

Työolobarometri lokakuu 2011

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
Työ ja yrittäjyys
29/2012



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

SIMO AHO – ARI MÄKIAHO

Työolobarometri lokakuu 2011

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu

Työ ja yrittäjyys

29/2012

Tekijät Författare Authors Simo Aho, Ari Mäkiäho	Julkaisu aika Publiceringstid Date Heinäkuu 2012 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Työolobarometri lokakuu 2011	
Tiivistelmä Referat Abstract <p>Työolobarometrin tarkoituksena on seurata suomalaisen työelämän laadun muutoksia tavallisten työntekijöiden näkökulmasta. Työolobarometrissa työelämän laatuun kuuluu monitasoisia asioita alkaen työpaikan varmuudesta ja päättyen aina henkilöstön keskinäisiin suhteisiin. Suuri osa sen sisällöstä on pidetty samana mahdollisimman pitkään. Näin saadaan kuva menneestä kehityksestä, nykytilasta ja mihin suuntaan kehityksen odotetaan kulkevan lähitulevaisuudessa. Työolobarometrin tiedot on kerätty Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina (1204 haastattelua 5.9.–13.10.2011). Satunnaisesti poimitun otoksen tiedot voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia koko Suomessa. Vastausprosentti on poikkeuksellisen korkea 80,1 %. Työolobarometrissa tulokset esitetään usein sektoreittain, jotka on ryhmitelty seuraavasti: teollisuus, yksityiset palvelut, kuntasektori ja valtio.</p> <p>Työelämän kokonaislaatua on mitattu useilla indikaattoreilla, joista on laskettu yhdistetty arvosana. Vuonna 2011 arvosanaksi tuli 7,96 (minimi 4 ja maksimi 10). Vuotta aikaisemmin vastaava arvo oli 7,99. Laadun kokonaisarvosana koostuu neljästä osatekijästä, jotka ovat tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, voimavarat suhteessa vaatimustasoon ja kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus. Yleensä arvioissa työelämän laadusta ja muutossuunnista ei ole tapahtunut huomattavia muutoksia, mutta työn mielekkyyden muutossuunnan arvioinnit olivat pessimistisempiä kuin 2010. Huolimatta siitä, että työllisyystilannetta ja oman työpaikan talousnäkyviä koskevat tulevaisuuden odotukset ovat jonkun verran synkistyneet vuodesta 2010, omalla kohdalla lomautus- tai irtisanomishukkaa tunteneiden osuus ei ole merkittävästi muuttunut vuosien 2010 ja 2011 välillä.</p> <p>Palkansaajat ovat arvioineet omaa palkkausjärjestelmäänsä neljästä eri näkökulmasta. Nämä ovat palkkauksen oikeudenmukaisuus, kilpailukykyisyys, kannustavuus ja se, palkitaanko oikeista asioista. Kuntien palkansaajat antoivat kaikista näkökulmista selvästi muita heikommat arvosanat palkkaukselleen, ja samaten naiset miehiin verrattuna. Naisten ja miesten välinen ero oli selvä myös yksityisellä sektorilla. Palkkausta arvioivat selvästi myönteisemmin ne, joiden henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa palkkaan ja ne, jotka saavat yrityksen tulokseen perustuvia palkkioita.</p> <p>Tällä kertaa barometrissa uusina teemoina käsiteltiin päätyöhön liittyvää kotona tapahtuvaa työskentelyä, ammatillista osaamista parantavaa omaehtoista kouluttautumista sekä sitä, missä määrin työnantaja otti vastaajien elämäntilanteen huomioon työtehtävien määrää, työaikajoustoja ja työuran kehittämistä koskevissa järjestelyissä. Kaikista palkansaajista 41 prosenttia työskenteli päätyönsä parissa kotonaan ainakin joskus ja 12 prosenttia usein. 14 prosenttia oli pyrkinyt kehittämään ammatitaitoaan osallistumalla koulutukseen, jonka ajalta ei saanut palkkaa. Enemmistö vastaajista kertoi, että heidän elämäntilanteensa otetaan työjärjestelyissä huomioon, mutta ikääntyvien kohdalla tämä oli harvinaisempaa kuin muiden.</p> <p>Työpaikkakiusaaminen oli vähän yleistynyt ja ammattiliittoihin kuuluvien osuus vähentynyt.</p> <p>Tänä vuonna kiinnitettiin tavallista enemmän huomiota ikäryhmien vertailuun ja erityisesti nuorten ja muiden vastausten eroihin. Nuoret palkansaajat arvioivat monia työelämän piirteitä muita ikäryhmiä myönteisemmin.</p> <p>Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyshenkilö: Työllisyys- ja yrittäjyysosasto/Maija Lyly-Yrjänäinen, puh. 029 5047109</p>	
Asiasanat Nyckelord Key words työelämän laatu, työelämän muutos, työkyky, työelämän joustot	
ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-666-7
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 222	Kieli Språk Language Suomi, Finska, Finnish
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only

Esipuhe

Työolobarometriä on toteutettu vuodesta 1992 lähtien ja siinä seurataan työelämän laatua ja siinä tapahtuneita muutoksia ja odotuksia palkansaajien näkökulmasta.

Osa tietosisällöstä on pidetty eri vuosina samoina, mutta vuosittain on otettu mukaan myös uusia ajankohtaisia teemoja. Vuoden 2011 työolobarometrissa uusina teemoina käsitellään päätyöhön liittyvää kotona sekä kodin ja työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa työskentelyä ja sivutoimista kouluttautumista. Lisäksi tarkastellaan sitä, missä määrin työnantaja otti vastaajien elämäntilanteen huomioon työtehtävien määrää, työaikajoustoja ja työuraa koskevissa järjestelyissä.

Työelämän laatua on kuvattu neljällä ulottuvuudella: tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus sekä voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin. Tulokset kertovat, että vuonna 2011 palkansaajien työelämän laadulle antama kouluarvosana oli 7,96. Siinä ei ole tapahtunut suurtakaan muutosta edelliseen vuoteen verrattuna. Työelämän muutossuunnista työn mielekkyys arvioitiin edellistä vuotta huonommaksi.

Hallitusohjelmassa on kiinnitetty erityistä huomiota nuorten asemaan työelämässä, jonka vuoksi vuoden 2011 tietoja vertailtiin tarkemmin myös ikäryhmittäin. Tuloksissa olikin nähtävissä eroja nuorten ja muiden ikäryhmien välillä. Nuoret palkansaajat arvioivat useita työelämän piirteitä, kuten kohtelun tasapuolisuutta, kannustavuutta, innovatiivisuutta ja luottamusta muita ikäryhmiä myönteisemmin. Myös työn mielekkyyden muutossuunta nähtiin myönteisempänä kuin muissa ikäryhmissä. Toisaalta tulokset osoittavat myös työelämän nykytilanteita, joissa nuorten asema on heikompi kuin muissa ikäryhmissä. Esimerkiksi nuorilla on vähemmän vaikutusmahdollisuuksia omien tehtäviensä sisältöön ja työn jakoon työntekijöiden kesken kuin muilla ikäryhmillä ja he osallistuvat harvemmin työnantajan maksamaan koulutukseen.

Työolobarometrin aineiston analysoinnista ja raportoinnista ovat vastanneet Simo Aho ja Ari Mäkiäho Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksesta. Työolobarometrin tiedot on kerätty Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä syys- ja lokakuussa.

Työolobarometrin ohjausryhmän puheenjohtajana on ollut työmarkkinaneuvos Pirjo Harjunen ja jäseninä erityisasiantuntijat Pirkko Jukka ja Maija Lyly-Yrjänäinen (3.5.2012 alkaen) sekä neuvottelevat virkamiehet Johanna Laukkanen, Antti Närhinen ja Harry Pulliainen työ- ja elinkeinoministeriön Työelämän osaaminen ja laatu -ryhmästä.

Helsingissä kesäkuussa 2012

TEIJA FELT

Työmarkkinaneuvos

Työ- ja elinkeinoministeriö

Sisältö

Esipuhe.....	5
1 Työolobarometrin toteutus.....	9
2 Tiivistelmä keskeisistä tuloksista.....	10
3 Työelämän laadun yleiskuva.....	14
Työelämän laatu ikäryhmittäin	15
Työelämän laatu sektoreittain.....	18
Työelämän laatu sukupuolen mukaan.....	21
Työelämän laatu työsuhteen luonteen ja työpaikan koon mukaan.....	23
Työelämän laadun yhteys työpaikan taloudelliseen menestykseen.....	25
4 Työelämän muutoksen suunta.....	30
Työelämän muutossuunta sektoreittain.....	32
Työelämän muutossuunta ikäryhmittäin.....	36
Työelämän muutossuunta – miehet ja naiset.....	40
5 Työllisyyttä ja taloutta koskevat odotukset.....	42
Oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutos.....	42
Työllisyystilanne	45
Henkilöstömäärien muutokset.....	46
Vuokratyövoiman käyttö.....	50
Henkilökohtaiset työmarkkinauhat.....	53
6 Organisaatio ja kehittäminen.....	62
Tiimiorganisaation yleisyys.....	62
Kehittämishankkeiden yleisyys.....	63
Toimintatapojen arviointia.....	66
Mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen.....	70
Mahdollisuudet vaikuttaa omien työtehtävien sisältöön, työtahtiin ja työtehtävien jakamiseen.....	73
Aloitteiden tekeminen.....	78
7 Palkkausjärjestelmät.....	81
Palkkaukseen vaikuttavat seikat	81
Palkansaajien arvio oman palkkausjärjestelmänsä ominaisuuksista	87
8 Yliytyöt, joustava työaika ja kotona työskentely.....	95
Yliytyöt.....	95
Mahdollisuus joustavaan työaikaan	100
Työskentely kotona tai muualla työpaikan ulkopuolella	106
9 Palkoista ja työajoista sopiminen	112

10	Koulutus ja osaamisen kehittäminen	126
	Työpaikkakoulutukseen osallistuminen ja koulutuksen pituus.....	126
	Omaehtoinen kouluttautuminen	130
	Suoritusvaatimukset ja osaamisen käyttömahdollisuudet työssä.....	133
11	Työkyky, tuen saanti ja työssä jaksaminen	138
	Työkyky suhteessa työn ruumiillisiin ja henkisiin vaatimuksiin	138
	Työn kokeminen raskaaksi	140
	Pitkäaikaissairauksien yleisyys ja haittaavuus.....	146
	Sairauspoissaolot	148
	Kannustuksen ja tuen muutos.....	152
	Elämäntilanteen huomioonottaminen työtehtävistä, työajoista ja työuran kehittymisestä päätettäessä.....	157
	Työssä jaksaminen	159
12	Ristiriidat, syrjintä ja kiusaaminen	165
	Ristiriidat työpaikalla.....	165
	Syrjintä.....	169
	Etnisyys työpaikoilla.....	169
	Väkivalta.....	170
	Työpaikkakiusaaminen.....	172
13	Ammattijärjestöihin ja työttömyyskassoihin kuuluminen	177
	Liitetaulukot ja -kuviot	180
	Liite Haastattelulomake.....	201

1 Työolobarometrin toteutus

Työolobarometri kuvaa työelämän laadun ja työolojen muuttumista vuosittain palkansaajien näkökulmasta. Tietoja on mahdollista verrata edellisiin vuosiin ja barometrissa analysoidaan lisäksi työssä olevien palkansaajien lähitulevaisuutta koskevia odotuksia. Mukana on myös arvioita siitä, mihin suuntaan asiat ovat muuttumassa.

Tiedot pohjautuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä 5.9.-13.10.2011 tekemiin 1204 tietokoneavusteiseen puhelinhaastatteluun. Vastausprosentti oli korkea, 80,1 prosenttia. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Samoin tiedot ovat vertailukelpoisia aikaisempina vuosina kerättyjen kanssa. Aineiston analyysi ja raportointi toteutettiin tällä kertaa Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksessa erikoistutkija Simo Ahon johdolla.

Työolobarometri on julkaistu vuosittain vuodesta 1992 lähtien ja aikaisempien vuosien tietojen perusteella saadaan kuva myös menneestä kehityksestä. Tässä raportissa ei kuitenkaan julkaista kuin enimmillään kymmenen vuoden aikasarjoja – pitemmistä trendeistä kiinnostunut voi hakea pitkän aikavälin muutoksia koskevia tuloksia aikaisempien vuosien raporteista.

Tulokset on yleensä esitetty sektoreittain. Aineisto on jaettu neljään sektoriin, jotka ovat teollisuus, yksityiset palvelut, kunnat ja kuntayhtymät sekä valtio. On syytä huomata, että valtion osuus otoksesta on melko pieni (vrt. liitetaulukko 1) ja siksi valtiota koskevissa tiedoissa on muita sektoreita enemmän otannasta johtuvaa satunnaisvaihtelua. Kuitenkin usean vuoden aikasarjat kuvaavat senkin osalta varsin hyvin muutossuuntia. Yliopistot on aikaisempien vuosien tapaan luettu valtion sektoriin, vaikka vuonna 2010 yliopistot lakkasivat olemasta valtion virastoja.

Aikaisemmista vuosista poiketen suurta osaa tuloksista on tarkasteltu myös ikäryhmittäin. Kun nykyisen hallituksen ohjelmassa kiinnitetään erityistä huomiota nuorten tilanteeseen, nuoria palkansaajia on tässäkin verrattu muihin ikäryhmiin. Silloin kun se on katsottu aiheelliseksi, tuloksia on tarkasteltu myös sukupuolen ja muutamien muidenkin taustamuuttujien mukaan.

2 Tiivistelmä keskeisistä tuloksista

Edellisvuosien tapaan raportissa on tarkasteltu työelämän laatua useita muuttujia yhdistämällä muodostettujen yleisten indikaattorien avulla. Kouluarvosanalla ilmaistuna työelämän laadulle on annettu vuonna 2011 yleisarvosana 7,96. Tulos ei merkitsevästi eroa vuoden 2010 arvosanasta. Kuitenkin palkansaajien arviot työpaikkansa varmuudesta ovat vuonna 2011 jonkun verran alentuneet Euroopan velkakriisin synkentäessä talousnäkyviä (vuonna 2010 talouden toipuessa työpaikan varmuuden arvio parani väliaikaisesti). Työelämän laadulla ja työpaikan taloudellisella menestyksellä on selvä yhteys: mitä korkeampi laatuarvosana, sitä parempi taloudellinen menestys.

Työolobarometrissä on perinteisesti kysytty useiden keskeisten asioiden osalta, ovatko ne muuttuneet työpaikoilla parempaan vai huonompaan suuntaan. Ainoa mitatuista asioista, jonka vastaajista suurempi osa sanoo olevan muuttumassa huonompaan kuin parempaan suuntaan, on ”työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä”. Tällainen arvio on ollut vallalla jo pitkään, mutta balanssi on vuonna 2011 kallistunut entistä huonompaan suuntaan verrattuna vuoteen 2010 ja muutamaa sitä edeltävään vuoteen, jolloin työn mielekkyyden väheneväksi arvioiden osuus oli vain vähän suurempi kuin sen paranevaksi arvioivien osuus ja tuo ero oli kapenemaan päin. Nyt siis mielekkyyden arvioinnissa tuuli on kääntynyt taas kielteisempään suuntaan. Työn mielekkyyden arviot ovat jo pitkään olleet julkisella sektorilla kielteisemmät kuin yksityisellä, mutta nyt yksityisellä sektorilla arviot ovat varsin voimakkaasti heikentyneet ja ero julkiseen sektoriin nähden on kaventunut. Pessimismien kasvu on sitä suurempaa, mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kysymys. Nuorimassa alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä - toisin kuin muissa ikäryhmissä - balanssi on positiivinen, vaikka nuorillakin myönteisen muutossuunnan kannalla oleva enemmistö on kaventunut.

Muiden arvioitujen asioiden osalta balanssi on selvästi positiivinen, tosin pääsääntöisesti niiden suhteellinen osuus, jotka katsoivat muutossuunnan olevan myönteinen, on ollut hieman vähenemään päin.

Henkilöstöään vähentäneiden työpaikkojen määrä oli hiukan vähentynyt ja henkilöstöä lisänneiden määrä vähän lisääntynyt, ja jälkimmäisten osuus oli 2011 hieman korkeampi kuin edellisten. Huolimatta siitä, että työllisyystilannetta ja oman työpaikan talousnäkyviä koskevat tulevaisuuden odotukset ovat jonkun verran synkistyneet vuodesta 2010, omalla kohdalla lomautus- tai irtisanomisuhkaa tunteneiden osuus ei ole merkitsevästi muuttunut vuosien 2010 ja 2011 välillä. Vähintään kahden viikon lomautusta varmana pitävien osuus oli syksyllä 2011 kolme prosenttia, ja lomautusta vähintään mahdollisena pitävien osuus oli 15 prosenttia. Omaan irtisanomistaan varmana piti kaksi prosenttia ja vähintään mahdollisena kahdeksan

prosenttia kaikista palkansaajista. Irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa kokeneet ryhmät ovat pitkälti päällekkäisiä. Uhan kokeminen oli selvästi muita sektoreita yleisempää teollisuudessa ja toiseksi yleisintä valtiolla.

Palkansaajat ovat arvioineet omaa palkkausjärjestelmäänsä neljästä eri näkökulmasta. Nämä ovat palkkauksen oikeudenmukaisuus, kilpailukykyisyys, kannustavuus ja se, palkitaanko oikeista asioista. Kuntien palkansaajat antoivat kaikista näkökulmista selvästi muita heikommat arvosanat palkkaukselleen, ja samaten naiset miehiin verrattuna. Naisten ja miesten välinen ero oli selvä myös yksityisellä sektorilla. Palkkausta arvioivat selvästi myönteisemmin ne joiden henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa palkkaan ja ne jotka saavat yrityksen tulokseen perustuvia palkkioita. Kaikkien tiedossa olevan työtehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän olemassaolo ei kuitenkaan lainkaan paranna palkkauksesta annettuja arviointoja verrattuna niihin, joiden työpaikalla vastaavaa järjestelmää ei ole.

Pääosa työolobarometrien tietosisällöstä on pidetty eri vuosina samoina. Vuosittain mukaan on kuitenkin otettu uusia ajankohtaisia teemoja ja jotkut teemat ovat olleet mukana muutaman vuoden välein. Vuoden 2011 työolobarometrissa uusina teemoina käsiteltiin päätyöhön liittyvää kotona sekä kodin ja työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa työskentelyä, sivutoimista palkatonta ammatillista osaamista parantavaa kouluttautumista sekä sitä, missä määrin työnantaja otti vastaajien elämäntilanteen huomioon työtehtävien määrää, työaikajoustoja ja työuran kehittämistä koskevissa järjestelyissä.

Kaikista palkansaajista 41 prosenttia työskenteli päätyönsä parissa kotonaan ainakin joskus ja 12 prosenttia usein. 57 prosenttia kaikesta palkansaajien päätyöhön liittyvästä työnteosta kotona on palkatonta ylityötä, 15 prosenttia korvattua ylityötä ja 27 prosenttia etätyötä.

Barometrissa tiedusteltiin ensimmäistä kertaa sitä, oliko vastaaja viimeksi kulueneen vuoden aikana pyrkinyt kehittämään ammattitaitoaan osallistumalla sivutoimisesti koulutukseen, jonka ajalta ei saanut palkkaa. 14 prosenttia palkansaajista vastasi tähän kysymykseen myöntävästi. Osallistuminen vaihteli sektorin mukaan selvästi. Kuntasektorin palveluksessa olevista peräti 22 prosenttia oli kouluttautunut, valtiolla vastaava osuus oli 18 prosenttia, yksityisissä palveluissa 13 prosenttia ja teollisuudessa kuusi prosenttia. Samaan aikaan noin puolet palkansaajista oli osallistunut työnantajan maksamaan koulutukseen. Siihen osallistuminen vaihteli samaan tapaan kuin omaehtoinenkin koulutukseen osallistuminen.

Työolobarometrissä kysyttiin tällä kertaa, ottaako työnantaja huomioon vastaajan elämäntilanteen työtehtävien määrissä, työaikojen joustoissa ja uran kehittymisessä. Kaikkein yleisintä se oli työaikajoustojen kohdalla: noin 54 prosenttia palkansaajista ilmoitti, että työaikajoustoista sovittaessa heidän elämäntilanteessa otettiin huomioon jossakin määrin ja 28 prosenttia, että se sai paljon huomiota. Työtehtävien määrän kohdalla vastaavat osuudet olivat 52 ja 20 prosenttia, ja työuraa koskevissa asioissa 54 ja 12 prosenttia. Niiden vastaajien osuus, joiden mukaan elämäntilanne otettiin huomioon, aleni iän myötä jonkun verran – otetaanko siis ikääntyvien elämäntilanne huomioon vähemmän kuin muiden?

Kaikista palkansaajista 24 prosenttia vuonna 2010 ja 29 prosenttia vuonna 2011 kertoi, että työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa tapahtui heidän työpaikallaan työtovereiden taholta toisia työntekijöitä kohtaan. Vain pieni osa vastaajista sanoi kiusaamisen olevan jatkuvaa, valtaosa kertoi sitä esiintyvän ”joskus”. Työpaikkakiusaaminen näyttää siis olevan paitsi yleistä, myös lisääntyneen. Vuonna 2008 kiusaamista kuitenkin esiintyi yhtä paljon kuin 2011 - välillä sitä raportoivien vastaajien osuus oli alentunut, mutta on taas kohonnut. Vuonna 2011 miehistä 22 prosenttia ja naisista jopa 36 prosenttia kertoi työpaikallaan esiintyvän kiusaamista työtoverien taholta. Kiusaaminen näyttää julkisella sektorilla olevan selvästi yleisempää kuin yksityisellä sektorilla, mutta sen lisääntyminen on suhteellisesti ollut yksiteisellä sektorilla vähintään yhtä suurta kuin julkisella puolella.

Asiakkaiden taholta työntekijöihin kohdistuvaa kiusaamista ja henkistä väkivaltaa esiintyi karkeasti yhtä yleisesti kuin työtoverienkin taholta. Molempien yleisyys vaihteli sukupuolen ja sektorin mukaan samaan tapaan ja molempia esiintyi usein samoilla työpaikoilla.

Keskimäärin 16 prosenttia palkansaajista kertoi, että joku työpaikalla oli joutunut fyysisen väkivallan kohteeksi työvuonna 2011 joko asiakkaiden tai työtovereiden taholta. Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta on monin verroin yleisempää kuin työtovereiden taholta. Naisista osuus oli olennaisesti korkeampi kuin miehistä ja kuntasektorilla paljon suurempi kuin muilla sektoreilla. Noin yhdeksän prosenttia naisista ja viisi prosenttia miehistä oli itse joutunut työpaikallaan väkivallan kohteeksi. Kuntien palkansaajista tämä osuus oli 15 prosenttia.

Viimeisten kymmenen vuoden aikana ammattijärjestöihin kuuluneiden osuus palkansaajista on työolobarometrin mukaan laskenut noin 74 prosentista 68 prosenttiin ja pelkästään työttömyyskassaan kuuluvien osuus kasvanut 8 prosentista suunnilleen kaksinkertaiseksi. Vuosien 2010 ja 2011 välillä on tapahtunut suhteellisesti selvästi suurempi muutos kuin yhtenäkkään muuna tarkasteluvuonna. Ammattijärjestöjen jäsenten osuus palkansaajista aleni vajaalla neljällä prosenttiyksiköllä ja vain kassaan kuuluvien osuus kasvoi runsaalla kolmella prosenttiyksiköllä. Selvästi muita aloja suurempi lisäys pelkästään työttömyyskassaan kuulumisessa on tapahtunut teollisuuden palkansaajien keskuudessa: tämä osuus on vuoden aikana kaksinkertaistunut noin 22 prosenttiin!

Nuoret muihin ikäryhmiin verrattuna

Kun nuorten tilannetta työelämässä verrataan muihin työolobarometrin aineiston pohjalta, ongelmana on se, että alle 25-vuotiaiden ikäryhmä on palkansaajia edustavassa aineistossa pieni (vrt. liitetaulukko 1), kun huomattava osa tästä ikäluokasta jatkaa vielä opintojaan. Kuitenkin joitakin päätelmiä ikävertailujen pohjalta voidaan tehdä.

Huomiota kiinnittää, että nuorimmassa alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä kaikille työelämän laadun olottuvuuksille annetut arvosanat olivat vuonna 2011 selvästi korkeammat kuin muissa ikäryhmissä ja että osa niistä oli tässä ikäryhmässä

merkitsevästi noussut vuodesta 2010! Kaikkein selvin parannus nuorten mielestä oli tapahtunut kohtelun tasapuolisuudessa, jota koskevat arvosanat eivät muissa ikäryhmissä juuri olleet muuttuneet. Myös kannustavuutta, innovatiivisuutta ja luottamusta koskeva nuorten antama arvosana on merkitsevästi parantunut. Nuoret myös arvioivat pääsääntöisesti työelämän muutossuuntia muita ikäryhmiä jonkun verran myönteisemmin. Työn mielekkyyden muutossuuntaa nuorista suurempi osa arvioi myönteiseksi kuin kielteiseksi, kun muissa ikäryhmissä pessimismi on optimismia yleisempää. Palkkaustaan nuoret arvioivat muita ikäryhmiä myönteisemmin. Samaten nuoret pitivät työtään muita harvemmin ruumiillisesti tai henkisesti rasittavana. Edelleen, nuoret kokivat merkittävästi muita ikäryhmiä harvemmin irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa vuonna 2011.

Näiden myönteisten tulosten vastapainoksi monet muut tulokset kuvaavat sitä, että nuorten asema työelämässä on monesta näkökulmasta muita heikompi. Nuorten mahdollisuudet vaikuttaa omien tehtäviensä sisältöön ja töiden jakoon työntekijöiden kesken olivat selvästi heikommat kuin muilla ikäryhmillä ja nämä mahdollisuudet ovat nuorten kohdalla viime vuosina alentuneet aikaisempaan verrattuna. Nuoret arvioivat myös mahdollisuutensa osallistua työpaikkansa kehittämiseen jonkun verran huonommiksi kuin muut, vaikkakin tämä ero pieni. Nuoret tekivät erilaisia kehittämisaloitteita muita jonkun verran harvemmin. He osallistuvat harvemmin työnantajan maksamaan koulutukseen. He ovat harvemmin joustavan työajan piirissä. Erilaisia syrjinnän muotoja koskevaan kysymykseen kuusi prosenttia palkansaajista vastasi havainneensa omalla työpaikallaan nuoriin kohdistuvaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua. (Kiinnostava vertailukohta on, että täsmälleen yhtä suuri osuus oli havainnut naisia syrjittävän; jonkun verran yleisempää oli ikääntyvien syrjintä ja vielä yleisempää tilapäisten tai osa-aikaisten työntekijöiden eriarvoinen kohtelu.)

Työelämässä mukana olevat nuoret siis arvioivat monia työelämän puolia myönteisemmin kuin muut ikäryhmät. On vaikeata sanoa, johtuuko tämä siitä, että nuorten työtehtävät ja asema työpaikalla ovat erilaisia kuin muiden vai esimerkiksi siitä, että erilaiset vaikeudet ja ongelmat eivät heitä vielä askarruta tai heillä ei vielä ole niistä kokemusta. Melko suuri osa alle 25-vuotiaista työllisistä on itse asiassa opiskelun ohessa enemmän tai vähemmän tilapäisesti työskenteleviä tai muutoin vielä etsii paikkaansa työelämässä. On myös huomattava, että nämä tulokset eivät koske nuorison asemaa muihin ikäryhmiin verrattuna yleensä, vaan työllisten nuorten arvioita työelämän piirteistä muiden ikäryhmien työllisten arvioihin verrattuna.

3 Työelämän laadun yleiskuva

Työolobarometrin tuottamia tietoja yhdistelemällä on aikaisempien vuosien tapaan muodostettu neljä summamuuttujaa, joilla pyritään kuvaamaan työelämän laadun keskeisiä ulottuvuuksia. Tulkinnan helpottamiseksi jokaista ulottuvuutta kuvaava tunnusluku on skaalattu perinteiseksi kouluarvosanaksi (4 on heikoin ja 10 paras mahdollinen arvosana). Koulutodistuksen tapaan on myös laskettu näiden arvosanojen keskiarvo¹.

Kuviossa 1 on tarkasteltu työelämän laadun ”yleisarvosanan” ja sen neljän ulottuvuuden arviointien keskiarvoja viiden viime vuoden ajalta. Palkansaaajat arviointien mukaan suomalaisen työelämän laatu on keskimäärin melko hyvää tasoa: syksyllä 2011 yleiskeskisarvoksi saatiin 7,96. Tulos ei merkitsevästi eroa vuoden 2010 yleiskeskisarvosta, joka oli 7,99.

Sinänsä parhaan keskimääräisen arvosanan saa työpaikan varmuus, joka kuitenkin on alentunut selvästi tarkasteluajanjaksolla; vuonna 2010 talouden toipussa työpaikan varmuuden arvio parani väliaikaisesti lukuun 8,62, mutta aleni 2011 Euroopan velkakriisin synkentäessä talousnäkyviä jälleen lukuun 8,50. Työelämän laadun neljällä ulottuvuudella tämä oli ainoa tilastollisesti merkitsevä muutos vuosien 2010 ja 2011 välillä, ja yleiskeskisarvon vähäinen aleneminen johtui tästä muutoksesta.

Muilla työelämän laadun ulottuvuuksilla arvosanojen trendi on ollut viime vuosina hienoisesti paraneva, mutta kahden viime vuoden mittausten välillä ei tapahtunut merkitseviä muutoksia. Vuonna 2011 kannustavuuden, innovatiivisuuden ja luottamuksen indikaattorin keskiarvo oli 7,86, koettujen voimavarojen indikaattorin keskiarvo 7,77 ja kohtelun tasapuolisuuden indikaattorin keskiarvo 7,71.

1 Työelämän laadun ulottuvuuksia kuvaavat muuttujat on muodostettu yhdistämällä seuraaviin kysymyksiin annetut vastaukset (koodit viittaavat lomakkeen kysymysten numerointiin):

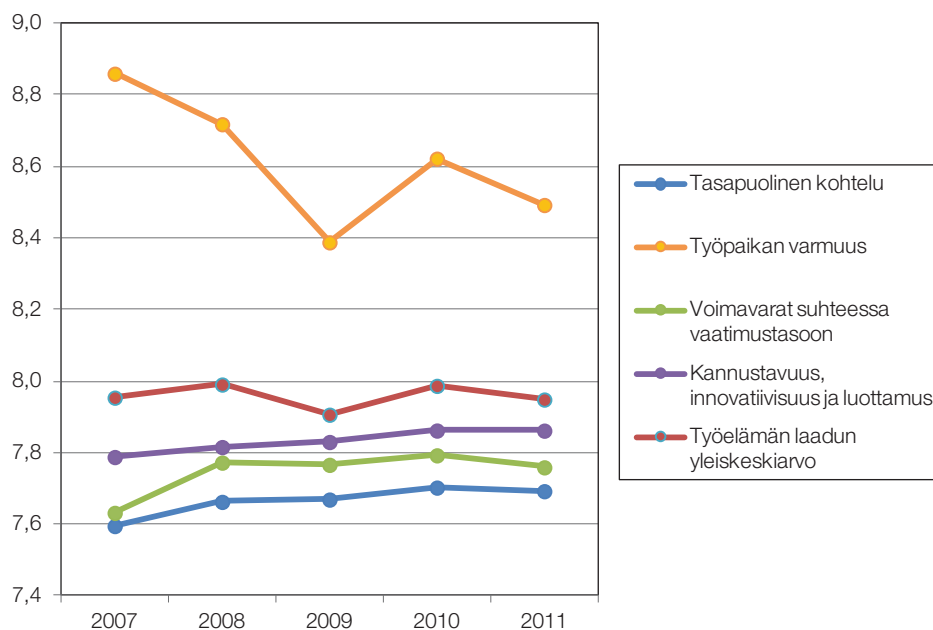
Työpaikan varmuus: kuinka varmana vastaaja pitää työpaikkansa säilymistä, vähintään 2 viikon lomautusta, irtisanomista tai toisiin tehtäviin siirtämistä seuraavan vuoden aikana (K21c_6, K22_1, K22_2, K22_3)

Tasapuolinen kohtelu: tietojen välittämisen avoimuutta, ongelmien avointa käsittelyä, työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja työntekijöiden ja johdon välisten suhteiden avoimuutta ja luottamuksellisuutta koskevat kysymykset (K21c_4, K21c_5, K20b_1, K20b_6)

Kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus: suhtautuminen muutosehdotuksiin, kokeiluihin kannustaminen ja uuden oppiminen (K20B_2, K20B_3, K20B_5)

Voimavarat suhteessa vaatimustasoon: työtehtävien paljoutta, työn fyysistä ja henkistä raskautta ja työkykyä suhteessa vaatimuksiin koskevat kysymykset (K21c_1, K21c_8, K21c_9, K28a, K28b)

Kuvio 1. Työelämän laatu vuosina 2007–2010 kouluarvosanalla mitattuna. Eri ulottuvuuksien kouluarvosana asteikolla 4–10 ja neljän ulottuvuuden kouluarvosanojen yleiskeskisarvo



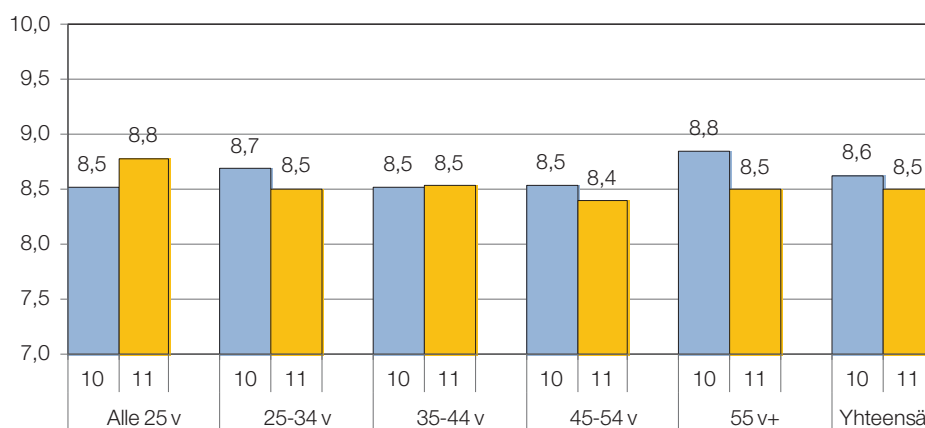
Työelämän laatu ikäryhmittäin

Seuraavissa kuvioissa on tarkasteltu työelämän laadun ulottuvuuksia ikäryhmittäin. Huomiota kiinnittää, että nuorimmassa alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä kaikille ulottuvuuksille annetut arvosanat olivat vuonna 2011 selvästi korkeammat kuin muissa ikäryhmissä ja että ne olivat tässä ikäryhmässä nousseet vuodesta 2010. Kaikkein selvin parannus nuorten mielestä oli tapahtunut kohtelun tasapuolisuudessa, jota koskevat arvosanat eivät muissa ikäryhmissä juuri olleet muuttuneet.

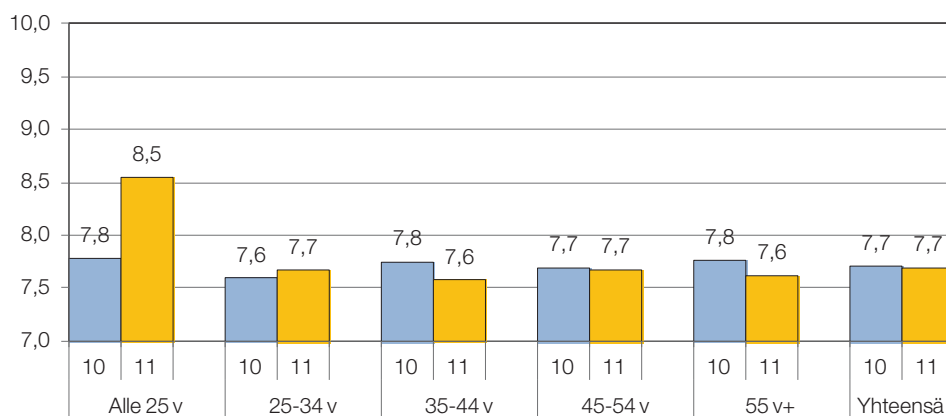
Se, että nuoret arvioivat työelämän laadun paremmaksi kuin muut ikäryhmät on nähtävissä nimenomaan vuoden 2011 tuloksissa – vuonna 2010 nuorten ja muiden ikäryhmien arvioiden erot olivat vähäiset. Nuorten vastaajien määrä työolobarometrin työllisiä palkansaajia edustavassa otoksessa on melko pieni (vrt. liitetaulukko), joten tällaisen tuloksen luotettavuutta voi epäillä, mutta nuorten antamien arvosanojen ero muihin verrattuna oli tilastollisesti merkitsevä kaikilla ulottuvuuksilla; vuosimuutos nuorten ikäryhmässä oli tilastollisesti merkitsevä tasapuolisen kohtelun, kannustavuuden ja yleiskeskisarvon kohdalla, mutta työpaikan varmuuden ja voimavarojen ulottuvuudella 2–3 skaalayksikön muutos ei tässä ikäryhmässä ole tilastollisesti merkitsevä.

Yllä mainittua nuorten arvioissa havaittua muutosta lukuun ottamatta erot ikäryhmien välillä ovat kaikilla ulottuvuuksilla varsin pienet. Huomionarvoisin ero on, että vähintään 55-vuotiaiden ikäryhmässä arviot työpaikan varmuudesta ovat heikentyneet selvemmin kuin muun ikäisillä (2010 tässä ikäryhmässä työpaikkaa pidettiin varmempana kuin muissa ikäryhmissä).

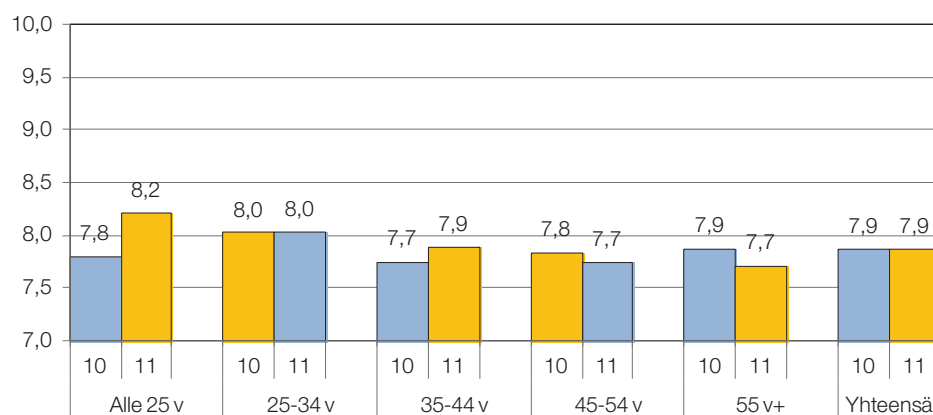
Kuvio 2. Työpaikan varmuuden arvio asteikolla 4–10 vuosina 2010 ja 2011 ikäryhmittäin



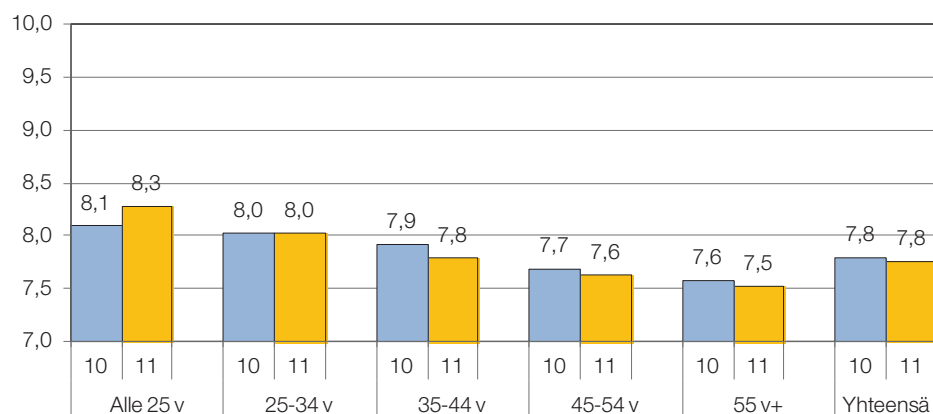
Kuvio 3. Tasapuolisen kohtelun arvio asteikolla 4–10 vuosina 2010 ja 2011 ikäryhmittäin



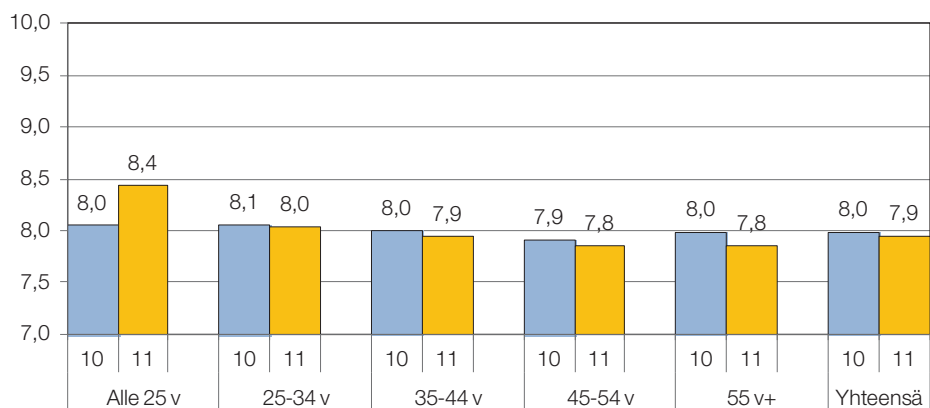
Kuvio 4. Kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus työpaikalla arvioituna asteikolla 4–10 vuosina 2010 ja 2011 ikäryhmittäin



Kuvio 5. Voimavarat suhteessa vaatimustasoon asteikolla 4–10 vuosina 2010 ja 2011 ikäryhmittäin



Kuvio 6. Työelämän laadun yleiskeskisarvo asteikolla 4–10 vuosina 2010 ja 2011 ikäryhmittäin

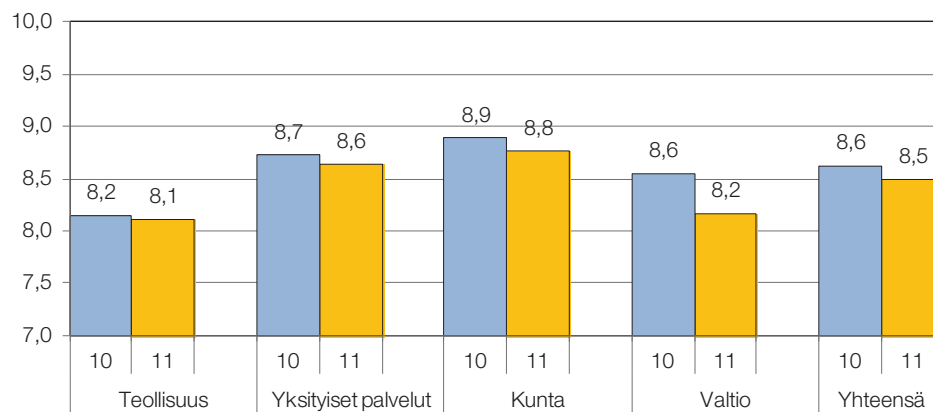


Työelämän laatu sektoreittain

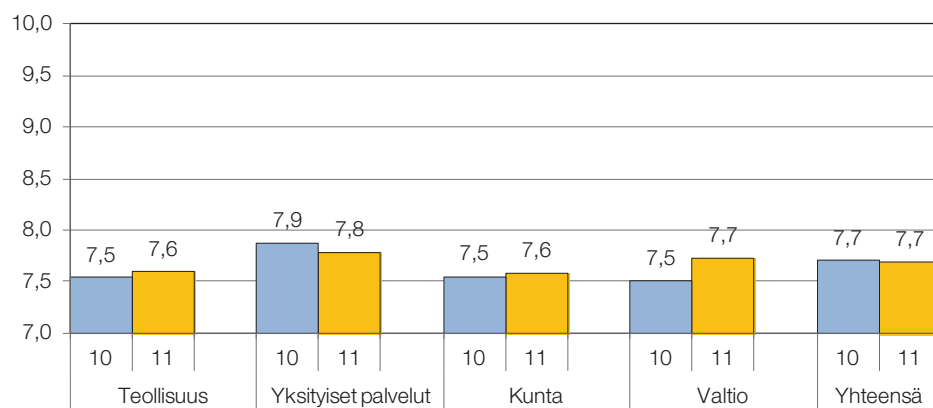
Kuvioissa 7–11 on tarkasteltu työelämän laadun ja sen ulottuvuuksien arvosanoja karkean neljäloukkaisen sektorijaottelun mukaan, jossa on aineisto on jaettu teollisuuden, yksityisten palvelujen, valtion ja kuntasektorin aloihin. Teollisuuteen on luettu mukaan rakennusteollisuus ja valtiosektoriin on edelleen luettu myös yliopistot ja korkeakoulut, vaikka ne hiljattain muuttuivat valtion virastoista itsenäisiksi toimijoiksi. Otoksen koko ei mahdollista yksityiskohtaisemman toimialaluokituksen mukaista tarkastelua. On syytä huomata, että valtion osuus otoksesta on melko pieni (vrt. liitetaulukko 1) ja siksi valtiota koskevissa tiedoissa on muita sektoreita enemmän otannasta johtuvaa satunnaisvaihtelua.

Toimialoittaiset erot laatuarvioissa ovat varsin vähäisiä. Teollisuuden työntekijät antavat kaikilla ulottuvuuksilla hieman muita huonompia arvosanoja. Selvin tämä ero on työpaikan varmuuden kohdalla, joka teollisuudessa sai vuonna 2011 arvostuksen 8,1 kuin kaikkien vastaajien keskiarvo oli 8,5. Valtion työntekijöillä arviot työpaikan varmuudesta olivat laskeneet viimeisten mittausten välillä hieman muita enemmän, 8,6:sta 8,2:een. Yksityisten palvelujen työntekijät antoivat hieman muita paremman arvostuksen tasapuolisesta kohtelusta, tosin tämä ero kaventui vuonna 2011 vuoteen 2010 verrattuna. Kuntasektorin vastaajat arvioivat voimavaransa suhteessa vaatimuksiin hieman heikommiksi kuin muiden alojen työntekijät.

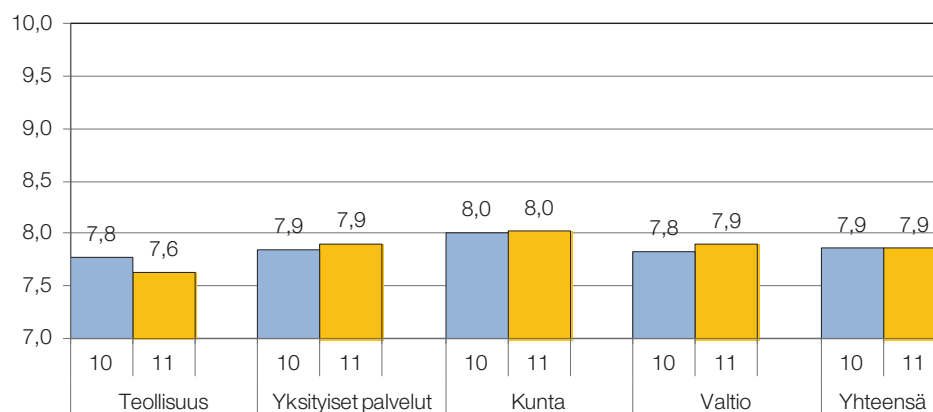
Kuvio 7. Työpaikan varmuuden arvio asteikolla 4–10 vuosina 2010 ja 2011 sektoreittain



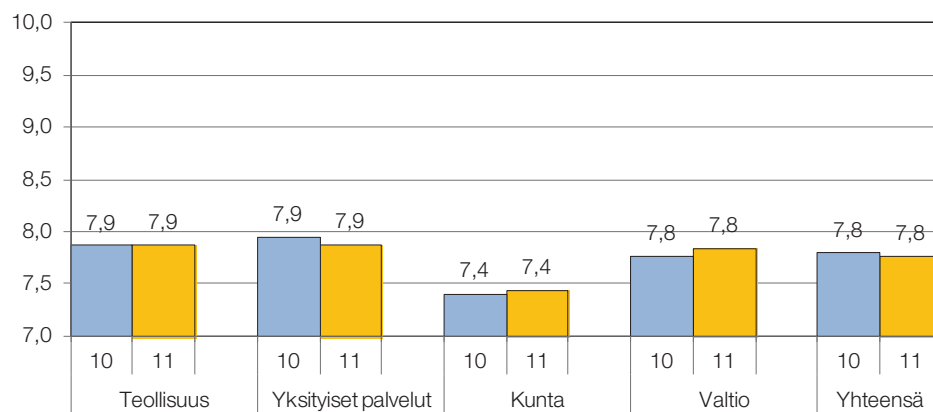
Kuvio 8. Tasapuolisen kohtelun arvio asteikolla 4–10 vuosina 2010 ja 2011 sektoreittain



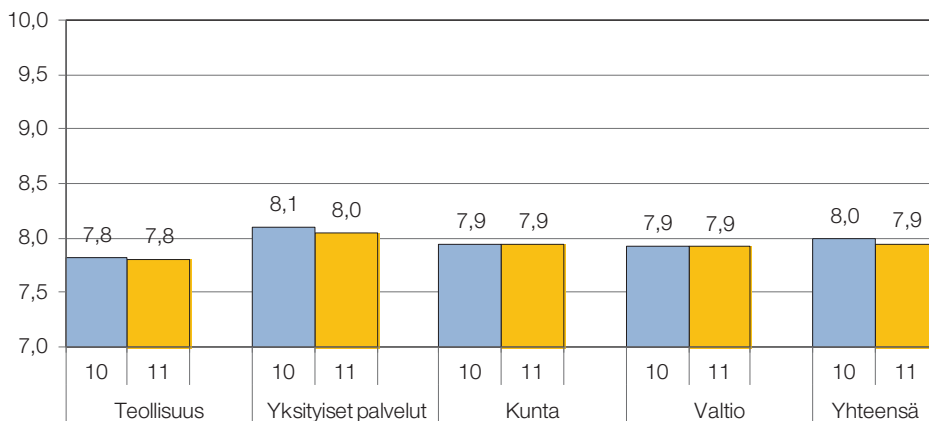
Kuvio 9. Kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus työpaikalla arvioituna asteikolla 4–10 vuosina 2010 ja 2011 sektoreittain



Kuvio 10. Voimavarat suhteessa vaatimustasoon asteikolla 4–10 vuosina 2010 ja 2011 sektoreittain



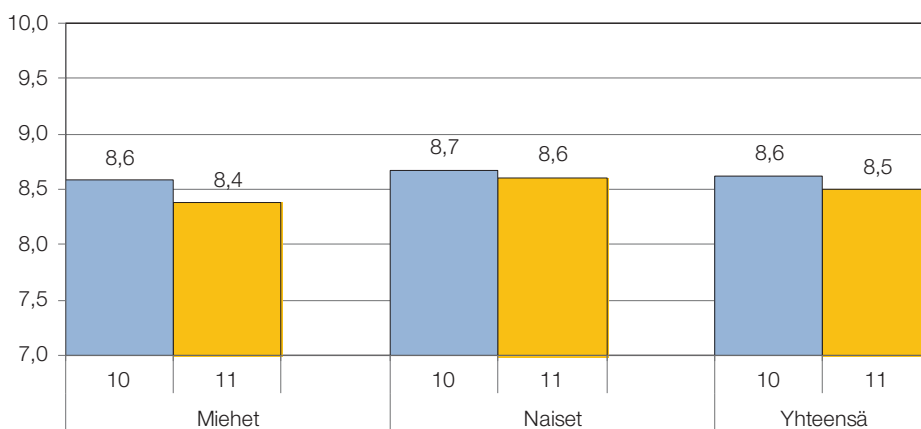
Kuvio 11. Työelämän laadun yleiskeskisarvo asteikolla 4–10 vuosina 2010 ja 2011 sektoreittain



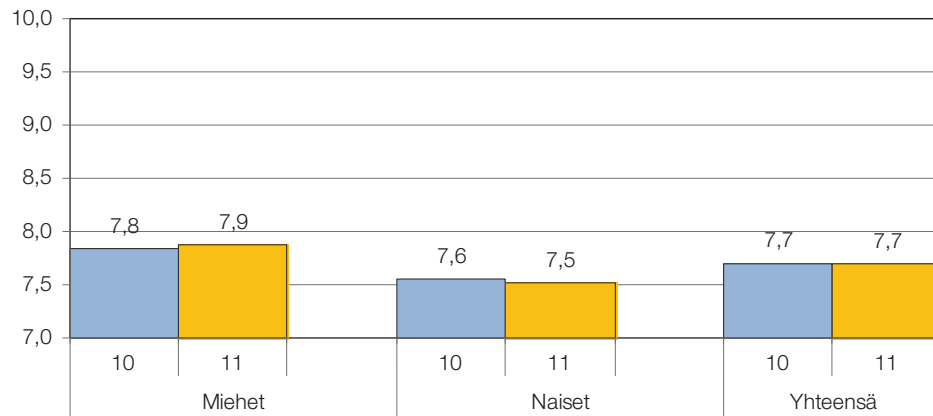
Työelämän laatu sukupuolen mukaan

Naisten ja miesten työelämän laadun ulottuvuuksille antamat arvosanat ja niistä laskettu yleiskeskisarvo eivät juurikaan poikkea toisistaan. Vuonna 2011 miehet arvioivat työpaikan varmuuden hieman heikommaksi kuin naiset (kuvio 12).

Kuvio 12. Työpaikan varmuuden arvio asteikolla 4–10 vuosina 2010 ja 2011 sukupuolen mukaan

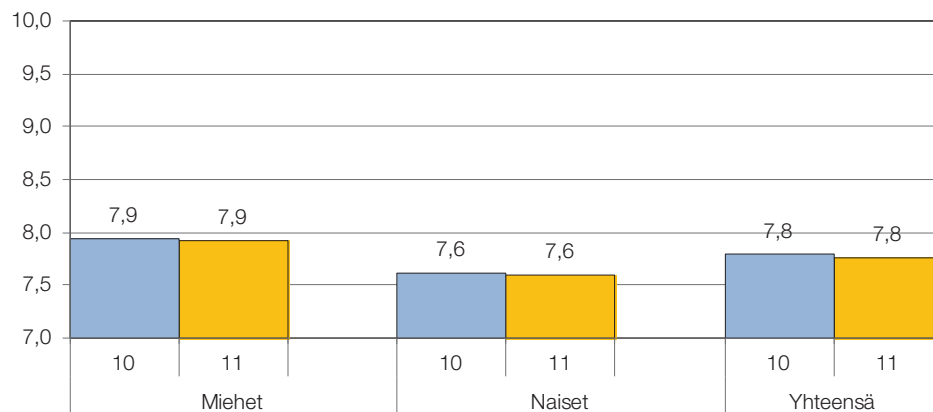


Kuvio 13. Tasapuolisen kohtelun arvio asteikolla 4–10 vuosina 2010 ja 2011 sukupuolen mukaan



Selvimmät erot sukupuolten välillä olivat tasapuolisen kohtelun (kuvio 13) ja voimavaroja suhteessa työn haasteisiin koskevissa arvioissa (kuvio 14), joille ulottuvuukille naisten antama arvio oli 0,3–0,4 skaalayksikköä alempi kuin miesten arvio. Kannustavuutta, innovatiivisuutta ja luottamusta koskevalla ulottuvuudella sukupuolten välillä ei ollut eroja.

Kuvio 14. Voimavarat suhteessa vaatimustasoon asteikolla 4–10 vuosina 2010 ja 2011 sukupuolen mukaan



Työelämän laatu työsuhteen luonteen ja työpaikan koon mukaan

Seuraavassa taulukossa 1 on tarkasteltu työelämän laadulle vuosina 2009-11 annettuja arvosanoja vastaajien sosioekonomisen aseman, työsuhteen vakinaisuuden tai määräaikaisuuden sekä koko- tai osa-aikaisuuden ja työpaikan koon mukaan.

Työmarkkina-aseman mukaan kaikkein varmimpana työpaikkaansa vuodesta toiseen pitävät alemmat toimihenkilöt ja heikoimpana työntekijät. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat pitävät työpaikkaansa varmempana määräaikaisiin verrattuna (paitsi 2009). Nämä erot ovat odotusten mukaisia, ei tosin kovin suuria. Mielenkiintoista on, että osa-aikatyössä olevat eivät pidä työpaikkansa varmuutta heikompana kuin kokoaikatyössä olevat, pikemminkin päinvastoin. Suurilla työpaikoilla työskentelevät pitävät yleensä työpaikkaansa keskimäärin vähän epävarmempana pienillä työpaikoilla työskenteleviin verrattuna.

Ylemmät toimihenkilöt antavat kaikista muista laadun ulottuvuuksista hieman muita paremman arvosanan. Alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ei ole suuria eroja, paitsi kannustavuuden kohdalla, jolle työntekijät antavat muita huonomman arvosanan. Määräaikaiset antavat muilla ulottuvuuksilla paitsi työpaikan varmuudesta hieman vakinaisia parempia arvosanoja. Osa- ja kokoaikatyössä olevien erot ovat kaiken kaikkiaan vähäisiä. Työpaikan koolla ei näytä merkittävää johdonmukaista vaikutusta laatuarvosanoihin.

Kaiken kaikkiaan työsuhteen luonteen ja työpaikan koon mukaiset erot ovat varsin pieniä eikä niissä ole tapahtunut huomionarvoisia muutoksia viime vuosina.

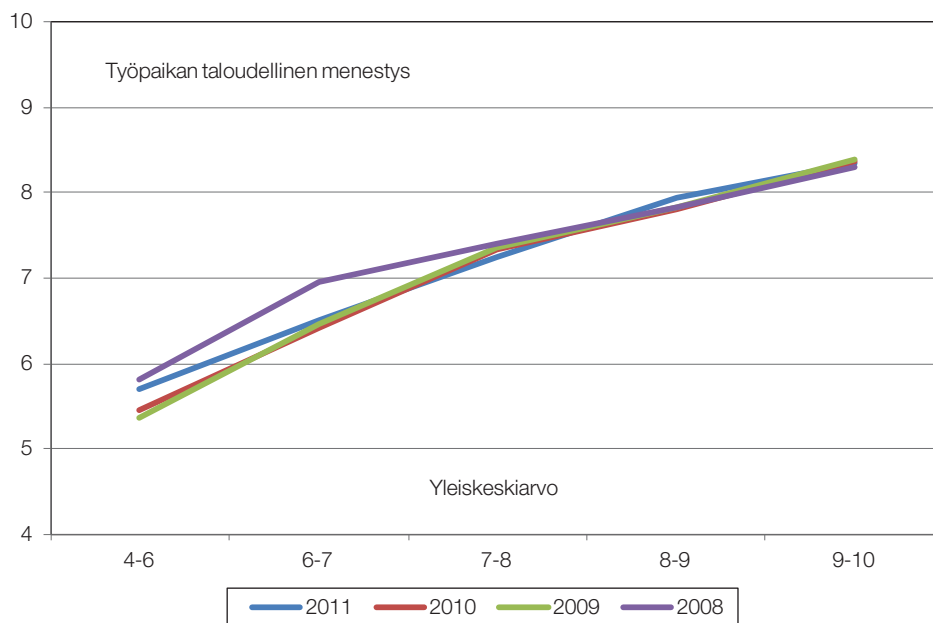
Taulukko 1. Työelämän laatu eri työntekijäryhmissä: keskiarvot 2009, 2010 ja 2011

	Vuosi	Laadun ulottuvuudet				
		Varmuus	Tasapuoli- suus	Kannus- tavuus	Voimavarat	Yleisarvo- sana
Kaikki yhteensä						
	09	8,39	7,67	7,83	7,77	7,91
	10	8,62	7,70	7,86	7,79	7,99
	11	8,49	7,69	7,86	7,76	7,95
Sosioekonominen asema						
Ylemmät toimihenkilöt	09	8,42	7,84	8,19	7,95	8,10
	10	8,69	7,81	8,26	8,01	8,19
	11	8,51	7,90	8,22	7,98	8,15
Alemmat toimihenkilöt	09	8,58	7,64	7,84	7,66	7,92
	10	8,72	7,61	7,82	7,68	7,96
	11	8,66	7,58	7,84	7,69	7,95
Työntekijät	09	8,15	7,57	7,51	7,73	7,74
	10	8,42	7,70	7,52	7,72	7,83
	11	8,23	7,62	7,50	7,63	7,74
Työsuhte						
Vakinainen	09	7,66	7,82	7,76	7,90	7,66
	10	8,69	7,67	7,82	7,77	7,98
	11	8,55	7,67	7,82	7,73	7,94
Määräaikainen	09	8,22	7,78	7,93	7,82	7,94
	10	8,15	7,91	8,20	7,95	8,07
	11	8,02	7,90	8,15	7,94	8,00
Työaika						
Kokoaikatyö	09	8,39	7,66	7,84	7,77	7,91
	10	8,63	7,71	7,88	7,80	7,99
	11	8,47	7,70	7,87	7,78	7,95
Osa-aikatyö	09	8,53	7,83	7,72	7,77	7,95
	10	8,57	7,67	7,81	7,72	7,99
	11	8,72	7,64	7,70	7,61	7,94
Työpaikan koko						
1–9 henkeä	09	8,62	8,05	7,91	7,88	8,12
	10	8,73	8,24	8,03	7,83	8,20
	11	8,53	7,99	7,94	7,66	8,02
10–49	09	7,72	7,89	7,75	7,95	7,72
	10	8,72	7,61	7,80	7,80	7,98
	11	8,59	7,65	7,95	7,70	7,96
50–249	09	8,12	7,30	7,57	7,71	7,67
	10	8,53	7,43	7,88	7,81	7,89
	11	8,44	7,50	7,65	7,82	7,86
250+	09	8,13	7,54	7,99	7,74	7,85
	10	8,25	7,38	7,70	7,65	7,74
	11	8,21	7,65	7,88	8,01	7,94

Työelämän laadun yhteys työpaikan taloudelliseen menestykseen

Seuraavassa on tarkasteltu työelämän laadun ja taloudellisen menestyksen keskinäistä yhteyttä. Taloudellista menestystä on mitattu pistemäärällä, jonka palkansaajat ovat antaneet vastauksena seuraavaan kysymykseen: ”Jos ajattelette, että taloudellisen tilanteen perusteella oman alanne paras työpaikka saisi pistemäärän kymmenen (10) ja huonoin nolla (0), minkä pistemäärän antaisitte omalle työpaikallenne?”. Työelämän laatua on mitattu edellä kuvatulla tavalla lasketuilla laadun eri ulottuvuuksia kuvaavilla kouluarvosanoilla. Seuraavassa kuviossa 15 on tarkasteltu laadun yleiskeskisarvon ja taloudellisen menestyksen yhteyttä. Yhteys on selvä: mitä korkeampi laatuarvosana, sitä parempi taloudellinen menestys. Ilmeisesti tässä vaikutus on kaksisuuntainen: työelämän korkea laatu on omiaan parantamaan taloudellista menestystä ja päinvastoin, taloudellisesti menestyvillä työpaikoilla työelämän laadusta on pidetty parempaa huolta kuin huonosti menestyvillä työpaikoilla. Yhteys näyttää vuoden 2008 jälkeen hieman vahvistuneen.

Kuvio 15. Työelämän laadun yleiskeskisarvon (kouluarvosana) ja taloudellisen menestyksen pistemäärän yhteys. Vuodet 2008–2011.

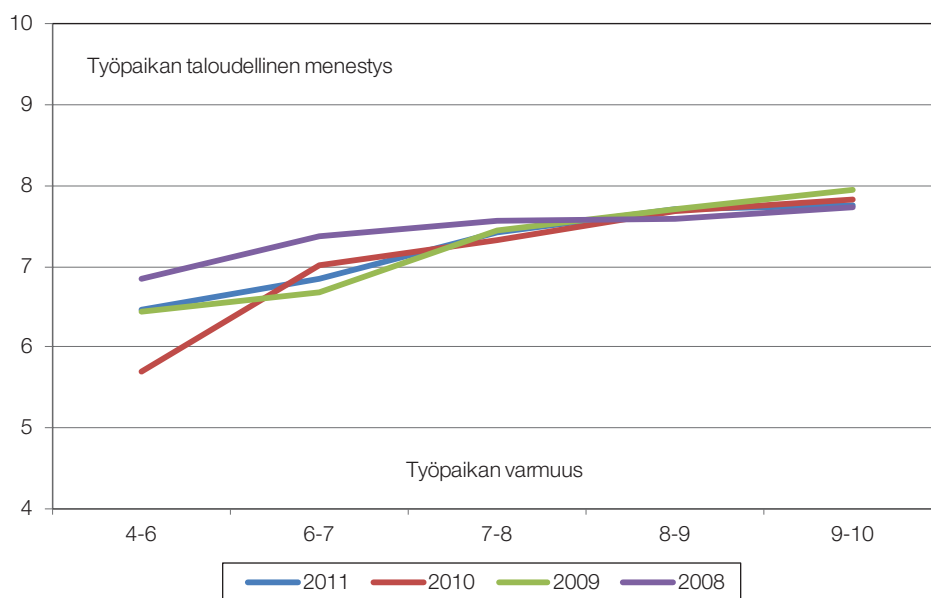


Yhtenä työelämän laadun ulottuvuutena on mitattu työpaikan varmuutta, jonka voi ajatella mittaavan suunnilleen samaa asiaa kuin taloudellisen menestyksenkin mittari. Laadun ja menestyksen yhteys on kuitenkin myös muilla laadun ulottuvuuksilla

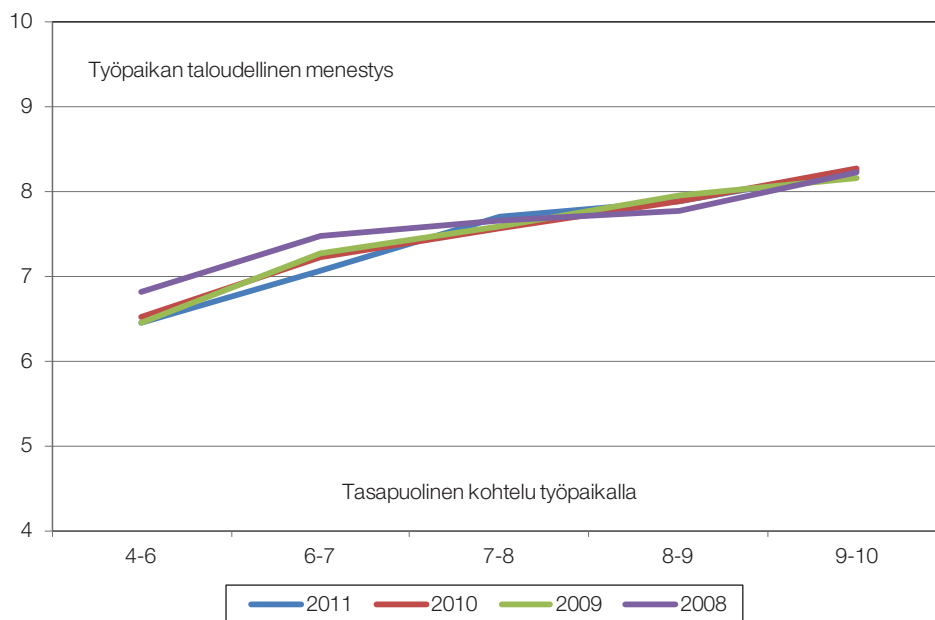
suunnilleen yhtä selvä kuin työpaikan varmuuden ja taloudellisen menestyksenkin välinen yhteys (kuviot 16–19).

Laadun yleiskeskisarvon ja menestyksen välinen yhteys on selvempi kuin laadun eri ulottuvuuksien ja menestyksen yhteys. Tämä johtunee siitä, että niin hyvät kuin huonotkin laatuarviot kasautuvat: jos työpaikka saa hyvän (huonon) arvosanan yhdellä ulottuvuudella, kasvaa todennäköisyys, että se saa hyvän (huonon) arvosanan myös muilla ulottuvuuksilla. Tämän seurauksena työelämän ”kokonaislaadun” yhteys menestykseen on selvempi kuin sen eri ulottuvuuksien yhteys menestykseen erikseen mitattuna.

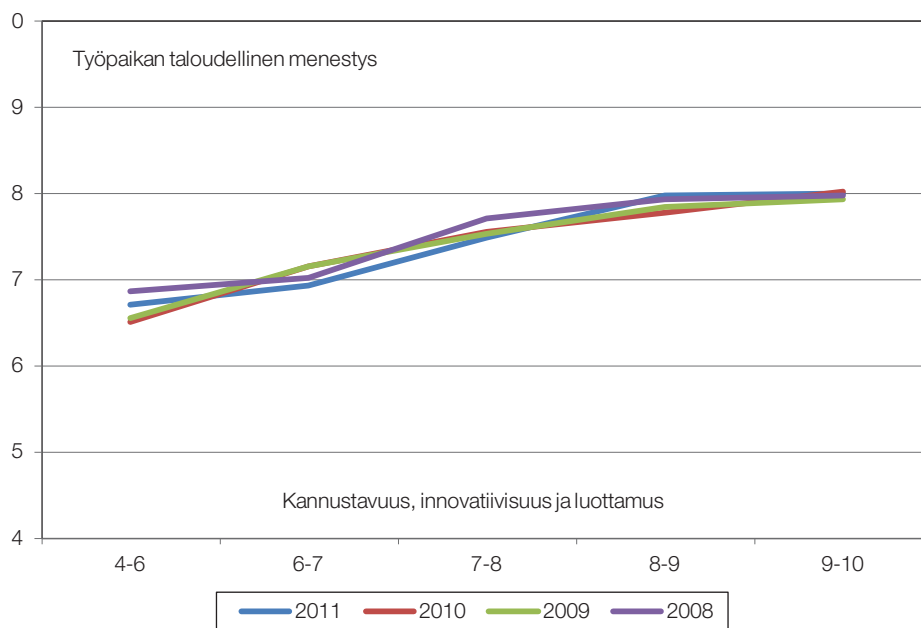
Kuvio 16. Työpaikan varmuuden (kouluarvosana) ja taloudellisen menestyksen pistemäärän yhteys. Vuodet 2008–2011.



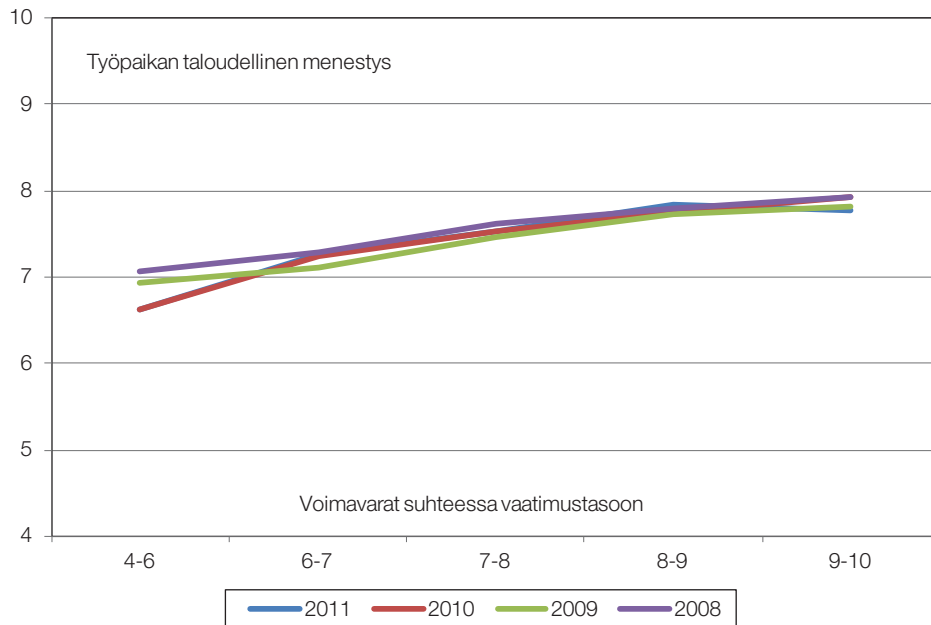
Kuvio 17. Työntekijöiden tasapuolista kohtelua mittaavan työelämän laadun ulottuvuuden (kouluarvosana) ja taloudellisen menestyksen pistemäärän yhteys. Vuodet 2008–2011.



Kuvio 18. Kannustavuutta, innovatiivisuutta ja luottamusta mittaavan työelämän laadun ulottuvuuden kouluarvosana ja taloudellisen menestyksen pistemäärän yhteys. Vuodet 2008–2011.

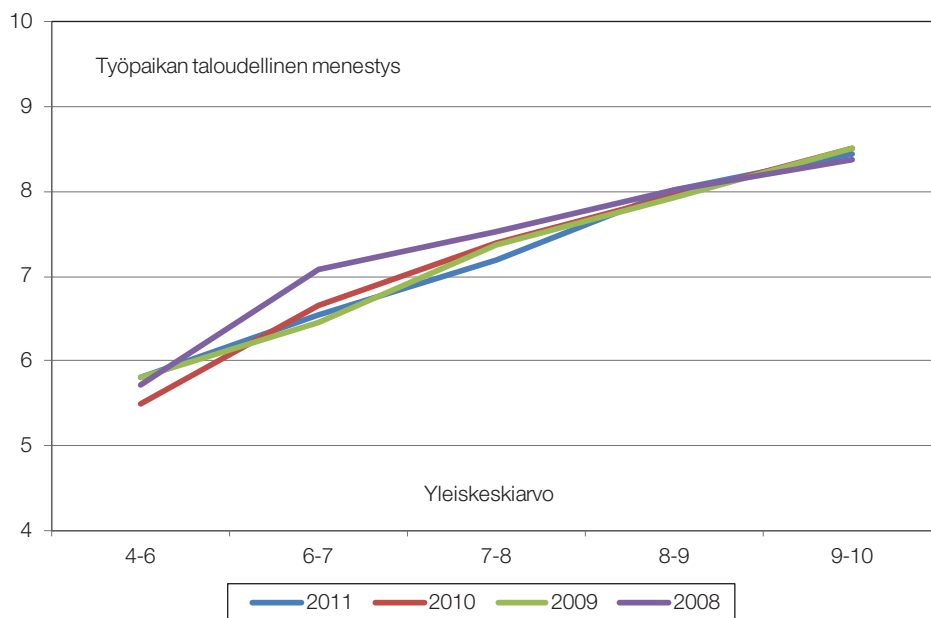


Kuvio 19. Voimavaroja suhteessa vaatimustasoon mittaavan työelämän laadun ulottuvuuden kouluarvosanan ja taloudellisen menestyksen pistemäärän yhteys. Vuodet 2008–2011.

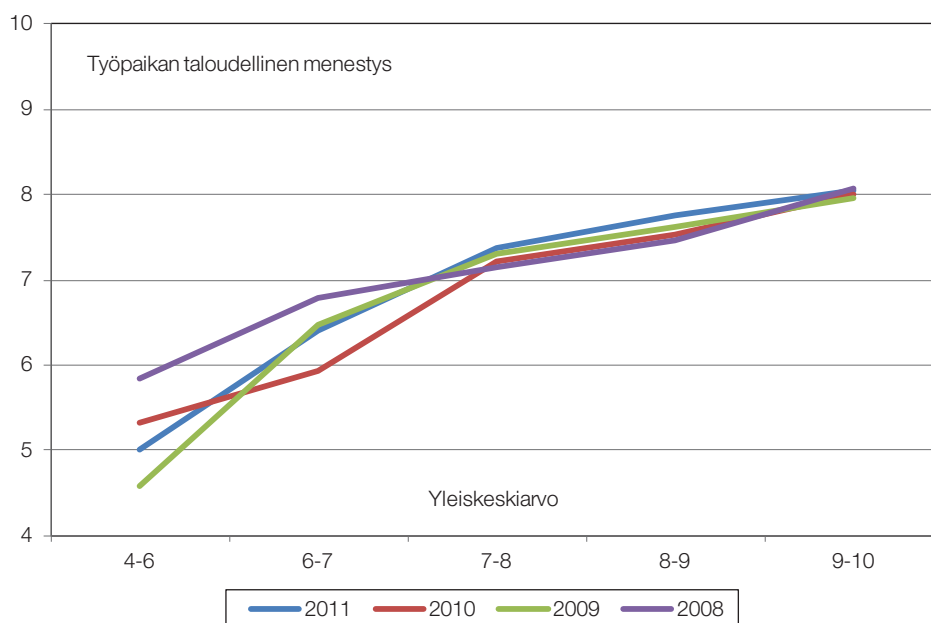


Työelämän laadun ja työpaikan taloudelliselle menestykselle annetun arvosanan yhteys on yksityisellä sektorilla hiukan vahvempi kuin julkisella sektorilla, mutta ero on vähäinen (kuviot 20–21).

Kuvio 20. Työelämän laadun yleiskeskisarvon (kouluarvosana) ja taloudellisen menestyksen pistemäärän yhteys yksityisellä sektorilla. Vuodet 2008–2011.



Kuvio 21. Työelämän laadun yleiskeskisarvon (kouluarvosana) ja taloudellisen menestyksen pistemäärän yhteys julkisella sektorilla. Vuodet 2008–2011.

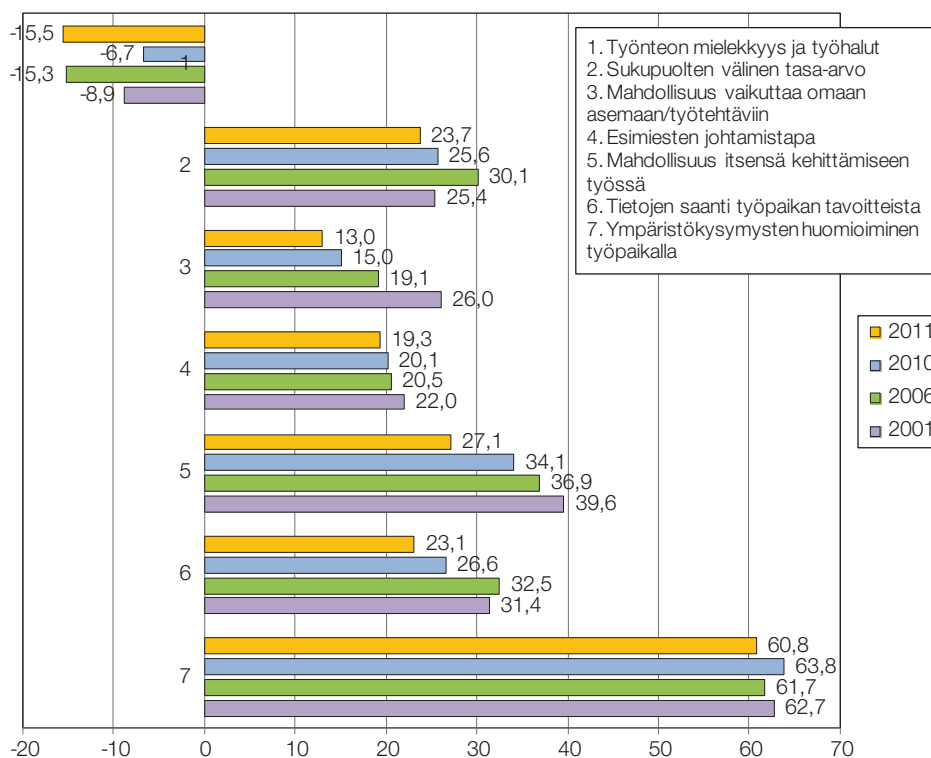


4 Työelämän muutoksen suunta

Työolobarometrissä on perinteisesti kysytty useiden keskeisten asioiden osalta, ovatko ne muuttuneet työpaikoilla parempaan vai huonompaan suuntaan. Muutossuuntia on kuvattu balanssimittan avulla. Se kertoo, kuinka monta prosenttiyksikköä enemmän tai vähemmän on sellaisia palkansaajia, jotka pitävät muutossuuntaa hyvänä, verrattuna niihin, jotka pitävät suuntaa huonona. Jos kaikki pitävät suuntaa hyvänä, balanssi saa arvon +100 ja vastaavasti, jos kaikki pitävät suuntaa huonona, balanssi on -100. Arvo nolla kertoisi sen, että muutossuuntaa hyvänä pitäviä olisi yhtä paljon kuin huonona pitäviä. Todettakoon, että selvä enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että kysytyjen asioiden suhteen ei ollut tapahtumassa muutosta sen enempää parempaan kuin huonompaankaan suuntaan, vaan asioiden arveltiin pysyvän ennallaan; ainoa poikkeus tästä oli ympäristökysymysten huomioiminen, jonka suhteen vain kolmannes arveli tilanteen pysyvän ennallaan, kun muiden asioiden suhteen tämän vastausvaihtoehdon valitsi 57–68 prosenttia vastaajista. Tyypillisesti niiden osuus, jotka näkivät asioiden olevan muuttumassa huonoon suuntaan, oli vain muutamia prosentteja, paitsi työn mielekkyyttä kysyttäessä, joten yleensä balanssi siis kuvaa myönteisen kehityssuunnan näkevien osuutta vähennettynä pienellä kielteisen suunnan havainneiden osuudella.

Kuviossa 22 on esitetty balanssimittarien tulokset kaikkia palkansaajia edustavassa aineistossa vuosilta 2011 (keltainen palkki), 2010 (sininen palkki) sekä viisi vuotta sitten (vihreä palkki) ja kymmenen vuotta sitten (violetti palkki).

Kuvio 22. Työelämän muutoksen suunta vuosina 2001, 2006, 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja kielteisenä pitävien vastaajien balanssi



Ainoa mitatuista asioista, jonka vastaajista suurempi osa sanoo olevan muuttumassa huonompaan kuin parempaan suuntaan, on ”työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä”. Tällainen arvio on ollut vallalla jo pitkään, mutta balanssi on vuonna 2011 kallistunut entistä huonompaan suuntaan verrattuna vuoteen 2010 ja muutamaa sitä edeltävään vuoteen, jolloin työn mielekkyyden väheneväksi arvioiden osuus oli vain vähän suurempi kuin sen paranevaksi arvioivien osuus ja tuo ero oli kapenemaan päin. Nyt siis mielekkyyden arvioinnissa tuuli on kääntynyt taas kielteisempään suuntaan.

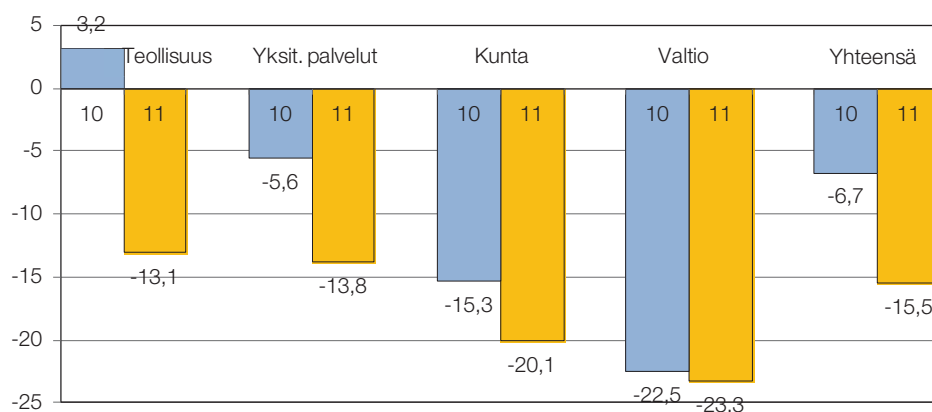
Muiden arvioitujen asioiden osalta balanssi on selvästi positiivinen, tosin pääsääntöisesti niiden suhteellinen osuus, jotka katsoivat muutossuunnan olevan myönteinen, on ollut hieman vähenemään päin. Selvimmin muutosta myönteisesti arvioivien osuus on alentunut sen suhteen, millaisiksi katsotaan mahdollisuudet vaikuttaa omaan asemaan tai työtehtäviin sekä sen suhteen millaisina pidetään mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen työssä. Kuitenkin näidenkin kysymysten suhteen muutossuunnan myönteiseksi arvioivien osuus on selvästi edelleen suurempi kuin tilanteen huononevaksi arvioivien osuus. Vaikutusmahdollisuuksien osalta balanssi vuonna 2011 oli 13 prosenttiyksikköä ja itsensä kehittämisen suhteen 27

prosenttiyksikköä plussan puolella. Vähiten muutosta on esimiesten johtamista-
van kohdalla, jonka suhteen muutosta parempaan näkevien osuus vuonna 2011 oli
19 prosenttiyksikköä suurempi kuin johtamista-
van huononevaksi katsovien osuus.
Sukupuolten tasa-arvon ja työpaikan tavoitteita koskevan tietojen saannin parane-
miseen uskovien osuus oli noin 23 prosenttiyksikköä suurempi kuin niiden huonone-
miseen uskovien osuus. Kaikkein yleisimmin ja vakaimmin kehityssuuntaa myönteis-
enä pidettiin ympäristökysymysten huomioimisen osalta, joiden kohdalla balanssi
oli peräti yli 60 prosenttiyksikköä plussan puolella.

Työelämän muutossuunta sektoreittain

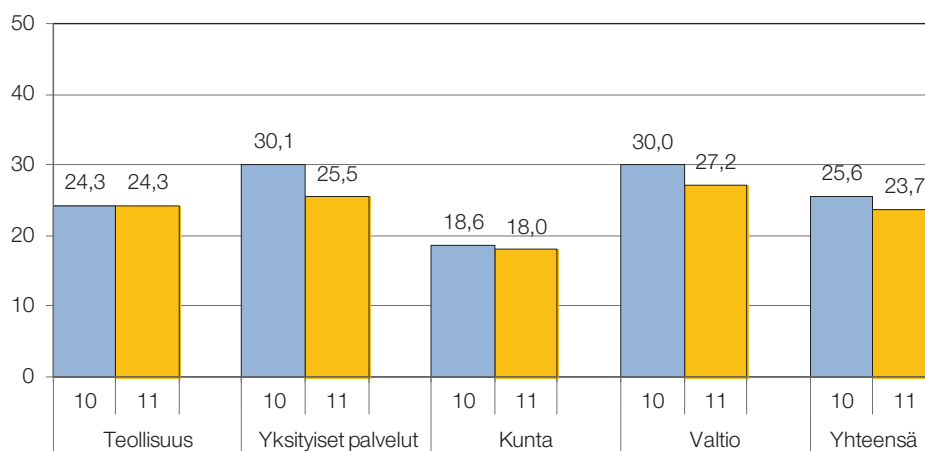
Kuviossa 23 on tarkasteltu työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuuntaa
koskevien näkemysten balanssia kahdelta viime vuodelta sektoreittain. Erityisesti
yksityisellä sektorilla on vuosien 2010 ja 2011 välillä tapahtunut erittäin selvä muu-
tos - käsitys että työelämän mielekkyys alenee, on yleistynyt hyvin selvästi. Teolli-
suudessa vuonna 2010 työn mielekkyyden paranemiseen uskovien osuus oli vähän
suurempi kuin sen heikkenemiseen uskovien osuus, mutta vuonna 2011 balanssi
oli kääntynyt selvästi miinukselle. Yksityisissä palveluissa mielekkyyden balanssi
näytti alenemisen suuntaan vuonna 2011 yhtä selvästi kuin teollisuudessa, mutta
muutos edellisestä vuodesta ei ollut yhtä suuri. Julkisella sektorilla balanssi oli
vielä huomattavasti selvemmin kielteistä suuntaa osoittava. Mielekkyyden ale-
nemiseen uskovien osuus kuntasektorilla on lisääntynyt, mutta valtion palveluk-
sessa olevista tällä kannalla olevien osuus on jo pitempään ollut suurempi kuin
muilla sektoreilla.

Kuvio 23. Työnteon mielekkyyden muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011.
Muutossuuntaa myönteisenä ja kielteisenä pitävien vastaajien balanssi
sektoreittain.



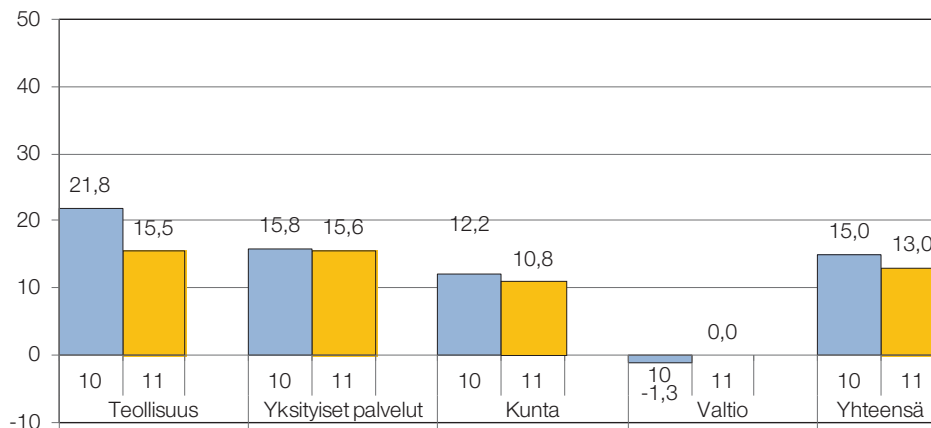
Niiden osuus, jotka katsovat sukupuolten tasa-arvon olevan paranemassa, on korkein yksityisissä palveluissa ja valtion sektorilla, vaikkakin näillä sektoreilla balanssi on vuosien 2010 ja 2011 välillä hieman heikentynyt. Teollisuudessa ja varsinkin kunnissa tämän suuntaiseen kehitykseen uskovien osuus on alempi, mutta balanssi on kuitenkin selvästi positiivinen eikä se ole tarkasteltavien vuosien välillä muuttunut. (Kuvio 24)

Kuvio 24. Sukupuolten välisen tasa-arvon muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja hielteisenä pitävien vastaajien balanssi sektoreittain.



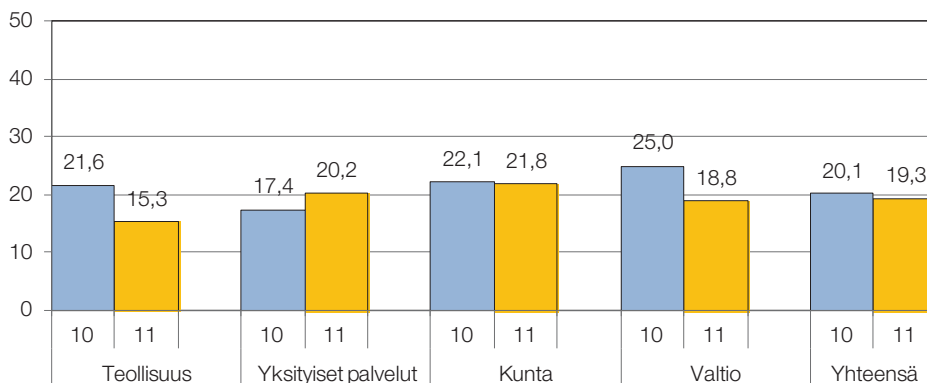
Kuviossa 25 on tarkasteltu omaa asemaa ja työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien kehityssuunnan arvioiden balanssia sektoreittain. Valtiosektorilla balanssi on viime vuosina ollut nollassa, eli vaikutusmahdollisuuksien paranemiseen ja heikkenemiseen uskovia on ollut yhtä paljon. Muilla sektoreilla balanssi on jonkun verran positiivinen. Teollisuudessa vaikutusmahdollisuuksien paranemiseen uskovia oli vuonna 2010 enemmän kuin muilla aloilla, mutta vuonna 2011 tämä ero on kaventunut. Yksityisellä sektorilla vaikutusmahdollisuuksien kehitystä arvioidaan hieman myönteisemmin kuin kunnissa.

Kuvio 25. Omaa asemaa ja työtehtäviä koskevien vaikutusmahdollisuuksien muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja hielteisenä pitävien vastaajien balanssi sektoreittain.



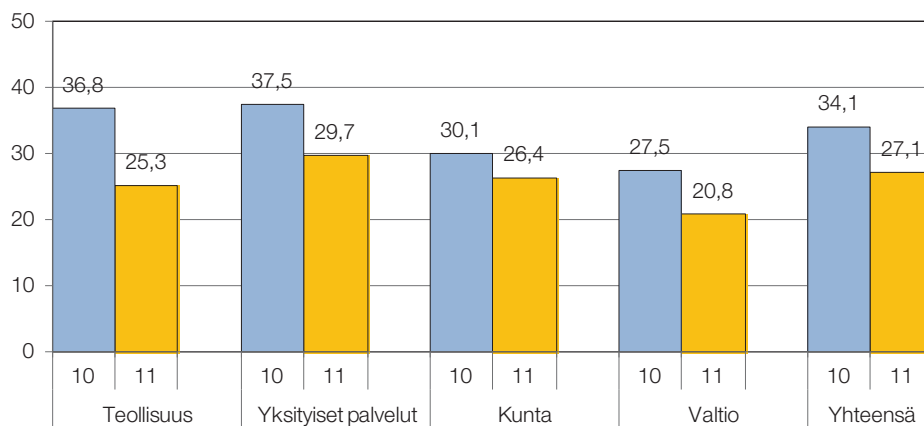
Esimiesten johtamistavan muutossuuntaa koskevien arvioiden balanssi on hieman heikentynyt teollisuudessa ja valtiolla ja hieman parantunut yksityisellä sektorilla. Erot toimialojen välillä ovat melko pieniä, balanssi vuonna 2011 on hieman heikompi teollisuudessa muihin aloihin verrattuna. (Kuvio 26)

Kuvio 26. Esimiesten johtamistavan muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja hielteisenä pitävien vastaajien balanssi sektoreittain.

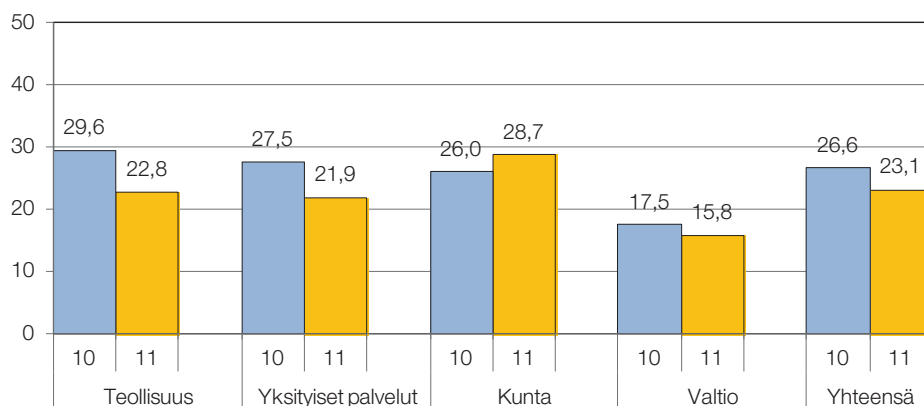


Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä ovat palkansaajien enemmistön mielestä paranemaan päin, mutta tämä enemmistö on jonkun verran pienentynyt vuosien 2010 ja 2011 välillä kaikilla sektoreilla. Tämä muutos on vähän muita suurempi teollisuudessa. Mahdollisuuksien paranemiseen uskovien osuus oli vuonna 2011 jonkun verran muita aloja alhaisempi valtiolla ja korkeampi yksityisissä palveluissa. (Kuvio 27)

Kuvio 27. Itsensä kehittämismahdollisuuksien muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja kielteisenä pitävien vastaajien balanssi sektoreittain.



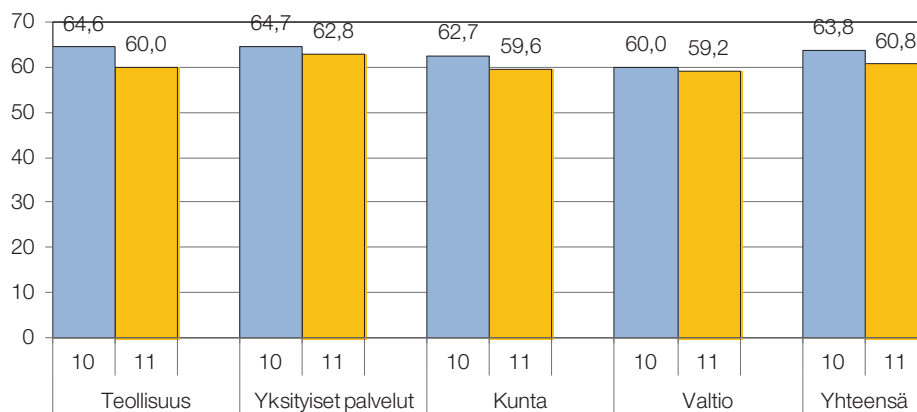
Kuvio 28. Työpöian tavoitteita koskevien tietöjen saannin muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja kielteisenä pitävien vastaajien balanssi sektoreittain.



Tavoitteita koskevan tiedonkulun paranemiseen uskovien osuus on jonkun verran alentunut yksityisellä sektorilla vuonna 2011, julkisella puolella muutokset balanssissa ovat vähäiset. Vuonna 2011 balanssi oli jonkun verran muita aloja korkeampi kunnissa ja alhaisempi valtiolla. (Kuvio 28)

Suuri enemmistö palkansaajista katsoo ympäristökysymysten huomioon otettavaksi työpöian paikalla olevan paranemassa, vaikka tämä enemmistö onkin hiukkasen pienentynyt vuonna 2011. Sektoreiden välillä ei tässä ole merkittäviä eroja. (Kuvio 29)

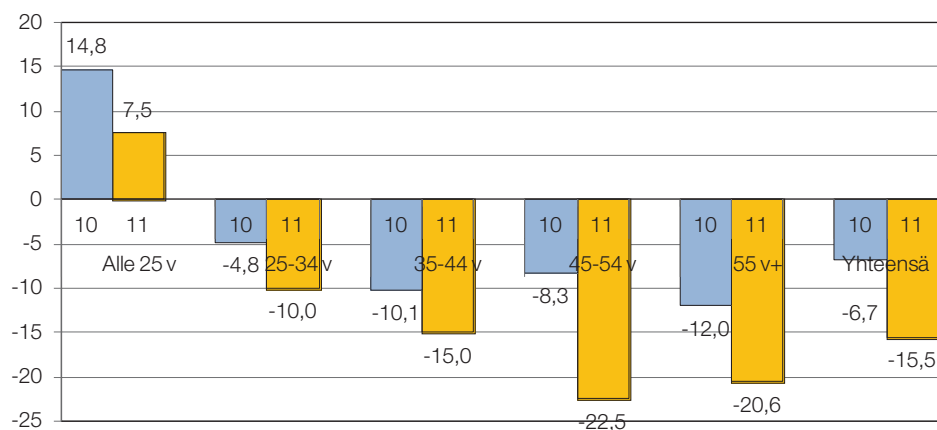
Kuvio 29. Ympäristökysymysten huomiointin muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja kielteisenä pitävien vastaajien balanssi sektoreittain.



Työelämän muutossuunta ikäryhmittäin

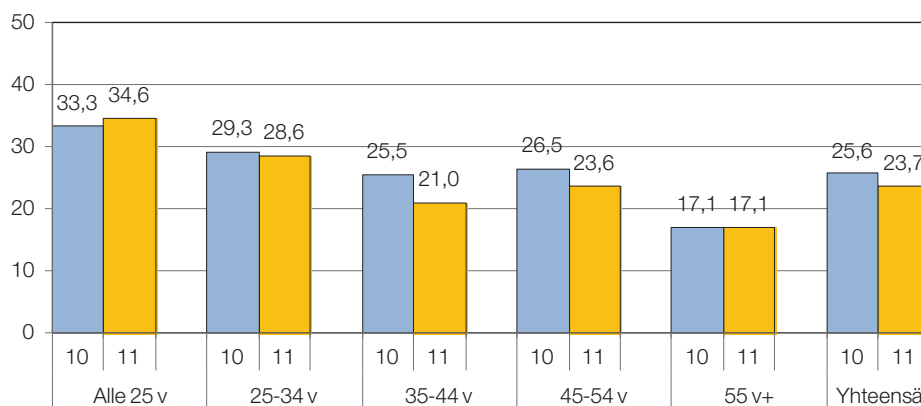
Vuonna 2011 havaittu työn mielekkyyden ja työhalujen kielteistä muutossuuntaa koskevan käsityskannan yleistyminen on tapahtunut iän mukaan vaihdelleen siten, että pessimismin kasvu on sitä suurempaa, mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kysymys. Nuorimmassa alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä – toisin kuin muissa ikäryhmissä – balanssi on positiivinen, vaikkakin myönteisen muutossuunnan kannalla oleva enemmistö on kaventunut. (Kuvio 30)

Kuvio 30. Työnteon mielekkyyden muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja kielteisenä pitävien vastaajien balanssi ikäryhmittäin.



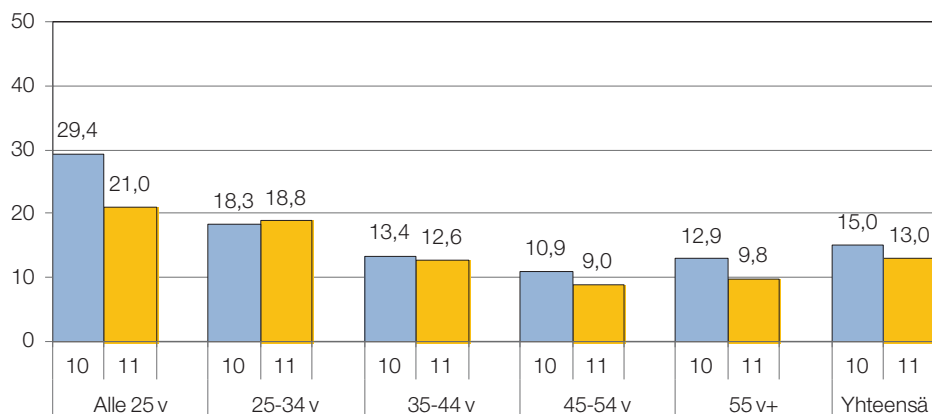
Sukupuolten tasa-arvon kehityssuunnan myönteisenä näkevien enemmistö vaihtelee iän mukaan siten, että optimismi jonkun verran vähenee iän myötä. Optimistien enemmistö on hieman vähentynyt 35-54-vuotiaiden ikäluokissa vuonna 2011, kun muissa ikäryhmissä ei ole tapahtunut huomionarvoisia muutoksia. (Kuvio 31)

Kuvio 31. Sukupuolten välisen tasa-arvon muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja kielteisenä pitävien vastaajien balanssi ikäryhmittäin

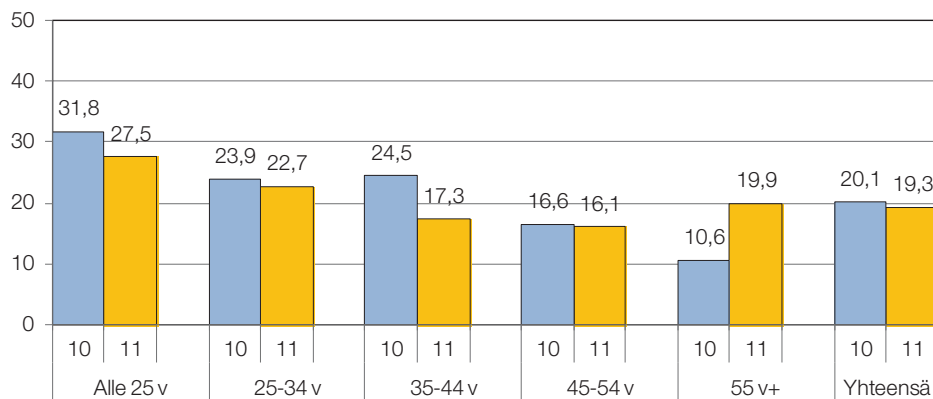


Omia vaikutusmahdollisuuksien paranemiseen työssä uskovien osuus jonkun verran alenee iän myötä. Huomionarvoisin muutos vuonna 2011 on kuitenkin tapahtunut nuorimmassa ikäryhmässä, jossa optimistien enemmistö on melko selvästi pienentynyt, vaikkakin se edelleen on isompi kuin muissa ikäryhmissä. (Kuvio 32)

Kuvio 32. Omaa asemaa ja työtehtäviä koskevien vaikutusmahdollisuuksien muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja kielteisenä pitävien vastaajien balanssi ikäryhmittäin.



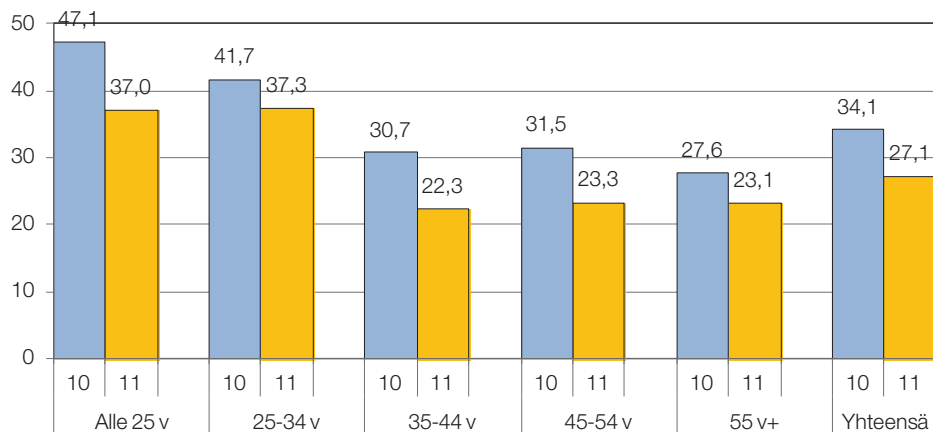
Kuvio 33. Esimiesten johtamistavan muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja hielteisenä pitävien vastaajien balanssi ikäryhmittäin.



Esimiesten johtamistavan myönteiseen kehitykseen uskovien osuus on sekin hie-
man iän myötä aleneva. Tässä vuonna 2011 tapahtunut muutos on sikäli ikäluokkien
välisiä eroja tasaava, että myönteiseen muutossuuntaan uskovien osuus nuorten ja
keski-ikäisten joukossa jonkun verran alentunut, mutta vanhimmissa ikäluokassa
melko selvästi lisääntynyt. (Kuvio 33)

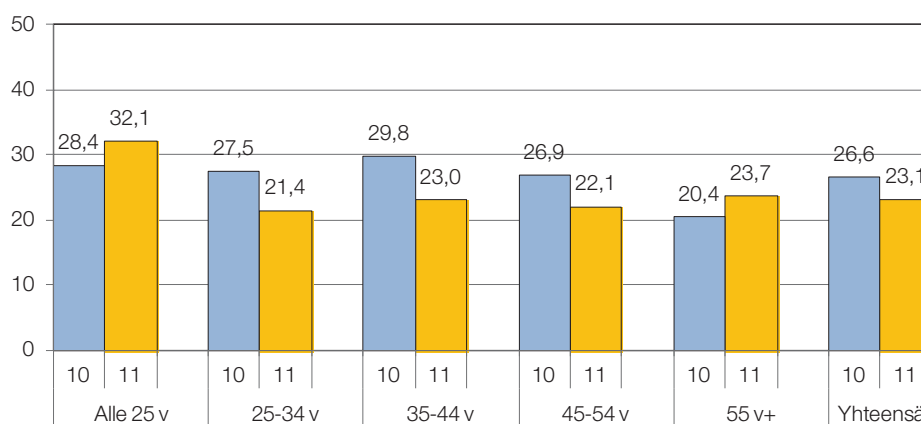
Itsensä kehittämismahdollisuuksien paranemiseen työssä uskovien osuus on
myös korkein nuorimmissa ikäluokissa. Tämä osuus on vuonna 2011 alentunut
melko selvästi ja tasaisesti kaikissa ikäryhmissä. (Kuvio 34)

Kuvio 34. Itsensä kehittämismahdollisuuksien muutoksen suunta vuosina
2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja hielteisenä pitävien vastaajien
balanssi ikäryhmittäin.



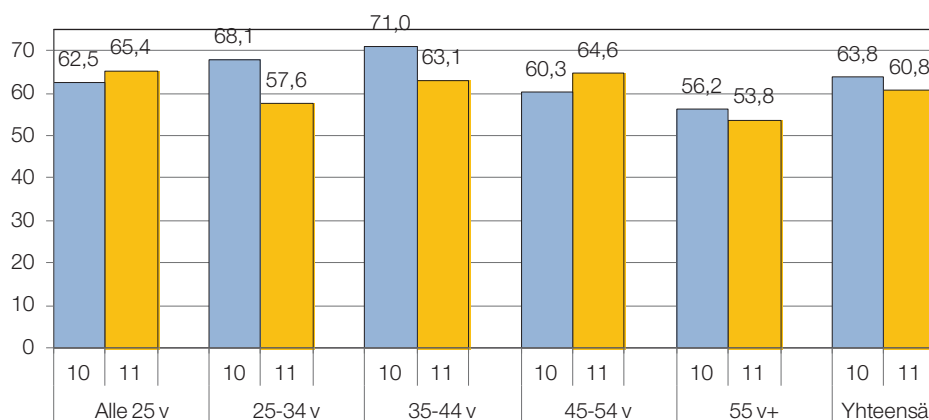
Työpaikan tavoitteita koskevan tiedonkulun paranemiseen uskovien osuus ei vuonna 2011 vaihtele juurikaan iän mukaan, paitsi että osuus on muita korkeampi nuorimmassa ikäluokassa, jossa tämä osuus myöskin on yleisestä suunnasta poiketen kasvanut edellisestä vuodesta. (Kuvio 35)

Kuvio 35. Työpaikan tavoitteita koskevien tietojen saannin muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja kielteisenä pitävien vastaajien balanssi ikäryhmittäin.



Ympäristökysymysten huomioon ottamisen paranemiseen työpaikalla uskovien suuri enemmistö ei selkeästi vaihtele iän myötä. Optimisteja on kuitenkin ikään-tyvissä hieman vähemmän kuin muissa ikäryhmissä. Osuus on jonkun verran alentunut 25-44-vuotiaiden joukossa vuonna 2011, kun muissa ikäryhmissä muutokset ovat vähäpätöisiä. (Kuvio 36)

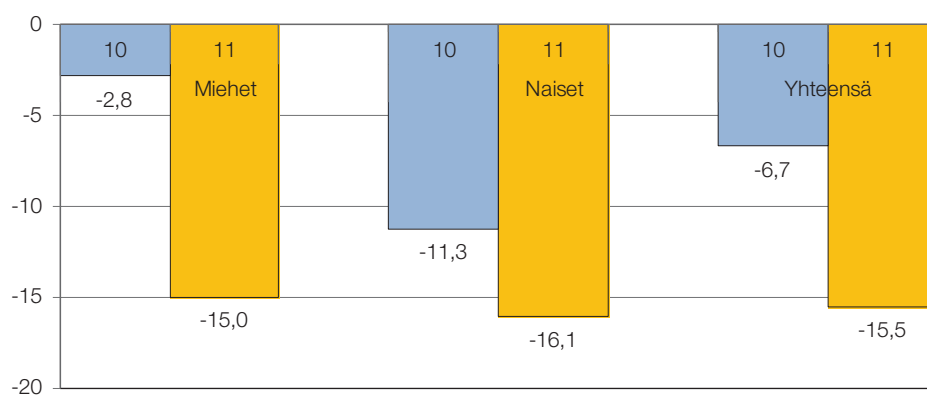
Kuvio 36. Ympäristökysymysten huomioinnin muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja kielteisenä pitävien vastaajien balanssi ikäryhmittäin.



Työelämän muutossuunta – miehet ja naiset

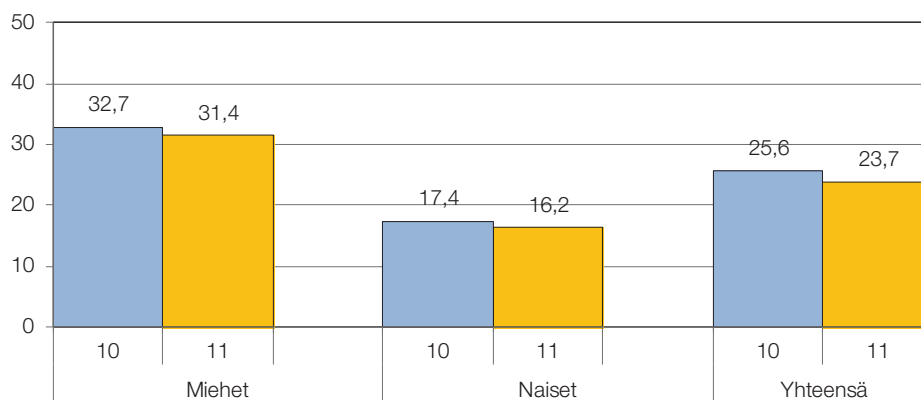
Vielä vuonna 2010 naisista huomattavasti useampi kuin miehistä piti työn mielekkyyden ja työhalujen muutoksen suuntaa huononevana. Pessimistinen käsitys tästä asiasta lisääntyi molemmilla sukupuolilla selvästi vuonna 2011, mutta miesten joukossa vielä paljon naisia enemmän, eikä 2011 enää havaita sukupuolten välillä merkittävää eroa tässä suhteessa. (Kuvio 37)

Kuvio 37. Työnteon mielekkyyden muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja kielteisenä pitävien vastaajien balanssi sukupuolen mukaan

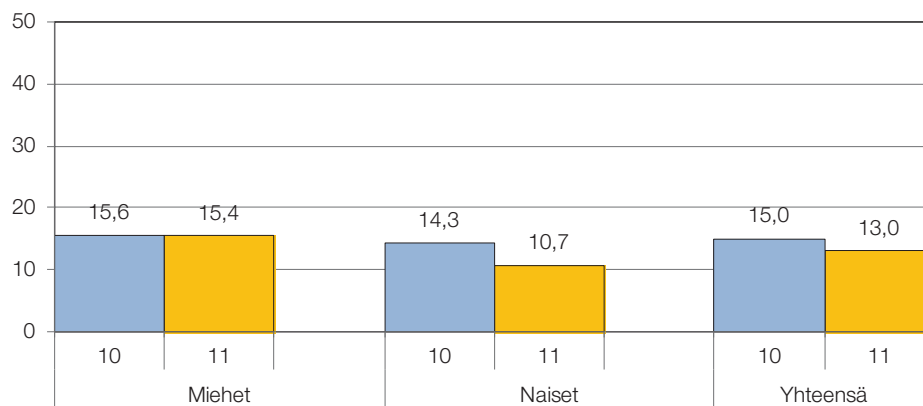


Lähes kaksi kertaa useampi mies kuin nainen arvioi sukupuolten tasa-arvon muuttuvan parempaan suuntaan. Tässä suhteessa ei ole tapahtunut viime vuosina merkittävää muutosta. (Kuvio 38)

Kuvio 38. Sukupuolten välisen tasa-arvon muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja kielteisenä pitävien vastaajien balanssi sukupuolen mukaan



Kuvio 39. Omaa asemaa ja työtehtäviä koskevien vaikutusmahdollisuuksien muutoksen suunta vuosina 2010 ja 2011. Muutossuuntaa myönteisenä ja hielteisenä pitävien vastaajien balanssi sukupuolen mukaan



Vuonna 2011 niiden naisten osuus, jotka pitävät vaikutusmahdollisuuksiensa muutossuuntaa työssä myönteisenä, on jonkun verran laskenut edellisestä vuodesta, mutta miesten kohdalla vastaavaa muutosta ei ole tapahtunut. (Kuvio 39)

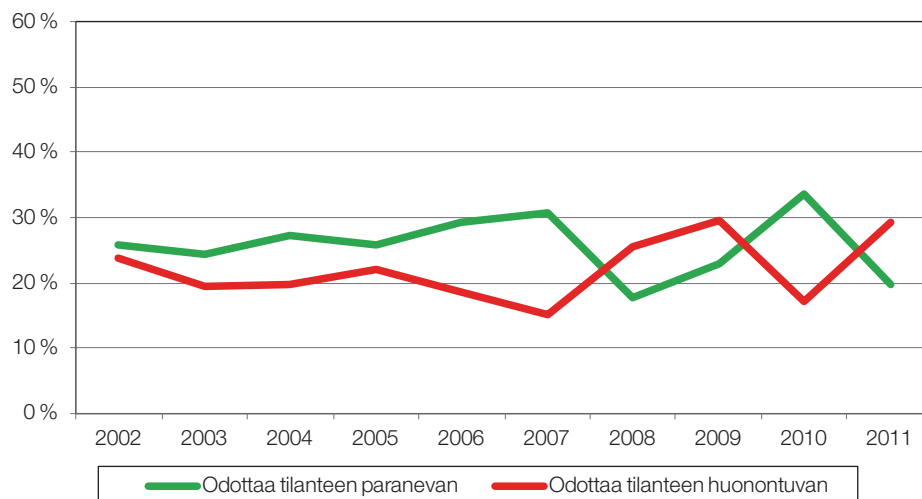
Muissa asioissa, joiden muutoksen suunnasta parempaan tai huonompaan työolobarometrissa esitetään kysymyksiä, miesten ja naisten vastausten välillä ei ole huomionarvoista eroa.

5 Työllisyyttä ja taloutta koskevat odotukset

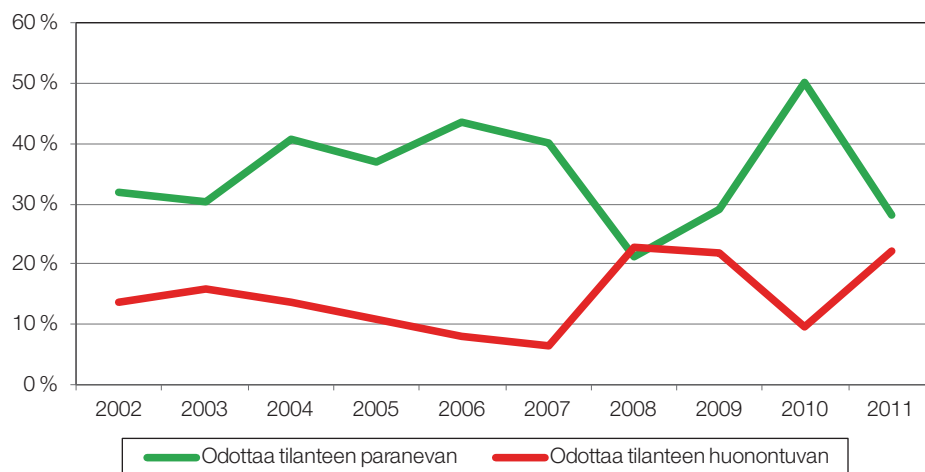
Oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutos

Vuonna 2008 tapahtuneen odotusten selvän huononemisen jälkeen vuosina 2009-10 myönteiseksi käänntynyt kehitys huononi jälleen hyvin selvästi vuonna 2011, mikä johtunee Euroopan velkakriisin kärjistymisestä. Yksityisellä sektorilla tällainen kehitys on selvä ja odotukset palasivat vuoden 2008 kriisitunnelmien tasolle. Valtio on sikäli poikkeus, että oman työpaikan tilanteen heikkenemistä odottavien osuus on valtion työntekijöiden ryhmässä trendinomaisesti kasvanut jatkuvasti vuodesta 2005 alkaen ja nousi vuonna 2011 jo yli puoleen valtionsektorin työntekijöistä. Kunnissa oman työpaikan tilanteen huononemista odottavien osuus kasvoi vasta 2009, aleni 2010 ja kasvoi taas selvästi 2011. Odotukset yksityisellä ja julkisella sektorilla ovat hyvin erilaiset: oman työpaikan tilanteen heikkenemistä odottaa julkisen sektorin työntekijöistä vuonna 2011 karkeasti puolet, kun vastaava osuus yksityisellä sektorilla on karkeasti viidennes, ja työpaikkansa tilanteen paranemista odottaa yksityisellä sektorilla noin neljännes, mutta valtiolla vain noin joka kymmenes ja kuntien palkansaajista vain muutama prosentti (kuviot 40-44).

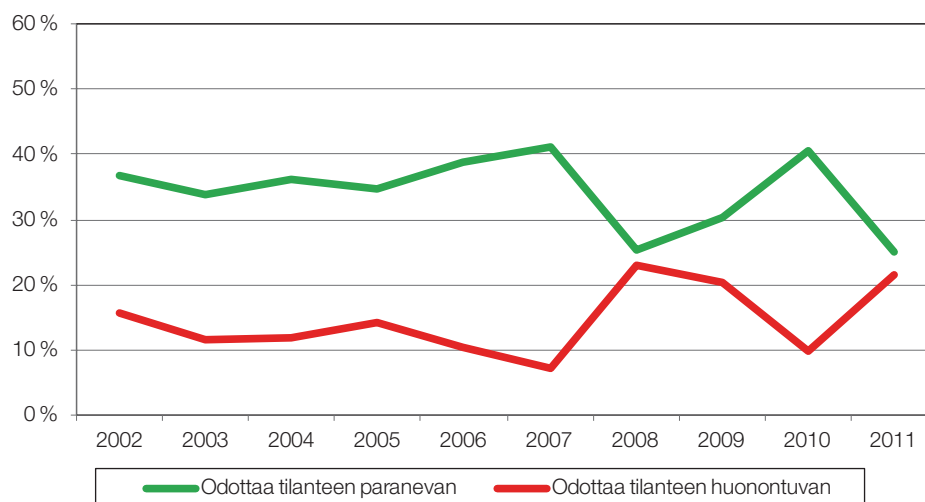
Kuvio 40. Työpaikan taloudellista tilannetta koskevat odotukset. Tilanteen paranemiseen tai huononemiseen uskovien osuudet 2002–2011. Kaikki palkansaajat



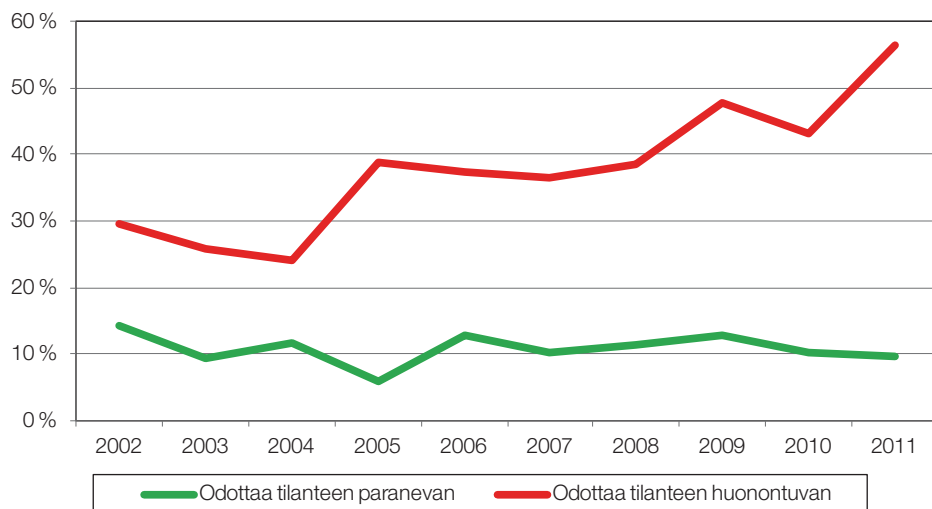
Kuvio 41. Työpaikan taloudellista tilannetta koskevat odotukset. Tilanteen paranemiseen tai huononemiseen uskovien osuudet 2002–2011. Teollisuuden palkansaajat



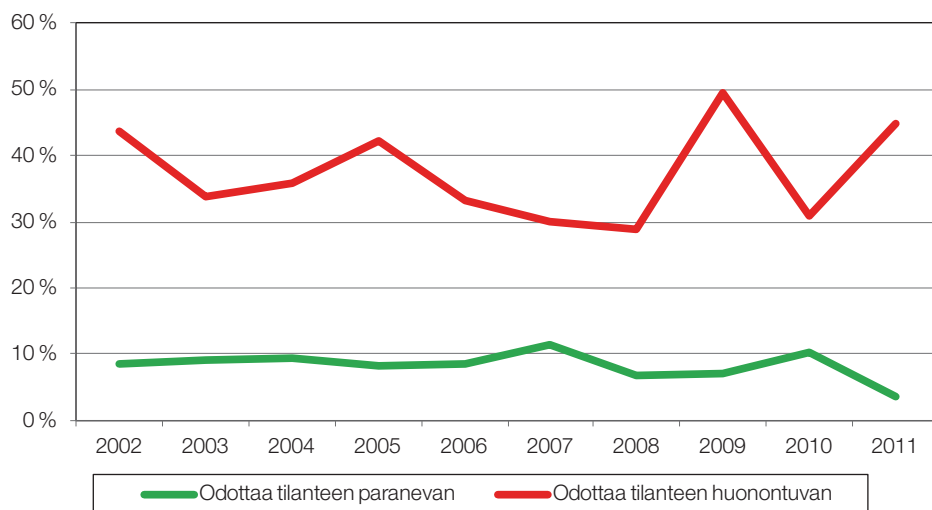
Kuvio 42. Työpaikan taloudellista tilannetta koskevat odotukset. Tilanteen paranemiseen tai huononemiseen uskovien osuudet 2002–2011. Yksityisten palvelujen palkansaajat



Kuvio 43. Työpaikan taloudellista tilannetta koskevat odotukset. Tilanteen paranemiseen tai huononemiseen uskovien osuudet 2002–2011. Valtion palkansaajat



Kuvio 44. Työpaikan taloudellista tilannetta koskevat odotukset. Tilanteen paranemiseen tai huononemiseen uskovien osuudet 2002–2011. Kuntien palkansaajat

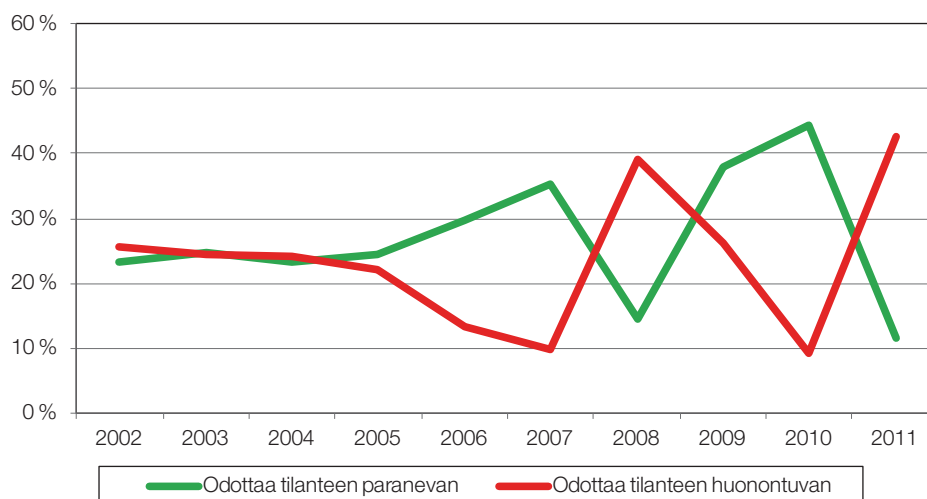


Optimismi työpaikan taloudellisen tilanteen näkymien suhteen alenee jonkun verran iän myötä. Naisten odotukset ovat jonkun verran miesten odotuksia pessimistisemmät, mikä johtunee siitä, että naisista suuri osa on työssä julkisella sektorilla. (Näitä jakaumia ei ole sisällytetty raporttiin.)

Työllisyystilanne

Yleistä työllisyystilannetta koskevat odotukset ovat muuttuneet varsin samaan tahtiin kuin oman työpaikankin tilannetta koskevat odotukset, mutta muutokset ovat keskimäärin jyrkemmät kuin oman työpaikan tilannetta koskevien odotusten kohdalla. Vuonna 2011 yleistä tilannetta koskeva pessimismi oli yleisempää kuin omaa työpaikkaa koskevat pessimistiset odotukset, samaten kuin vuonna 2010 yleistä tilannetta arvioitiin optimistisemmin kuin oman työpaikan tilanteen kehitystä (kuvio 45).

Kuvio 45. Työllisyyttä koskevat odotukset. Yleisen työllisyystilanteen paranemiseen tai huononemiseen uskovien osuudet 2002–2011. Kaihki.



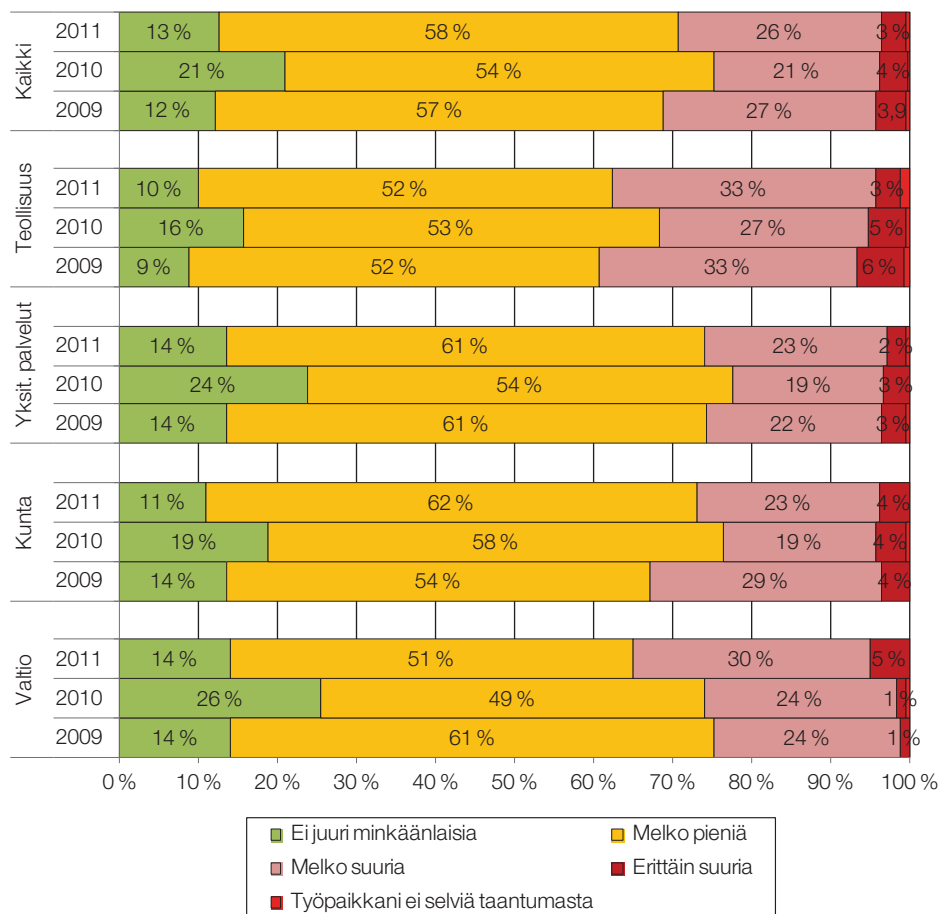
Yleistä työllisyystilannetta koskevat odotukset vaihtelivat eri sektoreilla työskentelevien palkansaajien välillä luonnollisesti vähemmän kuin oman työpaikan tilannetta koskevat odotukset. Kuten oman työpaikankin näkymien suhteen, myös yleisen tilanteen osalta pessimismi kasvoi iän myötä. Yleistä tilannetta koskevat arviot eivät paljon eronneet sukupuolten välillä. (Näitä jakaumia ei ole sisällytetty raporttiin.)

Työolobarometrissä on viime vuosina kysytty ”miten suuria vaurioita arvoisitte nykyisen taloudellisen taantuman aiheuttavan työpaikallanne?” Vaurio-odotukset alenivat 2010, mutta ovat 2011 uudelleen hieman kasvaneet. Palkansaajien valtaosa arvioi taantuman aiheuttavan ainakin vähäisiä vaurioita työpaikalla, ja 29% vuoden 2011 vastaajista katsoi vaurioiden olevan vähintään melko suuria. Erittäin suuriksi vauriot arvioi vain kolme prosenttia vastaajista.

Vaurio-odotukset olivat muihin sektoreihin verrattuna jonkun verran korkeammat teollisuudessa sekä valtiolla, jonka työntekijöiden keskuudessa vähintään

melko suuria vaurioita odottavien osuus oli kasvanut suhteellisesti muita vähän enemmän (kuvio 46).

Kuvio 46. Arviot siitä, kuinka suuria vaurioita nykyinen taloudellinen taantuma aiheuttaa työpaikalla. Palkansaajat yhteensä ja sektoreittain 2009–2011.

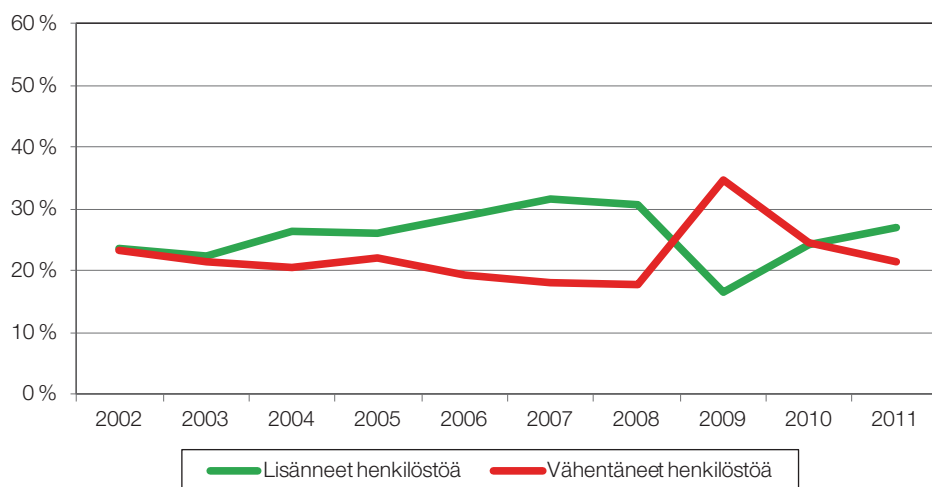


Henkilöstömäärien muutokset

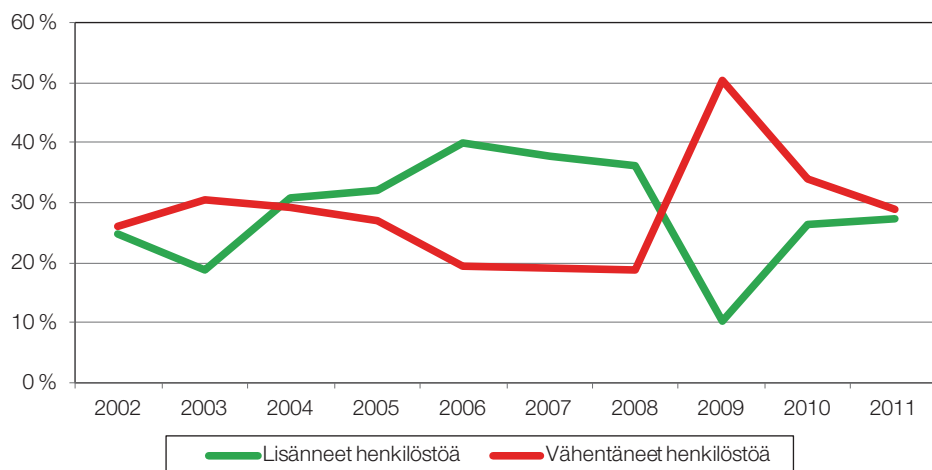
Seuraavissa kuvioissa (kuviot 47–51) on kuvattu keskimäärin ja sektoreittain vii-meisen kymmenen vuoden ajalta vuosittain niiden vastaajien osuuksia, jotka kertoivat heidän työpaikallaan henkilöstön määrää joko lisätyn tai vähennetyn edel-listen 12 kuukauden aikana. Erityisesti yksityisellä sektorilla finanssikriisin vaikutukset näkyivät selvästi vuonna 2009, mutta 2010 tilanne selvästi parani ja 2011 paraneminen jatkui tosin hidastuen. Kriisiä edeltänyttä tilannetta ei kuitenkaan ole vielä aivan saavutettu. Teollisuudessa kriisin vaikutukset olivat suurimmat, eikä

toipuminen ei ole edistynyt yhtä pitkälle kuin muilla sektoreilla. Valtio poikkeaa muista sektoreista siten, henkilöstöä vähentäneiden työpaikkojen määrä on lisääntynyt jo 2000-luvun alkuvuosista alkaen. Kunnissa viime vuosien muutokset henkilöstöä lisänneiden ja vähentäneiden työpaikkojen osuuksissa ovat vähäisemmät kuin muilla sektoreilla.

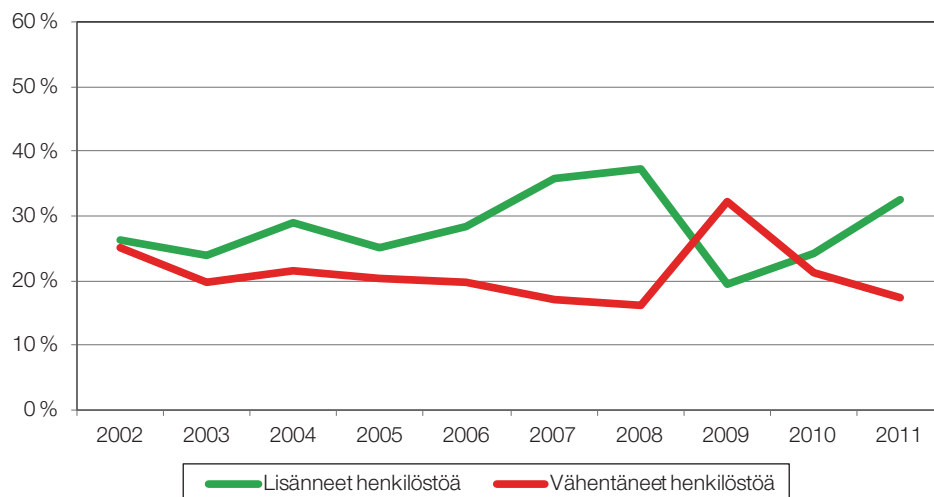
Kuvio 47. Henkilöstömäärien muutokset vuosina 2002–2011. Henkilöstöään lisänneiden ja vähentäneiden työpaikkojen osuudet. Kaikki.



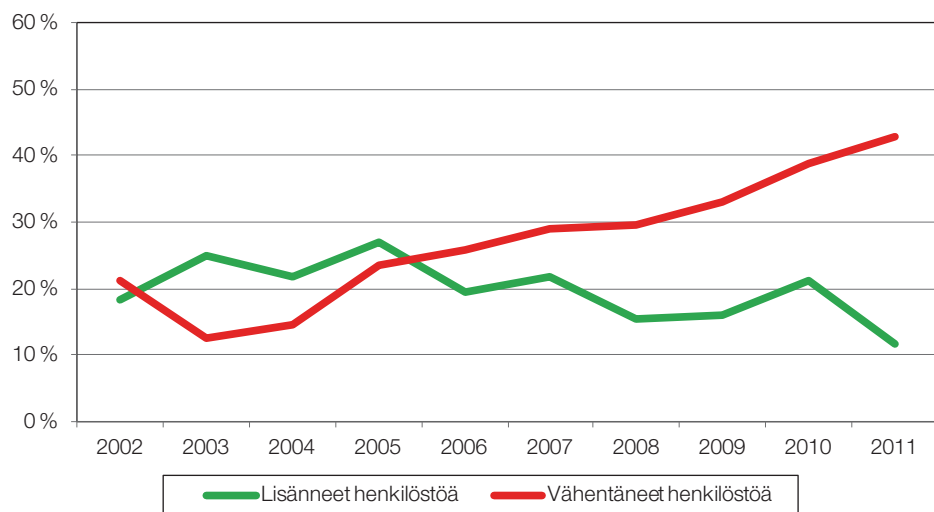
Kuvio 48. Henkilöstömäärien muutokset vuosina 2002–2011. Henkilöstöään lisänneiden ja vähentäneiden työpaikkojen osuudet. Teollisuus.



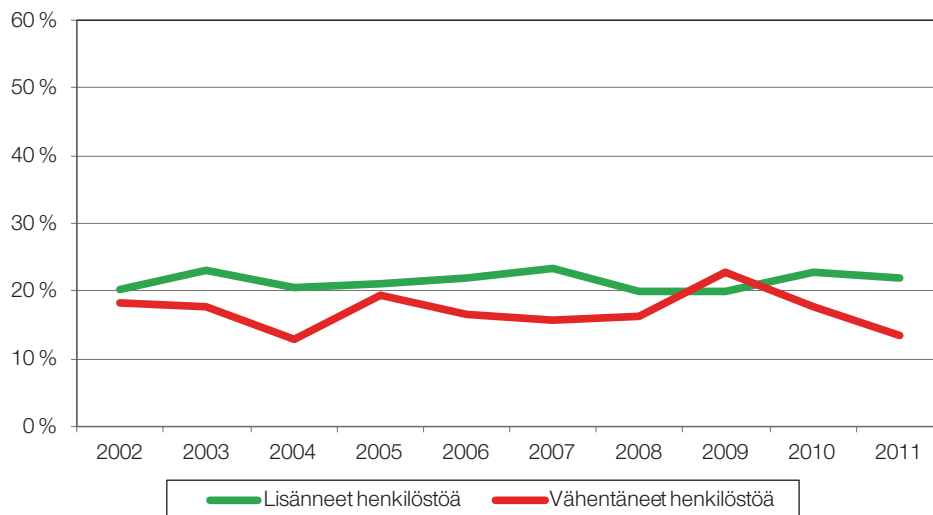
Kuvio 49. Henkilöstömäärien muutokset vuosina 2002–2011. Henkilöstöään lisänneiden ja vähentäneiden työpaikkojen osuudet. Yksityiset palvelut.



Kuvio 50. Henkilöstömäärien muutokset vuosina 2002–2011. Henkilöstöään lisänneiden ja vähentäneiden työpaikkojen osuudet. Valtio.



Kuvio 51. Henkilöstömäärien muutokset vuosina 2002–2011. Henkilöstöään lisänneiden ja vähentäneiden työpaikkojen osuudet. Kunnat.



Seuraavassa taulukossa 2 on tarkasteltu erilaisia työvoiman lisäysmuotoja käyttäneiden työpaikkojen osuuksia. Julkisella sektorilla toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin palkkaaminen on suhteellisesti paljon harvinaisempaa ja määräaikaisen henkilöstön palkkaaminen yleisempää kuin yksityisellä sektorilla. Suurin muutos vuosien 2010 ja 2011 välillä on nähtävissä yksityisissä palveluissa, joissa henkilöstöä lisänneiden työpaikkojen osuus on selvimmin kasvanut. Lisäys on pääosin ollut toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin palkkaamista, ja myös osa-aikaista henkilöstöä on palkattu aiempia vuosia useammin.

Taulukko 2. Millaiseen työsuhteeseen uudet työntekijät on palkattu eri sektoreilla? (%-osuus kunkin sektorin kaikista vastaajista)

Sektori	Vuosi	Uusien työntekijöiden työsuhdemuoto					Henkilöstöä tavalla tai toisella lisänneet työpaikat yhteensä
		Vakinaisia	Määrä-aikaisia	Osa-aikaisia	Siirretty muualta	Työllistetty	
Teollisuus	2008	30	23	7	12	2	37
	2009	8	5	1	2	1	10
	2010	19	15	5	6	2	27
	2011	21	15	6	8	2	25
Yksityiset palvelut	2008	30	22	13	12	4	38
	2009	15	10	6	6	2	20
	2010	16	15	6	6	4	25
	2011	26	18	11	9	3	32
Kunta	2008	12	16	7	9	5	20
	2009	12	16	5	10	7	21
	2010	14	17	7	7	5	23
	2011	14	16	5	9	6	21
Valtio	2008	9	9	6	4	0	16
	2009	11	13	5	9	5	16
	2010	9	13	6	13	5	22
	2011	5	9	2	5	1	12
Kaikki	2008	23	20	9	10	4	31
	2009	12	11	4	6	3	17
	2010	16	15	6	7	4	25
	2011	20	16	7	8	3	26

Vuokratyövoiman käyttö

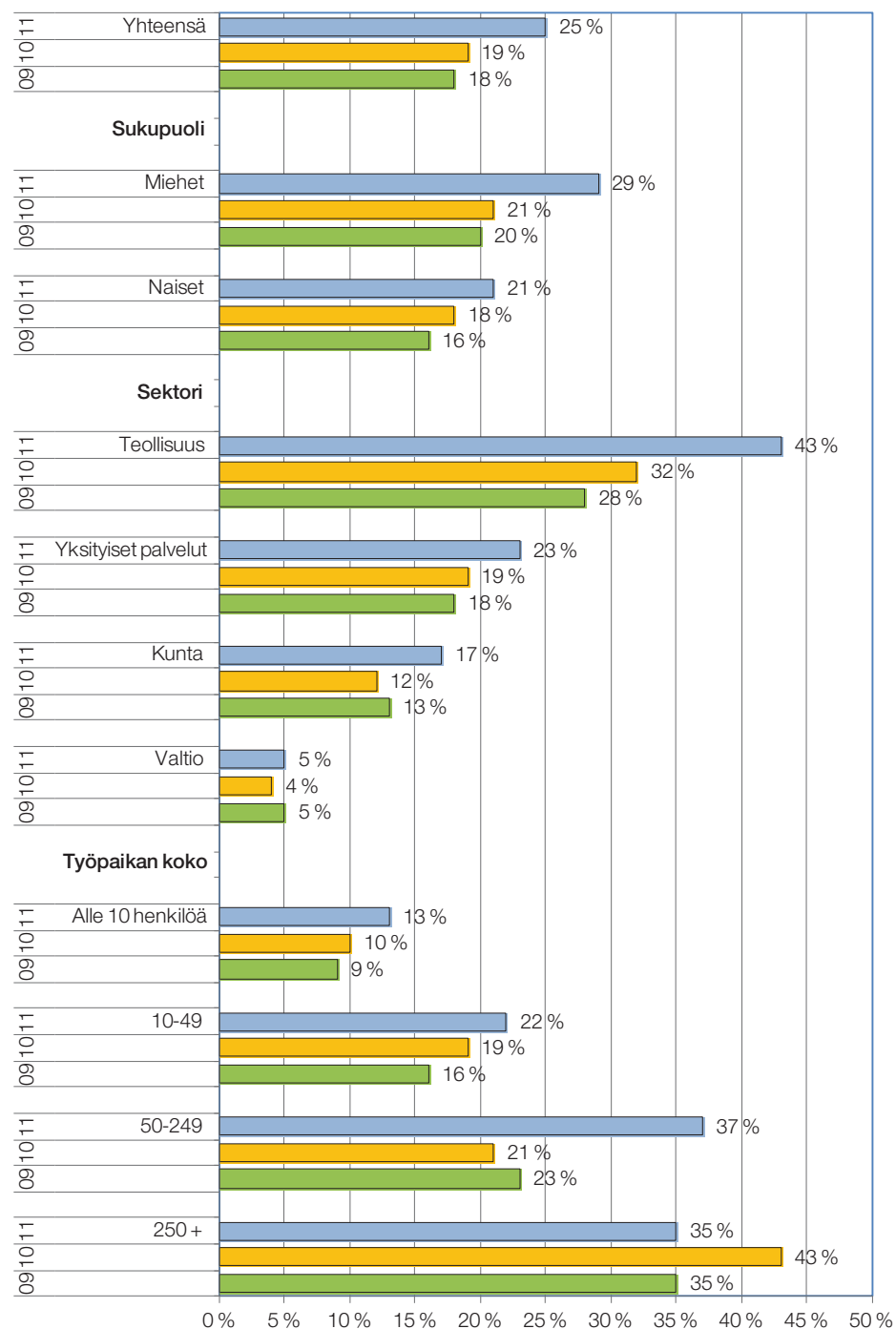
Vuokratyötä teki vuonna 2011 työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa keskimäärin vain noin yksi prosentti palkansaajista eikä heidän määränsä juuri muuttunut edellisestä vuodesta. Heistä valtaosa on nuoria. Myös barometrin vastaajista (jotka myös ovat työvoimatutkimuksen vastaajia) sekä vuonna 2010 että 2011 noin yksi prosentti oli itse vuokratyöntekijöitä.

Kun tarkastellaan sitä, onko työpaikoilla ollut työssä vuokratyöntekijöitä, tämä työvoiman käytön muoto osoittautuu melko tutuksi ja niiden vastaajien määrä on lisääntynyt, jotka sanovat että heidän työpaikallaan on käytetty vuokratyövoimaa. Barometrissä on vuodesta 2009 alkaen kysytty, "onko työpaikassanne viimeisten 12 kuukauden aikana käytetty vuokratyöntekijöitä". Tähän kysymykseen myöntävästi vastanneiden osuus oli kaikista palkansaajista 19 prosenttia vuonna 2010 ja 24

prosenttia vuonna 2011. Tämä muutos on tilastollisesti merkitsevä, eli ei todennäköisesti johdu otostutkimuksen satunnaisvirheistä. On tietenkin kummallista, että tämä osuus on kasvanut, jos vuokratyötä tekevien määrä ei samana aikana kuitenkaan ole merkitsevästi lisääntynyt. Yksi mahdollinen selitys on, että tietoisuus siitä, että omalla työpaikalla käytetään vuokratyöntekijöitä, olisi kasvanut, vaikka itse vuokratyö ei olisikaan yleistynyt. Toinen mahdollinen selitys voisi olla, että vuokratyön käyttäjien määrä työnantajakentässä on kasvanut samalla kun keskimääräinen vuokratyön osuus kaikesta työstä on pysynyt entisellään. On huomattava, että vuokratyötä kulloinkin keskimäärin tekevien määrä on eri asia kuin se, että vastaajien työpaikalla on edellisten 12 kuukauden aikana käytetty ainakin jossakin vaiheessa vuokratyöntekijöitä.

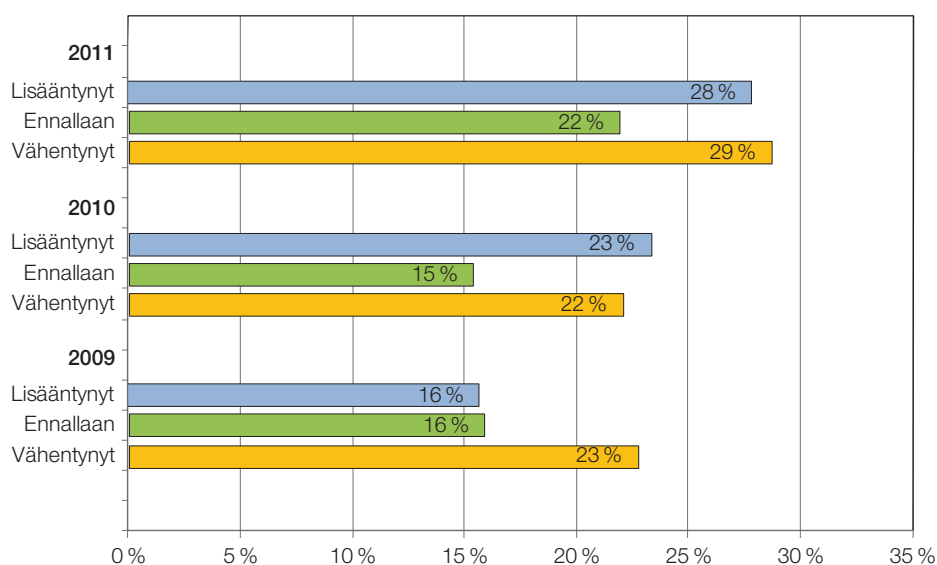
Vuokratyöntekijöiden käyttö ja sen kasvu oli olennaisesti muita sektoreita yleisempää teollisuudessa, jonka työntekijöistä 40 prosenttia ilmoitti työpaikallaan käytetyn vuokratyöntekijöitä vuonna 2011. Vuonna 2010 vastaava osuus oli 32 prosenttia. Julkisella sektorilla ja erityisesti valtiolla vuokratyövoiman käyttö oli paljon harvinaisempaa kuin yksityisellä sektorilla. Miesten työpaikoilla vuokratyövoiman käyttö oli yleisempää kuin naisten, mikä selvästikin on seurausta siitä, että naisista suuri osa on työssä julkisella sektorilla. Vuokratyövoiman käyttö oli selvästi yleisintä ja eniten kasvanut keskiuurilla työpaikoilla (50–249 työntekijää). Tätä suuremmilla työpaikoilla vuokratyöntekijöiden käyttö selvästi väheni vuonna 2011 (kuvio 52) .

Kuvio 52. Onko työpaikalla käytetty vuokratyövoimaa? Palkansaajat yhteensä, sektoreittain ja työpaikan koon mukaan 2009–2011.



Seuraavassa kuviossa (kuvio 53) vuokratyövoiman käyttöä on tarkasteltu sen mukaan, onko työntekijöiden määrä työpaikalla kasvanut, säilynyt ennallaan tai vähentynyt. Näyttää siltä, että vuosina 2010-11 vuokratyövoimaa on jonkun verran keskimääräistä useammin käytetty työpaikoilla, joilla omien työntekijöiden määrä on lisätty tai vähennetty (vuonna 2009 vain jos omia työntekijöitä oli vähennetty). Näyttää siis siltä, että osalla työpaikoista vuokratyövoimaa käytetään nimenomaan muutostilanteissa määrällisen jouston toteuttamiseen.

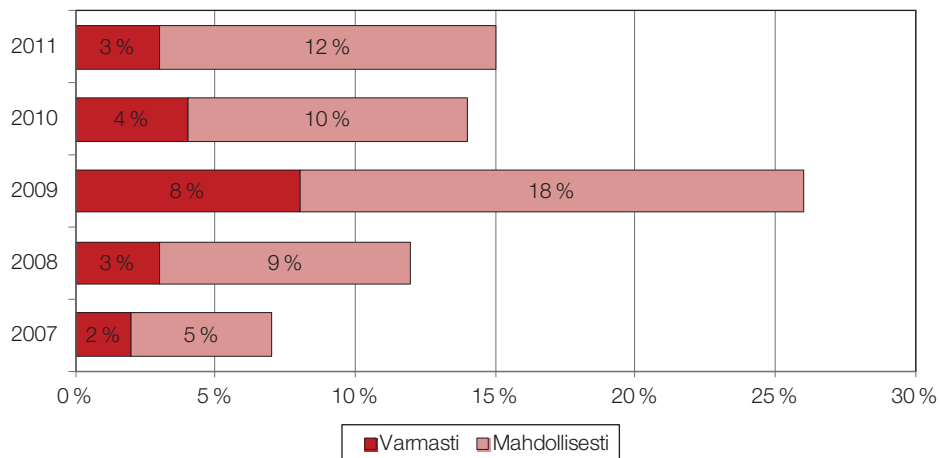
Kuvio 53. Vuokratyövoiman käyttö vastaajien työpaikoilla vuosina 2009-11 työntekijämäärän mahdollisen muutoksen mukaan



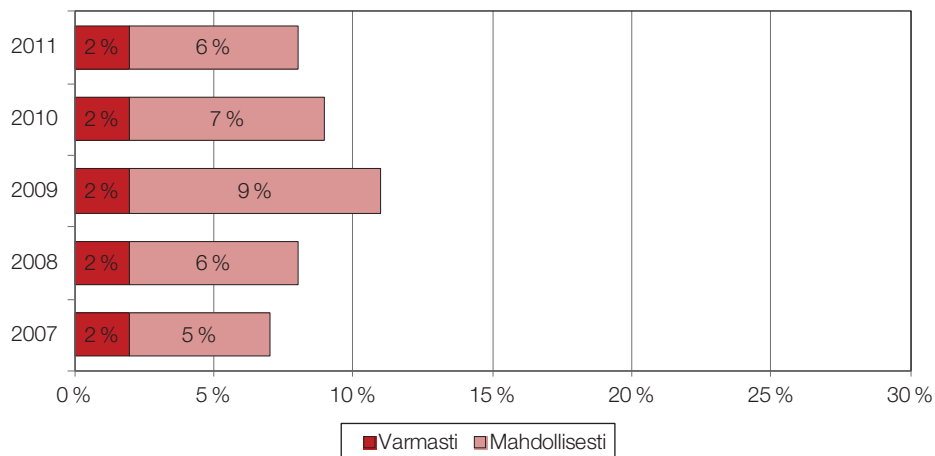
Henkilökohtaiset työmarkkinauhat

Huolimatta siitä, että työllisyystilannetta ja oman työpaikan talousnäkyviä koskevat odotukset ovat jonkun verran synkistyneet, omalla kohdalla lomautus- tai irtisanomisuhkaa tunteneiden osuus ei ole merkittävästi muuttunut vuosien 2010 ja 2011 välillä. Vähintään kahden viikon lomautusta varmana pitävien osuus oli syksyllä 2011 kolme prosenttia, ja lomautusta vähintään mahdollisena pitäneiden osuus oli 15 prosenttia. Omaa irtisanomistaan varmana piti kaksi prosenttia ja vähintään mahdollisena kahdeksan prosenttia kaikista palkansaajista. Irtisanomiseen on rinnastettu se, jos määräaikaisen työntekijän työsuhdetta ei sopimuksen päättyessä jatketa. (Kuviot 54-55)

Kuvio 54. Vähintään kahden viikon lomautusuhkaa omalla kohdallaan vähintään mahdollisena pitäneiden osuus vuosina 2007-11. Kaikki.

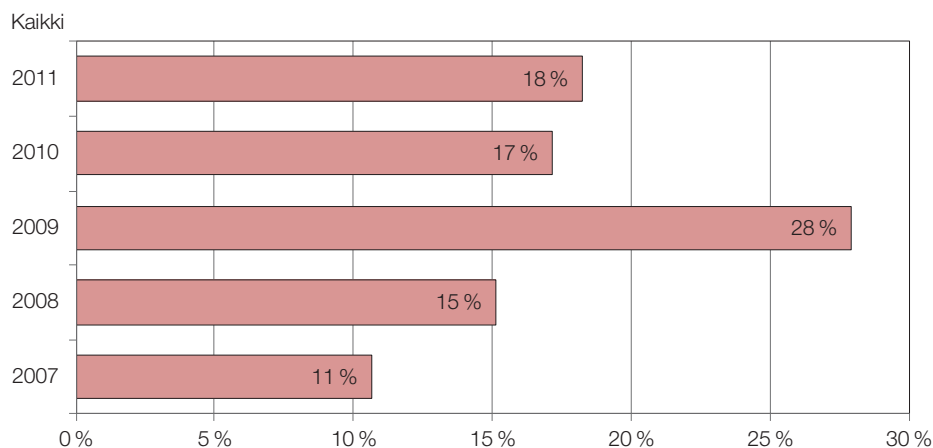


Kuvio 55. Irtisanomisuhkaa omalla kohdallaan vähintään mahdollisena pitäneiden osuus vuosina 2007-11. Kaikki



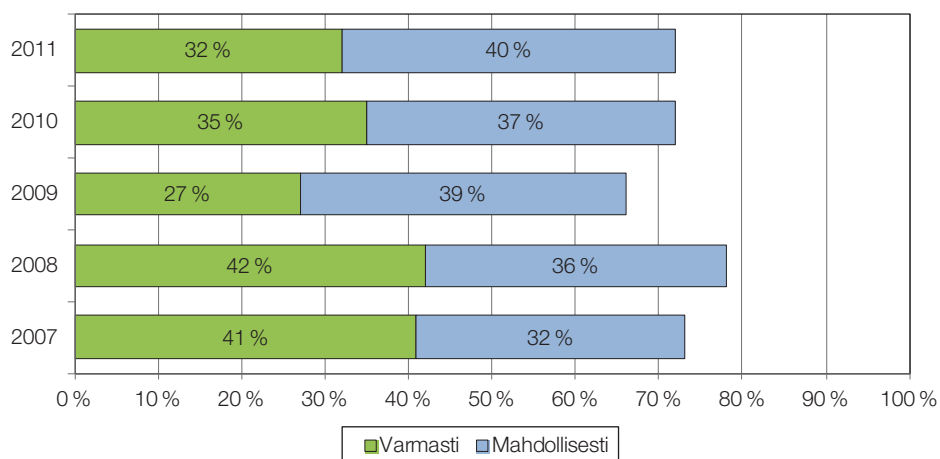
Irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa kokeneet ryhmät ovat pitkälti päällekkäisiä. Vuonna 2011 joko lomautusta tai irtisanomista vähintään mahdollisena pitäneiden osuus oli keskimäärin 18 prosenttia kaikista palkansaajista. Osuus oli suunnilleen samalla tasolla kuin vuotta aiemminkin (kuvio 56).

Kuvio 56. Irtisanomis- tai lomautusuhkaa omalla kohdallaan vähintään mahdollisena pitäneiden osuus vuosina 2007-11. Kaikki



Työolobarometrissa henkilökohtaista työmarkkinauhkaa on mitattu myös kysymällä ”jos nyt jäisitte työttömäksi niin arveletteko, että saisitte ammattianne ja työkokemustanne vastaavaa työtä. Vuonna 2011 noin kolmannes uskoi varmasti saavansa osaamistaan vastaavaa työtä, jos menettäisi nykyisen työpaikkansa, ja lisäksi 40 prosenttia piti tätä mahdollisena. Runsas neljännes oli siis pessimistisempi. Nämä osuudet eivät olleet merkittävästi muuttuneet vuodesta 2010 (kuvio 57).

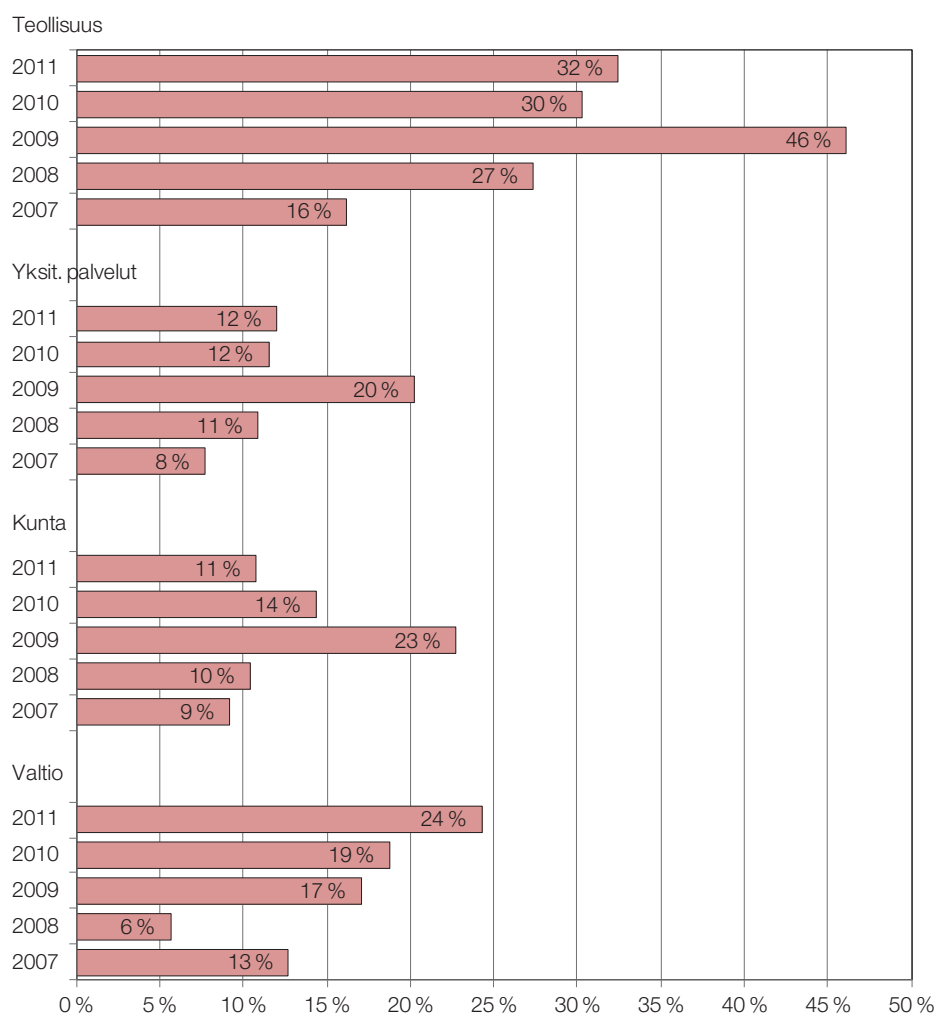
Kuvio 57. Uskoko saavansa ammattiaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä, jos jäisi työttömäksi. Kaikki palkansaajat vuosina 2007-11



Seuraavassa kuviossa (kuvio 58) lomautusta tai irtisanomista omalla kohdallaan vähintään mahdollisena pitävien osuutta on tarkasteltu sektoreittain. Teollisuudessa

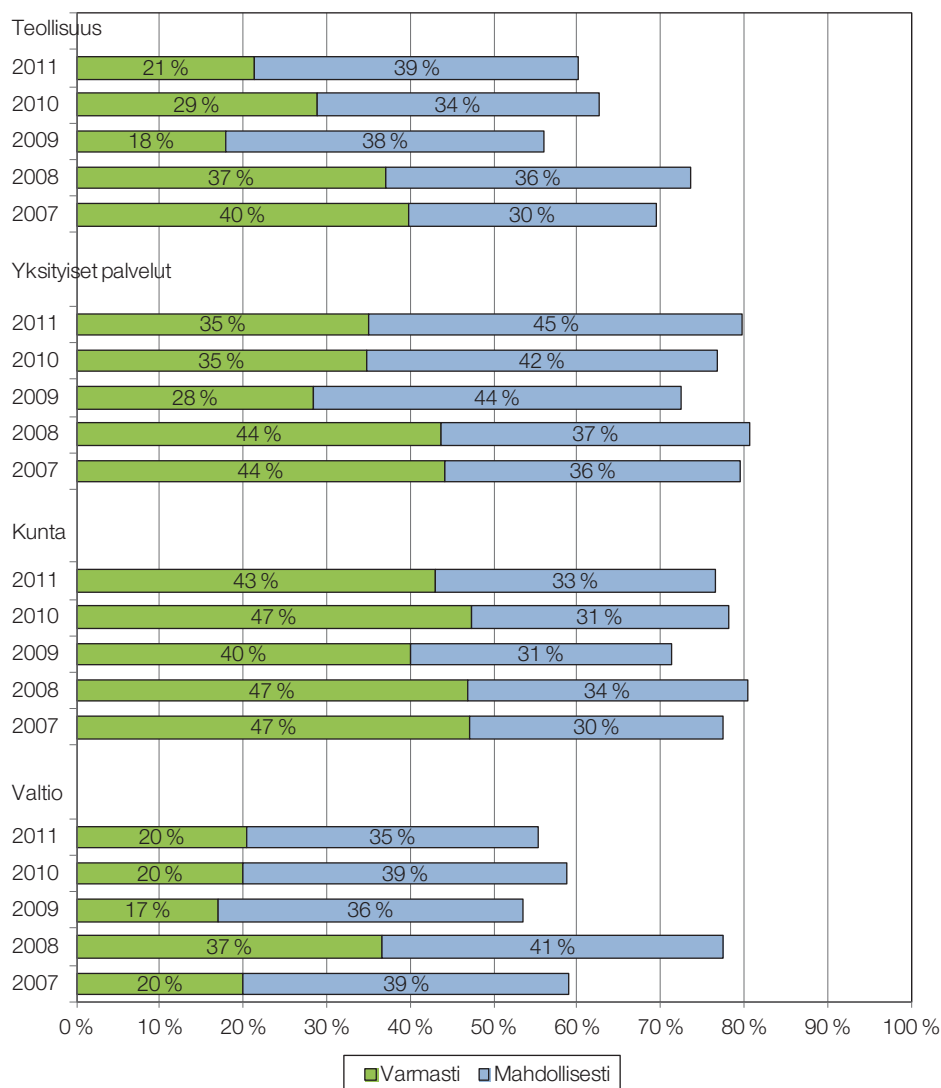
irtisanomis- tai lomautusuhkaa kokeneiden osuus oli korkein (32 prosenttia). Toiseksi korkein osuus oli valtiolla (24 prosenttia). Yksityisten palvelujen ja kuntien palkansaajista vähän yli kymmenen prosenttia piti irtisanomista tai lomautusta lähiaikoina vähintään mahdollisena. Muilla sektoreilla kuin valtiolla osuus oli vuoden 2009 huipuluvusta selvästi laskenut vuonna 2010, eikä osuus merkittävästi muuttunut vuonna 2011, mutta valtion palkansaajista lomautus- tai irtisanomisuhkaa tuntevien osuus on useamman vuoden ajan vuosittain jonkun verran kasvanut. Liitekuvioissa 1 ja 2 on esitetty lomautus- ja irtisanomisuhkaa kokeneiden osuudet erikseen sektoreittain. Lomautusta vähintään mahdollisena piti vuoden 2011 vastaajista 30 prosenttia teollisuuden, yhdeksän prosenttia yksityisten palvelujen ja kuntien ja 20 prosenttia valtion palkansaajista. Irtisanomista vähintään mahdollisena piti teollisuudessa 12, yksityisissä palveluissa kuusi, kunnissa viisi ja valtiolla 11 prosenttia vastaajista.

Kuvio 58. Irtisanomis- tai lomautusuhkaa omalla kohdallaan vähintään mahdollisena pitäneiden osuus vuosina 2007-11 sektoreittain



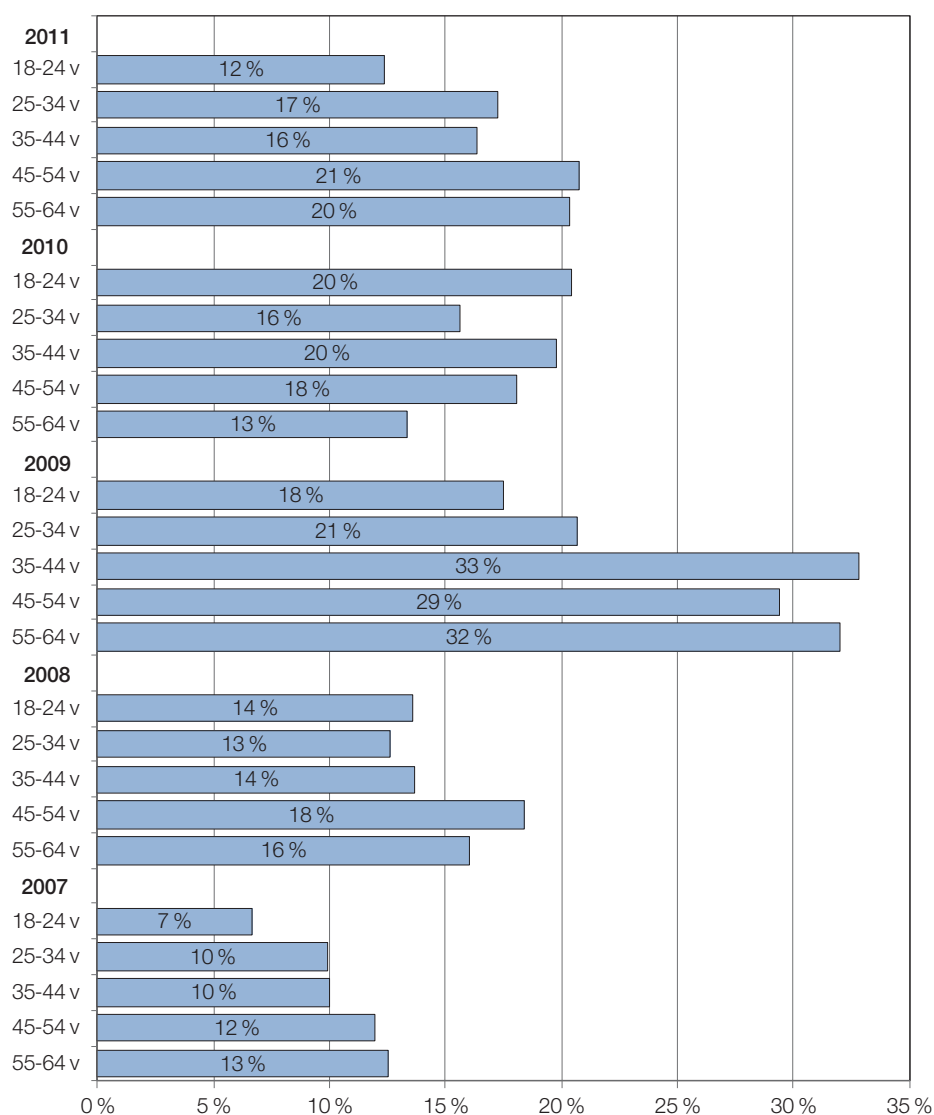
Osaamistaan vastaavan työpaikan saamiseen todennäköisyyttä työttömyystilanteessa suhtautui toiveikkaasti noin 60 prosenttia teollisuuden työntekijöistä ja lähes yhtä suuri osuus valtion työntekijöistä, kun yksityisten palveluiden ja kuntien työntekijöistä vastaava osuus oli selvästi korkeampi, noin 80 prosenttia. Tässä ei ollut tapahtunut merkitseviä muutoksia vuoden 2009 jälkeen (kuvio 59).

Kuvio 59. Uskooko saavansa ammittiaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä, jos jäisi työttömäksi. Palkansaajat vuosina 2007-11 sektoreittain.



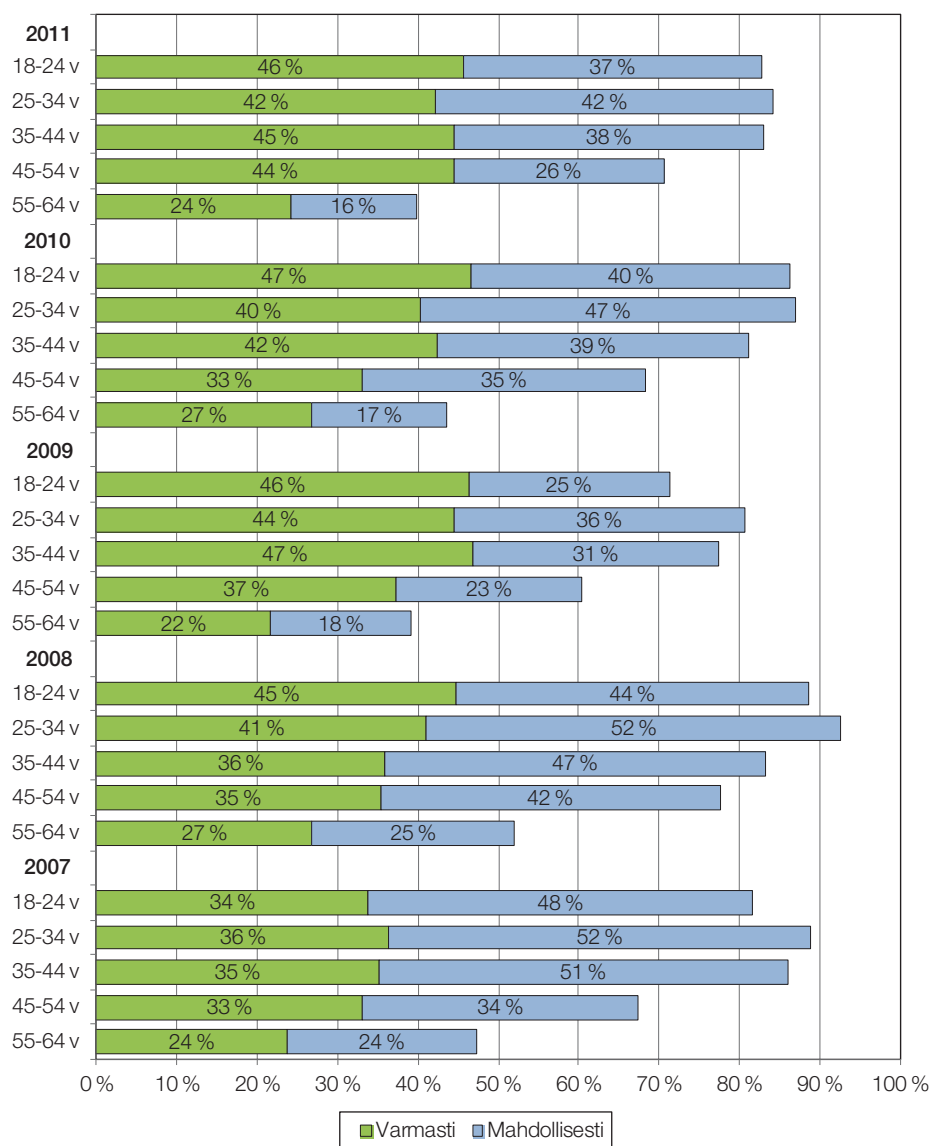
Irtisanomis- tai lomautusuhkaa kokevien osuus oli vuonna 2011 selvästi alhaisin nuorimmassa ikäryhmässä. Tässä ryhmässä uhkaa kokeneiden osuus oli myös selvästi vähentynyt edellisestä vuodesta. Näihin osuuksiin voi tavallista enemmän vaikuttaa satunnaisvaihtelu, koska nuorten ikäryhmän osuus työolobarometrissa on pieni. Irtisanomis- tai lomautusuhkaa kokeneiden osuus jonkun verran kasvoi iän myötä vuonna 2011. Nuorimman ikäryhmän lisäksi suurin muutos edelliseen vuoteen verrattuna havaitaan vanhimmassa ikäryhmässä, jossa uhkaa kokeneiden osuus selvästi kasvoi (kuvio 60).

Kuvio 60. Irtisanomis- tai lomautusuhkaa omalla hoidallaan vähintään mahdollisena pitäneiden osuus vuosina 2007-11 ikäryhmittäin.



Luottamus uuden työpaikan löytämiseen vaihtelee muutoin vain vähän iän mukaan, mutta 45-54-vuotiailla tämä luottamus on jonkun verran alempi kuin nuoremmilla, ja yli 54-vuotiailla uuden työpaikan löytämiseen uskoo vain noin joka neljäs ja sitä vähintäänkin mahdollisena pitää vain 40 prosenttia, eli vain puolet nuorempien vastaavista osuuksista (kuvio 61).

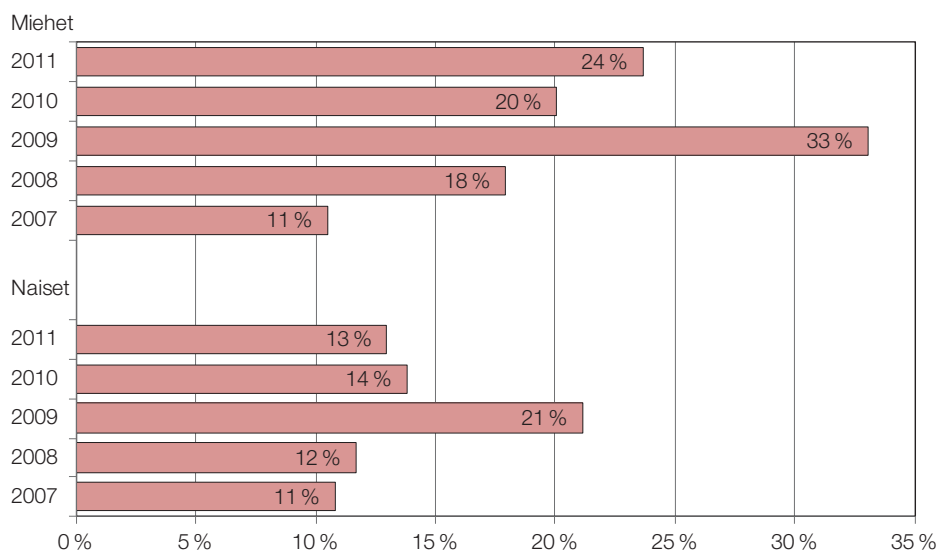
Kuvio 61. Uskooko saavansa ammatiaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä, jos jäisi työttömäksi. Palkansaajat vuosina 2007-11 ikäryhmittäin



Irtisanomis- tai lomautusuhkaa kokevien osuus on selvästi suurempi miesten kuin naisten kohdalla. Miehistä osuus myös vähän kasvanut vuosien 2010 ja 2011 välillä. Tämä johtuu työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta segregatiosta: teollisuus, jossa irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa koetaan yleisimmin, on miesvaltainen, kun taas kuntasektorilla, jossa mainittu uhka on alhaisin, palkansaajista valtaosa on naisia (kuvio 62).

Luottamus uuden työpaikan saamiseen työttömyystilanteessa ei merkitsevästi vaihdellut sukupuolen mukaan (jakaumia ei ole liitetty raporttiin).

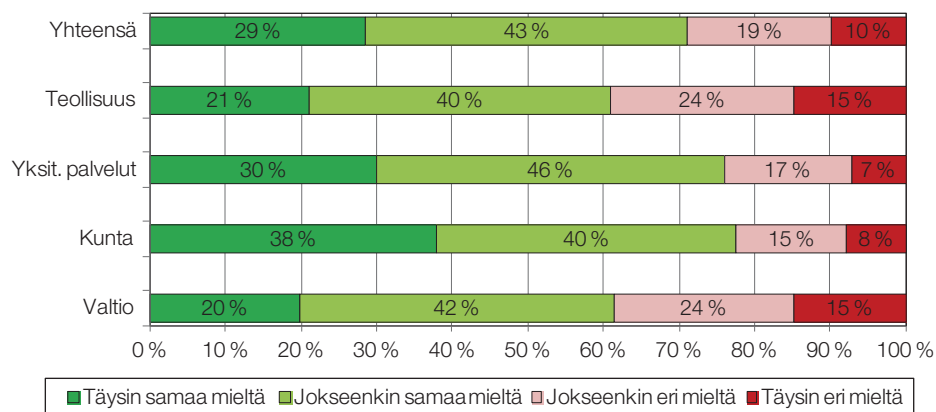
Kuvio 62. Irtisanomis- tai lomautusuhkaa omalla kohdallaan vähintään mahdollisena pitäneiden osuus vuosina 2007-11 sukupuolen mukaan.



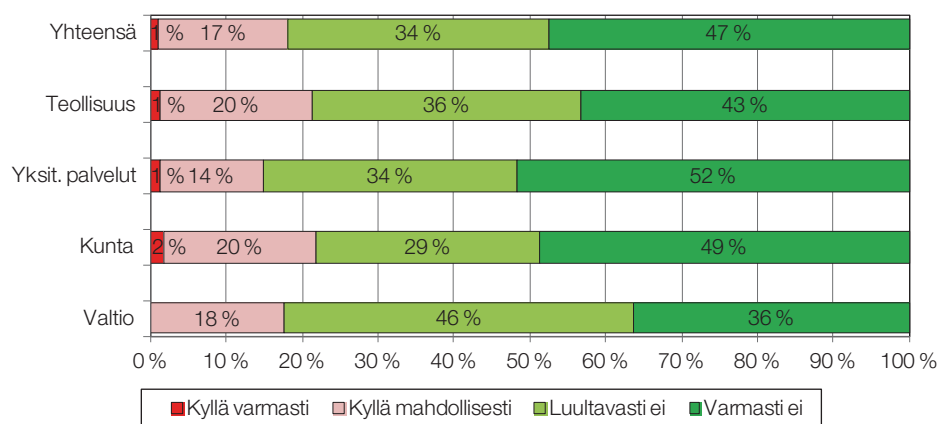
Barometrissä kysytään myös kuinka samaa mieltä vastaaja on väitteen ”voin olla varma työpaikkani säilymisestä.” kanssa. Jokseenkin tai täysin eri mieltä olevien osuus on jonkun verran suurempi kuin niiden osuus, jotka kokevat välitöntä lomautuksen tai irtisanomisen uhkaa. Osuus vaihtelee sektoreittain samalla tavalla kuin mainitun uhan kokeminen (kuvio 63).

Barometrissä on myös kysytty, kuinka mahdollisena vastaaja pitää sitä, että tulee seuraavan vuoden aikana siirretyksi työpaikallaan toisiin tehtäviin. Varmana tällaista siirtoa piti vain noin prosentti vastaajista, mutta vähintään mahdollisena sitä piti keskimäärin 18 prosenttia vuoden 2011 vastaajista. Vähän keskimääräistä yleisemmin tehtävien vaihtoa pidettiin mahdollisena teollisuudessa ja kunnissa, ja muita sektoreita harvemmin yksityisissä palveluissa (kuvio 64).

Kuvio 63. Suhtautuminen väitteeseen "Voin olla varma työpaikkani säilymisestä" vuonna 2011 keskimäärin ja sektoreittain



Kuvio 64. Uskooko tulevansa siirretyksi toisiin tehtäviin. Vastausjakaumat vuonna 2011 keskimäärin ja sektoreittain



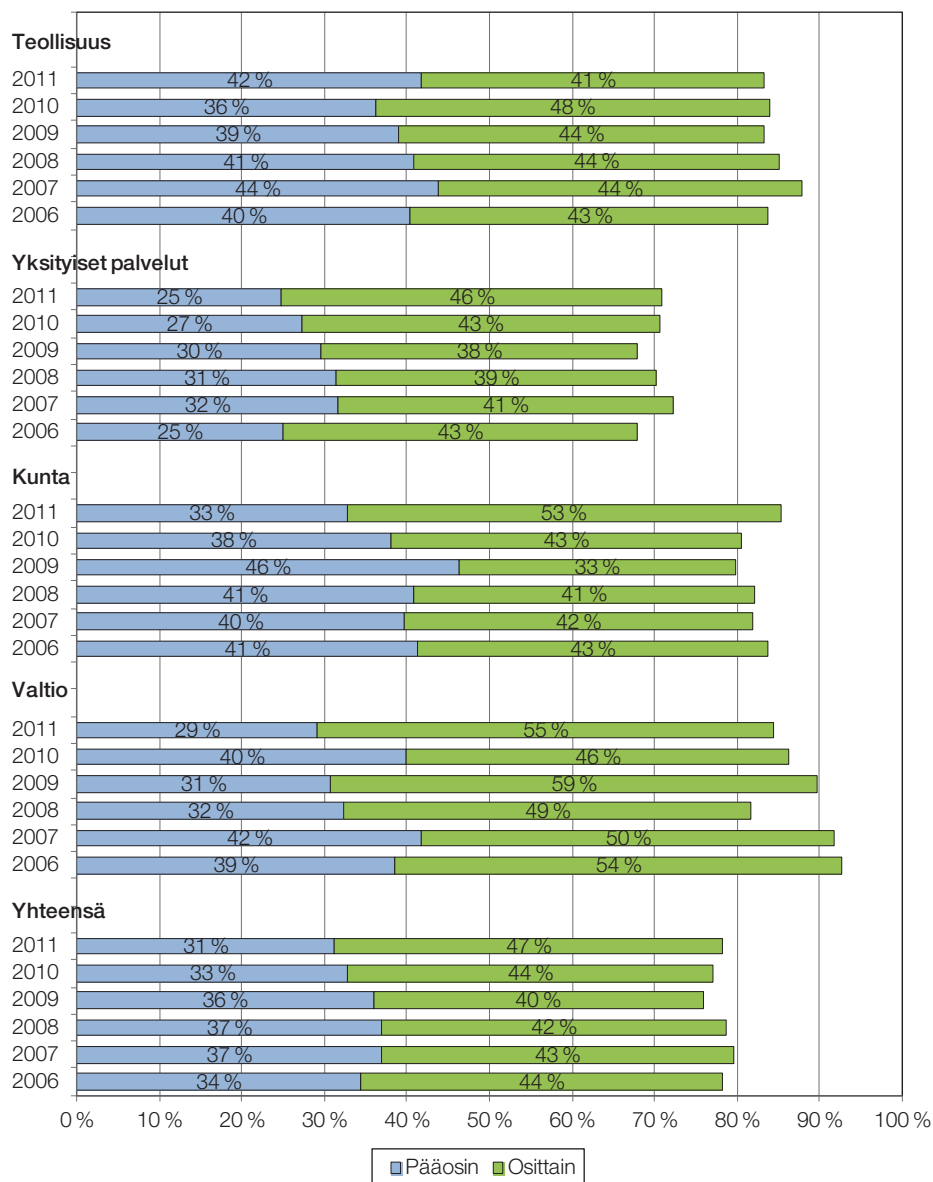
6 Organisaatio ja kehittäminen

Tiimiorganisaation yleisyys

Erilaisiin enemmän tai vähemmän itseohjautuviin ryhmiin tai tiimeihin perustuva työn organisointi on jo pitkään lisääntynyt työelämässä. Sitä on pidetty perinteistä linjaorganisaatiota modernimpana organisaatiomuotona. Lisäksi työn tai sen osalueiden organisointi määräaikaikaisiksi tai pysyviksikin projekteiksi ja kehittämissyhmiksi on jo pitkään ollut tavallista. Työolobarometrissä kysytään ”työskennelläänkö työpaikallanne ryhmissä (tiimit, solut, projektityöryhmät ym.) pääosin, osittain vai ei lainkaan?” Vastaaajista karkeasti kolmannes vastaa ”pääosin” ja lisäksi lähes puolet ”osittain”, joten lähes 80 prosenttia palkansaajista työskentelee työpaikoilla, joilla työskennellään vähintään osittain ryhmissä. Tämä kokonaisuus ei ole viime vuosina muuttunut, mutta niiden osuus, joiden työpaikoilla työskennellään pääosin ryhmissä, näyttää parina viime vuonna hieman laskeneen (ja osittainen ryhmissä työskentely vastaavasti kasvaneen).

Pääasiassa ryhmissä työskentely näyttää olleen vähenemään päin varsinkin kunnissa ja myös yksityisissä palveluissa. Ryhmissä työskentely (erityisesti pääasiassa ryhmiin perustuva organisaatio) näyttää viime vuosina olleen harvinaisempaa yksityisissä palveluissa kuin muilla sektoreilla. Vuonna 2011 pääasiassa ryhmissä työskenneltiin joka neljännessä yksityisten palvelujen palkansaajien työpaikassa. Teollisuudessa vastaava osuus taas on ollut muita sektoreita korkeampi, vuonna 2011 se oli 42 prosenttia (kuvio 65).

Kuvio 65. Ryhmissä työskentelyn yleisyys 2006-2011 eri sektoreilla ja keskimäärin.

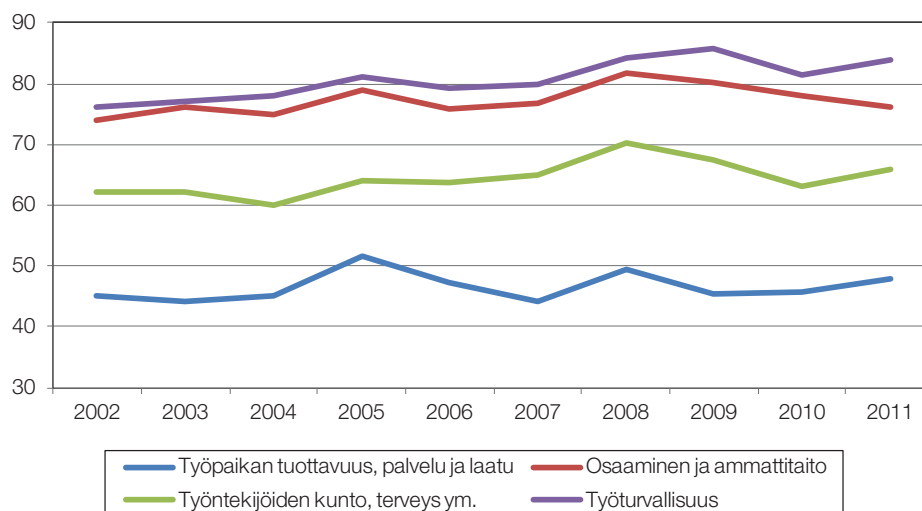


Kehittämishankkeiden yleisyys

Seuraavassa kuviossa (kuvio 66) on tarkasteltu työelämän eri osa-alueisiin kohdistuneiden kehittämishankkeiden yleisyyttä työpaikoilla viimeisten kymmenen vuoden aikana. Noin neljässä viidestä työpaikasta on kiinnitetty vähintään jossain määrin huomiota työturvallisuuden ja työntekijöiden osaamisen ja ammattitaidon

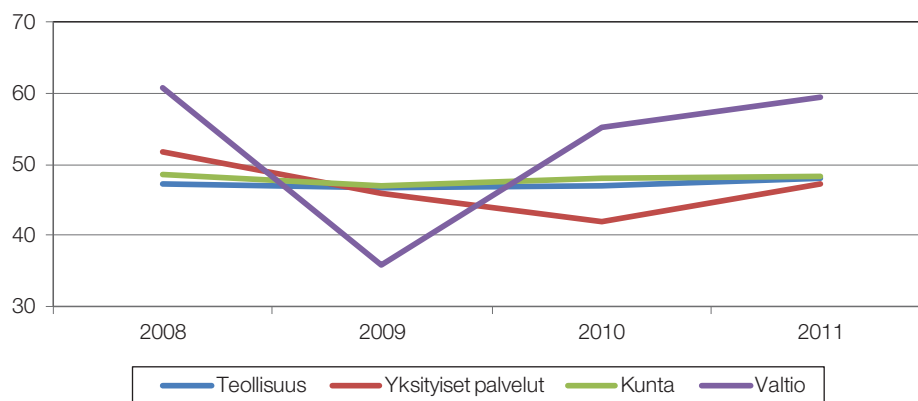
kehittämiseen. Työntekijöiden kunnon ja terveyden kehittämiseen on vastaavasti kiinnitetty huomiota runsaassa 60 prosentissa työpaikassa ja tuottavuuden, palvelujen tai laadun kehittämiseen vajaassa puolessa työpaikoista. Vuositasolla ja myös pitkällä aikavälillä tällaisen kehittämisen yleisyyden muutokset ovat varsin vähäisiä.

Kuvio 66. Eräiden kehittämistoimenpiteiden yleisyys työpaikoilla keskimäärin 2002–2011. Niiden vastaajien osuudet, joiden työpaikoilla on kiinnitetty paljon tai jossain määrin huomiota kuviossa mainittujen asioiden kehittämiseen

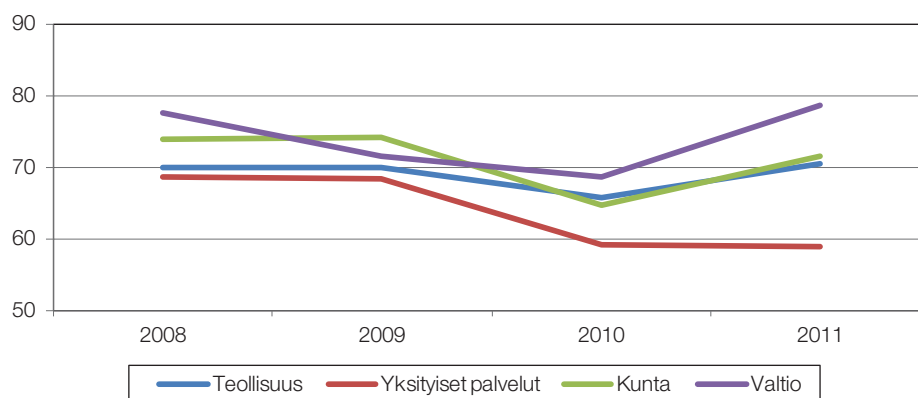


Sektoreittaisen tarkastelun mukaan tuottavuuden, palvelujen, laadun yms. sellaisen kehittämissuunnitelmien näyttää viime vuosina olleen suhteellisesti hieman muita sektoreita useammin valtion työpaikoilla. Työntekijöiden kuntoa ja terveyttä näytetään samoin kehitetty vähän keskimääräistä useammin valtiolla, ja vähän keskimääräistä harvemmin yksityisissä palveluissa. Työturvallisuuden kehittämisessä sektoreiden väliset erot ovat vähäisiä. Ammattitaitoa ja osaamista näyttää olevan kehitetty hieman useammin julkisella kuin yksityisellä sektorilla (kuviot 67–70).

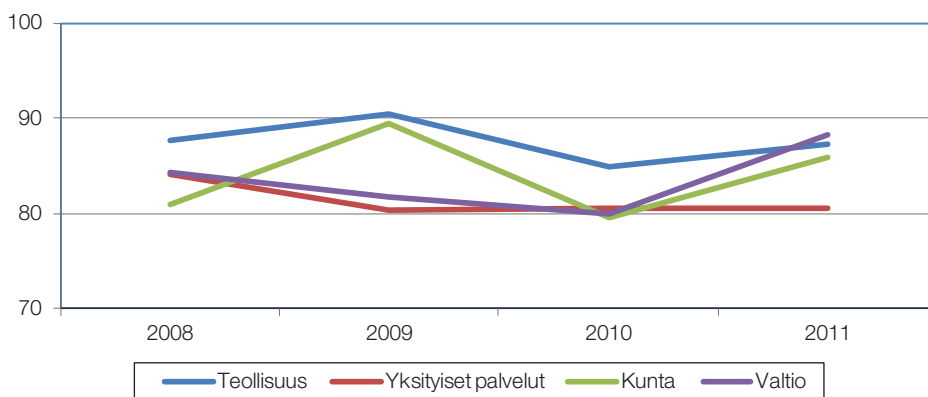
Kuvio 67. Työpajalla järjestetty tuottavuuden, palvelujen, laadun ym. kehittämishjelmia. Vastaajien osuudet sektoreittain 2008 – 2011.



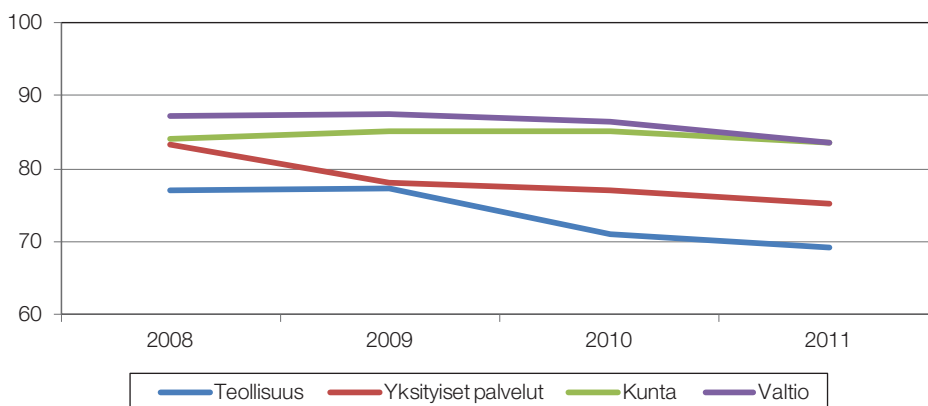
Kuvio 68. Työpajalla pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon ja terveyteen. Vastaajien osuudet sektoreittain 2008–2011.



Kuvio 69. Työpajalla pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen. Vastaajien osuudet sektoreittain 2008–2011.



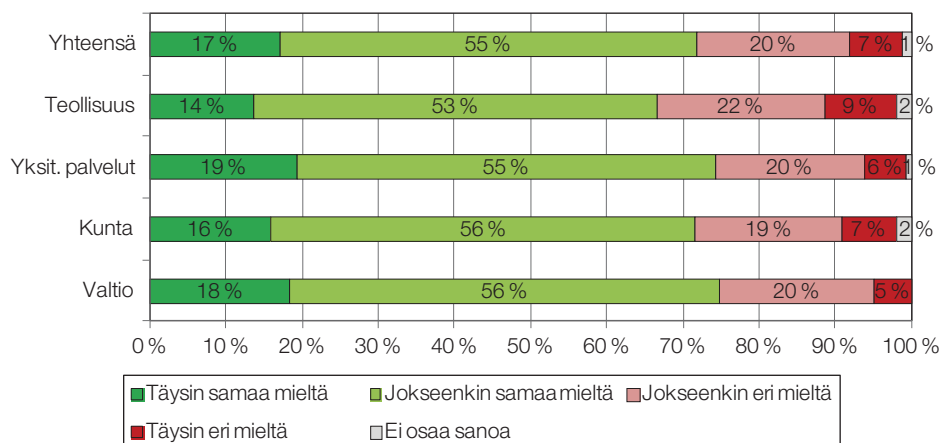
Kuvio 70. Työpajalla pyritty vaikuttamaan työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vastaajien osuudet sektoreittain 2008 – 2011.



Toimintatapojen arviointia

Tässä jaksossa raportoidaan palkansaajien arvioita eräistä työpaikkojensa ominaisuuksista ja toimintatavoista. Useat näistä kysymyksistä ovat mukana raportin alussa esiteltyjen työelämän laadun ulottuvuuksia mittaavissa summamuuttujissa. Arviot eivät ole keskimäärin merkittävästi muuttuneet vuosien 2010 ja 2011 välillä, joten raportoimme vain vuoden 2011 tulokset.

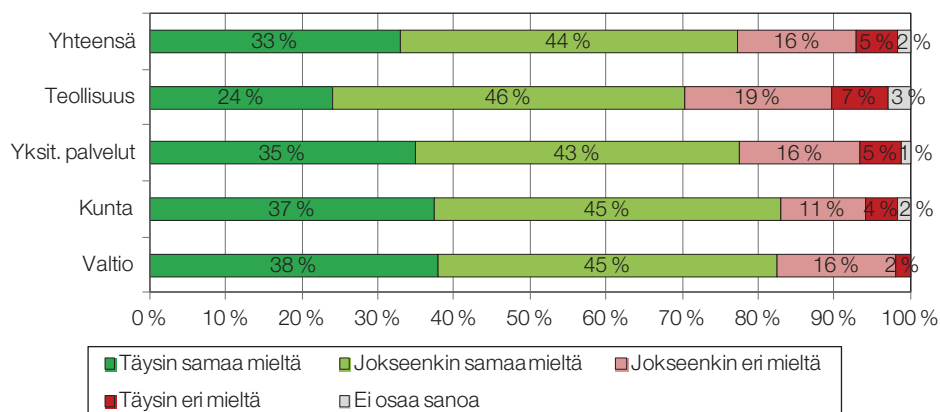
Kuvio 71. Suhtautuminen väitteeseen ”Työpaikallani työt ovat hyvin organisoituja”, palkansaajat yhteensä ja sektoreittain vuonna 2011



Keskimäärin kolme neljästä sanoo, että väite ”työpaikalla työt ovat hyvin organisoituja” sopii heidän työpaikkaansa vähintään melko hyvin. Teollisuudessa tämä osuus on hiukan muita sektoreita alhaisempi (kuvio 71).

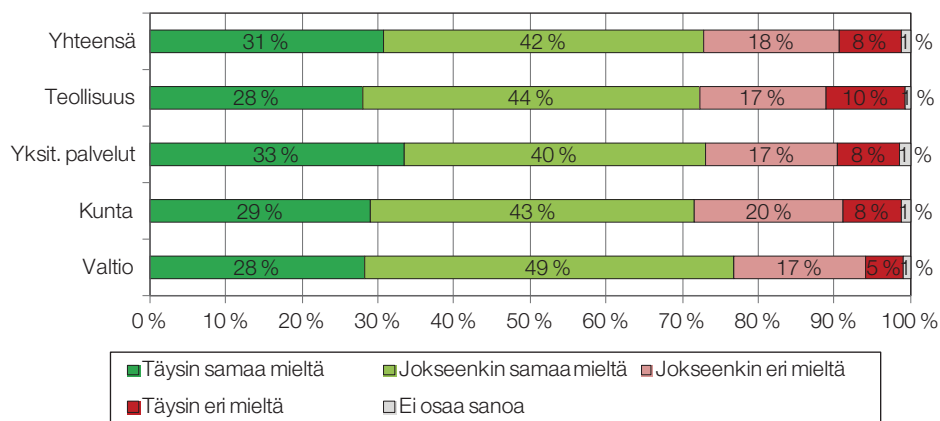
Noin neljä viidestä on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että työpaikalla keskustellaan avoimesti työtehtävistä ja tavoitteista. Yksityisellä sektorilla ja etenkin teollisuudessa tämä osuus on vähän alempi kuin julkisella sektorilla (kuvio 72).

Kuvio 72. Suhtautuminen väitteeseen ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta”, palkansaajat yhteensä ja sektoreittain vuonna 2011



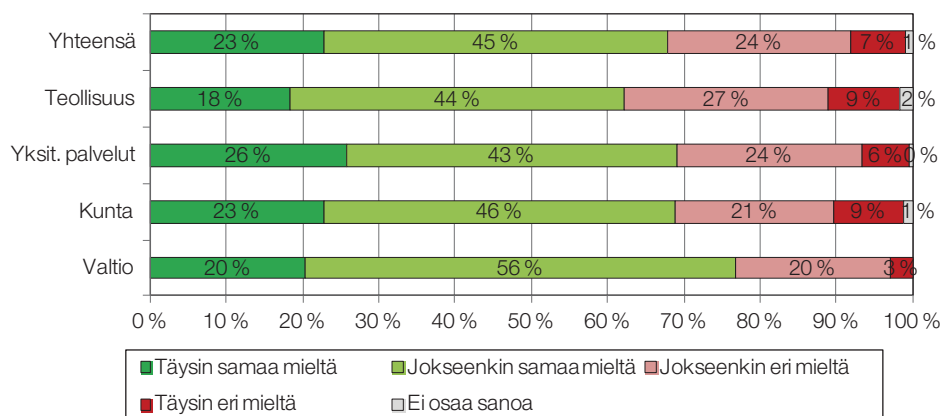
Noin kolme neljästä työntekijästä on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Sektoreittain tässä ei ole merkittävää eroa (kuvio 73).

Kuvio 73. Suhtautuminen väitteeseen ” Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani”, palkansaajat yhteensä ja sektoreittain vuonna 2011

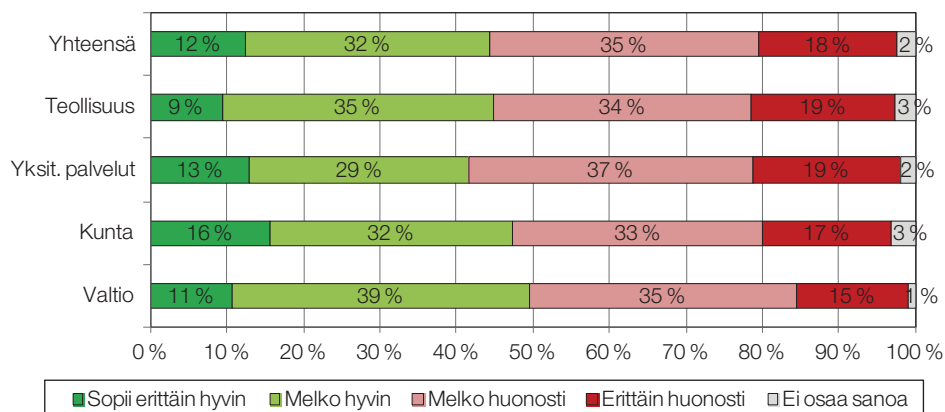


Runsaat kaksi kolmannelta palkansaajasta on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan välitetään tietoa avoimesti. Osuus on vähän keskimääräistä alempi teollisuudessa ja vähän korkeampi valtion sektorilla (kuvio 74). Kuitenkin lähes puolet on sitä mieltä, että heidän työpaikkaansa kuvaa vähintään melko hyvin se, että piilossa on asioita, joista pitäisi keskustella avoimemmin kuin tapahtuu. Tämä osuus on julkisella sektorilla vähän korkeampi kuin yksityisellä sektorilla. Tiedonvälityksen avoimuus ja ongelmien avoin käsittely eivät selvästikään ole aivan sama asia (kuvio 75).

Kuvio 74. Suhtautuminen väitteeseen ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti”, palkansaajat yhteensä ja sektoreittain vuonna 2011

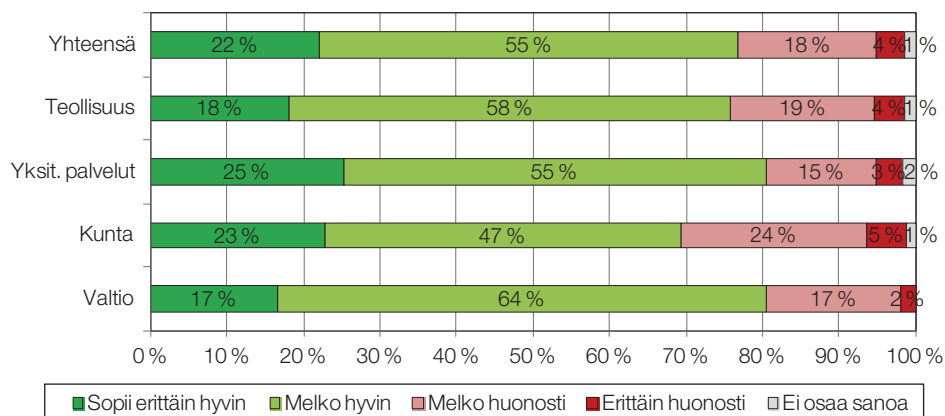


Kuvio 75. Vastaukset kysymykseen miten hyvin väite ”työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” sopii omaan työpaikkaan, palkansaajat yhteensä ja sektoreittain vuonna 2011



Vähän vajaa neljä viidennestä palkansaajista on sitä mieltä, että heidän työpaikkaansa kuvaa joko melko tai erittäin hyvin väite ”Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset”. Kuntien työntekijöistä tämä osuus on vähän pienempi (kuvio 76).

Kuvio 76. Vastaukset kysymykseen miten hyvin väite ”työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset” sopii omaan työpaikkaan, palkansaajat yhteensä ja sektoreittain vuonna 2011



Palkansaajien suuri enemmistö siis arvioi edellä esiteltyjä työpaikkojensa toimintatapoja vähintään kohtalaisen myönteisesti. Eniten parantamisen varaa on ongelmien avoimessa käsittelyssä. Arvioissa on eri sektorien palkansaajien välillä vain

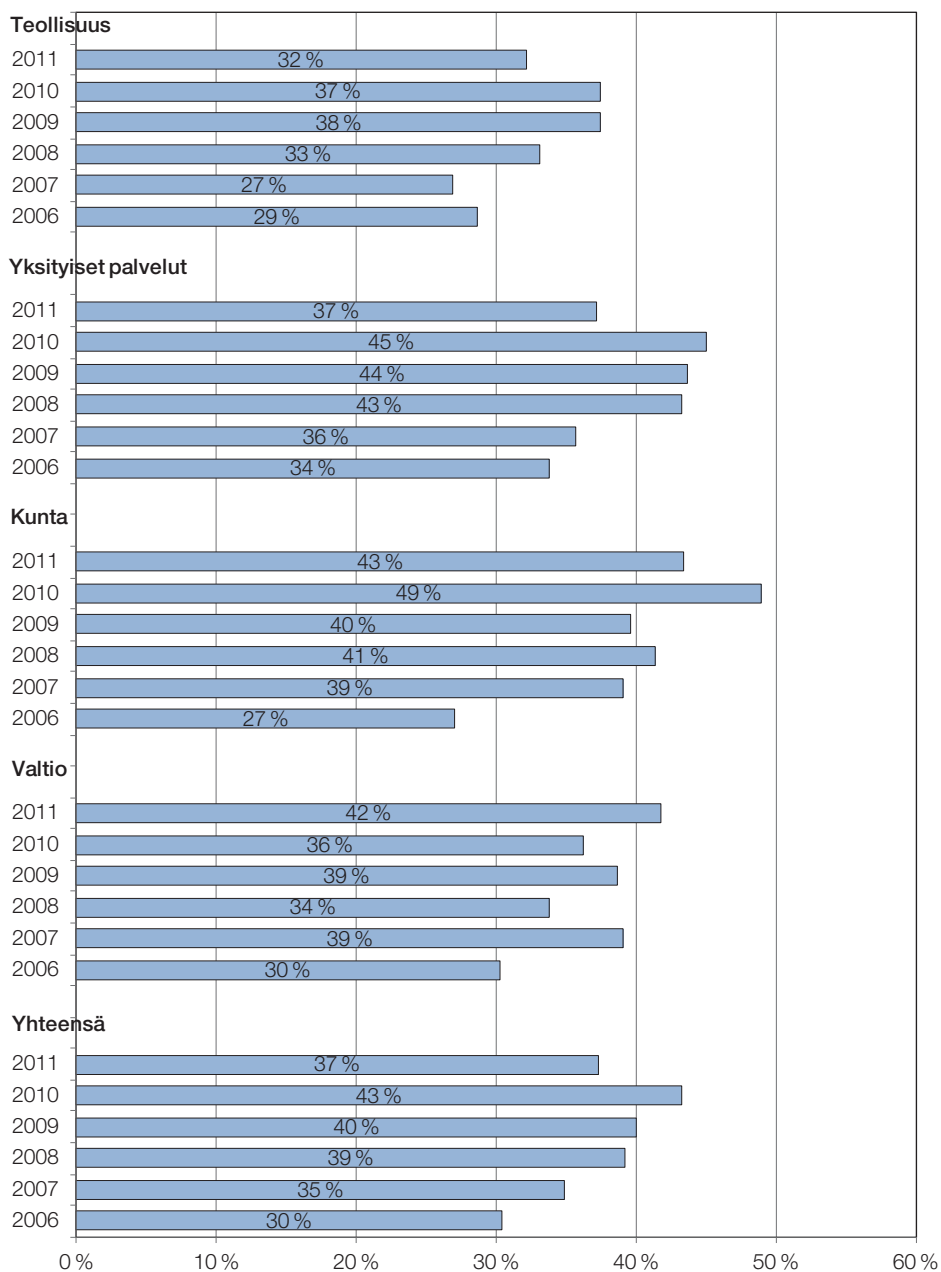
varsin vähän eroja – muutamien toimintatapojen osalta lähinnä teollisuudessa kielteisten arvioiden osuus on tosin hieman korkeampi kuin muilla sektoreilla.

Mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen

Työolobarometrissä on perinteisesti kysytty ”onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen?” Seuraavassa kuviossa on tarkasteltu niiden osuutta, jotka ovat vastanneet että heillä on hyvät mahdollisuudet osallistua kehittämiseen. Tämä osuus on melko pitkään ollut nousussa: keskimäärin hyvät kehittämiseen osallistumisen mahdollisuudet vuonna 2006 oli 30 prosentilla palkansaajista, ja osuus kohosi aina vuoteen 2010 asti, jolloin se oli 43 prosenttia. Kuitenkin osuus aleni vuonna 2011 37 prosenttiin. Vähintään jonkinlaiset osallistumisen mahdollisuudet oli 80 prosentilla vastaajista, eikä tässä tapahtunut muutosta vuosien 2010 ja 2011 välillä.

Aleneminen on ollut suhteellisesti suunnilleen samansuuruista kaikilla sektoreilla paitsi valtiolla, jonka palkansaajista osuus päinvastoin kohosi 2011. Valtion sektorilla työskentelevien vastaajien pienehkö määrä kuitenkin tekee tätä sektoria koskevista tuloksista muita vähemmän luotettavan (kuvio 77).

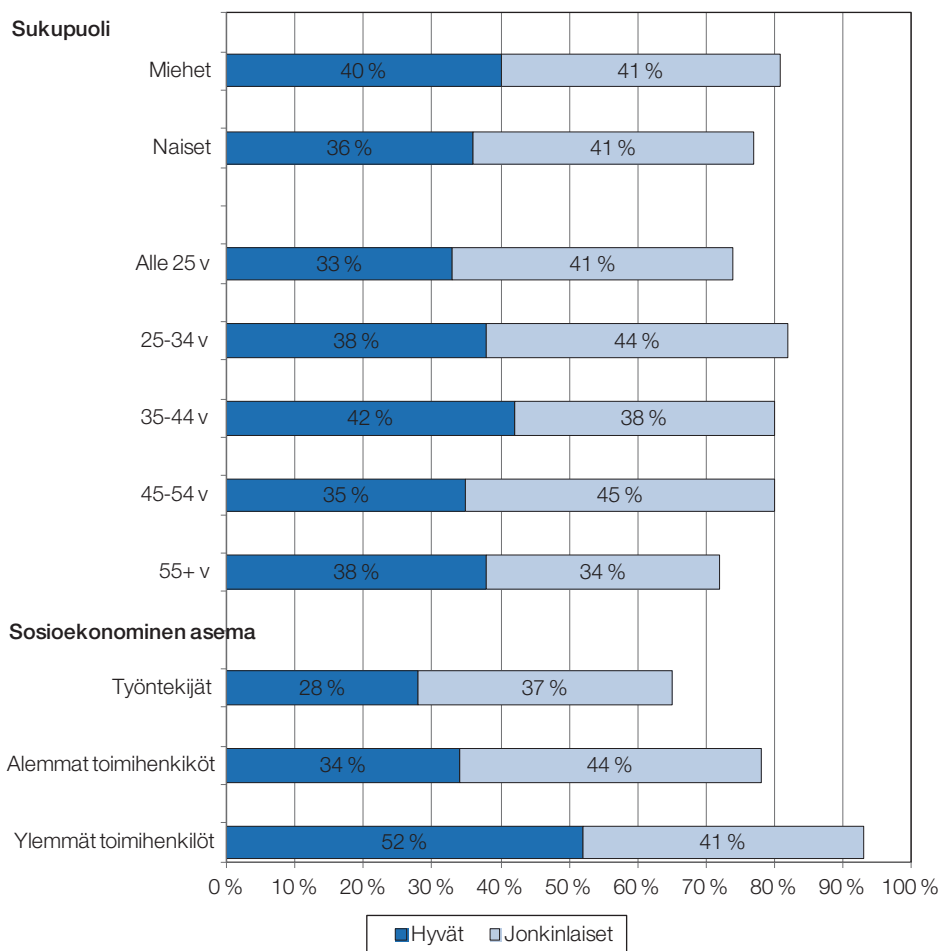
Kuvio 77. Niiden osuus, jotka ilmoittavat heillä olevan hyvät mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. Sektoreittain ja yhteensä 2006–2011



Niiden osuus, jotka kokevat heillä olevan hyvät mahdollisuudet osallistua kehittämistyöhön on viime vuosina ollut korkein kunnissa (2011: 43%) ja alhaisin teollisuudessa (2011: 32%)

Seuraavassa kuviossa (kuvio 78) on tarkasteltu työpaikan kehittämiseen osallistumisen mahdollisuuksia koskevaan kysymykseen annettuja vastauksia sukupuolen, iän ja sosioekonomisen aseman mukaan.

Kuvio 78. Mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen. Eri työntekijäryhmät vuosina 2011



Mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen vaihtelevat selvimmin sosioekonomisen aseman mukaan, eli ovat työntekijöillä vähän muita huonommat ja ylemmillä toimihenkilöillä paremmat. Vuonna 2011 ylemmistä toimihenkilöistä 52 prosentilla oli hyvät ja 93 prosentilla vähintään jonkinlaiset osallistumismahdollisuudet, kun työntekijöistä vastaavat osuudet olivat 28 ja 65 prosenttia.

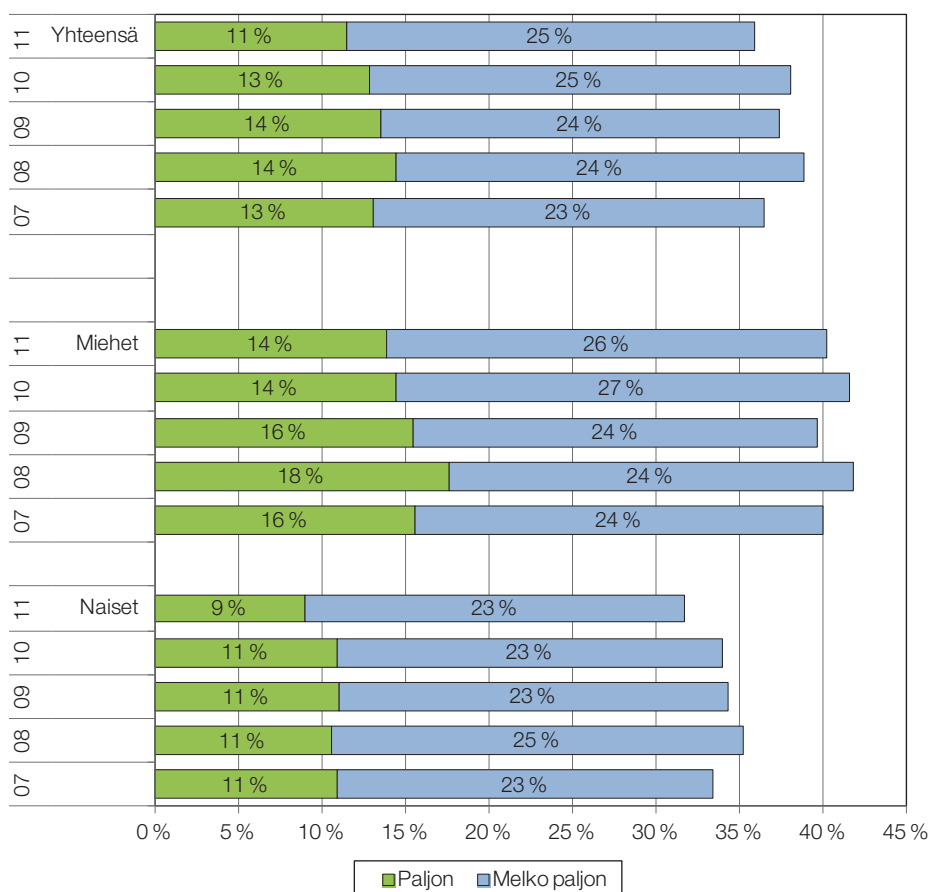
Iän mukaan vaikutusmahdollisuudet vaihtelevat siten, että nuorimmilla ja vanhimmilla on vähän muita pienemmät osallistumismahdollisuudet, mutta erot ovat pienet. Myös sukupuolten väliset erot ovat vähäiset.

Mahdollisuudet vaikuttaa omien työtehtävien sisältöön, työtahtiin ja työtehtävien jakamiseen

Vuonna 2011 kaikilla palkansaajilla työtehtävien liittyvät vaikutusmahdollisuudet näyttivät hieman alentuneen, mutta muutos ei ole tilastollisesti merkitsevä. Palkansaajista 36 prosenttia oli sitä mieltä, että työtehtäviin liittyvät vaikutusmahdollisuuksia siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, on vähintään melko paljon. Paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä sisältöön oli 11 prosentilla.

Miehet arvioivat naisia selvästi useammin, että vaikutusmahdollisuuksia omiin työtehtäviin oli paljon, ja myös jonkun verran useammin, että niitä oli melko paljon. Vähintään melko paljon vaikutusmahdollisuuksia työnsä sisältöön vuonna 2011 oli 40 prosentilla miehistä ja 32 prosentilla naisista (kuvio 79).

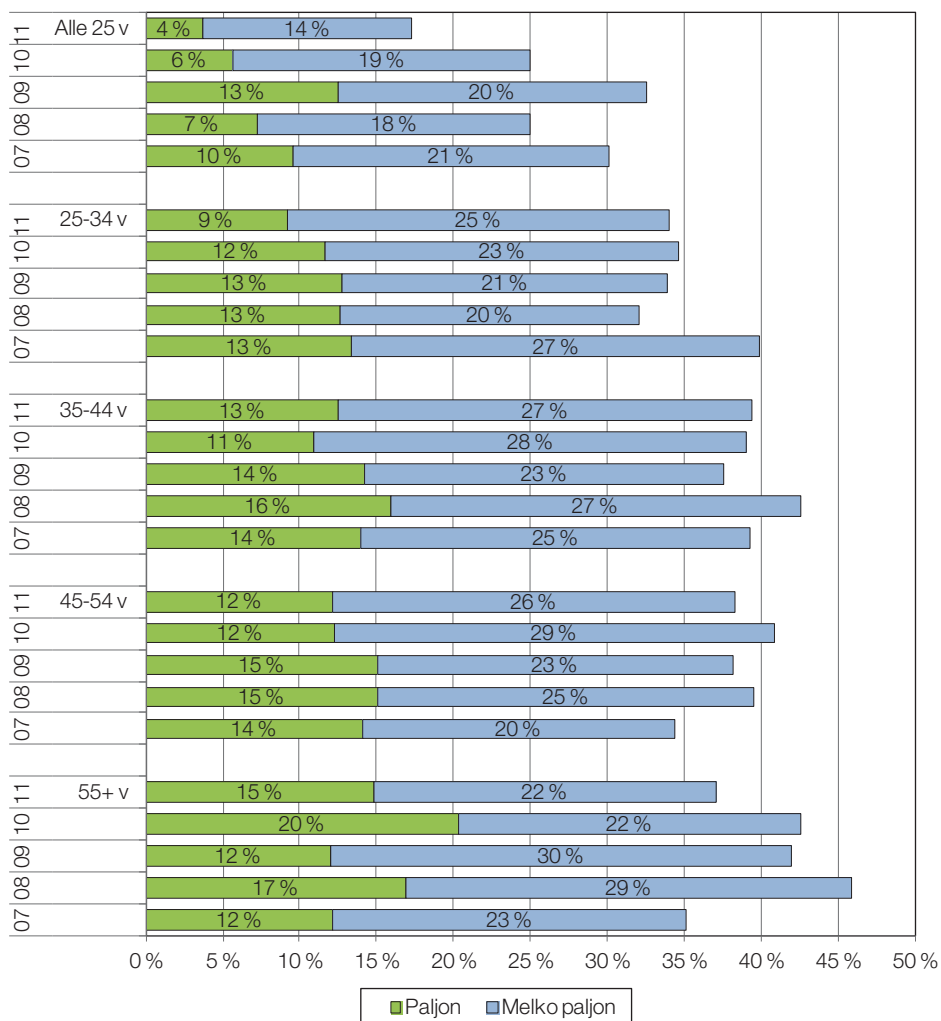
Kuvio 79. Vaikutusmahdollisuudet siihen, mitä omiin työtehtäviin kuuluu. Niiden osuus, joilla oli paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia. Kaikki yhteensä sekä miehet ja naiset 2007–2011



Sektorien väliset erot mahdollisuuksissa vaikuttaa oman työn sisältöön olivat pienet. Teollisuudessa nämä vaikutusmahdollisuudet olivat kuitenkin muutamaa prosenttiyksikköä pienemmät (vuonna 2011 vähintään melko paljon mahdollisuuksia 32 prosentilla) kuin muilla sektoreilla. (Jakaumia sektorin mukaan ei esitetä tässä raportissa.)

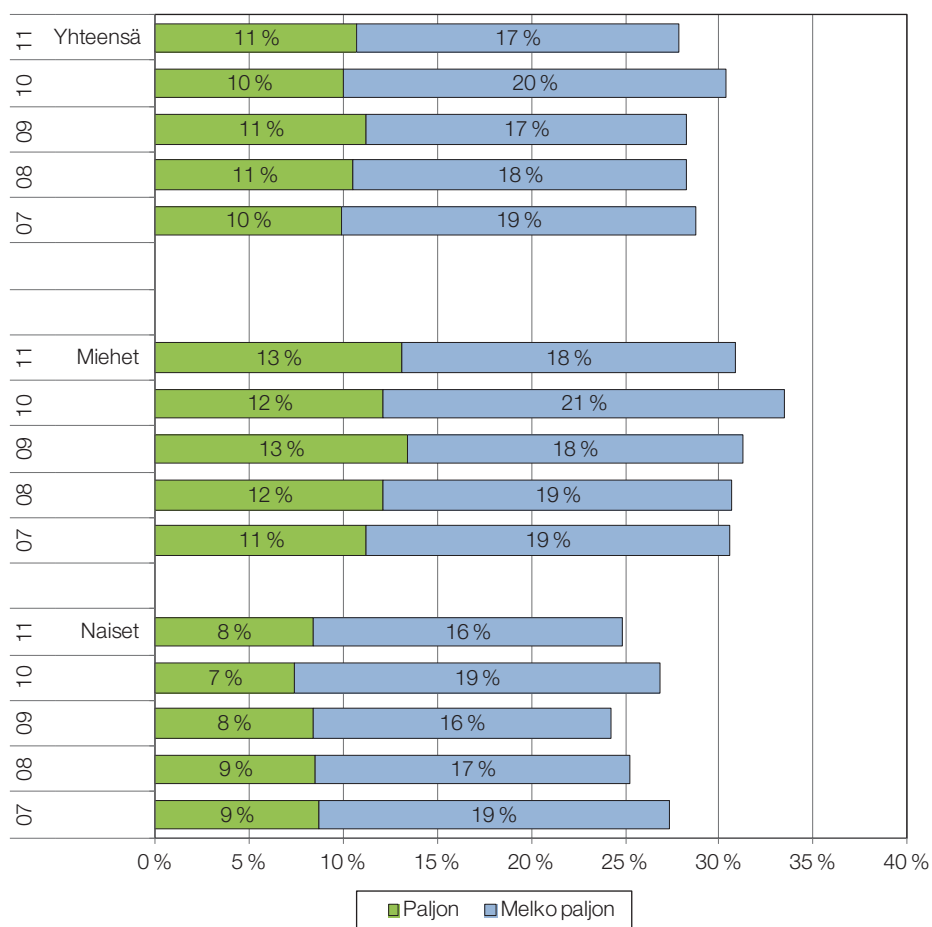
Ikäryhmittäisen tarkastelun mukaan vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön jonkun verran paranivat iän myötä. Viime vuosina vanhimman ikäryhmän vaikutusmahdollisuudet näyttävät hieman alentuneen eivätkä enää ole paremmat kuin 35–54-vuotiaiden. Nuorimman ikäryhmän vaikutusmahdollisuudet näyttävät huomattavasti alentuneen viime vuosina (ikäluokan pienuus aineistossa tekee näistä tuloksista muita epäluotettavampia) (kuvio 80).

Kuvio 80. Vaikutusmahdollisuudet siihen, mitä omiin työtehtäviin kuuluu. Niiden osuus, joilla oli paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia ikäluokittain 2007–2011



Töiden jakamiseen työntekijöiden kesken liittyvät vaikutusmahdollisuudet ovat pysyneet lähes muuttumattomina viime vuosina. Vuonna 2011 palkansaajista 11 prosenttia oli sitä mieltä, että vaikutusmahdollisuuksia töiden jakamiseen oli paljon ja 17 prosenttia katsoi, että niitä oli melko paljon. Miehillä oli tässäkin suhteessa vaikutusmahdollisuuksia enemmän kuin naisilla (kuvio 81).

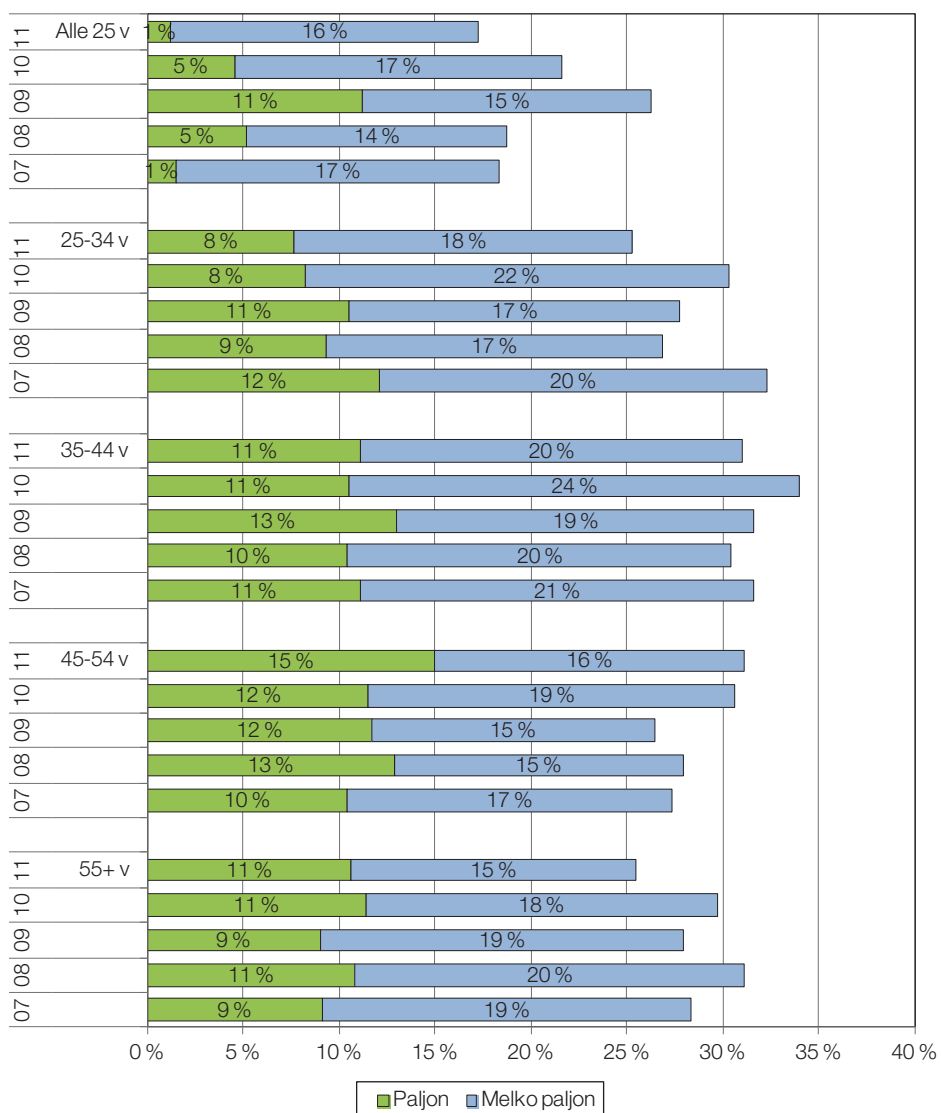
Kuvio 81. Vaikutusmahdollisuudet työtehtävien jakamiseen työntekijöiden kesken työpaikalla. Niiden osuus, joilla oli paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia. Kaikki yhteensä sekä miehet ja naiset 2007–2011



Vaikutusmahdollisuuksia töiden jakamiseen oli muutaman prosenttiyksikön useammalla yksityisen palvelusektorin työntekijällä muiden sektorien palkansaajiin verrattuna. Valtiolla tällaiset vaikutusmahdollisuudet näyttivät olennaisesti vähentyneen vuonna 2011. Melko pienen vastaajamäärän vuoksi tähän tulokseen on suhtauduttava varauksella. (Jakaumia sektorin mukaan ei esitetä tässä raportissa.)

län mukaan parhaat vaikutusmahdollisuudet töiden jakamiseen ovat 35–54-vuotiailla ja selvästi huonommat nuoremmilla. Nuorten ja myös ikääntyvien vaikutusmahdollisuudet näyttäisivät tässäkin suhteessa alentuneen (kuvio 82).

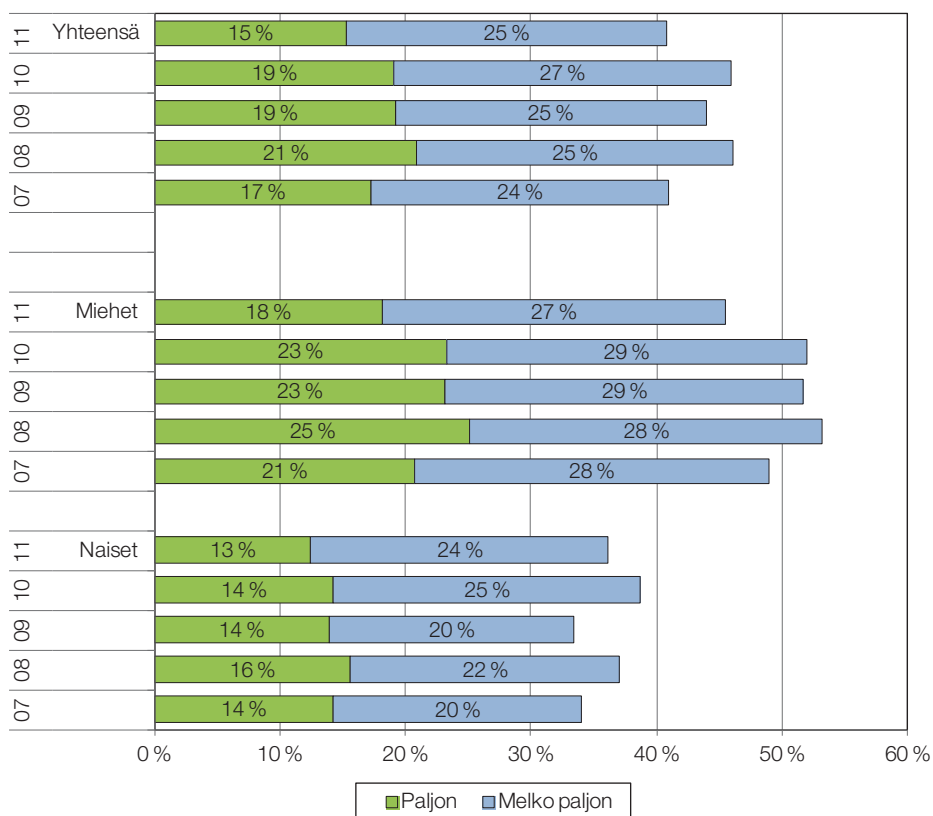
Kuvio 82. Vaikutusmahdollisuudet työtehtävien jakamiseen työntekijöiden kesken työpaikalla. Niiden osuus, joilla oli paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia ikäryhmittäin 2007–2011



Kaikkien palkansaajien arviot vaikutusmahdollisuuksista työtahtiin näyttävät hiukan alentuneen, vaikka muutos ei ole suuri. Vuonna 2011 palkansaajista 15 prosenttia oli sitä mieltä, että vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin oli paljon ja 25 prosenttia

arvioi niitä olevan melko paljon. Miesten ja naisten välinen ero oli selkeä: 45 prosenttia miehistä ja 37 prosenttia naisista oli sitä mieltä, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia omaan työtahtiinsa melko paljon tai paljon (kuvio 83).

Kuvio 83. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin. Niiden osuus, joilla oli paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia. Kaikki yhteensä sekä miehet ja naiset 2007–2011

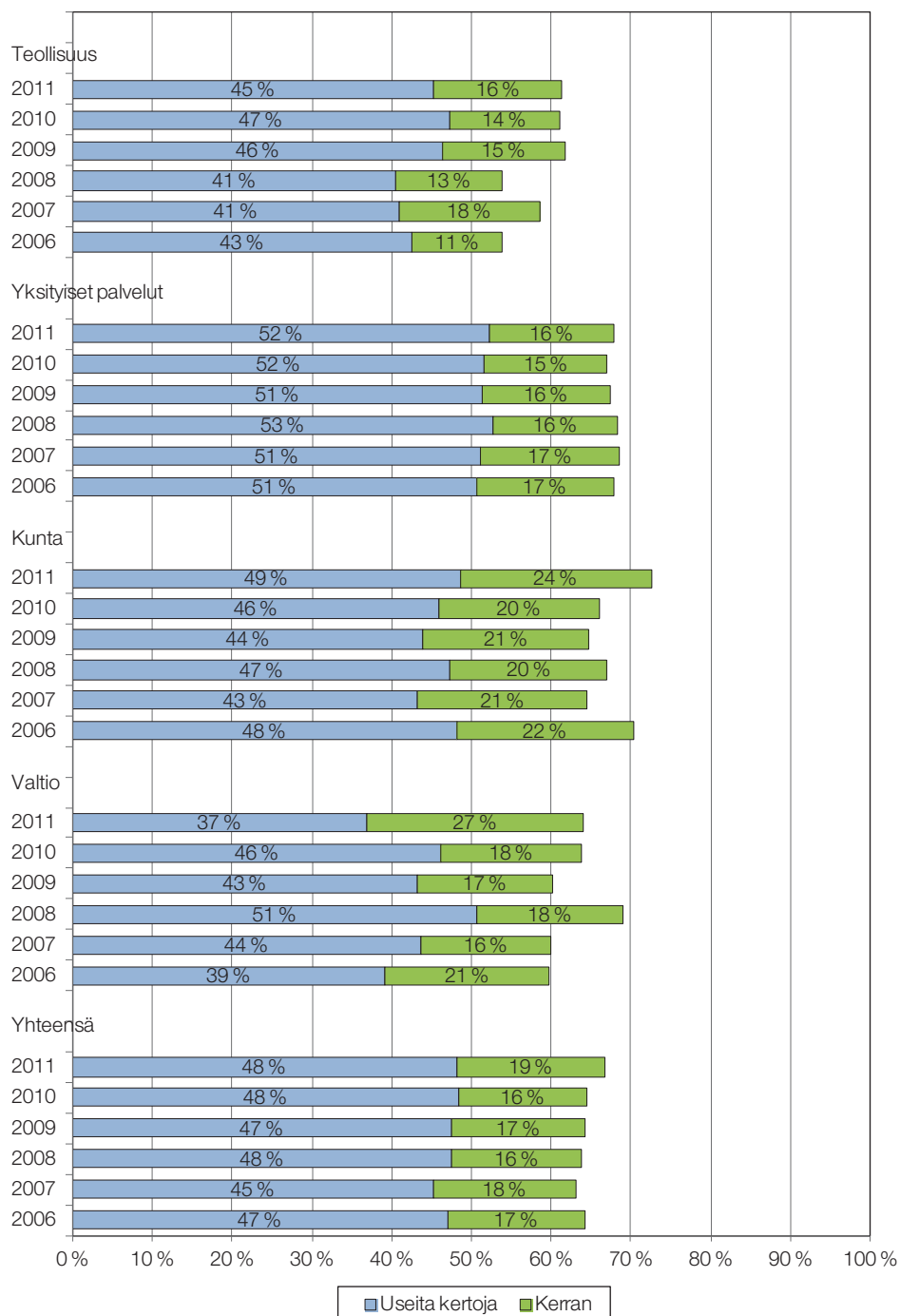


Yksityisellä palvelusektorilla ja teollisuudessa niiden osuus, joilla oli vähintään melko paljon vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin, oli karkeasti kymmenisen prosenttiyksikköä korkeampi kuin kunnissa ja valtiolla vuonna 2011. Valtiolla vaikutusmahdollisuudet työtahtiin olivat aikaisemmin yhtä hyvät kuin yksityiselläkin sektorilla, mutta viime vuosina ne näyttävät olleen jatkuvasti laskussa. Ikäryhmittäiset erot vaikutusmahdollisuuksissa työtahtiin eivät olleet merkitseviä vuonna 2011. (Jakaumia sektorin ja iän mukaan ei esitetä tässä raportissa.)

Aloitteiden tekeminen

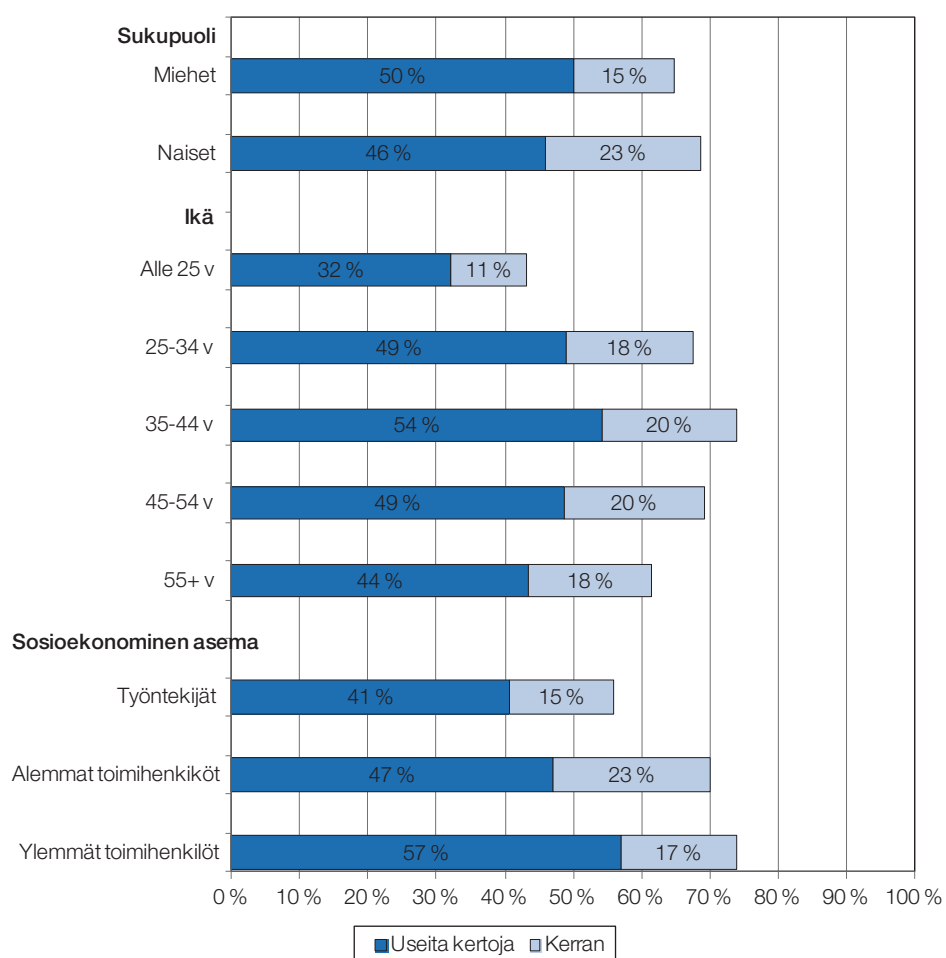
Keskimäärin noin kaksi kolmesta palkansaajasta tekee esimiehelle tai työnantajalle vuosittain ainakin yhden työpaikan työolojen, työtapojen, tuotteiden tai palveluiden parantamiseen tähtäävän aloitteen. Selvä enemmistö heistä tekee useamman kuin yhden aloitteen. Tällainen aktiivisuus ei keskimäärin ole ajan myötä merkittävästi muuttunut. Aloitteita tehneiden osuus teollisuudessa on jatkuvasti ollut muutamaa prosenttiyksikköä alhaisempi kuin muilla sektoreilla (kuvio 84).

Kuvio 84. Aloitteiden tekeminen työpaikalla viimeisen vuoden aikana. Kaiikki yhteensä ja sektoreittain vuosina 2006–2011.



Naisista aloitteita teki vähän useampi kuin miehistä. Nuorin ikäluokka tekee aloitteita selvästi muita harvemmin, mikä johtunee muita vähäisemmästä kokemuksesta ja alemmasta statuksesta. Myös ikääntymisen myötä aloitteellisuus jonkun verran vähenee. Aloitteiden tekeminen lisääntyy jonkun verran sosioekonomisen aseman noustessa. Kaiken kaikkiaan erot erilaisten työntekijäryhmien välillä eivät ole kovin dramaattisia (kuvio 85).

Kuvio 85. Aloitteiden tekeminen viimeisen vuoden aikana sukupuolen, iän ja sosioekonomisen aseman mukaan 2011



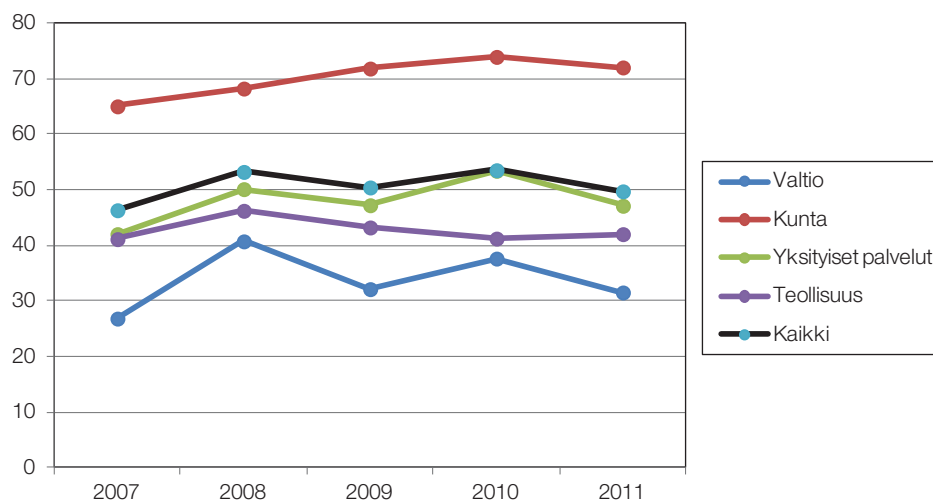
7 Palkkausjärjestelmät

Palkkaukseen vaikuttavat seikat

Työolobarometrin palkkausjärjestelmiä koskevat tiedot perustuvat pelkästään palkansaajilta itseltään saatuihin tietoihin. On mahdollista, että työpaikalla on ”virallisesti” käytössä palkkausjärjestelmien piirteitä, joita palkansaajat eivät kuitenkaan miellä sellaisiksi, että niillä olisi vaikutusta palkkauksen suuruuteen.

Huolimatta palkkausjärjestelmien muuttumisesta työvuosien lukumäärä on edelleen asia, joka varsin yleisesti vaikuttaa palkan suuruuteen. Vuonna 2011 kaikista työssä olevista palkansaajista puolet sanoi työvuosien määrän vaikuttavan palkan suuruuteen. Kunnat poikkeavat muista siinä, että siellä työvuosien lukumäärä on keskeisin palkan suuruuteen vaikuttava tekijä: yli 70 prosenttia kuntien palkansaajista sanoo työvuosien vaikuttavan palkkaan. Valtiolla osuus oli vain noin 30 prosenttia (kuvio 86).

Kuvio 86. Niiden osuus, joilla työvuosien määrä vaikuttaa palkan suuruuteen. Kaikki yhteensä ja sektoreittain 2007–2011

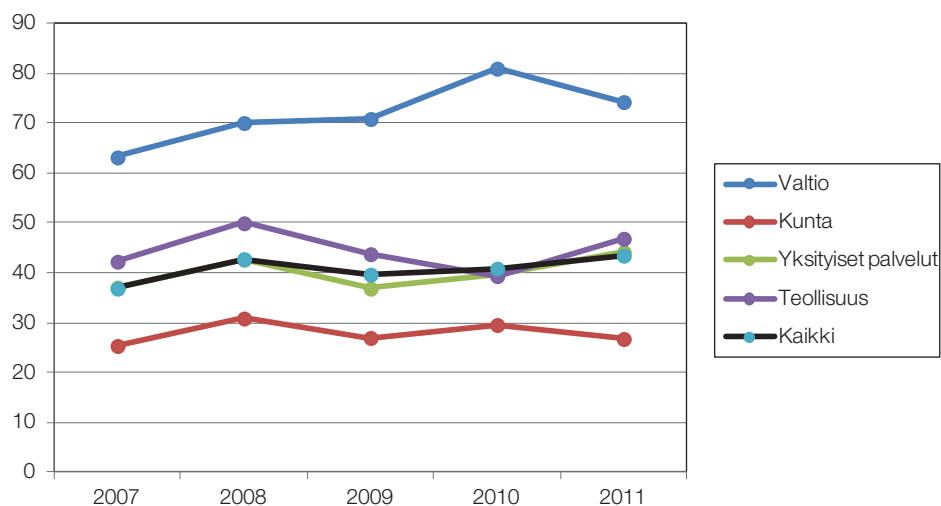


Henkilökohtaisen suorituksen tason arviointi ja sen yhteys palkan suuruuteen on hitaasti lisääntynyt. Vuonna 2011 palkansaajista 43 prosenttia oli tällaisen arvioinnin piirissä. Valtion sektorilla tämä osuus on lähes kaksi kertaa keskimääräistä korkeampi, mutta kunnissa taas selvästi keskimääräistä alempi (kuvio 87).

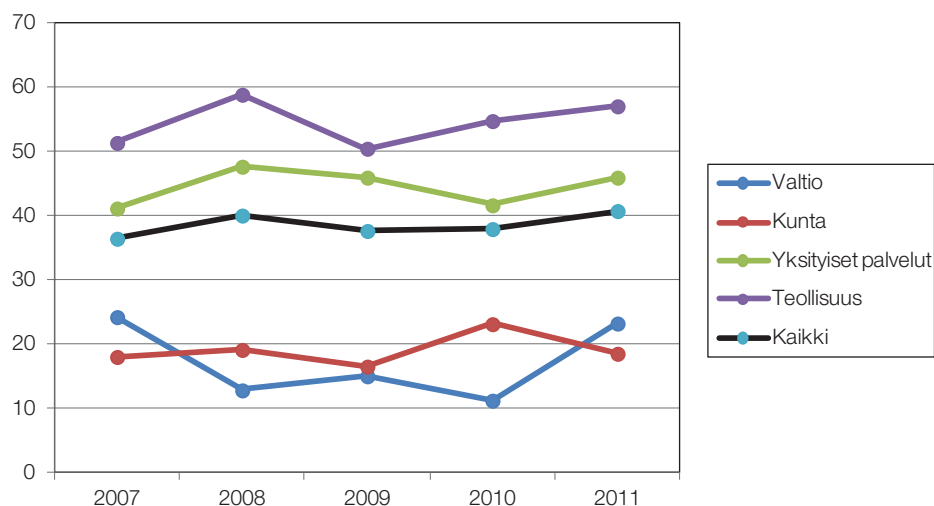
Tiimin tai muun työyksikön tulokseen perustuvien palkkioiden tai vastaavien käyttö on keskimäärin suunnilleen yhtä yleistä kuin henkilökohtaisen suorituksen

arviointi. Tämä palkkausmuoto on yleinen yksityisellä sektorilla ja erityisesti teollisuudessa, jonka palkansaajista 57 prosenttia ilmoitti tällaisen kollektiivisen palkkion vaikuttavan palkkaansa vuonna 2011 (kuvio 88).

Kuvio 87. Niiden osuus, joilla henkilökohtainen suoriutuminen ja työsuoritusten laatu vaikuttaa palkan suuruuteen. Kaikki yhteensä ja sektoreittain 2007–2011

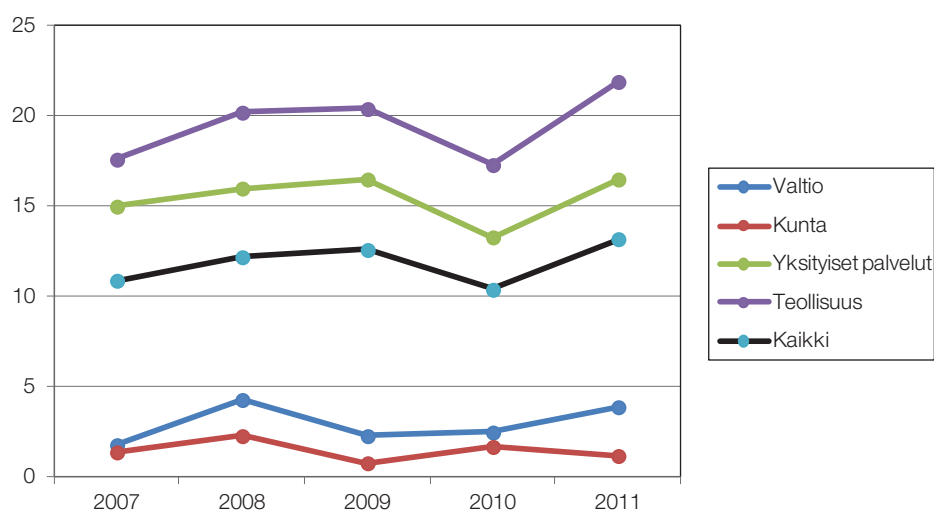


Kuvio 88. Niiden osuus, joilla on mahdollisuus saada tulospalkkiopalkkioita, bonuksia tai muita lisiä tiimin, ryhmän tai koko työyhtiön tuloksen perusteella. Kaikki yhteensä ja sektoreittain 2007–2011



Erilaisia voittopalkkioita, bonuksia, optioita, henkilöstörahasoja ym. on käytössä runsaalla kymmenesosalla työpaikoista. Vuoden 2010 aikana tällaisten yhteys palkan suuruuteen väheni, mutta lisääntyi taas vuonna 2011. Tällaiset palkkausmuodot ovat perin harvinaisia julkisella sektorilla, mutta teollisuudessa niitä käytettiin runsaan viidenneksen työpaikalla (kuvio 89).

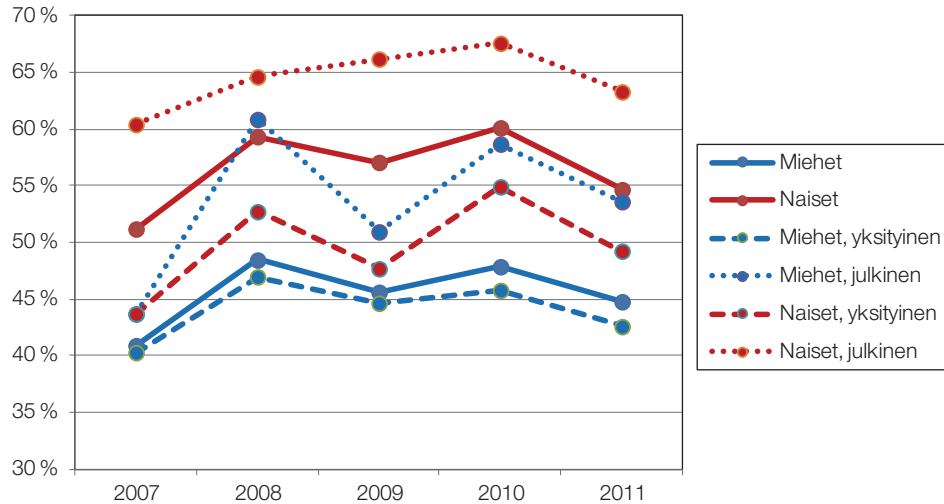
Kuvio 89. Niiden osuus, jotka kuuluvat yrityksen taloudellisen tuloksen perusteella määräytyvän voittopalkkio-, osakepalkkio- tai optiojärjestelmän tai henkilöstörahasojan piiriin. Kaikki yhteensä ja sektoreittain 2007–2011



Seuraavaksi on tarkasteltu miten naisten ja miesten palkkaukseen vaikuttavat tekijät eroavat toisistaan. Kuvioissa on tarkasteltu eroja paitsi kaikilla palkansaa- jilla keskimäärin, myös erikseen julkisella ja yksityisellä sektorilla, jotta nähtäisiin johtuvatko erot siitä, että julkinen sektori on naisvaltainen ja yksityinen sektori miesvaltainen.

Seuraavasta kuvioista (kuvio 90) näkyy, että työvuosien määrä vaikuttaa naisten palkkaukseen olennaisesti useammin kuin miesten. Vuonna 2011 työvuodet vaikuttivat palkkaukseen 55 prosentilla naisista ja 45 prosentilla miehistä. Tämä ei johdu siitä, että naisista paljon suurempi osa on työssä julkisella sektorilla, jossa tämä palkkausjärjestelmän piirre on tavallisempi kuin yksityisellä sektorilla. Naisilla työvuodet vaikuttavat palkkaukseen selvästi miehiä useammin sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Kuvio 90. Niiden osuus, joilla työvuosien määrä vaikuttaa palkan suuruuteen sukupuolen mukaan. Kaikki yhteensä ja yksityinen ja julkinen sektori 2007–2011

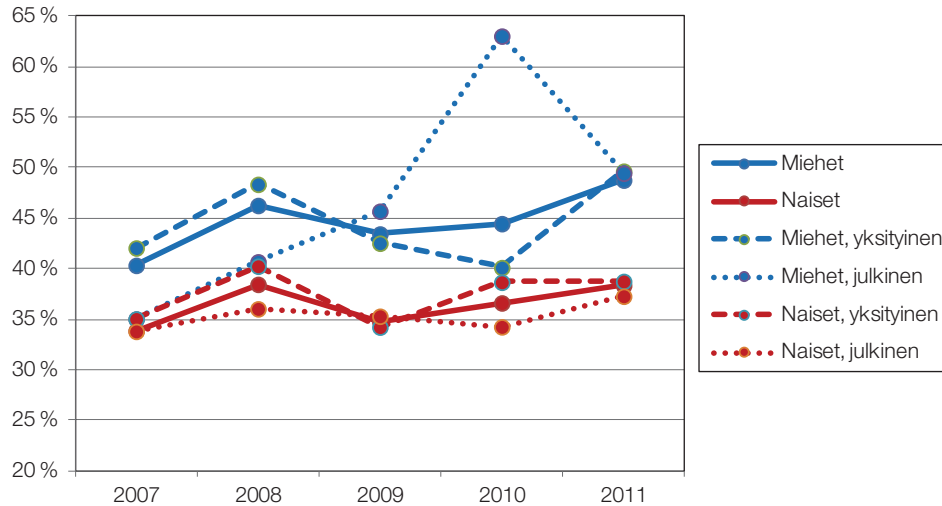


Henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa miesten palkkaan useammin kuin naisten. Vuonna 2011 miehistä tämä osuus oli vähän alle puolet ja naisista 10 prosenttiyksikköä pienempi. Sukupuolten välinen ero ei riipu sektorista vaan on suunnilleen samansuuruinen sekä julkisella että yksityisellä sektorilla (julkisella sektorilla miesten määrä aineistossa on niin pieni, että osuuksissa on muita enemmän satunnaisvaihtelua) (kuvio 91).

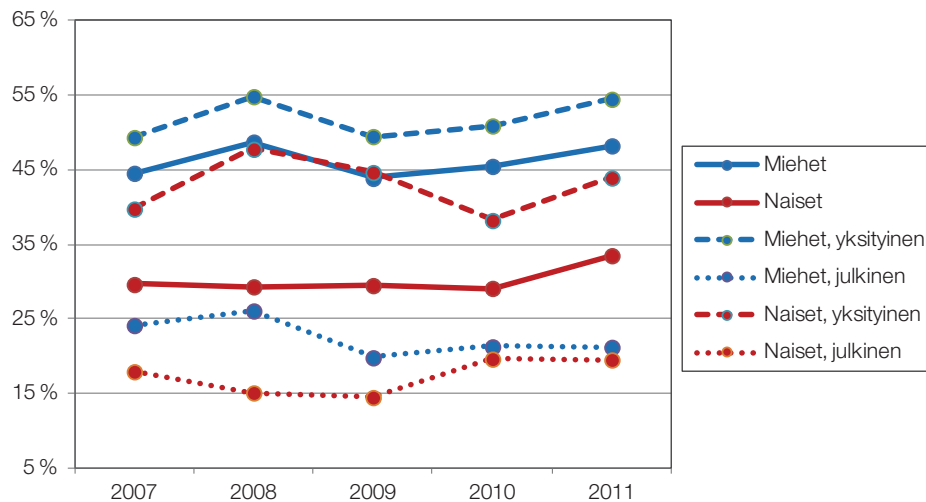
Miehistä selvästi useammalla kuin naisista on mahdollisuus saada tiimin tai muun kollektiivin tuloksesta riippuvia palkkioita tai bonuksia. Sukupuolten välinen ero on vähän yli kymmenen prosenttiyksikköä. Ero on selvä yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla viime vuosina tässä ei havaita sukupuolten välillä juurikaan eroa, osuus on alhainen sukupuolesta riippumatta (kuvio 92).

Miehet kuuluvat yrityksen tulokseen perustuvan palkkion tai henkilöstörahaston piiriin selvästi naisia useammin. Vuonna 2011 miehistä tämä osuus oli keskimäärin 18 prosenttia ja naisista kahdeksan prosenttia. Ero on sektorista riippumaton. Yksityisellä sektorilla osuudessa havaittiin laskua vuonna 2010, mutta 2011 miehistä tämä osuus nousi taas selvästi. Sen sijaan naisista tämän palkkiojärjestelmän piirissä olleiden osuus ei muuttunut (kuvio 93).

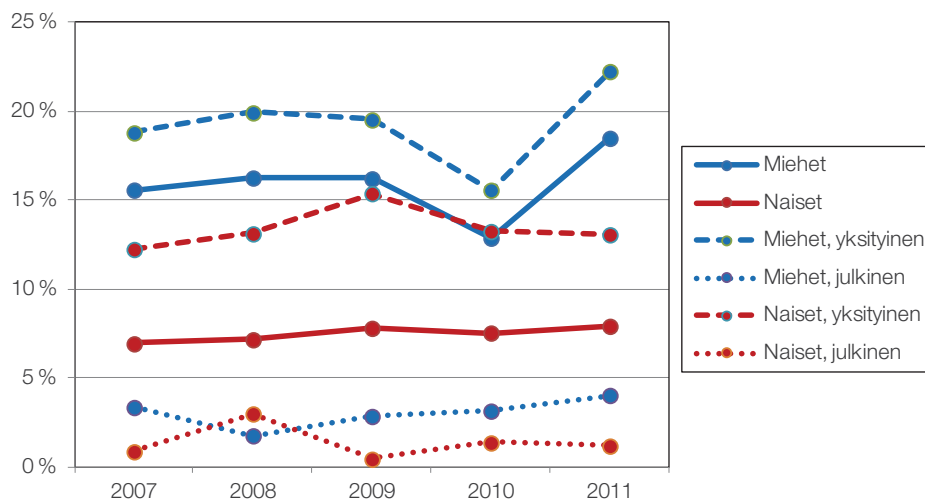
Kuvio 91. Niiden osuus, joilla henkilökohtainen suoriutuminen ja työsuorituksen laatu vaikuttaa palkan suuruuteen sukupuolen mukaan. Kaikki yhteensä ja yksityinen ja julkinen sektori 2007–2011



Kuvio 92. Niiden osuus, joilla on mahdollisuus saada tulospalkkiopalkkioita, bonuksia tai muita lisiä tiimin, ryhmän tai koko työyksikön tuloksen perusteella sukupuolen mukaan. Kaikki yhteensä ja yksityinen ja julkinen sektori 2007–2011

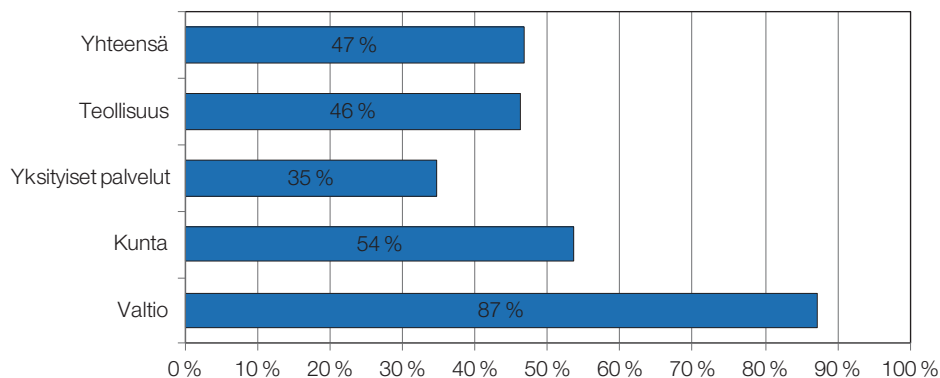


Kuvio 93. Niiden osuus, jotka kuuluvat yrityksen taloudellisen tuloksen perusteella määräytyvän voittopalkkio-, osakepalkkio- tai optiojärjestelmän tai henkilöstörahaston piiriin sukupuolen mukaan. Kaikki yhteensä ja yksityinen ja julkinen sektori 2007–2011



Vähän alle puolet vastaajista ilmoitti, että heidän työpaikallaan on käytössä kaikkien tiedossa oleva työtehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä. Tässä suhteessa tilanne on ollut samanlainen jo monia vuosia (kuvio 94).

Kuvio 94. Työpaikalla häytössä kaikkien tiedossa oleva työtehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä. Palkansaajat yhteensä ja sektoreittain 2011



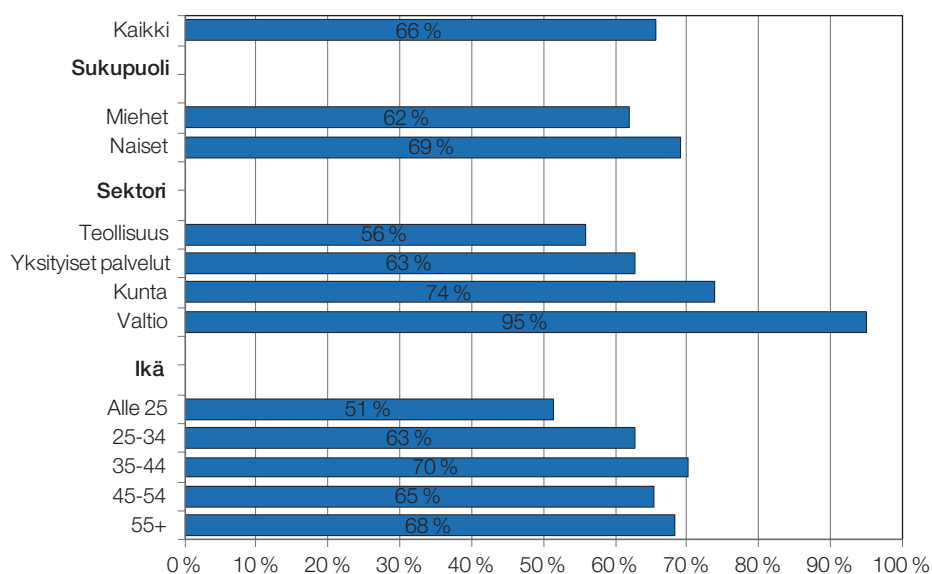
Keskimäärin miesten ja naisten työpaikoilla arviointijärjestelmä on suunnilleen yhtä yleinen, mutta sektoreittain vaativuuden arviointijärjestelmän yleisyys vaihtelee selvästi. Valtiosektorilla arviointijärjestelmä on paljon yleisempi kuin muualla, lähes 90

prosenttia on järjestelmän piirissä. Kunnissa arviointijärjestelmä on vähän yli joka toisen vastaajan työpaikalla ja teollisuudessa lähes yhtä monen. Muita harvinaisempaa vaatavuuden arviointi on yksityisissä palveluissa, joiden työntekijöistä noin kolmannes on sellaisen piirissä.

Barometrissä kysytään ”Arvioidaanko työsuoritustanne ja pätevyyttänne järjestelmällisesti esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?”. Tällaisen arvioinnin piirissä on keskimäärin kaksi kolmesta palkansaajasta. Tässä ei ole tapahtunut suuria muutoksia viime vuosina. Naisista jonkun verran useampi kuin miehistä on arvioinnin piirissä.

Kehittämiskeskustelujen tai vastaavan arvioinnin yleisyys vaihtelee selvästi sektorin mukaan. Yleisin järjestelmä on valtiolla, jonka palkansaajista lähes kaikki ovat sellaisen piirissä. Kunnissa vastaava osuus on 74 prosenttia, yksityisissä palveluissa 63 prosenttia ja teollisuudessa 56 prosenttia. Nuorimmista ikäluokista arviointikeskusteluja käy vähän harvempi kuin muista (kuvio 95).

Kuvio 95. Järjestelmällisen suoritusarvioinnin esim. kehittämiskeskustelujen yleisyys vuonna 2011 keskimäärin sekä sukupuolen, sektorin ja iän mukaan



Palkansaajien arvio oman palkkausjärjestelmänsä ominaisuuksista

Palkansaajat ovat arvioineet omaa palkkausjärjestelmäänsä neljän eri piirteen osalta. Nämä ovat palkkauksen oikeudenmukaisuus, kilpailukykyisyys, kannustavuus ja se, palkitaanko oikeista asioista. Kysymys ei siis ole palkan suuruudesta, vaan

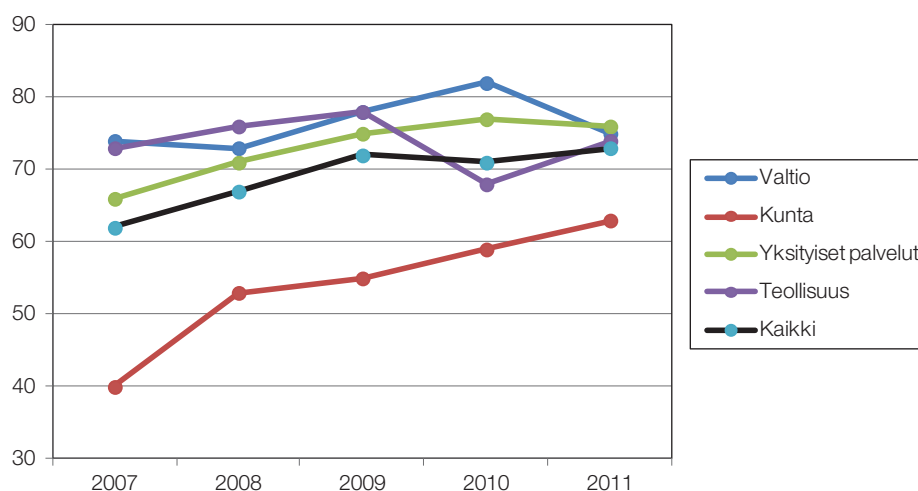
koko palkkausjärjestelmän toimivuudesta. Mukana olevia piirteitä ei ole valittu satumalta, vaan ainakin paperilla ne on kirjattu useimpien palkkausjärjestelmä uudistusten tavoitteiksi. Arviot kertovat osaltaan tällaisten tavoitteiden onnistumisesta.

Huolimatta selvistä muutoksista kuntasektori poikkeaa edelleen muista sektoreista huomattavasti. Kuntien henkilöstö on pitänyt selvästi muita sektoreita harvemmin palkkaustaan oikeudenmukaisena, kilpailukykyisenä, kannustavana tai oikeista asioista palkitsevana. Kuitenkin kuntasektori on lähentymässä muita myönteisten arvioiden osuuden kasvaessa.

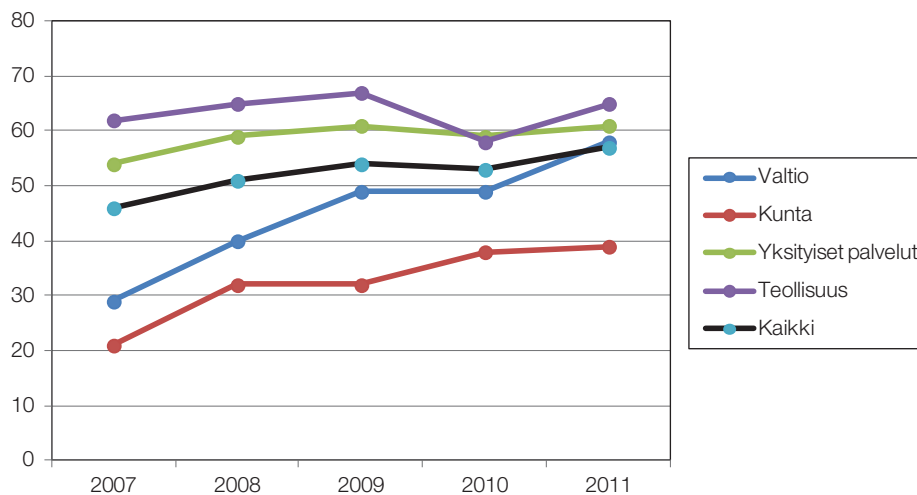
Vuonna 2011 kuntasektorilla työskentelevistä 63 prosenttia piti palkkausta vähintään melko oikeudenmukaisena, noin 40 prosenttia kilpailukykyisenä ja oikeista asioista palkitsevana. Palkkaustaan kannustavana pitäviä oli kunnissa 43 prosenttia.

Muilla sektoreilla runsaat 70 prosenttia piti palkkaustaan oikeudenmukaisena. Valtion palkansaajilla tämä osuus oli muista sektoreista poiketen vuonna 2011 alentunut usealla prosenttiyksiköllä. Yksityisellä sektorilla vähän yli 60 prosenttia piti palkkaustaan kilpailukykyisenä ja vähän alle 60 prosenttia oikeista asioista palkitsevana ja kannustavana. Valtion työntekijöistä muutamaa prosenttiyksikköä alempi osuus antaa palkoistaan näissä suhteissa myönteisen arvion. Selvin muutos vuonna 2011 on palkkojen kilpailukyvyistä annettujen myönteisten arvioiden yleinen noususuunta vuonna 2010 koetun notkahduksen jälkeen (kuvio 96–99).

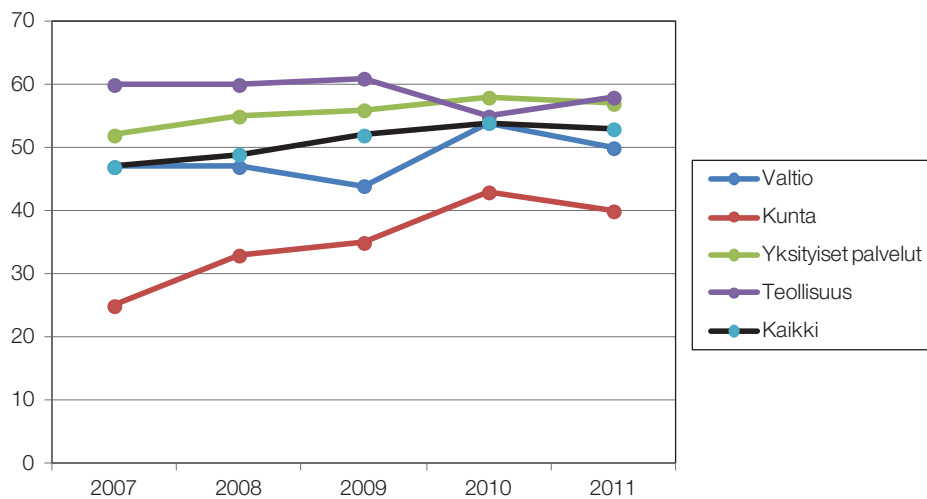
Kuvio 96. Palkkaustaan melko tai erittäin oikeudenmukaisena pitäneiden osuus 2007–2011. Kaikki yhteensä ja sektoreittain



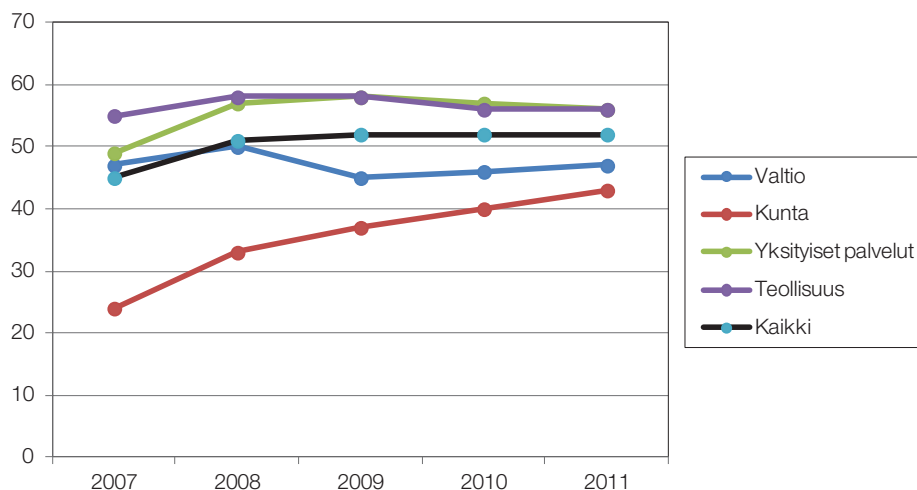
Kuvio 97. Palkkaustaan melko tai erittäin hilpailukyhyisenä pitäneiden osuus 2007–2011. Kaihki yhteensä ja sektoreittain



Kuvio 98. Palkkaustaan oikeista asioista melko tai erittäin palkitsevana pitäneiden osuus 2007–2011. Kaihki yhteensä ja sektoreittain



Kuvio 99. Palkkaustaan melko tai erittäin kannustavana pitäneiden osuus 2007–2011. Kaikki yhteensä ja sektoreittain



Liitekuvioissa 7–10 on tarkasteltu palkkausta koskevia arvioita ikäryhmittäin. Yleisesti ottaen palkkausta koskevat arvioinnit huononevat iän lisääntyessä. Alle 25-vuotiaiden arviot kaikista palkkausjärjestelmän ominaisuuksista ovat vuonna 2011 selvästi muita myönteisemmät ja nousussa, kun taas yli 54-vuotiaiden arviot ovat selvästi muita kielteisemmät ja laskusuunnassa edelliseen vuoteen verrattuna.

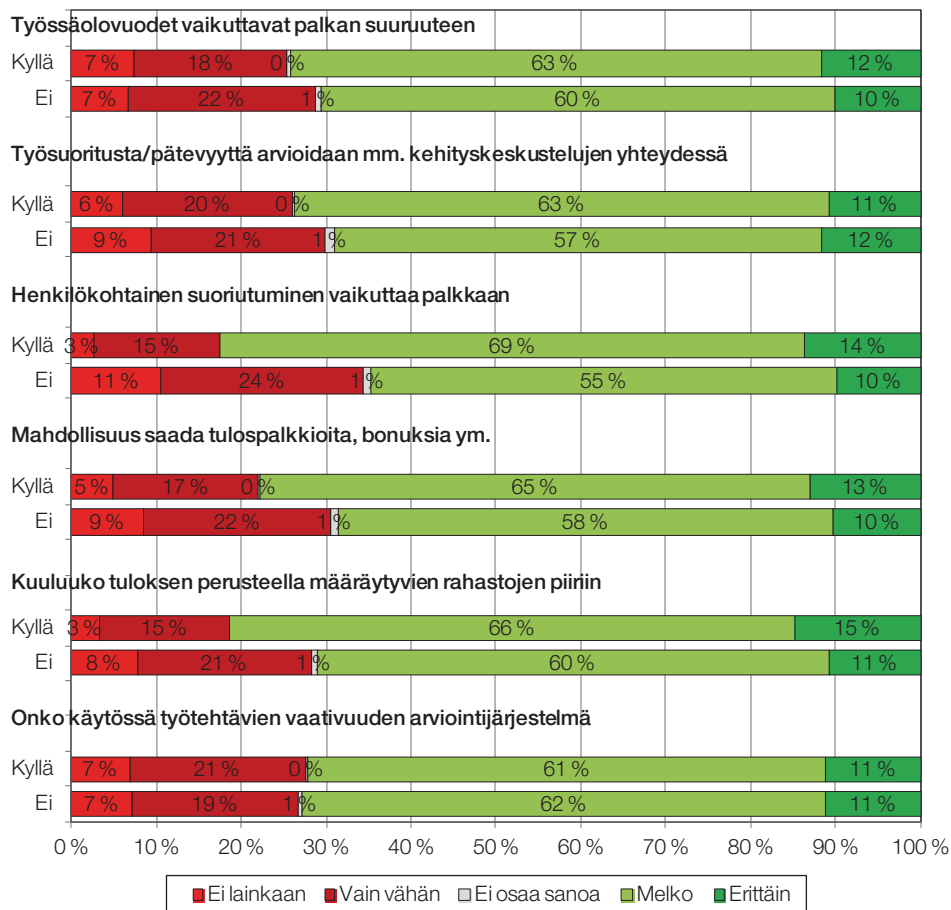
Liitekuvioissa 11–14 on verrattu myös miesten ja naisten arvioita. Sukupuolten välinen ero on erittäin selvä: naisista runsaat 20 prosenttiyksikköä pienempi osuus kuin miehistä arvioi palkkauksensa oikeudenmukaiseksi, kannustavaksi tai oikeista asioista palkitsevaksi. Vielä selvästi suurempi ero on kilpailukykyisyyden kohdalla: miehistä 67 prosenttia arvioi palkkauksensa kilpailukykyiseksi kun naisista vastaava osuus oli 46 prosenttia vuonna 2011.

Seuraavissa kuvioissa (kuviot 100–103) on verrattu palkkaukselle vuonna 2011 annettuja arvioita sen mukaan millaisia ovat palkkauksen perusteet.

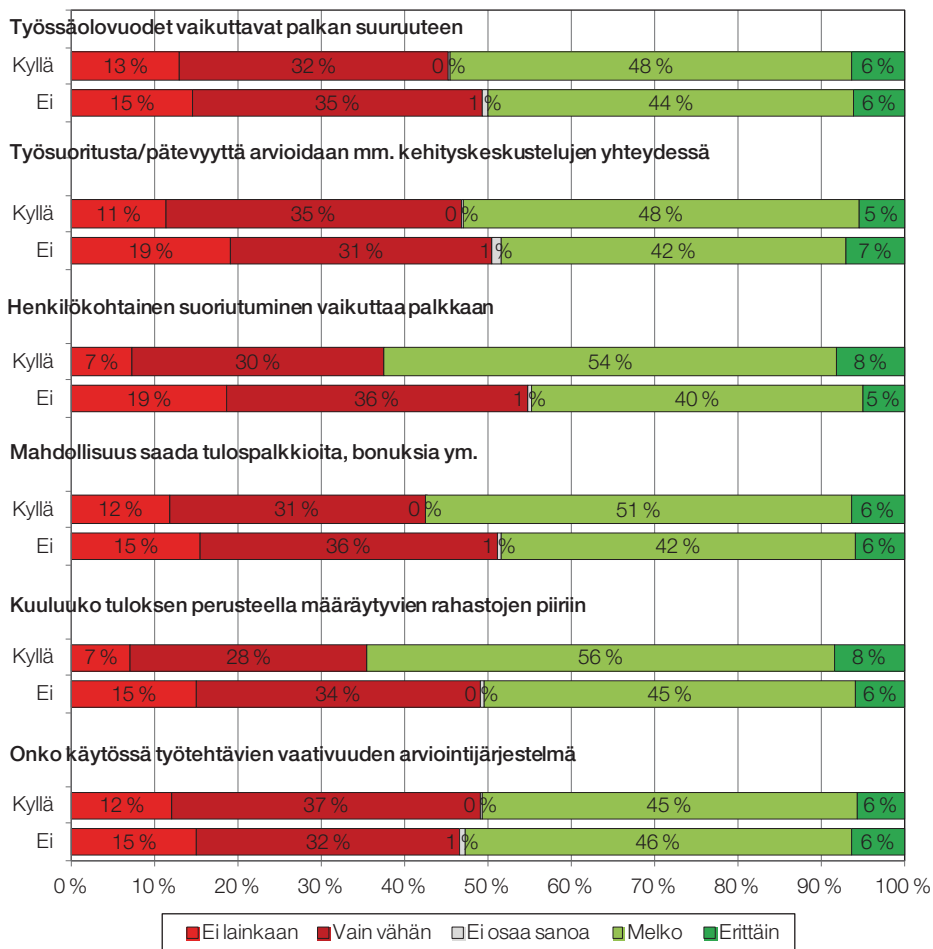
Palkkaus arvioidaan hyvin selvästi useammin oikeudenmukaiseksi silloin, jos henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa palkkaan (73% mielestä vähintään melko oikeudenmukainen), verrattuna siihen, että oma suoriutuminen ei vaikuta (65% mielestä oikeudenmukainen). Ne jotka saavat työyksikön tai yrityksen tuloksesta riippuvia palkkioita tai etuja, pitävät myös palkkaustaan kymmenisen prosenttiyksikköä useammin oikeudenmukaisempana kuin muut. Muiden palkkausjärjestelmän piirteiden vaikutus arviointeihin on pienempi tai olematon. Myös palkkauksen kannustavuuden, kilpailukykyisyyden ja oikeista asioista palkitsevuuden arviointi näyttää vaihtelevan karkeasti samalla tavoin samojen palkkausjärjestelmän piirteiden mukaan. Mielenkiintoista on, että työtehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän olemassaolo ei lainkaan paranna palkkauksesta annettuja arvioiteja

verrattuna niihin, joiden työpaikalla vastaavaa järjestelmää ei ole – pikemminkin lievästi päinvastoin.

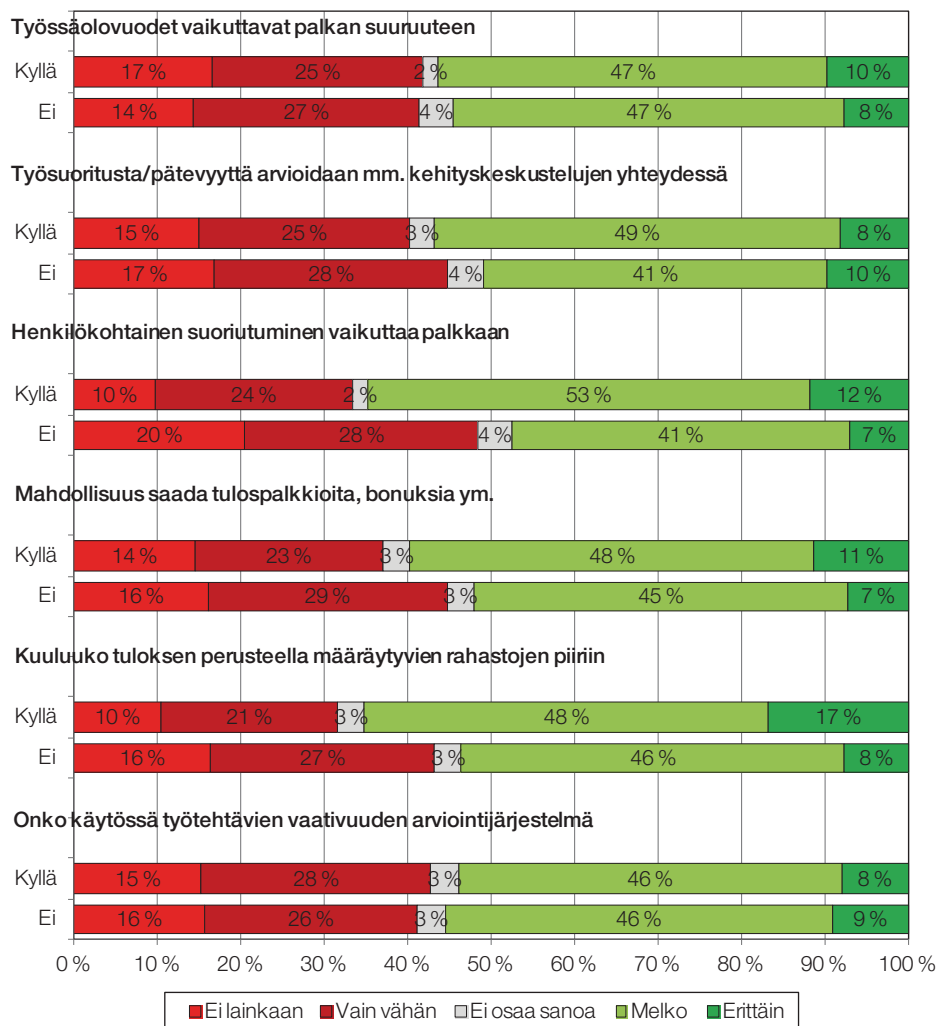
Kuvio 100. Palkkauksen oikeudenmukaisuuden arviointi palkkausjärjestelmän eri piirteiden mukaan 2011



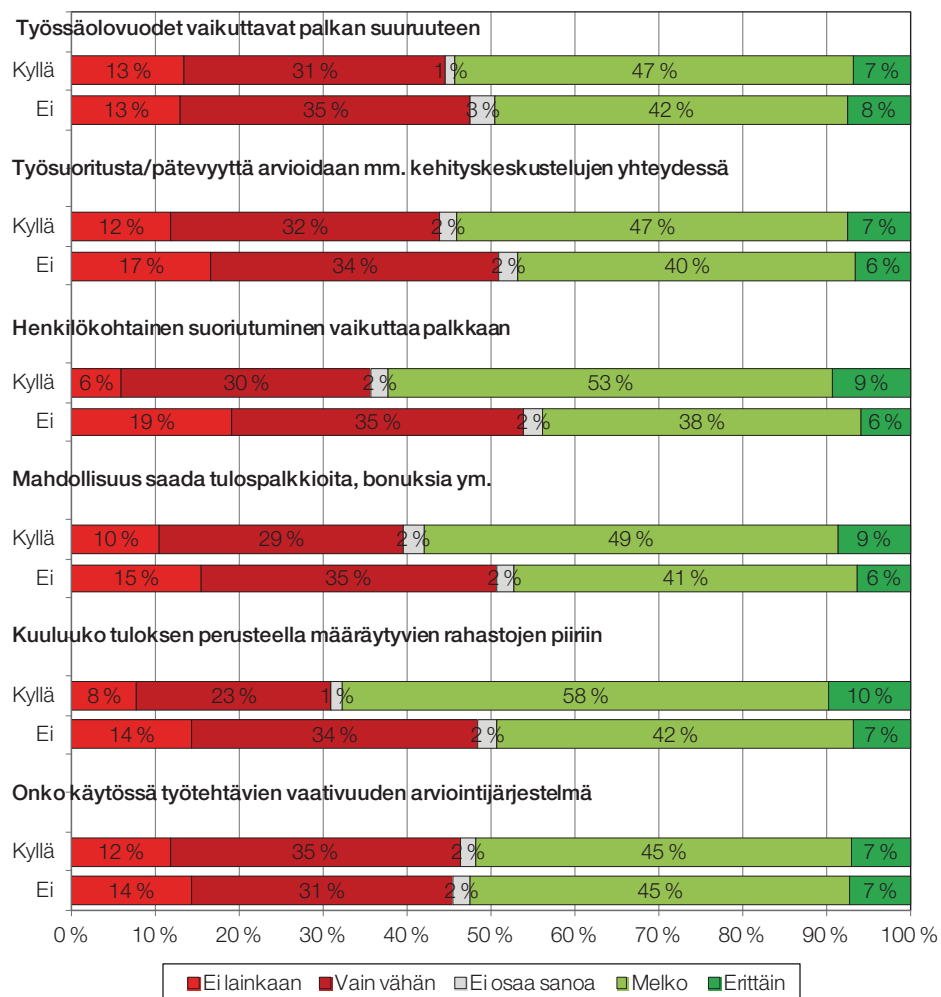
Kuvio 101. Palkkauksen kannustavuuden arviointi palkkausjärjestelmän eri piirteiden mukaan 2011



Kuvio 102. Palkkauksen kilpailukykyisyyden arviointi palkkausjärjestelmän eri piirteiden mukaan 2011



Kuvio 103. Palkkauksen oikeista asioista palkitsevuuden arviointi palkkausjärjestelmän eri piirteiden mukaan 2011



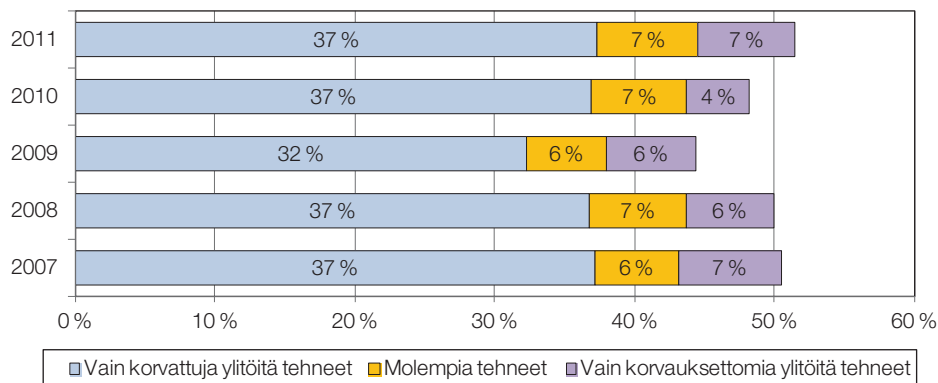
8 Ylityöt, joustava työaika ja kotona työskentely

Ylityöt

Työolobarometrissä vastaajilta kysyttiin, olivatko he elo-syyskuun aikana tehneet säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta olivat saaneet korvauksen rahana, vapaana tai eivät olleet saaneet lainkaan korvausta. Seuraavissa kuvioissa nämä vastaukset on yhdistetty yhdeksi kuvaajaksi, joka kertoo onko vastaaja tehnyt rahana tai vapaana korvattuja ylityitä, korvauksettomia ylityitä, tai molempia.

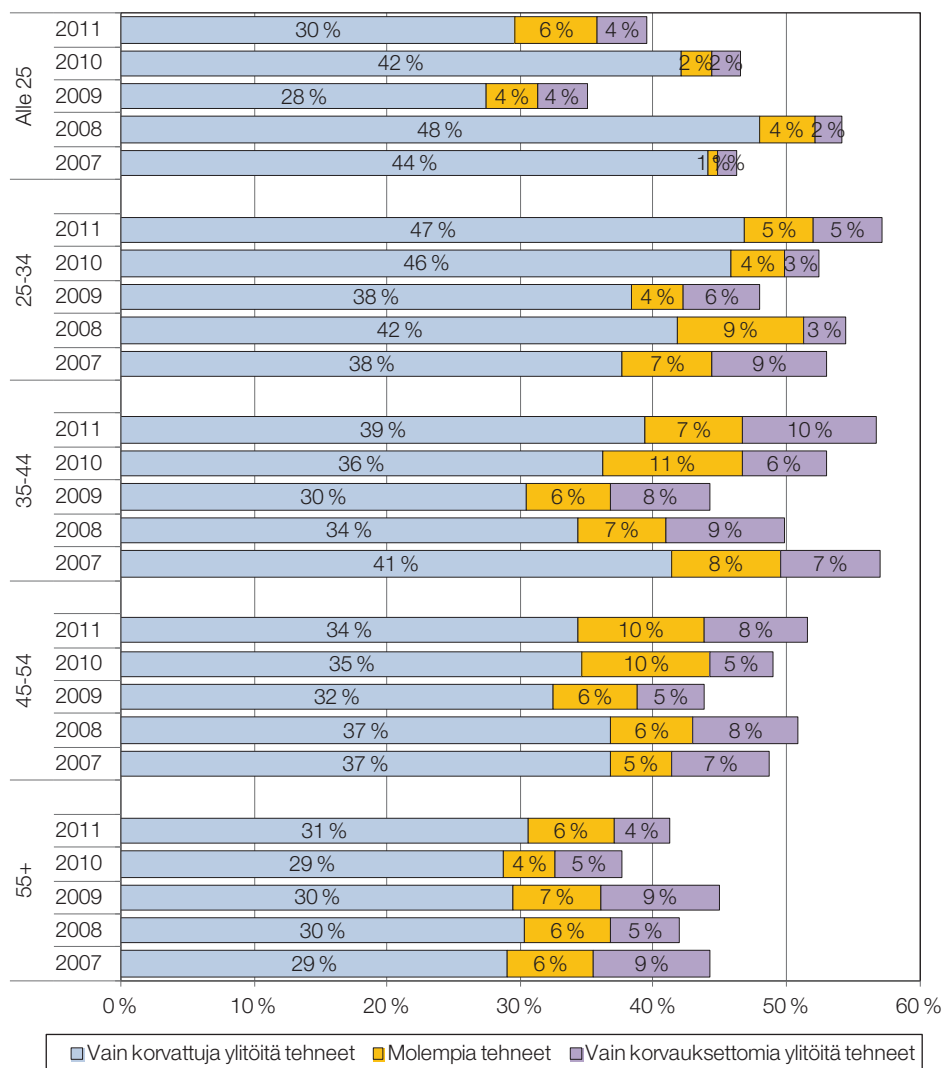
Lamavuoden 2009 jälkeen vuonna 2010 ylityöiden tekeminen lisääntyi. Vuonna 2011 korvattujen ylityöiden tekeminen ei edellisestä vuodesta keskimäärin muuttunut, mutta korvauksettomien ylityöiden teko lisääntyi vähän. Vuoden 2011 syksyllä kaikkiaan 51 prosenttia palkansaajista oli tehnyt ylityitä. Korvattuja ylityitä oli tehnyt 44 prosenttia ja korvauksettomia 14 prosenttia, joista puolet eli 7 prosenttia kaikista oli tehnyt sekä korvattuja että korvaamattomia ylityitä (kuvio 104).

Kuvio 104. Korvattuja ja / tai korvauksettomia ylityitä tehneiden osuus palkansaajista 2007-11



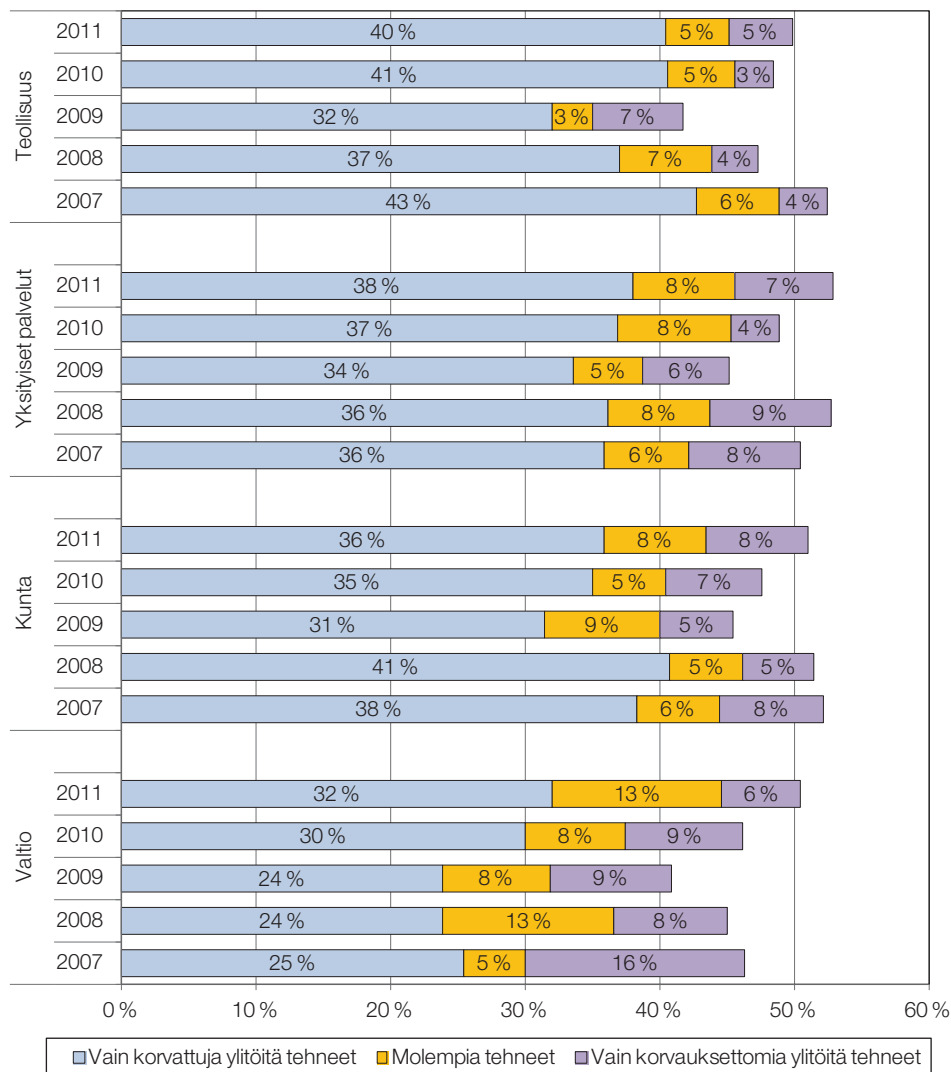
Eniten ylityitä tekivät 25-44-vuotiaat, joista vajaat 60 prosenttia oli tehnyt ylityitä. Tätä vanhempien ylityön teko iän myötä laskee, ja myös alle 25-vuotiaat tekivät muita vähemmän ylityitä. Korvattujen ylityöiden teko oli yleisintä 25-34-vuotiaiden ikäryhmässä ja korvaamattomien ylityöiden teko muita ikäryhmiä yleisempää 35-54-vuotiailla (kuvio 105).

Kuvio 105. Korvattuja ja / tai korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuus palkansaajista ikäryhmittäin 2007-11



Sektoreittain kaikkien ylitöitä tehneiden samoin kuin korvattuja ylitöitä tehneiden osuus vaihtelee vain vähän. Korvauksetta ylitöitä tehneiden osuus on pienin teollisuudessa (10%) ja suurin valtiolla (19%) (kuvio 106).

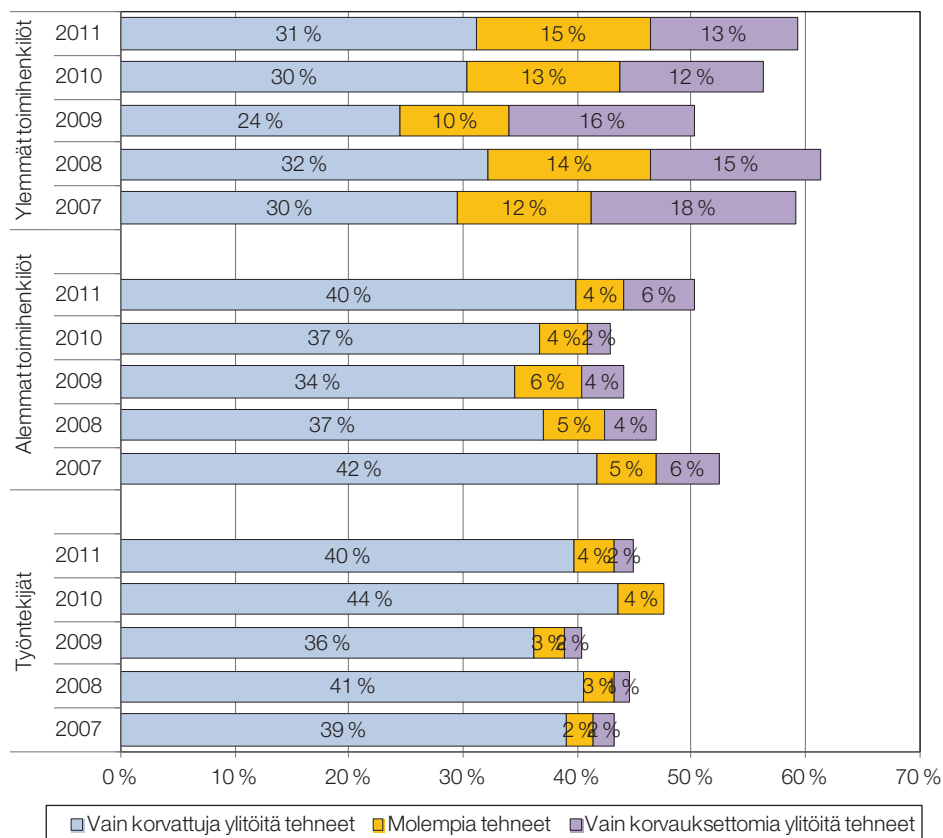
Kuvio 106. Korvattuja ja / tai korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuus palkansaajista sektoreittain 2007-11



Korvattujen ylitöiden tekemisen yleisyys ei merkittävästi vaihtele sosioekonomisen aseman mukaan, mutta ylempät toimihenkilöt tekevät muita selvästi enemmän korvauksettomia ylitöitä. Heistä syksyllä 2011 yhteensä 28 prosenttia oli tehnyt korvauksetta ylitöitä. Tästä joukosta noin puolet oli lisäksi tehnyt korvattuja ylitöitä ja toinen puoli eli 13 prosenttia kaikista ylempistä toimihenkilöistä oli tehnyt vain korvauksettomia ylitöitä. Alemmista toimihenkilöistä korvauksetta ylitöitä oli tehnyt joka kymmenes, joista noin puolet oli lisäksi tehnyt korvattuja ylitöitä. Työntekijöistä

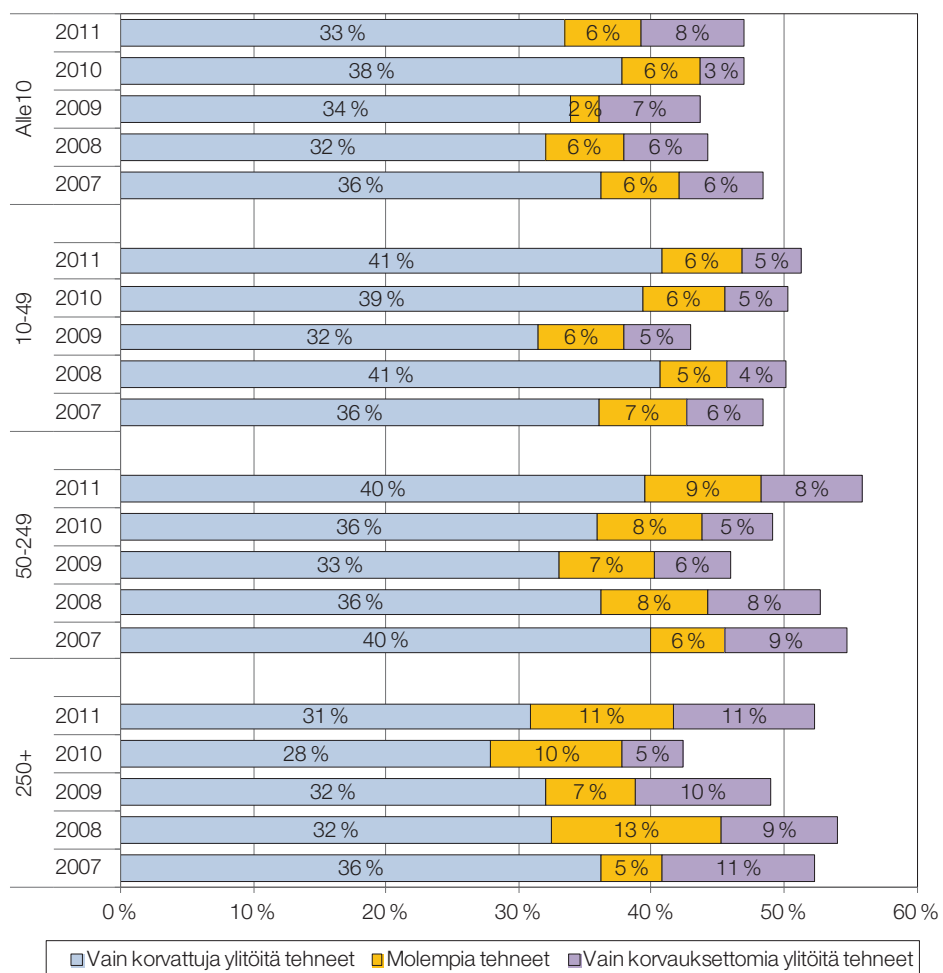
vain 5 prosenttia oli tehnyt korvauksettomia ylitöitä, pääosa heistä korvattujen ylitöiden ohella (kuvio 107).

Kuvio 107. Korvattuja ja / tai korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuus palkansaajista sosioekonomisen aseman mukaan 2007-11



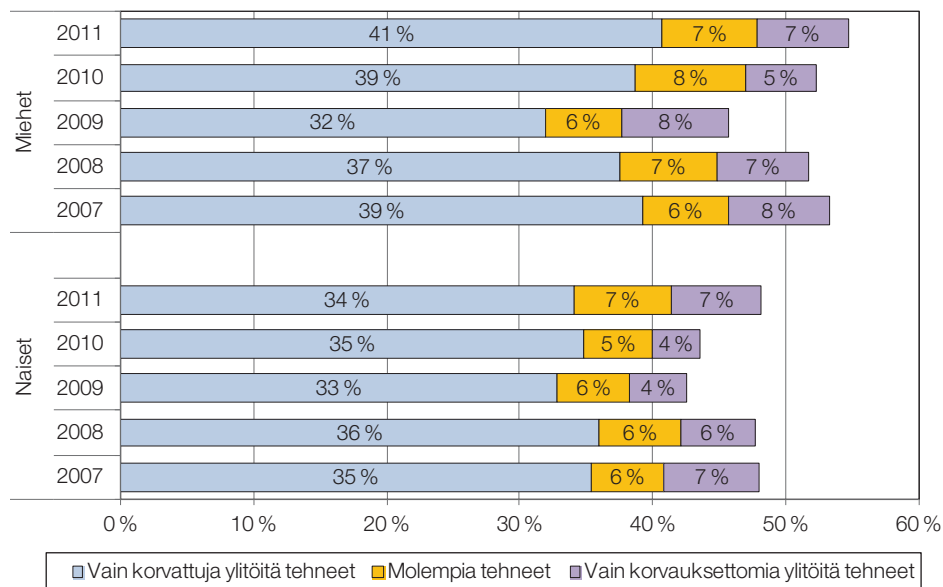
Korvauksetta tehtyjen ylitöiden määrä lisääntyy työpaikan koon myötä. Syksyllä 2011 ylitöitä korvauksetta oli tehnyt 22 prosenttia yli 250 hengen työpaikkojen palkansaajista, kun alle kymmenen hengen työpaikoilla vastaava osuus oli 14 prosenttia. Korvattuja ylitöitä tehtiin eniten keskisuurilla työpaikoilla. Yli kymmenen mutta alle 250 henkilön työpaikkojen palkansaajista tämä osuus oli lähes puolet, mutta pienempien ja suurempien työpaikkojen henkilöstöstä vajaan kymmenen prosenttiyksikköä alempi (kuvio 108).

Kuvio 108. Korvattuja ja / tai korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuus palkansaajista työpaikan koon mukaan 2007-11



Naiset tekevät ylitöitä keskimäärin jonkun verran miehiä vähemmän. Vuonna 2011 ero sukupuolten välillä oli seitsemän prosenttiyksikköä. Ero on korvattujen ylitöiden määrässä, korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuus oli sekä miehistä että naisista yhtä suuri vuonna 2011 (kuvio 109).

Kuvio 109. Korvattuja ja / tai korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuus palkansaajista sukupuolen mukaan 2007-11



Liitetaulukoissa 2-7 on tarkasteltu erilaisten ylityön muotojen yleisyyttä vielä yksityiskohtaisemmin. Taulukoista ilmenevät muun muassa rahana ja vapaana korvattujen ylitöiden osuudet erikseen. Syksyllä 2011 kaikkiaan 25 prosenttia palkansaajista oli tehnyt rahana korvattuja ylitöitä ja 28 prosenttia vapaana korvattuja ylitöitä. Ryhmät olivat osittain päällekkäisiä, vajaat kymmenen prosenttia oli tehnyt molempia. Nuorten ylitöistä suhteellisesti suurempi osa oli rahana korvattuja, mutta iän myötä vapaana korvattujen ylitöiden suhteellinen osuus kasvoi. Miehet tekivät selvästi naisia useammin rahalla korvattuja ylitöitä, mutta vapaana korvattuja ylitöitä naiset tekivät hieman miehiä useammin. Teollisuudessa ylitöistä selvästi suurempi osa korvattiin rahalla kuin vapaalla, kun muilla sektoreilla taas vapaana korvatut ylityöt olivat yleisempiä. Rahalla korvattujen ylitöiden tekeminen harvinaistui ja vapaalla korvattujen yleistyminen sosioekonomisen aseman noustessa.

Mahdollisuus joustavaan työaikaan

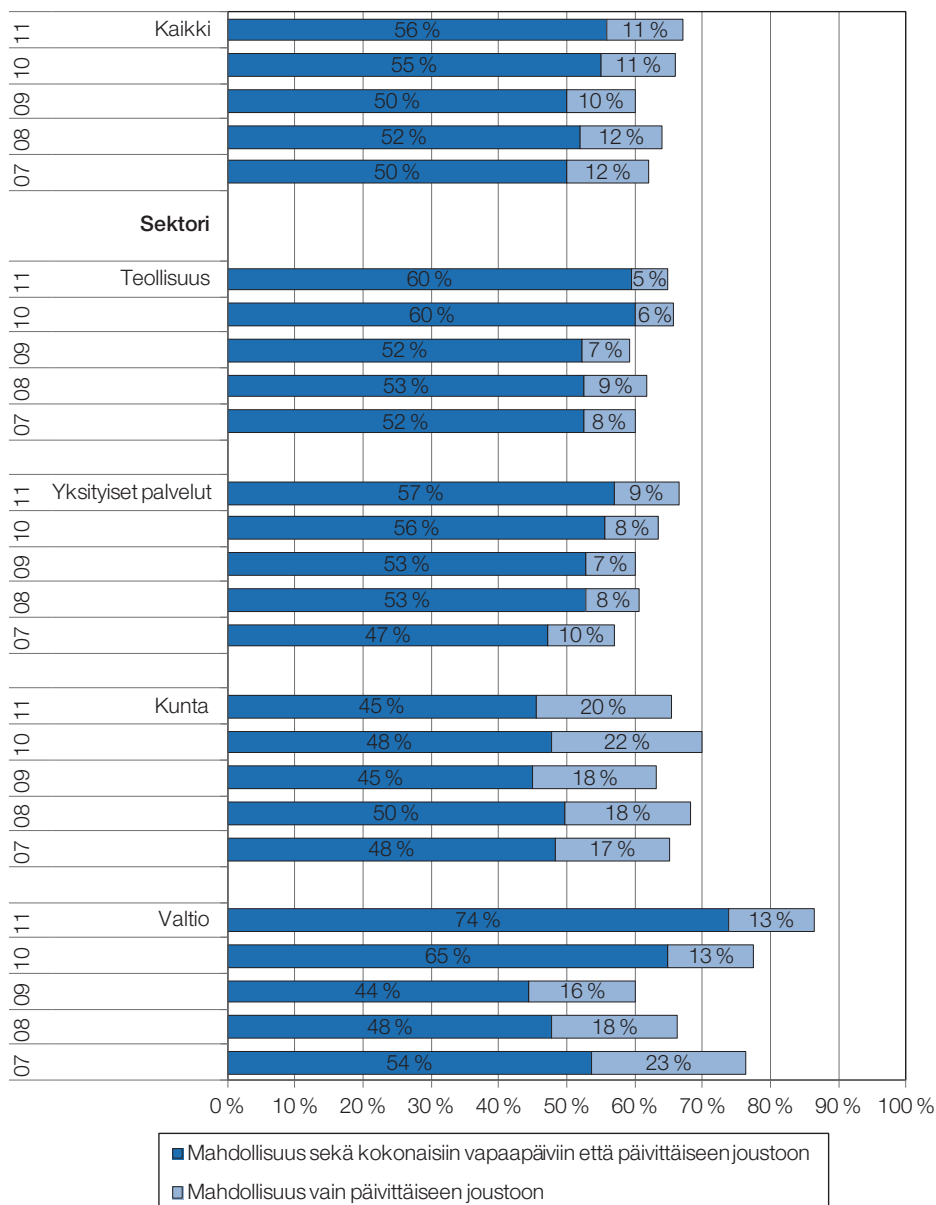
Työolobarometrissa on seurattu työaikoihin liittyvien joustojen kehittymistä. Voidaanko normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit merkitä ylös siten, että ne voi pitää myöhemmin vapaana (tai vaihtoehtoisesti tehdä myöhemmin työajan alittavat tunnit)?

Mahdollisuus kerätä työaikaansa säästöön ja mahdollisuus käyttää säästöön kertyneitä työaikoja myöhemmin on ollut hitaassa kasvussa. Vuonna 2011 tällainen oli mahdollista 67 prosentille työssä olevista palkansaajista.

Usein päivittäisten työaikojen joustot on kytketty työpaikan kulunvalvontajärjestelmiin. Tasoitusjärjestelmät ovat erilaisia ja tasoitusjärjestelmät ovat eripituisia. Moniin työehtosopimuksiin on kirjattu tällaisia joustoja koskevia periaatteita. Joskus työajat on tasoitettava vuoden sisällä, puolivuositain ja joskus jopa viikoittain.

Jos säästöön kertynyttä työaika voi käyttää kokonaisina vapaapäivinä, voi puhua työaikapankista. Tässä yhteydessä työaikapankilla tarkoitetaan järjestelmää, jossa kertynyttä työaika voi käyttää ainakin yhden kokonaisen työpäivän pituisena vapaana. Tällainen mahdollisuus on palkansaajista 56 prosentilla ja osuus on ollut kasvussa.

Kuvio 110. Mahdollisuus työaikajoustoihin. Kaikki yhteensä ja sektoreittain 2007–2011

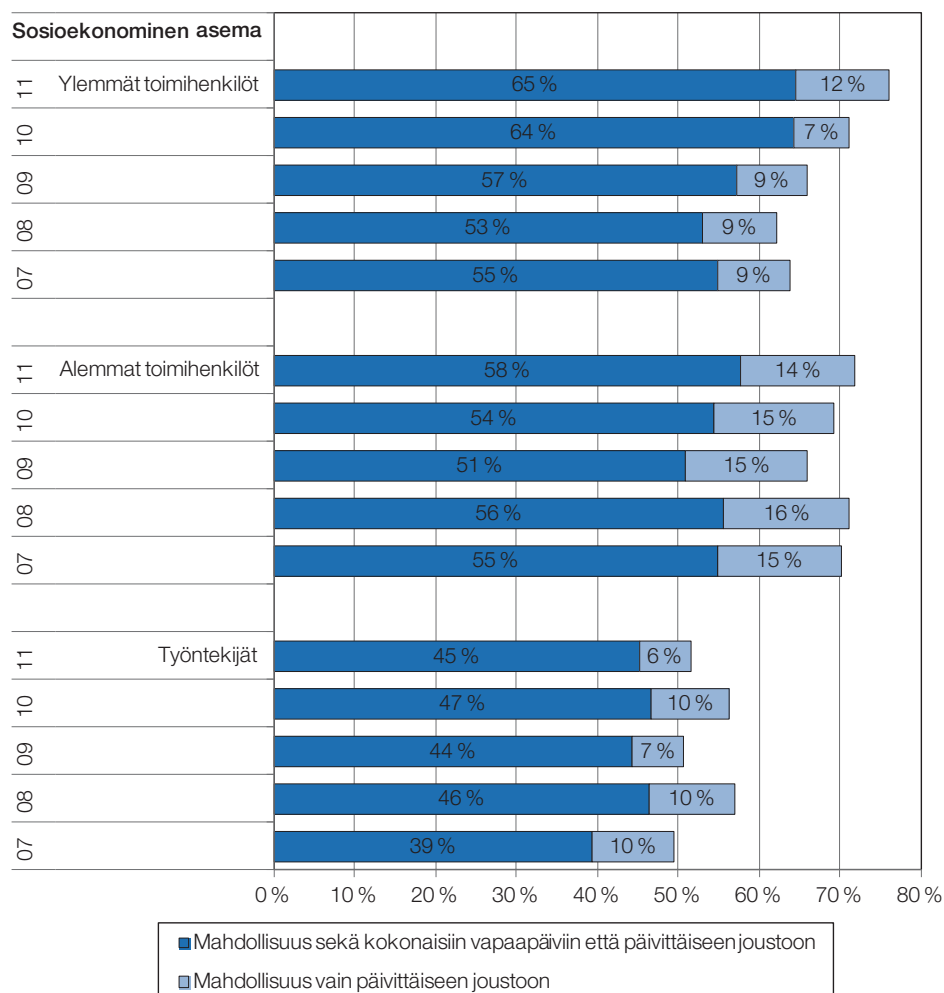


Sektoreiden välillä on vain vähäisiä eroja työaikojen joustoissa. Eniten joustomahdollisuuksia on valtion palkansaajilla, joilla mahdollisuudet ovat myös selvimmin kasvaneet.

Kunnissa päivittäisiä työaikajoustoja on hieman enemmän kuin muilla sektoreilla. Toisaalta kuntasektorilla on muita sektoreita vähemmän mahdollisuuksia kerätä kokonaisia vapaapäiviä joustojärjestelmien puitteissa. Kunnissa työaikapankkien käyttö ei myöskään ole viime vuosina yleistynyt (kuvio 110).

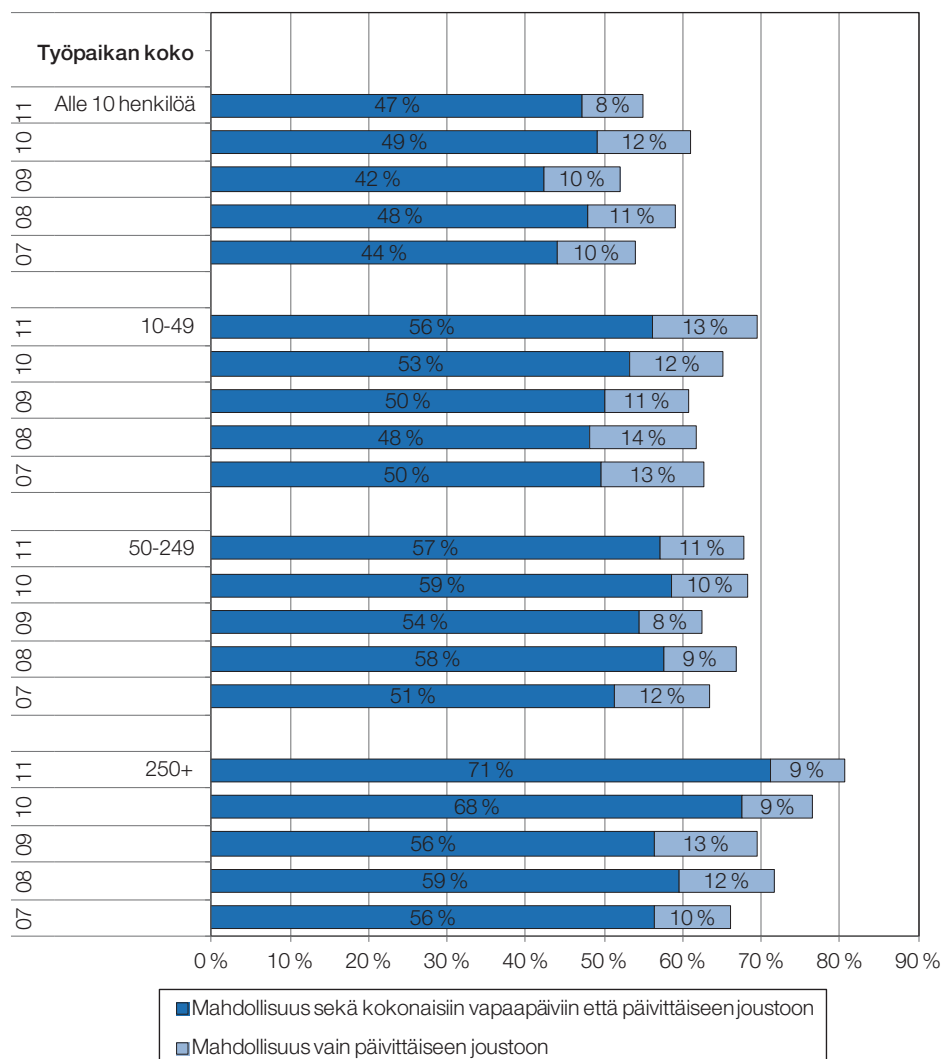
Toimihenkilöillä joustomahdollisuus on parikymmentä prosenttiyksikköä yleisempi kuin työntekijöillä. Ylemmillä toimihenkilöillä mahdollisuudet ovat selvimmin viime vuosina lisääntyneet ja mahdollisuus kokonaisten työpäivien vapaana pitämiseen on yleisempi kuin muilla (kuvio 111).

Kuvio 111. Mahdollisuus työaikajoustoisiin sosioekonomisen aseman mukaan 2007–2011



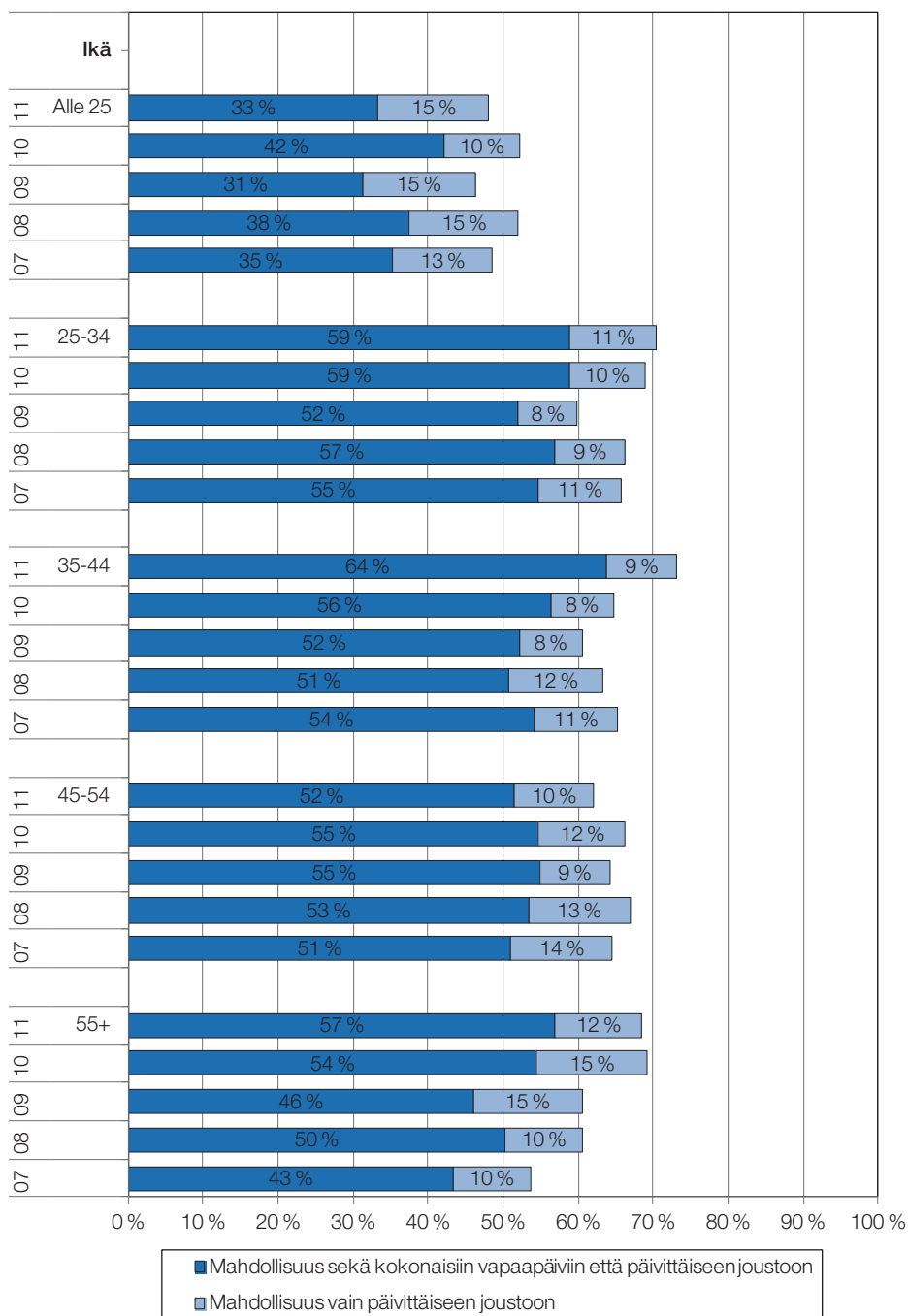
Joustomahdollisuudet ovat pienillä alle 10 henkilön työpaikoilla jonkun verran harvinaisempia kuin suuremmilla. Eniten joustomahdollisuudet ovat kasvaneet yli 250 henkilön työpaikoilla viime vuosina (kuvio 112).

Kuvio 112. Mahdollisuus työaikajoustoihin työpaikan koon mukaan 2007–2011



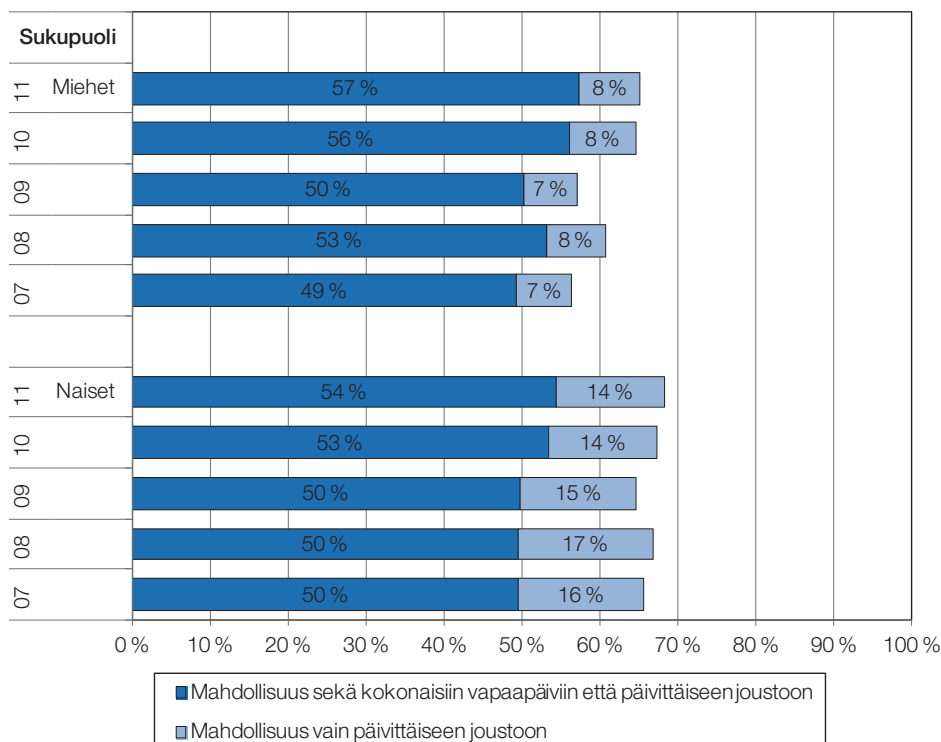
Nuorimmalla ikäryhmällä on muita selvästi harvemmin mahdollisuus työajan joustoihin (kuvio 113).

Kuvio 113. Mahdollisuus työaikajoustoihin ikäryhmän mukaan 2007–2011



Miehillä ja naisilla työaikapankin käyttöön on mahdollisuus suunnilleen yhtä usein, mutta niiden osuus, joilla on vain päivittäisen liukuvan työajan mahdollisuus on naisista jonkun verran useampi kuin miehistä (kuvio 114).

Kuvio 114. Mahdollisuus työaikajoustoihin sukupuolen mukaan 2007–2011

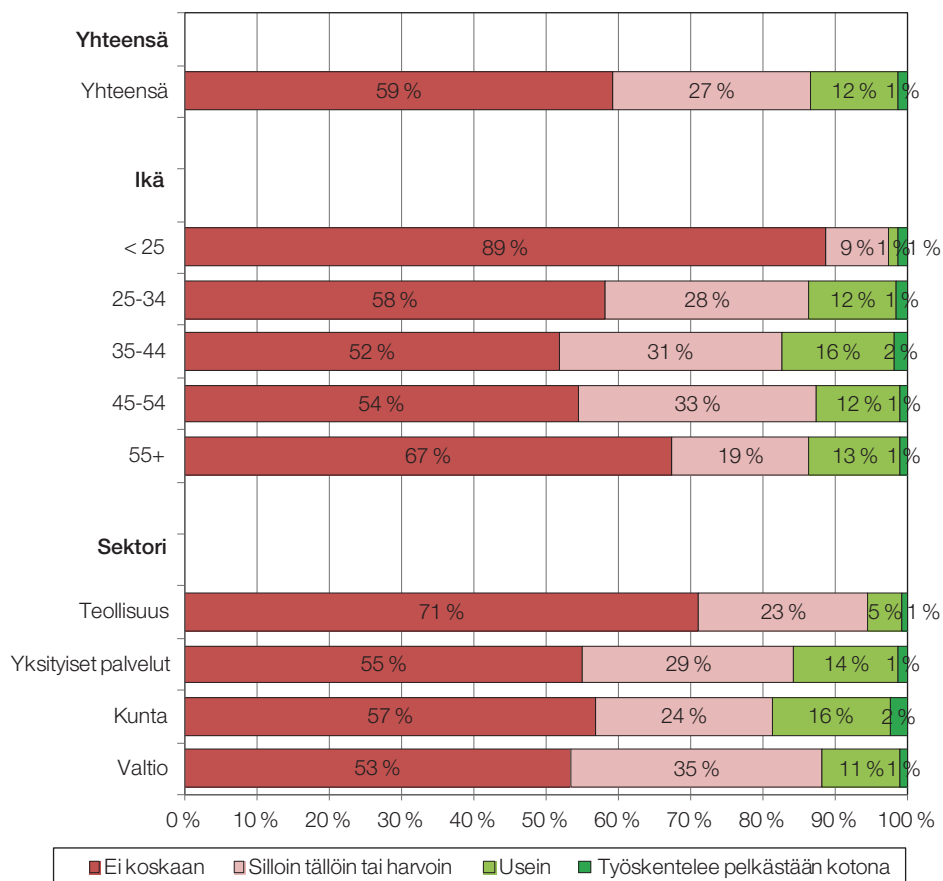


Työskentely kotona tai muualla työpaikan ulkopuolella

Vuonna 2011 työolobarometrissä kysyttiin uutena teemana kotona tai jossakin muualla kuin työpaikalla työskentelyn yleisyyttä ja syitä koskevia kysymyksiä.

Kuviossa 115 on raportoitu vastausjakaumia kysymykseen ”Kuinka usein teette päätyöhönne liittyviä töitä kotona?” Kaikista palkansaajista 41 prosenttia työskenteli päätyönsä parissa kotonaan ainakin joskus ja 12 prosenttia ”usein”. Runsas prosentti palkansaajista työskenteli pelkästään kotonaan.

Kuvio 115. Kuinka usein tekee päätyötään kotona? Kaikki palkansaajat yhteensä sekä iän ja sektorin mukaan vuonna 2011



Kotona työskentely oli harvinaista nuorimmassa alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä, josta lähes 90 prosenttia ei koskaan tehnyt päätyötään kotonaan. 25–54-vuotiaiden ikäryhmissä päätyöhön liittyvä kotona työskentely oli melko tavallista. Yleisintä kotona työskentelyä oli noin nelikymppisten ikäryhmässä, josta puolet työskenteli kotonaan ainakin joskus. Vähintään 55-vuotiaista tämä osuus oli noin kolmannes.

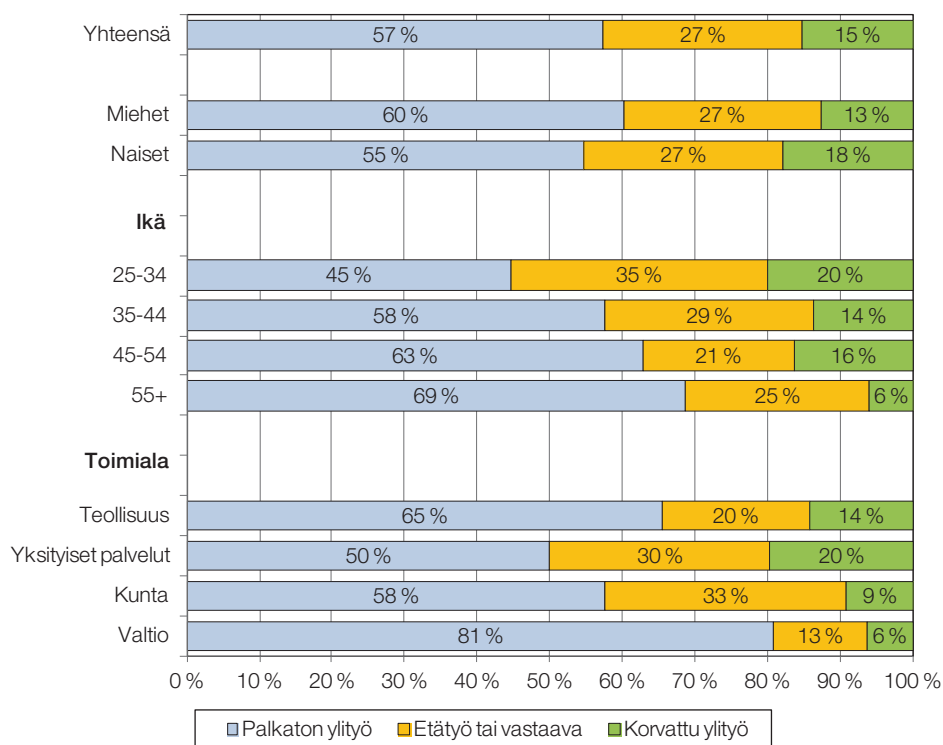
Teollisuuden palkansaajien kotona työskentely oli selvästi harvinaisempaa kuin muilla sektoreilla: teollisuudessa kotona ainakin joskus työskentelevien osuus oli vähän alle 30 prosenttia, kun se muilla aloilla oli 45 prosentin paikkeilla. Usein kotona työskentelevien osuus oli teollisuudessa noin viisi prosenttia, valtiolla vähän yli kymmenen prosenttia, yksityisissä palveluissa ja kuntasektorilla noin 15 prosenttia. Pelkästään kotona työskentelevien osuus oli kunnissa vähän muita aloja korkeampi, runsaat kaksi prosenttia.

Miesten ja naisten välillä kotona työskentelyn yleisyydessä ei ollut keskimäärin juuri mitään eroa, paitsi että pelkästään kotona työskentelevät olivat pääasiassa naisia.

Kuviossa 116 on tarkasteltu onko kotona työskentelyssä kyse (kokonaan tai enimmäkseen) etätyöstä tai muusta sen kaltaisesta sovitusta järjestelystä vai rahalla tai vapaalla korvattavista ylityöistä vai työajan jatkamisesta ilman erityistä korvausta eli palkattomista kotona tehdyistä ylityöistä. Kuviossa ovat mukana vain ne, jotka ilmoittivat tekevänsä päätyötään kotonaan ainakin joskus tai usein. 57 prosenttia kaikista palkansaajien päätyöhön liittyvästä työnteosta kotona on palkatonta ylityötä, 27 prosenttia etätyötä ja 15 prosenttia korvattua ylityötä.

Kotona työskentelevistä miehistä korvattua ylityötä teki jonkun verran harvempi (13%) kuin naisista (18%), ja palkattoman ylityön osuus miesten kotityöskentelystä oli vastaavasti suurempi kuin naisten. Etätyön osuus oli miehillä ja naisilla yhtä suuri.

Kuvio 116. Kotona työskentelyn syy. Kotona ainakin joskus päätyötään tekevät palkansaajat yhteensä sekä iän ja sektorin mukaan vuonna 2011



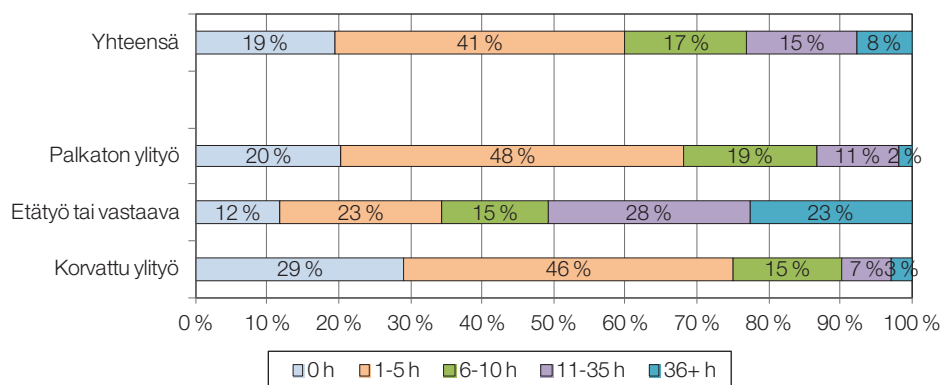
Palkattoman ylityön osuus kotona työskentelystä kasvaa melko selvästi iän myötä (kuvioista 116 on jätetty pois nuorin alle 25-vuotias ikäryhmä, koska luotettavaa

jakaumaa ei voi esittää, kun tämä ryhmä on aineistossa niin pieni). Etätyön osuus on 25–34-vuotiailla muita ikäryhmiä selvästi korkeampi. Korvattujen ylitöiden osuus on muita selvästi alhaisempi vähintään 55-vuotiaiden ryhmässä.

Palkattoman ylityön osuus oli selvästi muita sektoreita korkeampi valtiolla, jonka palkansaajien kotona työskentelystä yli 80 prosenttia oli palkatonta ylityötä. Keskimääräistä korkeampi palkattoman ylityön osuus oli myös teollisuuden palkansaajien kotona työskentelystä (teollisuuden palkansaajat kuitenkin ylipäänsä työskentelevät muiden alojen palkansaajia selvästi harvemmin kotona). Yksityisissä palveluissa ja kuntasektorilla etätyö kotona on muita aloja selvästi yleisempää. Korvattujen ylitöiden osuus kotona työskentelystä on yksityisellä sektorilla runsaat kaksi kertaa korkeampi kuin julkisella sektorilla.

Työolobarometrin kotona päätyöhön liittyvän työn tekemistä koskevien kysymysten perusteella etätyötä kotonaan oli kaikista palkansaajista tehnyt 11 prosenttia, palkatonta ylityötä 22 prosenttia ja korvattua ylityötä 6 prosenttia (kysymys ei täsmennä millä aikavälillä tämä on tapahtunut). Ylitöiden tekeminen ylipäänsä oli toki paljon yleisempää: Vuoden 2011 elo–syyskuussa kokonaan tai osittain rahalla korvattua ylityötä oli tehnyt noin 25 prosenttia, vapaana korvattua ylityötä noin 28 prosenttia ja ylityötä ilman korvausta 14 prosenttia palkansaajista.

Kuvio 117. Kotona päätyöhönsä liittyviä töitä tehneet: kotona tehdyt tunnit edellisen 4 viikon aikana työskentelyn syyin mukaan vuonna 2011

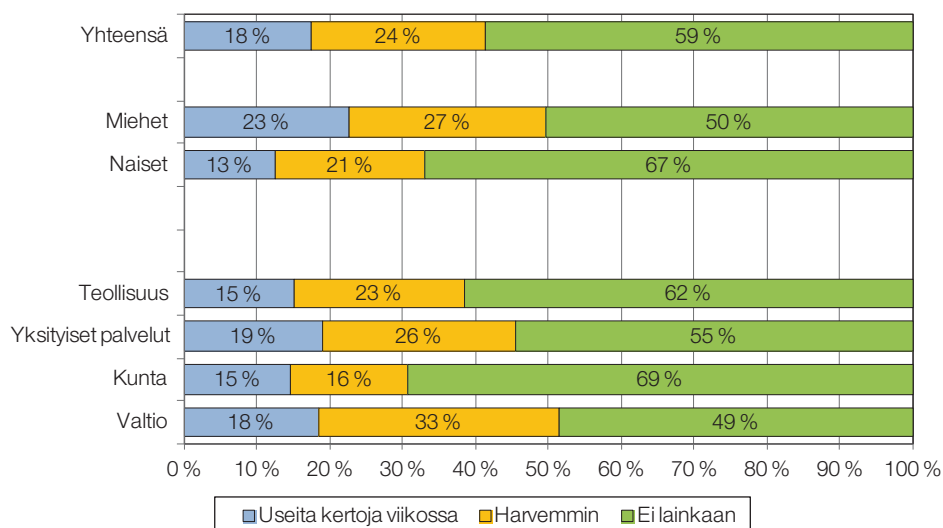


Kuviossa 117 on esitetty tietoja kotona tehtyyn päätyöhön liittyvän työn määrästä (tuntien määrä viimeisten neljän viikon aikana). Noin 60 prosenttia kotona ainakin joskus päätyötään tekevästä oli viimeisen kuukauden aikana tehnyt tällaista työtä enintään muutaman tunnin ja vain 8 prosenttia yli 35 tuntia; keskimäärin työtunteja oli ollut 10,4. Etätyötä tehneistä selvästi suuremmalle osalle oli kertynyt paljon koti-työtunteja muihin verrattuna; heillä työtuntien määrä kotona neljän viikon aikana oli ollut keskimäärin 20,3, kun korvattua ylityötä oli tehty keskimäärin 5,3 ja palkatonta ylityötä 7,0 tuntia.

Barometrissä kysyttiin myös kuinka usein vastaaja oli ollut varsinaisen työajan ulkopuolella yhteydessä työpaikkaan tai asiakkaisiin päätyöhönsä liittyen työnantajan kustantaman kännykän, internetin tai vastaavan välityksellä. Vastausjakaumat on esitetty kuviossa 118.

Vajaa viidennes oli tehnyt näin useita kertoja viikossa ja vajaa neljännes harvemmin. Miehet olivat tehneet näin selvästi naisia useammin, miehistä puolet ja naisista kolmannes oli ainakin joskus yhteydessä työpaikkaansa tai asiakkaisiin työajan ulkopuolella. Valtion palkansaajat harjoittivat tällaista yhteydenpitoa keskimääräistä useammin ja kuntien palkansaajat harvemmin. Yhteyden pito vaihteli iän mukaan siten, että se oli keskimääräistä yleisempää 35-44-vuotiaiden ikäryhmässä ja selvästi keskimääräistä harvinaisempaa alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä.

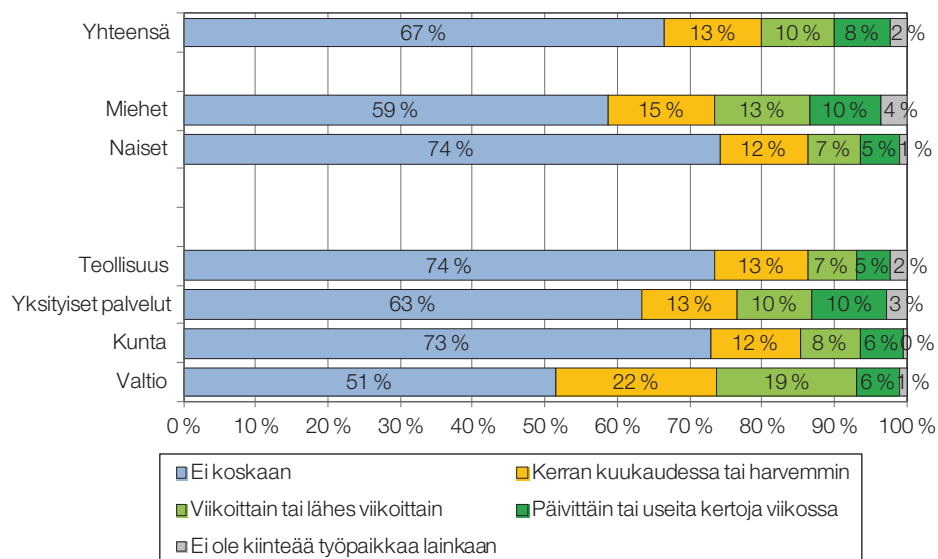
Kuvio 118. Kuinka usein vastaaja oli normaalin työajan ulkopuolella päätyöhönsä liittyen yhteydessä työpaikalleen tai asiakkaisiin? Palkansaajat yhteensä ja sukupuolen sekä sektorin mukaan vuonna 2011



Edelleen barometrissä kysyttiin kuinka usein vastaaja teki päätyönsä töitä muualla kuin varsinaisella työpaikalla tai kotona, esimerkiksi asiakkaan tiloissa, liikennevälineissä, hotellissa jne. Vastausjakaumat on esitetty kuviossa 119.

Noin kolmannes palkansaajista teki näin ainakin joskus. Joka kymmenes teki näin viikoittain ja lähes yhtä moni vielä useammin. Tällainen työskentely oli miesten kohdalla selvästi yleisempää kuin naisten. Sektoreittain tällainen työnteko oli selvästi keskimääräistä yleisempää valtion tehtävissä ja keskimääräistä harvinaisempaa teollisuudessa ja kunnissa työskentelevien joukossa. Kaikkein nuorin ja vanhin ikäluokka työskentelivät tällä tavalla muita selvästi harvemmin, mutta muutoin iän mukaan vaihtelu oli vähäistä.

Kuvio 119. Kuinka usein vastaaja teki päätyötään muualla kuin työpaikalla tai kotona? Palkansaajat yhteensä ja sukupuolen sekä sektorin mukaan vuonna 2011



9 Palkoista ja työajoista sopiminen

Vuosien 2010 ja 2011 Työolobarometrissa uutena teemana mukaan on otettu tietoja paikallisesta sopimisesta ja muista sopimisen muodoista. Työehdoista sopimisen malli on ollut muuttumassa ja yksi muutokseen keskeisesti liittyvä piirre on se, että valtakunnallisten työehtosopimusten ohella asioista pyritään sopimaan paikallisesti. Aikaisempien tutkimusten mukaan tällainen on tavallisinta työaikojen ja palkkauksen kohdalla. Siksi juuri niitä koskevia tietoja on kerätty Työolobarometrissa.

Paikallisen sopimisen käsite on varsin epämääräinen. Laajimmillaan jopa suullista työolojen olennaista muutosta koskevaa sopimista voidaan pitää paikallisena sopimukseen pyrkivänä toimintana professori Martti Kairisen mukaan. Työhön tullessa tehtävät työsopimukset on rajattava paikallisten sopimusten ulkopuolelle. Esimerkkejä suullisesta paikallisesta sopimisesta voisivat olla työaikojen alkamiseen ja päättymiseen tai taukoihin liittyvät asiat. Osa niistä voi olla työehtosopimusten paikallisia sovelluksia, mutta osaa niistä voidaan pitää paikallisina sopimuksina. (Vrt. Ihalainen, Kivelä, Uhmavaara, Kairinen; Sovittaisiinko paikallisesti, Työministeriön työpoliittinen tutkimus 335:2007.)

Suppea paikallisen sopimisen käsite rajautuu työehtosopimusmääräyksien sallimaan tai edellyttämään sopimiseen. Työehtosopimukseen on kirjattu määräyksiä siitä, miten ja missä järjestyksessä tietyistä asioista on sovittava ja siinä yhteydessä on voitu sopia, että ”paikallisesti voidaan sopia toisin” tai ”ellei paikallisesti sovita toisin”. Joissakin harvoissa tapauksissa paikallinen sopiminen on pakollista (esim. yhteistoimintalaki). Paikallisesti neuvottelujen osapuolina ovat työnantajan edustaja ja henkilöstöryhmää edustava luottamusmies. Joskus sopimusosapuolena voi olla myös yksittäinen työntekijä tai toimihenkilö. Paikalliset sopimukset ovat valtakunnallisten työehtosopimusten osia.

Työolobarometrissa kerättävät tiedot perustuvat työssä olevien palkansaajien käsitykseen siitä, millä tavalla asioista on sovittu. Tavallisen palkansaajan on vaikea hahmottaa paikalliseen sopimiseen ja paikallisiin sopimuksiin liittyvää monimutkaista käsitteistöä, eivätkä he aina kiinnitä huomiota siihen, mihin sopiminen perustuu. Toisaalta sopimukseen liittyvä terminologia ei ole yleisesti ottaenkaan vakiintunut. Haastattelijoita ohjeistettiin ja koulutettiin seuraavien paikallista sopimista koskevien luonnehdintojen avulla: *”Kysymyksellä pyritään selvittämään ns. paikallisten sopimusten käyttöä työpaikoilla. On odotettavaa, että vastaajat eivät tiedä, mitä tällaisilla tarkoitetaan. Keskeinen jako on siinä, toimitaanko pelkästään alan yleisten sopimusten mukaan vai neuvotellaanko asioista erikseen työpaikkatasolla.”* Täydennyksenä esitettiin määritelmä: *”Paikallisella sopimisella tarkoitetaan sitä, että työehdoista sovitaan työpaikka- tai yritystasoisia ratkaisuja. Sopiminen voi koskea esimerkiksi palkka-asioita, työaikajärjestelyjä tai henkilöstön toimenkuvia. Mahdollisuus*

sopia paikallisesti perustuu valtakunnallisiin työehtosopimuksiin tai lakeihin. Työntekijäpuolella paikallisia sopimuksia neuvottelee ja solmii yleensä luottamusmies. Paikallisia sopimuksia ovat myös yksittäisen työntekijän työsuhteensa kestoaikana tekemät sopimukset työsuhteensa ehtojen muutoksista. Työhönottovaiheessa tehtävää työsopimusta ei kuitenkaan lueta paikallisen sopimisen käsitteen piiriin, eikä tietenkään työnantajan yksipuolisesti määräämiä asioita.”

Itse haastattelukysymys muotoiltiin sellaisiksi, että se kattaa erilaiset tavat sopia ja toisaalta sen on oltava suhteellisen karkea, jotta satunnaisesti valikoituva vastaaja kykenee siihen vastaamaan. Kysymys on seuraava:

Millä tavalla työpaikallanne on sovittu työaikoihin liittyvistä järjestelyistä?

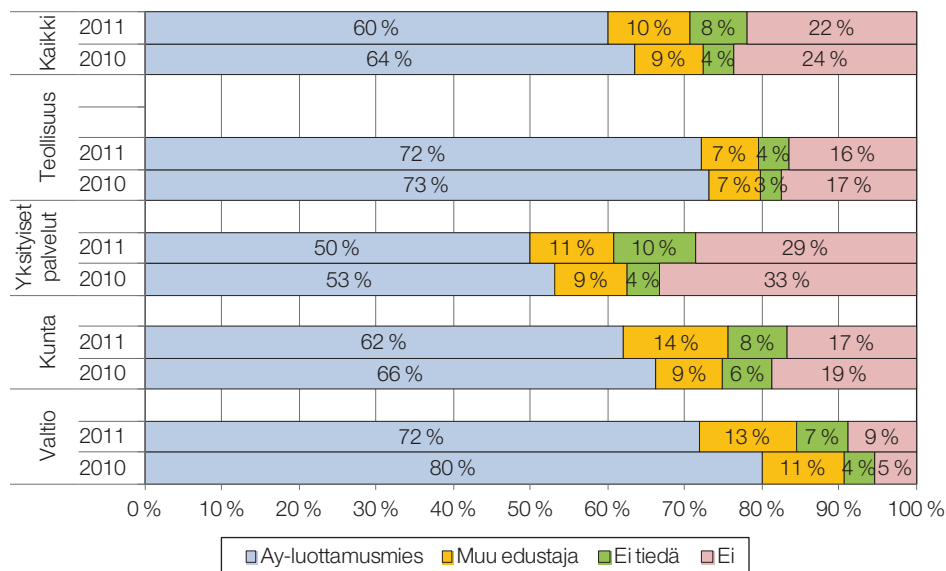
- o. *Noudatetaan pelkästään alan yleisiä työehtosopimuksia*
1. *Työpaikallani luottamushenkilöt ovat neuvotelleet erityisesti tätä työpaikkaa koskevan sopimuksen yleisten työehtosopimusten täydennykseksi (ns. paikallinen sopimus)*
2. *Työaikajärjestelyistä sovitaan tapaus kerrallaan yksilöllisesti ilman mitään erityisiä sopimuksia.*
3. *Työaikajärjestelyistä sovitaan tapaus kerrallaan yksilöllisesti ilman mitään erityisiä sopimuksia.*
4. *Työnantaja määrää yksipuolisesti.*
5. *Ei tiedä/ei osaa sanoa.*

Samaa kysymysmuotoa käytettiin sekä työajoista että palkkauksesta.

Vaikka aihepiiri on vaikea, haastatteliijoilta saadun palautteen perusteella kysymys ei aiheuttanut mitään erityisiä ongelmia. Yllättävän harvoin valittiin vaihtoehto ”en tiedä”. Tämänkin vaihtoehdon valinta on useimmiten perusteltu, sillä on selvää, että kaikki eivät tiedä, miten heidän työpaikallaan työajoista tai palkkauksesta on sovittu.

Suppeassa mielessä paikallinen sopiminen tarkoittaa siis sitä, että työpaikalla luottamushenkilöt ovat neuvotelleet erityisesti tätä työpaikkaa koskevan sopimuksen yleisten työehtosopimusten täydennykseksi. Tämä edellyttää sitä, että työpaikalla on luottamushenkilö tai -henkilöitä. Hän voi olla joko jonkin ammattijärjestön edustaja tai jokin muu henkilöstön valitsema luottamushenkilö.

Kuvio 120. Luottamushenkilöt työpaikoilla sektoreittain vuosina 2010 ja 2011



Kaikista palkansaajista 60 prosenttia sanoo, että heidän työpaikallaan on jotakin ammatti- tai toimihenkilöjärjestöä edustava luottamusmies. Lisäksi 10 prosentin työpaikalla on muu henkilöstön edustaja. 22 prosentin työpaikalla ei ole lainkaan luottamushenkilöä. Lisäksi neljä prosenttia palkansaajista sanoo, että ei tiedä, onko työpaikalla tällaista henkilöä. Vuosien 2010 ja 2011 välillä vastausjakaumassa on tapahtunut sellainen muutos, että "en tiedä" vastanneiden osuus on noussut neljästä kahdeksaan prosenttiin, joka näkyy lähinnä järjestöjen luottamusmiehen olemassa oloa koskevien vastausten vastaavana vähenemisenä.

Selvästi eniten työpaikkoja, joilla ei ole valittu ketään luottamushenkilöksi, on yksityisellä palvelusektorilla ja vähiten valtion työpaikoilla (kuvio 120).

Sekä työaikajärjestelyistä että palkkaukseen liittyvistä asioista on suppean paikallisen sopimisen määritelmän mukaan sovittu yhtä usein. Palkansaajista 17 prosenttia kertoo, että työpaikan luottamushenkilöt ovat neuvotelleet työaikajärjestelyitä koskevan sopimuksen yleisten työehtosopimusten täydennykseksi. Palkkaukseen liittyvissä asioissa osuus on 15 prosenttia. Selvästi yleisin käytäntö on edelleen valtakunnallisten työehtosopimusten noudattaminen. Työaikajärjestelyissä pelkästään yleisten työehtosopimusten noudattaminen on hieman vähäisempää (41 %) kuin palkkaukseen liittyvissä asioissa (51%).

Varsin suuri osuus palkansaajista kertoo sopineensa työajoista ja palkkauksesta yksilöllisesti. Järjestelyistä on sovittu tapaus kerrallaan yksilöllisesti ilman mitään erityisiä sopimuksia. Työaikojen kohdalla osuus on 29 prosenttia ja palkkauksen kohdalla se on 27 prosenttia. Käytettävissä olevien tietojen perusteella on mahdoton

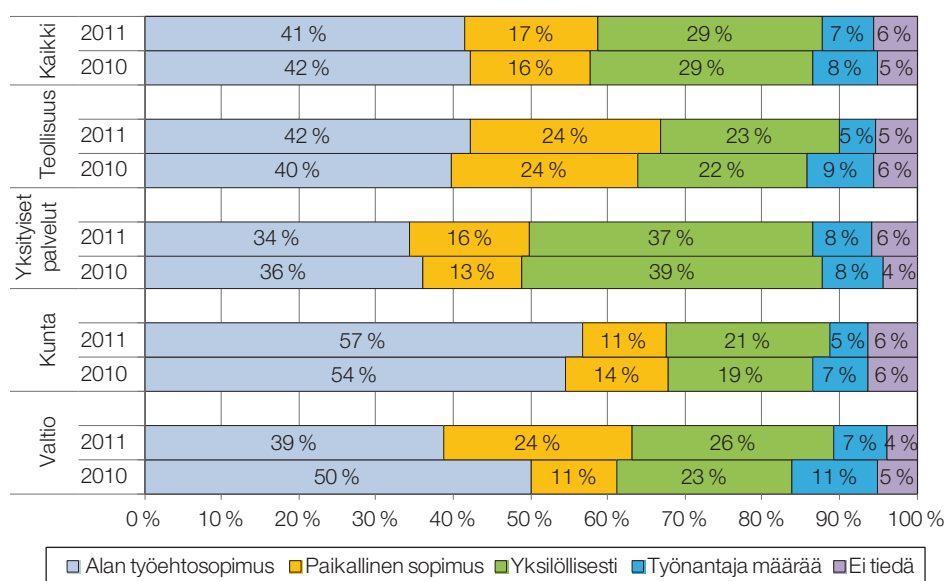
sanoa, miten paljon näissä tilanteissa kysymys on valtakunnallisten työehtosopimusten paikallisesta soveltamisesta.

Joka tapauksessa voi arvioida, että laajassa mielessä paikallisen sopimisen piirissä olevien työntekijöiden osuus on yli kaksinkertainen suppeaan tulkintaan verrattuna. Osuus on suurempi puhuttaessa työajoista kuin palkkauksesta. Laskettaessa sekä luottamushenkilöiden että yksilöllinen sopiminen yhteen laajassa mielessä työajoista sovittaisiin paikallisesti 46 prosentilla ja palkkauksesta 42 prosentilla palkansaajista. Osuudet todennäköisesti pikemmin liioittelevat kuin vähättelevät paikallisen sopimisen yleisyyttä.

Työaikajärjestelyistä ja palkkausasioista päätetään joillakin työpaikoilla ilman mitään varsinaista sopimista. Palkansaajista 7 prosenttia kertoo, että työnantaja määrää yksipuolisesti työaikajärjestelyt. Palkkausasioiden kohdalla osuus on pieni, 3 prosenttia.

Edellisten lisäksi viitosen prosenttia palkansaajista ei tiedä, miten työaikajärjestelyistä tai palkkaukseen liittyvistä asioista on työpaikalla sovittu. Osuus on varsin pieni ottaen huomioon aihepiiriin monimutkaisuuden (kuviot 121-122).

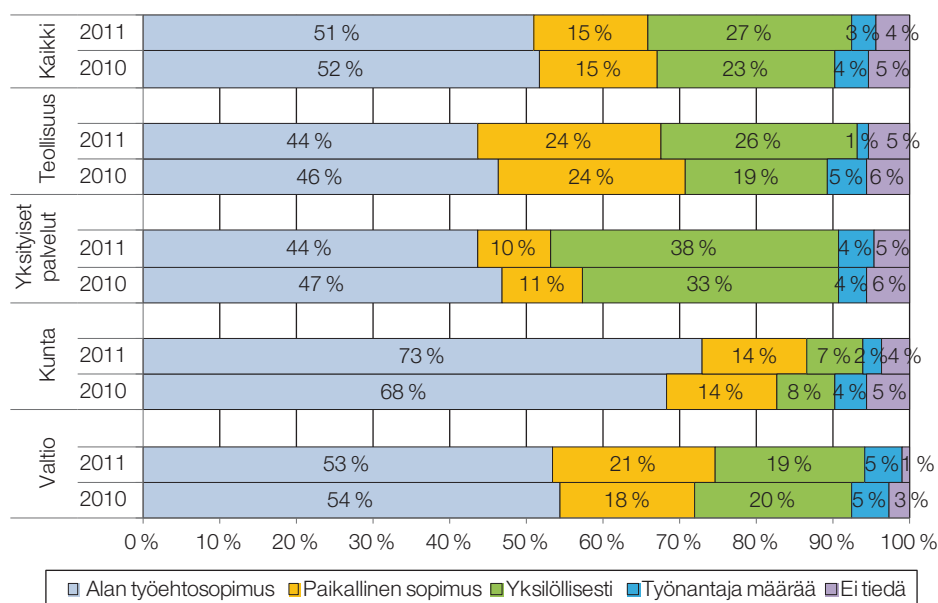
Kuvio 121. Työaikajärjestelyistä sopiminen vuosina 2010 ja 2011. Kaikki yhteensä ja sektoreittain



Sopimusten tekotapa vaihtelee jonkin verran sektoreittain. Selvästi muita sektoreita enemmän paikallisia sopimuksia, joissa on mukana luottamushenkilö, tehdään teollisuudessa. Osuus on suunnilleen kaksinkertainen yksityisiin palveluihin ja kuntasektoriin verrattuna. Valtion sektorilla tällainen paikallinen sopiminen näyttää yleistyneen huomattavasti vuonna 2011 ja oli yhtä yleistä kuin teollisuudessa.

Työajoista ja palkkausjärjestelyistä sopiminen perustuu puolestaan pelkästään valtakunnallisiin työehtosopimuksiin muita useammin kuntasektorilla. Muita harvinaisempaa se on yksityisellä palvelusektorilla. Tällä sektorilla taas yksilöllistä sopimista on ollut huomattavasti muita enemmän.

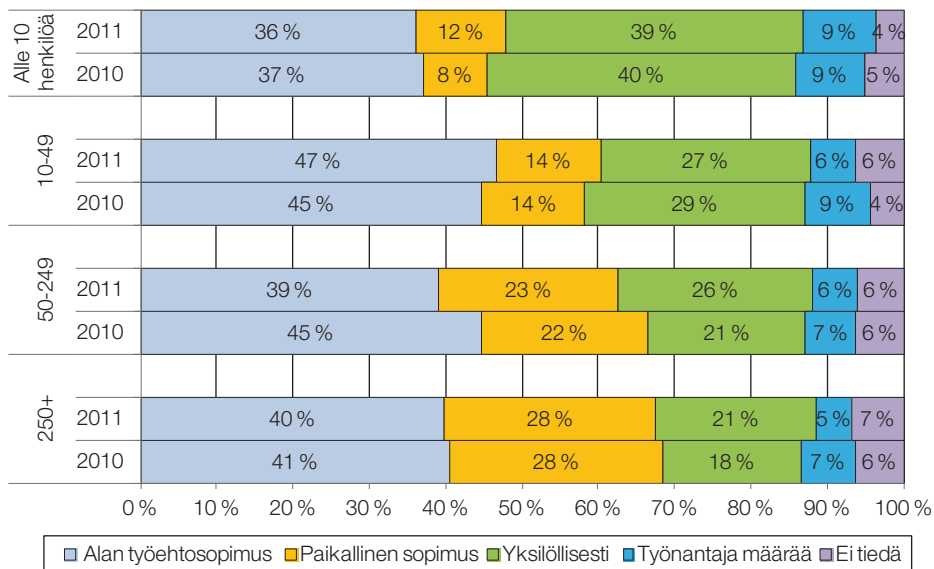
Kuvio 122. Palkkauksesta sopiminen vuosina 2010 ja 2011. Kaikki yhteensä ja sektoreittain



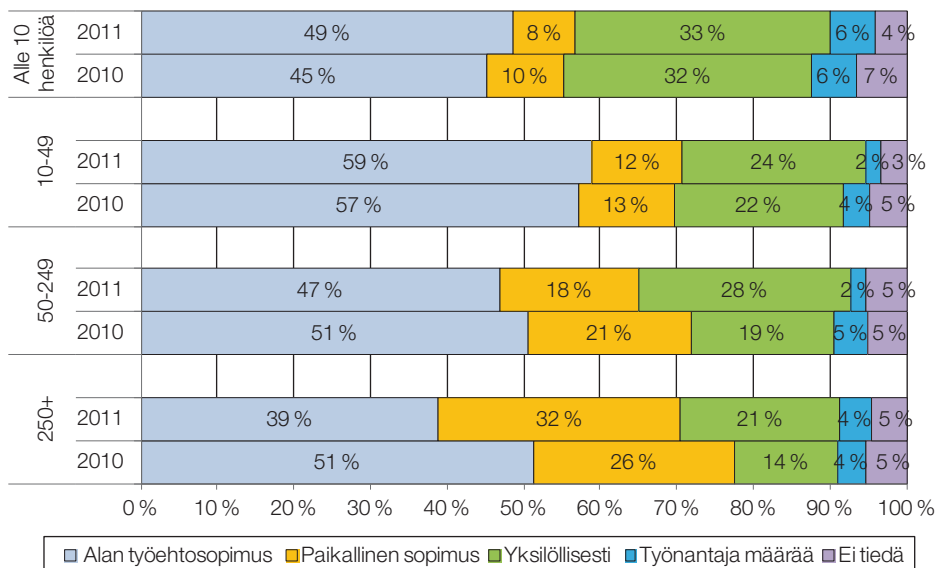
Työpaikan koolla on hyvin selvä yhteys paikalliseen sopimiseen. Mitä suurempi työpaikka on, sitä useammin asioista sovitaan paikallisesti. Toisaalta yksilöllinen sopiminen vähenee työpaikan koon kasvaessa. Pelkästään valtakunnallisten sopimusten noudattaminen hieman laskee paikallisen sopimisen lisääntyessä.

Suurimmilla työpaikoilla paikalliset luottamusmiesten neuvottelemat sopimukset ovat huomattavasti tavallisempia kuin pienillä työpaikoilla. Yli 50 hengen työpaikoilla palkoista sopiminen yksilöllisesti näyttää selvästi lisääntyneen vuonna 2011 edelliseen vuoteen verrattuna (kuviot 123–124).

Kuvio 123. Työaikajärjestelyistä sopiminen vuosina 2010 ja 2011 työpaikan koon mukaan

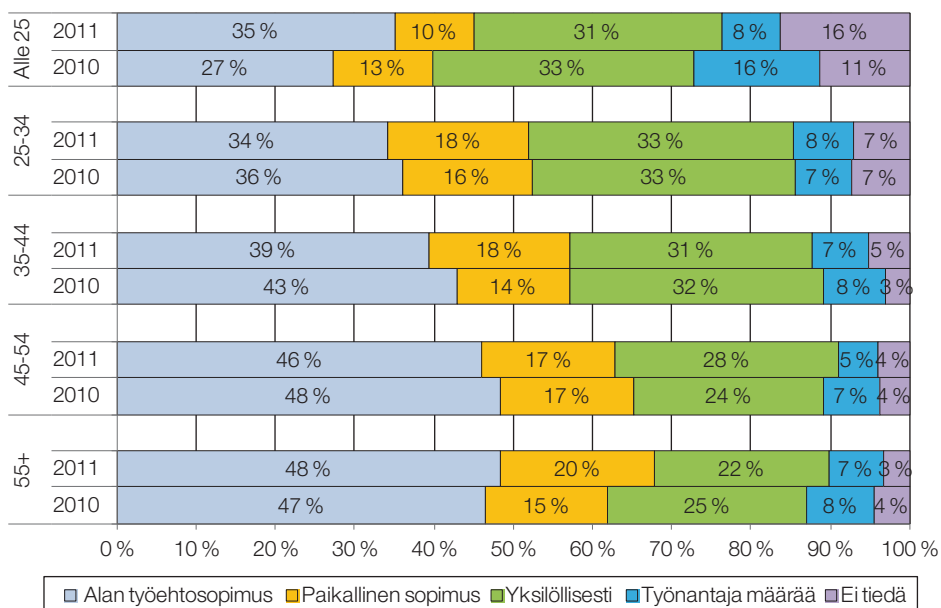


Kuvio 124. Palkkauksesta sopiminen vuosina 2010 ja 2011 työpaikan koon mukaan

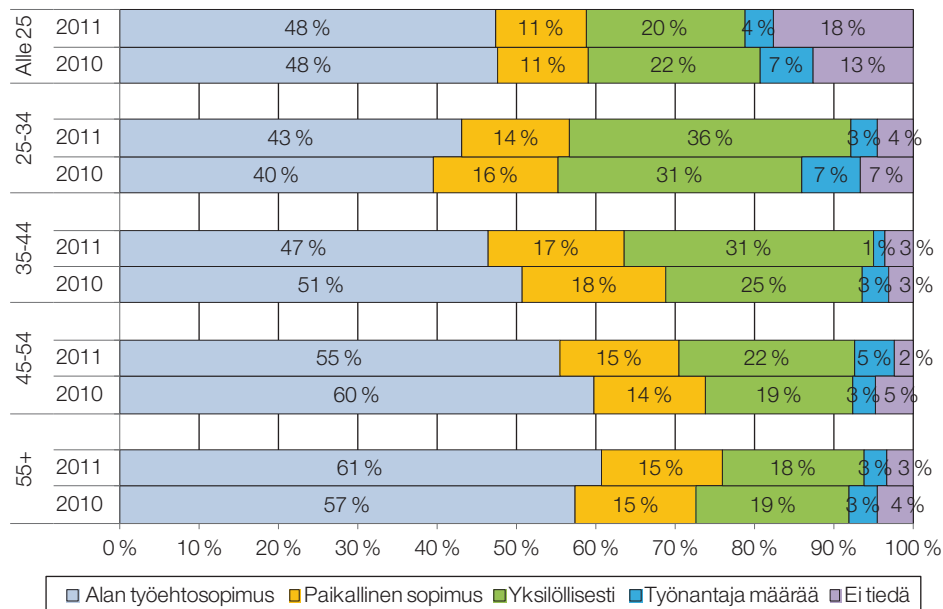


Ikäryhmittäin palkoista ja työajoista sopimisessa on sellaista vaihtelua, että iän myötä valtakunnallisiin sopimuksiin nojautuminen kasvaa ja yksilöllinen sopiminen vähenee. Nuorimmassa ikäryhmässä niiden osuus, jotka eivät osaa vastata miten asioista on sovittu, on huomattavasti muita ikäryhmiä korkeampi, karkeasti kolme kertaa keskimääräistä korkeampi. Heidän kohdallaan yksilöllinen sopiminen palkoista ei ollut yhtä yleistä kuin yli 25-vuotiailla (kuviot 125–126).

Kuvio 125. Työaikajärjestelyistä sopiminen vuosina 2010 ja 2011 iän mukaan

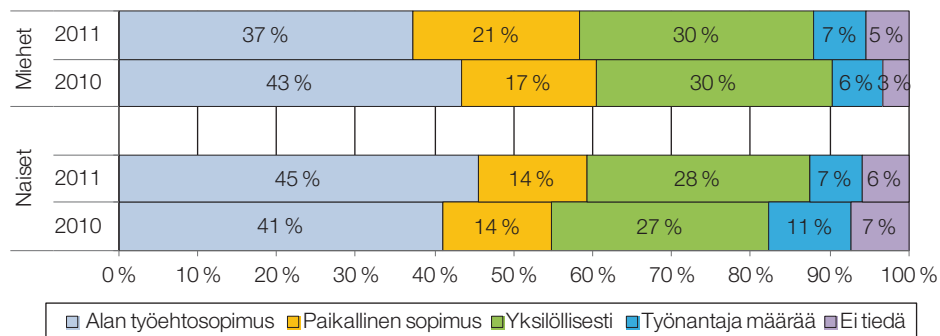


Kuvio 126. Palkkauksesta sopiminen vuosina 2010 ja 2011 iän mukaan

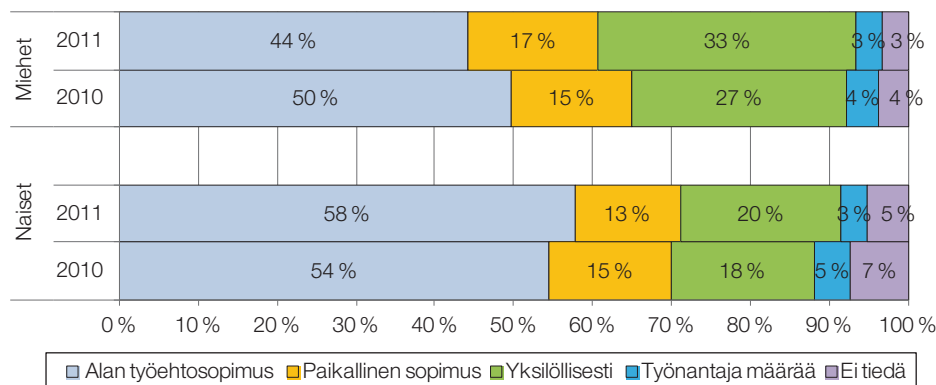


Miesten palkoista sovittiin naisten palkkoja selvästi useammin yksilöllisesti. Työajosta sopiminen luottamusmiehen johdolla paikallisesti oli miesten kohdalla yleisempää. Naisten kohdalla vastaavasti nojaututtiin useammin valtakunnallisiin sopimuksiin (kuviot 127–128).

Kuvio 127. Työaikajärjestelyistä sopiminen vuosina 2010 ja 2011 sukupuolen mukaan



Kuvio 128. Palkkauksesta sopiminen vuosina 2010 ja 2011 sukupuolen mukaan



Edellä todettiin paikallisen sopimisen suppean määritelmän edellyttävän luottamushenkilön tai -henkilöiden olemassaoloa työpaikalla. Palkansaajista 60 prosenttia kertoi vuonna 2011, että työpaikalla on jonkin ammattijärjestön luottamusmiehen. Lisäksi 10 prosenttia oli sellaisia, joita edustaa muu luottamushenkilö. Runsas viidennes sanoi, että työpaikalla ei ole luottamushenkilöä ja 8 prosenttia ei tiennyt asiaa. Jakaumissa ei ole merkittäviä muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna – niiden työpaikkojen osuus, joilla oli ammattijärjestön luottamusmiehen, näyttäisi vähän vähentyneen, mutta vastaavasti lisääntynyt oli lähinnä niiden osuus, jotka eivät tieneet oliko työpaikalla henkilöstön edustajaa.

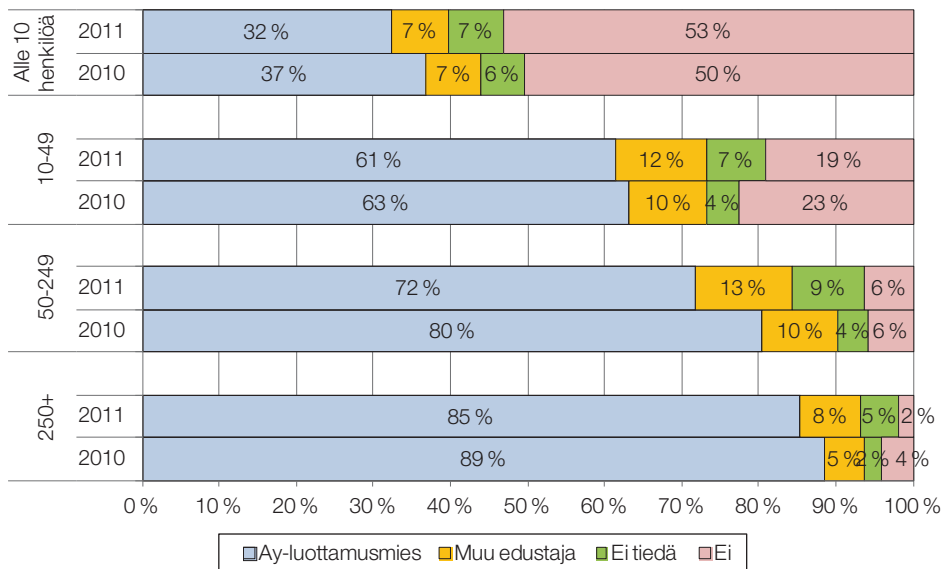
Alle kymmenen hengen työpaikoilla työskentelevistä ainoastaan kolmanneksella oli ay-luottamusmiehen ja seitsemällä prosentilla muu luottamushenkilö. Pienten työpaikkojen palkansaajista yli puolet työskentelee työpaikoilla, joilla ei ole lainkaan työntekijöitä edustavaa luottamushenkilöä. Lisäksi 7 prosenttia ei tiedä, onko tällaista valittu.

Yleensä kokoluokassa 10–49 työskentelevistä noin joka viidenneltä puuttuu luottamushenkilö. Sen sijaan yli 50 hengen työpaikoilla luottamushenkilöiden puuttuminen on poikkeuksellista. Tällaisilla työskentelevistä alle 10 prosenttia sanoo ettei luottamushenkilöä ole.

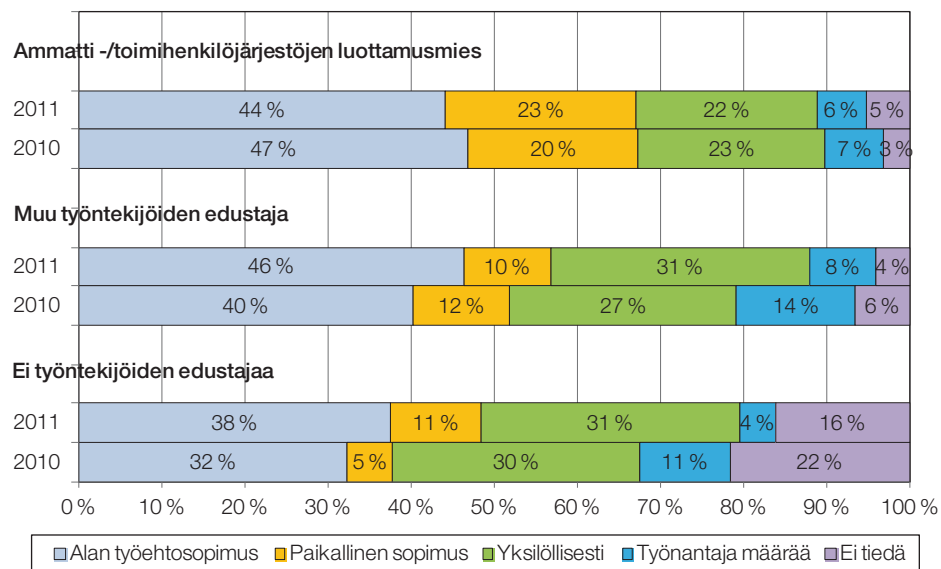
Vaikka luottamusmiehestä tai muuta luottamushenkilöä ei ole valittu työpaikalle, noin joka kymmenes vastaaja sanoo paikallisesti neuvotellun palkka-asioista ja työaikajärjestelyistä. Osan tästä voi tulkita virheeksi, mutta osa ilmeisesti liittyy hyvin pieniin työpaikkoihin, joilla muodollisesti ei ole ollut tarvetta valita erityistä luottamushenkilöä, mutta joilla kuitenkin noudatetaan yleisiä työehtosopimuksia ja niissä olevia määräyksiä paikallisesta sopimisesta.

Työpaikoilla, joilla ei ole lainkaan työntekijöiden edustajaa, yksilöllinen sopiminen on selvästi yleisempää kuin työpaikoilla, joilla on ay-luottamusmiehen. Tilanne, jossa työnantaja määrää työajoista yksipuolisesti, on tavallisin työpaikoilla, joilla on valittu muu kuin ay-luottamusmiehen (kuvio 129–131).

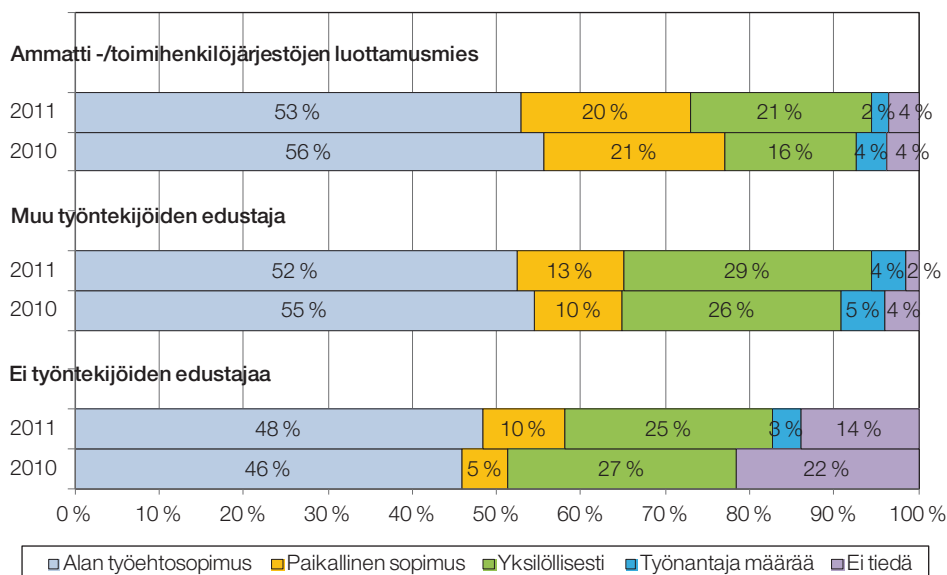
Kuvio 129. Luottamushenkilöt erikokoisilla työpaikoilla 2010 ja 2011



Kuvio 130. Työaikajärjestelyistä sopiminen 2010 ja 2011 työntekijöiden edustuksen mukaan



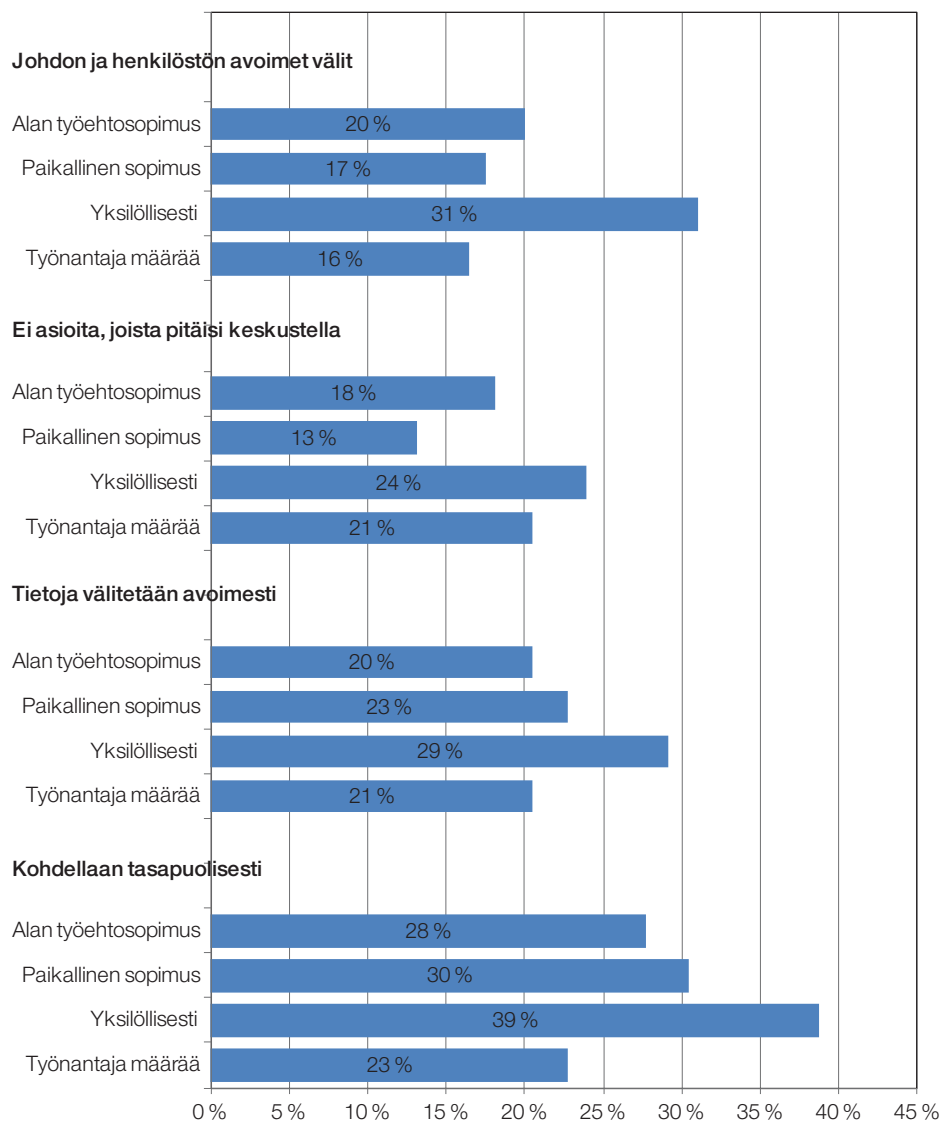
Kuvio 131. Palkka-asioista sopiminen 2010 ja 2011 työntekijöiden edustuksen mukaan



Sopimisen tapa on yhteydessä työilmapiiriin, ristiriitojen esiintymiseen ja palkkusta koskeviin arvioihin. Seuraavassa kuviossa (kuvio 132) on tarkasteltu eräitä työilmapiiriä kuvaavia indikaattoreita sen mukaan miten työajoista on sovittu. Niiden vastaajien osuus, jotka olivat täysin samaa mieltä siitä, että johdon ja henkilöstön välit olivat avoimet ja luottamukselliset, ei ollut piilossa olevia asioita joista ei keskusteltu, tietoa välitettiin avoimesti ja työntekijöitä kohdeltiin tasapuolisesti, oli muita selvästi korkeampi, jos työajoista oli sovittu yksilöllisesti. Tuloksista ei sinänsä voi päätellä, että yksilöllinen sopiminen parantaisi työilmapiiriä; on myös mahdollista, että hyvä ilmapiiri, esimerkiksi avoimuus ja luottamus, ovat edellytyksenä yksilölliselle sopimiselle.

Multa osin ilmapiirin indikaattorien erot sopimistavan mukaan eivät olleet kovin suuria, paitsi seuraavissa tapauksissa: piilossa olevia asioita, joista ei keskustella, näyttäisi olevan jonkun verran enemmän työpaikoilla, joilla työajoista on sovittu paikallisesti verrattuna siihen, että oli käytetty muuta sopimistapaa. Työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta täysin samaa mieltä olevien osuus oli keskimääräistä alhaisempi, jos työnantaja oli määrännyt palkka-asioista yksipuolisesti.

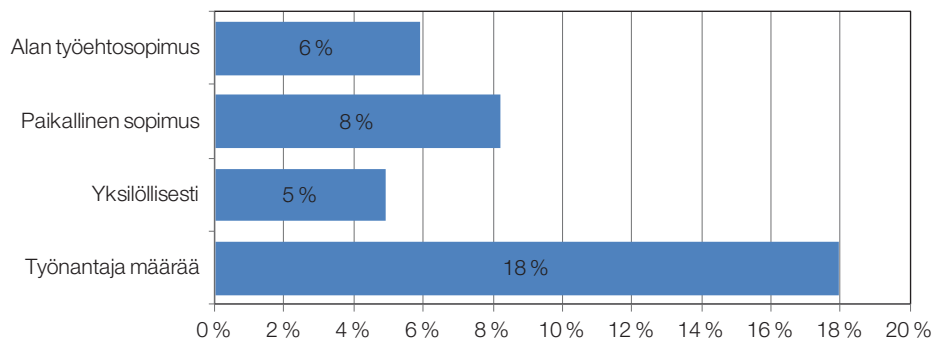
Kuvio 132. Hyvää työilmapiiriä kuvaavien indikaattorien arvoja (täysin samaa mieltä kuvion väliotsikoissa esitetyistä väitteistä olleiden osuudet) sen mukaan, miten työajoista on sovittu 2011



Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat ovat selvästi yleisimpiä, jos työnantaja on määrännyt työajoista. Tällöin palkansaajista karkeasti kolme kertaa useampi ilmoitti tällaisia ristiriitoja esiintyvän vähintään melko paljon muunlaisia sopimuskäytäntöjä soveltaneiden työpaikkojen palkansaajin verrattuna (kuvio 133).

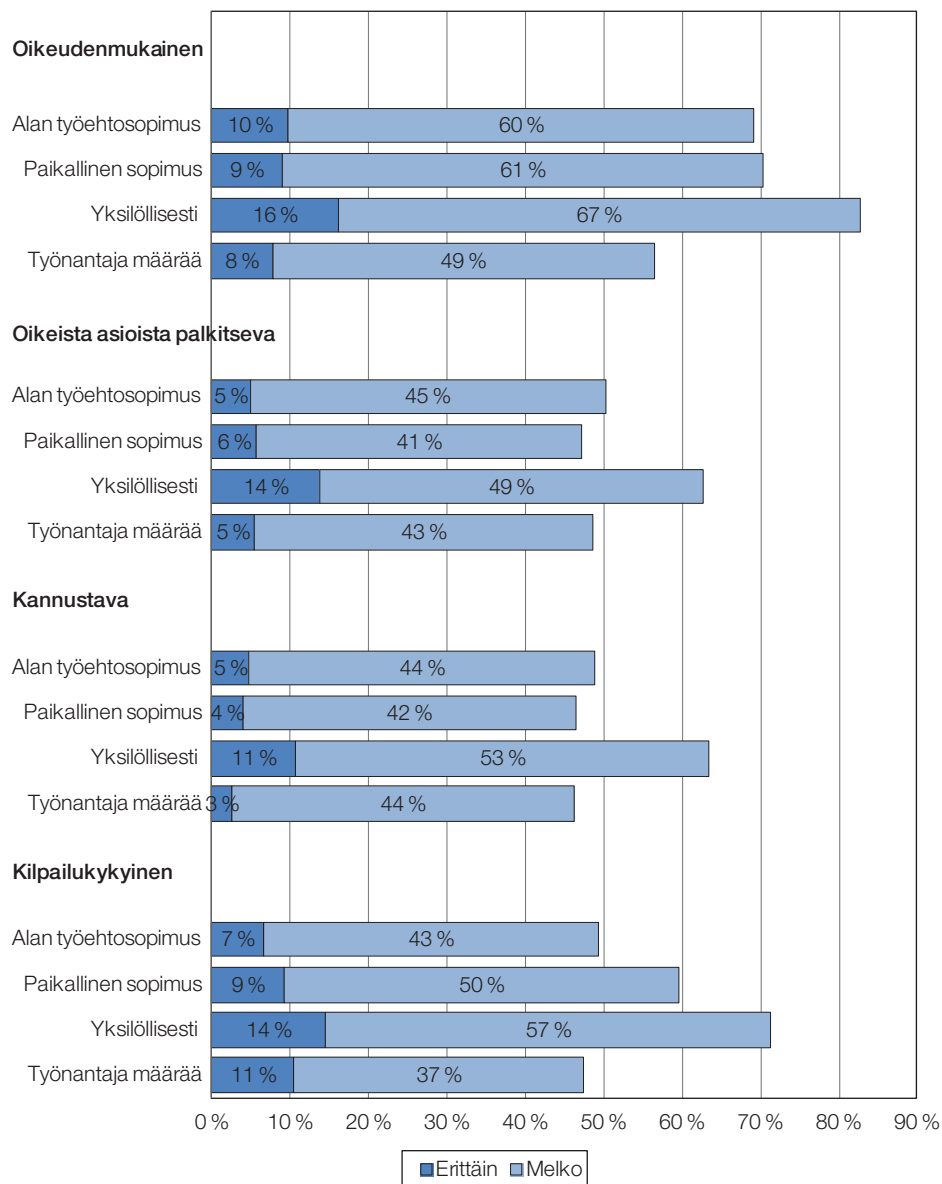
Sopimisen tapa ei juurikaan vaikuttanut työntekijöiden tai henkilöstöryhmien välisten ristiriitojen esiintymiseen (jakaumia ei esitetä raportissa).

Kuvio 133. Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat työpaikoilla sen mukaan miten työaikajärjestelyistä on sovittu 2011. Paljon tai melko paljon %-osuus



Palkkauksesta sopimisen tapa on yhteydessä siihen, miten vastaajat arvioivat palkkauksensa oikeudenmukaisuutta, oikeista asioista palkitsevuutta, kannustavuutta ja kilpailukykyisyyttä. Ne, jotka olivat sopineet palkoistaan yksilöllisesti, arvioivat palkkaustaan selvästi muita myönteisemmin kaikilla ulottuvuuksilla. Jos työnantaja oli määrännyt palkkauksesta, sen oikeudenmukaisuuteen oltiin muita harvemmin tyytyväisiä. Jos palkkauksesta oli sovittu paikallisesti, sen kilpailukykyisyyteen oltiin jonkun verran useammin tyytyväisiä kuin silloin, jos palkat olivat määräytyneet valtakunnallisen sopimuksen mukaisesti. Muutoin arvioissa ei ollut merkittäviä eroja (kuvio 134).

Kuvio 134. Palkka-asioista sopimisen tapa ja tyytyväisyys palkkaustapaan 2011. Erittäin tai melko oikeudenmukaiseksi, oikeista asioista palkitsevaksi, kannustavaksi tai kilpailukyiseksi palkkaustaan arvioineiden osuudet



10 Koulutus ja osaamisen kehittäminen

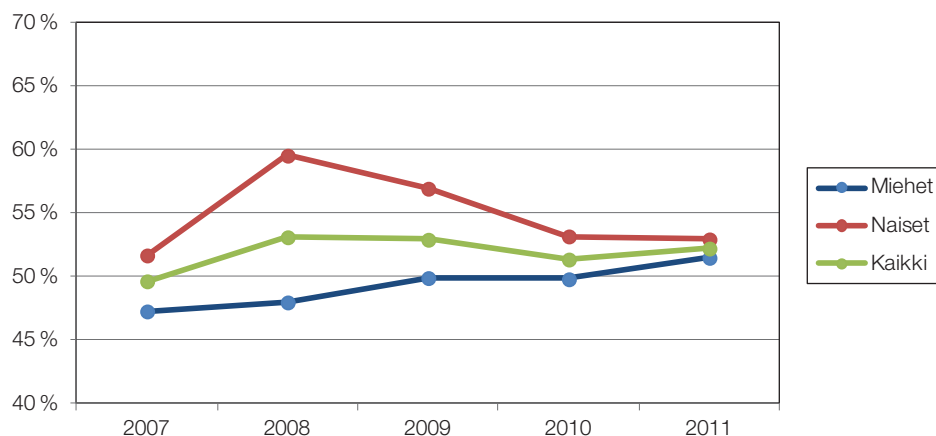
Työpaikkakoulutukseen osallistuminen ja koulutuksen pituus

Vuonna 2011 palkansaajista 52 % osallistui työnantajan maksamaan koulutukseen. Koulutukseen osallistuminen on viime vuosina keskimäärin vaihdellut vain vähän, mutta miesten ja naisten osallistumisen kehitys on selvästi eronnut toisistaan. Kriisivuonna 2008 naisten koulutukseen osallistuminen kasvoi selvästi, ja on vähitellen vähentynyt siitä lähtien. Miesten koulutukseen osallistumisessa ei ollut samanlaista hyppäystä 2008, vaan osallistuminen on vähittäin noussut vuodesta toiseen jatkuvasti. Samalla ero miesten ja naisten osallistumisessa on kaventunut, niin että viime vuosina selvästi miehiä enemmän koulutukseen osallistuneiden naisten ja miesten osallistumisasteessa ei enää ole merkittävää eroa (kuvio 135).

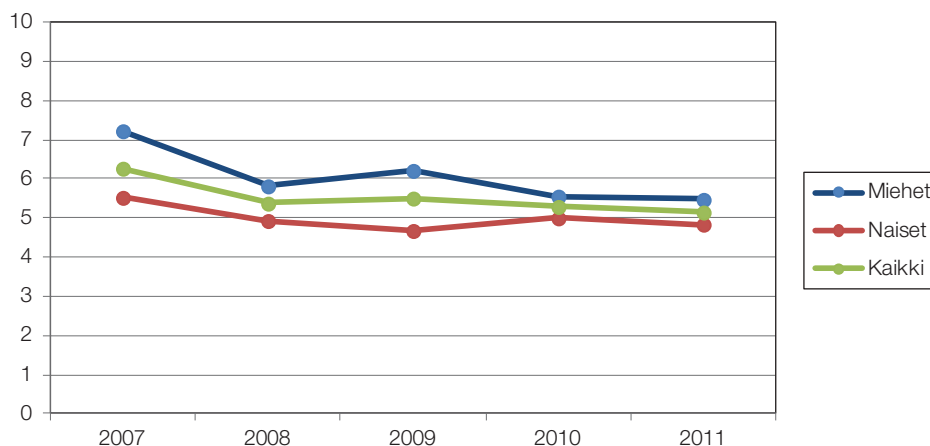
Työnantajan maksaman koulutuksen keskimääräinen pituus on vuoden 2007 noin kuudesta päivästä vuodessa laskenut noin viiteen päivään vuodessa vuonna 2011.

Vaikka naiset osallistuvat miehiä useammin koulutukseen, ovat naisten koulutuspäivien pituudet olleet hieman lyhyempiä kuin miesten. Parina viime vuonna tämä sukupuolten välinen ero on kaventunut vähäiseksi (kuvio 136).

Kuvio 135. Miesten ja naisten osallistuminen työnantajan maksamaan koulutukseen 2007–2011.



Kuvio 136. Työnantajan maksaman koulutuksen pituus 2007–2011. Mukana vain ne, jotka olleet koulutuksessa.



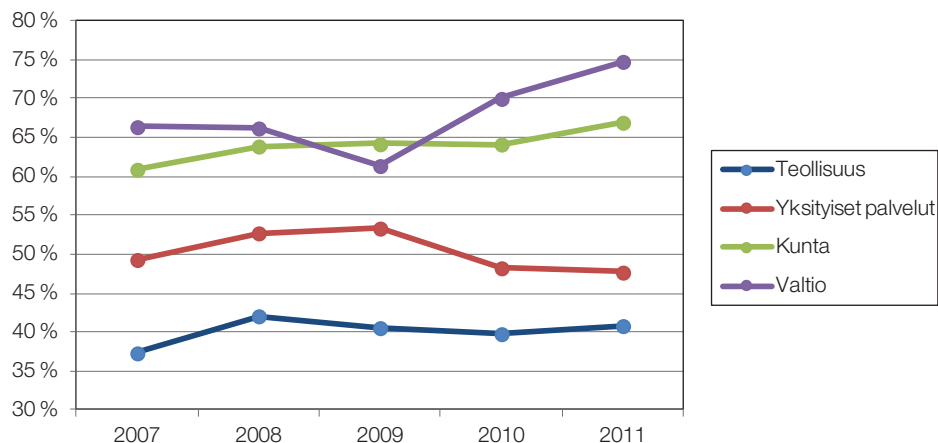
Työpaikkakoulutukseen osallistumisessa eri sektoreiden välillä on huomattavasti eroja. Eniten koulutukseen on osallistuttu valtion ja kuntien työpaikoilla ja vähiten teollisuudessa.

Viime vuosina työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuneiden osuus on kasvanut julkisella sektorilla ja varsinkin valtiosektorilla selvästi. Vuonna 2011 valtiosektorilla työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 75 % työntekijöistä, kuntasektorilla vastaava osuus oli 67 %.

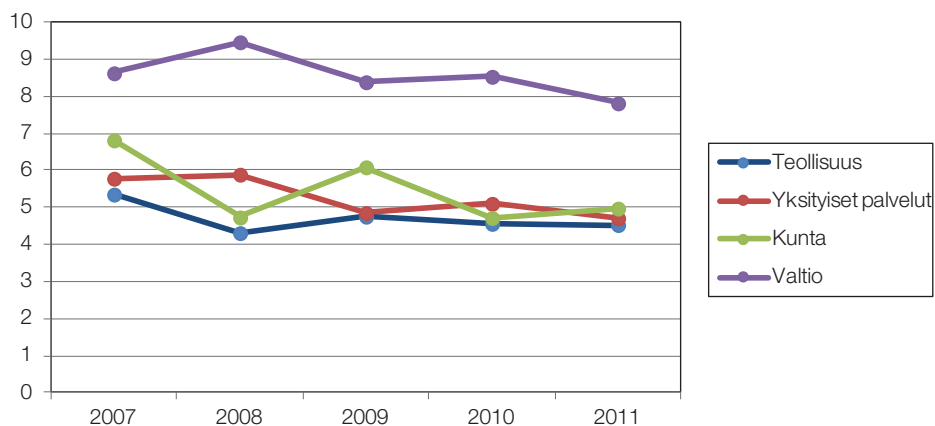
Yksityisen palvelusektorin työntekijöistä koulutukseen osallistuneiden osuus on parina viime vuonna vähän laskenut ja oli vuonna 2011 48 prosenttia. Teollisuuden työntekijöistä osallistuneiden osuus on jo usean vuoden ajan ollut 40 prosentin tuntumassa (kuvio 137).

Valtiolla koulutuspäivien vuosittaiset määrät ovat olleet selvästi muiden sektoreiden koulutuspäiviin verrattuna suuremmat, vaikkakin laskusuunnassa. Valtion työntekijöiden koulutuspäivien määrä vuonna 2011 oli keskimäärin noin 8 päivää vuodessa. Muilla sektoreilla keskimääräiset koulutuspäivien pituudet vuodessa olivat noin 5 päivää (kuvio 138).

Kuvio 137. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sektoreittain 2007–2011.

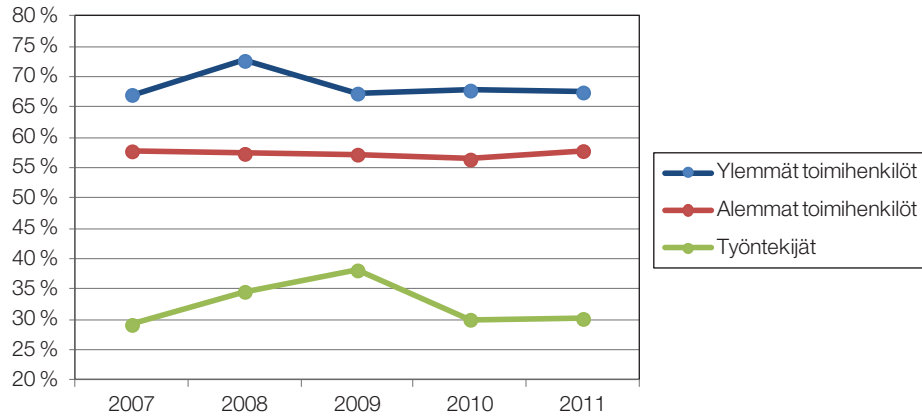


Kuvio 138. Työnantajan maksaman koulutuksen pituus sektoreittain 2007–2011. Mukana vain ne, jotka olleet koulutuksessa.

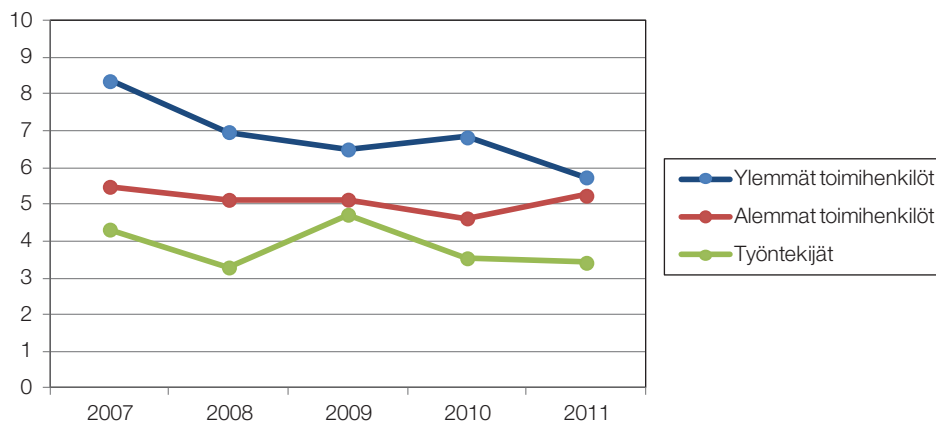


Sosioekonomisen aseman mukaan koulutukseen osallistuminen vaihtelee hyvin selvästi. Viime vuosina ylemmistä toimihenkilöistä työnantajan maksamaan koulutukseen on osallistunut vähän alle 70 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä vähän alle 60 prosenttia ja työntekijöistä noin 30 prosenttia (kuvio 139). Ylempillä toimihenkilöillä koulutuspäivien keskimääräinen määrä on ollut perinteisesti muita selvästi korkeampi, mutta laskusuunnassa ja vuonna 2011 ero ylempien (5,7 päivää) ja alemmien toimihenkilöiden (5,2 päivää) välillä oli pieni. Työntekijöillä koulutuspäiviä oli keskimäärin 3,3 päivää vuodessa (kuvio 140).

Kuvio 139. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sosioekonomisen aseman mukaan 2007–2011.

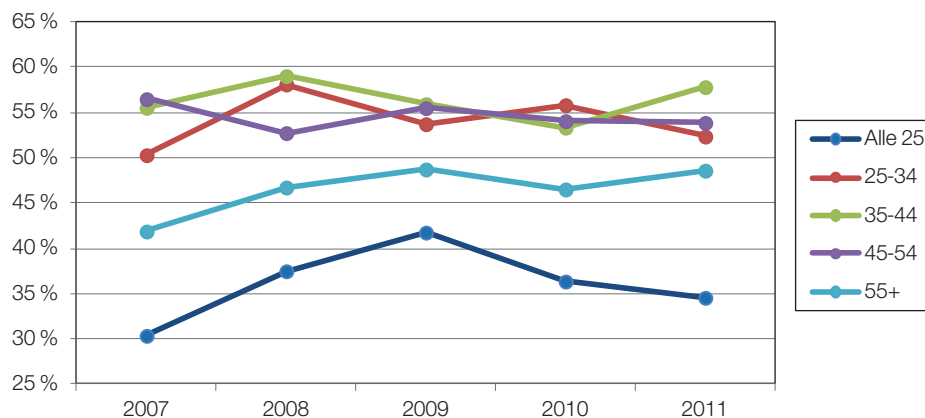


Kuvio 140. Työnantajan maksaman koulutuksen pituus sosioekonomisen aseman mukaan 2007–2011. Mukana vain ne, jotka olleet koulutuksessa.

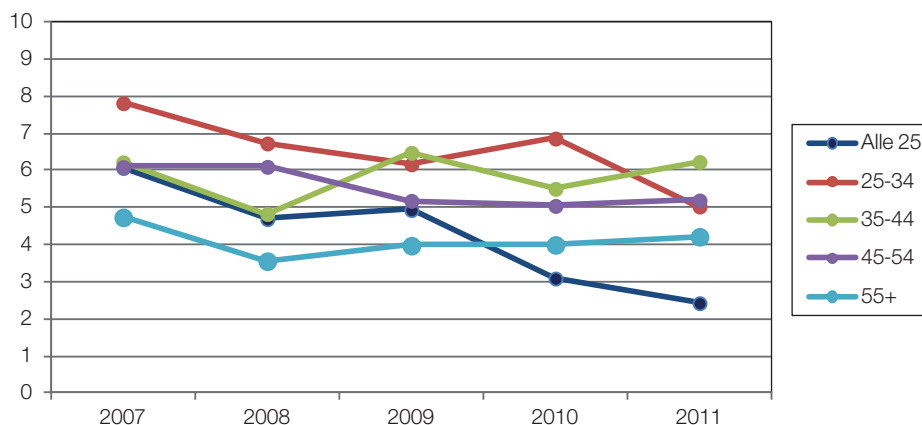


Vähiten koulutukseen osallistuvat nuorimmat, toiseksi vähiten ikääntyvät. Alle 25-vuotiaista osallistuneiden osuus on lisäksi ollut laskussa parina viime vuonna. Vuonna 2011 osuus oli 35 prosenttia. 55 vuotta täyttäneiden ikäryhmässä osallistuneiden osuus oli vähän alle puolet ja muissa ikäryhmissä kymmenisen prosenttiyksikköä korkeampi (kuvio 141). Myös koulutuspäivien vuosittainen lukumäärä vaihteli ikäryhmittäin suunnilleen samaan tapaan kuin osallistuneiden osuus (kuvio 142).

Kuvio 141. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen iän mukaan 2007–2011.



Kuvio 142. Työnantajan maksaman koulutuksen pituus iän mukaan 2007–2011. Mukana vain ne, jotka olleet koulutuksessa.



Omaehtoinen kouluttautuminen

Barometrissa tiedusteltiin myös ensimmäistä kertaa sitä, oliko vastaaja viimeksi kuluneen vuoden aikana pyrkinyt kehittämään ammattitaitoaan osallistumalla sivutoimisesti koulutukseen, jonka ajalta ei saanut palkkaa. 14 prosenttia palkansaajista vastasi tähän kysymykseen myöntävästi. Samana aikana työnantajan maksamaan palkalliseen koulutukseen oli osallistunut noin puolet kaikista palkansaajista.

Osallistuminen vaihteli sektorin mukaan selvästi. Kuntasektorin palveluksessa olevista peräti 22 prosenttia oli kouluttautunut omalla ajallaan, valtiolla vastaava

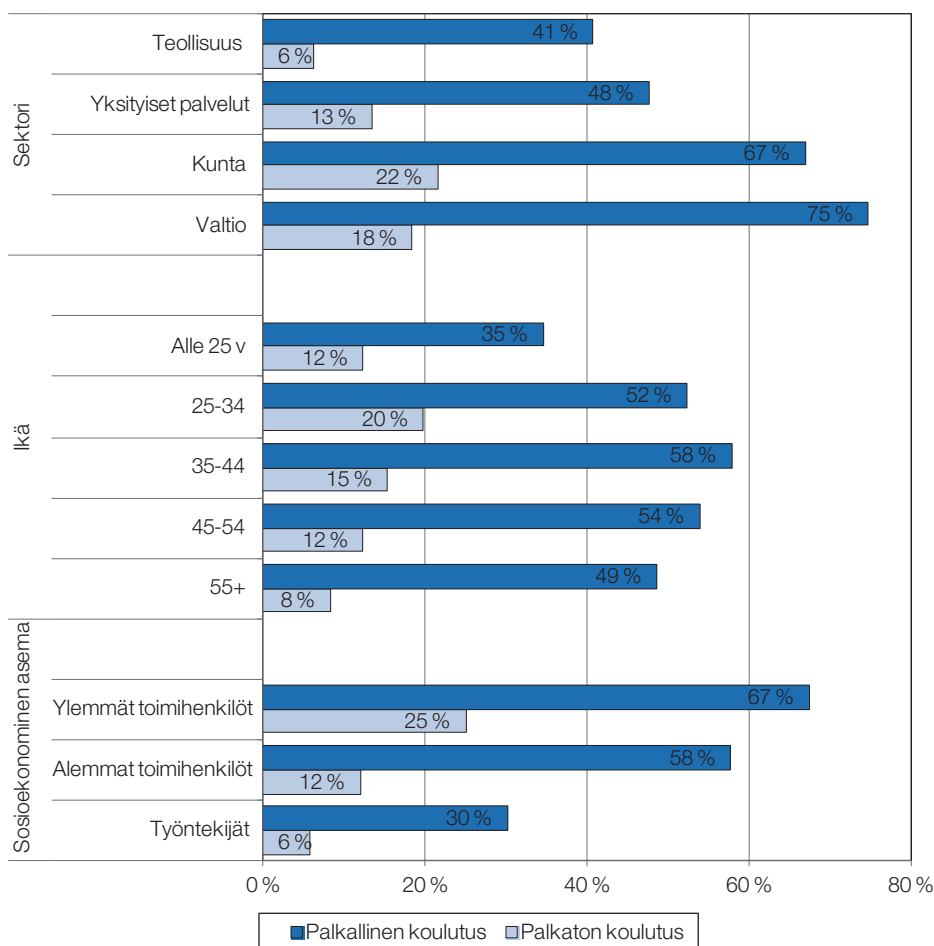
osuus oli 18 prosenttia, yksityisissä palveluissa 13 prosenttia ja teollisuudessa kuusi prosenttia. Myös palkallinen koulutukseen osallistuminen vaihteli sektoreittain samalla tavalla, paitsi että palkalliseen koulutukseen osallistuminen oli kaikkein yleisintä valtiosektorilla (kuvio 143)

Omaehtoinen kouluttautuminen oli yleisintä 25-34-vuotiaiden ikäryhmässä, joista joka viides oli osallistunut tällaiseen koulutukseen. Tätä nuoremmista 12 prosenttia oli osallistunut tällaiseen koulutukseen, ja tätä vanhempien joukossa osallistuminen aleni melko tasaisesti iän myötä - vähintään 55-vuotiaista kahdeksan prosenttia oli osallistunut. Palkalliseen koulutukseen osallistuminen vaihteli samantapaisesti iän mukaan, sillä erolla että yleisintä palkallinen koulutus oli 35-44-vuotiaiden kohdalla (kuvio 143).

Miesten ja naisten välillä ei keskimäärin ollut merkittävää eroa osallistumisessa omaehtoiseen tai palkalliseen koulutukseen vuonna 2011.

Palkalliseen koulutukseen osallistuneet osallistuivat useammin myös omaehtoiseen koulutukseen kuin ne, jotka eivät olleet palkalliseen koulutukseen osallistuneet. Ensin mainituista palkattomaan koulutukseen oli osallistunut 17 prosenttia ja viimeksimainituista kymmenen prosenttia.

Kuvio 143. Sivutoimiseen palkattomaan ammattitaitoa kehittävään koulutukseen sekä palkalliseen työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen viimeisten 12 kuukauden aikana sektorin iän ja sosioekonomisen aseman mukaan (vuonna 2011)



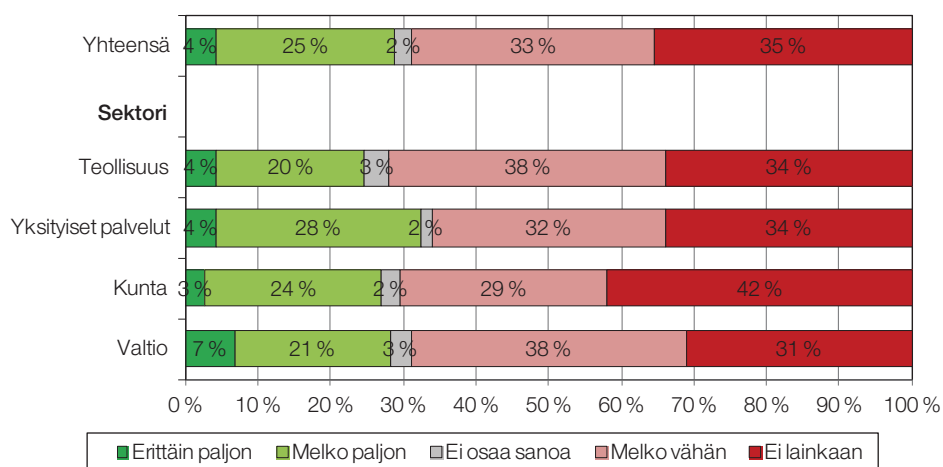
Kuviossa 144 on esitetty vastausjakaumat kysymykseen kannustetaanko työpaikalla kouluttautumaan esimerkiksi tarjoamalla uusia työtehtäviä tai parempaa palkkua. Yhteensä 29 prosenttia palkansaajista vastasi tähän kysymykseen myönteisesti. Runsas kolmannes ilmoitti, että kouluttautumiseen ei lainkaan kannusteta ja noin kolmannes vastasi että kannustetaan melko vähän. Toimialojen välillä näyttää tässä suhteessa olevan melko pienet erot, vaikka omaehtoinen kouluttautuminen vaihtelee melko selvästi toimialojen välillä (kuvio 143).

Yksityisissä palveluissa kannustaminen näyttää olevan hiukan muita aloja yleisempää, ja valtiolla jonkun verran muita useammin tähän kannustetaan ”erittäin paljon”. Kuntasektorin palkansaajista niiden osuus, jotka vastasivat että

kouluttautumiseen ei lainkaan kannusteta, oli jonkun verran suurempi kuin muilla aloilla. Ikäryhmien ja sukupuolten välillä oli vain hyvin pieniä eroja sen suhteen, kuinka usea ilmoitti työpaikan kannustavan kouluttautumiseen.

Kannustaminen näyttää lisäävän osallistumista sivutoimiseen palkattomaan koulutukseen selvästi. Jos työpaikka kannusti kouluttautumaan, 20 prosenttia vastaajista oli osallistunut, kun muilla työpaikoilla osallistuneiden osuus oli 11 prosenttia.

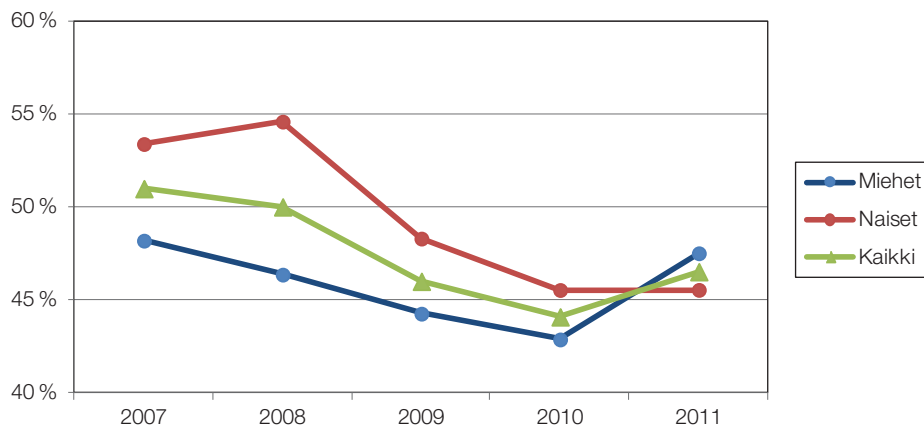
Kuvio 144. Kannustaako työpaikka työntekijöitä kouluttautumaan tarjoamalla esim. uusia työtehtäviä tai parempaa palkkausta? Palkansaajat yhteensä ja sektoreittain (vuonna 2011)



Suoritusvaatimukset ja osaamisen käyttömahdollisuudet työssä

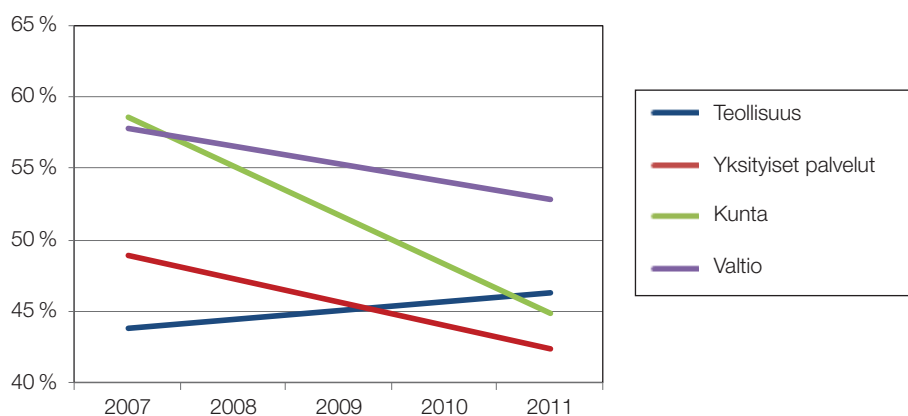
Suuri osa palkansaajista on vuosittain ollut sitä mieltä, että henkilöstön suoritusvaatimukset työpaikalla ovat kasvaneet ja vain pari prosenttia sitä mieltä, että ne ovat vähentyneet. Vaikuttaa siis siltä, että suoritusvaatimukset ovat jatkuvasti kasvavia. Kasvavista suoritusvaatimuksista ilmoittavien osuus on viime vuosina laskenut muutama prosenttiyksikön, mutta vuonna 2011 miehistä aikaisempaa selvästi suurempi osuus vastasi vaatimusten kasvaneen, joka käänsi sukupuolten välisen eron: aiemmin naisista suurempi osa kuin miehistä on katsonut vaatimusten kasvaneen, mutta 2011 miehistä tätä mieltä on hieman useampi kuin naisista. Keskimäärin palkansaajista 46 prosenttia vuonna 2011 oli sitä mieltä, että työtehtävien suoritusvaatimukset olivat lisääntyneet ja hiukan yli puolet arvioi, että työtehtävien suoritusvaatimukset olivat pysyneet ennallaan (kuviot 145).

Kuvio 145. Niiden vastaajien osuus, joiden mielestä henkilöstön suoritusvaatimukset ovat kasvaneet. Miehet, naiset ja kaikki yhteensä 2007–2011.



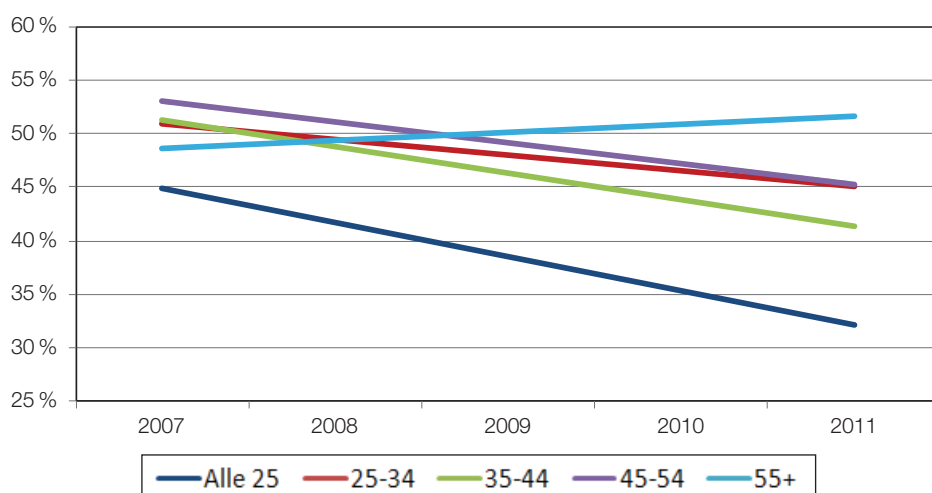
Seuraavassa kuvioissa (kuvio 146) suoritusvaatimusten lisääntymisestä raportoivien vastaajien osuuksia on tarkasteltu sektoreittain. Osuuksien kehitys on tässä (ja seuraavassa) kuviossa tarkastelun helpottamiseksi esitetty trendiviivoina. Valtiolla työtehtävien suoritusvaatimuksien lisääntymisestä kertovien vastaajien osuus on viime vuosina ollut muita sektoreita selvästi korkeampi. Aiemmin näin oli myös kuntasektorilla, mutta muutama viime vuoden aikana osuus on kunnissa alentunut, ja vuonna 2011 kuntien ja yksityisen puolen sektorien työntekijöistä tämä osuus oli samaa suuruusluokkaa. Ainoa sektori, jonka palkansaajista vaatimuksien noususta kertovien osuus ei ole ollut laskusuunnassa, on teollisuus, jossa tämä osuus aikaisemmin oli muita sektoreita alempi.

Kuvio 146. Niiden vastaajien osuudet, joiden mielestä henkilöstön suoritusvaatimukset ovat kasvaneet. Eri sektorien palkansaajat 2007–2011 (trendit).



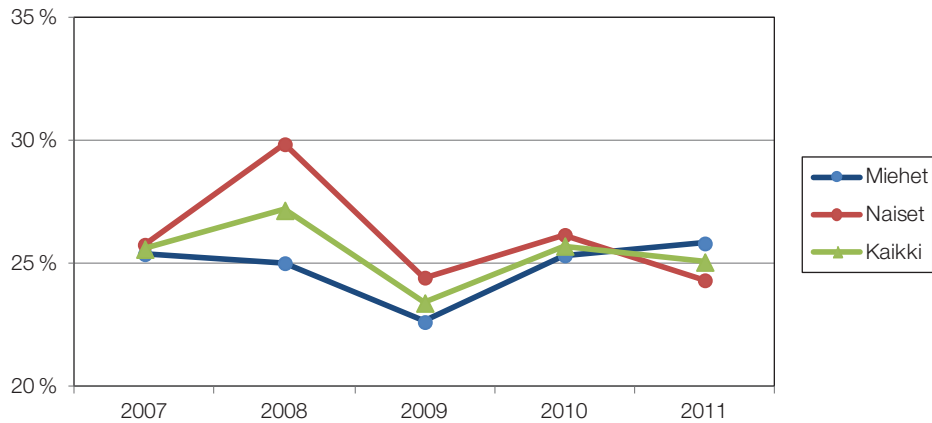
Ainoa ikäryhmä, johon kuuluvista niiden osuus, joiden mielestä työn suoritusvaatimukset ovat kasvaneet, ei ole viime vuosina ollut laskusuunnassa, on 55 vuotta täytäneiden ikäryhmä. Heillä osuus on jatkuvasti pysynyt 50 prosentin tuntumassa ja on vähän muita ikäryhmiä korkeampi. Alle 25-vuotiaista vastaavan osuuden trendi on laskenut nopeimmin, mutta tässäkin ikäryhmässä edelleen karkeasti kolmannes katsoo vaatimusten kasvaneen vuonna 2011 (kuvio 147).

Kuvio 147. Niiden vastaajien osuudet, joiden mielestä henkilöstön suoritusvaatimukset ovat kasvaneet. Eri ikäryhmien palkansaajat 2007–2011 (trendit).



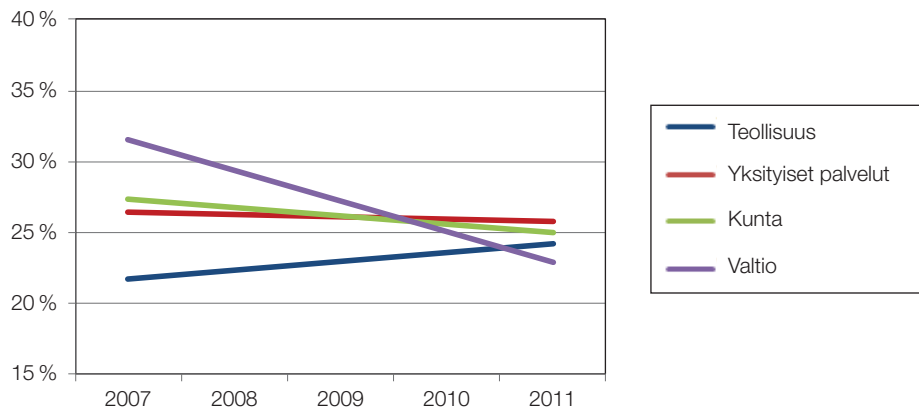
Seuraavassa kuviossa (kuvio 148) on tarkasteltu niiden vastaajien osuuksia, joiden mielestä mahdollisuudet käyttää työssä osaamistaan ja ammattitaitoaan ovat lisääntyneet. Tämä osuus aleni kriisivuonna 2009, mutta on jälleen kohonnut ja on parina viime vuonna ollut neljänneksen luokkaa. Yli 70 prosenttia palkansaajista katsoo, että osaamisen käyttömahdollisuudet ovat pysyneet ennallaan. Vain parin prosentin mielestä ne ovat huonontuneet. Aiemmin naisista miehiä suurempi osa ilmoitti mahdollisuuksien parantuneen mutta muutamana viime vuonna sulku puoltel välillä ei ole ollut merkitsevää eroa.

Kuvio 148. Niiden vastaajien osuus, joiden mielestä mahdollisuudet käyttää osaamistaan ja ammattitaitoaan työssä ovat parantuneet. Miehet, naiset ja kaikki yhteensä 2007–2011.



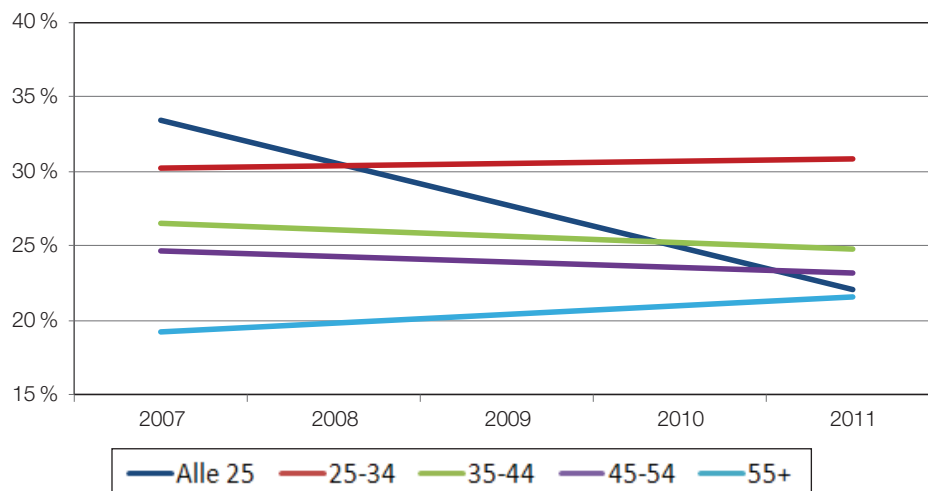
Niiden vastaajien osuuksissa, joiden mielestä mahdollisuudet käyttää osaamista ja ammattitaitoa työssä ovat lisääntyneet, ei eri sektorien välillä ole viime vuosina ollut kovin suuria eroja. Aikaisemmin valtion palkansaajien keskuudessa osuus oli muita korkeampi ja teollisuudessa alhaisempi, mutta erot ovat kaventuneet (kuvio 149).

Kuvio 149. Niiden vastaajien osuus, joiden mielestä mahdollisuudet käyttää osaamistaan ja ammattitaitoaan työssä ovat parantuneet. Eri sektorien palkansaajat 2007–2011 (trendit).



Ikäryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että osaamisen käyttömahdollisuuksien paranemisesta raportoivien osuus on keskimääräistä korkeampi 25–34-vuotiaiden keskuudessa. Myös nuorimmissa ikäluokissa se aikaisemmin oli muita korkeampi, mutta viime vuosina ero on kadonnut (kuvio 150).

Kuvio 150. Niiden vastaajien osuus, joiden mielestä mahdollisuudet käyttää osaamistaan ja ammattitaitoaan työssä ovat parantuneet. Eri ikäryhmien palkansaajat 2007–2011 (trendit).



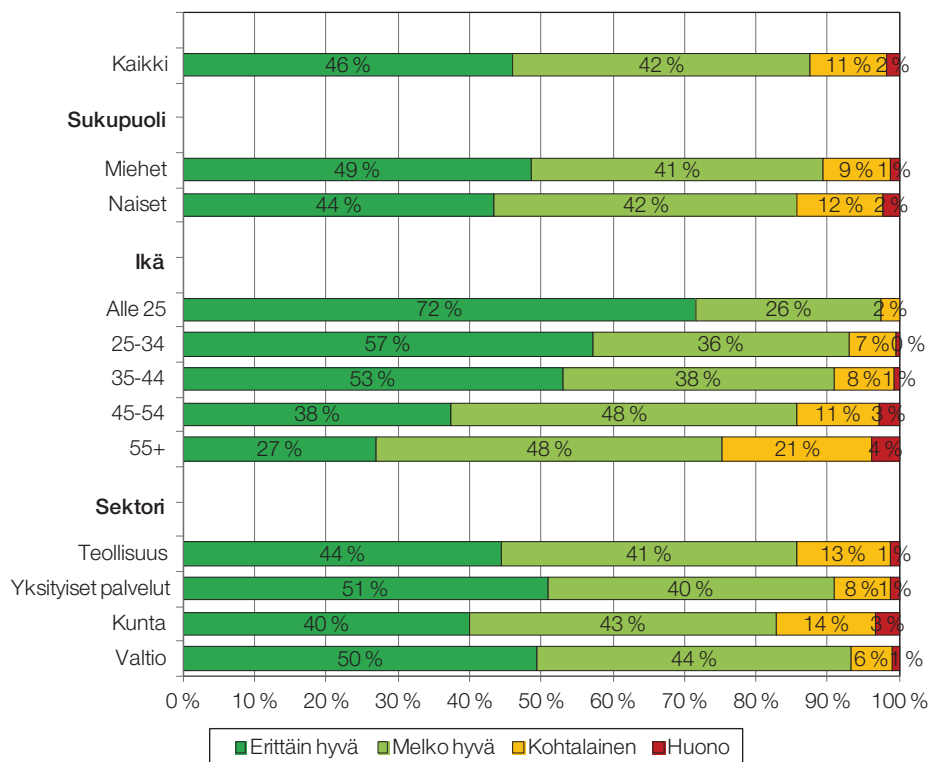
11 Työkyky, tuen saanti ja työssä jaksaminen

Työkyky suhteessa työn ruumiillisiin ja henkisiin vaatimuksiin

Barometrissä on perinteisesti kysytty vastaajan työkykyä suhteessa työn ruumiillisiin ja henkisiin vaatimuksiin. Koska vastausten jakaumissa ei ole huomionarvoisia muutoksia viime vuosina, raportoimme tulokset vain vuodelta 2011.

Keskimäärin 46 prosenttia vastaajista sanoi työkykynsä olevan erittäin hyvä työn ruumiillisiin vaatimuksiin nähden, ja lisäksi 42 prosenttia sanoi työkykynsä olevan melko hyvä. Työkykynsä huonoksi arvioi vain vähäinen osa vastaajista. Enintään kohtalaiseksi työkykynsä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin luokitteli 12 prosenttia (kuvio 151).

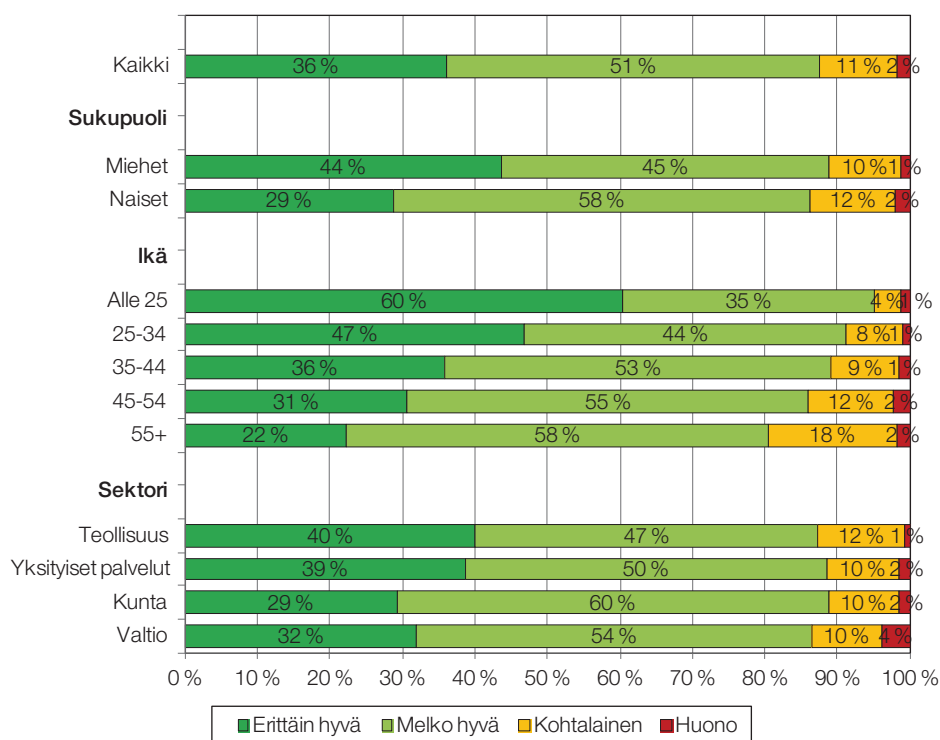
Kuvio 151. Työkyky työn ruumiillisiin vaatimuksiin nähden vuonna 2011 keskimäärin ja sukupuolen, iän sekä sektorin mukaan



Miehet arvioivat työkykynsä suhteellisesti hiukan paremmaksi kuin naiset. Tällainen tulos saadaan yleensä kaikissa terveyttä koskevissa kyselyissä – luultavasti ero johtuu miesten ja naisten erilaisesta suhtautumisesta terveyteen liittyviin asioihin. Yllätys ei ole, että työkykyarvio heikkeni iän myötä. Teollisuuden ja kuntien palkansaajien arviot työkyvystään suhteessa työn ruumiillisiin vaatimuksiin olivat hieman heikkomat kuin yksityisten palveluiden ja valtion.

Mielenkiintoisena on pidettävä tulosta, jonka mukaan erittäin hyväksi suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin työkykynsä arvioivien määrä keskimäärin oli selvästi pienempi (36%) kuin vastaava osuus suhteessa työn ruumiillisiin vaatimuksiin. Tässä kohden miesten ja naisten ero oli suurempi kuin ruumiillisten vaatimusten kohdalla. Iän mukaan työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin aleni jopa vähän jyrkemmin kuin suhteessa työn ruumiillisiin vaatimuksiin. Sektorien mukaisessa tarkastelussa huomionarvoinen tulos on lähinnä se, että työkykyään erittäin hyvänä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin pitävät julkisen sektorin palkansaajat jonkun verran harvemmin kuin yksityisen sektorin palkansaajat (kuvio 152).

Kuvio 152. Työkyky työn henkisiin vaatimuksiin nähden vuonna 2011 keskimäärin ja sukupuolen, iän sekä sektorin mukaan



Työkyvyn muutoksia on työolobarometrissa seurattu Työterveyslaitoksessa kehitettyä työkykyindeksin avulla. Se on kymmenestä osiosta laskettu indeksiluku, joka

mittaa työkykyä suhteessa työn vaatimuksiin. Yllä tarkasteltiin erikseen työkykyä suhteessa työn henkisiin ja ruumiillisiin vaatimuksiin ja jatkossa käsitellään vielä pitkäaikaissairauksien yleisyyttä, sairauspoissaoloja sekä työssä jaksamista kahden vuoden kuluttua, jotka kaikki sisältyvät osiina työkykyindeksiin.

Työkykyindeksi koostuu seuraavista osioista, joiden painotettu keskiarvo se on:

- työkyky suhteessa siihen, mitä se oli parhaimmillaan,
- työkyky ajatellen työn ruumiillisia vaatimuksia,
- työkyky ajatellen työn henkisiä vaatimuksia,
- lääkärin toteamat pitkäaikaiset sairaudet, viat tai vammat,
- uskooko, että terveyden puolesta pystyy työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua,
- poissaolot oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden aikana,
- onko viime aikoina nauttinut tavallisista päivittäisistä toimista,
- onko viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen,
- onko viime aikoina ollut toimielias ja vireä.

Työkykyindeksin arvo voi vaihdella pistemäärien 7 ja 49 välillä. Alimmat arvot kertovat työkyvyn olevan erittäin heikon ja ylimmät arvot osoittavat työkyvyn suhteessa työn vaatimuksiin olevan erittäin hyvän.

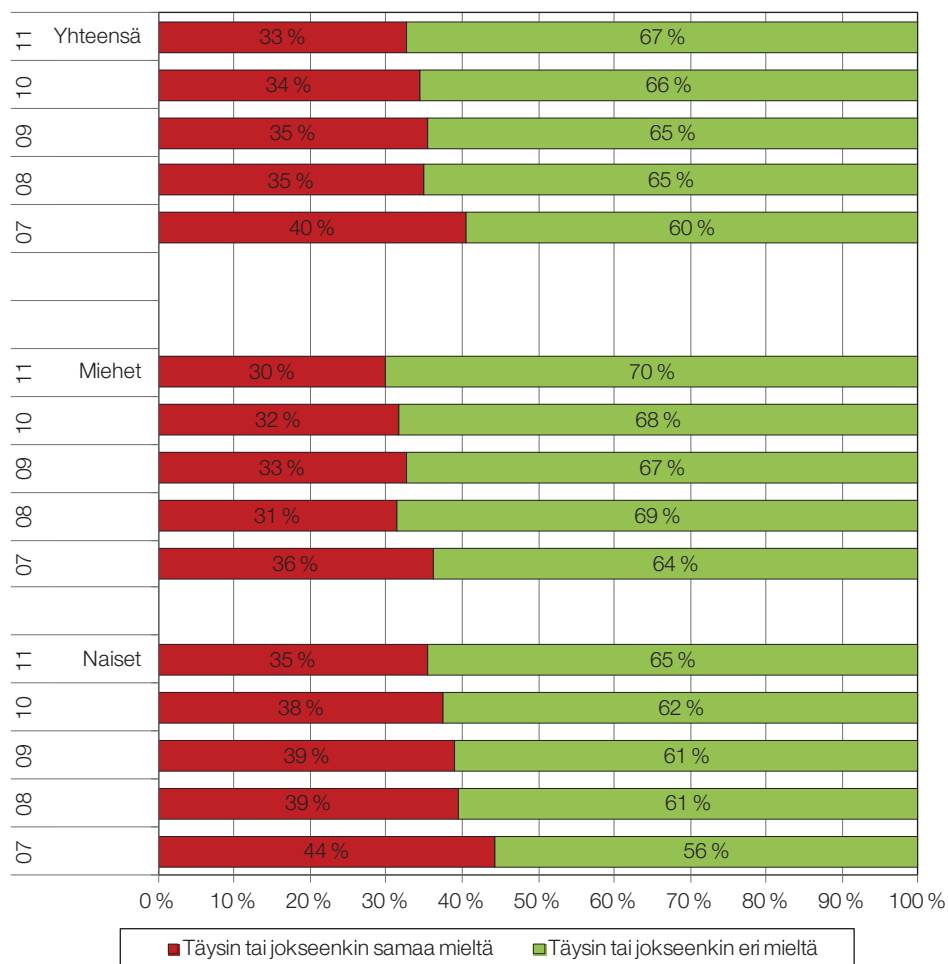
Koko palkansaajakunnan työkykyindeksin keskiarvo on barometrissä vuosittain vaihdellut hyvin vähän. Vuonna 2001 se oli 43,0. Miesten keskiarvo oli hieman korkeampi kuin naisten. Keskiarvo aleni tasaisesti iän myötä, muttei kovin jyrkästi: vuonna 2011 nuorimmassa ikäluokassa se oli 45,3 ja vanhimmassa 41,0. Sektorien mukaan ei ollut merkittävää vaihtelua. (Vrt. liitekuvio 15)

Yksi barometrin työkykyä mittaavista kysymyksistä kuuluu seuraavasti: "oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän nolosta kymmeneen antaisitte nykyiselle työkyvyllenne?" Viimeisen viiden vuoden aikana vastausten keskiarvo on laskenut 8,50:stä 8,35:een. Tämä muutos johtunee ainakin pääosin työvoiman keski-ikänsä noususta. Aikaisemmin yksityisen sektorin palkansaajien arviot olivat 0,2-0,3 skaalayksikköä korkeammat kuin julkisen sektorin, mutta viime vuosina ne ovat alentuneet ja sektoreiden väliset erot ovat kaventuneet vähäisiksi. (Vrt. liitekuviot 16-18)

Työn kokeminen raskaaksi

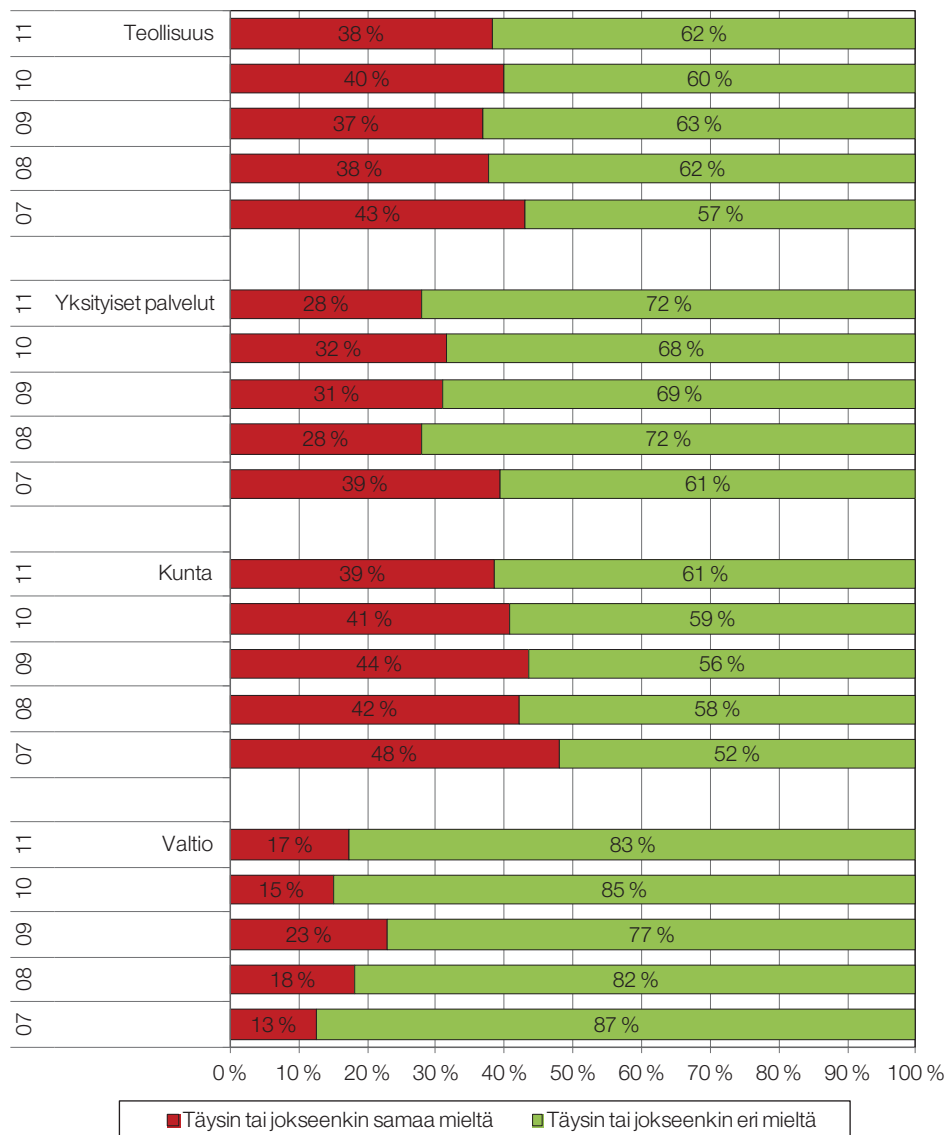
Barometrissä kysytään myös kuinka samaa tai eri mieltä vastaajat ovat väitteestä "koen työni fyysisesti (henkisesti) raskaaksi". Vuonna 2011 kaikista palkansaajista 33 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työnsä oli fyysisesti raskasta. Naiset kokivat miehiä useammin, että työ on fyysisesti ainakin jokseenkin raskasta. Naisista 35 % ja miehistä 30 prosenttia oli tätä mieltä. Ajan myötä työnsä fyysisesti raskaaksi kokeneiden osuus on hiljalleen laskenut jo pitkään (kuvio 153).

Kuvio 153. Työnsä fyysisesti raskaaksi kokeminen. Kaikki palkansaajat, miehet ja naiset 2007-2011



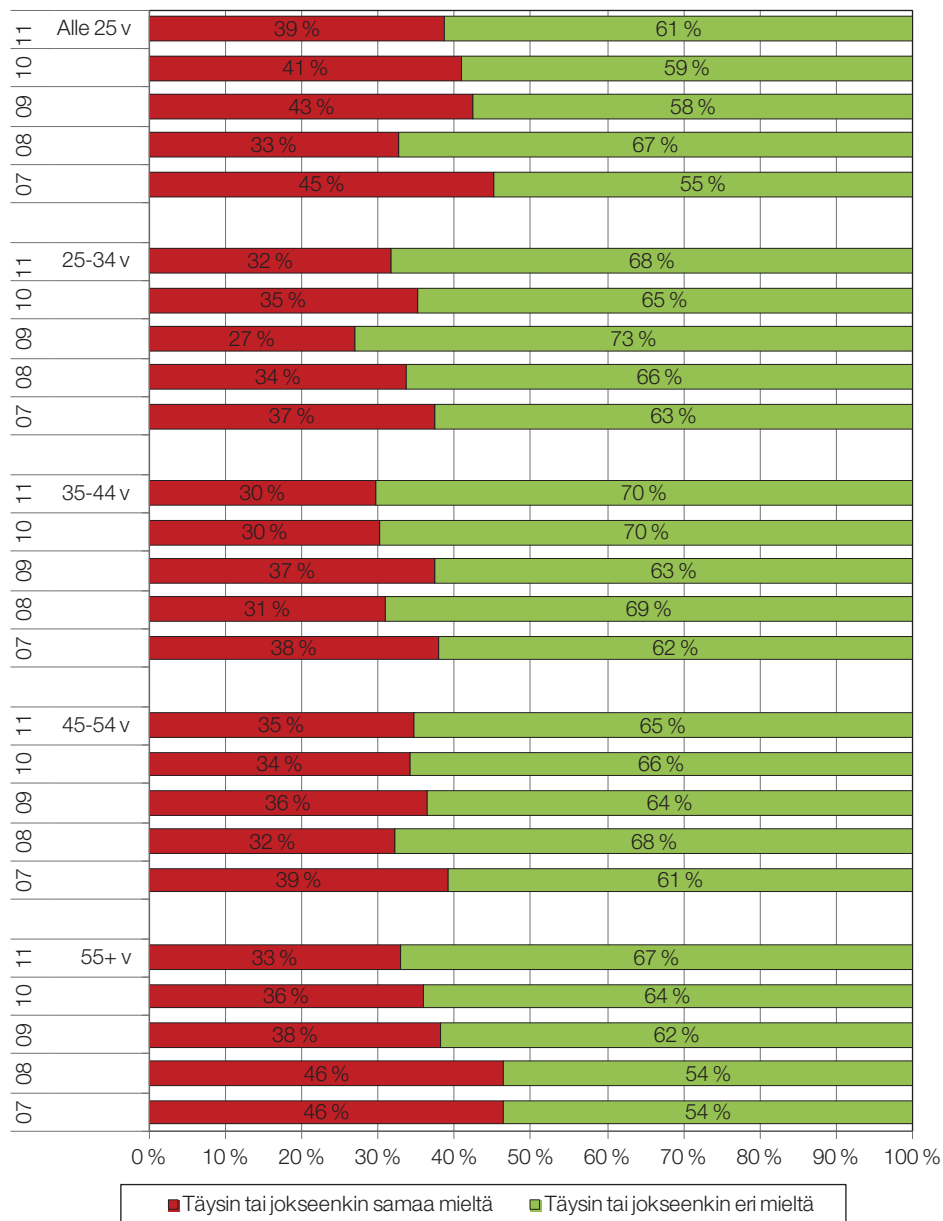
Eri sektoreiden välillä on suuria eroja työn kokemisessa fyysisesti raskaaksi. Kuntatyöntekijöistä 39 prosenttia koki työnsä vähintään jokseenkin raskaaksi. Vastaava osuus teollisuudessa oli lähes yhtä suuri, 38 prosenttia. Yksityisellä palvelusektorilla osuus oli selvästi pienempi, 28 prosenttia, ja valtiolla osuus oli pienin, 17 prosenttia (kuvio 154).

Kuvio 154. Työnsä fyysisesti raskaaksi kokeminen sektoreittain 2007–2011



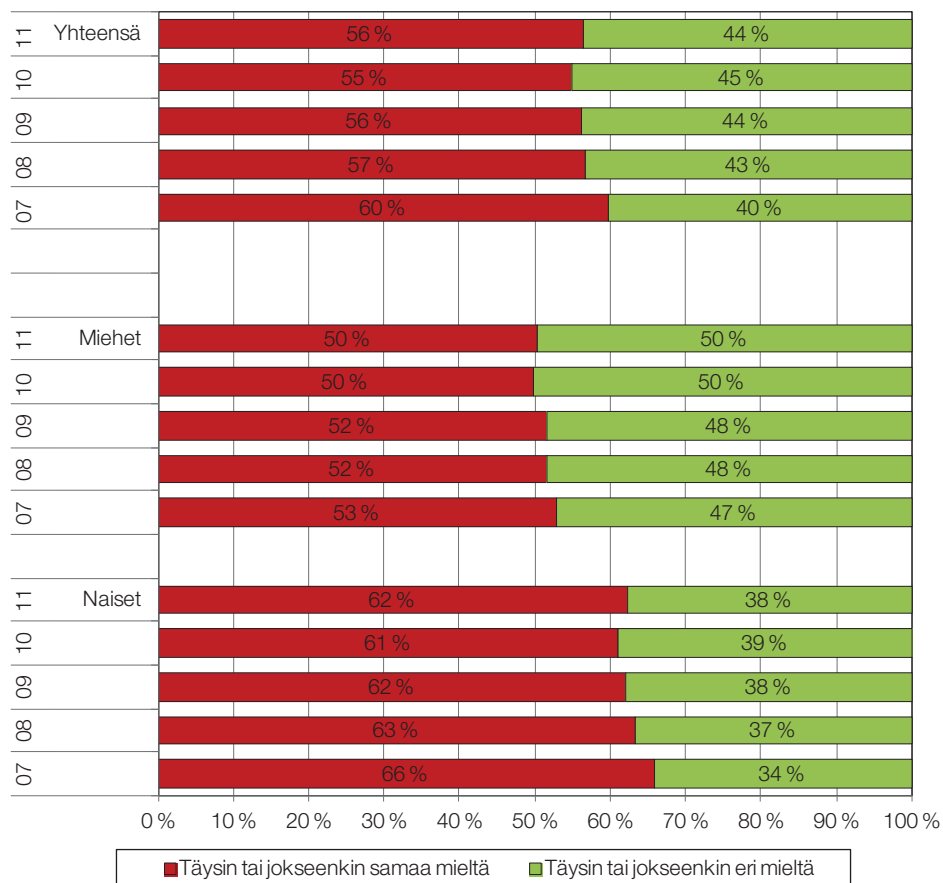
Kiinnostavaa kyllä, nuorimmasta ikäluokasta hieman suurempi osa kuin muista koki työnsä fyysisesti raskaaksi vuonna 2011 ja myös vuonna 2010. Tämä varmaan-kin johtuu siitä, että nuorten työt todella ovat jonkun verran muita useammin ras-
kaita? Muiden ikäryhmien välillä ei vuonna 2011 ollut merkitsevää eroa. Ikäänty-
vistä työnsä fyysisesti raskaaksi kokevien osuus on kaikkein selvimmin laskenut
viime vuosina (kuvio 155).

Kuvio 155. Työnsä fyysisesti raskaaksi kokeminen ikäryhmittäin 2007–2011



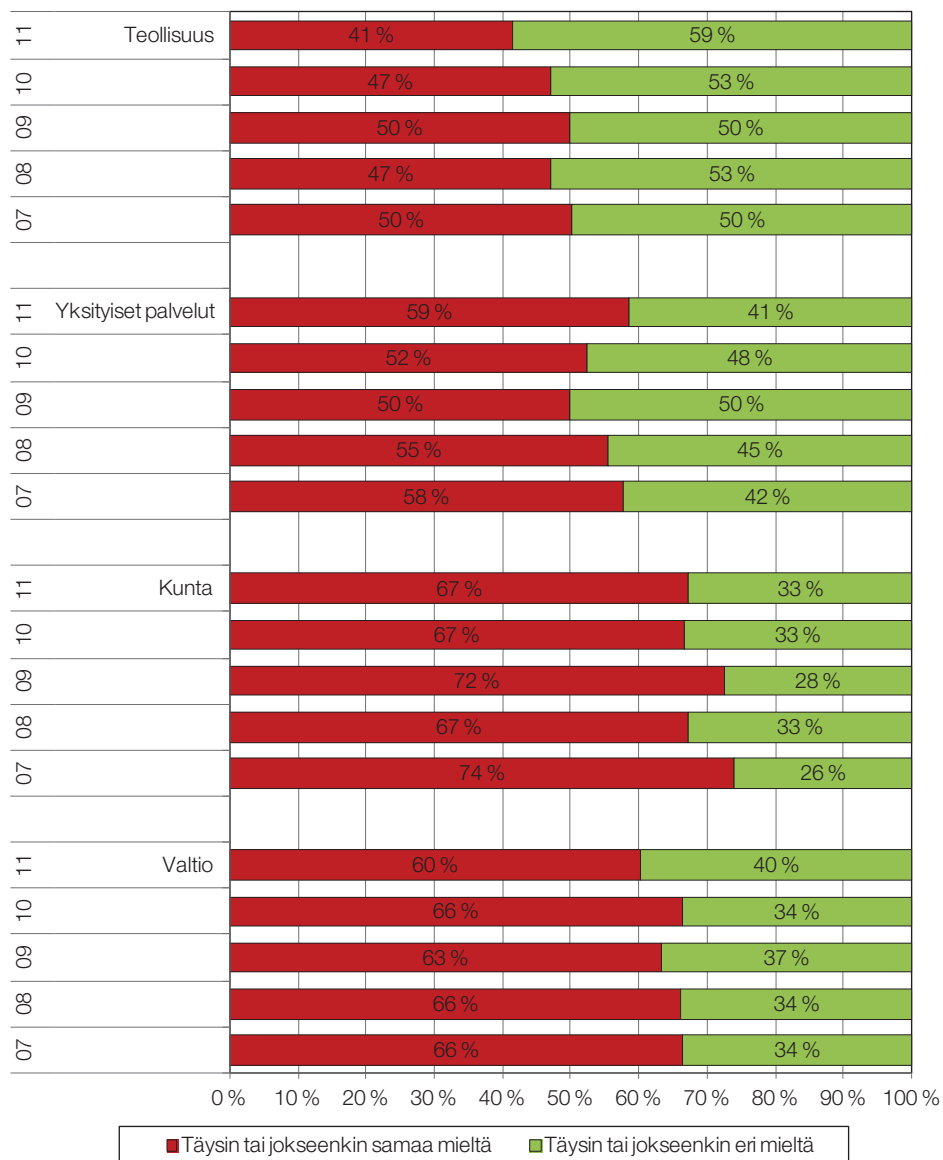
Työtään henkisesti raskaana pitäviä on huomattavasti enemmän kuin sitä fyysisesti raskaana pitäviä. Kaikista palkansaajista 56 prosenttia koki työn henkisesti ainakin melko raskaaksi. Naisista 62 prosenttia ja puolet miehistä oli sitä mieltä. Viime vuosina työn henkisen raskauden kokemisessa ei ole tapahtunut merkitseviä muutoksia (kuvio 156).

Kuvio 156. Työnsä henkisesti raskaaksi kokeminen. Kaikki palkansaajat, miehet ja naiset 2007–2011



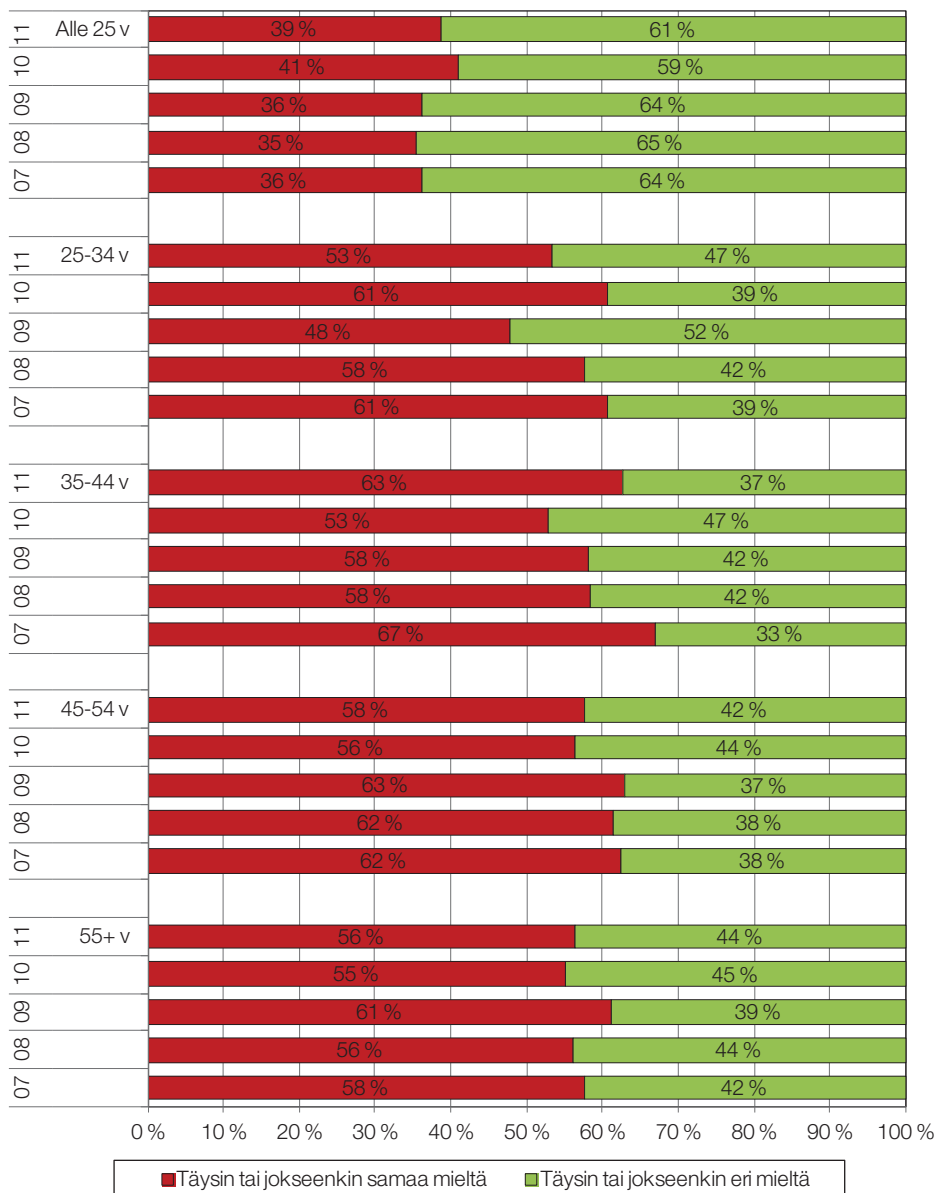
Työn henkisesti raskaaksi kokeneiden osuus on ollut viime vuosina julkisella sektorilla korkeampi kuin yksityisellä, ja selvästi alhaisin osuus on ollut teollisuudessa (kuvio 157).

Kuvio 157. Työnsä henkisesti raskaaksi kokeminen sektoreittain 2007–2011



Ikäryhmittäisessä tarkastelussa merkittävin havainto on, että nuorimassa ikäryhmässä työnsä henkisesti raskaaksi kokevia on olennaisesti vähemmän kuin muissa ikäryhmissä (kuvio 158).

Kuvio 158. Työnsä henkisesti raskaaksi kokeminen ikäryhmittäin 2007–2011

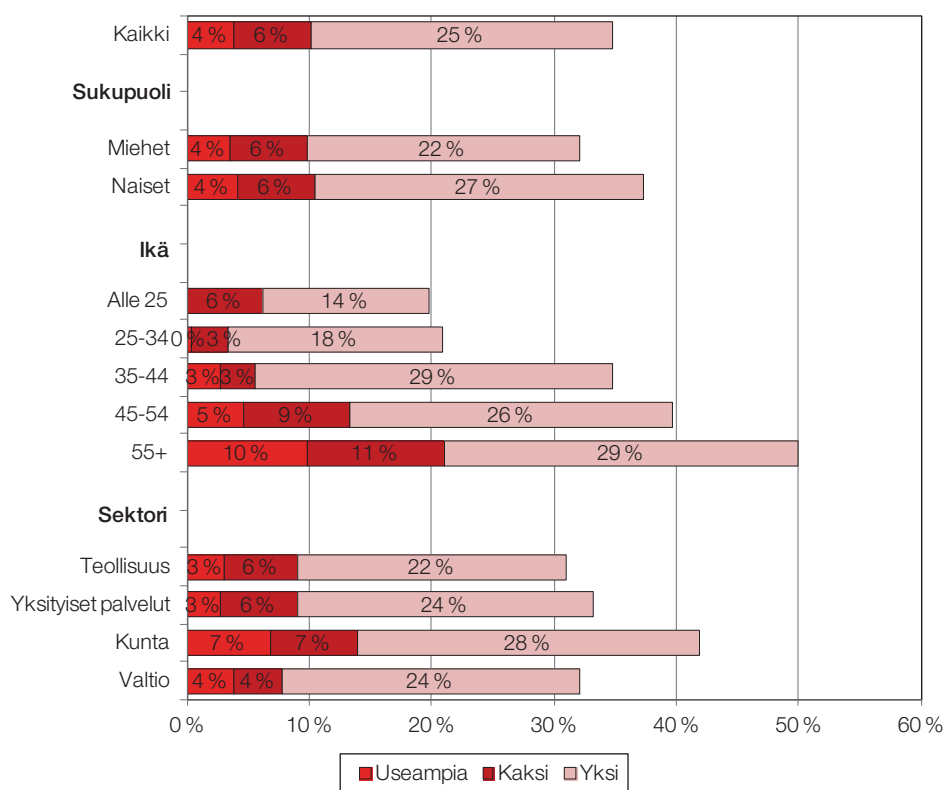


Pitkäaikaissairauksien yleisyys ja haittaavuus

Barometrissä kysytään myös ”onko teillä yksi tai useampi lääkärin toteama pitkäaikainen sairaus, vika tai vamma?” Pitkäaikaissairauksien yleisyys ei keskimäärin ole viime vuosina juurikaan muuttunut, joten raportoimme tulokset vain vuodelta 2011.

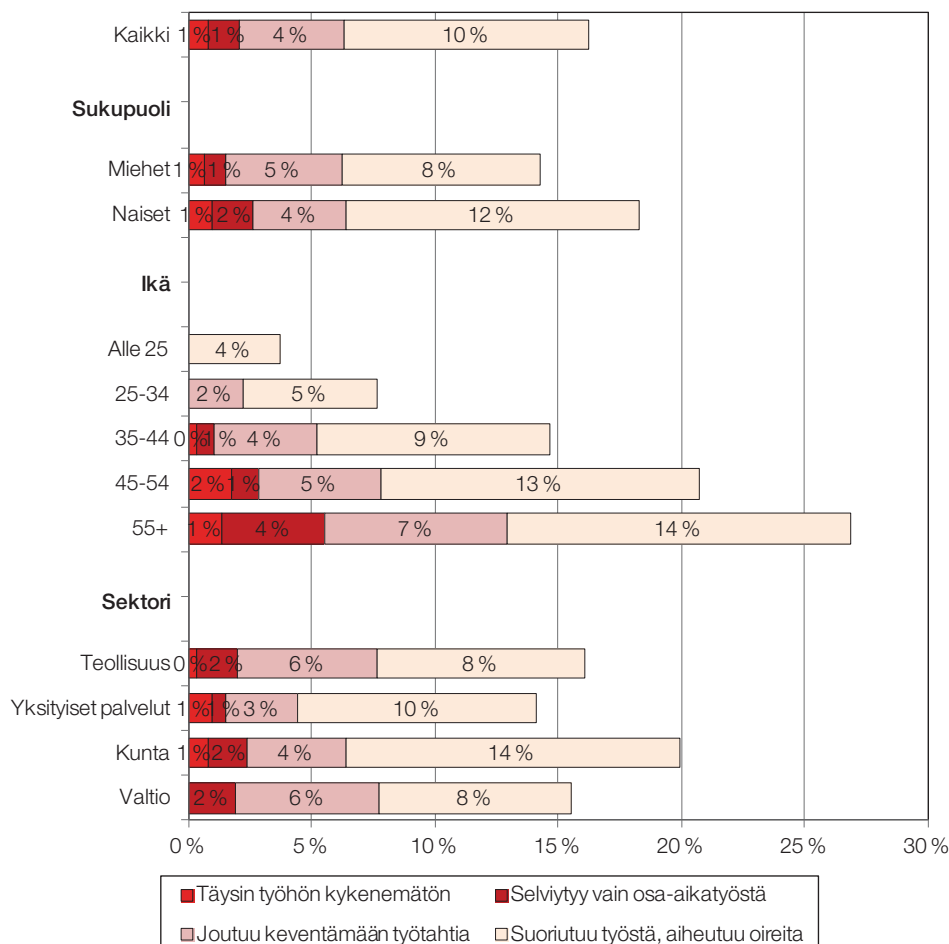
Vähintään yksi pitkäaikaissairaus tai vamma oli palkansaajista keskimäärin runsaalla kolmanneksella. Vähintään kaksi diagnoosia oli joka kymmenennellä. Naisilla lääkärin toteamia pitkäaikaissairauksia oli vähän useammin kuin miehillä, sukupuolten välinen ero oli noin viisi prosenttiyksikköä. Sairaudet yleistyivät selvästi iän myötä. Nuorimmasta ikäluokasta vähintään yksi diagnoosi oli joka viidennellä, vanhimmasta ikäluokasta joka toisella. Kuntien palkansaajilla pitkäaikaissairauksia oli useammin kuin muiden sektorien palveluksessa olevilla (kuvio 159).

Kuvio 159. Pitkäaikaisten sairauksien tai vammojen yleisyys vuonna 2011 sukupuolen, iän ja sektorin mukaan



Lähes puolelle niistä, joilla oli todettu pitkäaikainen sairaus tai vamma, siitä ei ole lainkaan haittaa heidän nykyisessä työssään. Kaikkiaan vajaa prosentti palkansaajista ilmoittaa olevansa täysin työhön kykenemätön sairautensa tai vammansa vuoksi, ja noin prosentti sanoo selviytyvänsä vain osa-aikatyöstä. Lisäksi neljä prosenttia kertoo joutuvansa keventämään työtahtia ja kymmenen prosenttia sanoo, että suoriutuu työstä, vaikka sairaudesta aiheutuu oireita. Sairauksien haittaavuus vaihtelee sukupuolen, iän ja sektorin mukaan suunnilleen samoin kuin niiden esiintyvyyskin (kuvio 160).

Kuvio 160. Pitkäaikaisten sairauksien tai vammojen haittaavuus vuonna 2011 sukupuolen, iän ja sektorin mukaan



Sairauspoissaolot

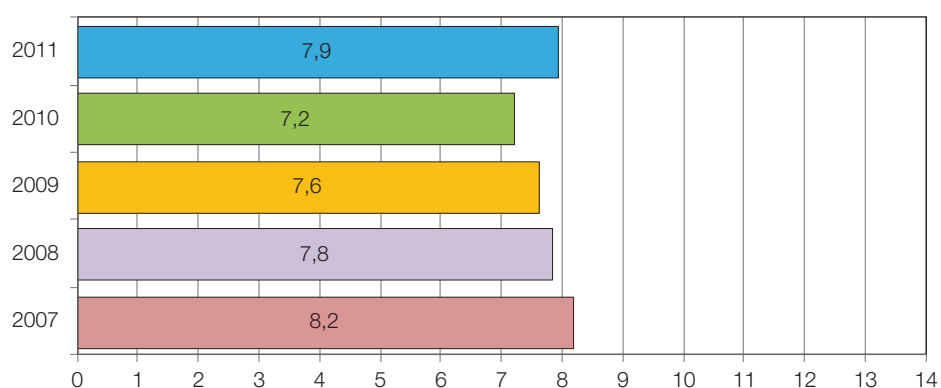
Seuraavissa kuvioissa on tarkasteltu sairauspoissaolojen yleisyyttä vuosittaisten sairauslomapäivien keskiarvojen avulla. Mukana ovat myös ne, jotka eivät ole olleet vuoden aikana päiväkään poissa oman sairautensa takia. Kaikkien palkansaajien sairauspoissaolojen keskiarvo on kasvanut 7,2 päivästä 7,9 päivään 2010–2011, mutta muutos ei ole tilastollisesti merkitsevä. Aiempina vuosina sairauspoissaolojen määrä on ollut hitaasti laskeva, mutta muutokset ovat vähäisiä (kuvio 161).

Sairauspoissaolojen määrässä on selvä ero miesten ja naisten välillä. Miesten sairaspäivien keskiarvo on jo pitkään ollut lähes muuttumaton (vuonna 2011 keskimäärin 6,6 päivää vuodessa). Naisten sairaspäivien keskiarvo on ollut noin 2,5 päivää

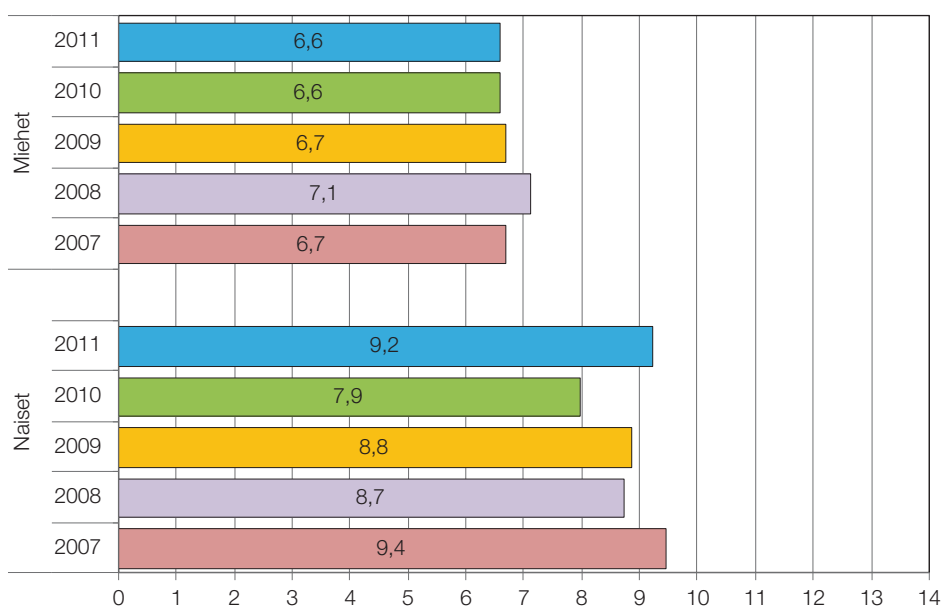
korkeampi (vuonna 2011 9,2 päivää, vuonna 2010 poikkeuksellisesti vähemmän, 7,9 päivää) (kuvio 162).

Palkansaajista 37 prosenttia ei ollut sairautensa takia päivääkään poissa työstä vuonna 2011. Miehistä tämä osuus oli 41 prosenttia ja naisista 33 prosenttia. Niillä, jotka olivat olleet sairauslomalla, sairauspäiviä oli keskimäärin 12,5 (miehillä 11,1%, naisilla 13,8).

Kuvio 161. Poissaolot työstä oman sairauden takia 2007–2011. Kaikkien palkansaajien keskiarvo (työpäivää/vuosi).

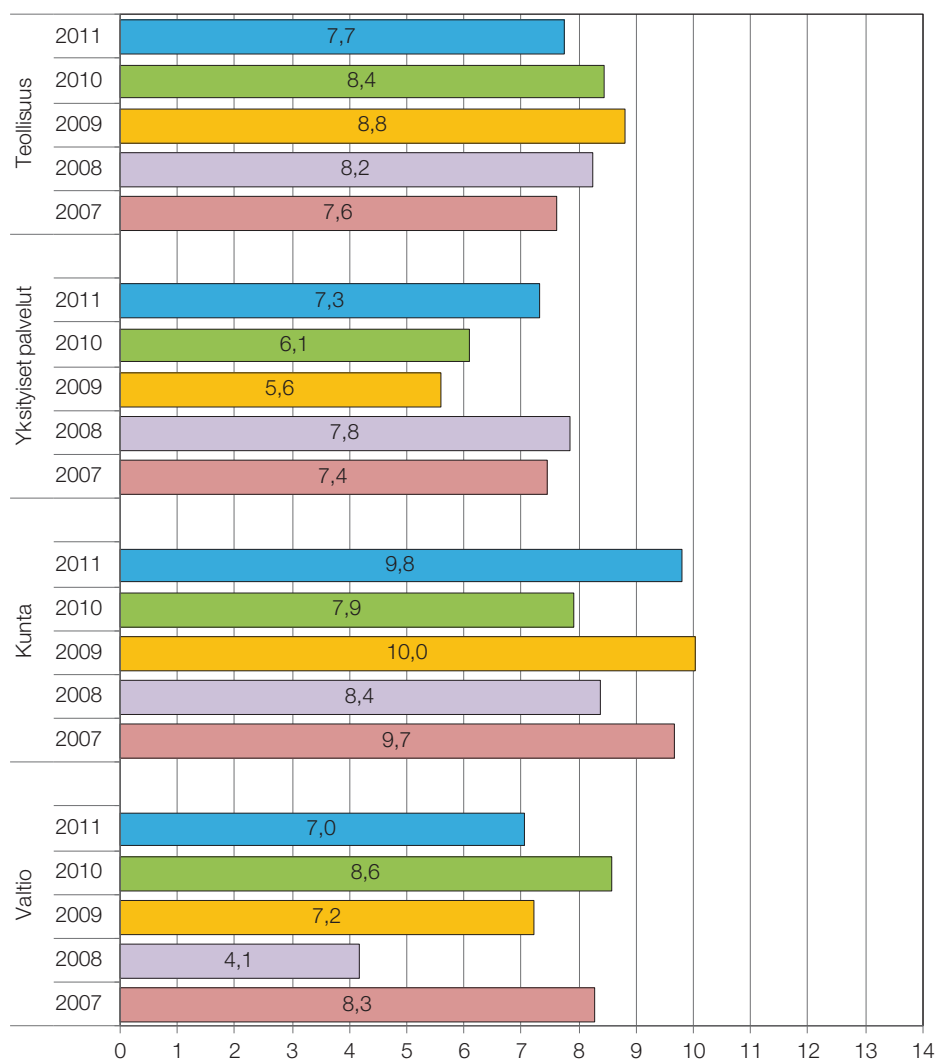


Kuvio 162. Poissaolot työstä oman sairauden takia 2007–2011. Miesten ja naisten keskiarvot (työpäivää/vuosi).



Kuntien palkansaajilla näyttää useimpina tarkasteluvuosina olevan keskimäärin 1–2 sairauslomapäivää enemmän kuin muilla sektoreilla, mutta vastauksissa on melko paljon vuosittaista vaihtelua. Vuonna 2009 yksityisellä palvelusektorilla sairaspäiviä oli poikkeuksellisen vähän ja teollisuudessa taas poikkeuksellisen paljon, mutta sittemmin erot ovat tasaantuneet (kuvio 163).

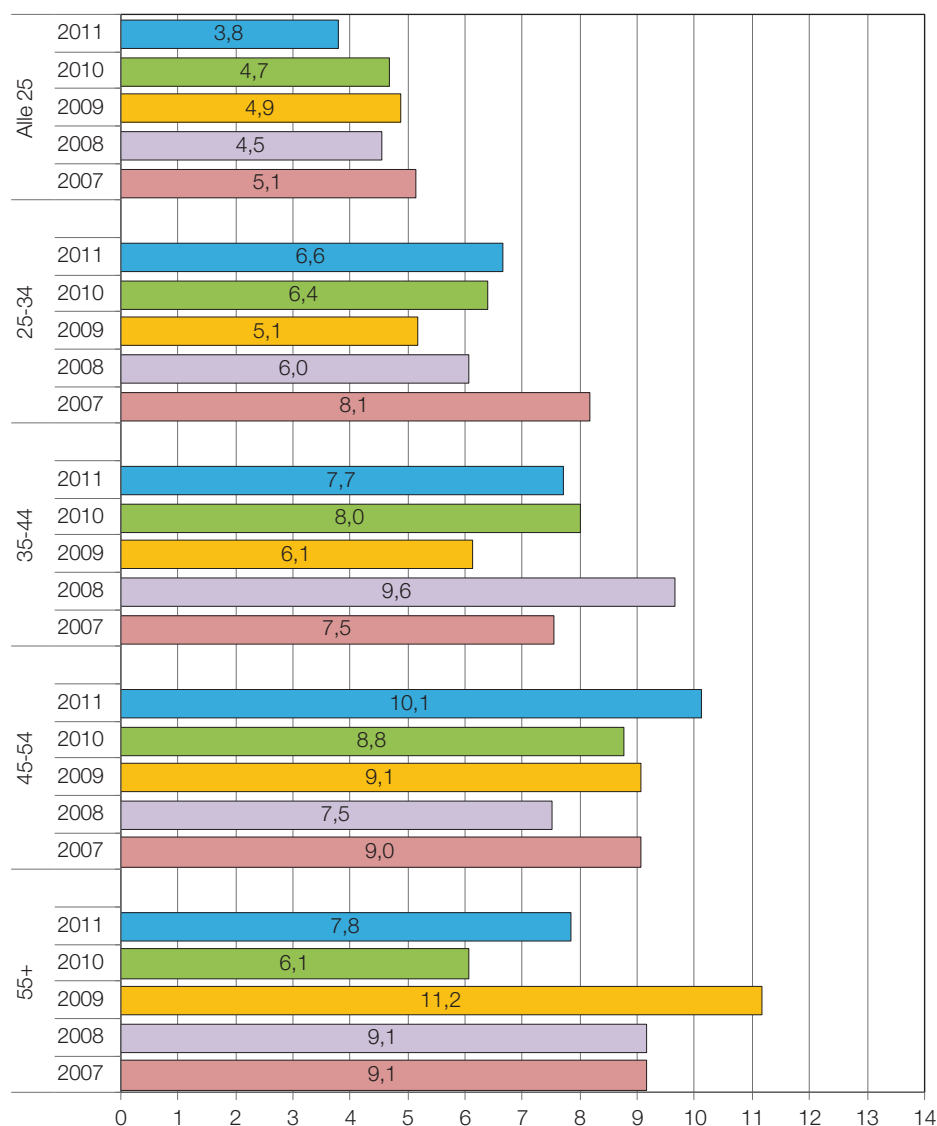
Kuvio 163. Poissaolot työstä oman sairauden takia 2007–2011. Keskiarvot sektoreittain (työpäivää/vuosi)



Ei ole yllätys, että sairauspoissaolot lisääntyvät iän myötä, mutta yllättävää ehkä on, että 55 vuotta täyttäneiden ikäryhmässä poissaoloja on parina viime vuonna ollut keskimäärin pari kolme päivää vähemmän vuodessa kuin 45–54-vuotiaiden

ikäryhmässä. Niiden osuus, jotka eivät olleet vuoden aikana päiväkään poissa työstä sairauden takia, on itse asiassa viime vuosina ollut vanhimmassa ikäryhmässä vähän korkeampi kuin muissa ikäryhmissä. Sairauden takia poissa olleiden keskimääräinen sairaspäivien määrä vuodessa oli myös vähän alempi vanhimmassa ikäryhmässä toiseksi vanhimpaan verrattuna (kuvio 164).

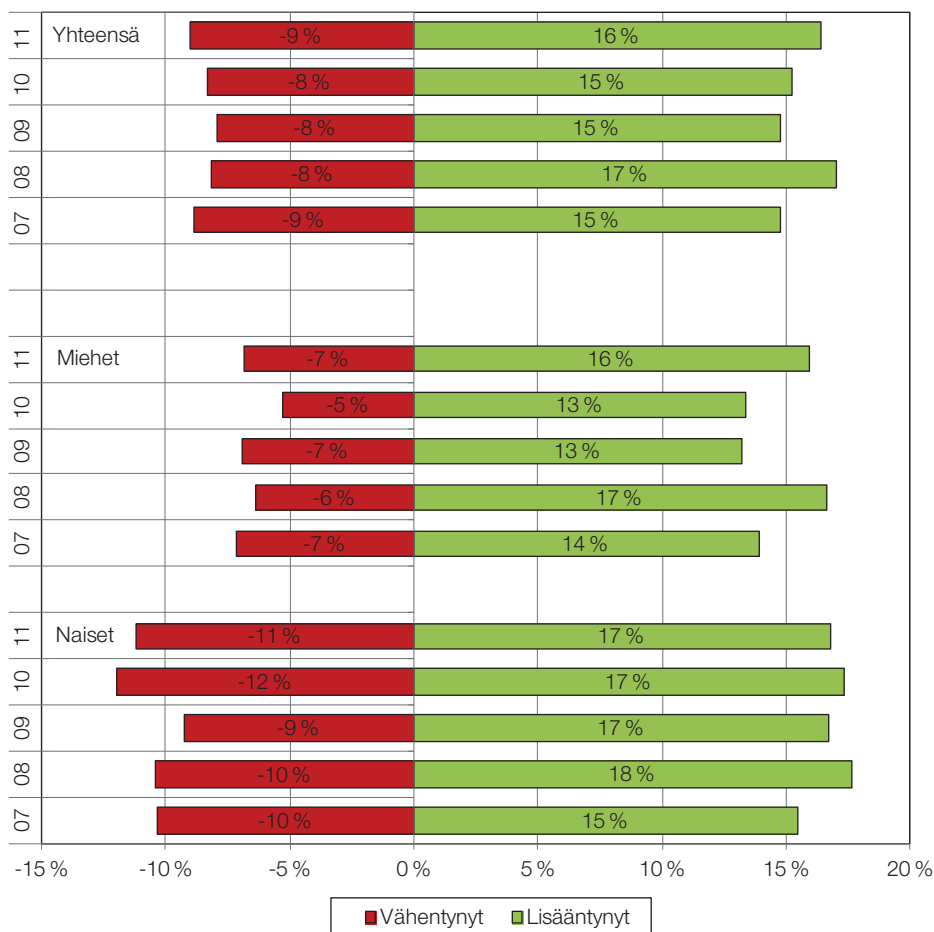
Kuvio 164. Poissaolot työstä oman sairauden takia 2007–2011. Keskiarvot ikäryhmittäin (työpäivää/vuosi).



Kannustuksen ja tuen muutos

Työolobarometrissa on alusta asti kerätty tietoja kannustuksen ja tuen saamisesta esimieheltä ja työtovereilta. Indikaattorina on käytetty pelkästään sitä, onko tällainen kannustus tai tuki lisääntynyt, pysynyt ennallaan tai vähentynyt.

Kuvio 165. Esimiehen kannustuksen ja tuen muutos keskimäärin ja sukupuolen mukaan 2007–2011

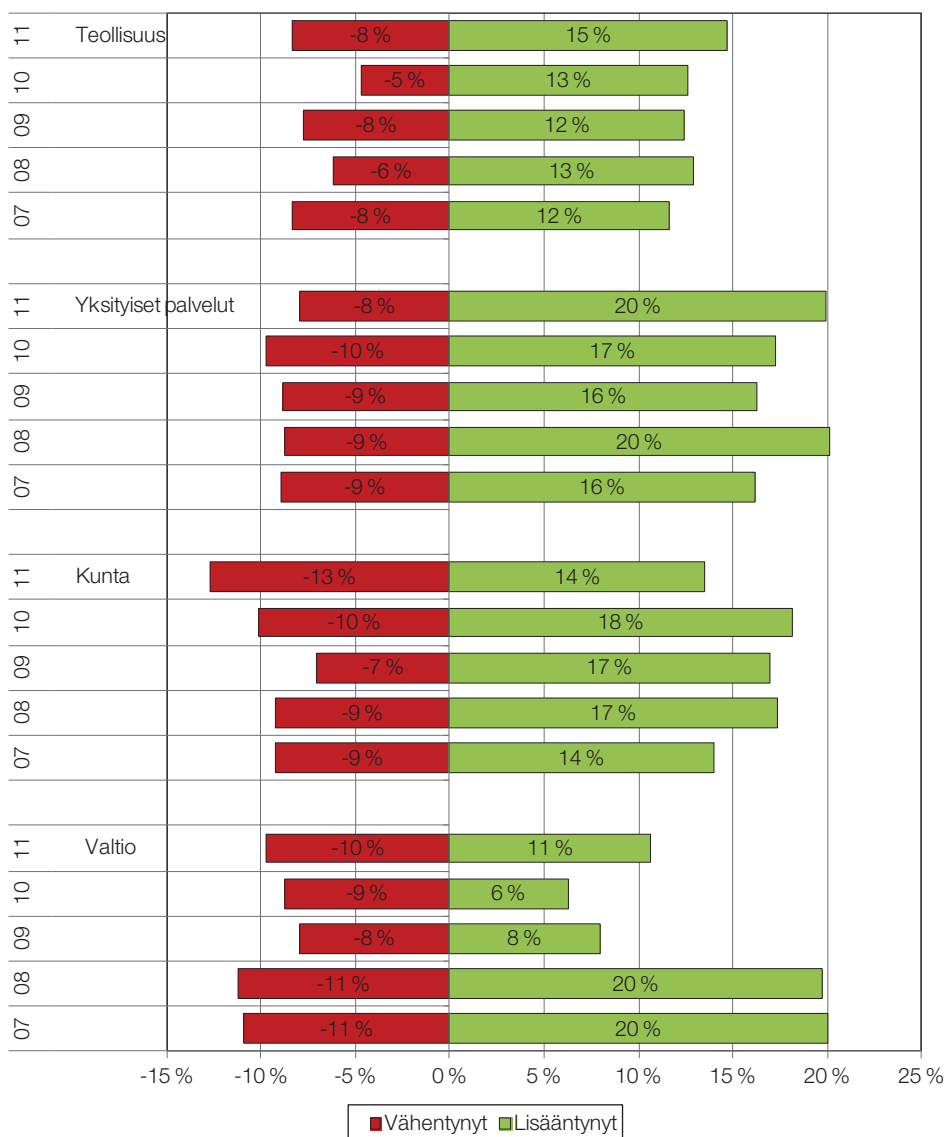


Viime vuosina esimieheltä saatua kannustusta ja tukea koskevien vastausten jakauma on pysytellyt keskimäärin lähes muuttumattomana. Vuonna 2011 keskimäärin 17 prosenttia koki esimiesten kannustuksen ja tuen lisääntyneen. Sukupuolten välillä ei tässä ollut merkittävää eroa. Kuitenkin naisista miehiä jonkun verran suurempi osa koki, että esimiehen kannustus ja tuki ovat vähentyneet. Vuonna 2011 miehistä näin vastasi seitsemän ja naisista yksitoista prosenttia (kuvio 165).

Kaikkein suurin muutos esimiehen kannustuksessa ja tuessa on tapahtunut valtio- ja teollisuussektorilla muutaman viime vuoden aikana - tuen on koettu vähentyneen. Samansuuntainen mutta pienempi muutos havaitaan kunnissa vuonna 2011. Tällainen muutos liittyy siihen, että julkisella sektorilla on toteutettu paljon huomattavia muutoksia ja uudistuksia.

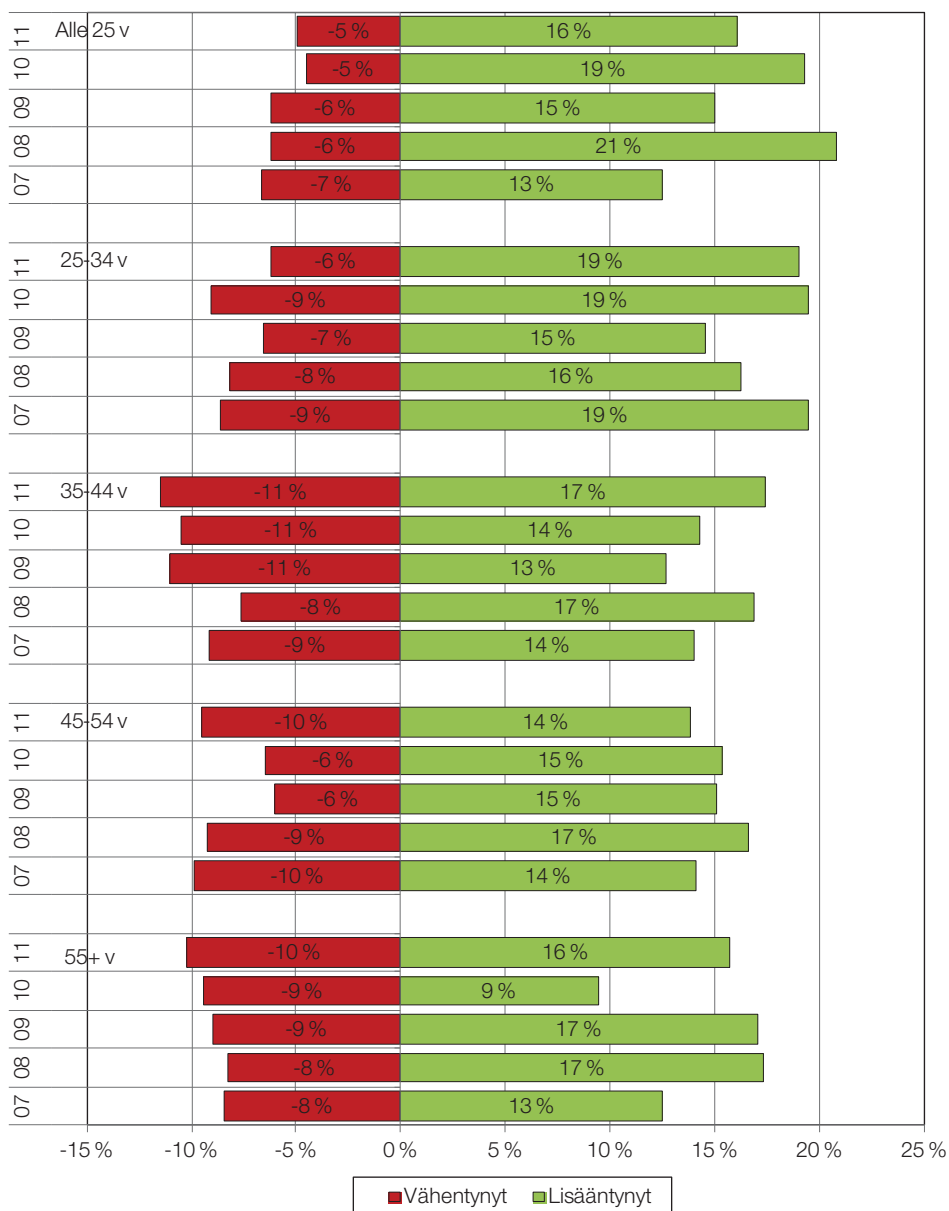
Sen sijaan yksityisellä sektorilla esimiesten tuki näyttää vähän lisääntyneen. Yksityisellä sektorilla esimiesten tuki on viime vuosina koettu lisääntyväksi selvästi useammin palveluissa kuin teollisuudessa (kuvio 166).

Kuvio 166. Esimiehen kannustuksen ja tuen muutos sektoreittain 2007–2011



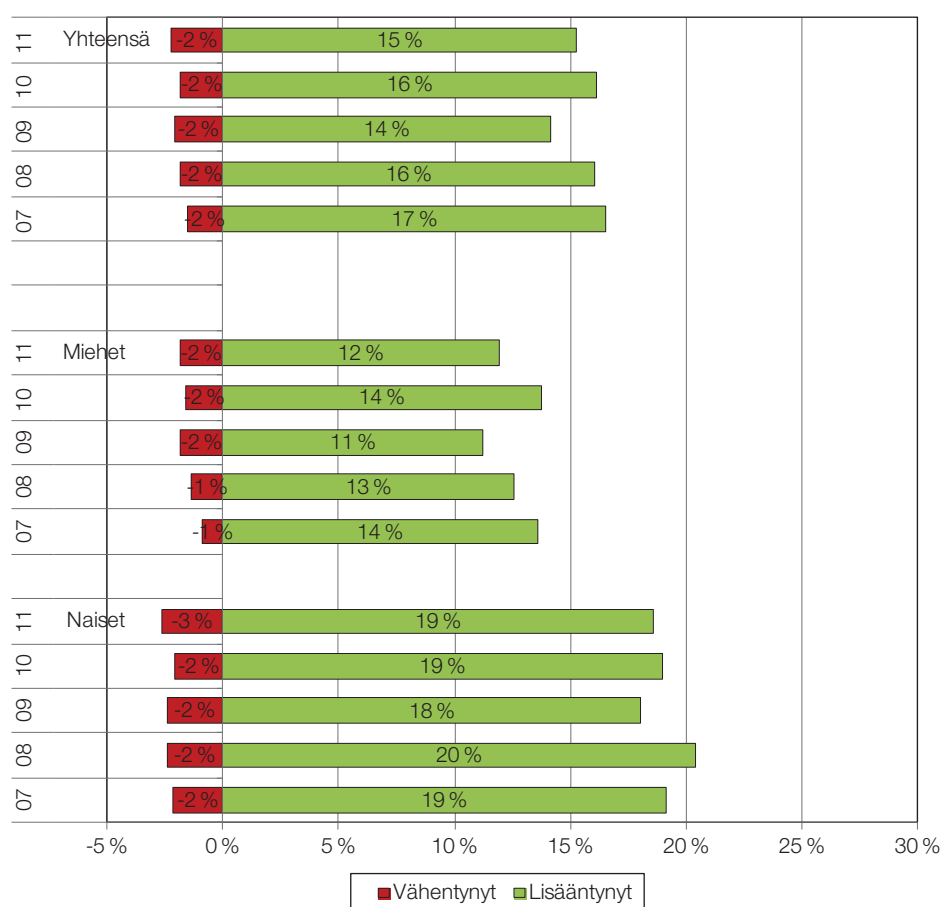
Iän mukaan kannustuksen ja tuon muutosta koskevat tulokset vaihtelevat melko paljon vuosittain, mutta suuruusluokaltaan niiden suhteen ei ikäryhmien välillä ole selkeitä eroja. Selvin ero näyttää olevan, että niiden osuus, jotka kokevat esimiesten tuen vähentyneen, on nuorimmissa ikäluokissa vähän muita pienempi (kuvio 167).

Kuvio 167. Esimiehen kannustuksen ja tuen muutos iän mukaan 2007–2011



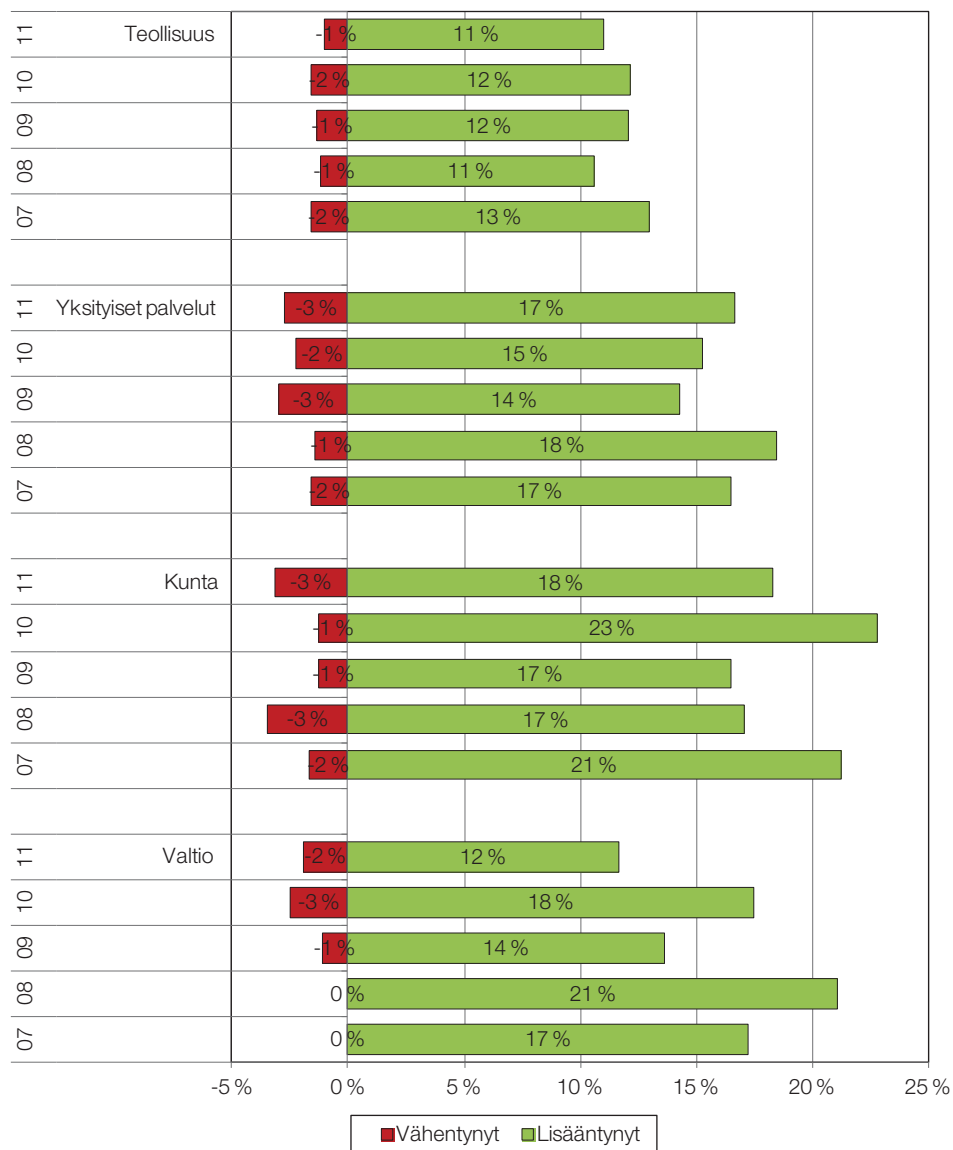
Työtovereilta saadun kannustuksen ja tuen muutoksia koskevat tulokset eivät keskimäärin ole juurikaan viime vuosina muuttuneet. Vuonna 2011 15 prosenttia palkansaajista kertoi tällaisen tuen lisääntyneen ja vain kaksi prosenttia sen vähentyneen. Miesten ja naisten välillä on jatkuvasti ollut selvä ero. Vuonna 2011 kaksi prosenttia miehistä ja 19 prosenttia naisista kertoi työtovereilta saadun tuen lisääntyneen (kuvio 168).

Kuvio 168. Työtoverien kannustuksen ja tuen muutos keskimäärin ja sukupuolen mukaan 2007–2011



Ikäryhmittäin työtovereilta saadun tuen muutosta koskevissa tuloksissa ei ole huomionarvoista vaihtelua. Sektorien mukaisessa tarkastelussa merkittävin huomio on, että teollisuuden palkansaajista muita jonkun verran pienempi osuus kertoo työtovereilta saadun tuen lisääntyneen ja että valtiolla vastaava osuus näyttää olevan selvästi alenemaan päin (kuvio 169).

Kuvio 169. Työtoverien kannustuksen ja tuen muutos sektoreittain 2007–2011

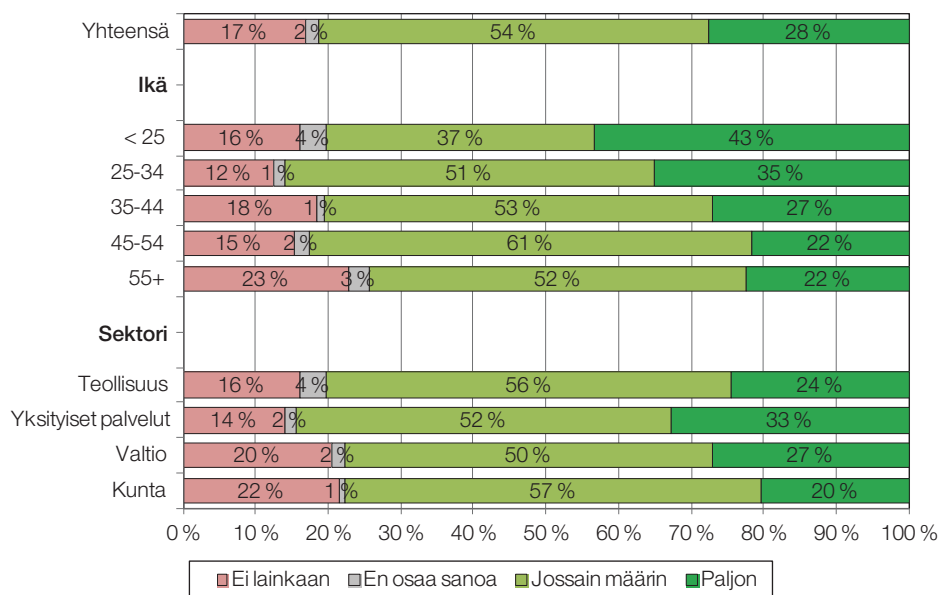


Elämäntilanteen huomioon ottaminen työtehtävistä, työajoista ja työuran kehittymisestä päätettäessä

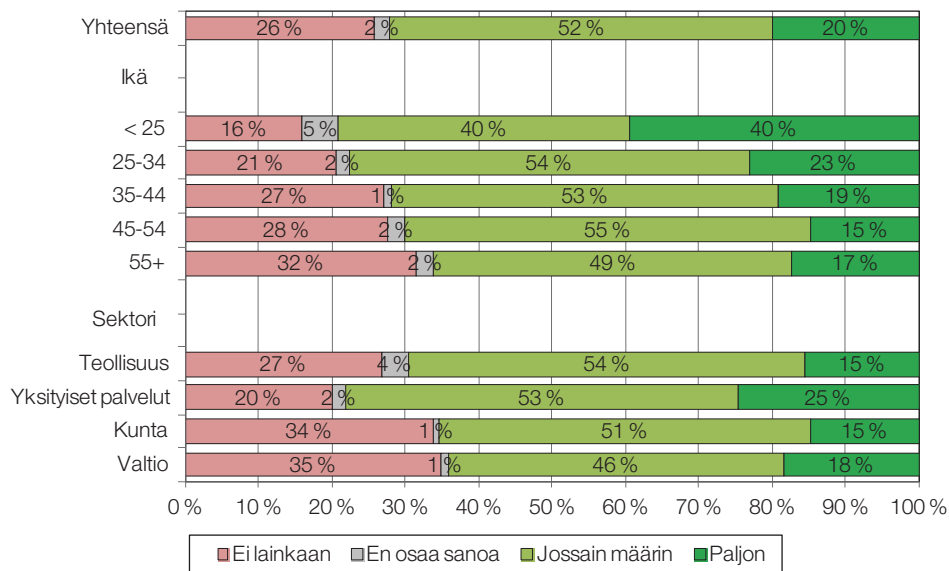
Työolobarometrissä kysyttiin vuonna 2011 ensimmäistä kertaa, ottaako työnantaja huomioon vastaajan elämäntilanteen työtehtävien määrissä, työaikojen joustoissa ja uran kehittymisessä. Näihin kysymyksiin annettujen vastauksen jakaumat on esitetty kuvioissa 170-172.

Elämäntilanteen huomioon ottaminen oli varsin yleistä kaikkien näiden asioiden suhteen. Kaikkein yleisintä se oli työaikajoustojen kohdalla: noin 54 prosenttia palkansaajista ilmoitti, että työaikajoustoista sovittaessa heidän elämäntilanteensa otettiin huomioon jossakin määrin ja 28 prosenttia, että se sai paljon huomiota. Työtehtävien määrän kohdalla vastaavat osuudet olivat 52 ja 20 prosenttia, ja työuraa koskeissa asioissa 54 ja 12 prosenttia.

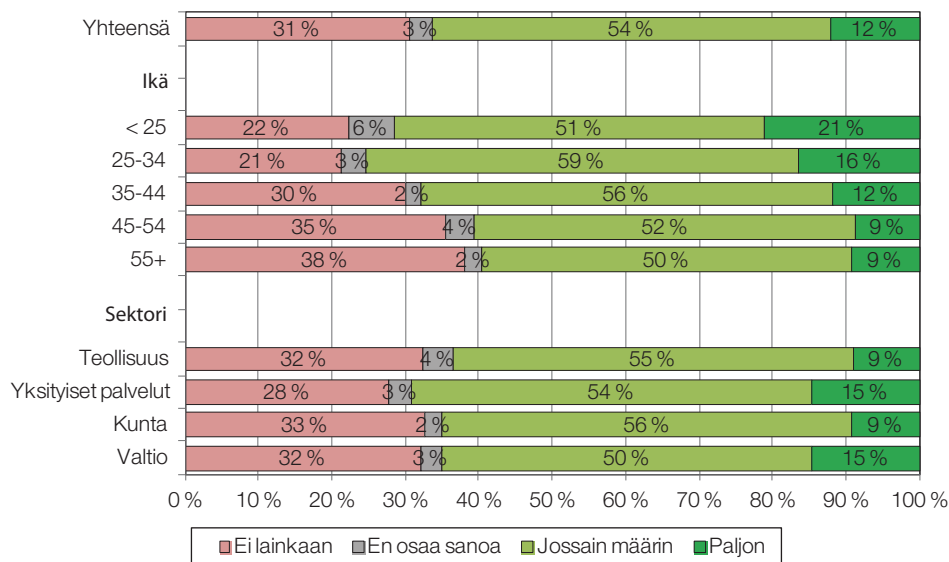
Kuvio 170. Elämäntilanteen huomioon ottaminen työaikojen joustoissa kaikilla palkansaajilla yhteensä sekä ikäryhmittäin ja sektoreittain vuonna 2011



Kuvio 171. Elämäntilanteen huomioon ottaminen työtehtävien määrässä kaihilla palkansaajilla yhteensä sekä ikäryhmittäin ja sektoreittain vuonna 2011



Kuvio 172. Elämäntilanteen huomioon ottaminen työuran kehittämisessä kaihilla palkansaajilla yhteensä sekä ikäryhmittäin ja sektoreittain vuonna 2011



Kuvioissa on tarkasteltu elämäntilanteen huomioon ottamista myös ikäryhmittäin. Kaikkien kolmen asian kohdalla voidaan havaita, että niiden vastaajien osuus, joiden mukaan elämäntilanne otettiin huomioon, aleni iän myötä jonkun verran. Työaikajousten kohdalla tämä vastausten vaihtelu iän mukaan ei ollut aivan yhtä selkeää kuin työtehtävien määrän ja työuran kehittymisen kohdalla. Otetaanko ikääntyvien elämäntilanne siis huomioon vähemmän kuin nuorempien?

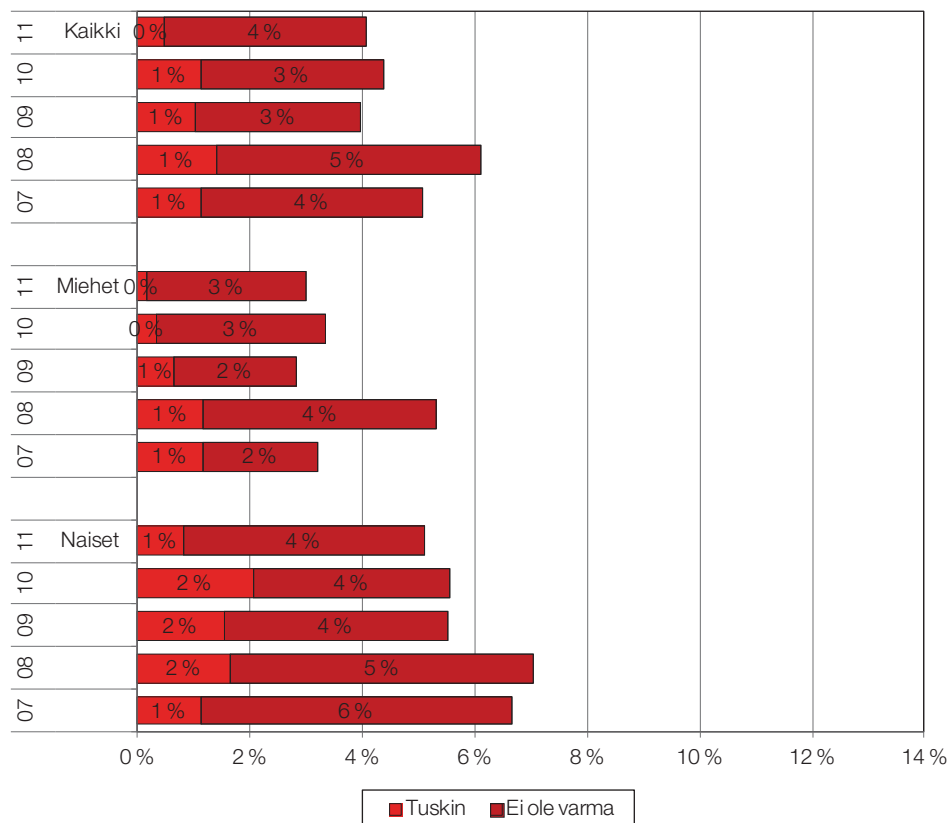
Sektoreittain elämäntilanteen huomioonottamisessa oli sellaiset erot, että jonkun verran keskimääräistä paremmin elämäntilanne otettiin huomioon yksityisissä palveluissa ja toiseksi parhaiten teollisuudessa, kun julkisella sektorilla tämä oli hiukan yksityistä sektoria harvinaisempaa.

Miesten ja naisten välillä elämäntilanteen huomioimisessa ei havaittu huomionarvoisia eroja.

Työssä jaksaminen

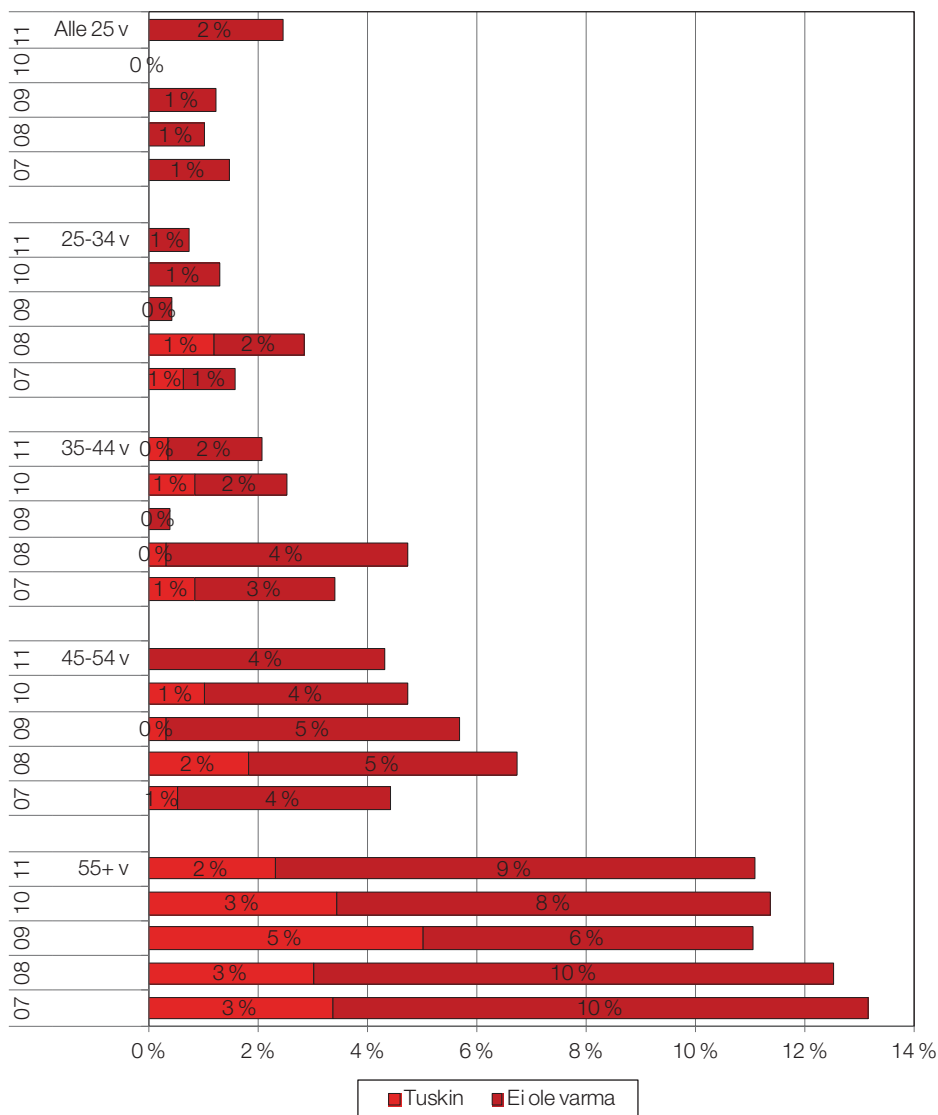
Barometrissä kysytään ”uskotteko että terveytenne puolesta pystytte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua?” Seuraavissa kuvioissa (kuviot 173-175) on esitetty niiden osuudet, jotka vastasivat tähän kysymykseen ”tuskin” tai ”en ole varma”. Keskimäärin noin prosentti vastaajista on viime vuosina vastannut tähän kysymykseen, että tuskin voi työskennellä nykyisessä ammatissaan kahden vuoden kuluttua ja jommankumman mainitun vaihtoehdon valintojen yhteenlaskettu osuus on ollut noin neljä prosenttia. Miehistä tämä osuus on ollut noin kolme prosenttia ja naisista noin viisi prosenttia. Osuus näyttää vähän laskeeneen siitä, mikä se oli muutama vuosi sitten (kuvio 173).

Kuvio 173. Uskooko jaksavansa nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua? Niiden osuudet, jotka vastasivat "tuskin" tai "en ole varma". Kaikki palkansaajat sekä miehet ja naiset 2007–2011



Niiden osuus, jotka tuskin tai mahdollisesti eivät jaksava terveytensä puolesta nykyisessä ammatissaan enää kahden vuoden kuluttua, kasvaa luonnollisesti iän myötä. Viime vuosina tämä osuus on alle 45-vuotiaista ollut 1-2 prosenttia. 45-54-vuotiaista osuus oli vuonna 2011 neljä ja 55 vuotta täyttäneistä yksitoista prosenttia (kuvio 174).

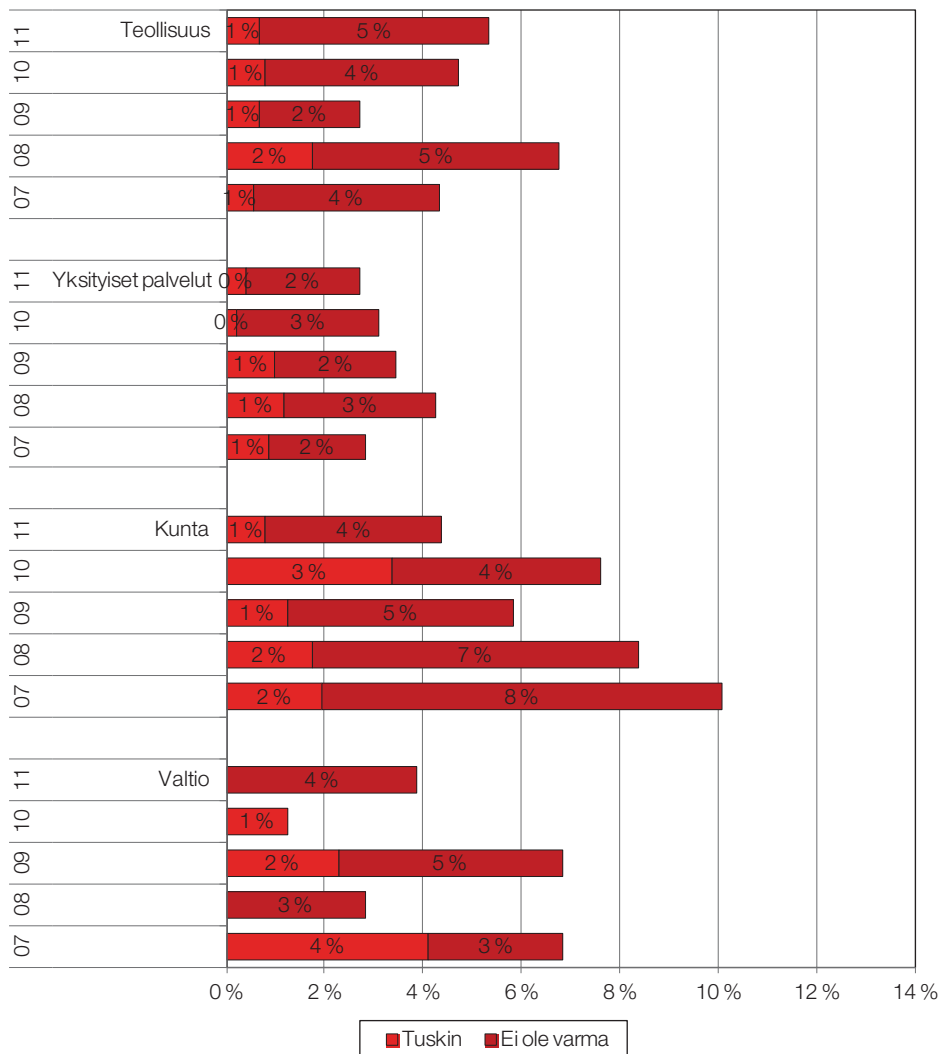
Kuvio 174. Uskooko jaksavansa nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua? Niiden osuudet, jotka vastasivat "tuskin" tai "en ole varma" ikäryhmittäin 2007–2011



Niiden osuus, jotka tuskin tai mahdollisesti eivät jaksaa terveytensä puolesta nykyisessä ammatissaan enää kahden vuoden kuluttua, vaihtelee jonkun verran sektoreittain. Vuonna 2011 osuus oli teollisuuden palkansaajista vajaat kuusi prosenttia ja yksityisten palvelujen palkansaajista noin kolme prosenttia. Kuntien palkansaajista osuus on ollut keskimääräistä korkeampi, mutta viime vuosina laskusuunnassa; vuonna 2011 osuus oli runsaat neljä prosenttia. Valtion palkansaajien määrä

barometrin otoksessa on niin pieni, että tämä tulos ei ole kovin luotettava, mutta vuoden 2011 vastaajista osuus oli neljä prosenttia (kuvio 175).

Kuvio 175. Uskooko jaksavansa nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua? Niiden osuudet, jotka vastasivat ”tuskin” tai ”en ole varma” sektoreittain 2007–2011



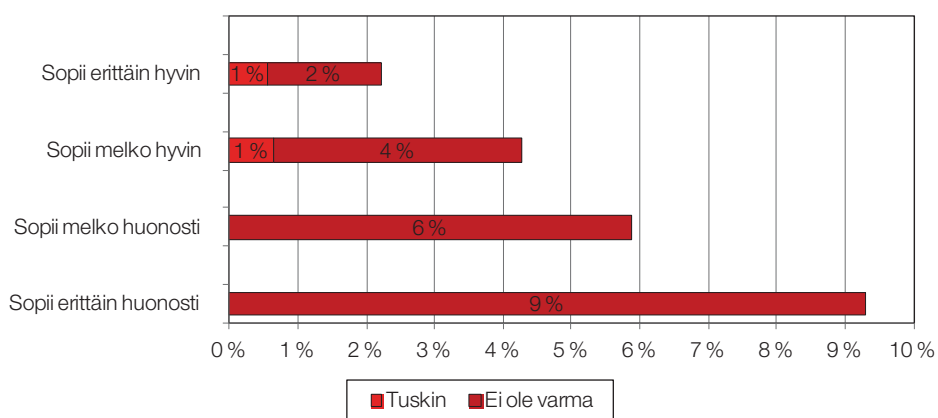
Seuraavissa neljässä kuviossa (kuviot 176–179) on tarkasteltu työssä jaksamista muutamien työsuhteen laatua kuvaavien muuttujien mukaan.

Mitä paremmin vastaajan työpaikkaa kuvaa, että siellä oppii jatkuvasti uusia asioita, sitä harvempi arvelee, ettei mahdollisesti jaksa ammatissaan enää pitkään. Tässä ei kuitenkaan ole varmaa mikä on mahdollisen kausaaliyhteyden suunta:

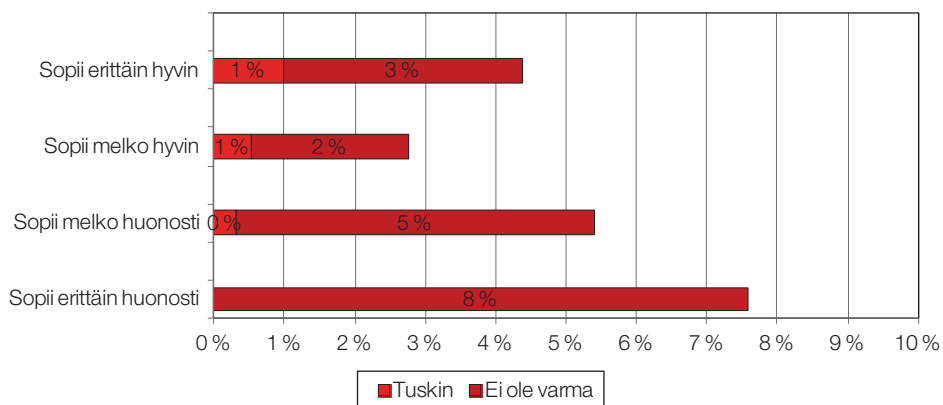
lisääkö työpaikan dynaamisuus jaksamista vai onko niin, että dynaamiselle työpaikalle on valikoitu keskimääräistä terveempiä työntekijöitä?

Muiden tarkasteltujen muuttujien (kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita, millaiset ovat johdon ja työntekijöiden suhteet ja välitetäänkö tietoja avoimesti) yhteys työssä jaksamiseen ei ole yhtä selvä, mutta kuitenkin tulokset viittaavat siihen, että työelämän hyvä laatu lisää työssä jaksamista.

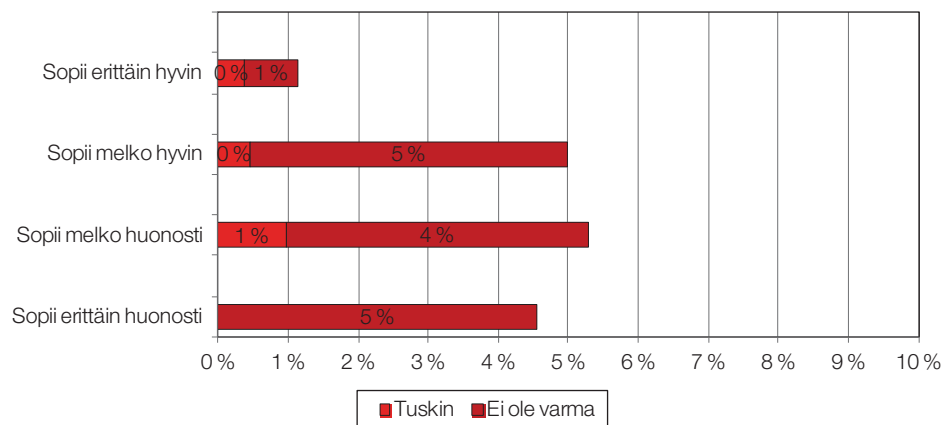
Kuvio 176. Uskooko olevansa terveytensä puolesta nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua sen mukaan onko työpaikassa jossa oppii koko ajan uusia asioita. 2011



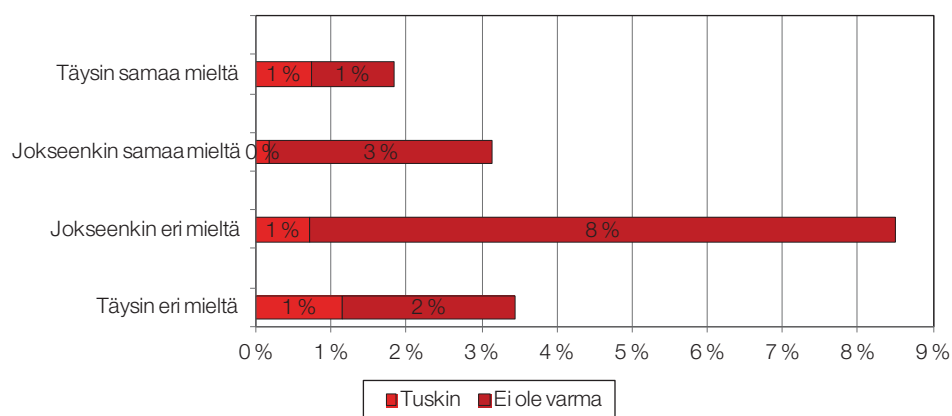
Kuvio 177. Uskooko olevansa terveytensä puolesta nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua sen mukaan kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita. 2011



Kuvio 178. Uskooko olevansa terveytensä puolesta nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua sen mukaan ovatko työntekijöiden ja johdon väliset suhteet avoimet ja luottamukselliset. 2011



Kuvio 179. Uskooko olevansa terveytensä puolesta nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua sen mukaan välitetäänkö työpaikassa tietoja avoimesti. 2011



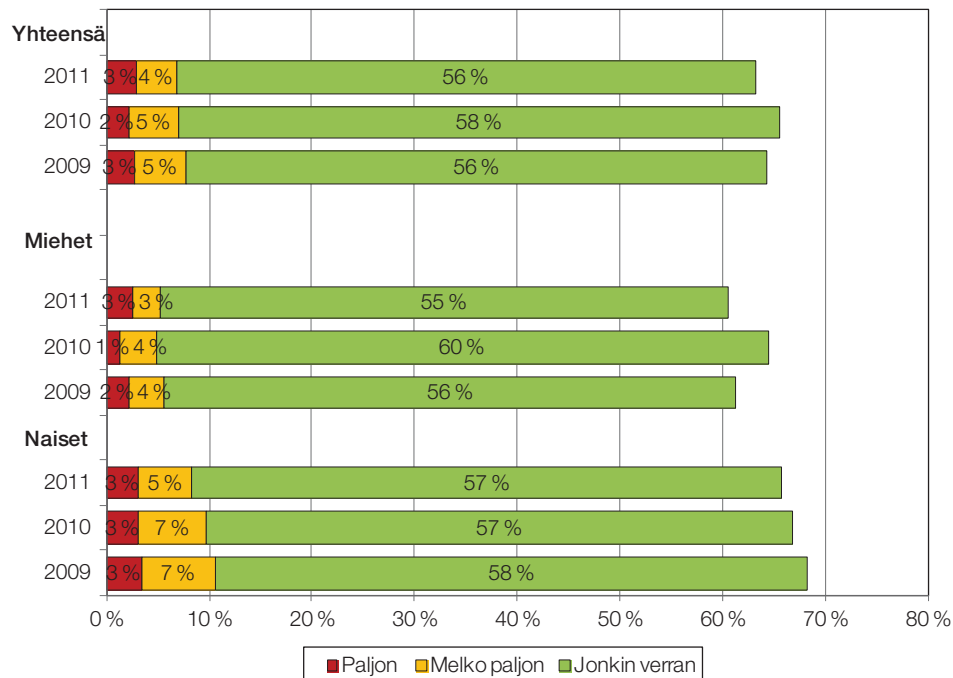
12 Ristiriidat, syrjintä ja kiusaaminen

Ristiriidat työpaikalla

Barometrissä kysytään kuinka yleisesti työpaikalla esiintyy ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä, työntekijöiden kesken ja eri henkilöstöryhmien välillä. Vastaaajista vain pieni osa sanoo tällaisia ristiriitoja olevan paljon tai melko paljon, mutta huomattavalla osalla työpaikoista ristiriitoja esiintyy ”jonkin verran”. Sellaisen on kaikei katsottava kuuluvan normaalin elämään.

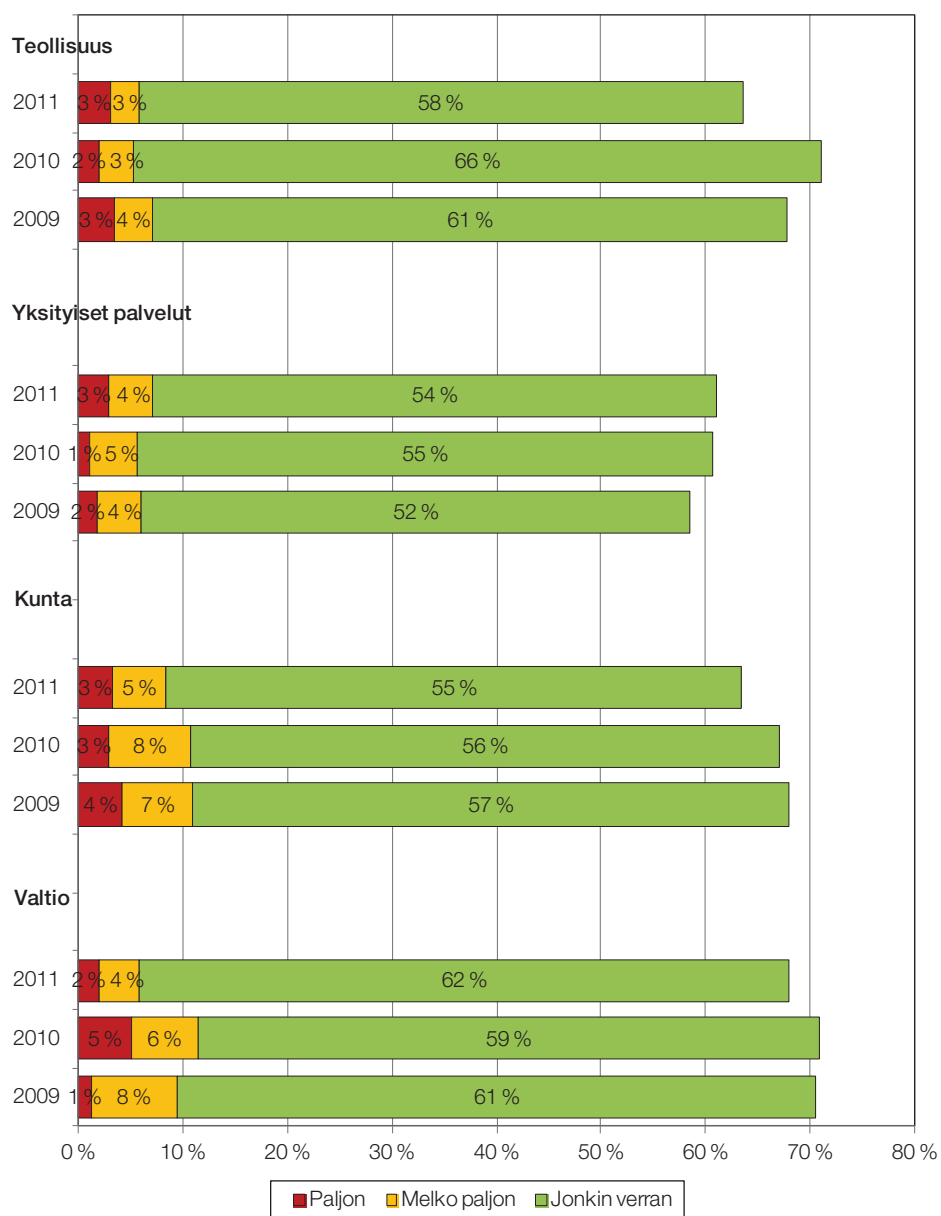
Esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja esiintyy vähintään melko paljon vastaaajista seitsemän prosentin mukaan. Vähintään jonkun verran tällaisia ristiriitoja kertoo työpaikallaan olevan lähes kaksi kolmesta vastaaajasta. Naisista hieman useampi kuin miehistä sanoo tällaisia ristiriitoja esiintyvän, mutta ero sukupuolten välillä on pieni (kuvio 180).

Kuvio 180. Esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen yleisyys keskimäärin ja sukupuolen mukaan 2009–2011



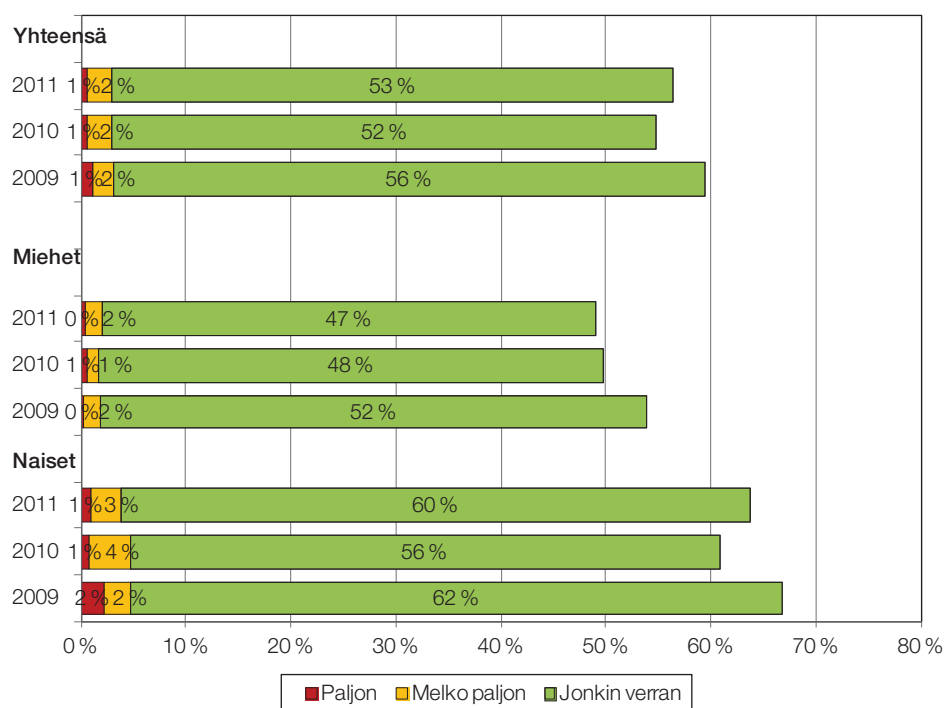
Esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen yleisyys vaihtelee vain vähän sektoreittain, mutta niitä näyttää esiintyvän hieman muita sektoreita harvemmin yksityisissä palveluissa ja useammin valtiolla. Erot sektorien välillä ovat kuitenkin pieniä (kuvio 181).

Kuvio 181. Esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen yleisyys sektoreittain 2009–2011



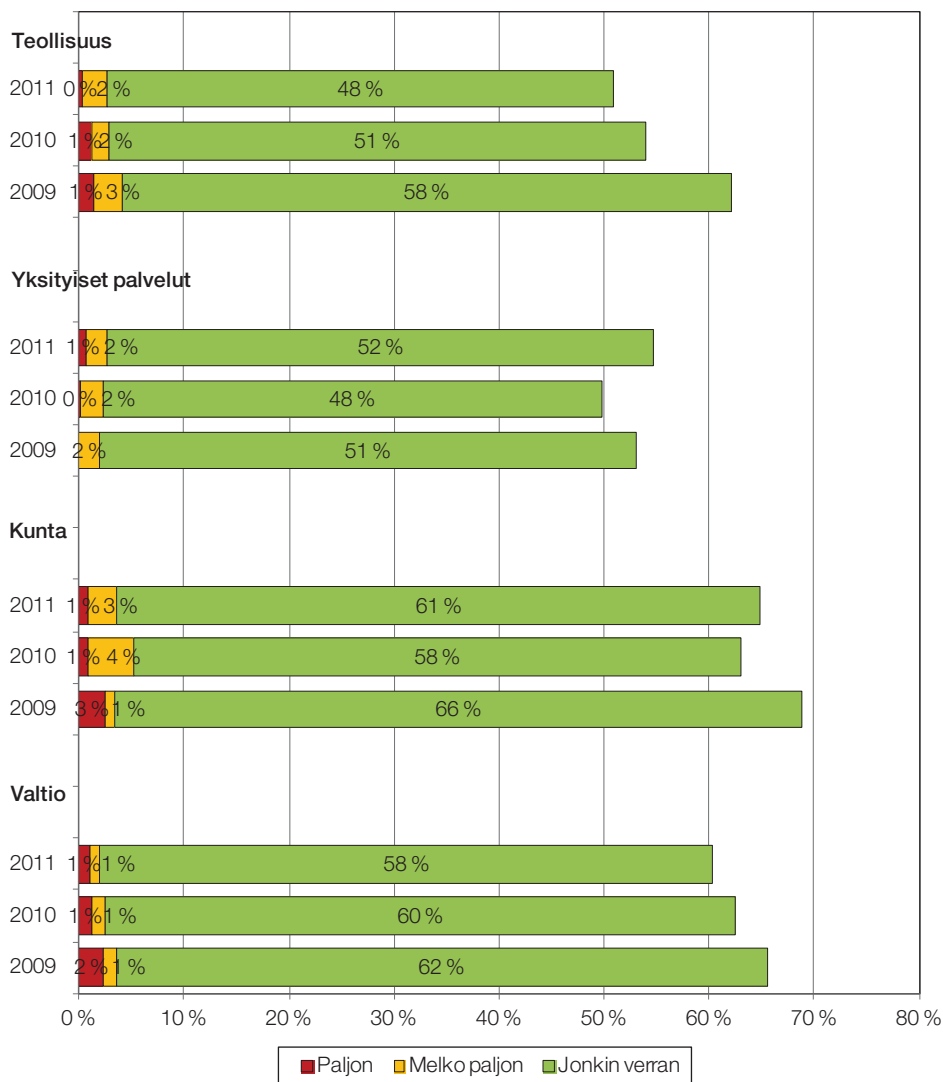
Työntekijöiden välisiä ristiriitoja esiintyy jonkun verran harvemmin kuin esimiesten ja alaisten välisiä. Erityisesti tämä koskee tilannetta, jossa ristiriitoja on paljon tai melko paljon. Naiset valittavat selvästi miehiä useammin työntekijöiden keskinäisistä ristiriidoista (kuvio 182).

Kuvio 182. Työntekijöiden keskinäisten ristiriitojen yleisyys keskimäärin ja sukupuolen mukaan 2009–2011



Työntekijöiden välisiä ristiriitoja esiintyy jonkun verran muita useammin julkisella sektorilla yksityiseen sektoriin verrattuna. Teollisuudessa nämä ristiriidat näyttävät viime vuosina vähentyneen (kuvio 183).

Kuvio 183. Työntekijöiden keskinäisten ristiriitojen yleisyys sektoreittain 2009–2011

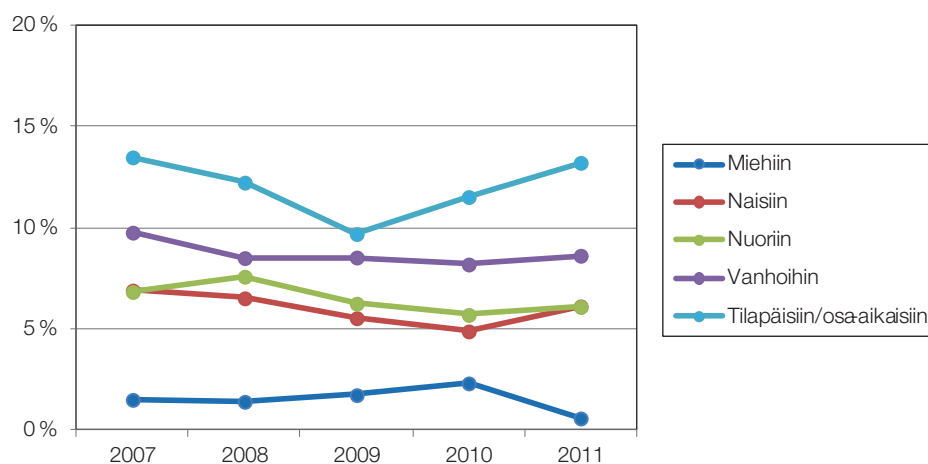


Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja työpaikoilla oli vähän vähemmän kuin muita ristiriitoja. Vuonna 2011 vähintään jonkun verran sellaisia kertoi esiintyvän 43 prosenttia vastaajista. Näiden ristiriitojen yleisyys vaihtelee sukupuolittain ja sektoreittain samaan tapaan kuin muidenkin ristiriitojen. (Vrt. liitekuviot 19–20)

Syrjintä

Barometrissä kysytään, ovatko vastaajat havainneet työpaikallaan joihinkin työntekijäryhmiin kohdistuvaa syrjintää. Vuonna 2011 naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut kuusi prosenttia vastaajista. Miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havaittu hyvin vähän. Ikääntyviin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut kahdeksan prosenttia ja nuoriin kohdistuvaa kuusi prosenttia vastaajista. Yleisimmin oli havaittu syrjintää tilapäisten tai osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla (runsas 13% vuonna 2011). Eri ryhmiin kohdistuneen syrjinnän yleisyydessä ei ole ollut viime vuosina merkittäviä muutoksia paitsi viime mainitun ryhmän kohdalla, jonka osalta havaintojen yleisyys näyttää alentuneen laskusuhdanteessa ja sitten palanneen entiselle tasolle (kuvio 184).

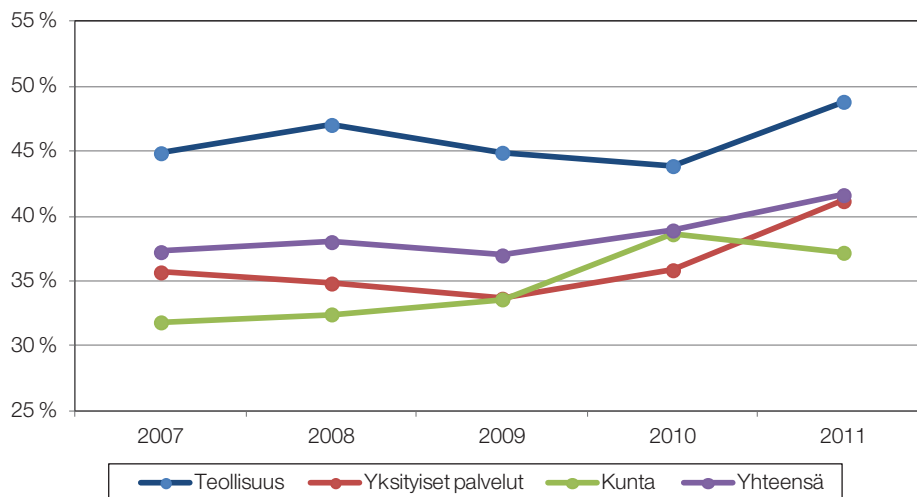
Kuvio 184. Eri työntekijäryhmiin kohdistuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden osuus 2007–2011.



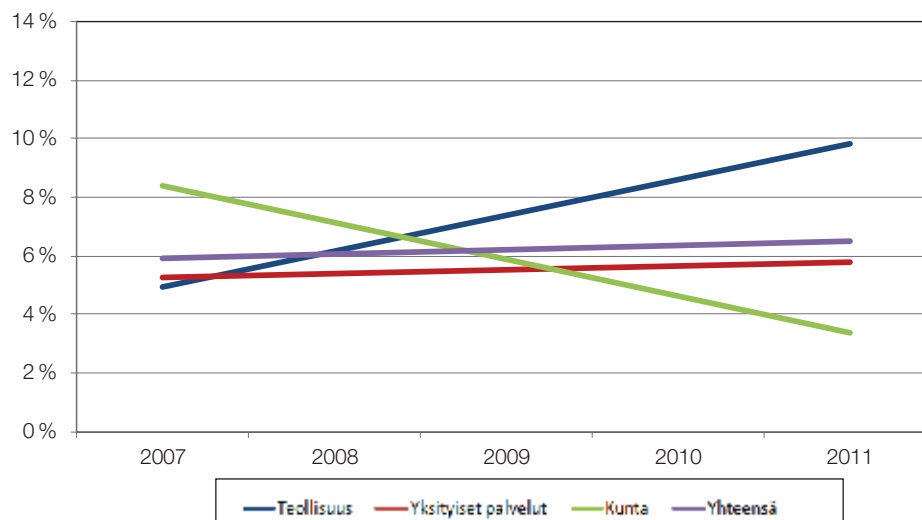
Etnisyys työpaikoilla

Muihin kansallisuuksiin kuin suomalaisiin kuuluvia on yhä useammilla työpaikoilla. Vuonna 2011 muita kuin suomalaisia oli vastaajista 42 prosentin työpaikalla. Eniten ei-suomalaisia on teollisuudessa, vuonna 2011 lähes joka toisella työpaikalla. Noin kuusi prosenttia niistä, joiden työpaikoilla on ulkomaalaisia, on havainnut heihin kohdistuvaa syrjintää. Keskimäärin syrjintä ei ole lisääntynyt, mutta teollisuudessa syrjintähavainnot ovat kasvaneet ja osuus vuonna 2011 oli 11 prosenttia niistä, joiden työpaikoilla oli ulkomaalaisia. Seuraavissa kuvioissa (kuviot 185–186) ei ole mukana valtiota, koska niiden vastaajien määrä, joiden työpaikalla oli ulkomaalaisia, oli valtiolla työskentelevien vastaajien joukossa liian pieni.

Kuvio 185. Niiden vastaajien osuus, joiden työpaikalla oli muihin kansallisuuksiin kuin suomalaisiin kuuluvia 2007-11 yhteensä ja sektoreittain. Valtio ei ole mukana, koska havaintojen määrä on liian pieni



Kuvio 186. Niiden osuus, jotka ovat havainneet työpaikallaan ei-suomalaisten syrjintää. Mukana vain vastaajat, joiden työpaikalla työskentelee muita kuin suomalaisia. Valtio ei mukana

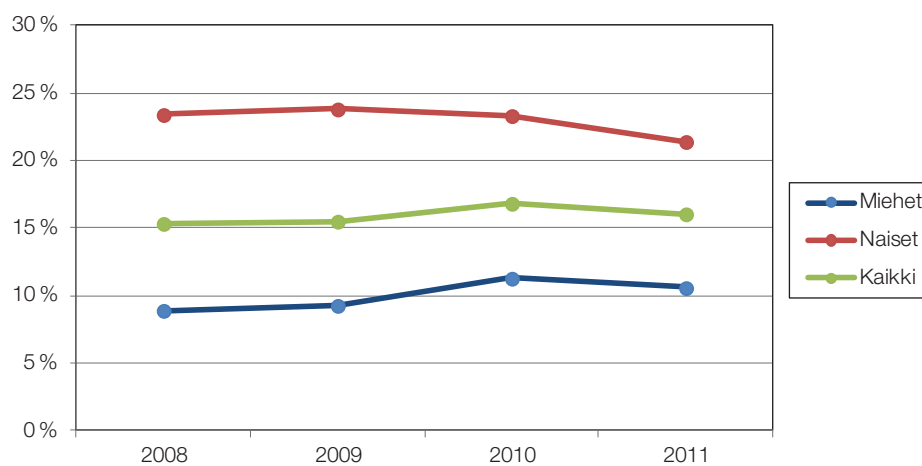


Väkivalta

Keskimäärin 16 prosenttia palkansaajista kertoi, että joku työpaikalla oli joutunut väkivallan kohteeksi työpaikalla vuonna 2011 joko asiakkaiden tai työtovereiden

taholta. Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta on monin verroin yleisempää kuin työtovereiden taholta. Naisilla osuus oli olennaisesti korkeampi kuin miehillä (kuvio 187). Syynä tähän on se, että väkivallan riski on kuntien työntekijöillä, joista valtaosa on naisia, paljon suurempi kuin muilla sektoreilla (vrt. tuonnempana).

Kuvio 187. Onko joku joutunut väkivallan kohteeksi työpaikalla. Sekä työtoverien että asiakkaiden taholta tullut väkivalta. Kaikki yhteensä ja miehet ja naiset 2008–2011.

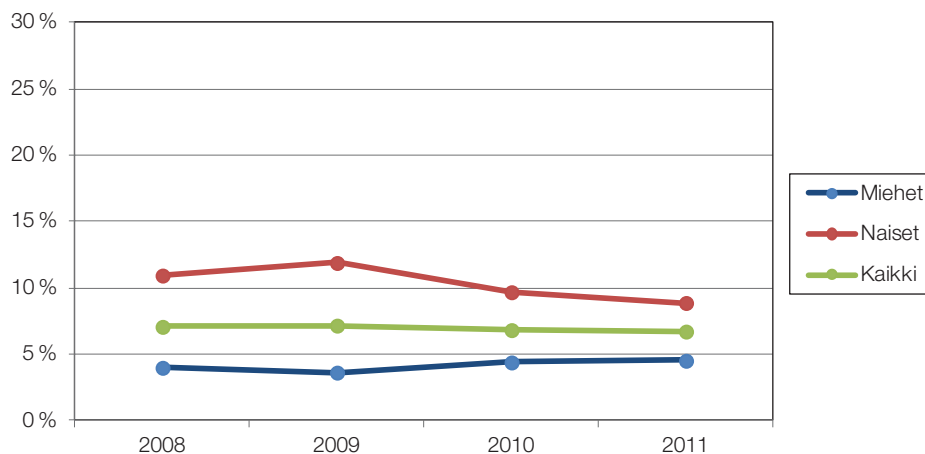


Noin yhdeksän prosenttia naisista ja viisi prosenttia miehistä oli itse joutunut työpaikallaan väkivallan kohteeksi. Naisilla osuus on parina viime vuonna hieman laskenut (kuvio 188).

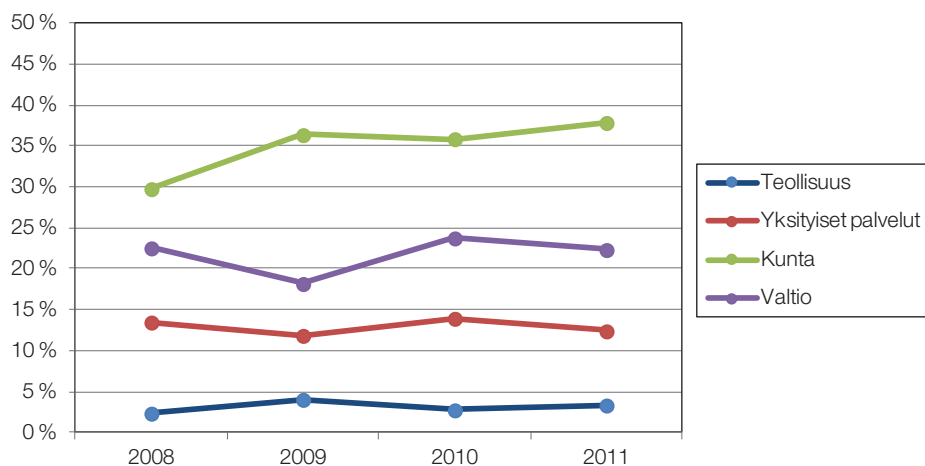
Sektoreittain väkivallan riski on selvästi korkein kunnissa. Vuonna 2011 noin 37 prosenttia kuntien työntekijöistä kertoi jonkun työpaikalla joutuneen väkivallan kohteeksi. Valtiolla osuus oli noin 22 prosenttia, yksityisissä palveluissa noin 12 prosenttia, ja teollisuudessa vain noin neljä prosenttia (kuvio 189).

Itse väkivallan kohteeksi kertoi vuonna 2011 joutuneensa 15 prosenttia kuntien työntekijöistä. Valtiolla osuus on viime vuosina ollut kymmenen prosentin luokkaa; vuonna 2011 osuus näyttää selvästi laskeneen, mutta ryhmän pienen koon vuoksi tulos on epävarma. Yksityisissä palveluissa osuus oli kuusi prosenttia ja teollisuudessa hyvin vähäinen.

Kuvio 188. Onko itse joutunut väkivallan kohteeksi työpaikalla. Sekä työtoverien että asiakkaiden taholta tullut väkivalta. Kaikki yhteensä ja miehet ja naiset 2008–2011.



Kuvio 189. Onko joku joutunut väkivallan kohteeksi työpaikalla. Sekä työtoverien että asiakkaiden taholta tullut väkivalta. Osuudet sektoreittain 2008–2011.

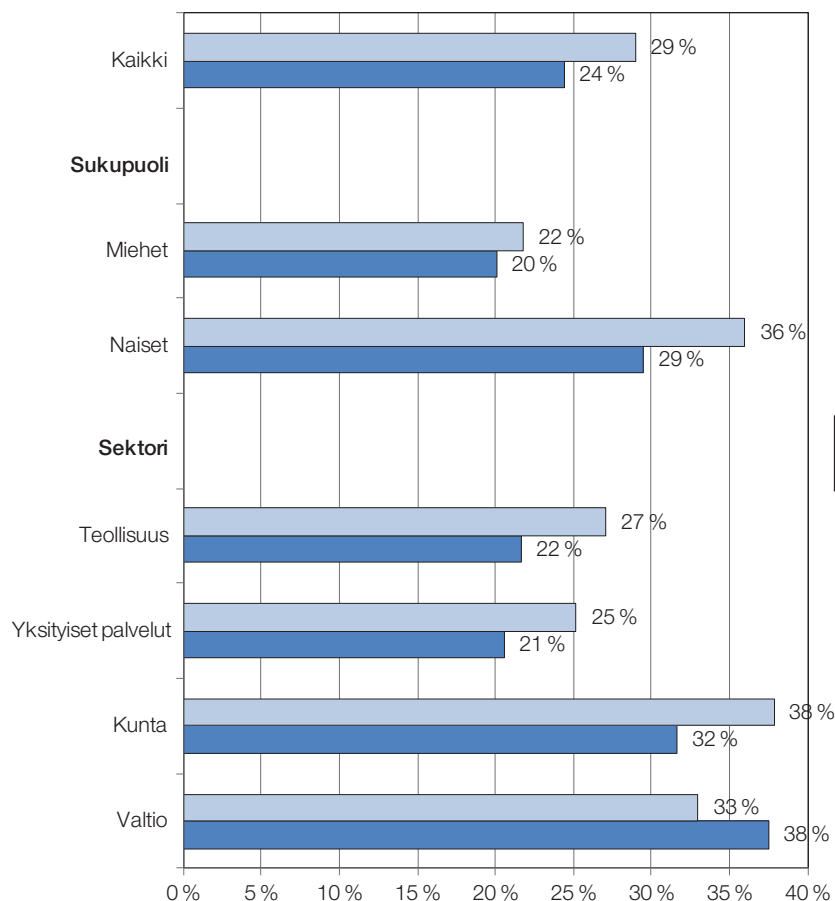


Työpaikkakiusaaminen

Barometrissä esitetään muun muassa seuraava kysymys: ”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä työtoverien

taholta?” Niiden osuuksia, jotka vastasivat tähän kysymykseen myönteisesti, on tarkasteltu kuviossa 190.

Kuvio 190. Niiden vastaajien osuus, joiden mukaan heidän työpaikallaan esiintyy työpaikkakiusaamista työtovereiden taholta ainakin joskus; kaikki palkansaajat yhteensä sekä ikäryhmittäin ja sektoreittain vuosina 2010 ja 2011



Kaikista palkansaajista niiden osuus, jotka vastasivat että työpaikkakiusaamista tapahtui heidän työpaikallaan, oli 24 prosenttia vuonna 2010 ja 29 prosenttia vuonna 2011. (Valtaosin kiusaamista ilmoitettiin tapahtuvan ”joskus”; niiden osuus, jotka sanoivat kiusaamista tapahtuvan ”jatkuvasti”, oli vuonna 2010 kaksi prosenttia ja vuonna 2011 neljä prosenttia.) Työpaikkakiusaaminen näyttää siis olevan paitsi yleistä, myös lisääntyneen selvästi, eli viidellä prosenttiyksiköllä. Tulos saattaa tosin osin johtua siitäkin, että työpaikkakiusaaminen on viime aikoina ollut paljon esillä julkisuudessa, jolloin siihen ehkä kiinnitetään aiempaa enemmän huomiota. Tämä ei ehkä kuitenkaan ole syynä, koska vuonna 2008, jolloin vastaava kysymys esitettiin

työolobarometrissä ensimmäisen kerran, kiusaamista esiintyi keskimäärin yhtä suurella osalla vastaajien työpaikoista kuin nyt 2011 - välillä osuus oli laskenut, mutta nyt siis taas kohonnut. Kiusaamisen yleisyyden ja varsinkaan sen vaihtelun mittarina barometrin kysymys ei ole kovin tarkka, koska pääosa vastaa kiusaamista esiintyvän ”joskus”, mikä on varsin epämääräinen määrittely eikä esim. paljasta, kuinka kauan viimeisimmästä kiusaamisen esiintymisestä on aikaa.

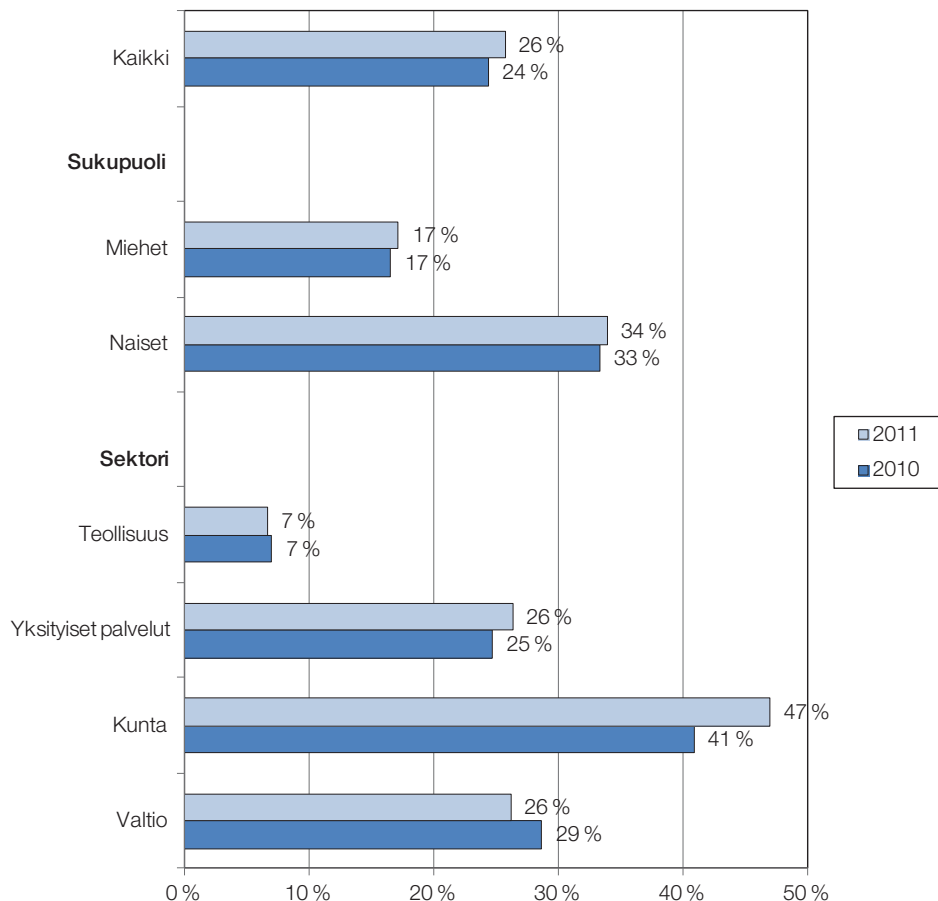
Kiusaamisen esiintymisestä naiset ilmoittavat selvästi miehiä useammin, ja naisten joukossa tämän lisäys vuonna 2011 on myös suhteellisesti selvästi suurempi kuin miesten joukossa. Vuonna 2011 miehistä 22 prosenttia ja naisista jopa 36 prosenttia kertoi työpaikallaan esiintyvän kiusaamista.

Kiusaaminen näyttää julkisella sektorilla olevan selvästi yleisempää kuin yksityisellä sektorilla, mutta sen lisääntyminen on suhteellisesti ollut yksityisellä sektorilla vähintään yhtä suurta kuin julkisella puolella. Kiusaaminen on suunnilleen saman verran lisääntynyt kaikilla muilla sektoreilla paitsi valtiolla, jolla se on vähentynyt. Vuonna 2010 valtion työntekijät sanoivat kuitenkin selvästi muita useammin kiusaamista esiintyvän, ja vuonna 2011 osuus oli edelleen toiseksi korkein kuntasektorin jälkeen. Koska valtion palkansaajien osuus barometrissä on pienehkö (vrt. liitetaulukko 1), tällainen vaihtelu voi osin johtua satunnaisista tekijöistä.

Kun julkisen sektorin työvoima on naisvaltaista ja yksityisen sektorin miesvaltaista, herää kysymys selittääkö sukupuolijakauma sektorien välistä vaihtelua tai päinvastoin. Näin ei kuitenkaan ole. Julkisella sektorilla työssä olevat sekä miehet että naiset ilmoittavat kiusaamista esiintyvän työpaikallaan selvästi yleisemmin kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät, ja kaikilla sektoreilla naiset ovat havainneet kiusaamista selvästi useammin kuin miehet. On siis ilmeistä, että julkisella sektorilla kiusaamista esiintyy enemmän kuin yksityisellä sektorilla, ja että naiset ovat miehiä useammin kiusaamisen kohteena tai vähintäänkin siitä tietoisia. Kuinka suuressa määrin kiusaaminen on nimenomaan naisten ja kuinka usein miesten ongelma ei barometrissä selviä, koska kysymys ei koske itseän kohdistunutta kiusaamista vaan sitä, esiintyykö kiusaamista omalla työpaikalla.

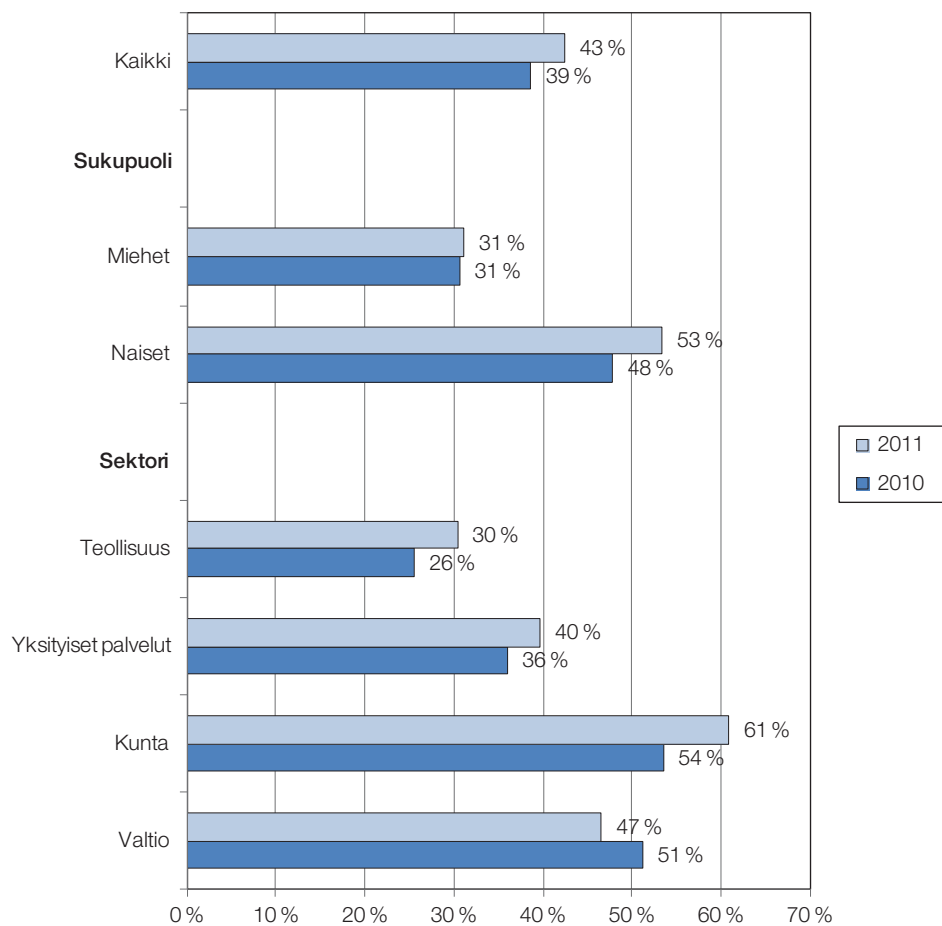
Barometrissä esitetään myös vastaava kysymys asiakkaiden taholta työntekijöihin kohdistuvan kiusaamisen ja henkisen väkivallan esiintymisestä vastaajien työpaikoilla. Kaiken kaikkiaan vuonna 2011 tätä esiintyi vastaajista 26 prosentin mukaan. Osuus oli hieman korkeampi kuin vuonna 2010, mutta muutos ei ole tilastollisesti merkitsevä. Naiset kertoivat asiakkaiden taholta tulevan kiusaamisen esiintymisestä noin kaksi kertaa useammin kuin miehet. Tässäkin tapauksessa osuus oli olennaisesti muita korkeampi kuntien palkansaajien ryhmässä. Heistä peräti lähes puolet kertoi asiakkaiden taholta tulevaa kiusaamista tapahtuvan ainakin joskus heidän työpaikallaan, ja osuus oli vähän kasvanut edellisestä vuodesta. (Kuvio 191.)

Kuvio 191. Niiden vastaajien osuus, joiden mukaan heidän työpaikallaan esiintyy työpaihkakiusaamista asiakkaiden taholta ainakin joskus; kaikki palkansaajat yhteensä, sukupuolittain ja sektoreittain vuosina 2010 ja 2011



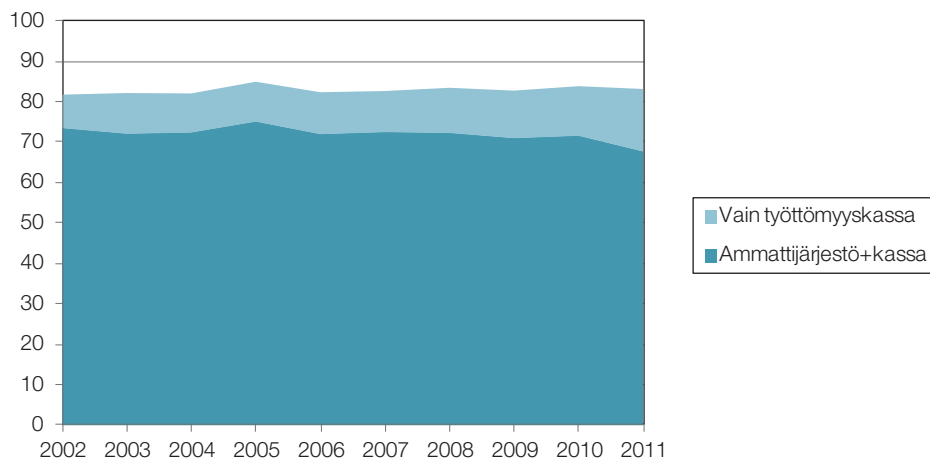
Ne työpaikat, joilla esiintyy kiusaamista tai henkistä väkivaltaa joko työtovereiden tai asiakkaiden taholta, ovat pitkälle samoja, eli useimmissa tapauksissa jos kiusaamista esiintyy, sitä esiintyy sekä asiakkaiden että työtovereiden taholta. Seuraavassa kuviossa 192 on tarkasteltu niiden työntekijöiden osuuksia, joiden työpaikalla esiintyy jompaakumpaa tai molempia. Osuuksien vaihtelu sukupuolten ja sektoreiden välillä on samansuuntaista kuin edellisissäkin kuvioissa.

Kuvio 192. Niiden vastaajien osuus, joiden mukaan heidän työpaikallaan esiintyy työpäihäkiusaamista työtovereiden tai asiakkaiden taholta ainakin joskus; kaikki palkansaajat yhteensä, sukupuolittain ja sektoreittain vuosina 2010 ja 2011



13 Ammattijärjestöihin ja työttömyyskassoihin kuuluminen

Kuvio 193. Ammattijärjestöihin ja työttömyyskassoihin kuuluvien osuus palkansaajista 2002–2011



Kuviossa 193 on esitetty ammattijärjestöihin (ja samalla niiden työttömyyskassaan) kuuluneiden sekä ainoastaan työttömyyskassaan kuuluneiden osuudet palkansaajista viimeisen kymmenen vuoden ajalta. Koko tarkastelujakson ajan ammattijärjestöihin kuulumisen trendi on ollut hienoisesti laskeva ja vain työttömyyskassaan kuulumisen trendi vastaavasti nouseva. Koko tarkasteluaikana ammattijärjestöihin kuuluneiden osuus palkansaajista on työolobarometrin mukaan laskenut 73,6 prosentista 67,9 prosenttiin ja vain työttömyyskassaan kuuluvien osuus kasvanut 8,3 prosentista 15,5 prosenttiin.

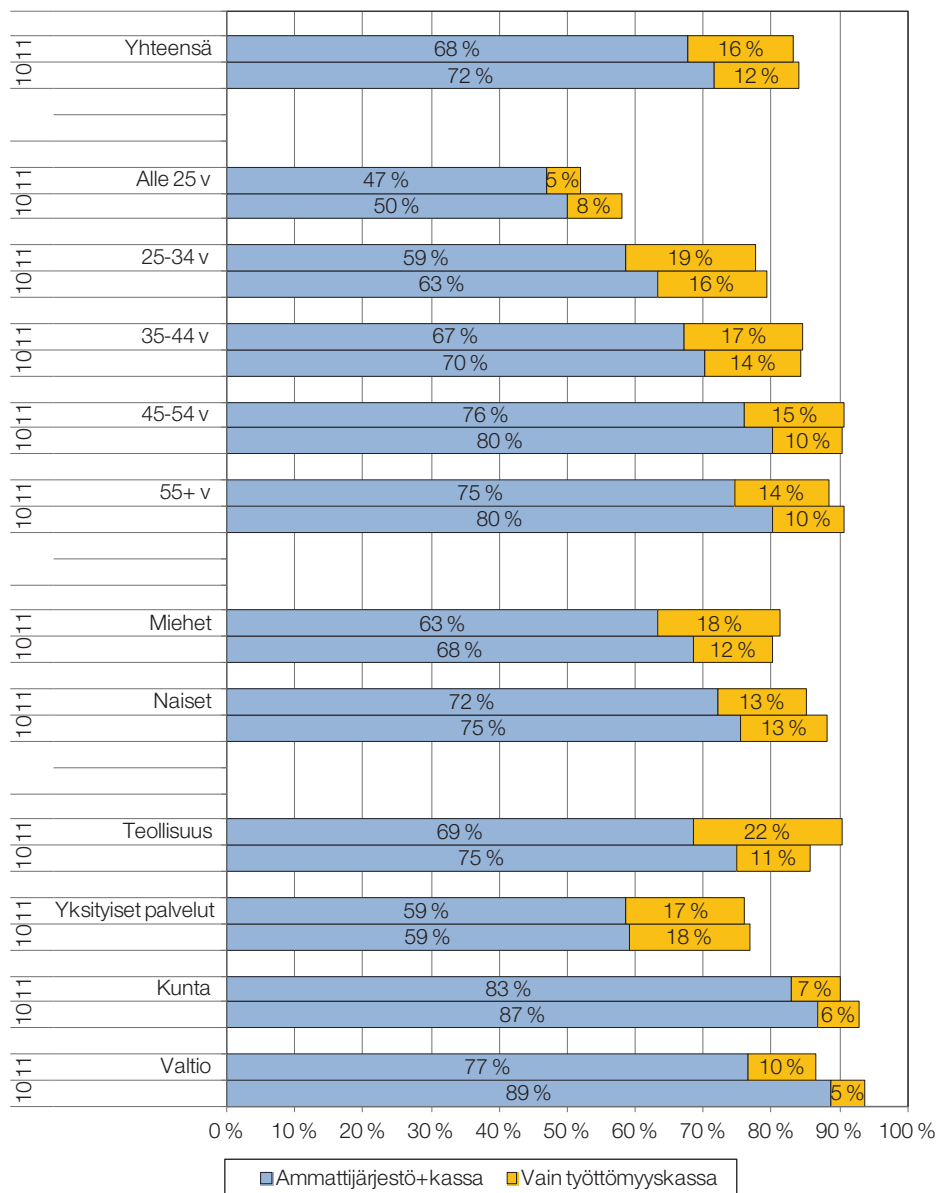
Vuosien 2010 ja 2011 välillä on tapahtunut olennaisesti suurempi muutos kuin yhtenäkkään muuna tarkasteluvuonna. Ammattijärjestöjen jäsenten osuus palkansaajista aleni neljällä prosenttiyksiköllä ja vain kassaan kuuluvien osuus kasvoi kolmella prosenttiyksiköllä.

Kuviossa 194 on tarkasteltu tätä muutosta ikäryhmittäin, sektoreittain ja sukupuolen mukaan. Nuorimman ikäluokan palkansaajista vuonna 2011 vajaat puolet kuului ammattijärjestöön. Jäsenyys melko selvästi lisääntyy iän myötä suunnilleen 50 vuoden ikään asti jolloin se oli vuonna 2011 noin 75 prosentin luokkaa eikä sen jälkeen juurikaan muutu. Jäsenyysosuuden aleneminen vuosien 2010 ja 2011 välillä on ollut karkeasti samansuuruista kaikissa ikäryhmissä. Ainoastaan työttömyyskassaan kuuluminen näyttää vastaavasti lisääntyneen yleensä, mutta myös se näyttää alentuneen alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä.

Nykyisin naisista jonkun verran suurempi osa kuuluu ammattijärjestöihin kuin miehistä. Vuonna 2011 tämä ero on kasvanut, kun miesten jäsenyys on alentunut hie-
man enemmän kuin naisten. Samalla miesten kuuluminen pelkästään työttömyys-
kassaan on yleistynyt selvästi, kun naisten kohdalla lisäys on vähäinen.

Yksityisten palvelujen palkansaajista ammattijärjestöihin kuuluu selvästi keski-
määräistä pienempi osuus palkansaajista, ja heidän kohdallaan vuosien 2010 ja 2011
välillä ei näytä tapahtuneen mitään huomionarvoista muutosta. Jäsenyys on vähen-
tynyt muilla toimialoilla, selvästi eniten valtion sektorilla, jonka palkansaajista
aikaisemmin kaikkein suurin osuus kuului ammattijärjestöihin, mutta nyt osuus on
pudonnut alemmaksi kuin kuntasektorilla. Selvästi muita aloja suurempi lisäys pel-
kästään työttömyyskassaan kuulumisessa on tapahtunut teollisuuden palkansaajien
keskuudessa: tämä osuus on kaksinkertaistunut noin 22 prosenttiin!

Kuvio 194. Ammattijärjestöihin ja työttömyyskassoihin kuuluvien osuus palkansaajista iän, sukupuolen ja sektorin mukaan vuosina 2010 ja 2011



Liitetaulukot ja -kuviot

Liitetaulukko 1. Työolobarometrin aineisto sukupuolen, iän, sektorin, työpaikan koon ja sosioekonomisen aseman mukaan vuosina 2010 ja 2011

		2010		2011	
		N	%	N	%
Sukupuoli	Mies	568	54 %	596	50 %
	Nainen	485	46 %	608	50 %
	Yhteensä	1053	100 %	1204	100 %
Ikä	Alle 25 v	88	8 %	81	7 %
	25–34 v	231	22 %	273	23 %
	35–44 v	238	23 %	287	24 %
	45–54 v	294	28 %	347	29 %
	55+ v	202	19 %	216	18 %
	Yhteensä	1053	100 %	1204	100 %
	Sektorit	Teollisuus	254	24 %	299
	Yksityiset palvelut	452	43 %	516	43 %
	Valtio	80	8 %	103	9 %
	Kunta	237	23 %	251	21 %
	Muut/sekalaiset	30	3 %	35	3 %
	Yhteensä	1053	100 %	1204	100 %
Työpaikan koko	Alle 10 henkilöä	275	26 %	275	23 %
	10–49	422	40 %	483	40 %
	50–249	242	23 %	286	24 %
	250+	111	11 %	149	12 %
	Yhteensä	1050	100 %	1193	100 %
Sosioekonominen asema	Ylemmät toimihenkilöt	313	30 %	356	30 %
	Alemmat toimihenkilöt	408	39 %	476	40 %
	Työntekijät	330	31 %	365	30 %
	Yhteensä	1051	100 %	1197	100 %

Liitetaulukko 2. Rahana tai vapaana korvattuja tai korvauksettomia ylittöitä tehneet 2007–2011. Kaikki palkansaajat

	2007	2008	2009	2010	2011
Korvauksettomia ylittöitä tehneet	13 %	13 %	12 %	11 %	14 %
Rahana korvattuja ylittöitä tehneet	23 %	25 %	24 %	25 %	25 %
Vapaana korvattuja ylittöitä tehneet	28 %	27 %	21 %	28 %	28 %
Joko rahana tai vapaana korvattuja ylittöitä tehneet	43 %	44 %	38 %	44 %	45 %
Vain korvauksettomia ylittöitä tehneet	7 %	6 %	6 %	4 %	7 %
Vain rahana tai vapaana korvattuja ylittöitä tehneet	37 %	37 %	32 %	37 %	37 %
Kaikki joitain ylittöitä tehneet	50 %	50 %	44 %	48 %	51 %

Liitetaulukko 3. Rahana tai vapaana korvattuja tai korvauksettomia ylitöitä tehneet 2007–2011 ikäryhmittäin

	Ikä	2007	2008	2009	2010	2011
Korvauksettomia ylitöitä tehneet	Alle 25	2 %	6 %	8 %	5 %	10 %
	25-34	15 %	13 %	10 %	6 %	10 %
	35-44	16 %	16 %	14 %	17 %	17 %
	45-54	12 %	14 %	11 %	14 %	17 %
	55+	15 %	12 %	16 %	9 %	11 %
Rahana korvattuja ylitöitä tehneet	Alle 25	32 %	44 %	28 %	33 %	27 %
	25-34	25 %	30 %	29 %	27 %	33 %
	35-44	26 %	25 %	22 %	29 %	25 %
	45-54	20 %	20 %	24 %	23 %	22 %
	55+	19 %	17 %	22 %	18 %	22 %
Vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Alle 25	26 %	20 %	13 %	22 %	14 %
	25-34	28 %	32 %	24 %	33 %	29 %
	35-44	32 %	24 %	22 %	27 %	33 %
	45-54	30 %	30 %	23 %	30 %	31 %
	55+	22 %	24 %	18 %	21 %	22 %
Joko rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Alle 25	45 %	52 %	31 %	44 %	36 %
	25-34	44 %	51 %	42 %	50 %	52 %
	35-44	50 %	41 %	37 %	47 %	47 %
	45-54	41 %	43 %	39 %	44 %	44 %
	55+	35 %	37 %	36 %	33 %	37 %
Vain korvauksettomia ylitöitä tehneet	Alle 25	1 %	2 %	4 %	2 %	4 %
	25-34	9 %	3 %	6 %	3 %	5 %
	35-44	7 %	9 %	8 %	6 %	10 %
	45-54	7 %	8 %	5 %	5 %	8 %
	55+	9 %	5 %	9 %	5 %	4 %
Vain rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Alle 25	44 %	48 %	28 %	42 %	30 %
	25-34	38 %	42 %	38 %	46 %	47 %
	35-44	41 %	34 %	30 %	36 %	39 %
	45-54	37 %	37 %	32 %	35 %	34 %
	55+	29 %	30 %	30 %	29 %	31 %
Kaikki joitain ylitöitä tehneet	Alle 25	46 %	54 %	35 %	47 %	40 %
	25-34	53 %	54 %	48 %	52 %	57 %
	35-44	57 %	50 %	44 %	53 %	57 %
	45-54	49 %	51 %	44 %	49 %	52 %
	55+	44 %	42 %	45 %	38 %	41 %

Liitetaulukko 4. Rahana tai vapaana korvattuja tai korvauksettomia ylitöitä tehneet 2007–2011 sektoreittain

	Sektori	2007	2008	2009	2010	2011
Korvauksettomia ylitöitä tehneet	Teollisuus	10 %	10 %	10 %	8 %	9 %
	Yksityiset palvelut	15 %	17 %	12 %	12 %	15 %
	Kunta	14 %	11 %	14 %	13 %	15 %
	Valtio	21 %	20 %	17 %	16 %	18 %
Rahana korvattuja ylitöitä tehneet	Teollisuus	35 %	33 %	26 %	29 %	33 %
	Yksityiset palvelut	20 %	24 %	23 %	27 %	23 %
	Kunta	20 %	20 %	24 %	19 %	23 %
	Valtio	13 %	13 %	17 %	20 %	23 %
Vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Teollisuus	26 %	19 %	15 %	27 %	23 %
	Yksityiset palvelut	28 %	28 %	24 %	29 %	31 %
	Kunta	35 %	33 %	24 %	28 %	29 %
	Valtio	23 %	30 %	20 %	28 %	33 %
Joko rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Teollisuus	49 %	44 %	35 %	46 %	45 %
	Yksityiset palvelut	42 %	44 %	39 %	45 %	46 %
	Kunta	44 %	46 %	40 %	41 %	43 %
	Valtio	30 %	37 %	32 %	38 %	45 %
Vain korvauksettomia ylitöitä tehneet	Teollisuus	4 %	4 %	7 %	3 %	5 %
	Yksityiset palvelut	8 %	9 %	6 %	4 %	7 %
	Kunta	8 %	5 %	5 %	7 %	8 %
	Valtio	16 %	8 %	9 %	9 %	6 %
Vain rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Teollisuus	43 %	37 %	32 %	41 %	40 %
	Yksityiset palvelut	36 %	36 %	34 %	37 %	38 %
	Kunta	38 %	41 %	31 %	35 %	36 %
	Valtio	25 %	24 %	24 %	30 %	32 %
Kaikki joitain ylitöitä tehneet	Teollisuus	52 %	47 %	42 %	48 %	50 %
	Yksityiset palvelut	50 %	53 %	45 %	49 %	53 %
	Kunta	52 %	51 %	45 %	48 %	51 %
	Valtio	46 %	45 %	41 %	46 %	50 %

Liitetaulukko 5. Rahana tai vapaana korvattuja tai korvauksettomia ylitöitä tehneet 2007–2011 sukupuolen mukaan

	Sukupuoli	2007	2008	2009	2010	2011
Korvauksettomia ylitöitä tehneet	Miehet	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %
	Naiset	13 %	12 %	10 %	9 %	14 %
Rahana korvattuja ylitöitä tehneet	Miehet	31 %	30 %	28 %	31 %	32 %
	Naiset	16 %	18 %	19 %	18 %	19 %
Vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Miehet	25 %	24 %	17 %	27 %	27 %
	Naiset	31 %	31 %	26 %	28 %	30 %
Joko rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Miehet	46 %	45 %	38 %	47 %	48 %
	Naiset	41 %	42 %	38 %	40 %	41 %
Vain korvauksettomia ylitöitä tehneet	Miehet	8 %	7 %	8 %	5 %	7 %
	Naiset	7 %	6 %	4 %	4 %	7 %
Vain rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Miehet	39 %	37 %	32 %	39 %	41 %
	Naiset	35 %	36 %	33 %	35 %	34 %
Kaikki joitain ylitöitä tehneet	Miehet	53 %	52 %	46 %	52 %	55 %
	Naiset	48 %	48 %	43 %	44 %	48 %

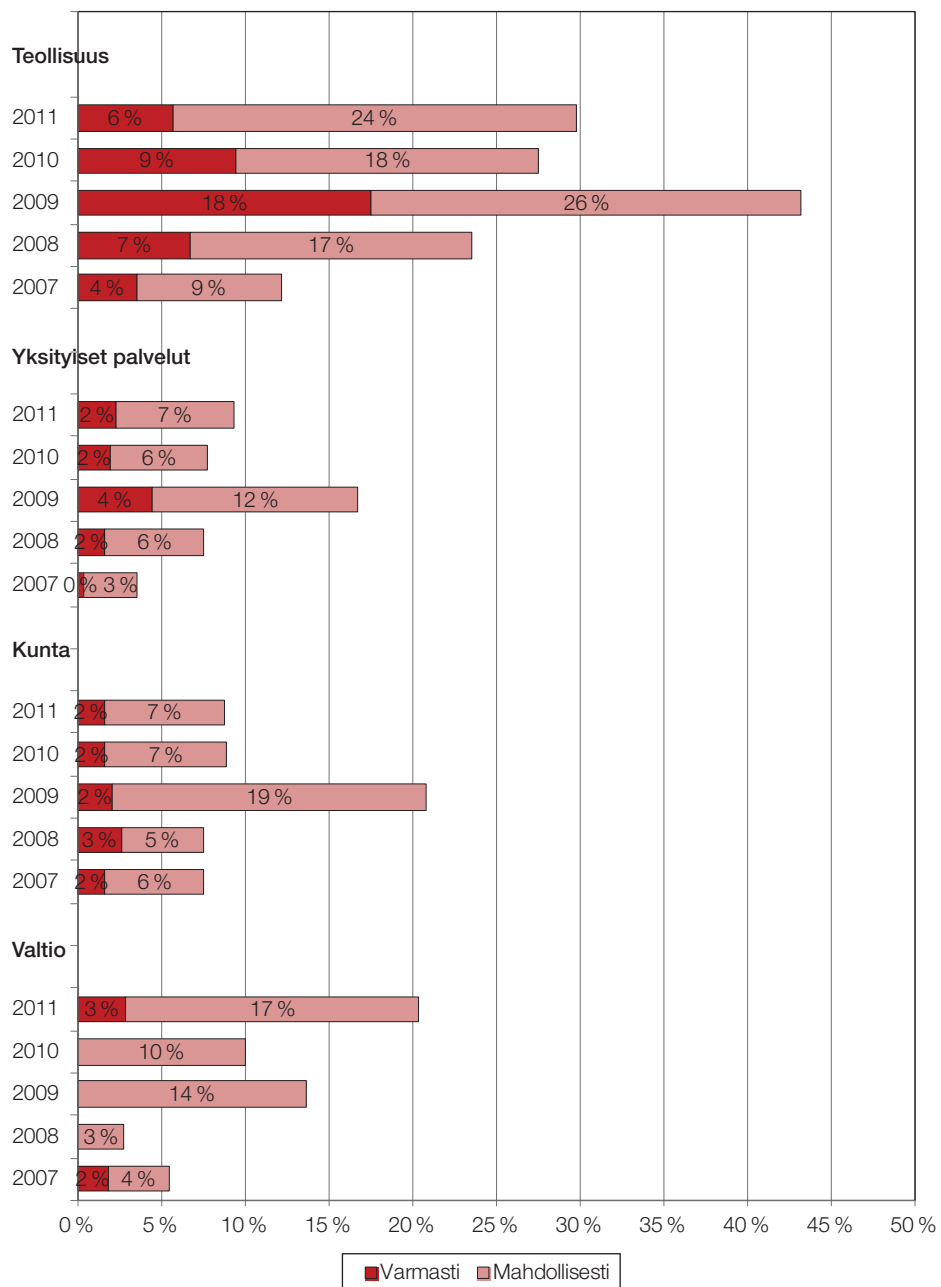
Liitetaulukko 6. Rahana tai vapaana korvattuja tai korvauksettomia ylitöitä tehneet 2007–2011 sosioekonomisen aseman mukaan

	Sosioekonominen asema	2007	2008	2009	2010	2011
Korvauksettomia ylitöitä tehneet	Ylemmät toimihenkilöt	30 %	29 %	26 %	26 %	28 %
	Alemmat toimihenkilöt	11 %	10 %	10 %	6 %	10 %
	Työntekijät	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %
Rahana korvattuja ylitöitä tehneet	Ylemmät toimihenkilöt	13 %	15 %	14 %	18 %	19 %
	Alemmat toimihenkilöt	21 %	22 %	24 %	21 %	22 %
	Työntekijät	34 %	35 %	33 %	38 %	36 %
Vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Ylemmät toimihenkilöt	34 %	38 %	25 %	35 %	37 %
	Alemmat toimihenkilöt	36 %	30 %	27 %	28 %	31 %
	Työntekijät	16 %	16 %	12 %	20 %	17 %
Joko rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Ylemmät toimihenkilöt	41 %	46 %	34 %	44 %	46 %
	Alemmat toimihenkilöt	47 %	42 %	40 %	41 %	44 %
	Työntekijät	41 %	43 %	39 %	48 %	43 %
Vain korvauksettomia ylitöitä tehneet	Ylemmät toimihenkilöt	18 %	15 %	16 %	12 %	13 %
	Alemmat toimihenkilöt	6 %	4 %	4 %	2 %	6 %
	Työntekijät	2 %	1 %	2 %	0 %	2 %
Vain rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Ylemmät toimihenkilöt	30 %	32 %	24 %	30 %	31 %
	Alemmat toimihenkilöt	42 %	37 %	34 %	37 %	40 %
	Työntekijät	39 %	41 %	36 %	44 %	40 %
Kaikki joitain ylitöitä tehneet	Ylemmät toimihenkilöt	59 %	61 %	50 %	56 %	59 %
	Alemmat toimihenkilöt	52 %	47 %	44 %	43 %	50 %
	Työntekijät	43 %	45 %	40 %	48 %	45 %

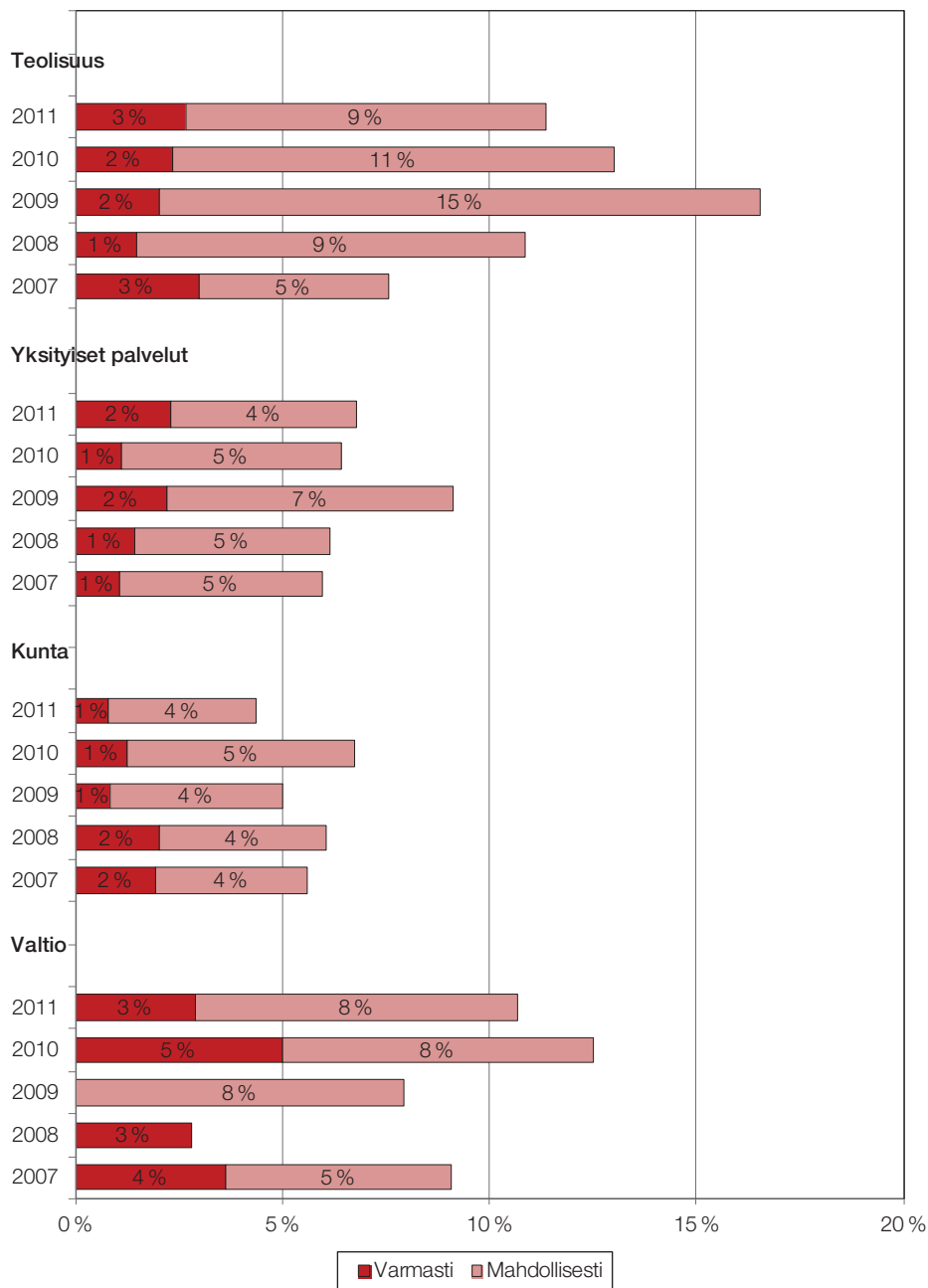
Liitetaulukko 7. Rahana tai vapaana korvattuja tai korvauksettomia ylitöitä tehneet 2007–2011 työpaikan koon mukaan

	Työpaikan koko	2007	2008	2009	2010	2011
Korvauksettomia ylitöitä tehneet	Alle 10	12 %	12 %	10 %	9 %	13 %
	10-49	12 %	9 %	11 %	11 %	11 %
	50-249	15 %	16 %	13 %	13 %	16 %
	250+	16 %	22 %	17 %	14 %	21 %
Rahana korvattuja ylitöitä tehneet	Alle 10	25 %	19 %	22 %	28 %	22 %
	10-49	23 %	25 %	24 %	25 %	30 %
	50-249	23 %	26 %	28 %	25 %	21 %
	250+	21 %	28 %	22 %	20 %	24 %
Vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Alle 10	27 %	24 %	20 %	25 %	24 %
	10-49	28 %	27 %	22 %	28 %	28 %
	50-249	31 %	30 %	19 %	29 %	34 %
	250+	28 %	27 %	25 %	28 %	27 %
Joko rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Alle 10	42 %	38 %	36 %	44 %	39 %
	10-49	43 %	46 %	38 %	45 %	47 %
	50-249	46 %	44 %	40 %	44 %	48 %
	250+	41 %	45 %	39 %	38 %	42 %
Vain korvauksettomia ylitöitä tehneet	Alle 10	6 %	6 %	7 %	3 %	8 %
	10-49	6 %	4 %	5 %	5 %	5 %
	50-249	9 %	8 %	6 %	5 %	8 %
	250+	11 %	9 %	10 %	5 %	11 %
Vain rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä tehneet	Alle 10	36 %	32 %	34 %	38 %	33 %
	10-49	36 %	41 %	32 %	39 %	41 %
	50-249	40 %	36 %	33 %	36 %	40 %
	250+	36 %	32 %	32 %	28 %	31 %
Kaikki joitain ylitöitä tehneet	Alle 10	48 %	44 %	44 %	47 %	47 %
	10-49	48 %	50 %	43 %	50 %	51 %
	50-249	55 %	53 %	46 %	49 %	56 %
	250+	52 %	54 %	49 %	42 %	52 %

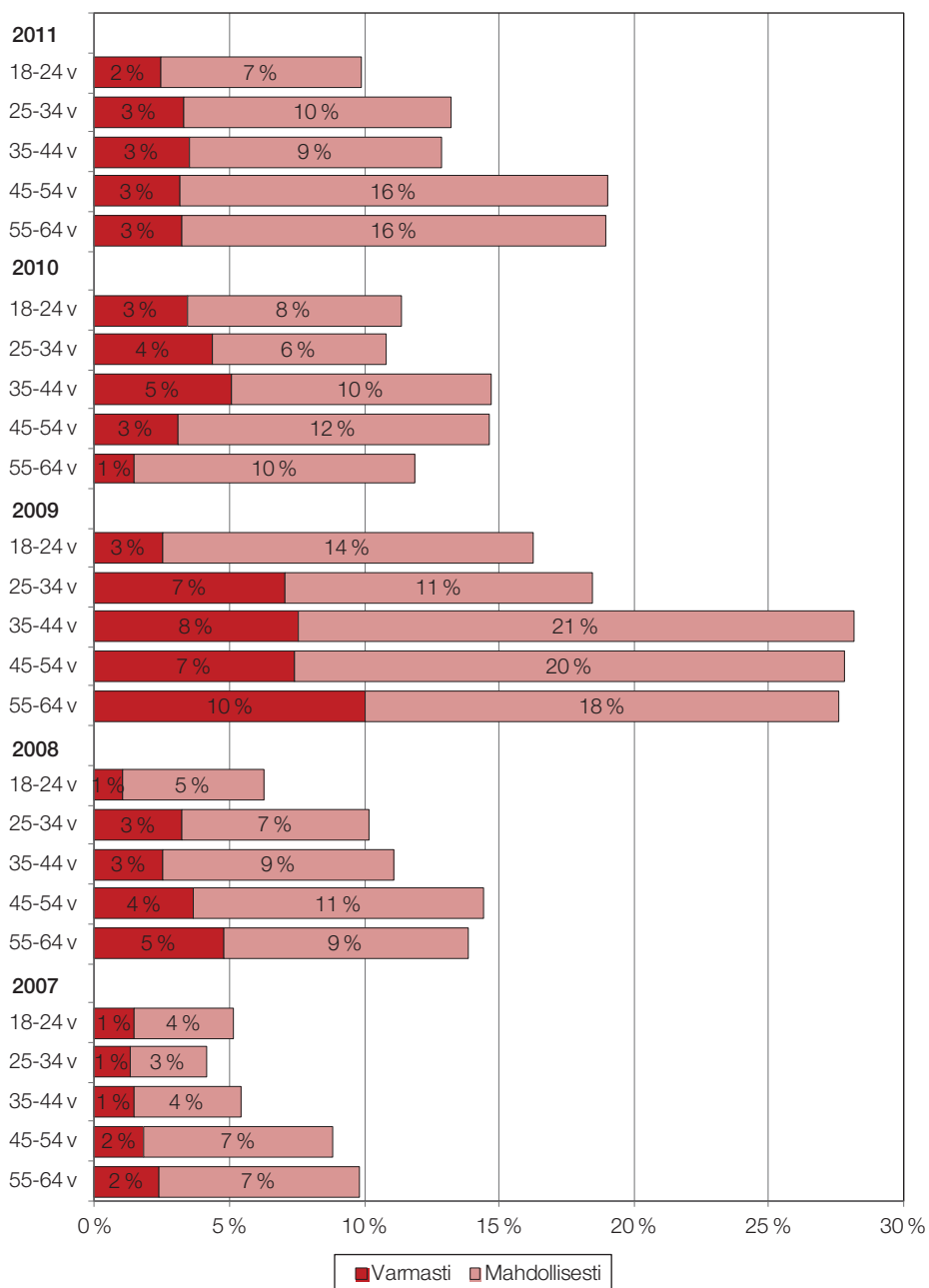
Liitekuvio 1. Lomautusta omalla kohdallaan vähintään mahdollisena pitäneiden osuus vuosina 2007-11 sektoreittain



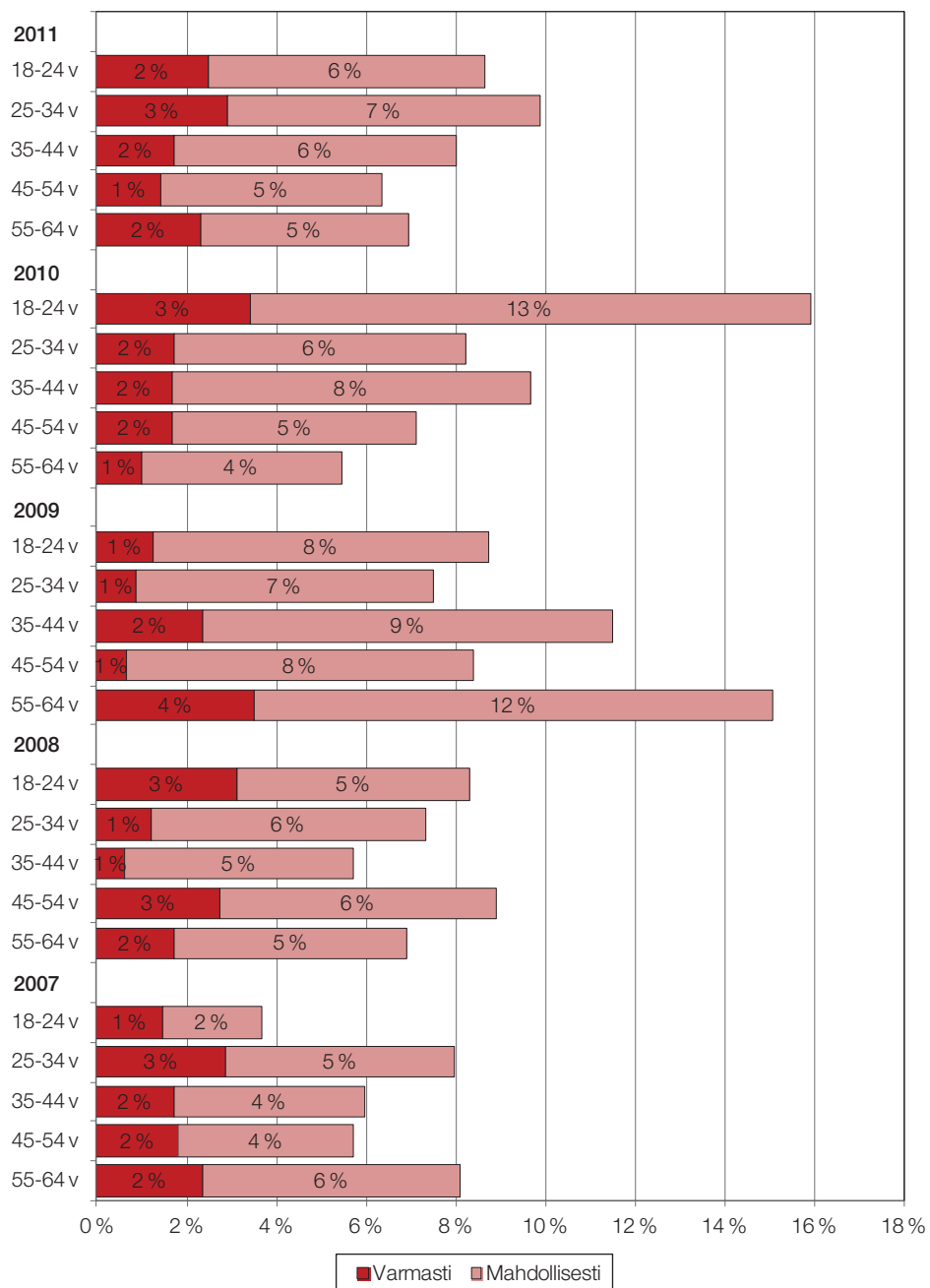
Liitekuvio 2. Irtisanomista omalla kohdallaan vähintään mahdollisena pitäneiden osuus vuosina 2007-11 sektoreittain



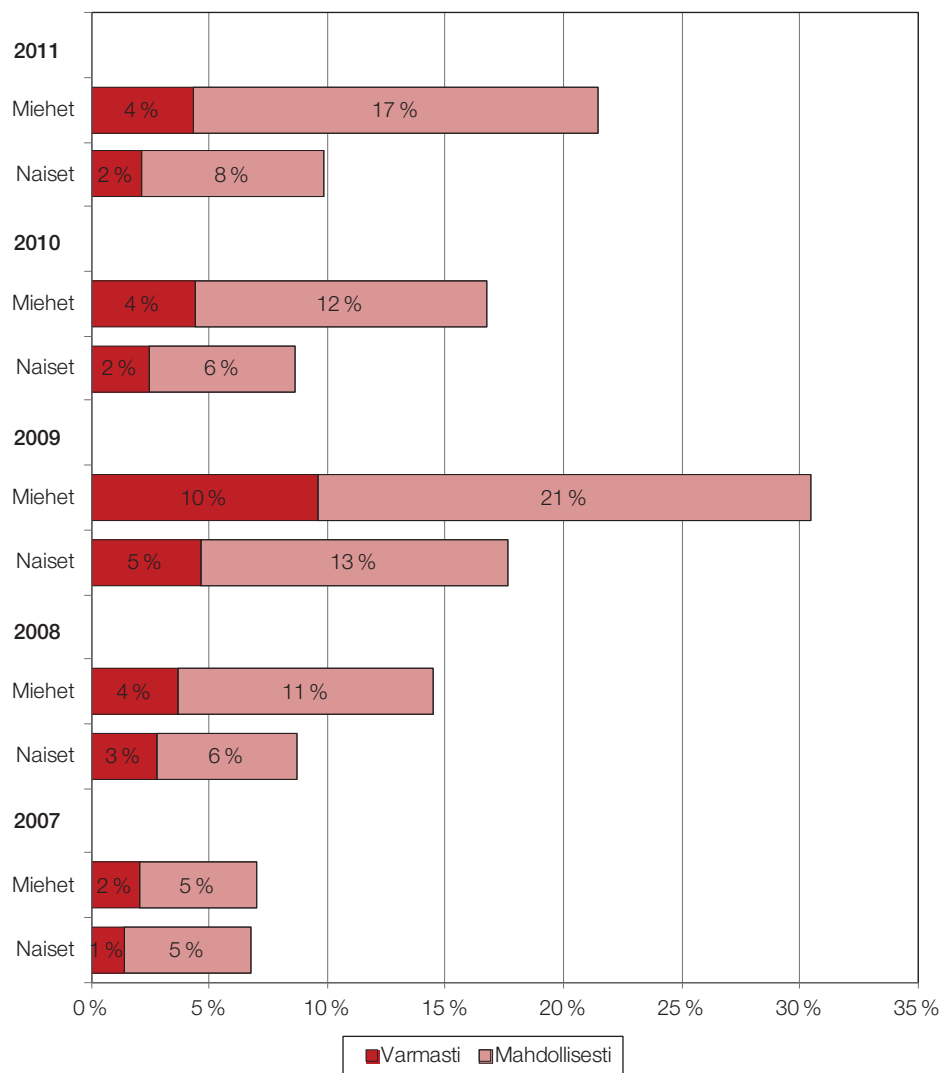
Liitekuvio 3. Lomautusta omalla kohdallaan vähintään mahdollisena pitäneiden osuus vuosina 2007-11 ikäryhmittäin



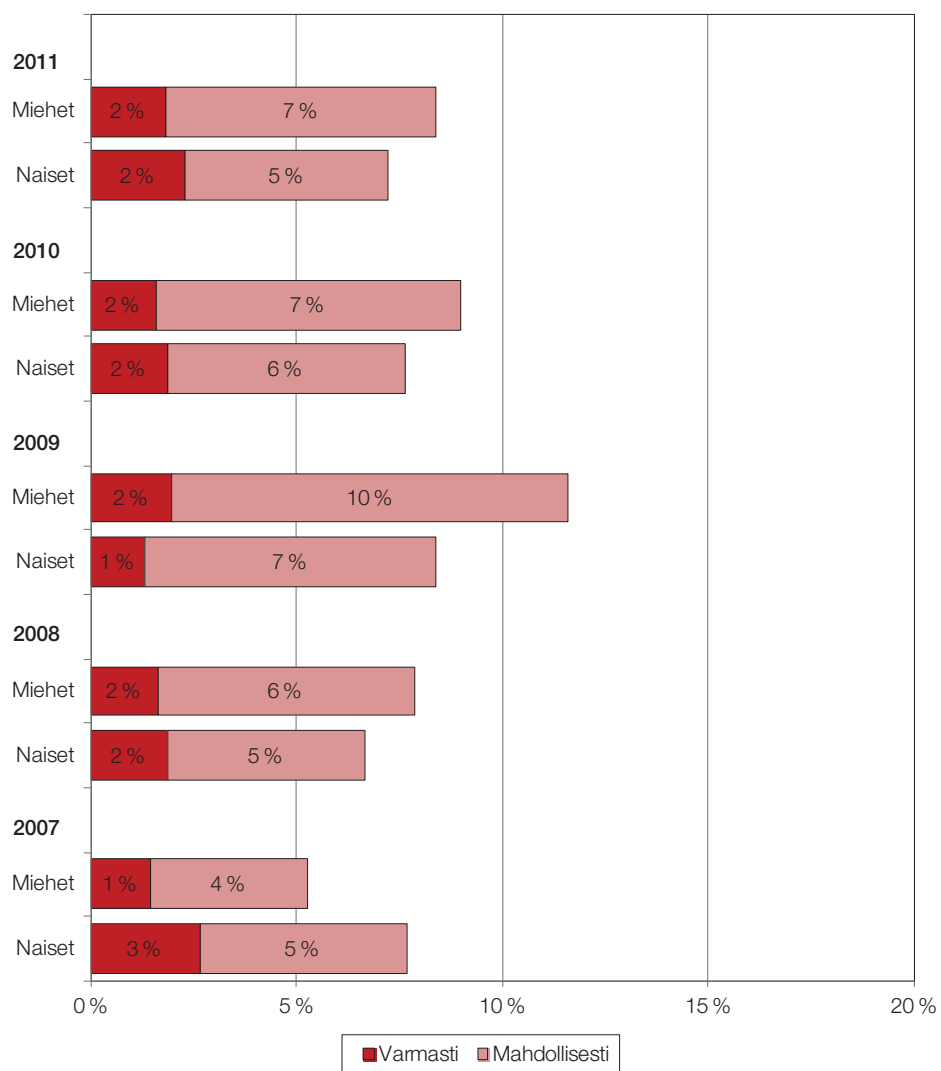
Liitekuvio 4. Irtisanomista omalla kohdallaan vähintään mahdollisena pitäneiden osuus vuosina 2007-11 ikäryhmittäin



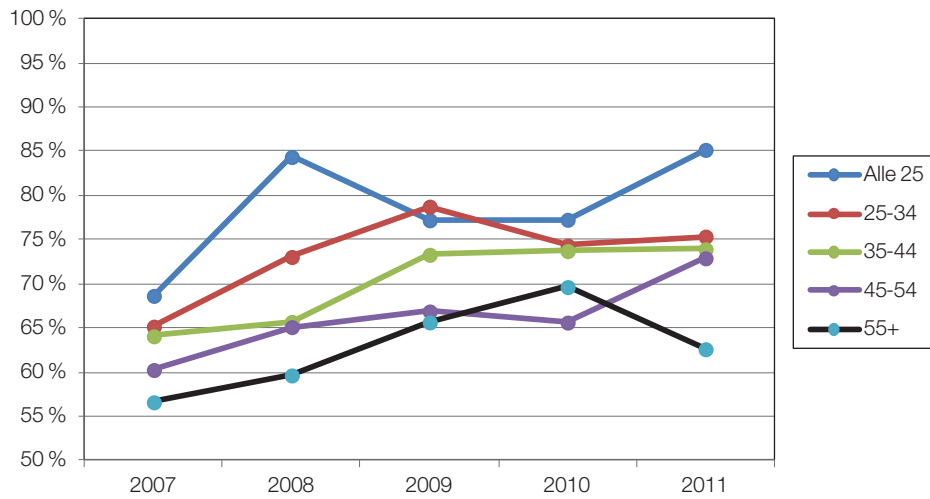
Liitekuvio 5. Lomautusta omalla kohdallaan vähintään mahdollisena pitäneiden osuus vuosina 2007-11 sukupuolen mukaan



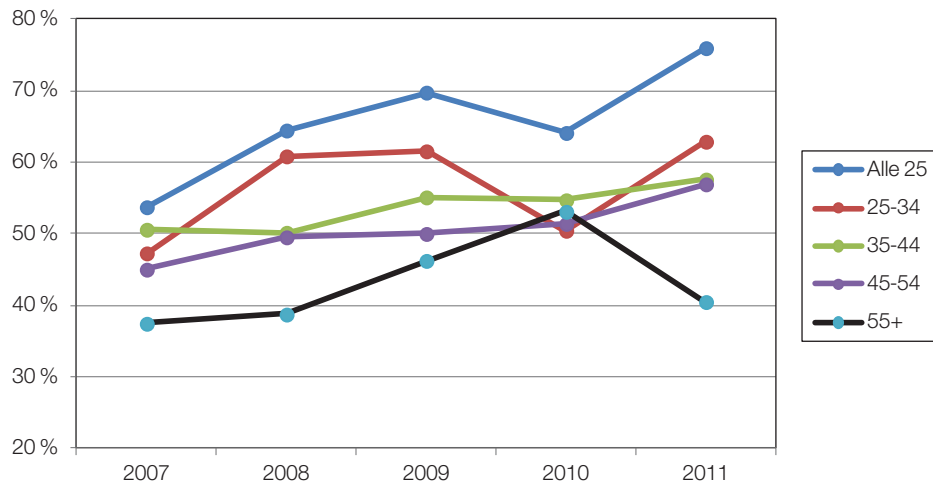
Liitekuvio 6. Irtisanomista omalla kohdallaan vähintään mahdollisena pitäneiden osuus vuosina 2007-11 sukupuolen mukaan



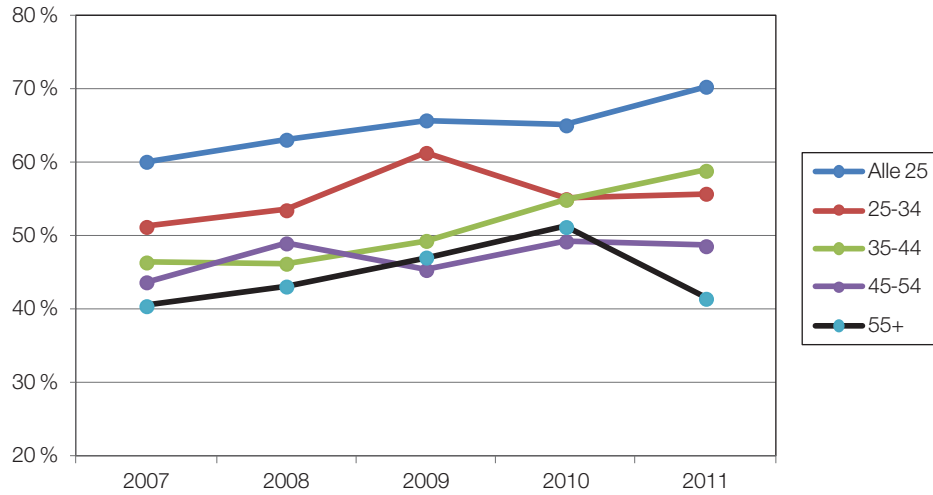
Liitekuvio 7. Palkkaustaan melko tai erittäin oikeudenmukaisena pitäneiden osuus ikäryhmittäin 2007–2011



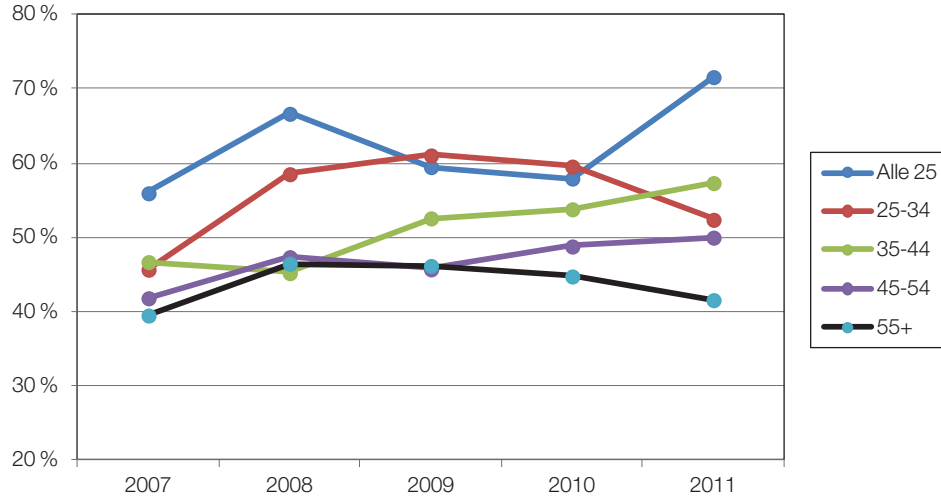
Liitekuvio 8. Palkkaustaan melko tai erittäin kilpailukykyisenä pitäneiden osuus ikäryhmittäin 2007–2011



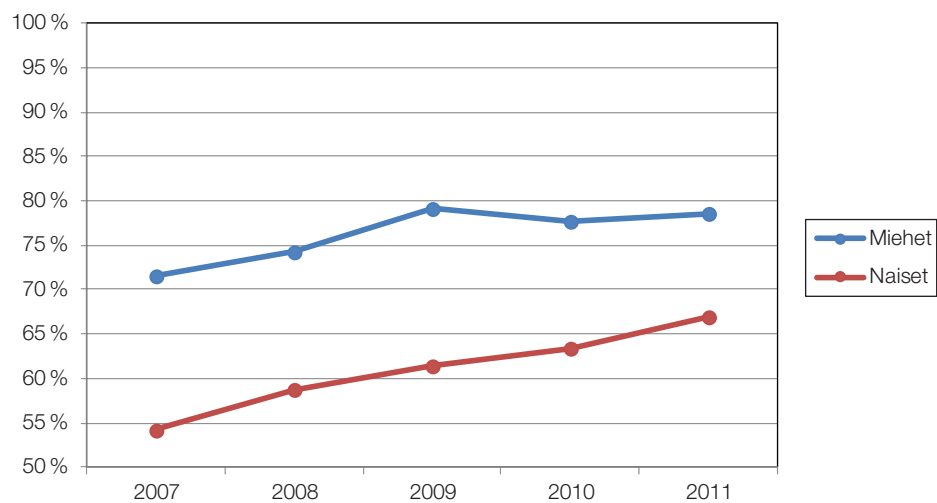
Liitekuvio 9. Palkkaustaan oikeista asioista melko tai erittäin palkitsevana pitäneiden osuus ikäryhmittäin 2007–2011



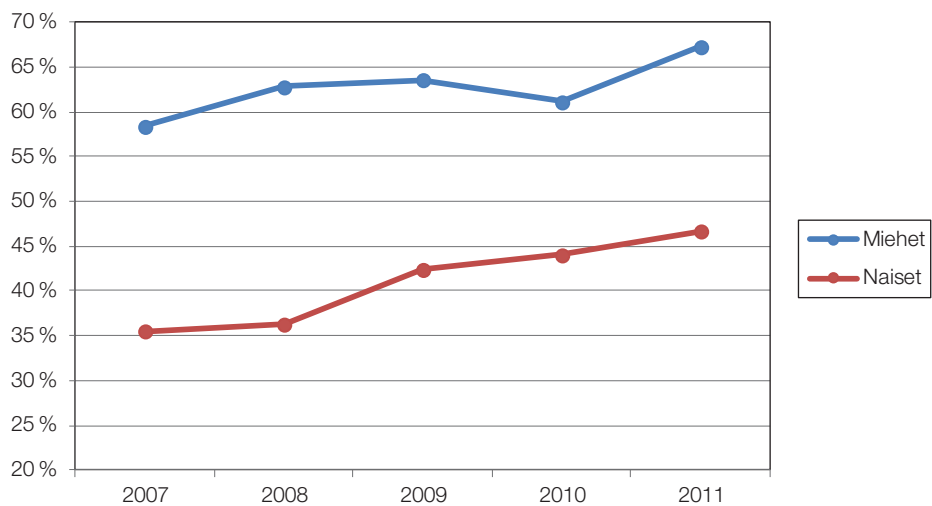
Liitekuvio 10. Palkkaustaan melko tai erittäin kannustavana pitäneiden osuus ikäryhmittäin 2007–2011



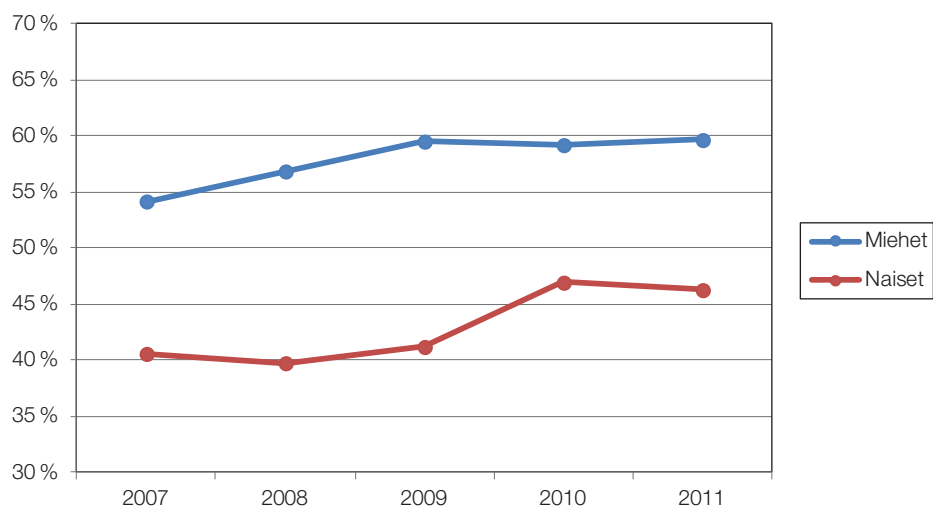
Liitekuvio 11. Palkkaustaan melko tai erittäin oikeudenmukaisena pitäneiden osuus sukupuolen mukaan 2007–2011



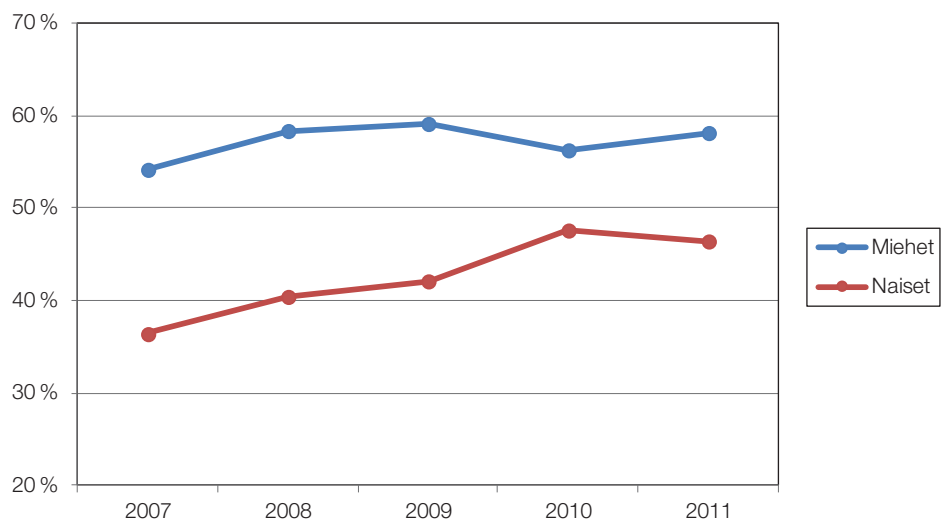
Liitekuvio 12. Palkkaustaan melko tai erittäin kilpailukykyisenä pitäneiden osuus sukupuolen mukaan 2007–2011



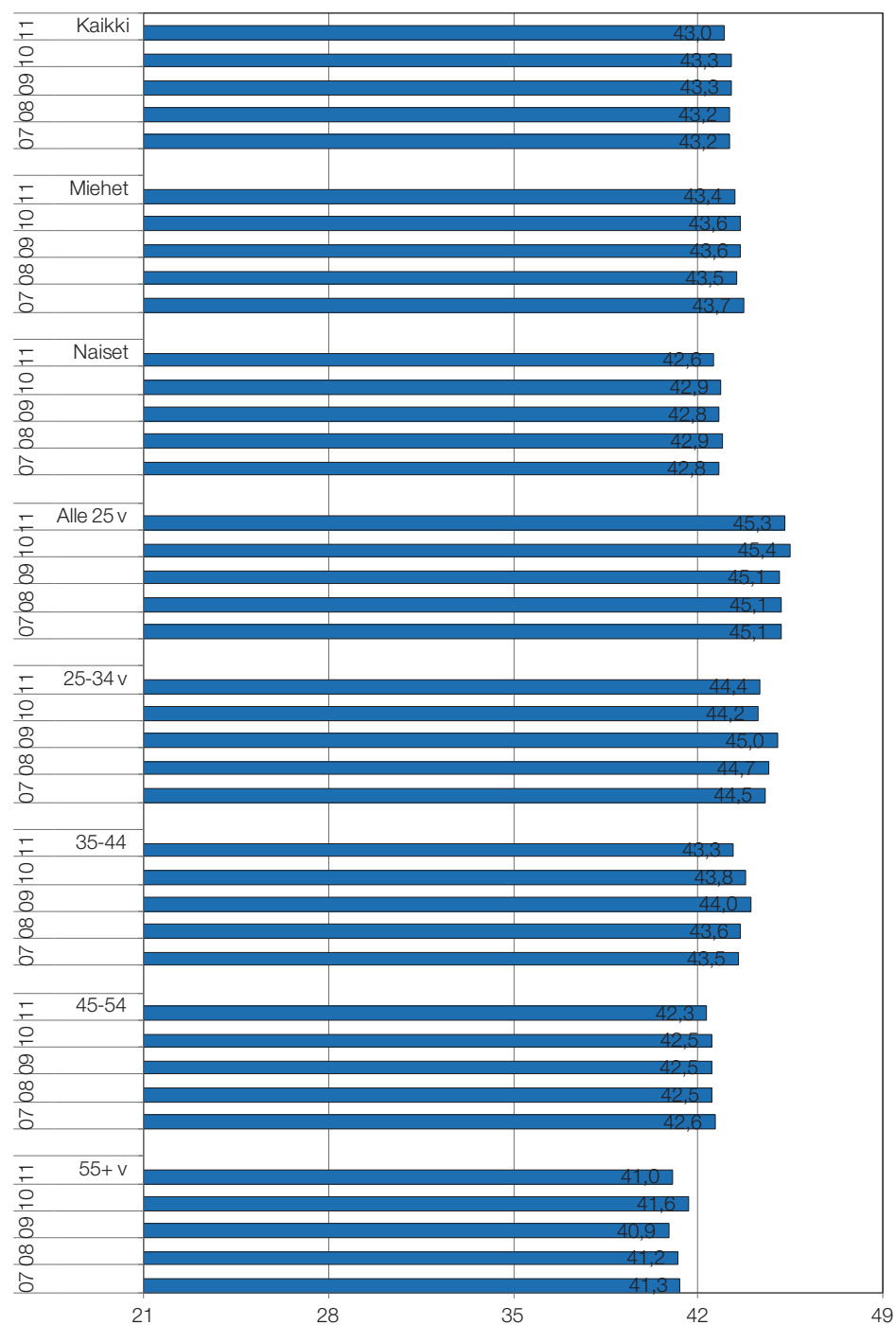
Liitekuvio 13. Palkkaustaan oikeista asioista melko tai erittäin palkitsevana pitäneiden osuus sukupuolen mukaan 2007–2011



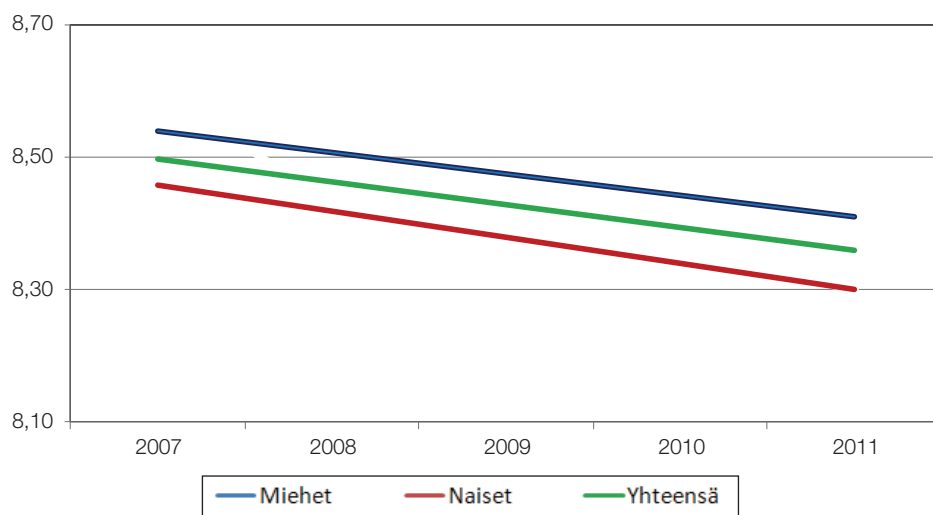
Liitekuvio 14. Palkkaustaan melko tai erittäin kannustavana pitäneiden osuus sukupuolen mukaan 2007–2011



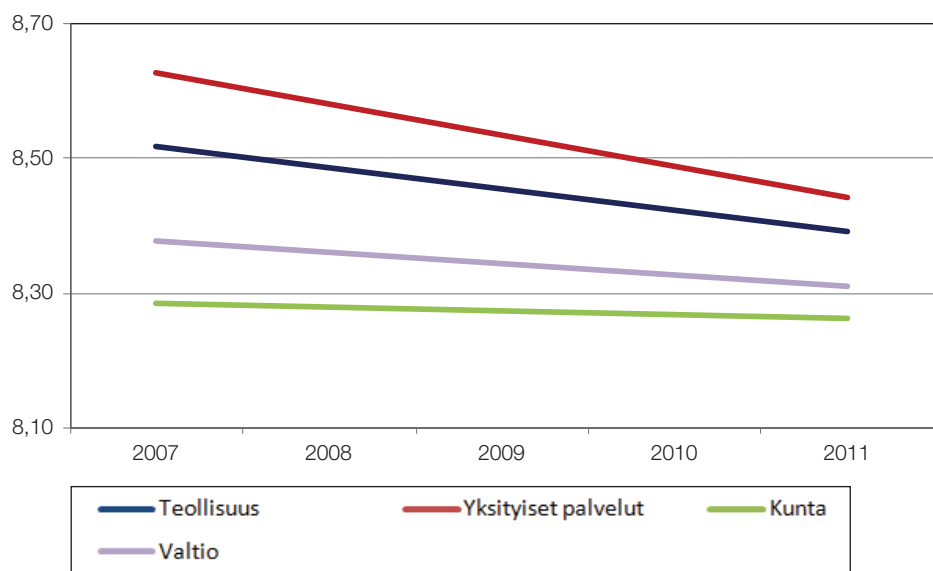
Liitekuvio 15. Palkansaajien työkykyindeksin pistemäärien keskiarvoja vuosina 2007–2010. Kaikki yhteensä, miehet, naiset ja eri ikäryhmät



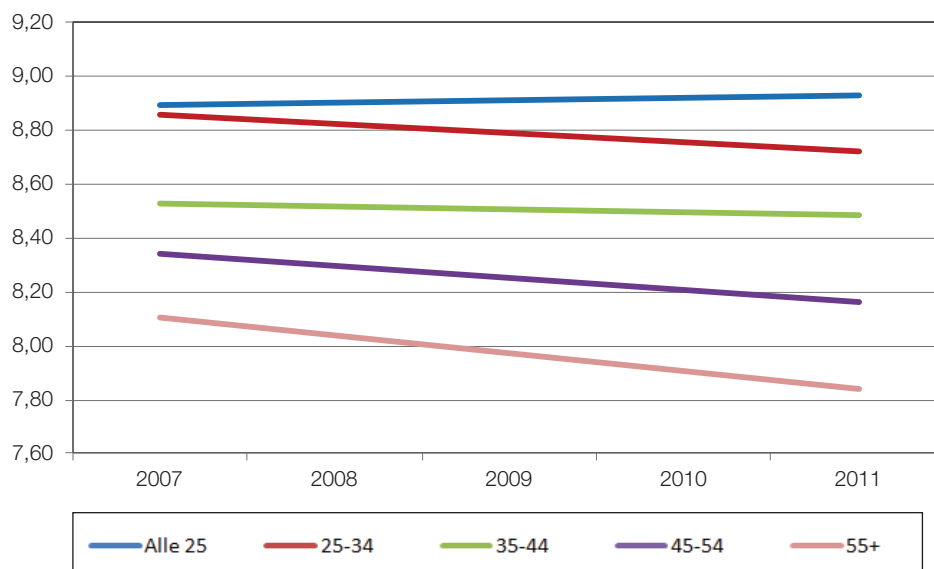
Liitekuvio 16. Subjektiiivinen työkykyarvio sukupuolittain ja yhteensä. Trendiviivat 2007–2011



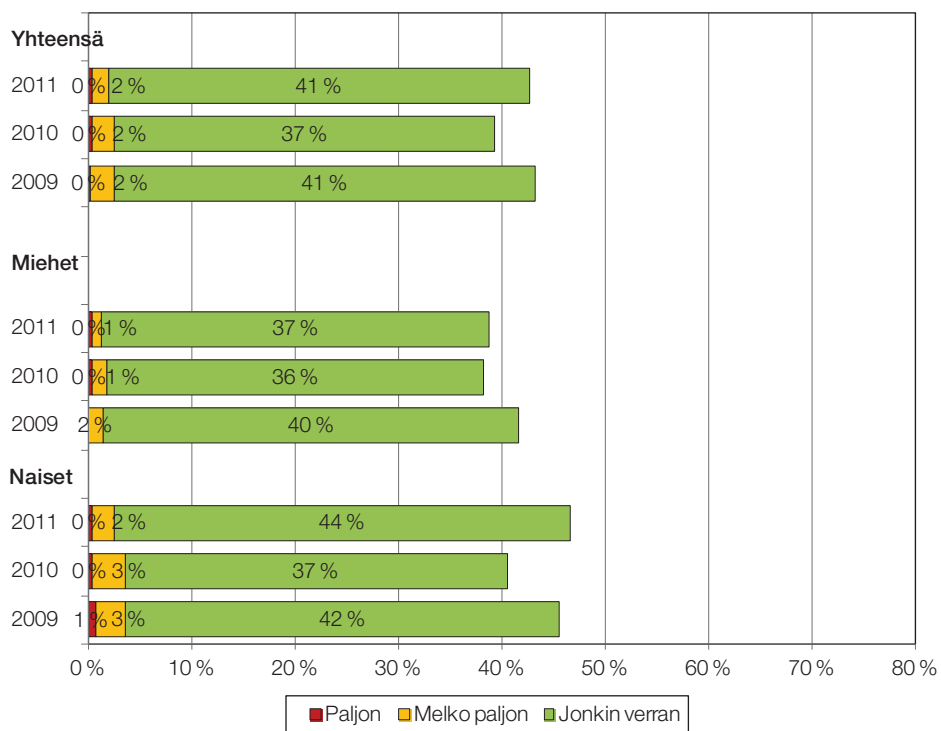
Liitekuvio 17. Subjektiiivinen työkykyarvio sektoreittain. Trendiviivat 2007–2011



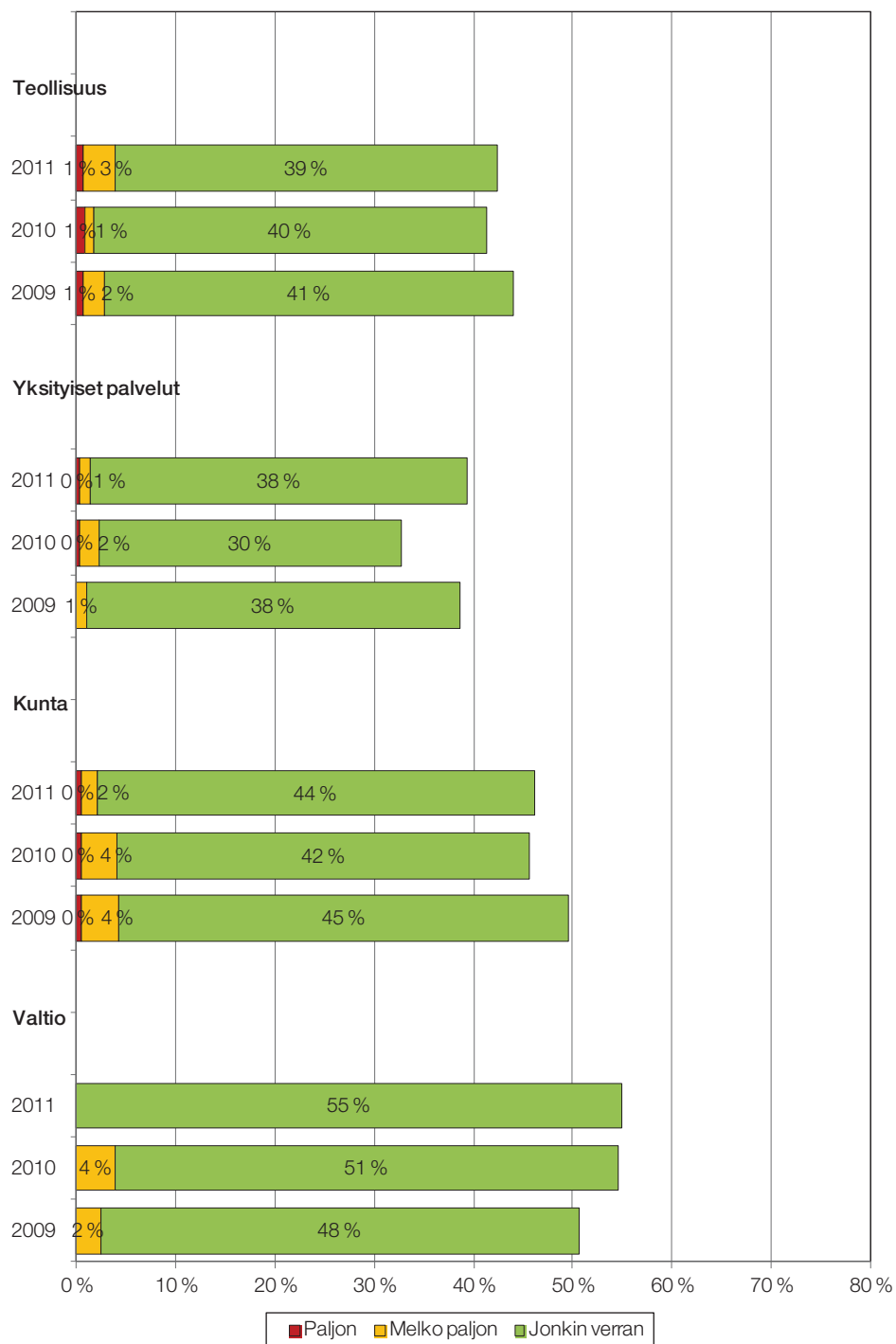
Liitekuvio 18. Subjekttiivinen työkykyarvio ikäryhmittäin. Trendiviivat 2007–2011



Liitekuvio 19. Henkilöstöryhmien välisten ristiriitojen yleisyys keskimäärin ja sukupuolen mukaan 2009–2011



Liitekuvio 20. Henkilöstöryhmien välisten ristiriitojen yleisyys sektoreittain 2009–2011



Liite

Haastattelulomake



Haastattelu- ja tutkimuspalvelut

16.8.2011

TYÖOLOBAROMETRI 2011(TB11) PAPERILOMAKE

K1

Kuinka monta vuotta olette ollut nykyisellä työpaikallanne? _____

- Merkitse täydet vuodet, alle vuosi = 0

K1b

Onko työsuhteenne luonteeltaan:

- 1 vakinainen (toistaiseksi voimassa oleva)
- 2 vai määräaikainen?
- 3 ei osaa sanoa

K2

Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaanne.

Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelette?

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

- 1 1 - 4 henkilöä
- 2 5 - 9 henkilöä
- 3 10 - 19 henkilöä
- 4 20 - 29 henkilöä
- 5 30 - 49 henkilöä
- 6 50 - 99 henkilöä
- 7 100 - 199 henkilöä
- 8 200 - 249 henkilöä
- 9 250 - 499 henkilöä
- 10 500 - 999 henkilöä
- 11 1000 henkilöä tai enemmän

K3

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

- | | | |
|-----------------|---|--------|
| 1 lisääntynyt | } | → K5_9 |
| 2 ennallaan | | |
| 3 vähentynyt | | |
| 4 ei osaa sanoa | | |

K4_1

Millä tavoin henkilöstö on lisääntynyt, onko uusia työntekijöitä otettu:

Vakinaiseen työsuhteeseen?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K4_2

(Millä tavoin henkilöstö on lisääntynyt, onko uusia työntekijöitä otettu:)

Tilapäiseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K4_3

(Millä tavoin henkilöstö on lisääntynyt, onko uusia työntekijöitä otettu:)

Osa-aikaiseen työsuhteeseen?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K4_4

(Millä tavoin henkilöstö on lisääntynyt:)

Onko työntekijöitä siirretty saman työnantajan muista työpaikoista?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K4_5

(Millä tavoin henkilöstö on lisääntynyt:)

Onko otettu työntekijöitä, joiden palkka maksetaan julkisista työllistämisvaroista?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K5_9

(Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:)

Käytetty vuokratyöntekijöitä?

= vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä.

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K8

Työskennelläänkö työpaikallanne ryhmissä (tiimit, solut, projektiryhmät ym.):

- 1 pääosin
 - 2 osittain
 - 3 vai ei lainkaan?
-

K9a_01

Esiintyykö työpaikallanne:

Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä:

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

K9a_02

(Esiintyykö työpaikallanne:)

Ristiriitoja työntekijöiden välillä:

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

K9a_03

(Esiintyykö työpaikallanne:)

Ristiriitoja eri henkilöstöryhmien välillä:

Henkilöstöryhmillä on erilaiset tehtävät ja/tai asema työpaikalla esim. lääkärit/sairaanhoitajat, insinöörit/teknikot.

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

K9a_07

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

Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä työtoverien taholta:

- 1 ei lainkaan
 - 2 joskus
 - 3 jatkuvasti?
-

K9a_07b

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

Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä asiakkaiden taholta:

- 1 ei lainkaan
 - 2 joskus
 - 3 jatkuvasti?
-

K9a_09

Oletteko havainnut työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan uhan kohteeksi työtoverien taholta?

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

K9a_09b

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

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

K9a_10

Oletteko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana työtoverien taholta?

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

K9a_10b

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

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

K11a_1

Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:

Siihen mitä työtehtäviinne kuuluu?

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

K11a_2

(Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:)

Työtahtiinne?

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

K11a_3

(Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:)

Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)?

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

K15_1

Oletteko itse tehnyt elo-syyskuussa säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta olette saanut korvauksen kokonaan tai osittain rahana?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K15_2

Entä säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta olette saanut korvauksen kokonaan tai osittain vapaana?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K15_3

Entä sellaista säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta ette ole saanut lainkaan korvausta rahana tai vapaana?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K15_4

Millä tavalla työpaikallanne sovitaan työaikoihin liittyvistä järjestelyistä. Tässä ei tarkoiteta työhönottovaiheessa tehtävää työsopimusta, vaan kaikkia koskevaa sopimista:

Jos on useita sopimuksia työpaikalla, tässä tarkoitetaan sitä sopimusta, joka koskee haastateltavaa itseään.

Paikallinen sopiminen: Työehdoista (esim. palkka-asiat, työaikajärjestelyt, henkilöstön toimenkuvat) sovitaan työpaikka- tai yritystasolla.

Työntekijäpuolella paikallisia sopimuksia neuvottelee ja solmii yleensä luottamusmies.

Paikallisia sopimuksia ovat myös yksittäisen työntekijän työsuhteen kestoaikana tekemät sopimukset työsuhteensa ehtojen muutoksista.

1. Sovitaan paikallisesti, jolloin luottamushenkilöt ovat neuvottelleet erityisesti tätä työpaikkaa koskevan sopimuksen yleisten työehtosopimusten täydennykseksi
 2. Sovitaan työpaikalla yksilöllisesti työaikajärjestelyistä
 3. Noudatetaan pelkästään alan yleisiä työehtosopimuksia
 4. Työnantaja määrää yksipuolisesti?
 5. En tiedä/en osaa sanoa
-

Intro

Seuraavaksi muutama kysymys normaalin työajan joustoista.

K22_6

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

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
- } → K13
-

K22_8

Voitteko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K13

Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen (työttömyyskassan jäsen)?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
- } → K13b
-

K13a

Oletteko:

- 1 ammattiyhdistyksen
 - 2 vai työttömyyskassan jäsen?
 - 3 Ei halua vastata
-

K13b Onko työpaikallanne valittu työntekijöiden edustaja, luottamusmies tai vastaava?

Luottamushenkilöitä voi olla työpaikalla useita ja nimitykset voivat jonkin verran vaihdella (mm. luottamusmies, luottamusvaltuutettu, yhdysmies). Oleellista on se, että tällaisella henkilöllä on valtuudet neuvotella asioista muiden puolesta.

0. Ei ole
 1. Luottamusmies, joka on ammatti- tai toimihenkilöjärjestön edustaja
 2. Muu työntekijöiden edustaja
 3. En tiedä/en osaa sanoa
-

K18_1 (M)

Ovatko seuraavat asiat lisääntyneet, ennallaan vai vähentyneet työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

Työtahti ja kiire?

- 1 lisääntynyt selvästi
 - 2 lisääntynyt jonkin verran
 - 3 ennallaan
 - 4 vähentynyt jonkin verran
 - 5 vähentynyt selvästi
-

K18_2 (M)

(Ovatko seuraavat asiat lisääntyneet, ennallaan vai vähentyneet työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana.:

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

Työturvallisuus?

- 1 lisääntynyt selvästi
 - 2 lisääntynyt jonkin verran
 - 3 ennallaan
 - 4 vähentynyt jonkin verran
 - 5 vähentynyt selvästi
-

K18_7 (M)

(Ovatko seuraavat asiat lisääntyneet, ennallaan vai vähentyneet työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

Kannustuksen ja tuen saanti esimiehiltä?

- 1 lisääntynyt selvästi
 - 2 lisääntynyt jonkin verran
 - 3 ennallaan
 - 4 vähentynyt jonkin verran
 - 5 vähentynyt selvästi
-

K18_8 (M)

(Ovatko seuraavat asiat lisääntyneet, ennallaan vai vähentyneet työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

Kannustuksen ja tuen saanti työtovereilta?

- 1 lisääntynyt selvästi
 - 2 lisääntynyt jonkin verran
 - 3 ennallaan
 - 4 vähentynyt jonkin verran
 - 5 vähentynyt selvästi
-

K18_9 (M)

(Ovatko seuraavat asiat lisääntyneet, ennallaan vai vähentyneet työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

Mahdollisuus käyttää ammattitaitoaan ja kykyjään työssä?

- 1 lisääntynyt selvästi
 - 2 lisääntynyt jonkin verran
 - 3 ennallaan
 - 4 vähentynyt jonkin verran
 - 5 vähentynyt selvästi
-

K10b (M)

Entä ovatko työtehtävien suoritusvaatimukset viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana mielestänne lisääntyneet, vähentyneet vai ennallaan?

- 1 lisääntyneet
 - 2 ennallaan
 - 3 vähentyneet
 - 4 ei osaa sanoa
-

K20a_00

Millä tavalla työpaikallanne sovitaan palkka-asioista. Tässä ei tarkoiteta työhönottovaiheessa tehtävää työsopimusta, vaan kaikkia koskevaa sopimista:

Jos on useita sopimuksia työpaikalla, tässä tarkoitetaan sitä sopimusta, joka koskee haastateltavaa itseään.

Paikallinen sopiminen: Työehdoista (esim. palkka-asiat, työaikajärjestelyt, henkilöstön toimenkuvat) sovitaan työpaikka- tai yritystasolla.

Työntekijäpuolella paikallisia sopimuksia neuvottelee ja solmii yleensä luottamusmies.

Paikallisia sopimuksia ovat myös yksittäisen työntekijän työsuhteen kestoaikana tekemät sopimukset työsuhteensa ehtojen muutoksista.

Tyypillisiä paikalliseen sopimiseen liittyviä palkka-asioita ovat tulospalkkiot, työehtosopimuksiin pohjautuvat erilaiset korvaukset, henkilökohtaiset palkanlisät ja työn vaativuuden arviointi.

1. Sovitaan paikallisesti, jolloin luottamushenkilöt ovat neuvotelleet erityisesti tätä työpaikkaa koskevan sopimuksen yleisten työehtosopimusten täydennykseksi
 2. Sovitaan työpaikalla yksilöllisesti palkka-asiasta
 3. Noudatetaan pelkästään alan yleisiä työehtosopimuksia
 4. Työnantaja määrää yksipuolisesti?
 5. En tiedä/en osaa sanoa
-

K20a_01

Vaikuttaako palkkanne suuruuteen selvästi se, kuinka monta vuotta olette olleet työssä (kokemussisät, ikäsisät, määrävuosisisät ym.)?

Pieniä, alle 5 prosenttia, lisää ei oteta huomioon.

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K20a_02

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

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K20a_03

Vaikuttaako henkilökohtainen työtehtävistä suoriutumisenne ja työsuoritustenne laatu palkkanne suuruuteen?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K20a_04

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

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K20a_05

Kuulutteko yrityksen taloudellisen tuloksen perusteella määräytyvän voittopalkkio-, osakepalkkio-, optiojärjestelmän tai henkilöstörahaston piiriin?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K20a_06

Onko työpaikallanne käytössä jokin kaikkien tiedossa oleva työtehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä, jonka pohjalta määritellään kunkin työtehtävän peruspalkka?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K20a_07

Onko palkkauksenne mielestänne erittäin, melko, vain vähän vai ei lainkaan oikeudenmukainen?

- 1 erittäin oikeudenmukainen
 - 2 melko oikeudenmukainen
 - 3 vain vähän oikeudenmukainen
 - 4 ei lainkaan oikeudenmukainen
-

K20a_09

Onko palkkauksenne mielestänne erittäin, melko, vain vähän vai ei lainkaan kannustava?

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

K20a_10

Onko palkkauksenne mielestänne erittäin, melko, vain vähän vai ei lainkaan kilpailukykyinen?

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

K20a_12

Onko palkkauksenne mielestänne oikeista asioista erittäin, melko, vain vähän vai ei lainkaan palkitseva?

- 1 erittäin palkitseva
 - 2 melko palkitseva
 - 3 vain vähän palkitseva
 - 4 ei lainkaan palkitseva
-

K20b_1

Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaan:
erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti vai erittäin huonosti.

Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset?

- 1 sopii erittäin hyvin
 - 2 melko hyvin
 - 3 melko huonosti
 - 4 erittäin huonosti
 - 5 ei osaa sanoa
-

K20b_2

(Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaan:
erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti vai erittäin huonosti.)

Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita?

- 1 sopii erittäin hyvin
 - 2 melko hyvin
 - 3 melko huonosti
 - 4 erittäin huonosti
 - 5 ei osaa sanoa
-

K20b_3

(Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaan:
erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti vai erittäin huonosti.)

Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin?

- 1 sopii erittäin hyvin
 - 2 melko hyvin
 - 3 melko huonosti
 - 4 erittäin huonosti
 - 5 ei osaa sanoa
-

K20b_5

(Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne: erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti vai erittäin huonosti.)

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita?

- 1 sopii erittäin hyvin
 - 2 melko hyvin
 - 3 melko huonosti
 - 4 erittäin huonosti
 - 5 ei osaa sanoa
-

K20b_6

(Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne: erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti vai erittäin huonosti.)

Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti?

- 1 sopii erittäin hyvin
 - 2 melko hyvin
 - 3 melko huonosti
 - 4 erittäin huonosti
 - 5 ei osaa sanoa
-

K21a

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

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

K21b

Entä onko työpaikallanne kuluneen vuoden aikana erityisen ohjelman, projektin, työryhmän tai konsultin avulla suunnitelmallisesti kehitetty tuottavuutta, laatua tai palvelua?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K21b_1

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

- 1 kyllä
 - 2 en --> K21b_30
-

K21b_2

Montako työpäivää?

Kuukausi=22 työpäivää

K21b_30

Entä oletteko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana pyrkinyt kehittämään ammattitaitoanne osallistumalla **siivotoimisesti** koulutukseen, jonka ajalta **ette ole saanut palkkaa**?

Kaikki siivotoiminen koulutus ammattitaidon kehittämiseksi kuuluu tähän. Jos on tai on ollut päätoiminen opiskelija, tätä päätoimista opiskelua ei lasketa tässä mukaan. Kysymys koskee ammattitaitoa yleensä, ei vain päätoimisessa työssä tarvittavaa kouluttautumista. Esim. opiskelu yliopistossa/ ammattikorkeakoulussa/ammattiopistossa työn ohella, iltakurssit kielten opiskeluun jne.

- 1 kyllä
 - 2 en
-

K21b _31

Kannustaako työpaikkanne työntekijöitä kouluttautumaan tarjoamalla esim. uusia työtehtäviä tai parempaa palkkausta:

Kannustetaan etenemään uralla koulutuksen kautta, mutta koulutus on voinut olla vapaaehtoista.

- 1 erittäin paljon,
 - 2 melko paljon,
 - 3 melko vähän,
 - 4 vai ei lainkaan?
-

K21b_4 (M)

Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen?

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

K21c_1 (M)

Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä, oletteko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä?

Työpaikallani on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden?

- 1 täysin samaa mieltä
 - 2 jokseenkin samaa mieltä
 - 3 jokseenkin eri mieltä
 - 4 täysin eri mieltä
 - 5 ei osaa sanoa
-

K21c_3 (M)

(Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä, oletteko täysin samaa mieltä, melko samaa mieltä, melko eri mieltä vai täysin eri mieltä:)

Työpaikallani työt ovat hyvin organisoituja?

- 1 täysin samaa mieltä
 - 2 jokseenkin samaa mieltä
 - 3 jokseenkin eri mieltä
 - 4 täysin eri mieltä
 - 5 ei osaa sanoa
-

K21c_4 (M)

(Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä, oletteko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä:)

Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti?

- 1 täysin samaa mieltä
 - 2 jokseenkin samaa mieltä
 - 3 jokseenkin eri mieltä
 - 4 täysin eri mieltä
 - 5 ei osaa sanoa
-

K21c_5 (M)

(Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä, oletteko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä:)

Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani?

- 1 täysin samaa mieltä
 - 2 jokseenkin samaa mieltä
 - 3 jokseenkin eri mieltä
 - 4 täysin eri mieltä
 - 5 ei osaa sanoa
-

K21c_6 (M)

(Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä, oletteko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä:)

Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy?

- 1 täysin samaa mieltä
 - 2 jokseenkin samaa mieltä
 - 3 jokseenkin eri mieltä
 - 4 täysin eri mieltä
 - 5 ei osaa sanoa
-

K21c_7 (M)

(Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä, oletteko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä:)

Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta?

- 1 täysin samaa mieltä
 - 2 jokseenkin samaa mieltä
 - 3 jokseenkin eri mieltä
 - 4 täysin eri mieltä
 - 5 ei osaa sanoa
-

K21c_8 (M)

(Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä, oletteko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä:)

Koen työni fyysisesti raskaaksi?

- 1 täysin samaa mieltä
 - 2 jokseenkin samaa mieltä
 - 3 jokseenkin eri mieltä
 - 4 täysin eri mieltä
 - 5 ei osaa sanoa
-

K21c_9 (M)

(Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä, oletteko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä:)

Koen työni henkisesti raskaaksi?

- 1 täysin samaa mieltä
 - 2 jokseenkin samaa mieltä
 - 3 jokseenkin eri mieltä
 - 4 täysin eri mieltä
 - 5 ei osaa sanoa
-

K22_1 (M)

Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana, Teidät lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi:

Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.

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

K22_2 (M)

(Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:)

Teidät irtisanotaan nykyisestä työpaikastanne:

Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.

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

K22_3 (M)

(Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:)

Teidät siirretään toisiin tehtäviin:

Myös lyhytaikaisissa työsuhteissa tehtävien vaihdot.

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

K23 (M)

Jos nyt jäisitte työttömäksi niin arveletteko, että saisitte ammattianne ja työkokemuksenne vastaavaa työtä:

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

K24 (M)

Minkälaiseksi arvioitte yleisen työllisyystilanteen vuoden kuluttua. Onko se parempi, ennallaan vai huonompi kuin tällä hetkellä?

Tarkenna: Jonkin verran vai paljon?

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

K25_1 (M)

Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta. Ovatko seuraavat asiat Teidän mielestänne muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan:

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

Työnteon mielekkäys ja työhalut yleensä?

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

K25_2 (M)

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

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo työelämässä?

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

K25_3 (M)

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

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

Ympäristökysymysten huomioon ottaminen työpaikoilla?

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

K25_4 (M)

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

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

Tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista?

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

K25_5 (M)

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

Tarkenna: (Selvästi vai jonkin verran?)

Esimiesten johtamistapa?

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

K25_6 (M)

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

Tarkenna: (Selvästi vai jonkin verran?)

Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä?

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

K25_7 (M)

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

Tarkenna: (Selvästi vai jonkin verran?)

Mahdollisuus vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin?

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

K25_8 (M)

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

Entä jos ajattelette oman työpaikkanne taloudellista tilannetta, onko se muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyykö se ennallaan?

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

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

K25_9 (M)

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

Jos ei osaa sanoa, niin käytä järjestelmän EOS:ää.

|_|_|_|

K25_11 (M)

Miten suuria vaurioita arvioisitte nykyisen taloudellisen taantumän aiheuttavan työpaikallenne:

- 1 ei juuri minkäänlaisia
 - 2 melko pieniä
 - 3 melko suuria
 - 4 erittäin suuria
 - 5 työpaikkani ei selviä taantumasta?
 - 9 ei osaa sanoa
-

K26_1

Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:

Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin paljon, jossain määrin, vain vähän vai ei lainkaan?

- 1 paljon
 - 2 jossain määrin
 - 3 vain vähän
 - 4 ei lainkaan
-

K26_2

(Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:)

Entä työympäristön turvallisuuteen?

- 1 paljon
 - 2 jossain määrin
 - 3 vain vähän
 - 4 ei lainkaan
-

K26_3

(Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:)

Entä osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen?

- 1 paljon
 - 2 jossain määrin
 - 3 vain vähän
 - 4 ei lainkaan
-

K27

Oletetaan, että työkykyne on parhaimmillaan saanut kymmenen (10) pistettä. Minkä pistemäärän nolasta kymmeneen antaisitte nykyiselle työkyvyllenne?

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

K28a

Jos ajattelette nykyisen työnne ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykyne:

- 1 erittäin hyvä
 - 2 melko hyvä
 - 3 kohtalainen
 - 4 melko huono
 - 5 vai erittäin huono?
 - 6 Ei osaa sanoa
-

K28b

Entä henkisten vaatimusten kannalta? Onko työkykyne:

- 1 erittäin hyvä
 - 2 melko hyvä
 - 3 kohtalainen
 - 4 melko huono
 - 5 vai erittäin huono?
 - 6 Ei osaa sanoa
-

K29a

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

- 0 ei ole yhtään → K31
 - 1 on, yksi
 - 2 on, kaksi
 - 3 on, kolme
 - 4 on, neljä
 - 5 on viisi tai useampia
-

K29b

Jos jokin sairaus tai vamma:

Onko sairaudesta tai vammasta haittaa nykyisessä työssänne:

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

K31

Uskotteko että terveytenne puolesta pystytte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua:

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

K32

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

*Jos ei yhtään päivää, merkitse nolla (0.)
Kuukausi = 22 työpäivää.*

K32_1

Oletteko viime aikoina nauttinut tavallisista päivittäisistä toimista?

- 1 usein
 - 2 melko usein
 - 3 silloin tällöin
 - 4 melko harvoin
 - 5 en koskaan
-

K32_2

Oletteko viime aikoina ollut toimekas ja vireä?

- 1 usein
 - 2 melko usein
 - 3 silloin tällöin
 - 4 melko harvoin
 - 5 en koskaan
-

K32_3

Oletteko viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen?

- 1 usein
 - 2 melko usein
 - 3 silloin tällöin
 - 4 melko harvoin
 - 5 en koskaan
-

K32_4

Ottaako työnantaja huomioon oman elämäntilanteenne työtehtävien määrissä:

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

K32_5

(Ottaako työnantaja huomioon oman elämäntilanteenne)
Entä työaikojen joustoissa?

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

K32_6

(Ottaako työnantaja huomioon oman elämäntilanteenne)
Entä uran kehittämisessä?

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

K16_3

Kuinka usein teette päätyöhönne liittyviä töitä kotona:
Tarkoitetaan nimenomaan työskentelyä fyysisesti omassa kotona.
Vaihtoehto 4: Pelkästään tai lähes aina.

- 1 ette koskaan, → **K16_c1**
 - 2 silloin tällöin tai harvoin,
 - 3 usein
 - 4 vai työskentelettekö pelkästään kotona? → **K16_c1**
-

K16_3a

Onko kotona työskentely lähinnä:
*Jos on hankala valita yhtä vaihtoehtoa, vastataan sen mukaan,
mihin on käyttänyt eniten aikaa viimeisten 4 vk:n aikana.*

- 1 työajan jatkamista ilman erityistä korvausta,
 - 2 rahana tai vapaana korvattujen ylittöiden tekemistä
 - 3 vai onko osa normaalista työajasta sovitettu tehtäväksi kotona (esim. etätyö, opettajat)?
-

K16_3b

Kuinka monta tuntia työskentelitte kotona viimeksi kuluneen neljän viikon aikana?

Pyöristä kokonaisiksi tunneiksi.

___ tuntia

K16_c1

Entä teettekö päätyössänne töitä muualla kuin omalla työpaikallanne tai kotona (esim. asiakkaan luona, liikennevälineessä tai majoitustiloissa):

Koskee normaalia työtä. Jos liikkuminen vaihtelee paljon, arvioi keskimääräinen tiheys vuoden aikana. Tässä tarkoitetaan työtä, jolloin työskentely tapahtuu esim. erillisessä työpisteessä kuten etätoimistossa, asiakkaan tiloissa, liikennevälineissä, hotelleissa tai muissa majoitustiloissa tai kesämökillä.

- 1 ette koskaan,
- 2 kerran kuukaudessa tai harvemmin,
- 3 viikoittain tai lähes viikoittain
- 4 päivittäin tai useita kertoja viikossa,
- 5 vai eikö teillä ole kiinteää työpaikkaa lainkaan (esim. rekkakuskit, konduktöörit, lentoemännät)?

K16_5

Kuinka hyvin teidän on oltava tavoitettavissa. Oletteko ollut viimeksi kuluneen neljän viikon aikana varsinaisen työaikanne ulkopuolella yhteydessä työpaikkaanne tai asiakkaisiinne työnantajan kustantaman kännykän, internetin tai vastaavan välityksellä, vain päätyö:

Jos on ollut esim. sairauslomalla tai muulla paikallisella vapaalla, ja silloin yhteydessä työpaikkaan normaalina työaikana, ei lasketa.

Työpaikalla tai asiakkaan luona käyminen ei kuulu tähän.

- 1 useita kertoja viikossa
- 2 harvemmin
- 3 vai ette lainkaan?

K32a

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

*Maahanmuuttajat, venäläiset, somalit, virolaiset jne.
Ei suomen romanit tai saamelaiset.*

- 1 kyllä
- 2 ei

K33_1

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

Ikään, erityisesti nuoriin?

K33_2

Ikään, erityisesti vanhoihin?

K33_3

Sukupuoleen, erityisesti naisiin?

K33_4

Sukupuoleen, erityisesti miehiin?

K33_5

Työsuhteen määräaikaaisuuteen?

K33_7

Työsuhteen osa-aikaaisuuteen?

Jos K32a = kyllä, niin kysytään K33_6.

K33_6 Siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
-

K33

Oletteko kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa?

Kuntayhtymä toimii mm. perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen palvelujen järjestäjänä jäsenkuntien puolesta. Esim. kansanterveystyön kuntayhtymä, sairaanhoitopiiri, koulutuskuntayhtymä jne.

- 1 kyllä
 - 2 ei → LOPPU
-

K33b

Kumman (palveluksessa olette)?

Kuntayhtymä toimii mm. perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen palvelujen järjestäjänä jäsenkuntien puolesta. Esim. kansanterveystyön kuntayhtymä, sairaanhoitopiiri, koulutuskuntayhtymä jne.

- 1 kunnan
 - 2 kuntayhtymän
-

K34

Millä seuraavista kunta-alan sektoreista työskentelette:

- 1 sosiaalitoimi
 - 2 terveydenhuolto
 - 3 opetus- tai sivistystoimi
 - 4 yleishallinto
 - 5 vai tekninen toimi (energialaitos, liikennelaitos, vesilaitos, palo- ja pelastustoimi, rakennustoimi)?
 - 6 Muu
-

Haastattelu päättyy nyt tähän.

Kiitos antamistanne tiedoista!

Tekijät Författare Authors Simo Aho, Ari Mäkiäho	Julkaisu aika Publiceringstid Date Heinäkuu 2012 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Arbetslivsbarometern oktober 2011	
Tiivistelmä Referat Abstract <p>Avsikten med arbetslivsbarometern är att iaktta förändringarna i det finländska arbetslivets kvalitet ur vanliga arbetstagares synvinkel. I arbetslivskvaliteten ingår enligt arbetslivsbarometern faktorer på många nivåer, allt från anställningstrygghet till de anställdas inbördes relationer. En stor del av innehållet har fått vara detsamma så länge som möjligt. På detta sätt får man en bild av den tidigare utvecklingen, nuläget och den riktning som utvecklingen väntas ta under den närmaste framtiden. Uppgifterna i arbetslivsbarometern har samlats in genom datorstödda telefonintervjuer i samband med Statistikcentralens arbetskraftsundersökning (1204 intervjuer under tiden 5.9–13.10.2011). Uppgifterna, som samlats genom slumpmässigt urval, kan generaliseras så att de gäller alla arbetsverksamma löntagare i Finland. Svarsprocenten är exceptionellt hög, 80,1 %. I arbetslivsbarometern presenteras resultaten ofta sektorsvis enligt följande gruppering: industrin, privata tjänster, kommunsektorn och staten.</p> <p>Den totala arbetslivskvaliteten har mätts med flera indikatorer, som har sammanräknats till ett vitsord. År 2011 blev vitsordet 7,96 (minimum 4 och maximum 10). Ett år tidigare var motsvarande vitsord 7,99. Det sammanlagda vitsordet för kvaliteten består av fyra delfaktorer, dvs. jämlik behandling, anställningstrygghet, resurserna i förhållande till kravnivån och motivationsgrad, innovativitet och ömsesidigt förtroende. I allmänhet har det inte skett betydande förändringar i bedömningarna av arbetslivets kvalitet och trender, men bedömningarna av trenden för arbetets meningsfullhet var mer pessimistiska än år 2010. Trots att förväntningarna på framtiden när det gäller sysselsättningsläget och den egna arbetsplatsens ekonomiska utsikter har blivit en aning dysterare jämfört med 2010, har andelen personer som för egen del upplevde ett hot om permittering eller uppsägning inte ändrats avsevärt mellan 2010 och 2011.</p> <p>Löntagarna har utvärderat sitt eget lönesystem ur fyra olika perspektiv. Dessa är hur rättvis, konkurrenskraftig och sporrande lönen är och huruvida det belönas för rätt saker. Löntagarna i kommuner gav klart sämre vitsord för sin lönesättning ur alla perspektiv, på samma sätt som kvinnor jämfört med män. Skillnaden mellan kvinnor och män var tydlig även inom den privata sektorn. Lönesättningen bedömdes klart positivare av dem vars personliga prestation påverkar lönen och av dem som får premier utgående från företagets resultat.</p> <p>Denna gång behandlades som nya teman i barometern arbete hemma med anknytning till det huvudsakliga arbetet, frivillig utbildning som förbättrar yrkeskompetensen samt i vilken mån arbetsgivaren beaktade respondenternas livssituation i arrangemangen för antalet arbetsuppgifter, flexibilitet i arbetstiden och utveckling av yrkeskarriären. Av alla löntagare arbetade 41 procent hemma i samband med sitt huvudsakliga arbete åtminstone ibland och 12 procent ofta. 14 procent hade försökt förbättra sin yrkeskompetens genom att delta i utbildning under vilken de inte fick lön. En majoritet av respondenterna berättade att deras livssituation beaktas i arbetsarrangemangen, men detta var sällsyntare bland äldre än hos de andra.</p> <p>Mobbning på arbetsplatsen hade blivit något vanligare och andelen personer som är medlemmar i fackförbund hade minskat. I år fästes mer uppmärksamhet än normalt på jämförelser mellan olika åldersgrupper och i synnerhet skillnaderna mellan de svar som unga gett jämfört med andra svar. Ung löntagare bedömer många aspekter i arbetslivet positivare än andra åldersgrupper.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Avd. för sysselsättning och företagande/Majja Lyly-Yrjänäinen, tfn 029 5047109</p>	
Asiasanat Nyckelord Key words Arbetslivskvalitet, förändring i arbetslivet, arbetsförmåga, flexibilitet i arbetslivet	
ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-666-7
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 222	Kieli Språk Language Suomi, Finska, Finnish
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only

Tekijät Författare Authors Simo Aho, Ari Mäkiäho	Julkaisu aika Publiceringstid Date Heinäkuu 2012 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Finnish Working Life Barometer October 2010	
Tiivistelmä Referat Abstract <p>The objective of the Working Life Barometer is to monitor changes in the quality of Finnish working life from the perspective of ordinary employees. For the purposes of the Working Life Barometer, the quality of working life encompasses multi-level issues, ranging from job security to intra-staff relationships. The survey has been conducted since 1992 and many of the variables have been retained across the years. The survey provides an image of past trends, the current situation and expected trends in the near future. Data for the Finnish Working Life Barometer 2011 was collected in computer-assisted telephone interviews in connection with Statistics Finland's Labour Force Survey (1,204 interviews during 5 September–13 October 2011). Data from the random sample can be generalised to cover the entire population of wage earners in Finland. The response rate was exceptionally high, at 80.1%. The Finnish Working Life Barometer generally presents the results by the following sectors: industry, private services, municipalities and the State.</p> <p>The overall quality of working life was measured using several indicators, based on which an aggregate score was calculated. In 2011, the score was 7.96 (on a scale from 4 to 10). A year earlier, the corresponding score was 7.99. The overall quality score comprises the following four elements: equal treatment, job security, resources in relation to the demands of the workplace as well as motivation, innovativeness and mutual trust. Generally, the perceptions concerning quality of work have remained stable. However, in 2011 a bigger proportion of employees considered that meaningfulness of work is declining compared to 2010. Despite the fact that expectations on the development of the employment situation and economic prospects of own workplace became somewhat gloomier, the share of those who feared to lose their job did not significantly change between the 2010 and 2011.</p> <p>The employees evaluated the wage setting at their workplace from four perspectives: the fairness and competitiveness of the salary, the power of incentives and whether right things are awarded. Municipal employees rated the wage setting worse than others in all four aspects, and so did women in comparison to men. This difference between men and women is clear also in the private sector. Best scores were given by those whose individual performance is taken into account in the wage and by those who get bonuses from a profit sharing scheme.</p> <p>In 2011 new topics in the survey included working from home in the main paid job, vocational education and training at own expense, and the extent the employer took the life situation of the respondents into consideration in the amount of work, working time arrangements and career development. 41% of the employees worked from home at least sometimes, and 12% did so often. 14% had developed their occupational capacities outside work. Majority of respondents told that their life situation is considered in the work arrangements, but this was less common among older workers than in other age groups.</p> <p>In 2011 harassment at workplace has increased a little and union membership has declined.</p> <p>This year, additional interest was given to comparison of the young workers with the other age groups. The young evaluated several features of working life more positively than others.</p> <p>Contact person within the Ministry of Employment and the Economy: Employment and Entrepreneurship Department/Maija Lyly-Yrjänäinen, tel +358 50 396 0235</p>	
Asiasanat Nyckelord Key words Quality of working life, change in working life, ability to work, flexibility	
ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-666-7
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 222	Kieli Språk Language Suomi, Finska, Finnish
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only

Työolobarometri lokakuu 2011

Työolobarometri on vuosittain toistettava tutkimus, jonka avulla seurataan suomalaisten työelämän laadun muutoksia työntekijöiden näkökulmasta. Työolobarometri on julkaistu vuosittain vuodesta 1992 lähtien. Työolobarometri perustuu Tilastokeskuksen heräämään haastatteluaineistoon. Tiedot kuvaavat työssä olevaa palkansaajakuntaa koko Suomessa ja kaikilla eri sektoreilla.

Vuoden 2011 tiedot eivät yleisesti ottaen kerro suurista muutoksista. Palkansaajat antavat työelämän laadulle keskimäärin kouluarvosanan 8. Työelämässä mukana olevat nuoret arvioivat monia työelämän puolia myönteisemmin kuin muut ikäryhmät. Huolimatta siitä, että työllisyystilannetta ja oman työpaikan talousnäkyviä koskevat tulevaisuuden odotukset ovat jonkun verran synkistyneet vuodesta 2010, omalla kohdalla lomautus- tai irtisanomisuhkaa tunteneiden osuus ei ole merkittävästi muuttunut vuosien 2010 ja 2011 välillä. Uusina teemoina on tarkasteltu mm. kotona työskentelyä ja omaehtoista kouluttautumista.

Verkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-666-7



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