

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 34/2017

Työolobarometri Syksy 2016



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2017

Työolobarometri

Syksy 2016

Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2017



Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN:978-952-327-236-1

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2017



Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		23.8.2017
Tekijät	Erno Mähönen		
Julkaisun nimi	Työolobarometri Syksy 2016		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raporteja 34/2017		
Diaari/hankenumero	TEM/431/12.03.01/2016	Teema	Työelämä
ISBN PDF	978-952-327-236-1	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-236-1		
Sivumäärä	151	Kieli	Suomi
Asiasanat	työelämän laatu, työolot, työkyky, työhyvinvointi, työorganisaatio, palkansaaja		
Tiivistelmä	<p>Työolobarometrissa on vuodesta 1992 lähtien seurattu työelämän laadun kehittymistä palkansaajien näkökulmasta. Tutkimus antaa ajantasaisen kuvan muun muassa töiden organisoimisesta, työaika- ja palkkausjärjestelmistä, työssä oppimisesta ja vaikutusmahdollisuuksista, työn intensiteetistä, työympäristöstä ja -ilmapiiristä. Lisäksi on tiedusteltu palkansaajien näkemyksiä työmarkkinoiden ja työelämän kehittämisestä. Tiedot kerätään syksyisin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä puhelinhaastatteluina ja tiedot voidaan yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia Suomessa. Vuoden 2016 barometria varten haastateltiin 1631 palkansaajaa. Vastausosuus oli 80,3 prosenttia nettotoksesta.</p> <p>Työmarkkinoilla on monta vuotta kestäneen taantumajakson jälkeen viimein näkyvissä käännettä parempaan. Työolobarometrin vastaajat uskovat työmarkkinakehityksen olevan entistä valoisampi. Ensimmäistä kertaa sitten vuoden 2010 työolobarometrin vastaajat odottavat keskimääräistä useammin työllisyystilanteen sekä oman työpaikan taloudellisen tilanteen paranevan kuin heikkenevän. Edellisvuosista poiketen myös hieman useampi ilmoitti oman työpaikan henkilöstömäärän kasvaneen kuin vähentyneen.</p> <p>Työelämän laatu Suomessa on kehittynyt viime aikoina pääpiirteissään suotuisasti. Avoimuus työpaikoilla on lisääntynyt ja työntekijöiden tiedonsaanti on parantunut. Työntekijöitä kohdellaan myös entistä tasapuolisemmin. Työssä oppiminen on pysynyt vahvana ja koulutuspäivien määrä kasvanut edellisvuodesta. Kuitenkin työpaikalla koettu henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen ovat pysyneet yleisinä. Yli puolet suomalaisista palkansaajista kokee työpaikallaan olevan kiusaamista tai henkistä väkivaltaa. Myös fyysisen väkivallan uhan kokeminen on lisääntynyt, vaikka työturvallisuutta onkin pyritty enenevässä määrin kehittämään. Viime vuosina kokemukset työn autonomisuudesta ovat heikentyneet.</p> <p>Tämän vuoden barometrissa on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota robotiikan ja tekoälyn aiheuttamaan työtehtävien automatisaatioon. Noin joka kuudennen vastaajan kohdalla työtehtäviä on jossain määrin automatisoitu. Joissain ammattiryhmissä, kuten yleissihteereillä, automatisointi on ollut voimakasta jo nyt, mutta useimmissa vähäistä.</p> <p>Sosiaalisen median sekä sähköisten työtilojen ja pikaviestimien käyttö työssä on lisääntynyt selvästi aiemmista vuosista. Myös etätöiden tekeminen on yleistynyt. Työolobarometrissa kysyttiin lisäksi ensimmäistä kertaa työtehtävien hoitamisesta vapaa-ajalla. Noin 13 prosenttia vastaajista kertoo hoitavansa työasioitaan korvauksetta vapaa-ajalla viikoittain tai päivittäin.</p> <p>TEM:n yhdyshenkilö: Työelämä- ja markkinaosasto, Erno Mähönen, puh. 029 5047066</p>		
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Julkaisun jakaja	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	23.8.2017	
Författare	Erno Mähönen		
Publikationens titel	Arbetslivsbarometern Hösten 2016		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer ANM rapporter 34/2017		
Diarie-/ projektnummer	TEM/431/12.03.01/2016	Tema	Arbetsliv
ISBN PDF	978-952-327-236-1	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-236-1		
Sidantal	151	Språk	Finska
Nyckelord	arbetslivskvalitet, arbetsförhållanden, arbetsförmåga, välbefinnande i arbetet, arbetsorganisation, löntagare		
Referat	<p>Referat</p> <p>Via arbetslivsbarometern har man sedan 1992 följt upp hur arbetslivskvaliteten utvecklas ur löntagarnas perspektiv. Undersökningen ger en uppdaterad bild av bland annat organiseringen av arbetet, arbetslösheten och lönesystemen, kompetensutveckling i arbetet och möjligheter att påverka, arbetsintensiteten samt arbetsmiljön och arbetsklimatet. Dessutom har man belyst om löntagarnas synpunkter på hur arbetsmarknaden och arbetslivet utvecklats. Uppgifterna samlas in genom telefonintervjuer på hösten i samband med Statistikcentralens arbetskraftsundersökning. Uppgifterna kan generaliseras att gälla yrkesverksamma löntagare i Finland. För barometern 2016 intervjuades 1 631 löntagare. Svarsprocenten var 80,3 procent av nettourvalet.</p> <p>Efter en mångårig period av recession syns nu antligen en antydning om att det sker en vändning till det bättre på arbetsmarknaden. De som svarade på arbetslivsbarometerns enkät tror att utvecklingen på arbetsmarknaden går i positivare riktning än tidigare. För första gången sedan 2010 förväntar sig fler än i genomsnitt att sysselsättningsläget och det ekonomiska läget vid den egna arbetsplatsen kommer att bli bättre i stället för sämre. Till skillnad mot de föregående åren svarade också något fler att antalet anställda vid den egna arbetsplatsen har ökat i stället för att minska.</p> <p>Arbetslivskvaliteten i Finland har under den senaste tiden i huvudsak utvecklats i positiv riktning. Öppenheten på arbetsplatserna har förbättrats och informationsförmedlingen till arbetstagarna fungerar bättre än tidigare. Arbetstagarna behandlas också mer jämlikt än tidigare. Kompetensutvecklingen i arbetet är alljämt stark, och antalet utbildningsdagar har ökat jämfört med året innan. Att löntagarna upplever psykisk misshandel och mobbning på arbetsplatsen är dock fortfarande allmänt förekommande. Över hälften av löntagarna i Finland upplever att det förekommer mobbning eller psykisk misshandel på den egna arbetsplatsen. Upplevelser av hot om fysiskt våld har också blivit vanligare, trots att man i allt högre grad har strävat efter att förbättra säkerheten i arbetet. Under de senaste åren har löntagarnas upplevelse av självständighet i arbetet minskat.</p> <p>I årets barometer har det fästs större uppmärksamhet än tidigare vid automatisering av arbetsuppgifter genom robotisering och användning av artificiell intelligens. Ungefär var sjätte svarade att arbetsuppgifterna har automatiserats i någon mån. Hos vissa yrkesgrupper, såsom kontorssekreterare, har automatiseringen redan varit betydande, men hos de flesta yrkesgrupper har det skett automatisering endast i liten utsträckning.</p> <p>Användningen av sociala medier samt digitala samarbetsytor och snabbmeddelandeprogram har ökat klart jämfört med tidigare år. Också distansarbete har blivit vanligare. I arbetslivsbarometern frågades det dessutom för första gången om utförande av arbetsuppgifter på fritiden. Cirka 13 procent svarade att de sköter arbetsuppgifter utan ersättning under fritiden varje vecka eller dagligen.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Erno Mähönen, avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor, tfn 029 504 7066</p>		
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Distribution	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment	23/8/2017
Authors	Erno Mähönen	
Title of publication	Working Life Barometer Autumn 2016	
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment TEM reports 34/2017	
Register number	MEE/431/12.03.01/2016	Subject Working life
ISBN PDF	978-952-327-236-1	ISSN (PDF) 1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-236-1	
Pages	151	Language Finnish
Keywords	quality of working life, working conditions, ability to work, well-being at work, work organisation, employee	
<p>Abstract</p> <p>Since 1992, the Working Life Barometer has examined the development of the quality of working life from the viewpoint of employees. The study provides an up-to-date picture of, for example, organisation of work, working hour and pay schemes, on-the-job learning and job autonomy, intensity of work, and working environment. Employees' perspectives on the development of the labour market and working life have also been investigated. The data are collected every autumn in telephone interviews in connection with the labour force survey of Statistics Finland. The data can be generalised to cover the entire population of employees in Finland. 1,631 employees were interviewed for the barometer of 2016. The response rate was 80.3 per cent of the net sample.</p> <p>A turn for the better can finally be seen in the labour market after an economic recession lasting several years. The respondents to the Working Life Barometer believe in an increasingly bright labour market development. For the first time since 2010, on average, the respondents expected employment and the economic situation of their workplace to be improving rather than deteriorating. In contrast to the previous years, a slightly higher number of respondents also reported that the number of staff at their workplace had increased rather than decreased.</p> <p>The development of the quality of working life has been primarily favourable in Finland in recent years. Transparency at workplaces has increased and employees' access to information has improved. Employees are also treated more equally than previously. On-the-job learning has remained strong and the number of training days has increased from the previous year. However, emotional abuse experienced at the workplace and workplace bullying continue to be commonplace. Over half of Finnish employees consider bullying or emotional abuse to occur at their workplace. Experiences of the threat of physical violence have also increased even though there have been more and more attempts to develop occupational safety. Experiences of the autonomy of work have been deteriorating in recent years.</p> <p>Compared to its predecessors, this year's barometer paid more attention to the automation of work tasks as a result of robotics and artificial intelligence. The tasks of around one in six employees had been automatised to some degree. While certain professional groups, such as general secretaries, had already faced intense automation, there had been little development of this kind among most employees.</p> <p>The use of social media as well as online workspaces and instant messaging at work had clearly increased compared to previous years. Teleworking had also become more commonplace. For the first time, the Working Life Barometer also asked about taking care of work tasks during leisure time. Around 13 per cent of the respondents reported that they took care of work tasks without compensation during leisure time at a weekly or daily basis.</p> <p>Contact person at the Ministry of Economic Affairs and Employment: Labour and Trade Department, Erno Mähönen, tel. +358 29 5047066</p>		
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment	
Publication distributed by	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi	

Sisältö

LUKIJALLE	8
1 Johdanto	10
2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista	13
2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset	14
2.2 Henkilöstön määrän muutokset	18
2.3 Vuokratyön käyttö työpaikalla	20
2.4 Irtisanomis- ja lomautusuhat sekä tehtävänsiirto	21
2.5 Työllistymismahdollisuudet	25
3 Innovaatiot ja työn uudelleenjärjestely	28
3.1 Innovaatio- ja kehittämistoiminta työpaikalla	29
3.2 Automaatio ja työn uudelleenjärjestely	36
3.3 Digitaalinen työ ja yhteistyö yli organisaatorajojen	42
4 Työelämän laatu ja työn kuormittavuus	48
4.1 Työssä oppiminen	49
4.2 Autonomia	55
4.3 Työn intensiteetti	61
4.4 Työympäristö ja -ilmapiiri	68
4.4.1 Työilmapiiri ja tiedonsaanti	68
4.4.2 Tasapuolinen kohtelu ja työpaikkakiusaaminen	73
4.4.3 Työterveys ja -turvallisuus	82
4.5 Arvio työn kokonaiskuormittavuudesta	89

5	Työsuhtejärjestelyt	95
5.1	Työajat	95
5.2	Palkkaus ja työsuorituksen arviointi	98
5.3	Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.....	102
6	Ammatillinen järjestäytyminen.....	107
7	Työelämän muutossuuntia	110
8	Luokitteluanalyysi: Työelämän viisi eri ryhmää	115
	Lähteet	121
	Liite 1 Faktorianalyysi	123
	Liite 2 Tutkimusseloste.....	125
	Liite 3 Kyselylomake	132

LUKIJALLE

Vuosi 2016 oli monin tavoin mielenkiintoinen ja myrskyisä vuosi työelämän sääntelyn ja sopimustoiminnan kannalta. Hallitus ja työmarkkinajärjestöt pääsivät alkuvuonna sopuun kilpailukyky sopimuksesta, jolla vaikutettiin lähes kaikkien palkansaajien työehtoihin. Tätä edelsivät lukuisat kariutuneet hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen neuvottelut yhteiskuntasopimuksesta. Kilpailukyky sopimuksella lopulta korvattiin työ- ja elinkeinoministeriössä ja valtiovarainministeriössä valmisteltu hallituksen esitys kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimista, jota mediassa ahkerasti myös pakko-laeiksi kutsuttiin.

Vuosi 2016 ei kuitenkaan päättynyt helmikuun lopussa, kun kilpailukyky sopimuksesta päästiin sopuun. Työ- ja elinkeinoministeriössä aloitettiin välittömästi seuraavan hankkeen, työ sopimuslain uudistuksen valmistelu. Uudistus perustui hallitusohjelmakirjauksiin ja sillä pidennettiin koeaikaa, lyhennettiin takaisinottovelvollisuutta ja sallittiin enintään kolmen määräaikaisen työ sopimuksen solmimisen pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman laissa tarkoitettu perusteltua syytä, kunhan määräaikaisten työsuhteiden kokonaiskesto ei ylitä vuotta. Kilpailukyky sopimuksen linjausten mukaisesti säädettiin muutosturvasta työttömyyden osuessa kohdalle. Samalla ryhdyttiin valmistelemaan työaikalain kokonaisuudistusta sekä muutosta lakiin työntekijöiden lähettämisestä.

Julkisuudessa keskusteltiin myös paljon niin kutsutuista nollatuntisopimuksista, eli vaihtelevan työajan työ sopimuksista, joissa alin tarjottu työ määrä on nolla tuntia viikossa. Eduskunnassa käsiteltiin ns. nollatuntisopimusten kieltämistä koskevaa kansalaisaloitetta, ja hallitus asetti kolmikantaisen työryhmän laatimaan pelisäännöt nollatuntisopimuksille.

Työelämän kehittämistyö jatkui Työelämä 2020 -hankkeen kautta. Hankkeen tavoitteena on tehdä Suomen työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Hankkeen toimialohjelmien määrä kasvoi entisestään vuonna 2016.

Vuoden 2016 työolobarometrin tuloksia läpileikkaa digitalisaation eteneminen työelämässä. Digitalisaatio näkyy tietotekniikan lisääntymisenä, mutta myös työntekijän

arkeen konkreettisesti vaikuttavina asioina, kuten etätöiden lisääntymisenä, liukuvina työaikajärjestelminä, sosiaalisen median leviämisenä työelämään sekä sähköisinä työskentelyalustoina.

Erityisen positiivinen havainto vuoden 2016 tuloksissa on työpaikalla tapahtuvan palkallisen koulutuksen lisääntyminen edellisvuodesta. Työntekijöiden koulutus on erityisen tärkeää osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen kannalta Suomen kaltaisessa korkean elintason teknologiayhteiskunnassa – varsinkin kun työelämä digitalisoituu entisestään.

Tuloksissa havaittiin myös, että noin joka kahdeksas suomalainen palkansaaja hoitaa työtehtäviä vapaa-ajallaan viikoittain tai päivittäin. Havainto on huolestuttava, ja siihen paneudutaan työaikalain kokonaisuudistuksen valmistelussa.

Kokonaisuudessaan työolobarometrin tulokset osoittavat, että suomalaisen työelämän tila on kohtalaisen vakaa. Kehitys on ollut viime vuosina pääpiirteissään positiivista yksittäisistä ongelmakohdista huolimatta.

Vuoden 2016 työolobarometrin on laatinut suurella ammattitaidolla erityisasiantuntija Erno Mähönen.

Hallitusneuvos Tarja Kröger
Heinäkuu 2017

1 Johdanto

“Suomen työelämän kehittämistä ohjaava visio on, että Suomen työelämä on Euroopan paras vuonna 2020. Työelämän kehittyminen lähtee liikkeelle jokaisesta yksittäisestä työorganisaatiosta.”

–Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020

Työ on yksi keskeisimmistä asioista ihmisen elämässä. Me käytämme siihen merkittävän osan valvellaoloajastamme. Tästä johtuen ei ole yhdentekevää, millaista työelämä Suomessa on. Hyvä työelämä on osa hyvää elämää.

Laadukkaalla työelämällä on useissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteyttä työntekijän kokemaan elämänlaatuun, hyvinvointiin ja terveyteen (esim. Faragher & muut 2005, Bowling & muut 2010). Ihmiset, joilla on korkea työtyytyväisyys, ovat sitoutuneimpia organisaatioonsa, mutta sitoutuneisuuteen vaikuttaa myös palkansaajan yleinen tyytyväisyys elämäänsä (Wright & Bonnett 2016). Näillä työtyytyväisyyteen linkittyvillä tekijöillä uskotaan laajasti olevan vaikutusta myös tuottavuuteen työpaikoilla, vaikkei suoraan yhteyttä työtyytyväisyyden ja tuottavuuden välillä olekaan useimmissa aiheita käsittelevissä tutkimuksissa pystytty luotettavasti osoittamaan (Judge & muut 2001). Yksi keskeinen tavoite työelämän kehittämisessä onkin työssäjaksamisen parantaminen, ja sen kautta työurien pidentäminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

Työolobarometri luotiin 1990-luvun laman puhjettua selvittämään vuosittaisia muutoksia suomalaisten palkansaajien työoloissa. Barometri on tarkoitettu kevyeksi ja nopeaksi reagointityökaluksi viiden vuoden välein julkaistavan Tilastokeskuksen työolotutkimuksen rinnalle. Työolobarometrin on tarkoitus pureutua kulloinkin ajankohtaisiin muutoksiin työelämässä, unohtamatta kuitenkaan vuosittain toistuvia vakiintuneita kysymyksiä.

Iso osa työelämän muutoksista ei kuitenkaan johdu kansallisista poliittisista ratkaisuista, vaan kansainväliset kehityskulut, teknologia, ja taloussuhdanteet selittävät entistä suuremman osan suomalaisten työoloista (Lehto 2015). ETLA:n Joonas Tuhkurin

(2016) mukaan globalisaatio uhkaa jopa neljänneistä suomalaisista työpaikoista. Isoja kysymyksiä tulevaisuuden kannalta ovat myös uuden työn muodot, joihin voidaan laskea mukaan niin epätyypilliset työsuhdejärjestelyt, sekä alusta- ja jakamistalouden, mutta niin ikään myös joustavien työaikojen tai etätöiden yleistymisen, tai digitalisaation aikaansaamat muutokset työn sisällössä. Työolobarometrilla on pyritty tunnistamaan näitä keskeisiä kehityskulkuja, sekä nopeita muutoksia suomalaisessa työelämässä.

Vuonna 2013 Suomessa aloitettiin Työelämä 2020 -hanke, jonka visiona on rakentaa Suomen työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Vision saavuttaminen edellyttää, että työpaikat uudistavat ja kehittävät toimintansa menestyksellisesti. Uudistumista tarvitaan, jotta suomalainen työ, tuotteet ja palvelut pärjäävät kovassa kilpailussa, myös globaalisti. Uudistumisessa on myös pyrittävä turvaamaan hyvinvoinnin ja tuottavuuden edellytykset. Vision saavuttamisen toisena tärkeänä edellytyksenä on, että työelämän kehittäminen etenee laajassa ja hyvässä yhteistyössä. Yhteiseen tehtävään tarvitaan niin johdon, henkilöstön, palveluiden käyttäjien kuin erilaisten sidosryhmienkin osaaminen ja tahto.

Eurooppalaisessa vertailussa suomalaisten työolot ovat jo nyt varsin hyvät, mutta kehitettävää on silti monilla osa-alueilla (Eurofound 2016). Suomen työelämä on kuudennen Euroopan työolotutkimuksen (EWCS) mukaan Euroopan paras osaamisessa ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksissa. Tutkimuksen mukaan suomalainen työelämä on eurooppalaista keskitasoa heikompaa fyysisessä ja sosiaalisessa työympäristössä, sekä verrattain hektistä ja kiireistä. Kuitenkin on huomattava, että fyysisen työympäristön osalta suomalaisen työelämän tila on eurooppalaisessa vertailussa selvästi parantunut vuosien 2005 ja 2010 mittauksiin verrattuna.

Yksi viime vuosien eniten puhutuista kysymyksistä tulevaisuuden työelämän kannalta on tietotyön automatisoituminen. ETLA:n tutkijat Mika Pajarinen ja Petri Rouvinen (2014) ovat arvioineet, että digitalisaation vauhdittama automatisaatio uhkaa noin kolmatta suomalaisista työpaikoista seuraavien 10–20 vuoden aikana. Useat niistä ammateista, joita automatisaatio eniten uhkaa, ovat verrattain matalasti palkattuja. Myös tähän kysymykseen on kiinnitetty huomiota tämän vuoden työolobarometrissa.

Automatisaation, digitalisaation ja globalisaation lisäksi työelämän kehitysnäkymiin liittyen on keskusteltu paljon mahdollisesta työelämän ja työmarkkinoiden polarisatiosta. Böckerman, Laaksonen ja Vainiomäki (2016) argumentoivat suomalaisen aineiston avulla, että vuosina 1995–2008 yksityisen sektorin työmarkkinoilla on tapahtunut merkittävää polarisatiota suhteessa palkkatasoon. Heidän mukaansa abstraktin työn lisääntymistä ja rutiinomaisten työn vähentymistä tapahtuu myös työpaikkojen sisällä samaan aikaan kun palvelutyö lisääntyy. Työolobarometrien vastaukset eivät kuitenkaan anna tukea teorialle, että työelämä itsessään olisi merkittävässä määrin polarisoitumassa hyviin ja huonoihin toihin. Tulevaisuuden työelämän osalta kysymys

liittyy kuitenkin olennaisesti siihen, mitkä työpaikat tulevat säilymään ja mitkä eivät. Vaikka työmarkkinat polarisoituisivatkin osaamisvaatimusten ja työn luoteen mukaan, ei ole nähtävissä että kokemukset työelämän laadusta olisivat jakaantumassa.

Työolobarometrin tiedot on kerätty puhelinhaastatteluilla Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen osallistuneiden joukosta. Vastausosuuksia raportoidessa on jätetty huomiotta ne vastaajat, jotka eivät ole joko halunneet vastata, tai eivät ole osanneet sanoa. Kun nämä lasketaan mukaan, oli vastaajia vuonna 2016 kokonaisuudessaan 1631. Muina vuosina vastaajia on ollut 880–1755. Niiden osuus, jotka ovat jättäneet vastaamatta johonkin kysymykseen, on varsin pieni. Tyypillisesti vain 1–5 prosenttia vastaajista kysymystä kohden on jättänyt vastaamatta tai ei ole osannut sanoa.

2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista

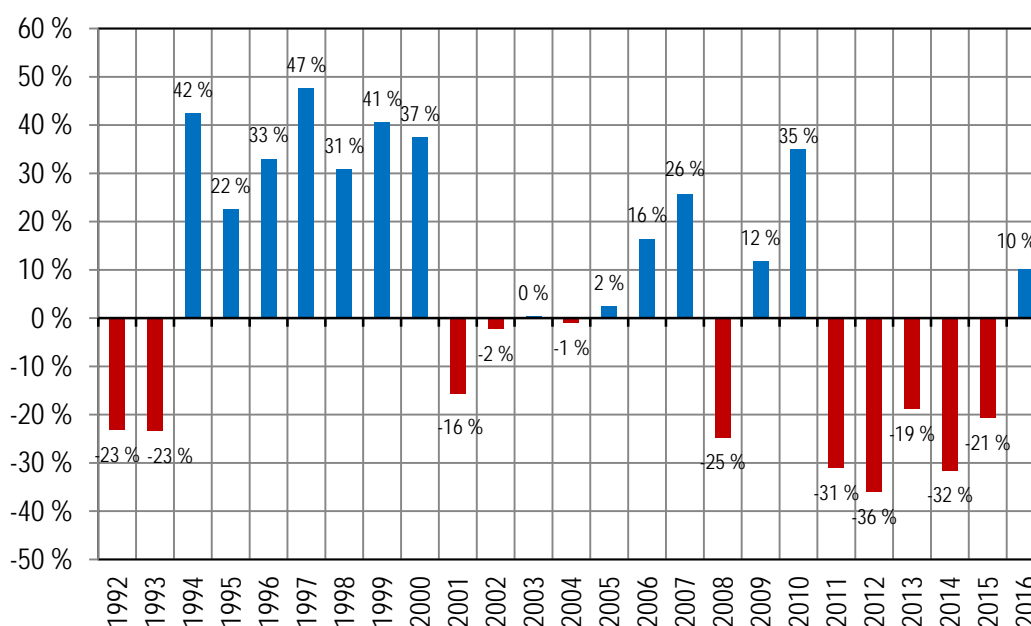
Työmarkkinoilla on monta vuotta kestäneen taantumajakson jälkeen viimein näkyvissä käännettä parempaan. Samalla, kun työttömien työnhakijoiden määrä työnvälitystilastossa on kääntynyt laskuun, arvioivat työolobarometrin vastaajat työmarkkinakehityksen olevan entistä valoisampi. Ensimmäistä kertaa sitten vuoden 2010 työolobarometrin vastaajat odottavat keskimääräistä useammin työllisyystilanteen sekä oman työpaikan taloudellisen tilanteen paranevan kuin heikkenevän. Edellisvuosista poiketen myös hieman useampi ilmoitti oman työpaikan henkilöstömäärän kasvaneen kuin vähentyneen edellisen 12 kuukauden aikana.

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, balanssiluku on +100 ja jos kaikki vastaavat muutoksen olevan huonompaan suuntaan, luku on -100. Jos negatiivisia ja positiivisia arvioita on yhtä paljon, luku on 0. Työmarkkinaodotusten lisäksi balanssiluvut on laskettu myös arvioidusta toteutuneesta henkilöstömäärän muutoksesta vastaajan omalla työpaikalla. Balanssimittarissa ei ole mukana niitä vastaajia, jotka arvioivat tilanteen säilyvän ennallaan.

2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset

Vuosien 2015 ja 2016 kyselyiden välillä on selvä ero siinä, kuinka vastaajat odottavat työllisyystilanteen kehittyvän seuraavan 12 kuukauden aikana. Vuoden kuluttua ”paljon parempaa” työllisyystilannetta odottavien osuus on kasvanut 0,9 prosentista 1,3 prosenttiin. ”Jonkin verran parempaa” työllisyystilannetta odottavien osuus on kasvanut 14,9 prosentista 25,2 prosenttiin. Samalla entistä heikompaa työllisyystilannetta odottavien osuus on kutistunut 36,4 prosentista 16,4 prosenttiin. Nämä muutokset näkyvät balanssiluvun kasvuna -21 prosenttiyksiköstä +10 prosenttiyksikköön. Niukka enemmistö, 57 prosenttia, kuitenkin uskoo työllisyystilanteen säilyvän ennallaan.

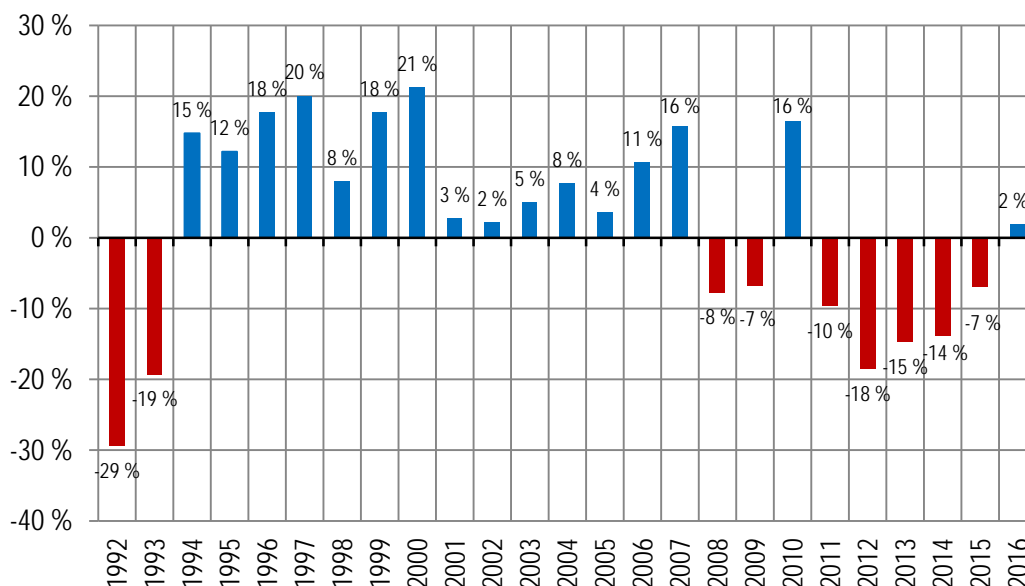
Kuva 1. Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, balanssiluvut¹ 1992–2016 (%- yksikköä)



Käsitykset oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta vuoden päästä ovat tyypillisesti vastaajien joukossa keskimäärin samansuuntaisia kuin käsitykset yleisestä talouskehityksestä. Heilahtelut ovat kuitenkin pienempiä. Tämä on luontevaa, sillä kaikki työpaikat eivät ole taloudelliselta luonteeltaan yhtä suhdanneherkkiä.

¹ Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

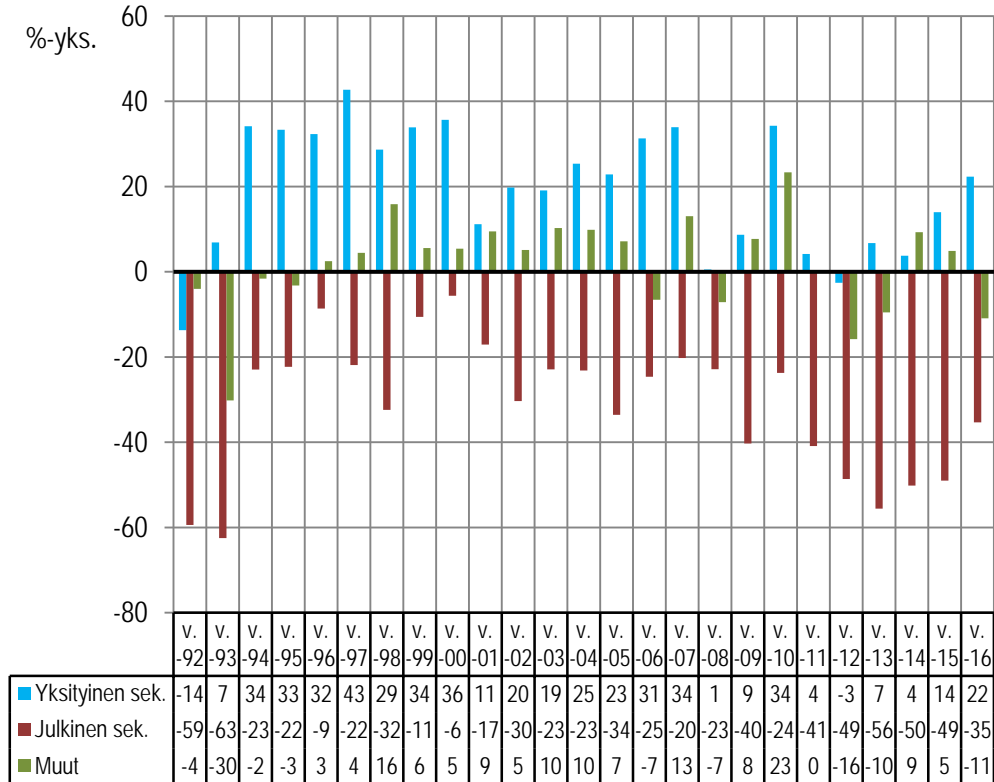
Kuva 2. Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2016 (%-yksikköä)



Suurin muutos arviossa oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta vuosien 2015 ja 2016 välillä on tapahtunut niissä, jotka uskovat tilanteen muuttuvan huonompaan. Heidän osuutensa supistui 29,1 prosentista 23,0 prosenttiin. Paranevaan taloudelliseen tilanteeseen uskovien osuus kasvoi hieman vähemmän: 22,2 prosentista 25,0 prosenttiin. Jälleen niukka enemmistö, 52 prosenttia, uskoi tilanteen pysyvän ennallaan.

Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta vaihtelevat merkittävästi vastaajan taustan mukaan. Merkittävin yksittäinen taustatekijä on sektori, jolla vastaaja työskentelee. Kaikkina työolobarometrin keruuvuosina 1992–2016 useampi julkisen sektorin työntekijä on arvioinut työpaikkansa taloudellisen tilanteen heikkenevän kuin paranevan. Vastaavasti syvimpiä lamavuosia 1992 ja 2012 lukuun ottamatta useampi yksityisen sektorin työntekijä uskoi taloudellisen tilanteen paranevan. Vuonna 2016 julkisella sektorilla työskentelevistä vastaajista vain 6,7 prosenttia arvioi oman työpaikkansa taloudellisen tilanteen paranevan seuraavan 12 kuukauden aikana. Luku kasvoi edellisvuodesta vain 0,8 prosenttiyksikköä. Yksityisellä sektorilla (pl. alkutuotanto) puolestaan vuonna 2016 näin uskoi 34,8 prosenttia.

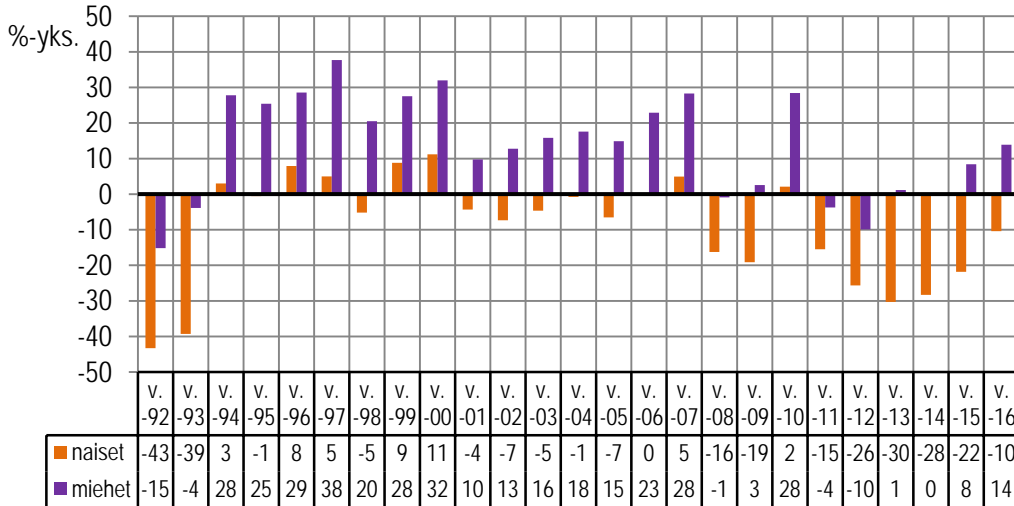
Kuva 3. Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut sektorin mukaan 1992–2016 (%-yksikköä)



Työnantajasektorin lisäksi erot vastauksissa ovat vuodesta toiseen merkittäviä myös sukupuolten välillä. Useimpina vuosina oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksen balanssiluku on naisten kohdalla negatiivinen ja miesten kohdalla positiivinen. Osin tämä kuitenkin selittyy julkisen sektorin naisvaltaisuudella. Vuoden 2016 työolo-barometriin vastanneista naisista 46,6 työskenteli julkisella sektorilla, mutta miehistä vain 19,9 prosenttia. Kun toimialajakauma vakioidaan, havaitaan että yksityisellä sekä kolmannella sektorilla (Kuvassa 3 ”Muut”) työskentelevät naiset suhtautuvat työpaikkansa taloudellisen tilanteen kehitykseen jossain määrin samalla sektorilla työskenteleviä miehiä pessimistisemmin. Julkisella sektorilla ero ei puolestaan ole selkeä.

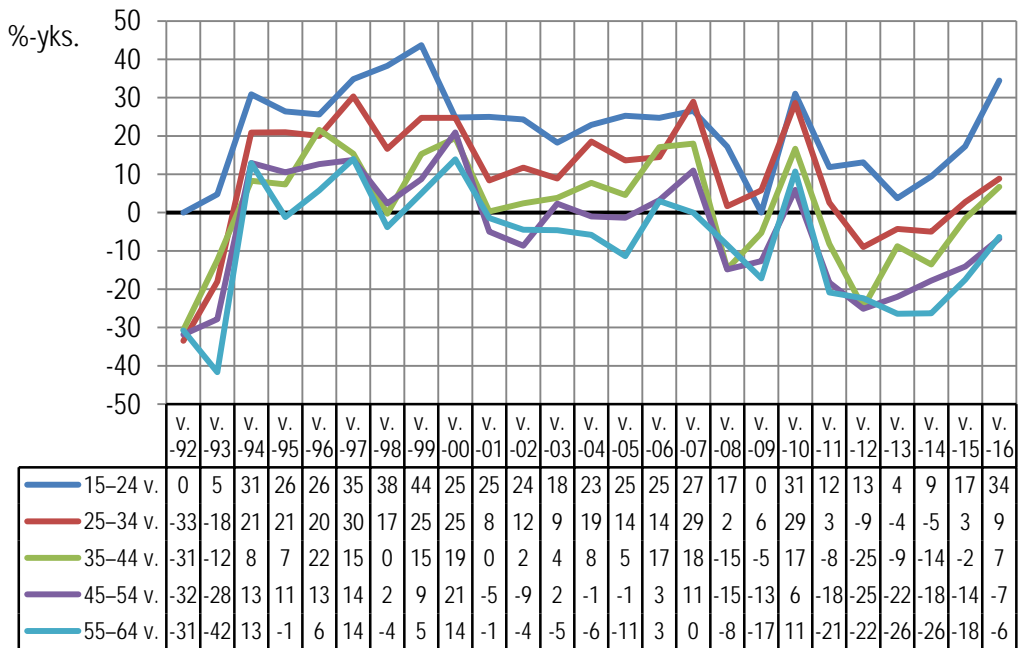
Vuonna 2016 naisista useampi uskoi työpaikkansa taloudellisen tilanteen heikkenevän kuin paranevan. Miehet taas uskoivat tilanteen useammin kehittyvän parempaan kuin huonompaan suuntaan. Miesten osalta balanssiluvun kasvun taustalla on erityisesti selvästi parempaan suuntaan kehittymiseen uskovien osuuden kasvu, kun taas naisilla muutos näkyy maltillisempien arvioiden muutoksena entistä positiivisempaan suuntaan.

Kuva 4. Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut sukupuolen mukaan 1992–2016 (%-yksikköä)



Sektorin ja sukupuolen lisäksi työpaikan taloudellisen tilanteen muutos arvioidaan eri lailla eri ikäryhmissä. Nuoret ovat tyypillisesti olleet optimistisempia ja vanhimmat työntekijät pessimistisimpiä, ja näin on myös uusimman barometrin mukaan.

Kuva 5. Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut iän mukaan 1992–2016 (%-yksikköä)

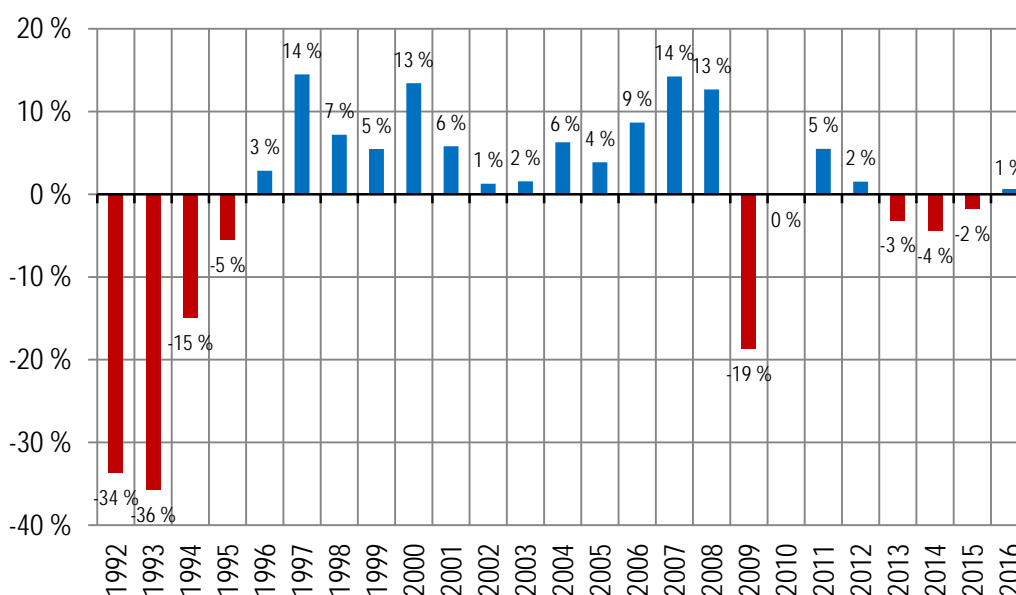


2.2 Henkilöstön määrän muutokset

Työolobarometrin vastaajien ilmoitukset oman työpaikkansa henkilöstömäärän muutoksista heijastelevat voimakkaasti yleistä taloustilannetta. Kuvassa 6 on laskettuna henkilöstömäärän muutoksen balanssiluvut, jotka on laskettu erotuksena henkilöstöä lisänneistä ja henkilöstöä vähentäneistä.

Vuonna 2016 henkilöstömäärän muutoksen balanssi on jälleen käännytynyt positiiviseksi. Viimeksi useampi ilmoitti henkilöstön kasvaneen kuin pienentyneen vuonna 2012. Henkilöstöä kasvattaneiden osuus vastaajista on kasvanut edellisvuoteen verrattuna 2,2 prosenttiyksiköllä ja vähentäneiden osuus laskenut 0,2 prosenttiyksiköllä. Vuonna 2016 yhteensä 26,5 prosenttia vastaajista ilmoitti työpaikkansa henkilöstömäärän kasvaneen ja 25,9 ilmoitti sen laskeneen. 47,6 prosenttia arvioi henkilöstömäärän pysyneen ennallaan.

Kuva 6. Arviot oman työpaikan henkilöstömäärän muutoksesta, balanssiluvut² 1992–2016 (%-yksikköä)



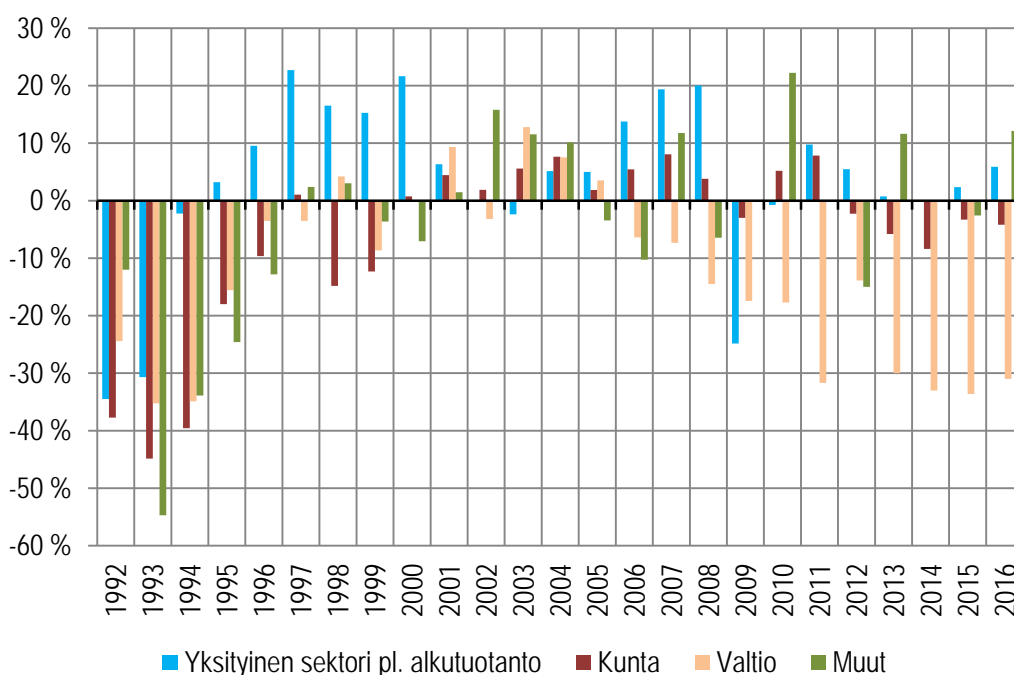
Verrattuna 1990-luvun lamaan harvempi vastaaja on viimeisen finanssikriisin aikana ilmoittanut henkilöstömäärän vähentyneen. Muutokset ovat olleet kokonaisuudessaan pienempiä: myöskään 90-luvun loppuvuosien kaltaista merkittävää henkilöstömäärän

² Balanssi = lisääntyä (%) – vähenee (%)

kasvua ei ole havaittu. Tältä osin vastaajien ilmoitukset ovat hyvin pitkälti linjassa työtömien työnhakijoiden määrän muutoksen kanssa (ks. työnvälitystilasto, TEM).

Silmiinpistävä ero 90-luvun laman tilanteen ja nykytilanteen välillä on myös henkilöstömäärän muutosten sektorikohtaisessa jakaumassa (Kuva 7). Siinä missä 90-luvun pahimpina lamavuosina 1992–1994 kaikilla työnantajasektoreilla työskentelevät ilmoittivat henkilöstön supistuneen, vastaajien mukaan supistukset ovat viime vuosina kohdistuneet erityisesti valtiosektoriin. Valtiolla trendi on alkanut jo ennen finanssikriisin alkua, eli vuodesta 2006 lähtien. Vastaajien havainnot ovatkin tältä osin linjassa valtiosektorin todellisen henkilöstökehityksen kanssa, joka on supistunut valtion tuottavuusohjelman myötä. Myös kunnissa työskentelevät ovat vuodesta 2012 alkaen vuosittain vastanneet henkilöstömäärien vähentyneen keskimääräistä useammin kuin kasvaneen. Sen sijaan yksityisen sektorin vastaajien osalta henkilöstömäärän muutoksen balanssiluku ei ole ollut negatiivinen sitten vuoden 2010. Yksityisellä sektorilla henkilöstömäärä supistui rajusti vuonna 2009, mutta muina vuosina merkittäviä supistuksia ei ole tapahtunut sitten 90-luvun lamavuosien. Henkilöstömäärän muutoksen kokonaisbalanssin kääntyminen positiiviseksi vuonna 2016 selittyikin eritoten yksityisen sektorin (pl. alkutuotanto) sekä muiden alojen (alkutuotanto ja kolmas sektori) henkilöstömäärien kasvulla.

Kuva 7. Arviot oman työpaikan henkilöstömäärän muutoksesta, balanssiluvut sektorin mukaan 1992–2016 (%-yksikköä)

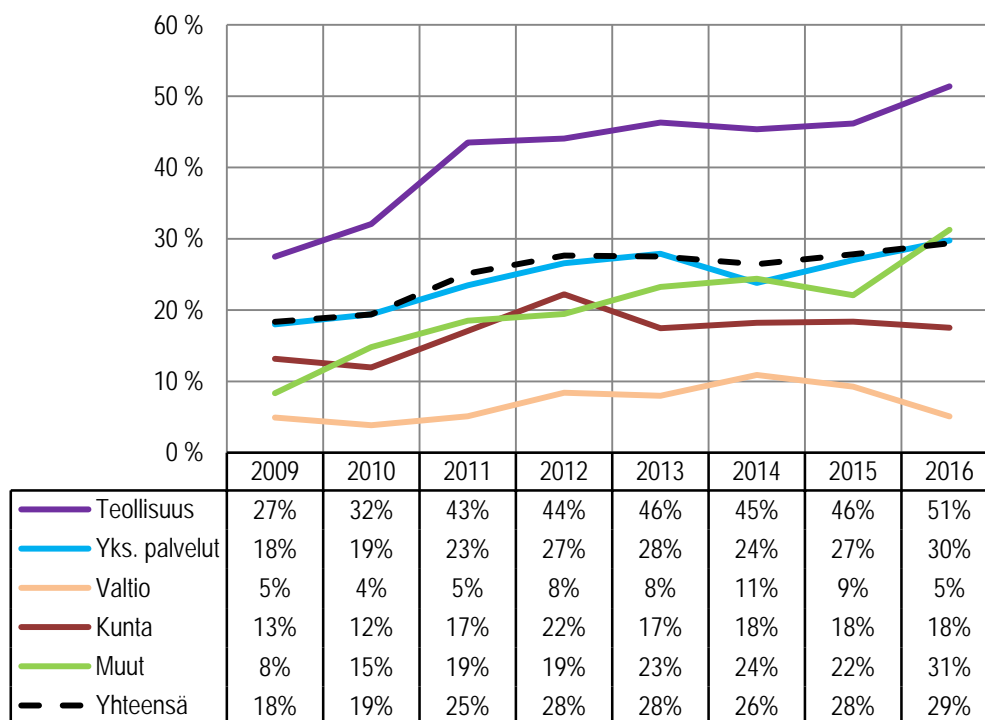


2.3 Vuokratyön käyttö työpaikalla

Vuokratyöllä tarkoitetaan työtä, joka välitetään työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen kautta. Työntekijä on tällöin työsuhteessa työvoimaa välittävään yritykseen, ei siihen yritykseen tai organisaatioon, jossa hän työskentelee.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2015 vuokratyötä teki keskimäärin 31 000 henkeä, mikä on hieman enemmän kuin vuonna 2014. Vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli kuitenkin vain noin reilun prosentin verran vuonna 2015. OECD:n mukaan vuokratyöntekijöiden osuus Suomen työllisistä on OECD:n keskikastia (OECD 2014). Vuokratyöntekijöissä on lähes yhtä paljon miehiä kuin naisia.

Kuva 8. Vuokratyön käytön yleisyys vastaajan työpaikalla toimialan mukaan 2009–2016 (%)



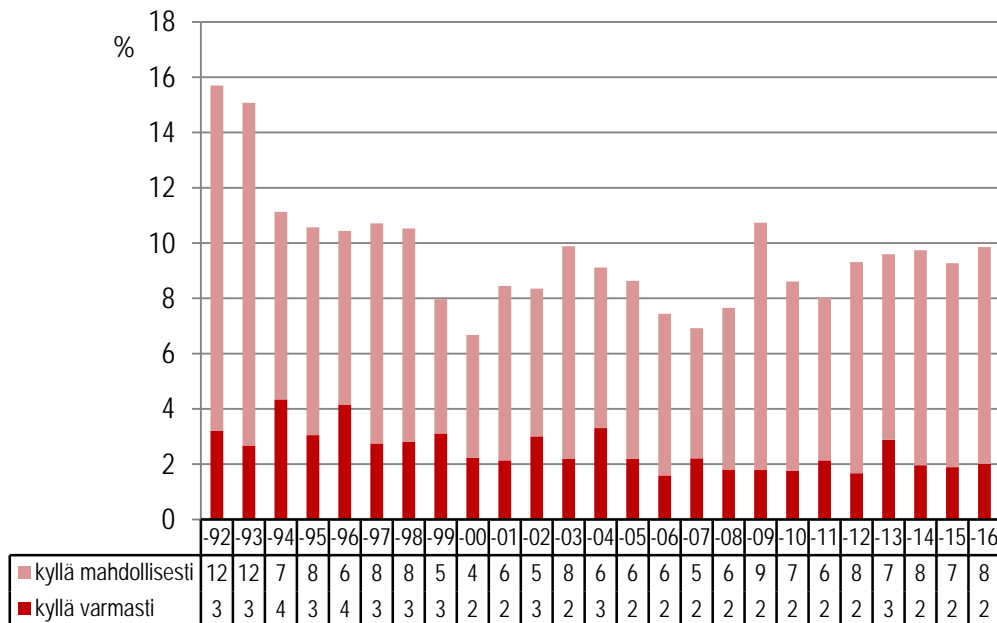
Vaikka vuokratyö onkin Suomen työmarkkinoilla verrattain harvinainen ilmiö, on se kuitenkin eri tilastojen perusteella yleistymässä. Myös työolobarometrin vastaajista entistä useampi on ilmoittanut työpaikallaan käytetyn vuokratyövoimaa. Edellisvuoteen verrattuna kasvua on erityisesti teollisuudessa ja muilla toimialoilla (kolmas sektori ja alkutuotanto). Kuitenkin entistä harvempi valtiolla työskentelevä on ilmoittanut työpaikallaan käytetyn vuokratyövoimaa.

Vuokratyön käyttö on yksi työmarkkinoiden joustokeino, mikä mahdollistaa työvoiman tehokkaamman kohdentamisen. Vuokratyön yleistymiseen liittyy kuitenkin myös riskejä. OECD:n (2014) mukaan vuokratyöntekijät kokevat kaikista työsuhdetyypeistä suurinta epävarmuutta työmarkkinoilla. Vuokratyöntekijöillä ei usein ole ennakoitavissa olevia työtunteja, mikä tekee heidän työmarkkina-asemansa epävarmaksi.

2.4 Irtisanomis- ja lomautusuhat sekä tehtävänsiirto

Yleistä taloustilannetta heijastelee myös työolobarometrin vastaajien arvio siitä, kuinka todennäköisenä he pitävät irtisanomista tai lomautusta nykyisestä tehtävästään. Näiden lisäksi työolobarometrissa on kysytty vuosittain myös sitä, kuinka todennäköisenä vastaajat pitävät sitä, että heidät tullaan siirtämään toisiin tehtäviin.

Kuva 9. Pitää irtisanomista mahdollisena seuraavan vuoden aikana, 1992–2016 (%)

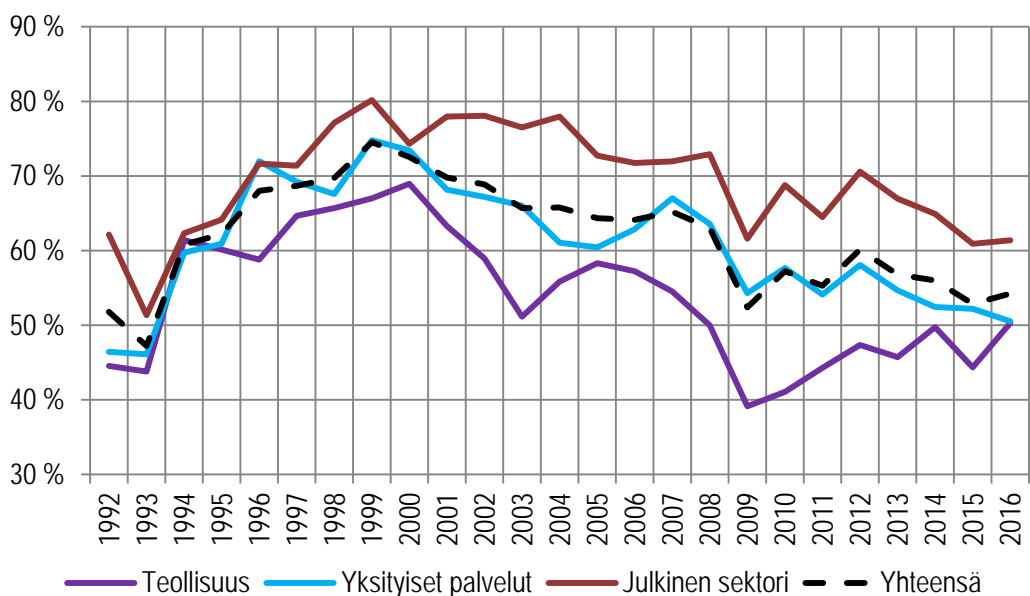


Kuvassa 9 on esitetty vuosittainen osuus niistä vastaajista, jotka pitävät kohtalaisen mahdollisena, että heidät joko irtisanotaan nykyisestä työstään seuraavan vuoden aikana tai heidän nykyistä määräaikaistaan ei jatketa. Koettu irtisanomisuhka laski tasaisesti 90-luvun ajan. 2000-luvun alun it-alan kriisin aikoihin koettu irtisanomisuhka nousi hieman, mutta kääntyi sittemmin jälleen laskuun. Finanssikriisin puhjettua vuon-

na 2008, irtisanomista mahdollisena pitävien osuus nousi jälleen, muttei silti lähellekään 90-luvun lamavuosien lukemia. Vuonna 2016 irtisanomista varmana tai kohtalaisen mahdollisena (vastannut ”kyllä mahdollisesti”) pitävien osuus nousi edelleen 9,8 prosenttiin, mikä on korkein mitattu lukema sitten vuoden 2009. Huomionarvoista onkin, ettei yleisten työllisyysnäköymien kohentuminen ole ainakaan vielä näkynyt irtisanomisuhan kokemisessa.

Työpaikkaansa täysin varmana seuraavan vuoden ajan piti vuonna 2016 yhteensä 54,2 prosenttia vastaajista, mikä on selvästi vähemmän kuin vielä 2000-luvun alussa. 37,9 prosenttia piti irtisanomista epätodennäköisenä mutta mahdollisena. Vuodesta 1995 alkaen teollisuuden työntekijät ovat kokeneet työpaikkansa uhatuimmaksi. Vuoden 2009 jälkeen teollisuuden työntekijät ovat kuitenkin olleet entistä varmempia työpaikkansa säilyvyydestä. Samalla yksityisten palvelualojen ja julkisen sektorin työntekijät ovat tulleet entistä epävarmemmaksi työpaikkojensa säilyvyydestä. Vuonna 2016 yksityisten palvelualojen työntekijät ovatkin ensi kertaa sitten vuoden 1995 yhtä epävarmoja työpaikoistaan kuin teollisuuden työntekijät.

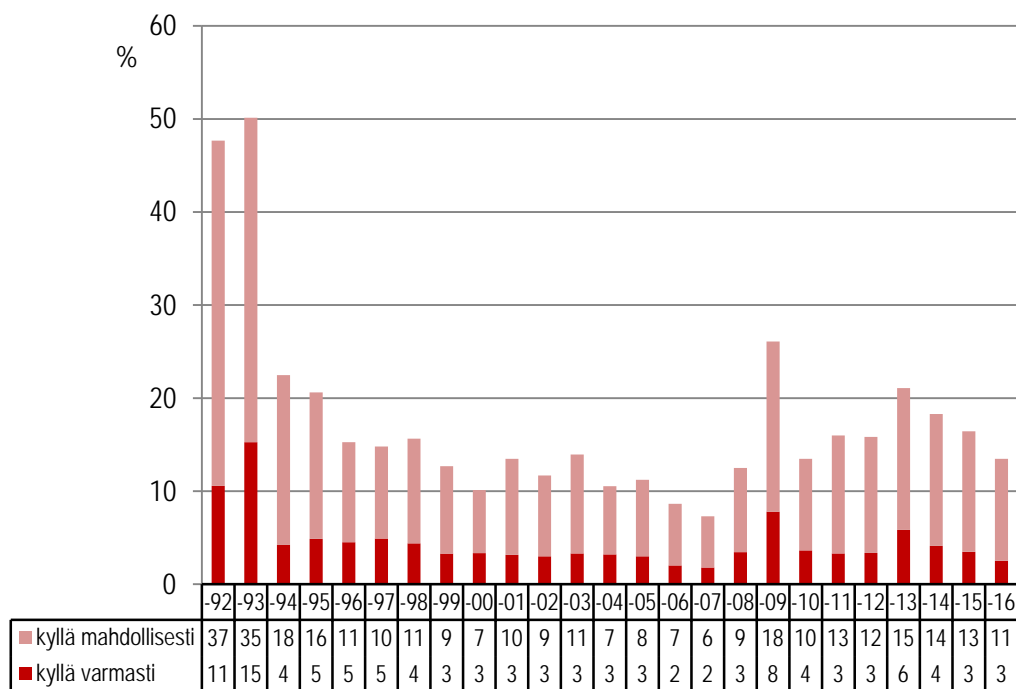
Kuva 10. On varma oman työpaikkansa pysyvyydestä vuodeksi eteenpäin toimialan mukaan 1992–2016



Näyttää siltä, että yleinen trendi koko 2000-luvun ajan on ollut se, että entistä harvempi voi olla täysin varma omasta työpaikastaan. Työmarkkinat koetaan entistä epävarmemmiksi riippumatta taloudellisesta suhdanteesta.

Vaikka irtisanomisuhka ei näytäkään hellittäneen työolobarometrin vastaajien mielissä, koetaan lomautus entistä epätodennäköisemmäksi tulevan vuoden aikana. Finanssi-kriisin lomautusuhun huiput koettiin heti kriisin alettua vuonna 2009, sekä uudelleen vuonna 2013. Sen jälkeen lomautuksen mahdollisuus on koettu vuosi vuodelta pienemmäksi. Vuonna 2016 yhteensä 2,5 prosenttia vastaajista piti lomautusta varmana tulevan vuoden aikana ja 11,0 prosenttia kohtalaisen mahdollisena. Entistä useampi, 53,4 prosenttia vuoden 2016 vastaajista oli varmoja, ettei tule lomautetuksi vuoteen. Vuonna 2015 vastaava osuus vastaajista oli 48,6 prosenttia. Toimialoista lomautusriskiä pidetään selvästi korkeimpana teollisuudessa.

Kuva 11. Pitää vähintään kahden viikon lomautusta mahdollisena seuraavan vuoden aikana, 1992–2016 (%)

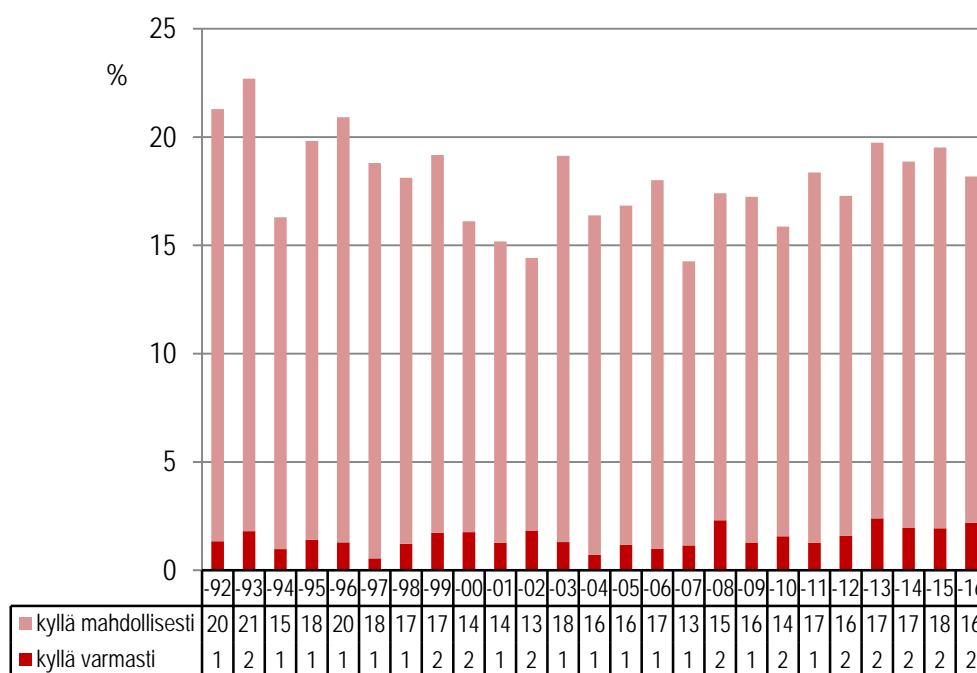


Työolobarometrissa on kysytty lomautuksen ja irtisanomisen mahdollisuuden lisäksi vastaajan arviota, kuinka todennäköisesti hän tulee siirrettyksi toisiin tehtäviin seuraavan vuoden aikana. Toisiin tehtäviin siirtäminen voi olla työntekijälle heikennys, mutta myös parannus. Täten sitä ei voida pitää yksiselitteisin hyvänä tai huonona indikaattorina. Vastaukset vaihtelevat melko paljon vuosittain, eikä selkeää trendiä ole yhtä helposti havaittavissa kuin lomautusten ja irtisanomisten kohdalla.

Vuonna 2016 edellisvuotta harvempi vastaaja arvioi pitävänsä varmana tai kohtalaisen mahdollisena, että tulee siirrettyksi toisiin tehtäviin seuraavan vuoden aikana. Näin arvioi yhteensä 18,2 prosenttia vastaajista kun osuus oli edellisvuonna 19,5 prosenttia.

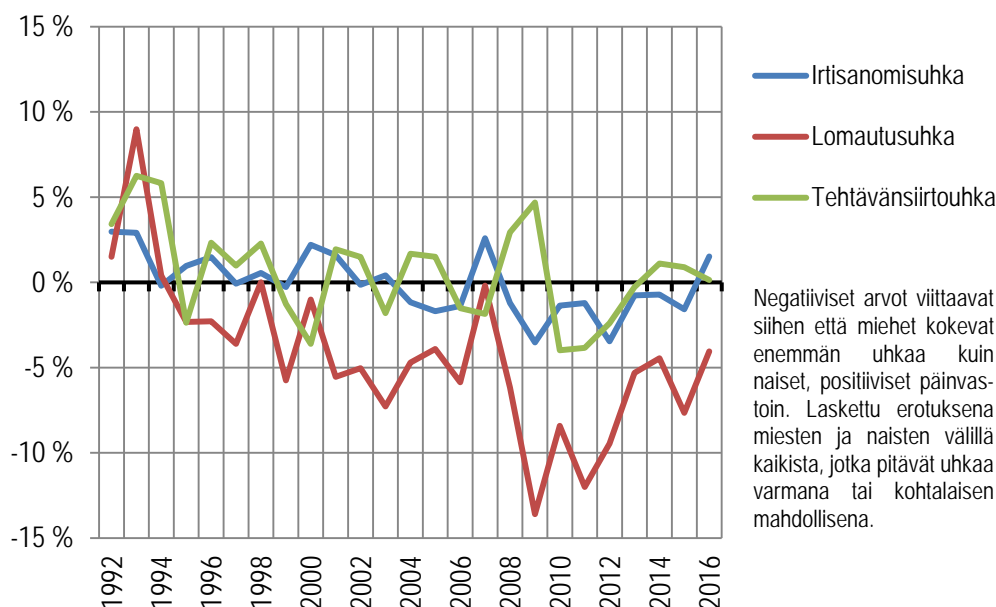
90-luvun laman jälkeen tehtävänsiirtoa varmana tai kohtalaisen mahdollisena pitävien osuus laski vuoteen 2002 saakka, jonka jälkeen se on vaihdellut 14 ja 20 prosentin välillä.

Kuva 12. Pitää mahdollisena että tulee siirretyksi toisiin tehtäviin seuraavan vuoden aikana, 1992–2016 (%)



Sukupuolittain tarkasteltuna irtisanomisten ja tehtävänsiirtojen mahdollisuuden kokemukset ovat yllättävän samanlaisia sukupuolten välillä Suomen muuten vahvasti sukupuolittuneesta työmarkkinarakenteesta (ks. Eurofound 2015) huolimatta. Lomautusuhkan kokemisessa on sen sijaan selkeä ero miesten ja naisten välillä (Kuva 13). 90-luvun laman jälkeen lomautusuhka on työolobarometrin mukaan kohdistunut vahvemmin miehiin kuin naisiin. Jyrkimmillään tilanne oli heti finanssikriisin puhjettua vuonna 2009, jolloin miesten kokema lomautusuhka oli yli kymmenen prosenttiyksikköä suurempi kuin naisilla. Tämä tarkoittaa sitä, että miehistä lomautusta varmana tai kohtalaisen mahdollisena piti yli 10 prosenttiyksikköä useampi kuin naisista. Ero selittyy ainakin osin sillä, että lama iski ensimmäisenä teollisuuden miesvaltaiseen vientisektoriin.

Kuva 13. Sukupuolierot ammatiasemassa koetussa uhassa (%-yksikköä)

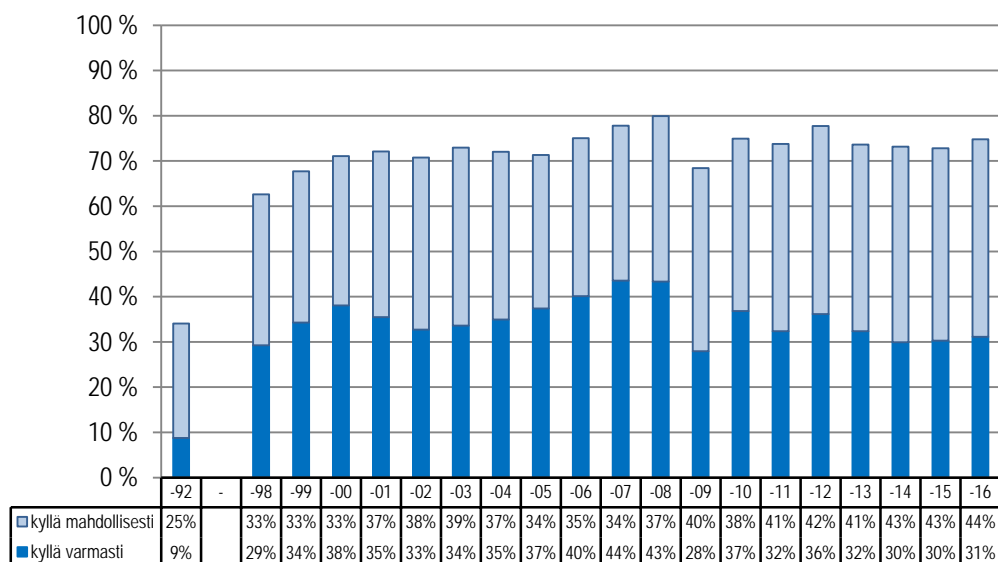


2.5 Työllistymismahdollisuudet

Riippumatta Suomen pitkittyneestä taantumasta, on palkansaajien luottamus uuden työn saantiin pysynyt korkealla tasolla koko finanssikriisin ajan. Ainoa selkeä notkahdus tapahtui vuonna 2009, mutta sen jälkeen luottamus ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantia kohtaan siinä tapauksessa, että henkilö jäisi työttömäksi, on palannut pitkälti ennalleen. Uuden työn saantia täysin varmana pitävien osuus on pysynyt finanssikriisin ajan aiempaa matalampana, mutta yli 70 prosenttia suomalaisista palkansaajista on silti luottavaisia, että löytäisivät tarvittaessa uuden työn. Kun verrataan tilannetta vuoteen 1992 (Kuva 14), joka oli pahimpia lamavuosia, on tilanne nyt huomattavasti parempi.

Vuonna 2016 luottamus työn saantiin työttömyystilanteessa nousi hieman edellisvuotta korkeammaksi. Vuonna 2016 yhteensä 74,8 prosenttia suomalaisista uskoi varmasti tai mahdollisesti löytävänsä uuden ammatiaan ja työkokemustaan vastaavan työn, mikäli jäisi työttömäksi. Nousua on 2,0 prosenttiyksikköä edellisvuodesta. Luottamus uuden työn saantiin on lähes identtinen miesten ja naisten välillä.

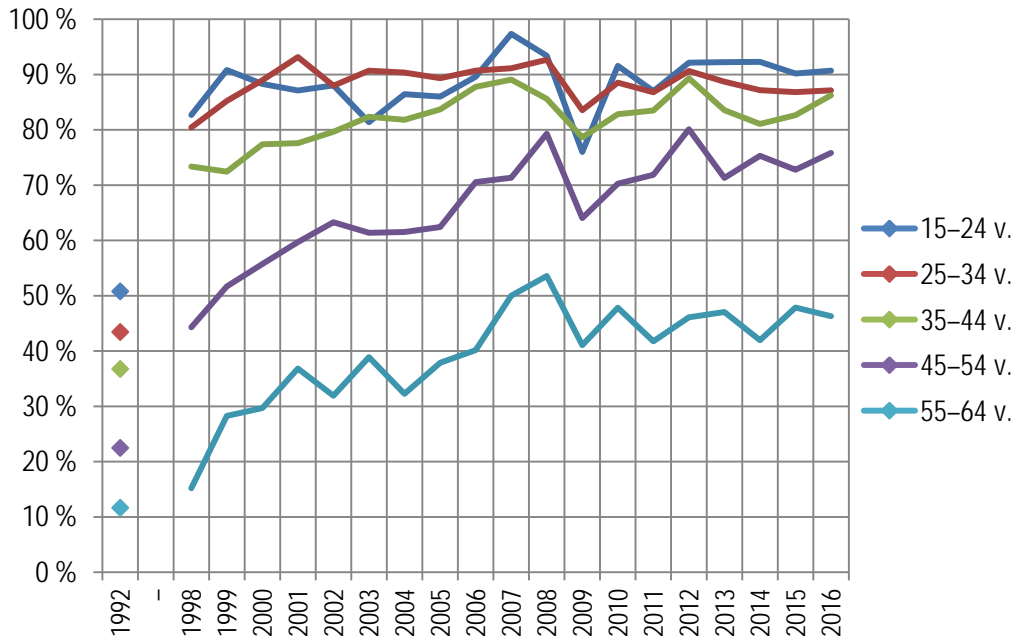
Kuva 14. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin jos jää työttömäksi, 1992–2016



Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna toimihenkilöt uskovat löytävänsä tarvittaessa ammattiaan ja työkokemustaan vastaavan työn useammin kuin työntekijä-asemassa olevat. Tätä selittää pitkälti koulutusaste, sillä parhaiten uudelleentyöllistymismahdollisuuksiinsa luottavat korkeakoulutetut. Toimialoittain tarkasteltuna paras luottamus uudelleentyöllistymiseen on taas kunta-alan ja yksityisten palveluiden työntekijöillä. Valtion ja teollisuuden työntekijöiden luottamus uuden ammattiaan ja työkokemustaan vastaavan työn saantiin on taas tyyppillisesti heikompaa.

Luottamus uuden työn saantiin työttömyyden sattuessa kohdalla on selkeästi sitä korkeampaa, mitä nuorempi vastaaja on kyseessä. Yli 55-vuotaista ainoastaan alle puolet uskoo työllistyvänsä uudelleen ammattiaan ja työkokemustaan vastaavaan tehtävään, mikäli sattuisi jäämään työttömäksi. Tämä sopii yhteen julkisessa keskustelussa paljon esillä olleen näkemyksen kanssa, jonka mukaan iäkkäiden on vaikea saada töitä Suomen työmarkkinoilla. Positiivista on kuitenkin se, että työolobarometrissa 45–54-vuotiaiden usko uudelleentyöllistymiseen on parantunut tasaisesti koko barometrin keruukauden ajan, eli vuodesta 1992 lähtien, lukuun ottamatta finanssikriisin aiheuttamaa notkahdusta vuonna 2009. 55–64-vuotiaiden luottamus uudelleentyöllistymismahdollisuuksiinsa sen sijaan kasvoi finanssikriisin alkuun saakka, mutta on sittemmin pysynyt varsin vakaana. Kaikista nuorimpien, alle 35-vuotiaiden vastaajien luottamus uudelleentyöllistymiseen taas on ollut vakaa ja korkea 90-luvun loppupuolelta saakka.

Kuva 15. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin jos jää työttömäksi iän mukaan, 1992–2016



3 Innovaatiot ja työn uudelleenjärjestely

Innovaatiotoiminta työpaikoilla on työolobarometrin vastausten perusteella lisääntynyt tasaisesti viime vuosina, joskin varsin hitaasti. Erityisen paljon ovat kasvaneet mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. Kuitenkin, moni työssäkäyvä kokee, että heillä on vain harvoin aikaa uusien ideoiden kehittämiseen.

Tämän vuoden työolobarometrissa on myös kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota robotiikan ja tekoälyn aiheuttamaan työtehtävien automatisaatioon työpaikoilla. Monet uskovat keinoälyn ja digiteknologian kehittymisen saavan aikaan tietotyön automatisoitumista samaan tapaan kuin teollinen vallankumous automatisoi manuaalista tuotantotyötä (ks. Brynjolfsson ja McAfee 2014). Työolobarometrin vastaajilta kysyttiin tänä vuonna, onko heidän työtehtäviään automatisoitu koneiden, tietokoneiden tai robottien tehtäväksi viimeisen kahden vuoden aikana. Vain hyvin harvoissa tapauksissa tällaista on vielä tapahtunut merkittävässä määrin, mutta noin joka kuudennen vastaajan kohdalla työtehtäviä on jossain määrin automatisoitu. Joissain ammattiryhmissä, kuten yleissihteereillä, automatisointi on ollut voimakasta jo nyt, mutta useimmissa siis ainakin toistaiseksi vähäistä.

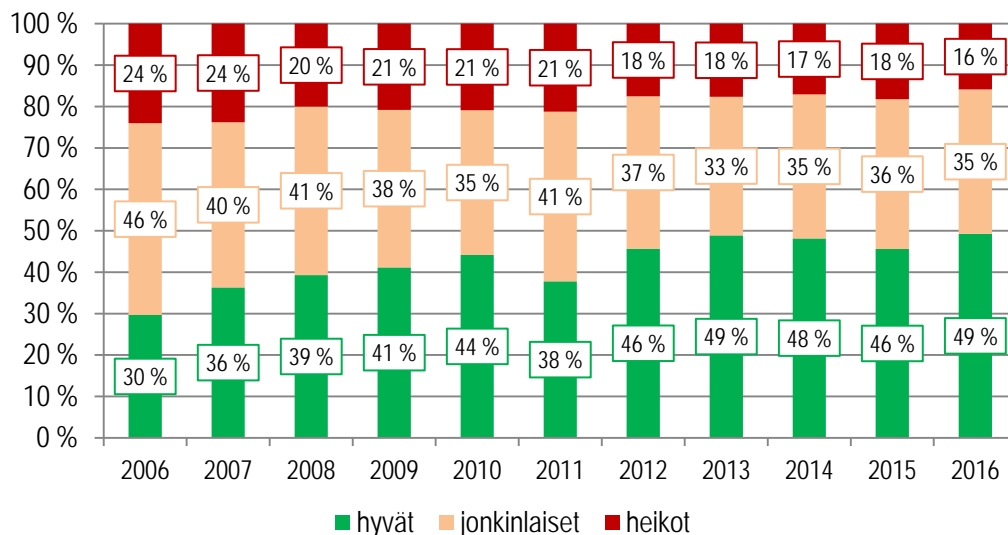
Sosiaalisen median sekä sähköisten työtilojen ja pikaviestimien käyttö työssä on lisääntynyt entisestään aiemmista vuosista lähes kaikissa työntekijäryhmissä. Käyttö on yleistynyt selvästi vuoden 2015 työolobarometriin verrattuna. Siitä huolimatta nämä uudet sähköiset työvälineet ovat edelleen tyypillisesti osa nimenomaan toimihenkilöiden työtä, ei niinkään työntekijäasemassa olevien.

3.1 Innovaatio- ja kehittämistoiminta työpaikalla

Palkansaajien mahdollisuus osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen on parantunut trendinomaisesti vuodesta 2006 alkaen, jolloin asiaa alettiin kysyä vuosittain työolobarometrissa. Kuudennen Euroopan työolotutkimuksen verkkoaineiston mukaan (Eurofound 2015) 73 prosenttia suomalaisista palkansaajista voi soveltaa työssään omia ideoitaan, mikä on enemmän kuin missään muussa EU-maassa. Saman tutkimuksen mukaan 51 prosenttia suomalaisista palkansaajista taas osallistuu työorganisaation tai työprosessien kehittämiseen. Tältä osin Suomi jää Euroopan työolotutkimuksen keskikastiin, joskin työolobarometrin mukaan vuonna 2016 jopa 66 prosenttia palkansaajista oli osallistunut toimintatapojen tai prosessien kehittämiseen (Kuva 26).

Mahdollisuus osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen on parantunut edellisvuodesta. Vuonna 2016 noin 49 prosenttia vastaajista arvioi mahdollisuutensa hyväksi (Kuva 16). Aiemmin näin korkea tulos saatiin ainoastaan vuonna 2013, ja siihenkin verrattuna vuonna 2016 entistä harvempi arvioi mahdollisuutensa heikoiksi. Vuonna 2016 ainoastaan 16 prosenttia arvioi osallistumismahdollisuutensa heikoiksi, mikä on pienin osuus koko aikasarjassa. Tulosten perusteella voidaan siis sanoa, että mahdollisuudet työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat nyt paremmat kuin aiempina vuosina.

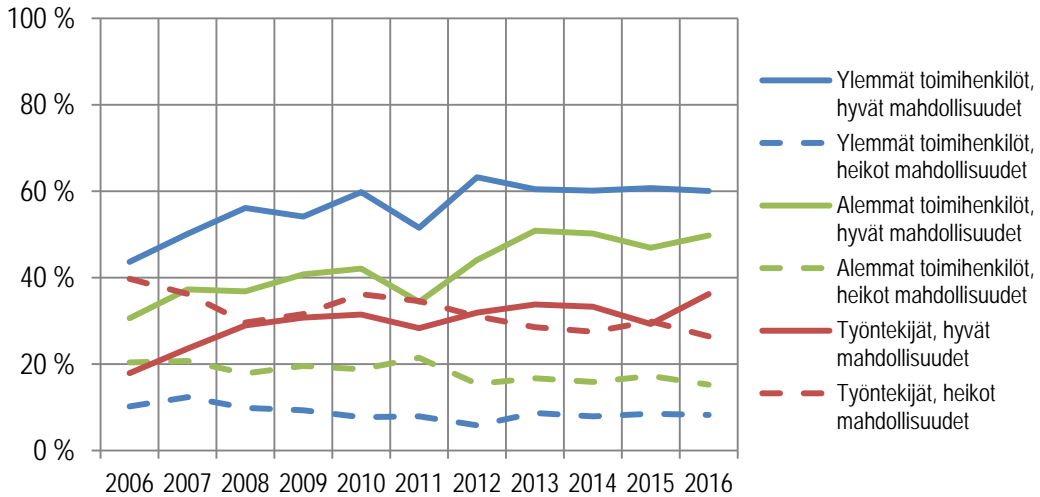
Kuva 16. Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen 2006–2016



Mahdollisuudessa osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen on havaittavissa selkeä trendi, jossa mahdollisuudet osallistumiseen paranevat vuosittain. Väliin mahtuu

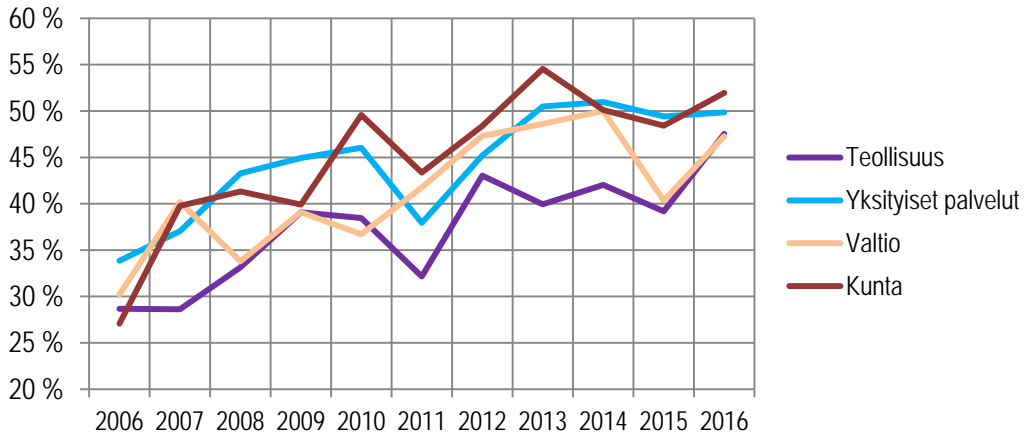
muutamia notkahduksia, kuten viimeksi vuodet 2014 ja 2015, mutta pitkällä aikavälillä suunta näyttää olevan osallistumismahdollisuuksien paraneminen.

Kuva 17. Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan 2006–2016



Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen vastaajien oman arvion mukaan ovat kutakuinkin yhtä hyvät miehillä ja naisilla. Sen sijaan ylemmillä toimihenkilöillä on selvästi parhaat osallistumismahdollisuudet verrattuna alempiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin, ja työntekijöillä puolestaan heikoimmat. Vuosien 2015 ja 2016 välillä eniten parani kuitenkin juuri työntekijöiden mahdollisuus osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen.

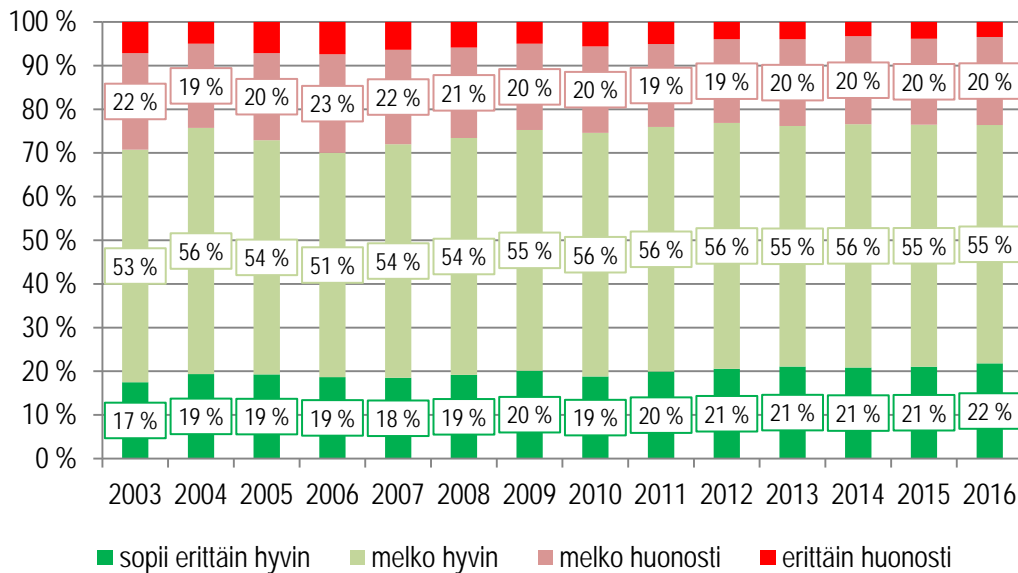
Kuva 18. Hyvät mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen toimialan mukaan 2006–2016



Toimialoittain tarkasteltuna parhaat osallistumismahdollisuudet kehittämistoimintaan ovat kunnissa ja yksityisillä palvelualoilla. Vuoteen 2015 verrattuna teollisuus ja valtio-sektori kuitenkin paransivat tuloksiaan merkittävästi. Tyypillisesti teollisuuden parissa työskentelevien osallistumismahdollisuudet ovat olleet vähäisempiä kuin muilla.

Esimiehet suhtautuvat tyypillisesti melko rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin (Kuva 19). Vastaukset ovat pysyneet varsin vakaina vuosittain. Viime vuosina juuri minkäänlaista muutosta ei ole tapahtunut, ja vastaukset ovat muuttuneet vain hiukan positiivisempaan suuntaan 2000-luvun alkuun verrattuna.

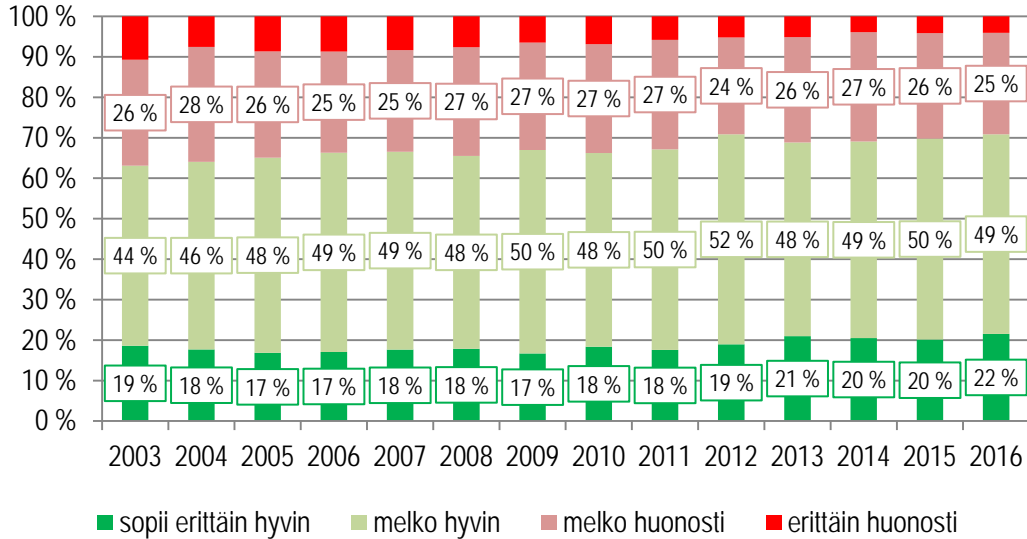
Kuva 19. Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin 2003–2016



Vuonna 2016 vastaajista yhteensä 21,8 prosenttia ilmoitti väitteen ”esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin” pitävän paikkaansa erittäin hyvin ja 54,6 prosenttia melko hyvin. Vain 3,4 prosenttia arvioi väitteen sopivan erittäin huonosti omaan työpaikkaansa.

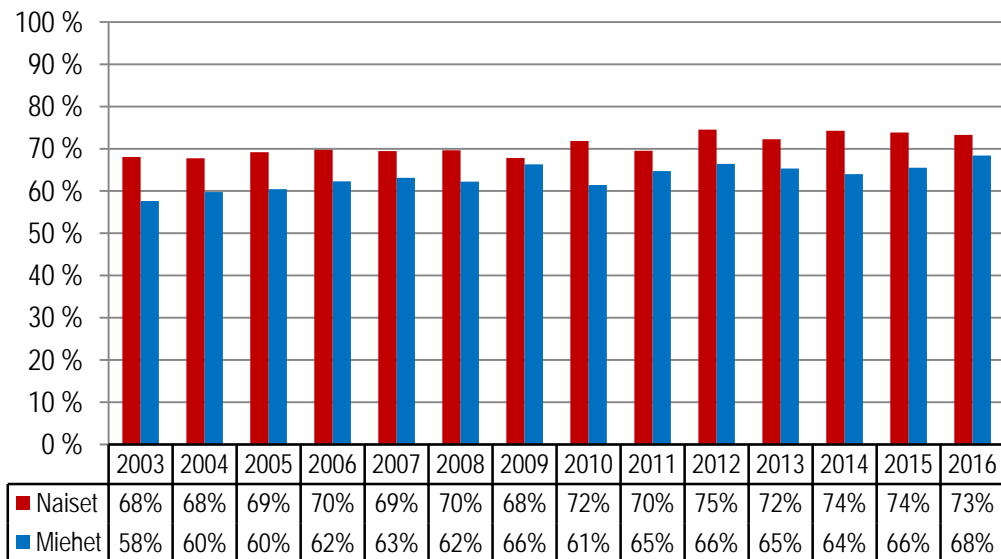
Pitkästi sama tilanne on myös siinä, miten työntekijöitä on kannustettu kokeilemaan uusia asioita (Kuva 20). Vuosittain noin 70 prosenttia vastaajista arvioi väitteen ”työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” pitävän paikkaansa joko erittäin hyvin tai melko hyvin. Vuonna 2016 yhteensä 21,5 prosenttia vastasi väitteen sopivan erittäin hyvin ja 49,3 prosenttia melko hyvin.

Kuva 20. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita 2003–2016



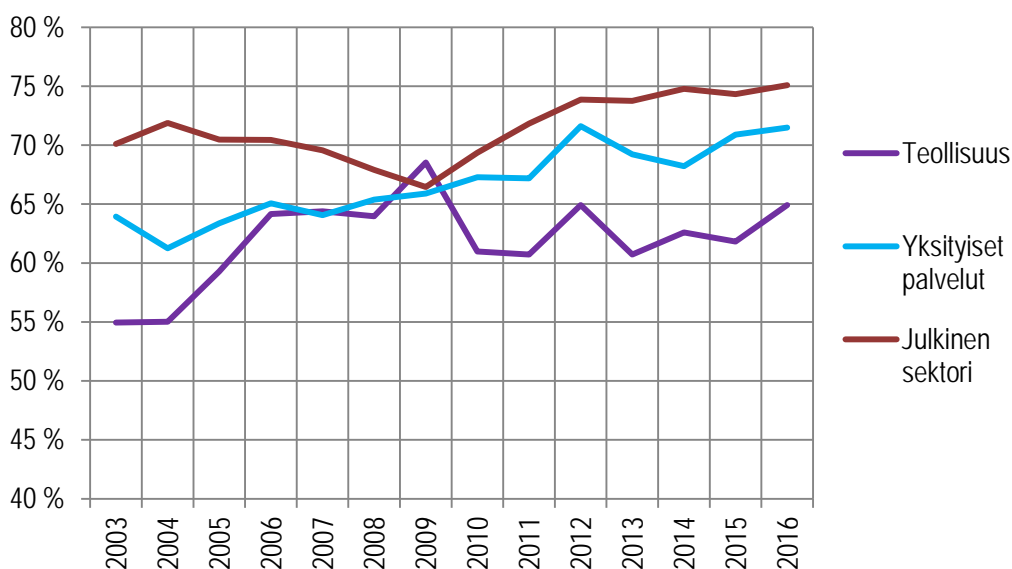
Naiset kokevat miehiä useammin, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita (Kuva 21). Tämä havainto voikin selittyä mies- ja naisvaltaisten työpaikkojen eroilla: Suomen työmarkkinat ovat eurooppalaisella mittapuulla sukupuolittain hyvin jakautuneita mies- ja naisvaltaisiin työpaikkoihin. On mahdollista, että naisvaltaiset työpaikat ovat kannustavampia kokeilemaan uutta kuin miesvaltaiset.

Kuva 21. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita melko tai erittäin hyvin sukupuolen mukaan 2003–2016



Toinen mahdollinen selitys sukupuolten väliselle erolle on toimialoittainen segregatio. Julkinen sektori on Suomessa hyvin naisvaltainen ja teollisuus taas miesvaltainen. Kuvassa 22 on toimialoittaiset prosentiosuudet niistä vastaajista, jotka ovat arvioineet väitteen ”työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” sopivan omaan työpaikkaansa erittäin tai melko hyvin. Kuvasta voidaan havaita, että useimpina vuosina julkisella sektorilla on kannustettu kokeilemaan eniten ja teollisuudessa vähiten (finanssikriisivuoden 2009 ollessa poikkeus). Kaikkia sukupuolten välisiä eroja toimialajako ei kuitenkaan selitä: eroa sukupuolten välillä on kaikilla toimialoilla. Myös toimialarakenne vakioituna naiset ilmoittavat miehiä useammin työntekijöitä kannustettavan kokeilemaan uutta työpaikallaan.

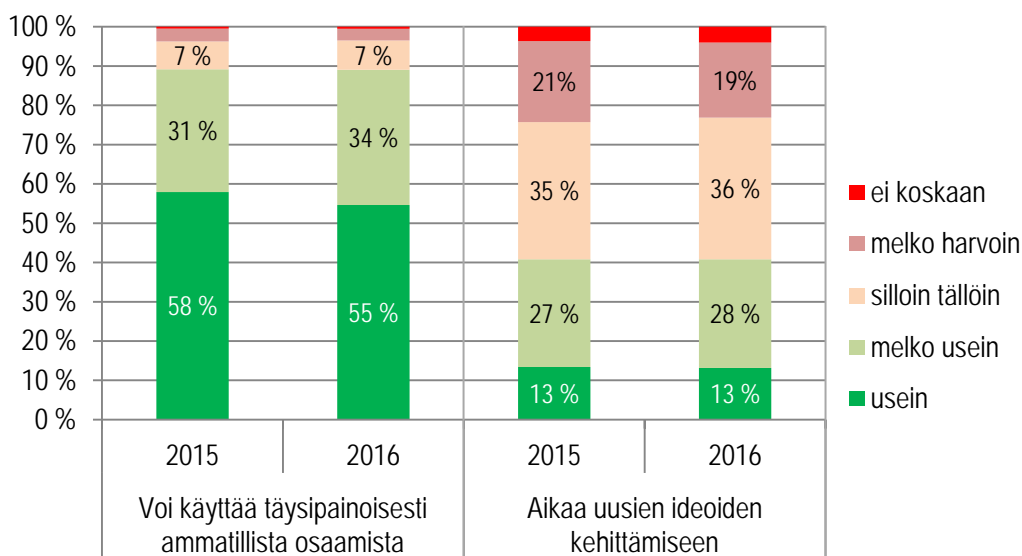
Kuva 22. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita melko tai erittäin hyvin toimialan mukaan 2003–2016



Vuodesta 2015 alkaen työolobarometrissa on kysytty myös, voiko vastaaja käyttää täysipainoisesti omaa ammatillista osaamistaan, ja onko hänellä työssään aikaa uusien ideoiden kehittämiseen. Sekä vuonna 2015 että 2016 lähes 90 prosenttia vastaajista on ilmoittanut voivansa käyttää ammatillista osaamista usein tai melko usein. Kuitenkin vain noin 40 prosentilla on usein tai melko usein aikaa uusien ideoiden kehittämiseen.

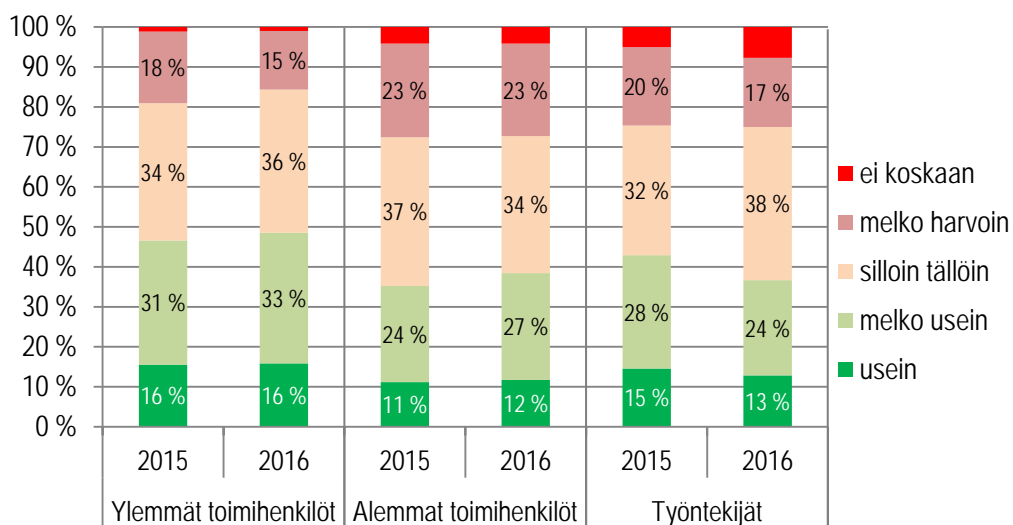
Vuosien 2015 ja 2016 välillä usein täysipainoisesti ammatillista osaamistaan käyttävien osuus on laskenut 58:stä 55 prosenttiin melko usein ammatillista osaamista käyttävien osuuden vastaavasti noustua. Muut muutokset ovat olleet erittäin vähäisiä.

Kuva 23. Innovaatioita tukevia työn organisoimisen elementtejä 2015–2016

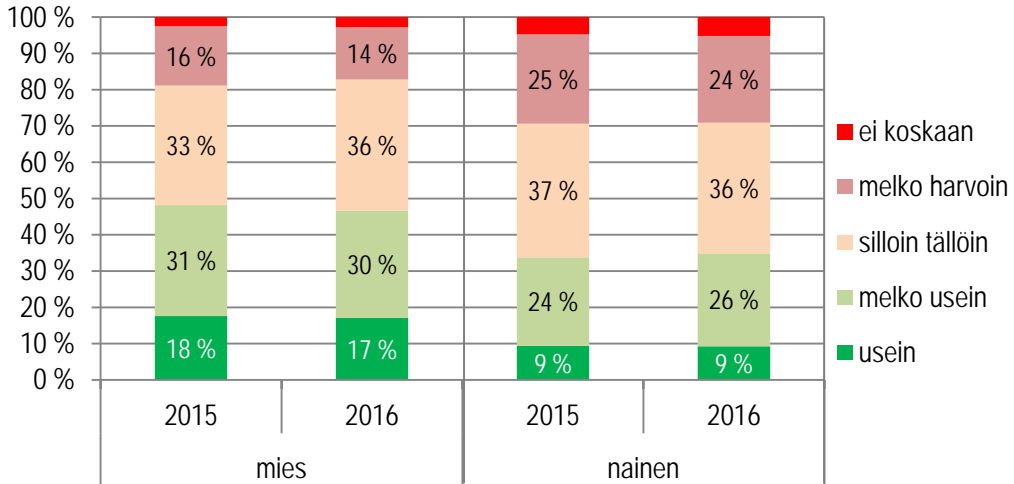


Ylemmät toimihenkilöt ovat vastanneet muita useammin, että heillä on työn lomassa aikaa uusien ideoiden kehittämiseen. Alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä aikaa on hieman harvemmin, mutta erot eivät ole kuitenkaan valtavia. Suuria eroja ei ole myöskään toimialoittain.

Kuva 24. Työpaikalla on aikaa uusien ideoiden kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan 2015–2016

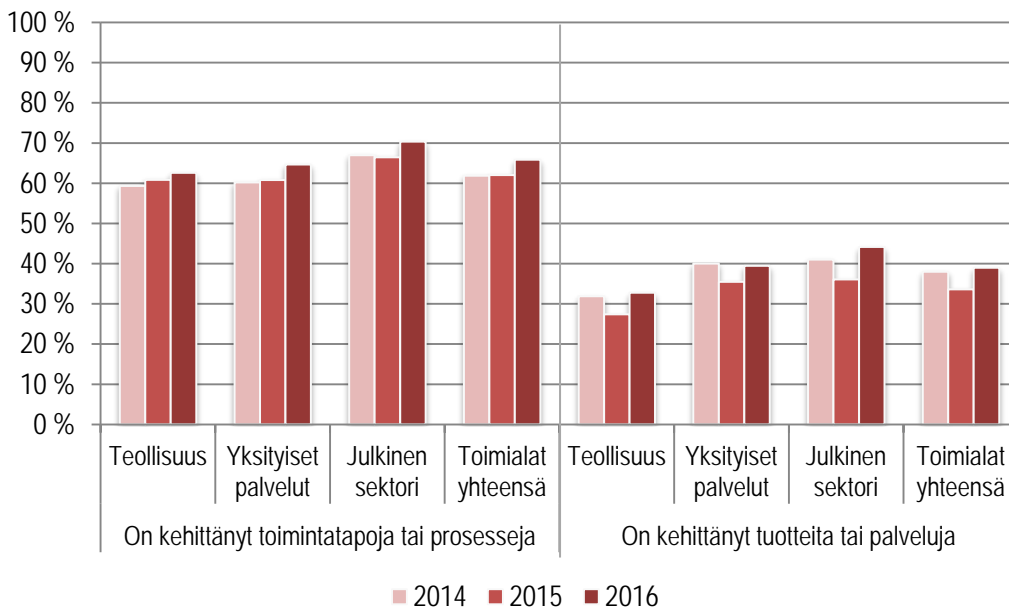


Kuva 25. Työpaikalla on aikaa uusien ideoiden kehittämiseen sukupuolen mukaan 2015–2016



Siinä missä naisia kannustetaan miehiä useammin kokeilemaan uutta työpaikallaan, on naisilla kuitenkin miehiä harvemmin aikaa uusien ideoiden kehittämiseen (Kuva 25). Vuonna 2016 yhteensä vain 35 prosenttia työolobarometrin naisvastaajista arvioi työpaikallaan olevan usein tai melko usein aikaa uusien ideoiden kehittämiseen. Miehillä vastaava osuus oli 47 prosenttia.

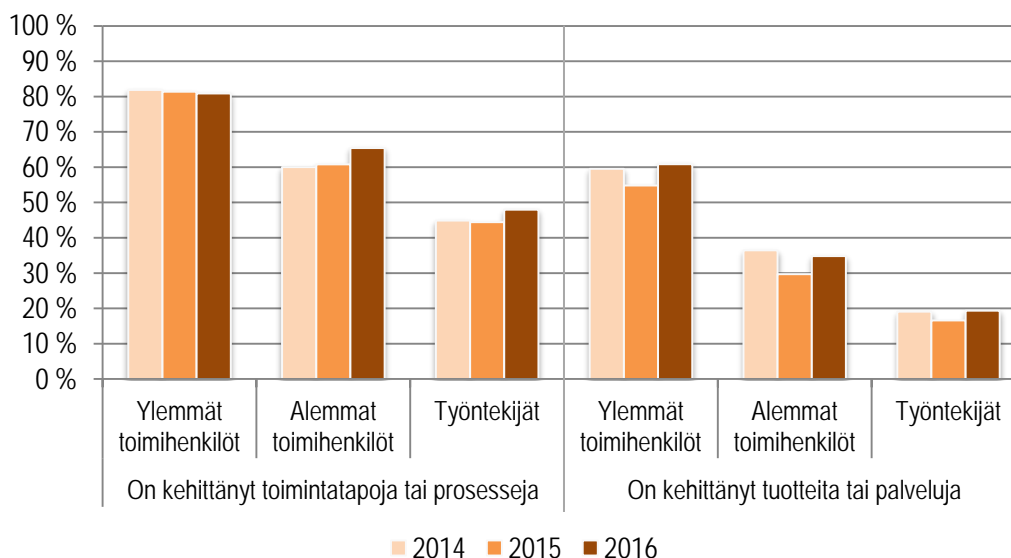
Kuva 26. Työpaikalla tehty kehittämistyö toimialoittain 2014–2016



Työolobarometrin tulosten perusteella (Kuva 26) näyttää siltä, että myös varsinainen tehty kehittämistyö on lisääntynyt työpaikoilla kahteen viime vuoteen verrattuna. Toimintatapoja tai prosesseja ilmoitti kehittäneensä 66 prosenttia ja tuotteita tai palveluita 39 prosenttia vastaajista vuonna 2016. Yleisintä kehittämistyö on ollut julkisella sektorilla, ja vähäisintä teollisuudessa. Sukupuolten välillä ei ole merkittävää eroa vastauksissa.

Sosioekonomisen aseman mukaan kehittämistoimintaa harjoittavat edelleen selvästi useimmin ylemmät toimihenkilöt. Kuitenkin kahteen edellisvuoteen verrattuna entistä useampi työntekijä ja alempi toimihenkilö osallistui vuonna 2016 toimintatapojen tai prosessien kehittämiseen. Tuotteiden tai palveluiden kehittäminen yleistyi puolestaan kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

Kuva 27. Työpaikalla tehty kehittämistyö sosioekonomisen aseman mukaan 2014–2016



3.2 Automatisaatio ja työn uudelleenjärjestely

Automatisaatiosta, eli uusien työtehtävien laajamittaisesta automaatiosta tietotekniikan, tekoälyn ja robottien avulla, on puhuttu paljon viime aikoina. Jotkut (esim. Brynjolfsson ja McAfee 2014) uskovat tietoteknisen automatisaation aiheuttavan uuden teollisen vallankumouksen, jossa laaja joukko nykyisiä työtehtäviä tullaan siirtämään koneiden hoidettavaksi. Uudet teknologiat, esimerkiksi koneoppiminen, mahdollistavat hyvin kognitiivistenkin tehtävien, kuten autolla ajon, automatisoinnin. Siinä missä teollisessa

vallankumouksessa rutiiniluontoiset manuaaliset työt pitkälti koneellistettiin, uskotaan seuraavana vuorossa olevan ei-manuaalisten rutiiniluontoisten työtehtävien koneellistaminen.

MULLISTAAKO AUTOMATISAATIO SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN?

ETLA:n tutkijat Mika Pajarinen ja Petri Rouvinen (2014) ovat arvioineet, että tietokoneistuminen uhkaa noin kolmatta suomalaisista työpaikoista seuraavien 10–20 vuoden aikana. Frey ja Osborne (2013) arvioivat aiemmin samalla menetelmällä, että tietokoneistuminen uhkaa lähes puolta Yhdysvaltojen työpaikoista. Pajarisen ja Rouvisen mukaan suurin automatisointiriski kohdistuu tällä hetkellä Suomessa myyntiavustajiin, sihteereihin, sekä pankki- ja toimistovirkailijoihin. Useat niistä ammateista, joita automatisaatio eniten uhkaa, ovat verrattain matalasti palkattuja.

Usein esitetty näkemys on, että automatisaatio johtaisi työelämän polarisaatioon, jossa kysyntä keskittyisi korkean ja matalan osaamistason työtehtäviin robotiikan hoitaessa entistä suuremman osan keskivaativista töistä. Näkemys perustuu ajatukseen, että keskitason ammattitaitoa vaativat työt olisivat juuri niitä, joita koneälyn kehittymisen aikaansaama automatisaatio koskettaisi eniten, sillä tässä ryhmässä tehdään eniten rutiiniluontoista tietotyötä.

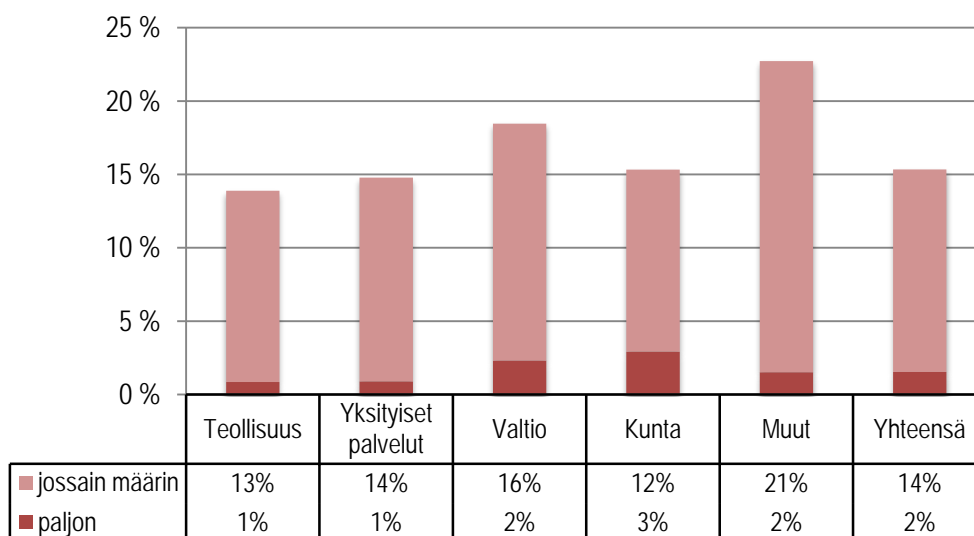
Nykyiset matalan osaamisen työtehtävät taas ovat usein varsin vaihtelevia ja motorisesti vaativia, jolloin niiden automatisointi on vaikeaa. David Autor (2015) on kuitenkin esittänyt eriväen näkemyksensä asiasta: hänen mukaansa keskivaativat työt (kuten sairaanhoitajat, sähköasentajat ja teknikot) edellyttävät rutiiniluontoisten ja ei-rutiiniluontoisten työtehtävien yhdistämistä, sekä taitoja joissa ihmisellä on suhteellinen etu koneisiin nähden: sosiaalinen kanssakäyminen, joustavuus, mukautuvuus ja luova ongelmanratkonta. Autor ei siis usko keskitason työtehtävien katoamiseen ainakaan lähitulevaisuudessa. Näin ollen asiantuntijoiden joukossa ei toistaiseksi ole selkeää konsensusta siitä, mitä automatisaatio tulee tarkoittamaan työelämän kehityksen kannalta tulevina vuosikymmeninä.

Toistaiseksi tekoälyn ja robotiikan kehitys on muuttanut suomalaista työelämää verrattain vähän. Ilmiö on kuitenkin vasta alkuvaiheessa, eikä vielä voida sanoa, mikä sen lopullinen vaikutus työelämään tulee olemaan. Vaikka osa ammateista ja työtehtävistä todennäköisesti katoaa, syntyyneen samaan aikaan lisää kysyntää toisenlaisiin tehtäviin. Tietotyön automatisoituminen asettaa kuitenkin haasteita eritoten uusien kykyjen oppimiseen: mikäli vaatimukset muuttuvat hyvin nopeasti, pysyykö työvoiman osaaminen muutosten vauhdissa? Entä jos osaaminen on vanhentunut lähes heti kun se on saavutettu? Kuinka helppoa ikääntyneiden on oppia uusi ammatti, mikäli entinen automatisoituu kokonaan? Entä kohteleeiko automatisaatio eri työntekijäryhmiä samalla lailla, vai putoaako osa kehityksen kelkasta? Onko kaikilla olemassa niitä kykyjä, joita tulevaisuuden työmarkkinoilla vaaditaan?

Työolobarometrissa kysyttiin vuonna 2016, onko vastaajalle kuuluneita työtehtäviä siirtynyt koneiden, automaattien tai tietokoneiden tehtäväksi viimeisen kahden vuoden aikana. Vastausvaihtoehdot olivat ”paljon”, ”jossain määrin” tai ”ei juuri lainkaan”. Kaikkiaan vain 1,5 prosenttia vastaajista ilmoitti työtehtäviään automatisoidun paljon. Vastaus ei sinällään ole yllättävä, sillä se koskee ainoastaan henkilön itsensä tekemää työtä, ei muuta työpaikalla tehtävää työtä. Merkittävä osuus, 13,8 prosenttia vastaajista, arvioi kuitenkin työtehtäviään automatisoidun jossain määrin kuluneen kahden vuoden aikana.

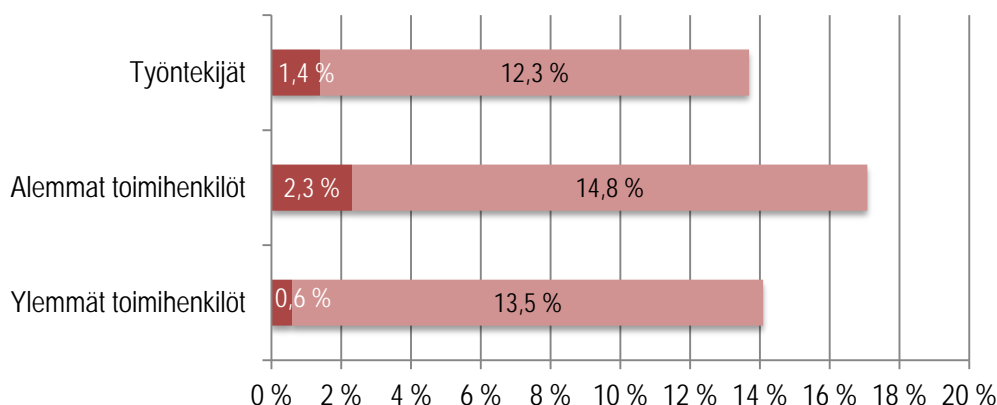
Automatisaatio näyttää olleen voimakkaampaa julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Suurin prosenttiosuus niistä, jotka ovat arvioineet työtään automatisoidun paljon, työskentelee kuntasektorilla. Myös valtiolla yksityistä sektoria useampi on arvioinut työtehtäviään siirretyn koneiden, automaattien tai tietokoneiden tehtäväksi.

Kuva 28. Onko Teille kuuluneita työtehtäviä siirtynyt koneiden, automaattien tai tietokoneiden tehtäväksi viimeisten kahden vuoden aikana?



Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna eniten automatisaatiota on esiintynyt alemmissa toimihenkilöammateissa, mutta sitä on ilmoitettu kohtalaisen tasaisesti kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Alemmissa toimihenkilöammateissa tehdään paljon rutiiniluontoista ei-manuaalista työtä, eli rutiiniluontoista tietotyötä. Täten on aiemminkin oletettu, että digitaalinen automatisaatio koskisi eniten juuri tätä ryhmää (ks. Autor 2015).

Kuva 29. Työtehtävien automatisaatio sosioekonomisen aseman mukaan



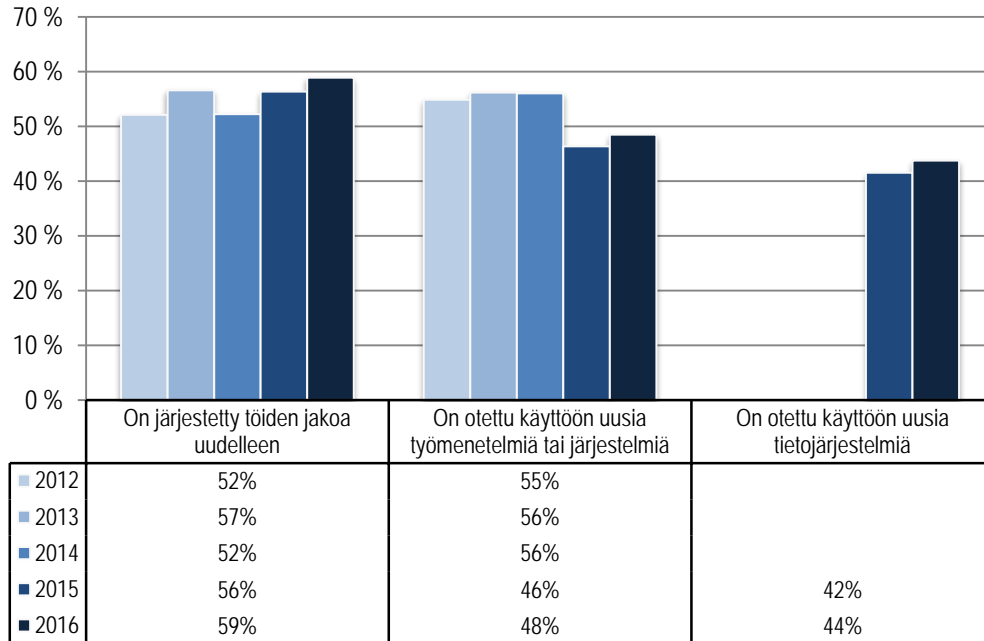
Työolobarometrin rajallisen otoskoon takia työtehtävien automatisoinnin tarkkaa erotte-
lua ammattiteittain ei ole mahdollista tehdä. Joissain ammattiryhmissä otantaan on osu-
nut vain muutama vastaaja. Satunnaisotannan rajallisesta koosta huolimatta on kiin-
nostavaa tietää, millaisia ne ammatit ovat, joissa automatisaatio näkyy vahvimmin jo
nyt.

Ammatit, joissa vähintään yksi vastaaja on vastannut työtehtäviä automatisoidun ”pal-
jon” ovat lääkärit, yliopisto- ja korkeakouluopettajat, lainopilliset asiantuntijat (julkishal-
linto), biotieteiden asiantuntijat (julkishallinto), myynti- ja ostoagentit, ravintola- ja suu-
raloustyöntekijät, kirjastotyö tai arkistointi, metsurit tai metsätyöntekijät, teollisuuden
prosessi- ja valmistustyöntekijät, sähkölaitteiden asentajat tai korjaajat, apteekkityönte-
kijät, vanhusten ja vammaisten sosiaalihuollon työntekijät, työnvälittäjät, lainopilliset
avustajat, sihteeri, postityöntekijät ja ajo-opettajat. Merkittävä määrä ”jossain määrin”
mainintoja on taas tullut seuraavien ammattien harjoittajilta: systeemityön erityisasian-
tuntijat, myyjät ja kauppiat, yleissihteerit, sekä sairaanhoitajat.

Lista ammateista, joiden vastaajat ovat ilmoittaneet töitään automatisoidun viimeisen
kahden vuoden aikana, on varsin laaja. Suurista ammattiryhmistä erityisen voimak-
kaasti näyttää automatisoituneen yleissihteerien työ. Suurista ammattiryhmistä poikke-
uksellisen vähän automatisoitumista on taas vastaajien mukaan rakennusalalla ja sii-
vouksessa.

Työtehtävien automatisoinnin lisäksi työolobarometrissa on kysytty töiden organisoin-
nin ja tekemisen muutoksista työpaikoilla. Vuodesta 2012 alkaen on kysytty työnjaon
uudelleenjärjestämisestä ja uusien työmenetelmien tai järjestelmien käyttöönotosta
(Kuva 30). Lisäksi vuodesta 2015 alkaen on kysytty uusien tietojärjestelmien käyttöö-
notosta.

Kuva 30. Muutokset töiden organisoimisessa ja tekemisessä 2012–2016

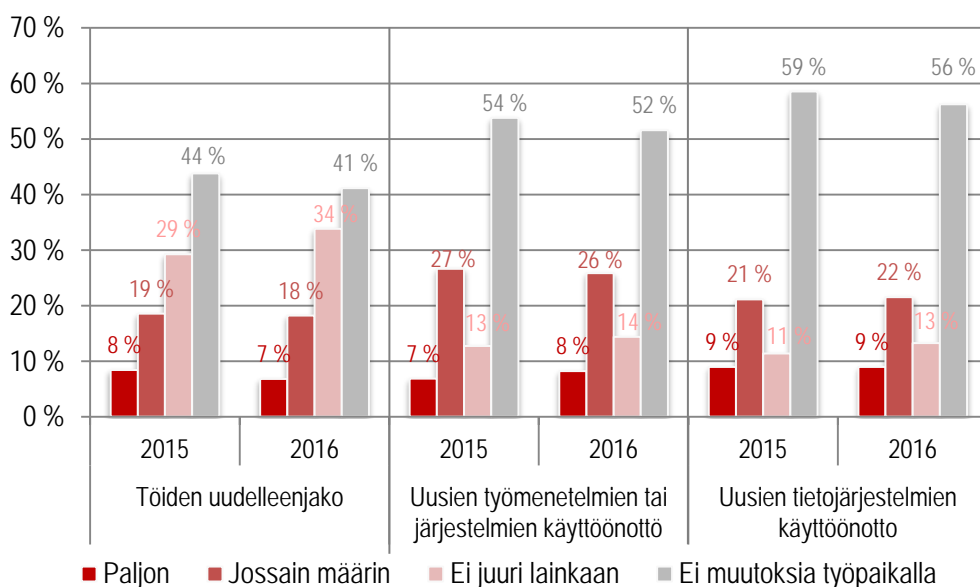


Verrattuna edellisvuoteen kaikki työorganisaatioissa tapahtuneet muutokset ovat hieman lisääntyneet vuoden 2016 työolobarometrissa. Uusia työmenetelmiä tai järjestelmiä on silti otettu käyttöön vähemmän kuin vuosina 2012–2014. Kuitenkin, jopa 59 prosenttia vuoden 2016 vastaajista ilmoitti töiden jakoa järjestetyn uudelleen, mikä on enemmän kuin minään aiempaa vuonna.

Vaikka työpaikoilla tehdäänkin vuosittain paljon organisatorisia uudistuksia, eivät kaikki niistä vaikuta konkreettisesti jokaiseen työntekijään. Työolobarometrin vastausten mukaan töiden uudelleenjako ei ole koskettanut lainkaan noin kolmannesta kaikista työntekijöistä, eikä edes suurinta osaa niiden työpaikkojen työntekijöistä, joissa uudistuksia on tehty. Uusien työmenetelmien, järjestelmien ja tietojärjestelmien käyttöönotto on taas ollut hieman harvinaisempaa, mutta on koskettanut suurempaa osuutta palkansaajista. Niissä työpaikoissa, joissa kyseisiä uudistuksia on tehty, uudistukset ovat vaikuttaneet suurimpaan osaan työntekijöistä.

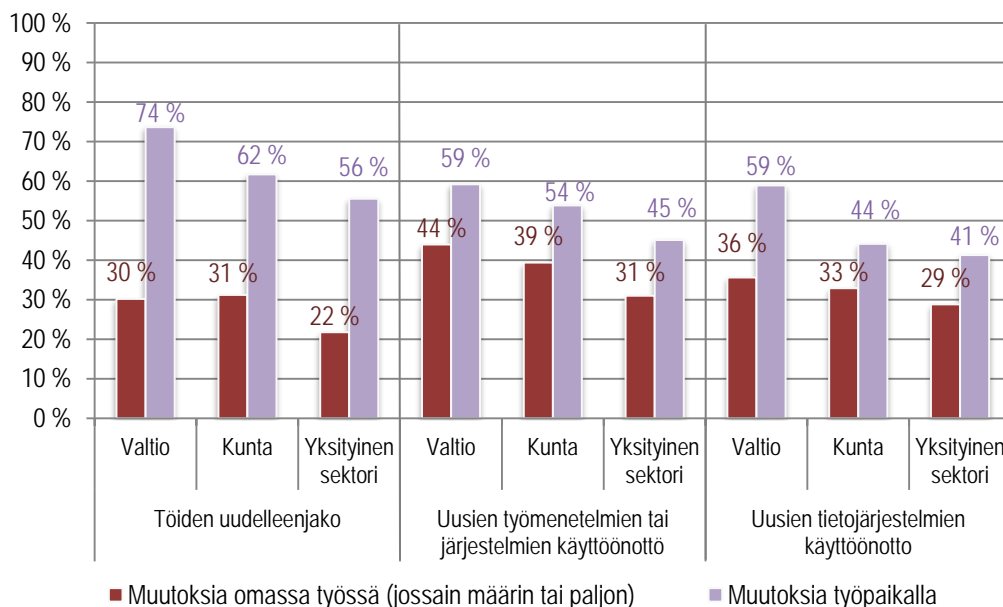
Osuus kaikista työntekijöistä, joihin muutokset töiden organisoimisessa ovat lopulta vaikuttaneet paljon, on vastausten perusteella hieman alle 10 prosenttia kaikkien uudistustyyppeiden osalta.

Kuva 31. Töiden organisoinnissa tapahtuneiden muutosten vaikutus omaan työhön 2015–2016



Sektoreittain tarkasteltuna selkeästi eniten muutoksia töiden organisoinnissa on tehty valtiolla, ja toiseksi eniten kunnissa. Erot näkyvät selkeä muutoksissa työpaikalla että muutosten vaikutuksissa omaan työhön.

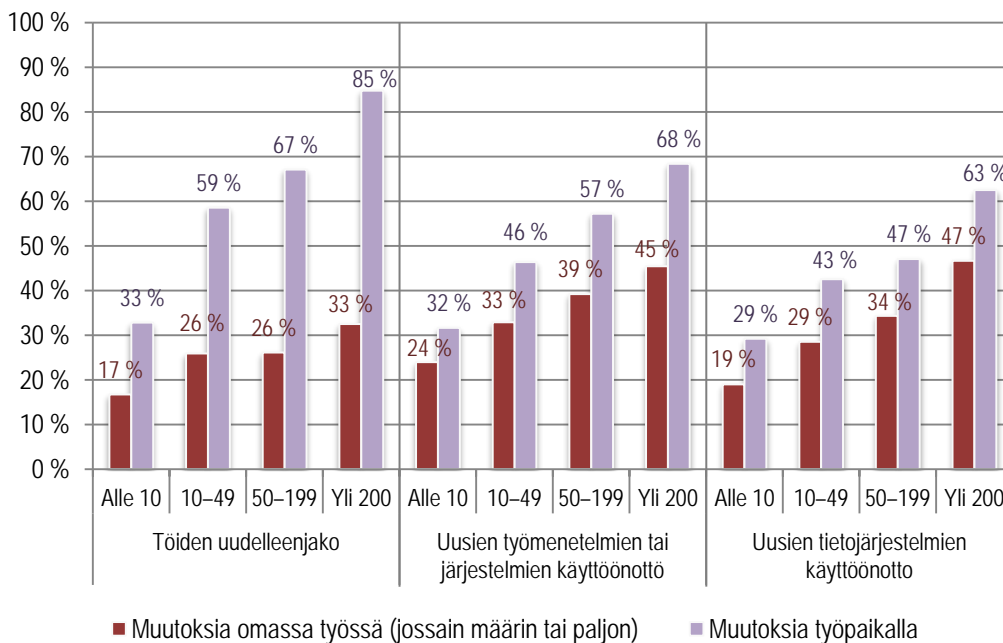
Kuva 32. Töiden organisoinnissa tapahtuneet muutokset ja niiden vaikutus omaan työhön sektoreittain 2016



Vähiten työn organisoinnin muutokset ovat vaikuttaneet yksityisen sektorin työntekijöihin. Julkisen sektorin naisvaltaisuudesta johtuen työn organisoinnin muutokset ovatkin koskettaneet useammin naisia kuin miehiä.

Työn organisoinnissa on tapahtunut selkeästi sitä enemmän uudistuksia, mitä isommasta työpaikasta on kyse. Suurimmissa työpaikoissa uudistukset myös useammin koskettavat omaa työtä. Tämä voikin selittää myös suuren töiden organisoinnin muutostilanteen julkisella sektorilla, jossa yksiköt ovat tyypillisesti suuria. Pienissä organisaatioissa ei kenties ole yhtä suurta tarvetta tehdä organisaatiouudistuksia kuin suurissa, sillä työtä voidaan joka tapauksessa johtaa joustavasti. Myös tietojärjestelmien rooli korostuu suurissa organisaatioissa, joissa monia asioita hoidetaan harvemmin kasvotusten.

Kuva 33. Töiden organisoinnissa tapahtuneet muutokset ja niiden vaikutus omaan työhön työpaikan henkilöstömäärän mukaan 2016



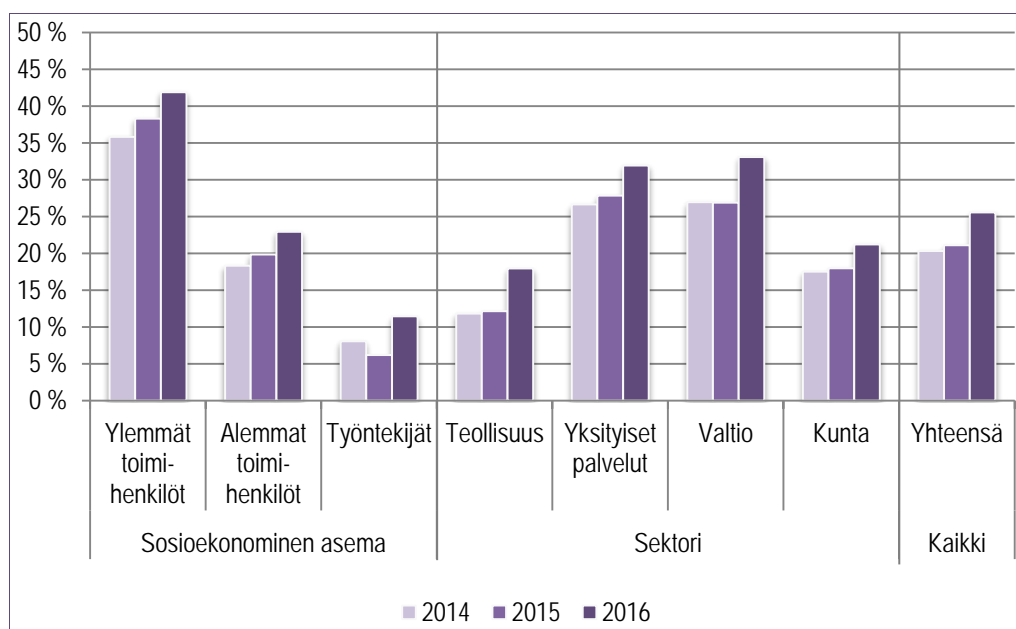
3.3 Digitaalinen työ ja yhteistyö yli organisaatorajojen

Digitaalinen työ on yleistynyt nopeasti viime vuosina. Vuoteen 2015 verrattuna selvästi useampi työolobarometrin vastaaja on vuonna 2016 ilmoittanut käyttävänsä työssään

sosiaalista mediaa, sähköisiä työtiloja ja sähköisiä pikaviestimiä. Vuonna 2016 yhteensä 25,6 prosenttia vastaajista ilmoitti käyttävänsä sosiaalista mediaa työssään kun taas vuotta aiemmin luku oli 21,1 prosenttia.

Sosiaalisen median käyttö työssä on selvästi tyypillisintä ylemmillä toimihenkilöillä, joskin työntekijäasemassa olevien sosiaalisen median käyttö lisääntyi varsin paljon edelliseen barometriin nähden. Sektoreista sosiaalista mediaa käytetään eniten valtiolla ja yksityisissä palveluissa. Vähiten sosiaalista mediaa käytetään teollisuudessa, mutta teollisuudessa osuus kasvoi huomattavasti aiemmista vuosista.

Kuva 34. Sosiaalisen median käyttö työssä sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2014–2016

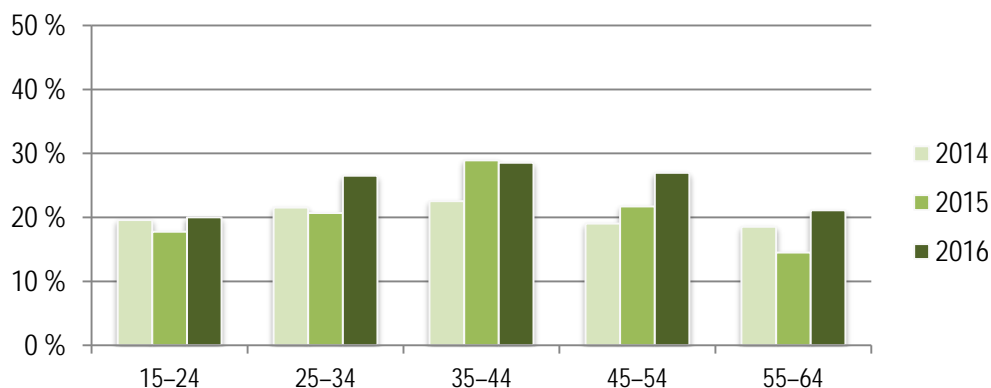


Usein ajatellaan, että sosiaalista mediaa käyttävät lähinnä nuoret. Ainakaan työkäytössä tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa. Työolobarometrin mukaan ahkerimpia sosiaalisen median työkäyttäjiä ovat 35–44-vuotiaat. Osin tämä selittyy sillä, että tässä iässä olevat ovat nousseet sellaiseen asemaan, että itsenäinen viestintä sosiaalisessa mediassa voidaan katsoa osaksi tehtäväkuvaa. Iäkkäämmät työntekijät taas käyttävät sosiaalista mediaa hieman vähemmän, vaikka he asemansa puolesta varmasti voisivat. Kaikista ikäryhmistä vähiten sosiaalista mediaa työssään vuonna 2016 käyttivät 15–24-vuotiaat.

Huomionarvoista on myös se, että erot ikäryhmien välillä ovat lopulta kohtalaisen pieniä: ero eniten ja vähiten sosiaalista mediaa työssään käyttävien ikäryhmien välillä

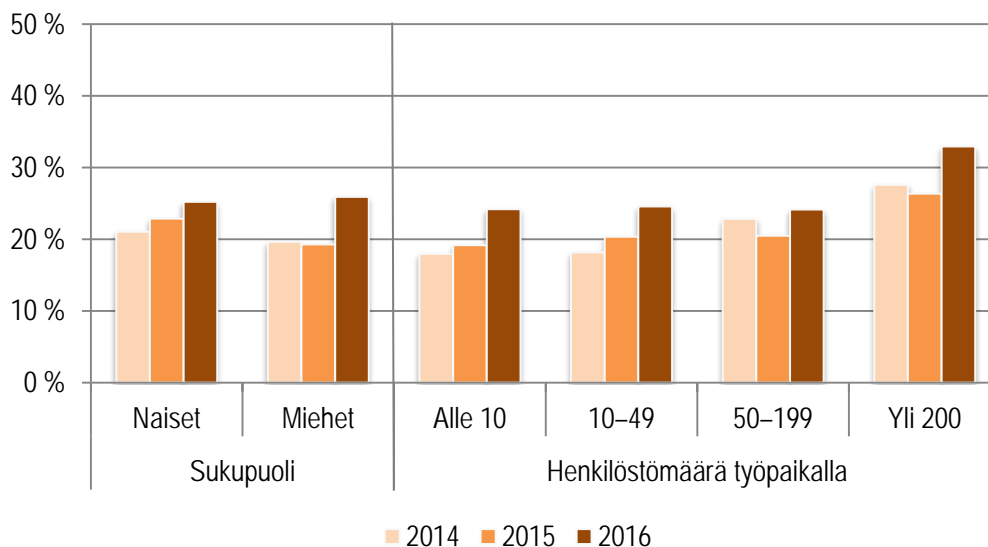
käyttöosuuksissa on alle 10 prosenttiyksikköä. Näyttääkin siltä, että asema työpaikalla selittää sosiaalisen median käyttöä paljon voimakkaammin kuin ikä.

Kuva 35. Sosiaalisen median käyttö työssä iän mukaan 2014–2016



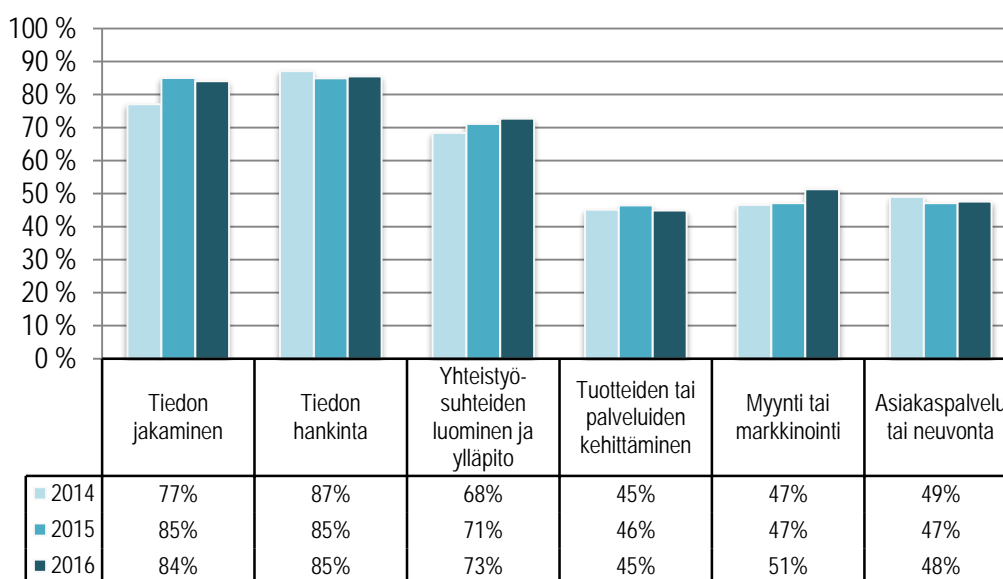
Kahden edellisvuoden työolobarometrien vastauksissa naiset käyttivät työssään hieman enemmän sosiaalista mediaa kuin miehet. Uusimmassa työolobarometrissa miehet ovat kuitenkin kirineet naisten ohi aktiivisuudessa. Myös työpaikan koko on yhteydessä todennäköisyyteen käyttää sosiaalista mediaa työssä. Yli 200 hengen työpaikoilla sosiaalista mediaa käytetään selvästi enemmän kuin sitä pienemmissä työpaikoissa.

Kuva 36. Sosiaalisen median käyttö työssä sukupuolen ja työpaikan koon mukaan 2014–2016



Siinä, mihin sosiaalista mediaa työssä käytetään, on tapahtunut verrattain vähän muutoksia viime vuosina. Yli 80 prosenttia sosiaalista mediaa työssään käyttävistä käyttää sitä tiedon jakamiseen ja tiedon hankintaan. Kolmanneksi yleisin käyttötarkoitus on yhteistyösuhteiden luominen ja ylläpito, johon sosiaalista mediaa käytti vuonna 2016 noin 73 prosenttia vastaajista. Hieman yli puolet käytti sosiaalista mediaa myyntiin ja markkinointiin, sekä yli 40 prosenttia tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen sekä asiakaspalveluun tai neuvontaan.

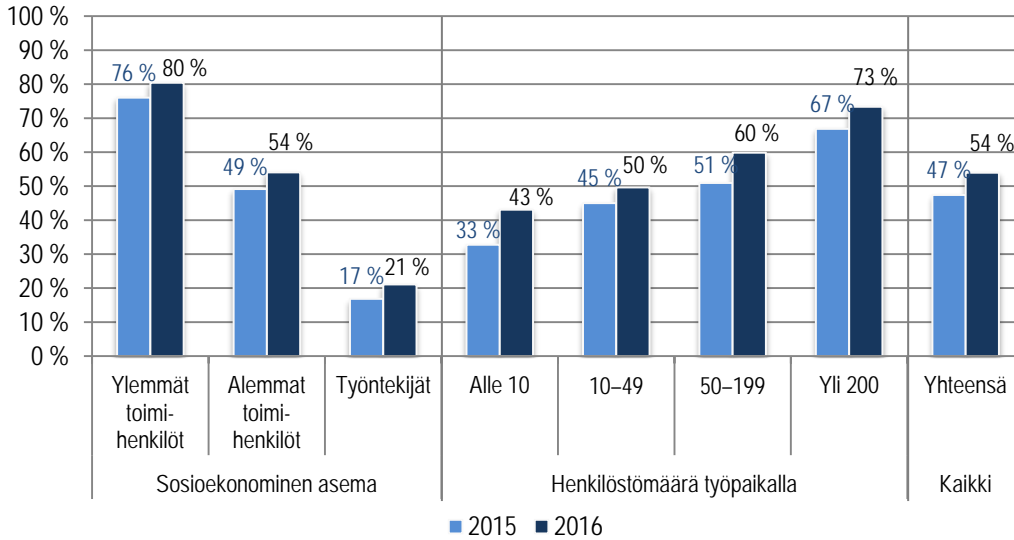
Kuva 37. Sosiaalisen median käyttötarkoitukset työssä somea käyttävillä 2014–2016



Sosiaalisen median käytön tavoin lisääntynyt on myös sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden työkäyttö. Kuten sosiaalisen median käyttö, yleisintä näiden välineiden käyttö on ylempien toimihenkilöiden parissa. Heistä jopa 80 prosenttia käyttää työssään sähköisiä työtiloja tai pikaviestimiä. Vastaavasti työntekijäasemassa olevista sähköisiä työtiloja tai pikaviestimiä käytti vuoden 2016 barometrin mukaan vain 20 prosenttia.

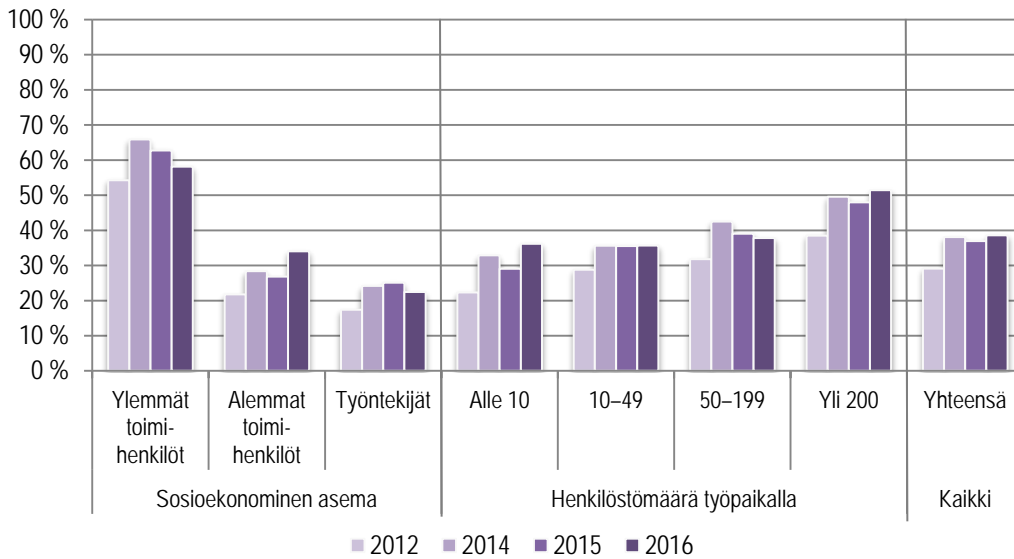
Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö työssä on sitä yleisempää, mitä suuremmasta työpaikasta on kyse. Tämä lienee luonnollista, sillä sähköiset työtilat ja pikaviestimet mahdollistavat työn tekemisen fyysisesti etäällä muista kollegoista. Suurissa työpaikoissa tälle lienee enemmän tarvetta kuin pienissä.

Kuva 38. Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö työssä sosioekonomisen aseman ja työpaikan koon mukaan 2015–2016



Siinä missä digitaalinen työ on vastausten perusteella lisääntynyt selvästi vuodesta 2015, on muiden yritysten ja organisaatioiden kanssa tehtävä yhteistyö pysynyt pääpiirteissään ennallaan.

Kuva 39. Projekti- tai työryhmätyö yli organisaatorajojen sosioekonomisen aseman ja työpaikan koon mukaan 2012, 2014–2016



Vuonna 2016 yhteensä 38,6 prosenttia työolobarometrin vastaajista ilmoitti työskentelevänsä työ- tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista. Vuonna 2015 näin vastasi 36,9 prosenttia vastaajista.

Viime vuosina yli organisaatorajojen tehtävässä työssä on ollut vallalla trendi, jossa muiden yritysten ja organisaatioiden kanssa yhteistyötä tekevät entistä enemmän alemmat toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt entistä vähemmän. Toki ylemmät toimihenkilöt tekevät edelleen eniten projekti- ja työryhmätyötä yli organisaatorajojen, mutta heidän osuutensa on vähentynyt sitten vuoden 2014. Yhteistyö yli organisaatorajojen on yleisempää suurilla yli 200 hengen työpaikoilla kuin pienissä tai keskisuurissa.

4 Työelämän laatu ja työn kuormittavuus

Työolobarometrin kannalta yksi keskeisimpiä osa-alueita on subjektiivisesti koettu työelämän laatu. Vuoden 2016 työolobarometrissa ennakkoraportissa työelämän laatua käsittelevät kysymykset on jaoteltu neljään luokkaan mukaillen Paul Ostermanin (2013), Francis Greenen (2006) ja OECD:n (2014) luokitteluja työelämän laadun eri aspekteista. Osa-alueet ovat työssä oppiminen, työn autonomia, työn intensiteetti sekä työympäristö. Tässä jaottelussa on keskitytty nimenomaisesti työelämän laatuun jättäen ulkopuolelle useita muita keskeisiä laadukkaan työn aspekteja, kuten korvaustason ja työsuhdeturvan, jotka eivät kuulu työolobarometrin keskeisiin seurantakohteisiin. Käsitteellisesti työelämän laadulla mielletään tässä yhteydessä samoja asioita kuin mitä työympäristön laatu pitää sisällään OECD:n luokituksissa (2014, 84–85). OECD määrittelee nämä tekijät työn laadun "ei-rahallisiksi" aspekteiksi. Nämä ei-rahalliset tai ei-rahallistettavat työn aspektit ovat perinteisesti olleet työolobarometrin keskiössä. Työelämän tutkimuksessa vallitsevan käsityksen mukaan työelämän eri voimavara- ja kuormittavuustekijät yhdessä muodostavat työn kokonaiskuormittavuuden, mikä käsitellään vielä lopuksi erikseen.

Hyvä työ koostuu lopulta useista komponenteista, joista yksi keskeinen on työelämän laatu. Muita keskeisiä ovat muun muassa työajat, ja työaikajoustot, tehdyn työn määrä, työsuhdeturvan taso sekä työstä saatava korvaus. Näitä työsuhteen laadun tekijöitä (erotettuna työelämän laadun tekijöistä) käsitellään työolobarometrin sallimissa rajoissa seuraavassa kappaleessa.

Kuinka työelämän laadun aspekteja voidaan sitten perustella? Green (2006, 16–18) argumentoi, että työssä oppiminen ja osaamisen käyttö työssä ovat päämäärä itsessään, sillä ne kehittävät työntekijää ja tuottavat täyttymyksen tunnetta työnteosta. Korkea työn kuormitus on taas yhteydessä stressiin, mitä pidetään ihmiselle psykologisesti haitallisena. Autonomiaa työn sisältöön voidaan taas pitää psykologisena voimavara-tekijänä (Karasek ja Theorell 1990), tai myös vapauden ihanteesta juontuvana itseisarvona. Kenties kaikista perinteisin ja pisimpään tunnustettu hyvän työn aspekti on kui-

tenkin työturvallisuus: mikäli työ heikentää tekijänsä terveyttä, on se varsin kiistatta konkreettinen haitta työntekijälle.

Kuudes Euroopan työolotutkimus (EWCS) (Eurofound 2016) on selvittänyt laajalla kyselyaineistolla työoloja lukuisissa Euroopan maissa. Suomalainen työelämä on tutkimuksen mukaan verrattain hyvää. Suomi on Euroopan huippumaa työssä oppimisessa ja työntekijän vaikutusvallassa omaan työhönsä. Lisäksi suomalaisten uramahdollisuudet ovat keskimäärin hyvät. Suomi sijoittuu kuitenkin eurooppalaisen keskiarvon alapuolelle työn intensiteetissä, sekä fyysisessä ja sosiaalisessa työympäristössä. Kuitenkin on huomattava, että fyysisen työympäristön osalta tilanne on Suomessa selvästi parantunut vuosiin 2005 ja 2010 verrattuna.

4.1 Työssä oppiminen

Työssä oppiminen katsotaan usein keskeisesti osaksi työn laatua (esim. Green 2006). Greenen mukaan työssä kehittyminen tarjoaa ammatillisen turvan lisäksi myös mielekkyyden tunnetta. Työntekijän henkilökohtaisen hyödyn lisäksi työssä oppiminen kehittää työvoimaa, millä katsotaan tyypillisesti olevan yhteys työvoiman korkeampaan tuotavuuteen. Työvoiman liikkuaessa työpaikasta toiseen työssä oppiminen ei hyödytä pelkästään työntekijän nykyistä työnantajaa, vaan myös tulevia työnantajia ja koko yhteiskuntaa.

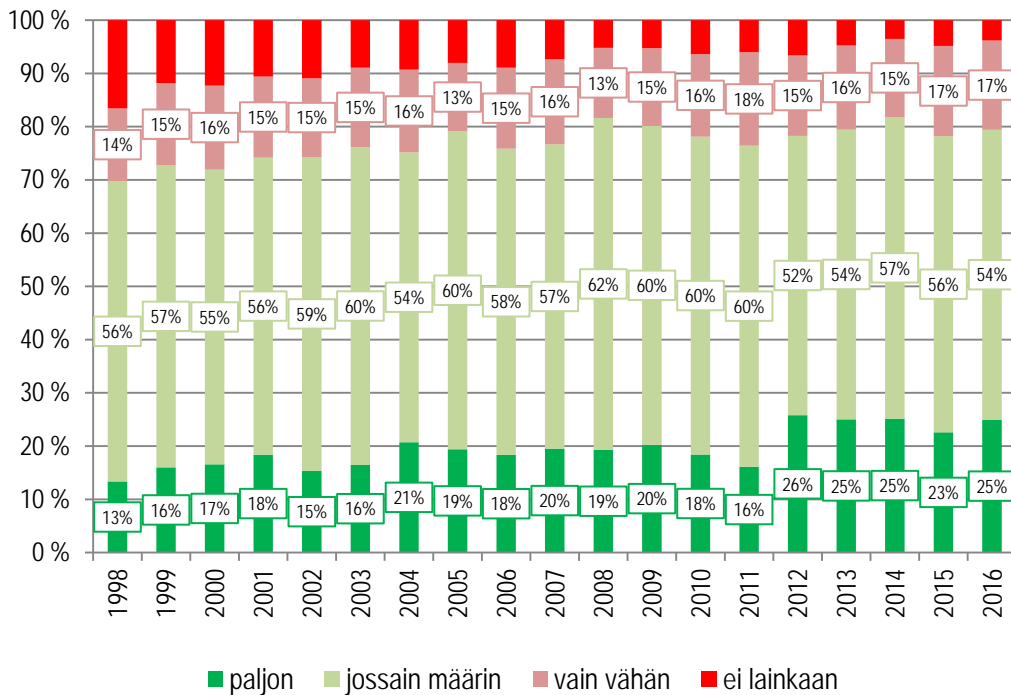
Työelämän digitalisoitumisen ja tietovaltaistumisen myötä jo pitkään on puhuttu potentiaalisesta osaamisen polarisaatiosta työelämässä (esim. Green 2006, 35). Empiirinen tutkimus ei kuitenkaan juuri tue väitettä, että osaaminen olisi merkittävästi polarisoitunut länsimaalaisessa työelämässä. Myöskään työolobarometrin tulokset eivät tue väitettä osaamisen polarisaatiosta työelämässä. Enemminkin on nähtävissä, että niillä työpaikoilla, joissa ei aiemmin juurikaan panostettu oppimiseen, panostetaan nyt enemmän.

Euroopan työolotutkimuksen mukaan (verkkoaineisto 2015) Suomi on Euroopan huippua useissa työssä oppimista mittaavissa kysymyksissä. 89 prosenttia suomalaisista vastasi kyselyyn heidän työnsä sisältävän uuden oppimista. Työolobarometrin vastajista taas 83 prosenttia vastasi väitteen ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita” pitävän itsensä kohdalla erittäin tai melko hyvin paikkaansa (Kuva 43).

Työolobarometrissa työntekijöiden työssä oppimiseen liittyviä näkemyksiä on kartoitettu Euroopan työolotutkimusta laajemmin. Kuvassa 40 on vastausosuudet osaamisen ja

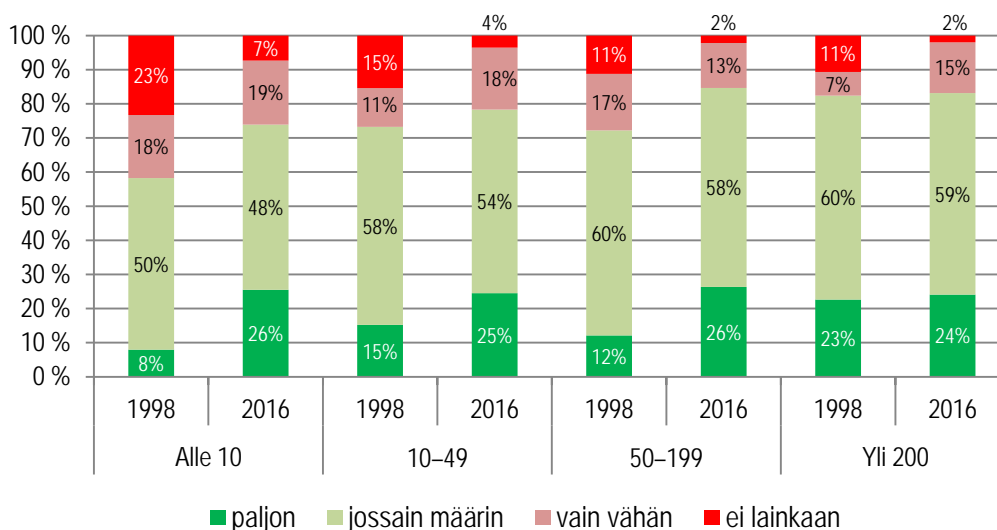
ammattitaidon systemaattisesta kehittämisestä työpaikalla vuosina 1998–2016. Kuvista on nähtävissä lievä kasvava trendi: osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen on panostettu työpaikoilla vuosi vuodelta enemmän. Erityisen selvästi on vähentynyt niiden työpaikkojen osuus, jossa kehittämistä ei tehdä lainkaan. Vuoden 2016 mittauksessa on myös havaittavissa lievää paranemista edellisvuoteen nähden. Yhteensä jopa 79 prosentissa työpaikoista on panostettu osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen paljon tai jossain määrin, ja neljänneksessä paljon.

Kuva 40. Työpaikalla systemaattisesti pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen 1998–2016



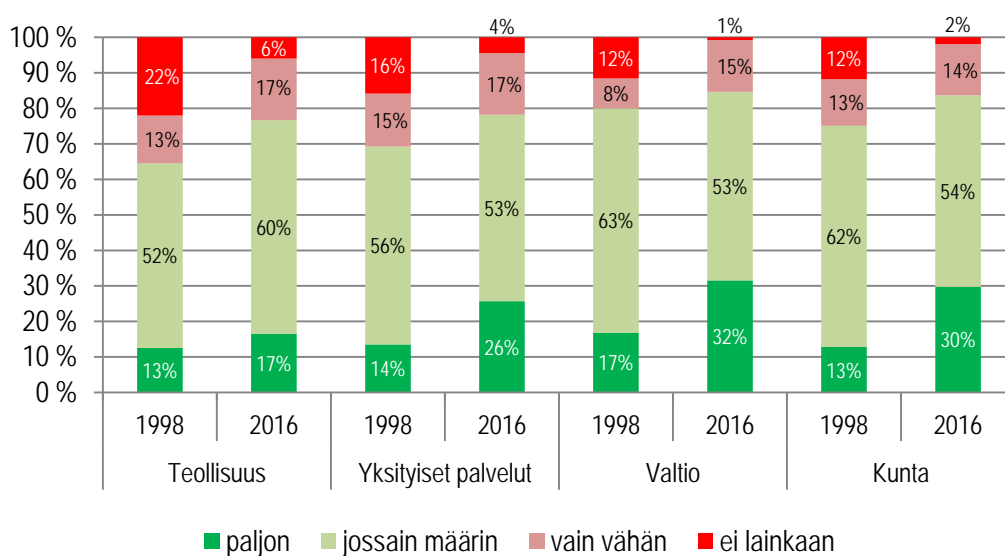
Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikuttaminen työpaikoilla on viimeisen 18 vuoden aikana lisääntynyt erityisesti pienissä ja keskisuurissa työpaikoissa. Yli 200 hengen työpaikoilla kehitys on ollut selvästi maltillisempaa, joskin näissä enää ani harvassa (2 prosenttia kaikista yli 200 hengen työpaikoista) osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen ei vaikuteta lainkaan. Vuonna 2016 osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen riippui enää hyvin vähän työpaikan koosta. Sukupuolten välillä ei suurta eroa.

Kuva 41. Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikuttaminen henkilöstömäärän mukaan



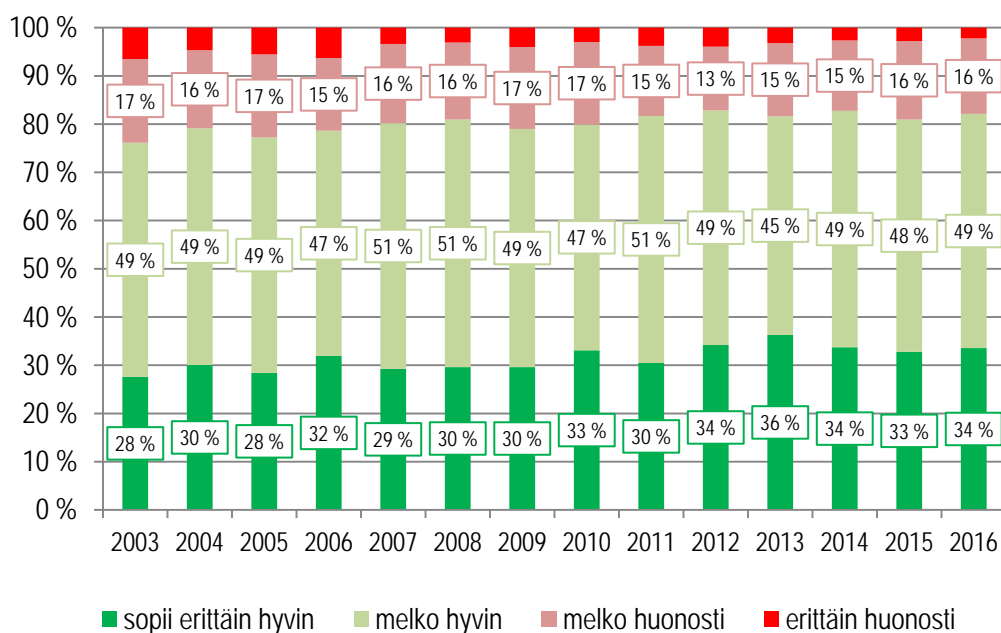
Toimialoittain tarkasteltuna osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikutetaan eniten julkisen sektorin työpaikoissa. Näissä yli 84 prosentissa vaikuttamista on paljon tai jossain määrin ja vain alle 2 prosentissa ei lainkaan. Osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen onkin lisääntynyt merkittävästi julkisella sektorilla sitten vuoden 1998. Yksityisen sektorin palvelualoilla kehitetään osaamista ja ammattitaitoa työolobarometrin mukaan enemmän kuin teollisuuden työpaikoilla.

Kuva 42. Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikuttaminen työpaikalla toimialan mukaan



Enemmistö suomalaista palkansaajista, 83 prosenttia, arvioi työpaikkansa olevan sellainen, että siellä voi koko ajan oppia uusia asioita (Kuva 43). Osuus on kasvanut mallillisesti sitten vuoden 2003, jolloin asian selvittäminen aloitettiin työolobarometrissa. Aivan viime vuosina merkittäviä muutoksia vastauksissa ei ole kuitenkaan tapahtunut.

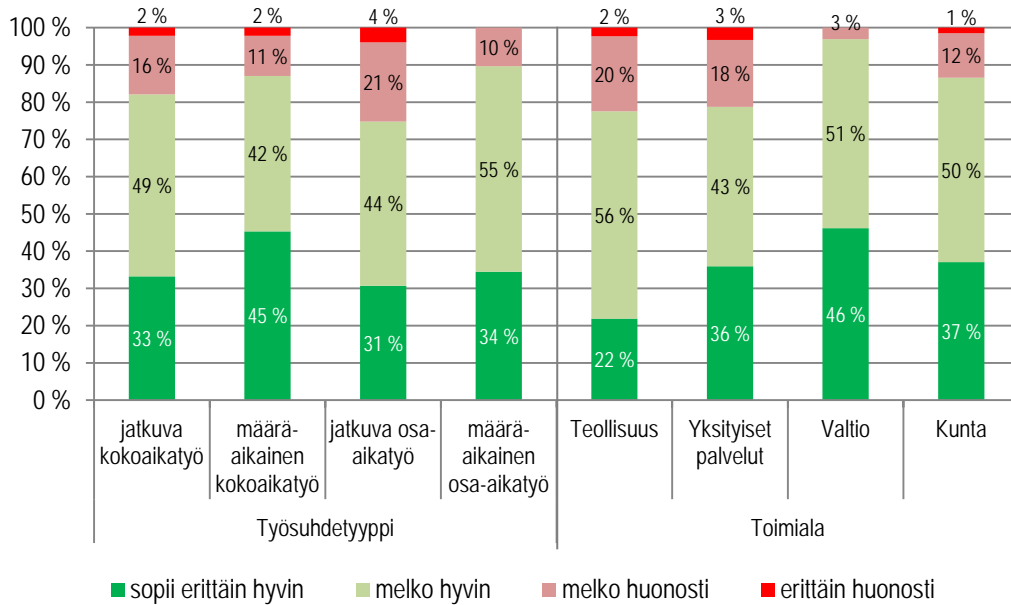
Kuva 43. ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita” 2003–2016



Kokoaikatyötä tekevät kokevat selkeästi voivansa oppia työssään enemmän uutta kuin osa-aikatyössä olevat (Kuva 44). Tämä on toki luonnollista, sillä kokoaikatyössä vieteään myös enemmän aikaa. Sen sijaan hieman yllättävänä voi pitää tulosta, että määräaikaisessa työsuhteessa olevat kokevat oppivansa enemmän työssään kuin kokoaikatyössä olevat. Tämä havainto voi kuitenkin selittyä sillä, että määräaikaiset työntekijät ovat olleet työssään lyhyemmän aikaa, ja heillä on siksi enemmän opittavaa.

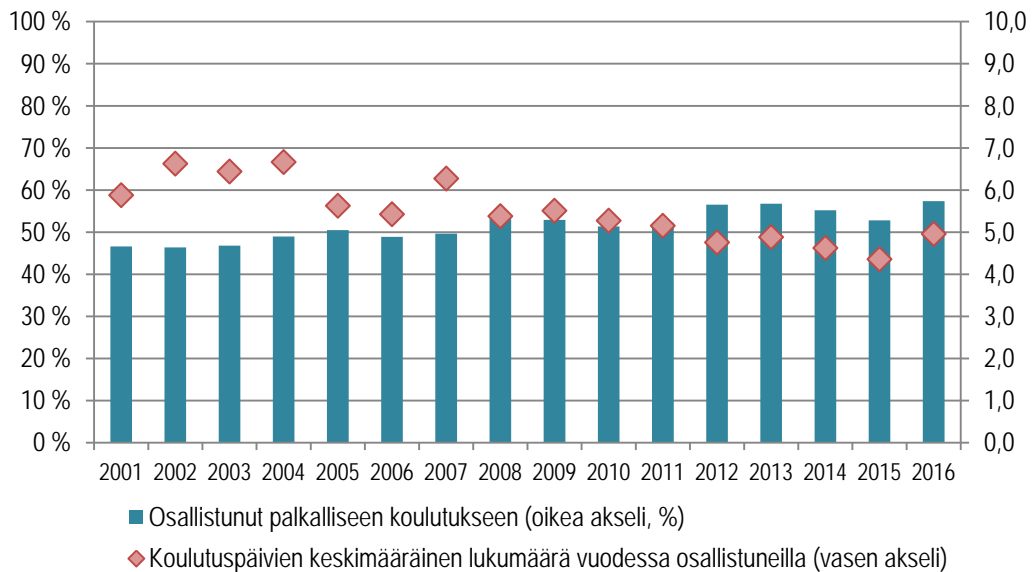
Toimialoittain tarkasteltuna selkeästi parhaat työssäoppimismahdollisuudet ovat valtiolla. Valtiotyönantaja erottuu tältä osin selkeästi edukseen. Toiseksi parhaat mahdollisuudet oppia työssä ovat vastausten mukaan kunnissa. Kuitenkin kaikilla toimialoilla selkeä enemmistö koki, että työpaikalla voi oppia uutta, kuten myös kaikissa työsuhteityypeissä.

Kuva 44. Työpaikalla voi oppia uutta työsuhdetyypin ja toimialan mukaan 2016



Jokapäiväistä työtä koskevien subjektiivisten näkemysten lisäksi yksi keino tarkastella työssä oppimista on palkalliseen koulutukseen osallistumisen vertailu. Vuodesta 2001 alkaen työolobarometrissa on kysytty osallistumisesta kuluneen vuoden aikana palkalliseen työnantajan maksamaan koulutukseen.

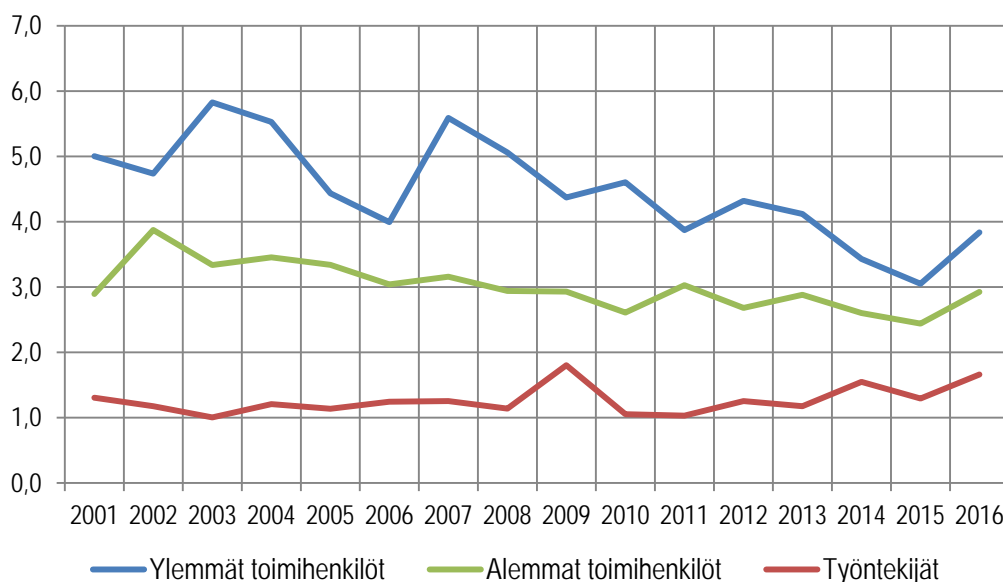
Kuva 45. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen kuluneen 12 kuukauden aikana 2001–2016



Yleinen trendi on ollut palkallisen koulutuksen yleistyminen, mutta koulutuspäivien vähentyminen osallistuneilla. Vuoteen 2015 verrattuna vuonna 2016 koulutusta järjestettiin kuitenkin selkeästi enemmän. Ensimmäistä kertaa sitten vuoden 2007 myös koulutuspäivien lukumäärä lisääntyi, kun se on ollut laskussa monta vuotta peräjälkeen. Vuonna 2016 yhteensä 57 prosenttia työolobarometrin vastaajista osallistui työnantajan maksamaan ammatilliseen koulutukseen, ja heidän joukossaan keskimääräinen koulutuspäivien lukumäärä vuodessa oli 4,95.

Eniten koulutuspäiviä kaikkien palkansaajien joukossa on ollut ylemmillä toimihenkilöillä, joilla oli vuonna 2016 keskimäärin 3,84 koulutuspäivää vuodessa (Kuva 46). Seuraavaksi eniten, 2,93 päivää, oli alemmilla toimihenkilöillä. Työntekijät saivat vuodessa keskimäärin vähiten, 1,66 koulutuspäivää. Positiivista kuitenkin on, että koulutuspäivien määrä kasvoi kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä vuodesta 2015. Vuosituhannen alusta tarkasteltuna koulutuspäivien määrä on vähentynyt erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä, mutta pysynyt työntekijöillä varsin vakaana, tai jopa kasvanut viime vuosina. Tältä osin erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat selvästi kaventuneet.

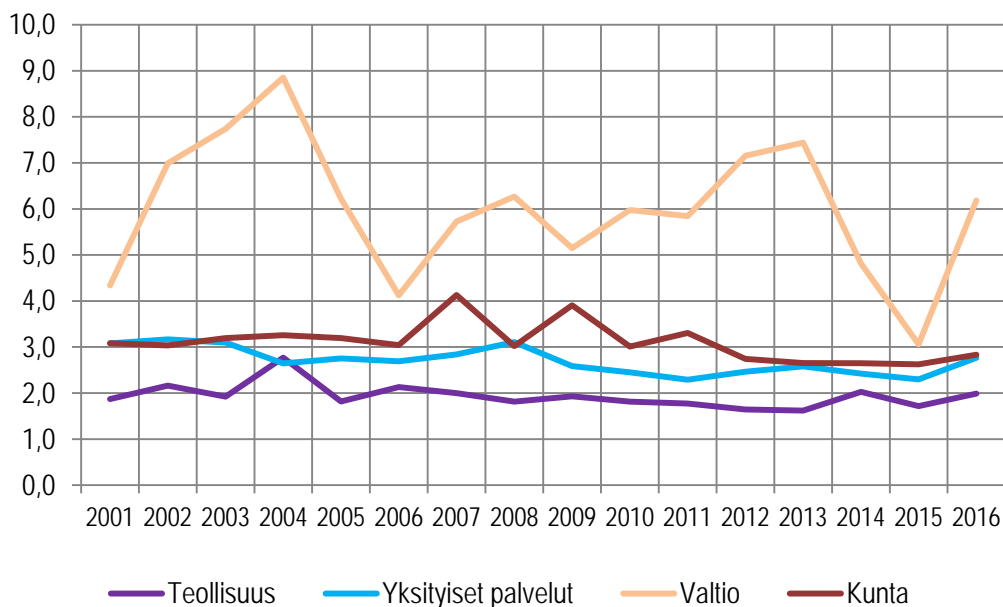
Kuva 46. Keskimääräiset palkalliset koulutuspäivät kaikilla vastaajilla sosioekonomisen aseman mukaan 2001–2016 (päivää vuodessa)



Selkein selittäjä koulutuspäivien määrän kasvulle vuosien 2015–2016 välillä löytyy valtiosektorin vastauksista. Valtiolla työskentelevien keskimääräiset koulutuspäivät kasvoivat vuoden 2015 3,06 päivästä 6,19 päivään vuonna 2016 (Kuva 47). Lievää kasvua oli toki myös muilla sektoreilla. Julkisen sektorin, etenkin valtiosektorin, koulutuspäivien määrä on vaihdellut voimakkaasti vuodesta riippuen. Tämä voi selittyä organisaatorakenteella: valtiosektorilla tehdään paljon keskitettyjä päätöksiä, mitkä vai-

kuttavat kerralla kaikkiin valtion organisaatioihin. Yksityisellä sektorilla päätökset ovat hajaantuneempia, jolloin vuosittaiset vaihtelut ovat myös vähäisempiä.

Kuva 47. Keskimääräiset palkalliset koulutuspäivät kaikilla vastaajilla toimialan mukaan 2001–2016 (päivää vuodessa)



4.2 Autonomia

Yksi tärkeimmistä työolojen mittareista on työn autonomia, eli mahdollisuus itse vaikuttaa omaan työhönsä. Euroopan työolotutkimuksen EWCS:n (verkkoaineisto 2015) mukaan työn autonomia on Suomessa Euroopan ehdotonta kärkeä Tanskan ohella. Suomalainen työelämä on lähes kaikilla mittareilla Euroopan autonomisinta: ainoastaan mahdollisuudessa valita itse työskentelymenetelmänsä Suomi jää jälkeen muista Pohjoismaista. Muihin Pohjoismaihin verrattuna suomalaiset työntekijät voivat usein valita työparinsa sekä vaikuttaa omaan työhönsä keskeisesti liittyviin päätöksiin. Ruotsiin verrattuna suomalaiset voivat selvästi useammin päättää itse oman työtah- tinsa (Suomessa 84 prosenttia, Ruotsissa 58 prosenttia). Lisäksi selkeä enemmistö, 84 prosenttia, suomalaisista työntekijöistä voi EWCS:n mukaan päättää itse siitä, missä järjestyksessä työtehtävänsä hoitaa.

ITSENÄISEN PÄÄTÖKSENTEON MERKITYS TYÖELÄMÄN LAADUN NÄKÖKULMASTA

Työn autonomia, eli kontrolli oman työn sisällöstä ja työn tekemisen tavoista, on modernin näkemyksen mukaan yksi keskeisimmistä työn laatuun vaikuttavista tekijöistä. Suuren itsemääräämisoikeuden oman työnsä sisällöstä uskotaan olevan työntekijälle voimavara, mikä voi kompensoida muuta työn aiheuttamaa kuormitusta (ks. Karasek ja Theorell 1990).

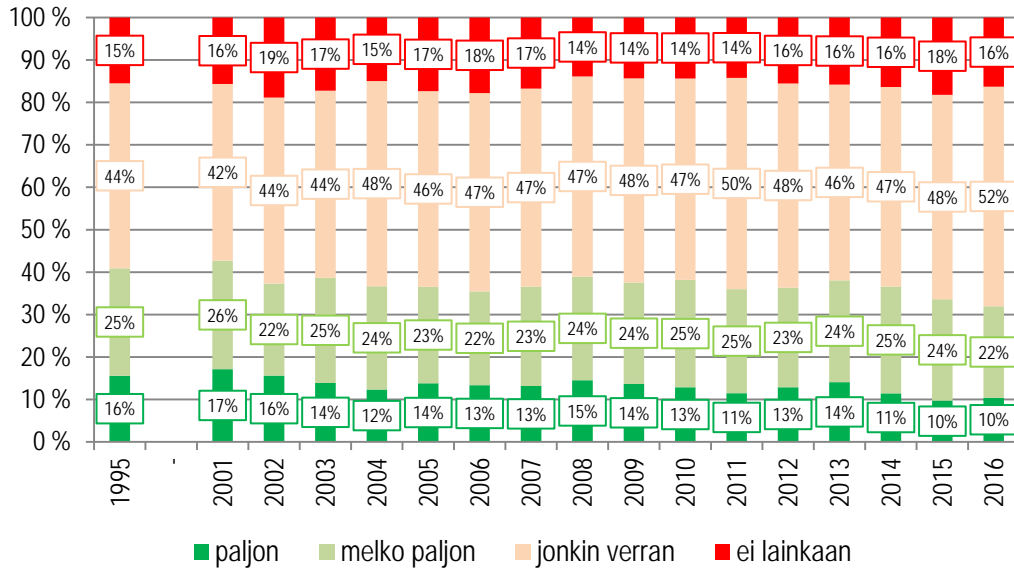
Toisesta näkökulmasta Amartya Sen (1999) on käsitellyt ihmisen autonomiaa arvona itsessään. Senin ajattelumallissa ihmisen köyhyys on lähtökohtaisesti valinnanmahdollisuuksien puutetta. Ihminen, joka on pakotettu toimimaan tavalla X on köyhempi kuin tavalla X toimiva ihminen, jolla olisi mahdollisuus valita myös Y. Siirrettynä työelämän kontekstiin Senin ajattelutavasta voidaan johtaa, että työntekijän autonomia työssä on arvo itsessään: se tuo työntekijälle lisää vapautta, vaikkei se johtaisikaan mihinkään muutoksiin työnteon tavoissa. Tästä näkökulmasta autonomia on keskeinen ja olennainen osa hyvää työtä. Työntekijälle annettu valta päättää työtehtävien sisällöstä, työjärjestyksestä, työtahdista, työtavoista, työskentelypaikasta ja työnjaosta ovat kaikki esimerkkejä työntekijän valinnanvapauksista.

Senin ajattelumallia voi kehittää vielä pidemmälle yhdistämällä se palkkaukseen ja muuhun korvaukseen tehdystä työstä: kuinka paljon työntekijällä on sellaisia vaihtoehtoja, joiden puitteissa pystyy saavuttamaan tavoittelemansa elintason? Onko työntekijällä tosiasiallista mahdollisuutta irtaantua nykyisestä työskentelytavastaan ilman pelkoa merkittävästä elintason heikkenemisestä? Tästä näkökulmasta työelämän laatua parantavat tosiasialliset vaihtoehdot, missä ja miten haluaa työskennellä, ja millaisen korvauksen työntekijä näistä vaihtoehdoista saa. Nämä näkökulmat taas linkittävät työn autonomian ja palkkauksen muihin työelämän laadun aspekteihin, kuten työsuhdeturvaan ja työssä oppimiseen, jotka niin ikään nähdään osana laadukasta työtä.

Vaikka eurooppalaisessa vertailussa suomalaisen työn autonomisuus on ensiluokkaisuutta, on kehitys ollut viime vuosina työolobarometriä perusteella huolestuttavaa. Työolobarometrissa on kysytty vuonna 1995, sekä vuosittain vuodesta 2001 alkaen, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksista omiin työtehtäviinsä, työtahtiinsa sekä työnjakoon työpaikalla. Lisäksi vuodesta 2015 alkaen on kysytty mahdollisuuksista vaikuttaa työskentelytiloihinsa tai työskentelypaikkaan. Viimeisen neljän vuoden aikana entistä harvempi vastaaja on kokenut autonomiaa olevan ”paljon” tai ”melko paljon”. ”Jonkin verran” ja jopa ”ei lainkaan” -vastaukset ovat sen sijaan lisääntyneet.

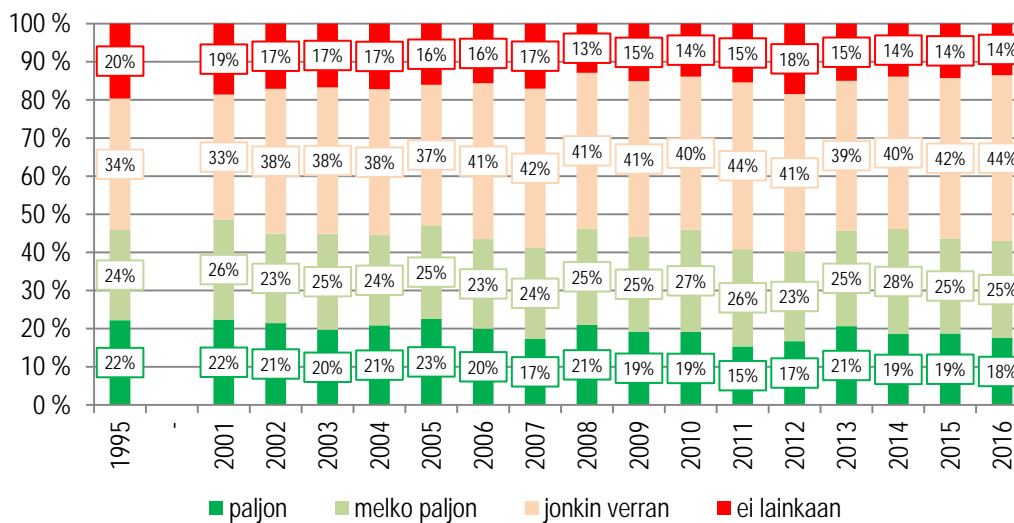
Työolobarometrin vastaajista vuonna 2016 yhteensä 84 prosenttia ilmoitti voivansa vaikuttaa omaan työtehtäviensä sisältöön vähintään jonkin verran. Kuitenkin vastaajista vain 32 prosenttia arvioi voivansa vaikuttaa työtehtävien sisältöön paljon tai melko paljon, ja osuus on viime vuosina pienentynyt. Vielä vuonna 2013 osuus oli yhteensä 38 prosenttia.

Kuva 48. "Voitteko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviinne kuuluu?" 1995, 2001–2016



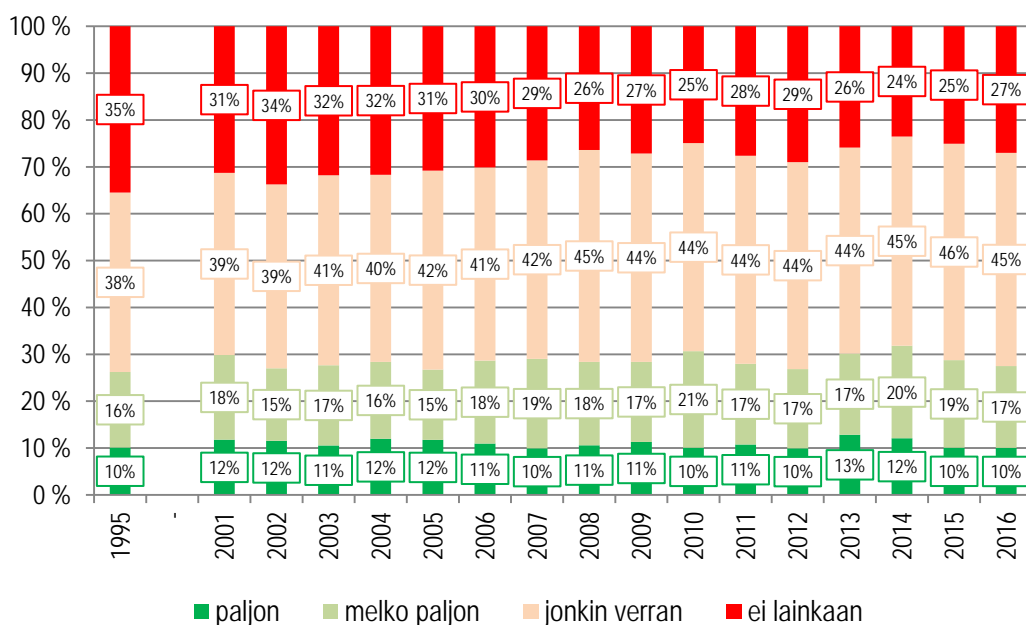
Yhtä lailla viime vuosina on pienentynyt myös niiden osuus, jotka ovat vastanneet voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä sisältöön vaikuttamaan pystyviä, eli noin 43 prosenttia. Yhteensä noin 86 prosenttia työolobarometrin vastaajista ilmoitti voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä vähintään jonkin verran. Lukema on 2 prosenttiyksikköä suurempi kuin uusimmassa Euroopan työolotutkimuksessa (verkkoaineisto 2015), eli tulos on käytännössä yhtenevä.

Kuva 49. "Voitteko vaikuttaa työtehtäviinne?" 1995, 2001–2016



Niin ikään työnjakoon työpaikalla vaikuttamaan pystyvien osuus on kaventunut viimeisen kolmen vuoden aikana. Lisäksi niiden osuus, jotka eivät pysty vaikuttamaan työnjakoon lainkaan, on kasvanut. Vuonna 2016 yhteensä 73 prosenttia työolobarometriin vastanneista arvioi pystyvänsä vaikuttamaan vähintäänkin jonkin verran töiden jakoon työpaikalla, eli harvempi kuin työtahtiinsa tai työtehtäviensä sisältöön vaikuttamaan pystyvä.

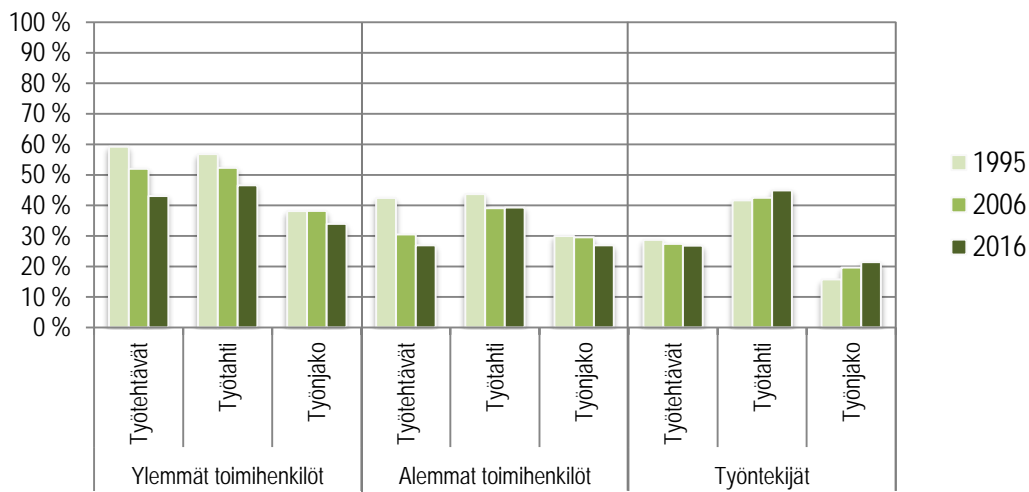
Kuva 50. "Voitteko vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan?" 1995, 2001–2016



Kun vastauksia vertaillaan sosioekonomisen aseman mukaan, voidaan havaita että työn autonomia heikentynyt ylemmillä toimihenkilöillä mutta parantunut työntekijöillä. Myös alempien toimihenkilöiden joukossa vaikutusmahdollisuudet ovat kaventuneet.

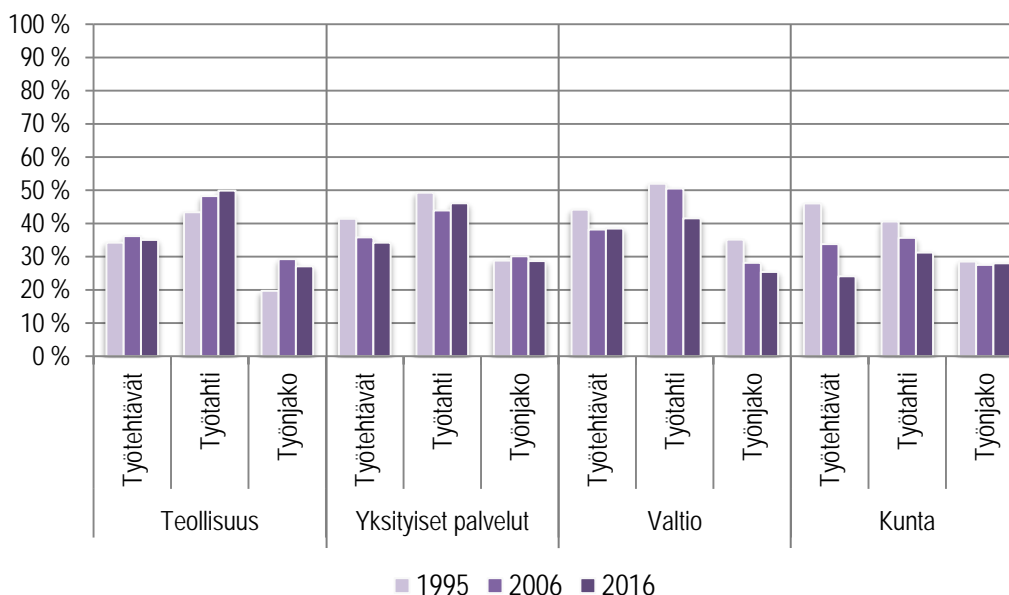
Muutos näkyy eritoten siinä, että toimihenkilöillä on entistä vähemmän valtaa vaikuttaa omiin työtehtäviinsä, mutta työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työtahtiinsa ja työnjakoon työpaikalla ovat parantuneet. Vaikka erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat kaventuneet, on ylemmillä toimihenkilöillä edelleen eniten vaikutusvaltaa omaan työhönsä.

Kuva 51. Vaikutusmahdollisuudet työhön sosioekonomisen aseman mukaan 1995, 2006 ja 2016



Toimialoittain tarkasteltuna vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat parantuneet teollisuudessa ja heikentyneet julkisella sektorilla (Kuva 52).

Kuva 52. Vaikutusmahdollisuudet työhön toimialan mukaan 1995, 2006 ja 2016



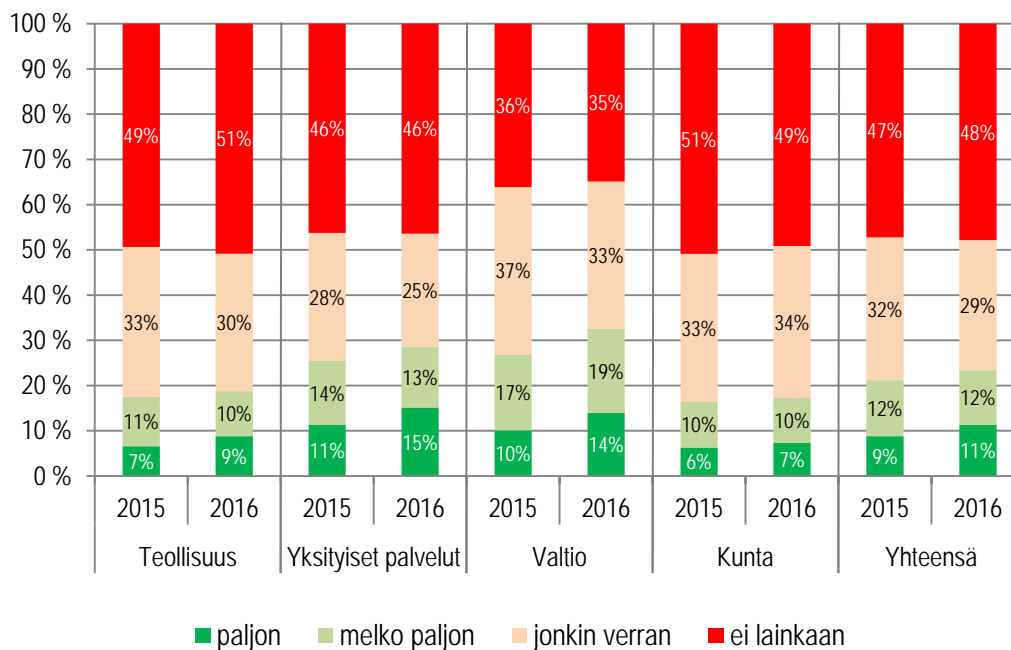
Erityisesti kuntatyöntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omien työtehtäviensä sisältöön on kaventunut merkittävästi sitten vuoden 1995, ja valtion työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työnjakoon työpaikalla on myös kaventunut. Vastaavasti teollisuuden työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työtahtiinsa on parantunut tasaisesti, ja se onkin vuo-

den 2016 barometrissa parhaalla tasolla kaikista sektoreista. Heikoimmat mahdollisuudet vaikuttaa työnsä sisältöön ovat tällä hetkellä kunnissa, kun ne vielä vuonna 1995 olivat valtion ohella parhaita.

Vastaustilastoista voidaan lisäksi havaita, että miehillä on keskimäärin enemmän vaikutusmahdollisuuksia työhönsä kuin naisilla. Ero näkyy eritoten siinä, että useampi mies- kuin naisvastaaja on vastannut työnsä sisältävän ”paljon” vaikutusmahdollisuuksia.

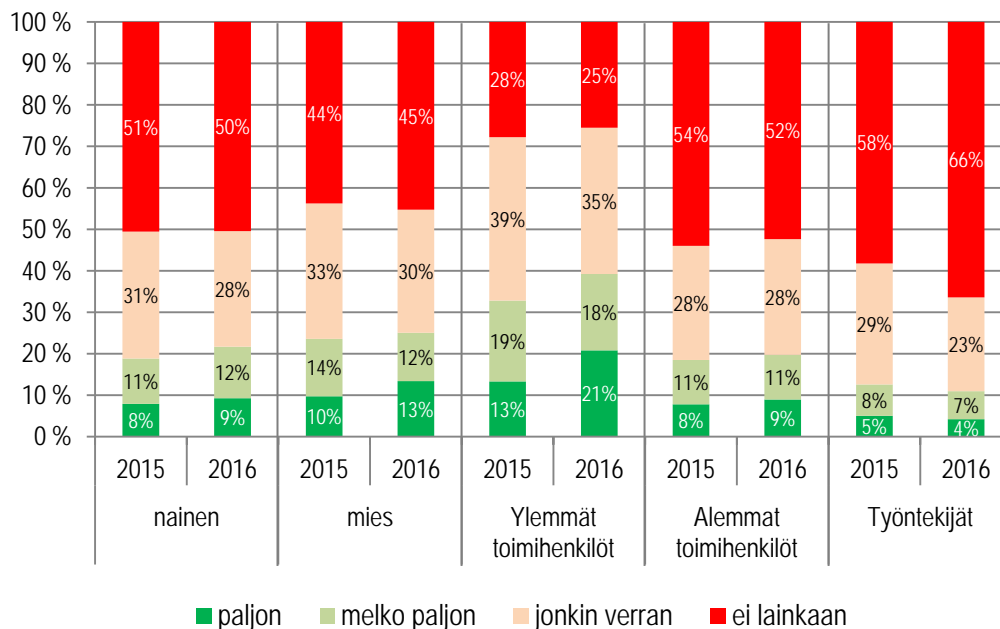
Työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon liittyvien vaikutusmahdollisuuksien lisäksi työolo- barometrissa on vuosina 2015 ja 2016 kysytty mahdollisuuksista vaikuttaa siihen, missä paikoissa tai tiloissa tekee työnsä. Joustavien työtilojen käyttö on tullut julkiseen keskusteluun avokonttorien leviämisen ja sähköisten työvälineiden yleistymisen myötä.

Kuva 53. ”Voitteko vaikuttaa siihen, missä paikoissa tai tiloissa teette työtänne?”, toimialan mukaan 2015–2016



Työolobarometrin mukaan vain harva saa kuitenkaan täysin vapaasti päättää, missä tekee työnsä. Vuonna 2016 noin 11 prosenttia vastaajista ilmoitti voivansa vaikuttaa työskentelytilaan tai -paikkaan paljon ja 12 prosenttia melko paljon. Osuus on kasvanut hieman edellisestä vuodesta, mikä viittaa joustavien työtilojen yleistymiseen. Kuitenkin lähes puolet, noin 48 prosenttia vastaajista, ei voi vaikuttaa lainkaan työskentelypaikkaansa.

Kuva 54. "Voitteko vaikuttaa siihen, missä paikoissa tai tiloissa teette työtänne?", sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan 2015–2016



Ylemmillä toimihenkilöillä on selkeästi enemmän vaikutusvaltaa työskentelypaikkaansa kuin alemmilla toimihenkilöillä tai työntekijöillä. Taustalla lienee joustavan työtila-ajattelun leviäminen asiantuntijavaltaiseen toimistotyöhön. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät ovat edelleen useimmiten sidottuja kiinteään työpisteeseensä tai eivät muuten voi vaikuttaa siihen, missä työtä milloinkin tekevät. Miesten vaikutusmahdollisuudet ovat jälleen keskimäärin hieman paremmat kuin naisilla.

4.3 Työn intensiteetti

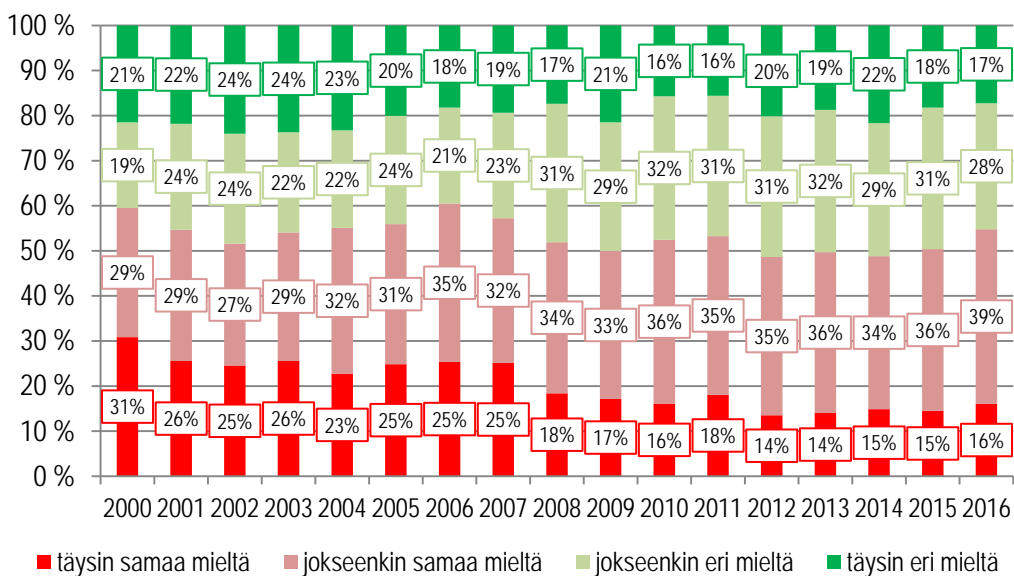
Työn intensiteetillä tarkoitetaan työn tekijälleen aiheuttamaa kokonaispainetta, joka voi ilmetä monta eri kautta: tiukkojen aikataulujen, kiivaan työtahdin, taikka suuren työkuorman, työn haastavuuden tai vastuun aiheuttaman stressin takia. Intensiteetillä kuvataan työn itsensä perinteisessä mielessä aiheuttamaa kuormitusta. Intensiteetti voidaan yksinkertaistettuna ymmärtää, kuinka ”kovaa” henkilö tekee töitä. Toisaalta, myös muut tekijät, kuten jatkuvat muutokset työpaikalla tai huono työilmapiiri, voivat lisätä työn kuormittavuutta. Intensiivinen työ kuormittaa tekijäänsä ja vie voimavaroja muilta elämän osa-alueilta (ks. Karasek ja Theorell 1990).

Työn intensiteetti mielletään herkästi samaksi asiaksi kuin työn tehokkuus. Green (2006, 48) kiistää kuitenkin yhtäläisyyden, ja toteaa intensiteetin olevan ennemminkin työntekijän ”panos” työhönsä. Tehokkuus sen sijaan kuvaa taloudellisessa mielessä panoksen käytön hyötysuhdetta. Tehokas työ olisi tässä mielessä sellaista, jossa vähäisellä vaivannäöllä saadaan mahdollisimman paljon aikaan. Green näkee työn intensiteetin siis työntekijän panoksena, jolla on oma hintansa työntekijän hyvinvoinnissa.

Euroopan työolotutkimuksessa EWCS:ssä (Eurofound 2016) suomalainen työelämä on hieman EU:n keskiarvoa intensiivisempää. Tämä on kuitenkin tyyppillistä Pohjois-Euroopassa: esimerkiksi Ruotsin, Norjan ja Tanskan työelämä on tutkimuksen mukaan vieläkin intensiivisempää kuin Suomen. EWCS:n verkkoaineiston (2015) mukaan 74 prosenttia suomalaisista palkansaajista katsoo, että heillä on aina tai lähes aina riittävästi aikaa hoitaa työtehtävänsä. 24 prosenttia joutuu työskentelemään jatkuvasti tiukkojen aikarajojen puitteissa ja 21 prosenttia jatkuvasti kiivaalla tahdilla. Lisäksi 26 prosenttia kokee työssään jatkuvasti häiritseviä keskeytyksiä.

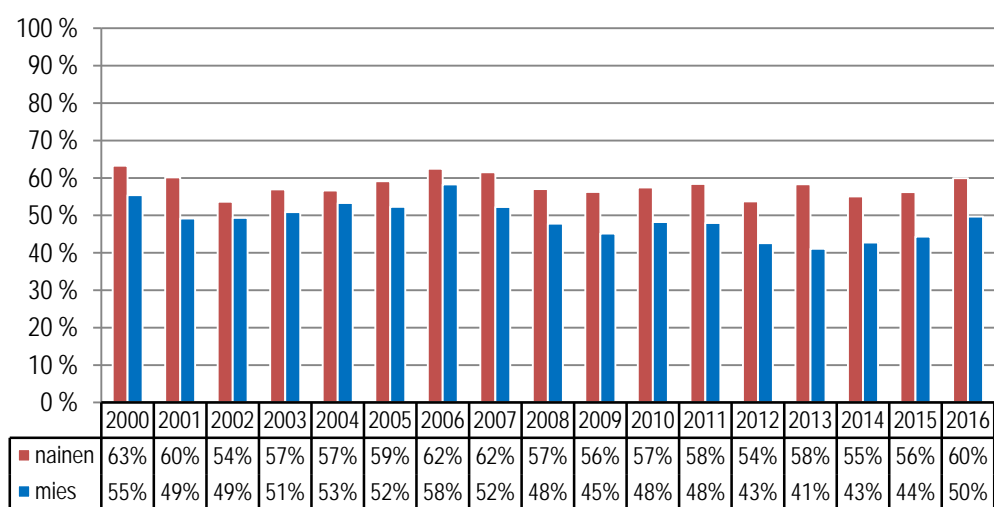
Työolobarometrissa on kysytty vuodesta 2000 alkaen, kokevatko vastaajat, että heidän työpaikallaan on liikaa töitä työntekijöiden määrään nähden. Vastauksissa on havaittavissa pitkän aikavälin laskeva trendi: entistä harvempi kokee töitä olevan liikaa. Vuonna 2016 kiire näyttää kuitenkin jälleen hieman kasvaneen edellisvuodesta: yhteensä 55 prosenttia vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa ”työpaikallani on liikaa töitä työntekijöiden määrään nähden”, kun osuus vuonna 2015 oli 51 prosenttia.

Kuva 55. ”Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden” 2000–2016

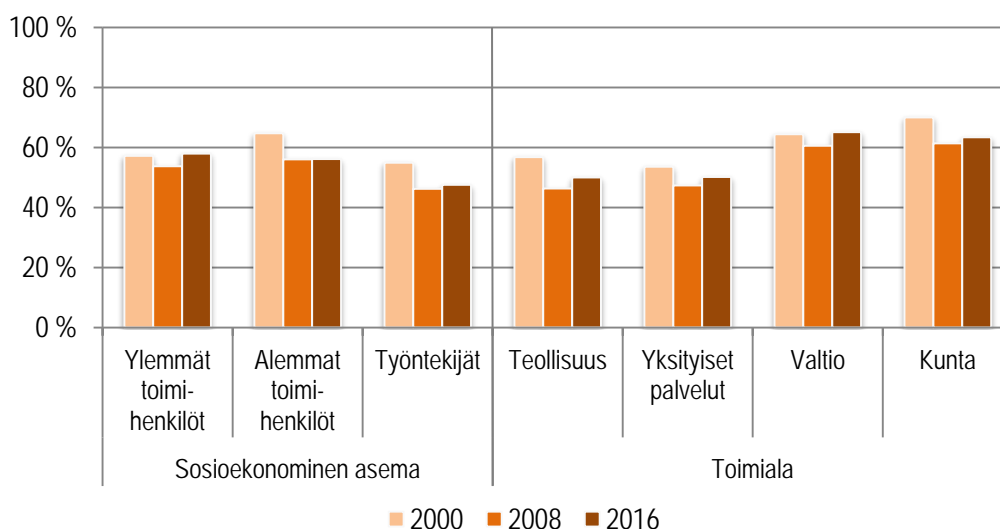


Naiset ovat joka vuosi vastanneet keskimääräistä useammin kokevansa, että töitä on liikaa yhtä työntekijää kohden (Kuva 56). Ero miesten ja naisten välillä on jopa hieman kasvanut 2000-luvun alkuvuosiin verrattuna. Yksi selittävä tekijä tälle voi olla työnantajasektori: julkisen sektorin työntekijät arvioivat useammin kuin yksityisen sektorin työntekijät, että töitä on liikaa (Kuva 57).

Kuva 56. Liian paljon töitä, jokseenkin tai täysin samaa mieltä olevien osuus sukupuolittain 2000–2016



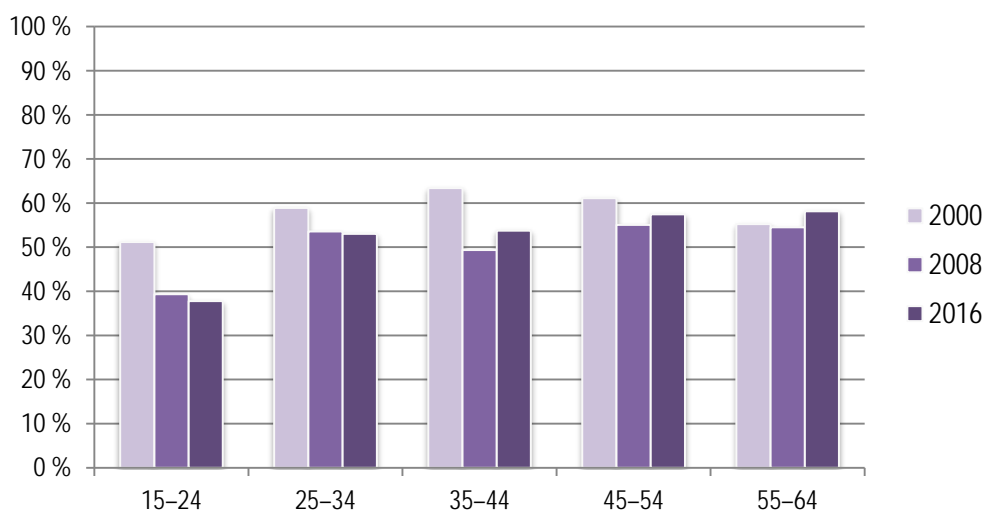
Kuva 57. Liian paljon töitä, jokseenkin tai täysin samaa mieltä olevien osuus sosioekonomisen aseman ja toimialan mukaan 2000, 2008 ja 2016



Työn määrän liiallisuuden kokemus eroaa varsin vähän sosioekonomisten ryhmien välillä (Kuva 57). Toimihenkilöt kokevat hieman työntekijöitä useammin, että töitä on liikaa työntekijämäärään nähden. Siinä missä vielä vuonna 2000 liika työtaakka keskityi erityisesti alempiin toimihenkilöihin, ovat ylempät ja alemmat toimihenkilöt nyt lähes samalla viivalla.

Työn määrän liiallisuuden kokemus on selvästi yleisempää vanhoilla kuin nuorilla työssäkäyville. Nuorten osalta liian suuren työmäärän kokemus on vähentynyt selvästi sitten vuoden 2000, kun se taas yli 55-vuotiailla on noussut. Vuonna 2016 15–24-vuotiaista 38 prosenttia ilmoitti kokevansa, että työpaikalla on liikaa töitä, 55–64-vuotiaista taas 58 prosenttia.

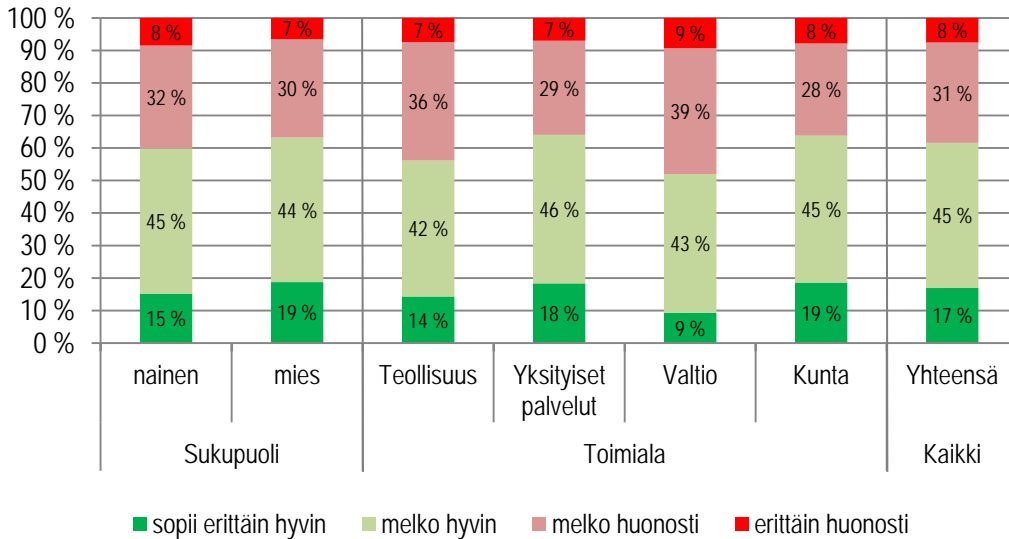
Kuva 58. Liian paljon töitä, jokseenkin tai täysin samaa mieltä olevien osuus iän mukaan 2000, 2008 ja 2016



Pienimmissä, alle 10 hengen, työpaikoissa on työolobarometrin vastaajien mukaan harvemmin liikaa töitä kuin suurissa tai keskisuurissa. Noin 41 prosenttia alle 10 hengen työpaikoissa työskentelevistä ilmoitti vuonna 2016 olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että työpaikalla on liikaa töitä työntekijämäärään nähden. Yli 200 hengen työpaikoilla tätä mieltä oli 62 prosenttia vastaajista.

Vuonna 2016 työolobarometrissa selvitettiin ensimmäistä kertaa, kokevatko suomalaiset palkansaajat työn määrän jakautuvan tasaisesti työntekijöiden kesken työpaikalla. Suurin osa, 63 prosenttia, on enemmän tai vähemmän tätä mieltä. Vain 8 prosenttia vastasi, että väite töiden jakautumisesta tasaisesti sopisi erittäin huonosti hänen työpaikkaansa.

Kuva 59. ”Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken”, sukupuolen ja toimialan mukaan 2016



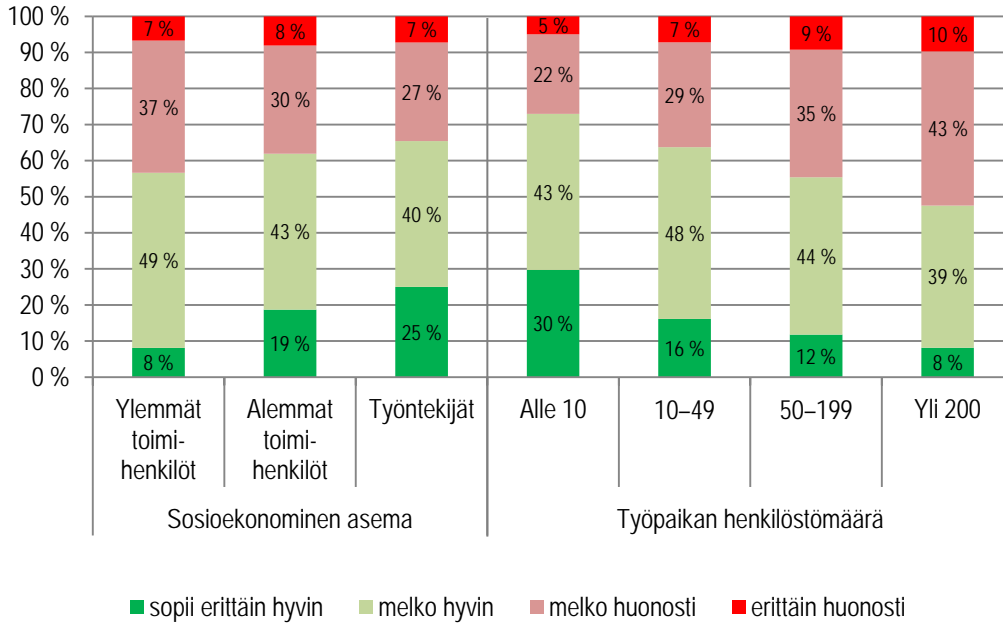
Toimialoista työnjaon kokevat epätasaisimmaksi valtion työntekijät, joista vain 52 prosenttia kokee työn jakautuvan tasaisesti. Tyytyväisimpiä työtaakan jakautumiseen ovat yksityisten palveluiden ja kunnan työntekijät, jonka kummankin työntekijöistä noin 64 prosenttia kokee työn jakautuvan tasaisesti. Miehistä 63 prosenttia kokee työtaakan jakautuvan tasaisesti ja naisista 60 prosenttia.

Mitä suuremmassa organisaatiossa työskentelee, sitä todennäköisemmin kokee työtaakan jakautuvan epätasaisesti. Yli 200 hengen työpaikoilla vain 47 prosenttia vastaajista katsoo työn jakautuvan tasaisesti työntekijöiden kesken. Alle 10 hengen työpaikoilla näin katsoo jopa 73 prosenttia.

Sosioekonomisen aseman perusteella tarkasteltuna taas työntekijät kokevat työtaakan jakautuvan tasaisimmin ja ylemmät toimihenkilöt epätasaisimmin. Työntekijöistä 65 prosenttia katsoo taakan jakautuvan tasaisesti, kun taas ylemmistä toimihenkilöistä 57 prosenttia on tätä mieltä.

Nuorimmat työntekijät ovat useimmin sitä mieltä, että työn määrä jakautuu työpaikalla tasaisesti. 15–24-vuotiaista jopa 34 prosenttia on sitä mieltä, että väite tasaisesta työnjaosta sopii erittäin hyvin omaan työpaikkaansa, ja 44 prosenttia melko hyvin.

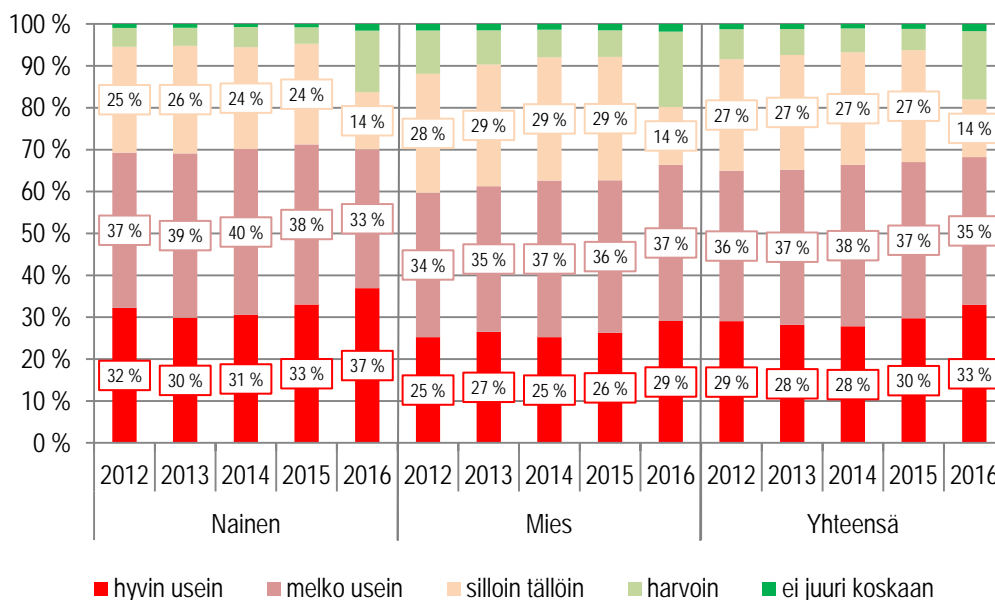
Kuva 60. ”Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken”, sosioekonomisen aseman ja työpaikan koon mukaan 2016



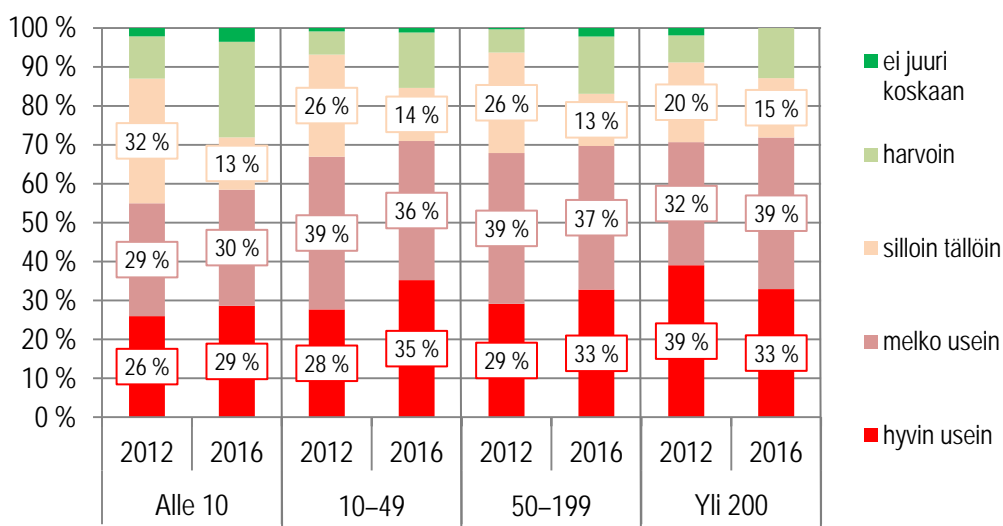
Työolobarometrin vastausten perusteella tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla työskentely on lisääntynyt viime vuosina. Vuonna 2016 jopa kolmannes vastaajista kertoi työskentelevänsä hyvin usein joko tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla. Osuus kasvoi kolme prosenttiyksikköä vuodesta 2015. Vastaavasti kuitenkin selvästi entistä useampi vastasi työskentelevänsä näin vain harvoin. Osuus kasvoi edellisvuoden 5 prosentista 16 prosenttiin vuonna 2016. Tässä mielessä työn intensiivisyydessä on tapahtunut polarisoitumista. Naiset ovat kokeneet jokaisena mittausvuonna työskentelevänsä useammin tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla kuin miehet.

Kiireellisen ja hektisen työn kehitys on ollut varsin erilaista erikokoisilla työpaikoilla. Aivan suurimmissa yli 200 hengen työpaikoissa kiireen osuus on vähentynyt, mutta vastaavasti keskisuurissa työpaikoissa se on lisääntynyt selvästi sitten vuoden 2012. Aivan pienimmissä alle 10 hengen työpaikoissa kiireellistä tai hektistä työtä hyvin tai melko usein tekevien osuus on lievästi kasvanut, mutta selkeämmin on kasvanut niiden osuus, jotka joutuvat vain harvoin tekemään töitä kiireessä tai hyvin nopeasti.

Kuva 61. "Kuinka usein työskentelette tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla?", sukupuolen mukaan 2012–2016



Kuva 62. "Kuinka usein työskentelette tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla?", työpaikan koon mukaan 2012 ja 2016



4.4 Työympäristö ja -ilmapiiri

Suomalainen työympäristö ja työilmapiiri ovat kehittyneet viime aikoina pääpiirteissään suotuisaan suuntaan. Avoimuus työpaikoilla on lisääntynyt ja työntekijöiden tiedonsaanti on parantunut. Työntekijöitä kohdellaan myös entistä tasapuolisemmin. Kuitenkin työpaikalla koettu henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen lisääntyivät merkittävästi vuoden 2011 jälkeen. Jopa 55,3 prosenttia työolobarometrin vastaajista ilmoitti kokevansa, että työpaikallaan esiintyy henkistä väkivaltaa tai kiusaamista joskus tai jatkuvasti joko työtovereiden, asiakkaiden tai esimiesten taholta. Yli puolet suomalaisista palkansaajista kokee siis työpaikallaan olevan kiusaamista tai henkistä väkivaltaa. Myös fyysisen väkivallan uhan kokeminen on lisääntynyt suomalaisilla työpaikoilla, vaikka työturvallisuutta onkin pyritty enenevässä määrin kehittämään.

Euroopan työolotutkimuksen EWCS:n (Eurofound 2016) maavertailussa suomalaisten työpaikkojen sosiaalisen ympäristön laatu osuu hyvin lähelle eurooppalaista keskiarvoa, joskin hieman sen alle. Suomalaisten työpaikkojen sosiaalinen ympäristö on arvioitu selvästi paremmaksi kuin Ruotsissa, Saksassa tai Tanskassa, mutta vastaavasti huonommaksi kuin esimerkiksi Norjassa. Parhaita arvioita työpaikan sosiaalisesta ympäristöstä ovat saaneet monet Etelä- ja Itä-Euroopan maat.

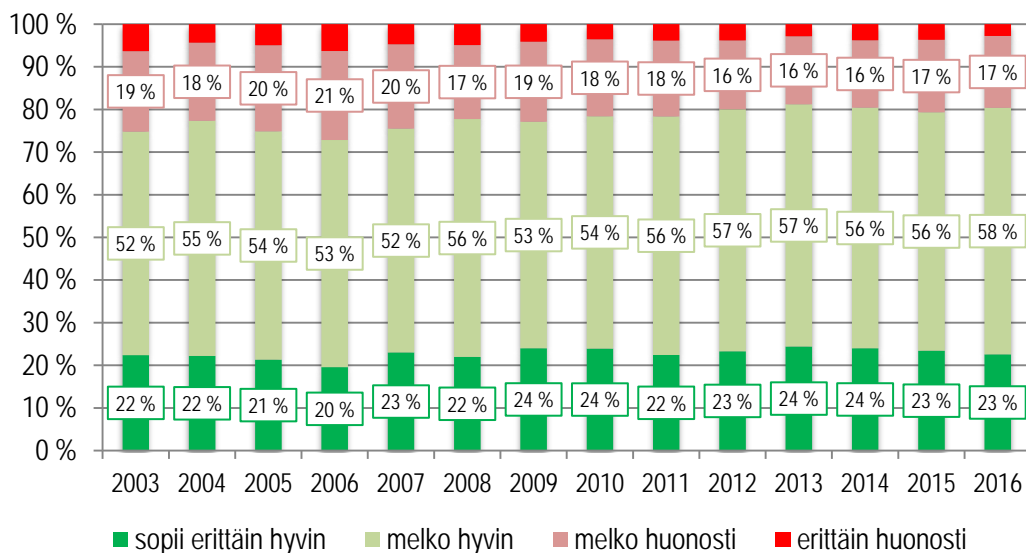
4.4.1 Työilmapiiri ja tiedonsaanti

Työilmapiiri ja tiedonsaanti suomalaisilla työpaikoilla ovat työolobarometrin kyselyiden perusteella kehittyneet positiiviseen suuntaan 2000-luvun aikana. Erittäin paljon on parantunut työntekijöiden ja johdon välisen suhteen avoimuus ja luottamuksellisuus. Lisäksi EWCS:n (verkkoaineisto 2015) mukaan Suomessa koetaan eurooppalaisittain usein, että esimiehet ja kollegat auttavat ja tukevat tarvittaessa.

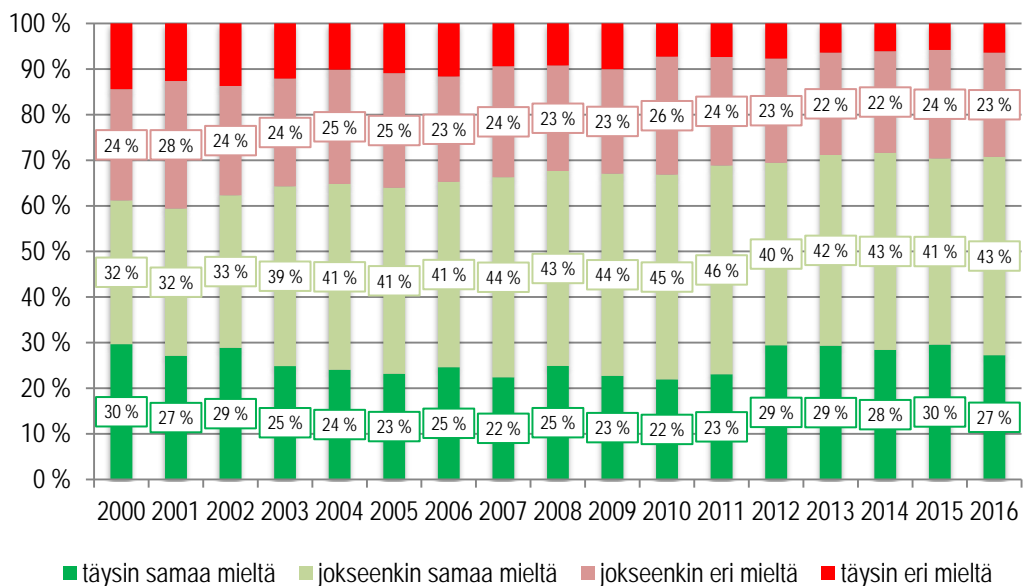
Vuonna 2016 noin 80 prosenttia työolobarometrin vastaajista arvioi, että työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset (Kuva 63). 71 prosenttia taas arvioi, että tietoja välitetään työpaikalla avoimesti. (Kuva 64).

Sekä tiedonvälityksen avoimuus että johdon ja työntekijöiden välisten suhteiden avoimuus ja luottamuksellisuus ovat parantuneet selvästi 2000-luvun aikana. Aivan viime vuosina kehitys näyttää kuitenkin tasaantuneen. Työolobarometrin mukaan puutteita on edelleen työpaikoissa, jotka työllistävät 20–30 prosenttia työvoimasta.

Kuva 63. "Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset" 2000–2016

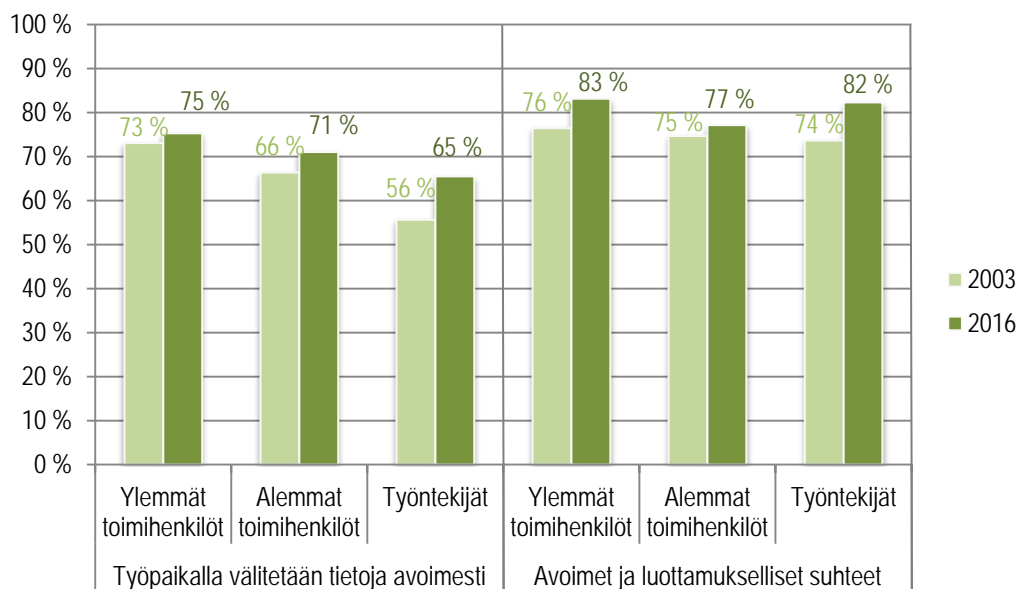


Kuva 64. "Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti" 2003–2016



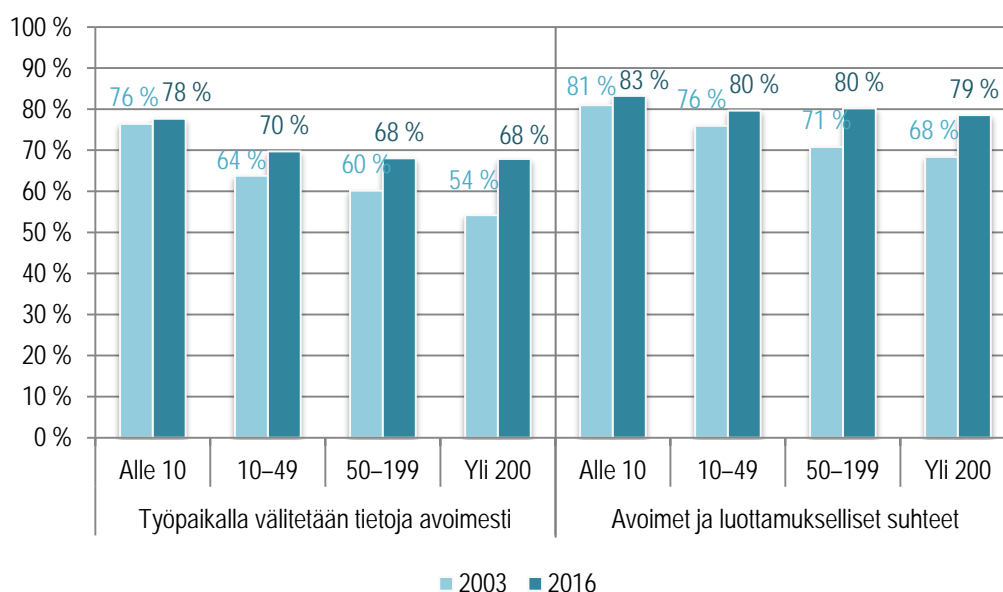
Kuvassa 65 on kuvattuna sosioekonomisen aseman mukaan kaikki vastaajat, jotka ovat jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, ja suhteet johdon ja työntekijöiden väliillä ovat avoimet ja luottamukselliset. Tiedonvälitystä avoimimpana pitävät selvästi ylemmät toimihenkilöt, mutta avoimuuden kokemukset ovat lisääntyneet entiten työntekijäasemassa olevien parissa. Johdon ja työntekijöiden väliset suhteet arvioidaan melko yhteneväisesti.

Kuva 65. Työpaikan ilmapiirin avoimuus sosioekonomisen aseman mukaan 2003 ja 2016



Miehet ovat naisia useammin sitä mieltä, että johdon ja työntekijöiden väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset. Vuonna 2016 miehistä näin ajatteli 84,1 prosenttia, naisista 76,6 prosenttia. Miehet kokivat myös hieman naisia useammin, että tietoa välitetään työpaikalla avoimesti.

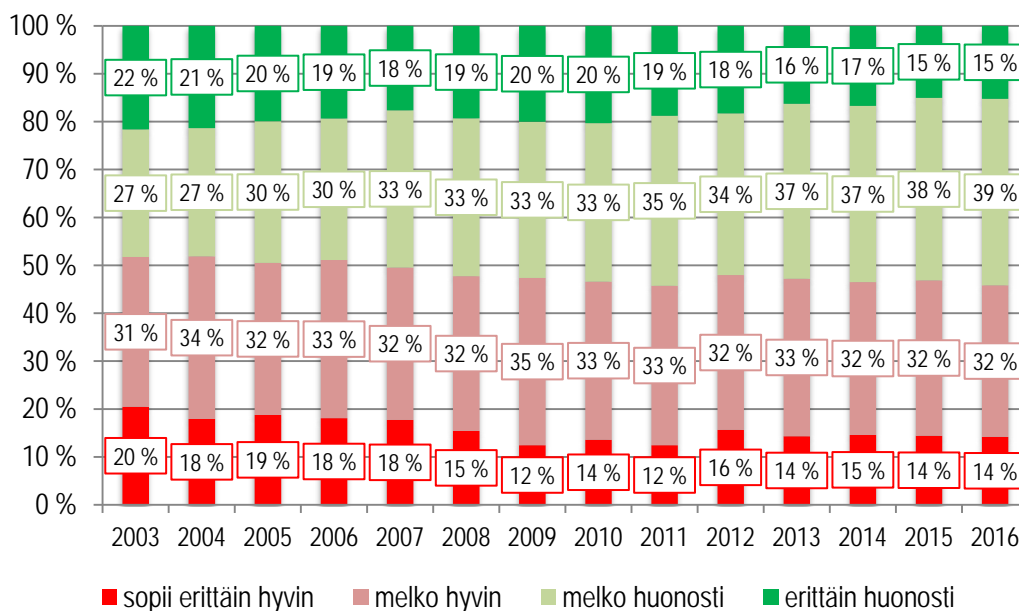
Kuva 66. Työpaikan ilmapiirin avoimuus työpaikan henkilöstömäärän mukaan 2003 ja 2016



Erot työpaikan ilmapiirin avoimuudessa pienten ja suurten työpaikkojen välillä ovat kaventuneet 2000-luvun aikana (Kuva 66). Vielä 2000-luvun alussa tilanne suurissa organisaatioissa oli selvästi heikompi kuin pienimmissä organisaatioissa. Sittemmin erot ovat selvästi tasoittuneet, joskin aivan pienimpien alle 10 hengen työpaikkojen työntekijät pitävät edelleen työilmapiiriään avoimempana kuin suurempien organisaatioiden työntekijät.

Työolobarometrissa on vuodesta 2003 saakka kysytty, onko työpaikalla piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti. Tuona aikana trendi on ollut se, että entistä harvemman mielestä asioita on piilossa. Muutos on kuitenkin hidasta: vuonna 2013 yhteensä 51 prosenttia vastaajista oli väitteen kanssa samaa mieltä, kun taas vuonna 2016 samaa mieltä on 46 prosenttia. Muutos on kuitenkin merkittävä, sillä selvästi entistä harvempi (14 %) kokee enää väitteen sopivan erittäin hyvin omaan työpaikkaansa. Samaan aikaan kuitenkin myös toinen ääripää, eli ne joiden työpaikalla ei missään nimessä ole asioita piilossa, on kutistunut. Eniten on kasvanut niiden ryhmä, jotka kokevat väitteen sopivan melko huonosti omaan työpaikkaansa.

Kuva 67. ”Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” 2003–2016

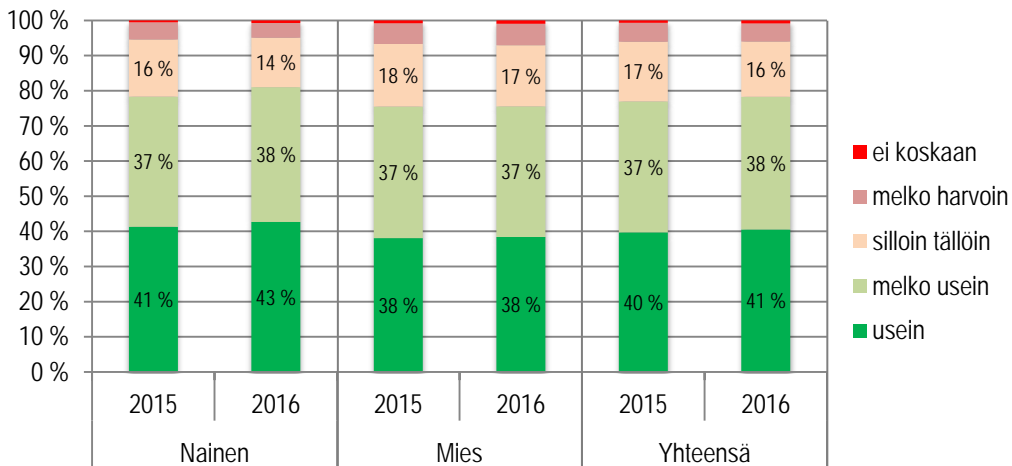


Naiset kokevat miehiä useammin, että työpaikalla on piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimemmin. Tämä on linjassa havainnon kanssa, että miehet pitävä työpaikkansa ilmapiiriä keskimäärin useammin avoimena kuin naiset. Pieniä organisaatioita pidetään myös avoimempina kuin suuria. Alle 10 hengen työpaikoilla koetaan

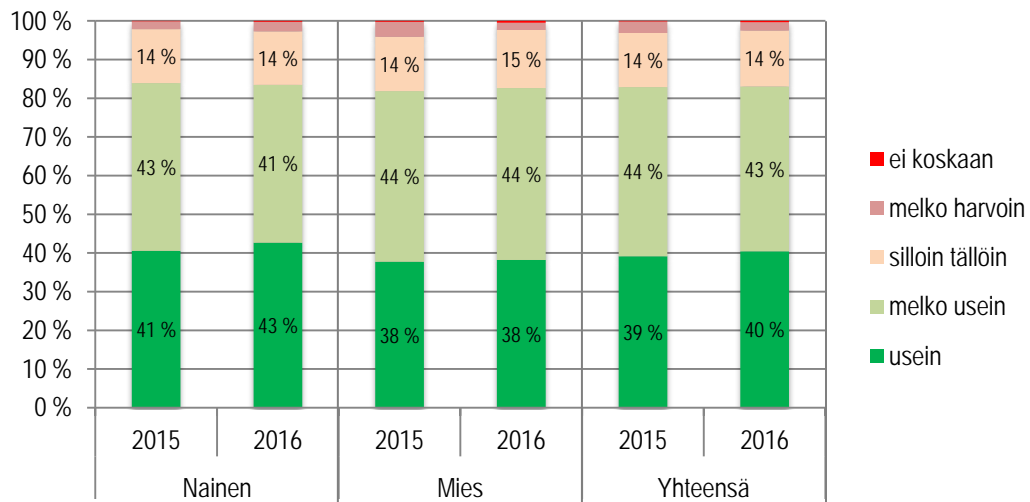
harvemmin työpaikalla olevan asioita piilossa kuin suurissa tai keskisuurissa työpaikoissa.

Vuosina 2015 ja 2016 työolobarometrissa on kysytty, kokevatko vastaajat että heillä on työssä tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä, sekä tuntevatko he että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat heidän työtänsä. Suurin osa vastaajista on vastannut näihin kysymyksiin myöntävästi. Vuonna 2016 yhteensä 78 prosenttia tunsu työssä yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä usein tai melko usein. 83 prosenttia koki, että kollegat ja yhteiskumppanit arvostavat hänen työtään usein tai melko usein. Naiset kokevat työssään yhteisöllisyyttä ja työnsä arvostusta hieman miehiä useammin, mutta erot sukupuolten välillä ovat pieniä.

Kuva 68. "Onko Teillä työssänne tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä?" 2015 ja 2016

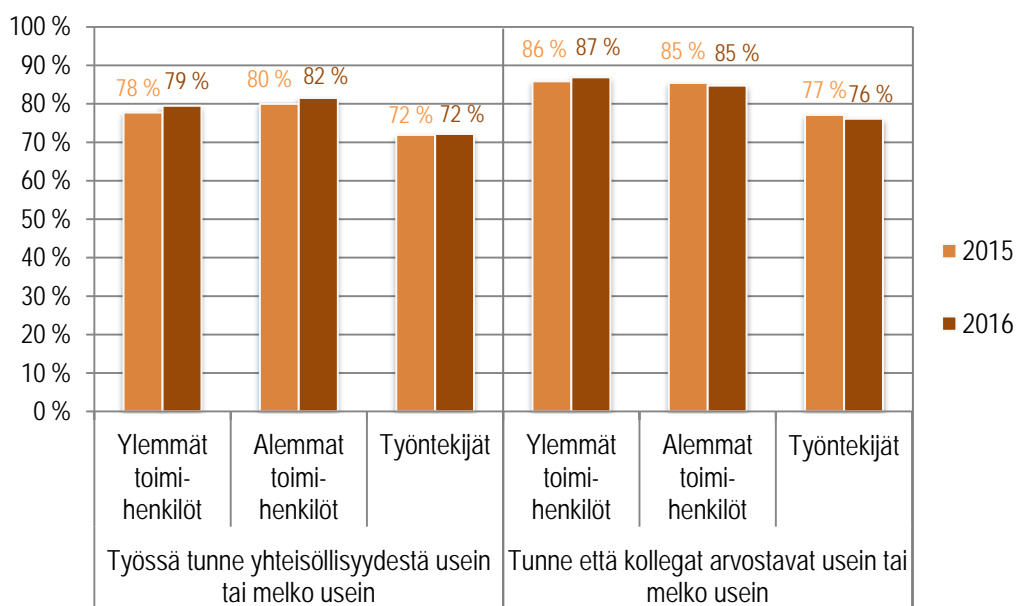


Kuva 69. "Tuntuuko Teistä siltä, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat omaa työtänne?"



Toimihenkilöt kokevat työntekijäasemassa olevia useammin työssään yhteisöllisyyttä ja arvostusta. Kuitenkin työntekijöistäkin selvä enemmistö kokee työssään yhteisöllisyyden tunnetta ja sitä että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat heidän työtään. Työpaikan koon suhteen vastauksissa ei kuitenkaan ole juuri eroa siitäkään huolimatta, että pienet organisaatiot koetaan isoja avoimemmiksi.

Kuva 70. Yhteisöllisyys ja työn arvostus sosioekonomisen aseman mukaan 2015 ja 2016



4.4.2 Tasapuolinen kohtelu ja työpaikkakiusaaminen

Eriarvoinen kohtelu ja työsyryntä ovat yksiä vakavimmista sosiaalisista kuormitustekijöistä. Ne voivat olla hyvin merkittäviä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, vaikka koskisivatkin vain harvoja työntekijöitä.

Eriarvoisen kohtelun tilastoinnista haastavaa tekee se, että kokemus voi keskittyä vain tiettyihin työntekijäryhmiin, jotka eivät välttämättä ole kooltaan suuria. On mahdollista, etteivät muut kuin syrjinnän kohteena olevat itse juurikaan havaitse syrjintää. Työolo-barometrin perusteella voidaan arvioida, että potentiaalisesti syrjittyyn ryhmään kuuluvat havaitsevat syrjintää kyseisen ryhmäidentiteetin perusteella puolet useammin kuin ne, jotka eivät itse kuulu kyseiseen ryhmään.

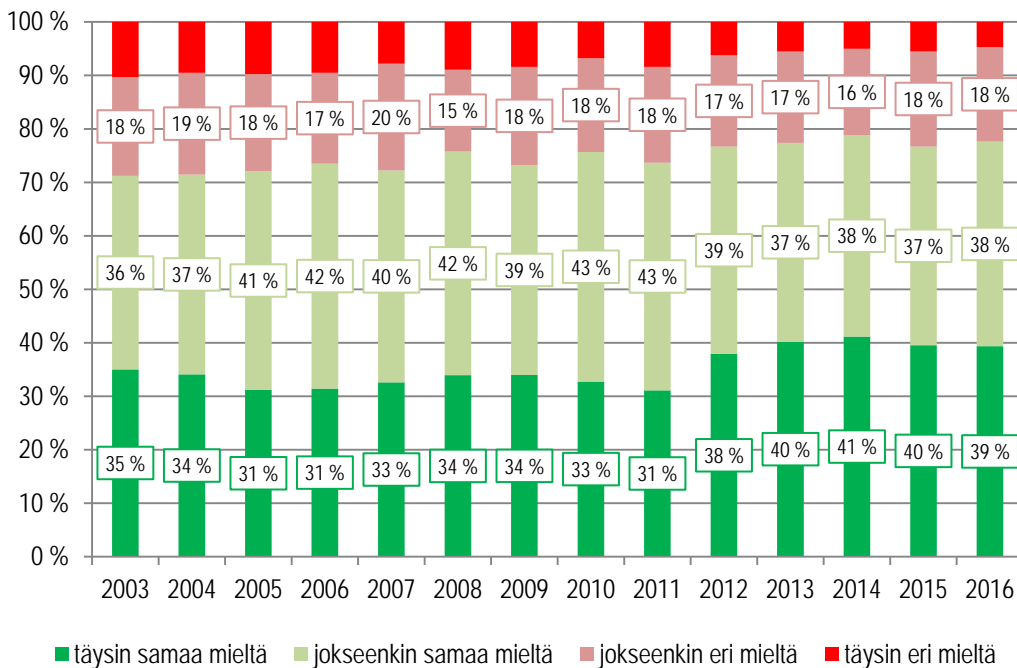
Viime vuosina kehitys on ollut tasapuolisen kohtelun osalta pääosin myönteistä. Entistä useampi palkansaaja kokee, että työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti.

Työpaikkakiusaaminen lisääntyi kuitenkin merkittävästi vuosina 2010–2012, eikä kiusaaminen ole sen jälkeen juuri vähentynyt.

EWCS:n (Eurofound, verkkoaineisto 2015) mukaan jopa 92 prosenttia suomalaisista työssäkävivistä kokee, että heitä kohdellaan aina tai lähes aina reilusti työpaikalla. Lukema on Norjan ja Alankomaiden ohella Euroopan korkeimpia. EWCS:n mukaan 9 prosenttia suomalaisista palkansaajista kokee joutuneensa syrjityksi työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana.

Työolobarometrissa on kysytty reilun kohtelun sijaan sitä, ovatko vastaajat samaa mieltä väitteen kanssa ”työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani”. Tämä pitää siis sisällään myös mahdollisen työtovereihin kohdistuvan eriarvoisen kohtelun. Vuonna 2016 noin 78 prosenttia työolobarometrin vastaajista oli sitä mieltä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti vastaajan työpaikalla.

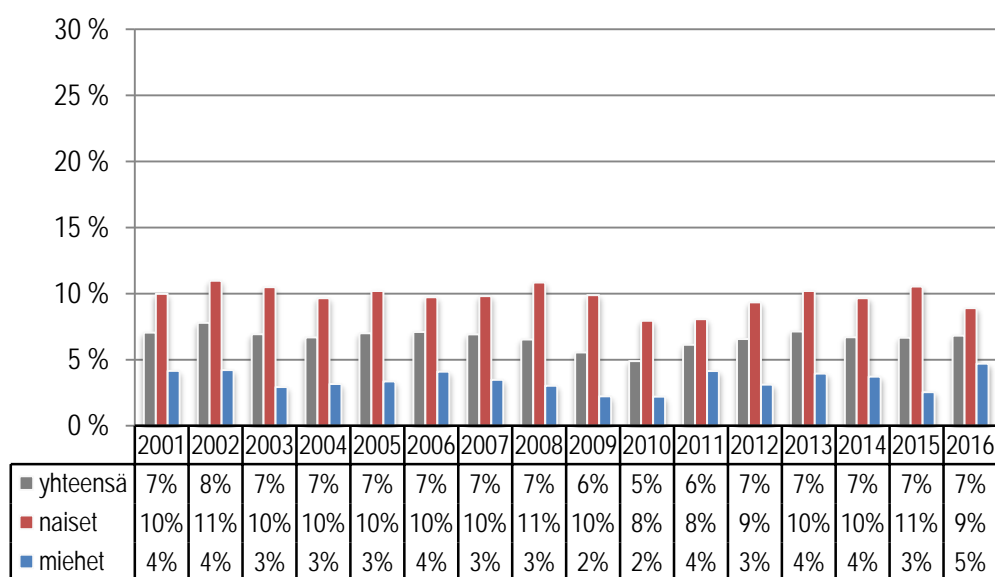
Kuva 71. ”Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani” 2003–2016



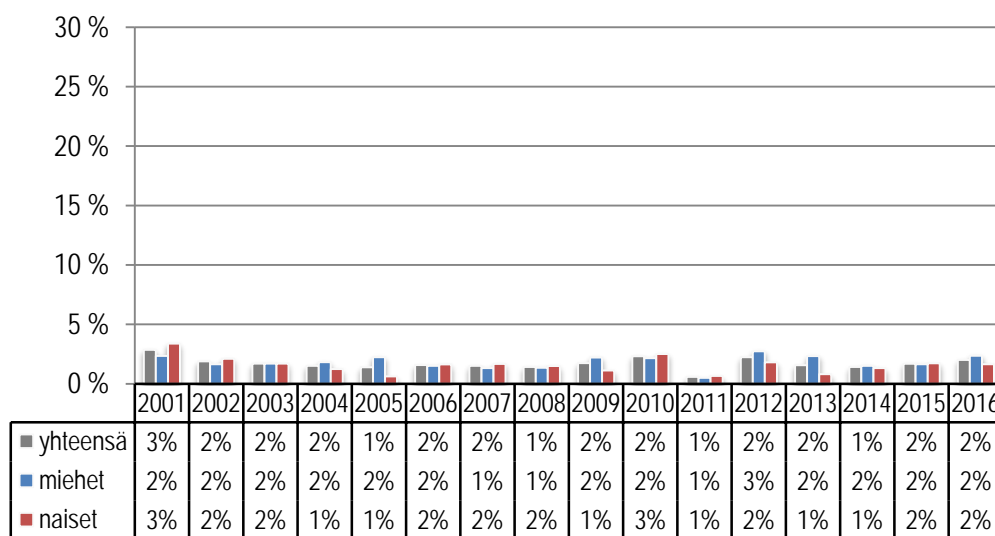
Miehet kokevat selvästi naisia useammin, että työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti. Julkisella sektorilla koetaan epätasa-arvoista kohtelua hieman useammin kuin yksityisellä sektorilla.

Valitettavasti kaikki eivät koe, että työntekijöitä kohdeltaisiin tasapuolisesti. Osa siis kokee joko tulevansa itse syrjityksi tai että jotain toista työpaikan työntekijää kohdellaan syrjivästi. Yksi mahdollinen syrjinnän syy on työntekijän sukupuoli. Kuvissa 72 ja 73 on kuvattuna vastaajien näkemys siitä, kohdistuuko työpaikalla syrjintää naisia tai miehiä kohtaan.

Kuva 72. Työpaikalla esiintyy naisiin kohdistuvaa syrjintää, vastaajan sukupuolen mukaan 2001–2016



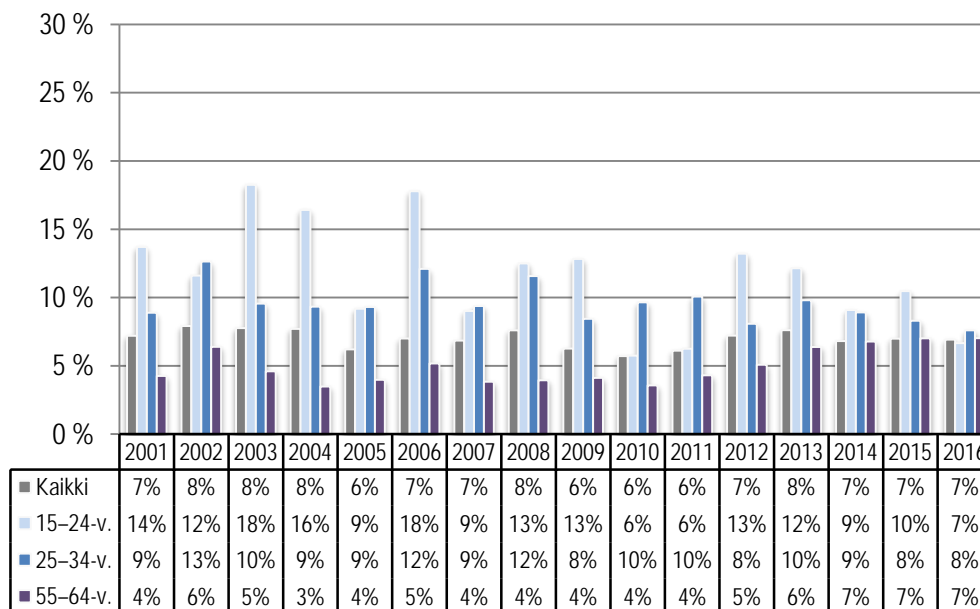
Kuva 73. Työpaikalla esiintyy miehiin kohdistuvaa syrjintää, vastaajan sukupuolen mukaan 2001–2016



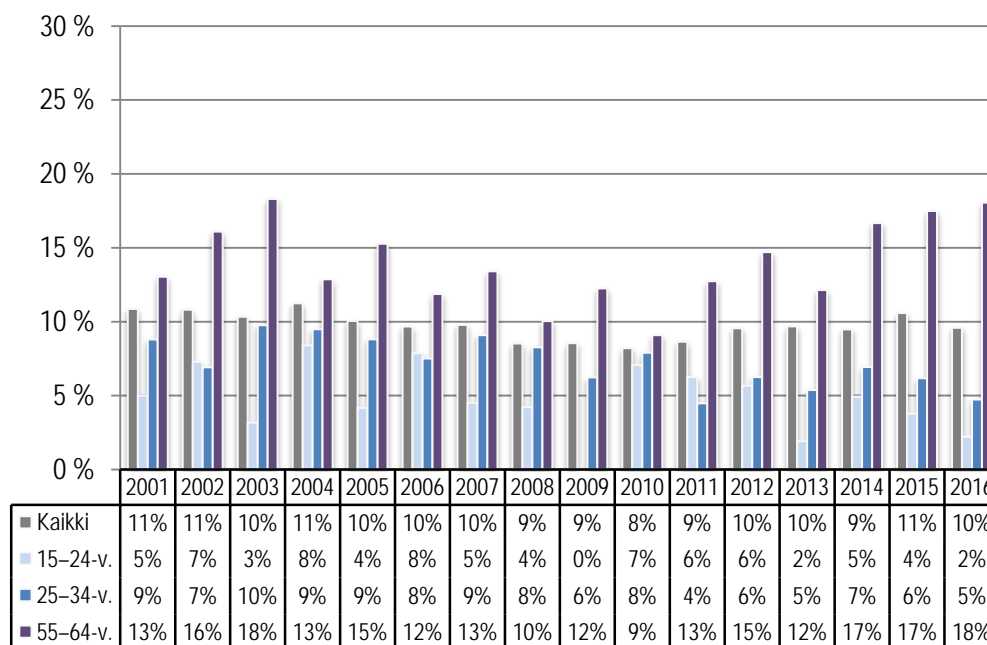
Naiset kokevat itse moninkertaisesti useammin, että työpaikalla syrjitään naisia, kuin miehet. Vuonna 2016 naisista noin 9 prosenttia koki, että hänen työpaikallaan syrjitään naisia. Vastaavasti miehiin kohdistuvaa syrjintää työpaikalla ovat havainneet miehet ja naiset yhtä harvoin: noin kahdessa prosentissa vastauksista. Kokonaisuudessaan noin seitsemän prosenttia työolobarometrin vastaajista uskoi, että naisia syrjitään hänen työpaikallaan. Naisiin kohdistuva syrjintä sukupuolen perusteella on siis huomattavasti yleisempää kuin miehiin kohdistuva syrjintä. Miehiin kohdistuva syrjintä on harvinaisin työolobarometrissa mitattu syrjinnän kategoria.

Toinen mahdollinen syrjinnän peruste voi olla ikä. Työolobarometrin perusteella ei ole kuitenkaan selvää, kohdistuuko ikäsyrjintä enemmän nuoriin vai vanhoihin vai kenties molempiin. Keskimäärin vastaajista noin joka kymmenes kokee, että hänen työpaikallaan syrjitään vanhoja työntekijöitä ja noin 7 prosenttia kokee nuoria syrjittävän. Kuitenkin, nuoriin kohdistuvan syrjinnän havaitseminen ei käytännössä riipu vastaajan iästä, vaan sitä havaitsevat kaikenikäiset. Vanhoihin kohdistuvaa syrjintää havaitsevat taas tyypillisesti nimenomaan iäkkään työntekijät (18 prosenttia 55–64-vuotaista vastaajista vuonna 2016), mutta nuoret eivät juuri lainkaan. Ikäsyrjinnän havaitseminen on kehittynyt niin, että entistä harvempi nuori kokee nuoria syrjittävän työpaikallaan, mutta vastaavasti entistä useampi iäkäs työntekijä kokee työpaikallaan syrjittävän iäkkäitä.

Kuva 74. Työpaikalla esiintyy nuoriin kohdistuvaa syrjintää, vastaajan iän mukaan 2001–2016



Kuva 75. Työpaikalla esiintyy vanhoihin kohdistuvaa syrjintää, vastaajan iän mukaan 2001–2016



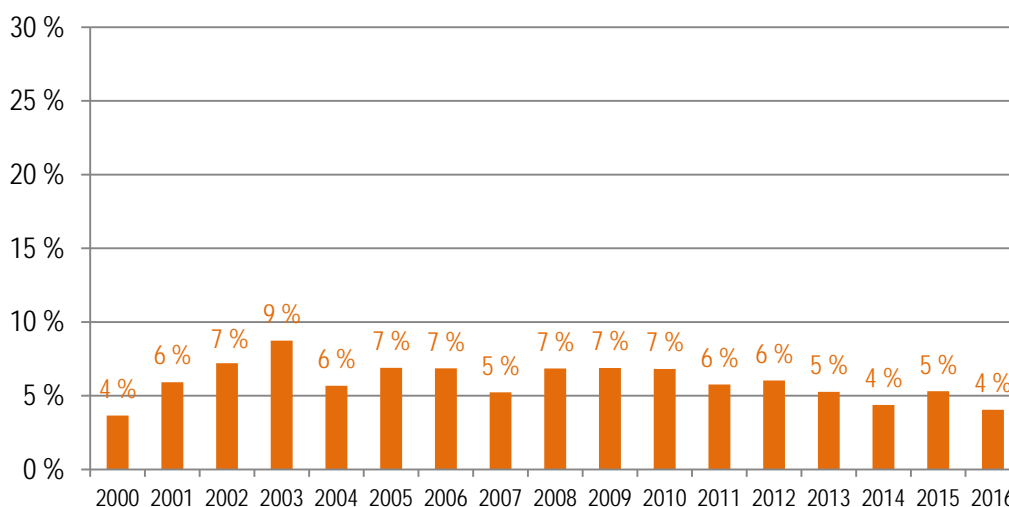
Ei voida siis yksiselitteisesti sanoa, että nuorten tai vanhojen työntekijöiden syrjintä olisi lisääntynyt tai vähentynyt. Tulkinta riippuu olennaisesti siitä, tarkastellaanko kaikkien vastaajien kokemusta vai syrjittyyn ryhmään kuuluvien kokemusta. Voi myös olla, että työpaikkarakenteen muuttumien on vaikuttanut syrjinnän kokemukseen: vastaukset voivat myös heijastella työpaikan vallitsevaa ikärakennetta. Joka tapauksessa vastauksista voidaan päätellä, että ikäsyrjinnän havaitseminen vanhuuden perusteella on polarisoitunut kun taas nuoriin kohdistuvan syrjinnän havaitseminen on muuttunut entistä yhtäläisemmäksi eri ikäryhmien välillä.

Työolobarometrissa on kysytty vuodesta 2000 alkaen, esiintyykö työpaikalla muihin kuin syntyperältään suomalaisiin kohdistuvaa syrjintää. Kuvassa 76 on esitettyä syrjintää havainneiden osuus sellaisten vastaajien joukossa, joiden työpaikalla ylipäänsä on töissä muitakin kuin syntyperältään suomalaisia. Puute aineistossa on kuitenkin se, ettei aineistosta ole erotettavissa niiden vastaajien osuutta, jotka itse ovat syntyperältään tai perhetaustaltaan muita kuin kantasuomalaisia. Täten ei pystytä arvioimaan sitä, miten iso osa niistä, joita tällainen syrjintä potentiaalisesti voi koskea, kokevat syntyperään perustuvaa syrjintää esiintyvän työpaikallaan. Esimerkiksi työolotutkimusten (Sutela & Lehto 2014, 121). perusteella tiedetään kuitenkin, että osuus on selkeästi suurempi kuin kantaväestön keskuudessa.

Vaikei vastaajan etnistä taustaa voikaan erottaa aineistosta, on vuosittaisissa vastaosuuksissa havaittavissa vähenevä trendi. Toisin sanoen, entistä harvempi sellai-

nen, jonka työpaikalla on töissä muitakin kuin syntyperältään suomalaisia, kokee heitä kohdeltavan syrjivästi työpaikallaan. Tästä voidaan tehdä oletus, että syrjintä työpaikalla etnisen taustan perusteella olisi vähenemään päin. Lopullisia johtopäätöksiä ei kuitenkaan voida tehdä, sillä ei tiedetä syrjinnän kohteena olevien kokemusta asiasta.

Kuva 76. Työpaikalla esiintyy syntyperältään muihin kuin suomalaisiin kohdistuvaa syrjintää, ne työpaikat joissa töissä muiden kuin Suomen kansalaisia, 2000–2016

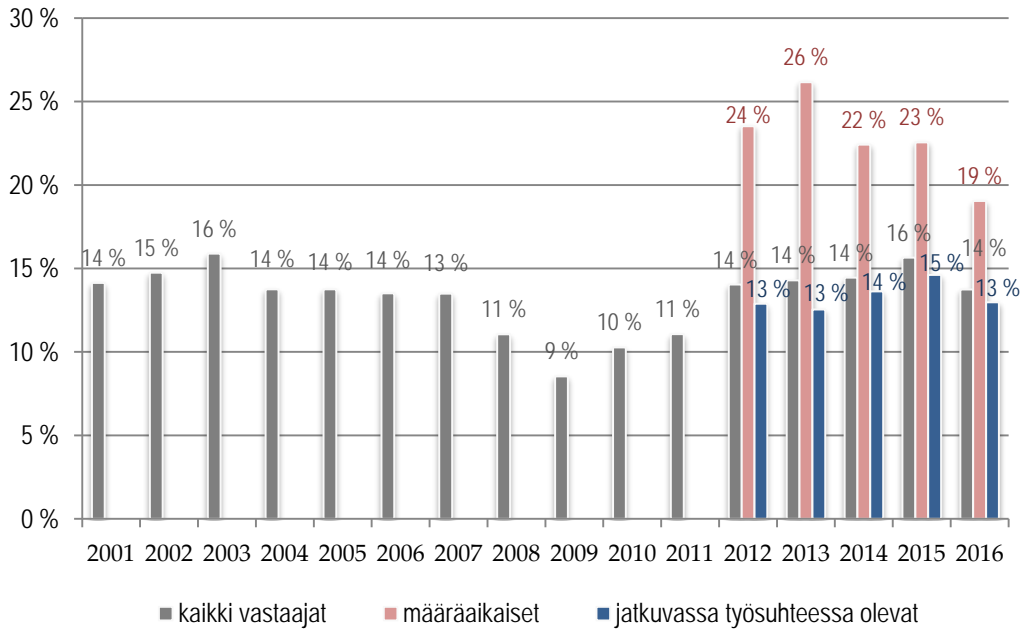


Neljäs työolobarometrissa kysytty syrjinnän tyyppi on syrjintä työsuhteen muodon perusteella. Työolobarometrin vastaajilta on kysytty, kokevatko he työpaikallaan esiintyvän määräaikaisiin tai osa-aikaisiin kohdistuvaa syrjintää. Vastausten mukaan työsuhdemuotoon perustuvan syrjinnän havaitseminen väheni finanssikriisin alettua vuonna 2008, mutta palasi sen jälkeen kriisiä edeltävälle tasolle vuonna 2012.

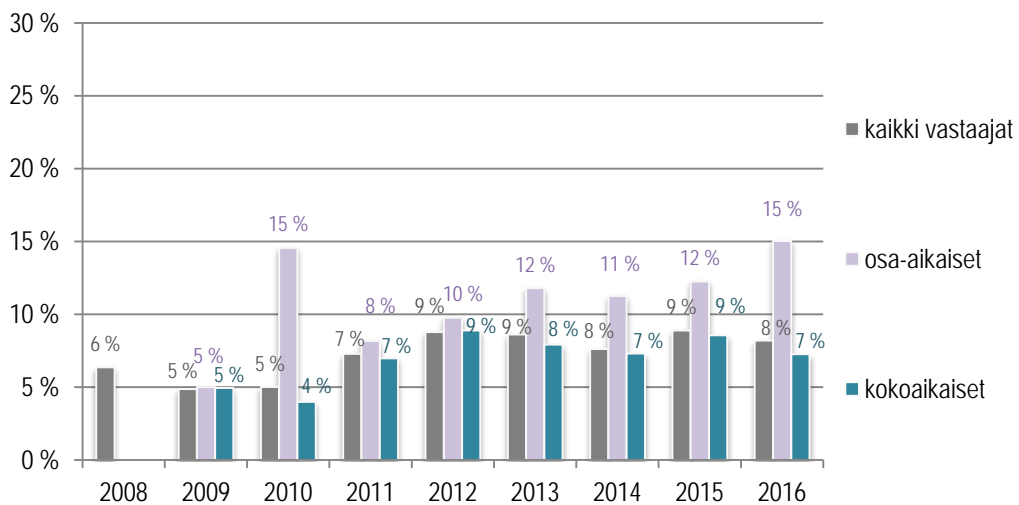
Epätyypillisessä työsuhteessa olevat kokevat itse työpaikalla olevan syrjintää työsuhtedetyypin perusteella noin kolmanneksen useammin kuin työntekijät keskimäärin. Siinä missä määräaikaisten kokemukset syrjinnästä ovat seuranneet kaikkien työntekijöiden näkemystä määräaikaisten syrjinnästä, on osa-aikaisten kokemus vaihdellut merkittävästi vuosittain. Viime vuoteen verrattuna osa-aikaisten kokemus syrjinnän esiintymisestä työpaikalla on lisääntynyt, vaikka kaikkien työntekijöiden kokemus osa-aikaisten syrjinnästä vähentyi. Määräaikaisten kokemus syrjinnän esiintymisestä taas laski merkittävästi, niin kuin myös jatkuvassa työsuhteessa olevien kokemus määräaikaisten syrjinnästä. Aikasarjat, joiden perusteella epätyypillisessä työsuhteessa olevien kokemuksia syrjinnän esiintymisestä työpaikalla työsuhtedetyypin mukaan voidaan arvioida, ovat kuitenkin melko lyhyitä. Näin ollen kovinkaan selkeää kuvaa pitkän aikavälin kehityksestä ei voida muodostaa. Huomionarvoista on kuitenkin, että jopa 19 prosenttia

määräaikaisista koki vuonna 2016, että määräaikaisia syrjitään hänen työpaikallaan (ja jopa 26 prosenttia vuonna 2012).

Kuva 77. Työpaikalla esiintyy määräaikaisiin kohdistuvaa syrjintää työsuhdetyypin mukaan 2001/2012–2016



Kuva 78. Työpaikalla esiintyy osa-aikaisiin kohdistuvaa syrjintää työsuhdetyypin mukaan 2008/2009–2016

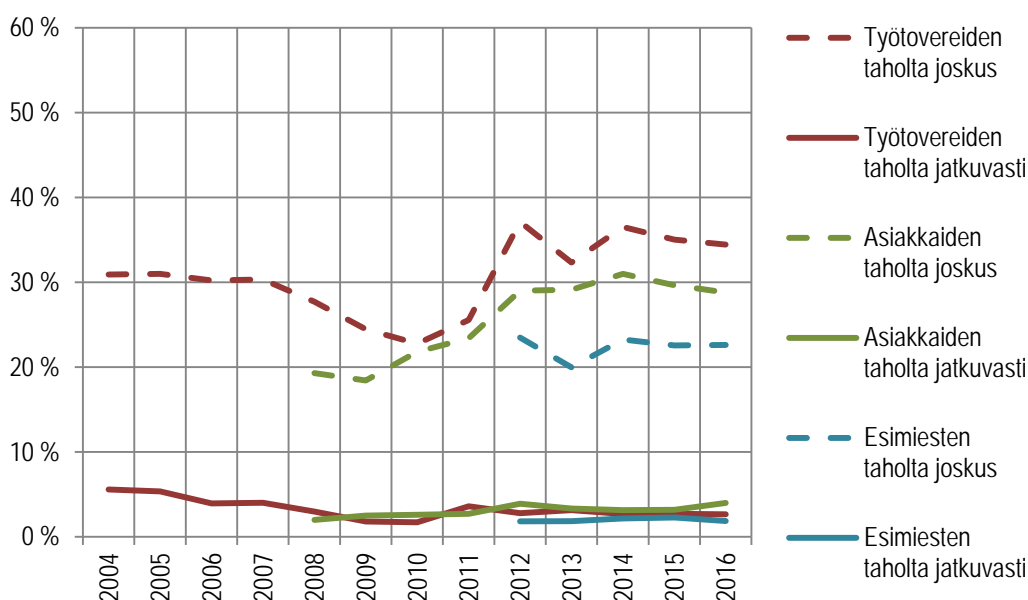


Sekä vuonna 2015 että vuonna 2016 yhteensä 9,9 prosenttia kertoi työpaikallaan esiintyvän syrjintää terveydentilan perusteella. Osuus riippuu merkittävästi vastaajan kokenusta fyysisestä työkyvystä. Vuonna 2016 yli joka viides niistä, jotka pitävät työkykyään heikkona, kokivat työpaikalla esiintyvän syrjintää terveydentilan perusteella.

Eurooppalaisessa vertailussa verrattain moni suomalainen on kokenut työpaikalla sosiaalista häiriökäyttäytymistä. EWCS:n mukaan tällaista on kokenut 20 prosenttia suomalaisista työssäkäyvistä. Eniten sosiaalista häiriökäyttäytymistä koetaan kuitenkin Alankomaissa, Tanskassa ja Ranskassa, joissa yli 25 prosenttia työssäkäyvistä on kokenut häiriökäyttäytymistä työssä.

Työolobarometrin mukaan vuonna 2016 37 prosenttia suomalaisista palkansaajista työskenteli työpaikassa, jossa esiintyi henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista työtovereiden taholta joko joskus tai jatkuvasti (Kuva 79). Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että 37 prosenttia kokisi itse tullessa kiusatuksi. Vastaavasti 33 prosenttia koki kiusaamista tai henkistä väkivaltaa esiintyvän asiakkaiden taholta, ja 24 prosenttia esimiesten taholta. Kiusaamisen ja henkisen väkivallan esiintyminen väheni vuoteen 2010 saakka, jonka jälkeen se on kohonnut merkittävästi aiempaa korkeammalle tasolle. Tilanne on säilynyt pitkälti entisellään vuodesta 2012 saakka, eivätkä kiusaamisen ja henkisen väkivallan esiintymisen kokemukset ole sen jälkeen juuri vähentyneet.

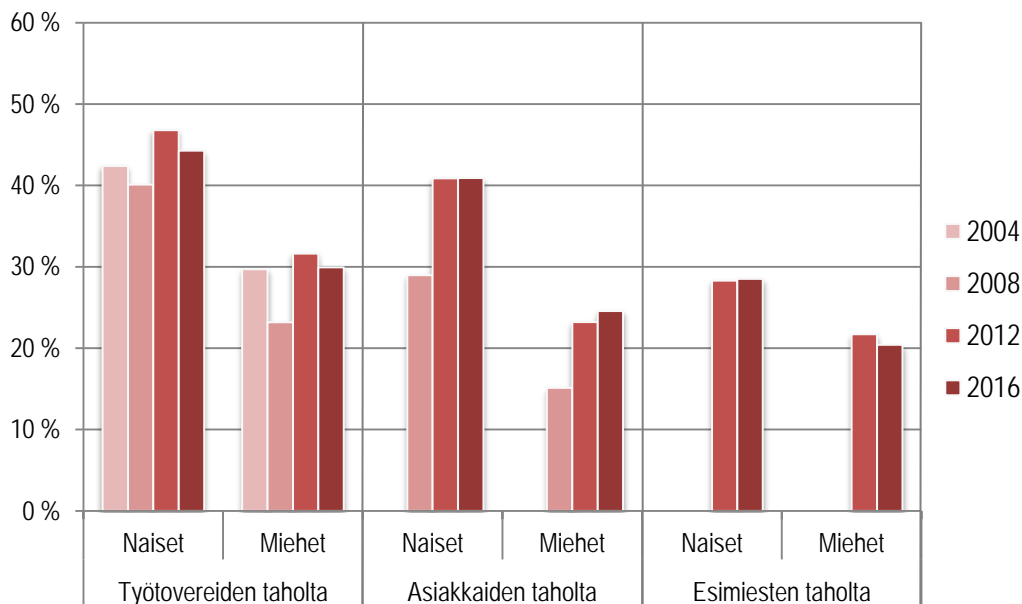
Kuva 79. Henkisen väkivallan tai työpaikkakiusaamisen esiintyminen työpaikalla 2004–2016



Kaiken kaikkiaan henkistä väkivaltaa tai kiusaamista esiintyi vuonna 2016 joltain taholta (asiakkaat, työtoverit tai esimiehet) joko joskus tai jatkuvasti työpaikoissa, joissa työskentelee 55 prosenttia työolobarometrin vastaajista. Siis useamman kuin joka toisen työpaikalla esiintyy ainakin joskus kiusaamista tai henkistä väkivaltaa vähintään joltain taholta. Vastaajista 7,6 prosenttia kertoi kiusaamista tai henkistä väkivaltaa esiintyvän työpaikallaan jatkuvasti. Vain hieman alle puolet, 44,7 prosenttia, ei kokenut henkistä väkivaltaa tai kiusaamista esiintyvän lainkaan työpaikallaan. Osuus on pysynyt likipitään muuttumattomana vuodesta 2012.

Naiset kokevat työpaikoillaan esiintyvän henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista selvästi useammin kuin miehet. Ero näkyy sekä työtovereiden ja asiakkaiden että esimiesten taholta tapahtuvassa kiusaamisessa ja henkisessä väkivallassa. Erot sukupuolten välillä eivät selity myöskään julkisen sektorin ja palvelualojen naisvaltaisuudella. Ainoastaan kunnissa asiakkaiden taholta tapahtuva kiusaaminen kohdistuu miehiin useammin kuin naisiin. Muuten naiset ovat yliedustettuina työpaikalla havaitussa kiusaamisessa kaikilla sektoreilla. Esimiesten taholta tapahtuvan kiusaamisen sukupuolierot kuitenkin ovat julkisella sektorilla pieniä. Siltä osin sektorijako selittää osan sukupuolieroista, muttei läheskään kokonaan.

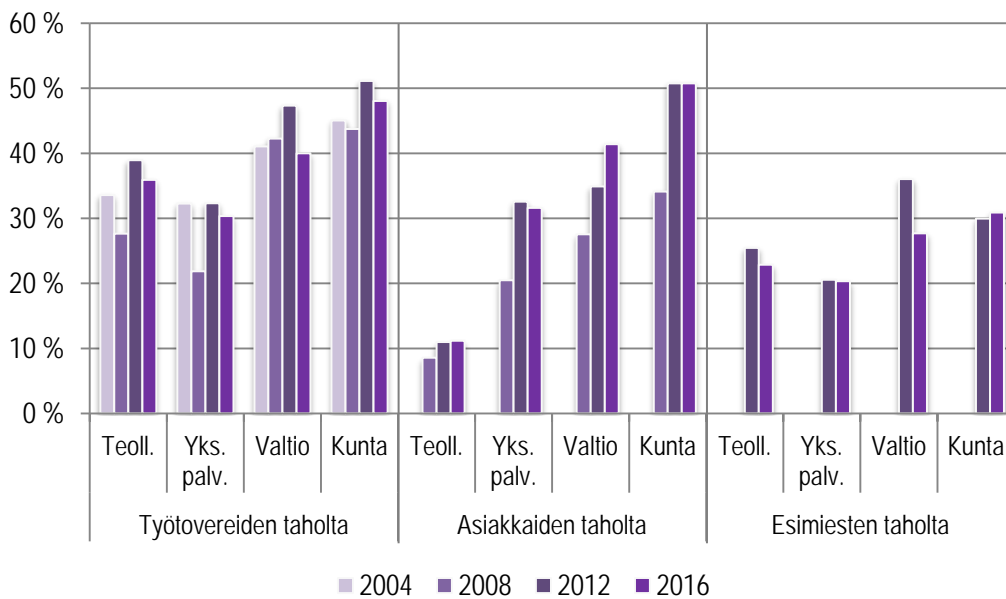
Kuva 80. Henkisen väkivallan tai työpaikkakiusaamisen esiintyminen työpaikalla sukupuolen mukaan 2004, 2008, 2012 ja 2016



Toimialoista henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista esiintyy selvästi useimmin kuntasektorilla. Toiseksi useimmin kiusaamista tai henkistä väkivaltaa esiintyy valtiolla.

Yksityisellä sektorilla työpaikkakiusaaminen onkin vähäisempää, muttei silti mitenkään harvinaista. Teollisuudessa asiakkaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista esiintyy varsin harvoin. Tämä selittyy kuitenkin ennen kaikkea palvelualoihin verrattuna vähäisemmillä asiakaskontakteilla.

Kuva 81. Henkisen väkivallan tai työpaikkakiusaamisen esiintyminen työpaikalla toimialan mukaan 2004, 2008, 2012 ja 2016



4.4.3 Työterveys ja -turvallisuus

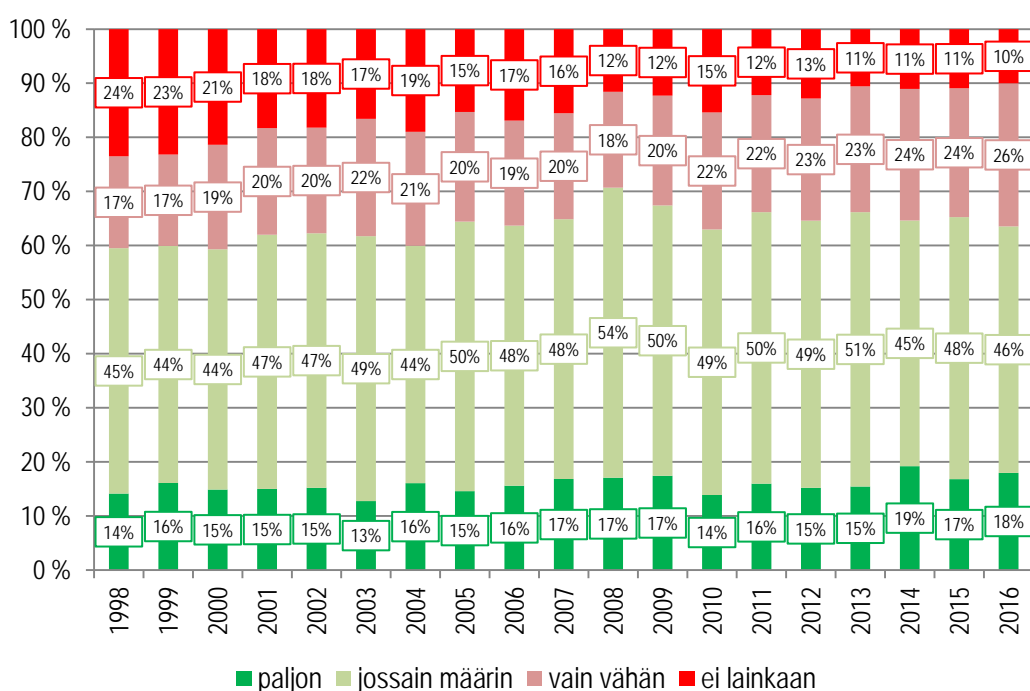
Viime vuosikymmenenä työpaikoilla on kiinnitetty entistä enemmän huomiota turvallisuuden ja terveyden edistämiseen. Samaan aikaan kuitenkin väkivalta tai väkivallan uhka asiakkaiden taholta on lisääntynyt. Entistä useampi on vastannut, että työpaikalla joku on joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Itse väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikalla kokeneiden osuus on kasvanut kuudesta prosentista kahdeksaan prosenttiin vuosien 2008 ja 2016 välillä.

Sairauspoissaolojen määrä on ollut laskussa, mutta entistä useampi on kuitenkin ollut töistä pois sairauden vuoksi. Tämä näkyy lyhyiden sairauspoissaolojen lisääntymisenä, vaikka poissaolojen kokonaismäärä onkin laskenut.

Kuvassa 82 on esitettyä vastausosuudet, kuinka paljon työpaikalla on vaikutettu työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vuosina 1998–2016. Vaikuttaminen lisääntyi merkittävästi ennen vuotta 2008, mutta vaikuttaminen on sen jälkeen vähenty-

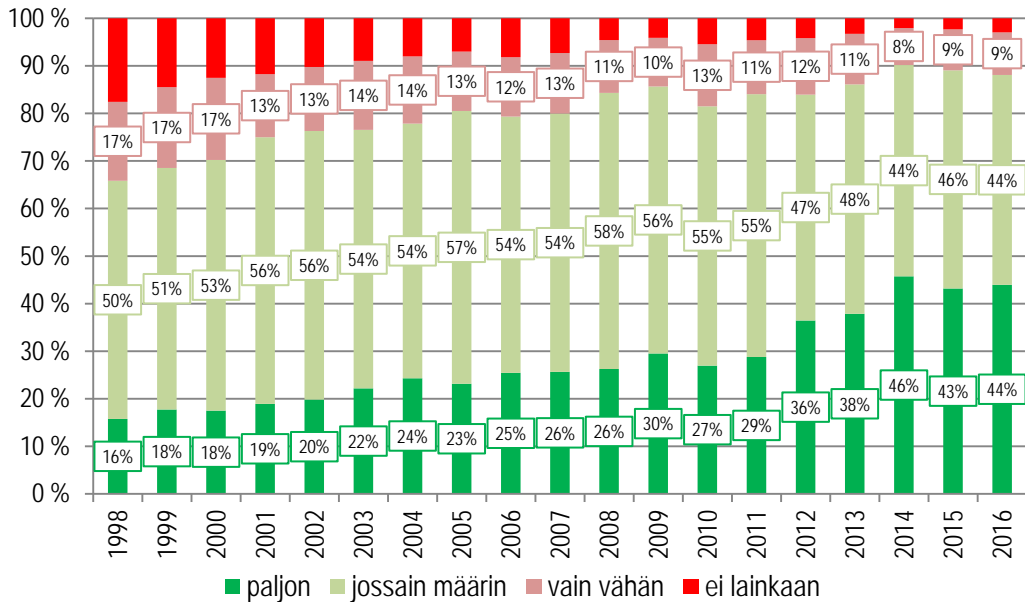
nyt. Kuitenkin niiden työpaikkojen osuus, joissa työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin kiinnitetään paljon huomiota, on koko ajan kasvanut. Samalla niiden työpaikkojen osuus, joissa vaikuttamista ei ole tehty lainkaan, on vähentynyt. Vuonna 2016 yhteensä 18 prosenttia työolobarometrin vastaajista työskenteli sellaisissa työpaikoissa, joissa kuntoon, terveyteen ja elintapoihin oli vaikutettu paljon, sekä 46 prosenttia sellaisissa, joissa sitä oli vaikutettu jossain määrin.

Kuva 82. Työpaikalla on vaikutettu työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin 1998–2016



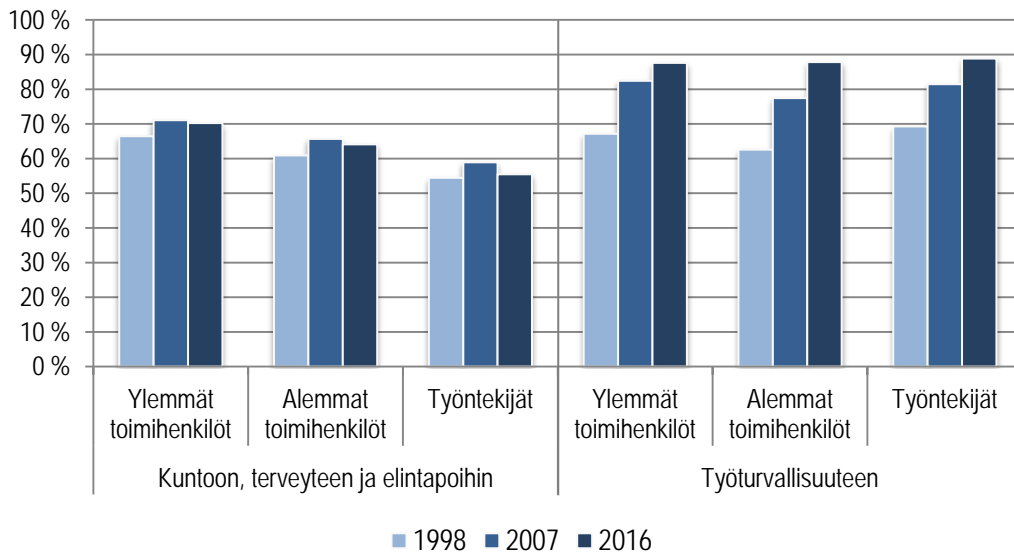
Työturvallisuuden vaikuttaminen on puolestaan lisääntynyt erittäin selvästi koko tarkasteluajan ajan. Aivan viime vuosina kehitys näyttää pysähtyneen, mutta toiselta puolelta on liian aikaista sanoa, onko kyseessä käänne trendissä vai väliaikainen poikkeama. Joka tapauksessa valtaosa, 88 prosenttia, työolobarometriin vuonna 2016 vastanneista on töissä sellaisissa työpaikoissa, joissa työympäristön turvallisuuden on vaikutettu joko paljon tai jossain määrin. Vain 12 prosenttia kertoi, että heidän työpaikallaan turvallisuuden on vaikutettu vain vähän tai ei lainkaan.

Kuva 83. Työpaikalla on vaikutettu työympäristön turvallisuuteen 1998–2016



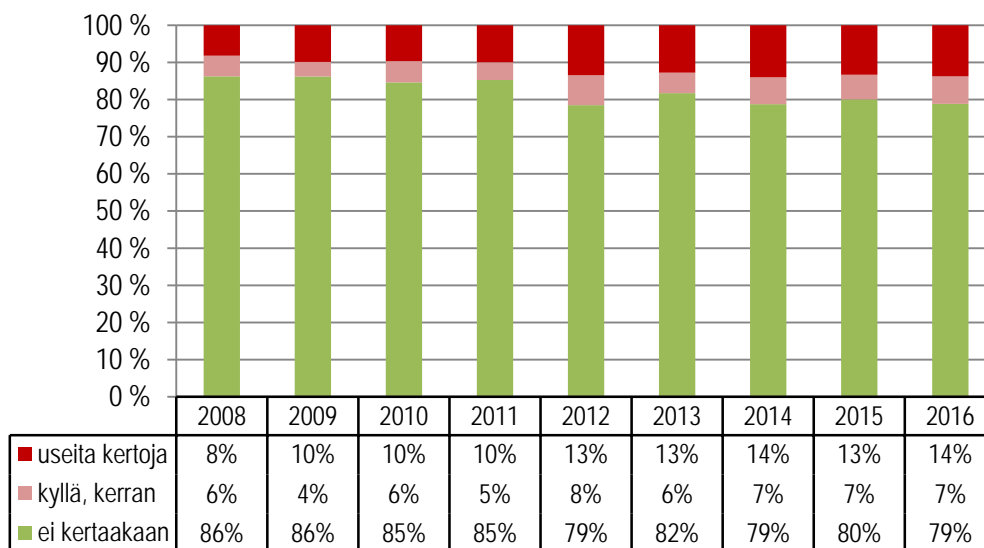
Työympäristön turvallisuuteen vaikuttaminen riippuu varsin vähän työntekijän sosio-ekonomisesta asemasta. Toimihenkilöt kokevat kuitenkin työntekijäasemassa olevia useammin, että työpaikalla on vaikutettu heidän kuntoonsa, terveyteensä tai elintapoihinsa.

Kuva 84. Työterveyteen ja -turvallisuuteen vaikuttaminen sosioekonomisen aseman mukaan, paljon tai jossain määrin 1998, 2007 ja 2016

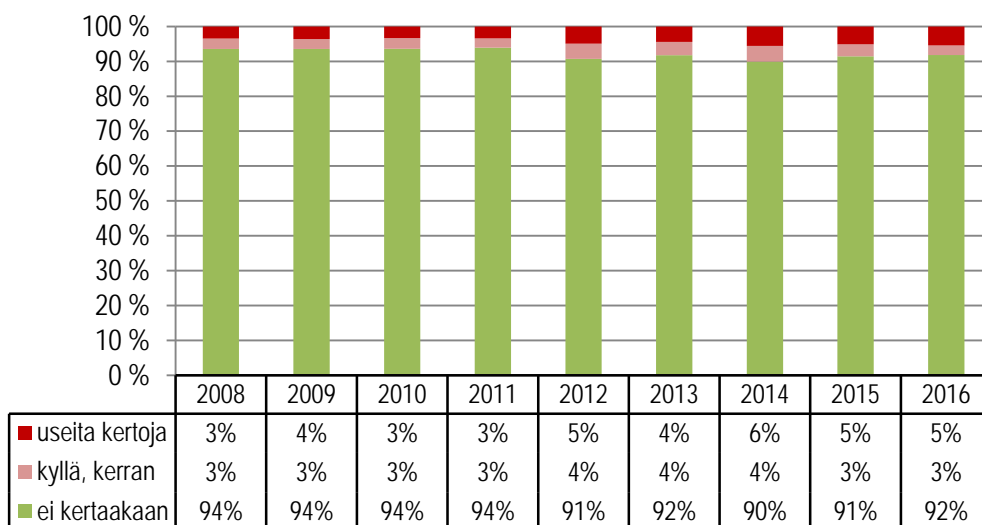


Yhä useampi on havainnut väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaiden taholta työpaikallaan sitten vuoden 2008. Kun vuonna 2008 yhteensä 86 prosenttia ei ollut havainnut kertaakaan asiakkaiden taholta tulevaa väkivaltaa tai sen uhkaa omalla työpaikallaan, oli osuus vuonna 2016 enää 79 prosenttia. Samalla kun asiakkaiden taholta tulevan väkivallan tai sen uhan havaitseminen on yleistynyt, on myös sen henkilökohtainen kokeminen lisääntynyt. Vuonna 2008 noin 6 prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa, oli osuus vuonna 2016 jo 8 prosenttia.

Kuva 85. Havainnut vuoden aikana, että joku työpaikalla on joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta 2008–2016

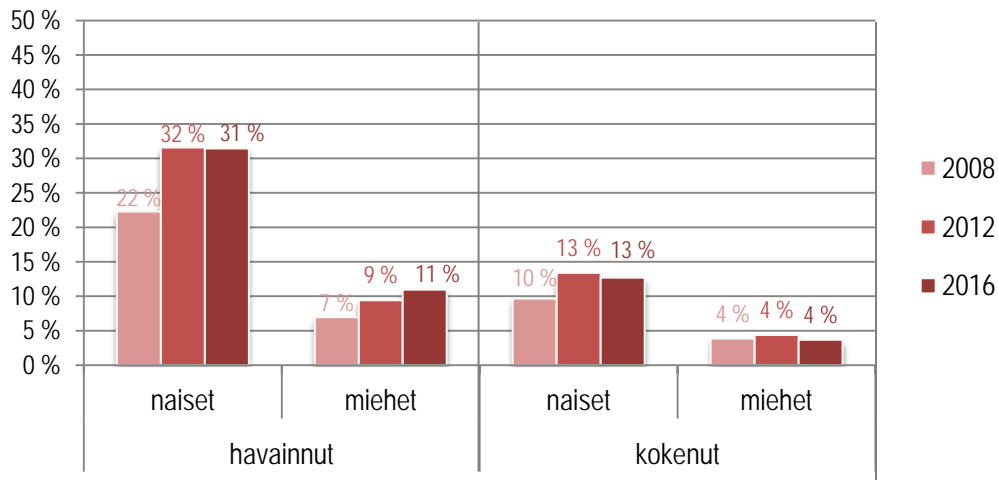


Kuva 86. Joutunut itse väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta 2008–2016

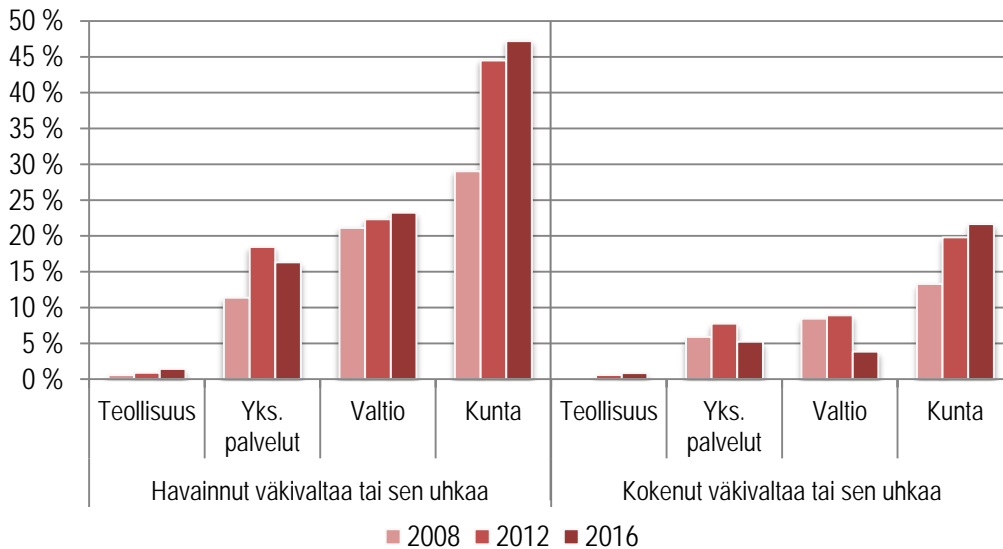


Naiset sekä havaitsevat että kokevat väkivaltaa tai sen uhkaa selvästi miehiä useammin. Vuonna 2016 työssäkävivistä naisista 31 prosenttia oli havainnut työpaikallaan väkivaltaa tai väkivallan uhkaa asiakkaiden taholta, mutta miehistä vain 11 prosenttia. Vastaavasti 13 prosentti naisista oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa, mutta miehistä vain 4 prosenttia.

Kuva 87. Asiakkaiden taholta tulevan väkivallan tai sen uhan havaitseminen ja kokeminen työpaikalla sukupuolittain 2008, 2012, 2016



Kuva 88. Asiakkaiden taholta tulevan väkivallan tai sen uhan havaitseminen ja kokeminen työpaikalla toimialoittain 2008, 2012, 2016

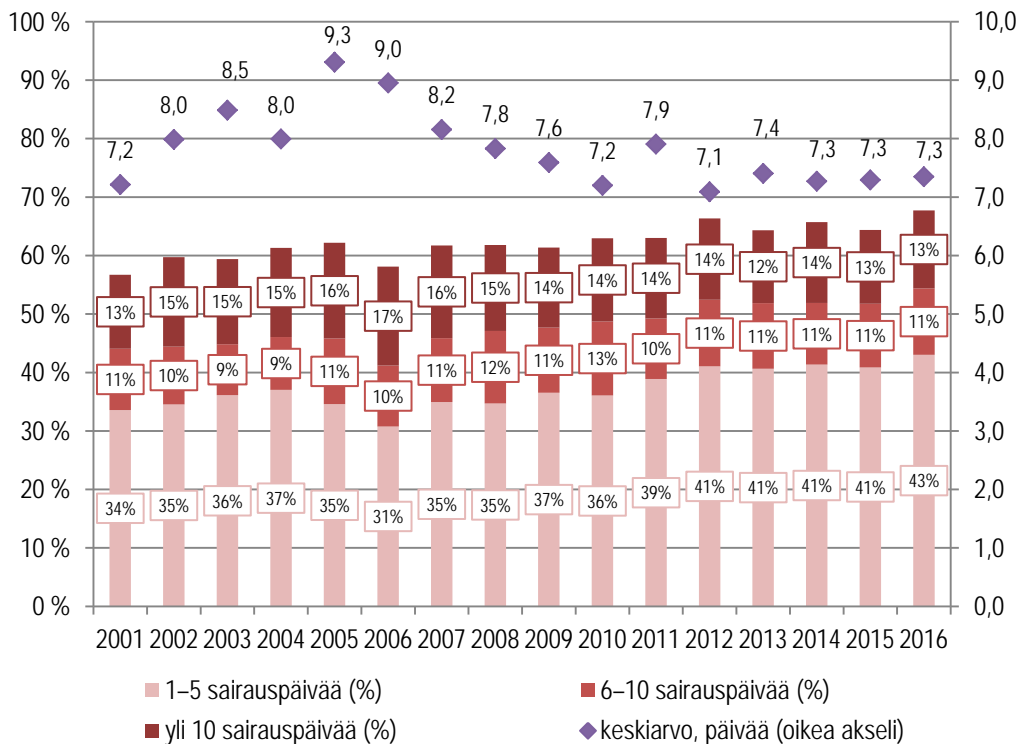


Osa sukupuolten välisistä eroista vastauksissa selittyy kuitenkin toimialajaolla (Kuva 88). Teollisuudessa ja valtiolla miesten ja naisten kokemukset väkivallasta ja väkivallan uhasta ovat varsin yhteneviä. Sen sijaan kunta-alalla ja palvelualoilla naiset sekä havaitsevat että kokevat väkivaltaa tai sen uhkaa selvästi miehiä useammin.

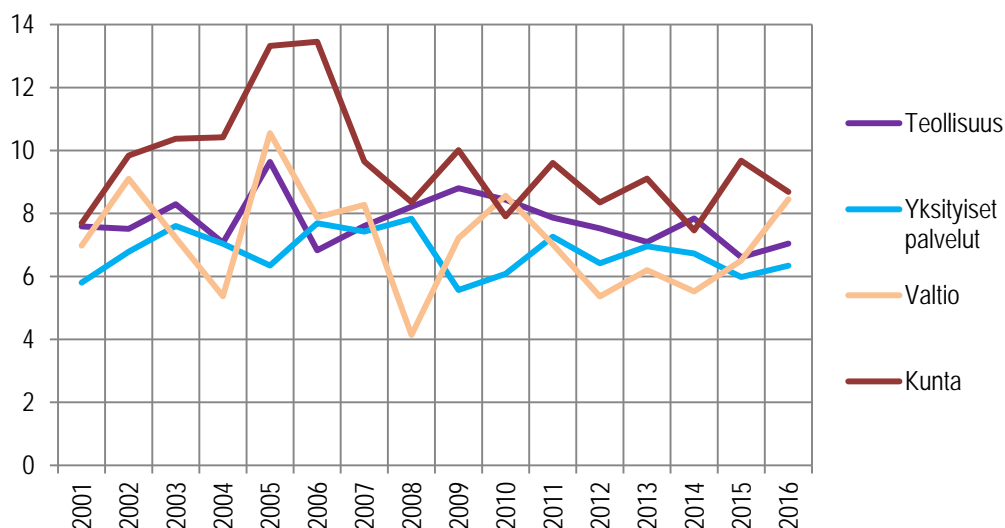
Väkivallan ja väkivallan uhan havaitseminen ja kokeminen vaihtelee hyvin voimakkaasti toimialojen välillä. Kunta-alalla lähes puolet työntekijöistä on havainnut väkivaltaa tai väkivallan uhkaa, mutta teollisuudessa vain noin prosentti. Jopa viidennes kunta-alan työntekijöistä on raportoinut joutuneensa itse väkivallan tai sen uhan kohteeksi vuonna 2016. Osuudet ovatkin kasvaneet merkittävästi nimenomaan kunta-alalla. Yksityisillä palvelualoilla ja valtiolla väkivallan tai väkivallan uhan kokeminen itse on sen sijaan laskenut, vaikka sen havaitseminen onkin maltillisesti yleistynyt.

Sairauspoissaolojen määrä on ollut laskussa työolobarometrin vastausten perusteella vuodesta 2005 alkaen (Kuva 89). Tuona aikana entistä useampi on kuitenkin ollut poissa töistä sairauden takia. Tämä tarkoittaa lyhyiden poissaolojaksojen yleistymistä ja pitkien sairauslomien vähenemistä. Viimeisen kolmen vuoden ajan sairauspoissaolojen vuosikeskiarvo on kuitenkin pysynyt 7,3 päivässä.

Kuva 89. Poissaolopäivät oman sairauden takia kuluneen 12 kuukauden aikana 2001–2016

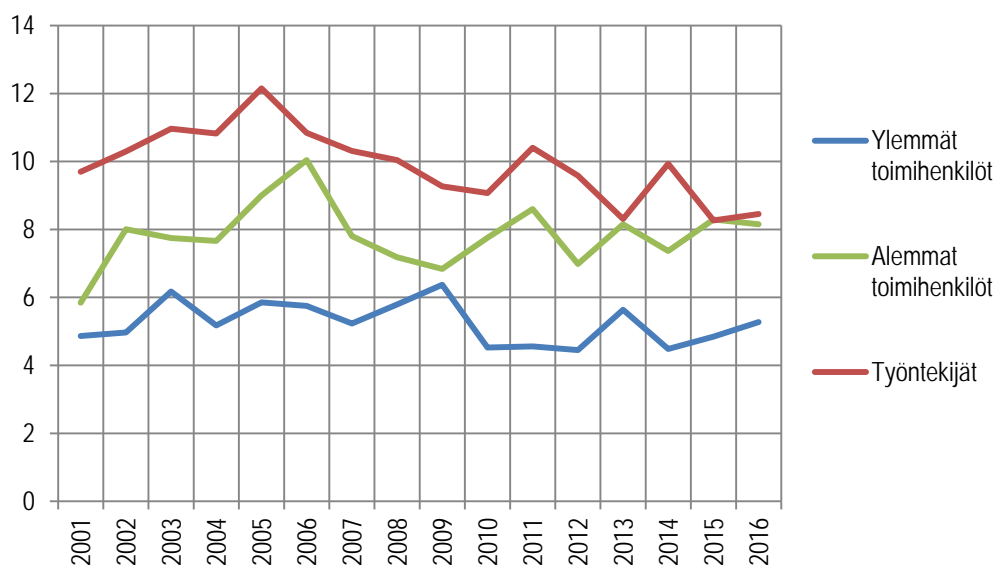


Kuva 90. Sairauspäiviä keskimäärin vuodessa toimialoittain 2001–2016



Vuoden 2005 ennätyskorkeista sairauspoissaololukemista laskua on ollut eniten kuntasektorilla (Kuva 90). Kunta-alalla sairauspoissaolot ovat tyypillisesti olleet korkeammat kuin muilla toimialoilla. Valtiosektorilla sairauspoissaolojen määrä on työolobarometrin mukaan vaihdellut merkittävästi vuosittain, mutta osittain tämä selittynee otokseen pienuudella, mikä lisää satunnaisvirheen roolia. Sairauspoissaolot yksityisellä sektorilla ovat olleet viime vuosina laskusuunnassa, mutta vuosina 2015–2016 ne jälleen nousivat hieman.

Kuva 91. Sairauspäiviä keskimäärin vuodessa sosioekonomisen aseman mukaan 2001–2016



Selkein muutos sairauspäivien määrässä on tapahtunut sosioekonomisten ryhmien välillä (Kuva 91). Työntekijäasemassa olevien sairauspoissaolojen keskiarvo on laskeutunut alempien toimihenkilöiden sairauspoissaolojen tasolle. Toimihenkilöasemassa olevien sairauspoissaolot ovat sen sijaan pysyneet pitkälti entisellään. Kuten ennenkin, edelleen selvästi vähiten sairauspoissaoloja pitävät ylemmät toimihenkilöt.

4.5 Arvio työn kokonaiskuormittavuudesta

Työelämään liittyy moninaisia kuormitus- ja voimavaratekijöitä, joita on käyty läpi edellisissä kappaleissa. Nämä tekijät yhdessä muodostavat vakiintuneen käsityksen mukaan työn kokonaiskuormittavuuden.

Työn kokonaiskuormittavuuden kokemus on hyvin subjektiivista. Erilaisen taustan omaavat tai muuten erilaiset ihmiset voivat kokea samanlaisen työn hyvin eri lailla kuormittavaksi. Tästä syystä työn kuormittavuuden kokemista on vaikea vertailla eri ryhmien välillä, tai ainakaan eri kulttuureiden välillä. Työn kuormittavuuden kokemuksesta ei siis voida aukottomasti päätellä sitä, onko työ itsessään muuttunut, vai ovatko sen tekijät muuttuneet. Työn kuormittavuuden kokemus voi muuttua yhteiskunnan muuttuessa, vaikka työ pysyisikin täysin muuttumattomana.

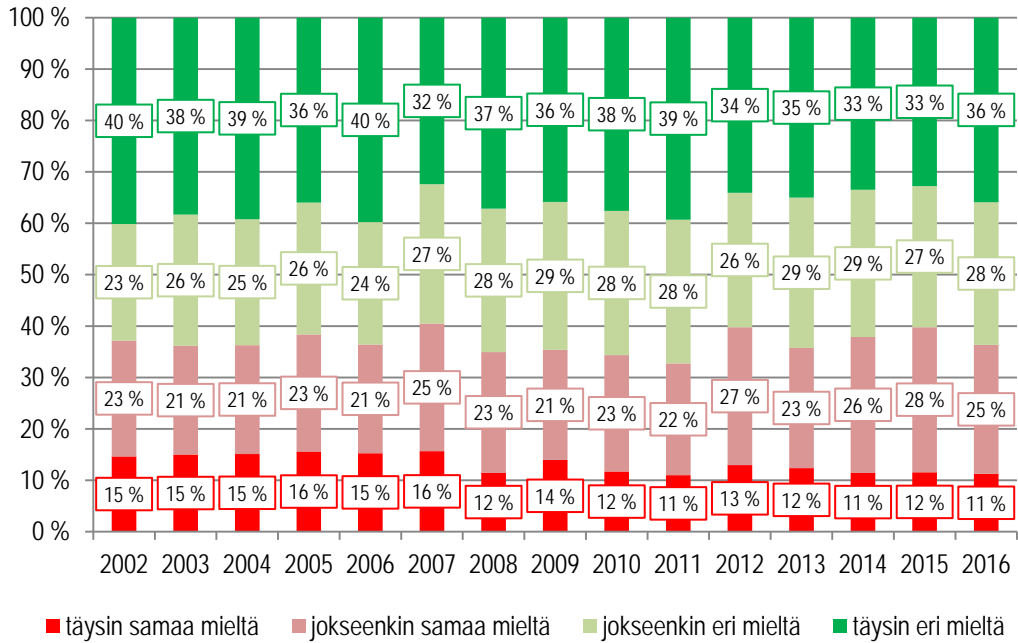
Muutokset työn kuormittavuuden kokemuksessa ja palkansaajien kokemuksessa omasta työkyvystään ovat olleet 2000-luvulla varsin pieniä. Ainoa selkeä muutostrendi on ollut koetun työkyvyn lievä paraneminen työn henkisten vaatimusten kannalta.

Työn kuormittavuuden kokemusta on kysytty työolobarometrissa vuodesta 2002 alkaen. Vastauksissa ei tuona aikana ole havaittavissa muuta selkeää muutostrendiä, paitsi lievää kokemusten ääripäiden supistumista. Entistä harvempi vastaa enää selkeästi työn joko olevan raskasta tai ei, vaan useimmin vastakset ovat jotain siltä väliltä.

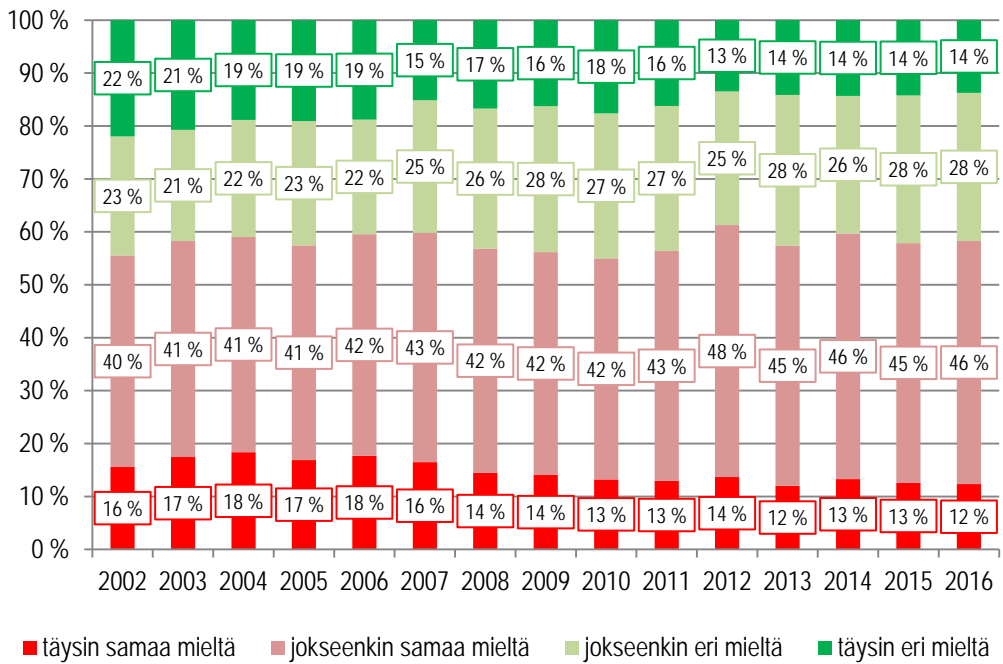
Vuonna 2016 yhteensä 36 prosenttia vastaajista koki työnsä fyysisesti raskaaksi ja 58 prosenttia henkisesti raskaaksi (Kuvat 92 ja 93). Selvästi useampi pitää siis työtään henkisesti kuin fyysisesti raskaana.

Naiset kokevat hieman miehiä useammin työnsä henkisesti raskaaksi. Fyysisesti työnsä raskaaksi kokevat miehet ja naiset yhtä usein.

Kuva 92. "Koen työni fyysisesti raskaaksi" 2002–2016

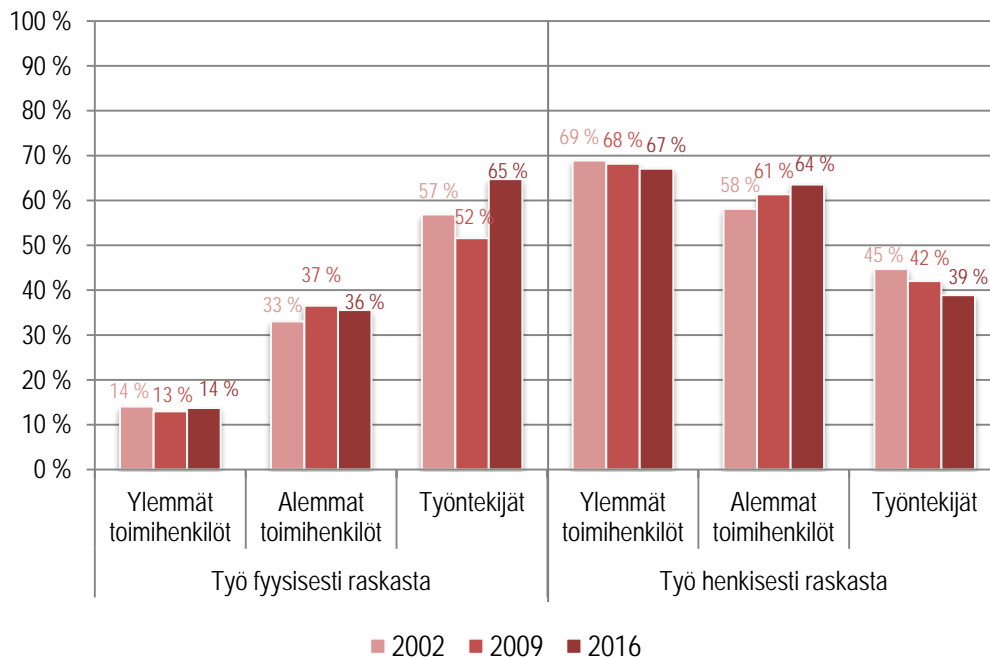


Kuva 93. "Koen työni henkisesti raskaaksi" 2002–2016



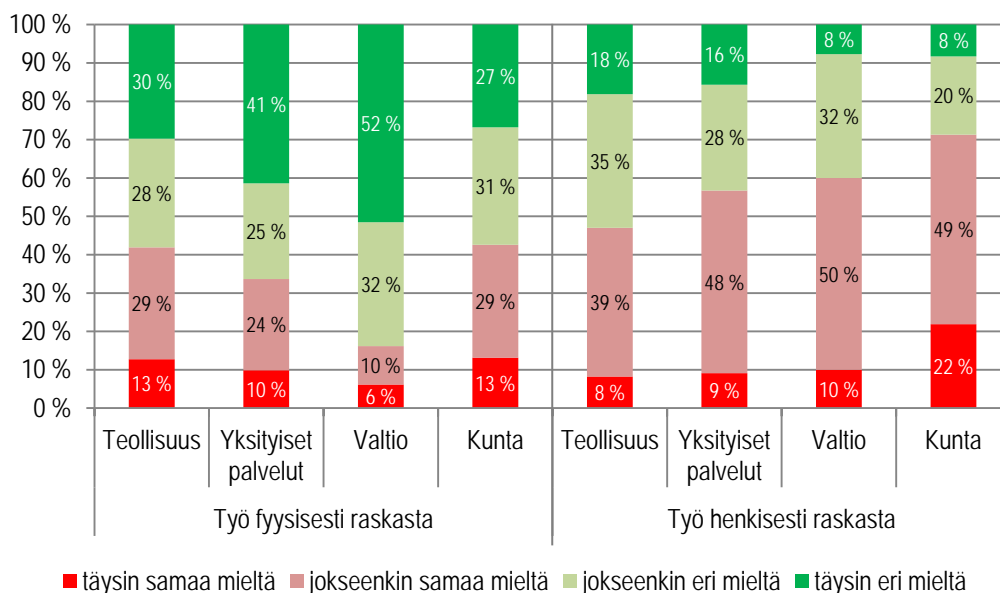
Työn raskauden kokemukset jakautuvat hyvin selkeästi sosioekonomisten aseman mukaan. Työntekijäasemassa olevat pitävät useimmin työtään fyysisesti raskaana, mutta harvimminkin henkisesti raskaana. Ylemmät toimihenkilöt kokevat taas useimmin työnsä olevan henkisesti raskaasta, mutta harvoin fyysisesti raskaasta. Alempien toimihenkilöiden kokemukset sijoittuvat välimaastoon. 2000-luvun aikana nämä erot ovat vain kärjistyneet. 2000-luvun alkuun verrattuna työntekijäasemassa olevista vielä entistä useampi on alkanut kokea työnsä fyysisesti raskaaksi, mutta harvempi henkisesti raskaaksi. Sen sijaan entistä useampi alemmista toimihenkilöistä kokee nyt työnsä henkisesti raskaaksi. Vuonna 2016 alemmista toimihenkilöistä jo 64 prosenttia koki työnsä henkisesti raskaaksi, mikä on lähes yhtä suuri osuus kuin ylemmistä toimihenkilöistä (67 prosenttia).

Kuva 94. Työn kokeminen raskaaksi sosioekonomisen aseman mukaan 2002, 2009 ja 2016



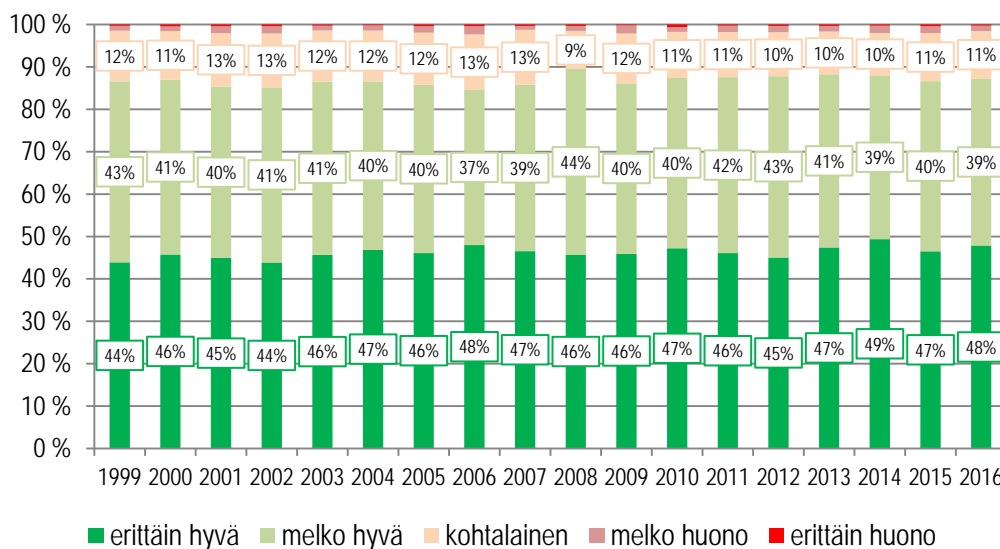
Toimialoittain tarkasteltuna kuntien työntekijät kokevat työnsä selvästi raskaimmaksi. Heistä 71 prosenttia kokee työnsä henkisesti raskaaksi ja 42 prosenttia fyysisesti raskaaksi. Harvimminkin fyysisesti raskaasta työtä tehdään taas valtiolla, jossa vain 16 prosenttia kokee työnsä fyysisesti raskaaksi. Henkisesti raskaan työn osuus valtiosektorilla on kuitenkin korkein heti kuntasektorin jälkeen: 60 prosenttia valtiolla työskentelevistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi.

Kuva 95. Työn kokeminen raskaaksi toimialoittain vuonna 2016



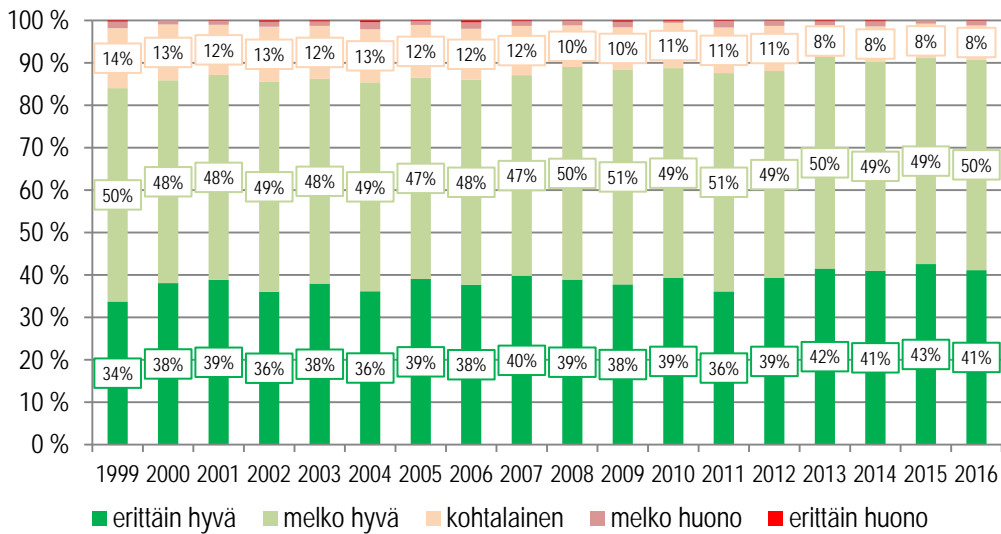
Työn kokonaiskuormituksen lisäksi työolobarometrissa on kysytty vuosittain kokemuk-
sista vastaajan työkyvystä sekä työn ruumiillisten että henkisten vaatimusten kannalta.
Muutokset koetussa fysisessä työkyvyssä ovat hyvin pieniä, mutta suunnaltaan posi-
tiivisia. Entistä useampi pitää työkykyään erittäin hyvänä, eikä enää melko hyvänä.

Kuva 96. Työkyky työn ruumiillisten vaatimusten kannalta 1999–2016

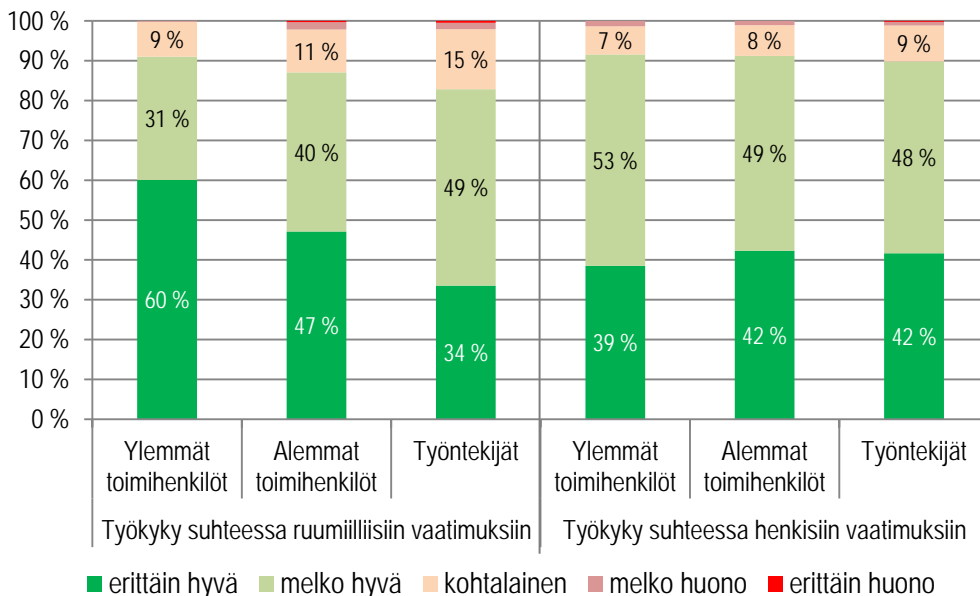


Koettu henkinen työkyky on kehittynyt selkeämmän positiivisesti: selvästi entistä useampi pitää työkykyään erittäin hyvänä ja harvempi kohtalaisena. Hyvin harva, vain noin prosentti vastaajista, pitää työkykyään huonona.

Kuva 97. Työkyky työn henkisten vaatimusten kannalta 1999–2016



Kuva 98. Työkyky vuonna 2016 sosioekonomisen aseman mukaan



Parhaimpana omaa työkykyään suhteessa ruumiillisiin vaatimuksiin pitävät ylemmät toimihenkilöt. Tämä ei ole yllättävää, sillä ylemmät toimihenkilöt myös harvimminkin pitä-

vät työtään fyysisesti raskaana. Heikoimpana työkykyään suhteessa ruumiillisiin vaatimuksiin pitävät työntekijäasemassa työskentelevät. Sen sijaan koetussa työkyvyssä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ei nähdä keskimäärin eroa sosioekonomisten ryhmien välillä. Vastaukset eivät juuri eroa myöskään sukupuolten välillä.

5 Työsuhdejärjestelyt

Työn tekeminen muuttaa muotoaan – joskin hitaammin kuin yleisesti puhutaan. Joustavat työaikajärjestelyt ovat kymmenessä vuodessa yleistyneet noin 10 prosenttiyksiköllä sekä työsuoritusta ja pätevyyttä arvioidaan entistä useammin järjestelmällisesti, esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Aiempaa useampi pitää palkkaustaan kannustavana.

Etätöiden tekeminen on yleistynyt merkittävästi edellisvuoteen nähden. Muutos on poikkeuksellisen selkeä, kun tarkastellaan aiempien vuosien kehitystä, joka on ollut tasaisempaa. Erityisen paljon etätöiden tekeminen on lisääntynyt valtiosectorilla.

Noin 13 prosenttia työolobarometrin vastaajista ilmoittaa tekevänsä viikoittain vapaa-ajallaan töitä korvauksetta. 47 prosenttiin otetaan vapaa-ajalla yhteyttä työhön liittyvissä asioissa vähintään kuukausittain.

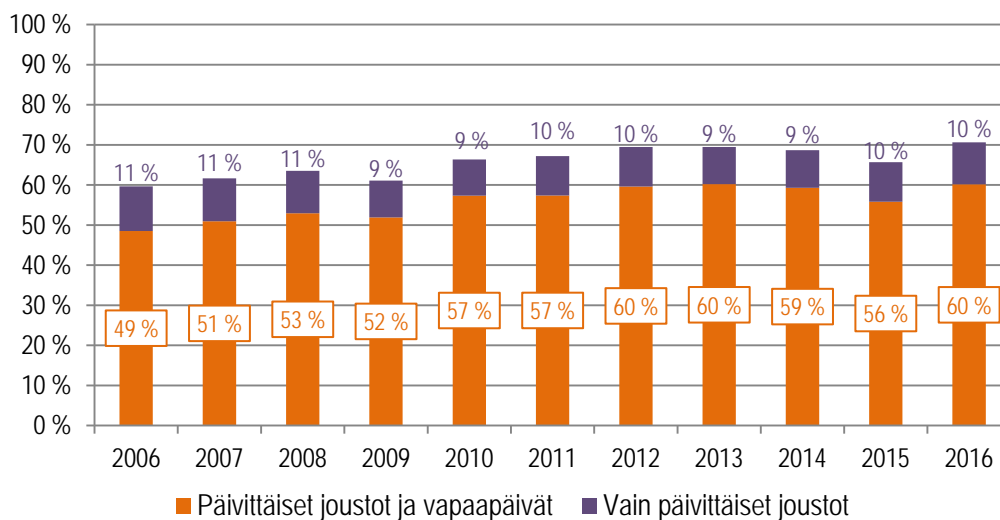
5.1 Työajat

Työolobarometrissa on kysytty vuodesta 2006 lähtien, onko vastaajan käytettävissä työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Lisäksi on kysytty, voivatko vastaajat käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä.

Joustavien työaikajärjestelmien käyttö on työolobarometrin vastausten mukaan lisääntynyt selvästi edellisvuodesta, noin 4,9 prosenttiyksikköä. Joustavien työaikajärjestelmien käyttö väheni maltillisesti vuosina 2012–2015, mutta on jälleen palannut huippulukemiinsa noin 70 prosenttiin.

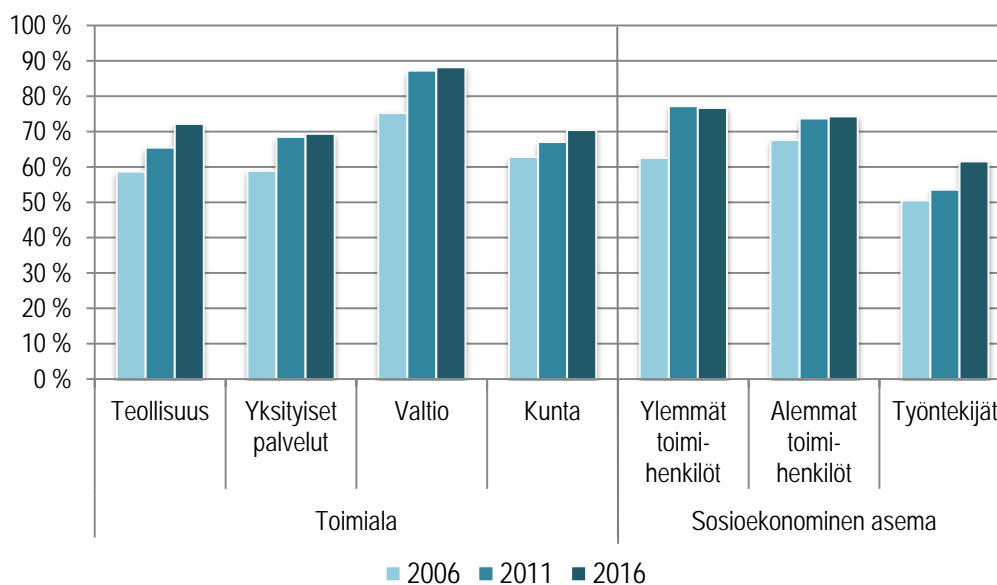
Joustavan työajan järjestelmien käytön trendi on kasvava koko tarkasteluajan osalta. Niiden vastaajien osuus, joilla on käytössä vain päivittäiset joustot ilman mahdollisuutta pitää kokonaisia vapaapäiviä on pysynyt lähes vakiona.

Kuva 99. Joustavan työajan järjestelmien käyttö työpaikoilla 2006–2015



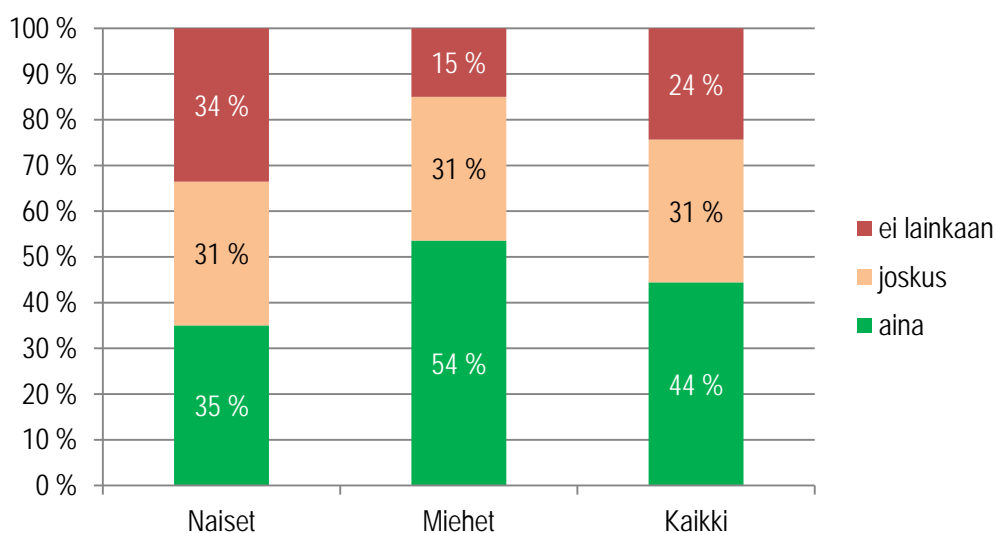
Joustavat työaikajärjestelmät ovat valtiolla yleisempiä kuin muilla toimialoilla. Vuonna 2016 yhteensä 88 prosenttia työolobarometriin vastanneista valtiosektorin työntekijöistä oli joustavien työaikajärjestelmien piirissä. Muilla sektoreilla osuus on noin 70 prosenttia. Vastaavasti työntekijäasemassa olevat ovat hieman harvemmin joustavien työaikojen piirissä kuin toimihenkilöt. Työntekijäasemassa olevista joustojen piirissä oli vuonna 2016 työolobarometrin mukaan 62 prosenttia. Osuus on kuitenkin kasvanut merkittävästi vuodesta 2011.

Kuva 100. Joustavan työajan järjestelmien käyttö toimialan ja sosioekonomisen aseman mukaan



Vuonna 2016 työolobarometrissa on kysytty, voivatko vastaajat tarvittaessa hoitaa omia asioitane työajalla, esimerkiksi pankki- tai virastoasioita. Vastaajista 35 prosenttia ilmoitti voivansa aina tarvittaessa hoitaa omia asioitaan, ja 31 prosenttia ilmoitti joskus voivansa. 34 prosenttia vastasi, ettei koskaan voi hoitaa omia asioitaan työajalla.

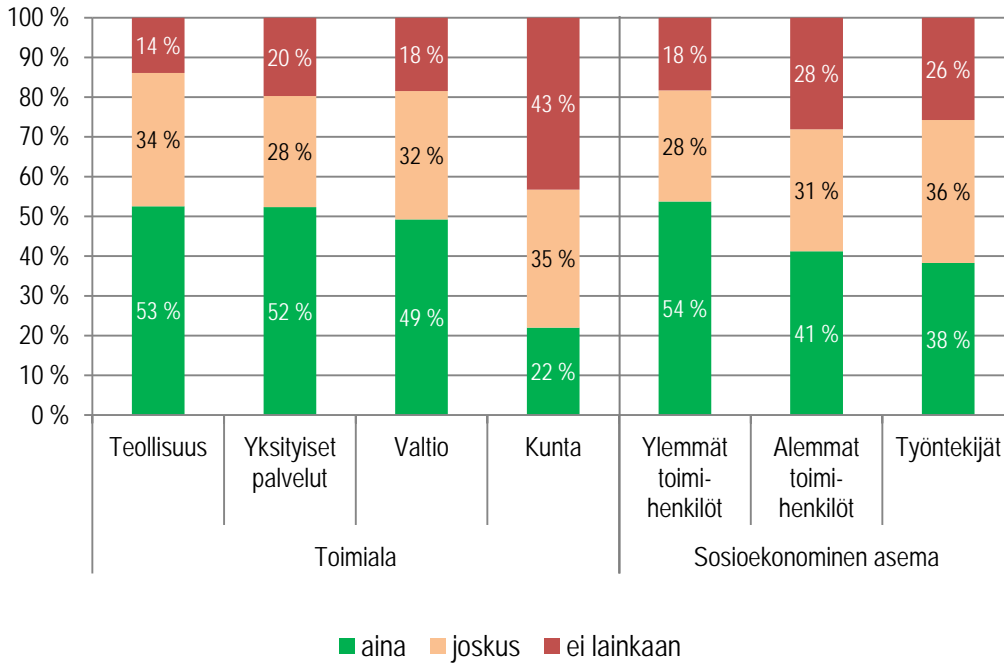
Kuva 101. Voitteko tarvittaessa hoitaa omia asioitane työajalla, esimerkiksi pankki- tai virastoasioita v. 2016



Vastauksissa on merkittäviä eroja sukupuolten välillä. Naiset ilmoittavat selvästi miehiä harvemmin voivansa hoitaa omia asioitaan työajalla. Erot sukupuolten välillä pysyvät suurina myös, vaikka toimialajako huomioidaan.

Toimialoista selvästi harvimmin omia asioitaan voivat työajalla hoitaa kunta-alan työntekijät. Kunta-alalla on paljon suuria ammattiryhmiä, joissa työ on hyvin intensiivistä, ja vaatii jatkuvaa läsnäoloa, kuten esimerkiksi terveydenhuoltoala. Onkin mahdollista, että erot sukupuolten välillä selittyvät ainakin osin ammatillisella segregaatiolla, mikä on olemassa myös toimialojen sisällä. Esimerkiksi valtiolla miehistä vain 10 prosenttia ei koskaan voi hoitaa omia asioitaan työajalla, kun taas naisista peräti 30 prosenttia on vastannut näin. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna erot ovat kohtalaisen pieniä: ylempät toimihenkilöt kokevat hieman muita useammin voivansa hoitaa omia asioitaan työajalla.

Kuva 102. Omien asioiden hoito työajalla toimialan ja sosioekonomisen aseman mukaan 2016



5.2 Palkkaus ja työsuorituksen arviointi

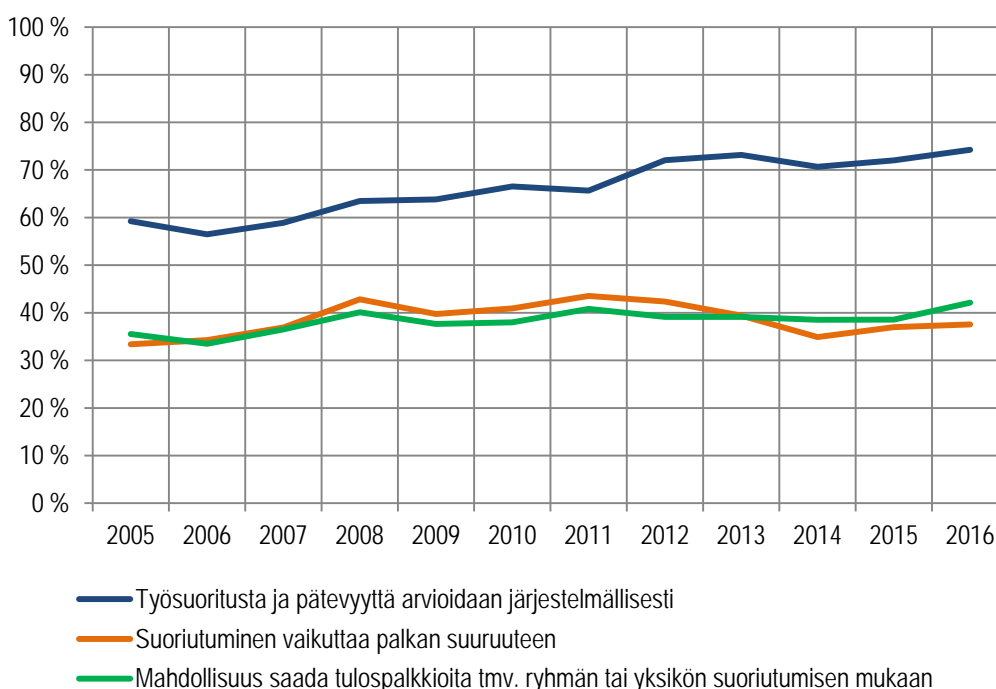
Työolobarometrissa ei ole kysytty suoraan tietoja työssäkävien palkkauksesta. Sen sijaan barometrissa on kysytty vuodesta 2005 alkaen palkkauksen kannustavuudesta, sekä seuraavat kysymykset työsuoritusten arvioinnista ja suorituspalkkioista:

- Arvioidaanko työsuoritustanne ja pätevyyttänne järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?
- Vaikuttaako henkilökohtainen työtehtävistä suoriutumisenne ja työsuoritustenne laatu palkkanne suuruuteen?
- Onko Teillä mahdollisuus saada tulospalkkioita, bonuksia tai muita vastaavia lisiä tiimin, ryhmän tai koko työyksikön tuloksen perusteella?

Vastausten perusteella henkilökohtaiset suorituslisät eivät juuri ole lisääntyneet kuluksen 11 vuoden aikana. Vuonna 2016 ne vaikuttivat palkansaajista noin 38 prosentin palkkaukseen työolobarometrin mukaan. Työsuorituksen ja pätevyuden arviointi on sen sijaan lisääntynyt merkittävästi. Siinä missä vuonna 2005 yhteensä 59 prosenttia työolobarometrin vastaajista ilmoitti, että hänen työsuoritustaan ja pätevyyttään arvioidaan järjestelmällisesti, oli osuus vuonna 2016 jo 74 prosenttia. Ryhmä- tai yksikkökohtais-

ten tulospalkkioiden käyttö on myös yleistynyt jossain määrin, joskin varsin maltillisesti. Vuonna 2016 näiden saantiin oli mahdollisuus 42 prosentilla työolobarometrin vastaajista. Vuonna 2005 osuus oli 36 prosenttia. Kokonaisuudessaan suorituspohjainen palkkaus on lisääntynyt varsin vähän kuluneen 12 vuoden aikana, joskin hieman. Kasvua ei kuitenkaan ole juuri tapahtunut enää vuoden 2008 jälkeen.

Kuva 103. Työsuorituksen arviointi ja kannusteet 2005–2016

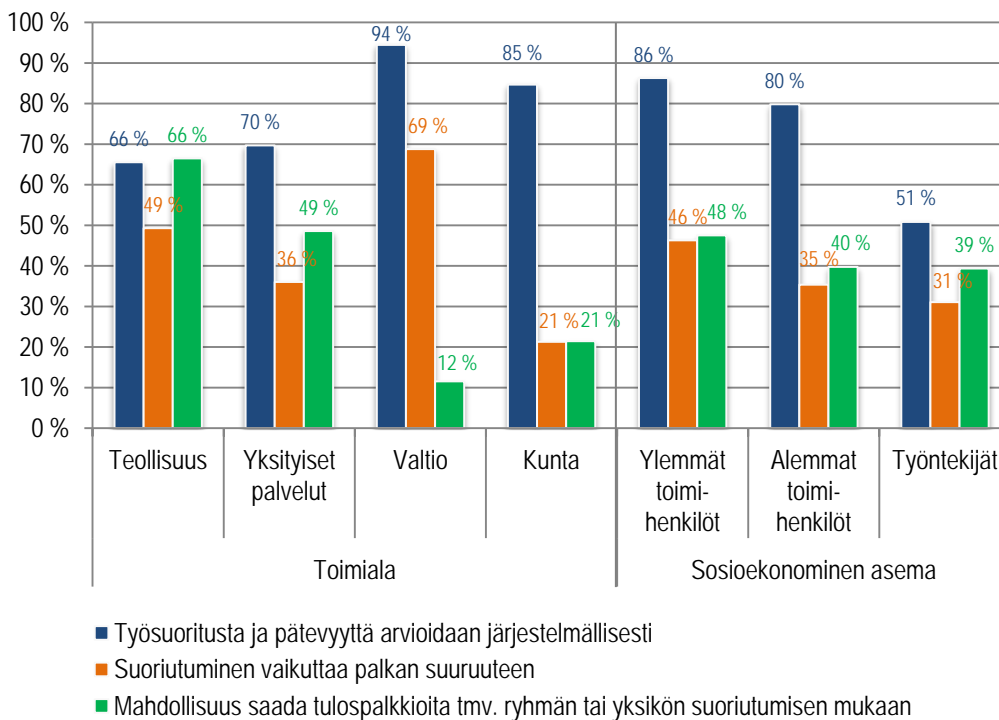


Palkkauksen kannusteissa ja työsuorituksen arvioinnissa on työolobarometrin vastausten perusteella huomattavia eroja eri toimialojen välillä. Vuonna 2016 valtiolla jopa 94 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heidän työsuoritustaan ja pätevyytään arvioidaan järjestelmällisesti. Myös kaikista sektoreista suurin osuus, 69 prosenttia, vastasi työsuorituksen vaikuttavan palkkaukseen. Toisaalta, vain 12 prosentilla valtion työntekijöistä ja virkamiehistä oli mahdollisuus saada ryhmä- tai yksikkökohtaista tulospalkkiota, matalin osuus eri sektoreista. Kunta-alalla niin ikään vain pienellä osuudella palkansaajista oli mahdollisuus saada palkkaansa suorituslisää. Kunta-alalla osuus oli vuonna 2016 yhteensä 21 prosenttia sekä henkilö- että ryhmäkohtaisen suorituslisän osalta. Ryhmä- tai yksikkökohtaiset suorituslisät ovat sen sijaan selvästi yleisempiä yksityisen sektorin työpaikoilla.

Palkan suorituslisät vaihtelevat verrattain vähän palkansaajien sosioekonomisen aseman mukaan. Työntekijöiden ero toimihenkilöihin näkyy kuitenkin siinä, että työntekijöiden suoritusta ja pätevyyttä arvioidaan harvemmin järjestelmällisesti kuin toimihenkilöiden.

löiden. Työntekijöistä vuonna 2016 vain 51 prosenttia ilmoitti työsuoritustaan ja pätevyttään arvioitavan järjestelmällisesti, kun osuus alempien toimihenkilöiden parissa oli 80 prosenttia ja ylempien toimihenkilöiden parissa 86 prosenttia. Myös suoritusperustaiset lisät ovat yleisimpiä yleisimmillä toimihenkilöillä.

Kuva 104. Työsuorituksen arviointi ja kannusteet toimialan ja sosioekonomisen aseman mukaan vuonna 2016



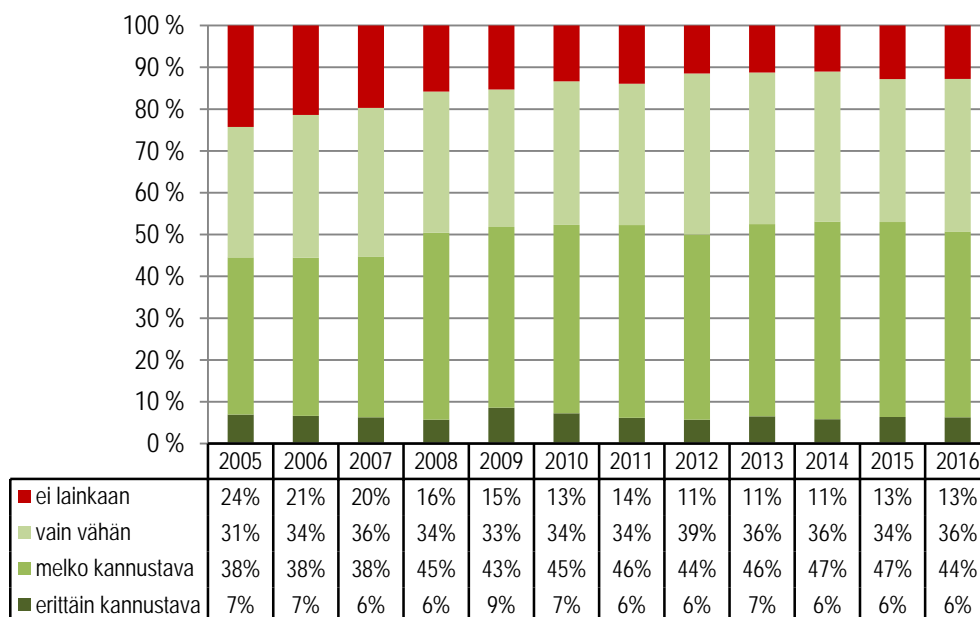
Työsuoritusten arvioinnin ja suorituspalkkioiden lisäksi työolobarometrissa on kysytty vuodesta 2005 alkaen, pitävätkö vastaajat omaa palkkaustaan kannustavana (Kuva 105). Kysymys on luonteeltaan hyvin subjektiivinen, ja eri vastaajat voivat käsittää sen eri tavalla. Joka tapauksessa kokemus palkkauksen kannustavuudesta on vahvistunut 2000-luvun puolivälin jälkeen, mutta heikentynyt lievästi aivan viime vuosina.

Vuonna 2016 yhteensä 87 prosenttia työolobarometrin vastaajia piti palkkaustaan ainakin vähän kannustavana. Erittäin tai melko kannustavana palkkaustaan piti noin puolet vastaajista.

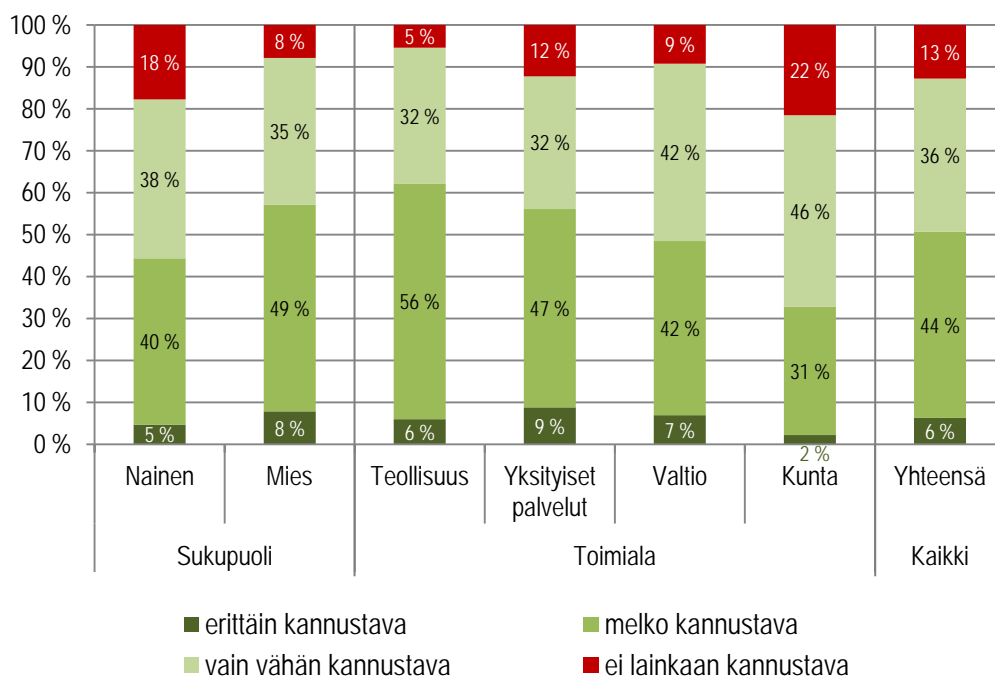
Miehet pitävät palkkaustaan keskimäärin kannustavampana kuin naiset (Kuva 106). Toimialoittain tarkasteltuna vähiten kannustavana palkkaustaan pitävät kunta-alan työntekijät, joista vain kolmannes pitää palkkaustaan melko tai erittäin kannustavana.

Kannustavimpana palkkaustaan pitävät teollisuuden työntekijät, joista omaa palkkaustaan erittäin tai melko kannustavana pitää 62 prosenttia.

Kuva 105. ”Onko palkkauksenne kannustava?” 2005–2016



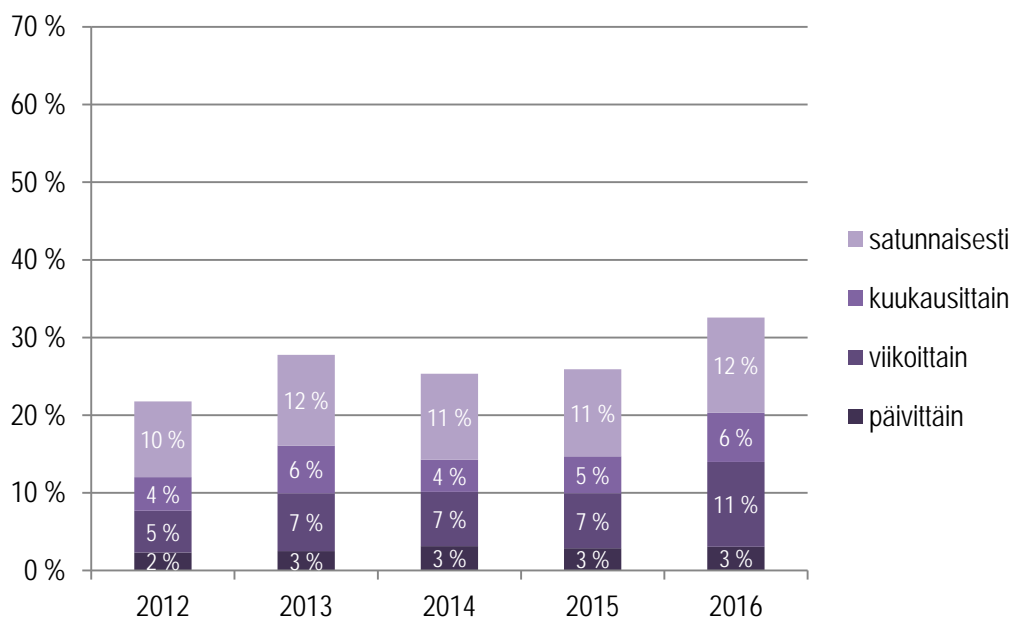
Kuva 106. Palkkauksen kannustavuus sukupuolen ja toimialan mukaan 2016



5.3 Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Etätö yleisty Suomessa nopeasti. Etätöillä tarkoitetaan työolobarometrissa ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.

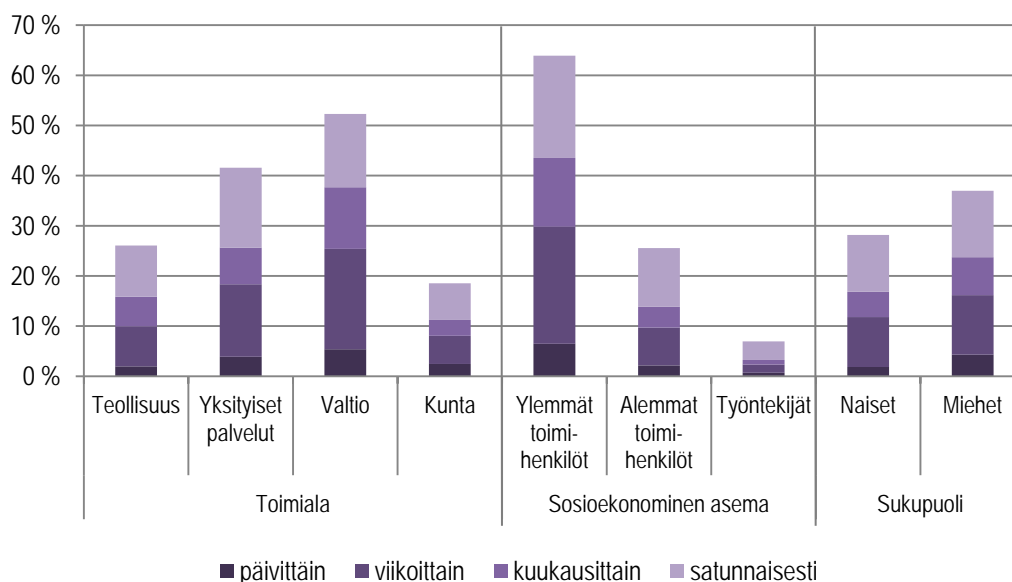
Kuva 107. Etätöiden tekeminen kuluneen 12 kuukauden aikana 2012–2016



Vuoteen 2015 verrattuna etätöiden tekeminen on yleistynyt vuoden 2016 työolobarometrissa 6,7 prosenttiyksikköä. Kasvu on merkittävä aikaisempiin vuosiin nähden. Merkittäväksi kasvun tekee myös se, että erityisen paljon kasvoi niiden osuus, jotka tekevät etätöitä viikoittain. Erityisen paljon etätöitä lisääntyi valtiosektorilla, mutta myös muilla sektoreilla etätöiden tekeminen yleistyi. Vähintään satunnaisesti etätöitä teki vuonna 2016 noin kolmannes työolobarometrin vastaajista. Vain harva, noin kolme prosenttia, palkansaajista tekee kuitenkaan etätöitä päivittäin.

Toimialoittain tarkasteltuna etätöiden tekeminen on yleisintä valtiolla, missä etätöiden tekeminen myös lisääntyi eniten edellisvuoteen nähden. Valtiolla noin 52 prosenttia tekee etätöitä vähintään satunnaisesti. Toiseksi yleisintä etätöiden tekeminen on yksityisillä palvelualoilla ja harvinaisinta kunnissa. Kunnissa vain 19 prosenttia vastaajista ilmoitti tehneensä etätöitä kuluneen 12 kuukauden aikana. Miehet tekevät etätöitä hieman naisia useammin.

Kuva 108. Etätyön tekeminen vuonna 2016 toimialoittain, sukupuolittain ja sosioekonomisen aseman mukaan

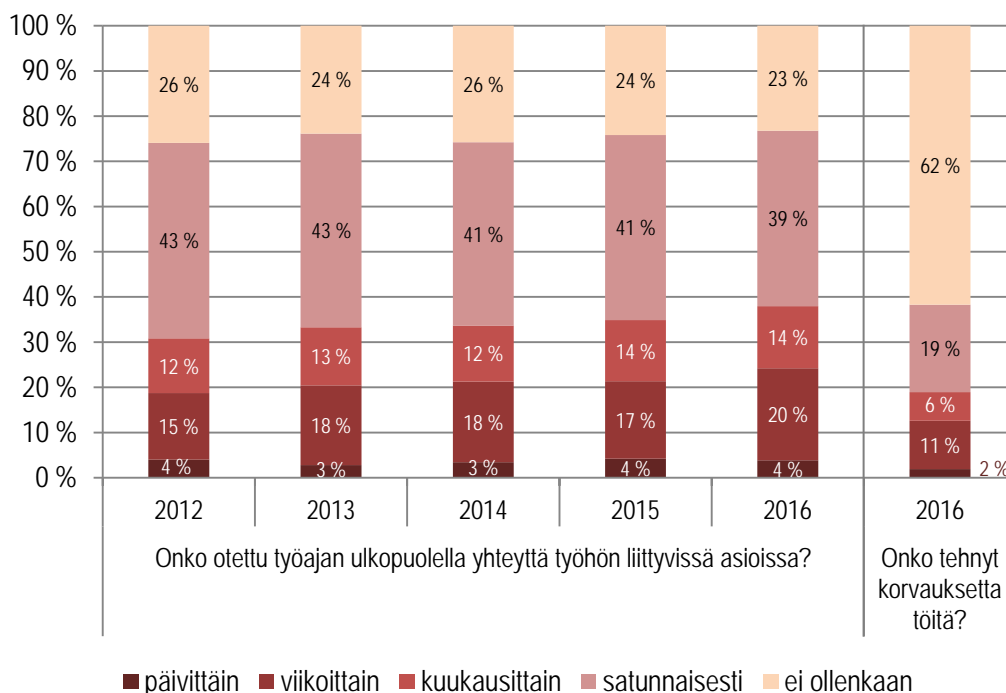


Etätyön tekeminen vaihtelee merkittävästi sosioekonomisen aseman mukaan. Työntekijäasemassa olevien joukossa etätyöskentely on edelleen hyvin harvinaista. Vain 7 prosenttia työntekijöistä ilmoitti tehneensä lainkaan etätyötä vuonna 2016, kun ylemmistä toimihenkilöistä osuus oli jopa 64 prosenttia. Myös alempien toimihenkilöiden joukossa etätyö on paljon harvinaisempaa: heistä etätyötä kertoi tehneensä vuonna 2016 yhteensä 26 prosenttia. Etätyön yleistyminen onkin tapahtunut lähinnä toimihenkilöiden parissa.

Ranskassa säädettiin vuoden 2017 alusta voimaan tullut lakimuutos, jonka mukaan yli 50 hengen työntekijän yrityksissä työntekijöillä on oikeus olla vastaamatta vapaa-ajallaan työhön liittyviin yhteydenottoihin. Työajan ulkopuolisista työhön liittyvistä yhteydenotoista on kysytty myös työolobarometrissa vuosittain vuodesta 2012 lähtien. Vastaaajilta on kysytty, onko heihin otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhön liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimitse. Lisäksi vuonna 2016 vastaaajilta on kysytty, ovatko he viimeisen 12 kuukauden aikana tehneet töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuakseen työtehtävistään.

Muutokset työhön liittyvien yhteydenottojen määrässä ovat olleet pieniä vuosina 2012–2016. Kuitenkin niiden osuus, jotka saavat työhön liittyviä yhteydenottoja usein, on kasvanut. Samalla niiden osuus, joihin ei koskaan oteta vapaa-ajalla yhteyttä työasioissa, on supistunut muutamalla prosenttiyksiköllä.

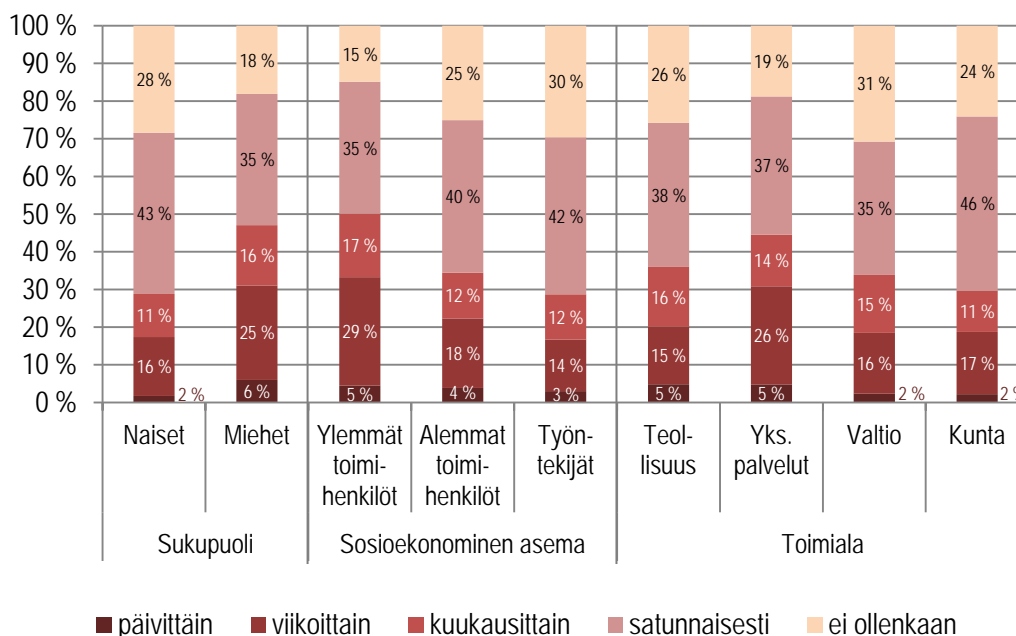
Kuva 109. Työhön liittyvät yhteydenotot vapaa-ajalla 2012–2016 sekä korvauksetta vapaa-ajalla tehty työ 2016



Työhön liittyen yhteydenottojen lievästä yleistymisestä huolimatta noin joka toiseen palkansaajista, 53 prosenttiin, otetaan vapaa-ajalla työasioissa yhteyttä korkeintaan satunnaisesti. Vielä harvempi on tehnyt vapaa-ajallaan töitä korvauksetta suoriutuakseen työtehtävistään. Näin on kuitenkin toiminut vähintään kuukausittain merkittävä joukko, 19 prosenttia suomalaisista palkansaajista. Lisäksi yhtä moni on toiminut näin satunnaisesti. 13 prosenttia työolobarometrin vastaajista ilmoittaa tekevänsä viikoittain vapaa-ajallaan töitä korvauksetta.

Miehet ovat naisia useammin ilmoittaneet saavansa työhön liittyviä yhteydenottoja vapaa-ajallaan. Ero näkyy erityisten niiden osuudessa, joihin otetaan yhteyttä päivittäin tai viikoittain. Ylemmät toimihenkilöt erottuvat myös työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä: ylempiin toimihenkilöihin kohdistuu selvästi enemmän yhteydenottoja. Toimialoittain tarkasteltuna eniten työyhteydenottoja vapaa-ajalla saavat yksityisillä palvelualoilla töissä käyvät. Teollisuudessa, valtiolla ja kunnissa osuudet ovat melko lähellä toisiaan.

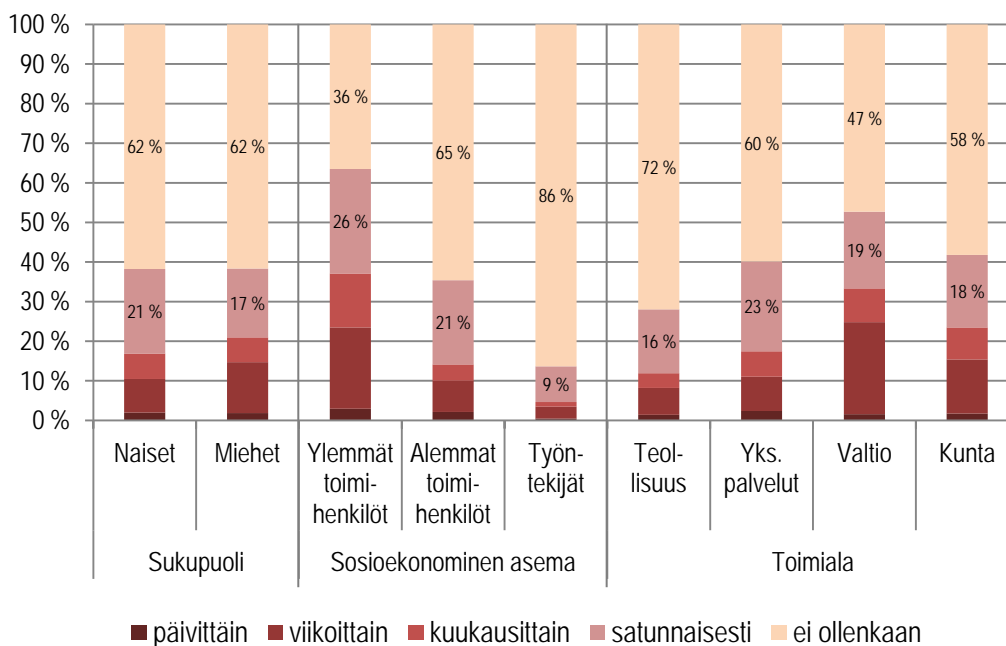
Kuva 110. Työyhteydenotot työajan ulkopuolella sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja toimialan mukaan 2016



Siinä missä työhön liittyvät yhteydenotot kohdistuvat selvästi useammin miehiin kuin naisiin, ei sukupuolten välillä ole kuitenkaan juurikaan eroa siinä, kuinka usein vastaajat ilmoittavat tehneensä töitä korvauksetta vapaa-ajallaan. Vastaukset vaihtelevat kuitenkin merkittävästi vastaajan aseman mukaan. Ylemmät toimihenkilöt hoitavat työasioitaan vapaa-ajalla työolobarometrin mukaan yli neljä kertaa useammin kuin työntekijäasemassa olevat. Ylemmistä toimihenkilöistä vain 36 prosenttia ei koskaan hoida työasioita vapaa-ajalla, kun taas 23 prosenttia hoitaa vähintään viikoittain. Alemmista toimihenkilöistä enemmistö, 65 prosenttia, ja työntekijäasemassa olevista 86 prosenttia ei koskaan tee töitä vapaa-ajallaan.

Toimialan mukaan tarkasteltuna yleisintä töiden vieminen kotiin on valtiolla, jossa 53 prosenttia vastaajista on ilmoittanut tehvänsä töitä vapaa-ajallaan vähintään satunnaisesti. Harvimminkin vapaa-ajallaan työskentelevät teollisuuden palkansaajista, joista vähintään satunnaisesti vapaa-ajallaan ilmoittaa työskentelevänsä 28 prosenttia. Vastaavat osuudet ovat yksityisissä palveluissa 40 prosenttia ja kunnissa 42 prosenttia. Työskentely vapaa-ajalla on siis yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla.

Kuva 111. Tehnyt korvauksetta töitä työajan ulkopuolella sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja toimialan mukaan vuonna 2016



Työskentelystä vapaa-ajalla on kysytty myös Euroopan työolotutkimuksessa (Eurofound 2015). Sen vastaukset eroavat joiltain osin työolobarometrin vastauksista, mikä voi tosin selittyä tulkintaeroilla vastausluokkien välillä. Yhden vuoden ero vastauksissa on tuskin tuonut suurta muutosta itse ilmiöön. EWCS:n mukaan vuonna 2015 vähintään kuukausittain vapaa-ajallaan korvauksetta työskenteli noin 23 prosenttia suomalaisista työssäkäyvistä, eli hieman enemmän kuin työolobarometrin mukaan. Työolobarometrin mukaan taas hieman useampi työskenteli viikoittain.

6 Ammatillinen järjestäytyminen

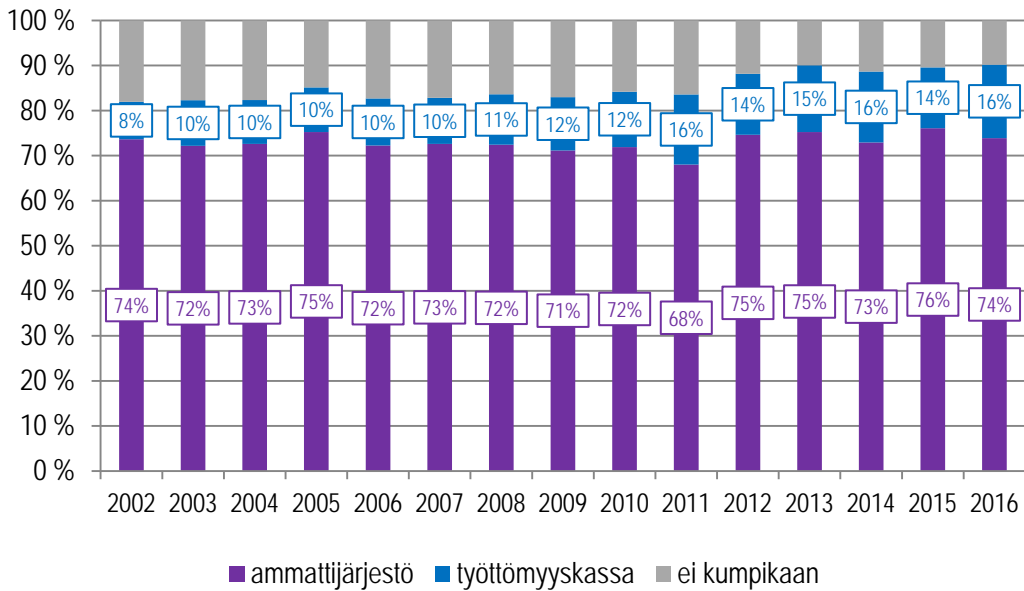
Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, ammatillinen järjestäytymisaste on korkea. Myös työnantajat ovat usein järjestäytyneitä, mikä näkyy työehtosopimusten korkeana kattavuutena. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän selvityksen (Ahtiainen 2016) mukaan vuonna 2014 yhteensä 89,3 prosenttia suomalaisista palkansaajista kuului työehtosopimusten piiriin. Noin 12 prosenttia palkansaajista kuuluu työehtosopimusten piiriin yleissitovuuden kautta. 10,7 prosentilla palkansaajista ei ole lainkaan työehtosopimusta.

Työolobarometrissa on selvitetty palkansaajien ammatillista järjestäytymistä vuodesta 2002 alkaen. Tuona aikana työolobarometrin tuloksissa ei ole havaittavissa merkittävää pitkäaikaista muutostrendiä ammattijärjestöön kuulumisessa. Työttömyyskassan jäsenyys on sen sijaan maltillisesti yleistynyt.

Vuonna 2016 työolobarometrin vastaajista yhteensä 73,9 prosenttia kuului ammattiyhdistykseen ja 16,3 prosenttia erilliseen työttömyyskassaan. Ammattiyhdistyksen jäseneksi itsensä ilmoittaneiden osuus oli pienempi kuin vuonna 2015, mutta suurempi kuin vuonna 2014. Pelkästään työttömyyskassaan kuuluvien osuus on sen sijaan suurempi kuin minään aiempaan vuonna. Samaan aikaan ennätysarvo: vain 9,8 prosenttia vastaajista ei kuulu kumpaankaan, eikä näin ollen kuulu ansiosidonnaisen työttömyysvakuutuksen piiriin.

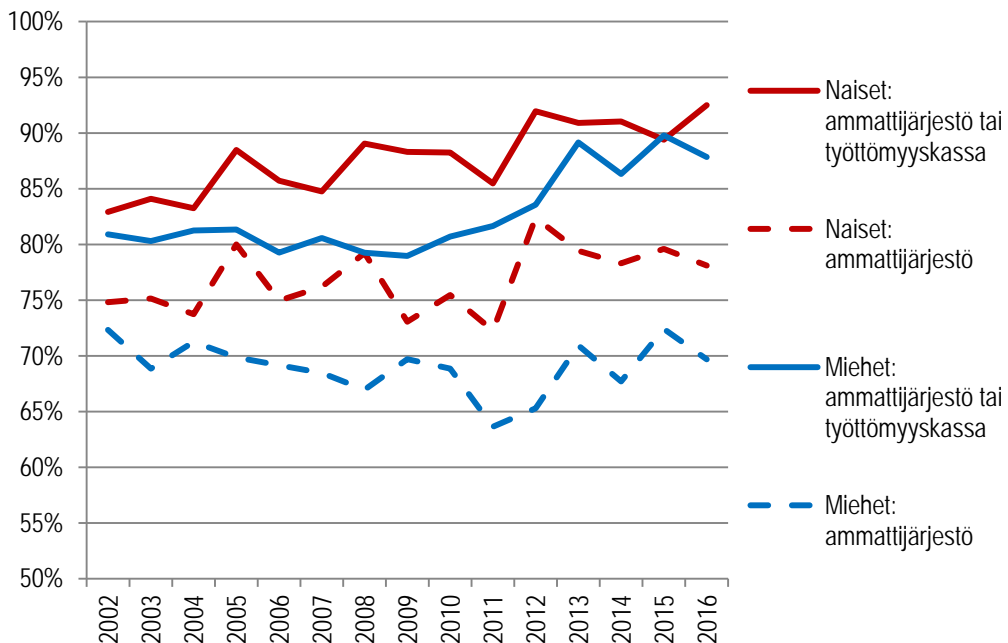
Ammattiyhdistyksen jäsenten osuus työolobarometrissä näytti olevan vähenemään päin vuosina 2005–2011, mutta vuodesta 2012 eteenpäin osuus palannut keskimäärin aiempaan tasoonsa. Viime vuosina osuus on vaihdellut 73 ja 76 prosentin välillä. Vuodesta 2012 eteenpäin selvästi aiempaa useampi palkansaaja kuuluu johonkin työttömyyskassaan joko suoraan tai ammattiyhdistyksen jäsenyyden kautta. Muutos selittyy ennen kaikkea sillä, että osuus ammattiyhdistykseen kuulumisessa kasvoi selvästi vuosina 2011–2012, mikä voi taas toisaalta selittyä työolobarometrin kysymyksenasettelun muutoksella. Pelkkään työttömyyskassaan kuuluvien osuus on taas kasvanut trendinomaisesti 2000-luvulla.

Kuva 112. Ammattijärjestöjen ja erillisten työttömyyskassojen jäsenyys palkansaajilla 2002–2015



Naiset ovat selvästi miehiä useammin ammattiyhdistyksen jäseniä. Miehet taas kuuluvat naisia useammin ammattiyhdistyksestä erilliseen työttömyyskassaan. Vuoden 2015 tuloksia lukuun ottamatta naiset ovat jokaisena tarkasteluvuonna olleet miehiä useammin joko ammattiyhdistyksen tai erillisen työttömyyskassan jäseniä.

Kuva 113. Ammattijärjestöjen ja erillisten työttömyyskassojen jäsenyys sukupuolittain 2002–2016



Ammattiyhdistykseen kuuluvien osuus palkansaajista kasvaa iän myötä. Vuonna 2016 kyselyyn vastanneista 55–64-vuotiaista 82 prosenttia ilmoitti kuuluvansa ammattiyhdistykseen ja 45–54-vuotiaista 78 prosenttia. 25–34-vuotiaista osuus oli 67 %. Ammattiyhdistyksistä erilliseen työttömyyskassaan kuuluminen vaihtelee taas ikäryhmittäin vain vähän, poikkeuksena iäkkäin 55–64-vuotiaiden ryhmä, jossa vain 11 prosenttia palkansaajista kuuluu erilliseen työttömyyskassaan.

Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna ylemmät toimihenkilöt kuuluvat muita useammin ammattiyhdistyksestä erilliseen työttömyyskassaan. Vuonna 2016 ylemmistä toimihenkilöistä erilliseen työttömyyskassaan kuului 22 prosenttia, kun taas alemmista toimihenkilöistä osuus oli 14 prosenttia ja työntekijöistä 13 prosenttia. Ammattiyhdistykseen kuuluvien osuus vaihtelee puolestaan varsin vähän sosioekonomisten ryhmien välillä.

Julkisella sektorilla työskentelevät ovat selvästi useammin järjestäytyneitä kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät. Erityisesti kunnissa palkansaajien järjestäytymisaste on korkea (87 % vuonna 2016). Yksityisillä palvelualoilla ammattiyhdistykseen kuului vuonna 2016 yhteensä 64 prosenttia vastaajista. Yksityisellä sektorilla vastaavasti ammattiyhdistyksestä erilliseen työttömyyskassaan kuuluminen on selvästi yleisempää kuin julkisella sektorilla. Siitäkin huolimatta yksityisellä sektorilla työskentelevistä selvästi useampi on vailla ansiosidonnaista työttömyysvakuutusta kuin julkisen sektorin palkansaajista. Erityisesti yksityisillä palvelualoilla varsin moni, 16 prosenttia vuoden 2016 vastaajista, ei kuulunut ammattiyhdistykseen eikä työttömyyskassaan. Kunnissa luku oli vain 4 prosenttia, valtiolla 5 prosenttia ja teollisuudessa 7 prosenttia.

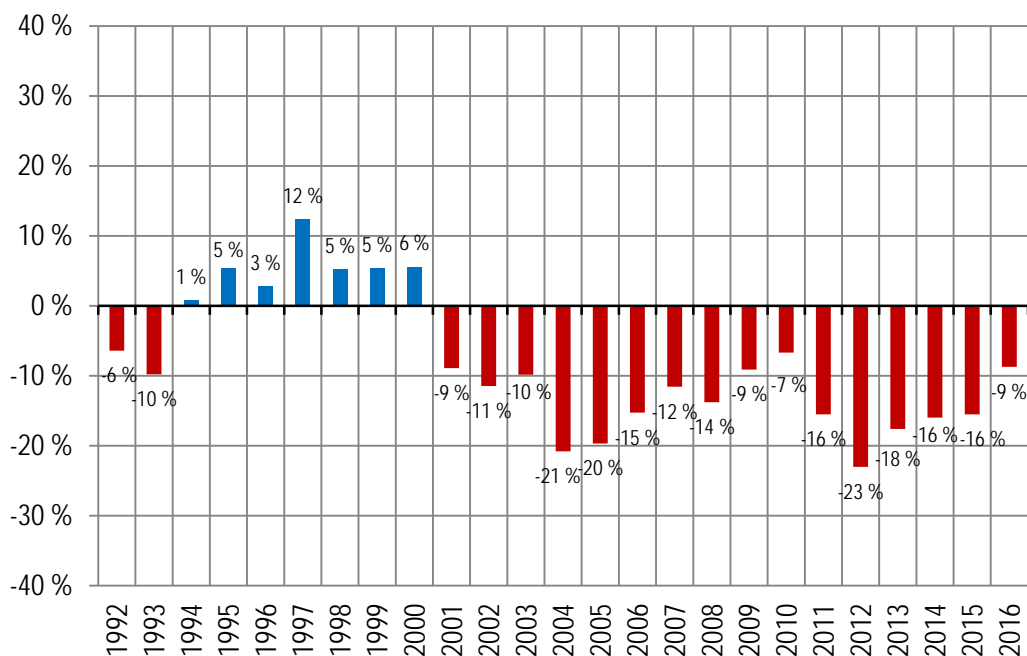
Työolobarometri on otantatutkimus, jonka takia järjestäytymisosuudet vaihtelevat vuosittain. On myös huomioitava, että työolobarometri mittaa vain palkansaajien järjestäytymistä: se ei ota huomioon esimerkiksi työttömiä tai opiskelijoita. Lasse Ahtiainen tekemän työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen (Ahtiainen 2015) mukaan edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste vuonna 2013 oli 64,5 %, missä oli 2,9 prosenttiyksikköä laskua vuodesta 2009. Näihin lukuihin huomoidaan siis palkansaajien lisäksi myös työttömät ja työvoiman ulkopuolella olevat, jotka eivät ole eläkeläisiä tai opiskelijoita. Luvut perustuvat ammattijärjestöjen jäsenrekistereihin.

7 Työelämän muutossuuntia

Vuotta 2016 määrittää työelämän muutosten osalta optimismin lisääntyminen edellisvuoteen nähden. Kaikkien työelämän ja työmarkkinoiden odotettua muutossuuntaa selvittävien kysymysten osalta (osa kappaleessa 1 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista) vastaukset ovat olleet selvästi edellisvuotta myönteisempiä.

Työolobarometrissa on kysytty useiden työelämän kannalta keskeisten tekijöiden osalta, ovatko asiat vastaajan mielestä muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan. Työelämän arvioitua muutossuuntaa selvittävässä kysymyksissä vastaukset vaihtelevat vuosittain selvästi vähemmän kuin työllisyyden ja odotettua talouden muutossuuntaa selvittävässä kysymyksissä. Tällaiset työelämän muutokseen liittyvät arvioit linkittyvät vahvasti ihmisten mielikuviin asioiden tilasta, jolloin keskimääräisetkään näkemykset muutossuunnasta eivät välttämättä ole selkeässä yhteydessä tosiasiasa koettuun muutokseen. Tietyissä asioissa kehitys nähdään jatkuvasti negatiivisena, toisissa asioissa jatkuvasti positiivisena. Usein enemmistö silti kokee tilanteen säilyvän ennallaan. Mielenkiintoista ja vertailukelpoista tietoa on kuitenkin ainakin se, miten vastaukset ovat muuttuneet aiempiin vuosiin nähden.

Työn mielekkyyden ja työhalujen on nähty muuttuvan keskimäärin huonompaan suuntaan vuodesta 2001 lähtien. Edellisvuoteen verrattuna pessimismi on kuitenkin hieman laskenut vuoden 2016 kyselyssä. Kehitys nähtiin parhaana vuonna 1997.

Kuva 114. Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi 1992–2016 (%-yksikköä)³

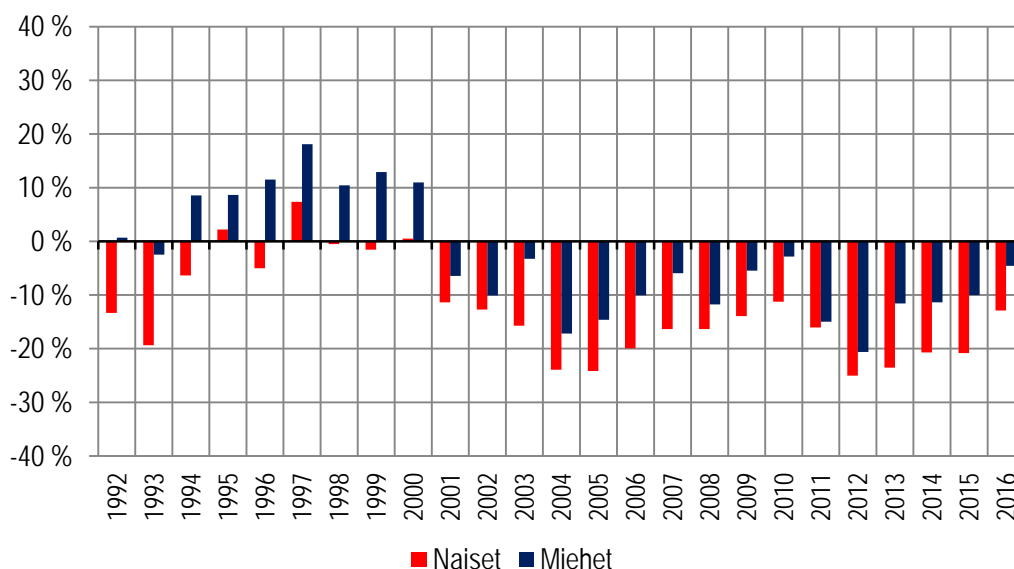
Miehillä on naisia keskimäärin myönteisempi käsitys työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta. Miehet ovat jokaisena työolobarometrin keruuvuonna arvioineet kehityksen myönteisemmin kuin naiset. Kuitenkin, sekä miesten että naisten joukossa vuodesta 2001 alkaen useampi on arvioinut kehityksen menevän huonoon kuin hyvään suuntaan.

Yhtä selkeää eroa käsityksessä työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta kuin sukupuolten välillä, ei löydy sosioekonomisten ryhmien tai eri toimialojen väliltä. Useimpina vuosina julkisen sektorilla työskentelevien arvio työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta on ollut pessimistisempi kuin yksityisellä sektorilla työskentelevien arvio. Muuten erot toimialojen välillä ovat vaihdelleet vuosittain. Sama koskee myös sosioekonomista asemaa, joskin työntekijäasemassa olevat ovat monina vuosina olleet keskimäärin toimihenkilöitä pessimistisempiä. Optimismin lisääntyminen vuoteen 2015 verrattuna on näkynyt kaikilla toimialoilla ja kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

³ Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

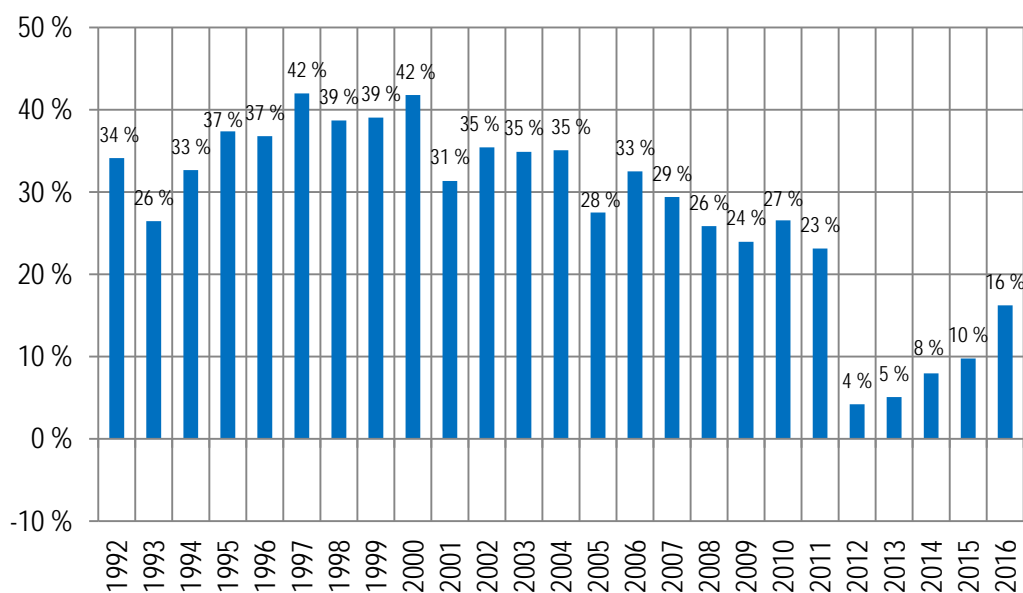
Vuonna 2012 työolobarometrin lomaketta uudistettiin ja työelämän yleisiä muutossuuntia koskevat kysymykset siirrettiin haastattelujen loppuun. Koska kysymykset työelämän muutosten suunnasta ovat hyvin subjektiivisia, tuloksia on vuodesta 2012 lähtien verrattava aiempiin vuosiin varoen, sillä kysymysten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

Kuva 115. Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sukupuolen mukaan 1992–2016 (%-yksikköä)



Työolobarometrin vastaajat ovat olleet koko barometrin historian ajan, eli vuodesta 1992 alkaen, keskimäärin sitä mieltä, että tietojen saanti työpaikan tavoitteista on muuttumassa parempaan päin. Selkein notkahdus tapahtui vuosina 2010–2011, joiden välillä balanssiluku putosi 23 prosenttiyksiköstä 4 prosenttiyksikköön.

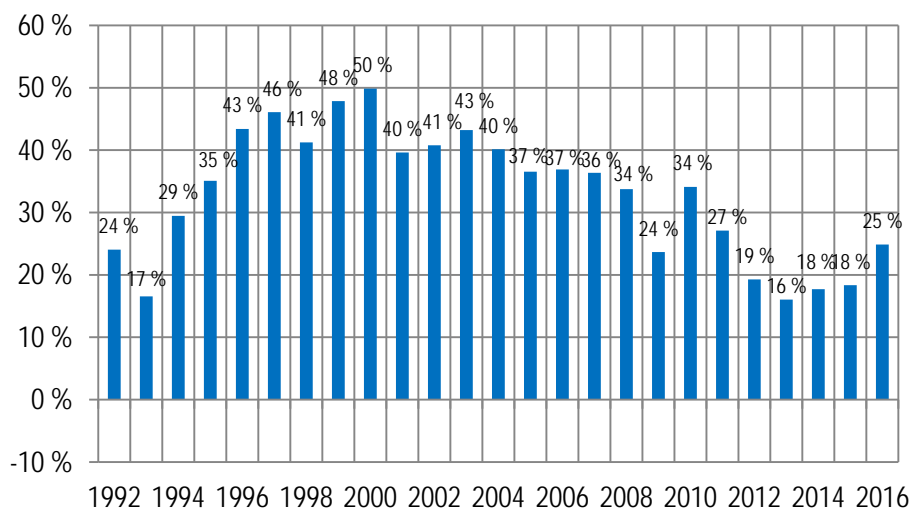
Kuva 116. Muutos tietojen saannissa työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista, balanssiluku 1992–2016 (%-yksikköä)



Vaikka tietojen saannin balanssiluku on pysynyt positiivisena, on selvä enemmistö sitä mieltä, että tilanne säilyy ennallaan. Vuonna 2016 koetun muutoksen balanssiluku nousi jo 16 prosenttiyksikköön: tuolloin 13 prosenttia vastaajista uskoi tilanteen heikenevän ja 29 prosenttia uskoi sen paranevan. 59 prosenttia arveli tietojen saannin pysyvän ennallaan.

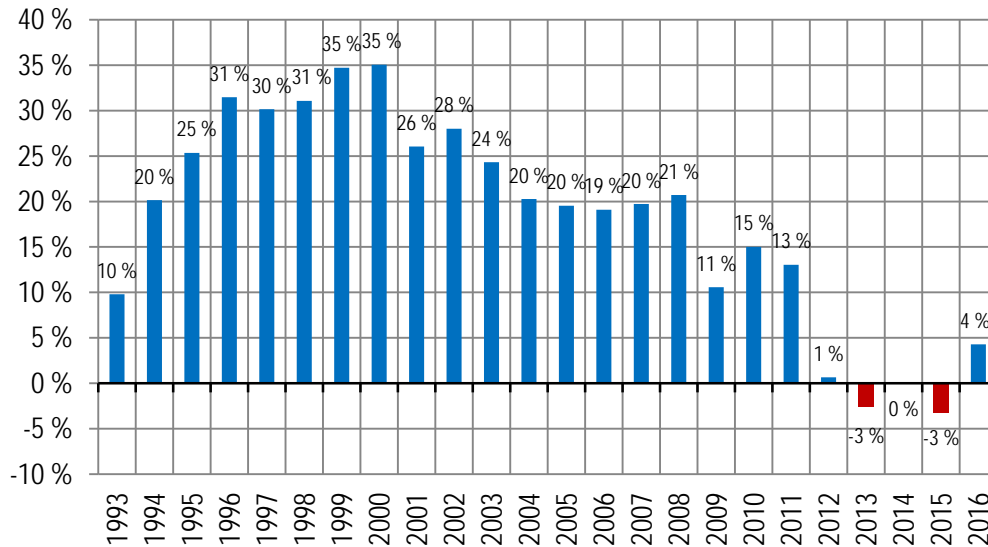
Työpaikan tavoitteista ja suunnitelmista tiedon saannin lisäksi parempaan suuntaan on koko tarkasteluajan koettu kehittyvän mahdollisuus itsensä kehittämiseen työssä. Vuonna 2016 balanssiluku kasvoi edellisvuoteen verrattuna 18 prosenttiyksiköstä 25 prosenttiyksikköön. Optimismi lisääntyi siis myös itsensä kehittämisen osalta. Vaikka paranemiseen uskovia on enemmän kuin tilanteen huononemiseen uskovia, selvä enemmistö kuitenkin kokee tilanteen säilyvän ennallaan. Vain harva vastaaja arvelee, että mahdollisuus itsensä kehittämiseen työssä olisi heikkenemässä. Vuonna 2016 heitä oli 7 prosenttia vastaajista. Valtaosa on siis sitä mieltä, että mahdollisuus itsensä kehittämiseen joko paranee tai säilyy ennallaan.

Kuva 117. Muutos mahdollisuuksissa itsensä kehittämiseen työssä, balanssiluku 1992–2016 (%-yksikköä)



Symbolisesti merkittävä on myös käänne työolobarometrin vastaajien käsityksissä siitä, mihin suuntaan mahdollisuudet vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin ovat muuttumassa.

Kuva 118. Muutos mahdollisuuksissa vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin, balanssiluku 1992–2016 (%-yksikköä)



Vuosina 2013–2015 useampi piti kehityksen suuntaa huonona kuin hyvänä. Vuoden 2016 vastauksissa kuitenkin tilanteen paranemiseen uskovien osuus oli 4 prosenttiyksikköä suurempi kuin tilanteen heikkenemiseen uskovien osuus. Kuitenkin, myös tältä osin selvä enemmistö kokee tilanteen säilyvän ennallaan, eikä olevan muuttumassa kumpaankaan suuntaan.

8 Luokitteluanalyysi: Työelämän viisi eri ryhmää

Edellisissä kappaleissa on kuvailtu suomalaisen työelämän kehitystä työolobarometris- sa kysyttyjen asioiden kautta. Tässä kappaleessa luokitellaan työolobarometrin vasta-usten avulla suomalaiset työpaikat viiteen eri luokkaan sen perusteella, millaista työ on niissä laadultaan. Analyysi pohjautuu vastaavaan Eurofoundin (2016) Euroopan työolo- tutkimuksen aineistolla tekemään analyysiin.

Analysissä suomalaisia työpaikkoja vertaillaan kuudella eri työelämän laatua kuvaava- valla mittarilla, jotka on muodostettu faktorianalyysin⁴ avulla työolobarometrin kysy- myksistä. Nämä mittarit ovat työn *fyysinen raskaus*, *työn henkinen kuormittavuus*, *yh- teisöllisyys*, *altistus häiriökäyttäytymiselle työpaikalla*, *vaikutusmahdollisuudet työhön*, sekä *työntekijöiden avoin ja tasapuolinen kohtelu*. Tilastollisen luokitteluanalyysin avul- la kaikki työolobarometriin vastanneet työntekijät jaetaan näiden kuuden mittarin perus- teella viiteen eri luokkaan, jotka eroavat toisistaan mahdollisimman paljon. Tätä kautta on muodostettu suomalaisen työelämän viisi toisistaan eroavaa ryhmää (ryhmien koot suluissa prosenttiosuuksina):

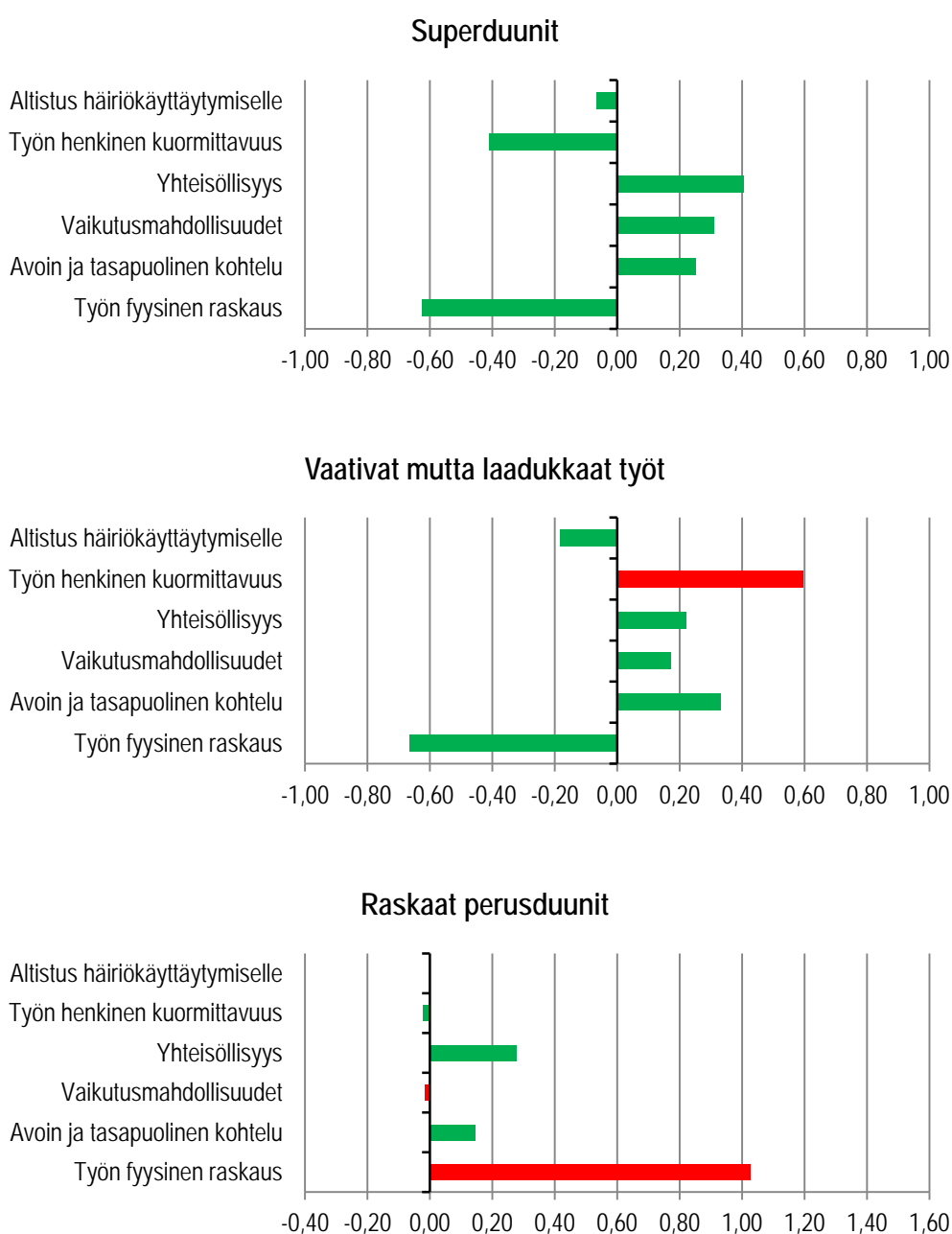
1. Superduunit (23 %)
2. Vaativat mutta laadukkaat työt (23 %)
3. Raskaat perusduunit (20 %)
4. Kevyet mutta sosiaalisesti epätyytyttävät työt (21 %)
5. Ongelmatyöpaikat (13 %)

Kuvassa 119 on eriteltyinä jokaisen viiden ryhmän kohdalla, miten paljon ne poikkeavat keskiarvosta kuudella eri työelämän laatua kuvaavalla mittarilla. Vihreät palkit viittaavat keskimääräistä parempaan työelämään, punaiset keskimääräistä heikompaan. On huomioitava, että keskiarvolla viitataan tässä tyypilliseen suomalaiseen työpaikkaan:

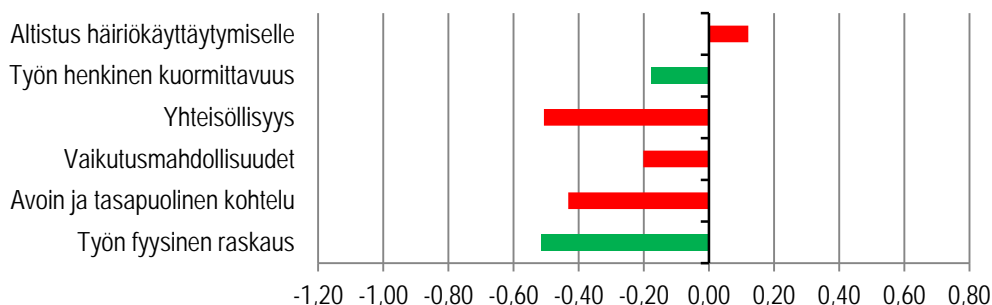
⁴ Ks. Liite 1 Faktorianalyysi

nämä ryhmät eivät kerro mitään suomalaisen työelämän kansainvälisestä tasosta. Luokitteluanalyysilla voidaan ainoastaan jakaa vastaajia ryhmiin sen mukaan, miten ne eroavat toisistaan. Ryhmien lukumääräksi on tässä analyysissä valittu viisi, mutta se voisi olla myös jotain muuta. Työelämän laadun pisteytys eri mittareilla vaihtelee välillä 1–4.

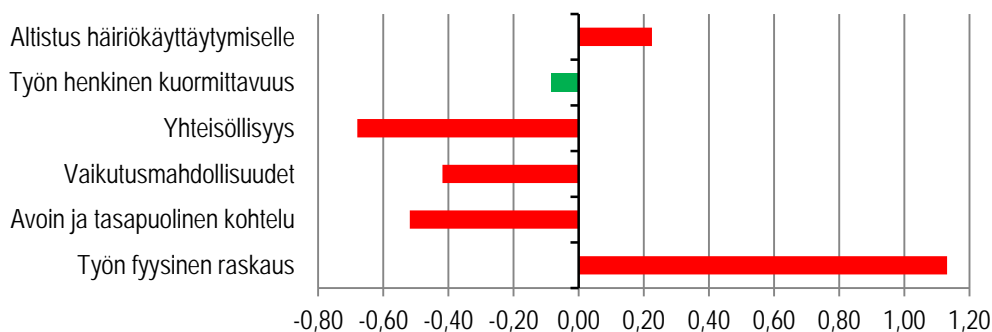
Kuva 119. Työelämän viisi ryhmää laatutekijöiden mukaan, ryhmän keskiarvon poikkeama eri mittareissa kaikkien vastausten keskiarvosta



Kevyet mutta sosiaalisesti epätyytyttävät työt



Ongelmatyöpaikat



Kuten Kuvasta 119 nähdään, nk. "superduunien" ryhmässä työelämä on keskiarvoa parempaa kaikilla kuudella mittarilla. "Ongelmatyöpaikkojen" ryhmässä työelämä on taas keskiarvoa heikompaa kaikilla muilla mittareilla paitsi työn henkisessä kuormittavuudessa. Muissa kolmessa ryhmässä taas löytyy sekä vahvuuksia että heikkouksia.

Vaikka nämä ryhmät eroavatkin toisistaan merkittävästi työolojen osalta, ei mikään yksittäinen taustatekijä selitä vastaajien sosioekonomisessa asemassa selitä täysin mihinkään ryhmään kuulumista. Esimerkiksi sukupuolijakauma on kaikissa ryhmissä varsin tasainen. Myöskään työsuhtejärjestelyjen osalta erot eivät ole huomattavan suuria.

Eri ammatit ja toimialat hajoavat tyypillisesti vähintään kahteen eri ryhmään, usein useampaan. Hajonta on suurta sekä ammatti- että koulutusaloittain. Vaikka tietyt ammattinimikkeet kuuluvat keskimääräistä useammin johonkin ryhmään, eivät missään ammatissa kaikki vastaajat kuulu yhteen teittyyn ryhmään luokitteluanalyysin perusteella. Eri työorganisaatiot samoillakin aloilla poikkeavat merkittävästi toisistaan ja samoin myös yksilöiden välillä on eroja. Vastaukset ovat hyvin subjektiivisia, joten jotkut

voivat kokea samankaltaisen työn eri tavalla kuin toiset. Seuraavassa on listattuna näiden viiden eri ryhmän tyypillisiä piirteitä.

Superduunit

- Noin puolet johtajista kuuluu tähän ryhmään, sekä erityisasiantuntijoista 35 %
- Eniten korkeasti koulutettuja sekä esimiesasemassa toimivia
- Tyypillisiä ammatteja: aineenopettaja, systeemyön (IT) erityisasiantuntija, myynti-, markkinointi-, ja kehitysjohtajat, toimitusjohtaja, työnjohtaja, tekniikan erityisasiantuntija, yliopisto- ja korkeakoulujen opettajia sekä myynnin- markkinoinnin ja tiedotuksen erityisasiantuntijoita
- Työpaikalla oppii uutta enemmän kuin muissa ryhmissä
- Puolet kuuluu tulospalkkauksen piiriin, mikä on selvästi enemmän kuin muissa ryhmissä. Palkkausta pidetään kannustavampa kuin muissa ryhmissä.

Vaativat mutta laadukkaat työt

- Paljon johtajia, mutta myös mm. toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöitä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöitä.
- Suurin hajonta koulutusasteessa: vaihtelee perusasteesta tohtoriin
- Miehiä hieman enemmän kuin naisia, 52 %
- Tyypillisiä ammatteja: johtavat virkamiehet ja muut julkisen sektorin johtajat, yleissihteerit, rahoitus-, vakuutus ja laskentatoimen asiantuntijoita, rahoitusalan erityisasiantuntijoita sekä tietokantojen, verkkojen ja järjestelmäohjelmistojen erityisasiantuntijoita
- Lähes kaikilla (85 %) mahdollisuus hoitaa omia asioitaan työpäivän aikana vähintään joskus
- Vastaajilla keskimäärin erinomainen työkyky suhteessa työn vaatimuksiin

Raskaat perusduunit

- Maa- ja metsätalouden työntekijät kuuluvat tyypillisesti tähän ryhmään
- Paljon rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöitä. Myös kohtalaisen paljon palvelualan työntekijöitä.
- Tyypillisesti melko matala koulutusaste
- Yhtä paljon miehiä ja naisia

- Tyypillisiä ammatteja: tarjoilija, lähihoitaja, sairaanhoitaja, rakennustyöntekijä, siivooja sekä hitsaajia ja levyseppiä
- Keskimääräistä harvemmin mahdollista hoitaa omia asioitaan työpäivän aikana ja myös etätö harvinaista

Kevyet mutta sosiaalisesti epätyytyttävät työt

- Iso ryhmä asiantuntijoita ja toimistotyöntekijöitä
- Suurimmalla osalla korkeakoulututkinto
- Naisia hieman enemmän kuin miehiä, 53 %
- Tyypillisiä ammatteja: sähkötekniikan erityisasiantuntija, arkkitehti, graafikko, yleissihteeri, palkanlaskija, vakuutuskesittelijä, korkeakoulujen ja ammattikoulujen opettajia, biotieteiden asiantuntijoita sekä rahoitus-, vakuutus ja lasentatoimen asiantuntijoita

Ongelmatyöpaikat

- Tyypillisesti suorittavan portaan työtehtäviä
- Hyvin harva työntekijä korkeasti koulutettu
- Ainoa ryhmä, jossa juuri kukaan ei tee etätöitä. Kertoo siitä, että työ on luonteeltaan sellaista, että sitä voi tehdä vain työpaikalla.
- Muita ryhmiä harvemmin mahdollista tarpeen vaatiessa hoitaa työajalla omia asioita
- Tyypillisiä ammatteja: toimistoavustaja, kaivos- ja louhintatyön koneenkäyttäjä, pikaruokalatyöntekijä, postinkäsittelijä, siivooja, koneasentaja
- Työpaikalla tehdään vähemmän kehittämistyötä kuin muissa ryhmissä

Edellä annetut tyypilliset ammatit ovat ammatteja, joissa tiettyyn ryhmään kuulumisen on huomattavasti yleisempää kuin muihin ryhmiin kuulumisen. Jotkut ammatit on mainittu kahden eri ryhmän yhteydessä, tällöin valtaosa sen ammatin edustajista kuuluu jompaankumpaan näistä kahdesta ryhmästä. Taulukossa 1 on vielä esitettyinä viiden ryhmän prosenttijakaumat sukupuolen, koulutuksen, ammattiluokan ja toimialan mukaan.

Edellä esitetystä luokitteluanalysista puuttuu monia työelämän kannalta keskeisiä tekijöitä, kuten esimerkiksi palkka. Se onkin vain yksi tapa jäsentää suomalaista työelämää niiden tietojen avulla, joita työolobarometrilla on kerätty.

Taulukko 1. Luokitteluanalyysin tuottamiin ryhmiin kuuluminen (%) eri taustatekijöiden mukaan

Taustatekijät		Työelämän viisi ryhmää				
		Superduunit	Vaativat mutta laadukkaat työt	Raskaat perusduunit	Kevyet mutta sosiaalisesti epätyytyttävät työt	Ongelma-työpaikat
Sukupuoli	Naiset	48 %	52 %	50 %	53 %	51 %
	Miehet	52 %	48 %	50 %	47 %	49 %
Koulutus	Perusaste	4 %	26 %	38 %	8 %	24 %
	Keskiaste	12 %	23 %	32 %	15 %	18 %
	Alin korkea-aste	19 %	27 %	17 %	25 %	11 %
	Alempi korkeak. aste	28 %	20 %	13 %	31 %	8 %
	Ylempi korkeak. aste	38 %	18 %	13 %	28 %	3 %
	Tutkijakoulutus	34 %	26 %	11 %	29 %	0 %
Ammatti-luokka	Johtajat	49 %	31 %	3 %	18 %	0 %
	Erytisasiantuntijat	35 %	22 %	10 %	30 %	3 %
	Asiantuntijat	23 %	21 %	20 %	26 %	9 %
	Toimisto- ja asiakaspalvelu-työntekijät	15 %	33 %	11 %	26 %	15 %
	Palvelu- ja myyntityöntekijät	10 %	22 %	37 %	12 %	19 %
	Maanviljelijät ja metsätyöntekijät	0 %	0 %	64 %	9 %	27 %
	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	3 %	21 %	46 %	10 %	20 %
	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	3 %	30 %	25 %	14 %	28 %
Muut työntekijät	13 %	16 %	32 %	16 %	24 %	
Toimiala	Teollisuus	14 %	24 %	27 %	19 %	15 %
	Yksityiset palvelut	22 %	27 %	20 %	18 %	13 %
	Valtio	28 %	22 %	10 %	35 %	5 %
	Kunta	19 %	14 %	30 %	23 %	13 %
	Muut	19 %	20 %	20 %	24 %	17 %
Ikä	15 – 24 vuotta	15 %	31 %	35 %	8 %	11 %
	25 – 34 vuotta	20 %	25 %	21 %	20 %	16 %
	35 – 44 vuotta	22 %	20 %	23 %	25 %	10 %
	45 – 54 vuotta	23 %	20 %	23 %	20 %	13 %
	55 – 64 vuotta	15 %	24 %	23 %	24 %	14 %

Lähteet

Ahtiainen, L. (2016). Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys, 11/2016.

Ahtiainen, L. (2015). Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys, 52/2015.

Autor, D. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*. 29(3), sivut 3–30.

Bowling, N. A.; Eschleman, K. J. & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 83, sivut 915–934.

Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies* (First Edition). New York: W. W. Norton & Company.

Böckerman, P.; Laaksonen, S. & Vainiomäki, J. (2016). Are jobs more polarized in ICT firms? *Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapareita* 303.

Eurofound (2016). 6th European Working Conditions Survey. Overview Report.

Eurofound (2015). 6th European Working Conditions Survey -verkkoaineisto: [<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>]

Faragher, E. B.; Cass M. & Cooper C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine* 62(2) sivut 105–112.

Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* OMS Working Papers, September 18.

Green, F. (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press.

Judge, T. A.; Thoresen, C. J.; Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction – job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Lehto, A.-M. (2015): Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin. *Tieto&Trendit* 4/2015 (28–35). Tilastokeskus.

OECD (2014). *OECD Employment Outlook 2014*.

Osterman, P. (2013). Introduction to the Special Issue on Job Quality: What Does it Mean and How Might We Think about It? *Industrial & Labour Relations Review*, vol. 66, sivut 739–752.

Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2014). *Computerization Threatens One Third of Finnish Employment*. ETLA Muistiot.

Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. New York: Oxford University Press.

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

Tuhkuri, J. (2016). *Globalization Threatens One Quarter of Finnish Employment*. ETLA Muistiot.

Wright, T. A. & Bonett, D. G. (2016). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33(2), sivut 141–160.

Liite 1 Faktorianalyysi

Rotatoitu faktorimatriisi

KYSYMYS	Faktori (lihavoituna kuhunkin mittariin valitut muuttajat)					
	1	2	3	4	5	6
K21C_1 TYÖPAIKALLA ON LIIAN PALJON TÖITÄ TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄÄN NÄHDEN	-0,228	-0,068	0,544	-0,015	0,004	-0,127
K21C_4 TYÖPAIKALLA VÄLITETÄÄN TIETOJA AVOIMESTI	0,703	0,073	-0,042	0,155	0,079	-0,010
K21C_5 TYÖNTEKIJÖITÄ KOHDELLAAN TASAPUOLISESTI	0,709	0,097	-0,087	0,097	0,203	0,064
K21C_6 VOI OLLA VARMA TYÖPAIKAN SÄILYMISESTÄ	0,255	0,078	0,004	0,091	-0,095	-0,153
K20B_1 TYÖNTEKIJÖIDEN JA JOHDON VÄLISET SUHTEET AVOIMET JA LUOTTAMUKSELLISET	0,657	0,133	-0,126	0,121	0,198	0,024
K20B_6 TYÖPAIKALLA ON ASIOITA JOISTA PITÄISI KESKUSTELLA AVOIMESTI	-0,590	-0,067	0,193	-0,085	-0,155	-0,066
K20B_3 SUHTAUDUTAAN RAKENTAVASTI TYÖNTEKIJÖIDEN MUUTOSEHDOTUKSIIN	0,578	0,276	-0,001	0,201	0,117	0,093
K20B_7 TYÖN MÄÄRÄ JAKAUTUU TASAPUOLISESTI	0,464	-0,007	-0,266	0,142	0,051	-0,072
K9A_07 ONKO TYÖPAIKALLA TYÖPAIKKAKIUSAAMISTA TYÖTOVEREIDEN TAHOLTA	0,262	0,023	-0,093	0,102	0,549	0,051
K9A_07C ONKO TYÖPAIKALLA TYÖPAIKKAKIUSAAMISTA ESIMIESTEN TAHOLTA	0,423	-0,022	-0,004	0,085	0,541	0,022
K9A_07B ONKO TYÖPAIKALLA TYÖPAIKKAKIUSAAMISTA ASIAKKAIDEN TAHOLTA	0,011	0,154	-0,252	-0,026	0,378	0,020
K9A_10B ITSE JOUTUNUT ASIAKKAIDEN TAHOLTA VÄKIVALLAN KOHTEEKSI TYÖPAIKALLA	-0,058	0,182	-0,254	-0,132	0,194	0,215
K22_10 VOIKO HOITAA OMIA ASIOITA TYÖAJALLA	0,045	0,396	-0,130	-0,024	0,236	0,171
K20A_09 ONKO PALKKAUS KANNUSTAVA	0,247	0,217	-0,145	0,073	0,108	0,167
K21B_4 MAHDOLLISUUS OSALLISTUA TYÖPAIKAN TOIMINNAN KEHITTÄMISEEN	0,424	0,382	0,072	0,226	-0,056	0,116
K11A_1 VAIKUTUSMAHDOLLISUUS SIIHEN MITÄ TYÖTEHTÄVIIN KUULUU	0,107	0,700	-0,032	0,139	0,051	-0,012
K11A_2 VAIKUTUSMAHDOLLISUUS TYÖTAHTIIN	0,073	0,546	-0,274	0,056	0,047	0,003

K11A_3 VAIKUTUSMAHDOLLISUUS TÖIDEN JAOSSA	0,254	0,417	0,021	0,147	-0,065	-0,022
K11A_4 VAIKUTUSMAHDOLLISUUS MISSÄ PAIKOISSA TEKEE	0,054	0,545	0,123	0,019	0,067	0,194
K43G ONKO TEHNYT TÖITÄ KORVAUKSETTA TYÖAJAN ULKOPUOLELLA	0,026	0,223	0,362	-0,019	-0,060	0,225
K21C_8 KOKEE TYÖNSÄ FYYSISESTI RASKAAKSI	-0,063	-0,180	0,094	-0,058	-0,050	-0,689
K21C_9 KOKEE TYÖNSÄ HENKISESTI RASKAAKSI	-0,112	-0,060	0,570	-0,029	-0,179	-0,036
K49A TYÖSSÄ TUNNE YHTEISÖLLISYYDESTÄ	0,296	0,090	-0,019	0,598	0,036	-0,029
K49B TUNNE ETTÄ KOLLEGAT ARVOSTAVAT	0,202	0,131	0,032	0,756	0,055	0,049
K49C VOI KÄYTTÄÄ AMMATILLISTA OSAAMISTA	0,238	0,217	0,088	0,338	0,055	-0,015
K49D AIKAA UUSIEN IDEOIDEN KEHITTÄMISEEN	0,234	0,429	-0,188	0,288	-0,005	0,104
K20B_2 TYÖPAIKASSA OPPII KOKO AJAN UUSIA ASIOITA	0,396	0,222	0,234	0,202	-0,004	0,109
K42A KUINKA USEIN TYÖSKENTELEE TIUKKOJEN AIKA-TAULUJEN MUKAAN	-0,025	-0,075	0,497	0,067	-0,036	-0,045

Principal Axis Factoring
Rotatointi: Varimax ja Kaiser-normalisointi.

1 = Työntekijöiden avoin ja tasapuolinen kohtelu (Cronbachin $\alpha = 0,83$)

2 = Vaikutusmahdollisuudet (Cronbachin $\alpha = 0,71$)

3 = Työn henkinen kuormittavuus (Cronbachin $\alpha = 0,53$)

4 = Yhteisöllisyys (Cronbachin $\alpha = 0,71$)

5 = Altistus häiriökäyttäytymiselle työpaikalla (Cronbachin $\alpha = 0,51$)

6 = Työn fyysinen raskaus (Cronbachin $\alpha = \text{n.a.}$)

Liite 2 Tutkimusseloste



Tiedonhankinta
Tiedonkeruiden toteutus
Päivi Hokka
puh. 029 551 3557
s-posti: paivi.hokka@tilastokeskus.fi

25.10.2016

Työolobarometri 2016

Tutkimusseloste

Työministeriö (sittemmin työ- ja elinkeinoministeriö) on julkaissut työolobarometrin vuosittain vuodesta 1992 lähtien. Työolobarometrissä seurataan palkansaajien kokemusta työelämän laadusta ja sen muutoksia. Työolobarometrin tiedot on kerätty Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina. Vertailtavuuden varmistamiseksi tiedonkeruu on tehty joka vuosi pääosin samalla tavalla. Vuosina 1992 - 2012 tiedot kerättiin syyskuun ja vuosina 2013 - 2016 elokuun työvoimatutkimuksen yhteydessä.

Vuonna 2016 työ- ja elinkeinoministeriössä työolobarometrin haastattelulomakkeen suunnittelusta vastasi erityisasiantuntija Maija Lyly-Yrjänäinen ja aineiston käsittelystä erityisasiantuntija Erno Mähönen. Tilastokeskuksen vastuuhenkilönä toimi yliaktuaari Päivi Hokka.

Työolobarometrin otos

Työolobarometrin haastattelut toteutettiin elokuun työvoimatutkimuksen tiedonkeruun yhteydessä lisätutkimuksena. Otos poimittiin työvoimatutkimuksen otoksesta. Työvoimatutkimuksen otos poimitaan ositetulla satunnaisotannalla Tilastokeskuksen väestötietokannasta. Työvoimatutkimus on paneelitutkimus, jossa samaa henkilöä haastatellaan viisi kertaa. Yhden tutkimuskuukauden otos koostuu viidestä rotaatioryhmästä, jotka ovat tulleet mukaan eri aikoina.¹

Työolobarometrin otokseen poimittiin toukokuun työvoimatutkimuksen tietojen perusteella sellaisia suomenkielisiä 18–64-vuotiaita työllisiä palkansaajia, joiden säännöllinen työaika oli vähintään kymmenen tuntia viikossa. Otanta toteutettiin rotaatioryhmissä 2 – 4. Rotaatioryhmistä 2 ja 3 poimittiin kaikki edellä mainitut ehdot täyttävät palkansaajat, ja rotaatioryhmästä 4 samoin ehdoin palkansaajia siten, että otoskooksi saatiin yhteensä 2 183 henkilöä (ks. Taulukko 1).

Tiedonkeruu

Työolobarometrin haastattelut tehtiin elokuun työvoimatutkimuksen yhteydessä 8.8. – 23.9.2016. Tiedonkeruu-aika oli kaksi viikkoa pidempi kuin varsinaisessa työvoimatutkimuksessa. Varsinkin työvoimatutkimuksen viimeisen otoserän yhteydessä haastattelu-aikataulu on kireä, jos haastattelut täytyy saada päätökseen samassa aikataulussa kuin työvoimatutkimus. Kaikki haastateltavat eivät anna tietoja yhtä aikaa näihin kahteen tutkimukseen, vaan työolobarometri tehdään toisinaan erikseen sovittavana aikana.

Suurin osa tiedonkeruulomakkeen kysymyksistä säilytettiin ennallaan. Lomaketta lyhennettiin poistamalla joitakin kysymyksiä. Mukaan tuli muutamia uusia kysymyksiä työ- ja vapaa-ajan joustavuudesta, työtehtävien siirtymisestä koneiden tehtäväksi sekä työtehtävien tasaisesta jakautumisesta työntekijöiden kesken.

¹ Työvoimatutkimuksen otannasta tarkemmin ks. http://www.stat.fi/til/tyti/2016/08/tyti_2016_08_2016-09-20_laa_001_fi.html

25.10.2016

2

Haastattelujen keskimääräinen kesto oli noin 19 minuuttia. Koska työolobarometrin haastattelu tehdään työvoimatutkimuksen haastattelun liitännäisenä, on vastausrasitukseen laskettava kaikki samalle vastaajalle tulevat erilliset haastattelut (työvoimatutkimus ja sen tiedonkeruun lisätutkimukset). Kokonaisrasitus huomioiden työolobarometri on edelleen melko pitkä lisätutkimus.

Työolobarometrin tiedonkeruusta on tehty haastattelijapalautekysely. Alustavien tulosten mukaan lomake toimi hyvin, ja tutkimuksesta jäi haastattelijoille hyvinkin myönteinen mielikuva. Haastattelijapalautteen tarkemmat tulokset raportoidaan erikseen.

Työolobarometrin vastausosuus ja kato

Tiedonkeruun vastausosuus oli edelleen hyvä, 80,3 prosenttia netto-otoksesta, vaikkakin se oli nelisen prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2015.

Ylipeittoon on laskettu sellaiset henkilöt, jotka eivät enää (useampaan kuukauteen) olleet työssä tai eivät katsoneet voivansa vastata työn uutuuden (työ alkanut äskettäin), satunnaisuuden tai tilapäisyyden takia (esim. kesätyö) sekä ne, jotka työskentelivät yksin ilman työyhteisöä. Ylipeittoa oli yhteensä 153 henkilöä eli 7,0 prosenttia brutto-otoksesta. Ylipeiton osuus oli suurin nuorimmassa ikäryhmässä (ks. Liite 2).

Ylipeiton poistamisen jälkeen otokseen jäi 2030 henkilöä, joista noin 20 % oli katoa. Kokonaan tavoittamatta jääneet muodostivat nettokadosta noin kolmanneksen (34 %). Kieltäytyneitä oli suunnilleen saman verran, 35 % nettokadosta. Tärkein kieltäytymisen syy oli ajan puute (55 % kieltäytyneistä).

Niiden henkilöiden osuus, jotka tavoitettiin, mutta joilta ei saatu haastattelua tai suoraa kieltäytymistä oli 30 prosenttia nettokadosta. Haastattelun pitkäkestoinen kesto on osaltaan saattanut vaikuttaa tähän, sillä työolobarometrin haastatteluja on jouduttu sopimaan eri ajankohdalle kuin työvoimatutkimuksen tiedustelu. Kaikkia näitä kohteita ei ole enää tavoitettu uudelleen ja haastattelu on jäänyt saamatta.

Taulukko 1. Otos, ylipeitto ja vastanneet

Brutto-otos	2 183	
Ylipeitto	153	
Netto-otos	2 030	
Lopputulokset	N	%
Saatu haastattelu	1 631	80,3
Kato	399	19,7
- kieltäytyi	138	(6,8*)
- ei tavoitettu	136	(6,7*)
- muu / ei tietoa	125	(6,2*)
Yhteensä	2 030	100,0

*prosenttiosuus laskettu netto-otoksesta

Työolobarometrin aineistoon on liitetty taustatiedoiksi työvoimatutkimuksen tietoja (ks. Liite 1).

25.10.2016

3

Aineiston edustavuus

Työolobarometrin otos on periaatteessa itsepainottuva, joten katoa ei ole korjattu painokertoimilla. Aineiston edustavuus on analyysiä ajatellen riittävä.

Vastanneissa on suunnilleen puolet naisia ja puolet miehiä. Naisten vastausaktiivisuus oli hitusen miehiä korkeampaa (ks. Liite 2). Palkansaajien perusjoukossa 51 prosenttia on naisia², joten vastanneiden sukupuolijakauma on lähellä perusjoukon sukupuolijakaumaa. Aineisto jakautuu yksityisen ja julkisen sektorin työntekijöihin suunnilleen samassa suhteessa kuin kaikki palkansaajat.³

Ikäryhmittäin tarkasteltuna yli 35-vuotiaiden brutto- ja nettovastausosuudet olivat hyvät, mutta alle 35-vuotiaiden vastausaktiivisuus oli muita ikäryhmiä alhaisempi. Tämä johtuu osittain ylipeitosta, joka oli tässä ikäryhmässä hiukan suurempaa kuin muissa, koska osa-aikaiset ja lyhyet työsuhteet ovat yleisimpiä tässä palkansaajien ikäryhmässä. Nettovastausosuuksissa ikäryhmittäiset erot olivat vähäisempiä. Alle 35-vuotiaiden ikäluokan ylipeitto ja kato yhdessä olivat 33 % tämän ryhmän brutto-otoksesta, kun muilla ikäryhmillä se oli noin 22 prosenttia. (Ks. Liite 2.)

Suuremmasta kadosta johtuen alle 35-vuotiaiden osuus aineistossa on noin kolme prosenttiyksikköä pienempi kuin otoksessa. Sen sijaan 35–54-vuotiaiden osuus on kaksi prosenttiyksikköä ja yli 55-vuotiaiden osuus vajaan prosenttiyksikön suurempi kuin otoksessa. (Ks. Taulukko 3.)

Toimialoittain tarkasteltuna (karkea toimialaluokitus toimi, ks. Liite 1) vastausosuudet olivat hyviä kaikilla toimialoilla, erityisesti valtion palveluissa. Poikkeuksena on luokka ”muut/sekalaiset”, jonka vastausosuus oli hyvin heikko. (Ks. Liite 2.)

Taulukko 2. Otos, vastanneet ja kato sukupuolen mukaan, %⁴

Sukupuoli	Otos	Vastanneet	Kato
Nainen	49,8	49,8	49,6
Mies	50,2	50,2	50,4
Yhteensä	100	100	100
N	2183	1631	552

² ks. Tilastokeskuksen Työvoimatutkimus 2015: [aikasarjataulukot](#)

³ ks. Tilastokeskuksen Työvoimatutkimus 2015: [aikasarjataulukot](#)

⁴ Otos = Brutto-otos, sisältää ylipeiton, Kato = Bruttokato, sisältää ylipeiton.

25.10.2016

4

Taulukko 3. Otos, vastanneet ja kato ikäryhmän mukaan, %⁵

Ikä	Otos	Vastanneet	Kato
18 – 34	27,9	25,0	36,6
35 – 54	50,0	52,1	43,7
55 – 64	22,1	22,9	19,7
Yhteensä	100	100	100
N	2183	1631	552

Taulukko 4. Otos, vastanneet ja kato sukupuolen ja iän mukaan, %⁶**NAISET**

Ikä	Otos	Vastanneet	Kato
18 - 34	25,9	22,5	35,8
35 - 54	50,8	53,5	42,7
55 - 64	23,4	24,0	21,5
Yhteensä	100	100	100
N	1087	813	274

MIEHET

Ikä	Otos	Vastanneet	Kato
18 - 34	30,0	27,5	37,4
35 - 54	49,2	50,7	44,6
55 - 64	20,8	21,8	18,0
Yhteensä	100	100	100
N	1096	818	278

⁵ Otos = Brutto-otos, sisältää ylipeiton, Kato = Bruttokato, sisältää ylipeiton.⁶ ks. edellinen alaviite

25.10.2016

5

Liite 1*Työvoimatutkimuksen (TYTI) muuttajat ja niiden perusteella tehdyt muuttajamuunnokset*

Syvu	Syntymävuosi
Ika	Ikä vuosina, johdettu syntymäajasta (TYTI:n tutkimuskuukauden 15. päivän sisältävän viikon loppuun mennessä oleva tilanne)
Ika5	Ikä luokiteltuna 5-vuotisryhmiin
Sukup	Sukupuoli
Avi	Aluehallintovirastoalue (kuntarekisteristä asuinkunnan perusteella, asuinkunta rekisteritietoa), Työolobarometrin oma luokka 0=pk-seutu.
Ely	Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus (kuntarekisteristä asuinkunnan perusteella, asuinkunta rekisteritietoa), Työolobarometrin oma luokka 0=pk-seutu.
Kumu	Kuntamuoto (Työolobarometrin oma muuttaja, muodostettu rekisterin asuinkunnan perusteella), luokat 1=kaupunki, 2=kunta
Ukaste	Koulutusaste (viimeisin päivitetty tieto tutkintorekisteristä, ei sisällä esi- ja perusasteen suoritustietoja)
Ukaste2	Koulutusaste, jossa puuttuva tieto on arvolla 0.
Tyvo	Toiminnan laatu (johdettu muuttaja, poimintaehtona Työolobarometrin otokseen se, että edellisellä haastattelukerralla työllinen eli tyvo=1)
Lammas	Ammattiasema (johdettu)
Lsosek2011	Sosioekonominen asema, koodi (johdettu muuttaja, tieto vuoden 2010 ammattiluokituksista, kohteena kaikki työlliset ja ei-työlliset, jotka olleet työssä viimeisen 7 vuoden aikana)
Lsosek2011_nimi	Sosioekonominen asema, nimike (Työolobarometrin oma muuttaja, lisätty Tilastokeskuksen luokitustietokannasta)
Lisco3	Ammattikoodi (3-numerotaso), TK:n ammattiluokitus 2001, muunnettu avaimella vuoden 2010 luokituksista
Lisco2010_3	Ammattikoodi (3-numerotaso), TK:n ammattiluokitus 2010 (perustuu ISCO-08:aan)
Lisco2010_1	Ammattikoodi (1-numerotaso), TK:n ammattiluokitus 2010 (perustuu ISCO-08:aan)

25.10.2016

6

Ltyyty	Työnantajatyyppi (työlliset ja kaikki ei-työlliset, jotka ovat olleet työssä viimeisen 7 vuoden aikana. Koodataan työpaikkatietojen perusteella, apuna käytetään yritysrekisteriä)
Tol08	Työnantajan toimiala TOL2008 -luokituksella, 3-numerotaso, koodi (TYTI:ssä 5-numerotasolla muututtuna Tol2008)
Toimiala	Työnantajan toimiala TOL2008 -luokituksella, 3-numerotaso, nimike (Työolobarometrin oma muuttuja, lisätty Tilastokeskuksen luokitustietokannasta)
Toimi	Karkea toimialajako, Työolobarometrin oma muuttuja, tehty Ltyyty- ja Tol08-muuttujien perusteella. Palveluihin kuuluvat Tol08-muuttujan luokat ovat 351–370 ja 451–960. Teollisuuden, kaivostoiminnan ja rakentamisen luokat ovat 051-091, 100–330 ja 410–439. Ennen vuotta 2011 toimi-muuttuja muodostettiin luokituksen TOL2002 perusteella. Tietoja luokitusten eroista: http://tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/luokitusavaimet.html
Tysuhpy	Palkansaajan työsuhteen pysyvyys. (Oma käsitys, työlliset.) Jatkuva (toistaiseksi voimassa oleva) vai määräaikainen tai tilapäinen.
Taikao	Koko- vai osa-aikainen (oma käsitys, kysytään työllisiltä eli tyvo=1)
Tsuhaika	Nykyisen työsuhteen tähänastinen kesto täysinä vuosina (työlliset, johdettu muuttuja). 0 = alle vuosi.
Vuokraty	Vuokratyöntekijä päätyössä (palkansaajat, jotka olleet työssä 7 viime vuoden aikana)
Vuoro	Vuorotyön tekeminen päätyössä (työlliset palkansaajat)
Saanai	Tavanomainen tai normaali viikkotyöaika päätyössä (mukana tavaksi tulleet ylityöt), 1-97 tuntia.
Ylipa	Tekikö tutkimusviikolla palkallista ylityötä päätyössä (työlliset palkansaajat)
Ylipato	Tekikö tutkimusviikolla palkatonta ylityötä päätyössä (työlliset palkansaajat)
Ylitunn	Palkalliset ylityötunnit päätyössä tutkimusviikolla
Ylipatot	Palkattomat ylityötunnit päätyössä tutkimusviikolla
Ylitu	Kuukausitasolle korotetut palkalliset ylityötunnit
Pylitu	Kuukausitasolle korotetut palkattomat ylityötunnit

25.10.2016

7

Sivutyö	Onko tehnyt sivutyötä tutkimusviikolla (työlliset, johdettu muuttuja)
Sivutunn	Sivutyön tunnit tutkimusviikolla (0=on sivutyö, muttei tunteja tutkimusviikolla, 1-97 tuntia.
Svuokra	Onko vuokratyöntekijä sivutyössä (kysytään sivutoimisilta palkansaajilta)

Liite 3 Kyselylomake



Haastattelu- ja tutkimuspalvelut
29.4.2016

TYÖOLOBAROMETRI, elokuu 2016 (TB16) PAPERILOMAKE

K2 1992-2016 (K1)

Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaanne.
Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelette?

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 |

K3 1992-2016 (muokattu 2013, 2016) (K2)

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

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

K5_9 2009-2016 (K3)

Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

Käytetty vuokratyöntekijöitä?

= vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä.

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

K41a 2012-2016 (muokattu 2014) (K4a)

Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

Järjestetty uudelleen tehtävien jakoa työntekijöiden tai eri työyksiköiden välillä?

- | | | |
|---|---------------|--------------|
| 1 | kyllä | |
| 2 | ei | → K41b (K5a) |
| 3 | ei osaa sanoa | → K41b (K5a) |

K41a_1 2015-2016 (K4b)

Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviinne:

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

K41b 2012-2016 (muokattu 2014) (K5a)

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

Otettu käyttöön uusia työmenetelmiä?

- | | | |
|---|---------------|--------------|
| 1 | kyllä | |
| 2 | ei | → K41c (K6a) |
| 3 | ei osaa sanoa | → K41c (K6a) |

K41b_1 2015-2016 (K5b)

Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviinne:

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

K41c **2012-2016 (muokattu 2014) (K6a)**

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

Otettu käyttöön uusia tietojärjestelmiä?

- | | | |
|---|---------------|----------------|
| 1 | kyllä | |
| 2 | ei | → K21c_1 (K7a) |
| 3 | ei osaa sanoa | → K21c_1 (K7a) |

K41c_1 **2015-2016 (K6b)**

Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviinne:

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

K21c_1 **(M) 2000-2016 (muokattu 2013, 2016) (K7a (M))**

Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä.

Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden.

Oletteko:

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

K21c_4 **(M) 2000-2016 (muokattu 2013) (K7b (M))**

Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.

Oletteko:

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

K21c_5 (M) 2003-2016 (muokattu 2013) (K7c (M))

Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.

Oletteko:

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

K21c_6 (M) 2003-2016 (muokattu 2013) (K7d (M))

Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy.

Oletteko:

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

Otsikko: Työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät toimet nykyisellä työpaikalla

K26_1 1997-2016 (K8a) .

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

Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin:

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

K26_2 1997-2016 (K8b)

(Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin.

Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:)

(Entä) työympäristön turvallisuuteen:

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

26_3 1997-2016 (K8c)

(Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin.

Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:)

(Entä) osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen:

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

K20b_1 2003-2016 (muokattu 2013) (K9a)

Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaan.

Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

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

K20b_2 2003-2016 (muokattu 2013) (K9b)

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

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

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

K20b_3 2003-2016 (muokattu 2013) (K9c)

Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin.

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

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

K20b_5 2003-2016 (muokattu 2013) (K9d)

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

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

K20b_6 2003-2016 (muokattu 2013) (K9e)

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

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

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

UUSI 2016

Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken.

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

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

K32a 2000-2016 (K10)

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

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

- | | |
|---|-------|
| 1 | kyllä |
| 2 | ei |

K33_1 2000-2016 (K11a)

Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsystä.

Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

Ikään, erityisesti nuoriin?

K33_2 2000-2016 (K11b)

Ikään, erityisesti vanhoihin?

K33_3 2000-2016 (K11c)

Sukupuoleen, erityisesti naisiin?

K33_4 2000-2016 (K11d)

Sukupuoleen, erityisesti miehiin?

K33_5 2000-2016 (K11e)

Työsuhteen määräaikaisuuteen?

K33_7 2008-2016 (K11f)

Työsuhteen osa-aikaisuuteen?

Jos K32a (K10) = kyllä, niin kysytään K33_6 (K11g).

K33_6 2000-2016 (K11g)

Siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?

K33_8 2015-2016 (K11h)

Työntekijän terveydentilaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K9a_07 2004-2016 (K12a)

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

Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä työtoverien taholta:

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

K9a_07c 2012-2016 (K12b)

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

Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä esimiesten taholta:

- 1 ei lainkaan
- 2 joskus
- 3 jatkuvasti?

K9a_07b 2004-2016 (K12c)

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

Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä asiakkaiden taholta:

- 1 ei lainkaan
- 2 joskus
- 3 jatkuvasti?

K9a_09b 2008-2016 (kysymyksen muotoiluvirhe korjattu 2012) (K13a)

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

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

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

K9a_10b 2008-2016 (K13b)

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

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

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

K13_1 1993-2016 (muokattu v. 2012) (K14a)

Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?

- 1 kyllä → K22_6 (K15a)
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K13_2 1993-2016 (muokattu v. 2012) (K14b)

Entä kuulutteko työttömyyskassaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

INTRO1. SEURAAVAKSI KYSYMYKSIÄ TYÖAJAN JOUSTOISTA JA PALKKAUKSESTA.

K22_6 2006-2016 (K15a)

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

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
- } → K22_9 (K16)

Tarkoitetaan esimerkiksi ns. liukuvaa työaikaa.

K22_8 2006-2016 (K15b)

Voitteko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

UUSI 2016

Voitteko tarvittaessa hoitaa omia asioitanne työajalla, esimerkiksi pankki- tai virastoasioita:

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

- *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 lääkäriissä käyntiä*
-

K20a_02 2005-2016 (K17a)

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

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

K20a_03 2005-2016 (K17b)

Vaikuttaako henkilökohtainen työtehtävistä suoriutumisenne ja työsuoritustenne laatu palkkanne suuruuteen?

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

K20a_04 2005-2016 (K17c)

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

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

K20a_09 (M) 2005-2016 (K18)

Onko palkkauksenne mielestänne:

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

K21b_1 2000-2016 (K19a)

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

- 1 kyllä
 - 2 en --> K21b_4 (K21)
-

K21b_2 2000-2016 (K19b)

Montako työpäivää? _____

Kuukausi=22 työpäivää

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

K21b_4 (M) 2006-2016 (K21 (M))

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

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

K46a 2014-2016 (K22a)

Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssänne:

kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja?

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

K46b 2014-2016 (K22b)

Entä oletteko (viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssänne):

kehittänyt uusia tai paranneltuja tuotteita tai palveluita?

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

K47 2014-2016 (K23)

Käytättekö työssänne sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumeja, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?

- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa
- } → K48 (K25)

Sosiaalinen media on tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa käsitellään vuorovaikutteisesti ja käyttäjälähtöisesti tuotettua sisältöä ja luodaan ja ylläpidetään ihmisten välisiä suhteita.

K47_1 2014-2016 (K24a)

Käytättekö sosiaalista mediaa työssänne seuraaviin tarkoituksiin:

Tiedon jakamiseen?

K47_2 2015-2016 (K24b)

Tiedon hankintaan ja uuden oppimiseen?

K47_4 2014-2016 (K24c)

Yhteistyösuhteiden luomiseen ja ylläpitämiseen?

K47_5 2014-2016 (K24d)

Tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen?

K47_6 2014-2016 (K24e)

Myyntiin tai markkinointiin?

K47_7 2014-2016 (K24f)

Asiakaspalveluun tai neuvontaan?

K48 2015-2016 (K25)

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

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

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

UUSI 2016

Onko Teille kuuluneita työtehtäviä siirtynyt koneiden, automaattien tai tietokoneiden tehtäväksi viimeisten kahden vuoden aikana:

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

*esimerkiksi tietokone tai tietokoneohjelma, robotti, puhelinvastaaja
esimerkiksi kauppojen automaattikassat, esitäytetyt lomakkeet tms., teollisessa työssä mm. robotit*

K11a_1 2002-2016 (K26a)

Voitteko vaikuttaa:

Siihen mitä työtehtäviinne kuuluu:

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

K11a_2 2002-2016 (K26b)

Voitteko vaikuttaa:

Työtahtiinne:

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

K11a_3 2002-2016 (K26c)

Voitteko vaikuttaa:

Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken):

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

K11a_4 2015-2016 (K26d)

Voitteko vaikuttaa:

Siihen, missä paikoissa tai tiloissa teette työtänne:

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

- tarkoitetaan fyysistä työnteon paikkaa tai työtilaa

K42e 2012, 2014-2016 (K28)

Työskentelettekö työryhmissä tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista kuin omalta työpaikaltanne?

- 1 kyllä
- 2 ei

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

K42a 2012-2016 (2016 uudet vastausvaihtoehdot) (K27)

Kuinka usein työskentelette tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:

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

K43a 2012-2016 (K29)

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä:

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

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

Etätyöhön ei lasketa mukaan ns. liikkuvaa työtä, jossa työntekijä on jatkuvasti matkassa, esimerkiksi linja-autonkuljettajan tai asentajan työ.

K43e 2012-2016 (K30)

Onko teihin otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhönne liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimitse:

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

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

UUSI 2016

Entä oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuaksenne työtehtävistänne:

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

- esimerkiksi luenut tai kirjoittanut työhön liittyviä sähköposteja tai dokumentteja, ollut yhteydessä asiakkaisiin tms.
- ei tarkoiteta ylityötä, josta saa korvauksen rahana tai vapaana
- työajan ulkopuolella tarkoittaa, että työaikaa ei ole kirjattu mihinkään, vaan se on henkilön omaa vapaa-aikaa

K21c_8 (M) 2002-2016 (K32a (M))

Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä:

Koen työni fyysisesti raskaaksi.

Oletteko:

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

K21c_9 (M) 2002-2016 (K32b (M))

(Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä:)

Koen työni henkisesti raskaaksi.

Oletteko:

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

K28a 1999-2016 (K33a)

Jos ajattelette nykyisen työnne ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykynne:

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

K28b 1999-2016 (K33b)

Entä henkisten vaatimusten kannalta.

Onko työkykynne:

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

K32 2000-2016 (K34)

Montako työpäivää olette ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana?

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

INTRO2: SEURAAVAKSI KYSYN MAHDOLLISISTA MUUTOKSISTA TYÖSSÄNNE.

K22_1 (M) 1992-2016 (K35a (M))

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

Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.

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

K22_2 (M) 1992-2016 (K35b (M))

(Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:)

Teidät irtisanotaan nykyisestä työpaikastanne:

Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.

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

K22_3 (M) 1992-2016 (K35c (M))

(Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:)

Teidät siirretään toisiin tehtäviin:

Myös lyhytaikaisissa työsuhteissa tehtävien vaihdot.

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

K23 (M) 1992--2016 (K36 (M))

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

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

INTRO3: SEURAAVAT KYSYMYKSET KOSKEVAT TYÖELÄMÄÄ YLEISESTI.

K24 (M) 1992-2016 (K37 (M))

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

Tarkenna: Jonkin verran vai paljon?

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

K25_1 (M) 1992-2016 (K38a (M))

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

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

Työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä?

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

K25_4 (M) 1992-2016 (K38b (M))

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

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

Tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista?

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

K25_6 (M) 1992-2016 (K38c (M))

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

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä?

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

K25_7 (M) 1992-2016 (K38d (M))

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

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

Mahdollisuus vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin?

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

K25_8 (M) 1992-2016 (K39 (M))

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

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

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

K25_9 (M) 2008-2016 (K40 (M))

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

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

|_|_|

INTRO4: LOPUKSI KYSYISIN MUUTAMAN KYSYMYKSEN OMISTA TUNTEMUKSISTANNE TYÖHÖNNE LIITTYEN.

K49a 2015-2016 (K41a)

Onko Teillä työssänne tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä:

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | usein |
| 2 | melko usein |
| 3 | silloin tällöin |
| 4 | melko harvoin |

K49b 2015-2016 (K41b)

Tuntuuko Teistä siltä, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat omaa työtänne:

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

K49c 2015-2016 (K41c)

Voitteko käyttää ammatillista osaamistanne työssänne täysipainoisesti:

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

K49d 2015-2016 (K41d)

Onko Teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen:

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

K40 2012-2016 (K42)

Aivan loppuksi kysyisin vielä,

Oletteko esimies- tai työnjohtotehtävissä?

- | | |
|---|-------|
| 1 | Kyllä |
| 2 | Ei |
-

Haastattelu päättyy nyt tähän.

Kiitos antamistanne tiedoista!

Työolobarometri – Syksy 2016

ISSN 1797-3562 (verkkajulkaisu)

ISBN 978-952-327-236-1

julkaisut.valtioneuvosto.fi



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet