

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 3/2018

Työolobarometri 2017

Ennakkotiedot



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 3/2018

Työolobarometri 2017

Ennakkotiedot

Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2018

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN:987-952-327-293-4

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, julkaisutuotanto

Helsinki 2018

Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö	8.2.2018	
Tekijät	Maija Lyly-Yrjänäinen		
Julkaisun nimi	Työolobarometri 2017 Ennakkotiedot		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu TEM raportteja 3/2018		
Diaari/hankenumero		Teema	Työelämä
ISBN painettu		ISSN painettu	
ISBN PDF	987-952-327-293-4	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-293-4		
Sivumäärä	123	Kieli	suomi
Asiasanat	työelämä, työelämän laatu, työolot, survey-tutkimus, palkansaaja		
Tiivistelmä <p>Työolobarometrin ennakkotiedot kertovat, että palkansaajien kokemukset työelämän laadusta olivat vuonna 2017 monilta osin viime vuosia myönteisempiä. Työllisyyden ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen odotetaan menevän entistä parempaan suuntaan. Arviot työn ja työnteon mielekkyyden muutoksista ovat myönteisempiä kuin pitkään aikaan. Myös tietojen saannin sekä kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien uskotaan ennemmin kehittyvän parempaan kuin huonompaan suuntaan. Palkansaajilla on aiempaa enemmän mahdollisuuksia oppia ja osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. Uusi teknologia ja sen mahdollistamat työtavat ovat työpaikkojen arkea.</p> <p>Samalla moni tekee töitä nopealla tahdilla ja tiukkojen aikataulujen mukaan. Vaikutusmahdollisuudet työtähtiin, työtehtäviin ja työnjakoon eivät ole lisääntyneet. Työpaikolla kohdataan edelleen syrjintää, kiusaamista ja väkivaltaa. Näitä on havainnut vähemmistö palkansaajista, mutta trendit ovat tasaisia ja kertovat siitä, että syrjinnän ja häirinnän kitkemisessä on yhä tehtävää.</p> <p>Vuoden 2017 työolobarometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen elo- ja syyskuun aikana tekemiin 1693 puhelinhaastatteluun. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Tuloksista julkaistaan loppuraportti vuoden 2018 aikana.</p> <p>Työ- ja elinkeinoministeriön yhdyshenkilö: Työllisyys ja toimivat markkinat/Maija Lyly-Yrjänäinen, puh. 029 504 7109</p>			
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Painopaikka ja vuosi			
Julkaisun myynti/jakaja	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	8.2.2018	
Författare	Maija Lyly-Yrjänäinen		
Publikationens titel	Arbetslivsbarometern 2017 - Preliminära uppgifter Työolobarometri 2017 - Ennakkotiedot		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer ANM rapporter 3/2018		
Diarie- /projektnummer		Tema	Arbetsliv
ISBN tryckt		ISSN tryckt	
ISBN PDF	987-952-327-293-4	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-293-4		
Sidantal	123	Språk	finska
Nyckelord	arbetsliv, arbetslivskvalitet, arbetsförhållanden, survey-undersökning, löntagare		
Referat	<p>De preliminära uppgifterna om arbetslivsbarometern avslöjar att löntagarnas erfarenheter av arbetslivskvaliteten år 2017 var i många hänseenden mer positiva än under de senaste åren. Man förväntar sig att sysselsättningen och den ekonomiska situationen för den egna arbetsplatsen utvecklas i en allt bättre riktning. När det gäller meningsfullheten med arbetet och arbetandet är bedömningarna av förändringen mer positiva än på länge. Det förväntas också att informationstillförseln samt utvecklings- och påverkansmöjligheterna utvecklas hellre i en positiv än en negativ riktning. Löntagarna har fler möjligheter än tidigare för inläring och deltagande i utvecklingen av verksamheten på arbetsplatsen. Ny teknik och de arbetsmetoder som den möjliggör hör till vardagen på arbetsplatserna.</p> <p>Samtidigt arbetar många i en mycket snabb takt och enligt snäva tidtabeller. Möjligheterna att påverka arbetstakten, arbetsuppgifterna och arbetsfördelningen har inte ökat. På arbetsplatserna stöter man också fortsättningsvis på diskriminering, mobbing och våld. En minoritet av löntagarna har upptäckt sådant, men trenden är jämn och innebär att det ännu återstår saker att göra för att undanröja diskriminering och trakasserier från arbetsplatserna.</p> <p>Uppgifterna i 2017 års arbetslivsbarometer baserar sig på de 1693 telefonintervjuer som Statistikcentralen gjort under augusti-september. Uppgifterna kan på ett tillförlitligt sätt generaliseras till att gälla löntagare inom hela landet och alla sektorer. En slutrapport om resultaten publiceras under 2018.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Avdelningen för sysselsättning och fungerande marknader/Maija Lyly-Yrjänäinen, tfn 029 504 7109</p>		
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Tryckort och år			
Beställningar/ distribution	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisuutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment	8 February 2018	
Authors	Maija Lyly-Yrjänäinen		
Title of publication	Working Life Barometer 2017 - Preliminary data Työolobarometri 2017 - Ennakkotiedot		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment MEAE reports 3/2018		
Register number		Subject	Working life
ISBN (printed)		ISSN (printed)	
ISBN PDF	987-952-327-293-4	ISSN (PDF)	1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-293-4		
Pages	123	Language	Finnish
Keywords	working life, quality of working life, working conditions, survey, employee		
<p>Abstract</p> <p>The preliminary data on the Working Life Barometer reveals that, in 2017, employees' experiences of the quality of working life were in many respects more positive than in the past few years. Employment and the financial situation in employees' own workplaces are expected to improve further. The estimates about changes at work and changes in the meaningfulness of work are more positive than they have been for a long time. Access to information and the opportunities to develop and influence are believed to improve rather than deteriorate. Employees now have more opportunities to learn and participate in developing the activities at the workplace. New technology and the working methods enabled by it are part of the daily routines at workplaces.</p> <p>At the same time, many work at a fast pace and according to tight schedules. The possibilities to influence one's pace of work, work tasks and the division of work have not increased. Discrimination, bullying and violence are still encountered at workplaces. They have been observed by a minority of employees, but the trends are stable and reveal that a lot still needs to be done to eradicate discrimination and harassment.</p> <p>The data used in the Working Life Barometer 2017 is based on 1,693 telephone interviews conducted by Statistics Finland during August and September. The data can reliably be generalised to apply to employees everywhere in Finland and in all sectors. A final report on the results will be published during 2018.</p> <p>Contact person at the Ministry of Economic Affairs and Employment: Employment and Well-Functioning Markets/ Maija Lyly-Yrjänäinen, tel. +358 29 504 7109</p>			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Printed by (place and time)			
Publication sales/ Distributed by	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Sisältö

Esipuhe.....	7
1 Johdanto	10
2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista	13
2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset	13
2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla.....	16
2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet	21
3 Innovaatiotoiminta	27
3.1 Työn organisoinnin muutoksia	29
3.2 Toiminnan, tuotteiden tai palveluiden kehittäminen ja osallistumisen mahdollisuudet.....	33
3.3 Yhteistyö yli organisaatorajojen ja digitaaliset työvälineet.....	43
4 Työssä kehittyminen	46
4.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen.....	46
4.2 Vaikutusmahdollisuudet.....	55
5 Työaika- ja palkkajärjestelyt	60
5.1 Joustavat työajat	60
5.2 Palkkajärjestelmät.....	70
6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä	79
6.1 Syrjintä työorganisaatiossa	80
6.2 Työpaikkakiusaaminen ja väkivalta.....	87
7 Työelämän muutossuuntia	96
7.1 Työn ja työnteon mielekkyys.....	96
7.2 Tiedonsaanti sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet.....	100
Lähteet	107
Liite 1 Vuoden 2017 tutkimuksen toteuttaminen	109
Liite 2 Vuoden 2017 haastattelulomake	111

Esipuhe

Työolobarometri on palkansaajille osoitettu kyselytutkimus, jota on tehty vuodesta 1992 lähtien joka syysy Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Työolobarometrin tulokset on julkaistu ensin työministeriön ja vuodesta 2008 lähtien työ- ja elinkeinoministeriön toimesta. Vuoden 2017 barometriin vastasi 1693 palkansaajaa.

Työolobarometrillä on tuotettu tietoa työelämän laatuun liittyvistä kysymyksistä, kuten töiden organisoimisesta, työaika- ja palkkausjärjestelmistä, työssä oppimisesta, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksista, syrjinnän, kiusaamisen ja väkivallan havaitsemisesta, työkyvystä sekä työmarkkinoiden ja työelämän kehityksestä.

Kysymyspatteristo on ollut pitkälti samankaltainen vuodesta toiseen. Tällä on oma arvonsa, sillä pitkät, yli 20 vuoden ajanjaksoon sijoittuvat vertailukelpoiset aikasarjat ovat mahdollistaneet sekä lyhyen aikavälin että myös pidempiaikaisen työelämän kehittymisen ja muutossuuntien seuraamisen ja analysoinnin.

Toisaalta arvokasta on, että työolobarometrillä pyritään kuvaamaan myös niitä viime vuosien muutoksia, joita työelämään ja uudenlaiseen työn tekemiseen on otaksuttu liittyvän. Kysymyksillä on selvitetty muun muassa palkansaajien kokemuksia työn organisoinnin muutoksista samoin kuin sitä, millä tavoin työaikojen joustot ja palkansaajien mahdollisuudet valita työnteon paikkansa ovat viimeisten vuosien aikana lisääntyneet. Työolobarometriin on otettu kysymyksiä niin ikään digitaalisten työtilojen ja sosiaalisen median käytöstä. Näihin kysymyksiin annetuilla vastauksilla pyritään luomaan kuvaa siitä, missä määrin palkansaajat ovat kokeneet työelämän muuttuneen viimeisten vuosien aikana.

Vuoden 2017 tulokset ovat monilta osin aiempaa myönteisempiä. Niissä heijastuvat kohentunut taloudellinen tilanne ja sen myötä kohentuneet odotukset työllisyystilanteen paranemisesta. Vuosi 2017 erottuikin selvästi aiemmista vuosista siinä, että suurempi osa vastaajista arvioi työllisyystilanteen olevan menossa parempaan kuin huonompaan suuntaan. Tämä näkyi myös siinä, että odotukset uudelleentyöllistymisestä irtisanomisten jälkeen kohentuivat jossakin määrin vuonna 2017.

Palkansaajien osallistumis- ja oppimismahdollisuudet olivat vuonna 2017 aiempaa paremmat. Työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen lisääntyivät. Sosioekonomisella asemalla on kuitenkin merkitystä: ylemmistä toimihenkilöistä liki 70 prosentilla oli hyvät mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen, alemmista toimihenkilöistä vastaavasti hyvät osallistumismahdollisuudet oli noin puolella ja työntekijäasemassa olevista vastaavat mahdollisuudet oli 38 prosentilla.

Palkansaajien työssä kehittymisen mahdollisuuksia on arvioitu muun muassa sillä, paljonko koulutuspäiviä on ollut tarjolla. Koulutukseen osallistuvien määrä on ollut kasvussa 2000-luvun alkuun verrattuna, mutta koulutusten pituudet ovat laskeneet. Työssä kehittymisen mittaamisessa mielenkiintoinen tulos on kuitenkin se, että suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Ylemmistä toimihenkilöistä näin ajatteli yli 90 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 85 prosenttia ja työntekijäasemassa olevistakin 75 prosenttia.

Palkansaajien vaikutusmahdollisuuksia työtahtiinsa, työtehtäviinsä ja työnjakoon on selvitetty 2000-luvun alusta saakka. Vuodesta 2015 lukien on niin ikään selvitetty mahdollisuuksia vaikuttaa työn tekemisen paikkoihin. Ylemmistä toimihenkilöistä 40 prosenttia voi vaikuttaa työnteon paikkoihin, alemmista toimihenkilöistä 20 prosenttia ja työntekijöistä vain kymmenesosa voi vaikuttaa siihen, missä työnsä tekee.

Joustavat työaikajärjestelyt ovat lisääntyneet jo vuosia, mutta nyt trendi näyttää tasaantuneen. Joustavien työaikojen käytössä on alakohtaisia eroja samoin kuin työntekijöiden sosioekonominen asema vaikuttaa siihen, missä määrin päivittäisten työaikajousteiden lisäksi työntekijöillä on oikeus tasoittaa työaikaansa kokonaisilla vapaa-päivillä. Vuoden 2017 barometrissa kysyttiin niin ikään sitä, minkälaiset mahdollisuudet työntekijöillä on vaikuttaa päivittäisen työaikaansa sijoitteluun. Yhdeksällä prosentilla palkansaajista työ oli sen laatuista, että se antoi mahdollisuuden päättää siitä, mihin aikaan työtä saattoi tehdä ja 40 prosenttia palkansaajista saattoi osittain päättää työaikaansa sijoittelusta.

Työolobarometri on tuottanut vuosi vuodelta kiintoisaa tietoa suomalaisesta työelämästä päätöksentekijöille ja tutkijoille. Tieto on käytettävissä työelämän laadun kehittämiskohteita etsittäessä ja niitä toteutettaessa. Barometrin tuloksia on niin ikään voitu hyödyntää työelämää koskevissa lainsäädäntöhankkeissa.

Haastatteluaineiston laajuus on mahdollistanut tietojen yleistämisen koskemaan koko palkansaajakenttää. Toisaalta arvokasta on, että barometri tuottaa tietoa siitä, miten eri ikäryhmiin ja sosioekonomiseen asemaan kuuluvat palkansaajat sekä eri sektoreilla (teollisuus, yksityiset palvelut, kunta, valtio) työskentelevät palkansaajat näkevät työelämän tilan.

Työelämän murroksesta puhutaan isona megatrendinä. Teknologian kehitys näkyy työpaikkojen arjessa, sillä suurimmat barometrin tavoittamat muutokset liittyvät uusien viestintävälineiden käyttöön ja niihin liittyviin työskentelytapoihin. Samalla tutkimus kertoo, että valtaosa työolojen muutoksista tapahtuu vähitellen.

Vuoden 2017 Työolobarometristä on vastannut suurella ammattitaidolla erityisasiantuntija Maija Lyly-Yrjänäinen.

Helsingissä 11 päivänä tammikuuta 2018

Tarja Kröger

1 Johdanto

Odotukset työelämän kehittymisestä kohti parempaa orastavat vuoden 2017 työolobarometrissa. Usko työllisyyden ja työpaikan talouden kohenemiseen on palannut ja työelämän laadun arvioidaan ennemmin kehittyvän aiempaa parempaan kuin huonompaan suuntaan. Viime vuosien barometrit ovat puolestaan osoittaneet, että monilta osin palkansaajien kokemukset omista työoloistaan ovat säilyneet yllättävän vakaina yhteiskunnan muutosten ja talousvaikeuksien keskellä.

Työolobarometri tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 1992, mutta työoloja on Suomessa selvitetty survey-tutkimusten avulla 1970-luvun lopulta saakka. Eurooppalaisella agendalla työelämän laatu on ollut 1990-luvulta lähtien. Viime vuosina kansainvälisen, ja kansallisenkin, keskustelun painopiste on ollut enemmän työn määrässä ja työllisyydessä kuin siinä, millaisia työt tai työpaikat laadultaan ovat. Osin tähän on ollut syynä pitkään jatkunut taloustaantuma, mutta myös se, että on ollut vaikea löytää yhteistä ymmärrystä siitä, mitä työelämän laadulla tarkalleen ottaen tarkoitetaan ja miten sitä mitataan. (esim. Mustosmäki 2017, 24–27; OECD 2017.) Määrittelyn vaikeudesta huolimatta työelämän sääntelyn, sopimisen ja kehittämisen perustaksi tarvitaan tutkimus- ja seurantatietoa.

Runsaan kahden miljoonan palkansaajan työn arkea kuvaaville tutkimuksille on paikkansa. Vaikka julkisessa keskustelussa kuvataan usein työelämän olevan murroksessa, mikä näkyisi pitkien työsuhteiden katoamisena ja palkkatyön pirstoutumisena lyhyiksi pätkiksi ja projekteiksi sekä yrittäjyyden lisääntymisenä, tilastollisen tutkimuksen valossa näin ei ainakaan vielä ole. Toistaiseksi jatkuva kokoaikatyö on ylivoimaisesti tutuin työnteon muoto. Osa-aikatyö on viime vuosina hieman lisääntynyt ja itsensä työllistäjiä on enemmän, mutta muutokset ovat 2000-luvulla verrattain pieniä. (esim. Pyöriä 2017, 7–16; Pyöriä ym. 2017.) Kun siirrytään katsomaan kohti tulevaa, uusien työnteon muotojen seuraaminen on tarpeen. Siitä huolimatta, että osa-aikatyö ja itsensä työllistäminen ovat lisääntyneet verkkaisesti, muutos on selvä. Myös etätyön tekeminen ja työnteon paikkojen moninaistuminen ovat pienessä, mutta vakaassa, kasvussa. Säännöllisen palkkatyön rinnalle voi syntyä kasvava työtä tekevien

joukko, jossa työtilanteet ovat hyvin vaihtelevia ja yksilöllisiä. (ks. esim. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko 2017.)

Rohkeimmissa työelämän tulevaisuutta kuvaavissa visioissa robotit korvaavat suuren osan ihmisten tekemästä työstä. Kauhasen (2016) mukaan automatisaatio on vaikuttanut Suomen työmarkkinoilla siten, että työllisyys on kasvanut sekä alimman että korkeimman tulotason ammattiteissa. Keskipalkkaiset ammatit ovat vähentyneet. Tausalla vaikuttaa paitsi rutiiniluonteisten töiden siirtyminen koneiden tehtäväksi, myös se, että töitä on siirtynyt globaaleille työmarkkinoille. Toisaalta teknologian uskotaan luovan uudenlaisia työnteon mahdollisuuksia Suomellekin. Esimerkiksi digitaaliset alustat helpottavat työn ja tekijöiden kohtaamisia, mikä tehostaa taloudellista toimintaa ja luo uusia töitä (esim. Kotiranta et al. 2017, 26).

McAfee ja Brynjolfsson (2017, 16–18) jakavat digitalisaation etenemisen kahteen vaiheeseen. Niistä ensimmäinen alkoi 1990-luvun puolivälissä, jolloin digitaalisen teknologian avulla voitiin suorittaa monia rutiinitehtäviä. Näistä he nostavat esimerkeinä palkanlaskennan, asiakkaiden laskutuksen sekä auton osien kokoamisen. Toisessa vaiheessa tietokoneet pystyvät tekemään asioita, joiden ajateltiin pitkään säilyvän ihmisten yksinoikeutena. McAfeen ja Brynjolfssonin mukaan olemme parhaillaan siirtymässä aikaan, jossa koneet suorittavat yhä monimutkaisempia tehtäviä ja oppivat itsenäisesti. Ne muun muassa ajavat autoa, voittavat parhaimmatkin strategiapelin mestarit, diagnosoivat sairauksia, säveltävät musiikkia ja ovat luontevasti vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Ajalle ominaista on myös se, että jo liki puolet maailman aikuisväestöstä on älypuhelin välityksellä yhteydessä toisiinsa sekä jatkuvasti kumuloituvaa tietovarantoon.

Keyriläinen (2017) nostaa esille tietojen ja datan merkityksen korostumisen. Tietoja kerätään alustojen ja applikaatioiden kautta ja niitä voidaan hyödyntää sekä työnteon että asiakkaille tarjottavien tuotteiden ja palveluiden suunnittelussa ja kohdentamisessa. Teknologia on mahdollistanut sen, että töitä voidaan tehdä entistä enemmän vuorokaudenajoista ja paikoista riippumatta, myös aivan uusien yhteistyökumppaneiden kanssa. Uudet työnteon muodot tuovat visaisia kysymyksiä työelämän sääntelylle ja kehittämiselle. Millaiseksi muodostuu työnantajan ja työntekijän suhde, jos työtä tehdään digitaalisilla alustoilla? Miten työterveydestä ja -turvallisuudesta pidetään huolta, kun työnantajan ja työntekijän roolit sekoittuvat ja työnteon ajat ja paikat joustavat? Millaisia keinoja löytyy uuden oppimisen tukemiseen läpi työuran?

Kun pohditaan sitä, miten teknologian kehitys vaikuttaa työelämään, puhutaan monesti työelämän kehittämisen teemoista: osaamisesta, vuorovaikutuksesta ja sosiaalisista suhteista, töiden organisoimisesta ja johtamisesta, vaikutusmahdollisuuksista, työn ja muun elämän yhteensovittamisesta ja viime kädessä hyvinvoinnista ja terveydestä sekä tuottavuudesta. Työ voi olla entistä mielekkäämpää, jos oma osaaminen

on kunnossa ja työhön saa lisää tehoa, kun koneet hoitavat osan tehtävistä. Työhön ja sen tekemisen aikoihin ja paikkoihin voi vaikuttaa ja työtä voi tehdä joustavasti, niin että hyvä tasapaino työn ja muun elämän välillä säilyy. Uusilta yhteistyökumppaneilta saa ideoita niin työn sisältöön kuin sen tekemiseen. Vaikutuksista voi piirtää päinvas-taisenkin kuvan. Työntekijä kokee, että koneet ovat vieneet aiemmat työtehtävät ja omat taidot eivät riitä uusien tehtävien hallitsemiseen. Aikaa kuluu tietojärjestelmien ja koneiden kanssa painimiseen, jokaisesta toimesta jää digitaalinen jalanjälki. Neuvoja ja tukea on vaikea saada, kun esimiehen ja kollegoiden työajat ja -paikat vaihtelevat. Työ voi seurata työpaikalta vapaa-ajalle kannettavassa tietokoneessa tai älypuheli-messa ja vaikeuttaa työstä irrottautumista ja palautumista.

Työolobarometriin on viime vuosina otettu mukaan kysymyksiä, joiden avulla voidaan kuvata uudenlaista työn tekemistä. Tällaisia teemoja ovat muun muassa digitaalisten työtilojen ja somen käyttö, työn organisoinnin muutokset, sekä työaikojen ja -paikko-jen joustot. Silti, useimmat tutkimuksen teemat ovat olleet mukana 1990-luvulta lähti-en ja ne ovat edelleen keskeisiä. Perinteiset, työoloja mittaavat kysymykset pitävät pintansa paitsi itseisarvoltaan tärkeinä asioina, myös siksi, että nähtäisiin, miten pal-jon puhuttu työn murros näkyy palkansaajien kokemassa ja raportoimassa työelämän laadussa. Vuoden 2017 barometrin haastattelut on tehty elo-syyskuussa ja kysymyk-siin on vastannut 1693 palkansaajaa. Heidän vastaustensa pohjalta voidaan rakentaa ajantasainen kuva työelämän laadusta.

2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista

Palkansaajien arviot työmarkkinoista ja oman työpaikan taloustilantesta antavat taustan, mitä vasten työntekijöiden kokemuksia voi tarkastella. Esimerkiksi työpaikan taloustilanne asettaa henkilöstöjohtamiselle omat painopisteensä. Ojalan ja kumppaneiden (2017) tutkimuksen mukaan työntekijöille kantautuvat huolet organisaation heikosta taloustilanteesta näkyvät heikentyneenä työhön sitoutumisena ja tyytyväisyytenä ja jopa kielteisempinä arvioina omasta työkyvystä. Tällöin hyvä tiedonkulku ja epävarmuuden kokemusten hallinta korostuvat. Makrotalouden hyvä tilanne on puolestaan heikommin yhteydessä sitoutumiseen ja tyytyväisyyteen, vaa’assa painavat enemmän vaikutusmahdollisuudet, työpaineen hallinta sekä oikeudenmukainen kohtelu – näillä on yhteys sairauspoissaoloihin ja työkykyyn.

Palkansaajien näkemykset työllisyyden ja oman työpaikan taloustilanteen kehittymisestä ovat kääntyneet vuosina 2016 ja 2017 myönteiseen suuntaan. Taloustilanteen koheneminen näkyy yksityisen sektorin työpaikoilla henkilöstömäärän kasvuna. Irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat helpottaneet ja usko uuden työn löytymiseen on vahvistunut.

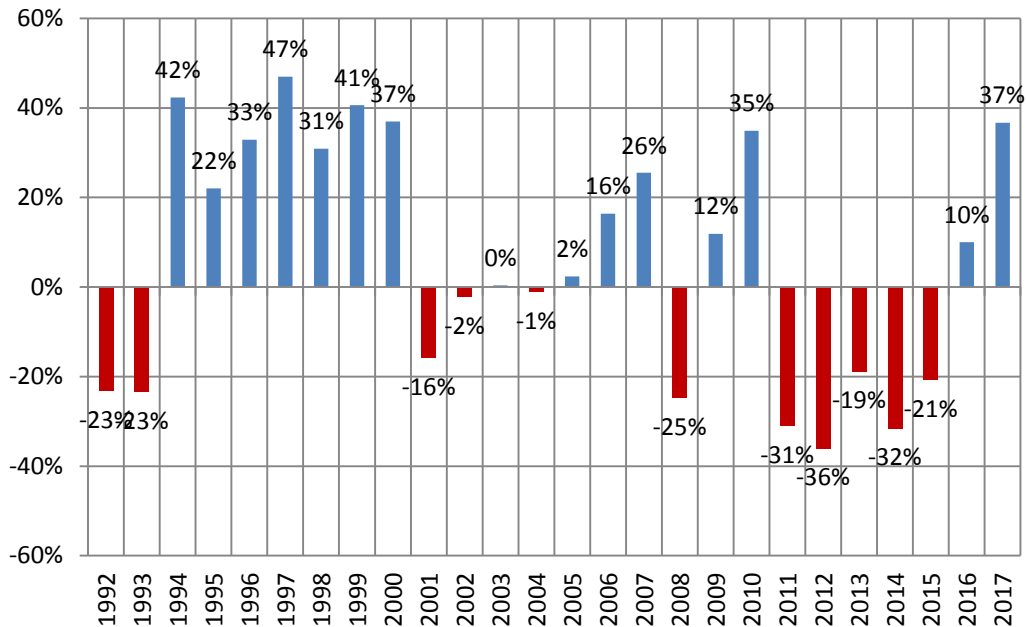
2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset

Vuodesta 1992 saakka barometrissa on kysytty, onko yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua parempi, ennallaan vai huonompi kuin haastatteluhetkellä. Työllisyysnäkymien lisäksi palkansaajilta on kysytty, onko oman työpaikan taloudellinen tilanne muuttumassa parempaan suuntaan, säilymässä ennallaan vai huononemassa. Näistä arvioista voidaan laskea balanssiluvut, jotka kertovat palkansaajien odotusten suunnasta. Balanssimittarissa vähennetään niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat kehityksen kielteisenä niiden osuudesta, joiden mielestä kehitys on menossa myönteiseen suuntaan. Jos kaikki vastaajat arvioivat muutoksen olevan parempaan, balans-

siluku on +100 ja jos kaikki vastaavat muutoksen olevan huonompaan suuntaan, luku on -100. Jos negatiivisia ja positiivisia arvioita on yhtä paljon, luku on 0. Balanssimittarissa ei ole mukana niitä vastaajia, jotka arvioivat tilanteen säilyvän ennallaan.

Vuosi 2017 erottuu selvästi aiemmista, huomattavasti suurempi osa vastaajista arvioi työllisyystilanteen oleva menossa parempaan kuin huompaan suuntaan. Balanssiluku on +37. (kuvio 1) Lisäksi noin puolet vastaajista arvioi, että työllisyystilanne on ensi vuonna ennallaan. Näkemykset työllisyyden kehittymisestä ovat viimeksi olleet yhtä myönteiset vuonna 2010.

Kuvio 1 Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2017 (%-yksikköä)

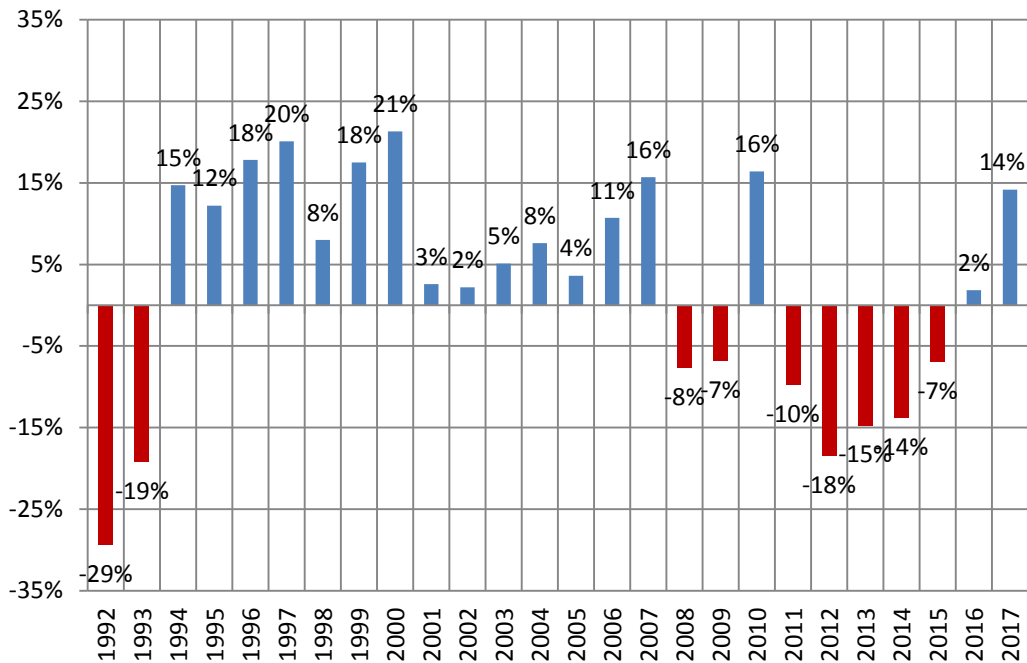


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Kuntasektorilla työskentelevillä näkemykset ovat hieman muita sektoreita kriittisemmät. Siellä 38 prosenttia arvioi työllisyyden kohentuvan (teollisuus 47 %, yksityiset palvelut 43 % ja valtio 50 %). Miehistä jopa puolet arvoi, että työllisyys on kehittymässä kohti parempaa, naisilla osuus on 36 prosenttia. Hieman yllättäen iäkkäimmät palkansaajat näkivät työllisyystilanteen kehityksen kaikista myönteisimmin. 55 vuotta täyttäneistä jopa puolet ja 44–54-vuotiaistakin 46 prosenttia arvioi tilanteen paranevan. Nuorimmassa ikäryhmässä suurin osa (71 %) puolestaan arveli, että työllisyys säilyy ennallaan.

Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehittymisestä ovat samansuuntaisia kuin arviot yleisestä työllisyystilanteesta, vaikka työllisyystilanteen arvioidaankin muuttuvan hieman herkemmin sekä parempaan että huonompaan suuntaan kuin oman työpaikan taloustilanteen. Työpaikan taloudellista tilannetta koskevat arviotkin ovat huomattavasti aiempaa valoisampia, balanssiluku on +14. (kuvio 2) Näkemykset ovat olleet viimeksi yhtä myönteisiä vuonna 2010. Kuten työllisyystilanteen kohdalla, noin puolet vastaajista arvioi myös oman työpaikkansa taloustilanteen säilyvän ennallaan.

Kuvio 2 Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2017 (%-yksikköä)

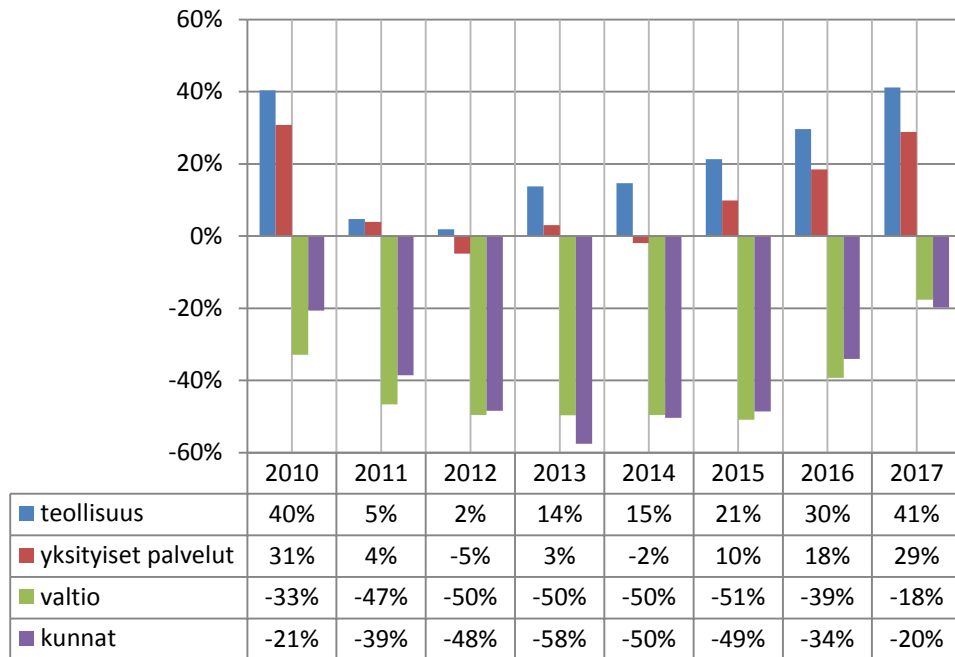


Balanssi = parempaan suuntaan (%) - huonompaan suuntaan (%)

Arviot oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta ovat hyvin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Yksityisen sektorin palkansaajien silmissä työpaikan taloudellinen tilanne kehittyy pääosin aiempaan parempaan suuntaan, julkisen sektorin työntekijöiden näkemykset ovat päinvastaisia. (kuvio 3) Vuonna 2017 balanssiluvut olivat yksityisellä puolella selvästi plussalla. Vaikka julkisella sektorilla näkemykset ovat hieman aiempia vuosia myönteisemmät, edelleen suurempi osa vastaajista arvioi taloustilanteen heikentyvän kuin kohenevan. Lisäksi julkisen sektorin palkansaajista yksityistä sektoria suurempi osa arvoi työpaikan taloustilanteen säilyvän ennallaan (55 % valtiolla ja 63 % kunnissa sekä 46 % teollisuudessa ja 48 % yksityisissä palveluissa). Suu-

rimmissa, yli 200 henkilön työpaikoissa, on kaikista myönteisimmät näkemykset työpaikan taloustilanteen kehittymisestä, balanssiluku oli +24 vuonna 2017.

Kuvio 3 Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut sektorin mukaan 2010–2017 (%-yksikköä)

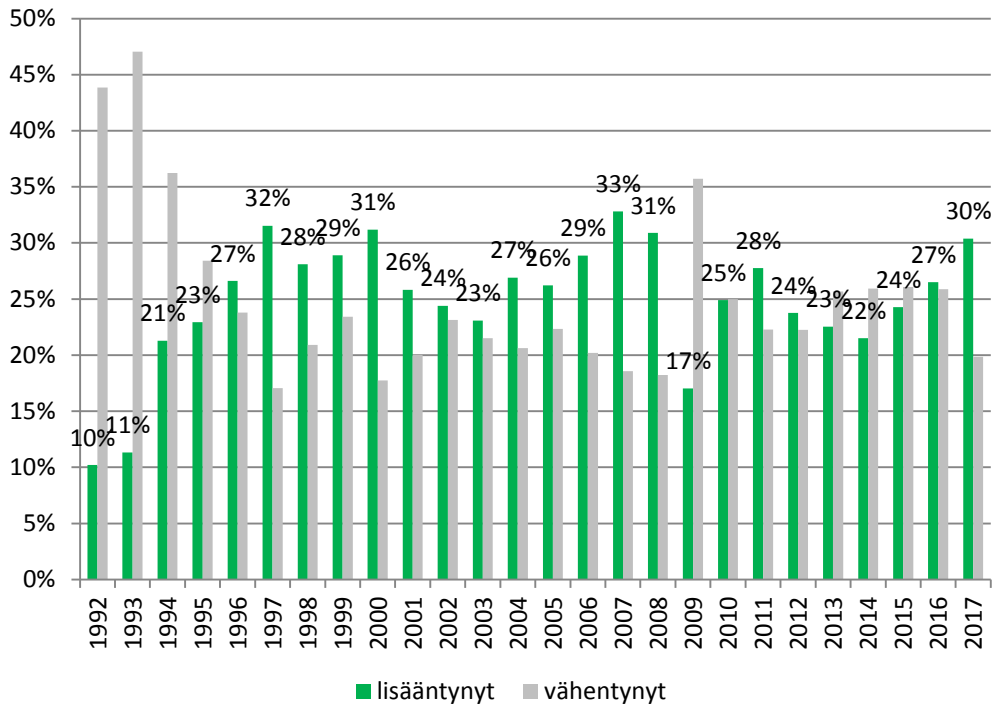


Balanssi = parempaan suuntaan (%) - huonompaan suuntaan (%)

2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla

Työpaikkojen henkilöstömäärien muutokset heijastelevat yleistä taloustilannetta. 2000-luvulla suurimmat henkilöstövähennykset tehtiin vuonna 2009, jolloin reilussa kolmanneksessa työpaikoista vähennettiin henkilöstöä ja ainoastaan 17 prosentissa lisättiin. Viime vuosina henkilöstöä lisänneitä ja vähentäneitä työpaikkoja on ollut suurin piirtein yhtä paljon. Vuosi 2017 poikkeaa tästä, sillä henkilöstön määrää kasvattaneita työpaikkoja oli selvästi enemmän kuin vähentäneitä. 30 prosenttia palkansaajista kertoi, että henkilöstömäärä on kasvanut ja viidennes raportoi vähennyksistä omalla työpaikallaan. (kuviot 4) Puolet vastaajista arvioi henkilöstön määrän säilyneen ennallaan.

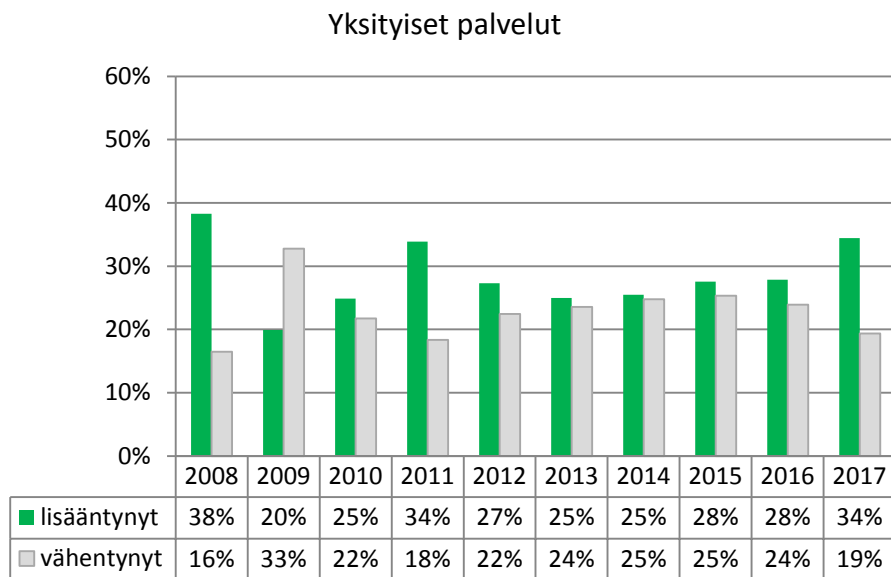
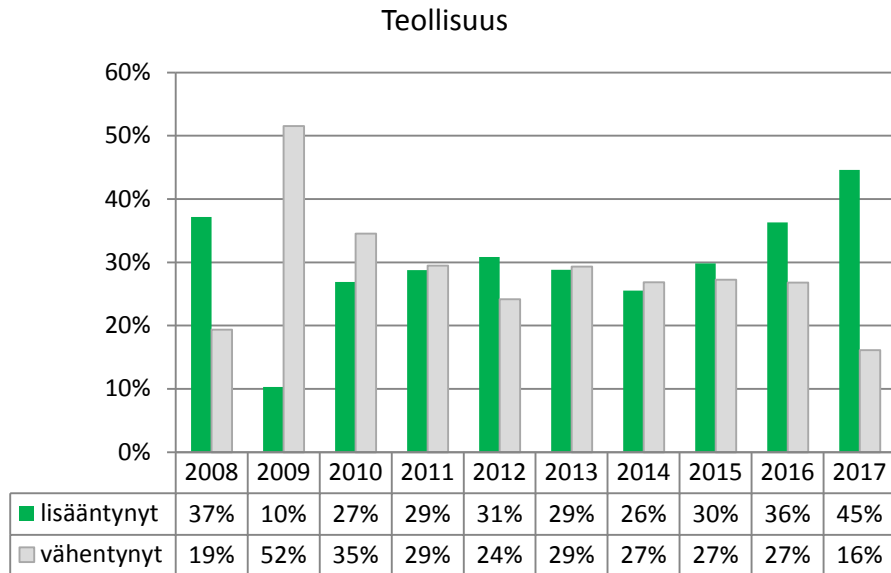
Kuvio 4 Henkilöstömäärän muutokset työpaikalla 1992–2017 (%)



Henkilöstömäärien muutokset ovat varsin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Lisäksi teollisuuden ja yksityisten palvelujen kehityskulut eroavat toisistaan samoin kuin valtion ja kuntienkin. (kuviot 5 ja 6). Vuoden 2009 taantuma näkyi selvänä piikinä yksityisellä sektorilla. Toisaalta vuoden 2017 henkilöstömäärän kasvu tuli juuri yksityiseltä sektorilta. Valtiolla henkilöstön määrä on puolestaan vähentynyt vuosi toisensa jälkeen. Kuntatyöpaikoilla vaihtelut ovat olleet vähäisimpiä.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana korkeimmillaan 45 prosenttia teollisuuden palkansaajista kertoi vuonna 2017, että henkilöstön määrää on työpaikalla lisätty. Vähennyksistä raportoi ainoastaan 16 prosenttia. Yksityisissä palveluissakin henkilöstöä on viime aikoina lisätty, runsas kolmannes vastasi näin vuonna 2017. Vajaa viidennes kertoi henkilöstövähennyksistä.

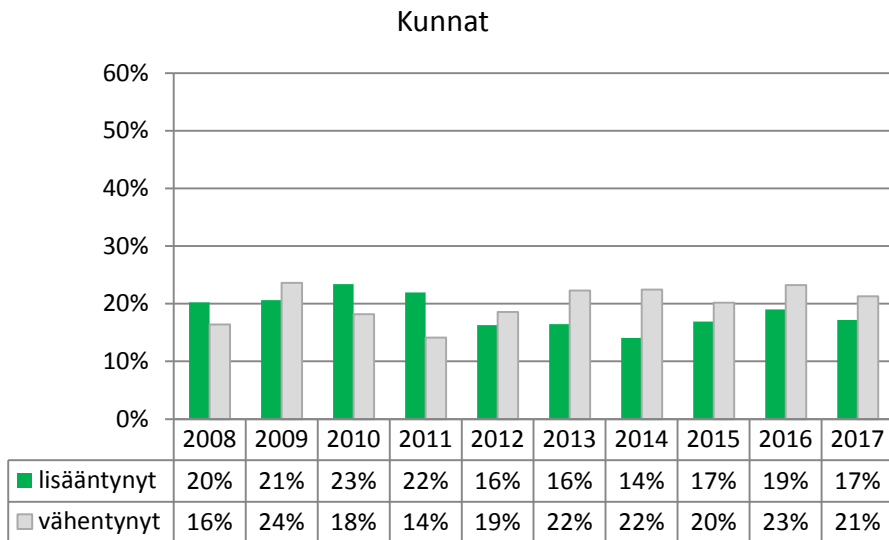
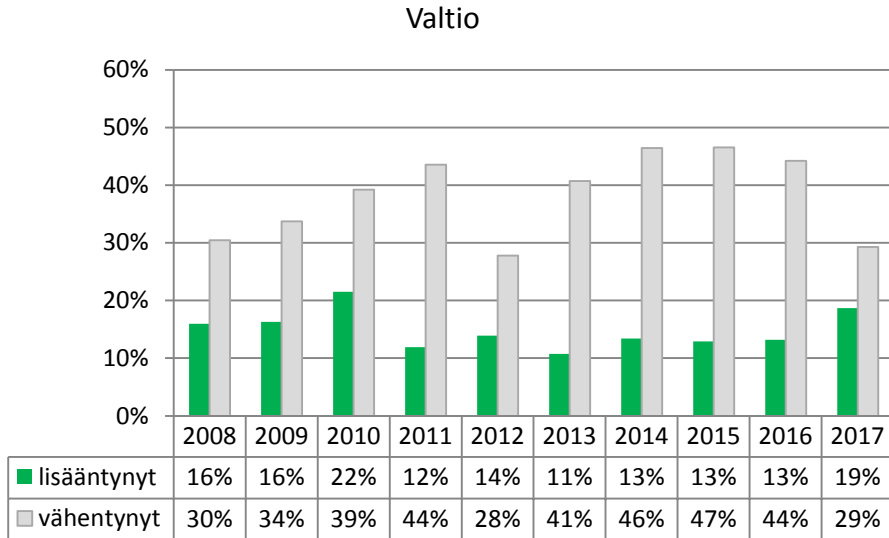
Kuvio 5 Henkilöstömäärän muutokset työpaikalla, yksityinen sektori 2008–2017 (%)



Julkisella sektorilla henkilöstömäärien muutokset ovat olleet huomattavia valtion työpaikoilla. (kuviot 5 ja 6) Viimeisen kymmenen vuoden ajan valtion työpaikoista suurempi osa on pienentänyt kuin lisännyt henkilömäärää. Vuonna 2017 henkilöstövähennyksistä kertoi alle kolmannes valtiolla työskentelevistä ja miltei viidennes kertoi, että työpaikalle on palkattu lisää väkeä. Kunnissa tilanne on valtiota vakaampi. Niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat henkilöstömäärän säilyneen ennallaan, on viime vuosina ollut 60 prosentin tuntumassa (62 % vuonna 2017). Viime vuosien aikana hieman

useampi kuntasektorin vastaaja on kertonut, että henkilöstön määrää on vähennetty kuin lisätty.

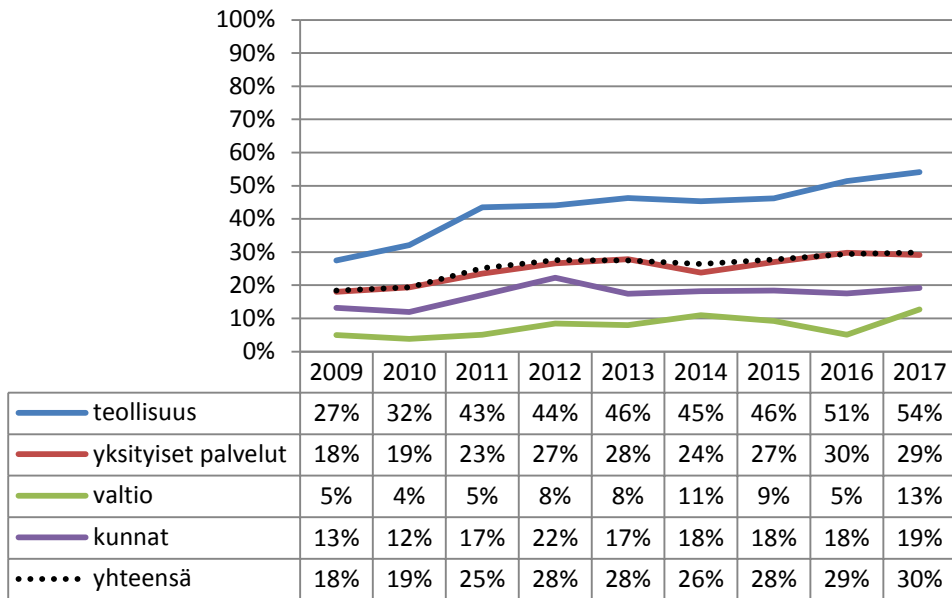
Kuvio 6 Henkilöstömäärän muutokset työpaikalla, julkinen sektori 2008–2017 (%)



Vuokratyöntekijöiden käyttö lisääntyi vuodesta 2009 (18 %) vuoteen 2012 (28 %), mutta tämän jälkeen kasvu on miltei pysähtynyt. Viime vuosina vajaa kolmannes palkansaajista on sanonut, että työpaikalla on edellisvuoden aikana käytetty vuokratyöntekijöitä (30 % vuonna 2017). Vuokratyöntekijöitä käytetään yleisimmin teollisuuden työpaikoilla ja vuokratyön käytön trendi on alalla nouseva. Vuonna 2017 teollisuuden palkansaajista 54 prosenttia kertoi, että työpaikalla on ollut vuokratyöntekijöitä. Myös

yksityisissä palveluissa vuokratyöntekijöiden käyttö oli melko tavallista. (kuvio 7) Julkisella sektorilla ja etenkin valtion työpaikoissa vuokratyö oli selvästi harvinaisempaa.

Kuvio 7 Vuokratyöntekijöiden käyttö sektorin mukaan 2009–2017 (%)



Mitä suurempi työpaikka, sitä useammin palkansaajat kertovat vuokratyöntekijöitä käytetyn. Vuonna 2017:

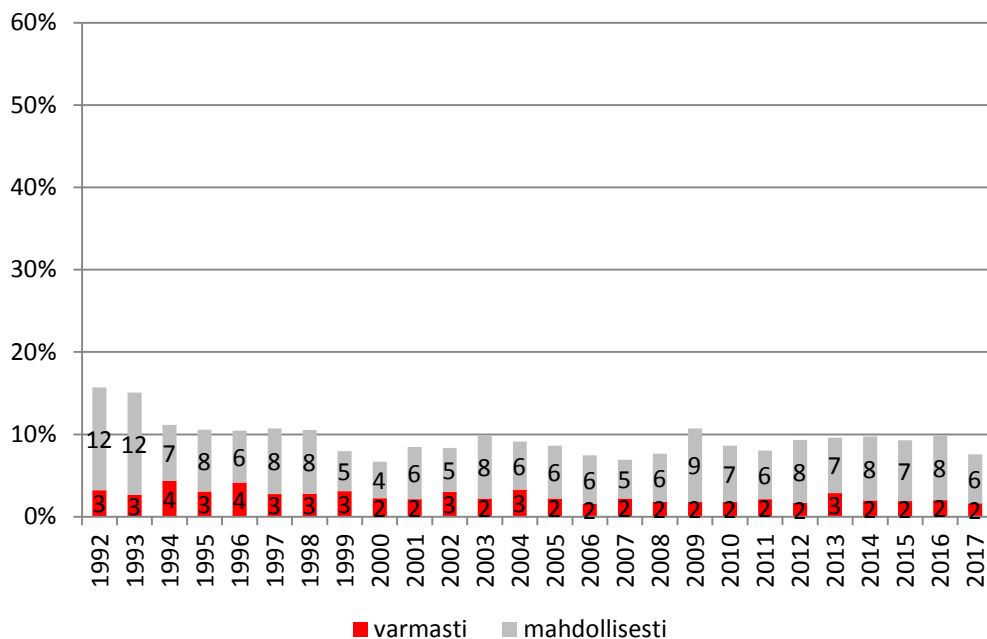
- alle kymmenen työntekijän työpaikoilla 16 prosenttia palkansaajista kertoi vuokratyöstä,
- 10–49 henkilön työpaikoilla vuokratyötä oli tehty 28 prosentin mukaan,
- 35 prosenttia palkansaajista, jotka työskentelevät 50–199 henkilön työpaikoilla, kertoi vuokratyöntekijöistä, ja
- yli 200 työntekijän työpaikoilla puolet palkansaajista sanoi, että vuokratyötä oli käytetty.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöitä oli 38 000 vuonna 2016. Kaikista palkansaajista osuus on edelleen alle kaksi prosenttia, mutta aiempaan vuoteen verrattuna vuokratyötä tekevien määrä on lisääntynyt selvästi (noin 31 000 henkilöä vuonna 2015). Vuokratyö on miehillä yleisempää kuin naisilla. Toimialoista yleisintä vuokratyö on tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuudessa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. (Suomen virallinen tilasto, työvoimatutkimus.)

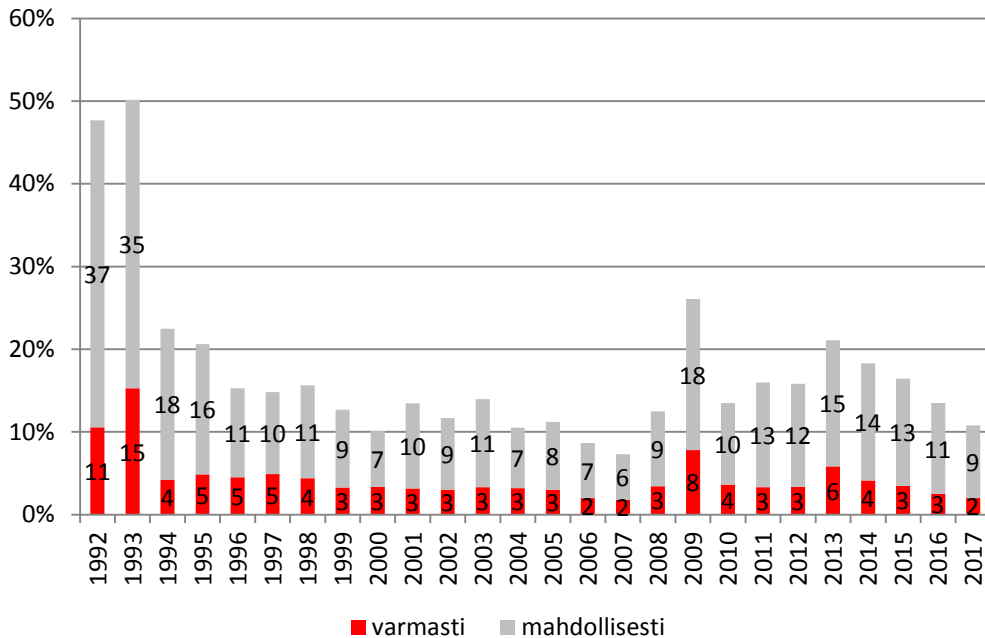
2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet

Kokemukset siitä, että irtisanominen tai lomautus on mahdollinen sekä näkemykset uuden työn löytämismahdollisuuksista, kertovat yleisestä työmarkkinatilanteesta sekä työhön liittyvistä epävarmuuden kokemuksista. Irtisanomis- ja lomautusuhkat olivat vuonna 2017 pienempiä kuin pitkään aikaan. Ainoastaan muutama prosentti palkansaajista tiesi varmasti joutuvansa irtisanotuksi tai lomautetuksi. Lisäksi kuusi prosenttia arvioi irtisanomisen ja yhdeksän prosenttia lomautuksen mahdolliseksi. (kuviot 8 ja 9) Irtisanomisten ja lomautusten uhkasta on barometrissa kysytty alusta saakka ja uhkat olivat korkeimmillaan aivan 1990-luvun alussa. Myös 2009 erottuu vuotena, jolloin epävarmuus oli muita vuosia yleisempää – vaikka silloinkin oltiin kaukana vuosien 1992 ja 1993 tunnelmista.

Kuvio 8 Mahdollinen irtisanominen seuraavan vuoden aikana 1992–2017 (%)



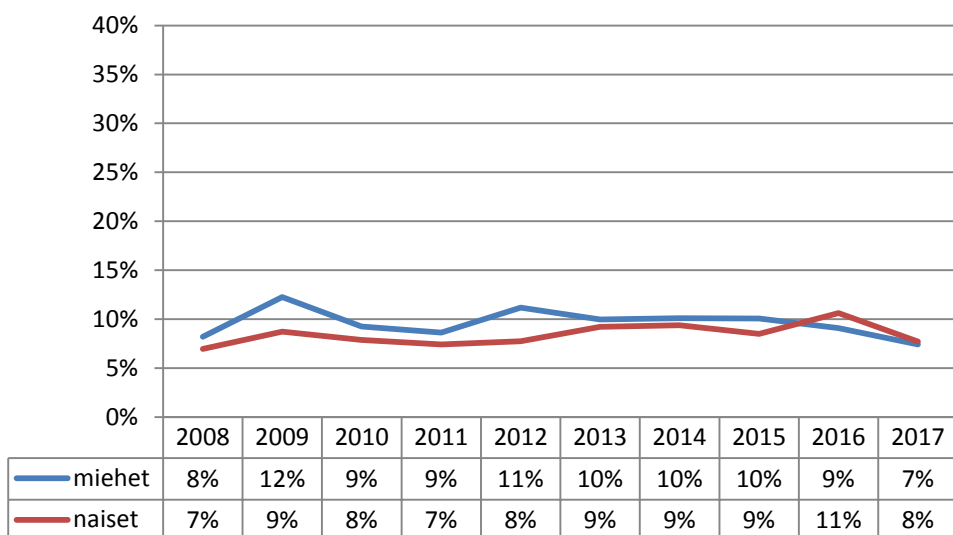
Kuvio 9 Mahdollinen lomautus seuraavan vuoden aikana 1992–2017 (%)



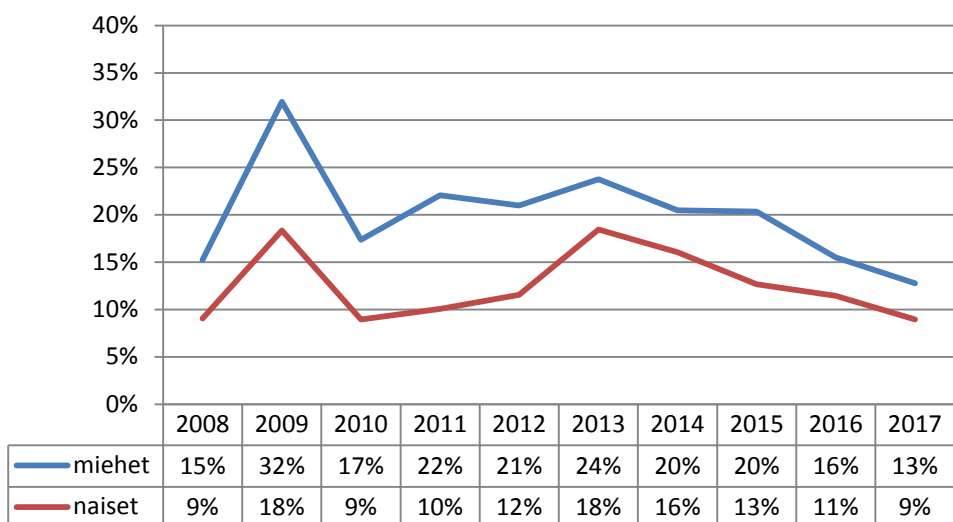
Miesten ja naisten kokemat irtisanomis- ja lomautusuhkat olivat vuonna 2017 lähes samalla tasolla. Molempien osalta tunnelmat ovat pitkälti palanneet vuoden 2009 taloustaantumaa edeltävään aikaan. Taantuma aiheutti piikin etenkin miesten kokemissa lomautusuhkissa, mutta tilanne on tasaantunut ja sukupuolten väliset erot ovat kaventuneet. (kuviot 10) Irtisanomishuoka jakaantuu melko tasan teollisuuden, yksityisten palveluiden ja kuntien palkansaajien kesken (7–8 % näiden sektorien palkansaajista). Valtiolla työskentelevistä vain kaksi prosenttia piti irtisanomista mahdollisena. Lomautusuhka on korkein teollisuuden työntekijöillä. Heistä viidennes arvioi, että lomautus on lähiaikoina mahdollinen. Yksityisissä palveluissa ja kunnissa osuus oli kahdeksan prosenttia ja valtiolla neljä prosenttia.

Kuvio 10 Irtisanomisten ja lomautusten mahdollisuus, miehet ja naiset 2008–2017 (%)

Irtisanomiset

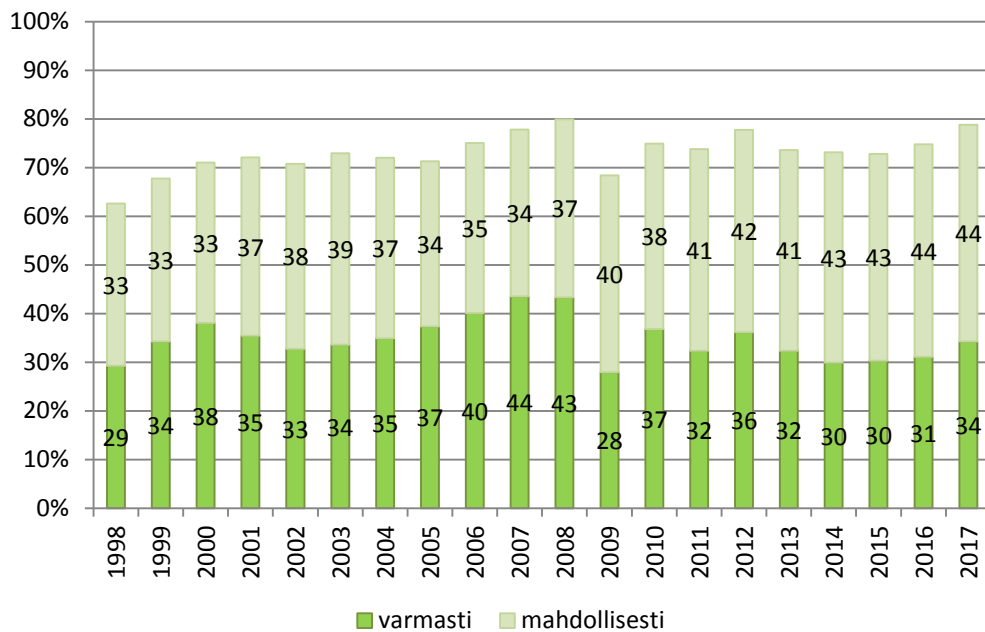


Lomautukset



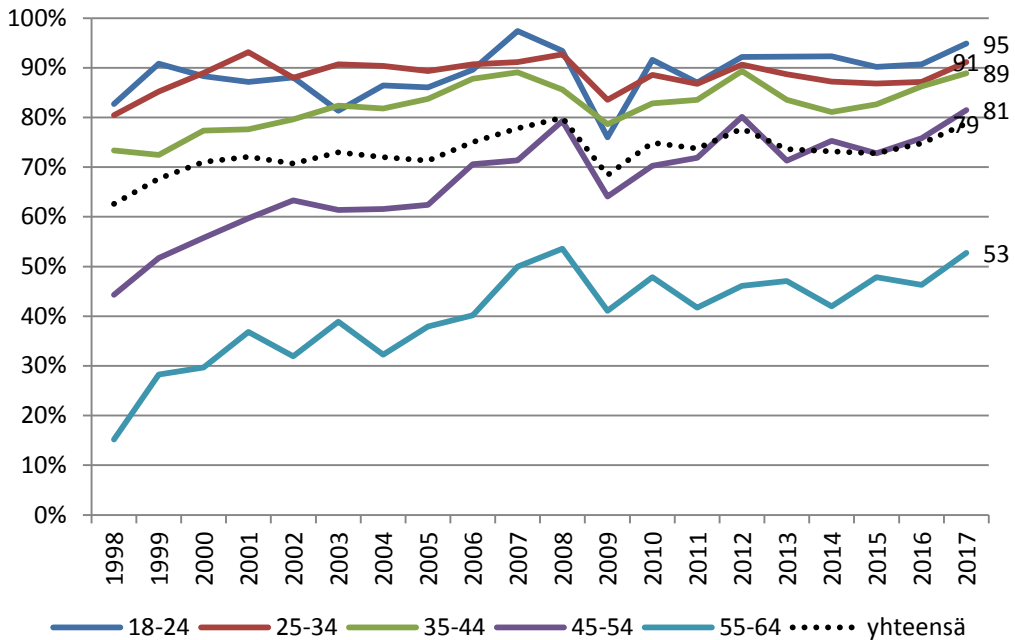
Odotukset uudelleentyöllistymisestä kohentuivat vuonna 2017 hieman. Niiden osuus kasvoi, jotka arvioivat löytävänsä uuden työn varmasti. Näin koki runsas kolmannes palkansaajista. Lisäksi 44 prosenttia arvioi uuden työn löytymisen olevan mahdollista. Kun työllistymistajatuksia tarkastellaan pidemmällä aikavälillä, vuoden 2009 taantuma aiheutti notkahduksen arvioihin eivätkä ne ole vielääkään palanneet taantumaa edeltäviin lukemiin. (kuvio 11) Vuonna 2017 etenkin miesten arviot ovat muuttuneet aiempia vuosia myönteisemmiksi. Miehistä 38 prosenttia ja naisista 31 prosenttia uskoi varmasti löytävänsä uuden työn. Silti, noin viidennes sekä miehistä että naisista arvioi, että ei löytäisi ammattia ja työkokemusta vastaavaa työtä, jos jäisi työttömäksi.

Kuvio 11 Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi 1998–2017 (%)



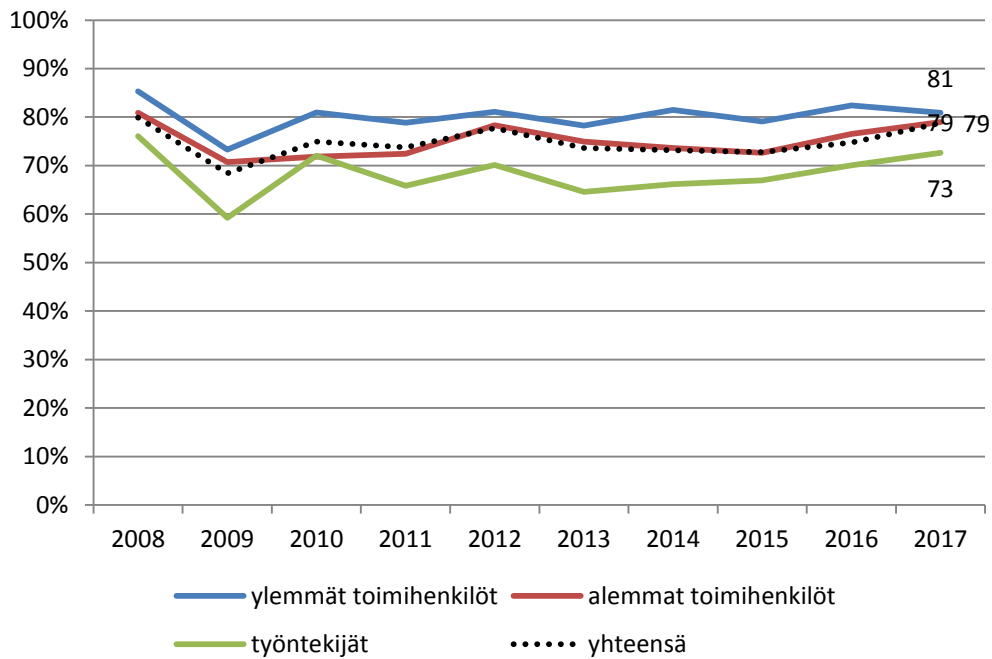
Nuoret ikäryhmät uskovat vanhempia useammin uuden työn löytymiseen. Alle 45-vuotiaista noin 90 prosenttia arvioi löytävänsä tarvittaessa uuden työn. 45–54-vuotiaiden ryhmässä neljä viidestä uskoi työllistymismahdollisuuksiinsa. Sen sijaan 55 vuotta täyttäneistä noin puolet arvioi löytävänsä uuden työn työttömäksi jäätyään. Pitkällä aikavälillä luottamus siihen, että löytäisi uuden työn, on vahvistunut kaikenikäisillä palkansaajilla ja iäkkäimmillä kaikkein eniten. (kuvio 12)

Kuvio 12 Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi ikäryhmän mukaan 1998–2017 (%)



Korkea ikä on yksi tekijä, joka syö uskoa uuden työn löytymiseen. Työllistymismahdollisuuksissa on myös sosioekonomisen aseman mukaisia eroja. Ylemmät toimihenkilöt uskovat mahdollisuuksiinsa eniten. Ero ylempien ja alempien toimihenkilöiden välillä oli kuitenkin vuonna 2017 pieni. (kuvio 13) Työntekijöistä hieman harvempi uskoo tarvittaessa löytävänsä uuden ammattia ja kokemusta vastaavan työn. Vuoden 2009 taloustaantumana aiheuttama notkahdus oli voimakkain työntekijöillä. Myös toimialat eroavat toisistaan. Varmimpia uuden työn löytämisestä ovat yksityisten palveluiden ja kuntien palkansaajat, kummallakin sektorilla 82 prosenttia vastaajista uskoi mahdollisuuksiinsa. Teollisuudessa osuus oli 71 ja valtiolla 68 prosenttia.

Kuvio 13 Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi sosioekonomisen aseman mukaan 2008–2017 (%)



3 Innovaatiotoiminta

Innovaatiotoiminta yhdistetään helposti teknologisiin uudistuksiin. Jotta teknologian tuomat mahdollisuudet toteutuisivat, työntekijöiden ja työpaikkojen toiminta ovat uuden luomisessa keskeisiä. Työolobarometrissa innovaatiotoimintaa kuvaavat kysymykset kertovat tuotteiden ja palveluiden kehittämisestä, työpaikalla toteutetuista muutoksista, uusien viestintävälineiden käytöstä sekä innovaatiotoimintaa tukevista työnteon tavoista, esimerkiksi yhteistyö- ja osallistumismahdollisuuksista sekä mahdollisuuksista ideoida ja käyttää omaa osaamista täysipainoisesti.

YRITYSTEN KOKEMUKSIA DIGITALISAATIESTA

Tilastokeskuksen innovaatiotutkimuksen¹ mukaan vuonna 2014 noin kolmannes yrityksistä koki digitaaliset tuotteet ja markkinoinnin, pilvipalvelut, esineiden internetin ja digitalisaation roolin tuotteiden tuotannossa ja jakelussa merkittävänä liiketoiminnalleen. Digitalisaation rooli tuotteiden muotoilussa, robotiikka tuotantoprosesseissa sekä sosiaalinen media mainittiin hieman harvemmin. (Suomen virallinen tilasto, Innovaatiotoiminta.) Digitalisaatio on viime vuosina ollut vahvasti esillä ja sen on jopa arveltu muovaavan työelämän uudenaikaiseksi vastaavalla voimalla kuin teollistuminen aikoinaan teki (esim. Brynjolfsson & McAfee 2014, 2017). Innovaatiotutkimuksen vuoden 2014 tuloksissa yllättävää onkin se, miten moni yritys ei kokenut digitalisaation eri osa-alueiden lainkaan koskevan toimintaansa.

- Runsas kolmannes ei nähnyt digitalisaatiolla olevan merkitystä markkinoinnissa eikä pilvipalveluilla tai sosiaalisella medialla olevan roolia liiketoiminnassa.
- Digitaaliset tuotteet tai digitaalisaation merkitys tuotteiden tuottamisessa tai jakelussa sekä esineiden internet eivät olleet merkityksellisiä noin 40 prosentille yrityksistä.

¹ Tilastokeskus julkaisee uudet (vuoden 2016) innovaatiotutkimuksen tulokset huhtikuussa 2018.

- Robotiikan merkitystä tuotantoprosesseissa tai digitalisaation hyödyntämistä palvelumuotoilussa oli hankalin nähdä. 64 ja 58 prosenttia yrityksistä arvioi, että nämä asiat eivät koske heidän toimintaansa.

(Suomen virallinen tilasto, Innovaatiotoiminta.)

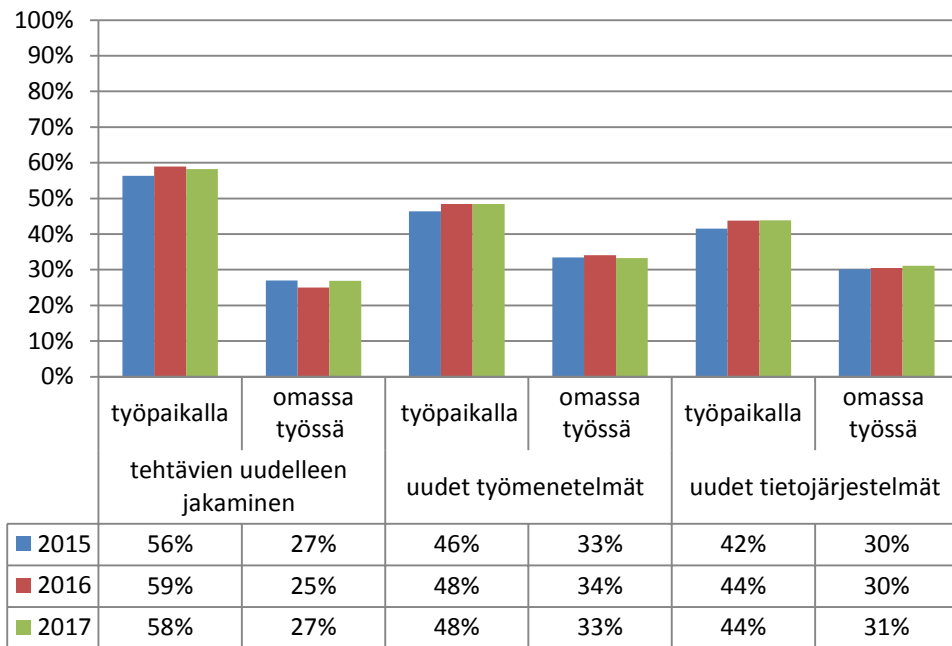
Viime vuosien Digibarometrit kertovat, että yritykset ovat vuoden 2014 jälkeen petranneet digitalisaation hyödyntämisessä, ja että kansainvälisissä vertailuissa suomalaisyritykset pärjäävät hyvin. Suomen ja Ruotsin välinen tarkastelu paljastaa, että ruotsalaiset yritykset hyödyntävät hieman enemmän sosiaalisen median kanavia ja analytiikkaa.

Verkkokauppoja ruotsalaisilta yrityksiltä löytyy useammin ja yritykset ovat useammin suuntautuneet kansainvälisille markkinoille. Suomalaisyritykset ovat ottaneet aktiivisemmin käyttöön markkinointiautomaatiota ja niillä on käytössään enemmän yksittäisiä teknologioita. Digibarometrien mukaan Suomi on hyvissä asemissa, mutta digitalisaation hyödyntäminen on vasta alussa, varsinkin sen soveltaminen ja siihen perustuvat liiketoimintainnovaatiot. (Digibarometrit 2016 ja 2017.)

3.1 Työn organisoinnin muutoksia

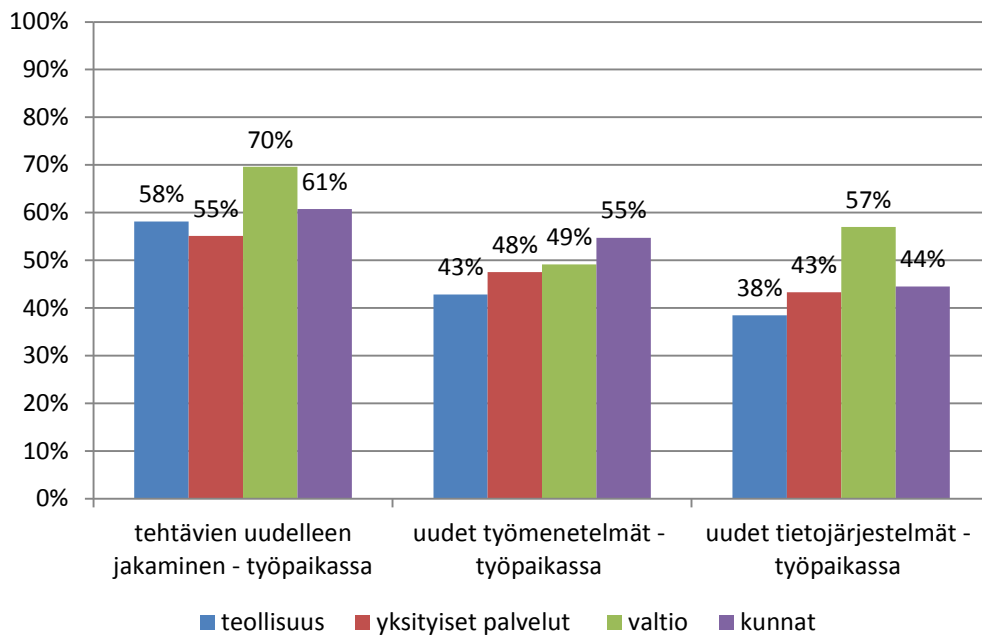
Barometrissa kysytyistä organisaatiomuutoksista yleisin on tehtävien jakaminen uudelleen työpaikalla, josta kertoi miltei 60 prosenttia vastaajista. Lisäksi vajaa puolet sanoi, että työpaikalla oli otettu käyttöön uusia työmenetelmiä. Uusista tietojärjestelmistä raportoi 44 prosenttia. (kuvio 14) Jos sen sijaan katsotaan, kuinka monella palkansaajalla muutokset olivat vaikuttaneet omaan työhön, osuudet ovat noin kolmanneksessa ja yleisimmin omaan työhön vaikuttivat organisaatiossa käyttöön otetut uudet työmenetelmät.

Kuvio 14 Muutokset töiden organisoimisessa ja tekemisessä viimeksi kuluneen vuoden aikana 2015–2017 (%)



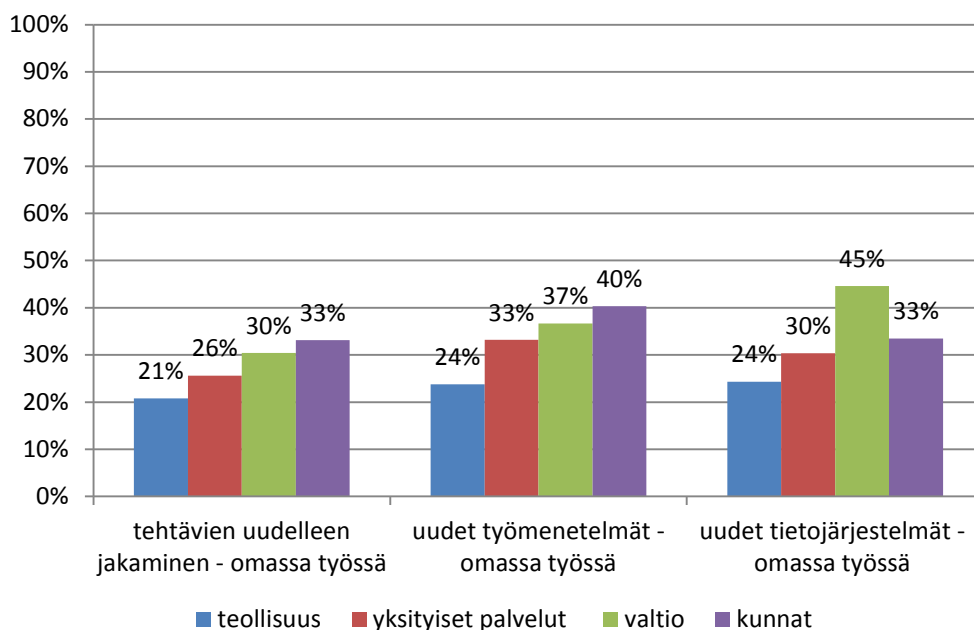
Töiden organisoinnin muutokset, etenkin tehtävien jakaminen uudelleen työntekijöiden tai työyksiköiden välillä sekä uusien tietojärjestelmien käyttöönotto, ovat yleisimpiä valtiolla työskentelevillä. Uusia työmenetelmiä on puolestaan otettu eniten käyttöön kunnissa. Yksityisellä sektorilla muutoksia on tehty hieman vähemmän. (kuvio 15)

Kuvio 15 Muutokset töiden organisoinnissa viimeksi kuluneen vuoden aikana sektorin mukaan 2017 (%)



Erot yksityisen ja julkisen sektorin välillä ovat vielä selvempiä, kun tarkastellaan niitä, joiden työpaikalla on tehty muutoksia, ja joilla muutokset ovat ainakin jossain määrin vaikuttaneet omaan työhön. Tehtävien jakaminen uudelleen sekä uudet työmenetelmät ovat tutuimpia kuntien työntekijöille, tietojärjestelmät puolestaan valtiolla työskenteleville. Teollisuuden palkansaajilla on ollut omaan työhön vaikuttaneita muutoksia kaikkein vähiten. (kuvio 16)

Kuvio 16 Muutokset töiden tekemisessä viimeksi kuluneen vuoden aikana sektorin mukaan 2017 (%)



Työpaikalla tehdyt muutokset ovat sitä yleisempiä, mitä suuremmasta organisaatiosta on kyse. Etenkin suurissa työpaikoissa uudet työmenetelmät ja tietojärjestelmät ovat vaikuttaneet monien arkeen. (taulukko 1)

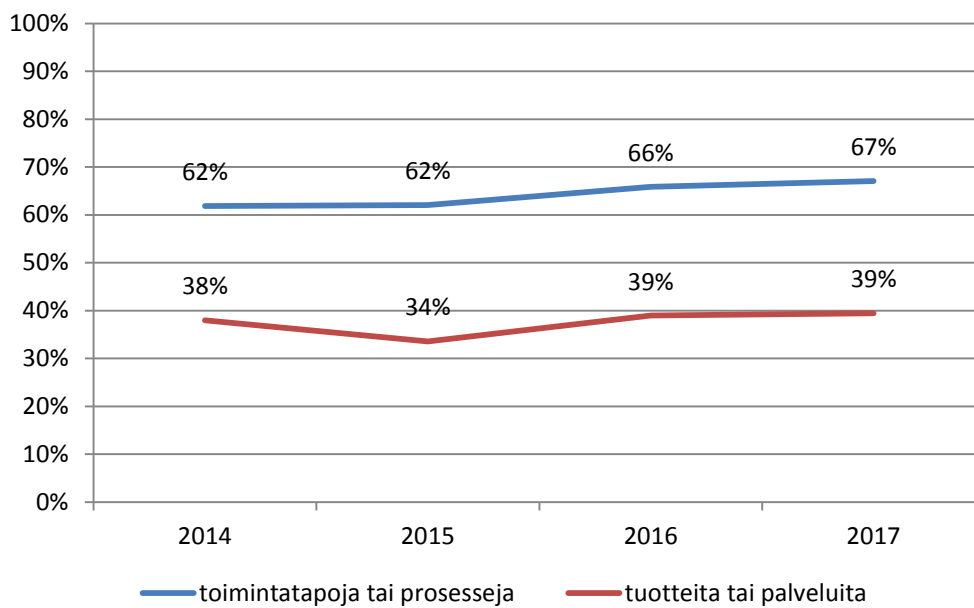
Taulukko 1 Muutokset töiden organisoimisessa ja tekemisessä viimeksi kuluneen vuoden aikana työpaikan koon mukaan 2017 (%)

TYÖPAIKAN KOKO (henkilöä)	Tehtävien uudelleen jakaminen (työpaikassa / omassa työssä)	Uudet työmenetelmät (työpaikassa / omassa työssä)	Uudet tietojärjestelmät (työpaikassa / omassa työssä)
alle 10	38 % / 22 %	37 % / 27 %	31 % / 22 %
10 - 49	57 % / 28 %	48 % / 33 %	44 % / 32 %
50 - 199	69 % / 29 %	51 % / 37 %	45 % / 31 %
200 +	79 % / 28 %	63 % / 39 %	60 % / 42 %

3.2 Toiminnan, tuotteiden tai palveluiden kehittäminen ja osallistumisen mahdollisuudet

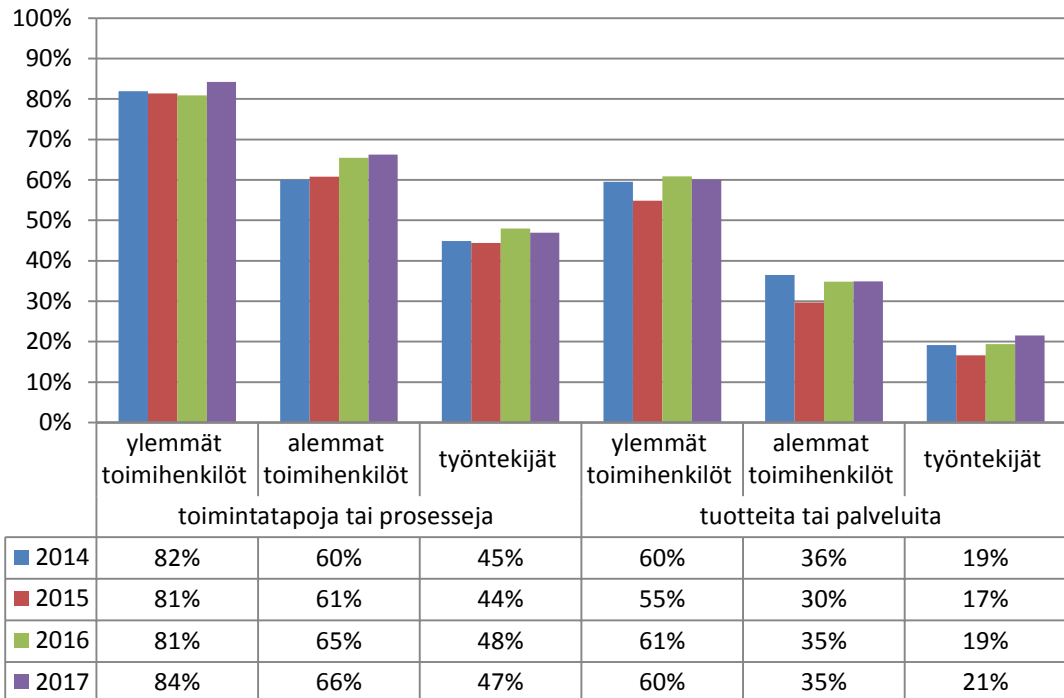
Työpaikkojen toiminnan sekä tuotteiden ja palveluiden kehittämistä on selvitetty barometrissa vuodesta 2014 lähtien. Kehittämistoiminta on neljän vuoden aikana yleistynyt hieman. (kuvio 17) Toimintatapoja ja prosesseja oli vuonna 2017 kehittänyt omassa työssään 67 prosenttia palkansaajista. Tuotteiden ja palveluiden kehittäminen oli harvinaisempaa (39 %).

Kuvio 17 Toimintatapojen ja prosessien sekä tuotteiden ja palveluiden kehittäminen 2014–2017 (%)



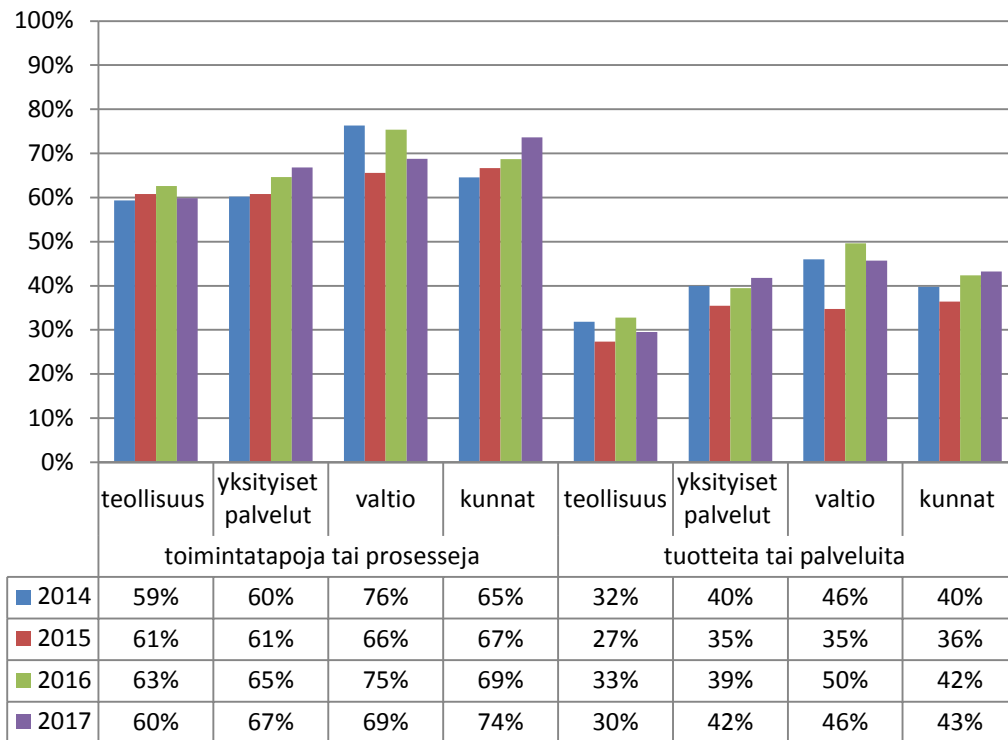
Miehet olivat vuonna 2017 hieman naisia useammin kehittäneet sekä toimintatapoja (69 % vs. 65 %) että tuotteita ja palveluita (42 % vs. 37 %). Ikäryhmistä aktiivisimpia kehittäjiä olivat 35–44-vuotiaat. Heistä toimintatapoja oli kehittänyt jopa kolme neljästä ja tuotteita tai palveluita 47 prosenttia. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat jyrkkiä. Ylemmille toimihenkilöille kehittämistyö on varsin tuttua. Työntekijöistä vain noin puolet oli kehittänyt toimintaa ja viidennes tuotteita tai palveluita. (kuvio 18)

Kuvio 18 Toimintatapojen ja prosessien sekä tuotteiden ja palveluiden kehittäminen sosioekonomisen aseman mukaan 2014–2017 (%)



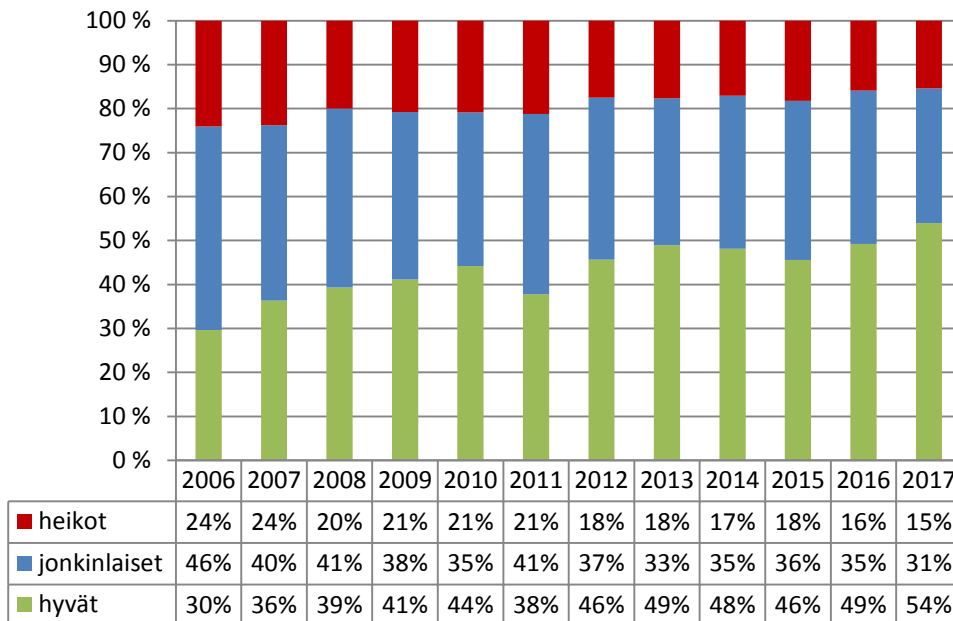
Julkisella sektorilla toimintatapojen ja prosessien kehittäminen on hieman yleisempää yksityiseen sektoriin verrattuna. Etenkin teollisuudessa kehittämistyötä tehdään vähemmän kuin yksityisissä palveluissa ja julkisella sektorilla. (kuvio 19) Isoilla työpaikoilla työskentelevät kehittävät useammin kuin kollegat pienemmillä työpaikoilla. Tosin alle kymmenen henkilön työpaikoilla kehittämistyö on yleistynyt selvästi neljän vuoden aikana. Neljä vuotta sitten 55 prosenttia oli kehittänyt toimintaa ja osuus nousi 64 prosenttiin vuonna 2017. Tuotteita tai palveluita oli kehittänyt 34 prosenttia vuonna 2014, neljä vuotta myöhemmin osuus oli 39 prosenttia. Vain kaikkein suurimmissa, yli 200 henkilön työpaikoissa, tuotteiden tai palveluiden kehittäminen oli tätä yleisempää (44 % vuonna 2017).

Kuvio 19 Toimintatapojen ja prosessien sekä tuotteiden ja palveluiden kehittäminen sektorin mukaan 2014–2017 (%)



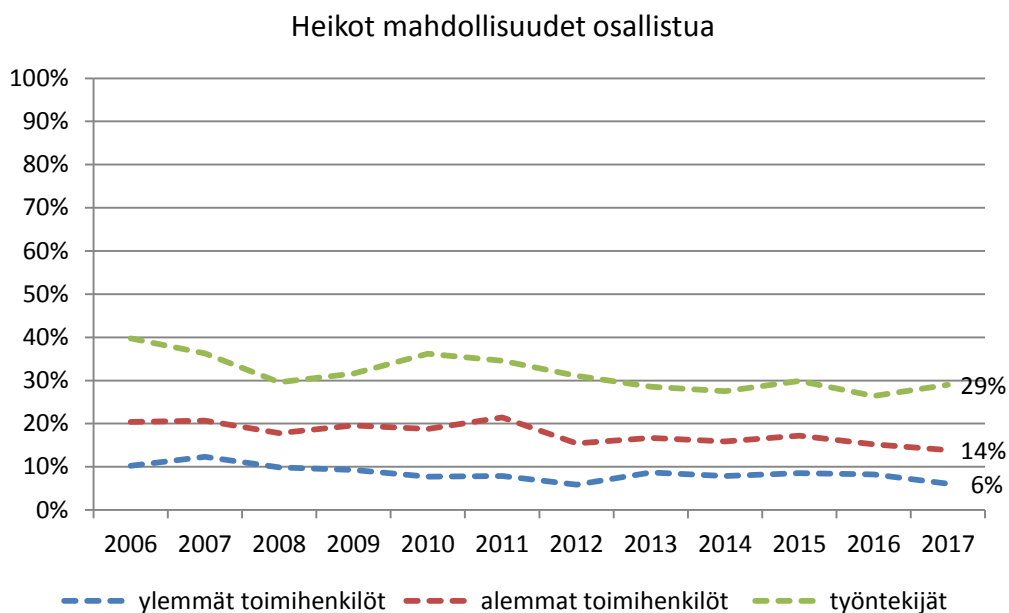
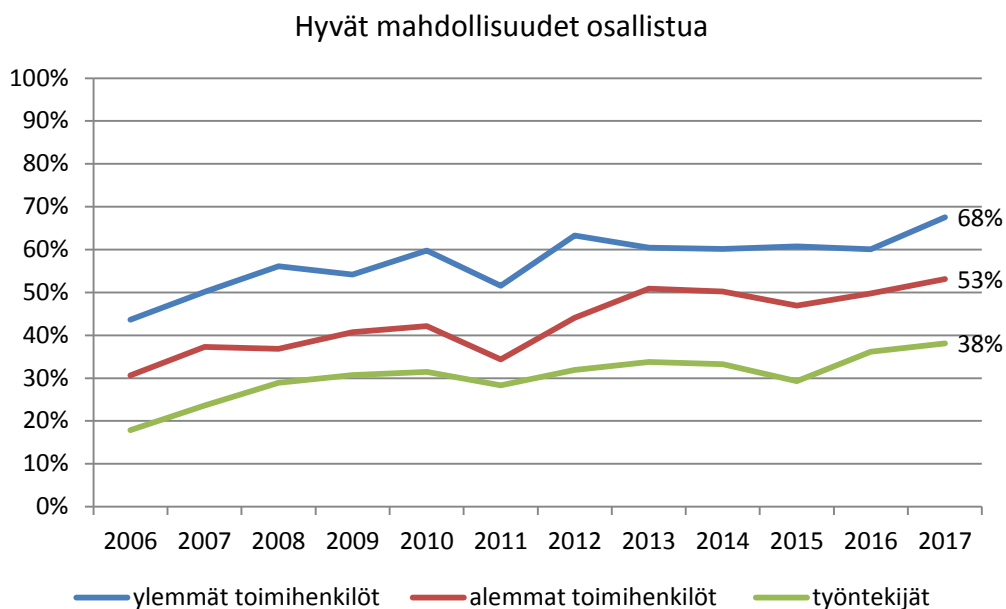
Työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat selvästi kohentuneet vuodesta 2006. Vuonna 2017 hyvät osallistumismahdollisuudet oli runsaalla puolella palkansaajista ja mahdollisuudet olivat heikot 15 prosentilla. (kuvio 20) Miesten ja naisten osallistumismahdollisuuksissa ei ole juuri eroja. Ikäryhmistä 35–44-vuotiaat erottuvat joukosta, heillä on hieman muita paremmat mahdollisuudet osallistua.

Kuvio 20 Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen 2006–2017 (%)



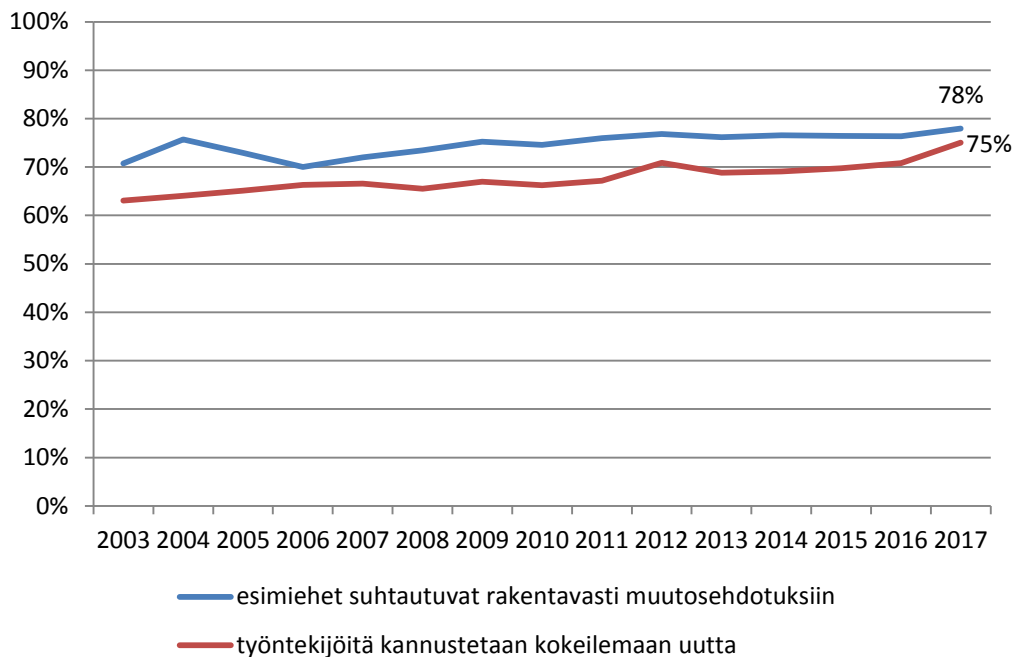
Sen sijaan erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat selkeitä. (kuvio 21) Ylemmistä toimihenkilöistä liki 70 prosentilla oli hyvät mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen verrattuna noin puoleen alemmista toimihenkilöistä ja runsaaseen kolmannekseen työntekijöistä. Vain kuusi prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä arvioi, että mahdollisuudet olisivat huonot. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on yli puolet suurempi ja työntekijöistä 29 prosenttia mielsi osallistumisen olevan hankalaa. Osallistumismahdollisuudet ovat kaikilla ryhmillä kohentuneet reilun kymmenen vuoden aikana. Toimialoista parhaimmat mahdollisuudet osallistua oli kuntien (60 %) ja yksityisten palveluiden (56 %) palkansaajilla (vrt. 45 % teollisuuden ja 48 % valtion palkansaajista).

Kuvio 21 Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan 2006–2017 (%)



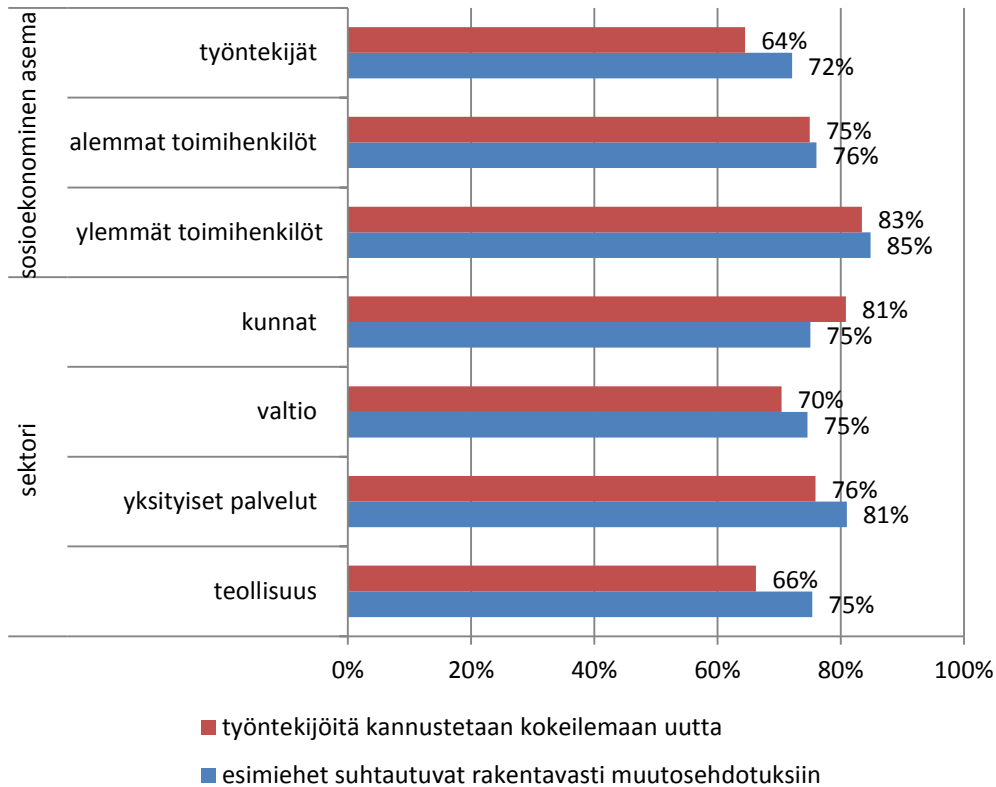
Työntekijöitä kannustetaan aiempaa enemmän kokeiluihin. (kuvio 22) Viimeisimmän kyselyn mukaan kolme neljästä palkansaajasta koki, että työpaikalla esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uutta. Alle viisi prosenttia arvioi, että kannustusta ei työpaikalla ole. Miehet ja naiset arvioivat esimiehen suhtautumista melko yhtäläisesti, mutta useampi nainen kuin mies koki, että työntekijöitä yleisesti kannustetaan kokeilemaan uusia asioita (79 % naisista ja 71 % miehistä).

Kuvio 22 Esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uutta 2003–2017 (%)



Ylemmät toimihenkilöt kokevat työpaikan toimintatavat kannustavammiksi kuin alemmat toimihenkilöt. Työntekijät ovat kaikkein kriittisimpiä, etenkin sen suhteen, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Parhaimmillaan kunnissa neljä viidestä koki, että työpaikalla kannustetaan kokeiluihin ja yksityisissä palveluissa yhtä suuri osuus kertoi, että esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin rakentavasti. (kuvio 23)

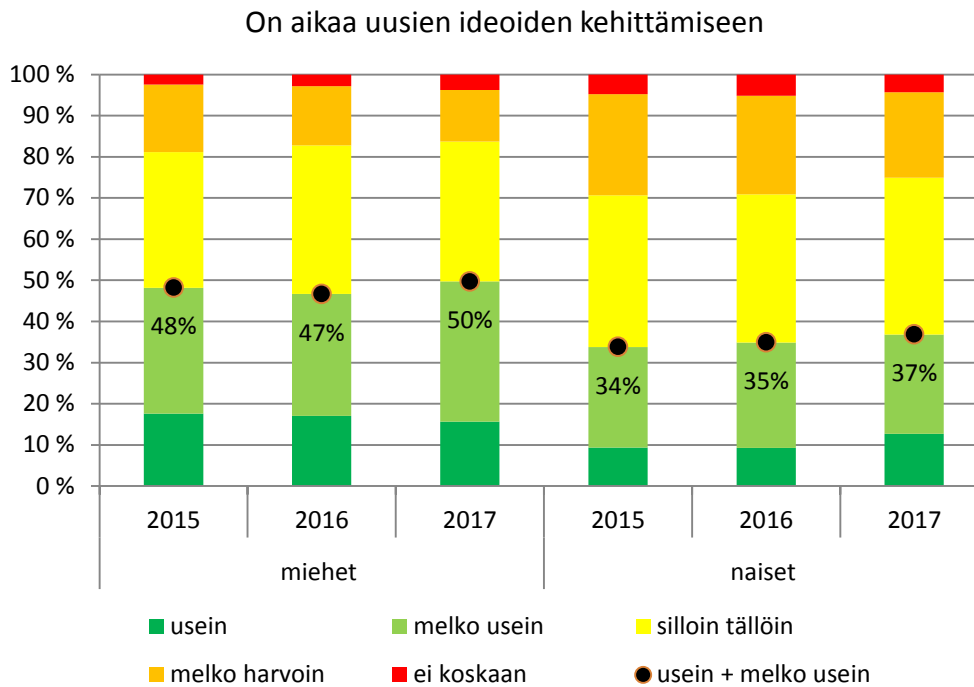
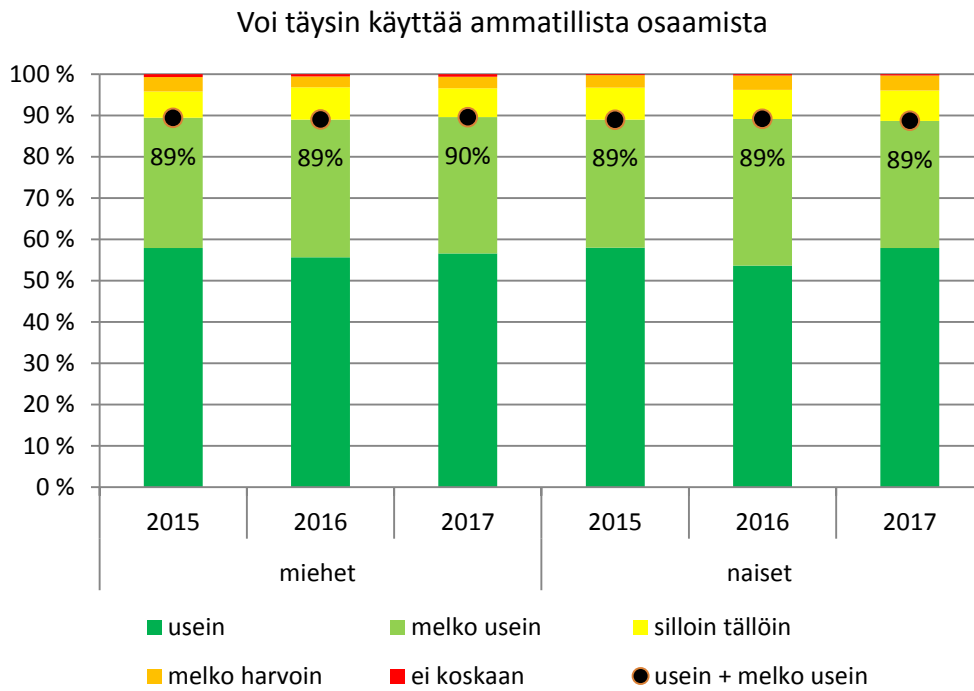
Kuvio 23 Esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uutta sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



Barometrissa palkansaajilta kysyttiin töiden organisoimisen piirteistä, jotka osaltaan vaikuttavat innovaatiotoimintaan. Näitä ovat muun muassa se, riittääkö työssä aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen sekä oman osaamisen täysipainoinen hyödyntäminen työssä. 43 prosenttia vastaajista koki, että ideoimiseen löytyy työssä aikaa usein tai melko usein. Silloin tällöin aikaa löytyi 36 prosentilta. 17 prosentin tilannetta kuvasi se, että aikaa riitti vain harvoin ja neljällä prosentilla aikaa ideointiin ei ollut koskaan. Ammatillinen osaaminen oli suurimmalla osalla täydessä käytössä, 57 prosentilla usein ja kolmanneksella melko usein. Noin kymmenennes käytti osaamistaan täysipainoisesti silloin tällöin tai melko harvoin. Juuri kukaan ei sanonut, että osaaminen ei pääsisi koskaan esille.

Miehillä on naisia paremmin aikaa uusien ideoiden miettimiseen. Puolet miehistä ja 37 prosenttia naisista sanoi, että aikaa löytyy usein tai melko usein. Miehistä vain 16 prosenttia arvioi, että aikaa on harvoin tai ei koskaan verrattuna noin viidennekseen naisista. Miehet ja naiset voivat hyödyntää osaamistaan yhtä lailla. Mahdollisuus käyttää aikaa ideoimiseen on hieman lisääntynyt viime vuosina sekä miehillä että naisilla. Oman osaamisen käytössä ei ole tapahtunut muutoksia. (kuvio 24)

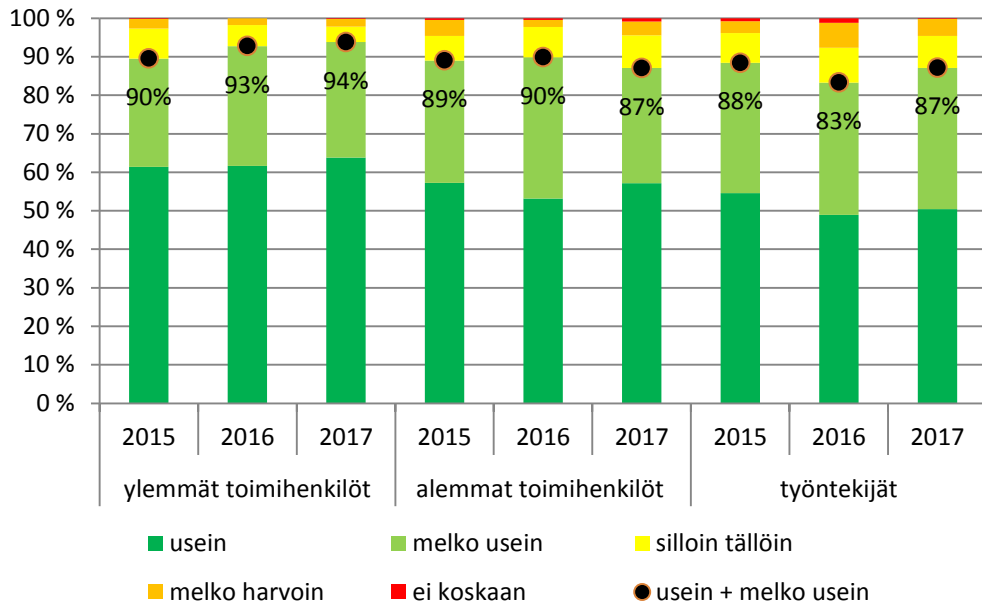
Kuvio 24 Ammatillisen osaamisen käyttö ja mahdollisuus käyttää aikaa uusien ideoiden kehittämiseen, miehet ja naiset 2015–2017 (%)



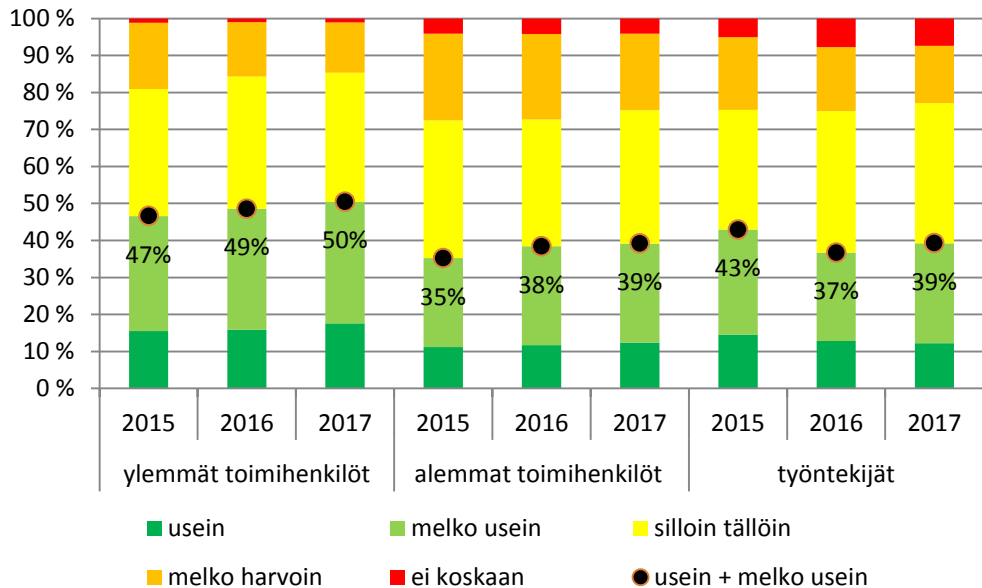
Eri-ikäisten ajankäytön mahdollisuudet ovat melko samankaltaisia. Myös osaamisen hyödyntämisessä ikäryhmien erot ovat pieniä. Iäkkäimpien osaaminen oli täydessä käytössä hieman muita kattavammin ja nuorimpien vähän muita harvemmin. Ylemmillä toimihenkilöillä on alempia toimihenkilöitä ja työntekijöitä kattavammin oma osaaminen käytössä sekä enemmän aikaa idointiin. Osaamisen täysipainoinen käyttö on entisestään yleistynyt ylemmillä toimihenkilöillä eikä muilla ryhmillä näy vastaavaa kasvua. Työntekijäryhmässä ei aika uuden ideoimiseen ole lisääntynyt – toisin kuin toimihenkilöillä. (kuvio 25)

Kuvio 25 Ammatillisen osaamisen käyttö ja mahdollisuus käyttää aikaa uusien ideoiden kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan 2015–2017 (%)

Voi täysin käyttää ammatillista osaamista



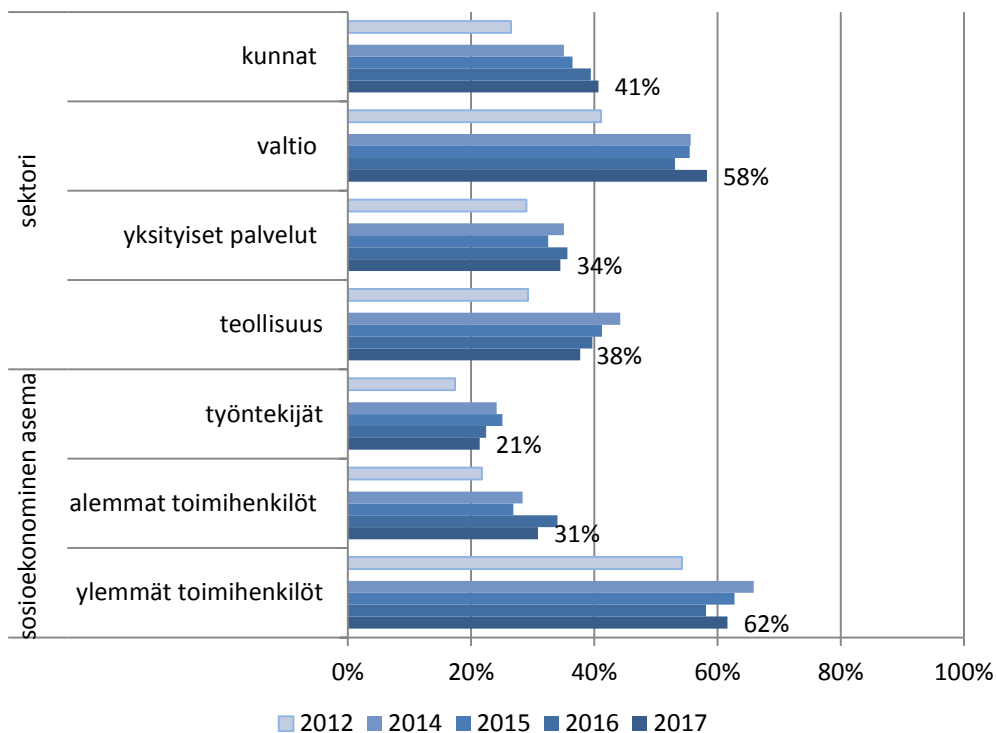
On aikaa uusien ideoiden kehittämiseen



3.3 Yhteistyö yli organisaatorajojen ja digitaaliset työvälineet

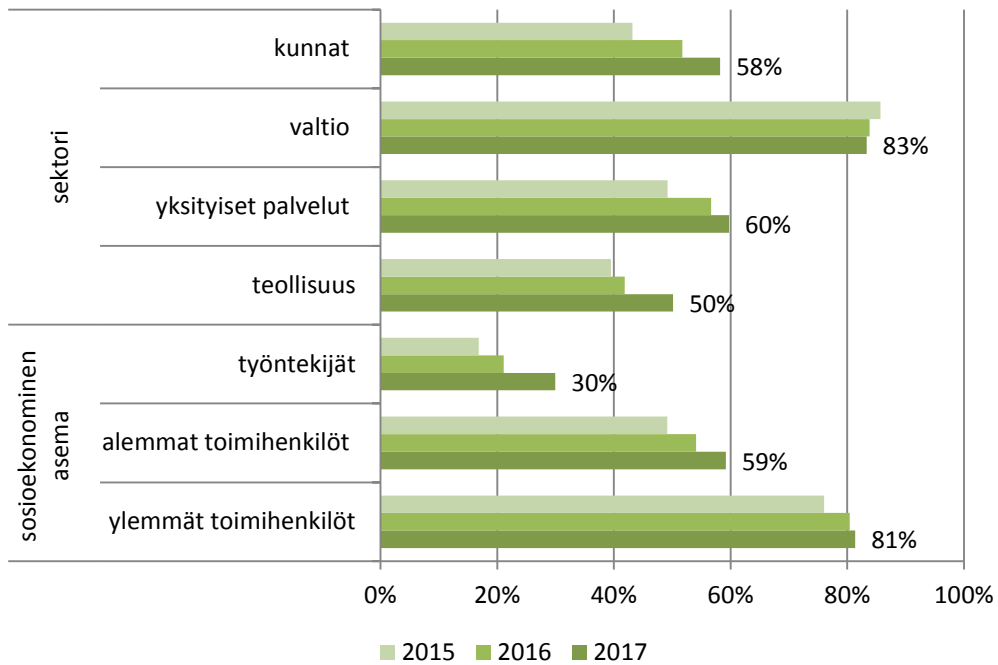
Projekti- tai työryhmissä työskentely, joissa on osallistujia eri yrityksistä tai organisaatioista, on yleistynyt vuodesta 2012, mutta aivan viime vuosina näin töitä tekevien osuus on säilynyt hieman alle 40 prosentissa (38 % vuonna 2017). Valtiolla organisaatorajat ylittävä yhteistyö on yleisintä, yksityisissä palveluissa puolestaan harvinaisinta. Kunnissa yhteistyö on lisääntynyt vuosi vuodelta. (kuvio 26) Etenkin ylemmät toimihenkilöt tekevät töitä ryhmissä, joihin kuuluu oman organisaation ulkopuolisia kollegoita. Miltei kaksi kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä tekee työtä näin verrattuna vajaaseen kolmannekseen alemmista toimihenkilöistä ja viidennekseen työntekijöistä. Miehillä oman työpaikan rajat ylittävä yhteistyö on yleisempää kuin naisille (44 % miehistä ja 33 % naisista vuonna 2017).

Kuvio 26 Projekti- tai työryhmätyö yli organisaatorajojen sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012, 2014–2017 (%)



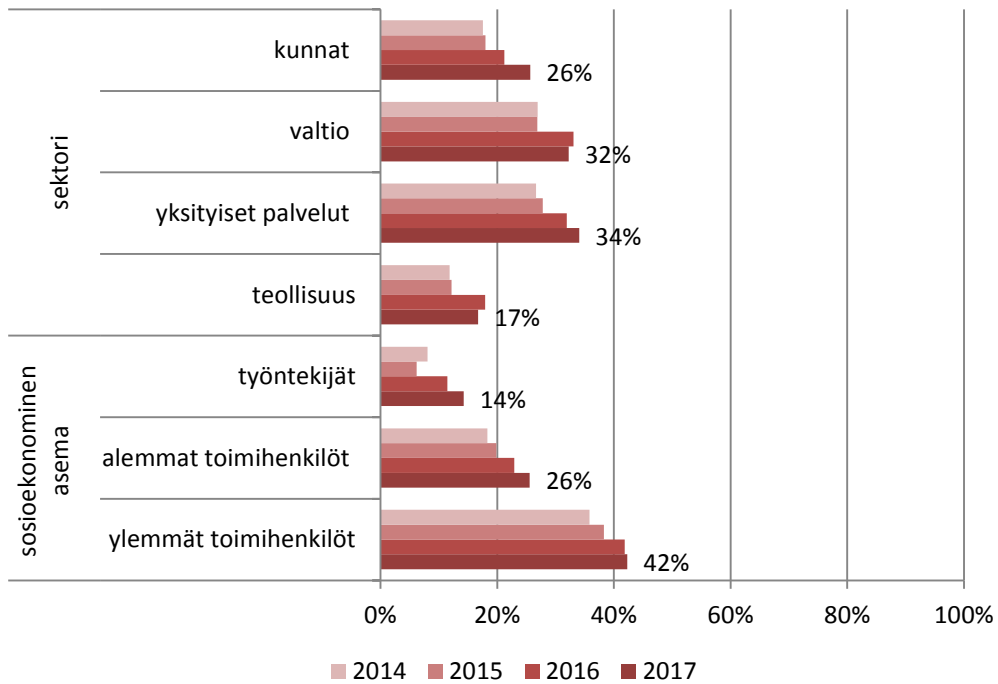
Sähköiset työtilat tai pikaviestintävälineet ovat työpaikkojen arkea. Vuonna 2017 jo 59 prosenttia palkansaajista, sekä miehet että naiset, käytti työssään virtuaalisia työvälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä. Osuus on noussut kahdessa vuodessa yli kymmenellä prosenttiyksiköllä (47 % vuonna 2015). Valtiol- la työskentelevistä ja ylemmistä toimihenkilöistä jo neljä viidestä käyttää virtuaalisia yhteistyövälineitä, mutta välineet yleistyvät vauhdikkaasti muilla sektoreilla sekä alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. (kuvio 27)

Kuvio 27 Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö työssä sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2015–2017 (%)



Myös sosiaalisen median käyttö työssä yleistyy. Barometrissa esimerkkeinä sosiaalisista medioista annettiin keskustelufoorumit, Facebook, Twitter, blogit ja wikit. Somen käytöstä on kysytty barometrissa vuodesta 2014 lähtien, jolloin käyttäjien osuus oli viidennes palkansaajista. Vuonna 2017 osuus nousi 28 prosenttiin. Naiset käyttävät somea hieman ahkerammin kuin miehet (29 % naisista ja 27 % miehistä). Valtiolla ja yksityisissä palveluissa työskentelevistä jo kolmannes käyttää somea työssä. Kunnissa osuus on noussut edellisvuodesta selvästi. Teollisuudessa somea hyödynnetään harvimminkin. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat selvät, ylemmille toimihenkilöille some on työvälineenä tutuin, työntekijät käyttävät sitä harvimminkin. (kuvio 28)

Kuvio 28 Sosiaalisen median käyttö työssä sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2014–2017 (%)



4 Työssä kehittyminen

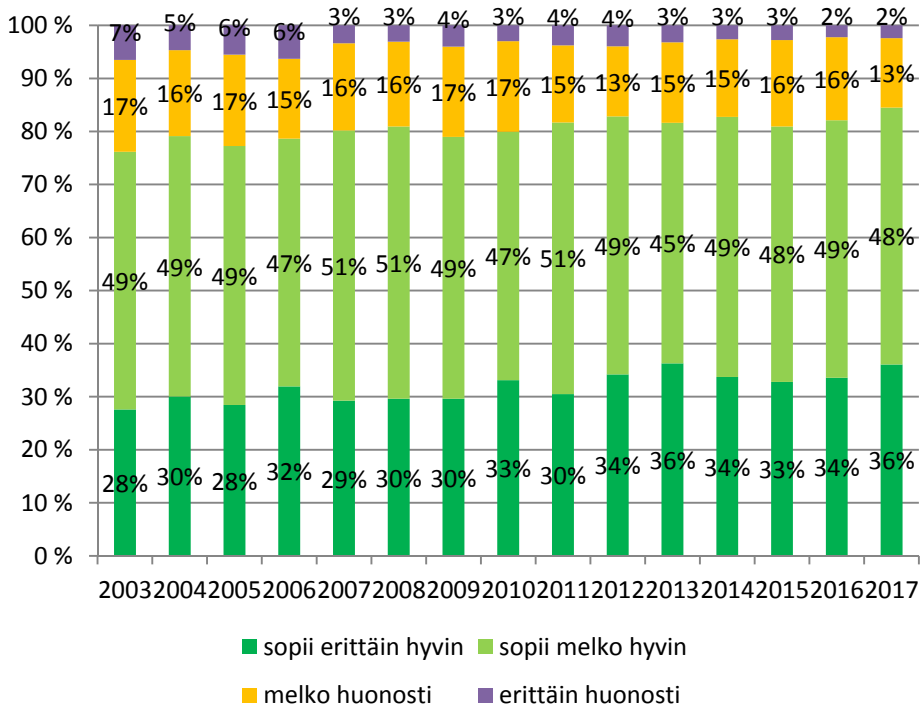
Työssä oppiminen on arkipäiväistänyt ja oppimisen muodot ja tavat ovat moninaistuneet. Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimuksen mukaan työn ohessa tapahtuva opiskelu sekä itse-, etä- ja verkko-opiskelu ovat kasvavia trendejä. Sen sijaan yritysten panostus henkilöstökoulutukseen on säilynyt viime vuodet lähes ennallaan lukuun ottamatta pieniä yrityksiä. Niissä kurssikoulutukseen osallistuminen on kasvanut vuosina 2005–2015. (Suomen virallinen tilasto, CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimus.) Vuoden 2017 Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan 1,2 miljoonaa 18–65-vuotiaasta osallistui työhön tai ammattiin liittyvään koulutukseen. Työnantajan tarjoamaa henkilöstökoulutusta sai noin miljoona palkansaajaa. (Suomen virallinen tilasto, Aikuiskoulutukseen osallistuminen.)

Työolobarometri kertoo samasta asiasta. Työ mahdollistaa ja edellyttääkin uuden oppimista entistä enemmän ja työpaikoilla kannetaan huolta osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen on sen sijaan säilynyt viime vuodet ennallaan tai jopa hieman laskenut vuonna 2017. Koulutukseen käytettyjen työpäivien määrä on laskussa.

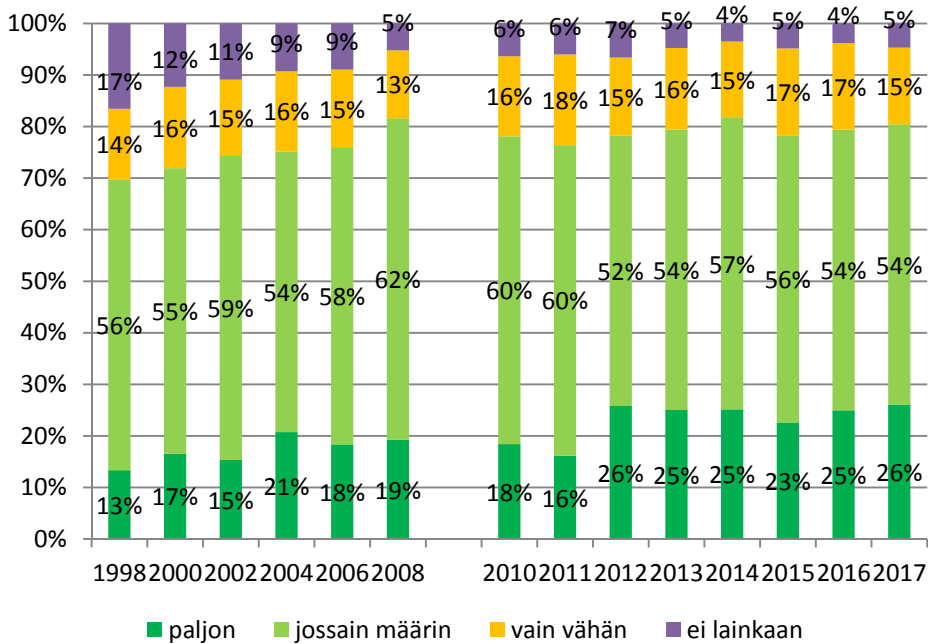
4.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen

Suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Rungas kolmannes kokee kuvauksen sopivan omaan työpaikkaansa erittäin hyvin ja liki puolet melko hyvin. Moni myös kokee, että työpaikalla tuetaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä. Neljänneksen mielestä asiaan on kiinnitetty paljon huomiota ja runsas puolet kokee asian olleen jossain määrin esillä. Osaamisen kehittämisessä näkyy pitkällä aikavälillä lievästi kasvava trendi ja vuoden 2017 tulokset ovat aiempaa parempia. (kuviot 29 ja 30). Naisten arviot olivat vuonna 2017 hieman miehiä myönteisempiä. 38 prosenttia naisista ja 34 prosenttia miehistä arvioi oppimisen mahdollisuudet erittäin hyväksi ja 27 prosenttia naisista ja neljännes miehistä arvioi, että osaamisen kehittämiseen on pyritty vaikuttamaan paljon.

Kuvio 29 Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta 2003–2017 (%)

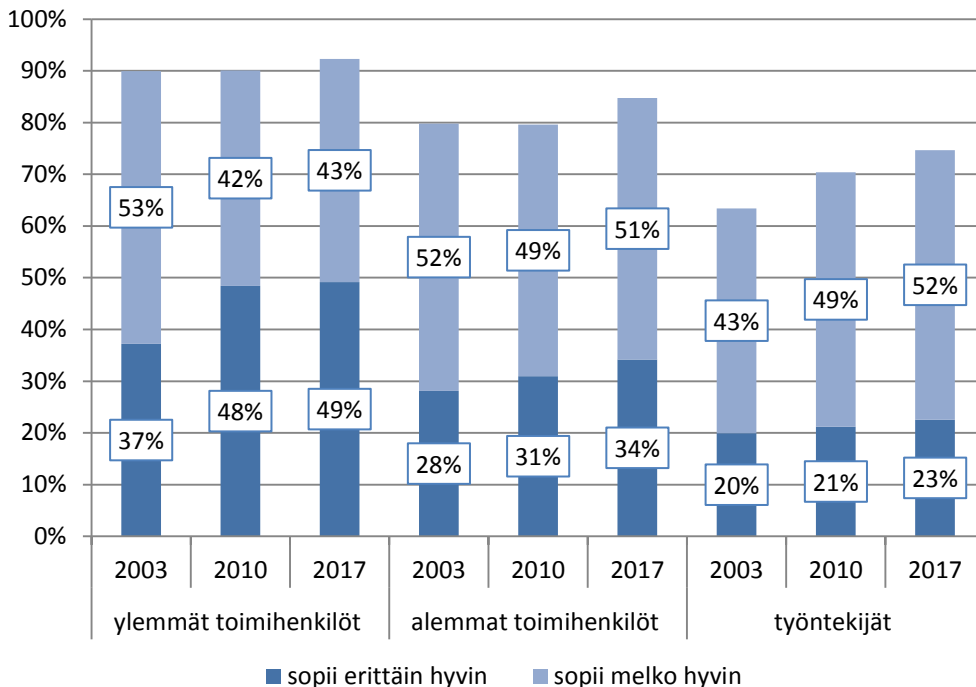


Kuvio 30 Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen 1998–2017 (%)



Jopa yli 90 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 85 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 75 prosenttia työntekijöistä arvioi vuonna 2017, että luonnehdinta ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita” sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin tai melko hyvin. Verrattuna 2000-luvun alkuun osuudet ovat nousseet etenkin työntekijöillä, joilla lähtötasokin oli paljon alhaisempi. Toimihenkilöistä huomattavasti entistä useampi arvioi luonnehdinnan sopivan työpaikkaansa erittäin hyvin. (kuvio 31) Sosioekonomisten ryhmien väliset erot näkyvät myös arvioissa siitä, että työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen. Ylempillä toimihenkilöillä niiden osuudet, joiden mielestä asiaan on kiinnitetty ainakin jossain määrin huomiota, ovat olleet noin 85 prosentissa vuodesta 1998 lähtien. Suurin harppaus asiassa on otettu alempien toimihenkilöiden ryhmässä, 69 prosentista 83 prosenttiin. Työntekijöillä osuus on kivunnut 60 prosentista 69 prosenttiin. Ylempien ja alempien toimihenkilöiden näkemykset olivat vuonna 2017 melko lähellä toisiaan, sillä ylemmistä toimihenkilöistä 30 ja alemmista toimihenkilöistä 28 prosenttia arvioi, että asia on saanut paljon huomiota. Työntekijöistä näin vastasi 19 prosenttia.

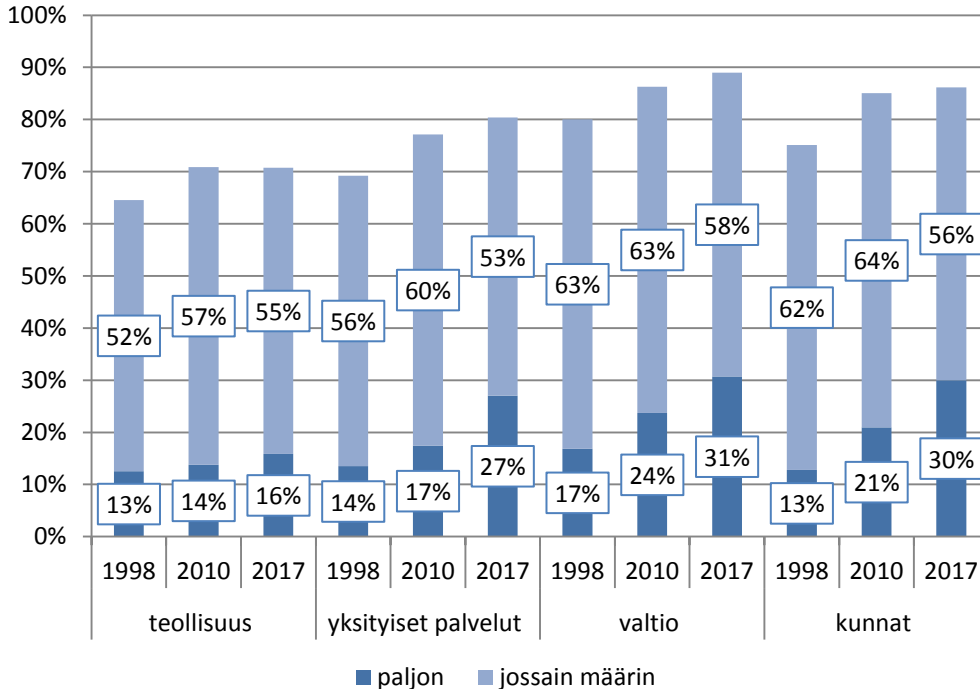
Kuvio 31 Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta sosioekonomisen aseman mukaan 2003, 2010 ja 2017 (%)



Julkisen sektorin palkansaajat kokevat yksityisellä sektorilla työskenteleviä useammin, että työpaikka on sellainen, jossa voi oppia koko ajan uutta. Vuonna 2017 valtion ja kuntien työntekijöistä jopa yhdeksän kymmenestä oli tätä mieltä verrattuna 82 prosenttiin teollisuuden ja yksityisten palveluiden palkasaajista. Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa työskentelevät eroavat toisistaan siinä, että yksityisissä palveluissa on enemmän niitä, jotka kokevat, että mahdollisuus oppia uutta kuvaa työpaikkaa erittäin hyvin (teollisuudessa 24 % ja yksityisissä palveluissa 38 %). Kunnissa sekä yksityisellä sektorilla niiden osuudet, joiden mielestä työpaikassa voi oppia, ovat kasvaneet vuodesta 2003, jolloin asiasta kysyttiin ensimmäistä kertaa. Teollisuudessa kasvu on ollut vahvinta. Siellä lähtötaso oli matalin, 68 prosenttia.

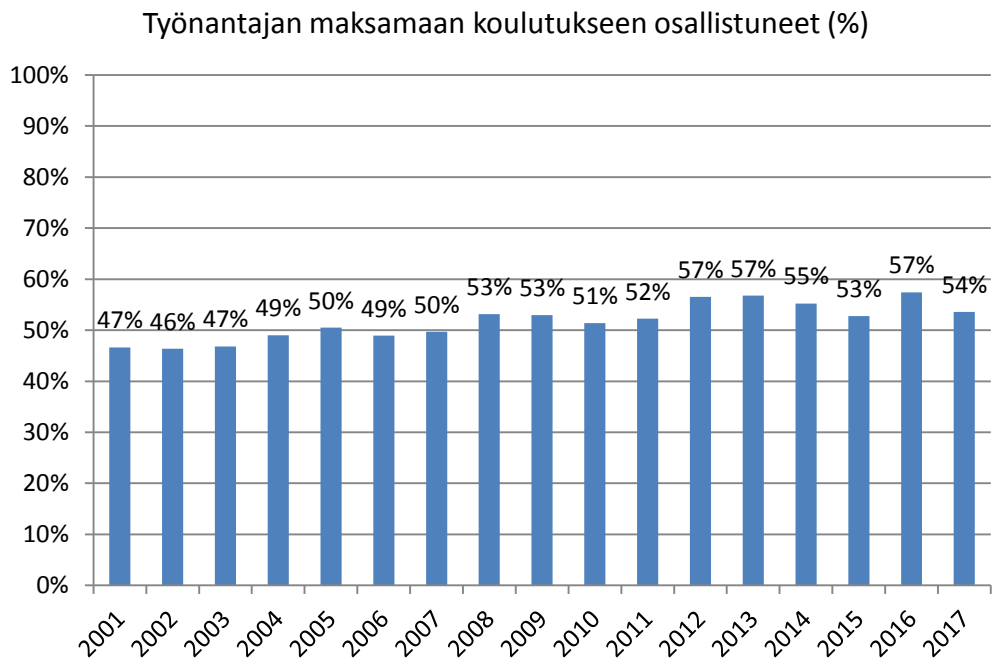
Yksityisen ja julkisen sektorin erot näkyvät myös siinä, miten paljon työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Julkisella puolella tämä on yksityistä yleisempää. Vuodesta 1998 trendit ovat kaikilla sektoreilla nousevat. Teollisuuden työpaikoilla lähtötaso oli alhaisin ja kasvukin on heikointa. (kuvio 32)

Kuvio 32 Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sektorin mukaan 1998, 2010 ja 2017 (%)

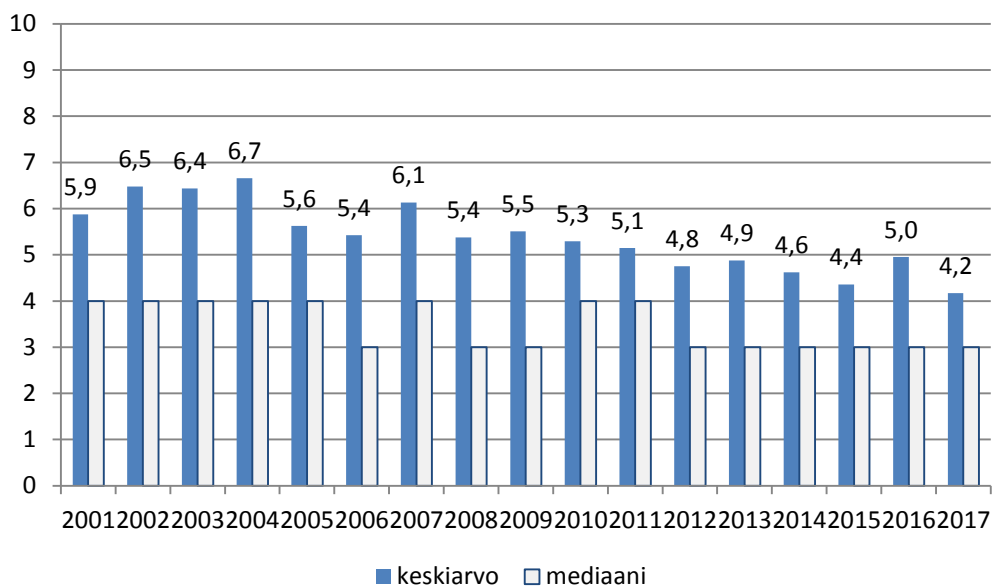


Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 54 prosenttia palkansaajista. Koulutukseen osallistuminen on yleistynyt 2000-luvun alusta, mutta viime vuosina trendi on tasaantunut. Koulutuksen pituus on pitkällä aikavälillä laskenut. (kuvio 33) Vuosina 2002–2004 sekä 2007 koulutuspäiviä oli keskimäärin yli kuusi. Viime vuodet koulutuspäivien määrä on ollut alimmillaan koko 2000-luvun aikana, korkeintaan viisi päivää. Muina vuosina keskiarvo on ollut yli viisi koulutuspäivää. Vuonna 2017 koulutuspäiviä oli keskimäärin 4,2. Koulutuspäivien mediaani on vaihdellut kolmen ja neljän välillä. Viime vuosina se on ollut kolme päivää.

Kuvio 33 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen 2001–2017

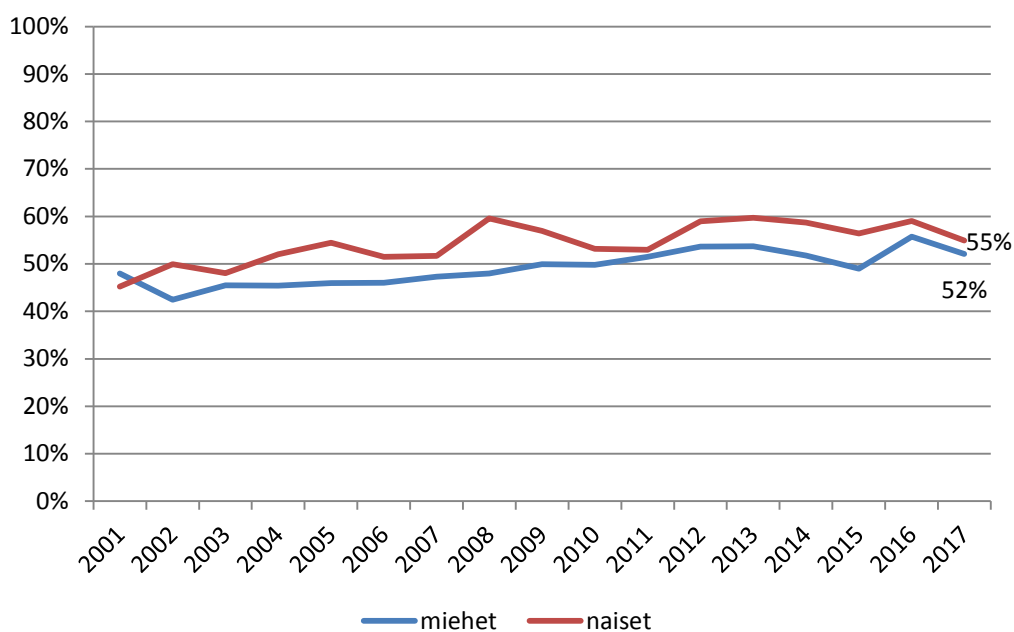


Koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä, keskiarvo ja mediaani



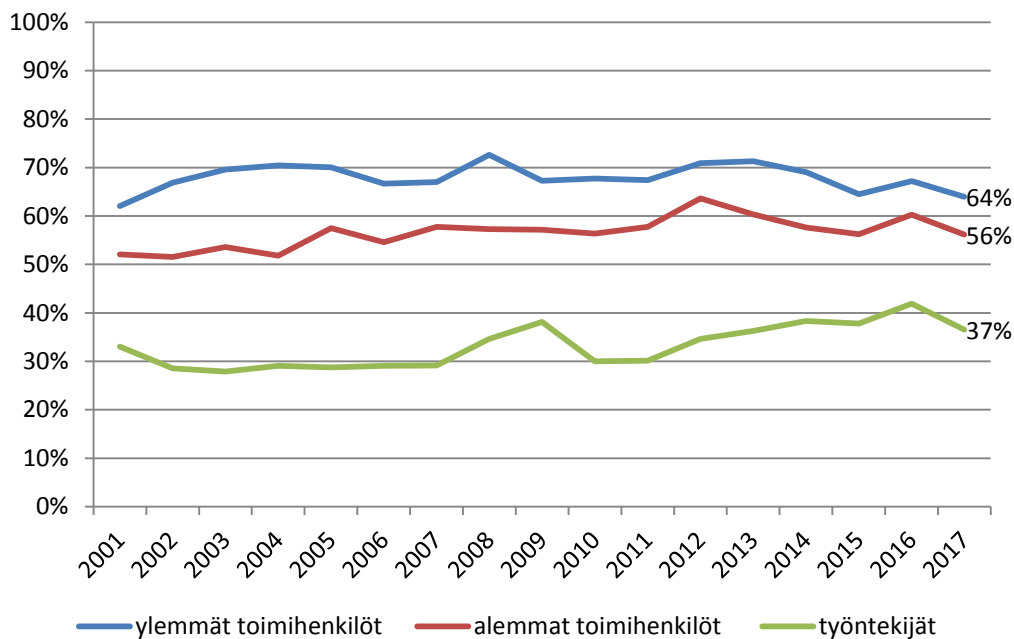
Naiset ovat miehiä hieman useammin osallistuneet koulutukseen, tosin sukupuolten välinen ero on pieni. (kuvio 34) Miesten koulutukseen käyttämä aika on läpi 2000-luvun ollut johdonmukaisesti pidempi kuin naisten. Vuosi 2015 oli poikkeus, silloin miehet ja naiset olivat koulutuksessa keskimäärin yhtä pitkän ajan. Jälleen vuonna 2017 miesten koulutukseen käyttämä aika oli pidempi kuin naisten. Koulutus kesti miehillä keskimäärin 4,4 ja naisilla 4 päivää.

Kuvio 34 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen, miehet ja naiset 2001–2017 (%)



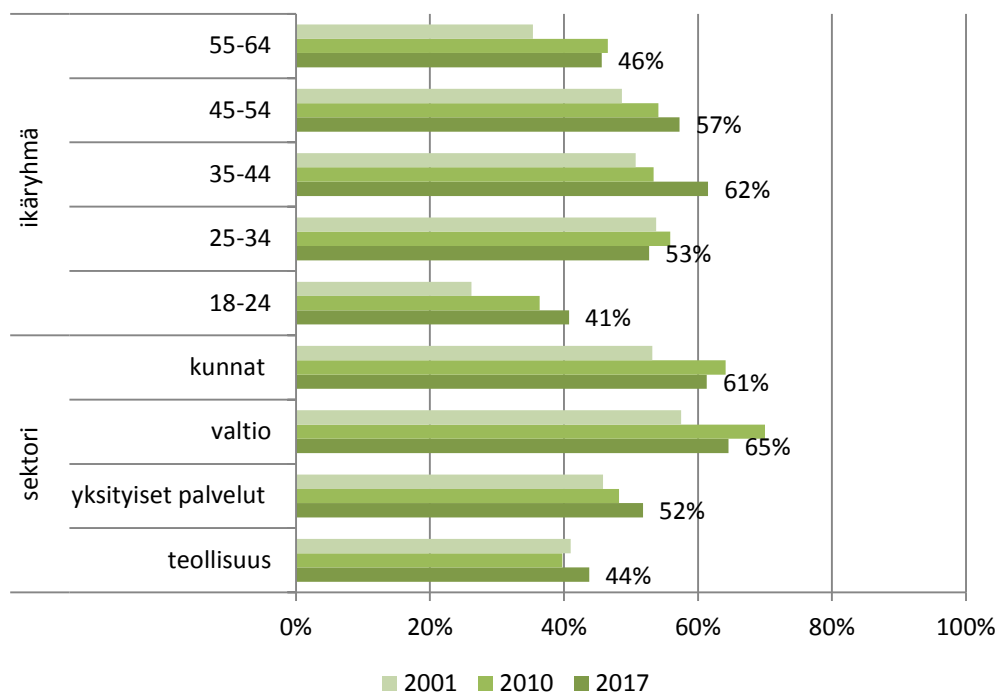
Koulutukseen osallistumisessa on suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. Miltei kaksi kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä oli työnantajan kustantamassa koulutuksessa vuonna 2017. Työntekijöillä osuus on miltei puolet pienempi, 37 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä 56 prosenttia osallistui koulutukseen. Erot toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat olleet suuria koko 2000-luvun ajan. Työntekijäryhmän osallistuminen koulutukseen on lisääntynyt vuodesta 2011 lähtien, mutta vuonna 2017 trendi kääntyi laskuun ja koulutukseen osallistui selvästi edellisvuotta harvempi. (kuvio 35) Ryhmien väliset erot näkyvät myös koulutuspäivien lukumäärissä. Vuonna 2017 koulutuksessa olleet ylemmät toimihenkilöt käyttivät tähän keskimäärin 4,8 alemmat toimihenkilöt 4 ja työntekijät 3,1 työpäivää. Erot koulutuksen pituudessa ovat kuitenkin pienentyneet, sillä etenkin ylempien toimihenkilöiden koulutuksessaoloaika on lyhentynyt 2000-luvulla.

Kuvio 35 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sosioekonomisen aseman mukaan 2001–2017 (%)



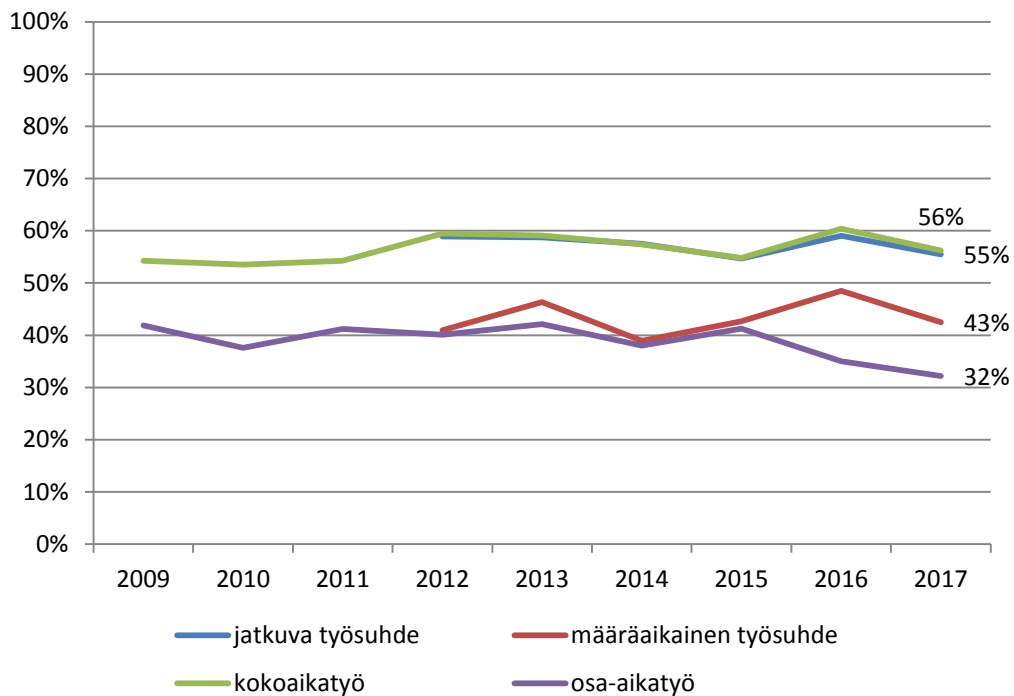
Nuorimmat ja vanhimmat palkansaajat osallistuvat työnantajan tarjoamaan koulutukseen harvimmoin. Osallistuminen on yleistynyt vajaan 20 vuoden aikana kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi 25–34-vuotiailla. Iäkkäimpien osalta työpaikkakoulutus ei ole enää lisääntynyt, kun verrataan vuosia 2010 ja 2017. Koulutus on yleisempää julkisella sektorilla yksityiseen verrattuna. Teollisuuden palkansaajille se on harvinaisinta. (kuvio 36) Koulutukseen käytetty aika on vähentynyt kaikilla sektoreilla. Etenkin valtion palkansaajilla aika on vähentynyt, vaikka edelleen vuonna 2017 he käyttivät koulutukseen eniten aikaa. Koulutus kesti valtiolla työskentelevillä keskimäärin 5,2, yksityisten palvelujen työntekijöillä 4,4, kuntien palkansaajilla 3,9 ja teollisuudessa työskentelevillä 3,6 työpäivää. Kuten osallistumisessa, myös koulutukseen käytetyssä ajassa vanhimmat ja nuorimmat erottuvat muista, heidän koulutukseen käyttämänsä aika on lyhyin (18–24-vuotiaat keskimäärin 3,3 päivää ja 55–64-vuotiaat 3,8 päivää). Eniten aikaa käytti keskimääräinen ikäryhmä, 35–44-vuotiaat (4,8 päivää).

Kuvio 36 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen ikäryhmän ja sektorin mukaan 2001, 2010 ja 2017 (%)



Jatkuvassa tai kokoaikaisessa työsuhteessa olevista noin 55 prosenttia osallistui koulutukseen vuoden 2017 aikana. Määrä- ja osa-aikaisten osallistuminen oli selvästi vähäisempää. Osa-aikaisten saama koulutus on vähentynyt aivan viime vuosina. (kuvio 37) Määräaikaisessa työsuhteessa olevat käyttivät koulutukseen eniten aikaa, keskimäärin viisi päivää vuonna 2017. Jatkuvassa työsuhteessa olevilla aikaa kului 4,1 työpäivää. Osa-aikaiset käyttivät selvästi kokoaikaisia vähemmän aikaa koulutukseen (2,3 ja 4,3 työpäivää).

Kuvio 37 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen työsuhteen tyypin mukaan 2009–2017 ja 2012–2017 (%)



4.2 Vaikutusmahdollisuudet

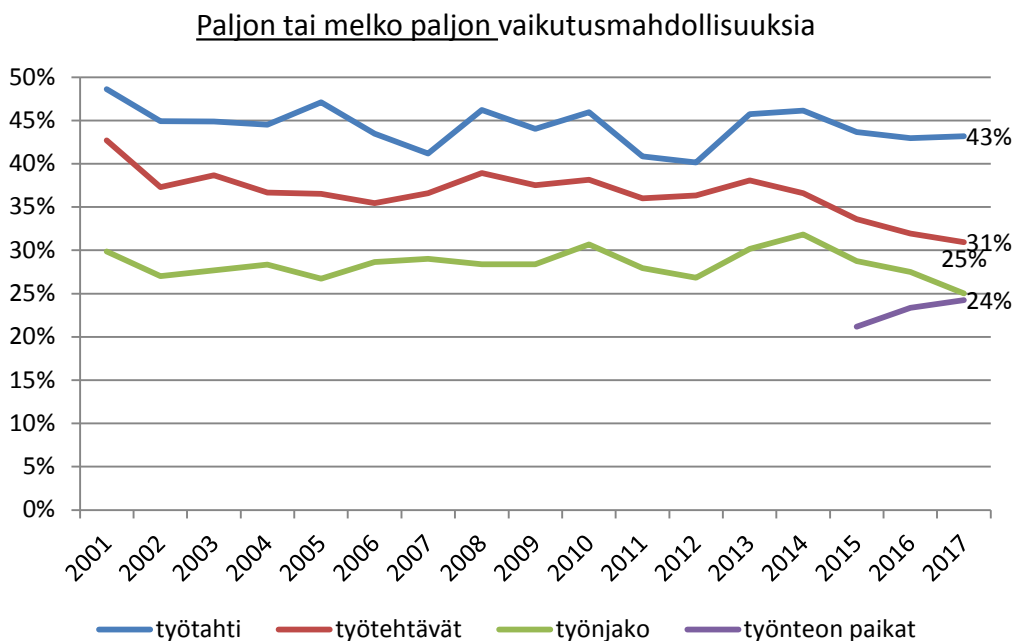
Barometrissa kysytään vaikutusmahdollisuuksista työtehtävien sisältöön, työtahtiin ja töiden jakamiseen työpaikalla sekä siihen, missä paikoissa tai tiloissa työtä tekee. Vaikuttaminen työtahtiin on näistä neljästä yleisintä, 17 prosenttia palkansaajista voi vaikuttaa työtahtiinsa paljon ja noin neljännes melko paljon. 45 prosenttia voi vaikuttaa työtahtiinsa jonkin verran. 12 prosenttia ei voi ollenkaan säädellä työtahtiaan. Työtehtäviin vaikuttaminen on harvinaisempaa kuin työtahtiin vaikuttaminen. Joka kymmenennellä oli paljon vaikutusvaltaa työtehtäviin ja runsaalla viidenneksellä melko

paljon. 52 prosenttia sanoi vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkin verran ja 17 prosentilla niitä ei ollut lainkaan.

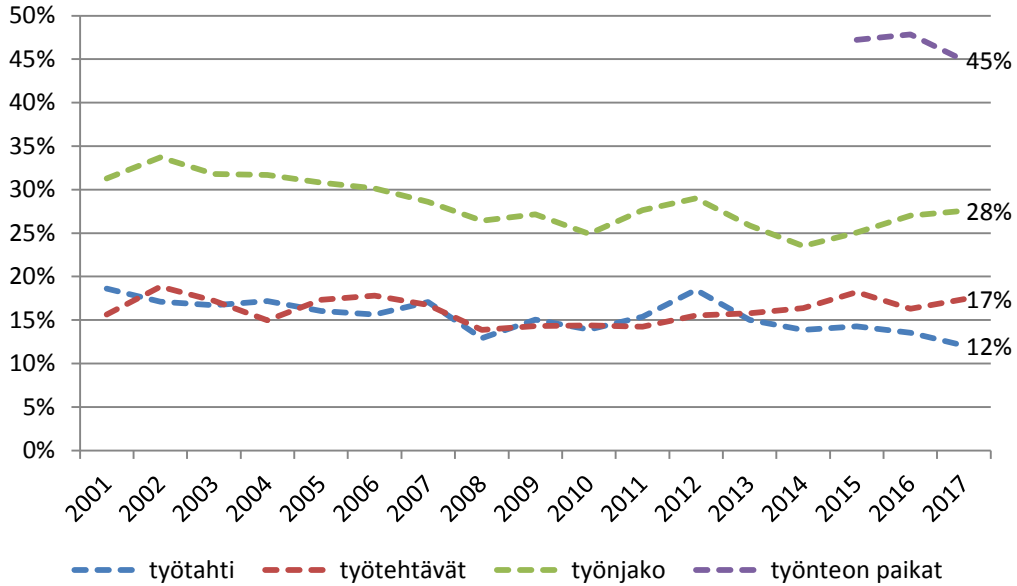
Työnjakoon vaikuttaminen ei sen sijaan ole yhtä yleistä, sillä ainoastaan neljännes sanoi, että vaikutusmahdollisuuksia on paljon (9 %) tai melko paljon (16 %). 47 prosenttia sanoi, että työnjakoon voi vaikuttaa jonkin verran ja 28 prosentilla ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Vajaa neljännes voi vaikuttaa työnteon paikkoihin (11 % paljon ja 13 % melko paljon). Jonkin verran paikkoihin voi vaikuttaa 31 prosenttia ja 45 prosenttia ei voi valita työnteon paikkoja lainkaan.

Vaikutusmahdollisuudet ovat jonkin verran vaihdelleet vuosittain, mutta pitkällä aikavälillä trendit ovat yllättävän tasaisia – tai jopa näyttävät vaikutusmahdollisuuksien hieman heikentyneen. Ainoastaan mahdollisuus vaikuttaa, missä paikoissa työtä tekee, on parin vuoden aikana hieman yleistynyt. Lisäksi niiden osuudet, joilla ei lainkaan ole mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin, työnjakoon tai työnteon paikkoihin ovat hieman pienentyneet. (kuvio 38)

Kuvio 38 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin 2001–2017 (%)



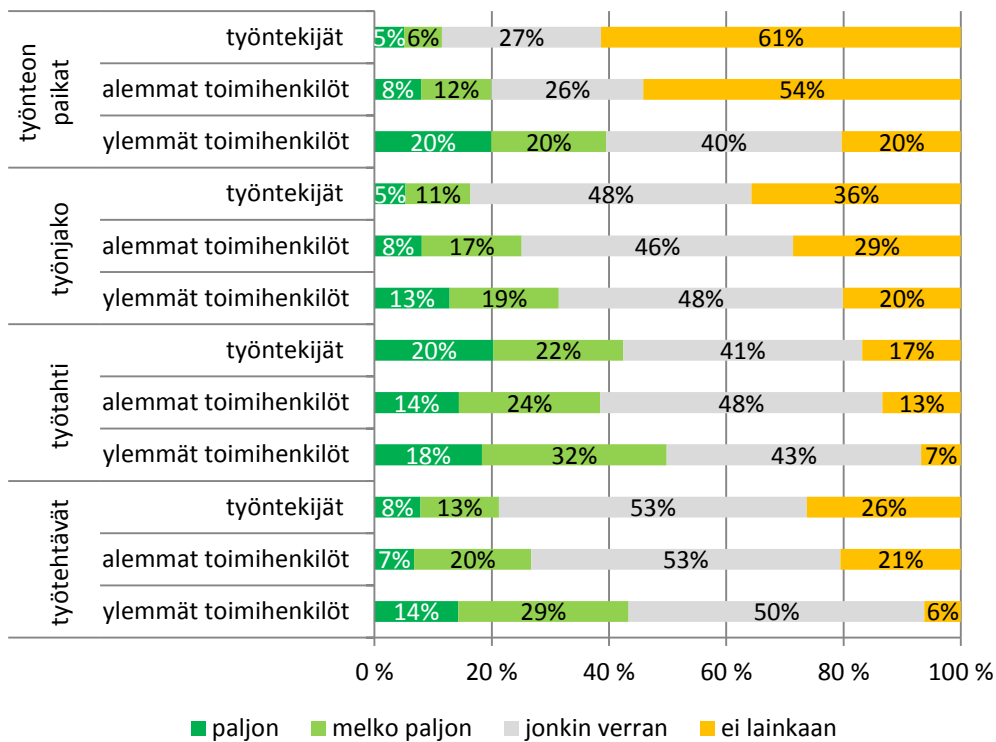
Ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia



Miehillä on naisia enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Vuonna 2017 työtehtäviin voi vaikuttaa (paljon tai melko paljon) 36 prosenttia miehistä ja 26 prosenttia naisista. Työtähtiin voi vaikuttaa noin puolet miehistä ja 38 prosenttia naisista. Miehistä 29 prosenttia ja naisista runsas neljännes voi vaikuttaa töiden jakoon. Työnteon paikkojen suhteen valinnan mahdollisuuksia oli miehistä 28 prosentilla ja naisista noin viidennes.

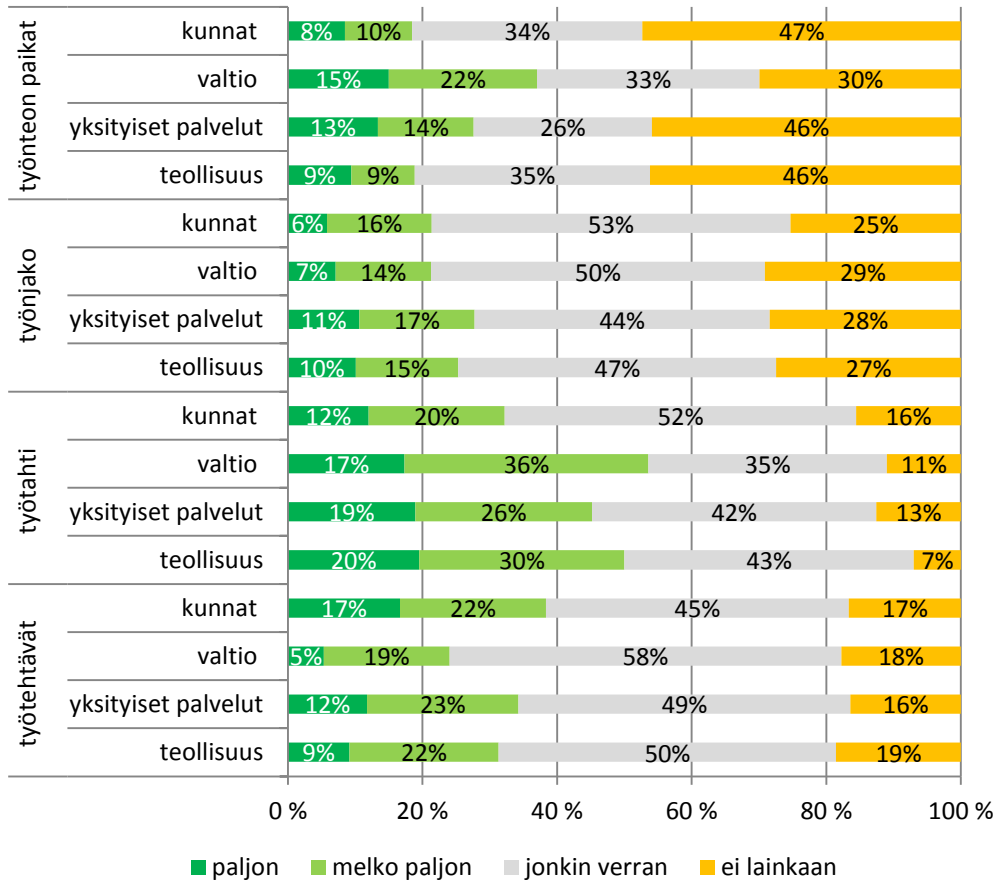
Ylemmillä toimihenkilöillä on pääosin enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Työntekijöiden joukossa on puolestaan eniten niitä, joilla ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. (kuvio 39) Etenkin vaikuttaminen siihen, mitä työtehtäviin kuuluu ja missä paikoissa töitä tekee, oli selvästi yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä. Vuonna 2017 heistä 43 prosenttia voi vaikuttaa työtehtäviin paljon tai melko paljon verrattuna runsaaseen viidennekseen alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä. Työnteon paikkoihin voi vaikuttaa 40 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on puolet pienempi ja työntekijöistä vain noin joka kymmenes voi selkeästi vaikuttaa siihen, missä tekee työnsä.

Kuvio 39 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin sosioekonominen aseman mukaan 2017 (%)



Sektorikohtaiset erot vaikutusmahdollisuuksissa riippuvat pitkälti siitä, mistä asiasta on kyse. (kuvio 40) Työnteon paikkoihin vaikuttaminen on selvästi yleisintä valtiolla työskentelevillä. Työnjakoon vaikuttamisessa sektorikohtaiset erot ovat melko pieniä. Mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin on suurin valtion ja teollisuuden palkansaajille ja selvästi pienin kunnissa työskentelevillä. Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat puolestaan valtiolla pienimmät.

Kuvio 40 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin sektorin mukaan 2017 (%)



5 Työaika- ja palkkajärjestelyt

Viime vuosina barometriin on lisätty uusia kysymyksiä, joiden avulla voidaan kuvata, miten palkansaajien työajat on järjestetty. Työajan pituudesta kertovat muut tutkimukset. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 71 prosentilla palkansaajista säännöllinen työaika oli 35–40 tuntia viikossa vuonna 2016. Noin kymmenen prosenttia teki yli 40-tuntisia viikkoja ja alle 35-tuntinen viikko oli 19 prosentilla palkansaajista. (Suomen virallinen tilasto, työvoimatutkimus.) Barometri kertoo, että joustavan työajan järjestelmät ovat pitkällä aikavälillä yleistyneet, mutta aivan viime vuosina trendi on tasaantunut. Aivan uutta tietoa on, että miltei puolet palkansaajista voi ainakin jossain määrin päättää, mihin vuorokaudenaikaan työtä tekee. Yhteydenotot työajan ulkopuolella ovat lisääntyneet hieman viime vuosina ja etätöiden tekeminen on yleistynyt. Työaikajärjestelyissä on huomattavia sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaisia eroja.

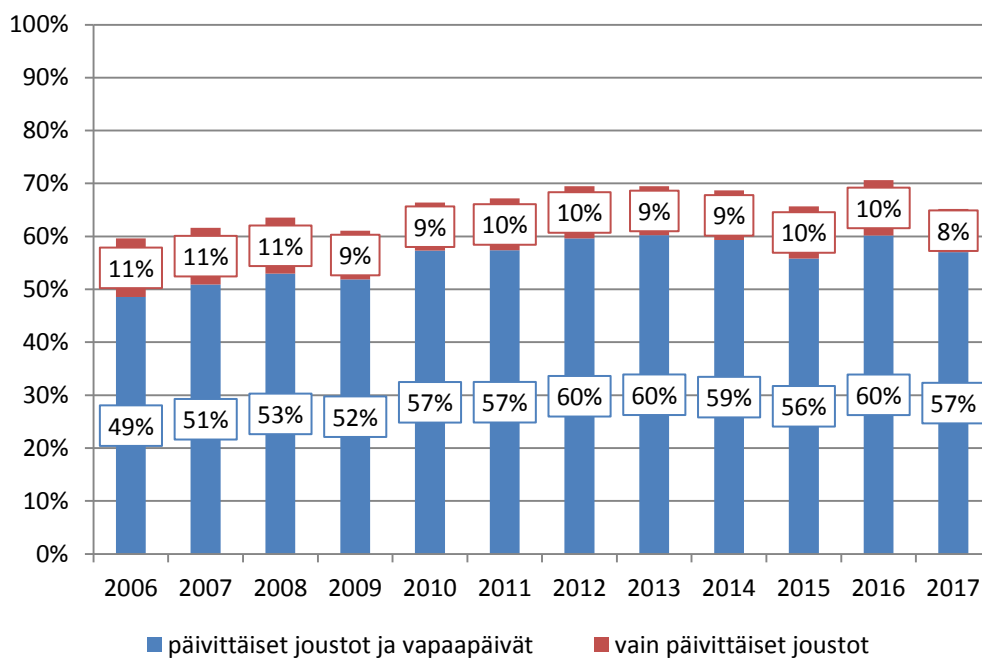
Palkkajärjestelyiden osalta suorituksenarvioinnit ovat yleistyneet, mutta yksilön tai ryhmän suoritukseen perustuvassa palkitsemisessa ei ole selkeitä trendejä. Palkansaajien kokemukset palkkauksen kannustavuudesta ovat pitkällä aikavälillä muuttuneet hieman aiempaa myönteisemmiksi, mutta viime vuosina mielipiteet eivät enää ole muuttuneet. Palkitsemisjärjestelyissä ja tyytyväisyydessä palkkaan on selviä eroja miesten ja naisten välillä.

5.1 Joustavat työajat

Vuodesta 2006 lähtien barometrissa on ollut mukana kysymys joustavien työaikojen järjestelmästä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Joustavien työaikojen järjestelmät yleistyivät 2000-luvun puolivälistä viime vuosiin saakka, mutta kasvu on nyt tasaantunut. Nimenomaan niiden osuus, jotka voivat pitää kertyneitä tunteja vapaapäivinä, kasvoi. (kuvio 41) Vuonna 2017 palkansaajista 65 prosentilla oli järjestelmä käytössään: 57 prosentilla oli järjestelmän puitteissa mahdollisuus sekä päivittäisiin joustoihin että

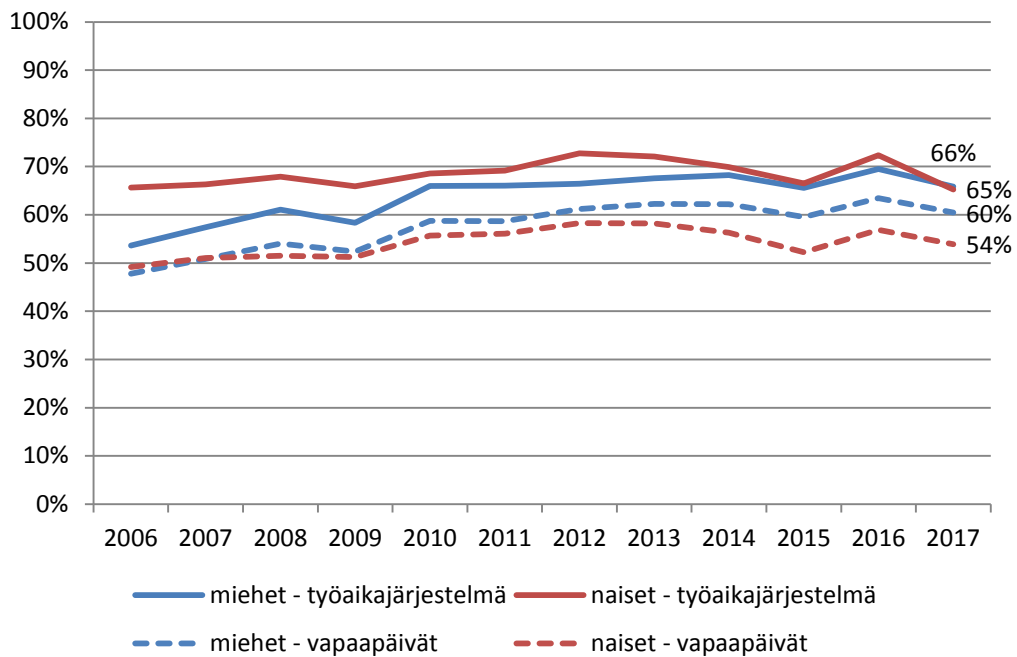
kokonaiseen vapaapäiviin ja kahdeksalla prosentilla oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin.

Kuvio 41 Joustavan työajan järjestelmä 2006–2017 (%)



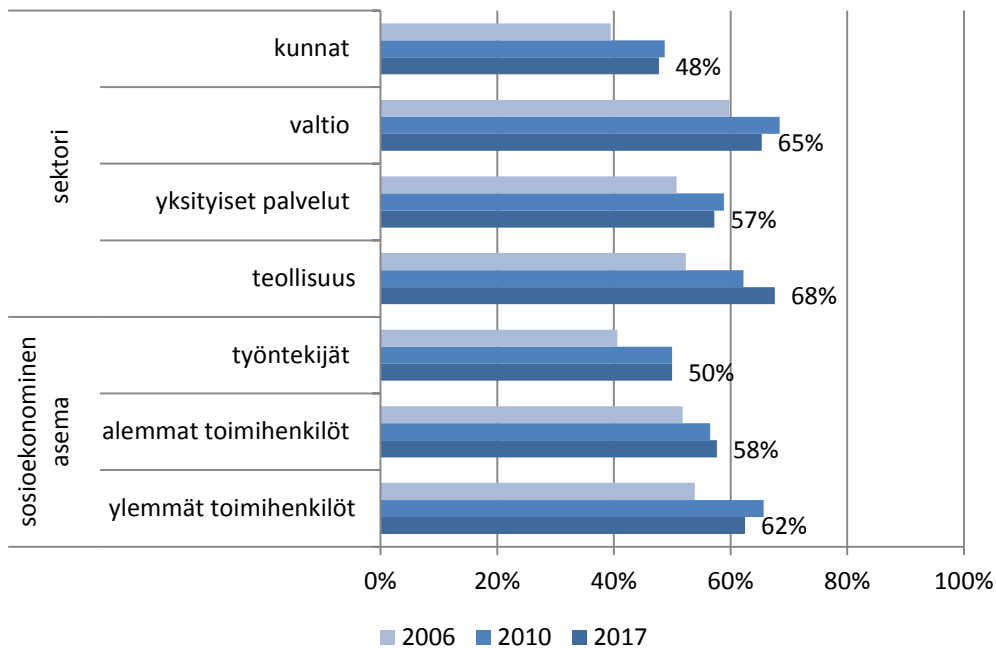
Viime vuosina miehillä on ollut naisia useammin mahdollisuus pitää järjestelmään kirjattuja ylimääräisiä työtunteja kokonaisina vapaapäivinä (60 % miehistä ja 54 % naisista vuonna 2017). (kuvio 42) Pelkät päivittäiset joustot ovat sen sijaan naisilla selvästi yleisempiä kuin miehillä. 11 prosentilla naisista ja viidellä prosentilla miehistä oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin vuonna 2017.

Kuvio 42 Joustavan työajan järjestelmä, miehet ja naiset 2006–2017 (%)



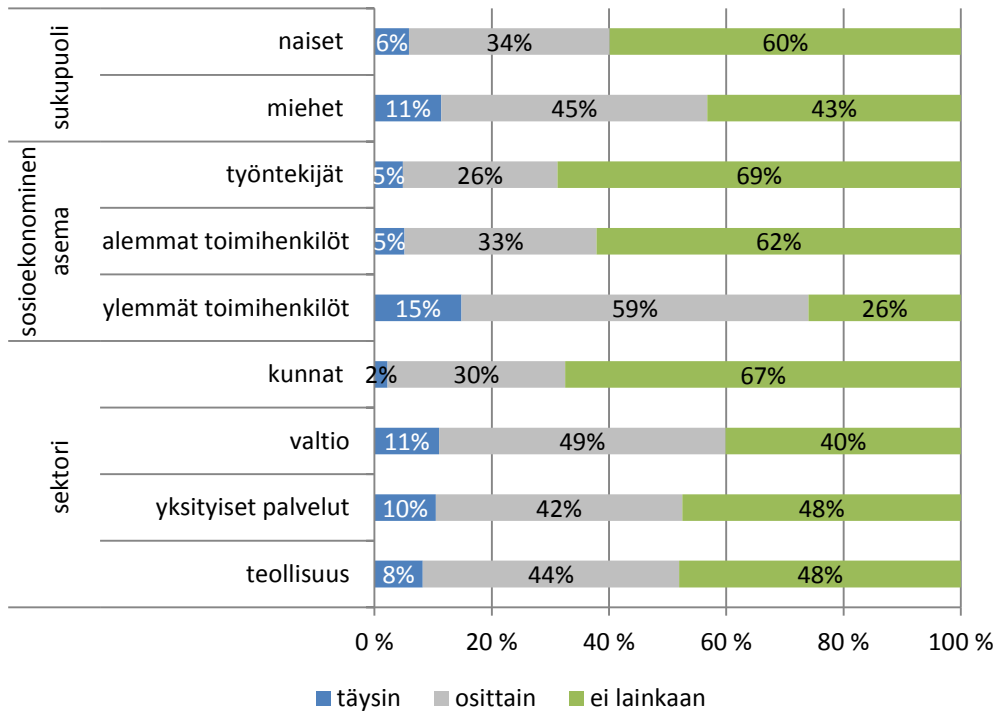
Teollisuuden ja valtion palkansaajilla on eniten joustomahdollisuuksia. Teollisuudessa joustot ovat myös yleistyneet reilun kymmenen vuoden aikana eniten. Kunnissa kokonaisia työpäiviä mahdollistavat työaikajoustot ovat harvinaisimpia. (kuvio 43) Sen sijaan kunnissa päivittäiset joustot ovat selvästi yleisempiä kuin muilla sektoreilla. Siellä jopa 18 prosentille vain päivittäiset joustot olivat mahdollisia vuonna 2017. Valtiolla osuus oli 13 ja yksityisellä sektorilla kuusi prosenttia. Joustomahdollisuudet ovat toimihenkilöillä paremmat kuin työntekijöillä. Isoilla työpaikoilla joustavan työajan järjestelmät ovat yleisempiä kuin pienillä. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla 61 prosenttia palkansaajista kertoi, että työpaikalla on joustavan työajan järjestelmä. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus oli 64 prosenttia ja 50–199 työntekijän organisaatioissa 69 prosenttia. Isoimmissa, yli 200 työntekijän työpaikoissa, osuus oli 73 prosenttia.

Kuvio 43 Joustavan työajan järjestelmä, jossa on mahdollisuus myös kokonaisuin vapaapäiviin sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2006, 2010 ja 2017 (%)



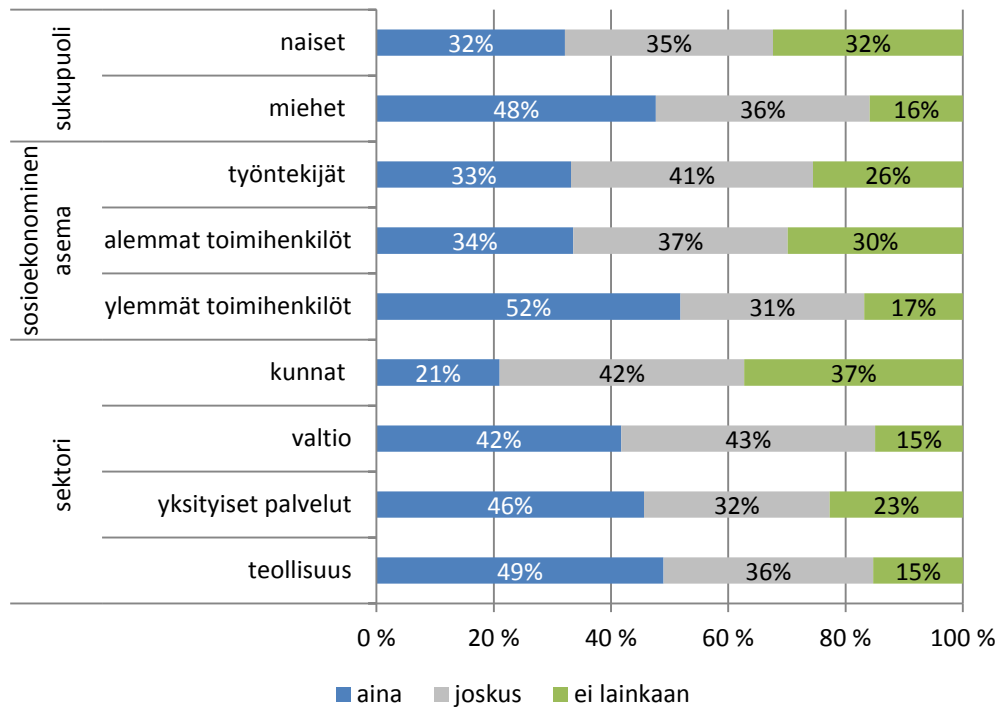
Vuoden 2017 barometriin lisättiin uusi kysymys, jonka tarkoitus on mitata, kuinka yleistä on, että voi itse täysin päättää omien päivittäisten työaikojen sijoittelusta. Yhdeksän prosenttia palkansaajista kertoi, että työ on luonteeltaan sellainen, että voi itsenäisesti päättää, mihin aikaan vuorokaudesta työtä tekee. 40 prosenttia mielsi, että voi osittain päättää työajoista ja 52 prosenttia vastasi, että ei voi päättää. Itsenäinen työajoista päättäminen on miehille yleisempää kuin naisille ja mahdollista etenkin ylemmille toimihenkilöille. Kuntien palkansaajista hyvin harva voi suunnitella päivittäiset työaikansa itse. (kuvio 44)

Kuvio 44 Työ on luonteeltaan sellainen, että voi itsenäisesti päättää, mihin aikaan vuorokaudesta töitä tekee sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



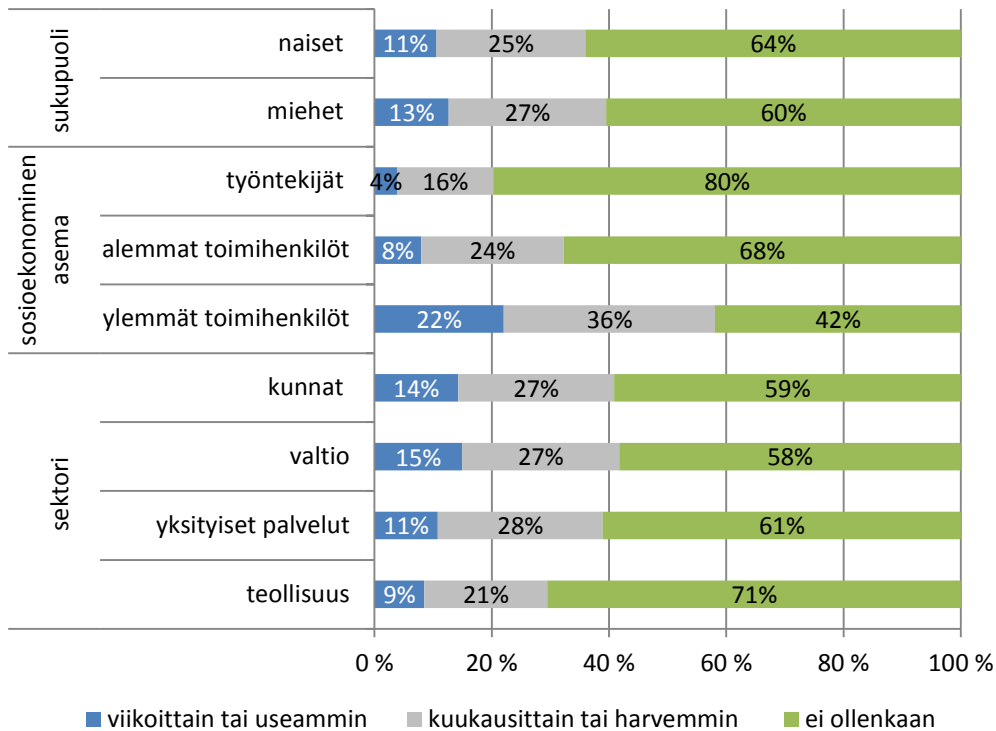
40 prosenttia palkansaajista voi aina tarvittaessa hoitaa omia asioita työajalla. Mahdollisuudet ovat hieman kaventuneet edellisvuodesta, jolloin 44 prosenttia koki tämän mahdolliseksi. 31 prosentille omien asioiden hoito oli mahdollista joskus ja 24 prosentille ei lainkaan. Miehet ilmoittivat naisia selvästi useammin voivansa hoitaa omia asioita työajalla. Ylemmille toimihenkilöille tämä on selvästi yleisempää kuin alemmille toimihenkilöille ja työntekijöille. Kuntien työntekijöille omien asioiden hoitaminen on selvästi harvinaisinta. (kuvio 45)

Kuvio 45 Mahdollisuus hoitaa omia asioita työajalla sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



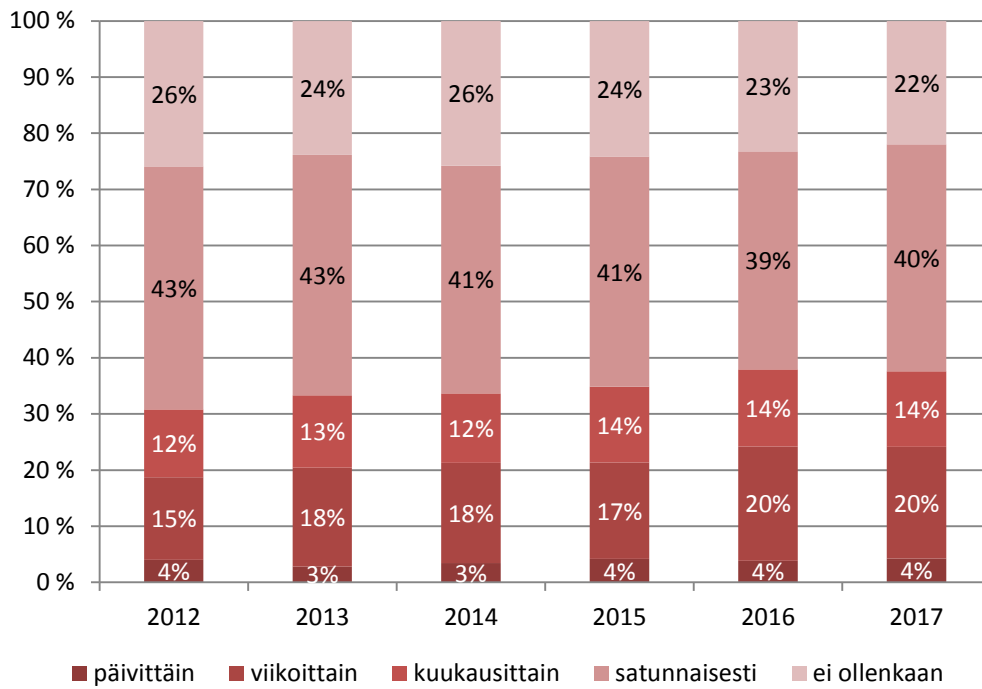
Vain harvalla työstä suoriutuminen vaatii, että tekee päivittäin töitä työajan ulkopuolella. Kaksi palkansaajaa sadasta kokee näin. Noin joka kymmenes oli vuoden 2017 aikana tehnyt viikoittain töitä työajan ulkopuolella ja noin neljännes kuukausittain tai satunnaisesti. Suurin osa, noin kaksi kolmesta, ei joutunut tilanteeseen, jossa työstä suoriutuminen olisi vaatinut korvauksettomien ylitöiden tekemistä. Tilanne on hyvin samankaltainen kuin vuonna 2016. Miesten ja naisten vastauksissa ei juuri ole eroa. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat sen sijaan merkittäviä. Työt seuraavat työajan ulkopuolelle etenkin ylemmillä toimihenkilöillä. Sektoreista erottuu teollisuus, siellä työajan ulkopuolella tehtävä työ on harvinaisinta. (kuvio 46)

Kuvio 46 Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suorituisi työtehtävistä sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



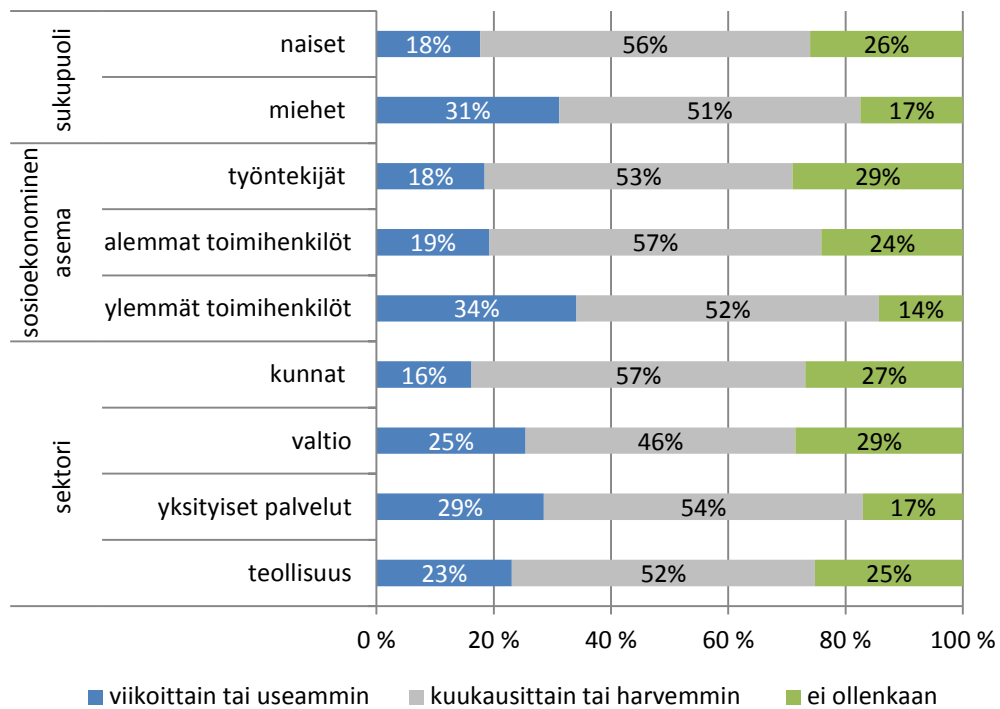
Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella ovat hienoisessa kasvussa. (kuvio 47) Vuonna 2017 noin neljännos oli saanut puheluja tai huomion herättäviä viestejä vapaa-ajalla vähintään viikoittain. Suurimmalle osalle yhteydenotot ovat satunnaisia ja vajaa viidennes ei saanut niitä ollenkaan.

Kuvio 47 Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2017 (%)



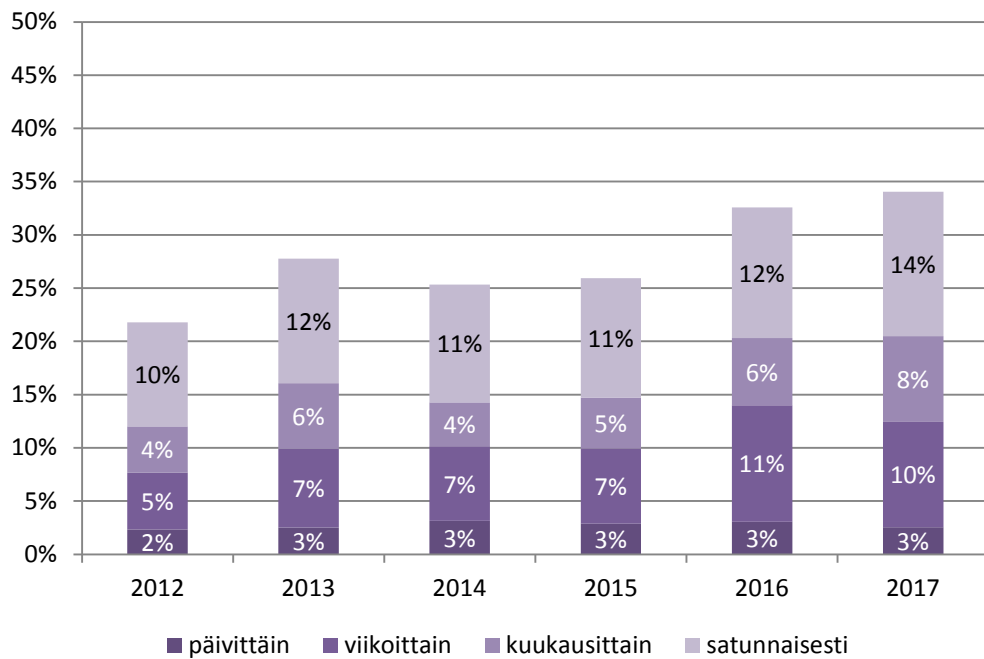
Työhön liittyvissä yhteydenotoissa on selvä ero sukupuolten välillä, miehet saavat niitä naisia useammin. Yhteydenotot ovat yleisimpiä ylemmille toimihenkilöille sekä yksityisissä palveluissa työskenteleville. (kuvio 48)

Kuvio 48 Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



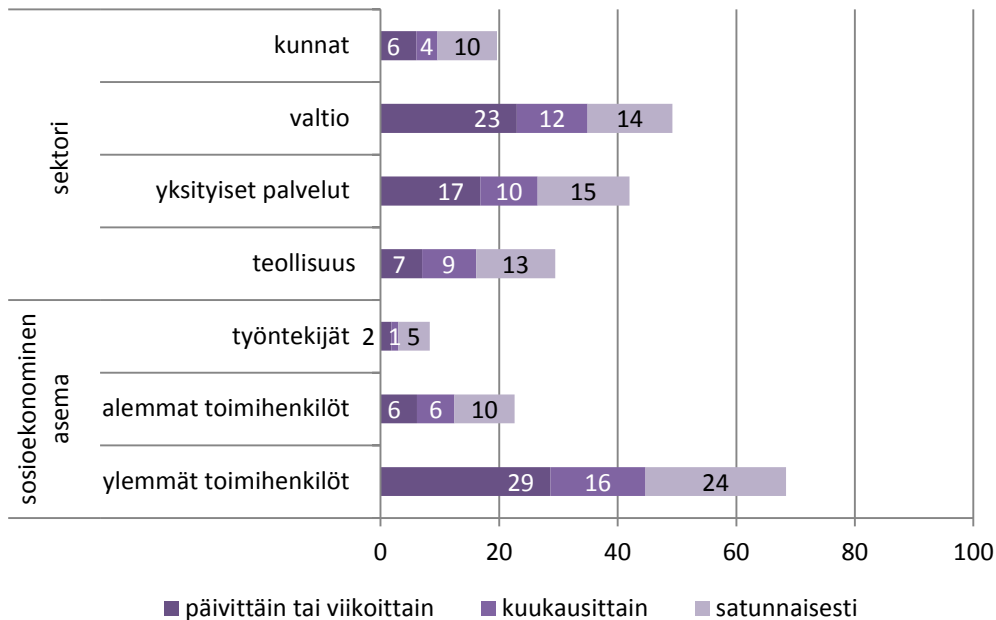
Etätyö on viime vuosina yleistynyt. (kuvio 49) Säännöllisesti etätyötä teki noin viidenes palkansaajista ja satunnaisesti 14 prosenttia. Päivittäin etätyötä tekevien osuus on pieni, kolme palkansaajaa sadasta. Miesten etätyö on yleisempää kuin naisten. Vuonna 2017 miehistä 16 ja naisista yhdeksän prosenttia oli etätyössä viikoittain tai päivittäin. Miehistä 60 ja naisista 71 prosenttia ei tehnyt lainkaan etätöitä.

Kuvio 49 Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2017 (%)



Etätyötä tekevät eniten valtion ja yksityisten palvelujen palkansaajat. Kunnissa etätyö on harvinaisinta. Sosioekonomisen aseman mukaiset erot ovat huomaita. Etätyötä tekevät pääasiassa ylempät toimihenkilöt. Heistä jopa 29 prosenttia oli etätyössä päivittäin tai viikoittain, alemmilla toimihenkilöillä osuus on vain kuusi ja työntekijöillä kaksi prosenttia. (kuvio 50) Etätyö on yleistynyt voimakkaimmin ylempillä toimihenkilöillä. Vuonna 2012 heistä runsas puolet teki ainakin joskus etätöitä. Viisi vuotta myöhemmin osuus nousi 68 prosenttiin. Sektoreista etätyön kasvu on ollut suhteellisesti suurinta kunnissa (11 % → 20 %) ja valtiolla (28 % → 49 %) ja pienintä teollisuudessa (24 % → 29 %).

Kuvio 50 Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2017 (%)

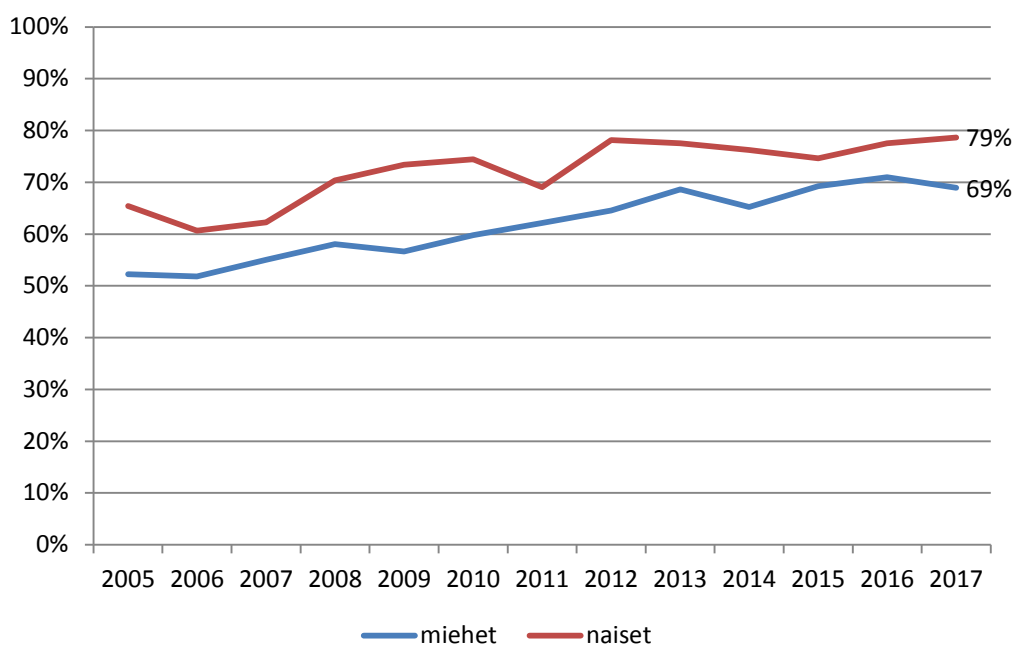


5.2 Palkkajärjestelmät

Palkkauksen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus ovat tärkeitä palkansaajien tyytyväisyyteen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Palkkauksen perusteena on kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkausperiaate. Sen mukaan samasta työstä ja samasta pätevydestä maksetaan sama palkka. Nykyisin palkkausjärjestelmien yleisiä periaatteita ovat työn vaativuus, henkilön pätevyys sekä työn tulokset. Se, miten näitä elementtejä painotetaan, riippuu työpaikan palkitsemisstrategioista ja esimiehen toiminnasta. (ks. esim. Ahokas et al. 2011.)

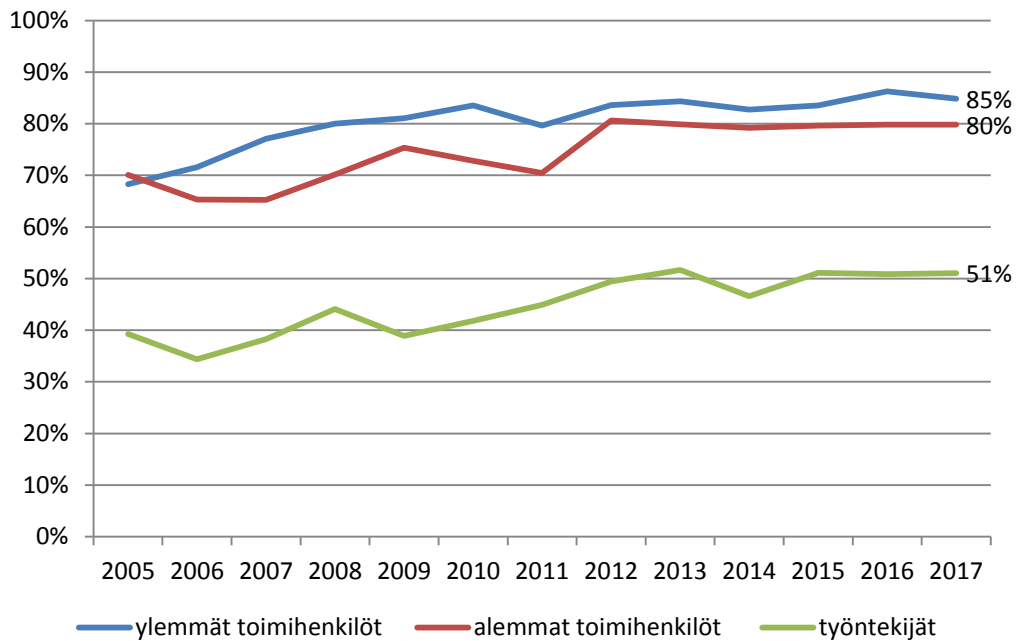
Työsuorituksen systemaattinen arvioiminen on huomattavasti yleistynyt vuodesta 2005, mutta viime vuosina kasvu on tasaantunut. Palkansaajista 74 prosenttia kertoi vuonna 2017, että heidän työsuoritustaan arvioidaan. Sukupuolten välinen ero on kymmenen prosenttiyksikköä, naisten suoritusta arvioidaan useammin kuin miesten. (kuvio 51)

Kuvio 51 Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi, miehet ja naiset 2005–2017 (%)



Toimihenkilöiden työtä arvioidaan yleisemmin kuin työntekijöiden. Arvioinnin piirissä olevien osuus on tasaantunut viime vuosina toimihenkilöillä noin 80 prosenttiin ja työntekijöillä noin puoleen. (kuvio 52)

Kuvio 52 Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi sosioekonomisen aseman mukaan 2005–2017 (%)

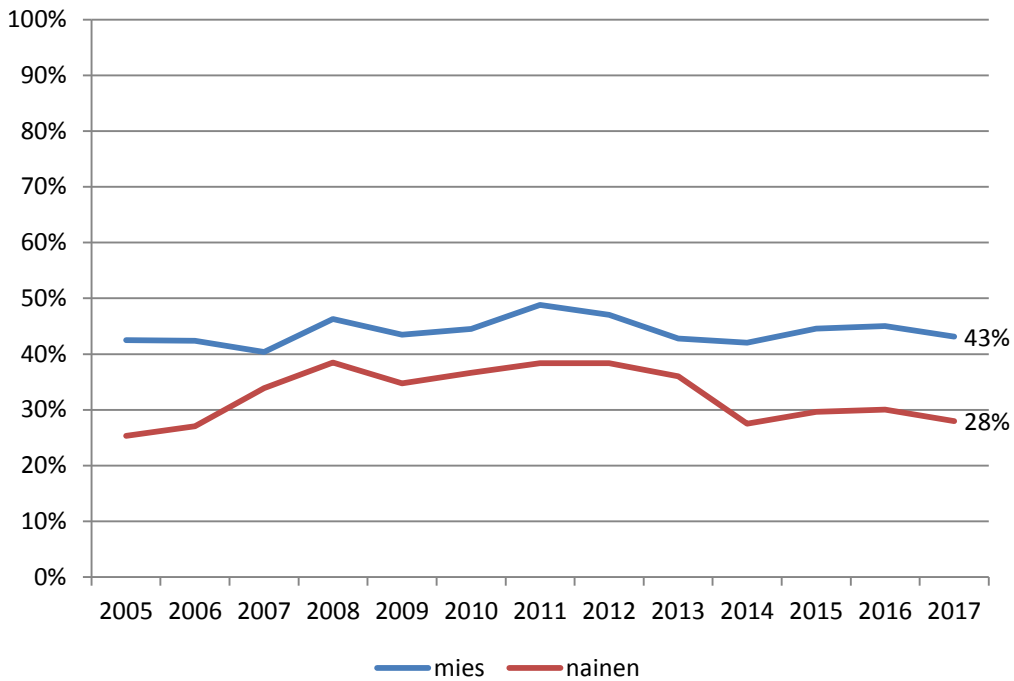


Suorituksenarvioinnit ovat tavallisia etenkin julkisen sektorin työpaikoilla ja isoissa organisaatioissa. Lähes kaikki (93 %) valtiolla työskentelevät ovat nykyisin arvioinnin piirissä. Myös naisvaltaisella kunta-alalla 84 prosenttia vastasi vuonna 2017, että heidän suoritustaan arvioidaan. Yksityisellä sektorilla arviointi on yleisempää yksityisissä palveluissa (70 %) kuin teollisuudessa (63 %). Arvioinnit ovat sitä yleisempiä mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, vuonna 2017:

- 1–9 henkilön työpaikoilla 59 prosenttia oli arvioinnin piirissä,
- 10–49 työntekijän organisaatioissa 74 prosenttia vastasi kyllä,
- 50–199 henkilön organisaatioissa osuus oli 82 prosenttia ja
- yli 200 henkilöä työllistävässä organisaatioissa valtaosan (85 %) suoritusta arvioitiin.

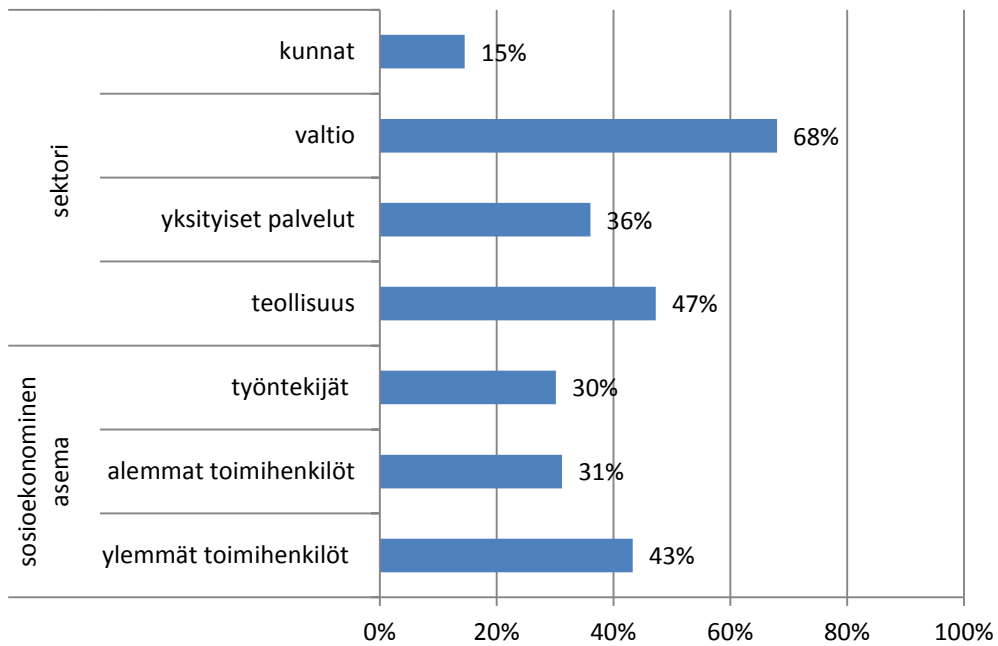
Sen sijaan suoritusperusteisten palkkioiden maksamisessa ei ole selviä muutossuuntia runsaan kymmenen vuoden aikana. (kuvio 53) Vuonna 2017 palkansaajista vain 35 prosentilla työstä suoriutuminen ja suoritusten laatu vaikutti palkkaan. Naiset ovat miehiä useammin suorituksen arvioinnin piirissä, mutta miehillä työsuoritus ja työn laatu vaikuttavat palkkaan useammin kuin naisilla. Miehistä 43 prosenttia ja naisista 28 prosenttia sanoi, että oman työn tulokset vaikuttavat palkkaan. Sukupuolten välinen ero kasvoi vuonna 2014 ja on siitä lähtien pysynyt suurin piirtein ennallaan noin 15 prosenttiyksikköissä.

Kuvio 53 Henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työn laatu vaikuttavat palkkaan, miehet ja naiset 2005–2017 (%)



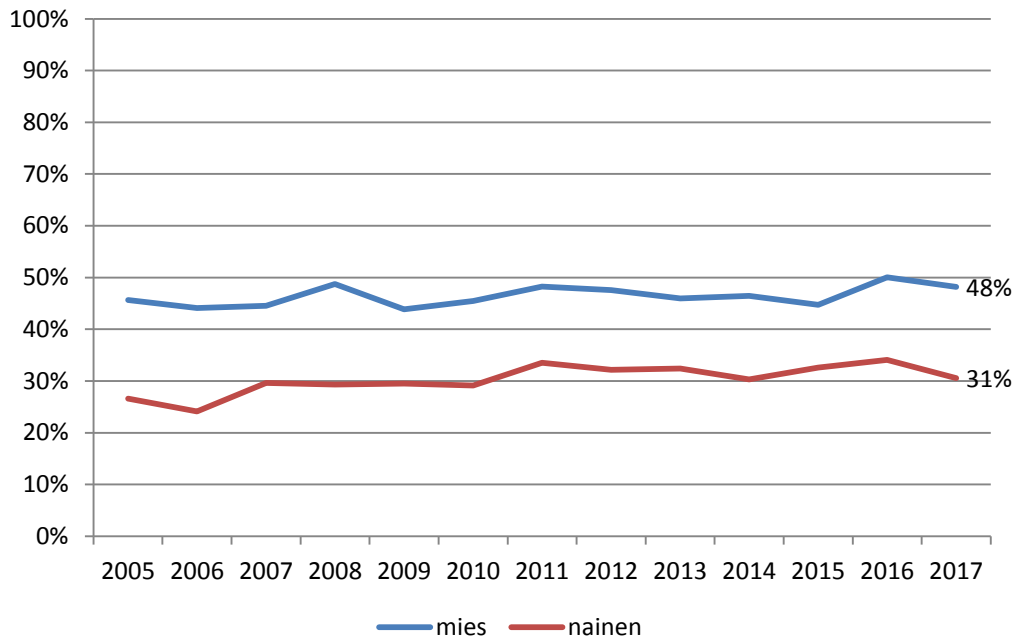
Palkkiot ovat yleisimpiä ylemmille toimihenkilöille ja valtion palkansaajille. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät saavat niitä suurin piirtein yhtä paljon. Kunnissa suoritusperusteinen palkitseminen on huomattavasti harvinaisempaa kuin valtiolla ja yksityisellä sektorilla. (kuvio 54) Vuonna 2017 suoritusperusteinen palkitseminen oli kunnissa aiempia vuosia harvinaisempaa (15 %), vuotta aikaisemmin palkkioita sai 21 prosenttia kuntatyöntekijöistä. Suoritusperusteinen palkitseminen on yleisintä suurimmissa organisaatioissa. Yli 200 henkilön työpaikoilla 52 prosenttia palkansaajista kertoi vuonna 2017 saavansa omaan suoritukseen perustuvia palkkioita. 50–199 henkilön työpaikoissa osuus oli 41 prosenttia, 10–49 työntekijän organisaatioissa 32 prosenttia ja pienimmissä työpaikoissa 27 prosenttia.

Kuvio 54 Henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työn laatu vaikuttavat palkkaan sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



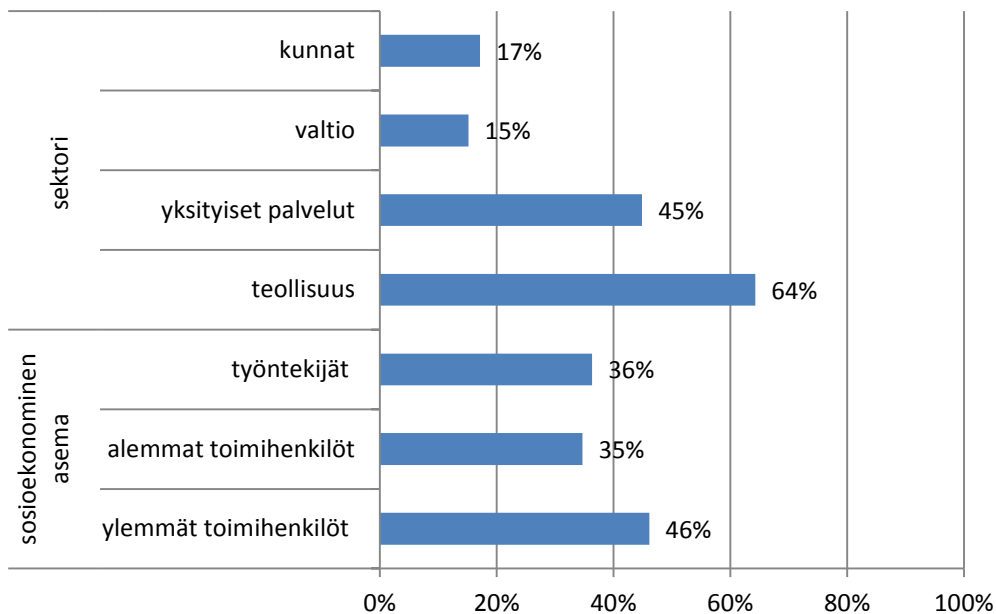
Ryhmäkohtaisia tulospalkkioita saavien osuudet ovat säilyneet melko tasaisina runsaan kymmenen vuoden ajan. Vuonna 2017 palkansaajista 39 prosentilla oli mahdollisuus saada tiimin, ryhmän tai työyksikön tulokseen perustuvia palkkioita (36 % vuonna 2005). Miehillä on naisia useammin mahdollisuus saada niitä, sukupuolten välillä oli edelleen vuonna 2017 selvä kuilu. Se on säilynyt lähes samankokoisena yli kymmenen vuoden ajan, sillä mahdollisuudet saada palkkioita ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan niin miehillä kuin naisillakin. (kuvio 55)

Kuvio 55 Mahdollisuus saada tulospalkkioita ryhmän tai työyksikön tuloksen perusteella, miehet ja naiset 2005–2017 (%)



46 prosentilla ylemmistä toimihenkilöistä oli mahdollisuus saada tulospalkkioita tiimin tai yksikön suorituksen perusteella vuonna 2017. Alemmille toimihenkilöille ja työntekijöille tämä oli mahdollista runsaalle kolmannekselle. Mahdollisuus tulospalkkioihin on selvästi yleisempää yksityisellä kuin julkisella sektorilla. (kuvio 56) Runsaan kymmenen vuoden aikana tulospalkkiot ovat yksityisellä sektorilla yleistyneet ja julkisella puolella säilyneet ennallaan tai vähentyneet. Vuonna 2005 teollisuuden palkansaajista 59 prosenttia ja yksityisten palveluiden työntekijöistä 36 prosenttia sai tulospalkkioita (64 % ja 45 % vuonna 2017). Valtiolla osuus oli 26 ja kunnissa 15 prosenttia (15 % ja 17 % vuonna 2017).

Kuvio 56 Mahdollisuus saada tulospalkkioita ryhmän tai työyksikön tuloksen perusteella sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)

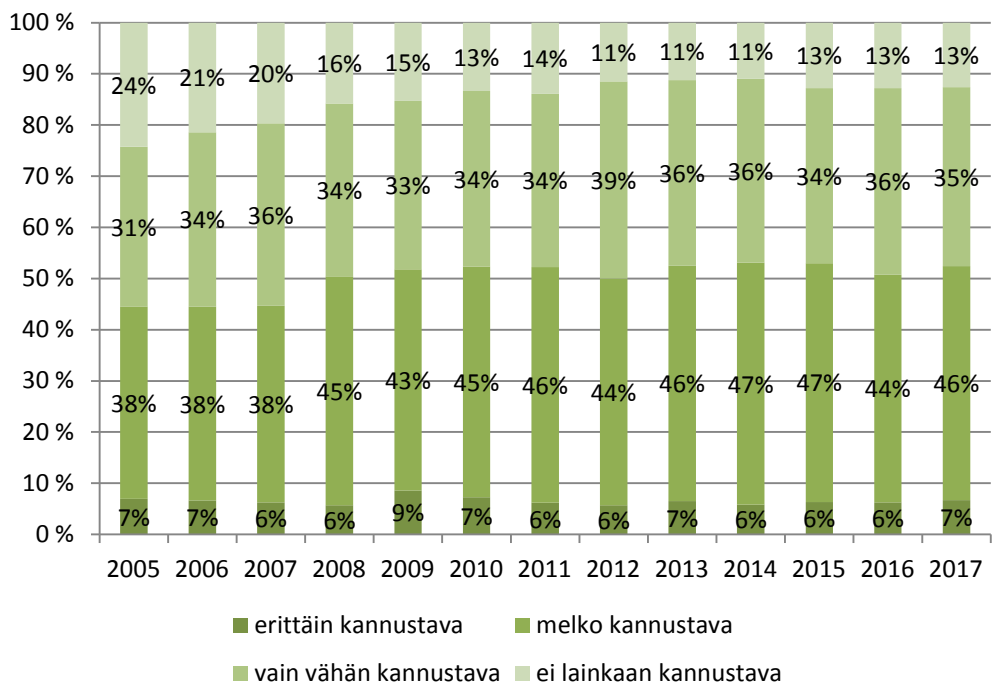


Mahdollisuus saada tulospalkkioita on sitä yleisempää mitä isommasta työpaikasta on kyse. Vähintään 200 henkilöä työllistävässä organisaatioissa 61 prosentilla oli mahdollisuus ryhmän tulokseen perustuviin palkkioihin. 50–199 henkilön työpaikoilla vastaava osuus oli 43 prosenttia, 10–49 henkilön organisaatioissa 34 prosenttia ja mikrotyöpaikoilla 31 prosenttia. Tulospalkkiot ovat kuitenkin yleistyneet pienimmissä organisaatioissa. Vuonna 2005 pienimmillä työpaikoilla vain 23 prosenttia ja 10–49 työntekijän työpaikoilla 29 prosenttia sai tulospalkkioita.

Palkansaajien mielipiteet oman palkkauksensa kannustavuudesta ovat muuttuneet hieman myönteisemmiksi vuoteen 2005 verrattuna. Viime vuosina näkemykset ovat kuitenkin säilyneet suurin piirtein ennallaan. Vuonna 2017 runsas puolet piti palkkaus-

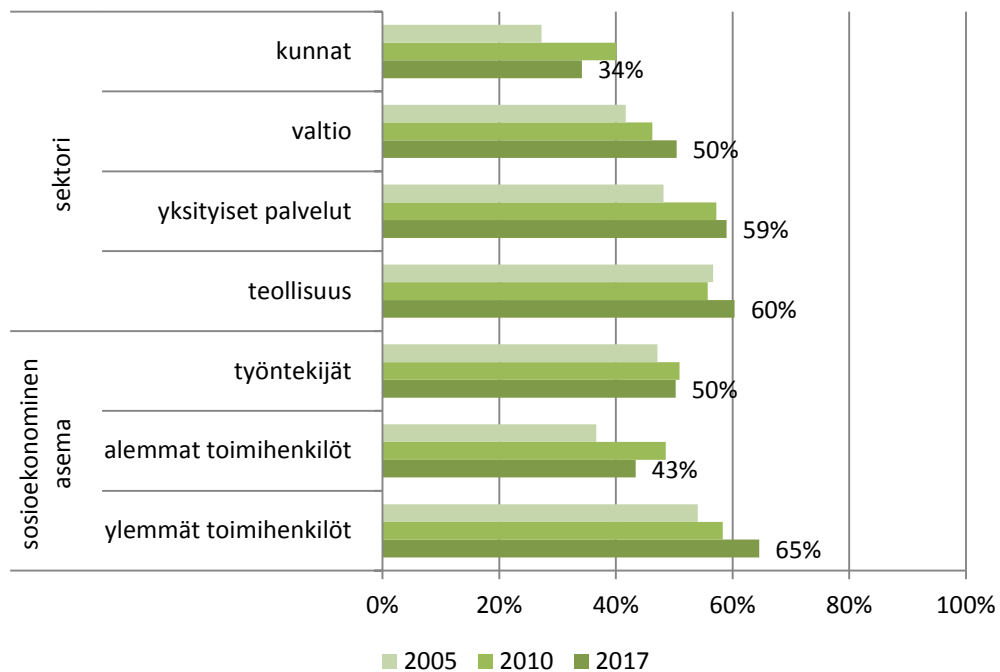
taan ainakin jossain määrin kannustavana. (kuvio 57). Miesten ja naisten arviot poikkeavat huomattavasti toisistaan. Kahdeksan prosenttia miehistä ja viisi prosenttia naisista piti palkkaustaan erittäin kannustavana ja 54 prosenttia miehistä ja 38 prosenttia naisista sanoi palkkauksensa olevan melko kannustava. Naisista jopa 18 prosenttia ei pitänyt sitä lainkaan kannustavana, miehistä näin arvioi vain seitsemän prosenttia.

Kuvio 57 Palkkauksen kannustavuus 2005–2017 (%)



Vuonna 2017 kaksi kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä piti palkkaustaan kannustavana. Työntekijöistä puolet koki palkkauksen kannustavaksi. Työntekijät olivat palkkaukseensa alempia toimihenkilöitä tyytyväisempiä. Reilun kymmenen vuoden aikana kannustavuus on voimistunut eniten ylemmillä toimihenkilöillä. Alemmilla toimihenkilöillä näkemykset ovat muuttuneet kielteisemmiksi vuoden 2010 jälkeen. Yksityisen sektorin palkansaajat pitävät palkkaustaan useammin kannustavana verrattuna julkiseen sektoriin. Kunnissa kannustavuus on heikentynyt selvästi vuodesta 2010, muilla sektoreilla muutokset ovat myönteiseen suuntaan. (kuvio 58)

Kuvio 58 Kannustava palkka sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2005, 2010 ja 2017 (%)



6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyy työpaikoilla, vaikka kaikenlainen syrjintä on kielletty lainsäädännössä. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan sukupuoleen ja korkeaan ikään liittyvät omakohtaiset syrjintäkokemukset ovat hieman vähentyneet 2000-luvulla. Nuoret sen sijaan kertoivat kokeneensa syrjintää vuonna 2013 hieman enemmän vuoteen 1997 verrattuna. Palkansaajien itse kokema syrjintä liittyy useimmin tiedon saantiin, työtovereiden ja esimiesten asenteisiin sekä arvostuksen saamiseen. (Sutela & Lehto 2014, 121–124.) Työolobarometrissa palkansaajilta on kysytty arvioita omalla työpaikalla havaitusta syrjinnästä vuodesta 2001 lähtien. Toisin kuin työolotutkimus, barometri ei siis kerro omakohtaisista syrjintäkokemuksista. Syrjinnän perusteina on barometrissa annettu ikä, sukupuoli, työsuhteen laatu, työntekijän syntyperä (muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuva syrjintä) sekä terveydentila.

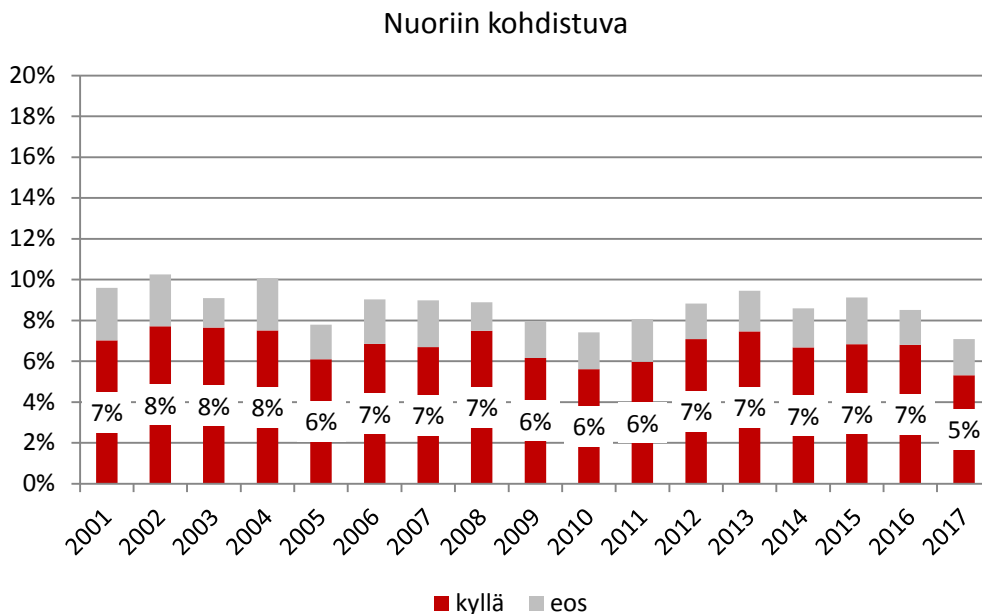
Kiusaamisella ja häirinnällä on vakavia seurauksia sekä yksilöille että koko työyhteisölle. Työolotutkimuksen mukaan työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneet kärsivät muita enemmän psyykkisistä ja somaattisista oireista. Myös sivustakatsojat oireilevat enemmän kuin ne, joiden työpaikalla henkistä väkivaltaa ei esiinny lainkaan. (Sutela & Lehto 2014, 118.) Työturvallisuuslaki velvoittaa puuttumaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun, josta on haittaa työntekijän terveydelle. Työolobarometrissa kysytään yleisesti, esiintyykö vastaajan työpaikalla henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista. Monet arvioivat, että omalla työpaikalla joskus esiintyy työpaikkakiusaamista työtovereiden, asiakkaiden tai esimiesten taholta. Jatkuva kiusaaminen on sen sijaan harvinaista. Fyysinen väkivalta tai sen uhka tulee usein työyhteisön ulkopuolelta, asiakkaiden taholta.

6.1 Syrjintä työorganisaatiossa

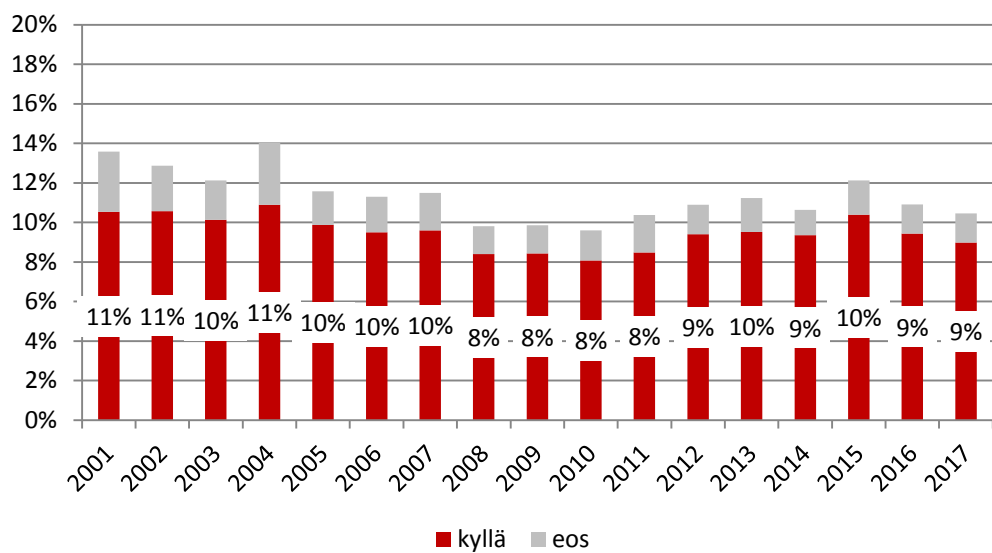
Barometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan, esiintyykö omassa organisaatiossa syrjintää. Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on määritelty barometrissa seuraavasti: ”Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää ja eriarvoista kohtelua, joka perustuu: ikään, erityisesti nuoriin...” Jokaista syrjintäperustetta on kysytty erikseen. Ikäsyrjintää kysytään nuorten ja vanhojen, sukupuoleen perustuvaa syrjintää miesten ja naisten sekä työsuhteen laatuun liittyvää syrjintää määräaikaisten ja osa-aikaisten osalta. Syrjintäkysymykset ovat melko vaikeita vastattavia. Etenkin määräaikaisuuteen, osa-aikaisuuteen ja muuhun kuin suomalaiseen syntyperään liittyvän syrjinnän arvioiminen on monille vaikeaa. Ei osaa sanoa -vastaukset on syrjintäkysymysten osalta otettu analyysiin mukaan.

Ikään liittyvästä syrjinnästä vanhoihin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on hieman yleisempää kuin nuoriin kohdistuva. Vuonna 2017 viisi prosenttia arvioi, että omassa organisaatiossa esiintyy syrjintää, jossa on perusteena nuori ikä ja yhdeksän prosenttia arvioi, että työpaikalla on korkeaan ikään perustuvaa syrjintää. Muutokset ikään perustuvassa syrjinnässä ovat pieniä, mutta ikään liittyvä syrjintä on hieman vähentynyt 2000-luvun alkuaan verrattuna. (kuvio 59)

Kuvio 59 Ikään perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2001–2017 (%)

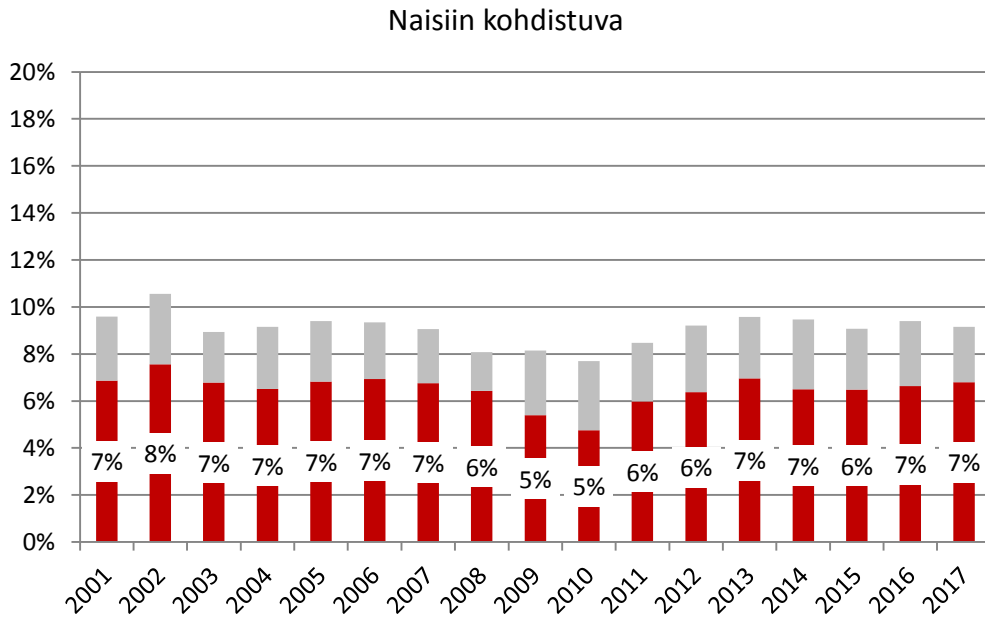


Vanhoihin kohdistuva

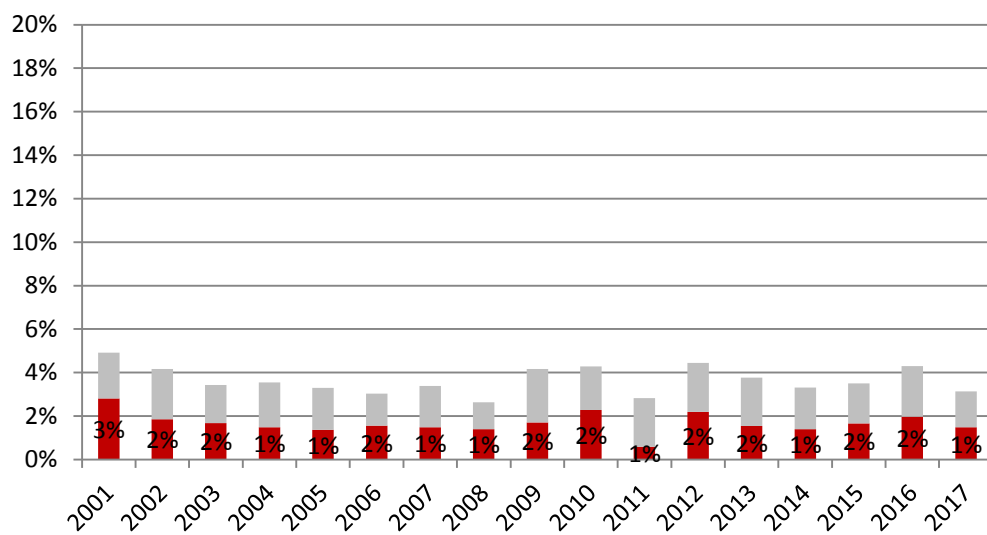


Naisiin kohdistuva syrjintä on selvästi yleisempää kuin miehiin kohdistuva. Seitsemän prosenttia vastaajista arvioi vuonna 2017, että työpaikalla esiintyy naisiin kohdistuvaa syrjintää. Miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut ainoastaan yksi sadasta. (kuvio 60) Sukupuoleen perustuva syrjintä ei barometrin mukaan ole juuri muuttunut reilun kymmenen vuoden aikana. Pidemmällä aikavälillä naisiin kohdistuva syrjintä on kuitenkin hieman vähentynyt, sillä Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan havainnot naisiin kohdistuvasta syrjinnästä olivat vuonna 1997 yleisempiä kuin 2000-luvulla (Sutela & Lehto 2014, 120–121).

Kuvio 60 Sukupuoleen perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2001–2017 (%)

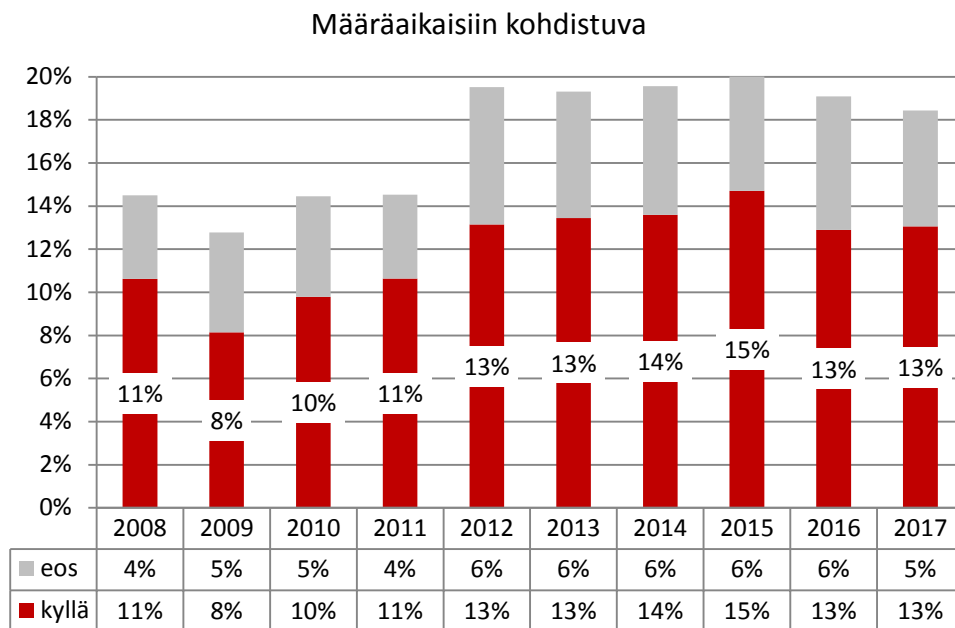


Miehiin kohdistuva

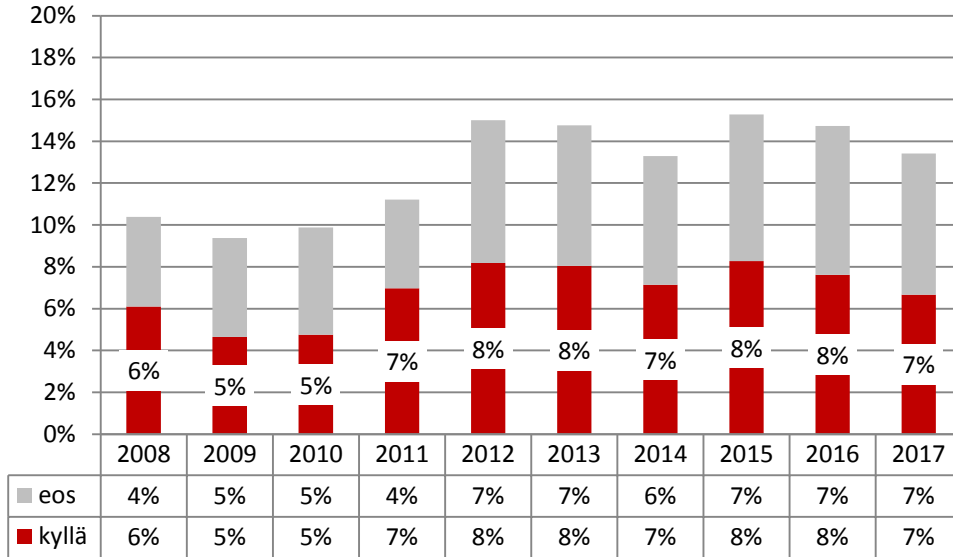


Barometrissa kysytyistä syrjäntäperusteista määräaikaisiin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjäntä on kaikista yleisintä. Jopa 13 prosenttia palkansaajista sanoi vuonna 2017, että sitä esiintyy omassa organisaatiossa. Osa-aikaisiin kohdistuva syrjäntä oli noin puolet harvinaisempaa. Työsuhteen laatuun liittyvät syrjäntäperusteet ovat olleet mukana barometrissa vuodesta 2008 lähtien. Sekä määräaikaisiin että osa-aikaisiin kohdistuva syrjäntä on viime vuosina ollut aiempaa yleisempää. (kuvio 61)

Kuvio 61 Työsuhteen laatuun perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjäntä työpaikalla 2001–2017 (%)



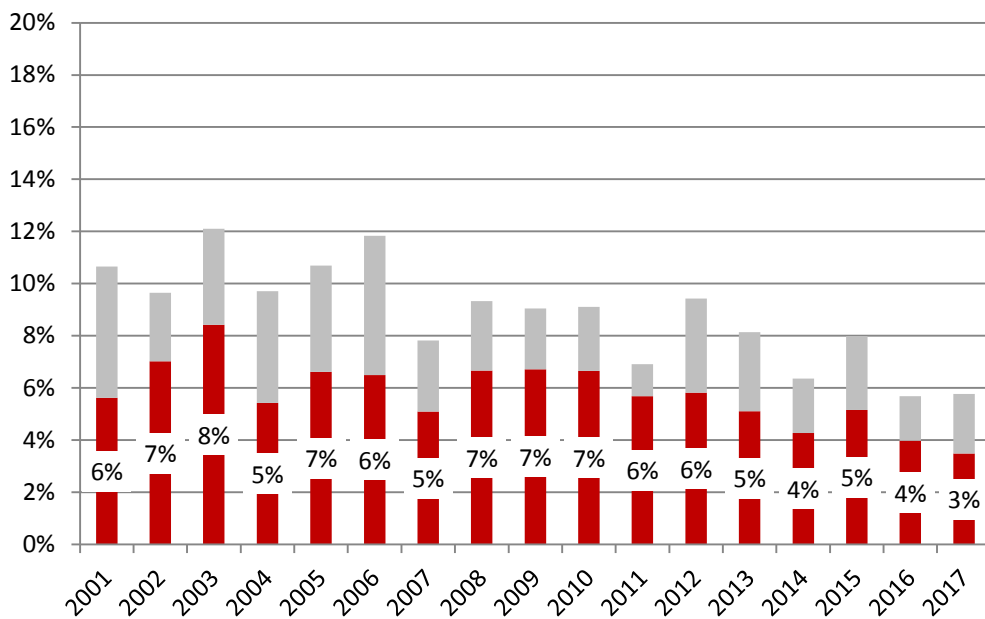
Osa-aikaisiin kohdistuva



Terveystilaan kohdistuvasta syrjinnästä on kysytty vuodesta 2015 lähtien. Terveystilaan liittyvät syrjintähavainnot ovat melko yleisiä, niistä kertoi joka kymmenes palkansaaja. Kolme prosenttia ei osannut sanoa, onko omalla työpaikalla terveystilaan perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Osuudet ovat kolmen vuoden aikana säilyneet ennallaan.

Vuonna 2017 palkansaajista 44 prosenttia kertoi, että heidän työpaikallaan on maahanmuuttajia. Näiltä vastaajilta on kysytty, ilmeneekö työpaikalla syrjintää, joka perustuu muuhun kuin suomalaiseen syntyperään. Vuonna 2017 kolme prosenttia arvioi, että tällaista syrjintää on. Osuus on pienempi kuin koko 2000-luvun aikana. (kuvio 62)

Kuvio 62 Muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2001–2017 (%)



N= 9185

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan pienissä, alle 10 henkilön työpaikoissa syrjinnän havaitseminen on vähäisempää kuin isommissa työpaikoissa. Myös sektoreiden välillä on joitain eroja. Ikääntyviin ja naisiin kohdistuvaa syrjintää sekä syrjintää poliittisiin mielipiteisiin tai ay-toimintaan liittyen oli havaittu eniten valtion työpaikoilla. Kunnissa havaittiin muita sektoreita enemmän perheellisyyteen ja raskauteen sekä terveydentilaan ja vajaakuntoisuuteen liittyvää syrjintää. Työsuhteen tyyppi oli julkisella sektorilla selvästi yleisemmin syrjinnän perusteena yksityiseen sektoriin verrattuna. (Sutela & Lehto 2014, 122–123.)

Kyselytutkimusten tiedot syrjinnästä kertovat palkansaajien havainnoista ja kokemuksista. Etenkin vähemmistöihin kohdistuva syrjintä jää kyselytutkimuksissa helposti piiloon, sillä satunnaisotoksiin perustuviin tutkimuksiin vähemmistöjen edustajia valikoituu samassa suhteessa kuin heitä on palkansaajien joukossa, tai jopa vähemmän,

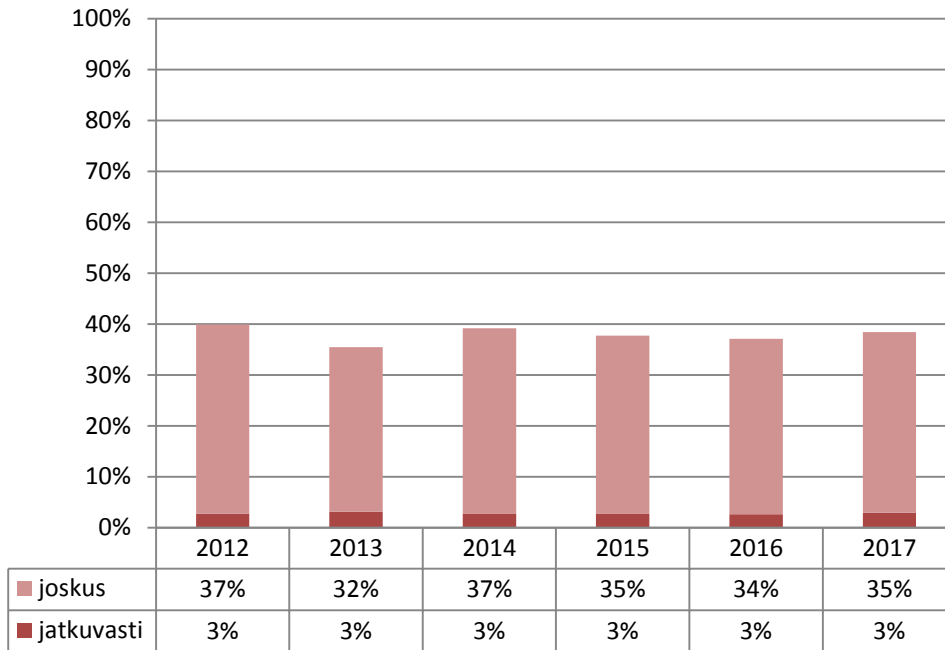
jos heitä on valtaväestöä vaikeampi tavoittaa esimerkiksi suomen- tai ruotsinkielisten kirjeiden tai puheluiden avulla. Syrjintää voidaan tarkastella myös viranomaisaineistojen avulla, esimerkiksi aluehallintoviraston yhteydenottoja ja vireille tulleita tapauksia tai poliisin tietoon tulleita työsyrijintätapauksia seuraamalla. Vuonna 2014 toteutettu selvitys ”Työsyrijinnän seuranta Suomessa” kertoo laeissa kielletystä syrjinnästä eri tietolähteiden valossa. Tutkimuksen mukaan viranomaisaineistoissa yleisimmät syrjintäperusteet ovat terveydentila ja etninen tai kansallinen alkuperä. (ks. Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014.)

6.2 Työpaikkakiusaaminen ja väkivalta

Työpaikkakiusaaminen on määritelty työolobarometrissa seuraavasti: ”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.” Vuosina 2012–2017 barometrissa on kysytty, esiintyykö vastaajan työpaikalla työpaikkakiusaamista työtoverien, esimiesten tai asiakkaiden taholta.

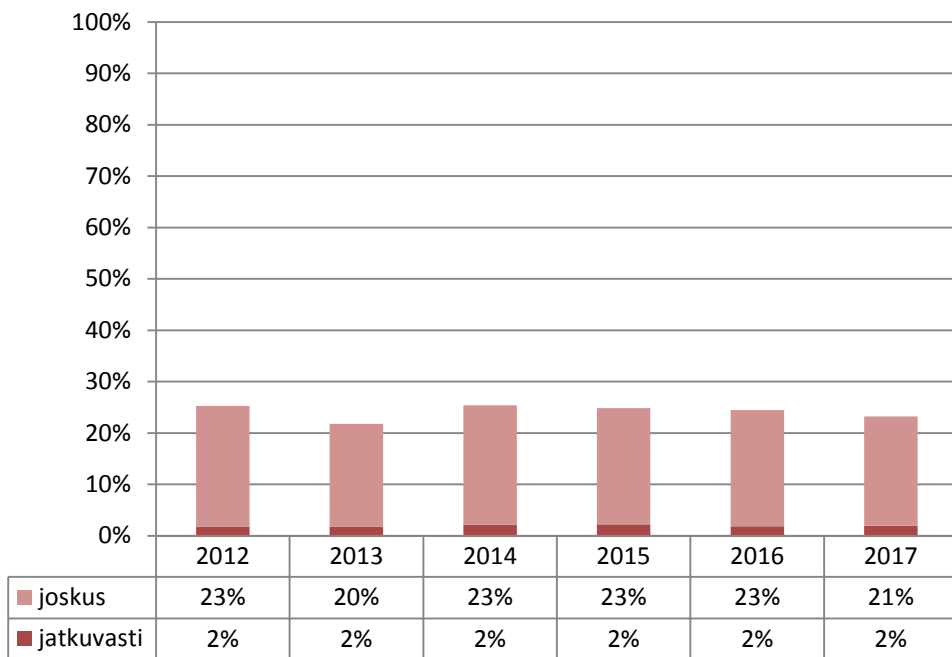
Suurin osa niistä, jotka arvioivat, että työpaikalla on ollut kiusaamista, sanovat sitä esiintyvän joskus. Jatkuva kiusaaminen on harvinaista. Työtovereiden taholta tuleva kiusaaminen on yleisintä, 35 prosenttia arvioi vuonna 2017, että sitä esiintyy työpaikalla joskus ja kolme prosenttia sanoi sitä tapahtuvan jatkuvasti. Kiusaamisessa ei ole muutoksia viimeisen kuuden vuoden aikana, jolloin barometrissa kerättyjä tietoja voi vertailla. (kuvio 63) Miehet raportoivat kiusaamisesta naisia harvemmin. 30 prosenttia miehistä ja 41 prosenttia naisista sanoi työpaikalla olevan työtovereiden taholta tulevaa kiusaamista joskus ja kaksi prosenttia miehistä ja neljä prosenttia naisista havaitsi sitä jatkuvasti.

Kuvio 63 Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen työtovereiden taholta 2012–2017 (%)



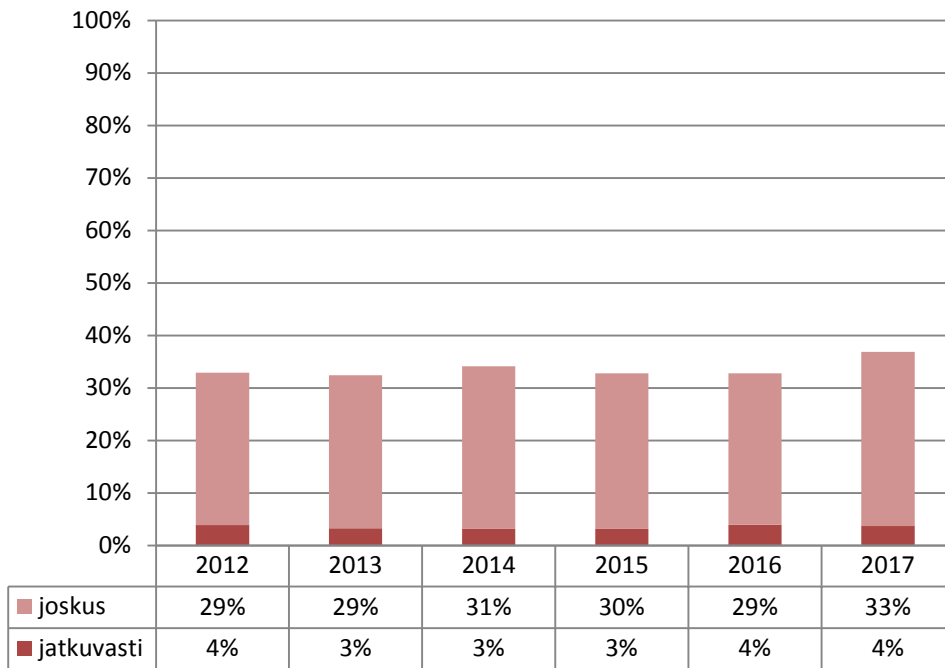
Noin viidennes arvioi, että työpaikalla esimiehet joskus kiusaavat, kahden prosentin mielestä jatkuvasti. Esimiesten taholta tulevassa kiusaamisessakaan ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia seurata-aikana. (kuvio 64) Miehistä 19 prosenttia ja naisista 23 prosenttia koki, että työpaikalla esimiehet joskus kiusaavat. Kaksi prosenttia sekä miehistä että naisista sanoi näin olevan jatkuvasti.

Kuvio 64 Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen esimiesten taholta 2012–2017 (%)



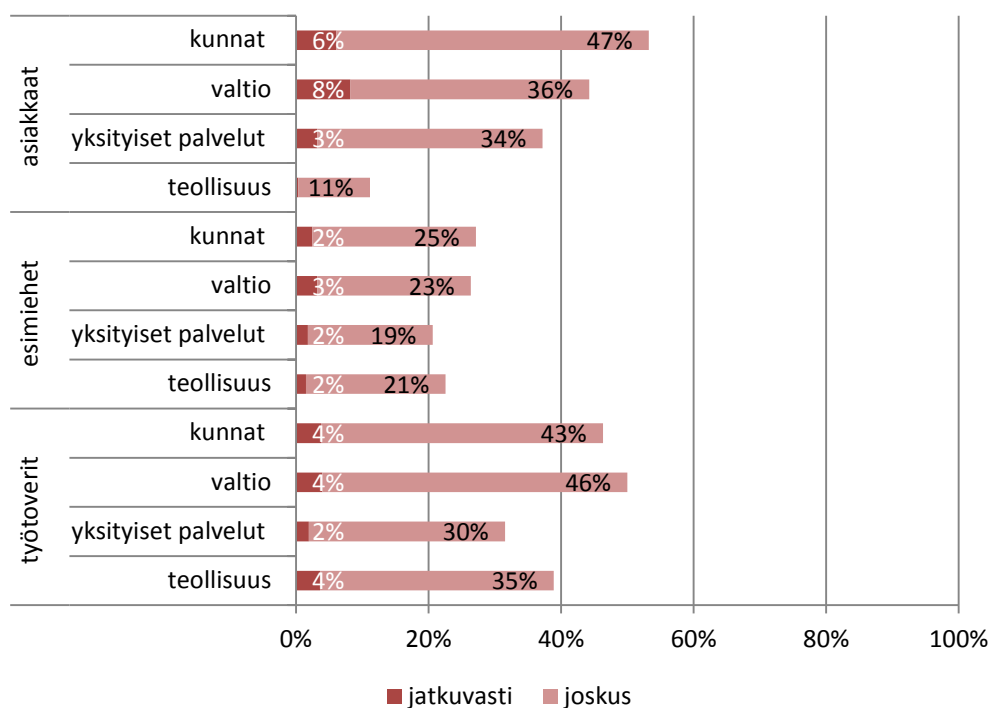
Asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen on miltei yhtä yleistä kuin työtovereidenkin. Kolmannes sanoi, että kiusaamista asiakkaiden taholta esiintyy joskus ja neljä prosenttia sanoi, että sitä on jatkuvasti. Asiakkaiden aiheuttama kiusaaminen on seurantaajan aikana yleisintä vuonna 2017. Muutokset ovat tosin pieniä. (kuvio 65) Sukupuolten väliset erot ovat huomattavia. Miehistä neljännes ja naisista 40 prosenttia kertoi, että asiakkaat kiusaavat joskus. Miehistä kolme ja naisista neljä prosenttia oli havainnut tätä jatkuvasti.

Kuvio 65 Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen asiakkaiden taholta 2012–2017 (%)



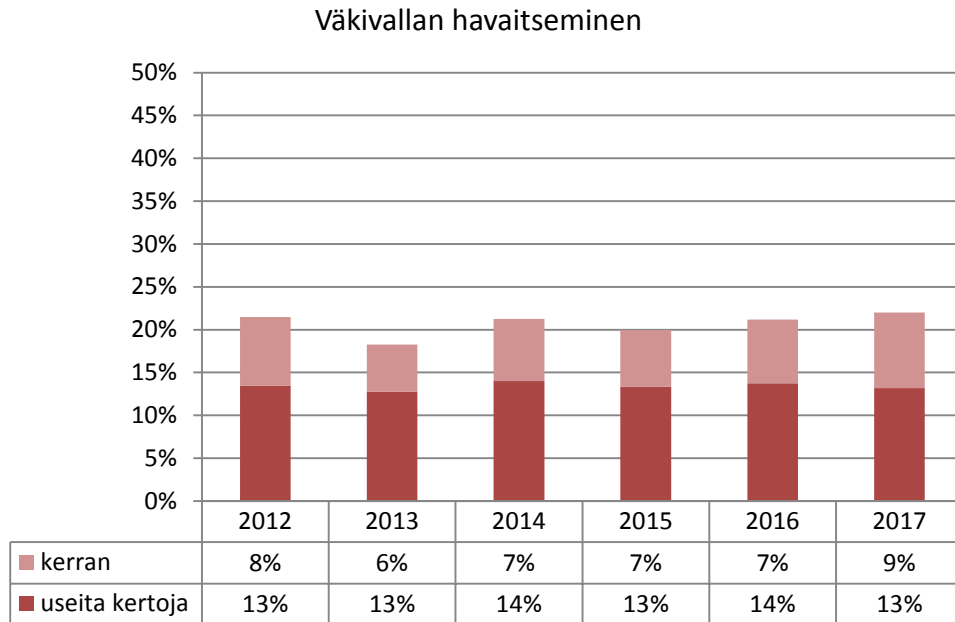
Työpaikkakiusaaminen on selvästi yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Valtion ja kuntien palkansaajien väliset erot ovat pieniä. Teollisuudessa kiusaamista esiintyy hieman enemmän kuin yksityisellä palvelualalla. Tästä on poikkeuksena asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen, joka on teollisuudessa harvinaista. (kuvio 66)

Kuvio 66 Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen työtovereiden, esimiesten ja asiakkaiden taholta sektorin mukaan 2017 (%)

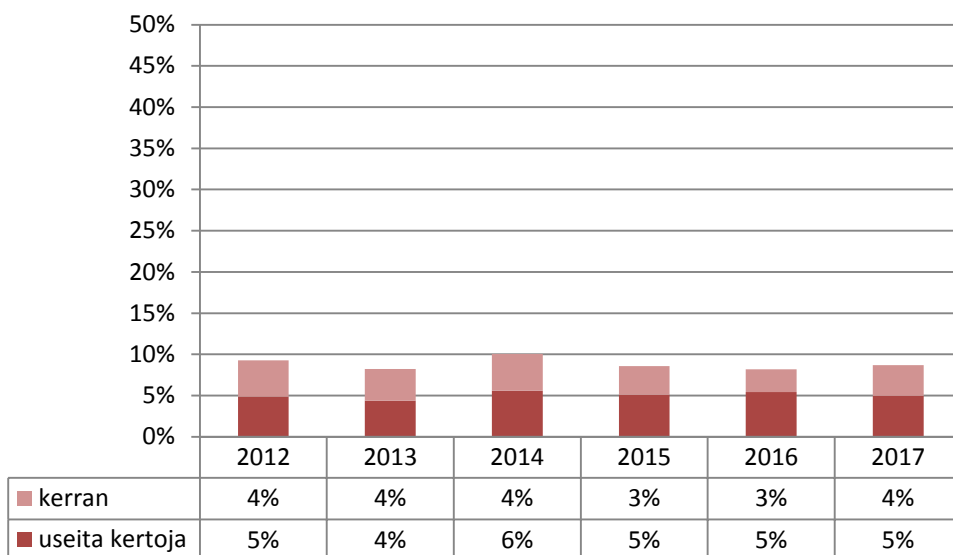


Barometrissa kysytään myös, onko työpaikalla joku viimeisen vuoden aikana joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta sekä onko vastaaja itse kokenut asiakkailta tulevaa väkivaltaa. Vuonna 2017 runsas viidennes palkansaajista oli havainnut ja yhdeksän prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa. Väkivallan havaitsemisessa tai kokemisessa ei ole tapahtunut muutosta viime vuosien aikana. (kuvio 67) Naisten havaitsema ja kokemus väkivalta on yli kaksi kertaa yleisempää kuin miesten. Miehistä 13 ja naisista 31 prosenttia oli havainnut väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikalla. Oma kokemus tästä oli viidellä prosentilla miehistä ja 12 prosentilla naisista.

Kuvio 67 Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta työpaikalla 2013–2017 (%)

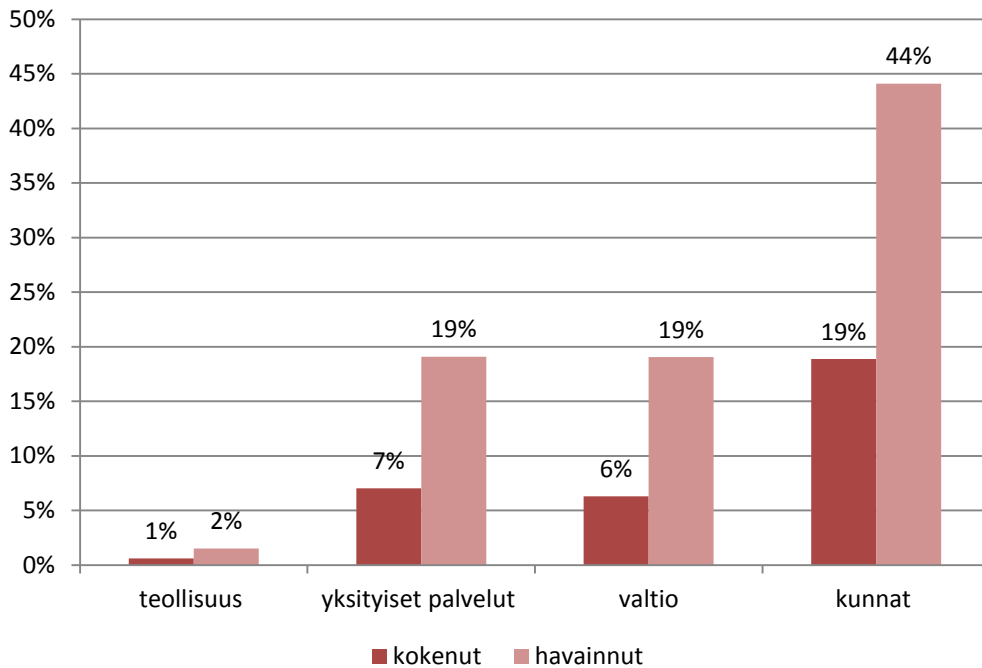


Väkivallan kokeminen



Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta on selvästi yleisintä kunnissa. Siellä runsas 40 prosenttia oli havainnut ja joka viides oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa. (kuvio 68) Valtiolla ja yksityisissä palveluissa väkivalta on harvinaisempaa. Teollisuudessa asiakkaiden taholta tulevaa väkivaltaa ei esiinny juuri lainkaan.

Kuvio 68 Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta työpaikalla sektorin mukaan 2017 (%)



Työpaikkakiusaamista ja väkivaltaa tai sen uhkan havaitsemista ja kokemista on työolotutkimuksessa seurattu vuodesta 1997 lähtien. Pitkällä aikavälillä näyttää siltä, että kummatkin ovat melko johdonmukaisesti kasvaneet runsaan 15 vuoden aikana. Vuonna 2013 jopa joka neljäs palkansaaja kertoi kokeneensa jossain työuransa vaiheessa kiusaamista. Tutkimuskohdella seitsemän prosenttia naisista ja kolme prosenttia miehistä koki kiusaamista. Väkivaltaa tai sen uhkaa koki pari kertaa kuukaudessa tai useammin neljä prosenttia naisista ja prosentti miehistä. Kiusaamisen tai väkivallan kokemukset olivat yleisimpiä monissa naisvaltaisissa ammateissa, esimerkiksi hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöille, sairaanhoitajille, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoille, opettajille sekä palvelu- ja myyntityöntekijöille. Miesvaltaisista ammateista kokemukset olivat tuttuja suojele- ja vartiointityöntekijöille. (Sutela & Lehto 2014, 113–118.)

Se, että aiempaa useampi palkansaaja kertoo kohdanneensa kiusaamista tai väkivaltaa työssään voi liittyä myös ongelman tiedostamiseen: se on aiempaa helpompi

tunnistaa ja siitä on hyväksyttävämpää puhua. Toisaalta siirtyminen entistä palveluvaltaisempaan talouteen sekä jatkuvat muutokset työpaikoilla voivat olla riskitekijöitä. Työpaikkatasolla kiusaamiselle on tutkimuksissa löydetty useita kimmokkeita. Esimerkiksi töiden epäselvä organisoiminen, huono johtaminen, uhrin sosiaalisesti heikko asema, kielteinen tai vihamielinen ilmapiiri sekä organisaatiokulttuuri, joka sallii epäasiallisen käytöksen tai kannustaa siihen, ruokkivat ilmiötä (Milczarek 2010, 74).

7 Työelämän muutossuuntia

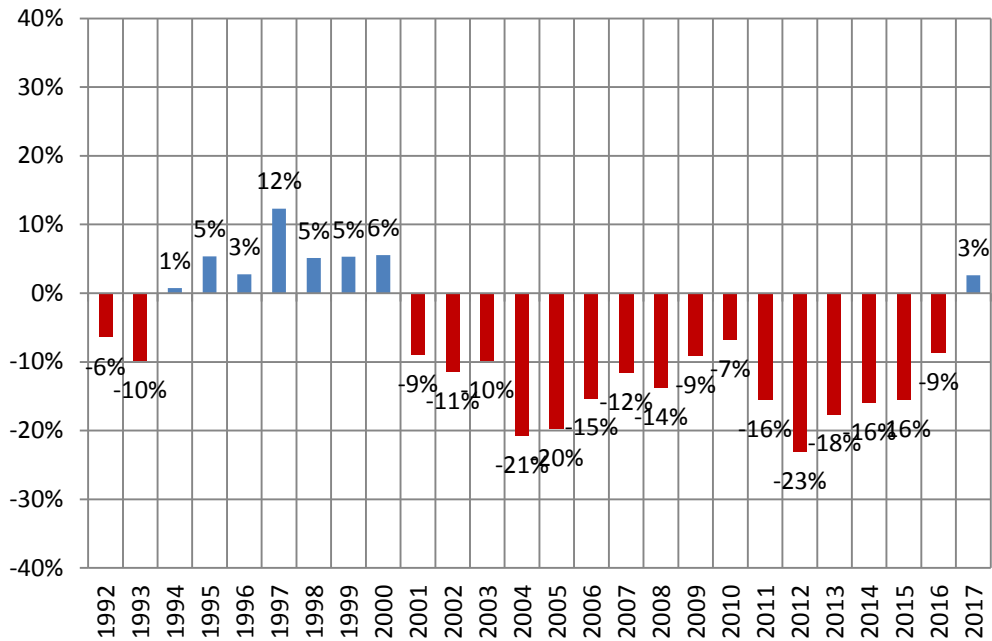
Alusta asti barometri on mitannut palkansaajien arvioita siitä, mihin suuntaan työelämä on yleisesti muuttumassa. Vastaajia on pyydetty arvioimaan, ovatko tietyt asiat työelämässä, esimerkiksi mielekkyys ja työhalut, tiedonsaanti sekä vaikutusmahdollisuudet, muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan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

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

7.1 Työn ja työnteon mielekkyys

Ensimmäistä kertaa sitten vuoden 2000 työn ja työnteon mielekkyyden balanssi oli vuonna 2017 positiivinen. Palkansaajista hieman suurempi osa arvioi kehityksen menevän parempaan (22 %) kuin huonompaan (19 %) suuntaan, joten balanssi oli +3. (kuvio 69) Balanssiluku jättää huomioimatta ne vastaajat, joiden mielestä tilanne säilyy ennallaan. Tämä joukko on kasvanut kaksinkertaiseksi 26 vuoden aikana. Vuonna 1992 näin arvioi 30 prosenttia vastaajista, vuonna 2000 melkein puolet (47 %) ja vuonna 2017 jopa 59 prosenttia.

Kuvio 69 Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi 1992–2017 (%)

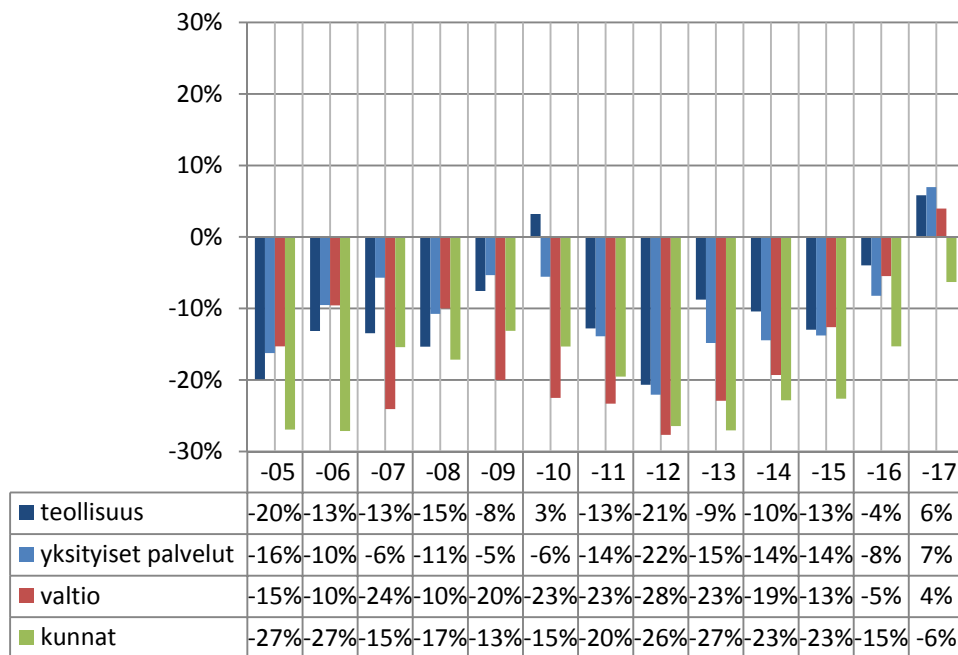


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Miehet ovat jokaisena vuotena arvioineet työn ja työhalujen mielekkyyden muutosta naisia myönteisemmin. Nyt miesten balanssiluku oli +6 ja naisten 0. Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutoksesta ovat pääosin myönteisempiä nuorilla ikäryhmillä verrattuna vanhempiin palkansaajiin. Muutamia poikkeuksia löytyy, etenkin iäkkäimpien palkansaajien kohdalla. Esimerkiksi vuonna 2000 vanhimman ikäryhmän näkemykset olivat keskimmäisiä ikäryhmiä huomattavasti myönteisempiä. Vuonna 2017 nuorimmilla ikäryhmillä balanssiluku oli +11, 35–44-vuotiailla +6, 45–54-vuotiailla -5 ja iäkkäimmillä -1.

Näkemykset työn ja työn mielekkyyden muutoksista ovat olleet vuosittain melko samansuuntaisia eri sektoreilla, vaikka sektoreiden välillä onkin selviä tasoeroja. Yleensä yksityisen sektorin palkansaajat ovat arvioineet mielekkyyden muutosta myönteisemmin kuin julkisen sektorin työntekijät. (kuviota 70) Vuonna 2017 muilla aloilla paitsi kunnissa balanssiluvut olivat plussalla. Kunnissakin tilanne on muuttunut viime vuosina parempaan suuntaan.

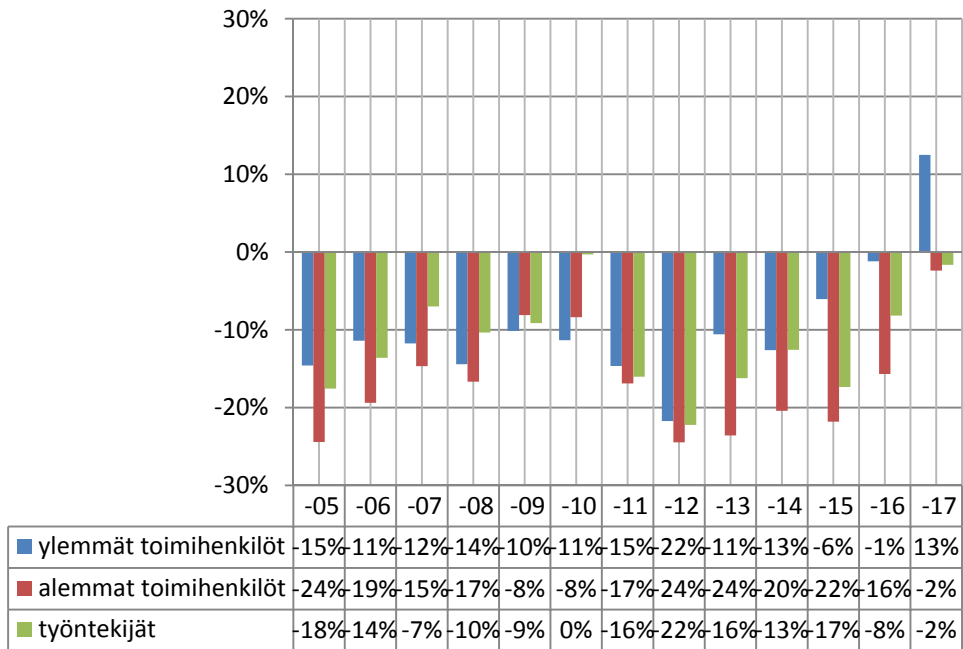
Kuvio 70 Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sektorin mukaan 2005–2017 (%)



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

Useimpina vuosina balanssiluvut ovat olleet ylempillä toimihenkilöillä suurempia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Ero oli selvä vuonna 2017, ylempillä toimihenkilöillä balanssi oli korkeimmillaan pitkään aikaan, +13, alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä balanssiluvut olivat edelleen niukasti miinuksella. (kuvio 71).

Kuvio 71 Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sosioekonomisen aseman mukaan 2005–2017 (%)



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

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

Vuosi 2017 näyttää myönteisemmältä kuin pitkään aikaan. Mielekkyyden palaamisen lisäksi työmarkkinatilanne on kohentunut. Esimerkiksi yleinen työllisyystilanne näyttää palkansaajien silmissä aiempaa paremmalta ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen arvioidaan usein menevän hyvään suuntaan. Myönteinen kehitys näkyy myös mielipiteissä tiedonsaannin ja kehittymis- ja vaikutusmahdollisuuksien paranemisesta.

7.2 Tiedonsaanti sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet

Tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista, mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä sekä mahdollisuuksien vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin nähdään useammin olevan muuttumassa entistä parempaan kuin huonompaan suuntaan. Työn mielekkyyden ja työhalujen tapaan vuosi 2000 näyttää olevan jonkinlainen rajapyykki myös tiedonsaantia sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksia mittaavien balanssilukujen kehityksessä. Vuodesta 1993 vuoteen 2000 balanssiluvuissa on ollut nouseva trendi. Parhaimmillaan juuri kukaan ei sanonut asioiden olevan menossa huonompaan suuntaan vaan selvä enemmistö uskoi niiden joko säilyvän ennallaan tai muuttuvan parempaan päin. Vuoden 2000 jälkeen näkemykset ovat sykentyneet aivan viime vuosiin asti. Nyt muutosta arvioidaan jälleen aiempaa myönteisemmin. (kuviot 72, 73 ja 74)

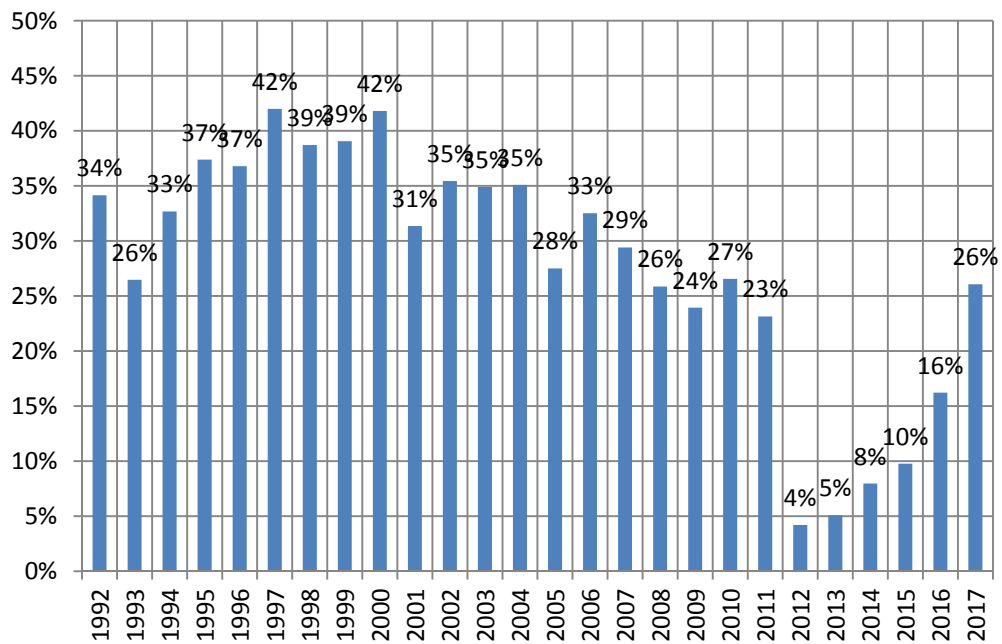
Selvästi suurin osa vastaajista arvioi kuitenkin asioiden säilyvän ennallaan. Niiden vastaajien osuus, jotka eivät usko tilanteen muuttuvan, on kasvanut reilun 20 vuoden aikana. Vuonna 2017 osuudet olivat 50–60 prosentin tuntumassa. (taulukko 2)

Taulukko 2 Palkansaajien osuus, jotka uskovat asioiden säilyvän ennallaan 1992, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 ja 2017 (%)

SÄILYVÄT ENNALLAAN	1992	1995	2000	2005	2010	2015	2017
tietojen saanti	45 %	47 %	48 %	58 %	62 %	62 %	56 %
kehittämismahdollisuudet	48 %	51 %	46 %	56 %	58 %	59 %	52 %
vaikutusmahdollisuudet	-	58 %	56 %	64 %	70 %	61 %	64 %

Vuonna 2017 tietojen saannin balanssiluku oli +26. Vastaajista 36 prosenttia koki tiedonsaannin olevan paranemassa ja vain yhdeksän prosenttia uskoi sen heikkenevän. Balanssiluku on kohentunut johdonmukaisesti vuodesta 2012, jolloin se oli alhaisin koko barometrin historian aikana (+4). (kuvio 72)

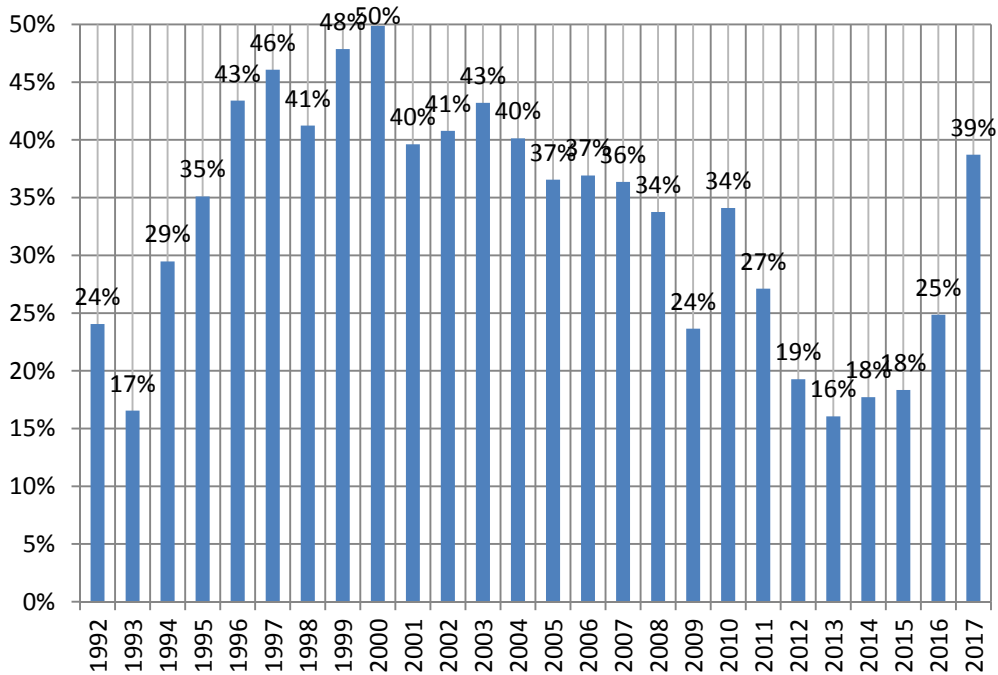
Kuvio 72 Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaanniin muutossuunnan balanssi 1992–2017 (%)



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

Vastaajat ovat joka vuosi arvioineet myönteisemmin itsensä kehittämisen kuin tiedon-
saanin ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Parhaimmillaan balanssiluku oli +50 vuonna
2000. Viimeisimmässä kyselyssä suuri osa vastaajista näki kehittymismahdollisuuksi-
en jälleen menevän parempaan suuntaan. 43 prosenttia arvioi näin ja vain viisi pal-
kansaajaa sadasta koki niiden heikkenevän. Balanssiluku, +39, on huomattavasti
korkeampi kuin vuotta aikaisemmin (+25). (kuvio 73)

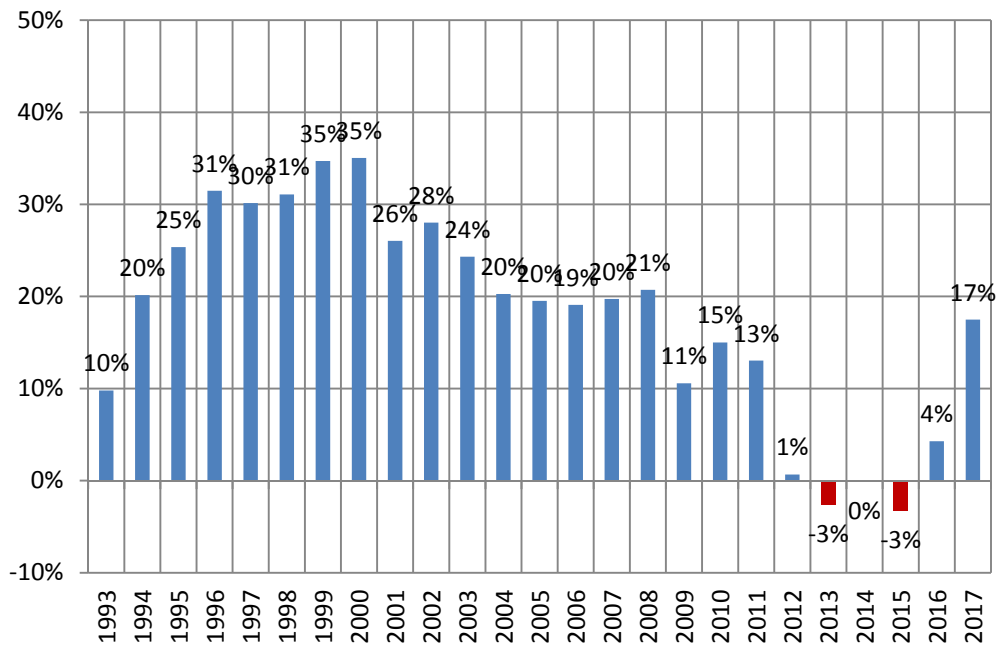
Kuvio 73 Kehittymismahdollisuuksien muutossuunnan balanssi 1992–2017 (%)



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

Vaikutusmahdollisuuksien muutosta arvioidaan kriittisemmin. Balanssiluku oli uusimassa kyselyssä +17, 27 prosenttia koki, että mahdollisuudet vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin ovat muuttumassa parempaan suuntaan ja liki joka kymmenes (9 %) koki mahdollisuuksien olevan heikkenemässä. Lähivuosina näkemykset vaikutusmahdollisuuksien kehittymisestä ovat olleet kriittisiä, balanssiluvut jopa kävivät vuosina 2013–2015 pakkasen puolella. Vuonna 2017 arviot olivat selvästi myönteisempiä. (kuvio 74)

Kuvio 74 Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi 1993–2017 (%)

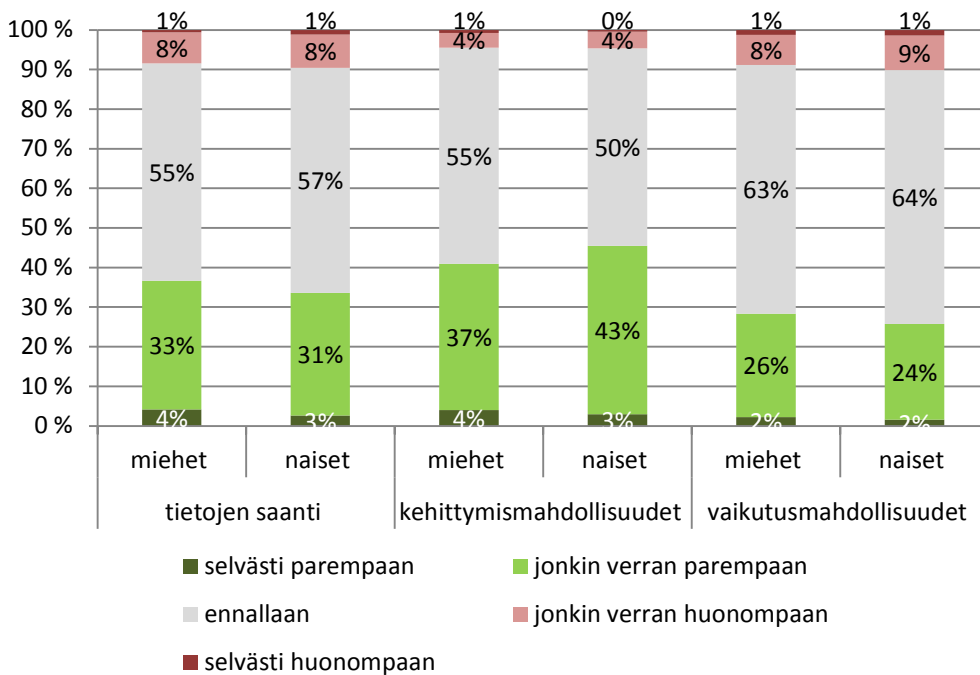


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Yleinen talous- ja työmarkkinatilanne näyttää vaikuttavan arvioihin, sillä etenkin kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutosta kuvaavat balanssiluvut ovat olleet alimmillaan vuosina 1993, 2009 ja 2012–2015. Kahtena viime vuotena muutos on ollut kohti parempaa.

Miesten ja naisten arvioissa työelämän kehittymisestä oli vain pieniä eroja vuonna 2017. Miehet uskoivat tietojen saannin ja vaikutusmahdollisuuksien kehittyvän kohti parempaa hieman naisia useammin. Naiset puolestaan kokivat hiukan miehiä useammin kehittymismahdollisuuksien kasvavan. (kuvio 75)

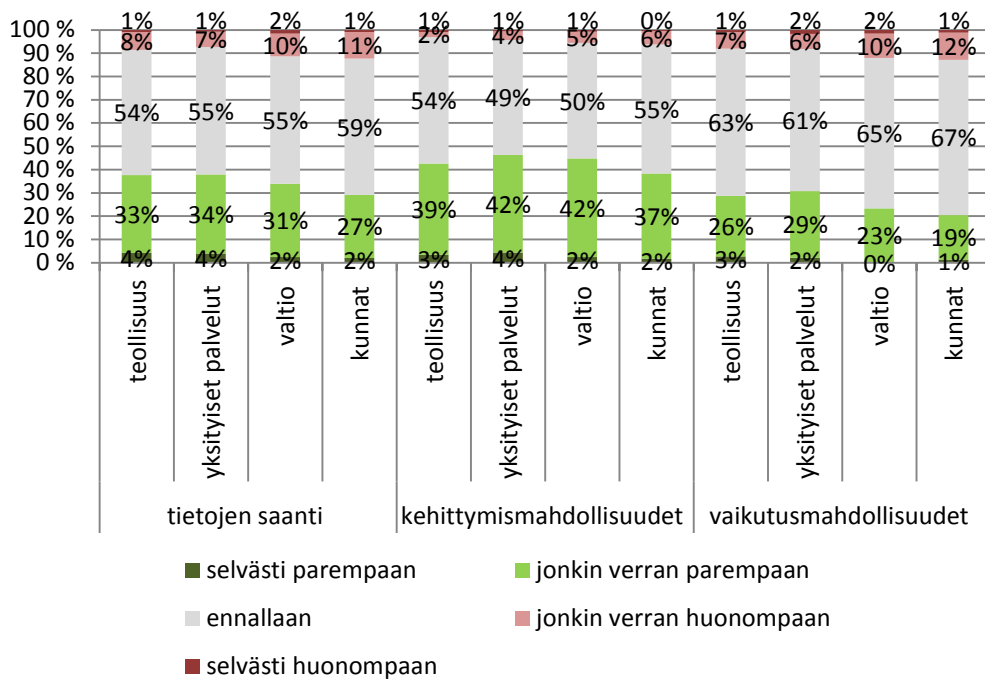
Kuvio 75 Arvio tietojen saannin sekä kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnasta, miehet ja naiset 2017 (%)



Nuoremmat ikäryhmät arvioivat työelämän muutoksia iäkkäämpiä myönteisemmin. Alle 35-vuotiaista runsas 40 prosenttia uskoi tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja suunnitelmista paranevan ja noin puolet arveli kehittymismahdollisuuksien kohentuvan. Vanhemmissa ikäryhmissä osuudet ovat noin kolmannes ja noin 40 prosenttia. Vaikutusmahdollisuuksien kasvuun uskoi kolmannes alle 35-vuotiaista verrattuna noin neljännekseen palkansaajista muissa ikäryhmissä.

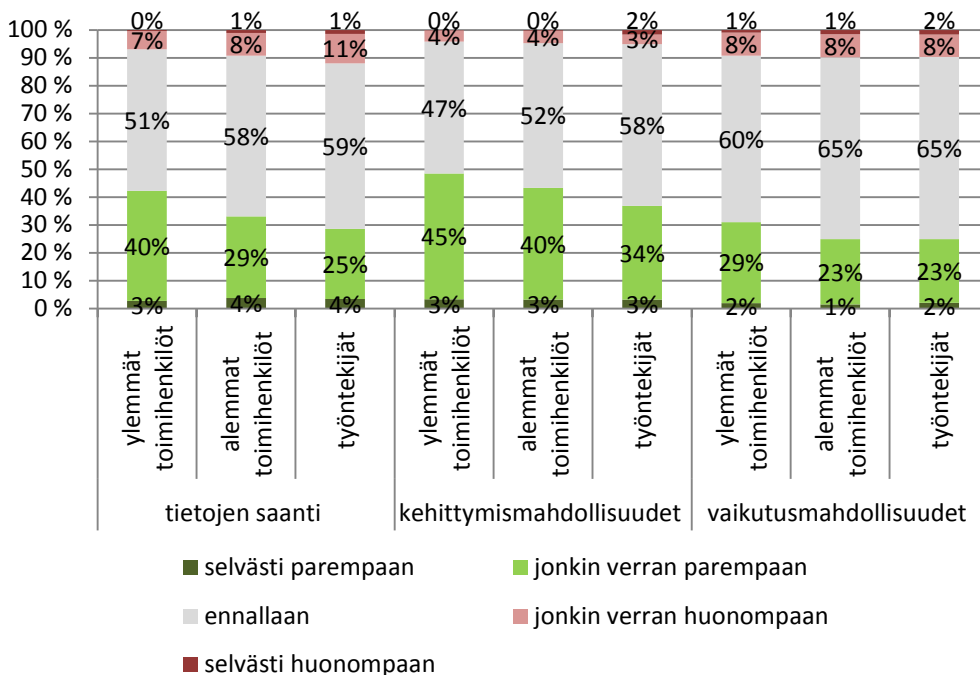
Yksityisellä sektorilla työelämän muutoksia arvoidaan suopeammin kuin julkisella puolella. Ainoastaan kehittymismahdollisuuksien voimistumiseen uskoi valtion työntekijöistä melkein yhtä suuri joukko kuin yksityisellä sektorilla työskentelevistä. Yksityisen palvelualan työntekijät olivat arvioissaan myönteisimpiä. (kuvio 76)

Kuvio 76 Arvio tietojen saannin sekä kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnasta sektorin mukaan 2017 (%)



Optimistisimpia arvioita muutoksista antavat ylemmät toimihenkilöt. Työntekijöiden arviot ovat kielteisimpiä. Erot ovat selviä etenkin näkemyksissä tietojen saannin ja kehittymismahdollisuuksien muutoksista. Vaikutusmahdollisuuksien muutoksesta alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden näkemykset ovat yhtenevät. (kuvio 77)

Kuvio 77 Arvio tietojen saannin sekä kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnasta sosio-ekonomisen aseman mukaan 2017 (%)



Työolobarometri kertoo, että palkansaajien kokemukset työelämästä olivat pääosin myönteisiä vuonna 2017 ja odotukset tulevasta ovat kääntyneet aiempaa valoisammiksi. Osaltaan hyvään kehitykseen vaikuttaa työpaikkojen kohentunut taloustilanne. Raportin alussa viitattiin Ojalan ym. (2017) tutkimukseen, jonka mukaan taloudellisesti hyvinä aikoina työntekijöiden sitoutumiseen ja hyvinvointiin vaikuttavat varsinkin vaikutusmahdollisuudet, työpaineiden hallinta ja oikeudenmukainen kohtelu. Työolobarometrin ennakkotietojen valossa huolta aiheuttaa vaikutusmahdollisuuksien heikko kehitys sekä kiire työssä. Hyvä uutinen on puolestaan se, että entistä useampi saa työssä kannustusta ja tukea oppimiseen ja kehittymiseen.

Lähteet

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

Alasoini, T. (2013). Työllistyvyyslupauksen mahdollisuuksia ja rajoja. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014). The second machine age. Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: WW Norton and Company.

Digibarometri 2017. Liikenne- ja viestintäministeriö, Tekes, Teknologiateollisuus ja Verkkoteollisuus (15.6.2017). Helsinki: Taloustieto Oy. <http://www.digibarometri.fi>

Digibarometri 2016. Kaupan liitto, Liikenne- ja viestintäministeriö, Tekes, Teknologiateollisuus ja Verkkoteollisuus (16.6.2016). Helsinki: Taloustieto Oy. <http://www.digibarometri.fi>

Järvensivu, A. (2013). Voiko työllistyvyyslupaukseen luottaa? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Keyriläinen, M. (2017). Muuttuva työ vaatii palkansaajilta uusien roolien hallintaa. Tieto&trendit 3/2017. Tilastokeskus.

McAfee, A. & Brynjolfsson, E. (2017). Machine, platform, crowd. Harnessing our digital future. New York: WW Norton and Company.

Milczarek, M. (2010). Workplace violence and harassment: a European picture. European risk observatory report. European Agency for Safety and Health at Work.

Mustosmäki, A. (2017). How bright are the nordic lights? Job quality trends in Nordic countries in a comparative perspective. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 586. University of Jyväskylä.

OECD (2017). OECD guidelines on measuring the quality of the working environment. OECD publishing, Paris.

Ojala, S., Pyöriä, P., Järvinen, K.-M., Peutere, L., Lipiäinen, L. & Saari, T. (2017). Organisaation taloudellinen tilanne, oikeudenmukainen kohtelu ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus työpaikoilla. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. (2014). Työsyrynnän seuranta Suomessa. Työ ja yrittäjyys 53/2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Pyöriä P. (2017). Johdanto: Työelämän kielteinen julkisuuskuva ja tutkimus. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.). Työelämän myytit ja todellisuus (pp. 7–25). Gaudeamus: Helsinki.

Pyöriä, P., Lipiäinen, L. & Järvinen, K.-M. (2017). Yhä useampi palkansaaja on vaakaalla työuralla. Tieto&trendit 3/2017. Tilastokeskus.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Aikuiskoulutukseen osallistuminen [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-3589. 2017. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 12.1.2018]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/aku/2017/aku_2017_2018-01-12_tie_001_fi.html?ad=notify

Suomen virallinen tilasto (SVT): CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-9471. Koulutuksen sisältö ja kustannukset 2015. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 29.12.2017]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/cvts/2015/01/cvts_2015_01_2017-10-18_tie_001_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Innovaatiotoiminta [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-4380. 2014, 1. Innovaatiotutkimuksesta . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 20.10.2017]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/inn/2014/inn_2014_2016-06-02_kat_001_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2007-2016 2016, 3 Työajat vuonna 2016 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 3.1.2018]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_003_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2007-2016 2016, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 17.10.2017]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html

Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus.

Liite 1 Vuoden 2017 tutkimuksen toteuttaminen

Vuoden 2017 tiedot perustuvat Tilastokeskuksen elo- ja syyskuun aikana tekemiin 1693 tietokoneavusteiseen puhelinhaastatteluun. Haastattelut tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä 7.8.–28.9.2017. Otokseen poimittiin toukokuun 2017 työvoimatutkimuksen tietojen perusteella suomenkielisiä työllisiä palkansaaajia, joiden säännöllinen työaika oli vähintään kymmenen tuntia viikossa. Haastattelut kestivät keskimäärin 19 minuuttia ja vastausprosentti säilyi hyvällä tasolla, se oli 82 prosenttia netto-otoksesta. Myös Tilastokeskuksen haastattelijoiden antama palaute työolobarometrissa ja haastattelujen sujumisesta oli valtaosin myönteistä.

Työolobarometrinn tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Valtiosektorin palkansaaajien ja alle 25-vuotiaiden osuus on aineistossa kuitenkin melko pieni, joten näiden kahden ryhmän tuloksissa on muita enemmän satunnaisvaihtelua. Vuoden 2017 tiedot ovat vertailukelpoisia aikaisempina vuosina kerättyjen tietojen kanssa.

Tutkimukseen vastanneiden jakaumia vuosina 1992, 1995, 2005 ja 2017 on kuvattu taulukossa 3. Väestön ikääntyminen näkyy palkansaaajien joukossa. Koulutustaso on noussut. Ylempiä toimihenkilöitä on aiempaa enemmän ja työntekijäammateissa työskenteleviä on entistä vähemmän. Yksityisissä palveluissa työskentelevien osuus on noussut ja teollisuuden palkansaaajien osuus on laskenut. Pitkän aikavälin muutokset työoloissa liittyvät myös näihin rakenteellisiin muutoksiin.

Taulukko 3 Tietoja vuosien 1992, 1995, 2005 ja 2017 Työolobarometrien vastaajista

Taustamuuttujat	1992		1995		2005		2017	
	N=880	100 %	N=1067	100 %	N=1245	100 %	N=1693	100 %
Koko aineisto								
Sukupuoli								
miehet	433	49 %	523	49 %	585	47 %	807	48 %
naiset	447	51 %	544	51 %	660	53 %	886	52 %
Ikäryhmä								
18-24	67	8 %	73	7 %	99	8 %	108	6 %
25-34	231	26 %	270	27 %	252	20 %	312	18 %
35-44	287	33 %	341	29 %	310	25 %	408	24 %
45-54	229	26 %	296	29 %	378	30 %	448	26 %
55+	66	8 %	87	8 %	206	17 %	417	25 %
Koulutusaste								
ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tieto puuttuu					223	18 %	122	7 %
keskiaste					563	45 %	734	43 %
alin korkea-aste					242	19 %	218	13 %
alempi korkeakoulu					93	7 %	301	18 %
ylempi korkeakoulu					113	9 %	285	17 %
tutkijakoulutus					11	1 %	33	2 %
Sosioekonominen asema								
ylemmät toimihenkilöt	164	19 %	206	19 %	298	24 %	544	32 %
alemmat toimihenkilöt	339	39 %	412	39 %	517	42 %	681	40 %
työntekijät	364	41 %	407	38 %	428	34 %	436	26 %
tieto puuttuu	13	1 %	42	4 %	2	0 %	32	2 %
Sektori								
teollisuus, rakentaminen ym.	275	31 %	307	29 %	325	26 %	329	19 %
yksityiset palvelut	275	31 %	333	31 %	477	38 %	726	43 %
valtio	89	10 %	77	7 %	85	7 %	127	8 %
kunnat	216	25 %	287	27 %	327	26 %	450	27 %
muu/tieto puuttuu	25	3 %	63	6 %	31	2 %	61	4 %
Työpaikan koko								
1 - 9					275	22 %	369	22 %
10 - 49					491	39 %	745	44 %
50 - 200					245	20 %	324	19 %
200 +					224	18 %	245	14 %
tieto puuttuu					10	1 %	10	1 %

Liite 2 Vuoden 2017 haastattelulomake

TYÖLOBAROMETRI 2017 (TB17)

puhelinhaastattelun paperilomakemalli

Nykyistä työpaikkaa koskevat kysymykset

1. Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaasi.

Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelet?

Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä tai toimipistettä, 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

2. Onko henkilöstön määrä työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

- 1 lisääntynyt
- 2 säilynyt ennallaan
- 3 vai vähentynyt?
- 4 Ei osaa sanoa

3. Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: käytetty vuokratyöntekijöitä?

= vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

4a. Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana järjestetty uudelleen tehtävien jakoa työntekijöiden tai eri työyksiköiden välillä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

Jos 4a = kyllä:

4b. Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:

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

5a. Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana otettu käyttöön uusia työmenetelmiä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

Jos 5a = kyllä:

5b. Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:

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

6a. Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana otettu käyttöön uusia tietojärjestelmiä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

Jos 6a = kyllä:

6b. Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:

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

**7. Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä olet niistä.
(M)**

- a. Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden.
- b. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.
- c. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.
- d. Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy.

Oletko:

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

8. Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko sinun työpaikallasi pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:

- a. työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin:
- b. työympäristön turvallisuuteen:
- c. osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen:

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

9a. Työ- tai virkaehtosopimusten puitteissa on mahdollista sopia joistakin asioista työpaikkatasolla, jolloin puhutaan ns. paikallisesta sopimisesta. Onko omalla työpaikallasi sovittu paikallisesti joistain työehtoista?

- *Tarkoitetaan työpaikalla yhteisesti sovittuja työehtoja (joustoja tai poikkeavia toimintatapoja)*
- *Paikallinen sopiminen perustuu joko työ- tai virkaehtosopimusten sallimaan toisinsopimiseen tai harvinaisemmissa tapauksissa lainsäädännössä paikallisella sopimisella sallittuihin poikkeamiin*
- *Sopiminen voi tapahtua joko luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun kautta, tai yhteisesti työntekijöiden ja työnantajan välillä*
- *El tarkoiteta henkilökohtaisia työsuhte-etuja (paitsi jos paikallinen sopimus koskee vain yhtä työntekijää)*
- *Jos yrityksellä on useita toimipisteitä, tarkoitetaan sopimista vastaajan toimipisteessä*

- 1 kyllä
- 2 ei → kysymys 10a
- 3 ei osaa sanoa → kysymys 10a

9b. Onko työpaikallasi sovittu paikallisesti työajoista?

Työaikoihin luetaan mukaan myös työaikajoustot

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

9c. Entä (onko työpaikallasi sovittu paikallisesti) palkoista?

- *Palkkoihin luetaan mukaan myös lisät ja rahanarvoiset edut, sekä palkankorotukset*
- *Palkoista paikallisesti sopiminen voi olla esim. sitä, että sovitaan työ- ja virkaehtosopimuksissa sovittujen palkankorotusten jakamisesta paikallisesti, tai sovitaan paikallisesti lomarahaa maksamisajankohdasta.*

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

10. Arvioi miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat (M) omaan työpaikkaasi.

- a. Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.
- b. Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.
- c. Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin.
- d. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.
- e. Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti.
- f. Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken.

Sopiiko tämä työpaikkaasi:

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

11. Onko työpaikallasi muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta?

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

- 1 kyllä
- 2 ei

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

- a. ikään, erityisesti nuoriin?
- b. ikään, erityisesti vanhoihin?
- c. sukupuoleen, erityisesti naisiin?
- d. sukupuoleen, erityisesti miehiin?
- e. työsuhteen määräaikaaisuuteen?
- f. työsuhteen osa-aikaaisuuteen?
- g. siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?
(g-kohta kysytään, jos K11=kyllä)
- h. työntekijän terveydentilaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

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

Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä

- a. työtoverien taholta:
- b. esimiesten taholta:
- c. asiakkaiden taholta:

- 1 ei lainkaan
- 2 joskus
- 3 jatkuvasti?

14a. Oletko havainnut työpaikallasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta?

*Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja
Tarkoitetaan fyysistä väkivaltaa.*

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

14b. Oletko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana asiakkaiden taholta?

*Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja
Tarkoitetaan fyysistä väkivaltaa.*

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

Vastaaajan oma tilanne ja työ

15a. Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?

- 1 kyllä → kysymys 16
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

15b. Entä kuulutko työttömyyskassaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

INTRO. Seuraavaksi kysymyksiä työajan joustoista ja palkkauksesta.

16. Onko työsi luonteeltaan sellainen, että voit itsenäisesti päättää, mihin aikaan vuorokaudesta teet työtäsi:

- *Haetaan henkilöitä, jotka voivat päättää itse työaikansa sijoittelusta*
- *Tarkoitetaan vastaajan päätyötä tyypillisenä työpäivänä.*
- *Ylitöitä tai omalla ajalla korvauksetta tehtävää työtä ei huomioida*
- *Ei tarkoiteta ns. liukuvaa työaikaa*
- *Osittain itsenäisesti voivat päättää esimerkiksi henkilöt, joilla työaikoihin vaikuttavat kokoukset tai muut sovitut asiat, mutta työajat ovat muuten vapaat*
- *Vuoro- tai jaksotyötä tekevät eivät lähtökohtaisesti voi päättää itse*
- *Ei tarkoiteta yöaikana (klo 23 – 6) tehtävää työtä*

- 1 kyllä, täysin
- 2 kyllä, osittain
- 3 vai ei lainkaan?

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

Tarkoitetaan esimerkiksi ns. liukuvaa työaikaa.

- 1 kyllä
- 2 ei → kysymys 18
- 3 ei osaa sanoa → kysymys 18

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

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

18. Voitko tarvittaessa hoitaa omia asioitasi työajalla, esimerkiksi pankki- tai virastoasioita:

- *asiat voivat liittyä vastaajaan itseensä tai tämän perheeseen*
- *asioiden hoitaminen voi tapahtua puhelimitse, netissä tai fyysisesti työpaikan ulkopuolella*
- *ei tarkoiteta lakisääteisiä ruoka- tai kahvitaukoja tai lääkärissä käyntiä*

- 1 aina
- 2 joskus
- 3 vai et lainkaan?

19. a. Arvioidaanko työsuoritustasi ja pätevyyttäsi järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?

b. Vaikuttaako henkilökohtainen työtehtävistä suoriutumisesi ja työsuoritustesi laatu palkkasi suuruuteen?

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

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

20. Onko palkkauksesi mielestäsi:
(M)

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

21a. Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olet saanut koulutusajalta palkkaa?

- 1 kyllä
- 2 en → kysymys 22

21b. Montako työpäivää?

Kuukausi=22 työpäivää

Jos useita osapäiviä, laske tunnit yhteen ja muuta päiviksi (6 tuntia koulutusta = yksi päivä)

22. Onko sinulla nykyisessä työpaikassasi hyvät, jonkinlaiset vai heikot (M) mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen?

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

23. Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssäsi:

- a. kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja?
- b. kehittänyt uusia tai paranneltuja tuotteita tai palveluita?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

24. Käytätkö työssäsi sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumeja, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?

- *Sosiaalinen media on tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa jokainen käyttäjä voi tuottaa sisältöjä.*
- *Käyttö nimenomaan työtarkoitukseen*
- *Tarkoitetaan kaikkia sosiaalisen median palveluita, muitakin kuin tässä mainittuja esimerkkejä*

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

25. Entä käytätkö työssäsi sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti. Näitä ovat esimerkiksi internetin tai intranetin yhteiset työtilat?

- *esimerkiksi SharePoint, Lync*
- *pikaviestinnässä keskustelu tapahtuu reaaliaikaisesti*
- *ei tarkoiteta sähköpostia eikä tekstiviestejä*

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

26. Voitko vaikuttaa

a. siihen mitä työtehtäviisi kuuluu:

b. työtahtiisi:

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

d. siihen, missä paikoissa tai tiloissa teet työtäsi:

- tarkoitetaan fyysisistä työnteon paikkaa tai työtilaa

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

27. Työskenteletkö työryhmissä tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista kuin omalta työpaikaltasi?

- *tarkoitetaan sekä pysyviä että tilapäisiä työryhmiä*
- *työtä tehdään muista yrityksistä tai organisaatioista tulevien kollegojen kanssa*
- *yhteistyöllä on rakenne (työryhmä, projektiryhmä tms.)*

- 1 kyllä
- 2 ei

28. Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:

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

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

Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä:

- *etätyö tehdään joko kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla.*
- *etätyöllä ei tarkoiteta ns. liikkuvaa työtä, jossa työntekijä on jatkuvasti matkassa, esimerkiksi linja-autonkuljettaja tai asentaja.*

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

30. Onko sinuun otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhösi liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimitse:

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

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

31. Entä oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuaksesi työtehtävistäsi:

- *esim. lukenut tai kirjoittanut työsähköposteja tai -dokumentteja, ollut yhteydessä asiakkaisiin*
- *ei tarkoiteta ylityötä, josta saa korvauksen rahana tai vapaana*
- *työajan ulkopuolella = työaikaa ei kirjata mihinkään, tekee töitä vapaa-ajallaan*

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

**32. Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä:
(M)**

- a. Koen työni fyysisesti raskaaksi.
- b. Koen työni henkisesti raskaaksi.

Oletko:

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

- 33. a. Jos ajattelet nykyisen työsi ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykysi:
b. Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykysi:**

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

- 34. Montako työpäivää olet ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana?**

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

INTRO: Seuraavaksi kysyn mahdollisista muutoksista työssäsi.

- 35. Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:**

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

Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.

- b. sinut irtisanotaan nykyisestä työpaikastasi :**

Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.

- c. sinut siirretään toisiin tehtäviin:**

Myös lyhytaikaisissa työsuhhteissa tehtävien vaihdot.

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

- 36. Jos nyt jäisit työttömäksi niin arveletko, että saisit ammattiasi ja
(M) työkokemustasi vastaavaa työtä:**

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

INTRO: Seuraavat kysymykset koskevat työelämää yleisesti

**37. Minkälaiseksi arvioit yleisen työllisyystilanteen vuoden kuluttua.
(M) Onko se parempi, ennallaan vai huonompi kuin tällä hetkellä?**

Tarkenna: jonkin verran vai paljon?

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

**38. Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta.
(M) Ovatko seuraavat asiat mielestäsi muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan:**

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

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

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

Oman työpaikan taloudellinen tilanne

**39. Entä jos ajattelet oman työpaikkasi taloudellista tilannetta, onko se
(M) muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyykö se ennallaan?**

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

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

40. Tai jos ajattelet, että taloudellisen tilanteen perusteella oman alasi (M) paras työpaikka saisi pistemäärän kymmenen (10) ja huonoin nolla (0), minkä pistemäärän silloin antaisit omalle työpaikallasi?

INTRO: Lopuksi kysyisin muutaman kysymyksen omista tuntemuksistasi työhösi liittyen.

**41. a. Onko sinulla työssäsi tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä:
b. Tuntuuko sinusta siltä, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat omaa työtäsi:
c. Voitko käyttää ammatillista osaamistasi työssäsi täysipainoisesti:
d. Onko sinulla omassa työssäsi aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen:**

- 1 usein
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin
- 4 melko harvoin
- 5 vai ei koskaan?

42. Aivan lopuksi kysyisin vielä, oletko esimies- tai työnjohtotehtävissä?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

Haastattelu päättyy nyt tähän. Kiitos antamistasi tiedoista!

Työolobarometri 2017 – ennakkotiedot

ISSN 1797-3562 (verkkójulkaisu)

ISBN 978-952-327-293-4

julkaisut.valtioneuvosto.fi



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet