

Työolobarometri – Syksy 2013

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu
Työ ja yrittäjyys
32/2014



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

MAIJA LYLÄ-YRJÄNÄINEN

Työolobarometri – Syksy 2013

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja

Työ ja yrittäjyys

32/2014

Tekijät Författare Authors Maija Lyly-Yrjänäinen	Julkaisuaika Publiceringstid Date Syyskuu 2014
	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 2013	
Tiivistelmä Referat Abstract Työolobarometrissa on vuodesta 1992 lähtien seurattu työelämän laadun kehittymistä palkansaajien näkökulmasta. Tutkimus antaa ajantasaisen kuvan muun muassa töiden organisoinnista, 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 työssä olevia palkansaajia Suomessa. Vuoden 2013 barometria varten haastateltiin 1755 palkansaajaa. Vastausprosentti oli 84 prosenttia netto-otoksesta. Näkemykset työllisyystilanteen ja oman työpaikan talouden muutoksista ovat pessimistisiä jo kolmatta vuotta peräkkäin. Vuonna 2013 irtisanomista piti mahdollisena kymmenen prosenttia palkansaajista ja noin viidennes uskoi, että lomautus voi osua kohdalle seuraavan vuoden aikana. Uhkat ovat edelleen suurimmat teollisuudessa, mutta vuoden aikana epävarmuus on kasvanut eniten kuntien palkansaa-jilla. Usko siihen, että löytäisi ammattia ja työkokemusta vastaavaa työtä, jos jäisi työttömäksi, on heikentynyt hieman edellisvuodesta. Nuoret uskovat vanhoja vankemmin löytävänsä uuden työn. Alle 45-vuotiaista noin 90 prosentin arveli tarvittaessa löytävänsä uuden työn, 55–64-vuotiaista näin uskoi vain hieman alle puolet. Vuoden 2013 työolobarometri osoittaa, että muutokset töiden organisoinnissa ja menetelmissä sekä reipas työtahti ovat yleisiä. Miltei 60 prosenttia palkansaajista sanoi muutoksia olleen omalla työpaikalla viimeisen vuoden aikana. Jopa 65 prosenttia palkansaajista teki usein töitä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeaan tahtiin. Tahti on nopea etenkin ylemmillä toimihenkilöillä ja esimiehillä. Joustavan työajan järjestelmät ovat lisääntyneet vuodesta 2006 kymmenellä prosenttiyksiköllä. Vuonna 2013 noin 70 prosentilla palkansaajista oli järjestelmä käytössään ja 60 prosentilla oli mahdollisuus käyttää joustoja kokonaisuin vapaapäiviin. Etätöiden tekeminen yleistyi hieman aikaisemmasta vuodesta, 28 prosenttiin palkansaajista. Työajan- ja paikan joustot ovat kirkkaasti yleisimpiä ylemmillä toimihenkilöillä. Viimeisten 15 vuoden aikana työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin, työympäristön turvallisuuteen sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen on kiinnitetty yhä enemmän huomiota. Noin neljä viidestä palkansaajasta sanoi vuonna 2013, että työympäristön turvallisuudesta ja osaamisesta huolehditaan työpaikalla ainakin jossain määrin. Etenkin pienillä työpaikoilla näissä asioissa on edistytty hyvin ja ero suurempiin organisaatioihin, joissa kehittäminen on tavallisempaa, on kaventunut. Mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat myös parantuneet. Vuonna 2013 hyvät mahdollisuudet oli noin puolella palkansaajista. Neljä viidestä palkansaajista mielsi työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi jatkuvasti oppia uutta ja 57 prosenttia oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen. Vaikutusmahdollisuuksissa pitkän aikavälin trendit ovat yllättävän tasaisia. Edelleen noin 15 prosentilla palkansaajista ei ollut lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin tai työtehtäviin ja noin neljänneksellä ei ollut lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa työnjakoon. Sosioekonomisten ryhmien väliset erot työssä oppimisessa, osallistumisessa ja vaikutusmahdollisuuksissa ovat säilyneet suurina – ylemmillä toimihenkilöillä mahdollisuudet ovat parhaat ja työntekijöillä heikoimmat. Työkyky on suurimmalla osalla palkansaajista hyvä. Naisilla työkyky on hieman heikompi kuin miehillä. Vaikka työkyky on iäkkäillä palkansaajilla selvästi heikompi nuorempiin verrattuna, valtaosalla työssä olevista ikääntyneistä työkyky on hyvä tai jopa erinomainen. Iäkkäimmistä 45 prosentilla työkyky oli hyvä ja runsaalla kolmenneksellä se oli erinomainen. Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyshenkilö: Työelämä- ja markkinaosasto/Maija Lyly-Yrjänäinen, p. 029 5047109	
Asiasanat Nyckelord Key words työelämän laatu, työolot, työkyky, työorganisaatio, muutos	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554 ISBN 978-952-227-874-6	Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562 ISBN 978-952-227-875-3
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 131	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

Työolobarometria on tehty vuodesta 1992 lähtien ensin työministeriön ja vuodesta 2008 lähtien työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemana. Työolobarometri on tuottanut vuosi vuoden jälkeen arvokasta tietoa suomalaisen työelämän laadusta päätöksentekijöille ja tutkijoille. Pitkät, yli 20 vuoden ajanjaksoon sijoittuvat vertailukelpoiset aikasarjat ovat mahdollistaneet paitsi lyhyen aikavälin myös pidempiaikaisen työelämän kehittymisen ja muutossuuntien seuraamisen ja analysoinnin. Tutkimustulosten erittely ja esittely palkansaajien ikäryhmittäin, työntekijä - toimihenkilö - aseman mukaan sekä eri sektoreittain (teollisuus, yksityiset palvelut, kunta, valtio) antaa arvokasta tietoa työelämän laadun kehittämiskohteita etsittäessä ja niitä toteutettaessa.

Työolobarometri tarjoaa monipuolisesti tietoa työn organisointiin, käytössä oleviin työaika- ja palkkausjärjestelmiin, työntekijöiden työssä kehittymisen mahdollisuuksiin, työkykyyn ja terveyteen, ammatilliseen järjestäytymiseen ja työpaikoilla esiintyvään syrjintään, häirintään ja väkivallan ilmenemiseen liittyvistä asioista. Lisäksi barometrissa on selvitetty työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksia, vuokratyön käytön yleisyyttä sekä epävarmuuden ilmenemistä irtisanomis- ja lomautusuhkina. Raportissa on myös hyödynnetty monipuolisesti muita ajankohtaisia tutkimuksia. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen ja Tilastokeskuksen tutkimukset luovat kontekstin palkansaajien työkyvyn tarkastelulle ja Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön aineistot antavat taustatietoja siitä, miltä suomalainen työelämä näyttää muihin Euroopan maihin verrattuna.

Barometrin mukaan taloudellinen epävarmuus jatkui vuoden 2013 aikana ja sen vaikutukset näkyvät työelämässä. Kansainvälisessä kilpailussa mukana pysyminen edellyttää rakenteellisten muutosten tekemistä kaikilla sektoreilla. Tämä näkyy työtehtävien häviämisenä ja jopa toimialojen katoamisena ja uusien alojen syntyminenä. Jatkuva muutostalvi tarvitaan, olipa kysymys uusien tehtävien ja prosessien omaksumisesta, uusien työvälineiden hallinnasta tai työntekotapojen muutoksista. Jatkuvat muutokset antavat mahdollisuuksia, mutta voivat myös heikentää työntekijöiden työssä jaksamista. Työntekijöiden fyysisestä ja henkisestä työkyvystä on pidettävä huolta työelämän paineissa. Ilman näitä ponnistuksia tavoite työurien pidentymisestä voi karata käsistä.

Laadukkaan työelämän merkitys korostuu entisestään tulevaisuudessa, kun työn tuottavuuden kasvu kytkeytyy kiinteästi työntekijöiden osaamiseen, uusiin ideoihin, innostuksen ja korkean motivaation ylläpitämiseen. Huolehtimalla työntekijöiden osaamisen ajantasaisuudesta, laadukkaista työoloista, työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja mahdollisuuksista joustavalla tavalla sovittaa yhteen työn ja yksityiselämän vaatimukset työntekijöiden voimavarat saadaan parhaaseen käyttöön ja niitä voidaan edelleen kehittää.

Työelämän kehittymistä on arvioitu neljällä työelämän laadun ulottuvuudella. Muutokset viimeisen kymmenen vuoden aikana ovat olleet pieniä. Suurimmat muutokset näkyvät työpaikan varmuuden arvosanoissa. Vuonna 2013 työpaikan varmuus heikentyi etenkin toimihenkilöillä ja samalla sosioekonomisen aseman tuomat erot kaventuivat. Positiivista on, että tasapuolinen kohtelu sekä kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus ovat hieman lisääntyneet työpaikoilla. Tällä tiellä on hyvä jatkaa tehtäessä työtä paremman ja mielekkäämmän työelämän puolesta.

Vuoden 2013 Työolobarometristä on vastannut ammattitaidolla erityisasiantuntija Maija Lyly-Yrjänäinen.

Helsingissä 10. päivänä heinäkuuta 2014

TARIA KRÖGER

Hallitusneuvos

Työelämän sääntelyryhmä

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.....	15
2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet.....	20
3 Työn organisointi.....	28
3.1 Tehtävien uudelleenorganisointi, uudet menetelmät ja järjestelmät sekä työtahti.....	28
3.2 Työpaikan kehittämistoimet ja työntekijöiden osallistuminen	33
3.3 Esimiestyö.....	42
4 Työaika- ja palkkausjärjestelmät.....	46
4.1 Työaikajärjestelmät ja etätyö.....	46
4.2 Suorituksenarviointi ja palkkausjärjestelmät	53
5 Työssä kehittyminen	59
5.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen	59
5.2 Vaikutusmahdollisuudet.....	64
6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työpaikalla.....	70
6.1 Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä	70
6.2 Työpaikkakiusaaminen ja väkivalta.....	75
7 Työkyky ja terveys.....	80
7.1 Työkyky suhteessa oman työn vaatimuksiin.....	81
7.2 Sairaudet ja niistä johtuvat poissaolot.....	85
7.3 Työkykyindeksi.....	88
8 Ammatillinen järjestäytyminen.....	92
9 Työelämän muutossuuntia	95
9.1 Työn ja työnteon mielekkyyys.....	95
9.2 Tiedonsaanti, kehittyminen- ja vaikutusmahdollisuudet.....	99
10 Yhteenveto: työelämän laadun elementtejä	104
10.1 Työpaikan varmuus.....	104
10.2 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla.....	107
10.3 Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus.....	109
10.4 Voimavarat suhteessa vaatimustasoon.....	111
Lähteet.....	114

Liite 1	Vuoden 2013 tutkimuksen toteuttaminen	116
Liite 2	Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön – summamuuttujan muodostaminen.....	118
Liite 3	Työelämän laadun elementtejä – summamuuttujien jakaumat	119
Liite 4	Vuoden 2013 haastattelulomake.....	121

1 Johdanto

Jotta mahdollisimman moni osallistuisi työntekoon ja pysyisi työelämässä mukana, siinä 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 esimiesten tuki, avoin vuorovaikutus sekä ammattitaitoinen johtaminen kertovat toimivista sosiaalisista suhteista, hyvästä yhteistyöstä ja luottamuksesta. Työn ja perheen sekä muun sosiaalisen elämän tasapaino on tärkeää, jotta työtä haluaisi ja jaksaisi tehdä elämän eri vaiheissa.

Työelämään osallistumisen ehtona ovat myös menestyvät, työllisyyden turvaavat työpaikat. 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 osaamiseen, uusiin ideoihin, innostukseen ja motivaatioon. Huolehtimalla työoloista voidaan työntekijöiden voimavarat saada parhaaseen käyttöön ja kehittää niitä edelleen.

Viime vuosina talouskriisi on luonut haasteita työelämän kehittämiseksi. Vuosien 2008–2009 notkahdus näkyy selkeästi työolobarometrin tuloksissa. Vuonna 2010 näkemykset muuttuivat optimistisemmiksi, mutta tämän jälkeen epävarmuus palasi ja jatkuu nyt jo kolmatta vuotta peräkkäin. Omaa ammattitaitoa vastaavan työn löytäminen, työpaikkojen taloustilanne sekä irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat nousseet entistä keskeisempään asemaan työelämän laadun tarkastelussa.

Samaan aikaan työelämä on rakenteellisten muutosten pyörteissä. Massatuotantoon perustuva työ on hiipumassa, tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen korostuu entisestään (Alasoini et al., 2012). Tulevaisuusselonteossa 2030 kuvataan työelämän eriytyvän globaalisti kilpailtaviin ja läsnäoloa vaativiin töihin. Muutoksessa työtehtäviä, jopa toimialoja, katoaa ja uusia syntyy. Myös töiden sisältö, työvälineet ja töissä tarvittava osaaminen muuttuvat. Samalla työhön osallistuvien joukko moninaistuu, esimerkiksi eri-ikäisiä ja eri kansallisuuksia on työelämässä aiempaa enemmän. (ks. Tulevaisuus 2030)

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto arvioi, että työstä johtuvista tai työn pahentamista stressiperäisistä oireista kärsivien työntekijöiden määrä lisääntyy. Työperäisen stressin yleisiä syitä ovat muun muassa työn epävarmuus, kiristyvä työtahti, osaamis- ja joustovaatimusten kasvu sekä tasapainoilu työn ja perhe-elämän vaatimusten välillä. (ks. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014.) Psykososiaalisten riskien hallinta, osaamisen kehittäminen, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä uudet työn organisoinnin ja johtamisen tavat ovat

esimerkkejä työelämän kehittämisen painopisteistä tulevaisuutta ajatellen. Lisäksi työ on edelleen fyysisesti kuluttavaa monissa ammateissa. Työn eriytymisen ja työntekijäjoukon moninaistumisen myötä eri palkansaajien työoloissa ja -kyvyssä voi olla suuria eroja. Yksilöllisten elämäntilanteiden huomioiminen työn tekemisen tavoissa on siksi entistä tärkeämpää.

Työolobarometri kuvaa palkansaajien näkökulmasta, miten työelämän laatu on kehittynyt runsaan 20 vuoden aikana. Sen tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tekemiin palkansaajien haastatteluihin (ks. Liite 1 Vuoden 2013 tutkimuksen toteuttaminen). Kysymykset kertovat sekä henkilökohtaisista työoloista että työpaikan toimintatavoista. 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 4 Vuoden 2013 haastattelulomake). Barometri on tehty joka syksy vuodesta 1992 lähtien. Tutkimusta on kehitetty vuosien varrella ja siihen on otettu mukaan ajankohtaisia teemoja. Mitä lähemmäs nykypäivää tullaan, sitä monipuolisemman kuvan aineisto antaa.

Edellisten vuosien tapaan tiedoista valtaosa esitetään sektoreittain, sillä koko palkansaajajoukkoa kuvaavan kehityksen lisäksi tarvitaan tietoa eri palkansaajaryhmien työoloista. 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 jaottelu sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja työpaikan koon mukaan).

2 Arvioita työmarkkinoiden ja oman työpaikan talouden muutoksista

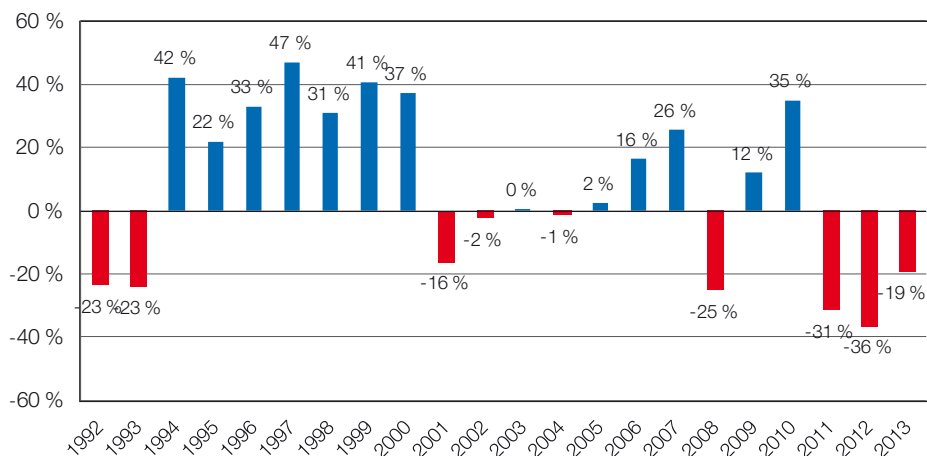
Epävarma talous- ja työmarkkinatilanne vuodesta 2008 lähtien näkyy työolobarometrin tuloksissa. Vuonna 2008 työmarkkinoiden ja työpaikan talouden uskottiin selvästi edellisvuosia useammin kehittyvän huonoon suuntaan. Vuonna 2009 entistä useampi palkansaaja sanoi, että henkilöstömäärää on työpaikalla 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 2011–2013 monet työmarkkinoita ja työpaikan taloutta kuvaavat indikaattorit kertovat epävarmuuden jatkuvan.

2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset

Vuodesta 1992 saakka barometrissa on kysytty, onko yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua parempi, ennallaan vai huonompi kuin haastatteluhetkellä. Työllisyysnäkökymien 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.

Palkansaajista 43 prosenttia uskoi vuonna 2013 yleisen työllisyystilanteen olevan vuoden kuluttua ennallaan. Osuus on suurin piirtein edellisvuosien tasolla. Balanssiluku, joka kertoo tilanteen paranemisesta tai huononemisesta, on sen sijaan muuttunut paljon vuosina 2011–2013 vuoteen 2010 verrattuna. Arviot työllisyystilanteen muuttumisesta huonompaan ovat olleet jo kolmena peräkkäisenä vuotena vallitsevia. (kuvio 1) Vuonna 2010 suurempi osa vastaajista arvioi työllisyystilanteen kehittyvän parempaan suuntaan kuin huonompaan. Vuosina 2011 ja 2012 balanssiluvut putosivat alimmalle tasolle 20 vuoteen. Yhä vuonna 2013 selvästi suurempi osa palkansaajista uskoi työllisyystilanteen huononevan (38 %) kuin paranevan (19 %).

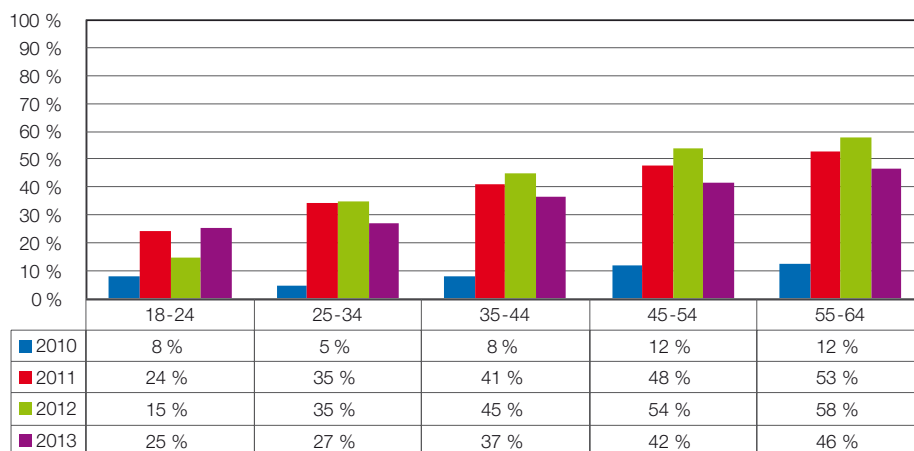
Kuvio 1. Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992-2013 (%-yksikköä)



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

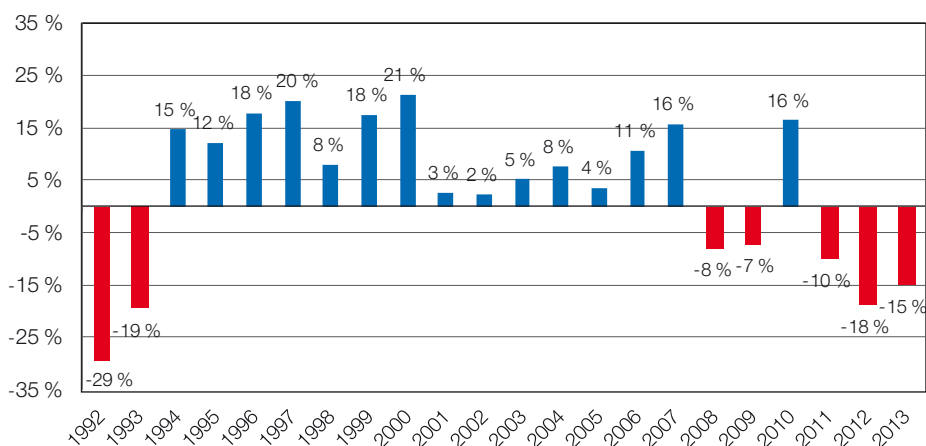
Kuntien ja yksityisten palveluiden palkansaajat arvioivat muita useammin työllisyystilanteen heikkenevän. Kunnissa näin ajatteli 43 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 39 prosenttia työntekijöistä (31 prosenttia teollisuudessa ja 36 prosenttia valtiolla). Kunta- ja palvelualat työllistävät runsaasti naisia, joten sektoreiden erot näkyvät miesten ja naisten vastauksissa. Naisista 42 prosenttia uskoi työllisyystilanteen heikkenevän, miehistä näin uskoi kolmannes. Iäkkäät palkansaajat ovat nuoria pessimistisempiä työllisyystilanteen kehityksen suhteen (kuvio 2). Vuonna 2013 noin neljännes nuorista arveli työllisyystilanteen heikkenevän, iäkkäistä runsas 40 prosenttia.

Kuvio 2. Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta huonompaan suuntaan ikäryhmän mukaan 2010-2013 (%)



Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehittymisestä ovat samansuuntaisia kuin arviot yleisestä työllisyystilanteesta, vaikka työllisyystilanteen arvioidaankin muuttuvan hieman herkemmin sekä parempaan että huonompaan suuntaan kuin oman työpaikan taloustilanne. Vuonna 2013 noin puolet palkansaajista arvioi, että oman työpaikan taloudellinen tilanne säilyy ennallaan. Kolmannes uskoi, että oman työpaikan taloudellinen tilanne muuttuu huonompaan suuntaan ja 18 prosenttia arveli sen paranevan. Näkemykset ovat hyvin samanlaisia kuin vuonna 2012. Balanssiluku eli positiivisten ja negatiivisten arvioiden erotus oli vuonna 2013 edelleen selvästi negatiivinen (kuvio 3). Yleisen työllisyystilanteen, ja myös oman organisaation taloudellisen tilanteen, arvellaan muuttuvan useammin huonompaan kuin parempaan suuntaan nyt jo kolmatta vuotta peräkkäin.

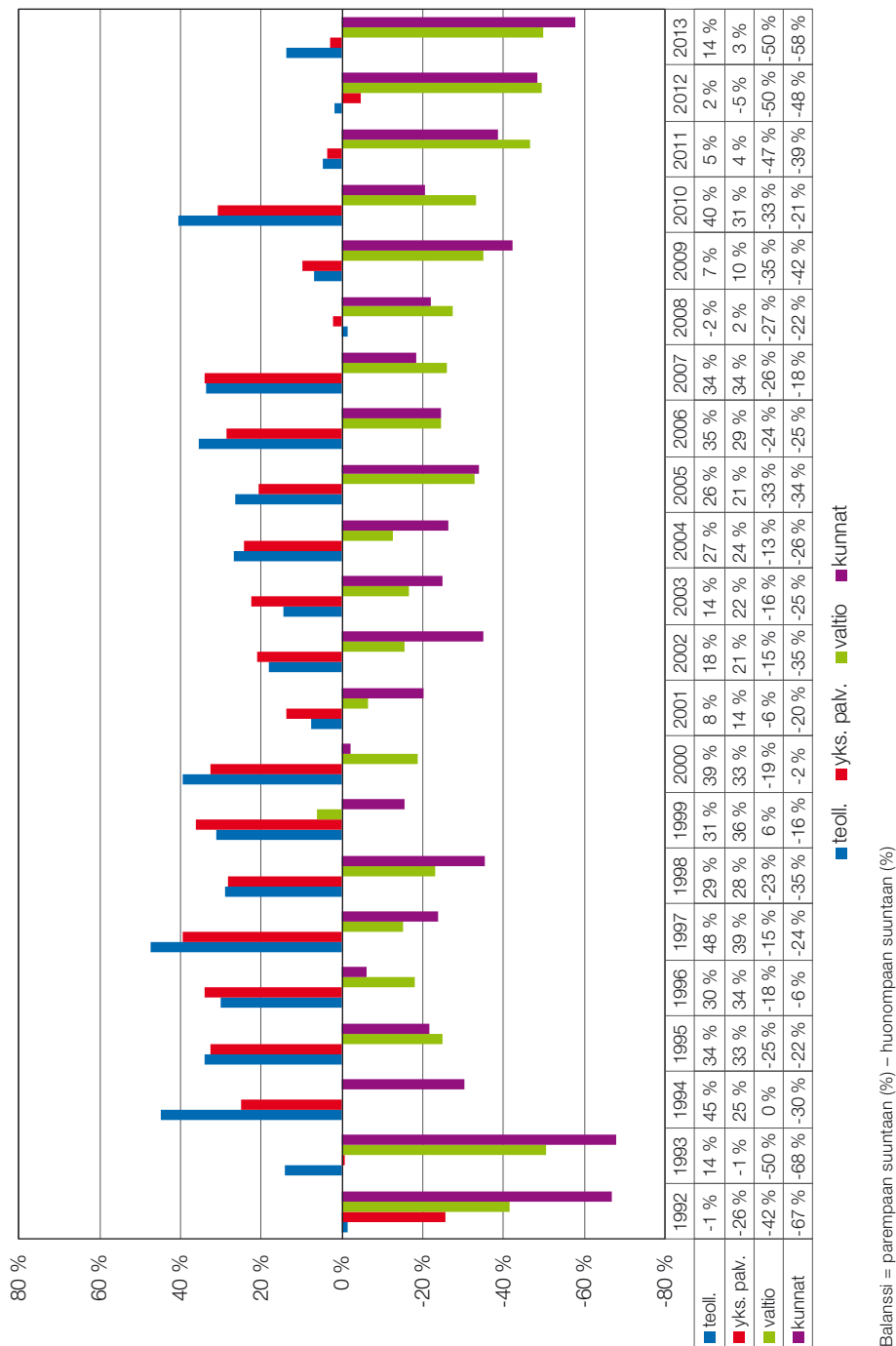
Kuvio 3. Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2013 (%-yksikköä)



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 4) Vuonna 2013 teollisuudessa balanssiluku oli selvästi plussan puolella. Muutoin viime vuosina yksityisellä sektorilla balanssiluku on ollut lähellä nollaa. Vuosi 2010 on tästä poikkeus, silloin balanssimitta oli yksityisellä sektorilla kirkkaasti positiivinen.

Kuvio 4. Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut sektorin mukaan 1992-2013 (%-yksikköä)



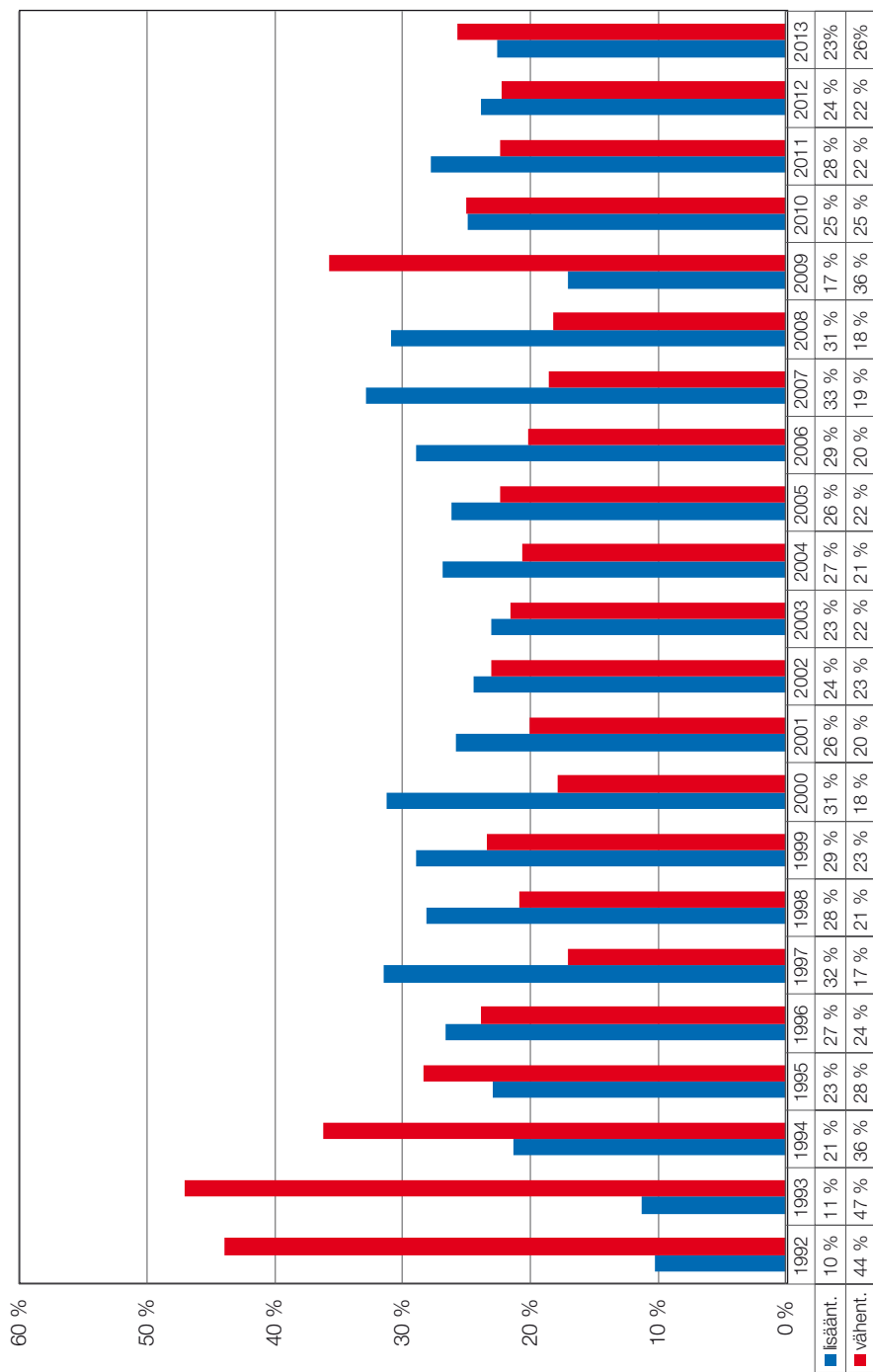
Vuonna 2013 teollisuuden palkansaajista 31 prosenttia ja yksityisten palveluiden palkansaajista 23 prosenttia uskoi oman työpaikan talouden kohentuvan. Samaan aikaan teollisuudessa 17 prosenttia ja yksityisissä palveluissa viidennes uskoi tilanteen heikentyvän. 52 prosenttia teollisuuden ja 57 prosenttia palvelualojen työntekijöistä arveli tilanteen säilyvän ennallaan. Valtiolla ja kunnissa ainoastaan neljä prosenttia palkansaajista uskoi oman työpaikan talouden kohentuvan. Sen sijaan valtiolla työskentelevistä 54 prosenttia ja kuntien palkansaajista 61 prosenttia uskoi tilanteen heikentyvän. 42 prosenttia valtion työntekijöistä ja 35 prosenttia kunnissa työskentelevistä arvioi oman työpaikkansa taloudellisen tilanteen säilyvän ennallaan.

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. Vuokratyön käyttö on barometrin tietojen mukaan lisääntynyt vuodesta 2009, jolloin siitä kysyttiin tutkimuksessa ensimmäistä kertaa.

Taloustilanteen epävarmuus näkyy henkilöstömäärän kehityksessä, sillä vuosina 2004–2008 kasvavia työpaikkoja oli selvästi ja johdonmukaisesti enemmän kuin henkilöstöä vähentäviä. Vuosi 2009 erottuu aikasarjasta selvästi, silloin jopa 36 prosentissa työpaikoista oli tehty henkilöstövähennyksiä. (kuvio 5) Vuonna 2013 työntekijöiden määrä oli säilynyt ennallaan puolessa työpaikoista ja noin neljännes palkansaajista sanoi määrän omalla työpaikalla lisääntyneen tai vähentyneen. Edellisvuoteen verrattuna henkilöstöä vähentäneiden työpaikkojen osuus kasvoi hieman. Henkilöstöä lisänneiden työpaikkojen osuus säilyi samalla tasolla.

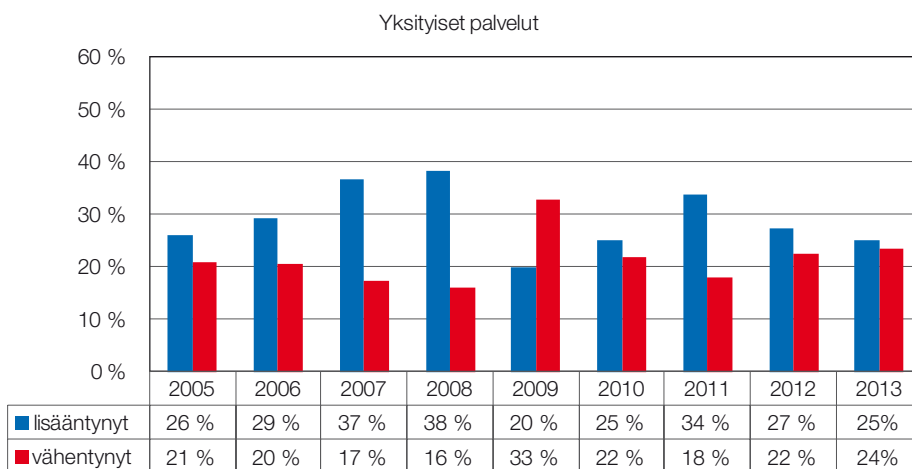
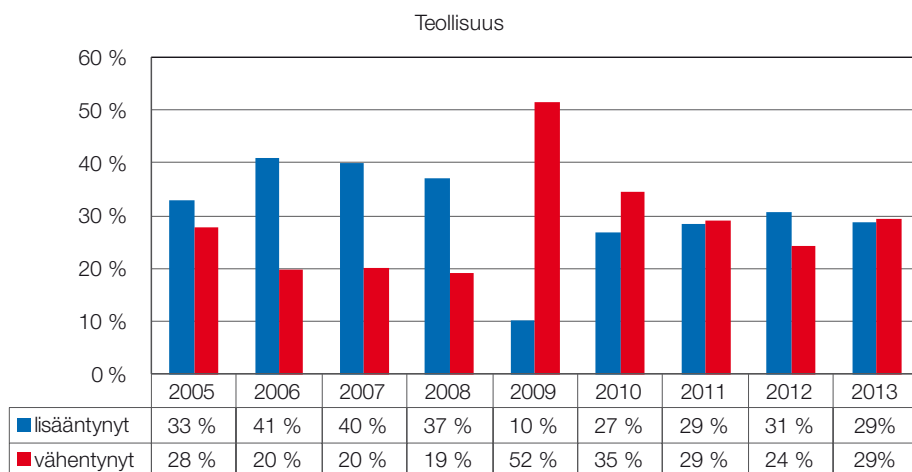
Kuvio 5. Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla 1992-2013 (%)



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 2013 välisenä aikana henkilöstömäärä on vaihdellut eniten teollisuudessa. Kuntatyöpaikoilla vaihtelut ovat olleet vähäisimpiä.

Yksityisellä sektorilla taantuma näkyi vahvimmin teollisuuden työpaikoilla. Niistä yli puolessa henkilöstömäärää pienennettiin vuonna 2009. Yksityisissä palveluissa vastaava osuus oli kolmannes. Ensimmäistä kertaa vuoden 2009 jälkeen vuonna 2012 suurempi osa teollisuuden palkansaajista sanoi, että henkilöstömäärää on lisätty kuin vähennetty. Vuonna 2013 henkilöstöä lisänneiden ja vähentäneiden työpaikkojen osuudet olivat teollisuudessa yhtä suuret. Yksityisissä palveluissa henkilöstömäärää lisänneiden työpaikkojen osuus oli selvästi nousussa vuonna 2011, mutta vuosina 2012 ja 2013 osuus laski. (kuvio 6)

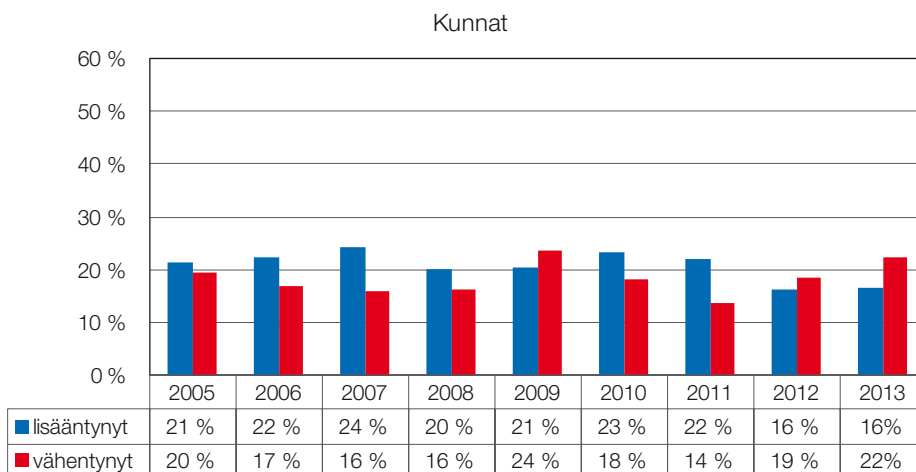
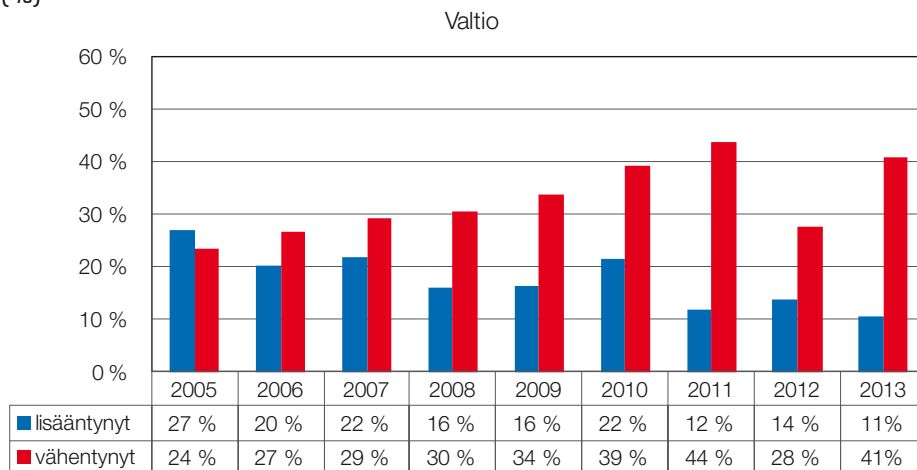
Kuvio 6. Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla, yksityinen sektori 2005–2013 (%)



Julkisella sektorilla henkilöstömäärän muutokset ovat olleet huomattavia valtion työpaikoilla. (kuvio 7) Vuodesta 2006 saakka valtion työpaikoista suurempi osa on pientäntynyt kuin lisännyt henkilömäärää. Supistamiset olivat suurimmillaan vuosina 2010, 2011 ja 2013 jolloin 39–44 prosenttia valtion palkansaajista sanoi henkilöstön määrän pienentyneen omalla työpaikalla edellisvuoden aikana. Viime vuosina vain reilu kymmenen valtion palkansaajista on sanonut, että työpaikalla on lisätty henkilöstön määrää (11 % vuonna 2013).

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 hie-man suurempi kuin henkilöstömäärää vähentäneiden. Kuitenkin vuosina 2009, 2012 ja 2013 suurempi osuus kuntien palkansaajista sanoi henkilöstömäärän vähentyneen ja pienempi osa sanoi sen kasvaneen.

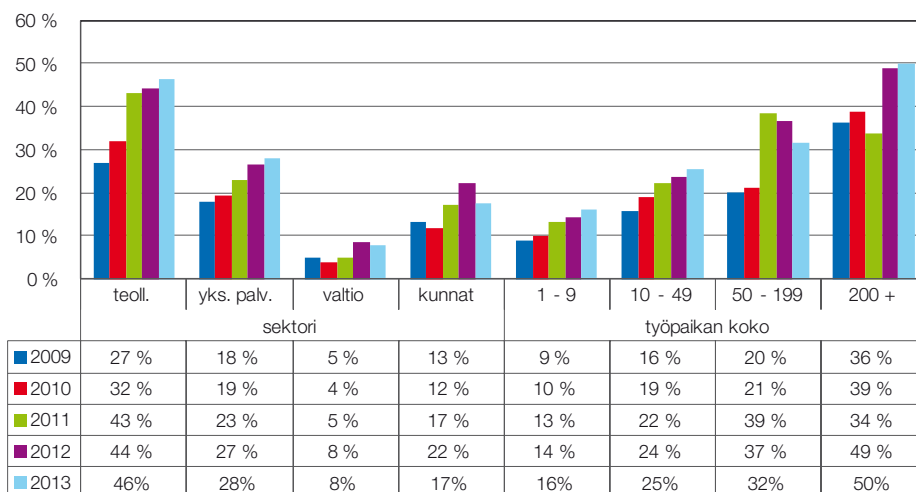
Kuvio 7. Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla, julkinen sektori 2005–2013 (%)



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 lisääntyi vuodesta 2009 lähtien neljän vuoden ajan, mutta vuonna 2013 kasvu pysähtyi ja vuokratyötä käytettiin vuonna 2013 yhtä suuressa osassa työpaikoista kuin vuotta aikaisemmin. Palkansaajista 28 prosenttia sanoi vuosina 2012 ja 2013, että työpaikalla on kuluneen vuoden aikana käytetty vuokratyöntekijöitä. Sektoreiden ja erikokoisten työpaikkojen vuokratyötrendit menevät osin eri suuntiin. Kunnissa ja 50–199 henkilön työpaikoilla vuokratyön käyttöä vähennettiin vuonna 2013 edellisvuoteen verrattuna. Muilla sektoreilla sekä pienillä ja kaikista suurimmilla työpaikoilla osuudet säilyivät ennallaan tai jopa aavistuksen nousivat. (kuvio 8)

Vuokratyöntekijöitä käytetään yleisimmin teollisuuden työpaikoilla. Vuonna 2013 vajaa puolet (46 %) teollisuuden työntekijöistä vastasi, että heidän työpaikallaan on ollut vuokratyöntekijöitä. Myös yksityisissä palveluissa vuokratyöntekijöiden käyttö oli yleistä, 28 prosenttia vastaajista sanoi, että vuokratyötä on omalla työpaikalla tehty. Julkisella sektorilla ja etenkin valtion työpaikoissa vuokratyö on selvästi harvinaisempaa. Mitä suurempi työpaikka, sitä useammin palkansaajat kertoivat vuokratyöntekijöitä käytetyn.

Kuvio 8. Vuokratyöntekijöiden käyttö työpaikalla sektorin ja työpaikan koon mukaan 2009–2013 (%)



Työolobarometrin tiedot vuokratyön käytöstä eivät kerro, kuinka laajasti vuokratyötä työpaikoilla tehdään. Vuokratyön käytön lisääntyminen vuoteen 2012 saakka 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 ravitsemistoinnassa sekä teollisuudessa, mutta vuokratyötä tehdään monilla muillakin toimialoilla. (Työvoimatutkimus, 2011, 2012.)

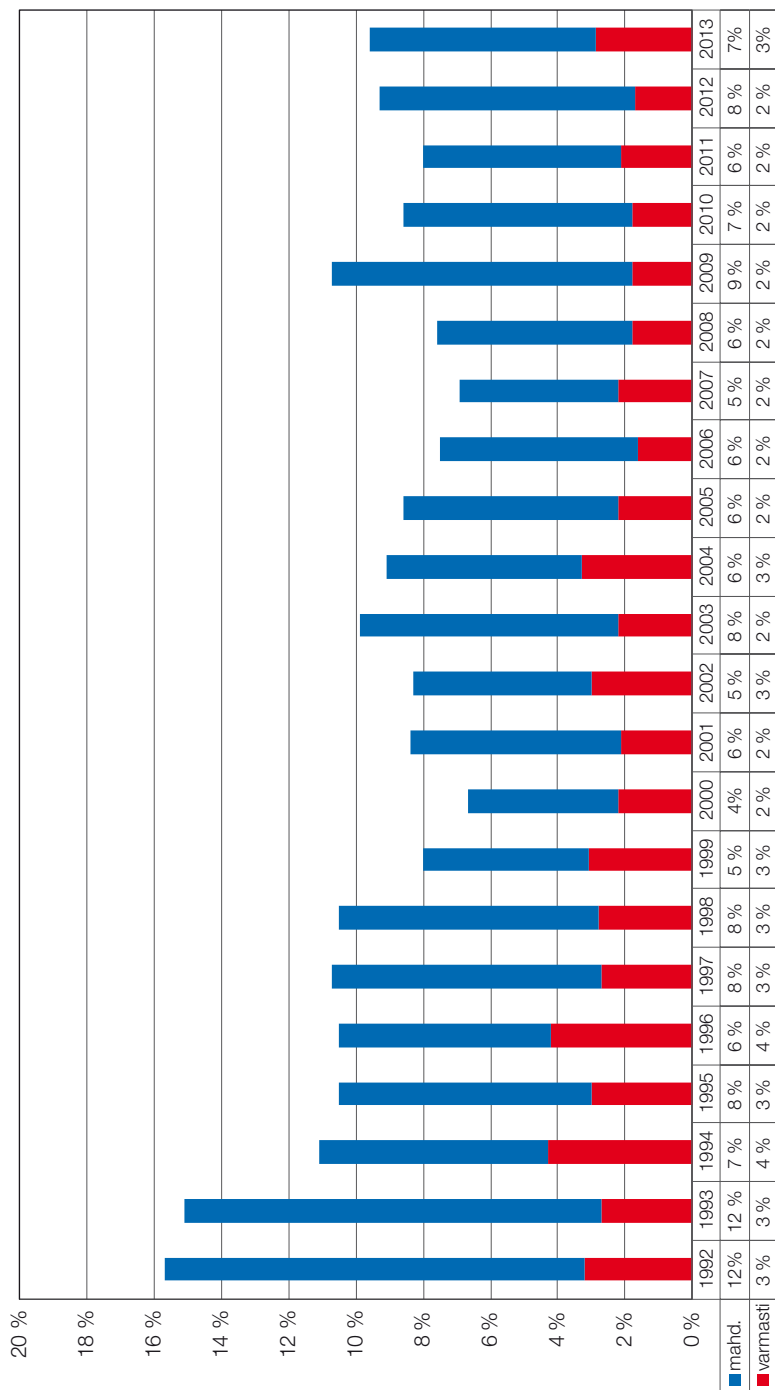
2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet

Kokemukset siitä, että irtisanominen tai lomautus on mahdollinen sekä näkemykset uuden työn löytämismahdollisuuksista, kertovat yleisestä työmarkkinatilanteesta. Työolojen kannalta epävarmuus työn jatkumisesta on psykososiaalinen stressitekijä. Vaikka oma työ säilyisikin, pitkään jatkuessa epävarmuuden kokemukset heikentävät hyvinvointia työssä ja niillä voi olla jopa terveysvaikutuksia (ks. esim. Virtanen et al., 2013).

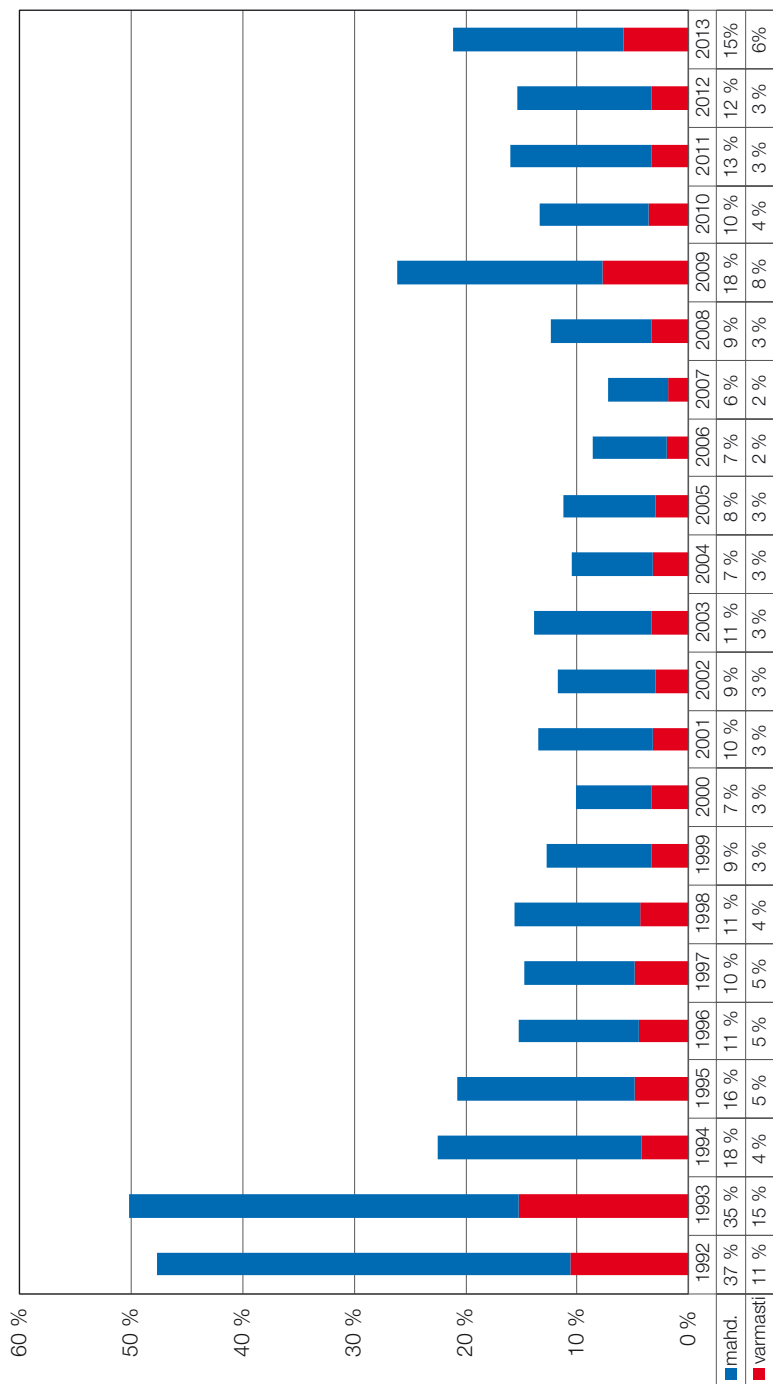
Palkansaajien arviot siitä, että heidän irtisanomisensa on mahdollista, olivat vuonna 2013 suurin piirtein edellisvuoden tasolla. Sen sijaan aiempaa useampi arvioi lomautuksen olevan mahdollinen. (kuviot 9 ja 10) 2000-luvulla palkansaajien irtisanomis- ja lomautusuhkat olivat korkeimmillaan vuonna 2009, jolloin 11 prosenttia uskoi, että irtisanominen on mahdollista ja 26 prosenttia piti lomautusta mahdollisena. Vuonna 2013 irtisanomista piti mahdollisena kymmenen prosenttia palkansaajista ja noin viidennes uskoi, että heidät voidaan 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 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 1992–2013 (%)

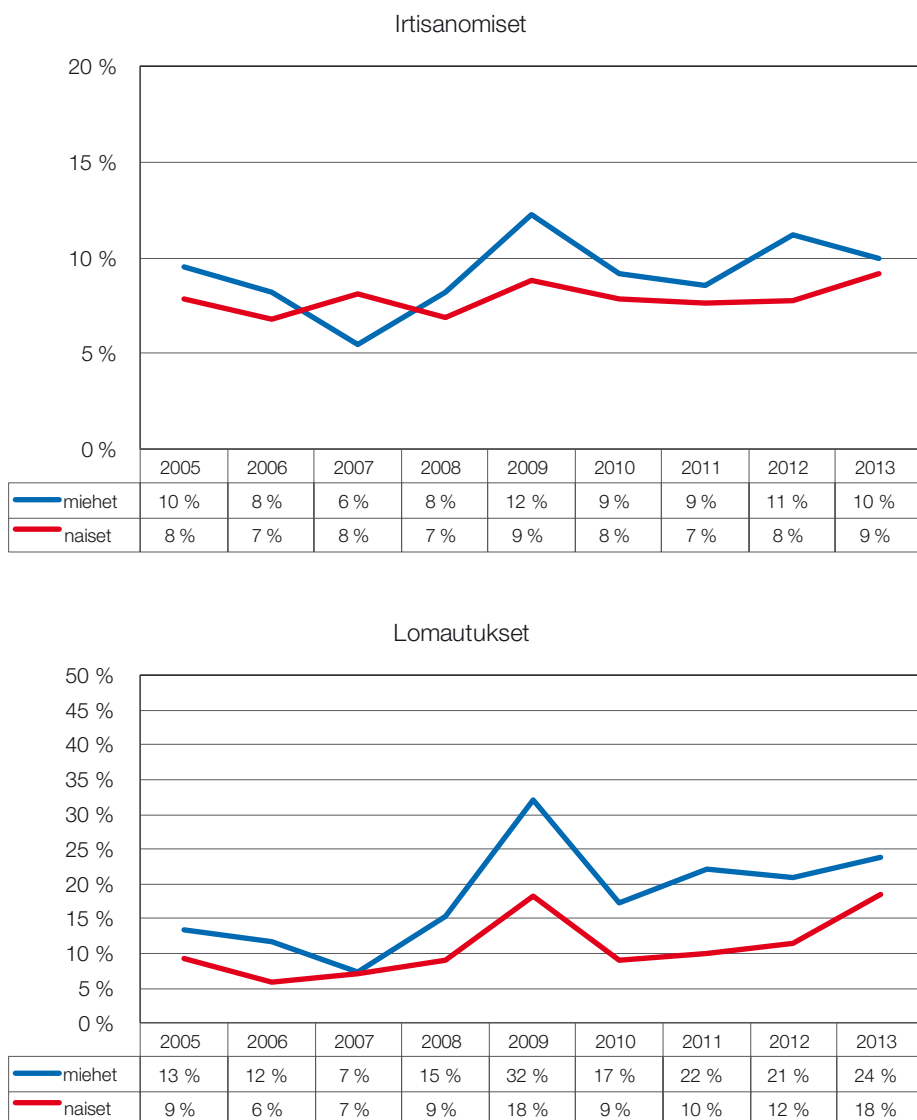


Kuvio 10. Mahdollinen lomautus seuraavan vuoden aikana 1992–2013 (%)



Viime vuosina miesten kokemat irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat olleet yleisempiä kuin naisten. (kuvio 11) Ainoastaan vuonna 2007 naiset arvelivat hieman miehiä useammin, että heidän irtisanomisensa on mahdollista. Vuonna 2013 erot kuitenkin kaventuivat. Uusimman tiedon mukaan noin kymmenesosa sekä miehistä että naisista arveli, että irtisanominen on omalla kohdalla mahdollista. Noin neljännes miehistä ja vajaa viidennes naisista arveli vuonna 2013 lomautuksen olevan lähiaikoina mahdollinen. Vaikka lomautusuhka oli miehillä edelleen naisia yleisempi, se oli naisilla selvästi edellisvuotta suurempi.

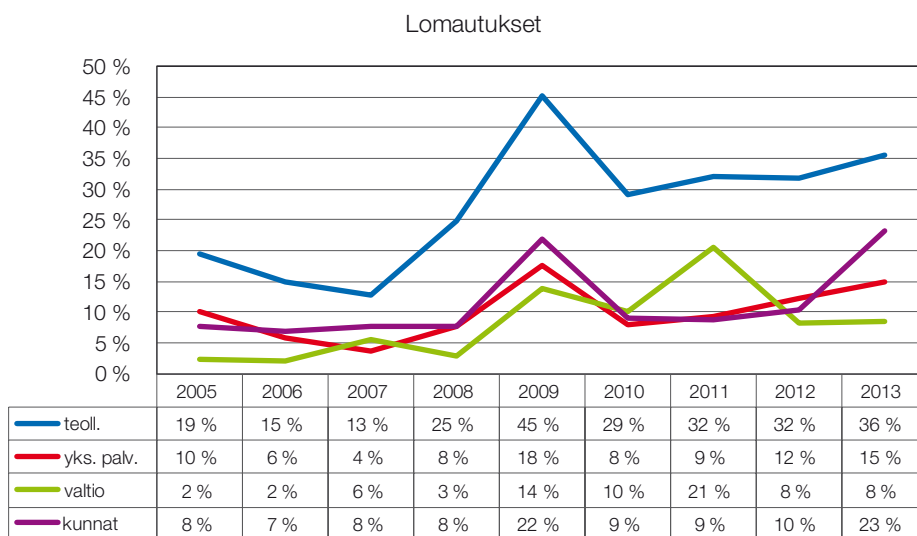
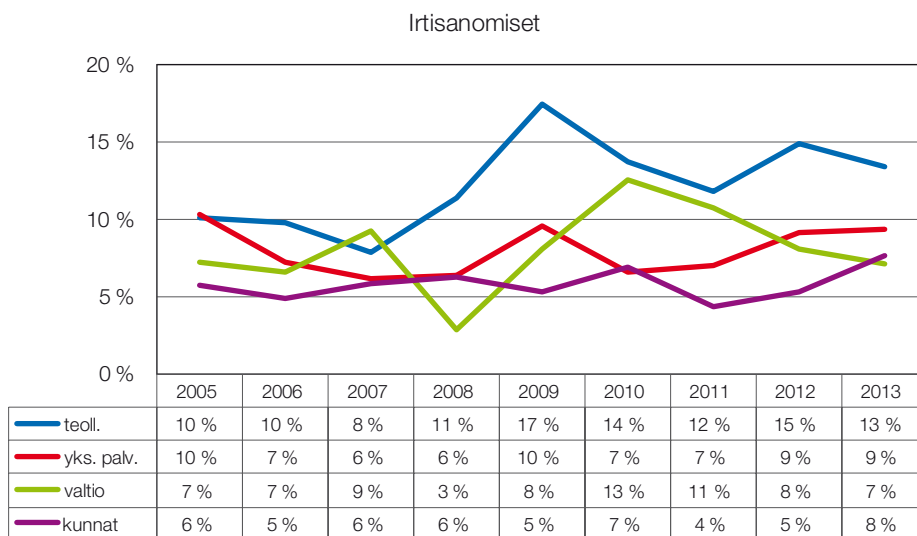
Kuvio 11. Irtisanomisten ja lomautusten mahdollisuus, miehet ja naiset 2005–2013 (%)



Teollisuudessa epävarmuus työn jatkumisesta on suurinta ja ero muihin sektoreihin kasvoi vuoden 2007 jälkeen. (kuvio 12) Vuosi 2009 oli teollisuuden palkansaajille synkkä. Tämän jälkeen irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat hieman vähentyneet, vaikka edelleen uhkat ovat suuremmat kuin ennen kriisivuotta. Yksityisissä palveluissa epävarmuus työn jatkumisesta oli teollisuuden tapaan suurinta vuonna 2009. Irtisanomistuhkien kokemukset ovat yksityisissä palveluissa olleet melkein yhtä yleisiä vuosina 2005, 2012 ja 2013 kuin vuonna 2009.

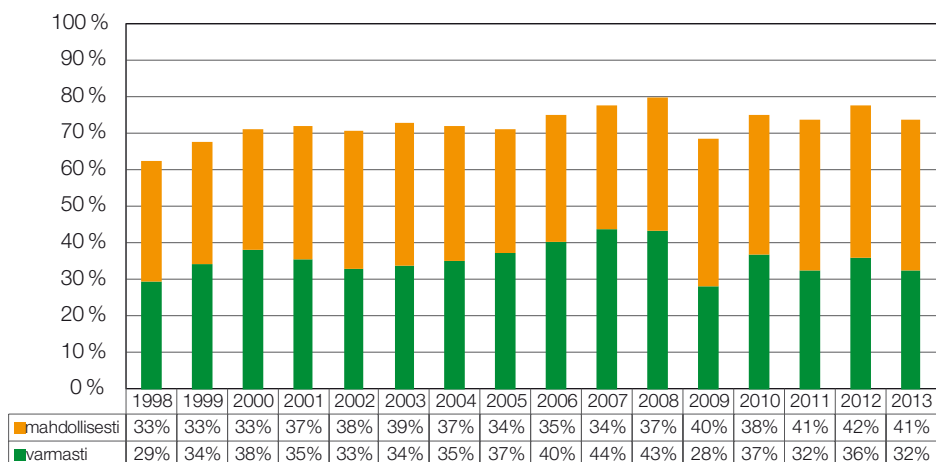
Irtisanomistuhkia kokevien määrä oli korkeimmillaan julkisella sektorilla vuotta myöhemmin kuin yksityisellä, vuonna 2010 (kunnissa myös vuonna 2013). Lomautukset olivat todennäköisimpiä kunnissa vuosina 2009 ja 2013. Vuoden 2013 selkein muutos on se, että edellisvuoteen verrattuna epävarmuus lisääntyi kuntien palkansaajilla huomattavasti.

Kuvio 12. Irtisanomisten ja lomautusten mahdollisuus sektorin mukaan 2005–2013 (%)



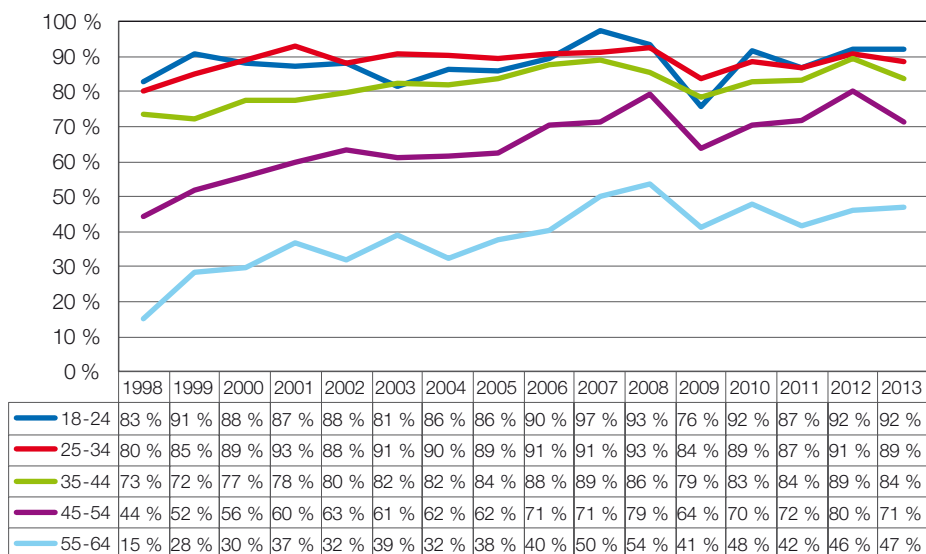
Palkansaajien usko siihen, että he löytäisivät omaa ammattitaitoaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä, jos jäisivät työttömäksi, heikentyi hieman edellisvuodesta. (kuvio 13) Vuonna 2013 noin kolmannes arvioi saavansa uuden työn varmasti ja 41 prosenttia mahdollisesti. Naiset luottivat työllistymismahdollisuuksiinsa miehiä hieman enemmän, 75 prosenttia naisista ja 72 prosenttia miehistä uskoi varmasti tai mahdollisesti löytävänsä uuden työn.

Kuvio 13. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi 1998–2013 (%)



Nuoret ikäryhmät uskovat vanhempia useammin uuden työn löytymiseen. 18–24- ja 25–34-vuotiailla osuudet olivat 90 prosentin tuntumassa vuonna 2013 ja 35–44-vuotiaistakin 84 prosenttia uskoi löytävänsä tarvittaessa työkokemustaan vastaavaa työtä. 45–54-vuotiaista sen sijaan 71 prosenttia ja 55 vuotta täyttäneistä noin puolet arvioi löytävänsä uuden työn työttömäksi jäätyään. Pitkällä aikavälillä luottamus siihen, että löytäisi tarvittaessa uuden työn, on vahvistunut kaikenikäisillä palkansaajilla. (kuvio 14) Vuoden 2009 taantuma aiheutti selvän notkahduksen trendeihin, mutta arviot ovat tämän jälkeen muuttuneet optimistisemmiksi. Vuonna 2013 usko uuden työn löytymiseen kuitenkin heikentyi keskimmaisilla ikäryhmillä, 35–44- ja 45–54-vuotiailla.

Kuvio 14. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi ikäryhmän mukaan 1998–2013 (%)



Ylemmät toimihenkilöt uskovat löytävänsä tarvittaessa ammattiaan ja työkokemustaan vastaavan työn useammin kuin muut. Viidentoista vuoden aikana usko on nousut kaikilla ryhmillä, vaikka vuoden 2009 taantuma katkaisi etenkin työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden myönteisen kehityksen. Vuonna 2013 arviot mahdollisuuksista löytää uusi työ heikentyivät aikaisemmasta vuodesta hieman sekä toimihenkilöillä että työntekijöillä. Nyt 80 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä arveli mahdollisuuksiensa olevan hyvät (85 % vuonna 2012). Alemmista toimihenkilöistä näin uskoi 75 prosenttia ja työntekijöistä 65 prosenttia (78 % ja 70 % vuonna 2012).

3 Työn organisointi

Muutokset työelämässä ja yhteiskunnassa laajemminkin vaikuttavat työn organisointitapoihin. Nopeasti muuttuva toimintaympäristö ja markkinatilanne, uusi teknologia, kehittyvät työvälineet sekä aiempaa moninaisemmat työntekijöiden toiveet, tarpeet ja osaaminen luovat muutospaineita työn tekemisen tavoille ja johtamiselle. Uudistusten sisällön lisäksi työntekijöiden kokemukseen vaikuttaa sekin, miten muutoksia toteutetaan. Hyvä tiedonkulku – johdolta työntekijöille ja päinvastoin –, työntekijöiden osallistumismahdollisuudet sekä johdon, esimiesten ja työka vereiden tuki auttavat muutosten tekemistä. (ks. esim. Wiezer ym. 2011.) Kun työntekijät saavat olla mukana uudistamis- ja kehittämistyössä, uudistuksiin usein myös suhtaudutaan suopeammin kuin jos muutos tulee ylhäältä annettuna. Samalla työntekijöiden monipuolinen osaaminen saadaan valjastettua käyttöön.

3.1 Tehtävien uudelleenorganisointi, uudet menetelmät ja järjestelmät sekä työtahti

Muutokset töiden organisoinnissa ja menetelmissä sekä reipas työtahti ovat suomalaisessa työelämässä yleisiä. Vuoden 2013 Eurooppalaisen yrityskyselyn mukaan 46 prosenttia suomalaisista työpaikoista on tehnyt organisaatiomuutoksia vuoden 2010 jälkeen. Muutokset ovat EU-maista selvästi yleisempiä ainoastaan Tanskassa (60 %) ja Ruotsissa (56 %). EU-maiden keskiarvo on 32 prosenttia. (Eurofound 2013.) Parhaimmillaan muutokset voivat johtaa työtehtävien monipuolistumiseen sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien ja työn ja muun elämän yhteensovittamista helpottavien joustojen paranemiseen, mutta usein muutoksiin liittyy myös vaatimusten kasvaminen ja työtahdin kiristyminen (esim. Cox et al., 2012). Barometrin aineistolla tehdyn analyysin mukaan työtahti on useammin ripeä ja tunteet siitä, että työpäikällä on liikaa tehtävää työntekijöihin nähden, ovat yleisempiä siellä, missä muutoksia on tehty. Muutoksiin liittyy kuitenkin myös monia edistyksellisiä työn organisoinnin tapoja, kuten oppiminen, vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet sekä etätyö. (Lyly-Yrjänäinen, 2014.)

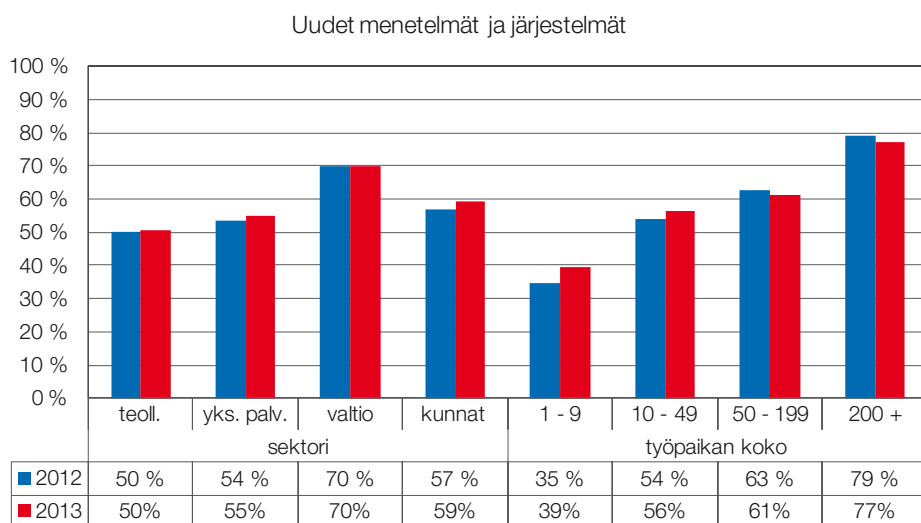
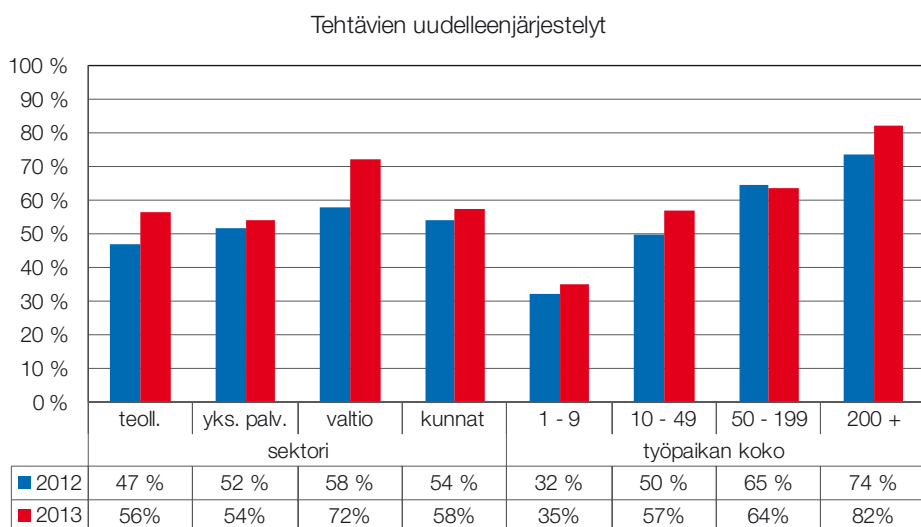
Vuonna 2012 Suomessa toteutetun MEADOW-tutkimuksen (Measuring the Dynamics of Organisations and Work) mukaan teollisissa ja palveluyrityksissä organisaatiomuutoksia aiheuttavat useimmin kysynnän muutokset ja kasvanut kilpailu sekä uuden teknologian käyttöönotto. Myös julkisella sektorilla uusi teknologia aiheuttaa muutoksia. Lisäksi taustalla vaikuttavat määrärahojen leikkaukset. Tutkimuksen mukaan työntekijät arvioivat muutosten vaikuttaneen useimmiten myönteisesti työn mielekkyyteen (51 % yksityisellä sektorilla ja 47 % julkisella sektorilla). Samalla muutosten nähtiin usein vaikuttaneen kielteisesti työn henkiseen tai fyysiseen kuormittavuuteen (23 % yksityisellä sektorilla ja 40 % julkisella sektorilla). Suurin osa

vastaajista arvioi, että muutokset eivät vaikuttaneet palkkaukseen ja työnjakoon. Jos vaikutusta oli, niin se oli useammin myönteinen kuin kielteinen: noin viidenneksen mielestä vaikutus palkkaan oli myönteinen ja noin kolmannes arvioi positiivisesti muutoksen vaikutuksia siihen, keiden kanssa tekee työtä. (Alasoini et al., 2013, 42–44.)

Palkansaajilta on kysytty työnjaon muutoksista ja uuden teknologian käyttöön-otosta työolobarometrissa vuodesta 2012 alkaen. Vuonna 2013 vastaajista vajaat 60 prosenttia sanoi, että työpaikalla on viimeisen vuoden aikana järjestetty tehtävien jakoa uudelleen (57 %) tai otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä (56 %). Tehtävien uudelleenjärjestelyt näyttäisivät jopa aavistuksen lisääntyneen edellisvuodesta, sillä vuonna 2012 niitä raportoi 52 prosenttia palkansaajista. Naisilla kummatkin muutokset ovat yleisempiä kuin miehillä. Naisista 59 prosenttia sanoi, että tehtäviä on järjestetty kuluneen vuoden aikana uudelleen ja 60 prosenttia kertoi, että työpaikalla on otettu käyttöön uusia menetelmiä tai järjestelmiä. Miehillä osuudet olivat hieman pienempiä, 54 ja 53 prosenttia.

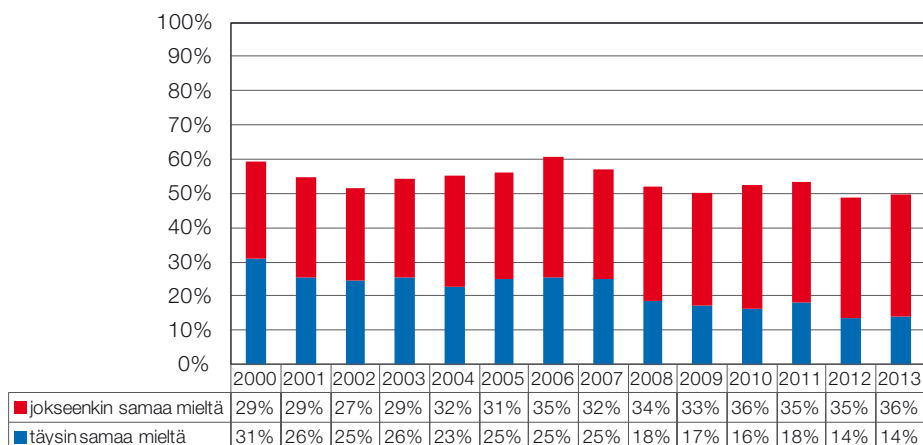
Valtion palkansaajilla on eniten muutoksia, noin 70 prosenttia sanoi, että vuoden aikana tehtäviä on järjestelty uudelleen tai työpaikalle on tullut uusia menetelmiä tai tietojärjestelmiä. Aikaisempaan vuoteen verrattuna tehtävien uudelleenjärjestelyt lisääntyivät teollisuudessa ja valtiolla sekä pienillä 10–49 henkilön ja suurilla yli 200 henkilön työpaikoilla. (kuvio 15) Yli kahdensadan henkilön työpaikoissa tehtävien uudelleen järjesteleminen ja uudet työmenetelmät tai tietojärjestelmät ovat arkipäivää, sillä 82 prosenttia sanoi, että vuoden aikana tehtäviä on jaettu uudelleen ja 77 prosenttia kertoi, että työpaikalle on tullut uusia menetelmiä tai järjestelmiä.

Kuvio 15. Tehtävien uudelleenjärjestelyt ja uusien menetelmien tai tietojärjestelmien käyttöönotto työpaikalla sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012–2013 (%)



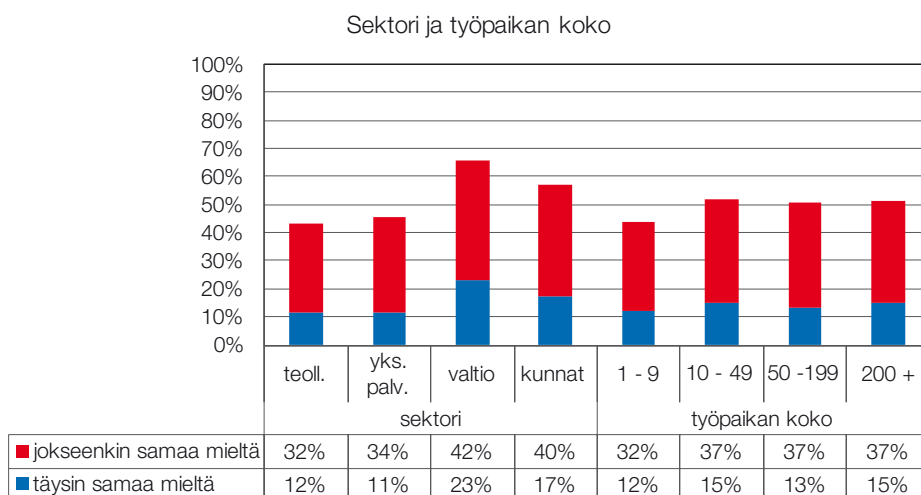
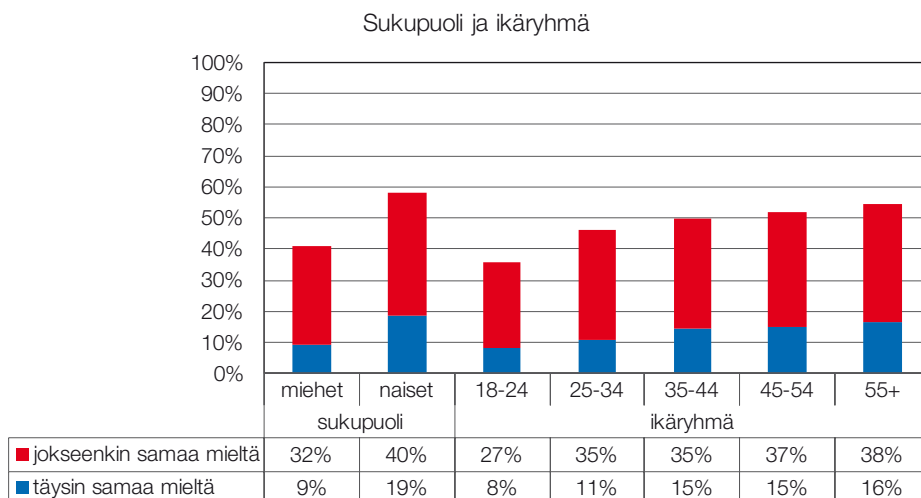
Vuodesta 2000 lähtien barometrissa on ollut mukana kysymys siitä, onko työpaikalla liikaa työtehtäviä työntekijöihin nähden. 2000-luvulla niiden vastaajien osuus, joiden mielestä työtehtäviä on liikaa, on ollut korkeimmillaan 60 prosenttia vuosina 2000 ja 2006. Toisaalta niiden osuus, jotka ovat täysin samaa mieltä siitä, että työtehtäviä on liikaa, on selvästi pienentynyt 2000-luvun taitteesta. (kuvio 16) Vuosi 2013 on hyvin samankaltainen kuin vuosi 2012, 36 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että tehtäviä on liikaa ja 14 prosenttia oli täysin samaa mieltä.

Kuvio 16. Työpaikalla on liikaa työtehtäviä työntekijöihin nähden 2000–2013 (%)



Miehistä 41 prosenttia sanoi vuonna 2013, että työtehtäviä on liikaa. Naisilla osuus oli huomattavasti suurempi, 58 prosenttia. Ikäryhmittäin työtehtävien liiallinen määrä oli harvinaisinta nuorilla palkansaajilla. (kuvio 17) Julkisen sektorin työntekijät vastasivat yksityisen sektorin palkansaajia useammin työtehtäviä olevan liikaa. 1–9 henkilön työpaikoilla työmäärä oli suuria työpaikkoja hieman paremmin tasapainossa.

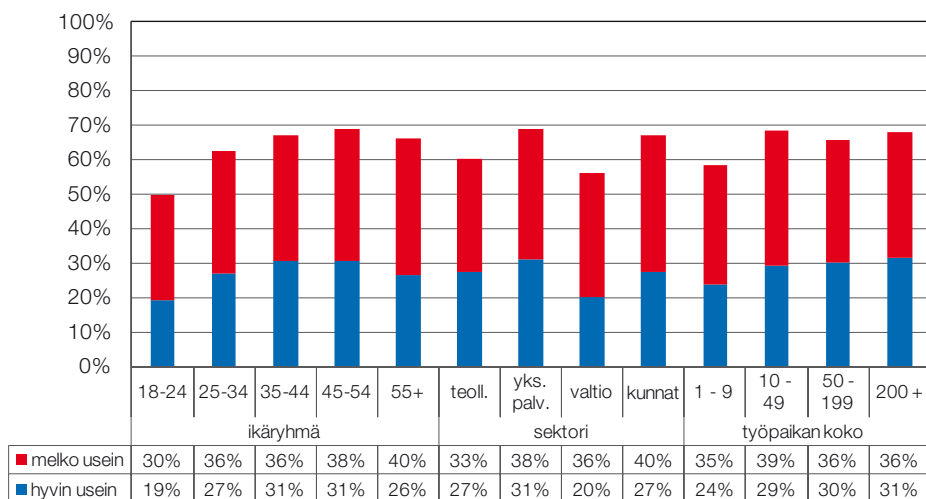
Kuvio 17. Työpaikalla on liikaa työtehtäviä työntekijöihin nähden sukupuolen, ikäryhmän, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2013 (%)



Suurimmalla osalla palkansaajista työtahti on ripeä, he työskentelevät tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla. Vuonna 2013 jopa 65 prosenttia sanoi työskentelevänsä ripeästi hyvin usein tai melko usein. Ainoastaan seitsemälle prosentille palkansaajista tiukka työtahti oli harvinaista. Naiset työskentelivät miehiä useammin ripeään tahtiin (69 % vs. 61 %). Ikäryhmistä 35-44-vuotiaille ja 45-54-vuotiailla tiukka työtahti oli yleisintä. Tätä vanhemmilla niiden osuus, jotka tekevät töitä ripeään tahtiin hyvin usein, pienenee hieman. Nuorimmilla ikäryhmillä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla työskentelevien osuudet olivat kaikista pienimmät. (kuvio 18)

Tiukka työtahti on yleinen etenkin ylemmille toimihenkilöille ja esimiesasemassa oleville. 72 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 66 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 56 prosenttia työntekijöistä työskenteli tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla hyvin tai melko usein. Esimiehistä 76 prosentin työtahti oli kova verrattuna 62 prosenttiin palkansaajista, jotka eivät ole esimiehen roolissa. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai nopeasti oli keskimääräistä yleisempää yksityisissä palveluissa ja kuntasektorilla ja harvinaisinta valtiolla ja pienissä 1–9 henkilön työpaikoissa.

Kuvio 18. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla ikäryhmän, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2013 (%)



3.2 Työpaikan kehittämistoimet ja työntekijöiden osallistuminen

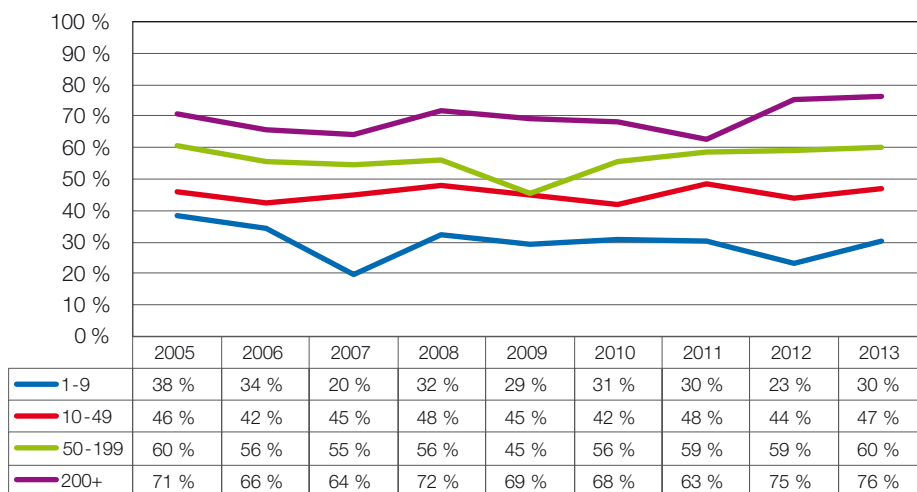
Erilaiset kehittämistoimet ovat tuttuja monilla työpaikoilla. Etenkin työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin, työympäristön turvallisuuteen sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen, on kiinnitetty viimeisten 15 vuoden aikana yhä enemmän huomiota. Puolessa työpaikoista on kehitetty tuottavuutta,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

Vuonna 2013 puolet palkansaajista sanoi, että heidän työpaikallaan oli 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 oli tehty suunnitelmallista kehittämistyötä.

Kehittämistoiminta on sitä yleisempää, mitä suuremmasta työpaikasta on kyse. Yli 200 henkilön työpaikkojen palkansaajista jopa kolme neljästä sanoi, että

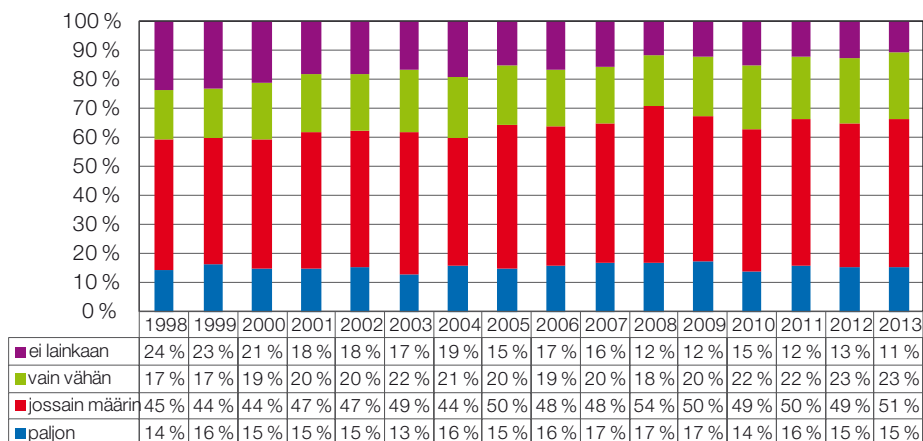
kehittämistä oli tehty. Pienimmillä työpaikoilla osuus oli 30 prosenttia ja 10–49 henkilön organisaatioissakin alle puolet. (kuvio 19). Toimialojen välillä ei ole suuria eroja, vaikka valtiolla kehittämistoimintaa oli vuonna 2013 hieman useammin kuin muualla. 51 prosenttia teollisuuden palkansaajista, 49 prosenttia yksityisten palvelujen työntekijöistä, 59 prosenttia valtiolla työskentelevistä ja 47 prosenttia kuntien työntekijöistä sanoi, että kehittämistä tehtiin viimeisen vuoden aikana.

Kuvio 19. Työpaikalla on kehitetty suunnitelmallisesti tuottavuutta, laatua tai palvelua työpaikan koon mukaan 2005–2013 (%)



Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin on kiinnitetty lisää huomiota 2000-luvun puolivälin jälkeen. Vuodesta 2005 lähtien selvästi yli 60 prosenttia vastaajista on sanonut, että näihin seikkoihin on pyritty työpaikalla vaikuttamaan. Vuonna 2008 osuus jopa hetkellisesti ylitti 70 prosenttia. 2000-luvun alkuun verrattuna niiden osuus, joiden mielestä kuntoon, terveyteen ja elintapoihin ei ole lainkaan pyritty vaikuttamaan, on pudonnut yli puolella. (kuvio 20) Kaksi kolmesta vastaajasta sanoi vuonna 2013, että kuntoon, terveyteen ja elintapoihin on pyritty vaikuttamaan. 15 prosentin mielestä paljon. Puolet arvioi, että näihin asioihin on työpaikalla vaikutettu jossain määrin. Joka kymmenes vastasi, että asia ei ollut esillä.

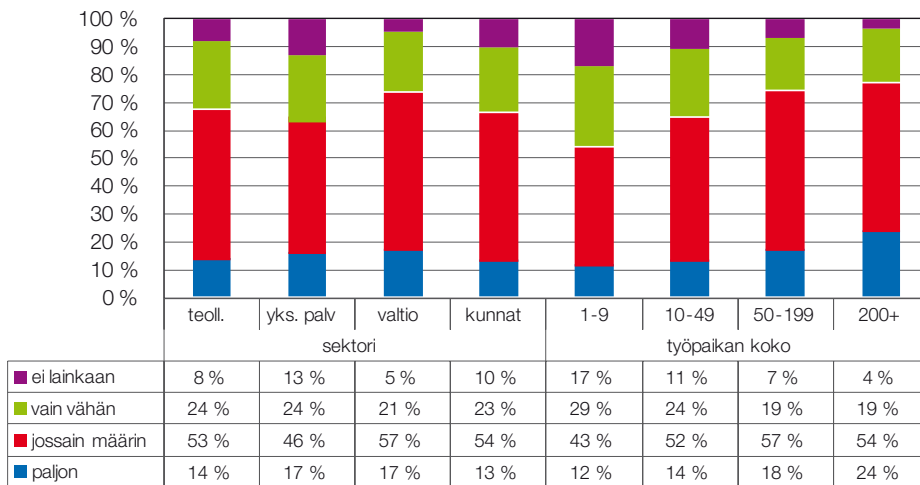
Kuvio 20. Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin 1998–2013 (%)



Valtion työntekijöistä noin kolme neljästä sanoi, että työpaikalla oli systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden terveyteen jossain määrin tai paljon. Ainoastaan viisi prosenttia sanoi, että asiaan ei ole lainkaan kiinnitetty huomiota. (kuvio 21) Yksityisellä sektorilla ja kunnissa osuudet ovat pienempiä, mutta etenkin yksityisten palvelujen työntekijöiden kohdalla niiden osuus, joiden työpaikalla asia on ollut esillä ainakin jossain määrin, on noussut 15 vuoden aikana (53 % vuonna 1998 ja 63 % vuonna 2013). Ero muihin toimialoihin on samalla kaventunut.

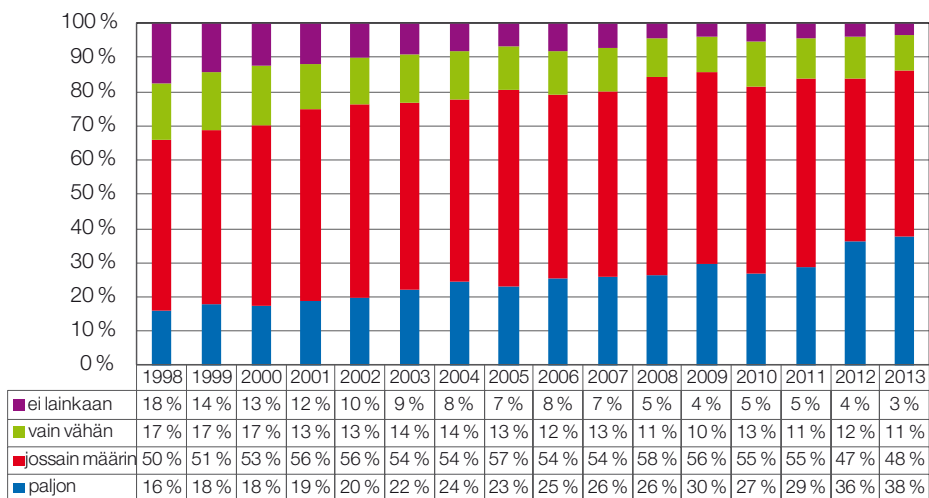
Isoilla työpaikoilla kiinnitetään enemmän huomiota kuntoon, terveyteen ja elintapoihin kuin pienillä. Pienillä työpaikoilla, joissa työskentelee alle kymmenen työntekijää, kehitys on kuitenkin ollut reippainta. Kymmenen vuotta sitten pienten työpaikkojen palkansaajista 42 prosenttia sanoi, että hyvinvointiin on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan. Vuonna 2013 osuus oli 54 prosenttia. 10–49 henkilön työpaikoillakin osuus on noussut kymmenellä prosenttiyksiköllä.

Kuvio 21. Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sektorin ja työpaikan koon mukaan 2013 (%)



Työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa näkyy selkeä suunta ylöspäin. Vuonna 2013 niiden osuus, jotka vastasivat, että työpaikalla kiinnitetään paljon huomiota työympäristön turvallisuuteen, on huipussaan 16 vuoteen, 38 prosenttia. Samalla ainoastaan kolme prosenttia sanoi, että turvallisuusseikkoja ei ole lainkaan huomioitu. Muutos on ollut nopea, sillä runsas viisitoista vuotta sitten jopa vajaa viidennes sanoi, että turvallisuuteen ei ollut lainkaan kiinnitetty huomiota. (kuvio 22)

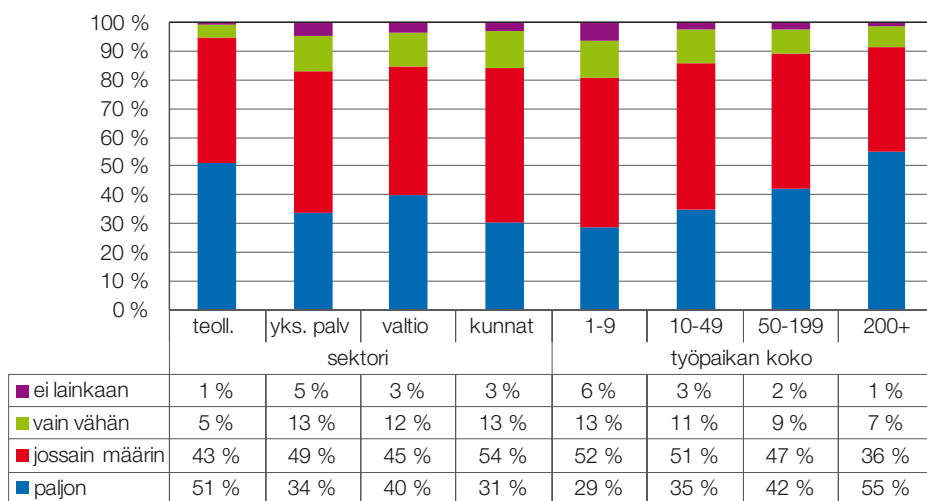
Kuvio 22. Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen 1998-2013 (%)



Osuudet ovat nousseet huikeasti etenkin yksityisissä palveluissa ja kunta-alalla, joissa on noustu reilusta 60 prosentista runsaaseen 80 prosenttiin 16 vuoden aikana. Trendit ovat selvästi ylöspäin myös valtion ja teollisuuden työpaikoilla, mutta niissä lähtötaso oli vuonna 1998 jo melko korkea (73 % molemmissa). Edelleen vuonna 2013 teollisuuden ja valtion työpaikoilla kiinnitettiin eniten huomiota työympäristön turvallisuuteen. Teollisuudessa jopa 95 prosenttia sanoi, että turvallisuusasioihin on kiinnitetty huomiota jossain määrin tai paljon – puolet sanoi, että huomiota on kiinnitetty paljon. (kuvio 23)

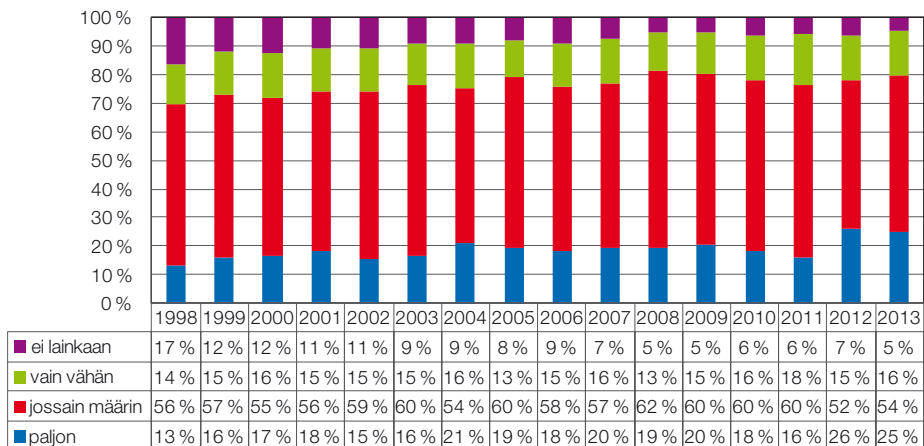
Yli 200 henkilön työpaikat ovat edelläkävijöitä työympäristön turvallisuusasioissa. Niissä työskentelevien mukaan yli yhdeksässä työpaikassa kymmenestä oli turvallisuuteen vaikutettu ainakin jossain määrin vuonna 2013. Yli puolet vastaajista sanoi, että asia on ollut runsaasti esillä. Ainoastaan joka sadas sanoi, että turvallisuuteen ei ole lainkaan pyritty vaikuttamaan. Erikokoisten työpaikkojen väliset erot ovat kuitenkin kaventuneet kymmenen vuoden aikana, kun yhä useammassa pienessä työpaikassa asia on ollut systemaattisesti esillä.

Kuvio 23. Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen sektorin ja työpaikan koon mukaan 2013 (%)



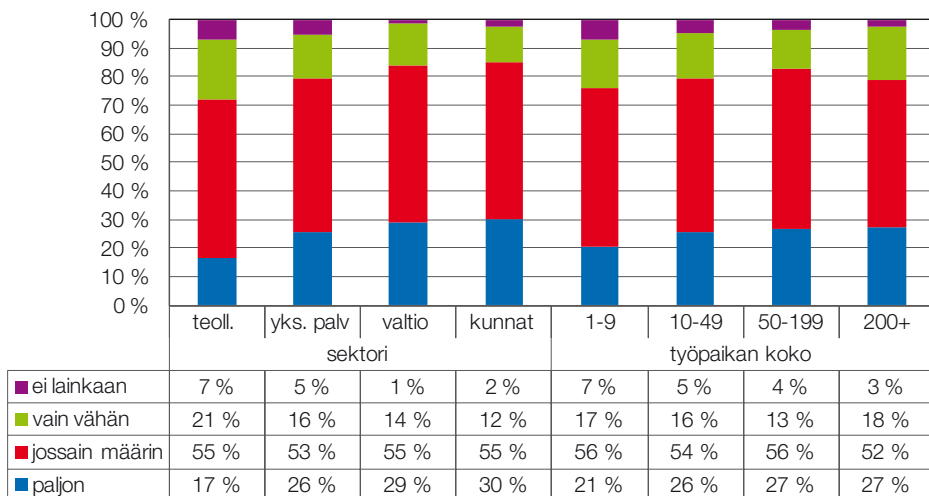
Myös osaamisen ja ammattitaidon kehittämisessä trendit ovat ylöspäin ja vuosina 2012 ja 2013 niiden osuus, joiden mielestä työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen kehittämiseen paljon, oli selvästi suurempi kuin aikaisempina vuosina. (kuvio 24) Vuonna 2013 neljä viidestä arvioi, että näihin asioihin on kiinnitetty huomiota ainakin jossain määrin. Neljännes sanoi, että huomiota on kohdistettu paljon. Ainoastaan viisi prosenttia kertoi, että omalla työpaikalla osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen ei ole lainkaan pyritty vaikuttamaan. Runsas viisitoista vuotta sitten osuus oli huomattavasti suurempi, vajaa viidennes.

Kuvio 24. Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen 1998–2013 (%)



Julkisella sektorilla osaamisen kehittämiseen kiinnitetään selvästi enemmän huomiota kuin yksityisellä sektorilla. Vuonna 2013 valtiolla ja kunnissa selvästi yli 80 prosenttia sanoi, että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen on pyritty vaikuttamaan jossain määrin tai paljon. Juuri kukaan ei ajatellut, että työpaikalla ei ollenkaan kiinnitettäisi huomiota osaamiseen. (kuvio 25) Kaikilla sektoreilla kehitys on ollut parempaan suuntaan. Kunnissa kasvu on ollut voimakkainta. Vuonna 1998 kolme neljäsosaa kuntien palkansaajista sanoi, että työpaikalla on ainakin jossain määrin kiinnitetty huomiota osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vuonna 2013 osuus oli 85 prosenttia.

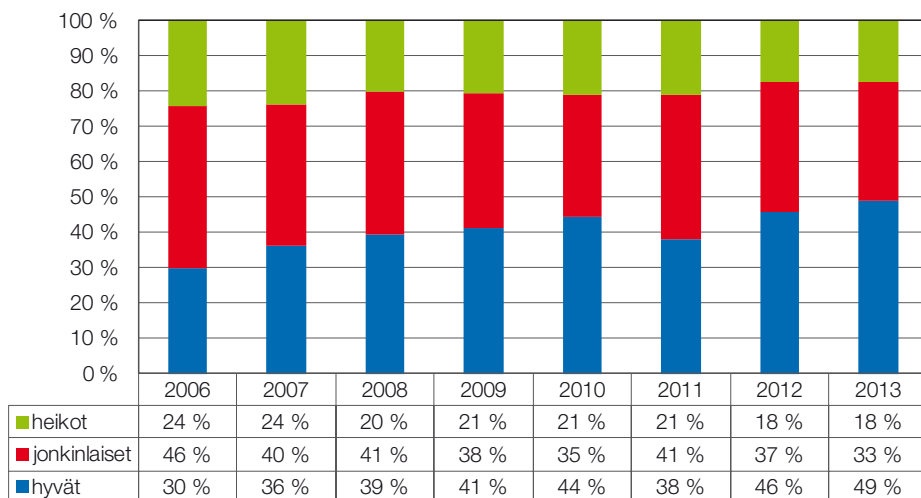
Kuvio 25. Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sektorin ja työpaikan koon mukaan 2013 (%)



Osaamisen kehittäminen on edistynyt etenkin pienillä työpaikoilla. Kaikista pienimmillä työpaikoilla niiden osuus, joiden mielestä asiaan on kiinnitetty työpaikalla huomiota, on noussut kymmenen vuoden aikana 68 prosentista 76 prosenttiin. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on kasvanut 73 prosentista 80 prosenttiin ja 50–199 henkilön organisaatioissa 79 prosentista 83 prosenttiin. Suurilla työpaikoilla, joissa työskentelee 200 henkilöä tai enemmän, osuus on sen sijaan jopa hieman laskenut (84 % vuonna 2004 ja 79 % vuonna 2013).

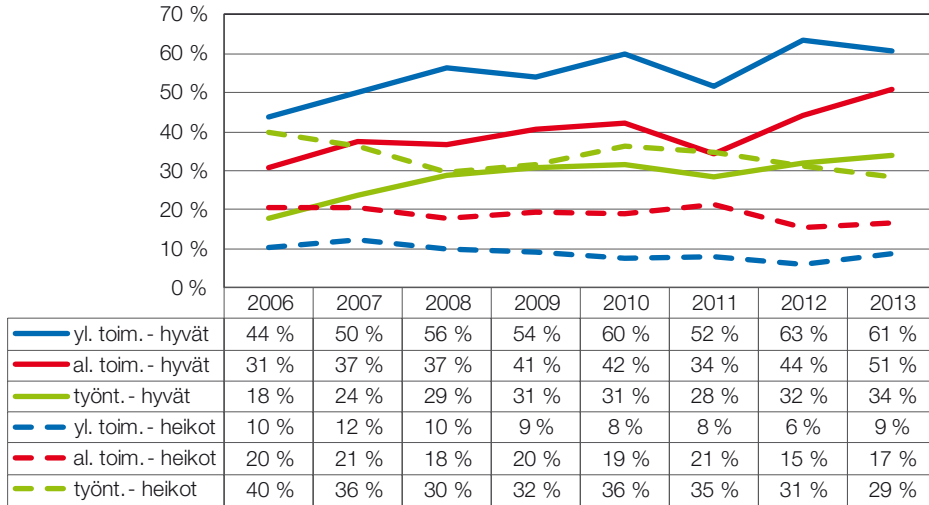
Myös työntekijöiden osallistuminen työpaikan toiminnan kehittämiseen on aiempaa yleisempää. Vuonna 2013 noin puolet palkansaajista koki, että heillä on työpaikalla hyvät mahdollisuudet osallistua toiminnan kehittämiseen. Osuus on noussut jopa vajaalla 20 prosenttiyksiköllä kahdeksan vuoden aikana. Silti edelleen vajaa viidennes koki osallistumismahdollisuutensa heikoiksi. (kuvio 26)

Kuvio 26. Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen 2006–2013 (%)



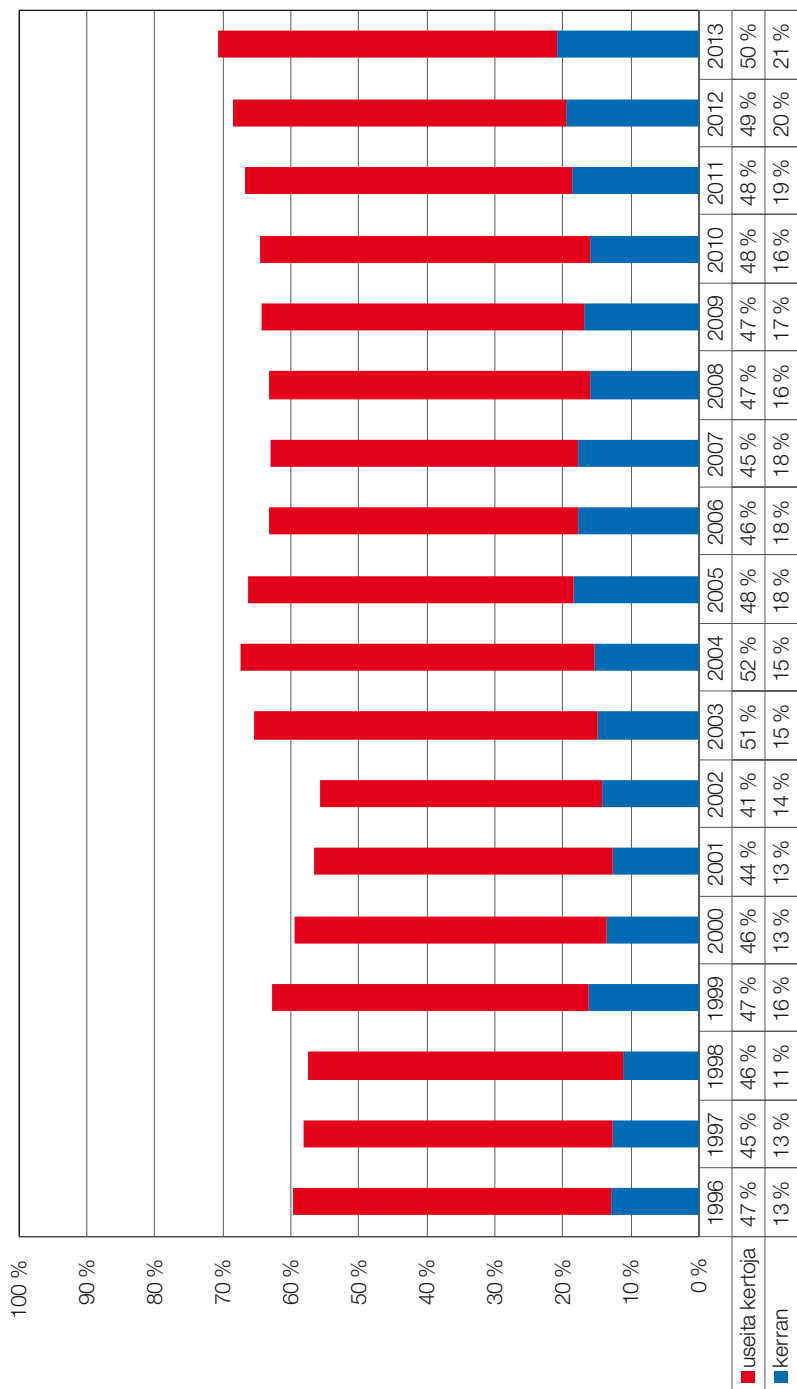
Erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat selkeitä. (kuvio 27) Ylemmistä toimihenkilöistä 61 prosentilla oli hyvät mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen verrattuna puoleen alemmista toimihenkilöistä ja kolmannekseseen työntekijöistä. Osallistumismahdollisuudet olivat kaikilla ryhmillä vuonna 2013 paremmat kuin kahdeksan vuotta sitten. Viime vuosina osallistumismahdollisuudet ovat parantuneet etenkin alemmilla toimihenkilöillä.

Kuvio 27. Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan 2006–2013 (%)



Konkreettisesti kehitystoimintaan osallistui vuonna 2013 noin 70 prosenttia palkansaajista. He olivat tehneet vuoden aikana esimiehelle tai työnantajalle työolojen, työtapojen, tuotteiden tai palveluiden parantamiseen tähtääviä aloitteita. Puolet oli tehnyt vuoden aikana useampiakin aloitteita. (kuvio 28) Aloitteita tehdään töissä nyt enemmän kuin vajaat 20 vuotta sitten, mutta niiden tekeminen on lisääntynyt melko epätasaisesti.

Kuvio 28. Aloitteiden tekeminen kuluneen vuoden aikana 1996–2013 (%)



Kuten mahdollisuuksissa osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen, myös aloitteiden tekemisessä on selviä eroja työntekijäryhmien välillä. Vuonna 2013 ylemmistä toimihenkilöistä 80 prosenttia oli tehnyt ainakin yhden aloitteen kuluneen vuoden aikana, kun vastaava osuus oli 70 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 62 prosenttia työntekijöistä.

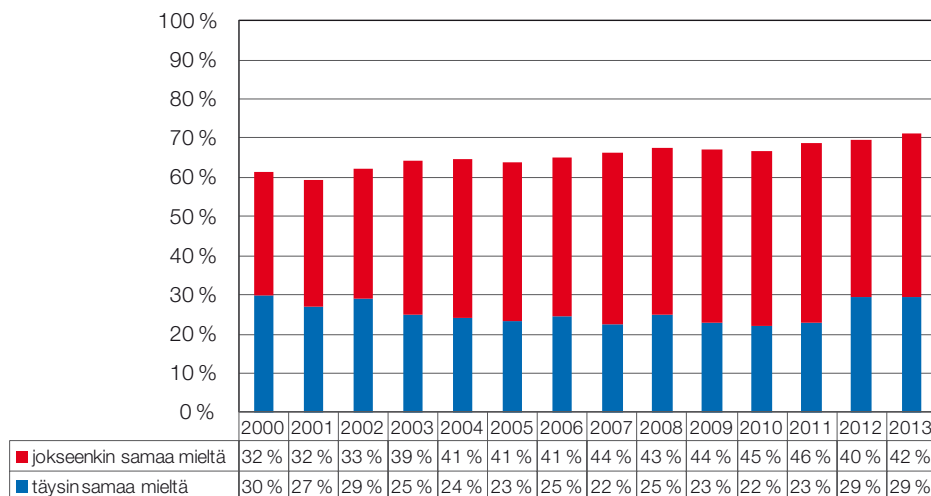
3.3 Esimiestyö

Tasapuolinen kohtelu ja avoin tiedonkulku työpaikalla viestivät hyvin toimivista sosiaalisista suhteista sekä työntekijöiden välillä että johtoon nähden. 2000-luvun aikana nämä ovat kehittyneet palkansaajien mielestä myönteiseen suuntaan. Runsas kymmenen vuotta sitten 71 prosenttia oli samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti. Viime vuosina osuus on noussut lähelle 80 prosenttia (77 % vuosina 2012 ja 2013). Vuonna 2013 palkansaajista 40 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämästä ja 37 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Kuitenkin 23 prosenttia ei allekirjoittanut väitettä tasapuolisesta kohtelusta omalla työpaikalla.

Muutosehdotuksiin suhtaudutaan työpaikoilla vain vähän suopeammin kuin kymmenen vuotta sitten. 76 prosenttia palkansaajista sanoi, että esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja 69 oli sitä mieltä, että työpaikalla työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Vuonna 2003 luvut olivat 71 ja 63 prosenttia.

Näkemykset työntekijöiden ja johdon välisistä suhteista ovat muuttuneet parempaan suuntaan. Vuonna 2003 kolme neljästä palkansaajasta oli sitä mieltä, että työpaikalla työntekijöiden ja johdon suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset. Vuonna 2013 näin ajatteli 81 prosenttia. Arviot tiedonkulusta ovat hieman kriittisempiä, 71 prosenttia arvioi, että tietoja välitetään työpaikalla avoimesti. 2000-luvun alkuun verrattuna tiedonkulkukin on kuitenkin parantunut. (kuvio 29)

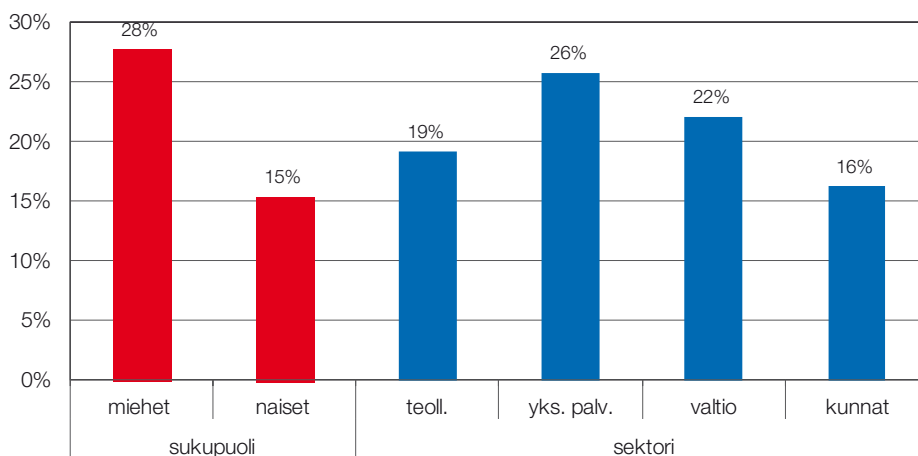
Kuvio 29. Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti 2000–2013 (%)



Johtamisella ja esimiestyöllä on suuri merkitys muun muassa siihen, miten sujuvasti töitä tehdään, miten työpaikalla jaksetaan sekä, miten motivoituneita työntekijät ovat antamaan parhaan työpanoksensa ja ideansa organisaation käyttöön. Koska esimiestyö on hyvin laaja kokonaisuus, sen laatua on barometrissa selvitetty usean kysymyksen avulla. Kysymykset antavat tietoa siitä, kuinka yleisesti esimiehet kohtelevat työntekijöitään oikeudenmukaisesti ja kysyvät mielipidettä heihin vaikuttavissa päätöksissä. Lisäksi saadaan kuva siitä, saavatko palkansaajat tukea esimieheltään oman ja organisaation toiminnan kehittämiseen.

Noin viidennes palkansaajista oli esimies- tai työnjohtotehtävissä vuonna 2013. Rooli oli selvästi yleisempi miehillä (28 %) kuin naisilla (15 %). Kunnissa esimiesten osuus on muita sektoreita pienempi. (kuvio 30) Isoissa organisaatioissa suurempi osa palkansaajista on esimiesasemassa kuin pienillä työpaikoilla. 1–9 ja 10–49 ja 50–199 henkilön työpaikoilla 21 prosentilla ja tätä suuremmissa työpaikoissa 26 prosentilla oli esimiesrooli vuonna 2013.

Kuvio 30. Esimiesten osuus sukupuolen ja sektorin mukaan 2013 (%)



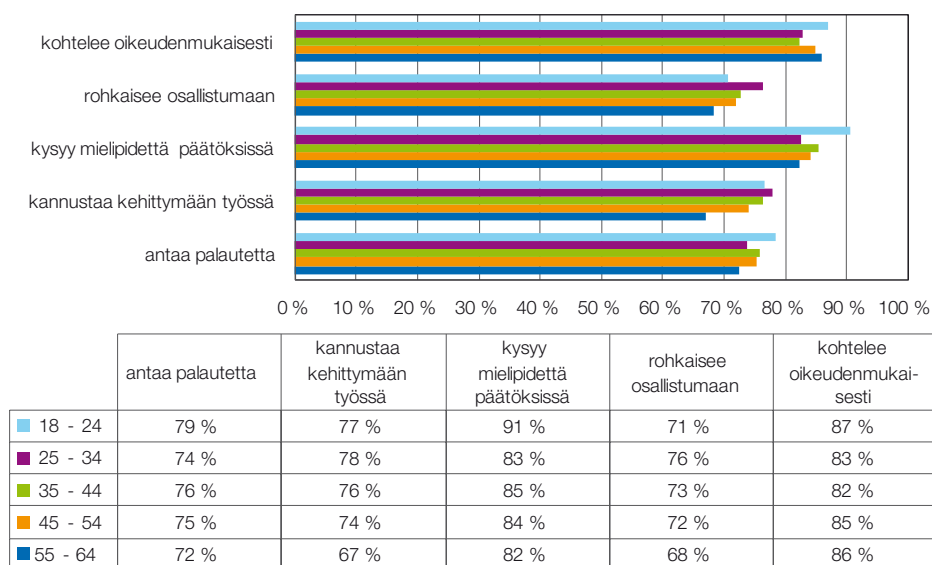
Barometrin esimiestyötä käsittelevissä kysymyksissä vastaajia pyydettiin arvioimaan oman esimiehensä toimintaa viidellä eri alueella. (taulukko 1) Vuosina 2012–2013 reilusti yli 80 prosenttia palkansaajista arvioi esimiehen kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti sekä kysyvän mielipidettä alaistaan koskevista päätöksistä. Kolmen muun alueen arviot olivat kriittisempiä. Likimain kolme neljästä palkansaajasta oli sitä mieltä, että esimies kannustaa kehittymään omassa työssä, antaa palautetta työssä onnistumisesta ja rohkaisee osallistumaan työpaikan toiminnan kehittämiseen.

Taulukko 1. Esimiestyön alueita 2012–2013 (%)

		antaa palautetta	kannustaa kehittymään työssä	kysyy mielipidettä päätöksissä	rohkaisee osallistumaan	kohtelee oikeudenmukaisesti
2013	täysin samaa mieltä	31%	32%	44%	34%	45%
	jokseenkin samaa mieltä	43%	42%	40%	38%	39%
	jokseenkin eri mieltä	17%	18%	11%	19%	12%
	täysin eri mieltä	9%	8%	5%	8%	4%
2012	täysin samaa mieltä	31 %	30 %	43 %	33 %	45 %
	jokseenkin samaa mieltä	45 %	46 %	41 %	41 %	40 %
	jokseenkin eri mieltä	17 %	17 %	12 %	18 %	11%
	täysin eri mieltä	8 %	8 %	4 %	8 %	4 %

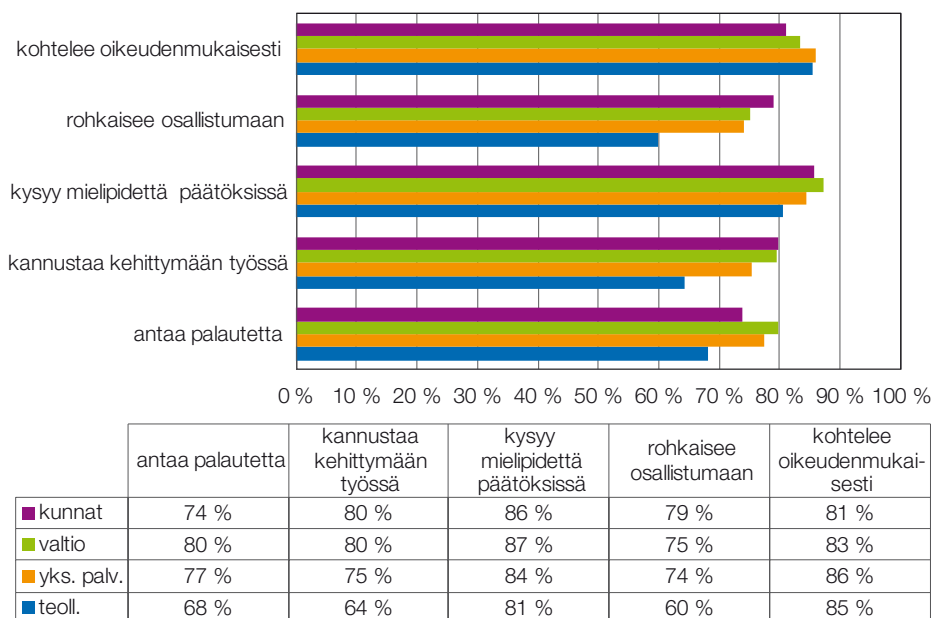
Miesten ja naisten arviot eivät juuri poikkea toisistaan. Ainoastaan kahdella ulottuvuudella löytyy pieniä eroja. Vuoden 2013 kyselyssä 70 prosenttia miehistä ja 75 prosenttia naisista vastasi, että esimies rohkaisee osallistumaan kehittämistoimintaan. Toisaalta miehet antoivat naisia paremman arvion esimiehelleen oikeudenmukaisesta kohtelusta, 88 prosenttia miehistä arvioi, että esimies kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Naisista näin ajatteli 80 prosenttia. Kaikista nuorimmilla palkansaaajilla, 18–24-vuotiailla, oli muita myönteisemmät näkemykset siitä, että esimies kysyy mielipidettä päätöksissä sekä antaa palautetta. Vanhin ikäryhmä puolestaan erottuu muista siinä, että 55 vuotta täyttäneet saivat nuorempia kollegoita harvemmin esimieheltä kannustusta työpaikan toiminnan parantamiseen ja omassa työssä kehittymiseen. (kuvio 31)

Kuvio 31. Esimiestyön alueita, samaa mieltä olevien osuudet ikäryhmän mukaan 2013 (%)



Sektoreiden välillä on huomattavia eroja siinä, miten esimiehet kannustavat osallistumaan työpaikan toiminnan kehittämiseen ja kehittymiseen omassa työssä sekä palautteen antamisessa. Teollisuuden palkansaajat arvioivat esimiestään selvästi muita kriittisemmin: 60 prosenttia arvioi, että esimies rohkaisee osallistumaan, 64 prosenttia sai kannustusta työssä kehittymiseen ja 68 prosenttia koki, että esimies antaa palautetta. Muilla sektoreilla samaa mieltä olevien osuudet ovat yli kymmenen prosenttiyksikköä suuremmat. (kuvio 32)

Kuvio 32. Esimiestyön alueita, samaa mieltä olevien osuudet sektorin mukaan 2013 (%)



Myös sosioekonomiselta asemaltaan erilaisten vastaajien arviot eroavat toisistaan, ylemmät toimihenkilöt ovat esimiestyöhön tyytyväisimpiä ja työntekijät tyytymättöimpiä. Poikkeuksena on väittämä siitä, kohteleeiko esimies työntekijöitä tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti. Tästä oli yli 80 prosenttia samaa mieltä sosioekonomisesta asemasta riippumatta. Erot ovat selkeimmät siinä, rohkaiseeko esimies osallistumaan toiminnan kehittämiseen työpaikalla ja siinä, kannustaako esimies kehittymään omassa työssä. Ylemmistä toimihenkilöistä 81 prosenttia oli sitä mieltä, että esimies rohkaisee osallistumaan työpaikan toiminnan kehittämiseen ja 83 prosenttia sai tukea kehittymiseen omassa työssään. Alemmilla toimihenkilöillä osuudet olivat 75 ja 76 prosenttia ja työntekijöillä vielä selvästi tätä alhaisemmat, 58 ja 62 prosenttia.

4 Työaika- ja palkkausjärjestelmät

Palkansaajien keskimääräinen työaika on pysynyt viimeisten 20 vuoden aikana lähes ennallaan. Sen sijaan variaatio työajoissa on hitaasti lisääntynyt. Noin kolmella palkansaajalla neljästä työaika oli 35–40 tuntia viikossa vuonna 2013. Vajaa viidennes työskenteli alle 35 tuntia viikossa ja noin joka kymmenennellä palkansaajalla viikot olivat yli 40-tuntisia. Johtajien keskimääräinen säännöllinen viikko työaika oli kokoaikatyössä noin 44 tuntia. Muista ammattiryhmistä yli neljäkymmentätuntista työviikkoa tekivät vain prosessi- ja kuljetustyöntekijät. Lyhyin työviikko oli toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä sekä palvelu- ja myyntityöntekijöillä. (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2013.) Eurooppalaisiin kollegoihin verrattuna suomalaisten kokoajien palkansaajien viikkotyöajat ovat lyhyemmät, ranskalaisia lukuun ottamatta. Suomessa työaika oli vuonna 2013 keskimäärin 37,5 tuntia viikossa. EU28-maiden keskiarvo oli 39,5 tuntia. (Eurofound 2014.)

Barometrin työaikaan liittyvät kysymykset keskittyvät työajan joustoihin. Joustavien työaikojen avulla organisaatiot voivat sopeuttaa toimintaansa markkinoiden vaatimusten tai kausiluonteisten vaihteluiden mukaan. Työntekijälähtöiset joustot puolestaan helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista ja työssä jaksamista. Vuoden 2012 Eurooppalaisen yrityskyselyn mukaan joustavat työajat ovat Suomessa yleisempiä kuin missään muussa EU-maassa. Suomalaisista työpaikoista 57 prosenttia on sellaisia, joissa melkein kaikki työntekijät voivat joustaa työn alkamis- ja päättymisajoissa omien tarpeidensa mukaan. EU-maissa osuus on keskimäärin kolmannes (32 %). Säästöön kertyneitä tunteja voi Suomessa muita maita useammin käyttää kokonaisuin vapaapäiviin. (Eurofound 2013.)

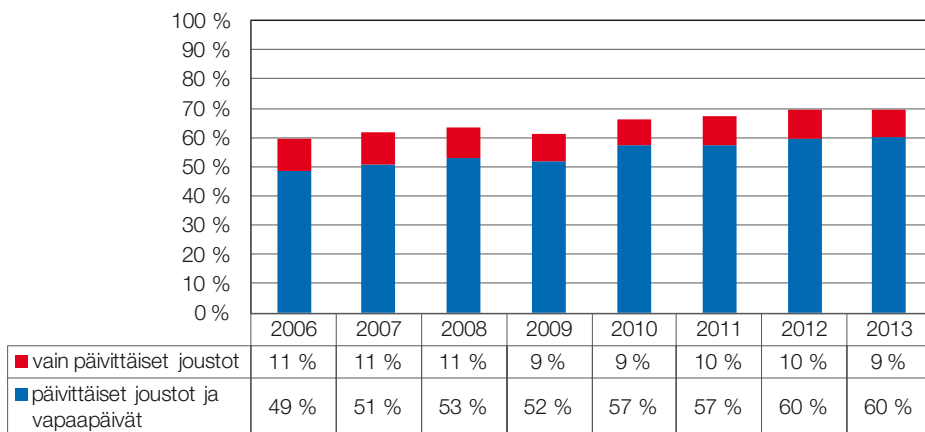
Palkkaus on keskeinen toimeentulon kannalta, mutta palkkauksen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus ovat myös tärkeitä palkansaajien tyytyväisyyteen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Palkkauksen perusteena on kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkausperiaate. Sen mukaan samasta työstä ja samasta pätevydestä 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.)

4.1 Työaikajärjestelmät ja etätyö

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 2013 palkansaajista 70 prosentilla oli järjestelmä käytössään: 60 prosentilla oli järjestelmän puitteissa mahdollisuus sekä päivittäisiin joustoihin että kokonaisuin vapaapäiviin ja yhdeksällä prosentilla

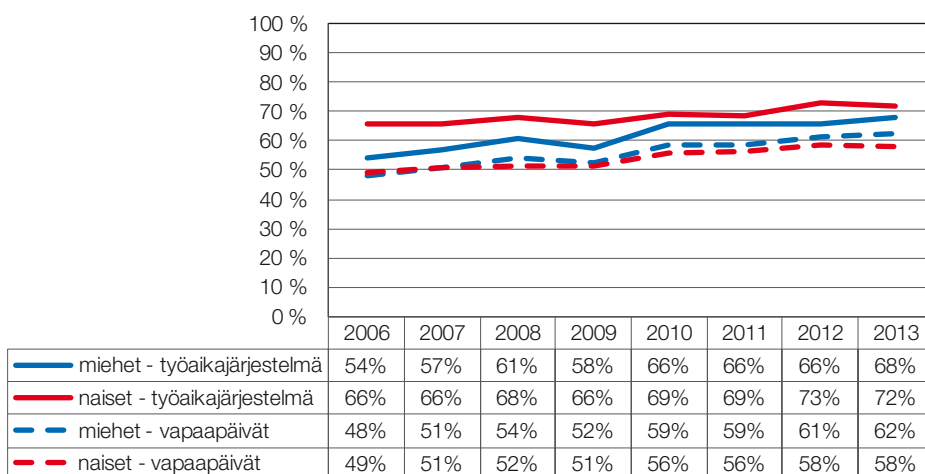
oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin. Joustavat työajat ovat yleistyneet kahdeksan vuoden aikana kymmenellä prosenttiyksiköllä. Nimenomaan niiden osuus, jotka voivat pitää kertyneitä tunteja vapaapäivinä, on kasvanut. (kuvio 33)

Kuvio 33. Joustavan työajan järjestelmä 2006–2013 (%)



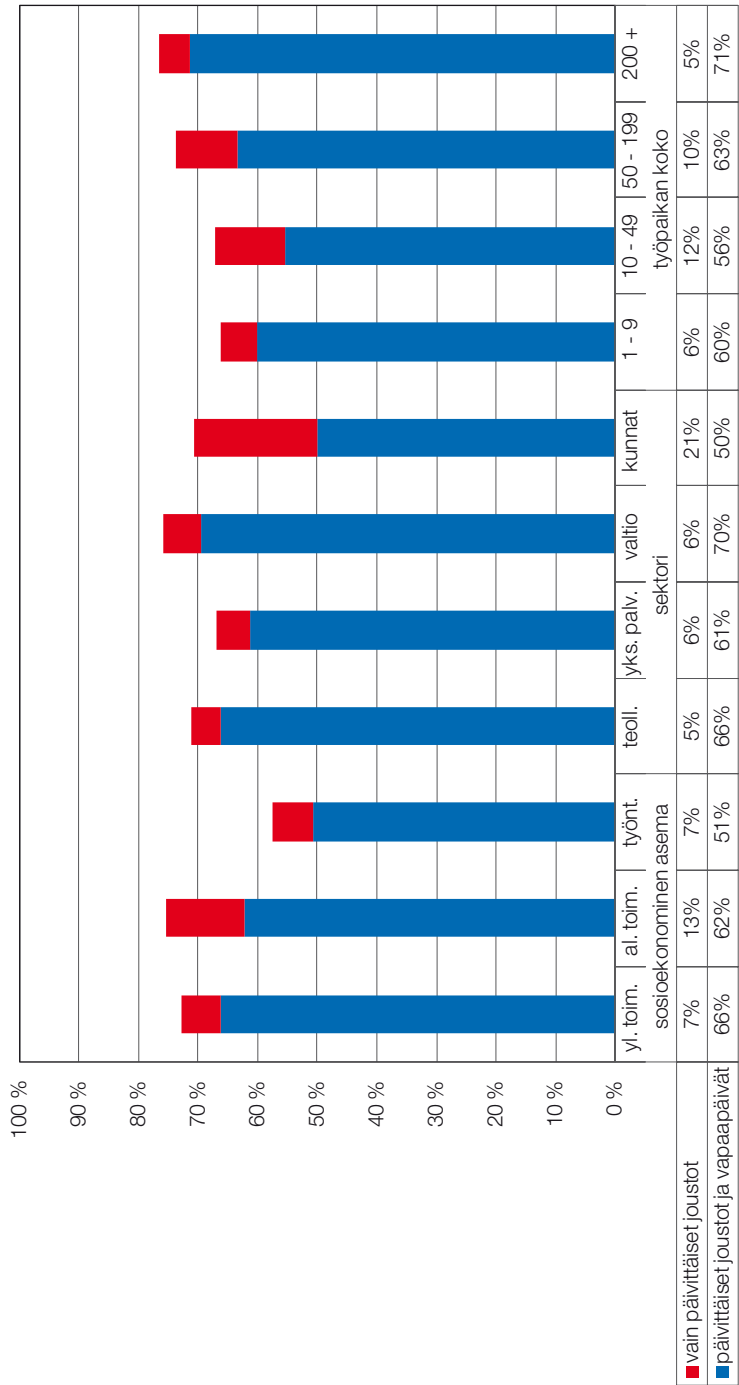
Viime vuosina miehillä on ollut hieman naisia useammin mahdollisuus pitää järjestelmään kirjattuja ylimääräisiä työtunteja kokonaisina vapaapäivinä (62 % miehistä ja 58 % naisista vuonna 2013). Pelkät päivittäiset joustot ovat sen sijaan naisilla selvästi yleisempiä kuin miehillä. 14 prosentilla naisista ja viidellä prosentilla miehistä oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin vuonna 2013. Joustot – etenkin mahdollisuus käyttää kertyneitä tunteja kokonaisuksi vapaapäiviin – ovat miehillä yleistyneet enemmän kuin naisilla. (kuvio 34)

Kuvio 34. Joustavan työajan järjestelmä, miehet ja naiset 2006–2013 (%)



Joustomahdollisuudet ovat toimihenkilöillä paremmat kuin työntekijöillä. Vuonna 2013 alemmilla toimihenkilöillä joustot olivat muita useammin päivittäisiä. (kuvio 35) Valtiolla työskentelevistä jopa 70 prosentilla ja teollisuudenkin palkansaajista 66 prosentilla oli työaikajärjestelmän puitteissa mahdollisuus kokonaisiin vapaapäiviin. Kunnissa päivittäiset joustot olivat selvästi yleisempiä kuin muilla sektoreilla. Siellä jopa viidenneksellä päivittäiset joustot olivat mahdollisia, kun muilla sektoreilla päivittäisiä joustoja oli vain noin viidellä prosentilla palkansaajista. Kunnissa työskentelevistä puolet voi pitää kertyneitä tunteja kokonaisina vapaapäivinä, osuus on selvästi pienempi kuin muilla sektoreilla. Isoilla työpaikoilla joustavan työajan järjestelmät ovat yleisempiä kuin pienillä.

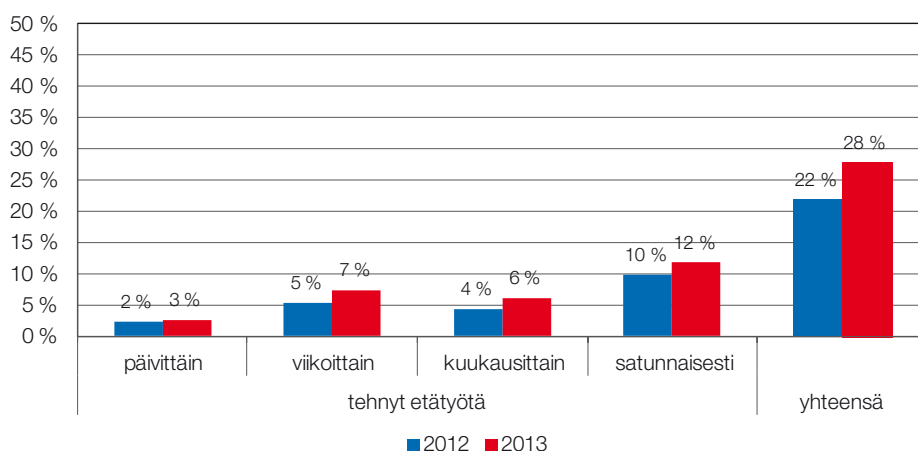
Kuvio 35. Joustavan työajan järjestelmä sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2013 (%)



Työaikojen lisäksi myös työnteon paikkojen on arveltu olevan tulevaisuudessa aiempaa moninaisempia. Informaatio- ja kommunikaatioteknologian nopean kehittymisen ja yleistymisen myötä työ voi irtautua paikasta ja ajasta etenkin tietotyöläisillä, joilla se kulkee helposti mukana. Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Valtaosa palkansaajista tekee etätyötä kotona, mutta etätyötä voi tehdä muualakin, esimerkiksi työnantajan eri toimipisteissä, julkisissa tiloissa, hotellissa tai kulkuneuvossa.

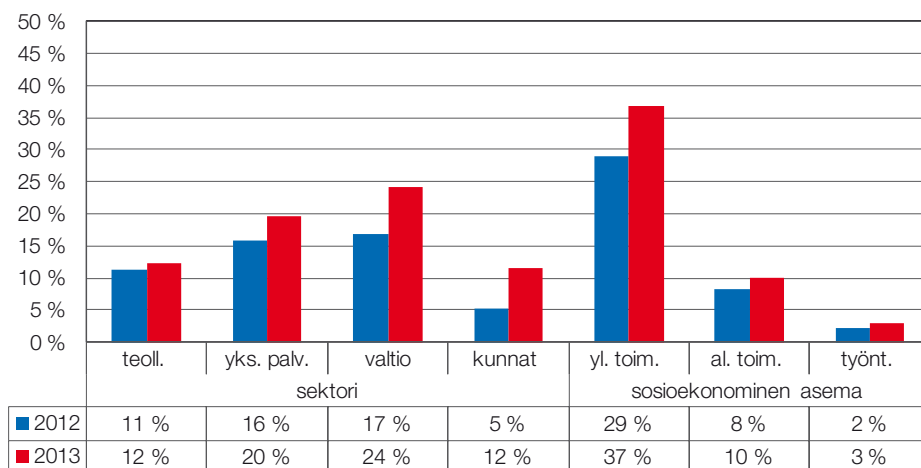
Vuonna 2013 joka kymmenes palkansaaja teki etätyötä vähintään viikoittain ja kuusi prosenttia kuukausittain. Lisäksi 12 prosenttia palkansaajista teki satunnaisesti etätöitä. Etätyötä tekevien osuus on hieman noussut edellisvuodesta. (kuvio 36) Miesten etätyö on yleisempää kuin naisten. Vuonna 2013 miehistä 12 prosenttia ja naisista kahdeksan prosenttia sanoi tehneensä etätyötä vuoden aikana viikoittain tai päivittäin. 68 prosenttia miehistä ja 76 prosenttia naisista ei tehnyt lainkaan etätöitä.

Kuvio 36. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2013 (%)



Kaikissa ammateissa etätyö ei ole mahdollista. Yksityisten palveluiden ja valtion palkansaajat tekevät etätyötä selvästi yleisemmin kuin teollisuuden ja kuntien palveluksessa olevat. Etätyötä tekevien osuudet ovat nousseet vuoden aikana yksityisissä palveluissa ja valtiolla, mutta myös kunnissa. (kuvio 37) Kun etätyötä tarkastelee sosioekonomisen aseman mukaan, se on barometrin aineiston valossa varteenotettava työnteon tapa nimenomaan ylemmille toimihenkilöille. Alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden etätyö on harvinaista.

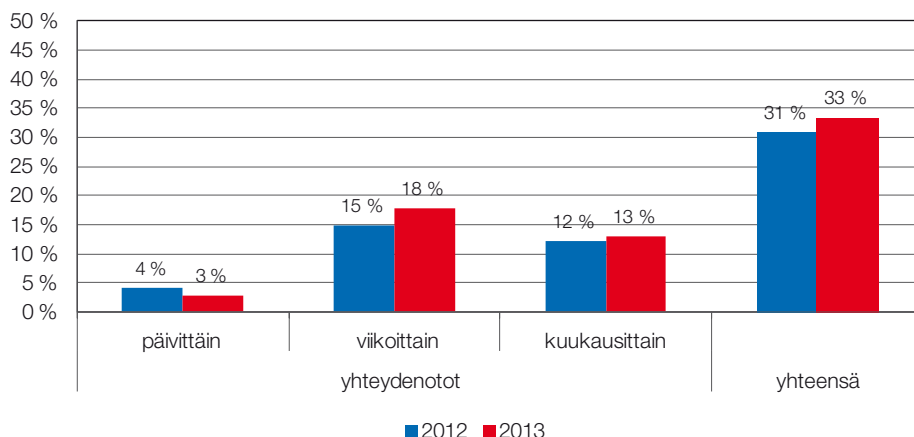
Kuvio 37. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana kuukausittain tai useammin sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012–2013 (%)



Perinteisten työaikajoustojen, 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 olla vapaa-ajalla tapahtuvaa ja omaehtoista työdokumenttien lukemista tai sähköpostin tarkistamista ja viestien kirjoittamista.

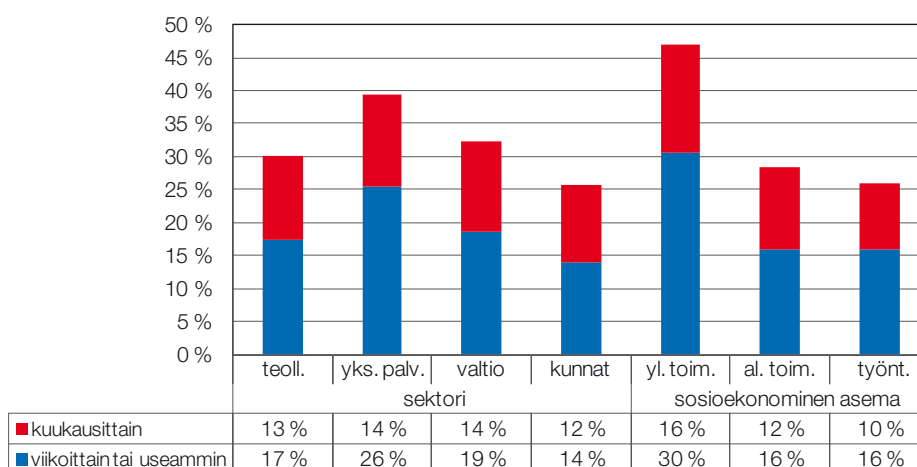
Palkansaaajat ovat usein tavoitettavissa virallisen työajan ulkopuolellakin, jolloin esimerkiksi asiakkaat, esimiehet ja työkaverit voivat ottaa yhteyttä työasioissa vaikkapa puhelimitse. Vuonna 2013 noin neljännes palkansaaajista ei lainkaan saanut työhön liittyviä yhteydenottoja työajan ulkopuolella. Suurimmalle osalle (43 %) yhteydenotot olivat satunnaisia. Kuitenkin 13 prosenttia sai yhteydenottoja kuukausittain ja jopa viidennes viikoittain tai päivittäin. (kuvio 38)

Kuvio 38. Työhön liittyvät säännölliset yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2013 (%)



Yhteydenotot ovat yleisimpiä yksityisten palvelujen palkansaajille. 40 prosenttia heistä sai yhteydenottoja säännöllisesti: 26 prosenttia viikoittain tai päivittäin ja 14 prosenttia kuukausittain. Kunnissa osuus on pienin, siellä yhteydenottoja sai säännöllisesti noin joka neljäs (26 %) palkansaaja. Viikoittain tai useammin tulevat yhteydenotot ovat tuttuja etenkin ylemmille toimihenkilöille. (kuvio 39) Yhteydenottoja saavat usein myös esimies- tai työnjohtotehtävissä toimivat. Vuonna 2013 vajaa puolet (45 %) heistä kertoi saaneensa yhteydenottoja viikoittain tai päivittäin (verratuna 14 %:iin työntekijöistä, joilla ei ole esimiesasemaa).

Kuvio 39. Työhön liittyvät säännölliset yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2013 (%)

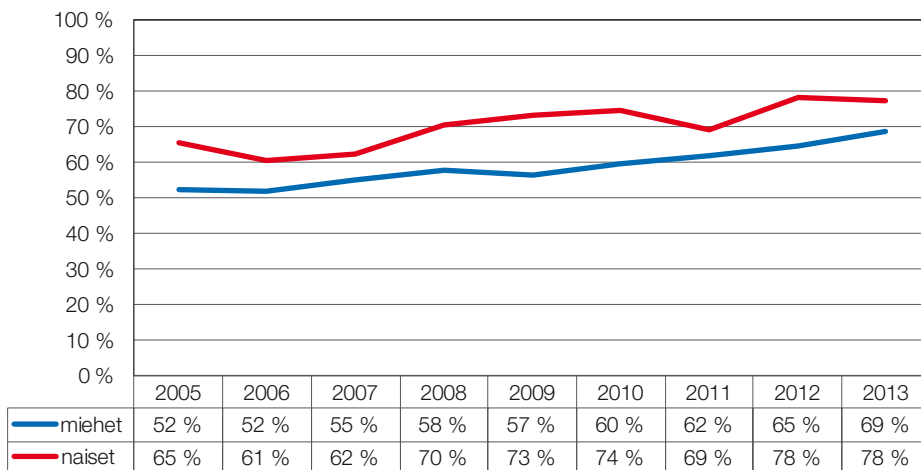


4.2 Suorituksenarviointi ja palkkausjärjestelmät

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.

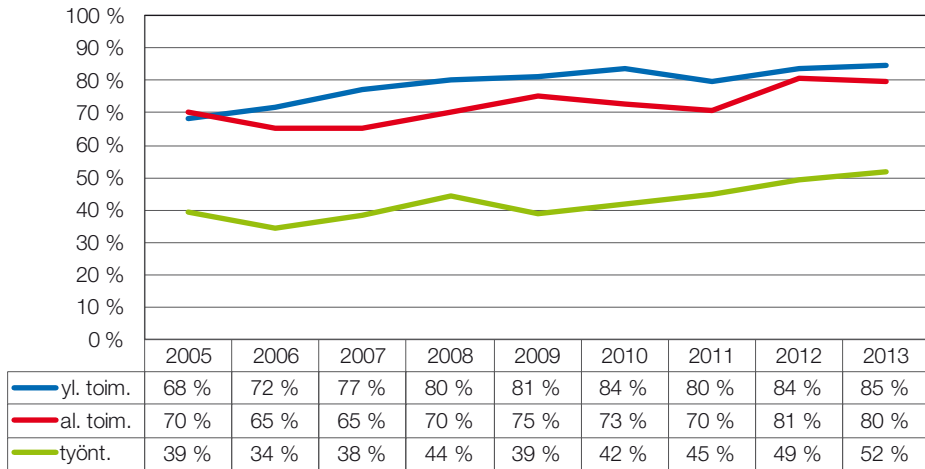
Työsuorituksen systemaattinen arvioiminen on selvästi yleistynyt kahdeksan viimeisen vuoden aikana. Vuonna 2005 palkansaajista 59 prosenttia oli työnsuorituksen arvioinnin piirissä. Vuonna 2013 osuus oli 73 prosenttia. Arviointi on yleistynyt sekä miehillä että naisilla. (kuvio 40) Naiset ovat miehiä useammin arvioinnissa mukana.

Kuvio 40. Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi, miehet ja naiset 2005–2013 (%)



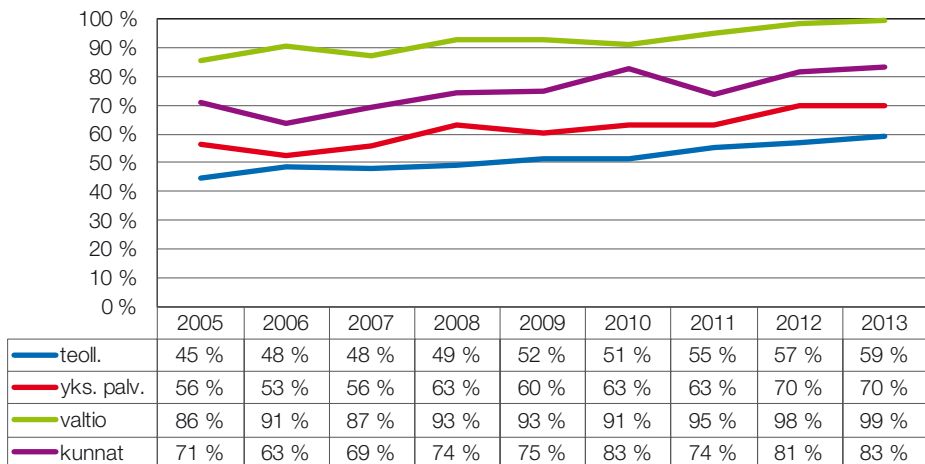
Toimihenkilöiden työtä arvioidaan yleisemmin kuin työntekijöiden. Runsas 80 prosenttia toimihenkilöistä (85 % ylemmistä ja 80 % alemmista toimihenkilöistä) sanoi vuonna 2013, että heidän suoritustaan ja pätevyyttään arvioidaan järjestelmällisesti. Työntekijöillä osuus oli huomattavasti pienempi, 52 prosenttia. Arviointi on kaikilla ryhmillä yleistynyt. (kuvio 41)

Kuvio 41. Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi sosioekonomisen aseman mukaan 2005–2013 (%)



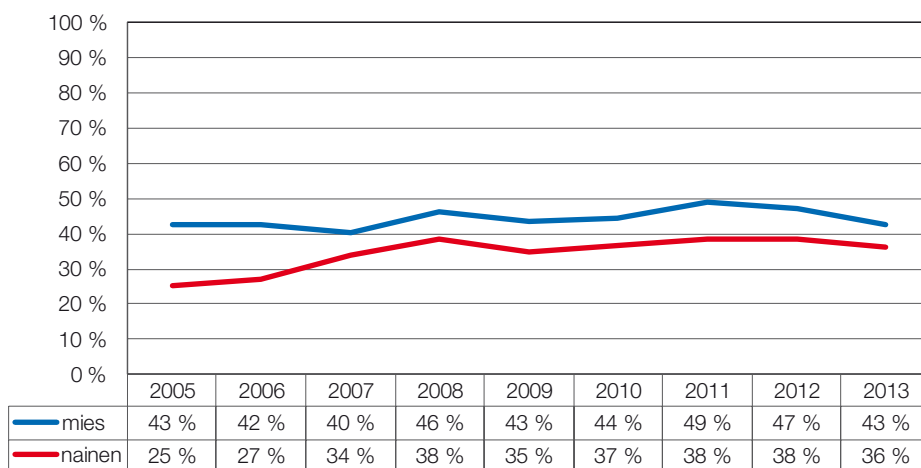
Suorituksenarvioinnit ovat tavallisia etenkin julkisen sektorin työpaikoilla ja isoissa organisaatioissa. Kaikki valtiolla työskentelevät ovat nykyisin arvioinnin piirissä. Myös naisvaltaisella kunta-alalla yli 80 prosenttia palkansaajista vastasi vuonna 2013, että heidän suoritustaan arvioidaan. Yksityisellä sektorilla arviointi on yleisempää yksityisissä palveluissa kuin teollisuudessa. (kuvio 42) Yli 50 henkilön organisaatioissa työskentelevistä yli 80 prosenttia oli arvioinnin piirissä vuonna 2013. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus oli 73 prosenttia ja tätä pienemmillä mikrotyöpaikoilla 56 prosenttia.

Kuvio 42. Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi sektorin mukaan 2005–2013 (%)



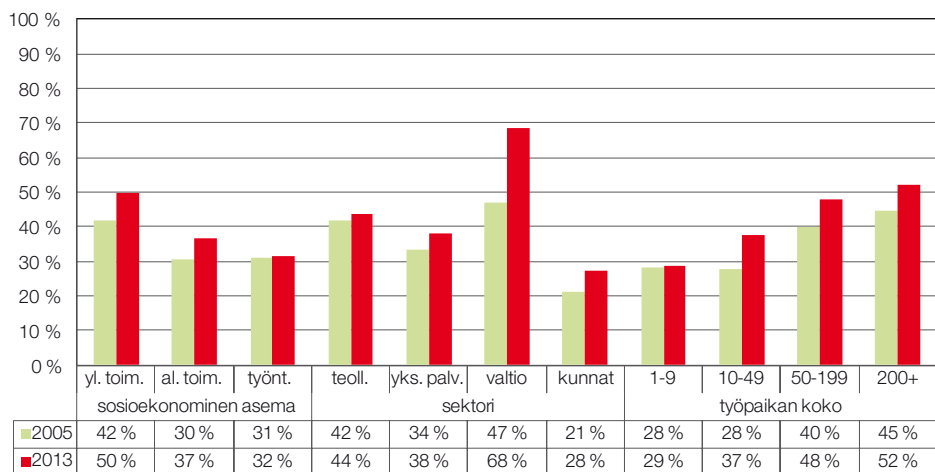
Jos suorituksenarviointia tarkastelee palkkauksen näkökulmasta, on hieman ristiriitaista, että vaikka naiset ovat miehiä useammin suorituksen arvioinnin piirissä, miehillä työsuoritus ja työn laatu vaikuttavat palkan suuruuteen useammin kuin naisilla. Vuonna 2013 miehistä 43 ja naisista 36 prosenttia sanoi, että oman työn tulokset vaikuttavat palkkaan. Sukupuolten välinen ero on kuitenkin kaventunut vuodesta 2005, sillä naisilla osuus nousi selvästi vuosina 2005–2008. Viime vuosina suoritusperusteinen palkitseminen ei enää ole lisääntynyt. (kuvio 43)

Kuvio 43. Henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työn laatu vaikuttavat palkkaan, miehet ja naiset 2005–2013 (%)



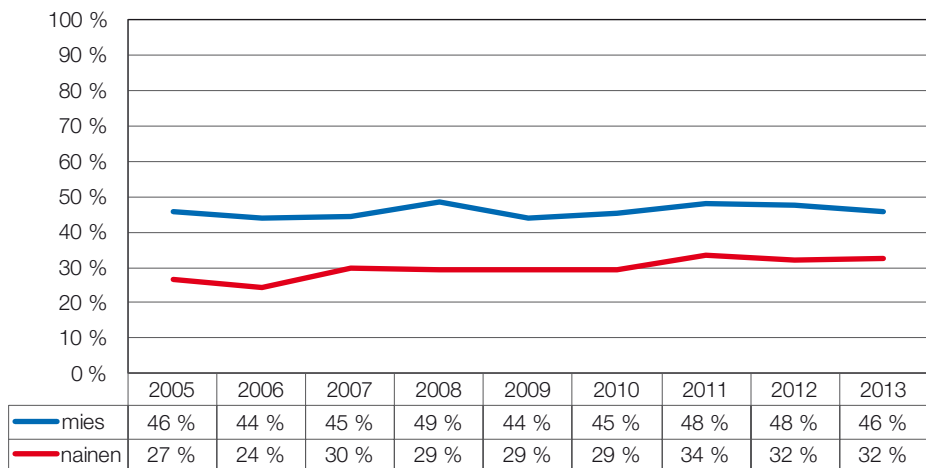
Ylemmistä toimihenkilöistä puolella henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen oli yhteydessä palkkaan vuonna 2013. Alemmilla toimihenkilöillä osuus oli yli kymmenen prosenttiyksikköä pienempi (37 %) ja työntekijöistä vain noin kolmanneksella työsuoritus vaikutti palkan suuruuteen. Suoritusperusteiset palkkiot ovat selkeästi yleisimpiä valtion palkansaajille. Kunnissa suoritusperusteinen palkitseminen on huomattavasti harvinaisempaa kuin valtiolla ja yksityisellä sektorilla. (kuvio 44) Tämä on tilanne siitä huolimatta, että kunnissa työsuorituksen arvioiminen on yleistä. Vuoteen 2005 verrattuna suoritusperusteisuus on yleistynyt etenkin toimihenkilöillä ja julkisella sektorilla. Isoissa työpaikoissa tämä on selvästi yleisempää kuin pienissä.

Kuvio 44. Henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työn laatu vaikuttaa palkkaan sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2005, 2013 (%)



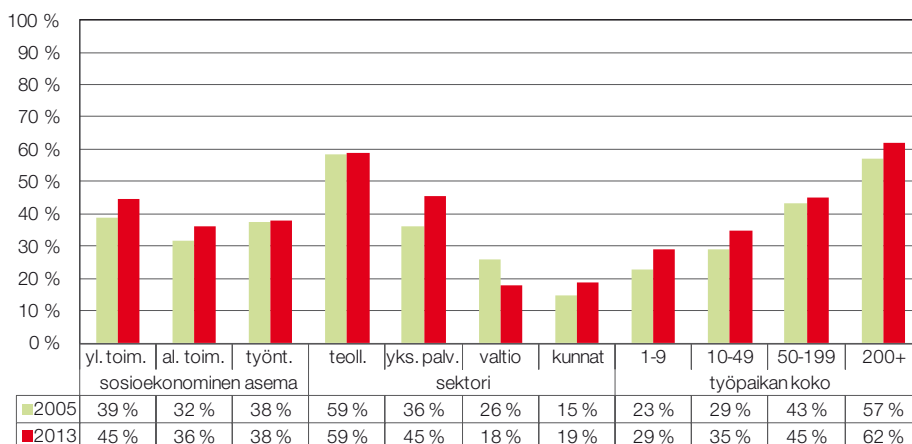
Vuonna 2013 palkansaajista 39 prosentilla oli mahdollisuus saada tiimin, ryhmän tai työyksikön tulokseen perustuvia palkkioita. Miehillä on naisia useammin mahdollisuus saada niitä, sukupuolten välillä oli vuonna 2013 vajaan 15 prosenttiyksikön ero. (Kuvio 45)

Kuvio 45. Mahdollisuus saada tulospalkkioita ryhmän tai työyksikön tuloksen perusteella, miehet ja naiset 2005–2013 (%)



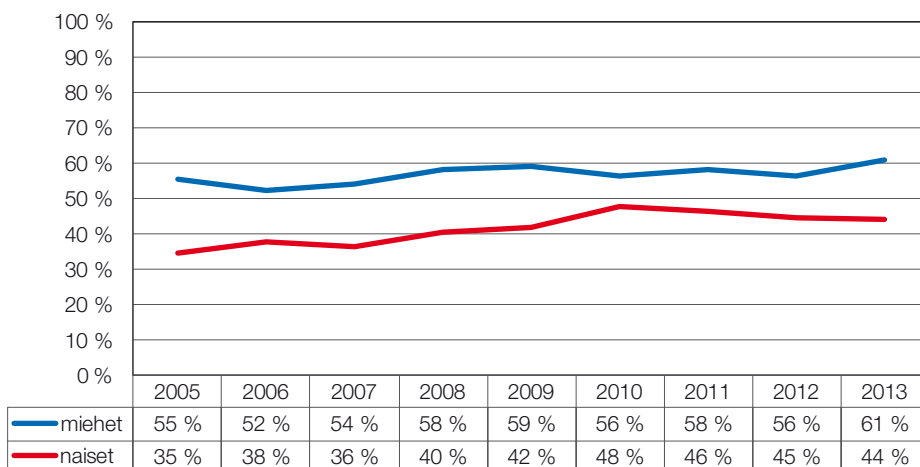
45 prosentilla ylemmistä toimihenkilöistä oli mahdollisuus saada tulospalkkioita tiimin tai yksikön suorituksen perusteella vuonna 2013. Alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä tämä oli mahdollista runsaalle kolmannekselle. (kuvio 46) Mahdollisuus tulospalkkioihin oli yleisintä teollisuudessa (59 %), mutta myös 45 prosenttia yksityisten palveluiden työntekijöistä voi saada niitä. Julkisella sektorilla ne ovat selvästi yksityistä sektoria harvinaisempia. Mahdollisuus saada tulospalkkioita on sitä yleisempää mitä isommasta työpaikasta on kyse. Vuoteen 2005 verrattuna ryhmän tulokseen perustuvat palkkiot ovat yleistyneet etenkin ylemmillä toimihenkilöillä, yksityisissä palveluissa ja pienillä työpaikoilla.

Kuvio 46. Mahdollisuus saada tulospalkkioita tiimin tai työyksikön tuloksen perusteella, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2005, 2013 (%)



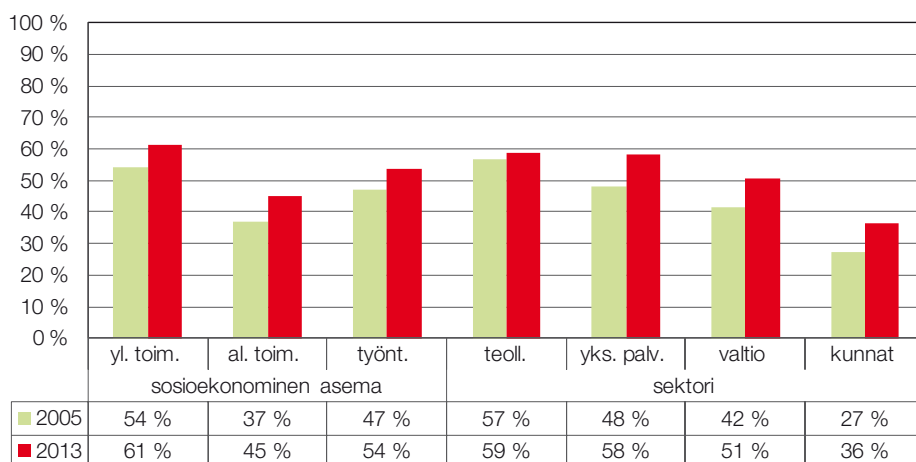
Palkkauksen kannustavuudesta on kysytty barometrissa vuodesta 2005 saakka. Muutokset ovat olleet pieniä, mutta vuodesta 2008 lähtien aiempaa suurempi osuus, hieman yli puolet palkansaajista, arvioi, että palkkaus on erittäin tai melko kannustava. Vuonna 2013 vastaajista 36 prosenttia sanoi palkkauksensa olevan vain vähän kannustava ja noin joka kymmenes ei pitänyt palkkaustaan ollenkaan kannustavana. Miesten ja naisten arviot poikkeavat huomattavasti toisistaan, naiset ovat palkkaukseensa miehiä tyytymättömpiä. (kuvio 47).

Kuvio 47. Palkkauksen kannustavuus, miehet ja naiset 2005–2013 (%)



Ylemmistä toimihenkilöistä noin 60 prosenttia piti palkkaustaan kannustavana ja työntekijöistäkin 54 prosenttia. Alemmat toimihenkilöt olivat palkkaukseensa tyytymättöimpiä. (kuvio 48) Yksityisen sektorin palkansaajat olivat palkkaukseensa tyytyväisempiä kuin julkisen sektorin. Kunnissa ainoastaan reilu kolmannes piti palkkausta kannustavana.

Kuvio 48. Palkkauksen kannustavuus sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2005, 2013 (%)



5 Työssä kehittyminen

Kansainvälisen aikuistutkimuksen (PIAAC) mukaan suomalaisten perustaidot, lukutaito, numerotaito ja tietotekniikkaa soveltava ongelmanratkaisutaito, ovat useimpiin muihin maihin verrattuna erinomaiset. Etenkin nuoret ikäluokat ovat taidoiltaan maailman parhaita. (Malin et al. 2013.) Hyvät perustaidot antavat mainion pohjan ammatillisen osaamisen kehittämiseksi ja ne harjaantuvat ja säilyvät parhaiten silloin, kun niitä käytetään niin työssä kuin vapaa-ajalla. Elinikäinen oppiminen auttaa varautumaan työelämän muutoksiin. Uusien tehtävien omaksuminen helpottuu, kun osaaminen on ajan tasalla. Osaamisen kehittämiseen on kannustettu vuoden 2014 alusta lähtien myös lainsäädännön keinoin. Tarjotessaan henkilöstölleen koulutusta ammatillisen osaamisen kehittämiseksi työnantaja voi saada taloudellista tukea kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden.

Työntekijöiden kouluttamiseen on aikaisemminkin panostettu paljon. Kansainvälisissä vertailuissa Suomi nousee kärkijoukkoon, kun tarkastellaan sitä, kuinka suuri osuus työllisistä on ollut koulutuksessa. Vuoden 2010 Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan puolet suomalaisista palkansaajista ja yrittäjistä oli ollut koulutuksessa edellisen vuoden aikana. Osuus on suurempi kuin missään muussa maassa. EU27-maiden keskiarvo on 34 prosenttia. (Eurofound 2010.) Vuoden 2013 Eurooppalaisen työnantajakyselyn mukaan Suomessa ainoastaan reilussa kymmenesosassa työpaikoista kukaan ei ole osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen. EU-maista osuus on pienempi ainoastaan Itävallassa. (Eurofound 2013b.)

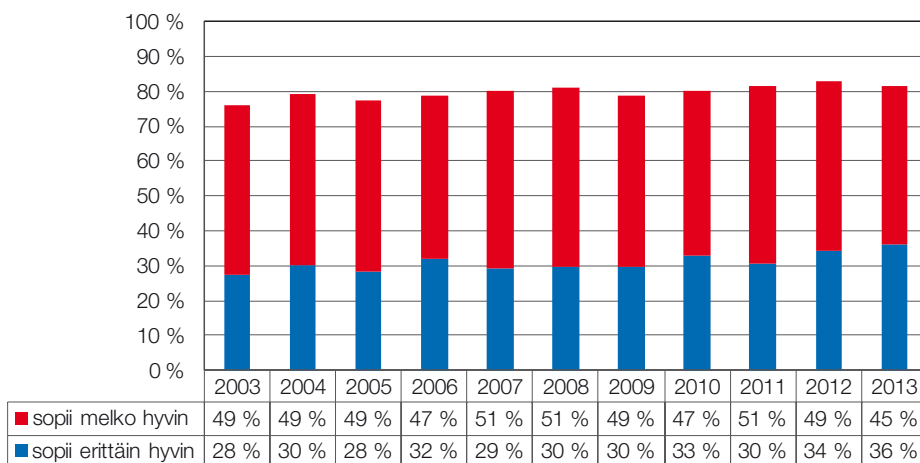
Työnantajan kannalta on tärkeää, että osaaminen saadaan parhaaseen mahdolliseen käyttöön. Vaikutusmahdollisuudet työhön ovat tässä avainasemassa. Kun osaaminen on kohdallaan ja taidot ja työtehtävät vastaavat toisiaan, työntekijä on usein paras asiantuntija siinä, miten tehtävät kannattaa hoitaa. Lisäksi mahdollisuus päättää omaan työhön liittyvistä asioista on keskeinen työssä jaksamisen kannalta. Vaikutusmahdollisuuksilla on tärkeä rooli etenkin silloin, kun työn vaatimukset, kuten työtahti ja kognitiiviset ja fyysiset vaatimukset, ovat suuria (ks. Karasek & Theorell 1990). Barometrissa osaamisen kehittäminen ja vaikutusmahdollisuudet 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 2013 runsas kolmannes oli sitä mieltä, että luonnehdinta sopii heidän työpaikkaansa erittäin hyvin ja 45 prosenttia sanoi sen kuvaavan heidän työpaikkaansa melko hyvin. Niitä, jotka ovat vahvasti sitä mieltä, että työpaikalla voi oppia uutta oli vuonna 2013 enemmän kuin kertaakaan aikaisemmin. (kuvio 49) Silti noin viidennes palkansaajista ajatteli, että oppimismahdollisuuksia ei juuri ole.

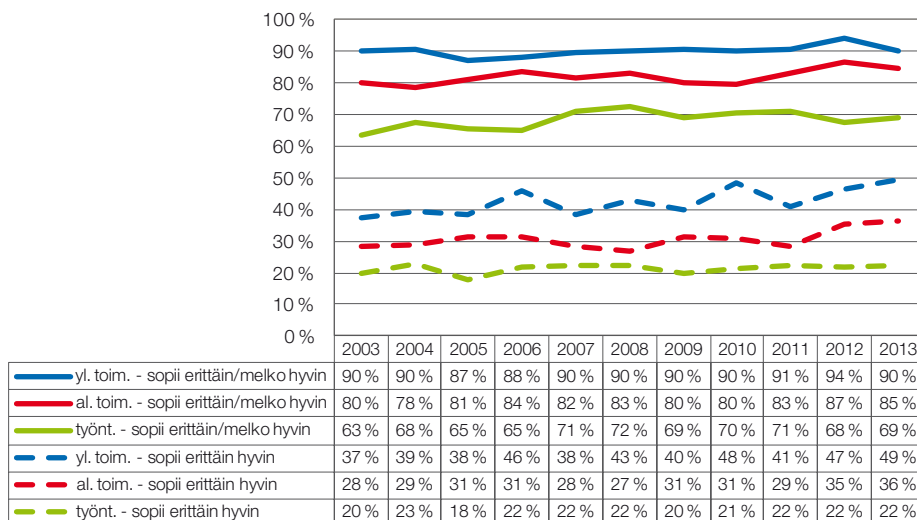
Miesten ja naisten arvioissa ei juuri ole eroja. Miehistä 35 ja naisista 38 prosenttia arvioi, että työpaikalla on erittäin hyvät mahdollisuudet oppia uutta ja 45 prosenttia miehistä ja 46 prosenttia naisista piti mahdollisuuksia melko hyvinä.

Kuvio 49. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta 2003–2013 (%)



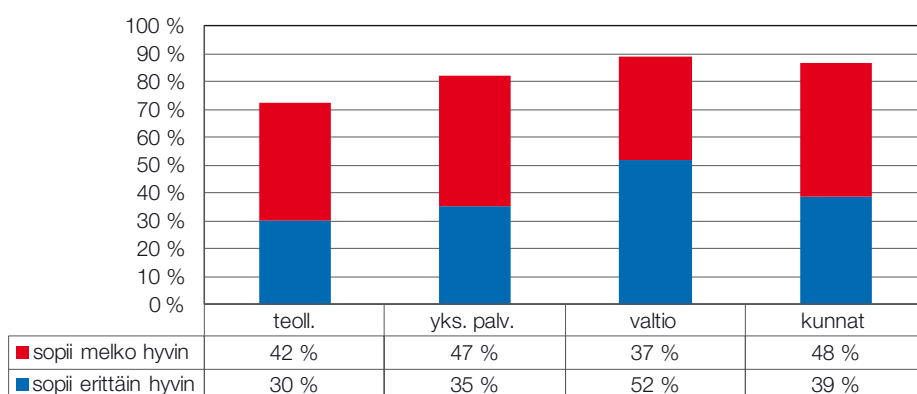
90 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 85 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja noin 70 prosenttia työntekijöistä arvioi vuonna 2013, että luonnehdinta ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita” sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin tai melko hyvin. Ylemmillä toimihenkilöillä osuus on säilynyt samalla tasolla runsaan kymmenen vuoden ajan ja alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä se on hieman noussut. (kuvio 50). Ylemmillä toimihenkilöillä on kuitenkin niiden osuus noussut, jotka arvioivat luonnehdinnan sopivan omaan työpaikkaan erittäin hyvin, 37 prosentista 49 prosenttiin. Myös alempien toimihenkilöiden joukossa oli vuonna 2013 entistä enemmän niitä, jotka ajattelevat, että työpaikalla on todella hyvät mahdollisuudet oppia uutta (36 %). Työntekijöillä osuus oli edelleen reilu viidennes.

Kuvio 50. Työpaiikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta sosioekonomisen aseman mukaan 2003–2013 (%)



Valtion työntekijöille uuden oppiminen on yleisintä, mutta myös kunnissa ja yksityisissä palveluissa työskentelevistä yli 80 prosenttia koki vuonna 2013, että työssä voi oppia koko ajan uusia asioita. Teollisuuden palkansaajilla osuus on alhaisempi. (kuvio 51)

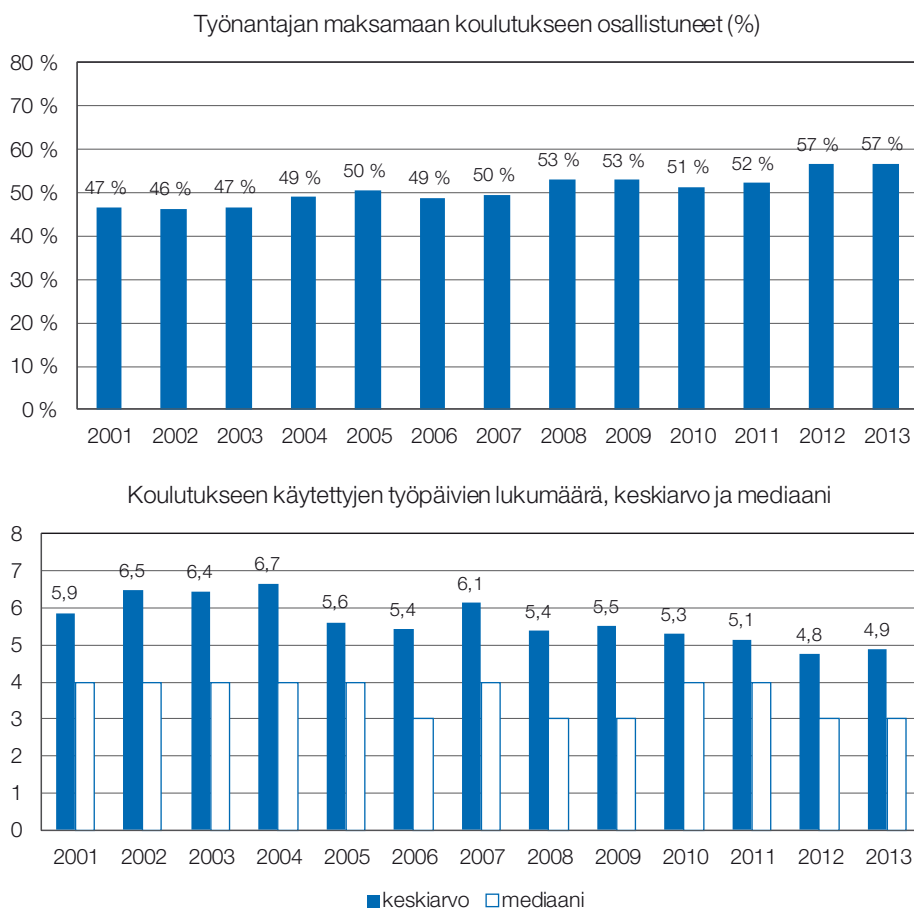
Kuvio 51. Työpaiikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta sektorin mukaan 2013 (%)



Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui vuonna 2013 edellisvuoden tavoin 57 prosenttia palkansaajista. Osuus on noussut 2000-luvun alusta kymmenellä prosenttiyksiköllä. Koulutuksen pituus on sen sijaan jonkin verran laskenut reilun

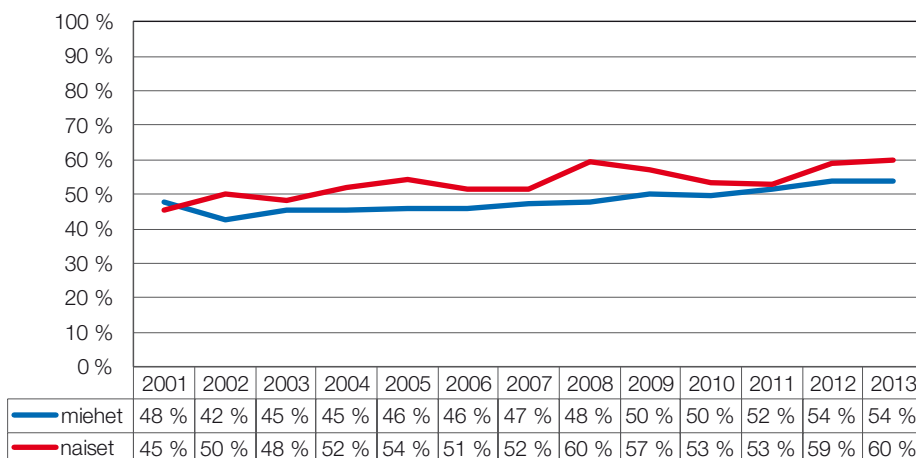
kymmenen vuoden aikana. (kuvio 52) Vuosina 2002–2004 sekä 2007 koulutuspäiviä oli keskimäärin yli kuusi. Vuosina 2012 ja 2013 määrä oli alimmillaan koko 2000-luvun aikana, alle viisi päivää. Muina vuosina keskiarvo on ollut yli viisi koulutuspäivää. Koulutuspäivien mediaani on vaihdellut kolmen ja neljän välillä. Kahtena viimeisenä vuotena se oli kolme päivää.

Kuvio 52. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen 2001–2013



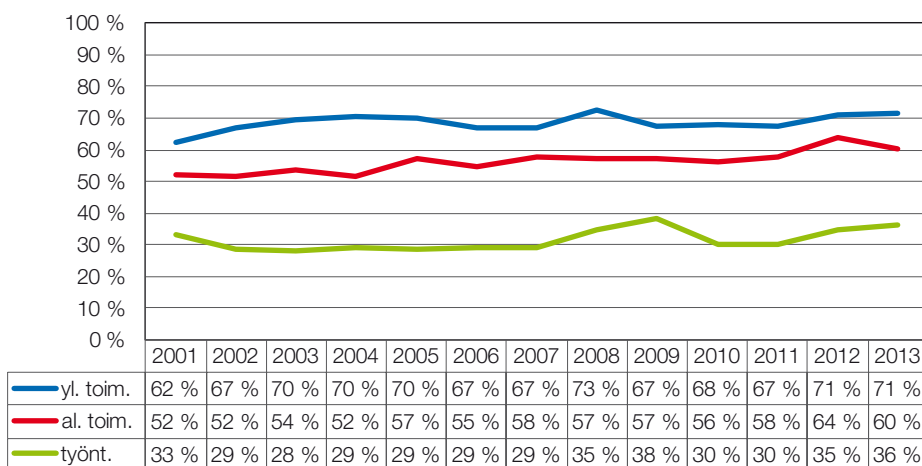
Naiset osallistuvat koulutukseen hieman miehiä useammin. Vuonna 2013 miltei 60 prosenttia naisista ja 54 prosenttia miehistä sanoi olleensa koulutuksessa viimeisen vuoden aikana. Naisilla koulutukseen osallistuminen on yleistynyt miehiä reippaammin. (kuvio 53) Miesten koulutukseen käyttämä aika on kuitenkin pidempi kuin naisten. Vuonna 2013 miehet olivat koulutuksessa keskimäärin 5,6 ja naiset 4,2 päivää.

Kuvio 53. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen, miehet ja naiset 2001–2013 (%)



Koulutukseen osallistumisessa on suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. 71 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä oli työnantajan kustantamassa koulutuksessa vuonna 2013. Työntekijöillä osuus oli puolet pienempi, 36 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä 60 prosenttia osallistui koulutukseen. Erot toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat olleet suuria koko 2000-luvun ajan. (kuvio 54) Ryhmien väliset erot näkyvät myös koulutuspäivien lukumäärissä. Vuonna 2013 koulutuksessa olleet ylemmät toimihenkilöt käyttivät tähän keskimäärin 5,8, alemmat toimihenkilöt 4,8 ja työntekijät 3,3 työpäivää.

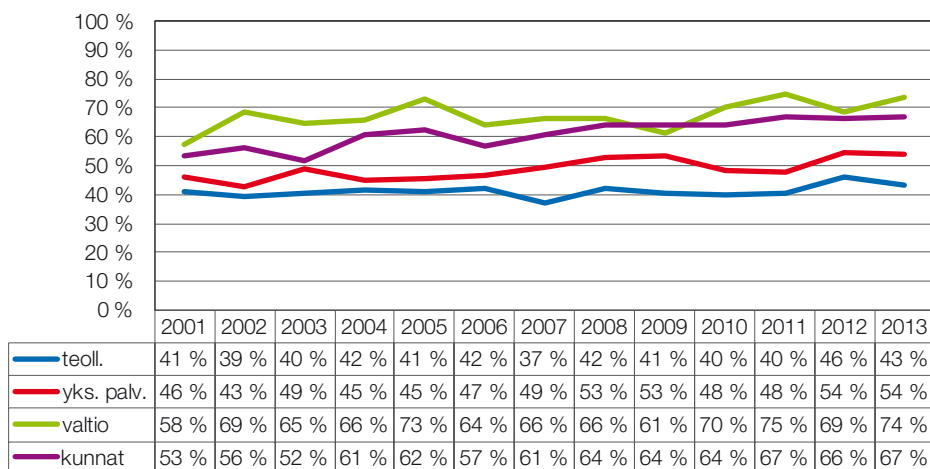
Kuvio 54. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sosioekonomisen aseman mukaan 2001–2013 (%)



Työnantajan tarjoama koulutus on yleisempää julkisella sektorilla yksityiseen verrattuna. Valtiolla työskentelevistä koulutuksessa oli viime vuoden aikana jopa kolme

neljäsosaa palkansaajista ja kunnissakin miltei 70 prosenttia. Yksityisissä palveluissa koulutukseen osallistuneiden osuus oli 54 prosenttia ja teollisuudessa selvästi alle puolet. Erot julkisen ja yksityisen sektorin välillä ovat säilyneet läpi 2000-luvun. (kuvio 55) Valtion palkansaajat käyttävät koulutukseen selvästi eniten aikaa. Vuonna 2013 koulutus kesti valtiolla työskentelevillä keskimäärin 10,1, kunnissa 4, yksityisissä palveluissa 4,8 ja teollisuudessa työskentelevillä 3,7 työpäivää.

Kuvio 55. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sektorin mukaan 2001–2013 (%)

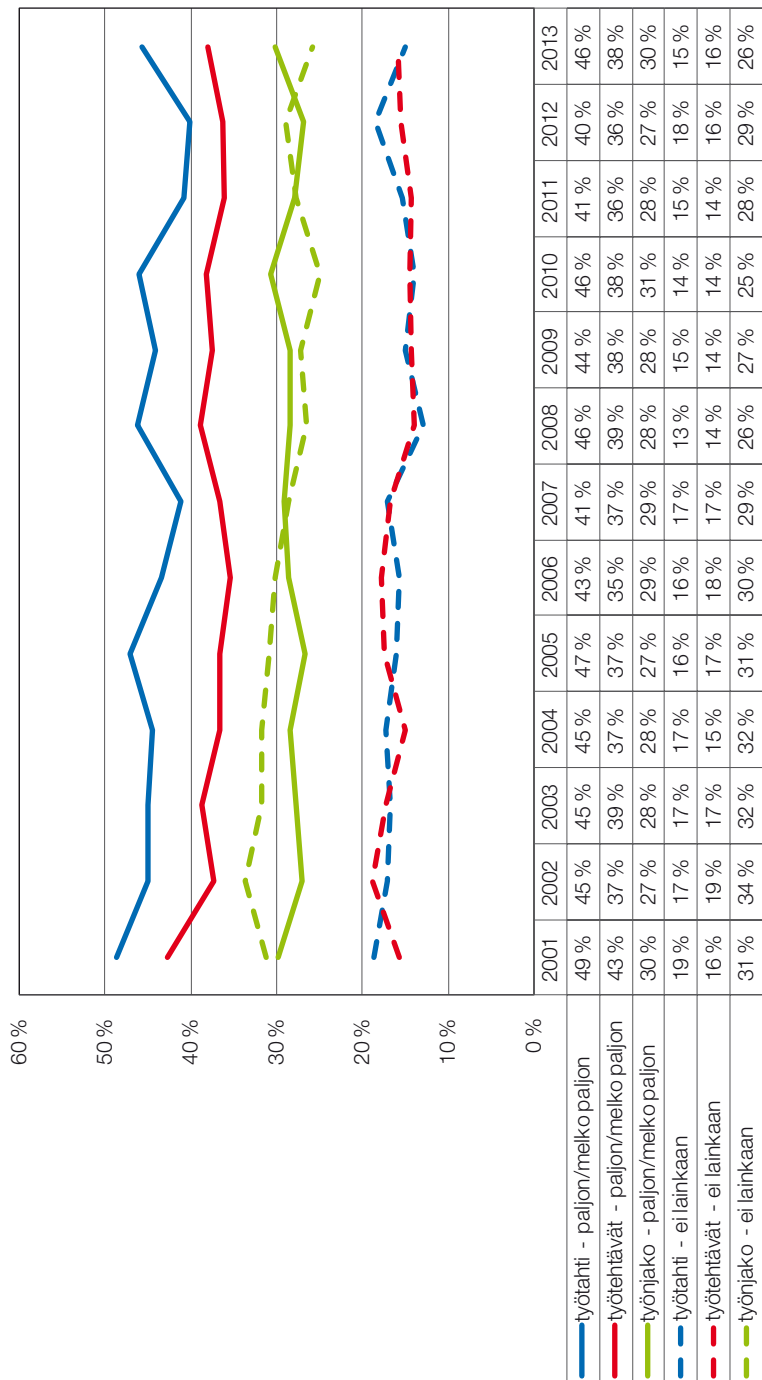


5.2 Vaikutusmahdollisuudet

Barometrissa kysytään vaikutusmahdollisuuksista työtehtävien sisältöön, työtahtiin sekä töiden jakamiseen työpaikalla. Vaikuttaminen työtahtiin on näistä kolmesta yleisintä, vuonna 2013 viidennes palkansaajista voi vaikuttaa työtahtiinsa paljon ja neljännes melko paljon. 39 prosenttia voi vaikuttaa työtahtiinsa jonkin verran. 15 prosentilla ei ollut lainkaan mahdollisuutta säädellä työtahtiaan. Työtehtäviin vaikuttaminen oli melkein yhtä yleistä kuin työtahtiin vaikuttaminen. 14 prosentilla oli paljon vaikutusvaltaa työtehtäviin ja joka neljännellä melko paljon. 46 prosenttia sanoi vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkun verran ja 16 prosentilla niitä ei ollut lainkaan.

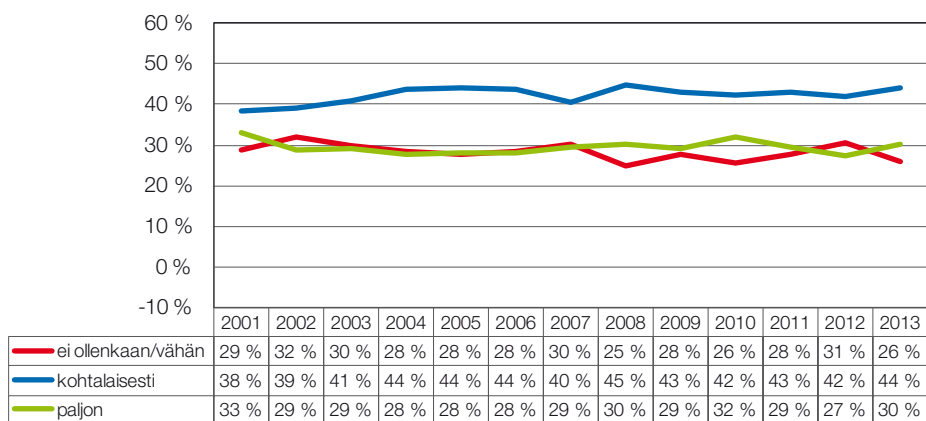
Työnjakoon vaikuttaminen ei sen sijaan ole yhtä yleistä, sillä ainoastaan vajaa kolmannes sanoi, että vaikutusmahdollisuuksia on paljon (13 %) tai melko paljon (17 %). Miltei puolet vastaajista sanoi, että työnjakoon voi vaikuttaa jonkin verran ja noin neljänneksellä ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Vaikutusmahdollisuudet ovat jonkin verran vaihdelleet vuosittain, mutta pitkällä aikavälillä trendit ovat yllättävän tasaisia. (kuvio 56) Aikaisempaan vuoteen verrattuna niiden osuus, joilla on paljon tai melko paljon työtahtiin ja työnjakoon vaikuttamisen mahdollisuuksia, näyttäisi aavistuksen nousseen vuonna 2013. Lisäksi niiden osuus, jotka eivät voi vaikuttaa näihin lainkaan, näyttäisi hieman laskeneen.

Kuvio 56. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoön 2001-2013 (%)



Kun vaikutusmahdollisuuksia tarkastellaan kokonaisuutena – työtahtiin, työtehtäviin ja työjakoon vaikuttamisen mahdollisuuksia yhdessä – vajaalla kolmanneksella palkansaajista on paljon vaikutusmahdollisuuksia. (kuvio 57) Niiden osuus, joilla on kohtalaisesti mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, on hieman kasvanut runsaan kymmenen vuoden aikana. Vuonna 2013 palkansaajista 44 prosentin vaikutusmahdollisuudet olivat kohtalaiset. Useina viime vuosina (2008, 2010 ja 2013) niiden osuus, joilla on vain vähän vaikutusmahdollisuuksia, on ollut alimmillaan noin neljänneksessä. Trendit eivät kuitenkaan ole suoraviivaisia.

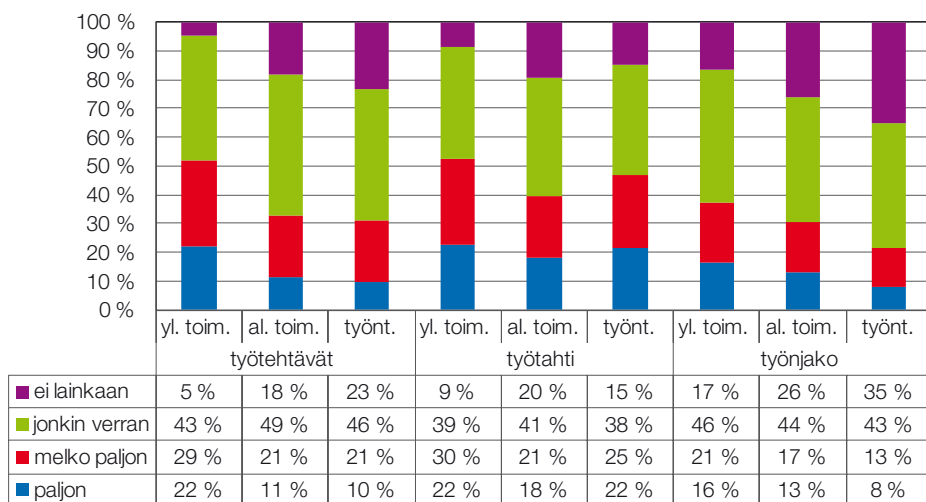
Kuvio 57. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön 2001–2013 (%)



Miehillä on naisia enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Vuonna 2013 työtehtäviin voi vaikuttaa (paljon tai melko paljon) 43 prosenttia miehistä ja kolmannes naisista. Työtahtiin voi vaikuttaa yli puolet (54 %) miehistä ja 37 prosenttia naisista. Työnjakoon vaikuttamisessa osuudet olivat miehillä kolmannes ja naisilla 28 prosenttia.

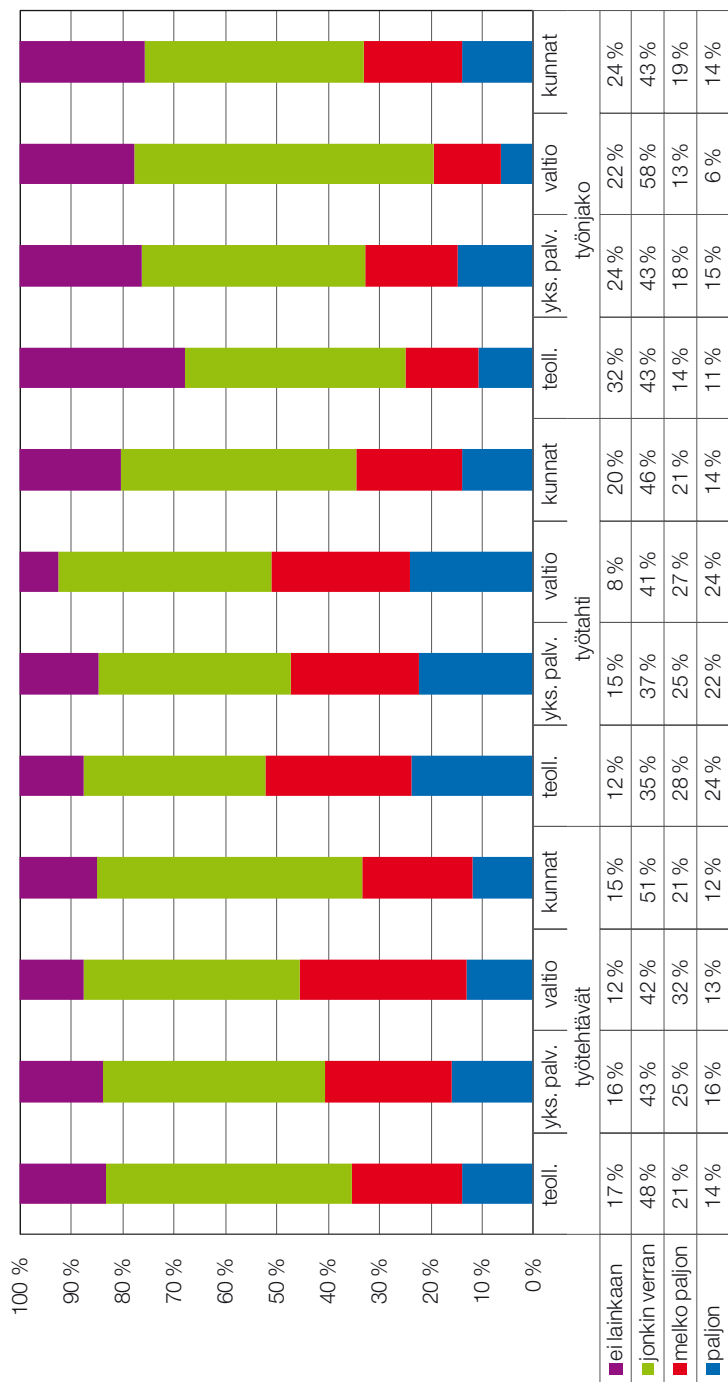
Ylemmillä toimihenkilöillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. (kuvio 58) Etenkin vaikuttaminen siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, on selvästi yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä. Vuonna 2013 heistä reilu puolet voi vaikuttaa työtehtäviin paljon tai melko paljon verrattuna noin kolmannekseen alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä. Alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden väliset erot vaikutusmahdollisuuksissa eivät ole kovin suuria. Työntekijät voivat vaikuttaa työtahtiin alempia toimihenkilöitä enemmän, alemmilla toimihenkilöillä oli puolestaan hieman enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, miten työtehtävät jaetaan.

Kuvio 58. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon sosioekonomisen aseman mukaan 2013 (%)



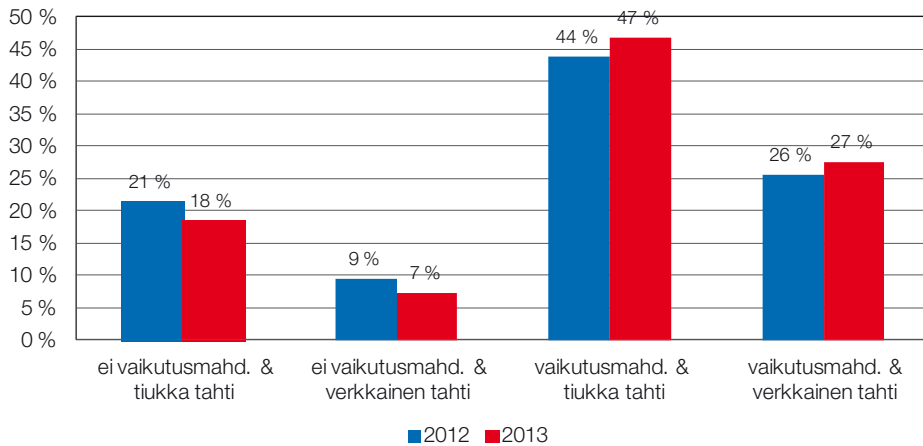
Työtehtäviin ja työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat kuntien palkansaajilla harvinaisempia kuin muilla sektoreilla. (kuvio 59) Etenkin työtahtiin vaikuttamisessa on suuria eroja. Vuonna 2013 korkeimmillaan yli puolet teollisuuden ja valtion työntekijöistä koki, että he voivat vaikuttaa työtahtiin paljon tai melko paljon. Osuus oli selvästi pienempi kunnissa, runsas kolmannes. Eniten mahdollisuuksia vaikuttaa työnjakoon on puolestaan yksityisten palveluiden ja kuntien palkansaajilla.

Kuvio 59. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoön sektorin mukaan 2013 (%)



Vaikutusmahdollisuudet ovat tärkeitä työssä jaksamisen kannalta. Etenkin jos työtahti on tiukka, mahdollisuudet olla mukana päättämässä omista työtehtävistä, työtahdista ja työnjaosta auttavat sovittamaan työtä yhteen omien vahvuuksien ja voimavarojen kanssa. Kiivas työtahti yhdessä niukkojen vaikutusmahdollisuuksien kanssa on työolosuhteena vaikea. Työolobarometrin mukaan tällaisessa tilanteessa olevia palkansaajia on noin viidennes. (kuvio 60)

Kuvio 60. Vaikutusmahdollisuudet ja työtahti 2012–2013 (%)



Työssä oppimisen mahdollisuudet ovat parantuneet hitaasti, mutta melko johdonmukaisesti 2000-luvun aikana. Myös palkansaajien koulutustaso on noussut. Vuonna 2001 barometrin vastaajista kolmannes oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon. Vuonna 2013 osuus oli kivunnut noin 45 prosenttiin. Samalla niiden osuus, joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa, on pudonnut lähes puolella, 21 prosentista 11 prosenttiin. Tätä taustaa vasten barometrin mittaamien vaikutusmahdollisuuksien pysyminen suurin piirtein paikallaan yllättää. Koulutustaustan ohella muutkin palkansaajien rakenteessa tapahtuneet muutokset vaikuttavat asiaan. Esimerkiksi tietoyhteiskuntakehityksen rinnalla palvelualojen työpaikat ovat lisääntyneet ja niissä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat rajalliset (ks. Mustomäki et al. 2013, 623–624). Palveluammateissa asiakkaat usein määrittelevät työtahdia ja myös työtehtäviä. Sen sijaan työnjakoon vaikuttamisen mahdollisuudet ovat yksityisissä palveluissa ja kunnissa barometrin mukaan jopa paremmat kuin teollisuudessa ja valtiolla.

6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työpaikalla

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyy työpaikoilla, vaikka kaikenlainen syrjintä on kielletty lainsäädännössä. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan sukupuoleen ja korkeaan ikään liittyvät omakohtaiset syrjintäkokemukset ovat hieman vähentyneet 2000-luvulla. Nuoret sen sijaan kertoivat kokeneensa syrjintää vuonna 2013 hieman enemmän vuoteen 1997 verrattuna. Palkansaaajien itse kokema syrjintä liittyy useimmin tiedon saantiin, työtovereiden ja esimiesten asenteisiin sekä arvostuksen saamiseen. (Suomen virallinen tilasto, Työolotutkimus 2013.) Työolobarometrissa palkansaaajilta on kysytty arvioita omalla työpaikalla havaitusta syrjinnästä vuodesta 2001 lähtien. Toisin kuin työolotutkimus, barometri ei kerro omakohtaisista syrjintäkokemuksista. 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.) Työturvallisuuslaki velvoittaa puuttumaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun, josta on haittaa työntekijän terveydelle. Työolobarometrissa kysytään yleisesti, esiintyykö vastaajan työpaikalla henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista. Monet arvioivat, että omalla työpaikalla joskus esiintyy työpaikkakiusaamista työtovereiden, asiakkaiden tai esimiesten taholta. Jatkuva kiusaaminen on sen sijaan harvinaista. Fyysinen väkivalta tai sen uhka tulee usein työyhteisön ulkopuolelta, asiakkaiden taholta.

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 pääsyssä. 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 työpaikoilla, mutta tämän perusteella ei voi vetää johtopäätöksiä syrjinnän laajuudesta. Tiedot eivät kerro esimerkiksi siitä, kuinka monta ihmistä työpaikoilla on syrjitty ja kuinka usein tätä

tapahtuu (ks. esim. Larja et al. 2012, 23). Lisäksi syrjäytäkysymykset ovat melko vaikeita vastattavia, etenkin määräaikaaisuuteen, osa-aikaaisuuteen ja muuhun kuin suomalaiseseen syntyperään liittyvän syrjinnän arvioiminen on monille vaikeaa. Vuonna 2013 ”ei osaa sanoa” -vastausten osuus oli näissä kolmessa kysymyksessä 3–7 prosenttia. Ei osaa sanoa -vastaukset on syrjäytäkysymysten osalta otettu analyysiin mukaan.

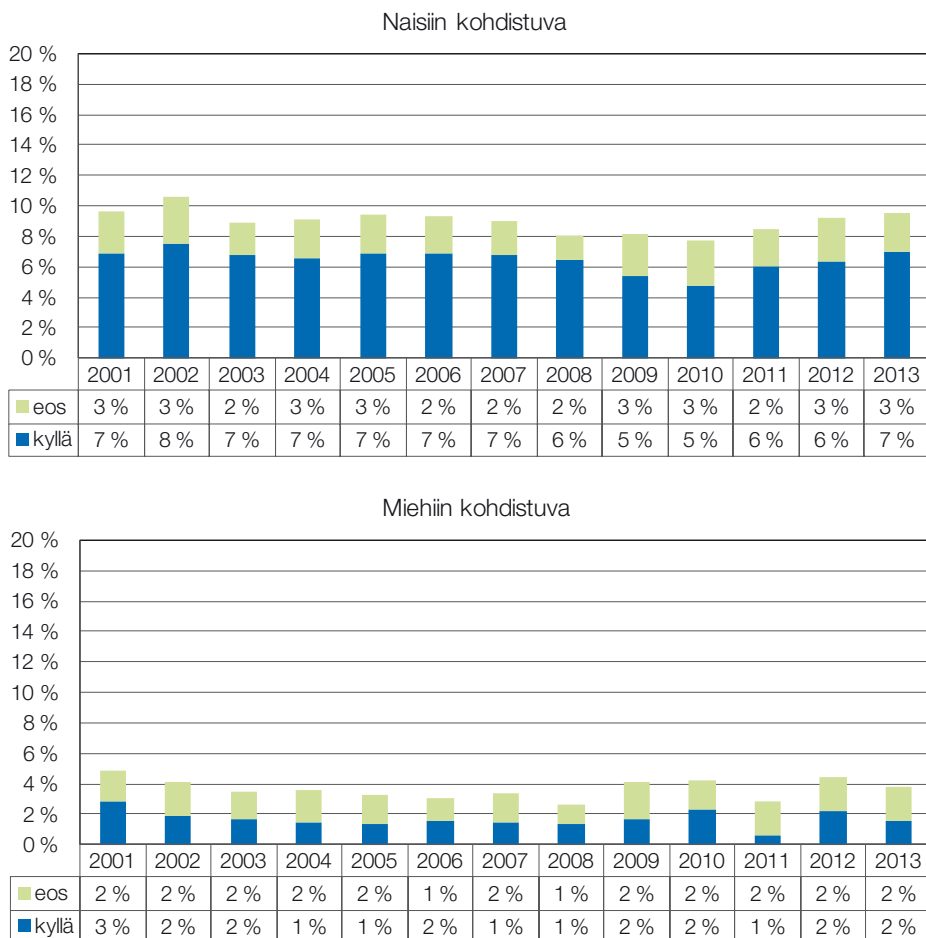
Ikään liittyvästä syrjinnästä vanhoihin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on hieman yleisempää kuin nuoriin kohdistuva. Vuonna 2013 seitsemän prosenttia arvioi, että omassa organisaatiossa esiintyi syrjintää, jossa on perusteena nuori ikä ja joka kymmenes arvioi, että työpaikalla oli korkeaan ikään perustuvaa syrjintää. Muutokset ikään perustuvassa syrjinnässä ovat pieniä, vanhoihin kohdistuva syrjintä on kuitenkin aavistuksen vähentynyt 12 vuoden aikana. (kuvio 61)

Kuvio 61. Ikään perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2001–2013 (%)



Naisiin kohdistuva syrjintä on selvästi yleisempää kuin miehiin kohdistuva. Seitsemän prosenttia vastaajista arvioi vuonna 2013, että työpaikalla esiintyi naisiin kohdistuvaa syrjintää. Osuus on yli kolminkertainen miehiin kohdistuvaan syrjintään verrattuna. (kuvio 62) Sukupuoleen perustuva syrjintä ei barometrin mukaan ole juuri muuttunut reilun kymmenen vuoden aikana. Pidemmällä aikavälillä naisiin kohdistuva syrjintä on kuitenkin hieman vähentynyt, sillä Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan havainnot naisiin kohdistuvasta syrjinnästä olivat vuonna 1997 yleisempiä kuin 2000-luvulla (Suomen virallinen tilasto, Työolotutkimus 2013).

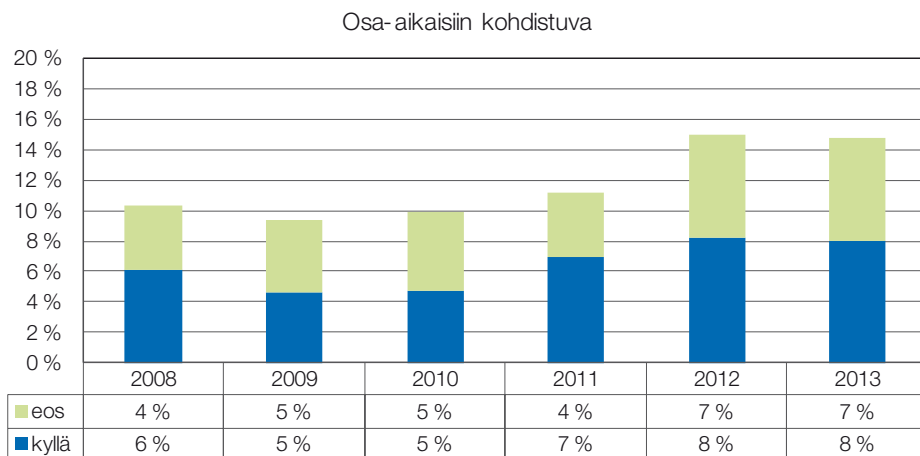
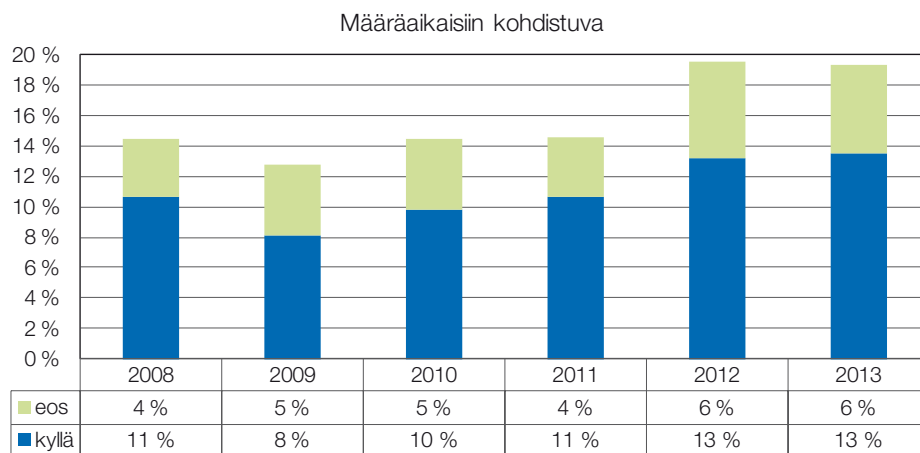
Kuvio 62. Sukupuoleen perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2001-2013 (%)



Barometrissa kysytyistä syrjintäperusteista määräaikaisiin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on kaikista yleisintä. 13 prosenttia palkansaaajista sanoi vuonna 2013, että sitä esiintyy omassa organisaatiossa. Osa-aikaisiin kohdistuva syrjintä oli tätä harvinaisempaa (8 %). Nämä syrjintäperusteet ovat olleet mukana barometrissa

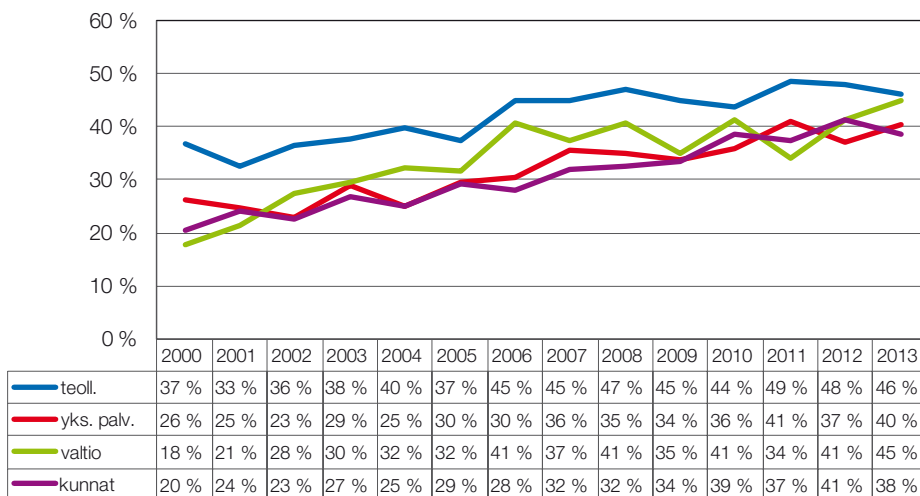
vuodesta 2008 lähtien. Sekä määräaikaisiin että osa-aikaisiin kohdistuva syrjintä oli vuosina 2012 ja 2013 yleisempää kuin kertaakaan aikaisemmin. (kuvio 63) Muutokset ovat kuitenkin pieniä ja ”ei osaa sanoa”-vastausten osuus on näiden kahden syrjintäperusteen osalta melko suuri (6–7 %).

Kuvio 63. Työsuhteen laatuun perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2008–2013 (%)



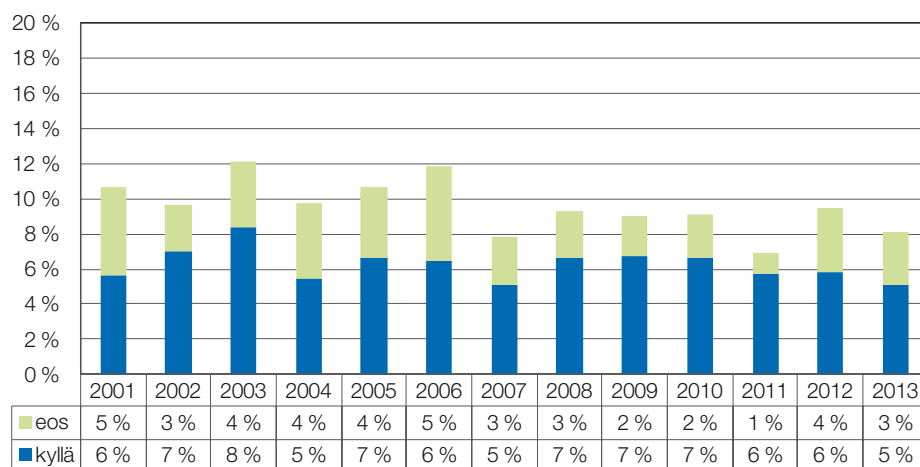
Syrjinnästä, joka perustuu muuhun kuin suomalaisen syntyperään, on kysytty vain niiltä palkansaajilta, joiden työpaikalla on työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta ja kuuluvat muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin. 42 prosenttia palkansaajista sanoi vuonna 2013, että heidän työpaikallaan on maahanmuuttajia. Maahanmuuttajien määrä on kasvanut selvästi reilun kymmenen vuoden aikana kaikilla sektoreilla. (kuvio 64) Teollisuudessa maahanmuuttajien osuus on muita sektoreita hieman suurempi.

Kuvio 64. Maahanmuuttajat työpaikalla sektorin mukaan 2000–2013 (%)



Vuonna 2013 niistä palkansaajista, joiden työpaikalla oli maahanmuuttajia, viisi prosenttia arvioi, että työpaikalla oli muuhun kuin suomalaisen syntyperään perustuva eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Syntyperään liittyvän syrjinnän havaitsemisessa ei ole selkeitä trendejä. Osuus on reilun kymmenen vuoden aikana vaihdellut viiden ja kahdeksan prosentin välillä. (kuvio 65)

Kuvio 65. Muuhun kuin suomalaisen syntyperään perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla, työpaikat, joilla on maahanmuuttajia, 2001–2013 (%)



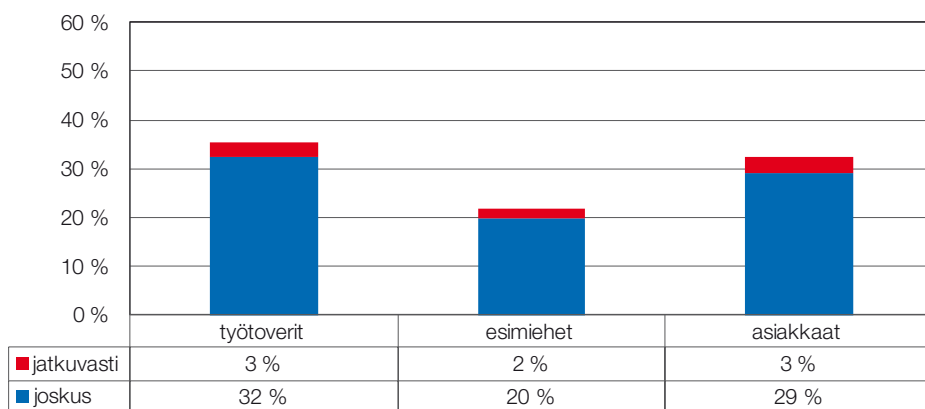
N= 6190

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan pienissä, alle 10 henkilön työpaikoissa syrjinnän havaitseminen on vähäisempää kuin isommissa työpaikoissa. Myös sektoreiden välillä on joitain eroja. Ikääntyviin ja naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havaittu eniten valtion työpaikoilla. Kunnissa havaittiin muita sektoreita enemmän perheelisyyteen ja raskauteen sekä terveydentilaan ja vajaakuntoisuuteen liittyvää syrjintää. Työsuhteen tyyppi oli julkisella sektorilla selvästi yleisemmin syrjinnän perusteena yksityiseen sektoriin verrattuna. (Suomen virallinen tilasto, Työolotutkimus 2013.)

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.” Vuosina 2012 ja 2013 barometrissa on kysytty, esiintyykö vastaajan työpaikalla työpaikkakiusaamista työtoverien, esimiesten tai asiakkaiden taholta. Suurin osa niistä, jotka arvioivat, että työpaikalla on ollut kiusaamista, sanovat sitä esiintyvän joskus. Jatkuva kiusaaminen on harvinaista. Työtovereiden taholta tuleva kiusaamisen on yleisintä, kolmannes arvioi vuonna 2013, että sitä esiintyy työpaikalla joskus ja kolme prosenttia sanoi sitä esiintyvän jatkuvasti. Viidennes arvioi, että omalla työpaikalla esimiehet kiusaavat, kahden prosentin mielestä jatkuvasti. 29 prosenttia arveli, että kiusaamista asiakkaiden taholta esiintyy joskus ja kolme prosenttia sanoi, että sitä on jatkuvasti. (kuvio 66)

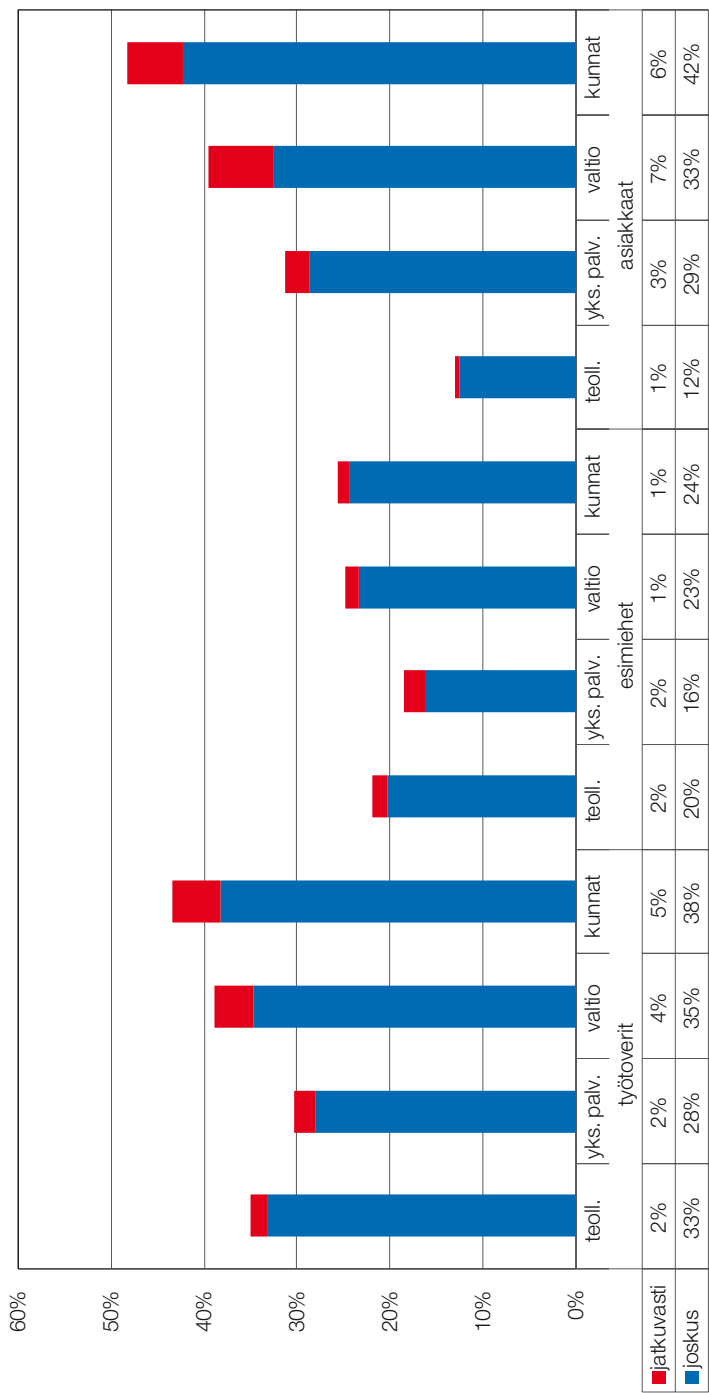
Kuvio 66. Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen työtoverien, esimiesten ja asiakkaiden taholta 2013 (%)



Työpaikkakiusaamisessa on selviä eroja sektoreiden välillä, se on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. (kuvio 67) Kunnissa selvästi yli 40 prosenttia palkansaajista kertoi, että omalla työpaikalla on työtovereiden tai asiakkaiden taholta

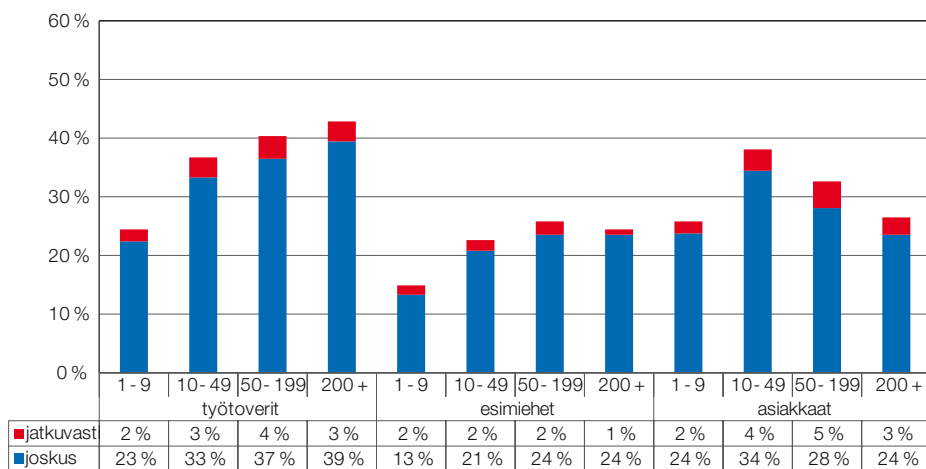
tulevaa kiusaamista. Valtiollakin osuudet hipovat 40:tä prosenttia. Yksityisellä sektorilla noin kolmannes oli havainnut kiusaamista työtovereiden taholta. Asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen on selvästi harvinaisinta teollisuudessa, sitä oli havainnut vain 13 prosenttia. Yksityisissä palveluissa havaintoja tästä oli noin kolmanneksella. Lisäksi julkisen sektorin palkansaajista noin neljännes sanoi, että esimiehet kiusaavat. Yksityisissä palveluissa osuus oli pienin, 18 prosenttia.

Kuvio 67. Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen työtoverien, esimiesten ja asiakkaiden taholta sektorin mukaan 2013 (%)



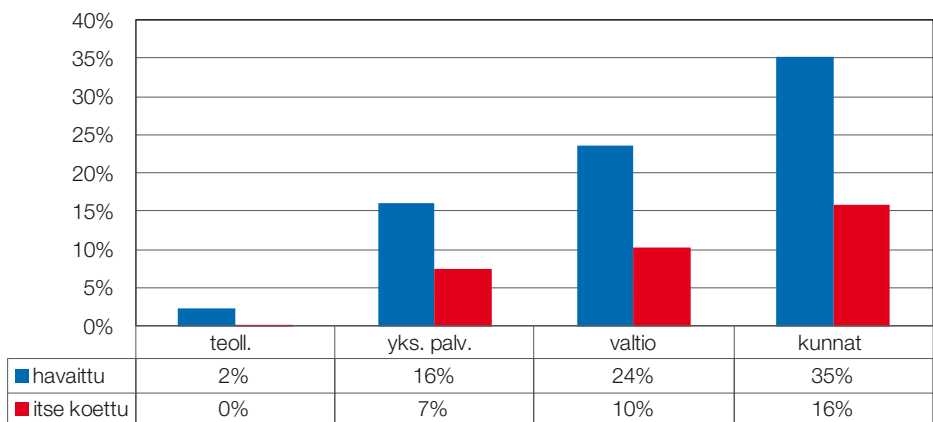
Arviot siitä, että työpaikalla esiintyy kiusaamista, kasvavat organisaation koon mukaan, mutta asiakkailta lähtöisin oleva kiusaaminen on tästä poikkeus. (kuvio 68) Etenkin alle 50 henkilön työpaikoilla työskentelevät arvioivat muita harvemmin, että kiusaamista (joskus) esiintyy. Isoilla työpaikoilla, joissa henkilöstöä 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 68. Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen työtoverien, esimiesten ja asiakkaiden taholta työpaikan koon mukaan 2013 (%)



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 2013 kuusi prosenttia palkansaajista oli havainnut työpaikalla väkivaltaa kerran ja 13 prosenttia useita kertoja kuluneen vuoden aikana. Itse väkivaltaa oli kokenut kahdeksan prosenttia palkansaajista, neljä prosenttia kerran ja neljä prosenttia useita kertoja. Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta on selvästi yleisintä kunnissa. (kuvio 69) 35 prosenttia kunnissa työskentelevistä oli huomannut väkivaltaa työpaikallaan ja 16 prosenttia oli itse ollut sen kohteena. Valtiolla työskentelevistä noin neljännes oli havainnut väkivaltaa ja joka kymmenes oli kokenut sitä itse. Yksityisissä palveluissa väkivalta on harvinaisempaa ja teollisuudessa asiakkaiden taholta tulevaa väkivaltaa ei esiinny juuri lainkaan.

Kuvio 69. Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta työpaikalla sektorin mukaan 2013 (%)



7 Työkyky ja terveys

2000-luvulla palkansaajien joukko on selvästi ikääntynyt. Vuonna 1999 Suomessa oli 50–64-vuotiaita palkansaajia noin 534 500. Vuonna 2013 heitä oli 752 300. (Eurostat 2014, Labour Force Survey.) 50 vuotta täyttäneiden halukkuus työurien jatkamiseen on lisääntynyt viime vuosina. Vuoden 2013 työolotutkimuksessa 37 prosenttia 50 vuotiaista ja tätä vanhemmista palkansaajista arvioi pysyvänsä työssä vähintään 64-vuotiaaksi. Osuus on vajaan kymmenen prosenttiyksikköä suurempi kuin viisi vuotta sitten. Lisäksi liki kolme neljästä sanoi, että voisi harkita työnteon jatkamista vanhuuseläkkeellä, valtaosa kuitenkin osa-aikaisesti tai tilapäisesti.

Korkeasti koulutetut ja ylemmät toimihenkilöt ovat hanakimpia pidentämään työuriaan loppupäästä. Vähän koulutusta vaativissa ammateissa olevilla on kuitenkin kokonaisuudessaan pisimmät työurat takanaan. Ammattiasemasta ja koulutustasosta riippumatta työssä kehittymisen tukeminen, ikääntyneiden työn arvostus, innostavuus, kannustavuus ja työaikajoustot edistävät työssä jatkamista. (ks. Lehto 2014.) Voimakkaimmin työssä jatkamiseen vaikuttavat kuitenkin oma terveys sekä taloudelliset tekijät (Perkiö-Mäkelä 2013, 99).

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 neljästä työssäkäyvistä arvioi pystyvänsä terveystensä puolesta työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkeikään saakka (Perkiö-Mäkelä, 2013, 97). Vuonna 2013 vajaassa kolmanneksessa työpaikoista oli edistetty ikääntyneiden työssä pysymistä (Lehto 2014, 8).

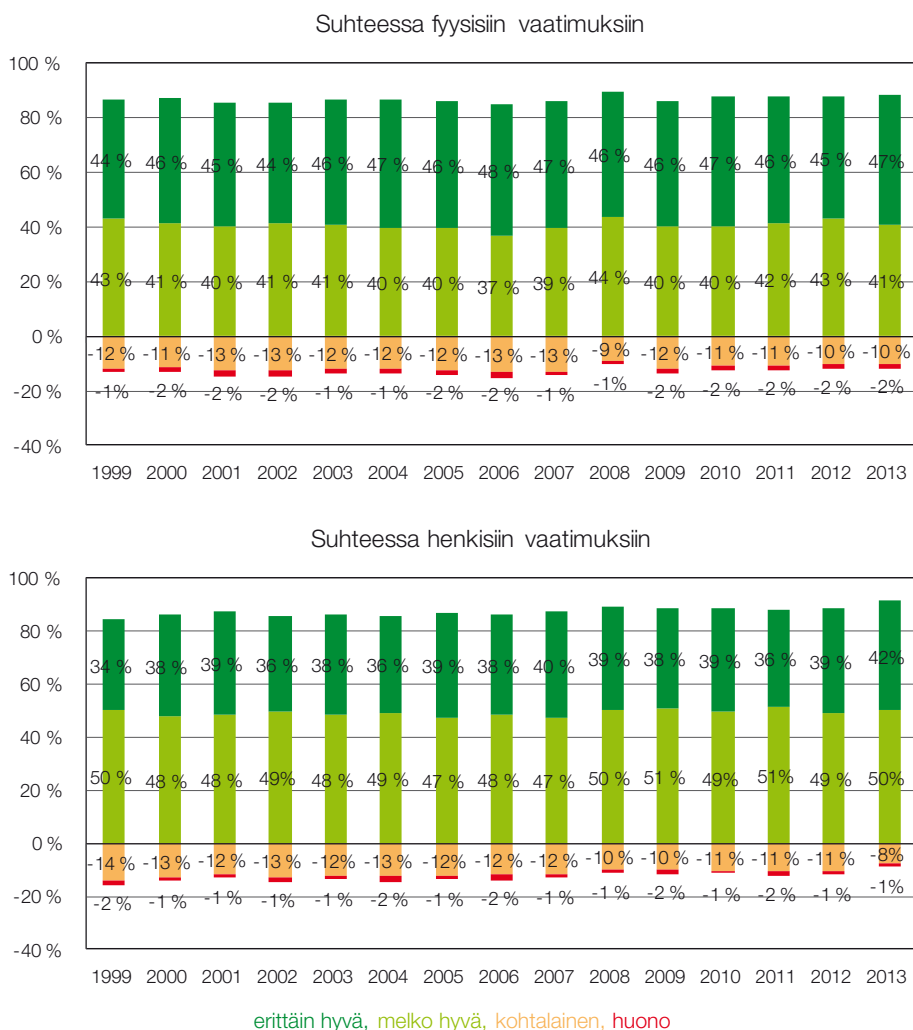
Työ ja terveys 2012 tutkimuksen mukaan jopa kolmella neljästä työssäkäyvistä oli tutkimusta edeltäneen kuukauden aikana toistuvia tuki- ja liikuntaelinoireita, esimerkiksi niska-hartiavaivoja, lanne-ristiselän kipua, olkapäiden, käsivarsien, ranteiden tai sormien särkyä tai kipua lonkissa tai jaloissa. Psykkisiä oireita oli kokenut noin puolet vastaajista. Yleisin näistä oli väsymys tai voimattomuus, jota oli kokenut noin joka kolmas. Sekä tuki- ja liikuntaelinoireita että psyykkisiä oireita oli 44 prosentilla. Oireilevien työntekijöiden työkyky on muita useammin alentunut. (ks. Perkiö-Mäkelä 2013; Kivekäs & Ahola 2013.)

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

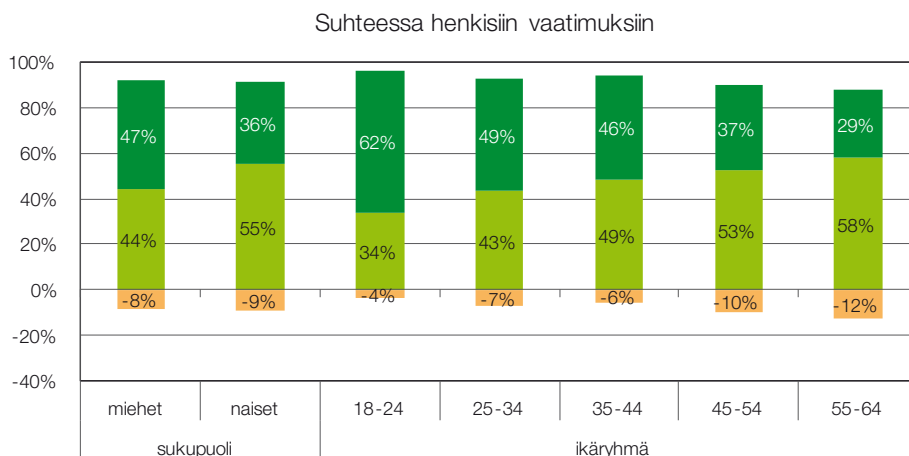
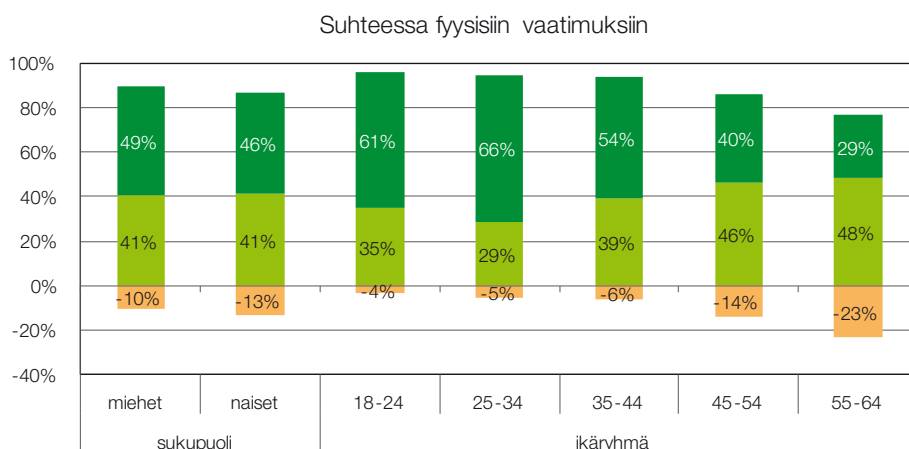
Palkansaajien työkyky suhteessa oman työn fyysisiin tai henkisiin vaatimuksiin on säilynyt pääosin ennallaan viimeiset 15 vuotta. (kuvio 70) Suurimmalla osalla työkyky on erittäin hyvä tai melko hyvä, vuonna 2013 noin 90 prosenttia arvioi näin fyysisten ja henkisten vaatimuksien kohdalla. Erittäin hyvä työkyky oli 47 prosentilla suhteessa työn fyysisiin edellytyksiin ja 42 prosentilla suhteessa henkisiin vaatimuksiin. Joka kymmenes vastaaja arvioi, että työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin on kohtalainen. Kahdeksan prosenttia arvioi työkykynsä olevan kohtalainen suhteessa henkisiin vaatimuksiin. Viime vuosina arviot työkyvystä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ovat olleet hieman 2000-luvun alkupuolta myönteisempiä.

Kuvio 70. Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin 1999-2013 (%)



Naiset arvioivat työkykynsä sekä työn fyysisiin että henkisiin haasteisiin nähden hieman huonommaksi kuin miehet. Sukupuolten väliset erot eivät kuitenkaan ole suuria. (kuvio 71) Työkyky heikkenee iän myötä. Alle 35-vuotiaiden joukossa on eniten niitä, jotka arvioivat työkykynsä olevan erinomainen, reilu 60 prosenttia arvioi työkykynsä erittäin hyväksi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ja runsas puolet suhteessa henkisiin vaatimuksiin. 45 ikävuoden jälkeen niiden osuus, jotka arvioivat työkykynsä kohtalaiseksi tai huonoksi kasvaa selvästi etenkin fyysisten haasteiden edessä. 55 ikävuodesta eteenpäin osuus on jo miltei neljännes. Työkyky suhteessa henkisiin vaatimuksiin heikkenee myös iän myötä, mutta vähemmän kuin fyysinen työkyky. Työkyky suhteessa henkisiin vaatimuksiin on iäkkäimmillä parempi kuin työkyky fyysisiin vaatimuksiin nähden.

Kuvio 71. Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin sukupuolen ja ikäryhmän mukaan 2013 (%)

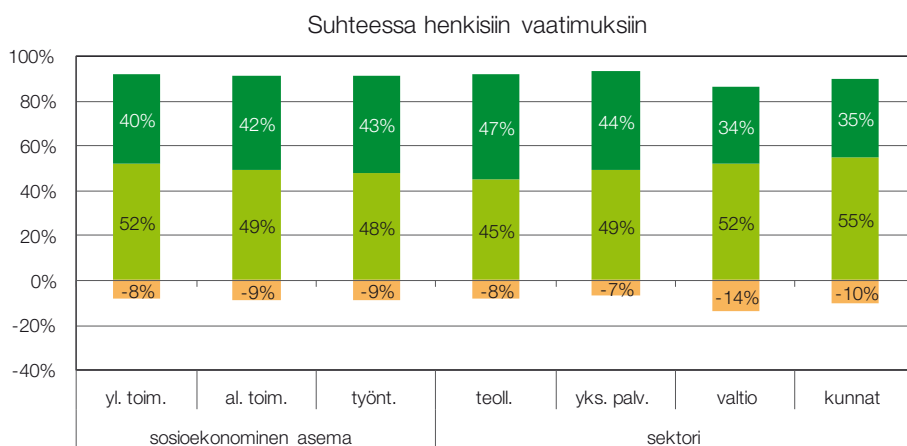
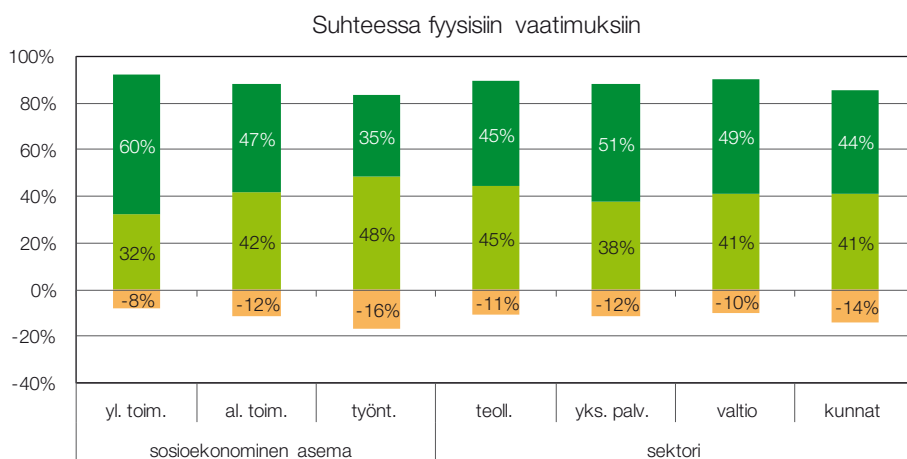


erittäin hyvä, melko hyvä, kohtalainen/huono

Palkansaajien työkyvyssä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin on selviä eroja sosioekonominen aseman ja sektorin mukaan. Erot työkyvyssä suhteessa henkisiin vaatimuksiin ovat sen sijaan pieniä. (kuvio 72) Työn fyysisiin haasteisiin nähden työntekijöistä 16 prosenttia on kohtalainen tai huono. Samoin kokee 11 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja kahdeksan prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä. Erittäin hyväksi työkykynsä arvioi 60 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, vajaa puolet alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä noin kolmannes. Työn henkisiin vaatimuksiin nähden toimihenkilöiden ja työntekijöiden työkyvyssä ei puolestaan juuri ole eroja.

Korkeimmillaan yksityisten palvelujen ja valtion palkansaajista noin puolet arvioi työkykynsä erinomaiseksi työn fyysisten haasteiden suhteen. Kunnissa palkansaajien työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin on hieman heikompi kuin muilla sektoreilla. Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin palkansaajien työkyky on huomattavasti parempi julkisella sektorilla yksityiseen verrattuna.

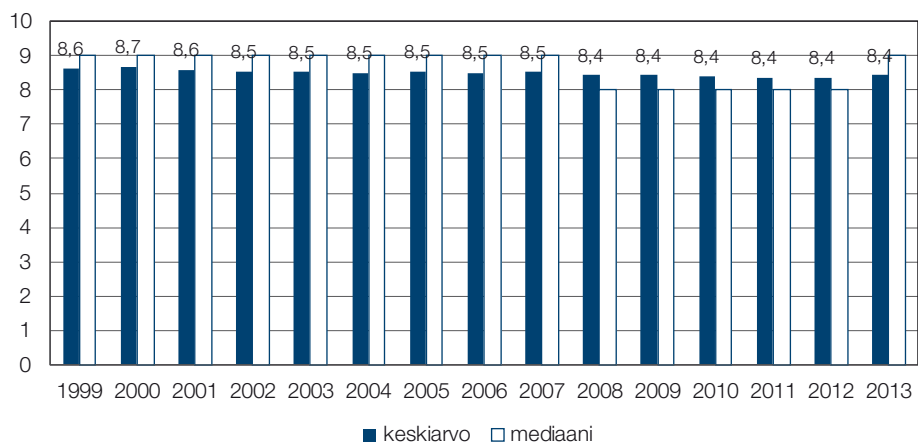
Kuvio 72. Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin sosioekonominen aseman ja sektorin mukaan 2013 (%)



erittäin hyvä, melko hyvä, kohtalainen/huono

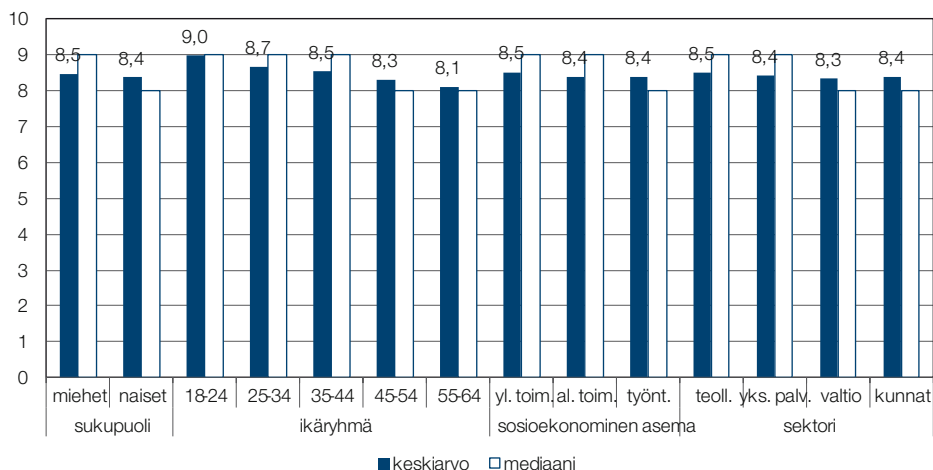
Barometrissa vastaajia on myös pyydetty arvioimaan kokonaisvaltaisesti omaa työkykyään suhteessa siihen, mitä se on parhaimmillaan ollut. Vastaajat ovat antaneet arvionsa asteikolla 0–10, paras oma työkyky saa pistemäärän 10. Näissä subjektiivisissa työkykyarvioissa näkyy hyvin loiva alaspäin suuntaava trendi (kuvio 73). Korkeimmillaan keskiarvo on ollut 8,7 vuonna 2000. Vuodesta 2008 lähtien keskiarvo on ollut alimmillaan (8,4) ja mediaani on pudonnut yhdeksästä kahdeksaan. Vuonna 2013 mediaani nousi jälleen yhdeksään, mutta keskiarvo säilyi viime vuosien tasolla.

Kuvio 73. Työkyky suhteessa parhaimpaan asteikolla 0–10, keskiarvo ja mediaani 1999–2013



Sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin tuomat erot työkykypisteissä olivat hyvin pieniä vuonna 2013. Suurimmat erot löytyvät sen sijaan eri ikäryhmien väliltä, mitä nuorempi vastaaja sitä paremmat työkykypisteet. (kuvio 74)

Kuvio 74. Työkyky suhteessa parhaimpaan asteikolla 0–10, keskiarvo ja mediaani sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2013

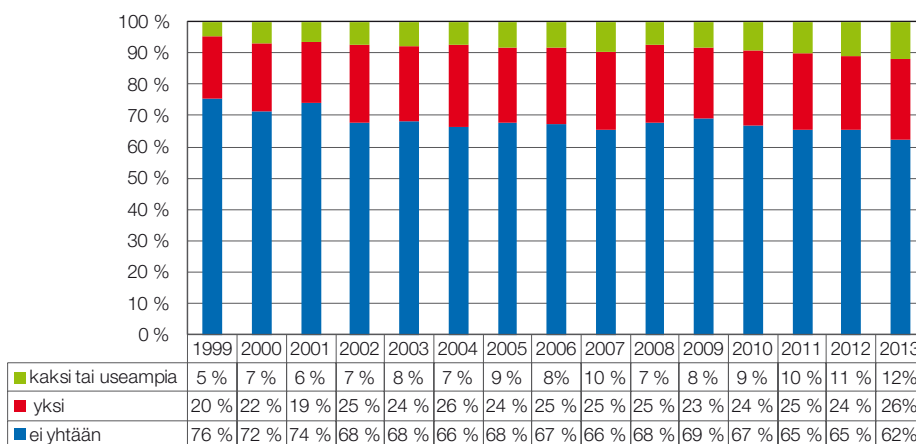


7.2 Sairaudet ja niistä johtuvat poissaolot

Lääkärin toteamat pitkäaikaiset sairaudet tai vammat ovat yleistyneet palkansaajilla 15 vuoden aikana. Vuonna 1999 joka neljännellä oli todettu jokin sairaus tai vamma. Vuonna 2013 osuus nousi 38 prosenttiin. (kuvio 75) Todetut sairaudet olivat vuonna 2013 naisilla vain hieman yleisempiä kuin miehillä (36 % miehistä ja 39 % naisista). Todettuja sairauksia on useimmiten vain yksi, vuonna 2013 joka neljännellä. Kuitenkin useammalla kuin joka kymmenennellä palkansaajalla oli kaksi tai useampia sairauksia tai vammoja.

Iän myötä sairaudet yleistyvät. Alle 35-vuotiaista palkansaajista vajaalla viidenneksellä oli lääkärin toteama sairaus tai vamma (17 %:lla alle 25-vuotiaista ja 18 %:lla 25–34-vuotiaista). 35–44-vuotiailla osuus oli miltei kolmannes (31 %), 45–54-vuotiailla melkein puolet (47 %) ja 55–64-vuotiailla 57 prosenttia. Sairauksien esiintymisessä on eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. Vuonna 2013 ylemmistä toimihenkilöistä kolmanneksella oli todettu sairaus tai vamma. Alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä sairaudet olivat tätä yleisempiä (39 % ja 40 %).

Kuvio 75. Lääkärin toteamat pitkäaikaiset sairaudet tai vammat 1999–2013 (%)

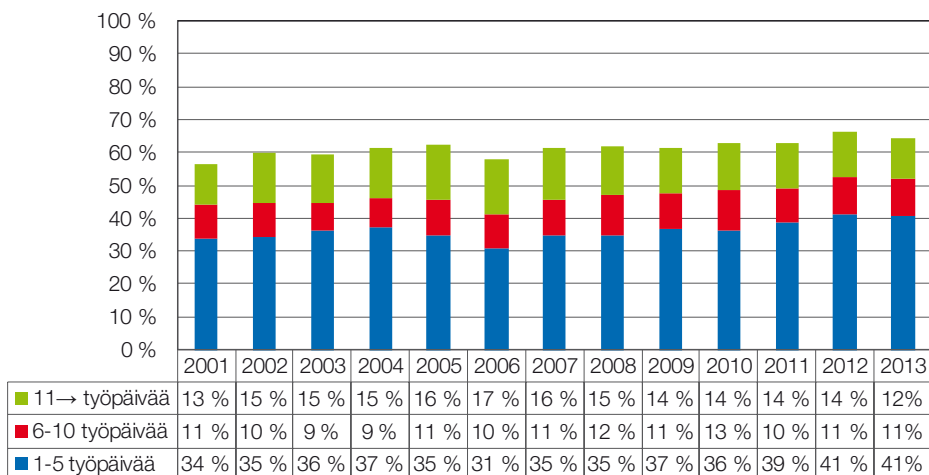


Noin puolelle sairaudesta ei ollut haittaa työssä. Vajaa kolmannes suoriutui työstä, mutta sairaudesta aiheutui oireita. 13 prosenttia joutui keventämään työtahtia tai muuttamaan työtapoja. Viisi prosenttia pystyi työskentelemään vain osa-aikaisesti tai oli työhön kykenemätön.

Vuonna 2013 noin 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 suurin piirtein ennallaan. (kuvio 76) Alle 25-vuotiaiden ja toisaalta 55 vuotta täyttäneiden joukossa on eniten niitä,

jotka eivät ole olleet vuoden aikana päivääkään pois (44-45 %). Iäkkäimpien poissaolot ovat kuitenkin pisimpiä, 16 prosentilla poissaoloja kertyi vuonna 2013 enemmän kuin kymmenen päivää.

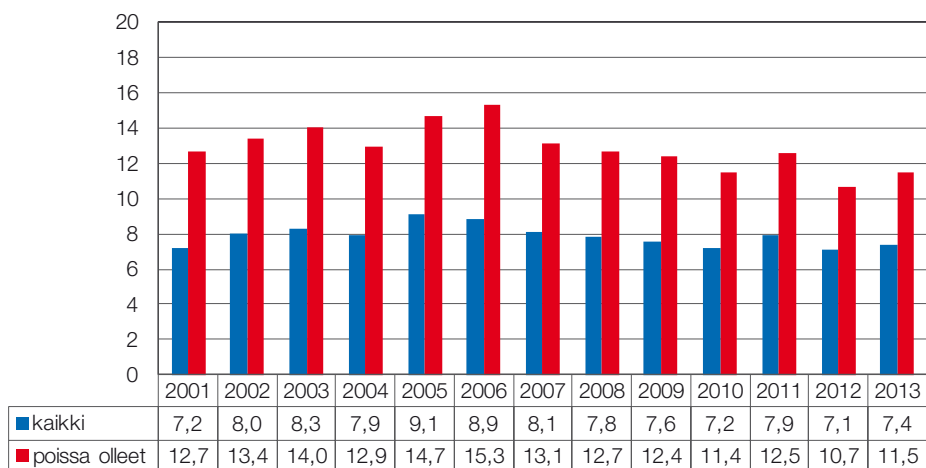
Kuvio 76. Poissaolot työstä oman sairauden takia 2001-2013 (%)



Kun sairauspoissaoloja tarkastelee keskiarvojen avulla, selkeitä trendejä ei niissä näy.¹ (kuvio 77) Kaikkien palkansaajien keskiarvo, jossa ovat mukana myös ne, jotka eivät ole olleet päivääkään poissa, oli korkeimmillaan 9,1 työpäivää vuonna 2005. Vuoden 2013 kaikista palkansaajista laskettu keskiarvo on 7,4 ja mediaani on kaksi päivää. Sairauspoissaolojen pituus – eli keskiarvo niiden osalta, jotka ovat olleet vähintään yhden päivän poissa – on 11,5 työpäivää. Mediaani on viisi päivää.

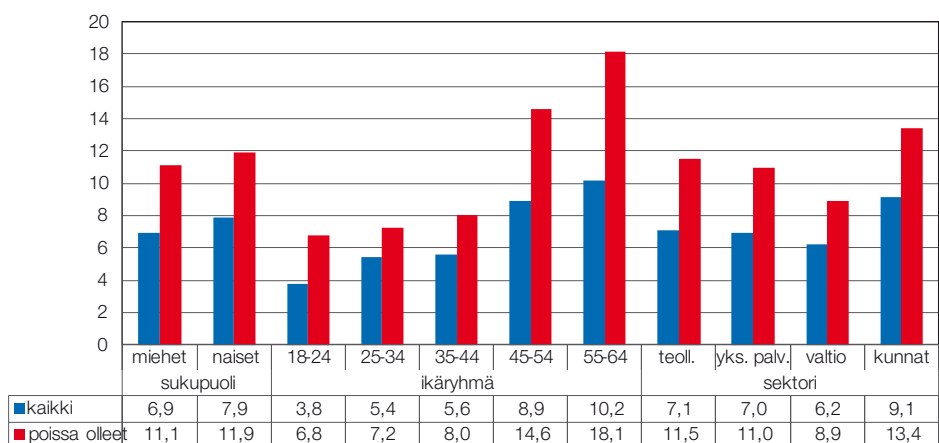
¹ Poissaolopäivien tarkan lukumäärän arvioiminen on vastaajille vaikeaa, jos poissaoloja on kertynyt vuoden aikana useita. Jotkut vastaajat arvioivat poissaolopäivien lukumääräksi 300, 305, 309, 330, 360 ja 365. Nämä arvot vastaavat käytännössä koko vuotta. Arvot on muutettu 264 päivään, sillä haastattelijoiden ohjeen mukaan kuukaudessa on 22 työpäivää, jolloin työpäivien lukumäärä on vuodessa 264.

Kuvio 77. Poissaolot työstä oman sairauden takia, poissaolopäivien keskiarvot 2001–2013



Naisilla on hieman enemmän poissaoloja kuin miehillä. (kuvio 78) Poissaolopäivien keskiarvo kasvaa sitä mukaa mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse. Kunnissa poissaolot ovat yleisimpiä, teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa niitä on suurin piirtein yhtä paljon ja valtiolla vähiten.

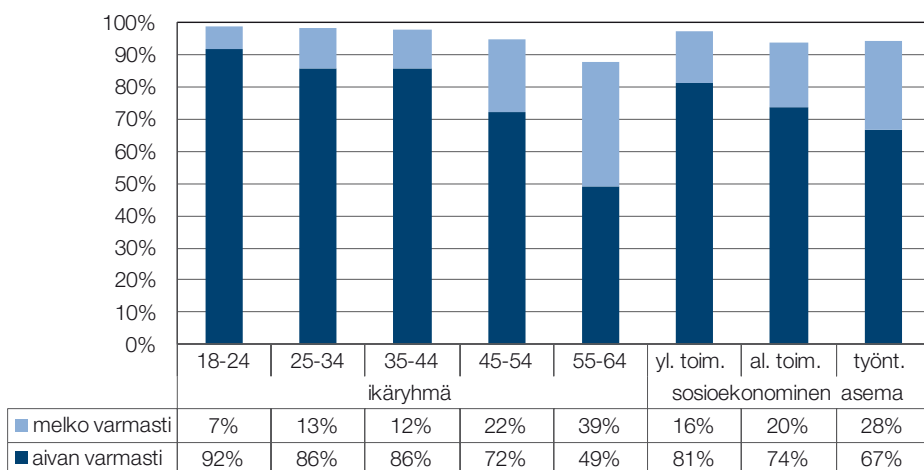
Kuvio 78. Poissaolot työstä oman sairauden takia, poissaolopäivien keskiarvot sukupuolen, ikäryhmän ja sektorin mukaan 2013



Miltei kaikki palkansaajat, 95 prosenttia, uskoivat vuonna 2013, että pystyvät terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua. Kolme neljäsosaa oli tästä aivan varma ja viidennes melko varma. Varmuus omasta terveydestä on vankka alle 45-vuotiailla. Yli 80 prosenttia heistä oli aivan varma, että

terveys sallii jatkamisen samassa ammatissa. (kuvio 79) 45–54-vuotiaiden ryhmässä on jo enemmän niitä, jotka melko varmasti uskovat terveytensä sallivan työskentelemään samassa ammatissa sen sijaan, että he olisivat asiasta aivan varmoja. Iäkkäimpien ryhmässä reilu kymmenennes ei ollut varma tai epäili pystyvänsä oman terveyden puolesta jatkamaan samaa työtä vielä kahden vuoden päästä. Ylemmillä toimihenkilöille terveys sallii jatkamisen useimmiten, työntekijöillä selvästi harvemmin.

Kuvio 79. Uskoo pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua ikäryhmän ja sosioekonomisen aseman mukaan 2013 (%)



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

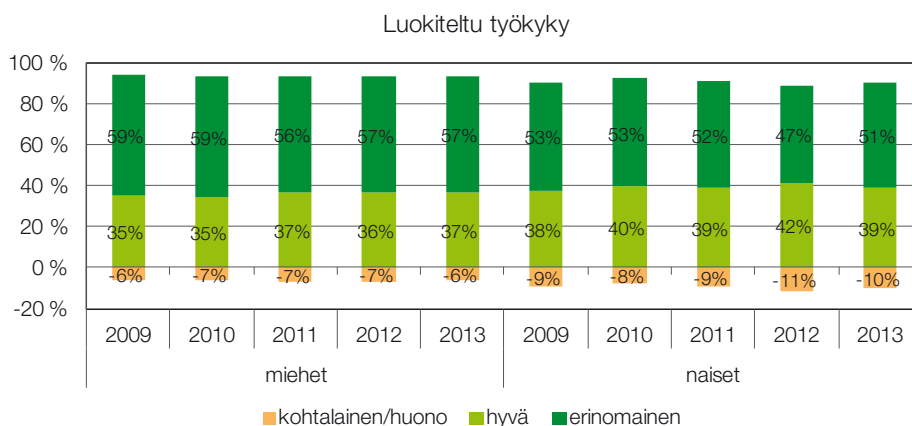
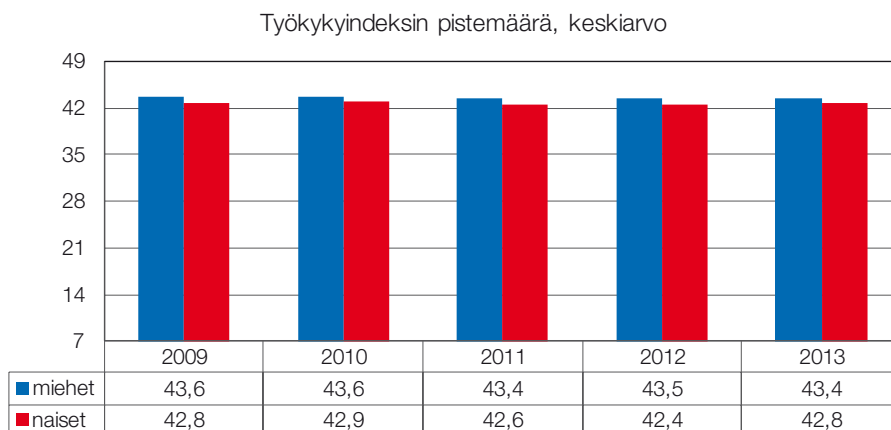
- onko viime aikoina nauttinut tavallisista päivittäisistä toimista
- onko viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen
- onko viime aikoina ollut toimelias ja vireä

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 palkansaaajista on hyvä tai huono työkyky. Kuten aikaisemminkin barometrin tuloksia raportoidaessa, työkykyindeksi on tässä luokiteltu kolmeen luokkaan: erinomainen (44–49 pistettä), hyvä (37–43 pistettä) ja kohtalainen tai huono (7–36 pistettä).

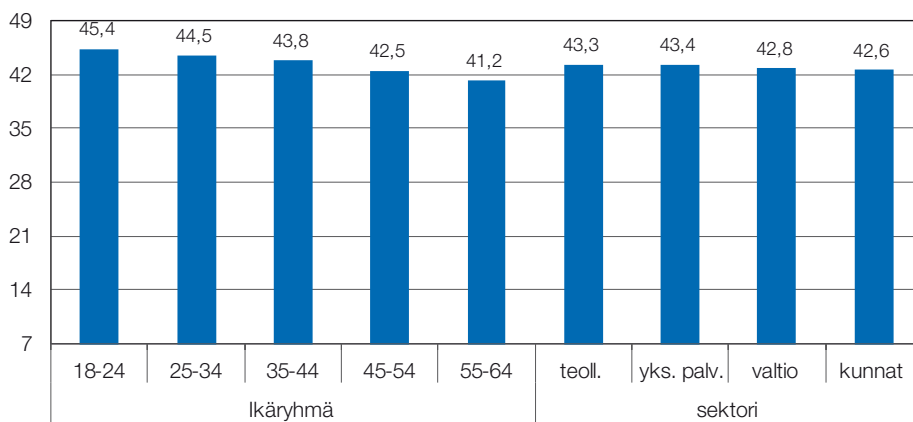
Työkykyindeksillä mitattuna palkansaaajien työkyky ei ole muuttunut viime vuosien aikana. Keskimääräinen työkykypistemäärä on vaihdellut muutaman desimaalin verran 43 pisteen ympärillä. Kun työkykypisteet on luokiteltu erinomaiseen, hyvään ja huonoon tai kohtalaiseen, yli puolella palkansaaajista työkyky oli vuonna 2013 erinomainen ja vajaalla 40 prosentilla hyvä. Kahdeksalla prosentilla palkansaaajista työkyky oli korkeintaan kohtalainen. Miehillä on naisia hieman parempi työkyky. (kuvio 8o) Vuonna 2013 naisista joka kymmenennellä oli huono tai kohtalainen työkyky verrattuna kuuteen prosenttiin miehistä.

Kuvio 80. Työkykyindeksiin perustuva työkyky sukupuolen mukaan 2009–2013



Vaikka työkyky on iäkkäillä palkansaajilla selvästi heikompi nuorempiin verrattuna, valtaosalla työssä olevista ikääntyneistä työkyky on hyvä tai jopa erinomainen. Iäkkäimmistä 45 prosentilla työkyky oli hyvä ja 38 prosentilla se oli erinomainen vuonna 2013. Vajaalla viidenneksellä (17 %) heistä työkyky oli 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 81)

Kuvio 81. Työkykyindeksin pistemäärä ikäryhmän ja sektorin mukaan, keskiarvo 2013

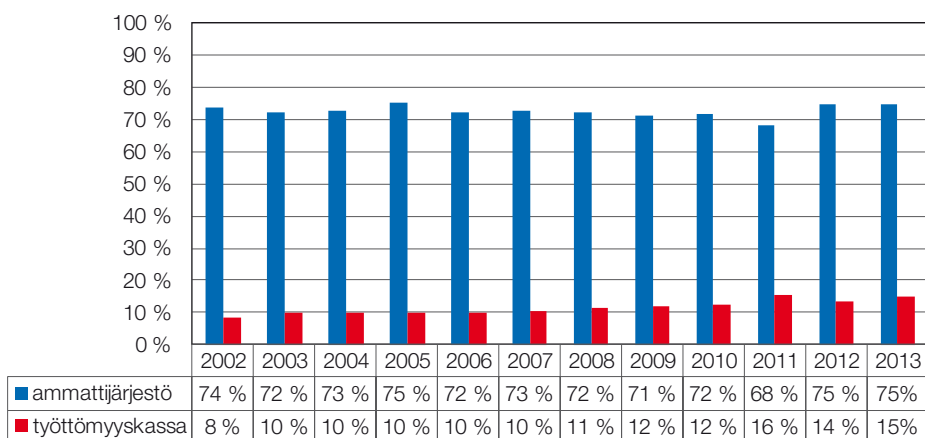


8 Ammatillinen järjestäytyminen

Suurin osa suomalaisista palkansaaajista 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 kuului SAK:hon, runsas viidennes (21 %) oli Akavan jäseniä ja 29 % kuului STTK:hon. (Ahtiainen, 2011.) Myös työolobarometrin avulla saadaan tietoa järjestäytymisestä. Siinä kysytään palkansaaajilta, ovatko he ammatihdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai ammattiliiton jäseniä ja kuuluvatko he työttömyyskassaan.²

Vuonna 2013 kolmella neljästä palkansaaajista oli ammattijärjestön jäsenyys ja lisäksi 15 prosenttia kuului vain työttömyyskassaan. Järjestäytyminen ei ole 2000-luvulla suuresti muuttunut. Työttömyyskassat ovat kuitenkin kasvattaneet suosiotaan reilun kymmenen vuoden aikana. (kuvio 82)

Kuvio 82. Ammattijärjestöjen ja työttömyyskassojen jäsenyys 2002–2013 (%)

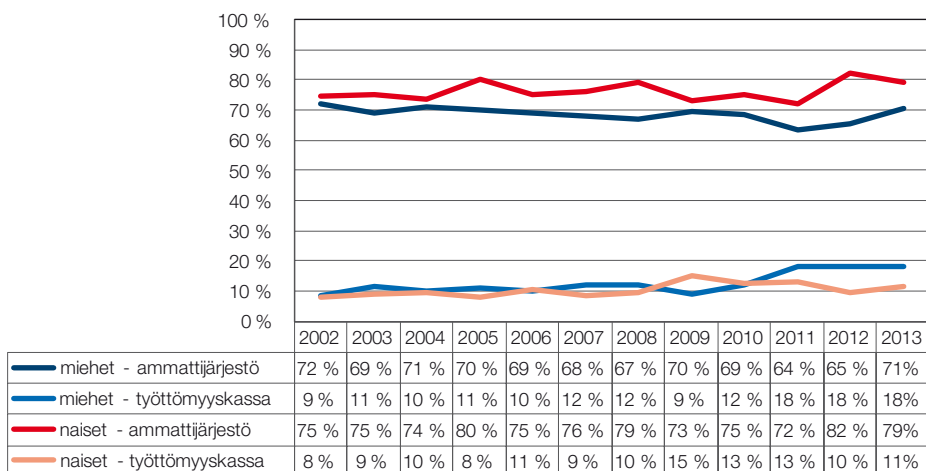


Naiset ovat miehiä useammin ammattijärjestön jäseniä. Vuonna 2013 miehillä osuus kasvoi hieman edellisvuoteen verrattuna. (kuvio 83) Vuonna 2013 miehistä 71 prosenttia ja naisista 79 prosenttia sanoi olevansa järjestön jäsen. Miehet ovat sen sijaan kolmena viime vuotena olleet naisia useammin vain työttömyyskassan jäseniä ja vuosina 2011–2013 työttömyyskassaan kuuluvien miesten osuus on aiempia

² Kysymysten esitystapaa on muutettu vuonna 2012 siten, että vastaajilta kysytään ensin, kuuluvatko he ammatihdistykseen, toimihenkilöjärjestöön tai vastaavaan ammattiliittoon. Mikäli vastaaja ei kuulu järjestöön, häneltä kysytään, kuuluuko hän työttömyyskassaan. Kysymysten sanamuodot ja tietosisältö ovat säilyneet ennallaan.

vuosia suurempi. Vuonna 2013 miltei viidennes miehistä ja runsas kymmenen prosenttia naisista kertoi kuuluvansa vain työttömyyskassaan.

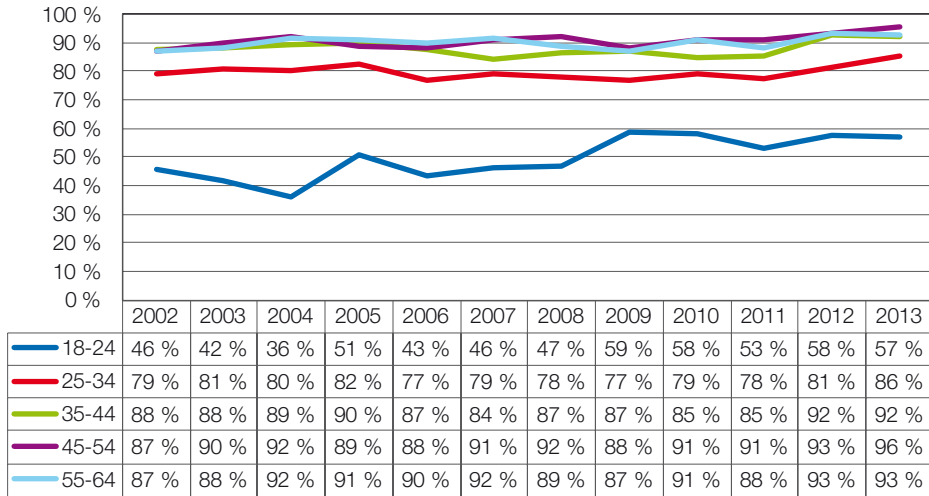
Kuvio 83. Ammattijärjestöjen ja työttömyyskassojen jäsenyys, miehet ja naiset 2002–2013 (%)



Nuoret, etenkin alle 25-vuotiaat, ovat vanhempia kollegoitaan harvemmin sekä ammattijärjestön että työttömyyskassan jäseniä. Vaikka pääosin eri-ikäisten jäsenyydet eivät ole muuttuneet 2000-luvulla, nuorimpien palkansaajien kuuluminen ammattijärjestöihin ja työttömyyskassoihin näyttäisi barometrin tietojen mukaan hieman lisääntyneen 2000-luvun alkuvuosiin verrattuna.³ (kuvio 84)

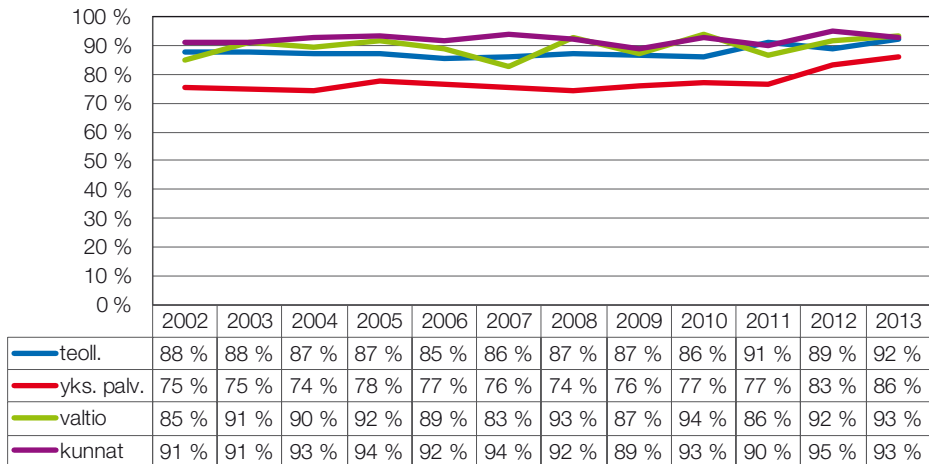
3 Alle 25-vuotiaiden osuus on aineistossa pieni, joten nuorimpien palkansaajien osalta tuloksissa on muita ikäryhmiä enemmän satunnaisvaihtelua.

Kuvio 84. Ammattijärjestöjen ja työttömyyskassojen jäsenyys ikäryhmän mukaan 2002-2013 (%)



Julkisen sektorin ja teollisuuden palkansaajat ovat yksityisissä palveluissa työskenteleviä useammin joko ammattijärjestön tai työttömyyskassan jäseniä. Erot ovat kuitenkin muutaman viime vuoden aikana kaventuneet (kuvio 85). Yli 80 prosenttia julkisen sektorin palkansaajista kertoi olevansa ammattijärjestön jäsen vuonna 2013 (81 % valtion ja 87 % kuntien palkansaajista). Teollisuudessa noin kolmella neljästä oli ammattijärjestön jäsenyys ja yksityisissä palveluissa reilulla 67 prosentilla. Yksityisellä sektorilla vain työttömyyskassaan kuuluminen oli selvästi yleisempää kuin julkisella sektorilla (18 % ja 7 % vuonna 2013).

Kuvio 85. Ammattijärjestöjen ja työttömyyskassojen jäsenyys sektorin mukaan 2002-2013 (%)



9 Työelämän muutossuuntia

Vuodesta 1992 saakka barometri on mitannut palkansaajien arvioita siitä, mihin suuntaan työelämä on yleisesti muuttumassa. Vastaaajia 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 kielteisemmin, kun kyse on työelämästä yleisesti kuin jos kysyttäisiin vastaajan oman työn mielekkyydestä (Järvensivu, 2013, 10).

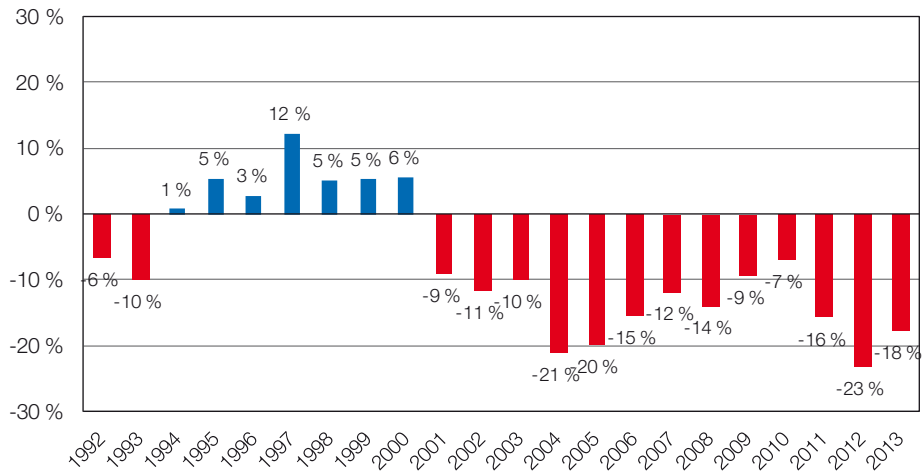
Vaikka useimmiten suurin osa vastaajista arveleekin asioiden säilyvän ennallaan, optimistisuus tai pessimistisyys muutosten suhteen vaihtelee eri vuosina ja antaa vihteitä siitä, mihin suuntaan työelämä on palkansaajien näkemysten mukaan kehittymässä. Kuten työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen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

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 yleisimmillään vuosina 2004 ja 2012, jolloin balanssiluvut olivat -21 ja -23. Vuonna 2013 balanssiluku oli yhä selvästi negatiivinen (-18). (kuvio 86)

On kuitenkin tärkeää muistaa, että balanssiluku jättää huomioimatta ne vastaajat, joiden mielestä tilanne säilyy ennallaan. Tämä joukko on selvästi kasvanut 22 vuoden aikana. Vuonna 1992 näin arvioi 30 prosenttia vastaajista, vuonna 2000 melkein puolet (47 %) ja vuonna 2013 jo 54 prosenttia. Siis selvä enemmistö vastaajista arveli vuonna 2013 tilanteen säilyvän ennallaan. Valtiolla ja teollisuudessa liki 60 prosenttia arveli mielekkyyden säilyvän ennallaan, yksityisissä palveluissa ja kunnissa noin puolet (53 % ja 51 %). Kaikista palkansaajista noin kolmannes sanoi, että mielekkyys ja työhalut ovat muuttumassa huonompaan suuntaan ja 14 prosenttia uskoi tilanteen paranevan.

Kuvio 86. Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi 1992–2013 (%-yksikköä)

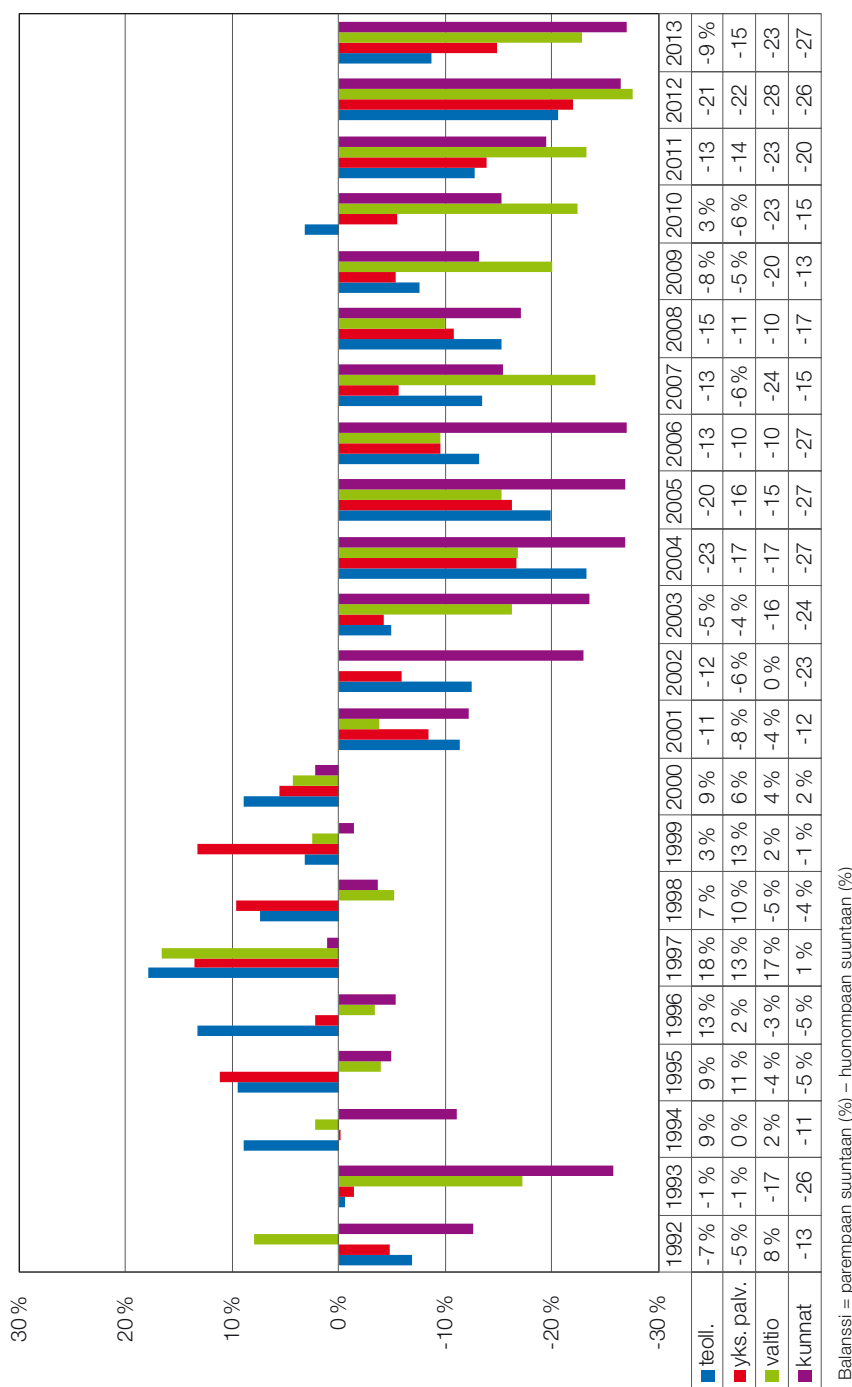


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Vuonna 2012 barometrin lomaketta uudistettiin ja työelämän yleisiä muutossuuntia koskevat kysymykset siirrettiin haastattelujen loppuun. Koska kysymykset työelämän muutosten suunnista ovat hyvin subjektiivisia, vuosien 2012 ja 2013 tuloksia on verrattava aiempiin vuosiin varoen, sillä kysymysten siirtäminen uuteen paikkaan on voinut vaikuttaa vastaamiseen.

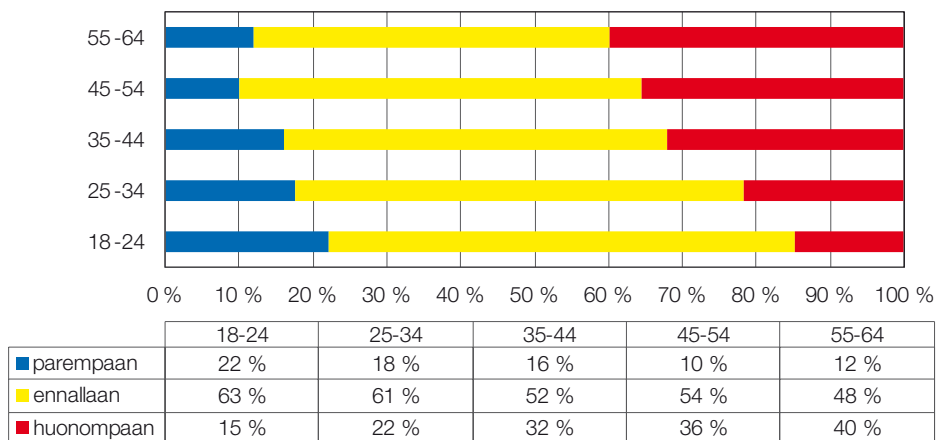
Näkemykset työnteon ja työn mielekkyyden muutoksista ovat olleet vuosittain melko samansuuntaisia eri sektoreilla, vaikka sektoreiden välillä onkin selviä tase-eroja. Yleensä yksityisen sektorin palkansaajat ovat arvioineet mielekkyyden muutosta positiivisemmin kuin julkisen sektorin työntekijät. (kuvio 87) Vuonna 2013 yksityisellä sektorilla näkemykset olivat edellisvuotta optimistisempia, vaikka sieläkin edelleen suurempi osa oli sitä mieltä, että mielekkyys ja työhalut kehittyvät huonompaan suuntaan kuin parempaan. Vuonna 2013 teollisuudessa balanssi oli -9 ja yksityisissä palveluissa -15. Valtiolla ja kunnissa balanssiluvut olivat selvästi negatiivisempia, -23 ja -27.

Kuvio 87. Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sektorin mukaan 1992–2013 (%-yksikköä)



Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutoksesta ovat johdonmukaisesti myönteisempiä nuorilla ikäryhmillä verrattuna vanhempiin palkansaajiin. Vuonna 2013 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. (kuvio 88)

Kuvio 88. Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta ikäryhmän mukaan 2013 (%)



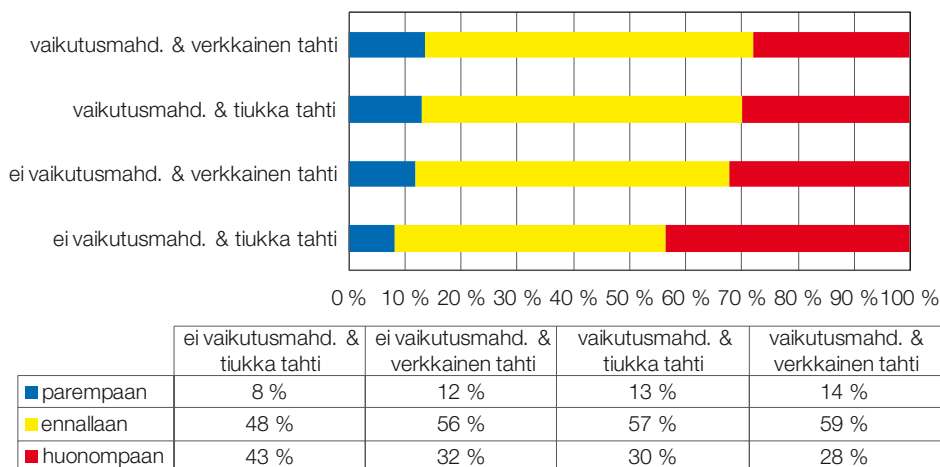
Vastaukset barometrin yleistä työn mielekkyyttä ja työhalujen muutosta koskevaan kysymykseen kuvaavat laaja-alaisesti vastaajien tunteja työelämän muutoksesta. Arvioihin vaikuttavat myös kulttuuriset jäsennystavat. Mielekkyyden ja sen muutoksen kokemisen taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä, oman työhistorian ja siihen liittyvien myönteisten tai kielteisten kokemusten lisäksi esimerkiksi tiedotusvälineiden kuvaukset työelämän muutoksesta sekä yleinen epävarmuuden tunteen lisääntyminen ja epätietoisuus tulevasta. (ks. esim. Alasoini, 2013, 41-42; Järven-sivu, 2013, 16.)

Mielekkyyden balanssiluvut ovat painuneet lähivuosia selvästi enemmän pakkasen puolelle vuosina 2011-2013, jolloin myös arviot työllisyystilanteen ja oman työpaikan talouden kehittymisestä ovat olleet pessimistisiä. Mielekkyyden lisäksi arviot tiedonkulun sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutoksista parempaan suuntaan ovat 2000-luvulla olleet entistä varovaisempia, vaikka näiden osalta balanssiluvut ovatkin olleet miltei aina positiivisella puolella (ks. kuvio 90).

Vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön yhdessä kiivaan työtahdin kanssa ovat yhteydessä kokemukseen työn mielekkyyden ja työhalujen heikenty-misestä. Palkansaajat, joilla ei ole juuri vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä,

ja jotka tekevät töitä tiukkaan tahtiin, kokevat muita useammin työn mielekkyyden olevan menossa nykyistä huonompaan suuntaan. (kuvio 89)

Kuvio 89. Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta vaikutusmahdollisuuksien ja työtahdin mukaan 2012 ja 2013 (%)



N=3242 (2012 ja 2013 aineistot)

9.2 Tiedonsaanti, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet

Tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista, mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä sekä mahdollisuuksien vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin⁴ nähdään useammin olevan muuttumassa entistä parempaan kuin huonompaan suuntaan. Yksi poikkeus kuitenkin löytyy, vuonna 2013 niukka enemmistö uskoi vaikutusmahdollisuuksien olevan muuttumassa huonompaan kuin parempaan suuntaan. (kuvio 90) Selkeästi suurin osa vastaajista arvioi kuitenkin asioiden säilyvän ennallaan. Niiden vastaajien osuus, jotka eivät usko tilanteen muuttuvan, on kasvanut reilun 20 vuoden aikana. Vuonna 2013 osuudet olivat 60 prosentin tuntumassa. (taulukko 2)

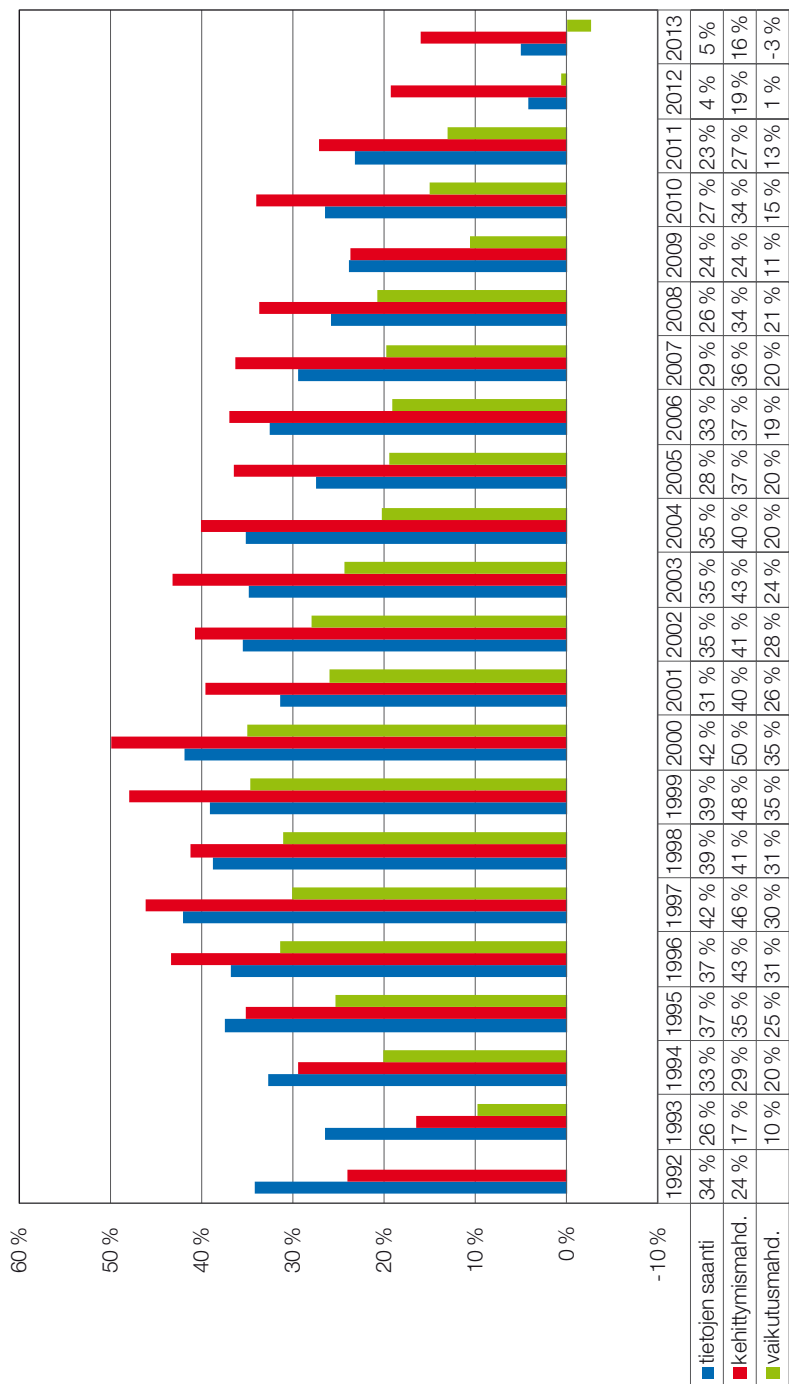
4 Kysymys muutoksista mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviin oli mukana Työolobarometrissa ensimmäistä kertaa vuonna 1993.

Taulukko 2. Palkansaajien osuus, jotka uskovat asioiden säilyvän ennallaan 1993–2013 (%)

Säilyvät ennallaan	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013
tietojen saanti	48 %	47 %	48 %	49 %	55 %	55 %	58 %	59 %	62 %	63 %	59 %
kehittymismahdollisuudet	51 %	51 %	47 %	46 %	53 %	50 %	56 %	55 %	61 %	61 %	58 %
vaikutusmahdollisuudet	56 %	58 %	58 %	58 %	64 %	62 %	64 %	66 %	68 %	69 %	64 %

Työn mielekkyyden ja työhalujen tapaan vuosi 2000 näyttää olevan jonkinlainen rajapyykki myös tiedonsaantia sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksia mittaavien balanssilukujen kehityksessä. Vuodesta 1993 vuoteen 2000 balanssiluvuissa on ollut nouseva trendi. Parhaimmillaan juuri kukaan ei sanonut asioiden olevan menossa huonompaan suuntaan vaan selvä enemmistö uskoi niiden joko säilyvän ennallaan tai muuttuvan parempaan päin. Vuoden 2000 jälkeen näkemykset ovat pääosin synkentyneet. Vuosina 2012 ja 2013 balanssiluvut, jotka kertovat tietojen saannista koskien työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia sekä mahdollisuuksista vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin, olivat lähellä nollaa. Toisin sanoen lähes yhtä suuri osa palkansaajista arvioi kehityksen menevän parempaan suuntaan kuin huonompaan suuntaan. Balanssiluku on myös vaihdellut jonkin verran vuosittain. Yleinen taloustilanne näyttää vaikuttavan arvioihin, sillä etenkin kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutosta kuvaavat balanssiluvut ovat olleet alimmillaan vuosina 1993, 2009, 2012 ja 2013.

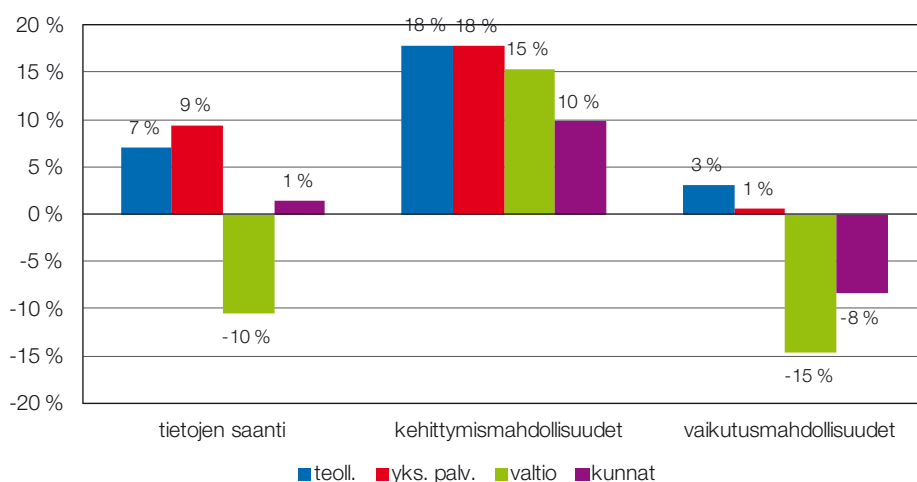
Kuvio 90. Tietojen saannin sekä kehittymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit 1992–2013 (%-yksikköä)



Vuonna 2012 barometrin lomaketta uudistettiin ja työelämän yleisiä muutossuuntia koskevat kysymykset siirrettiin haastattelujen loppuun. Koska kysymykset työelämän muutosten suunnista ovat hyvin subjektiivisia, vuosien 2012 ja 2013 tuloksia on verrattava aiempiin vuosin varoen, sillä kysymysten siirtäminen uuteen paikkaan on voinut vaikuttaa vastaamiseen.

Kuten työn mielekkyyttä, yksityisen sektorin palkansaajat arvioivat myös muita työelämän muutoksia julkisen sektorin palkansaajia myönteisemmin. (kuvio 91) Balanssiluvut, jotka kuvaavat sitä, mihin suuntaan tiedonkulku ja vaikutusmahdollisuudet ovat kehittymässä, olivat negatiivisia valtion palkansaajilla vuonna 2013. Myös kunnissa suurempi osa arvioi vaikutusmahdollisuuksien kehittyvän huonompaan kuin parempaan suuntaan. Kehittymismahdollisuuksien muutoksia arvioidaan tätä myönteisemmin, selvästi suurempi osa palkansaajista kaikilla sektoreilla arveli niiden ennemmin paranevan kuin heikentyvän.

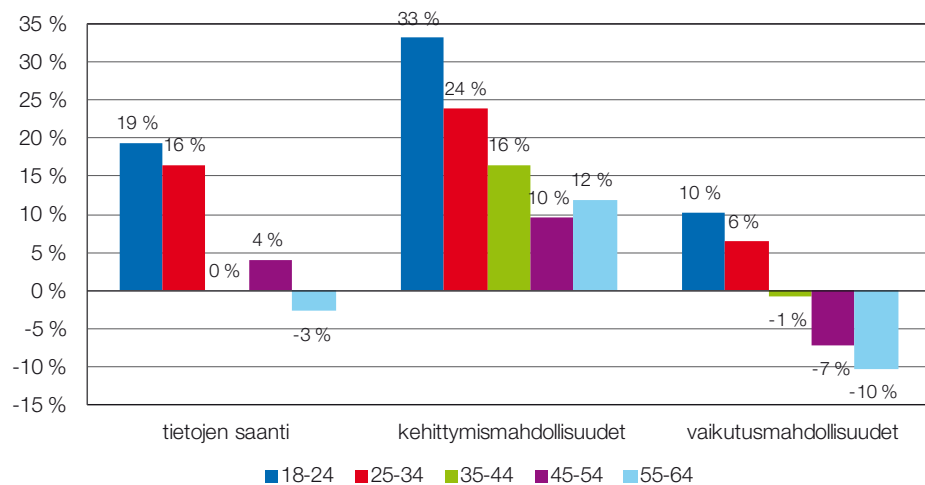
Kuvio 91. Tietojen saannin sekä kehittymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit sektorin mukaan 2013 (%-yksikköä)



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

Nuoret palkansaajat uskovat vanhoja yleisemmin asioiden muuttuvan parempaan kuin huonompaan suuntaan. Ikäryhmistä kaikkein nuorimmat olivat optimistisimpia, mutta myös 25–34-vuotiaista selvä enemmistö uskoi vuonna 2013 asioiden muuttuvan parempaan päin kuin huononevan. (kuvio 92) Kaikista pessimistisimmät arviot kohdistuvat muutokseen mahdollisuuksissa vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin, balanssiluvut olivat tässä selvästi negatiivisella puolella 45–54-vuotiailla ja 55 vuotta täyttäneillä ja lähellä nollaa 35–44-vuotiailla.

Kuvio 92. Tietojen saannin sekä kehittymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit ikäryhmän mukaan 2013 (%-yksikköä)



10 Yhteenveto: työelämän laadun elementtejä

Viime vuosina työelämän laadulle on mietitty mittareita monissa maissa ja kansainvälisesti. (ks. esim. Green & Mostafa, 2012; Muñoz de Bustillo et al., 2009; Laukkanen, 2012) Indeksien rakentaminen on erittäin vaativa tehtävä, sillä työelämän laatu sisältää 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 tuloksista kertovissa raporteissa on laskettu arvosanoja työpaikan varmuudelle; kannustavuudelle, innovatiivisuudelle ja keskinäiselle luottamukselle; voimavaroille suhteessa vaatimustasoon sekä tasapuoliselle kohtelulle vuodesta 2004 lähtien. Arvosanojen avulla on pyritty tiivistämään työelämän laadun osa-alueita niin, että työelämässä tapahtuvia muutoksia voitaisiin helposti seurata. Jokainen ulottuvuus sisältää vastaukset useaan eri kysymykseen. Eri ulottuvuuksiin mukaan otetuista kysymyksistä on laskettu summamuuttujat, joissa jokaisella yhteenlasketulla kysymyksellä on sama painoarvo.

Työolobarometrin aineistoon perustuvat työelämän laadun arvosanat ovat Pekka Ylöstalon rakentamia (ks. esim. Ylöstalo & Jukka 2011). Hänen malliaan käytetään edelleen. Muutamia muutoksia on kuitenkin tehty. Vuodesta 2012 lähtien 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 liitteessä 3. Jakaumista voi tarkistaa, miten suuri hajonta summamuuttujien arvoissa on. Jokainen neljästä työelämän laadun elementistä raportoidaan erikseen. Työelämän laatuun liittyy myös muita tärkeitä tekijöitä, jotka eivät ole ulottuvuuksissa mukana (esimerkiksi oppimismahdollisuudet, kiusaaminen ja syrjintä, esimies-työ, palkkaus sekä työn ja muun elämän tasapaino).

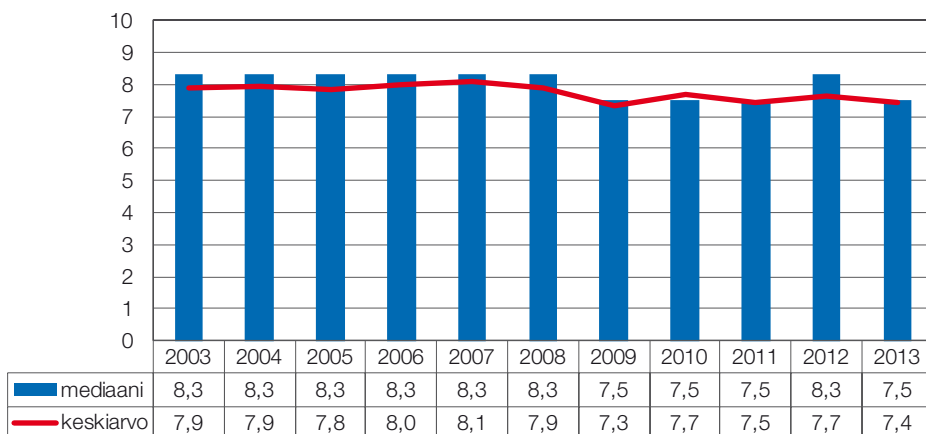
10.1 Työpaikan varmuus

Työpaikan varmuutta mitataan kysymyksillä, jotka koskevat palkansaajan kokemia työmarkkinauhkia: irtisanomisista, lomautuksista, työpaikan säilymistä ja toisiin tehtäviin siirron mahdollisuutta.⁵ Työmarkkinauhkien kokeminen vaihtelee talous- ja työmarkkinatilanteiden mukaan, mikä näkyy myös varmuusmittarissa. Työpaikan

5 Lomakkeen kysymykset 33a, b, c ja 8d

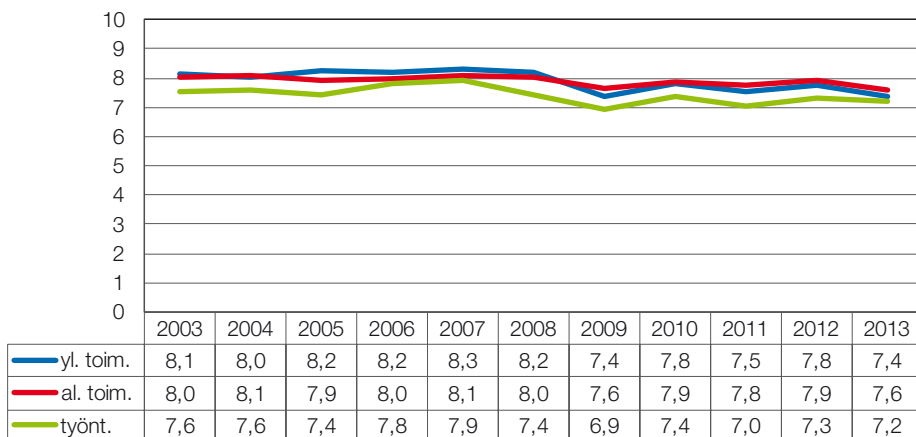
varmuuden keskiarvo oli korkeimmillaan 8,1 vuonna 2007. Vuoden 2008 jälkeen varmuus-summamuuttujan keskiarvo on pudonnut selvästi. (kuvio 93) Vuoden 2013 keskiarvo oli 7,4 ja mediaani oli 7,5.

Kuvio 93. Työpaikan varmuus, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2013



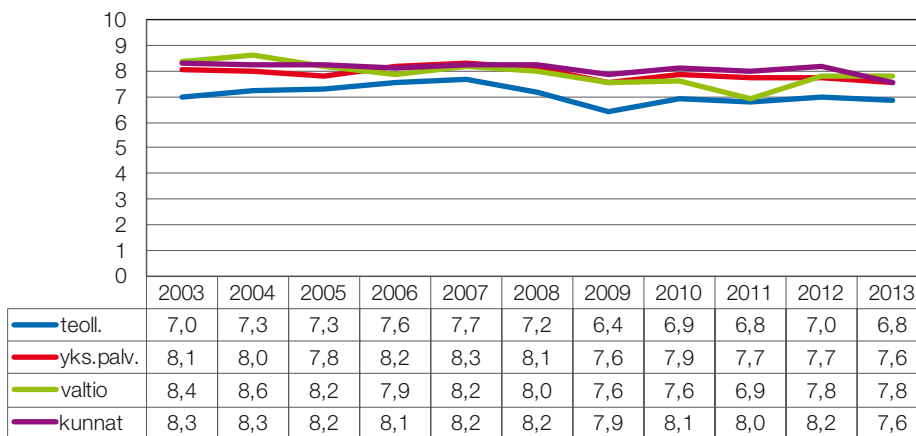
Varmuus on toimihenkilöillä ollut johdonmukaisesti suurempi kuin työntekijöillä. Työntekijäammateissa varmuus laski jyrkästi vuosien 2008 ja 2009 aikana. (kuvio 94) Ylemmillä toimihenkilöillä varmuuden keskiarvo oli yli kahdeksan vuoteen 2009 saakka, mutta tämän jälkeen se painui selvästi alle kahdeksaan. Alimmillaan varmuuden keskiarvo oli ylemmillä toimihenkilöillä 7,4 vuosina 2009 ja 2013. Vuonna 2013 toimihenkilöiden ja työntekijöiden väliset erot kaventuivat. Alemmilla toimihenkilöillä varmuuden keskiarvo oli korkein (7,6) ja työntekijöillä matalin (7,2).

Kuvio 94. Työpaikan varmuus, summamuuttujan keskiarvo sosioekonomisen aseman mukaan 2003–2013



Sektoreista työpaikan varmuus on alhaisin teollisuudessa. Siellä summamuuttujan keskiarvo oli 6,8 vuonna 2013. Alhaisimmillaan varmuus oli teollisuudessa vuonna 2009 (6,4) ja korkeimmillaan vuonna 2007 (7,7). Yksityisissä palveluissa varmuus on ollut johdonmukaisesti suurempaa kuin teollisuudessa ja lähellä julkisen sektorin varmuuden arvoja. (kuvio 95) Vuonna 2013 yksityisten palveluiden palkansaajilla varmuuden keskiarvo oli 7,6. Kunnissa työpaikan varmuus on yleensä ollut suurinta, mutta vuonna 2013 varmuus kunnissa selvästi heikentyi edellisestä vuodesta, keskiarvo putosi 8,2:sta 7,6:een. Valtiosektorilla varmuus laski selvästi vuoteen 2011 saakka, jolloin valtion työntekijöillä varmuus oli alhaisimmillaan (6,9). Vuosina 2012 ja 2013 summamuuttujan keskiarvo kuitenkin nousi valtion palkansaajilla 7,8:aan.

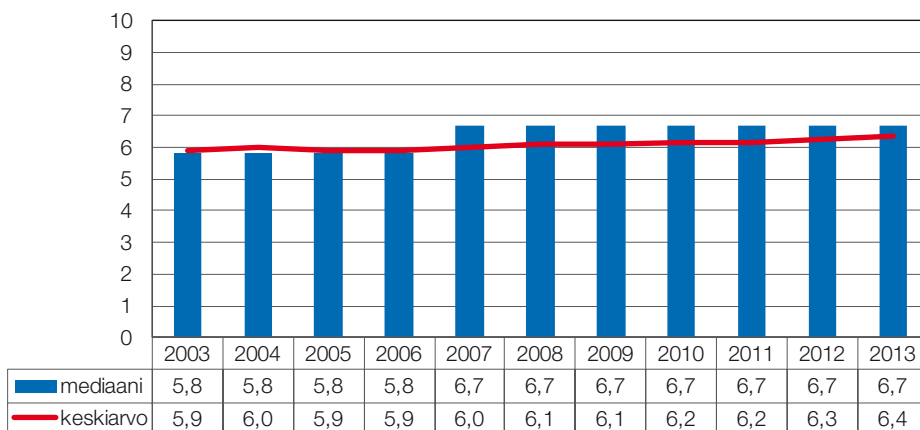
Kuvio 95. Työpaikan varmuus, summamuuttujan keskiarvo sektorin mukaan 2003–2013



10.2 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla

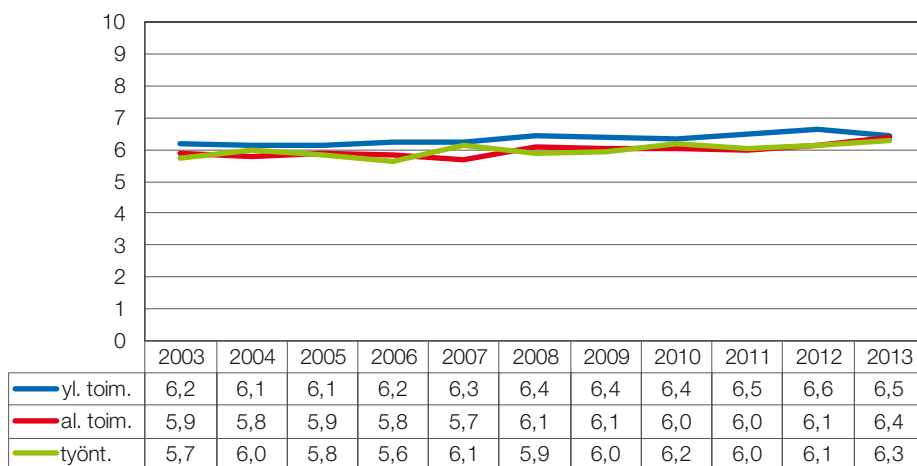
Kysymykset avoimesta keskustelusta ja tiedonvälityksestä työpaikalla sekä työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta on laskettu yhteen tasapuolinen kohtelu -ulottuvuudessa.⁶ Keskiarvo on noussut hitaasti ja melko tasaisesti reilun kymmenen vuoden aikana. (kuvio 96) Vuonna 2013 keskiarvo oli 6,4. Mediaani nousi 6,7:ään vuonna 2007 ja on säilynyt samalla tasolla siitä lähtien.

Kuvio 96. Tasapuolinen kohtelu työpaikalla, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2013



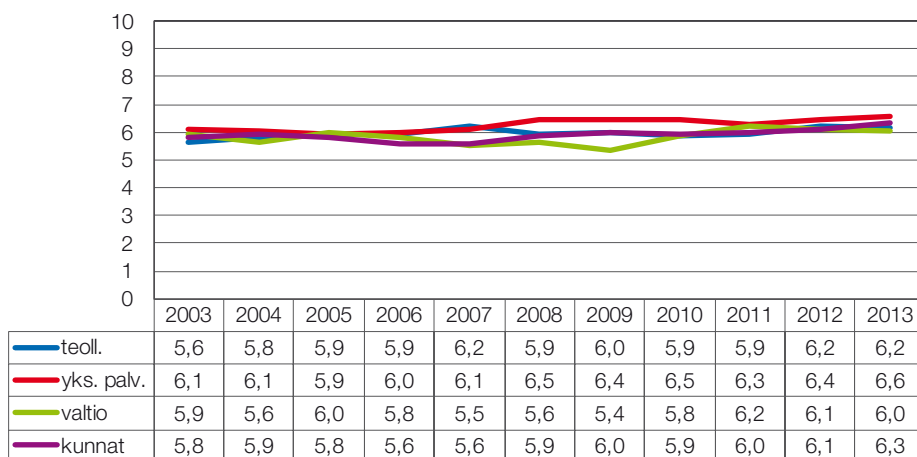
Vuonna 2013 tasapuolisessa kohtelussa sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat todella pieniä, keskiarvot vaihtelivat 6,3:n ja 6,5:n välillä. Tasapuolinen kohtelu on kehittynyt myönteiseen suuntaan kaikissa ryhmissä 2000-luvulla, mutta alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä enemmän kuin ylemmillä toimihenkilöillä. (kuvio 97)

Kuvio 97. Tasapuolinen kohtelu työpaikalla, summamuuttujan keskiarvo sosioekonomisen aseman mukaan 2003–2013



Tasapuolinen kohtelu on kohentunut hieman myös kaikilla sektoreilla. (kuvio 98) Vuodesta 2008 lähtien keskiarvo on ollut korkein yksityisten palveluiden palkansaajilla. Vuonna 2013 keskiarvo oli yksityisissä palveluissa korkeimmillaan, 6,6. Teollisuudessa ja kunnissa keskiarvot olivat hyvin lähellä toisiaan, 6,2 ja 6,3. Valtiota tasapuolinen kohtelun keskiarvo oli alhaisin, 6,0.

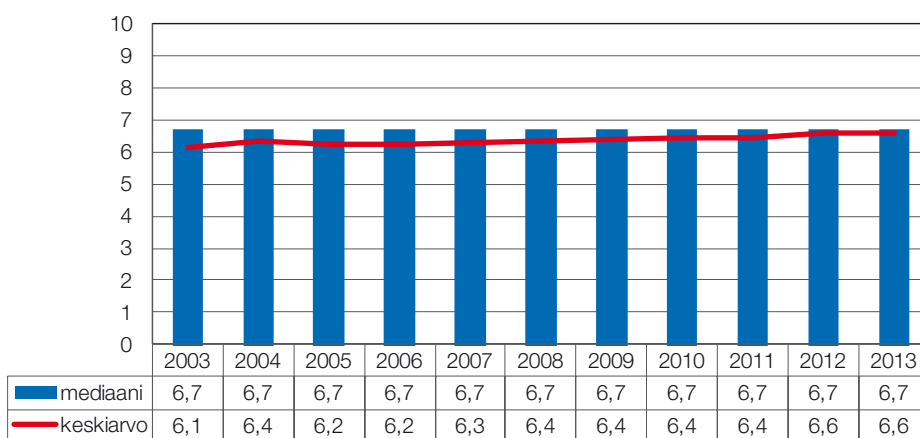
Kuvio 98. Tasapuolinen kohtelu työpaikalla, summamuuttujan keskiarvo sektorin mukaan 2003–2013



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.⁷ Kannustavuus on aavistuksen lisääntynyt kymmenen vuoden aikana. (kuvio 99) Keskiarvo ja mediaani olivat vuonna 2013 samat kuin edellisvuonnakin, keskiarvo oli 6,6 ja mediaani 6,7.

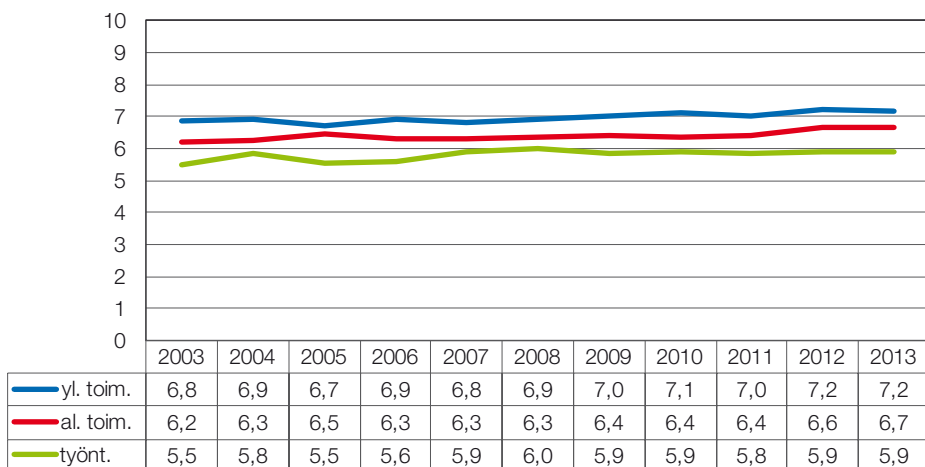
Kuvio 99. Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus, summa-
muuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2013



Sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat selkeitä kannustavuuden suhteen. Vuonna 2013 ylemmillä toimihenkilöillä keskiarvo oli korkein (7,2), alemmilla toimihenkilöillä hieman matalampi (6,7) ja työntekijöillä alhaisin (5,9). Kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus ovat kohentuneet reilun kymmenen vuoden aikana kaikilla ryhmillä ja samalla ryhmien väliset erot ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan. (kuvio 100)

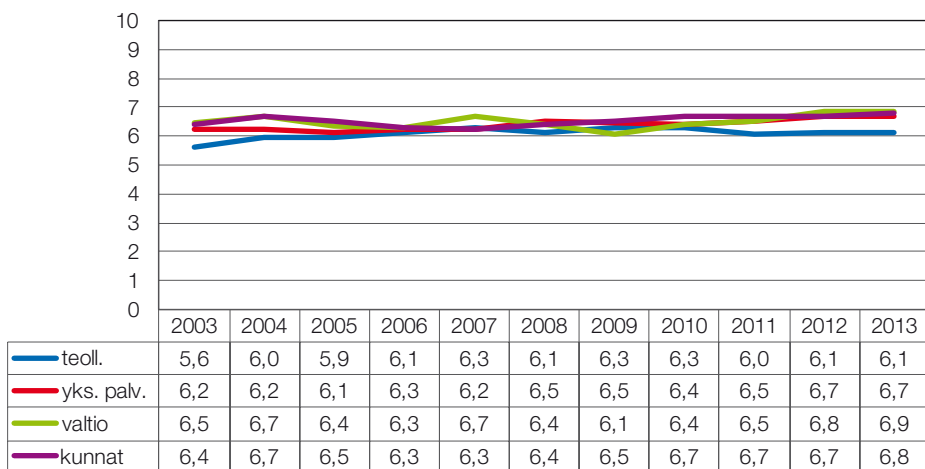
⁷ Lomakkeen kysymykset 10b, c, d

Kuvio 100. Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus, summa-
muuttujan keskiarvo sosioekonomisen aseman mukaan 2003–2013



Kannustavuuden, innovatiivisuuden ja luottamuksen keskiarvot ovat nousseet hie-
man kaikilla sektoreilla. Muutokset ovat kuitenkin pieniä. (kuvio 101) Vuodesta 2010
lähtien teollisuuden palkansaajien arvioista laskettu keskiarvo on ollut alhaisempi
kuin muilla sektoreilla ja ero muihin sektoreihin oli selvä myös vuonna 2013. Teolli-
suudessa arvo oli 6,1, yksityisissä palveluissa 6,7, kunnissa 6,8 ja valtiolla 6,9.

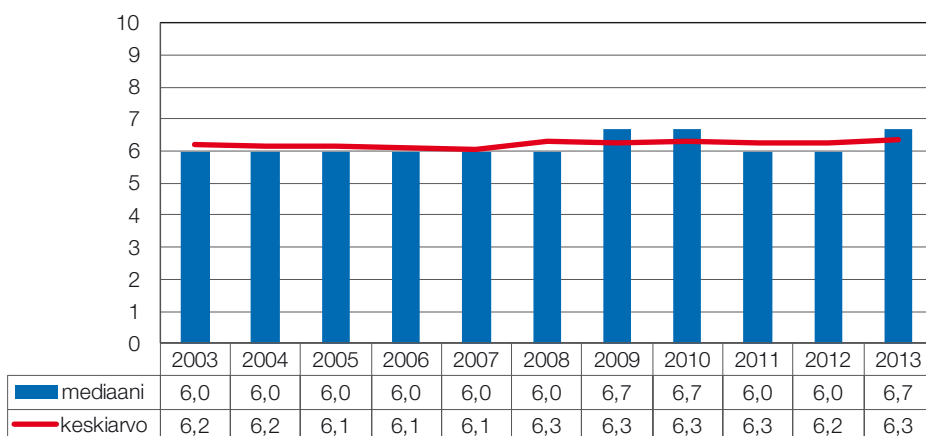
Kuvio 101. Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus, summa-
muuttujan keskiarvo sektorin mukaan 2003–2013



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.⁸ Voimavaroissa ei ole juuri ollut muutoksia vuodesta 2003. Vuonna 2013 keskiarvo oli 6,3. Mediaani oli korkeimmillaan 6,7 vuosina 2009, 2010 ja 2013. (kuvio 102)

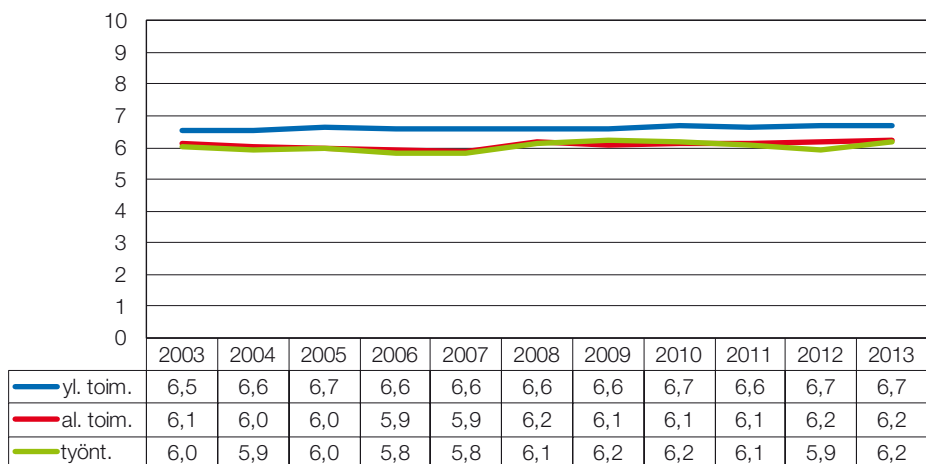
Kuvio 102. Voimavarat suhteessa vaatimustasoon, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2013



Voimavarat ovat paremmat ylemmillä toimihenkilöillä kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Vuonna 2013 keskiarvo oli ylemmillä toimihenkilöillä 6,7 ja alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä 6,2. Voimavarat ovat reilun kymmenen vuoden aikana säilyneet miltei ennallaan kaikissa kolmessa ryhmässä. (kuvio 103)

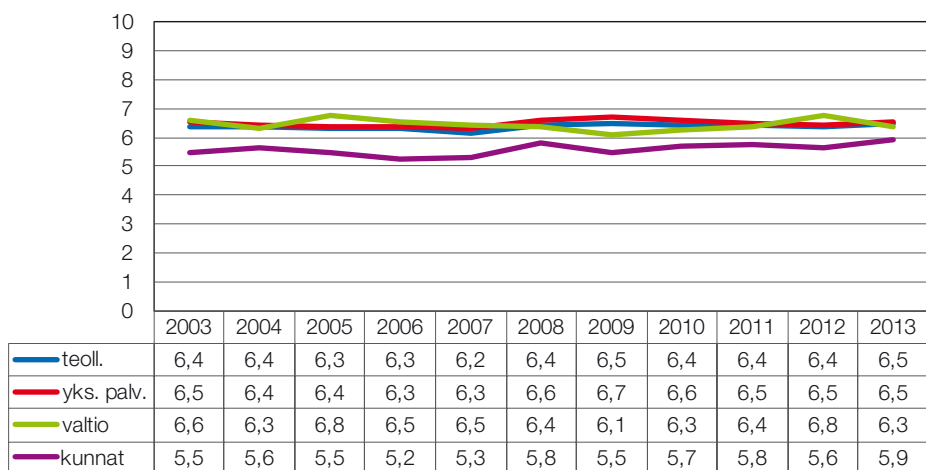
8 Lomakkeen kysymykset 8a, 26a, b ja 28a, b

Kuvio 103. Voimavarat suhteessa vaatimustasoon, summamuuttujan keski-arvo sosioekonomisen aseman mukaan 2003–2013



Kuntien palkansaajien voimavarat ovat alhaisemmat kuin muilla sektoreilla. Vuonna 2013 kuntien palkansaajilla keskiarvo oli 5,9. Tämä on selvästi alhaisempi kuin teollisuudessa (6,5), yksityisissä palveluissa (6,5) ja valtiolla (6,3). Keskiarvo oli kuitenkin kunnissa korkeammalla tasolla kuin aikaisempina vuosina. Muilla sektoreilla voimavaroissa ei ole juuri tapahtunut muutoksia. (kuvio 104)

Kuvio 104. Voimavarat suhteessa vaatimustasoon, summamuuttujan keski-arvo sektorin mukaan 2003–2013



Kymmenen vuoden aikana muutokset neljällä työelämän laadun ulottuvuudella ovat olleet pieniä. Suurimmat muutokset näkyvät työpaikan varmuuden arvosanoissa.

Niiden heikkeneminen viime vuosina on yhteydessä epävarmaan työmarkkinatilanteeseen. Työntekijöillä ja teollisuudessa työskentelevillä varmuuden keskiarvo on ollut alhaisin. Kuitenkin vuonna 2013 varmuus heikentyi etenkin toimihenkilöillä ja samalla sosioekonomisen aseman tuomat erot kaventuivat.

Tasapuolinen kohtelu sekä kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus ovat sen sijaan hieman lisääntyneet työpaikoilla kymmenen vuoden aikana. Tasapuolisessa kohtelussa ei ole juuri eroja työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai eri sektoreiden välillä. Sen sijaan kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus ovat selvästi suurimmat ylemmillä toimihenkilöillä ja matalimmat työntekijöillä. Viime vuosina kannustavuus on ollut teollisuudessa muita sektoreita heikompi.

Voimavarat suhteessa vaatimustasoon ovat säilyneet pääpiirteittäin ennallaan – työ koetaan henkisesti ja fyysisesti yhtä raskaaksi kuin 2000-luvun alussa. Etenkin kuntien työntekijöiden voimavarat ovat koetuksella, vaikka vuonna 2013 voimavarat olivatkin kunnissa hieman aikaisempaa paremmat.

Lähteet

Alasoini, T. (2013). Työllistyyvyyyslupauksen mahdollisuuksia ja rajoja. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2013 (39–43). Työ- ja elinkeinoministeriö.

Alasoini, T., Aho, S., Minkkinen, J. & Mäkiäho, A. (2013). Organisaatioiden ja työn dynamiikka Suomessa – MEADOW-tutkimuksen välituloksia. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2013 (39–52). Työ- ja elinkeinoministeriö.

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 (2014). Developments in collectively agreed working time 2013.

Eurofound (2013). 3rd European Company Survey. Survey Mapping Tool [viitattu 7.1.2014]. Saantitapa: <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>

Eurofound (2013b). Third European Company Survey: First findings.

Eurofound (2010). 5th European Working Conditions Survey. Survey Mapping Tool [viitattu 31.12.2013]. Saantitapa: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_o8_o3.htm

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (2014). Teemat: Stressi. [viitattu 8.1.2014]. Saantitapa: <https://osha.europa.eu/fi/topics/stress>

Eurostat (2014). Labour Force Survey database, Employment by sex, age, professional status and occupation (1 000). [viitattu 27.6.2014]. 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.

Hokka, P. (2013). Työolobarometrin kehittäminen – haastattelijapalaute tärkeässä roolissa. Kenttätiedin 2013. Tilastokeskus.

Järvensivu, A. (2013). Voiko työllistyyvyyyslupaukseen luottaa? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2013 (6–20). Työ- ja elinkeinoministeriö.

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

Kivekäs, T. & Ahola, K. (2013). Psyhykinen hyvinvointi ja mielenterveys. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.). 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. (2014). Työuran jatkaminen yhä useamman tavoitteena. Tieto & trendit 2/2014. Tilastokeskus.

Lyly-Yrjänäinen, M. (2014). Työpaikkojen toimintatapojen uudistuksiin liittyy oppimismahdollisuuksia ja kuormitustekijöitä. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2014 (69-77). Työ- ja elinkeinoministeriö.

Malin, A., Sulkunen, S. & Laine, K. (2013). Kansainvälisen aikuistutkimuksen ensituloksia. PIAAC 2012. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013:19. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

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.

Mustosmäki, A., Anttila, T., Oinas, T. & Nätti, J. (2013). Konvergenssi vai divergenssi? Vertaileva tutkimus työelämän laadun muutoksesta Euroopassa 1995-2010. Yhteiskuntapolitiikka 78 (2013):6, 618-631).

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

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

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolotutkimus 2013 [verkkojulkaisu]. ISSN=2342-2874. 02 2013. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 23.6.2014]. Saantitapa: http://www.stat.fi/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_tie_001_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Työllisyys ja työttömyys 2013, 3 Työajat vuonna 2013. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 24.6.2014]. Saantitapa: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_003_fi.html

Tulevaisuus 2030. Tulevaisuuskuva_Työelämä. [viitattu: 8.1.2014]. Saantitapa: <http://tulevaisuus.2030.fi/assets/pdf/Tulevaisuuskuva-Tyelm.pdf>

Virtanen, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Jokela, M., Heikkilä, K., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Björner, J. P., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., De Bacquer, D., Dragano, N., Elovainio, M., Erbel, R., Ferrie, J. E., Hamer, M., Jöckel, K.-H., Kittel, F., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Koskinen, A., Lunau, T., Madsen, I. E. H., Nielsen, M. L., Nordin, M., Oksanen, T., Pahkin, K., Pejtersen, J. H., Pentti, J., Rugulies, R., Salo, P., Shipley, M. J., Siegrist, J., Steptoe, A., Suominen, S. B., Theorell, T., Toppinen-Tanner, S., Väänänen, A., Vahtera, J., Westerholm, P. J. M., Westerlund, H., Kawachi, I., Singh-Manoux, A. Kivimäki, M. (2013). Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *BMJ* 2013;347:f4746.

Wiezor, N., Nielsen, K. & Widerszal-Bazyl, M. (2011). Exploring the link between restructuring and employee well-being. Central Institute for Labour protection - National Research Institute, Warsaw.

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

Vuoden 2013 tutkimuksen toteuttaminen

Vuoden 2013 tiedot pohjautuvat Tilastokeskuksen elo- ja syyskuun aikana tekemiin 1755 tietokoneavusteiseen puhelinhaastatteluun. Haastattelut tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä 5.8.–12.9.2013. Tiedot kerättiin vuoden 2013 barometrissa kuukautta aikaisemmin kuin aiempina vuosina. Haastattelut kesitivät keskimäärin 19 minuuttia ja vastausprosentti oli vuonna 2013 hyvä, 84,1 prosenttia netto-otoksesta. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Valtiosektorin palkansaajien ja alle 25-vuotiaiden osuus on aineistossa kuitenkin melko pieni, joten näiden kahden ryhmän tuloksissa on muita enemmän satunnaisvaihtelua. Vuoden 2013 tiedot ovat vertailukelpoisia aikaisempina vuosina kerättyjen tietojen kanssa.

Vuonna 2012 barometrin kyselylomaketta muokattiin aiempia vuosia enemmän. Lomakkeelta poistettiin joitakin kysymyksiä ja uusia lisättiin. Lomakkeen rakennetta ja joidenkin yksittäisten kysymysten muotoiluja muutettiin niin, että haastattelut sujuivat mahdollisimman luontevasti. Vuonna 2013 uudistustyötä on jatkettu. Haastattelujen kesto oli venynyt liian pitkäksi, joten lomakkeelta on karsittu useita kysymyksiä ja joitakin aihepiirejä tarkastellaan jatkossa muutaman vuoden välein. Esimerkiksi tiimityöstä ei kysytty tällä kertaa ollenkaan. Aihe on mukana jatkossa, mutta ei joka vuosi. Eri vuosien tiedonkeruissa keskitytään entistä enemmän vaihtuviin teemoihin, jolloin vastaajia ei rasiteta liian pitkällä puhelinhaastatteluilla. Lisäksi joidenkin kysymysten muotoiluja testattiin koehaastatteluissa keväällä 2013 ja kysymyksiä muokattiin edelleen entistä sujuvammiksi. Uudistuksia on toteutettu varovaisesti, työolobarometrin aikasarjojen säilyttäminen on ollut lähtökohtana. Vuoden 2013 uudistustyön tulokset näkyivät haastattelijoilta kerätyssä palautteessa. Haastattelijoiden näkemykset barometrissa ovat huomattavasti aikaisempia vuosia myönteisempiä ja vastausosuus nousi aikaisemmasta vuodesta jopa vajaalla seitsemällä prosenttiyksiköllä (ks. Hokka, 2013).

Tutkimukseen vastanneiden jakaumia vuosina 1993, 2003 ja 2013 on kuvattu taulukossa 3. Väestön ikääntyminen näkyy myös palkansaajien joukossa. Koulutustaso on noussut. Yksityisissä palveluissa työskentelevien osuus on noussut ja teollisuuden palkansaajien osuus laskenut. Pitkän aikavälin muutokset työoloissa liittyvät myös näihin rakenteellisiin muutoksiin.

Taulukko 3. Vuosien 1993, 2003 ja 2013 Työolobarometrin vastaajia kuvaavia tietoja

Koko aineisto	1993		2003		2013	
	N=1150	100 %	N=1254	100 %	N=1755	100 %
Sukupuoli						
miehet	651	57 %	594	47 %	871	50 %
naiset	499	43 %	660	53 %	884	50 %
Ikäryhmä						
18–24	65	6 %	129	10 %	109	6 %
25–34	302	26 %	295	24 %	360	21 %
35–44	386	34 %	321	26 %	391	22 %
45–54	311	27 %	353	28 %	504	29 %
55+	86	8 %	156	12 %	391	22 %
Koulutusaste						
ei perusast. jälk. koulutusta/ tieto puuttuu			239	19 %	188	11 %
keskiaste			592	47 %	788	45 %
alin korkea-aste	tieto puuttuu		217	17 %	237	14 %
alempi korkeakoulu			93	7 %	264	15 %
ylempi korkeakoulu			104	8 %	251	14 %
tutkijakoulutus			9	1 %	27	2 %
Sosioekonominen asema						
ylemmät toimihenkilöt	249	22 %	312	25 %	529	30 %
alemmat toimihenkilöt	413	36 %	448	36 %	706	40 %
työntekijät	458	40 %	434	35 %	507	29 %
tieto puuttuu	30	3 %	60	5 %	13	1 %
Sektori						
teollisuus, rakentaminen ym.	354	31 %	323	26 %	391	22 %
yksityiset palvelut	337	29 %	449	36 %	730	42 %
valtio	122	11 %	88	7 %	145	8 %
kunnat	281	24 %	312	25 %	443	25 %
muu/tieto puuttuu	56	5 %	82	7 %	46	3 %
Työpaikan koko						
1–9					407	23 %
10–49					739	42 %
50–200	tieto puuttuu		tieto puuttuu		356	20 %
200+					239	14 %
tieto puuttuu					14	1 %

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön – summamuuttujan muodostaminen

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön -summamuuttujassa on laskettu yhteen kolme vaikutusmahdollisuutta koskevaa kysymystä:

1. Voitteko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviinne kuuluu?
2. Voitteko vaikuttaa työtahtiinne?
3. Voitteko vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)?

Ennen summamuuttujan muodostamista kysymysten vastusvaihtoehdot on luokiteltu uudelleen. Jokaisessa kysymyksessä vastaus ”paljon” tai ”melko paljon” saa arvon 2, ”jonkin verran” saa arvon 1 ja ”ei lainkaan” saa arvon 0. Tämän jälkeen kysymyksistä on laskettu summamuuttuja, jossa suurin mahdollinen arvo on 6 ja pienin mahdollinen arvo on 0. (ks. taulukko 4) Kaikilla kolmella kysymyksellä on summamuuttujassa sama painoarvo.

Taulukko 4. Summamuuttujan mahdolliset arvot

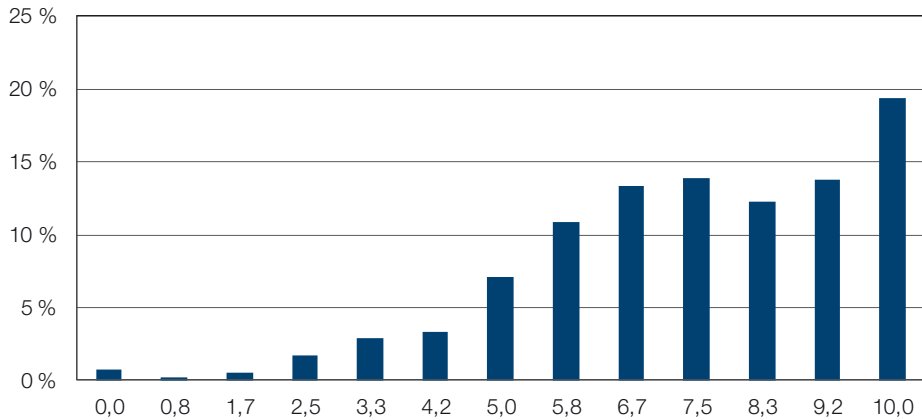
	työtehtävät	työtahti	työnjako
paljon/melko paljon	2	2	2
jonkin verran	1	1	1
ei lainkaan	0	0	0

Analyysia varten summamuuttujan arvot on luokiteltu kolmeen luokkaan. Arvot 5–6 tarkoittavat, että vastaajalla on paljon vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Tällöin vastaaja on valinnut vähintään kahdessa kysymyksessä vastausvaihtoehdon, että hänellä on paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia ja kolmannessa kysymyksessä hän on vastannut vaikutusmahdollisuuksia olevan kohtalaisesti. Arvot 3–4 kertovat vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön olevan kohtalaisesti. Vastaajalla voi esimerkiksi olla kaikilla kolmella osa-alueella jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia tai hänellä voi olla paljon vaikutusmahdollisuuksia yhdellä osa-alueella, jonkin verran toisella ja ei lainkaan tai jonkin verran kolmannella. Jos summamuuttuja saa arvot 0–2, vaikutusmahdollisuuksia on vähän tai ei lainkaan. Vastaajalla voi esimerkiksi olla paljon vaikutusmahdollisuuksia yhdellä saralla, mutta ei lainkaan muilla tai hänellä voi olla jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia yhdellä tai kahdella alueella ja ei lainkaan muilla osa-alueilla. Vastauskombinaatioiden esimerkit perustuvat taulukkoon 4 ja niitä on muitakin.

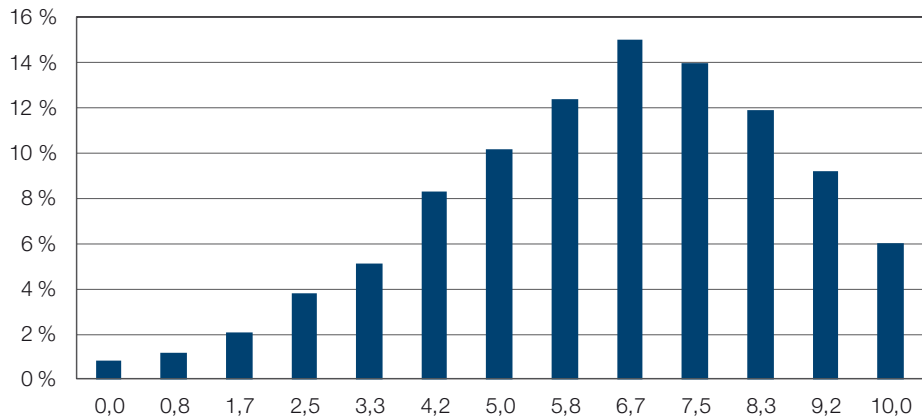
Liite 3

Työelämän laadun elementtejä – summamuuttujien jakaumat

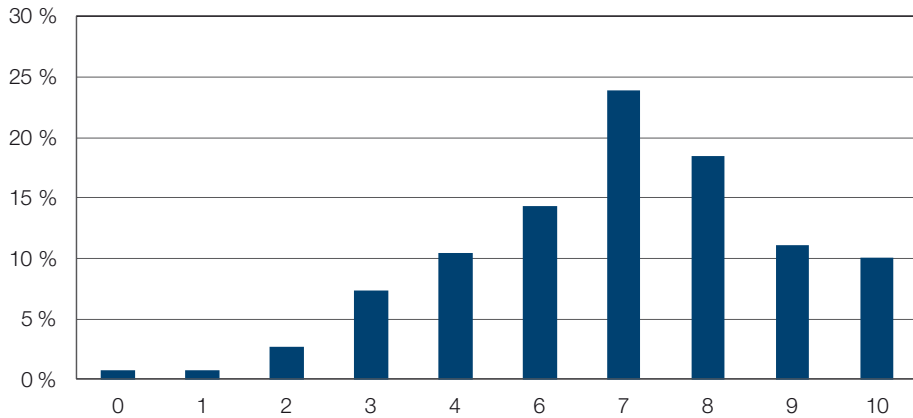
Kuvio 105. Työpaikan varmuus, vastausten jakautuminen asteikolla 0–10, 2013 (%)



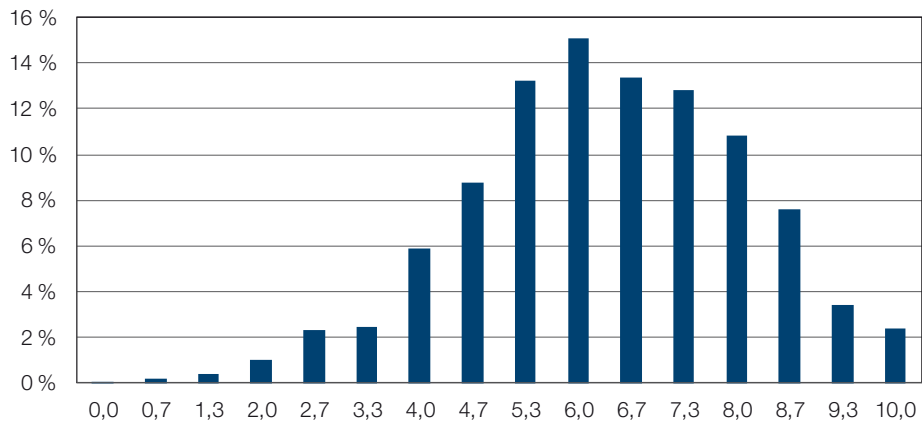
Kuvio 106. Tasapuolinen kohtelu työpaikalla, vastausten jakautuminen asteikolla 0–10, 2013 (%)



Kuvio 107. Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus, vastausten jakautuminen asteikolla 0-10, 2013 (%)



Kuvio 108. Voimavarat suhteessa vaatimustasoon, vastausten jakautuminen asteikolla 0-10, 2013 (%)



Liite 4

Vuoden 2013 haastattelulomake

TYÖOLOBAROMETRI 2013 (TB13)
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 viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

1 lisääntynyt

2 ennallaan

3 vai 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

8. Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä. (M)

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.

Oletteko:

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

9. 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?

10. Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne.

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.

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

- 1 erittäin hyvin
- 2 melko hyvin
- 3 melko huonosti
- 4 vai erittäin huonosti?
- 5 Ei osaa sanoa

11. 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

12. Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotteko, 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 K11=kyllä)

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

13. 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?

14a. 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

14b. 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

15. 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

Vastaaajan oma tilanne ja työ

16a. Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?

- 1 kyllä -> kysymys 17a
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

16b. Entä kuulutteko työttömyyskassaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

INTRO. Seuraavaksi kysymyksiä työajan joustoista ja palkkauksesta.

17a. Onko käytettävissänne työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?

Tarkoitetaan esimerkiksi ns. liukuvaa työaikaa.

- 1 kyllä
- 2 ei -> kysymys 18a
- 3 ei osaa sanoa -> kysymys 18a

17b. Voitteko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

18.a. Arvioidaanko työsuoritustanne ja pätevyyyttänne järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?

b. Vaikuttaako henkilökohtainen työtehtävistä suoriutumisenne ja työsuoritustenne laatu palkanne suuruuteen?

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

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

18d. Onko palkkauksenne mielestänne:

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

19a. Oletteko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?

- 1 kyllä
- 2 en -> kysymys 20

19b. Montako työpäivää?

Kuukausi=22 työpäivää

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

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

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

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

22. 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

23. 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?

24. Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.

Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä:

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

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

25. Onko teihin otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhönne liittyvissä asioissa työajan 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?

26. 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

27. Oletetaan, että työkykynne 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)

28. a. Jos ajattelette nykyisen työnne ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykynne:

b. Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykynne:

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

- 5 vai erittäin huono?
6 Ei osaa sanoa

29a. Onko Teillä yksi tai useampi lääkärin toteama pitkäaikainen sairaus, vika tai vamma?

- 0 ei ole yhtään -> kysymys 30
1 on, yksi
2 on, kaksi
3 on, kolme
4 on, neljä
5 on viisi tai useampia

Jos jokin sairaus tai vamma:

29b. Onko sairaudesta tai vammasta häiritsee nykyisessä työssä:

- 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?

30. 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

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

Jos ei yhtään päivää, merkitse nolla (0.)

Kuukausi=22 työpäivää

32. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä, jotka koskevat lähintä esimiestänne.

- (M)a. Esimieheni antaa minulle palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni
b. Esimieheni kannustaa minua kehittymään omassa työssäni
c. Esimieheni kysyy mielipidettäni minua koskevista päätöksistä
d. Esimieheni rohkaisee minua osallistumaan työpaikkani toiminnan kehittämiseen
e. 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 32 yli kysymykseen 33.

INTRO: Seuraavaksi kysyn mahdollisista muutoksista työssänne.

33. Pidätekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:

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

Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.

b. Teidät irtisanotaan nykyisestä työpaikastanne :

Määräaikaisilla työsuhdetta 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

34. 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

35. 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

36. 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. Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä?
- d. 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

37. 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

38. 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 tuntemuksistanne.

39.a. Oletteko viime aikoina nauttinut tavallisista päivittäisistä toimistanne:

b. Oletteko viime aikoina ollut toiminut ja vireä:

c. Oletteko viime aikoina ollut toiveikas 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		Julkaisuaika Publiceringstid Date	
Maija Lyly-Yrjänäinen		September 2014	
		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 2013			
Tiivistelmä Referat Abstract			
Via arbetslivsbarometern har man sedan 1992 följt upp hur arbetslivskvaliteten utvecklas ur löntagarnas perspektiv. Undersökningen ger en uppdaterad bild av bl.a. organiseringen av arbetet, arbetstids- och lönesystemen, lärande i arbete och möjligheterna att påverka, diskriminering, mobbing och våld på arbetsplatsen samt av arbetsförmåga och hälsa. Dessutom har man frågat om löntagarnas synpunkter på hur arbetsmarknaden och arbetslivet utvecklats. Uppgifterna samlas in genom telefonintervjuer på hösten i samband med Statistikcentralens arbetskraftsundersökning och de kan generaliseras att gälla alla yrkesverksamma löntagare i Finland. För barometern 2013 intervjuades 1755 löntagare. Svarsprocenten var 84 procent av nettourvalet. Synpunkterna på förändringarna i sysselsättningsläget och i den egna arbetsplatsens ekonomi är pessimistiska redan för tredje året i följd. År 2013 ansåg tio procent av löntagarna att uppsägning är möjlig och cirka en femtedel trodde att de kan drabbas av permittering under det följande året. Hoten är fortfarande störst inom industrin, men under året har osäkerheten ökat mest bland kommunernas löntagare. Löntagarnas tro på att de ska hitta ett arbete som motsvarar deras yrkeskompetens och arbetserfarenhet om de blir arbetslösa har försvagats något från föregående år. De unga har en starkare tro på att de ska hitta ett nytt arbete än de äldre. Cirka 90 procent av löntagarna under 45 år antog att de vid behov skulle hitta ett nytt arbete, medan endast lite under hälften i åldersgruppen 55–64 år trodde det. Arbetslivsbarometern för 2013 visar att förändringar i organiseringen av arbetet och i arbetsmetoderna samt en rask arbetstakt är vanliga företeelser. Nästan 60 procent av löntagarna sade att de hade haft förändringar på sin arbetsplats under det senaste året. Hela 65 procent av löntagarna arbetade ofta enligt pressade tidsscheman eller i mycket snabb takt. Takten är snabb framför allt hos högre tjänstemän och chefer. Systemen med flexibel arbetstid har ökat med tio procentenheter sedan 2006. År 2013 hade cirka 70 procent av löntagarna ett system med flexibel arbetstid och 60 procent hade möjlighet att utnyttja flexibiliteten till hela lediga dagar. Distansarbete blev något vanligare jämfört med föregående år och omfattade 28 procent av löntagarna. Flexibilitet i fråga om arbetstid och arbetsställe är klart vanligast hos högre tjänstemän. Under de senaste 15 åren har det ägnats allt större uppmärksamhet åt arbetstagarnas kondition, hälsa och levnadssätt, arbetsmiljöns säkerhet samt åt utvecklingen av kompetensen och yrkeskunskapen. Cirka fyra av fem löntagare sade år 2013 att man på arbetsplatsen åtminstone i någon mån sörjer för arbetsmiljöns säkerhet och kompetensen. Framför allt på små arbetsplatser har man gjort goda framsteg i dessa avseenden och skillnaden mellan dem och större organisationer, där utvecklingsarbete är vanligare, har blivit mindre. Möjligheterna att delta i utvecklingen av verksamheten på den egna arbetsplatsen har blivit bättre. År 2013 hade cirka hälften av löntagarna goda möjligheter till det. Fyra av fem löntagare uppfattade att deras arbetsplats är sådan att man ständigt kan lära sig något nytt och 57 procent hade deltagit i utbildning som hade bekostats av arbetsgivaren. I fråga om möjligheterna att påverka är de långsiktiga trenderna förvånansvärt jämna. Fortfarande hade cirka 15 procent av löntagarna inte alls möjligheter att påverka arbetstakten eller arbetsuppgifterna och cirka en fjärdedel hade inte alls möjligheter att påverka arbetsfördelningen. Skillnaderna mellan de socioekonomiska grupperna i fråga om lärande i arbete, deltagande och möjligheter att påverka har förblivit stora – möjligheterna är bäst för högre tjänstemän och sämst för arbetare. Största delen av löntagarna har en god arbetsförmåga. Kvinnornas arbetsförmåga är lite svagare än männens. Fastän äldre arbetstagare har en klart svagare arbetsförmåga än de yngre, har de flesta yrkesverksamma äldre personer en god eller rentav utmärkt arbetsförmåga. Hos 45 procent av de äldsta var arbetsförmågan god och hos drygt en tredjedel var den utmärkt.			
Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Avd. för arbetslivs- och marknadsfrågor/Lyly-Yrjänäinen, tfn 029 5047109			
Asiasanat Nyckelord Key words			
arbetslivskvalitet, arbetsförhållanden, arbetsförmåga, arbetsorganisation, förändring			
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication		Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication	
ISSN 1797-3554	ISBN 978-952-227-874-6	ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-875-3
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages		Kieli Språk Language	
131		Suomi, Finska, Finnish	
		Hinta Pris Price	
		28 €	
Julkaisija Utgivare Published by		Kustantaja Förläggare Sold by	
Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy		Edita Publishing Oy / Ab / Ltd	

Tekijät Författare Authors Maija Lyly-Yrjänäinen	Julkaisuaika Publiceringstid Date September 2014 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 2013	
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, bullying 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 2013 survey 1755 employees were interviewed. The response rate was 84 per cent of the net sample. The views on the employment situation in general and the economic performance of the workplace have been pessimistic for three years in a row. In 2013 ten per cent of the employees thought it possible that they would be laid off and one fifth thought they could be laid off temporarily within the next year. Fear of losing the job is most common for those working in the industry sector but compared to 2012 insecurity has increased the most in the municipalities. In case of unemployment, chances to find a new job which matches the skills and profession have decreased a bit compared to 2012. Young people think most often that they would get a new job if they needed one. About 90 per cent of those below 45 were positive about finding new employment. In comparison, less than half of the 55 to 64-year-olds were confident in getting a new job. The 2013 barometer shows that changes in task allocation and working methods as well as high work intensity are common. Almost 60 per cent said that there had been changes at their workplace in the past year. 65 per cent were often working to tight deadlines or at very high speed. Speed of work is high especially for upper-level employees and for managers. The proportion of employees who have flexible working time has increased by ten percentage points since 2006. In 2013 about 70 per cent of the employees had flexible working time and 60 per cent could accumulate hours to take full days off. Teleworking increased slightly compared to 2012, to 28 per cent. Flexibility in working time and place is by far most common for upper-level employees. In the past 15 years workplaces have increasingly implemented measures to improve the physical condition, health and the healthy living of the employees, occupational health and safety at the workplace as well as life long learning and skills development. In 2013 approximately four out of five employees said that safe work environment and learning opportunities are promoted at their workplace at least to some extent. Especially in small workplaces improvement has been significant. The staff members also take part in designing and implementing changes more often than before. In 2013 around half of the employees had good possibilities to participate. Four out of five said that there are good chances to learn new things at their workplace and 57 per cent had participated in employer paid training. Long term trends concerning autonomy are surprisingly stable. Still around 15 per cent of the employees had no say on the speed or content of the work and around a quarter did not have any possibilities to influence on the division of tasks. The differences between the socio-economic groups concerning learning, employee participation and autonomy have remained big – upper level employees have the best and manual workers the worst opportunities. Most of the employees have good work ability. Men score higher than women in the index. Even if work ability declines with age most of the ageing workers do have good or even excellent work ability. 45 per cent of the 55–64-year-olds had good and around a third had excellent work ability in 2013. Contact person within the Ministry of Employment and the Economy: Labour and Trade 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 978-952-227-874-6	Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562 ISBN 978-952-227-875-3
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 131	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 – Syksy 2013

Työolobarometri kertoo työelämän laadun kehityksestä palkansaajien näkökulmasta. Tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä syksyisin tehtyihin puhelinhaastatteluihin. Monet kysymyksistä ovat olleet mukana 1990-luvun alusta lähtien. Vuoden 2013 barometri kertoo epävarmuuden jatkuvan työmarkkinoilla jo kolmatta vuotta peräkkäin. Muutokset työn organisoimisessa ovat työpaikoilla yleisiä ja töitä tehdään usein nopealla tempolla. Joustot, tasapuolinen kohtelu sekä työssä oppimisen mahdollisuudet ovat edistyneet 2000-luvulla. Sosioekonomisten ryhmien väliset erot työssä kehittyemis- ja vaikutusmahdollisuuksissa ovat sen sijaan säilyneet suurina.

Epävarmuus kertoo yleisestä työmarkkinatilanteesta, mutta työolojen näkökulmasta se on psykososiaalinen stressitekijä. Vaikka oma työpaikka säilyisikin, pitkään jatkuessa epävarmuuden kokemukset heikentävät hyvinvointia. Työelämän muutoksessa on erittäin tärkeää pitää huolta työntekijöiden osaamisesta sekä henkisestä ja fyysisestä työkyvystä.

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 978-952-227-874-6

Verkkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-875-3



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