

Työolobarometri

Lokakuu 2010

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu
Työ ja yrittäjyys
25/2011



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

PEKKA YLÖSTALO – PIIRKKO JUKKA

Työolobarometri

Lokakuu 2010

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja

Työ ja yrittäjyys

25/2011

Tekijät Författare Authors		Julkaisuaika Publiceringstid Date	
Pekka Ylöstalo ja Pirkko Jukka		Kesäkuu 2011	
		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 2010			
Tiivistelmä Referat Abstract			
Työolobarometrin tarkoituksena on seurata suomalaisen työelämän laadun muutoksia tavallisten työntekijöiden näkökulmasta. Työolobarometrissa työelämän laatuun kuuluu monitasoisia asioita alkaen työpaikan varmuudesta ja päätynä aina henkilöstön keskinäisiin suhteisiin. Pisimmät aikasarjat kattavat koko ajanjakson 1992–2010. Näin saadaan kuva menneestä kehityksestä, nykytilasta ja mihin suuntaan kehityksen odotetaan kulkevan lähitulevaisuudessa. Työolobarometrin tiedot on kerätty Tilastokeskuksen työolotutkimuksen yhteydessä tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluiluina (1053 haastattelua 6.9.–14.10.2010). Tiedot voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia koko Suomessa. Vastausprosentti on 83,0 %. Pääosa tuloksista esitetään sektoreittain: teollisuus, yksityiset palvelut, kuntasektori ja valtio. Työelämän kokonaislaatua on mitattu useilla indikaattoreilla, joista on laskettu yhdistetty arvosana. Vuonna 2010 arvosanaksi tuli 7.99 (minimi 4 ja maksimi 10). Vuotta aikaisemmin vastaava arvo oli 7,93. Laadun kokonaisarvosana koostuu neljästä osatekijästä, jotka ovat tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, voimavarat suhteessa vaatimustasoon ja kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus. Kokonaisarvosana laski selvästi vuonna 2009. Vuoden 2010 aikana suunta on kääntynyt positiiviseksi kaikilla sektoreilla. Erityisesti työpaikan varmuus on parantunut valtiota lukuun ottamatta kaikilla muilla sektoreilla. Uutena teemana mukaan otettiin tietoja työehdoista sopimisen tavoista. Taustalla on tiedon tarve paikallisesta sopimisesta ja siihen liittyvistä piirteistä. Mukaan on valittu kaksi aihepiiriä, työaikajärjestelyt ja palkkaus. Noin 15 prosenttia palkansaajista on näiden kummankin kohdalla paikallisen sopimisen piirissä. Erilaiset irtisanomis-, lomautus- ja muut vastaavat uhkat ovat vähentyneet selvästi vuonna 2010 edelliseen vuoteen verrattuna ja palkansaajien lähitulevaisuutta koskevat odotukset ovat huomattavasti myönteisempiä kuin vuosi sitten. Työssä olevien palkansaajien näkökulmasta vallinnut taloustaantuma on vaikuttanut heidän odotuksiinsa yllättävän lyhyen ajan. Yt-neuvottelujen määrä on vuoden aikana vähentynyt huomattavasti. Kuitenkin niiden ilmapiiri on huonontunut. Tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuva syrjintä ja eriarvoinen kohtelu on hieman lisääntynyt. Työpaikkakiusaamis- ja väkivaltahavainnot ovat sekä työtovereiden että asiakkaiden taholta yleisempiä julkisella sektorilla. Yli 55-vuotiaista yli 80 prosenttia koki oman työkykynsä henkisiin vaatimuksiin olevan ainakin melko hyvä. Kehityssuunta on ollut positiivinen jo useamman vuoden. Yksityisellä sektorilla työntekijöiden subjektiiviset arviot ovat korkeampia kuin julkisen sektorin työntekijöillä. Useilla työpaikan keskinäistä avoimuutta, vuorovaikutussuhteita, uusien asioiden oppimista sekä johtamistapaa kuvaavilla tekijöillä on yhteys työssä jatkamiseen. Nämä tekijät vaikuttivat selvästi positiivisesti siihen, että työntekijät jaksavat terveyden puolesta jatkaa kahden vuoden kuluttua. Seuraavan työolobarometrin aineisto kerätään syys-lokakuussa 2011.			
TEM:n yhdyshenkilöt: Työelämä- ja markkinaosasto/Pekka Ylöstalo, p. 010 604 7090 ja Pirkko Jukka, p. 010 604 8981			
Asiasanat Nyckelord Key words			
Työelämän laatu, työelämän muutos, työkyky, työelämän joustot			
ISSN		ISBN	
1797-3562		978-952-227-549-3	
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages		Kieli Språk Language	Hinta Pris Price
213		Suomi, finska, Finnish	36 €
Julkaisija Utgivare Published by		Kustantaja Förläggare Sold by	
Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy		Edita Publishing Oy / Ab / Ltd	

Esipuhe

Työelämän laadun ja työolojen muuttumista palkansaajien näkökulmasta kuvaavaa Työolobarometriä on tehty vuosittain vuodesta 1992 lähtien. Pitkät aikasarjat mahdollistavat työelämän laadun kehittymisen ja muutossuuntien seuraamisen vertailukelpoiseen tietoon pohjautuen. Tämän Työolobarometrin tiedot on kerätty syyslokakuussa 2010.

Työelämän laatu on kohentunut vuoden 2010 aikana nopeasti taantuman aiheuttaman pudotuksen jälkeen. Palkansaajien työelämän laadulle antama kouluarvosana vuonna 2010 on 7,99. Epävarmuus vaivaa työelämää edelleen, mutta tilanne on huomattavasti edellistä vuotta parempi. Positiivista on, että tulevaa vuotta koskevat odotukset ovat hyvin myönteisiä. Hyvästä kehityksestä huolimatta työolot eivät ole vielä palautuneet taantumaa edeltävälle tasolle. Uusi piirre on epävarmuuden leviäminen valtiosektorille.

Työolobarometrin tiedoista osa on pidetty eri vuosina samoina. Mukaan on vuosittain otettu myös uusia ajankohtaisia teemoja. Tämän vuoden uusi teema koskee paikallista sopimista. Työolobarometrissa rajoitutaan käsittelemään kahta paikallisen sopimisen kannalta yleisintä aihealuetta eli työaikajärjestelyjä ja palkkaustapoja.

Parhaimmillaan paikallinen sopiminen näyttää toimivan, kun henkilöstö on mukana sopimassa palkkaukseensa liittyvistä asioista, verrattuna siihen, että palkkauksesta olisi sovittu pelkästään yleisin työehtosopimuksin. Toisaalta paikallinen sopiminen lisää ristiriitoja ja paineita avoimuuteen johdon ja henkilöstön välisissä suhteissa. Keskustelun avoimuudessa on enemmän ongelmia paikallisen sopimisen piiriin kuuluvilla työpaikoilla verrattuna perinteisten työehtosopimusten työpaikkoihin.

Työolobarometrin 2010 tiedot vahvistavat myös käsitystä, jonka mukaan työpäikan talouden ja työelämän laadun välillä on toinen toiseen vaikuttava ja toinen toistaan tukeva yhteys.

Työolobarometrin tämän vuoden valmistelusta on kiittäminen ennen kaikkea työ- ja elinkeinoministeriön erityisasiantuntijoita Pekka Ylöstaloa ja Pirkko Jukkaa.

Työolobarometri 2010 sekä sen ennakkotiedot ovat saatavilla osoitteessa www.tem.fi/julkaisut.

Helsingissä toukokuussa 2011

ANTTI NÄRHINEN

Työmarkkinaneuvos

Työelämän laatu -ryhmä

Työ- ja elinkeinoministeriö

Sisältö

Esipuhe.....	5
Johdanto	11
Aineiston kuvaus.....	14
Työelämän laadun yleiskuva ja palkansaajien arvio siitä, mihin suuntaan se on muuttumassa.....	17
Työelämän laadun yleiskuva syksyllä 2010.....	18
Työelämän laadun eri ulottuvuuksien muutokset sektoreittain.....	20
Työelämän laatu erilaisilla työpaikoilla ja eri työntekijäryhmissä: muutokset vuosina 2008–2010.....	21
Nykyisessä ammatissa jaksaminen seuraavan kahden vuoden ajan.....	27
Arvioita muutoksen suunnasta: parempaan vai huonompaan?.....	29
Työelämän muutosten suunta: hyvään vai huonoon suuntaan.....	31
Työelämän muutosten suunta eri sektoreilla.....	33
Työn mielekkyyden muutossuunta on useamman mielestä kielteinen kuin myönteinen	35
Työn mielekkyyden muutossuunta eri sektoreilla.....	37
Työllisyyttä ja taloutta koskevat odotukset	39
Työllisyyttä ja oman työpaikan taloutta koskevat odotukset eri sektoreilla	41
Taantumien aiheuttamat vauriot työpaikoilla	43
Yt-neuvottelut ja niiden henki	45
Yt-neuvottelujen henki eri sektoreilla.....	47
Henkilöstömäärien muutokset	49
Henkilöstöä kasvattaneiden ja supistaneiden työpaikkojen osuudet	51
Henkilöstön lisäysmuodot ja vähentämistavat.....	53
Eri lisäysmuotojen suhteelliset osuudet ja uusia työntekijöitä palkanneiden osuudet eri sektoreilla.....	55
Erilaiset vähentämismuodot	57
Työvoiman vähennystavat eri sektoreilla	59
Vuokratyön käyttö	61
Vuokratyö, henkilöstövähennykset ja yt-neuvottelut.....	63
Henkilökohtaiset työmarkkinauhat ja työmarkkina-asema.....	65
Henkilökohtainen irtisanomis- ja lomautusuhka.....	67
Irtisanomisuhkat ikäryhmittäin.....	69
Luottamus ammattitaitoa vastaavan työn löytymiseen, jos joutuisi työttömäksi.....	71

Työn organisointi: palkansaajien arvio oman työpaikan	
organisoinnista	73
Tiimimäisen työskentelytavan yleisyys.....	75
Mahdollisuus osallistua työpaikan kehittämiseen ja	
aloitteellisuus eri sektoreilla.....	77
Eri-ikäisten ja eri sosioekonomiseen ryhmiin kuuluvien	
osallistuminen työpaikan kehittämiseen ja aloitteiden tekeminen	79
Työpaikkojen kehittäminen.....	81
Työpaikan kehittämistoimet eri sektoreilla.....	83
Toimintatapojen muutoksia teollisuudessa ja yksityisellä	
palvelusektorilla.....	85
Toimintatapojen muutoksia kuntien ja valtion työpaikoilla.....	87
Palkkausjärjestelmien muuttuminen.....	89
Palkkausjärjestelmät: vaativuuden arviointi ja	
kehittämiskeskustelut	91
Palkan suuruuteen vaikuttavia tekijöitä.....	93
Palkansaajien arvio oman palkkausjärjestelmänsä	
ominaisuuksista	95
Työaikajoustot, työaikapankit ja lomarahojen vaihto vapaaksi.....	97
Mahdollisuus työaikajoustoihin ja työaikapankit	99
Työaikajoustot eri sosioekonomisissa ryhmissä ja erikokoisilla	
työpaikoilla	101
Paikallinen työehdoista sopiminen: työajat ja palkkaus.....	103
Paikallisen sopimisen käsite ja näkökulma	104
Työehdoista sovitaan monella tavalla ja monilla eri tasoilla.....	107
Työehdoista sopiminen eri toimialoilla ja erikokoisilla työpaikoilla.....	109
Luottamushenkilöt ja sopiminen vuonna 2010	111
Sopimistavalla on yhteys työilmapiiriin ja työpaikan	
toimintatapoihin	113
Työaikajärjestelyjen ja palkkauksen sopimistavat, ristiriidat	
ja arviot palkkauksesta	115
Korvatut ja korvauksettomat ylityöt.....	117
Ylitöitä elo-syyskuussa tehneiden osuudet.....	118
Rahana ja vapaana korvatut ylityöt eri toimialoilla	
vuosina 1992–2010	121
Korvauksettomat ylityöt vuosina 1992–2010.....	123
Osaamis- ja vaatimustaso	125
Työpaikkakoulutukseen osallistuminen ja koulutuksen pituus.....	127
Työpaikkakoulutus eri sektoreilla	129
Työpaikkakoulutus ja sosioekonominen asema.....	131
Suoritusvaatimukset ja osaamisen käyttömahdollisuudet työssä.....	133

Palkansaajien työkyky	135
Palkansaajien työkyky suhteessa työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin eri sektoreilla.....	137
Eri-ikäisten työkyky suhteessa työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin	139
Subjekttiivinen työkykyarvio suhteessa parhaimpaan	141
Sairauspoissaolot suhteessa koko henkilöstön määrään.....	143
Sairauspoissaolojen pituus niillä, joilla niitä on ollut	145
Lääkärin toteamat pitkäaikaiset sairaudet tai vammat ja niiden haittaavuus	147
Jaksako terveyden puolesta nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua?	149
Työkyky työkykyindeksillä mitattuna	151
Oppiminen ja vuorovaikutussuhteet sekä työssä jaksaminen	153
Johtamistavat ja avoimuus sekä työssä jaksaminen.....	155
Vaikutusmahdollisuudet, kannustus, tuki ja aloitteellisuus	157
Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin.....	159
Vaikutusmahdollisuudet töiden jakamiseen ihmisten kesken.....	161
Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin	163
Esimiehen kannustuksen ja tuen muutos	165
Työtovereiden kannustuksen ja tuen muutos	167
Rasitustekijöitä	169
Työn ruumiillinen rasittavuus	171
Työn henkinen rasittavuus	173
Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat	175
Työntekijöiden väliset ristiriidat	177
Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu työpaikoilla	179
Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu työpaikoilla.....	181
Työpaikkakiusaaminen ja henkinen väkivalta.....	183
Väkivallan kohteeksi joutuminen	185
Maahanmuuttajat työpaikoilla	187
Järjestäytyminen ja työttömyyskassoihin kuuluminen	189
Ammattijärjestöt ja työttömyyskassat	191
Muutostrendit vuosina 2002–2010: ammatillinen järjestäytyminen ja pelkästään työttömyyskassoihin kuuluminen	193
Liite Haastattelulomake.....	194

Johdanto

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi vuoden 2010 valtakunnallisen työolobarometrin ennakkotiedot ministeriön sarjassa TEM raportteja tammikuussa vuonna 2011. Tämä lopulliset tiedot sisältävä raportti julkaistaan työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja -sarjassa Työ ja yrittäjyys. Molemmat ovat saatavissa täydellisinä versiona osoitteessa www.tem.fi/julkaisut.

Työolobarometri kuvaa työelämän laadun ja työolojen muuttumista vuoden 2010 aikana tavallisten palkansaaajien näkökulmasta. Tietoja on mahdollista verrata edellisiin vuosiin ja barometrissa analysoidaan lisäksi työssä olevien palkansaaajien lähitulevaisuutta koskevia odotuksia. Mukana on myös arvioita siitä, mihin suuntaan asiat ovat muuttumassa.

Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Samoin tiedot ovat vertailukelpoisia aikaisempina vuosina kerättyjen kanssa.

Työolobarometri on julkaistu vuosittain vuodesta 1992 lähtien ja aikaisempien vuosien tietojen perusteella saadaan kuva myös menneestä kehityksestä. Pisimmät aikasarjat ovat 19 vuoden mittaisia.

Työolobarometrien sisältö on kaksiosainen. Osa tiedoista on pidetty eri vuosina samoina. Vuosittain mukaan on otettu uusia ajankohtaisia teemoja ja jotkut teemat ovat olleet mukana muutaman vuoden välein. Vuoden 2009 työolobarometrissa käsiteltiin edellisiä vuosia laajemmin taloudellisen taantuman vaikutuksia työoloihin ja tätä teemaa koskevia kysymyksiä lisättiin tuolloin kyselyyn. Toinen teema liittyi yt-neuvotteluihin, joiden määrä oli kasvanut voimakkaasti.

Tietojen keräämistä edellä mainituista teemoista jatkettiin vuonna 2010 hieman supistettuna. Niiden lisäksi mukaan on otettu yksi kokonaan uusi teema. Se on paikallinen sopiminen tai laajemmin sanottuna ylipäättänsä tavat, joilla työpaikoilla on sovittu työaikajärjestelyistä ja palkkaustavoista.

Työehdoista sopiminen on ollut voimakkaan muutoksen alaisena ja siksi tämä teema on noussut ajankohtaiseksi. Työolobarometrissa rajoitutaan käsittelemään vain työajoista ja palkkauksesta sopimista. Ne ovat paikallisen sopimisen kannalta kaksi yleisintä aihealuetta.

Tiedoista valtaosa on esitetty sektoreittain. Aineisto on jaettu neljään sektoriin, jotka ovat teollisuus (mukaan lukien rakennusteollisuus), yksityiset palvelut, kunnat ja kuntayhtymät sekä valtio. On syytä huomata, että valtion osuus otoksesta on melko pieni ja siksi valtiota koskevissa tiedoissa on muita sektoreita enemmän otanasta johtuvaa satunnaisvaihtelua. Kuitenkin usean vuoden aikasarjat kuvaavat senkin osalta varsin hyvin muutossuuntia.

Työelämän laatu on kohentunut vuoden 2010 aikana yllättävän nopeasti vuonna 2008 alkaneen taantuman aiheuttaman pudotuksen jälkeen, joka näkyi hyvin

voimakkaana etenkin teollisuudessa. Taustalla olivat työpaikan säilymiseen liittyvät pelot, jotka heijastuivat työpaikkojen arkeen monin eri tavoin. Kouluarvosanalla ilmaistuna työelämän laadulle on annettu vuonna 2010 arvosana 7,99. Parhaan arvosanan työpaikoilleen ovat antaneet yksityisellä palvelusektorilla työskentelevät. Huonoin arvosana tulee teollisuuden työntekijöiltä.

Epävarmuus vaivaa työelämää edelleen, mutta tilanne on huomattavasti edellistä vuotta parempi. Hyvästä kehityksestä huolimatta työolot eivät ole vielä palautuneet taantumaa edeltävälle tasolle. Uusi piirre on epävarmuuden leviäminen valtiosektorille.

Tulevaa vuotta koskevat odotukset ovat hyvin myönteisiä. Muutos on hyvin selvä yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla sen sijaan ollaan aikaisempien vuosien tapaan varsin pessimistisiä oman työpaikan talouden suhteen. Huomattavasti useampi odottaa sen heikentyvän kuin vahvistuvan.

Uutena asiana mukaan otettu paikallinen sopiminen on monitulkintainen asia, jota tällä hetkellä opetellaan työpaikoilla. Suppeassa mielessä sillä tarkoitetaan työehtosopimuksissa erikseen sovittujen asioiden sopimista työpaikoilla ammatti- tai toimihenkilöjärjestöjä edustavien luottamusmiesten toimesta.

Yli kolmanneksella palkansaajista ei tällaista luottamusmiestä ole. Jos henkilöstö on mukana sopimassa palkkaukseensa liittyvistä asioista joko ns. paikallisen sopimuksen kautta tai yksilöllisesti, lopputulokseen ollaan selvästi tyytyväisempiä verrattuna siihen, että niistä on sovittu pelkästään yleisin työehtosopimuksin.

Toisaalta paikallinen sopiminen lisää ristiriitoja ja paineita avoimuuteen johdon ja henkilöstön välisissä suhteissa. Paikallinen sopiminen tuo mukanaan asioita, joista pitäisi kyetä keskustelemaan työpaikoilla. Keskustelun avoimuudessa on enemmän ongelmia paikallisen sopimisen piiriin kuuluvilla työpaikoilla verrattuna perinteisten työehtosopimusten työpaikkoihin.

Työpaikkojen toimintatavat muuttuvat jatkuvasti. Muutos ei ole samanlaista kaikilla sektoreilla. Siksi tulokset on esitetty pääosin sektoreittain. Vaikka eri aloilla toimivien työpaikkojen kehitys ei olekaan samanlaista, muutoksille on yhteistä se, että edelliseen vuoteen verrattuna pääosa niistä on ollut positiivisia.

Vuoden 2010 työolobarometri julkaistaan sekä netti- että kirjaversiona. Tämä raportti on saatavissa nettiversiona osoitteesta <http://www.tem.fi/julkaisut> -> Työ ja yrittäjä -> Työolobarometri 2010. Samaan haastatteluaineistoon perustuvat ennakkotiedot julkaistiin tammikuussa 2011. Siinä on tiivistetty vuoden 2010 keskeisimmät työelämän laadun muutokset ja muutossuunnat. Ennakkotiedot löytyvät nettiosoitteesta <http://www.tem.fi/julkaisut> -> TEM raportteja -> Työolobarometri - Lokakuu 2010 - ennakkotietoja tai suorasta nettilinkistä http://www.tem.fi/files/29001/TEM_raportteja_4_2011.pdf.

Erilaistuneen ja monimuotoisen kehityksen takia suurin osa työolobarometrin tiedoista on eritelty sektoreittain. Käytössä on neliluokkainen sektorijako:

Teollisuus kattaa kaikki toimialaluokituksessa teollisiksi luokitellut toimialat.

Tämä luokka sisältää myös kaivannais- ja rakennusteollisuuden.

Yksityiset palvelut on hyvin heterogeeninen sektori. Käytännössä se sisältää kaikki teollisuuden ulkopuoliset toimialat yksityisellä sektorilla (mm. kauppa, majoitus, ravitsemus, rahoitus- ja vakuutustoiminta sekä liiketoimintaa palveleva toiminta). Henkilökohtaiset palvelut ovat pieni osa yksityistä palvelusektoria.

Kunnat toimialana sisältää kuntien työntekijöiden lisäksi erilaisissa kuntayhtymissä työskentelevät. Tässä raportissa kunta-alaa on käsitelty yhtenä kokonaisuutena¹.

Valtion tiedoissa on muita sektoreita enemmän satunnaisvaihtelua, sillä aineiston koko on varsin pieni. Tämän takia valtion yksittäisten vuosien suuriin vaihteluihin kannattaa suhtautua varovasti. Useiden vuosien mittaisissa trendeissä tällainen satunnaisvaihtelu tasoittuu ja samalla luotettavuus paranee. Kuitenkin siirrot valtiolta yksityiselle sektorille hankaloittavat myös vuositaisia muutosvertailuja.

¹ Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän toimesta kunta-alalta on tässä julkaistavan perusaineiston lisäksi kerätty samansisältöinen lisäaineisto, joka kasvattaa kunta-alalla työskentelevien vastaajien lukumäärää. Laajennetun aineiston perusteella on mahdollista tarkastella kuntien sisällä olevia toimialoja (sosiaali- ja terveydenhoito, opetus- ja kulttuuriala ja muut). Nämä tiedot on julkaistu erillisenä julkaisuna nimeltään Kunta-alan työolobarometri. Se on saatavissa Työturvallisuuskeskuksesta ja verkko-osoitteesta www.tyoturva.fi.

Aineiston kuvaus

Raportti pohjautuu Tilastokeskuksen syys-lokakuun aikana tekemään 1053 tietokoneavusteiseen puhelinhaastatteluun. Niiden keskimääräinen kesto oli hieman alle 23,5 minuuttia. Haastattelut tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä 6.9.-14.10.2010.

Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Samoin tiedot ovat vertailukelpoisia aikaisempina vuosina kerättyjen kanssa, sillä kaikkien työolobarometrien aineistot vuodesta 1992 lähtien on kerätty samaan aikaan ja samalla tavalla kunkin vuoden syys-lokakuussa.

Otokseen pöimittiin työvoimatutkimuksen aikaisempien tietojen perusteella sellaiset suomenkieliset 18-64-vuotiaat palkansaajat, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia. Kysymyksessä on satunnaisotos, josta lasketut tiedot voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia.

Työolobarometrin tietoihin on liitetty useita Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen perusosan tietoja.

Työolobarometrien vastausprosentti on ollut kaikkina vuosina erittäin korkea. Vuonna 2010 se oli 83 prosenttia. Kadon syinä olivat kieltäytyminen (8,8 %), se, että vastaajaa ei tavoitettu (4,1 %) ja muu syy (4,1 %).

Otantatutkimuksiin liittyy aina sattumasta aiheutuva virhemahdollisuus. Vuoden 2010 työolobarometrin prosenttilukujen viiden prosentin riskitasolla lasketut luottamusvälit ovat seuraavat:

Prosenttiluku	Luottamusväli (95 %)
40-60	2,8
30 tai 70	2,6
20 tai 80	2,3
10 tai 90	1,7

Useiden vuosien tietojen perusteella arvioidut muutossuunnat ja trendit perustuvat huomattavasti suurempaan aineistoon. Kaikkiaan 19 vuoden aikana työolobarometria varten on haastateltu yli 20 000 palkansaajaa.

Vuoden 2010 työolobarometrin aineistoa kuvaavia yleistietoja:

	Frekvenssi	%
KOKO AINEISTO	1053	100
Miehiä	568	54
Naisia	485	46
IKÄ		
-24	88	8
25-34	231	22
35-44	238	23
45-54	294	28
55+	202	19
VASTAAJIEN SOSIOEKONOMINEN ASEMA		
Ylemmät toimihenkilöt	313	30
Alemmat toimihenkilöt	408	39
Työntekijät	330	31
Tieto puuttuu	2	0
KOULUTUS		
Kansakoulu tai vähemmän	143	14
Keskiaste	494	47
Alin korkea aste	155	15
Alempi korkeakoulu	135	13
Ylempi korkeakoulu	113	11
Tutkijakoulutus	13	1
TYÖSUHTEEN TYYPPI		
Vakinainen	916	87
Määräaikainen	133	13
Tieto puuttuu	4	0
TYÖPAIKAN KOKO		
1-9	275	26
10-49	422	40
50-249	242	23
250+	111	11
Tieto puuttuu	3	0
SEKTORI		
Teollisuus, rakentaminen ym.	254	24
Yksityiset palvelut	452	43
Kunnat	237	23
Valtio	80	8
Muu/tuntematon	30	3

AVI-ALUE

Pääkaupunkiseutu	202	19
(Muu) Etelä-Suomi	215	20
Lounais-Suomi	163	16
Itä-Suomi	136	13
Länsi- ja Sisä-Suomi	223	21
Pohjois-Suomi	86	8
Lappi	27	3
Ahvenanmaa	1	0

Balanssiluvun laskeminen

Työolobarometrissa on käytetty termiä balanssiluku. Samaan asiaan viitataan usein muillakin käsitteillä. Esimerkiksi termi saldoluku on yleinen.

Kuvioissa esiintyvä balanssiluku on laskettu seuraavasti:

Balanssi = positiivisen muutossuunnan arvioijien prosenttiosuudesta on vähennetty negatiivisen muutossuunnan arvioijien prosenttiosuus.

Balanssiluku voi periaatteessa vaihdella miinus sadan ja plus sadan välillä. Pie-
nin arvo (-100) kertoo kaikkien olleen sitä mieltä, että muutossuunta on kiel-
teinen. Vastaavasti suurin mahdollinen arvo (+100) kertoo kaikkien vastaajien
olleen sitä mieltä, että muutossuunta on positiivinen. Balanssiarvo +20 tarkoit-
taa, että myönteisiä muutosarvioita on 20 prosenttiyksikköä enemmän kuin
kielteisiä muutosarvioita.

**Työelämän laadun yleiskuva
ja palkansaajien arvio siitä,
mihin suuntaan se on
muuttumassa**

Työelämän laadun yleiskuva syksyllä 2010

Työolobarometrissa työelämän laatua ja sen muuttumista tarkastellaan tavallisten työssä olevien palkansaajien näkökulmasta. Valtaosa arvioitavista asioista liittyy omaan työpaikkaan ja sen arkeen. Sen työntekijät parhaiten tuntevat ja siksi tällaisia asioita ja varsinkin niiden muutoksia on helppo arvioida. Näiden lisäksi mukana on joitakin edellisiä yleisempiä kysymyksiä, jotka mittaavat esimerkiksi lähitulevaisuuden odotuksia tai työllisyyden muutoksia.

Työolobarometrissa työelämän laatu on ymmärretty monitasoiseksi, monista arkipäivän toimintatavoista koostuvaksi kokonaisuudeksi. Kuitenkaan työelämän laatu ei ole myöskään riippumaton työn ulkopuolisista asioista tai olosuhteista, jossa työskennellään. Työ on vahvasti kytköksissä muihin elämänalueisiin. Eri elämänvaiheissa ja myös eri sukupolvilla tämä kytkös vaihtelee. Työelämän laadun vaihtelut ovat myös yhteydessä suhdanteisiin ja talouden vaihteluihin, jotka nykyisin saattavat olla globaaleja.

Työelämän laatu on monikerroksinen ja myös hierarkkinen asiaksi. Ensimmäinen perusasia on työelämässä mukana olo eli se, onko ylipääntensä löytänyt työtä. Työolobarometri kuvaa ainoastaan työssä olevien palkansaajien näkemyksiä ja tällöin työhön liittyvät epävarmuustekijät kuten lomautus- tai irtisanomisuhkat ovat perustavanlaatuisia asioita koetun työelämän laadun kannalta. Vaikka mukana ovat vain työssä olevat, varsin monella on kokemuksia työelämän ulkopuolella olemisesta. Työolobarometrissa työssä olon, palkkauksen tai työaikojen kaltaisten perusasioiden lisäksi työelämän laatuun liitetään lukuisia työpaikan arkeen kuuluvia asioita aina työpaikan vuorovaikutussuhteita myöten. Tällaisia voi luetella hyvin paljon.

Työolobarometrissa mukana on sekä positiivisia että negatiivisia asioita. On huomattava, että pelkästään negatiivisten asioiden vähentäminen ei olennaisesti paranna työelämän laatua. Myös myönteisten piirteiden kuten vaikutusmahdollisuuksien, kehittymismahdollisuuksien ja muiden vastaavien on vahvistuttava. Avoimuuden, keskinäisen luottamuksen ja vastavuoroisuuden ilmapiiri ovat keskeisimpiä hyvän työpaikan tunnusmerkkejä. Kun tällaiset asiat ovat kunnossa, on luotu vahva perusta lähteä kehittämään työpaikkaa laaja-alaisesti vaikeissakin tilanteissa. Työpaikan menestys ja työntekijöiden hyvinvointi kulkevat käsi kädessä.

Työelämän laatua kuvaavat haastattelutiedot on tämän vuoden työolobarometrissa tiivistetty edellisten vuosien tapaan neljäksi ulottuvuudeksi. Ne ovat

- tasapuolinen kohtelu,
- työpaikan varmuus,
- voimavarat suhteessa vaatimustasoon ja
- kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus.

Jokaista ulottuvuutta on mitattu useilla kysymyksillä, joista on laskettu oma tunnusluku (summamuuttuja). Tulkinnan helpottamiseksi ne on skaalattu jälkeensä perinteisiksi kouluarvosanoiksi. Tällöin 4 on huonoin ja 10 paras mahdollinen arvosana. Niiden pohjalta työelämän laadulle on laskettu yleiskeskisarvo aivan samalla

tavalla kuin koulutodistuksissa on ollut tapana tehdä. Se on neljän ulottuvuuden aritmeettinen keskiarvo, joka vaihtelee nelosen ja kymmenen välillä. Yleiskeskisarvossa kaikilla neljällä ulottuvuudella on sama paino.

Vuonna 2010 palkansaajat antavat työelämän laadulle arvosanan 7,99. Se on hieman parempi kuin edellisenä vuonna. Yleiskeskisarvo jää vielä hieman alemmaksi kuin vuonna 2008, jolloin se oli korkeimmillaan (8,01). Vuoden 2008 aineisto koottiin juuri ennen vuosia jatkuneen finanssikriisin alkamista. Työelämän laadun arvosana on pysynyt varsin korkeana vuosien 2004–2010 aikana, joilta vertailukelpoinen tieto on olemassa. Arvosanan paraneminen kertoo siitä, että palkansaajien arvion mukaan finanssikriisin tuomista vaikeuksista ollaan hyvää vauhtia toipumassa.

Keskiarvo kätkee eri työpaikkojen väliset suuretkin erot. Suomesta löytyy kaikilta sektoreilta sekä sellaisia työpaikkoja, joita työntekijät pitävät työelämän laadun kannalta ala-arvoisina, että sellaisia työpaikkoja, joiden saamat arviot ovat pelkästään kiitettäviä.

Työelämän laatu vuosina 2004–2010 kouluarvosanalla mitattuna

(Eri ulottuvuuksien² kouluarvosana asteikolla 4–10 ja neljän ulottuvuuden yleiskeskisarvo)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tasapuolinen kohtelu työpaikalla	7,59	7,56	7,53	7,60	7,66	7,67	7,70
Työpaikan varmuus	8,88	8,81	8,87	8,94	8,81	8,50	8,62
Voimavarat (suhteessa vaatimustasoon)	7,71	7,69	7,66	7,63	7,77	7,77	7,79
Kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus	7,81	7,73	7,74	7,79	7,82	7,83	7,86
Yleiskeskisarvo	8,00	7,92	7,93	7,97	8,01	7,93	7,99

Yleiskeskisarvo on siis neljän ulottuvuuden aritmeettinen keskiarvo. Yleiskeskisarvon paraneminen heijastelee työelämän laadun eri ulottuvuuksien muutossuuntaa. Kaikki osulottuvuudet ovat saaneet vuonna 2010 edellistä vuotta paremman arvosanan. Osa muutoksista on pieniä ja yksi niistä on varsin suuri.

Tasapuolinen kohtelu, voimavarat suhteessa vaatimustasoon sekä työpaikan kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus ovat ulottuvuuksia, joilla myönteinen kehitys on ollut suhteellisen pientä. On hyvä huomata, että niiden saama arvosana ei myöskään laskenut vuonna 2009 huolimatta huonosta taloustilanteesta. Vuonna 2010 palkansaajien näille kaikille kolmelle antama arvosana on korkeampi kuin kertaakaan vuoden 2004 jälkeen. Positiivinen muutos on ollut hyvin hidasta, mutta ehkä tätä olennaisempaa on se, että suunta on säilynyt samana myös talouden heikennyttyä.

2 Työelämän laatua on mitattu neljällä ulottuvuudella. Kutakin on mitattu usealla eri kysymyksellä, joista on muodostettu summa-asteikot. Ne on skaalattu kouluarvosanan (4–10) muotoon.

Työpaikan varmuus on asia, joka on selkeästi parantunut vuonna 2010 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2009 työpaikan varmuuden arvosana heikkeni erittäin voimakkaasti. Tänä vuonna se on palautunut, mutta edelleen arvosana jää toiseksi heikoimmaksi vuosien 2004–2010 aikana. Työpaikan varmuus saa nyt arvosanan 8,62. Se oli vuotta aikaisemmin 8,50. Viimeksi kuluneen seitsemän vuoden aikana työpaikan varmuudelle annettu arvosana oli korkeimmillaan vuonna 2007, jolloin se kohosi lukemaan 8,94.

Työelämän laadun selvä aleneminen vuonna 2009 johtui yksinomaan työpaikkojen epävarmuuden lisääntymisestä. Vuoden 2010 aikana tilanne tasoittui huomattavasti. Vaikka paraneminen kohdistui eniten varmuuteen, kolme muutakin ulottuvuutta saivat edellistä vuotta hieman paremman arvosanan.

Työelämän laadun eri ulottuvuuksien muutokset sektoreittain

Työelämän laadun yleiskeskisarvo on parantunut kaikilla sektoreilla teollisuutta lukuun ottamatta. Teollisuudessa arvosana pysyi samana kuin vuotta aikaisemmin. Paraneminen on ollut voimakkaampaa julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Vuotta aikaisemmin työelämän laadun yleisarvosana heikkeni eniten valtiolla ja kunnissa. Nyt muutos on ollut päinvastainen. Selvästi parhaan arvosanan sektoreista saa yksityinen palvelusektori.

Työelämän laadun yleiskeskisarvo sektoreittain vuosina 2004–2010

Sektoril	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Teollisuus	7,86	7,83	7,90	7,96	7,89	7,82	7,82
Yksityiset palvelut	8,05	7,93	8,02	8,03	8,15	8,08	8,10
Valtio	8,10	8,12	8,00	8,09	8,00	7,80	7,93
Kunnat	8,01	7,89	7,78	7,81	7,96	7,88	7,95

Eri sektorit eroavat toinen toisistaan jonkin verran siinä, miten yleiskeskisarvon taustalla olevat ulottuvuudet ovat muuttuneet. Seuraavassa verrataan kulumassa olevaa vuotta vuoteen 2009. Positiiviset muutosalueet on merkitty vihreällä ja negatiiviset punaisella.

Työelämän laadun eri ulottuvuuksien keskiarvot sektoreittain vuonna 2009 ja 2010

	Varmuus			Tasapuolisuus			Kannustavuus			Voimavarat		
	'09	'10	Muu-tos	'09	'10	Muu-tos	'09	'10	Muu-tos	'09	'10	Muu-tos
Teollisuus	8,08	8,15	0,07	7,59	7,54	-0,05	7,77	7,77	0,00	7,88	7,86	-0,02
Yksityiset palvelut	8,61	8,72	0,11	7,86	7,87	0,01	7,88	7,85	-0,03	8,01	7,94	-0,07
Valtio	8,66	8,55	-0,11	7,22	7,51	0,29	7,65	7,83	0,18	7,64	7,77	0,13
Kunnat	8,79	8,89	0,10	7,59	7,55	-0,04	7,91	8,01	0,10	7,29	7,41	0,12

Eri sektoreilla muutokset ovat olleet varsin erilaisia. Yleiskeskiarvo kätkee nämä, sillä ne kompensoivat toisiaan. Teollisuudessa eri osa-alueiden muutokset ovat olleet varsin pieniä. Ainoastaan työpaikan varmuus on muuttunut myönteiseen suuntaan. Kuitenkin se saa edelleen sektoreista huonoimman arvosanan. Kohtelun tasapuolisuus ja voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin ovat lievästi heikentyneet ja työpaikan kannustavuuden arvosana on pysynyt ennallaan.

Yksityisellä palvelusektorilla työpaikan varmuus on parantunut selvästi ja samansuuntainen hyvin pieni muutos on nähtävissä tasapuolisuuden kohdalla. Sekä työpaikan kannustavuus että voimavarat ovat heikkenneet lievästi. Kaikkien osaulottuvuuksien saamat arvosanat ovat keskimääräistä korkeampia. Tasapuolisuuden ja voimavarojen kohdalla se ovat selvästi muita sektoreita korkeampia.

Valtion saamat arvosanat laskivat vuosi sitten hyvin selvästi. Nyt ne ovat parantuneet. Ainoa poikkeus on työpaikan varmuus, joka on vuoden aikana heikentynyt huomattavasti. Tasapuoliselle kohtelulle annettu arvosana on huonoin sektoreista ja muutenkin osaulottuvuuksien arvosanat jäävät keskitason alapuolelle huolimatta niiden selvästä paranemisesta.

Kuntasektorilla ainoastaan tasapuolisuudelle annettu arvosana on heikentynyt vuoden aikana. Kaikki muut ovat selvästi parantuneet. Työpaikan varmuudelle ja kannustavuudelle annetut arvosanat ovat huomattavasti parempia kunnissa muihin sektoreihin verrattuna. Voimavarojen kohdalla tilanne on päinvastainen.

Työelämän laatu erilaisilla työpaikoilla ja eri työntekijäryhmissä: muutokset vuosina 2008–2010

Seuraavassa on koottu yhteenveto palkansaajien työelämän laadulle antamien arvosanojen muutoksia vuosien 2008 ja 2010 välisenä aikana. Eri työntekijäryhmien arvioiden välillä on melko suuria eroja. Esimerkiksi työn varmuudelle annettu arvosana laskee voimakkaasti iän lisääntyessä tai miehet pitävät voimavarojaan suhteessa työn vaatimuksiin selvästi naisia parempina.

Ensimmäisessä taulukossa on esitetty eri henkilöstöryhmien antamat arvosanat neljällä ulottuvuudella ja lisäksi mukana on niiden perusteella laskettu kokonaisarvosana. Taulukon suuruuden takia niitä ei enempää tulkita tässä yhteydessä, vaan sen sijaan huomio kiinnitetään tapahtuneisiin muutoksiin ja niiden suuntiin. Nämä on esitetty jälkimmäisessä taulukossa.

Työelämän laadun muutokset eivät ole samanlaisia kaikissa työntekijäryhmissä. Jotkut piirteet muuttuvat positiiviseen ja jotkut kielteiseen suuntaan. Joissakin tapauksissa muutosta ei ole nähtävissä lainkaan. Seuraavassa vertaillaan ominaisuuksiltaan erilaisia työntekijäryhmiä ja heidän työelämän laadulle antamia arvosanoja. Aikajänne on kolme vuotta, vuodet 2008–2010. Tänä aikana ajaututtiin taloudelliseen taantumaan ja sen jälkeen talouskriisistä alettiin toipua. Taantumana syvyys näkyy työelämän laadun arvosanoissa ja muutostrendeissä. Jälkimmäiseen kuvaan on merkitty punaisella kaikki yli 0,10 yksikön negatiiviset muutokset ja vihreällä vastaavat positiiviset muutokset. Varjostamattomissa ruuduissa muutos on ollut -0,10 ja +0,10 välillä. Kuten vuotta aikaisemmin vuonna 2010 punaisella merkittyjä kielteisiä muutoksia on ollut selvästi vihreällä merkittyjä myönteisiä muutoksia enemmän.

Taulukko. Työelämän laatu eri työntekijäryhmissä: keskiarvot 2008, 2009 ja 2010

		Varmuus	Tasapuoli- suus	Kannus- tavuus	Voimavarat	Yleisar- vosana
KAIKKI	'08	8,81	7,66	7,82	7,77	8,01
	'09	8,50	7,67	7,83	7,77	7,93
	10	8,62	7,70	7,86	7,79	7,99
Miehet	'08	8,74	7,81	7,78	7,93	8,07
	'09	8,42	7,86	7,82	7,93	8,00
	10	8,58	7,83	7,82	7,94	8,04
Naiset	'08	8,89	7,48	7,86	7,57	7,93
	'09	8,61	7,42	7,84	7,54	7,83
	10	8,67	7,55	7,91	7,62	7,93
IKÄ alle 25	'08	8,8	8,00	7,94	8,23	8,22
	'09	8,76	8,16	8,05	8,06	8,23
	10	8,51	7,78	7,80	8,09	8,04
25–34	'08	8,81	7,68	7,91	7,93	8,09
	'09	8,56	7,80	7,91	8,18	8,11
	10	8,69	7,59	8,02	7,87	8,05
35–44	'08	8,78	7,54	7,73	7,91	7,99
	'09	8,49	7,45	7,68	7,78	7,84
	10	8,52	7,75	7,74	7,92	8,00
45–54	'08	8,72	7,65	7,75	7,61	7,94
	'09	8,51	7,72	7,85	7,62	7,90
	10	8,53	7,69	7,84	7,69	7,91
55+	'08	8,97	7,69	7,88	7,45	7,98
	'09	8,34	7,54	7,81	7,38	7,76
	10	8,85	7,76	7,87	7,58	7,99
Ylemmät toimihenkilöt	'08	9,02	7,85	8,15	7,97	8,25
	'09	8,57	7,84	8,19	7,95	8,14
	10	8,69	7,81	8,26	8,01	8,19
Alemmat toimihenkilöt	'08	8,90	7,64	7,80	7,72	8,00
	'09	8,64	7,64	7,83	7,66	7,93
	10	8,72	7,61	7,82	7,68	7,96
Työntekijät	'08	8,55	7,54	7,58	7,68	7,84
	'09	8,29	7,57	7,51	7,73	7,76
	10	8,42	7,70	7,52	7,72	7,83
TYÖSUHDE vakinainen	'08	8,88	7,64	7,77	7,76	8,01
	'09	8,51	7,66	7,82	7,76	7,93
	10	8,69	7,67	7,82	7,77	7,98
määräaikainen	'08	8,32	7,80	8,12	7,87	8,03
	'09	8,38	7,78	7,93	7,82	7,98
	10	8,15	7,91	8,20	7,95	8,07
TYÖAIKA Kokoaikatyö	'08	8,81	7,64	7,80	7,76	8,00
	'09	8,51	7,66	7,84	7,77	7,93
	10	8,63	7,71	7,88	7,80	7,99
Osa-aikatyö	'08	8,93	7,83	7,81	7,87	8,09
	'09	8,58	7,83	7,72	7,77	7,96
	10	8,57	7,67	7,81	7,72	7,99
KOKO 1–9 henkeä	'08	9,03	8,18	7,94	7,88	8,24
	'09	8,69	8,05	7,91	7,88	8,14
	10	8,72	8,24	8,03	7,83	8,20
10–49	'08	8,85	7,63	7,77	7,72	7,99
	'09	8,59	7,72	7,89	7,75	7,97
	10	8,72	7,61	7,80	7,80	7,98
50–249	'08	8,66	7,33	7,73	7,73	7,86
	'09	8,26	7,3	7,57	7,71	7,69
	10	8,53	7,43	7,88	7,81	7,89
250+	'08	8,58	7,47	7,90	7,82	7,96
	'09	8,32	7,54	7,99	7,74	7,90
	10	8,25	7,38	7,70	7,65	7,74

TAULUKKO. Työelämän laadun eri ulottuvuuksien muutokset eri työntekijäryhmissä vuosien 2008, 2009 ja 2010 aikana³

		Varmuus	Tasapuolisuus	Kannustavuus	Voimavarat	Yleisarvosana
KAIKKI	2009–2008	-0,31	0,01	0,01	0	-0,08
	2010–2009	0,12	0,03	0,03	0,02	0,06
	2010–2008	-0,19	0,04	0,04	0,02	-0,02
Miehet	2009–2008	-0,32	0,05	0,04	0	-0,07
	2010–2009	0,16	-0,03	0	0,01	0,04
	2010–2008	-0,16	0,02	0,04	0,01	-0,03
Naiset	2009–2008	-0,28	-0,06	-0,02	-0,03	-0,1
	2010–2009	0,06	0,13	0,07	0,08	0,1
	2010–2008	-0,22	0,07	0,05	0,05	0
IKÄ alle 25	2009–2008	-0,04	0,16	0,11	-0,17	0,01
	2010–2009	-0,25	-0,38	-0,25	0,03	-0,19
	2010–2008	-0,29	-0,22	-0,14	-0,14	-0,18
25–34	2009–2008	-0,25	0,12	0	0,25	0,02
	2010–2009	0,13	-0,21	0,11	-0,31	-0,06
	2010–2008	-0,12	-0,09	0,11	-0,06	-0,04
35–44	2009–2008	-0,29	-0,09	-0,05	-0,13	-0,15
	2010–2009	0,03	0,3	0,06	0,14	0,16
	2010–2008	-0,26	0,21	0,01	0,01	0,01
45–54	2009–2008	-0,21	0,07	0,1	0,01	-0,04
	2010–2009	0,02	-0,03	-0,01	0,07	0,01
	2010–2008	-0,19	0,04	0,09	0,08	-0,03
55+	2009–2008	-0,63	-0,15	-0,07	-0,07	-0,22
	2010–2009	0,51	0,22	0,06	0,2	0,23
	2010–2008	-0,12	0,07	-0,01	0,13	0,01
Ylemmät toimihenkilöt	2009–2008	-0,45	-0,01	0,04	-0,02	-0,11
	2010–2009	0,12	-0,03	0,07	0,06	0,05
	2010–2008	-0,33	-0,04	0,11	0,04	-0,06
Alemmat toimihenkilöt	2009–2008	-0,26	0	0,03	-0,06	-0,07
	2010–2009	0,08	-0,03	-0,01	0,02	0,03
	2010–2008	-0,18	-0,03	0,02	-0,04	-0,04
Työntekijät	2009–2008	-0,26	0,03	-0,07	0,05	-0,08
	2010–2009	0,13	0,13	0,01	-0,01	0,07
	2010–2008	-0,13	0,16	-0,06	0,04	-0,01
TYÖSUHDE vakinainen	2009–2008	-0,37	0,02	0,05	0	-0,08
	2010–2009	0,18	0,01	0	0,01	0,05
	2010–2008	-0,19	0,03	0,05	0,01	-0,03
määräaikainen	2009–2008	0,06	-0,02	-0,19	-0,05	-0,05
	2010–2009	-0,23	0,13	0,27	0,13	0,09
	2010–2008	-0,17	0,11	0,08	0,08	0,04
TYÖAIKA Kokoaikatyö	2009–2008	-0,3	0,02	0,04	0,01	-0,07
	2010–2009	0,12	0,05	0,04	0,03	0,06
	2010–2008	-0,18	0,07	0,08	0,04	-0,01
Osa-aikatyö	2009–2008	-0,35	0	-0,09	-0,1	-0,13
	2010–2009	-0,01	-0,16	0,09	-0,05	0,03
	2010–2008	-0,36	-0,16	0	-0,15	-0,1
TYÖPAIKAN KOKO 1–9 henkeä	2009–2008	-0,34	-0,13	-0,03	0	-0,1
	2010–2009	0,03	0,19	0,12	-0,05	0,06
	2010–2008	-0,31	0,06	0,09	-0,05	-0,04

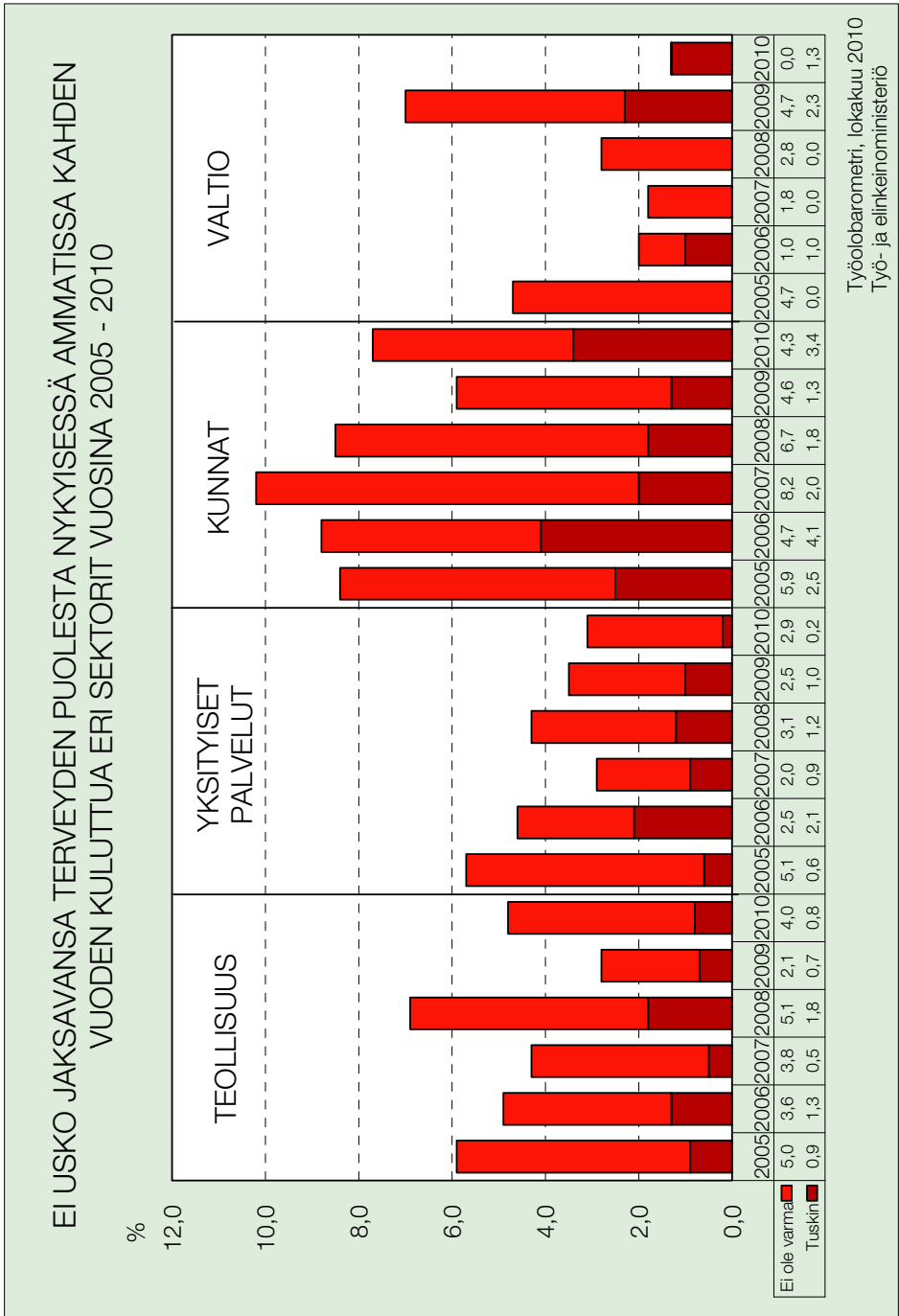
3 Kunkin ulottuvuuden keskiarvojen erotus kyseisinä vuosina. Keskiarvot voivat vaihdella 4 – 10 välillä. Esim. työpaikan varmuuden keskiarvo vuonna 2010 (8,62) miinus keskiarvo vuonna 2009 (8,50) = 0,12.

10–49	2009–2008	-0,26	0,09	0,12	0,03	-0,02
	2010–2009	0,13	-0,11	-0,09	0,05	0,01
	2010–2008	-0,13	-0,02	0,03	0,08	-0,01
50–249	2009–2008	-0,4	-0,03	-0,16	-0,02	-0,17
	2010–2009	0,27	0,13	0,31	0,1	0,2
	2010–2008	-0,13	0,1	0,15	0,08	0,03
250+	2009–2008	-0,26	0,07	0,09	-0,08	-0,06
	2010–2009	-0,07	-0,16	-0,29	-0,09	-0,16
	2010–2008	-0,33	-0,09	-0,2	-0,17	-0,22

Laajasta taulukosta voi tehdä useita erilaisia havaintoja. Kun tarkastellaan pelkästään muutoksia, eikä kiinnitetä huomiota eri ryhmien arvosanojen tasoon, ainakin kolme piirrettä nousee selvästi esille.

- Ensinnäkin neljästä mukana olevasta ulottuvuudesta työpaikan varmuus on se, jossa muutoksia on ollut ylivoimaisesti eniten. Muutokset ovat olleet valtaosin suunnaltaan negatiivisia. Vuonna 2010 suunta on useissa työntekijäryhmissä kääntynyt positiiviseksi edelliseen vuoteen verrattuna. Kuitenkin edelleen työpaikan varmuuden keskiarvo jää vuoden 2008 alapuolelle.
- Toiseksi. Jos tarkastellaan kaikkia neljää työelämän laadun osa-aluetta, vuosien 2008–2010 aikana kehitys on ollut kielteisintä alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä. Erityisesti vuonna 2010 keskiarvot laskivat edellisiin vuosiin verrattuna. Toinen ryhmä, jossa kehitys on ollut keskimääräistä kielteisempää, ovat suuret vähintään 250 hengen toimipaikat.
- Kolmanneksi. Jonkin verran keskimääräistä myönteisemmät muutokset paikantuvat 25–44-vuotiaisiin ja yli 54-vuotiaisiin. Vuonna 2010 määräaikaisten arviot tasapuolisesta kohtelusta, kannustavuudesta ja voimavaroista suhteessa työn vaatimuksiin paranivat edelliseen vuoteen verrattuna. Sen sijaan epävarmuus työsuhteen jatkumista lisääntyi.

Työelämän laadun yleisarvosanan muutos on useimmissa työntekijäryhmissä melko pieni, mutta se on ollut useammin lievästi positiivinen kuin negatiivinen. Kielteiseen suuntaan edelliseen vuoteen verrattuna työelämän laadun yleiseskiarvo on muuttunut vuoden 2010 aikana alle 25-vuotiailla ja suurilla työpaikoilla työskentelevillä. Nuorilla taustalla on kaikkien muiden ulottuvuuksien paitsi voimavarojen kielteinen muutossuunta. Suurilla työpaikoilla työelämän laadun saaman arvostuksen lasku liittyy kannustavuuden ja tasapuolisen kohtelun huonontumiseen edelliseen vuoteen verrattuna.



Nykyisessä ammatissa jaksaminen seuraavan kahden vuoden ajan

Kaikista palkansaajista 4,5 prosenttia arvioi, että ei jaksaa terveyden puolesta nykyisessä työssä seuraavaa kahta vuotta. Asiasta varmojen osuus on 1,2 prosenttia, mikä tarkoittaa lukumääräisesti noin 30 000 henkeä. Lisäksi noin 80 000 palkansaajaa on epävarma jaksamisestaan. Kaikista palkansaajista 75 prosenttia on aivan varma, että jaksaa nykyisessä ammatissa seuraavat kaksi vuotta. Lukumäärä on laskenut selvästi vuoden 2009 aikana.

Toimialojen välillä on suuria eroja. Edelliseen vuoteen verrattuna jaksamisongelmat ovat lisääntyneet teollisuudessa ja kunnissa. Yksityisellä palvelusektorilla suunta on ollut vähenevä.

Teollisuudessa niiden osuus, jotka epäilivät jaksamistaan nykyisessä ammatissa, nousi voimakkaasti vuonna 2008. Seuraavana vuonna tilanne parani ja tuolloin palattiin useita vuosia jatkuneelle myönteiselle kehitystrendille. Vuonna 2010 suunta kääntyi jälleen ja jaksamisongelmissa kärsivien osuus lähes kaksinkertaistui.

Yksityisellä palvelusektorilla trendiä on ollut myönteinen ja sama suunta on jatkunut vuonna 2010. Niiden osuus, jotka eivät ole varmoja jaksamisestaan kahden vuoden kuluttua laski noin kolmanneksen vuosikymmenen jälkipuoliskolla.

Kunnissa työskentelevillä jaksamisongelmiä on ollut selvästi muita sektoreita enemmän. Vuosina 2007–2009 tilanne näytti selvästi olevan paranemassa. Kuitenkin vuonna 2010 muutossuunta kääntyi selvästi negatiiviseksi. Erityisen paljon lisääntyi sellaisten kuntatyöntekijöiden määrä, jotka sanovat tuskin jaksavansa nykyisessä ammatissa kahta tulevaa vuotta. Osuus kasvoi vuoden aikana 3,4 prosenttiin, joka tarkoittaa selvästi yli 15 000 kuntatyöntekijää.

Valtion aineisto on kooltaan pieni ja siksi sitä koskevissa tiedoissa on runsaasti satunnaisvaihtelua. Pitkällä aikavälillä voi arvioida, että valtiosektorilla terveyteen liittyviä jaksamisongelmiä on hieman vähemmän kuin muilla sektoreilla.

**Arvioita muutoksen suunnasta:
parempaan vai huonompaan?**

TYÖELÄMÄN MUUTOKSEN SUUNTA VUOSINA 1993, 2009 JA 2010 (KAIKKI PALKANSAAJAT)



Balanssi = parempaan suuntaan - huonompaan suuntaan (%)

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Työelämän muutosten suunta: hyvään vai huonoon suuntaan

Edellä kuvattuja kouluarvosanoja seikkaperäisemmän kuvan palkansaajien kokemista työelämän laadun muutoksista saa tarkastelemalla arvioita siitä, ovatko asiat muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan vai ovatko ne pysymässä ennallaan. Tällaisia aikasarjoja on kerätty vuodesta 1992 useiden asioiden osalta. Ihmiset ovat herkkiä havaitsemaan muutoksia työpaikoillaan ja tällainen indikaattori on osoittautunut myös erittäin herkäksi työelämän laadun lähitulevaisuuden muutosten ennakoijaksi.

Muutossuuntia on kuvattu balanssimitan avulla. 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.

Arviot työelämän muutoksen suunnasta ovat edellisten työelämän tämänhetkistä tilaa kuvaavien tietojen kanssa samansuuntaisia. Muutoksen suunta ja samalla työelämän lähitulevaisuus nähdään kuitenkin toteutuneita muutoksia positiivisempänä.

Työn mielekkyyden muutossuunta nähdään aikaisempien vuosien tapaan muita arvioitavana olleita asioita kielteisempänä. Edelliseen vuoteen verrattuna hidasta myönteistä muutosta on havaittavissa.

Arvioitavien muutossuuntien joukossa on työn mielekkyyden lisäksi kaksi muuta asiaa, joiden muutoksiin on suhtauduttu hyvin varauksellisesti. Ne ovat omaa asemaa koskevat vaikutusmahdollisuudet ja mahdollisuudet kehittää itseään työssä.

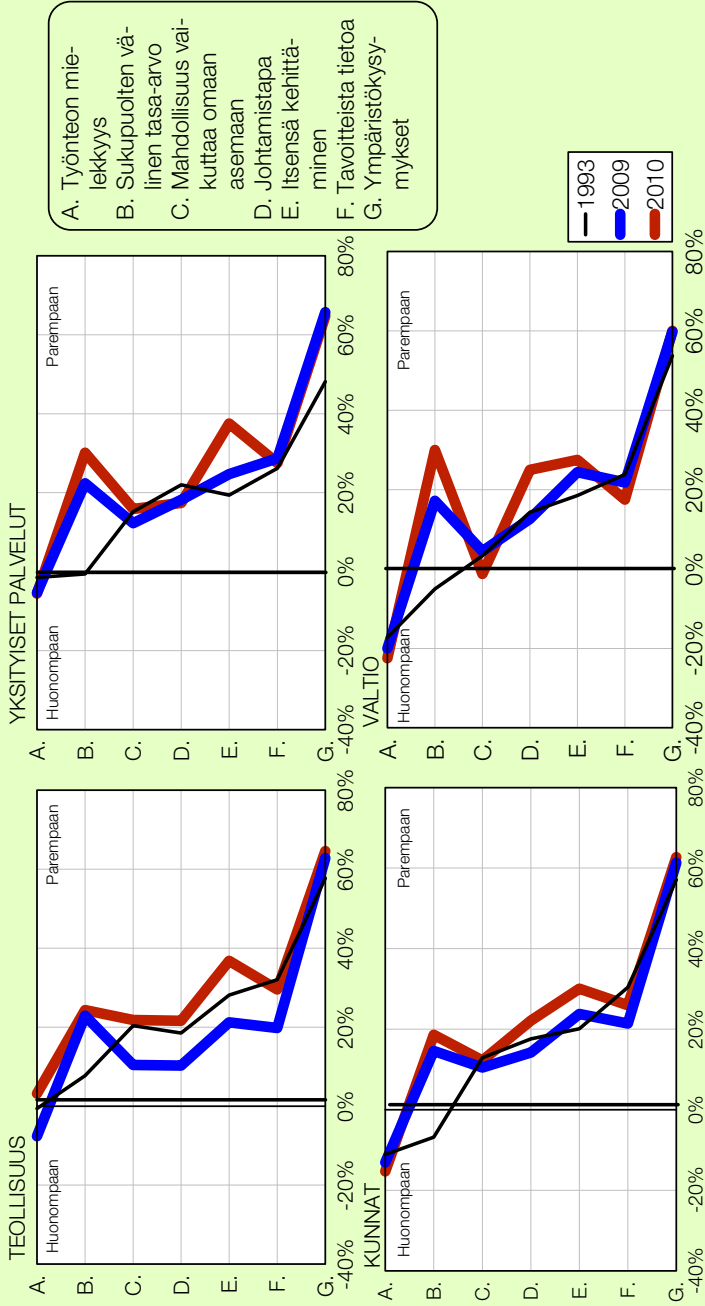
Mahdollisuudet vaikuttaa omaan asemaansa arvioitiin vuosi sitten muuttuneen erittäin voimakkaasti huonoon suuntaan. Vuonna 2010 muutossuunnan arviot ovat hieman parantuneet, mutta silti ollaan vasta samalla tasolla kuin vuonna 1993.

Työssä olevat palkansaajat suhtautuivat vuonna 2010 itsensä kehittämisen muuttumiseen hyvin epäillen. Vielä vuosi sitten kehitystä pidettiin myönteisenä. Vuonna 2010 suunta on täydellisesti muuttunut ja positiivisten ja negatiivisten arvioiden balanssi jää alhaiseksi, sillä se on vain +20.

Työelämän laatuun liittyvistä piirteistä useisiin on suhtauduttu edellisiä vuosia myönteisemmin. Edellä jo todettiin työn mielekkyyden arvioiden olleen vuonna 2010 hieman aikaisempia vuosia positiivisempia. Myös johtamistavan ja tietojen saantiin työpaikan tavoitteista muutoksiin on nyt suhtauduttu selvästi edellistä vuotta positiivisemmin.

Sukupuolten välisen tasa-arvon ja ympäristökysymysten hoidon työpaikoilla on ajateltu olevan muuttumassa aikaisempaa useamman mielestä pikemmin hyvään kuin huonoon suuntaan. Ympäristökysymysten hoito työpaikoilla on muuttumassa hyvin monen mielestä hyvään suuntaan. Tämä suunta on jatkunut jo vuosia. Sukupuolten välisen tasa-arvon kehityssuunnan arviot ovat muuttuneet hyvin paljon 1990-luvun alun tilanteesta. Tämän piirteen kohdalla myönteisyys on lisääntynyt kaikkein eniten pitkällä aikavälillä.

TYÖELÄMÄN MUUTOKSEN SUUNTA ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 1993, 2009 JA 2010



Balanssi = parempaan suuntaan - huonompaan suuntaan (%)

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Työelämän muutosten suunta eri sektoreilla

Eri sektoreiden välillä on selviä eroja työelämän laatua kuvaavien muutossuuntien arvioissa. Positiivisinta kehitys on ollut teollisuudessa. Tosin siellä muutospäätökset olivat vuonna 2009 poikkeuksellisen kielteiset. Vuonna 2010 muutoksiin on suhtauduttu yllättävän positiivisesti edelliseen vuoteen verrattuna. Muutos koskee kaikkia muita arvioitavana olevia piirteitä paitsi tasa-arvoa ja ympäristökysymyksiä. Kuitenkin niidenkin arviot ovat olleet jo ennestään varsin positiivisia.

Yksityisellä palvelusektorilla kehitys on ollut epätasaisempaa, mutta sielläkin yleissuunta on myönteinen. Itsensä kehittämisen mahdollisuuksien on katsottu olevan muuttumassa selvästi edellistä vuotta parempaan suuntaan. Päinvastainen muutos on näkyvissä johtamistapojen kohdalla.

Kuntasektorilla muutokset ovat olleen muita sektoreita rauhallisempia. Edelliseen vuoteen verrattuna mikään arvioitavina olleista piirteistä ei ole muuttunut kielteiseen suuntaan. Jotkut ovat tosin pysyneet edellisen vuoden tasolla. Positiivinen muutos näkyy johtamistapojen, tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksien kohdalla.

Valtion tiedoissa on muita sektoreita enemmän satunnaisvaihtelua ja tämä on osasyys suuriin vuosittaisiin vaihteluihin. Valtiolla tietojen saaminen työpaikan tavoitteista ja mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaansa ovat piirteitä, joiden muutokseen on suhtauduttu kriittisemmin kuin vuosi sitten. Johtamistapojen ja sukupuolten välisen tasa-arvon muutoksia on puolestaan pidetty huomattavasti edellistä vuotta myönteisempinä.

TYÖN MIELEKKYYDEN MUUTOSSUUNNAN BALANSSI Koko palkansaajakunta vuosina 1992 - 2010



Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus)- huonompaan suuntaan (%-osuus)

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Työn mielekkyyden muutossuunta on useamman mielestä kielteinen kuin myönteinen

Työn mielekkyys on edelleen ainoa muutossuuntien arvioista, jota useampi pitää negatiivisena kuin positiivisena. Balanssi oli vuonna 2010 edelleen selvästi negatiivinen, miinus 7.

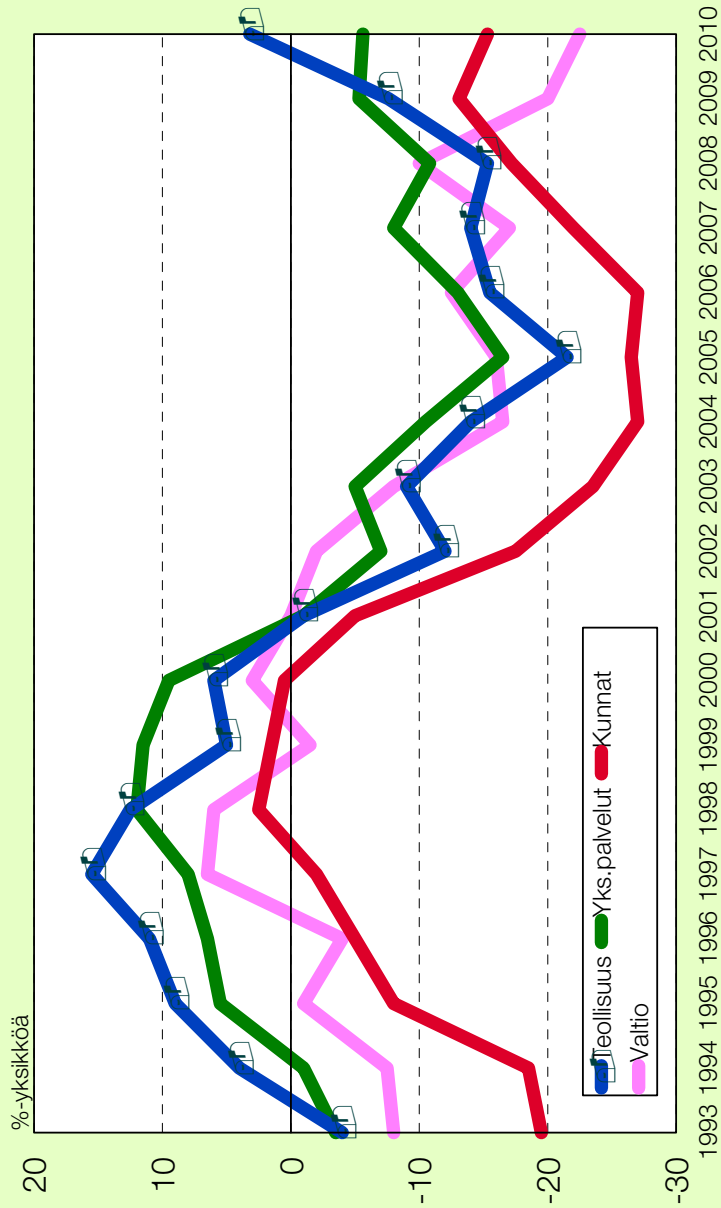
Tämän vuosituhannen alussa työssä olevien palkansaaajien käsitys siitä, mihin suuntaan työn mielekkyys on menossa, muuttui muutaman vuoden aikana erittäin pessimistiseksi. Alimmillaan työn mielekkyyden balanssiarvo oli miinus 22 vuonna 2004. Sen jälkeen arviot ovat vuosi vuodelta muuttuneet positiiviseen suuntaan. Vuonna 2010 oltiin vielä jäljessä vuoden 2000 tasosta ja hieman edellä vuoden 2001 tasosta. Nyt ollaan hyvin lähellä 1990-luvun laman tasoa, sillä vuonna 1992 vastaava balanssiarvo oli miinus 6.

Työn mielekkyyden muutossuunnan negatiivisia arvioita on yritetty selittää usealla eri tavalla. Yksi useimmin tarjottu selitys on epävarmuuden lisääntyminen työelämässä. Tätä käsiteltiin jonkin verran edellä ja on selvää, että pelkästään epävarmuudella ei voida selittää työn mielekkyyden muutosarvioiden ajallisia vaihteluja.

Toisenlaista selitystä on haettu työpaikkojen vuorovaikutuksen muuttumisesta. On keskusteltu ns. psykologisen sopimuksen murtumisesta. Tällä viitataan siihen, että palkansaaajat eivät koe saavansa vastavuoroisesti työstään yhtä paljon kuin katsovat antavansa. Kysymys ei ole vain rahasta, vaan kaikista työhön liittyvistä palkitsemisen muodoista. Tähän selitykseen liittyy myös keskustelu tulevaisuuden näkymien epäselvyydestä ja ylipäättänsä pohdinta työn merkityksestä ihmisten elämässä.

Naiset ovat huomattavasti miehiä negatiivisempia työn mielekkyyden muutossuuntia arvioidessaan. Balanssi oli -11 naisilla ja -3 miehillä vuonna 2010. Tämä kertoo jotakin esimerkiksi yksityisen ja julkisen sektorin erosta.

TYÖN MIELEKKYYDEN MUUTOSSUUNNAN BALANSSI ERI SEKTOREILLA VUOSINA 1993 - 2010



Balanssi = parempaan suuntaan - huonompaan suuntaan (%)

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Työn mielekkyyden muutossuunta eri sektoreilla

Tarkasteltaessa koko palkansaajakuntaa vuosikymmenen jälkipuoliskolla työn mielekkyyden muutosarviot ovat muuttuneet vuosi vuodelta myönteiseen suuntaan. Arviot työn mielekkyyden muutossuunnasta ovat kuitenkin erilaisia eri sektoreilla ja esimerkiksi miesten ja naisten arviot poikkeavat toisistaan kuten edellä todettiin.

Pitkällä aikavälillä eri sektoreiden kehitys on ollut pääpiirteittäin samanlaista. Tosin julkisella sektorilla työskentelevät ovat olleet selvästi pessimistisempiä kuin yksityisen sektorin palkansaajat. Ensimmäisen kerran vuoden 2001 jälkeen työn mielekkyyden balanssi on noussut positiiviseksi jollakin sektorilla. Tämä sektori on teollisuus, jonka balanssiarvo vuonna 2010 on +3.

Kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana kehitys eri sektoreilla on erkaantunut toisistaan. Perusjako on syntynyt julkisen ja yksityisen sektorin välille ja ero näiden kahden välillä on vuoden 2010 aikana kasvanut varsin suureksi. Koko julkisen sektorin balanssi vuonna 2010 oli miinus 17. Yksityisellä sektorilla se oli miinus 2.

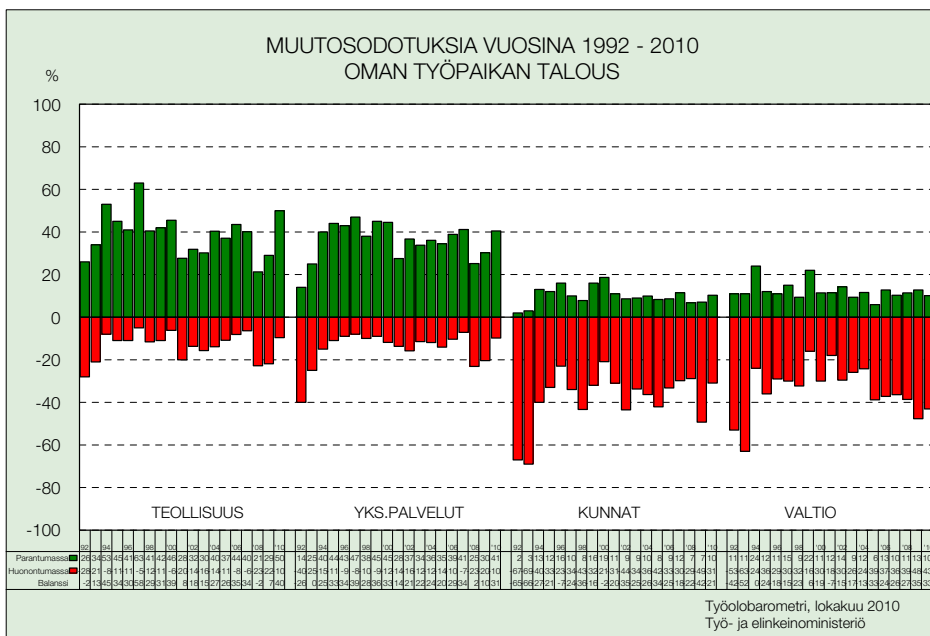
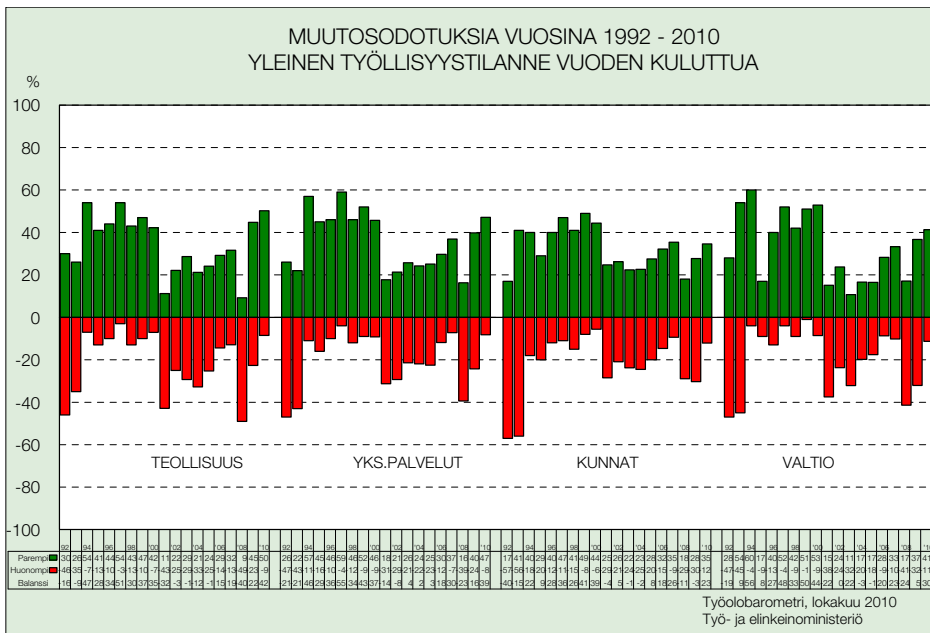
Taloudellisesta taantumasta huolimatta teollisuudessa työskentelevien suhtautuminen työn mielekkyyteen on muuttunut hyvin selvästi myönteiseen suuntaan. Muutos on jatkunut koko vuosikymmenen jälkipuoliskon. Ainoastaan vuonna 2008 on havaittavissa pieni notkahdus, mutta sen jälkeen myönteinen kehitys on ollut nopeata.

Yksityisellä palvelusektorilla trendi on vuoden 2005 jälkeen ollut selvästi positiivinen ja yksityisen palvelusektorin balanssi oli vuonna 2010 enää lievästi negatiivinen (-6).

Kuntasektorilla vuonna 2006 alkanut myönteinen kehitys on vuoden 2010 taittunut. Balanssi oli vuonna 2010 miinus 15 ja se oli hieman edellistä vuotta alempi.

Valtion työntekijöiden arviot työn mielekkyyden muutossuunnasta ovat pitkällä aikavälillä olleet lähes yksityisen sektorin tasolla. Kolmen viime vuoden kehitys on kuitenkin pudottanut valtion balanssiarvon muita sektoreita alemmaksi, sillä se oli miinus 23 vuonna 2010. Valtiota kannattaa aineiston pienuuden takia tarkastella usean vuoden ajanjaksoissa. Näinkin arvioiden trendi on ollut huononeva.

Työllisyyttä ja taloutta koskevat odotukset



Työllisyyttä ja oman työpaikan taloutta koskevat odotukset eri sektoreilla

Työssä olevien palkansaajien odotukset siitä, mihin suuntaan yleinen työllisyystilanne muuttuu tulevan vuoden kuluessa, ovat vaihdelleet hyvin paljon vuosittain. Onko se parempi, ennallaan vai huonompi kuin tällä hetkellä? Lähitulevaisuutta koskevat kysymykset peilaavat vastaajien subjektiivisia odotuksia.

Yleistä työllisyystilannetta koskevat odotukset miltei romahtivat vuosina 1993, 2001 ja 2008. Jokaisen pessimistisen vaiheen jälkeen odotukset ovat varsin nopeasti kääntyneet myönteisiksi. Romahdus on kuitenkin tullut nopeasti useita vuosia jatkuneen suotuisan kehityksen päätteeksi. Tämä näkyy julkista sektoria selvemmin yksityisellä sektorilla.

Vuoden 2008 jälkeen tulevan vuoden työllisyysodotukset paranivat erittäin nopeasti. Esimerkiksi vuonna 2008 teollisuudessa balanssi oli vielä -40. Vuotta myöhemmin se nousi positiiviseen arvoon +22. Vuonna 2010 puolet teollisuuden palkansaajista odotti yleisen työllisyystilanteen paranevan tulevan vuoden aikana ja vain 9 prosenttia oli päinvastaista mieltä.

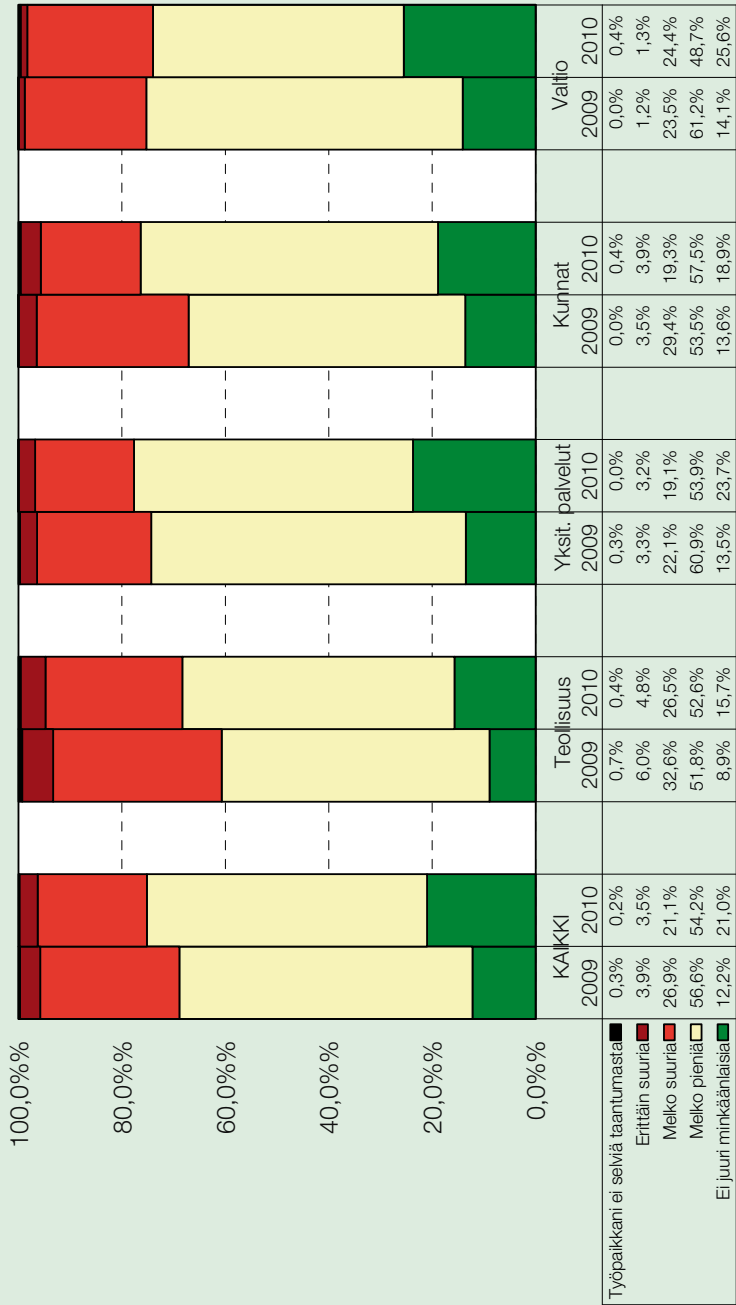
Odotusten muutos on samansuuntainen kaikilla sektoreilla. Kunnissa muutos on ollut hieman muita sektoreita varovaisempi. Balanssiarvo on sielläkin selvästi positiivinen, +23.

Oman työpaikan talouskehitystä koskevat odotukset ovat yksityisellä sektorilla kääntyneet hyvin positiivisiksi. Vuonna 2008 alkanut pessimismi on kahdessa vuodessa kääntynyt vahvaksi optimismiksi. Balanssiarvoissa se näkyy kasvuna. Vuoden 2008 arvo oli teollisuudessa miinus 2. Kahta vuotta myöhemmin se oli plus 40. Yksityisellä palvelusektorilla balanssi nousi vuonna 2010 arvoon +39.

Julkisella sektorilla työskentelevien oman työpaikan talouden muuttumista koskevat odotukset ovat kokonaan erilaisia kuin yksityisellä sektorilla. Niitä, jotka odottavat talouden heikkenevän, on huomattavasti enemmän, kuin niitä, joiden mielestä se on paranemassa. Kunnissa balanssiarvon pitkän aikavälin trendin suunta on paraneva. Vuoden 2002 notkahduksen jälkeen on palattu lähes trendin tasolle.

Valtiolla pitkäaikainen oman työpaikan talouskehitystä koskevien odotusten trendi on heikkenevä. Vuonna 2010 tämä negatiivinen kehitys hieman hidastui, mutta balanssi on edelleen vahvasti negatiivinen, miinus 33.

MINKÄLAISIA VAURIOITA TAANTUMA AIHEUTTAA TYÖPAIKALLE?
ERI SEKTORIT VUONNA 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

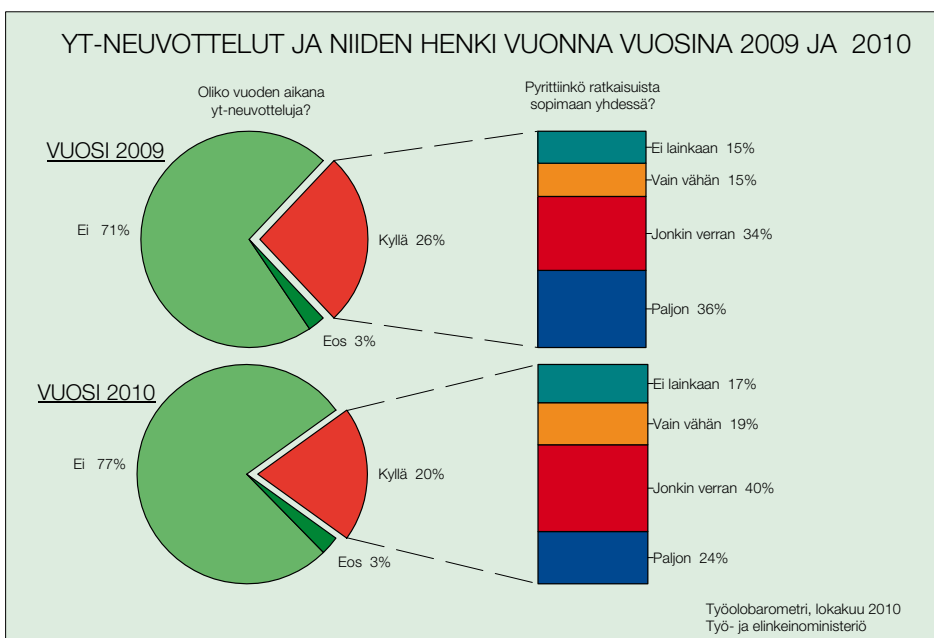
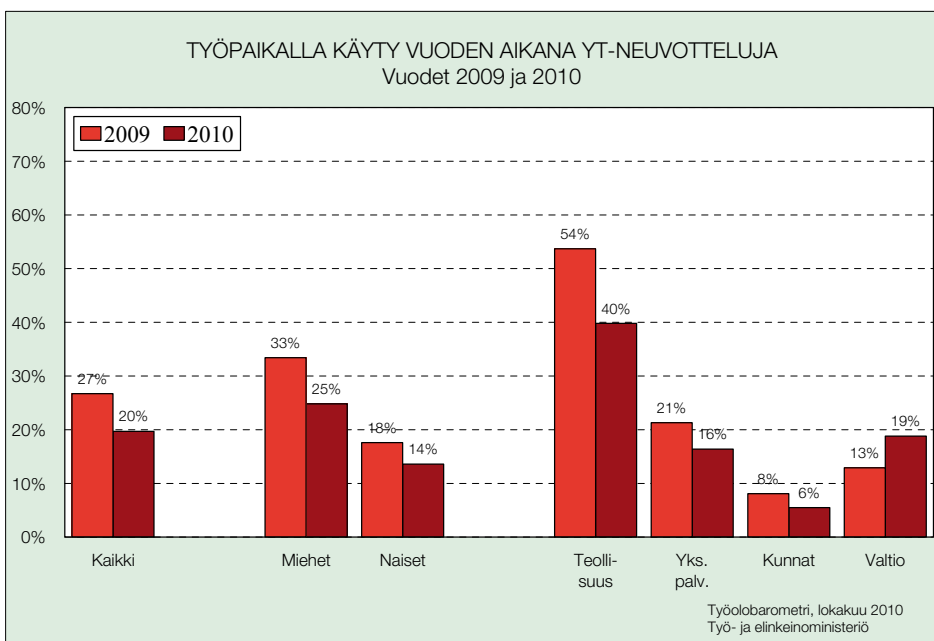
Taantumien aiheuttamat vauriot työpaikoilla

Oman työpaikan talouden tilan ja muutosodotusten lisäksi viime ja tämän vuoden Työolobarometreissa on kysytty suoraan, millaisia vaurioita meneillään oleva taantuma on aiheuttanut heidän omalle työpaikalleen. Vuonna 2009 palkansaajista 88 prosenttia arvioi, että taantuma aiheuttaa ainakin jonkinlaisia vaurioita. Vuotta myöhemmin osuus on laskenut huomattavasti, mutta osuus on edelleen 79 prosenttia.

Yli puolet palkansaajista arvioi vaurioiden jäävän pieniksi. Vajaa kolmannes katsoi vuosi sitten taantumien aiheuttamien vaurioiden olevan suuria omalla työpaikallaan. Vuoden 2010 aikana osuus on laskenut hieman alle neljännekseen. Edelleen pieni osa (0,2 %) palkansaajista ilmoittaa, että heidän työpaikkansa ei selviä taantumasta lainkaan.

Kaikilla sektoreilla niiden osuus, jotka katsovat työpaikkansa selviävän taantumasta ilman vaurioita, on selvästi noussut. Se on korkein yksityisellä palvelusektorilla ja valtiolla. Vähiten tällaisia työpaikkoja on teollisuudessa. Valtiota lukuun ottamatta suurien vaurioiden osuus on vuoden aikana huomattavasti vähentynyt. Osuus on kuitenkin edelleen varsin korkea. Teollisuudessa se on kolmannes ja muilla sektoreilla noin neljännes.

Vaikka taantuma on helpottanut, edelleen varsin suuri osa työpaikoista kärsi syksyllä 2010 sen aiheuttamista vaurioista. Tämä koski kaikkia sektoreita ja eniten teollisuutta.



Yt-neuvottelut ja niiden henki

Yhteistoimintalain uudistus tuli voimaan 1.7.2007. Lakia sovelletaan yrityksissä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Lain tarkoituksena on edistää henkilöstöryhmien keskinäistä yhteistoimintaa työpaikoilla. Työolobarometrimessa on tietoja yt-neuvotteluista vuosilta 2009 ja 2010.

Yt-neuvotteluja on käyty vuonna 2010 selvästi edellistä vuotta vähemmän. Tosin vuonna 2009 tällaisten neuvottelujen määrä oli poikkeuksellisen suuri taantumien takia. Joka viidennen palkansaajan työpaikalla on ollut vuoden 2010 aikana yt-neuvotteluja. Vuotta aikaisemmin määrä oli 27 prosenttia.

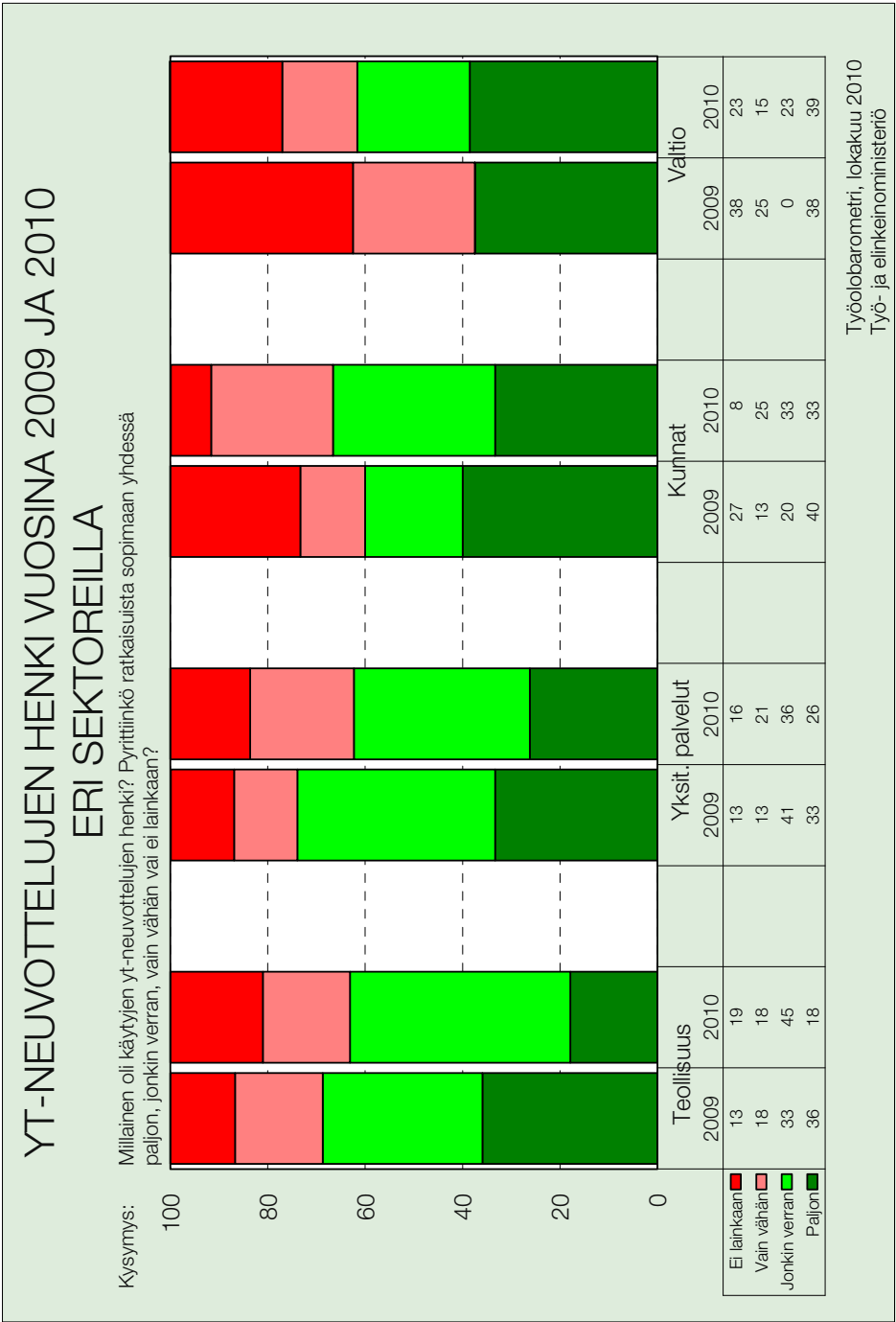
Neuvotteluja on ollut miesvaltaisilla aloilla selvästi naisvaltaisia aloja enemmän. Yt-neuvottelut olivat muita sektoreita yleisempiä teollisuudessa, jossa työskentelevistä 40 prosenttia sanoo työpaikallaan käydyn yt-neuvotteluja vuoden aikana. Toisaalta juuri teollisuudessa tällaiset neuvottelut ovat myös selvimmin vähentyneet.

Yksityisellä palvelusektorilla yt-neuvotteluja on käyty huomattavasti vähemmän kuin teollisuudessa. Tälläkin sektorilla määrä on selvästi vähentynyt. Julkisella sektorilla ja etenkin kunnissa yt-neuvottelut ovat yksityistä sektoria harvinaisempia, mutta ne ovat tulleet myös julkiselle sektorille. Valtio on ainoa sektori, jolla yt-neuvottelut ovat vuoden 2010 aikana lisääntyneet. Tosin jälleen on huomattava valtion aineiston koosta johtuva suuri satunnaisvirheen riski.

Pelkän yt-neuvotteluiden yleisyyden lisäksi vuosien 2009 ja 2010 Työolobarometreissa on selvitetty sitä, millainen oli neuvotteluiden henki. Yhteistoimintalaissa painotetaan sitä, että asioita on 'käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi'. On haluttu selvittää tämän lain tarkoittaman piirteen toteutumista käytännössä.

Neuvottelujen lukumäärä on vähentynyt, mutta samalla on myös heikentynyt yhteisiin ratkaisuihin pyrkiminen. Ilmeisesti neuvottelujen vähentyessä jäljelle jäävien vaikeus lisääntyy. Muutos saattaa heijastella myös työmarkkinailmapiirin kiristymistä.

Vuonna 2009 vastaajista 36 prosenttia arvioi, että yhteiseen ratkaisuun pyrittiin "paljon". Vuotta myöhemmin osuus on laskenut 24 prosenttiin. "Ei lainkaan" tai "vain vähän" ratkaisuihin pyrittiin 36 prosentissa neuvotteluista. Se on 6 prosenttiyksikköä korkeampi verrattuna vuoden takaiseen osuuteen.



Yt-neuvottelujen henki eri sektoreilla

Sekä teollisuudessa että yksityisellä palvelusektorilla sellaisten työpaikkojen osuus, joilla yt-neuvotteluissa ei pyritty lainkaan ratkaisuihin tai niihin pyrittiin vain vähän, on kasvanut huomattavasti.

Yksityisellä palvelusektorilla huonosti sujuneiden yt-neuvottelujen osuus kasvoi vuoden 2010 aikana 26 prosentista 37 prosenttiin. Täysin muodollisten neuvottelujen osuus oli 16 prosenttia. Miltei joka neljännessä tapauksessa ratkaisuihin pyrittiin sopimaan yhdessä yksityisellä palvelusektorilla.

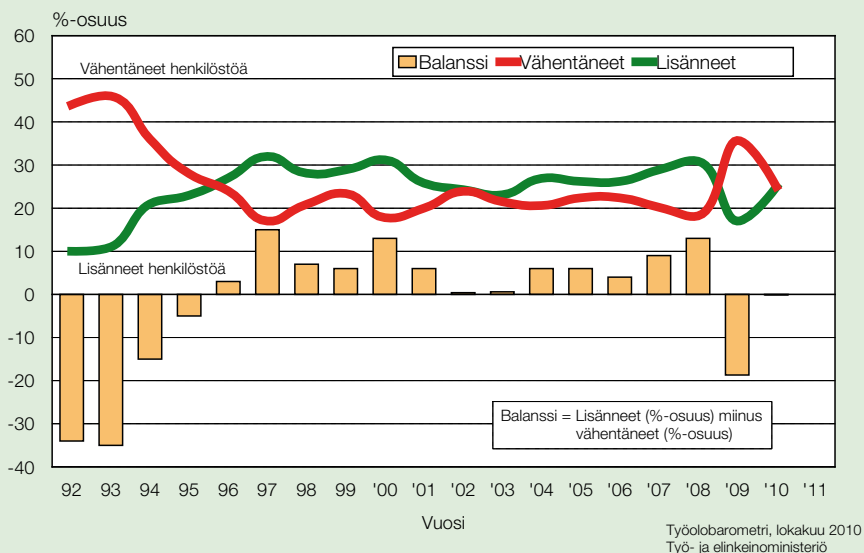
Teollisuudessa lisäys ei ollut aivan yhtä suuri, sillä siellä oli jo edellisenä vuonna huonosti sujuneiden neuvottelujen osuus varsin suuri (31 %). Vuoden 2010 aikana se kasvoi 37 prosenttiin. Vastaavasti hengeltään yhteistyöhön pyrkivien neuvottelujen aleni puoleen vuoden takaisesta.

Julkisella sektorilla kehitys on ollut päinvastaista kuin yksityisellä sektorilla. Tosin on muistettava, että teollisuuteen verrattuna yt-neuvotteluja on ollut vähän julkisella sektorilla.

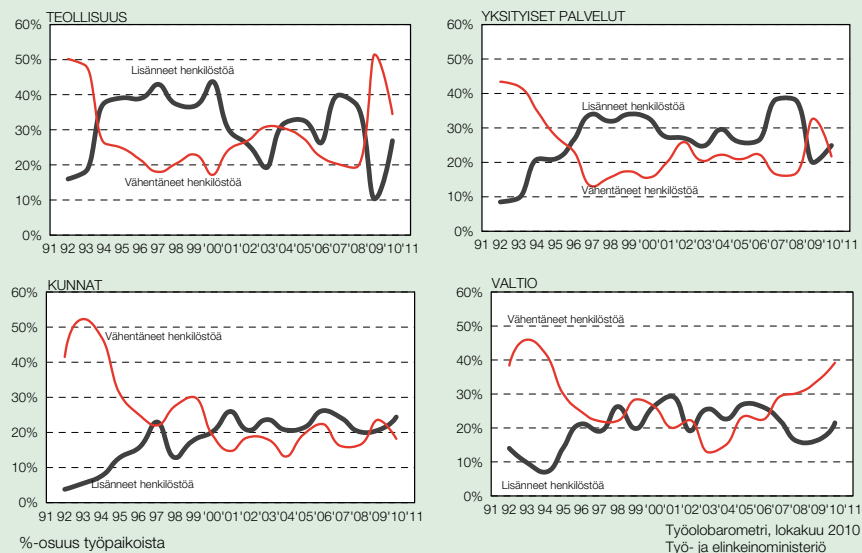
Kunnissa vielä vuosi sitten useampi kuin joka neljäs vastaaja sanoi, että yt-neuvotteluissa ratkaisuihin ei lainkaan pyritty sopimaan yhdessä. Vuonna 2010 osuus oli enää 8 prosenttia. Kuitenkin sellaisten neuvottelujen, joissa yhteiseen ratkaisuun pyrittiin voimakkaasti, osuus väheni ja se oli enää kolmannes kaikista. Myös valtiolla yt-neuvotteluiden henki parani vuoden aikana.

Henkilöstömäärien muutokset

HENKILÖSTÖMÄÄRIEN MUUTOKSET VUOSINA 1992 - 2010



HENKILÖSTÖÄ LISÄNNEIDEN JA VÄHENTÄNEIDEN TYÖPAIKKOJEN OSUUDET ERI SEKTOREILLA VUOSINA 1992 - 2010



Henkilöstöä kasvattaneiden ja supistaneiden työpaikkojen osuudet

Vuoden 2010 aikana noin joka neljäs työpaikka sekä kasvatti että vähensi henkilöstöään ja puolet työpaikoista piti henkilöstönsä määrän ennallaan. Balanssi on silloin hyvin lähellä nollaa, aavistuksen verran negatiivinen. Muutos edelliseen vuoteen verrattuna on ollut huomattava. Vuotta aikaisemmin vastaava balanssiluku oli miinus 19. Tosin se oli tuolloin poikkeuksellisen alhainen. Vielä vuonna 2008 se oli +13. Huolimatta positiivisesta kehityksestä vielä ei ole palattu taantumaa edeltävälle tasolle.

Teollisuudessa oli edelleen enemmän henkilöstöä vähentäneitä kuin kasvattaneita työpaikkoja. Kokonaisuutena ottaen muutokset ovat olleet tällä sektorilla huomattavasti suurempia kuin muilla sektoreilla ja vielä ei ole palattu läheskään taloudellista taantumaa edeltävälle tasolle. Vuonna 2010 teollisuudessa työskentelevistä 35 prosenttia sanoi oman työpaikkansa vähentäneen henkilöstöä ja 27 prosenttia kertoi henkilöstön lisääntyneen.

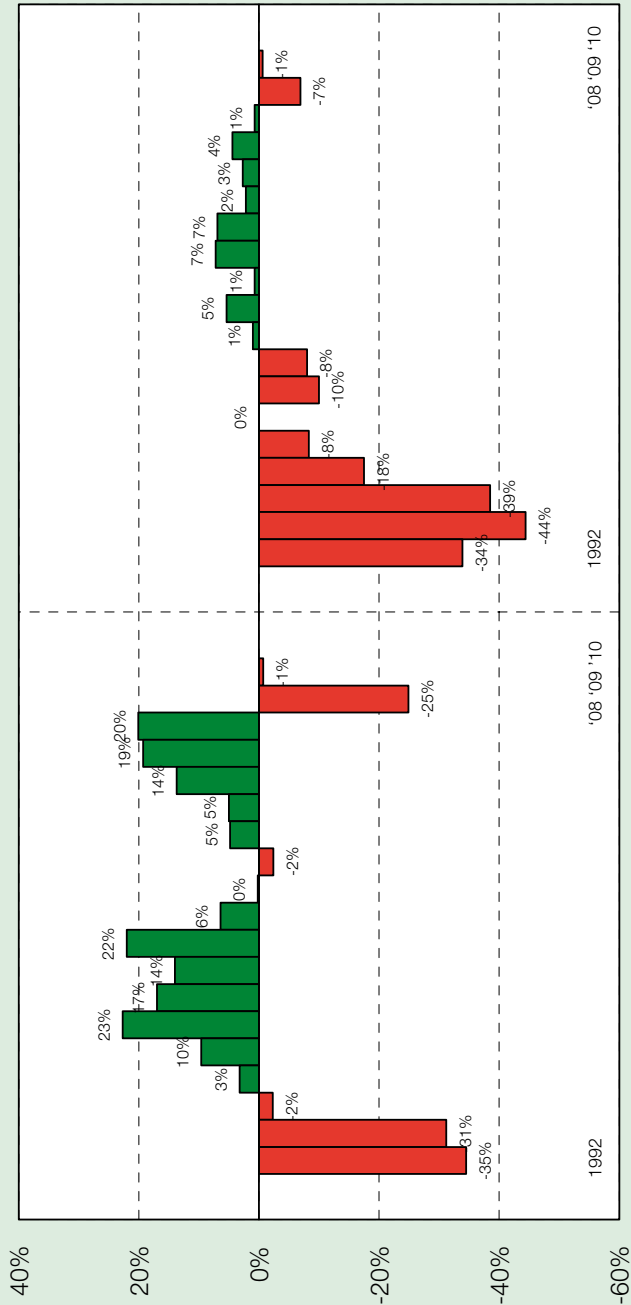
Yksityisellä palvelusektorilla työskentelevistä hieman useampi sanoi työpaikkansa henkilöstömäärän kasvaneen kuin supistuneen. Henkilöstön vähennyksistä raportoi 22 prosenttia ja lisäyksistä 25 prosenttia. Yksityisellä palvelusektorilla on huomattavasti enemmän kuin teollisuudessa sellaisia työpaikkoja, jotka selvisivät taantumasta läpi supistamatta työntekijöidensä määrää.

Myös kunnissa on enemmän henkilöstöä lisänneitä toimipaikkoja verrattuna henkilöstöä vähentäneisiin. Kunnissa henkilöstönsä määrän ennallaan pitäneiden osuus on suurempi kuin muilla sektoreilla ja siksi tilanne on pysynyt taantumasta aikankin suhteellisen vakaana.

Valtiolla työskentelevät kertovat huomattavasti useammin oman työpaikkansa henkilöstön vähennyksistä kuin henkilöstön lisäyksistä. Vuonna 2010 oman työpaikkansa henkilöstön vähennyksistä kertoi 39 prosenttia ja lisäyksistä 22 prosenttia valtion palveluksessa työskentelevistä.

HENKILÖSTÖN LISÄYSTEN JA VÄHENNYSTEN
BALANSSI JULKISELLA JA YKSITYISELLÄ SEKTORILLA

Vuosina 1992 - 2010



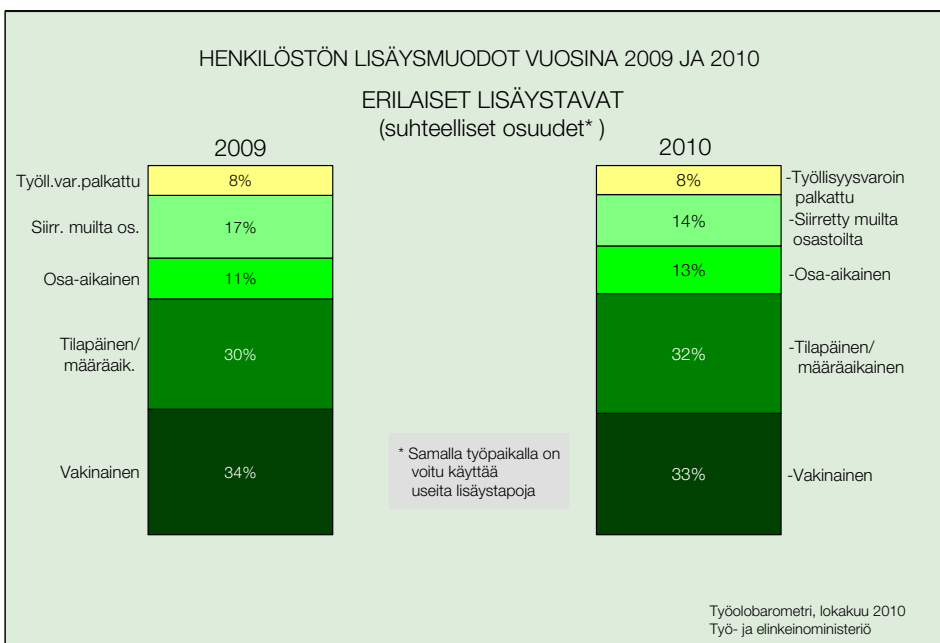
Yksityinen

Julkinen

Balanssi = Lisäyksiä (%) - Vähennyksiä (%)

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Henkilöstön lisäysmuodot ja vähentämistavat



Millaiseen työsuhteeseen uudet työntekijät on palkattu eri sektoreilla?
(%-osuus kunkin sektorin kaikista työntekijöistä)

		Vakinaisia	Määräaikaisia	Osa-aikaisia	Siirretty muualta	Työllistetty	Yhteensä
Teollisuus	2008	30	23	7	12	2	37
	2009	8	5	1	2	1	10
	2010	19	15	5	6	2	27
Yksityiset palvelut	2008	30	22	13	12	4	38
	2009	15	10	6	6	2	20
	2010	16	15	6	6	4	25
Kunnat	2008	12	16	7	9	5	20
	2009	12	16	5	10	7	21
	2010	14	17	7	7	5	23
Valtio	2008	9	9	6	4	0	16
	2009	11	13	5	9	5	16
	2010	9	13	6	13	5	22
Kaikki	2008	23	20	9	10	4	31
	2009	12	11	4	6	3	17
	2010	16	15	6	7	4	25

Eri lisäysmuotojen suhteelliset osuudet ja uusia työntekijöitä palkanneiden osuudet eri sektoreilla

Samalle työpaikalle on voitu palkata henkilöitä useisiin erilaisiin työsuhteisiin. Seuraavassa tarkastellaan sitä, ovatko eri työsuhdemuotojen suhteelliset osuudet muuttuneet vuoden 2010 aikana edelliseen vuoteen verrattuna. (Kuvio.)

Vuoden 2010 aikana uusien määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden suhteellinen osuus on selvästi kasvanut. Vuotta aikaisemmin erityisesti osa-aikaisten työntekijöiden osuus laski voimakkaasti ja nyt on palattu miltei samalle tasolle kuin kaksi vuotta sitten. Työntekijöiden siirrot saman työnpaikan sisällä ovat vähentyneet vuoden aikana selvästi. Uusien vakinaisten työntekijöiden suhteellinen osuus on laskenut yhdellä prosenttiyksiköllä. Tarkasteltaessa erilaisten henkilöstön lisäysmuotojen suhteellisiä osuuksia ne jakautuvat kolmeen ryhmään. Kolmannes on palkattu toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, kolmannes määräaikaiseen työsuhteeseen ja viimeinen kolmannes koostuu muista.

Vuonna 2010 joka neljäs palkansaaja kertoi, että hänen työpaikalleen palkattiin ainakin yksi uusi yksi työntekijä. Osuus on selvästi korkeampi kuin vuotta aikaisemmin, mutta se on selvästi alhaisempi kuin vuonna 2008. Tässä yhteydessä kiinnostuksen kohteena ei ole lukumäärä sinänsä, vaan se millaiseen työsuhteeseen henkilöt palkattiin. Tavallisinta aikaisempien vuosien tapaan on ollut toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden solmiminen. (Taulukko.)

Eniten uusia vakinaisia työntekijöitä palkattiin teollisuuteen. Tällä sektorilla miltei joka viides kertoi tällaisesta. Osuus yli kaksinkertaistui edelliseen vuoteen verrattuna. Yksityisillä palvelutyöpaikoilla vakinaisten palkkaaminen oli teollisuuden tavoin muita tapoja yleisempää. Julkisella sektorilla – sekä kunnissa että etenkin valtiolla – uusia vakinaisia työntekijöitä palkattiin yksityistä sektoria harvemmin.

Määräaikaaisia työntekijöitä palkattiin vuoden 2010 aikana erityisesti kuntiin edellisten vuosien tapaan. Teollisuudessa määräaikaisten osuus kolminkertaistui edelliseen vuoteen verrattuna. Myös yksityisellä palvelusektorilla määräaikaiseksi palkattujen osuus kasvoi voimakkaasti. Valtiolla vakinaisten työntekijöiden palkkaaminen väheni vuoden aikana ja määräaikaisten palkkaaminen pysyi edellisen vuoden tasolla.

Uusien osa-aikaisten työntekijöiden rekrytointi on kaikilla sektoreilla huomattavasti kokoaikaisia vähäisempää. Sektoreiden väliset erot tässä ovat varsin pieniä ja uusien määräaikaisten osuus vaihtelee 5–7 prosentin välillä.

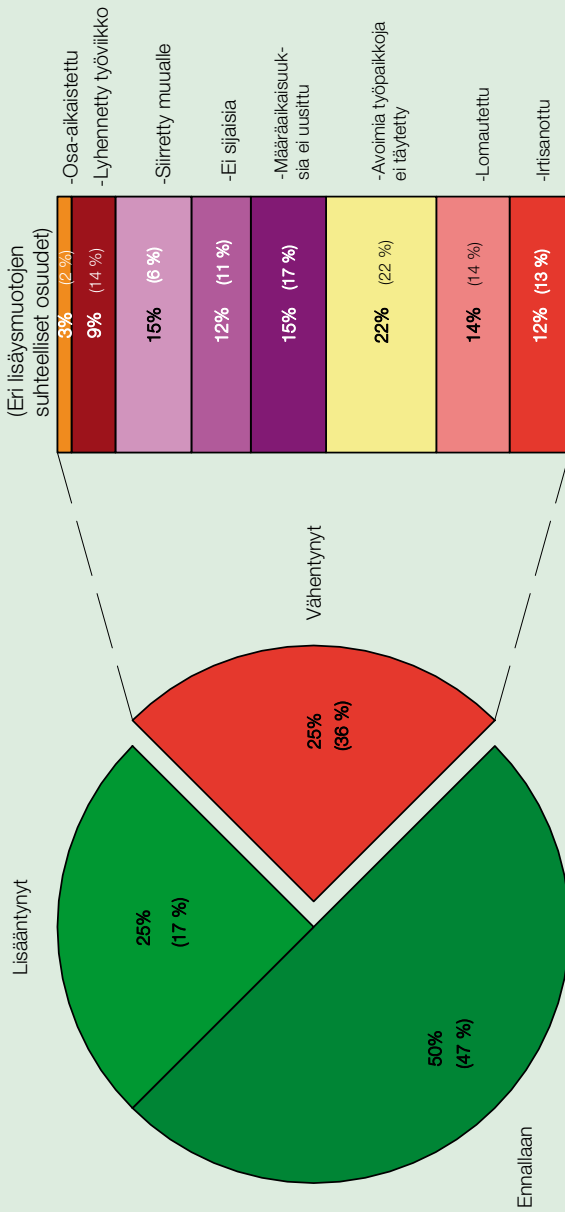
Talouden taantuessa siirtojen osuus lisääntyi selvästi julkisella sektorilla ja se väheni yksityisellä sektorilla. Vuonna 2010 siirrot ovat lisääntyneet valtiolla ja myös jonkin verran teollisuudessa. Yksityisellä palvelusektorilla määrä on pysynyt edellisen vuoden tasolla. Kunnissa se on selvästi alentunut.

Julkisin varoin työllistettyjen osuus vaihtelee 2–5 prosentin välillä. Tällaisten uusien työntekijöiden palkkaaminen on ollut hieman tavallisempaa julkisella kuin yksityisellä sektorilla.

HENKILÖSTÖN VÄHENNYSMUODOT 2010

Henkilöstön määrä
(Suluissa vuoden 2009 tieto)

Eri vähennystavat *



* Samalla työpaikalla on voitu käyttää useita lisäystapoja

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Erilaiset vähentämismuodot

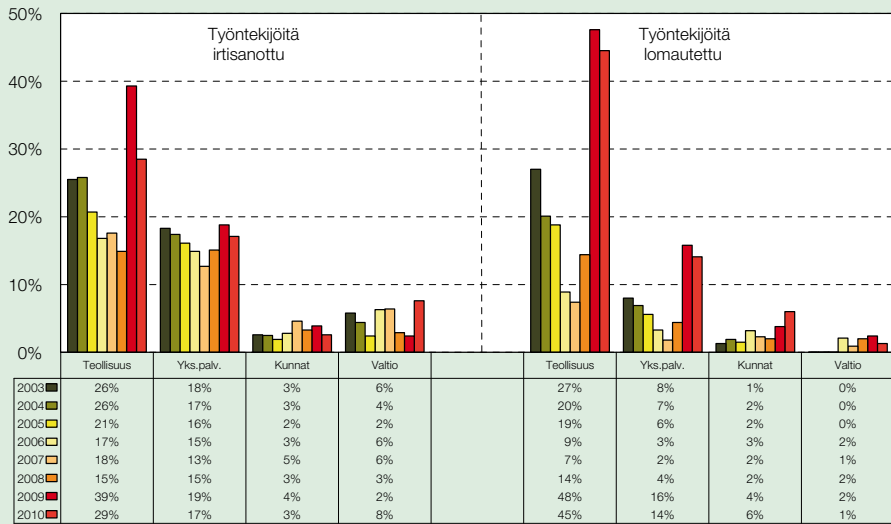
Kaikkiaan 25 prosenttia palkansaajista sanoo, että heidän omalla työpaikallaan on vuoden aikana vähennetty henkilöstöä. Osuus on laskenut edellisen vuoden 36 prosentista 11 prosenttiyksikköä.

Lukuisat henkilöstön vähennysmuodot jakautuvat melko tasaisesti lukuun ottamatta osa-aikaistamisia, joiden osuus on vain 3 prosenttia. Lomautusten lisäksi avoimeksi tulevien työpaikkojen täyttämättä ja määräaikaistsuuksien uusimatta jättäminen ovat hieman muita tapoja yleisemmin käytettyjä.

Määräaikaistsuuksien uusimatta jättämisten osuus on suhteellisesti tarkastellen vähentynyt. Siirrot ja sijaisuuksien täyttämättä jättäminen ovat puolestaan kasvattaneet osuuttaan ja irtisanomisten käyttö ovat myös jonkin verran vähentyneet suhteellisesti ottaen. Lyhennetyn työviikon käyttö työmäärän vähentämiskeinona on harvinaistunut vuoden aikana. Myös irtisanomisten suhteellinen osuus on hieman laskenut.

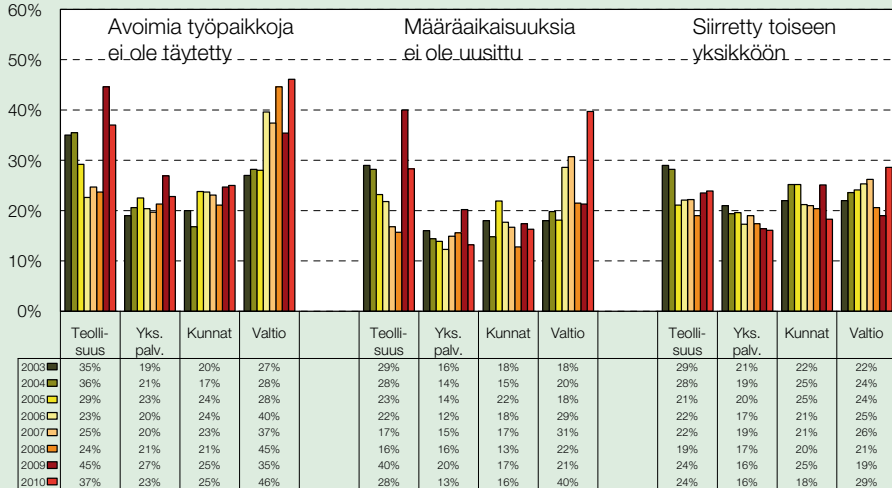
On huomattava, että edellä tarkasteltiin erilaisten henkilöstön vähentämistapojen suhteellisia osuuksia. Se ei kerro sitä, kuin paljon eri tapoja on vuoden aikana käytetty. Tätä tarkastellaan erikseen jatkossa.

IRTISANOMISET JA LOMAUTUKSET ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2003 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

VAPAUTUVIEN TYÖPAIKKOJEN TÄYTTÄMÄTTÄ JÄTTÄMINEN ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2003 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Työvoiman vähennystavat eri sektoreilla

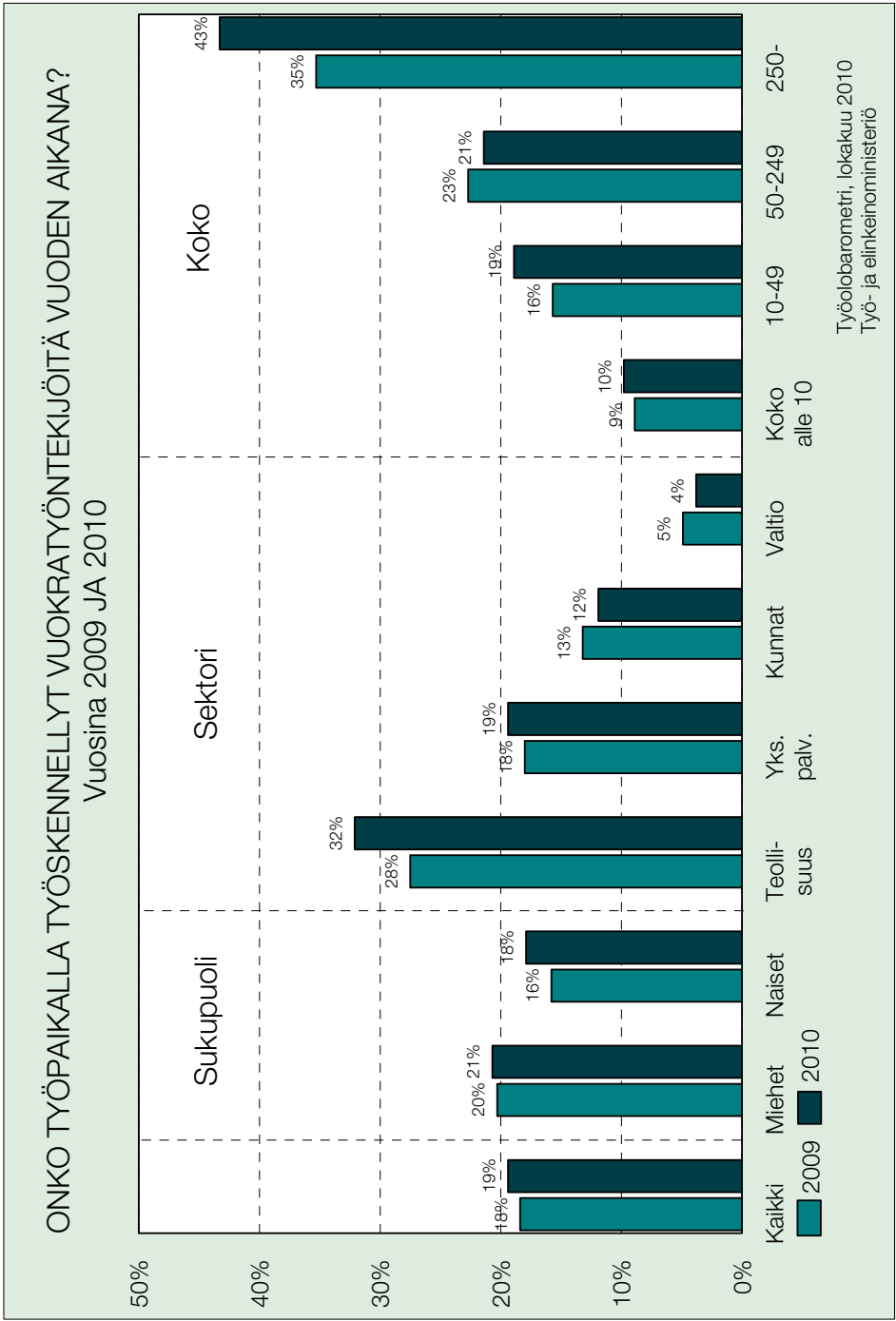
Henkilöstön vähentämistavoissa on suuri ero eri sektoreiden välillä. Irtisanomisia ja lomautuksia on ollut selvästi eniten teollisuudessa. Tälläkin sektorilla niiden määrä väheni vuoden 2010 aikana. Erityisen suuri vähennys koski irtisanomisia. Lomautusten taso säilyi edelleen korkeana. Teollisuuden työntekijöistä 45 prosenttia sanoi, että omalla työpaikalla oli ollut lomautuksia. Taantuman edellä vuonna 2007 vastaava osuus oli 7 prosenttia.

Yksityisellä palvelusektorilla vähennyksiä on ollut selvästi teollisuutta vähemmän, mutta toisaalta niiden määrä on vuoden aikana vähentynyt varsin vähän. Tällä sektorilla irtisanomisia on ollut jatkuvasti melko paljon. Alimmillaan osuus oli vuonna 2007, jolloin se oli 13 prosenttia. Vuonna 2010 vastaava osuus oli 17 prosenttia. Lomautusten määrä moninkertaistui vuoden 2009 aikana yksityisellä palvelusektorilla. Vuonna 2010 osuus oli edelleen 14 prosenttia.

Myös julkisella sektorilla on käytetty irtisanomisia ja lomautuksia. Kuntasektori on turvautunut enemmän lomautuksiin ja valtio irtisanomisiin. Tällainen on ollut kuitenkin melko harvinaista koko julkisella sektorilla. Huomattavasti yleisempää on ollut avoimien työpaikkojen täyttämättä jättäminen ja määräaikaisten työsuhteiden uusimatta jättäminen. Valtion työntekijöistä 46 prosenttia kertoo avoimien työpaikkojen jääneen täyttämättä ja 40 prosenttia määräaikaisia työsuhteita lopetetun. Kuntasektorilla samoja keinoja on käytetty huomattavasti harvemmin kuin valtiolla.

Avoimien työpaikkojen täyttämättä jättäminen ja määräaikaisuuksien uusimatta jättäminen lisääntyivät vuosi sitten myös teollisilla työpaikoilla. Vuonna 2010 suunta on muuttunut, mutta edelleen työpaikkojen täyttämättä jättämisestä kertoo 37 prosenttia teollisuuden työntekijöistä. Se on selvästi enemmän kuin yksityisellä palvelusektorilla, jossa osuus on 23 prosenttia. Sama koskee määräaikaisuuksien uusimatta jättämistä. Osuus on teollisuudessa 28 prosenttia ja yksityisellä palvelusektorilla 13 prosenttia.

Siirtojen määrä on ollut kasvussa teollisuudessa ja valtiolla. Yksityisellä palvelusektorilla ja kunnissa trendi on vähenevä.



Vuokratyön käyttö

Vuoden 2009 työolobarometriin lisättiin kysymys, joka koski vuokratyön käyttöä omalla työpaikalla vuoden aikana. Lisäksi työvoimatutkimuksesta saatiin tietoa siitä, onko vastaaja itse vuokratyöntekijä. Samat tiedot kerättiin myös vuoden 2010 barometrissa.

Kaikista työolobarometria varten haastatelluista työssä olevista palkansaajista ainoastaan yksi prosentti työskenteli itse vuokratyösuhteessa. Heistäkin joka kymmenes työskenteli sivutoimisesti. On ilmeistä, että puhelinhaastatteluissa vain osa vuokratyötä tekevästä tavoitetaan ja siksi vuokratyötä tekevien osuus jää alhaiseksi. Alan järjestöt ja yritykset arvioivat työntekijämäärät huomattavasti suuremmiksi. Heidän arvionsa saattaa puolestaan olla liian suuri mm. siksi, että sama henkilö voi olla usean vuokratyöyrityksen palveluksessa.

Edellisestä poikkeava kuva saadaan tarkastelemalla sitä, onko vastaajan työpaikalla käytetty vuoden aikana vuokratyöyritysten välittämiä työntekijöitä. Erityisesti suurilla työpaikoilla osuudet ovat erittäin korkeita. Tässä yhteydessä ei ole kerätty tietoa siitä, kuinka paljon vuokratyötä tehneitä on ollut tai kuinka suuri heidän työpanoksensa on ollut.

Hieman edellistä vuotta useampi palkansaaja kertoo työpaikallaan olleen vuokratyöläisiä. Osuus oli vuonna 2010 miehillä 21 prosenttia ja naisilla 18 prosenttia. Vuokratyön käyttö on yleistynyt yksityisellä sektorilla ja vähentynyt julkisella sektorilla.

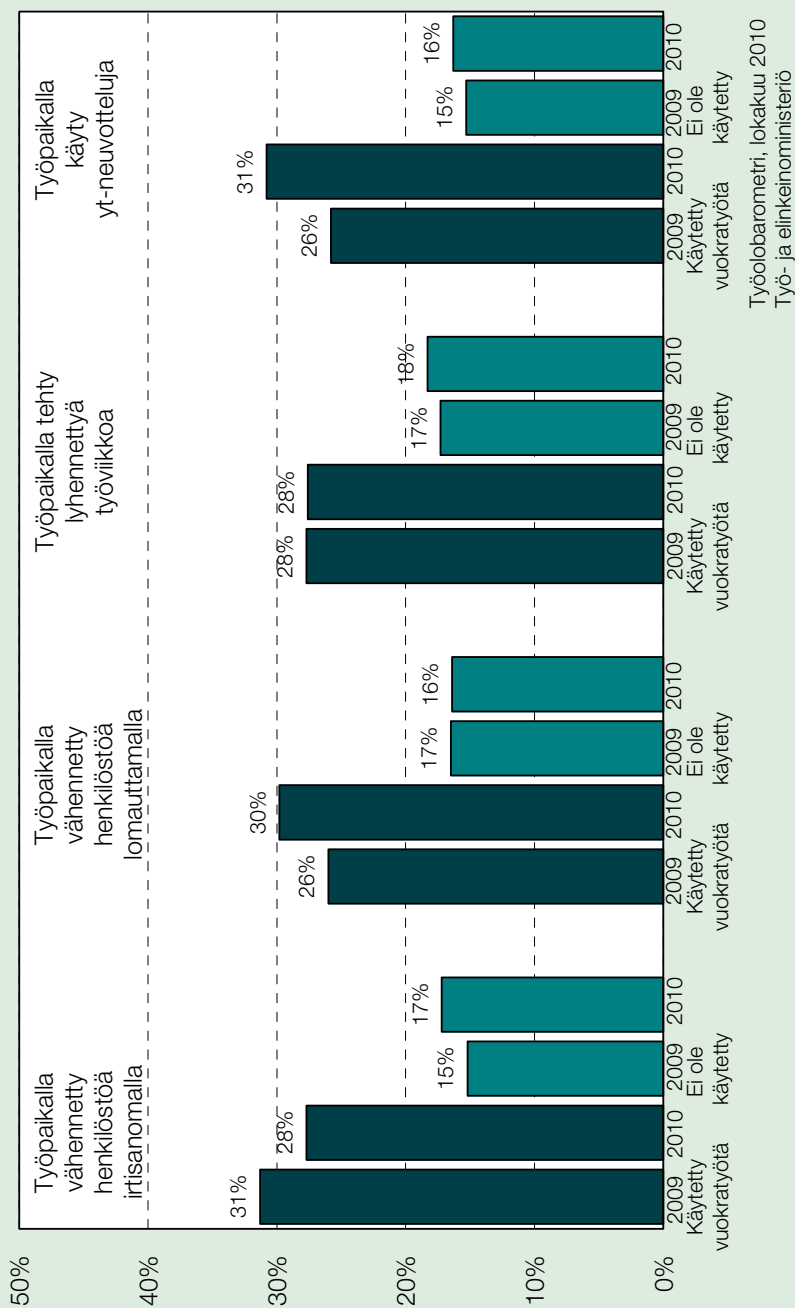
Tavallisinta vuokratyö on ollut teollisuudessa, jossa noin joka kolmannella työpaikalla on ollut tällaisessa työsuhteessa toimivia. Osuus on noussut voimakkaasti vuoden 2010 aikana.

Myös yksityisellä palvelusektorilla vuokratyö on lisääntynyt vuoden aikana. Joka viidennellä yksityisellä palvelutyöpaikalla työskentelevä kertoo työpaikallaan käytetyn vuokratyöntekijöitä vuoden aikana.

Kuntien työpaikoilla vuokratyön käyttö on vähentynyt. Teollisuuteen verrattuna osuus on alhainen, 12 prosenttia. Valtion työpaikoilla jäädään vielä tästä kolmanteen osaan.

Vuokratyön käyttö on suoraan suhteessa työpaikan kokoon. Pienimmistä työpaikoista vain joka kymmenennellä on vuoden 2010 aikana työskennellyt vuokratyöyritysten välittämiä henkilöitä. Yli 250 henkeä työllistävillä työpaikoilla osuus on vastaava 43 prosenttia. Vuokratyön käyttö on vuoden aikana lisääntynyt erityisesti kaikkein suurimmilla työpaikoilla.

VUOKRATYÖN KÄYTTÖ VUODEN AIKANA JA TYÖPAIKAN HENKILÖSTÖVÄHENNYKSET VUOSINA 2009 JA 2010



Vuokratyö, henkilöstövähennykset ja yt-neuvottelut

Vuokratyötä käytetään kaikenlaisilla työpaikoilla ja varsinkin yksityisellä sektorilla sen käyttö on yleistä, kuten edellä todettiin. Seuraavassa tarkastellaan liittykö vuokratyön käyttö työpaikan henkilöstömuutoksiin. Vähentävätkö vai lisäävätkö sellaiset asiat kuin irtisanomiset, lomautukset tai lyhennetty työviikko työpaikoilla vuokratyön käyttöä? Entä yt-neuvottelut? Millainen yhteys niiden käymisellä on vuokratyön käytön määrään?

Yllättäen vuokratyön käyttö näyttää selvästi lisääntyvän tilanteissa, joissa henkilöstön määrää joudutaan vähentämään. Sellaisilla työpaikoilla, joilla henkilöstöä on vähennetty irtisanomalla, vuokratyötä on käytetty lähes kaksi kertaa (28 %) useammin kuin työpaikoilla, joilla irtisanomisia ei ole ollut (17 %). Lomautusten kohdalla ero on vielä hieman suurempi ja lomautuksiin turvautuneilla työpaikoilla vuokratyön käyttö on vuodenaikana lisääntynyt. Sama havainto pätee myös työpaikkoihin, joilla on tehty lyhennettyä työviikkoa.

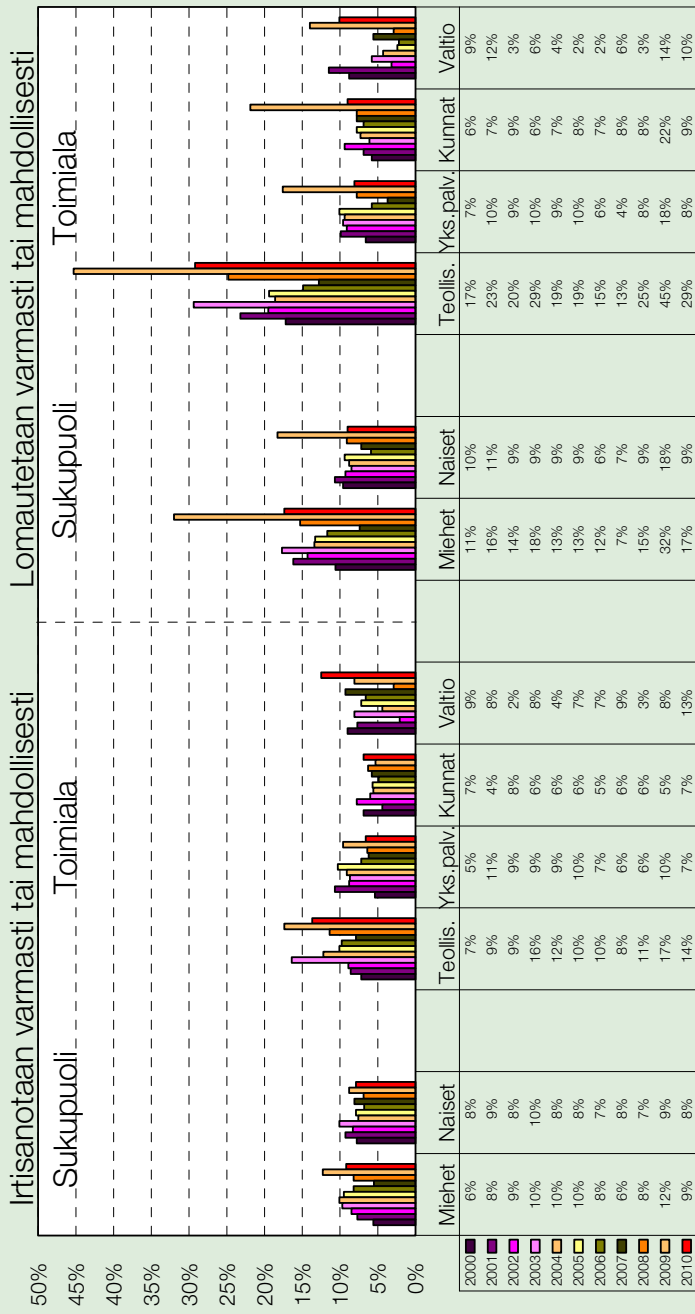
Työpaikat, joilla on tapahtunut tai suunnitteilla merkittäviä muutoksia, on käytävä yt-neuvotteluja. Kysymys ei välttämättä ole henkilöstön vähennyksistä, vaikka ne ovat olleetkin talouden taantuman aikana yksi yleisimmistä neuvottelun aiheista.

Työpaikoilla, joilla työntekijät ovat kertoneet yt-neuvottelujen käymisestä vuoden 2010 aikana, on käytetty vuokratyöntekijöitä huomattavasti muita työpaikkoja useammin. Käyttö on vielä lisääntynyt vuonna 2010 edelliseen vuoteen verrattuna.

Onkin ilmeistä, että vuokratyöntekijöitä käytetään huomattavasti keskimääräistä useammin tilanteissa, joissa työpaikan oman henkilöstön käyttöä joudutaan supistamaan tai silloin, kun työpaikalla on tapahtumassa muita muutoksia. Sekä lomautustilanteissa että yt-neuvotteluja käytäessä vuokratyöhön turvautuminen on vuoden aikana lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilökohtaiset työmarkkinauhkat ja työmarkkina-asema

HENKILÖKOHTAINEN IRTISANOMIS- TAI LOMAUTUSUHKKA TULEVAN VUODEN AIKANA
VUOSINA 2000 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Henkilökohtainen irtisanomis- ja lomautusuhka

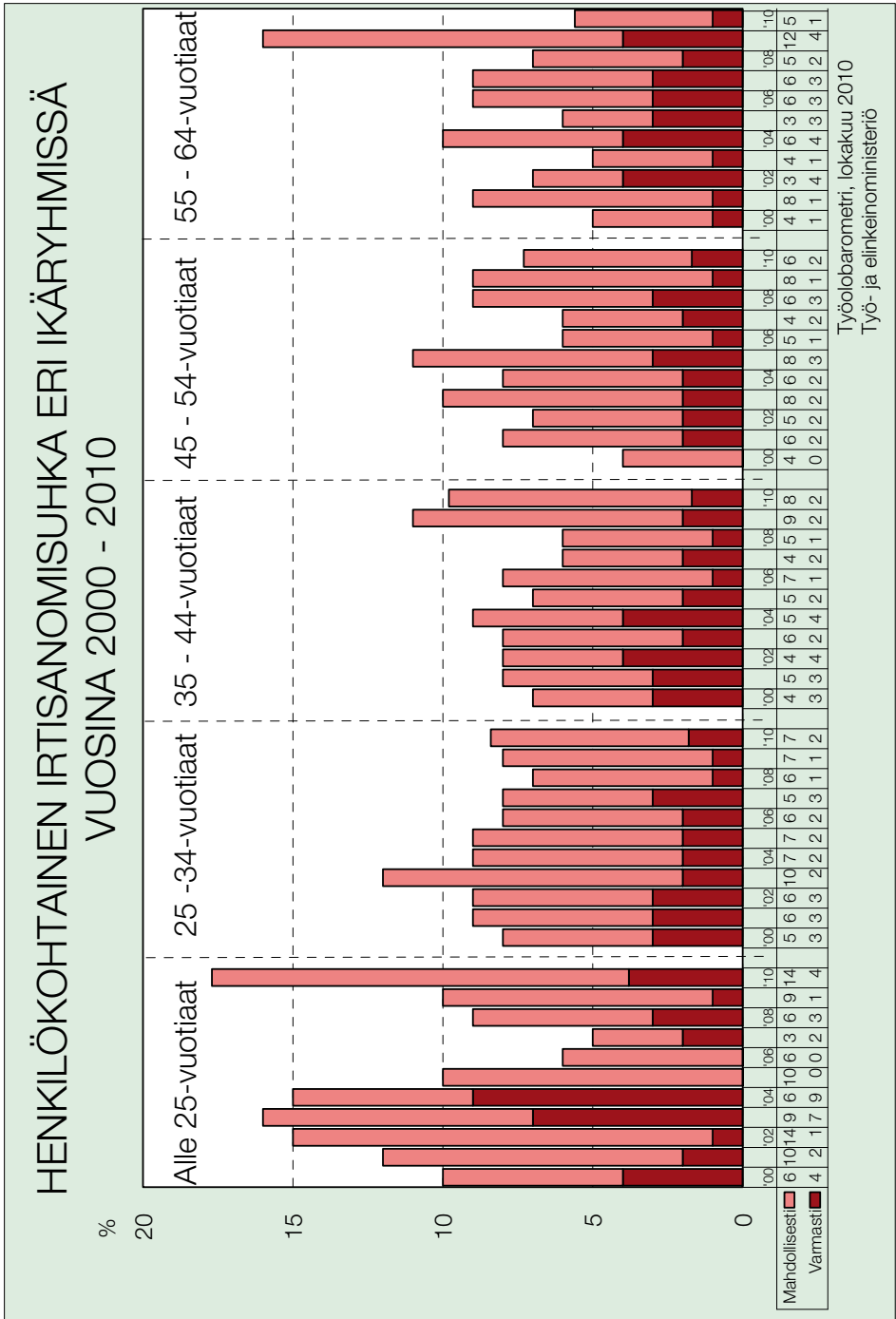
Kokonaisuutena ottaen irtisanomisten ja lomautusten määrä on vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Seuraavassa tarkastellaan vielä työmarkkinoita yksittäisten työntekijöiden näkökulmasta. Miten suuriksi he arvioivat henkilökohtaiset työmarkkinariskinsä? Kuinka mahdollista on se, että tulevan vuoden aikana joutuisi irtisanotuksi tai lomautetuksi?

Vuonna 2009 työssä olevien palkansaajien pelko siitä, että tulisi tulevan vuoden aikana irtisanotuksi, kasvoi voimakkaasti etenkin miehillä. Vuoden 2010 aikana uhkaa kokevien osuus on selvästi vähentynyt. Nyt 9 prosenttia pitää mahdollisena irtisanomista tulevan vuoden aikana. Varmana irtisanomistaan pitää 2 prosenttia ja 7 prosenttia pitää sitä mahdollisena.

Edellisen vuoden tapaan teollisuudessa irtisanomisuhkaa kokevia on eniten, mutta hieman yllättäen valtiolla osuus on lähes yhtä suuri. Teollisuudessa irtisanomisuhkat ovat vähentyneet ja valtiolla lisääntyneet.

Lomautusuhkaa kokevien määrä yli kaksinkertaistui vuoden 2009 aikana ja joka kolmas miespalkansaaja arvioi lomautuksensa olevan mahdollinen. Vuonna 2010 osuus on lähes puolittunut sekä naisilla että miehillä ja nyt on palattu lähes vuotta 2009 edeltäneeseen tasoon. Miehistä 5 prosenttia ja naisista 3 prosenttia on varma lomautuksestaan tulevan vuoden aikana. Joka kymmenes palkansaaja piti tällaista mahdollisena (miehistä 13 % ja naisista 6 %).

Vähennemisestä huolimatta lomautusuhkaa kokevia on edelleen paljon teollisuudessa. Siellä ei vielä ole päästy vuotta 2009 edeltävien vuosien tasolle. Yksityisellä palvelusektorilla näin on käynyt. Kuntasektorilla lomautusuhkia kuvaava pitkän aikavälin trendi osoittaa tällaiset uhkien olevan lisääntymässä. Valtiolla tilanne on vuonna 2010 parantunut vain vähän ja lomautusuhkia kokevia on edelleen poikkeuksellisen paljon edellisiin vuosiin verrattuna.



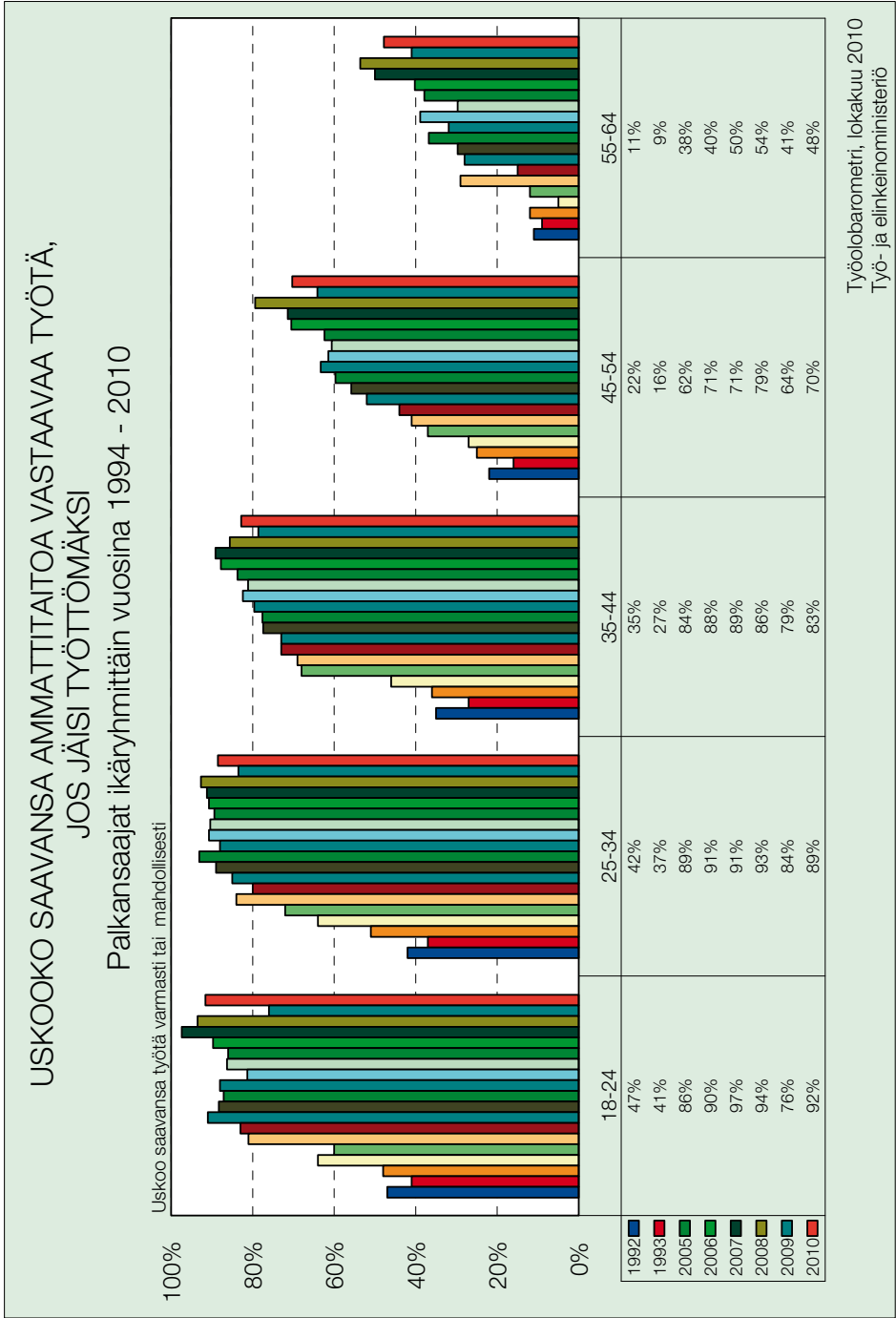
Irtisanomisuhkat ikäryhmittäin

Palkansaajien kokema irtisanomisuhka vaihtelee huomattavasti eri ikäryhmissä. Vuoden 2010 aikana irtisanomisuhkia kokevien osuudet ovat muuttuneet yllättävästi. Uhkat ovat vähentyneet vain yli 45-vuotiailla. Irtisanomisuhkat ovat vaihdelleet varsinkin viime vuosina erittäin paljon eri ikäryhmissä.

Nuorimmassa alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä 4 prosenttia on varma siitä, että hänet irtisanotaan tulevan vuoden aikana. Lisäksi 14 prosenttia pitää sitä mahdollisena. Irtisanomista pelkäävien alle 25-vuotiaiden osuus on miltei kaksinkertaistunut vuonna 2010 edelliseen vuoteen verrattuna. Varmana asiaa pitävien osuus on kasvanut yhdestä prosentista 9 prosenttiin. Yllättäen nuorten kokemat irtisanomisuhkat ovat lisääntyneet huolimatta työllisyyden paranemisesta. Nuorista on tullut taantuman jälkimainingeissa selvä työmarkkinoiden puskuri.

Aivan päinvastainen kehitys on ollut yli 54-vuotiailla. Vuosi sitten irtisanomisuhkaa kokevien määrä kasvoi 7 prosentista 16 prosenttiin. Osuus siis yli kaksinkertaistui vuoden aikana. Vuosi 2010 merkitsi täydellistä käännettä tässä ikäryhmässä. Enää ainoastaan yksi prosentti yli 54-vuotiaista piti irtisanomista varmana ja 5 prosenttia piti sitä mahdollisena. Vuotta 2009 lukuun ottamatta tässä ikäryhmässä irtisanomisriskin trendi on ollut selvästi aleneva usean vuoden ajan ja vuonna 2010 palattiin vanhalle trendille. Edellä todettu nuorten työmarkkinariskien kasvu on ikään kuin peilikuva ikääntyneiden riskien vähenemisestä.

Muiden ikäryhmien kohdalla irtisanomisriskit ovat vaihdelleet nuoria ja ikääntyneitä vähemmän. Kuitenkin myös parhaassa työiässä olevien 35-44-vuotiaiden ikäryhmässä irtisanomisuhkat kasvoivat vuonna 2009 hyvin selvästi. Vuonna 2010 tilanne on hieman parantunut, mutta edelleen ollaan huomattavasti pitkäaikaisen keskiarvon yläpuolella.



Luottamus ammattitaitoa vastaavan työn löytymiseen, jos joutuisi työttömäksi

Irtisanomissuhkien vähetessä työssä olevien luottamus uuden, ammattitaitoa vastaavan työn löytymiseen näyttää myös vahvistuvan. Nykyisen työpaikan menettämisen pelkojen hälvetessä havaitaan myös entistä useampien uusien työpaikkojen avautuvan ja työvoiman kysynnän virkistyvän.

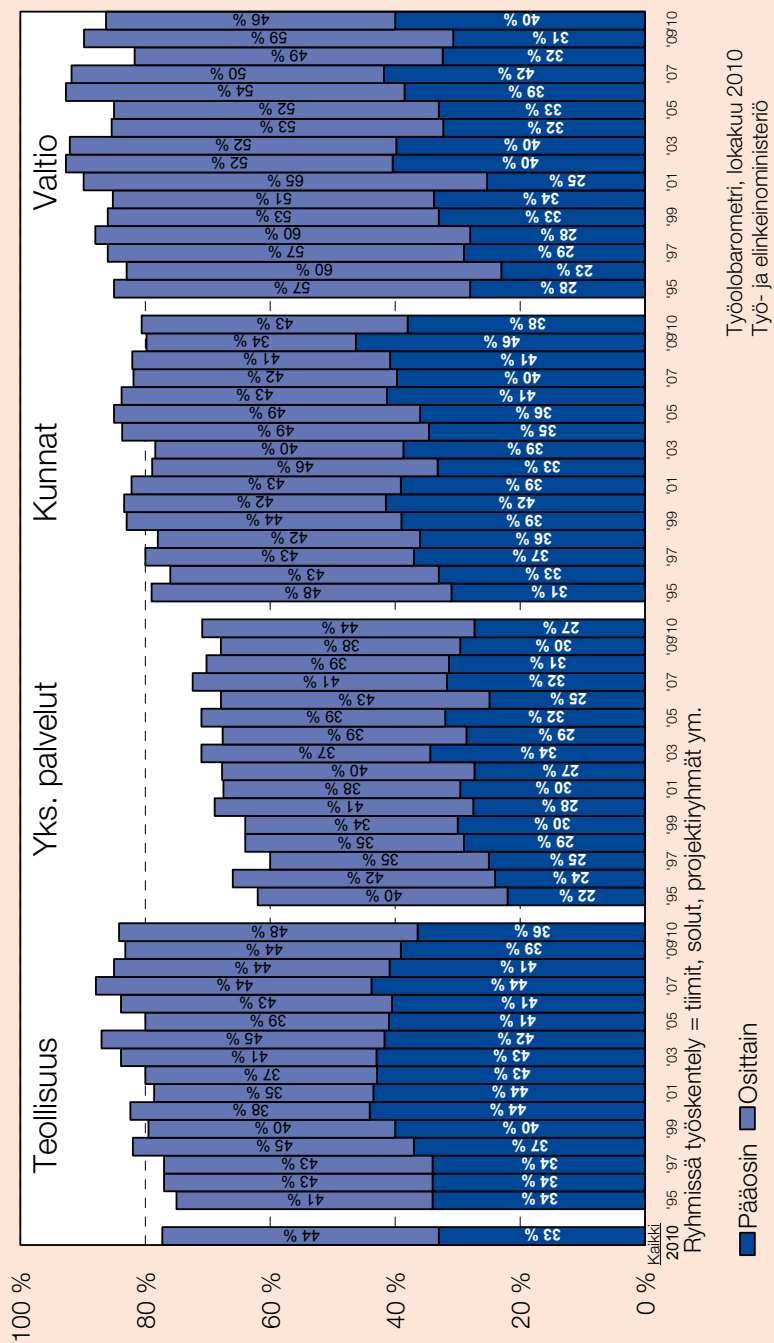
Palkansaajien käsitystä oman työmarkkina-asemansa vahvuudesta on mitattu kysymyksellä ”jos nyt jäisitte työttömäksi niin arveletteko, että saisitte ammattianne ja työkokemustanne vastaavaa työtä?”. Tämä kysymys on ollut mukana vuodesta 1992 lähtien.

Pitkään jatkunut positiivinen trendi taittui vuonna 2009. Suurin muutos näkyi nuorimmassa alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä, mutta kielteinen muutossuunta koski hieman lievempänä myös muita ikäryhmiä. Vuonna 2010 suunta muuttui positiiviseksi ja jälleen suurin muutos on nuorimmassa ikäryhmässä. Vuonna 2010 miltei kaikki alle 25-vuotiaat (92 %) luottivat siihen, että he löytävät koulutusta ja ammattitaitoa vastaavaa työtä, jos sellaista joutuisivat etsimään. On myös usein mahdollista, että tämä ”jos” muuttuu usein sanaksi ”kun”. Edellä todettiin nuorten irtisanomis- ja lomautussuhkien lisääntyneen huomattavasti vuoden aikana.

Usko ammattitaitoa vastaavan työn löytymiseen heikkenee iän karttuessa. Nuorilla se on korkeimmillaan ja heikkeneminen on pientä alle 45-vuotiaisiin saakka. Sen jälkeen pudotus on varsin nopea. Vuonna 2010 45–54-vuotiaista 70 prosenttia luotti työn löytymiseen. Vanhimmassa ikäryhmässä osuus jää alle puoleen (48 %).

**Työn organisointi:
palkansaajien arvio oman
työpaikan organisoinnista**

RYHMISSÄ TYÖSKENTELYN YLEISYYS 1995 - 2010 ERI TOIMIALOILLA



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Kaikki
2010
Ryhmässä työskentely = tiimit, solut, projektiyhtymät ym.

Tiimimäisen työskentelytavan yleisyys

Tiimimäisestä työskentelytavasta on tullut Suomessa niin yleinen, että sen käytön lisääntyminen hidastuu väistämättä. Jo nyt ollaan lähellä saturaatiopistettä. Vuonna 2010 kaikista palkansaajista työskenteli 77 prosenttia erilaisissa tiimeissä, soluissa, projektiryhmissä tai muissa vastaavissa. Vuotta aikaisemmin osuus oli 76 prosenttia.

Tällaisen työskentelytavan yleistyessä myös sen muodot ovat erilaistuneet ja on lähes mahdotonta vetää tarkkaa rajaa sille, mitä tällainen työskentely on tai mitä se ei ole. Joka tapauksessa siitä on tullut normaali töiden järjestelytapa, eikä sitä enää voi pitää kehittyneiden työorganisaatioiden erityispiirteenä.

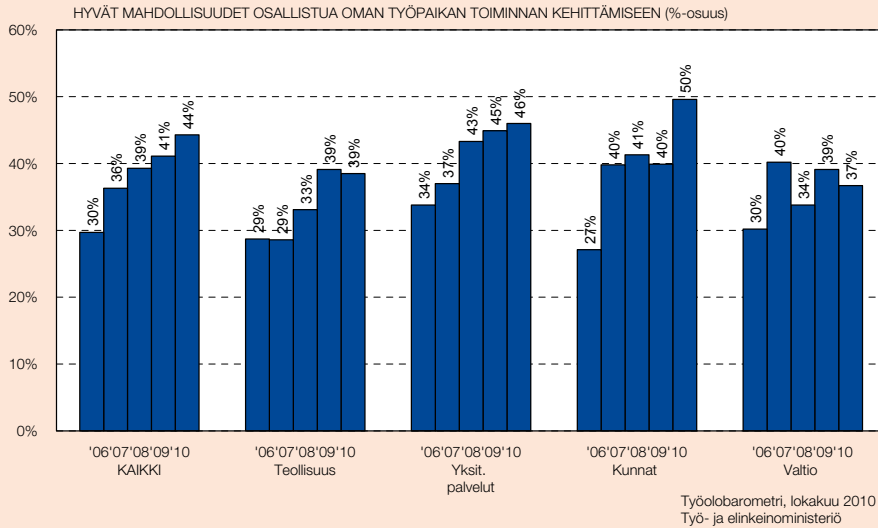
Teollisuudessa työskentelevistä 84 prosenttia työskenteli tiimeissä tai vastaavissa soluissa ja ryhmissä. Osuus on pitkällä aikavälillä kasvanut, mutta viime vuosina kasvu on hiipunut. Erityisesti se, että tiimityö muodostaa pääosan työstä, on hitaasti vähentynyt. Suurimmillaan osuus oli vuosituhaten vaihteessa (44 %). Sen jälkeen määrä on laskenut ja se oli vuonna 2010 teollisuudessa 36 prosenttia.

Vähiten eri sektoreista tiimimäistä työtapaa käytetään yksityisellä palvelusektorilla. Sielläkin tiimeissä ainakin osittain työskentelevien osuus on korkea, 71 prosenttia. Pitkän aikavälin trendi on ollut lievästi kasvava.

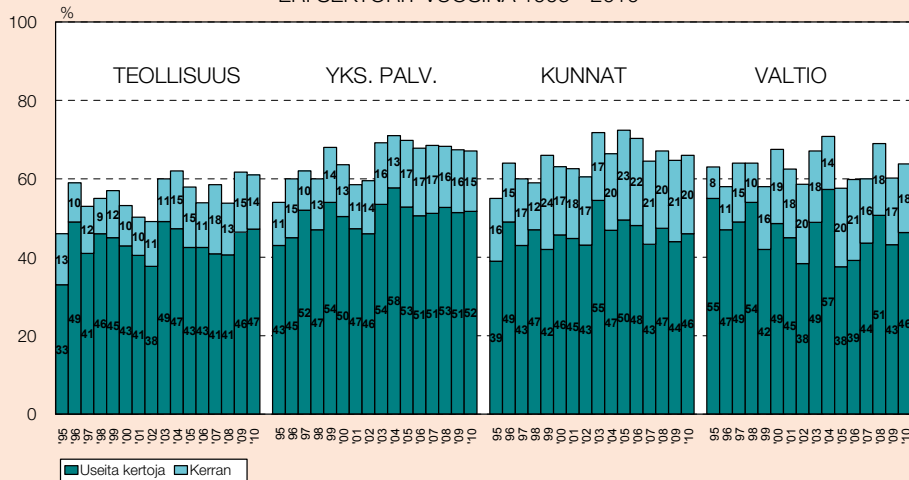
Kunnissa 81 prosenttia työskentelee tiimeissä tai vastaavissa. Pääosin tiimeissä työskentelevien osuus on edelleen kasvava. Osittain tiimeissä työskentelevien osuus on sen sijaan ollut alenemassa.

Eniten tiimeissä työskenteleviä on valtiolla, jossa 86 prosenttia työskentelee tiimeissä. Valtiollakin pääosan työajastaan tiimeissä työskentelevien osuus on pitkällä aikavälillä lisääntynyt. Sen sijaan vain osittain tiimeissä työskentelevien osuus on ollut jonkin verran alenemassa.

MAHDOLLISUUS OSALLISTUA TYÖPAIKAN KEHITTÄMISEEN ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2006 - 2010



OMIEN ALOITTEIDEN TEKEMINEN TYÖPAIKALLA ERI SEKTORIT VUOSINA 1995 - 2010



Aloitteilla tarkoitetaan työolojen, työtapojen, tuotteiden tai palvelujen parantamiseen tähtääviä aloitteita.

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Mahdollisuus osallistua työpaikan kehittämiseen ja aloitteellisuus eri sektoreilla

Palkansaajien mahdollisuudet osallistua oman työpaikan kehittämiseen ovat huomattavasti parantuneen tämän vuosikymmenen jälkipuoliskolla. Vuonna 2006 vain 30 prosenttia piti tällaisia mahdollisuuksia hyvinä. Vuonna 2010 osuus on kasvanut 44 prosenttiin.

Osallistumismahdollisuuksien paraneminen on ollut tasaisinta yksityisellä palvelusektorilla ja hitainta se on ollut valtion työpaikoilla. Vuonna 2010 kuntasektorilla mahdollisuudet osallistua oman työpaikan kehittämiseen ovat lisääntyneet erittäin selvästi. Monen vuoden hitaan kehityksen jälkeen kunnat ovat nousseet tässä suhteessa muiden sektoreiden yläpuolelle. Joka toinen kuntatyöntekijä pitää osallistumismahdollisuuksiaan hyvinä.

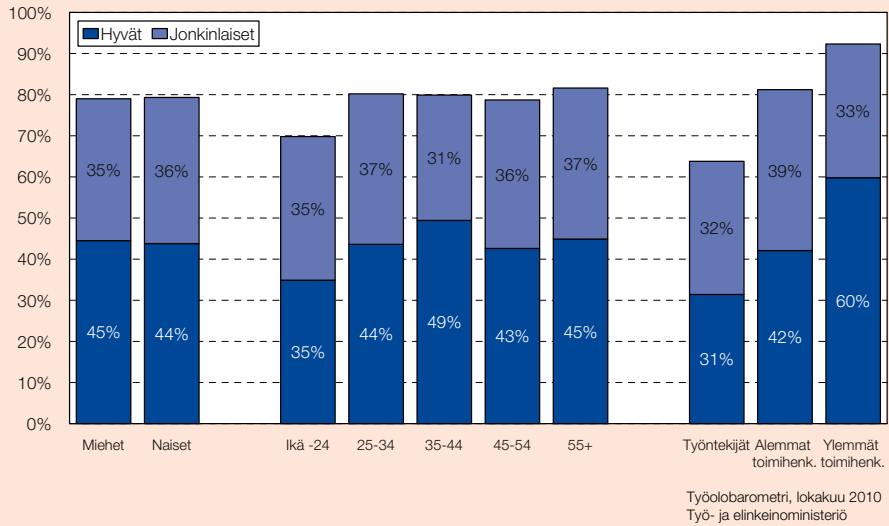
Vähiten niitä, joiden mielestä heillä on hyvät mahdollisuudet osallistua oman työpaikkansa kehittämiseen, on valtiolla ja teollisuudessa. Vuoden 2010 aikana näillä molemmilla sektoreilla muutossuunta on ollut lievästi aleneva. Yli 60 prosenttia valtiolla ja teollisuudessa työskentelevistä pitää osallistumismahdollisuuksiaan korkeintaan jonkinlaisina tai huonoina.

Suomalaisilla työpaikoilla varsin monet ovat aloitteellisia. Vuoden aikana 60–70 prosenttia palkansaajista on tehnyt ainakin yhden aloitteen. Valtaosa on tehnyt useita aloitteita ja vain vajaa viidennes on tehnyt vain yhden aloitteen.

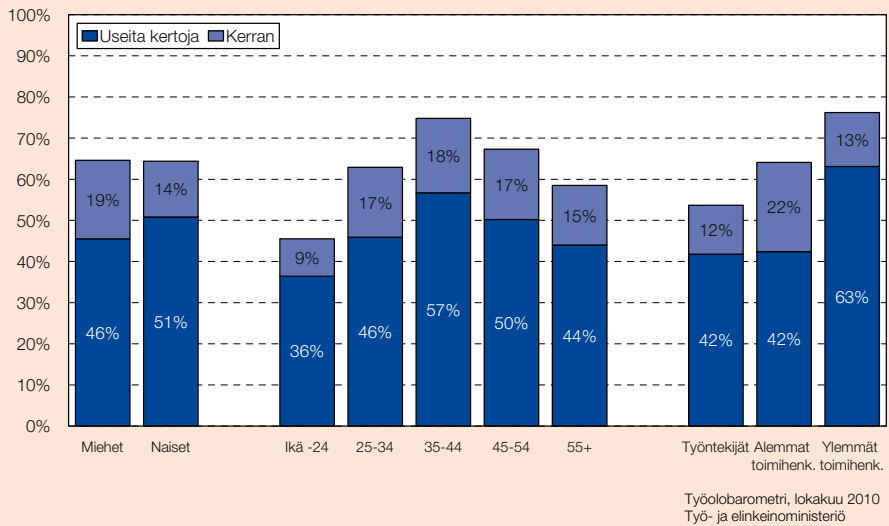
Eri sektoreiden väliset erot ovat melko pieniä. Jonkin verran muita vähemmän aloitteita ovat tehneet teollisuuden ja valtion työntekijät. Teollisuudessa muutossuunta on ollut hitaasti lisääntyvä. Valtiolla usean vuoden trendi on ollut lähes tasainen.

Yksityisellä palvelusektorilla työskentelevät ovat tehneet aloitteita hieman enemmän kuin muilla sektoreilla työskentelevät. Vain yhden aloitteen vuoden aikana tehneiden osuus on suurin kunnissa. Sekä yksityisellä palvelusektorilla että kunnissa muutostrendi on viime vuosina ollut hitaasti vähenevä.

MAHDOLLISUUDET OSALLISTUA TYÖPAIKAN KEHITTÄMISEEN
ERI TYÖNTEKIJÄRYHMÄT VUONNA 2010



ALOITTEIDEN TEKEMINEN VUODEN AIKANA
ERI TYÖNTEKIJÄRYHMÄT VUONNA 2010



Eri-ikäisten ja eri sosioekonomiseen ryhmiin kuuluvien osallistuminen työpaikan kehittämiseen ja aloitteiden tekeminen

Miesten ja naisten mahdollisuuksissa osallistua oman työpaikkansa kehittämiseen ei ole juurikaan eroa. Miehistä 45 prosenttia ja naisista 44 prosenttia pitää tällaisia mahdollisuuksia hyvinä.

Eniten niitä, joilla on hyvät tai ainakin jonkinlaiset mahdollisuudet oman työpaikkansa kehittämiseen, on 25–34-vuotiaiden ikäryhmässä. Sitä vanhemmilla osuus pienenee hieman. Selvästi huonoimmat mahdollisuudet osallistua ovat nuorimmilla, alle 25-vuotiailla.

Vanhimmilla yli 54-vuotiailla osallistumismahdollisuudet ovat vuoden aikana parantuneet erittäin paljon. Heistä 45 prosenttia arvioi mahdollisuudet hyviksi. Vastaava osuus oli vuotta aikaisemmin 39 prosenttia. Vuonna 2010 vanhimmasta ikäryhmästä 37 prosenttia arvioi osallistumismahdollisuutensa jonkinlaisiksi kun osuus vuosi sitten oli vain 33 prosenttia.

Mitä korkeammassa sosioekonomisessa asemassa henkilö on, sitä paremmat mahdollisuudet hänellä on osallistua oman työpaikan kehittämiseen. Ero ylempien toimihenkilöiden ja työntekijäasemassa olevien välillä on suuri. Vain 31 prosenttia työntekijäasemassa olevista pitää osallistumismahdollisuuksiaan hyvinä. Ylempillä toimihenkilöillä osuus on 60 prosenttia.

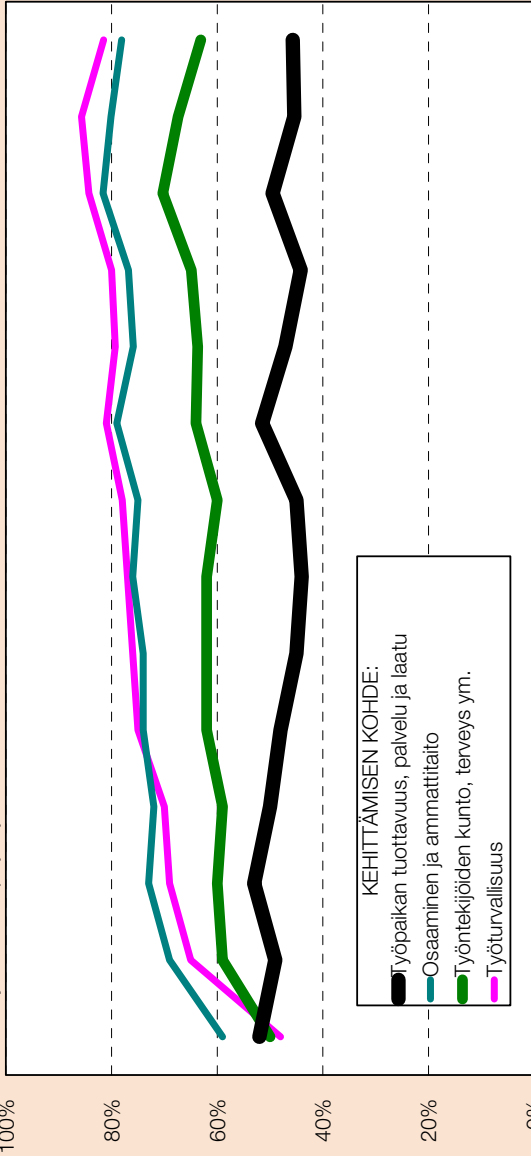
Miehet ovat vuonna 2010 tehneet hieman naisia useammin ainakin yhden aloitteen työpaikkansa kehittämiseksi. Naiset ovat tosin tehneet selvästi miehiä useammin useita aloitteita vuoden aikana.

Eniten aloitteita ovat tehneet 35–44-vuotiaat ja vähiten nuorimmat alle 25-vuotiaat. Aloitteiden tekeminen lisääntyy voimakkaasti hieman yli 40 ikävuoteen saakka. Sen jälkeen aktiivisuus vähenee tasaisesti.

Selvästi eniten aloitteita ovat tehneet ylemmät toimihenkilöt. Heistä kolme neljäsosaa on tehnyt ainakin yhden aloitteen vuoden 2009 aikana. Useampi kuin kuusi kymmenestä ylemmästä toimihenkilöstä on tehnyt useita aloitteita vuoden aikana. Vähiten aloitteita on tullut työntekijäasemassa olevilta. Heistäkin yli puolet on tehnyt ainakin yhden aloitteen.

ERÄIDEN KEHITTÄMISTOIMIEN YLEISYYS TYÖPAIKOILLA 1997 - 2010

Kiinnitetty huomiota paljon/jossain määrin



KEHITTÄMISEN KOHDE:		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Työpaikan tuottavuus, palvelu ja laatu		52%	49%	53%	50%	48%	45%	44%	45%	52%	47%	44%	50%	45%	46%
Osaaminen ja ammattitaito		59%	69%	73%	72%	74%	74%	76%	75%	79%	76%	77%	82%	80%	78%
Työntekijöiden kunto, terveys ym.		50%	59%	60%	59%	62%	62%	62%	60%	64%	64%	65%	70%	67%	63%
Työturvallisuus		48%	65%	69%	70%	75%	76%	77%	78%	81%	79%	80%	84%	86%	82%

Ammattitaidon parantaminen, työntekijöiden kuntoon ja terveyteen vaikuttaminen
sekä työpaikan työturvallisuuden parantamistoimet ovat osa ns. työ- ja elinkeinoministeriön

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Työpaikkojen kehittäminen

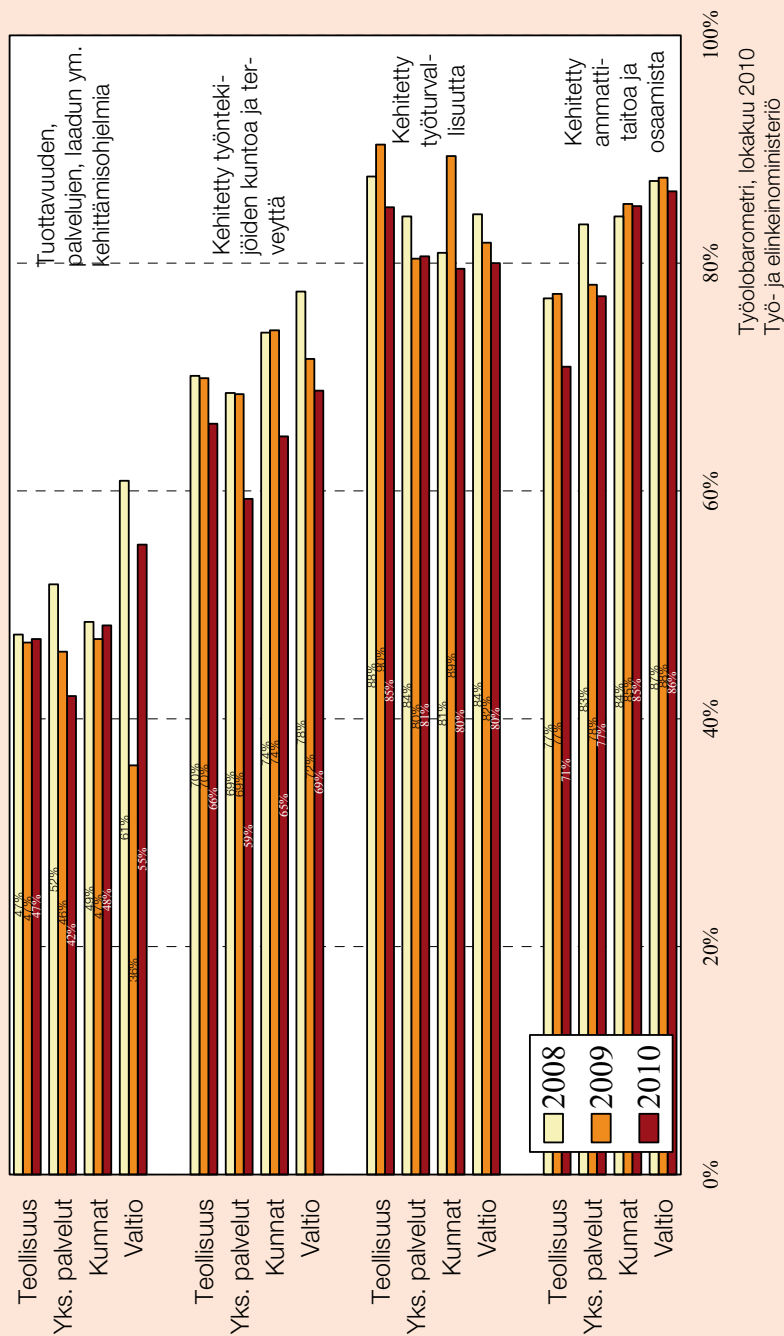
Työolobarometrissa on kerätty tietoja työpaikkojen kehittämisaktiivisuudesta vuodesta 1997 lähtien. Alun perin tarkoitus oli seurata pääasiassa ns. tyky-toimintaa, mutta mukaan otettiin myös muuta työorganisaatioiden kehittämistä. Nykyisin työkyvyn ylläpitäminen ymmärretään laaja-alaisemmin kuin vuonna 1997, mutta vertailukelpoisuuden säilyttämiseksi edelleen on rajoitettu kolmeen teemaan, jotka ovat työntekijöiden osaaminen, kunto ja työturvallisuus.

Työpaikat panostivat viime vuosien tapaan eniten työturvallisuuden ja henkilöstön ammattitaidon kehittämiseen. Yli 80 prosenttia palkansaajista sanoi tällaista kehittämistyötä olleen vuoden aikana omalla työpaikallaan. Vajaa 80 prosenttia palkansaajien työpaikoilla oli osaamiseen ja ammattitaidon parantamiseen liittyviä kehittämistoimia.

Hieman vähemmän työpaikoilla pyrittiin parantamaan työntekijöiden kuntoa, terveyttä ja muita perinteiseen tyky-toimintaan liittyviä asioita. Kaikkien kolmen kehittämisalueen pitkän aikavälin trendi on ollut kasvava. Kuitenkin kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana kasvu on taittunut ja kääntynyt lievään laskuun.

Noin puolet palkansaajista kertoi työpaikallaan kehitetyn tuottavuutta, palvelua, laatua tai muita vastaavia asioita. Kysymys on siis toimintatapojen kehittämisestä. Pitkällä aikavälillä tällainen kehittäminen on ollut lievästi vähenemässä. Viime vuosina määrä on vuosittain jonkin verran vaihdellut. Vuonna 2010 suunta on pysynyt lähes samalla tasolla edellisen vuoteen verrattuna.

ERÄIDEN KEHITTÄMISEEN LIITTYVIEN TOIMIEN YLEISYYS ERI SEKTOREILLA VUOSINA 2008 -2010



Työpaikan kehittämistoimet eri sektoreilla

Tuottavuuden, palvelun tai laadun kehittämisohjelmia on ollut vuonna 2010 noin joka toisella teollisuuden ja kuntien työpaikalla. Tällainen kehittämistyö on pysynyt näillä sektoreilla edellisten vuosien tasolla.

Yksityisellä palvelusektorilla tuottavuuden, palvelujen ja muiden vastaavien asioiden kehittäminen on vähentynyt selvästi kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana. Myös valtiolla on havaittavissa pientä alenemista huolimatta suuresta satunnaisesta vaihtelusta. Kuitenkin valtiolla tällaista kehittämistä on ollut muita sektoreita enemmän.

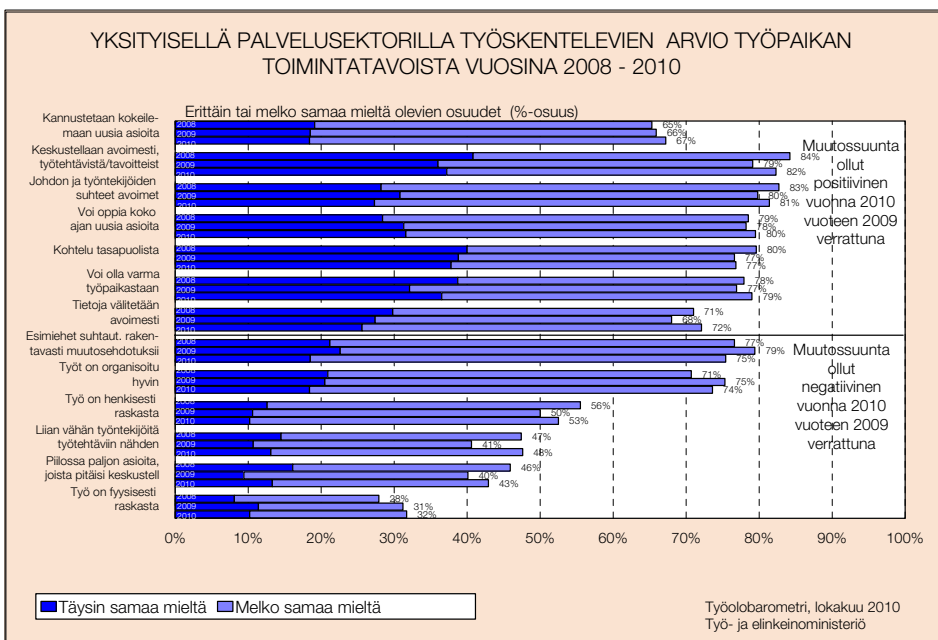
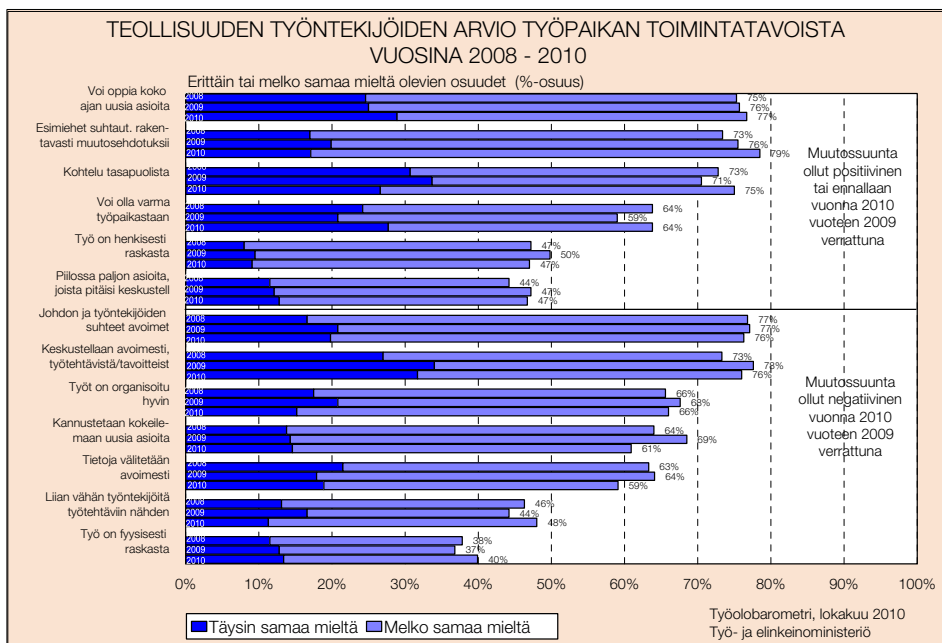
Yleissuunta työ-työtoiminnan muutoksissa on vähenevä. Se koskee etenkin perinteisiä työkyvyn ylläpidon muotoja kuten työntekijöiden kunnosta ja terveydestä tai työturvallisuudesta huolehtimista. Ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen on vähentynyt vain yksityisellä sektorilla.

Työntekijöiden kuntoon ja terveyteen panostaminen on vähentynyt vuoden 2010 aikana selvästi kaikilla sektoreilla. Teollisuudessa muutos on ollut hieman muita sektoreita lievempi, 5 prosenttiyksikköä. Muilla sektoreilla osuus on ollut noin 10 prosenttiyksikköä.

Työturvallisuuteen panostaminen on vaihdellut varsin paljon vuosittain. Edelliseen vuoteen verrattuna muutossuunta on ollut kaikilla sektoreilla vähenevä.

Ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen on vähentynyt sekä teollisuudessa että yksityisellä palvelusektorilla. Sen sijaan kuntien ja valtion työpaikoilla toiminta on pysynyt lähes entisellä tasolla.

Ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen työturvallisuudesta huolehtimisen lisäksi on aikaisempien vuosien tapaan yleisintä kehittämistoimintaa kaikilla sektoreilla. Tuottavuutta ja siihen liittyviä asioita on kehitetty suunnilleen joka toisella työpaikalla. Työturvallisuutta ja ammattitaitoa vuoden 2010 aikana kehittäneiden työpaikkojen osuus on huomattavasti korkeampi, noin 80 prosenttia.



Toimintatapojen muutoksia teollisuudessa ja yksityisellä palvelusektorilla

Työpaikkojen toimintatapojen muuttumista on Työolobarometrissa mitattu useiden mittareiden avulla. Ne pyrkivät kuvaamaan työpaikan arkea sellaisena kuin tavalliset palkansaajat sen kokevat. Seuraavassa vuoden 2010 aikana tapahtuneita muutoksia analysoidaan sektoreittain. Eri sektoreilla myönteiset ja kielteiset muutokset painottuvat hieman eri tavalla.

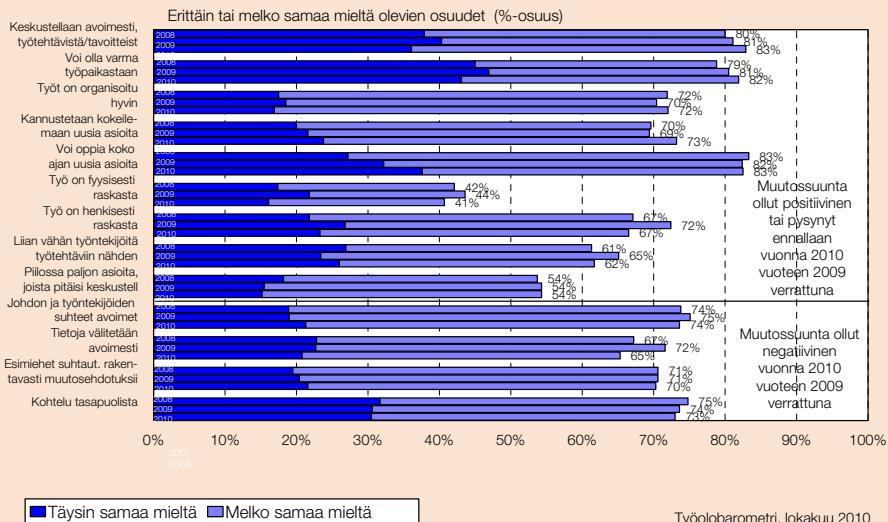
Vaikka talouden taantuma on kohdistunut voimakkaimmin teollisuuteen, vuonna 2010 näkymät parantuivat työpaikan varmuudesta ja tasapuolisesta kohtelusta edelliseen vuoteen verrattuna. Uusien asioiden oppiminen ja esimiesten suhtautuminen rakentavasti muutosehdotuksiin vahvistuivat hieman edellisistä vuosista. Henkinen rasittavuus vähentyi vuoden 2008 tasolle. Sen sijaan muutoksen suunta piilossa olevista asioista, joista pitäisi yhdessä keskustella, pysyi ennallaan viime vuoden tasolla.

Huonoon suuntaan kehittyneet asiat liittyivät keskinäiseen vuorovaikutukseen ja toiminnan avoimuuteen sekä työn organisointiin. Kannustaminen kokeilemaan uusia asioita ja tiedon välittäminen heikentyivät edelliseen vuoteen verrattuna. Teollisuuden työntekijät myös kokivat viime vuotta useammin, että työntekijöitä oli liian vähän työtehtäviin nähden ja työ oli fyysisesti raskaampaa.

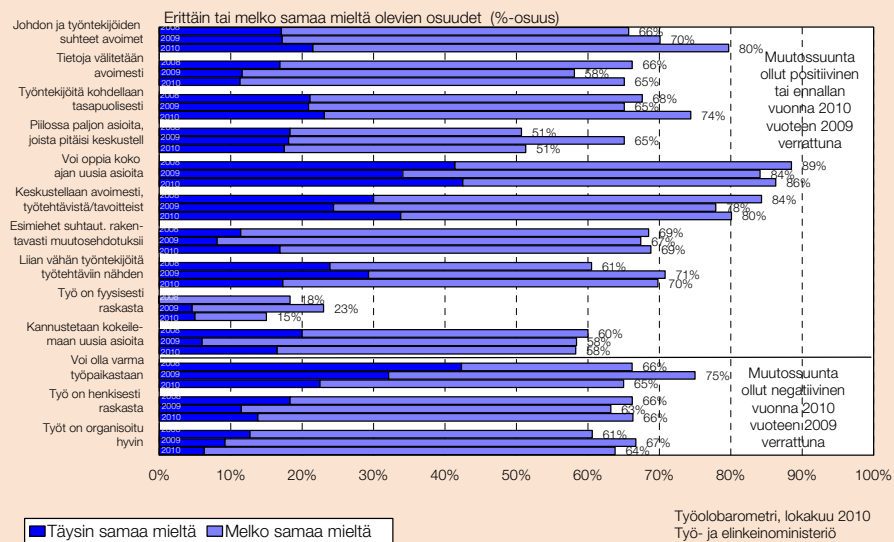
Yksityisellä palvelusektorilla myönteiseen suuntaan kehittyneet toimintatavat liittyivät uusien asioiden kannustamiseen ja oppimiseen, keskinäiseen vuorovaikutukseen sekä toiminnan ja tietojen avoimuuteen. Myös kohtelu koettiin edellistä vuotta tasapuolisemmaksi. Kuten teollisuudessa, myös yksityisellä palvelusektorilla työpaikan varmuus lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna.

Huonompaan kehityssuuntaan ovat menneet työn rasittavuuden kokemukset sekä henkisesti että fyysisesti ja henkilöstömäärän vähäinen resursointi. Myös muutossuunnat heikentyivät, jotka koskivat työn organisointia ja esimiesten suhtautumista rakentavasti muutosesityksiin. Piilossa olevat asiat olivat edelliseen vuoteen verrattuna lisääntyneet.

KUNTASEKTORILLA TYÖSKENTELEVIEN ARVIO TYÖPAIKKANSA TOIMINTATAVOISTA VUOSINA 2008 - 2010



VALTION TYÖNTEKIJÖIDEN ARVIO TYÖPAIKKANS TOIMINTATAVOISTA 2008 - 2010



Toimintatapojen muutoksia kuntien ja valtion työpaikoilla

Julkisella sektorilla toimintatavoista enemmistö on muuttunut huonoon suuntaan vuoden 2010 aikana. Vuotta aikaisemmin tilanne oli täysin päinvastainen.

Kuntasektorilla keskustelu työpaikan tavoitteista ja työtehtävistä on lisääntynyt ja työpaikkaan pidetään edellistä vuotta useammin varmana. Myös kannustus kokeilla uusia asioita on lisääntynyt. Työn fyysinen raskaus on vähentynyt vuoden 2010 aikana.

Kuntasektorilla työn henkinen rasittavuus on edelleen kasvanut. Tietojen avoin välittäminen on myös saanut edellistä vuotta huonomman arvion. Sama koskeen tasapuolista kohtelua työpaikoilla.

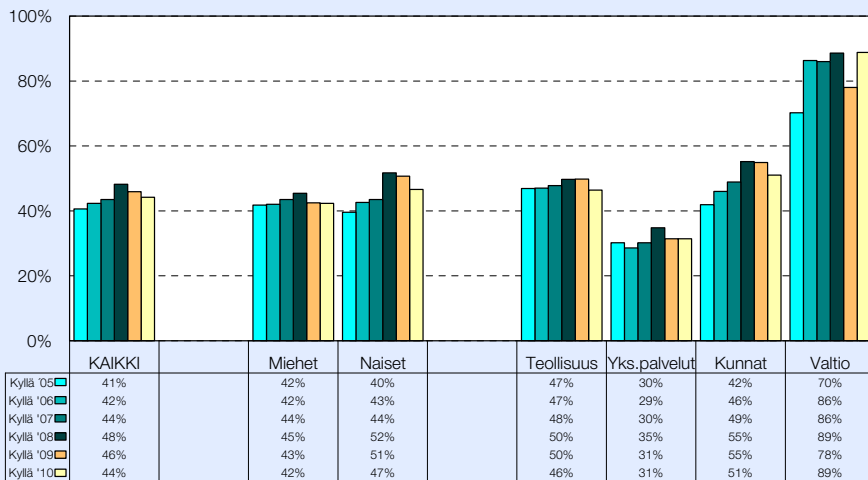
Myös valtion henkilöstö on arvioinut työpaikkansa toimintatapoja edellistä vuotta myönteisemmin. Satunnaisvaihtelun riskin takia monet muutokset ovat hyvin suuria, mutta niihin kannattaa suhtautua varovasti ja kannattaa tarkastella useamman vuoden muutossuuntia.

Valtion työpaikoilla avoimuus on lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Kuitenkin moni sanoo työntekijöitä olevan liian vähän työtehtäviin nähden. Piiloon jääviä asioita, joita pitäisi keskustella, on edellistä vuotta vähemmän.

Negatiiviset muutokset valtion työpaikoilla liittyvät ennen kaikkea työpaikan varmuuden vähenemiseen. Myös työn henkinen raskaus ja töiden organisointi ovat saaneet jonkin verran edellistä vuotta huonompia arvioita.

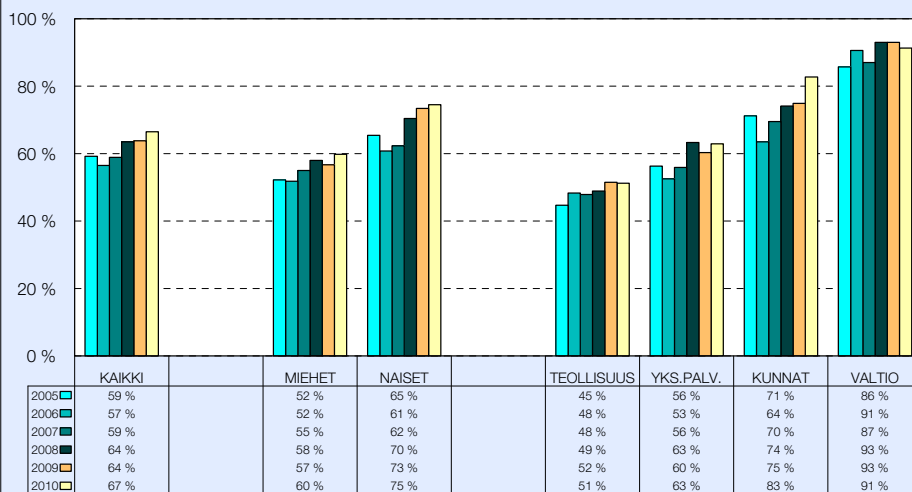
Palkkausjärjestelmien muuttuminen

TYÖPAIKALLA KÄYTÖSSÄ KAIKKIEN TIEDOSSA OLEVA
TYÖTEHTÄVIEN VAATIVUUDEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ VUOSINA 2005 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

KEHITTÄMISKESKUSTELUJEN¹⁾ YLEISYYS VUOSINA 2005 - 2010



1) Kysymys: "Arvioidaanko työsuoritustanne ja pätevyyttänne järjestelmällisesti esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?"

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Palkkausjärjestelmät: vaativuuden arviointi ja kehittämiskeskustelut

Työolobarometrissa on seurattu palkkausjärjestelmien muuttumista vuodesta 2005 alkaen. Huomion kohteena ovat olleet erityisesti muutokset, jotka liittyvät palkkausjärjestelmien monimuotoisuuteen. Perinteisten kiinteiden palkkausmuotojen rinnalle on noussut erilaisia tulos- ja kannustepalkkausjärjestelmiä. Työtehtävien vaativuutta on alettu työpaikoilla arvioida avoimesti. Vaativuudesta on tullut monilla työpaikoilla työtehtävistä suoriutumisen ohella keskeinen palkan suuruuteen vaikuttava asia.

Palkkausjärjestelmiin liittyvien välineiden kuten työtehtävien vaativuuden arviointijärjestelmien tai kehittämiskeskustelujen käyttö on viime vuosina selvimmin yleistynyt julkisella sektorilla. Varsinkin valtio on ottanut niitä käyttöönsä lähes koko henkilöstönsä osalta.

Työtehtävien arviointijärjestelmien käyttö on vuosina 2008–2010 jonkin verran vähentynyt. Taantuman alkaessa vuonna 2008, niiden käyttö oli voimakkaassa kasvussa. Tuolloin lähes puolet (48 %) palkansaajista oli tällaisten piirissä. Nyt osuus on 44 prosenttia.

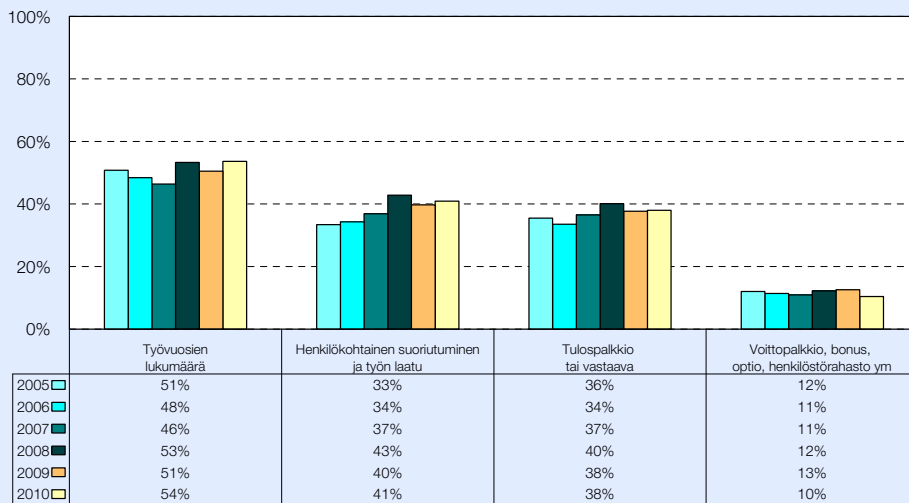
Naiset ovat hieman miehiä useammin vaativuuden arviointijärjestelmien piirissä. Tämä johtuu siitä, että julkinen sektori on naisvaltainen ja julkisella sektorilla vaativuusarviointien käyttö on yksityistä sektoria yleisempää. Kuitenkin kuntasektorilla niiden käyttö on vähentynyt.

Vähiten vaativuuden arviointijärjestelmiä käytetään yksityisellä palvelusektorilla ja selvästi eniten valtiolla. Valtiolla työskentelevistä yhdeksän kymmenestä työskentelee työpaikalla, jolla tällainen arviointijärjestelmä on käytössä.

Myös kehittämiskeskusteluja käydään selvästi useammin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Kokonaisuutena ottaen kehityskeskustelujen käyttö on lisääntynyt selvästi vuosikymmenen jälkipuoliskolla. Miehistä tällaisia keskusteluja on käynyt 60 prosenttia ja naisista selvästi enemmän, 75 prosenttia.

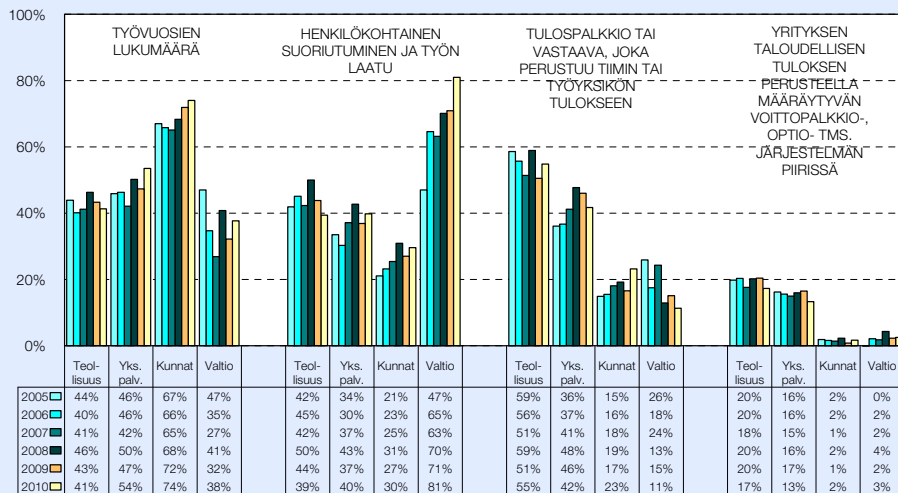
Vuoden 2010 aikana kehityskeskustelujen käyminen on lisääntynyt eniten kuntien työpaikoilla. Yleisimmin tällaisia keskusteluja käydään valtiosektorilla (91 %) ja vähiten teollisuudessa (51 %).

PALKAN SUURUUTEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ
VUODET 2005 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

PALKAN SUURUUTEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ ERI TOIMIALOILLA
VUOSINA 2005 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Palkan suuruuteen vaikuttavia tekijöitä

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. Kysymys voi olla esimerkiksi hyvin pienistä palkan osista.

Palkkausjärjestelmien muutossuunta on selvä: henkilökohtaisen suorituksen tason arviointi ja sen yhteys palkan suuruuteen lisääntyy. Muutos on kuitenkin hidas. Vuonna 2010 palkansaajista 41 prosenttia oli tällaisen arvioinnin piirissä. Myös tiimien tai muiden työyksiköiden tulokseen perustuvien palkkioiden tai vastaavien käyttö on ollut lievässä kasvussa.

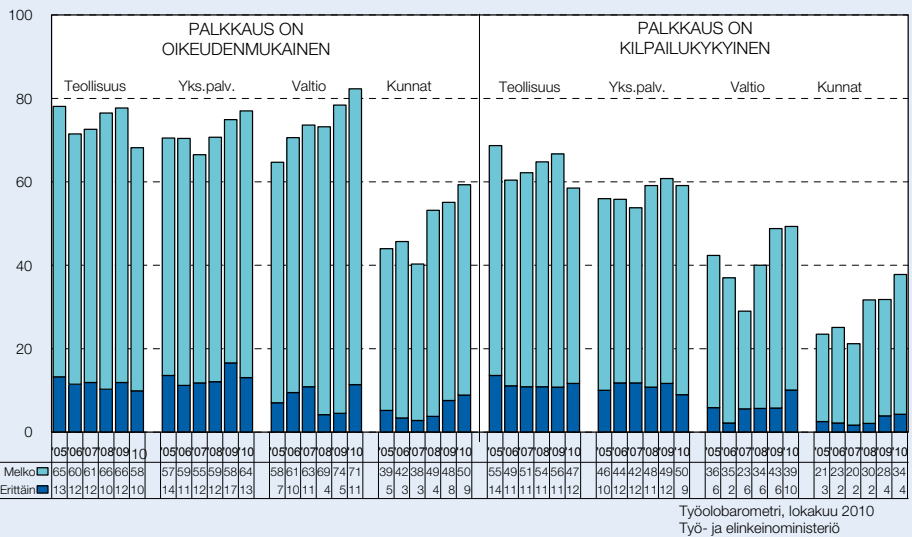
Erlaisia voittopalkkioita, bonuksia, optioita, henkilöstörahastoja ym. on käytössä joka kymmenennellä työpaikalla. Vuoden 2010 aikana tällaisten yhteys palkan suuruuteen on vähentynyt.

Huolimatta palkkausjärjestelmien muuttumisesta edelleen työvuosien lukumäärä on asia, joka on voimakkaimmin yhteydessä palkan suuruuteen. Yhteys oli vuosina 2005–2007 heikkenemässä, mutta sen jälkeen suunta on kääntynyt. Vuonna 2010 kaikista työssä olevista palkansaajista 54 prosenttia arvioi työvuosien määrän vaikuttavan palkan suuruuteen.

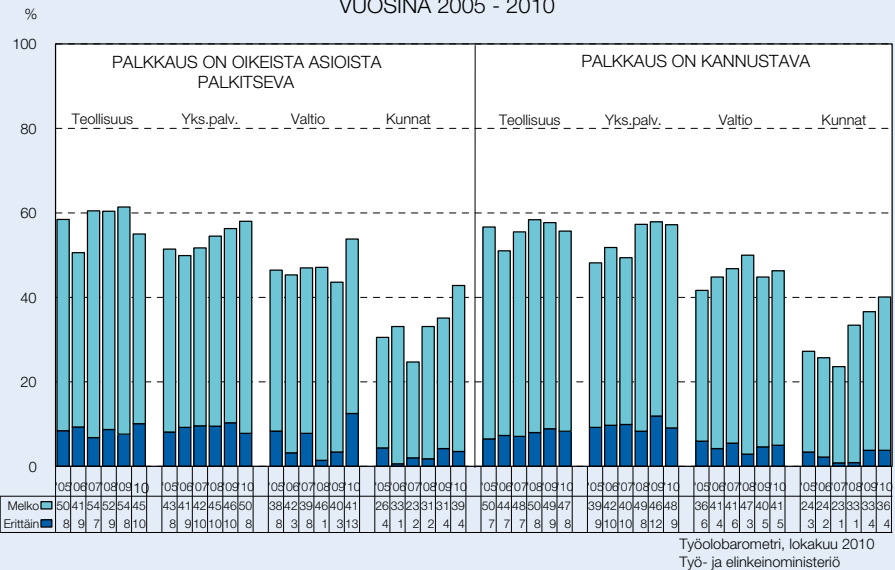
Eri sektoreitten välillä on erittäin suuria eroja palkkausjärjestelmissä ja niiden muutossuunnissa. Yksityisellä sektorilla ja erityisesti teollisuudessa palkkausjärjestelmiin liittyy julkista sektoria useammin tulospalkkioita tai vastaavia, jotka perustuvat joko työyksiköiden tai koko yrityksen tulokseen.

Kunnat poikkeavat muista siinä, että siellä työvuosien lukumäärä on keskeisin palkan suuruuteen vaikuttava tekijä. Lisäksi tämän merkityksen on arvioitu kasvaneen. Valtio puolestaan eroaa muista henkilökohtaisen suoritusarvioinnin runsaan käytön takia. Vuonna 2010 valtion työntekijöistä 81 prosenttia ilmoitti, että heidän palkkansa suuruus on yhteydessä suoriutumiseen ja työsuoritusten laatuun.

TYÖNTEKIJÖIDEN ARVIOITA PALKKAUKSENSA OIKEUDENMUKAISUUDESTA
JA KILPAILUKYKYISYYDESTÄ VUOSINA 2005 - 2010



TYÖNTEKIJÖIDEN ARVIOITA PALKKAUKSENSA KANNUSTAVUUDESTA
VUOSINA 2005 - 2010



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 2010 kuntasektorilla työskentelevistä puolet piti palkkausta erittäin oikeudenmukaisena, noin kolmannes erittäin kilpailukykyisenä ja 39 prosenttia oikeista asioista palkitsevana. Palkkaustaan erittäin kannustavana pitäviä oli kunnissa 36 prosenttia.

Valtio poikkeaa myös jonkin verran muista. Palkkauksen oikeudenmukaisuusarviot ovat parantuneet koko tarkastelujakson ajan ja valtio on kivunnut tässä suhteessa ykköseksi. Kuitenkin valtion palkkausta pidetään selvästi yksityistä sektoria harvemmin kilpailukykyisenä tai kannustavana.

Teollisuudessa työskentelevien arviot palkkauksestaan ovat vuonna 2010 jonkin verran edellistä vuotta kielteisempiä. Tämä koskee kaikkia arvioitavina olevia piirteitä.

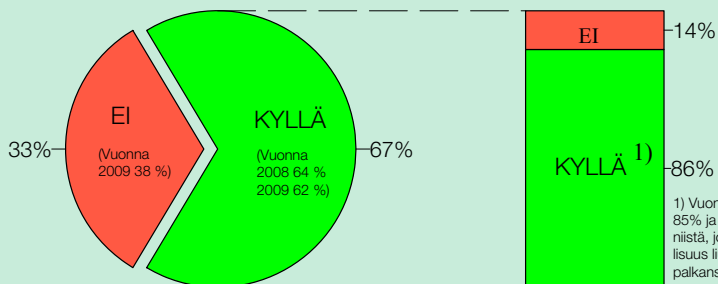
Yksityisellä palvelusektorilla muutos on ollut pääsääntöisesti positiivista. Erityisesti palkkauksen oikeudenmukaisuus ja oikeista asioista palkitsevuus ovat myönteiseen suuntaan kehittyneitä asioita. Edelleen yksityisen sektorin työntekijät suhtautuvat palkkaukseensa positiivisemmin kuin julkisella sektorilla työskentelevät.

**Työaikajoustot,
työaikapankit ja
lomarahojen vaihto vapaaksi**

TYÖAIKAJOUSTOJA VUONNA 2010

Normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana (tai tehdä myöhemmin työajan alittavat tunnit)

Voi käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä *kokonaisia* vapaapäiviä

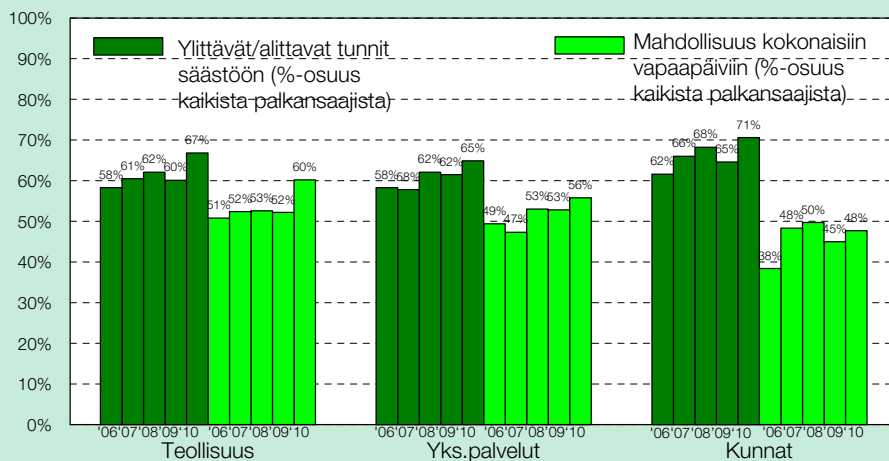


1) Vuonna 2009 osuus oli 85% ja 83% vuonna 2008 niistä, joilla on mahdollisuus liukumiin. Kaikista palkansaajista lasketuna osuus on 55 % vuonna 2010.

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

TYÖAIKAJOUSTOJA ERI SEKTOREILLA VUOSINA 2006 - 2010

Normaalin työajan ylittävien tai alittavien tuntien kirjaaminen myöhempää käyttöä varten ja mahdollisuus käyttää säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Mahdollisuus työaikajoustoihin ja työaikapankit

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 selvästi lisääntynyt. Vuonna 2010 tällainen oli mahdollista 67 prosentille työssä olevista palkansaajista. Vuonna 2009 osuus oli 62 prosenttia.

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 55 prosentilla ja osuus on kasvanut vuoden 2010 aikana. Ylipäättänsä työaikajoustot ovat lisääntymässä.

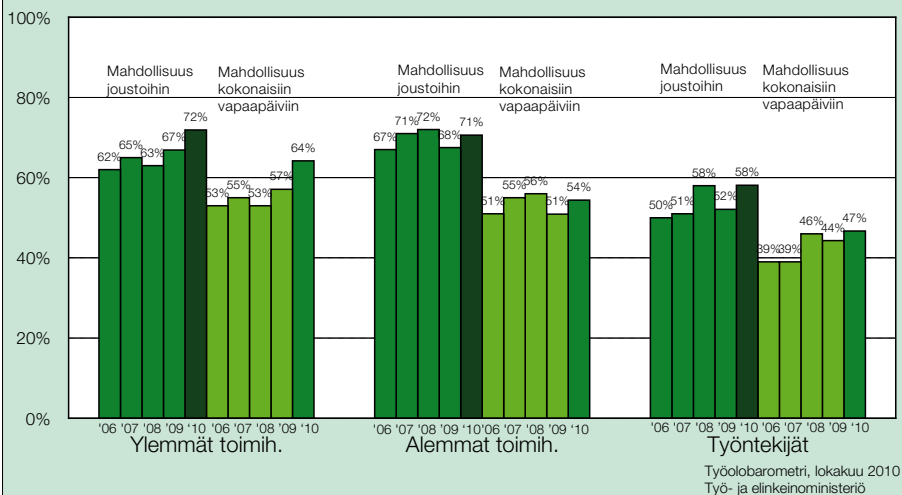
Sektoreiden välillä on jonkin verran eroja työaikojen joustoissa, mutta kaikilla sektoreilla niiden käyttö on lisääntymässä. Eniten päivittäisiä joustoja on julkisella sektorilla. Vähiten niitä on yksityisellä palvelusektorilla ja teollisuudessa, mutta suunnilleen kahdella palkansaajalla kolmesta on mahdollisuus tällaiseen.

Kokonaisten päivien säästömahdollisuuskin on vuoden 2010 aikana lisääntynyt erittäin paljon teollisuudessa. Vuonna 2009 työaikapankkeja oli 52 prosentilla teollisista työpaikoista. Nyt vastaava osuus on 60 prosenttia. Teollisuus on noussut vuoden aikana ykköseksi tällaisten joustojen käytössä. Tosin ero muihin sektoreihin verrattuna ei ole suuri.

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.

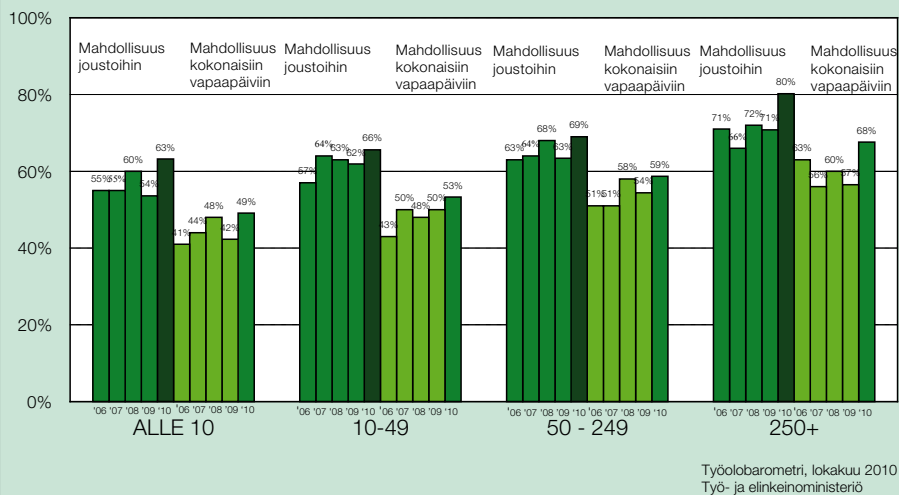
TYÖAIKAJOUSTOJA VUOSINA 2006 - 2010: SOSIOEKONOMINEN ASEMA

Normaalin työajan ylittävien tai alittavien tuntien kirjaaminen myöhempää käyttöä varten ja mahdollisuus käyttää säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä



TYÖAIKAJOUSTOJA VUOSINA 2006 - 2010 TYÖPAIKAN KOKO

Normaalin työajan ylittävien tai alittavien tuntien kirjaaminen myöhempää käyttöä varten ja mahdollisuus käyttää säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä



Työaikajoustot eri sosioekonomisissa ryhmissä ja erikokoisilla työpaikoilla

Päivittäisiä työaikajoustoja on selvästi enemmän toimihenkilöillä kuin työntekijä-asemassa olevilla. Mahdollisuudet tällaisiin joustoihin ovat lisääntyneet vuoden 2010 aikana kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

Ylemmillä toimihenkilöillä lisääntymistrendi on ollut johdonmukaisin. Heistä 72 prosentilla on mahdollisuus työaikajoustoihin. Ylemmillä toimihenkilöillä saattaa olla lisäksi alempia toimihenkilöitä enemmän "epävirallisia" jouston mahdollisuuksia, joita ei kirjata ylös samalla tavalla.

Alempien toimihenkilöiden mahdollisuudet joustaa työajoissaan ovat lähes samalla tasolla kuin ylemmillä toimihenkilöillä. Muutostrendi heidän kohdallaan on ollut pikemmin tasainen tai lievästi laskeva.

Työntekijäasemassa olevista 58 prosentilla oli vuonna 2010 mahdollisuus joustaa työhöntulo- ja lähtöajoissa. Osuus on selvästi kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna.

Mahdollisuus säästää ainakin yksi kokonainen päivä on tavallisinta ylemmillä toimihenkilöillä. Alemmista toimihenkilöistä yli puolella (54 %) on tällainen mahdollisuus. Työntekijöistä vastaava osuus on hieman pienempi, 47 prosenttia. Työaikapankkien, jos päivän säästömahdollisuutta kutsutaan tällaiseksi, käyttö on lisääntynyt vuoden aikana kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

Työpaikan koolla on melko lievä yhteys työpaikan työaikojen joustavuuteen. Työpaikan koon kasvaessa työaikajoustot lisääntyvät, mutta erot eri kokoryhmien välillä ovat suhteellisen pieniä. Kuitenkin voi nähdä, että työpaikan koon kasvaessa mahdollisuudet työaikajoustoihin lisääntyvät. Sama pätee työaikapankkeihin. Yksi syy tähän on ilmeisesti se, että suurilla työpaikoilla on pieniä useammin käytössä kulunvalvontajärjestelmiä, jotka rekisteröivät myös työajat.

**Paikallinen työehdoista
sopiminen:
työajat ja palkkaus**

Paikallisen sopimisen käsite ja näkökulma

Tämän vuoden Työolobarometrissa uutena teemana mukaan on otettu tietoja paikallisesta sopimisesta. 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 tämän vuoden 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 työ sopimukset 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.

Nyt 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 sotkuista käsitteistöä, eivätkä he aina kiinnitä huomiota siihen, mihin sopiminen perustuu. Toisaalta sopimuksiin 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 tälläillä 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 määäämiä 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.*

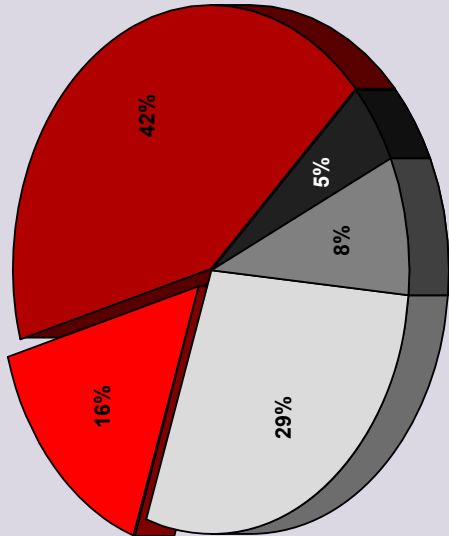
Samaa kysymysmuotoa käytettiin sekä työajoista että palkkauksesta.

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.

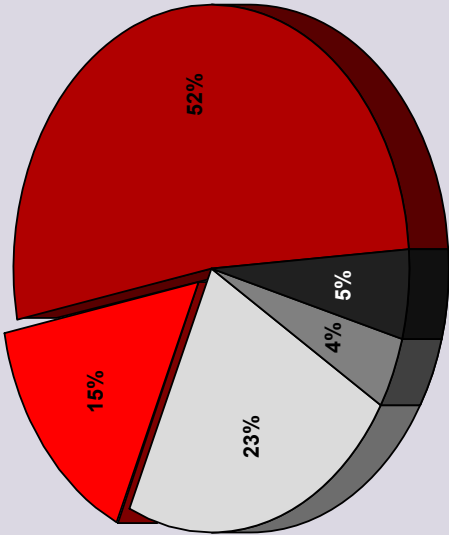
Suppeassa mielessä paikallinen sopiminen tarkoittaa siis sitä, että työpaikalla luottamushenkilöt ovat neuvotelleet erityisesti tätä työpaikkaa koskevan sopimuksen yleisten työehtosopimusten täydennykseksi. Tähän edellyttää sitä, että työpaikalla on luottamushenkilö tai -henkilöitä. Hän voi olla joko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

TYÖEHDOISTA SOPIMINEN: TYÖAIKAJÄRJESTELYT JA PALKKAUS VUONNA 2010

TYÖAJAT



PALKKAUS



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Työehdoista sovitaan monella tavalla ja monilla eri tasoilla

Kaikista palkansaajista 64 prosenttia sanoo, että heidän työpaikallaan on jotakin ammatti- tai toimihenkilöjärjestöä edustava luottamusmies. Lisäksi 9 prosentin työpaikalla on muu henkilöstön edustaja. Joka neljännellä työpaikalla ei ole lainkaan luottamushenkilöä. Lisäksi neljä prosenttia palkansaajista sanoo, että ei tiedä, onko työpaikalla tällaista henkilöä. Selvästi eniten työpaikkoja, joilla ei ole valittu ketään luottamushenkilöksi, on yksityisellä palvelusektorilla ja vähiten valtion työpaikoilla.

Sekä työaikajärjestelyistä että palkkaukseen liittyvistä asioista on suppean paikallisen sopimisen määritelmän mukaan sovittu yhtä usein. Palkansaajista 16 prosenttia kertoo, että työpaikan luottamushenkilöt ovat neuvotelleet työaikajärjestelyitä koskevan sopimuksen yleisten työehtosopimusten täydennykseksi. Palkkaukseen liittyvissä asioissa osuus on 15 prosenttia. Jos paikallinen sopiminen määritellään tällä tavoin suppeasti, miltei joka seitsemännän palkansaajan työaikajärjestelyistä on sovittu paikallisesti.

Selvästi yleisin käytäntö on edelleen valtakunnallisten työehtosopimusten noudattaminen. Työaikajärjestelyissä pelkästään yleisten työehtosopimusten noudattaminen on hieman vähäisempää (42 %) kuin palkkaukseen liittyvissä asioissa (52 %).

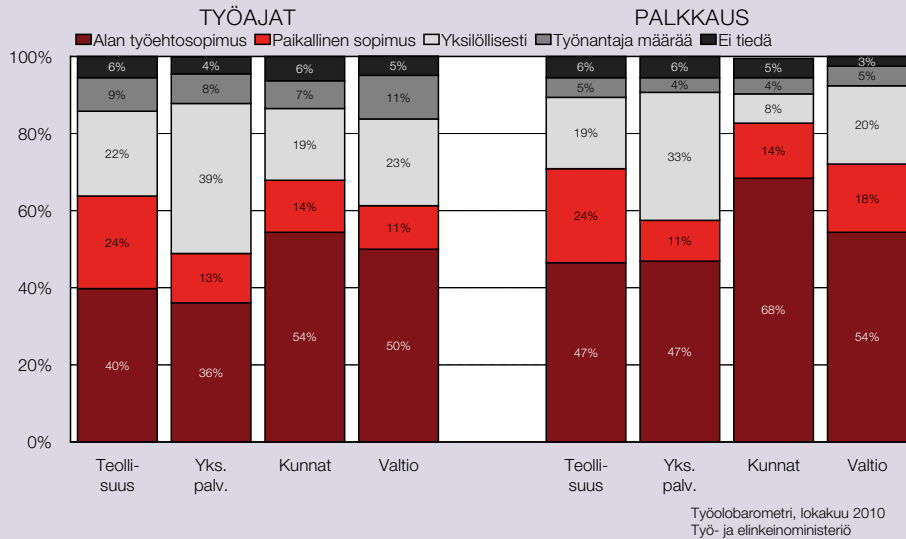
Varsin suuri osuus palkansaajista kertoo sopineensa työajoista ja palkkauksesta yksilöllisesti. Järjestelyistä on sovittu tapaus kerrallaan yksilöllisesti ilman mitään erityisiä sopimuksia. Työaikojen kohdalla osuus on 29 prosenttia ja palkkauksen kohdalla se on 23 prosenttia. Käytettävissä olevien tietojen perusteella on mahdollton 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 45 prosentilla ja palkkauksesta 38 prosentilla palkansaajista. Osuudet todennäköisesti pikemmin liioittelevat kuin vähättelevät paikallisen sopimisen yleisyyttä.

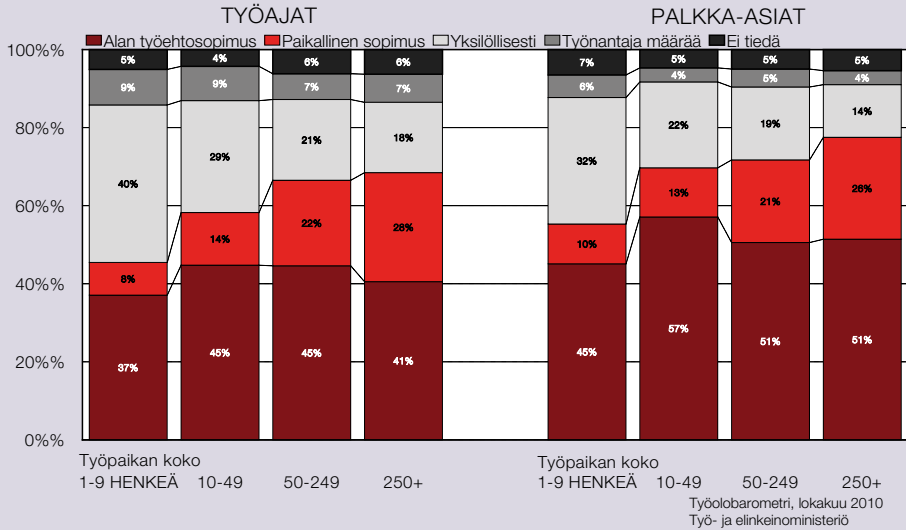
Työaikajärjestelyistä ja palkkausasioista päätetään joillakin työpaikoilla ilman mitään varsinaista sopimista. Palkansaajista 8 prosenttia kertoo, että työnantaja määrää yksipuolisesti työaikajärjestelyt. Palkkausasioiden kohdalla osuus on hieman pienempi, 5 prosenttia.

Edellisten lisäksi 5 prosenttia palkansaajista ei tiedä, miten työaikajärjestelyistä tai palkkaukseen liittyvistä asioista on työpaikalla sovittu. Osuus on varsin pieni ottaen huomioon aihepiiriin monimutkaisuuden.

TYÖAIKAJÄRJESTELYISTÄ JA PALKKAUKSESTA SOPIMINEN VUONNA 2010



TYÖAIKAJÄRJESTELYISTÄ JA PALKKA-ASIOISTA SOPIMINEN ERI KOKOISILLA TYÖPAIKOILLA VUONNA 2010



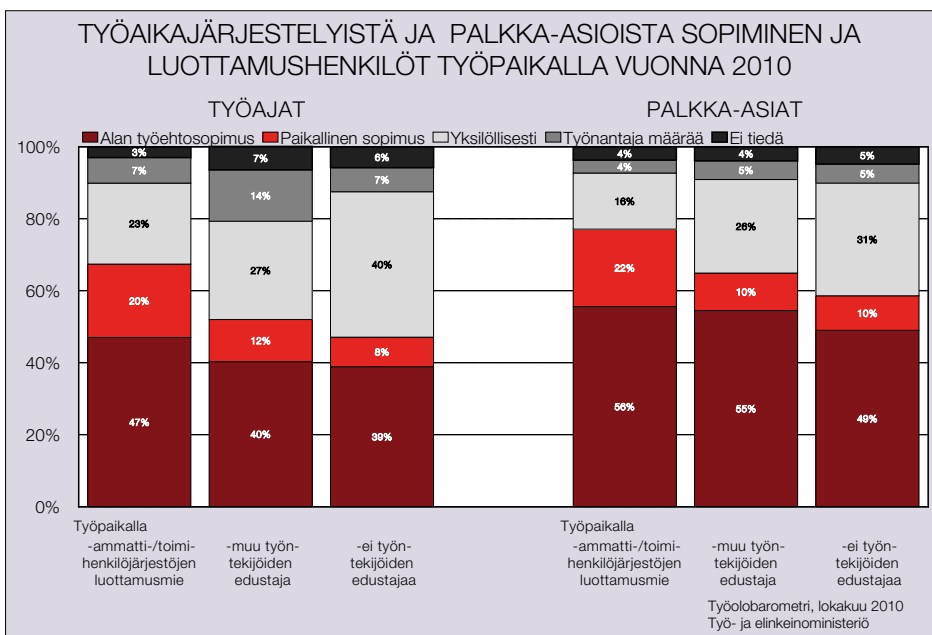
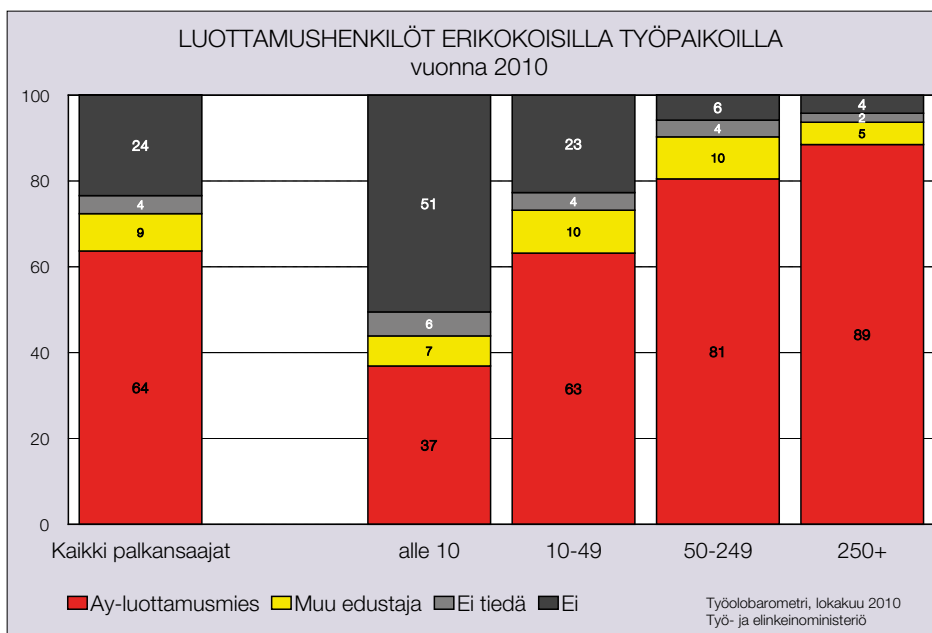
Työehdoista sopiminen eri toimialoilla ja erikokoisilla työpaikoilla

Sopimusten tekotapa vaihtelee jonkin verran sektoreittain. Selvästi muita sektoreita enemmän paikallisia sopimuksia, joissa on mukana luottamushenkilö, tehdään teollisuudessa. Osuus on suunnilleen kaksinkertainen muihin verrattuna.

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

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 luottamiesten neuvottelemat sopimukset ovat huomattavasti tavallisempia kuin pienillä työpaikoilla. Työaikajärjestelyiden kohdalla paikallinen sopimustoiminta on vähentänyt selvästi pelkkiin yleissopimuksiin nojautumista.



Luottamushenkilöt ja sopiminen vuonna 2010

Edellä todettiin paikallisen sopimisen suppean määritelmän edellyttävän luottamushenkilön tai -henkilöiden olemassaoloa työpaikalla. Palkansaajista 64⁴ prosenttia kertoo, että työpaikalla on jonkin ammattijärjestön luottamusmies. Lisäksi 9 prosenttia on sellaisia, joita edustaa muu luottamushenkilö. Noin joka neljäs sanoo, että työpaikalla ei ole luottamushenkilöä ja 4 prosenttia ei tiedä asiaa.

Pienistä mikrotyöpaikoilla työskentelevistä ainoastaan 37 prosentilla on ay-luottamusmies ja seitsemällä prosentilla on muu luottamushenkilö. Heistä yli puolet työskentelee työpaikoilla, joilla ei ole lainkaan työntekijöitä edustavaa luottamushenkilöä. Lisäksi 6 prosenttia ei tiedä, onko tällaista valittu.

Vielä kokoluokassa 10–49 työskentelevistä noin joka neljänneltä puuttuu luottamushenkilö. Sen sijaan yli 50 hengen työpaikoilla luottamushenkilöiden puuttuminen on poikkeuksellista. Tällaisilla työskentelevistä alle 10 prosenttia sanoo tilanteen olevan tällainen.

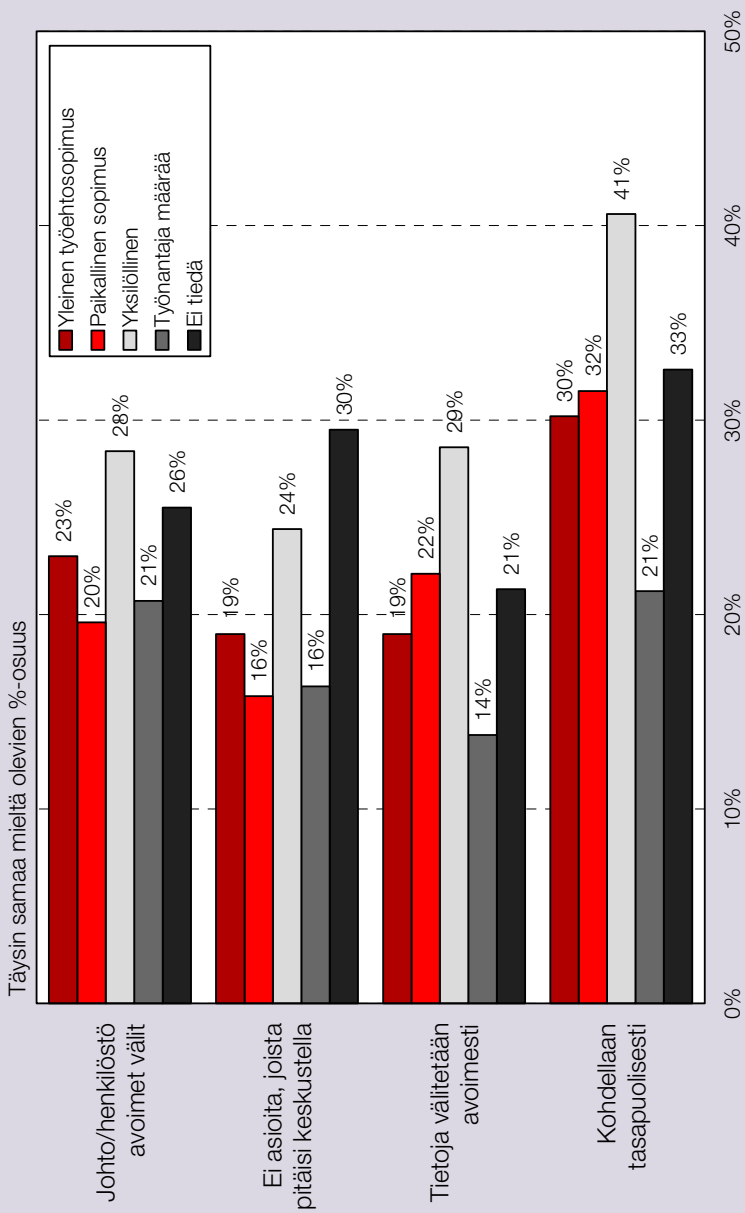
Vaikka luottamusmiestä tai muuta luottamushenkilöä ei ole valittu työpaikalle, miltei joka kymmenes vastaaja sanoo paikallisesti neuvotellun palkka-asioista ja 8 prosenttia kertoo paikallisista työaikajärjestelyjä koskeneista neuvotteluista. Osan tästä voi tulkita virheeksi, mutta osa ilmeisesti liittyy 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 lähes kaksi kertaa yleisempää kuin työpaikoilla, joilla on ay-luottamusmies. Tilanne, jossa työnantaja määrää työajoista yksipuolisesti, on tavallisin työpaikoilla, joilla on valittu muu kuin ay-luottamusmies.

Edelleen sekä työaikoja että palkkausta koskevien asioiden sopimisen pohjana käytetään selvästi yleisimmin eri alojen valtakunnallisia työehtosopimuksia. Tämä on hieman yleisempää työpaikoilla, joilla on ay-luottamusmies, verrattuna työpaikkoihin, joilla tällaista ei ole valittu.

4 Osuus on ilmeisesti hieman tätä alempi, sillä asiaa kysyttiin vain ammattijärjestöjen ja työttömyyskassojen jäseniltä (ohjelmointivirheen takia).

Työilmapiiri sen mukaan miten työajoista on sovittu vuonna 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Sopimistavalla on yhteys työilmapiiriin ja työpaikan toimintatapoihin

Aikaisemmissa tutkimuksissa tärkeimmiksi työpaikkatasoisen sopimisen toimivuuden edellytyksiksi on todettu erilaiset luottamukseen ja avoimeen yhteistyöhön liittyvät toimintatavat. Paikallisella sopimisella on omat heikkoutensa ja vahvuutensa, jotka vaikuttavat työpaikkojen toimintaan ja toimintatapoihin. Tällaisiksi on todettu mm.

- työpaikkojen olojen ja tarpeiden parempi huomioon ottaminen ja joustava asioiden hoito myös ennakoiden,
- henkilöstön kokemukset ja näkemykset käyttöön,
- saattaa lisätä ristiriitoja,
- osapuolet eivät ole tasavertaisessa asemassa,
- sopiminen ja sopimustapa epämääräisiä jne.

Työolobarometrissa on mahdollista tarkastella sopimustavan ja mainittujen piirteiden yhteyttä, sillä sopimistavan lisäksi käytettävissä on runsaasti tietoa työpaikan toimintatavoista ja ilmapiiristä yleensä.

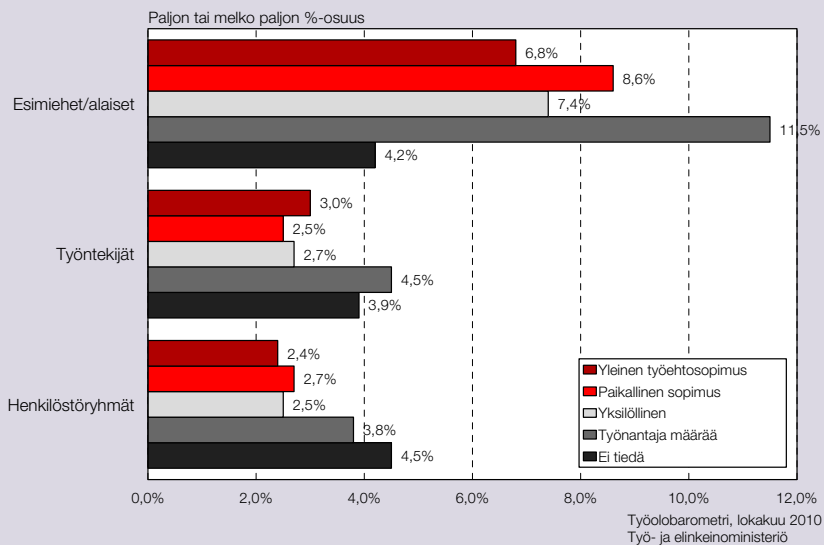
Työilmapiirin avoimuus ja tasapuolisuus vaihtelevat hyvin paljon sen mukaan, millä tavalla työehdoista on sovittu. Johdon ja henkilöstön väliset suhteet ovat avoimillaan silloin, kun työajoista on sovittu yksilöllisesti. Luottamusmiesten toimesta neuvotteluilla paikallisen sopimisen työpaikoilla johdon ja henkilöstön välit ovat harvimminkin avoimet.

Yksilöllinen sopiminen työaikajärjestelyistä ja se, että työpaikalla ei ole paljoa asioita, joista pitäisi yhdessä keskustella, liittyvät yhteen. Toisessa ääripäässä ovat suppeasti ymmärretyn paikallisen sopimisen työpaikat.

Tietojen saaminen liittyy paikalliseen sopimiseen. Tosin tässäkin asiassa yksilöllinen sopiminen nousee ykköseksi. Sen sijaan työpaikoilla, joilla työaikajärjestelyt määrätään työnantajan toimesta neuvottelematta, jäävät selvästi huonommiksi muihin työpaikkoihin verrattuna.

Paikallinen sopiminen ei näytä heikentävän tasapuolisuutta ainakaan valtakunnallisiin työehtosopimuksiin verrattuna. Tässäkin asiassa yksilöllisen sopimisen työpaikat saavat parhaan arvion. Huonoimmaksi jäävät työpaikat, joilla työajoista ei neuvotella, vaan ne määrätään työnantajan toimesta.

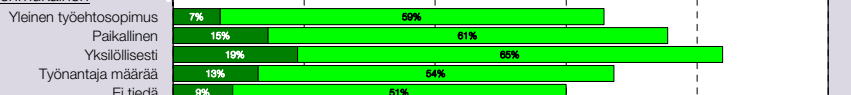
Ristiriidat työpaikoilla sen mukaan miten työaikajärjestelyistä on sovittu Vuosi 2010



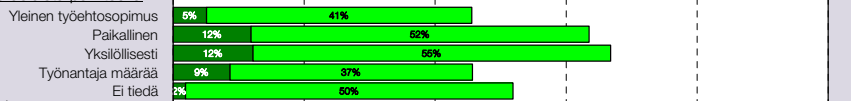
PALKKA-ASIOISTA SOPIMISEN TAPA JA TYYTYVÄISYYS PALKKAUSTAPAAN VUONNA 2010

PALKKAUS ON

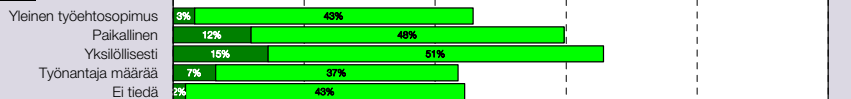
-oikeudenmukainen



-oikeista asioista palkitseva



-kannustava



-kilpailukykyinen



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Työaikajärjestelyjen ja palkkauksen sopimistavat, ristiriidat ja arviot palkkauksesta

Paikallinen sopiminen luottamusmiesten toimesta näyttää lisäävän jonkin verran esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja. Vähiten tällaisia ristiriitoja on ollut työpaikoilla, joilla on noudatettu pelkästään valtakunnallisia työehtosopimuksia. Työnantajan yksipuoliset määräykset nostavat odotetusti ristiriitojen määrää selvästi.

Työntekijöiden väliin ristiriitoihin paikallisella sopimisella on ollut vähentävä vaikutus. Myös henkilöstöryhmien väliset ristiriidat ovat pysyneet varsin alhaisella tasolla, jos jätetään sopimustavaltaan autoritaariset työpaikat tarkastelun ulkopuolelle.

Työolobarometrissa vastaajat ovat arvioineet oman palkkauksensa neljää ominaisuutta. Ne ovat palkkauksen oikeudenmukaisuus, oikeista asioista palkitsevuus, kannustavuus ja kilpailukykyisyys. Nämä kaikki ovat asioita, joilla perustellaan erilaisia tulospalkkausjärjestelmiä. Palkkausta koskevat arviot on tehty täysin irrallaan sopimistavoista. Nämä kaksi asiaa on yhdistetty vasta analyysivaiheessa.

Työpaikat, joilla on paikallisesti sovittu palkkaukseen liittyvistä asioista, saavat selvästi positiivisempia arvioita kuin työpaikat, joilla on noudatettu pelkästään valtakunnallisia sopimuksia. Ero on erittäin suuri oikeista asioista palkitsevuuden, kannustavuuden ja kilpailukykyisyyden kohdalla. Myös palkkauksen oikeudenmukaisuuden kohdalla yhteys on samanlainen, mutta se on hieman heikompi.

Palkkauksen eri ominaisuuksien arviot ovat lähes samalla tasolla työpaikoilla, joilla työnantaja yksipuolisesti määrää ja työpaikoilla, joilla noudatetaan pelkästään yleisiä työehtosopimuksia.

Työpaikat, joilla luottamusmiehet ovat olleet neuvottelemassa paikallisesti palkkaukseen liittyvistä asioista, saavat kaikkien arvioitavina olevien asioiden kohdalla toiseksi parhaat arviot. Kärjessä on yksilöllinen sopimus. Sitä koskevat arviot ovat selvästi myönteisempiä kuin muiden sopimistapojen saamat.

On selvää, että yksilöllisten sopimustenkin taustalla monessa tapauksessa on valtakunnallinen työehtosopimus. Kysymys voi olla pelkästään siitä, että sen päälle on saatu neuvoteltua jotakin yksilöllisesti.

Korvatut ja korvauksettomat ylityöt

Ylitöitä elo-syyskuussa tehneiden osuudet

Ylitöinä on seuraavassa pidetty sekä vapaana että rahana korvattuja ylitöitä ja lisäksi korvauksettomia ylitöitä riippumatta siitä, tehtiinkö niitä vapaaehtoisesti vai työnantajan määräyksestä. Kysymys ei siis ole ylitöistä pelkästään juridisessa mielessä, vaan selvästi tätä laajemmasta tarkastelutavasta.

Vuonna 2010 erilaisia ylitöitä tehneiden määrä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Elo- syyskuussa joko vapaana tai rahana korvattuja tai korvauksettomia ylitöitä teki 48 prosenttia työssä olevista palkansaajista. Ylitöiden lisääntymisestä huolimatta edelleen ollaan selvästi vallinnutta taantumaa edeltäneen ajan alapuolella. Vuonna 2007 ylitöitä tehneiden osuus oli 51 prosenttia. Korkeimmillaan se oli tämän vuosikymmenen alussa vuonna 2000, jolloin osuus oli 52 prosenttia.

Erilaiset ylityöt vuosina 2000–2010

(%-osuus kaikista palkansaajista)

Kunkin vuoden elo- ja syyskuu %	'00	'02	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10
• teki vain korvauksettomia ylitöitä	9	8	8	6	6	7	6	6	5
• teki korvauksettomien ylitöiden lisäksi sekä rahana että vapaana korvattuja	1	1	2	1	1	2	1	1	2
• teki korvauksettomien ylitöiden lisäksi joko vapaana tai rahana korvattuja	5	5	5	5	4	4	6	4	5
• teki sekä rahana että vapaana korvattuja ylitöitä (ei korvauksettomia)	7	5	6	7	6	7	7	6	8
• teki vain vapaana korvattuja ylitöitä	13	12	14	14	14	17	15	11	15
• teki vain rahana korvattuja ylitöitä	17	14	12	14	16	14	16	15	15
Ylitöitä tehneiden osuus yhteensä	52	45	47	47	47	51	50	45	48
Ei tehnyt lainkaan ylitöitä	48	55	53	53	53	49	50	55	52

Lisääntyminen on ollut pääasiassa vapaana korvattujen ylitöiden kasvua. Pelkästään korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuus on hieman laskenut edellisiin vuosiin verrattuna ja se oli vuonna 2010 vain 5 prosenttia. Kuitenkin korvauksetonta ylityötä tehdään edellistä vuotta useammin korvattujen ylitöiden ohella.

Ylitöitä elo- syyskuun aikana tehneiden osuus on vuoden 2010 aikana kääntynyt kasvuun. Käännös alkoi heti taantumien jälkivaiheessa, mutta kuitenkin vielä ei olla vuosien 2007 ja 2008 tasolla.

Ylitöitä tehneiden osuus on lisääntynyt kaikilla sektoreilla. Teollisuudessa ylitöiden väheneminen alkoi muita sektoreita aikaisemmin, mutta vuonna 2010 suunta on selvästi kääntynyt. Teollisuudessa elo- ja syyskuun aikana ylitöitä tehneiden osuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna kuudella prosenttiyksiköllä. Yksityisellä palvelusektorilla kasvu on ollut hieman pienempää, neljä prosenttiyksikköä.

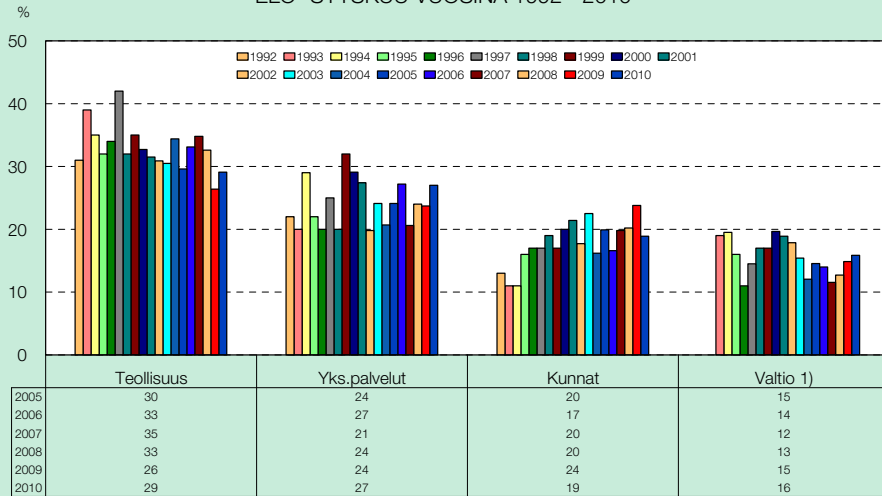
Eri sektoreilla korvattu tai korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuudet elo-syyskuussa vuosina 2004–2010

(% -osuus työssä olevista)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Teollisuus	51 %	45 %.	50 %	52 %	47 %	42 %	48 %
Yksityiset palvelut	47 %	49 %	51 %	51 %	53 %	45 %	49 %
Kunnat	48 %	49 %	45 %	52 %	52 %	46 %	48 %
Valtio	48 %	39 %	38 %	46 %	44 %	41 %	46 %

Myös julkisella sektorilla korvattu tai korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuudet ovat vuoden aikana kasvaneet. Kaiken kaikkiaan eri sektoreiden väliset erot ovat suhteellisen pieniä.

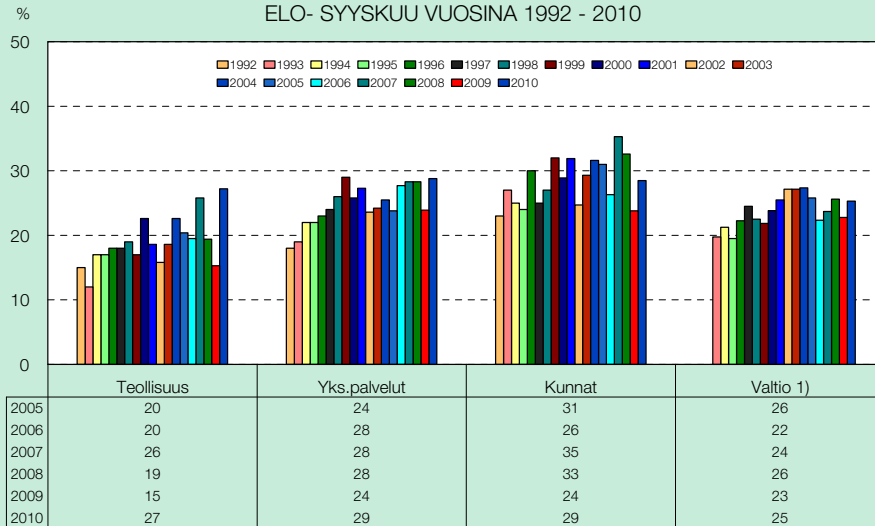
RAHANA KORVATTUJA YLITÖITÄ TEHNEET ERI TOIMIALOILLA ELO- SYYSKUU VUOSINA 1992 - 2010



1) Aineisto koon vuoksi valtion osalta laskettu kolmen vuoden liukuva keskiarvo

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

VAPAANA KORVATTUJA YLITÖITÄ TEHNEET ERI TOIMIALOILLA ELO- SYYSKUU VUOSINA 1992 - 2010



1) Aineisto koon vuoksi valtion osalta laskettu kolmen vuoden liukuva keskiarvo

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Rahana ja vapaana korvatut ylityöt eri toimialoilla vuosina 1992–2010

Rahana korvattuja ylityitä tehneiden osuus on laskenut pitkään teollisuudessa ja osuuden pieneneminen oli poikkeuksellisen suuri vuonna 2009. Vuonna 2010 tällaisia ylityitä tekevien osuus hieman lisääntyi. Teollisuudessa rahana korvattuja ylityitä tehdään edelleen muita sektoreita enemmän.

Yksityisellä palvelusektorilla rahana korvattuja ylityitä tehneiden osuus kasvoi vuonna 2010 muita sektoreita enemmän ja osuus alkaa lähestyä teollisuutta.

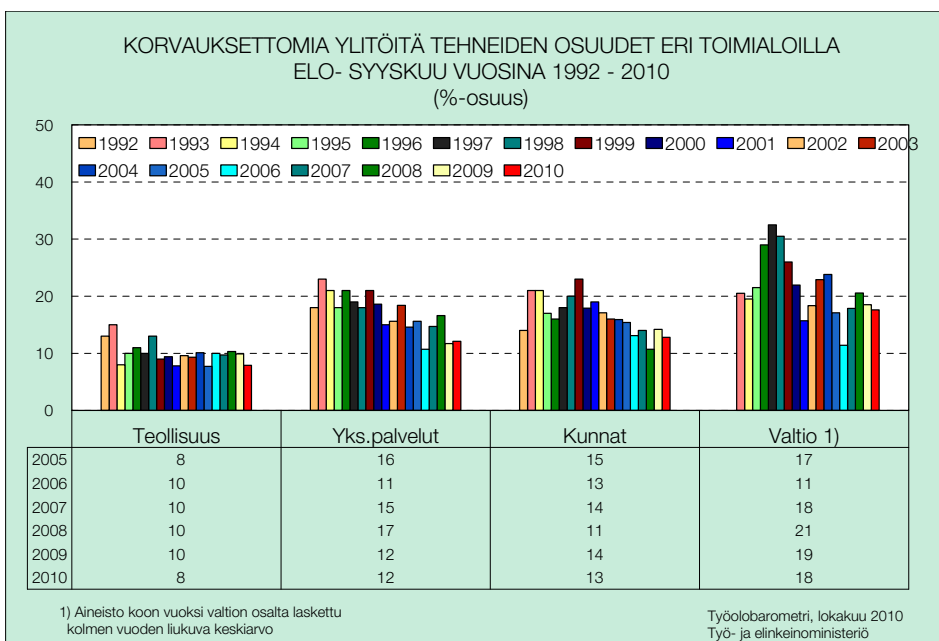
Kunnissa rahana korvattuja ylityitä tehneiden pitkän aikavälin trendi on ollut selvästi kasvava. Vuoden 2010 aikana tällaisia ylityitä tehneiden osuus on selvästi alentunut edelliseen vuoteen verrattuna. Tuolloin tosin osuus oli poikkeuksellisen korkea.

Valtiolla rahana korvattuja ylityitä tehdään vähemmän kuin muilla sektoreilla. Kuitenkin suunta on ollut neljän viimeksi kuluneen vuoden aikana selvästi kasvava. Valtion henkilöstöstä 16 prosenttia teki elo- syyskuun aikana rahana korvattuja ylityitä.

Pitkän aikavälin trendi vapaana korvattuja ylityitä tehneiden määrästä on ollut kasvava. Teollisuudessa tällä tavalla korvattuja ylityitä tehneiden osuus kasvoi vuoden aikana miltei kaksinkertaiseksi. Taantuman aikana osuus laski teollisuudessa hyvin selvästi ja nyt on palattu pitkän aikavälin trendille tai jopa sen yläpuolelle.

Ylityöiden korvaaminen vapaana on hieman muita sektoreita tavallisempaa kunnissa ja yksityisellä palvelusektorilla. Näillä molemmilla vuosi 2010 merkitsi käännettä vapaana korvattujen lisääntymisen suuntaan. Sekä yksityisissä että julkisissa palveluissa vapaana korvattujen ylityöiden määrä nousi vuoden aikana 29 prosenttiin.

Kuvioissa valtion aineistosta on laskettu kolmen vuoden liukuva keskiarvo runsaan satunnaisvaihtelun vähentämiseksi. Valtiolla vapaana korvattujen ylityöiden kasvutrendi katkesi vuosikymmenen puolivälissä. Sen jälkeen tällaisia ylityitä tehneiden osuus laski ja se on viime vuosina pysynyt varsin tasaisena.



Korvauksettomat ylityöt elo-syyskuussa vuonna 2009 ja 2010 (% -osuus työssä olevista)

	Teki pelkästään korvauksettomia ylityöitä		Korvauksettomia ylityöitä muiden ylityöiden lisäksi		Korvauksettomia ylityöitä tehneitä yhteensä	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
KAIKKI PALKANSAAJAT	6,4	6,8	5,7	4,5	12,1	11,3
Miehet	8,0	8,4	5,8	5,3	13,8	13,7
Naiset	5,1	5,0	6,7	3,6	11,8	8,6
SOSIOEKONOMINEN ASEMA						
Ylemmät toimihenkilöt	16,5	13,6	9,6	12,7	26,1	26,3
Alemmat toimihenkilöt	3,5	4,0	5,9	2,0	9,4	6,0
Työntekijät	1,6	4,0	2,6	0,0	4,2	4,0
TOIMIALA						
Teollisuus	6,8	2,8	3,1	5,2	9,9	8,0
Yksityiset palvelut	6,3	8,5	5,3	3,6	11,5	12,1
Kunnat	5,4	5,2	8,8	7,3	14,2	12,5
Valtio	9,1	7,7	8,0	9,0	17,1	16,7

Korvauksettomat ylityöt vuosina 1992–2010

Selvästi vähiten korvauksettomia ylityitä on tehty teollisuudessa. Siellä tällaisia ylityitä elo- syyskuussa vuonna 2010 tekevien osuus on alentunut edellisiin vuosiin verrattuna.

Myös yksityisellä palvelusektorilla korvauksettomien ylityöiden määrän pitkän ajan trendi on ollut selvästi laskeva. Vuosittaisia vaihteluja on ollut jonkin verran ja vuonna 2010 korvauksettomat ylityöt lisääntyivät hieman edelliseen vuoteen verrattuna.

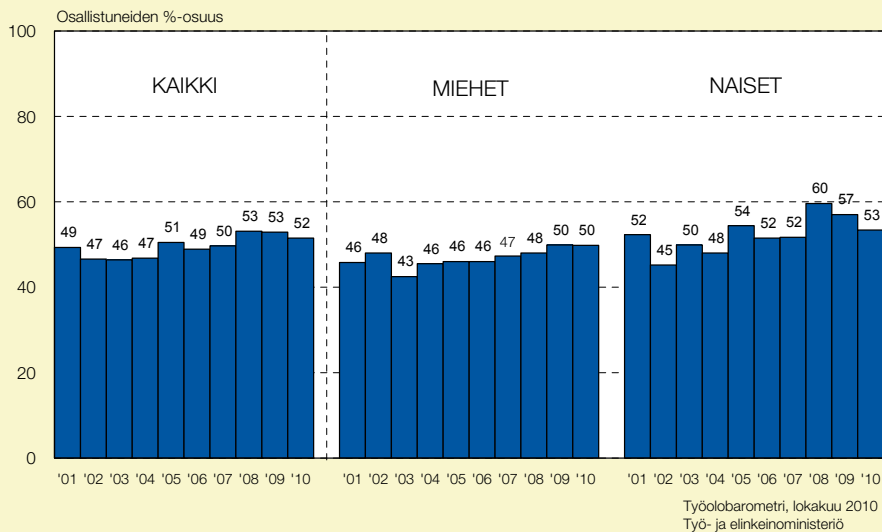
Julkisella sektorilla sellaisia ylityitä, joita ei ole korvattu rahana tai vapaana, tehdään yksityistä sektoria enemmän. Varsinkin 1990-luvun jälkipuoliskolla määrät kasvoivat voimakkaasti. Sen jälkeen suunta on kääntynyt alenevaksi. Kuitenkin vähenemistrendi on muutaman viime vuoden aikana tasoittunut sekä valtiolla että kunnissa.

Korvauksettomien ylityöiden tekeminen on hyvin vahvasti ylempiin toimihenkilöihin liittyvä asia. Heistä noin joka neljäs on tehnyt elo- syyskuussa vuonna 2010 tällaisia ylityitä. Myös miehet ovat tehneet naisia useammin korvauksettomia ylityitä.

Yksityisellä sektorilla korvauksettomia ylityitä tehdään useammin muiden ylityöiden lisäksi kuin ainoana ylityöiden muotona. Julkisella sektorilla tilanne on päinvastainen.

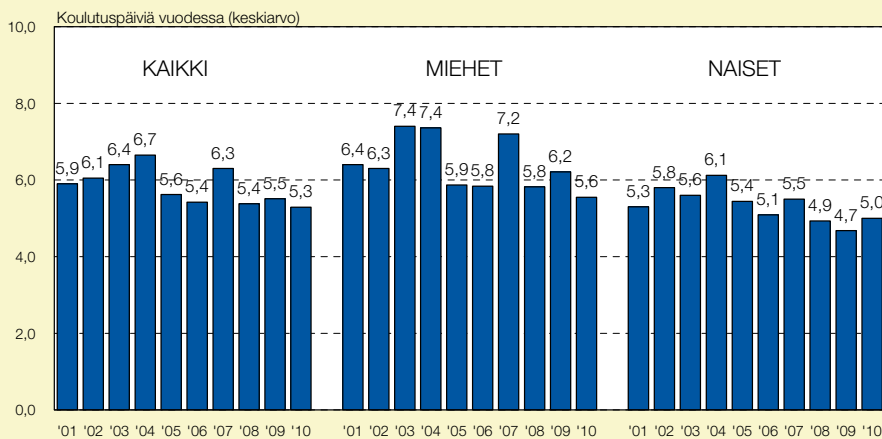
Osaamis- ja vaatimustaso

MIESTEN JA NAISTEN TYÖNANTAJAN MAKSAMAAN KOULUTUKSEEN OSALLISTUMINEN
VUOSINA 2001 - 2010



TYÖNANTAJAN MAKSAMAN KOULUTUKSEN PITUUS VUOSINA 2001 - 2010

Mukana vain ne, jotka ovat olleet koulutuksessa



Työpaikkakoulutukseen osallistuminen ja koulutuksen pituus

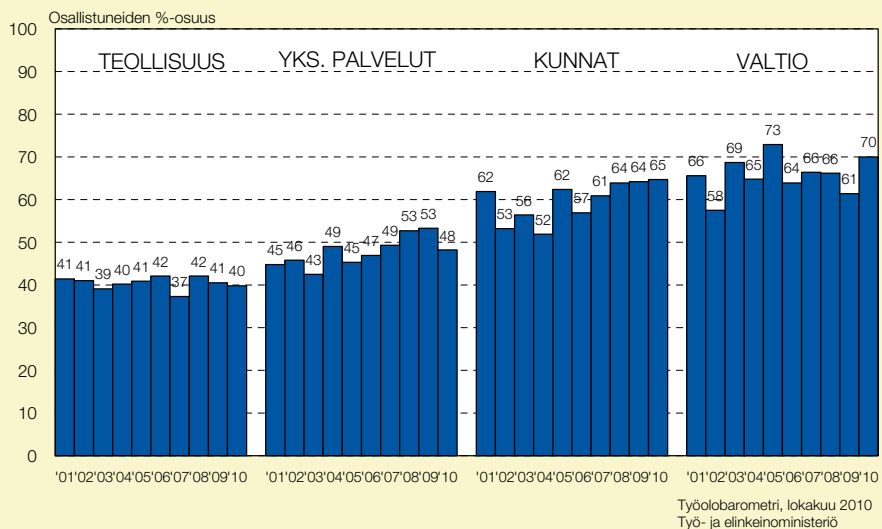
Vuonna 2010 palkansaajista 52 % osallistui työnantajan maksamaan koulutukseen. Palkansaajista yli puolet on osallistunut koulutukseen vuosittain viimeisten kolmen vuoden aikana. Naiset osallistuivat koulutukseen viime vuosien tapaan miehiä useammin. Naisista yli puolet (53 %) ja miehistä puolet osallistui työnantajan maksamaan koulutukseen vuonna 2010. Vaikka palkansaajien koulutukseen osallistumisen osuus on pysynyt lähes viime vuoden tasolla, muutokset ovat tapahtuneet sukupuolten välillä. Naisten koulutukseen osallistuminen on vähentynyt vuodesta 2008 lähtien. Naisten koulutukseen osallistumisen osuus laski edellisestä vuodesta neljä prosenttiyksikköä. Sen sijaan miesten koulutukseen osallistumisen osuus pysyi viime vuoden tasolla.

Työnantajan maksaman koulutuksen pituus on ollut 2000-luvulla 5-6 päivää vuodessa. Vuosikymmenen alkuvuosina koulutuksen pituus kasvoi selvästi ja se oli pisimmillään 6,7 päivää koulutettua kohden vuonna 2004. Tämän jälkeen koulutuspäivien määrä väheni. Poikkeuksena oli vuosi 2007. Tällöin koulutuspäiviä oli keskimäärin 6,3 päivää vuodessa. Viime vuosina koulutuksen pituus on laskenut vuoden 2007 tasosta ja koulutuspäivien pituus on pysytellyt alle kuudessa päivässä. Työnantajan maksaman koulutuksen pituus oli 5,3 päivää vuonna 2010.

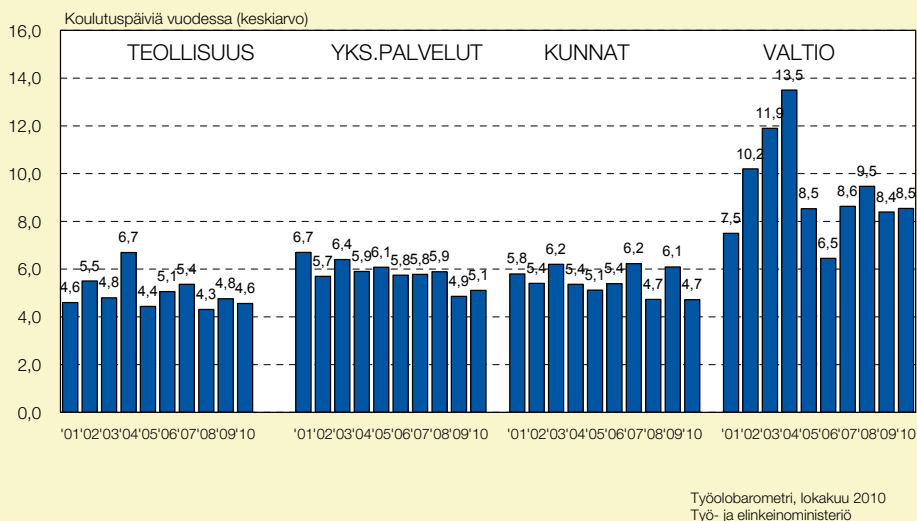
Vaikka naiset osallistuvat miehiä useammin koulutukseen, ovat naisten koulutuspäivien pituudet hieman lyhyempiä kuin miesten. Vuonna 2010 miehillä koulutuspäiviä vuodessa oli keskimäärin 5,6 päivää ja naisilla keskimäärin 5,0 päivää. Miesten koulutuspäivien pituus oli pisimmillään, yli 7 päivää vuodessa, vuosina 2003 ja 2004. Näiden vuosien jälkeen koulutuspäivien pituudet ovat lyhentyneet vuoden 2007 poikkeusta lukuun ottamatta. Vuonna 2010 miesten koulutuspäivien keskimääräinen pituus hieman laski edellisestä vuodesta.

Naisilla keskimääräinen koulutuspäivien pituus on vaihdellut jonkin verran vuosittain. Naisten koulutuspäivien pituus oli pisimmillään vuonna 2004. Tällöin naisten keskimääräinen koulutuspäivien pituus oli 6,1 päivää vuodessa. Tämän jälkeen keskimääräinen pituus on laskenut alle kuuteen päivään vuodessa. Naisilla koulutuspäivien pituus on ollut koko 2000-luvun ajan lyhempi kuin miehillä. Naisten koulutuspäivien pituus hieman nousi edellisestä vuodesta.

TYÖNANTAJAN MAKSAMAAN KOULUTUKSEEN OSALLISTUMINEN VUOSINA 2001 - 2010 SEKTOREITTAIN



TYÖNANTAJAN MAKSAMAN KOULUTUKSEN PITUUS VUOSINA 2001 - 2010 Mukana vain ne, jotka ovat olleet koulutuksessa



Työpaikkakoulutus eri sektoreilla

Työpaikkakoulutukseen osallistumisessa eri sektoreiden välillä on huomattavasti eroja. Eniten koulutukseen on osallistuttu valtion ja kuntien työpaikoilla ja vähiten teollisuudessa. Kehitys on ollut samansuuntainen koko 2000-luvulla.

Vuonna 2010 työntajan maksamaan koulutukseen osallistuneiden osuus kasvoi vain julkisella sektorilla, valtiosektorilla yhdeksän prosenttiyksikköä ja kuntasektorilla prosenttiyksikön edelliseen vuoteen verrattuna. Julkisella sektorilla koulutetaan työntekijöitä edelleen eniten. Valtiosektorilla työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 70 % työntekijöistä, kuntasektorilla vastaava osuus oli 65 %.

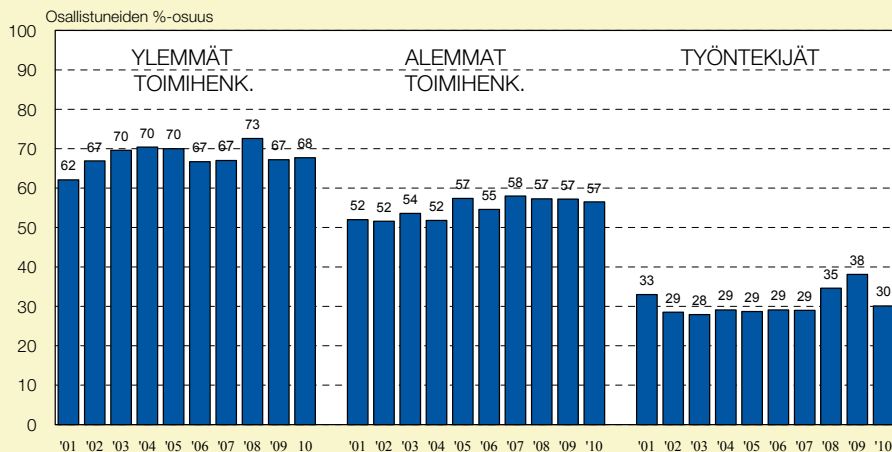
Valtion työntekijöistä koulutukseen osallistumisen osuus oli vuonna 2005 kaikin suurin. Tällöin 73 prosenttia valtion työntekijöistä osallistui koulutukseen. Tämän jälkeen osuudet ovat pienentyneet. Vuonna 2009 valtion työntekijöiden osuus laski 61 prosenttiin, mutta vuonna 2010 osuus kasvoi 70 prosenttiin.

Kuntasektorilla työntekijöiden osuus koulutukseen osallistumisessa on kasvanut vuoden 2006 jälkeen, mutta pysynyt kolmen viimeisemmän vuoden aikana lähes samalla tasolla.

Yksityisen palvelusektorin työntekijöistä koulutukseen osallistui 48 prosenttia ja teollisuuden työntekijöistä 40 prosenttia. Yksityisen sektorin osuudet laskivat edellisestä vuodesta, yksityisellä palvelusektorilla koulutukseen osallistuminen laski selvästi edellisestä vuodesta, teollisuudessa vain vähän. Yksityisellä palvelusektorilla koulutukseen osallistuminen on kasvanut melko tasaisesti koko 2000-luvulla, mutta vuonna 2010 koulutukseen osallistuneiden osuus laski alle 50 prosenttiin. Teollisuudessa koulutukseen osallistuminen on muihin sektoreihin verrattuna ollut kaikkein vähäisintä. Teollisuudessa koulutukseen osallistuneiden osuudet ovat 2000-luvulla olleet lähes samalla tasolla.

Valtiolla koulutuspäivien pituudet ovat olleet selvästi muiden sektoreiden koulutuspäiviin pituuksiin verrattuna pidemmät. Valtion työntekijöiden koulutuspäivien pituus oli korkeimmillaan vuonna 2004, jolloin se oli keskimäärin 13,5 päivää vuodessa. Tämän jälkeen koulutuspäivien pituudet ovat laskeneet, vuonna 2010 se oli keskimäärin 8,5 päivää vuodessa. Muilla sektoreilla keskimääräiset koulutuspäivien pituudet vuodessa olivat 4–5 päivää vuonna 2010. Kuntasektorilla koulutuspäivien pituus laski edellisestä vuodesta 4,7 päivään, yksityisellä palvelusektorilla koulutuspäivien pituus hieman nousi (5,1 päivää vuodessa) ja teollisuudessa vastaavasti hieman laski edelliseen vuoteen verrattuna.

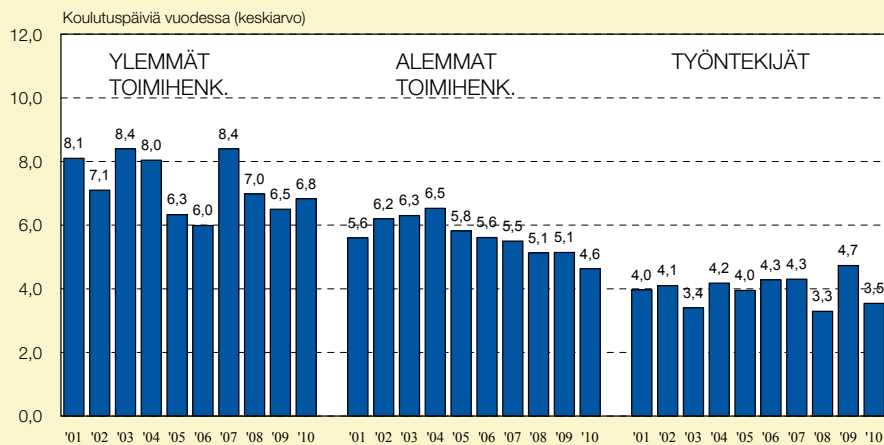
TYÖNANTAJAN MAKSAMAAN KOULUTUKSEEN OSALLISTUMINEN SOSIOEKONOMISEN ASEMAN MUKAAN VUOSINA 2001 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

TYÖNANTAJAN MAKSAMAN KOULUTUKSEN PITUUS VUOSINA 2001 - 2010

Mukana vain ne, jotka ovat olleet koulutuksessa



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Työpaikkakoulutus ja sosioekonominen asema

Työnantajan maksama koulutus kasautuu tietyille sosioekonomisille ryhmille. Työpaikoilla koulutetaan selvästi vahvan peruskoulutuksen saaneita muita enemmän. Vuonna 2010 työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui yli kaksi kolmasosaa ylemmistä toimihenkilöistä, kun vastaavasti työntekijäasemassa olevista osallistui vajaa kolmannes. Alemmista toimihenkilöistä koulutukseen osallistui reilusti yli puolet.

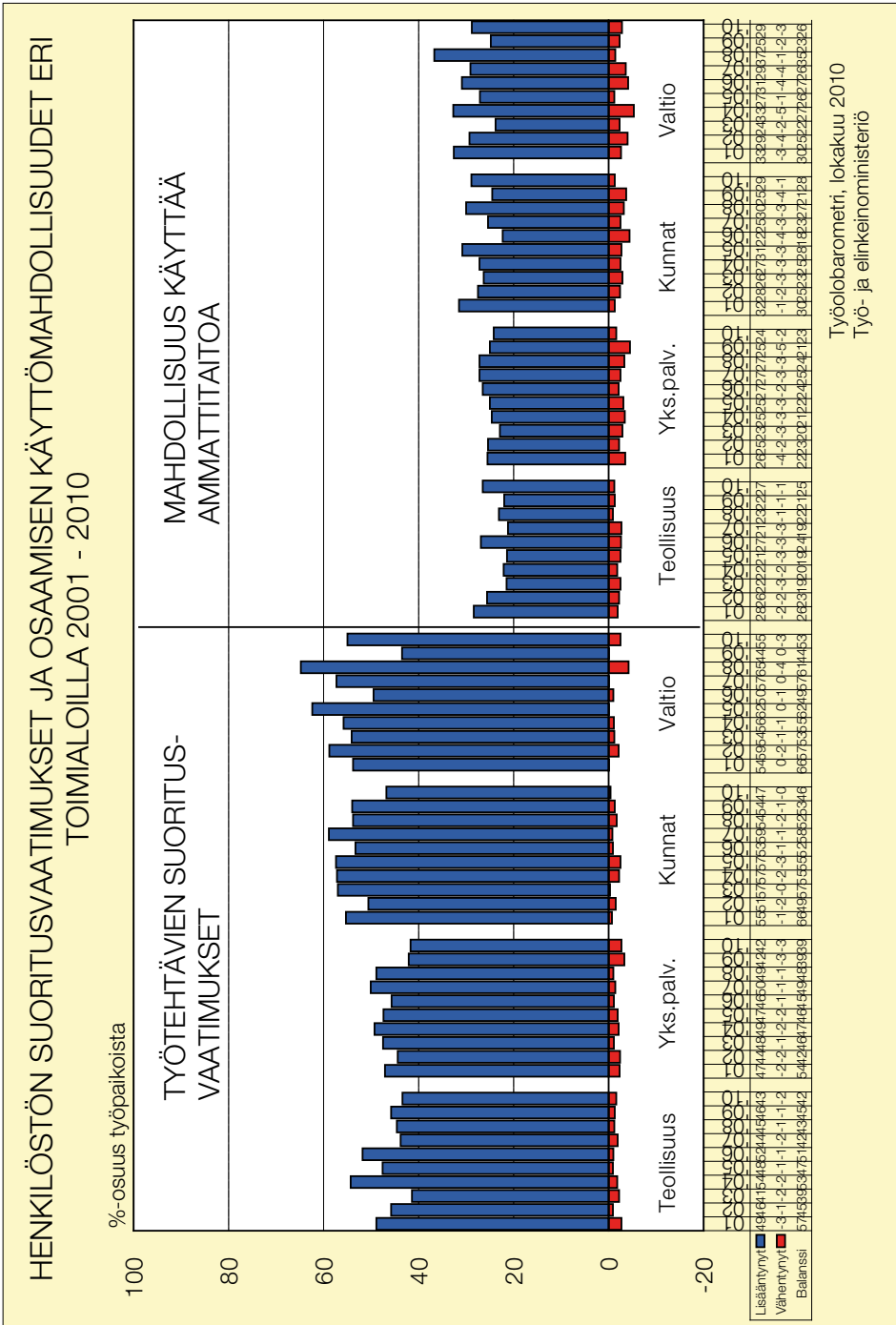
Ylemmistä toimihenkilöistä koulutuksen osallistuneiden osuus nousi vuosikymmenen alkuvuosina kääntyen laskuun vuonna 2006. Tämän jälkeen osuus on pysynyt 67 prosentin tasolla lukuun ottamatta vuotta 2008, jolloin osuus on ollut vuosikymmenen korkein, 73 prosenttia. Vuonna 2010 ylempien toimihenkilöiden koulutuksen osallistuneiden osuus nousi prosenttiyksiköllä 68 prosenttiin.

Alemmista toimihenkilöistä reilut puolet on osallistunut työpaikkakoulutukseen koko 2000-luvulla. Osuudet ovat hieman nousseet vuoden 2004 jälkeen. Viimeiset kolme vuotta osuus on pysynyt samana ja vuonna 2010 se oli 57 prosenttia.

Työntekijäasemassa olevien koulutuksen osallistuneiden osuus on ollut noin 30 prosenttia vuosikymmenen alussa. Vuonna 2007 osuus nousi 35 prosenttiin ja edelleen 38 prosenttiin vuonna 2009. Vuonna 2010 trendi kääntyi laskuun: osuus laski edellisestä vuodesta jopa kahdeksan prosenttiyksikköä. Tuolloin työntekijäasemassa olevien koulutuksen osallistuneiden osuus jäi 30 prosenttiin.

Vuonna 2010 koulutuspäivien pituus hieman piteni ylemmillä toimihenkilöillä, alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijäryhmillä koulutuksen pituus sen sijaan lyhenyi edelliseen vuoteen verrattuna. Ylemmät toimihenkilöt ovat selvästi muita sosioekonomisia ryhmiä pidempään koulutuksessa. Vuonna 2010 ylemmät toimihenkilöt olivat työpaikkakoulutuksessa keskimäärin 6,8 päivää vuodessa. Koulutuksen pituudet ovat selvästi lyhentyneet kolmen viimeisen vuoden aikana.

Alemmilla toimihenkilöillä keskimääräinen koulutuksen pituus vuonna 2010 vuodessa oli 4,6 päivää. Alemmilla toimihenkilöillä koulutuspäivien pituudet ovat laskeutuneet jo usean vuoden ajan. Työntekijöiden työpaikkakoulutuksen pituus oli vuonna 2009 kaikkein pisin muiden vuosien keskiarvoihin verrattuna. Työntekijöiden keskimääräinen koulutuksen keskimääräinen pituus aleni 3,5 päivään vuonna 2010.



Suoritusvaatimukset ja osaamisen käyttömahdollisuudet työssä

Palkansaajista 44 prosenttia vuonna 2010 oli sitä mieltä, että työtehtävien suoritusvaatimukset olivat lisääntyneet ja 54 prosenttia arvioi, että työtehtävien suoritusvaatimukset olivat pysyneet ennallaan. Vajaa kaksi prosenttia palkansaajista oli sitä mieltä, että suoritusvaatimukset olivat vähentyneet.

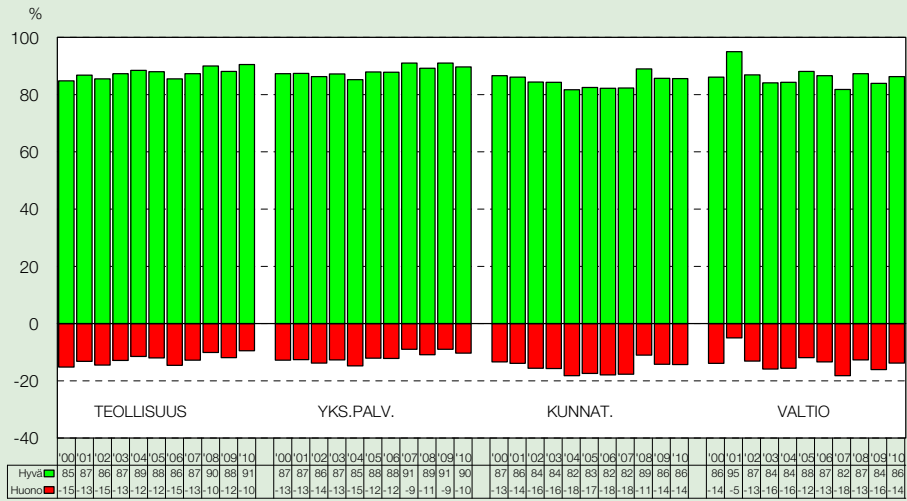
Vuonna 2010 palkansaajista 72 prosenttia arvioi, että mahdollisuus käyttää osaamista ja ammattitaitoaan oli pysynyt ennallaan. Noin neljännes palkansaaja oli sitä mieltä, että mahdollisuus käyttää kykyjään työssä oli lisääntynyt selvästi tai jonkun verran.

Valtolla työtehtävien suoritusvaatimukset lisääntyivät edellisestä vuodesta eniten muihin sektoreihin verrattuina. Valtion työntekijöistä 55 prosenttia arvioi suoritusvaatimusten lisääntyneen. Työtehtävien suoritusvaatimukset olivat kuntasektorilla vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Kuntien työntekijöistä 47 prosenttia arvioi suoritusvaatimusten lisääntyneen. Teollisuudessa vastaava osuus oli 43 prosenttia ja yksityisellä palvelusektorilla 42 prosenttia.

Mahdollisuus käyttää osaamista ja ammattitaitoa oli jakaantunut vuonna 2010 melko tasaisesti eri sektoreiden kesken. Valtion ja kuntien työntekijöistä 29 prosenttia, teollisuuden työntekijöistä 27 prosenttia ja yksityisen palvelusektorin työntekijöistä 24 prosenttia arvioi osaamisen ja ammattitaidon lisääntyneen. Valtion, kunnan ja teollisuuden työntekijöillä osuus oli edellisestä vuodesta lisääntynyt, kun vastaava osuus yksityisellä palvelusektorilla hieman vähentyi edelliseen vuoteen verrattuna.

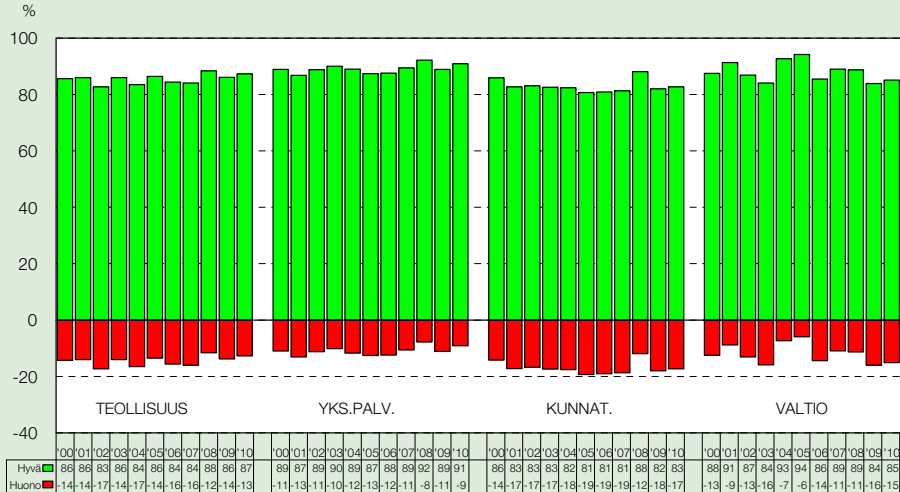
Palkansaajien työkyky

OMA TYÖKYKY SUHTEESSA TYÖN HENKISIIN VAATIMUKSIIN ERI SEKTOREILLA
VUOSINA 2000 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

OMA TYÖKYKY SUHTEESSA TYÖN RUUMILLISIIN VAATIMUKSIIN ERI SEKTOREILLA
VUOSINA 2000 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Palkansaajien työkyky suhteessa työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin eri sektoreilla

Palkansaajien arvio omasta työkyvystään suhteessa työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin on varsin pysyvä, kun tarkastellaan laajoja työntekijäryhmiä. Valtaosa pitää työkykyään hyvänä tai erittäin hyvänä kaikilla sektoreilla. Vuosittain noin 10 – 20 prosenttia palkansaajista arvioi itse työkykynsä suhteessa työn vaatimuksiin olevan huono tai korkeintaan kohtalainen. Osuus ei ole kovin korkea, mutta se tarkoittaa lukumääräisesti useita satoja tuhansia työntekijöitä. Kuitenkin on huomattava, että huono työkyky ei aina merkitse sitä, että henkilö ei selviäisi työstään. Kysymys on myös työpaikan järjestelyistä. Niiden avulla voidaan parantaa työn vaatimusten ja työkyvyn tasapainoa.

Subjekttiivisen työkykyarvion on todettu ennustavan varsin hyvin esimerkiksi työvyöttömyyseläkkeelle hakeutumista. Sen on todettu myös ennakoivan yleisemmin työuran jatkamista.

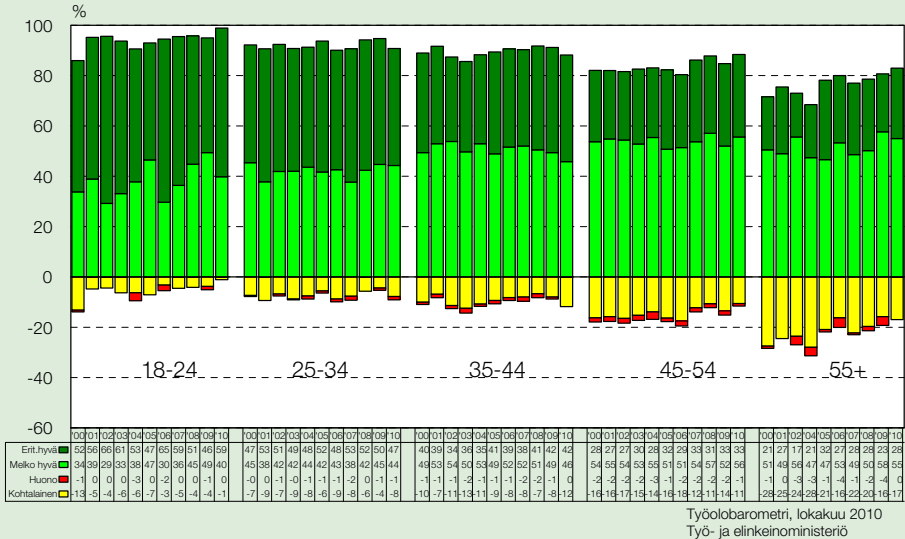
Yksityisellä sektorilla työskentelevien työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin on selvästi parempi kuin julkisella sektorilla työskentelevien. Yksi syy tähän on se, että julkisella sektorilla työntekijöiden keski-ikä on yksityistä sektoria korkeampi.

Yksityisellä sektorilla noin 90 prosenttia pitää työkykyä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin hyvänä. Julkisella sektorilla vastaava osuus on 86 prosenttia. Työkykyään suhteessa henkisiin vaatimuksiin huonona pitäviä on yksityisellä sektorilla 10 prosenttia ja julkisella sektorilla 14 prosenttia. Trendi on ollut lievästi paraneva yksityisellä sektorilla. Kuntasektorilla hidas lasku on tasaantunut.

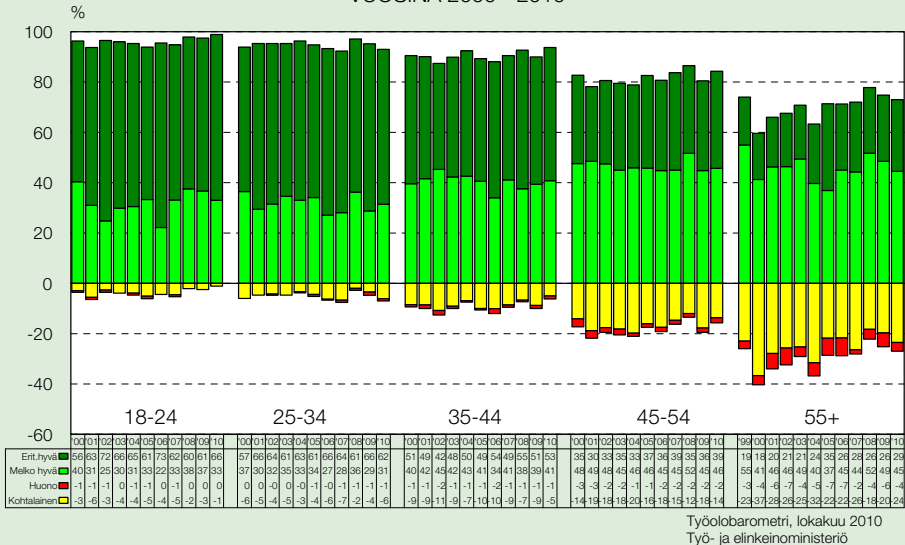
Myös työkykyä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin hyvänä pitävien osuudet ovat erittäin paljon suurempia kuin työkykyä huonona pitävien osuudet. Huonoin työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin on kuntien henkilöstöllä. Paras fyysinen työkyky puolestaan on yksityisen palvelusektorin työntekijöillä, jotka ovat myös muita nuorempia.

Fyysisen työkyvyn trendi on ollut yksityisellä sektorilla paraneva. Kuntasektorilla suunta on ollut huononeva lukuun ottamatta kolmea viimeksi kulunutta vuotta. Valtiolla trendi on pysynyt tasaisena.

TYÖKYKY SUHTEESSA TYÖN HENKISIIN VAATIMUKSIIN IKÄRYHMITTÄIN
VUOSINA 2000 - 2010



TYÖKYKY SUHTEESSA TYÖN FYYSISIIN VAATIMUKSIIN IKÄRYHMITTÄIN
VUOSINA 2000 - 2010



Eri-ikäisten työkyky suhteessa työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin

Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin on lähes samanlainen kaikissa ikäryhmissä. Aikaisemmin se oli hieman alempi yli 44-vuotiailla, mutta myönteinen kehitys on tehnyt eroista pieniä. Fyysinen työkyky laskee selvästi yli 44-vuotiailla, mutta tämänkin suhteen ero on pienentynyt. Sekä fyysisen että henkisen työkyvyn kohdalla positiivinen kehityssuunta on jatkunut jo usean vuoden ajan.

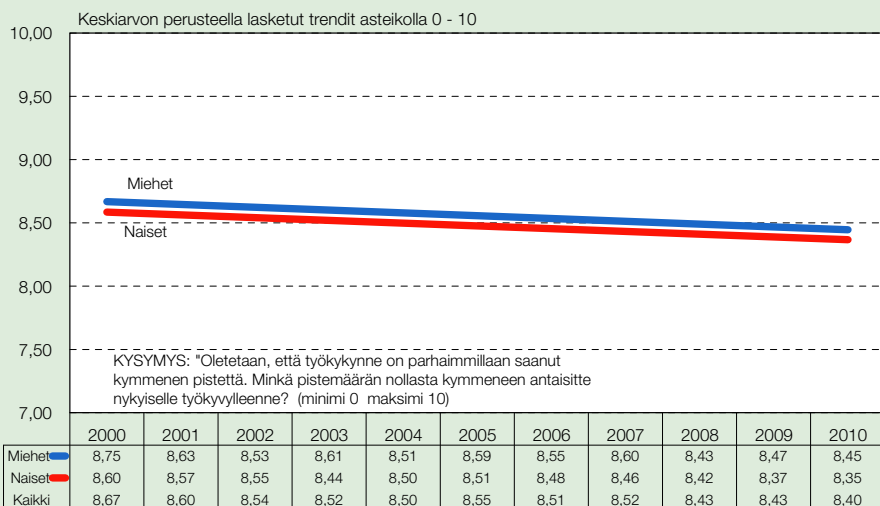
Vuonna 2010 alle 55-vuotiaista palkansaaajista 99 prosenttia koki oman työkykynsä joko erittäin hyväksi tai melko hyväksi työn henkisiin vaatimuksiin nähden. Vastaava prosenttiosuus oli vuotta aikaisemmin 95 prosenttia. Myös kahdessa seuraavassa ikäryhmässä henkisen työkykynsä erittäin tai melko hyväksi arvioivien osuudet ovat noin 90 prosentin tasolla. Huonon tai kohtalaisen työkyvyn osuudet kasvavat iän lisääntyessä. Suurimmillaan tämä osuus on 17 prosenttia yli 54-vuotiailla.

Alle 45-vuotiaista palkansaaajista 93-98 prosenttia koki oman työkykynsä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin joko erittäin hyvänä tai melko hyvänä. Kohtalaiseksi tai huonoksi työkykynsä arvioivien osuus alle 45-vuotiaista on vain 6-7 prosenttia.

Yli 44-vuotiaiden ikäryhmissä työkyvyltään kohtalaisten tai huonojen osuus kasvaa voimakkaasti. Vuonna 2010 se oli 45-54-vuotiailla 16 prosenttia ja yli 54-vuotiailla 28 prosenttia. Molempien kohdalla pitkän ajan trendi on ollut lievästi laskeva.

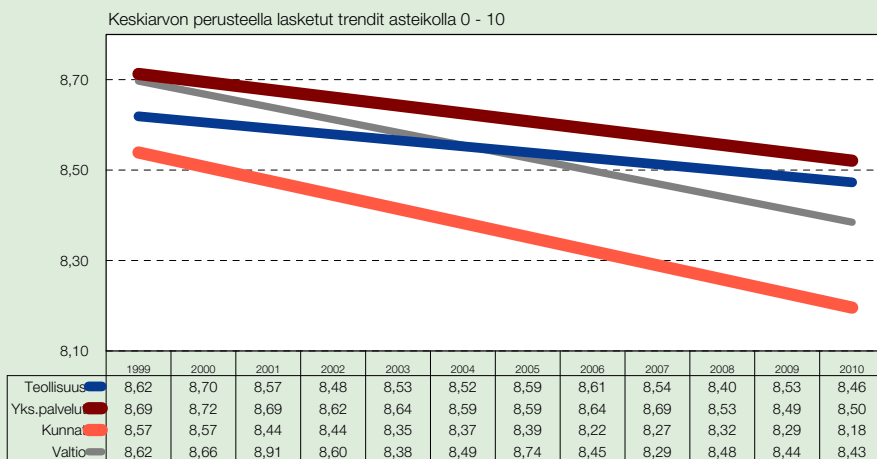
Kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä palkansaaajien arviot työkyvystä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ovat parantuneet pitkällä aikavälillä. Vuonna 2010 yli 54-vuotiaista noin kolme neljästä piti fyysistä työkykyään joko melko tai erittäin hyvänä.

SUBJEKTIIVINEN TYÖKYKYARVIO SUHTEESSA PARHAIMPAAN VUOSINA 1999 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

SUBJEKTIIVINEN TYÖKYKYARVIO SUHTEESSA PARHAIMPAAN ERI SEKTOREILLA 1999 - 2010



KYSYMYS: "Oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut kymmenen pistettä. Minkä pistemäärän nollasta kymmeneen antaisitte nykyiselle työkyvyllenne? (minimi 0 maksimi 10)"

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Subjektiiivinen työkykyarvio suhteessa parhaimpaan

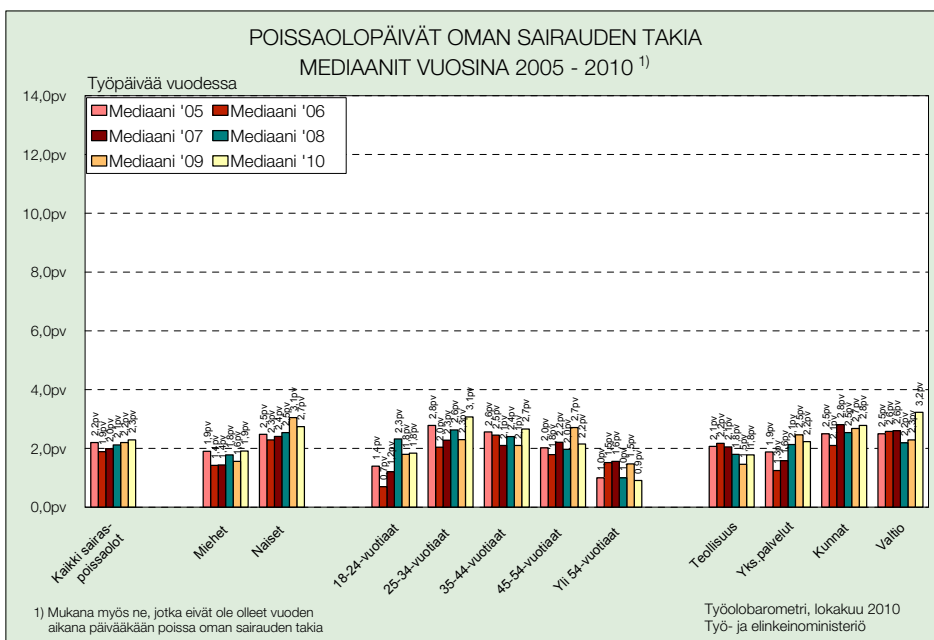
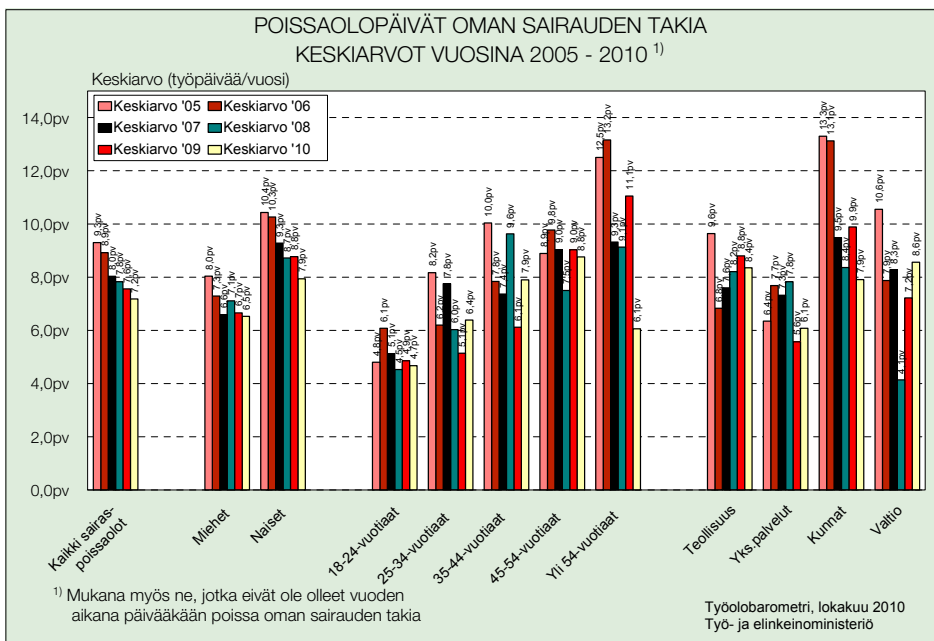
Palkansaajia on vuodesta 1999 lähtien pyydetty arvioimaan millainen heidän työkykynsä on suhteessa parhaimpaan. Arvio on tehty asteikolla 0–10. Kysymys on subjektiivisesta arviosta, jonka on todettu ennustavan hyvin mm. työkyvyttömyyttä ja ylipäättänsä työelämän ulkopuolelle siirtymistä. Kysymys on yksi työkykyindeksin osio, jota usein käytetään sen yksinkertaisuuden vuoksi irrallisena indikaattorina.

Oheisissa kuvioissa on esitetty työkykyarvion keskiarvot eri vuosina ja keskiarvojen perusteella lasketut trendit. Keskiarvot esitetään ikävakioimattomina. Vuonna 2010 kaikkien palkansaajien työkykyarvioiden keskiarvo oli 8,40. Miehillä se oli hieman parempi (8,45) kuin naisilla (8,35). Vuoden aikana keskiarvot ovat hieman alentuneet molemmilla sukupuolilla. Vuonna 2009 kaikkien keskiarvo oli 8,43. Pitkän aikavälin trendi on tasaisesti laskeva.

Palkansaajien arvioissa nykyisestä työkyvystään suhteessa parhaimpaan on melko suuria eroja eri sektoreiden välillä. Julkisella sektorilla ja erityisesti kunnissa työskentelevien keskiarvot ovat alempia kuin yksityisellä sektorilla työskentelevien. Suuret erot näkyvät erityisesti pitkän aikavälin trendeissä.

Osittain erot johtuvat siitä, että eri sektoreilla ikärakenne on erilainen. Julkisella sektorilla työskentelee selvästi yksityistä sektoria enemmän ikääntyneitä työntekijöitä. Yksityisellä palvelusektorilla puolestaan työskentelee muita sektoreita enemmän nuoria. Myös työtehtävien sisältö vaihtelee huomattavasti eri sektoreilla. Lisäksi suomalaiset työmarkkinat ovat voimakkaasti segmentoituneet sukupuolen mukaan.

Edellisten vuosien tapaan selvästi alhaisin työkykyarvioiden keskiarvo on kunnissa (8,18) ja korkein se on yksityisellä palvelusektorilla (8,50). Vuoden 2010 aikana keskiarvo on alentunut kaikilla muilla sektoreilla paitsi yksityisissä palveluissa. Kuitenkin sielläkin pitkän aikavälin trendi on selvästi laskeva.



Sairauspoissaolot suhteessa koko henkilöstön määrään

Työolobarometrissa on eri vuosina kysytty palkansaajilta, kuinka monta päivää he ovat olleet poissa työstä vuoden aikana oman sairauden takia. Mukana ovat siis kaikki omasta sairaudesta johtuneet poissaolot, myös lyhyet poissaolot. Sairauspoissaoloja mitataan monella eri tavalla ja Työolobarometrin tiedot on erilaisia kuin esimerkiksi Kelan tilastoima sairauspäivien lukumäärä. Kelan tiedoissa ovat mukana ainoastaan heidän korvaamansa sairauspoissaolot ja tällöin lyhyet poissaolot jäävät ulkopuolelle. Vastaavanlaisia eroja tulee esille useiden muidenkin kirjaamissa poissaoloissa.

Koko palkansaajakuntaa koskeva sairauspoissaolojen muutossuunta on ollut hyvin selkeä. Poissaolot oman sairauden takia ovat vähentyneet koko vuosikymmen jälkipuolen ajan. Viidessä vuodessa keskiarvo on alentunut 9,3 päivästä vuodessa 7,2 päivään.

Naisilla sairauspoissaoloja on ollut selvästi miehiä enemmän. Kuitenkin sukupuolten välinen ero on pienentynyt, sillä naisten sairauspoissaolojen keskiarvo on laskenut miehiä enemmän.

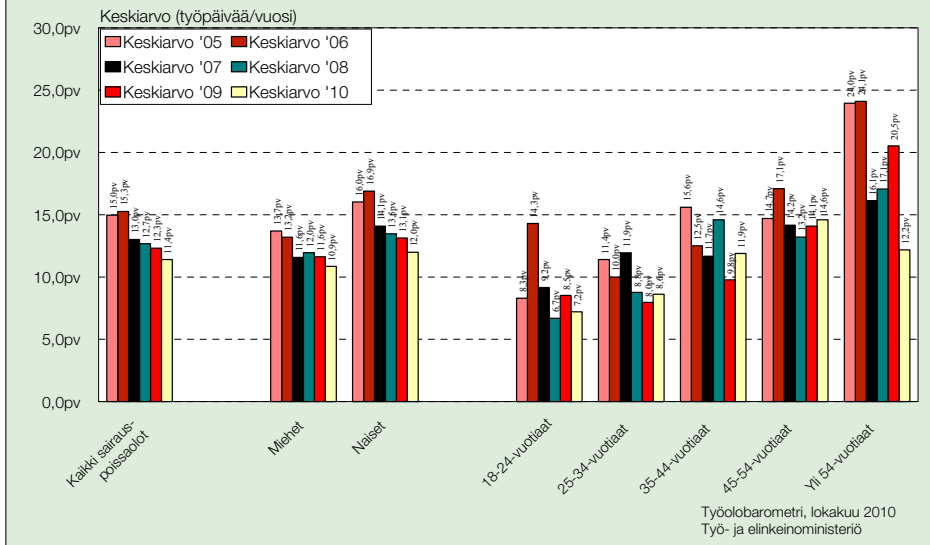
Eri ikäryhmissä ja eri toimialoilla keskiarvot ovat vaihdelleet kaikkia kuvaavaa keskiarvoa enemmän. Yksi vaihtelun syy on se, että muutamakin hyvin pitkä sairauspoissaolo vaikuttaa keskiarvoon paljon. Otoksessa on joka vuosi ollut mukana joidenkin henkilöitä, joiden sairauspoissaolo on jatkunut lähes koko vuoden.

Vuoden 2010 aikana yli 54-vuotiaiden sairauspoissaolojen keskiarvo on laskenut erittäin selvästi. Toisaalta 25–44-vuotiaiden ikäryhmissä vastaavaa trendiä ei ole havaittavissa. Vähiten sairauspoissaoloja on ollut yksityisellä palvelusektorilla. Teollisuudessa ja kunnissa suunta on ollut laskeva ja valtiolla kasvava.

Valtaosa poissaoloista on lyhyitä, sillä puolet palkansaajista on vuonna 2010 ollut oman sairauden takia poissa korkeintaan noin kaksi työpäivää (mediaani 2,3 pv). Muutossuunta mediaaneilla ilmaistuna poikkeaa keskiarvoista, sillä se on ollut usean vuoden ajan kasvava. Tämä kertoo lyhyiden sairauspoissaolojen hieman pidentyneen.

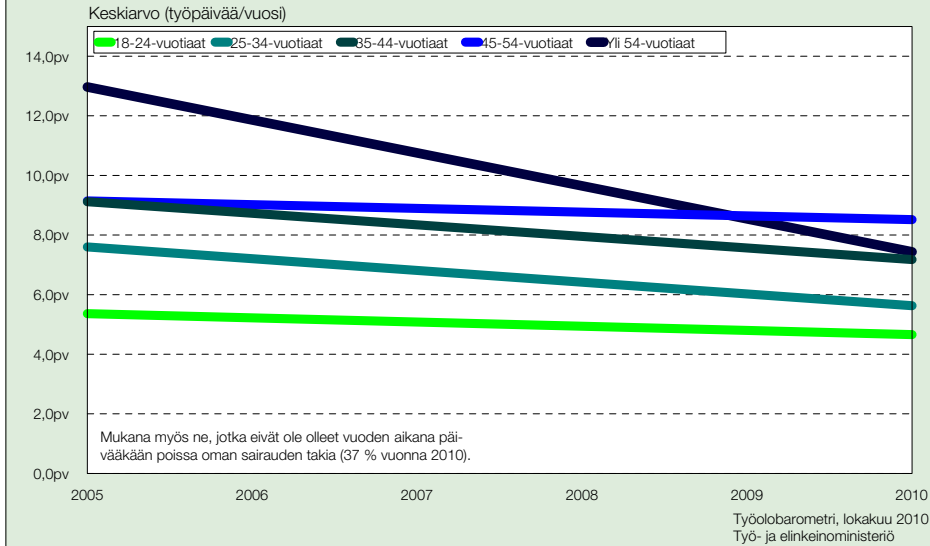
SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVIEN MÄÄRÄ 2001 - 2010

Mukana vain ne, joilla on ollut sairaspoissaoloja



POISSAOLOPÄIVÄT OMAN SAIRAUDEN TAKIA 2005 - 2010

TRENDIT IKÄRYHMITTÄIN



Sairauspoissaolojen pituus niillä, joilla niitä on ollut

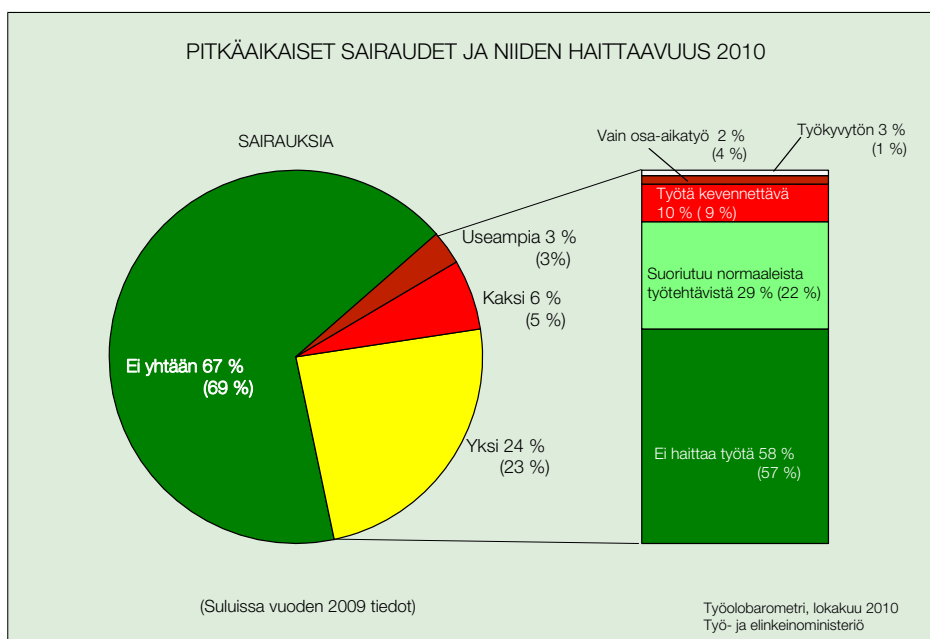
Koko henkilöstömääriin suhteuttamisen lisäksi sairauspoissaoloja voidaan tarkastella vain niiden osalta, joilla tällaisia on ollut. Tällöin puhutaan poissaolojen pituudesta. Samalla kun sairauspoissaolot ovat vähentyneet, niiden pituus on lyhentynyt. Sairauspoissaolojen keskipituus niillä, joilla tällaisia on ollut, on lyhentynyt viiden viimeksi kuluneen vuoden aikana 15,3 päivästä 11,4 päivään vuodessa.

Trendi on laskeva sekä miehillä että naisilla. Aikaisemmin miesten ja naisten välinen ero oli varsin suuri. Se on kuitenkin supistunut pieneksi. Sairauspoissaolojen pituuden keskiarvo vuonna 2010 oli miehillä 10,9 ja naisilla 12,0 päivää vuoden aikana.

Vuoden 2010 aikana sairauspoissaolot ovat vähentyneet että lyhentyneet erittäin paljon vanhimmassa yli 54-vuotiaiden ikäryhmässä. Edellisessä 45-54-vuotiaiden ikäryhmän kohdalla vastaavaa muutosta ei ole näkyvissä.

Vuosittaista vaihtelua voidaan tasoittaa trendien avulla, jolloin nähdään pitkän aikavälin muutossuunnat. Ikäryhmittäin tarkasteltuna ne osoittavat sairauspoissaolojen vähentyneen viiden vuoden aikana kaikissa ikäryhmissä. Muutos on ollut hyvin selvä vanhimmassa ikäryhmässä. Muutostrendi on vain lievästi aleneva 45-54-vuotiaiden ja alle 25-vuotiaiden ikäryhmissä. Väliin jäävillä 25-44-vuotiailla trendi on selvästi aleneva.

Yleisesti ottaen sairauspoissaolojen pituus kasvaa iän lisääntyessä. Kuitenkin vuoden 2010 positiivinen kehitys vanhimmassa ikäryhmässä on muuttanut tilanteen sen osalta ja poissaolot tässä ryhmässä jäävät edellistä ikäryhmää lyhyemmiksi keskiarvoilla mitattuna.



Lääkärin toteamat pitkäaikaiset sairaudet tai vammat eri sektoreilla ja niiden haittaavuus

	Teollisuus		Yks. palv.		Kunnat		Valtio	
Sairauksia (%-osuus palkansaajista)								
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Ei yhtään	69	70	73	71	65	57	67	60
Yksi	23	23	21	22	23	30	22	23
Kaksi	5	4	5	6	7	7	8	15
Useampia	3	3	2	2	5	6	3	3
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Haitta (%-osuus niistä, joilla sairauksia)								
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Ei haittaa	56	61	59	62	53	51	52	52
Suorittuu	23	22	21	27	24	34	24	39
Kevennettävä	15	12	15	8	13	11	14	7
Osa-aikatyö	3	1	3	2	6	3	7	3
Työkyvytön	3	4	3	0	4	2	3	0
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Lääkärin toteamat pitkäaikaiset sairaudet tai vammat ja niiden haittaavuus

Kaikista palkansaajista joka kolmannella on ainakin yksi lääkärin toteama pitkäaikainen sairaus tai vamma. Niitä, joilla tällaisia on kaksi tai useampia on yhdeksän prosenttia. Vuoden 2010 aikana pitkäaikaisten sairauksien tai vammojen osuus on hieman kasvanut. Sellaisia palkansaajia, joilla ei ole yhtään tällaisia, on kaksi prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuotta aikaisemmin.

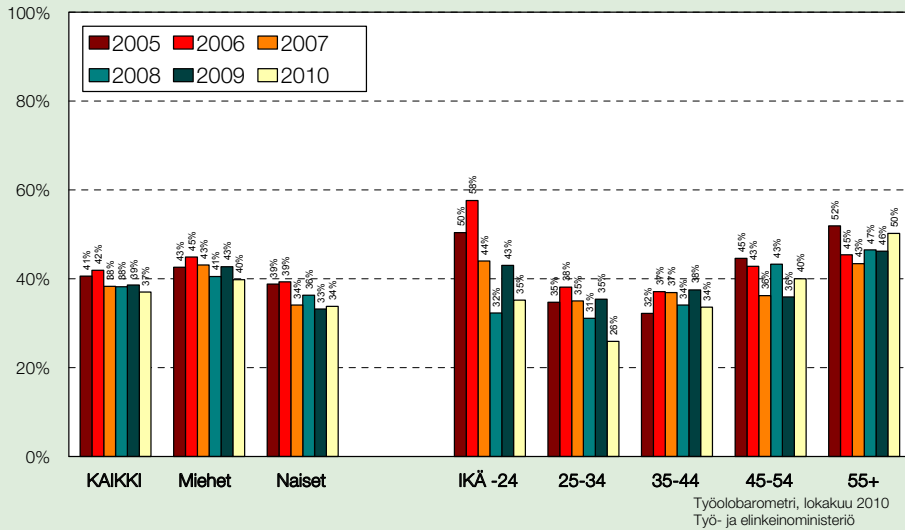
Pitkäaikainen sairaus tai vamma tarkoittaa vain harvoin sitä, että ei kykenisi käymään työssä. Niistä palkansaajista, joilla on jokin pitkäaikaissairaus tai vamma, 58 prosenttia katsoo, että tämä ei haittaa työntekoa. Lisäksi 29 prosenttia pitää haittaa niin pienenä, että suoriutuu normaaleista työtehtävistä.

Sairaudestaan tai vammastaan huolimatta normaaleista työtehtävistä suoriutuvien osuus on siis 87 prosenttia. Jos mukaan lasketaan myös ne, joilla ei ole tällaisia, nähdään, että kaikista palkansaajista 96 prosenttia selviää normaaleista työtehtävistä terveyden puolesta.

Niistä, jotka eivät selviä terveyden puolesta normaaleista työtehtävistä, valtaosa selviää työtä keventämällä. Tällaisten osuus on kaikista palkansaajista 3 prosenttia ja niistä, joilla on sairauksia tai vammoja osuus on 10 prosenttia. Yksi keventämistapa on osa-aikatyö. Viisi henkeä koko aineistosta (1053) arvioi olevansa työkyvytön, vaikka oli haastatteluhetkellä työssä.

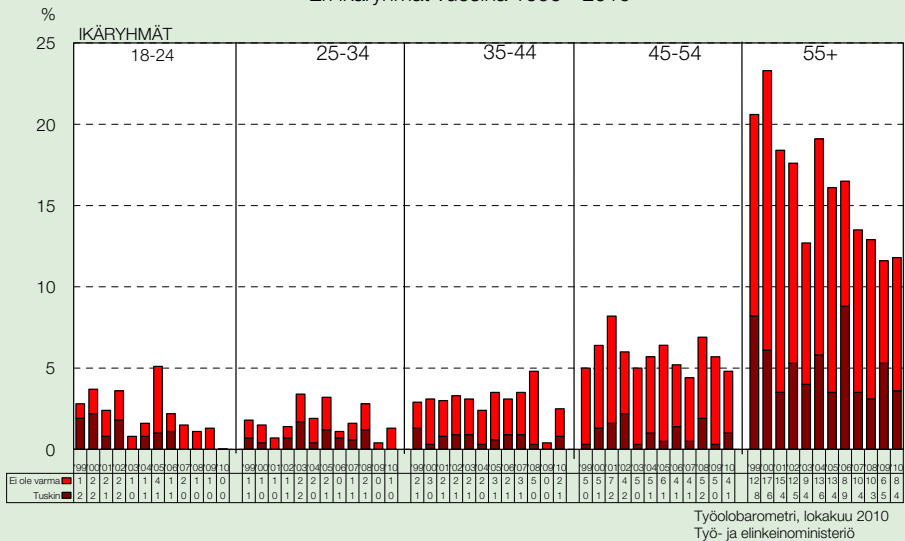
Sektoreittaiset erot sairauksissa ja niiden haittaavuudessa eivät ole kovin suuria. Julkinen sektori ja erityisesti kunta-ala poikkeaa yksityisestä sektorista jonkin verran. Sellaisia työntekijöitä, joilla on lääkärin toteama pitkäaikainen sairaus tai vamma, on julkisella sektorilla yksityistä sektoria enemmän. Yksi syy tähän on julkisella sektorilla työskentelevien korkea keski-ikä. Päin vastainen tilanne on yksityisellä palvelusektorilla, jolla työskentelevien keski-ikä on keskimääräistä alhaisempi.

NIIDEN PALKANSAAJIEN OSUUS, JOTKA EIVÄT OLE OLLEET PÄIVÄÄKÄÄN POISSA
OMAN SAIRAUDEN TAKIA VUOSIEN 2005 - 2010 AIKANA



EI USKO JAKSAVANSA TERVEYDEN PUOLESTA NYKYISESSÄ AMMATISSA KAHDEN
VUODEN KULUTTUA?

Eri ikäryhmät vuosina 1999 - 2010



Jaksaako terveyden puolesta nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua?

Kaikista palkansaajista 27 prosenttia ei ollut vuoden 2010 aikana päivääkään poissa työstä oman sairauden takia. Tällaisten työntekijöiden osuus on hitaasti laskenut, mutta se on edelleen hyvin korkea.

Miehistä sellaisten työntekijöiden, jotka eivät ole olleet vuoden aikana päivääkään poissa, osuus on hieman korkeampi kuin naisista. Vuoden 2010 aikana tällaisten miesten osuus laski edellisen vuoden 43 prosentista 40 prosenttiin. Naisilla osuus on pysynyt noin kolmanneksena (34 %).

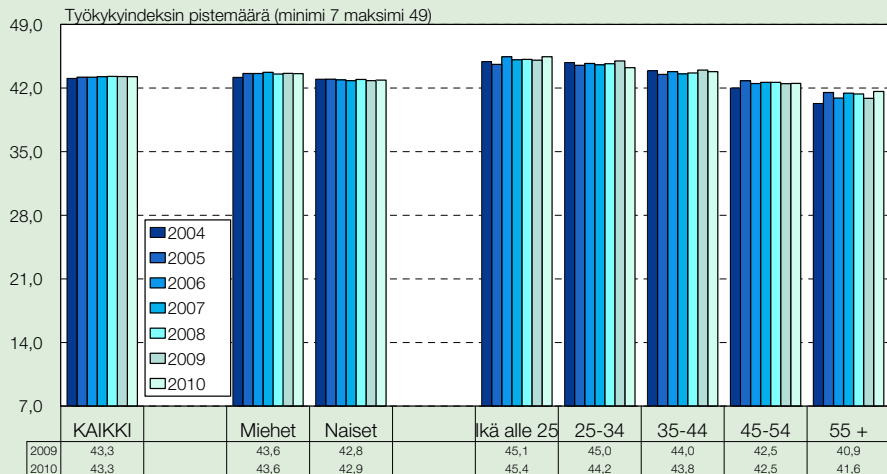
Eniten päivääkään poissa olleita on kahdessa vanhimmassa ja nuorimmassa ikäryhmässä. Vanhimmissa ikäryhmissä osuus on vuoden aikana noussut ja se on nyt yli 54-vuotiailla 50 prosenttia. Alle 45-vuotiailla osuus on laskenut ja alhaisin se on nyt 25–34-vuotiailla (26 %).

Kaikista palkansaajista 96 prosenttia uskoi jaksavansa terveyden puolesta nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua. Näin arvioivat ikäryhmittäin tarkasteluna kaikki alle 25-vuotiaat. Vain yksi prosentti 25–34-vuotiaista palkansaajista, 35–44-vuotiaista 3 prosenttia ja 45–54-vuotiaista 5 prosenttia oli varma tai epäili sitä, että jaksaisi nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua.

Vuonna 2010 epävarmojen osuudet hieman nousivat edellisestä vuodesta lukuun ottamatta 45–54-vuotiaita. Suurin pitkän aikavälin muutos on koskenut yli 54-vuotiaita. Vielä vuosituhaten vaihteessa useampi kuin joka viides tähän ikäryhmään kuuluva epäili jaksamistaan. Nyt osuus on pudonnut 12 prosenttiin.

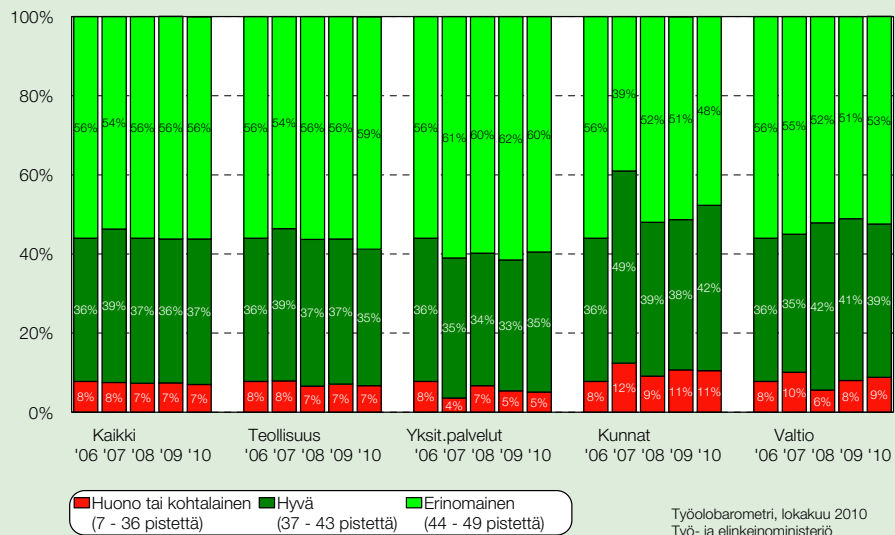
Luottamuksessa jaksamiseensa kahden vuoden kuluttua on suuria eroja sektoreiden välillä. Selvästi eniten epäilijöitä on kuntasektorilla, jossa 8 prosenttia on epävarma jaksamisestaan. Yksityisellä palvelusektorilla ja teollisuudessa vastaava osuus on 3 prosenttia. Vuoden 2010 aikana jaksamistaan epäilevien osuudet nousivat sekä kuntasektorilla että teollisuudessa.

PALKANSAAJIEN TYÖKYKYINDEKSIN PISTEMÄÄRIEN KESKIARVOJA
VUOSINA 2004 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

PALKANSAAJIEN TYÖKYKYINDEKSI TOIMIALOITTAIN
VUOSINA 2006 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Työkyky työkykyindeksillä mitattuna

Työkyvyn muutoksia on työolobarometrissa seurattu Työterveyslaitoksessa kehitetyn työkykyindeksin avulla. Se on kymmenestä osiosta laskettu indeksiluku, joka mittaa työkykyä suhteessa työn vaatimuksiin. Edellä on käsitelty yksittäisiä osioita, joiden pohjalta työkykyindeksin arvo lasketaan.

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. Työkykyindeksin arvoja on usein luokiteltu kolmeen tai neljään ryhmään. Seuraavassa ne on luokiteltu kolmeen luokkaan, jotka ovat huono tai kohtalainen (7–36 pistettä), hyvä (37–43 pistettä) ja erinomainen (44–49 pistettä).

Koko palkansaajakunnan työkyky suhteessa työn vaatimuksiin on vuosittain vaihdellut hyvin vähän. Indeksiarvoilla mitattuna vuosittaiset muutokset ovat olleet suurimmillaankin yhden desimaalin luokkaa. Vuonna 2010 indeksi arvoksi saadaan 43,3. Se on täsmälleen sama kuin vuotta aikaisemmin.

Pitkällä aikajänteellä palkansaajien työkyky on pikemmin ollut paranemassa kuin heikkenemässä, jos sitä arvioidaan työkykyindeksin kokonaiskeskiarvon avulla. Muutos on kuitenkin ollut hyvin hidas mutta johdonmukainen. Kuitenkin on tärkeitä havaita, että positiivinen kehitys johtuu valtaosin vanhimman ikäryhmän työkyvyn paranemisesta. Myös nuorimmassa ikäryhmässä on nähtävissä samansuuntaista kehitystä, mutta se on ollut lievää.

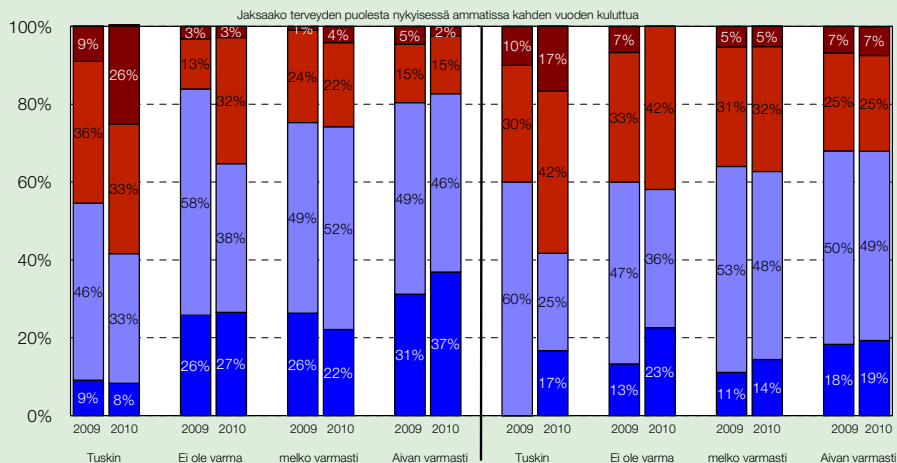
Miesten työkykyindeksin arvo on hieman korkeampi kuin naisten. Iän lisääntyessä työkyky laskee. Vuonna 2009 nuorimman ikäryhmän työkykyindeksin arvo oli 45,4 ja vanhimman 41,6.

Toimialoittaisia eroja on jonkin verran, mutta ne ovat varsin pieniä. Työkyvyltään huonoja tai kohtalaisia työntekijöitä on eniten julkisella sektorilla ja etenkin kunnissa. Vuonna 2010 kunnissa heidän osuutensa oli 11 prosenttia. Yksityisellä palvelusektorilla vastaava osuus oli samaan aikaan 5 prosenttia. Työkyvyltään erinomaisiksi luokiteltuja on yksityisellä sektorilla noin 60 prosenttia ja julkisella sektorilla noin 50 prosenttia.

TYÖPAIKASSA UUSIEN ASIOIDEN OPPIMINEN JA UUSIEN ASIOIDEN KOKEILEMAAN KANNUSTAMINEN JA TERVEYDEN PUOLESTA NYKYISESSÄ AMMATISSA JATKAMINEN KAHDEN VUODEN KULUTTUA VUONNA 2009-2010

Työpaikassa oppii koko ajan uusia asioita

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita

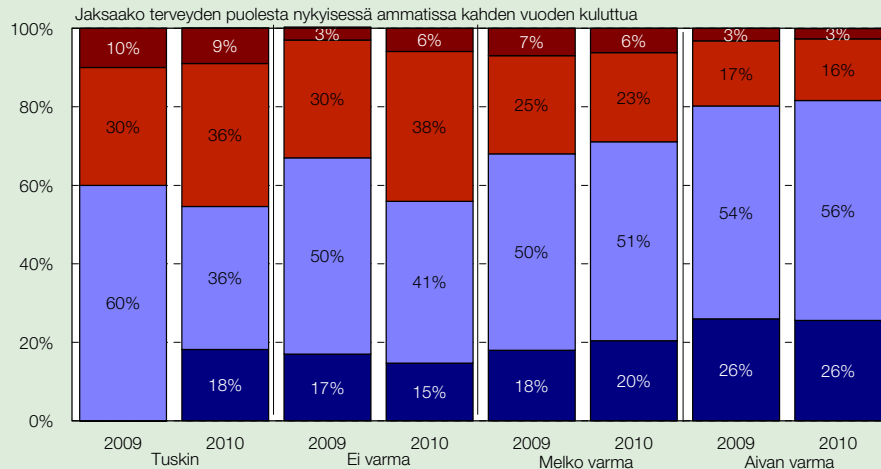


Työpaikassa oppii koko ajan uusia asioita/ Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita

☐ Sopii erittäin hyvin ☐ Melko hyvin ☐ Melko huonosti ☐ Erittäin huonosti

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

TYÖNTEKIJÖIDEN /JOHDON VÄLISET SUHTEET AVOIMET JA LUOTTAMUKSELLISET JA TERVEYDEN PUOLESTA NYKYISESSÄ AMMATISSA JATKAMINEN KAHDEN VUODEN KULUTTUA VUOSINA 2009 JA 2010



Työntekijöiden/johdon väliset suhteet avoimet ja luottamukselliset

☐ Sopii erittäin hyvin ☐ Melko hyvin ☐ Melko huonosti ☐ Erittäin huonosti

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Oppiminen ja vuorovaikutussuhteet sekä työssä jaksaminen

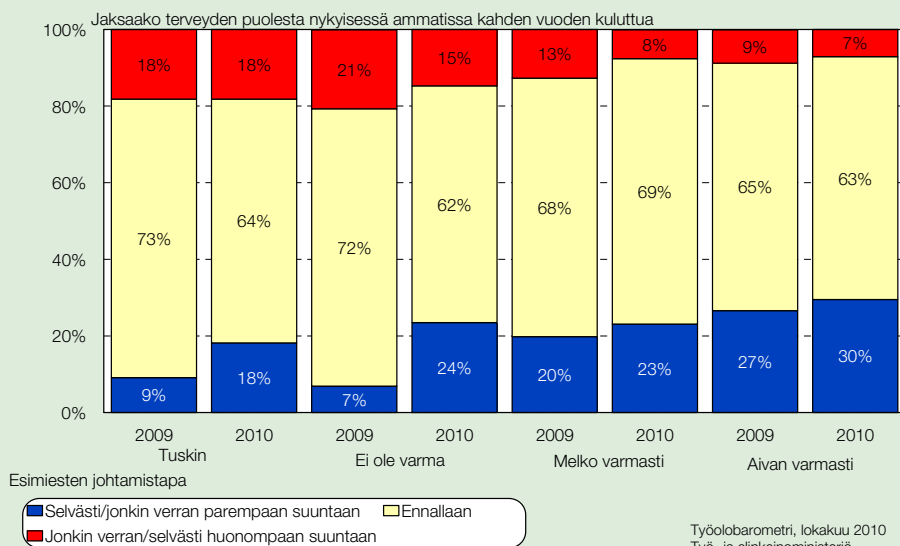
Useilla työpaikan keskinäistä avoimuutta ja vuorovaikutussuhteita sekä johtamista-paa kuvaavilla tekijöillä on yhteyksiä siihen, miten pystytään työssä jatkamista edistämään. Työntekijöiden kannustaminen uusiin asioihin ja uusien asioiden oppiminen, työpaikan hyvät vuorovaikutussuhteet ja keskinäinen avoimuus sekä esimiehen hyvä johtamistapa vaikuttavat selvästi myönteisesti siihen, miten työntekijät kokevat terveyden puolesta työssä jatkamisensa kahden vuoden kuluttua.

Palkansaajat, jotka kokivat, että jatkavat aivan varmasti terveyden puolesta kahden vuoden kuluttua, heistä 37 prosenttia oli sitä mieltä, että työpaikassa oppii koko ajan uusia asioita erittäin hyvin ja 19 prosenttia sitä mieltä, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita erittäin hyvin. Osuudet nousivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna.

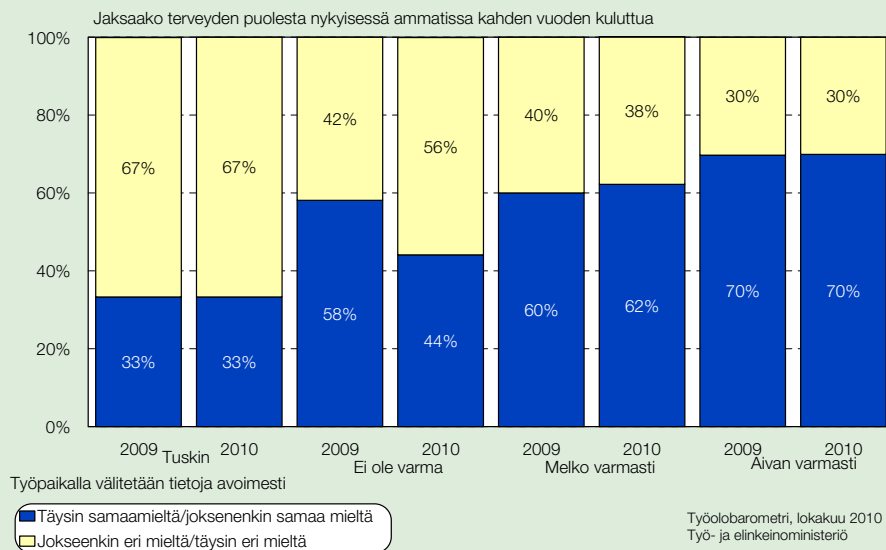
Sitä vastoin ne palkansaajat, jotka tuskin jaksavat oman kokemuksensa mukaan jatkaa työelämässä kahden vuoden kuluttua, heistä enää 8 % koki oppivansa työpaikassa koko ajan uusia asioita tai 17 prosenttia heistä oli sitä mieltä, että työntekijöitä kannustettaisiin kokeilemaan uusia asioita.

Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet olivat sitä avoimempia ja luottamuksellisempia mitä enemmän palkansaajat kokivat, että he jaksavat terveyden puolesta nykyisessä ammatissa jatkaa myös kahden vuoden kuluttua. Sitä vastoin 45 prosenttia niistä palkansaajista, jotka tuskin jaksavat ja 44 prosenttia niistä palkansaajista, jotka eivät ole varmoja terveytensä puolesta kahden vuoden kuluttua, myös kokivat, että työpaikalla on melko ja erittäin huonot työntekijöiden ja johdon väliset suhteet.

ESIMIESTEN JOHTAMISTAPA JA TERVEYDEN PUOLESTA NYKYISESSÄ AMMATISSA JATKAMINEN KAHDEN VUODEN KULUTTUA VUOSINA 2009 JA 2010



TYÖPAIKALLA VÄLITETÄÄN TIETOJA AVOIMESTI JA TERVEYDEN PUOLESTA NYKYISESSÄ AMMATISSA JAKSAMINEN KAHDEN VUODEN KULUTTUA VUOSINA 2009 JA 2010

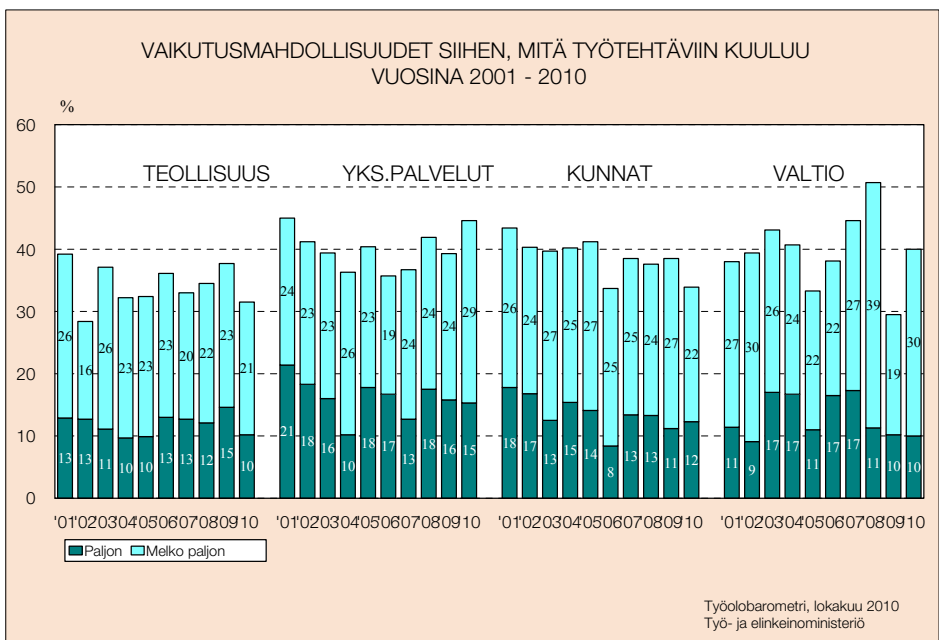
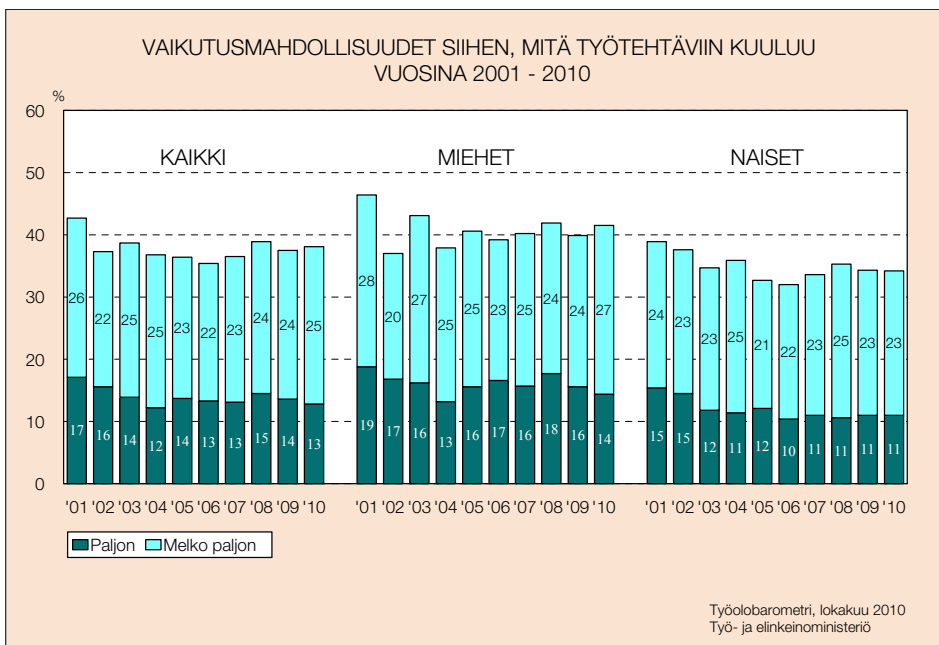


Johtamistavat ja avoimuus sekä työssä jaksaminen

Myös esimiesten johtamistavalla on vaikutusta siihen, miten työssä jatkaminen koetaan. Aivan varmasti terveyden puolesta nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua kokevia oli palkansaajista 30 prosenttia ja jotka myös kokivat, että selvästi tai jonkin verran esimiesten johtamistavat ovat parantuneet. Esimiesten johtamistavan muuttuminen huonompaan suuntaan kasvaa sitä enemmän kun koetaan, ettei jakseta nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua.

Työpaikkojen keskinäistä avoimuutta kuvaa tieto siitä, onko työpaikoilla asioita, joista pitäisi keskustella. Palkansaajista kolmannes arvioi tuskin jaksavansa terveyden puolesta kahden vuoden kuluttua ja jotka kokivat myös, että työpaikalla on asioita, joista pitäisi keskustella. Sen sijaan 70 prosenttia palkansaajista oli sitä mieltä, että työpaikalla välitetään tietoa avoimesti ja he myös kokevat pystyvänsä jaksavan aivan varmasti terveyden puolesta nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua. Työpaikalla tietoja avoimesti kokevien osuudet pienenevät sitä enemmän mitä enemmän koetaan, ettei pystytä työskentelemään terveytensä puolesta kahden vuoden kuluttua.

**Vaikutusmahdollisuudet,
kannustus,
tuki ja aloitteellisuus**



Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin

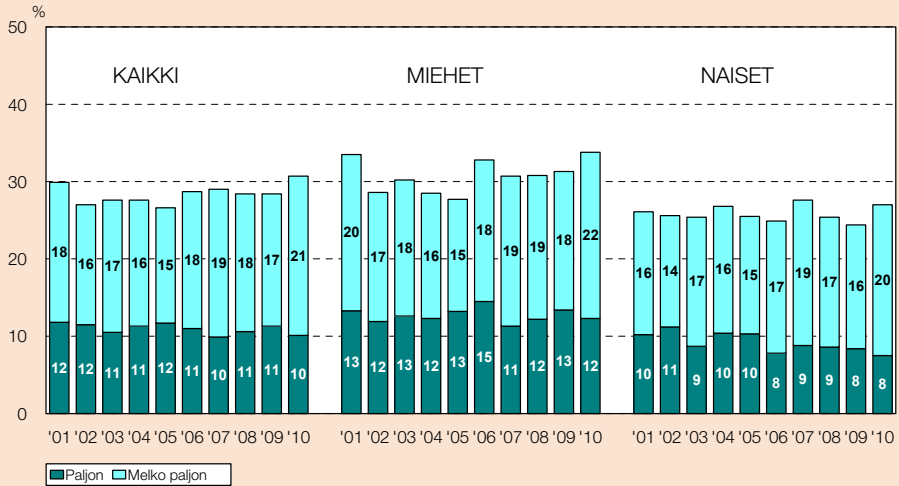
Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet on todettu useiden tutkimusten mukaan hyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Koulutus- ja osaamistason noustessa työntekijöiden vaatimustaso nousee ja työtehtävät ovat aikaisempaa vaativimpia.

Vuonna 2010 kaikilla palkansaajilla työtehtäviin liittyvät vaikutusmahdollisuudet pysyivät edellisen vuoden tasolla. Palkansaajista 38 prosenttia oli sitä mieltä, että työtehtäviin liittyvät vaikutusmahdollisuudet ovat ainakin melko paljon kasvaneet.

Miehet arvioivat naisia enemmän, että vaikutusmahdollisuudet omiin työtehtäviinsä ovat lisääntyneet ainakin melko paljon. Miehistä 41 prosenttia ja naisista 34 prosenttia koki, että työtehtäviin liittyvät vaikutusmahdollisuudet ovat ainakin melko paljon kasvaneet. Miesten osuus hieman nousi ja naisten vastaava osuus pysyi viime vuoden tasolla.

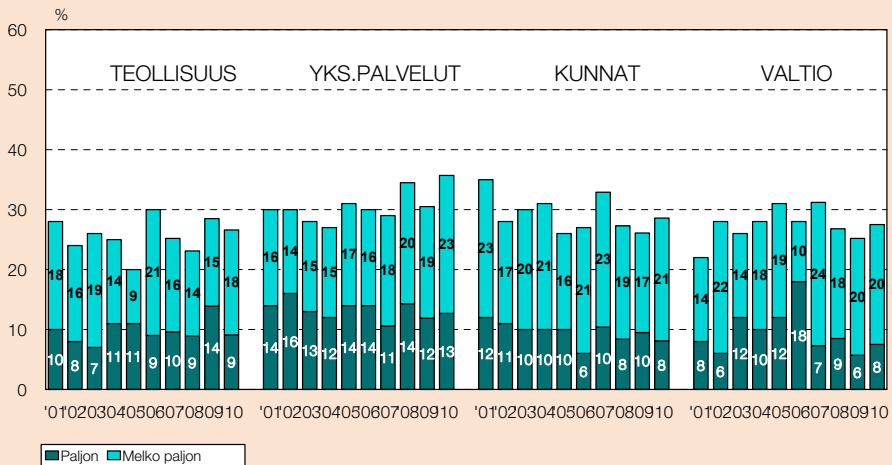
Vuonna 2010 yksityisellä palvelusektorilla työtehtäviin liittyvät vaikutusmahdollisuudet olivat parhaimmat muihin toimialoihin verrattuna. Yksityisen palvelusektorin työntekijöistä 44 prosenttia oli sitä mieltä, että vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin oli melko paljon (15 %) tai paljon (29 %). Osuus kasvoi edellisestä vuodesta neljä prosenttiyksikköä. Myös valtiolla 40 prosenttia työntekijöistä katsoi, että vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin oli ainakin melko paljon. Osuus nousi edellisestä vuodesta 11 prosenttiyksikköä. Valtiosektorilla eri vuosien osuudet ovat vaihdelleet johtuen pienestä otosmäärästä. Sitä vastoin kuntasektorilla ja teollisuudessa vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin liittyvät osuudet ovat kääntyneet laskuun edellisestä vuodesta. Teollisuudesta vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin oli vajaalla kolmanneksella ja kuntasektorilla noin kolmanneksella työntekijöistä.

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET TÖIDEN JAKAMISEEN IHMISTEN KESKEN
VUOSINA 2001 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET TÖIDEN JAKAMISEEN IHMISTEN KESKEN
VUOSINA 2001 - 2010



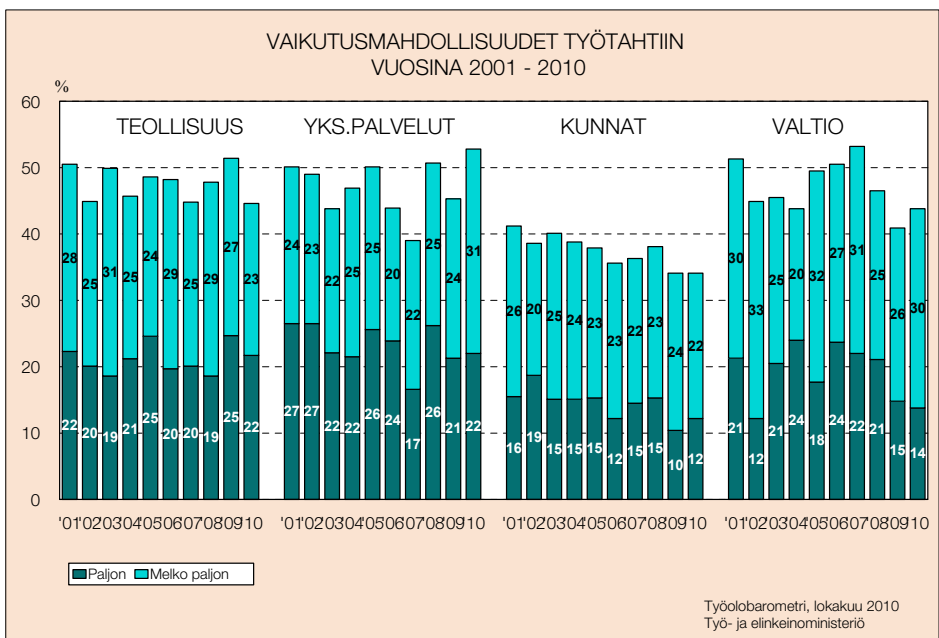
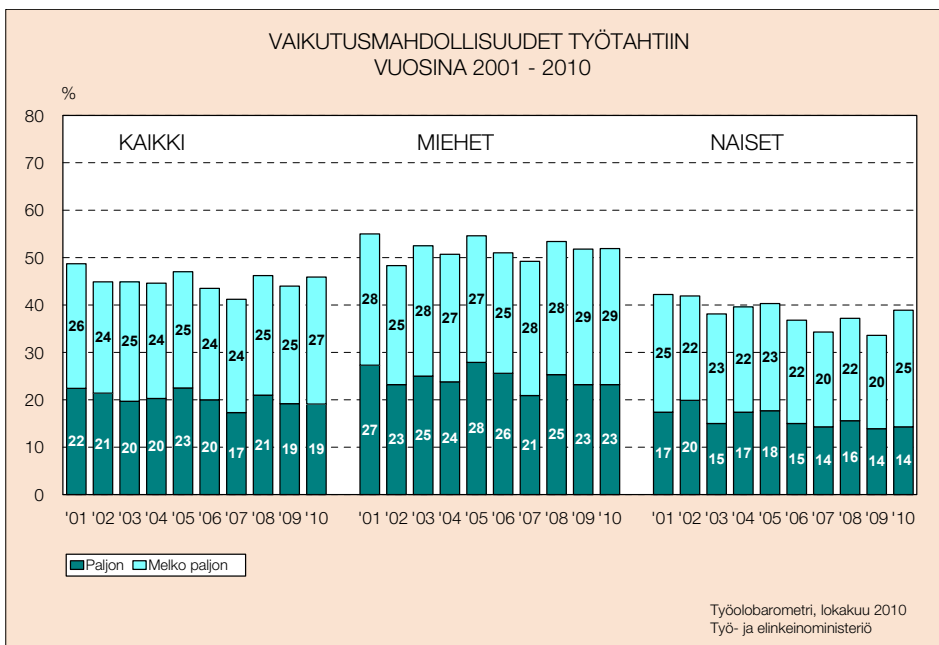
Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Vaikutusmahdollisuudet töiden jakamiseen ihmisten kesken

Töiden jakamiseen liittyvät vaikutusmahdollisuudet ovat pysyneet lähes muuttumattomina vuodesta 2006 alkaen vuoteen 2009 saakka. Vuonna 2010 kaikilla palkansaajilla vaikutusmahdollisuudet töiden jakamiseen ihmisten kesken kasvoivat edellisestä vuodesta kolme prosenttiyksikköä. Vuonna 2010 palkansaajista 10 prosenttia oli sitä mieltä, että vaikutusmahdollisuudet töiden jakamiseen olivat lisääntyneet paljon ja 21 prosenttia katsoi, että ne olivat lisääntyneet melko paljon.

Noin kolmannes (34 %) miehistä ja 28 prosenttia naisista oli sitä mieltä, että vaikutusmahdollisuudet töiden jakamiseen ihmisten kesken olivat ainakin melko paljon lisääntyneet. Sekä miesten että naisten osuudet kasvoivat edellisestä vuodesta.

Vaikutusmahdollisuudet töiden jakamiseen olivat parhaimmat yksityisellä palvelusektorilla, jossa osuus (36 %) oli kasvanut edellisestä vuodesta viisi prosenttiyksikköä. Myös julkisella sektorilla vastaavat osuudet olivat kasvaneet edellisestä vuodesta, kuitenkin osuudet jäivät alle 30 prosenttiin. Ainoastaan teollisuudessa vaikutusmahdollisuudet töiden jakamiseen olivat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna, osuus kuitenkin oli lähes samalla tasolla kuin julkisella sektorilla.



Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin

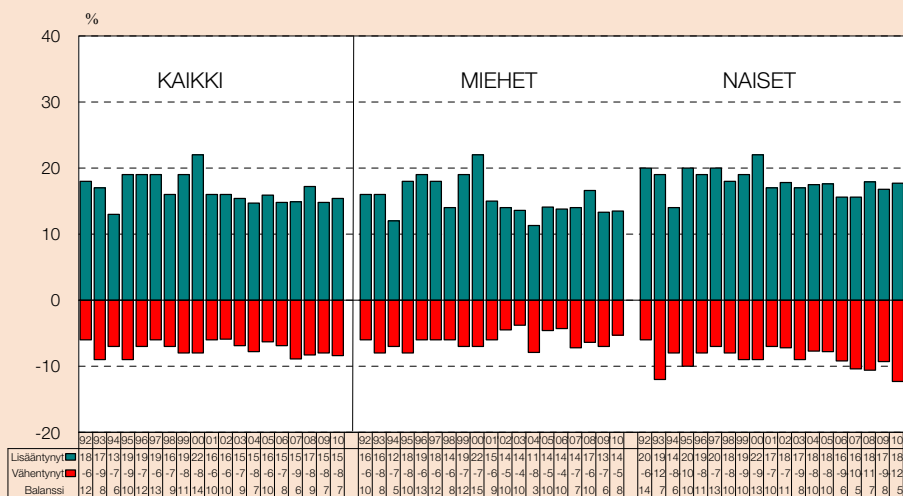
Kaikkien palkansaaajien arviot vaikutusmahdollisuuksista työtahtiin ovat hieman vaihdelleet eri vuosien aikana. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin parantuivat kaksi prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Vuonna 2010 palkansaaajista 46 prosenttia oli sitä mieltä, että vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat melko paljon tai paljon lisääntyneet. Miesten ja naisten välinen ero oli selkeä: yli puolet miehistä ja naisista lähes 40 prosenttia oli sitä mieltä, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia omaan työtahtiinsa melko paljon tai paljon. Miesten vaikutusmahdollisuudet pysyivät edellisen vuoden tasolla, sen sijaan naisten vaikutusmahdollisuudet parantuivat edelliseen vuoteen verrattuna viisi prosenttiyksikköä.

Lähes puolella miehistä on ollut vaikutusmahdollisuuksia työtahtiinsa 2000-luvulla. Erityisesti vuoteen 2005 saakka mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin parantuivat. Tämän jälkeen miesten osuudet vähentyivät, vaikkakin tilanne parantui jälleen vuoden 2008 aikana. Vuonna 2009 miesten osuus hieman laski edellisestä vuodesta ja vuonna 2010 osuus pysyi edellisen vuoden tasolla. Naisten kohdalla vuodesta 2005 jälkeen trendi on ollut laskeva: alle 40 prosenttia naisista arvioi vaikutusmahdollisuuksia työtahtiinsa lisääntyneen melko paljon tai paljon. Vuonna 2009 osuus laski edelleen edellisestä vuodesta, mutta osuus kääntyi vuonna 2010 jälleen kasvuun.

Yksityisellä palvelusektorilla vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat selvästi paremmat muihin sektoreihin verrattuna. Vuonna 2010 yksityisen palvelusektorin palkansaaajista yli puolet (53%) arvioi vaikutusmahdollisuutensa lisääntyneen ainakin melko paljon. Osuus oli noussut edellisestä vuodesta kahdeksan prosenttiyksikköä. Teollisuuden työntekijöistä 45 prosenttia arvioi vaikutusmahdollisuuksien ainakin melko paljon lisääntyneen. Osuus laski edellisestä vuodesta seitsemän prosenttiyksikköä.

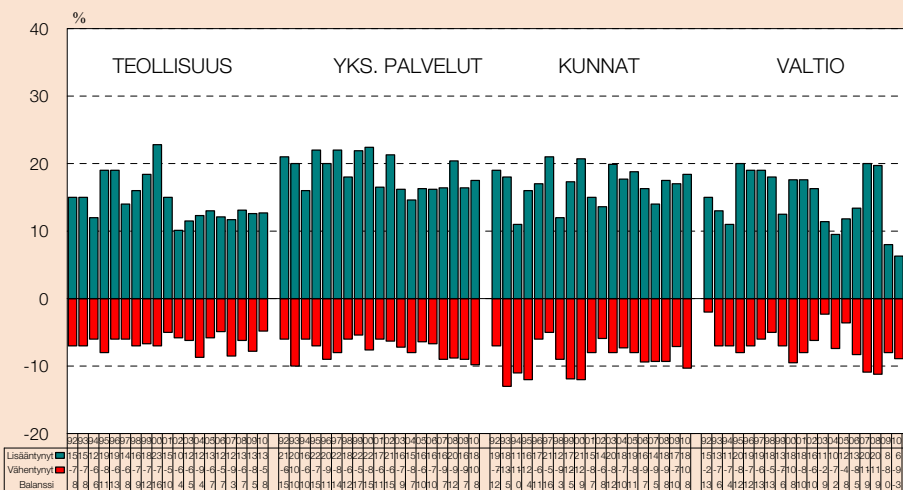
Julkisella sektorilla vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat selvästi huonommat kuin yksityisellä sektorilla. Erityisesti kuntasektorilla pitkän aikavälin trendi on ollut laskeva. Vuonna 2010 noin kolmannes kuntatyöntekijöistä arvioi, että vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat lisääntyneet. Valtion työntekijöistä 44 prosenttia arvioi vastaavasti.

ESIMIEHEN KANNUSTUKSEN JA TUEN MUUTOS MIEHILLÄ JA NAISILLA VUOSINA 1992 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

ESIMIEHEN KANNUSTUKSEN JA TUEN MUUTOS ERI SEKTOREILLA VUOSINA 1992 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Esimiehen kannustuksen ja tuen muutos

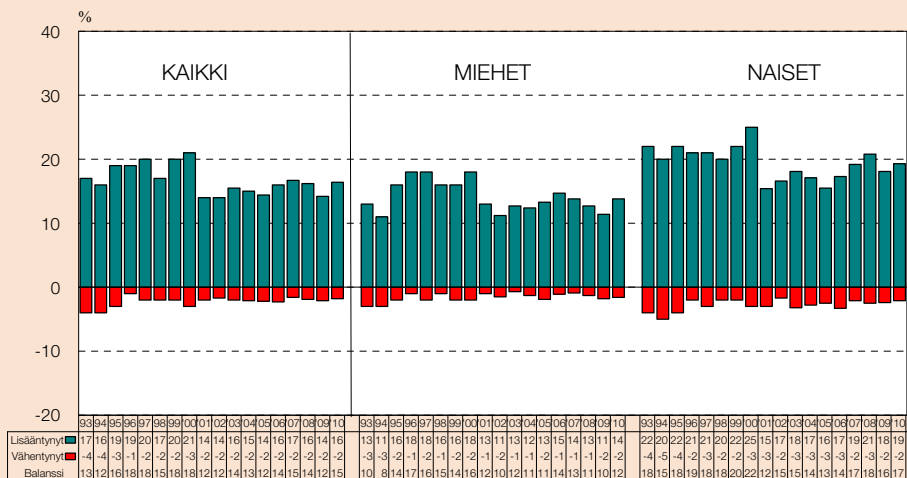
Työolobarometrissa on kerätty vuodesta 1992 lähtien tietoja esimiehen ja työtovereiden kannustamisesta työpaikoilla. Indikaattorina on käytetty pelkästään sitä, onko tällainen kannustus tai tuki lisääntynyt, pysynyt ennallaan tai vähentynyt.

Kaikkien palkansaaajien osalta esimiehen kannustus ja tuki tasaantui 2000-luvulle tultaessa. Tämän jälkeen esimiehen kannustus ja tuki on pysytellyt lähes samantasoisena 2000-luvulla. Sama muutoksen suunta on näkyvissä niin miesten kuin naisten kohdalla. Naiset kokevat miehiä hieman useammin saavansa esimiehiltään kannustusta ja tukea. Vuonna 2010 miehistä 14 prosenttia ja naisista 18 prosenttia koki esimiesten kannustuksen ja tuen lisääntyneen. Toisaalta osa naisista myös koki miehiä useammin, että esimiehen kannustus ja tuki ovat vähentyneet.

Kaikkein suurin muutos esimiehen kannustuksessa ja tuessa on tapahtunut valtiosektorilla parin viime vuoden aikana. Vielä vuonna 2008 valtion työntekijöistä 20 prosenttia oli sitä mieltä, että esimiehen kannustus ja tuki ovat lisääntyneet, vuonna 2010 vain kuusi prosenttia valtion työntekijöistä oli enää samaa mieltä.

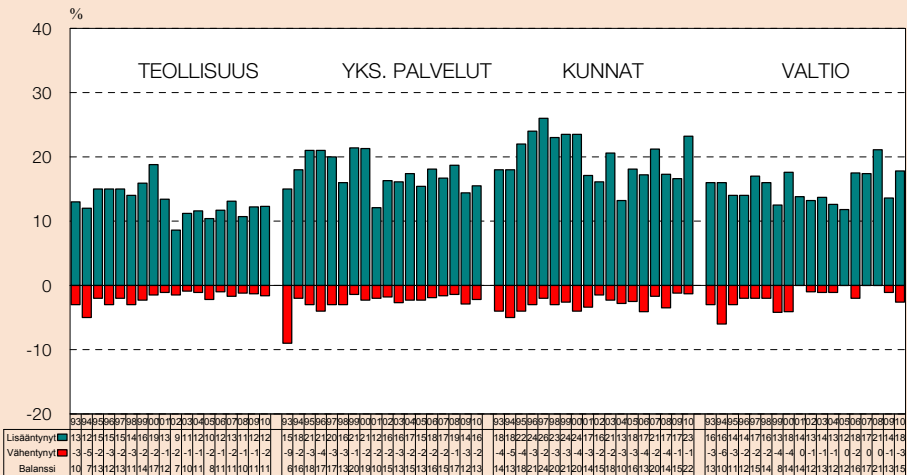
Kuntasektorilla ja yksityisellä palvelusektorilla oltiin lähes samalla tasolla: 18 prosenttia kummankin toimialojen työntekijöistä oli sitä mieltä, että esimiehen kannustus ja tuki ovat lisääntyneet, teollisuudessa vastaava luku oli hieman alempi (13%). Esimiehen kannustusta ja tukea kuvaavat arvot ovat olleet teollisuudessa varsin alhaisella tasolla vuoden 2001 jälkeen. Sama kehityssuunta näyttää edelleen jatkuvan.

TYÖTOVEREIDEN KANNUSTUKSEN JA TUEN MUUTOS MIEHILLÄ JA NAISILLA VUOSINA 1992 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

TYÖTOVEREIDEN KANNUSTUKSEN JA TUEN MUUTOS ERI SEKTOREILLA VUOSINA 1992 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Työtovereiden kannustuksen ja tuen muutos

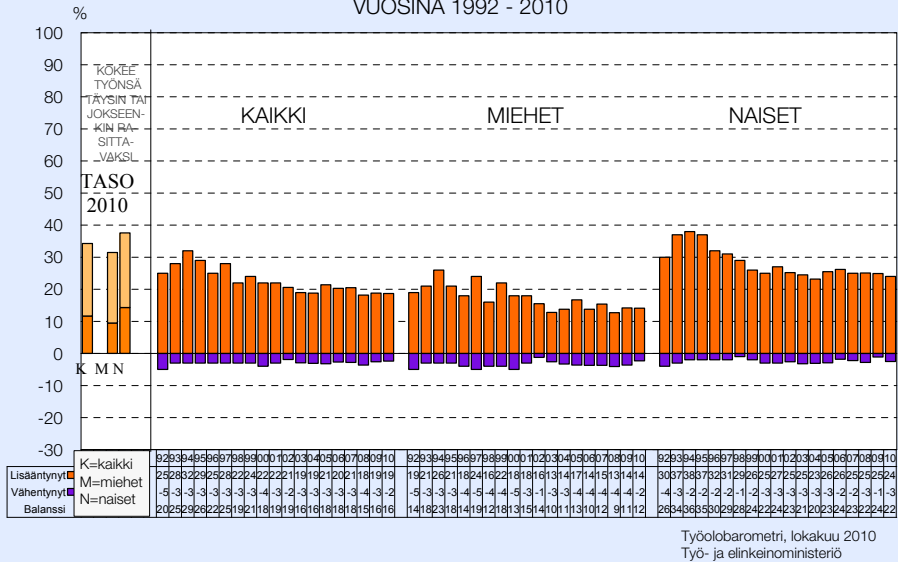
Kaikkien palkansaajien kohdalla työtovereiden kannustuksessa ja tuessa tapahtui muutos huonompaan suuntaan 2000-luvulle tultaessa. Vuonna 2010 työtovereiden kannustuksessa ja tuessa tapahtui muutosta parempaan suuntaan. Kaikista palkansaajista 16 prosenttia katsoi, että työtoverien kannustus ja tuki ovat lisääntyneet ja kaksi prosenttia palkansaajista arvioi työtovereiden kannustuksen ja tuen vähentyneen.

Vuonna 2010 naisista 19 prosenttia ja miehistä 14 prosenttia oli sitä mieltä, että työtovereiden kannustus ovat lisääntyneet ja vain kaksi prosenttia sekä miehistä että naisista arvioi niiden vähentyneen. Viime vuoteen verrattuna oli nyt enemmän miehiä ja naisia sitä mieltä, että työtovereiden kannustus ja tuki lisääntyivät.

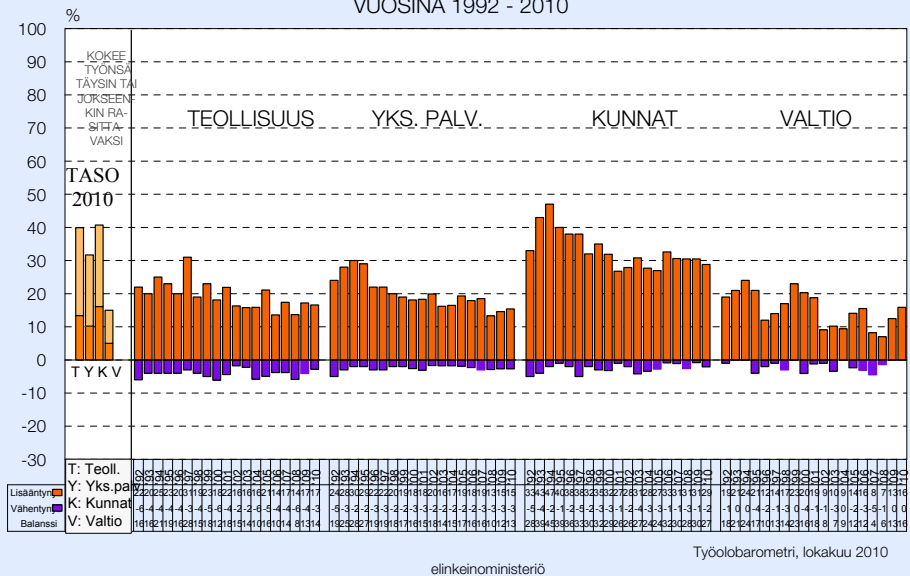
Yksityisellä sektorilla trendi on kääntynyt huonompaan suuntaan 2000-luvulla. Julkisella sektorilla trendi on eri vuosina vaihdellut 2000-luvulla. Vuonna 2010 kaikilla sektoreilla tapahtui myönteistä muutosta työtovereiden kannustuksessa ja tuessa. Selvin muutos oli julkisella sektorilla, jossa 23 prosenttia kuntatyöntekijöistä ja valtion työntekijöistä 18 prosenttia arvioi, että työtovereiden kannustus ja tuki olivat lisääntyneet. Teollisuudessa vastaava osuus oli 12 prosenttia ja yksityisellä palvelusektorilla 16 prosenttia.

Rasitustekijöitä

TYÖN FYYSISEN RASITTAVUUDEN TASO VUONNA 2010 JA MUUTOS
VUOSINA 1992 - 2010



TYÖN FYYSISEN RASITTAVUUDEN TASO VUONNA 2010 JA MUUTOS ERI TOIMIALOILLA
VUOSINA 1992 - 2010



Työn ruumiillinen rasittavuus

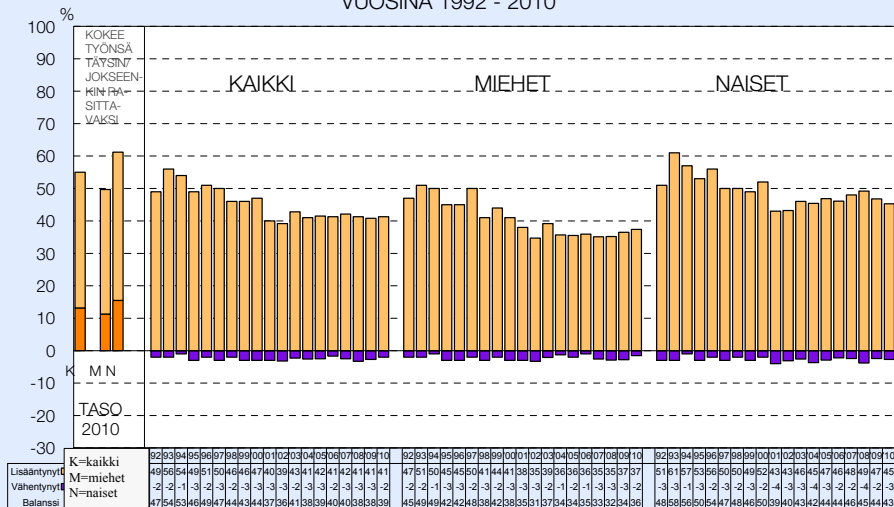
Vuonna 2010 kaikista palkansaajista 34 prosenttia koki työnsä fyysisesti jokseenkin tai täysin rasittavaksi. Naiset kokivat miehiä useammin, että työ on fyysisesti ainakin jokseenkin raskasta. Naisista 38 % ja lähes kolmannes (32 %) miehistä oli tätä mieltä.

Viime vuosikymmenellä työn fyysisen rasittavuuden kokemukset olivat voimakaimmillaan. Sen jälkeen trendi on ollut aleneva pienine vaihteluineen. Vuonna 2010 kaikista palkansaajista 19 prosenttia koki fyysisen rasittavuuden lisääntyneen, naiset miehiä useammin. Miehistä 14 prosenttia ja naisista 24 prosenttia arvioi työn fyysisen rasittavuuden lisääntyneen. Sukupuolen mukaan muutoksia työn fyysisen rasittavuuden kokemuksissa edelliseen vuoteen verrattuna ei juuri ilmennyt.

Eri sektoreiden välillä on suuria eroja fyysisen rasittavuuden kokemisessa. Kuntasektorilla työn fyysinen rasittavuus on kaikkein suurin. Kuntatyöntekijöistä 41 prosenttia koki työnsä jokseenkin tai täysin rasittavaksi. Vastaavat osuudet teollisuudessa olivat 40 prosenttia ja yksityisellä palvelusektorilla 32 prosenttia. Valtiolla osuus oli pienin, 15 prosenttia.

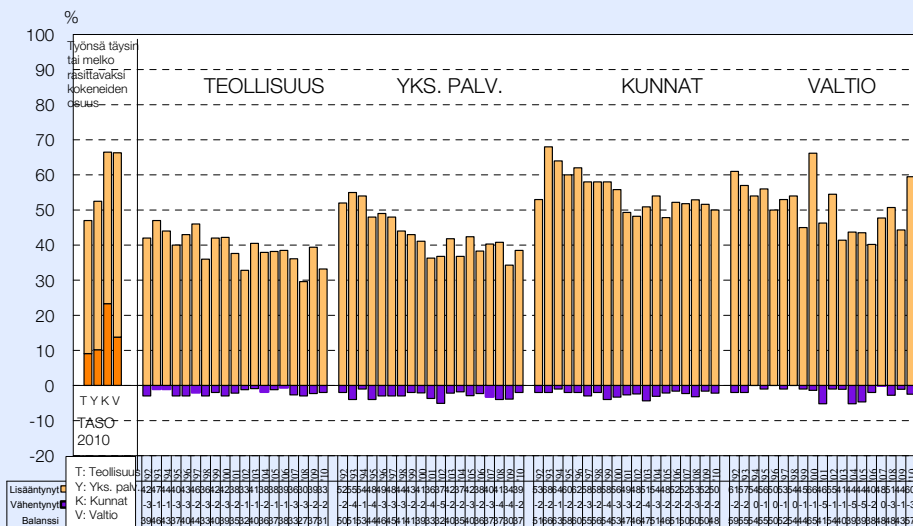
Kuntasektorin työntekijät ovat kokeneet muita toimialoja selvästi enemmän työn fyysisen rasittavuuden lisääntyneen. Kaikilla toimialoilla fyysisen rasittavuuden trendi on 2000-luvulla vähentynyt. Valtiolla kehitys on ollut eri vuosina vaihtelevaa. Vuonna 2010 työn fyysinen rasittavuuden muutoksen suunta pysyi viime vuoden tasolla yksityisellä sektorilla. Kunnissa muutoksen suunta oli laskeva ja valtiolla puolestaan nouseva edelliseen vuoteen verrattuna.

TYÖN HENKISEN RASITTAVUUDEN TASO VUONNA 2010 JA MUUTOS
VUOSINA 1992 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

TYÖN HENKINEN RASITTAVUUDEN TASO VUONNA 2010
SEKÄ MUUTOS ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 1992 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Työn henkinen rasittavuus

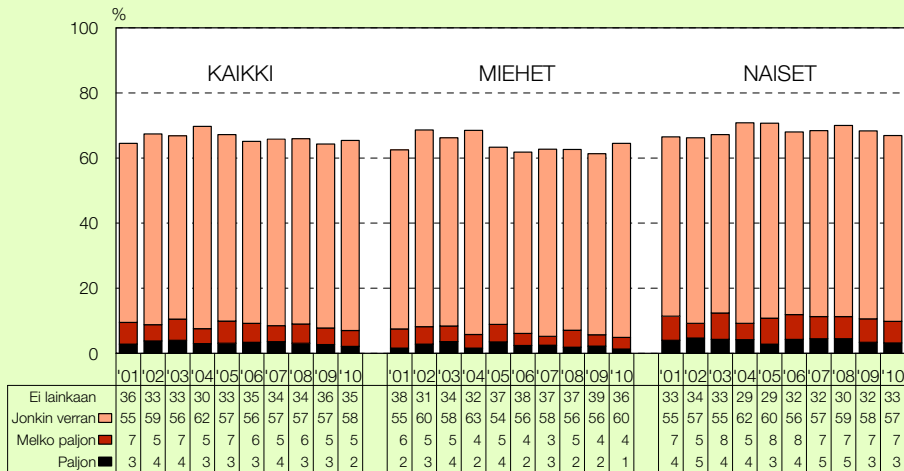
Työn henkistä rasittavuutta koetaan huomattavasti fyysistä rasittavuutta enemmän. Kaikista palkansaajista 55 prosenttia koki työn henkisesti ainakin melko rasittavaksi. Naisista 61 prosenttia ja puolet miehistä oli sitä mieltä. Työn henkisen rasittavuuden taso on viime vuoteen verrattuna naisten kohdalla yhden prosenttiyksikön laskenut ja miesten kohdalla taso on vähentynyt kaksi prosenttiyksikköä.

Henkisen rasittavuuden kokemuksissa ei ole tapahtunut muutoksia kaikkien palkansaajien osalta viime vuoteen verrattuna. Naiset kokivat edelleen miehiä useammin työssään henkistä rasittavuutta. Naisista 45 prosenttia ja miehistä 37 prosenttia koki henkisen rasittavuuden lisääntyneen vuonna 2010. Miesten muutoksen suunta pysyi samana ja naisten muutoksen suunta oli laskeva edelliseen vuoteen verrattuna.

Työn henkisen rasittavuuden tasot olivat julkisella sektorilla kaikkein korkeimmat. Sekä kunnan että valtion työntekijöistä kaksi kolmasosaa koki työnsä henkisesti ainakin jokseenkin raskaaksi. Kuntien työntekijöistä 23 prosenttia koki työnsä täysin henkisesti raskaaksi. Vastaava osuus valtiolla oli 14 prosenttia. Viime vuoteen verrattuna henkisen rasittavuuden taso aleni neljä prosenttiyksikköä kunta-sektorilla, sen sijaan valtiolla taso nousi kaksi prosenttiyksikköä. Yksityisen palvelusektorin työntekijöistä yli puolet koki henkistä rasittavuutta, teollisuudessa hie-man vähemmän.

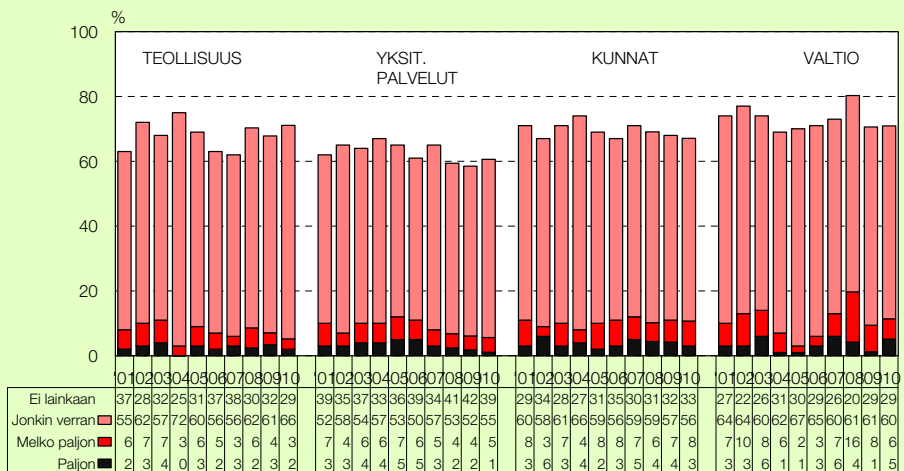
Vuonna 2010 valtiolla koettiin eniten, että työn henkinen rasittavuus lisääntyi sekä edelliseen vuoteen että muihin sektoreihin verrattuna. Muutosta edelliseen vuoteen oli 15 prosenttiyksikköä. Pientä nousua edelliseen vuoteen verrattuna oli yksityisellä palvelusektorilla, sitä vastoin muilla sektoreilla pientä muutosta oli alenevaan suuntaan. Valtiosektorin työntekijöistä 60 prosenttia, puolet kuntatyöntekijöistä ja noin kolmannes yksityisen sektorin työntekijöistä koki, että työn henkinen rasittavuus oli lisääntynyt. Pitkän aikavälin tarkastelussa kuntasektorin työntekijöistä noin puolet on kokenut henkistä rasittavuutta, muilla toimialoilla osuudet ovat olleet pienempiä. Yksityisellä palvelusektorilla henkisen rasittavuutta kuvaava trendi on pitkällä aikavälillä laskenut.

ESIMIESTEN JA ALAISTEN VÄLISET RISTIRIIDAT
MIEHILLÄ JA NAISILLA VUOSINA 2001 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

ESIMIESTEN JA ALAISTEN VÄLISET RISTIRIIDAT TYÖPAIKALLA
VUOSINA 2001 - 2010

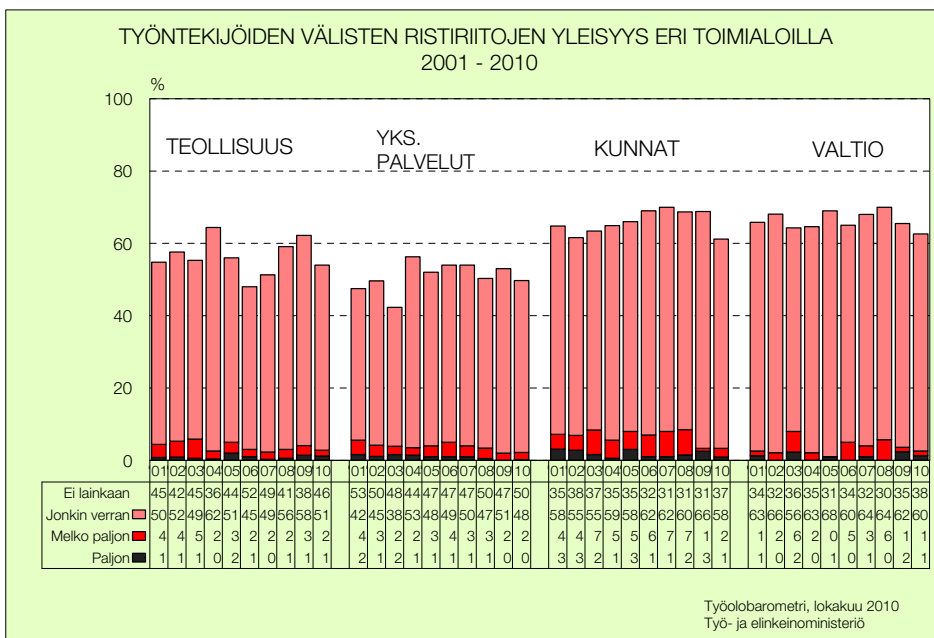
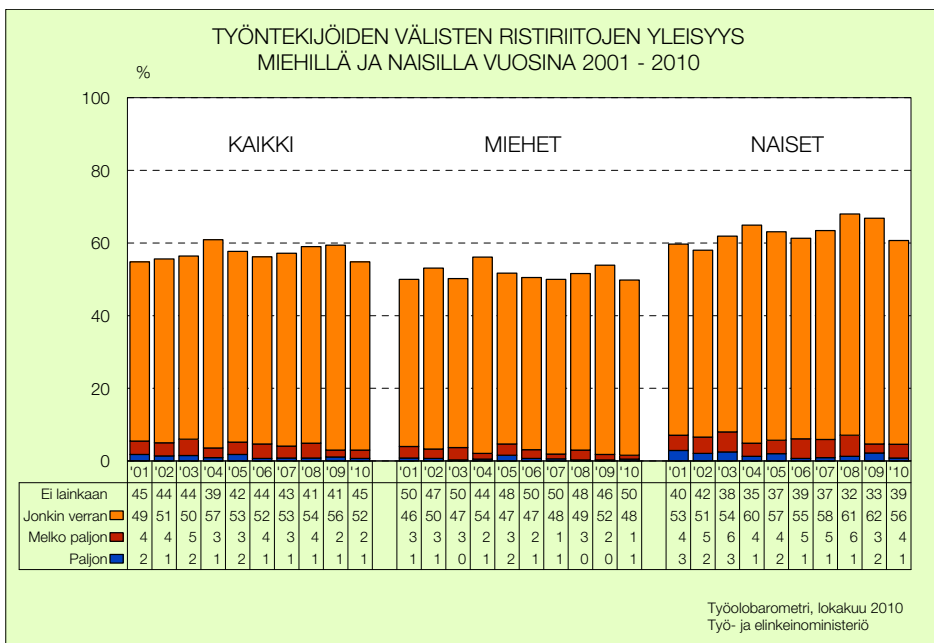


Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat

Esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen yleisyydessä ei ole tapahtunut suuria muutoksia viime vuosien aikana. Runsas kolmannes palkansaajista oli sitä mieltä, että esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja ei ole lainkaan. Palkansaajista 58 prosenttia oli puolestaan sitä mieltä, että ristiriitoja on jonkin verran ja 7 prosenttia arvioi niitä olevan melko paljon tai paljon. Miehet arvioivat naisia useammin ristiriitoja olevan jonkin verran, mutta naiset arvioivat miehiä hieman useammin, että esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja on esiintynyt melko paljon tai paljon.

Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat hieman lisääntyivät yksityisellä sektorilla edellisestä vuodesta. Toisaalta julkisella sektorilla ne vastaavasti hieman vähentyivät, mutta muutoin julkisella sektorilla arvioitiin olevan enemmän melko paljon tai paljon esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja kuin yksityisellä sektorilla.



Työntekijöiden väliset ristiriidat

Palkansaajat arvioivat, että työntekijöiden välisiä ristiriitoja on vähemmän kuin esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja. Vuonna 2010 kaikista palkansaajista 45 prosenttia oli sitä mieltä, että työntekijöiden välisiä ristiriitoja ei ole lainkaan. Edellisellä vuotena ristiriitoja ei lainkaan kokevien työntekijöiden osuus oli 41 prosenttia.

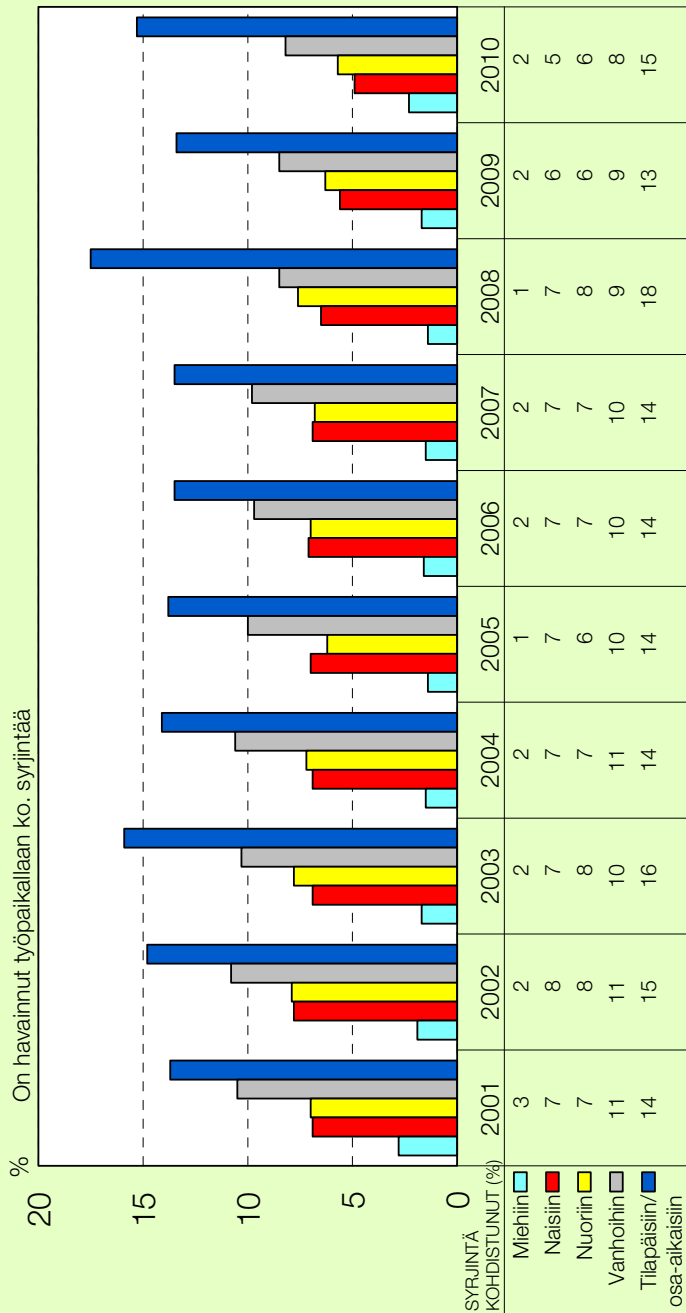
Palkansaajista yli puolet (52 %) arvioi ristiriitoja olevan jonkin verran ja kolme prosenttia melko paljon tai paljon. Naiset arvioivat miehiä useammin, että ristiriitoja esiintyy työntekijöiden välillä. Naisista 39 prosenttia arvioi, ettei ristiriitoja ole lainkaan työntekijöiden välillä ja 56 prosenttia arvioi niitä olevan jonkin verran. Puolet miehisistä arvioi, ettei ristiriitoja ole lainkaan työntekijöiden välillä ja 48 prosenttia arvioi niitä olevan jonkin verran. Sekä miesten että naisten arviot työntekijöiden välisistä ristiriidoista ovat laskeneet edellisestä vuodesta.

Julkisella sektorilla arvioidaan enemmän työntekijöiden välisiä ristiriitoja kuin yksityisellä sektorilla. Pitkällä aikavälillä julkisella sektorilla työntekijöiden väliset ristiriidat ovat olleet yleisempiä kuin yksityisellä sektorilla, mutta kaikilla sektoreilla trendi on kääntynyt laskuun vuonna 2010. Kuntasektorilla 58 prosenttia ja valtiosektorilla 60 prosenttia palkansaajista arvioi, että ristiriitoja työntekijöiden välillä on ollut melko paljon.

Teollisuudessa trendi on usean viime vuoden ajan ollut nousussa, mutta vuonna 2010 trendi kääntyi laskuun. Yli puolet teollisuustyöntekijäistä arvioi työntekijöiden välisiä ristiriitoja olevan ainakin jonkin verran. Yksityisellä palvelusektorin työntekijöistä puolet arvioi, ettei ristiriitoja työntekijöiden välillä ollut lainkaan ja puolet arvioi, että niitä on ainakin jonkin verran.

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu työpaikoilla

SYRJINTÄ JA ERIARVOINEN KOHTELU TYÖPAIKOILLA VUOSINA 2001 - 2010



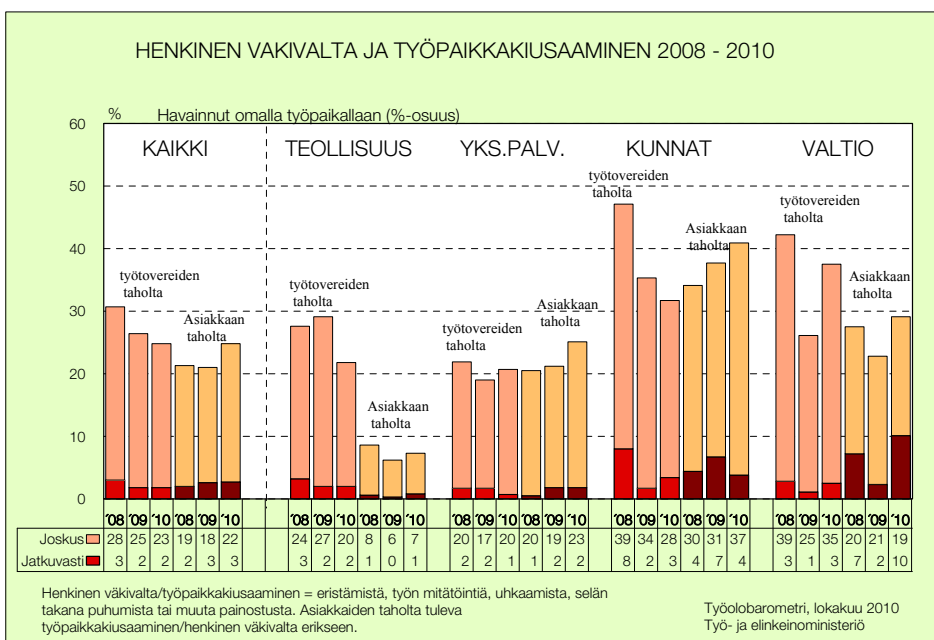
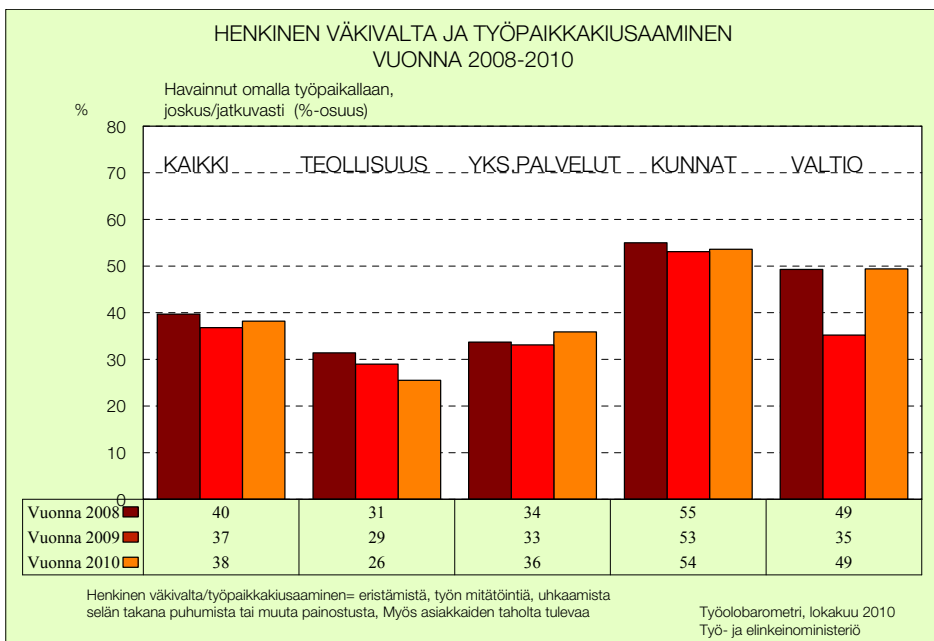
Työobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu työpaikoilla

Työpaikoilla voi esiintyä syrjintää ja työntekijöiden eriarvoista kohtelua. Syrjintäperusteina voivat olla sukupuoli, ikä, asema työpaikalla tai etninen tausta. Etnistä syrjintää käsitellään erikseen Maahanmuuttajat työpaikoilla -luvussa.

Syrjintä ja työntekijöiden eriarvoinen kohtelu on kohdistunut 2000-luvulla tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin. Vuonna 2010 eriarvoista kohtelua ja syrjintää työpaikallaan havaitsi 15 prosenttia palkansaajista. Osuus nousi hieman edellisestä vuodesta. Seuraaviksi eniten syrjintä kohdistui vanhoihin ja nuoriin: vuonna 2010 palkansaajista 8 prosenttia havaitsi työpaikallaan vanhoihin ja 6 prosenttia nuoriin kohdistuvaa eriarvoista kohtelua. Nuoriin kohdistuva syrjintä on pysynyt edellisen vuoden tasolla, sen sijaan vanhoihin kohdistuva syrjintä on hieman vähentynyt edellisestä vuodesta ja tasaisesti vähentynyt koko 2000-luvulla.

Vuonna 2010 naisiin kohdistuva syrjintä on hieman vähentynyt viime vuosiin verrattuna, miehiin kohdistuva syrjintä on pysynyt lähes samalla tasolla koko 2000-luvulla. Vuonna 2010 palkansaajista viisi prosenttia havaitsi naisiin kohdistuvaa syrjintää ja kaksi prosenttia miehiin kohdistuvaa syrjintää.



Työpaikkakiusaaminen ja henkinen väkivalta

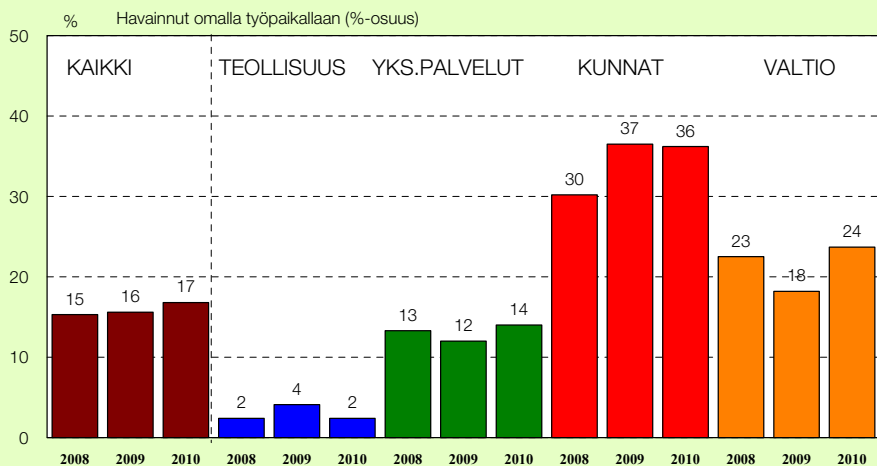
Työolobarometrissa on seurattu työpaikkakiusaamisen ja väkivallan kokemuksia vuodesta 2004 alkaen. Vuoteen 2007 saakka työpaikkakiusaamista koskevissa kysymyksissä ei eroteltu erikseen työtovereiden ja asiakkaiden taholta tullutta kiusaamista. Vuodesta 2008 alkaen Työolobarometrissa on kysytty erikseen myös asiakkaan taholta tullutta kiusaamista tai väkivaltaa. Näin ollen vuosien 2008–2010 tiedot ovat keskenään vertailukelpoisia.

Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työntekijän eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista ja muuta painostusta. Vuonna 2010 palkansaajista 38 prosenttia havaitsi omalla työpaikallaan henkistä väkivaltaa. Tässä tarkastelussa ei ole tehty vielä eroa, onko henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen tullut työtovereiden vai asiakkaiden taholta. Työpaikkakiusaaminen oli noussut prosenttiyksiköllä edellisestä vuodesta.

Toimialoittaisessa vertailussa selvästi eniten työpaikkakiusaamista havaittiin kuntasektorilla. Yli puolet kuntien työntekijöistä havaitsi työpaikkakiusaamista omalla työpaikallaan. Osuus hieman nousi edelliseen vuoteen verrattuna. Paitsi kuntasektorilla myös valtiolla ja yksityisellä palvelusektorilla työpaikkakiusaamista havaittiin edellistä vuotta enemmän. Valtiosektorilla jo lähes puolet ja yksityisellä sektorilla runsas kolmannes työntekijöistä oli havainnut työpaikallaan työpaikkakiusaamista. Teollisuudessa noin neljännes työntekijöistä oli havainnut vastaavaa.

Kun tarkastellaan erikseen, onko henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen ollut työtovereiden vai asiakkaan taholta tulevaa, havaitaan jo eroja. Neljännes kaikista palkansaajista oli havainnut sekä työtovereiden että asiakkaiden taholta työpaikkakiusaamista ainakin joskus. Edellisiin vuosiin verrattuna työtovereiden taholta tuleva työpaikkakiusaaminen on vähentynyt, mutta asiakkaiden taholta tuleva työpaikkakiusaaminen kasvanut. Sama kehityssuunta on näkyvissä myös eri sektoreilla. Julkisella sektorilla on eniten sekä työtovereiden että asiakkaiden taholta tulevaa työpaikkakiusaamista. Kuntasektorilla työtovereiden taholta tuleva työpaikkakiusaaminen on vähentynyt huomattavasti, vuonna 2010 kolmannes kuntatyöntekijöistä oli havainnut työpaikallaan työpaikkakiusaamista, kun vuonna 2008 lähes puolet oli havainnut vastaavaa. Toisaalta kuntasektorilla asiakkaalta tuleva työpaikkakiusaaminen on kasvanut ja se on yleisempää kuin työtovereiden taholta tuleva kiusaaminen. Valtiosektorilla sekä työtovereiden että asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen on kasvanut edellisestä vuodesta. Yksityisellä palvelusektorilla asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen on yleisempää kuin työtovereiden taholta. Teollisuudessa työpaikkakiusaaminen on muihin sektoreiden verrattuna vähäisempää.

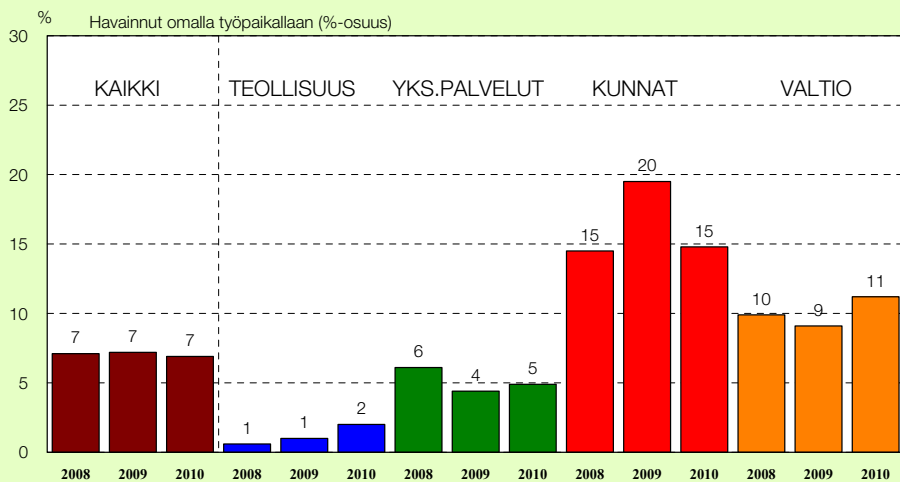
ONKO JOKU TYÖPAIKALLA JOUTUNUT VÄKIVALLAN KOHTEEKSI VUODEN AIKANA VUOSINA 2008-2010



Mukana myös asiakkaiden taholta tullut väkivalta.

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

ONKO ITSE OLLUT VÄKIVALLAN KOHTEENA VUONNA 2010



Mukana myös asiakkaiden taholta tulevaa

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Väkivallan kohteeksi joutuminen

Väkivallan kohteeksi joutuminen on työpaikkakiusaamista vakavampi ilmiö. Väki-
valtakuvioon on yhdistetty sekä työtovereiden ja asiakkaiden taholta tuleva väki-
valta. Väkivaltahavainnot ovat pääosaltaan asiakkaiden taholta tulevia.

Kaikista palkansaajista 17 prosenttia havaitsi työpaikallaan, että joku oli joutunut
väkivallan kohteeksi vuoden 2010 aikana. Osuus nousi prosenttiyksiköllä edellisestä
vuodesta. Kuntien työpaikoilla runsas kolmannes työntekijöistä oli kokenut vastaa-
van havainnon, osuus kuitenkin hieman laski edellisestä vuodesta. Sen sijaan val-
tiosektorilla väkivaltahavainnot yleistyivät edellisestä vuodesta. Vuonna 2010 lähes
neljännes valtiontyöntekijöistä oli havainnut jonkun työpaikallaan joutuneen väki-
vallan kohteeksi. Yksityisellä sektorilla työpaikan väkivaltahavainnot ovat harvinais-
ia. Teollisuudessa kaksi prosenttia ja yksityisellä palvelusektorilla 14 prosenttia oli
havainnut jonkun työntekijän joutuneen väkivallan kohteeksi.

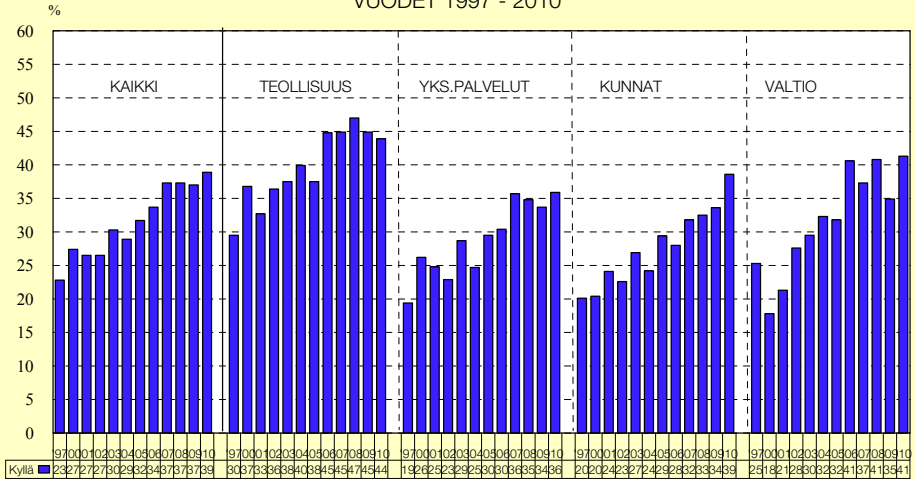
Väkivallan kohteeksi joutuminen on yleisempää asiakkaan taholta kuin työtove-
reiden taholta. Vuonna 2010 joka kymmenes palkansaaja oli havainnut, että työpai-
kalla oli joku joutunut väkivallan kohteeksi useita kertoja asiakkaan taholta. Sen
sijaan palkansaajista vajaa prosentti arvioi edellisen vuoden tapaan, että työtoverei-
den taholta väkivallan kohteeksi oli joku joutunut työpaikalla useita kertoja vuoden
2010 aikana. Toimialoittain tarkasteluna väkivaltakokemukset asiakkaan taholta
ovat kuntasektorilla selvästi yleisempiä muihin toimialoihin verrattuna. Runsas kol-
mannes kuntatyöntekijöistä oli havainnut työpaikallaan väkivaltaa ainakin kerran
tai useammin. Kaikilla toimialasektoreilla työtovereiden taholta tuleva väkivalta on
harvinaista: palkansaajista vajaa prosentti oli havainnut työpaikallaan väkivaltaa
useita kertoja työtovereiden taholta.

Kaikista palkansaajista seitsemän prosenttia oli itse ollut väkivallan kohteena
vuonna 2010. Luvuissa on mukana sekä työntekijöiden että asiakkaan taholta tullut
väkivalta. Prosenttiosuus pysyi viime vuosien tasolla. Toimialoittain tarkasteltuna
kunnissa laskua oli viisi prosenttiyksikköä viime vuodesta. Vuonna 2010 kuntatyön-
tekijöistä 15 prosenttia, valtion työntekijöistä 11 prosenttia, yksityisellä sektorilla 5
prosenttia ja teollisuudessa kaksi prosenttia oli joutunut itse väkivallan kohteeksi
työpaikallaan.

Omat väkivaltakokemukset työtovereiden taholta ovat harvinaisia. Ne liittyvät
pääasiassa asiakkaan taholta tuleviin väkivaltakokemuksiin. Kaikista palkansaajista
kolme prosenttia oli useita kertoja itse ollut asiakkaan taholta väkivallan kohteena ja
kolme prosenttia kerran vuonna 2010. Työtovereiden taholta väkivaltakokemukset
jäivät alle prosentin. Kuntasektorilla väkivaltakokemukset olivat yleisempiä kuin
muilla sektoreilla. Kunta- ja valtiosektorilla 9 prosenttia oli itse joutunut väkivallan
kohteeksi useita kertoja asiakkaan taholta, yksityisellä sektorilla vajaasta prosen-
tista kahteen prosenttiin.

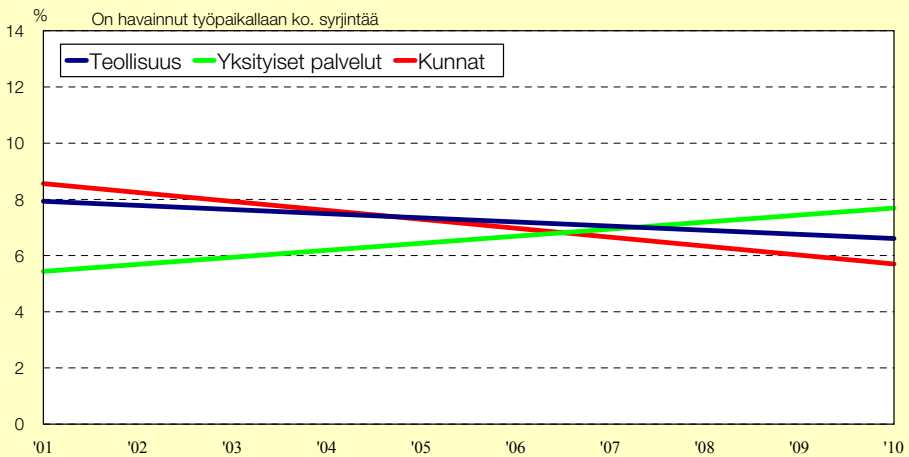
ONKO TYÖPAIKALLA MUIHIN KANSALLISUUKSIIN TAI ETNISIIN RYHMIIN KUULUVIA, JOTKA OVAT MUUTTANEET SUOMEEN MUUALTA?

VUODET 1997 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

ETNISELTÄ TAUSTALTAAN MUIDEN KUIN SUOMALAISTEN SYRJINTÄ JA ERIARVOINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA ERI TOIMIALOILLA
VUOSINA 2001 - 2010



Mukana vain vastaajat, joiden työpaikalla työskentelee muita kuin suomalaisia.
Valtion työpaikat on jätetty pois, sillä niillä havaintoja on liian vähän luotettavien johtopäätösten tekemiseksi.

Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Maahanmuuttajat työpaikoilla

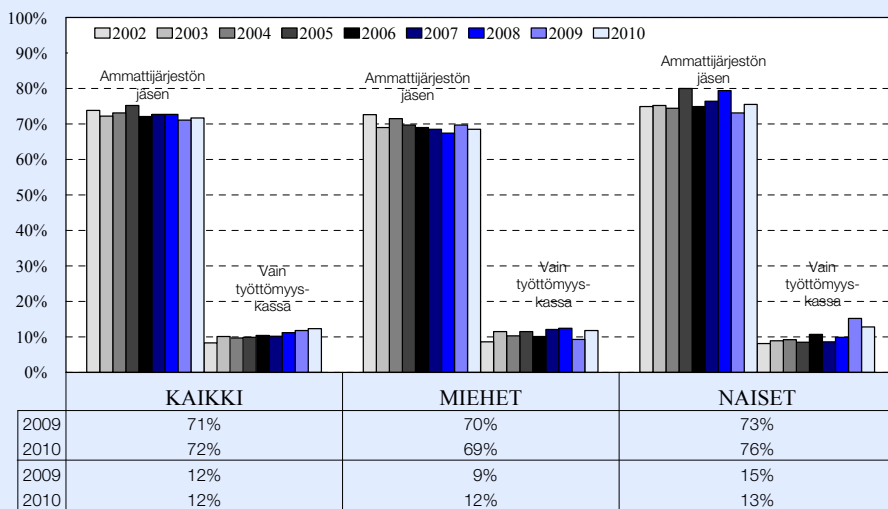
Työpaikkojen osuus, joilla työskentelee muita kansallisuudeltaan tai etniseltä taustaltaan kuin suomalaisia, on kasvanut melko tasaisesti aina vuoteen 2007 saakka. Trendi pysyi samana vuoteen 2009 asti ja vuonna 2010 osuus nousi 39 prosenttiin.

Teollisuudessa maahanmuuttajien osuus työpaikoilla on ollut selvästi muita sektoreita korkeampi, mutta viime vuosina trendi on kääntynyt pieneniseen laskuun. Vuonna 2010 osuus oli 44 prosenttia. Sen sijaan muilla sektoreilla maahanmuuttajien osuudet työpaikoilla nousivat hieman edellisestä vuodesta. Yksityisellä sektorilla maahanmuuttajien osuus oli 36 prosenttia, kuntasektorilla 39 prosenttia ja valtiolla 41 prosenttia. Julkisella sektorilla maahanmuuttajien osuudet kasvoivat edellisestä vuodesta 5–6 prosenttiyksikköä.

Etniseltä taustaltaan muiden kuin suomalaisten syrjintähavainnot ovat 2000-luvulla vähentyneet eniten kunnissa ja teollisuudessa. Yksityisellä palvelusektorilla trendi on ollut kasvava. Valtion osalta ei ole esitetty syrjintähavaintoja koskevia tietoja, koska työolobarometrin aineisto jää edelleen liian pieneksi luotettavien johtopäätösten tekemiseksi.

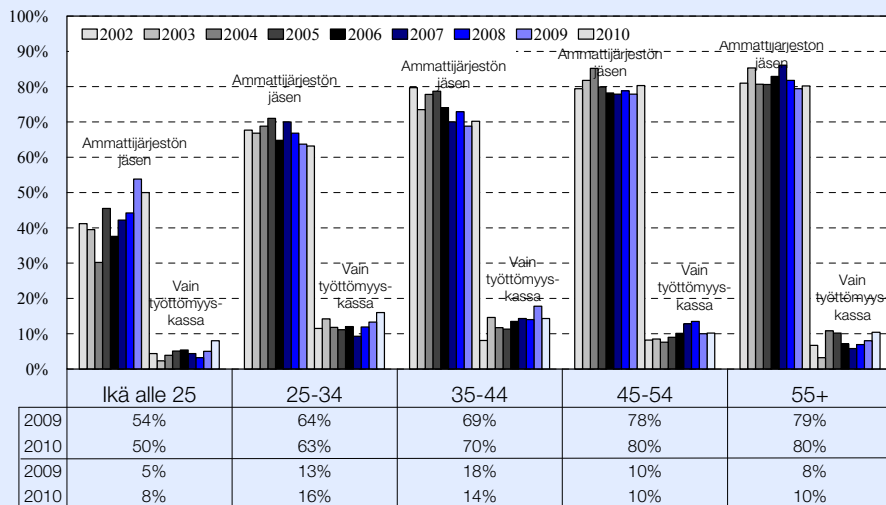
Järjestäytyminen ja työttömyyskassoihin kuuluminen

AMMATTIJÄRJESTÖJEN JA TYÖTTÖMYYSKASSOJEN JÄSENTEN PROSENTTIOSUUS
VUOSINA 2002 - 2010 SUKUPUOLITTAIN



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

AMMATTIJÄRJESTÖJEN JA TYÖTTÖMYYSKASSOJEN JÄSENTEN PROSENTTIOSUUS
VUOSINA 2002 - 2010 IKÄRYHMITÄIN



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Ammattijärjestöt ja työttömyyskassat

Kaikista työssä olevista palkansaaajista 72 prosenttia oli vuonna 2010 ammattijärjestön jäsen. Naisilla järjestäytymisaste on 76 prosenttia ja miehillä 69 prosenttia. Lisäksi 12 prosenttia palkansaaajista oli pelkästään työttömyyskassan jäsen. Tämäkin on yleisempää naisilla kuin miehillä.

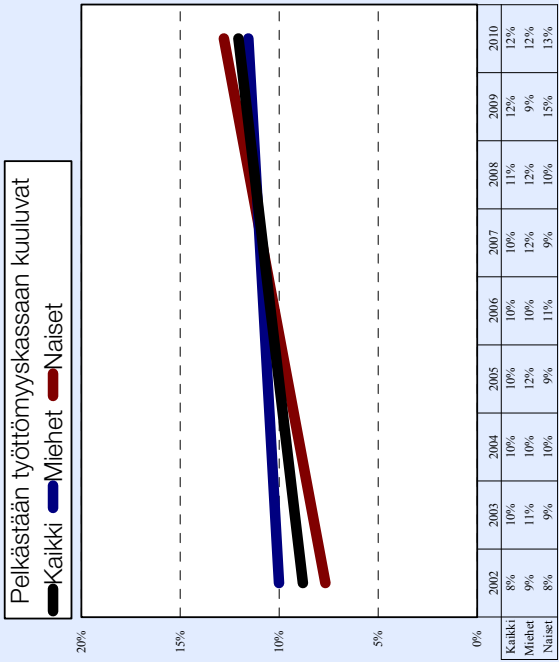
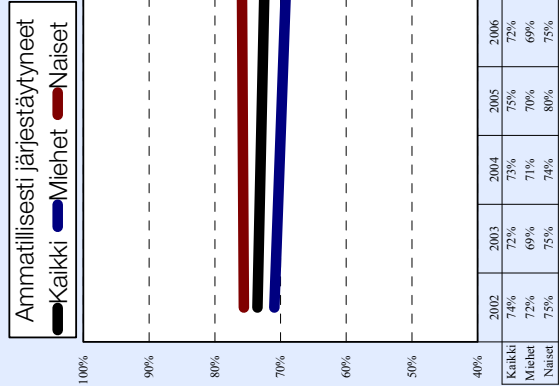
Ammattijärjestöihin liittyminen on ollut laskussa viime vuosien aikana ja pelkästään työttömyyskassoihin kuulumisen selvässä nousussa. Vuonna 2010 ammattijärjestöjen jäsenyys hieman lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna. Ainoastaan kassojen jäsenten osuus pysyi samana kaikkien palkansaaajien osalta.

Vuonna 2010 miesten järjestäytymisaste laski ja naisten järjestäytymisaste kasvoi edellisestä vuodesta. Sitä vastoin miesten kohdalla pelkästään kassoihin kuulumisen lisääntyi ja naisten kohdalla vähentyi.

Iän lisääntyessä ammattijärjestöihin kuuluvien osuus kasvaa. Pelkästään työttömyyskassaan puolestaan on liitytty eniten 25–34-vuotiaiden ikäryhmässä. Vuonna 2010 työttömyyskassan jäsenistä oli alle 25-vuotiaita 8 prosenttia. 25–34-vuotiaiden osuus oli 16 prosenttia ja 35–44-vuotiaiden osuus 14 prosenttia. 45–54-vuotiaiden osuus kasvoi kaksi prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta 10 prosenttiin ja yli 55-vuotiaiden osuus pysyi 10 prosentissa edellisen vuoden tasolla.

Ammattijärjestöihin kuuluvien osuus on laskenut vuoden 2010 aikana alle 35-vuotiailla. Alle 25-vuotiaiden järjestäytymisaste aleni 50 prosenttiin. Korkein järjestäytymisprosentti on yli 44-vuotiailla, joilla se vuonna 2010 oli 80 prosenttia.

AMMATTIJÄRJESTÖIHIN JA PELKÄSTÄÄN TYÖTÖMYYSSASSOIHIN KUULUVIEN
PROSENTTIOSUUS
VUODET 1992 - 2010



Työolobarometri, lokakuu 2010
Työ- ja elinkeinoministeriö

Muutostrendit vuosina 2002–2010: ammattillinen järjestäytyminen ja pelkästään työttömyyskassoihin kuuluminen

Pitkän aikavälin kehityssuunta näyttäisi ammattijärjestöihin kuuluvien miesten kohdalla laskevan ja naisten kohdalla hieman kasvavan. Pelkästään työttömyyskassoihin kuuluvien pitkän aikavälin kehityssuunnat ovat selkeimpiä kuin ammattijärjestöihin kuuluvien kohdalla. Sekä miesten että naisten kohdalla kasvu on ollut selvää. Naisten kohdalla kasvu on ollut selvästi miehiä voimakkaampaa.

Naisten järjestäytymisasteen kasvutrendi on vuonna 2010 kääntynyt kasvuun ja pelkästään työttömyyskassoihin kuuluvien osuus hieman laskenut, vaikka pitkällä aikavälillä trendi on ollut kasvava. Naiset ovat miehiä useammin sekä ammattijärjestöjen että pelkästään työttömyyskassojen jäseniä.

Miesten järjestäytymisaste on pitkällä aikavälillä ollut laskeva. Sen sijaan pelkästään työttömyyskassoihin kuuluvien osuudessa on ollut lievää kasvua.

Haastattelulomake



Haastattelu- ja tutkimuspalvelut

TYÖOLOBAROMETRI, elokuu 2010 (TB10)

PAPERILOMAKE

K1

Kuinka monta vuotta olette ollut nykyisellä työpaikallanne? _____
- Merkitse täydet vuodet, alle vuosi = 0

Työvoimatutkimuksen tiedoista dataan;
-onko työ kokoaikaista vai osa-aikaista ja
-onko vastaaja itse vuokratyöntekijä ym.

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 kuluneenvuoden (12 kk) aikana?

- | | | |
|---|---------------|----------|
| 1 | lisääntynyt | } → K5_1 |
| 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_1

Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: Lomautettu työntekijöitä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K5_2

(Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:) Irtisanottu työntekijöitä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K5_3

(Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:) Tehty lyhennettyä työviikkoa?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K5_4

(Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:) Kokopäiväisiä työntekijöitä osa-aikaistettu?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K5_5

(Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:)
Työntekijöitä siirtynyt eläkkeelle tai lähtenyt muualle siten, että avoimeksi jääneitä työpaikkoja ei ole täytetty (ns. luonnollinen poistuma)?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K5_6

(Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:)
Työntekijöiden määrä vähentynyt sillä tavoin, että määräaikaista työsuhteita ei ole uusittu?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K5_7

(Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:)
Työntekijöiden määrä vähentynyt siten, että äitiysloman, sairausloman tai muun pitkäaikaisenpoissaolon tilalle ei ole otettu sijaisia?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K5_8

(Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:)
Siirretty työntekijöitä toiseen työyksikköön?

- 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

K5_11

Onko työpaikallanne viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana käyty ns. yt-neuvotteluja? Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (yt-laki) määrittää, milloin ja millä tavalla työnantajan ja työntekijöiden edustajien on neuvoteltava työpaikan asioista ja ennen kaikkea muutoksista, esim. lomautuksista tai irtisanomisista.

- 1 kyllä on käyty / käydään parhaillaan
- 2 ei → K8
- 3 ei osaa sanoa, ei tiedä → K8

K5_12 (M)

Millainen oli käytyjen yt-neuvotteluiden henki. Pyrittiinkö ratkaisuihin sopimaan yhdessä:

- 1 paljon
- 2 jonkin verran
- 3 vain vähän
- 4 ei lainkaan?
- 9 EOS

K8

Työskennelläänkö työpaikallanne ryhmissä (tiimit, solut, projektityöryhmät 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:

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 neuvotelleet 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 alittavat 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
- } → K18_1

K13a

Oletteko:

- 1 ammattiyhdistyksen
- 2 vaiöttömyyskassan 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_3 (M)

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

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

Työn fyysinen rasittavuus?

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

K18_4 (M)

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

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

Työn henkinen rasittavuus?

- 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

K19

Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne viimeisten 12 kuukauden aikana lakisääteiseen täydennyskoulutukseen osallistuminen lisääntynyt, vähentynyt vai säilynyt ennallaan?

Lakisääteinen täydennyskoulutus on käytössä mm. terveydenhuollossa.

- 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:

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 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 ollut työssä (kokemuslisät, ikälisät, määrävuosisisät ym.)?

Pieniä, alle 5 prosentin, lisiä 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-, osake-, palkkio-, 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 työpaikkaanne: 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 työpaikkaanne: 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 työpaikkaanne: 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 työpaikkanne 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_4

K21b_2

Montako työpäivää?

Kuukausi=22 työpäivää

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)

(Pidättekö 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)

(Pidättekö 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
työkokemustanne 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 mielekkyys 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 taantumun 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 työkykynne on parhaimmillaan saanut kymmenen (10) pistettä.

Minkä pistemäärän nollasta kymmeneen antaisitte nykyiselle työkyvyllenne?

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

K28a

Jos ajattelette nykyisen työnne ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykynne:

- 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 työkykynne:

- 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 selviydytte 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 toiminut 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

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:

- K33_2 Ikään, erityisesti nuoriin?
- 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 Pekka Ylöstalo och Pirkko Jukka	Julkaisuaika Publiceringstid Date Juni 2011 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 2010	
Tiivistelmä Referat Abstract Avsikten med arbetslivsbarometern är att iakttä förändringarna i det finländska arbetslivets kvalitet ur vanliga arbetstagares synvinkel. I arbetslivskvaliteten ingår enligt arbetslivsbarometern faktorer på många nivåer, från anställningstrygghet till de anställdas inbördes relationer. De längsta tidsserierna omfattar hela perioden 1992–2010. På så 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 undersökning om arbetsförhållandena (1053 intervjuer under tiden 6.9–14.10.2010). Uppgifterna kan generaliseras till att gälla alla arbetande löntagare i hela Finland. Svarsprocenten var exceptionellt hög, 83,0 %. I arbetslivsbarometern presenteras resultaten ofta sektorsvis: industrin, privata tjänster, kommunsektorn och staten. Den totala arbetslivskvaliteten har mätts med flera indikatorer, som har sammanräknats till ett vitsord. År 2010 blev vitsordet 7,99 (minimum 4 och maximum 10). Ett år tidigare var motsvarande vitsord 7,93. Det sammanlagda vitsordet för kvaliteten består av fyra delfaktorer, dvs. jämlik behandling, anställningstrygghet, resurserna i förhållande till kravnivån och motivationsgrad, innovativitet och ömsesidigt förtroende. Det sammanlagda vitsordet sjönk tydligt 2009. Under 2010 har utvecklingen tagit en positiv riktning inom alla sektorer. Speciellt anställningstryggheten har förbättrats inom alla sektorer, förutom inom staten. Som ett nytt tema togs med uppgifter om sätten att avtala om arbetsvillkoren. I bakgrunden finns behovet av information om de lokala avtalen och särdragen i dem. Två ämnesområden har valts: arbetstidsarrangemang och löner. Ca 15 procent av löntagarna omfattas av lokala avtal i dessa två frågor. Olika uppsägnings-, permitterings- och andra motsvarande hot har tydligt minskat 2010 jämfört med året innan och samtidigt är löntagarnas förväntningar inför den närmaste framtiden betydligt positivare än för ett år sedan. Den ekonomiska recessionen har påverkat de arbetande löntagarnas förväntningar under en överraskande kort tid. Antalet samarbetsförhandlingar har minskat avsevärt under årets gång. Samtidigt har dock atmosfären vid förhandlingarna försämrats. Diskriminering och ojämlik behandling av tillfälliga arbetstagare och deltidsanställda har ökat något. Observationer av mobbning och våld på arbetsplatsen från såväl arbetskamraternas som kundernas sida är vanligare inom den offentliga sektorn. Av dem som fyllt 55 år upplevde 80 procent att deras arbetsförmåga var åtminstone tämligen god i förhållande till de psykiska kraven. Trenden har varit positiv redan i flera år. Inom den privata sektorn är arbetstagarnas subjektiva värderingar högre än hos arbetstagarna inom den offentliga sektorn. På många arbetsplatser har de faktorer som beskriver inbördes öppenhet, möjligheten att lära sig nya saker, växelverkan och ledarskap ett samband med arbetstagarna vilja att fortsätta i arbetet. Dessa faktorer bidrar på ett klart positivt sätt till att arbetstagarna orkar fortsätta. Följande arbetslivsbarometer sammanställs hösten 2011 och publiceras av arbets- och näringsministeriet.	
Kontaktpersoner vid arbets- och näringsministeriet: Pekka Ylöstalo 010 604 7090 och Pirkko Jukka tfn 010 604 8981	
Asiasanat Nyckelord Key words Arbetslivskvalitet, förändring i arbetslivet, arbetsförmåga, flexibilitet i arbetslivet	
ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-549-3
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 213	Kieli Språk Language Suomi, finska, Finnish Hinta Pris Price 36 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

Tekijät Författare Authors Pekka Ylöstalo and Pirkko Jukka	Julkaisuaika Publiceringstid Date June 2011 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 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 longest time series cover the entire period 1992–2010. This provides an image of past trends, the current situation and expected trends in the near future. Data for the Finnish Working Life Barometer was collected in computer-assisted telephone interviews in connection with Statistics Finland's Quality of Work Life Survey (1,053 interviews during 6 September–14 October 2010). Data can be generalised to cover the entire population of wage and salary earners in Finland. The response rate was at 83.0%. The Finnish Working Life Barometer generally presents the results by the sectors: industry, private services, municipalities and the State. The overall quality of working life was measured using several indicators, based on which an aggregate score was calculated. In 2010, the score was 7.99 (on a scale from 4 to 10). A year earlier, the corresponding score was 7.93. 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. The overall score clearly declined in 2009, but all sectors turned positive during 2010. Job security, in particular, has improved in all sectors except the State. Data on methods of agreeing on terms of employment was included under a new theme, since there is a need for information on local agreements and the related characteristics. The two topics included were working time arrangements and pay. These are the two most common issues falling within the scope of local agreements; for some 15 per cent of wage and salary earners, both of these issues are agreed locally. Threats of dismissal, lay-offs or similar have clearly reduced in 2010 from the previous year, while wage and salary earners' expectations for the near future are markedly more positive than a year ago. With respect to employed wage and salary earners, the economic recession impacted on their expectations for a surprisingly short period. The number of cooperation negotiations decreased markedly during the year. At the same time, however, the atmosphere in which they were conducted had worsened. Discrimination against and unequal treatment of temporary and part-time employees slightly increased. Observations concerning bullying in the workplace or being subjected to violence by co-workers and customers were more frequent in the public sector. Over 80 per cent of those aged over 55 reported a fairly good ability to work in terms of mental requirements. This trend has been positive for several years. Subjective estimates were higher among private-sector than public-sector employees. Many factors, depicting mutual openness, interaction within the workplace, learning new issues as well as leadership methods, are linked to staying on at work. These factors had a clearly positive impact on employees' evaluation of whether they would be able to cope and stay on at work after two years. The next Working Life Barometer will be conducted in the autumn of 2010, published by the Ministry of Employment and the Economy. Contact persons within the Ministry of Employment and the Economy: Pekka Ylöstalo, tel. +358 (0)10 604 7090, and Pirkko Jukka, tel. +358 (0)10 604 8981	
Asiasanat Nyckelord Key words Quality of working life, change in working life, ability to work, flexibility	
ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-549-3
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 213	Kieli Språk Language Suomi, finska, Finnish Hinta Pris Price € 36
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

Työolobarometri – Lokakuu 2010

Työolobarometri on ollut väline, jonka avulla on seurattu suomalaisten työelämän laadun muutoksia työntekijöiden näkökulmasta. Työolobarometri on julkaistu vuosittain vuodesta 1992 lähtien. Siksi se antaa kuvan työelämän laadun aikaisemmasta tilasta ja muutoksista, jotka ovat johtaneet nykytilanteeseen. Mukana on myös tietoa lähitulevaisuuden odotuksista ja arvioita tulevan kehityksen suunnasta. Työolobarometri perustuu Tilastokeskuksen työolotutkimuksen yhteydessä kerättyyn haastatteluaineistoon. Tiedot kuvaavat työssä olevaa palkansaajakuntaa koko Suomessa ja kaikilla eri sektoreilla.

Vuoden 2010 tiedot kertovat työelämän laadun toipuneen nopeasti vuonna 2008 alkaneen taantuman jälkeen. Kokonaan uusi teema kuvaa paikallista työajosta ja palkkauksesta sopimista, sen yleisyyttä ja toimivuutta. Eri sopimustapojen välillä on huomattavia eroja lopputuloksissa. Paikallinen sopiminen edellyttää työpaikoilla avoimuutta ja toimivia yhteistyösuhteita.

Edita Publishing Oy
PL 800, 00043 Editä
Vaihde 020 450 00

Editä asiakaspalvelu
Puhelin 020 450 05
Faksi 020 450 2380

Editä-kirjakauppa Helsingissä
Kustantajien Kirjahulma
Sanomatalo, Elielinaukio 1
Puhelin 020 450 2566

Painettu
ISSN 1797-3554
ISBN 978-952-227-548-6

Verkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-549-3



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