

TEM raportteja

5/2014

Työolobarometri

Syksy 2013

Ennakkotietoja

Maija Lyly-Yrjänäinen

Työelämä- ja markkinaosasto/Työelämän sääntely -ryhmä
Julkaisuaika 7.2.2014



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

TYÖOLOBAROMETRI
Elokuu – syyskuu 2013
Ennakkotietoja

Työolobarometri kuvaa työelämän laadun kehitystä palkansaajien näkökulmasta. Kysymykset kertovat palkansaajien näkemyksistä heidän omista työoloistaan ja 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. Barometri on tehty joka syysy vuodesta 1992 lähtien. Sen tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tekemiin palkansaajien haastatteluihin. Pisimmät aikasarjat ovat 22 vuoden mittaisia, mutta barometriin on otettu vuosien varrella mukaan uusia, ajankohtaisia teemoja.

Ennakkotiedoissa lähdetään liikkeelle työmarkkinatilanteesta ja sen muutoksista. Tätä vasten palkansaajien työoloja tarkastellaan. Vuoden 2013 barometrin ensimmäiset tulokset kertovat työn organisoinnin muutoksista, työtahdista, työaikajärjestelmistä sekä esimiestyöstä. Lisäksi tarkastellaan sitä, millaiset mahdollisuudet palkansaajilla on työssä oppimiseen ja kehittymiseen. Lopuksi katsotaan työelämän yleisiä muutoksia ja yhteenvedossa tiivistetään eräitä keskeisiä työelämän laadun ulottuvuuksia. Työolobarometrin tuloksista tehdään kevään 2014 aikana kattavampi julkaisu, jossa käsitellään muitakin aihealueita, esimerkiksi palkansaajien terveyttä ja työkykyä, syrjintää ja työpaikkakiusaamista, palkkausjärjestelmiä, työpaikan kehittämistoimia ja ammatillista järjestäytymistä.

Edellisten vuosien tapaan ennakkotiedoista valtaosa esitetään sektoreittain, sillä koko palkansaajajoukkoa kuvaavan kehityksen lisäksi tarvitaan tietoa, miten eri palkansaajaryhmien työolot eroavat toisistaan. Raportoinnissa aineisto on usein jaettu neljään sektoriin, jotka ovat teollisuus (mukaan lukien rakennusteollisuus), yksityiset palvelut, kunnat ja kuntayhtymät sekä valtio, mutta myös muita jaotteluita käytetään tarpeen mukaan (esimerkiksi jaottelu sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja työpaikan koon mukaan).

VUODEN 2013 KESKEISIÄ TULOKSIA

- Palkansaajien arviot työllisyystilanteen muutoksesta ovat pessimistisiä jo kolmantena vuotena peräkkäin. Vuonna 2010 suurempi osa vastaajista arvioi työllisyyden kehittyvän parempaan suuntaan kuin huonompaan. Vuosina 2011–2013 tilanne kääntyi päinvastaiseksi. Viime vuonna 38 prosenttia palkansaajista uskoi työllisyystilanteen heikkenevän ja noin viidennes (19 %) uskoi sen paranevan. Naisten ja iäkkäimpien palkansaajien näkemykset ovat kielteisimpiä.
- Noin puolet (49 %) palkansaajista arveli, että oman työpaikan taloudellinen tilanne säilyy ennallaan, kolmannes uskoi sen huononevan ja vajaa viidennes (18 %) arveli, että se kohenee. Arviot ovat hyvin samankaltaisia kuin edellisvuotena. Yksityisellä ja julkisella sektorilla työskentelevien näkemykset poikkeavat huomattavasti toisistaan. Ainoastaan teollisuudessa suurempi osa uskoi tilanteen paranevan (31 %) kuin heikkenevän (17 %). Yksityisissä palveluissa näkemykset muutoksesta jakaantuivat suurin piirtein tasan (23 % ja 20 %). Valtiolla ja kunnissa jopa 54–61 prosenttia uskoi, että oman työpaikan taloudellinen tilanne heikkenee ja vain neljä prosenttia arveli sen paranevan.
- Vuoden 2009 taantumana aikana runsas kolmannes (36 %) työntekijöistä kertoi, että henkilöstön määrää oli työpaikalla vähennetty. Henkilöstömäärän lisäykset olivat yli puolet harvinaisempia. Vuonna 2013 henkilöstön määrä oli säilynyt ennallaan puolessa (52 %) työpaikoista ja noin neljännes sanoi määrän omalla työpaikalla lisääntyneen (23 %) tai vähentyneen (26 %). Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa henkilöstöä kasvattaneiden ja supistaneiden työpaikkojen osuudet ovat yhtä suuret. Valtiolla työskentelevät raportoivat vähennyksistä huomattavasti useammin (40 %) kuin uusien kollegoiden palkkaamisesta (11 %). Myös kunnissa suurempi osa sanoi, että henkilöstön määrää on vähennetty (22 %) kuin lisätty (16 %).
- Irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat olleet 2000-luvun aikana korkeimmillaan vuonna 2009, jolloin 11 prosenttia palkansaajista arvioi, että heidän irtisanomisensa on mahdollista ja neljännes (26 %) piti omaa lomautustaan mahdollisena. Vuonna 2013 edelleen kymmenen prosenttia palkansaajista piti irtisanomista mahdollisena ja noin viidennes (21 %) uskoi, että lomautus voi osua omalle kohdalle. Lomautusuhkat kasvoivat hieman aikaisempaan vuoteen verrattuna. Muutos näkyy erityisesti kunnissa. Vuonna 2012 joka kymmenes kunnissa työskentelevä arveli, että lomautus on mahdollinen, vuonna 2013 osuus kipusi noin neljännekseen (23 %).
- Usko siihen, että työttömyyden sattuessa löytyisi omaa ammattitaitoa ja työkokemusta vastaavaa työtä heikentyi hieman vuoteen 2012 verrattuna. Palkansaajista 73 prosenttia arveli löytävänsä tarvittaessa uuden työn, 32 prosenttia varmasti ja 41 prosenttia mahdollisesti. Nuoret palkansaajat luottavat työllistymismahdollisuuksiinsa vanhoja vankemmin. Alle 35-vuotiaista noin 90 prosenttia uskoi mahdollisuuksiinsa. Yli 55-vuotiailla vastaava osuus oli miltei puolet pienempi, 47 prosenttia. Arviot uuden työn löytymisestä olivat edellisvuotta pessimistisempiä nimenomaan keskimmaisissa ikäryhmissä, 35–44-vuotialla osuus putosi vuoden aikana 89 prosentista 84 prosenttiin ja 45–54-vuotialla 80 prosentista 71 prosenttiin.
- Tehtävien uudelleenjärjestelyt ja uusien työmenetelmien tai tietojärjestelmien käyttöönotto ovat yleisiä muutoksia työpaikoilla. Töitä myös tehdään ripeään tahtiin. Palkansaajista 57 prosenttia kertoi, että tehtävien jakoa on muutettu ja 56 prosenttia sanoi, että työpaikalla on otettu käyttöön uusia menetelmiä tai järjestelmiä. Muutokset ovat yleisimpiä valtiolla ja suurilla työpaikoilla. Vuonna 2013 jopa 65 prosenttia palkansaajista teki usein töitä tiukkojen aikataulujen mukaan.

tai hyvin nopeaan tahtiin. Etenkin ylemmät toimihenkilöt (72 %) ja esimiesasemassa olevat (76 %) kertoivat työtahtinsa olevan ripeä.

- Joustavat työajat ovat lisääntyneet vuodesta 2006, jolloin joustavan työajan järjestelmä oli käytössä 60 prosentilla palkansaajista. Vuosina 2012–2013 osuus nousi 70 prosenttiin, 60 prosentilla oli mahdollisuus käyttää joustoja kokonaisuin vapaapäiviin ja noin kymmenellä prosentilla joustot olivat ainoastaan päivittäisiä. Vuonna 2013 joka kymmenes palkansaaja teki etätöitä vähintään viikoittain ja kuusi prosenttia kuukausittain. Etätöy yleistyi hieman edellisvuodesta. Vapaapäivät mahdollistavat työaikajärjestelmät ovat yleisimpiä ylemmillä toimihenkilöillä, teollisuuden ja valtion palkansaajilla sekä suurissa työpaikoissa. Myös etätöy on yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä ja valtion työtehtävissä. Vuonna 2013 kolmannes palkansaajista sai säännöllisesti työhön liittyviä yhteydenottoja vapaa-ajalla. Ylemmät toimihenkilöt, yksityisissä palveluissa työskentelevät ja esimiehet saavat niitä eniten.
- Tasapuolinen kohtelu sekä avoin tiedonkulku työpaikalla ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan 2000-luvulla. Viime vuonna noin 80 prosenttia palkansaajista oli samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti sekä siitä, että työntekijöiden ja johdon suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset. Arviot avoimesta tiedonkulusta ovat hieman kriittisempiä, 71 prosenttia oli tästä samaa mieltä – osuus on kuitenkin noussut vuodesta 2000, jolloin se oli 62 prosenttia. Esimiestehtävässä oli noin viidennes (21 %) palkansaajista, miehet miltei kaksi kertaa useammin kuin naiset (28 % ja 15 %).
- Vuosina 2012–2013 reilusti yli 80 prosenttia palkansaajista arvioi esimiehen kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti sekä kysyvän mielipidettä alaistaan koskevista päätöksistä. Likimain kolme neljäsosaa oli sitä mieltä, että esimies kannustaa kehittymään omassa työssä, antaa palautetta työssä onnistumisesta sekä rohkaisee osallistumaan työpaikan toiminnan kehittämiseen. Näillä kolmella osa-alueella teollisuuden palkansaajat arvioivat esimiestään selvästi kriittisimmin: 60 prosenttia arvioi, että esimies rohkaisee osallistumaan, 64 prosenttia sai kannustusta työssä kehittymiseen ja 68 prosenttia koki, että esimies antaa palautetta.
- Suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Rungas kolmannes (36 %) oli sitä mieltä, että luonnehdinta sopii heidän työpaikkaansa erittäin hyvin ja 45 prosenttia sanoi sen kuvaavan työpaikkaansa melko hyvin. Vaikka osuudet ovat nousseet reilun kymmenen vuoden aikana, yhä vajaalla viidenneksellä (18 %) ei juuri ollut oppimismahdollisuuksia. Myös koulutukseen osallistuminen on yleistynyt, palkansaajista 57 prosenttia oli työnantajan kustantamassa koulutuksessa vuosina 2012–2013. Koulutukseen käytettyjen päivien määrä on sen sijaan hieman laskenut 2000-luvun alkuun verrattuna. Sekä uuden oppimisessa että koulutukseen osallistumisessa sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat hyvin selkeitä: ylempien toimihenkilöiden oppimismahdollisuudet ovat parhaat, alemmilla toimihenkilöillä mahdollisuudet ovat jonkin verran heikommat ja työntekijöillä selvästi huonoimmat. Julkisella sektorilla on yksityistä sektoria enemmän mahdollisuuksia oppimiseen. Erot ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan läpi 2000-luvun.
- Mahdollisuuksissa vaikuttaa työtehtävien sisältöön, työtahtiin sekä töiden jakoon ei ole tapahtunut suuria muutoksia 2000-luvulla. Vaikuttaminen työtahtiin on yleisintä, vajaa puolet (46 %) pystyi vaikuttamaan siihen paljon tai melko paljon. Työtehtäviin voi vaikuttaa 38 prosenttia ja työnjakoon 30 prosenttia. Noin 15 prosentilla ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin tai työtehtäviin, noin neljännes (26 %) ei voinut vaikuttaa ollenkaan työnjakoon. Vaikutus-

mahdollisuudet ovat parhaat ylemmillä toimihenkilöillä. Erot alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat pieniä: työtehtävien suhteen vaikutusmahdollisuudet olivat suurin piirtein samanlaiset, työntekijät voivat vaikuttaa työtahtiin hieman alempia toimihenkilöitä enemmän ja alemmilla toimihenkilöillä oli puolestaan vähän enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, miten työtehtävät jaetaan.

- Näkemykset työelämän muutoksista ovat viime vuosina olleet aikaisempaa pessimistisempiä. 2000-luvulla suurin osa palkansaajista on ajatellut yleisen työnteon mielekkyyden ja työhalujen, tietojen saannin työpaikan tavoitteista, mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä sekä mahdollisuuksien vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin säilyvän ennallaan. Vajaa puolet palkansaajista uskoo asioiden muuttuvan. Vuonna 2013 noin kolmannes (32 %) arvioi työnteon mielekkyyden heikkenevän ja 14 prosenttia uskoi sen paranevan. Vaikutusmahdollisuuksien uskottiin miltei yhtä usein muuttuvan sekä huonompaan että parempaan suuntaan. Tietojen saannin arveltiin hieman useammin kehittyvän nykyistä parempaan suuntaan ja kehittymismahdollisuuksien ajateltiin selvästi useammin paranevan kuin heikkenevän. Vaikka tietojen saannin ja kehittymismahdollisuuksien suhteen näkemykset ovat useammin myönteisiä kuin kielteisiä, viime vuosina optimistien osuus on pienentynyt.
- Koko palkansaajaväestön kokemien työolojen muutosten hitaus näkyy työpaikan varmuutta, tasapuolista kohtelua; kannustavuutta, innovatiivisuutta ja keskinäistä luottamusta sekä palkansaajien henkisiä ja fyysisiä voimavaroja mittaavissa indekseissä. Kymmenen vuoden aikana muutokset näillä neljällä työelämän laadun ulottuvuudella ovat olleet hitaita. Suurimmat muutokset näkyvät työpaikan varmuudessa. Vuodesta 2009 lähtien varmuus on ollut aikaisempaa heikompaa. Tasapuolinen kohtelu sekä kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus ovat sen sijaan hieman lisääntyneet työpaikoilla reilun kymmenen vuoden aikana. Voimavarat suhteessa vaatimustasoon ovat säilyneet pääpiirteittäin ennallaan.

Sisältö

1 JOHDANTO.....	7
2 ARVIOITA TYÖMARKKINOIDEN JA OMAN TYÖPAIKAN TALOUDEN MUUTOKSISTA.....	8
2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset.....	8
2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla.....	12
2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet	18
3 TYÖN ORGANISOINTI.....	25
3.1 Tehtävien uudelleenorganisointi, uudet menetelmät ja järjestelmät sekä työtahti.....	25
3.2 Työaikajärjestelmät ja etätyö	30
3.3 Esimiestyö.....	36
4 TYÖSSÄ KEHITTYMINEN	41
4.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen.....	41
4.2 Vaikutusmahdollisuudet.....	48
5 TYÖELÄMÄN MUUTOSSUUNTIA	54
5.1 Työn ja työnteon mielekkyys.....	54
5.2 Tiedonsaanti, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet.....	58
6 YHTEENVETO: TYÖELÄMÄN LAADUN ELEMENTTEJÄ.....	62
6.1 Työpaikan varmuus.....	62
6.2 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla	65
6.3 Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus.....	68
6.4 Voimavarat suhteessa vaatimustasoon.....	71
LÄHTEET	75
LIITE 1 VUODEN 2013 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	77
LIITE 2 VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET OMAAN TYÖHÖN – SUMMAMUUTTUJAN MUODOSTAMINEN.....	79
LIITE 3 TYÖELÄMÄN LAADUN ELEMENTTEJÄ – SUMMAMUUTTUJIEN JAKAUMAT	80

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. Oma 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 organisoimisen 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.

Monet koko palkansaajaväestön työolojen muutokset ovat hitaampia kuin työelämän muutoksesta käytävästä keskustelusta voisi päätellä. Työolobarometri kuvaa palkansaajien näkökulmasta, miten työelämän laatu on kehittynyt viimeisten 20 vuoden aikana. Joidenkin työelämän laadun osa-alueiden aikasarjat ulottuvat vuoteen 1992 saakka. Tutkimusta on kehitetty vuosien varrella ja siihen on otettu mukaan ajankohtaisia teemoja. Mitä lähemmäs nykypäivää tullaan, sitä monipuolisemman kuvan aiheisto antaa.

2 ARVIOITA TYÖMARKKINOIDEN JA OMAN TYÖPAIKAN TALOUDEN MUUTOKSISTA

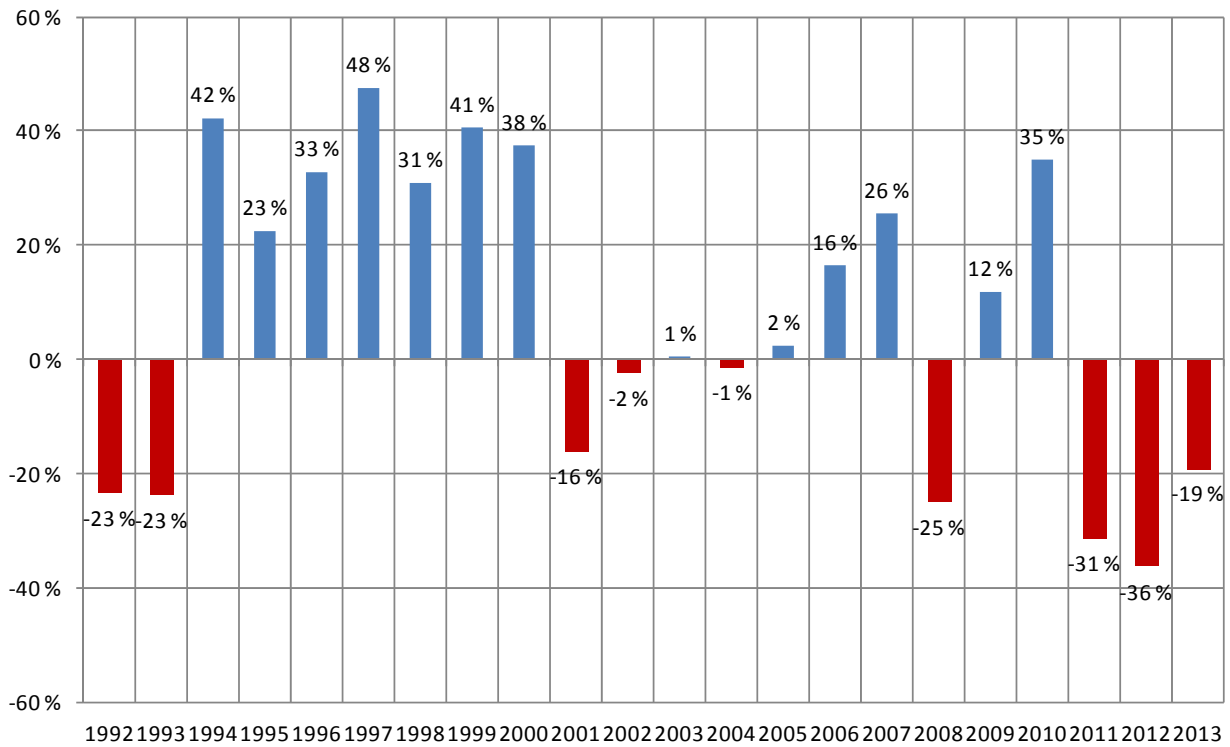
Epävarma talous- ja työmarkkinatilanne vuodesta 2008 lähtien näkyy työolobarometrin tuloksissa. Vuonna 2008 työmarkkinoiden ja työpaikan talouden uskottiin selvästi edellisvuosia useammin kehittyvän huonoon suuntaan. Vuonna 2009 entistä useampi palkansaaja sanoi, että henkilöstömäärää on työpaikalla 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 yhä 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 %).

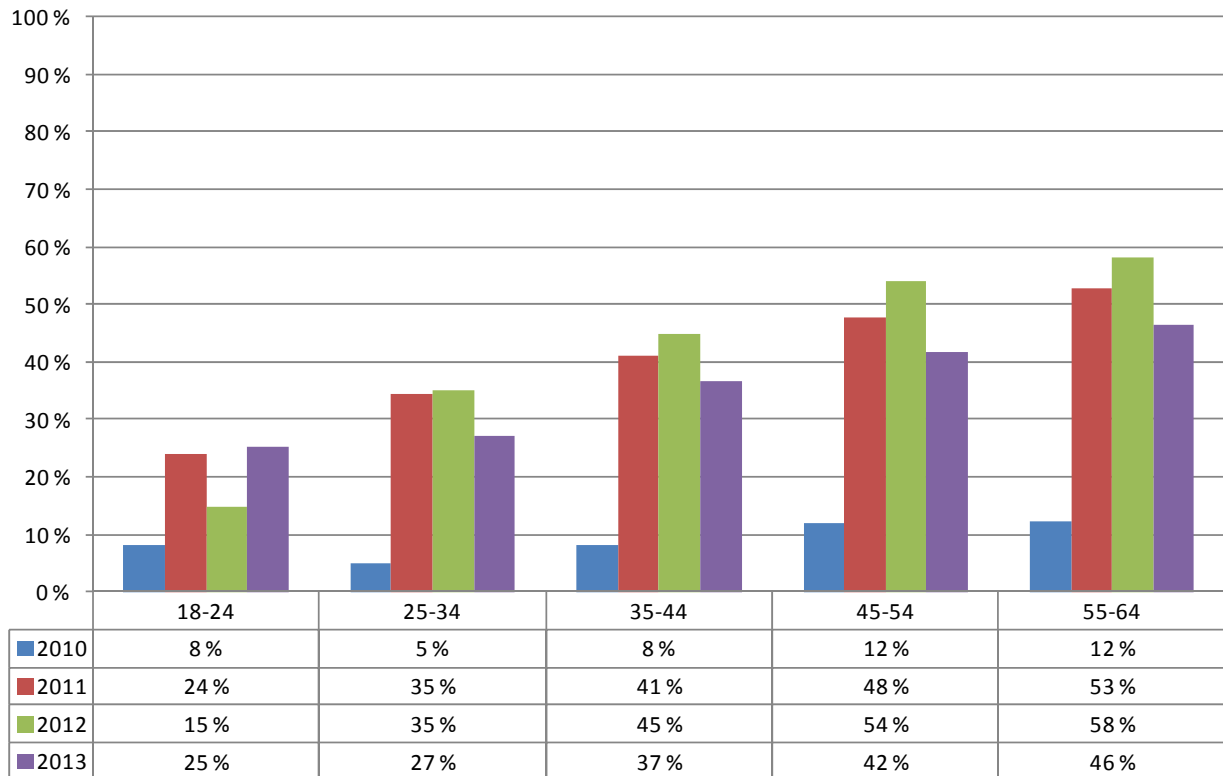
Kuvio 1 Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2013 (%-yksikköä)



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.

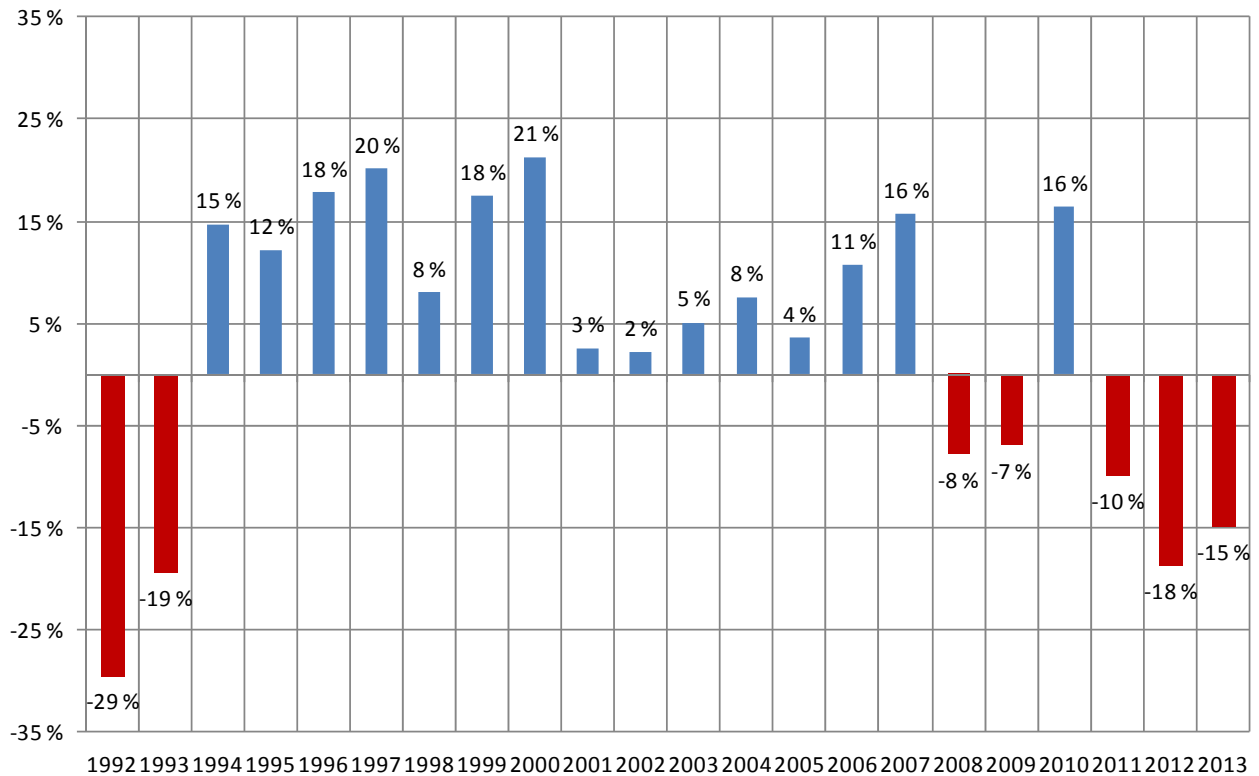
Kuvio 2 Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta huonompaan suuntaan ikäryhmän mukaan 2010–2013 (%)



Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehittymisestä ovat samansuuntaisia kuin arviot yleisestä työllisyystilanteesta¹, vaikka työllisyystilanteen arvioidaan muuttuvan hieman herkemmin sekä parempaan että huonompaan suuntaan kuin oman työpaikan taloustilanne. Vuonna 2013 noin puolet (49 %) 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.

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

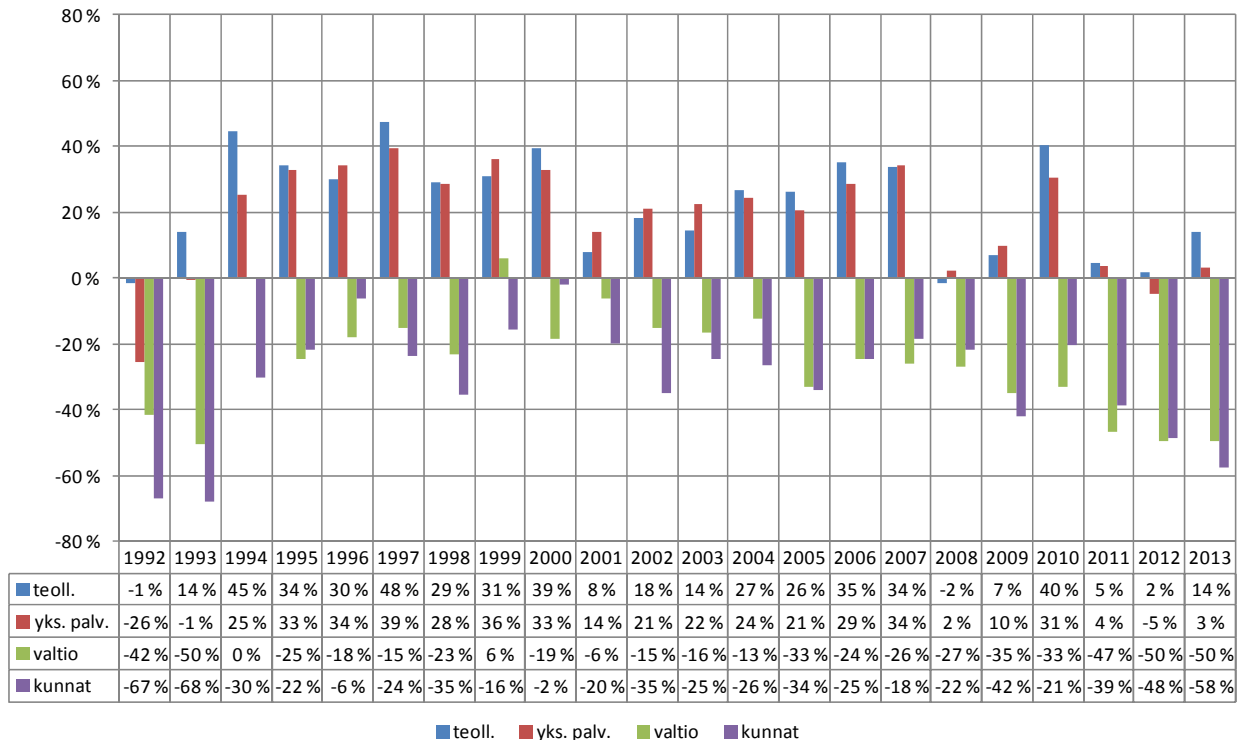
Kuvio 3 Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2013 (%-yksikköä)



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)



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

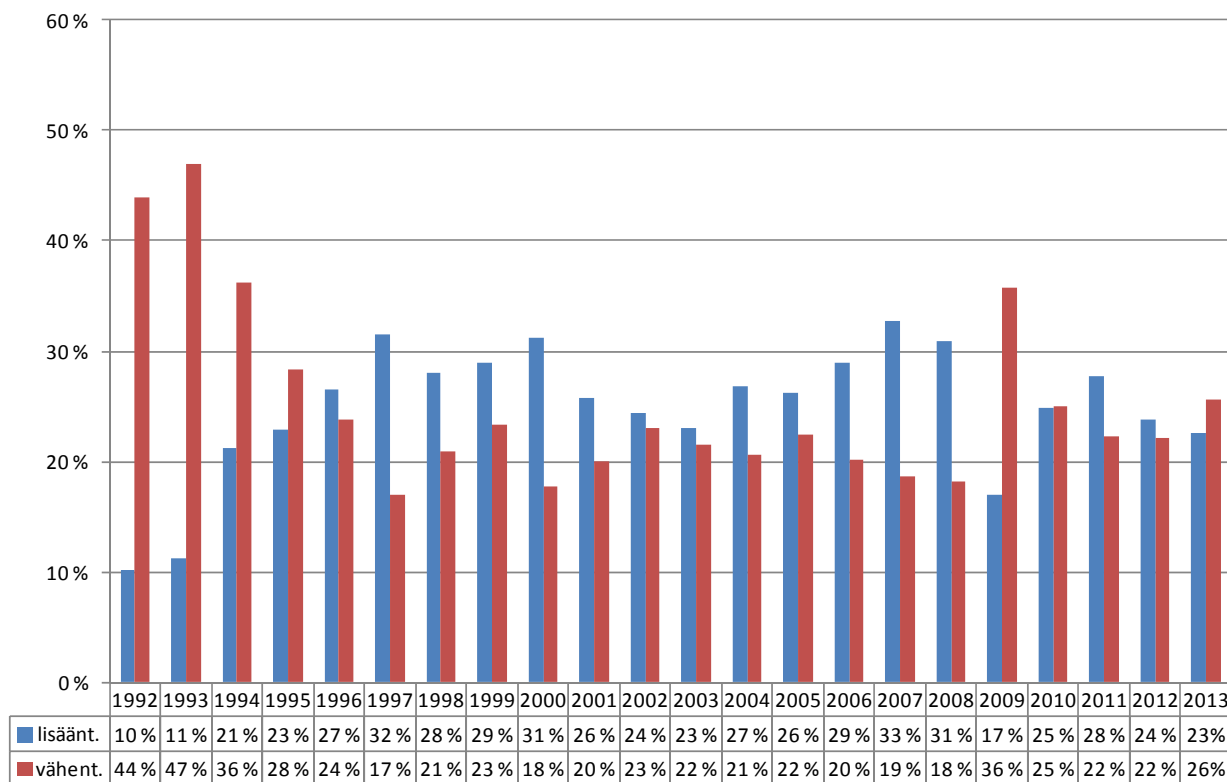
Vuonna 2013 teollisuuden palkansaajista 31 prosenttia ja yksityisten palveluiden palkansaajista 23 prosenttia uskoi oman työpaikan talouden kohentuvan. Samaan aikaan teollisuudessa 17 prosenttia ja yksityisissä palveluissa viidennes palkansaajista uskoi tilanteen heikentyvän. 52 prosenttia teollisuuden 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. 43 prosenttia valtion työntekijöistä ja 46 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. (kuviot 5) Vuonna 2013 työntekijöiden määrä oli säilynyt ennallaan puolessa (52 %) työpaikoista ja noin neljännes palkansaajista sanoi määrän omalla työpaikalla lisääntyneen (23 %) tai vähentyneen (26 %). Edellisvuoteen verrattuna henkilöstöä vähentäneiden työpaikkojen osuus kasvoi hieman. Henkilöstöä lisänneiden työpaikkojen osuus säilyi samalla tasolla.

Kuvio 5 Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla 1992–2013 (%)

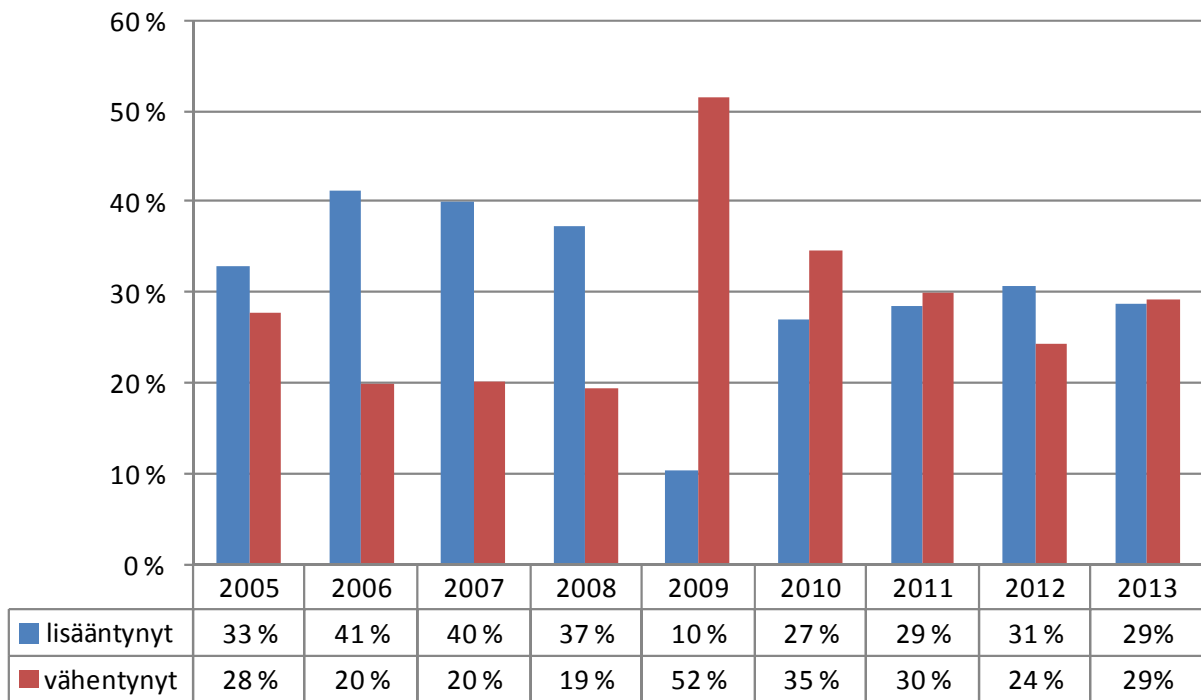


Henkilöstömäärien muutokset ovat varsin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Lisäksi teollisuuden ja yksityisten palvelujen kehityskulut eroavat samoin kuin valtion ja kuntienkin. (kuviot 6 ja 7). Vuosien 2005 ja 2013 välisenä aikana henkilöstömäärä on vaihdellut eniten teollisuudessa. Kuntatyöpaikoilla vaihtelut ovat olleet vähäisimpiä.

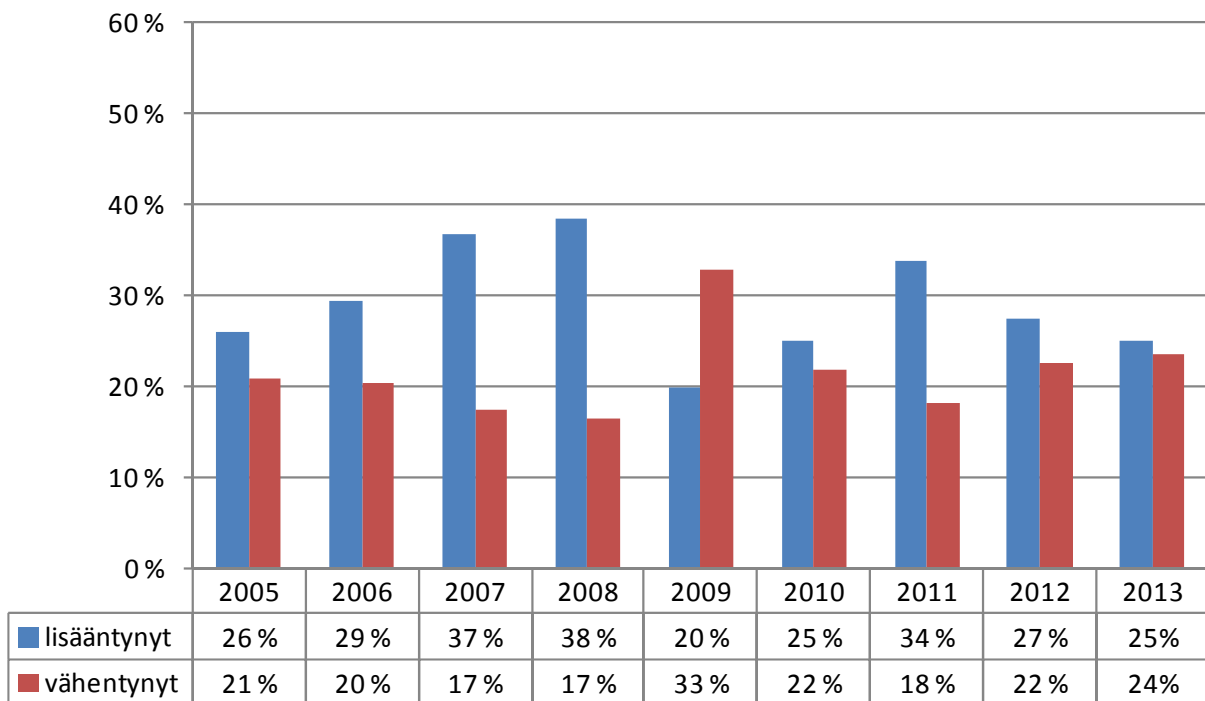
Yksityisellä sektorilla taantuma näkyi vahvimmin teollisuuden työpaikoilla. Niistä yli puolessa henkilöstömäärää pienennettiin vuonna 2009. Yksityisissä palveluissa vastaava osuus oli kolmannes. Ensimmäistä kertaa vuoden 2009 jälkeen vuonna 2012 suurempi osa teollisuuden palkansaajista sanoi, että henkilöstömäärää 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 ja samalla henkilöstön määrää karsineita työpaikkoja oli hieman aiempaa enemmän. (kuvio 6)

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

Teollisuus



Yksityiset palvelut

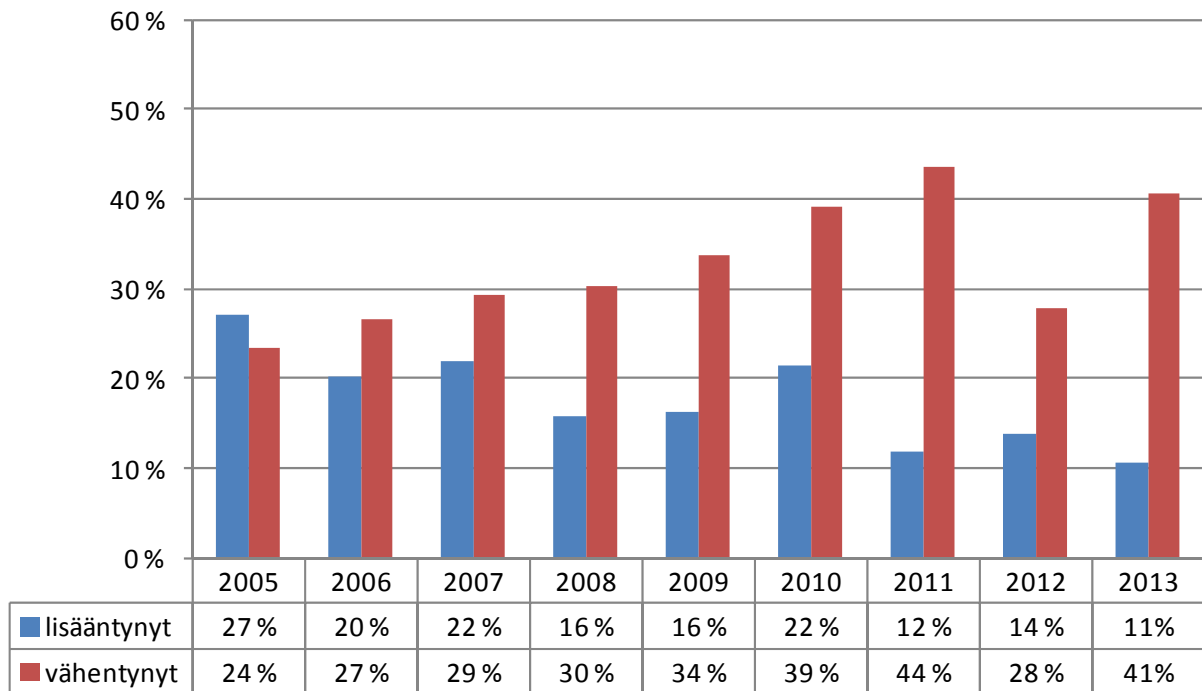


Julkisella sektorilla henkilöstömäärän muutokset ovat olleet huomattavia valtion työpaikoilla. (kuvio 7) Vuodesta 2006 saakka valtion työpaikoista suurempi osa on pienentänyt kuin lisännyt henkilömäärää. Supistamiset olivat suurimmillaan vuosina 2010, 2011 ja 2013 jolloin 39–44 prosenttia valtion palkansaajista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

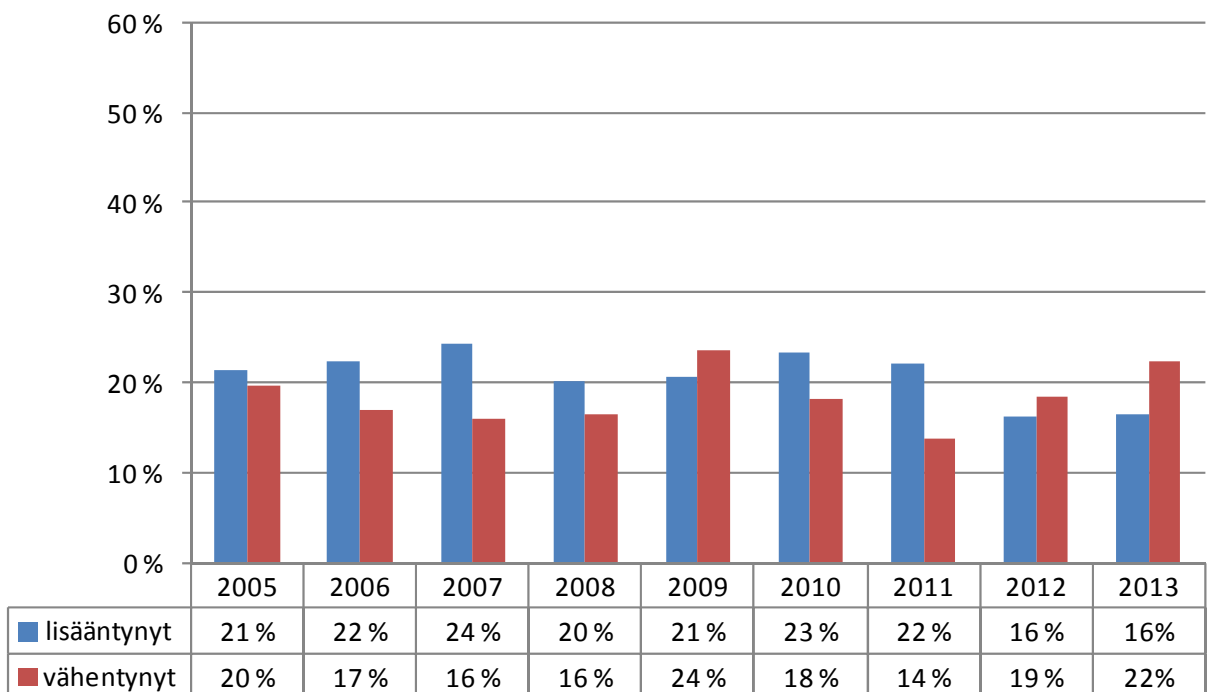
Kunnissa tilanne on valtiota vakaampi. Niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat henkilöstömäärän säilyneen ennallaan on viime vuosina ollut 60 prosentin tuntumassa. Useimpina vuosina henkilöstöä lisänneiden työpaikkojen osuus on ollut hieman suurempi kuin henkilöstömäärää vähentäneiden. Kuitenkin vuosina 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 (%)

Valtio



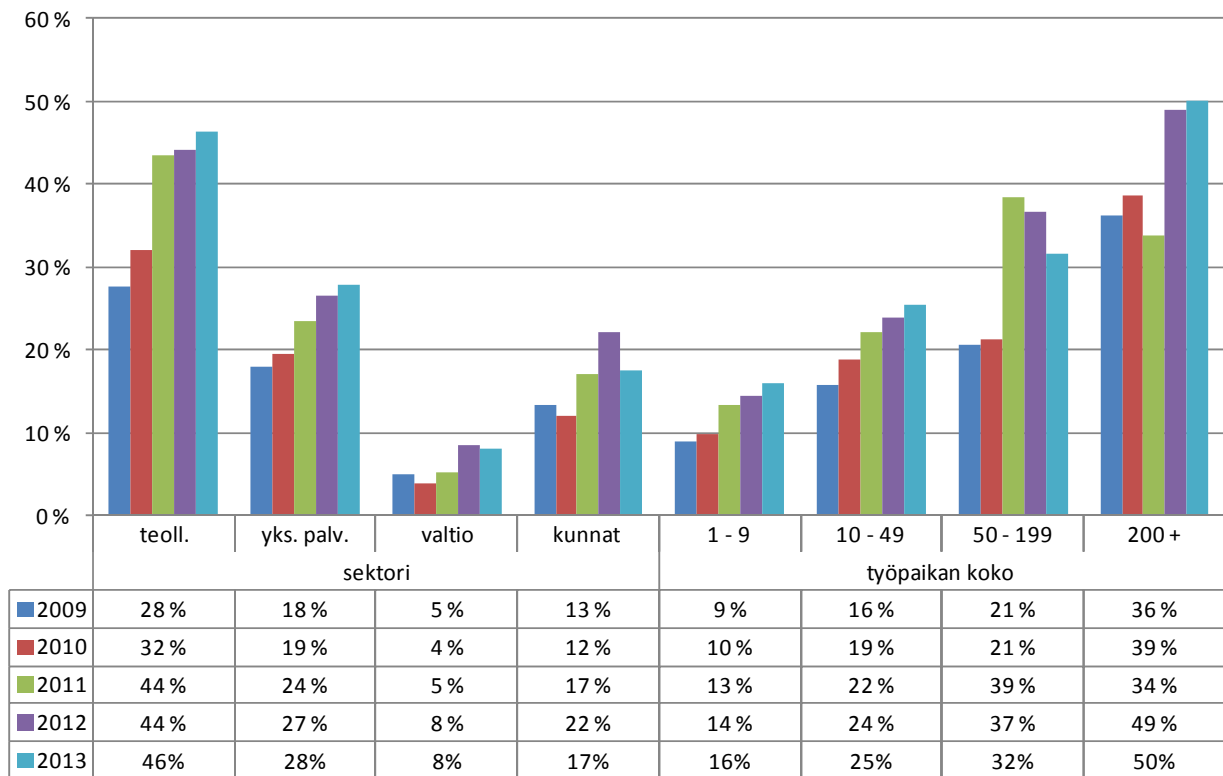
Kunnat



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 ravitsemistoiminnassa sekä teollisuudessa, mutta vuokratyötä tehdään monilla muillakin toimialoilla. (Työvoimatutkimus, 2011, 2012.)

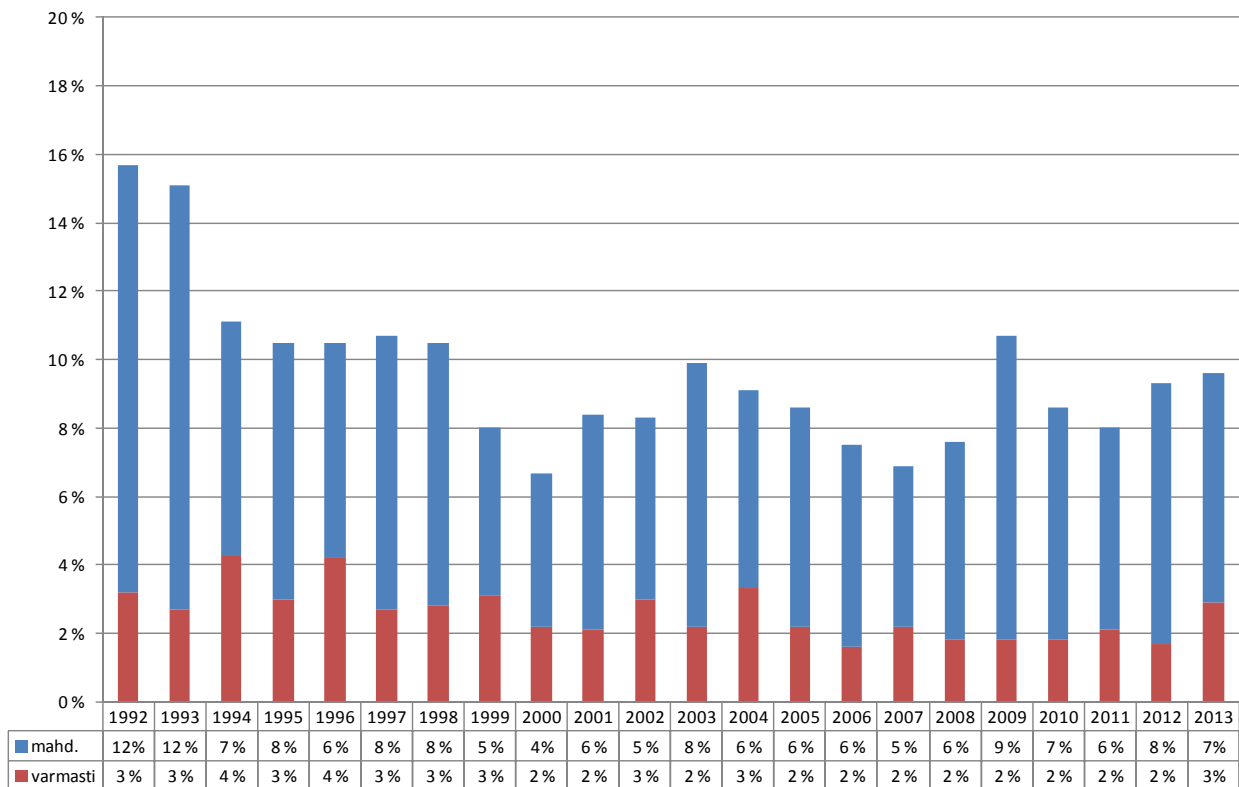
2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet

Kokemukset siitä, että irtisanominen tai lomautus on itselle mahdollista 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).

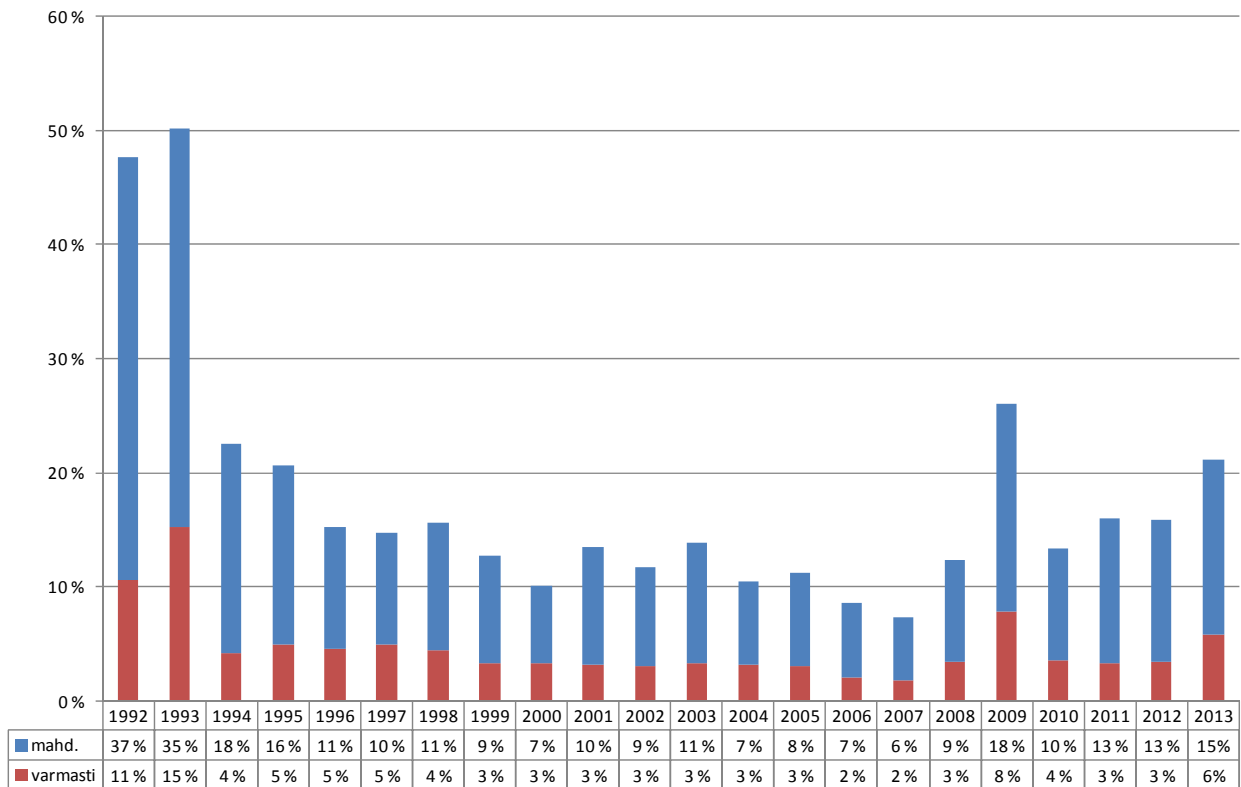
Palkansaajien arviot siitä, että heidän irtisanomisensa on mahdollista, olivat vuonna 2013 suurin piirtein edellisvuoden tasolla. Sen sijaan aiempaa useampi arvioi lomautuksen olevan mahdollinen. (kuviot 9 ja 10) 2000-luvulla palkansaajien irtisanomis- ja lomautusuhkat olivat korkeimmillaan vuonna 2009, 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 (21 %) 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 omaa lomautustaan mahdollisena. Vuonna 1994 osuus putosi puoleen kahdesta aiemmasta vuodesta, ja seuraavan kerran osuus nousi jyrkästi vasta vuonna 2009, jolloin neljännnes palkansaajista arveli lomautuksen olevan mahdollinen.

Kuvio 9 Mahdollinen irtisanominen seuraavan vuoden aikana 1992–2013 (%)



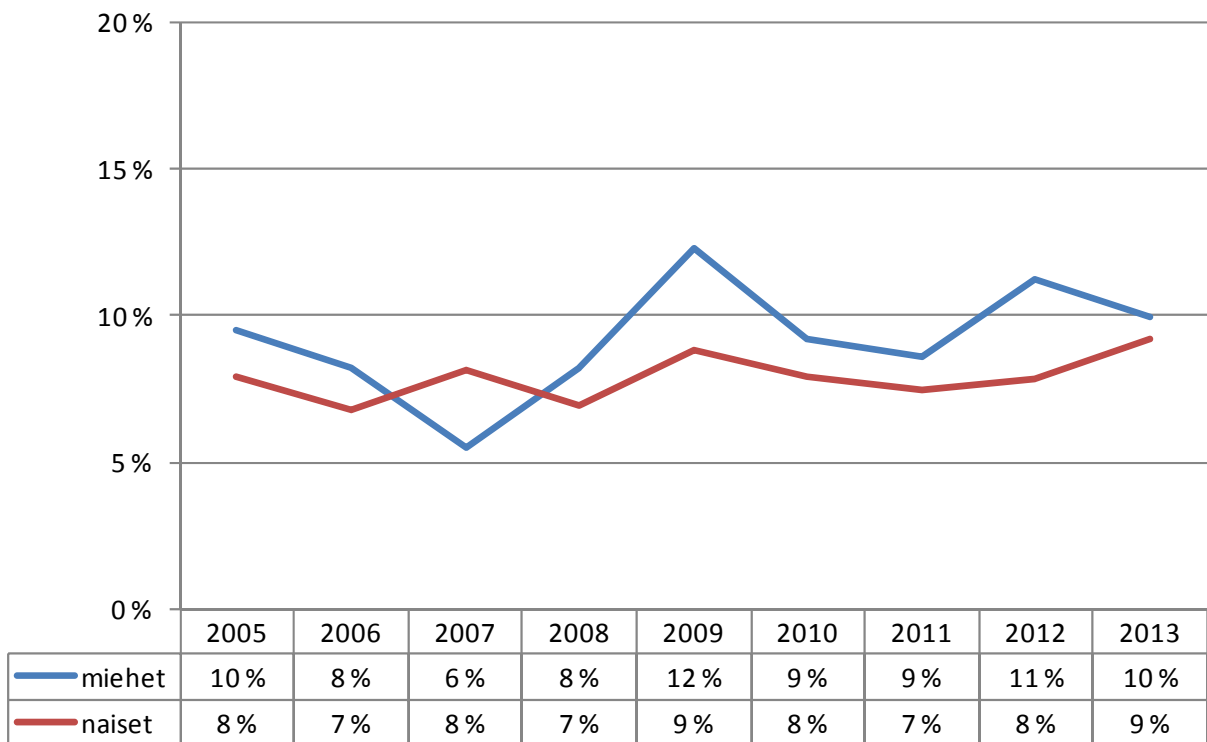
Kuvio 10 Mahdollinen lomautus seuraavan vuoden aikana 1992–2013 (%)



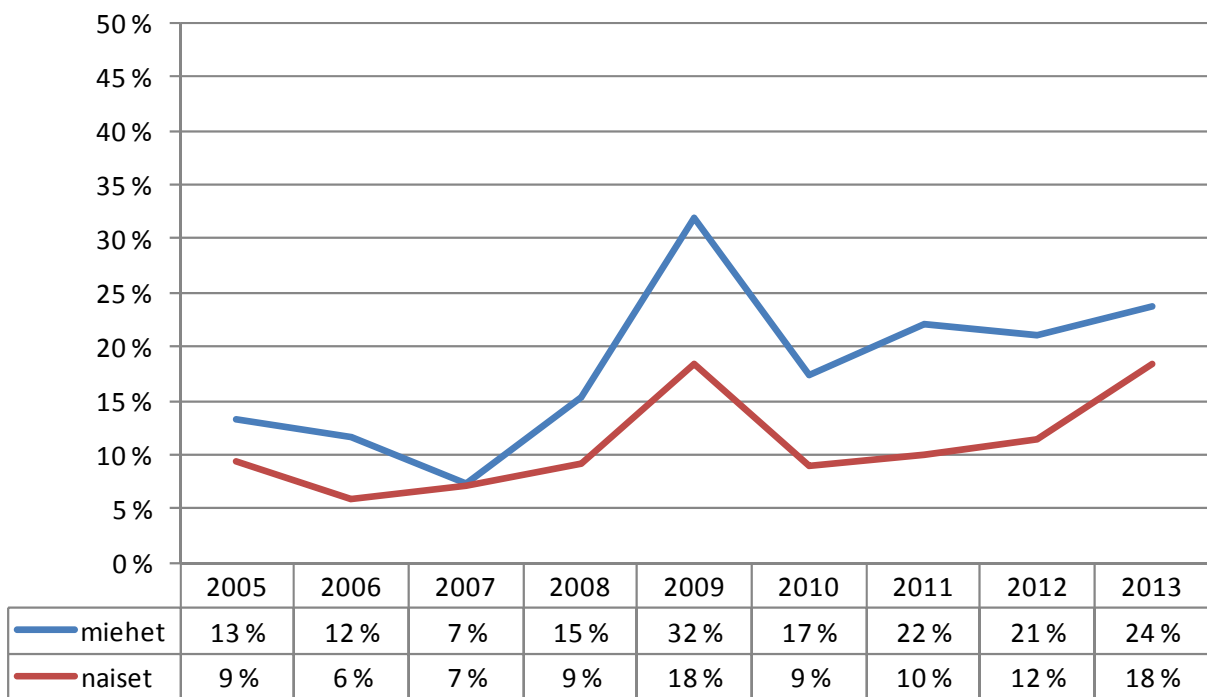
Viime vuosina miesten kokemat irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat olleet yleisempiä kuin naisten. (kuvio 11) Ainoastaan vuonna 2007 naiset arvelivat hieman miehiä useammin, että heidän irtisanomisensa on mahdollista. Vuonna 2013 erot kuitenkin kaventuivat. Uusimman tiedon mukaan noin kymmenesosa sekä miehistä että naisista arveli, että irtisanominen on omalla kohdalla mahdollista. Noin neljännes (24 %) miehistä ja vajaa viidennes (18 %) 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 (%)

Irtisanomiset



Lomautukset

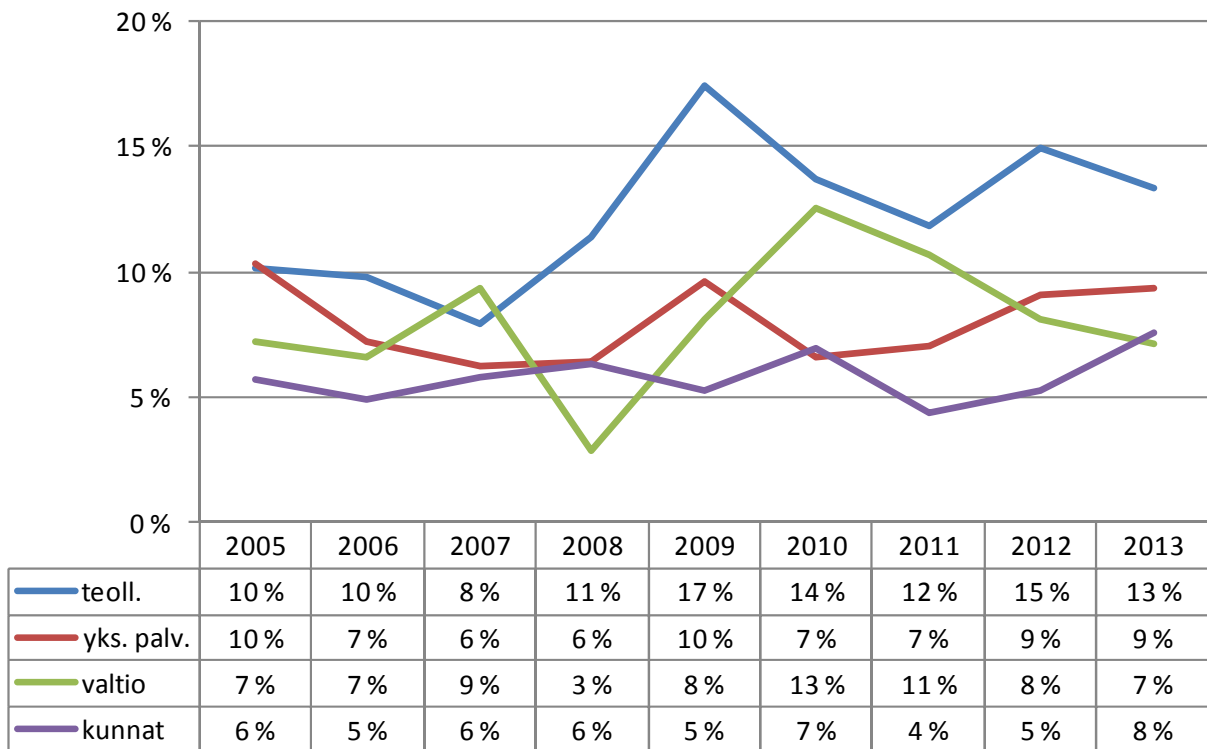


Teollisuudessa epävarmuus työn jatkumisesta on suurinta ja ero muihin sektoreihin kasvoi vuoden 2007 jälkeen. (kuvio 12) Vuosi 2009 oli teollisuuden palkansaajille synkkä. Tämän jälkeen irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat hieman vähentyneet, vaikka edelleen uhkat ovat suuremmat kuin ennen kriisivuotta. 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.

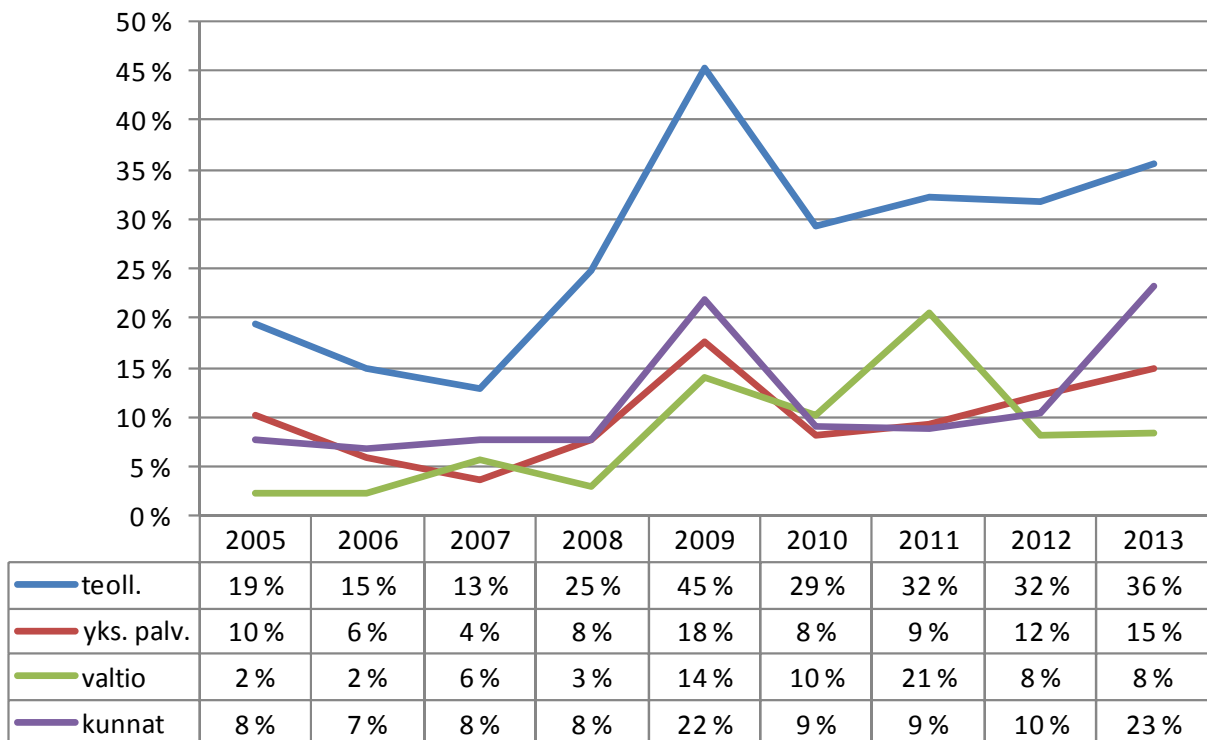
Julkisella sektorilla kehityskulut ovat toisenlaisia. Irtisanomistuhkia kokevien määrä oli korkeimmillaan julkisella sektorilla vuotta myöhemmin kuin yksityisellä, vuonna 2010 (kunnissa myös vuonna 2013). Lomautukset taas olivat todennäköisimpiä valtiolla vuonna 2011 ja kunnissa vuosina 2009 ja 2013. Vuoden 2013 selkein muutos oli se, että edellisvuoteen verrattuna epävarmuus lisääntyi kuntien palkansaajilla huomattavasti.

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

Irtisanomiset

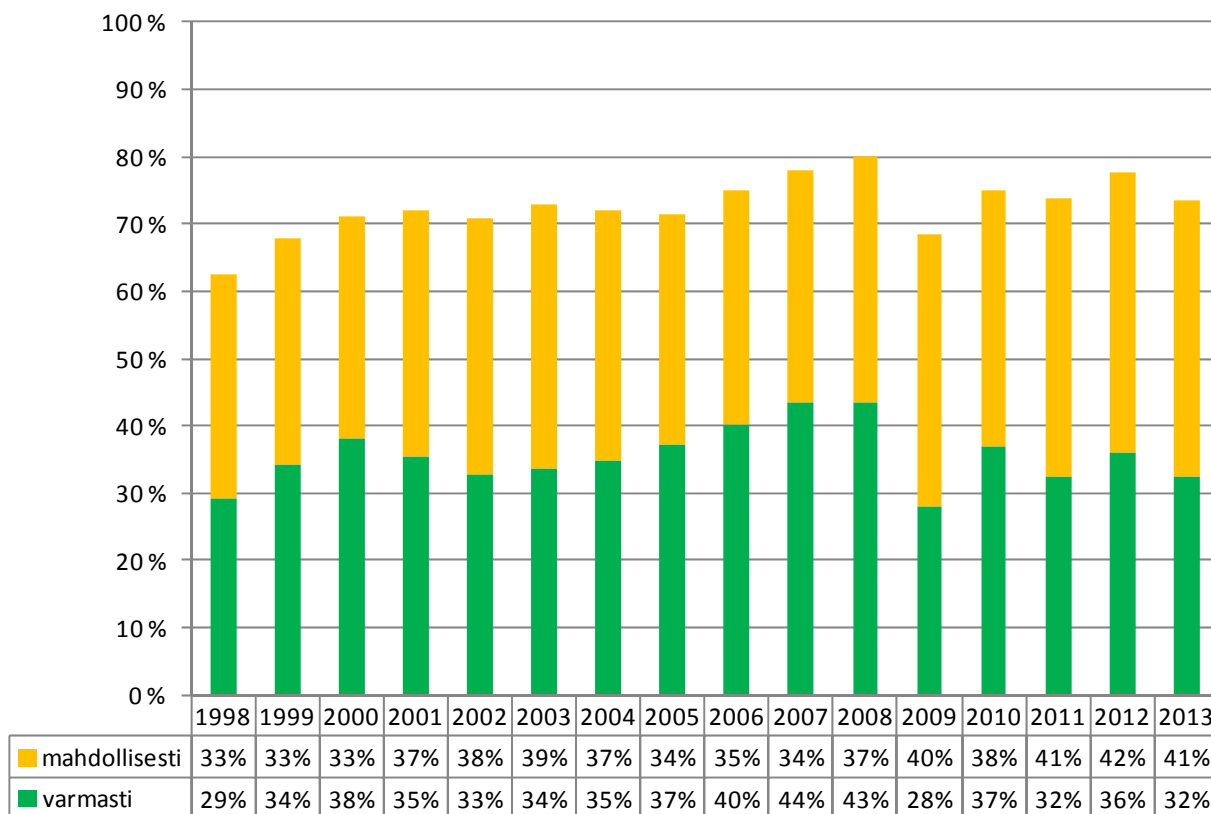


Lomautukset



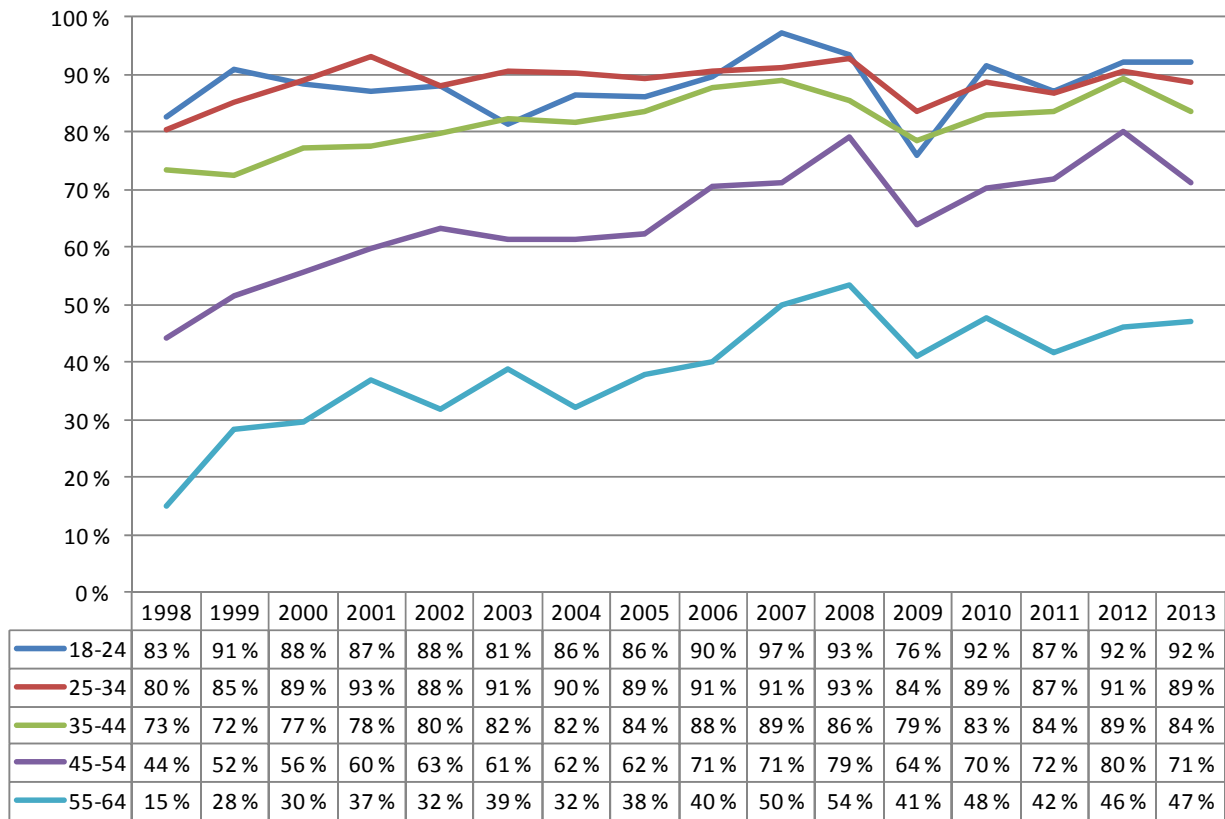
Palkansaajien usko siihen, että he löytäisivät omaa ammattitaitoaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä, jos jäisivät työttömäksi, heikentyi hieman edellisvuodesta. (kuvio 13) Vuonna 2013 noin kolmannes (32 %) arvioi saavansa uuden työn varmasti ja noin 41 prosenttia mahdollisesti. Naiset luottivat työllistymismahdollisuuksiinsa 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 (92 % ja 89 %) 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 (47 %) 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 noussut kaikilla ryhmillä, vaikka vuoden 2009 taantuma katkaisi etenkin työntekijöiden ja alemmien 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 myös työn tekemisen tavoille ja johtamiselle. Työolobarometrissa työn organisointiin liittyviä kysymyksiä lisättiin vuonna 2012. Uusia teemoja ovat muun muassa uusien menetelmien tai tietojärjestelmien käyttöönotto, tehtävien uudelleenjärjestelyt, esimiestyö ja etätyö. Työaikajärjestelmät ovat olleet kyselyssä mukana vuodesta 2006 lähtien.

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).

Vuonna 2012 Suomessa toteutetun MEADOW-tutkimuksen (Measuring the Dynamics of Organizations and Work) mukaan teollisissa ja palveluyrityksissä organisaatiomuutoksia² aiheuttavat useimmin kysynnän muutokset ja kasvanut kilpailu sekä uuden teknologian käyttöönotto työpaikalla. 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.)

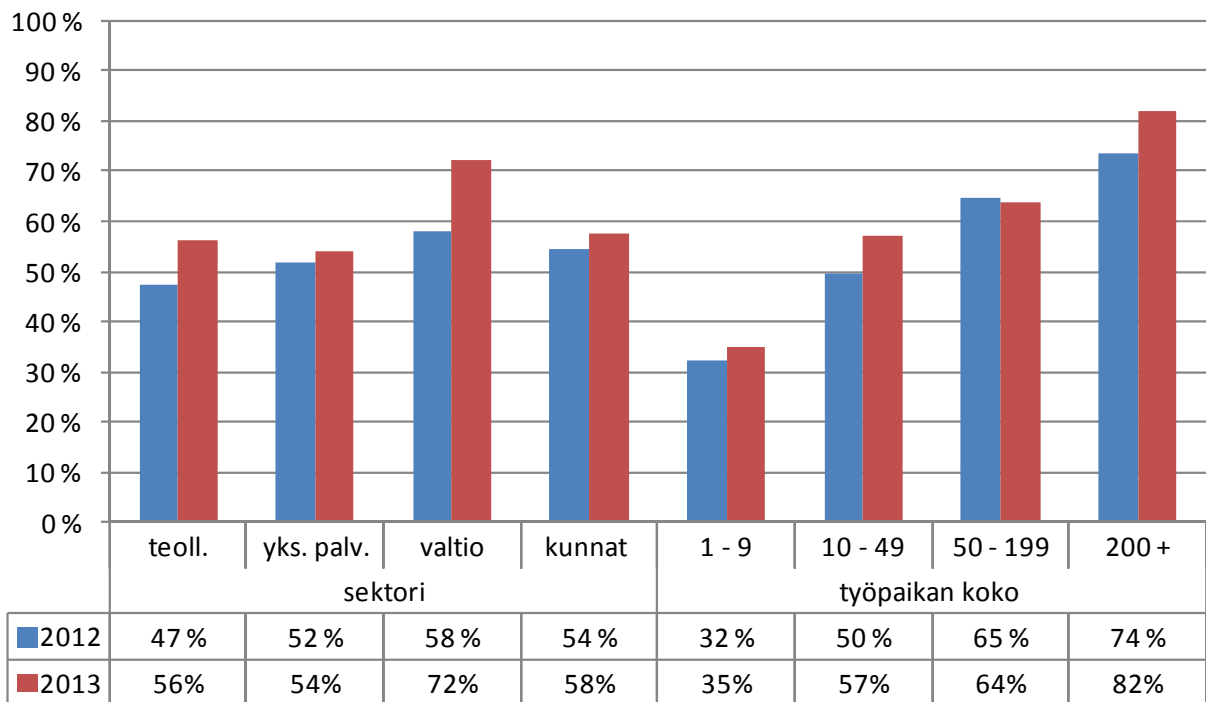
Palkansaajilta on kysytty työnjaon muutoksista ja uuden teknologian käyttöönotosta työolobarometrissa vuodesta 2012 alkaen. Vuonna 2013 vastaajista vajaat 60 prosenttia sanoi, että työpaikalla on viimeisen vuoden aikana järjestetty tehtävien jakoa uudelleen (57 %) tai otettu käyttöön uusia työmenetelmiä 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 kulu-neen 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.

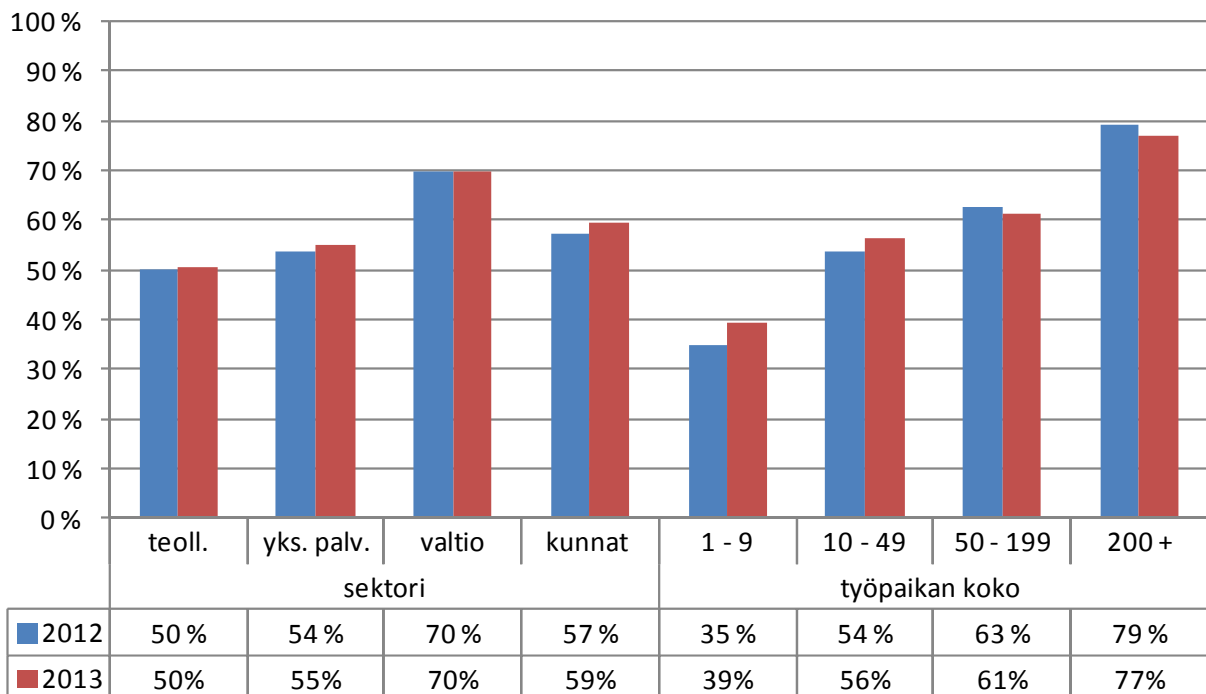
² MEADOW-tutkimuksessa organisaatiomuutosten päätyyppenä ovat vastuiden/työnjaon muutokset, keskittäminen tai supistaminen, eriyttäminen tai kasvattaminen sekä organisaatioperiaatteen uudistaminen tai fuusio.

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

Tehtävien uudelleenjärjestelyt

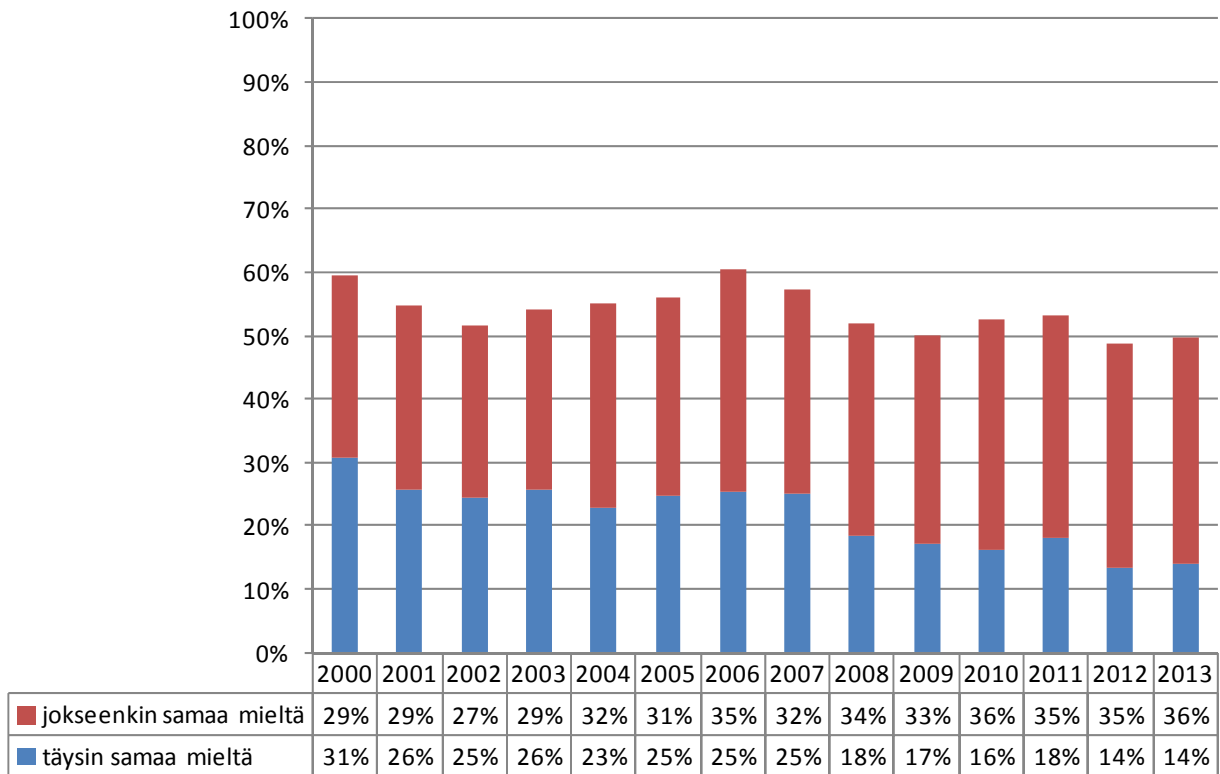


Uudet menetelmät ja järjestelmät



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.

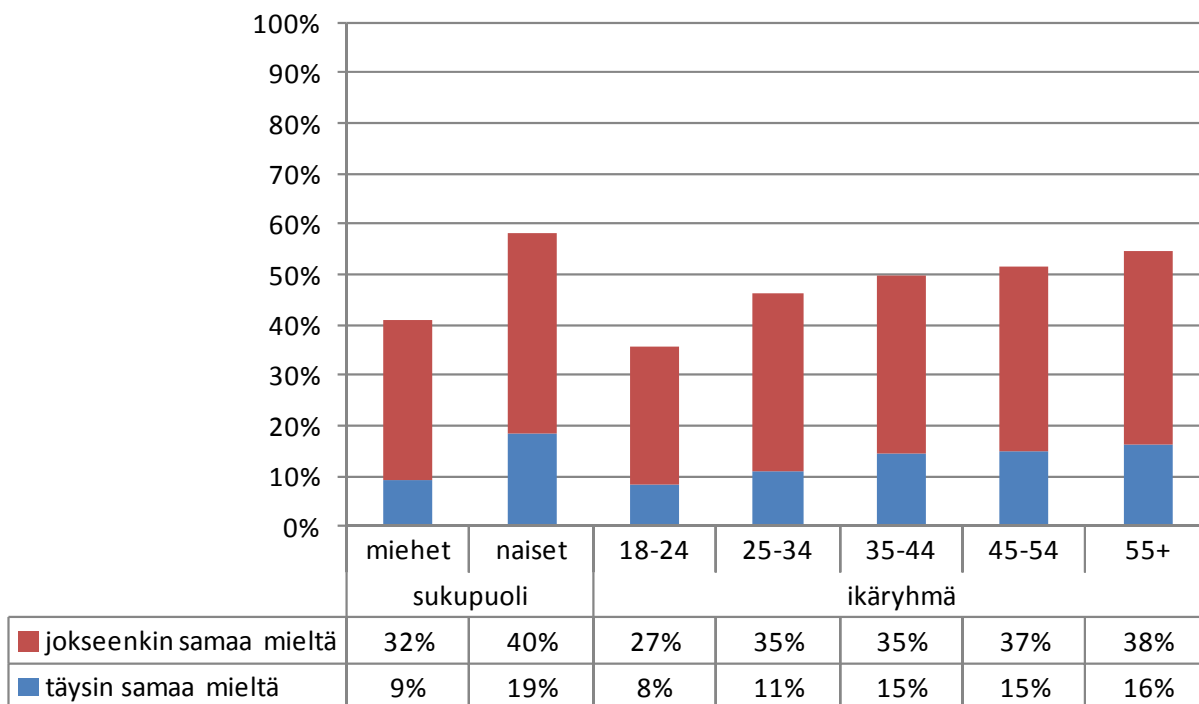
Kuvio 16 Työpaikalla on liikaa työtehtäviä työntekijöihin nähden 2000–2013 (%)



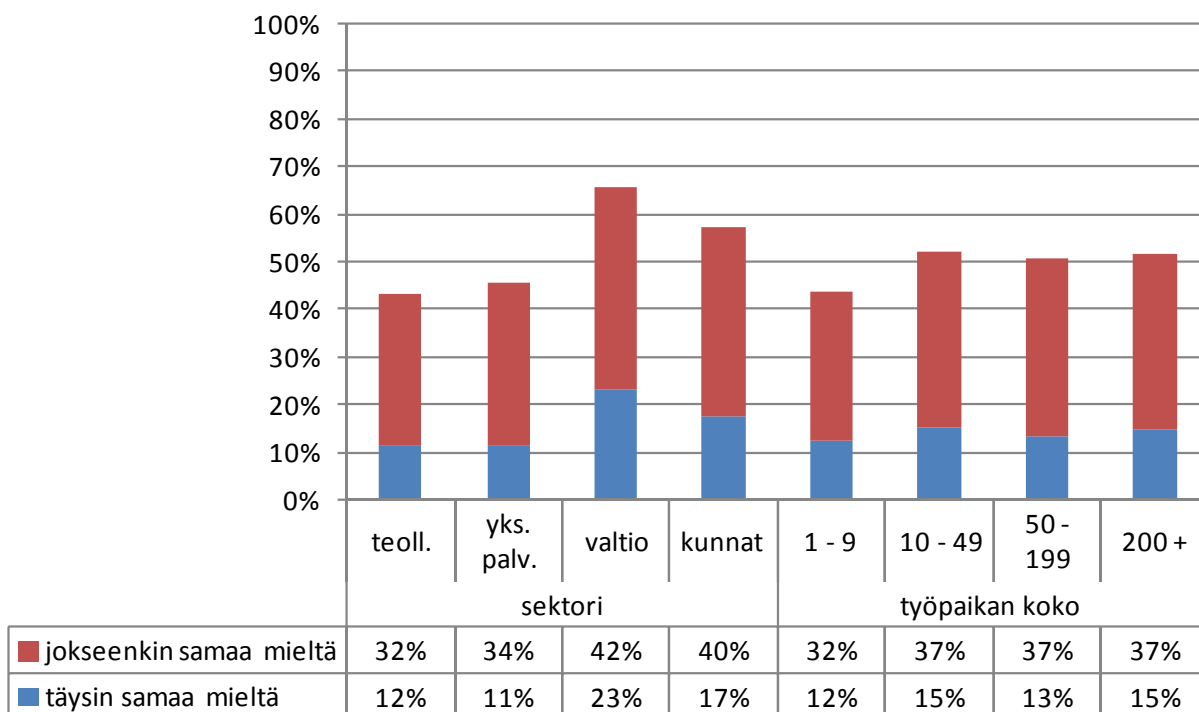
Miehistä 41 prosenttia sanoi vuonna 2013, että työtehtäviä on liikaa. Naisilla osuus oli huomattavasti suurempi, 58 prosenttia. Ikäryhmittäin työtehtävien liiallinen määrä oli harvinaisinta nuorilla palkansaajilla. (kuvio 17) Julkisen sektorin työntekijät vastasivat yksityisen sektorin palkansaajia useammin 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 (%)

Sukupuoli ja ikäryhmä



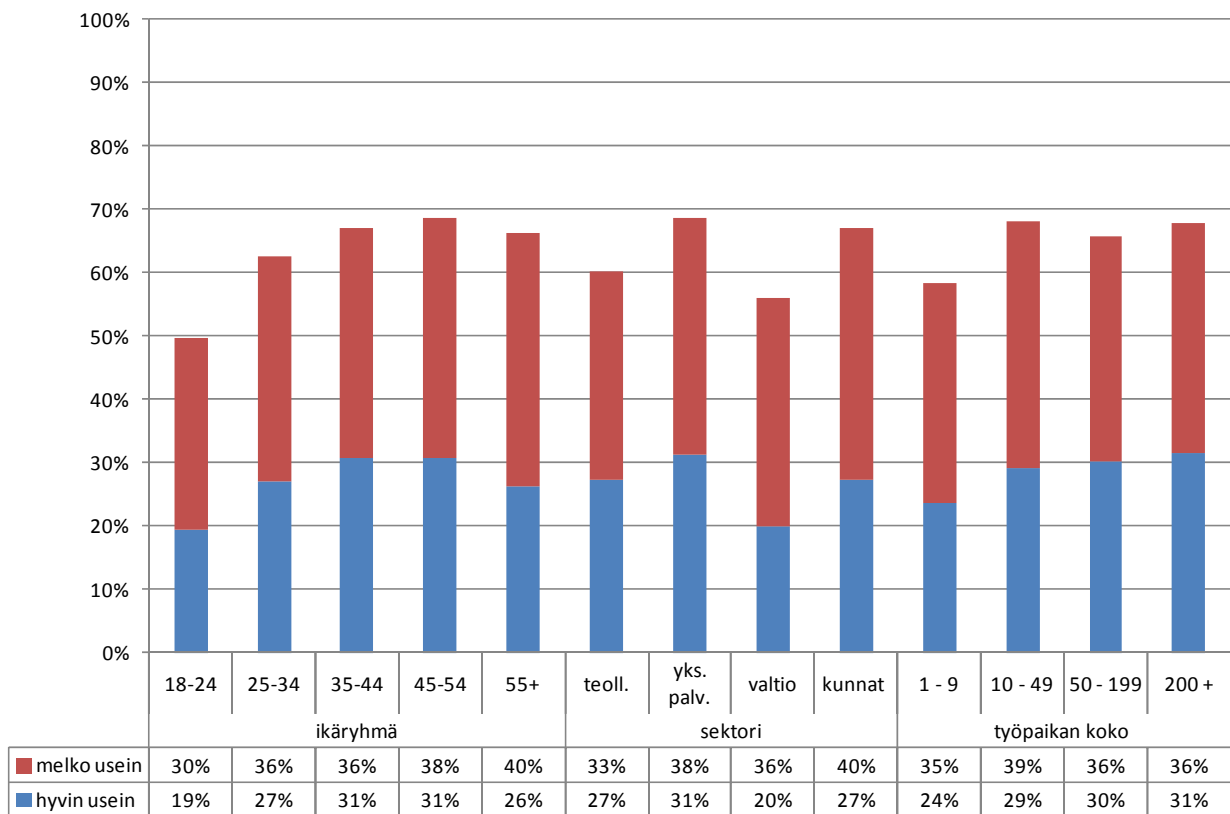
Sektori ja työpaikan koko



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-vuotiaille 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 (%)



Niillä työpaikoilla, joissa on vuoden aikana järjestetty tehtävien jakoa uudelleen tai otettu käyttöön uusia menetelmiä tai järjestelmiä, työtahti on muita useammin nopea. Noin 70 prosenttia palkansaajista, joiden työpaikalla oli ollut muutoksia, sanoivat usein työskentelevänsä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla. Osuudet ovat noin kymmenen prosenttiyksikköä pienemmät niillä työntekijöillä, joiden työpaikalla ei ollut muutoksia.

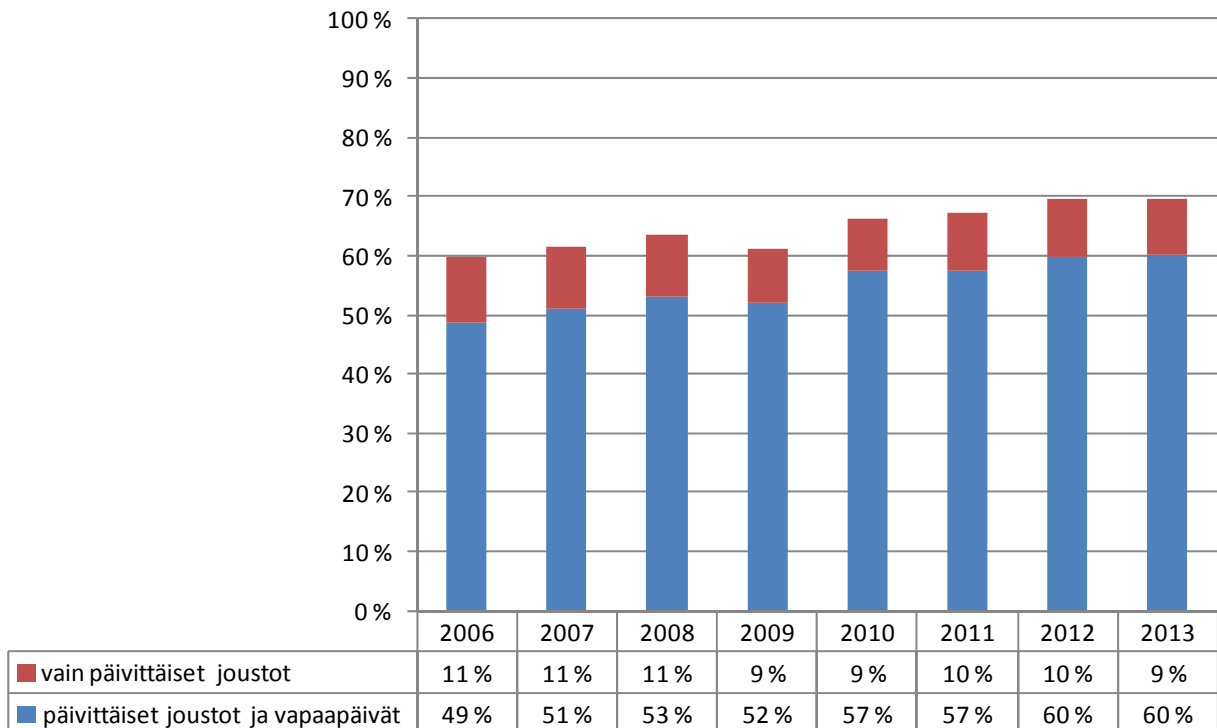
3.2 Työaikajärjestelmät ja etätyö

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

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 vajaa 60 prosenttia (57 %) on sellaisia, joissa melkein kaikki työntekijät voivat joustaa työn alkamis- ja päättymisajoin omien tarpeidensa mukaan. EU-maissa osuus on keskimäärin kolmannes (32 %). Säästöön kertyneitä tunteja voi Suomessa muita maita useammin käyttää kokonaisuksi vapaapäiviin. (Eurofound 2013.)

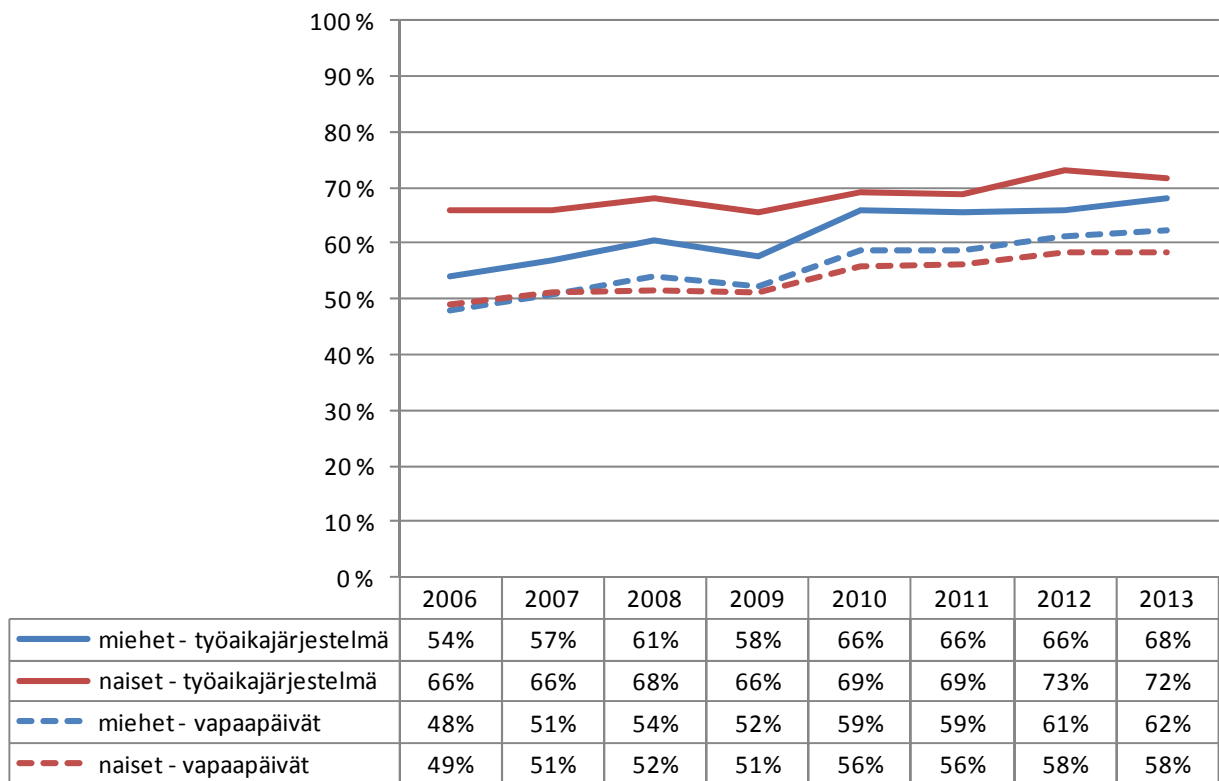
Vuodesta 2006 lähtien barometrissa on ollut mukana kysymys joustavien työaikojen järjestelmästä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Vuonna 2013 palkansaajista 70 prosentilla oli järjestelmä käytössään: 60 prosentilla oli järjestelmän puitteissa mahdollisuus sekä päivittäisiin joustoihin että kokonaisuksi 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 19)

Kuvio 19 Joustavan työajan järjestelmä 2006–2013 (%)



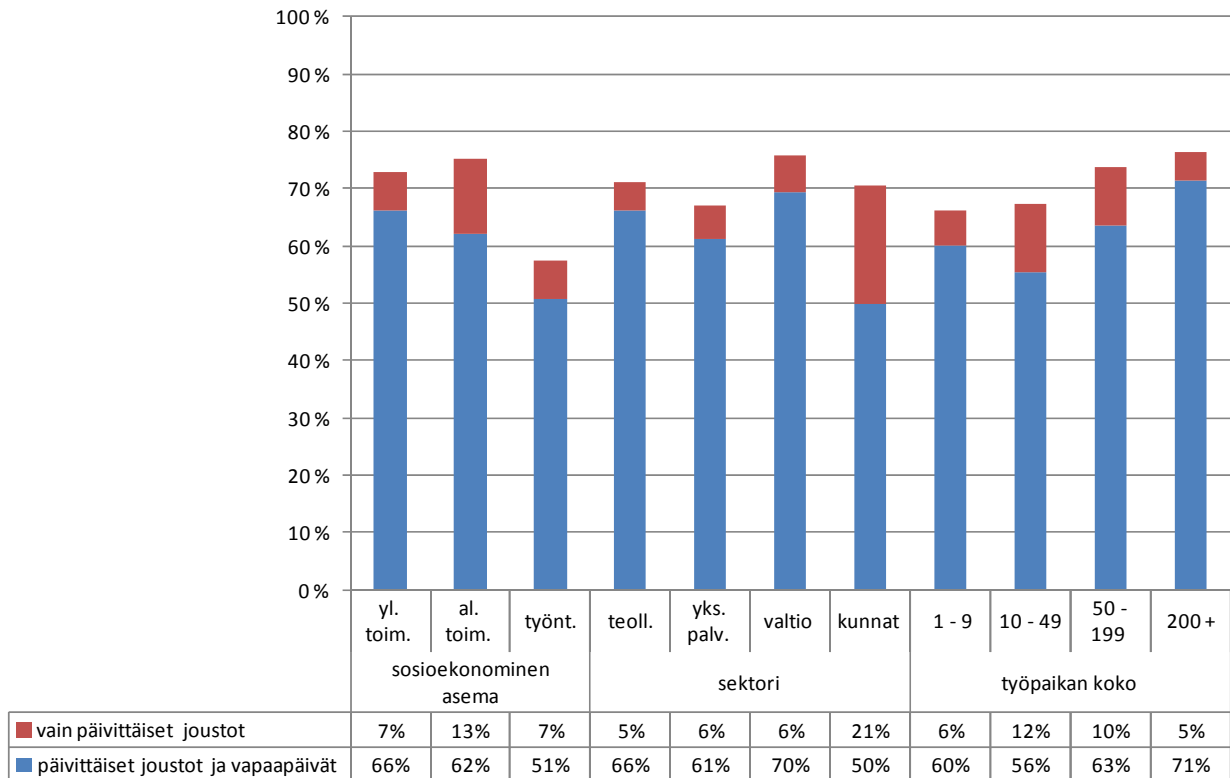
Viime vuosina miehillä on ollut hieman naisia useammin mahdollisuus pitää järjestelmään kirjattuja ylimääräisiä työtunteja kokonaisina vapaapäivinä (62 % miehistä ja 58 % naisista vuonna 2013). Pelkät päivittäiset joustot ovat sen sijaan naisilla selvästi yleisempiä kuin miehillä. 14 prosentilla naisista ja viidellä prosentilla miehistä oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin vuonna 2013. Joustot – etenkin mahdollisuus käyttää kertyneitä tunteja kokonaisuun vapaapäiviin – ovat miehillä yleistyneet enemmän kuin naisilla. (kuvio 20)

Kuvio 20 Joustavan työajan järjestelmä, miehet ja naiset 2006–2013 (%)



Joustopmahdollisuudet ovat toimihenkilöillä paremmat kuin työntekijöillä. Vuonna 2013 alemmilla toimihenkilöillä joustot olivat muita useammin päivittäisiä. (kuvio 21) Valtiolla työskentelevistä jopa 70 prosentilla ja teollisuudenkin palkansaajista 66 prosentilla oli työaikajärjestelmän puitteissa mahdollisuus kokonaisuun vapaapäiviin. Kunnissa päivittäiset joustot olivat selvästi yleisempiä kuin muilla sektoreilla. Siellä jopa viidenneksellä (21 %) 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 21 Joustavan työajan järjestelmä sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2013 (%)

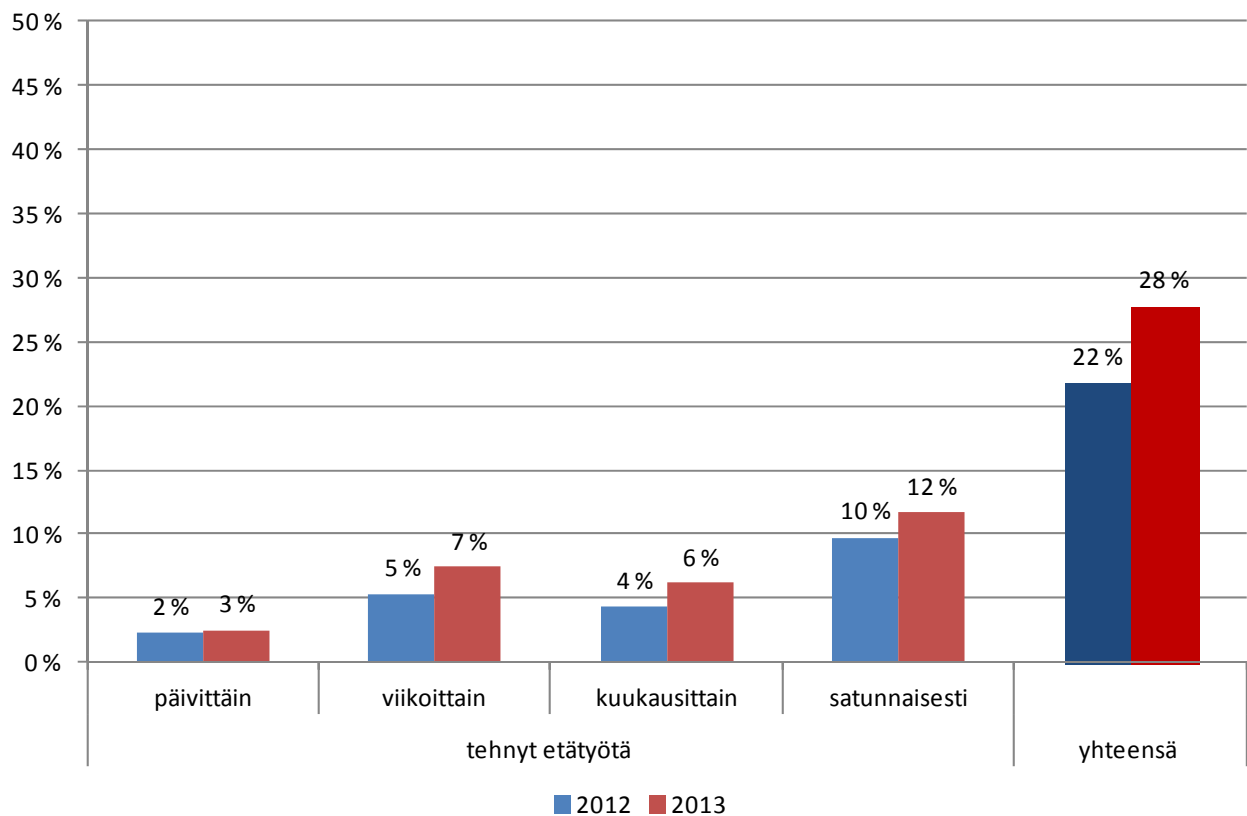


Työaikojen lisäksi myös työnteen paikkojen on arveltu olevan tulevaisuudessa aiempaa moninaisempia. Informaatio- ja kommunikaatioteknologian nopean kehittymisen ja yleistymisen myötä työ voi irtautua paikasta ja ajasta etenkin tietotyöläisillä, joilla se kulkee helposti mukana.

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Valtaosa palkansaajista tekee etätyötä kotona, mutta etätyötä voi tehdä muuallakin, esimerkiksi työnantajan eri toimipisteissä, julkisissa tiloissa, hotellissa tai kulkuneuvossa. Vaikka etätyön eduista, joustojen tuomasta hyvinvoinnista, työnantajan saamista hyödyistä sekä ympäristöystävällisyydestä on puhuttu jo useiden vuosien ajan, etätyön tekeminen ei ole yleistynyt odotetusti (ks. esim. Heinonen & Saarimaa 2009, Pyöriä 2007).

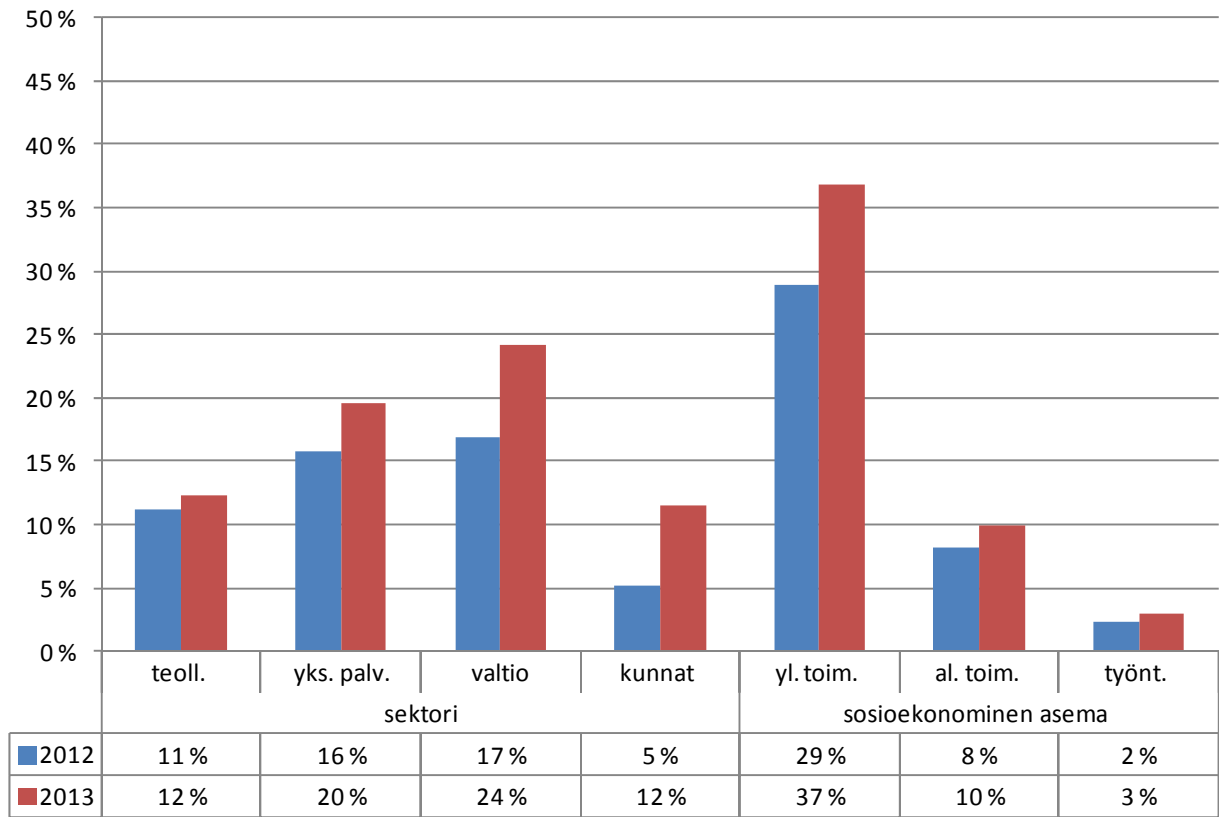
Vuonna 2013 joka kymmenes palkansaaja teki etätyötä vähintään viikoittain ja kuusi prosenttia kuukausittain. Lisäksi 12 prosenttia palkansaajista teki satunnaisesti etätöitä. Etätyötä tekevien osuus on hieman noussut edellisvuodesta. (kuvio 22) Miesten etätyö on yleisempää kuin naisten. Vuonna 2013 miehistä 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 22 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 23) Kun etätyötä tarkastelee sosioekonomisen aseman mukaan, se on barometrin aineiston valossa varteenotettava työnäytön tapa nimenomaan ylemmille toimihenkilöille. Alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden etätyö on harvinaista.

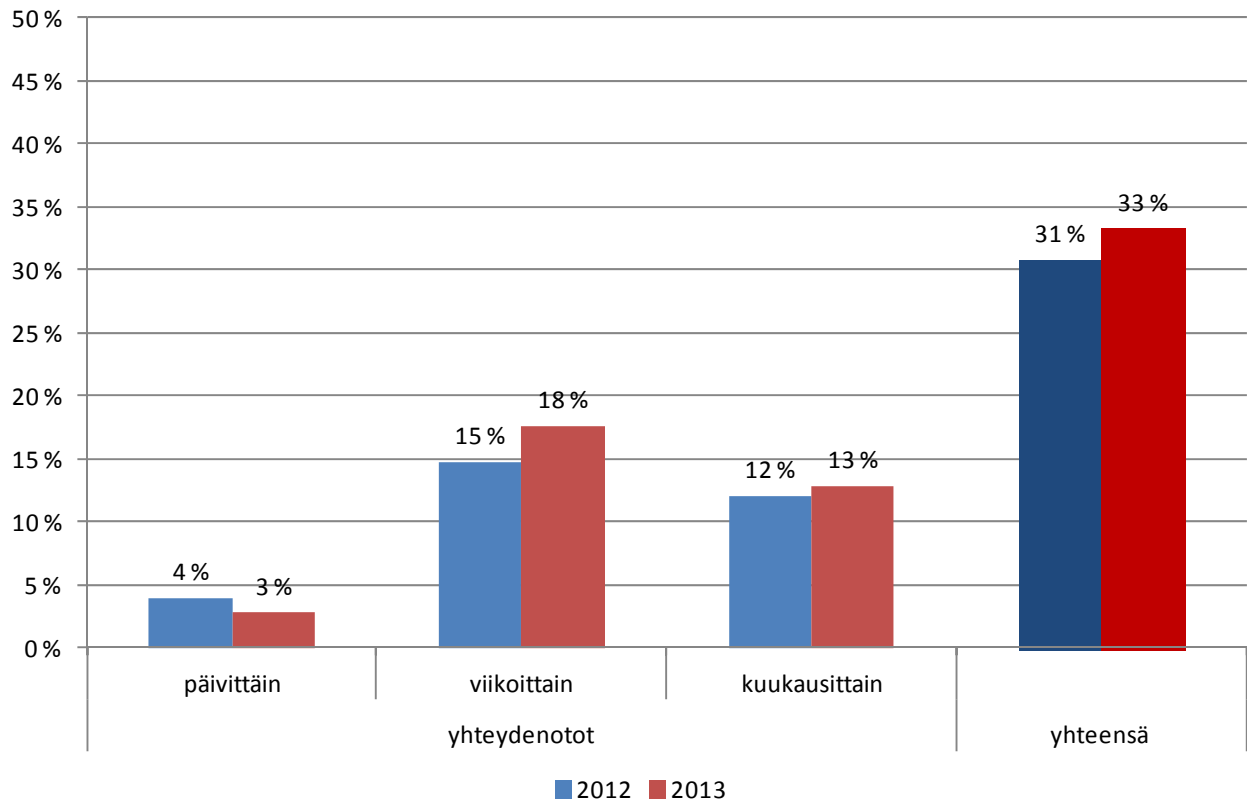
Kuvio 23 Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana kuukausittain tai useammin sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012–2013 (%)



Perinteisten työaikajousteojen, 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. Tavallisia syitä kotona työskentelyyn ovat töiden aikataulut, työn määrä sekä halu tehdä työt hyvin (Melin, 2007, 38).

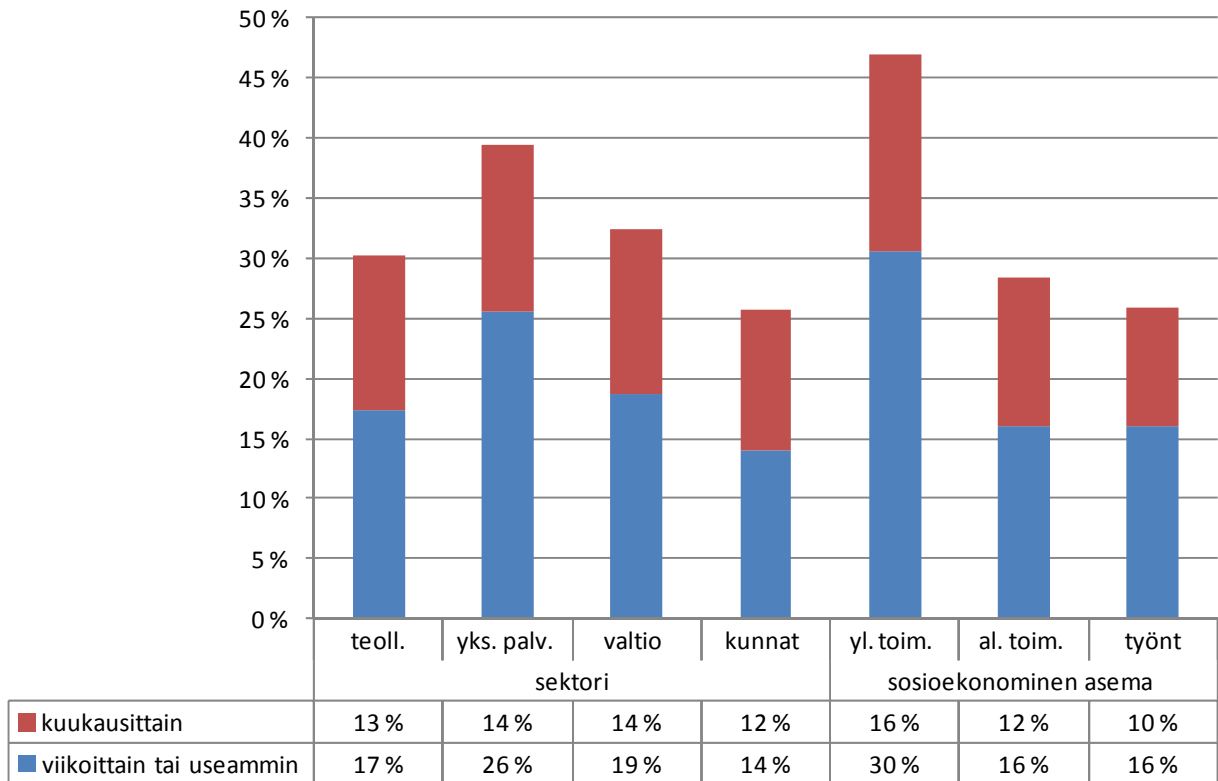
Palkansaajat ovat usein tavoitettavissa virallisen työajan ulkopuolellakin, jolloin esimerkiksi asiakkaat, esimiehet ja työkaverit voivat ottaa yhteyttä työasioissa vaikkapa puhelimitse. Vuonna 2013 noin neljännes (24 %) palkansaajista ei lainkaan saanut työhön liittyviä yhteydenottoja työajan ulkopuolella. Suurimmalle osalle (43 %) yhteydenotot olivat satunnaisia. Kuitenkin 13 prosenttia sai yhteydenottoja kuukausittain ja jopa viidennes (21 %) viikoittain tai päivittäin. (kuvio 24)

Kuvio 24 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 25) Yhteydenottoja saavat usein myös esimies- tai työnjohtotehtävissä toimivat. Vuonna 2013 vajaa puolet (45 %) heistä kertoi saaneensa yhteydenottoja viikoittain tai päivittäin (verrattuna 14 %:iin työntekijöistä, joilla ei ole esimiesasemaa).

Kuvio 25 Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2013 (%)

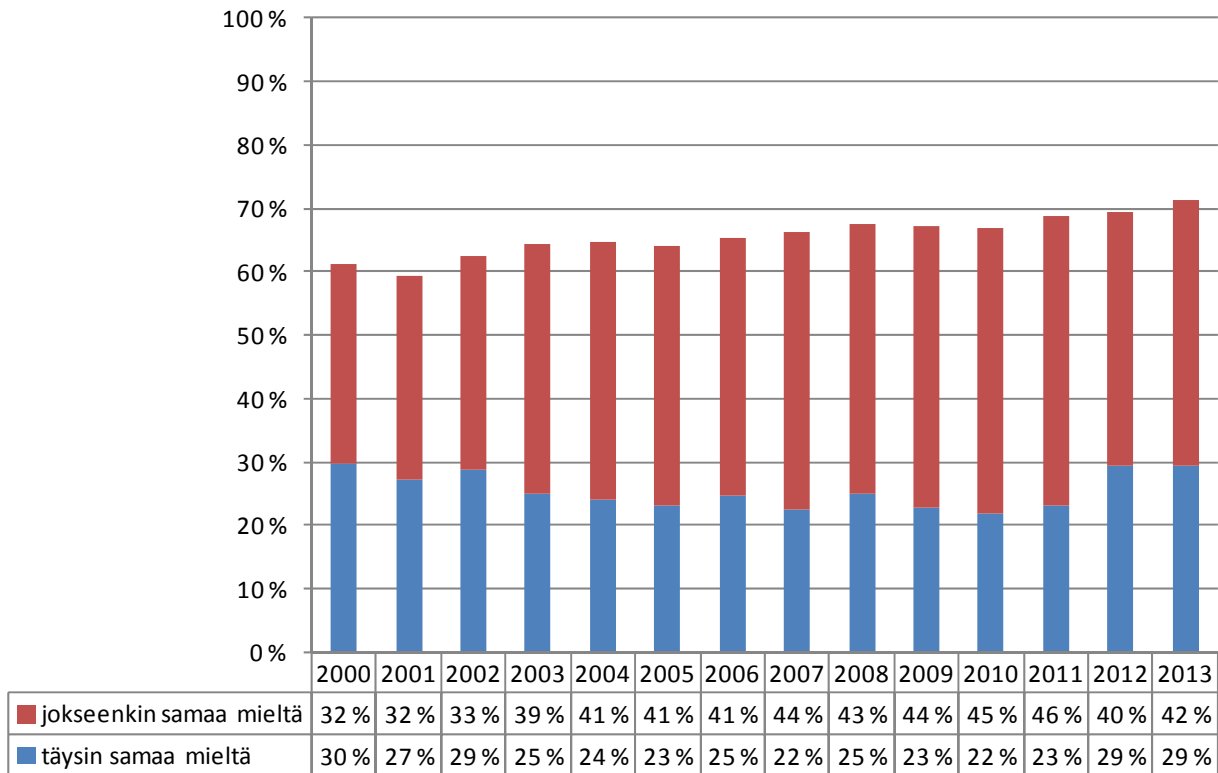


3.3 Esiemiestyö

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.

Näkemykset työntekijöiden ja johdon välisistä suhteista ovat myös 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 26)

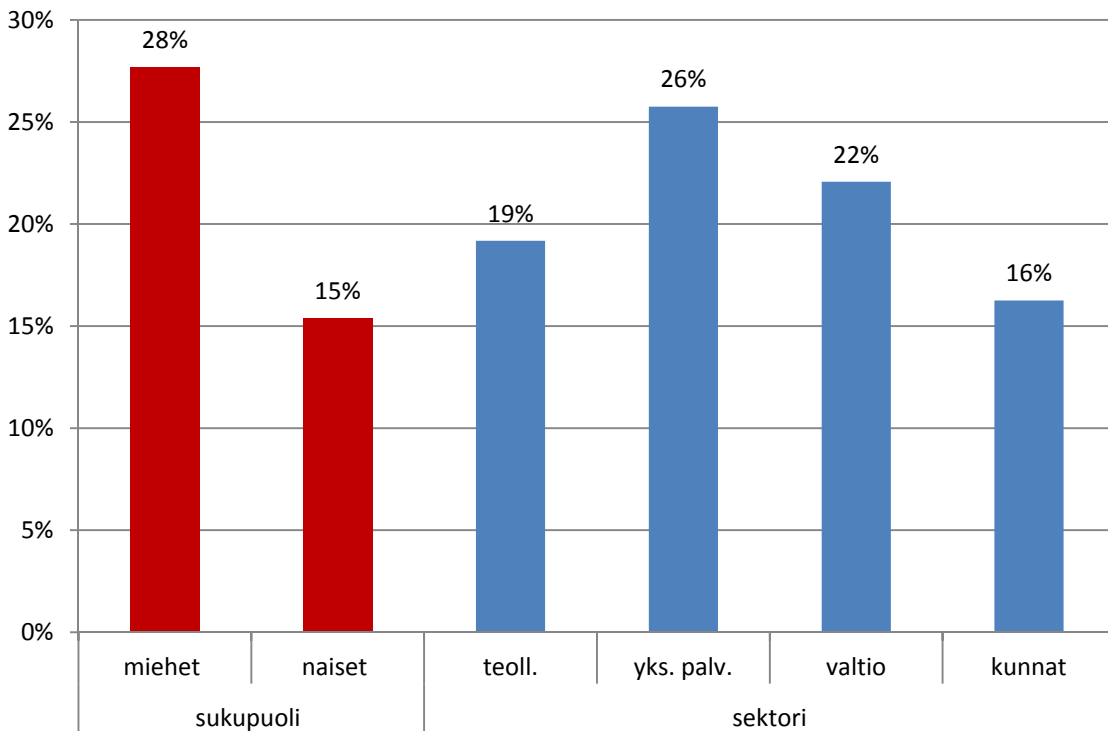
Kuvio 26 Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti 2000–2013 (%)



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 työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja kysyvät mielipidettä heihin vaikuttavissa päätöksissä. Lisäksi saadaan kuva siitä, saavatko palkansaajat tukea esimieheltään oman ja organisaation toiminnan kehittämiseen.

Noin viidennes (21 %) palkansaajista oli esimies- tai työnjohtotehtävissä vuonna 2013. Rooli oli selvästi yleisempi miehillä (28 %) kuin naisilla (15 %). Kunnissa esimiesten osuus on muita sektoreita pienempi. (kuvio 27) 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 27 Esimiesten osuus sukupuolen ja sektorin mukaan 2013 (%)



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

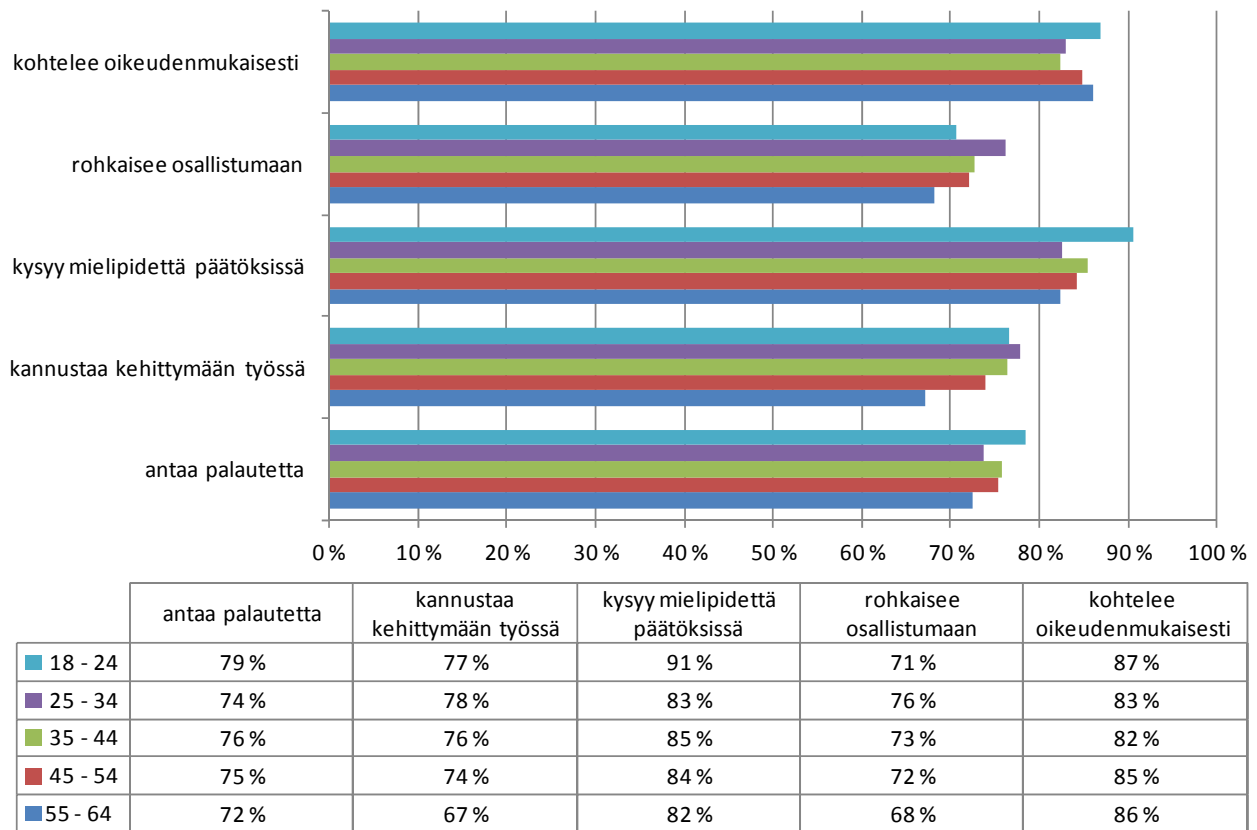
Taulukko 1 Esimiestyön alueita 2012–2013 (%)

		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 esi-
miehelleen oikeudenmukaisesta kohtelusta, 88 prosenttia miehistä arvioi, että esimies kohtelee alai-
saan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Naisista näin ajatteli 80 prosenttia. Kaikista nuorimmilla
palkansaajilla, 18–24-vuotiailla, oli muita myönteisemmät näkemykset siitä, että esimies kysyy mieli-
pidettä päätöksissä sekä antaa palautetta. Vanhin ikäryhmä puolestaan erottuu muista siinä, että 55

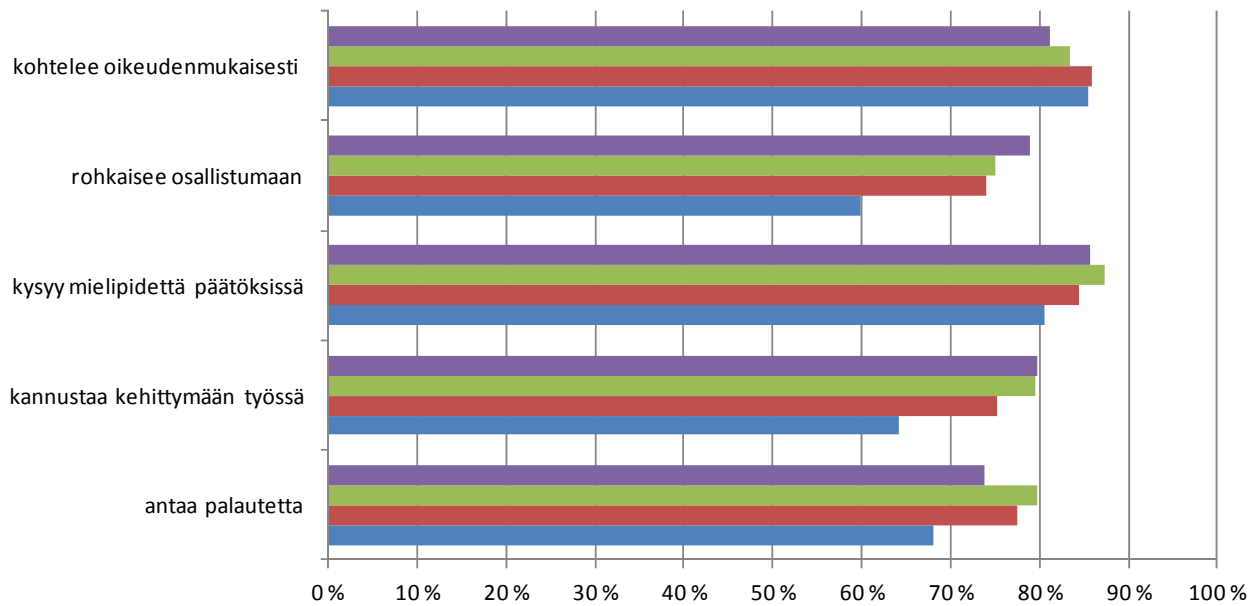
vuotta täyttäneet saivat nuorempia kollegoita harvemmin esimieheltä kannustusta työpaikan toiminnan parantamiseen ja omassa työssä kehittymiseen. (kuvio 28)

Kuvio 28 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 29)

Kuvio 29 Esimiestyön alueita, samaa mieltä olevien osuudet sektorin mukaan 2013 (%)



	antaa palautetta	kannustaa kehittymään työssä	kysyy mielipidettä päätöksissä	rohkaisee osallistumaan	kohtelee oikeudenmukaisesti
■ kunnat	74 %	80 %	86 %	79 %	81 %
■ valtio	80 %	80 %	87 %	75 %	83 %
■ yks. palv.	77 %	75 %	84 %	74 %	86 %
■ teoll.	68 %	64 %	81 %	60 %	85 %

Myös sosioekonomiselta asemaltaan erilaisten vastaajien arviot eroavat toisistaan, ylemmät toimihenkilöt ovat esimiestyöhön tyytyväisimpiä ja työntekijät tyytymättömiä. Poikkeuksena on väittämä siitä, kohtelee ko esimies työntekijöitä tasa-arvoisesti 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 kehittämiseen omassa työssään. Alemmilla toimihenkilöillä osuudet olivat 75 ja 76 prosenttia ja työntekijöillä vielä selvästi tätä alhaisemmat, 58 ja 62 prosenttia.

4 TYÖSSÄ KEHITTYMINEN

Kansainvälisen aikuistutkimuksen (PIAAC) mukaan suomalaisten perustaidot, lukutaito, numerotaito ja tietotekniikkaa soveltava ongelmanratkaisutaito, ovat keskimäärin 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 kannustetaan vuoden 2014 alusta lähtien myös lainsäädännön keinoin, työntekijöille on säädetty kolmen päivän koulutusoikeus ja työnantaja voi saada tähän taloudellisia kannustimia.

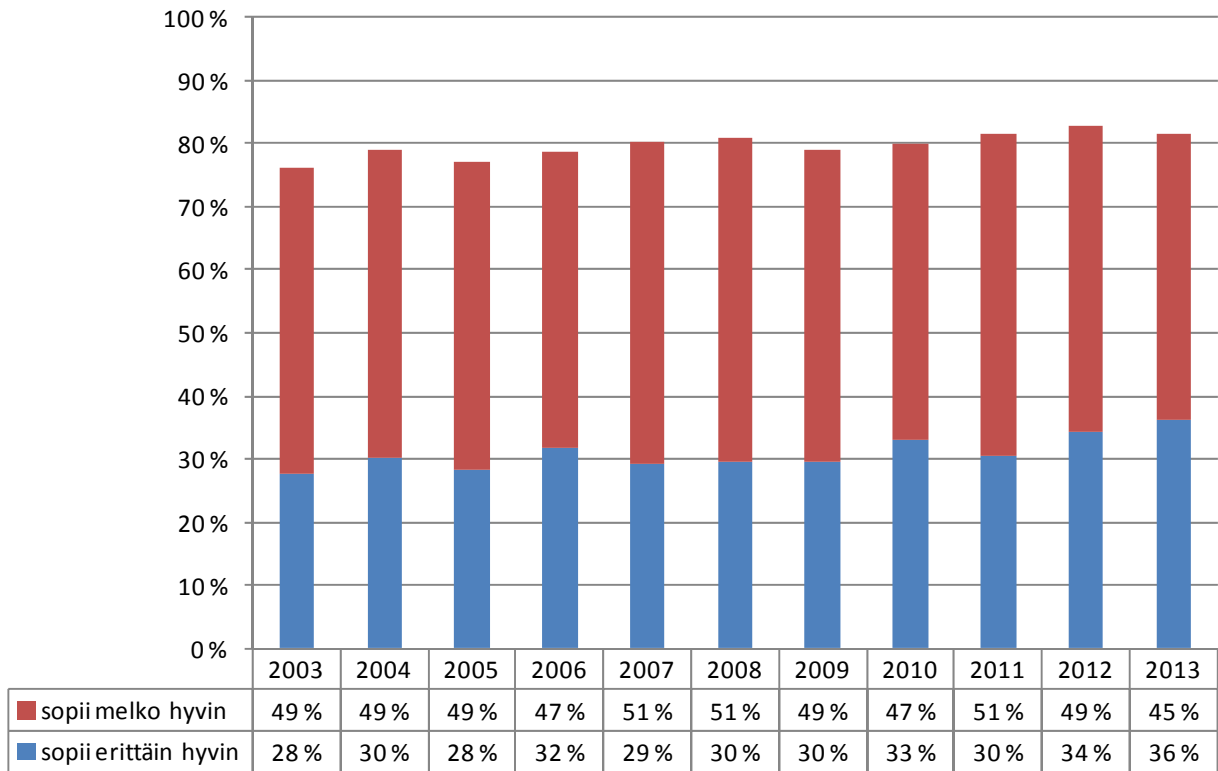
Työntekijöiden kouluttamiseen on aikaisemminkin panostettu paljon. Kansainvälisissä vertailuissa Suomi nousee kärkijoukkoon, kun tarkastellaan sitä, kuinka suuri osuus työllisistä on ollut koulutuksessa. Vuoden 2010 Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan 51 prosenttia suomalaisista palkansaajista ja 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 usein tietää parhaiten, 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.

4.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen

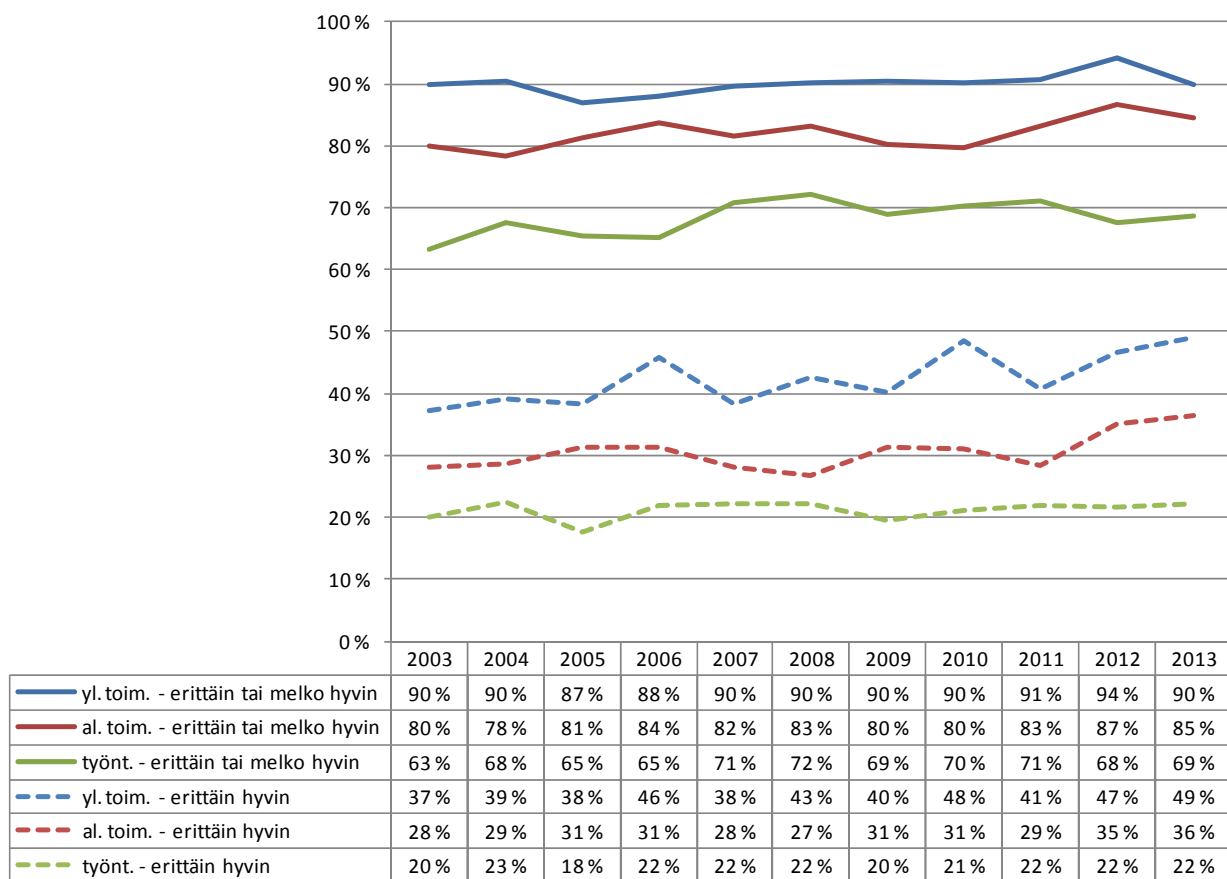
Suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Vuonna 2013 runsas kolmannes (36 %) oli sitä mieltä, että luonnehdinta sopii heidän työpaikkaansa erittäin hyvin ja 45 prosenttia sanoi sen kuvaavan heidän työpaikkaansa melko hyvin. Niitä, jotka ovat vahvasti sitä mieltä, että työpaikalla voi oppia uutta oli vuonna 2013 enemmän kuin kertaakaan aikaisemmin. (kuviot 30) Silti noin viidennes (18 %) 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 30 Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta 2003–2013 (%)



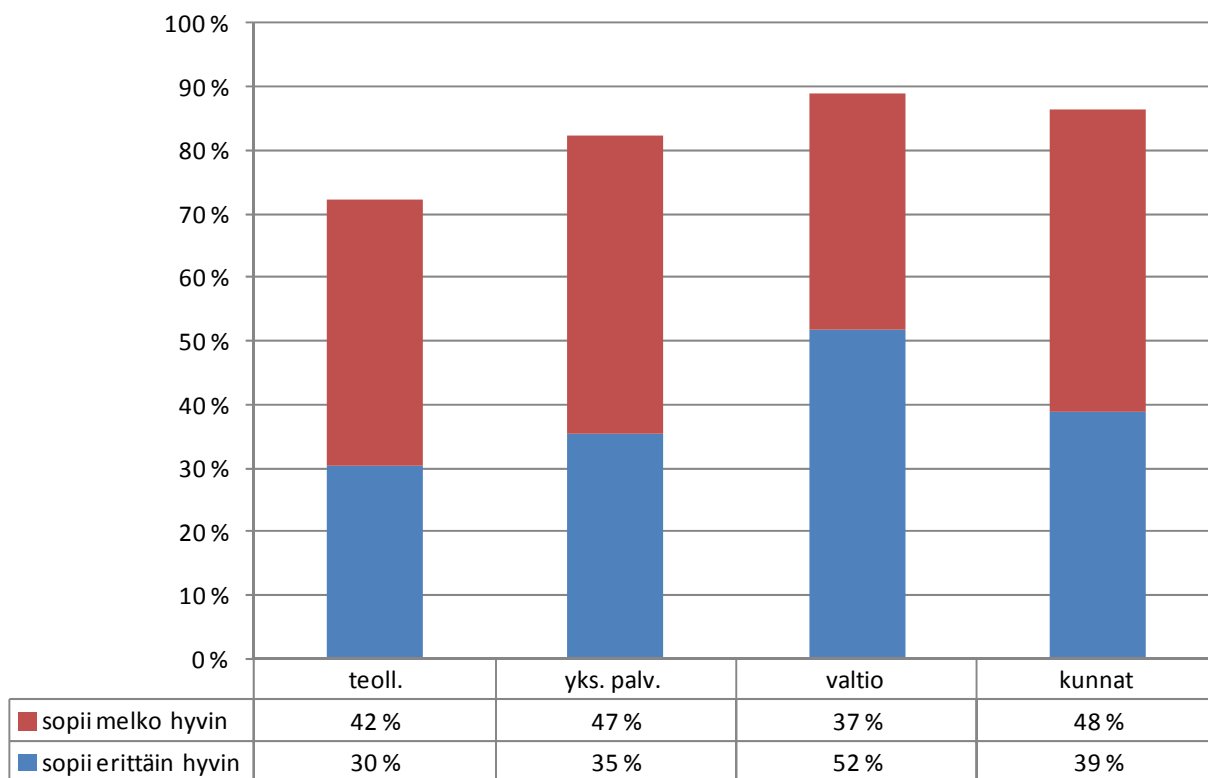
90 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 85 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja vajaa 70 prosenttia (69 %) työntekijöistä arvioi vuonna 2013, että luonnehdinta ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita” sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin tai melko hyvin. Ylemmillä toimihenkilöillä osuus on säilynyt samalla tasolla runsaan kymmenen vuoden ajan ja alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä se on hieman noussut. (kuvio 31). 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 (22 %).

Kuvio 31 Työpaikka 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 hieman alhaisempi – etenkin niiden osuus, jotka sanoivat kuvauksen työpaikasta, jossa voi oppia jatkuvasti, sopivan erittäin hyvin yhteen heidän tilanteensa kanssa. (kuvio 32)

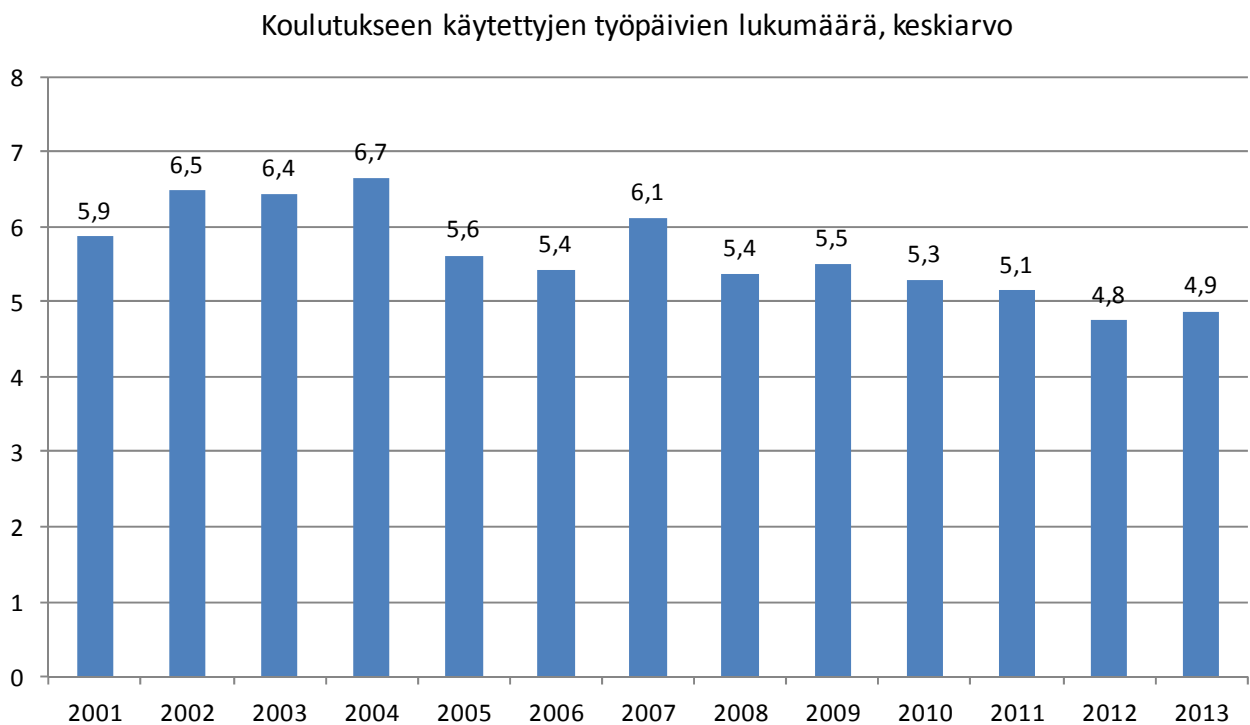
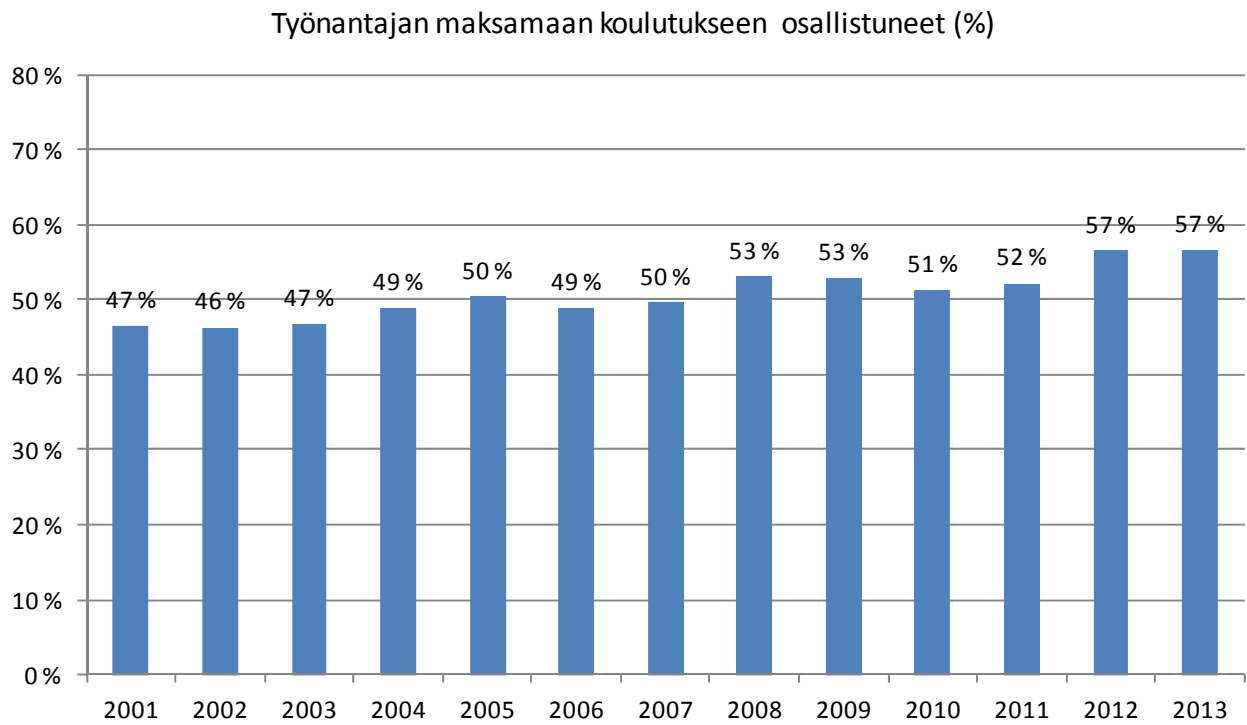
Kuvio 32 Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta sektorin mukaan 2013 (%)



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.³ (kuvio 33) Vuosina 2002–2004 sekä 2007 koulutuspäiviä on ollut 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.

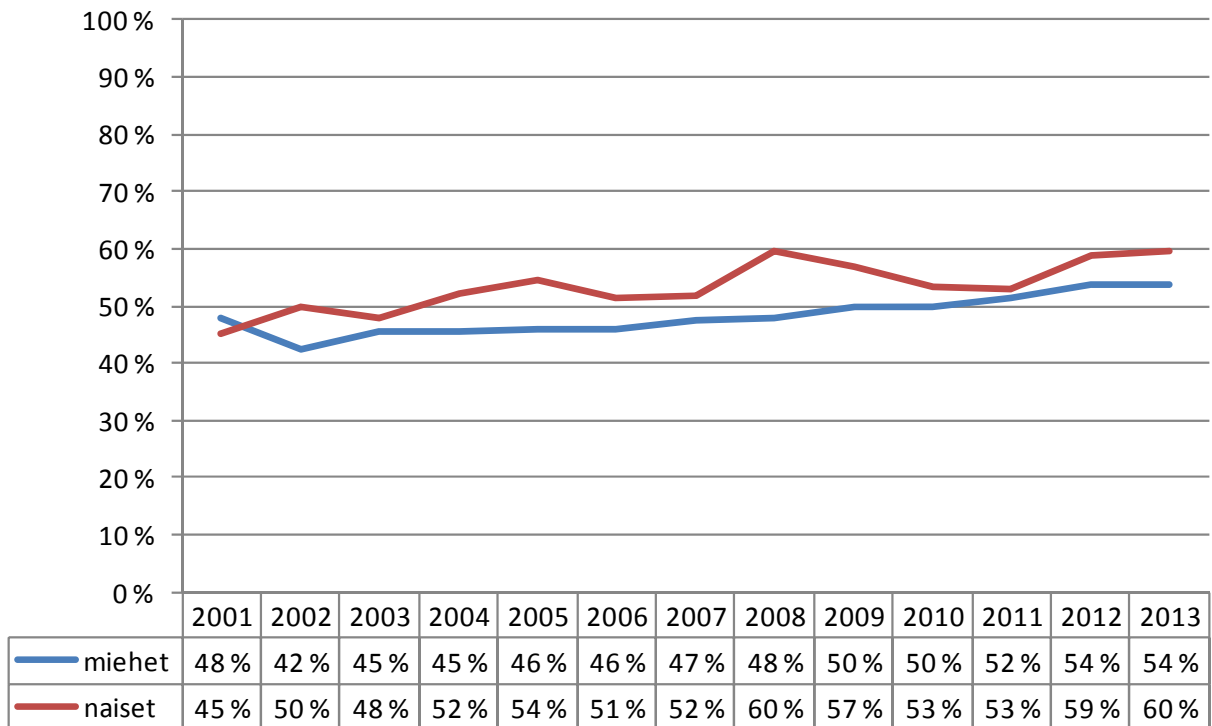
³ Koulutuksen pituuden keskiarvoissa ovat mukana vain ne vastaajat, jotka ovat olleet koulutuksessa vähintään yhden päivän viimeksi kuluneen vuoden aikana. Koulutuspäivien tarkan lukumäärän arvioiminen on monille vastaajille vaikeaa, etenkin jos koulutuspäiviä on ollut useita. Vuonna 2002 yksi vastaaja arvioi olleensa koulutuksessa 350 päivää ja vuonna 2007 yksi vastaaja arvioi koulutuspäiviensä lukumääräksi 365. Nämä arviot vastaavat käytännössä koko vuotta. Arvot on muutettu 264 päivään, sillä haastattelijoiden ohjeen mukaan kuukaudessa on 22 työpäivää, jolloin työpäivien lukumäärä on vuodessa 264.

Kuvio 33 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen 2001–2013



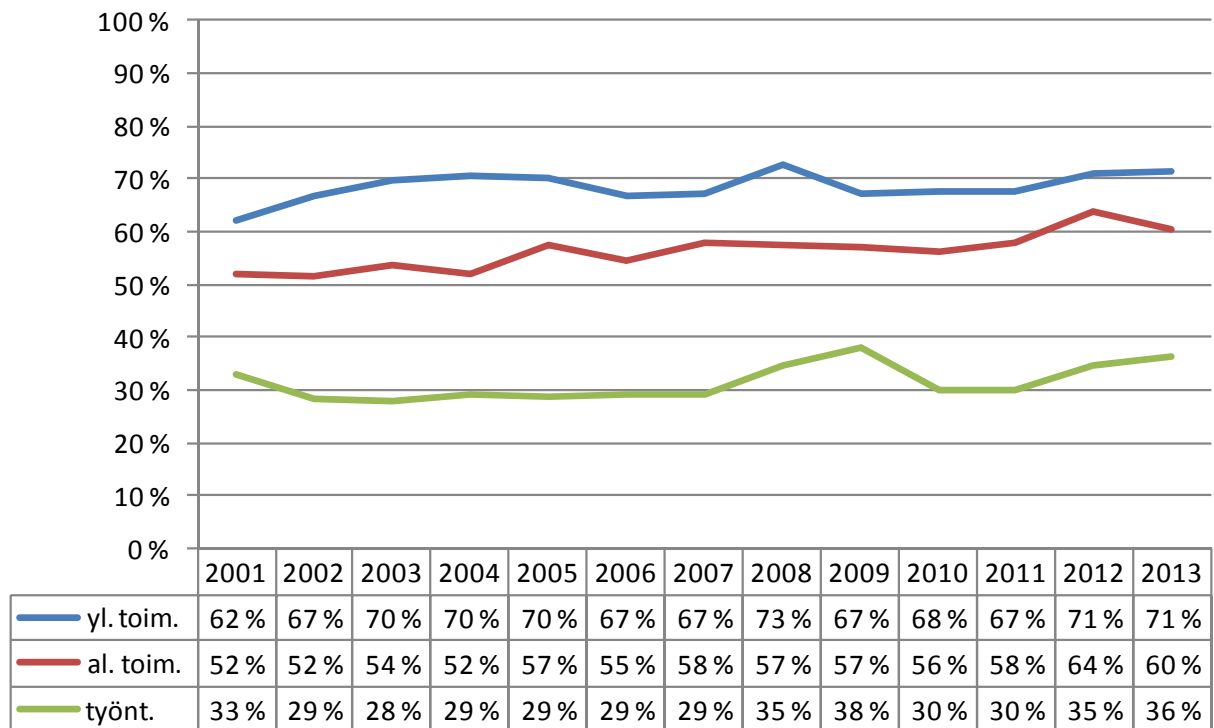
Naiset osallistuvat koulutukseen hieman miehiä useammin. Vuonna 2013 miltei 60 prosenttia naisista ja 54 prosenttia miehistä sanoi olleensa koulutuksessa viimeisen vuoden aikana. Naisilla koulutukseen osallistuminen on yleistynyt miehiä reippaammin. (kuvio 34) Miesten koulutukseen käyttämä aika on kuitenkin pidempi kuin naisten. Vuonna 2013 miehet olivat koulutuksessa keskimäärin 5,6 ja naiset 4,2 päivää.

Kuvio 34 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen, miehet ja naiset 2001–2013 (%)



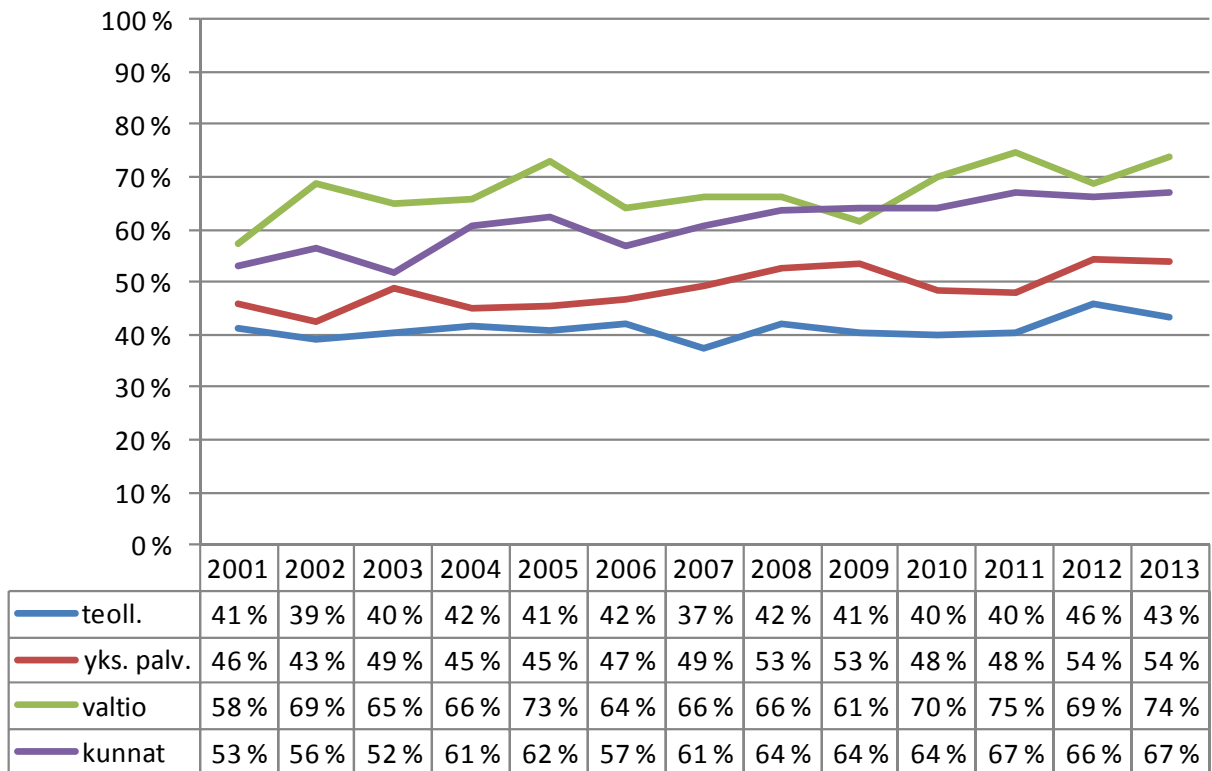
Koulutukseen osallistumisessa on suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. 71 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä oli työnantajan kustantamassa koulutuksessa vuonna 2013. Työntekijöillä osuus oli puolet pienempi, 36 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä 60 prosenttia osallistui koulutukseen. Erot toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat olleet suuria koko 2000-luvun ajan. (kuvio 35) 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 35 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 (74 %) ja kunnissakin miltei 70 prosenttia (67 %). Yksityisissä palveluissa koulutukseen osallistuneiden osuus oli 54 prosenttia ja teollisuudessa selvästi alle puolet (46 %). Erot julkisen ja yksityisen sektorin välillä ovat säilyneet läpi 2000-luvun. (kuvio 36) 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 36 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sektorin mukaan 2001–2013 (%)

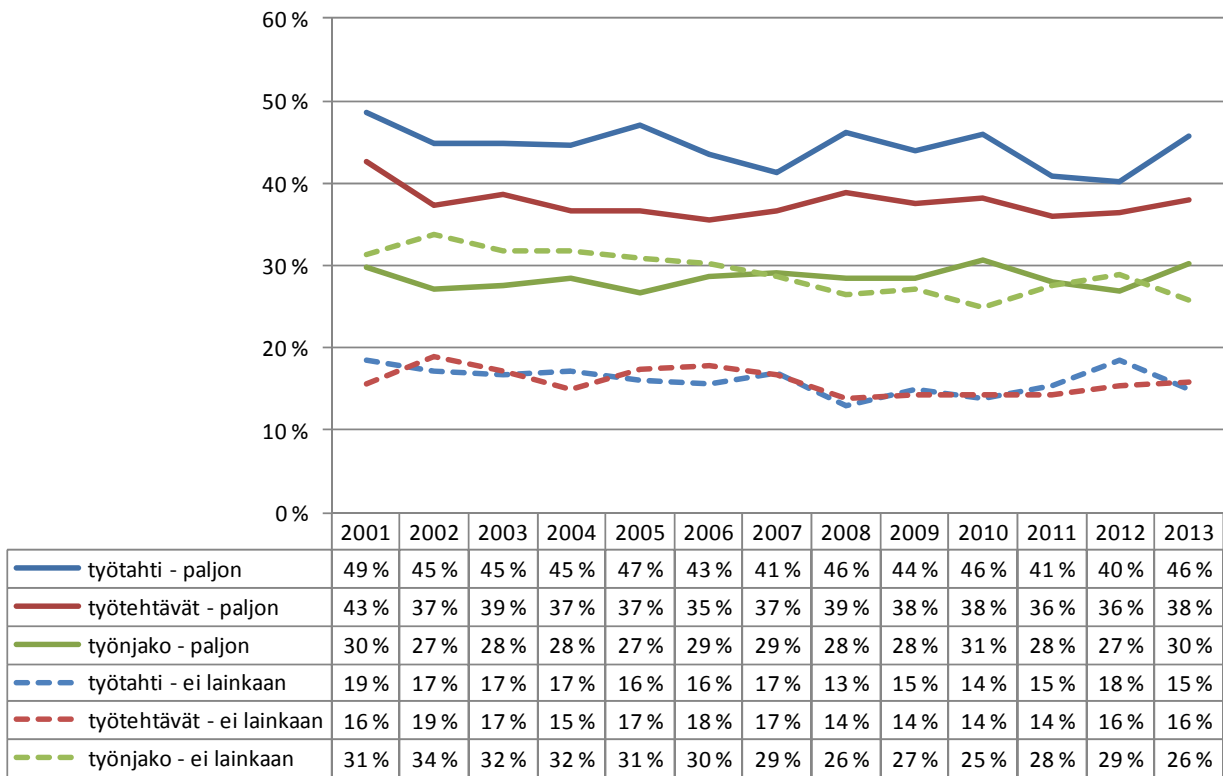


4.2 Vaikutusmahdollisuudet

Barometrissa kysytään vaikutusmahdollisuuksista työtehtävien sisältöön, työtahtiin sekä töiden jakamiseen työpaikalla. Vaikuttaminen työtahtiin on näistä kolmesta yleisintä, vuonna 2013 viidennes (21 %) 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 24 prosentilla 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 (44 %) vastaajista sanoi, että työnjakoon voi vaikuttaa jonkin verran ja noin neljänneksellä (26 %) ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Vaikutusmahdollisuudet ovat jonkin verran vaihdelleet vuosittain, mutta pitkällä aikavälillä trendit ovat yllättävän tasaisia. (kuvio 37) 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.

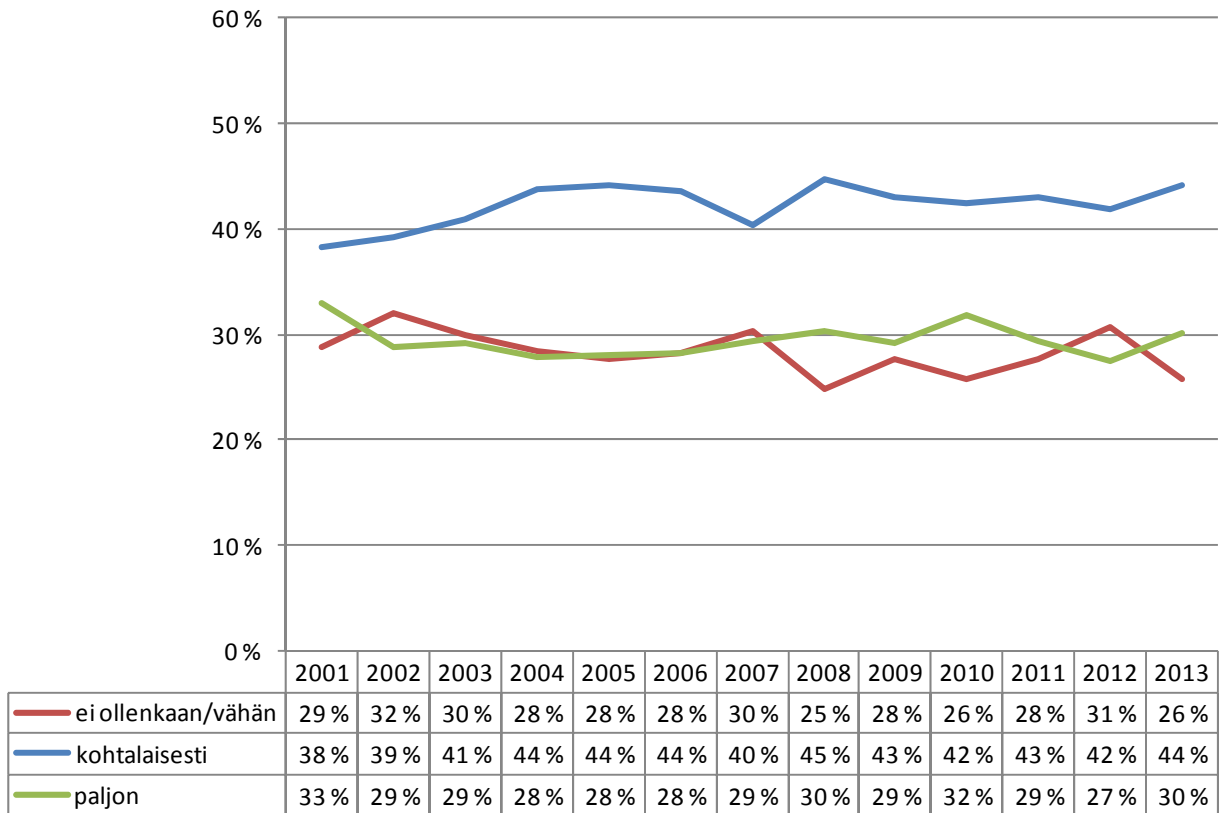
Kuvio 37 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon 2001–2013 (%)



Kun vaikutusmahdollisuuksia tarkastellaan kokonaisuutena – työtahtiin, työtehtäviin ja työhönjakoon vaikuttamisen mahdollisuuksia yhdessä⁴ – vajaalla kolmanneksella palkansaajista on paljon vaikutusmahdollisuuksia. (kuvio 38) 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.

⁴ Tarkastelua varten vaikutusmahdollisuuksia koskevista kysymyksistä muodostettiin summamuuttuja. Tarkemmat tiedot summamuuttujan rakentamisesta löytyvät liitteestä 2.

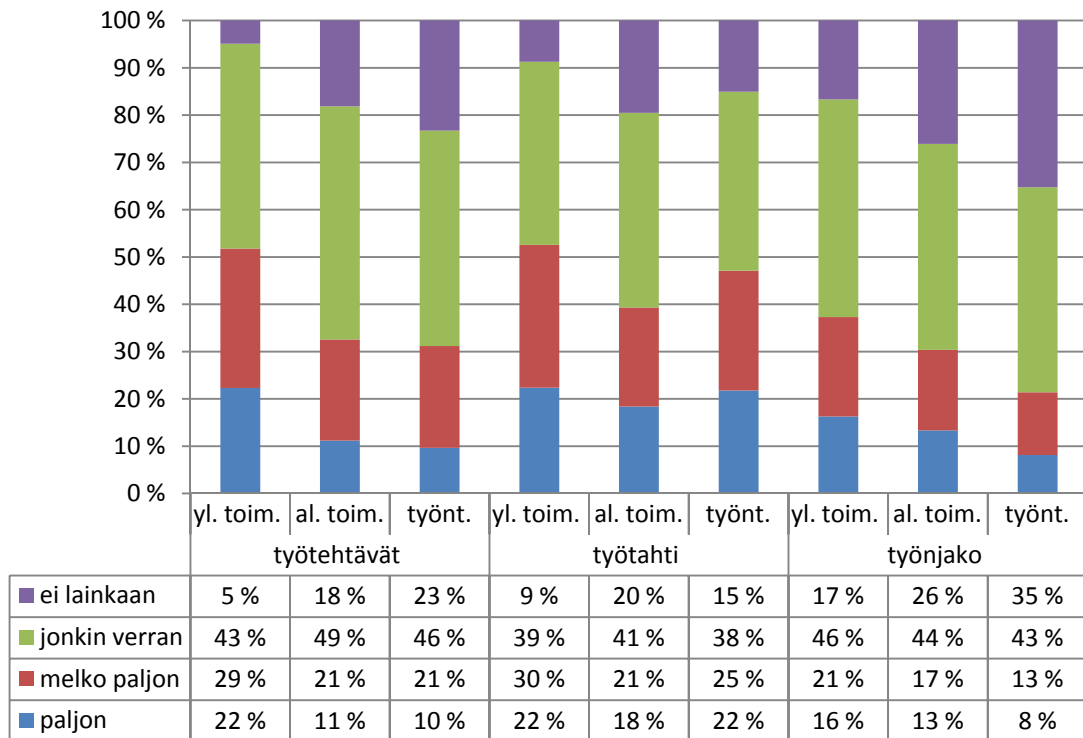
Kuvio 38 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön 2001–2013 (%)



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 noin kolmannes (32 %) ja naisilla 28 prosenttia.

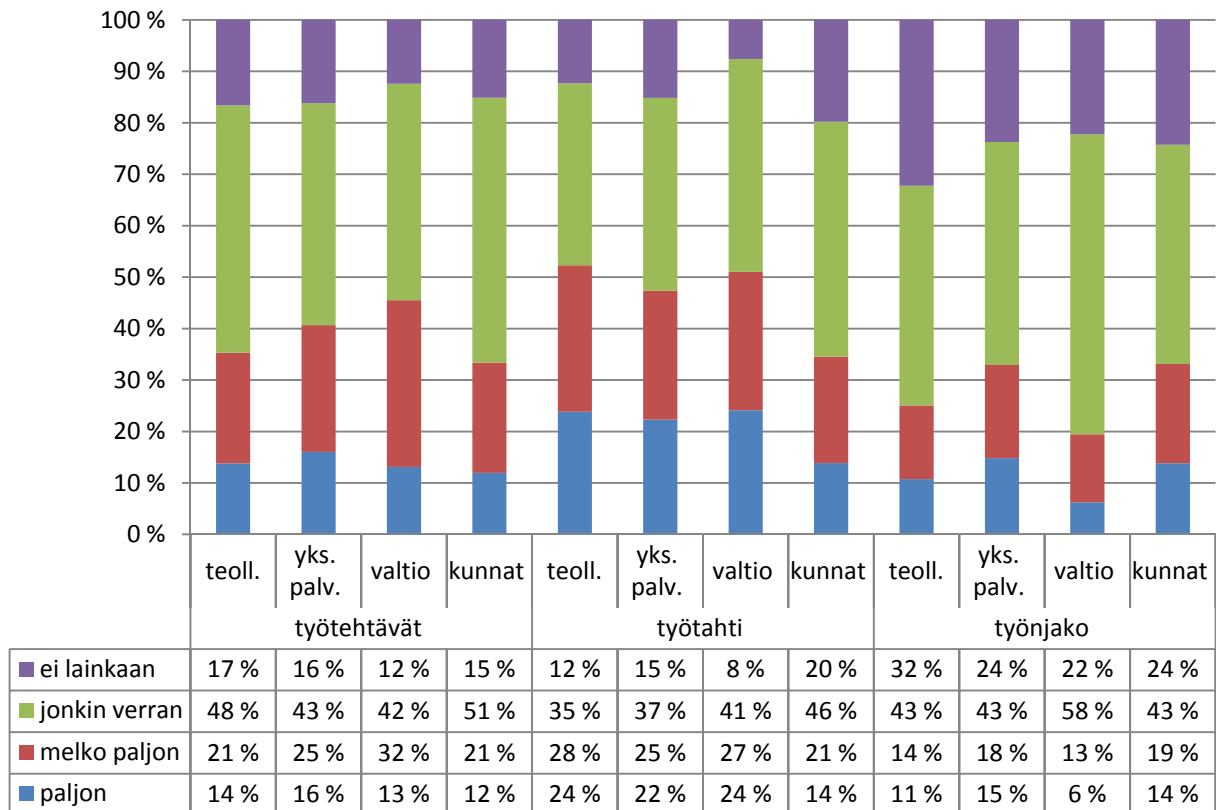
Ylemmillä toimihenkilöillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. (kuvio 39) Etenkin vaikuttaminen siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, on selvästi yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä. Vuonna 2013 heistä reilu puolet (52 %) voi vaikuttaa työtehtäviin paljon tai melko paljon verrattuna noin kolmannekseen alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä (33 % ja 31 %). 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 39 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon sosioekonomisen aseman mukaan 2013 (%)



Työtehtäviin ja työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat kuntien palkansaajilla harvinaisempia kuin muilla sektoreilla. (kuvio 40) 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 yksityisten palveluiden ja kuntien palkansaajilla.

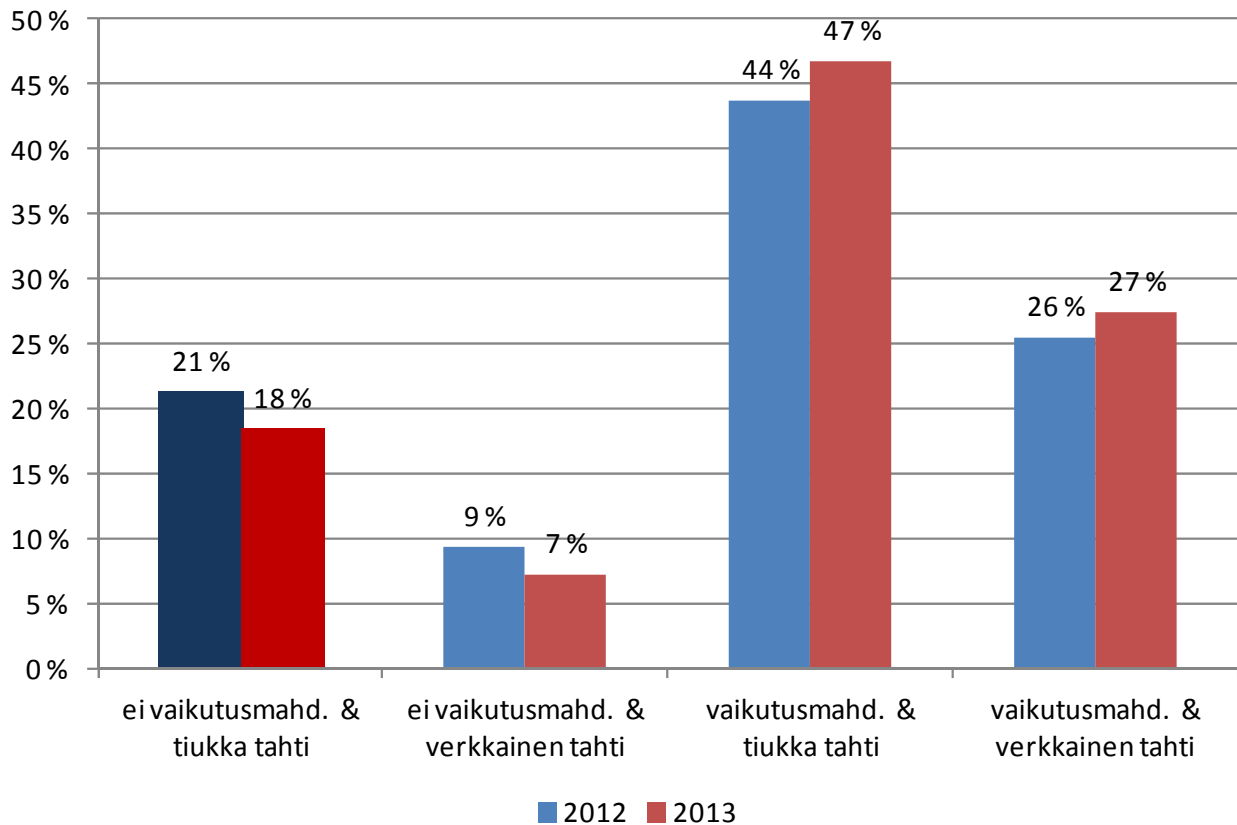
Kuvio 40 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon sektorin mukaan 2013 (%)



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 viidennes⁵. (kuvio 41)

⁵ Tarkastelussa niiden joukkoon, joilla ei ole vaikutusmahdollisuuksia on laskettu vastaajat, joilla on vähän tai ei ollenkaan mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Niiden joukkoon, joilla on vaikutusmahdollisuuksia on laskettu palkansaajat, joilla näitä mahdollisuuksia on kohtalaisesti tai paljon. Työtahti on laskettu siten, että niiden työtahti on tiukka, jotka työskentelevät tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla hyvin usein tai melko usein. Tahti on verkkainen niillä, jotka työskentelevät tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla silloin tällöin, harvoin tai ei juuri koskaan.

Kuvio 41 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 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. Mustosmäki et al., 2013, 623–624). Palveluammateissa asiakkaat usein määrittelevät työtahtia ja myös työtehtäviä. Sen sijaan työnjakoon vaikuttamisen mahdollisuudet ovat yksityisissä palveluissa ja kunnissa barometrin mukaan jopa paremmat kuin teollisuudessa ja valtiolla.

5 TYÖELÄMÄN MUUTOSSUUNTIA

Vuodesta 1992 saakka barometri on mitannut palkansaajien arvioita siitä, mihin suuntaan työelämä on yleisesti muuttumassa. Vastaajia on pyydetty arvioimaan, ovatko tietyt asiat työelämässä, esimerkiksi mielekkyys, tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuudet, muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan vai ovatko ne pysymässä ennallaan. Näiden kysymyksiä vastaukset kertovat palkansaajien näkemyksistä laajemmin kuin vain heidän omien työolojensa näkökulmasta. Tämä on hyvä pitää mielessä, sillä palkansaajat arvioivat esimerkiksi työn mielekkyyden muutoksia pessimistisemmin, kun kyse on työelämästä yleisesti kuin jos kysyttäisiin vastaajan oman työn mielekkyydestä (Järvensivu, 2013, 10).

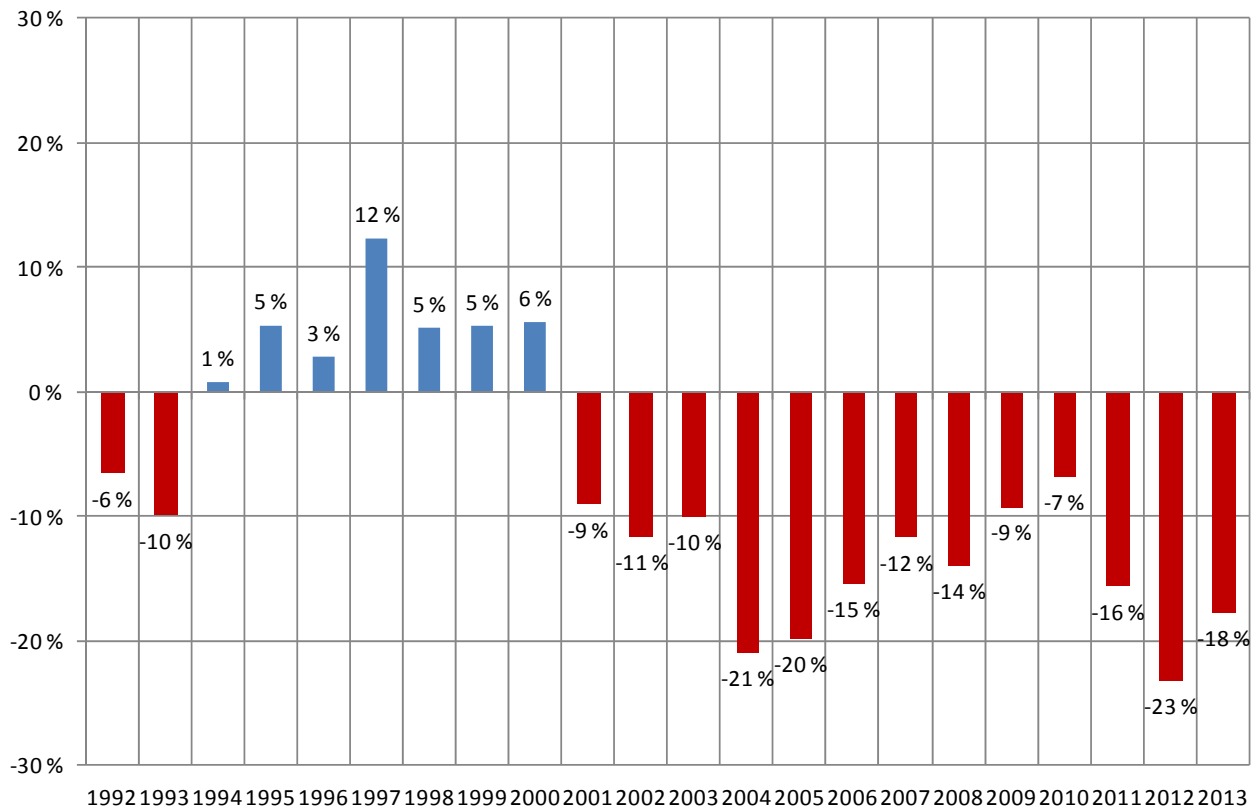
Vaikka useimmiten suurin osa vastaajista arveleekin asioiden säilyvän ennallaan, optimistisuus tai pessimistisyys muutosten suhteen vaihtelee eri vuosina ja antaa vihjeitä siitä, mihin suuntaan työelämä on palkansaajien näkemysten mukaan kehittymässä. Kuten työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen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

5.1 Työn ja työnteen mielekkyys

Työn ja työnteen mielekkyyden balanssi on ollut negatiivinen koko 2000-luvun ajan eli suurempi osa vastaajista arvioi kehityksen menevän huonompaan kuin parempaan suuntaan. 2000-luvulla näkemykset työn mielekkyyden muutoksesta huonompaan suuntaan olivat yleisimpiä vuonna 2004, jolloin balanssiluku oli -21 %. Tämän jälkeen arviot ovat muuttuneet myönteisemmiksi aina vuoteen 2010 saakka, kunnes vuonna 2011 balanssiluku painui jälleen selkeästi pakkasen puolelle (-16 %). Vuonna 2012 balanssiluku painui vielä alemmas kuin 2004 ja 2011 (-23 %) ja vuonna 2013 se oli edelleen selvästi negatiivinen (-18 %). (kuvio 42)

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. Noin kolmannes (32 %) sanoi, että mielekkyys ja työhalut ovat muuttumassa huonompaan suuntaan ja 14 prosenttia uskoi tilanteen paranevan.

Kuvio 42 Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi 1992–2013 (%-yksikköä)

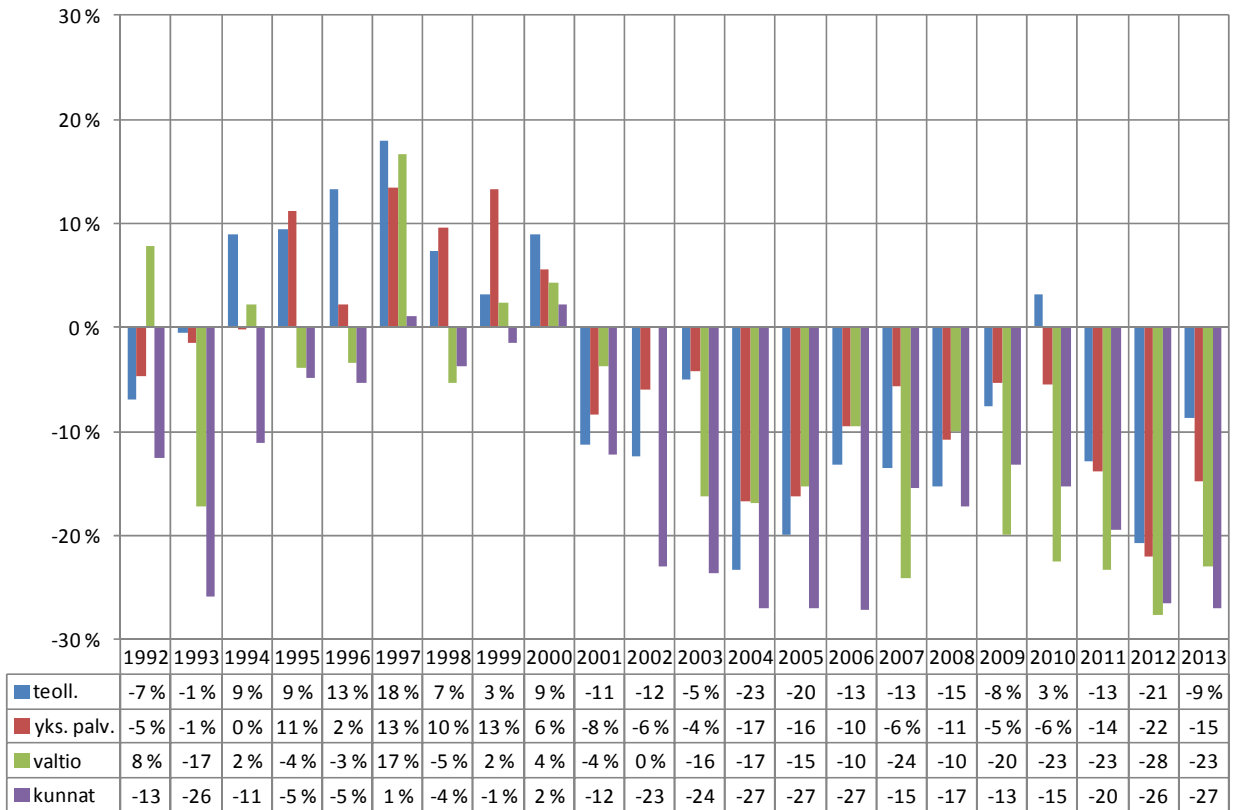


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

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 tasoeroja. Yleensä yksityisen sektorin palkansaajat ovat arvioineet mielekkyyden muutosta positiivisemmin kuin julkisen sektorin työntekijät. (kuvio 43) Vuonna 2013 yksityisellä sektorilla näkemykset olivat edellisvuotta optimistisempia, vaikka sielläkin 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 43 Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sektorin mukaan 1992–2013 (%-yksikköä)

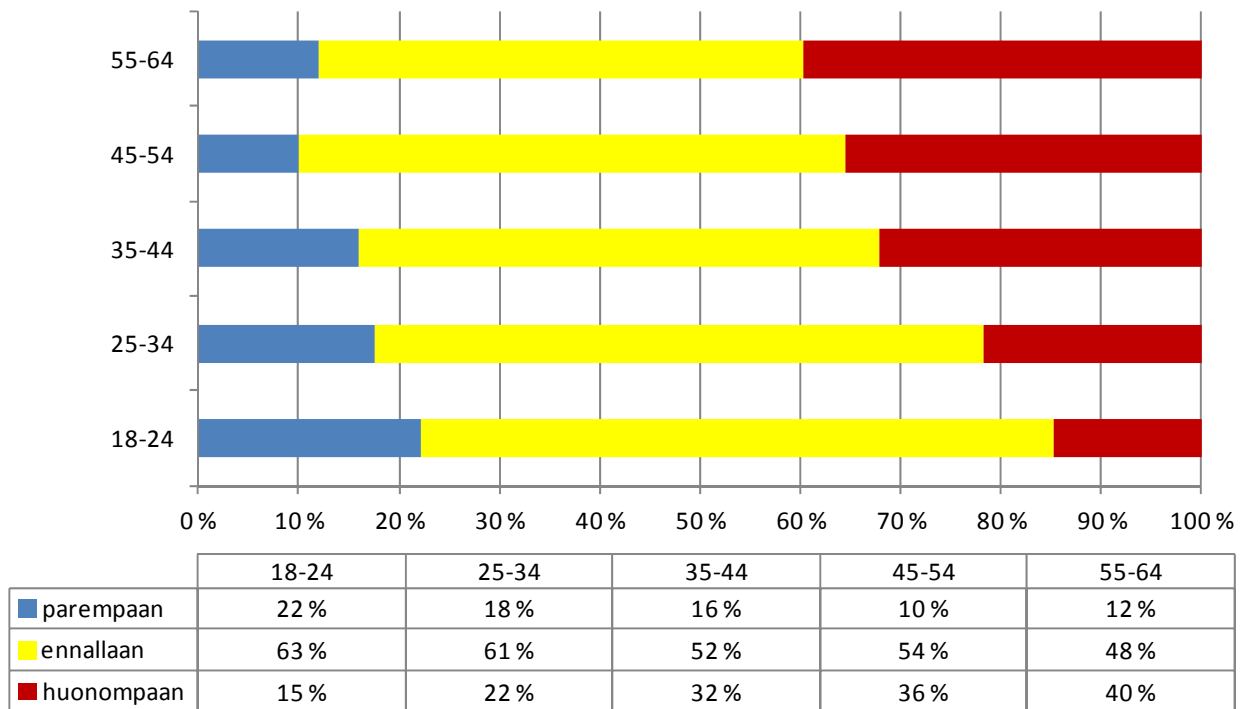


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

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.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna balanssiluvut ovat johdonmukaisesti positiivisempia 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 44)

Kuvio 44 Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta ikäryhmän mukaan 2013 (%)

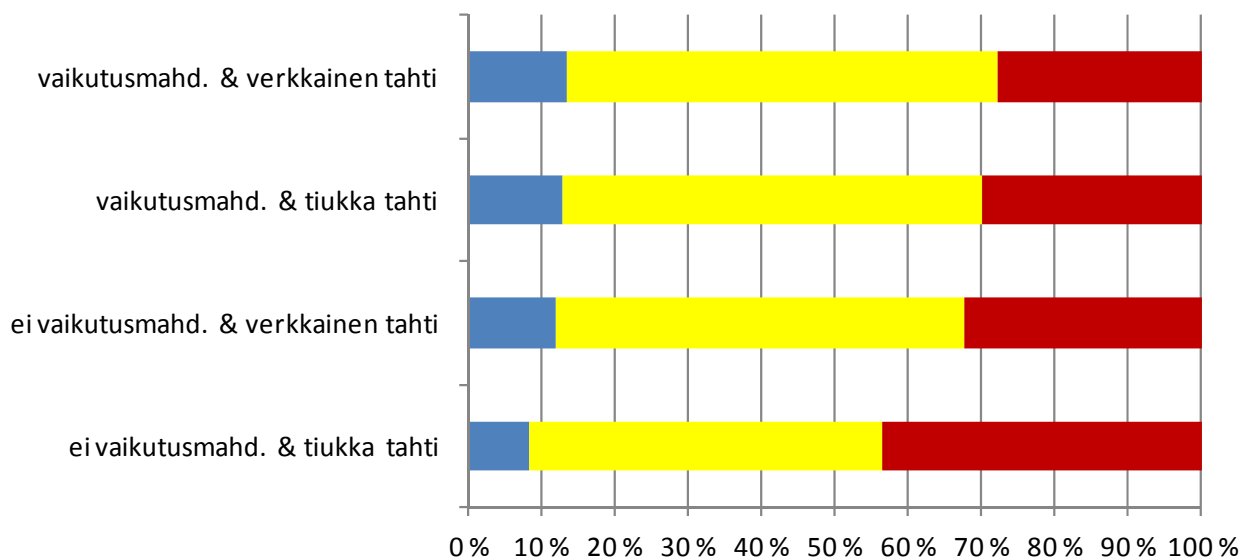


Vastaukset barometrin yleistä työn mielekkyyttä ja työhalujen muutosta koskevaan kysymykseen kuvaavat laaja-alaisesti vastaajien tunteja työelämän muutoksesta. Arvioihin vaikuttavat myös kulttuuriset jäsenystavat. Mielekkyyden ja sen muutoksen kokemisen taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä, oman 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; Järvensivu, 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 46).

Vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön yhdessä kiivaan työtahdin kanssa ovat yhteydessä kokemukseen työn mielekkyyden ja työhalujen heikentymisestä. 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 45)

Kuvio 45 Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta vaikutusmahdollisuuksien ja työtahdin mukaan 2012, 2013 (%)



	ei vaikutusmahd. & tiukka tahti	ei vaikutusmahd. & verkkainen tahti	vaikutusmahd. & tiukka tahti	vaikutusmahd. & verkkainen tahti
■ parempaan	8 %	12 %	13 %	14 %
■ ennallaan	48 %	56 %	57 %	59 %
■ huonompaan	43 %	32 %	30 %	28 %

N=3242 (2012 ja 2013 aineistot)

5.2 Tiedonsaanti, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet

Tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista, mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä sekä mahdollisuuksien vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin⁶ 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 46) 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)

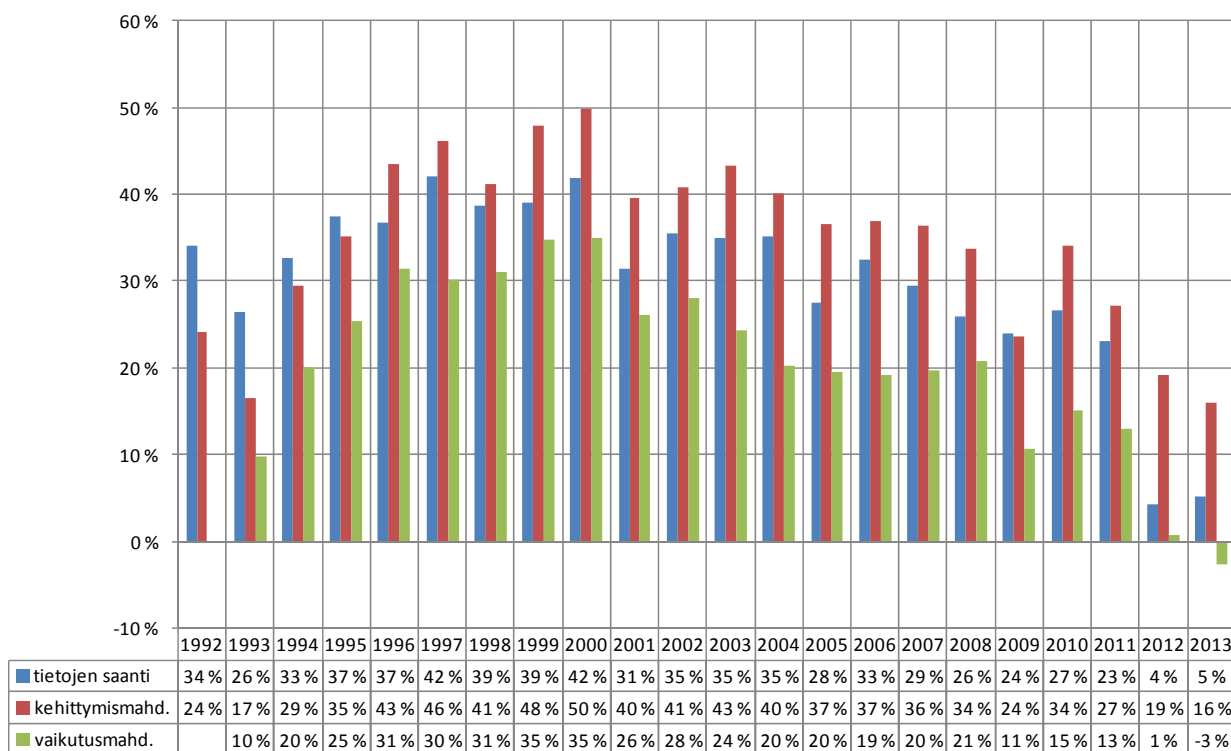
Taulukko 2 Palkansaajien osuus, jotka uskovat asioiden säilyvän ennallaan 1993–2013 (%)

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 %
kehittämismahdollisuudet	51 %	51 %	47 %	46 %	53 %	50 %	56 %	55 %	61 %	61 %	58 %
vaikutusmahdollisuudet	56 %	58 %	58 %	58 %	64 %	62 %	64 %	66 %	68 %	69 %	64 %

⁶ Kysymys muutoksista mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviin oli mukana Työolobarometrissa ensimmäistä kertaa vuonna 1993.

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 46 Tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit 1992–2013 (%-yksikköä)

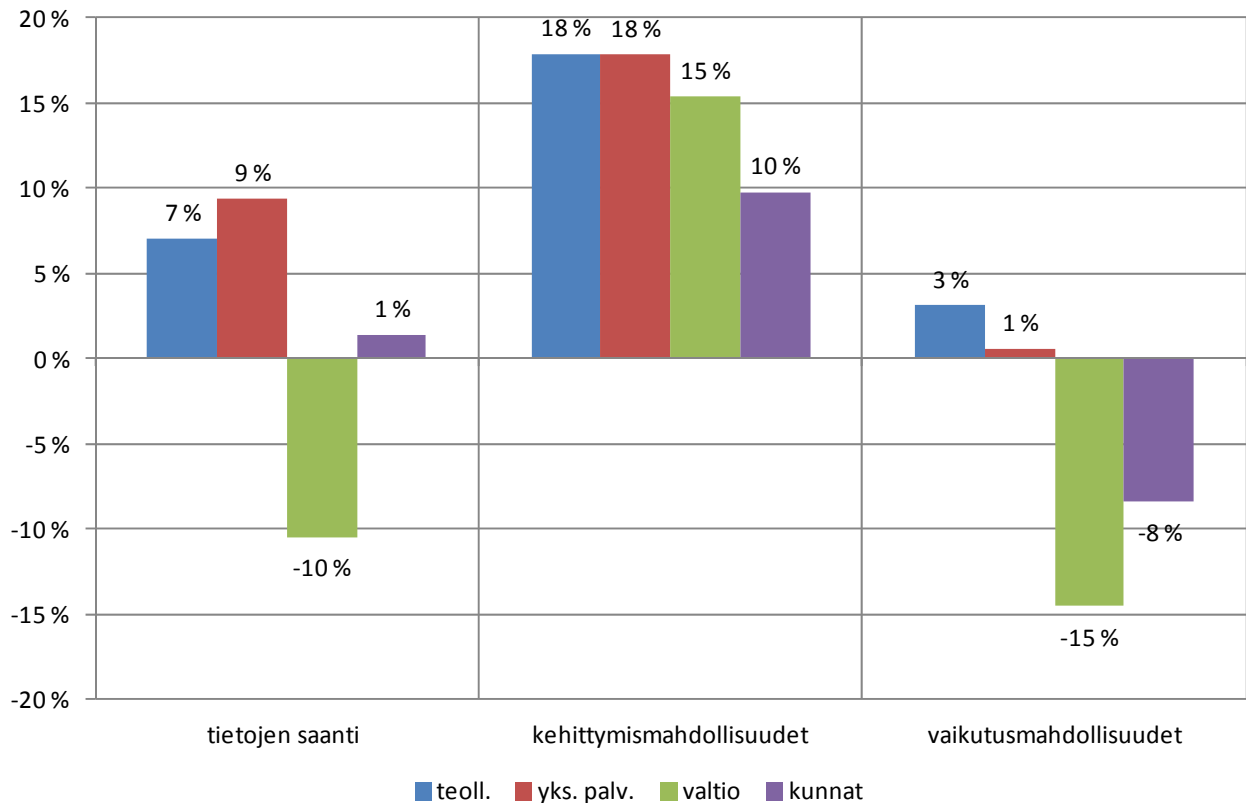


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

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.

Kuten työn mielekkyyttä, yksityisen sektorin palkansaajat arvioivat myös muita työelämän muutoksia julkisen sektorin palkansaajia myönteisemmin. (kuvio 47) 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. Kehittämismahdollisuuksien muutoksia arvioidaan tätä myönteisemmin, selvästi suurempi osa palkansaajista kaikilla sektoreilla arveli niiden ennemmin paranevan kuin heikentyvän.

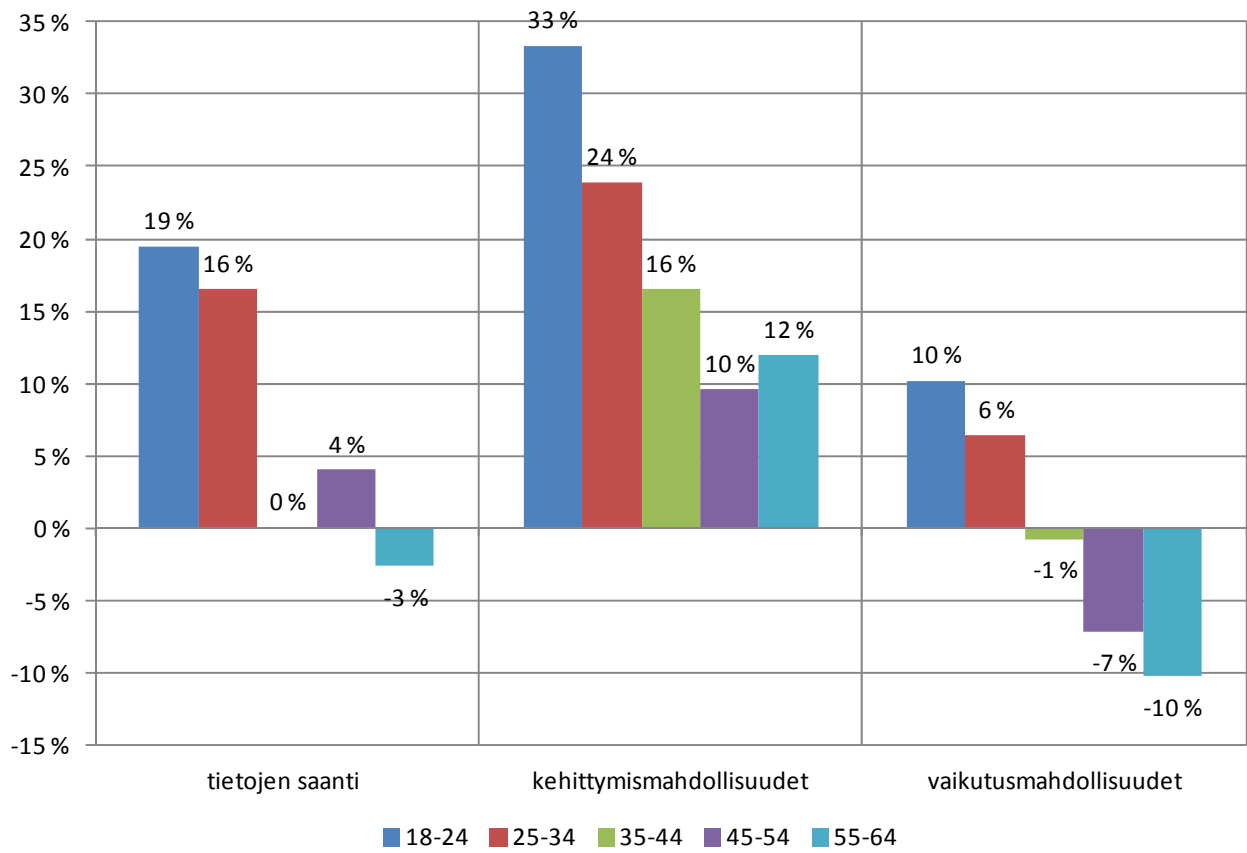
Kuvio 47 Tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit sektorin mukaan 2013 (%-yksikköä)



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 48) 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 48 Tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit ikäryhmän mukaan 2013 (%-yksikköä)



6 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.

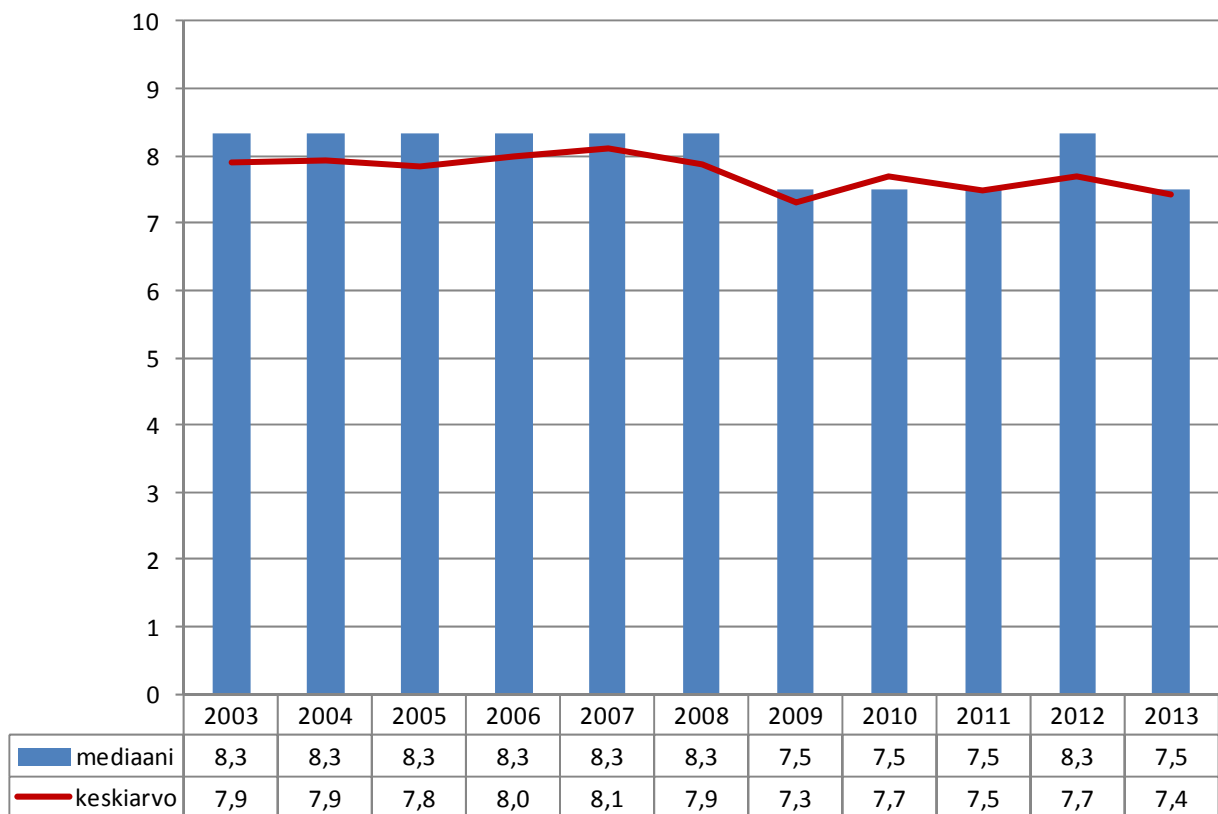
Työolobarometrin aineistoon perustuvat työelämän laadun arvosanat ovat Pekka Ylöstalon rakentamia (ks. esim. Ylöstalo & Jukka 2011). Hänen malliaan käytetään edelleen. Muutamia muutoksia on kuitenkin tehty. Vuodesta 2012 lähtien barometrin tulosten raportoinnissa kouluarvosana-asteikosta on luovuttu 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, esimiestyö, palkkaus sekä työn ja muun elämän tasapaino).

6.1 Työpaikan varmuus

Työpaikan varmuutta mitataan kysymyksillä, jotka koskevat palkansaajan kokemia työmarkkinauhkia: irtisanomisia, lomautuksia, työpaikan säilymistä ja toisiin tehtäviin siirron mahdollisuutta.⁷ Työmarkkinauhkien kokeminen vaihtelee talous- ja työmarkkinatilanteiden mukaan, mikä näkyy myös varmuusmittarissa. Työpaikan varmuuden keskiarvo oli korkeimmillaan 8,1 vuonna 2007. Vuoden 2008 jälkeen varmuus-summamuuttujan keskiarvo on pudonnut selvästi. (kuvio 49) Vuoden 2013 keskiarvo oli 7,4 ja mediaani oli 7,5.

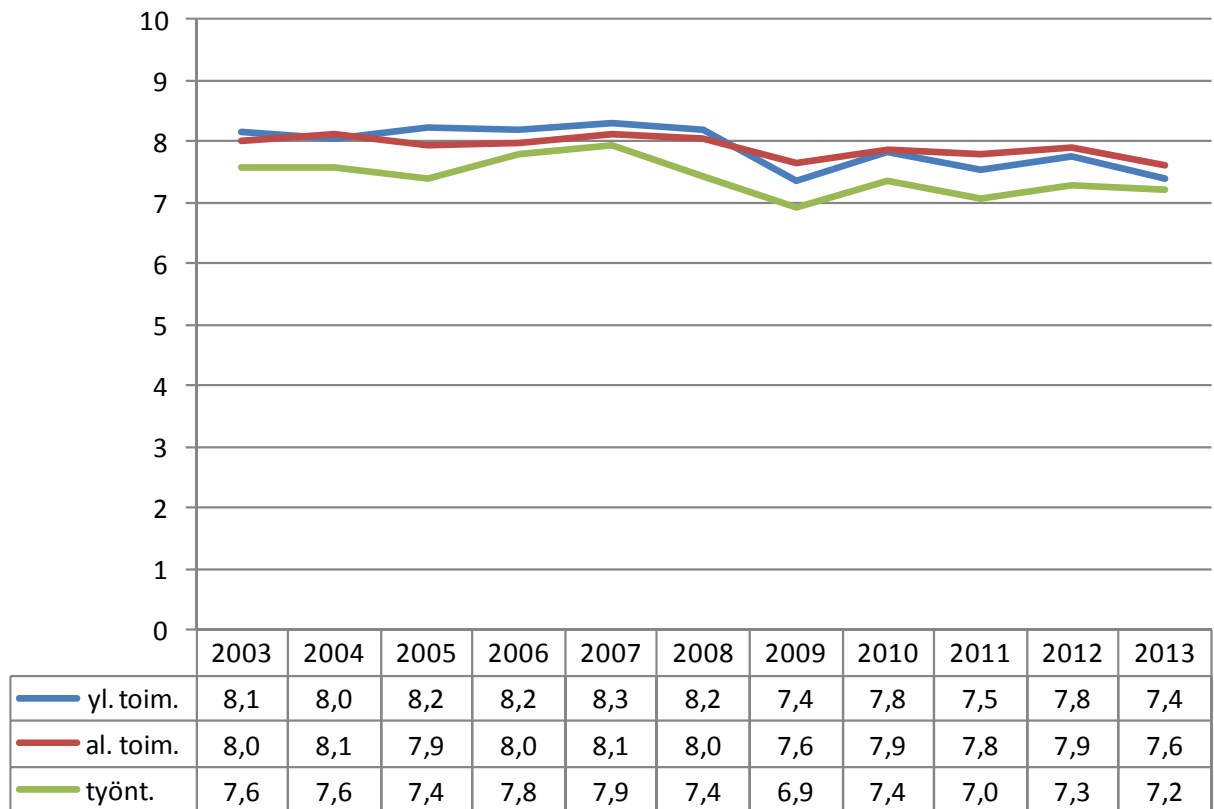
⁷ Lomakkeen kysymykset K22_1, K22_2, K22_3 ja K21c_6

Kuvio 49 Työpaikan varmuus, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2013



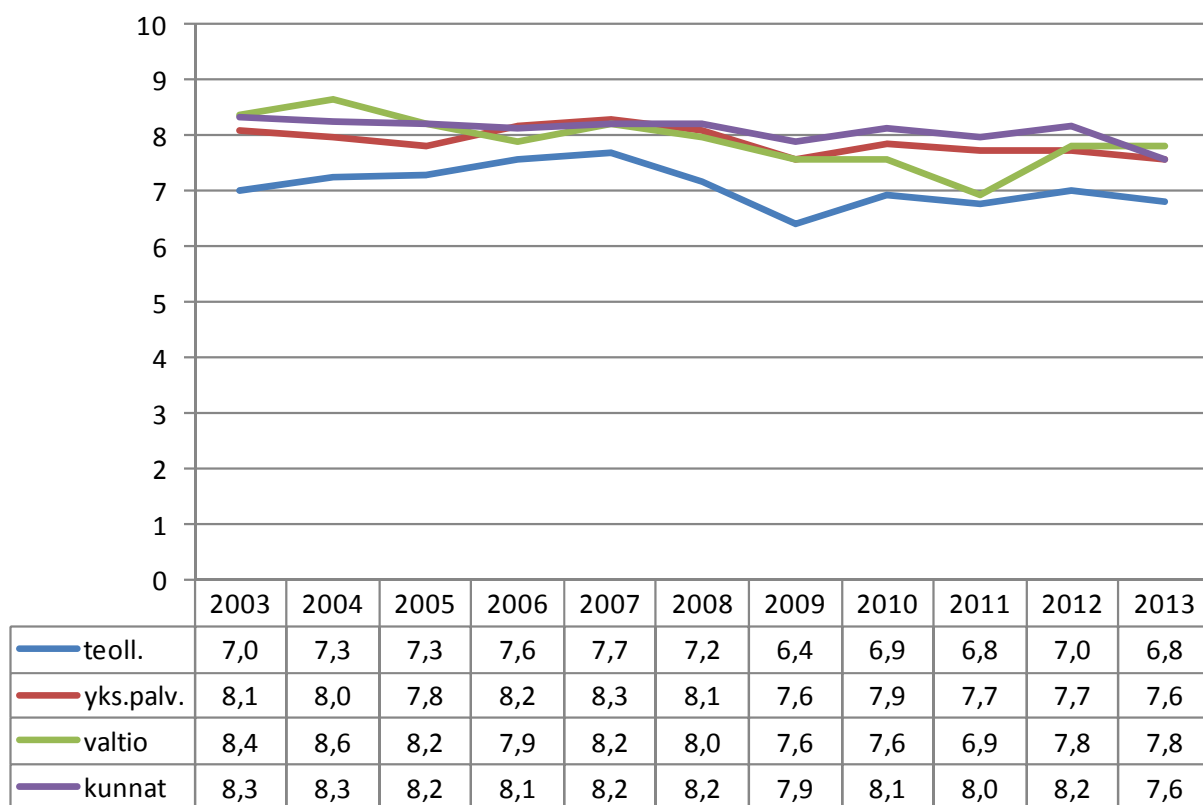
Varmuus on toimihenkilöillä ollut johdonmukaisesti suurempi kuin työntekijöillä. Työntekijäammateissa varmuus laski jyrkästi vuosien 2008 ja 2009 aikana. (kuviot 49 ja 50) Ylempillä toimihenkilöillä varmuuden keskiarvo oli yli kahdeksan vuoteen 2009 saakka, mutta tämän jälkeen se painui selvästi alle kahdeksaan. Alimmillaan varmuuden keskiarvo oli ylempillä 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 50 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 51) 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 51 Työpaikan varmuus, summamuuttujan keskiarvo sektorin mukaan 2003–2013

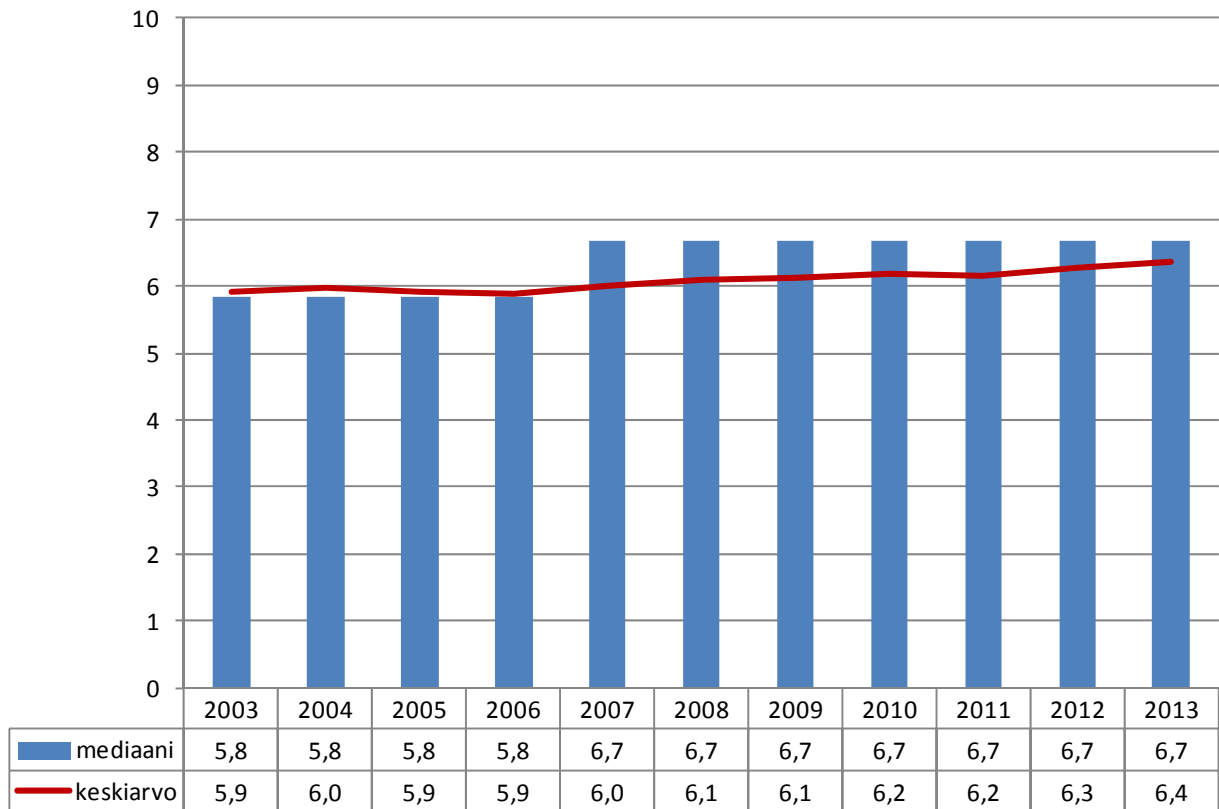


6.2 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla

Kysymykset avoimesta keskustelusta ja tiedonvälityksestä työpaikalla sekä työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta on laskettu yhteen tasapuolinen kohtelu -ulottuvuudessa.⁸ Keskiarvo on noussut hitaasti ja melko tasaisesti reilun kymmenen vuoden aikana. (kuvio 52) Vuonna 2013 keskiarvo oli 6,4. Mediaani nousi 6,7:ään vuonna 2007 ja on säilynyt samalla tasolla siitä lähtien.

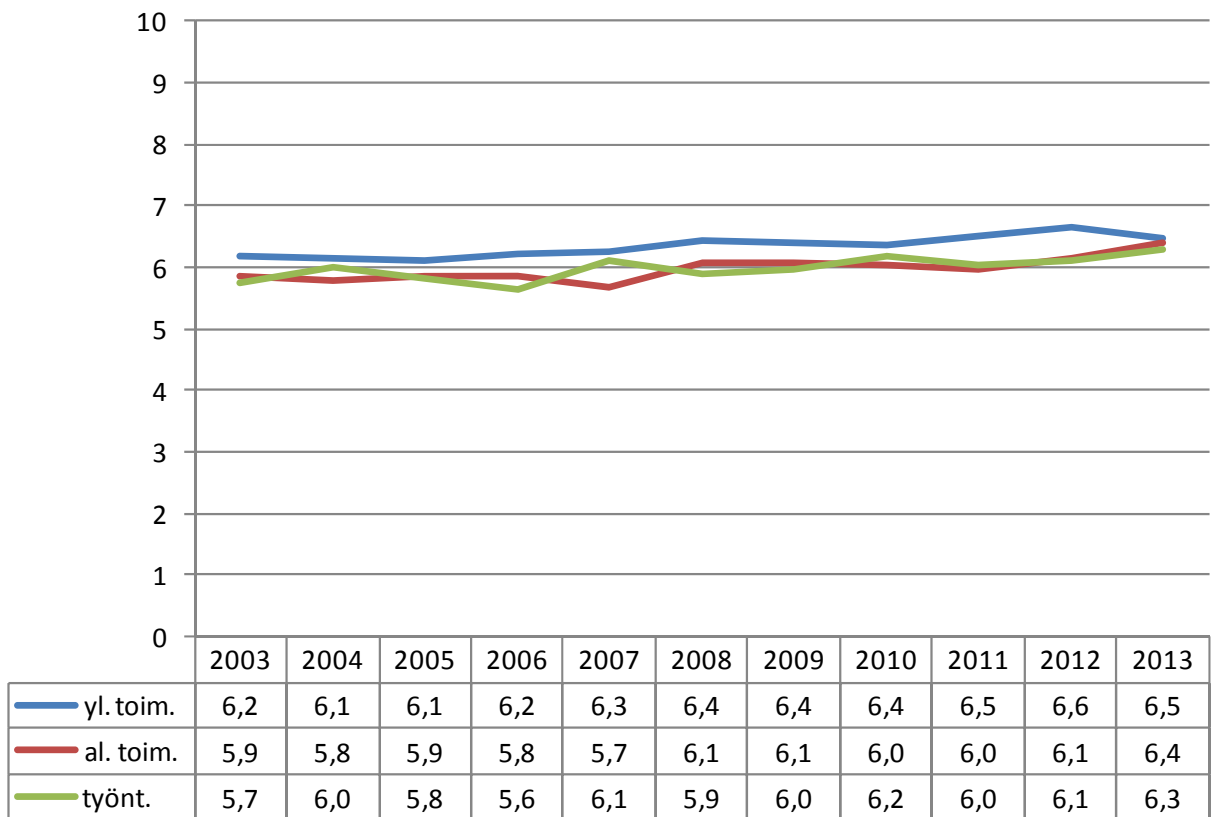
⁸ Lomakkeen kysymykset K21c_4, K21c_5, K20b_1 ja K20b_6

Kuvio 52 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2013



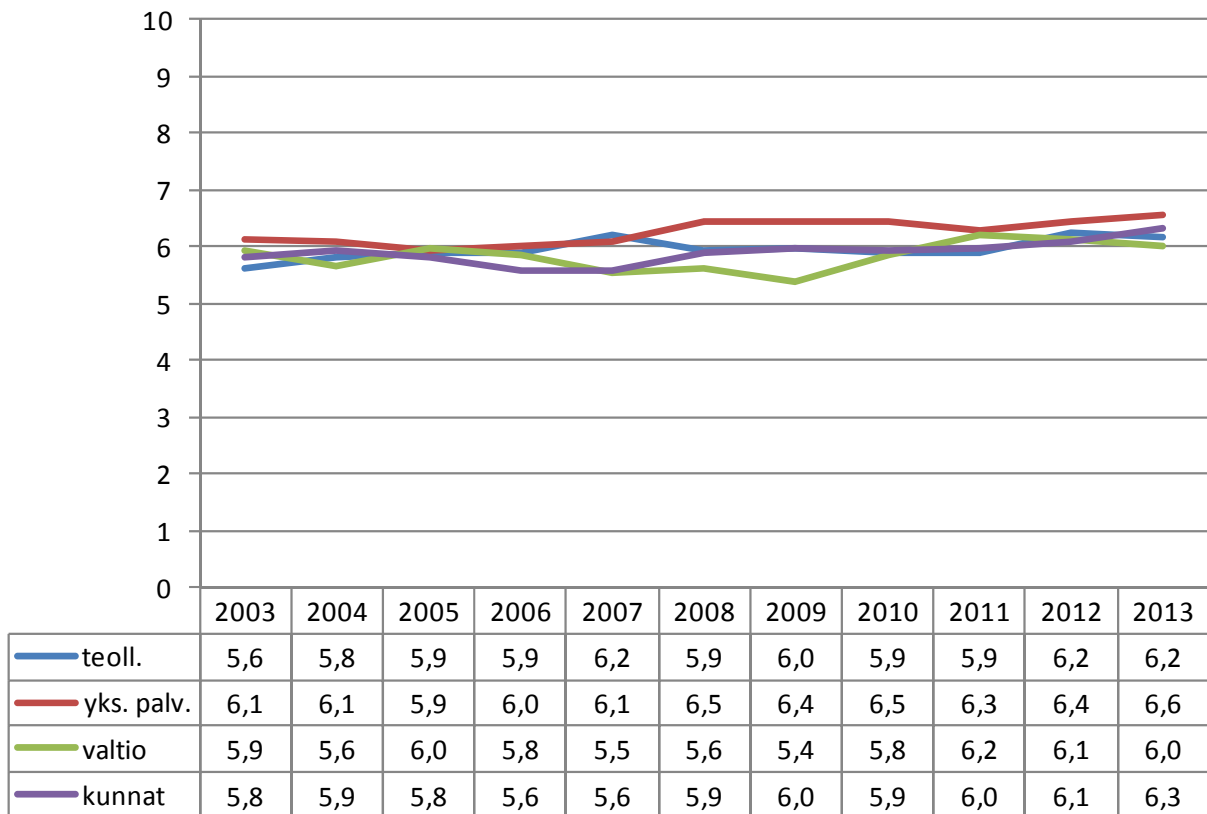
Vuonna 2013 tasapuolisessa kohtelussa sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat todella pieniä, keskiarvot vaihtelivat eri sektoreilla 6,3:n ja 6,5:n välillä. Tasapuolinen kohtelu on kehittynyt myönteiseen suuntaan kaikissa ryhmissä 2000-luvulla, mutta alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä enemmän kuin ylemmillä toimihenkilöillä. (kuvio 53)

Kuvio 53 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla, summamuuttujan keskiarvo sosioekonomisen aseman mukaan 2003–2013



Tasapuolinen kohtelu on kohentunut hieman myös kaikilla sektoreilla. (kuvio 54) 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. Valtiolla tasapuolinen kohtelun keskiarvo oli alhaisin, 6,0.

Kuvio 54 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla, summamuuttujan keskiarvo sektorin mukaan 2003–2013

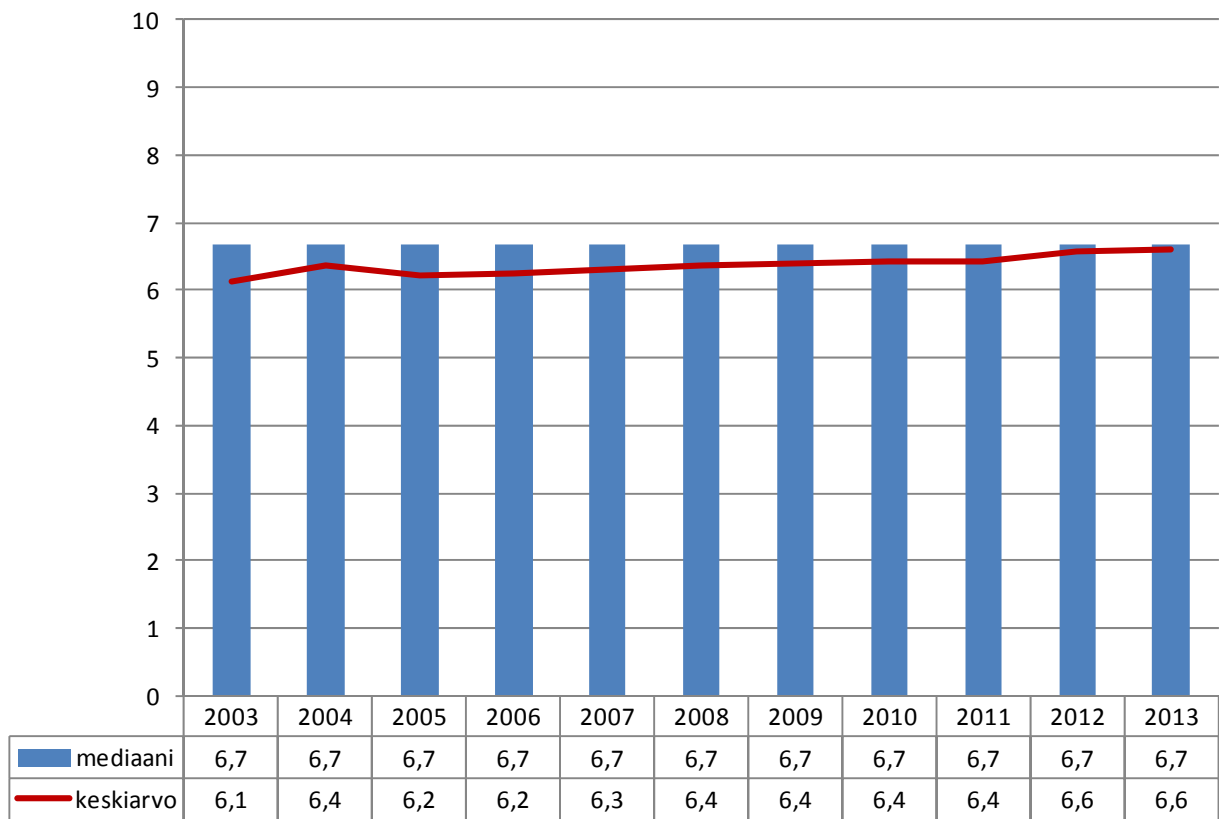


6.3 Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus

Kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus -ulottuvuus kertoo siitä, suhtaudutaanko työpaikalla työntekijöiden muutosehdotuksiin rakentavasti ja rohkaistaanko heitä oppimaan ja kokeilemaan uusia asioita.⁹ Kannustavuus on aavistuksen lisääntynyt kymmenen vuoden aikana. (kuvio 55) Keskiarvo ja mediaani olivat vuonna 2013 samat kuin edellisvuonnakin, keskiarvo oli 6,6 ja mediaani 6,7.

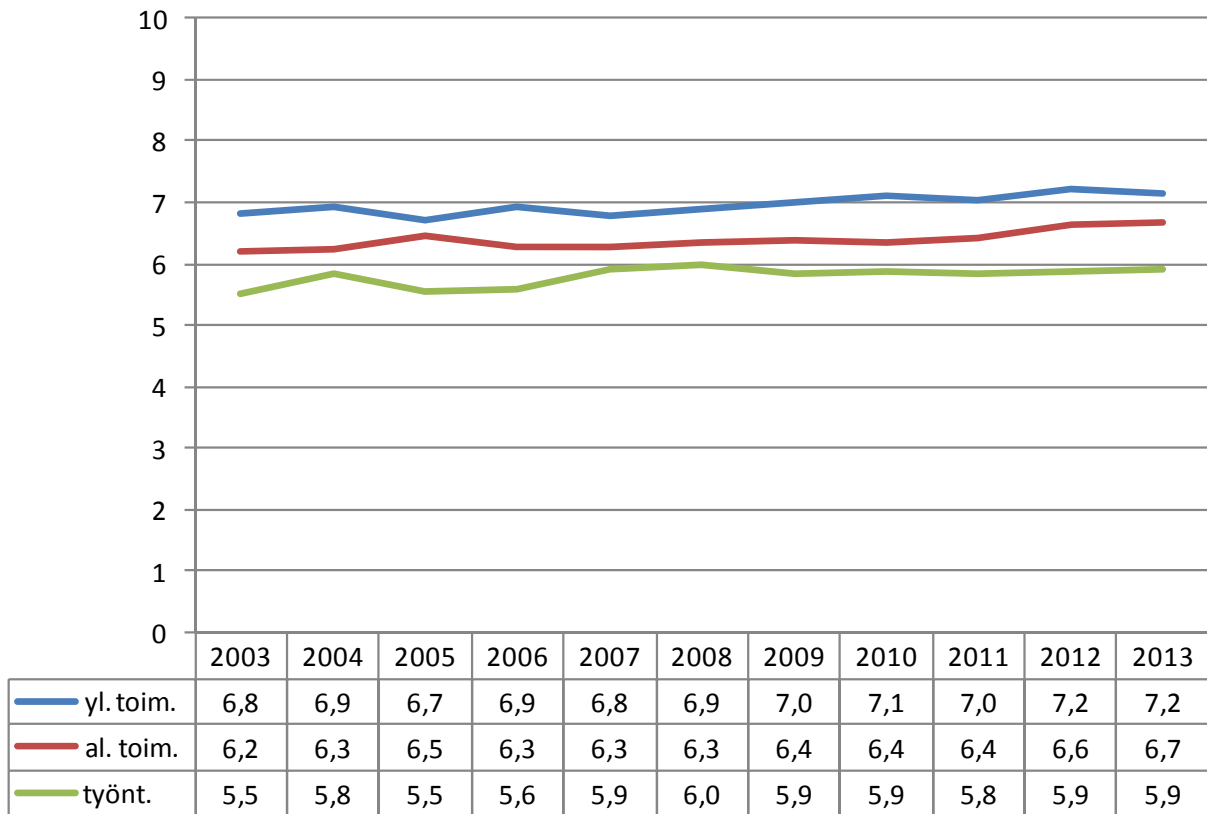
⁹ Lomakkeen kysymykset K20b_2, K20b_3 ja K20b_5

Kuvio 55 Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2013



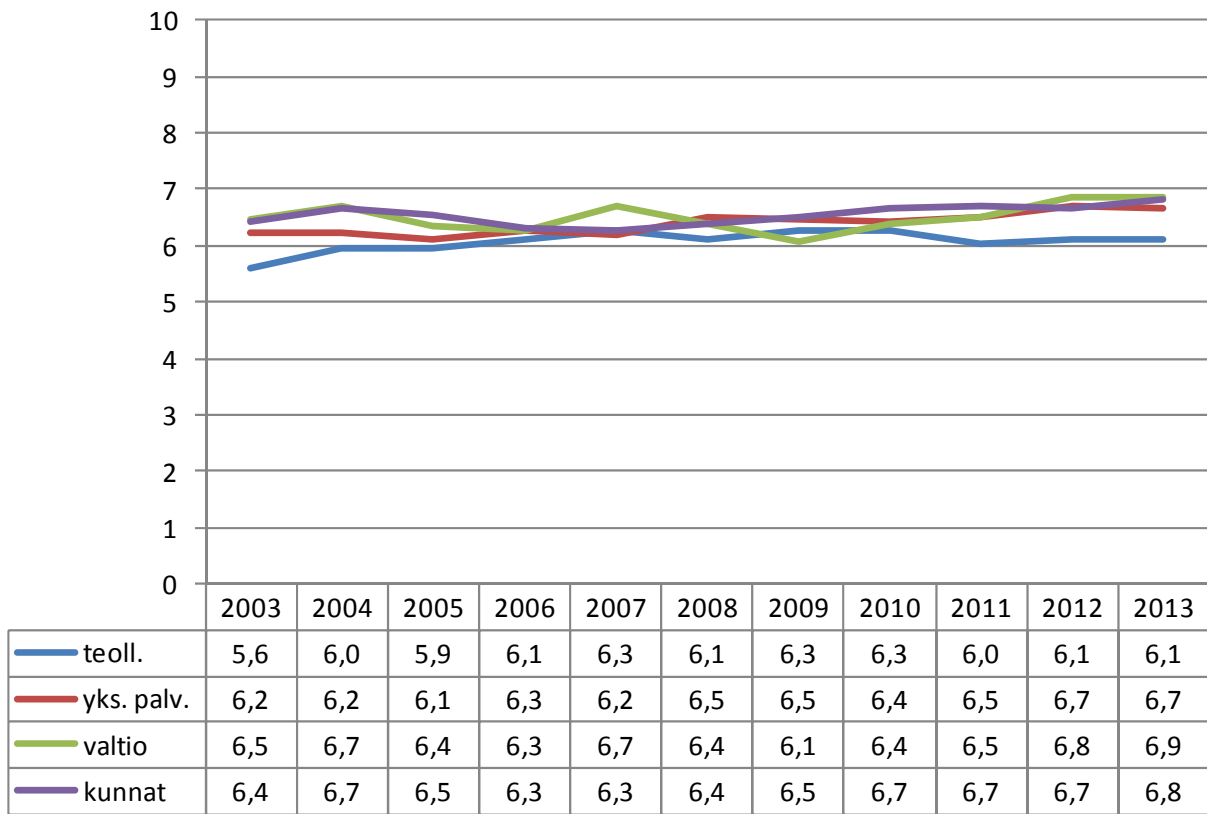
Sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat selkeitä kannustavuuden suhteen. Vuonna 2013 ylemmillä toimihenkilöillä keskiarvo oli korkein (7,2), alemmilla toimihenkilöillä hieman matalampi (6,7) ja työntekijöillä alhaisin (5,9). Kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus ovat kohentuneet reilun kymmenen vuoden aikana kaikilla ryhmillä ja samalla ryhmien väliset erot ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan. (kuvio 56)

Kuvio 56 Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus, summamuuttujan keskiarvo sosio-ekonomisen aseman mukaan 2003–2013



Kannustavuuden, innovatiivisuuden ja luottamuksen keskiarvot ovat nousseet hieman kaikilla sektoreilla. Muutokset ovat kuitenkin pieniä. (kuvi 57) Vuodesta 2010 lähtien teollisuuden palkansaajien arvioista laskettu keskiarvo on ollut alhaisempi kuin muilla sektoreilla ja ero muihin sektoreihin oli selvä myös vuonna 2013. Teollisuudessa arvo oli 6,1, yksityisissä palveluissa 6,7, kunnissa 6,8 ja valtiolla 6,9.

Kuvio 57 Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus, summamuuttujan keskiarvo sektorin mukaan 2003–2013

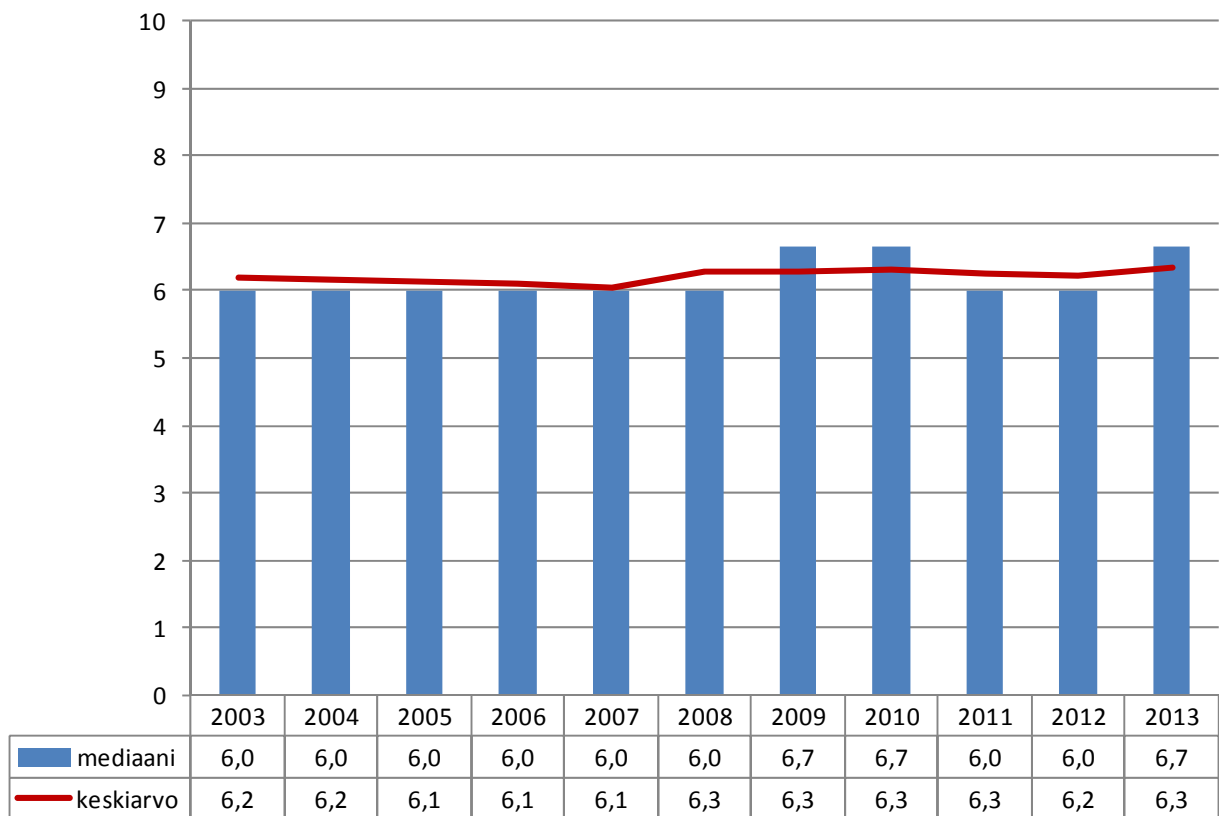


6.4 Voimavarat suhteessa vaatimustasoon

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.¹⁰ 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 58)

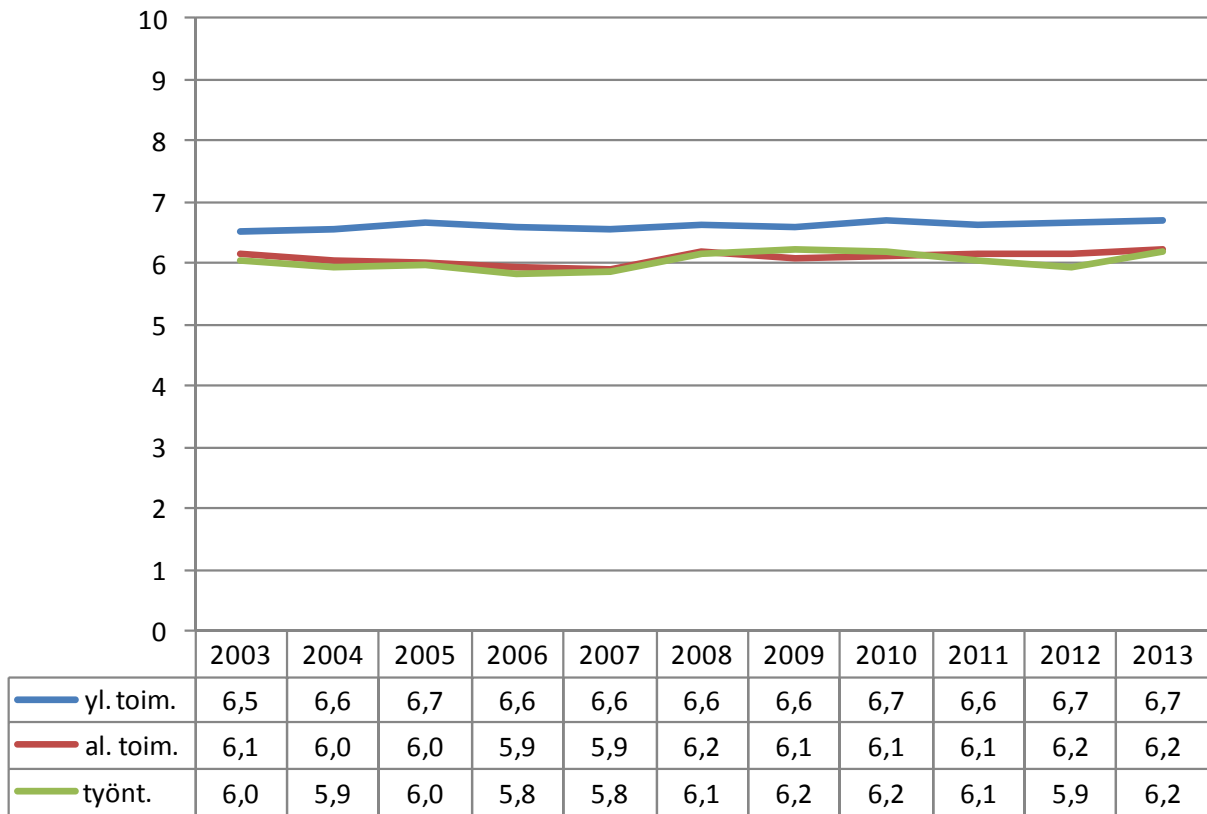
¹⁰ Lomakkeen kysymykset K21c_1, K21c_8, K21c_9, K28a ja K28b

Kuvio 58 Voimavarat suhteessa vaatimustasoon, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2013



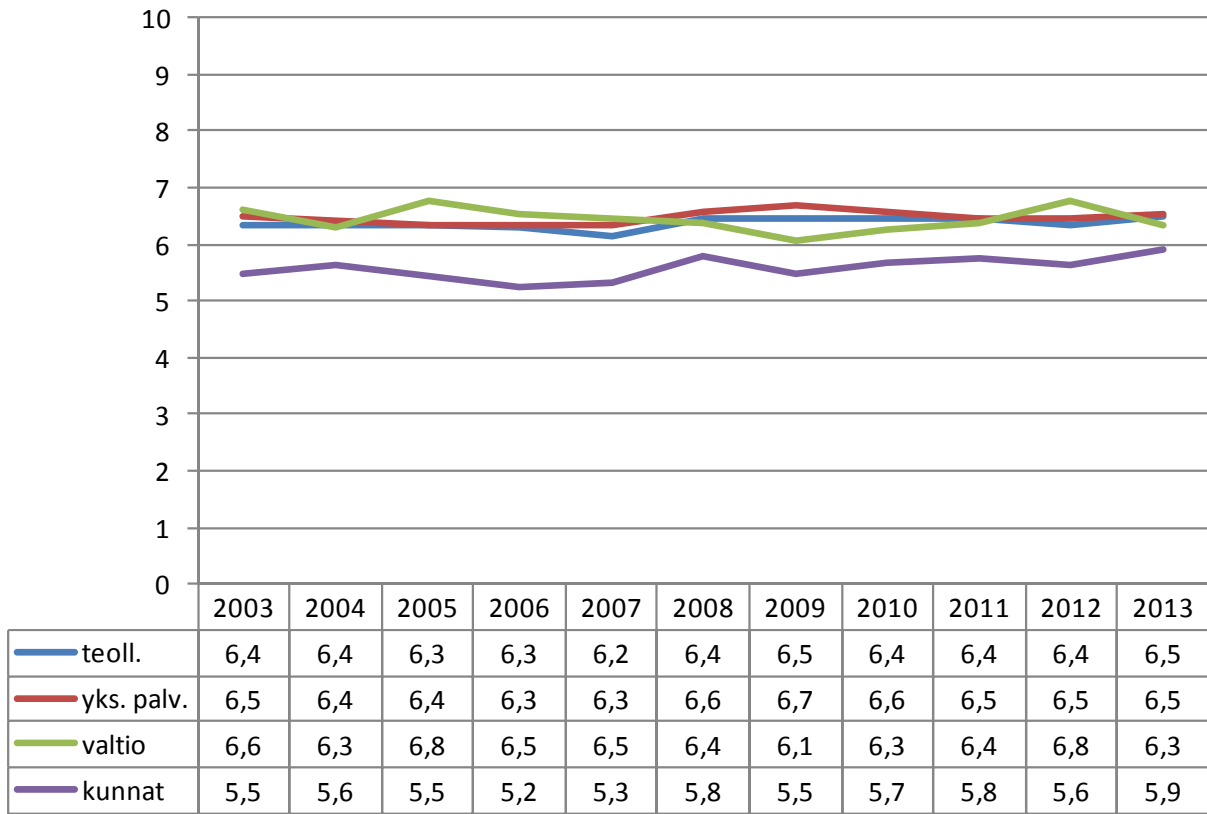
Voimavarat ovat paremmat ylemmillä toimihenkilöillä kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Vuonna 2013 keskiarvo oli ylemmillä toimihenkilöillä 6,7 ja alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä 6,2. Voimavarat ovat reilun kymmenen vuoden aikana säilyneet miltei ennallaan kaikissa kolmessa ryhmässä. (kuvio 59)

Kuvio 59 Voimavarat suhteessa vaatimustasoon, summamuuttujan keskiarvo 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. (kuvi 60)

Kuvio 60 Voimavarat suhteessa vaatimustasoon, summamuuttujan keskiarvo 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 on henkisesti ja fyysisesti yhtä raskasta kuin 2000-luvun alussa. Etenkin kuntien työntekijöiden voimavarat ovat koetuksella, vaikka vuonna 2013 kuntien työntekijöiden voimavarat olivatkin hieman aikaisempaa paremmat.

LÄHTEET

- Alasoini, T. (2013). Työllistävyyyslupauksen 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 (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_08_03.htm
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014. Teemat: Stressi. [viitattu 8.1.2014]. Saantitapa: <https://osha.europa.eu/fi/topics/stress>
- Green, F. & Mostafa, T. (2012). Trends in job quality in Europe. Eurofound.
- Heinonen & Saarimaa (2009). Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa? Työ ja yrittäjyys (25/2009). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Hokka, P. (2013). Työolobarometrin kehittäminen – haastattelijapalaute tärkeässä roolissa. Kenttätiedin 2013. Tilastokeskus.
- Järvensivu, A. (2013). Voiko työllistävyyyslupaukseen luottaa? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2013 (6–20). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Stress, productivity and the reconstruction of working life. Basic-Books.
- Laukkanen, E. (2012). Työn laatu Suomessa: Mitä työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrista koostetusta laatuindeksistä jää käteen? Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 10 (2) – 2012, 188–197).
- Malin, A., Sulkunen, S. & Laine, K. (2013). Kansainvälisen aikuistutkimuksen ensituloksia. PIAAC 2012. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013:19. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Mamia, T. (2007). Joustavat työjärjestelyt 2000-luvun Suomessa. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.) Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Sosiologian tutkimuksia B-sarja. Turun yliopisto.
- 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.

Pyöriä, P. (2007). Tietotyö ja etättyö. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.) *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos*. Sosiologian tutkimuksia B-sarja. Turun yliopisto.

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

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

LIITE 1 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 kestivät keskimäärin 19 minuuttia ja vastausprosentti oli vuonna 2013 hyvä, 84,1 prosenttia netto-otoksesta. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan kaikkia 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 pitkillä 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 haastatteliijoilta 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 on laskenut. Pitkän aikavälin muutokset työoloissa liittyvät myös näihin rakenteellisiin muutoksiin. Ennakkotiedoissa on esitetty ensimmäisiä tuloksia alkusyksyn haastatteluista, eivätkä kaikki barometrin teemat ole tarkastelussa mukana. Kattava, lopulliset tiedot sisältävä raportti julkaistaan työ- ja elinkeinoministeriön Työ ja yrittäjyys-sarjassa kevään 2014 kuluessa. Molemmat julkaisut ovat saatavissa työ- ja elinkeinoministeriön internet-sivuilla.

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

	1993		2003		2013	
Koko aineisto	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			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 %

LIITE 2 VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET OMAAN TYÖHÖN – SUMMAMUUTTUJAN MUODOSTAMINEN

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön -summamuuttujassa on laskettu yhteen kolme vaikutusmahdollisuutta koskevaan kysymyksiin:

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.

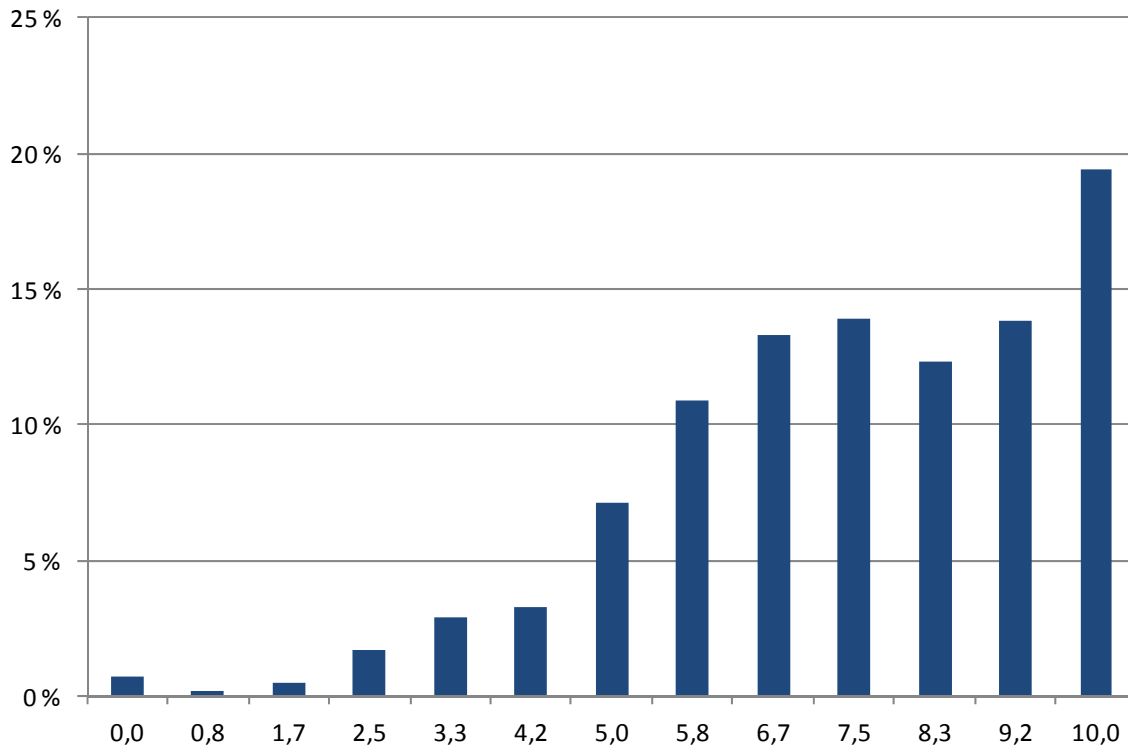
Taulukko 4 Summamuuttujan mahdolliset arvot

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

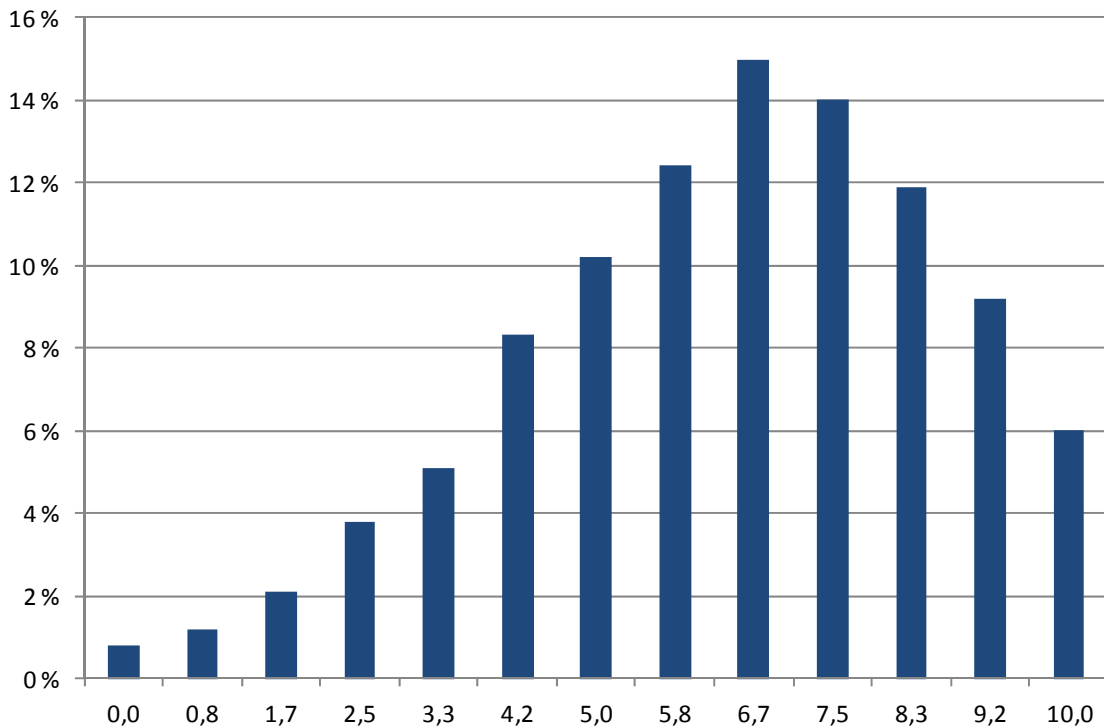
Analyysejä varten summamuuttujan arvot on luokiteltu kolmeen luokkaan. Arvot 5-6 tarkoittavat, että vastaajalla on *paljon vaikutusmahdollisuuksia* omaan työhön. Tällöin vastaaja on valinnut vähintään kahdessa kysymyksessä vastusvaihtoehdon, että hänellä on paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia 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

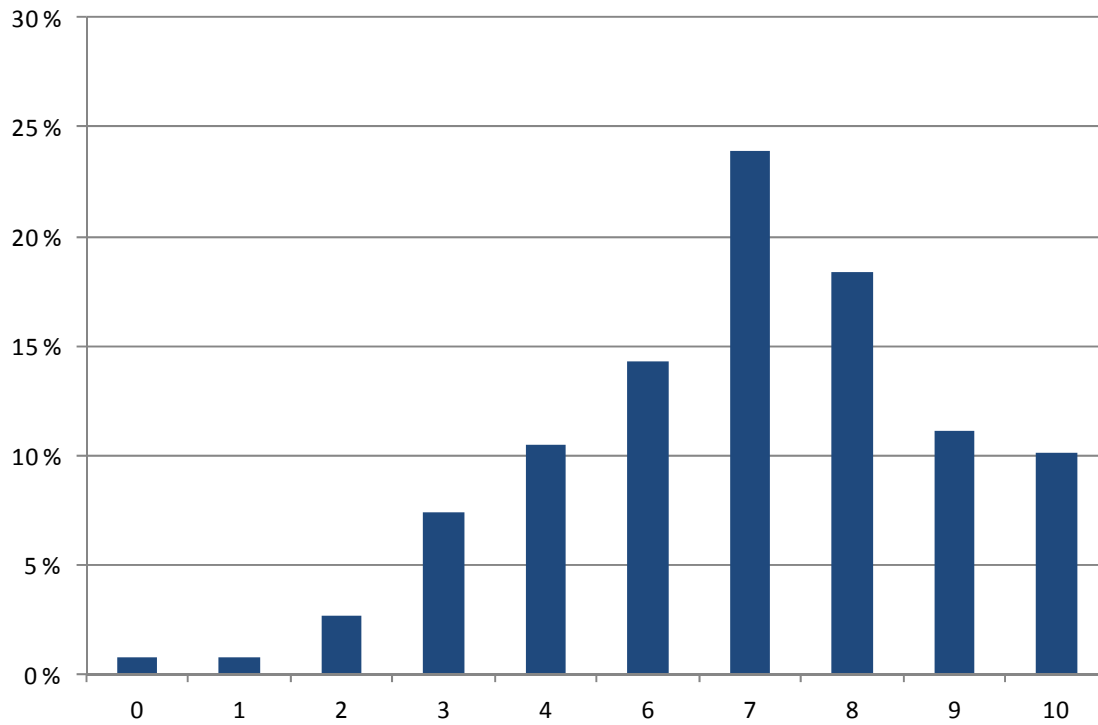
Kuvio 61 Työpaikan varmuus, vastausten jakautuminen asteikolla 0–10, 2013 (%)



Kuvio 62 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla, vastausten jakautuminen asteikolla 0–10, 2013 (%)



Kuvio 63 Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus, vastausten jakautuminen asteikolla 0–10, 2013 (%)



Kuvio 64 Voimavarat suhteessa vaatimustasoon, vastausten jakautuminen asteikolla 0–10, 2013 (%)

