

Työolobarometri – Syksy 2012

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu
Työ ja yrittäjyys
24/2013



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

MAIJA LYLÄ-YRJÄNÄINEN

Työolobarometri – Syksy 2012

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu

Työ ja yrittäjyys

24/2013

Tekijät Författare Authors Maija Lyly-Yrjänäinen	Julkaisuaika Publiceringstid Date Syyskuu 2013 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Työolobarometri – Syksy 2012	
Tiivistelmä Referat Abstract Työolobarometrissa on vuodesta 1992 lähtien seurattu työelämän laadun kehittymistä palkansaajien näkökulmasta. Tutkimus antaa ajantasaisen kuvan muun muassa töiden organisoimisesta, työaika- ja palkkausjärjestelmistä, työssä oppimisesta ja vaikutusmahdollisuuksista, syrjinnästä, kiusaamisesta ja väkivallasta työpaikalla, sekä työkyvystä ja terveydestä. Lisäksi on tiedusteltu palkansaajien näkemyksiä työmarkkinoiden ja työelämän kehittämisestä. Tiedot kerätään syksyisin Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen yhteydessä puhelinhaastatteluina ja tiedot voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia Suomessa. Vuoden 2012 barometria varten on haastateltu yhteensä 1552 palkansaajaa. Vastausprosentti oli 77,4. Vuoden 2010 jälkeen arviot yleisen työllisyystilanteen ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehittymisestä ovat olleet kriittisiä. Vuonna 2012 miltei puolet (46 %) palkansaajista arveli, että työllisyystilanne heikentyy ja runsas kolmannes (34 %) arvioi oman työpaikan taloudellisen tilanteen huononevan. Kuitenkin palkansaajien usko siihen, että he löytäisivät ammattitaitoaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä, jos jäisivät työttömäksi, on vahvistunut vuoden 2009 pudotuksen jälkeen. Vuonna 2012 36 prosenttia oli varma uuden työn löytämisestä ja 42 prosenttia arveli sen olevan mahdollista. Nuoret työntekijät uskovat selvästi vanhoja vahvemmin saavansa uuden työn, jos he jäisivät työttömäksi. Oppimisen ja koulutukseen osallistumisen mahdollisuudet ovat lisääntyneet työpaikoilla 2000-luvulla. Vuonna 2012 runsas 80 prosenttia (83 %) palkansaajista arvioi, että työpaikalla voi oppia koko ajan uusia asioita. Työnantajan maksamaan koulutukseen oli osallistunut 57 % palkansaajista. Työssä oppiminen ja koulutukseen pääsy on selvästi yleisempää julkisella sektorilla ja toimihenkilöammateissa yksityiseen sektoriin ja työntekijäammatteihin verrattuna. Noin puolet vastaajista kertoi vuonna 2012, että työpaikalla on järjestetty työtehtäviä uudelleen ja otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä. Henkilöstö myös osallistuu entistä useammin oman työpaikan toiminnan kehittämiseen, mutta erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat selkeitä, ylemmät toimihenkilöt sanovat osallistumismahdollisuuksien olevan hyvät melkein puolet useammin kuin työntekijät (63 % vs. 32 %). Työtahtia suurin osa palkansaajista piti ripeänä, 65 % työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla usein tai melko usein. Tahti on nopea etenkin kunnissa ja yli 200 henkilön työpaikoissa. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ja työtehtäviin ovat hieman heikentyneet kymmenen vuoden aikana ja työnjakoon vaikuttamisen mahdollisuudet ovat ennallaan. Toisaalta työajat ovat entistä joustavampia. 70 prosentilla oli joustavan työajan järjestelmä käytössään vuonna 2012. Osuus on kasvanut seitsemässä vuodessa noin kymmenellä prosenttiyksiköllä. Palkansaajien työkyky on säilynyt 2000-luvulla ennallaan. Vuonna 2012 noin puolella (52 %) palkansaajista se oli erinomainen, 39 prosentilla se oli hyvä ja yhdeksällä prosentilla työkyky oli korkeintaan kohtalainen. Miehillä on hieman naisia parempi työkyky. Työkyky heikkenee iän myötä ja noin viidenneksellä (19 %) 55–64-vuotiaista se on kohtalainen tai heikko. Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyshenkilö: Työllisyys- ja yrittäjyysosasto/Maija Lyly-Yrjänäinen, puh. 029 5047109	
Asiasanat Nyckelord Key words työelämän laatu, työolot, työkyky, työorganisaatio, muutos	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554 ISBN 978-952-227-787-9	Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562 ISBN 978-952-227-788-6
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 130	Kieli Språk Language Hinta Pris Price Suomi, Finska, Finnish 28 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

Esipuhe

Vuodesta 1992 lähtien Työolobarometri on tuottanut tutkimustietoa siitä, millaisissa olosuhteissa palkansaajat työtään tekevät. Muutokset työelämässä ovat moninaisia. Mahdollisuudet työssä oppimiseen ja kehittymiseen ovat viime vuosikymmenen aikana kohentuneet ja joustomahdollisuudet esimerkiksi työaikojen suhteen ovat lisääntyneet. Organisaatiomuutokset työpaikoilla ovat yleisiä, vuonna 2012 jopa puolet palkansaajista sanoi, että työpaikalla on järjestelty tehtävien jakoa uudelleen tai otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä. Osallistuminen työpaikan toiminnan kehittämiseen on tärkeä innovaatioiden ja työtyytyväisyyden lähde. Palkansaajien mahdollisuudet ideoida ja tehdä aloitteita ovat jonkin verran aiempaa paremmat, mutta osallistumismahdollisuuksia voisi edelleen laajentaa. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat barometrin mukaan säilyneet koko 2000-luvun suurin piirtein ennallaan tai jopa hieman heikentyneet ja työnteon mielekkyyden arvellaan useammin olevan menossa huonompaan kuin parempaan suuntaan.

Viime vuosina talouden epävarmuus on asettanut haasteita työelämän kehittämiselle. Vuoden 2013 alusta alkaen on kiinnitetty erityistä huomiota alle 30-vuotiaiden siirtymiseen työmarkkinoille, nuorten työllisyyttä edistetään ja syrjäytymistä ehkäistään nuorisotakuun keinoin. Se, että ylipäänsä on työtä sekä varmuus työn jatkumisesta tulevaisuudessa – joko samassa työpaikassa tai uudessa – on lähtökohta työpaikkojen kehittämistoimille.

Vuonna 2012 valmistui hallituksen ohjelmaan kirjattu työelämän kehittämisstrategia, jonka tavoitteena on parantaa työllisyysastetta, työelämän laatua ja työn tuottavuutta sekä pidentää työuria. Tänä vuonna työ- ja elinkeinoministeriö on käynnistänyt strategiaan pohjautuvan Työelämä 2020 -hankkeen yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön, työmarkkinaosapuolten, tutkimuslaitosten ja muiden työelämän toimijoiden kanssa. Sen tavoitteena on auttaa työpaikkoja edistämään työhyvinvointia ja terveyttä, osaamista, innovointia ja tuottavuutta sekä luottamusta ja yhteistyötä. Työpaikoille on jatkossa tarjolla entistä enemmän tietoa työelämän kehittämisestä ja helposti saatavilla olevia palveluita oman kehittämistoiminnan tueksi.

Työurien pidentämisessä työolojen merkitys on suuri. Työn fyysinen kuormittavuus ja psykososiaaliset riskit vaikuttavat työkykyyn, työssä oppiminen on tärkeää, jotta taidot työn muutosten vastaanottamiseen säilyisivät, ja työn imu ja innostus sekä merkityksellisyys motivoivat. Joustomahdollisuudet auttavat työkyvyn ylläpitämisessä, mutta myös työn ja muun elämän tasapainottamisessa. Eriikäisten, sosioekonomiselta asemalta erilaisten sekä eri sektoreiden mies- ja naispalkansaajien työoloissa on huomattavia eroja ja työssä jatkamisen haasteet ovat siksi omanlaisiaan. Työolobarometrin 2012 raportti kertoo työolojen muutoksista

tai muuttumattomuudesta sekä kuvaa eri palkansaajaryhmien oloja. Tiedot antavat ajantasaisen kuvan työelämän tilasta ja sen kehittämisen haasteista palkansaa-
jien näkökulmasta.

Vuoden 2012 Työolobarometrista on vastannut erityisasiantuntija Maija
Lyly-Yrjänäinen.

Helsingissä syyskuussa 2013

TEIJA FELT

Työmarkkinaneuvos

Työelämän osaaminen ja laatu -ryhmä

Työ- ja elinkeinoministeriö

Sisältö

Esipuhe.....	5
1 Johdanto.....	9
2 Arvioita työmarkkinoiden ja oman työpaikan talouden muutoksista	11
2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset	11
2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla.....	16
2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet.....	21
3 Työn organisointi.....	28
3.1 Tehtävien uudelleenorganisointi, uudet menetelmät ja järjestelmät sekä työtahti.....	28
3.2 Työpaikan kehittämistoimet.....	31
3.3 Työntekijöiden osallistuminen toiminnan kehittämiseen.....	37
3.4 Esimiestyö.....	40
3.5 Tiimityö ja työkavereiden tuki.....	43
3.6 Työskentely työpaikan ulkopuolella.....	46
4 Työaika- ja palkkausjärjestelmät.....	51
4.1 Työaikajoustot.....	51
4.2 Suorituksenarviointi ja palkkausjärjestelmät	58
5 Työssä kehittyminen	65
5.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen	65
5.2 Vaikutusmahdollisuudet.....	69
6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työpaikalla.....	72
6.1 Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä	72
6.2 Työpaikkakiusaaminen ja väkivalta.....	77
7 Työkyky ja terveys	80
7.1 Työkyky suhteessa oman työn vaatimuksiin.....	80
7.2 Sairaudet ja niistä johtuvat poissaolot.....	85
7.3 Työkykyindeksi.....	89
8 Ammatillinen järjestäytyminen.....	92
9 Työelämän muutossuuntia	95
9.1 Työn ja työnteon mielekkyyys.....	95
9.2 Tiedonsaanti, johtaminen ja kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet.....	99

10	Yhteenveto: työelämän laadun ulottuvuuksia	102
10.1	Työpaikan varmuus.....	103
10.2	Tasapuolinen kohtelu työpaikalla.....	104
10.3	Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus.....	105
10.4	Voimavarat suhteessa vaatimustasoon.....	107
	Lähteet.....	109
Liite 1	Työelämän laadun ulottuvuuksia – summamuuttujien jakaumat.....	111
Liite 2	Vuoden 2012 tutkimuksen toteuttaminen	113
Liite 3	Vuoden 2012 haastattelulomake.....	115

1 Johdanto

Jotta mahdollisimman moni osallistuisi työelämään ja pysyisi mukana, työelämässä pitäisi olla vetovoimaa ja erilaisten työntekijöiden panosten tervetulleita. Monelle ihannetyö tai ihannetyöpaikka on sellainen, jossa opitaan uutta, voidaan vaikuttaa omaan työhön, kehitetään toimintatapoja, uudistutaan ja viihdytään. Työntekijöiden perusoikeuksiin puolestaan kuuluvat terveyden ja turvallisuuden takaaminen sekä nollatoleranssi kiusaamiselle ja syrjinnälle. Työkavereiden ja esimiehen tuki, avoin vuorovaikutus sekä ammattitaitoinen johtaminen kertovat toimivista sosiaalisista suhteista, hyvästä yhteistyöstä ja luottamuksesta. Työn ja perheen ja muun sosiaalisen elämän tasapaino on tärkeää, jotta työtä haluaisi ja jaksaisi tehdä elämän eri vaiheissa.

Työelämään osallistumisen ehto on myös se, että on olemassa menestyviä työpaikkoja, jotka työllistävät. Hyvään työelämän laatuun sisältyy keskeisenä asiana työn tuottavuus, sillä pitkällä aikavälillä työpaikan menestys ja työntekijöiden hyvinvointi tukevat toisiaan. Laadukkaan työelämän merkitys korostuu entisestään tulevaisuudessa, kun työn tuottavuuden kasvu kytkeytyy kiinteästi työntekijöiden osamiseen, uusiin ideoihin, innostukseen ja motivaatioon. Huolehtimalla työoloista työpaikoilla voidaan työntekijöiden voimavarat saada parhaaseen käyttöön ja kehittää niitä edelleen. Menestys ja hyvä työelämän laatu johtavat parhaimmillaan myönteiseen kierteeseen, jossa nämä kaksi, tuottavuus ja työelämän laatu, kehittyvät rinnakkain (ks. esim. Alasoini 2011; Työterveyslaitoksen Innostuksen Spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt – tutkimus- ja kehittämishanke 2011–2014).

Viime vuosina talouskriisi on luonut haasteita työelämän kehittämislle. Epävarmuus on levinnyt suomalaisillekin työmarkkinoille, omaa ammattitaitoa vastaavan työn löytäminen, irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat nousseet entistä keskeisempään asemaan työelämän laadun tarkastelussa. Syys- ja lokakuussa 2012, jolloin barometrin haastattelut tehtiin, uutisoitiin useiden yritysten ja organisaatioiden yt-neuvotteluista Suomessa, joiden tavoitteena olivat irtisanomiset. Uutisissa olivat muun muassa Logica, Kesko, Rautaruukki ja Kuusankoski (Eurofound, European Monitoring Centre on Change 2012). Synkät uutiset ovat varmasti vaikuttaneet palkansaajien näkemyksiin oman työpaikan varmuudesta, työpaikan taloudellisesta tilanteesta ja yleisestä työmarkkinakehityksestä sekä työelämän muutoksen suunnista.

Työolobarometri kuvaa palkansaajien näkökulmasta, miten työelämän laatu on kehittynyt viimeisten 20 vuoden aikana. Barometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen yhteydessä tekemiin palkansaajien haastatteluihin, joissa kysytään palkansaajien näkemyksiä sekä heidän omista työoloistaan että työpaikan toimintatavoista (ks. Liite 2 Vuoden 2012 tutkimuksen toteuttaminen). Teemoiltaan barometri on laaja, mukana on kysymyksiä muun muassa työssä

kehittymisestä ja oppimisesta, sosiaalisista suhteista työssä, töiden organisoimisesta, palkkauksesta, työajoista, työnteon paikoista, työn fyysisestä ja henkisestä kuormittavuudesta, työterveydestä sekä työmarkkinatilanteesta ja -uhkista. (ks. Liite 3 Vuoden 2012 haastattelulomake) Joidenkin työelämän laadun osa-alueiden aikasarjat ulottuvat vuoteen 1992 saakka. Tutkimusta on kehitetty vuosien varrella. Mitä lähemmäs nykypäivää tullaan, sitä monipuolisemman kuvan aineisto antaa.

Raportissa esitetään usein mahdollisimman pitkiä aikasarjoja, jotta taloustilanteen vaikutuksia voisi arvioida suhteessa aiempiin taantumiin. Lisäksi monet työolojen muutokset ovat hitaita, tällöin kehityskulut näkyvät vasta pitkän aikavälin tarkastelussa. Edellisten vuosien tapaan tiedoista valtaosa on esitetty sektoreittain, sillä koko palkansaajajoukkoa kuvaavan kehityksen lisäksi tarvitaan tietoa siitä, miten eri palkansaajaryhmien työolot eroavat toisistaan. Raportoinnissa aineisto on usein jaettu neljään sektoriin, jotka ovat teollisuus (mukaan lukien rakennusteollisuus), yksityiset palvelut, kunnat ja kuntayhtymät sekä valtio, mutta myös muita jaotteluita käytetään tarpeen mukaan (esimerkiksi miehet ja naiset, eri-ikäiset, sosioekonomiselta asemaltaan erilaiset sekä erikokoisilla työpaikoilla työskentelevät).

2 Arvioita työmarkkinoiden ja oman työpaikan talouden muutoksista

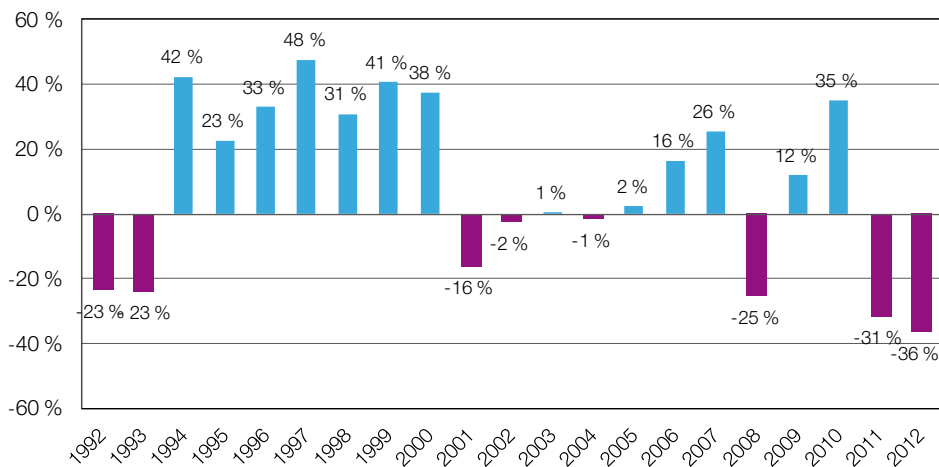
Epävarma talous- ja työmarkkinatilanne vuodesta 2008 lähtien näkyy työolobarometrin tuloksissa. Vuonna 2008 työmarkkinoiden ja työpaikan talouden uskottiin selvästi edellisvuosia useammin kehittyvän huonoon suuntaan. Vuonna 2009 entistä useampi palkansaaja sanoi, että henkilöstömäärää on työpaikalla vähennetty. Irtisanomis- ja lomautusuhkat yleistyivät myös vuonna 2009 ja aiempaa harvempi arveli, että löytäisi tarvittaessa omaa työkokemusta vastaavaa työtä. Vuonna 2010 tilanne parani hetkellisesti, mutta vuosina 2011 ja 2012 monet työmarkkinoita ja työpaikan taloutta kuvaavat indikaattorit kertovat epävarmuuden jatkuvan.

2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset

Vuodesta 1992 saakka barometrissa on kysytty odotuksia siitä, onko yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua parempi, ennallaan vai huonompi kuin haastatteluhetkellä. Työllisyysnäköymien lisäksi palkansaajilta on kysytty, onko oman työpaikan taloudellinen tilanne muuttumassa parempaan suuntaan, säilymässä ennallaan vai huononemassa. Näistä arvioista voidaan laskea balanssiluvut, jotka kertovat palkansaajien odotusten suunnasta. Balanssimittarissa vähennetään niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat kehityksen kielteisenä niiden osuudesta, joiden mielestä kehitys on menossa myönteiseen suuntaan. Jos kaikki vastaajat arvioivat muutoksen olevan parempaan, balanssiluku on +100 ja jos kaikki vastaavat muutoksen olevan huonompaan suuntaan, luku on -100. Jos negatiivisia ja positiivisia arvioita on yhtä paljon, luku on 0. Balanssimittarissa ei ole mukana niitä vastaajia, jotka arvioivat tilanteen säilyvän ennallaan.

Vuonna 2012 miltei puolet palkansaajista (44 %) uskoi yleisen työllisyystilanteen olevan vuoden kuluttua ennallaan. Tämä osuus on suurin piirtein vuosien 2010 ja 2011 tasolla. Balanssiluku, joka kertoo tilanteen paranemisesta tai huononemisesta, on sen sijaan muuttunut paljon vuosina 2011 ja 2012 vuoteen 2010 verrattuna. (kuvio 1) Vuonna 2010 suurempi osa vastaajista arvioi työllisyystilanteen kehittyvän parempaan suuntaan kuin huonompaan, mutta vuosina 2011 ja 2012 balanssiluvut putosivat alimmalle tasolle 20 vuoteen. Vuonna 2012 selvästi suurempi osa palkansaajista uskoi työllisyystilanteen huononevan (46 %) kuin paranevan (10 %). Balanssilukujen trendit ja vuoden 2012 arviot ovat samankaltaisia eri sektoreilla sekä miehillä ja naisilla. Vuonna 2012 vanhimmat ikäryhmät antoivat selvästi kriittisimpiä arvioita työllisyystilanteen kehittymisestä.

Kuvio 1. Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2012 (%-yksikköä)

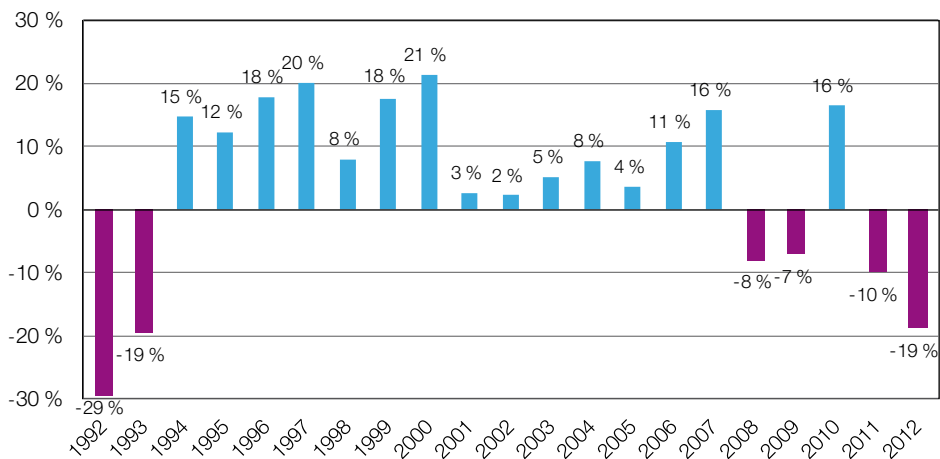


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehittymisestä ovat samansuuntaisia kuin arviot yleisestä työllisyystilanteesta¹, jonka arvioidaan kuitenkin muuttuvan herkemmin sekä parempaan että huonompaan suuntaan oman työpaikan taloustilanteeseen verrattuna. Vuonna 2012 noin puolet (51 %) palkansaajista arvioi, että oman työpaikan taloudellinen tilanne säilyy ensi vuonna ennallaan. 34 prosenttia arvioi, että oman työpaikan taloudellinen tilanne muuttuu huonompaan suuntaan ja 15 prosenttia arveli sen paranevan. Balanssiluku eli positiivisten ja negatiivisten arvioiden erotus on vuonna 2012 selvästi negatiivisempi kuin aiempina vuosina. (kuvio 2) Yleisen työllisyyden ja myös oman työpaikan taloudellista tilannetta koskevien arvioiden balanssiluku on ollut viimeksi yhtä alhaisella tasolla 1990-luvun alussa.

¹ Kysymyksessä oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksista ei ole määritelty, millä aikavälillä muutosta pitäisi arvioida toisin kuin kysymyksessä yleisestä työllisyystilanteesta, jossa pyydetään vertaamaan nykyistä tilannetta työllisyystilanteeseen vuoden kuluttua.

Kuvio 2. Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2012 (%-yksikköä)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Oman työpaikan taloudellista tilannetta koskevat arviot ovat hyvin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Pääsääntöisesti yksityisen sektorin palkansaajista suurempi osa uskoo taloudellisen tilanteen paranevan kuin huononevan. Julkisella sektorilla taas niiden osuus, jotka uskovat tilanteen huononevan on ollut pääosin positiivisia arvioita antaneita suurempi. (kuvio 3) Viime vuosina (2008, 2009, 2011 ja 2012) yksityisellä sektorilla balanssiluku on kuitenkin ollut lähellä nollaa. Vuosi 2010 on poikkeus, silloin balanssimitta oli yksityisellä sektorilla selvästi positiivisella puolella.

Kuvio 3. Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balans-siluvut sektorin mukaan 1992–2012 (%-yksikköä)

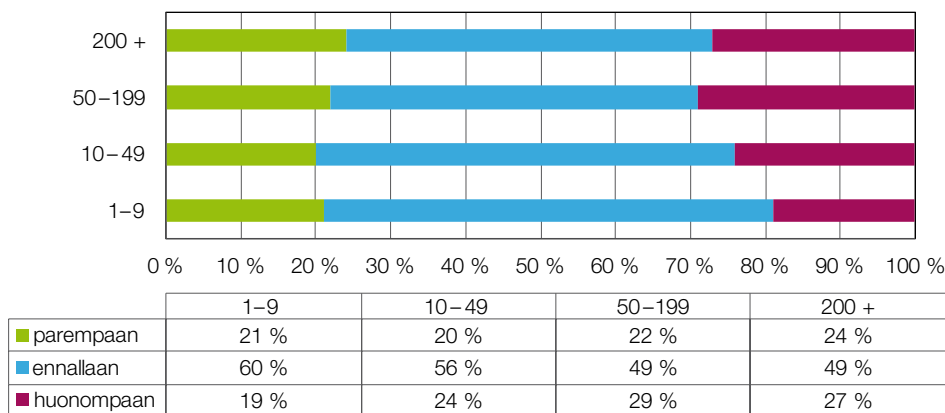


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Vuonna 2012 teollisuuden palkansaajista 22 prosenttia ja yksityisten palveluiden palkansaajista 21 prosenttia uskoi oman työpaikan talouden kohentuvan. Samaan aikaan näillä sektoreilla miltei yhtä suuret osuudet (20 % ja 26 %) uskoivat tilanteen heikentyvän. 57 prosenttia teollisuuden ja 53 prosenttia palvelualojen työntekijöistä arveli tilanteen säilyvän ennallaan. Valtiolla ainoastaan kolme prosenttia ja kunnissa viisi prosenttia palkansaajista uskoi oman työpaikan talouden kohentuvan ja reilu puolet (52 % ja 53 %) uskoi sen heikentyvän. 45 prosenttia valtion työntekijöistä ja 43 prosenttia kunnissa työskentelevistä arvioi oman työpaikkansa taloudellisen tilanteen säilyvän ennallaan.

Yksityisen sektorin suurten työpaikkojen palkansaajista useampi uskoi työpaikkansa taloustilanteen muuttuvan verrattuna pienten työpaikkojen palkansaajiin. (kuvio 4) Ero on selkein alle kymmenen henkilön työpaikkoihin verrattuna. Pienten työpaikkojen palkansaajista 60 prosenttia arveli, että tilanne säilyy ennallaan. 50–200 henkilön ja yli 200 henkilön työpaikoissa osuus on 49 prosenttia. Ainoastaan alle kymmenen henkilön työpaikoilla myönteisten ja kielteisten arvioiden erotus eli balanssiluku on positiivinen (+2 %). 10–49 henkilön ja yli 200 henkilön työpaikoilla balanssiluku on -3 % ja 50–200 henkilön työpaikoilla -7 %.

Kuvio 4. Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta työpaikan koon mukaan, vain yksityisen sektorin palkansaajat 2012 (%)



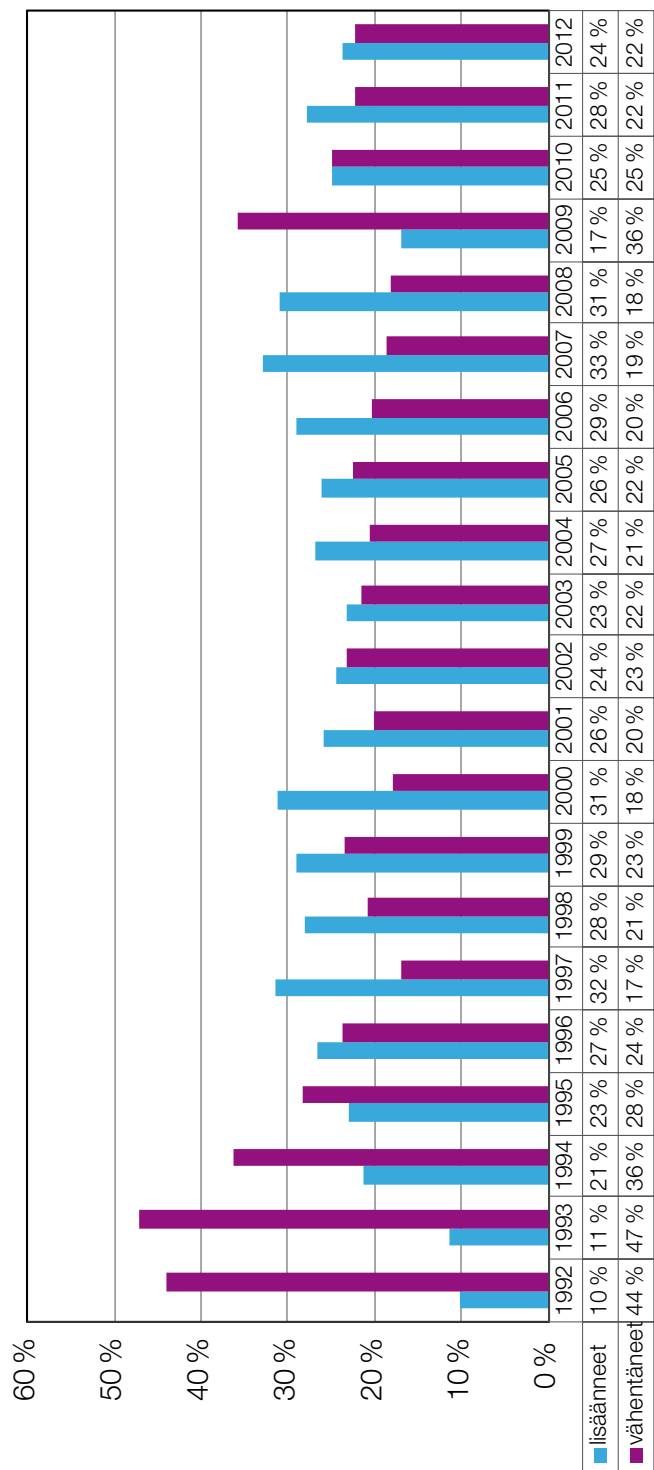
N=960

2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla

Työpaikkojen henkilöstömäärien muutokset heijastelevat yleistä taloustilannetta. Lamavuosina 1990-luvun alussa lähes puolet vastaajista sanoi, että heidän työpaikallaan on vähennetty henkilöstöä, vain kymmenesosassa työpaikoista määrää kasvatettiin. 2000-luvulla suurimmat henkilöstövähennykset tehtiin vuonna 2009, jolloin reilussa kolmanneksessa työpaikoista vähennettiin henkilöstöä ja ainoastaan 17 prosentissa lisättiin.

Vuodesta 2009 alkanut taloustilanteen epävarmuus näkyy henkilöstömäärän kehityksessä, sillä vuosina 2004–2008 kasvavia työpaikkoja oli selvästi ja johdonmukaisesti enemmän kuin henkilöstöä vähentäviä. (kuvio 5) Vuonna 2012 työntekijöiden määrä on säilynyt ennallaan puolessa (54 %) työpaikoista, runsaassa viidenneksessä (24 %) on lisätty ja samoin runsaassa viidenneksessä (22 %) määrää on vähennetty. Edellisvuoteen verrattuna kasvavien työpaikkojen osuus on laskenut hieman. Henkilöstöä vähentäneiden työpaikkojen osuus on säilynyt edellisvuoden tasolla.

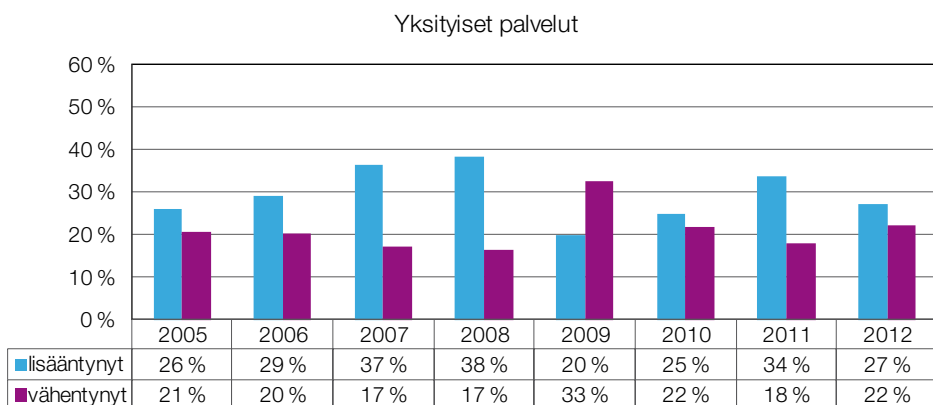
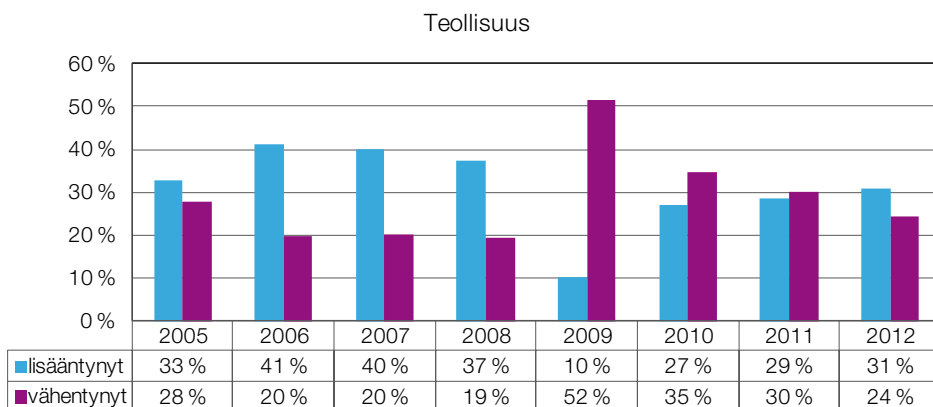
Kuvio 5. Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla 1992–2012 (%)



Henkilöstömäärien muutokset ovat varsin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Lisäksi teollisuuden ja yksityisten palvelujen kehityskulut eroavat samoin kuin valtion ja kuntienkin. (kuviot 6 ja 7). Vuosien 2005 ja 2012 välisenä aikana henkilöstömäärä on vaihdellut eniten teollisuudessa. Kuntatyöpaikoilla vaihtelut ovat olleet vähäisimpiä.

Yksityisellä sektorilla vuoden 2009 taantuma näkyi vahvimmin teollisuuden työpaikoilla. Niistä yli puolessa henkilöstömäärää pienennettiin. Yksityisissä palveluissa vastaava osuus oli noin kolmannes. Ensimmäistä kertaa vuoden 2009 taantumän jälkeen vuonna 2012 suurempi osa teollisuuden palkansaajista sanoi, että henkilöstömäärää on lisätty kuin vähennetty. Yksityisissä palveluissa henkilöstömäärää lisäävien työpaikkojen osuus oli selvästi nousussa vuonna 2011, mutta vuonna 2012 osuus hieman laski. (kuvio 6)

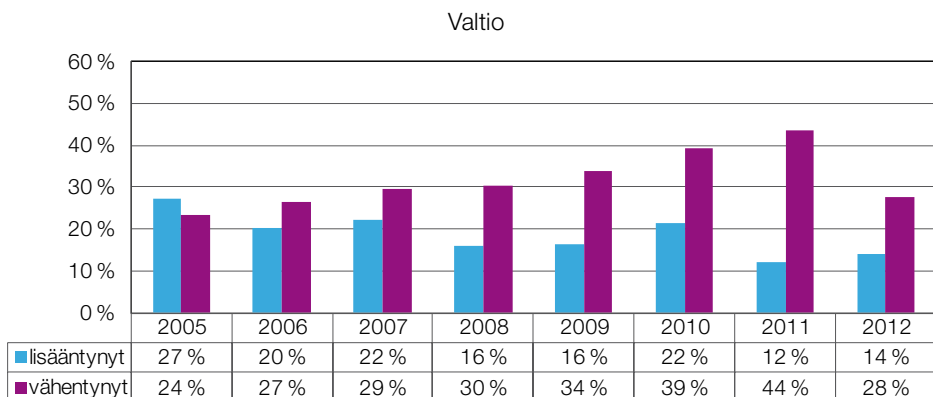
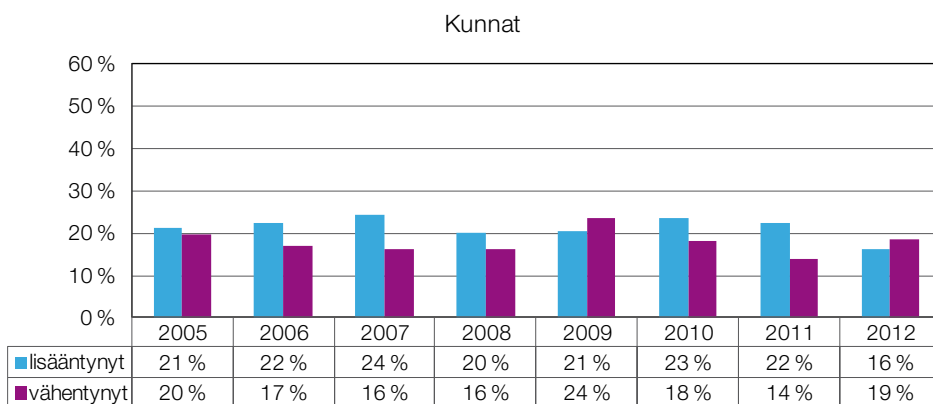
Kuvio 6. Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla, yksityinen sektori 2005–2012 (%)



Julkisella sektorilla henkilöstömäärän muutokset ovat olleet huomattavia valtion työpaikoilla. (kuvio 7) Vuodesta 2006 saakka valtion työpaikoista suurempi osa on pientenyt kuin lisännyt henkilömäärää. Supistamiset olivat suurimmillaan vuonna 2011, jolloin 44 prosenttia valtion palkansaajista sanoi henkilöstön määrän pienentyneen edellisvuoden aikana. Vuonna 2012 osuus putosi 28 prosenttiin, mutta valtiolla on edelleen enemmän työpaikkoja, joissa henkilöstön määrää on vähennetty kuin lisätty.

Kunnissa tilanne on valtiota vakaampi. Niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat henkilöstömäärän säilyneen ennallaan on viime vuosina ollut 60 prosentin tuntumassa. Useimpina vuosina henkilöstöä lisänneiden työpaikkojen osuus on ollut hieman suurempi kuin henkilöstömäärää vähentävien. Kuitenkin vuonna 2012 hieman edellisvuotta suurempi osuus kuntien palkansaajista sanoi henkilöstömäärän vähentyneen ja pienempi osa sanoi sen kasvaneen. (kuvio 7)

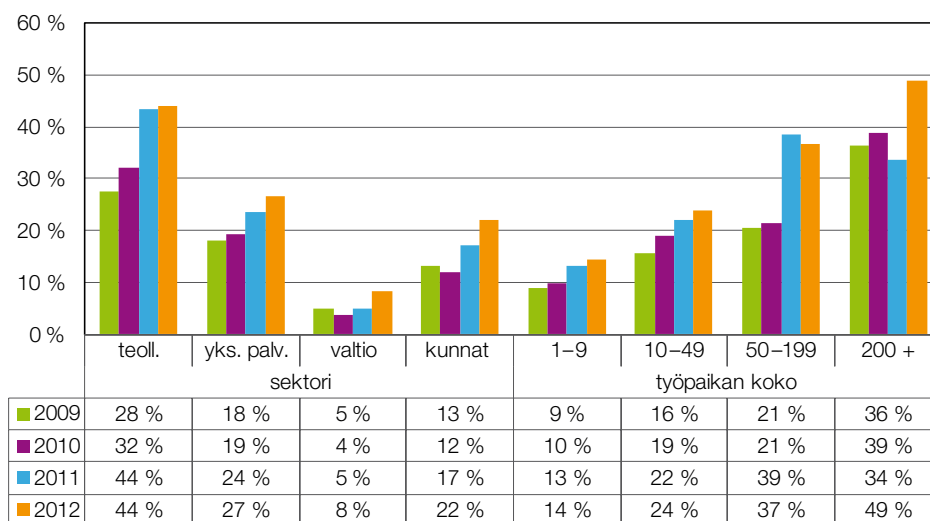
Kuvio 7. Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla, julkinen sektori 2005–2012 (%)



Vuokratyö tuo työpaikkojen toimintaan joustavuutta. Vuokratyöntekijöitä käytetään etenkin yrityksissä muun muassa ruuhkahuippujen tasaamiseen, yllättävään työvoiman tarpeeseen, sesonkityöhön ja sairaslomien sijaisuuksien hoitamiseen sekä oman työtaakan helpottamiseen (ks. esim. Myllylä, 2011). Vuokratyöntekijöiden käyttö on lisääntynyt viimeisten neljän vuoden aikana tasaisesti. Vuonna 2009 18 prosenttia vastaajista sanoi, että heidän työpaikallaan on käytetty vuokratyövoimaa viimeisten 12 kuukauden aikana. Vuonna 2012 osuus nousi 28 prosenttiin.

Vuokratyöntekijöitä käytetään yleisimmin teollisuuden työpaikoilla. Vuonna 2012 vajaa puolet (44 %) teollisuuden työntekijöistä vastasi, että heidän työpaikallaan on ollut vuokratyöntekijöitä. Myös yksityisissä palveluissa ja kunnissa noin neljännes (27 % ja 22 %) vastaajista sanoi, että vuokratyötä on käytetty viimeisen vuoden aikana. (kuvio 8) Mitä suurempi työpaikka, sitä useammin palkansaajat arvioivat vuokratyöntekijöitä käytetyn.

Kuvio 8. Vuokratyöntekijöiden käyttö työpaikalla sektorin ja työpaikan koon mukaan 2009–2012 (%)



Työolobarometrin tiedot vuokratyön käytöstä eivät kerro, kuinka laajasti vuokratyötä työpaikoilla tehdään. Vuokratyön käytön lisääntyminen ei nimittäin näy vuokratyöntekijöiden määrässä, se ei ole muuttunut viime vuosina. Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus on noin yksi prosentti palkansaajista. Vuonna 2011 vuokratyöntekijöiden lukumäärä oli noin 28 000 henkilöä ja vuonna 2012 noin 27 000 henkilöä. Vuokratyöntekijät työskentelevät yleisimmin tukku- ja vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa sekä teollisuudessa, mutta vuokratyötä tehdään monilla muillakin toimialoilla. (Työvoimatutkimus, 2011, 2012.)

2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet

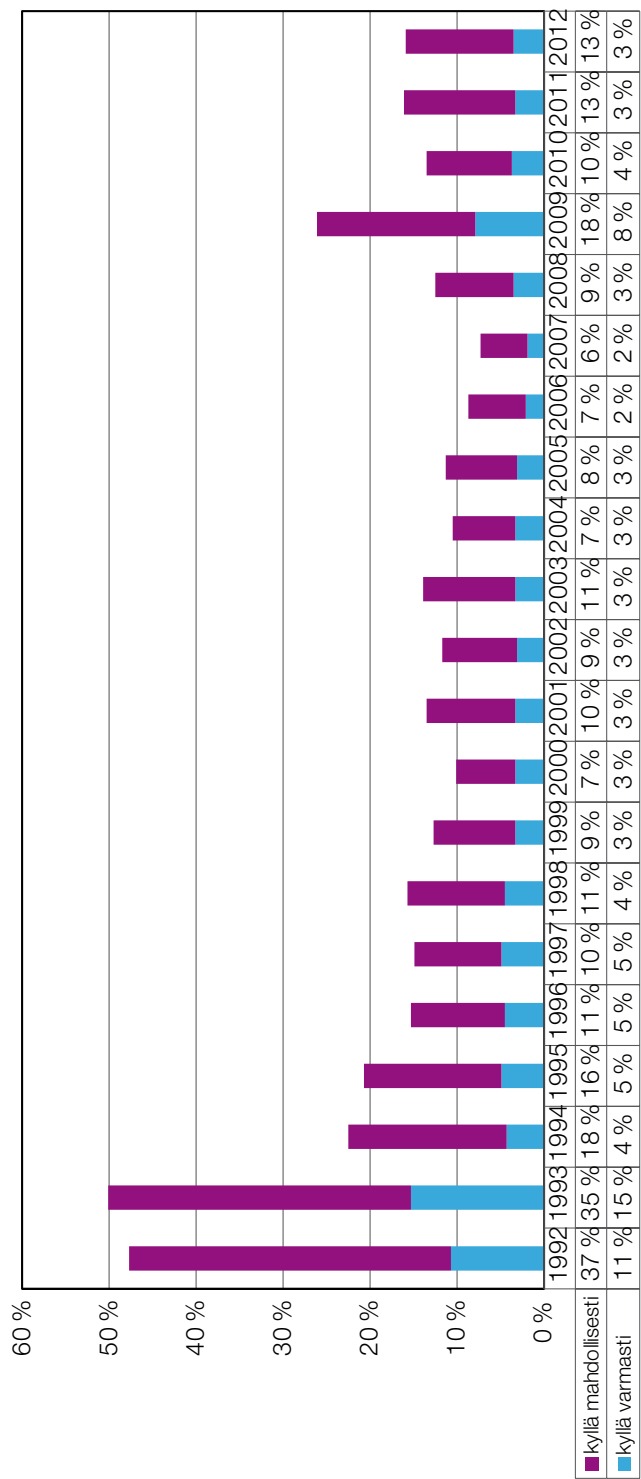
Vuoden 2012 arviot yleisestä työllisyystilanteen heikkenemisestä näkyvät vain vähän palkansaajien omissa arvioissa työnsä menettämisestä seuraavan vuoden aikana. Palkansaajien arviot siitä, että heidän irtisanomisensa olisi mahdollista, ovat nousseet hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Lomautuksissa muutosta ei näy. (kuviot 9 ja 10) 2000-luvulla palkansaajien irtisanomis- ja lomautusuhkat olivat korkeimmillaan vuonna 2009, jolloin 11 prosenttia uskoi, että irtisanominen on mahdollista ja 26 prosenttia piti lomautusta mahdollisena. Vuonna 2012 irtisanomista piti mahdollisena yhdeksän prosenttia palkansaajista ja 16 prosenttia arveli, että heidät saatetaan lomauttaa seuraavan vuoden aikana.

1990-luvun laman aikana noin 15 prosenttia palkansaajista arveli, että he saattavat menettää työnsä seuraavan vuoden aikana ja osuus säilyi yli kymmenessä prosentissa vuoteen 1999 saakka. Vuosina 1992 ja 1993 lähes puolet palkansaajista piti henkilökohtaista lomautusta mahdollisena. Vuonna 1994 osuus putosi puoleen kahdesta aiemmasta vuodesta, ja seuraavan kerran osuus nousi jyrkästi vasta vuonna 2009, jolloin neljännes palkansaajista arveli lomautuksen olevan mahdollinen.

Kuvio 9. Mahdollinen irtisanominen seuraavan vuoden aikana 1992-2012 (%)

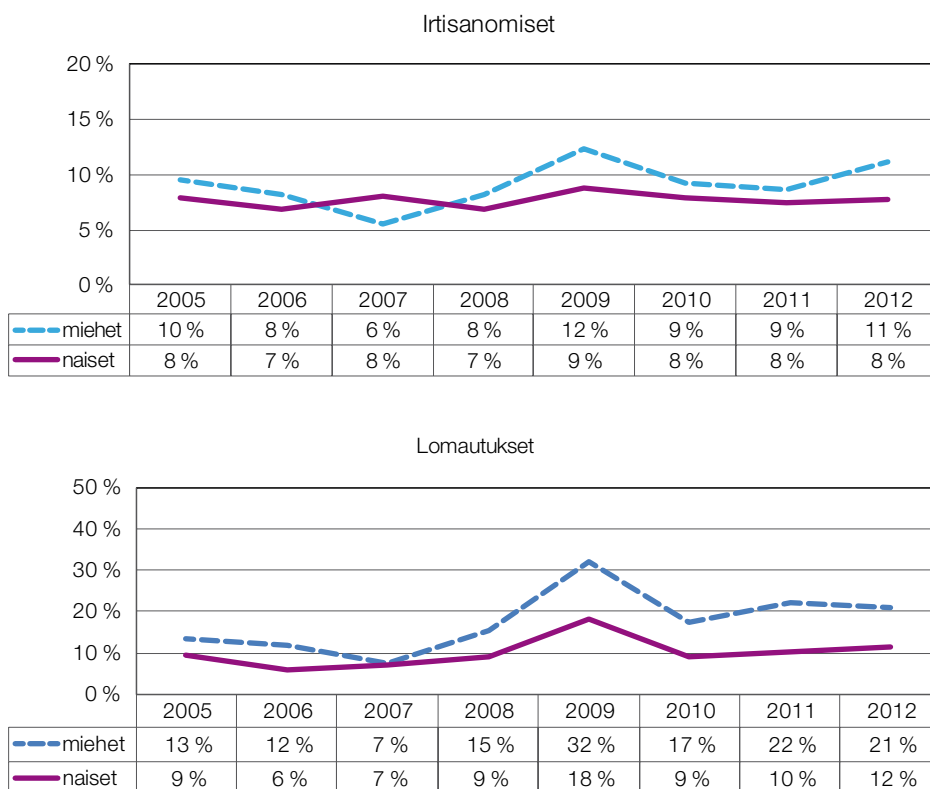


Kuvio 10. Mahdollinen lomautus seuraavan vuoden aikana 1992–2012 (%)



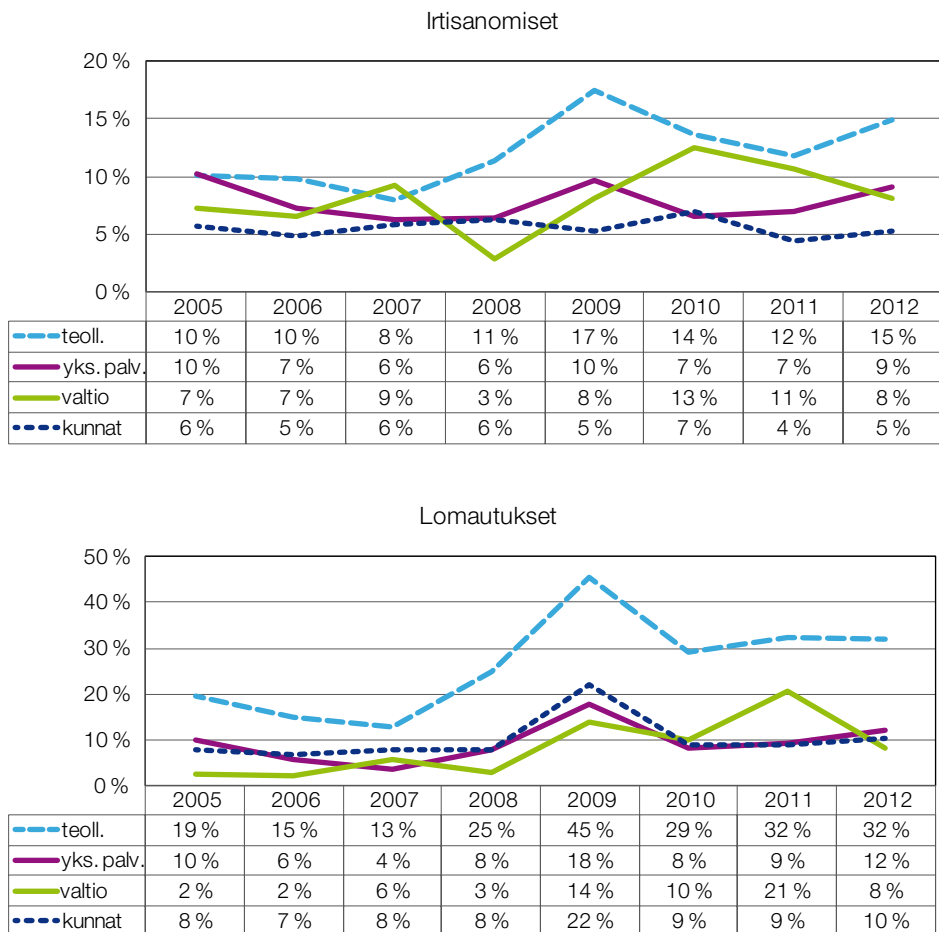
Viime vuosina irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat olleet miehille yleisempiä kuin naisille. (kuvio 11) Ainoastaan vuonna 2007 naiset arvelivat hieman miehiä useammin, että heidän irtisanomisensa on mahdollista. Vuoden 2009 taantumassa sukupuolten väliset erot kasvoivat ja ne ovat selkeitä myös vuonna 2012.

Kuvio 11. Irtisanomisten ja lomautusten mahdollisuus, miehet ja naiset 2005–2012 (%)



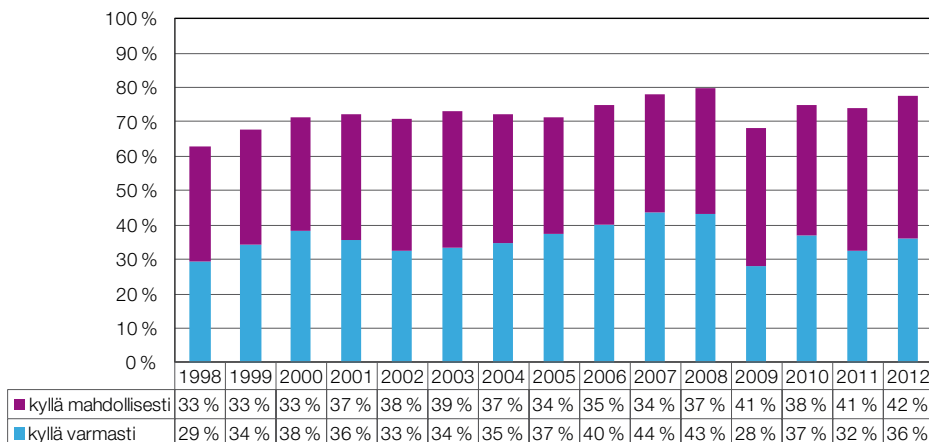
Teollisuudessa epävarmuus työn jatkumisesta on suurinta ja ero muihin sektoreihin on kasvanut vuoden 2007 jälkeen. (kuvio 12) Sektorin miesvaltaisuus selittää osaltaan sukupuolten välisiä eroja irtisanomis- ja lomautusuhkien kokemisessa. Vuosi 2009 oli epävarma etenkin yksityisen sektorin palkansaajille, mutta myös kunnissa selvästi aiempaa suurempi osa palkansaajista arveli lomautuksen olevan mahdollinen. Valtiolla kehityskulut poikkeavat muista. Valtiolla irtisanomisuhkia kokevien määrä oli korkeimmillaan vuonna 2010 ja lomautusuhkakokemukset yleistyivät vuotta myöhemmin. Vuonna 2012 ei tapahtunut suuria muutoksia edellisvuoteen verrattuna. Yksityisellä sektorilla hieman suurempi osa palkansaajista piti irtisanomista mahdollisena kuin vuonna 2011. Valtiolla sen sijaan trendi on toiseen suuntaan, irtisanomis- ja lomautusuhkia kokevien osuudet ovat pienentyneet. Kunnissa osuudet ovat säilyneet vuoden 2011 tasolla.

Kuvio 12. Irtisanomisten ja lomautusten mahdollisuus sektorin mukaan 2005–2012 (%)



Palkansaajien usko siihen, että he löytäisivät omaa ammattitaitoaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä, jos jäisivät työttömäksi, on vuonna 2012 vahvistunut vuoden 2009 pudotuksen jälkeen. Nyt lähestytään vuoden 2008 huipputasoa, jolloin 80 prosenttia palkansaajista uskoi löytävänsä työttömyyden sattuessa uuden, sopivan työn. Niiden osuus, jotka uskovat varmasti löytävänsä taitojaan vastaavan työn on kuitenkin yhä selvästi pienempi kuin vuonna 2008 ja sitä edeltävinä vuosina. (kuvio 13) Vuonna 2012 tässä ollaan suurin piirtein 2005 vuoden tasolla.

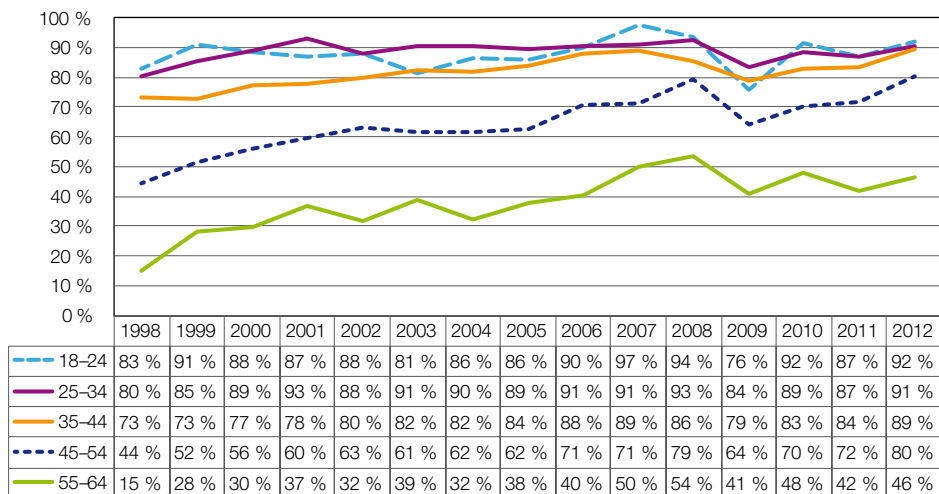
Kuvio 13. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi 1998–2012 (%)



Vielä 2000-luvun taitteessa niiden osuus, jotka mahdollisesti tai varmasti löytäisivät uuden työn, oli suurempi miehillä kuin naisilla (75 % ja 68 %). Kymmenen vuotta myöhemmin sukupuolten välillä ei enää ole eroja. Luottamus siihen, että löytäisi tarvittaessa uuden työn, on vahvistunut kaikenikäisillä palkansaajilla ja erot eri ikäryhmien välillä ovat kaventuneet jonkin verran. (kuvio 14) Etenkin vanhoilla ikäryhmillä usko työpaikan löytymiseen voimistui reippaasti vuoteen 2008 saakka. Nuorilla ja keski-ikäisillä (18–24-, 25–34- ja 35–44-vuotiailla) luottamus on kuitenkin edelleen selvästi vahvempi kuin vanhimmilla ikäryhmillä (45–54- ja 55–64-vuotiailla).

Vuoden 2009 taantuma aiheutti selvän notkahduksen arvioissa uuden työn löytymisestä etenkin nuorilla (18–24-vuotiailla) ja vanhimmilla ikäryhmillä (45–54- ja 55–64-vuotiailla). Nuorilla usko uuden työn saamiseen on kuitenkin palannut, vuonna 2012 yli 90 prosenttia heistä arveli tarvittaessa löytävänsä uuden työn. 55–64-vuotiaista sen sijaan pienempi osa uskoi uuden työn löytämisen mahdollisuuksiin vuonna 2012 kuin ennen vuoden 2009 taantumaa.

Kuvio 14. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi ikäryhmän mukaan 1998–2012 (%)



Ylemmät toimihenkilöt uskovat löytävänsä tarvittaessa uuden ammattiaan ja työkokemustaan vastaavan työn useammin kuin muut. Vuonna 2012 85 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä arveli mahdollisuuksiensa olevan hyvät. Alemmista toimihenkilöistä näin uskoi 78 prosenttia ja työntekijöistä 70 prosenttia. Viidentoista vuoden aikana usko on noussut kaikilla ryhmillä, vaikka vuoden 2009 taantuma katkaisi etenkin työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden myönteisen kehityksen.

3 Työn organisointi

Työolobarometrin kysymyksistä monet selvittävät sitä, miten työ on organisoitu työpaikoilla. Työn organisoinnilla tarkoitetaan tässä sekä uusia työtapoja, työn aika- tauluja, työpaikoilla tehtävää kehittämistyötä että sitä, miten työntekijät osallistu- vat toiminnan kehittämiseen. Esimiehillä on keskeinen rooli siinä, miten työt on jär- jestetty ja miten ne sujuvat. Myös yhteistyö, tiimityö ja oman työpaikan ulkopuolella tapahtuva työskentely luovat uudenlaisia rakenteita töiden tekemiselle.

3.1 Tehtävien uudelleenorganisointi, uudet menetelmät ja järjestelmät sekä työtahti

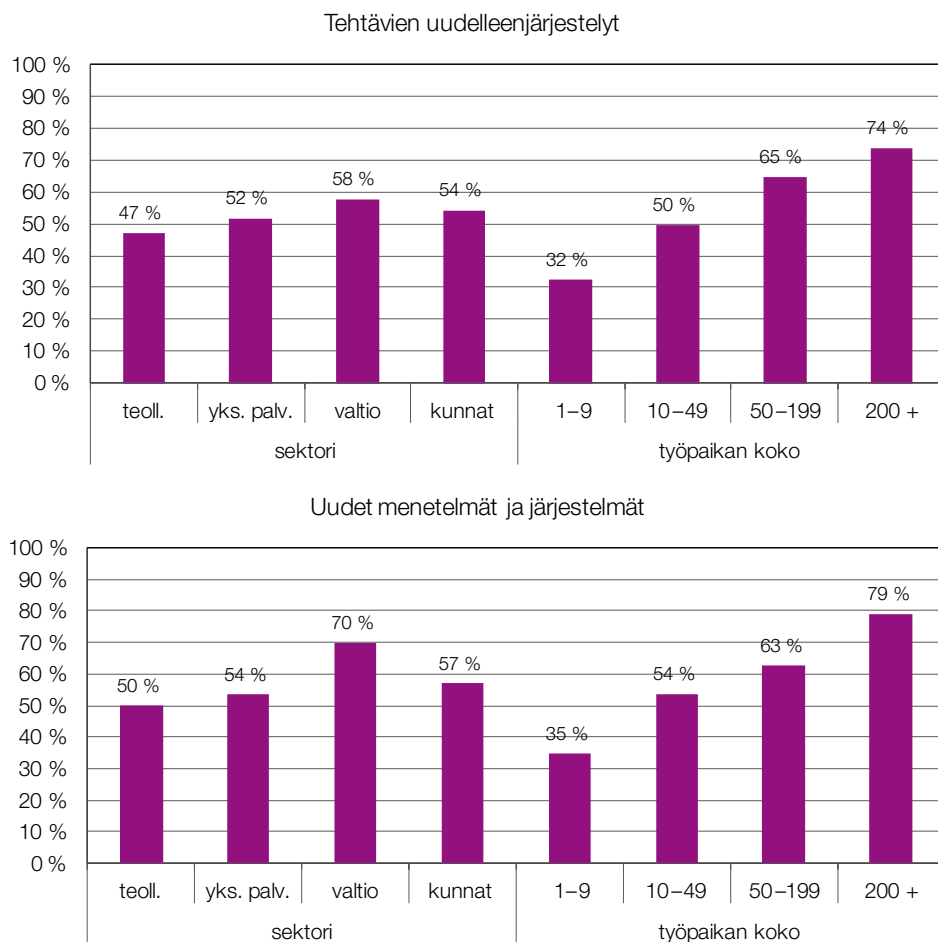
Muutokset töiden organisoinnissa ja menetelmissä sekä reipas työtahti ovat yleisiä suomalaisilla työpaikoilla (Parent-Thirion et al., 2012). Muutoksilla tavoitellaan usein entistä parempaa suorituskkyä, ja niillä on myös vaikutuksia työntekijöiden hyvin- vointiin. Parhaimmillaan muutokset voivat johtaa työtehtävien monipuolistumiseen sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien ja työn ja muun elämän yhteensovit- tamista helpottavien joustojen paranemiseen, mutta usein muutoksiin liittyy myös vaatimusten kasvaminen ja työtahdin kiristyminen (esim. Cox et al., 2012).

Vuonna 2012 barometriin lisättiin kaksi uutta muutoksia käsittelevää kysymystä – onko viimeisen vuoden aikana työpaikassa järjestetty tehtävien jakoa uudelleen työntekijöiden tai eri työyksiköiden kesken ja onko otettu käyttöön uusia työmene- telmiä tai tietojärjestelmiä – sekä yksi uusi työtahtia mittaava kysymys. Työtahtiin ja tehtävien organisointiin liittyy myös barometrin kysymys siitä, onko työpaikalla liikaa tehtäviä työntekijöiden määrään nähden.

Vuonna 2012 noin puolet (52 %) vastaajista sanoi, että työpaikalla on järjestetty tehtävien jakoa uudelleen ja 55 prosenttia kertoi, että työpaikalla on otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä viimeisen vuoden aikana. Naisilla kummat- kin muutokset ovat yleisempiä kuin miehillä. Naisista 56 prosenttia sanoi, että teh- täviä on järjestetty kuluneen vuoden aikana uudelleen ja 58 prosenttia kertoi, että työpaikalla on otettu käyttöön uusia menetelmiä tai järjestelmiä. Miehillä osuudet ovat hieman pienempiä, 48 ja 51 prosenttia.

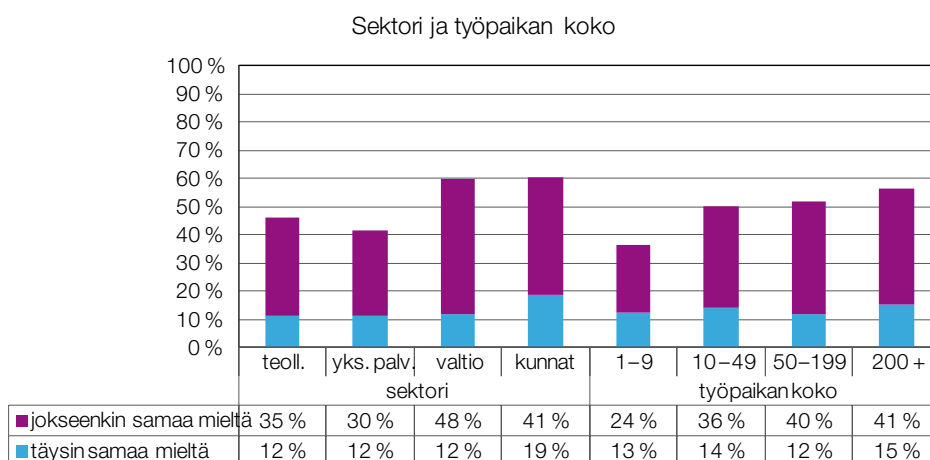
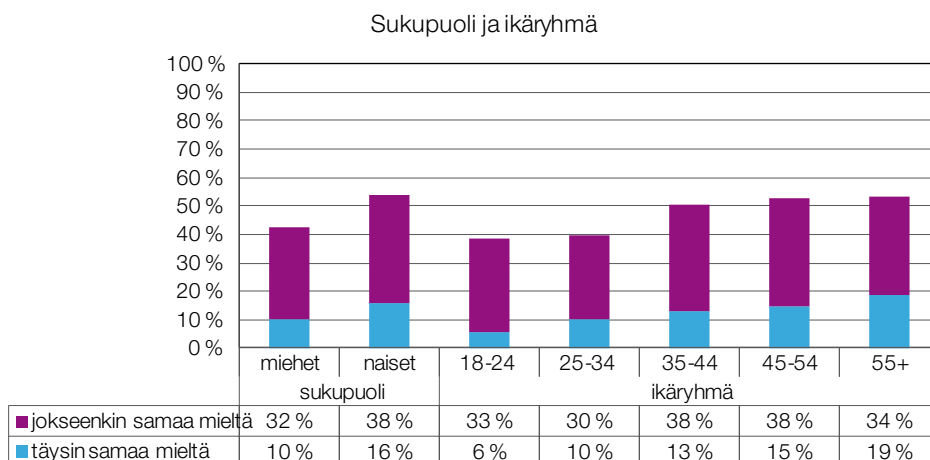
Valtion palkansaaajilla on ollut eniten muutoksia, jopa 70 prosenttia sanoi, että vuoden aikana työpaikalle on tullut uusia menetelmiä tai tietojärjestelmiä. Teolli- suuden palkansaaajilla muutoksia on ollut hieman vähemmän kuin muilla sektoreilla. (kuvio 15) Etenkin suurimpien työpaikkojen työntekijät raportoivat muutoksista. Yli kahdensadan henkilön työpaikoissa tehtävien uudelleen järjesteleminen ja uudet työmenetelmät tai tietojärjestelmät ovat ”arkipäivää”, sillä 74 prosenttia sanoi, että viime vuoden aikana tehtäviä on jaettu uudelleen ja 79 prosenttia kertoi, että työ- paikalle on tullut uusia menetelmiä tai järjestelmiä.

Kuvio 15. Tehtävien uudelleenjärjestelyt ja uusien menetelmien tai tietojärjestelmien käyttöönotto työpaikalla sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



Vuodesta 2000 lähtien barometrissa on ollut mukana kysymys siitä, onko työpaikalla liikaa työtehtäviä työntekijöihin nähden. 2000-luvulla niiden vastaajien osuus, joiden mielestä työtehtäviä on liikaa, on ollut korkeimmillaan 60 prosenttia vuosina 2000 ja 2006. Vuonna 2012 osuus on alhaisempi kuin aikaisempina vuosina, 35 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että tehtäviä on liikaa ja 14 prosenttia oli täysin samaa mieltä. Naiset, yli 34-vuotiaat sekä julkisen sektorin työntekijät vastasivat keskimääräistä useammin, että työtehtäviä on liikaa. Kunnissa jopa viidennes (19 %) vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että tehtäviä on liikaa. (kuvio 16) Työtehtävien liiallinen määrä on useimmin suurten työpaikkojen pulma etenkin pieniin 1-9 henkilön työpaikkoihin verrattuna.

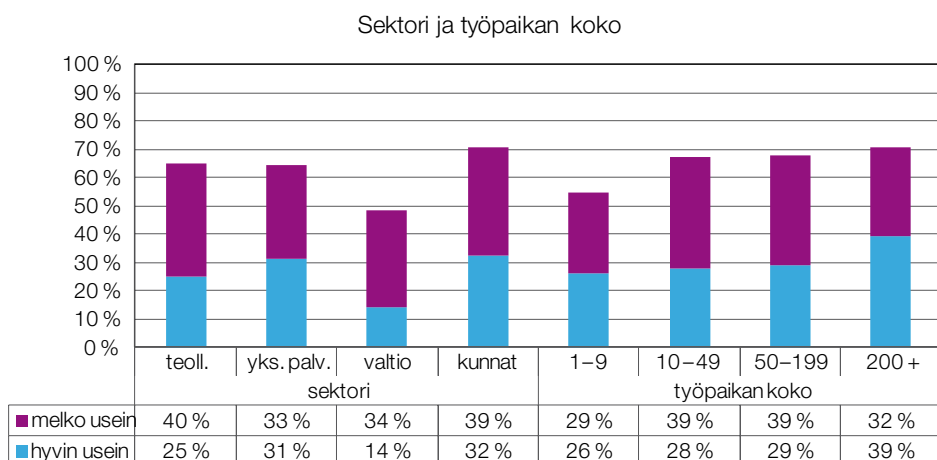
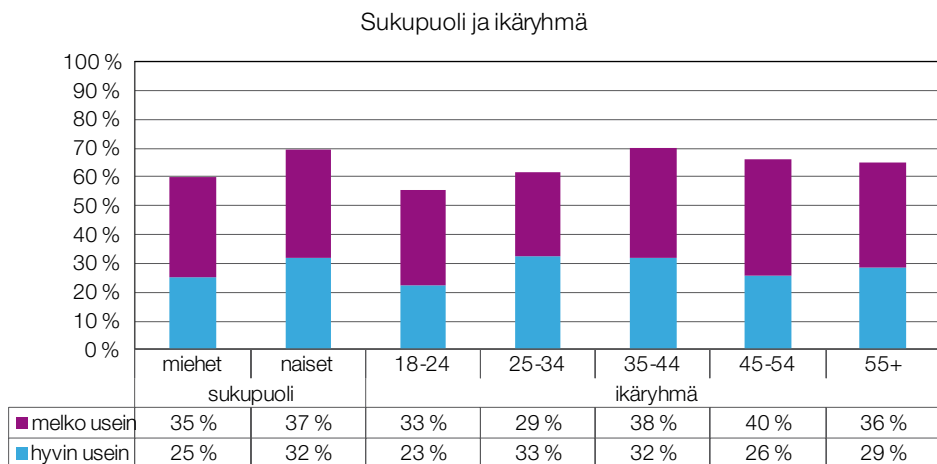
Kuvio 16. Työpaikalla on liikaa työtehtäviä työntekijöihin nähden sukupuolen, ikäryhmän, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



Barometrin uudessa työtahtia mittaavassa kysymyksessä tarkasteltiin sitä, työskenteleekö vastaaja tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla. Suurimmalla osalla palkansaaajista tahti on ripeä, 29 prosenttia heistä sanoi työskentelevänsä ripeästi hyvin usein ja 36 prosenttia melko usein. Ainoastaan kahdeksalle prosentille palkansaaajista tiukka työtahti on harvinaista.

Naiset työskentelevät miehiä useammin ripeään tahtiin. (kuvio 17) Ikäryhmistä 35-44-vuotiaille tiukka työtahti on yleisintä. 45-54-vuotiailla ja tätä vanhemmilla osuus pienenee hieman. Nuorimmilla ikäryhmillä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla työskentelevien osuudet ovat kaikista pienimmät. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan ja/tai nopeasti on keskimääräistä yleisempää kuntasektorilla ja suurissa työpaikoissa ja harvinaisinta valtiolla ja pienissä 1-9 henkilön työpaikoissa.

Kuvio 17. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sukupuolen, ikäryhmän, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



Tiukka työtahti on yleinen etenkin ylemmille toimihenkilöille ja niille, jotka ovat esimiesasemassa. 72 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 66 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 58 prosenttia työntekijöistä työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla hyvin tai melko usein. Esimiehistä 74 prosentin työtahti on kova verrattuna 63 prosenttiin palkansaajista, jotka eivät ole esimiehen roolissa.

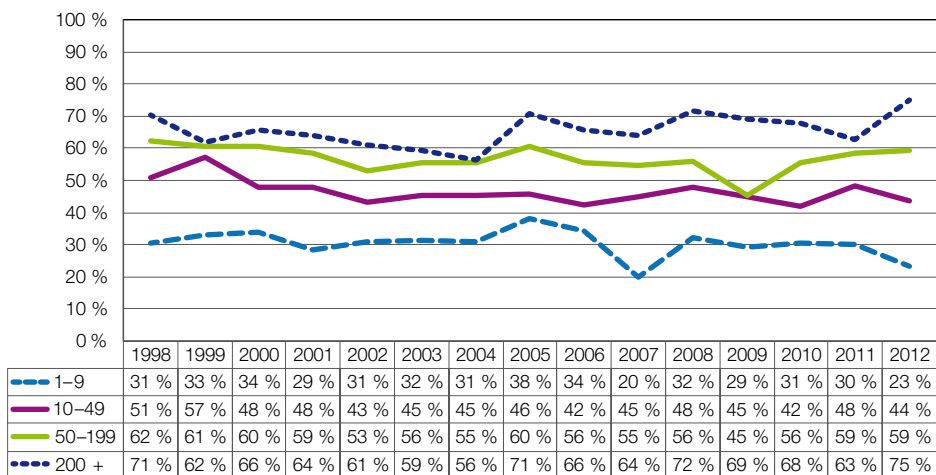
3.2 Työpaikan kehittämistoimet

Erilaiset kehittämistoimet ovat tuttuja monilla työpaikoilla. Etenkin työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin, työympäristön turvallisuuteen sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen, on kiinnitetty viimeisten 15 vuoden aikana yhä enemmän huomiota. Noin puolessa työpaikoista on kehitetty tuottavuutta, laatua tai palvelua.

Vuonna 2012 miltei puolet (47 %) palkansaajista sanoi, että heidän työpaikallaan on viimeisen vuoden aikana kehitetty tuottavuutta, laatua tai palvelua erityisen ohjelman, projektin tai konsultin avulla. Osuus on vaihdellut 50 prosentin molemmin puolin vuodesta 1998 lähtien. Korkeimmillaan 53 prosenttia palkansaajista sanoi vuonna 1999 ja 52 prosenttia vuonna 2005, että työpaikalla on tehty suunnitelmallista kehittämistyötä.

Suunnitelmalliset kehittämistoimet ovat selvästi yleisempiä suurilla kuin pienillä työpaikoilla. (kuvio 18) Vuonna 2012 suuret työpaikat kehittivät tuottavuutta, laatua ja palvelua entistä useammin, pienillä työpaikoilla kehittämisaktiivisuus putosi edellisvuodesta. Toimialojen välillä ei ole suuria eroja. 44 prosenttia teollisuuden palkansaajista, 47 prosenttia yksityisten palvelujen työntekijöistä, 53 prosenttia valtiolla työskentelevistä ja 45 prosenttia kuntien työntekijöistä sanoi vuonna 2012, että kehittämistä on tehty viimeisen vuoden aikana.

Kuvio 18. Työpaikalla on kehitetty suunnitelmallisesti tuottavuutta, laatua tai palvelua työpaikan koon mukaan 1998–2012 (%)



Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin on kiinnitetty enenevässä määrin huomiota 2000-luvun puolivälin jälkeen. Vuoden 2005 jälkeen selkeästi yli 60 prosenttia vastaajista on sanonut, että näihin seikkoihin on pyritty työpaikalla vaikuttamaan. Vuonna 2008 osuus jopa hetkellisesti ylitti 70 prosenttia. (kuvio 19) Vuonna 2012 vastaajista 64 prosenttia sanoi, että kuntoon, terveyteen ja elintapoihin on pyritty vaikuttamaan, 15 prosentin mielestä paljon. Noin puolet (49 %) arvioi, että näihin asioihin on työpaikalla vaikutettu jossain määrin.

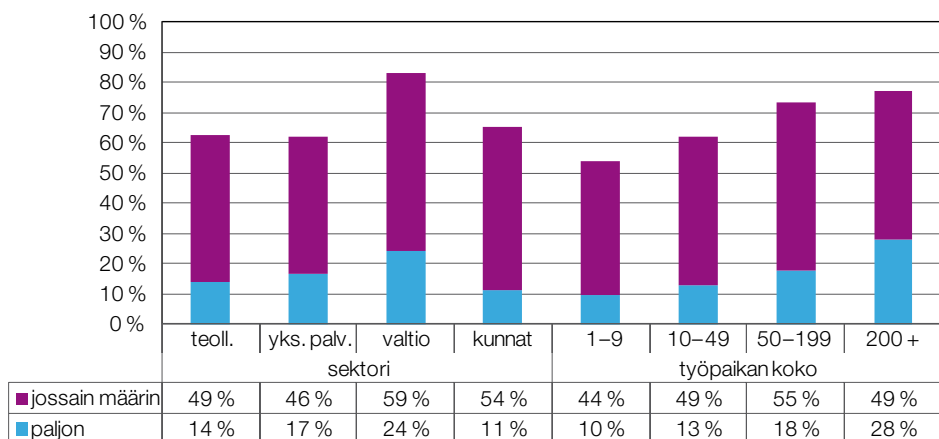
Kuvio 19. Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin 1998–2012 (%)



Valtion työntekijöistä yli 80 prosenttia sanoi, että työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden terveyteen. Yksityisellä sektorilla ja kunnissa osuudet ovat huomattavasti pienempiä (kuvio 20), mutta etenkin yksityisten palvelujen työntekijöiden kohdalla osuus on selvästi noussut 15 vuoden aikana (53 % vuonna 1998 ja 62 % vuonna 2012). Ero muihin toimialoihin on samalla kaventunut.

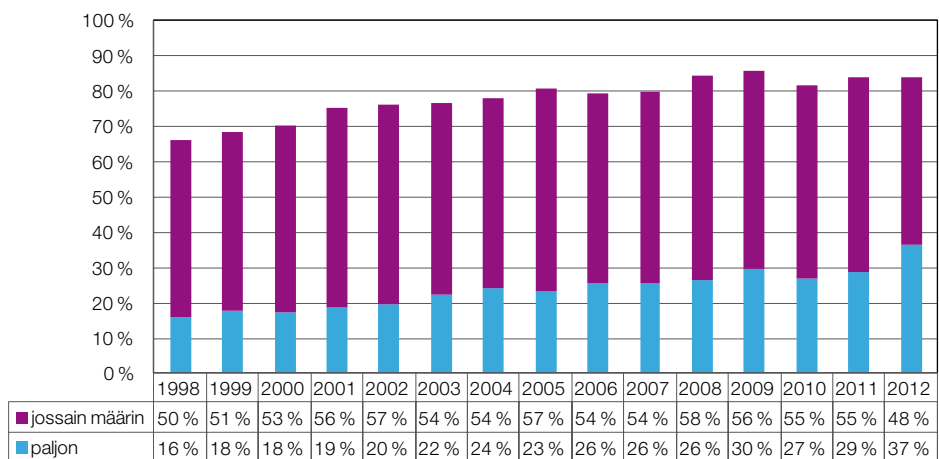
Isoilla työpaikoilla kiinnitetään enemmän huomiota kuntoon, terveyteen ja elintapoihin kuin pienillä. Pienillä työpaikoilla, joissa työskentelee alle kymmenen työntekijää, kehitys on kuitenkin ollut reippainta. 15 vuotta sitten pienten työpaikkojen palkansaajista 42 prosenttia sanoi, että hyvinvointiin on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan. Vuonna 2012 osuus on 54 prosenttia.

Kuvio 20. Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



Työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa työpaikoilla näkyy selkeä suunta ylöspäin. Vuonna 2012 niiden osuus, jotka vastasivat, että työpaikalla kiinnitetään paljon huomiota työympäristön turvallisuuteen, on huipussaan 15 vuoteen. (kuvio 21) Vuonna 2012 näin arvioi 37 prosenttia palkansaajista ja melkein puolet (48 %) sanoi, että turvallisuuteen on pyritty vaikuttamaan jossain määrin.

Kuvio 21. Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen 1998–2012 (%)

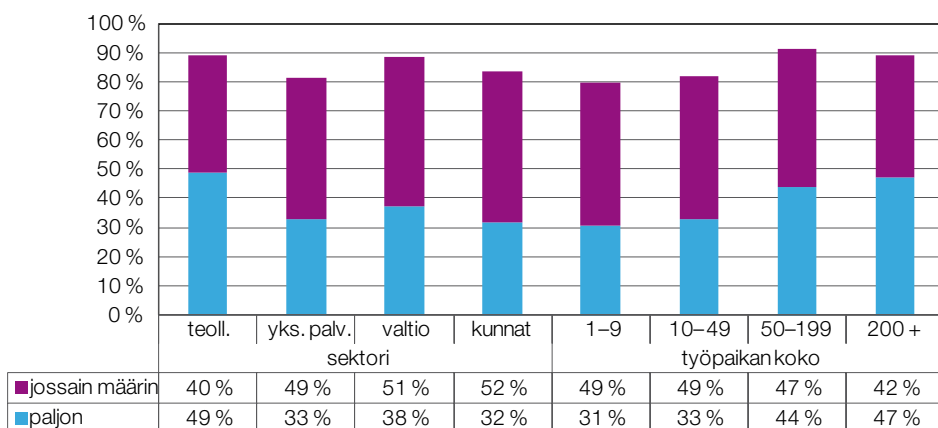


Osuudet ovat nousseet huikeasti etenkin yksityisissä palveluissa ja kunta-alalla, joissa on noustu reilusta 60 prosentista runsaaseen 80 prosenttiin 15 vuoden aikana.

Trendit ovat selvästi ylöspäin myös valtion ja teollisuuden työpaikoilla, mutta niissä lähtötaso oli vuonna 1998 jo melko korkea (73 % molemmissa). Edelleen vuonna 2012 teollisuuden ja valtion työpaikoilla kiinnitetään eniten huomiota työympäristön turvallisuuteen. Osuudet hipovat 90 prosenttia. Lisäksi teollisuudessa työskentelevistä liki puolet (49 %) sanoi, että turvallisuuteen on pyritty vaikuttamaan paljon. (kuvio 22)

Vuonna 1998 isot, yli 200 henkilön työpaikat olivat edelläkävijöitä työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa. Silloin noin puolet (56 %) pienten työpaikkojen, 70 prosenttia alle 50 henkilön työpaikkojen ja 62 prosenttia 50–199 henkilön organisaatioiden palkansaaajista sanoi, että työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen paljon tai jossain määrin. Suurissa organisaatioissa, joissa henkilöstömäärä on 200 tai enemmän, osuus oli huomattavasti suurempi, 83 prosenttia. Vuosien varrella erikokoisten työpaikkojen väliset erot ovat kaventuneet, kun pienissäkin työpaikoissa kiinnitetään yhä enemmän huomiota turvallisuusseikkoihin.

Kuvio 22. Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



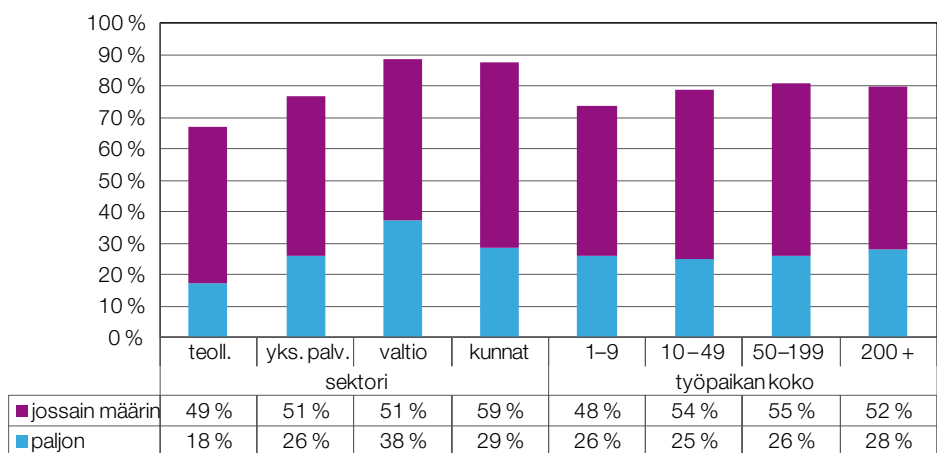
Myös osaamisen ja ammattitaidon kehittämisessä trendit ovat ylöspäin ja vuonna 2012 niiden osuus, joiden mielestä työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen kehittämiseen paljon, on selvästi suurempi kuin aikaisempina vuosina. (kuvio 23) Kaiken kaikkiaan 79 prosenttia arvioi, että näihin asioihin on kiinnitetty huomiota ainakin jossain määrin. Neljännes (26 %) sanoi, että huomiota on kohdistettu paljon.

Kuvio 23. Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen 1998–2012 (%)



Työpaikan panostuksessa osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen on suuria eroja yksityisen ja julkisen sektorin välillä. Julkisella sektorilla osaamisen kehittämiseen kiinnitetään selvästi enemmän huomiota kuin yksityisellä sektorilla. (kuvio 24) Kaikilla sektoreilla kehitys on ollut parempaan suuntaan, mutta kuilu yksityisten ja julkisten työpaikkojen välillä on säilynyt. Kunnissa kasvu on ollut voimakkainta. Vuonna 1998 75 prosenttia kuntien palkansaajista sanoi, että työpaikalla on ainakin jossain määrin kiinnitetty huomiota osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vuonna 2012 osuus nousi lähelle 90 prosenttia.

Kuvio 24. Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



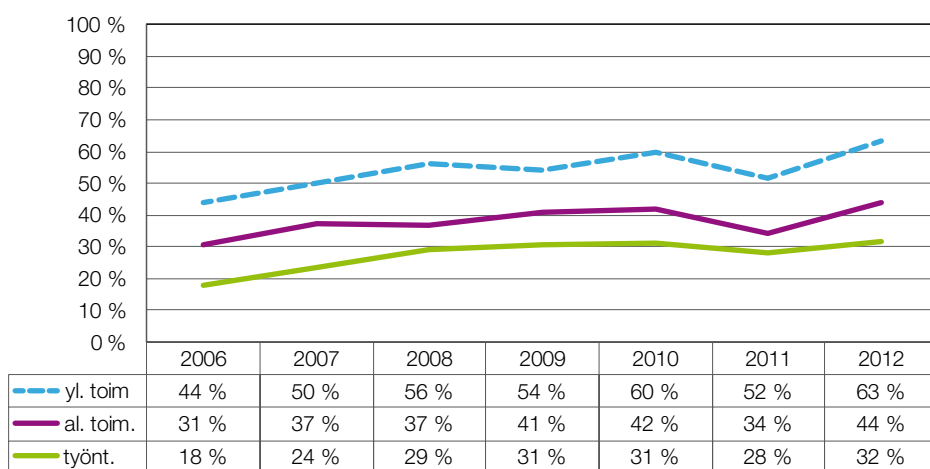
Osaamisen kehittäminen työpaikoilla on edistynyt etenkin pienillä alle 10 henkilön työpaikoilla. Niiden osuus, joiden mielestä asiaan on kiinnitetty työpaikalla huomiota, on noussut 15 vuoden aikana 58 prosentista 74 prosenttiin. Suurilla työpaikoilla, joissa työskentelee 200 henkilöä tai enemmän, osuus on sen sijaan säilynyt ennallaan noin 80 prosentissa. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on kasvanut hieman, 73 prosentista vajaaseen 80 prosenttiin (79 %) ja 50–199 henkilön organisaatioissa 72 prosentista reiluun 80 prosenttiin (81 %).

3.3 Työntekijöiden osallistuminen toiminnan kehittämiseen

Työntekijöiden osallistuminen työpaikan toiminnan kehittämiseen on aiempaa yleisempää. Kyselyn mukaan 46 prosenttia palkansaajista koki, että heillä on työpaikalla hyvät mahdollisuudet osallistua toiminnan kehittämiseen. 37 prosentilla mahdollisuudet ovat jonkinlaiset ja reilulla 18 prosentilla heikot. Seitsemän vuotta sitten, vuonna 2006, vajaa kolmannes (30 %) piti mahdollisuuksia hyvinä.

Erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat selkeitä. (kuvio 25) Ylemmistä toimihenkilöistä 63 prosentilla on hyvät mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen verrattuna 44 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja vain 32 prosenttiin työntekijöistä. Osallistumismahdollisuudet ovat kaikilla ryhmillä vuonna 2012 paremmat kuin seitsemän vuotta sitten.

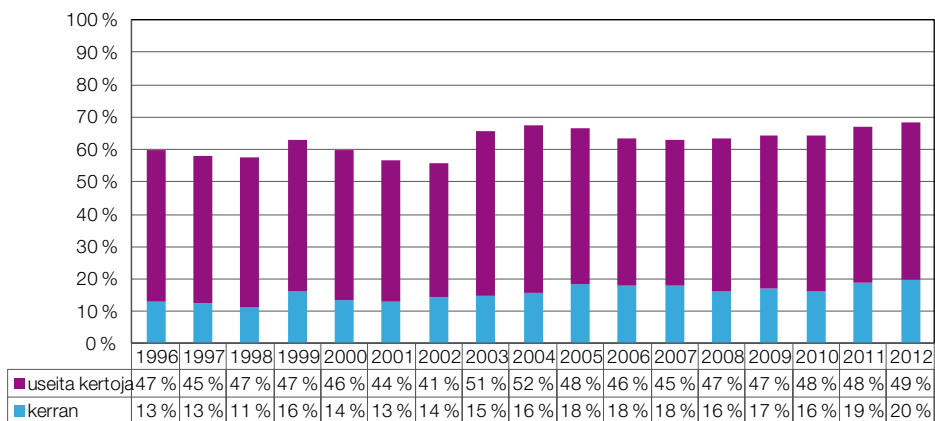
Kuvio 25. Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan 2006–2012 (%)



Konkreettisesti kehitystoimintaan osallistui vuonna 2012 melkein 70 prosenttia (69 %) palkansaajista. He olivat tehneet vuoden aikana esimiehelle tai työnantajalle työolojen, työtapojen, tuotteiden tai palveluiden parantamiseen tähtääviä aloitteita.

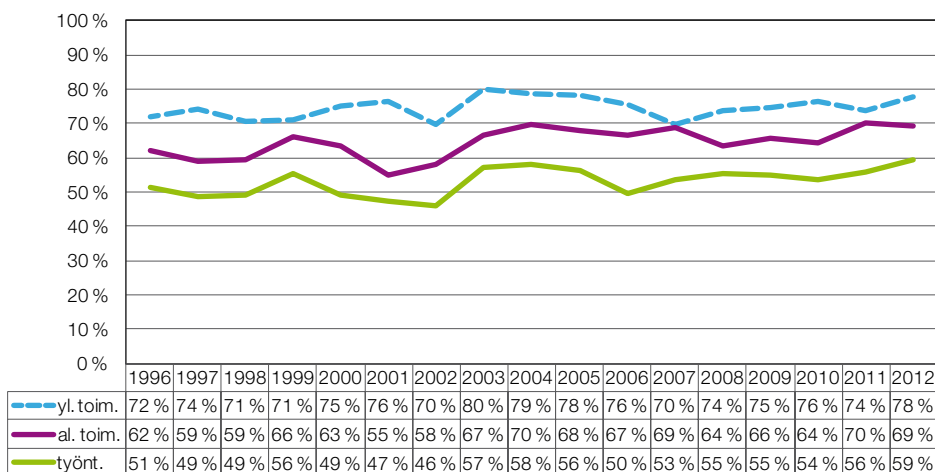
Viidennes oli tehnyt vuoden aikana useampiakin aloitteita. (kuvio 26) Aloitteita tehdään töissä nyt enemmän kuin reilu viisitoista vuotta sitten, mutta aloitteita tekevien osuus on kasvanut melko epätasaisesti.

Kuvio 26. Aloitteiden tekeminen kuluneen vuoden aikana 1996–2012 (%)



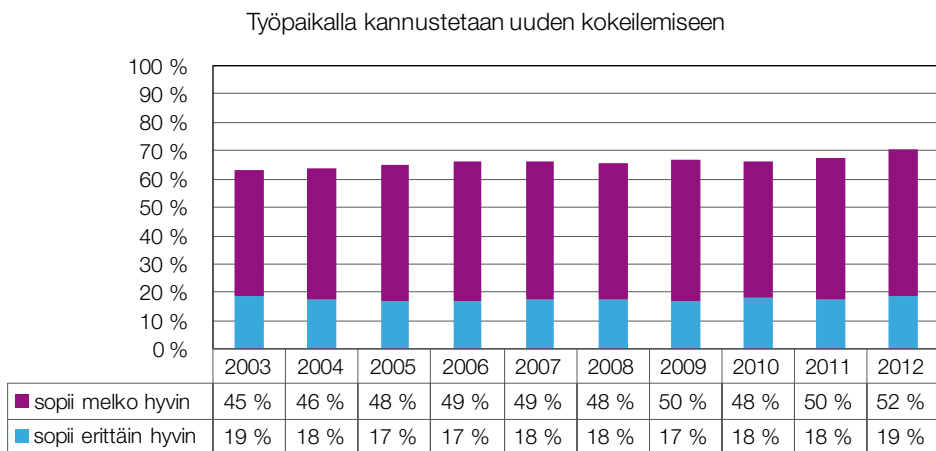
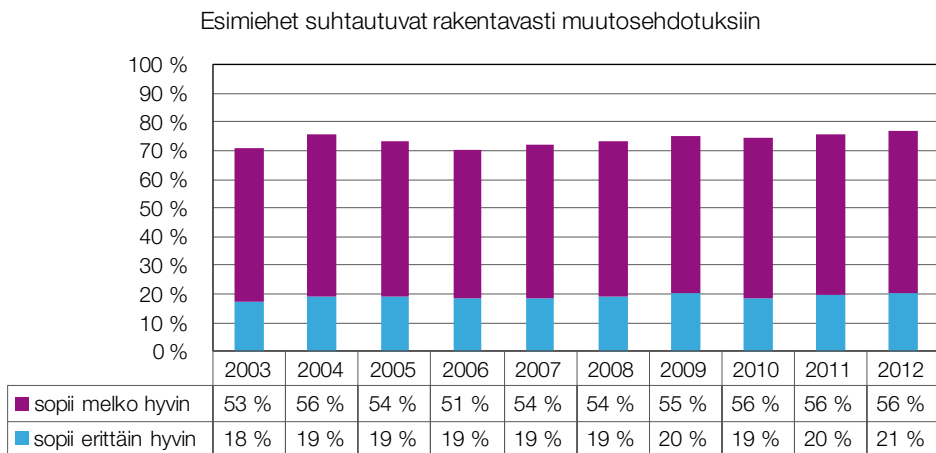
Kuten arvioissa omista mahdollisuuksista työpaikan toiminnan kehittämiseen, myös aloitteiden tekemisessä on selviä eroja eri työntekijäryhmien välillä. (kuvio 27) Vuonna 2012 ylemmistä toimihenkilöistä melkein 80 prosenttia (78 %) oli tehnyt ainakin yhden aloitteen kuluneen vuoden aikana, kun vastaava osuus on lähellä 70 prosenttia (69 %) alemmilla toimihenkilöillä ja lähellä 60 prosenttia (59 %) työntekijöillä. Osuudet ovat kasvaneet kaikissa ryhmissä vuodesta 1996.

Kuvio 27. Aloitteiden tekeminen kuluneen vuoden aikana sosioekonomisen aseman mukaan 1996–2012 (%)



Muutosehdotuksiin suhtaudutaan työpaikoilla hieman entistä suopeammin. (kuvio 28) Melkein 80 prosenttia (77 %) palkansaaajista sanoi, että esimies suhtautuu rakentavasti muutosehdotuksiin ja noin 70 prosenttia (71 %) oli sitä mieltä, että työpaikalla työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Kymmenen vuotta sitten luvut olivat 71 ja 64 prosenttia.

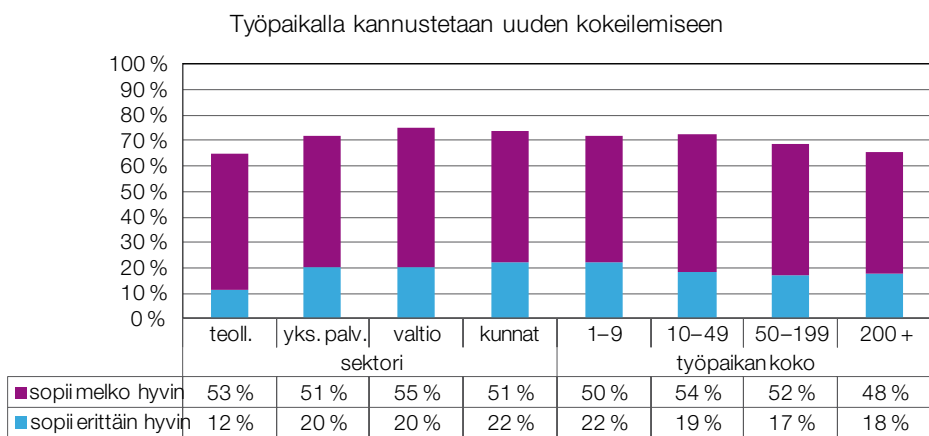
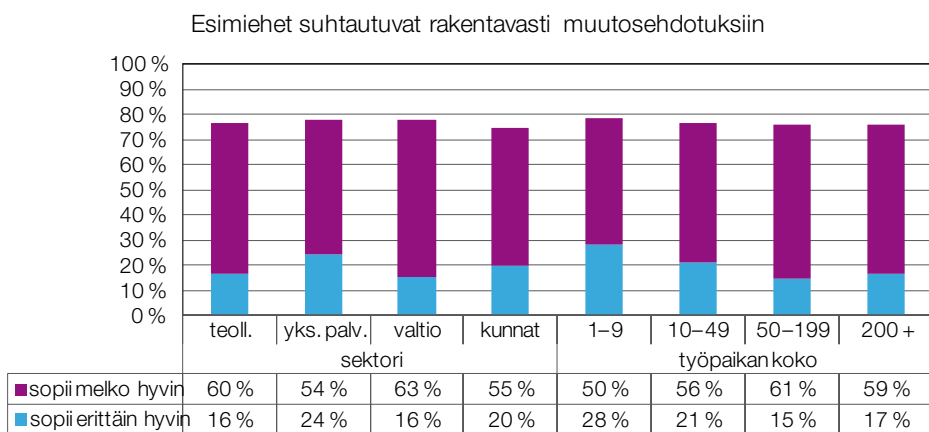
Kuvio 28. Työpaikalla esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja työntekijöitä kannustetaan uuden kokeilemiseen 2003–2012 (%)



Noin viidennes palkansaaajista koki vuonna 2012, että rakentava suhtautuminen muutosehdotuksiin ja kannustaminen uuden kokeilemiseen kuvaa heidän työpaikkaansa erittäin hyvin. Esimiesten rakentava suhtautuminen on yleisintä yksityisten palveluiden ja pienten, 1–9 henkilön työpaikkojen työntekijöille etenkin, kun tarkastellaan niiden työntekijöiden osuutta, jotka sanoivat kuvauksen sopivan heidän työpaikkaansa erittäin hyvin. (kuvio 29) Kannustamisessa uuden kokeilemiseen ei

ole suuria eroja eri sektoreiden tai työpaikan koon mukaan. Teollisuudessa ja suurilla työpaikoilla muutosehdotuksiin ja uuden kokeilemiseen suhtaudutaan kyselyn mukaan hieman muita laimeammin.

Kuvio 29. Työpaikalla esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja työntekijöitä kannustetaan uuden kokeilemiseen sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)

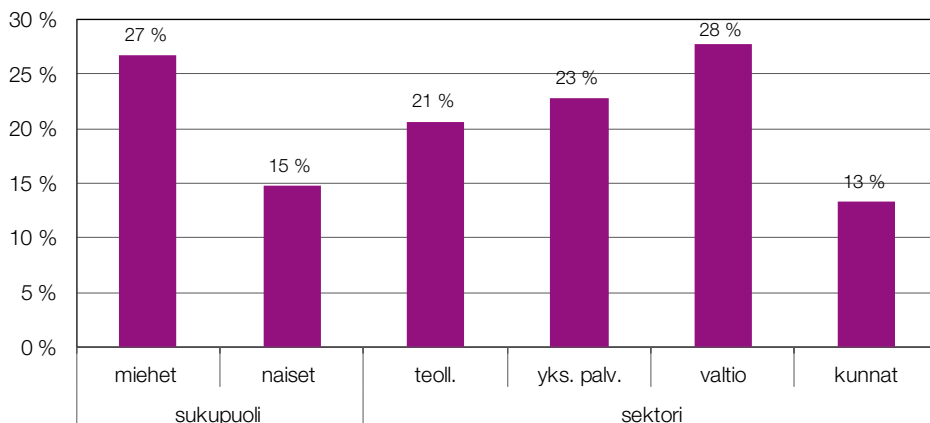


3.4 Esimiestyö

Barometrissa otettiin vuonna 2012 mukaan useita esimiestyöhön liittyviä kysymyksiä, sillä johtamisella ja esimiestyöllä on suuri merkitys muun muassa siihen, miten sujuvasti töitä tehdään, miten työpaikalla jaksetaan sekä siihen, miten motivoituneita työntekijät ovat antamaan parhaan työpanoksensa ja ideansa organisaation käyttöön. Kaiken kaikkiaan viidennes palkansaajista toimii esimies- tai työnjohtotehtävissä. Rooli selvästi on yleisempi miehillä (27 %) kuin naisilla (15 %). Valtiosektorin työntekijöille esimiestehtävät ovat yleisimpiä, kunnissa puolestaan keskimääräistä

harvinaisempia (kuvio 30). Isoissa organisaatioissa suurempi osa palkansaajista on esimiesasemassa kuin pienillä työpaikoilla. 1–9 ja 10–49 henkilön työpaikoilla työskentelevistä 18 prosentilla on esimiesrooli, keskisuurissa organisaatioissa (50–199 työntekijää) 26 prosentilla ja tätä suuremmissa työpaikoissa 24 prosentilla.

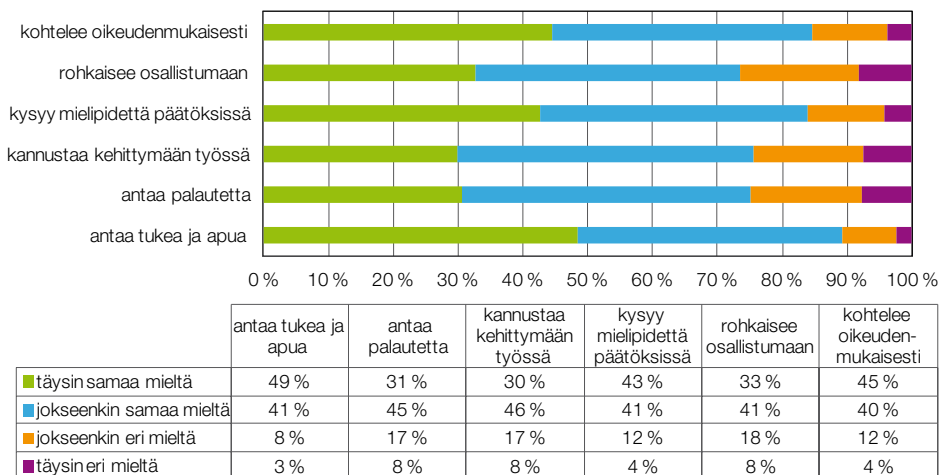
Kuvio 30. Esimiesten osuus sukupuolen ja sektorin mukaan 2012 (%)



Koska esimiestyö on hyvin laaja kokonaisuus, esimiestyön laatua on barometrissa pyritty selvittämään usean kysymyksen avulla. Kysymykset antavat tietoa siitä, kuinka yleisesti esimiehet kohtelevat työntekijöitä oikeudenmukaisesti, kysyvät mielipidettä työntekijöihin vaikuttavissa päätöksissä ja antavat tukea ja apua, jos sille on tarvetta. Lisäksi saadaan kuva siitä, saavatko palkansaajat tukea esimieheltään sekä oman että koko organisaation toiminnan kehittämiseen.

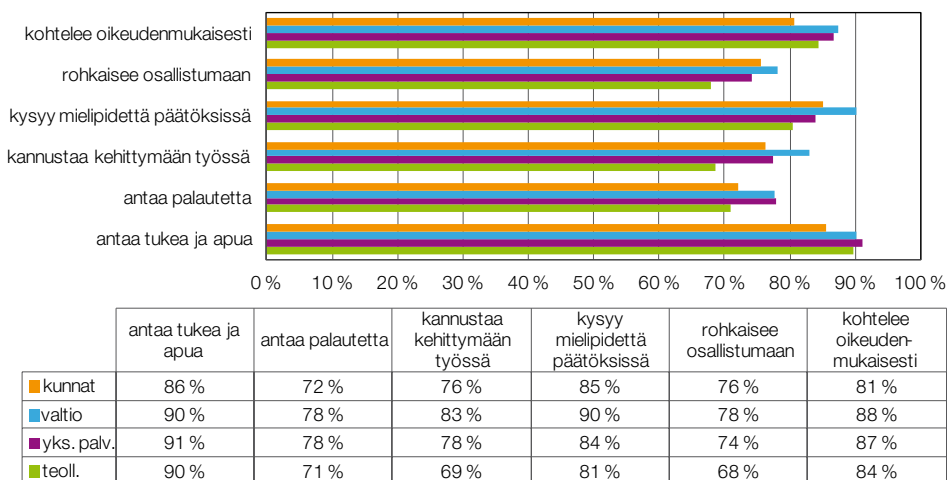
Uusissa kysymyksissä vastaajia on pyydetty arvioimaan oman esimiehensä toimintaa kuudella eri alueella. (kuvio 31) Reilusti yli 80 prosenttia palkansaajista arvioi esimiehen kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti, kysyvän mielipidettä alastaan koskevista päätöksistä sekä antavan tarvittaessa tukea ja apua. Kolmen muun alueen arviot ovat hieman kriittisempiä. Likimain kolme neljästä palkansaajasta oli sitä mieltä, että esimies kannustaa kehittymään omassa työssä, antaa palautetta työssä onnistumisesta ja rohkaisee osallistumaan työpaikan toiminnan kehittämiseen.

Kuvio 31. Esimiestyön alueita 2012 (%)



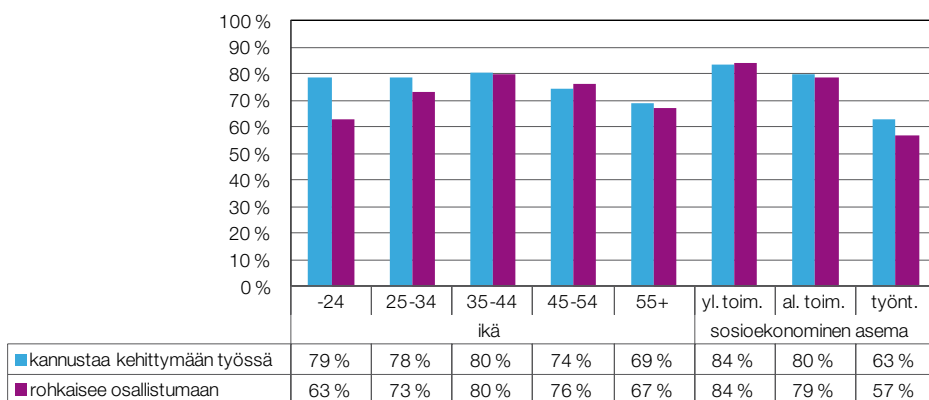
Miesten ja naisten arviot eivät juuri poikkea toisistaan. Ainoastaan kahdella ulottuvuudella löytyy pieniä eroja. Kyselyssä 70 prosenttia miehistä ja 76 prosenttia naisista vastasi, että esimies rohkaisee osallistumaan kehittämistoimintaan. Toisaalta miehet antavat naisia paremman arvion esimiehelleen oikeudenmukaisesta kohtelusta, 88 prosenttia miehistä arvioi, että esimies kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Naisista näin ajatteli 82 prosenttia. Valtion palkansaaajat arvioivat lähes kaikkia esimiestyön alueita jonkin verran positiivisemmin kuin muut. (kuvio 32)

Kuvio 32. Esimiestyön alueita, samaa mieltä olevien osuudet sektorin mukaan 2012 (%)



Myös sosioekonomiselta asemaltaan erilaisten vastaajien arvioissa on eroja, ylemmät toimihenkilöt ovat tyytyväisimpiä ja työntekijät tyytymättömiä. Erot ovat selkeimmät siinä, rohkaiseeko esimies osallistumaan toiminnan kehittämiseen työpaikalla ja siinä, kannustaako esimies kehittymään omassa työssä. (kuvio 33) Nämä kaksi ulottuvuutta erottelevat selkeimmin myös eri-ikäisten palkansaajien vastauksia. Nuoret ja vanhat olivat muita harvemmin samaa mieltä siitä, että heitä rohkaitaan osallistumaan organisaation toiminnan kehittämiseen. Toisaalta kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä (44–54-vuotiaat ja 55-vuotiaat ja tätä vanhemmat) esimiehen ei koeta kannustavan työssä kehittymiseen yhtä usein kuin tätä nuorempien vastaajien keskuudessa.

Kuvio 33. Esimies rohkaisee osallistumaan työpaikan toiminnan kehittämiseen ja kannustaa kehittymään työssä, samaa mieltä olevien osuudet sosioekonomisen aseman ja ikäryhmän mukaan 2012 (%)

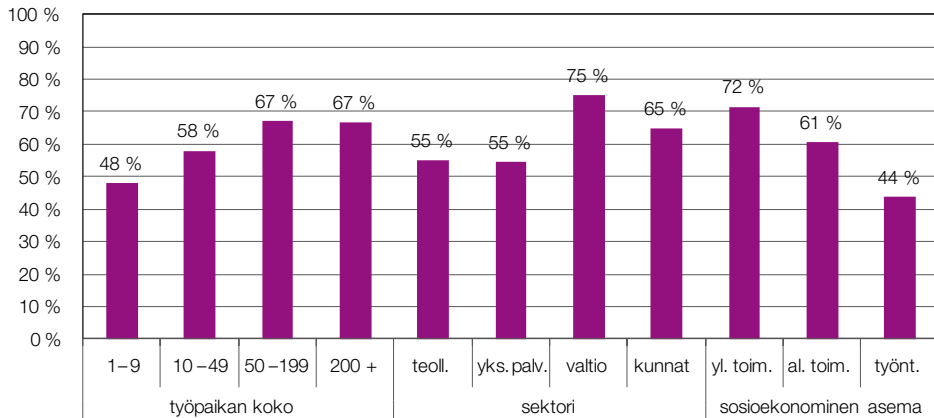


3.5 Tiimityö ja työkavereiden tuki

Barometrin tiimityötä käsittelevää osuutta uudistettiin vuonna 2012. Aiempina vuosina tutkimuksessa on kysytty, työskennelläänkö vastaajan työpaikalla ryhmissä. Vuonna 2011 lähes 80 prosenttia vastaajista työskenteli työpaikoilla, joissa käytetään tiimimäistä työskentelytapaa. Tilanne ei ollut viime vuosina muuttunut merkittävästi aiempiin vuosiin verrattuna. Nyt tiimityökysymystä on tarkennettu. Uudessa kysymyksessä kysyttiin vastaajan itse tekemää tiimityötä. Lisäksi kysymykseen lisättiin tiimityön määritelmä. Vastaajalta kysyttiin, työskenteleekö hän itse pysyvässä ryhmässä, jolla on yhteinen tehtävä, ja jolla on mahdollisuus suunnitella työtään.

59 prosenttia palkansaajista työskentelee tällaisissa tiimeissä. Tiimityö on suurin piirtein yhtä yleistä miehille (58 %) ja naisille (60 %). Tiimityötä tehdään etenkin isoimmissa organisaatioissa ja sen osuus laskee työpaikan pientyessä. (kuvio 34) Julkisen sektorin työntekijöille tiimityö on yleisempää kuin yksityisellä sektorilla. Lisäksi tiimityö on keskimääräistä yleisempää ylempien toimihenkilöiden joukossa.

Kuvio 34. Tiimityötä tekevät palkansaajat työpaikan koon, sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012 (%)

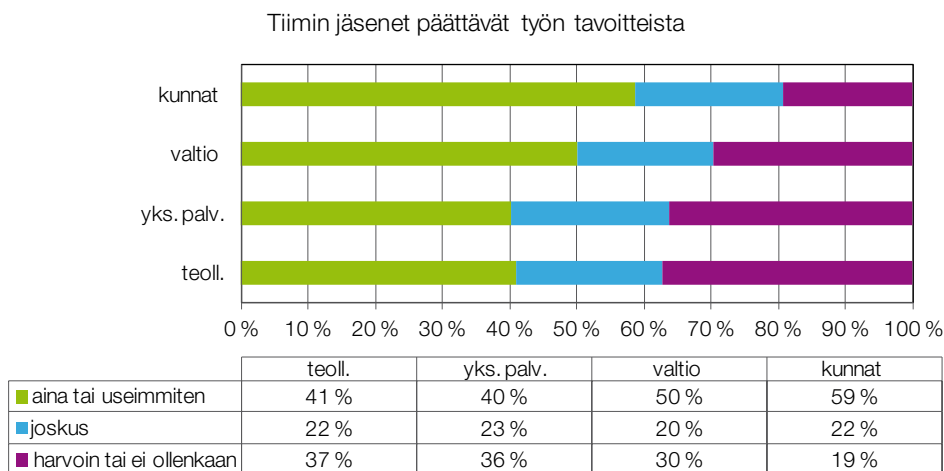
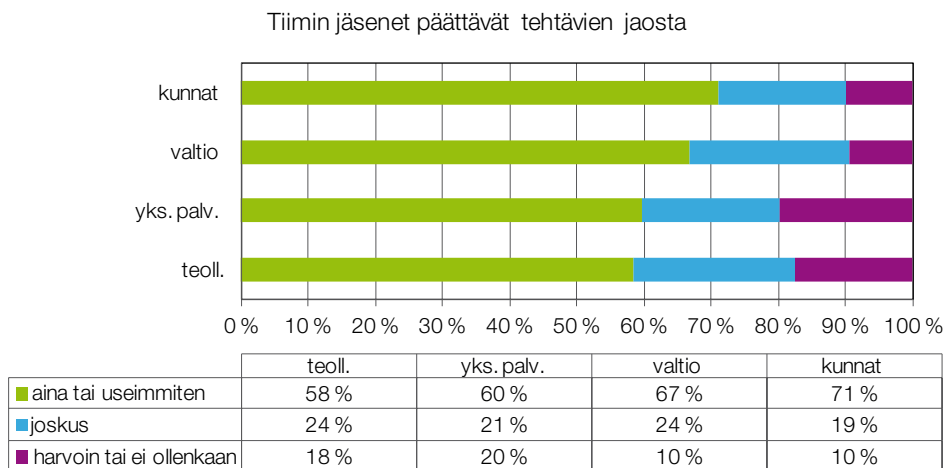


Barometrissa kysyttiin tiimityötä tekevilta palkansaajilta kaksi lisäkysymystä, jotka tarkentavat, kuinka itsenäistä tiimin työskentely on. Näiden kysymysten tarkoitus oli selvittää, miten suuri osa tiimityötä tekevista toimii ns. autonomisissa tai itseohjautuvissa tiimeissä. Autonomisen tiimityön on perinteisesti ajateltu edistävän sekä työntekijöiden hyvinvointia ja vaikutusmahdollisuuksia että työnteon tehokkuutta (esim. Janhonen, 2010, 18–19).

63 prosenttia tiimeissä työskentelevistä vastasi, että jäsenet päättävät aina tai useimmiten siitä, miten työtehtävät jaetaan. Työn tavoitteista päättäminen ei sen sijaan ole yhtä yleistä. Alle puolet (46 %) tiimeissä työskentelevistä sanoi, että jäsenet päättävät tavoitteista aina tai useimmiten. Melkein viidennes (17 %) työskentelee tiimeissä, jonka jäsenet eivät laisinkaan päättä työnsä tavoitteista. Itsenäinen tiimityö on hieman yleisempää naisille kuin miehille. Vuonna 2012 tiimityötä tekevästä miehistä 59 prosenttia ja naisista 66 prosenttia sanoi, että tiimin jäsenet päättävät aina tai useimmiten tehtävien jaosta. 44 prosenttia miehistä ja 48 prosenttia naisista kertoi, että jäsenet päättävät tavoitteista.

Tehtävien jaosta ja työn tavoitteista päättäminen on yleisempää julkisen kuin yksityisen sektoriin palkansaajille. (kuvio 35) Erityisesti kunta-alalla tiimityö on usein varsin itsenäistä. Kunnissa yli 70 prosenttia (71 %) tiimityötä tekevästä työskentelee tiimeissä, joissa jäsenet päättävät itse, miten työtehtävät jaetaan ja melkein 60 prosenttia (59 %) on tiimeissä, joissa jäsenet päättävät työn tavoitteista.

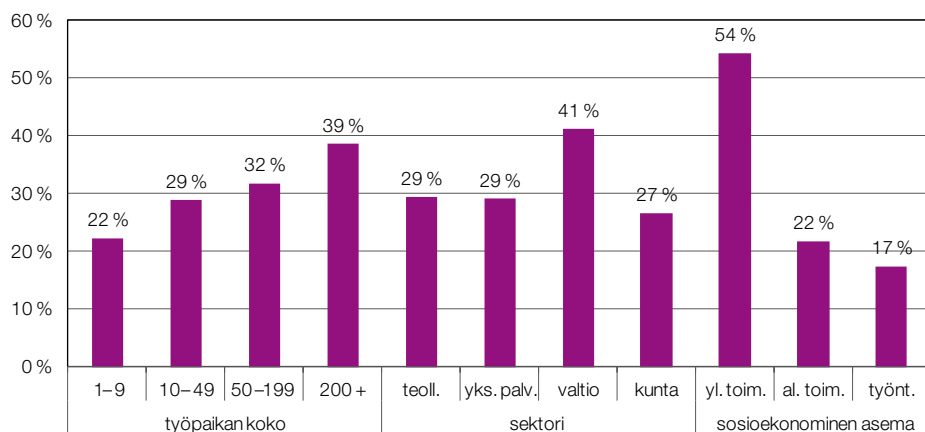
Kuvio 35. Tiimien jäsenet päättävät sektorin mukaan 2012 (%)



N=880, 881

Työskentely yhdessä muiden kanssa ulottuu usein oman organisaation rajojen ulkopuolelle. 29 prosenttia palkansaajista (37 % miehistä ja 23 % naisista) työskentelee työ- tai projektiryhmissä, joissa on jäseniä myös muista kuin oman työpaikan yrityksestä tai organisaatioista. Mitä suuremmasta työpaikasta on kysymys, sitä yleisempää työryhmä- tai projektiryhmätyö on. (kuvio 36) Selvästi yli keskiarvon, runsas 40 prosenttia (41 %) valtion palkansaajista ja yli puolet (54 %) yleisemmistä toimihenkilöistä työskentelee tällaisissa ryhmissä.

Kuvio 36. Työryhmä- tai projektiryhmätyö muiden organisaatioiden kanssa työpaikan koon, sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012 (%)

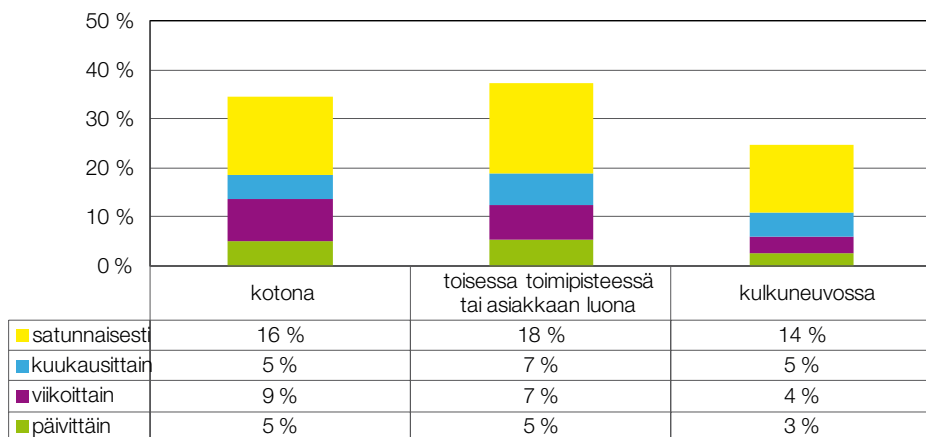


Järjestelmällisen yhteistyön lisäksi epävirallinen työkaverien tuki ja apu edistävät töiden sujumista, mutta myös työssä viihtymistä. Vuonna 2012 vain harva vastaaja (3 %) oli eri mieltä siitä, että työkavereilta saa tarvittaessa tukea ja apua. 66 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämästä ja 31 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Kaikkein positiivisimpia olivat nuorten, alle 25-vuotiaiden palkansaajien arviot. Heistä 78 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että apua saa. 25-34- ja 35-44-vuotiaista tätä mieltä oli 70 prosenttia ja 45-54-vuotiaista 62 prosenttia sekä yli 55-vuotiaista 59 prosenttia.

3.6 Työskentely työpaikan ulkopuolella

On arvioitu, että tulevaisuuden työelämässä työn tekemisen ajat ja paikat yksilöllistyvät, ja työtä tehdään entistä useammin kiinteästä työpaikasta ja -ajasta riippumatta (esim. Alasoini et al., 2011, 13). Palkansaajien ansiotyö varsinaisen työpaikan ulkopuolella ei kuitenkaan vielä ole kovin yleistä etenkin, jos satunnainen työpaikan ulkopuolella työskentely jätetään tarkastelun ulkopuolelle. (kuvio 37) Vajaa viidesnes palkansaajista työskentelee kotona tai työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan luona kuukausittain tai useammin. Lisäksi reilu kymmenen prosenttia työskentelee kulkuneuvossa.

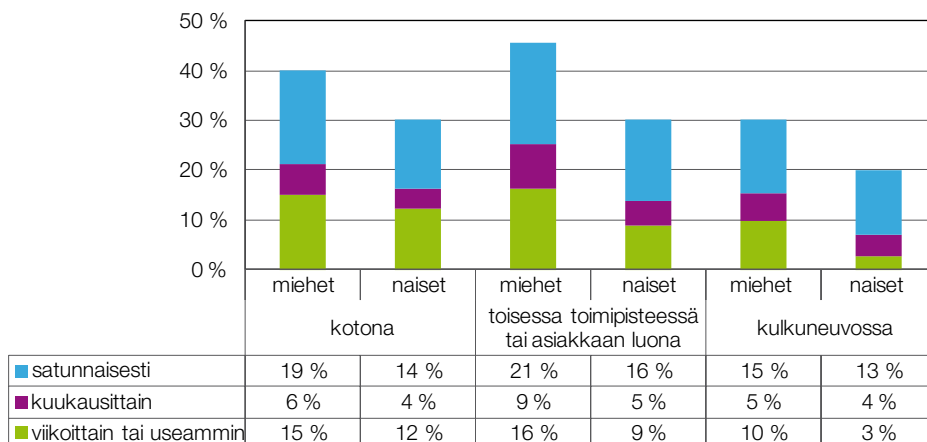
Kuvio 37. Ansiotyö varsinaisen työpaikan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana 2012 (%)



Kotona työskentely (kuukausittain tai useammin) on yleisintä yksityisten palveluiden, valtion ja kuntasektorin palkansaajilla (19–21 %) ja harvinaisempaa teollisuudessa (14 %). Sen sijaan työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaiden luona työskentely on yleisempää yksityisellä sektorilla (21–22 % teollisuudessa ja palvelualalla) kuin valtiolla ja kunnissa (14 %). Kulkuneuvoissa työskentelevät eniten valtion, yksityisten palveluiden sekä teollisuuden palkansaajat (11–13 %). Kunnissa tämä on harvinaisempaa (6 %).

Miehet työskentelevät naisia useammin varsinaisen työpaikan ulkopuolella. (kuvio 38) Varsinkin säännöllinen työskentely työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan luona ja työskentely kulkuneuvossa on paljon yleisempää miehillä kuin naisilla. Miesten ja naisten työskenteleminen eri sektoreilla selittää osin sukupuolten välisiä eroja, sillä nämä työnteon paikat ovat harvinaisimpia kuntasektorilla, jossa valtaosa (82 %) palkansaajista on naisia.

Kuvio 38. Ansiotyö varsinaisen työpaikan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, miehet ja naiset 2012 (%)

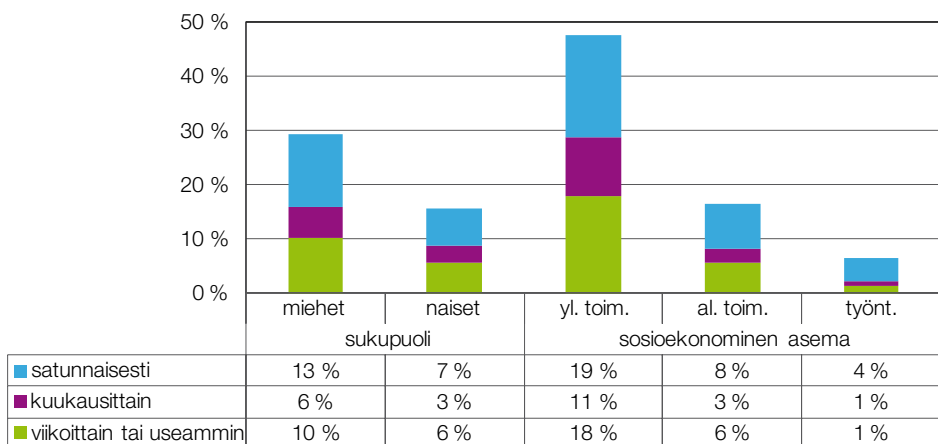


Kotona, toisessa toimipisteessä tai asiakkaan luona ja kulkuneuvossa työskenteilyn lisäksi barometrissa kysyttiin vuonna 2012 tekeekö vastaaja etätöitä. Etätöillä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Valtaosa palkansaajista tekee etätöitä kotona, mutta etätöitä voi tehdä muuallakin, esimerkiksi työnantajan eri toimipisteissä, julkisissa tiloissa, hotellissa tai kulkuneuvossa. Monet niistä vastaajista, jotka sanoivat työskentelevänsä varsinaisen työpaikan ulkopuolella, vastasivat myös tekevänsä etätöitä.

Vaikka etätöiden eduista, joustojen tuomasta hyvinvoinnista, työnantajan saamista hyödyistä sekä ympäristöystävällisyydestä on puhuttu jo useiden vuosien ajan, etätöiden tekeminen ei ole yleistynyt odotetusti (ks. esim. Heinonen & Saarimaa, 2009). Kahdeksan prosenttia palkansaajista tekee etätöitä viikoittain ja neljä prosenttia kuukausittain. Lisäksi joka kymmenes palkansaaja tekee satunnaisesti etätöitä.

Kaikissa ammateissa etätö ei ole mahdollista. Kun etätöitä tarkastelee sosioekonominen aseman mukaan, se on barometrin aineiston valossa varteenotettava työnteon tapa nimenomaan ylemmille toimihenkilöille. (kuvio 39) Alemmille toimihenkilöille ja työntekijöille etätö on harvinaista. Kuten varsinaisen työpaikan ulkopuolella työskentely, myös etätö on yleisempää miehillä kuin naisilla. 16 prosenttia miehistä ja yhdeksän prosenttia naisista tekee etätöitä joka kuukausi tai useammin.

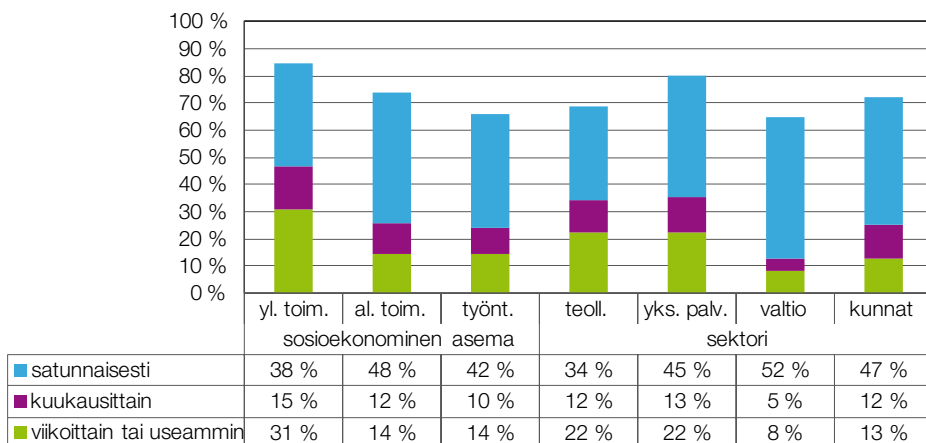
Kuvio 39. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012 (%)



Paitsi työnteon paikkojen, myös työaikojen on arveltu monipuolistuvan tulevaisuudessa. Informaatio- ja kommunikaatioteknologian nopea kehittyminen ja yleistymisen mahdollistavat työn irtautumisen paikasta ja ajasta etenkin tietotyöläisillä, joiden työ kulkee helposti mukana. Perinteisten työaikajousten, kuten esimerkiksi ylityön, joustavien työn aloittamis- ja lopettamisaikojen ja työaikapankkien lisäksi viime vuosina on puhuttu paljon työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymisestä. Esimerkiksi kotona tai kulkuneuvossa työskentelystä ei aina ole sovittu työnantajan kanssa, vaan se voi myös olla vapaa-ajalla tapahtuvaa ja omaehtoista työdokumenttien lukemista tai sähköpostin tarkistamista ja viestien kirjoittamista.

Toisaalta palkansaajat ovat usein tavoitettavissa virallisen työajan ulkopuolella, jolloin esimerkiksi asiakkaat, esimiehet ja työkaverit saattavat ottaa yhteyttä työasioissa vaikkapa puhelimitse. Suurimmalle osalle palkansaajista (43 %) yhteydenotot ovat satunnaisia. Kuitenkin 12 prosenttia saa niitä kuukausittain ja lähes viidennes (19 %) viikoittain tai päivittäin. Yhteydenotot ovat yleisempiä yksityisellä kuin julkisella sektorilla. (kuvio 40) Viikoittain tai useammin tulevat yhteydenotot ovat tuttuja etenkin ylemmille toimihenkilöille (31 %) ja esimies- tai työnjohtotehtävissä (41 %) toimiville.

Kuvio 40. Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2012 (%)



4 Työaika- ja palkkausjärjestelmät

Palkansaajien keskimääräinen työaika on pysynyt viimeisten 20 vuoden aikana lähes ennallaan. Sen sijaan variaatio työajoissa on jonkin verran lisääntynyt. Vuonna 2012 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mittaama palkansaajien keskimääräinen työaika oli 36,3 tuntia viikossa (38,1 tuntia miehillä ja 34,7 tuntia naisilla). Työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikatyötä tekevien osuus on kasvanut vuodesta 1997. Vuonna 2012 naispalkansaajista 20 prosenttia ja miespalkansaajista yhdeksän prosenttia oli osa-aikatyössä. Yli 40 tunnin työviikkoja oli noin kymmenellä prosentilla palkansaajista, pitkät työviikot ovat yleisimpiä ylemmille toimihenkilöille (18 %). (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2012.)

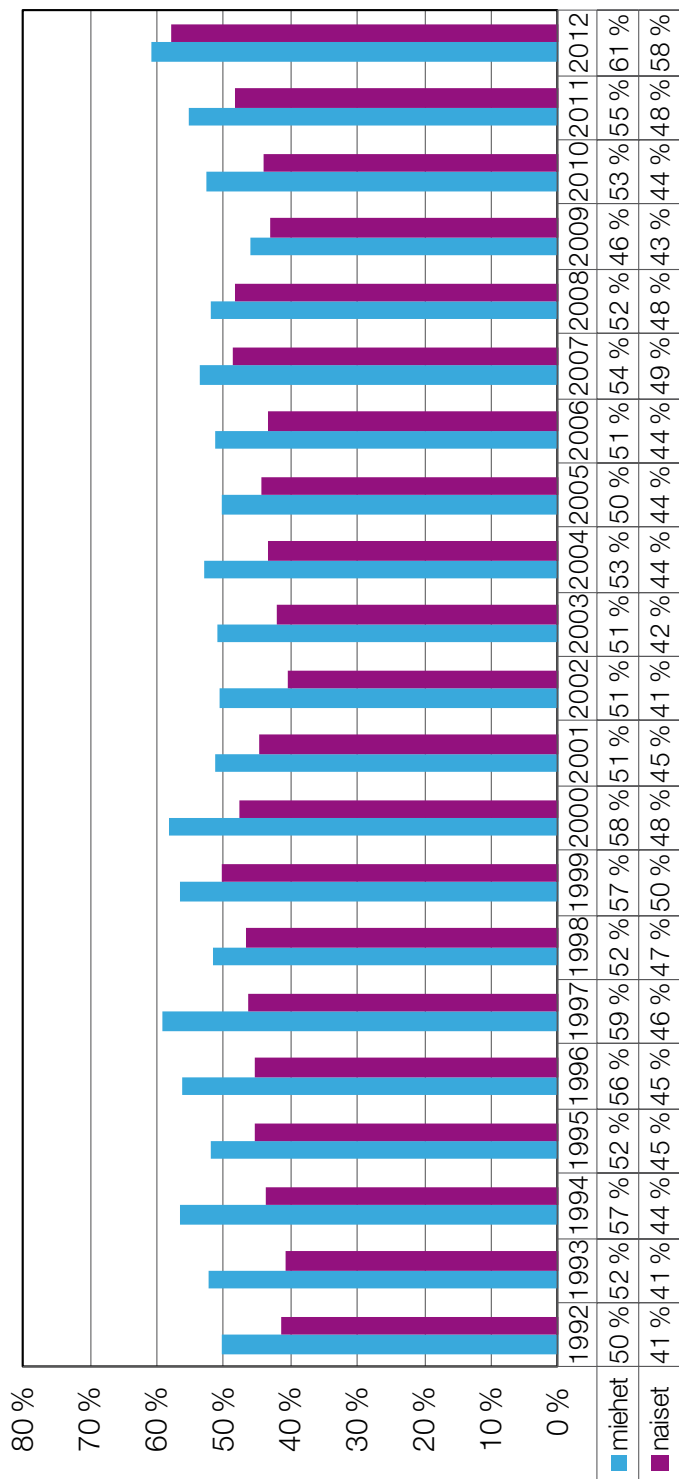
Barometrin työaikaan liittyvät kysymykset keskittyvät työajan joustoihin. Joustavien työaikojen avulla organisaatiot voivat sopeuttaa toimintaansa markkinoiden vaatimusten mukaan. Työntekijälähtöiset joustot puolestaan helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista ja työssä jaksamista. Säännöllisen työajan ylittäviä töitä eli ylittöitä tekevien osuudet ovat olleet korkeimmillaan 2000-luvun taitteessa sekä kahtena viime vuotena. Joustavien työaikojen järjestelmät ovat puolestaan yleistyneet työpajoilla vuodesta 2006 lähtien, jolloin niistä kysyttiin barometrissa ensimmäistä kertaa.

Palkkaus on keskeinen toimeentulon kannalta, mutta palkkauksen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus ovat myös tärkeitä palkansaajien tyytyväisyyteen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Palkkauksen perusteena on kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkaisuusperiaate. Sen mukaan samasta työstä ja samasta pätevyydestä maksetaan sama palkka. Nykyisin palkkausjärjestelmien yleisiä periaatteita ovat työn vaativuus, henkilön pätevyys sekä työn tulokset. Se, miten näitä elementtejä painotetaan, riippuu työpaikan palkitsemisstrategioista ja esimiehen toiminnasta. (ks. esim. Ahokas et al., 2011.) Työolobarometrin kysymykset antavat tietoa työsuorituksen arvioinnista ja suoritusperustaisista palkkioista. Vuoteen 2005 verrattuna työsuorituksen arviointi on yleistynyt ja aiempaa useampi saa sekä omaan että ryhmän suoriutumiseen perustuvia palkkioita.

4.1 Työaikajoustot

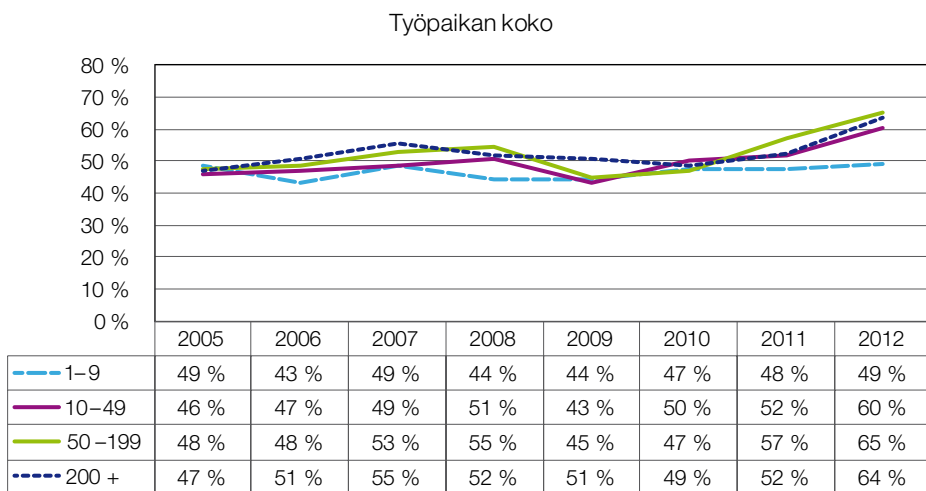
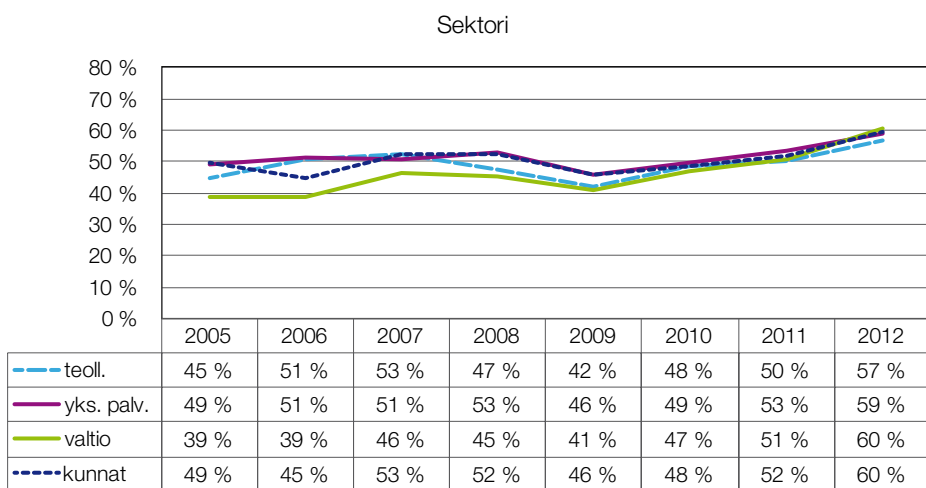
Ylityötä voidaan pitää yhtenä joustavan työajan muodoista (ks. esim. Riedmann et al., 2010). Barometrissa vastaajilta on kysytty, ovatko he tehneet säännöllisen työajan ylittävää työtä elo-syyskuussa. Eri ylityön muotoja on kysytty erikseen: säännöllisen työajan ylittävä työ, josta (1) on saanut rahallisen korvauksen (2) on saanut korvauksen vapaana (3) ei ole saanut lainkaan korvausta. Vuonna 2012 liki 60 prosenttia (59 %) on tehnyt enemmän töitä kuin säännöllinen työaika olisi antanut myöden. Osuus on noussut selvästi vuodesta 2009 (45 %). Ylityöt ovat yleisempiä miehille kuin naisille, mutta sukupuolten väliset erot ovat pääosin kaventumassa. (kuviot 41) Vuosina 2008, 2009 ja 2012 ylittöitä tekevien miesten ja naisten osuuksissa erot ovat olleet alle viisi prosenttiyksikköä.

Kuvio 41. Säännöllisen työajan ylittävä työ, miehet ja naiset 1992–2012 (%)



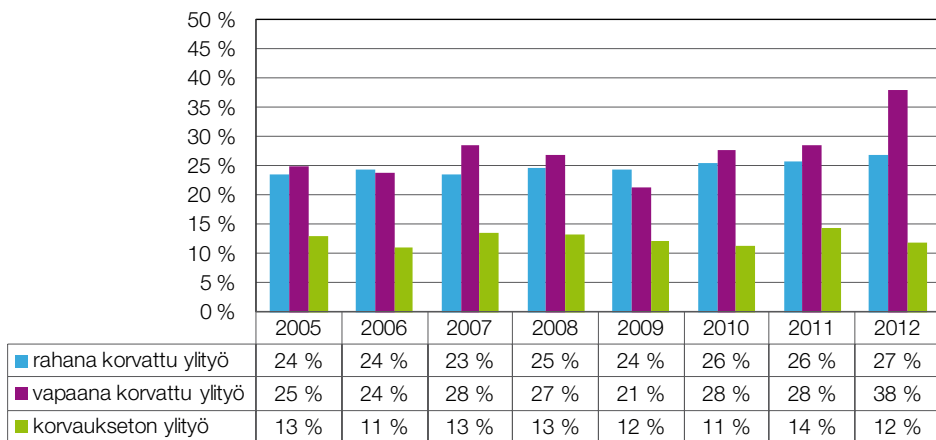
Vuodesta 2005 vuoteen 2009 saakka ylityöt ovat olleet hieman harvinaisempia valtion työntekijöillä muihin sektoreihin verrattuna. Tämän jälkeen erot ovat kaventuneet ja varsinaisen työajan ylittävät työt ovat johdonmukaisesti lisääntyneet kaikilla sektoreilla. Mikro-organisaatioissa, joissa työskentelee alle kymmenen henkilöä, ylityötä tekevien osuus on säilynyt viime vuodet melko vakaana. Pienillä ja keskisuurilla työpaikoilla osuus on kasvanut selvästi vuodesta 2009 lähtien. Isoilla yli 200 henkilön työpaikoilla ylityötä tekevien osuus on noussut vasta myöhemmin, vuodesta 2011. (kuvio 42)

Kuvio 42. Säännöllisen työajan ylittävä työ, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2005–2012 (%)



Ylityön eri muodoista vapaana korvattu säännöllisen työajan ylittävä työ on selvästi yleisin. Vuonna 2012 melkein 40 prosenttia (38 %) palkansaajista on tehnyt ylitöitä, joista on saanut korvauksen vapaa-aikana. Miehillä vapaana korvattujen ylitöiden tekeminen on hieman harvinaisempaa kuin naisilla (35 % miehistä ja 41 % naisista vuonna 2012). Vapaana korvattuja ylitöitä tekevien osuus on kasvanut selvästi vuodesta 2009. Kasvu on voimakas vuosien 2011 ja 2012 välillä. (Kuvio 43) Vuonna 2012 runsas neljännes (27 %) palkansaajista on tehnyt ylitöitä, joista on maksettu rahallinen korvaus ja reilu kymmenen prosenttia (12 %) on tehnyt säännöllisen työajan ylittävää työtä ilman ajallista tai rahallista korvausta. Etenkin rahana korvatut ylityöt ovat miehille yleisempiä kuin naisille (32 % miehistä ja 23 % naisista vuonna 2012). Korvauksettomia ylitöitä teki 13 prosenttia miehistä ja kymmenen prosenttia naisista vuonna 2012. Rahana korvattuja ylitöitä tekevien osuus on aavistuksen verran noussut vuodesta 2005, korvauksettomia ylitöitä tekevien osuus on ennallaan.

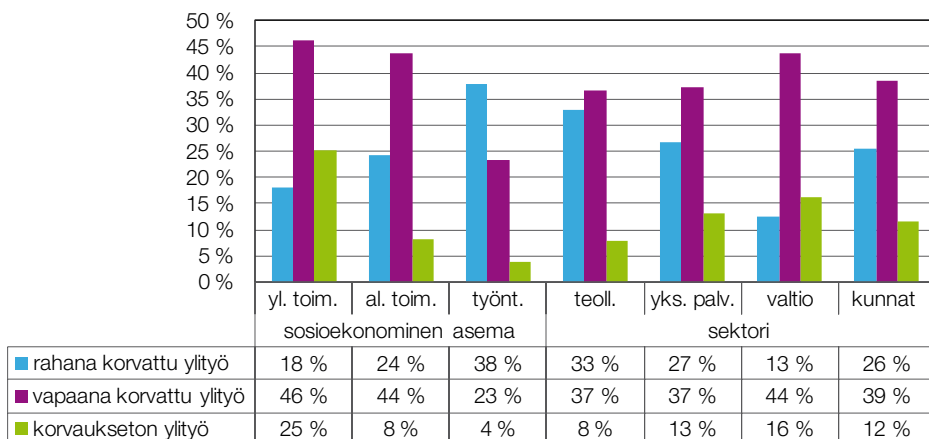
Kuvio 43. Korvatut ja korvauksettomat ylityöt 2005–2012 (%)



Liki 40 prosenttia (38 %) työntekijöistä sekä neljännes (24 %) alemmista toimihenkilöistä on vuonna 2012 tehnyt ylitöitä, joista on maksettu korvaus. Ylemmille toimihenkilöille tämä on harvinaisempaa. (Kuvio 44) Sen sijaan on varsin yleistä, että toimihenkilöt saavat korvauksen säännöllisen työajan ylittävistä töistä vapaana. Lisäksi neljännes ylemmistä toimihenkilöistä on tehnyt ylitöitä, joita ei ole korvattu. Alemmille toimihenkilöille ja työntekijöille korvauksettomat ylityöt ovat harvinaisia.

Teollisuudessa rahana korvattuja ylitöitä tehdään enemmän kuin muilla sektoreilla, kolmannes teollisuuden palkansaajista on tehnyt rahana korvattuja ylitöitä vuonna 2012 verrattuna reiluun neljännekseen yksityisten palveluiden ja kuntien palkansaajista (27 % ja 26 %). Valtiolla rahana korvatut ylityöt ovat selvästi harvinaisimpia. Sen sijaan sekä vapaana korvatut että korvauksettomat ylityöt ovat valtion palkansaajille yleisimpiä.

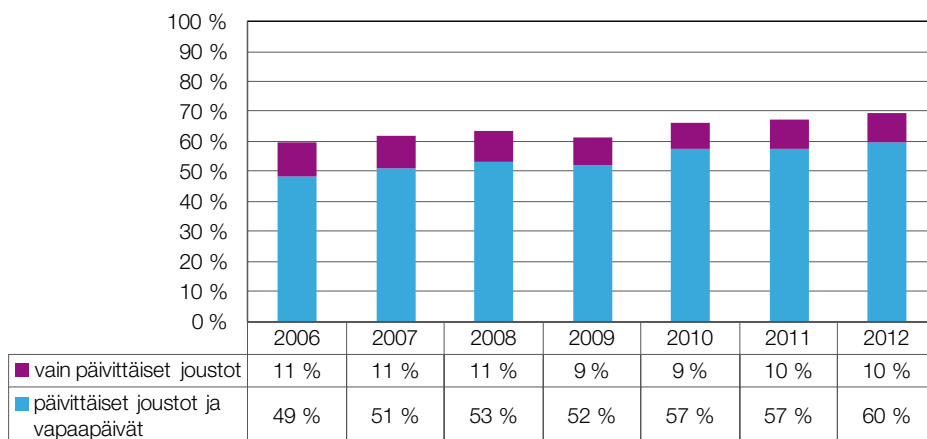
Kuvio 44. Korvatut ja korvauksettomat ylityöt sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2012 (%)



Vapaana korvatut ylityöt ovat huomattavasti yleistyneet kaikilla työntekijäryhmillä ja sektoreilla vuoden 2009 jälkeen. Vuonna 2009 ylemmistä ja alemmista toimihenkilöistä noin neljännes (25 % ja 27 %) ja työntekijöistä vain 12 prosenttia teki ylityötä, joista he saivat korvauksen vapaana (46 %, 44 % ja 23 % vuonna 2012). Teollisuudessa ja valtiolla vapaana korvattuja ylityöitä tekevien osuudet ovat jopa yli kaksinkertaistuneet viimeisten kolmen vuoden aikana, teollisuudessa 15 prosentista 37 prosenttiin ja valtiolla 21 prosentista 44 prosenttiin. Vuonna 2009 sekä yksityisissä palveluissa että kunnissa osuus oli 24 prosenttia (37 % ja 39 % vuonna 2012). Teollisuudessa myös rahana korvatut ylityöt ovat lisääntyneet, rahana korvattuja ylityöitä teki vuonna 2009 noin neljännes (26 %) ja vuonna 2012 kolmannes teollisuuden palkansaajista.

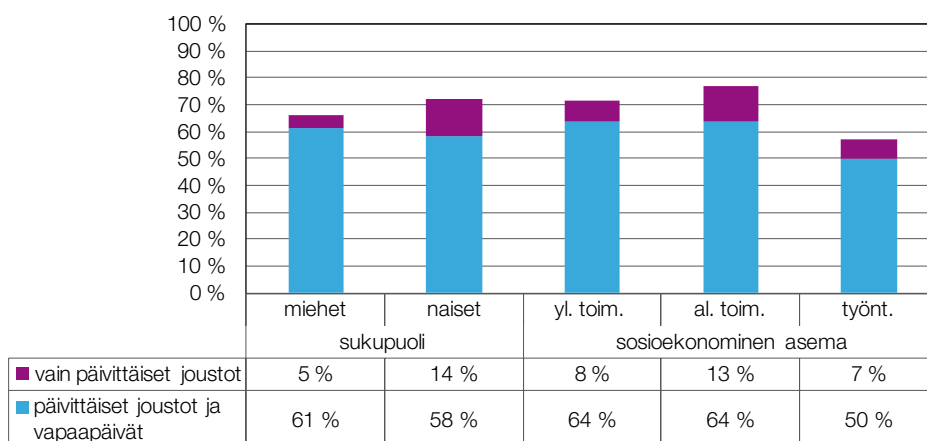
Vuodesta 2006 lähtien barometrissa on ollut mukana kysymys joustavien työaikojen järjestelmästä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Vuonna 2012 palkansaajista 70 prosentilla oli järjestelmä käytössään. 60 prosentilla palkansaajista on järjestelmän puitteissa mahdollisuus sekä päivittäisiin joustoihin että kokonaisuin vapaapäiviin. Kymmenellä prosentilla on mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin. Joustavat työajat ovat yleistyneet seitsemän vuoden aikana kymmenellä prosenttiyksiköllä. Nimenomaan niiden osuus, jotka voivat pitää kertyneitä tunteja vapaapäivinä, on kasvanut. (Kuvio 45)

Kuvio 45. Joustavan työajan järjestelmä 2006–2012 (%)



Miehistä ja naisista lähes yhtä suurella osalla on mahdollisuus pitää järjestelmään kirjattuja ylimääräisiä työtunteja kokonaisina vapaapäivinä. Pelkät päivittäiset joustot ovat sen sijaan naisille yleisempiä kuin miehille. Joustot ovat miehillä yleistyneet hieman enemmän kuin naisilla, mutta naisilla lähtötasokin oli vuonna 2006 miehiä korkeammalla (53 % miehistä ja 65 % naisista vuonna 2006 sekä 66 % miehistä ja 72 % naisista vuonna 2012) Joustomahdollisuudet ovat toimihenkilöillä paremmat kuin työntekijöillä. (Kuvio 46)

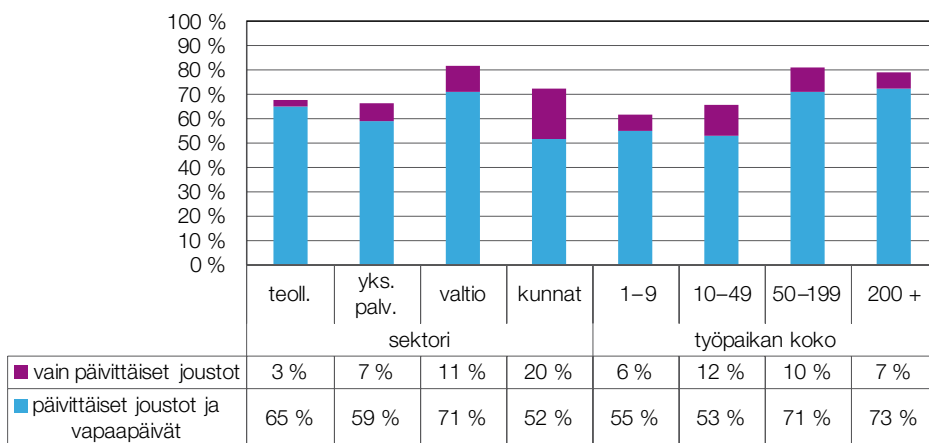
Kuvio 46. Joustavan työajan järjestelmä sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012 (%)



Joustomahdollisuudet ovat suurissa työpaikoissa paremmat kuin pienissä. Valtiolla ja keskisuurissa tai suurissa työpaikoissa työskentelevistä noin 80 prosentilla

(80–82 %) on joustavan työajan järjestelmä käytössä ja runsas 70 prosenttia voi käyttää säästämäänsä työtunteja pitääkseen kokonaisia vapaapäiviä. (kuvio 47) Kuntienkin palkansaajista yli 70 prosentilla (72 %) on mahdollisuus joustoihin, mutta vain reilulla puolella kunnissa työskentelevistä on mahdollisuus käyttää ylimääräisiä työtunteja pitääkseen kokonaisia vapaapäiviä – osuus on selvästi pienempi kuin muilla sektoreilla.

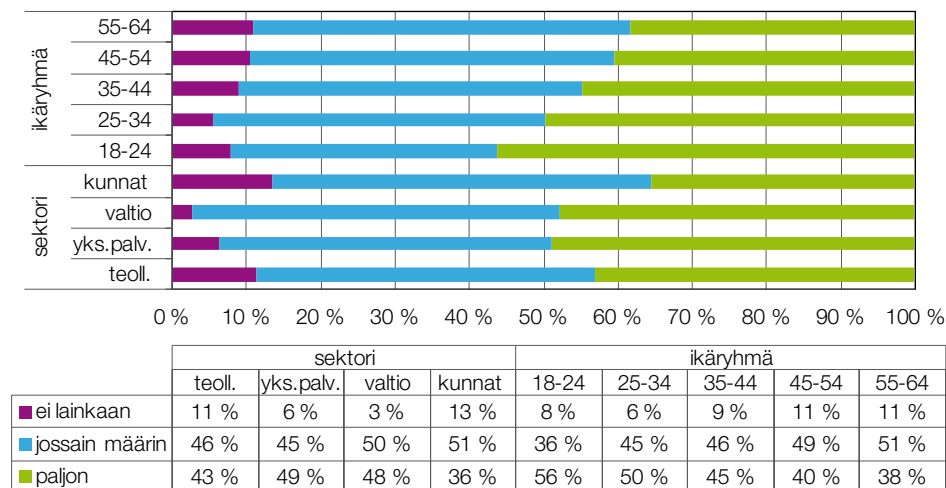
Kuvio 47. Joustavan työajan järjestelmä sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



Osa-aikatyötä tekevät ja ne, joilla on joustavan työajan järjestelmä arvioivat muita useammin, että elämäntilanne on otettu työaikajoustoissa huomioon. Miesten ja naisten arviot siitä, ottaako työnantaja heidän elämäntilanteensa huomioon työaikajoustoissa ovat yhdenmukaisia. Kaikista palkansaajista 44 prosenttia arvioi, että elämäntilanteeseen kiinnitetään paljon huomiota, 47 prosentin mielestä se huomioidaan jossain määrin ja ainoastaan yhdeksän prosentin mielestä elämäntilannetta ei huomioida lainkaan.

Nuoret palkansaajat kokevat selvästi vanhoja yleisemmin, että heidän elämäntilanteensa on otettu huomioon. Etenkin niiden osuus, jotka arvioivat, että joustoissa on kiinnitetty paljon huomiota elämäntilanteeseen, on selvästi suurempi nuorilla ikäryhmillä kuin vanhemmilla. Yksityisissä palveluissa ja valtiolla työskentelevät palkansaajat kokevat muita useammin, että elämäntilanne on huomioitu. Kunnissa näkemykset ovat kriittisimmät. (kuvio 48)

Kuvio 48. Työnantaja huomioi elämäntilanteen työajan joustoissa ikäryhmän ja sektorin mukaan 2012 (%)

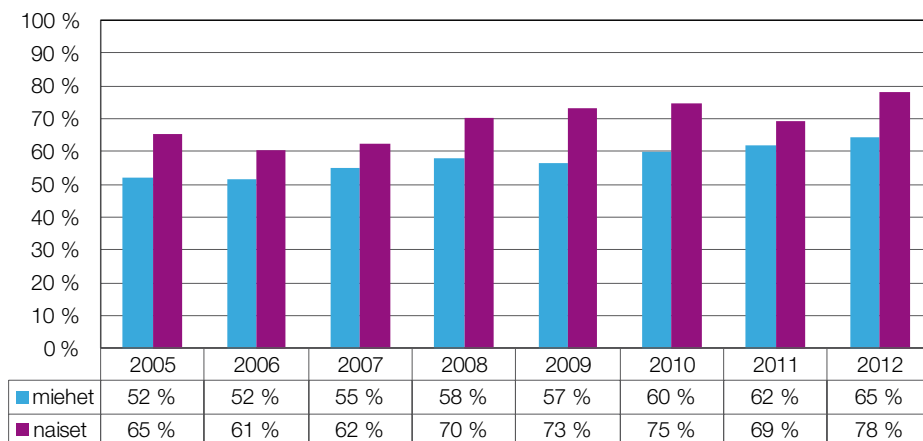


4.2 Suorituksenarviointi ja palkkausjärjestelmät

Barometrissa vastaajilta on vuodesta 2005 lähtien tiedusteltu, arvioidaanko heidän työsuoritustaan systemaattisesti. Arviointi voi tapahtua esimerkiksi kerran vuodessa kehityskeskusteluiden yhteydessä. Palkkausjärjestelmiin liittyen on kysytty, vaikuttavatko henkilökohtainen suoriutuminen ja työn laatu palkan suuruuteen sekä saako vastaaja tiimin tai yksikön työhön perustuvia tulospalkkioita.

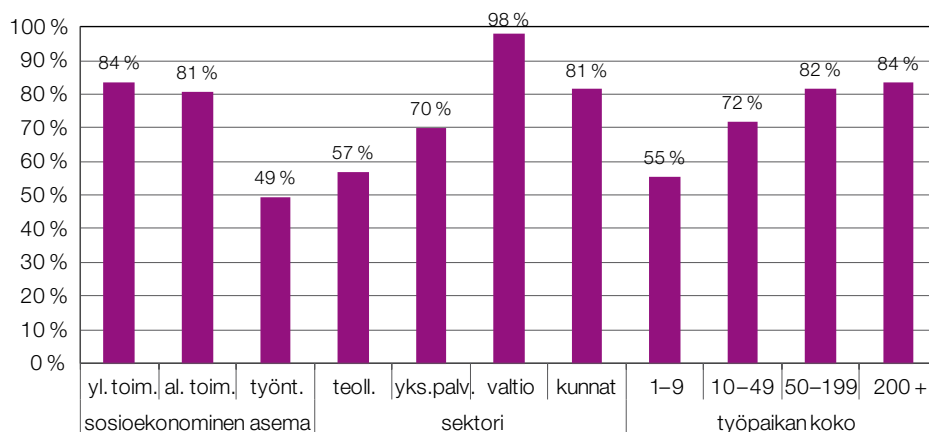
Työsuorituksen systemaattinen arvioiminen on selvästi yleistynyt kahdeksan viimeisen vuoden aikana. Vuonna 2005 palkansaajista vajaa 60 prosenttia (59 %) oli työnsuorituksen arvioinnin piirissä. Nyt osuus on kivunnut 72 prosenttiin. Arviointi on yleistynyt sekä miehillä että naisilla, naiset ovat miehiä useammin mukana järjestelmällisessä arvioinnissa. (kuvio 49)

Kuvio 49. Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi miehet ja naiset 2005–2012 (%)



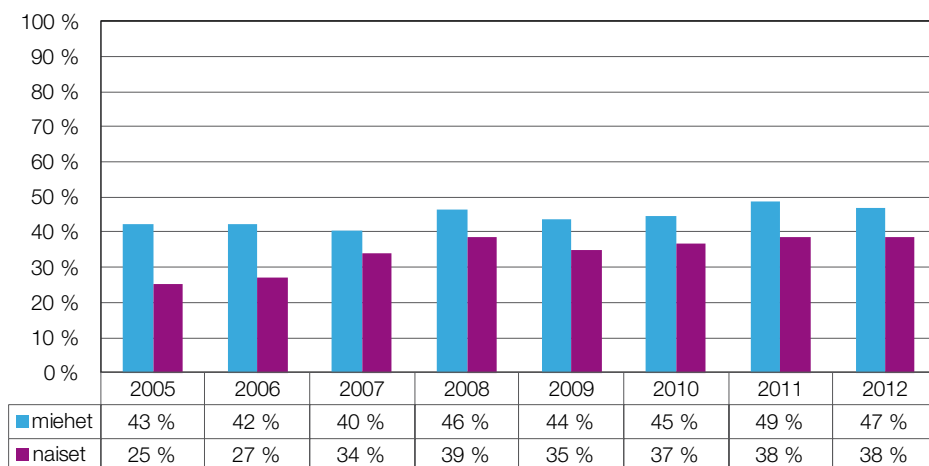
Toimihenkilöiden työtä arvioidaan yleisemmin kuin työntekijöiden. Yli 80 prosenttia toimihenkilöistä (84 % ylemmistä ja 81 % alemmista toimihenkilöistä) sanoi vuonna 2012, että heidän suoritustaan ja pätevyyttään arvioidaan järjestelmällisesti. Työntekijöillä osuus on huomattavasti pienempi, vajaa 50 prosenttia (49 %). Suorituksen arvioinnit ovat tavallisia etenkin julkisen sektorin työpaikoilla ja isoissa organisaatioissa. Valtiolla työskentelevistä miltei kaikki (98 %) ovat arvioinnin piirissä. Myös naisvaltaisella kunta-alalla yli 80 prosenttia (81 %) palkansaajista vastasi vuonna 2012, että heidän suoritustaan arvioidaan. Yksityisellä sektorilla arviointi on yleisempää yksityisissä palveluissa (70 %) kuin teollisuudessa (57 %). (kuviota 50)

Kuvio 50. Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



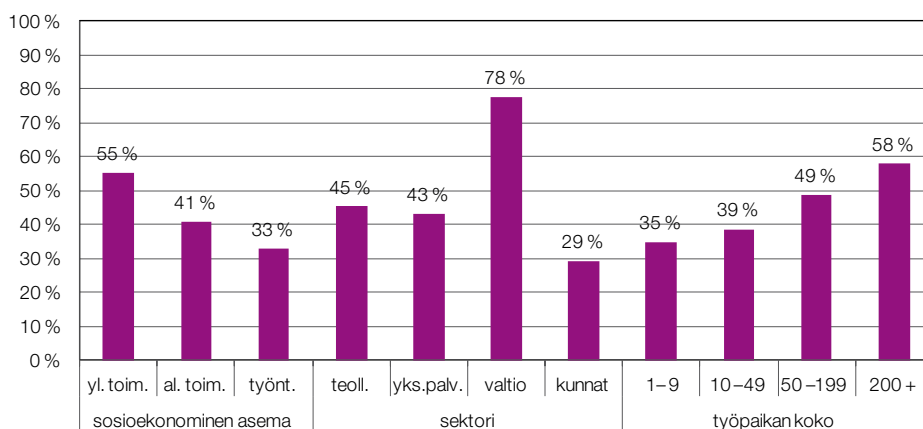
Jos suorituksenarviointia tarkastelee palkkauksen näkökulmasta, on hieman risti-riitaista, että vaikka naiset ovat miehiä useammin suorituksen arvioinnin piirissä, miehillä työsuoritus ja työn laatu vaikuttavat palkan suuruuteen useammin kuin naisilla. Vuonna 2012 vajaa puolet (47 %) miehistä ja vajaa 40 prosenttia (38 %) naisista sanoi, että oman työn tulokset vaikuttavat palkkaan. Sukupuolten välinen ero on kuitenkin kaventunut vuodesta 2005, sillä naisilla osuus on noussut yli kymmenellä prosenttiyksiköllä kahdeksassa vuodessa. (kuvio 51)

Kuvio 51. Henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työn laatu vaikuttavat palkkaan, miehet ja naiset 2005–2012 (%)



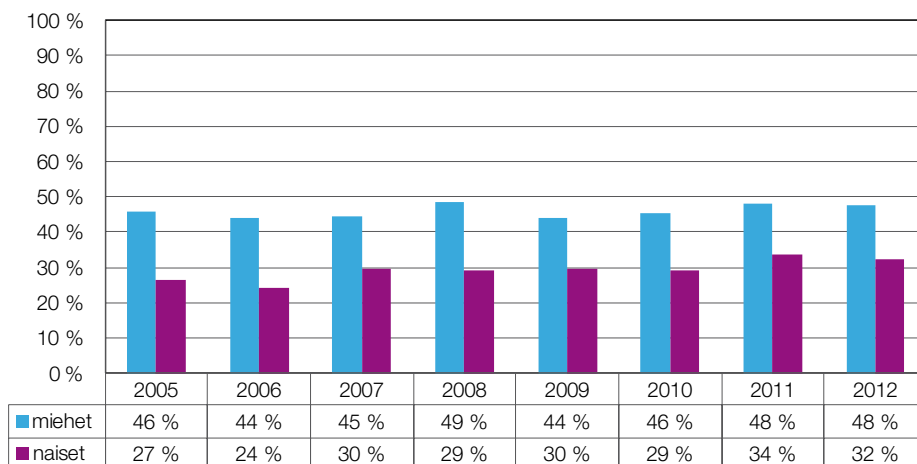
Ylemmistä toimihenkilöistä runsaalla puolella (55 %) henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen on yhteydessä palkkaan. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on yli kymmenen prosenttiyksikköä pienempi (41 %) ja työntekijöistä vain kolmanneksella työsuoritus vaikuttaa palkan suuruuteen. Suoritusperusteiset palkkiot ovat selkeästi yleisimpiä valtion palkansaajille, heistä jopa liki 80 prosentilla (78 %) oma suoriutuminen vaikuttaa palkkaan. Kunnissa palkansaajien suoritusperusteinen palkitseminen on huomattavasti harvinaisempaa kuin valtiolla ja jopa harvinaisempaa kuin yksityisellä sektorilla. Tämä siitä huolimatta, että kunnissa työsuorituksen arvioiminen on yleistä. Isoilla työpaikoilla suoritusperustainen palkitseminen on selvästi yleisempää kuin pienillä. (kuvio 52)

Kuvio 52. Henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työn laatu vaikuttaa palkkaan sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



Miehillä on naisia useammin mahdollisuus saada tulospalkkioita tai bonuksia, jotka perustuvat tiimin tai yksikön tulokseen. Ryhmäperustainen palkitseminen on naisilla yleistynyt hieman vuodesta 2005, mutta sukupuolten välillä on vuonna 2012 yhä reilun 15 prosenttiyksikön ero. (Kuvio 53)

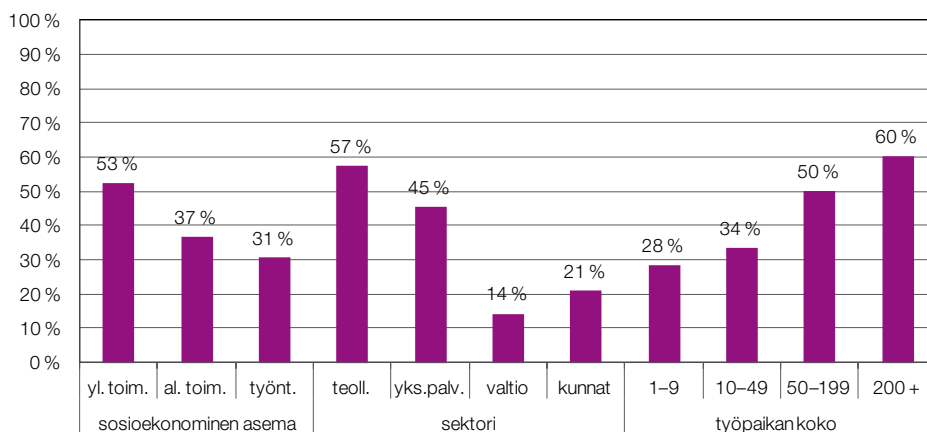
Kuvio 53. Mahdollisuus saada tulospalkkioita ryhmän tai työyksikön tuloksen perusteella, miehet ja naiset 2005–2012 (%)



Yli puolella (53 %) ylemmistä toimihenkilöistä on mahdollisuus saada tulospalkkioita tiimin tai yksikön suorituksen perusteella. Alemmille toimihenkilöille ja työntekijöille tämä on selvästi harvinaisempaa. Mahdollisuus tulospalkkioihin on yleisintä teollisuudessa (57 %), mutta myös 45 prosentilla yksityisten palveluiden

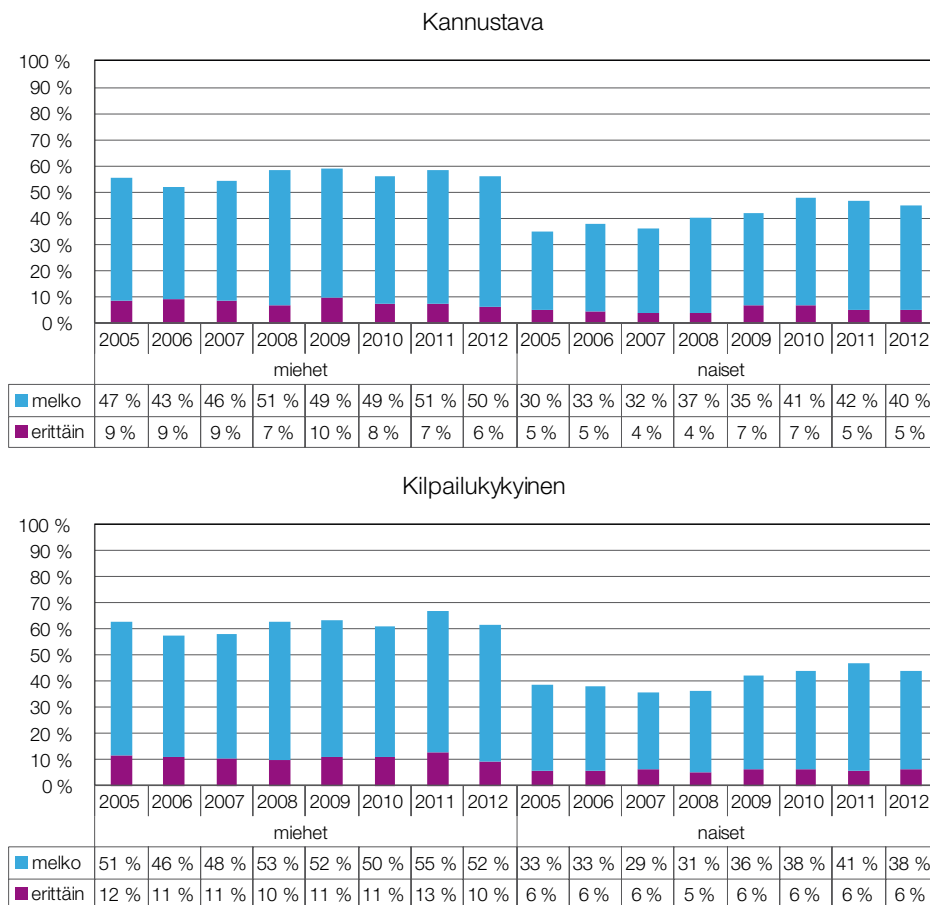
työntekijöistä on mahdollisuus tulospalkkioihin. Julkisella sektorilla ne ovat selvästi muita harvinaisempia. Mahdollisuus saada tulospalkkioita on sitä yleisempää mitä isommasta työpaikasta on kyse. (kuvio 54)

Kuvio 54. Mahdollisuus saada tulospalkkioita tiimin tai työyksikön tuloksen perusteella, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



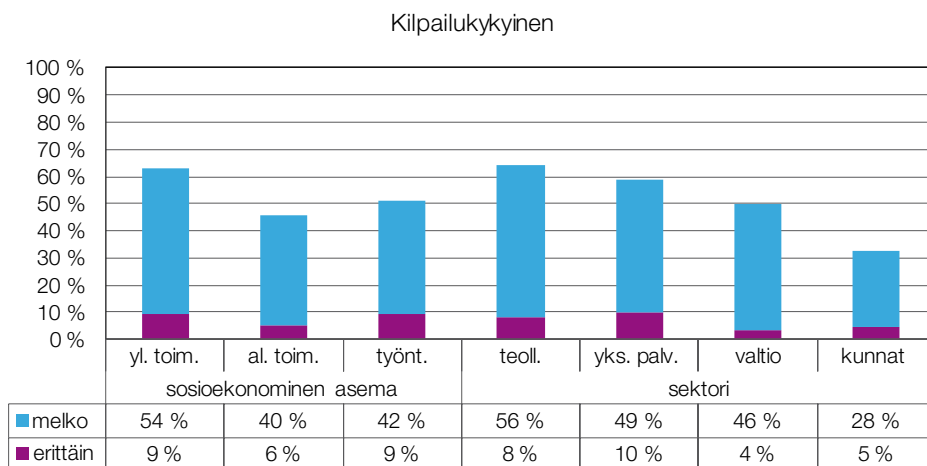
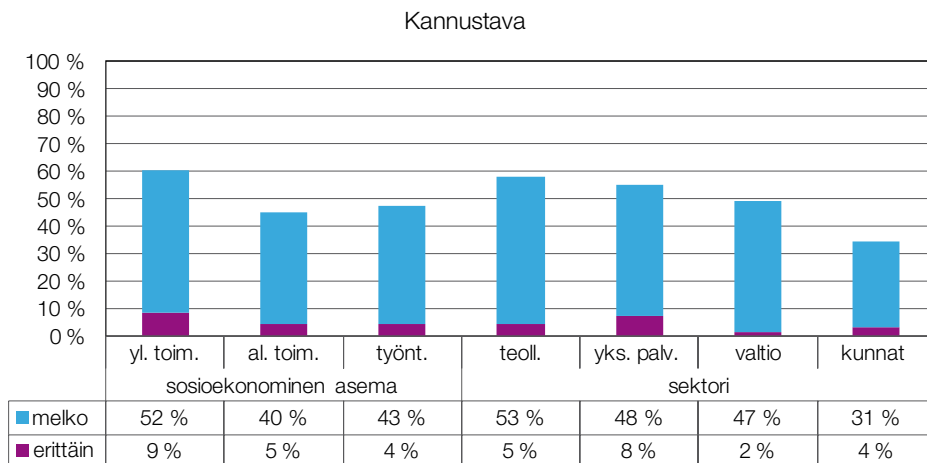
Palkkauksen kannustavuudesta ja kilpailukykyisyydestä on kysytty barometrissa vuodesta 2005 saakka. Muutokset näissä ovat olleet pieniä, mutta vuodesta 2008 lähtien aiempaa suurempi osuus, hieman yli puolet palkansaajista, arvioi, että palkkaus on erittäin tai melko kannustava tai kilpailukykyinen. Miesten ja naisten arviot poikkeavat huomattavasti toisistaan (kuvio 55). 56 prosenttia miehistä ja 45 naisista arvioi vuonna 2012 palkansa oleva kannustava ja 62 prosenttia miehistä ja 44 prosenttia naisista sanoi sen olevan kilpailukykyinen. Sukupuolten erot ovat jonkin verran kaventuneet vuodesta 2005, sillä etenkin naisilla osuudet ovat viime vuosina olleet aiempaa suurempia.

Kuvio 55. Palkkauksen kannustavuus ja kilpailukykyisyys, miehet ja naiset 2005–2012 (%)



Ylemmistä toimihenkilöistä yli 60 prosenttia pitää palkkaustaan kannustavana tai kilpailukykyisenä. Alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä osuudet ovat runsas kymmenen prosenttiyksikköä pienemmät. Työntekijät arvioivat palkkaustaan hiukan alempia toimihenkilöitä myönteisemmin. (kuvio 56) Yksityisen sektorin palkan-saajat ovat palkkaukseensa tyytyväisempiä kuin julkisen sektorin. Kunnissa ainoas-taan reilu kolmannes pitää palkkausta kannustavana tai kilpailukykyisenä.

Kuvio 56. Palkkauksen kannustavuus ja kilpailukykyisyys, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2012 (%)



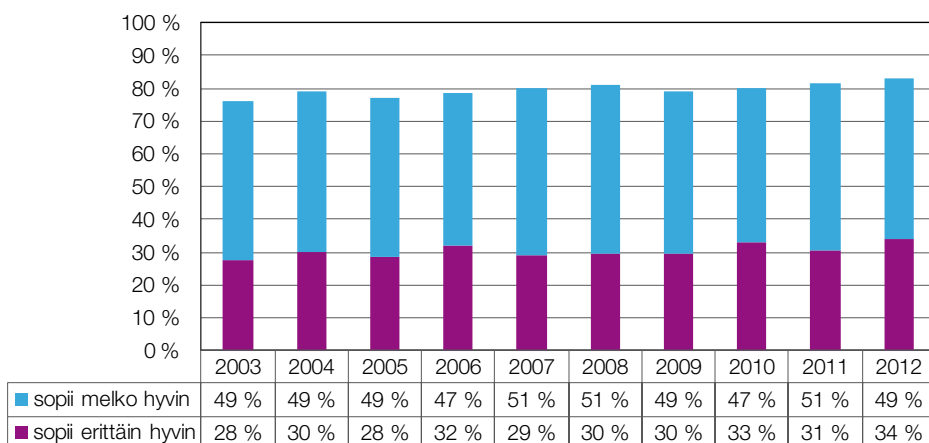
5 Työssä kehittyminen

Oppimisen sekä taitojen ylläpitämisen ja harjaantumisen tärkeys on ollut paljon esillä julkisessa työelämäkeskustelussa. Monelle työhön kuuluu kiinteänä osana uusien asioiden oppiminen – joko työn ohessa tai koulutukseen osallistumalla. Parhaimmassa tapauksessa taidot karttuvat läpi työuran. Vaikutusmahdollisuudet omassa työssä ovat tärkeitä työssä kehittymisen kannalta, mutta ne ovat keskeisiä erityisesti työssä jaksamisen kannalta. Vaikutusmahdollisuuksilla on tärkeä rooli etenkin silloin, kun työn asettamat vaatimukset, kuten työtahti ja kognitiiviset ja fyysiset haasteet, ovat suuria (ks. Karasek & Theorell, 1990). Barometrissa nämä aiheet ovat olleet mukana 2000-luvun alusta lähtien.

5.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen

Suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Vuonna 2012 runsas kolmannes (34 %) oli sitä mieltä, että luonnehdinta sopii heidän työpaikkaansa erittäin hyvin ja liki puolet (49 %) sanoi sen kuvaavan heidän työpaikkaansa melko hyvin. Miesten ja naisten arvioissa ei ole juurikaan eroja. Oppimisen mahdollisuudet työpaikalla ovat lisääntyneet 2000-luvulla, mutta hitaasti. (kuvio 57) Mahdollisuudet ovat parantuneet sekä miehillä että naisilla.

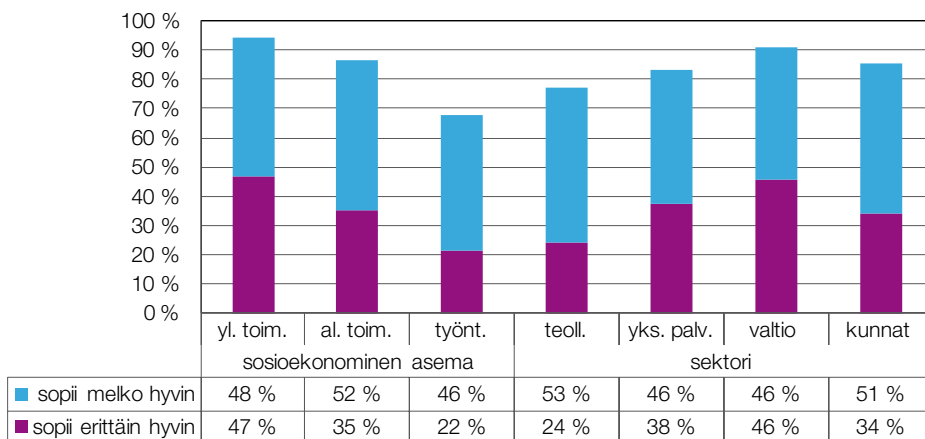
Kuvio 57. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta 2003–2012 (%)



95 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, melkein 90 prosenttia (87 %) alemmista toimihenkilöistä ja vajaa 70 prosenttia (68 %) työntekijöistä kuvasi työpaikkaansa vuonna 2012 sellaiseksi, että siellä voi jatkuvasti oppia uutta. (kuvio 58) Valtion

työntekijöille uuden oppiminen on yleisintä, mutta myös kunnissa ja yksityisissä palveluissa työskentelevistä yli 80 prosenttia koki, että työssä voi oppia koko ajan uusia asioita. Teollisuuden palkansaajilla osuus on hieman alhaisempi – etenkin niiden osuus, jotka sanoivat kuvauksen työpaikasta, jossa voi oppia jatkuvasti, sopivan erittäin hyvin yhteen heidän tilanteensa kanssa.

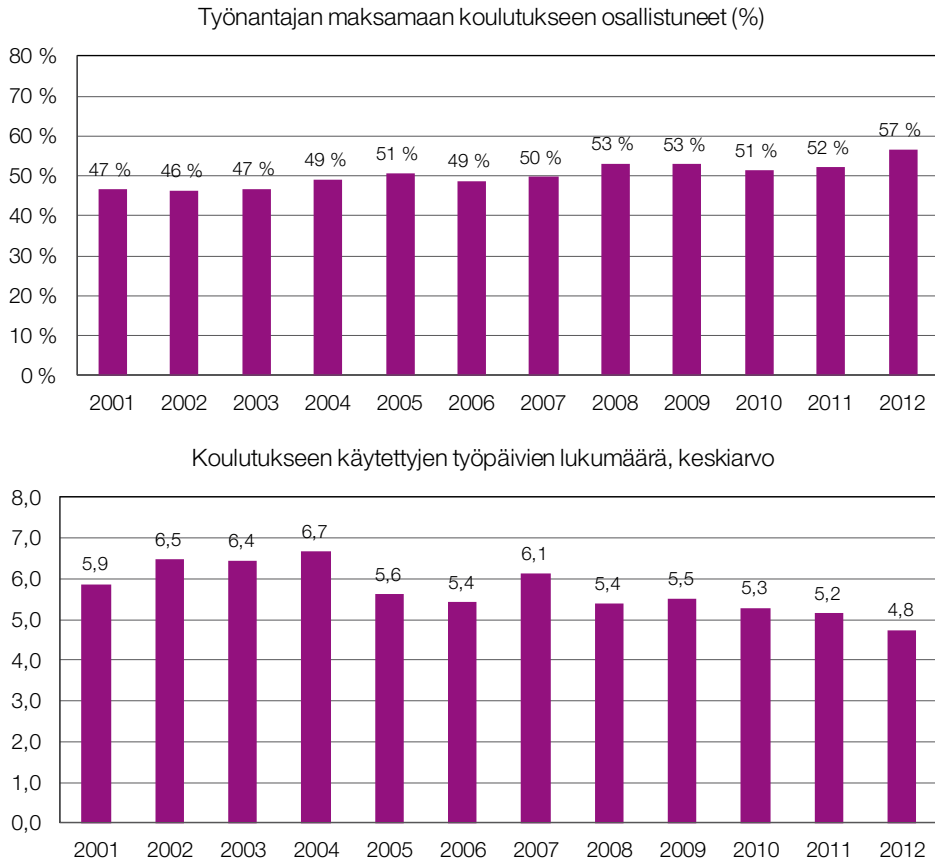
Kuvio 58. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2012 (%)



Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 57 prosenttia palkansaajista vuonna 2012. Osuus on noussut 2000-luvun alusta kymmenellä prosenttiyksiköllä. Koulutuksen pituus on sen sijaan jonkin verran laskenut reilun kymmenen vuoden aikana.² (kuvio 59) Vuosina 2002–2004 sekä 2007 keskimääräinen koulutuspäivien lukumäärä oli yli kuusi päivää. Vuonna 2012 määrä oli alimmillaan koko 2000-luvun aikana, 4,8 päivää. Muina vuosina keskiarvo on ollut yli viisi koulutuspäivää.

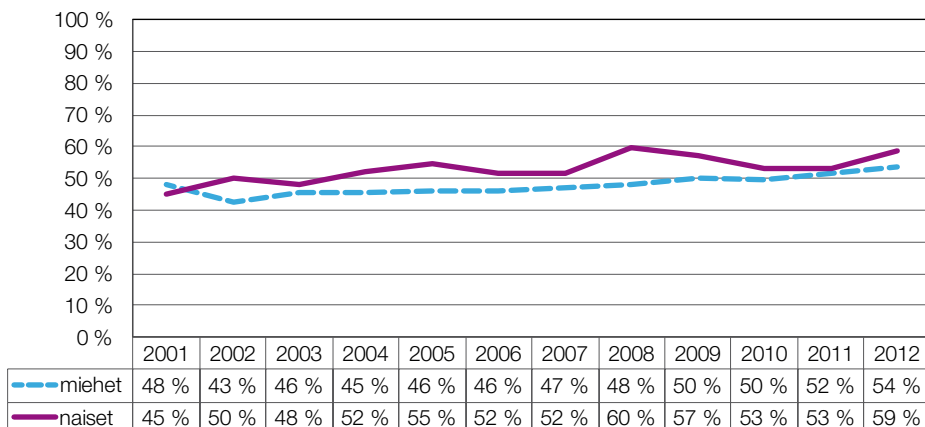
² Koulutuksen pituuden keskiarvoissa ovat mukana vain ne vastaajat, jotka ovat olleet koulutuksessa vähintään yhden päivän viimeksi kuluneen vuoden aikana. Koulutuspäivien tarkan lukumäärän arvioiminen on monille vastaajille vaikeaa, etenkin jos koulutuspäiviä on ollut useita. Vuonna 2002 yksi vastaaja arvioi olleensa koulutuksessa 350 päivää ja vuonna 2007 yksi vastaaja arvioi koulutuspäiviensä lukumääräksi 365. Nämä arvot vastaavat käytännössä koko vuotta. Arvot on muutettu 264 päivään, sillä haastattelijoiden ohjeen mukaan kuukaudessa on 22 työpäivää, jolloin työpäivien lukumäärä on vuodessa 264.

Kuvio 59. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen 2001–2012



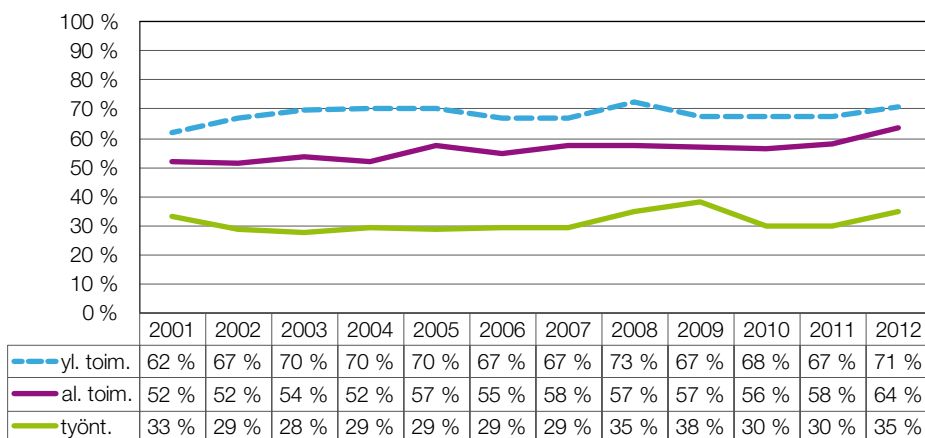
Naiset osallistuvat koulutukseen hieman miehiä useammin. Vuonna 2012 miltei 60 prosenttia (59 %) prosenttia naisista ja 54 prosenttia miehistä sanoi olleensa koulutuksessa viimeisen vuoden aikana. Naisilla koulutukseen osallistuminen on yleistynyt miehiä reippaammin. (kuvio 6o) Miesten koulutukseen käyttämä aika on kuitenkin pidempi kuin naisten. Vuonna 2012 miehet olivat koulutuksessa keskimäärin 5,5 ja naiset 4,2 päivää.

Kuvio 60. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen, miehet ja naiset 2001–2012 (%)



Koulutukseen osallistumisessa on suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. Vuonna 2012 yli 70 prosenttia (71 %) ylemmistä toimihenkilöistä oli työnantajan kustantamassa koulutuksessa. Työntekijöillä osuus on puolet pienempi, 35 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä 64 % osallistui koulutukseen. Erot toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat jonkin verran kasvaneet, sillä työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuneiden osuus on 12 vuoden aikana kasvanut toimihenkilöillä hieman enemmän kuin työntekijöillä. (kuvio 61) Ryhmien väliset erot näkyvät myös koulutuspäivien lukumäärissä. Vuonna 2012 koulutuksessa olleet ylemmät toimihenkilöt käyttivät tähän keskimäärin 6,1, alemmat toimihenkilöt 4,2 ja työntekijäasemassa olevat 3,6 päivää.

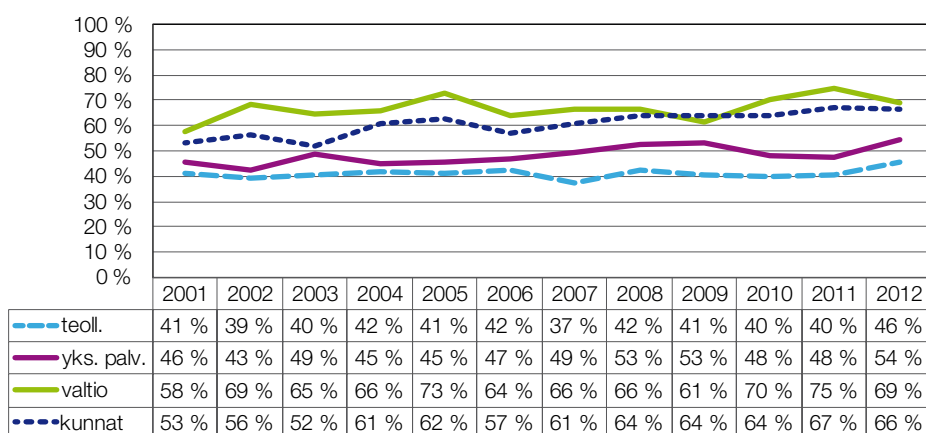
Kuvio 61. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sosioekonomisen aseman mukaan 2001–2012 (%)



Työnantajan tarjoama koulutus on yleisempää julkisella sektorilla yksityiseen verrattuna. Valtiolla työskentelevistä koulutuksessa oli viime vuoden aikana miltei 70 prosenttia (69 %) ja kuntien työntekijöistä 66 prosenttia. Yksityisissä palveluissa koulutettujen osuus oli 54 prosenttia ja teollisuudessa alle puolet työntekijöistä (46 %) oli koulutuksessa. Yksityisellä sektorilla osuudet kuitenkin nousivat aiemmasta vuodesta, kun valtiolla osuus hieman pieneni ja kunnissa säilyi ennallaan. (kuvio 62)

Valtion palkansaajat käyttävät koulutukseen selvästi eniten aikaa. Vuonna 2012 koulutus kesti valtiolla työskentelevillä keskimäärin 10,5 työpäivää, kunnissa 4,1 päivää, yksityisissä palveluissa 4,6 päivää ja teollisuudessa työskentelevillä 3,6 päivää.

Kuvio 62. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sektorin mukaan 2001–2012 (%)



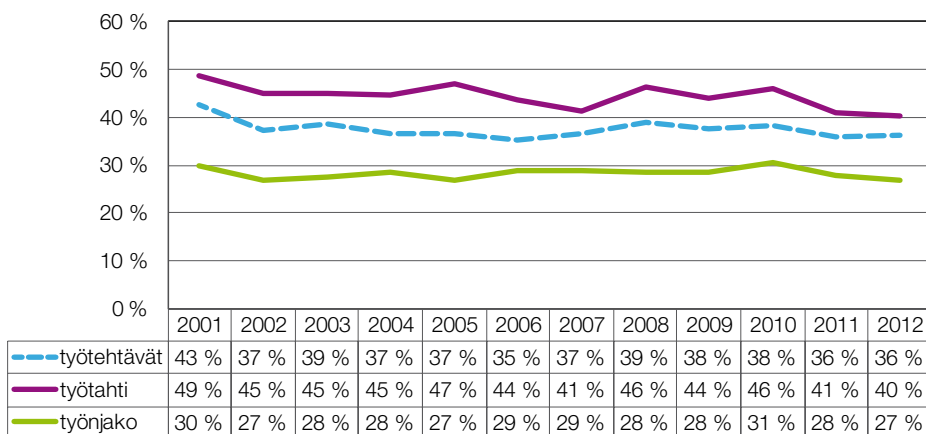
5.2 Vaikutusmahdollisuudet

Barometrissa kysytään vaikutusmahdollisuuksista siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, työtahtiin sekä töiden jakamiseen työpaikalla. Vaikuttaminen työtahtiin on näistä kolmesta yleisintä, 17 prosenttia palkansaajista voi vaikuttaa työtahtiinsa paljon ja 23 prosenttia melko paljon. Noin 40 prosenttia (41 %) voi vaikuttaa työtahtiinsa jonkin verran. Melkein viidenneksellä (19 %) ei ole lainkaan mahdollisuutta säädellä työtahtiaan. Työtehtäviin vaikuttaminen on melkein yhtä yleistä kuin työtahtiin vaikuttaminen. 13 prosentilla on paljon vaikutusvaltaa työtehtäviin ja 24 prosentilla melko paljon. 48 prosenttia sanoi vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkun verran ja 16 prosentilla niitä ei ole lainkaan.

Työnjakoon vaikuttaminen ei sen sijaan ole yhtä yleistä, sillä ainoastaan reilu neljännes sanoi, että vaikutusmahdollisuuksia oli paljon (10 %) tai melko paljon (17 %). Miltei puolet (44 %) vastaajista sanoi, että työnjakoon voi vaikuttaa jonkin verran ja vajaalla kolmanneksella (29 %) ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia.

Vaikutusmahdollisuudet ovat jonkin verran vaihdelleet vuosittain. Pitkällä aikavälillä, reilun kymmenen vuoden aikana, mahdollisuudet työtehtäviin ja työtahtiin vaikuttamiseen ovat hieman heikentyneet. Työnjakoon vaikuttamisen mahdollisuudet ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan. (kuvio 63)

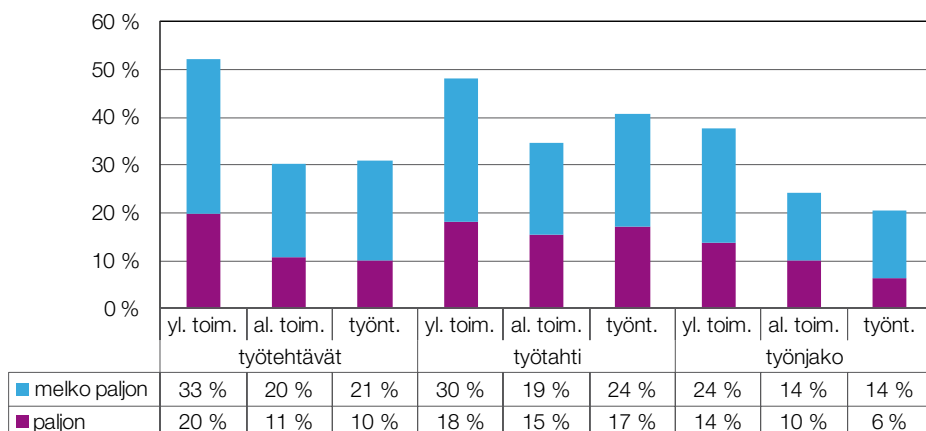
Kuvio 63. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon 2001–2012 (%)



Miehillä on naisia enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Työtehtäviin voi vaikuttaa (paljon tai melko paljon) 42 prosenttia miehistä ja vajaa kolmannes naisista (31 %). Työtahtiin voi vaikuttaa vajaa puolet miehistä (48 %) ja kolmannes naisista. Työnjakoon vaikuttamisessa osuudet ovat miehillä noin kolmannes (32 %) ja naisilla vajaa neljännes (23 %)

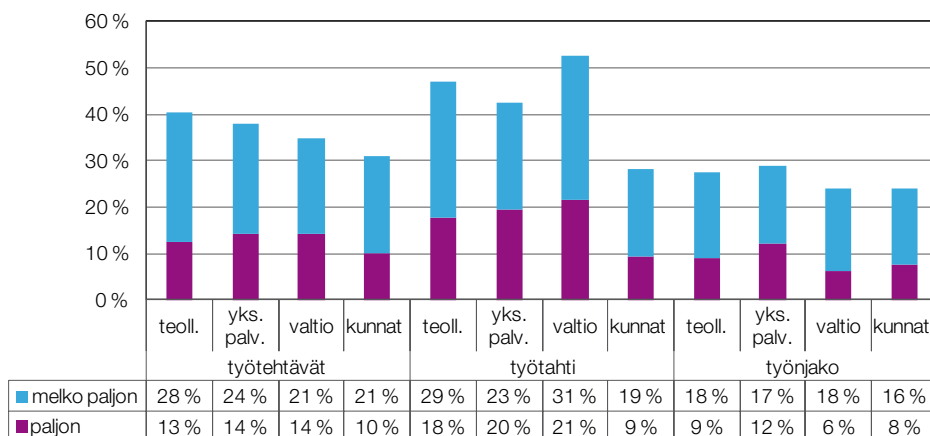
Ylemmillä toimihenkilöillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. (kuvio 64) Etenkin vaikuttaminen siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, on selvästi yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä. Heistä puolet (52 %) voi vaikuttaa työtehtäviin paljon tai melko paljon verrattuna alle kolmanneeseen alemmista toimihenkilöistä (30 %) ja työntekijöistä (31 %). Alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden väliset erot vaikutusmahdollisuuksissa eivät ole kovin suuria. Työntekijät voivat vaikuttaa työtahtiin alempia toimihenkilöitä enemmän, alemmilla toimihenkilöillä on puolestaan hieman enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, miten työtehtävät jaetaan.

Kuvio 64. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon sosioekonomisen aseman mukaan 2012 (%)



Työtehtäviin ja työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat kuntien palkansaa- jilla harvinaisempia kuin muilla sektoreilla. (kuvio 65) Etenkin työtahtiin vaikutta- misessa on suuria eroja. Vuonna 2012 korkeimmillaan yli puolet (52 %) valtion työn- tekijöistä koki, että he voivat vaikuttaa työtahtiin paljon tai melko paljon. Osuus on melkein puolet pienempi kunnissa (28 %). Työnjakoon vaikuttamisessa sektoreiden väliset erot ovat melko pieniä, mutta vaikutusmahdollisuudet ovat hieman parem- mat yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Vaikutusmahdollisuudet ovat heikenty- neet kunnissa viimeisten kymmenen vuoden aikana.

Kuvio 65. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon sek- torin mukaan 2012 (%)



6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työpaikalla

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyy työpaikoilla, vaikka kaikenlainen syrjintä on kielletty lainsäädännössä. Syrjinnän laajuudesta on kuitenkin vaikea saada kokonaiskuva, sillä sen todentaminen on usein vaikeaa. Työolobarometrissa palkansaajilta on kysytty arvioita omalla työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä vuodesta 2001 lähtien. Syrjinnän perusteina on barometrissa annettu ikä, sukupuoli, työsuhteen laatu sekä työntekijän syntyperä (muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuva syrjintä).

Kiusaaminen, epäasiallinen kohtelu tai häirintä on Suomessa yleistä muihin Euroopan maihin verrattuna. Ainoastaan Itävallassa Suomea suurempi osa työllisistä on kohdannut näitä työssään. (Parent-Thirion et al., 2012, 57–58.) Työterveyslaitoksen mukaan kuusi prosenttia palkansaajista kokee olevansa työpaikkakiusaamisen kohteena³ ja tämä heikentää hyvinvointia ja jaksamista. Työturvallisuuslaki velvoittaa puuttumaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun, josta on haittaa työntekijän terveydelle.

Työolobarometrissa ei ole kysytty omakohtaisista kiusaamiskokemuksista. Tutkimuksessa sen sijaan kysytään yleisesti, esiintyykö vastaajan työpaikalla henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista. Monet arvioivat, että omalla työpaikalla joskus esiintyy työpaikkakiusaamista työtovereiden, asiakkaiden tai esimiesten taholta. Jatkuva kiusaaminen työpaikoilla on sen sijaan harvinaista. Fyysinen väkivalta tai sen uhka tulee usein työyhteisön ulkopuolelta, asiakkaiden taholta (Ylöstalo & Jukka, 2011, 185).

6.1 Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä

Barometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan, esiintyykö omassa organisaatiossa syrjintää. Vastaukset eivät siis välttämättä perustu vastaajien omakohtaisiin kokemuksiin. Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on määritelty barometrissa seuraavasti: *”Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyyssä. Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää ja eriarvoista kohtelua, joka perustuu: ikään, erityisesti nuoriin...”* Jokaista syrjintäperustetta on kysytty erikseen. Ikäsyrjintää kysytään nuorten ja vanhojen, sukupuoleen perustuvaa syrjintää miesten ja naisten sekä työsuhteen laatuun liittyvää syrjintää määräaikaisten ja osa-aikaisten osalta.

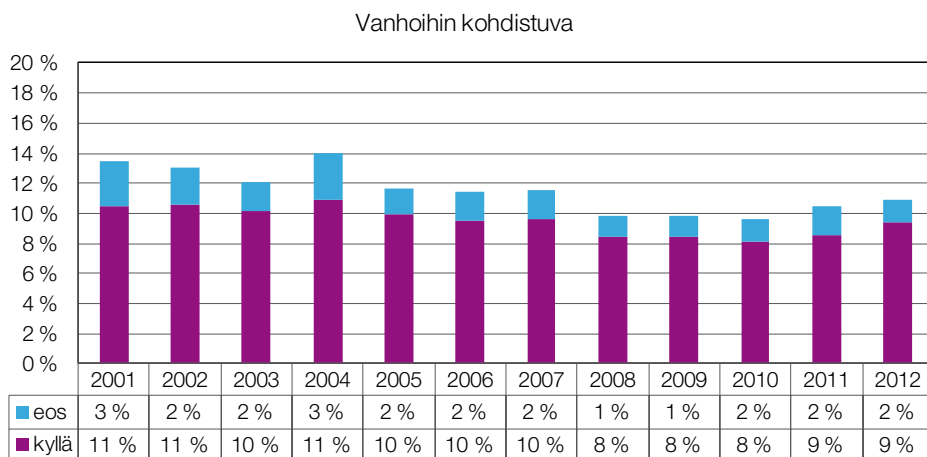
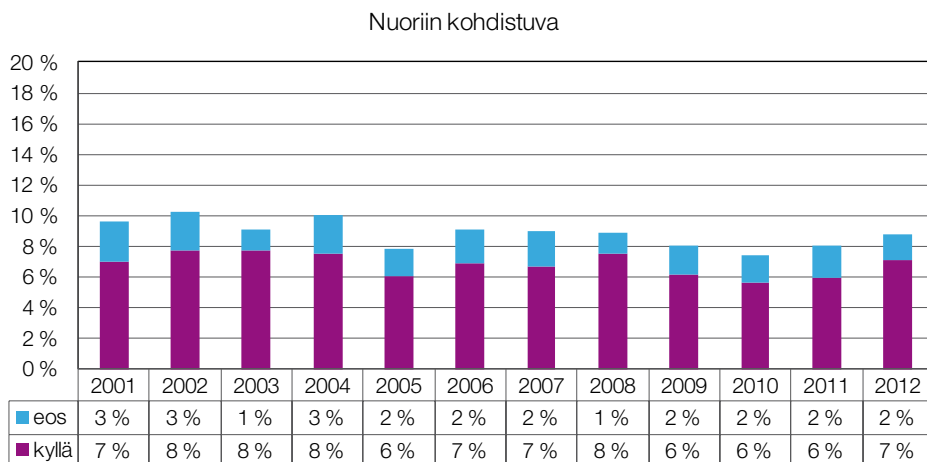
Barometrin tiedot antavat viitteitä syrjinnästä työpaikalla, mutta tämän perusteella ei voi vetää johtopäätöstä syrjinnän laajuudesta, esimerkiksi siitä, kuinka

3 Työterveyslaitoksen mukaan kiusaaminen on jatkuvaa, toistuvaa kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista tai mitätöintiä. Se etenee prosessina, jonka seurauksena kiusaamisen kohteena oleva ajautuu puolustuskyvyttömään asemaan. (http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/epaasiallinen_kohtelu_ja_kiusaaminen/sivut/default.aspx)

monta ihmistä on syrjitty ja kuinka usein tätä tapahtuu (ks. esim. Larja et al., 2012, 23). Lisäksi syrjintäkysymykset ovat melko vaikeita vastattavia, etenkin määräaikaisuuteen, osa-aikaisuuteen ja muuhun kuin suomalaiseen syntyperään liittyvän syrjinnän arvioiminen on monille vaikeaa. Vuonna 2012 ”ei osaa sanoa” -vastausten osuus oli näissä kolmessa kysymyksessä 4–7 prosenttia. Ei osaa sanoa -vastaukset on syrjintäkysymysten osalta otettu analyysiin mukaan.

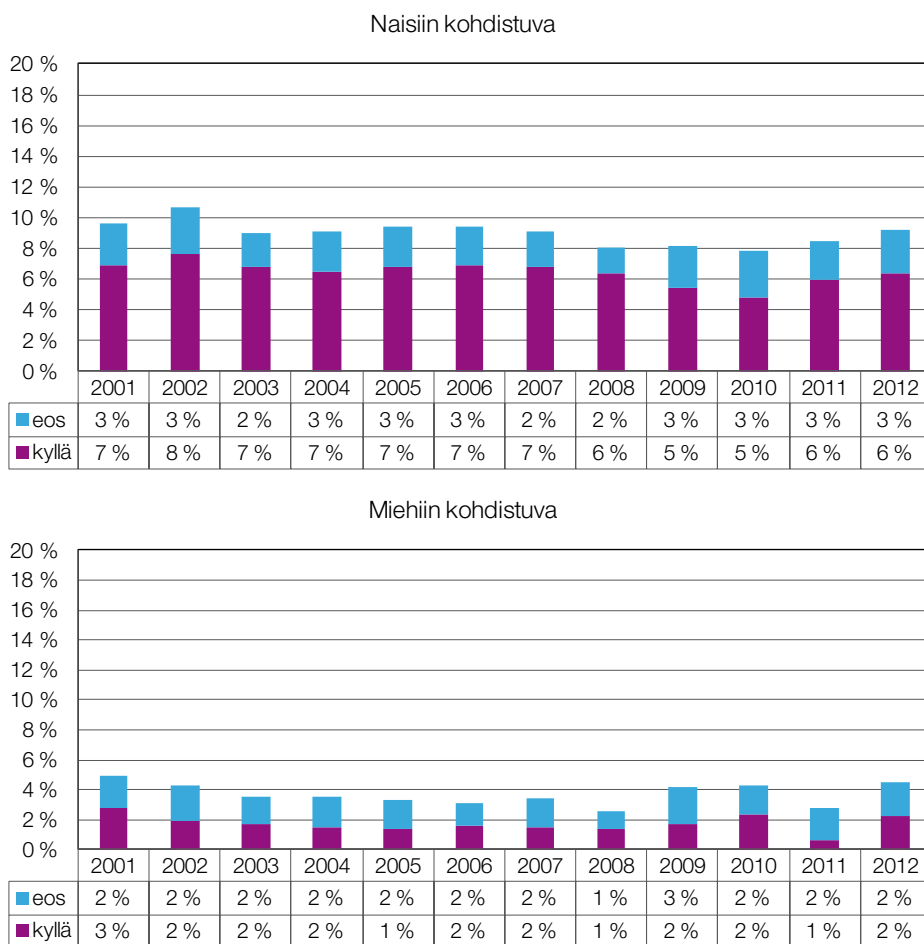
Ikään liittyvästä syrjinnästä vanhoihin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on hieman yleisempää kuin nuoriin kohdistuva. Vuonna 2012 seitsemän prosenttia arvioi, että omassa organisaatiossa esiintyy syrjintää, jossa on perusteena nuori ikä ja yhdeksän prosenttia arvioi, että työpaikalla esiintyy korkeaan ikään perustuvaa syrjintää. Muutokset ikään perustuvassa syrjinnässä ovat pieniä, vanhoihin kohdistuva syrjintä on kuitenkin hieman vähentynyt 12 vuoden aikana. (kuvio 66)

Kuvio 66. Ikään perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2001–2012 (%)



Naisiin kohdistuva syrjintä on selvästi yleisempää kuin miehiin kohdistuva. Kuusi prosenttia vastaajista arvioi vuonna 2012, että työpaikalla esiintyy naisiin kohdistuvaa syrjintää. Osuus on kolminkertainen miehiin kohdistuvaan syrjintään verrattuna. (kuvio 67) Sukupuoleen perustuva syrjintä ei barometrin mukaan ole juuri muuttunut reilun kymmenen vuoden aikana. Naisiin kohdistuva syrjintä on kuitenkin vähentynyt aavistuksen etenkin vuosina 2009 ja 2010.

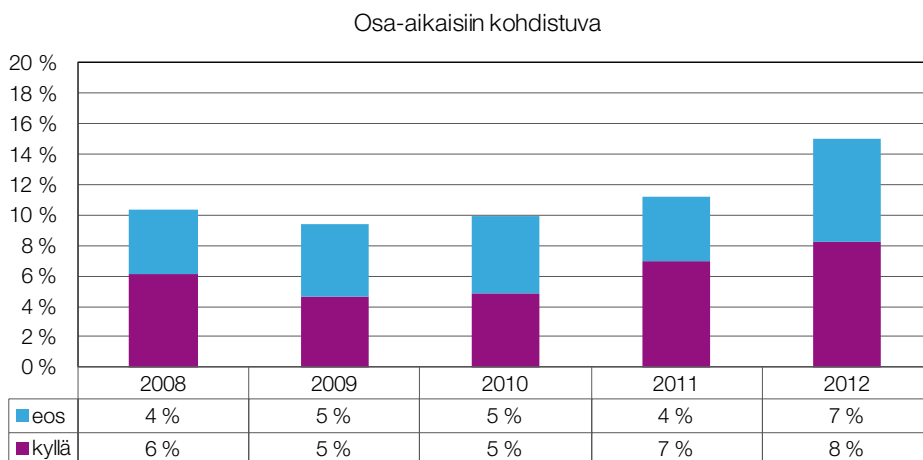
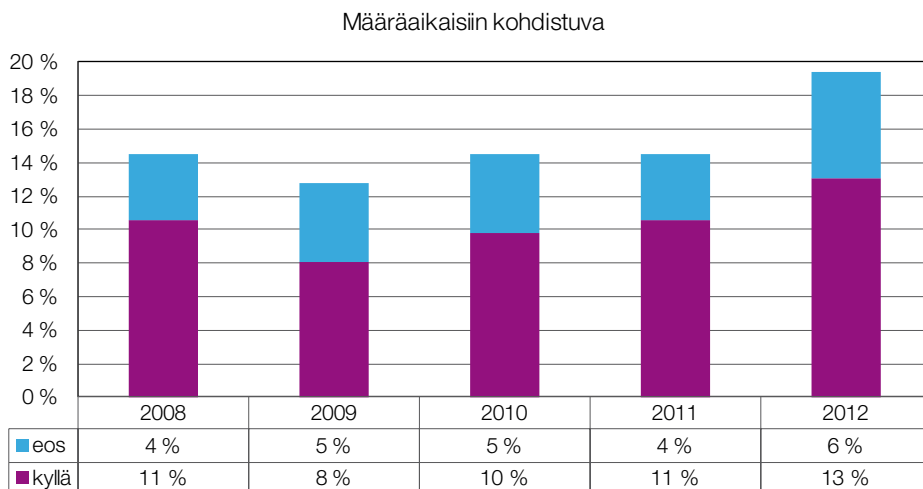
Kuvio 67. Sukupuoleen perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2001–2012 (%)



Barometrissa kysytyistä syrjintäperusteista määräaikaisiin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on kaikista yleisintä. 13 prosenttia palkansaajista sanoi vuonna 2012, että sitä esiintyy omassa organisaatiossa. Osa-aikaisiin kohdistuva syrjintä on hieman tätä harvinaisempaa (8 %). Nämä syrjintäperusteet ovat olleet mukana barometrissa vuodesta 2008 lähtien. Sekä määräaikaisiin että osa-aikaisiin kohdistuva

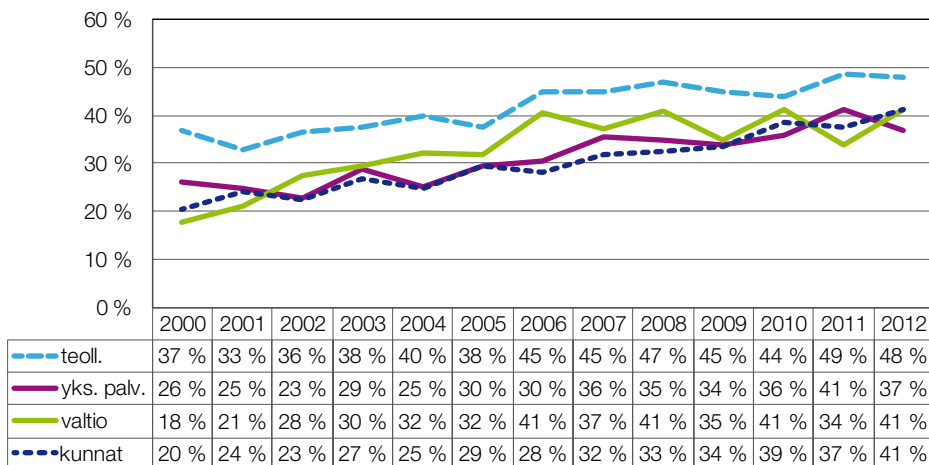
syrjintä on yleisempää vuonna 2012 kuin kertaakaan aikaisemmin. (kuvio 68) Muutokset ovat kuitenkin hyvin pieniä. Lisäksi ”ei osaa sanoa”-vastausten osuus on huomattava (6 % ja 7 %).

Kuvio 68. Työsuhteen laatuun perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2008–2012 (%)



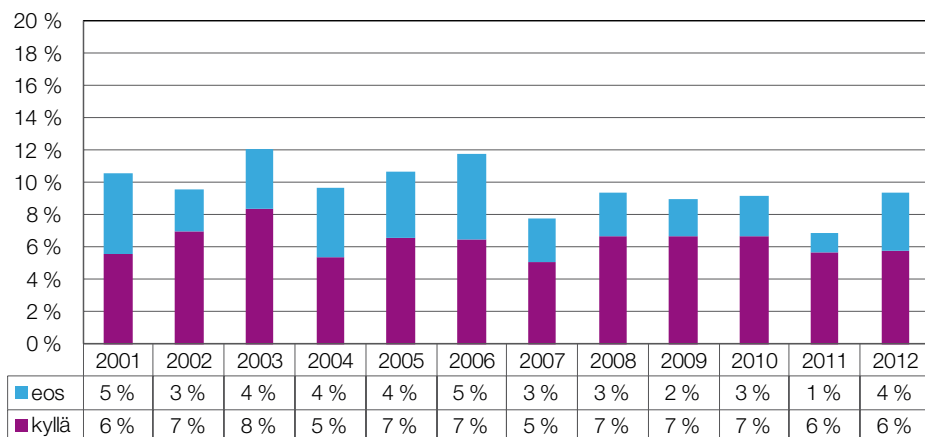
Syrjinnästä muun kuin suomalaisen syntyperän perusteella on kysytty vain niiltä palkansaajilta, joiden työpaikalla on työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta ja kuuluvat muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin. 41 prosenttia palkansaajista sanoi vuonna 2012, että heidän työpaikallaan on maahanmuuttajia. Vuonna 2000 osuus oli 27 prosenttia. Maahanmuuttajien määrä on kasvanut selvästi reilun kymmenen vuoden aikana kaikilla sektoreilla. Teollisuudessa maahanmuuttajien osuus on muita sektoreita suurempi. (kuvio 69)

Kuvio 69. Maahanmuuttajat työpaikalla sektorin mukaan 2000–2012 (%)



Vuonna 2012 niistä palkansaajista, joiden työpaikalla on maahanmuuttajia, kuusi prosenttia arvioi, että työpaikalla on muuhun kuin suomalaisen syntyperään perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Lisäksi neljä prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Syntyperään liittyvän syrjinnän havaitsemisessa tai kokemisessa ei ole selkeitä trendejä. Osuus on reilun kymmenen vuoden aikana vaihdellut viidestä prosentista kahdeksaan prosenttiin. (kuvio 70)

Kuvio 70. Muuhun kuin suomalaisen syntyperään perustuva eriarvoisen kohtelu tai syrjintä työpaikalla, työpaikat, joilla on maahanmuuttajia 2001–2012 (%)



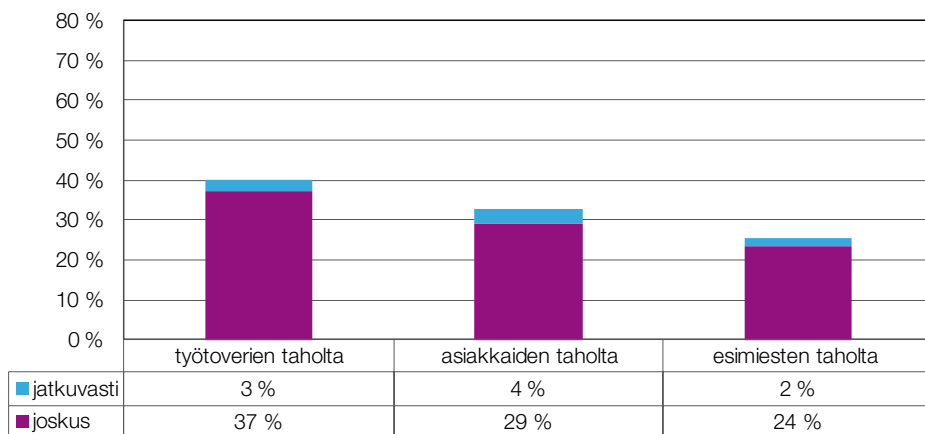
N= 5155

6.2 Työpaikkakiusaaminen ja väkivalta

Työpaikkakiusaaminen on määritelty Työolobarometrissa seuraavasti: *"Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista."* Vuonna 2012 barometrissa on kysytty, esiintyykö vastaajan työpaikalla työpaikkakiusaamista työtoverin, esimiesten tai asiakkaiden taholta.⁴ Yli puolet (56 %) vastaajista arvioi, että kiusaamista esiintyy omalla työpaikalla ainakin joskus.

Suurin osa niistä, jotka arvioivat, että työpaikalla on ollut kiusaamista, arvioi sitä esiintyvän joskus. Jatkuva kiusaaminen on harvinaista. Työtovereiden taholta tuleva kiusaaminen on yleisintä, 37 prosenttia palkansaajista arvioi vuonna 2012, että sitä esiintyy työpaikalla joskus ja kolme prosenttia sanoi sitä esiintyvän jatkuvasti. 29 prosenttia arveli, että kiusaamista asiakkaiden taholta esiintyy joskus ja neljän prosentin mukaan sitä on jatkuvasti. Noin neljännes (24 %) palkansaajista arvioi, että omalla työpaikalla esimiehet kiusaavat. Kuitenkin ainoastaan kaksi prosenttia sanoi sitä tapahtuvan jatkuvasti. (kuvio 71)

Kuvio 71. Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen työtoverien, asiakkaiden ja esimiesten taholta 2012 (%)

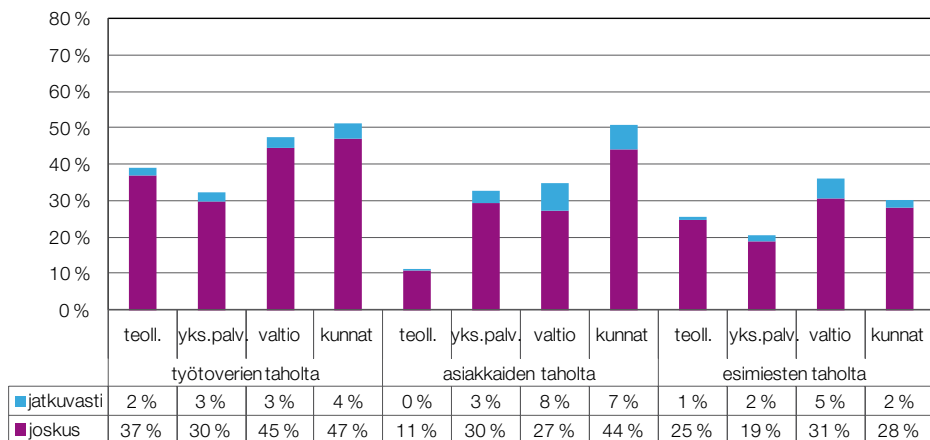


Työpaikkakiusaamisessa on selviä eroja sektoreiden välillä, se on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Valtiolla ja kunnissa työskentelevistä noin puolet (48 % ja 51 %) raportoi, että työpaikalla työtoverit kiusaavat. Teollisuudessa osuus on vajaat 40 prosenttia (39 %) ja yksityisissä palveluissa kolmannes. (kuvio 72) Kunta-työpaikoilla asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen on myös yleistä. 44 prosenttia

4 Kysymykset työtovereiden ja asiakkaiden taholta tulevasta kiusaamisesta sekä asiakkaiden taholta tulevasta väkivallasta ovat olleet mukana barometrissa aiempinakin vuosina, mutta vuonna 2012 kysymysten järjestystä on muutettu lomakkeella. Kiusaamisesta ja väkivallasta on vuoden 2012 lomakkeessa kysytty syrjintäkysymysten jälkeen. Uusi paikka lomakkeella on todennäköisesti vaikuttanut kiusaamis- ja väkivaltakysymysten vastauksiin, aikasarjoja ei siksi esitetä.

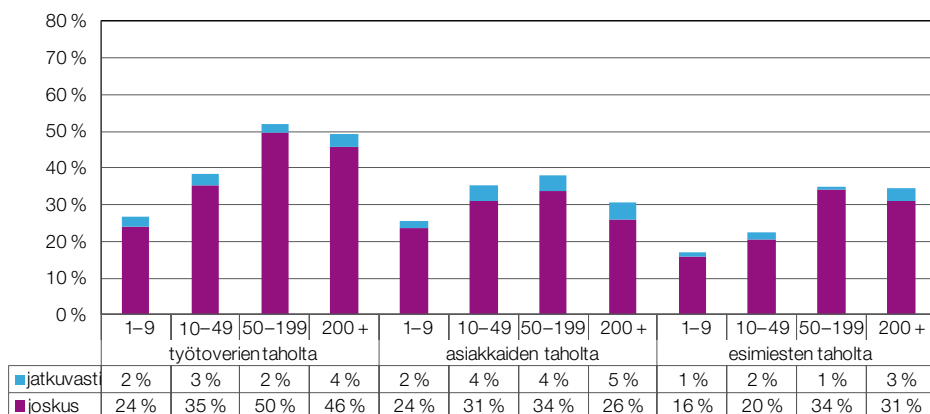
kuntien palkansaajista sanoi sitä esiintyvän joskus ja seitsemän prosenttia arvioi kiusaamista esiintyvän jatkuvasti. Teollisuudessa asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen on harvinaista. Osaltaan tämä johtuu siitä, että siellä asiakaskontaktit ovat muita sektoreita vähäisempiä. Esimiesten taholta tuleva kiusaaminen on yleisintä valtiolla ja kunnissa. Vähäisintä se on yksityisten palvelujen työpaikoilla.

Kuvio 72. Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen työtoverien, asiakkaiden ja esimiesten taholta sektorin mukaan 2012 (%)



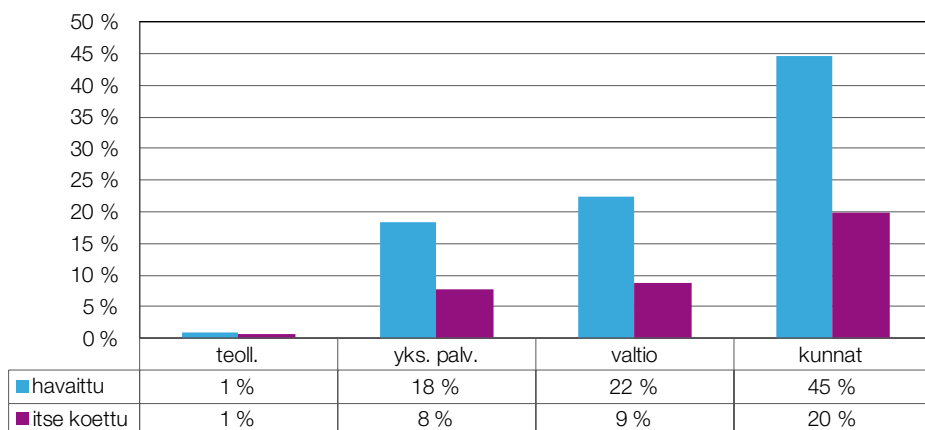
Arviot siitä, että työpaikalla esiintyy kiusaamista, kasvavat organisaation koon mukaan. Asiakkailta lähtöisin oleva kiusaaminen on tästä poikkeus. Etenkin alle 50 henkilön työpaikoilla työskentelevät arvioivat muita harvemmin, että kiusaamista (joskus) esiintyy. Isoilla työpaikoilla, joissa henkilökuntaa on enemmän, muita todennäköisemmin löytyy myös työtoveri tai esimies, joka kiusaa. Niiden osuudet, jotka arvioivat, että työpaikalla joskus esiintyy kiusaamista, ovat likimain samalla tasolla sekä 50–199 työntekijän että tätä suuremmilla työpaikoilla. (kuvio 73)

Kuvio 73. Henkinen väkivalta ja työpaikkahiusaaminen työtoverien, asiakkaiden ja esimiesten taholta työpaikan koon mukaan 2012 (%)



Barometrissa kysytään myös, onko työpaikalla joku viimeisen vuoden aikana joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta sekä onko vastaaja itse kokenut asiakkailta tulevaa väkivaltaa. Vuonna 2012 kahdeksan prosenttia palkansaajista oli havainnut työpaikalla väkivaltaa kerran ja 13 prosenttia useita kertoja kuluneen vuoden aikana. Itse väkivaltaa oli kokenut yhdeksän prosenttia palkansaajista, neljä prosenttia kerran ja viisi prosenttia useita kertoja. Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta on selvästi yleisintä kunnissa. Vajaa puolet (45 %) kunnissa työskentelevistä on huomannut väkivaltaa työpaikallaan ja viidennes on itse ollut sen kohteena. Yksityisissä palveluissa ja valtiolla työskentelevistä noin viidennes (18 % ja 22 %) on havainnut väkivaltaa ja vajaa kymmenen prosenttia (8 % ja 9 %) on kokenut sitä itse. Teollisuudessa väkivaltaa ei esiinny juuri lainkaan. (kuvio 74)

Kuvio 74. Asiakkaiden taholta väkivalta työpaikalla sektorin mukaan 2012 (%)



7 Työkyky ja terveys

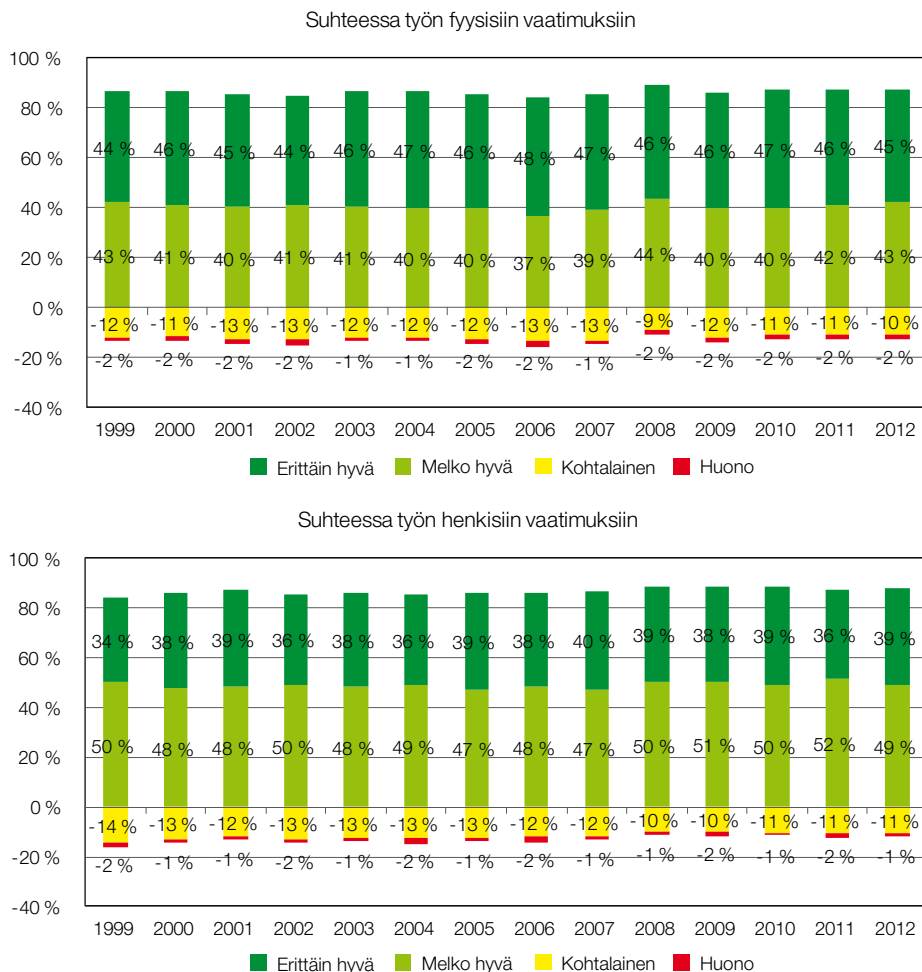
2000-luvulla palkansaajien joukko on selvästi ikääntynyt. Vuonna 1999 Suomessa oli 50–64-vuotiaita palkansaajia noin 534 500. Vuonna 2012 heitä oli 754 900. (Eurostat, Labour Force Survey, 2013.) Työkyky heikkenee usein iän myötä, jolloin työtä ja sen tekemisen tapoja olisi sovitettava yhteen työntekijän voimavarojen kanssa. Vuoden 2012 Työ ja terveys -tutkimuksen mukaan kolme neljäsosaa työssäkäyvistä arvioi pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkeikään saakka. Yhtä suuri määrä vähintään 45-vuotiaista olisi valmis harkitsemaan työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen. (ks. Kauppinen et al., 2013.) Työolotutkimuksen mukaan työssä jatkamiseen vanhuuseläkeiän jälkeen vaikuttavat etenkin oma terveys ja voimavarat, työn mielekkyys sekä elämäntilanne kokonaisuudessaan (Lehto & Sutela, 2008, 214–215).

Vuosituhanne vaihteesta lähtien palkansaajien työkykyä on barometrissa mitattu Työterveyslaitoksessa kehitetyn työkykyindeksin mukaisesti. Siinä työkykyä mitataan useiden kysymysten avulla. Ne kertovat työkyvystä suhteessa oman työn vaatimuksiin, sairauksista ja niiden aiheuttamista muutoksista ja poissaoloista työssä sekä henkisestä hyvinvoinnista. (ks. esim. Gould & Ilmarinen, 2010.) Seuraavassa tarkastellaan ensin useimpia työkykyindeksin osa-alueita yksittäin ja tämän jälkeen lasketaan palkansaajien työkykyindeksi.

7.1 Työkyky suhteessa oman työn vaatimuksiin

Palkansaajien työkyky suhteessa oman työn fyysisiin tai henkisiin vaatimuksiin on säilynyt ennallaan reilut kymmenen vuotta. (kuvio 75) Suurimmalla osalla työkyky on erittäin hyvä tai melko hyvä, vuonna 2012 miltei 90 prosenttia (88 %) arvioi näin fyysisten ja henkisten vaatimuksien kohdalla. Erittäin hyvä työkyky on 45 prosentilla suhteessa työn fyysisiin edellytyksiin ja 39 prosentilla suhteessa henkisiin vaatimuksiin. Noin joka kymmenes vastaajista arvioi, että työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin on kohtalainen ja yksi sadasta arvioi työkykynsä huonoksi.

Kuvio 75. Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin 1999–2012 (%)



Naiset arvioivat työkykynsä sekä työn fyysisiin että henkisiin haasteisiin nähden hieman huonommaksi kuin miehet. Sukupuolten väliset erot eivät kuitenkaan ole suuria. (kuvio 76) Työkyky heikkenee iän myötä. Alle 35-vuotiaiden joukossa on eniten niitä, jotka arvioivat työkykynsä olevan erinomainen, noin 60 prosenttia arvioi työkykynsä erittäin hyväksi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ja noin puolet suhteessa henkisiin vaatimuksiin. 45 ikävuoden jälkeen niiden osuus, jotka arvioivat työkykynsä kohtalaiseksi tai huonoksi kasvaa selvästi sekä fyysisten että henkisten haasteiden suhteen. 55 ikävuodesta eteenpäin osuus on jo runsas viidesosa (23 % työn fyysisiin vaatimuksiin nähden ja 22 % työn henkisiin vaatimuksiin nähden).

Kuvio 76. Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin sukupuolen ja ikäryhmän mukaan 2012 (%)



Palkansaajien työkyvyssä suhteessa oman työn fyysisiin vaatimuksiin on selviä eroja sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan. Erot työkyvyssä suhteessa henkisiin vaatimuksiin ovat sen sijaan hyvin pieniä. (kuvio 77) Työn fyysisiin haasteisiin nähden työntekijöistä viidenneksellä työkyky on kohtalainen tai huono, samoin kokee noin kymmenen prosenttia (11 %) alemmista toimihenkilöistä ja noin viisi prosenttia (6 %) ylemmistä toimihenkilöistä. Erittäin hyväksi työkykynsä arvioi reilut 60 prosenttia (63 %) ylemmistä toimihenkilöistä, työntekijöillä osuus on puolet pienempi (31 %). Työn henkisiin vaatimuksiin nähden toimihenkilöiden ja työntekijöiden työkyvyssä ei ole eroja, noin 40 prosentilla se on erittäin hyvä, puolella melko hyvä ja noin kymmenen prosentilla kohtalainen tai huono.

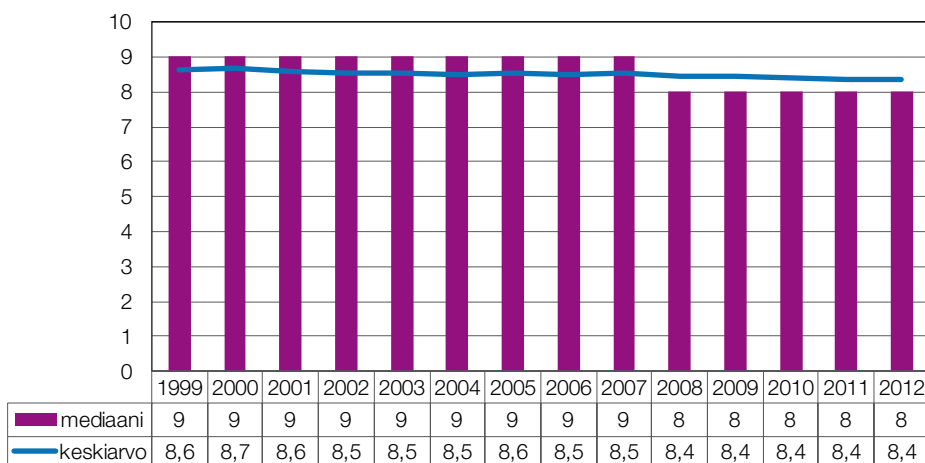
Valtion palkansaajista liki 60 % (59 %) arvioi työkykynsä erinomaiseksi työn fyysisten haasteiden suhteen. Yksityisissä palveluissa osuus on lähellä 50 prosenttia (48 %) sekä teollisuudessa ja kunnissa lähellä 40 prosenttia (42 % ja 38 %). Teollisuudessa ja kunnissa on valtiota ja yksityisiä palveluja suurempi osuus niitä, joiden työkyky suhteessa fyysisiin vaatimuksiin on kohtalainen tai huono. Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin työkyvyssä ei juuri ole eroja eri sektoreiden välillä, kuitenkin kunnissa arviot omasta työkyvystä ovat hieman muita sektoreita negatiivisempia.

Kuvio 77. Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2012 (%)



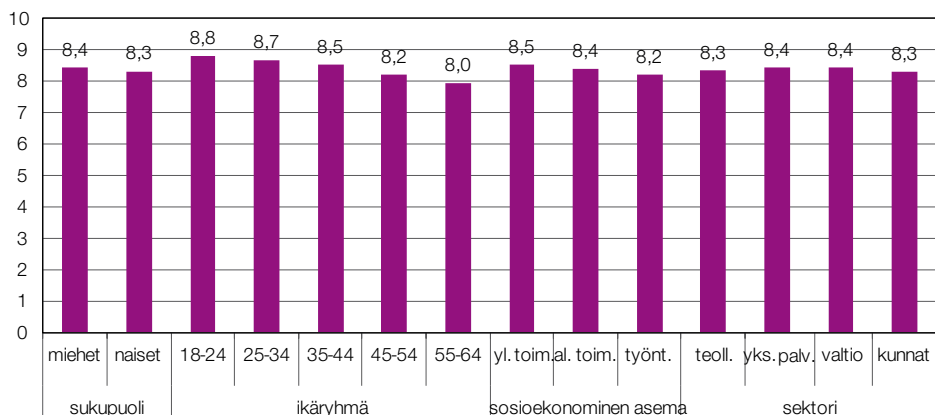
Barometrissa vastaajia on myös pyydetty arvioimaan omaa työkykyään suhteessa siihen, mitä se on parhaimmillaan ollut. Vastaajat ovat antaneet arvionsa asteikolla 0–10, paras oma työkyky saa pistemäärän 10. Näissä subjektiivisissa työkykyarvioissa näkyy loiva alaspäin suuntaava trendi (kuvio 78). Korkeimmillaan keskiarvo on ollut 8,7 vuonna 2000. Vuodesta 2008 lähtien keskiarvo on ollut alimmillaan (8,4) ja mediaani on pudonnut yhdeksästä kahdeksaan.

Kuvio 78. Työkyky suhteessa parhaimpaan asteikolla 0–10, keskiarvo ja mediaani 1999–2012



Naiset ja miehet antavat omalle työkyvyllään suurin piirein yhtä paljon pisteitä. Eri sektoreilla työskentelevienkään arviot eivät juuri poikkea toisistaan. (kuvio 79) Suurimmat erot arvioissa löytyvät eri ikäryhmien väliltä, mitä nuorempi vastaaja sitä paremmat työkykypisteet. Myös sosioekonomisten ryhmien välillä on eroja, toimihenkilöt antavat työkyvyllään hieman enemmän pisteitä kuin työntekijät.

Kuvio 79. Työkyky suhteessa parhaimpaan asteikolla 0–10, keskiarvo sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2012

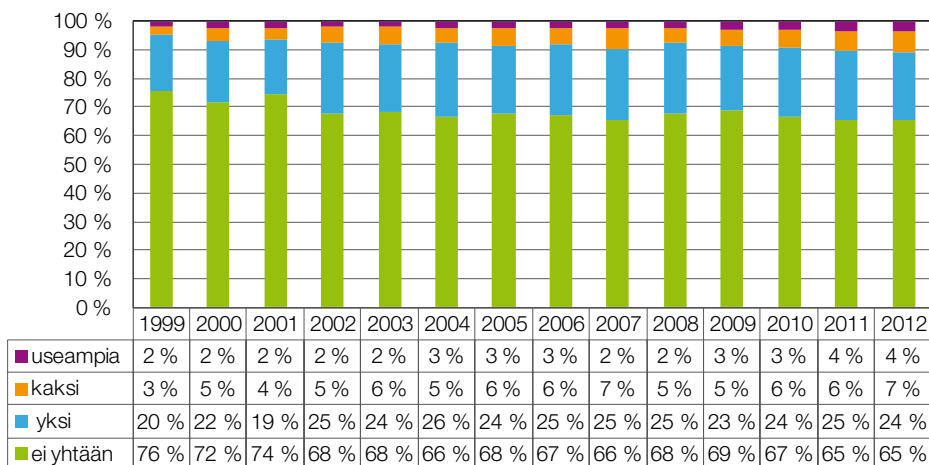


7.2 Sairaudet ja niistä johtuvat poissaolot

Lääkärin toteamat pitkäaikaiset sairaudet tai vammat ovat jonkin verran yleistyneet palkansaajilla vajaan 15 vuoden aikana. Vuonna 1999 neljänneksellä oli todettu jokin sairaus tai vamma. Vuonna 2012 osuus nousi 35 prosenttiin. (kuvio 80) Sairaudet ovat naisilla jonkin verran yleisempiä kuin miehillä (29 % miehistä ja 40 % naisista). Todettuja sairauksia on useimmiten vain yksi, vuonna 2012 näin oli 24 prosentilla. Kuitenkin vuonna 2012 noin joka kymmenennellä palkansaajalla (11 %) oli kaksi tai useampia sairauksia tai vammoja.

Iän myötä sairaudet yleistyvät. Alle 35-vuotiaista palkansaajista alle viidenneksellä on lääkärin toteama sairaus tai vamma (16 %:lla alle 25-vuotiaista ja 20 %:lla 25–34-vuotiaista). 35–44-vuotiailla osuus on noin neljännes (27 %), 45–54-vuotiailla 44 prosenttia ja 55–64-vuotiailla yli puolet (52 %). Sairauksien esiintymisessä on eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. Vuonna 2012 ylemmistä toimihenkilöistä 28 prosenttia vastasi, että heillä on todettu sairaus tai vamma. Alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä osuudet ovat melkein kymmenen prosenttiyksikköä suuremmat (38 % ja 37 %).

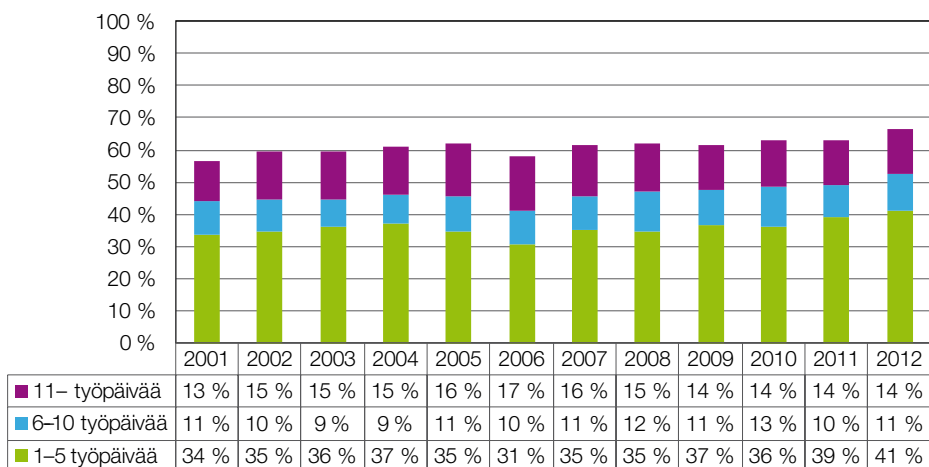
Kuvio 80. Lääkärin toteamat pitkäaikaiset sairaudet tai vammat 1999–2012 (%)



Noin puolelle (51 %) sairaudesta ei ole haittaa työssä. Vajaa kolmannes (31 %) suoriutuu työstä, mutta sairaudesta aiheutuu oireita. 12 prosenttia niistä, joilla on todettu sairaus, joutuu keventämään työtahtia tai muuttamaan työtapoja ja viisi prosenttia pystyy työskentelemään vain osa-aikaisesti. Noin prosentti niistä palkansaajista, joilla on todettu sairaus tai vamma, on täysin työhön kykenemätön.

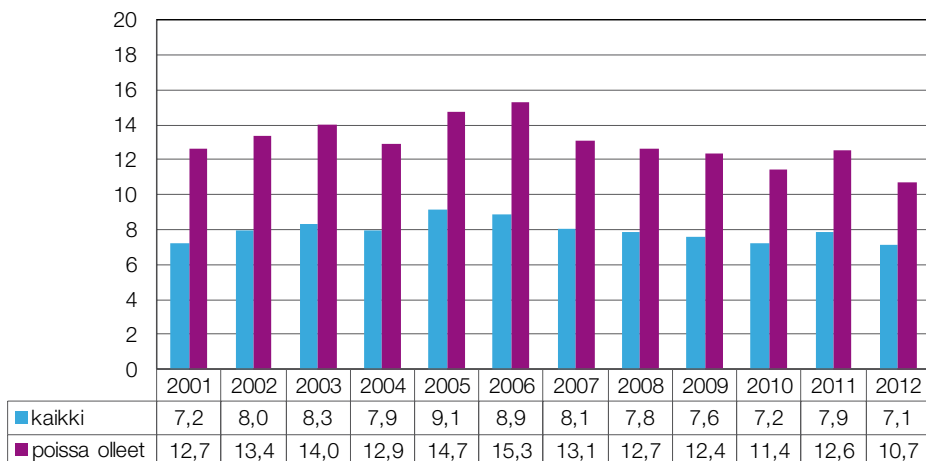
Vuonna 2012 kaksi kolmasosaa palkansaajista oli poissa töistä oman sairauden takia. Osuus on kasvanut hieman reilun kymmenen vuoden aikana. Suurin osa poissaoloista on kuitenkin kestänyt ainoastaan yhdestä viiteen työpäivään, tätä pidempään poissa olleiden osuudet ovat säilyneet ennallaan. (kuvio 81)

Kuvio 81. Poissaolot työstä oman sairauden takia 2001–2012 (%)



Sairauspoissaolopäivien keskiarvot olivat korkeimmillaan vuosina 2005 ja 2006.⁵ (kuvio 82) Kaikkien palkansaajien keskiarvo, jossa ovat mukana myös ne, jotka eivät ole olleet päivääkään poissa, oli korkeimmillaan 9,1 työpäivää vuonna 2005. Vuonna 2012 kaikista palkansaajista laskettu keskiarvo on 7,1. Sairauspoissaolojen pituus – eli keskiarvo niiden osalta, jotka ovat olleet vähintään yhden päivän poissa – on 10,7 työpäivää.

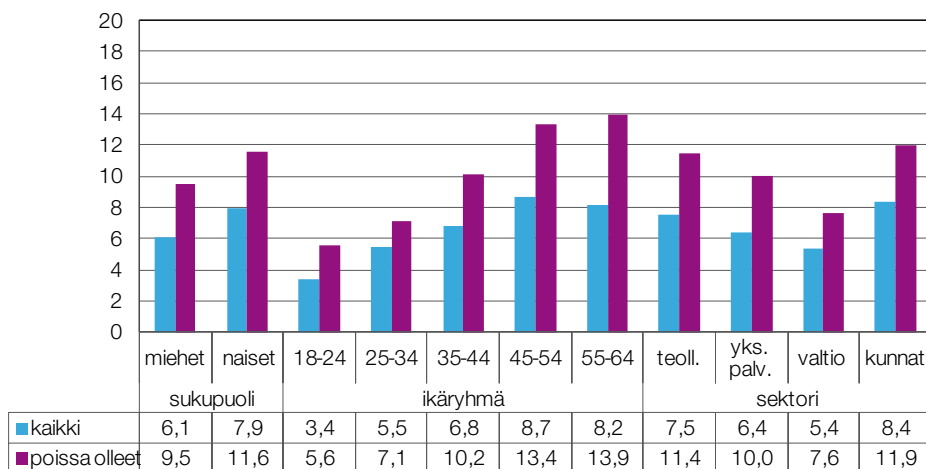
Kuvio 82. Poissaolot työstä oman sairauden takia, poissaolopäivien keskiarvot 2001–2012



Naisilla on enemmän poissaoloja kuin miehillä. (kuvio 83) Poissaolopäivien keskiarvo ja pituus kasvavat sitä mukaa, mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse aina 45 ikävuoteen saakka. 45–54-vuotiailla ja 55–64-vuotiailla oli suurin piirtein yhtä paljon poissaoloja vuonna 2012. Kunnissa ja teollisuudessa poissaolot olivat hieman yleisempiä ja pidempiä kuin yksityisten palveluiden ja valtion palkansaajilla. Eri sektoreiden keskiarvot kuitenkin vaihtelevat melko paljon eri vuosina, etenkin valtion palkansaajilla.

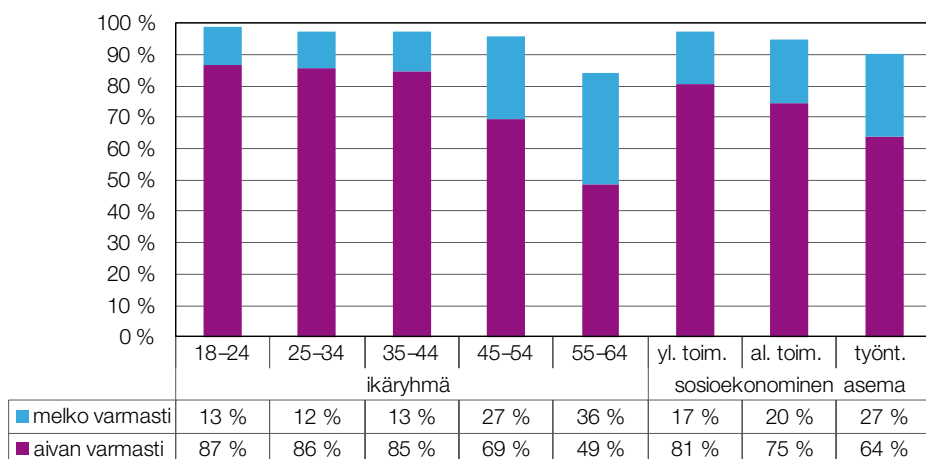
⁵ Poissaolopäivien tarkan lukumäärän arvioiminen on vastaajille vaikeaa, jos poissaoloja on kertynyt vuoden aikana useita. Jotkut vastaajat arvioivat poissaolopäivien lukumääräksi 300, 305, 309, 330, 360 ja 365. Nämä arvot vastaavat käytännössä koko vuotta. Arvot on muutettu 264 päivään, sillä haastattelijoiden ohjeen mukaan kuukaudessa on 22 työpäivää, jolloin työpäivien lukumäärä on vuodessa 264.

Kuvio 83. Poissaolot työstä oman sairauden takia, poissaolopäivien keskiarvot sukupuolen, ikäryhmän ja sektorin mukaan 2012



Reilusti yli 90 prosenttia (94 %) palkansaaajista uskoo, että pystyy terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua. 73 prosenttia on tästä aivan varma ja runsas viidennes (21 %) melko varma. Varmuus omasta terveydestä on vankka 18–24-, 25–34- ja 35–44-vuotiailla. Yli 80 prosenttia heistä on aivan varma, että terveys sallii jatkamisen samassa ammatissa. (kuvio 84) 45–54-vuotiaiden ryhmässä on jo enemmän niitä, jotka melko varmasti uskovat terveytensä sallivan työskentelyn samassa ammatissa sen sijaan, että he olisivat asiasta aivan varmoja. Iäkkäimpien ryhmässä 16 prosenttia ei ole varma tai epäilee pystyvänsä oman terveyden puolesta jatkamaan samaa työtä vielä kahden vuoden päästä. Ylemmillä toimihenkilöillä terveys sallii jatkamisen useimmiten, työntekijöillä selvästi harvemmin.

Kuvio 84. Uskoo pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua ikäryhmän ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012 (%)



7.3 Työkykyindeksi

Työkykyindeksin avulla voidaan kokonaisvaltaisesti mitata palkansaajien työkykyä, sillä se perustuu useisiin työkyvyn eri osa-alueita käsitteleviin kysymyksiin. Edellä esitetyt tulokset työkyvystä suhteessa työn vaatimuksiin sekä sairauksista ja niistä johtuvista poissaoloista ovat työkykyindeksissä mukana, mutta indeksissä on lisäksi mukana henkistä hyvinvointia kuvaavia tietoja. Indeksi perustuu seuraaviin osioihin:

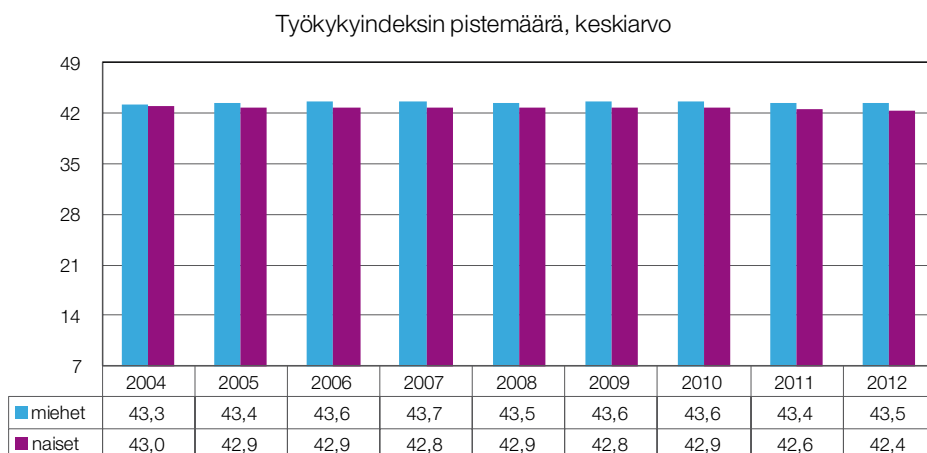
- työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin
- työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin
- työkyky suhteessa siihen, mitä se on ollut parhaimmillaan
- lääkärin toteamat pitkäaikaiset sairaudet, viat tai vammat sekä niiden vaikutus työskentelyyn
- usko siihen, että pystyy terveyden puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua
- poissaolot oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden aikana
- onko viime aikoina nauttinut tavallisista päivittäisistä toimista
- onko viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen
- onko viime aikoina ollut toimelias ja vireä

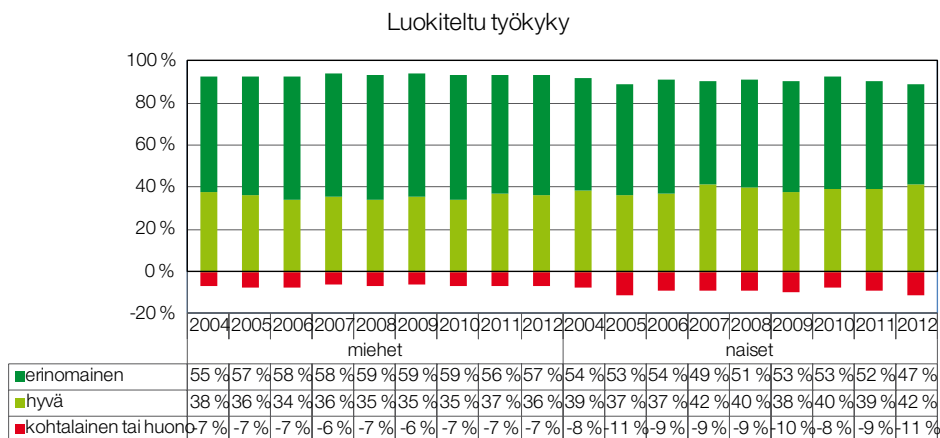
Terveyden ja hyvinvoinnin laitos arvioi, että työkykyindeksi soveltuu hyvin työssäkäyvän väestön koetun työkyvyn tarkasteluun etenkin ikääntyvillä työntekijöillä. Terveys 2000 -tutkimuksen mukaan työkykyindeksi kertoo selkeimmin terveyden ja toimintakyvyn sekä työympäristön tai työn fyysisen kuormituksen ongelmista. (ks. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, TOIMIA-tietokanta, Työkykyindeksi.)

Indeksin arvo vaihtelee 7 ja 49 pisteen välillä, jossa arvo 7 kuvaa huonointa mahdollista tilannetta ja 49 parasta mahdollista työkykyä. Työkykypisteiden keskiarvojen lisäksi työkykyindeksin arvot on usein luokiteltu niin, että voidaan tarkastella, kuinka suurella osalla palkansaajista on hyvä tai huono työkyky. Kuten aikaisemminkin barometrin tuloksia raportoitaessa, työkykyindeksi on tässä luokiteltu kolmeen luokkaan: erinomainen (44–49 pistettä), hyvä (37–43 pistettä) ja huono tai kohtalainen (7–36 pistettä) työkyky.

Työkykyindeksillä mitattuna palkansaajien työkyky ei ole muuttunut vajaan kymmenen vuoden aikana. Keskimääräinen työkykypistemäärä on vaihdellut muutamaa desimaalin verran 43 pisteen ympärillä. Kun työkykypisteet on luokiteltu erinomaiseen (44–49 pistettä), hyvään (37–43 pistettä) ja huonoon tai kohtalaiseen (7–36 pistettä), yli puolella palkansaajista työkyky on erinomainen (52 % vuonna 2012) ja vajaalla 40 prosentilla hyvä (39 % vuonna 2012). Noin kymmenenneksellä työkyky on korkeintaan kohtalainen (9 % vuonna 2012). Miehillä on naisia hieman parempi työkyky. (kuvio 85) Sukupuolten välinen ero on ollut suurimmillaan yhden pisteen verran vuosina 2007 ja 2012. Vuonna 2012 naisista 11 prosentilla oli huono tai kohtalainen työkyky verrattuna seitsemään prosenttiin miehistä.

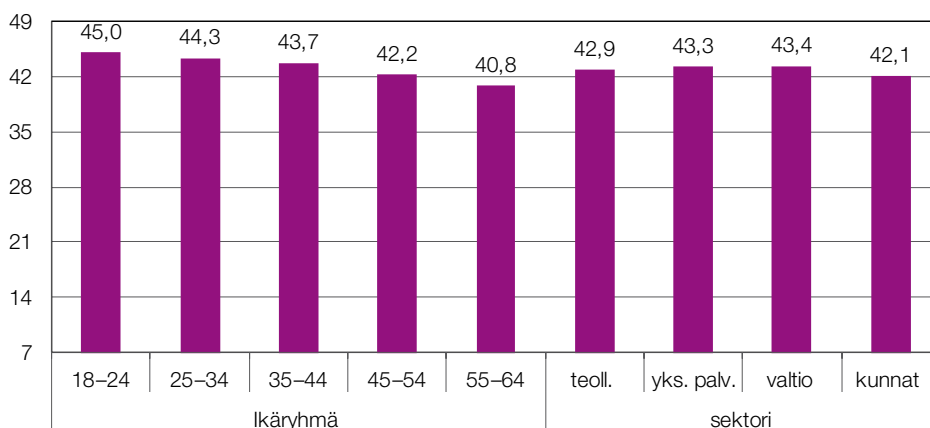
Kuvio 85. Työkykyindeksiin perustuva työkyky, miehet ja naiset 2004–2012





Vaikka työkyky heikkeneekin selvästi iän myötä, suurella osalla palkansaajista se säilyy hyvänä koko työuran ajan. (kuvio 86) Vuonna 2012 noin puolella (47 %) 55–64-vuotiaista työkyky oli hyvä ja 34 prosentilla se oli erinomainen. Noin viidenneksellä (19 %) iäkkäimmistä palkansaajista työkyky on korkeintaan kohtalainen, jolloin työssä jatkamisen edellytykset vanhuuseläkeikään asti ja sen ylitse ovat heikot. Sektoreiden väliset erot työkyvyssä ovat pieniä. Kuntien palkansaajilla on kuitenkin hieman muita heikompi työkyky.

Kuvio 86. Työkykyindeksin pistemäärä ikäryhmän ja sektorin mukaan, keskiarvo 2012

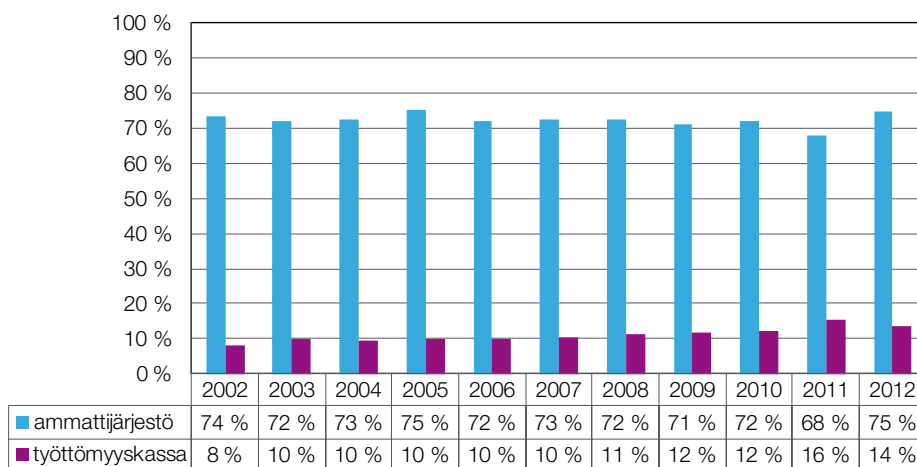


8 Ammatillinen järjestäytyminen

Suurin osa suomalaisista kuuluu ammattiliittoon. Ammattiliitoissa oli noin 2 148 000 jäsentä vuoden 2009 lopussa. Näistä 569 000 oli kuitenkin edunvalvonnan ulkopuolella eli he olivat esimerkiksi eläkkeellä, opiskelemassa tai yrittäjiä. Jäsenistä 50 prosenttia kuuluu SAK:hon, runsas viidennes (21 %) on Akavan jäseniä ja 29 % kuuluu STTK:hon. (Ahtiainen, 2011.)

Työolobarometrin avulla voidaan tarkastella palkansaajien järjestäytymistä. Siinä kysytään palkansaajilta, ovatko he ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai ammattiliiton jäseniä ja kuuluvatko he työttömyyskassaan.⁶ Vuonna 2012 kolmella neljänneksellä palkansaajista oli jäsenyys ja lisäksi 14 prosenttia kuului työttömyyskassaan. Järjestäytyminen ei ole 2000-luvulla suuresti muuttunut. Kuitenkin työttömyyskassat ovat hieman kasvattaneet suosiotaan reilun kymmenen vuoden aikana. (kuvio 87)

Kuvio 87. Ammattijärjestöjen ja työttömyyskassojen jäsenyys 2002–2012 (%)

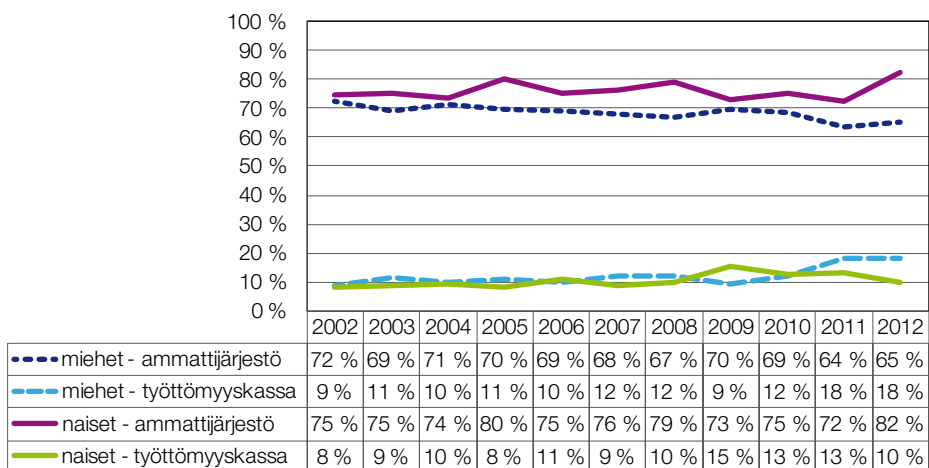


Naiset ovat miehiä useammin ammattijärjestön jäseniä ja vuonna 2012 naisilla osuus kasvoi edellisvuoteen verrattuna. Miehillä pidemmän aikavälin trendi on aavistuksen laskeva. (kuvio 88) Vuonna 2012 miehistä 65 prosenttia ja naisista 82 prosenttia sanoi olevansa järjestön jäsen. Miehet ovat sen sijaan kahtena viime vuotena olleet naisia useammin työttömyyskassan jäseniä ja vuosina 2011 ja 2012

6 Kysymysten esitystapaa on muutettu vuonna 2012 siten, että vastaajilta kysytään ensin, kuuluvatko he ammattiyhdistykseen, toimihenkilöjärjestöön tai vastaavaan ammattiliittoon. Mikäli vastaaja ei kuulu järjestöön, häneltä kysytään, kuuluuko hän työttömyyskassaan. Kysymysten sanamuodot ja tietosisältö ovat säilyneet ennallaan.

työttömyyskassaan kuuluvien miesten osuus on selvästi aiempia vuosia suurempi. Vuonna 2012 miltei viidennes (18 %) miehistä ja kymmenen prosenttia naisista kertoi kuuluvansa työttömyyskassaan.

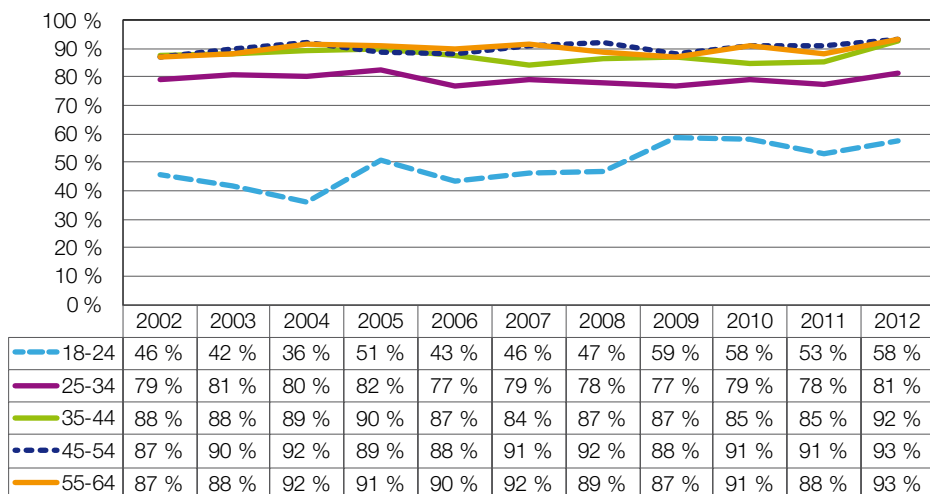
Kuvio 88. Ammattijärjestöjen ja työttömyyskassan jäsenyys, miehet ja naiset 2002–2012 (%)



Nuoret, etenkin alle 25-vuotiaat, ovat vanhempia kollegoitaan harvemmin sekä ammattijärjestön että työttömyyskassan jäseniä. Eri-ikäisten jäsenyydet eivät ole selkeästi muuttuneet 2000-luvulla. Kuitenkin nuorimpien palkansaajien kuuluminen ammattijärjestöihin ja työttömyyskassoihin näyttäisi barometrin tietojen mukaan hieman lisääntyneen 2000-luvun alkuvuosiin verrattuna, vaikka trendi ei aivan suoraviivainen olekaan.⁷ (kuvio 89)

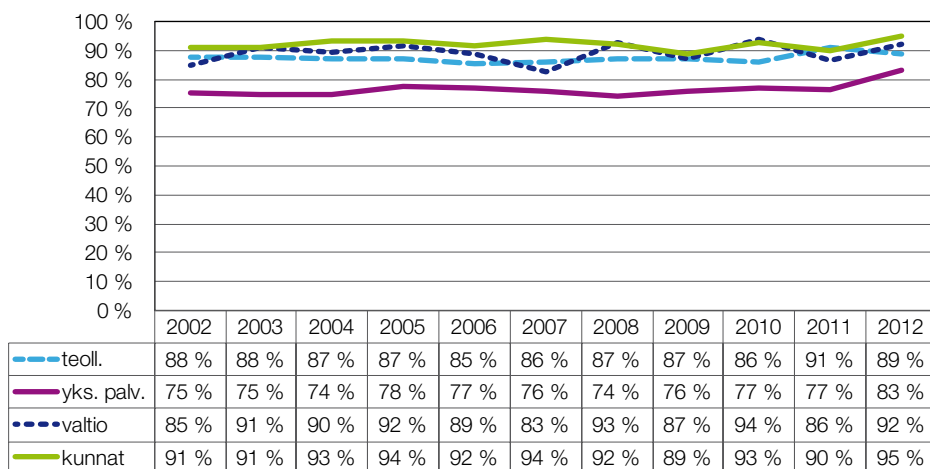
⁷ Alle 25-vuotiaiden osuus on aineistossa pieni, joten nuorimpien palkansaajien osalta tuloksissa on muita ikäryhmiä enemmän satunnaisvaihtelua.

Kuvio 89. Ammattijärjestöjen ja työttömyyskassojen jäsenyys ikäryhmän mukaan 2002–2012 (%)



Julkisen sektorin ja teollisuuden palkansaajat ovat yksityisissä palveluissa työskenteleviä useammin joko ammattijärjestön tai työttömyyskassan jäseniä. (kuvio 90) Melkein 90 prosenttia julkisen sektorin palkansaajista kertoi olevansa ammattijärjestön jäsen vuonna 2012 (86 % valtion ja 89 % kuntien palkansaajista). Teollisuudessa noin kolmella neljästä (76 %) on ammattijärjestön jäsenyys ja yksityisissä palveluissa reilulla 60 prosentilla (64 %). Yksityisellä sektorilla työttömyyskassaan kuuluminen on yleisempää kuin julkisella sektorilla (17 % ja 6 % vuonna 2012).

Kuvio 90. Ammattijärjestöjen ja työttömyyskassojen jäsenyys sektorin mukaan 2002–2012 (%)



9 Työelämän muutossuuntia

Vuodesta 1992 saakka barometri on mitannut palkansaajien arvioita siitä, mihin suuntaan työelämä on yleisesti muuttumassa. Vastaajia on pyydetty arvioimaan ovatko tietyt asiat työelämässä, esimerkiksi mielekkyys, tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuudet, muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan vai ovatko ne pysymässä ennallaan. Näiden kysymyksien vastaukset kertovat palkansaajien näkemyksistä laajemmin kuin vain heidän omien työolojensa näkökulmasta. Tämä on hyvä pitää mielessä, sillä palkansaajat arvioivat esimerkiksi työn mielekkyyden muutoksia pessimistisemmin, kun kyse on työelämästä yleisesti kuin jos kysyttäisiin vastaajan oman työn mielekkyydestä (Järvensivu, 2012).

Vaikka useimmiten suurin osa vastaajista arveleekin asioiden säilyvän ennallaan, optimistisuus tai pessimistisyys muutosten suhteen vaihtelee eri vuosina ja antaa vihjeitä siitä, mihin suuntaan työelämä on palkansaajien näkemysten mukaan kehittymässä. Kuten työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen myös työelämän laadun muutoksen suuntia kuvataan balanssimitan avulla. (Lisätietoja balanssimitan laskemisesta on annettu kappaleessa 2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset.)

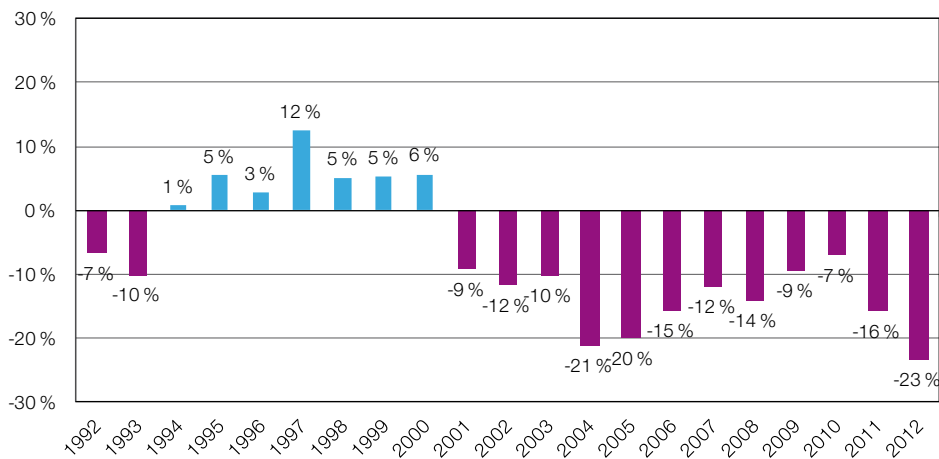
Vuonna 2012 barometrin lomaketta uudistettiin ja työelämän yleisiä muutossuuntia koskevat kysymykset siirrettiin haastattelujen loppuun. Koska kysymykset työelämän muutosten suunnista ovat hyvin subjektiivisia, vuoden 2012 tuloksia on verrattava aiempiin vuosiin varoen, sillä kysymysten siirtäminen uuteen paikkaan on voinut vaikuttaa vastaamiseen. Arviot työelämän muutoksista ovat poikkeuksellisen negatiivisia vuonna 2012.

9.1 Työn ja työnteon mielekkyys

Työn ja työnteon mielekkyyden balanssi on ollut negatiivinen koko 2000-luvun ajan eli suurempi osa vastaajista arvioi kehityksen menevän huonompaan kuin parempaan suuntaan. 2000-luvulla näkemykset työn mielekkyyden muutoksesta huonompaan suuntaan olivat yleisimpiä vuonna 2004, jolloin balanssiluku oli -21 %. Tämän jälkeen arviot ovat muuttuneet myönteisemmiksi aina vuoteen 2010 saakka, kunnes vuonna 2011 balanssiluku painui jälleen selkeästi pakkasen puolelle (-16 %). Vuonna 2012 balanssiluku painui vielä alemmas kuin 2004 ja 2011 (-23 %). (kuvio 91)

On kuitenkin tärkeää muistaa, että balanssiluku jättää huomioimatta ne vastaajat, joiden mielestä tilanne säilyy ennallaan. Tämä joukko on melko tasaisesti ja selvästi kasvanut 20 vuoden ajan. Vuonna 1992 näin arvioi 30 prosenttia vastaajista, vuonna 2000 melkein 50 prosenttia (47 %) ja vuonna 2012 liki 60 prosenttia (57 %). Osuus on siis miltei kaksinkertaistunut 21 vuoden aikana. Vuonna 2012 selvä enemmistö vastaajista arveli tilanteen säilyvän ennallaan, kolmannes sanoi, että mielekkyys ja työhalut ovat muuttumassa huonompaan suuntaan ja kymmenen prosenttia uskoi tilanteen paranevan.

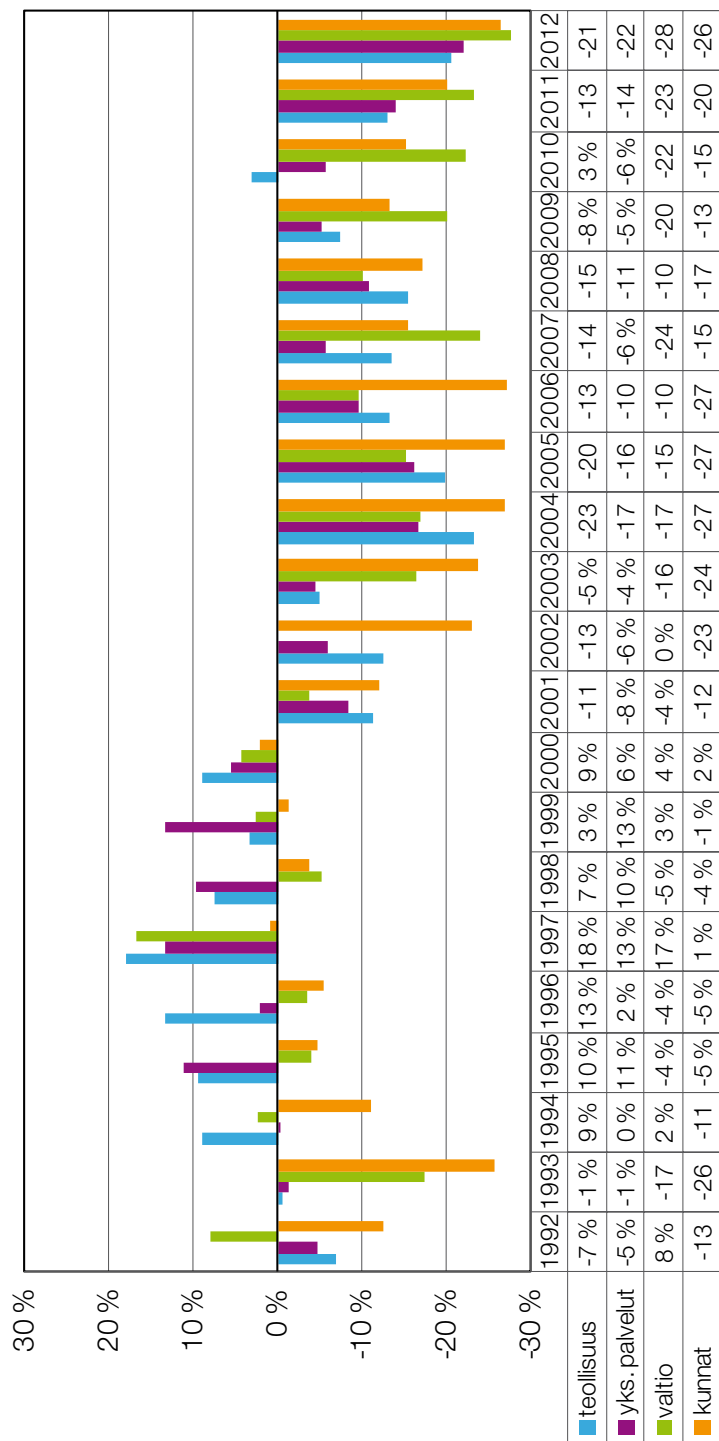
Kuvio 91. Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi 1992–2012 (%-yksikköä)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Näkemykset työnteon ja työn mielekkyyden muutoksista ovat olleet vuosittain melko samansuuntaisia eri sektoreilla, vaikka sektoreiden välillä onkin tasoeroja. Yleensä yksityisen sektorin palkansaajat ovat arvioineet mielekkyyden muutosta positiivisemmin kuin julkisen sektorin työntekijät. Arviot ovat usein olleet kielteisimpiä kunnissa, mutta vuodesta 2009 lähtien valtion työntekijöiden balanssiluku on negatiivisin. (kuvio 92) Vuonna 2012 valtion palkansaajien arvioista laskettu balanssiluku on -28 %, kuntien -26 %, yksityisten palveluiden -22 %, ja teollisuuden -21 %.

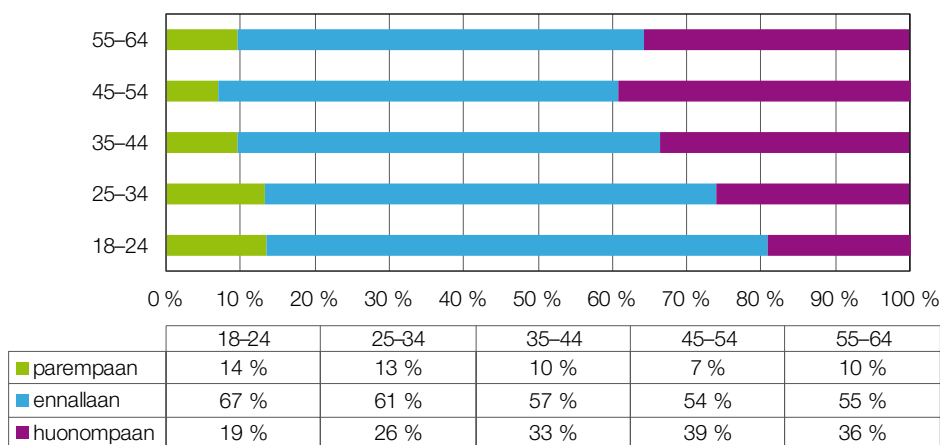
Kuvio 92. Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sektorin mukaan 1992–2012 (%-yksikköä)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Ikäryhmittäin tarkasteltuna balanssiluvut ovat johdonmukaisesti positiivisimpia nuorilla ikäryhmillä verrattuna vanhempiin palkansaajiin. Vuonna 2011 alle 25-vuotiaiden joukossa hieman suurempi osa vastaajista arvioi kehityksen olevan myönteinen kuin kielteinen kun taas tätä vanhemmissa ikäryhmissä suurempi osa arvioi mielekkyyden olevan muuttumassa huonompaan suuntaan kuin parempaan. Vuonna 2012 kaikissa ikäryhmissä suurempi osa vastaajista uskoi tilanteen muuttuvan huonompaan kuin parempaan. (kuvio 93) 45–54-vuotiaiden arviot ovat kaikista negatiivisimpia.

Kuvio 93. Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta ikäryhmän mukaan 2012 (%)



Mielekkyyden ja sen muutoksen kokemisen taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä, oman työhistorian ja siihen liittyvien myönteisten tai kielteisten kokemusten lisäksi esimerkiksi yleinen epävarmuuden tunteen lisääntyminen ja epätietoisuus tulevast. Mielekkyyden balanssiluvut ovat painuneet lähivuosia selvästi enemmän pakkasen puolelle vuosina 2011 ja 2012, jolloin myös arviot työllisyystilanteen ja oman työpaikan talouden kehittymisestä ovat olleet pessimistisiä. Mielekkyyden lisäksi myös arviot tiedonkulun, johtamisen sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutoksista parempaan suuntaan ovat 2000-luvulla olleet entistä varovaisempia, vaikka näiden osalta balanssiluvut ovatkin olleet aina positiivisella puolella (ks. kuvio 94).

Työolobarometrin aineistoon ja psykologisen sopimuksen käsitteeseen perustuvan tutkimuksen mukaan työn mielekkyyden ja työhalujen katoaminen 2000-luvulla liittyy psykologisen sopimuksen murtumiseen. Tutkimuksen mukaan aiemmin valinnut sanaton sopimus oman työpaikan taloudellisen menestymisen ja oman aseman ja työsuhteen tuomien palkkioiden yhteydestä ei enää päde globalisoituneen talouden aikana, jolloin työnteon mielekkyys häviää. Jotta työn mielekkyys palaisi,

tarvittaisiin uudenlainen psykologinen sopimus, jossa työnantaja pyrki hyvän johtamisen ja työn organisoinnin avulla antamaan työntekijöille haasteellisia tehtäviä ja kehittymisen ja osaamisen kartuttamisen mahdollisuuksia, ja jossa työntekijä sitoutuisi itsensä kehittämiseen organisaation sijaan. (ks. Alasoini, 2006.)

9.2 Tiedonsaanti, johtaminen ja kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet

Tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista, esimiesten johtamistavan, mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä sekä mahdollisuuksien vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin⁸ nähdään useammin olevan muuttumassa parempaan kuin huonompaan suuntaan. Selkeästi suurin osa vastaajista arvioi kuitenkin näiden säilyvän ennallaan. Niiden vastaajien osuus, jotka eivät usko tilanteen muuttuvan, on kasvanut reilun 20 vuoden aikana. (taulukko 1) Vuonna 2012 osuudet ovat yli 60 prosenttia.

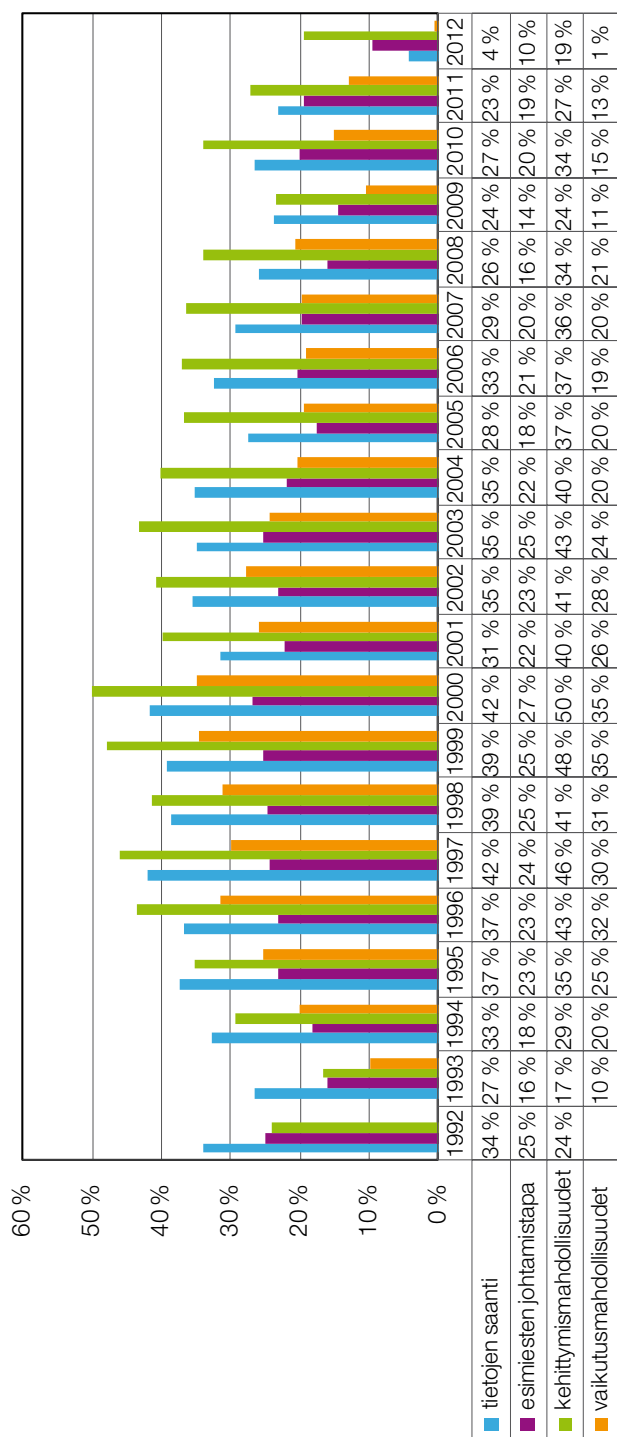
Taulukko 1. Niiden palkansaajien osuus, jotka uskovat asioiden säilyvän ennallaan 1992–2012 (%)

Säilyvät ennallaan	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Tietojen saanti	45 %	53 %	48 %	50 %	48 %	54 %	51 %	55 %	57 %	62 %	62 %
Esimiesten johtamistapa	55 %	60 %	57 %	58 %	59 %	59 %	61 %	62 %	63 %	65 %	65 %
Kehittymismahdollisuudet	48 %	55 %	46 %	50 %	46 %	52 %	50 %	56 %	58 %	58 %	61 %
Vaikutusmahdollisuudet		60 %	54 %	59 %	56 %	61 %	62 %	64 %	64 %	70 %	63 %

Työn mielekkyyden ja työhalujen tapaan, vuosi 2000 näyttää olevan jonkinlainen rajapyykki myös tiedonsaantia, johtamistapaa sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksia mittaavien balanssilukujen kehityksessä. (kuvio 94) Vuodesta 1993 vuoteen 2000 balanssiluvuissa on ollut nouseva trendi. Vuoden 2000 jälkeen näkemykset ovat pääosin synkentyneet.

8 Kysymys muutoksista mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviin oli mukana Työolobarometrissa ensimmäistä kertaa vuonna 1993.

Kuvio 94. Tietojen saannin, johtamistapojen sekä kehittymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit 1992-2012 (%-yksikköä)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Balanssiluvut ovat myös vaihdelleet jonkin verran vuosittain. Yleinen taloustilanne näyttäisi vaikuttavan arvioihin, sillä balanssiluvut ovat olleet alimmillaan vuosina 1993, 2009 ja 2012. Nuoret palkansaajat uskovat vanhoja yleisemmin asioiden muuttuvan parempaan kuin huonompaan suuntaan. Arviot muuttuivat kuitenkin vuonna 2012 edellisvuotta negatiivisemmiksi kaikissa ikäryhmissä. Juuri ja juuri suurempi osa palkansaajista uskoi vuonna 2012, että tietojen saamisessa työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista sekä mahdollisuuksissa vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin muutos on parempaan kuin huonompaan suuntaan. Esimiesten johtamistavan ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksien uskottiin kehittyvän parempaan suuntaan useammin, vaikka näidenkin balanssiluvut ovat pudonneet edellisestä vuodesta.

10 Yhteenveto: työelämän laadun ulottuvuuksia

Vuodesta 2004 lähtien Työolobarometrissa on laskettu arvosanoja työpaikan varmuudelle, kannustavuudelle, innovatiivisuudelle ja keskinäiselle luottamukselle, voimavaroille suhteessa vaatimustasoon sekä tasapuoliselle kohtelulle. Arvosanojen avulla on pyritty tiivistämään työelämän laadun osa-alueita niin, että työelämän tilassa tapahtuvia muutoksia voitaisiin helposti seurata. Jokainen ulottuvuus pitää sisällään vastaukset useaan eri kysymykseen. Eri ulottuvuuksiin mukaan otetuista kysymyksistä on laskettu summamuuttujat. Jokaisella yhteenlasketulla kysymyksellä on sama painoarvo.

Viime vuosina työelämän laadulle on mietitty mittareita monissa maissa ja myös kansainvälisesti. (ks. esim. Green & Mostafa, 2012; Muñoz de Bustillo et al., 2009) Nimenomaan Työolobarometrin työelämän laadun arvosanoja on pohdittu työ- ja elinkeinoministeriön ulkopuolella viime vuonna (ks. Laukkanen 2012). Työelämän laadun indeksien rakentaminen on erittäin haastava tehtävä, sillä työelämän laatu pitää sisällään monia elementtejä, jotka ovat kytköksissä toisiinsa. Mittareita rakennettaessa on tehtävä teoreettisia valintoja siitä, mitkä ulottuvuudet kuvaavat työelämän laatua. Lisäksi on otettava huomioon aineiston asettamat rajoitukset. Mittareita käytettäessä on puolestaan tärkeää, että ne ovat helposti tulkittavissa, ja että käyttäjä on tietoinen siitä, miten ne on muodostettu. Työolobarometrin aineistoon perustuvat työelämän laadun arvosanat ovat Pekka Ylöstalon rakentamia (ks. esim. Ylöstalo & Jukka 2011). Hänen malliaan käytetään myös tässä raportissa. Muutamia muutoksia on kuitenkin tehty.

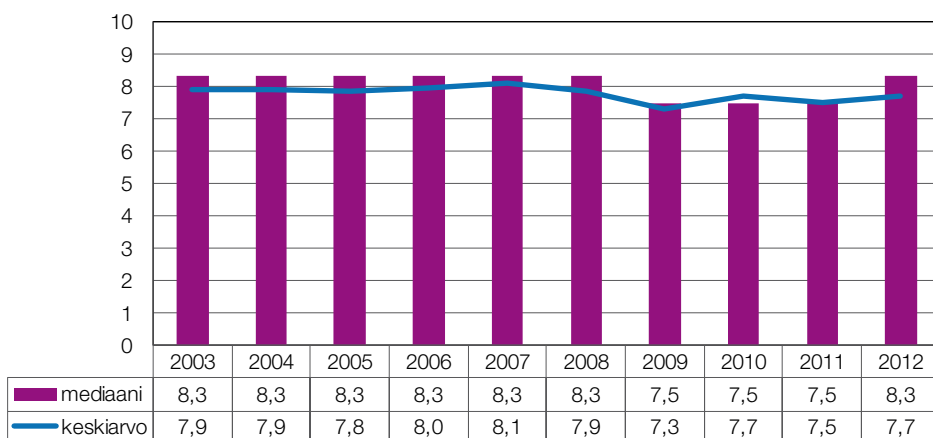
Aiempina vuosina summamuuttujat on sovitettu kouluarvosana-asteikolle, jossa 4 on huonoin ja 10 paras mahdollinen arvosana. Vuoden 2012 barometrin tulosten raportoinnissa kouluarvosana-asteikosta on luovuttu ja summamuuttujat on sovitettu asteikolle 0–10, jossa 0 tarkoittaa huonointa mahdollista tilannetta ja 10 taas sitä, että vastaaja on antanut kaikkiin summamuuttujan kysymyksiin parhaimmat mahdolliset arviot. Neljän työelämän laadun ulottuvuuden jakaumat on esitetty liitteenä (Liite 1 Työelämän laadun ulottuvuuksia – summamuuttujien jakaumat). Niistä voi tarkistaa, miten suuri hajonta summamuuttujien arvoissa on.

Toisena muutoksena vuoden 2012 tuloksissa ei enää raportoida työelämän laadun kokonaisarvosanaa. Jokainen neljästä työelämän laadun ulottuvuudesta kuvaa tiivistysti ja omalta osaltaan työelämän laatua ja sen kehitystä. Työelämän laatuun liittyy kuitenkin myös muita tekijöitä, jotka eivät ole neljässä ulottuvuudessa mukana (esimerkiksi oppimismahdollisuudet, kiusaaminen ja syrjintä, esimiestyö, palkkaus sekä työn ja muun elämän tasapaino).

10.1 Työpaikan varmuus

Työpaikan varmuutta mitataan kysymyksillä, jotka koskevat palkansaajan kokemaa työmarkkinauhkia: irtisanomisia, lomautuksia, työpaikan säilymistä ja toisiin tehtäviin siirron mahdollisuutta.⁹ Työmarkkinauhkien kokeminen vaihtelee talous- ja työmarkkinatilanteiden mukaan, tämä näkyy myös varmuusmittarissa. Työpaikan varmuuden keskiarvo on ollut korkeimmillaan 8,1 vuonna 2007. Vuoden 2008 jälkeen varmuus-summamuuttujan keskiarvo on pudonnut selvästi. (kuvio 95) Vuoden 2012 keskiarvo on 7,7 ja mediaani 8,3.

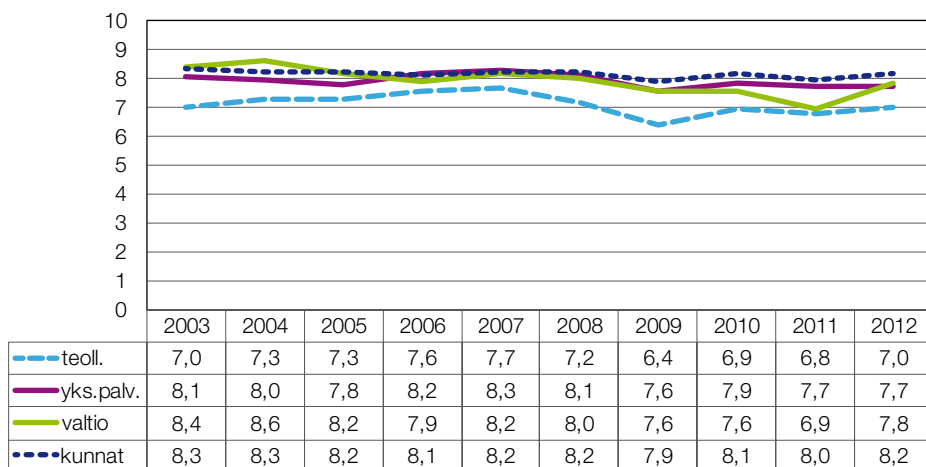
Kuvio 95. Työpaikan varmuus, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2012



Sektoreista työpaikan varmuus on alhaisin teollisuudessa, jossa summamuuttujan keskiarvo on 7,0 vuonna 2012. Alhaisimmillaan varmuus oli teollisuudessa vuonna 2009 (6,4) ja korkeimmillaan vuonna 2007 (7,7). Yksityisissä palveluissa varmuus on ollut johdonmukaisesti suurempi kuin teollisuudessa ja lähellä julkisen sektorin varmuuden arvoja. (kuvio 96) Vuonna 2012 yksityisten palveluiden palkansaajilla varmuuden keskiarvo on 7,7. Kunnissa työpaikan varmuus on suurinta eikä kuntien työntekijöiden tilanne ole juuri muuttunut kymmenen vuoden aikana. Keskiarvo on 8,2. Valtiosektorilla varmuus on sen sijaan laskenut selvästi vuoteen 2011 saakka, jolloin valtion työntekijöillä varmuus oli alhaisimmillaan (6,9). Vuonna 2012 summa-muuttujan arvo on kuitenkin noussut (7,8).

9 Lomakkeen kysymykset 43a, b, c ja 9d

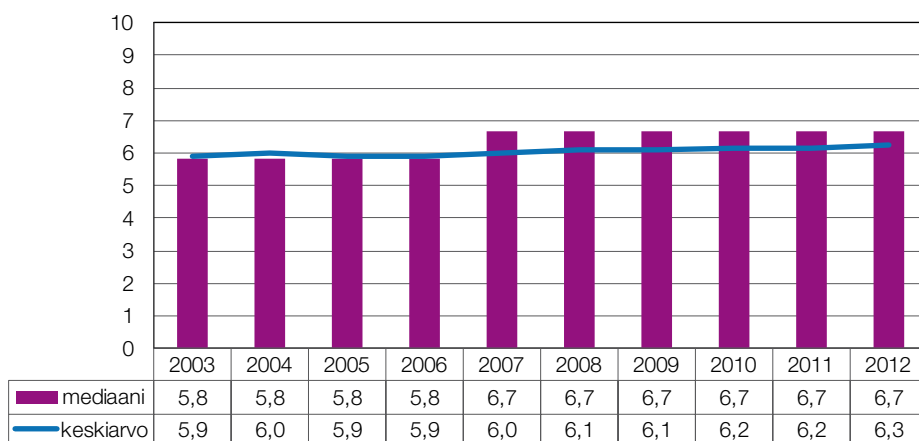
Kuvio 96. Työpaikan varmuus, summamuuttujan keskiarvo sektorin mukaan 2003–2012



10.2 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla

Kysymykset avoimesta keskustelusta ja tiedonvälityksestä työpaikalla sekä työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta on laskettu yhteen tasapuolinen kohtelu -ulottuvuudessa.¹⁰ Keskiarvo on noussut hitaasti ja melko tasaisesti kymmenen vuoden aikana (kuvio 97). Vuonna 2012 keskiarvo on 6,3 ja mediaani 6,7.

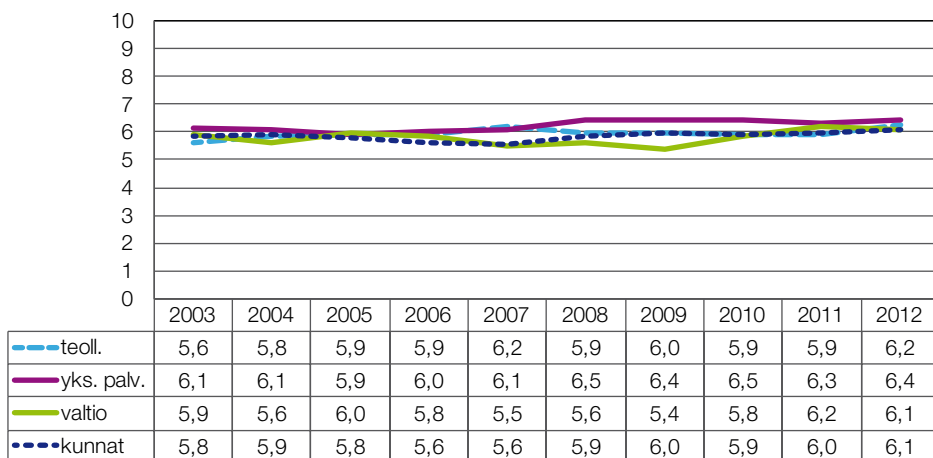
Kuvio 97. Tasapuolinen kohtelu työpaikalla, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2012



¹⁰ Lomakkeen kysymykset 9b, c ja 11a, e

Tasapuolinen kohtelu on kohentunut hieman kaikilla sektoreilla. (kuvio 98) Vuodesta 2008 lähtien keskiarvo on ollut korkein yksityisten palveluiden palkansajilla. Vuonna 2012 erot sektoreiden välillä ovat kuitenkin todella pieniä. Yksityisissä palveluissa tasapuolisen kohtelun keskiarvo on 6,4, teollisuudessa 6,2 ja valtiolla ja kunnissa 6,1.

Kuvio 98. Tasapuolinen kohtelu työpaikalla, summamuuttujan keskiarvo sektorin mukaan 2003–2012

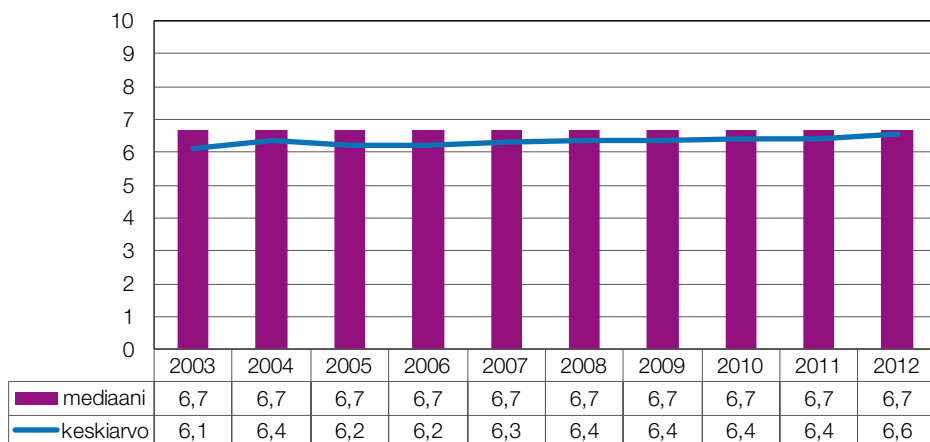


10.3 Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus

Kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus -ulottuvuus kertoo siitä, suhtaudutaanko työpaikalla työntekijöiden muutosehdotuksiin rakentavasti ja rohkaistaanko heitä oppimaan ja kokeilemaan uusia asioita.¹¹ Kannustavuus on aavistuksen lisääntynyt kymmenen vuoden aikana. Keskiarvo on noussut hieman, vuonna 2012 se on 6,6. (kuvio 99) Mediaani on 6,7.

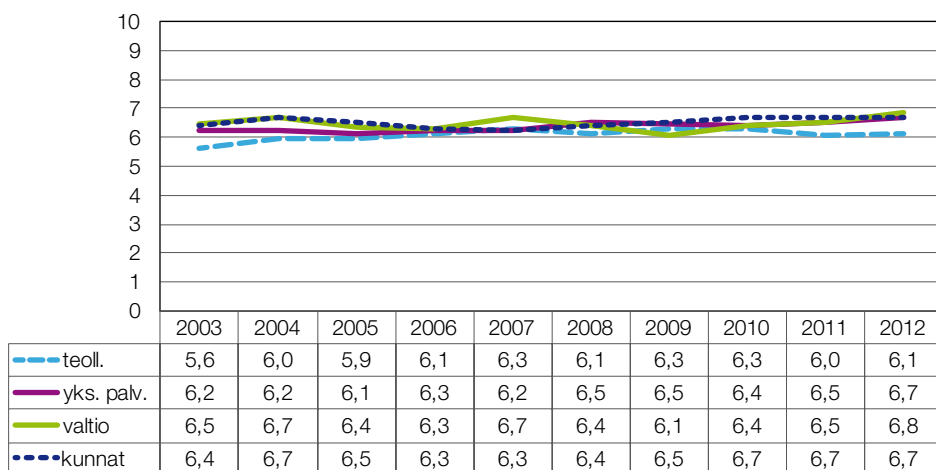
¹¹ Lomakkeen kysymykset 11b, c, d

Kuvio 99. Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus, summa-
muuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2012



Kannustavuuden, innovatiivisuuden ja luottamuksen keskiarvot ovat nousseet hie-
man kaikilla sektoreilla. Muutokset ovat kuitenkin pieniä. (kuvio 100) Teollisuuden
palkansaajien arvioista laskettu keskiarvo on vuonna 2012 alhaisempi kuin muilla
sektoreilla. Teollisuudessa arvo on 6,1, yksityisissä palveluissa ja kunnissa 6,7 ja val-
tiolla 6,8.

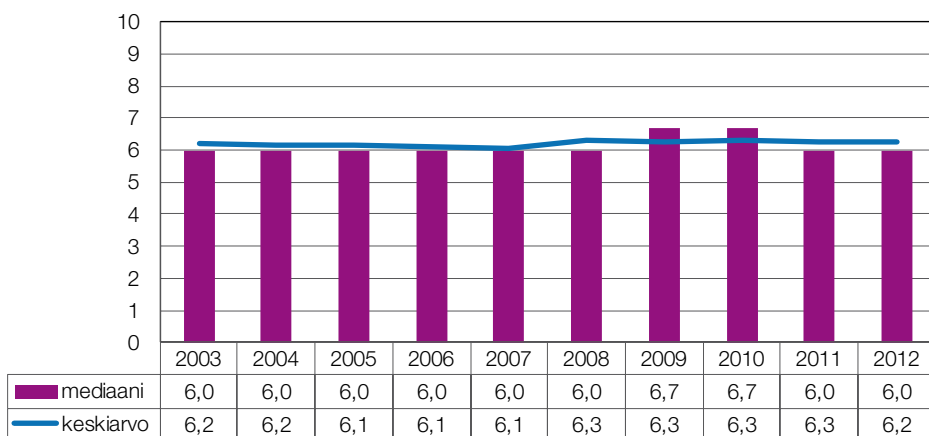
Kuvio 100. Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus, summa-
muuttujan keskiarvo sektorin mukaan 2003–2012



10.4 Voimavarat suhteessa vaatimustasoon

Työn fyysinen ja henkinen raskaus sekä työkyky suhteessa näihin vaatimuksiin kertovat voimavaroista suhteessa vaatimustasoon. Ulottuvuutta on täydennetty kysymyksellä siitä, onko työpaikalla liian paljon tehtäviä tekijöihin nähden.¹² Voimavaroissa ei ole ollut juuri muutoksia vuodesta 2003. Vuonna 2012 keskiarvo on 6,2 ja mediaani on kuusi. (kuvio 101)

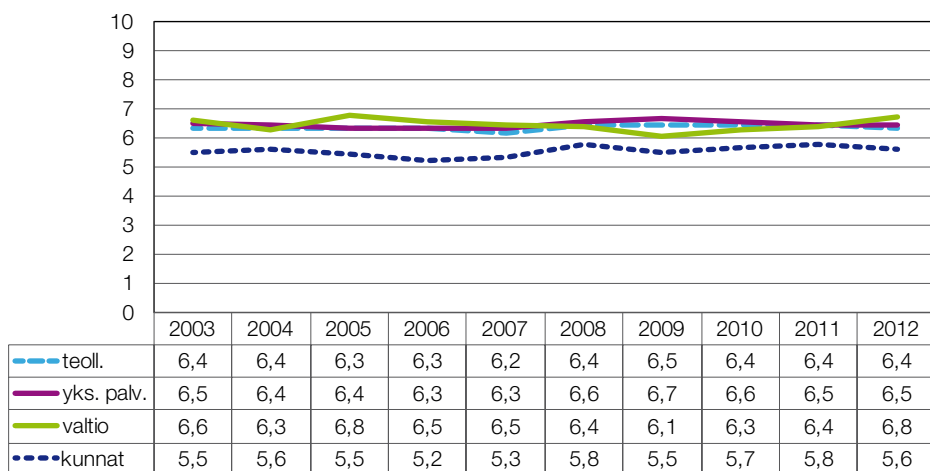
Kuvio 101. Voimavarat suhteessa vaatimustasoon, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2012



Kuntien palkansaajien voimavarat ovat alhaisemmat kuin muilla sektoreilla. Vuonna 2012 kuntien palkansaajilla summamuuttujan keskiarvo 5,6. Tämä on selvästi alhaisempi kuin teollisuudessa (6,4), yksityisissä palveluissa (6,5) ja valtiolla (6,8). Sektoreiden väliset erot ovat säilyneet vuodesta 2003 saakka, sillä keskiarvot eivät ole merkittävästi muuttuneet millään sektorilla. (kuvio 102)

12 Lomakkeen kysymykset 9a, 35a, b ja 37a, b

Kuvio 102. Voimavarat suhteessa vaatimustasoon, summamuuttujan keski-arvo sektorin mukaan 2003–2012



Kymmenen vuoden aikana muutokset neljällä työelämän laadun ulottuvuudella ovat olleet pieniä. Suurimmat muutokset näkyvät työpaikan varmuuden arvosanoissa. Varmuuden arvosanojen heikkeneminen viime vuosina on yhteydessä epävarmaan työmarkkinatilanteeseen. Tasapuolinen kohtelu sekä kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus ovat sen sijaan hieman lisääntyneet työpaikoilla kymmenen vuoden aikana. Teollisuudessa kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus ovat muita sektoreita alemmalla tasolla. Voimavarat suhteessa vaatimustasoon ovat säilyneet ennallaan – työ on henkisesti ja fyysisesti yhtä raskasta kuin 2000-luvun alussa. Etenkin kuntien työntekijöiden voimavarat ovat koetuksella.

Lähteet

Ahokas, P., Hakonen, N., Hänninen, J., Kopra, V., Mäkinen, J., Neuvonen, J. & Suokas J.-P. (2011). Yksityisten alojen palkkausjärjestelmät. EK-SAK- ja EK-STTK-tuottavuustyöryhmät.

Ahtiainen, L. (2011). Palkansaaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009. Työ ja yrittäjyys (27/2011). Työ- ja elinkeinoministeriö.

Alasoini, T. (2011). Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Tykes raportteja 76. Tekes.

Alasoini, T. (2006). Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoon perustuva analyysi. Tykes raportteja 45. Työministeriö.

Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. (2012). Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä? TEM raportteja 14/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Cox, A., Rickard, C. & Tamkin, P. (2012). Work organisation and innovation. Eurofound.

Eurofound, European monitoring centre on change (EMCC). Restructuring events database [viitattu 31.12.2012]. Saantitapa: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=searchfac&tsheets&kSel=1>

Eurostat, Labour Force Survey, Data Explorer, Employment by sex, age, professional status and occupation (1 000). [viitattu 17.7.2013]. Saantitapa: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database

Green, F. & Mostafa, T. (2012). Trends in job quality in Europe. Eurofound.

Gould, R. & Ilmarinen, J. (2010). Suomalaisten työkyky. Miten työkykyä voidaan arvioida. Teoksessa Aromaa A. & Koskinen S. (toim.) Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Raportti 11/2010: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Heinonen & Saarimaa (2009). Työelämän laadulla parempaa jaksamista - Kuinka etätyö voi auttaa? Työ ja yrittäjyys (25/2009). Työ- ja elinkeinoministeriö.

Janhonen, M. (2010). Tiedon jakaminen tiimityössä. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 39. Työterveyslaitos.

Järvensivu, A. (2012). Kenen työnteon mielekkyys on vaarassa? Kolumni Helsingin Sanomissa 21.10.2012.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Stress, productivity and the reconstruction of working life. BasicBooks.

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (2013). Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos.

Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I. & Jasinskaja-Lahti, I. (2012). Discrimination in the Finnish labor market. An overview and a field experiment on recruitment. Employment and Entrepreneurship 16/2012. Ministry of Employment and the Economy.

Laukkanen, E. (2012). Työn laatu Suomessa: Mitä työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrista koostetusta laatuindeksistä jää käteen? Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning 10 (2) - 2012, 188-197).

Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus.

Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macias, E., Antón, J. I. & Esteve, F. (2009). Indicators of job quality in the European Union. Employment and Social affairs (IP/A/EMPL/ST/2008-09). European Parliament.

Myllylä, Y. (2011). Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Työ ja yrittäjyys (29/2011). Työ- ja elinkeinoministeriö.

Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I. & Cabrita, J. (2012). Fifth European Working Conditions Survey - Overview report. Eurofound.

Riedmann, A., van Gyes, G., Román, A., Kerkhofs, M. & Bechmann, S. (2010). European Company Survey 2009. Overview. Eurofound.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 18.12.2012]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/2011/15/index.html>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Työllisyys ja työttömyys 2012, 5 Osa-aikatyöntekijöiden määrän kasvu hidastui. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 9.7.2013]. Saantitapa: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_kat_005_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. työllisyys ja työttömyys 2012, Liitetaulukko 47. Palkansaajien keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika päätyössä ammatin (Ammattiluokitus 2010) ja sukupuolen mukaan vuonna 2012, 15-74-vuotiaat. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 9.7.2013]. Saantitapa: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_tau_047_fi.html

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, TOIMIA-tietokanta, Työkykyindeksi [viitattu 15.7.2013]. Saantitapa: <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/gg/>

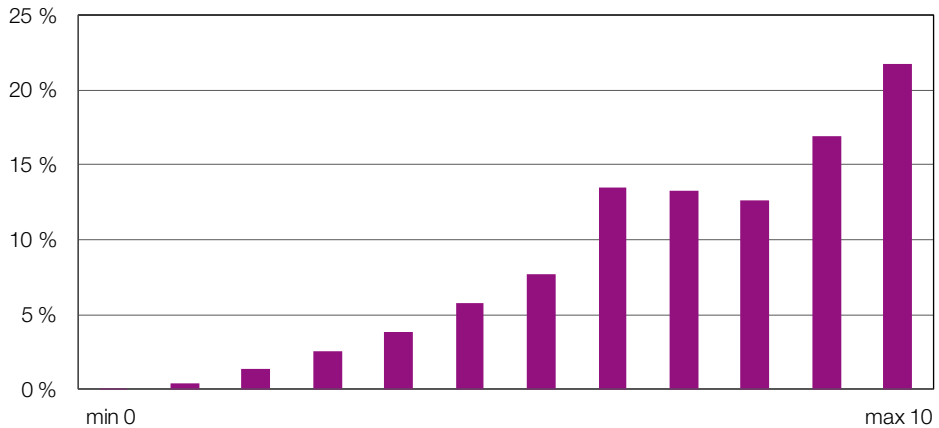
Työterveyslaitos, Innostuksen spiraali - Innostavat ja menestyvät työyhteisöt - tutkimus- ja kehittämishanke [viitattu 25.7.2013]. Saantitapa: http://www.ttl.fi/partner/inspi/taustatietoa_hankkeesta/sivut/default.aspx

Ylöstalo, P. & Jukka, P. (2011). Työolobarometri. Lokakuu 2010. Työ ja yrittäjyys (25/2011). Työ- ja elinkeinoministeriö.

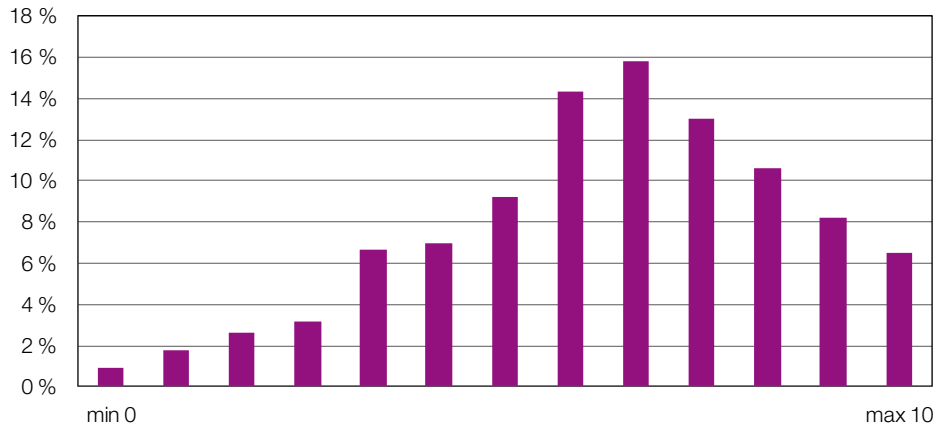
Liite 1

Työelämän laadun ulottuvuuksia – summamuuttujien jakaumat

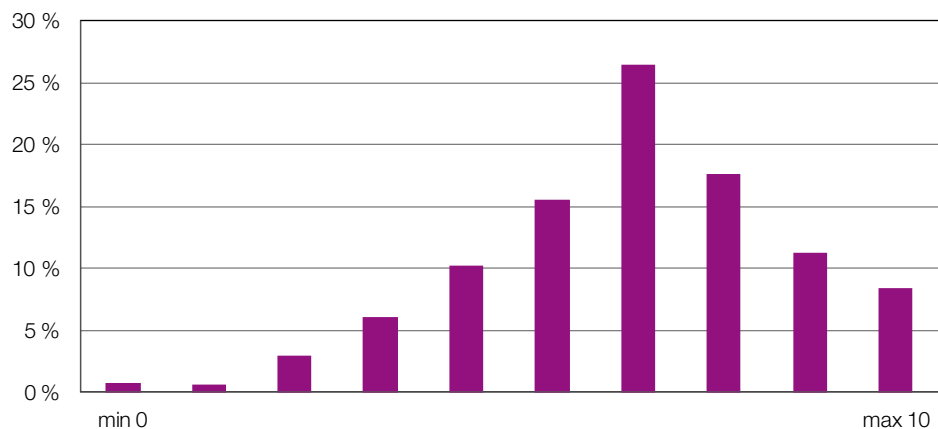
Kuvio 103. Työpaikan varmuus 2012, vastausten jakautuminen asteikolla 0–10



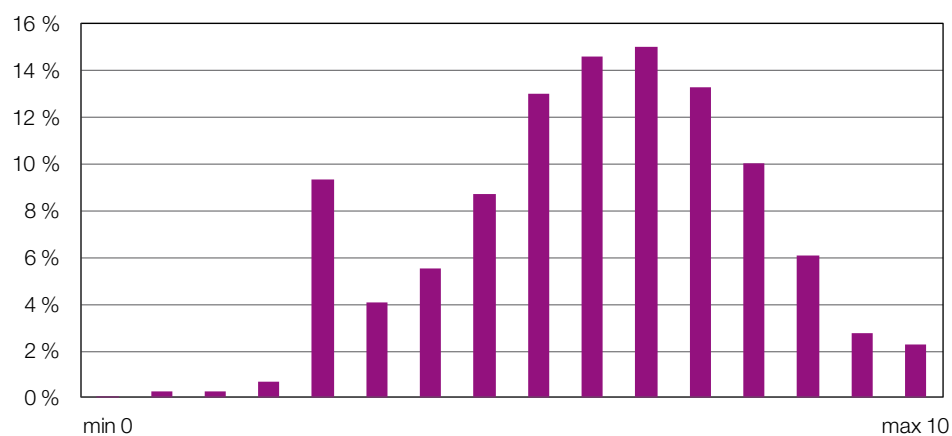
Kuvio 104. Tasapuolinen kohtelu työpaikalla 2012, vastausten jakautuminen asteikolla 0–10



Kuvio 105. Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus 2012, vastausten jakautuminen asteikolla 0-10



Kuvio 106. Voimavarat suhteessa vaatimustasoon 2012, vastausten jakautuminen asteikolla 0-10



Vuoden 2012 tutkimuksen toteuttaminen

Vuoden 2012 tiedot pohjautuvat Tilastokeskuksen syys- ja lokakuun aikana tekemään 1552 tietokoneavusteiseen puhelinhaastatteluun. Haastattelut tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä 10.9.-11.10.2012 ja niiden keskimääräinen kesto oli 22 minuuttia. Vastausprosentti oli verrattain hyvä, 77,4 prosenttia netto-otoksesta. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Valtiosektorin palkansaaajien ja alle 25-vuotiaiden osuus on aineistossa kuitenkin melko pieni, joten näiden kahden osalta tuloksissa on muita ryhmiä enemmän satunnaisvaihtelua. Valtiosektorin luvuissa ovat mukana yliopistojen palkansaaajat. Vastaaajien jakaumia on kuvattu taulukossa 2. Vuoden 2012 tiedot ovat vertailukelpoisia aikaisempina vuosina kerättyjen kanssa.

Vuonna 2012 barometrin haastattelulomaketta muokattiin aiempia vuosia enemmän. Lomakkeelta poistettiin joitakin kysymyksiä ja myös uusia lisättiin. Lomakkeen rakennetta ja joidenkin yksittäisten kysymysten muotoiluja muutettiin niin, että haastattelut sujuivat mahdollisimman luontevasti. Kysymysten siirtäminen lomakkeella uuteen paikkaan on voinut aiheuttaa joitain pieniä muutoksia vastausosuuksissa kaikista subjektiivisimmissa kysymyksissä. Uudistusten lähtökohtana on ollut mahdollisimman monien relevanttien aikasarjojen säilyttäminen.

Tulosten raportoinnissa "ei osaa sanoa" -vastaukset on pääsääntöisesti jätetty analyysistä pois (puuttuviksi tiedoiksi). Poikkeuksia ovat syrjintäkysymykset ja työkykyindeksi, joissa ne on otettu huomioon.

Taulukko 2. Vuoden 2012 Työolobarometrin vastaajia kuvaavia tietoja

Koko aineisto	N=1552	100 %
Sukupuoli		
Mies	706	45
Nainen	846	55
Ikä		
–24	106	7
25–34	327	21
35–44	358	23
45–54	413	27
55+	348	22
Koulutus		
Ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tieto puuttuu	178	11
Keskiaste	702	45
Alin korkea-aste	239	15
Alempi korkeakoulu	203	13
Ylempi korkeakoulu	213	14
Tutkijakoulutus	17	1
Sosioekonominen asema		
Ylemmät toimihenkilöt	413	27
Alemmat toimihenkilöt	651	42
Työntekijät	478	31
Muu/tieto puuttuu	10	1
Sektori		
Teollisuus, rakentaminen ym.	338	22
Yksityiset palvelut	657	42
Kunnat	405	26
Valtio	112	7
Muu/tieto puuttuu	40	3
Työpaikan koko		
1–9 työntekijää	332	21
10–49 työntekijää	691	45
50–200 työntekijää	302	20
200+ työntekijää	216	14
Tieto puuttuu	11	1

Vuoden 2012 haastattelulomake

TYÖOLOBAROMETRI 2012 (TB12)

puhelinhaastattelun paperilomakemalli

Nykyistä työpaikkaa koskevat kysymykset

1. Kuinka monta vuotta olette ollut nykyisellä työpaikallanne?

Merkitse täydet vuodet, alle vuosi = o.

2. Oletteko esimies- tai työnjohtotehtävissä?

1 kyllä

2 ei

3. Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaanne.

Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelette?

Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä, esim. tehdasta, virastoa, laitosta, myymälää, toimistoa, työmaata tms., jonka vastaaja itse mieltää työpaikakseen ja jonka toiminnasta hänellä on kokemusta.

1 1 - 4 henkilöä

2 5 - 9 henkilöä

3 10 - 19 henkilöä

4 20 - 29 henkilöä

5 30 - 49 henkilöä

6 50 - 99 henkilöä

7 100 - 199 henkilöä

8 200 - 249 henkilöä

9 250 - 499 henkilöä

10 500 - 999 henkilöä

11 1000 henkilöä tai enemmän

4. Onko henkilöstön määrä työpaikassanne lisääntynyt, ennallaan vai vähentynyt viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana?

1 lisääntynyt

2 ennallaan

3 vähentynyt

4 ei osaa sanoa

5. Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:
käytetty vuokratyöntekijöitä?
= vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä
- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
6. Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:
- a. järjestetty tehtävien jakoa uudelleen työntekijöiden tai eri työyksiköiden välillä?
 - b. otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä?
- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
7. Onko työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana erityisen ohjelman, projektin, työryhmän tai konsultin avulla suunnitelmallisesti kehitetty tuottavuutta, laatua tai palvelua?
- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
- 8a. Onko työtahti ja kiire lisääntynyt, ennallaan vai vähentynyt työpaikassanne (M) viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana.
Tarkenna: selvästi vai jonkin verran?
- 1 lisääntynyt selvästi
 - 2 lisääntynyt jonkin verran
 - 3 ennallaan
 - 4 vähentynyt jonkin verran
 - 5 vähentynyt selvästi
- 8b. Entä ovatko työtehtävien suoritusvaatimukset mielestänne lisääntyneet, (M) ennallaan vai vähentyneet viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana.
Tarkenna: selvästi vai jonkin verran?
- 1 lisääntyneet selvästi
 - 2 lisääntyneet jonkin verran
 - 3 ennallaan
 - 4 vähentyneet jonkin verran
 - 5 vähentyneet selvästi

9. Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä, oletteko (M) täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä.
- a. Työpaikallani on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden?
 - b. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti?
 - c. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani?
 - d. Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy?
 - 1 täysin samaa mieltä
 - 2 jokseenkin samaa mieltä
 - 3 jokseenkin eri mieltä
 - 4 täysin eri mieltä
 - 5 ei osaa sanoa
10. Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:
- a. työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin:
 - b. työympäristön turvallisuuteen:
 - c. osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen:
 - 1 paljon
 - 2 jossain määrin
 - 3 vain vähän
 - 4 vai ei lainkaan?
11. Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaan: erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti vai erittäin huonosti.
- a. Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset?
 - b. Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita?
 - c. Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin?
 - d. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita?
 - e. Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti?
 - 1 sopii erittäin hyvin
 - 2 melko hyvin
 - 3 melko huonosti
 - 4 erittäin huonosti
 - 5 ei osaa sanoa

- 12.** Onko työpaikallanne muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta?

Maahanmuuttajat, venäläiset, somalit, virolaiset jne.

Ei suomen romanit tai saamelaiset.

- 1 kyllä
- 2 ei

- 13.** Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsoteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

- a. ikään, erityisesti nuoriin?
- b. ikään, erityisesti vanhoihin?
- c. sukupuoleen, erityisesti naisiin?
- d. sukupuoleen, erityisesti miehiin?
- e. työsuhteen määräaikaaisuuteen?
- f. työsuhteen osa-aikaaisuuteen?
- g. siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?

(g-kohta kysytään, jos K12=kyllä)

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

- 14.** Esiintyykö työpaikallanne:

a. ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä:

b. ristiriitoja työntekijöiden välillä:

- 1 paljon
- 2 melko paljon
- 3 jonkin verran
- 4 vai ei lainkaan?
- 5 Ei osaa sanoa

- 15.** Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.

Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä

a. työtoverien taholta:

b. esimiesten taholta:

c. asiakkaiden taholta:

- 1 ei lainkaan
- 2 joskus
- 3 jatkuvasti?

16a. Oletteko havainnut työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta?

Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja

- 1 en kertaakaan
- 2 kyllä, kerran
- 3 useita kertoja

16b. Oletteko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana asiakkaiden taholta?

Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja

- 1 en kertaakaan
- 2 kyllä, kerran
- 3 useita kertoja

17. Onko työpaikallanne valittu:

- Luottamushenkilöitä voi olla useita ja nimitykset voivat vaihdella (mm. luottamusmies, luottamusvaltuutettu, yhdysmies).

- Oleellista: henkilöllä on valtuudet neuvotella asioista muiden puolesta.

- 1 ammatti- tai toimihenkilöjärjestöä edustava luottamusmies
- 2 muu työntekijöiden edustaja
- 3 vai ei ole valittu ketään työntekijöiden edustajaa?
- 4 Ei osaa sanoa

Vastaajan oma tilanne ja työ

18a. Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?

- 1 kyllä -> kysymys 19a
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

18b. Entä kuulutteko työttömyyskassaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

INTRO. Seuraavaksi muutama kysymys normaalin työajan joustoista.

19a. Onko käytettävissänne työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?

- 1 kyllä
- 2 ei -> kysymys 20a
- 3 ei osaa sanoa -> kysymys 20a

19b. Voitteko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

20. Oletteko itse tehnyt elo-syyskuussa:

- a. säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta olette saanut korvauksen kokonaan tai osittain rahana?
- b. säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta olette saanut korvauksen kokonaan tai osittain vapaana?
- c. Entä sellaista säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta ette ole saanut lainkaan korvausta rahana tai vapaana?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

21. Ottaako työnantaja huomioon oman elämäntilanteenne työaikojen joustoissa:

- 1 ei lainkaan
- 2 jossain määrin
- 3 vai paljon?

22. a. Arvioidaanko työsuoritustanne ja pätevyyttänne järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?

b. Vaikuttaako henkilökohtainen työtehtävistä suoriutumisenne ja työsuoritusten laatu palkkanne suuruuteen?

c. Onko Teillä mahdollisuus saada tulospalkkioita, bonuksia tai muita vastavia lisiä tiimin, ryhmän tai koko työyksikön tuloksen perusteella?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

22d. Onko palkkauksenne mielestänne:

- 1 erittäin kannustava
- 2 melko kannustava
- 3 vain vähän kannustava
- 4 vai ei lainkaan kannustava?

22e. Onko palkkauksenne mielestänne:

- 1 erittäin kilpailukykyinen
- 2 melko kilpailukykyinen
- 3 vain vähän kilpailukykyinen
- 4 vai ei lainkaan kilpailukykyinen?

23a. Oletteko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?

- 1 kyllä
- 2 en -> kysymys 24

23b. Montako työpäivää?

Kuukausi=22 työpäivää

24. Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot (M) mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen?

- 1 hyvät
- 2 jonkinlaiset
- 3 heikot
- 4 ei osaa sanoa

25. Oletteko kuluneen vuoden aikana tehnyt esimiehelle tai työnantajalle työpaikanne työolojen, työtapojen, tuotteiden tai palvelujen parantamiseen tähtääviä aloitteita:

- 1 kerran
- 2 useita kertoja
- 3 vai ette kertaakaan?

26. Voitteko vaikuttaa

a. siihen mitä työtehtäviinne kuuluu:

b. työtahtiinne:

c. siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken):

- 1 paljon
- 2 melko paljon
- 3 jonkin verran
- 4 vai ette lainkaan?
- 5 Ei osaa sanoa

27. Kuinka usein työskentelette tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:

- 1 hyvin usein
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin
- 4 harvoin
- 5 vai ette juuri koskaan?

28a. Työskentelettekö pysyvässä ryhmässä, jolla on yhteinen tehtävä, ja jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään?

pysyvä ryhmä: olemassaololle ei ole asetettu määräaikaa.

jos haastateltava kysyy itse, tarkoitetaanko tiimityötä, niin vastaa kyllä ryhmiä voi olla useita

- 1 kyllä
- 2 ei -> kysymys 29

INTRO: Jos työskentelette useissa pysyvissä ryhmissä, seuraavat kaksi kysymystä koskevat ryhmää, jossa työskentelette yleisimmin.

28b. Päättävätkö ryhmän jäsenet itse siitä, mitkä ovat työn tavoitteet:

c. Päättävätkö ryhmän jäsenet itse siitä, miten työtehtävät jaetaan:

- 1 aina
- 2 useimmiten
- 3 joskus
- 4 harvoin
- 5 vai ei ollenkaan?

29. Entä työskentelettekö työryhmissä tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista kuin omalta työpaikaltanne?

- tarkoitetaan sekä pysyviä että tilapäisiä työryhmiä

- työtä tehdään muista yrityksistä tai organisaatioista tulevien kollegojen kanssa

- yhteistyöllä on rakenne (työryhmä, projektiryhmä tms.)

- 1 kyllä
- 2 ei

- 30.** Etätöyllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.

Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätöitä:

Etätö tehdään joko kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla.

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai ette ollenkaan?

- 31.** Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana työskennellyt työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona:

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai ette ollenkaan?

- 32.** Entä oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana työskennellyt matkustaessanne junassa, autossa, laivassa, lentokoneessa tai muussa kulkuneuvossa:

Ei tarkoiteta varsinaista työtä kulkuneuvossa, kuten veturinkuljettajat, lentoemännät ym.

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai ette ollenkaan?

- 33.** Entä oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana työskennellyt kotona:

Kaikenlainen kotona tehty työ, myös esim. ylityöt, sähköpostin tai papereiden lukeminen

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 ette ollenkaan
- 6 vai onko kotinne myös varsinainen työpaikkanne tai toimipisteenne?

34. Onko teihin otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhönne liittyvissä asioissa työaikaanne ulkopuolella, esimerkiksi puhelimitse:

- sekä asiakkaat että esimies ja työkaverit
- henkilökohtainen yhteydenotto, joka vie huomion, esim. puhelu tai tekstiviesti
- ei tarkoiteta esim. vapaaehtoista sähköpostien lukemista työajan ulkopuolella.

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai ei ollenkaan?

35. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä:

(M) a. Koen työni fyysisesti raskaaksi.

b. Koen työni henkisesti raskaaksi.

Oletteko:

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 vai täysin eri mieltä?
- 5 Ei osaa sanoa

36. Oletetaan, että työkykyynne on parhaimmillaan saanut kymmenen (10) pistettä.

Minkä pistemäärän nollasta kymmeneen antaisitte nykyiselle työkyvyllenne?

- 0 nolla (0)
- 1 yksi (1)
- 2 kaksi (2)
- 3 kolme (3)
- 4 neljä (4)
- 5 viisi (5)
- 6 kuusi (6)
- 7 seitsemän (7)
- 8 kahdeksan (8)
- 9 yhdeksän (9)
- 10 kymmenen (10)

37. a. Jos ajattelette nykyisen työnne ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykyynne:

b. Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykyynne:

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono

- 5 vai erittäin huono?
- 6 Ei osaa sanoa

38a. Onko Teillä yksi tai useampi lääkärin toteama pitkäaikainen sairaus, vika tai vamma?

- 0 ei ole yhtään -> kysymys 39
- 1 on, yksi
- 2 on, kaksi
- 3 on, kolme
- 4 on, neljä
- 5 on viisi tai useampia

Jos jokin sairaus tai vamma:

38b. Onko sairaudesta tai vammasta haittaa nykyisessä työssänne:

- 1 ei lainkaan
- 2 siten, että suoriudutte työstä, mutta siitä aiheutuu oireita
- 3 siten, että joudutte keventämään työtahtia tai muuttamaan työtapojanne
- 4 siten, että mielestänne selviydte vain osa-aikatyöstä
- 5 vai siten, että mielestänne olette täysin työhön kykenemätön?

39. Uskotteko että terveytenne puolesta pystytte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua?

- 1 tuskin
- 2 ette ole varma
- 3 melko varmasti
- 4 vai aivan varmasti?
- 5 Ei osaa sanoa

40. Montako työpäivää olette ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden aikana?

Jos ei yhtään päivää, merkitse nolla (0.)

Kuukausi=22 työpäivää

41. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä.

(M) Saan tarvittaessa tukea ja apua työtovereilta

Oletteko:

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 vai täysin eri mieltä?

- 5 Ei osaa sanoa
- 6 Ei työtovereita

42. Seuraavat väitteet koskevat lähiesimiestänne.

- (M)** a. Saan tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäni
 b. Esimieheni antaa minulle palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni
 c. Esimieheni kannustaa minua kehittymään omassa työssäni
 d. Esimieheni kysyy mielipidettäni minua koskevista päätöksistä
 e. Esimieheni rohkaisee minua osallistumaan työpaikkani toiminnan kehittämiseen
 f. Esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti
- Oletteko:

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 vai täysin eri mieltä?
- 5 Ei osaa sanoa
- 6 Ei esimiestä -> siirrytään kysymyssarjan 42 yli kysymykseen 43.

INTRO: Seuraavaksi kysyn mahdollisista muutoksista työssänne.

43. Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:

- (M)** a. Teidät lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi:

Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.

- b. Teidät irtisanotaan nykyisestä työpaikastanne :
 Määräaikaisilla työsuhteilla ei jatketa.

- c. Teidät siirretään toisiin tehtäviin:

Myös lyhytaikaisissa työsuhteissa tehtävien vaihdot.

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti
- 3 luultavasti ei
- 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa

44. Jos nyt jäisitte työttömäksi niin arveletteko, että saisitte ammattianne ja

- (M)** työkokemustanne vastaavaa työtä:

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti
- 3 luultavasti ei
- 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa
- 6 Ei tällä hetkellä työssä

Työelämää yleisesti koskevat kysymykset

INTRO: Seuraavat kysymykset koskevat työelämää yleisesti

45. Minkälaiseksi arvioitte yleisen työllisyystilanteen vuoden kuluttua.

(M) Onko se parempi, ennallaan vai huonompi kuin tällä hetkellä.

Tarkenna: jonkin verran vai paljon?

- 1 paljon parempi
- 2 jonkin verran parempi
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompi
- 5 paljon huonompi
- 6 ei osaa sanoa

46. Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta.

(M) Ovatko seuraavat asiat Teidän mielestänne muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan:

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

- a. Työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä?
- b. Tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista?
- c. Esimiesten johtamistapa?
- d. Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä?
- e. Mahdollisuus vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin?

- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

Oman työpaikan taloudellinen tilanne

47. Entä jos ajattelette oman työpaikkanne taloudellista tilannetta, onko se

(M) muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyykö se ennallaan?

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

48. Tai jos ajattelette, että taloudellisen tilanteen perusteella oman alanne paras (M) työpaikka saisi pistemäärän kymmenen (10) ja huonoin nolla (0), minkä pistemäärän silloin antaisitte omalle työpaikallenne?

Jos ei osaa sanoa, niin käytä järjestelmän EOS:ää

INTRO: Aivan lopuksi kysyisin muutaman kysymyksen omista tuntemuksistaanne.

49. a. Oletteko viime aikoina nauttinut tavallisista päivittäisistä toimistanne:
b. Oletteko viime aikoina ollut toimekäs ja vireä:
c. Oletteko viime aikoina ollut toimekäs tulevaisuuden suhteen:
- | | |
|---|-------------------|
| 1 | usein |
| 2 | melko usein |
| 3 | silloin tällöin |
| 4 | melko harvoin |
| 5 | vai ette koskaan? |

Haastattelu päättyy nyt tähän. Kiitos antamistanne tiedoista!

Tekijät Författare Authors Maija Lyly-Yrjänäinen	Julkaisu-aika Publiceringstid Date September 2013 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Arbetslivsbarometern – Hösten 2012	
Tiivistelmä Referat Abstract Via arbetslivsbarometern har man sedan 1992 följt upp hur arbetslivskvaliteten utvecklas ur löntagarnas perspektiv. Undersökningen ger en uppdaterad bild bland annat om organiseringen av arbetet, arbetstids- och lönesättningsystemen, lärande i arbete och möjligheterna att påverka, diskriminering, mobbning och våld på arbetsplatsen samt arbetsförmåga och hälsa. Dessutom har man frågat om löntagarnas synpunkter på hur arbetsmarknaden och arbetslivet utvecklats. Uppgifterna samlas in på hösten i samband med Statistikcentralens Arbetskraftsundersökning som telefonintervjuer. Uppgifterna kan generaliseras att gälla alla yrkesverksamma löntagare i Finland. För barometern år 2012 intervjuades sammanlagt 1552 löntagare. Svarsprocenten var 77,4. Efter år 2010 har bedömningarna om det allmänna sysselsättningsläget och utvecklingen av den egna arbetsplatsens ekonomiska situation varit kritiska. År 2012 bedömde nästan hälften (46 %) av löntagarna att sysselsättningsläget försämrats och en dryg tredjedel (34 %) bedömde att den ekonomiska situationen på den egna arbetsplatsen försämrats. Emellertid har löntagarnas tro på att de hittar arbete som motsvarar deras yrkeskompetens och arbetserfarenhet om de blir arbetslösa stärkts efter nedgången år 2009. År 2012 var 36 procent säkra på att de hittar nytt arbete och 42 procent bedömde att det är möjligt. Unga arbetstagares tro på att de får ett nytt arbete om de blir arbetslösa är klart starkare än äldre arbetstagares tro på detta. Möjligheterna till lärande och att delta i utbildning har ökat på arbetsplatserna under 2000-talet. År 2012 bedömde drygt 80 procent (83 %) av löntagarna att man hela tiden kan lära sig nya saker på arbetsplatsen. Av löntagarna hade 57 % deltagit i utbildning som arbetsgivaren betalat. Lärande i arbete och tillträde till utbildning är klart vanligare inom den offentliga sektorn och i tjänstemannayrken än inom den privata sektorn och arbetaryrkena. Ungefär hälften av dem som svarade berättade år 2012 att arbetsuppgifter hade omorganiserats på arbetsplatsen och att det hade införts nya arbetsmetoder eller datasystem. Personalen deltar också allt oftare i utvecklingen av verksamheten på den egna arbetsplatsen, men skillnaderna mellan socioekonomiska grupper var tydliga, högre tjänstemän säger att de har goda möjligheter att delta nästan dubbelt så ofta som arbetare (63 % mot 32 %). Den största delen av löntagarna ansåg att de har en snabb arbetstakt, 65 % arbetar enligt pressade tidsscheman eller i mycket snabb takt ofta eller ganska ofta. Takten är snabb i synnerhet i kommuner och på arbetsplatser där det finns mer än 200 anställda. Möjligheterna att påverka arbetstakten och arbetsuppgifterna har försämrats något under tio år. Möjligheterna att påverka arbetsfördelningen kvarstår oförändrade. Å andra sidan är arbetstiderna allt mer flexibla. 70 procent hade ett system med flexibel arbetstid år 2012. Andelen har under sju år ökat med cirka tio procentenheter per år. Löntagarnas arbetsförmåga har kvarstått oförändrad under 2000-talet. År 2012 hade cirka hälften (52 %) av löntagarna utmärkt arbetsförmåga, 39 procent hade god arbetsförmåga och nio procent hade högst relativt god arbetsförmåga. Män har något bättre arbetsförmåga än kvinnor. Arbetsförmågan försämrats med åldern och cirka en femtedel (19 %) av personerna i åldern 55–64 har relativt god eller svag arbetsförmåga. Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Avd. för sysselsättning och företagande/ Maija Lyly-Yrjänäinen, tfn 029 5047109	
Asiasanat Nyckelord Key words arbetslivskvalitet, arbetsförhållanden, arbetsförmåga, arbetsorganisation, förändring	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554 ISBN 978-952-227-787-9	Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562 ISBN 978-952-227-788-6
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 130	Kieli Språk Language Hinta Pris Price Suomi, Finska, Finnish 28 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

Tekijät Författare Authors Maija Lyly-Yrjänäinen	Julkaisu aika Publiceringstid Date September 2013 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Working Life Barometer – Fall 2012	
Tiivistelmä Referat Abstract Since 1992 quality of working life has been monitored from the perspective of employees in the Working Life Barometer. The survey gives an up to date picture on work organisation, working time arrangements and wage setting, learning, training and autonomy, discrimination and violence at the workplace as well as health and work ability. The survey also maps employees' perceptions of the labour market situation and changes in the working life. The telephone interviews are conducted each fall in connection with the Labour Force Survey of Statistics Finland. The data can be generalised to cover the entire population of employees in Finland. In the 2012 survey 1552 employees were interviewed. The response rate was 77.4%. The views on the employment situation in general and the economic performance of the workplace are critical in 2011 and in 2012 as compared to 2010. In 2012 almost half (46%) of the respondents believed that employment situation is getting worst and about a third (34%) thought that the economic performance of their employer is declining. However, in 2012 the employees have been optimistic about their chances to find a new job which matches their skills and profession in case of unemployment. In 2012 36 percent were sure they would find a new job and 42 percent considered it likely. Young people think more often than the old that they would get a new job if they needed one. Opportunities to learn and to participate in training at the workplace have improved in the 2000s. In 2012 over 80 percent (83%) said that they can constantly learn new things at work. 57 percent had participated in employer paid training. Learning at work and training are more common in the public sector and for upper-level and lower-level employees compared to the private sector and manual workers. Roughly half of the respondents said in 2012 that tasks had been reallocated and that new working methods or information systems had been taken into use at their workplace. The staff members also take part in designing and implementing changes more than before. Still, there are clear differences in employee participation by the socio-economic group. Upper-level employees say almost twice as often as manual workers that they have good opportunities to take part in developing the workplace (63% vs. 32%). Work intensity is considered to be high, 65 percent of the respondents said in 2012 that they work to tight deadlines or at very high speed often or fairly often. Intensity is high especially in the municipalities and in big establishments. Autonomy as regards to speed of work or the content of tasks has decreased a little in the past ten years and autonomy in the division of tasks has remained the same. On the other hand working time flexibility has increased. The proportion of employees who have flexible working time has increased by ten percentage points in seven years, up to 70 percent in 2012. Work ability has remained stable in the 2000s. In 2012 about half (52%) of the employees had excellent, 39 percent had good and nine percent had average or poor work ability. Men score higher than women in the index. Work ability declines with age and about one fifth (19%) of 55–64-year-olds have average or poor work ability. Contact person within the Ministry of Employment and the Economy: Employment and Entrepreneurship Department/Maija Lyly-Yrjänäinen, tel +358 50 3960235	
Asiasanat Nyckelord Key words quality of work, working conditions, work ability, work organisation, change	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554 ISBN 978-952-227-787-9	Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562 ISBN 978-952-227-788-6
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 130	Kieli Språk Language Hinta Pris Price Suomi, Finska, Finnish 28 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

Työolobarometri – 2012

Vuodesta 1992 lähtien Työolobarometrin avulla on seurattu työelämän laatua palkansaajien näkökulmasta. Barometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tehtyihin puhelinhaastatteluihin, joissa on kysytty palkansaajien näkemyksiä heidän omista työoloistaan sekä työpaikan toimintavoista. Barometri kertoo työelämän muutoksista yli 20 vuoden aikana, mutta tutkimusta on myös kehitetty vuosien varrella, jolloin on saatu tietoa ajankohtaisista aiheista. Vuoden 2012 barometrin uusia teemoja ovat työn organisoinnin muutokset, tiimi- ja työryhmätyö, työnantajan tilojen ulkopuolella tapahtuva työskentely sekä esimiestyö.

Tätä julkaisua myy:
Netmarket
Edita Publishing Oy
www.edita.fi/netmarket
asiakaspalvelu.publishing@edita.fi
Puhelin 020 450 05
Faksi 020 450 2380

Painettu
ISSN 1797-3554
ISBN 978-952-227-787-9

Verkkójulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-788-6



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY