

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2020:29

# Työolobarometri 2019 – ennakkotiedot



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet



Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:29

## Työolobarometri 2019 – ennakkotiedot

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN PDF: 978-952-327-538-6

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2020

# Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Työ- ja elinkeinoministeriö	26.5.2020	
<b>Tekijät</b>	Marianne Keyriläinen		
<b>Julkaisun nimi</b>	Työolobarometri 2019 – ennakkotiedot		
<b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b>	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:29		
<b>Diaari/hankenumero</b>		<b>Teema</b>	Työelämä
<b>ISBN PDF</b>	978-952-327-538-6	<b>ISSN PDF</b>	1797-3562
<b>URN-osoite</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-538-6">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-538-6</a>		
<b>Sivumäärä</b>	92	<b>Kieli</b>	suomi
<b>Asiasanat</b>	työelämä, työelämän laatu, työolot, survey-tutkimus, palkansaajat		
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Vaikka viime vuosien työllisyys- ja talouskasvu on ollut suotuisaa, palkansaajat arvioivat yleisen työllisyystilanteen sekä oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehittyvän yleisemmin kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan. Muissa vastauksissa sen sijaan heijastuu talouden positiivinen vire: Työpaikan henkilöstömäärissä oli tapahtunut myönteistä kehitystä. Niin ikään irtisanomisen uhka oli vähentynyt ja varmuus oman työpaikan säilymisestä oli kasvanut.</p> <p>Suurin osa palkansaajista koki oppimismahdollisuutensa työpaikalla hyväksi. Koulutukseen osallistuminen ja työssä opiskelu olivat sen sijaan hieman vähentyneet vuodesta 2018. Palkansaajista kaksi kolmesta oli joustavan työaikajärjestelmän piirissä. Vaikka tässä ei ollut tapahtunut muutosta vuodesta 2018, työaikojen yleinen joustavuus oli hieman lisääntynyt. Työolobarometri on vuodesta 1992 lähtien toteutettu otantatutkimus, joka seuraa työelämän laadun kehittymistä suomalaisten palkansaajien näkökulmasta. Tutkimuksen vuoden 2019 tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä elo- ja syyskuun aikana tekemiin puhelinhaastatteluihin. Tutkimuksen kohderyhmä koostuu 18–64-vuotiaista työllisistä palkansaajista, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Barometriin vastasi 1 555 palkansaajaa. Vastausosuus oli 78,4 prosenttia netto-otoksesta. Tutkimuksen tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Työolobarometrin loppuraportti julkaistaan syksyllä 2020.</p>		
	Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyshenkilö: Marianne Keyriläinen, puh. 029 504 7009		
<b>Kustantaja</b>	Työ- ja elinkeinoministeriö		
<b>Julkaisun jakaja/myynti</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		

## Presentationsblad

<b>Utgivare</b>	Arbets- och näringsministeriet	26.5.2020
<b>Författare</b>	Marianne Keyriläinen	
<b>Publikationens titel</b>	Arbetslivsbarometern 2019 – preliminära uppgifter	
<b>Publikationsseriens namn och nummer</b>	Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:29	
<b>Diarie-/ projektnummer</b>		<b>Tema</b> Arbetsliv
<b>ISBN PDF</b>	978-952-327-538-6	<b>ISSN PDF</b> 1797-3562
<b>URN-adress</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-538-6">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-538-6</a>	
<b>Sidantal</b>	92	<b>Språk</b> finska
<b>Nyckelord</b>	arbetsliv, arbetslivskvalitet, arbetsförhållanden, survey-undersökning, löntagare	
<b>Referat</b>	<p>Trots att den ökade sysselsättningen och den ekonomiska tillväxten har varit gynnsam bedömer löntagarna att det allmänna sysselsättningsläget och den ekonomiska situationen på den egna arbetsplatsen kommer att utvecklas i en negativ riktning. I de övriga svaren kan man däremot skönja en positiv syn på ekonomin. När det gäller antalet anställda på arbetsplatserna har utvecklingen varit positiv. Även risken för uppsägning och oron över att förlora sitt jobb har minskat.</p> <p>Största delen av löntagarna upplevde att de har bra utbildningsmöjligheter på sin arbetsplats. Deltagandet i utbildning och utbildningen i arbetet har dock minskat en aning sedan 2018. Två tredjedelar av löntagarna hade ett arbetstidssystem med flexitid. När det gäller detta har läget inte förändrats nämnvärt sedan 2018, men flexibiliteten i fråga om arbetstiderna i allmänhet har i viss mån ökat.</p> <p>Arbetslivsbarometern är en sampelundersökning som genomförts sedan 1992 för att följa upp hur arbetslivskvaliteten utvecklas ur finländska löntagares perspektiv. Undersökningens uppgifter från 2019 har samlats in genom de telefonintervjuer som genomfördes i samband med Statistikcentralens arbetskraftsundersökning under augusti och september 2019. Målgruppen är personer i åldern 18-64 år som arbetar minst 10 timmar i veckan. Barometern besvarades av 1 555 löntagare. Svaren utgjorde 78,4 procent av nettosamplet. Undersökningens resultat kan på ett tillförlitligt sätt generaliseras till att gälla löntagare i hela landet och inom alla sektorer. Slutrapporten om Arbetslivsbarometern publiceras hösten 2020.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Marianne Keyriläinen, tfn 029 504 7009</p>	
<b>Förläggare</b>	Arbets- och näringsministeriet	
<b>Distribution/ beställningar</b>	Elektronisk version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Beställningar: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>	

## Description sheet

<b>Published by</b>	Ministry of Economic Affairs and Employment	26.5.2020	
<b>Authors</b>	Marianne Keyriläinen		
<b>Title of publication</b>	Working Life Barometer 2019 – preliminary data		
<b>Series and publication number</b>	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment TEM reports 2020:29		
<b>Register number</b>		<b>Subject</b>	Working life
<b>ISBN PDF</b>	978-952-327-538-6	<b>ISSN (PDF)</b>	1797-3562
<b>Website address (URN)</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-538-6">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-538-6</a>		
<b>Pages</b>	92	<b>Language</b>	Finnish
<b>Keywords</b>	working life, quality of working life, working conditions, survey, employee		
<p><b>Abstract</b></p> <p>Despite the recent positive employment and economic growth, wage and salary earners expected to see a negative rather than positive development in the overall employment situation and the financial situation of their own workplaces. Meanwhile other responses reflected the positive signs seen in the economy. The number of employees in the workplace had increased, the threat of dismissal had diminished, and respondents felt more confident about their ability to keep their jobs.</p> <p>The majority of wage and salary earners considered learning opportunities in the workplace to be good, while participation in training and studying at work had decreased slightly since 2018. Two out of three employees were covered by a flexible working time system. Although there had been no changes since 2018, the overall flexibility of working hours had increased slightly. Conducted since 1992, the Working Life Barometer is a sample study that examines the development of the quality of working life from the viewpoint of Finnish employees. The data for 2019 are based on telephone interviews conducted by Statistics Finland in August and September in connection with the Labour Force Survey. The target group consists of employed wage and salary earners aged 18–64 who regularly work at least 10 hours a week. 1,555 employees responded to the barometer study. The response rate was 78.4 per cent of the net sample. The data can reliably be generalised to apply to employees everywhere in Finland and in all sectors.</p> <p>Contact person at the Ministry of Economic Affairs and Employment: Marianne Keyriläinen, tel. +358 29 504 7009</p>			
<b>Publisher</b>	Ministry of Economic Affairs and Employment		
<b>Distributed by/ publication sales</b>	Electronic version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		





# Sisältö

<b>Ennakkotiedot, esipuhe</b> .....	9
<b>1 Johdanto</b> .....	11
<b>2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista</b> .....	14
2.1 Työllisyyden ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset.....	14
2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla.....	18
2.3 Irtisanomisen, lomautuksen ja työttömyyden uhka .....	22
2.4 Usko omiin työllistymismahdollisuuksiin.....	27
2.5 Tiivistelmä .....	29
<b>3 Osaaminen ja kehittymismahdollisuudet työssä</b> .....	30
3.1 Työssä oppiminen sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen.....	31
3.2 Koulutukseen osallistuminen .....	36
3.3 Työssä opiskelu .....	41
3.4 Tiivistelmä.....	47
<b>4 Työaikajärjestelyt</b> .....	49
4.1 Työaikojen joustavuus .....	50
4.2 Korvaukseton ylityö.....	55
4.3 Etätyö .....	58
4.4 Tiivistelmä.....	60
<b>5 Työelämän muutossuuntia</b> .....	62
5.1 Työn ja työnteen mielekkyys.....	62
5.2 Tiedonsaanti sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet.....	66
5.3 Tiivistelmä.....	72
<b>Lähteet</b> .....	73
<b>Liite 1. Tutkimuksen toteutus 2019</b> .....	74
<b>Liite 2. Haastattelulomake 2019</b> .....	77



## ENNAKKOTIEDOT, ESIPUHE

Tähän julkaisuun on koottu vuonna 2019 toteutetun työolobarometrin tuloksia. Julkaisuajankohta osuu tällä kertaa hyvin poikkeukselliseen aikaan. Suomessa alkukeväästä alkanut koronaepidemia on varmasti vaikuttanut jokaisen palkansaajan työhön. Ne, joille etätyö on mahdollista, ovat siirtyneet tekemään töitä kotiin. Kuten tämän raportin tuloksissa kerrotaan, suurin osa palkansaajista ei kuitenkaan ollut tehnyt lainkaan etätyötä viimeisen vuoden aikana. Erityisesti sosioekonomiset erot etätöiden teossa olivat merkittävät. Voidaankin kysyä, lisääntyykö eriarvoisuus työelämässä?

Epävarmuus työn jatkumisesta ja oman työpaikan pysyvyydestä aiheuttavat kuorimitusta erityisesti niille palkansaajille, joilla ei ole mahdollisuutta työskennellä kotona, tehdä etätyötä. Myönteistä kuitenkin on, että työolobarometrin mukaan palkansaajien usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi, on vahvistunut viime vuosina. Niin ikään yhä useampi oli kehittänyt taitojaan ja osaamistaan siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä. Nämä tiedot ovat erityisen myönteisiä nyt, kun tuloksia tarkastellaan keskellä työmarkkinoiden ja hyvinvoinnin kriisiä. Nähtäväksi jää, paljonko työt, tehtävät, työn tekemisen muodot ja myös osaamisen kehittämisen tavat muuttuvat koronakriisin seurauksena.

Jotta työvoima kykenisi vastaamaan työn murrokseen, sen tulisi omaksua uusia taitoja läpi koko työuran. Elinikäisen oppimisen merkitys korostuu, ja hallitusohjelman mukaisesti parhaillaan laaditaankin jatkuvan oppimisen uusia linjauksia. Osaamisella on laaja-alaisia vaikutuksia. Vahva osaaminen tukee niin työkykyä kuin työn tuottavuutta ja siten Suomen kilpailukykyä. Työn tuottavuus on taas edellytys nykyisen hyvinvointiyhteiskunnan säilyttämiselle. Positiivinen kehitys työelämässä näkyy barometrin tuloksissa: Yhä useampi palkansaaja koki työpaikkansa sellaiseksi,

että siellä voi oppia koko ajan uutta. Lisäksi kokemus siitä, että työpaikalla pyritään systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen, on vain yleistynyt viime vuosina.

Kiinnostavaa on, että vaikka työllisyys- ja talouskehitys oli vielä vahvaa vuonna 2019, palkansaajat arvioivat työllisyyden ja oman työpaikan talouden heikkenevän – kehityksen arvioitiin muuttuvan seuraavan vuoden aikana yleisemmin huonoon kuin hyvään suuntaa. Negatiivisista arvioista huolimatta viime vuosien talouden myönteinen vire näkyy työpaikkojen henkilöstömäärien myönteisenä kehityksenä. Palkansajien kokema irtisanomisen uhka oli vähentynyt ja varmuus oman työpaikan säilymisestä sekä usko omiin työllistymismahdollisuuksiin olivat vahvistuneet.

Koronaepidemia ei näy vielä tämän julkaisun tuloksissa. Seuraavan työolobarometrin tuloksissa kriisiaika sen sijaan jo näkyy. Vuotta 2020 koskeva aineisto kerätään tänä syksynä. Tässä käsillä olevassa julkaisussa esitetyt tulokset toimivatkin tärkeänä tarkastelun ja vertailun pohjana seuraavan työolobarometrin tuloksille. Työolobarometri on suunniteltu kevyeksi ja nopeasti reagoivaksi työkaluksi työelämän laadun seuraamiseen. Tällaisessa tilanteessa, jota nyt elämme, tämä ominaisuus – ajantasainen ja luotettava tieto – vain korostuvat.

Vuoden 2019 työolobarometrin kyselylomakkeen suunnittelusta on vastannut työ- ja elinkeinoministeriön erityisasiantuntija Maija Lyly-Yrjänäinen ja tulosten raportoinnista erityisasiantuntija Marianne Keyriläinen. Tutkimuksen tiedonkeruusta vastasi Tilastokeskus.

Teija Felt, työmarkkinaneuvos  
Helsingissä, huhtikuussa 2020

# 1 Johdanto

Tässä julkaisussa on koottuna työolobarometrin tuloksia vuodelta 2019. Työolobarometri on koko palkansaajaväestön kattava otantatutkimus, jota on tehty jo vuodesta 1992 lähtien. Se kuvaa työelämän laadun ja työolojen muuttumista palkansaajien näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa on selvitetty palkansaajien arvioita työelämän muutossuunnista. Työolobarometrin tuloksia käytetään laajasti työelämän tutkimuksessa, poliittisen päätöksenteon tukena sekä työelämää koskevan lainsäädännön valmisteluissa.

Työelämä on ollut nopeassa muutoksessa viime vuosina, kun digitalisaatio ja teknologia ovat muuttaneet työtä, työn sisältöjä, tekemisen tapoja sekä työmarkkinoiden toimintaa. Yleisesti puhutaan työn murroksesta: työ vaatii yhä laajempaa osaamista sekä jatkuvaa uuteen sopeutumista. Suomessa tapahtunut rakennemuutos on myös monilta osin muovannut työelämää. Ammattirakenne on muuttunut elinkeinorakenteen muutoksen myötä. Palkansaajien koulutustaso on noussut ja palkansaajakunta toimihenkilöistynyt. Myös palkansaajien ikärakenne on muuttunut, kun työllisten keski-ikä on vuosi vuodelta noussut.

Työelämän muutoksesta ja murroksesta huolimatta työelämän laatu on viime vuosina kehittynyt monilta osin myönteiseen suuntaan: kehittymismahdollisuudet ovat kohentuneet, työtehtävät ovat monipuolistuneet ja vaikutusmahdollisuudet parantuneet. Yhä useammalla palkansaajalla on mahdollisuus ajasta ja paikasta riippumattomaan työntekoon verrattuna aikaisempiin vuosiin. Työn merkitys ja työn imu ovat niin ikään vahvistuneet. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019.)

Suomi on pärjännyt hyvin myös kansainvälisessä vertailussa. Se erottuu muista Euroopan maista muun muassa työaikajoustoissa, vaikutusmahdollisuuksissa, oikeudenmukaisessa kohtelussa työpaikalla sekä kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuuksien yleisyydessä (Eurofound 2015). Kolikon käänttöpuolena on ollut työn

henkisen kuormittavuuden, kiireen sekä psyykkisten oireiden kasvu työssä sekä erilaiset työn kognitiiviseen kuormittavuuteen liittyvät ongelmat (Sutela ym. 2019).

Muuttuvassa työelämässä on keskeistä, että työelämän laatu säilyy hyvänä. Työelämän laatu, tuloksellisuus ja tuottavuus kulkevat käsikädessä: hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneita, luovia ja saavat enemmän aikaiseksi, mikä lisää työn tuottavuutta. Kilpailukykyiset ja menestyvät työpaikat taas edistävät innovaatioita, kasvua ja uutta työtä. Kun työntekijät voivat hyvin, he myös jaksavat pidempään työelämässä. Väestön ikääntyessä työelämän laatu ja työhyvinvointi ovat avainasemassa, jotta työntekijät saadaan pidettyä työelämässä mahdollisimman pitkään.

Työelämän laadun kehittämisen tärkeys näkyy vahvasti nykyisessä hallitusohjelmassa: tänä vuonna käynnistettiin esimerkiksi monivuotinen kansallinen Työn ja työnhyvinvoinnin kehittämisohjelma vauhdittamaan toimintatapojen uudistamista ja uuden teknologian hyödyntämistä. Ohjelman tavoitteena on vahvistaa yhteistointaan ja luottamukseen perustuvaa työkuulttuuria Suomen kilpailuvahvuutena, nostaa Suomi digiaikakauden johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi ja työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. Ohjelma jatkaa viime vuonna päättyneen Työelämä 2020 -hankkeen jalanjäljissä.

Työolobarometrin tulokset on perinteisesti jaettu kahteen eri julkaisuun: alkuvuoden ennakkotietoihin ja syksyn loppuraporttiin. Tähän julkaisuun on koottu tuloksia palkansaajien osaamisesta ja kehittymismahdollisuuksista sekä työaikajärjestelyistä. Lisäksi on eritelty palkansaajien antamia arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden kehityksestä sekä työelämän muutossuunnista. Syksyn loppuraportissa julkaistaan innovaatiotoimintaa, syrjintää, kiusaamista ja väkivaltaa, työkykyä ja terveyttä sekä ammatillista järjestäytymistä koskevia tietoja.

Vuoden 2019 työolobarometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tekemiin puhelinhaastatteluihin. Tutkimukseen vastasi yhteensä 1 555 palkansaajaa. Vastaukset voidaan luotettavasti yleistää vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviin palkansaajiin Suomessa. Vuoteen 2018 verrattuna työolobarometrin haastattelulomake pysyi melko muuttumattomana. Vuonna 2019 lomakkeelle lisättiin eräitä työn imuun, stressiin ja työn kuormittavuuteen liittyviä kysymyksiä.

Tässä julkaisussa kuvataan aluksi palkansaajien arvioita työllisyyden ja talouden muutoksista. Tämän jälkeen käydään läpi osaamiseen, työssä oppimiseen ja koulutukseen osallistumiseen liittyviä tietoja. Luvussa 4 käydään läpi työaikajärjestelyihin, kuten työaikojen joustavuuteen ja etätööhön liittyviä tuloksia. Julkaisun lopussa tuodaan vielä esille palkansaajien arvioita työelämän muutossuunnista.

Julkaisun liitteessä 1 kuvataan tutkimuksen aineisto, kato sekä sitä, miten tutkimus toteutettiin. Yleinen vastausosuus on laskenut vuosi vuodelta. Tästä johtuen työolobarometrissä otettiin käyttöön vastaajarakenteen vinoumaa korjaavat painokertoimet vuonna 2019. Tässä julkaisussa esitetyt vuosia 2012–2018 koskevat luvut perustuvat niin ikään kalibroituihin aineistoihin. Luvut saattavat siksi jossain tapauksissa hieman poiketa aiemmin julkaistuista kyseisiä vuosia kuvaavista prosentti- ja keskiarvoluvuista. Tarkempaa tietoa painokertoimista löytyy liitteestä 1. Liitteestä 2 löytyy työolobarometrin vuoden 2019 haastattelulomake.

## 2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista

Tässä luvussa tarkastellaan palkansaajien käsityksiä työmarkkinoiden ja talouden muutoksista. Arviot työllisyyden kehityksestä ja oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta tarjoavat taustan, jota vasten palkansaajien kokemuksia voidaan peilata. Työpaikan taloudellisen tilanteen subjektiivisen arvion on todettu olevan tärkeä työhyvinvoinnin mittari: Heikentynyt taloustilanne ja työttömyyden uhka kuormittavat ja stressaavat. Tutkimuksen mukaan pelko työn menetyksestä, työpaikan henkilöstömäärän väheneminen sekä työpaikan taloudellinen epävarmuus ovat yhteydessä keskimääräistä suurempaan työpaikan vaihtohalukkuuteen. Lisäksi työpaikan epävakaan talouden on todettu heikentävän työttyytyväisyyttä ja koettua työkykyä. (Peutere, Lipiäinen, Ojala, Järvinen, Pyöriä, Saari & Jokinen 2017.)

Luvun alussa tarkastellaan palkansaajien arvioita työllisyyden yleisestä sekä oman työpaikan taloudellisesta kehityksestä. Lisäksi tuodaan esille, millaisia muutoksia työpaikkojen henkilöstön määrässä on tapahtunut, ja kuinka paljon työpaikoilla käytettiin vuokratyövoimaa. Luvun lopussa käsitellään vielä irtisanomisen, lomautuksen ja työttömyyden uhkaa sekä omia työllistymismahdollisuuksia koskevia tietoja.

### 2.1 Työllisyyden ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset

Työolobarometrissä on jo aivan sen alusta lähtien kysytty yleisen työllisyystilanteen kehityksestä: onko työllisyystilanne vuoden kuluttua parempi, ennallaan vai huonompi kuin haastatteluhetkellä. Työllisyysnäköymien lisäksi palkansaajilta on tiedusteltu oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta. Näistä arvioista voidaan laskea

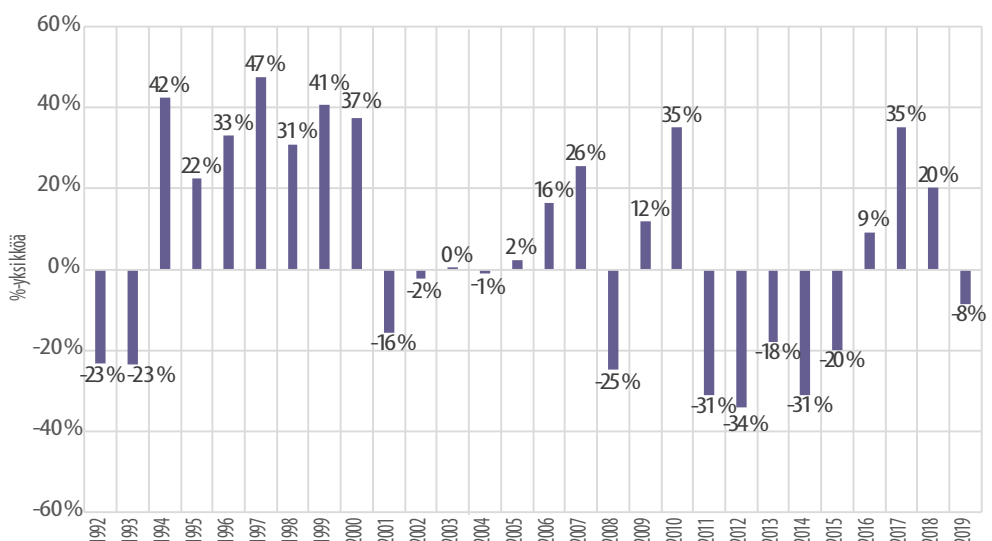


*balanssiluvut*, jotka kertovat palkansaajien odotusten suunnasta. Balanssimitassa vähennetään niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat kehityksen kielteisenä niiden osuudesta, joiden mielestä kehitys on menossa myönteiseen suuntaan. Jos kaikki vastaajat arvioivat muutoksen olevan parempaan, balanssiluku on +100. Vastaavasti, jos kaikki vastaavat muutoksen olevan huonompaan suuntaan, balanssiluku on -100. Jos negatiivisia ja positiivisia arvioita on yhtä paljon, luku on 0. Balanssimittarissa ei ole mukana niitä vastaajia, jotka arvioivat tilanteen säilyvän ennallaan.

Uusimman työolobarometrin mukaan palkansaajien **yleistä työllisyystilannetta koskevat odotukset** olivat selvästi pessimistisemmät kuin vuonna 2018. Vuoden 2019 työllisyyden balanssiluku oli -8, kun se vuonna 2018 oli vielä selvästi plussan puolella (+20). Kaiken kaikkiaan trendi on ollut laskeva jo vuodesta 2017 lähtien. (Kuvio 2.1.) Täytyy kuitenkin muistaa, että luvussa ei ole mukana niitä, jotka kokivat tilanteen säilyvän ennallaan. Vuonna 2019 palkansaajista lähes kaksi kolmesta (63 %) koki työllisyystilanteen pysyvän samana. Osuus ei ole muuttunut viime tutkimuskerrasta.

Kiinnostavaa on, että vaikka työllisyys on Suomessa kehittynyt viime vuosina selvästi myönteiseen suuntaan (Suomen virallinen tilasto, Työvoimatutkimus 2019), arvioivat palkansaajat kehityksen heikkenevän. Mahtaako taustalla olla jo pitkään jatkunut myönteinen työllisyyden kehitys, jonka ennakoidaan nyt pysähtyvän?

**Kuvio 2.1. Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2019, %-yksikköä**



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

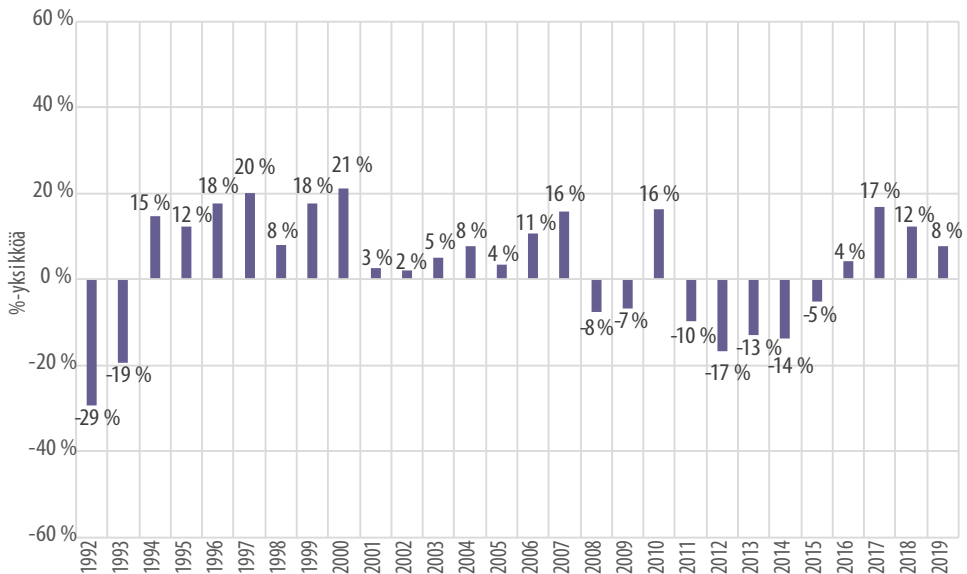
Miehet (-14) olivat työllisyysarvioissaan pessimistisempiä kuin naiset (-3). Naiset (67 %) arvioivat työllisyyden pysyvän ennallaan useammin kuin miehet (59 %). Pessimistisyys lisääntyi iän myötä. Nuorimmassa ikäryhmässä (18–24-vuotiaat) balanssi oli +5 ja vanhimmassa ikäryhmässä (55–64-vuotiaat) -22. Nuoret olivat useammin sitä mieltä, että työllisyys pysyy ennallaan verrattuna vanhempiin ikäryhmiin.

Kuntasektorin palkansaajien (-1) odotukset työllisyyden kehityksestä olivat myönteisempiä kuin muilla sektoreilla työskentelevien palkansaajien (yksityiset palvelut -7, valtio -17 ja teollisuus -16). Tämä saattaa osaltaan selittää sitä, miksi sukupuolten välillä oli niin suuri ero työllisyyskehityksen arvioiden suhteen: kuntasektorilla työskentelevistä suurin osa on naisia. Vuoteen 2018 verrattuna käsitykset työllisyyden kehityksestä olivat muuttuneet pessimistisemmiksi erityisesti yksityisellä sektorilla. Vuonna 2018 balanssiluku oli teollisuudessa (+17) ja yksityisissä palveluissa (+20) vielä selvästi plussan puolella.

Palkansaajien **arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehityksestä** olivat samansuuntaisia kuin arviot yleisestä työllisyystilanteesta – balanssiluku oli laskenut vuodesta 2018. Tosin arvio oman työpaikan tilanteesta ei ollut niin pessimistinen kuin arvio yleisen työllisyystilanteen kohdalla. Uusimman työolobarometrin mukaan oman työpaikan taloudellista tilannetta kuvaava balanssiluku oli +8 vuonna 2019 (+12 vuonna 2018). Luku on tasaisesti laskenut jo vuodesta 2017 lähtien, jolloin se oli +17. (Kuvio 2.2.) Vastaajista hieman yli puolet (54 %) arvioi tilanteen pysyvän ennallaan. Osuus on vaihdellut 50 prosentin molemmin puolin jo aivan aikasarjan alusta lähtien. Kaiken kaikkiaan yleisen työllisyystilanteen arvioidaan muuttuvan herkemmin sekä parempaan että huonompaan suuntaan kuin oman työpaikan taloudellisen tilanteen.

Niin kuin työllisyystilanteen arvioissa, myös oman työpaikan taloustilanteen arvioissa sukupuolten välillä oli selvä ero: joskin nyt miehet (+20) olivat optimistisempia kuin naiset (-5). Naiset (57 %) arvioivat tilanteen pysyvän ennallaan useammin kuin miehet (51 %). Kuten työllisyysarvioissa, myös oman työpaikan talouden arvioiden suhteen, pessimistiset arviot lisääntyivät iän myötä.

**Kuvio 2.2. Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2019, %-yksikköä**



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

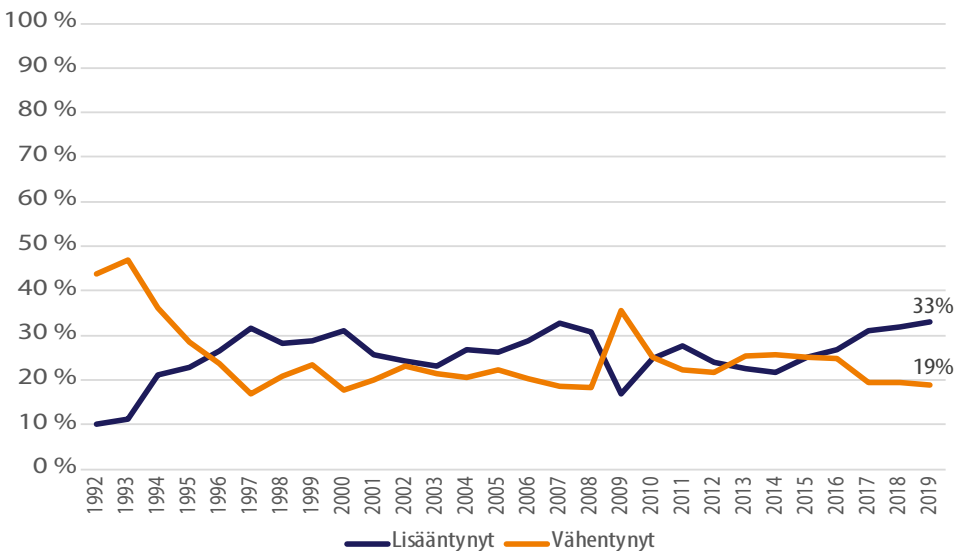
Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan oman työpaikan taloudellinen kehitys nähtiin selvästi valoisampana yksityisellä sektorilla, teollisuudessa (+28) ja yksityisissä palveluissa (+21) kuin julkisella sektorilla eli valtiolla (+5) ja kunta-alalla (-33). Valtiolla kaksi kolmesta (68 %) arvioi tilanteen säilyvän ennallaan. Vastaava osuus oli teollisuudessa 51 prosenttia, yksityisissä palveluissa 54 ja kuntasektorilla 52 prosenttia. Vuoteen 2018 verrattuna arviot oman työpaikan talouskehityksestä olivat yksityisellä sektorilla ja kunta-alalla heikentyneet – valtiolla sen sijaan muuttuneet myönteisempään suuntaan.

Näkemyksistä oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta oli myönteisin (+14) henkilömäärältään kaikkein pienimmillä työpaikoilla (alle 10 henkilöä). Muissa kokoryhmissä balanssiluku vaihteli +5:n ja +8:n välillä. Kiinnostavaa on, että vielä vuonna 2018 suurilla, yli 200 henkilön työpaikoilla, näkemykset työpaikan taloudellisesta kehityksestä olivat kaikkein myönteisimmät (balanssi +20).

## 2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla

Työpaikkojen **henkilöstömäärien muutokset** heijastelevat yleistä taloustilannetta. Suomen 1990-luvun alun lama sekä maailmanlaajuisen finanssikriisin aiheuttama taantuma vuonna 2008 näkyivät selvästi henkilöstömäärien vähennyksinä. Vuodesta 2014 lähtien henkilöstömäärissä on tapahtunut kuitenkin selvää kasvua, ja myös uusimman työolobarometrin mukaan joka kolmas (33 %) palkansaaja koki, että henkilöstön määrää oli omalla työpaikalla lisätty viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Vastaavasti noin joka viides (19 %) sanoi henkilöstömäärän vähentyneen ja puolet (48 %) koki määrän pysyneen ennallaan. (Kuvio 2.3.)

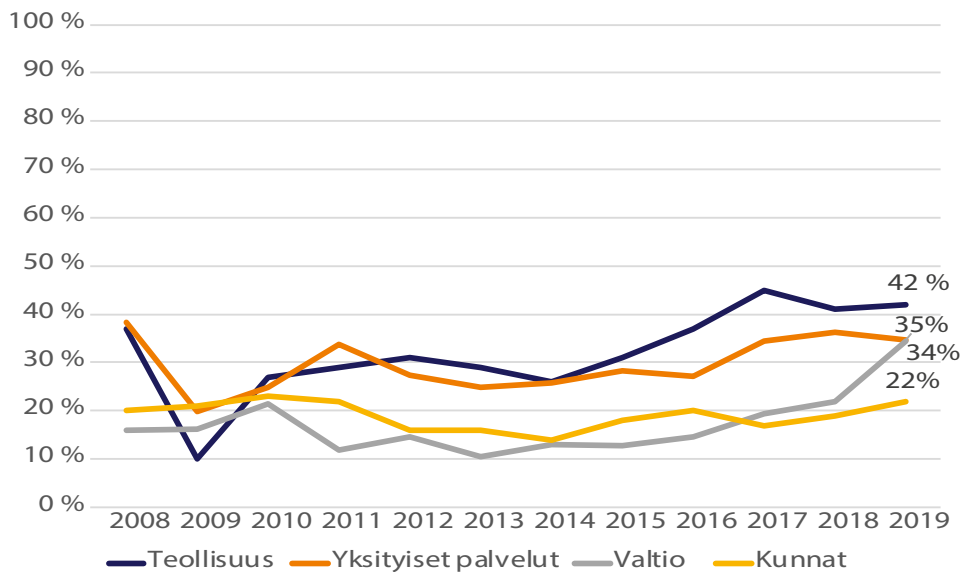
**Kuvio 2.3. Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 1992–2019, %**



Talouden viime vuosien myönteinen kehitys näkyy lähes kaikilla sektoreilla – paitsi kuntasektorilla, jossa useampi kertoi henkilöstön määrän vähentyneen kuin lisääntyneen vuonna 2019. Erytisen myönteistä kehitys oli teollisuudessa, jonka palkansaajista 42 prosenttia koki henkilöstön määrän lisääntyneen (yksityiset palvelut 35 %, valtio 34 % ja kunta-ala 22 %). (Kuvio 2.4.)

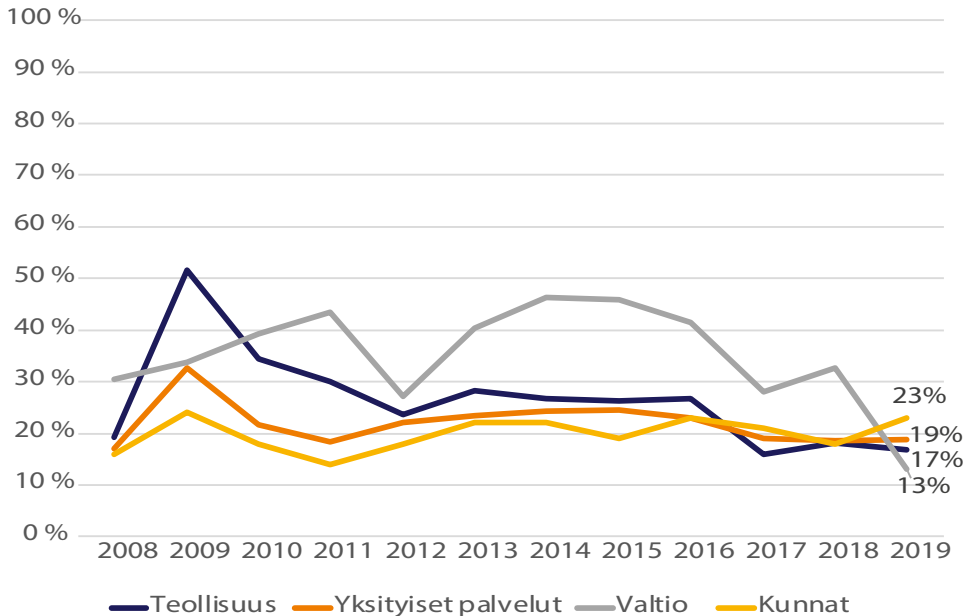
Kunta-alan palkansaajista hieman alle neljännes (23 %) koki henkilöstömäärän vähentyneen viimeisen vuoden aikana. Valtiolla vastaava osuus oli 13 prosenttia, teollisuudessa 17 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 19 prosenttia. (Kuvio 2.5.) Hieman yli puolet valtion (53 %) ja kunta-alan (55 %) palkansaajista sanoi henkilöstötilanteen säilyneen ennallaan. Teollisuudessa (41 %) ja yksityisissä palveluissa (47 %) näin koki hieman harvempi kuin muilla sektoreilla.

**Kuvio 2.4. Henkilöstön määrä lisääntynyt viimeisen 12 kuukauden aikana, työnantajasektorin mukaan 2008–2019, %**



Henkilöstömäärän kasvun suhteen yksityiset palvelut sekä teollisuus kulkevat lähes käsi kädessä – samoin valtio ja kunta-ala. (Kuvio 2.4.) Sen sijaan, kun tarkastellaan henkilöstön vähentymistä, valtiosektori erottuu muista. Tällä sektorilla huomattavasti useampi kuin muilla sektoreilla sanoi henkilöstön määrän vähentyneen vuosina 2012–2017. (Kuvio 2.5.)

**Kuvio 2.5. Henkilöstön määrä vähentynyt viimeisen 12 kuukauden aikana, työnantajasektorin mukaan 2008–2019, %**



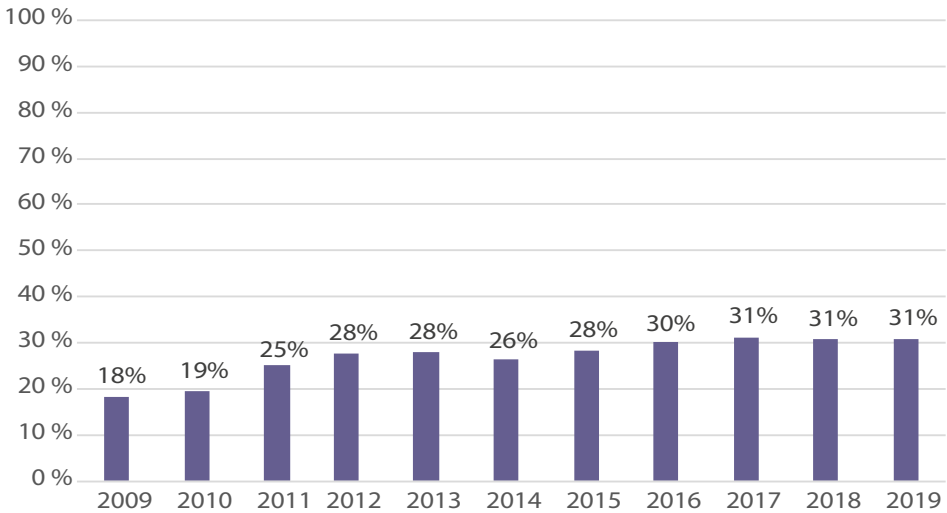
Mitä suurempi työpaikka, sitä yleisemmin henkilöstön määrän koettiin lisääntyneen työpaikalla: Yli 200 henkilön työpaikoilla näin koki lähes puolet (45 %) palkansaajista, mutta pienillä, alle 10 henkilön työpaikoilla, vain noin joka viides (22 %) vuonna 2019. Pienillä työpaikoilla selvästi useampi (60 %) koki työntekijöiden määrän pysyneen ennallaan verrattuna suuriin työpaikkoihin (38 %). Sen sijaan henkilöstön määrän vähentymisessä ei ollut eroja eri suuruisten työpaikkojen välillä.

Työolobarometrissa on vuodesta 2009 saakka tiedusteltu **vuokratyöntekijöiden käytöstä työpaikalla**. Vuokratyöllä tarkoitetaan työsuhdetta, jossa palkansaaja työskentelee työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen kautta. Vuokratyöntekijöiden käyttö yleistyi aina vuoteen 2012 saakka, mutta sen jälkeen osuus on pysynyt likimain samana, 28–31 prosentin välillä. Vuonna 2019 hieman alle kolmannes (31 %) palkansaajista sanoi työpaikallaan käytettävän vuokratyövoimaa. Osuus on pysynyt muuttumattomana vuodesta 2017 lähtien. (Kuvio 2.6.)

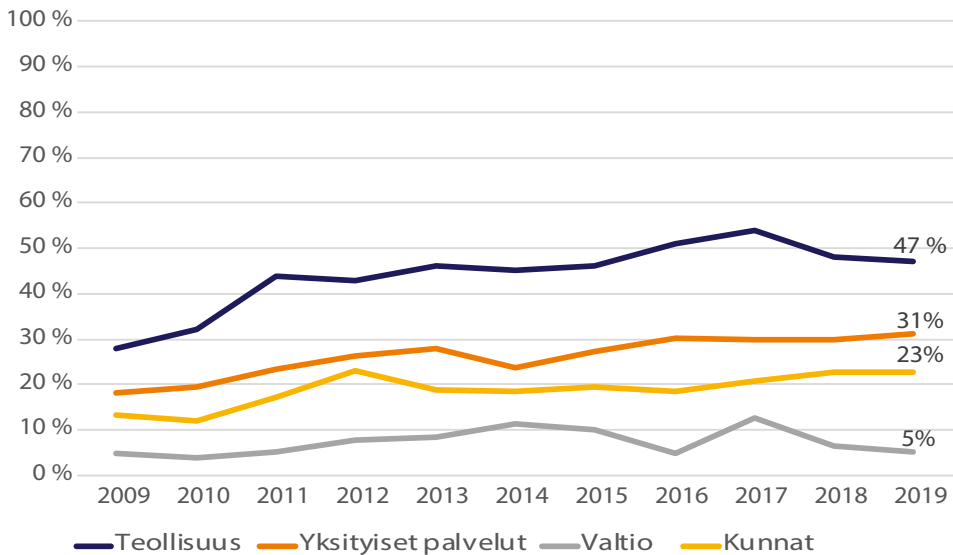
Työnantajasektoreiden välillä oli melko paljon eroa vuokratyöntekijöiden käytössä. Selvästi yleisimmin vuokratyövoimaa käytettiin teollisuudessa (47 %) ja yksityisissä

palveluissa (31 %) kuin kunnissa (23 %) tai valtiolla (5 %) vuonna 2019. Osuudet ovat pysyneet likimain samana vuodesta 2018 lähtien. (Kuvio 2.7.) Mitä suurempi työpaikka, sitä yleisemmin palkansaajat sanoivat vuokratyövoimaa käytettävän.

**Kuvio 2.6. Vuokratyöntekijöiden käyttö työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana, on käytetty vuokratyövoimaa, 2009–2019, %**



**Kuvio 2.7. Vuokratyöntekijöiden käyttö työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan 2009–2019, %**



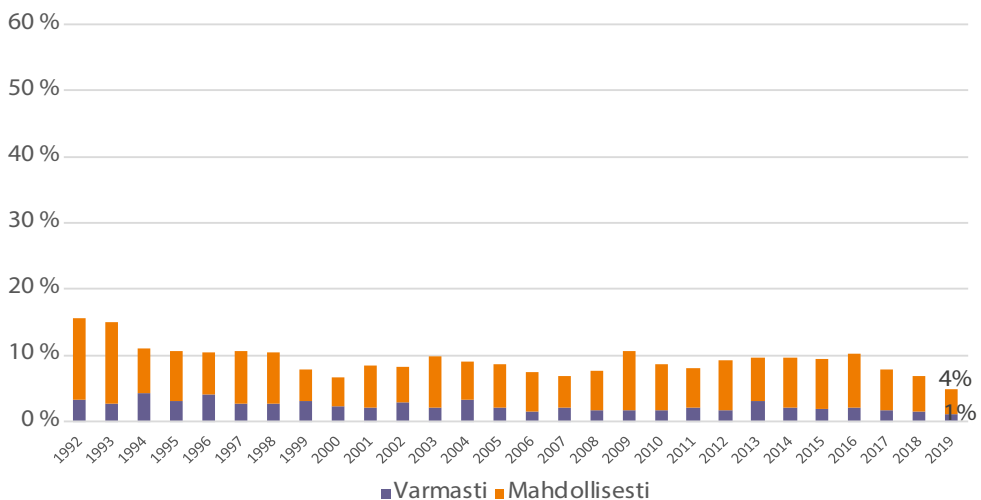
Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli vuonna 2018 kaksi prosenttia. Vuokratyötä teki keskimäärin 43 000 henkilöä, miehet (23 000) hieman useammin kuin naiset (20 000). Vuokratyö on yleistynyt vuodesta 2014 alkaen, mutta se on edelleen melko marginaalinen työnteon muoto. (Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus.)

## 2.3 Irtisanomisen, lomautuksen ja työttömyyden uhka

Kokemukset irtisanomisen tai lomautuksen uhasta sekä näkemykset oman työpaikan säilymisestä kertovat niin yleisestä työmarkkinatilanteesta kuin työhön liittyvistä epävarmuuden kokemuksista. Työolobarometrissa on jo aivan sen alusta lähtien kysytty, pitääkö vastaaja mahdollisena, että hänet irtisanotaan nykyisestä työpaikasta seuraavan 12 kuukauden aikana. Vuoden 2019 barometrin mukaan vain neljä prosenttia palkansaajista piti irtisanomista mahdollisena ja vain prosentti varmana (kuvio 2.8).

Kokemus irtisanomisen mahdollisuudesta on tasaisesti vähentynyt vuodesta 2016 lähtien. Korkeimmillaan uhka oli 1990-luvun alun laman aikaan, jolloin 16 prosenttia (1992) piti irtisanomista varmana tai mahdollisena sekä taantumien aikaan vuonna 2009, jolloin vastaava osuus oli 11 prosenttia. (Kuvio 2.8.)

**Kuvio 2.8. Mahdollinen irtisanominen seuraavan 12 kuukauden aikana 1992–2019, %**

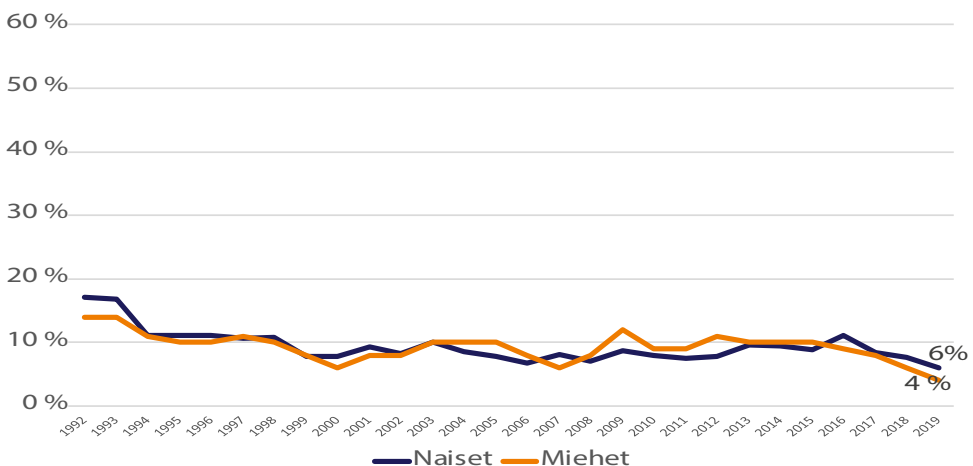




Sukupuolten välillä ei ollut merkitsevää eroa irtisanomisen uhan kokemisessa vuonna 2019 (naiset 6 %, miehet 4 %) (kuvio 2.9). Työntekijät (6 %) kokivat irtisanomisen uhkaa vain hieman yleisemmin kuin ylemmät (4 %) tai alemmat toimihenkilöt (5 %). Huomion arvoista on, että työntekijöiden kokema irtisanomisen uhka oli puolittunut vuodesta 2017 (12 %). Muilla muutos oli pienempi.

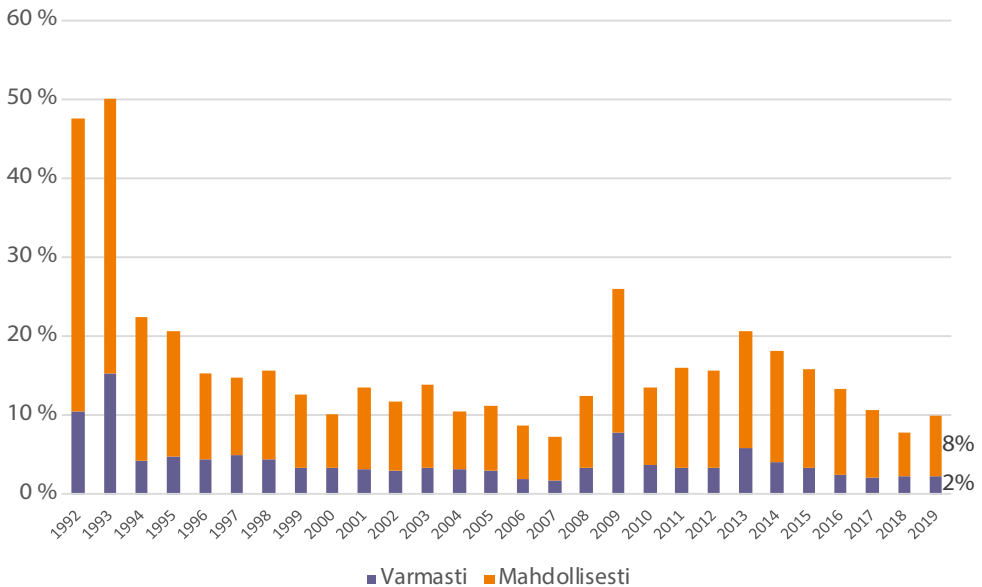
Yksityisissä palveluissa työskentelevistä kuusi prosenttia, kunta-alalla viisi, teollisuudessa neljä ja valtiolla vain kaksi prosenttia koki joutuvansa varmasti tai mahdollisesti irtisanotuksi seuraavan 12 kuukauden aikana.

**Kuvio 2.9. Mahdollinen irtisanominen seuraavan 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, varmasti tai mahdollisesti, 1992–2019, %**



Irtisanomisen uhan tapaan myös **kokemus lomautuksen uhasta** on tasaisesti vähentynyt viime vuosina. Tosin vuoden 2019 työolobarometrin mukaan lomautuksen uhan vähentyminen on pysähtynyt ja osuus on lähtenyt taas hienoiseen kasvuun. Palkansaajista kahdeksan prosenttia koki lomautuksen mahdollisena seuraavan 12 kuukauden aikana ja kaksi prosenttia piti tätä varmana. Vuonna 2018 vastaavat osuudet olivat kuusi ja kaksi prosenttia. (Kuvio 2.10.)

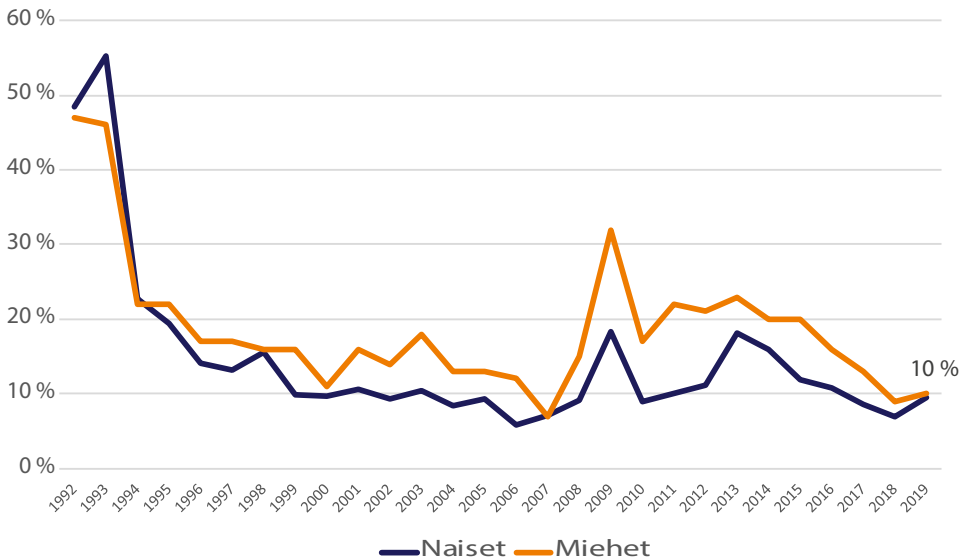
Kaiken kaikkiaan kokemus lomautuksen uhasta oli hieman yleisempi kuin kokemus irtisanomisen uhasta. Lomautuksen uhan ajallisessa tarkastelussa erottuvat niin ikään 1990-luvun alun lama ja vuonna 2008 alkanut talouden taantuma, jolloin myös irtisanomisen uhan kokemus kasvoi. (Kuvio 2.10.)

**Kuvio 2.10. Mahdollinen lomautetuksi joutuminen seuraavan 12 kuukauden aikana 1992–2019, %**

Sukupuolten välinen ero lomautuksen uhan kokemisessa on pienentynyt vuodesta 2014 lähtien, ja uusimman barometrin mukaan sukupuolten välillä ei ollut enää lainkaan eroa: sekä naisista että miehistä 10 prosenttia koki, että lomautus tulee joko varmasti tai mahdollisesti seuraavan 12 kuukauden aikana. Lähes koko aikasarjan ajan miehet ovat kokeneet lomautuksen uhkaa yleisemmin kuin naiset. Poikkeuksena on 1990-luvun lama, jolloin naiset kokivat lomautuksen uhkaa useammin kuin miehet. (Kuvio 2.11.)

Niin kuin irtisanomisen suhteen, myös lomautuksen uhkaa koki useammin työntekijät (15 %) kuin alemmat (10 %) tai ylemmät toimihenkilöt (5 %). Kiinnostavaa on, että työntekijöillä osuus on pysynyt samana vuodesta 2018 lähtien, mutta alemmilla (6 % vuonna 2018) ja ylemmillä toimihenkilöillä (4 % vuonna 2018) pelko lomautuksesta oli hieman yleistynyt. Työnantajasektoreista teollisuuden palkansaajat (15 %) kokivat useammin lomautuksen uhkaa kuin yksityisten palvelujen (9 %), valtion (3 %) tai kuntasektorin (9 %) palkansaajat.

**Kuvio 2.11. Mahdollinen lomautetuksi joutuminen seuraavan 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, varmasti tai mahdollisesti, 1992–2019, %**

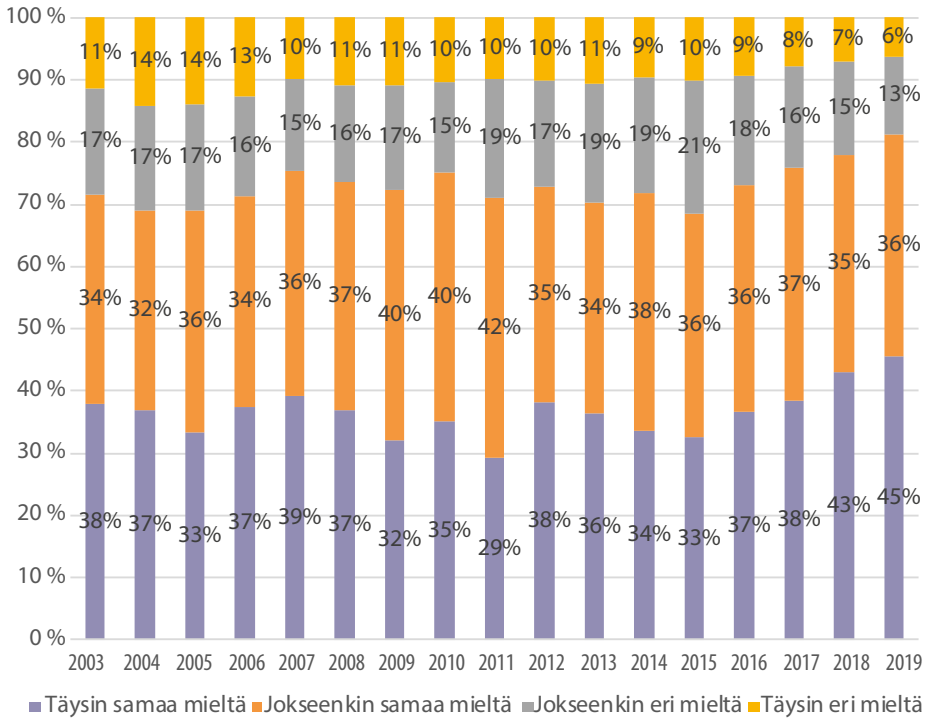


Palkansaajien **varmuus oman työpaikan säilymisestä** on kasvanut jo useampana peräkkäisenä vuonna. Vuonna 2019 lähes puolet (45 %) palkansaajista oli täysin varmoja oman työpaikkansa säilymisestä ja runsas kolmannes (36 %) oli jokseenkin varmoja siitä. Vain kuusi prosenttia epäili oman työpaikkansa säilymistä. (Kuvio 2.12.)

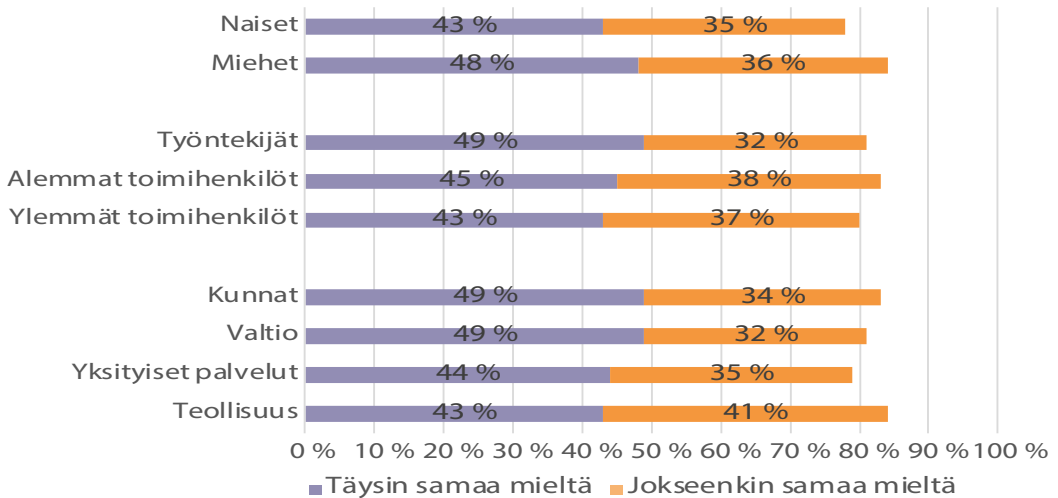
Miehet (48 %) olivat hieman varmempia työpaikkansa pysyvyydestä kuin naiset (43 %) (kuvio 2.13). Iän karttuessa epävarmuus oman työpaikan säilymisestä kasvoi: nuorista, 18–24-vuotiaista, kaksi kolmesta oli täysin varmoja työpaikkansa säilymisestä (69 %), 35–44-vuotiaista vajaa puolet (48 %), mutta 55–64-vuotiaista enää runsas kolmasosa (36 %).

Kiinnostavaa on, että alemmat toimihenkilöt (45 %) ja työntekijät (49 %) olivat hieman varmempia työpaikkansa pysyvyydestä kuin ylemmät toimihenkilöt (42 %). Kunta-alan ja valtion palkansaajista lähes puolet (49 %) olivat varmoja työpaikkansa pysyvyydestä. Teollisuuden (43 %) ja yksityisten palvelujen (44 %) työntekijöistä näin ajatteli hieman harvempi kuin julkisen sektorin työntekijöistä. (Kuvio 2.13.)

**Kuvio 2.12. Varmuus oman työpaikan säilymisestä 2003–2019, %**



**Kuvio 2.13. Varmuus oman työpaikan säilymisestä sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2019, %**

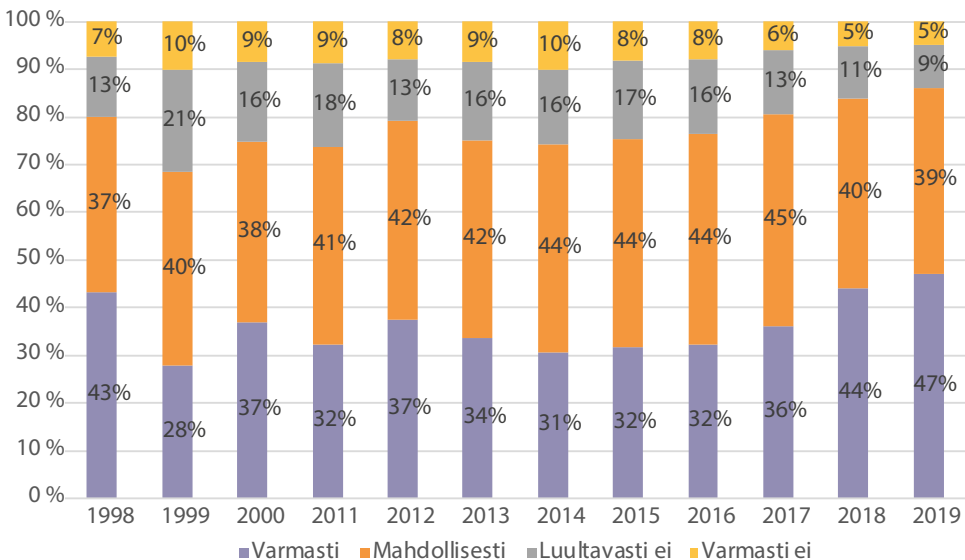


## 2.4 Usko omiin työllistymismahdollisuuksiin

Työolobarometrissa on palkansaajien arvioita omasta uudelleentyöllistymisestä tiedusteltu kysymyksellä ”Jos nyt jäisit työttömäksi, niin arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä?” Kysymyksellä on haluttu paikantaa niin sanottua subjektiivista eli koettua työn epävarmuutta, mikä liittyy niin yleisen työllisyystilanteen lisäksi myös henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, mutta myös työ- ja koulutuspolitiikkaan.

**Usko omiin työllistymismahdollisuuksiin** on selvästi kohentunut jo vuodesta 2015 lähtien. Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan lähes puolet palkansaajista (47 %) piti varmana, että työllistyisi ammattiaan tai kokemustaan vastaavaan työhön ja 39 prosenttia piti tätä mahdollisena. Vastaavasti yhdeksän prosenttia koki, että ei luultavasti työllistyisi omalle alalle, ja vain viisi prosenttia oli sitä mieltä, että ei varmasti työllistyisi omaa alaansa tai kokemustaan vastaavaan työhön. Myönteistä on, että vuodesta 2016 lähtien on kasvanut erityisesti niiden osuus, jotka olivat täysin varmoja omasta työllistymisestään (31 % vuonna 2014 ja 47 % vuonna 2019). (Kuvio 2.14.)

**Kuvio 2.14. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi 1998–2019, %**

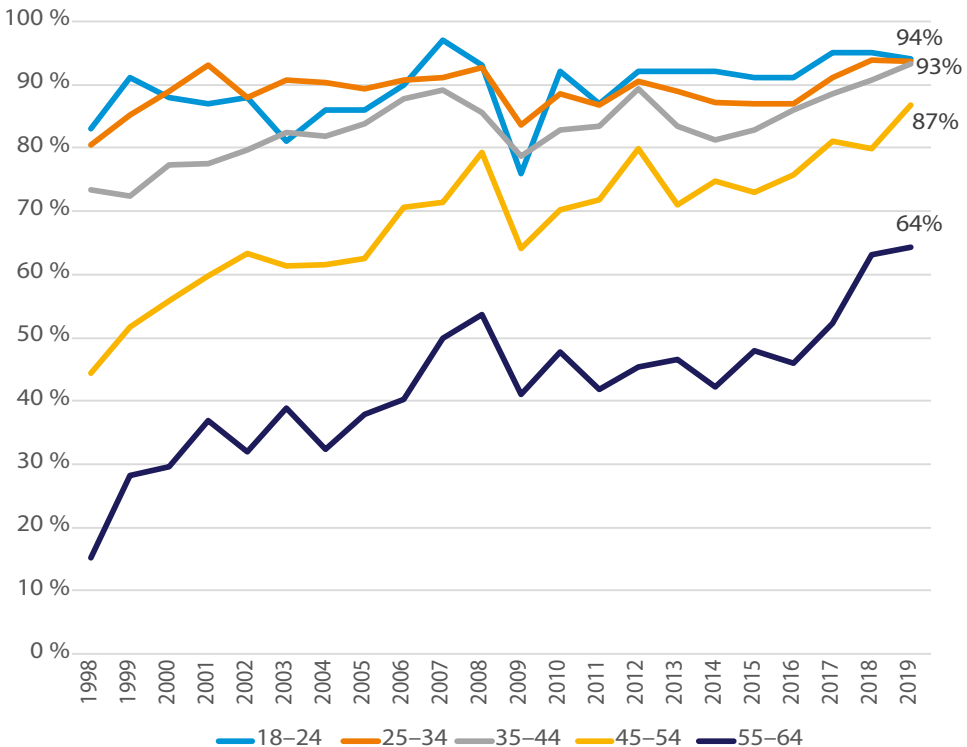


Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Iällä taas oli vaikutusta: iän myötä epävarmuus omasta työllistymisestä kasvoi. Vuoden 2019 barometrin mukaan alle 35-vuotiaista

suurin osa (94 %) arvioi työllistyvänsä, 35–44-vuotiaista 93 prosenttia, 45–54-vuotiaista 87 prosenttia ja vanhimmasta ikäluokasta (55–64-vuotiaat) enää noin kaksi kolmesta (64 %). (Kuvio 2.15.)

Eriyisesti vanhimmassa ikäryhmässä (55–64-vuotiaat) on tapahtunut merkittävää myönteistä kehitystä vuodesta 2016 lähtien, jolloin vielä alle puolet yli 55-vuotiaista palkansaajista (46 %) koki työllistyvänsä varmasti tai mahdollisesti. Huomion arvoista on myös se, että aivan aikasarjan alussa, vuonna 1998, vain 15 prosenttia 55–64-vuotiaista palkansaajista koki varmasti tai mahdollisesti työllistyvänsä omaa ammittiaan tai kokemustaan vastaavan työhön. (Kuvio 2.15.)

**Kuvio 2.15. Usko ammittiaan ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi, iän mukaan, varmasti tai mahdollisesti, 1998–2019, %**



Ylemmät toimihenkilöt (89 %) olivat varmempia omasta työllistymisestään kuin alemmat toimihenkilöt (85 %) tai työntekijät (84 %). Erot ryhmien välillä olivat kuitenkin melko pieniä. Myös sektoreiden välillä oli eroja: kunta-alalla (90 %) ja

yksityisissä palveluissa (88 %) työskentelevät palkansaajat kokivat työllistymismahdollisuutensa parhaimmiksi (teollisuus 81 % ja valtio 73 %). Kaikilla muilla sektoreilla osuus oli kasvanut vuodesta 2018 paitsi valtiolla, jossa osuus oli päinvastoin hieman vähentynyt (76 % vuonna 2018).

## 2.5 Tiivistelmä

Vaikka viime vuosien talouskasvu on ollut melko suotuisaa ja työllisyyskehitys myönteistä, palkansaajat arvioivat työllisyystilanteen muuttuvan yleisemmin kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan seuraavan 12 kuukauden aikana. Niin ikään oman työpaikan taloudellisen kehityksen koettiin muuttuvan yleisemmin huonoon kuin hyvään suuntaa. Mahtaako pessimismin taustalla olla jo pitkään jatkunut suotuisa talouden kehitys, jonka ennakoidaan nyt pysähtyvän? Kansainvälisen talouden epävarmuuden kasvu sekä euroalueen talousnäkökymien heikkeneminen saattavat vaikuttaa osaltaan palkansaajien työllisyyden ja talouden näkömiin. On tosin huomiotava, että suurin osa palkansaajista koki niin yleisen työllisyyden kuin oman työpaikkansa taloudellisen tilanteen säilyvän ennallaan.

Viime vuosien myönteinen talouden kasvu näkyy työpaikkojen henkilöstömäärien kehityksenä; useampi koki henkilöstön määrän lisääntyneen kuin vähentyneen omalla työpaikallaan viimeisen vuoden aikana. Niin ikään koettu irtisanomisen uhka on pienentynyt jo vuodesta 2016 lähtien. Myös varmuus oman työpaikan säilymisestä ja usko omiin työllistymismahdollisuuksiin ovat jatkaneet kasvuaan. Mahdollisen lomautuksen uhan kokemus on sen sijaan hieman yleistynyt viime tutkimuskerrasta.

Vuokratyöntekijöiden käytössä työpaikoilla ei sen sijaan ole tapahtunut minkäänlaista muutosta viimeisen kolmen vuoden aikana. Edelleen noin kolmasosa palkansaajista sanoi vuokratyövoimaa käytettävän omalla työpaikallaan.

### 3 Osaaminen ja kehittymismahdollisuudet työssä

Osaaminen on keskeinen osa työhyvinvointia: se tukee työkykyä. Vahva osaaminen edistää niin työn hallinnan tunnetta kuin työssä jaksamista. Se vaikuttaa myös myönteisesti työuran pituuteen. Osaamisen tulisi vastata työn vaatimuksia. Työn murroksessa työn vaatimukset kuitenkin jatkuvasti muuttuvat. Työntekijöiden osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen ovatkin tulevaisuudessa yhä merkittävämmässä asemassa.

Osaamisen merkitys työelämässä korostuu entisestään, kun teknologia, automaatio ja tekoäly korvaavat yhä enenevässä määrin rutiininomaisia työtehtäviä. Myös kokonaisiammatteja häviää. Työn murroksen yhteydessä puhutaankin paljon jatkuvasta tai elinikäisestä oppimisesta, millä tarkoitetaan sitä, että pelkkä tutkinto ei enää riitä, vaan työn muutos edellyttää jatkuvaa oman osaamisen päivittämistä ja kehittämistä. Osaamisen kehittäminen jatkuu siis koko työuran ajan – läpi koko elämän.

Organisaatioilla on oma roolinsa osaamisen kehittäjänä ja mahdollistajana. Organisaatioiden tuloksellisuus ja menestys perustuvat osaamiseen. Jotta yritykset menestyisivät yhä kovenevilla, globaaleilla markkinoilla, on niiden kyettävä jatkuvasti uudistamaan sekä kehittämään tuotteitaan ja palvelujaan. Myös uusien innovaatioiden tuottaminen vaatii osaamista. Osaaminen onkin organisaatioiden kilpailukyvyyn perusta: jotta yritykset menestyisivät ja pysyisivät kilpailussa mukana, tulisi organisaation jatkuvasti ennakoida tulevia osaamistarpeita. Osaamisen kehittäminen tulisikin nähdä investointina.

Tässä luvussa tarkastellaan osaamiseen ja kehittymismahdollisuuksiin liittyviä tietoja. Aluksi luodaan katsaus siitä, millaiset oppimismahdollisuudet palkansaajilla on työssään. Lisäksi käydään läpi koulutukseen osallistumiseen liittyviä tietoja: missä

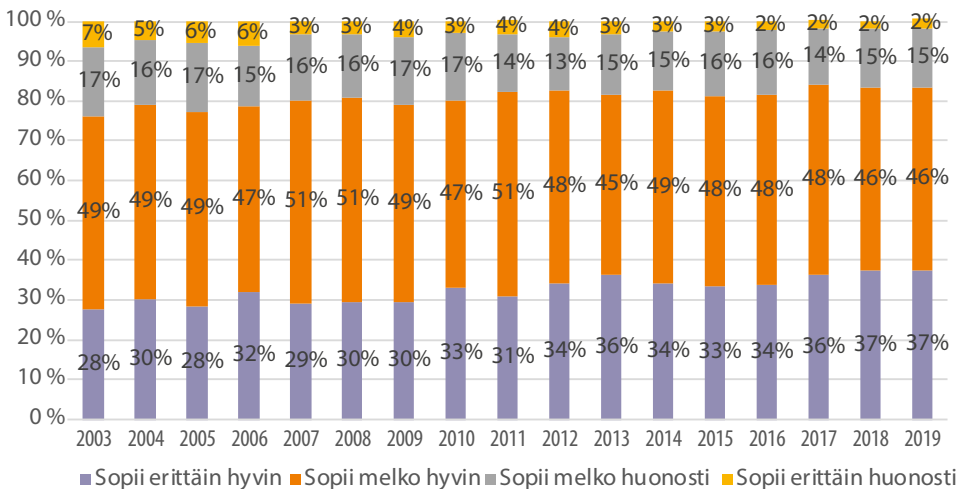


määrin palkansaajat osallistuivat vuonna 2019 työnantajan kustantamaan koulutukseen? Tietoa on nykyään enemmän ja helpommin saatavilla kuin koskaan aikaisemmin. Formaalin koulutuksen rinnalle onkin tullut yhä monimuotoisempia tapoja ja mahdollisuuksia opiskella sekä oppia. Luvun lopussa selvitetäänkin vielä tarkemmin eri työssä oppimisen muotoja.

### 3.1 Työssä oppiminen sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen

Työolobarometrissä on selvitetty **työssä oppimista** jo vuodesta 2003 saakka väittämällä ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita”. Uusimman barometrin mukaan suurin osa (83 %) palkansaajista mielsi työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uutta (erittäin hyvin ja melko hyvin). Hie- man yli kolmannes (37 %) koki väittämän sopivan ”erittäin hyvin” kohdalleen ja lähes puolet (46 %) sanoi sen sopivan ”melko hyvin”. Joka kuudes koki oppimismahdolli- suudet huonoksi tai melko huonoksi (17 %). (Kuvio 3.1.)

**Kuvio 3.1. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita 2003–2019, %**



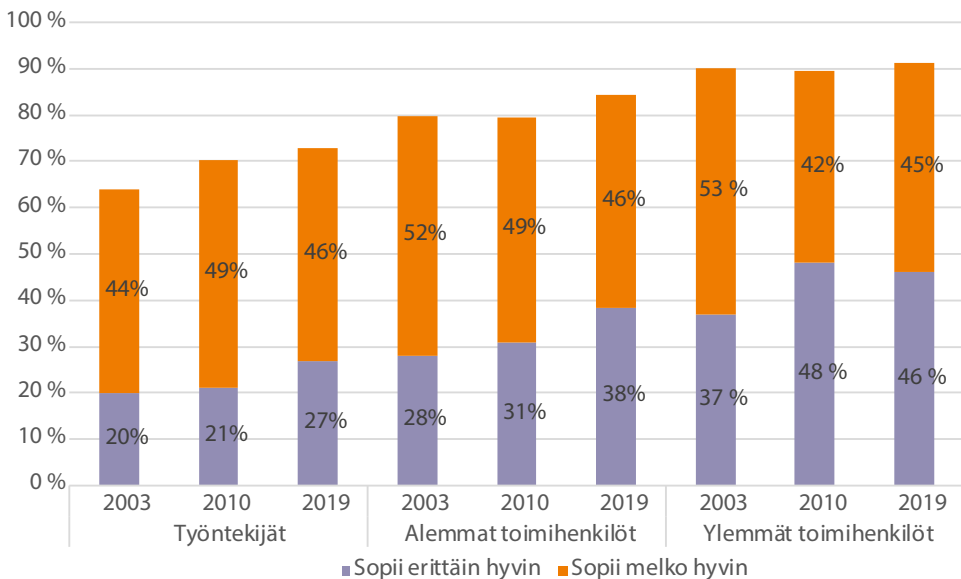
Vuoteen 2018 verrattuna tuloksissa ei ole tapahtunut mitään muutoksia suun- taan tai toiseen. Pitkällä aikavälillä trendi on sen sijaan ollut nouseva. Aikavälillä

2003–2019 niiden osuus palkansaajista, jotka kokivat väittämän sopivan erittäin hyvin kohdalleen, on kasvanut 28 prosentista 37 prosenttiin. (Kuvio 3.1.)

Sukupuolten välillä ei ole ollut merkittävää eroa työpaikan oppimismahdollisuuksiin liittyen. Vuonna 2019 naisista 83 prosenttia ja miehistä 84 prosenttia kertoi väittämän sopivan erittäin tai melko hyvin kohdalleen.

Ylemmät toimihenkilöt (91 %) olivat tyytyväisempiä työpaikkansa oppimismahdollisuuksiin verrattuna alempiin toimihenkilöihin (84 %) tai työntekijöihin (73 %). Niiden osuus, jotka kokivat väittämän sopivan erittäin hyvin kohdalleen, on kasvanut erityisesti alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä jo aikasarjan alusta lähtien. (Kuvio 3.2.)

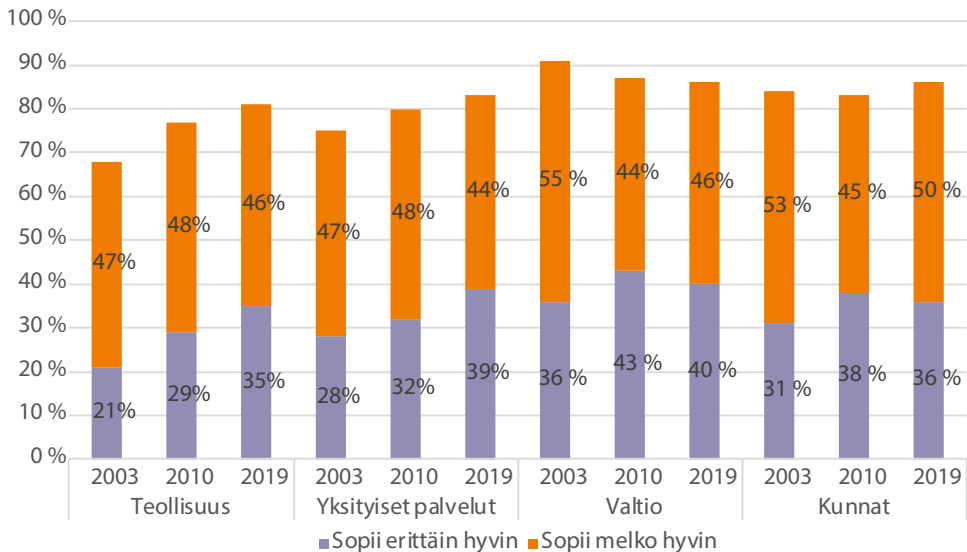
**Kuvio 3.2. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita, sosioekonomisen aseman mukaan 2003, 2010 ja 2019, %**



Valtion (86 %) ja kuntasektorin (86 %) palkansaajat olivat hieman tyytyväisempiä työpaikkansa tarjoamiin oppimismahdollisuuksiin verrattuna teollisuudessa (81 %) tai yksityisissä palveluissa (83 %) työskenteleviin. Myönteinen kehitys näkyy erityisesti teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa. Kuntasektorilla ja valtiolla kehitys

näyttää sen sijaan hieman hidastuneen vuoden 2010 jälkeen. (Kuvio 3.3.) Työpaikan koolla ei ollut vaikutusta siihen, miten oppimismahdollisuudet koettiin.

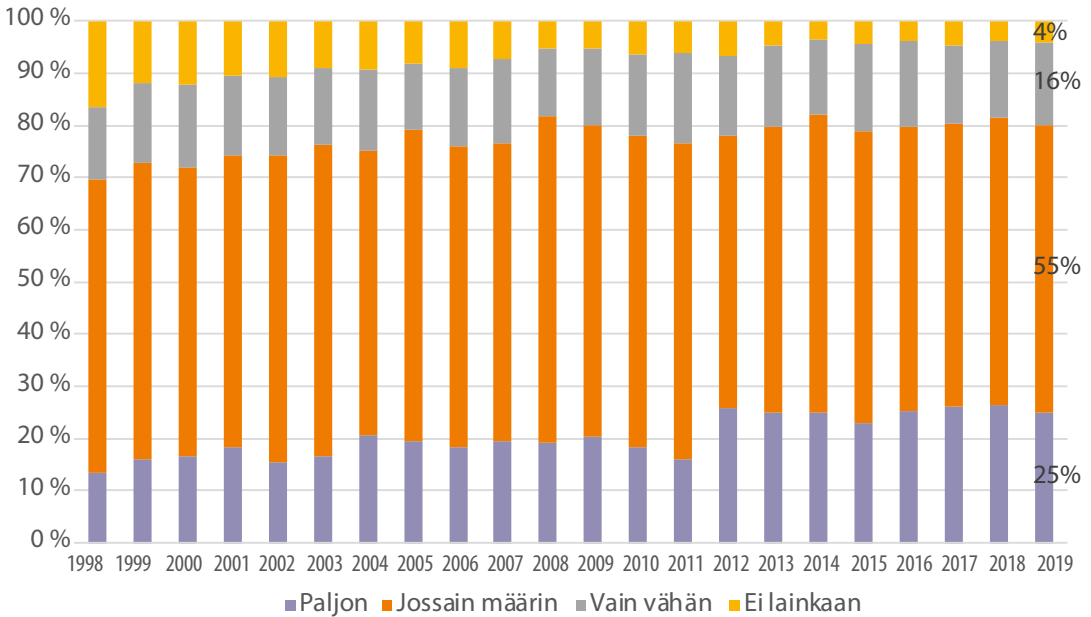
**Kuvio 3.3. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita, työnantajasektorin mukaan 2003, 2010 ja 2019, %**



Työolobarometrissa on jo vuodesta 1998 lähtien selvitetty sitä, **onko työpaikalla pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen**. Uusimman barometrin mukaan valtaosa palkansaajista (80 %) koki, että työpaikalla pyritään vaikuttamaan ”paljon tai jossain määrin” osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vastaavasti viidesosa (20 %) oli sitä mieltä, että osaamiseen oli pyritty vaikuttamaan ”vain vähän tai ei ollenkaan”. (Kuvio 3.4.)

Vastausosuuksissa ei ole tapahtunut muutoksia vuoden 2018 jälkeen. Pitkällä aikavälillä trendi on kuitenkin ollut nouseva aikasarjan alusta, vuodesta 1998 lähtien. Erityisesti niiden osuus, jotka kertoivat työpaikalla pyrittävän vaikuttamaan ”paljon” osaamiseen ja ammattitaitoon, on kahdessakymmenessä vuodessa liki kaksinkertaistunut (13 % vuonna 1998 ja 25 % vuonna 2019). Niin ikään niiden osuus, jotka olivat sitä mieltä, että työpaikalla ei pyritä lainkaan vaikuttamaan ammattitaidon kehittämiseen, on laskenut systemaattisesti koko aikasarjan ajan (17 % vuonna 1998 ja 4 % vuonna 2019). (Kuvio 3.4.)

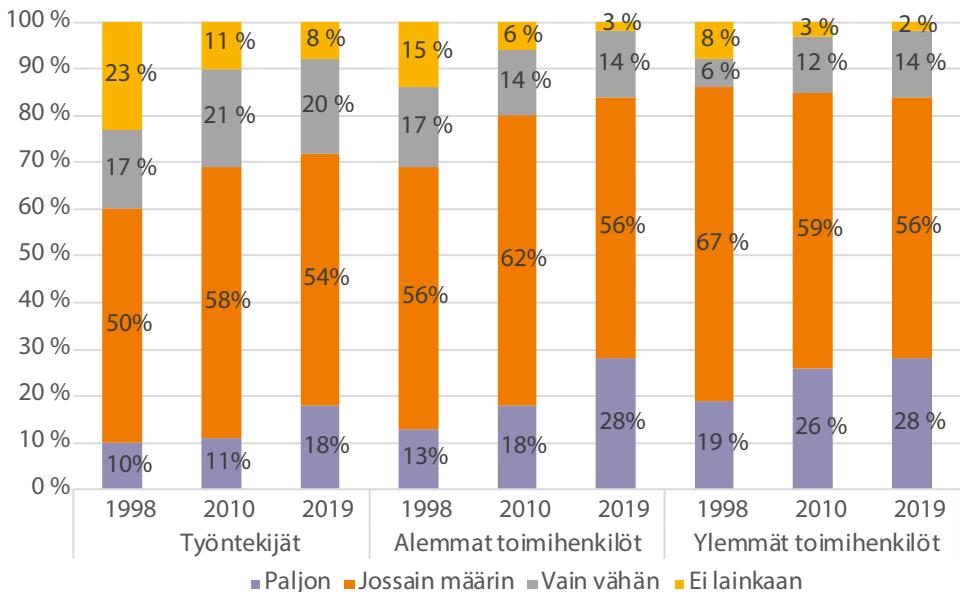
**Kuvio 3.4. Työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen 1998–2019, %**



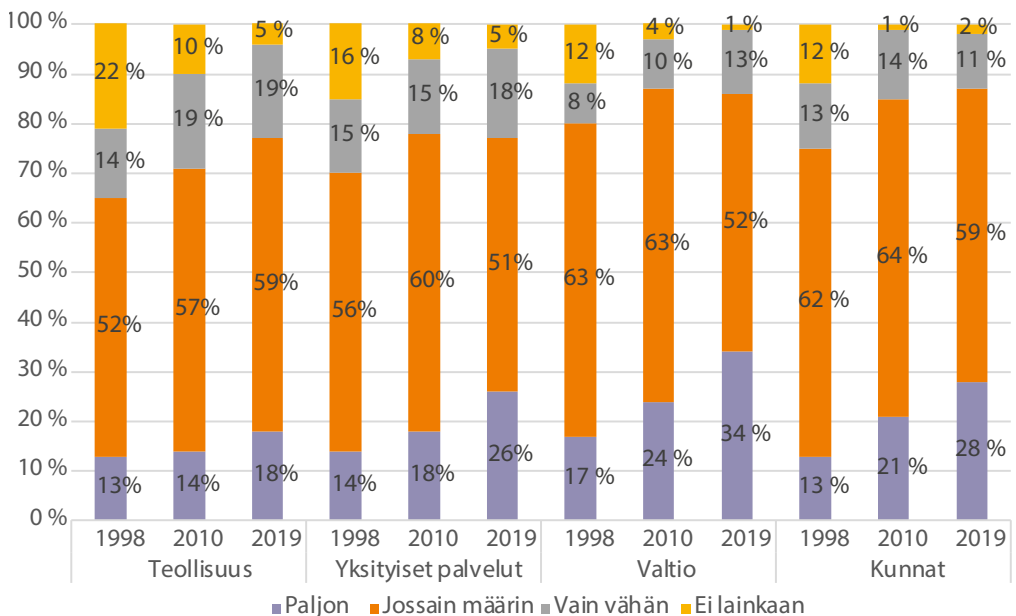
Ylemmät ja alemmat toimihenkilöt (molemmat 84 %) kokivat selvästi yleisemmin kuin työntekijät (72 %), että työpaikalla pyritään aktiivisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaitoon. Lähes kaikissa ryhmissä on tapahtunut myönteistä kehitystä aikasarjan alusta lähtien. Ainoastaan ylempien toimihenkilöiden työpaikoilla tilanne on pysynyt jokseenkin samana viimeisen kymmenen vuoden ajan. (Kuvio 3.5.)

Kuntasektorilla (87 %) ja valtiolla (86 %) osaamiseen panostettiin enemmän kuin teollisuudessa (76 %) ja yksityisissä palveluissa (77 %). Erityisesti valtio erottuu sektorina, jossa on tapahtunut myönteistä kehitystä: niiden osuus, jotka kokivat, että työpaikalla on pyritty vaikuttamaan ”paljon” osaamiseen, on kasvanut 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2010. (Kuvio 3.6.) Henkilömäärältään suurilla työpaikoilla oli pyritty vaikuttamaan osaamisen kehittämiseen hieman useammin kuin pienillä työpaikoilla. Erot eri kokoisten työpaikkojen välillä olivat kuitenkin melko pieniä.

**Kuvio 3.5. Työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen, sosioekonomisen aseman mukaan 1998, 2010 ja 2019, %**



**Kuvio 3.6. Työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen, työnantajasektorin mukaan 1998, 2010 ja 2019, %**

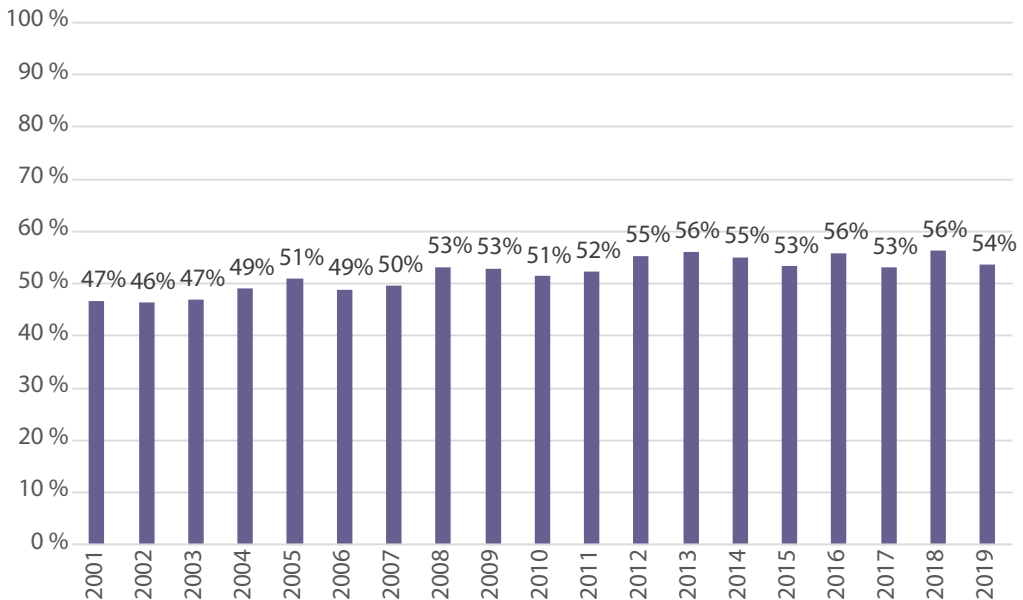


## 3.2 Koulutukseen osallistuminen

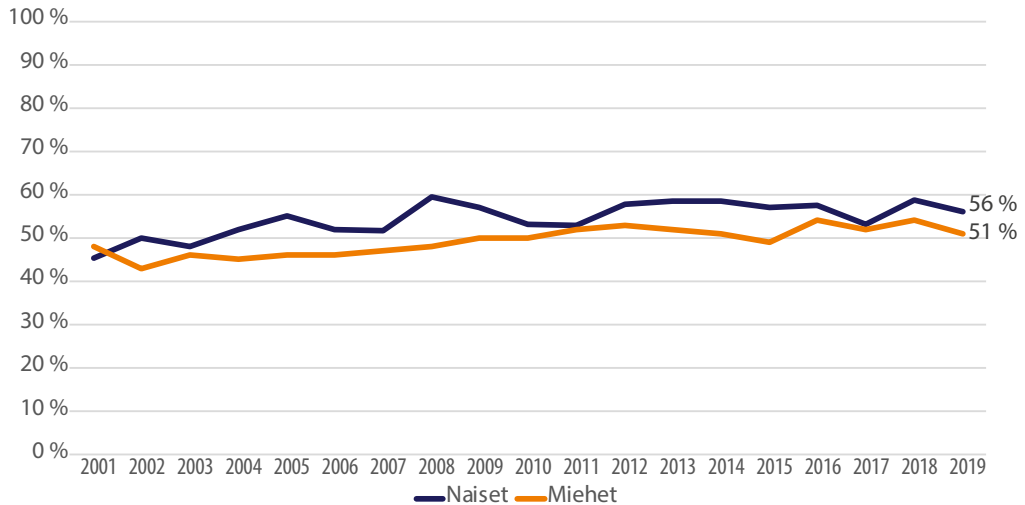
Työolobarometrissä on selvitetty **koulutukseen osallistumista** vuodesta 2001 lähtien kysymyksellä ”Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olet saanut koulutusajalta palkkaa?” Vuonna 2019 työnantajan järjestämään koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana oli osallistunut reilu puolet (54 %) palkansaajista, naiset (56 %) hieman useammin kuin miehet (51 %) (kuvio 3.7 ja 3.8).

Vuoteen 2018 verrattuna koulutukseen osallistuneiden määrässä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta: osuus on laskenut kaksi prosenttiyksikköä. Kaiken kaikkiaan koulutukseen osallistuneiden trendi on ollut ylöspäin. Tosin ajallinen muutos on ollut melko pientä: osuus on kasvanut 47 prosentista vuonna 2001 aina 54 prosenttiin vuonna 2019. (Kuvio 3.7.)

**Kuvio 3.7. Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana 2001–2019, %**



**Kuvio 3.8. Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan 2001–2019, %**

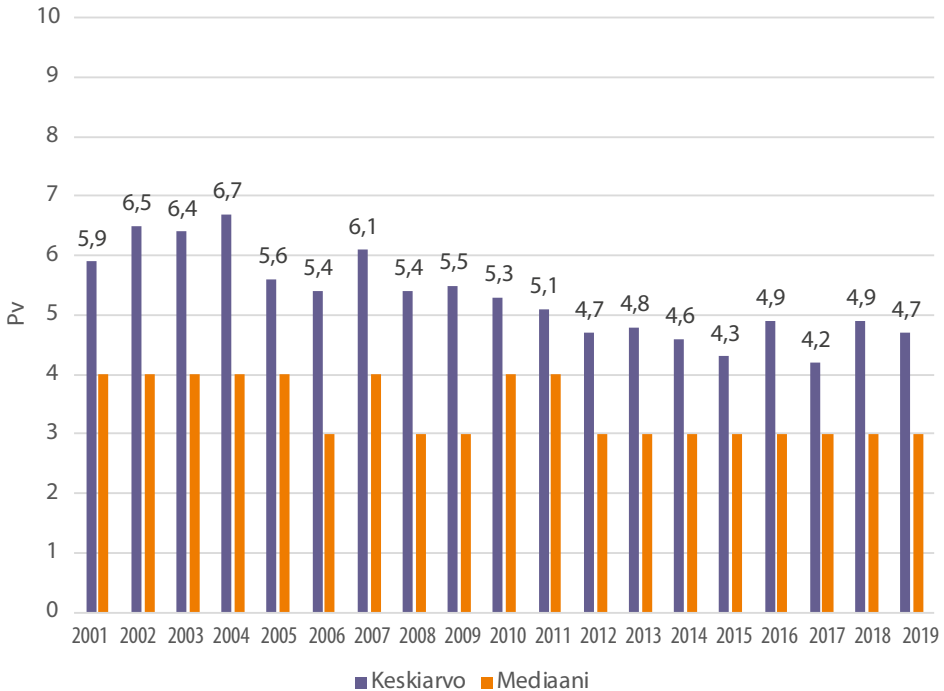


Niille palkansaajille, jotka olivat osallistuneet työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, **koulutuspäiviä** oli kertynyt keskimäärin 4,7 (mediaani 3 pv) vuonna 2019 (kuvio 3.9). Sukupuolten välillä ei ollut juuri eroa koulutuspäivien määrissä (naiset 4,6 ja miehet 4,7). Vaikka naiset kävivät useammin koulutuksissa kuin miehet, miehillä koulutuspäivien yhteenlaskettu määrä oli hivenen suurempi kuin naisilla.

Kaiken kaikkiaan koulutuspäivien määrän trendi on ollut selvästi alaspäin jo vuodesta 2004 lähtien. Vielä 2000-luvun alussa koulutuspäivien määrän keskiarvo oli yli kuusi. Sieltä se on hiljalleen laskenut alle viiden. (Kuvio 3.9.)

Koulutukseen osallistuminen on vahvasti yhteydessä sosioekonomiseen asemaan: ylemmistä toimihenkilöistä kaksi kolmesta (67 %) oli osallistunut koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana vuonna 2019, työntekijöistä vain noin kolmannes (37 %). Alemmat toimihenkilöt sijoittuivat näiden kahden ryhmän väliin (55 % vuonna 2019). (Kuvio 3.10.) Pitkällä aikavälillä koulutukseen osallistuneiden osuus on kasvanut hieman enemmän työntekijöillä (33 % vuonna 2001 ja 37 % vuonna 2019) kuin muilla. Koulutukseen osallistuminen oli hiipunut kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä vuodesta 2018. (Kuvio 3.10.)

**Kuvio 3.9. Koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä viimeisen 12 kuukauden aikana (keskiarvo ja mediaani) 2001–2019**

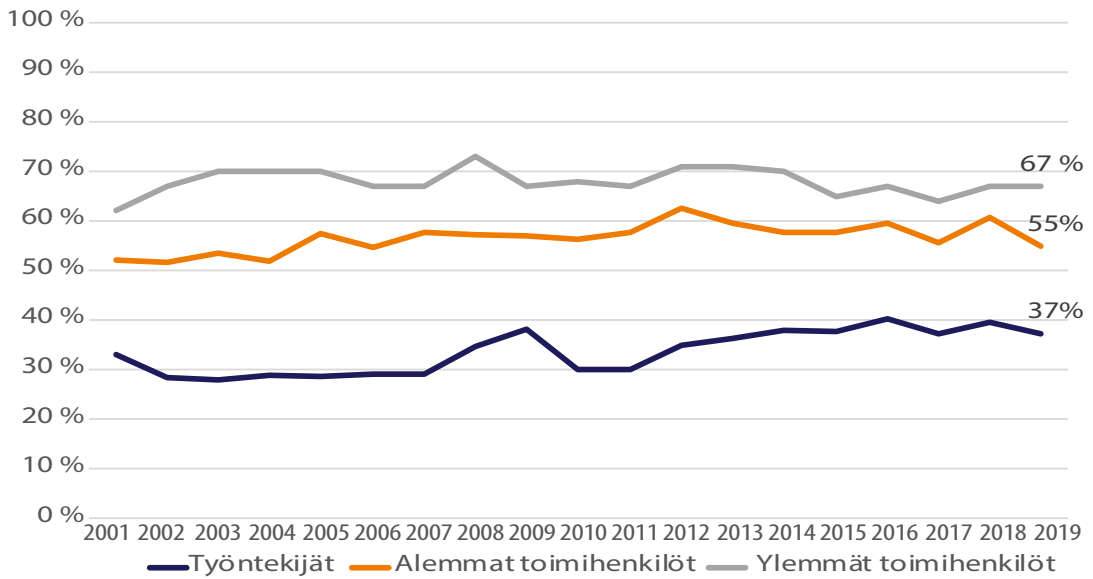


Sosioekonomisten ryhmien väliset erot näkyvät myös koulutuspäivien määrissä. Vuonna 2019 koulutuksessa olleet ylemmät toimihenkilöt käyttivät koulutukseen keskimäärin 5,1 työpäivää ja alemmat toimihenkilöt 5,4 päivää. Työntekijöillä koulutukseen käytettyjen päivien lukumäärä oli puolet toimihenkilöiden käyttämien päivien lukumäärästä (2,5 pv vuonna 2019). Koulutuspäivien määrä on systemaattisesti laskenut kaikissa ryhmissä.

Aktiivisimmin koulutuksessa kävivät 35–44-vuotiaat (62 %) ja harvimmin nuoret, 18–24-vuotiaat (33 %). Kaiken kaikkiaan työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen on pitkällä aikavälillä yleistynyt kaikissa ikäryhmissä. Vuoteen 2018 saakka ikäryhmien väliset erot kaventuivat, mutta uusimman työolobarometrin mukaan ikäryhmien väliset erot koulutukseen osallistumisessa olivat taas kasvaneet. (Kuvio 3.11.) Tosin tuloksissa saattaa olla hieman satunnaisvaihtelua.



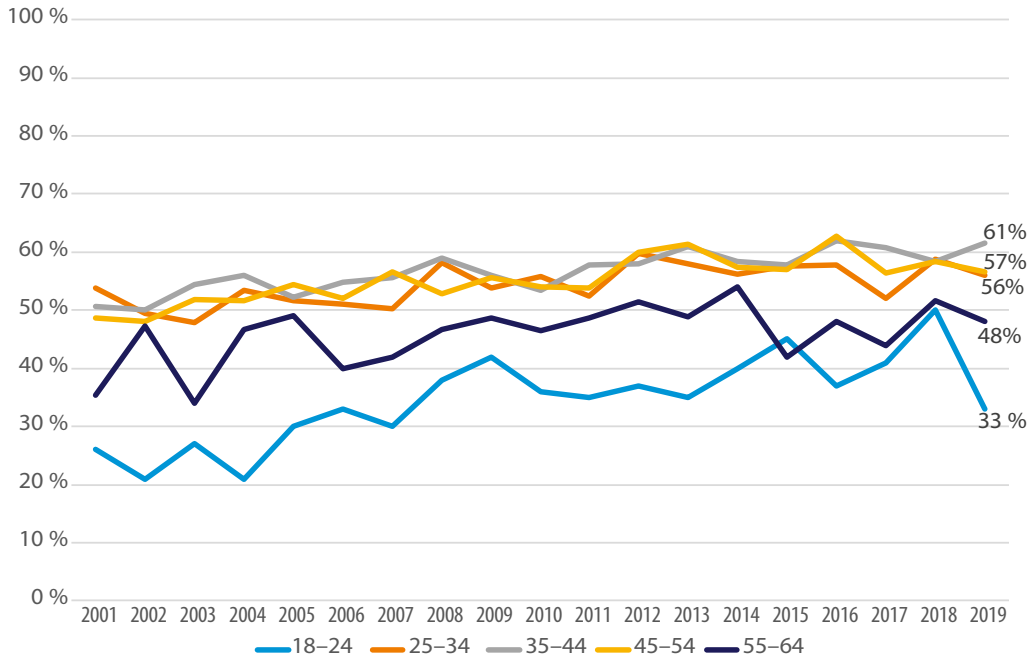
**Kuvio 3.10. Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman mukaan 2001–2019, %**



Koulutukseen osallistuminen on pitkällä aikavälillä yleistynyt kaikkein vanhimmissa ja nuorimmissa ikäryhmässä. Tosin vuodesta 2018 lähtien erityisesti näissä ikäryhmissä oli selvää laskua koulutukseen osallistumisessa. (Kuvio 3.11.) Vuonna 2019 eniten koulutuspäiviä kertyi 25–34-vuotiaille (5,7 päivää). Muissa ikäryhmissä, nuoria lukuun ottamatta, koulutusten yhteenlasketut kestot olivat 4,4–4,7 päivää. Nuorille (18–24-vuotiaat) koulutuspäiviä kertyi keskimäärin 2,9 päivää vuonna 2019.

Koulutukseen osallistuminen oli yleisempää valtiolla (63 %) ja kuntasektorilla (64 %) kuin teollisuudessa (46 %) tai yksityisissä palveluissa (49 %) (kuvio 3.12). Valtiolla (8,4 päivää) koulutukseen käytettyjen päivien lukumäärä oli lähes kaksi kertaa niin suuri kuin muilla sektoreilla (kunnat 4,6 pv, teollisuus 4,1 pv ja yksityiset palvelut 4,4 pv). Koulutukseen käytettyjen päivien lukumäärä on vaihdellut melko paljon eri vuosina, mutta pitkällä aikavälillä koulutukseen käytetty aika on lyhentynyt kaikilla sektoreilla. (Kuvio 3.12.)

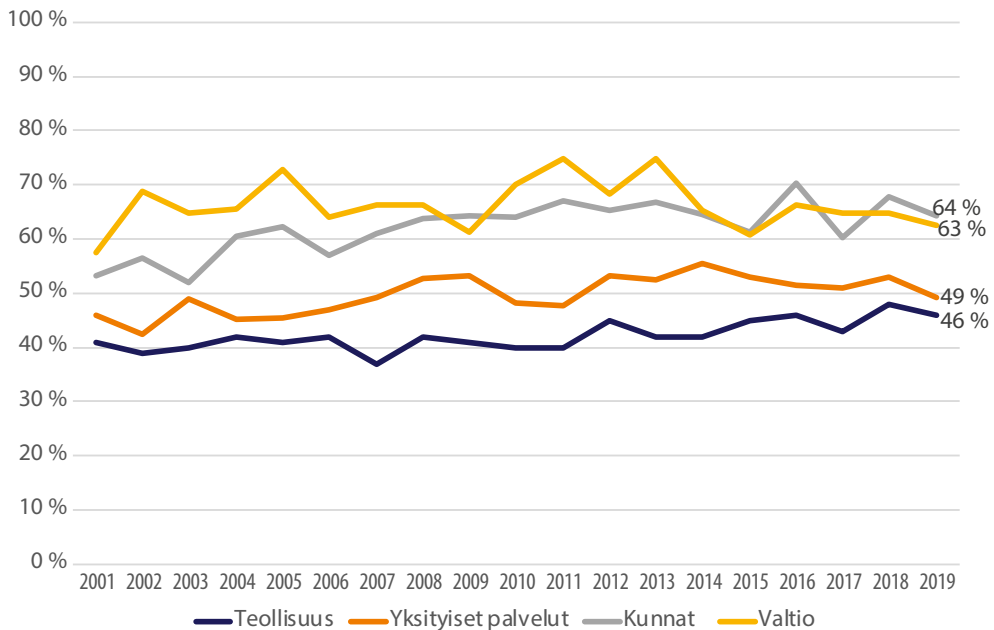
**Kuvio 3.11. Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana iän mukaan 2001–2019, %**



Työntekijämäärältään isoilla työpaikoilla osallistuttiin yleisemmin koulutukseen kuin pienillä työpaikoilla. Alle 10 henkilön työpaikoilta työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen vuoden aikana oli osallistunut kaksi viidestä (41 %) palkansaajasta ja 10–49 henkilön työpaikoilta puolet (52 %). Suuremmilta, 50–199 henkilön työpaikoilta, koulutukseen oli osallistunut 62 prosenttia ja yli 200 henkilön työpaikoilta jo kaksi kolmesta (67 %). Suurilla työpaikoilla työskenteleville palkansaajille kertyi myös enemmän koulutuspäiviä kuin pienillä työpaikoilla työskenteleville palkansaajille.

Jatkuvassa työsuhteessa (56 %) olevat palkansaajat osallistuivat työnantajan kustantamaan koulutukseen selvästi yleisemmin kuin määräaikaisessa työsuhteessa (36 %) olevat palkansaajat vuonna 2019. Jatkuvassa työsuhteessa työskentelevillä osuus on pysynyt likimain samana kuin vuonna 2018 (58 % vuonna 2018). Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevillä sen sijaan on tapahtunut selvä pudotus koulutukseen osallistumisessa vuodesta 2018 (51 % vuonna 2018). Vaikka määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät osallistuivat harvemmin koulutukseen kuin jatkuvassa työsuhteessa olevat, he käyttivät kuitenkin enemmän työpäiviä (6,8 pv) koulutukseen kuin jatkuvassa työsuhteessa olevat (4,5 pv) vuonna 2019.

**Kuvio 3.12. Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan 2001–2019, %**



Osa-aikatyön tekijöistä oli osallistunut koulutukseen vuonna 2019 hieman alle kolmannes (32 %) ja kokoaikatyöntekijöistä hieman yli puolet (56 %). Osa-aikatyötä tekevillä koulutukseen osallistuminen oli selvästi vähentynyt vuodesta 2018 (46 % vuonna 2018), kokoaikaisilla työntekijöillä osuus oli pysynyt lähes samana (58 % vuonna 2018). Kokoaikatyötä tekevillä koulutuspäiviä kertyi keskimäärin 4,8 päivää ja osa-aikatyötä tekevillä 2,6 päivää vuonna 2019. Sekä osa- että kokoaikatyötä tekevillä koulutukseen käytetty aika on vähentynyt vuodesta 2018.

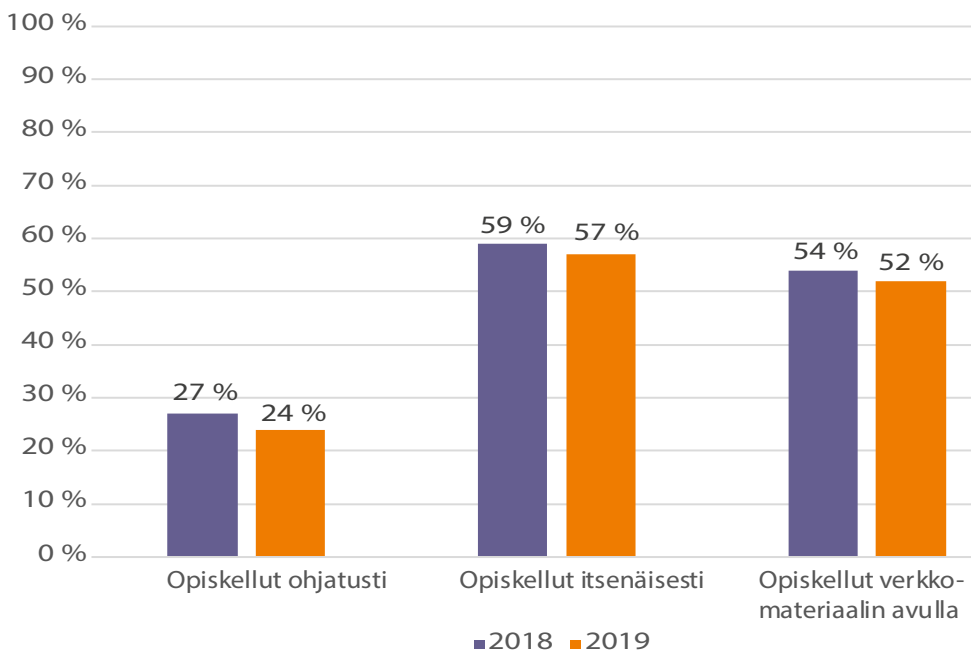
### 3.3 Työssä opiskelu

Työolobarometrissä on vuodesta 2018 lähtien selvitetty työssä oppimisen eri muotoja. Vastaajilta on kysytty, **ovatko he opiskelleet työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana, opiskelleet työssä itsenäisesti ilman ohjausta taikka opiskelleet työssä verkkomateriaalin avulla viimeisen 12 kuukauden aikana.**

Vuoden 2019 barometrin mukaan itsenäisesti opiskelu oli työssä oppimisen muodoista kaikkein yleisintä: palkansaajista yli puolet (57 %) sanoi opiskelleensa itsenäisesti viimeisen 12 kuukauden aikana. Myös opiskelu verkkomateriaalin avulla oli suosittua (52 % vuonna 2019). Noin joka neljäs (24 %) palkansaaja kertoi työskennelleensä kokeneemman työntekijän tai muun ohjaamana. Kaiken kaikkiaan työssä opiskelussa on tapahtunut pientä vähenemistä vuodesta 2018. (Kuvio 3.13.)

Sukupuolten välillä ei ollut merkitsevää eroa työssä opiskelussa vuonna 2019. Itsenäisesti opiskelu oli hieman tyypillisempää miehille (59 %) kuin naisille (54 %) – naiset (55 %) taas suosivat verkossa opiskelua miehiä (51 %) yleisemmin. Ohjatusti opiskelussa sukupuolten välinen ero oli melko marginaalinen (miehet 25 % ja naiset 22 %).

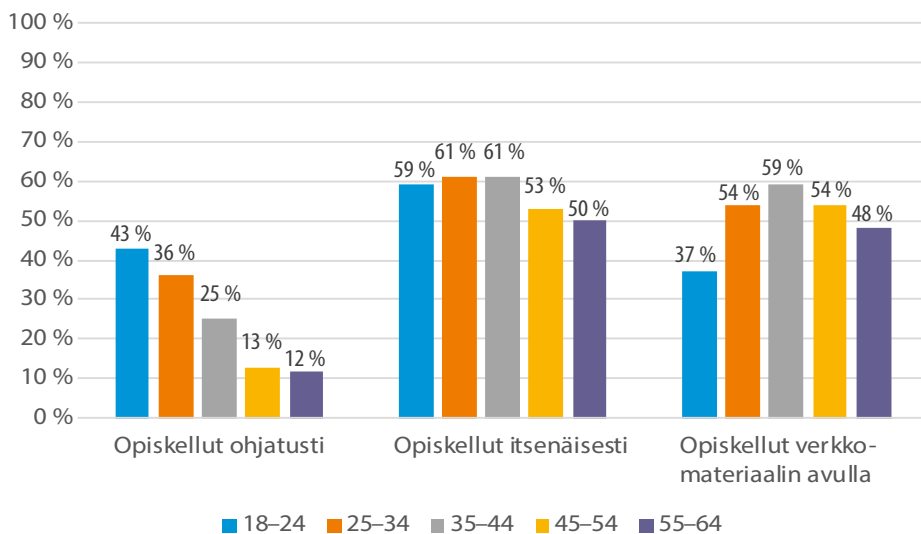
**Kuvio 3.13. Opiskellut työssä ohjatusti, itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla 2018–2019, %**



Itsenäisesti opiskelu oli yleisempää työuran keskivaiheessa oleville (25–44-vuotiaille) palkansaajille kuin muille. Tästä ikäryhmästä reilusti yli puolet (61 %) oli opiskellut itsenäisesti viimeisen vuoden aikana. Verkkomateriaalin avulla opiskelu oli taas tyypillisintä 35–44-vuotiaille (59 %). Työssä opiskelu vähenee selvästi iän karttuessa, oli kyse sitten itsenäisestä, verkon kautta tai kokeneemman työntekijän kanssa tapahtuvasta opiskelusta. (Kuvio 3.14.)

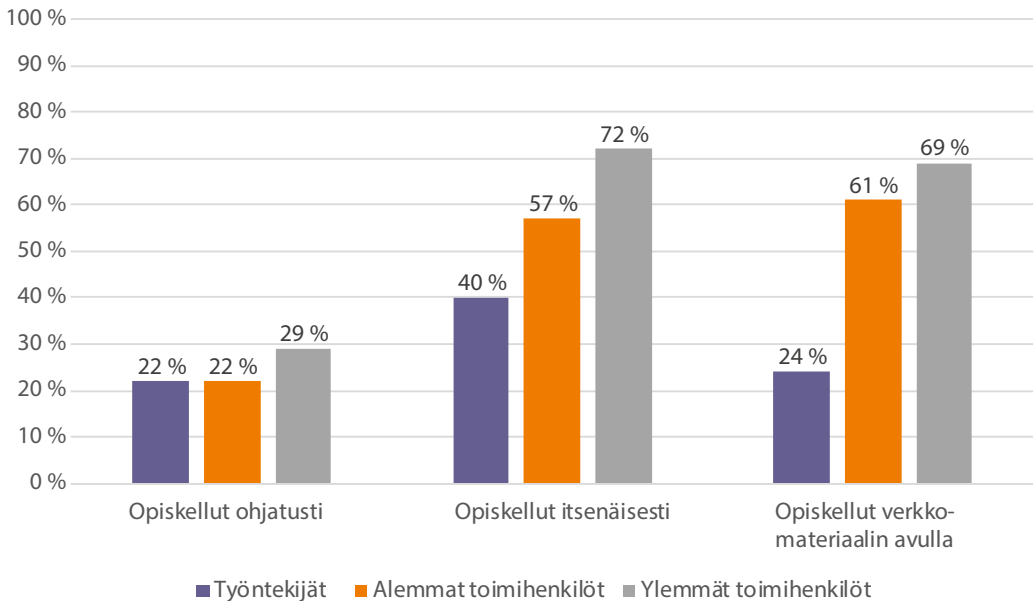
Yllättävää ei sinänsä ole, että alle 35-vuotiaat opiskelivat yleisemmin kokeneemman työntekijän tai opettajan ohjaamana kuin vanhemmat työntekijät. Ohjatusti opiskelu liittyy usein uuden työn aloitukseen ja siihen liittyvään perehdykseen. Nuorista, 18–24-vuotiaista, 43 prosenttia oli opiskellut ohjatusti vuonna 2019, kun vastaava osuus esimerkiksi 55–64-vuotiailla oli vain 12 prosenttia. (Kuvio 3.14.)

**Kuvio 3.14. Opiskellut työssä ohjatusti, itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla iän mukaan 2019, %**



Sosioekonomisella taustalla oli niin ikään merkittävä yhteys työssä opiskeluun. Ylemmistä toimihenkilöistä jopa 72 prosenttia oli opiskellut itsenäisesti vuonna 2019. Vastaava osuus alemmilla toimihenkilöillä oli 57 prosenttia ja työntekijöillä 40 prosenttia. Myös verkkomateriaalin avulla opiskelu oli selvästi tyypillisempää ylemmille toimihenkilöille (69 %) kuin alemmille toimihenkilöille (61 %) tai työntekijöille, joista vain neljännes (24 %) oli opiskellut verkkomateriaalin avulla viimeisen 12 kuukauden aikana. Ohjatussa opiskelussa sektoreiden väliset erot olivat hyvin pienet (työntekijät ja alemmat toimihenkilöt 22 %, ylemmät toimihenkilöt 29 %). (Kuvio 3.15.)

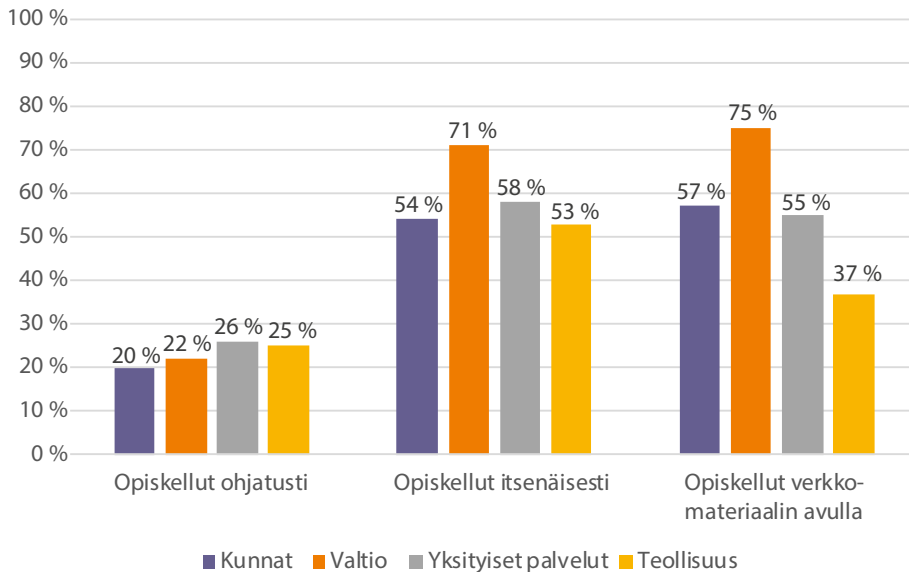
**Kuvio 3.15. Opiskellut työssä ohjatusti, itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla sosioekonomisen aseman mukaan 2019, %**



Työnantajasektoreista erottuu erityisesti valtiosektori, jonka palkansaajista useampikin kaksi kolmesta oli opiskellut itsenäisesti (71 %) tai verkkomateriaalin avulla (75 %) viimeisen 12 kuukauden aikana. Yksityisten palvelujen ja kunta-alan palkansaajista reilu puolet oli opiskellut itsenäisesti (kuntasektori 54 %, yksityiset palvelut 58 %) tai verkkomateriaalin avulla (kuntasektori 57 %, yksityiset palvelut 55 %). Teollisuuden palkansaajista itsenäisesti oli opiskellut hieman yli puolet (53 %) ja verkon avulla kolmasosa (37 %). Ohjatussa opiskelussa sektoreiden väliset erot olivat hyvin pienet (kaikki 20–26 %). (Kuvio 3.16.)

Kaiken kaikkiaan työssä opiskelu – itsenäisesti tapahtuva tai verkossa tapahtuva – oli sitä yleisempää, mitä suuremmasta työpaikasta oli kyse. Esimerkiksi alle 10 henkilön työpaikoilla työskentelevistä palkansaajista noin puolet (53 %) oli opiskellut itsenäisesti viimeisen 12 kuukauden aikana, kun vastaava osuus yli 200 henkilön työpaikoilla oli yli kaksi kolmasosaa (69 %).

**Kuvio 3.16. Opiskellut työssä ohjatusti, itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla työnantajasektorin mukaan 2019, %**

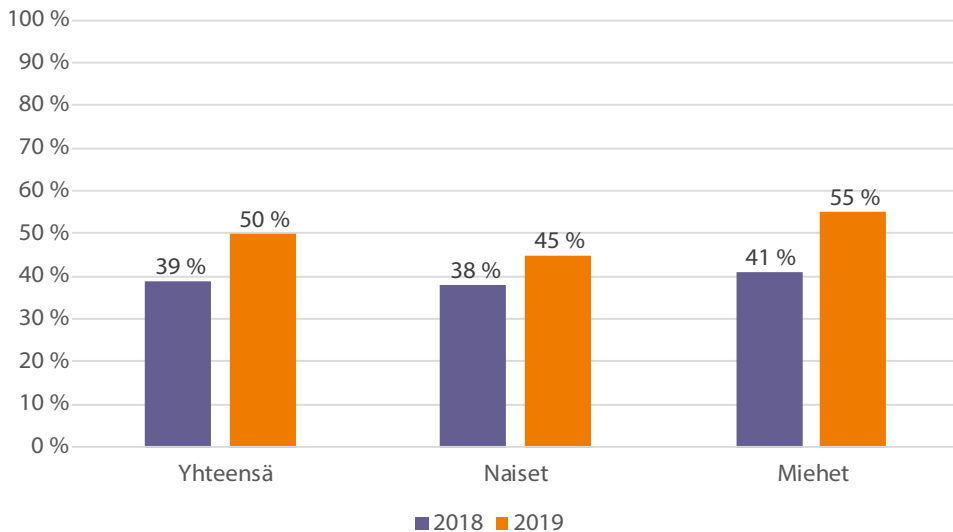


Työolobarometrissä on varsinaisten oppimiseen liittyvien kysymysten lisäksi kysytty vuodesta 2018 lähtien sitä, onko viimeisen 12 kuukauden aikana **kehittänyt taitojaan ja osaamistaan siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä?** Vuoden 2019 barometrin mukaan palkansaajista puolet (50 %) kertoi kehittäneensä taitojaan niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä. Kasvua vuodesta 2018 oli jopa 11 prosenttiyksikköä. (Kuvio 3.17.)

Sukupuolten välillä oli selvä ero: vuonna 2019 naisista 45 prosenttia, mutta miehistä runsas puolet (55 %) oli kehittänyt osaamistaan niin, että voisi työskennellä tulevaisuudessa uusissa tehtävissä. Erityisesti miehillä osuus oli kasvanut selvästi vuodesta 2018 (41 % vuonna 2018). (Kuvio 3.17.)

Yli puolet (60 %) ylemmistä toimihenkilöistä oli kehittänyt taitojaan viimeisen 12 kuukauden aikana niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä. Alemmista toimihenkilöistä näin oli tehnyt 47 prosenttia ja työntekijöistä hieman harvempi (43 %). Kiinnostavaa on, että kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä oli tapahtunut samanlainen, noin 10 prosenttiyksikön hyppäys vuodesta 2018.

**Kuvio 3.17. Kehittänyt taitojaan ja osaamistaan siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä sukupuolen mukaan 2018–2019, %**



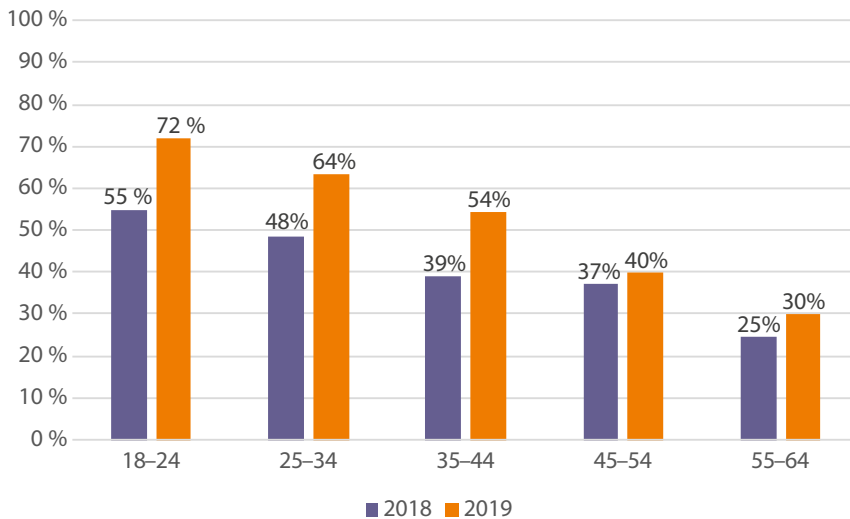
Mitä nuorempi, sitä yleisemmin taitoja kehitettiin tulevaisuutta silmällä pitäen. Nuorista, 18–24-vuotiaista, taitojaan oli kehittänyt peräti 72 prosenttia, 25–34-vuotiaista 64 prosenttia, 35–44-vuotiaista 54 prosenttia, 45–54-vuotiaista 40 ja 55–64-vuotiaista enää 30 prosenttia. Kaikissa ikäryhmissä oli tapahtunut kasvua vuodesta 2018, mutta erityisesti kuitenkin aivan nuorimmassa (18–24-vuotiaat) ikäryhmässä, jopa 18 prosenttiyksikköä vuodesta 2018. (Kuvio 3.18.)

Taitoja kehitettiin sitä yleisemmin, mitä suurempi työpaikka oli kyseessä. Pienillä työpaikoilla (alle 10 henkilöä) taitoja oli kehittänyt 45 prosenttia palkansaajista, kun isoilla, yli 200 henkilön työpaikolla, vastaava osuus oli 59 prosenttia vuonna 2019.

Työsuhteen epävarmuus liittyy niin ikään opiskeluun. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät (66 %) kehittivät osaamistaan tulevaisuutta silmällä pitäen useammin kuin vakituudessa työsuhteessa olevat (48 %) palkansaajat. Ero säilyi ikäluokkien sisällä. Esimerkiksi 25–34-vuotiaista jatkuvassa työsuhteessa olevista osaamista oli kehittänyt 63 prosenttia ja määräaikaisessa työsuhteessa olevista puolestaan 71 prosenttia.



**Kuvio 3.18. Kehittänyt taitojaan ja osaamistaan siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä iän mukaan 2018–2019, %**



### 3.4 Tiivistelmä

Valtaosa palkansaajista koki työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Niin ikään suurin osa näki, että omalla työpaikalla pyritään systemaattisesti vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vaikka vuoteen 2018 verrattuna muutosta ei ollut tapahtunut suuntaan tai toiseen, kehitys on pitkällä aikavälillä ollut hyvin myönteistä.

Koulutukseen osallistuminen oli sen sijaan hieman vähentynyt vuodesta 2018. Vuonna 2019 hieman yli puolet palkansaajista oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana. Myös koulutuspäivien määrä oli laskenut viime tutkimuskerrasta. Niin ikään työssä opiskelu oli hieman vähentynyt vuodesta 2018. Suosituinta oli itsenäisesti ja verkkomateriaalin avulla opiskelu, jota oli tehnyt yli puolet palkansaajista viimeisen vuoden aikana.

Taitojen ja osaamisen kehittäminen siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä, sen sijaan oli selvästi yleistynyt vuodesta 2018. Vuonna 2019 palkansaajista jopa puolet sanoi, että oli kehittänyt taitojaan tulevaisuutta silmällä pitäen. Osuus oli 11 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2018.

Niin kuin aikaisemmissa työolobarometreissä, myös vuoden 2019 barometrissä korostuvat vahvasti iäkkäämpien palkansaajien sekä alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden heikompi koulutukseen osallistuminen ja työssä opiskelu verrattuna nuorempiin palkansaajiin ja ylempiin toimihenkilöihin.

## 4 Työaikajärjestelyt

Työnteon ajat ja paikat ovat olleet merkittävässä myllerryksessä viime vuosien aikana, kun teknologia ja digitalisaatio ovat mahdollistaneet ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon. Ammattirakenteen muutos ja tietotyön yleistyminen ovat osaltaan edistäneet joustavien työaikojen yleistymistä. Yhä useammalla palkansaa-jalla on nykyään mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa ja tehdä etätöitä kuin vielä muutama vuosi sitten (Sutela ym. 2019).

Hyvät vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin edistävät työkykyä: ne lisäävät elämänhallintaa ja työssä jaksamista sekä helpottavat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Hyvien vaikutusmahdollisuuksien on jopa todettu ennustavan vähäisempiä sairauspoissaoloja ja jatkamista työelämässä alimman eläkeiän jälkeen. Vastaavasti pitkien työviikkojen ja työaikojen ennustamattomuuden on todettu heikentävän hyvinvointia ja työstä palautumista. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016.)

Työaikojen ja työnteon paikkojen monimuotoistuminen on havaittu myös valtakunnan tasolla: vuonna 2020 tuli voimaan uusi työaikalaki (872/2019), joka mahdollistaa aiempaa joustavimmat työajan järjestelyt. Lain tavoitteena on vastata työmarkkinoilla ja työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin, kuten ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon yleistymiseen. Sen keskeisimmät muutokset liittyvät muun muassa työajan käsitteeseen, työajan enimmäisseurantaan, joustotyöaikaan sekä työaikapankkiin.

Joustava työ voi monilta osin helpottaa arkea, mutta se voi myös aiheuttaa työn ja vapaa-ajan välisen rajan häilymistä. Esimerkiksi sähköpostien lukeminen iltaisin, työajan ulkopuolella, heikentää työstä palautumista. Työntekijöiltä vaaditaankin yhä enemmän kykyä asettaa rajoja tekemiselle sekä taitoa säädellä omaa työkuormaa.

Tässä luvussa käydään aluksi läpi työn joustavuuteen liittyviä tietoja: onko työpäikällä käytössä joustavan työajan järjestelmä, ja onko työajalla mahdollista hoitaa

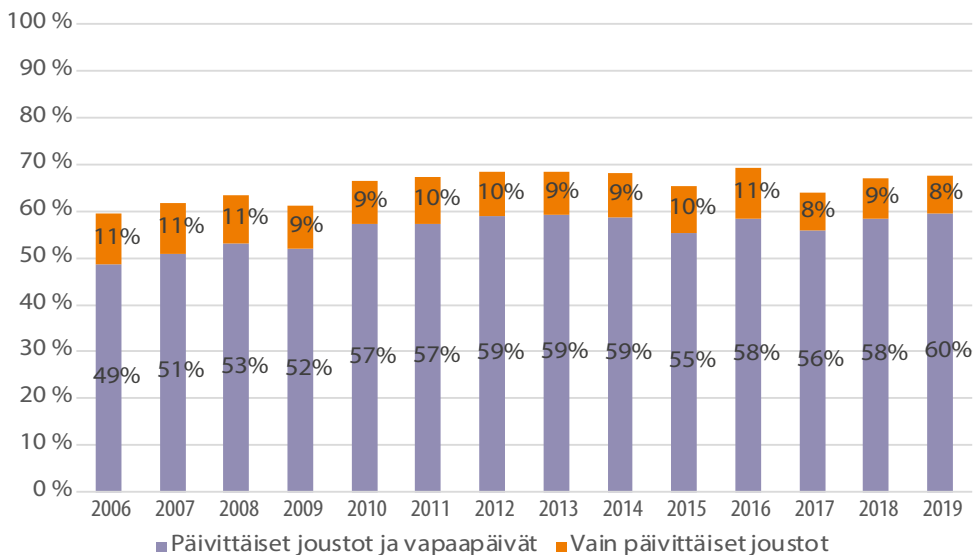
omia henkilökohtaisia asioitaan. Luvun lopussa tarkastellaan vielä etätöiden ja korvauksettoman ylityön yleisyyttä.

## 4.1 Työaikojen joustavuus

Työajan joustavuudesta tai liukuvasta työajasta on kysytty työolobarometrissa vuodesta 2006 saakka kysymyksellä ”Onko käytettävissäsi työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai allittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?” Vuonna 2019 palkansaajista noin kaksi kolmesta (68 %) ilmoitti, että heillä oli **käytössään joustava työaikajärjestelmä**. Joustavat työaikajärjestelmät yleistyivät aina vuoteen 2010 saakka, mutta siitä eteenpäin kasvu on tasaantunut. (Kuvio 4.1.)

Vuonna 2019 kolme viidestä (60 %) palkansaajista ilmoitti, että heillä oli joustavan työaikajärjestelmän lisäksi **mahdollisuus käyttää säästöön kertyneitä tunteja vapaapäivinä**. Ainoastaan kahdeksan prosenttia sanoi, että heillä oli ainoastaan mahdollisuus päivittäisiin joustoihin, mutta ei oikeutta vapaapäiviin. (Kuvio 4.1.)

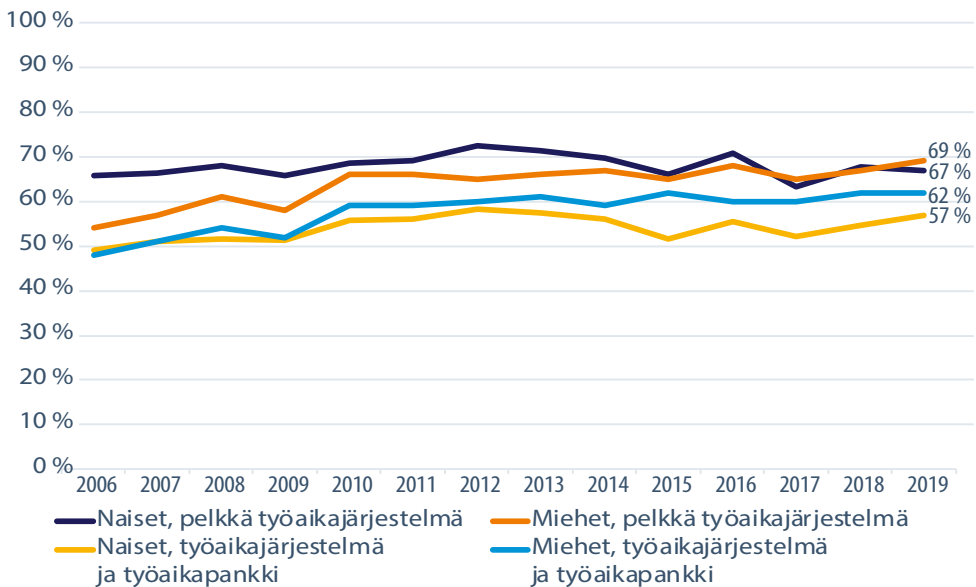
**Kuvio 4.1. Joustavan työajan järjestelmä 2006–2019, %**



Miehet (69 %) olivat vuonna 2019 hieman useammin joustavan työaikajärjestelmän piirissä kuin naiset (67 %). Miehet (62 %) olivat myös useammin kuin naiset (57 %) sellaisen työaikajärjestelmän piirissä, jossa oli mahdollisuus käyttää säästöön kertyneet tunnit vapaapäivinä.

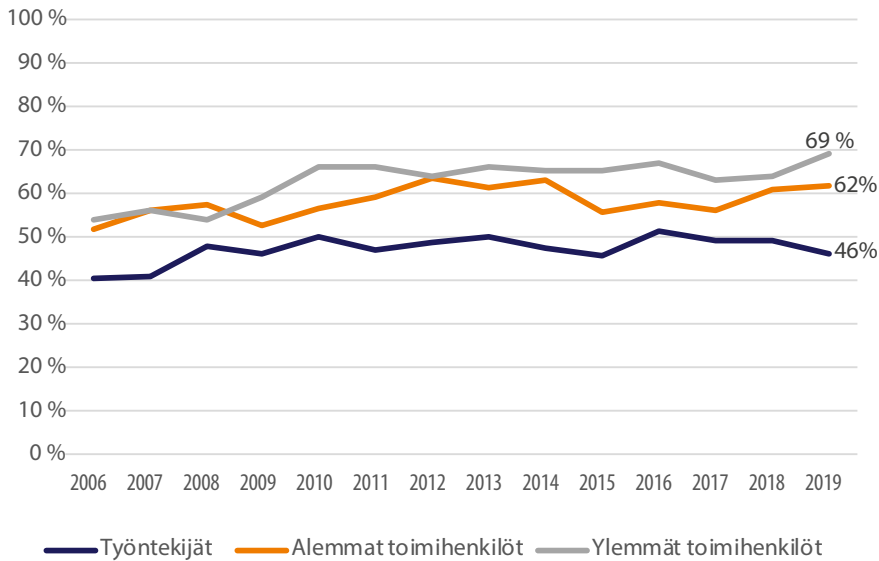
Pitkällä aikavälillä miehet ovat saavuttaneet naiset joustavan työaikajärjestelmän (pl. työaikapankki) yleisyydessä. Vielä vuonna 2006 joustava työaikajärjestelmä oli selvästi yleisempi naisille (66 %) kuin miehille (54 %). Työaikapankki on yleistynyt miehillä. Naisilla järjestelmän piiriin kuuluvien osuus on viime vuosina taas lisääntynyt pienen vähenemisen jälkeen. (Kuvio 4.2.)

**Kuvio 4.2. Joustavan työajan järjestelmä sukupuolen mukaan 2006–2019, %**



Ylemmillä toimihenkilöillä (69 %) oli yleisemmin käytössään työaikajärjestelmä, jossa oli mahdollisuus myös kokonaisuun vapaapäiviin verrattuna alempiin toimihenkilöihin (62 %) tai työntekijöihin (46 %) vuonna 2019. Ylemmillä ja alemmilla toimihenkilöillä osuus on kasvanut vuodesta 2018, työntekijöillä päinvastoin hieman vähentynyt. Pitkällä aikavälillä joustavat työaikajärjestelmät ovat yleistyneet kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, mutta suurinta kasvu on ollut ylemmillä toimihenkilöillä, yhteensä 15 prosenttiyksikköä vuodesta 2006. (Kuvio 4.3.)

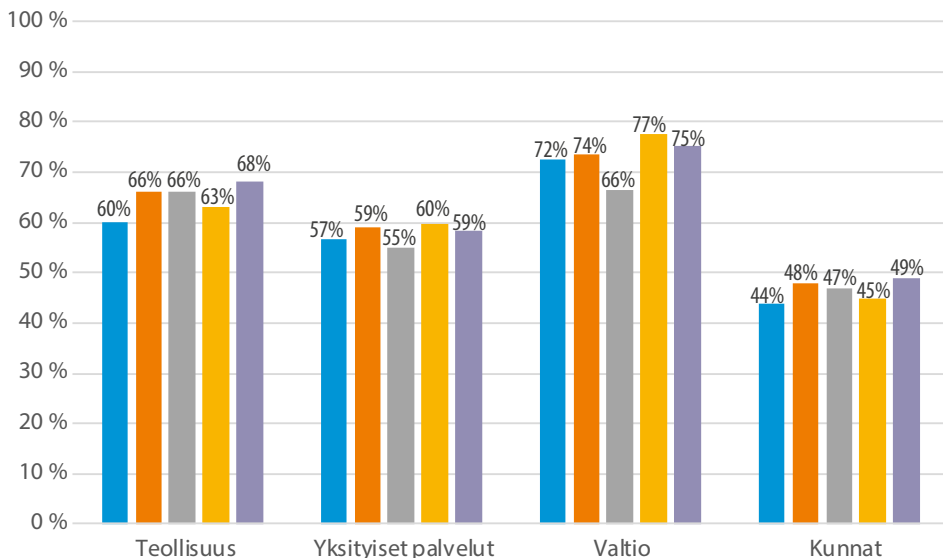
**Kuvio 4.3. Joustavan työajan järjestelmä, jossa on mahdollisuus myös kokonaisuin vapaapäiviin, sosioekonomisen aseman mukaan 2006–2019, %**



Niin ikään työnantajasektoreiden välillä oli eroja. Valtion (75 %) ja teollisuuden palkansaajilla (68 %) oli työssään eniten joustomahdollisuuksia. Myös kunta-alalla (49 %) ja yksityisissä palveluissa (59 %) työskentelevistä palkansaajista puolet kuului joustavan työaikajärjestelmän ja työaikapankin piiriin vuonna 2019. (Kuvio 4.4.) Kuntasektori erottuu työnantajana, jossa oli harvemmin käytössä työaikapankki kuin muilla sektoreilla: 15 prosentilla oli käytössään vain päivittäiset työaikajoustot, kun muilla sektoreilla osuus oli 3–8 prosentin luokkaa.

Mitä suurempi työpaikka, sitä yleisemmin joustava työaikajärjestelmä ja työaikapankki olivat käytössä. Isoilla (yli 200 henkilöä) työpaikoilla työskentelevistä palkansaajista 75 prosenttia kertoi kuuluvansa joustavan työaikajärjestelmän piiriin (ml. työaikapankki). Pienillä (alle 10 henkilöä) työpaikoilla vastaava osuus oli 51 prosenttia, 10–49 henkilön työpaikoilla 57 ja keskisuurilla työpaikoilla (50–199 henkilöä) 63 prosenttia.

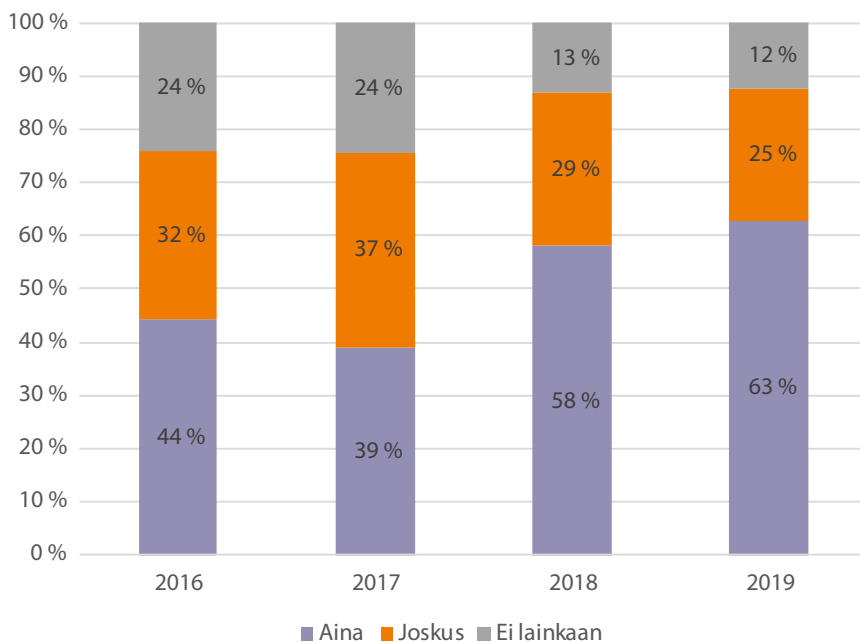
**Kuvio 4.4. Joustavan työajan järjestelmä, jossa on mahdollisuus myös kokonaisuin vapaapäiviin, työnantajasektorin mukaan 2015–2019, %**



Vuodesta 2016 lähtien palkansaajilta on kysytty, onko heillä **mahdollisuus hoitaa omia tai perheen asioita työajalla**. Vuonna 2019 enemmistö (63 %) ilmoitti, että he pystyivät ”aina” hoitamaan omia asioitaan työajalla. Lisäksi joka neljäs (25 %) sanoi ”joskus” pystyvänsä hoitamaan omia asioitaan. Viime tutkimuskertaan verrattuna niiden osuus, jotka pystyivät ”aina” hoitamaan omia asioita työssä on kasvanut ja vastaavasti niiden osuus, jotka kertoivat ”joskus” pystyvänsä näin tekemään, on vähentynyt. ”Ei lainkaan” vastanneiden osuus on pysynyt sen sijaan lähes ennallaan (12 %). (Kuvio 4.5.)

Niiden osuus palkansaajista, jotka kokivat pystyvänsä aina hoitamaan omia asioitaan työajalla, on kasvanut vuosi vuodelta – lähes 20 prosenttiyksikköä vuodesta 2016. Niin ikään niiden osuus, jotka sanoivat, etteivät pysty lainkaan hoitamaan omia asioitaan työajalla, on vähentynyt puolella vuodesta 2016 (24 % vuonna 2016 ja 12 % vuonna 2019). (Kuvio 4.5.)

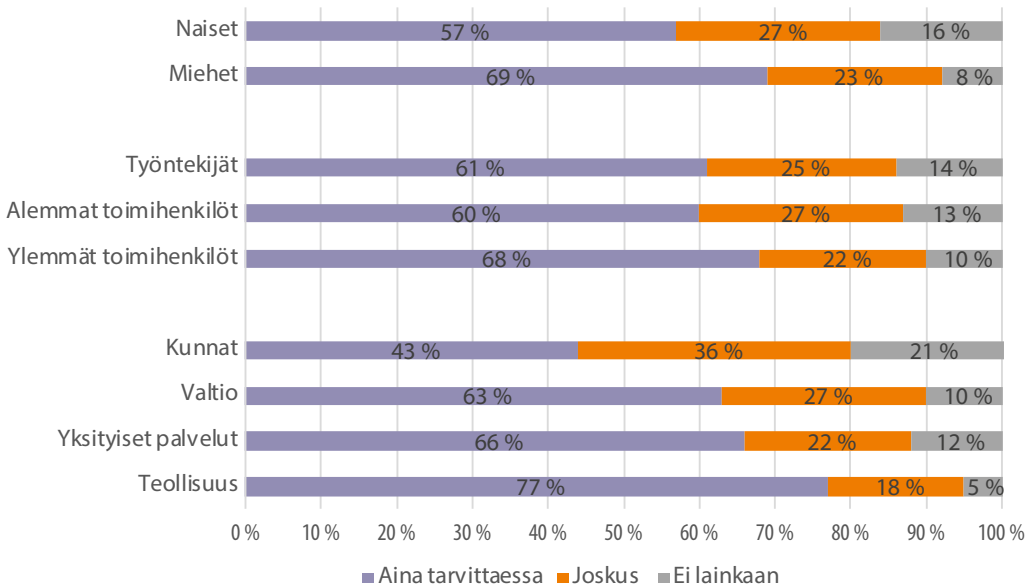
Miehillä työaika jousti paremmin kuin naisilla. Vuonna 2019 miehistä kaksi kolmesta (69 %) ja naisista runsas puolet (57 %) sanoi, että pystyy aina tarvittaessa hoitamaan omia asioitaan työssä. Naisista noin joka kuudes (17 %) sanoi, että ei pysty lainkaan hoitamaan omia asioitaan työssä – miehistä vastaavasti alle kymmenesosa (8 %).

**Kuvio 4.5. Mahdollisuus hoitaa omia tai perheen asioita työajalla 2016–2019, %**

Ylemmillä toimihenkilöillä (68 %) työaika jousti ketterämmin omiin tarpeisiin kuin alemmilla toimihenkilöillä (61 %) tai työntekijöillä (60 %). Myös sektoreiden välillä oli eroja. Teollisuuden palkansaajat (77 %) kokivat kotiasioiden hoidon työajalla huomattavasti helpommaksi kuin kunta-alalla (43 %), valtiolla (63 %) tai yksityisissä palveluissa (66 %) työskentelevät palkansaajat. (Kuvio 4.6.)



**Kuvio 4.6. Mahdollisuus hoitaa omia tai perheen asioita työajalla sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2019, %**

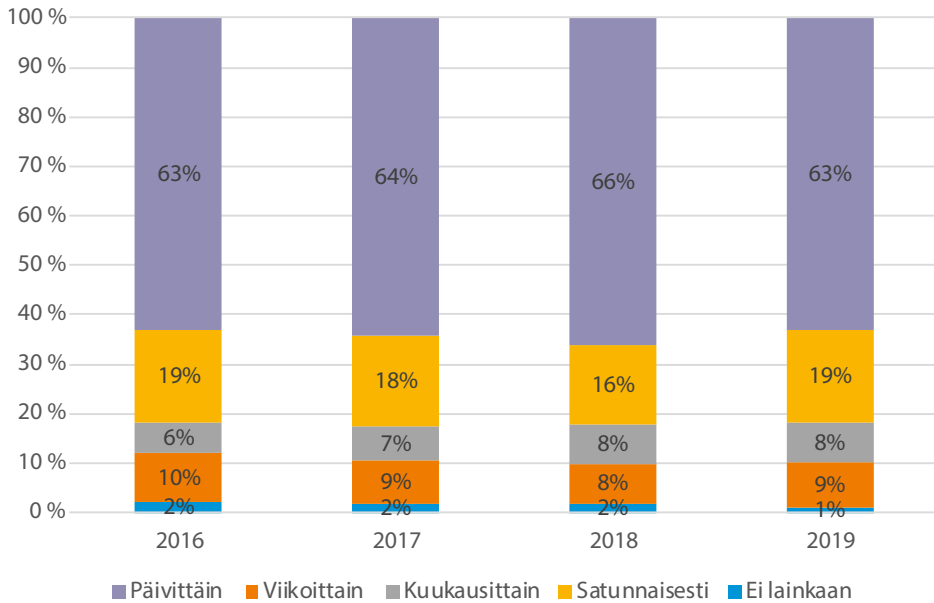


## 4.2 Korvaukseton ylityö

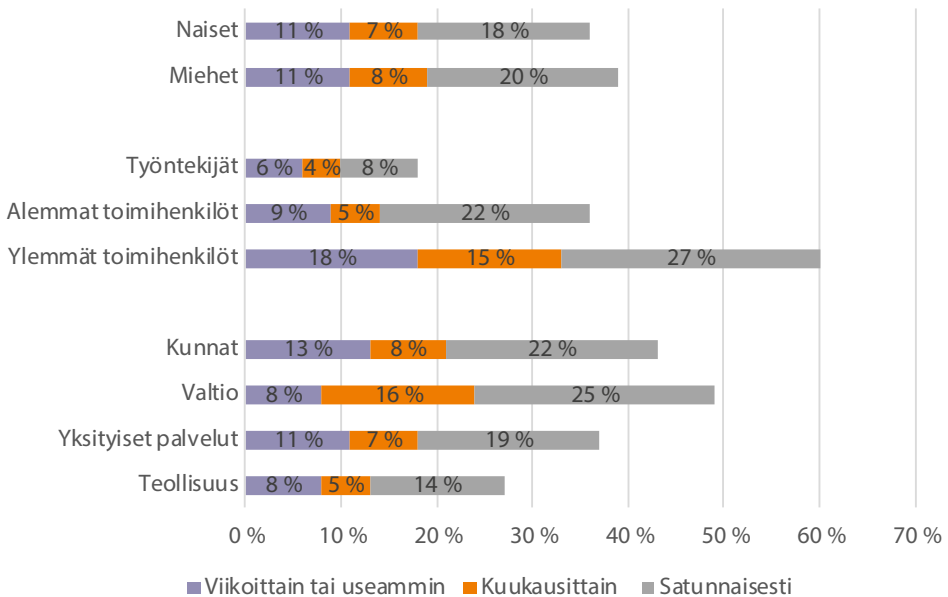
**Korvaukseton ylityö** ei näytä juurikaan lisääntyneen viime vuosina. Vuonna 2019 palkansaajista vain prosentti sanoi tehneensä korvauksetonta ylityötä päivittäin, yhdeksän prosenttia viikoittain, kahdeksan prosenttia kuukausittain ja viidennes (19 %) vain satunnaisesti, jotta suoriutuisi työtehtävistään. Suurin osa (63 %) sanoi, ettei ole viimeisen vuoden aikana tehnyt korvauksetonta ylityötä lainkaan. (Kuvio 4.7.)

Sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroa. Miehillä (39 %) korvaukseton ylityö oli hieman yleisempää kuin naisilla (36 %). Sen sijaan sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat merkittävät: työ seuraa työajan ulkopuolelle erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä. Ylemmistä toimihenkilöistä hieman alle viidennes (18 %) sanoi tehneensä töitä työajan ulkopuolella viikoittain tai useammin ja joka kuudennes (15 %) kuukausittain. Alemmille toimihenkilöille (9 %) ja työntekijöille (6 %) viikoittainen tai päivittäinen ylityö oli huomattavasti harvinaisempaa kuin ylemmille toimihenkilöille (Kuvio 4.8.)

**Kuvio 4.7. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä 2016–2019, %**



**Kuvio 4.8. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä, sukupuolen, sosioekonomisen aseman sekä työnantajasektorin mukaan 2019, %**

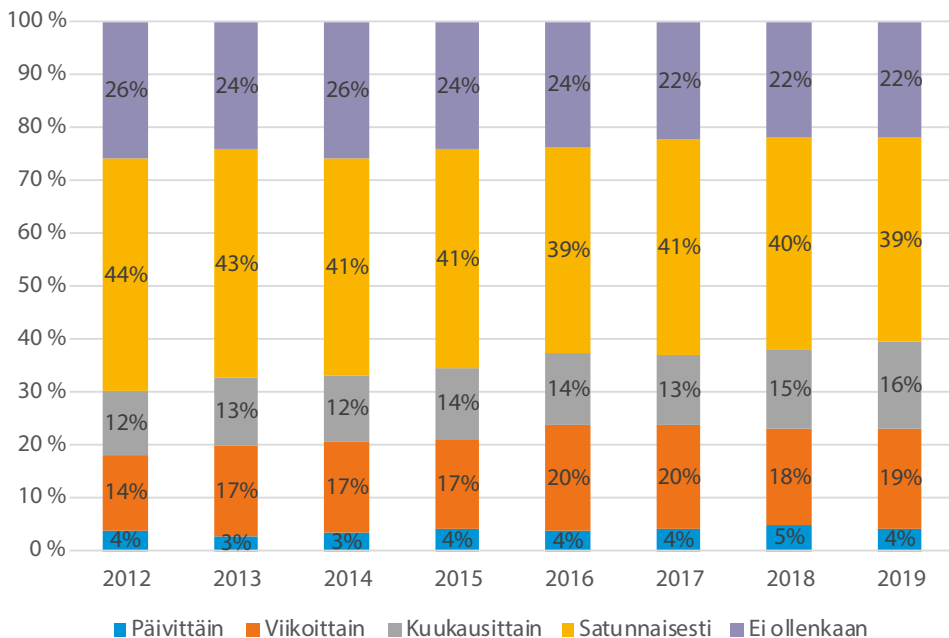


Korvaukseton ylityö oli yleisintä valtiolla, jossa puolet (49 %) oli tehnyt vähintään satunnaisesti korvauksetonta ylityötä vuonna 2019 selviytyäkseen työtehtävistään (kunnat 43 %, yksityiset palvelut 37 % ja teollisuus 27 %). Sen sijaan, kun tarkastellaan niitä, jotka olivat tehneet viikoittain tai yleisemmin korvauksetonta ylityötä, osuus oli suurin kunta-alalla ja yksityisissä palveluissa (kunta-ala 13 %, yksityiset palvelut 11 %, valtio ja teollisuus 8 %). (Kuvio 4.8.)

Korvauksettoman ylityön lisäksi palkansaajilta on kysytty sitä, onko heihin **otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhön liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella**, esimerkiksi puhelimitse. Vapaaehtoista sähköpostien lukemista ei ole tässä laskettu mukaan. Vuonna 2019 hieman vajaa neljännes (23 %) palkansaajista oli saanut yhteydenottoja vähintään viikoittain, kuudesosa kuukausittain (16 %) ja reilu kolmasosa satunnaisesti (39 %). Hieman yli viidesosa (22 %) ei ollut saanut yhteydenottoja lainkaan työajan ulkopuolella viimeisen vuoden aikana. (Kuvio 4.9.)

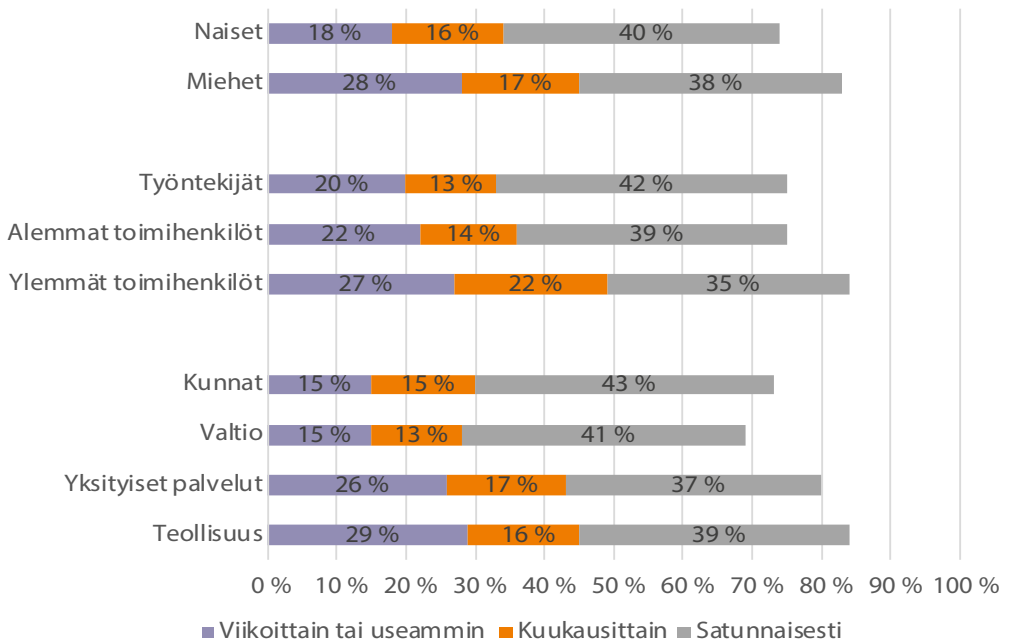
Osuudet ovat pysyneet likimain samana vuodesta 2018. Pitkällä aikavälillä trendi on ollut kasvava: yhä useampi sai yhteydenottoja työajan ulkopuolella nyt kuin aikasarjan alussa vuonna 2012.

**Kuvio 4.9. Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2019, %**



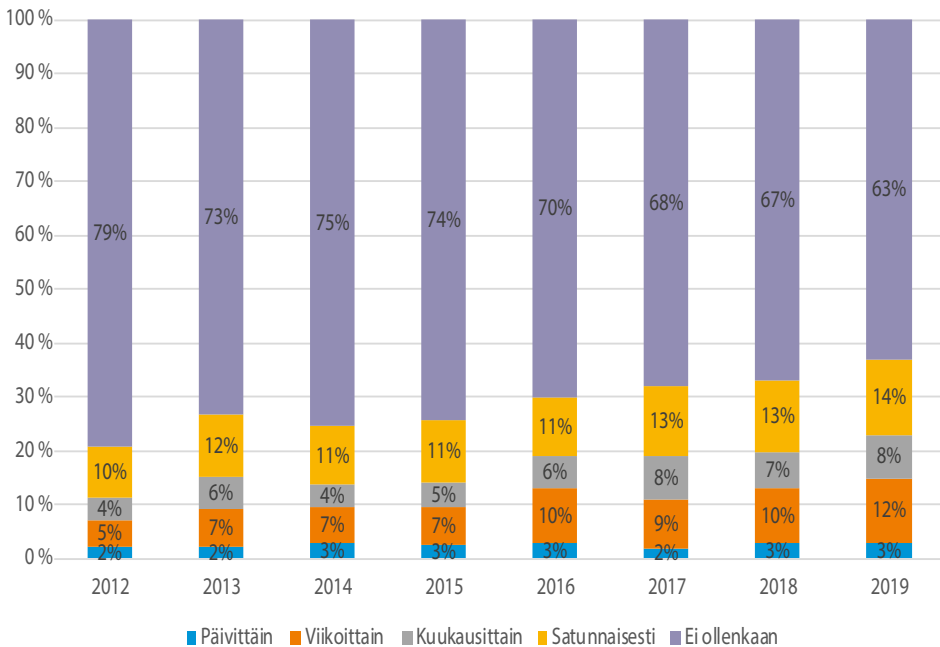
Miehet saivat selvästi useammin työhön liittyviä yhteydenottoja kuin naiset. Miehistä useampi kuin joka neljäs (28 %) ja naisista alle viidennes (18%) sanoi saaneensa yhteydenottoja viikoittain tai useammin. Ylemmät toimihenkilöt (27 %) saivat yleisemmin yhteydenottoja kuin alemmat toimihenkilöt (22 %) tai työntekijät (20 %). Yksityisen sektorin palkansaajat (teollisuus 29 %, yksityiset palvelut 26 %) raportoivat saaneensa viikoittain tai useammin yhteydenottoja lähes kaksi kertaa useammin kuin julkisen sektorin palkansaajat (kunta-ala ja valtio molemmat 15 %). (Kuvio 4.10.)

**Kuvio 4.10. Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen, sosioekonomisen aseman sekä työnantajasektorin mukaan 2019, %**



### 4.3 Etätyö

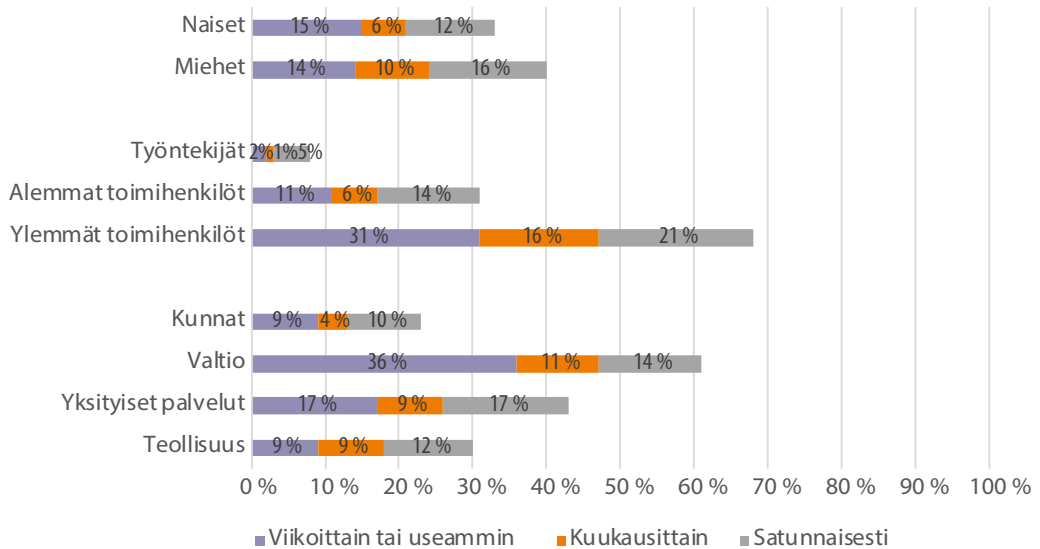
Etätyö on yleistynyt vuosi vuodelta. Etätyöllä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan etätyötä teki säännöllisesti vajaa neljännes (23 %) ja satunnaisesti 14 prosenttia palkansaajista. Kuitenkin edelleen enemmistö (63 %) palkansaajista ei ollut tehnyt etätyötä laisinkaan viimeisen 12 kuukauden aikana. (Kuvio 4.11.)

**Kuvio 4.11. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2019, %**

Sukupuolten välinen ero etätyön yleisyydessä on pienentynyt vuodesta 2018. Vuonna 2019 naisista etätyötä teki viikoittain tai useammin 15 prosenttia ja miehistä 14 prosenttia, kun vuonna 2018 vastaava osuus oli miehillä 15 ja naisilla 11 prosenttia. Miehistä hieman harvempi kuin naisista ei ollut tehnyt etätyötä ollenkaan (miehet 60 %, naiset 67 %). (Kuvio 4.12.)

Sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat suuret. Ylemmistä toimihenkilöistä lähes kolmasosa (31 %) oli tehnyt etätyötä viikoittain tai useammin viimeisen vuoden aikana, alemmista toimihenkilöistä joka kymmenes (11 %) ja työntekijöistä vain kaksi prosenttia (kuvio 4.12). Jos tarkastellaan niitä, jotka eivät olleet tehneet lainkaan etätyötä viimeisen vuoden aikana, oli osuus ylemmillä toimihenkilöillä 31 prosenttia, alemmilla toimihenkilöillä 68 ja työntekijöillä peräti 92 prosenttia. Etätyö on yleistynyt viime vuosina erityisesti alemmilla ja ylemmillä toimihenkilöillä. Työntekijöillä osuus on pysynyt likimain samana koko aikasarjan ajan.

**Kuvio 4.12. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2019, %**



Etätyö oli huomattavasti yleisempää valtiolla kuin muilla sektoreilla. Valtiolla viimeisen 12 kuukauden aikana etätyötä oli tehnyt viikoittain tai useammin yli kolmannes (36 %) palkansaajista. Yksityisissä palveluissa osuus oli 17 prosenttia ja kunta-alalla sekä teollisuudessa yhdeksän prosenttia. (Kuvio 4.12.) Erityisesti valtiolla ja yksityisissä palveluissa kehitys on ollut todella nopeaa. Esimerkiksi vielä vuonna 2012 valtiolla etätöitä teki viikoittain tai useammin vain kuusi prosenttia palkansaajista.

## 4.4 Tiivistelmä

Joustavien työaikajärjestelmien yleisyydessä ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia sitten vuoden 2018. Vuonna 2019 noin kahdella kolmesta palkansaajasta oli käytössään joustava työaikajärjestelmä. Sen sijaan hieman useampi vuonna 2019 kuin vuonna 2018 sanoi, että pystyi hoitamaan omia tai perheen asioita työajalla. Myös etätyö on vuosi vuodelta yleistynyt; vuonna 2019 palkansaajista vajaa neljännes sanoi tehneensä etätyötä säännöllisesti. Niin ikään korvaukseton ylityö oli yleistynyt – kuten myös työajan ulkopuolella tapahtuvat työhön liittyvät yhteydenotot.

Joustavat työaikajärjestelmät olivat yleisempiä miespalkansaajille kuin naispalkansaajille vuonna 2019. Miehillä myös omien asioiden hoitaminen työajalla oli useammin mahdollista kuin naisilla. Selvä ero näkyy myös sosioekonomisten ryhmien välillä: ylemmille toimihenkilöille joustavat työajan järjestelmät ja etätyö olivat selvästi yleisempiä kuin alemmille toimihenkilöille tai työntekijöille. Valtio ja teollisuus näyttävät sektoreina, joissa oli useammin mahdollisuus joustavaan työaikajärjestelmään. Valtiolla etätyö oli huomattavasti yleisempää kuin muilla sektoreilla. Kunta-ala näyttää sektorina, jossa oli harvemmin mahdollisuus etätyöhön ja omien asioiden hoitamiseen työajalla.

## 5 Työelämän muutossuuntia

Työolobarometrissä on kysytty aivan sen alusta lähtien palkansaajien arvioita siitä, mihin suuntaan työelämä on kehittymässä. Vastaajia on pyydetty arvioimaan, ovatko tietyt asia työelämässä, kuten työnteen mielekkyys, tiedonsaanti, mahdollisuudet itsensä kehittämiseen sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviin koskeviin ratkaisuihin työpaikalla muuttumassa parempaan tai huonompaan suuntaan vai ovatko ne pysymässä ennallaan.

Vastaukset kertovat palkansaajien näkemyksistä laajemmin kuin vain heidän omien työolojensa näkökulmasta. Tämä tulisi muistaa tuloksia tarkasteltaessa, sillä tutkimuksen mukaan palkansaajat arvioivat työnteen mielekkyyden muutoksia kielteisemmin silloin, kun kyse on työelämästä yleisesti – vastaajat vastaavat myönteisemmin silloin, kun kyse on oman työn mielekkyydestä. (Järvensivu 2013, 11.)

Kuten luvussa kaksi, myös tässä luvussa tuloksia raportoidaan pääosin balanssimitan avulla. Lisätietoja balanssimitan laskemisesta löytyy tämän julkaisun luvun 2.1 alusta Työllisyys ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset.

### 5.1 Työn ja työnteen mielekkyys

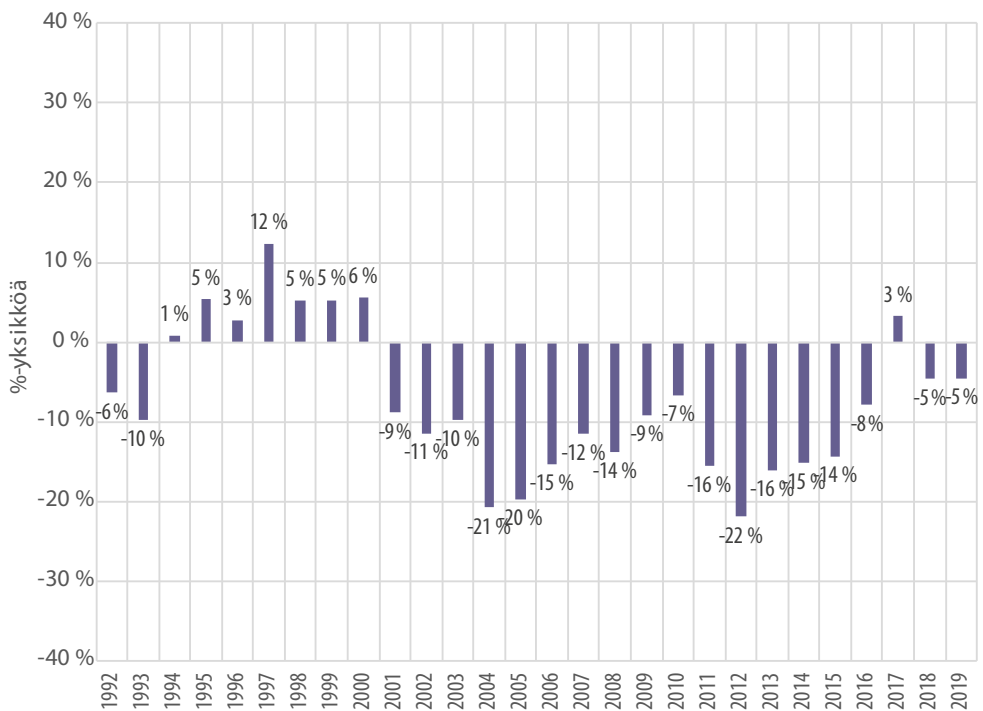
Työnteen mielekkyyttä ja työhaluja yleensä on selvitetty työolobarometrissä jo vuodesta 1992 lähtien kysymyksellä ”Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta. Ovatko seuraavat asiat mielestäsi muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan: työnteen mielekkyys ja työhalut yleensä?”



**Työnteon mielekkyyden ja työhalujen** balanssiluku oli vuodesta 2001 vuoteen 2016 saakka negatiivinen, eli suurempi osa arvioi muutosta tapahtuvan huonompaan kuin parempaan suuntaan. Vuonna 2017 balanssiluku kävi plussan puolella (+3), mutta seuraavana vuonna se oli kääntynyt jo takaisin miinuksien puolelle (-5). Uusimman barometrin mukaan balanssiluvussa ei ole tapahtunut muutosta – luku pysyi samana (-5) kuin vuonna 2018. (Kuvio 5.1.)

On samalla huomioitava, että balanssiluku ei kerro sitä, kuinka suuri osuus palkansaajista koki tilanteen säilyvän ennallaan. Tämä joukko on selvästi kasvanut viimeisen 27 vuoden aikana. Kun vuonna 1992 vain noin kolmasosa (30 %) koki tilanteen säilyvän ennallaan, vastaava osuus vuonna 2019 oli jo lähes kolme viidestä (58 %).

**Kuvio 5.1. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi 1992–2019, %-yksikköä**



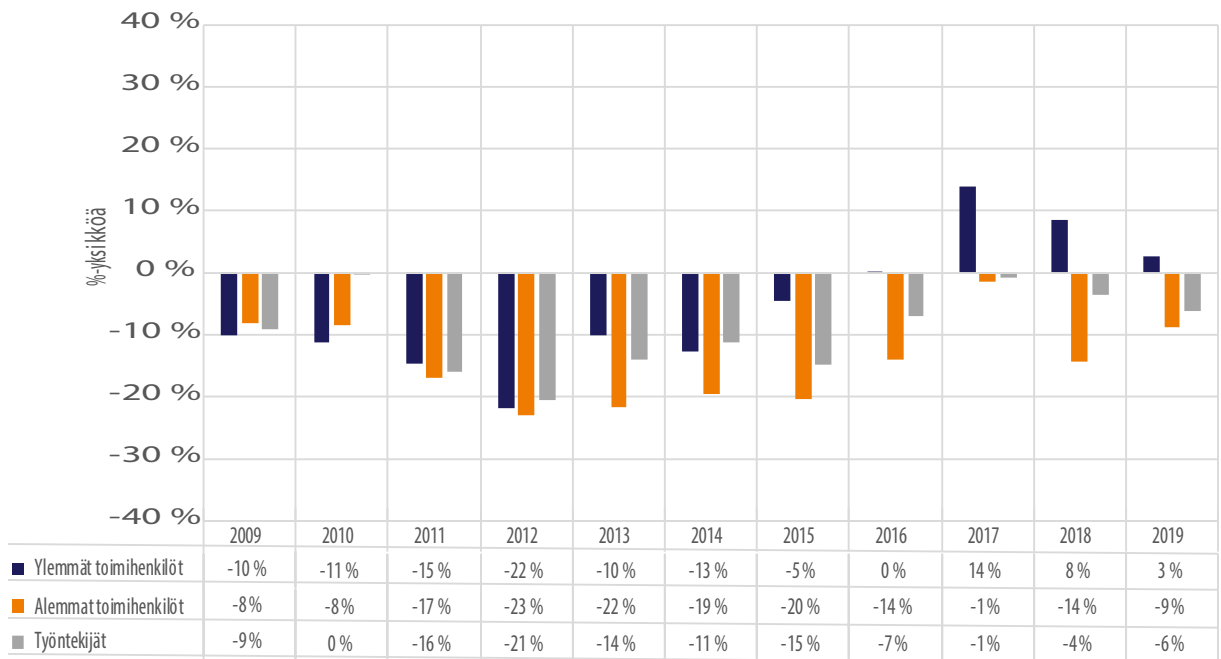
Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

Miesten arviot työn ja työhalujen muutoksesta ovat olleet jokaisena vuonna myönteisemmät kuin naisten. Vuonna 2019 miesten balanssiluku oli 0 ja naisten -9. Lisäksi miehet (60 %) kokivat tilanteen pysyvän useammin ennallaan kuin naiset (57 %).

Pessimistiset arviot yleistyivät iän myötä: iäkkäämmät suhtautuivat työhalujen muutokseen kielteisemmin kuin nuoret. Vuonna 2019 nuorimmassa ikäryhmässä (18–24-vuotiaat) balanssi oli +22, kun se vanhimmassa ikäryhmässä (55–65-vuotiaat) oli -20. Nuoret (66 %) arvioivat kehityksen pysyvän ennallaan useammin kuin vanhimpaan ikäryhmään kuuluvat palkansaajat (53 %).

Arviot työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutoksesta eroavat niin ikään sosioekonomisen aseman mukaan. Kuten aikaisempina vuosina, myös vuonna 2019, ylemmät toimihenkilöt (+3) arvioivat työnteon mielekkyyden kehityksen myönteisemmäksi kuin alemmat toimihenkilöt (-9) tai työntekijät (-6). (Kuvio 5.2.)

**Kuvio 5.2. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sosioekonomisen aseman mukaan 2009–2019, %-yksikköä**



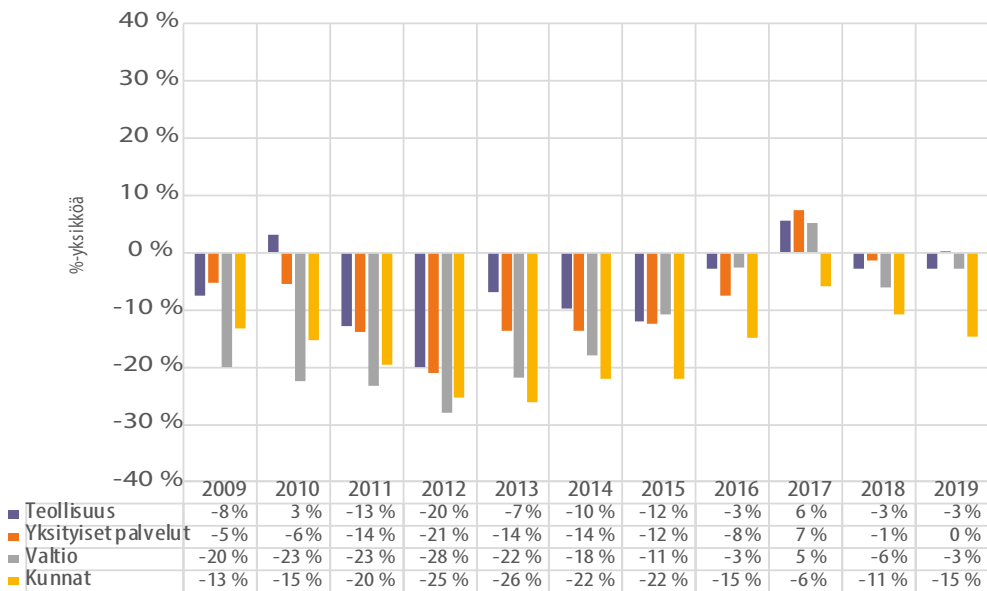
Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

Näkemykset työnteon ja työn mielekkyyden muutoksista ovat olleet vuosittain melko samansuuntaisia eri sektoreilla, vaikka sektoreiden välillä onkin tasoeroja. Aikaisempina vuosina yksityisen sektorin palkansaajat ovat arvioineet työnteon mielekkyyden muutosta myönteisemmin kuin julkisen sektorin työntekijät. Nyt näyttäisi kuitenkin siltä, että kuntasektori on alkanut eriytyä muista sektoreista ja valtio lähentyä yk-

sityistä sektoria. Vuonna 2019 kunta-alan työntekijöiden (-15) arviot työn mielekkyyden muutoksesta olivat selvästi pessimistisempiä kuin valtion (-3), yksityisten palvelujen (0) tai teollisuuden (-3) työntekijöiden. Vuoteen 2018 verrattuna teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa balanssiluku on pysynyt samana, valtiolla kehittynyt myönteiseen suuntaan ja kuntasektorilla vastaavasti kielteiseen suuntaan. (Kuvio 5.3.)

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

**Kuvio 5.3 Työntöön mielekkyyden ja työhalujen muutos suunnan balanssi työnantajasektorin mukaan 2009–2019, %-yksikköä**



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

Palkansaajien pessimistisiä näkemyksiä työntöön mielekkyyden ja työhalujen muutoksesta on pyritty selittämään niin talouden suhdanteiden muutoksella, työn epävarmuudella kuin työpaikkojen vuorovaikutuksen muuttumisella. Kiinnostavaa kuitenkin

kin on, että erityisesti naiset ja kuntasektorin palkansaajat suhtautuivat pessimistisesti työnteon mielekkyyden muutokseen. Taustalla saattaa olla kuntasektorilla tehtävän työn erityispiirteisiin liittyviä tekijöitä. Esimerkiksi tuoreimmassa työolotutkimuksessa (Sutela ym. 2019) todettiin, että erityisesti kuntasektorilla työskentelevät ja naispalkansaajat kokivat huomattavan paljon enemmän negatiivista kiirettä työssä kuin muilla sektoreilla työskentelevät palkansaajat. Voisiko tällä olla osuutta asiaan?

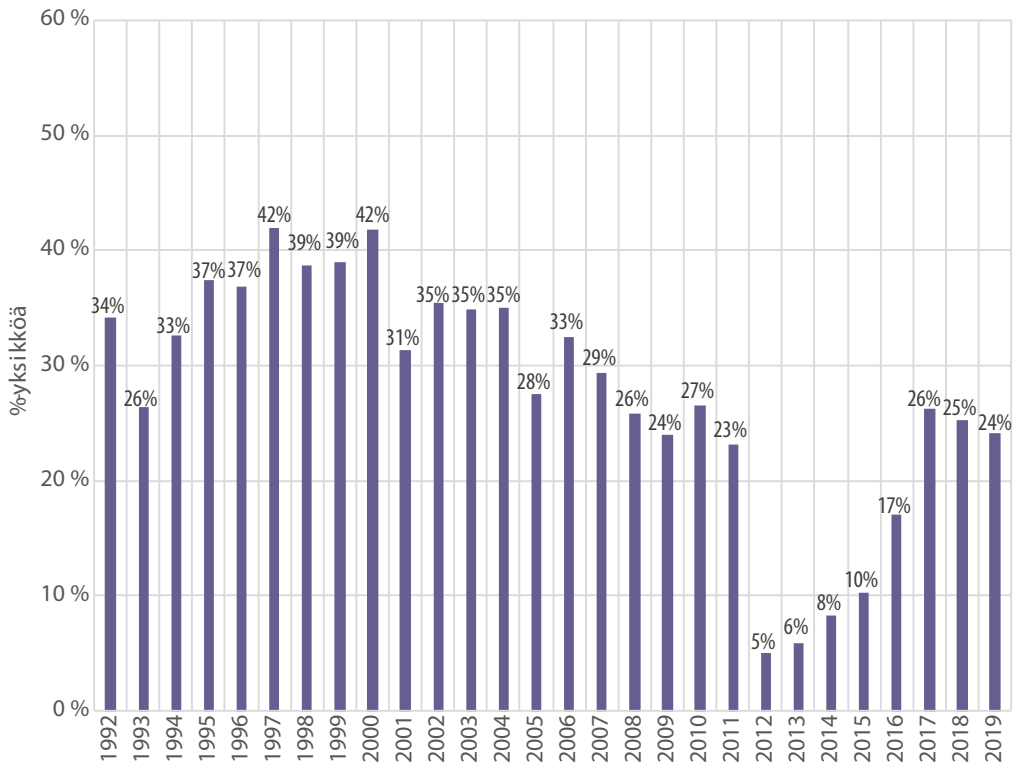
Toinen keskeinen tekijä on kysymyksen muotoilu. Siinä kysytään kahta eri asiaa: työnteon mielekkyyttä ja työhaluja. Vastaaja voi kokea, että työnteon mielekkyys tulee kyllä kasvamaan, mutta työhalut eivät – tai toisinpäin. Lisäksi tuloksia arvioitaessa tulee ottaa huomioon se, että vuonna 2012 työolobarometrin lomaketta uudistettiin ja työelämän yleisiä muutossuuntia koskevat kysymykset siirrettiin lomakkeen loppuun. Tämä on saattanut vaikuttaa vastaamiseen ja siksi tuloksia vuodesta 2012 lähtien tulisi verrata aikaisempiin vuosiin harkiten.

## 5.2 Tiedonsaanti sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet

**Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan** balanssi on ollut hienoisessa laskusuunnassa jo vuodesta 2017 lähtien. Uusimman työolobarometrin mukaan luku oli laskenut nyt +24:ään, kun se vuonna 2018 oli +25. Palkansaajista reilu puolet (59 %) oli kuitenkin sitä mieltä, että tiedonsaanti pysyy ennallaan. Osuus on hieman kasvanut viime tutkimuskerrasta (57 % vuonna 2018). (Kuvio 5.4.)

Sukupuolten välillä ei ollut paljoakaan eroa siinä, miten tiedonsaanti nähtiin (naiset +22, miehet +26). Vuoteen 2018 verrattuna miehillä luku on hieman laskenut, naisilla pysynyt samana (naiset +22, miehet +28 vuonna 2018). Sekä naisista että miehistä reilu puolet (59 %) uskoi tilanteen pysyvän ennallaan. Arviot tiedonsaannin kehityksestä muuttuivat sitä kielteisemmiksi, mitä enemmän vastaajalla oli ikää. Nuorimman ikäryhmän (18–24-vuotiaat) balanssi oli +43, vanhimman ikäryhmän (55–64-vuotiaat) vastaavasti +13.

**Kuvio 5.4. Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balansi 1992–2019, %-yksikköä**

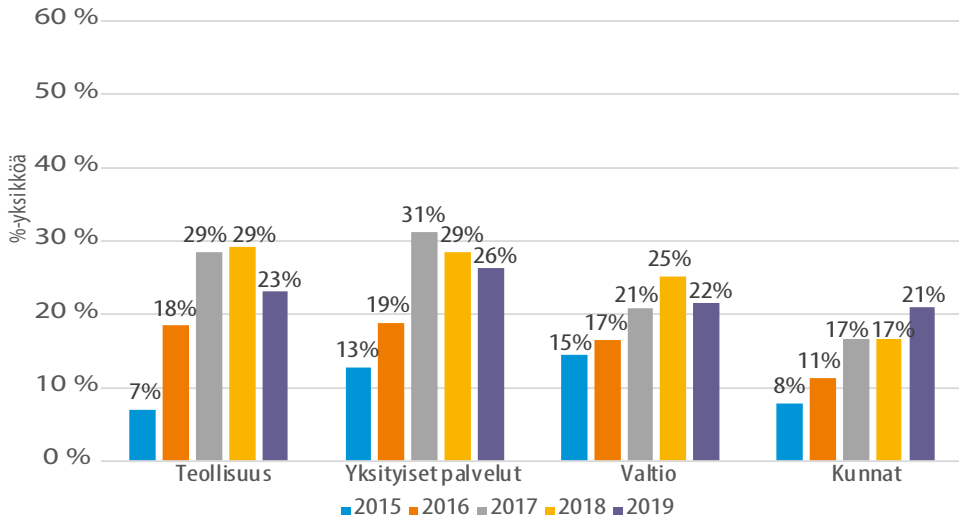


Balansi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

Sosioekonomisen aseman mukaan ylemmät toimihenkilöt (+30) arvioivat kehityksen selvästi myönteisemmäksi kuin alemmat toimihenkilöt (+21) tai työntekijät (+22). Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät (molemmat 61 %) arvioivat hieman ylempiä toimihenkilöitä (54 %) useammin tilanteen pysyvän ennallaan. Balanssiluvut ovat pysyneet melko muuttumattomina vuodesta 2018. Ylempillä toimihenkilöillä balansi oli laskenut hieman muita ryhmiä enemmän.

Kaikilla muilla sektoreilla paitsi kunta-alalla työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin balansi oli laskenut vuodesta 2018. Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan kuntasektorin balanssiluku oli +21, valtion +22, yksityisten palveluiden +26 ja teollisuuden +23.

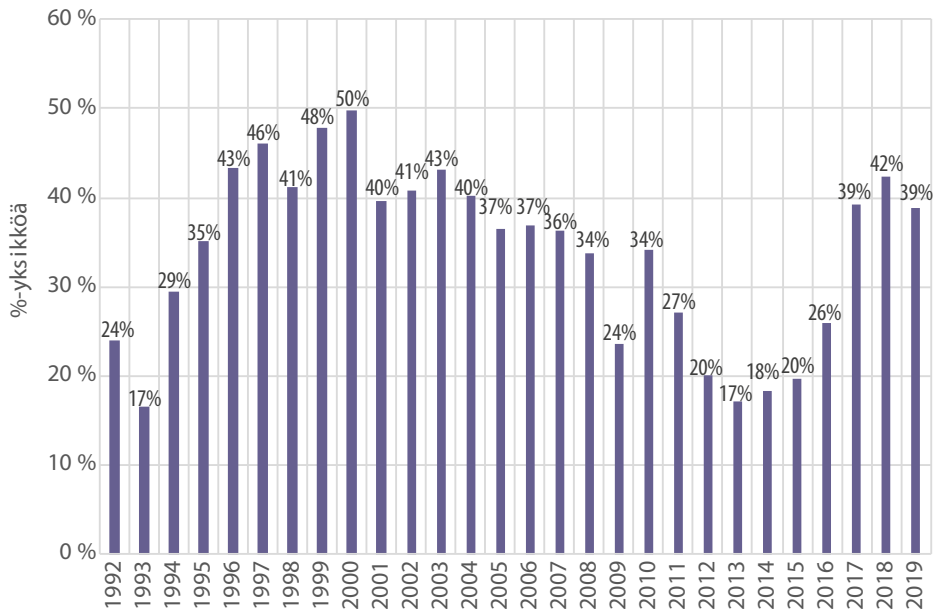
**Kuvio 5.5. Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi työnantajasektorin mukaan 2015–2019, %-yksikköä**



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

Palkansaajien arviot **itsensä kehittämisen mahdollisuuksien** suunnasta olivat huomattavasti myönteisempiä kuin käsitykset tiedonsaannista. Vuoden 2019 muutossuunnan balanssi oli +39. Luku on hieman laskenut viime tutkimuskerrasta, jolloin se oli +42. Parhaimmillaan balanssiluku oli vuonna 2000, jolloin se ylsi jopa +50:een. Vuonna 2019 puolet (51 %) palkansaajista arvioi itsensä kehittämisen mahdollisuuksien pysyvän ennallaan. Osuus on systemaattisesti laskenut vuodesta 2012 lähtien, jolloin se oli 61 prosenttia.

Sukupuolten välillä ei ollut merkittävää eroa näkemyksissä kehittymismahdollisuuksiin liittyen (naiset +40, miehet +37). Kuten tiedonsaannissakin, myös kehittymismahdollisuuksia koskien pessimismi lisääntyi iän myötä. Vuonna 2019 nuorten (18–24-vuotiaat) balanssiluku oli +52 ja vanhimman ikäryhmän +30. Muut ikäryhmät sijoittuivat näiden ryhmien väliin.

**Kuvio 5.6. Itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balanssi 1992–2019, %-yksikköä**

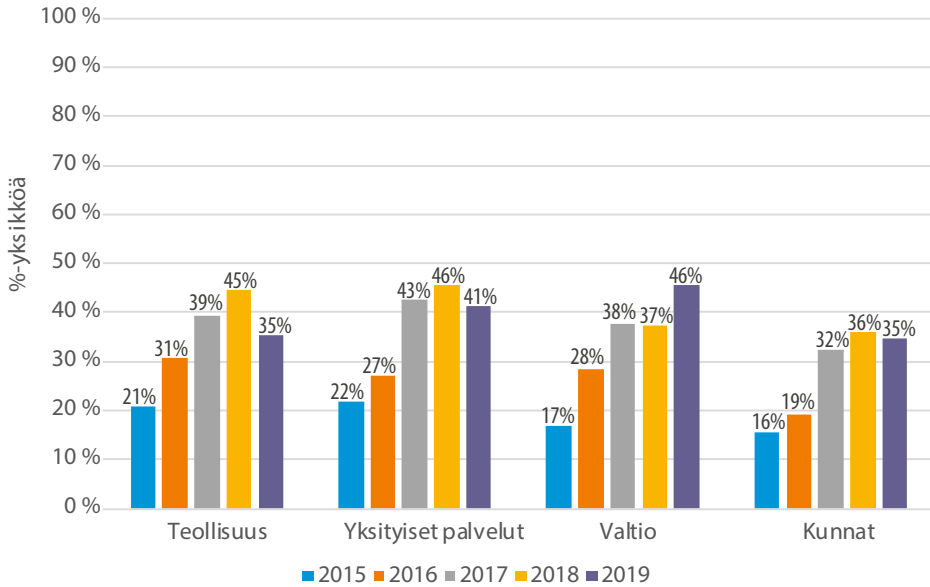
Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

Ylemmät toimihenkilöt (+46) arvioivat useammin kuin alemmat toimihenkilöt (+39 %) tai työntekijät (+32 %) kehittymismahdollisuuksien muuttuvan parempaan suuntaan. Ylemmillä ja alemmilla toimihenkilöillä luku on pysynyt lähes samana vuodesta 2018, mutta työntekijöillä luku on selvästi laskenut (+42 vuonna 2018). Ylemmistä toimihenkilöistä alle puolet (44 %) arvioi tilanteen pysyvän samana, alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä selvästi useampi (50 % ja 58 %).

Myönteisimmin kehityksen arvioivat valtion (+46) ja yksityisten palvelujen (+41) palkansaajat. Teollisuudessa ja kunta-alalla balanssiluku oli +35. Vuoteen 2018 verrattuna kaikilla muilla sektoreilla balanssiluku on laskenut paitsi valtiolla. (Kuvio 5.7.)

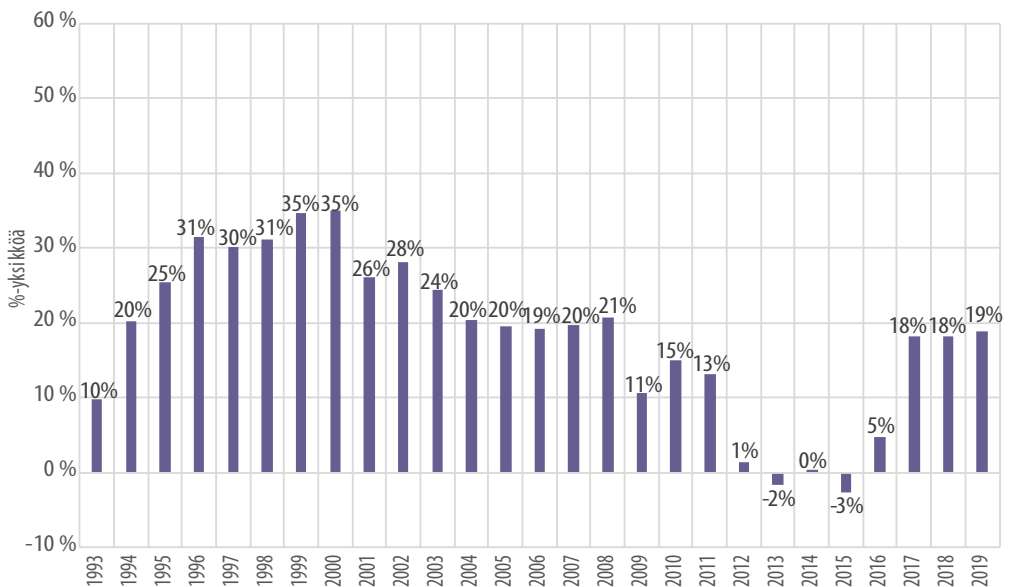
Tiedonsaannin ja itsensä kehittämisen lisäksi työolobarometrissä on vielä kysytty, kuinka **mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin tulee muuttumaan**. Tämä on kahdesta edellisestä kuvatusta mittarista ainoa, joka ei ole kehittynyt kielteiseen suuntaan vuoden 2018 jälkeen. Uusimman barometrin mukaan balanssiluku oli +19, kun se vuosina 2017–2018 oli +18. (Kuvio 5.8.) Palkansaajista noin kolme viidestä (62 %) uskoi tilanteen säilyvän ennallaan.

**Kuvio 5.7. Itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balansi työnantajasektorin mukaan 2015–2019, %-yksikköä**



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

**Kuvio 5.8. Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balansi 1993–2019, %-yksikköä**



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

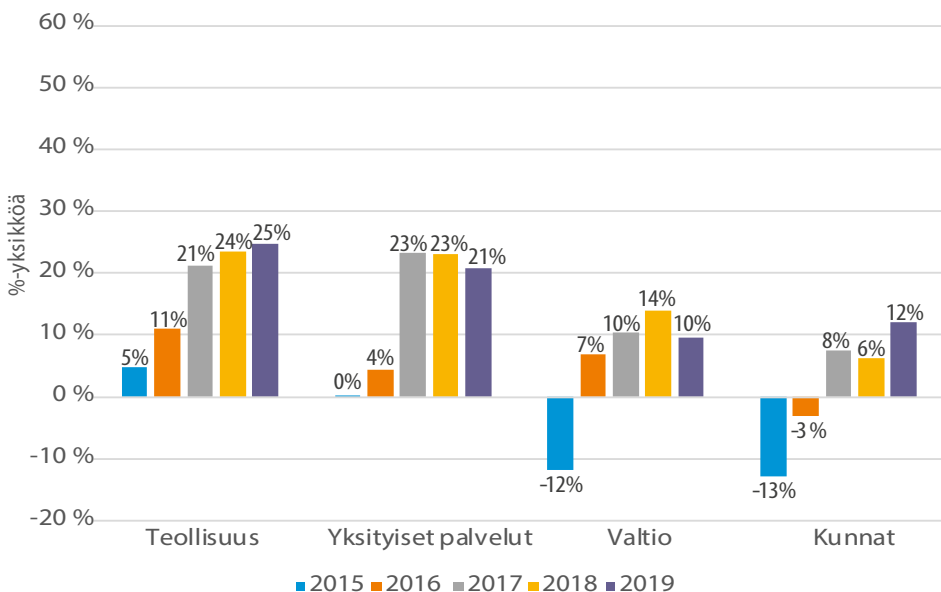


Miehet (+22) arvioivat yleisemmin vaikutusmahdollisuuksien kehittyvän myönteiseen suuntaan kuin naiset (+16). Luvuissa ei ole tapahtunut merkitsevää muutosta vuodesta 2018. Molemmista sukupuolista yhtä suuri osuus koki tilanteen pysyvän ennallaan. Iällä oli samanlainen vaikutus kuin kahdessa edellisessä mittarissa: iän myötä balanssiluku laskee.

Ylemmät toimihenkilöt (+24) ja työntekijät (+21) suhtautuivat selvästi myönteisemmin vaikutusmahdollisuuksien kehitykseen kuin alemmat toimihenkilöt (+13). Luvuissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden 2018 jälkeen. Kiinnostavaa sen sijaan on, että päinvastoin kuin kahdessa edellisessä mittarissa, tässä työntekijät arvioivat kehityksen myönteisemmäksi kuin alemmat toimihenkilöt.

Teollisuuden palkansaajat (+25) arvioivat vaikutusmahdollisuuksien kehityksen myönteisemmäksi kuin yksityisten palvelujen palkansaajat (+21) – valtiolla (+10) ja kuntasektorilla (+12) balanssiluvut olivat sen sijaan miltei puolta pienemmät. Teollisuudessa ja kunta-alalla balanssiluku oli noussut vuodesta 2018, yksityisissä palveluissa ja valtiolla vastaavasti laskenut. (Kuvio 5.9.)

**Kuvio 5.9. Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi työnantajasektorin mukaan 2015–2019, %-yksikköä**



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

## 5.3 Tiivistelmä

Työolobarometrissä on jo sen alusta lähtien kysytty palkansaajien arvioita työelämän kehityksen suunnasta. Edelliseen tutkimuskertaan, vuoteen 2018 verrattuna, vastauksissa ei ole tapahtunut merkitseviä muutoksia. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssiluku on pysynyt ennallaan; se oli edelleen -5, eli useampi koki kehityksen menevän kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan. Huomion arvioista kuitenkin on, että palkansaajista suurin osa koki tilanteen säilyvän ennallaan.

Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi jatkoi laskuaan ollen +24 vuonna 2019. Tosin muutos oli hyvin pieni, laskua oli vain yhden prosenttiyksikön verran vuodesta 2018. Niin ikään itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balanssissa oli tapahtunut pientä vähenemistä vuodesta 2018. Vuonna 2019 balanssiluku oli +39, kun se vuotta aikaisemmin oli +42. Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi oli pysynyt lähes ennallaan. Vuonna 2019 balanssiluku oli +19, kun se vuosina 2017–2018 oli +18.

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunta oli edelleen ainoa, jonka useampi arvioi kehittyvän kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan. Muihin työelämän osa-alueisiin suhtauduttiin selvästi myönteisemmin, ja balanssiluku oli selvästi plussan puolella.

Vaikka yleinen käsitys on, että palkansaajakunnan koulutustason kasvun myötä työnteon mielekkyys kasvaisi, tämä ei näy työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssissa. Toinen keskeinen näkemys on, että digitalisaatio ja teknologia parantaisivat tiedonsaantia ja -kulkua. Tai että itsensä kehittämisen mahdollisuudet laajentuisivat nykyisen teknologian ansiosta, kun tietoa on paljon vapaasti käytettävissä, ja mahdollisuudet etäopiskeluun ovat parantuneet. Nämä eivät kuitenkaan näyttäisi heijastuvan palkansaajien arvioihin. Niin kuin tämän luvun alussa todettiin, arviot kuvaavat laaja-alaisesti vastaajien tunteja työelämän muutoksesta. Näihin arvioihin vaikuttavat niin kulttuuriset jäsennystavat, oma työhistoria kuin myös tiedotusvälineiden kuvaukset työelämän muutoksesta.

## LÄHTEET

- Alasoini, T. (2013). Työllisyyslupauksen mahdollisuuksia ja rajoja. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Eurofound 2015. European Working Conditions Survey – Data Visualisation -tietokanta. Saantitapa: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey> [Viitattu 1.3.2020]
- Järvensivu, A. (2013). Voiko työllisyyslupaukseen luottaa? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Peutere, L., Lipiäinen, L., Ojala, S., Järvinen, K-M., Pyöriä, P., Saari, T. & Jokinen, E. (2017). Talouskriisit, työhyvinvointi ja työurat: Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017, loppuraportti. Työraportteja 94/2017. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskus. Saantitapa: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/102077> [Viitattu 2.2.2020]
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Saantitapa: <http://www.julkari.fi/handle/10024/130787> [Viitattu 15.2.2020]
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2009–2018. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa <http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/index.html> [Viitattu 12.2.2020]
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. ISSN=1798-7830. Joulukuu 2019. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2019/12/tyti\\_2019\\_12\\_2020-01-24\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2019/12/tyti_2019_12_2020-01-24_tie_001_fi.html) [Viitattu 20.2.2020]
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977\\_2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf?\\_ga=2.180252455.202272827.1575965627-1809327973.1574686842](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977_2018_2019_21473_net.pdf?_ga=2.180252455.202272827.1575965627-1809327973.1574686842) [Viitattu 1.2.2020]

## Liite 1. Tutkimuksen toteutus 2019

Työolobarometrin vuoden 2019 tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä elo- ja syyskuun aikana tekemiin tietokoneavusteisiin puhelinhaastatteluihin. Barometrin haastattelut tehtiin elokuun työvoimatutkimuksen yhteydessä 5.8.–2.10.2019. Tutkimuksen otokseen poimittiin toukokuun 2019 työvoimatutkimuksen tietojen perusteella sellaisia suomen kieltä puhuvia 18–64-vuotiaita työllisiä palkansaajia, joiden säännöllinen työaika oli vähintään 10 tuntia viikossa. Työvoimatutkimuksen otos poimitaan ositetulla satunnaisotannalla Tilastokeskuksen väestötietokannasta. Työolobarometrin tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla.

Vuonna 2019 tutkimuksen otoskoko oli yhteensä 2 096 henkilöä, joista haastatteluun vastasi 1 555 henkilöä. Tiedonkeruun vastausosuus oli 78,4 prosenttia netto-otoksesta. Haastattelujen keskimääräinen kesto oli 19 minuuttia. Tilastokeskuksen haastattelijoiden antama palaute tutkimuksesta ja haastattelujen sujumisesta oli pääosin myönteistä.

Työolobarometrin kadon jakautuminen oli hyvin samanlainen kuin haastattelututkimuksissa ylipäänsä: Vastausprosentti on korkeampi naisilla kuin miehillä. Nuorimmissa ikäryhmissä vastausprosentti jää alhaisimmaksi, ja kaikkein parhaimpiin vastausprosentteihin päästään iäkkäimpien palkansaajien keskuudessa.

Vastausosuuden laskun vuoksi työolobarometrissa otettiin käyttöön vastaajarakenteen vinoumaa korjaavat painokertoimet vuonna 2019. Aineiston analysoinnissa käytettiin painokertoimia, jotka korjaavat aineiston rakenteen vinoumaa sukupuolen, 10-vuotisikäryhmän, suuralueen, koulutusasteen ja sosioekonomisen ryhmän mukaan niin, että aineisto vastaa työvoimatutkimuksen aineiston perusteella estimoitua kohdeväestöä, eli vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia.

Vuosien 2012–2018 työolobarometrien aineistoille laskettiin takautuvasti painokertoimet samalla periaatteella. Tässä julkaisussa vuosia 2012–2018 koskevat luvut perustuvat kalibroituihin aineistoihin ja saattavat siksi jossain tapauksissa hieman poiketa aiemmin julkaistuista kyseisiä vuosia kuvaavista prosentti- ja keskiarvoluvuista.

Tutkimukseen vastanneiden jakaumia vuosina 1992, 2000, 2010 ja 2019 on kuvattu taulukossa 1. Väestön ikääntyminen näkyy palkansaajien joukossa. Koulutustaso on myös selvästi noussut, ja palkansaajakunta on toimihenkilöistynyt. Teollisuudessa ja kuntasektorilla työskentelevien palkansaajien osuus on vähentynyt – yksityisissä palveluissa vastaavasti kasvanut jo aikasarjan alusta lähtien. Valtiolla työskentelevien palkansaajien osuus on pysynyt likimain samana. (Taulukko 1.)

**Taulukko 1. Tietoja vuosien 1992, 2000, 2010 ja 2019 työolobarometrin vastaajista**

Taustamuuttajat	1992		2000		2010		2019	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Koko aineisto	880	100	1166	100	1053	100	1555	100
Sukupuoli								
Naiset	447	51	602	52	485	46	851	55
Miehet	433	49	546	48	568	54	704	45
Ikäryhmä								
18–24	67	8	136	12	88	8	83	5
25–34	231	26	286	25	231	22	298	19
35–44	287	33	320	27	238	23	374	24
45–54	229	26	315	27	294	28	394	26
55–64	66	7	109	9	202	19	403	26
Koulutusaste								
Ei perusasteen jälkeistä koulutusta tai koulutusaste tuntematon					143	13	119	8
Toisen asteen koulutus					494	47	649	42
Alin korkea-aste	Tieto puuttuu		Tieto puuttuu		155	15	188	12
Alempi korkeakouluaste					135	13	291	18
Ylempi korkeakouluaste					113	11	281	18
Tutkijakoulutusaste					13	1	27	2
Sosioekonominen asema								
Ylemmät toimihenkilöt	164	19	258	23	313	29	506	33
Alemmat toimihenkilöt	339	39	435	39	408	39	601	39
Työntekijät	364	42	417	38	330	32	420	28
Työnanatajasektori								
Teollisuus	275	31	331	28	254	24	301	19
Yksityiset palvelut	275	31	403	35	452	43	663	43
Kunnat	89	10	74	6	80	8	111	7
Valtio	216	25	277	24	237	22	416	27
Muu tai tieto puuttuu	25	3	81	7	30	3	64	4
Työpaikan koko								
Alle 10			283	25	275	26	314	21
10–49	Tieto puuttuu		474	41	422	40	692	45
50–200			202	17	213	20	320	21
Yli 200			196	17	140	14	224	15

## Liite 2. Haastattelulomake 2019

### TYÖOLOBAROMETRI 2019 (TB19)

#### K1

**Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaasi.  
Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelet?**

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

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

#### K2

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

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

**K3**

**Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:  
Käytetty vuokratyöntekijöitä?**

*= vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä.*

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K4a**

**Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:  
Järjestetty uudelleen tehtävien jakoa työntekijöiden tai eri  
työyksiköiden välillä?**

- 1 kyllä
- 2 ei → K5a
- 3 ei osaa sanoa → K5a

**K4b**

**Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:**

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

**K5a**

**Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: Otettu  
käyttöön uusia työmenetelmiä?**

- 1 kyllä
- 2 ei → K6a
- 3 ei osaa sanoa → K6a

**K5b**

**Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:**

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



**K6a**

**Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: Otettu käyttöön uusia tietojärjestelmiä?**

- 1 kyllä
- 2 ei → K7
- 3 ei osaa sanoa → K7

**K6b**

**Vaikuttko muutos omiin työtehtäviisi:**

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

**K7**

**Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä olet niistä.**

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

**Oletko:**

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

**Työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät toimet nykyisellä työpaikalla**

**K8**

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

- a. Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin
- b. Työympäristön turvallisuuteen
- c. Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen

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

### K9

**Arvioi miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi.**

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

**Sopiiko tämä työpaikkaasi:**

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

### K10

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

*Maahanmuuttajat, venäläiset, somalit, virolaiset jne.*

*Ei suomen romanit tai saamelaiset.*

*Ei toisen polven maahanmuuttajat.*

- 1 kyllä
- 2 ei

## K11

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

**Katsotko, että omassa työorganisaatiossasi esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:**

- a. Ikään, erityisesti nuoriin?
- b. Ikään, erityisesti vanhoihin?
- c. Sukupuoleen, erityisesti naisiin?
- d. Sukupuoleen, erityisesti miehiin?
- e. Työsuhteen määräaikaaisuuteen?
- f. Työsuhteen osa-aikaaisuuteen?
- g. Siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?  
(kysytään, jos k10=kyllä)
- h. Työntekijän terveydentilaan?

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

## K12

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

- a. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä työtoverien taholta
- b. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä esimiesten taholta
- c. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä asiakkaiden taholta

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

### K13a

**Oletko havainnut työpaikallasi 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.*

### K13b

**Oletko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallasi 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.*

### K14a

**Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?**

- 1 kyllä → K15a
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

### K14b

**Entä kuulutko työttömyyskassaan?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

## SEURAAVAKSI KYSYMYKSIÄ TYÖAJAN JOUSTOISTA JA PALKKAUKSESTA.

### K15a

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

- |   |               |         |
|---|---------------|---------|
| 1 | kyllä         |         |
| 2 | ei            | } → K16 |
| 3 | ei osaa sanoa |         |

*Tarkoitetaan esimerkiksi ns. liukuvaa työaikaa.*

### K15b

**Voitko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?**

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

### K16

**Voitko hoitaa omia tai perheesi asioita työajalla:**

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

- *asiat voivat liittyä vastaajaan itseensä tai tämän perheeseen*
- *asioiden hoitaminen voi tapahtua puhelimitse, netissä tai fyysisesti työpaikan ulkopuolella, jos voi hoitaa jollain (edes yhdellä) tavalla, vastataan sen mukaan*
- *ei tarkoiteta lakisääteisiä ruoka- tai kahvitaukoja tai lääkärissä käyntiä*

### K17

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

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

**K18**

**Onko palkkauksesi mielestäsi:**

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

**K19a**

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

- 1 kyllä
- 2 en --> K20

**K19b**

**Montako työpäivää? \_\_\_\_\_**

*Kuukausi=22 työpäivää*

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

**K20**

**Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:**

- a. opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana?
- b. opiskellut työssä itsenäisesti ilman ohjausta?
- c. opiskellut työssä verkkomateriaalien avulla?

*Palkallisella työajalla tapahtuva opiskelu.*

- 1 kyllä
- 2 ei

**K21**

**Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana kehittänyt taitojasi ja osaamistasi siten, että voisit tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä?**

*Tässä on kyse kaikenlaisesta osaamisen kehittämisestä.*

*Työskentely nykyisellä työpaikalla tai jossain uudessa työssä.*

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K22**

**Onko sinulla nykyisessä työpaikassasi hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen?**

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

**K23a**

**Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssäsi:**

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

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K24**

**Käytätkö työssäsi sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumia, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

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

## K25

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

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

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

## K26a

**Voitko vaikuttaa:**

- Siihen mitä työtehtäviisi kuuluu
- Työtahtiisi
- Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)
- Siihen, missä paikoissa tai tiloissa teet työtäsi  
*Tarkoitetaan fyysistä työnteon paikkaa tai työtilaa*

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

## K27

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

- |   |       |
|---|-------|
| 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.)



**K28**

**Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:**

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

**K29**

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

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

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

*Etätyöllä ei tarkoiteta ns. liikkuvaa työtä, jossa työntekijä on jatkuvasti matkassa, esimerkiksi linja-autonkuljettaja tai asentaja.*

**K30**

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

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

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

**K31**

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

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

- *esimerkiksi lukenut tai kirjoittanut työsähköposteja tai -dokumentteja, ollut yhteydessä asiakkaisiin*
- *ei tarkoiteta ylityötä, josta saa korvauksen rahana tai vapaana*
- *työajan ulkopuolella = työaika ei ole kirjattu mihinkään, tekee töitä vapaa-ajallaan*

**K32**

**Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä:**

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

**Oletko:**

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

**K33**

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

**Onko työkykysi:**

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

**K34**

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

*Jos ei yhtään päivää, merkitse nolla (0.)*

*Kuukausi = 22 työpäivää.*

**K35**

**Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.**

**Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä:**

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

**SITTEEN KYSYN TYÖHÖN LIITTYVISTÄ TUNTEMUKSISTASI.**

**K36**

- a. Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi
- b. Kuinka usein koet, että et ole kiinnostunut etkä innostunut työssäsi
- c. Kuinka usein koet työskennellessäsi, että et pysty keskittymään hyvin
- d. Kuinka usein koet, että et pysty hallitsemaan tunteitasi työssäsi

- 1 et koskaan
- 2 harvoin
- 3 joskus
- 4 usein
- 5 vai aina?
- 6 Ei osaa sanoa

**K37**

- a. Entä kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi
- b. Kuinka usein olet innostunut työstäsi
- c. Kuinka usein olet täysin uppoutunut työhösi

- 1 et koskaan
- 2 harvoin
- 3 joskus
- 4 usein
- 5 vai aina?
- 6 Ei osaa sanoa

**SEURAAVAKSI KYSYN MAHDOLLISISTA MUUTOKSISTA TYÖSSÄSI.**

**K38**

**Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana,**

- a. sinut lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi  
*Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.*
- b. sinut irtisanotaan nykyisestä työpaikastasi

*Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.*

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

**K39**

**Jos nyt jäisit työttömäksi niin arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä:**

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

## SEURAAVAT KYSYMYKSET KOSKEVAT TYÖELÄMÄÄ YLEISESTI.

### K40

**Minkälaiseksi arvioit 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

### K41

**Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta.**

**Ovatko seuraavat asiat mielestäsi muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan:**

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

*Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?*

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

**K42**

**Entä jos ajattelet oman työpaikkasi taloudellista tilannetta, onko se muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyykö se ennallaan?**

*Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?*

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

**K43**

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

**K44**

**Aivan lopuksi kysyisin vielä,  
Oletko esimies- tai työnjohtotehtävissä?**

- 1 Kyllä
- 2 Ei

Haastattelu päättyy nyt tähän.

**Kiitos antamistasi tiedoista!**



# Työolobarometri 2019 – ennakkotiedot

Verkkajulkaisu  
ISSN 1797-3562  
ISBN 978-952-327-538-6

Sähköinen versio: [julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)  
Julkaisumyynti: [julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi](http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi)