

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2024:16

Työolobarometri 2023



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:16

Työolobarometri 2023

Maija Lyly-Yrjänäinen

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Helsinki 2024

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for Your own personal use.
Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-327-917-9

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2024

Työolobarometri 2023

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:16		Teema	Työelämä
Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Tekijä/t	Maija Lyly-Yrjänäinen	Sivumäärä	128
Kieli	suomi		

Tiivistelmä

Työolobarometri kuvaa palkansaajien kokemaa työelämän laatua. Tutkimus on tehty vuodesta 1992 lähtien joka vuosi. Viimeisimpään kyselyyn on vastannut 2003 palkansaajaa ja tulokset voidaan yleistää koskemaan palkansaajaväestöä Suomessa.

Viime vuosien muutokset näkyvät työelämässä muun muassa etätöiden lisääntymisenä, uusien teknologisten sovellusten käytössä ja osaamisvaatimusten kasvuna. Palkansaajien näkemykset työoloistaan ovat säilyneet pääosin melko vakaina muutoksissa.

Viime vuosina työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen on kuitenkin selvästi vähentynyt. Vuosien 2022 ja 2023 välissä myös itsenäinen opiskelu ja opiskelu kokeneemman kollegan, mentorin tai opettajan avustuksella vähentyi.

2000-luvulla työpaikkojen ilmapiiri on muuttunut aiempaa myönteisemmäksi, muun muassa avoimen tiedonkulun ja tasapuolisen kohtelun suhteen. Vuonna 2023 valtaosa palkansaajista koki työnsä merkitykselliseksi, jopa 84 prosenttia. Yhteisöllisyyden tunnetta koki aina tai usein 55 prosenttia.

Parinkymmenen vuoden aikana kokemukset työn fyysisestä rasittavuudesta ovat säilyneet miltei ennallaan, mutta aiempaa useampi kokee, että työ rasittaa henkisesti ainakin jonkin verran. Työuupumusoireilu ja haitallisen stressin kokemukset lisääntyivät korona-ajan saattamana, mutta uusimmassa barometrissa kasvu on pysähtynyt.

Asiasanat	työelämä, työ, työolot, survey-tutkimus, palkansaajat		
ISBN PDF	978-952-327-917-9	ISSN PDF	1797-3562
Julkaisun osoite	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-917-9		

Arbetslivsbarometern 2023

Arbets- och näringsministeriets publikationer 2024:16	Tema	Arbetsliv
Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	

Författare	Maija Lyly-Yrjänäinen	Sidantal	128
Språk	finska		

Referat

Arbetslivsbarometern beskriver löntagarnas upplevelser av kvaliteten i arbetslivet. Undersökningen har genomförts varje år sedan 1992. På förra årets barometer svarade 2003 löntagare och resultatet kan generaliseras till att gälla alla löntagare i Finland.

Ändringar som syns i arbetslivet under de senaste åren är det ökade distansarbetet, användningen av nya tekniska verktyg och ökade kompetenskrav. Löntagarnas åsikter om arbetsförhållandena har förblivit relativt stabila trots förändringarna.

Arbetsgivarna har emellertid under de senaste åren erbjudit betydligt färre möjligheter att delta i utbildning. Från 2022 till 2023 har också självständiga studier och studier med stöd av en mer erfaren kollega, mentor eller lärare minskat betydligt.

Under 2000-talet har stämningen på arbetsplatserna blivit positivare, bland annat tack vare öppnare kommunikation och mer jämlikt bemötande. År 2023 upplevde majoriteten av löntagarna, hela 84 procent, att deras arbete är meningsfullt. 55 procent upplevde alltid eller ofta en känsla av gemenskap på jobbet.

Under de senaste 20 åren har upplevelserna av hur fysiskt ansträngande arbetet är i stort sett varit oförändrade, men allt fler upplever att arbetet är åtminstone till en viss grad mentalt ansträngande. Symptom på utmattning och upplevelser av skadlig stress började öka under covid-19-pandemin, men i den senaste barometern har denna utveckling stannat av.

Nyckelord	arbetsliv, arbet, arbetsförhållanden, survey-undersökning, löntagare		
------------------	--	--	--

ISBN PDF	978-952-327-917-9	ISSN PDF	1797-3562
-----------------	-------------------	-----------------	-----------

URN-adress	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-917-9
-------------------	---

Working Life Barometer 2023

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2024:16	Subject	Working life
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland	

Author(s)	Maija Lyly-Yrjänäinen	Pages	128
Language	Finnish		

Abstract

The Working Life Barometer describes the quality of working life experienced by wage and salary earners. The survey has been conducted annually since 1992. This time, 2003 wage and salary earners responded to the survey and the results can be generalised to apply to all wage and salary earners in Finland.

The changes that have occurred in working life in recent years include increased remote work, use of new technological applications and higher competence requirements. The views of wage and salary earners on their working conditions have remained mainly stable throughout these changes.

However, participation in training offered by employers has fallen markedly in recent years. Between 2022 and 2023, independent studies and studying with the help of a more experienced colleague, mentor or teacher also decreased.

In the 2000s, the atmosphere at workplaces has turned more positive in terms of open flow of information and equal treatment, for example. In 2023, as many as 84 per cent of wage and salary earners felt that their work was meaningful. Meanwhile, 55 per cent experienced a sense of community always or often.

Over the past twenty years, the experiences of physical strain of work have remained almost unchanged, but more people than before feel that the work causes mental strain at least to some extent. Burnout symptoms and experiences of harmful stress increased as a result of the coronavirus epidemic, but in the latest Barometer this growth had stopped.

Keywords working life, work, working conditions, survey, wage and salary earners

ISBN PDF	978-952-327-917-9	ISSN PDF	1797-3562
-----------------	-------------------	-----------------	-----------

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-917-9>

Sisältö

Esipuhe – osaamisen kehittämiseen tärkeä panostaa	7
1 Johdanto	9
2 Arvioita omasta asemasta työmarkkinoilla	13
3 Digitaalinen työympäristö	23
4 Jatkuva oppiminen työssä	31
4.1 Oppimista ja kehittämistä tukeva työkuulttuuri	31
4.2 Työhön liittyvään koulutukseen osallistuminen ja opiskelu	38
4.3 Toiminnan, tuotteiden ja palveluiden kehittäminen	48
4.4 Osaamisen tunnistaminen ja uraohjaus	50
5 Työaikajärjestelyt, etätyö ja palkitseminen	54
5.1 Työajan joustavuus ja intensiteetti	54
5.2 Etätyö	62
5.3 Työsuorituksen arviointi ja palkkaus	66
6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä	70
6.1 Syrjintä työpaikalla	71
6.2 Työpaikkakiusaaminen	72
6.3 Seksuaalinen häirintä	76
6.4 Fyysinen väkivalta työpaikalla	76
7 Työn kuormittavuus ja työkyky	79
7.1 Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus	79
7.2 Sairauspoissaolot	87
7.3 Työuupumus ja haitallinen stressi	90
8 Hyvinvointi työssä	94
8.1 Työn imu ja merkityksellisyys	94
8.2 Vaikutusmahdollisuudet	99
8.3 Työpaikkojen työhyvinvointia tukeva toiminta	107
9 Ammatillinen järjestäytyminen	115
10 Yhteenveto	119
Liite 1 Tutkimuksen toteuttaminen	122
Lähteet	126

ESIPUHE – OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN TÄRKEÄ PANOSTAA

Palkansaajien työn arki on säilynyt melko vakaana syksyllä 2023, vaikka heikko taloustilanne, digitalisaation eteneminen sekä työvoimapula ja toisaalta sitkeässä oleva työttömyys luovat isoja muutospaineita sekä yksityisen että julkisen sektorin työpaikoille. Työssä olevat palkansaajat kertoivat syksyllä 2023 edellisvuotta harvemmin, että työpaikalla olisi lisätty henkilöstön määrää, mutta toisaalta henkilöstön määrän vähennyksistä kertoi yhtä suuri osa kuin edellisvuonnakin. Irtisanomisen uhkan kokemukset olivat liki ennallaan, mutta lomautusuhkaa koki aiempaa useampi. Työpaikoilla on osin odottava tunnelma.

Työpaikoilla ilmapiiri on kuitenkin säilynyt hyvänä. Siitä kertovat muun muassa näkemykset avoimesta tiedonvälityksestä, työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta, siitä, että ristiriitoja pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan, ja että työpaikoilla vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Pitkällä aikavälillä ilmapiiri on kehittynyt myönteiseen suuntaan ja verrattain hyvä taso on siis säilynyt viime vuosien myllerryksissä. Korona-ajan saattama pieni nousu työuupumusoireissa ja haitallisen stressin kokemisessa on tasaantunut vuosien 2022 ja 2023 välillä. Sen sijaan vaikutusmahdollisuudet työhön kääntyivät vuoden aikana alavireisiksi.

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa on useita toimia, joilla pyritään parantamaan työhyvinvointia ja työhön osallistumista. Suunnitteilla on muun muassa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien osallistumisen tukemiseen liittyviä toimia, työkyvyn edistämistä sekä sosiaali- ja terveysalalle kohdistuva Hyvän työn ohjelma. Lisäksi pääministeri Sanna Marinin hallituskaudella alkanut Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma, TYÖ2030, jatkuu. Siinä viedään jo tehtyjä työelämän kehittämisen työkaluja ja innovaatioita työpaikoille käyttöön. Jatkuvan oppimisen uudistumisen hankkeista – osaamisen tunnistaminen, uraohjas ja työvoiman osaamistarpeiden ennakointi – on saatu tuloksia käyttöön viime vuodesta lähtien. Näistä esimerkkejä ovat muun muassa osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt, uraohjaukseen liittyvät selvitykset ja ohjaajien koulutukset sekä uudistunut Työvoimabarometri. Lisää tietoa ja työkaluja kehittämisen tueksi valmistuu tämän vuoden aikana.

Työelämässä tapahtuvan osaamisen merkitys on kasvussa ja oppimisen tavat ovat osin muutoksessa. Huolestuttavaa on, että työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen on jäänyt korona-ajan jälkeen aikaisempaa alhaisemmalle tasolle. Parhaimmillaan selvästi yli puolet palkansaajista osallistui vuosittain työnantajan tarjoamaan koulutukseen, vuoden 2020 jälkeen osuus on jäänyt 40 prosenttiin. Palkansaajista liki 60 prosentin osaamista ja taitoja selvitetään työpaikalla säännöllisesti. Noin 30 prosentille nykyinen työnantaja on tarjonnut tukea työuran suunnitteluun. Itsenäinen työssä opiskelu on koulutukseen osallistumista yleisempää, sitä tekee noin puolet palkansaajista, mutta sekä itsenäinen opiskelu että opiskelu kokeneemman kollegan, mentorin tai opettajan ohjaamana ovat vuoden 2023 aikana vähentyneet. Muutos ei näytä hyvältä.

Työolobarometrin tulokset korostavat, että jatkuvan oppimisen edistämiseen työelämässä on syytä panostaa. Yhteiskunnan tasolla jatkuva oppiminen liittyy kiinteästi hyvinvointiin, tuottavuuden kasvun mahdollisuuksiin ja osaavan työvoiman saatavuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön koordinoimassa Osaamisen tunnistamisen hankkeessa korostetaan oppimismyönteisen organisaatiokulttuurin tärkeyttä osaamisen näkyväksi tekemisessä ja saamisessa hyvinvointia ja tuottavuutta tukevaan käyttöön. Oppimismyönteistä kulttuuria kuvaavat luottamus, psykologinen turvallisuus, palaute ja esimerkillä johtaminen. Kun kulttuuri on olemassa, osaamisen kehittämisen rakenteiden ja erilaisten menetelmien soveltaminen on helpompaa. Osaamisen tunnistamisen hankkeessa on kerätty hyviä käytäntöjä koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuvaan osaamisen tunnistamiseen ja jatkuvaan oppimiseen, niin organisaatioille kuin yksilöille sekä muille yhteiskunnan toimijoille.

Työelämän murroksesta puhutaan nyt paljon. Lyhyessä ajassa on tapahtunut valtavasti, jolloin muutos-sana tuntuu laimealta. Teknologia vauhdittaa kehitystä; digitaaliset palvelut, robotit ja tekoäly tulevat yhä useammille työpaikoille ja edellyttävät työtehtävien, toimintatapojen, yhteistyön ja työn organisoinnin kehittämistä muuttuvaa työtä tukevaksi. Paljon puhutaan myös johtamisen merkityksestä, ja siitä mitä nuoret sukupolvet työelämältä odottavat. Tulevaisuuden kannalta huolestaa, että työolobarometrissa etenkin alle 35-vuotiaat kokivat keskimääräistä enemmän työuupumusoireita ja haitallista stressiä. Työelämän kehittäminen on myös tulevaisuuden työelämän luomista, sen työelämän, jonka nuorten soisi kokevan omakseen, ja jossa työn mielekkyys ja merkityksellisyys säilyvät.

Teija Felt, työmarkkinaneuvos
Helsingissä, huhtikuussa 2024

1 Johdanto

Työolobarometrin vuoden 2023 tiedonkeruun aikoihin, syksyllä, työllisyys- ja taloustilanne oli kiristynyt edellisvuoteen verrattuna. Avoimien työpaikkojen määrä laski vuoden takaisesta etenkin työntekijäammateissa sekä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden, myynti- ja palvelutyöntekijöiden, prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden sekä asiantuntijoiden ammattiryhmissä. Syksyn edetessä lomautusten määrä kasvoi. (ks. mm. Työ- ja elinkeinoministeriö, Työllisyyskatsaus Syyskuu 2023.) Työvoiman saatavuus ja kohtaanto -tietojen mukaan työvoimapulaa oli kuitenkin edelleen muun muassa sairaanhoitajien, vanhusten kotipalvelutyöntekijöiden, varhaiskasvatuksen opettajien, ohjelmisto- ja sovelluskehittäjien, lääkärien, sosiaalityöntekijöiden, puheterapeuttien, metallinjalostuksen prosessityöntekijöiden ja erityisopettajien osalta. Tilastokeskuksen mittaama kuluttajien luottamus talouteen oli heikko ja odotukset yleisestä työttömyyskehityksestä olivat synkkiä. (Suomen virallinen tilasto: Kuluttajien luottamus, lokakuu 2023). Koko vuoden 2023 osalta työllisyystilanne säilyi verrattain hyvänä. Työllisyysaste (15–64-vuotiaat) oli 73,6 %. Se oli 0,3 prosenttia vuotta 2022 matalampi. (Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus 2023.)

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa korostuu työelämään osallistumiseen panostaminen. Työlainsäädännön muutosten lisäksi työelämän kehittämisessä korostuu työhyvinvointi. Huolta kannetaan työkäisen väestön työkyvystä ja hyvinvoinnista. Etenkin mielenterveyden kysymykset on nostettu esille. Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksen tulokset kertovat, että työntekijöiden työhyvinvointi on jäänyt alhaisemmalle tasolle verrattuna aikaan ennen koronapandemiaa. Tutkimuksen mukaan jopa neljänneksellä työllisistä on kohonnut työuupumuksen riski tai todennäköinen työuupumus. Myös koettu työkyky on heikentynyt. Viimeisimmässä seurannassa, puolen vuoden ajanjaksolla kesän ja loppuvuoden 2023 välillä työn voimavarat, mm. oppimismahdollisuudet, itsenäinen päätöksenteko sekä pystyvyyden tunteet ovat heikentyneet. (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2024.)

Työelämän kehittämisen näkökulmasta työhyvinvointiin voi vaikuttaa monin tavoin, erityisesti lisäämällä työntekijöiden itsenäisyyttä ja oppimisen mahdollisuuksia, kiinnittämällä huomiota onnistumisiin ja rakentamalla yhteisöllisyyttä sekä vähentämällä työpainetta ja kokemuksia siitä, että työssä ei voisi toimia omien

arvojensa mukaisesti. (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2023.) Työhyvinvointi on kytköksissä tuottavuuteen ja yritysten kilpailukykyyn. Hyvinvoivassa työyhteisössä koetaan työn imua – tarmokkuutta, omistautumista ja työhön uppoutumista –, opitaan ja autetaan kollegoita. Työn voimavarojen lisääminen työyhteisössä parantaa sekä työhyvinvointia että organisaation suorituskykyä, sillä hyvinvointi muun muassa lisää luovuutta, ongelmanratkaisukykyä ja vahvistaa työyhteisön sosiaalisia suhteita. (ks. Ranki 2023.) Työolobarometri tarjoaa uusia tietoja palkan-saajien työuupumuksen kokemuksista, hyvinvoinnista työssä sekä työoloista, jotka kokemuksiin osaltaan vaikuttavat.

Työelämää monin tavoin muuttavan digitalisaation odotetaan nostavan tuottavuutta ja vapauttavan ihmistyötä niihin tehtäviin, joissa ihminen on parhaimmillaan. Tietotekniset tai digitaaliset laitteet eivät kuitenkaan itsessään luo toivottuja vaikutuksia. Kyse on niiden soveltamisesta tavoilla, jotka tuottavat parhaan lisäarvon organisaatioille ja työtä tekeville ihmisille, ja lopulta työn tuloksista nauttiville asiakkaille ja yhteiskunnalle. Sosioteknisestä näkökulmasta tarkasteltuna etenevä digitaalinen murros on yhä enemmän myös työelämän kehittämisen kysymys, jossa digitalisaatio vaikuttaa ihmisten ja työyhteisöjen toimintaan, ja toisin päin, ihmiset ja työyhteisöt käyttävät ja muokkaavat teknologioita arjessaan edelleen. Lopulta kyse on arvoista, kun pohdintaan otetaan mukaan teknologian käyttöön liittyvät eettiset näkökulmat sekä yksittäisiä ihmisiä tai organisaatioita laajempi kysymys siitä, miltä tulevaisuuden työelämän halutaan näyttävän (ks. Kolade & Owoseni 2022).

Työelämän digitalisaatio hypähti eteenpäin koronapandemian seurauksena, kun etätyöhön siirtyneet ottivat käyttöön uusia tietoteknisiä välineitä. Etenkin virtuaaliseen vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön kehitettyjen sovellusten käyttö lisääntyi huomattavasti. Viimeisen vuoden aikana tekoäly on tullut suurten massojen tietoisuuteen ja ulottuville, kun muun muassa laajoihin kielimalleihin perustuva generatiivinen tekoälysovellus ChatGPT tuli verkossa yleisesti saataville. Työelämässä generatiivisen tekoälyn kehitykseen ja yleistymiseen kohdistuvat odotukset ja huolet ovat isoja.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tuoreen tutkimuksen mukaan noin viidesosa suomalaisista työskentelee ammateissa, joiden työtehtävistä vähintään puolet on altistunut generatiiviselle tekoälylle. Pienemmässä määrin generatiivinen tekoäly koskettaa valtaosaa ammateista (Kauhanen ym. 2023). Suomessa generatiivisen tekoälyn vaikutukset kohdistuvat etenkin asiantuntijatyöhön sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöhön. Osin tekoäly saattaa korvata työtä, mutta ennen kaikkea se tarjoaa mahdollisuuden työn laadulliselle kehittymiselle, johon vaikuttaa teknologian lisäksi, ja jopa sitä voimakkaammin, töiden uudelleen organisoimnin

aikaansaamat muutokset. Tekoäly varmasti vaikuttaa töissä tarvittavaan osaamiseen, mutta yhtä lailla sillä voi olla vaikutuksia muun muassa työn kuormittavuuteen sekä sen eettisyyteen tai koettuun oikeudenmukaisuuteen. (Alasoini 2023.)

Työolobarometrissa digitalisaatiokehitys näkyy muun muassa siinä, että digitaaliset sovellukset ja tietotekniset laitteet ovat käytössä miltei kaikissa töissä. Uusimmassa barometrissa kysyttiin uutena kysymyksenä tekoälyn käytöstä työssä. Aiheen selvittäminen on vaikeaa, sillä parhaimmillaan algoritmit sekä oppiva ja itseohjautuva tekoäly toimivat työn tekemisen apuna miltei niitä huomaamatta, ja sovelluksia ja käyttötapoja on lukuisia. Työolobarometrin tiedot tekoälyn käytöstä työssä ovat suuntaa-antavia, sillä kaikki vastaajat eivät ole käsittäneet kysymystä samalla tavalla, osin siksi, että tekoälyn määritelmä on tutkimuksessa laaja.

Koronapandemia antoi sysäyksen etätöiden ja myöhemmin ns. hybridityön voimakkaalle lisääntymiselle. Tässä kehityksessä teknologialla on osansa, mutta muutos näkyy varsinkin työnteon tapojen isona murroksena, josta työpaikoilla edelleen käydään keskustelua työntekijöiden ja työnantajien kesken. Syksyllä työntekijöiden ja työnantajien näkemykset etätöiden hyvistä ja huonoista puolista ja etätöitä koskevista toiveista olivat runsaasti esillä mediassa. Työnantajille tärkeitä näkökulmia ovat esimerkiksi työn tuottavuus etätöissä sekä työntekijöiden rekrytointiin ja heidän työpaikkaan sitoutumiseensa liittyvät seikat, kun etätöistä on tullut monille palkansaajille tärkeä keskittymistä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista tukeva tekijä.

Pitkän tähtäimen tuottavuuskasvun ja työhyvinvoinnin kannalta riittävät kasvotusten tapahtuvat kohtaamiset ja niissä tapahtuva yhteinen ideointi, tiedon hyödyntäminen ja uuden tiedon luominen ovat keskeisiä, vaikka yksittäinen työntekijä kokisikin olevansa tuottavimmillaan etätöitä tehdessään (ks. Ranki 2023, 52; Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2023). Koronan siivittämän etätöiden lisääntymisen myötä huolta on aiheuttanut työelämässä mahdollinen uudenlainen kahtiajako etätöntyöntekijöihin ja lähityötä tekeviin, sillä etätö ei kaikissa töissä ole yleistä tai ylipäänsä mahdollista. Uusin työolobarometri mittaa etätöiden tekemiseen liittyviä ajankohtaisia kehityskulkuja.

Tulevaisuuden työelämää muovaa voimakkaasti, ja pitkällä aikavälillä, ilmastonmuutos ja luonnon monimuotoisuuden heikkeneminen. Vaikutukset työn sisältöihin ovat isoja, sillä ilmastonmuutoksen hillitseminen ja siihen sopeutuminen muokkaavat toimialoja ja työtehtäviä. Samalla fyysisen ympäristön muutokset koskevat yhtä lailla työelämää kuin arkeakin. Esimerkiksi muuttuvat sääolosuhteet ja sään ääri-ilmiöt sekä uuden teknologian käyttöönotto vaikuttavat

työturvallisuuteen ja -terveyteen. Tällä hetkellä näyttäisi siltä, että vihreän siirtymän työllisyysvaikutukset jäisivät melko pieniksi, mutta siirtymällä olisi merkittäviä vaikutuksia työvoiman liikkumiseen työpaikkojen, työtehtävien ja alueiden välillä. Työvoiman liikkumisessa osaamisen kehittämisellä on iso merkitys, sillä uudet työpaikat tyypillisesti eroavat ominaisuuksiltaan vanhoista. Vihreän siirtymän aiheuttamia osaamistarpeita on vaikeaa ennakoida, mutta etenkin tietyt tekniset ammattitaidot ja insinööriosaaaminen sekä kestävyysajatteluun ja kestäviin toimintatapoihin liittyvät ns. poikkileikkaavat osaamiset ovat keskeisiä. (ks. Kauhanen & Kuusela 2023.)

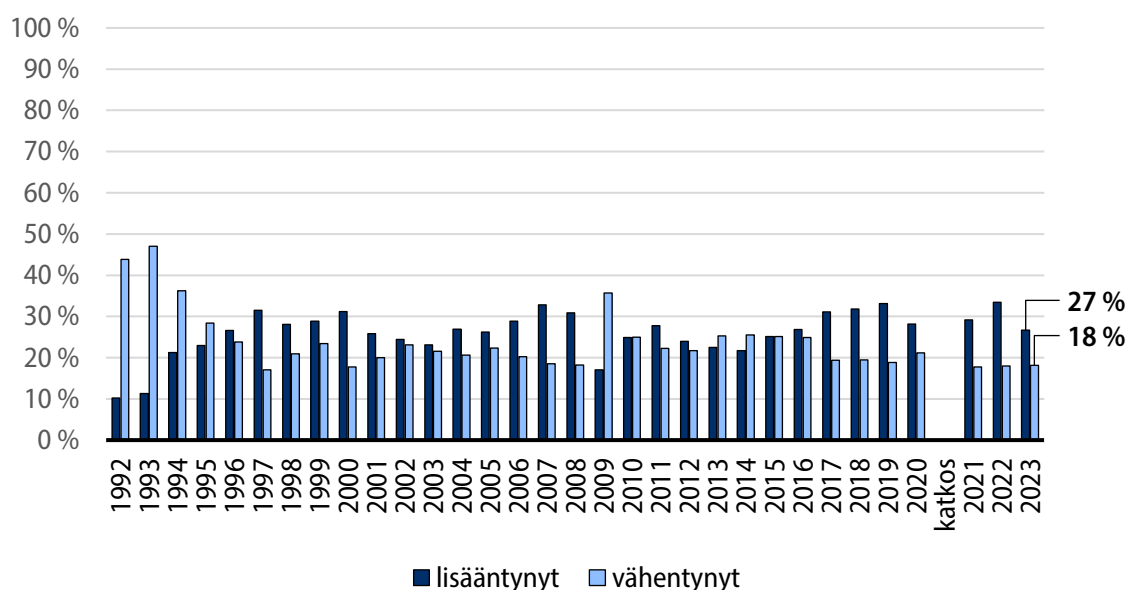
Palkansaajille työpaikat ovat tärkeitä osaamisen kehittämisen paikkoja, sillä jo työn tekeminen voidaan ymmärtää jatkuvana oppimisprosessina. Oppiminen on prosessi, jonka myötä saadaan aikaan muutosta yksilön ajattelussa tai toiminnassa – ja organisaatiotasolla – muutosta laajemman joukon käytännöissä, prosesseissa tai ajattelussa. (ks. Lemmetty 2023.) Työn ohessa ja sitä tekemällä tapahtuvan oppimisen lisäksi työnantaja tarjoaa usein työntekijöille mahdollisuuksia kouluttautumiseen tai opiskeluun. Jatkuvaa oppimista tarkastellaan työolobarometrissa monella tavoin, mukana on kysymyksiä oppimiseen ja kehittämiseen kannustavasta työkuultuurista sekä koulutukseen osallistumisesta ja opiskelusta. Mukana on myös kaksi uutta aihetta, osaamisen tunnistaminen sekä työssä olevien uraohjaus.

Barometrin muita uusia aiheita ovat joitain vuosia sitten mukana olleet kysymykset tuotteiden tai palvelujen ja toimintatapojen kehittämisestä. Haastattelun lopuksi palkansaajilta kysyttiin kilpailukieltosopimuksista. Tietoja tarvitaan kilpailukieltosopimuksia koskevien lainsäädäntömuutosten vaikutusten arvioinnissa. Vuoden 2023 työolobarometriin vastasi verkko- ja puhelinhaastatteluissa elo-, syys- ja lokakuun aikana yhteensä 2003 palkansaajaa. Vastausten avulla saadaan tietoja palkansaajien kokemuksesta työelämän laadusta. Tietoja käytetään työelämän kehittämisen tukena, ja niiden arvo on entistä suurempi, kun muutokset yhteiskunnassa ja työelämässä ovat viime vuosina olleet nopeita ja monelta osin yllättäviä.

2 Arvioita omasta asemasta työmarkkinoilla

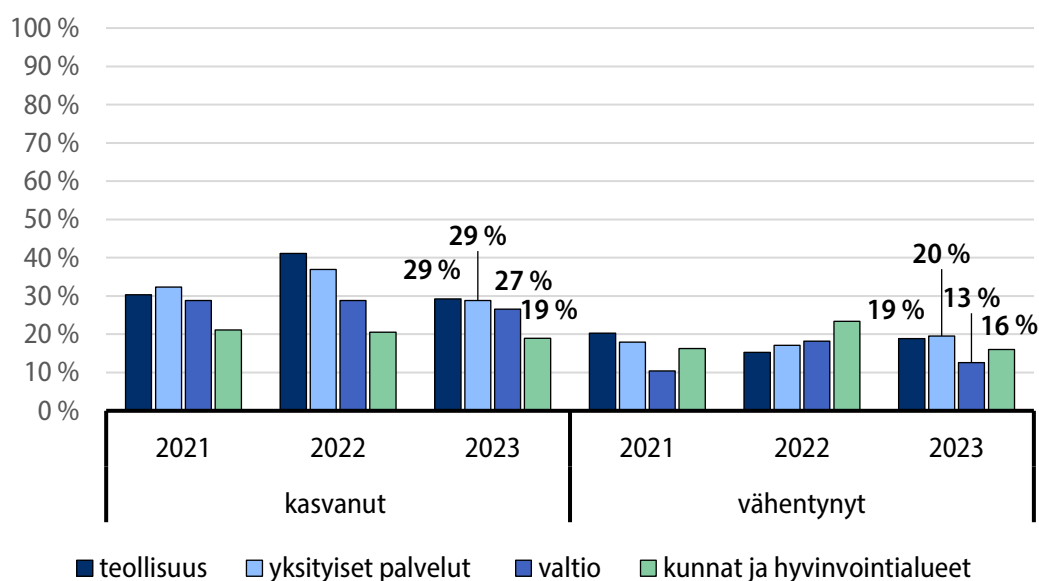
Henkilöstömäärän muutokset työpaikoilla vaihtelevat talous- ja työllisyystilanteen mukana. Vuonna 2023 palkansaajista 27 prosenttia kertoi henkilöstön määrän kasvaneen ja 18 prosenttia kertoi, että määrä on vähentynyt viimeisen vuoden aikana. 55 prosenttia kertoi henkilöstömäärän säilyneen ennallaan. Vuoden takaiseen verrattuna hieman harvempi palkansaaja kertoi henkilöstömäärän lisäyksistä työpaikallaan. Henkilöstömäärän vähennykset ovat sen sijaan edellisvuoden tasolla (kuvio 1). Pitkällä aikavälillä 1990-luvun lama sekä vuonna 2008 alkanut taloustaantuma näkyvät vastauksissa, silloin selvästi useampi palkansaaja kertoi, että työpaikalla on vähennetty kuin lisätty henkilöstön määrää. Koronapandemia ei sen sijaan juuri näkynyt palkansaajien arvioissa henkilöstömäärän muutoksista, vuodesta 2017 lähtien palkansaajat ovat enemmän kertoneet henkilöstömäärän kasvaneen kuin vähentyneen.

Kuvio 1. Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana, 1992–2020 ja 2021–2023 (%).



Henkilöstömäärän lisäykset olivat vuonna 2023 korkeammat yksityisellä sektorilla sekä valtiolla verrattuna kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajiin (kuvio 2). Teollisuuden ja yksityisten palvelujen palkansaajista 29 prosenttia kertoi henkilöstömäärän lisäyksistä. Valtiolla osuus on 27 prosenttia. Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa osuudet ovat kuitenkin huomattavasti pudonneet vuodesta 2022 (teollisuudessa 41 % ja yksityisissä palveluissa 37 % vuonna 2022). Kunnissa ja hyvinvointialueilla osuus on 19 prosenttia vuonna 2023 ja se on suurin piirtein edellisvuoden tasolla. Henkilöstömäärän vähennyksistä kertovien osuus on noussut edellisvuoteen nähden teollisuuden palkansaajilla, osuus on 19 prosenttia vuonna 2023, kun se oli 15 prosenttia vuotta aikaisemmin. Kunnissa ja hyvinvointialueilla sen sijaan edellisvuotta harvempi arvioi henkilöstömäärän vähentyneen (16 % vuonna 2023 vrt. 23 % vuonna 2022).

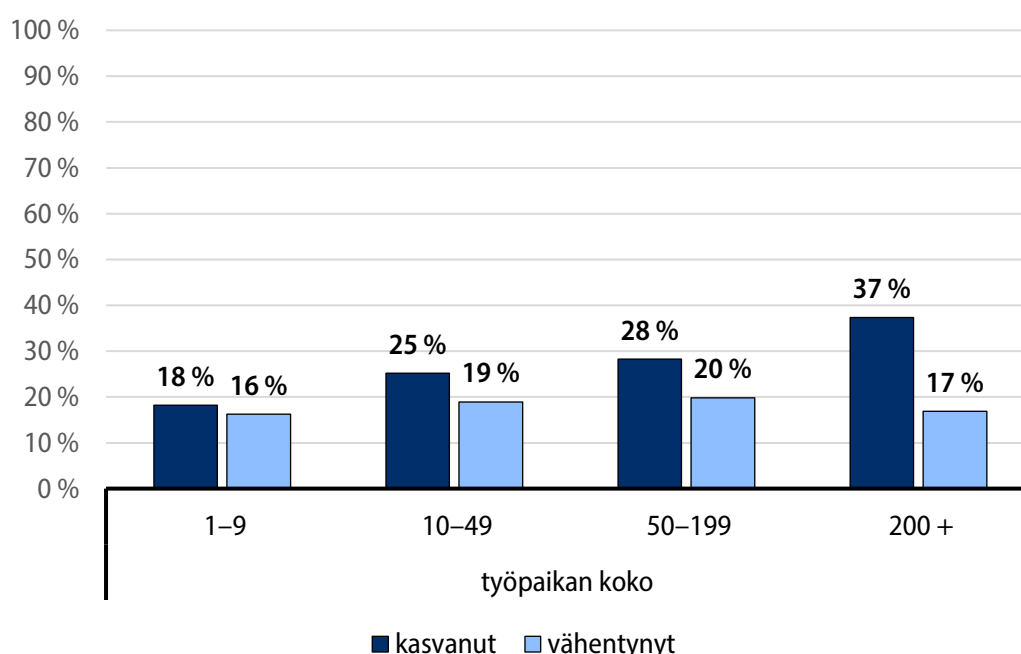
Kuvio 2. Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana sektorin mukaan, 2021–2023 (%).



Henkilöstömäärän lisäyksistä kertovat etenkin isoimmilla työpaikoilla työskentelevät palkansaajat (kuvio 3). Vuonna 2023 yli 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä 37 prosenttia ja 50–199 henkilön organisaatioissa 28 prosenttia kertoi henkilöstön määrän kasvaneen. 10–49 henkilön työpaikoilla näin arvioi neljännes ja alle kymmenen henkilön työpaikoilla 18 prosenttia. Osuudet ovat kuitenkin pudonneet edellisvuodesta selvästi aivan pienimpiä, alle kymmenen henkilön työpaikkoja lukuun ottamatta. 50–199 henkilön organisaatioissa pudotus on isoin, 11 prosenttiyksikköä. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on edellisvuotta

kahdeksan prosenttiyksikköä alhaisempi ja isoimmissa organisaatioissa pudotus on seitsemän prosenttiyksikköä. Henkilöstömäärän vähenemisestä eri kokoisten työpaikkojen työntekijät kertoivat miltei yhtä usein, osuudet vaihtelevat 16–20 prosentin välillä ja ne ovat suurin piirtein edellisvuoden tasolla.

Kuvio 3. Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana työpaikan koon mukaan, 2023 (%).



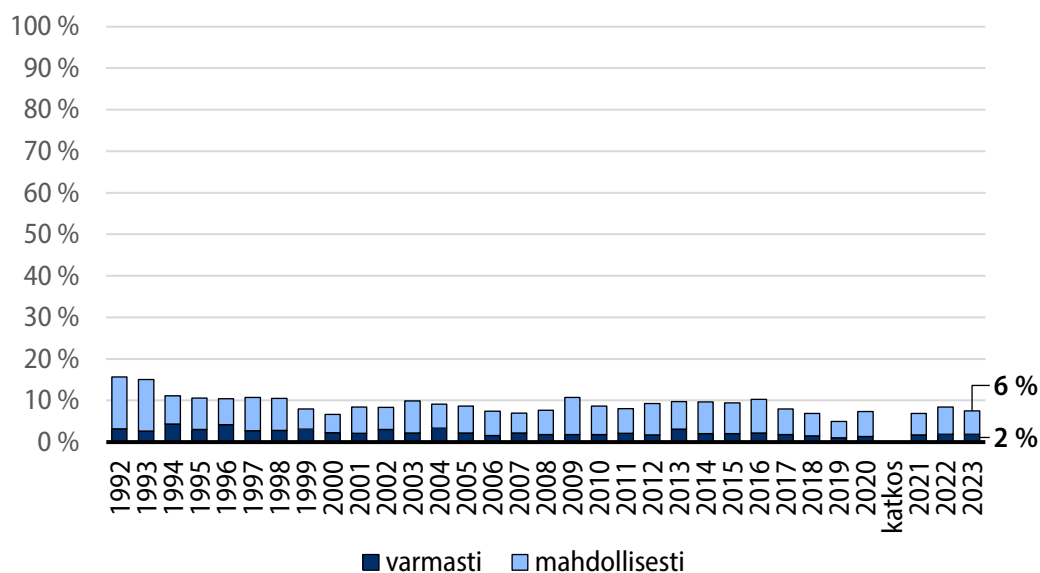
Kokemukset siitä, että irtisanominen tai lomautus on mahdollinen ja näkemykset uuden työn löytämismahdollisuuksista kertovat yleisestä työmarkkinatilanteesta sekä työhön liittyvistä epävarmuuden kokemuksista. Työolobarometrissa on alusta saakka kysytty, pitääkö vastaaja mahdollisena, että hänet irtisanotaan seuraavan 12 kuukauden aikana. Irtisanomiseksi katsotaan tutkimuksessa myös se, että määräaikaista työsuhdetta ei jatketa. Irtisanomisen uhka oli korkeimmillaan 1990-luvun alussa. 2000-luvulla uhka nousi hieman taloustaantumien aikana vuonna 2009. Koronapandemia ei merkittävästi lisännyt uhkaa.

Myös lomautuksen uhkaa koettiin eniten 1990-luvun lamavuosina sekä taloustaantumien aikana vuonna 2009. Lisäksi lomautuksen uhkassa näkyi selvä piikki vuonna 2020, jolloin koronavirus rantautui Suomeen (kuviot 4 ja 5). Taustalla vaikuttivat osaltaan lomautuksia, yt-neuvotteluita ja irtisanomiskäytäntöjä koskevat työläinsäädännön väliaikaiset muutokset, jotka olivat voimassa vuoden 2020

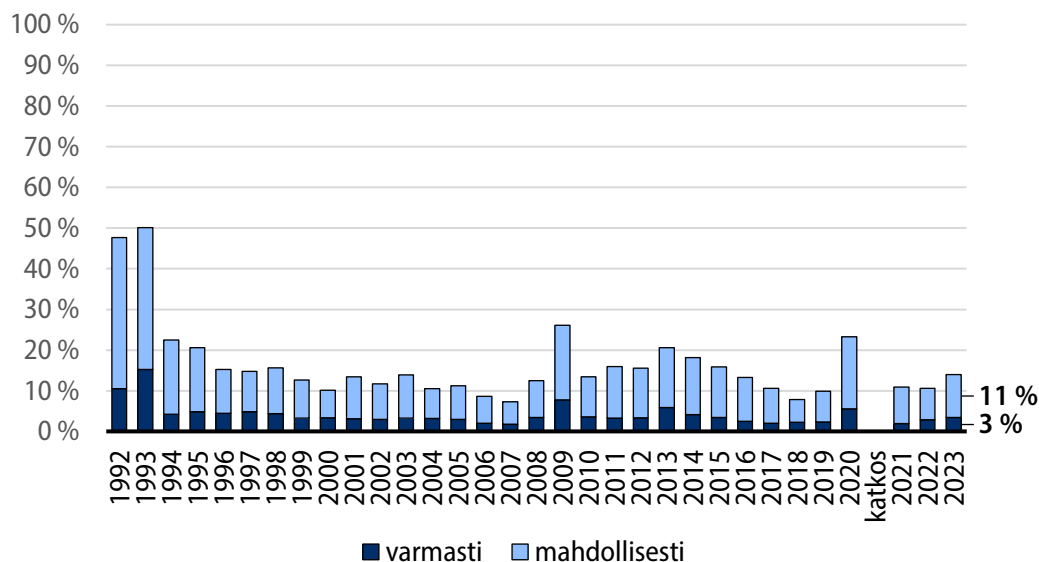
työolobarometrin tiedonkeruun aikana (ks. Laki työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta (1237/2020)). Pelko siitä, että vuoden 2020 lomautukset olisivat vaihtuneet irtisanomisiksi ei sen sijaan käynyt toteen.

Uusimmassa barometrissa syksyn 2023 orastava taloustaantuma ei lisännyt palkansaajien kokemaa irtisanomisen uhkaa, mutta lomautuksen uhkassa on nousua edellisvuoteen verrattuna. Palkansaajista kuusi prosenttia arvioi irtisanomisen olevan mahdollinen ja kaksi prosenttia oli varma irtisanomisesta seuraavan 12 kuukauden aikana. 11 prosenttia kertoi lomautuksen olevan mahdollinen seuraavan 12 kuukauden aikana ja kolme prosenttia oli siitä varma. Irtisanomisen uhkaa miehet ja naiset kokivat suurin piirtein yhtäläisesti. Lomautuksen uhkaa miehet kokivat naisia useammin. Miehistä 18 prosenttia ja naisista yhdeksän prosenttia arveli lomautuksen varmaksi tai mahdolliseksi seuraavan vuoden aikana. Etenkin miesten kokema lomautuksen uhka kasvoi edellisvuodesta.

Kuvio 4. Mahdollinen irtisanominen seuraavan 12 kuukauden aikana, 1992–2020 ja 2021–2023 (%).



Kuvio 5. Mahdollinen lomautus seuraavan 12 kuukauden aikana, 1992–2020 ja 2021–2023 (%).

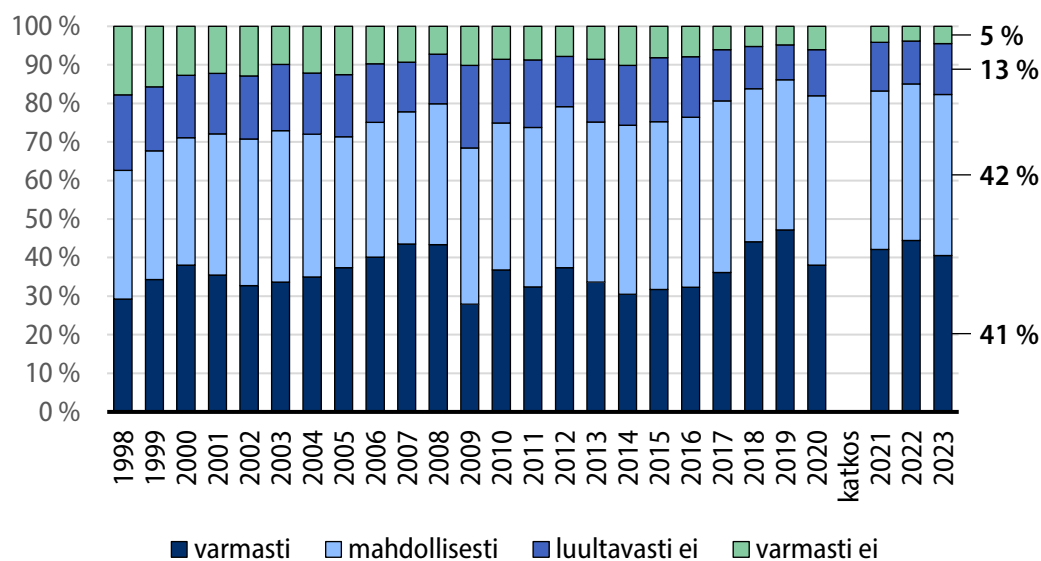


Yksityisellä sektorilla irtisanomisen tai lomautuksen uhkia koettiin julkista sektoria useammin. Teollisuuden palkansaajista yhdeksän prosenttia arvioi irtisanomisen varmaksi tai mahdolliseksi, yksityisissä palveluissa ja valtiolla osuus on kahdeksan prosenttia sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla kuusi prosenttia. Lomautuksen uhkaa koki teollisuudessa jopa 29 prosenttia palkansaajista ja yksityisissä palveluissa 11 prosenttia. Valtiolla sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla osuudet ovat selvästi pienempiä (5 % ja 7 %). Lomautuksen uhka on edellisvuotta korkeammalla tasolla etenkin teollisuuden sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla (vuonna 2022 teollisuudessa 22 % ja kunnissa ja hyvinvointialueilla 3 %). Irtisanomisen uhkan kokemisessa ei juuri ole eroja sosioekonomisen aseman mukaan. Lomautuksen uhkaa kokivat sen sijaan eniten työntekijäasemassa olevat (21 % työntekijöistä, 10 % alemmista toimihenkilöistä ja 12 % ylemmistä toimihenkilöistä).

Vuodesta 1998 lähtien työolobarometrissa on kysytty palkansaajien arvioita siitä, löytäisivätkö he ammattitaitoa ja työkokemusta vastaavan uuden työn, jos jäisivät työttömäksi. Koronan painuttua taka-alalle usko uuden työn löytymiseen vahvistui vuosina 2021–2022, mutta kasvu taittui vuonna 2023 (kuvio 6). Vuonna 2023 palkansaajista 41 prosenttia arvioi varmasti löytävänsä uuden työn ja 42 prosenttia arveli sen olevan mahdollista. 13 prosenttia koki, että ei luultavasti löytäisi uutta työtä ja viisi prosenttia oli varma, että ei löytäisi. Aikasarja 2000-luvun alusta vuoteen 2020 asti näyttää, että usko uuden työn löytymiseen putosi selvästi vuosien 2008 ja 2009 välillä. Taantumasta palattiin pikkuhiljaa hyvälle tasolle

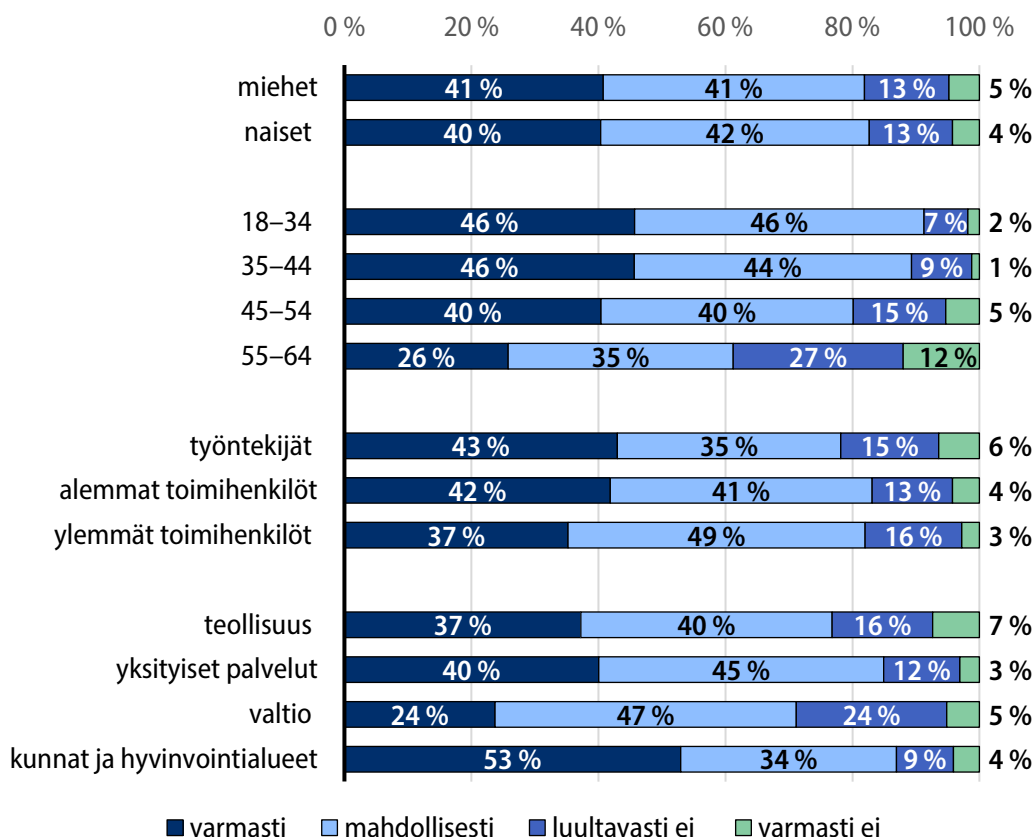
ja huippuvuosi oli 2019. Koronapandemia käänsi trendin hetkeksi laskuun. Sitä seuranneiden kahden nousujohteisen vuoden jälkeen uusimmassa barometrissa (2023) näkyy pieni notkahdus.

Kuvio 6. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi, 1998–2020 ja 2021–2023 (%).



Miesten ja naisten arvioissa uuden työn löytämisen mahdollisuuksista ei ole juurikaan eroja. Ikä sen sijaan vaikuttaa näkemyksiin voimakkaasti (kuvio 7). Alle 45-vuotiaista 46 prosenttia oli varma uuden työn löytämisestä. Yli 54-vuotiaissa osuus on pienin, 26 prosenttia. 45–54-vuotiaista varmoja on 40 prosenttia. Iäkkäimmissä on myös eniten (39 %) niitä, jotka arvelevat, että uutta työtä ei luultavasti tai varmasti löytyisi. Edellisvuoteen verrattuna näkemykset ovat muuttuneet pessimistisemmiksi etenkin nuorimpien ja vanhimpien ikäryhmissä, ja ikääntyneillä kaikkein voimakkaimmin.

Kuvio 7. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%).

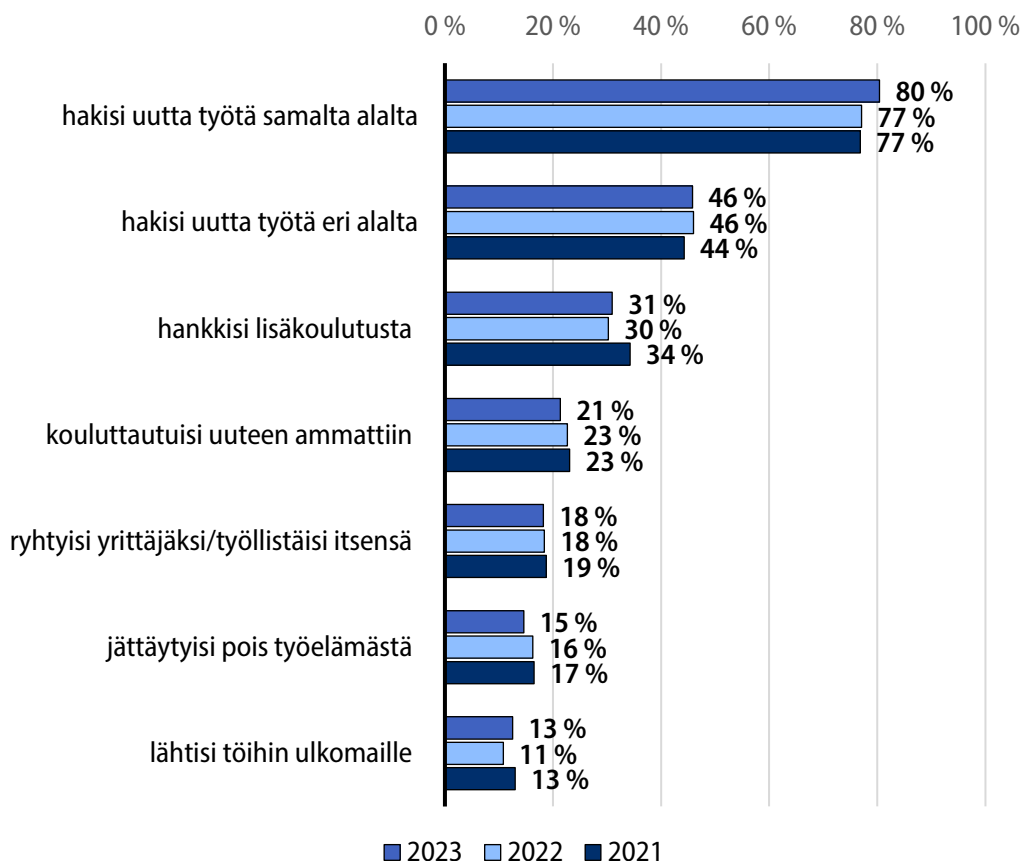


Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat pieniä, ja ne ovat tasoittuneet edellisvuodesta, jolloin työntekijäammateissa toimivilla oli negatiivisimmat arviot. Nyt työntekijöissä on eniten niitä, jotka arvioivat varmasti löytävänsä uuden työn (43 %), mutta samalla työntekijöiden joukossa on myös muita enemmän niitä, jotka arvioivat, että eivät luultavasti tai varmasti uutta työtä löytäisi (21 %). Alemmillä toimihenkilöillä osuudet ovat 42 prosenttia (varmasti) ja 17 prosenttia (luultavasti tai varmasti ei) ja ylemmillä toimihenkilöillä osuudet ovat 37 prosenttia (varmasti) ja 19 prosenttia (luultavasti tai varmasti ei). Toimialoista kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijät olivat työllistymismahdollisuuksistaan varmissa, jopa 53 prosenttia uskoi varmasti löytävänsä uuden työn. Osuus on kuitenkin pudonnut edellisvuodesta viidellä prosenttiyksiköllä. Valtion palkansaajilla vastaava osuus on alhaisin, 24 prosenttia. Yksityisellä sektorilla teollisuuden palkansaajista 37 prosenttia ja yksityisten palveluiden työntekijöistä 40 prosenttia oli työllistymismahdollisuuksistaan varma. Kunnissa ja hyvinvointialueilla alhaisimmillaan vain 13 prosenttia koki, että uuden työn löytäminen ei olisi

helppoa. Valtiolla osuus on jopa 29 prosenttia. Teollisuudessa se on 23 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 15 prosenttia. Varmuus uuden työpaikan löytymisestä on heikentynyt kaikilla sektoreilla edellisvuodesta.

Vuosina 2021–2023 barometrissa on kysytty, millaisia toimenpiteitä vastaaja harkitsisi, mikäli jäisi työttömäksi. Vaihtoehtoina on uuden työn hakeminen samalta tai eri alalta, lisäkoulutuksen hankkiminen tai kouluttautuminen uuteen ammattiin, yrittäjäksi ryhtyminen tai itsensä työllistäminen, siirtyminen pois työelämästä tai ulkomaille töihin lähteminen. Sama vastaaja saattoi valita useamman kuin yhden vaihtoehdon. Vuonna 2023 selvästi suurin osa, neljä vastaajaa viidestä, harkitsisi hakevansa töitä samalta alalta. 46 prosenttia voisi hakea töitä eri alalta ja 31 prosenttia voisi hankkia lisäkoulutusta. 21 prosenttia voisi kouluttautua uuteen ammattiin ja vajaa viidennes (18 %) voisi harkita yrittäjyyttä. 15 prosenttia mietti, että voisi jättäytyä pois työelämästä kokonaan ja 13 prosenttia harkitsisi lähtevänsä töihin ulkomaille. Muutokset edellisvuoteen ovat hyvin pieniä, korkeintaan muutamia prosenttiyksikköjä (kuvio 8). Edellisvuodesta aavistuksen useampi hakisi työtä samalta alalta ja hieman pienempi osa pitäisi uuteen ammattiin kouluttautumista tai työelämästä pois jäämistä vaihtoehtona.

Kuvio 8. Millaisia toimenpiteitä harkitsisi, jos jäisi työttömäksi, 2021–2023 (%).

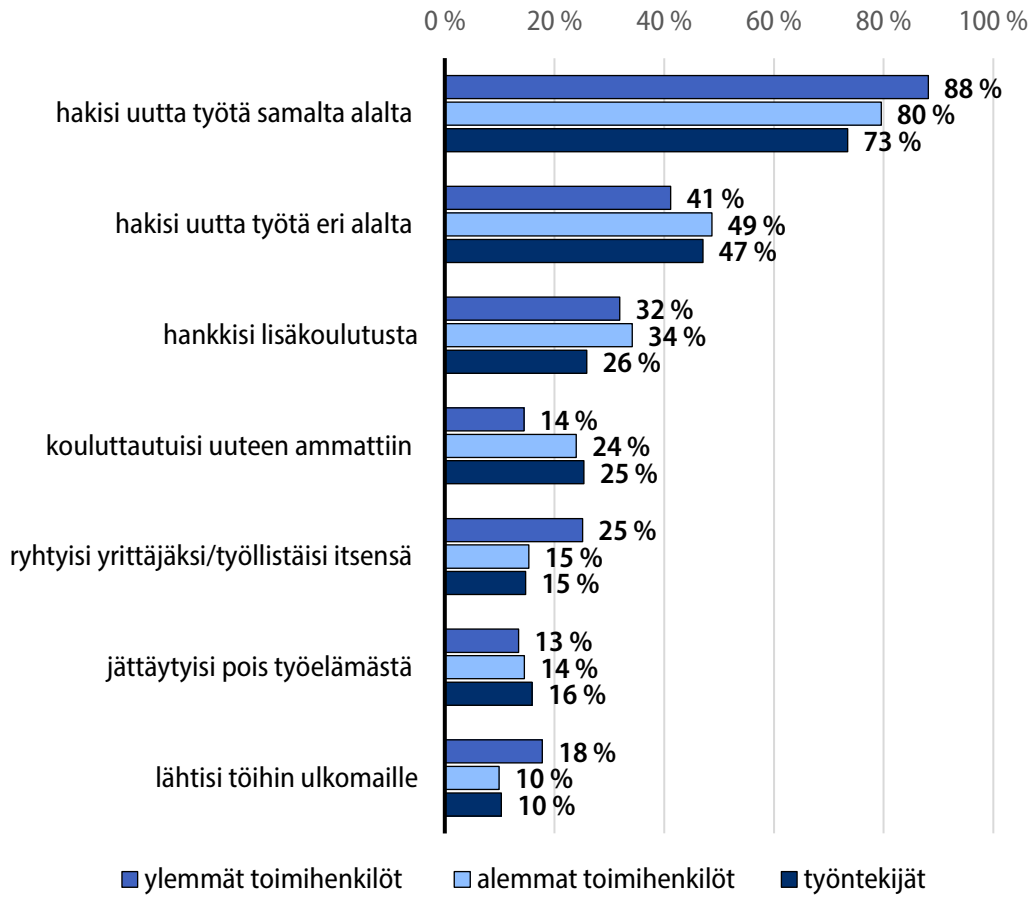


Miesten ja naisten vastauksissa on joissain kohdin selkeitä eroja. Miehistä liki neljännes (23 %) harkitsisi yrittäjäksi ryhtymistä verrattuna 13 prosenttiin naisista. Naisista puolestaan selvästi useampi hankkisi lisäkoulutusta (35 % vs. 27 %). Muissa vaihtoehtoissa erot ovat enimmillään muutamia prosenttiyksiköitä.

Eri vaihtoehtojen pohtimisessa on ikäryhmittäisiä eroja. Eniten muista erottuvat yli 54-vuotiaat. He miettisivät eri toimia vaihtoehtoina selvästi muita harvemmin. Poikkeuksen tästä tekee pois työelämästä siirtyminen, jota mieltisi 35 prosenttia iäkkäimmistä. Kuitenkin 55 vuotta täyttäneistä selvästi tätä suurempi osuus (kaksi kolmesta) voisi hakea uutta työtä samalta alalta ja 35 prosenttia mieltisi hakevansa uutta työtä eri alalta. Yrittäjäksi ryhtymistä harkitsisivat selvästi muita useammin 35–44-vuotiaat (24 %). He myös muita useammin mieltisivät kouluttautumista uuteen ammattiin (27 %) Lisäkoulutusta hankkisivat hanakimmin alle 35-vuotiaat (39 %). Ulkomaille töihin harkitsisivat lähtevänsä muita hieman useammin 18–34-vuotiaat (15 %) ja 35–44-vuotiaat (14 %).

Sosioekonominen asema vaikuttaa näkemyksiin (kuvio 9). Ylemmät toimihenkilöt erottuvat selvästi muista harkitsemisessaan valinnoissa. He harkitsisivat selvästi muita useammin etsivänsä uutta työtä samalta alalta (88 % vs. 80 % alemmista toimihenkilöistä ja 73 % työntekijöistä), ryhtyvänsä yrittäjäksi (25 % vs. 15 % alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä) tai lähtevänsä ulkomaille töihin (18 % vs. 10 % alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä). He sen sijaan mieltisivät muita huomattavasti harvemmin kouluttautuvansa uuteen ammattiin (14 % vs. noin neljännes alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä) tai hakevansa uutta työtä eri alalta (41 % vs. 49 % alemmista toimihenkilöistä ja 47 % työntekijöistä). Työntekijät sen sijaan harkitsisivat lisäkoulutuksen hankkimista muita harvemmin (26 % työntekijöistä vs. 32 % ylemmistä toimihenkilöistä ja 34 % alemmista toimihenkilöistä). Työelämästä pois jäämisen miettimisessä vaihtoehtona sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat vain muutamia prosenttiyksiköitä.

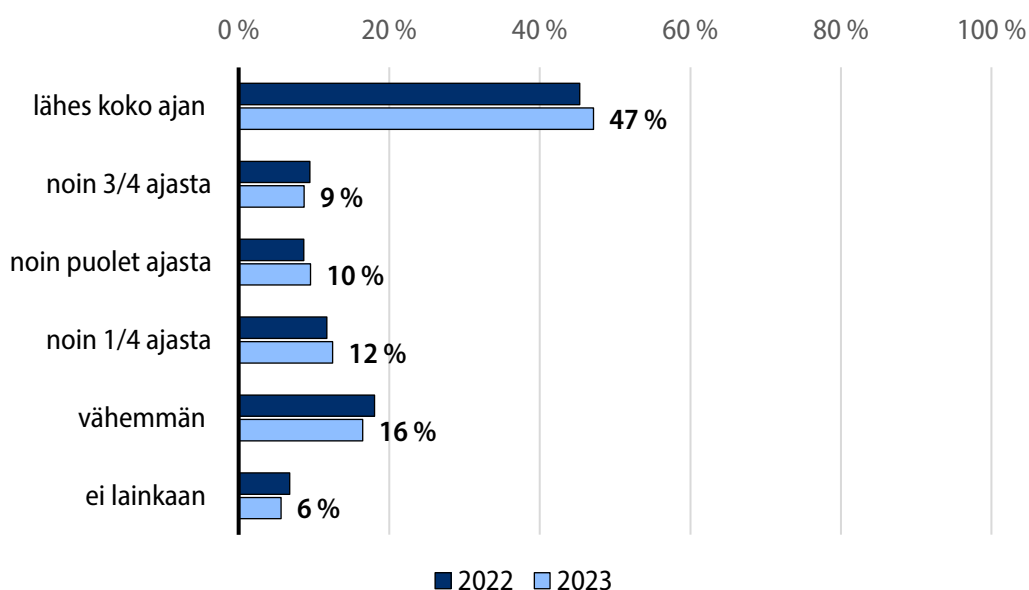
Kuvio 9. Millaisia toimenpiteitä harkitsisi, jos jäisi työttömäksi sosioekonomisen aseman mukaan, 2023 (%).



3 Digitaalinen työympäristö

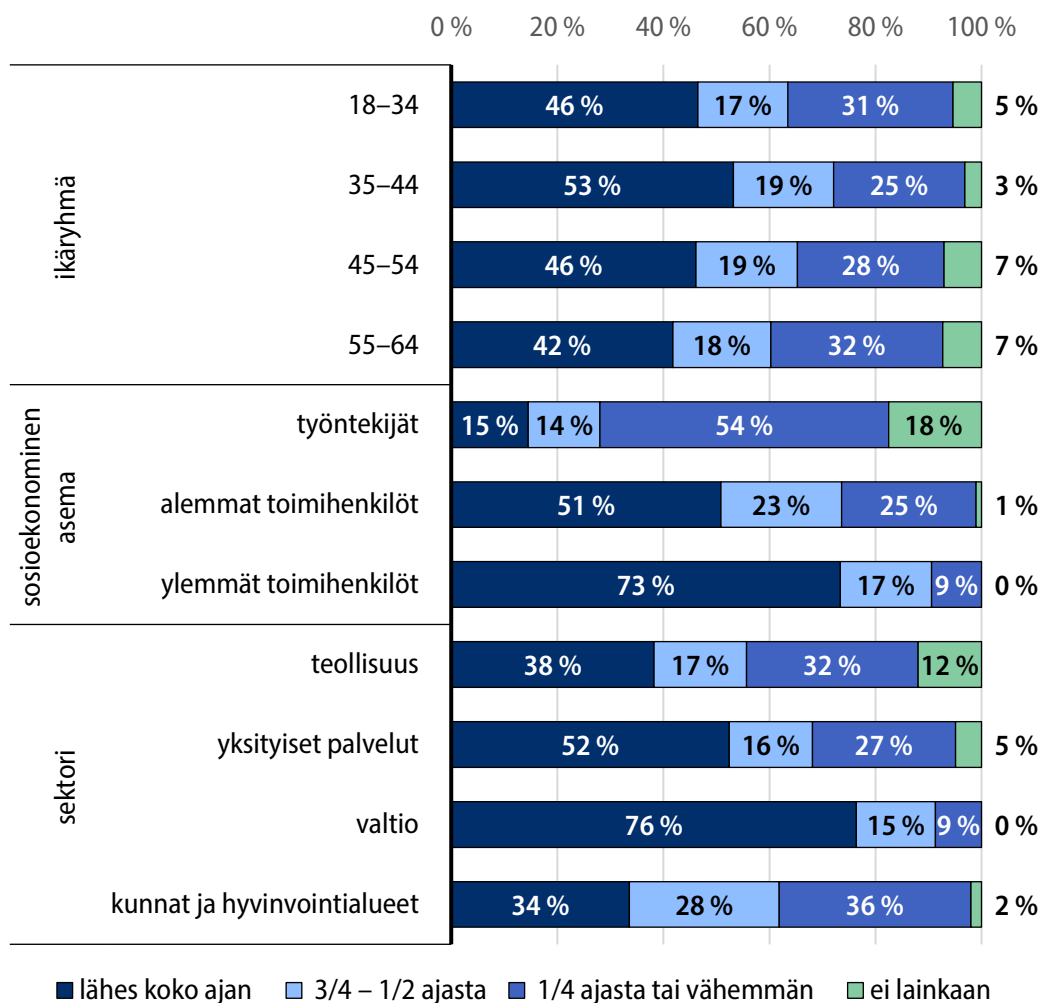
Digitaalisten sovellusten tai ylipäänsä teknisten laitteiden käyttö on läpäissyt työelämän. Liki jokaisessa ammatissa on digitaalisia tai teknisiä apuvälineitä tai seurantalaitteita. Vuoden 2023 syksyllä palkansaajista ainoastaan kuusi prosenttia ei lainkaan käyttänyt työssään digitaalisia välineitä tai sovelluksia. Digitaalisten tai teknisten laitteiden parissa vietetty aika sen sijaan vaihtelee huomattavasti. Lähes koko ajan näitä välineitä käytti liki puolet (47 %) palkansaajista, noin viidennes (19 %) käytti laitteita 3/4–1/2 työajastaan, 12 prosenttia käytti niitä noin neljänneksen ajastaan ja 16 prosenttia tätä vähemmän (kuvio 10). Syksyllä 2023 naisista 51 prosenttia käytti digitaalisia tai teknisiä laitteita työssään lähes koko ajan, osuus nousi edellisvuodesta viidellä prosenttiyksiköllä. Miehillä osuus on alhaisempi, 44 prosenttia. Naisista neljä prosenttia ja miehistä seitsemän prosenttia ei käyttänyt digitaalisia tai teknisiä laitteita lainkaan.

Kuvio 10. Digitaalisten välineiden tai ylipäänsä teknisten laitteiden käyttö työssä 2022–2023 (%).



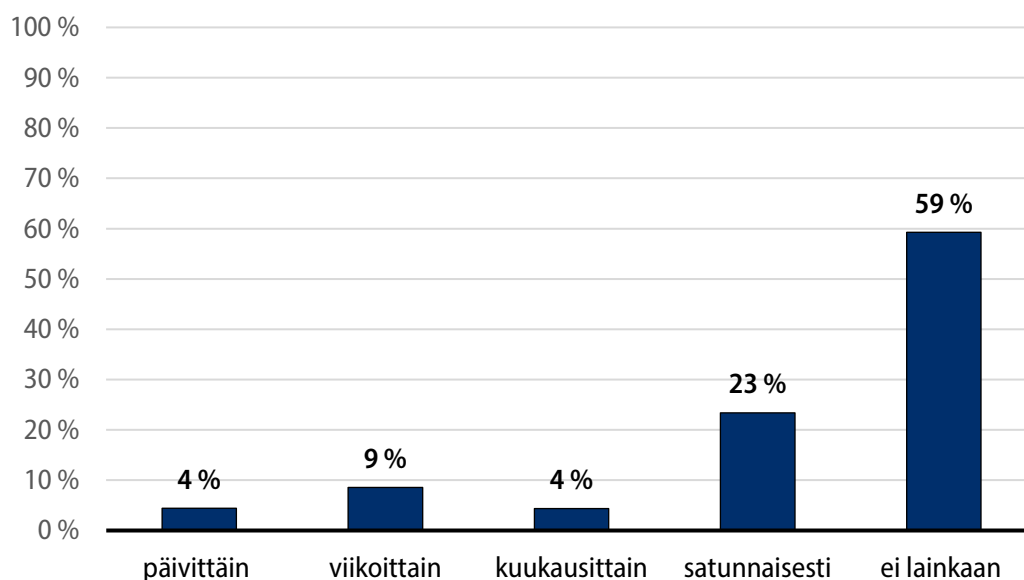
Ikäryhmistä muista erottuvat eniten 55 vuotta täyttäneet (kuvio 11). Iäkkäimmistä selvästi keskimääräistä harvempi (42 %) käytti lähes koko ajan työssään digitaalisia tai teknisiä välineitä. Seitsemän prosenttia iäkkäimmistä ei käyttänyt laitteita lainkaan ja kolmannes (32 %) käytti niitä vain vähän (1/4 työajasta tai vähemmän). Iäkkäimpien joukossa näkyy kuitenkin muutos edellisvuoteen, digitaalisten tai teknisten välineiden käyttö on heillä hieman lisääntynyt. Työntekijäammateissa digitaalisten välineiden käyttö on selvästi harvinaisempaa kuin toimihenkilöillä. Työntekijöistä vain 15 prosenttia käytti laitteita lähes koko ajan ja 18 prosenttia ei käyttänyt niitä lainkaan. Alemmista toimihenkilöistä miltei jatkuvasti laitteita käytti puolet (51 %) ja ylemmistä toimihenkilöistä noin kolme neljästä (73 %). Alemmilla toimihenkilöillä osuus nousi hieman edellisvuodesta (47 % vuonna 2022). Liki kukaan (0–1 %) toimihenkilöistä ei lainkaan käyttänyt digitaalisia tai teknisiä välineitä.

Kuvio 11. Digitaalisten välineiden tai ylipäänsä teknisten laitteiden käyttö työssä ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%).



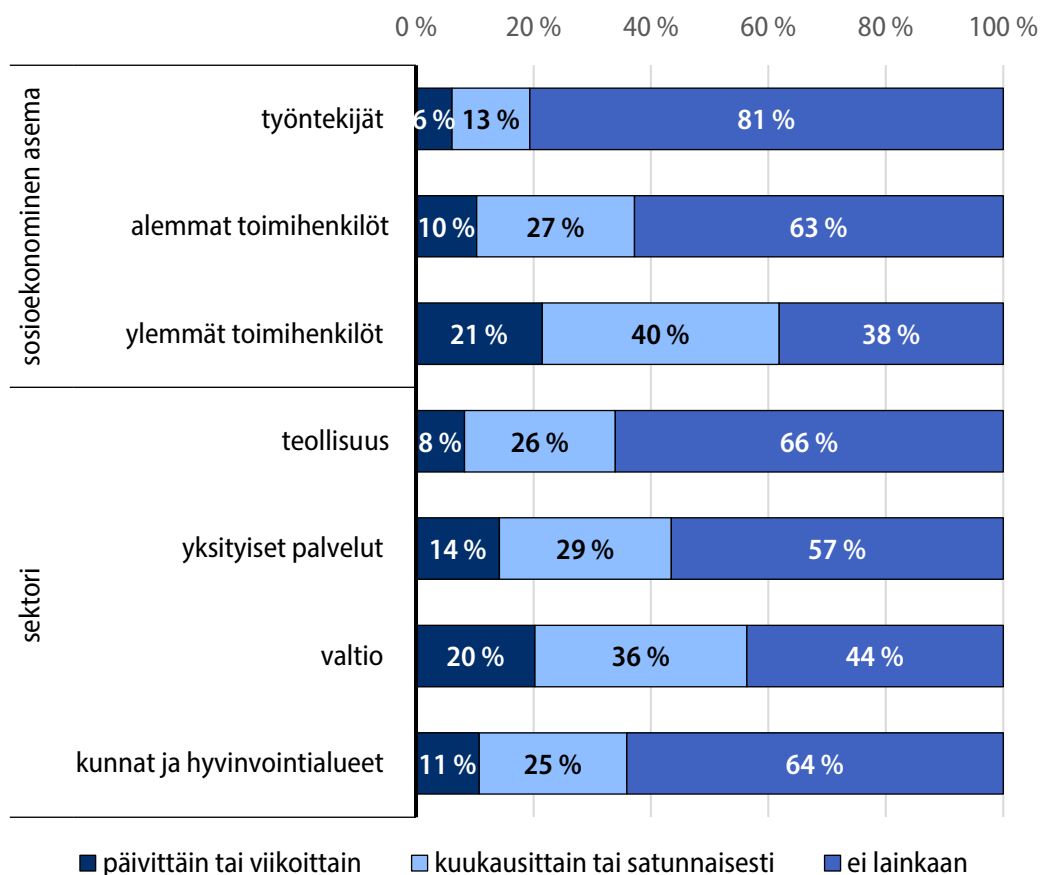
Teollisuudessa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla laitteiden käyttö on selvästi vähäisempää (38 % ja 34 % prosenttia käytti niitä lähes koko ajan) kuin yksityisissä palveluissa ja valtiolla (52 % ja 76 % käytti niitä lähes koko ajan). Kunnissa ja hyvinvointialueilla käyttö on kuitenkin hieman kasvanut edellisvuodesta. Kasvua on noin viisi prosenttiyksikköä niillä, jotka käyttävät laitteita vähintään puolet työajastaan. Teollisuudessa 12 prosenttia palkansaajista ei lainkaan ollut tekemisissä digitaalisten laitteiden kanssa. Yksityisissä palveluissa osuus on viisi prosenttia. Kunnissa ja hyvinvointialueilla sekä valtiolla vain harva (0–2 %) ei lainkaan tehnyt töitä digitaalisilla tai teknisillä laitteilla. Digitaalisten sovellusten ja teknisten välineiden käyttö on sitä yleisempää mitä isompi työpaikka on. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla ainoastaan 35 prosenttia palkansaajista käytti välineitä lähes koko ajan. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on 38 prosenttia, 50–199 henkilön työpaikoilla 55 prosenttia ja vähintään 200 henkilön työpaikoilla jopa 70 prosenttia. Eroja on myös niiden osuuksissa, jotka eivät käyttäneet välineitä lainkaan (10 % alle 10 henkilön työpaikoissa, 5 % 10–49 henkilön työpaikoissa, 4 % 50–199 henkilön työpaikoissa ja suurimmissa työpaikoissa).

Vastaajilta, jotka käyttivät työssään digitaalisia sovelluksia tai ylipäänsä teknisiä laitteita (94 % palkansaajista), kysyttiin vuonna 2023 ensimmäistä kertaa tekoälyyn perustuvien välineiden käytöstä työn tekemiseen. Esimerkkeinä kysymyksessä annettiin chatbotit, virtuaaliset avustajat, puheentunnistus, konenäkö, konekääntäminen sekä muut koneoppimiseen perustuvat sovellukset. Vastaajilta kysyttiin kuinka usein he näitä sovelluksia käyttävät. Digivälineitä tai teknisiä välineitä käyttävistä palkansaajista 59 prosenttia ei lainkaan käyttänyt tekoälyyn perustuvia välineitä työssään. 23 prosenttia käytti välineitä satunnaisesti ja neljä prosenttia kuukausittain. Vain yhdeksän prosenttia käytti välineitä viikoittain ja neljä prosenttia päivittäin (kuvio 12). Sukupuolten välillä ei tekoälyn käytössä ole merkittäviä eroja.

Kuvio 12. Tekoälyyn perustuvien välineiden käyttö työssä 2023 (%).

Ikäryhmienkään välillä ei ole isoja eroja tekoälyyn perustuvien välineiden käytössä. Ainoastaan 55 vuotta täyttäneet eroavat selvästi muista. Heistä keskimääräistä isompi osa (67 %) ei lainkaan käytä tekoälypohjaisia välineitä. Sosioekonomisen aseman tuomat erot sen sijaan ovat selviä (kuvio 13). Ylemmistä toimihenkilöistä noin joka viides (21 %) käyttää tekoälyyn perustuvia välineitä vähintään viikoittain. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on joka kymmenes ja työntekijöillä kuusi prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä 38 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 63 prosenttia ja työntekijöistä noin neljä viidestä (81 %) ei lainkaan käytä tekoälyperustaisia välineitä työssään.

Kuvio 13. Tekoölyyn perustuvien välineiden käyttö työssä sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%).

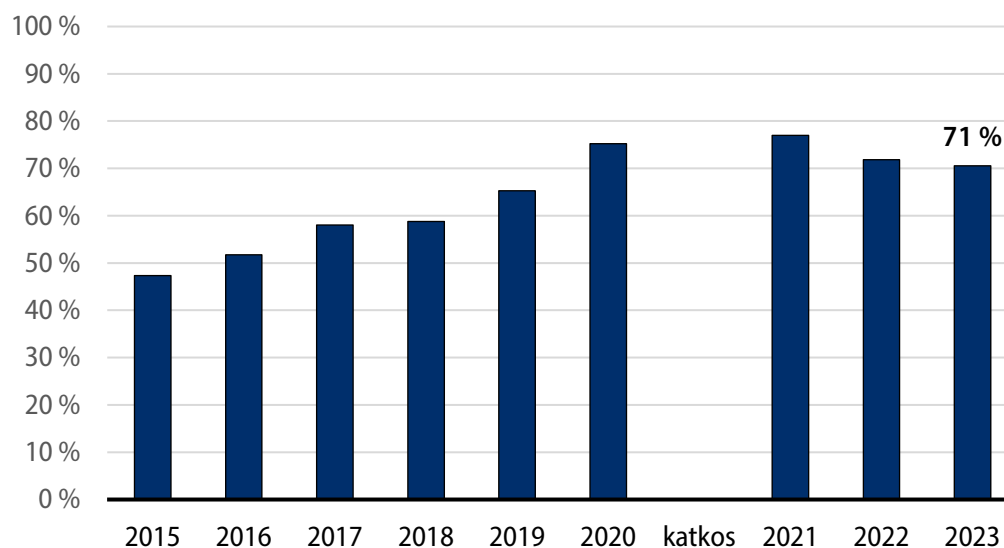


Valtion palkansaajista yksi viidestä käyttää tekoölyä työssään vähintään viikoittain. Yksityisissä palveluissa osuus on 14 prosenttia, kunnissa ja hyvinvointialueilla 11 prosenttia ja teollisuudessa kahdeksan prosenttia. Noin kaksi kolmesta teollisuudessa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevistä palkansaajista ei käytä välineitä lainkaan. Yksityisissä palveluissa osuus on 57 prosenttia ja valtiolla 44 prosenttia. Tekoölyperusteisten välineiden käyttö on yleisempää isoilla työpaikoilla pieniin verrattuna. Alle kymmenen henkilön sekä 10–49 henkilön työpaikoilla välineitä käyttää päivittäin tai viikoittain vajaa kymmenen prosenttia (8 % ja 9 %) palkansaajista. 50–199 henkilön työpaikoilla ja isoimmissa organisaatioissa osuudet hipovat viidennestä (18 % ja 19 %).

Teknisiä tai digitaalisia välineitä työssään käyttäviltä palkansaajilta (94 % palkansaajista) kysyttiin erikseen myös sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käytöstä. Kysymys on ollut mukana barometrissa vuodesta 2015 lähtien. Vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön tarkoitettujen laitteiden käyttö

työssä arkipäiväistyi koronapandemian ja etätöiden lisääntymisen myötä (kuvio 14). Vuonna 2023 sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä käytti 71 prosenttia niistä, joiden työhön digivälineet ylipäänsä kuuluvat. Osuus on edellisvuoden tasolla, mutta alhaisempi kuin kaksi vuotta aikaisemmin (77 % vuonna 2021). Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö on hyvin yleistä etenkin niillä, jotka ylipäänsä käyttävät digitaalisia laitteita työssään noin puolet ajasta tai enemmän.

Kuvio 14. Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö työssä 2015–2020 ja 2021–2023 (%).

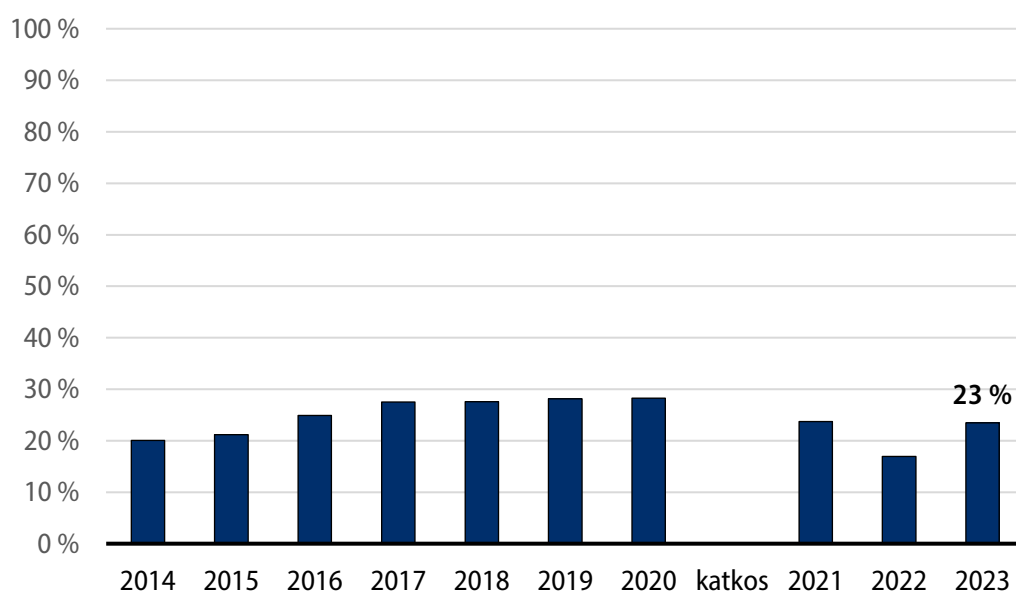


Kuten digitaaliset sovellukset ja ylipäänsä tekniset välineet – sekä tekoälysovellusten käyttö –, myös sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö jakaa palkansaajaryhmiä etenkin sosioekonomisen aseman, toimialan ja työpaikan koon mukaan. Naiset käyttävät niitä hieman miehiä enemmän, vuonna 2023 sukupuolten välinen ero on viisi prosenttiyksikköä (68 % miehistä ja 73 % naisista). Ikäryhmistä yleisintä käyttöä on 35–44- sekä 45–54-vuotiailla (75 % ja 76 %). Ylemmistä toimihenkilöistä sähköisiä vuorovaikutuksen välineitä käytti jopa 93 prosenttia, alemmilla toimihenkilöillä osuus on 75 prosenttia ja työntekijöillä 35 prosenttia. Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö oli yleisintä valtion palkansaajille, joista liki kaikki (98 %) käyttävät niitä, ja isoissa organisaatioissa työskenteleville (87 %). Kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevistä 76 prosenttia, teollisuudessa 64 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 67 prosenttia käytti niitä. Käyttö on sitä yleisempää mitä suurempi työpaikka on. Alhaisimmillaan alle kymmenen henkilön työpaikoilla sähköisiä

työtiloja tai pikaviestintävälineitä käytti 58 prosenttia palkansaajista (64 % 10–49 henkilön työpaikoilla työskentelevistä, 78 % 50–199 henkilön organisaatioiden palkansaajista sekä 87 % vähintään 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä).

Sosiaalisen median käytöstä työssä on kysytty barometrissa vuodesta 2014 lähtien ja käyttö kasvoi vuoteen 2020 saakka (kuvio 15). Vuodesta 2021 lähtien kysymys on kysytty niiltä vastaajilta, jotka ovat kertoneet käyttävänsä työssään digitaalisia sovelluksia tai ylipäänsä tietoteknisiä laitteita (94 % palkansaajista). Vuonna 2023 sosiaalisen median käyttö työssä palasi notkahduksen jälkeen vuoden 2021 tasolle, noin neljännes (23 %) käytti työssään sosiaalista mediaa (vrt. vuonna 2022 17 %).

Kuvio 15. Sosiaalisen median käyttö työssä 2014–2020 ja 2021–2023 (%).



Naiset käyttivät sosiaalista mediaa työssään selvästi miehiä useammin (28 % vs. 19 %). Ikäryhmittäin käytössä on joitain eroja. Nuorimpia ja vanhimpia ikäryhmiä enemmän sosiaalista mediaa käyttivät työssään 35–44-vuotiaat (26 %) ja 45–55-vuotiaat (28 %). Ylemmistä toimihenkilöistä runsas kolmannes (34 %) ja alemmista toimihenkilöistä viidennes käytti sosiaalista mediaa. Työntekijöillä osuus on selvästi pienempi, 16 prosenttia.

Toimialoista sosiaalisen median hyödyntämisessä muista eroaa teollisuus. Siellä 14 prosenttia palkansaajista käytti sosiaalista mediaa. Yksityisissä palveluissa osuus on korkein, 28 prosenttia. Valtion palkansaajista 23 prosenttia sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista 22 prosenttia käytti sosiaalista mediaa. Toisin

kuin digitaalisten välineiden käyttö yleensä ja tekoälyyn perustuvien välineiden sekä sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö, sosiaalista mediaa käyttävät useammin pienten kuin isojen työpaikkojen työntekijät. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla 31 prosenttia palkansaajista käytti sosiaalista mediaa. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on 24 prosenttia, 50–199 henkilön organisaatioissa 22 prosenttia ja yli 200 henkilön organisaatioissa 18 prosenttia.

Kahdessa viimeisimmässä barometrissa (2022 ja 2023) kysyttiin sosiaalista mediaa työssään käyttäviltä kysymys, onko kokenut sosiaalisessa mediassa asiatonta, loukkaavaa tai vihamielistä viestittelyä, maalittamista tai trollaamista. Vuonna 2023 työssään sosiaalista mediaa käyttävistä joka kymmenes koki edellä kuvattua epäasiallista kohtelua. Lisäksi viisi prosenttia ei osannut sanoa tai ei halunnut vastata kysymykseen. Osuudet ovat samalla tasolla vuosina 2022 ja 2023.

4 Jatkuva oppiminen työssä

Koulutus ja oppiminen läpi elämän ja työuran nähdään tärkeinä menestystekijöinä muuttuvassa ja digitalisoituvassa yhteiskunnassa. Työelämässä osaamisen kehittämistä tarvitaan muun muassa vihreän siirtymän ja etenevän digitalisaation tuomiin muutoksiin sopeutumisessa ja siirtymien edistämisessä. Työpaikoilla mahdollisuudet oppia, kehittää ja käyttää osaamista kytkeytyvät työhyvinvointiin ja tuottavuuteen.

Työnantajan tarjoaman koulutuksen osuus osaamisen kehittämisen kokonaisuudessa on selvästi vähentynyt viime vuosina. Esimerkiksi Tilastokeskuksen Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimuksen mukaan muutos vuosien 2015 ja 2020 välillä on jyrkkä, ja se näkyy sekä koulutukseen osallistuneen henkilöstön osuuksien että koulutuskustannusten laskuna (CVTS, yritysten henkilöstökoulutus 2022).

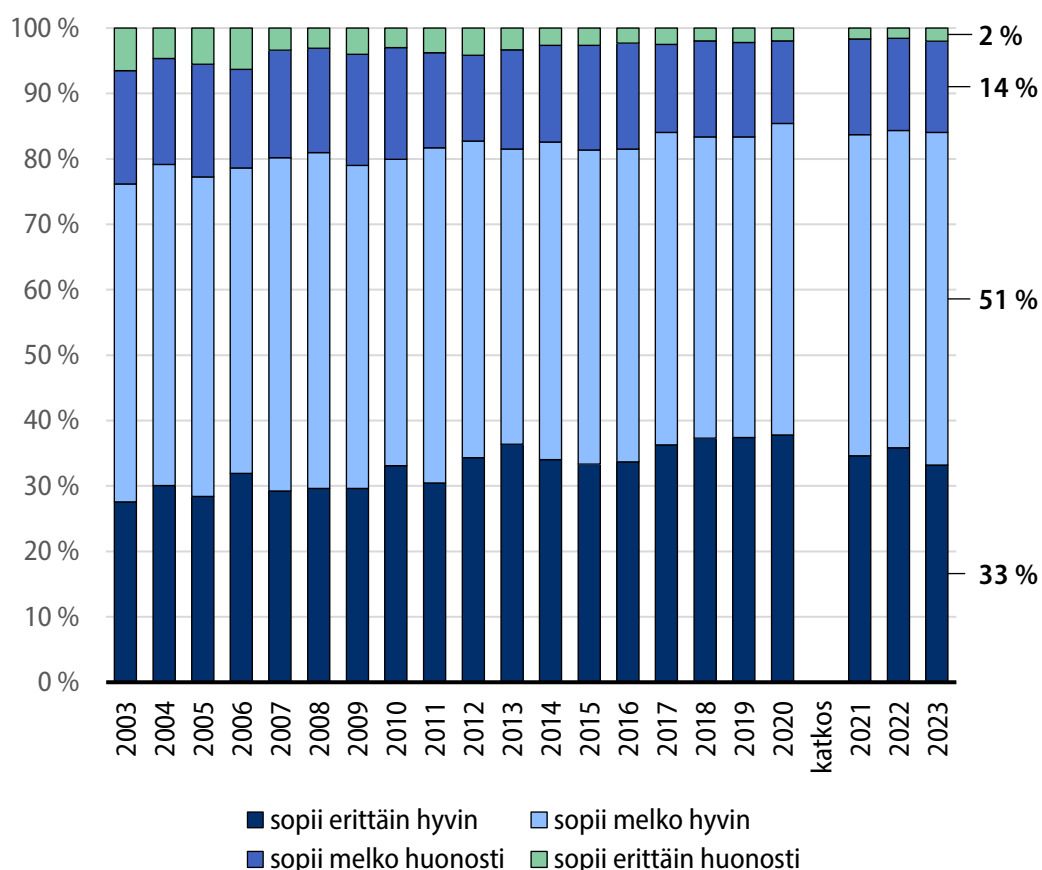
Työpaikoilla osaamisen kehittämisen keinoja on monia, työnantajan tarjoama koulutus on niistä vain yksi. Vuosien 2021–2022 taitteessa tehdyn MEADOW-tutkimuksen mukaan työnantajat yli kymmenen henkilön organisaatioissa kokivat henkilöstön osaamisen kehittämisen tärkeimmiksi keinoiksi vertaisoppimisen työkaverilta toiselle, esihenkilön ja alaisen väliset kehityskeskustelut sekä henkilöstön osallistumisen toiminnan, tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen. Samojen työpaikkojen työntekijät kokivat, että oma osaaminen kehittyy etenkin, kun asioita oppii nykyistä työtä tekemällä ja työkavereilta. Myös uusien tehtävien ja vastuiden oppiminen koettiin yleisesti tärkeänä osaamisen kehittämisen keinona. Osallistuminen koulutukseen tuli vasta näiden jälkeen, ja esimerkiksi opiskelua verkkomateriaalien avulla ei koettu usein merkittävänä keinona kehittää omaa osaamista. (Lyly-Yrjänäinen, Selander & Alasoini 2023.)

4.1 Oppimista ja kehittämistä tukeva työkuulttuuri

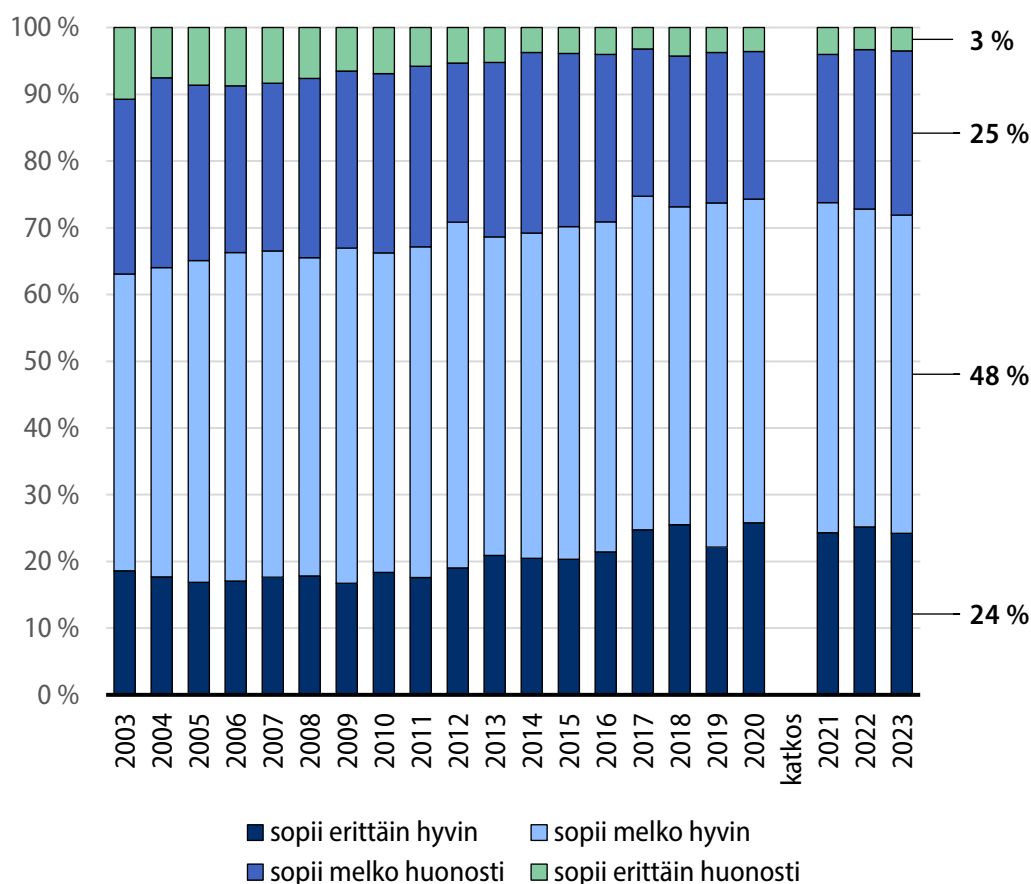
Työolobarometrissa on useita kysymyksiä, jotka kuvaavat oppimisen ja uusien asioiden kokeilemisen mahdollisuuksia ja kannustusta työpaikoilla sekä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tukemista. Osaamisen kehittämisen ja uusien ideoiden pohtimisen mahdollisuudet ovat pitkällä aikavälillä tarkasteltuna entistä paremmat, mutta vuoden 2017 jälkeen osuudet eivät kuitenkaan ole enää juuri nousseet

(kuviot 16 ja 17). Valtaosa palkansaajista kokee, että työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta ja että työntekijöitä kannustetaan kokeiluihin. Vuonna 2023 palkansaajista 84 prosenttia koki, että väite ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita” sopii omaan työpaikkaan erittäin tai melko hyvin ja 72 prosenttia arvioi väitteen ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” sopivan työpaikkaansa erittäin tai melko hyvin. Hyvin harva (2 % ja 3 %) arvioi, että väitteet kuvaavat omaa työpaikkaa erittäin huonosti. Miehet ja naiset kokevat pääosin yhtä lailla, että työpaikalla voi oppia uutta. Naiset sen sijaan vastasivat miehiä hieman useammin, että väite ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin (26 % vs. 23 %).

Kuvio 16. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita, 2003–2020 ja 2021–2023 (%).



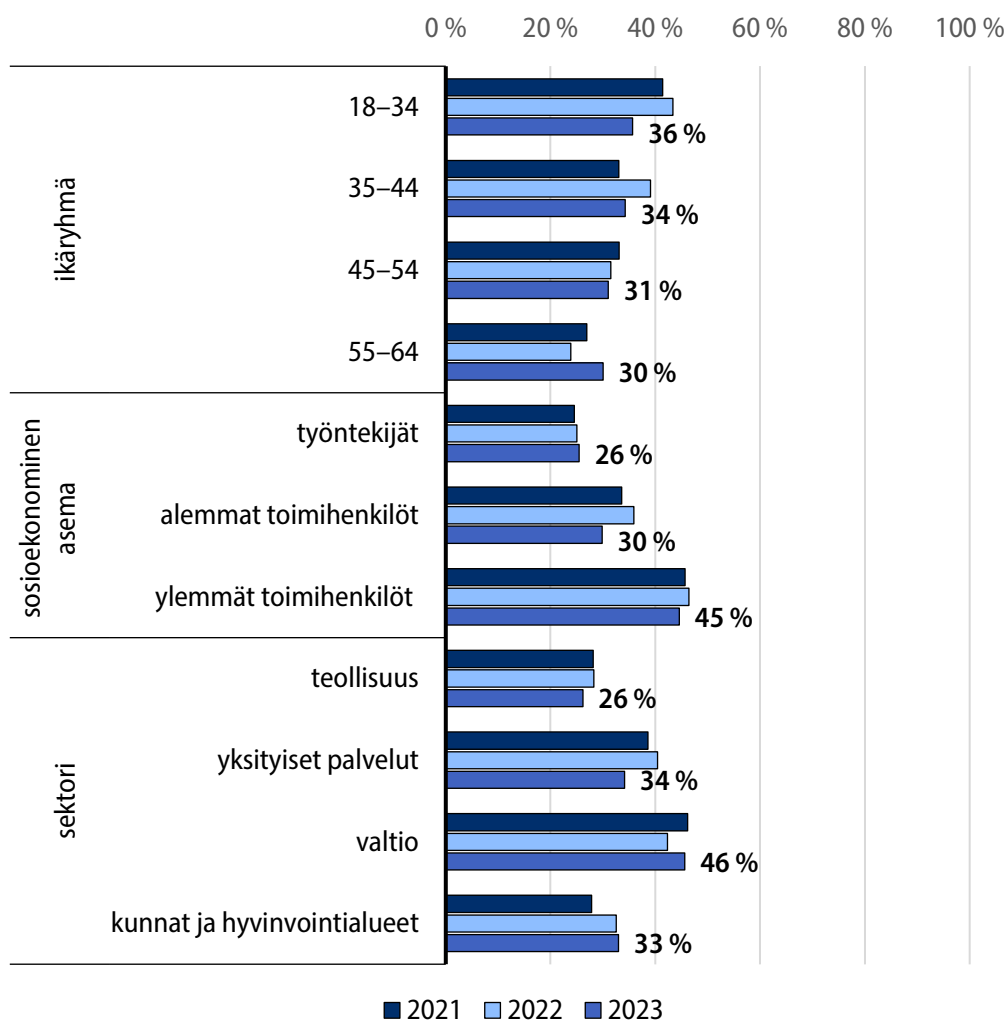
Kuvio 17. Työpaikka on sellainen, että siellä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, 2003–2020 ja 2021–2023 (%).



Mitä nuorempi ikäryhmä sitä useammin palkansaajat kokevat, että työpaikalla on mahdollista oppia uusia asioita. Alle 35-vuotiaista 36 prosenttia koki väittämän sopivan erittäin hyvin omaan työpaikkaan. Yli 54-vuotiailla osuus on alhaisin, 30 prosenttia. Ikäryhmien erot ovat kuitenkin edellisvuoteen nähden kaventuneet, sillä etenkin nuorimmilla osuus on laskenut (43 % vuonna 2022). Sosioekonomiset ryhmät eroavat toisistaan merkittävästi. Ylemmät toimihenkilöt arvioivat työpaikkansa mahdollistavan oppimista useimmin. Työntekijöistä noin neljännes (26 %) arvioi, että väittämä uuden oppimisen mahdollisuuksista sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin. Alemmista toimihenkilöistä näin ajatteli 30 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 45 prosenttia. Osuus on laskenut vuoden takaisesta etenkin alemmilla toimihenkilöillä (6 prosenttiyksikköä). Työnantajasektoreittain muita selvästi myönteisempiä arvioissaan olivat valtion palkansaajat (46 % vastasi ”sopii erittäin hyvin” vs. 26 % teollisuuden ja 34 % yksityisten palveluiden ja 33 % kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista). Osuudet laskivat yksityisellä

sektorilla, etenkin yksityisissä palveluissa (6 prosenttiyksikköä), edellisvuoteen verrattuna (kuvio 18). Korkeimmillaan 40 prosenttia vähintään 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä koki uusien asioiden oppimista koskevan väittämän sopivan omaan työpaikkaan erittäin hyvin. Alhaisin osuus on 10–49 henkilön työpaikoilla (29 %). Mikrotyöpaikoilla ja 50–199 henkilön työpaikoilla osuus on noin kolmannes.

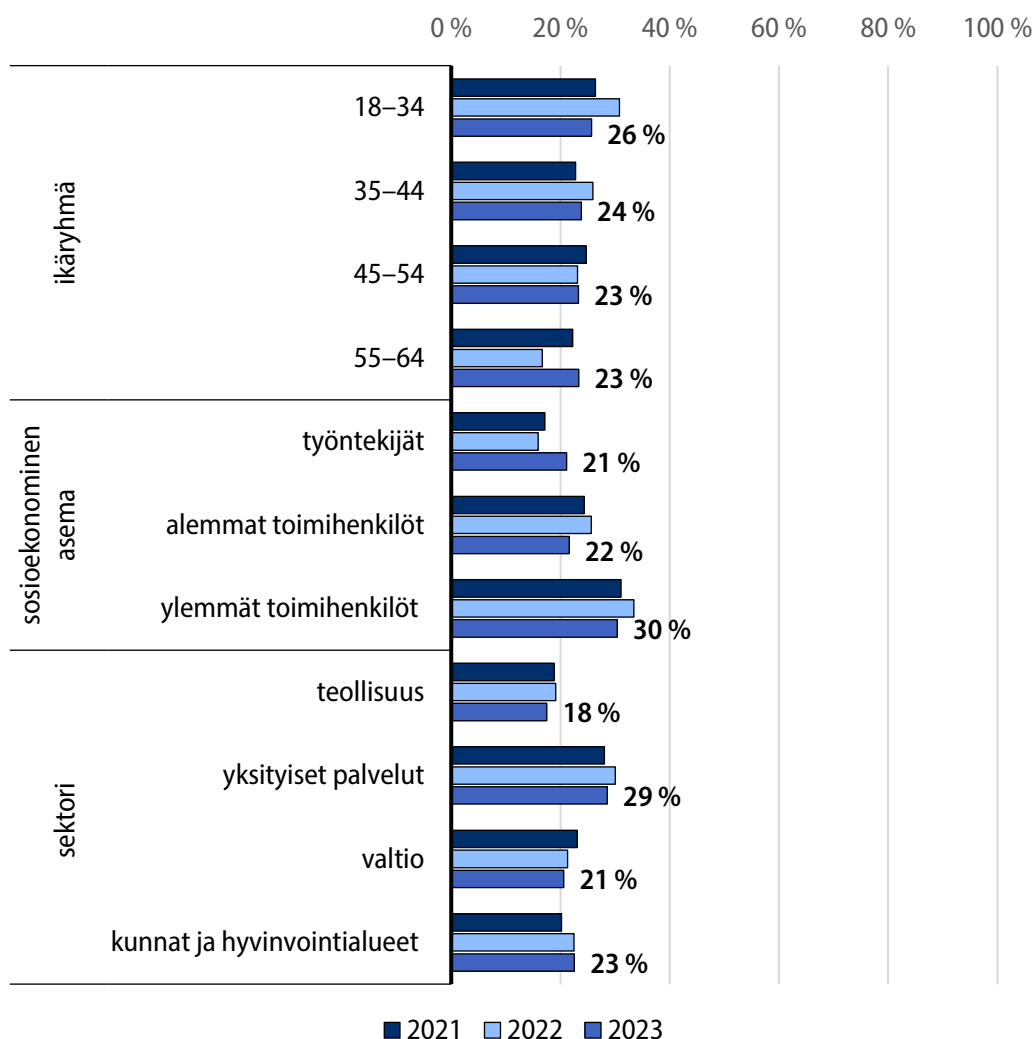
Kuvio 18. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita – *sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin* – ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2021–2023 (%).



Myös kokemuksissa siitä, että työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, on selkeitä eroja sosioekonomisen aseman ja toimialan mukaan (kuvio 19). Ikäryhmien erot ovat sen sijaan pieniä, ja ne ovat tasoittuneet vuoden takaisesta. 18–34-vuotiaista 26 prosenttia kokee väittämän kuvaavan työpaikkaansa

erittäin hyvin. 35–44-vuotiailla osuus on 24 prosenttia ja tätä vanhemmilla 23 prosenttia. Sosioekonomisista ryhmistä myönteisimpiä arvioita antavat ylemmät toimihenkilöt ja sektoreista yksityisten palveluiden palkansaajat. Työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä runsas viidennes (21 % ja 22 %) kokee vahvasti, että työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uutta verrattuna 30 prosenttiin ylemmistä toimihenkilöistä. Yksityisten palveluiden työntekijöistä 29 prosenttia koki väittämän kuvaavan omaan työpaikkaa erittäin hyvin. Kunnissa ja hyvinvointialueilla osuus on 23 prosenttia, valtiolla 21 prosenttia ja teollisuudessa 18 prosenttia. Kannustaminen kokeilemiseen saa myönteisimpiä arvioita alle kymmenen henkilön työpaikoilla sekä kaikkein suurimmilla työpaikoilla työskenteleviltä (26 % ja 27 % vs. 22 % 10–49 henkilön työpaikoissa ja 23 % 50–199 henkilön työpaikoissa).

Kuvio 19. Työpaikka on sellainen, että siellä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita – sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin – ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2021–2023 (%).



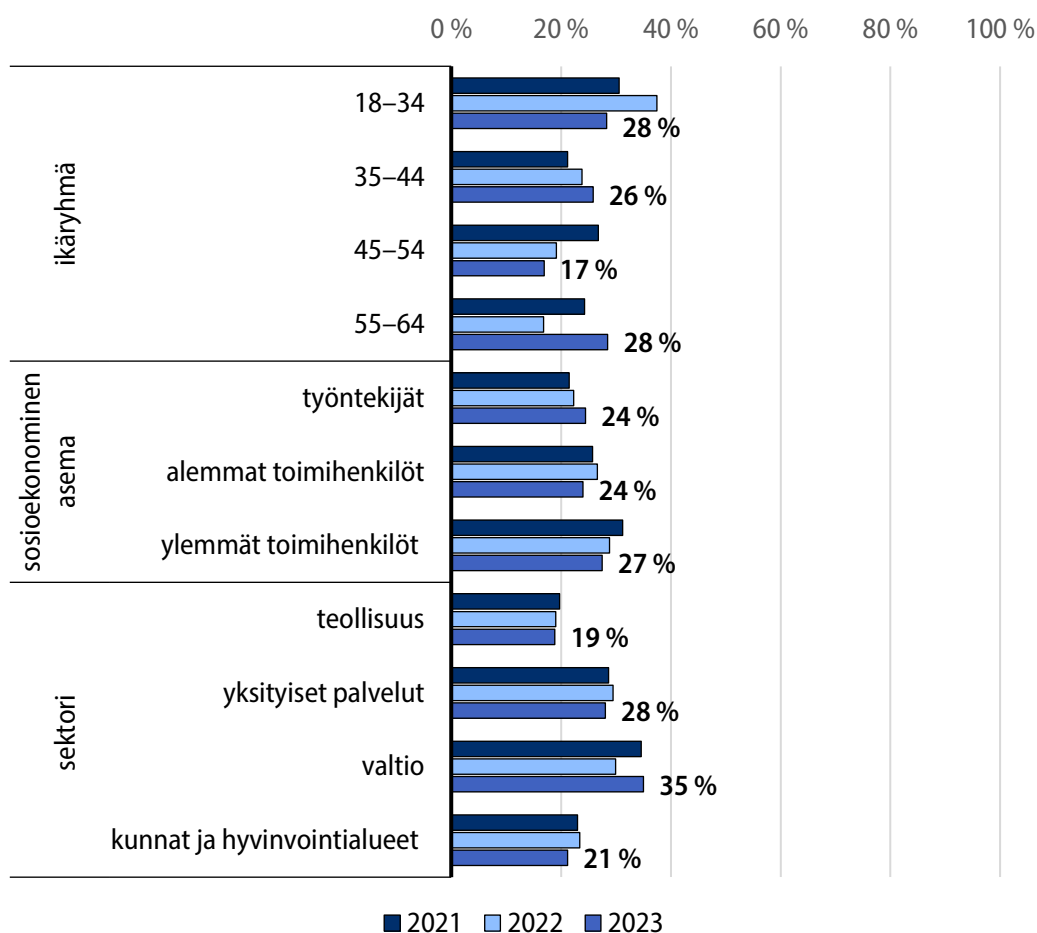
Työpaikkaa kuvaavien väittämien joukkoon lisättiin vuonna 2021 väittämä ”Työpaikallani tuetaan yhdessä oppimista”. Vuonna 2023 palkansaajista 24 prosenttia koki väittämän sopivan omaan työpaikkaan erittäin hyvin, puolet arvioi sen sopivan melko hyvin, 23 prosenttia melko huonosti ja kolme prosenttia erittäin huonosti. Osuudet ovat likipitään samalla tasolla kuin vuosina 2021 ja 2022. Sukupuolten välillä ei ole merkittäviä eroja. Niiden joukossa, jotka kokivat yhdessä oppimista kuvaavan väittämän sopivan työpaikkaan erittäin hyvin, ikäryhmistä erottuvat nuorimmat (29 %) ja vanhimmat (26 %). 35–44-vuotiailla sekä 45–54-vuotiailla osuus on noin viidennes. Edellisvuoteen verrattuna iäkkäimpien näkemykset ovat muuttuneet paljon myönteisemmiksi. Myös sosioekonomisen aseman mukaiset erot näkyvät, työntekijöistä 21 prosenttia koki väittämän yhdessä oppimisen tukemisesta kuvaavan työpaikkaa erittäin hyvin. Alemmista toimihenkilöistä näin mielsi 24 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 28 prosenttia. Toimialoista muista eroaa teollisuus, jossa näkemykset ovat kriittisimmät, 18 prosenttia kokee väittämän yhdessä oppimisen tukemisesta kuvaavan työpaikkaa erittäin hyvin. Muilla toimialoilla osuudet ovat noin neljänneksessä. Mikrotyöpaikat ja isoimmat organisaatiot erottuvat tässäkin niin, että näkemykset ovat muita hieman myönteisempiä (25 % 1–9 henkilön työpaikoissa, 22 % 10–49 henkilön organisaatioissa, 23 % 50–199 henkilön työpaikoilla ja 28 % suurimmilla työpaikoilla).

Työpaikan oppimista ja kehittämistä tukevasta työskentelystä kertoo myös se, vaikuttaako työpaikalla aktiivisesti osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vuonna 2023 palkansaajista neljännes kertoi, että asiaan on vaikutettu hyvin aktiivisesti ja 48 prosentin mielestä melko aktiivisesti. Noin neljännes (24 %) oli sitä mieltä, että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen ei ole vaikutettu kovin aktiivisesti ja kolme prosenttia oli sitä mieltä, että ei ole vaikutettu lainkaan. Osuudet ovat pysyneet liki samoina vuosina 2021, 2022 ja 2023.

Sukupuolten väliset erot ovat hyvin pieniä, vain muutamia prosenttiyksiköitä. Ikäryhmistä erottuvat selvästi 18–34-vuotiaat sekä vanhin ikäryhmä, heistä 28 prosenttia koki, että osaamisen kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti. Nuorimmalla ikäryhmällä osuus on pudonnut edellisvuodesta (37 % vuonna 2022) ja vanhimmalla ikäryhmällä osuus on noussut (17 % vuonna 2022). 35–44-vuotiaistakin noin viidennes arvioi, että osaamisen kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti. Osuus on alhaisin 45–54-vuotiaiden joukossa (17 %) (kuvio 20). Sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat hieman tasoittuneet aikaisemmista vuosista. Ylemmistä toimihenkilöistä 27 prosenttia koki, että osaamisen kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti verrattuna 24 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä. Toimialoittaiset erot ovat sen sijaan melko isoja. Valtion työntekijöistä jopa 35 prosenttia koki,

että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti. Toiseksi suurin osuus on yksityisten palvelujen palkansaajilla (28 %). Teollisuuden sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista noin viidennes (19 % ja 21 %) koki, että vaikuttaminen osaamiseen on hyvin aktiivista. Isoimmilla työpaikoilla vaikuttaminen oli aktiivisinta (32 %). Toiseksi suurin osuus on mikrotyöpaikoilla (26 %), joissa tosin löytyy myös isoin osuus niitä, jotka kokivat, että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen ei vaikuteta lainkaan (6 %). 10–49 henkilön organisaatioissa 22 prosenttia ja 50–199 henkilön organisaatioissa 24 prosenttia arvioi, että osaamisen kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti

Kuvio 20. Työpaikalla vaikutetaan *hyvin aktiivisesti* osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2023 (%).



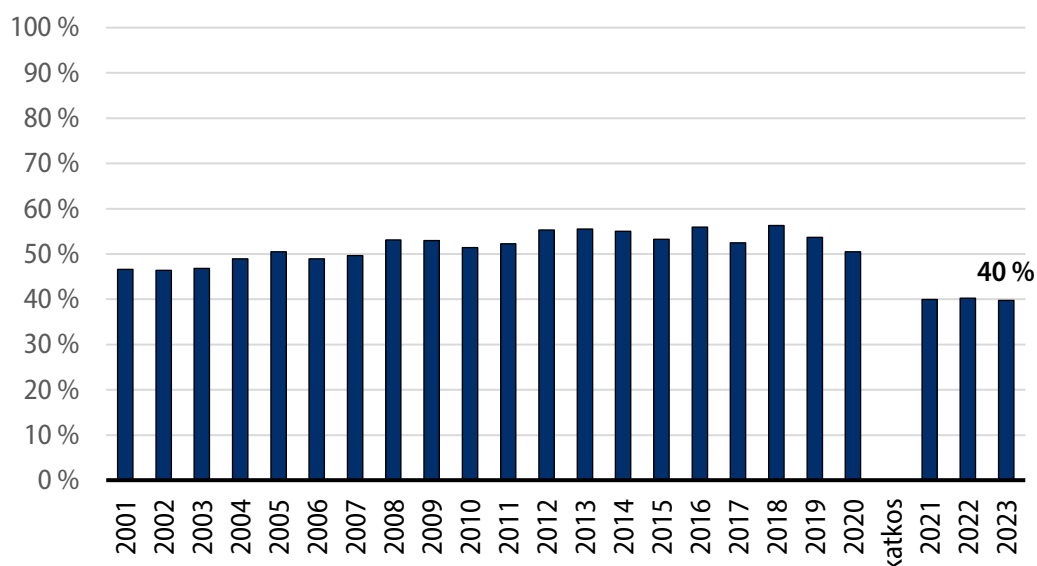
Kokonaisuudessaan osaamisen kehittämisen kulttuuri on työpaikoilla melko vahva ja se on voimistunut pitkällä aikavälillä, 2000-luvun alusta. Viimeisen noin viiden vuoden aikana ei ole kuitenkaan tapahtunut merkittäviä muutoksia, kun tarkastellaan kaikkia palkansaajia. Eri palkansaajaryhmien näkemyksissä on selviä ja isojakin eroja. Myönteisimmin oman työpaikkansa toiminnan ja ilmapiirin kokevat nuoremmat ikäryhmät ja toimialoittain yksityisen sektorin ja valtion palkansaajat. Edellisvuoteen verrattuna nuorten näkemykset ovat kuitenkin muuttuneet entistä kielteisemmiksi ja yli 55-vuotiaiden näkemykset ovat vuoden 2022 pudotuksen jälkeen muuttuneet myönteisemmiksi – ikäryhmien väliset erot ovat siis hieman tasoittuneet. Myös sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat hieman kaventuneet, vaikka edelleen ylemmät toimihenkilöt ovat arvioissaan selvästi myönteisimpiä.

4.2 Työhön liittyvään koulutukseen osallistuminen ja opiskelu

Vaikka valtaosa palkansaajista kokee, että työpaikalla tuetaan uuden oppimista ja kokeilemista, mahdollisuudet oppia ja oivaltaa eivät kerro aktiivisista ponnistuksista osaamisen kehittämiseksi työssä. Työolobarometrin tiedot työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistumisesta, itsenäisestä opiskelusta ja työssä oppimisesta kuvaavat, kuinka yleistä palkansaajien jatkuva oppiminen työssä on.

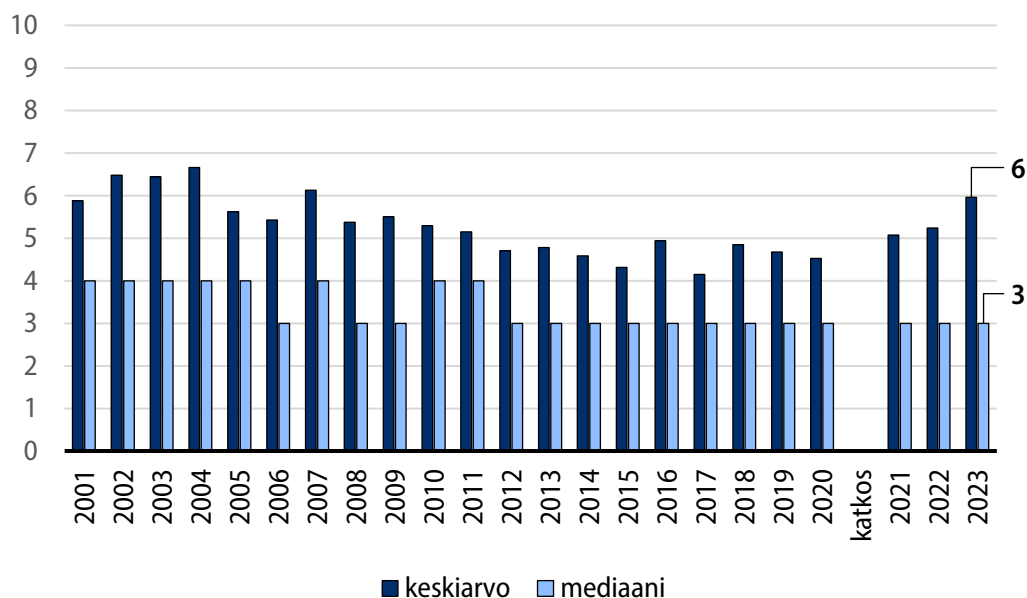
Koronapandemian alun jälkeen työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen on selvästi vähentynyt. Nyt jo kolmena peräkkäisenä vuotena palkansaajista 40 prosenttia oli osallistunut koulutukseen, kun parhaimmillaan osuudet ovat olleet selvästi yli 50 prosentin. Osallistumisaste on laskenut parhaimmista vuosista yli kymmenellä prosenttiyksiköllä eivätkä osuudet ole olleet koko barometrin mittaus historian aikana (vuodesta 2001) näin matalalla (kuvio 21).

Kuvio 21. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kuukauden aikana, 2001–2020 ja 2021–2023 (%).



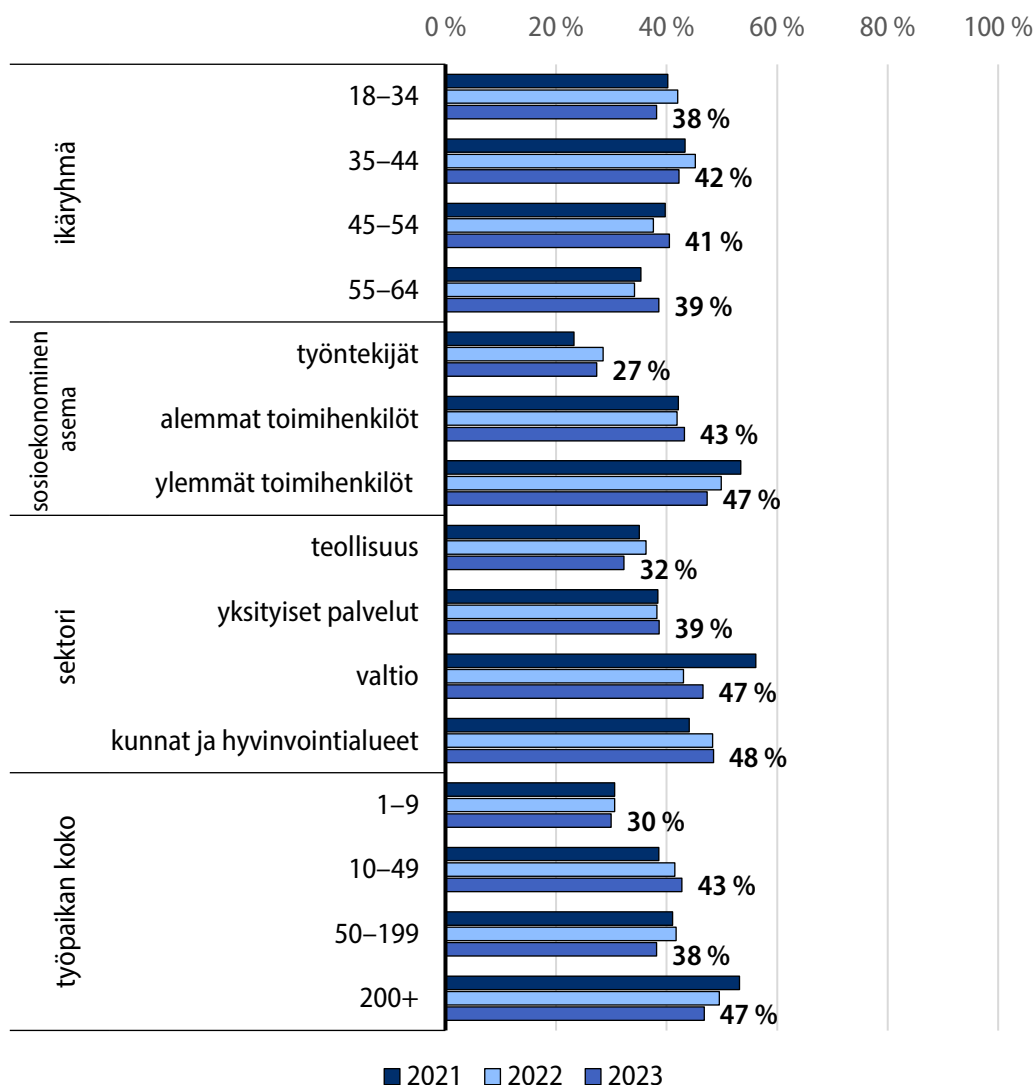
Työnantajan kustantamaan koulutukseen käytetty aika lyhenyi 2000-luvun alusta 2010-luvulle tultaessa (kuvio 22). Vuonna 2023 koulutukseen käytettyjen työpäivien keskiarvo oli korkeampi kuin pitkään aikaan, kuusi päivää. Mediaani oli kolme työpäivää. Sukupuolten välillä ei ollut vuonna 2023 juurikaan eroja koulutukseen osallistumisessa, mutta miehillä koulutuspäivien keskiarvo oli hieman korkeampi kuin naisilla (6,6 päivää vs. 5,4 päivää).

Kuvio 22. Työnantajan kustantamaan koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä viimeisen 12 kuukauden aikana, 2001–2020 ja 2021–2023 (keskiarvo ja mediaani).



Ikäryhmien väliset erot työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumisessa ovat tasaantuneet edellisvuodesta (kuvio 23). Eniten koulutukseen osallistuivat 35–44-vuotiaat (42 %) ja 45–54-vuotiaat (41 %), mutta myös 55-vuotta täyttäneistä 39 prosenttia ja alle 35-vuotiaista 38 prosenttia oli ollut koulutuksessa vuonna 2023. Ammattiryhmien väliset erot ovat edellisvuodesta hieman liudentuneet, mutta edelleen koulutukseen osallistuvat selvästi eniten ylemmät toimihenkilöt (47 %) ja vähiten työntekijäammateissa olevat (27 %). Alemmista toimihenkilöistä koulutuksessa oli 43 prosenttia vuonna 2023. Ylemmillä toimihenkilöillä osuus on ollut pienessä laskussa viimeisen kolmen vuoden ajan. Julkisella sektorilla koulutukseen osallistutaan enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Valtiolla osuus on 47 prosenttia sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla 48 prosenttia. Osuus on selvästi pienin teollisuudessa (32 %) ja yksityisissä palveluissa se on 39 prosenttia. Isoimmilla työpaikoilla osallistutaan koulutukseen enemmän kuin pienillä, mutta yli 200 henkilön organisaatioissa osuus on ollut lievässä laskussa viimeisen kolmen vuoden ajan. Vuonna 2023 osuus on 47 prosenttia. Toiseksi eniten koulutukseen osallistuivat 10–49 henkilön työpaikoilla olevat palkansaajat (43 %). Mikrotyöpaikoilla 30 prosenttia osallistui koulutukseen ja 50–199 henkilön työpaikoilla osuus on 38 prosenttia.

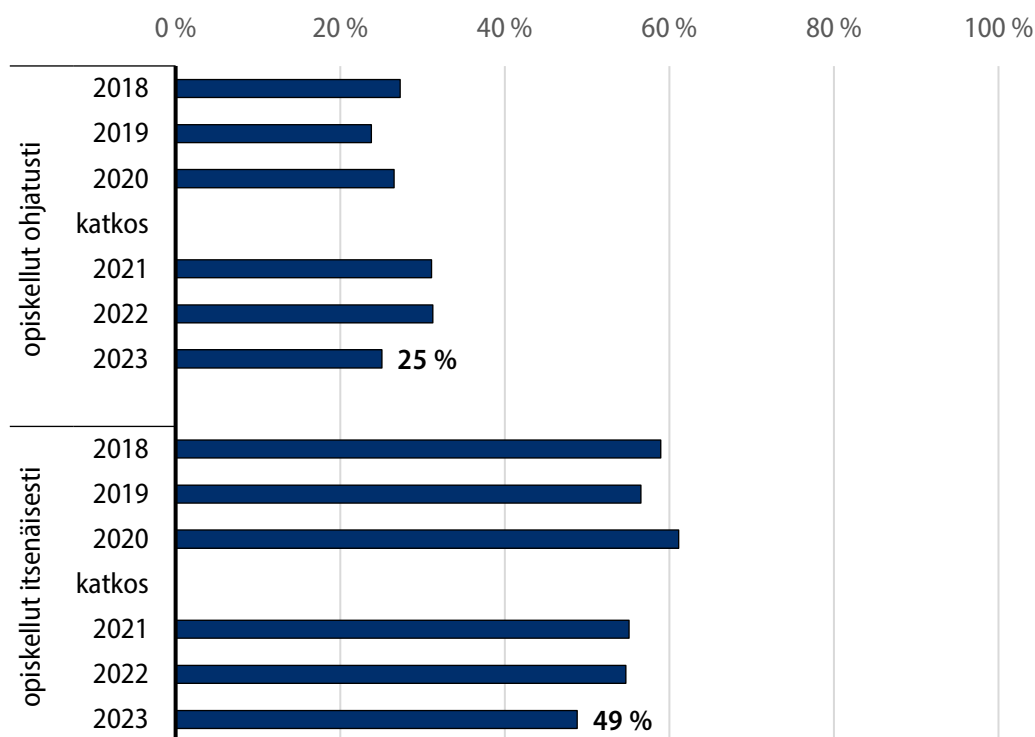
Kuvio 23. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kuukauden aikana ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, toimialan ja työpaikan koon mukaan, 2021–2023 (%).



Työnantajan tarjoaman koulutuksen lisäksi työssä opiskellaan muutoinkin. Viisi vuotta sitten työolobarometriin lisättiin kysymyksiä opiskelusta työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana sekä itsenäisestä opiskelusta ja verkkomateriaalien avulla tapahtuvasta opiskelusta. Itsenäinen opiskelu on koulutukseen osallistumista selvästi yleisempää. Vuonna 2020, jolloin pandemia tuli Suomeen, työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen väheni, mutta verkkomateriaalien avulla opiskelu yleistyi. Vuoden 2023 kyselyssä ei enää erikseen kysyttyä opiskelusta verkkomateriaalien avulla.

Vuonna 2023 neljännes palkansaajista opiskeli työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana. Itsenäisesti ilman ohjausta opiskeli vajaa puolet (49 %). Kummatkin osuudet ovat pudonneet kuudella prosenttiyksiköllä edellisvuodesta (kuvio 24). Miehet ja naiset opiskelivat vuonna 2023 ohjatusti suurin piirtein yhtä usein. Sen sijaan miehet opiskelivat itsenäisesti naisia useammin (miehet 52 % vs. naiset 46 %).

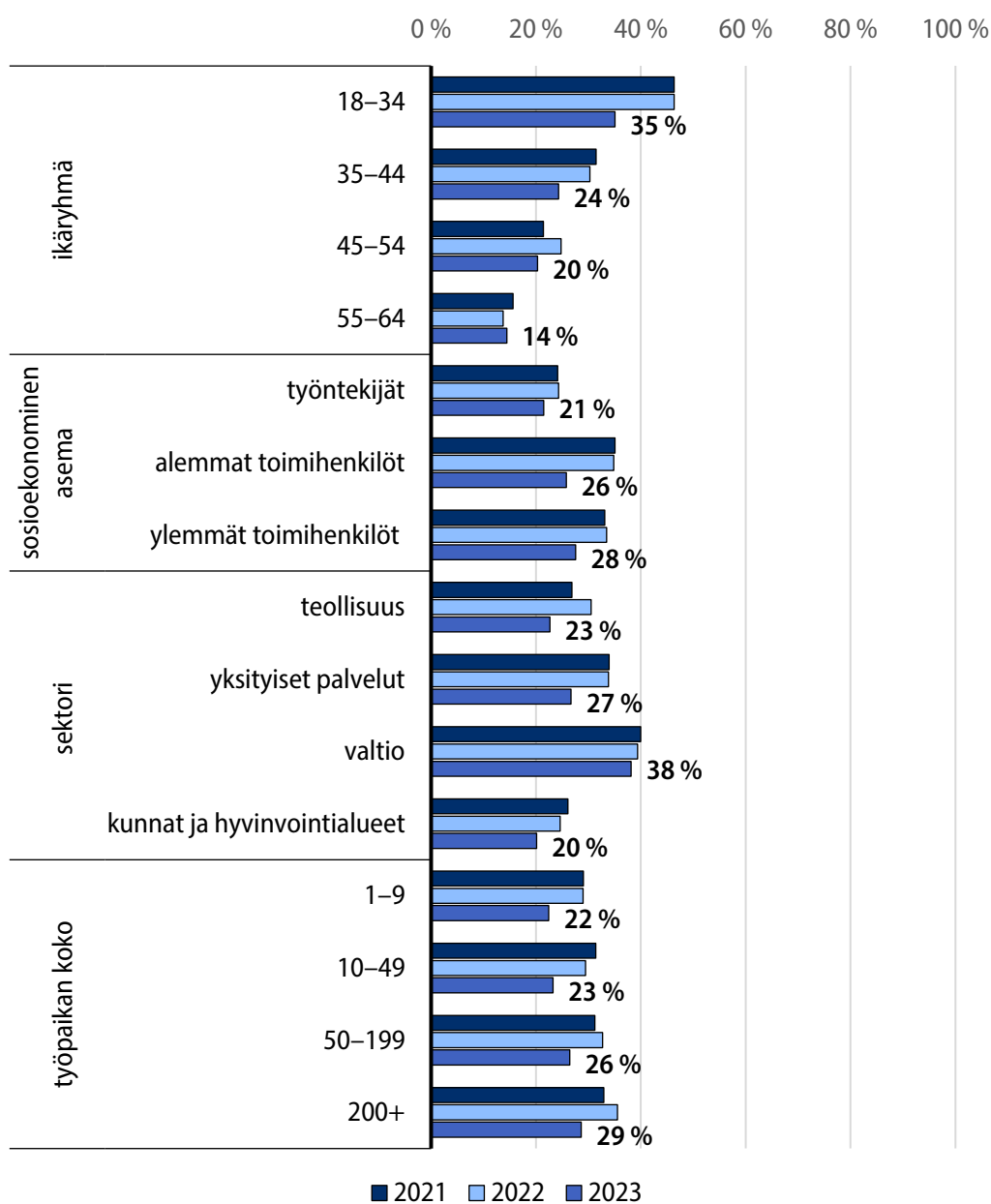
Kuvio 24. Opiskelu työssä ohjatusti ja itsenäisesti viimeisen 12 kuukauden aikana, 2018–2020 ja 2021–2023 (%).



Opiskelu ohjatusti on sitä yleisempää mitä nuoremmasta henkilöstä on kyse. Alle 35-vuotiaista 35 prosenttia, 35–44-vuotiaista noin neljännes (24 %), 34–54-vuotiaista viidennes ja 55 vuotta täyttäneistä enää 14 prosenttia opiskeli ohjatusti vuonna 2023. Toimihenkilöt opiskelivat ohjatusti useammin kuin työntekijät (26 % alemmista toimihenkilöistä, 28 % ylemmistä toimihenkilöistä ja 21 % työntekijöistä). Ohjattu opiskelu on yleisintä valtion palkansaajilla (38 %) ja vähäisintä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla (20 %) ja teollisuudessa (23 %). Yksityisissä palveluissa 27 % opiskeli ohjatusti. Pienissä työpaikoissa opiskellaan ohjatusti hieman vähemmän kuin isommissa, osuudet ovat 22–23 % alle viidenkymmenen henkilön työpaikoilla, 26 prosenttia 50–199 henkilön

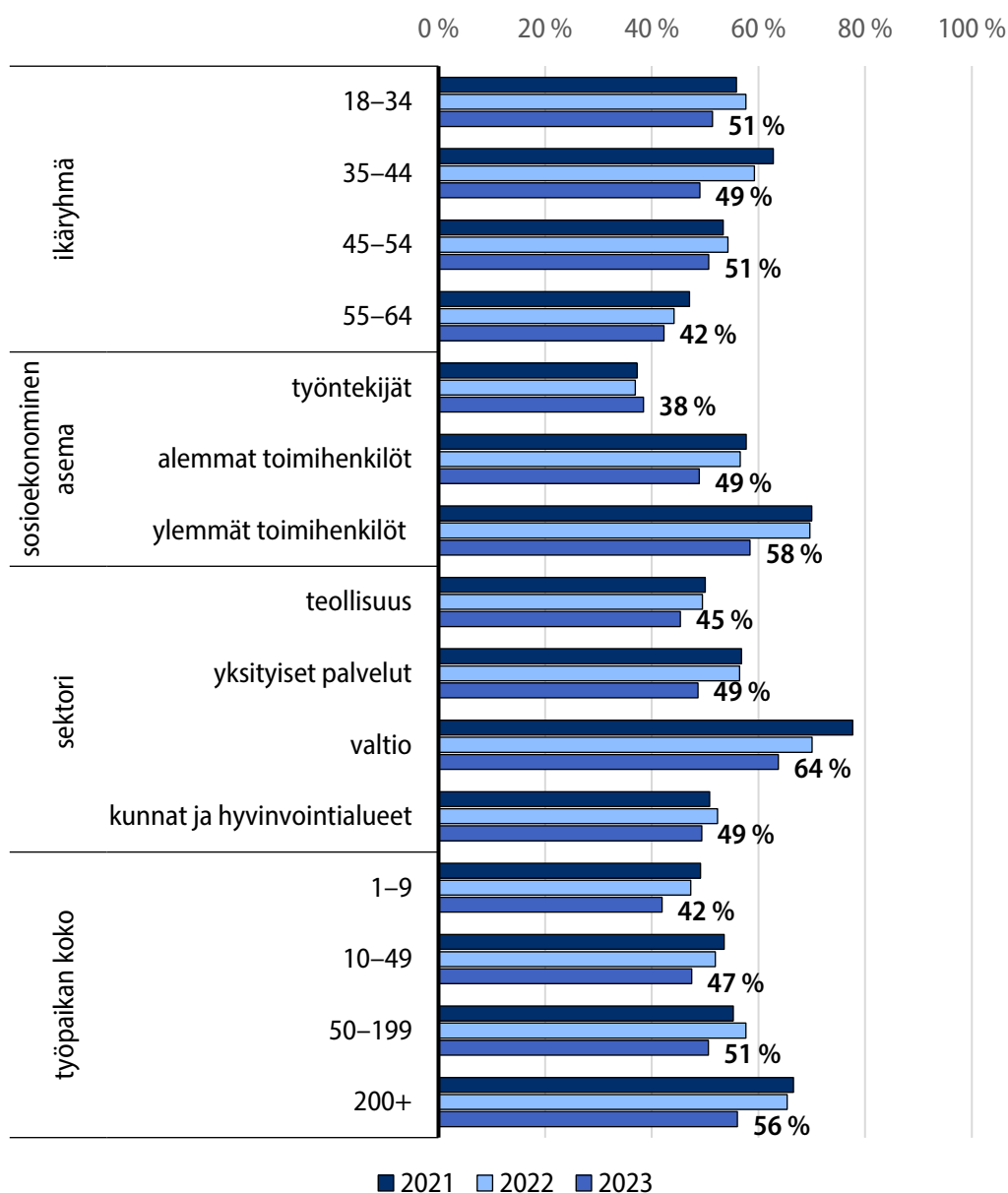
organisaatioissa ja 29 prosenttia kaikkein suurimmilla työpaikoilla. Opiskelu ohjatusti on edellisvuoteen verrattuna vähentynyt kaikissa muissa edellä kuvatuissa ryhmissä paitsi 55 vuotta täyttäneillä, joilla osuus on kaikista alhaisin (kuvio 25). Pudotukset ovat suurimmat nuorimmalla ikäryhmällä, alemmilla toimihenkilöillä sekä yksityisen sektorin palkansaajilla.

Kuvio 25. Opiskelu työssä ohjatusti viimeisen 12 kuukauden aikana ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021–2023 (%).



Itsenäisesti ilman ohjausta opiskeli noin puolet palkansaajista kaikissa ikäryhmissä (49–51 %) lukuun ottamatta 55 vuotta täyttäneitä, joilla osuus on 42 %. Itsenäisessä opiskelussa on isoja sosioekonomisen aseman mukaisia eroja. Eniten opiskelivat ylemmät toimihenkilöt (58 %), toiseksi eniten alemmat toimihenkilöt (49 %) ja vähiten työntekijäammateissa toimivat (38 %). Valtiolla itsenäinen opiskelu on yleisintä (64 %), yksityisissä palveluissa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevistä noin puolet opiskeli itsenäisesti työssään (49 % kummassakin). Teollisuuden palkansaajilla osuus on 45 prosenttia. Itsenäinen opiskelu on sitä yleisempää mitä isommasta työpaikasta on kyse. Mikrotyöpaikoilla itsenäisesti opiskelleiden osuus on 42 prosenttia, 10–49 henkilön työpaikoilla 47 prosenttia, 50–199 henkilön organisaatioissa 51 prosenttia ja tätä isommilla työpaikoilla 56 prosenttia. Itsenäinen opiskelu on vähentynyt edellisvuoteen verrattuna eniten alle 45-vuotiailla ja toimihenkilöillä (kuviot 26). Toimialoista selvä pudotus edellisvuoteen näkyy kaikilla muilla sektoreilla paitsi kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla. Itsenäinen opiskelu on vähentynyt eri kokoisissa yrityksissä melko tasaisesti.

Kuvio 26. Opiskelu työssä itsenäisesti ilman ohjausta viimeisen 12 kuukauden aikana ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021–2023 (%).

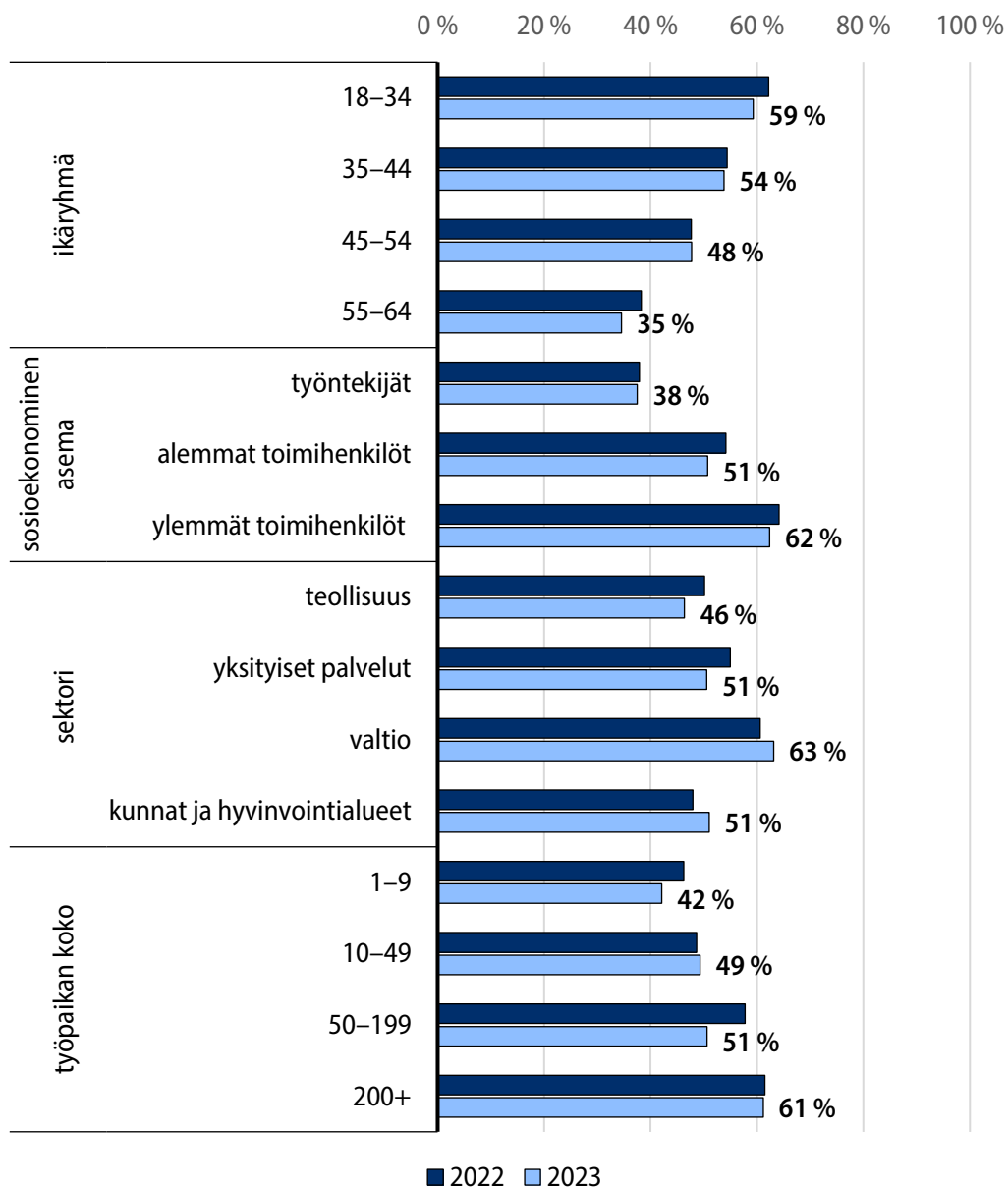


Viime vuosina jatkuvan oppimisen keskusteluissa on korostunut yhä enemmän työpaikkojen ja työn tekemisen merkitys osaamisen kehittämisessä. Jotta oppimisesta saataisiin mahdollisimman kattava kuva, vuoden 2022 barometriin lisättiin kysymys työn tekemiseen ja työuralla etenemiseen liittyvästä osaamisen kehittämisestä: "Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana saanut työssäsi

uusia tehtäväkokonaisuuksia tai vastuita, jotka edellyttävät uusien asioiden opiskelua? ”Vuonna 2023 palkansaajista puolet oli saanut opiskelua edellyttäviä uusia tehtäviä. Osuus on miltei sama kuin vuotta aikaisemmin (52 % vuonna 2022). Sukupuolten välillä ei ole eroa.

Nuoremmat palkansaajat ovat muita useammin saaneet uusia tehtäväkokonaisuuksia tai vastuita, jotka edellyttävät opiskelua (kuvio 27). Alle 35-vuotiaista näin vastasi 59 prosenttia. 35–44-vuotiailla osuus on 54 prosenttia ja 45–55-vuotiailla 48 prosenttia. 55 vuotta täyttäneillä osuus on vain 35 prosenttia. Sosioekonomisten ryhmien kohdalla korostuvat jälleen toimihenkilöt työntekijä-ammateissa toimiviin verrattuna (ylemmät toimihenkilöt 62 %, alemmat toimihenkilöt 51 % ja työntekijät 38 %). Sektoreista osuus on selvästi muita suurempi valtiolla (63 %). Kunnissa ja hyvinvointialueilla sekä yksityisellä palvelusektorilla noin puolet (51 %) palkansaajista oli saanut uuden opiskelua edellyttäviä uusia työtehtäviä tai vastuita. Teollisuudessa osuus on alhaisin, 46 prosenttia. Työpaikan koon mukaisessa tarkastelussa erottuvat isoimmat työpaikat, joissa 61 prosenttia työntekijöistä oli saanut opiskelua edellyttäviä uusia tehtäviä (51 % 50–199 henkilön organisaatioissa, 49 % 10–49 henkilön työpaikoilla ja 42 % alle kymmenen henkilön työpaikoilla).

Kuvio 27. Uudet tehtäväkokonaisuudet ja vastuut, jotka edellyttävät uuden oppimista ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022–2023 (%).

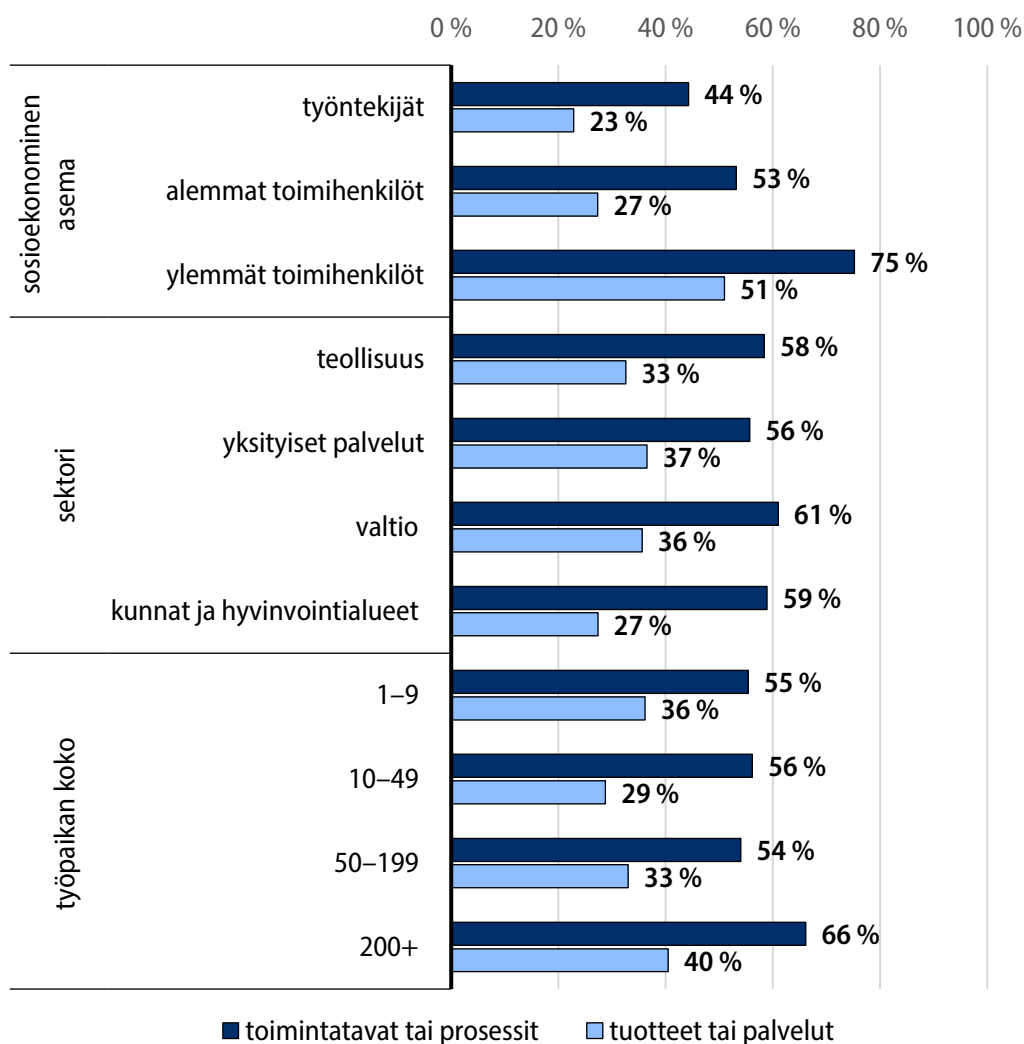


4.3 Toiminnan, tuotteiden ja palveluiden kehittäminen

Toimintatapojen ja prosessien kehittäminen sekä uusien tai paranneltujen tuotteiden ja palveluiden kehittäminen kuvaavat organisaatioiden innovaatiotoimintaa. Parhaimmillaan kehittäminen auttaa organisaatiota menestymään ja antaa työntekijöille mahdollisuuden osallistua, tehdä yhteistyötä, käyttää tietoja ja taitoja uuden luomiseen, ja myös oppia uutta. Vuonna 2023 toimintatapoja ja prosesseja oli kehittänyt 58 prosenttia palkansaajista ja tuotteita tai palveluita noin kolmannes (34 %). Samankaltaisia kysymyksiä on ollut barometrissa mukana aikaisemminkin, viimeksi vuonna 2020 eli juuri koronapandemian alkaessa. Vuoteen 2020 verrattuna tuotteiden tai palveluiden kehittäjien osuus on suurin piirtein samalla tasolla, mutta toimintatapojen ja prosessien kehittäjiä oli vähemmän kuin vuonna 2020 (66 %) – vaikka luvut eivät työolobarometrin menetelmämuutosten takia täysin vertailukelpoisia olekaan, osuus näyttää pudonneen.

Kehittäminen on selvästi yleisempää miehille kuin naisille. Vuonna 2023 miehistä 61 prosenttia ja naisista 54 prosenttia kehitti toimintatapoja tai prosesseja ja miehistä 39 prosenttia ja naisista 28 prosenttia kehitti uusia tuotteita tai palveluita. Ikäryhmistä korostuvat 35–54-vuotiaat, jotka tekevät kehittämistä useammin kuin nuoremmat tai vanhemmat kollegansa. Sosioekonomisista ryhmistä kehittämisessä muista eroavat selvästi ylemmät toimihenkilöt (kuvio 28). Heistä kolme neljästä kehitti toimintatapoja tai prosesseja (vrt. 44 % työntekijöistä ja 53 % alemmista toimihenkilöistä) ja puolet (51 %) kehitti uusia tai paranneltuja tuotteita tai palveluita (vrt. 23 % työntekijöistä ja 27 % alemmista toimihenkilöistä).

Kuvio 28. Toimintatapojen tai prosessien sekä tuotteiden tai palveluiden kehittäminen sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2023 (%).



Sektoreiden väliset erot ovat melko pieniä, isoin ero löytyy tuotteiden tai palveluiden kehittämisestä, jota palkansaajat tekivät useimmin yksityisissä palveluissa ja valtiolla (37 % ja 36 %) ja vähiten kunnissa ja hyvinvointialueilla (27 %). Kehittäminen on selvästi yleisintä isoimmilla työpaikoilla. Vähintään 200 henkilön organisaatioissa kaksi kolmesta kehitti toimintatapoja tai prosesseja ja 40 prosenttia uusia tai paranneltuja tuotteita tai palveluita.

4.4 Osaamisen tunnistaminen ja uraohjaus

Uusimpaan työolobarometriin lisättiin kysymyksiä osaamisten tunnistamisesta ja uraohjauksesta. Työ- ja elinkeinoministeriössä on parhaillaan menossa kaksi hanketta näihin liittyen. Osaamisen tunnistamisen hankkeessa keskitytään koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankittuun osaamiseen, ja siihen, miten sitä voisi tuoda näkyväksi ja käyttöön työssä. Työelämässä osaamisen tunnistaminen liittyy usein rekrytointiprosesseihin ja työnhakuun sekä muihin työuran muutoskohtiin. Käytännöt vaihtelevat eri työpaikoilla ja niiden strategioista riippuen. Välineitä tunnistamiseen ovat esimerkiksi työtodistukset, työnäytteet, portfolioit, ansioluettelot, LinkedIn sekä työpaikolla tehtävät osaamiskartoitukset tai -keskustelut. (ks. Osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportti 2022.) Työolobarometrin osaamisen tunnistamisen kysymys esitettiin kehityskeskusteluiden tai osaamiskartoituksen kontekstissa.

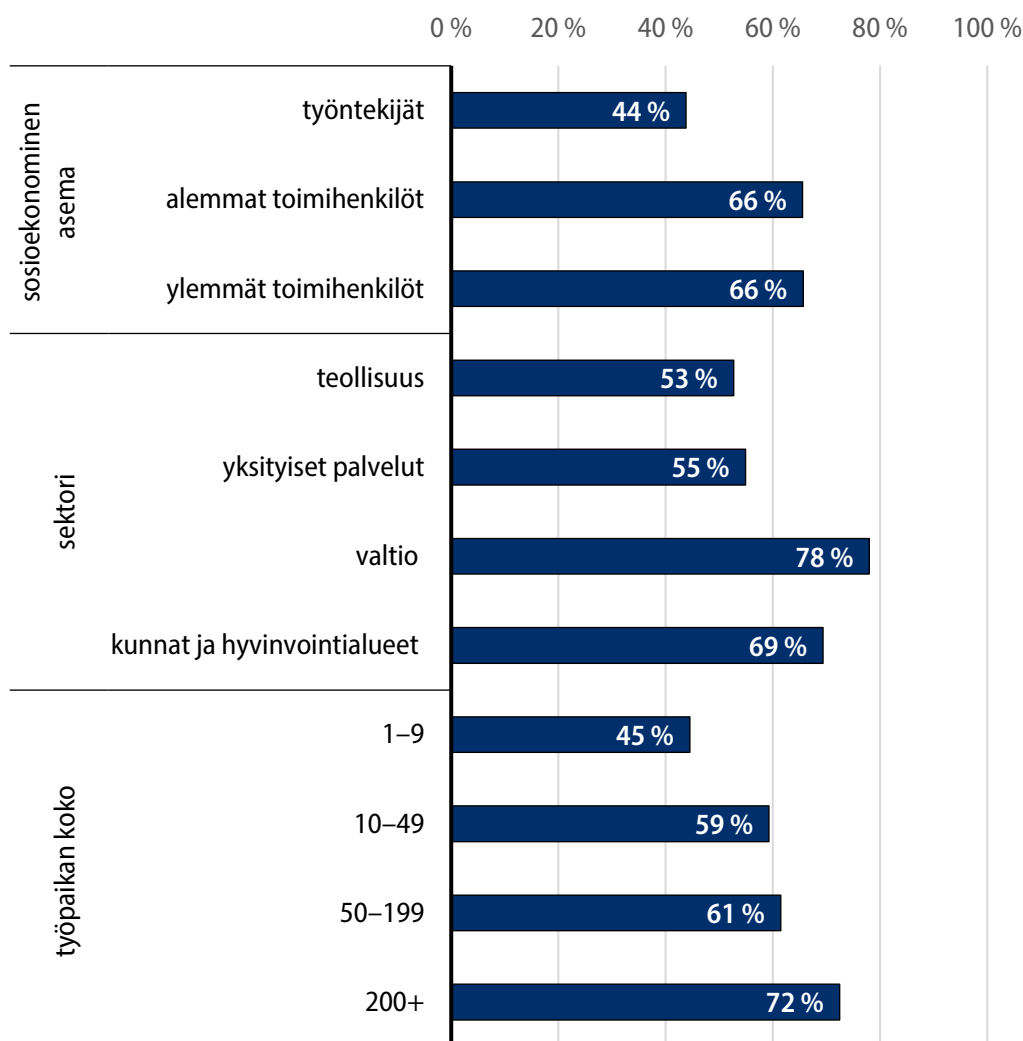
Työ- ja elinkeinoministeriön koordinoima elinikäinen ohjaus tarkoittaa tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita, joiden avulla voidaan tunnistaa osaamista ja sen kehittämisen mahdollisuuksia sekä yksilöiden vahvuuksia työelämässä. Ohjauksen kehittämisen hankkeessa muun muassa arvioidaan ohjauksen nykytilaa, laaditaan urasuunnittelutaitojen viitekehys sekä annetaan uraohjaajille täydennyskoulutusta. Ohjaukseen liittyen palkansaajilta kysyttiin työolobarometrissa nykyisen työnantajan tarjoamasta uraohjauksesta sekä nykyiseen työhön liittyvän uraohjauksen hankkimisesta oman työpaikan ulkopuolelta.

Osaamisen tunnistamisen kysymys muotoiltiin työolobarometrissa seuraavasti: ”Selvitetäänkö osaamistasi ja taitojasi säännöllisesti, esimerkiksi työpaikan osaamiskartoituksissa tai kehityskeskusteluissa?”. Vuonna 2023 palkansaajista 59 prosenttia vastasi, että heidän osaamistaan ja taitojaan selvitetään säännöllisesti. Naisilla osaamisen tunnistaminen on hieman yleisempää kuin miehillä (62 % naisista ja 56 % miehistä). Ikäryhmistä korostuvat vanhimmat. 18–34-vuotiaista 54 prosenttia vastasi, että heidän osaamistaan ja taitojaan selvitetään säännöllisesti. 35–44-vuotiailla osuus on 60 prosenttia, 45–54-vuotiailla 62 prosenttia ja 55 vuotta täyttäneillä korkein, 64 prosenttia.

Toimihenkilöistä kaksi kolmesta vastasi, että heidän osaamistaan selvitetään säännöllisesti. Työntekijöillä osuus on selvästi matalampi, 44 prosenttia. Osaamisen tunnistaminen on selvästi yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla (kuvio 29). 78 prosenttia valtion palkansaajista ja 69 prosenttia kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista koki, että heidän osaamistaan tunnistetaan. Yksityisissä palveluissa ja teollisuudessa osuus on vain hieman yli puolet (55 % yksityisissä palveluissa ja 53 % teollisuudessa). Selviä eroja on myös erikokoisten työpaikkojen välillä, osaamisen ja taitojen säännöllinen selvittäminen on yleisintä isoimmilla työpaikoilla, osuus

on 72 prosenttia vähintään 200 henkilön organisaatioissa. Alimmillaan se on mikrotyöpaikoilla, 45 prosenttia. 10–49 henkilön ja 50–199 henkilön työpaikoilla osuudet ovat noin 60 prosenttia.

Kuvio 29. Osaamista ja taitoja selvitetään säännöllisesti sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2023 (%).

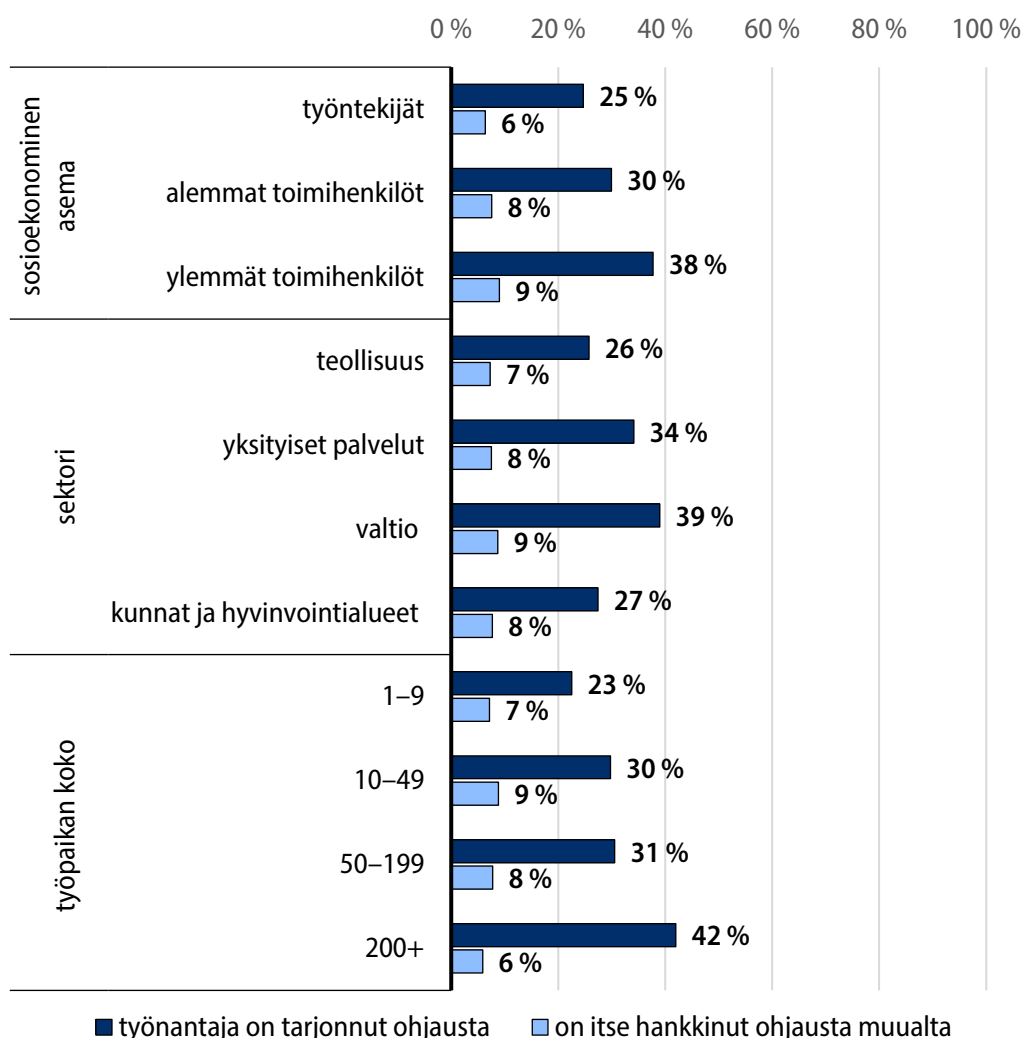


31 prosentilla palkansaajista nykyinen työnantaja oli tarjonnut tukea työuran suunnitteluun. Itse uraohjausta muualta nykyisessä työssä oli hankkinut vain kahdeksan prosenttia palkansaajista – alhaista osuutta selittää osin se, että kysymys on rajattu koskemaan vastaajan nykyistä työtä. Miesten ja naisten vastauksissa ei ole eroa, mutta ikäryhmittäin työnantaja oli tarjonnut uraohjausta eniten nuorimmille

palkansaajille (36 % 18–34-vuotiaista ja 32 % 35–44-vuotiaista verrattuna 25 % 45–54-vuotiaista ja 29 % 55 vuotta täyttäneistä). Ohjausta muualta olivat hakeneet harvimminkin iäkkäimmät palkansaajat, vain neljä prosenttia 55 vuotta täyttäneistä.

Uraohjausta on tarjottu useimmin ylemmille toimihenkilöille (38 % vrt. 30 % alemmista toimihenkilöistä ja 25 % työntekijöistä). Toimihenkilöt ovat myös hakeneet ohjausta muualta työntekijöitä useammin (6 % työntekijöistä, 8 % alemmista toimihenkilöistä ja 9 % ylemmistä toimihenkilöistä) (kuviot 30). Uraohjauksen tarjoaminen oli yleisintä valtiolla ja yksityisissä palveluissa (39 % ja 34 %). Teollisuudessa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla osuus on runsas neljännes (26 % ja 27 %). Itse ohjausta muualta ovat hakeneet yleisimmin valtion palkansaajat (9 %) ja vähiten teollisuuden palkansaajat (7 %). Isoimmat, yli 200 henkilön organisaatiot, eroavat muista selvästi siten, että niissä työskentelevistä jopa 42 prosenttia kertoi, että työnantaja on tarjonnut uraohjausta. Mikrotyöpaikoilla osuus on pienin (23 %) ja 10–49 ja 50–199 henkilön työpaikoilla osuudet ovat noin 30 prosenttia. Isoimpien organisaatioiden palkansaajat ovat harvimminkin etsineet uraohjausta työpaikan ulkopuolelta (6 %).

Kuvio 30. Työnantajan tarjoama ja itse työpaikan ulkopuolelta hankittu uraohjaus nykyisessä työssä sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2023 (%).



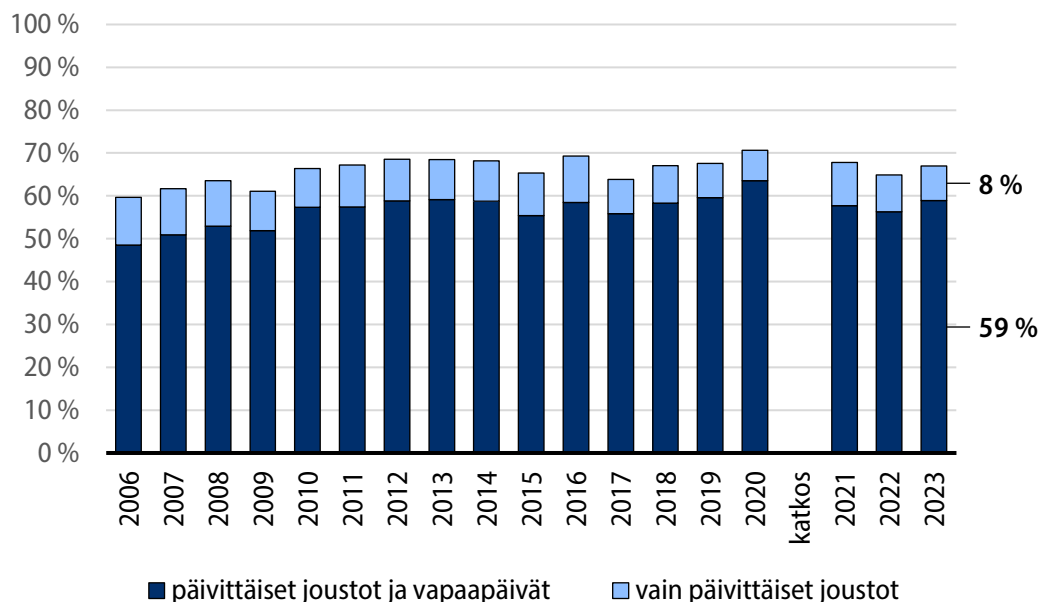
Osaamisen kehittämisen kulttuuri on perinteisesti ollut suomalaisilla työpaikoilla vahva, ja pitkällä aikavälillä se on kehittynyt myönteiseen suuntaan. Viimeisen viiden vuoden aikana työpaikkojen jatkuvan oppimisen tukemisessa ei kuitenkaan ole enää menty eteenpäin. Koronan jälkeen työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen on vähentynyt, ja jäänyt aikaisempaa alhaisemmalle tasolle. Työssä opitaan myös muun muassa itsenäisesti opiskelemalla tai kokeneempien kollegoiden tukemana. Näissä osaamisen kehittämisen indikaattoreissa näkyy vuonna 2023 pudotus aikaisempaan vuoteen verrattuna. Ikäryhmien ja sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat vuoden aikana hieman kaventuneet, mutta edelleen koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen osallistuvat eniten ylemmät toimihenkilöt sekä nuoremmat ikäryhmät. Erojen kaventuminen ei ole pelkästään myönteinen asia, jos sen taustalla on osallistumisen väheneminen tietyissä ryhmissä (viime vuoden aikana nuoremmilla ikäryhmillä ja ylempillä toimihenkilöillä).

5 Työaikajärjestelyt, etätyö ja palkitseminen

Työolobarometrissa on seurattu työajan järjestelyitä pitkään. Joustavan työajan järjestelmästä ja työaikapankeista on kerätty tietoja jo vuodesta 2006. Etätyön tekemistä on seurattu vuodesta 2012. Työskentelystä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sekä työskentelystä työajan ulkopuolella ilman korvausta barometrissa on kysytty vuodesta 2016 lähtien. Viime vuosien uusia kysymyksiä ovat puolestaan työaikajoustojen riittävyys työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen sekä vaikutusmahdollisuudet siihen, kuinka usein etätyötä tekee. Palkitsemiseen liittyen barometrissa on vuodesta 2005 lähtien kysytty systemaattisesta työsuorituksen arvioinnista sekä viimeisimmissä barometreissa kokemuksista palkkauksen oikeudenmukaisuudesta suhteessa työpanokseen.

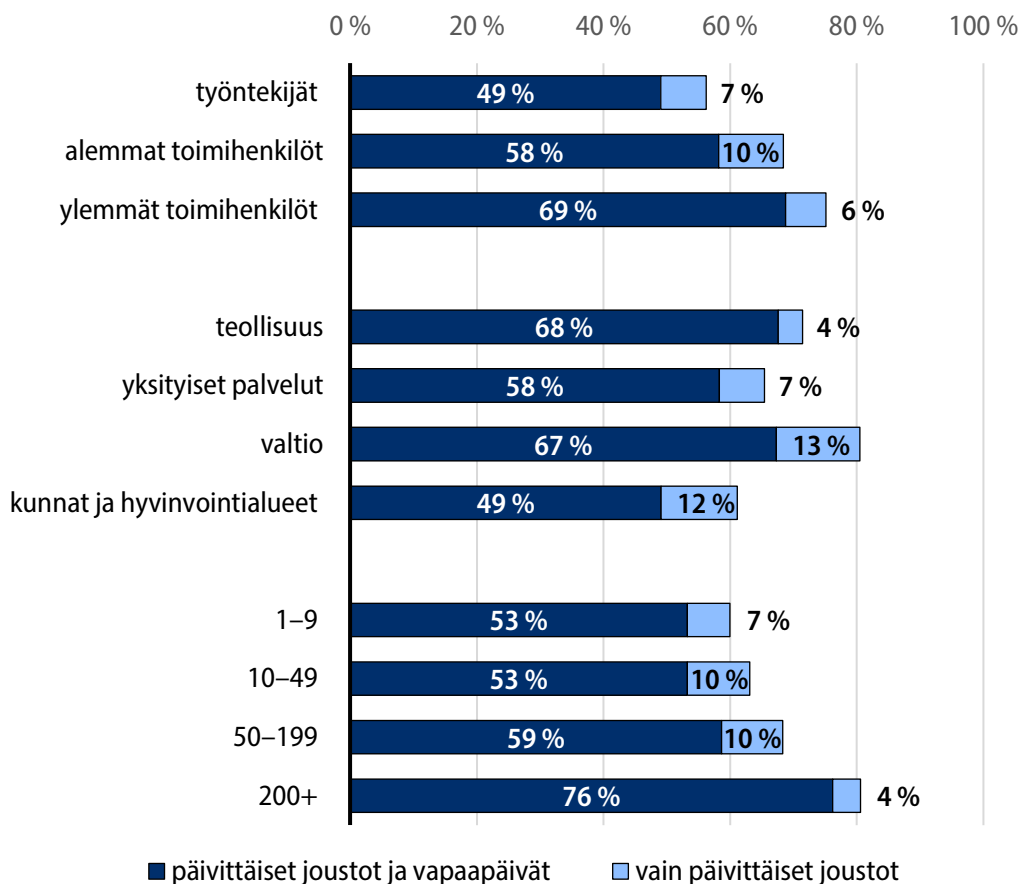
5.1 Työajan joustavuus ja intensiteetti

Joustavan työajan järjestelmiä on barometrissa selvitetty kysymyksellä ”Onko käytettävissäsi työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?”. Vuonna 2023 joustavan työajan järjestelmä oli käytössä noin kahdella palkansaajalla kolmesta (67 %). 59 prosenttia pystyi käyttämään säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä ja kahdeksalle prosentille vain päivittäiset joustot olivat mahdollisia. Pitkällä aikavälillä joustavan työajan järjestelmät yleistyivät (vuosien 2006 ja 2010 välillä), mutta sittemmin kasvu on tasaantunut vajaan 70 prosentin tuntumaan (kuvio 31).

Kuvio 31. Joustavan työajan järjestelmä ja työaikapankki, 2006–2020 ja 2021–2023 (%).

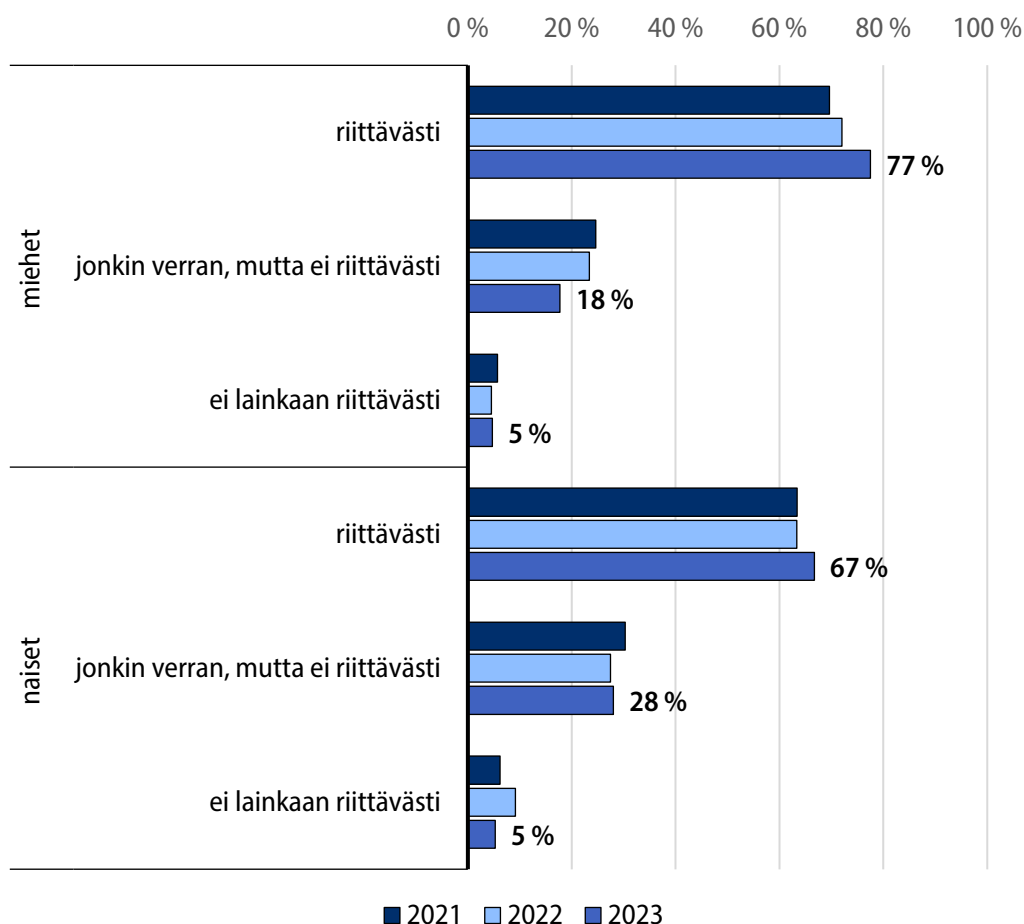
Sukupuolten välillä on pieniä eroja siinä, onko joustavan työajan järjestelmän käytössä (miehet 70 % ja naiset 64 %). Miehet pystyvät huomattavasti naisia useammin käyttämään kirjattuja tunteja kokonasiin vapaapäiviin (miehet 64 % ja naiset 54 %). Järjestelmät ovat toimihenkilöillä yleisempiä kuin työntekijöillä (kuvio 32). Työntekijöistä järjestelmä oli 56 prosentilla, alemmista toimihenkilöistä 68 prosentilla ja ylemmistä toimihenkilöistä kolmella neljästä. Valtiolla ja yli 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä jopa neljä viidestä oli joustavan työajan järjestelmän piirissä. Kuntien ja hyvinvointialueiden sekä yksityisten palveluiden palkansaajilla järjestelmät ovat harvinaisimpia (61 % ja 65 %). Teollisuudessa niitä on 72 prosentilla. Alempien toimihenkilöiden ja julkisella sektorilla työskentelevien joukossa on keskimääräistä enemmän niitä, jotka voivat käyttää järjestelmää ainoastaan päivittäisiin joustoihin (alemmilla toimihenkilöillä 10 % ja julkisella sektorilla 12–13 % %).

Kuvio 32. Joustavan työajan järjestelmä ja työaikapankki sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2023 (%).



Suurin osa palkansaajista on tyytyväisiä siihen, miten työaika joustaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeita ajatellen. Vuoden 2023 barometrissa 72 prosenttia vastasi työajan joustavan riittävästi, osuus on noussut vuosista 2021 ja 2022 viidellä prosenttiyksiköllä. 23 prosenttia koki, että työaika joustaa jonkin verran mutta ei riittävästi ja vain viisi prosenttia koki, että työaika ei joustu lainkaan riittävästi. Miehet ovat naisia myönteisempiä vastauksissaan (kuviokuva 33). Miehistä 77 prosenttia ja naisista 67 prosenttia arvioi työajan joustavan riittävästi. Täysin riittämättömiksi joustot arvioi viisi prosenttia sekä miehistä että naisista.

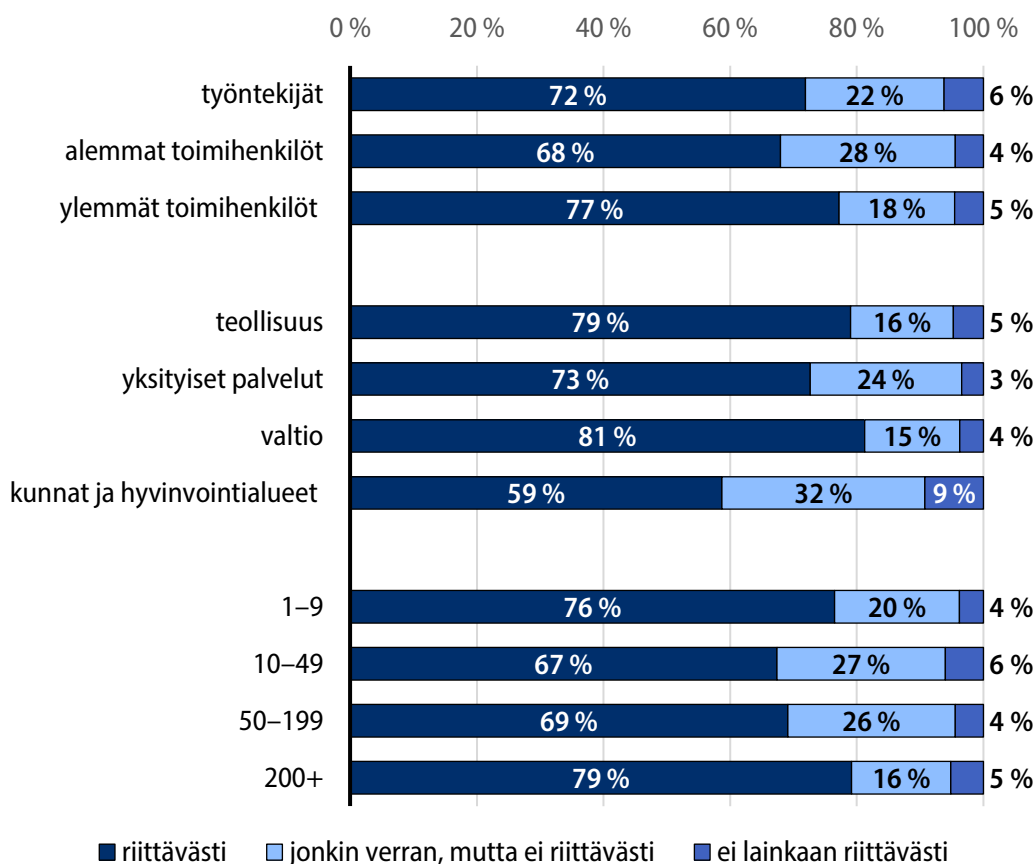
Kuvio 33. Työajan jousto työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen sukupuolen mukaan, 2021–2023 (%).



Ylemmistä toimihenkilöistä 77 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 68 prosenttia ja työntekijöistä 72 prosenttia koki työaikajoustojen olevan riittäviä työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen (kuvio 34). Varsinkin työntekijäammateissa olevien näkemykset ovat muuttuneet edellisvuotta myönteisemmiksi (62 % vuonna 2022). Toimialoista kielteisimmät näkemykset olivat kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla, heistä vain 59 prosenttia arvioi joustojen olevan riittäviä. Muilla toimialoilla osuudet ovat yli kymmenen prosenttiyksikköä korkeammat. Valtion palkansaajista jopa 81 prosenttia ja teollisuudessa työskentelevistä 79 prosenttia koki työajan joustojen olevan riittäviä. Yksityisissä palveluissa osuus on 73 prosenttia. Eri kokoisista työpaikoista erottuvat pienimmät (1–9 henkilön työpaikat) ja suurimmat (vähintään 200 henkilön organisaatiot), niissä joustot koki riittäviksi 76–79 prosenttia palkansaajista. Osuudet ovat miltei kymmenen

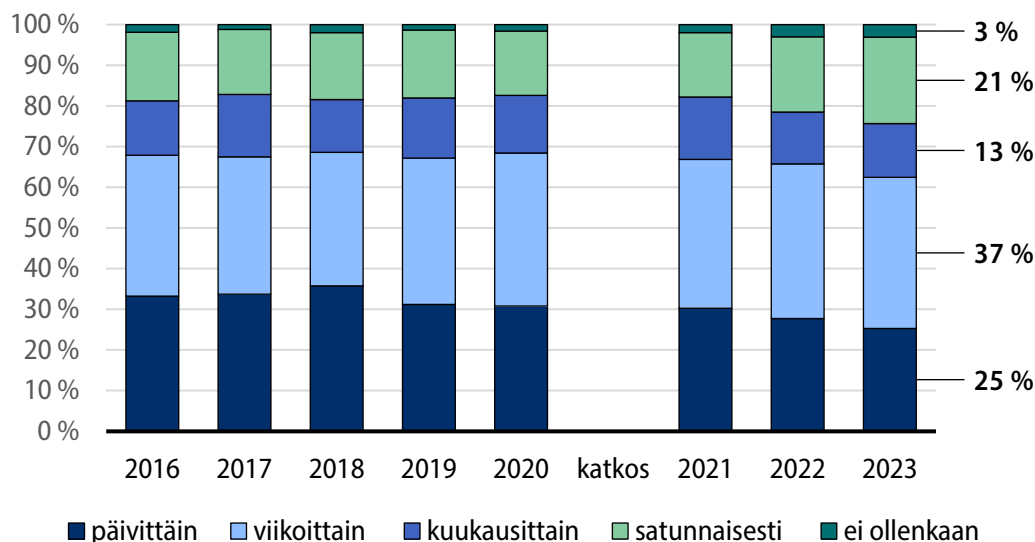
prosenttiyksikköä korkeammat kuin 10–49 ja 50–199 henkilön organisaatioissa. Heitä, jotka kokivat, että työaika ei joustu lainkaan riittävästi, oli eniten kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajien joukossa (9 %).

Kuvio 34. Työajan jousto työn ja muun elämän yhtensovittamista ajatellen sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2023 (%).



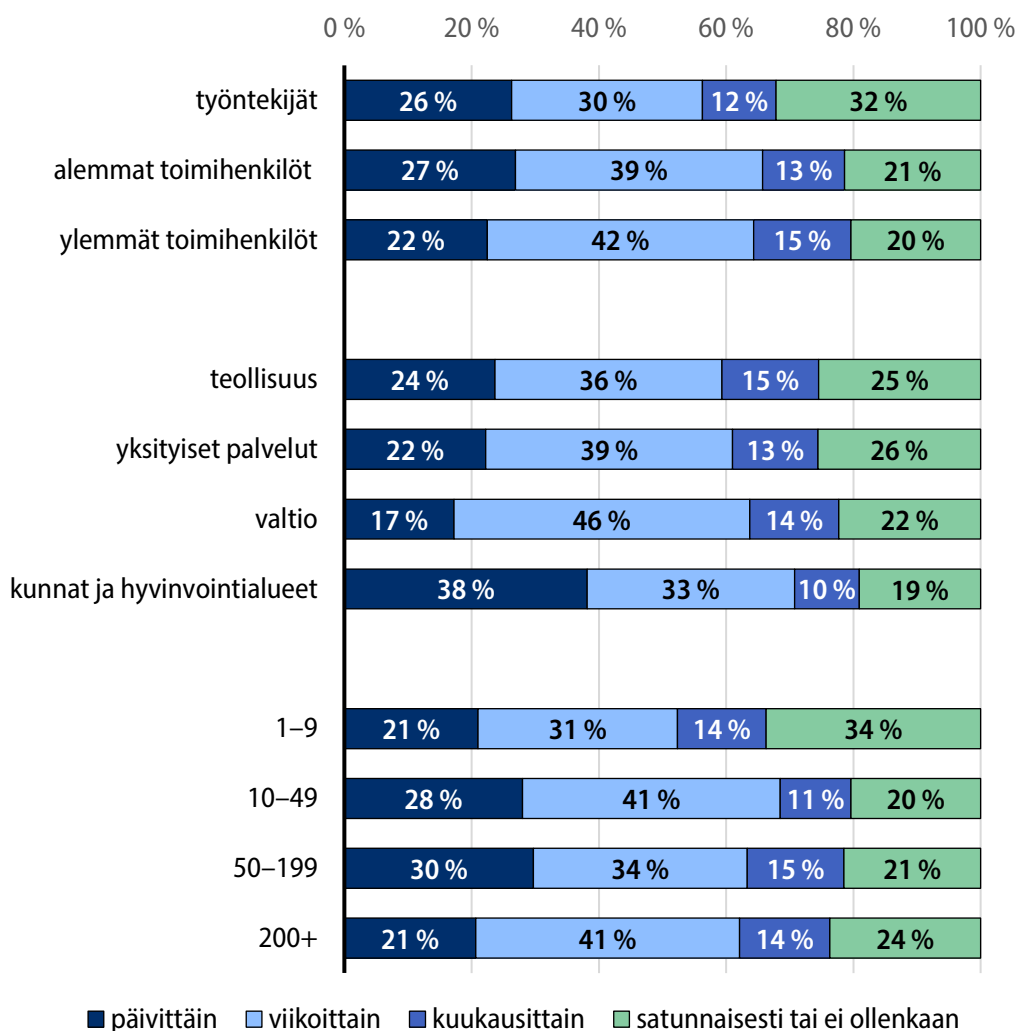
Työolobarometrissa on vuodesta 2016 lähtien kysytty työskentelystä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla. Kiire oli yleisimmillään vuonna 2018, jolloin palkansaajista 36 prosenttia kertoi päivittäin tekevänsä töitä tiukoin aikatauluihin tai hyvin nopeasti. Muutokset eri vuosien välillä ovat silti pieniä (kuvio 35). Ylipäänsä kiire on työssä yleistä. Vuonna 2023 palkansaajista neljännes kertoi työskentelevänsä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla päivittäin ja 37 prosenttia viikoittain. Edellisvuosiin verrattuna kiire näyttää aavistuksen hellittäneen, sillä päivittäin kiireessä työskenteli 30 prosenttia palkansaajista vuonna 2021 ja 28 prosenttia palkansaajista vuonna 2022.

Kuvio 35. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla, 2016–2020 ja 2021–2023 (%).



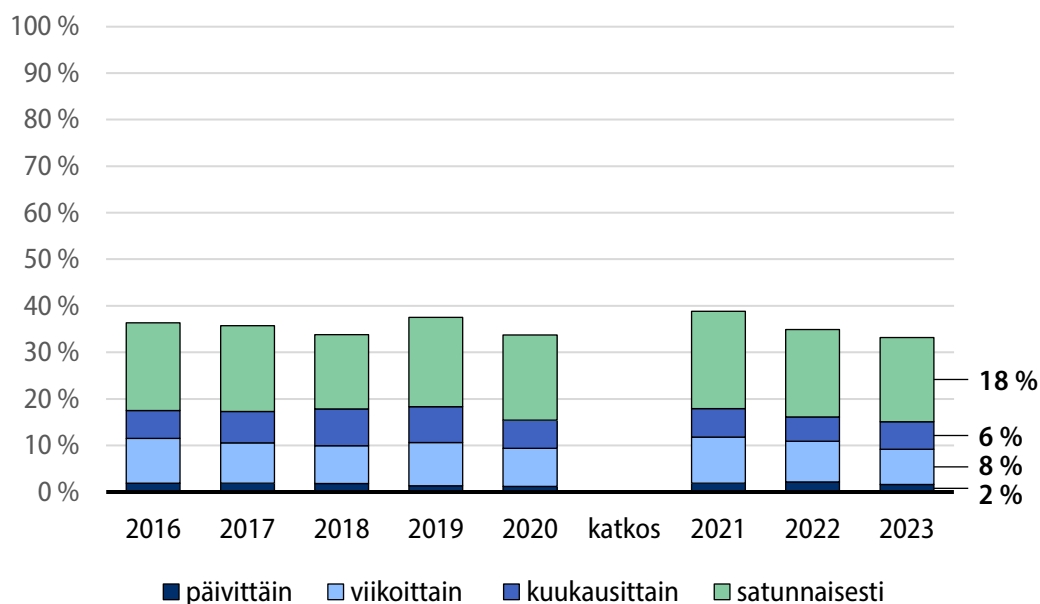
Naiset kokivat kiirettä miehiä hieman useammin. Naisista 27 prosenttia ja miehistä 24 prosenttia kertoi päivittäin tekevänsä töitä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti. Naisilla osuus on edellisvuoteen verrattuna laskenut (31 % vuonna 2022). Viikoittain kiirettä koki 38 prosenttia naisista ja 37 prosenttia miehistä. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät kokevat päivittäistä kiirettä hieman useammin kuin ylemmät toimihenkilöt (27 % ja 26 % vs. 22 %). Ylemmille toimihenkilöille on tyypillistä, että kiire tuntuu työssä viikoittain (42 % ylemmistä toimihenkilöistä, 39 % alemmista toimihenkilöistä ja 30 % työntekijöistä). Työntekijöistä muita suurempi osuus työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti vain satunnaisesti tai ei ollenkaan (32 % työntekijöistä, 21 % alemmista toimihenkilöistä ja 20 % ylemmistä toimihenkilöistä). Kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajat kokevat kiirettä selvästi eniten, siellä jopa 38 prosenttia kertoi päivittäisistä tiukoista aikatauluista tai hyvin nopeasta työtahdista (kuvio 36). Alle kymmenen henkilön työpaikoilla kiire vaivaa vähemmän kuin henkilöstömäärältään isommissa organisaatioissa. Mikrotyöpaikoilla jopa noin kolmannes (34 %) vastasi, että kiirettä on satunnaisesti tai ei ollenkaan. Eniten päivittäisestä kiireestä kertoivat 10–49 henkilön työpaikoilla sekä 50–199 henkilön organisaatioissa työskentelevät (28 % ja 30 %).

Kuvio 36. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2023 (%).



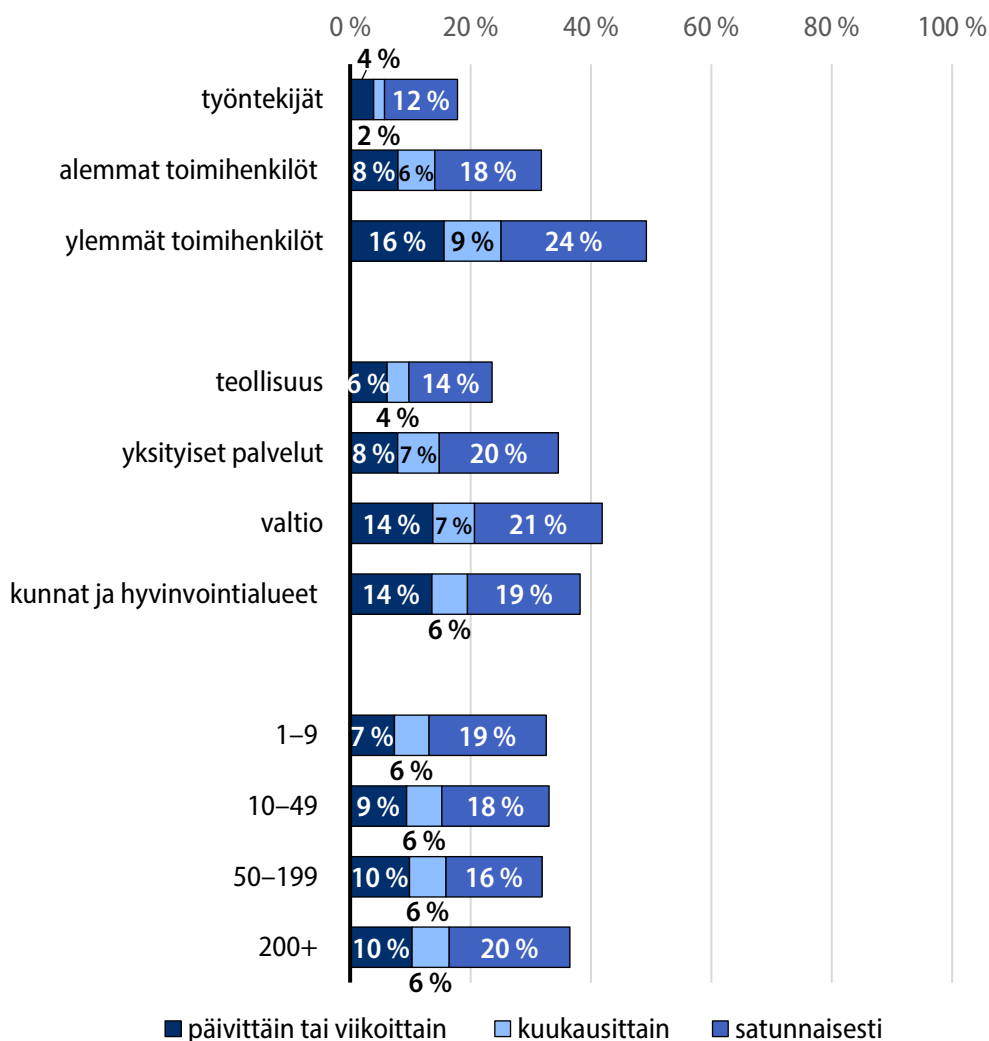
Palkansaajista joka kymmenennellä työnteko venyi vuonna 2023 niin, että vähintään viikoittain täytyi tehdä töitä korvauksetta työajan ulkopuolella tehtävistä suoriutuakseen. Lisäksi kuusi prosenttia teki töitä työajan ulkopuolella kuukausittain ja 18 prosenttia satunnaisesti. Työn tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella säilyi vuosina 2016–2020 suurin piirtein ennallaan (kuvio 37). Kun vertaa vuosia 2021–2023, työn tekeminen työajan ulkopuolella vähentyi hieman.

Kuvio 37. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä, 2016–2020 ja 2021–2023 (%).



Miesten ja naisten vastauksissa ei ole juuri eroja. Korvaukseton ylityö on ylivoimaisesti yleisintä ylemmille toimihenkilöille. Heistä 16 prosenttia teki joka viikko töitä työajan ulkopuolella tehtävistä suoriutuakseen. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on kahdeksan ja työntekijöillä neljä prosenttia (kuvio 38). Korvaukseton töiden tekeminen työajan ulkopuolella on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Valtion sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista 14 prosenttia teki korvauksettomia ylityöitä päivittäin tai viikoittain (vrt. teollisuudessa 6 % ja yksityisissä palveluissa 8 %). Eri kokoisten työpaikkojen välillä ei juuri ole eroja korvauksettomien ylityöiden tekemisessä.

Kuvio 38. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2023 (%).

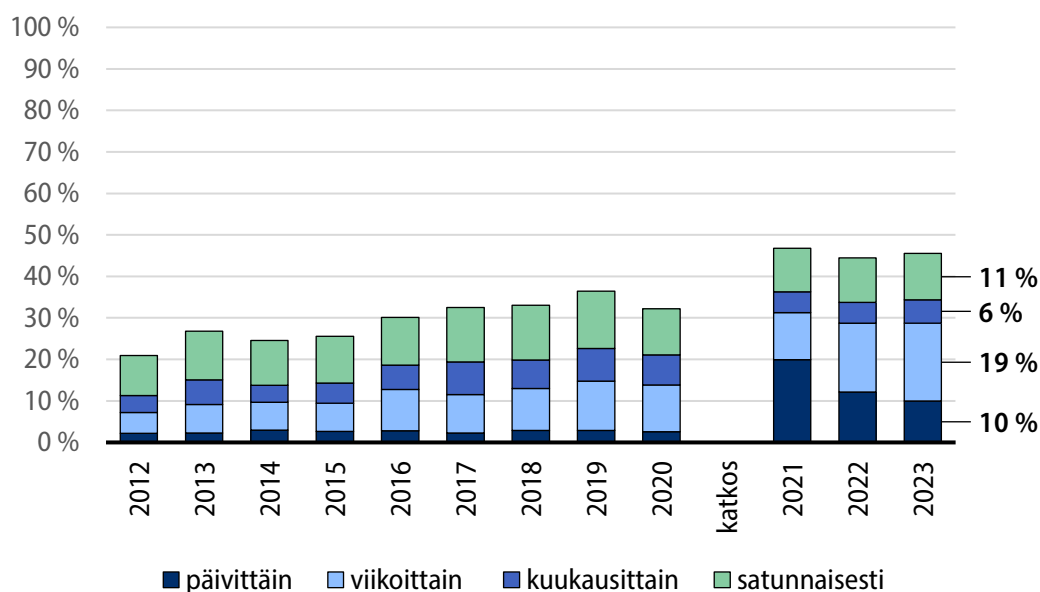


5.2 Etätyö

Koronapandemian myötä keväällä 2020 Suomessa noin puolet palkansaajista siirtyi harppaamalla etätöihin. Työntekijöiden kokemus siirtymässä oli, että tavanomainen työn tekeminen jatkui, vain työn tekemisen paikka muuttui kotiin tai vapaa-ajan asunnolle (Kovalainen et al. 2022). Suurin osa palkansaajista haluaa jatkaa etätöiden tekemistä, vaikka pandemia-ajan rajoituksista on luovuttu (Sutela & Pärnänen 2021). Työnantajista suurin osa antaa tiimien tai yksilöiden itse päättää työnteon paikoista (Selander et al. 2022, 16).

Työolobarometrissa etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyön tekeminen on yleistynyt vuodesta 2012, josta lähtien sitä on barometrissa seurattu, mutta Covid-19 pandemia nosti etätyön tekemisen uudelle, entistä paljon korkeammalle tasolle (kuvio 39). Vuoden 2020 barometrissa etätyötä koskevaa kysymystä piti pandemian takia muuttaa. Vuonna 2020 kysyttiin, tekikö vastaaja etätyötä ennen koronaviruspandemian puhkeamista. Käytännössä rajaus tarkoitti ajanjaksoa keskimäärin puolen vuoden aikana ennen maaliskuuta 2020. Vuoteen 2019 verrattuna osuudet olivat miltei ennallaan. Vuonna 2021 etätyökysymys kysyttiin samalla tavoin kuin ennen pandemiaa, mutta aikasarja ei ole vertailukelpoinen muiden tutkimuksessa toteutettujen muutosten takia. Aikasarjakatkoksesta huolimatta on selvää, että etätyön tekeminen on yleistynyt valtavasti vuosien 2020 ja 2021 välillä. Esimerkiksi Tilastokeskuksen mukaan etätyötä tekevien palkansaajien osuus oli vuoden 2018 syksyllä 22 prosenttia ja osuus nousi 41 prosenttiin keväällä 2021 (Sutela & Pärnänen 2021, 40).

Kuvio 39. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2020 ja 2021–2023 (%).

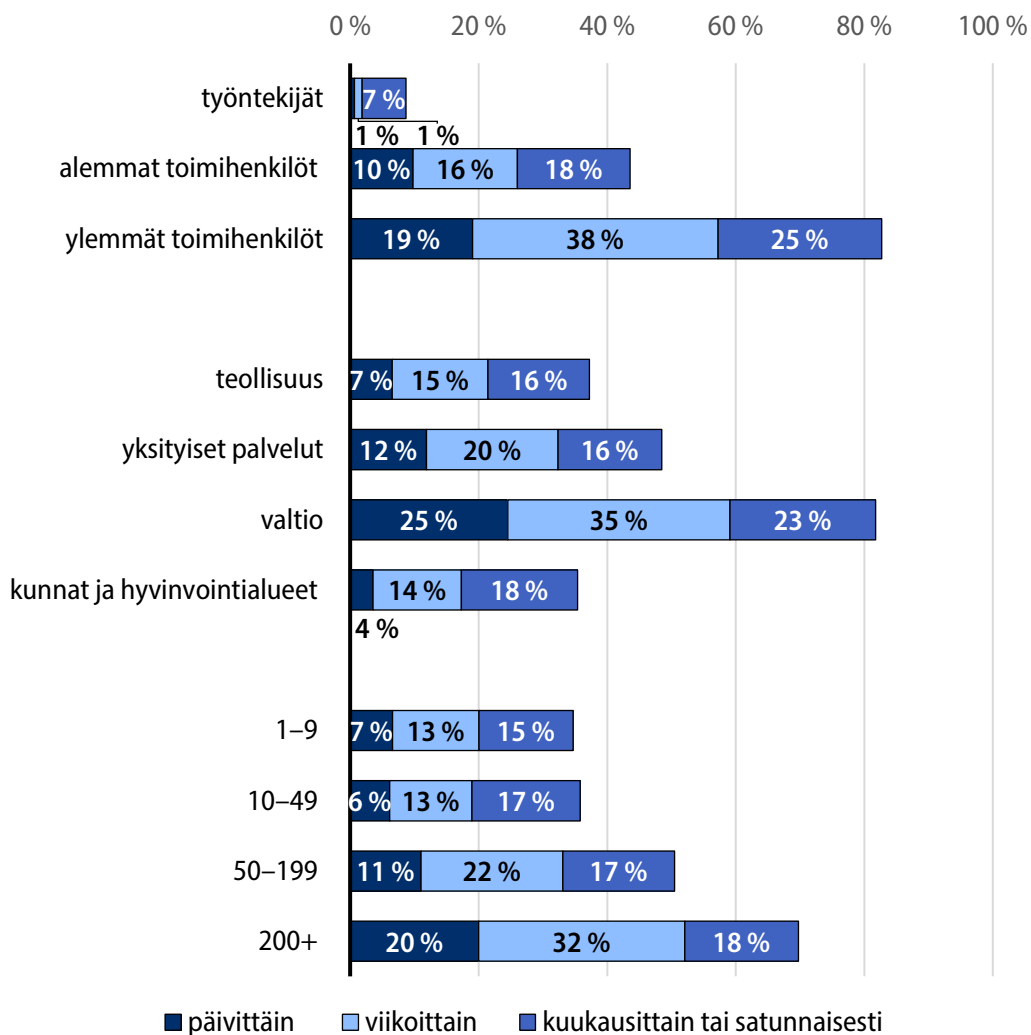


Työolobarometrin mukaan vuonna 2023 etätyötä teki päivittäin joka kymmenes palkansaaja. Liki viidennes (19 %) teki etätöitä viikoittain, kuusi prosenttia kuukausittain ja 11 prosenttia satunnaisesti. Koronapandemia nosti vuonna 2021 etenkin päivittäin etätyötä tekevien määrää. Vuosina 2022 ja 2023 päivittäin etätyötä tekevien osuus on laskenut ja viikoittain etätyössä olevien osuus on kasvanut. Vuosien 2022 ja 2023 barometreissa vastaajilta, jotka tekivät etätyötä

viikoittain, kysyttiin tarkemmin, kuinka monena päivänä viikossa he tekevät etätyötä keskimäärin. Vastaukset hajaantuvat, mutta (vuonna 2023) yleisintä oli, että etätyötä tehtiin 2–3 päivänä viikossa (64 %). Viikoittain etätyötä tekevästä 22 prosenttia vastasi tekevänsä töitä etänä yhden päivän viikossa, 34 prosenttia kahtena päivänä viikossa ja 30 prosenttia kolmena päivänä viikossa. 13 prosenttia teki etätöitä neljänä päivänä viikossa. Osuudet ovat hyvin samanlaiset vuosina 2022 ja 2023.

Miehet ja naiset tekivät etätyötä melko yhtenevässä määrin. Etätyötä tekivät huomattavasti keskimääräistä enemmän ylemmät toimihenkilöt, valtiolla työskentelevät sekä isojen työpaikkojen työntekijät (kuvio 40). Ylemmistä toimihenkilöistä päivittäin etätyötä teki 19 prosenttia ja viikoittain 38 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä päivittäistä etätyötä teki joka kymmenes ja viikoittaista 16 prosenttia. Työntekijäammateissa toimivista juuri kukaan ei tehnyt etätyötä päivittäin eikä viikoittain (yhteensä 2 %). Ylempillä toimihenkilöillä siirtymä päivittäisestä etätyöstä viikoittaiseen on jatkunut: päivittäisten etätyöntekijöiden osuus on edellisvuodesta laskenut ja viikoittaista etätyötä tekevien osuus on noussut. Valtiolla työskentelevistä neljännes oli päivittäisessä ja 35 prosenttia viikoittaisessa etätyössä. Valtiolla kuukausittaista tai satunnaista etätyötä tekevien osuus nousi vuoden takaisesta (15 % → 23 %) Yksityisissä palveluissa päivittäin etätyötä teki 12 prosenttia ja viikoittain viidennes. Teollisuudessa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla etätyö oli selvästi harvinaisempaa (22 % ja 18 % teki etätyötä päivittäin tai viikoittain). Yli 200 henkilön työpaikoilla viidennes teki etätyötä päivittäin ja noin kolmannes (32 %) viikoittain. 50–199 henkilön työpaikoilla osuudet ovat 11 prosenttia (päivittäin) ja 22 prosenttia (viikoittain). Pienemmillä työpaikoilla osuudet ovat selvästi pienempiä, noin viidennes teki joko päivittäin tai viikoittain töitä etänä.

Kuvio 40. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2023 (%).



Pandemiarajoitusten poistuttua vuonna 2022 palattiin laaja-alaisesta etätyöstä jälleen työpaikoille, mutta samalla etätyötä tehtiin lähityön rinnalla runsaasti. Työpaikoilla on erilaisia käytäntöjä etätyöstä sopimisessa. Etätyön ja lähityön hyviä puolia ja niiden yhdistämistä on tutkittu viime vuosina ja on viitteitä siitä, että monesti etätyön ja lähityön yhdistäminen olisi työntekijöiden hyvinvoinnille ja yhteistyön sujumiselle pelkkää etätyötä parempi ratkaisu (esim. Mäkinie mi et al. 2022). Monet työnantajat haluavat, että töitä tehdään myös työpaikalla ja kollegoita tavataan fyysisesti, vaikka työn luonne sallisikin täyden etätyön tekemisen. Tätä taustaa vasten työolobarometriin lisättiin syksyllä 2022 kysymys, kokevatko

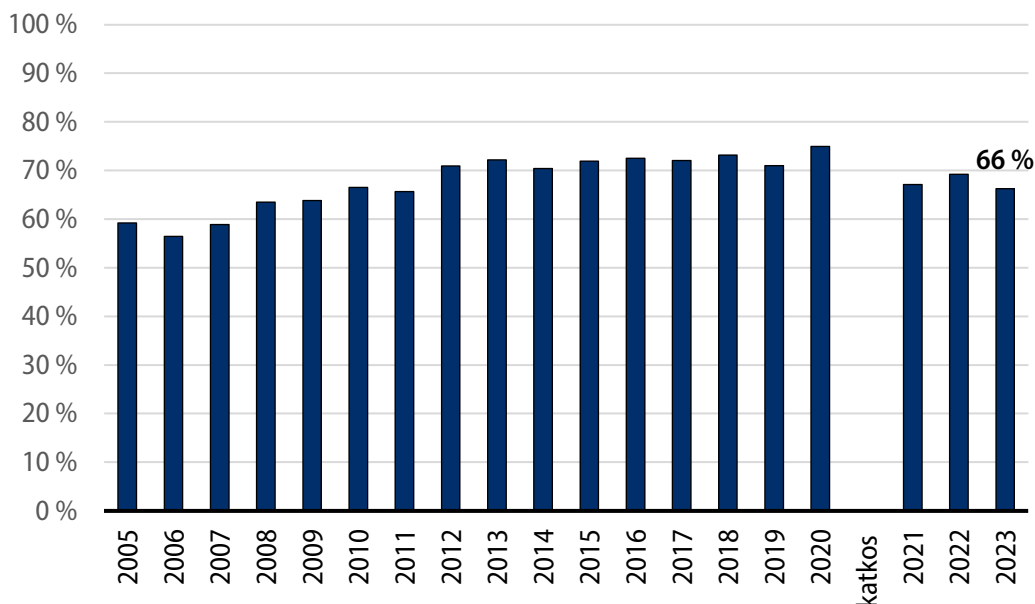
palkansaajat voivansa riittävästi vaikuttaa siihen, kuinka usein he etätyötä tekevät. Kysymys toistettiin myös vuoden 2023 barometrissa, sillä etätyöstä sopimisen käytännöt eivät vielä ole kaikkialla vakiintuneet.

Yleisesti ottaen palkansaajat kokevat voivansa riittävästi vaikuttaa tekemänsä etätyön määrään. Jopa 78 prosenttia etätöitä tekevistä palkansaajista koki voivansa riittävästi vaikuttaa siihen, kuinka usein tekee etätyötä. Lisäksi 16 prosenttia kertoi vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkin verran, mutta ei kuitenkaan riittävästi. Kuusi prosenttia koki, että ei voi lainkaan riittävästi vaikuttaa. Miehistä jopa 85 prosenttia koki vaikutusmahdollisuuksien olevan riittävät, naisilla osuus on selvästi pienempi, 71 prosenttia. Vaikutusmahdollisuuksien kokemukset ovat vahvistuneet hieman edellisvuodesta, ja ne ovat vahvistuneet nimenomaan miesten joukossa (76 % miehistä koki vaikutusmahdollisuutensa riittäviksi vuonna 2022). Kysymys kysyttiin vain niiltä, jotka ylipäänsä tekivät etätyötä. Etenkin ylemmät toimihenkilöt, yksityisellä palvelualalla ja valtiolla työskentelevät sekä isoimmista työpaikoissa työskentelevät kokivat voivansa riittävästi vaikuttaa siihen, miten usein etätyötä tekevät. Näissä ryhmissä etätyötä myös tehdään eniten.

5.3 Työsuorituksen arviointi ja palkkaus

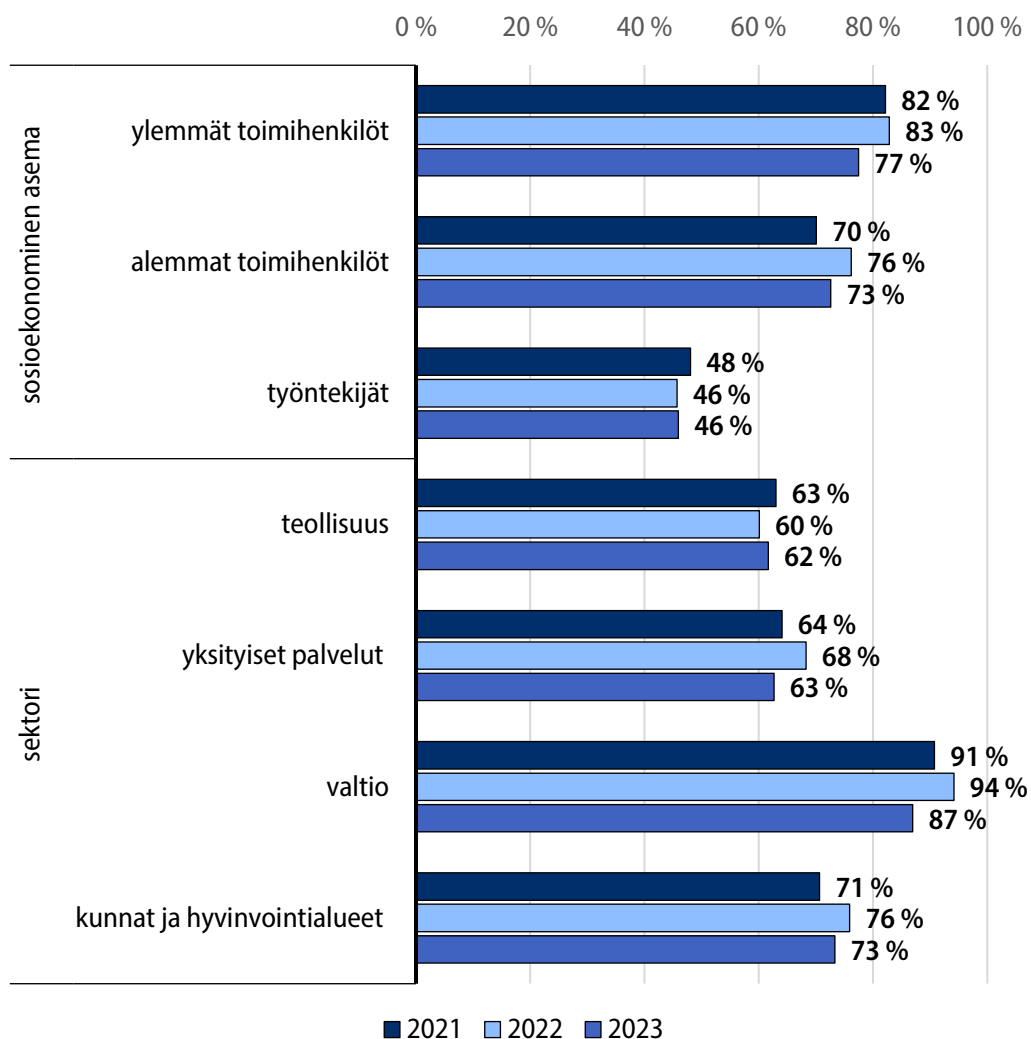
Työolobarometrissa on vuodesta 2005 lähtien selvitetty, arvioidaanko palkansaajien työsuoritusta ja pätevyyttä. Palkkauksen kannustavuudesta kertova kysymys uusittiin vuoden 2022 tiedonkeruussa. Nyt kysyttiin, kuinka oikeudenmukaiseksi vastaaja kokee palkkauksensa suhteessa työpanokseen. Työsuorituksen arvioinnit ovat noin 15 vuoden aikana yleistyneet suurin piirtein kymmenellä prosenttiyksilöllä (kuvio 41). Vuonna 2021 työsuorituksen arviointia koskevaa kysymystä tarkennettiin hieman, kehittämiskeskustelujen sijaan kysymyksessä annettiin esimerkkinä arvioinnista kehitys- tai tavoitekeskustelu. Vuonna 2023 palkansaajista kaksi kolmesta kertoi, että työsuoritusta ja pätevyyttä arvioidaan järjestelmällisesti. Osuus on kolme prosenttiyksikköä pienempi kuin edellisvuonna. Naisista 68 prosenttia ja miehistä 64 prosenttia oli arvioinnin piirissä. Naisilla osuus on laskenut edellisvuodesta (naiset 74 % ja miehet 64 % vuonna 2022).

Kuvio 41. Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi, 2005–2020 ja 2021–2023 (%).



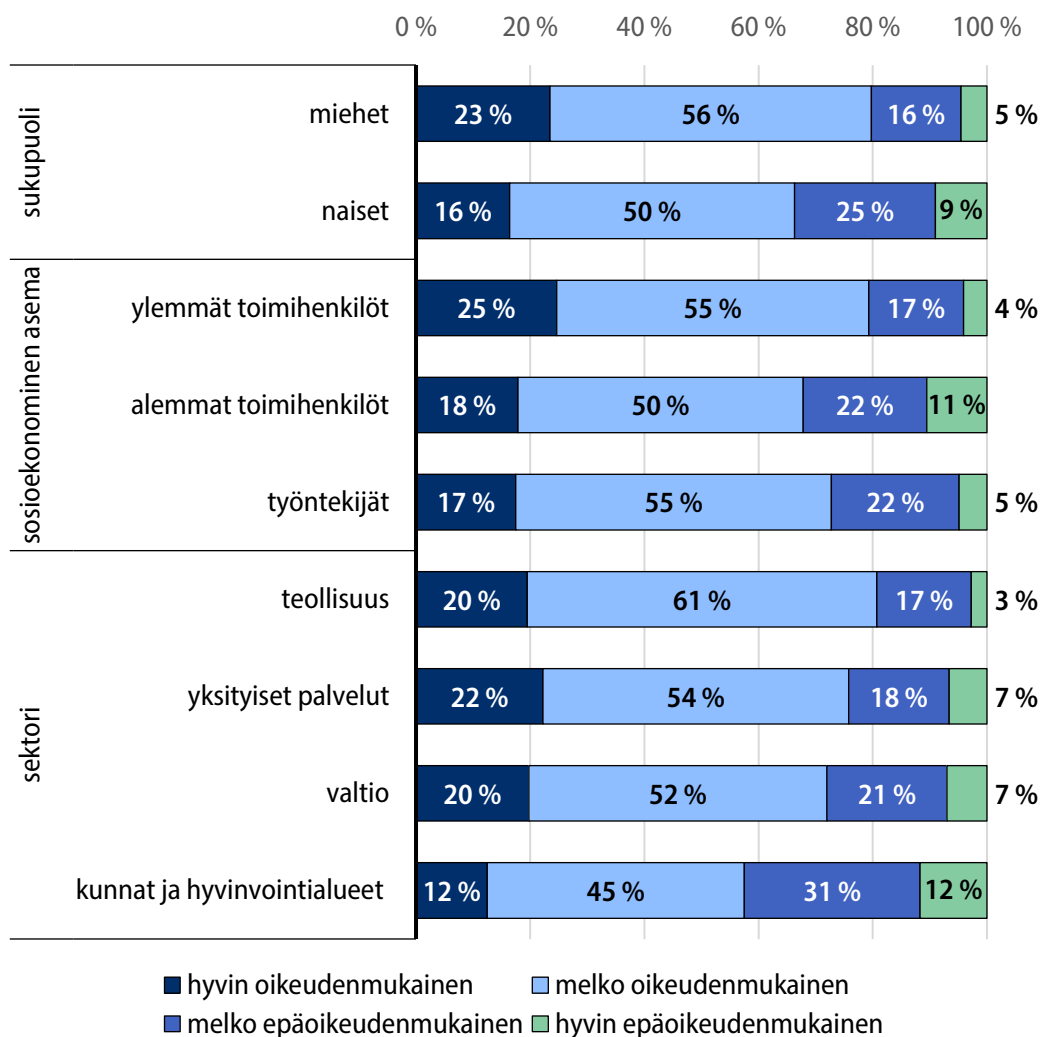
Etenkin toimihenkilöiden työsuoritusta arvioidaan järjestelmällisesti (kuvio 42). Vuonna 2023 ylemmistä toimihenkilöistä 77 prosenttia oli vuosittaisen arvioinnin piirissä. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on 73 prosenttia ja työntekijöillä 46 prosenttia. Arvioinnit ovat hyvin yleisiä valtion palkansaajilla (87 %). Myös kunnissa ja hyvinvointialueilla 73 prosenttia kertoi työsuoritusta ja pätevyyttä arvioitavan järjestelmällisesti. Yksityisellä sektorilla arvioinnit ovat harvinaisempia (63 % yksityisten palveluiden ja 62 % teollisuuden palkansaajista). Edellisvuoteen verrattuna arviointeja tehtiin hieman vähemmän ylemmillä toimihenkilöillä sekä yksityisissä palveluissa ja valtiolla. Järjestelmälliset arvioinnit ovat sitä yleisempiä mitä isommasta työpaikasta on kyse. Yli 200 henkilön työpaikoilla keskusteluja kävi 87 prosenttia palkansaajista (vrt. 47 % alle kymmenen henkilön työpaikoilla, 65 % 10–49 henkilön työpaikoilla ja 70 % 50–199 henkilön työpaikoilla).

Kuvio 42. Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2023 (%).



Palkkauksen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus ovat tärkeitä palkansaajien tyytyväisyyteen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Palkkauksen perusteena on kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkaisuusperiaate. Sen mukaan samasta työstä ja samasta pätevyydestä maksetaan sama palkka. Näkemykset palkkauksen oikeudenmukaisuudesta suhteessa työpanokseen jakautuvat palkansaajilla selvästi. Viidennes koki palkkauksensa hyvin oikeudenmukaiseksi ja 53 prosenttia melko oikeudenmukaiseksi. Viidennes koki, että palkka on suhteessa työpanokseen melko epäoikeudenmukainen ja seitsemän prosentin mielestä se on hyvin epäoikeudenmukainen. Miehet kokevat palkkauksensa naisia useammin oikeudenmukaisena. Miehistä 23 prosenttia koki palkkauksensa hyvin oikeudenmukaisena verrattuna 16 prosenttiin naisista. Epäoikeudenmukaisena sitä piti miehistä 21 prosenttia ja naisista 34 prosenttia (kuvio 43).

Kuvio 43. Kokemus palkkauksen oikeudenmukaisuudesta suhteessa työpanokseen sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%).



Palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemuksissa suhteessa työpanokseen on isoja eroja myös sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan. Ylemmistä toimihenkilöistä neljä viidestä piti palkkaustaan oikeudenmukaisena. Alemmista toimihenkilöistä näin koki 68 prosenttia ja työntekijöistä 71 prosenttia. Sektoreista muista eroaa selvästi kunnat ja hyvinvointialueet, joissa näkemykset ovat kriittisimmät. Kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista 57 prosenttia koki, että palkkaus on oikeudenmukainen suhteessa työpanokseen. Osuus on tosin noussut edellisvuodesta (50 % vuonna 2022). Valtiolla palkkauksensa arvioi oikeudenmukaiseksi 72 prosenttia. Yksityisissä palveluissa osuus on 75 prosenttia ja teollisuudessa 78 prosenttia.

6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyy työpaikoilla, vaikka kaikenlainen syrjintä on kielletty lainsäädännössä. Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan syrjinnän havaitseminen omalla työpaikalla on pitkällä aikavälillä hieman vähentynyt. Etenkin naissukupuoleen sekä perheellisyyteen tai raskauteen kohdistuvat syrjintähavainnot ovat hieman vähentyneet runsaan 20 vuoden aikana. Omakohtaisista syrjintäkokemuksista ei ole saatavissa yhtä pitkän ajan trendiä, mutta vuosien 2013 ja 2018 vertailu näyttää, että omakohtaiset syrjintäkokemukset eivät ole vähentyneet. Palkansaajien itse kokema syrjintä liittyy useimmin tiedon saantiin, työkavereiden ja esihenkilöiden asenteisiin sekä arvostuksen saamiseen. (Sutela et al. 2019, 199–208.) Työolobarometrissa kysytään, onko vastaaja havainnut työpaikallaan syrjintää tai eriarvoista kohtelua eri syrjintäperusteisiin liittyen.

Työpaikkakiusaamisella ja henkisellä väkivallalla on vakavia seurauksia sekä yksilöille että koko työyhteisölle. Työolotutkimuksen mukaan työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneet kärsivät muita enemmän psyykkisistä ja somaattisista oireista. Myös sivustakatsojat oireilevat enemmän kuin ne, joiden työpaikalla henkistä väkivaltaa ei esiinny lainkaan. (Sutela et al. 2019, 196.) Työturvallisuuslaki velvoittaa puuttumaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun, josta on haittaa työntekijän terveydelle. Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivaltatilanteet ja väkivallan uhka pystyttäisiin ehkäisemään ennakolta.

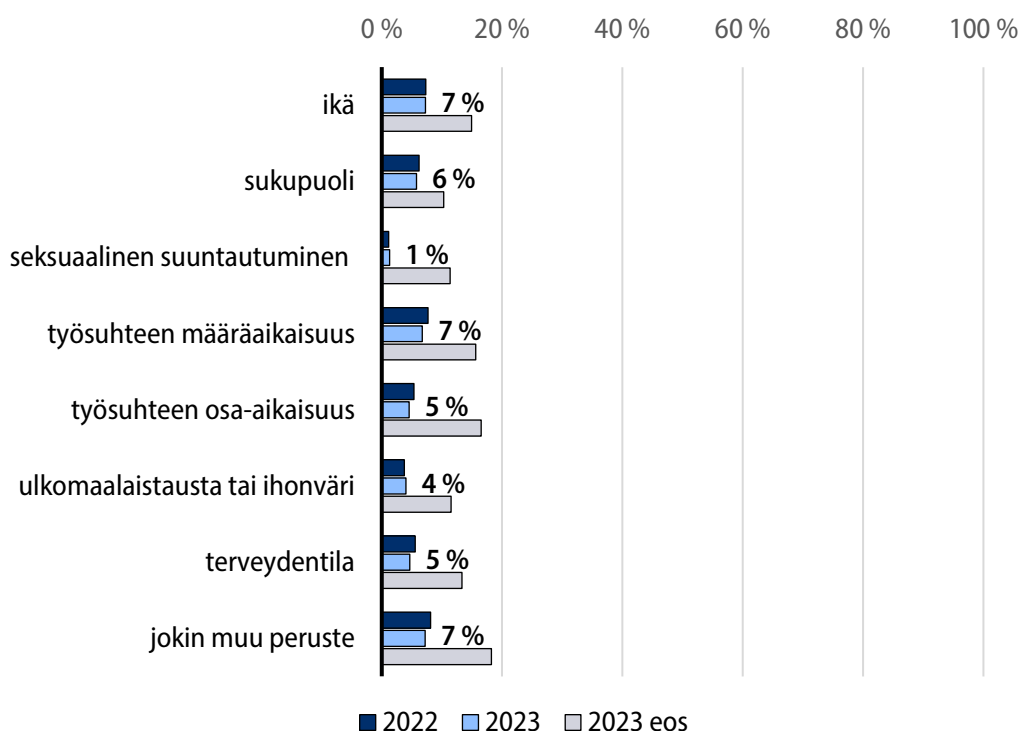
Työolobarometrissa kysytään yleisesti, esiintyykö vastaajan työpaikalla henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista. Monet arvioivat, että omalla työpaikalla joskus esiintyy työpaikkakiusaamista työkavereiden, asiakkaiden tai esihenkilöiden taholta. Jatkuva kiusaaminen on sen sijaan harvinaista. Fyysinen väkivalta tai sen uhka tulee usein työyhteisön ulkopuolelta, asiakkaiden taholta. Vuoden 2021 tutkimukseen lisättiin kysymys seksuaalisen häirinnän kokemisesta ja kysymys on mukana myös uusimmissa barometreissa. Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kielloista määrätään tasa-arvolaisissa.

6.1 Syrjintä työpaikalla

Barometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan, esiintyykö omalla työpaikalla syrjintää. Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on määritelty seuraavasti: ”Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Esiintyykö mielestäsi omassa työpaikassasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: ikään, sukupuoleen...?” Jokaista syrjintäperustetta on kysytty erikseen. Ikäsyrjintää kysytään nuorten ja ikääntyneiden ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää miesten, naisten sekä trans- ja muunsukupuolisten osalta. Muista syrjintäperusteista mukana ovat seksuaalinen suuntautuminen, työsuhteen määräaikaisuus, työsuhteen osa-aikaisuus, ulkomaalaistausta tai ihonväri sekä terveydentila. Lisäksi vastaaja on voinut raportoida jonkun muun syrjintähavainnon.

Syrjintäkysymykset ovat vaikeita vastattavia. Ei osaa sanoa -vastausten osuus on syrjintäkysymyksissä iso etenkin niillä vastaajilla, jotka ovat täyttäneet kyselylomakkeen verkossa. Kaikkien palkansaajien joukossa, vastaustavasta riippumatta, osuudet ovat yli kymmenen prosenttia. Ei osaa sanoa -vastaukset on siksi otettu kuvaukseen mukaan. Vuonna 2023 eri syrjintäperusteista yleisimmin oli havaittu omalla työpaikalla syrjintää, joko perustui ikään (7 %) ja työsuhteen määräaikaisuuteen (7 %). Sukupuoleen perustuvaa syrjintää oli havainnut kuusi prosenttia palkansaajista. Työsuhteen osa-aikaisuuteen tai terveydentilaan perustuvaa syrjintää oli havainnut viisi prosenttia ja ulkomaalaistaustaan tai ihonväriin perustuvaa syrjintää neljä prosenttia. Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvista syrjintähavainnoista omalla työpaikalla raportoi yksi vastaaja sadasta. Seitsemän prosenttia vastaajista oli havainnut syrjintää, joka perustui johonkin muuhun syyhyn (kuvio 44).

Kuvio 44. Syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun havaitseminen omalla työpaikalla eri syrjintäperusteiden mukaan, 2022–2023 (%).



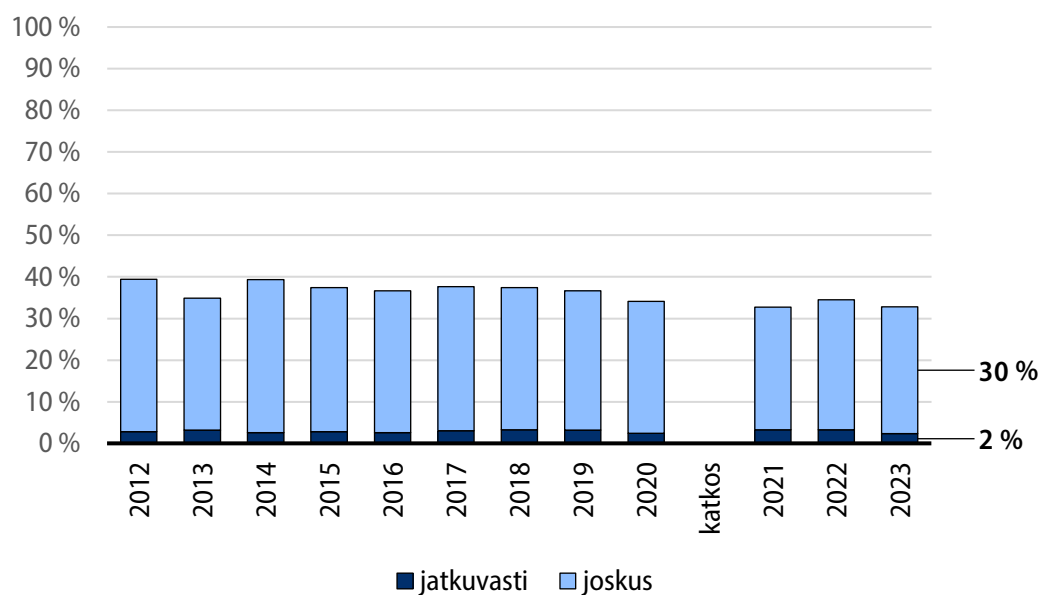
Ikään perustuvista syrjintähavainnoista hieman isompi osa kohdistui ikääntyneisiin (57 %) kuin nuoriin (52 %). Sukupuoleen perustuvat syrjintähavainnot kohdistuivat etenkin naisiin. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää havainneista 90 prosenttia tarkensi syrjinnän kohdistuneen naisiin, 19 prosenttia miehiin ja 20 prosenttia trans- tai muunsukupuolisiin (useampi vastausvaihtoehto oli mahdollinen sekä ikään että sukupuoleen perustuvissa tarkentavissa syrjintähavainnoissa).

6.2 Työpaikkakiusaaminen

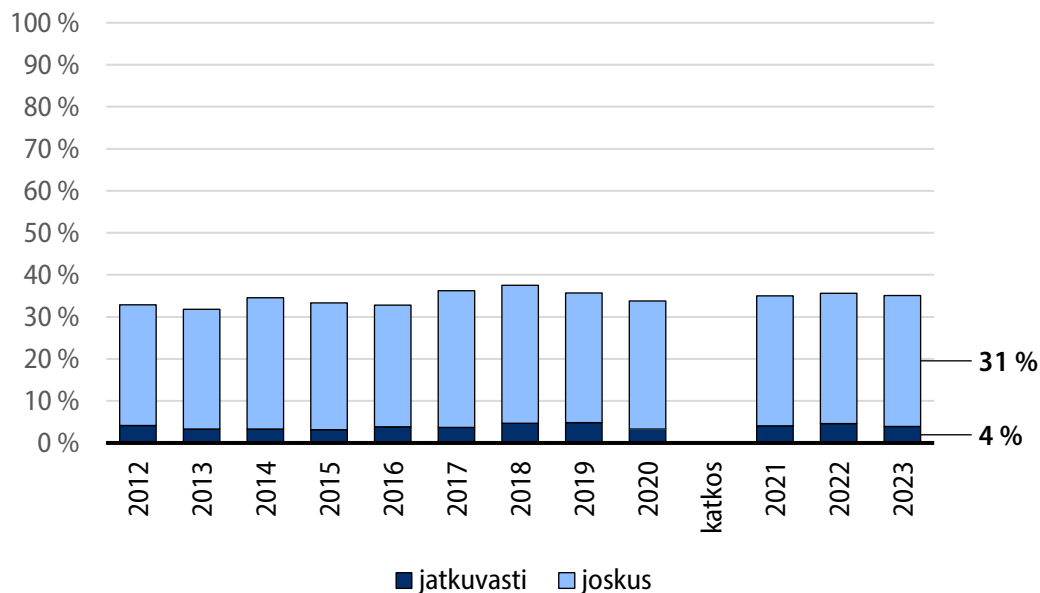
Työpaikkakiusaaminen on määritelty työolobarometrissa seuraavasti: ”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.” Vuosina 2012–2023 barometrissa on kysytty, esiintyykö vastaajan työpaikalla työpaikkakiusaamista työkavereiden, asiakkaiden tai esihenkilöiden taholta. Kyse on siis kiusaamisen havaitsemisesta, ei siitä, onko itse joutunut kiusatuksi.

Työpaikkakiusaamisen havaitsemisen trendit vuosina 2012–2020, jolloin vastauksia voi verrata, ovat verrattain tasaisia. Ilmiössä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta (ks. kuviot 45, 46 ja 47). Suurin osa niistä, jotka arvioivat, että työpaikalla on ollut kiusaamista, sanovat sitä esiintyvän joskus. Jatkuva kiusaaminen on harvinaista. Vuonna 2023 palkansaajista 30 prosenttia oli havainnut kiusaamista työkavereiden taholta joskus ja kaksi prosenttia jatkuvasti. Asiakkaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista oli havainnut joskus 31 prosenttia ja jatkuvasti neljä prosenttia palkansaajista. Esihenkilöiden taholta tapahtuvan kiusaamisen havaitseminen on harvinaisempaa, 15 prosenttia oli havainnut sitä joskus ja yksi prosentti jatkuvasti.

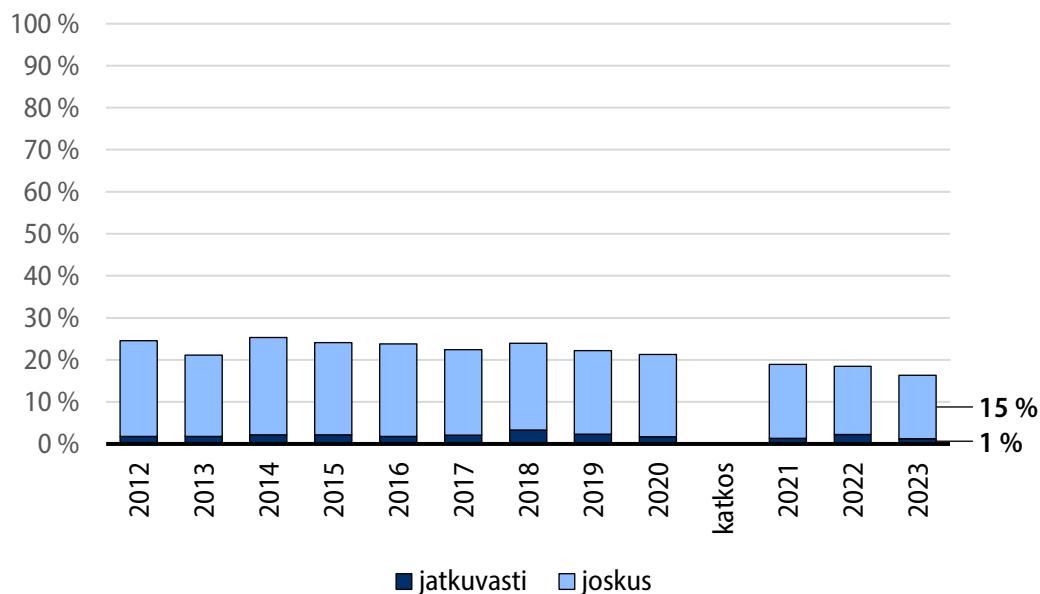
Kuvio 45. Työkavereiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla, 2012–2020 ja 2021–2023 (%).



Kuvio 46. Asiakkaiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla, 2012–2020 ja 2021–2023 (%).

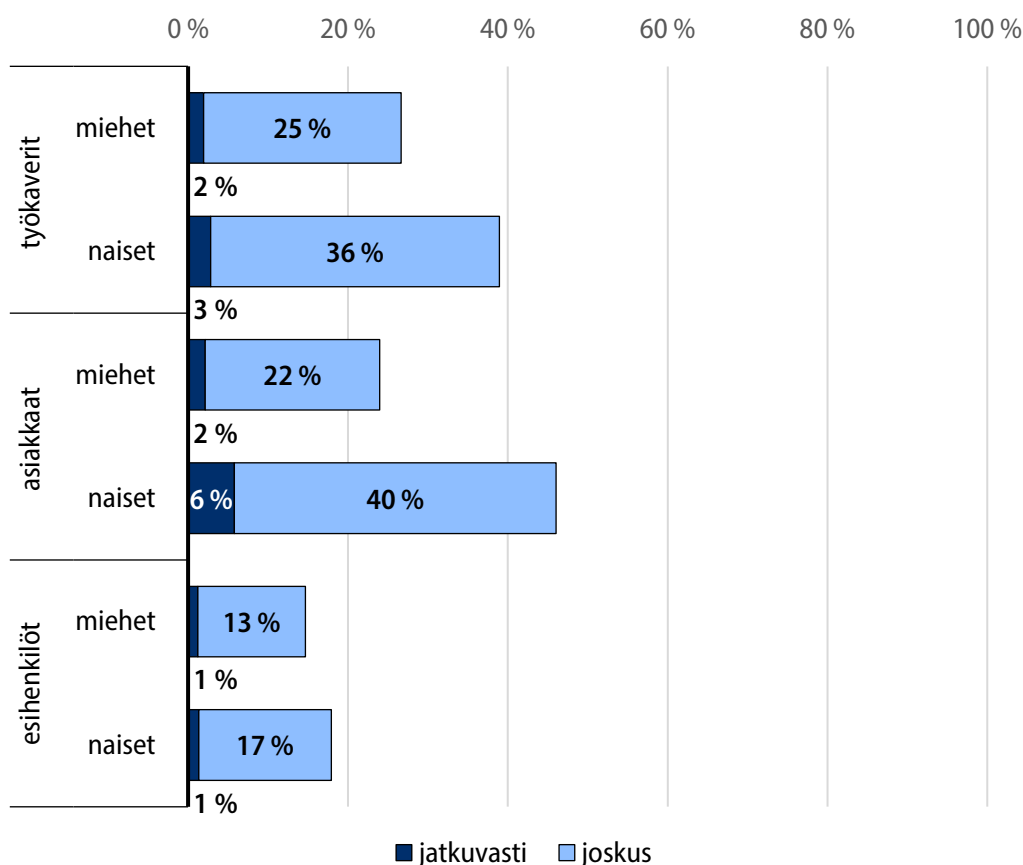


Kuvio 47. Esihenkilöiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla, 2012–2020 ja 2021–2023 (%).



Naiset havaitsivat kiusaamista miehiä useammin (kuvio 48). Naisista 36 prosenttia havaitsi työpaikallaan kiusaamista työkavereiden taholta joskus ja kolme prosenttia jatkuvasti. Miehillä osuudet ovat 25 prosenttia (joskus) ja kaksi prosenttia (jatkuvasti). Asiakkaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista havaitsi joskus 40 prosenttia naisista ja 22 prosenttia miehistä ja jatkuvasti kuusi prosenttia naisista ja kaksi prosenttia miehistä. 17 prosenttia naisista ja 13 prosenttia miehistä kertoi esihenkilöiden taholta tulevaa kiusaamista tapahtuvan joskus ja yksi prosentti sekä naisista että miehistä kertoi sitä olevan jatkuvasti.

Kuvio 48. Työkavereiden, asiakkaiden ja esihenkilöiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla, 2023 (%).



Toimialoista erottuvat kunnat ja hyvinvointialueet, siellä kiusaamista havaittiin selvästi eniten. Jopa 44 prosenttia kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista oli joskus havainnut kiusaamista työkavereiden taholta ja kolme prosenttia oli havainnut sitä jatkuvasti. Kiusaamishavainnot asiakkaiden taholta ovat vielä yleisempiä, noin puolet (51 %) kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista

kertoi sitä tapahtuneen työpaikallaan joskus ja miltei kymmenennes (9 %) kertoi sitä tapahtuvan jatkuvasti. Esihenkilöiden taholta esiintyvissä kiusaamisessa sektoreiden väliset erot ovat pieniä.

6.3 Seksuaalinen häirintä

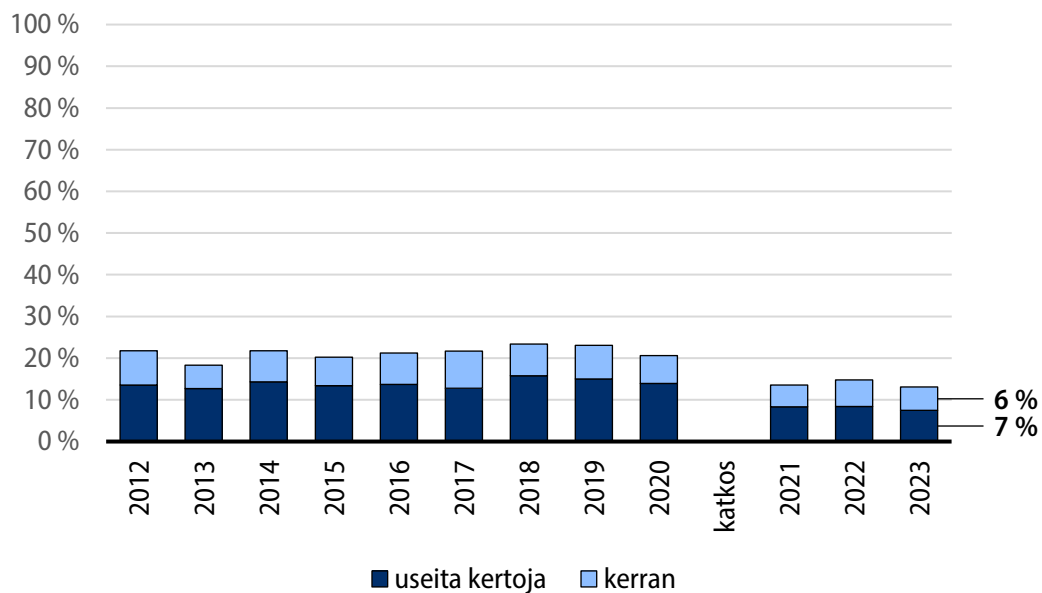
Vuoden 2021 barometriin lisättiin uusi kysymys, onko vastaaja kokenut työpaikallaan seksuaalista häirintää esimerkiksi työkavereiden, esihenkilön tai asiakkaiden taholta. Tutkimuksessa seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun kerrottiin tarkoittavan sellaista seksuaalista käyttäytymistä, puhetta tai kirjoittelua, joka on ei-toivottua, yksipuolista ja saattaa sisältää painostusta. Kysymys toistettiin vuosien 2022 ja 2023 barometreissa.

Vuonna 2023 seksuaalista häirintää oli kokenut kyselyä edeltäneellä 12 kuukauden ajanjaksolla viisi prosenttia palkansaajista, noin puolet kerran ja puolet useita kertoja. Kaksi prosenttia vastaajista ei osannut vastata kysymykseen ja yksi prosentti ei halunnut vastata. Osuudet ovat suurin piirtein samalla tasolla kuin vuosina 2021 ja 2022. Naiset kokevat seksuaalista häirintää miehiä useammin (8 % vs. 2 %). Seksuaalisen häirinnän kokeminen on yleisempää kunnissa ja hyvinvointialueilla sekä yksityisellä palvelualalla kuin teollisuudessa ja valtiolla.

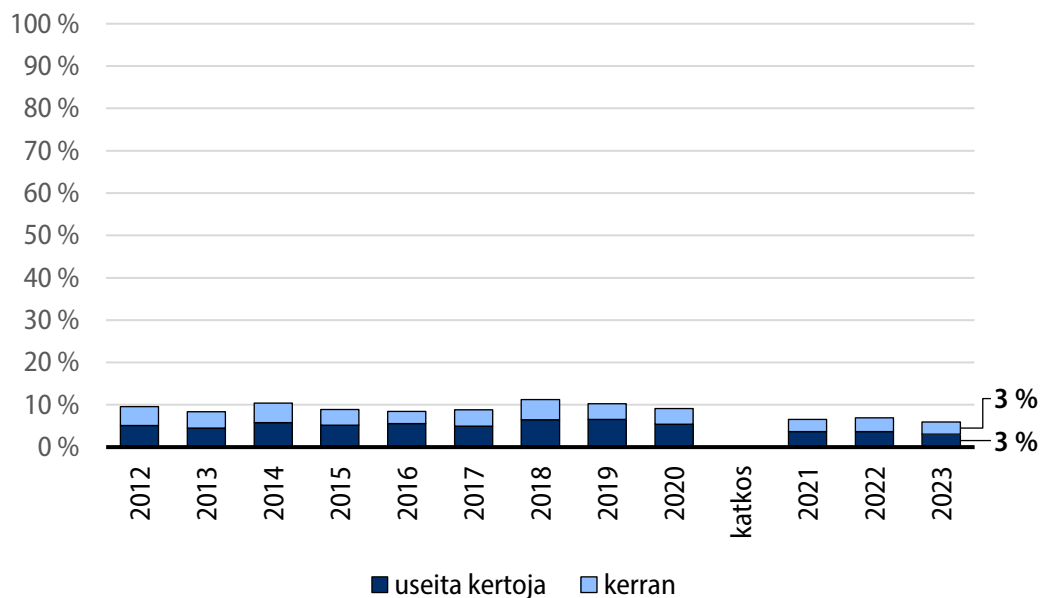
6.4 Fyysinen väkivalta työpaikalla

Asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan tai sen uhkan havaitsemisessa ei juuri tapahtunut muutoksia vuosina 2012–2020 (kuviot 49 ja 50). Viime vuosina väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaiden taholta on havaittu hieman aikaisempaa vähemmän – muutos tosin ajoittuu samaan aikaan kuin työolobarometrin menetelmämuutos, joten aikasarjatietoihin täytyy suhtautua varauksin vuosien 2020 ja 2021 välissä. Vuonna 2023 palkansaajista seitsemän prosenttia oli havainnut väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikallaan useita kertoja ja kuusi prosenttia kerran edellisen 12 kuukauden aikana. Kolme prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa useita kertoja ja kolme prosenttia kerran.

Kuvio 49. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan tai sen uhan havaitseminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana, 2012–2020 ja 2021–2023 (%).

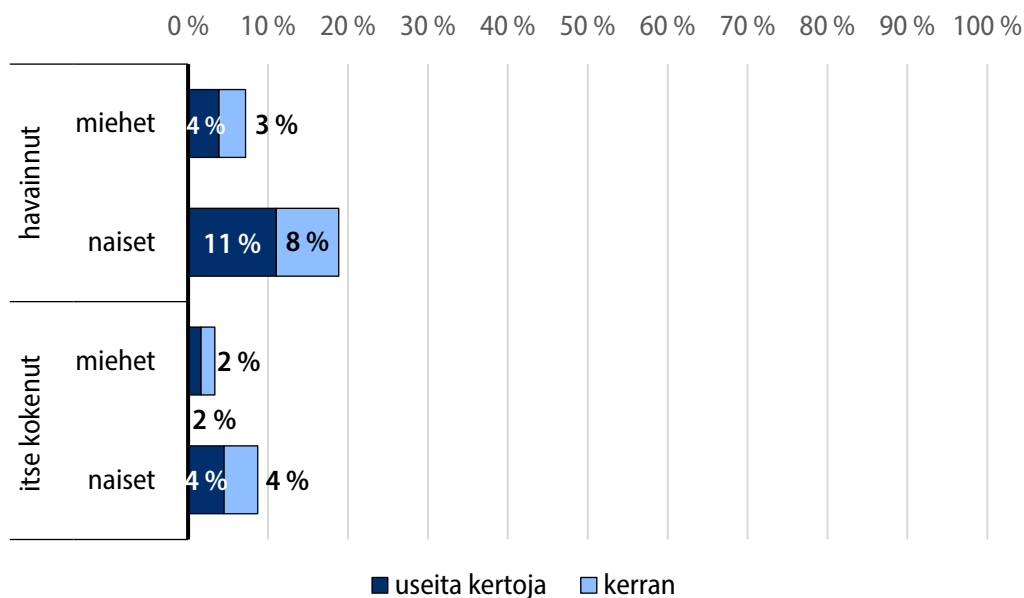


Kuvio 50. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana, 2012–2020 ja 2021–2023 (%).



Sukupuolten välinen ero asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan tai sen uhkan havaitsemisessa ja kokemisessa on iso (kuvio 51). Naisista noin viidennes (19 %) ja miehistä seitsemän prosenttia oli havainnut väkivaltaa tai sen uhkaa vuonna 2023. Omakohtaisia kokemuksia väkivallasta tai sen uhkasta oli kahdeksalla prosentilla naisista ja neljällä prosentilla miehistä.

Kuvio 51. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan tai sen uhkan havaitseminen ja kohteeksi joutuminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, 2023 (%).



Sukupuolierot liittyvät sektoreiden välisiin eroihin. Kunnat ja hyvinvointialueet ovat hyvin naisvaltainen ala ja siellä asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan havaitseminen ja kokeminen on selvästi yleisintä: jopa 35 prosenttia oli havainnut ja 16 prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa edellisen vuoden aikana. Miesvaltaisessa teollisuudessa asiakkaiden taholta tulevaa väkivaltaa tai sen uhkaa havaitsee tai kokee vain hyvin harva. Yksityisissä palveluissa ja valtiolla osuudet ovat selvästi pienempiä kuin kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla. (Näillä sektoreilla noin joka kymmenes oli havainnut ja 3–5 prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa.)

7 Työn kuormittavuus ja työkyky

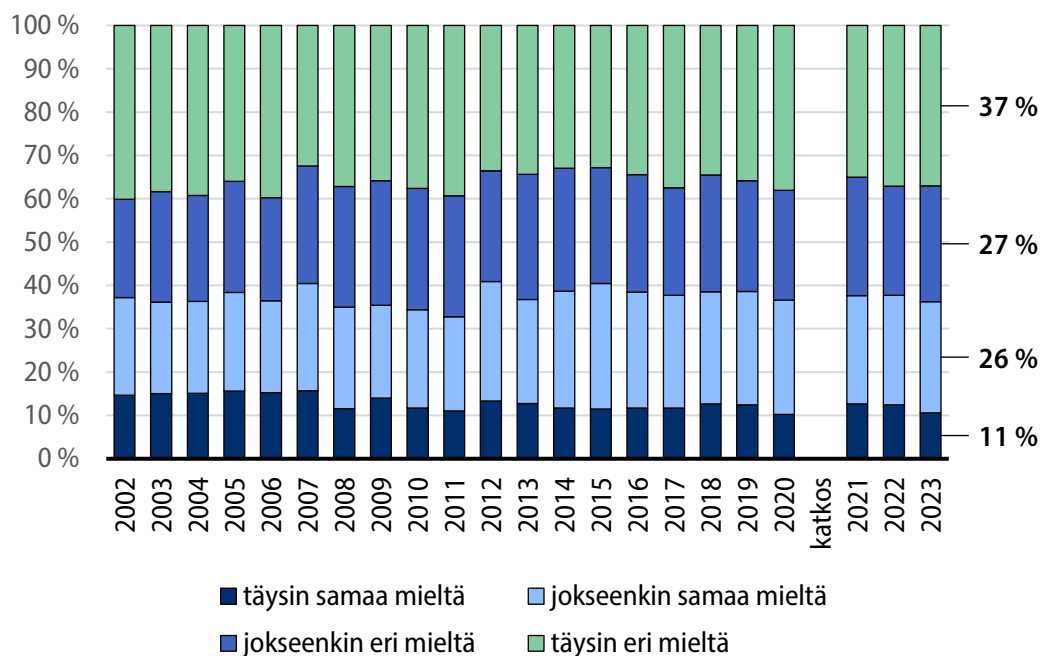
Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat työkyvyn perustan. Yksilön osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä sosiaalinen toimintaympäristö muovaavat työkykyä. Työpaikkatasolla työkykyyn vaikuttavat muun muassa johtaminen, työyhteisö ja työolot. Esimerkiksi sairauspoissaolojen seuranta ja poissaoloihin liittyvät toimintatavat työpaikoilla tukevat työkykyä. Poissaolojen seurannan avulla voidaan tunnistaa työkyvyn uhkia varhaisessa vaiheessa ja puuttua niihin.

Työolobarometrissa tarkastellaan kokemuksia työn fyysisestä ja henkisestä rasittavuudesta sekä työkykyä suhteessa työn vaatimuksiin. Lisäksi saadaan tietoja sairauspoissaoloista. Työolobarometrin työkykyyn ja työn kuormittavuuteen liittyvää tietosisältöä vahvistettiin vuonna 2019, jolloin tutkimukseen lisättiin kysymyksiä työuupumuksen ja haitallisen stressin kokemisesta.

7.1 Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus

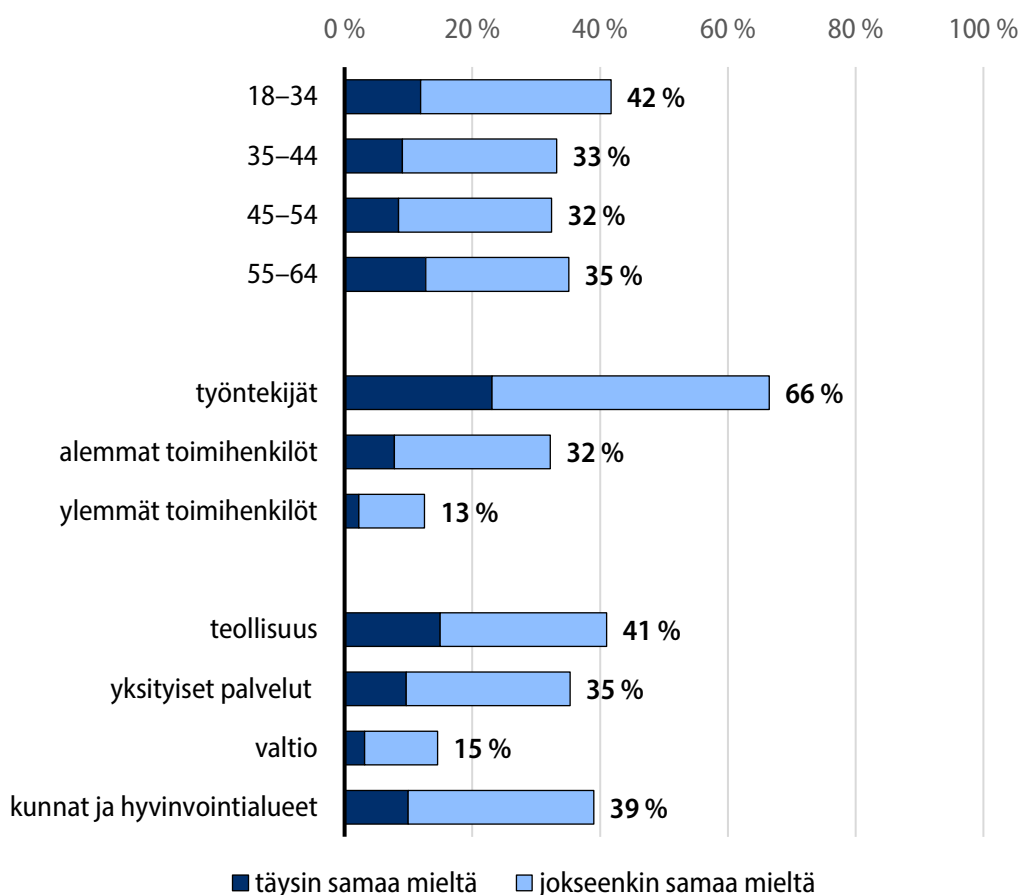
Kokemukset työn fyysisestä raskaudesta ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan parinkymmenen vuoden ajan (kuvio 52). Vuonna 2023 palkansaajista 11 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työ rasittaa fyysisesti ja 26 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Miesten ja naisten vastauksissa on vain pieniä eroja: miehistä 38 prosenttia ja naisista 35 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä vuonna 2023.

Kuvio 52. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, 2002–2020 ja 2021–2023 (%).

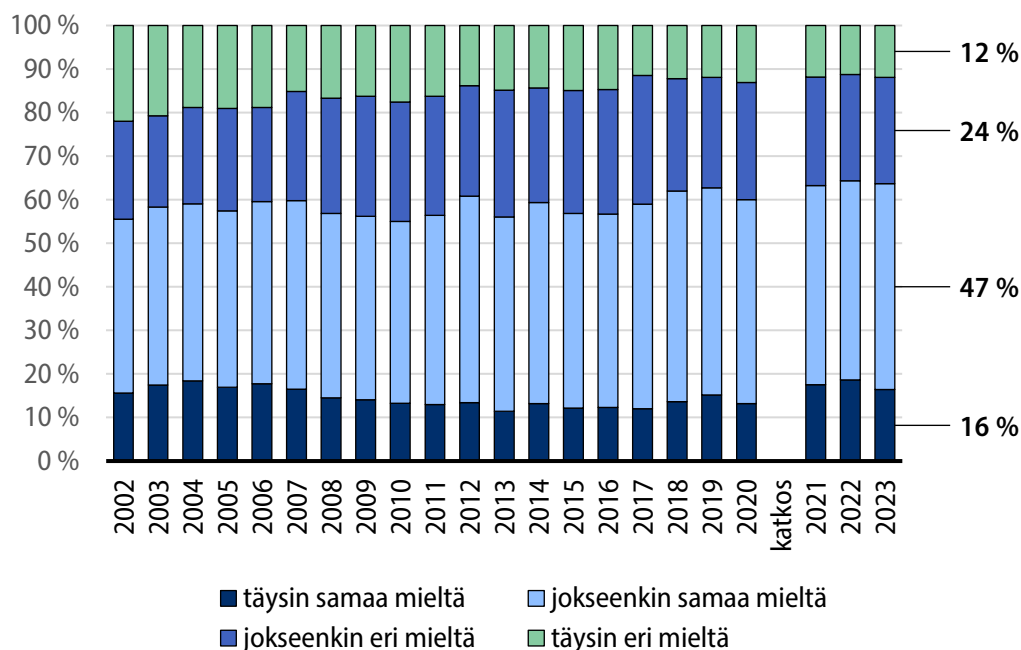


Alle 35-vuotiaat kokevat työnsä fyysisesti raskaaksi keskimääräistä useammin (42 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä) (kuvio 53). Varsinkin työntekijäammateissa toimivien työ on fyysisesti raskasta, heistä (täysin tai jokseenkin) samaa mieltä oli kaksi vastaajaa kolmesta (vrt. 32 % alemmista toimihenkilöistä ja 13 % ylemmistä toimihenkilöistä). Teollisuuden palkansaajista 41 prosenttia sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista 39 prosenttia teki fyysisesti raskasta työtä. Yksityisissä palveluissa osuus on 35 prosenttia ja valtiolla vain 15 prosenttia.

Kuvio 53. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%).

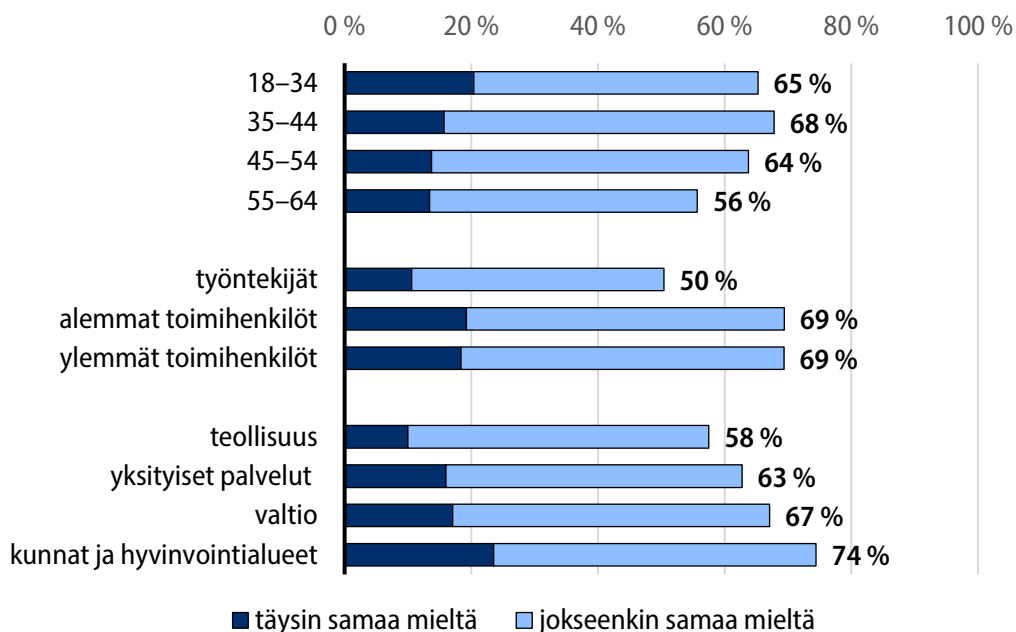


Kahden vuosikymmenen aikana suurin muutos kokemuksissa oman työn henkisestä rasittavuudesta on, että aikaisempaa harvempi on täysin eri mieltä siitä, että työ rasittaa henkisesti. Vuonna 2002 osuus oli 22 prosenttia ja vuonna 2020 se oli kutistunut 13 prosenttiin. Toisin sanoen aikaisempaa useammin palkansaajat kokevat, että työ rasittaa henkisesti ainakin hieman (kuvio 54). Vuonna 2023 palkansaajista 16 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työ rasittaa henkisesti ja miltei puolet (47 %) oli jokseenkin samaa mieltä. Naiset vastasivat miehiä useammin, että työ rasittaa henkisesti. Täysin samaa mieltä oli 19 prosenttia naisista ja 14 prosenttia miehistä. Jokseenkin tai täysin eri mieltä työn henkisestä rasittavuudesta oli kolmannes naisista ja 39 prosenttia miehistä.

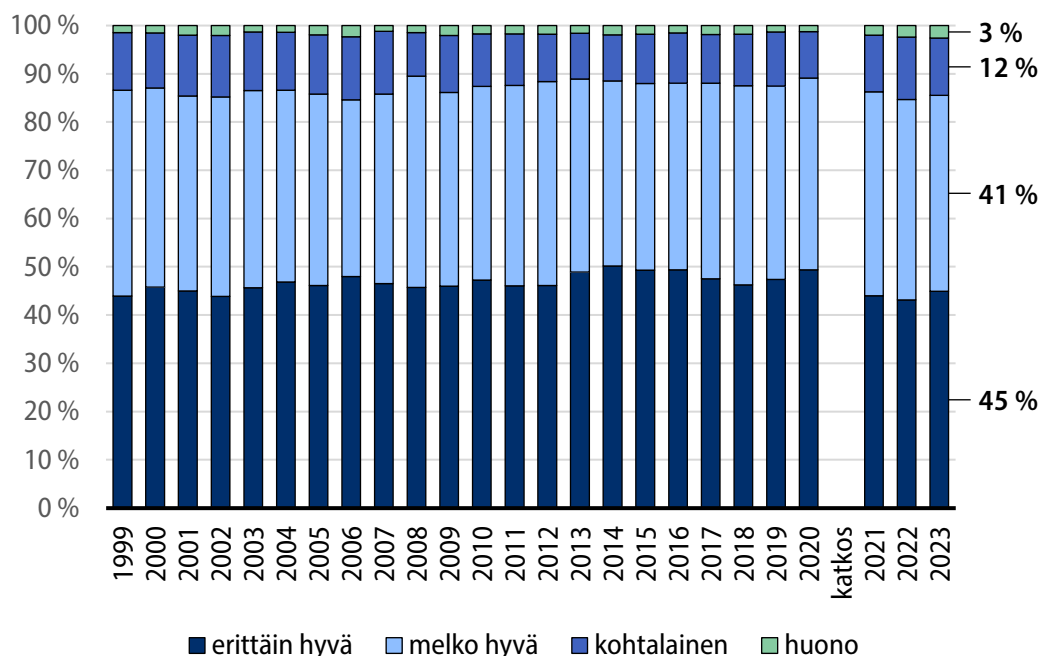
Kuvio 54. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, 2002–2020 ja 2021–2023 (%).

55 vuotta täyttäneistä keskimääräistä harvempi (56 %) koki työnsä henkisesti raskaaksi. Muissa ikäryhmissä vastaava osuus on 64–68 prosenttia. Nuorin ikäryhmä, 18–34-vuotiaat, oli muita useammin täysin samaa mieltä siitä, että työ rasittaa henkisesti. Jopa viidennes koki niin, kun muissa ikäryhmissä osuudet ovat 13–16 prosenttia. Toimihenkilöt kokevat selvästi työntekijöitä useammin, että työ rasittaa henkisesti (50 % työntekijöistä ja 69 % alemmista ja ylemmistä toimihenkilöistä). Julkisella sektorilla työ koetaan useammin henkisesti raskaana yksityiseen sektoriin verrattuna. Korkeimmat osuudet ovat kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevillä palkansaajilla: miltei neljännes (24 %) oli täysin samaa mieltä ja noin puolet (51 %) oli jokseenkin samaa mieltä (kuviot 53 ja 54).

Kuvio 55. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%).

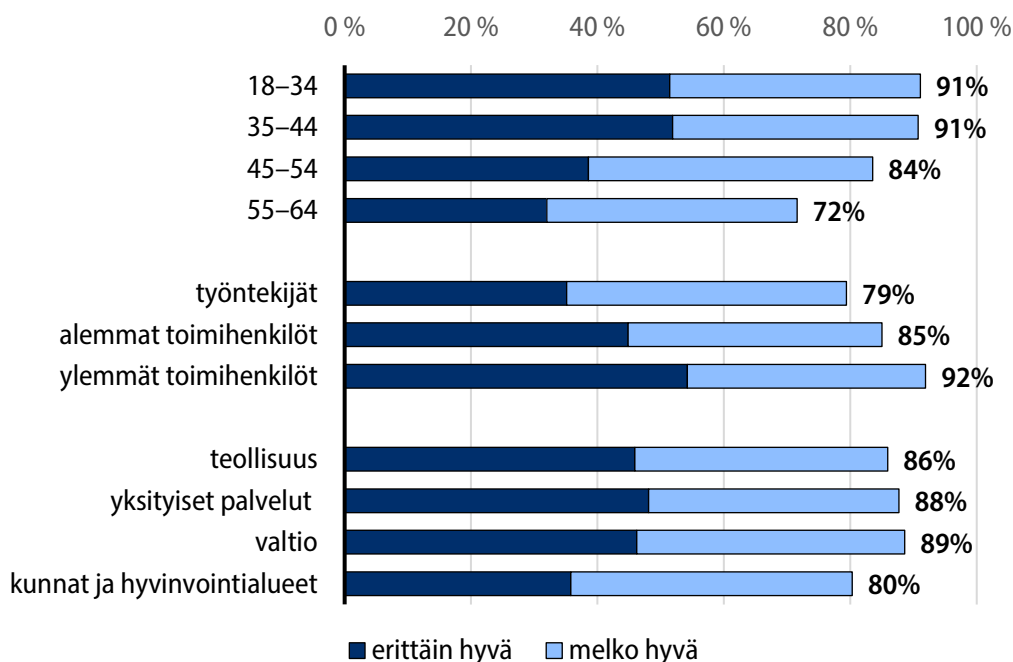


Työkyky kuvaa ihmisen voimavarojen ja työn välistä tasapainoa. Työolobarometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan omaa työkykyä suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin vuodesta 1999 lähtien. Muutokset työkyvyssä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ovat hyvin maltillisia. Vuoteen 2020 mennessä hieman aikaisempaa useampi arvioi työkykynsä erittäin hyväksi (44 % vuonna 1999 ja 49 % vuonna 2020). Vuosien 2021–2023 tulokset poikkeavat tästä, työkyvyn koetaan olevan hieman heikompi kuin parhaimpina vuosina, mutta työolobarometrin menetelmämuutosten vuoksi uusimmat tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia vuotta 2020 edeltäviin tuloksiin nähden. Vuonna 2023 palkansaajista 45 prosenttia koki työkykynsä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin erittäin hyväksi ja 41 prosenttia hyväksi. Työkykynsä kohtalaiseksi koki 12 prosenttia ja huonoksi kolme prosenttia (kuvio 56). Naiset ovat miehiä vähän kriittisempiä arvioissaan.

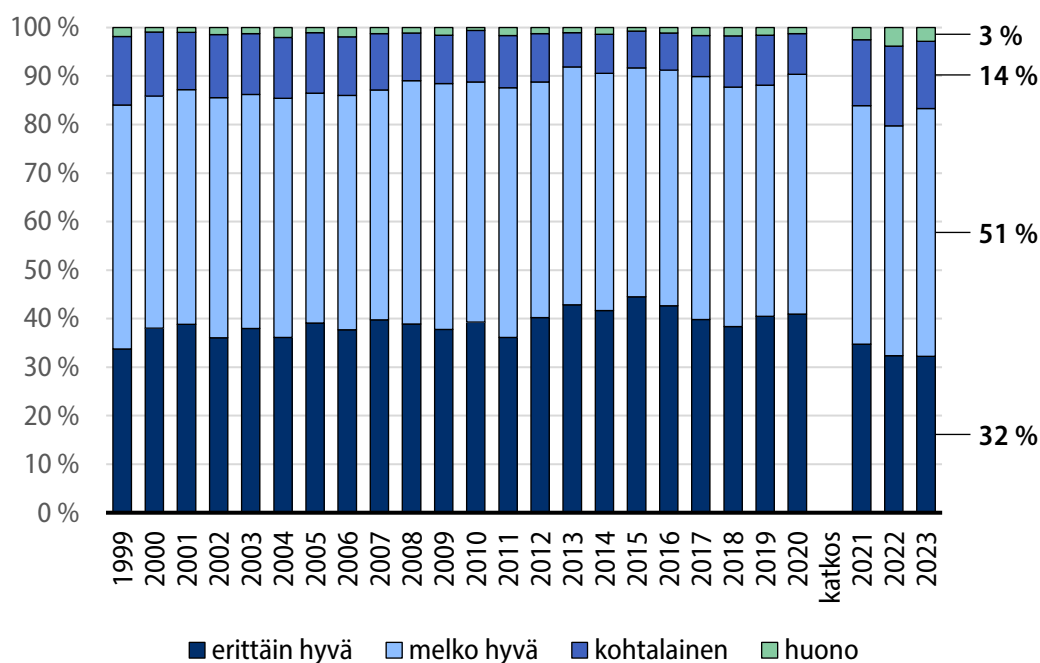
Kuvio 56. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin 1999–2020 ja 2021–2023 (%).

Etenkin nuorimmat ikäryhmät kokevat työkykynsä hyväksi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Alle 45-vuotiaista noin yhdeksän kymmenestä arvioi työkykynsä erittäin tai melko hyväksi. Yli 54-vuotiailla osuus on alhaisin, 72 prosenttia (kuvio 57). Toimihenkilöillä työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin on parempi kuin työntekijöillä. Työntekijöistä noin neljä viidestä (79 %) kokee työkykynsä hyväksi verrattuna 85 prosenttiin alemmista toimihenkilöitä ja 92 prosenttiin ylemmistä toimihenkilöistä. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat kuitenkin selvästi pienempiä työkyvyn kokemuksissa kuin työn fyysisessä rasittavuudessa. Työntekijät kokevat työnsä huomattavasti useammin fyysisesti raskaaksi (66 %), mutta harvempi kokee työkykynsä olevan heikentynyt suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Sektoreista erottuu kunta- ja hyvinvointiala, siellä neljä palkansaajaa viidestä koki työkyvyn olevan melko tai erittäin hyvä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Osuus on miltei kymmenen prosenttiyksikköä alhaisempi valtion ja yksityisten palveluiden henkilöstöön verrattuna. Teollisuudessa 86 prosenttia koki työkykynsä hyväksi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin.

Kuvio 57. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%).

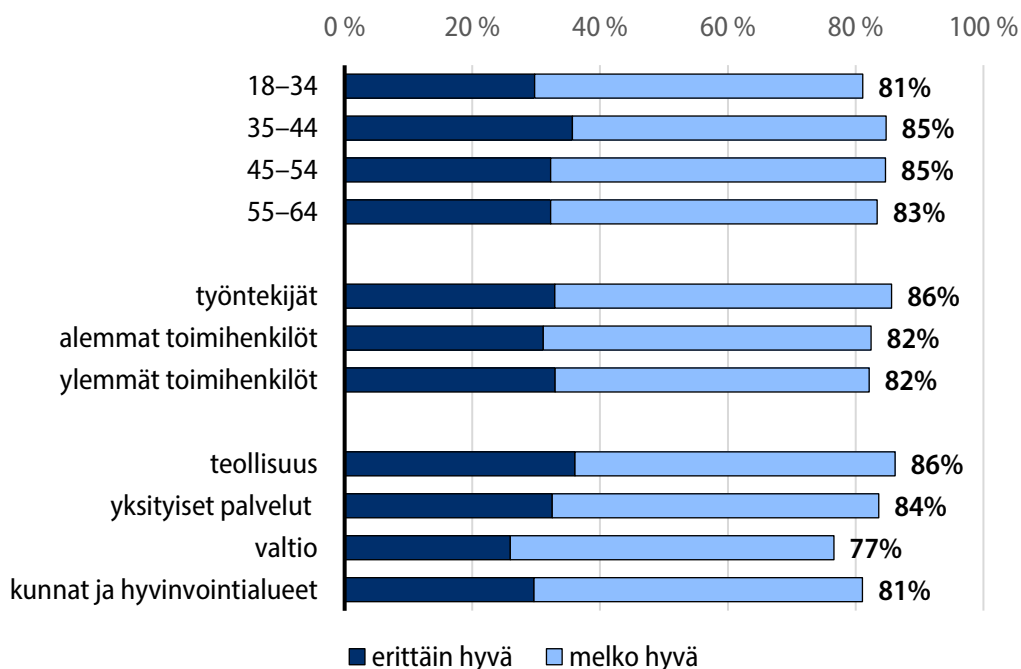


Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin kehittyi vuosien 1999–2020 välillä myönteiseen suuntaan, joskin muutokset ovat melko pieniä. Niiden osuus, jotka kokivat työkykynsä erittäin hyväksi, nousi 34 prosentista 41 prosenttiin. Samalla niiden osuus, jotka kokivat työkykynsä kohtalaiseksi tai huonoksi laski 16 prosentista kymmeneen prosenttiin (kuvio 58). Vuodet 2021–2023 eivät ole täysin vertailukelpoisia aikaisempien vuosien kanssa, mutta viimeisimmät tulokset näyttävät myönteisen kehityksen katkenneen. Vuonna 2023 palkansaajista 32 prosenttia koki työkykynsä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin erittäin hyväksi ja noin puolet (51 %) melko hyväksi. Kohtalaiseksi työkykynsä koki 14 prosenttia ja huonoksi kolme prosenttia. Kuten fyysisen työkyvyn arvioissa, naiset arvioivat myös henkistä työkykyään miehiä kriittisemmin. Etenkin niiden osalta, jotka kokevan työkykynsä erittäin hyväksi ero on huomattava (36 % miehistä ja 28 % naisista).

Kuvio 58. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin 1999–2020 ja 2021–2023 (%).

Vuonna 2023 eri-ikäiset palkansaajat arvioivat työkykyään suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin hyvin samankaltaisesti (kuvio 59). Sosioekonomisista ryhmistä työntekijäammateissa työskentelevät ovat hieman muita myönteisempiä arvioissaan (86 % työntekijöistä vs. 82 % toimihenkilöistä) Toimialoittain arviot ovat myönteisempiä yksityisellä sektorilla julkiseen verrattuna. Vuoden 2023 tuloksissa heikoimman arvion työkyvystään suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin antoivat valtion palkansaajat, 77 prosenttia arvioi työkykynsä hyväksi. Kunnissa ja hyvinvointialueilla osuus on 81 prosenttia, yksityisissä palveluissa 84 prosenttia ja teollisuudessa 86 prosenttia.

Kuvio 59. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%).

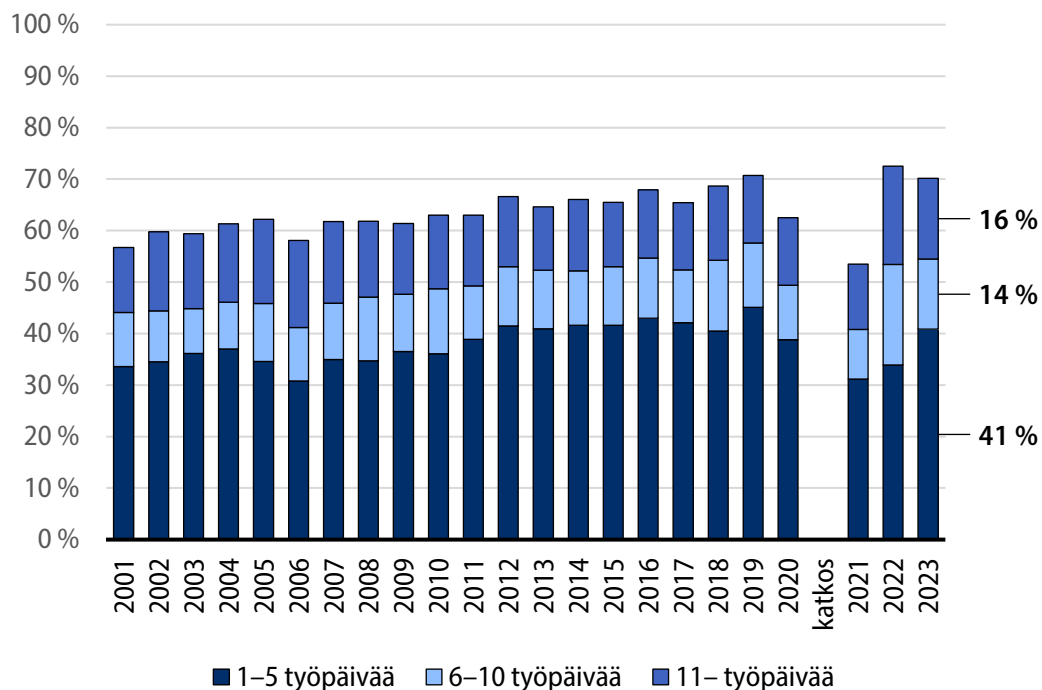


7.2 Sairauspoissaolot

Koronapandemian alkuvaiheessa palkansaajien sairauspoissaolot vähenivät. Muissakin tutkimuksissa on havaittu sama trendi, palkansaajat sairastelivat pandemian alussa aiempaa vähemmän muun muassa etätöön, hygieniatoimien, turvatekijöiden ja kasvomaskien ansiosta (esim. Sutela & Pärnänen 2021,120). Pandemia katkaisi pidemmän aikavälin trendin, sillä työolobarometrin mittaamat sairauspoissaolot lisääntyivät melko johdonmukaisesti vuosien 2001–2019 välillä (kuvio 60).

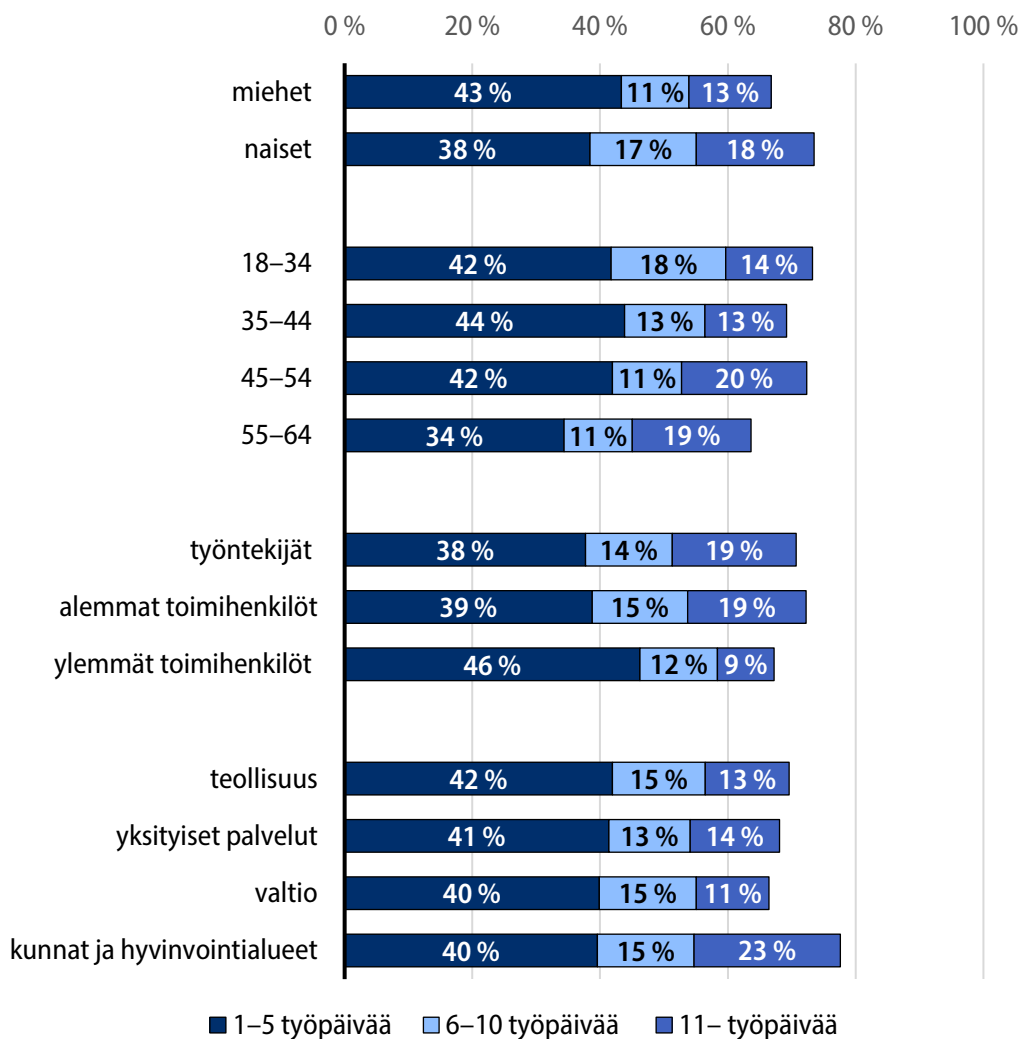
Vuonna 2022 sairauspoissaoloissa palattiin takaisin pandemiaa edeltäneelle tasolle ja taso säilyi pandemian alkua korkeammalla myös vuonna 2023, jolloin palkansaajista 70 prosenttia oli pois töistä oman sairauden vuoksi edellisen 12 kuukauden aikana. Suurimmalle osalle poissaoloja kertyi vuoden aikana korkeintaan viisi työpäivää (41 %), 14 prosentilla poissaoloja oli 6–10 työpäivää ja 16 prosentille poissaoloja kertyi enemmän. Edellisvuoteen verrattuna lyhyiden poissaolojen osuus kasvoi ja pidempiä poissaoloja oli vähemmän. Sairauspoissaoloja kertyi palkansaajille keskimäärin yhdeksän työpäivää vuonna 2023. Mediaani on kolme päivää. Sairauden takia poissaolleille laskettu keskiarvo on 13 päivää ja mediaani on viisi päivää.

Kuvio 60. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, 2001–2020 ja 2021–2023 (%).



Miehistä 67 prosenttia ja naisista 73 prosenttia oli työstä poissa sairauden takia. Miehet olivat naisia useammin poissa korkeintaan viisi työpäivää (43 % miehistä ja 38 % naisista). Naisille tätä pidemmät poissaolot olivat miehiä yleisempiä (24 % miehistä ja 35 % naisista). Ikäryhmittäiset erot ovat melko pieniä (kuvio 61). Muista erottuvat iäkkäimmät palkansaajat: sekä 45–54-vuotiailla että 55 vuotta täyttäneillä oli muita enemmän yli kahden viikon mittaisia poissaoloja (noin neljännes vs. 13–14 % nuoremmilla ikäryhmillä). Toisaalta 55 vuotta täyttäneillä oli vähiten lyhyitä, 1–5 työpäivän poissaoloja (34 %).

Kuvio 61. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%).



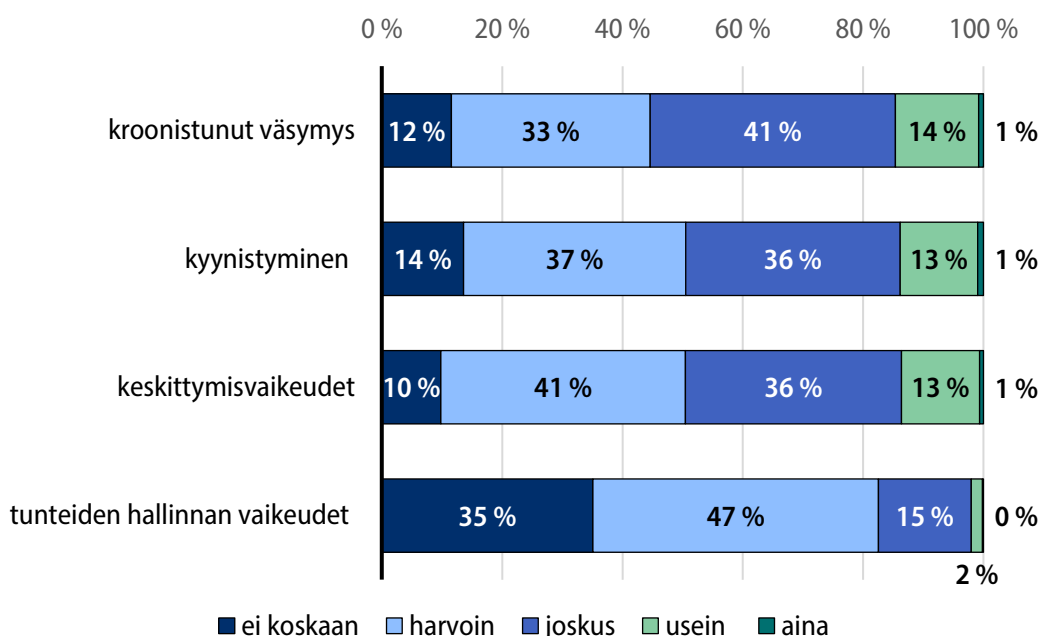
Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt eroavat ylemmistä toimihenkilöistä siinä, että heille kertyi enemmän pitkiä poissaoloja (työntekijät ja alemmat toimihenkilöt 19 % vs. ylemmät toimihenkilöt 9 %). Ylemmistä toimihenkilöistä puolestaan iso osa oli vuoden aikana poissa 1–5 työpäivää (46 %). Työnantajasektoreista kunta- ja hyvinvointiala erottuu muista, siellä poissaoloja kertyi eniten (78 %). Kunnissa ja hyvinvointialueilla on etenkin eniten niitä, joiden poissaolot kestivät vuoden aikana yli kaksi viikkoa (23 % kunnissa ja hyvinvointialueilla vs. 11–14 % muilla sektoreilla).

7.3 Työuupumus ja haitallinen stressi

Työolobarometrin työuupumusta mittaavat kysymykset perustuvat kansainväliseen ja kansalliseen tutkimukseen (esim. Schaufeli et al. 2020, Hakanen 2004). Kysymysten tarkoitus on mitata työuupumusta mahdollisimman kattavasti ja luotettavasti, mutta samalla niin, että kysymykset eivät vie kyselyssä liikaa tilaa ja aikaa. Työuupumuksen neljä keskeistä oiretta ovat kroonistunut väsymys, kyynistyminen, keskittymisvaikeudet ja tunteiden hallinnan vaikeudet. Työolobarometrissa kysytään, miten usein vastaaja kokee työssään näitä tunteita.

Krooninen väsymys, kyynistyminen ja keskittymisvaikeudet ovat oireista selvästi yleisempiä kuin tunteiden hallinnan vaikeudet (kuvio 62). Vuonna 2023 palkansaajista 15 prosenttia koki itsensä usein tai aina henkisesti uupuneeksi työssään. 14 prosenttia koki, että ei ole kiinnostunut eikä innostunut työstään (usein tai aina). 14 prosenttia koki, että ei usein pysty keskittymään hyvin työskennellessään (usein tai aina). Sen sijaan vain kaksi prosenttia vastasi kokevansa usein, että ei pysty työssään hallitsemaan tunteitaan (0 % vastasi aina). Oireilu ei ole juuri muuttunut edellisvuodesta.

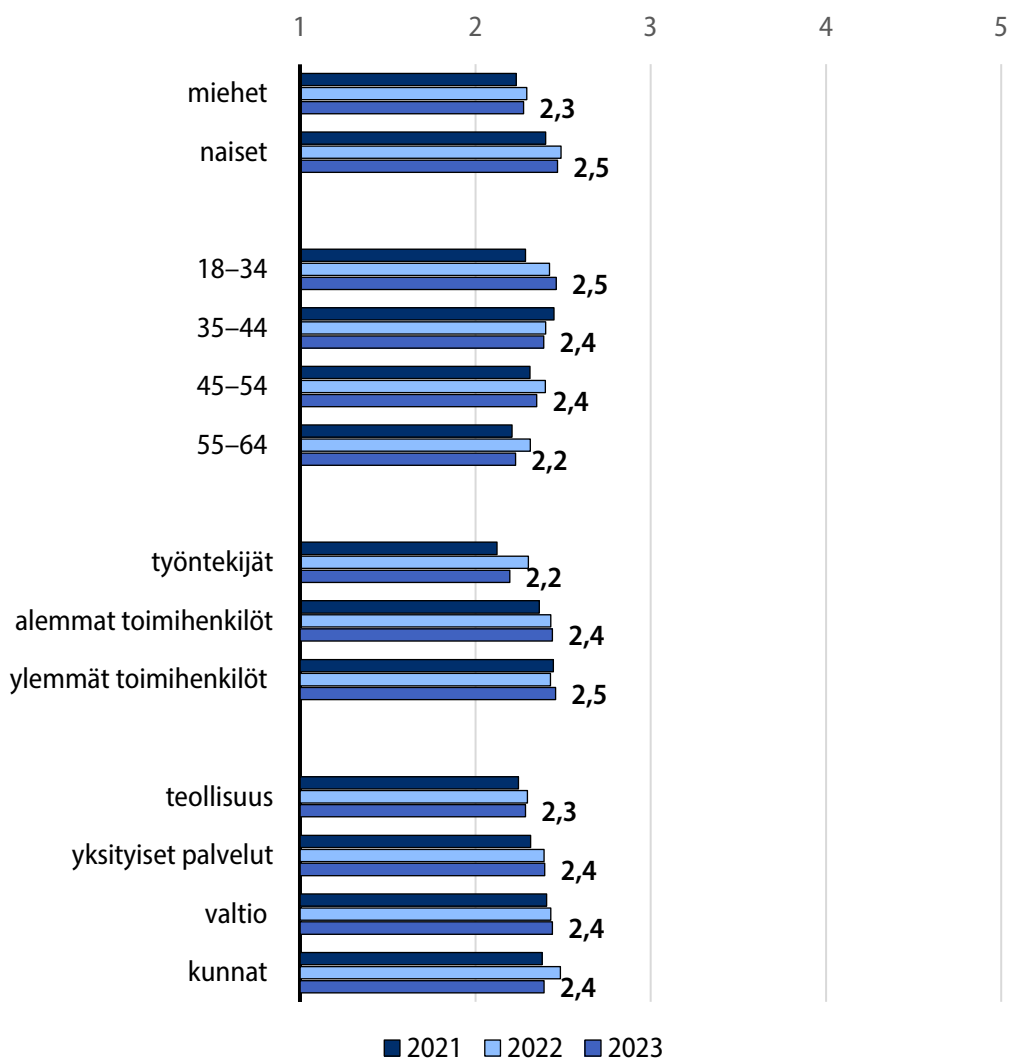
Kuvio 62. Työuupumuksen oireita työssään kokevat, 2023 (%).



Barometrin työuupumusta mittaavien kysymysten tarkoitus on antaa tietoja, miten paljon työuupumusta koetaan eri vuosina sekä selvittää palkansaajaryhmien eroja sen kokemisessa. Kysymyksistä voi laskea tätä varten summamuuttujan, joka

kuvaa työuupumusta neljän oireen yhdistelmänä. Kun työuupumusta mittaavien kysymysten vastaukset lasketaan yhteen ja muunnetaan ne asteikolle 1–5, kaikkien palkansaajien keskiarvo vuodelle 2023 on 2,4. Mitä korkeampi keskiarvo on, sitä enemmän on työuupumusta. Työuupumus on samalla tasolla kuin edellisvuonna, mutta vuoteen 2021 verrattuna työuupumus on hieman lisääntynyt (keskiarvo oli 2,3 vuonna 2021). Naiset, nuorimmat ikäryhmät, toimihenkilöt ja julkisella sektorilla ja yksityisissä palveluissa työskentelevät kokivat muita enemmän työuupumusta (kuvio 63).

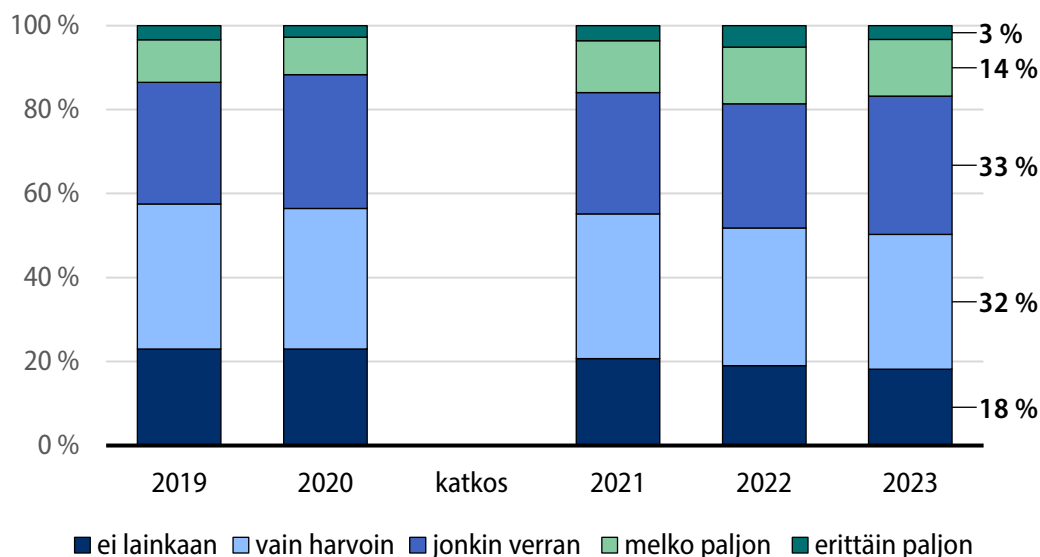
Kuvio 63. Työuupumuksen kokeminen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2023 (summamuuttujan keskiarvot).



Työuupumus-mittarille on hiljattain määritelty kansalliset raja-arvot, jotka on muodostettu ns. kliinisen validoinnin tuloksena. Työolobarometrin työuupumusmittari on karkealla tasolla, joten aineistolle voidaan määrittää vain yksi raja-arvo, joka kertoo korkeasta työuupumusriskistä. Raja-arvo on 3,13 asteikolla 1–5. (Hakanen & Kaltiainen 2022.) Tätä raja-arvoa käyttäen työolobarometrin mukaan vuonna 2023 korkea työuupumusriski oli 13 prosentilla palkansaajista, yhdeksällä prosentilla miehistä ja 16 prosentilla naisista. Osuudet ovat keskimääräistä korkeampia alle 35-vuotiailla (17 %), toimihenkilöillä (15 %) sekä valtion palkansaajilla (17 %).

Työuupumuksen lisäksi työolobarometrissa kysytään haitallisen stressin kokemisesta. Se määritellään seuraavasti: ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä”. Vuonna 2023 palkansaajista 17 prosenttia koki paljon stressiä: 14 prosenttia melko paljon ja kolme prosenttia erittäin paljon. Haitallisen stressin kokemukset ovat edellisvuoden tasolla (kuvio 64).

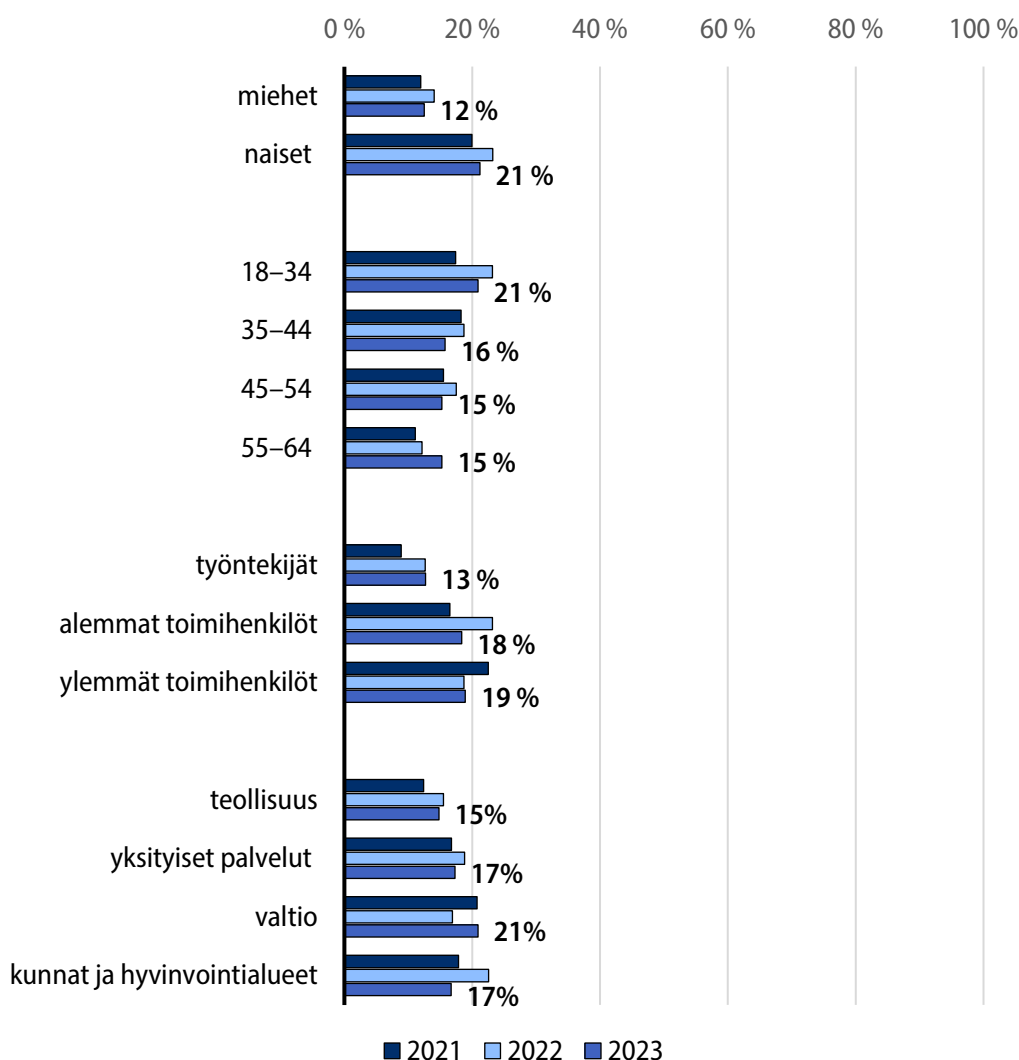
Kuvio 64. Haitallisen stressin kokeminen, 2019–2020 ja 2021–2023 (%).



Naisista runsas viidennes (21 %) koki paljon tai melko paljon haitallista stressiä vuonna 2023. Miehillä osuus on selvästi pienempi (12 %). Nuoremmat ikäryhmät kokivat stressiä vanhempia enemmän (kuvio 65). Osuus on korkein nuorimmilla, 18–34-vuotiailla (21 %). Toimihenkilöstä vajaa viidennes (18–19 %) koki paljon stressiä verrattuna 13 prosenttiin työntekijöistä. Työnantajasektoreittain vähiten stressiä kokivat teollisuuden palkansaajat (15 %) ja eniten puolestaan valtion

palkansaajat (21 %). Edellisvuoteen verrattuna kunnissa ja hyvinvointialueilla stressikokemukset ovat vähentyneet, ja nyt kunnissa ja hyvinvointialueilla sekä yksityisissä palveluissa 17 prosenttia koki paljon haitallista stressiä.

Kuvio 65. Haitallisen stressin kokeminen, 2019–2020 ja 2021–2023 (%).



Työolobarometrin tulokset työn henkisestä raskaudesta, työuupumuksesta sekä haitallisen stressin kokemisesta ovat keskenään hyvin samansuuntaisia. Naiset, nuorimmat ikäryhmät, toimihenkilöt ja julkisella sektorilla työskentelevät arvioivat muita useammin työnsä henkisesti raskaaksi sekä raportoivat muita enemmän työuupumuksen oireita ja stressin tuntemuksia. Vuosien 2022 ja 2023 tulokset ovat hyvin samankaltaisia, joten korona-ajan jälkeen näkynyt hienoinen kasvu henkisessä kuormituksessa ja työuupumuksessa on tasaantunut.

8 Hyvinvointi työssä

Huomio hyvinvointiin työssä on tullut työelämän laadusta käytävään keskusteluun positiivisen psykologian nousun myötä 2000-luvulla. Työhyvinvointi ei määrity ainoastaan siten, että hyvinvointia ja työkykyä heikentäviä asioita korjataan, vaan lisäksi työstä löytyy hyvinvointia nostavia voimavaroja. Kysymys on siitä, mikä tekee työstä merkityksellistä ja mielekästä. Voimavaroja löytyy niin työtehtävistä, siitä, miten työt on järjestetty, työhön liittyvistä sosiaalisista suhteista kuin organisaatiosoltakin. (ks. Hakanen 2011.) Tässä luvussa keskitytään työn imun ja merkityksellisyyden kokemuksiin, nämä kertovat palkansaajien kokemasta hyvinvoinnista, sekä vaikutusmahdollisuuksiin, jotka ovat yksi perinteinen ja tärkeä voimavara työssä. Lopuksi tarkastellaan työpaikkojen työhyvinvointia tukevia toimia.

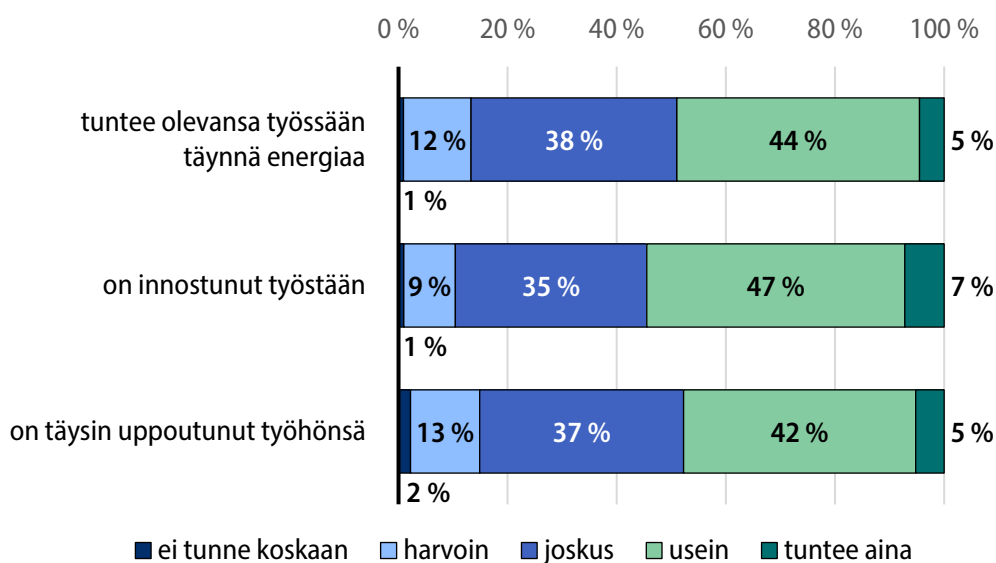
8.1 Työn imu ja merkityksellisyys

Työn imu on myönteinen tunne- ja motivaatiotila työssä, johon liittyy tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on kokemus energisyydestä, halusta panostaa työhön sekä sinnikkyystä vastoinkäymisen hetkinä. Omistautuminen on kokemus merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutuminen puolestaan on syvää keskittymistä ja paneutumista työhön ja siitä koettua nautintoa. Työn imuun vaikuttavat keskeisimmin mahdollisuudet käyttää taitojaan työssä monipuolisesti ja oppia ja kehittyä edelleen, välitön palaute työssä suoriutumisesta sekä työskentely tiimissä, jolla on vaikutusmahdollisuuksia ja kyvykkyyttä, ja joka kokee tekevänsä mielekästä ja vaikuttavaa työtä. (ks. esim. Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Työolobarometrissa on selvitetty palkansaajien kokemaa työn imua kolmen väittämän avulla, jotka kuvaavat työn imun ulottuvuuksia. Palkansaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein he kokevat työssään olevansa täynnä energiaa, olevansa innostuneita työstään ja olevansa täysin uppoutuneita työhönsä. Innostuneisuutta työstään koki aina tai usein 54 prosenttia palkansaajista. 49 prosenttia koki aina tai usein olevansa työssään täynnä energiaa ja samaten 48 prosenttia koki aina tai usein työhön uppoutumista (kuvio 66). Joka kymmenes palkansaaja oli työssään

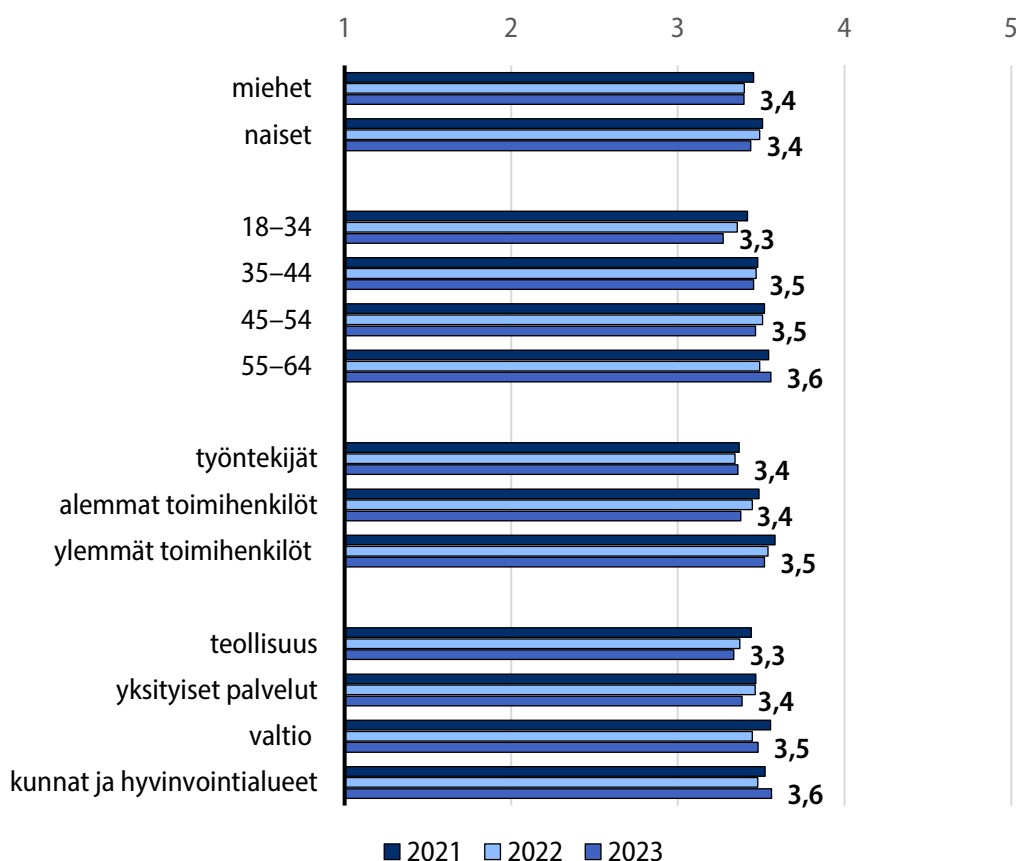
innostunut vain harvoin tai ei koskaan. 13 prosenttia koki, että on työssä vain harvoin tai ei koskaan täynnä energiaa ja 15 prosenttia koki vain harvoin tai ei koskaan olevansa täysin uppoutunut työhönsä.

Kuvio 66. Työn imun kokemukset työssä, 2023 (%).



Edellä kuvatuista kolmesta väittämästä voi laskea summamuuttujan, joka kuvaa työn imua kokonaisuutena. Kun työn imua mittaavien kysymysten vastaukset lasketaan yhteen ja muunnetaan ne asteikolle 1–5, kaikkien palkansaajien keskiarvo on 3,4. Mitä korkeampi keskiarvo on, sitä enemmän on työn imua. Edellisvuoteen verrattuna työn imu on samalla tasolla (vuonna 2021 keskiarvo oli 3,5). Erot eri palkansaajaryhmien välillä työn imun kokemisessa ovat hyvin pieniä. Hieman muista poikkeavat nuorimmat (18–34-vuotiaat) palkansaajat, heillä työn imu on vähän keskimääräistä alhaisempi (keskiarvo on 3,3) (kuvio 67). 55-vuotta täyttäneiden sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla työn imun kokemus on puolestaan hieman keskimääräistä korkeampi (keskiarvo on 3,6).

Kuvio 67. Työn imun kokeminen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2023 (summamuuttujan keskiarvot).

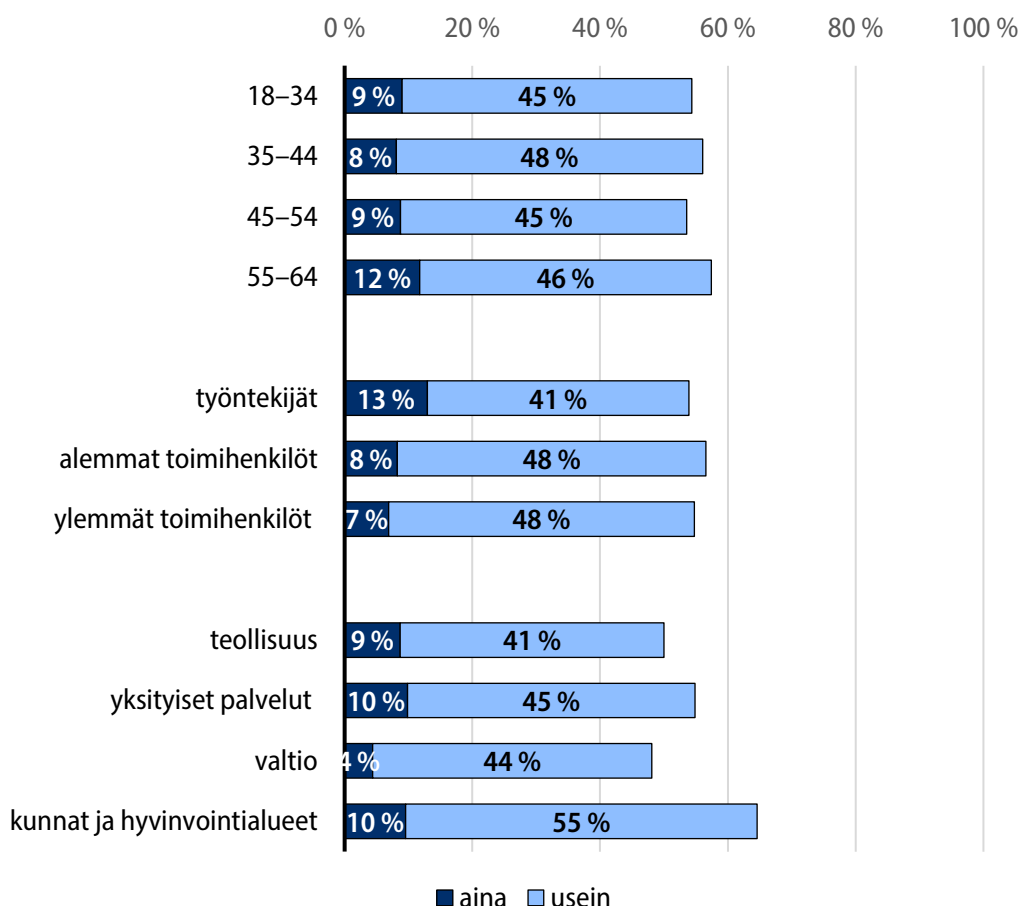


Vuosien 2021–2023 työolobarometreissa palkansaajilta kysyttiin myös yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen kokemisesta työssä sekä siitä, kuinka merkitykselliseksi työ koetaan. Vuonna 2023 yhteisöllisyyttä koki aina yhdeksän prosenttia ja usein 46 prosenttia palkansaajista. Vain kaksi prosenttia vastasi, että ei koskaan koe yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunnetta ja 12 prosenttia koki tunnetta harvoin. Yhteisöllisyyden kokemukset ovat liki samalla tasolla kuin edellisvuosina.

Miesten ja naisten yhteisöllisyyden kokemuksissa ei juuri ole eroja ja eri-ikäistenkin kokemukset ovat hyvin samankaltaisia lukuun ottamatta iäkkäimpiä, joiden joukossa isoin osa (12 %) koki aina yhteisöllisyyttä (kuvio 68). Sosioekonomisista ryhmistä muista eroavat työntekijät – siten, että heistä muita useampi kokee yhteisöllisyyttä aina (13 %). Työnantajasektoreista erottuu kunta- ja hyvinvointiala, jossa yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen kokemukset (aina tai usein) ovat yleisimpiä (65 %), ja valtio, jossa osuus on matalin (48 %). Edellisvuoteen verrattuna yhteisöllisyyden kokemuksissa sukupuolen mukaiset ja ikäryhmien väliset erot

tasoittuivat, ja viime vuotta useampi työntekijäammattissa työskentelevä koki yhteisöllisyyttä aina (8 % → 12 %). Kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöiden yhteisöllisyyden kokemukset vahvistuivat hieman.

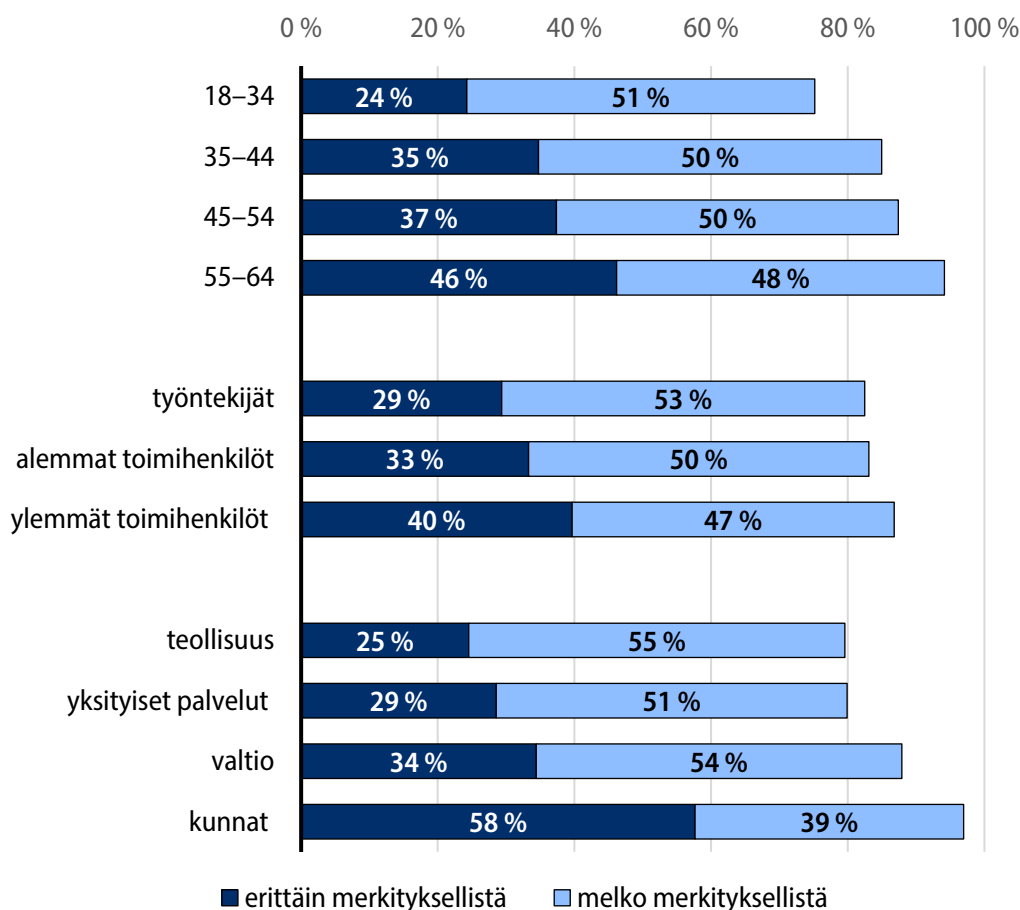
Kuvio 68. Yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunne työssä ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%).



Vuonna 2023 palkansaajista suurin osa koki työnsä joko erittäin merkitykselliseksi (34 %) tai melko merkitykselliseksi (50 %). Vain yksi vastaaja sadasta koki, että työ ei ole lainkaan merkityksellistä. Arviot ovat hyvin samankaltaiset kuin kahtena aikaisempana vuotena, myös sukupuolten väliset erot kokemuksissa ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan. Naiset kokivat työnsä erittäin merkitykselliseksi miehiä useammin. 38 prosenttia naisista ja 31 prosenttia miehistä koki työnsä erittäin merkityksellisenä ja 47 prosenttia naisista ja 53 prosenttia miehistä koki työnsä melko merkitykselliseksi. 14 prosenttia naisista ja 15 prosenttia miehistä vastasi, että työ ei ole erityisen merkityksellistä. Yksi prosentti naisista ja kaksi prosenttia miehistä sanoi, että työ ei ole lainkaan merkityksellistä.

Ikäryhmistä vanhimmat kokivat työnsä merkitykselliseksi nuorempia useammin (kuvio 69). 55 vuotta täyttäneistä jopa 94 prosenttia koki, että työ on erittäin tai melko merkityksellistä. Nuorimmassa ikäryhmässä, 18–34-vuotiailla, osuus on alhaisin, 75 prosenttia. Ylemmät toimihenkilöt arvioivat työntekijöitä ja toimihenkilöitä useammin, että työ on merkityksellistä (87 % ylemmistä toimihenkilöistä, 83 % alemmista toimihenkilöistä ja 82 % työntekijöistä). Erot ovat suurempia, kun tarkastellaan niitä, jotka kokevat työnsä erittäin merkityksellisenä (40 % ylemmistä toimihenkilöistä, 33 % alemmista toimihenkilöistä ja 29 % työntekijöistä). Kuntasektori ja hyvinvointialueet ovat aivan eri tasolla kuin muut, siellä jopa 58 prosenttia koki, että työ on erittäin merkityksellistä ja 39 prosentin mielestä työ on melko merkityksellistä. Toisin sanoen liki kaikki (97 %) kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevät kokevat työnsä merkitykselliseksi. Valtiolla osuus on 88 prosenttia sekä yksityisissä palveluissa ja teollisuudessa 80 prosenttia. Edellisvuoteen verrattuna merkityksellisyyden kokemukset ovat hieman vahvistuneet 55 vuotta täyttäneillä sekä julkisen sektorin palkansaajilla.

Kuvio 69. Oman työn kokeminen merkitykselliseksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%).



8.2 Vaikutusmahdollisuudet

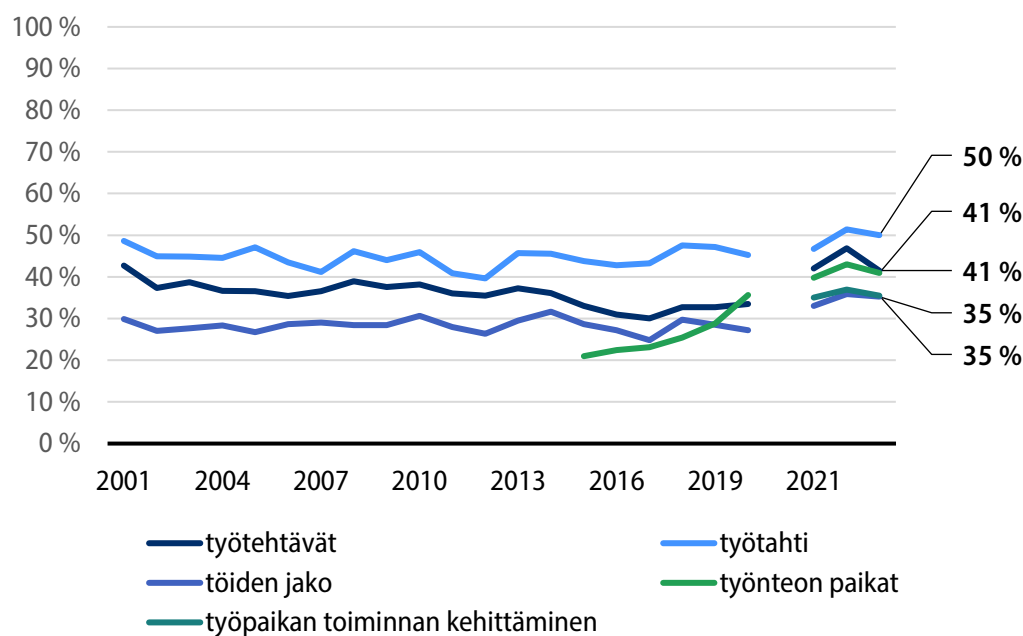
Vaikutusmahdollisuudet ovat muuttuneet verrattain vähän 2000-luvulla. Vuosien 2021–2022 tulokset eroavat trendistä, vaikutusmahdollisuudet ovat korkeammalla tasolla, mutta tuloksia ei voi suoraan verrata aikaisempiin vuosiin. Uusimmat, vuoden 2023 tiedot puolestaan kertovat, että edellisvuoteen nähden vaikutusmahdollisuudet eivät ole enää nousseet, vaan suunta on pikemmin kääntynyt alavireiseksi (kuvio 70).

Paljon tai melko paljon voi vaikuttaa:

- työtahtiin 50 prosenttia,
- työtehtäviin ja työnteon paikkoihin kumpaankin 41 prosenttia sekä
- töiden jakoon ja työpaikan toiminnan kehittämiseen kumpaankin 35 prosenttia.

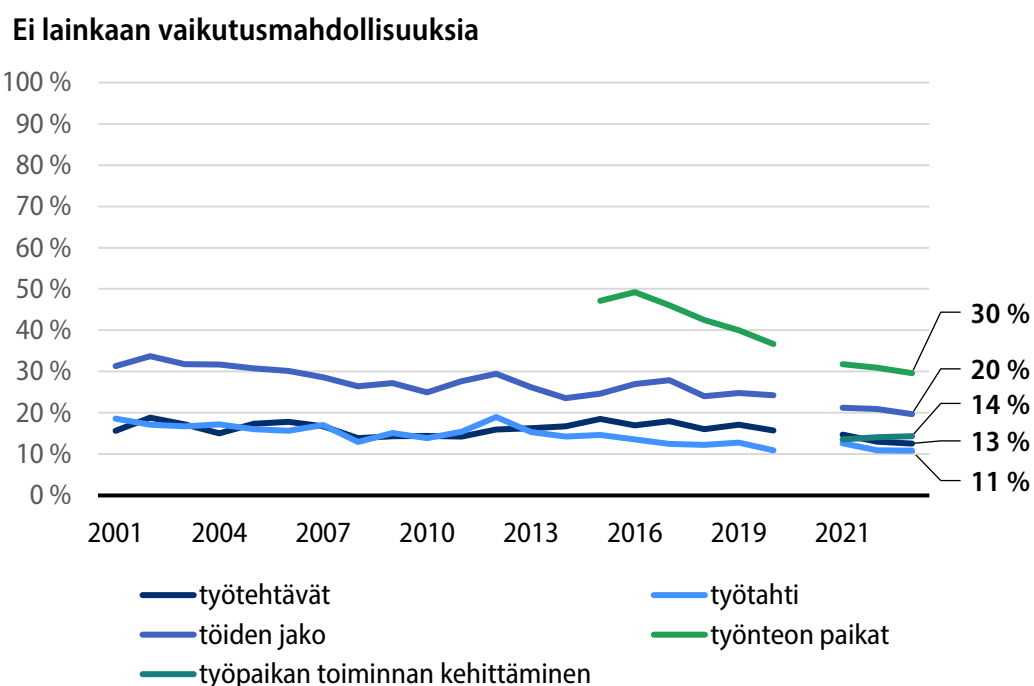
Kuvio 70. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen, *paljon tai melko paljon*, 2001–2020 ja 2021–2023 (%).

Paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia



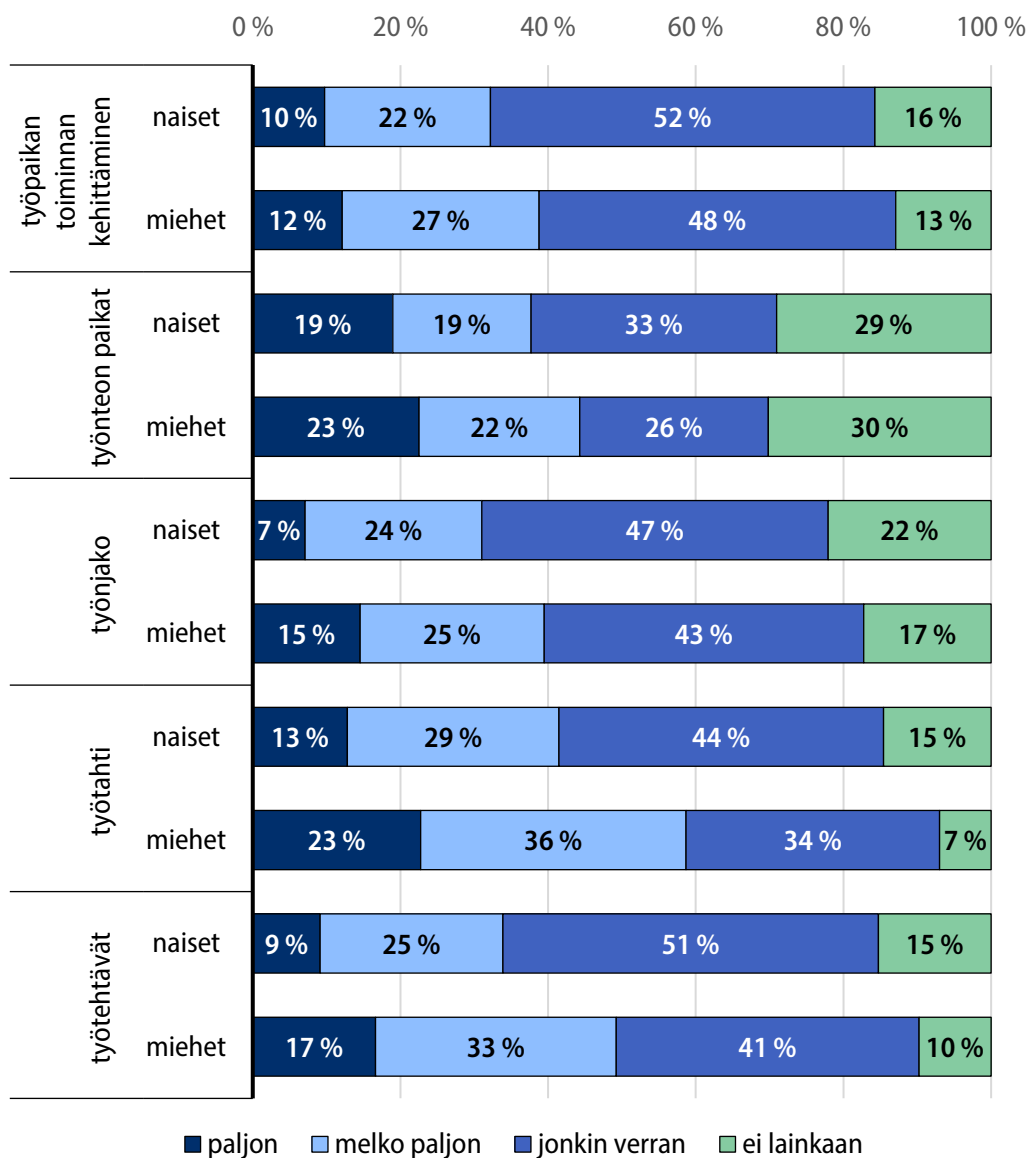
Niiden palkansaajien osuudet, jotka eivät lainkaan voi vaikuttaa työhönsä ovat suurin piirtein edellisvuoden tasolla (kuvio 71). 30 prosentilla ei ollut mahdollisuuksia vaikuttaa työntöön paikkoihin, viidennes ei voi vaikuttaa töiden jakoon, 14 prosenttia ei voi vaikuttaa työpaikan toiminnan kehittämiseen, 13 prosenttia ei voi vaikuttaa työtehtäviin ja 11 prosenttia ei voi vaikuttaa työtahtiin. Pitkällä aikavälillä niiden osuus, joilla ei lainkaan ole vaikutusmahdollisuuksia on vähentynyt.

Kuvio 71. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työntöön paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen, *ei lainkaan*, 2001–2020 ja 2021–2023 (%).



Miehillä on naisia paljon useammin vaikutusmahdollisuuksia työssään ja ero näkyy kaikissa vaikutusmahdollisuuksissa mittaavissa kysymyksissä (kuvio 72). Erot ovat suurimmat mahdollisuuksissa vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon. Työtehtäviin voi vaikuttaa puolet miehistä ja vain kolmannes (34 %) naisista, työtahtiin voi vaikuttaa 59 prosenttia miehistä ja 42 prosenttia naisista ja työnjakoon voi vaikuttaa 40 prosenttia miehistä ja 31 prosenttia naisista (paljon tai melko paljon). Vaikutusmahdollisuuksissa työntöön paikkoihin sukupuolten väliset erot ovat hieman pienempiä (miehet 45 % vs. naiset 38 %). Ero on pienempi myös vaikutusmahdollisuuksissa työpaikan toiminnan kehittämiseen (miehet 39 % vs. naiset 32 %).

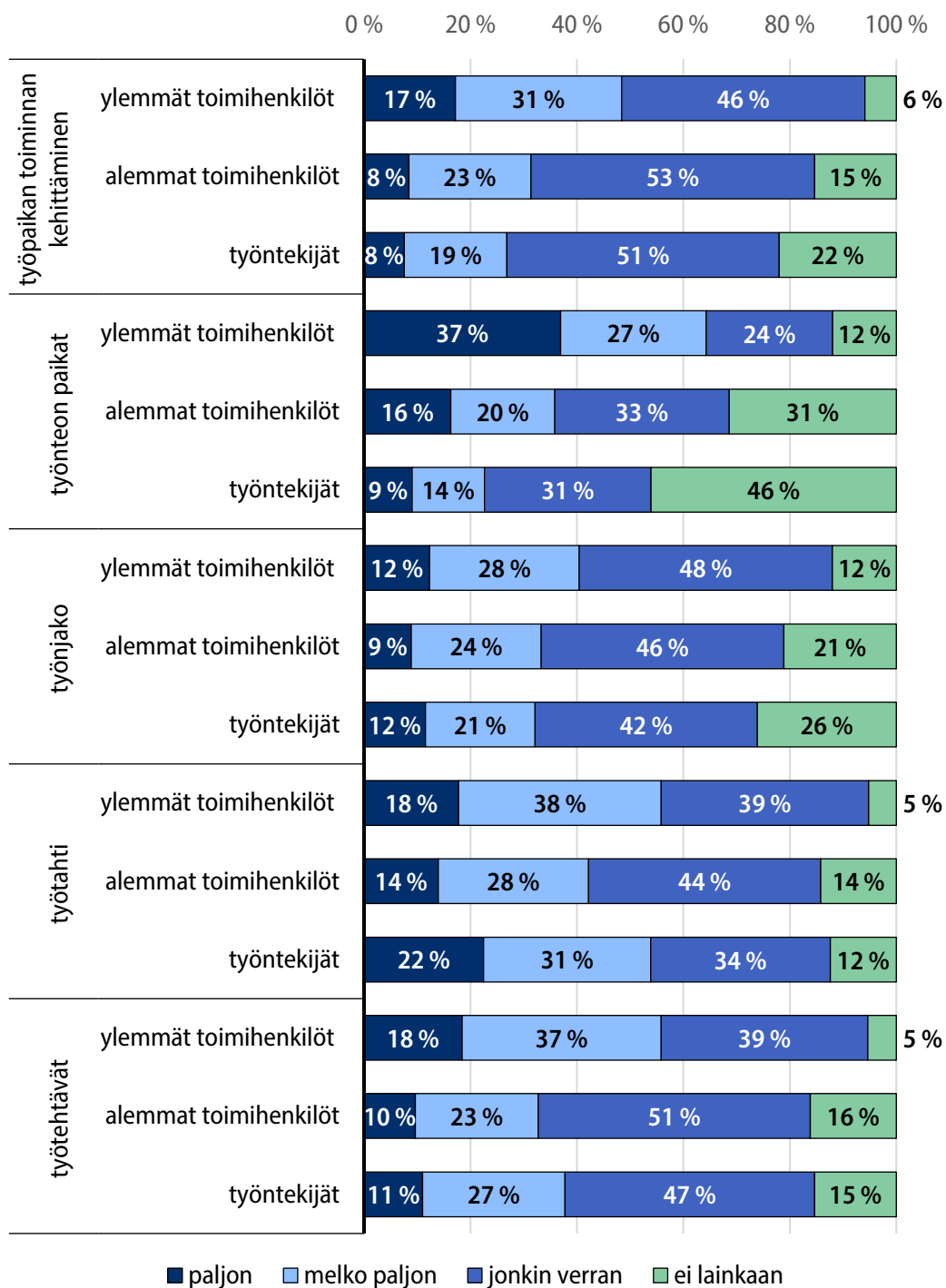
Kuvio 72. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sukupuolen mukaan, 2023 (%).



Ylemmillä toimihenkilöillä on eniten vaikutusmahdollisuuksia (kuvio 73). Erot alempiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin ovat selvimmät mahdollisuuksissa vaikuttaa työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen. 48 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 31 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 27 prosenttia työntekijöistä voi vaikuttaa paljon tai melko paljon työpaikan toiminnan kehittämiseen. Työnteon paikkoihin voi vaikuttaa (paljon tai melko paljon) ylemmistä toimihenkilöistä 64 prosenttia verrattuna 36 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja 23 prosenttiin työntekijöistä. 40 prosenttia

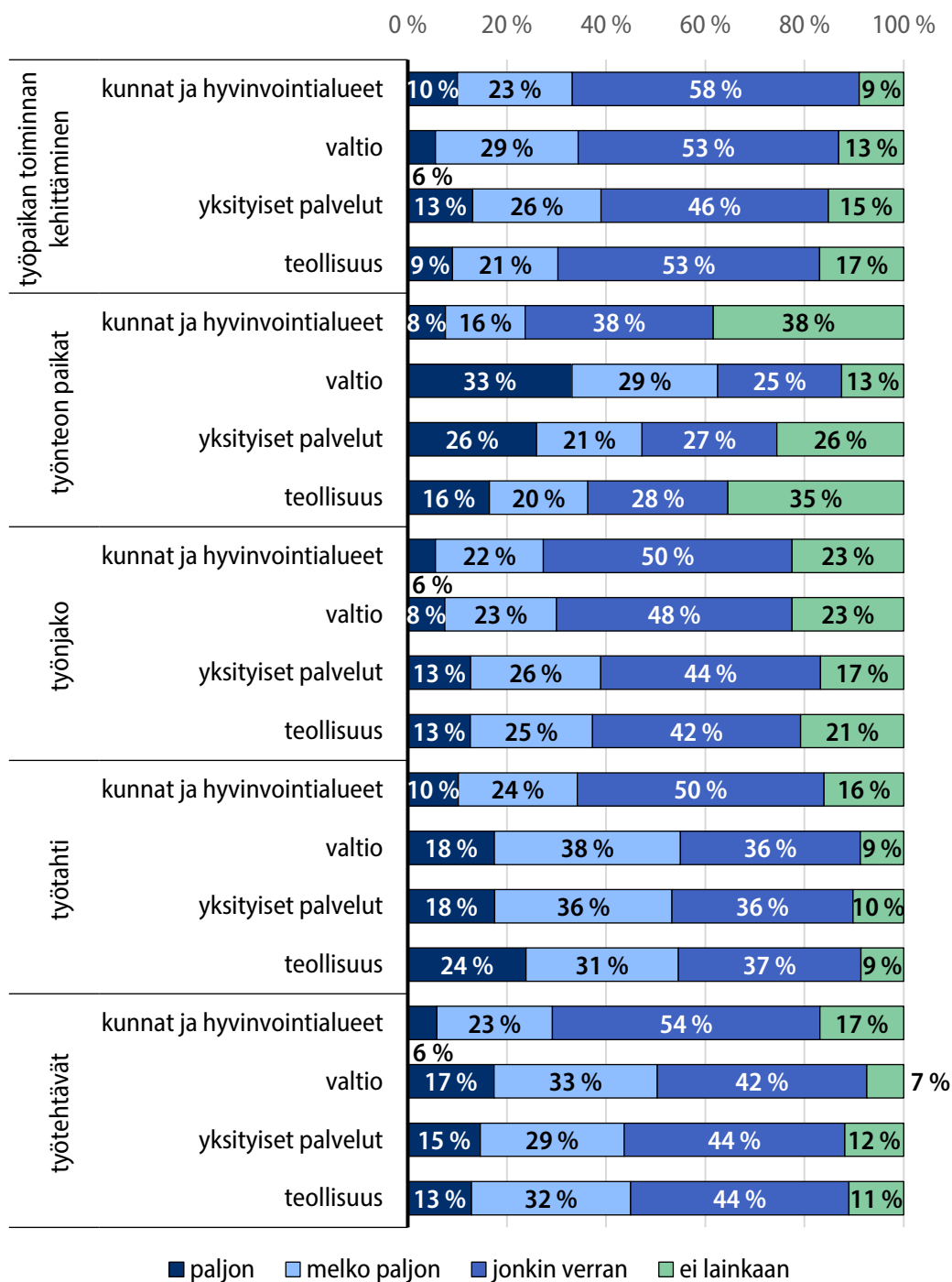
ylemmistä toimihenkilöistä vastasi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työnjakoon. Alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä osuus on kolmannes. Ylemmistä toimihenkilöistä 56 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 42 prosenttia ja työntekijöistä 53 prosenttia voi vaikuttaa työtahtiin (paljon tai melko paljon). Työtehtäviin vaikuttamisessa osuudet ovat 55 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, kolmannes alemmista toimihenkilöistä ja 38 prosenttia työntekijöistä. Ylempien toimihenkilöiden joukossa on yleisesti vähän niitä, joilla ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Työntekijäammateissa niiden osuudet, joilla ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia ovat suuria etenkin vaikuttamisessa työnteon paikkoihin (46 %), työnjakoon (26 %) sekä työpaikan toiminnan kehittämiseen (22 %).

Kuvio 73. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan, 2023 (%).



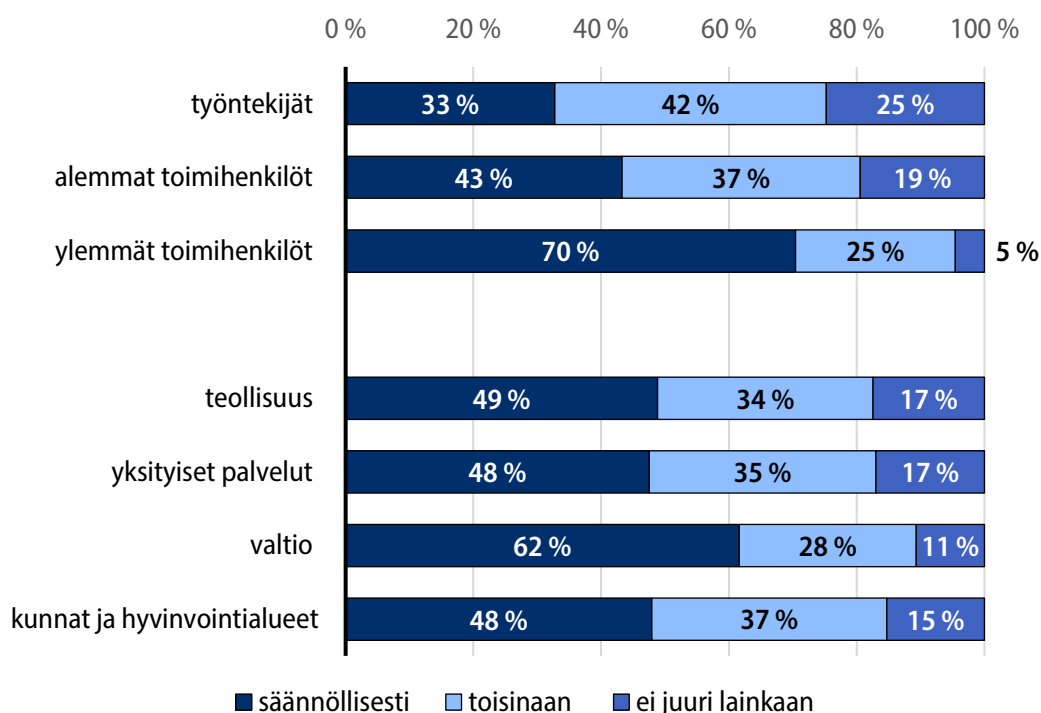
Työnantajasektoreiden mukaan tarkasteltuna vaikutusmahdollisuudet ovat monilta osin kapeimmat kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevillä. Erot muihin sektoreihin ovat suurimpia mahdollisuuksissa vaikuttaa työnteon paikkoihin, työtahtiin ja työtehtäviin (kuvio 74). Yksityisen sektorin palkansaajia verrattaessa yksityisellä palvelualalla on enemmän vaikutusmahdollisuuksia työpaikan toiminnan kehittämiseen ja työnteon paikkoihin teollisuuden palkansaajiin verrattuna. Työtahtiin vaikuttamisessa teollisuudessa työskentelevät ovat yksityisiä palveluita edellä. Työpaikan toiminnan kehittämiseen voivat vaikuttaa eniten yksityisten palveluiden palkansaajat (39 %), työnteon paikkoihin voivat eniten vaikuttaa valtiolla työskentelevät (62 %), töiden jakoon voivat eniten vaikuttaa yksityisten palveluiden ja teollisuuden palkansaajat (39 % ja 38 %), työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat parhaat valtiolla (56 %) ja myös työtehtäviin vaikuttamisessa valtiolla on parhaat mahdollisuudet (50 %).

Kuvio 74. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteen paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sektorin mukaan, 2023 (%).



Vuosien 2022 ja 2023 barometreissa kysyttiin, suunnitteleeko vastaaja itse omaa työtään, esimerkiksi aikatauluja ja työn tavoitteita. Kysymyksen on tarkoitus selvittää, kuinka yleistä on, että palkansaajat johtavat itse omaa työtään. Vuonna 2023 palkansaajista noin puolet (49 %) suunnitteli itse omaa työtään säännöllisesti ja 35 prosenttia toisinaan. 16 prosenttia ei tehnyt tätä juuri lainkaan. Osuudet ovat edellisvuoden tasolla. Miesten ja naisten vastaukset ovat samankaltaisia. Ikäryhmistä 35–44-vuotiaat johtivat omaa työtään useimmin, heistä 57 prosenttia suunnitteli omaa työtään säännöllisesti. Nuorimmassa ikäryhmässä, 18–34-vuotiailla, osuus on pieni, 42 prosenttia. Sosioekonomisen aseman ja toimialan mukaiset erot ovat selviä (kuvio 75). Omaa työtään johtaa säännöllisesti 70 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 43 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja kolmannes työntekijöistä. Jopa noin neljännes työntekijöistä ja viidennes alemmista toimihenkilöistä ei lainkaan suunnittele omaa työstään. Ylempillä toimihenkilöillä osuus on vain viisi prosenttia. Toimialoista erottuu valtio, siellä miltei kolmannes (62 %) suunnittelee säännöllisesti omaa työtään.

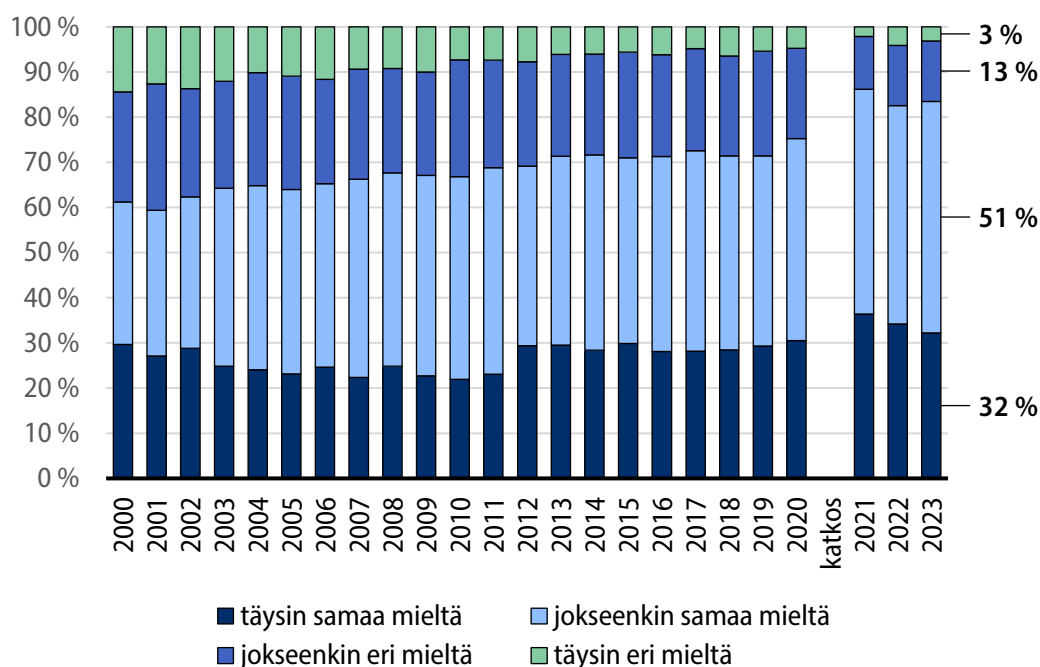
Kuvio 75. Oman työn suunnittelu sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%).



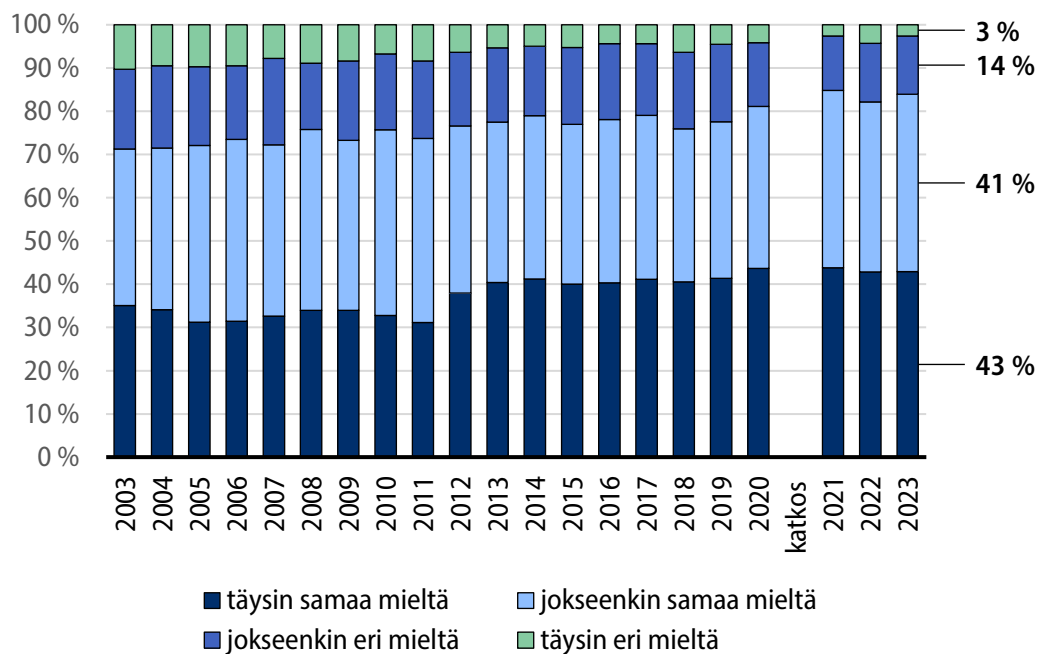
8.3 Työpaikkojen työhyvinvoinia tukeva toiminta

Palkansaajien näkemykset avoimesta tiedonkulusta työpaikalla ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ovat muuttuneet pitkällä aikavälillä melko johdonmukaisesti myönteisempään suuntaan (kuviot 76 Ja 77). Vuonna 2023 palkansaajista 32 prosenttia oli täysin ja 51 prosenttia jokseenkin samaa mieltä, että työpaikalla tietoja välitetään avoimesti. 43 prosenttia oli täysin ja 41 prosenttia jokseenkin samaa mieltä, että työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti. Vain harva (3 %) oli väittämistä täysin eri mieltä.

Kuvio 76. Työpaikallani tietoja välitetään avoimesti, 2000–2020 ja 2021–2023 (%).

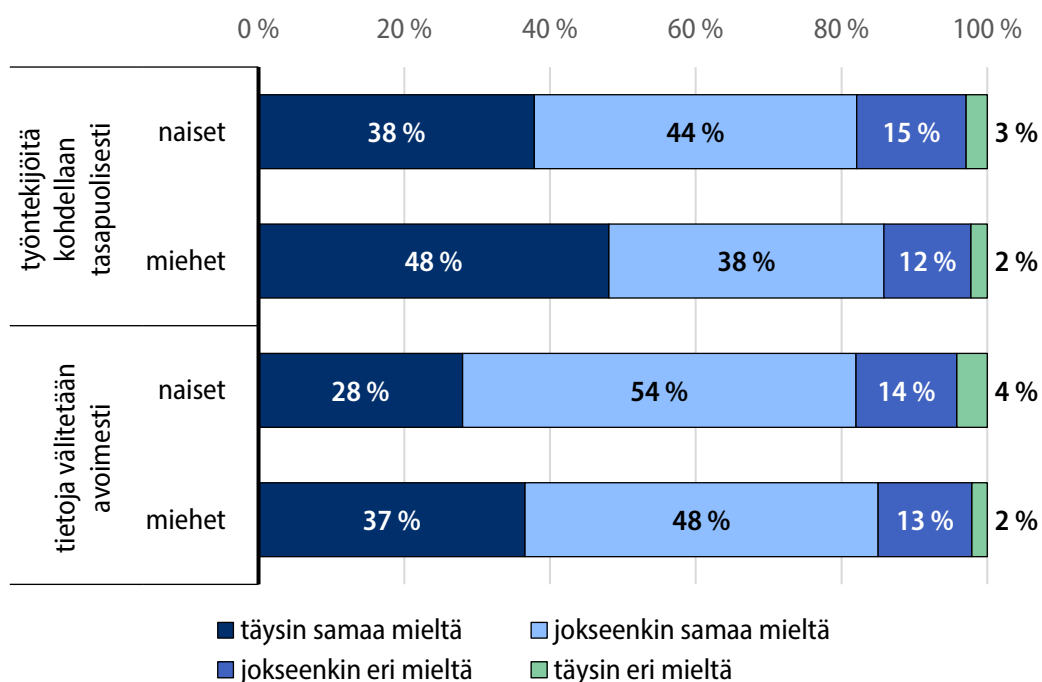


Kuvio 77. Työpaikallani työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, 2000–2020 ja 2021–2023 (%).



Miehet ja naiset eroavat kokemuksissa avoimesta tietojen välityksestä ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta työpaikalla. Miesten arviot ovat naisia myönteisempiä (kuvio 78). Miehistä liki puolet (48 %) oli täysin samaa mieltä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja 37 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että tietoja välitetään avoimesti. Naisilla osuudet ovat noin kymmenen prosenttiyksikköä alhaisemmat, 38 ja 28 prosenttia. Erot näkyvät myös niiden kesken, jotka olivat eri mieltä. Tasapuolisesta kohtelusta eri mieltä oli 18 prosenttia naisista ja 14 prosenttia miehistä ja avoimesta tiedonvälityksestä oli eri mieltä 18 prosenttia naisista ja 15 prosenttia miehistä.

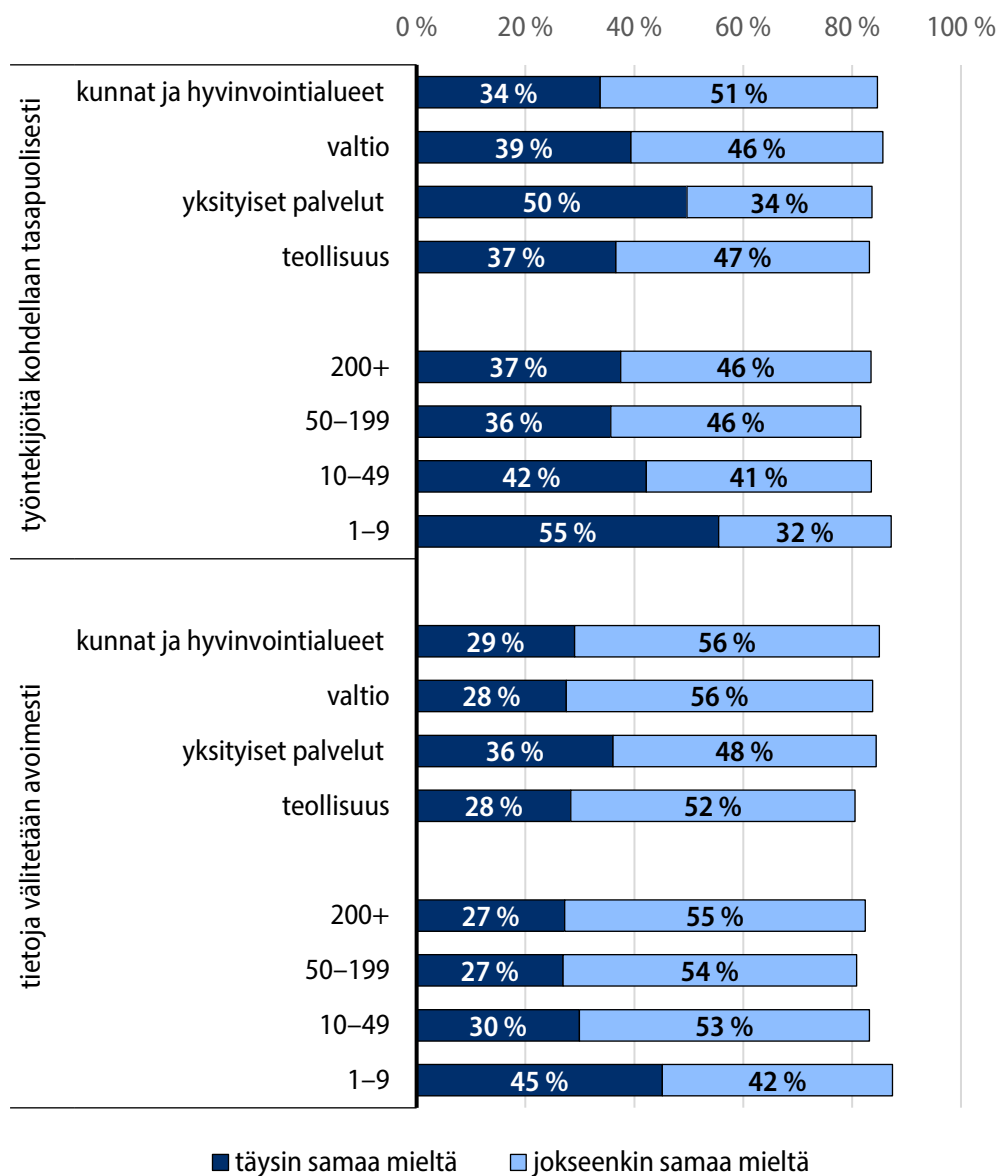
Kuvio 78. Työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja tietoja välitetään avoimesti sukupuolen mukaan, 2023 (%).



Ikäryhmien väliset erot ovat melko pieniä, korkeintaan muutamia prosenttiyksiköitä, kun tarkastellaan samaa mieltä olevien osuuksia. Ylempien toimihenkilöiden näkemykset ovat myönteisempiä kuin alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden. Heistä 88 prosenttia oli samaa mieltä, että työpaikalla kohdellaan työntekijöitä tasapuolisesti ja että tietoja välitetään avoimesti. Alemmillä toimihenkilöillä ja työntekijöillä osuudet ovat 81–82 prosenttia.

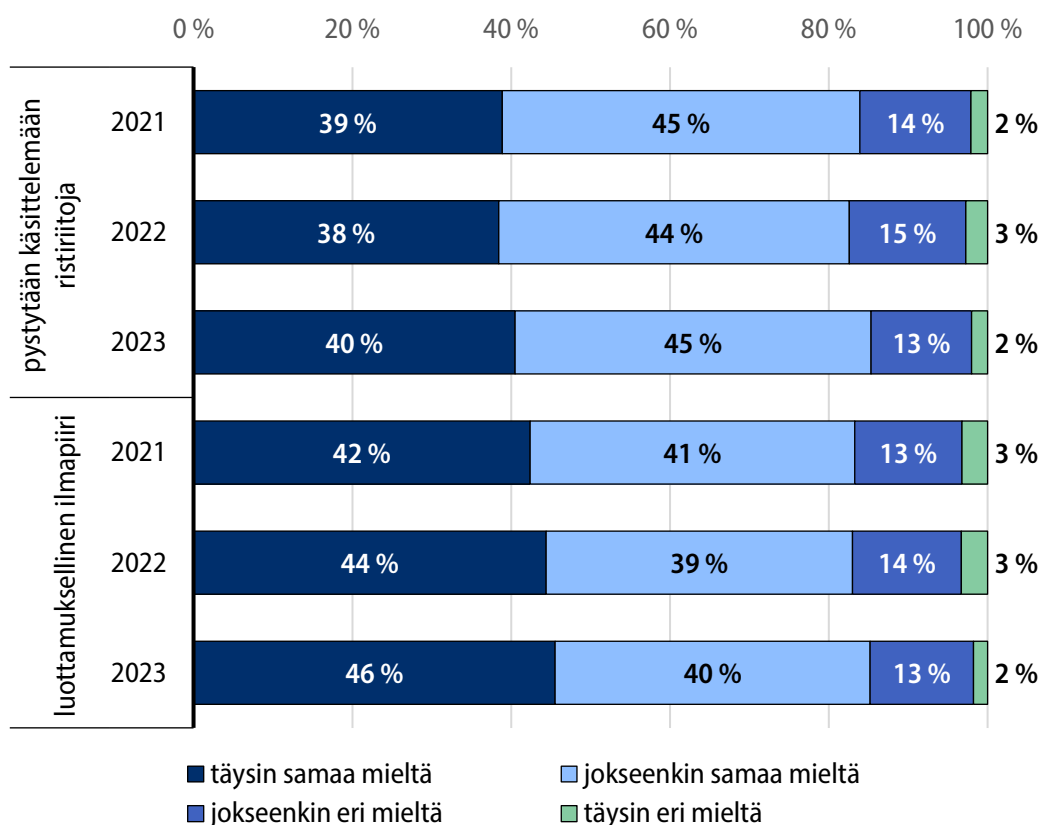
Yksityisissä palveluissa muita suurempi osuus oli *täysin samaa mieltä* siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti (50 % yksityisissä palveluissa vs. 34–39 % muilla sektoreilla) ja tietoja välitetään avoimesti (36 % yksityisissä palveluissa vs. 28–29 % muilla sektoreilla). Muutoin sektoreiden väliset erot ovat melko pieniä (kuvio 79). Työpaikan henkilöstömäärän mukaan tarkasteltuna parhaiten pärjäävät alle kymmenen henkilön työpaikat. Niissä samaa mieltä olevien osuudet hipovat 90 prosenttia ja täysin samaa mieltä olevien osuudet ovat selvästi korkeimmat, 55 prosenttia oli täysin samaa mieltä tasapuolisesta kohtelusta ja 45 prosenttia oli täysin samaa mieltä avoimesta tiedonkulusta.

Kuvio 79. Työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja tietoja välitetään avoimesti sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2023 (%).



Vuosien 2021–2023 työolobarometreissa kysyttiin, pystytäänkö työpaikalla käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja sekä työpaikan luottamuksellisesta ilmapiiristä. Arviot ovat vuonna 2023 aavistuksen myönteisempiä kuin kahtena edellisenä vuotena (kuvio 80). Vuonna 2023 valtaosa palkansaajista koki, että työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja, 40 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 45 prosenttia jokseenkin samaa mieltä. Samaten suurin osa vastaajista arvioi ilmapiirin olevan työpaikalla luottamuksellinen, 46 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 40 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä.

Kuvio 80. Työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja sekä työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri 2021–2023 (%).

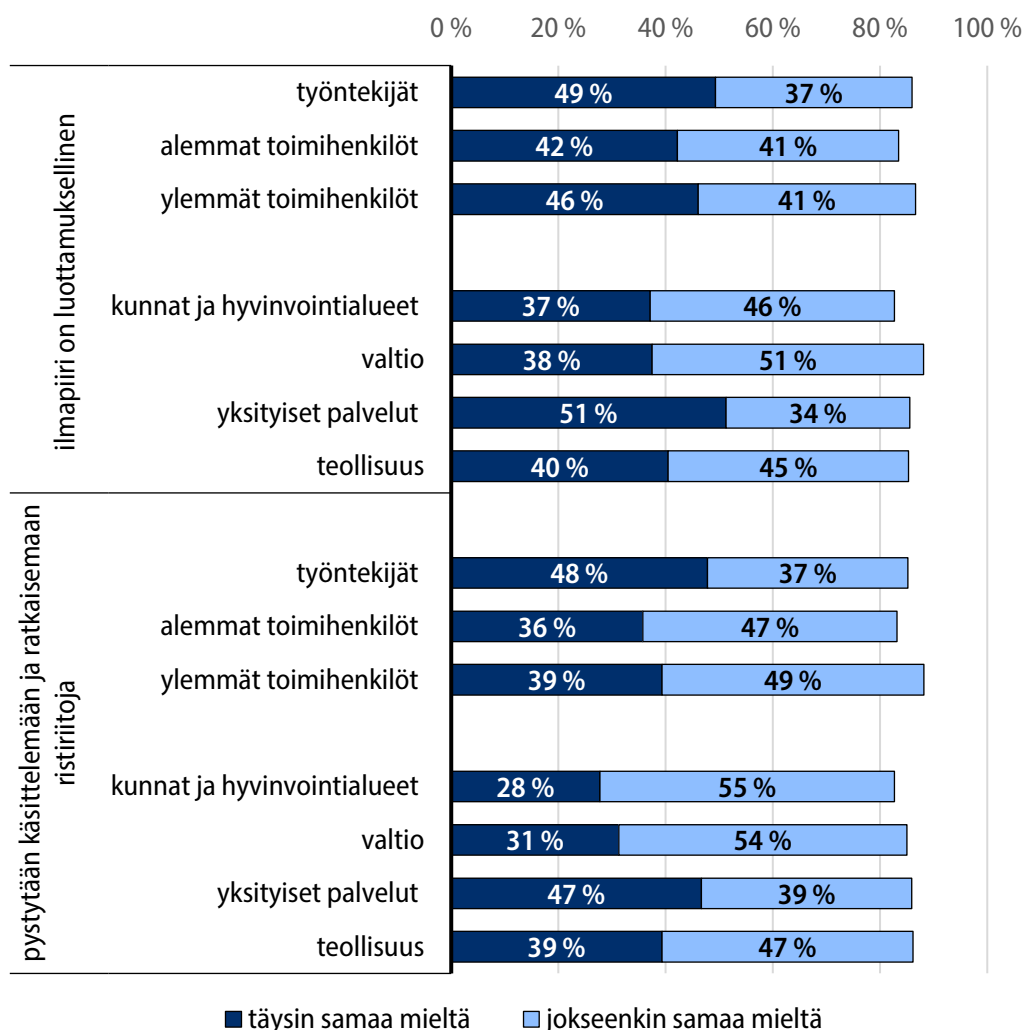


Miesten ja naisten vastaukset eroavat toisistaan huomattavasti. Miehistä 51 prosenttia ja naisista 40 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työpaikalla vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Jokseenkin samaa mieltä oli miehistä 36 prosenttia ja naisista 43 prosenttia. Siitä, että työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja miehistä oli täysin samaa mieltä 47 prosenttia verrattuna noin kolmannekseen (34 %) naisista. Jokseenkin samaa mieltä oli 42 prosenttia miehistä ja 48 prosenttia naisista. Ikäryhmistä nuorimmat (18–34-vuotiaat) ovat arvioissaan selvästi myönteisimpiä molemmissa väittämässä, kun tarkastellaan *täysin samaa mieltä* olevien osuuksia (50 % - luottamuksellinen ilmapiiri ja 48 % - ristiriitojen käsittely). Ikäryhmien väliset erot tasoittuvat, jos mukaan otetaan jokseenkin samaa mieltä olevat.

Sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat maltillisia. Työntekijöiden joukossa on kuitenkin keskimääräistä enemmän niitä, jotka ovat *täysin samaa mieltä* luottamuksellisesta ilmapiiristä (49 % vs. 42 % alemmista toimihenkilöistä ja 46 % ylemmistä toimihenkilöistä) ja ristiriitojen ratkaisukyvyistä työpaikalla (48 % vs. 36 % alemmista toimihenkilöistä ja 39 % ylemmistä toimihenkilöistä)

(kuvio 81). Edellisvuoteen verrattuna työntekijäammateissa toimivien näkemykset ovat muuttuneet myönteisempään suuntaan. Sektoreista myönteisimmät arviot ilmapiiristä ovat yksityisissä palveluissa, ja ero näkyy nimenomaan *täysin samaa mieltä* olevien osuuksissa. Yksityisellä palvelualalla 51 prosenttia koki ilmapiirin luottamukselliseksi ja 47 prosenttia koki, että työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Täysin samaa mieltä olevien osuudet ovat matalimmat julkisella sektorilla (37 % kunnissa ja hyvinvointialueilla ja 38 % valtiolla luottamuksellista ilmapiiriä koskevassa väittämässä sekä 28 % kunnissa ja hyvinvointialueilla ja 31 % valtiolla ristiriitojen ratkaisua koskevassa väittämässä). Sektoreiden väliset erot kaventuvat, kun tarkasteluun otetaan mukaan jokseenkin samaa mieltä olevat.

Kuvio 81. Työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja sekä työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%).



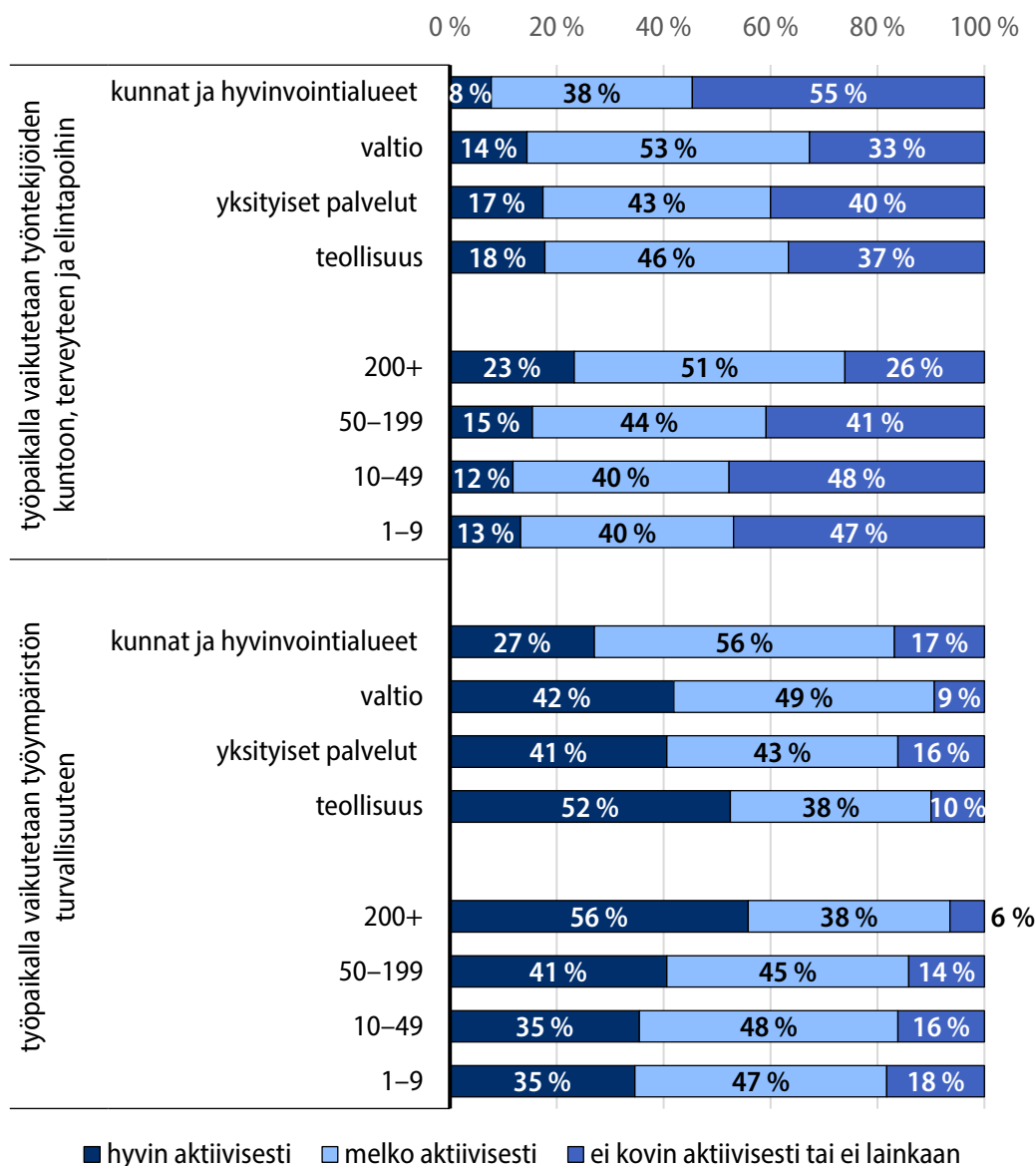
Pienimmissä työpaikoissa arviot ovat myönteisimpiä. Alle kymmenen henkilön työpaikoissa 58 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 30 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä luottamuksellisesta ilmapiiristä ja puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 38 prosenttia jokseenkin samaa mieltä siitä, että ristiriitoja pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan. Muissa työpaikoissa etenkin täysin samaa mieltä olevien osuudet ovat selvästi matalammat.

Työolobarometrissa on seurattu yli 20 vuoden ajan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen vaikuttamista työpaikoilla. Pitkän aikavälin trendit kertovat, että asiassa on edistytty hyvin. Vuonna 2020 vain 11 prosenttia vastasi, että työpaikalla ei lainkaan pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin ja ainoastaan kaksi sadasta sanoi, että työympäristön turvallisuuteen ei pyritty lainkaan vaikuttamaan. Vuodesta 2021 lähtien lomakkeen kysymyksiä on muutettu eri muotoon, tutkimuksessa kysytään, kuinka aktiivisesti työpaikalla vaikutetaan näihin asioihin.

Vuonna 2023 palkansaajista 58 prosenttia koki, että työpaikalla vaikutetaan hyvin (15 %) tai melko (43 %) aktiivisesti työntekijöiden kuntoon terveyteen ja elintapoihin. Kuusi prosenttia koki, että asiaan ei vaikuteta lainkaan. Työympäristön turvallisuuteen vaikutettiin omalla työpaikalla hyvin aktiivisesti 41 prosentin mielestä ja melko aktiivisesti 45 prosentin mielestä. Vain kaksi vastaajaa sadasta sanoi, että työympäristön turvallisuuteen ei vaikuteta lainkaan. Arviot ovat aavistuksen myönteisempiä kuin edellisvuonna.

Työntekijöiden kuntoon terveyteen ja elintapoihin vaikuttaminen on valtiolla, yksityisissä palveluissa ja teollisuudessa selvästi yleisempää kuin kunnissa ja hyvinvointialueilla (kuvio 82). Valtion palkansaajista 67 prosenttia, teollisuudessa 64 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 60 prosenttia kertoi, että asiaan on vaikutettu hyvin tai melko aktiivisesti. Kunnissa ja hyvinvointialueilla osuus on selvästi matalampi (46 %). Aktiivisinta vaikuttaminen on suurimmilla työpaikoilla, joissa 74 prosenttia arvioi, että asiaan on vaikutettu hyvin tai melko aktiivisesti.

Kuvio 82. Työpaikalla vaikutetaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2023 (%).

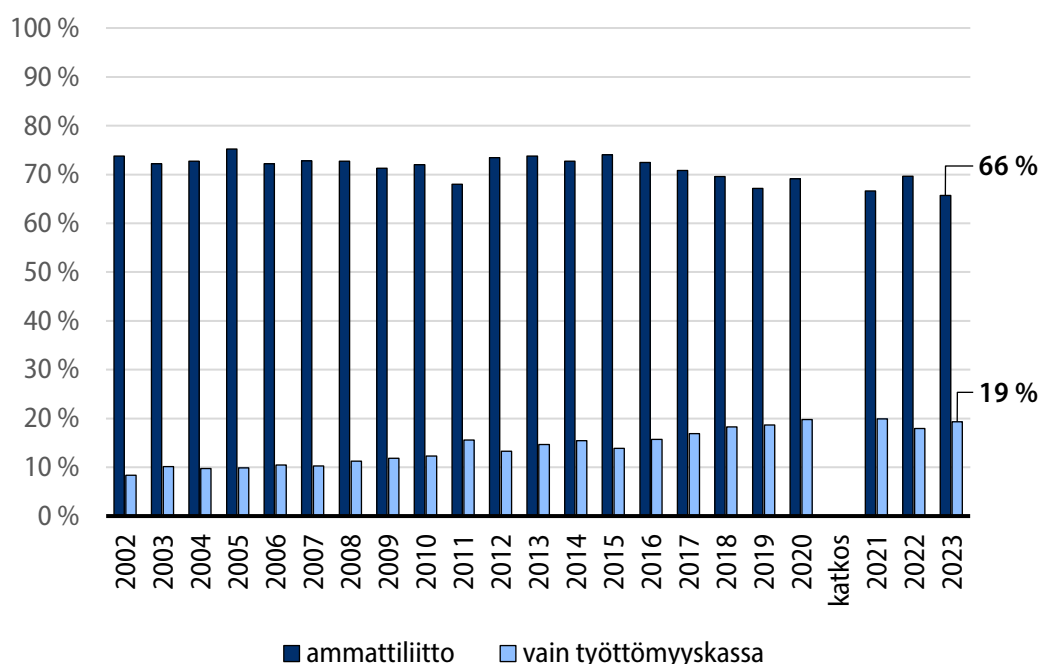


Myös työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajat jäävät muista jälkeen. Korkeimmillaan teollisuudessa 52 prosenttia sanoi, että turvallisuuteen on vaikutettu hyvin aktiivisesti ja 38 prosenttia sanoi, että on vaikutettu melko aktiivisesti. Yksityisissä palveluissa osuudet ovat 41 prosenttia (hyvin aktiivisesti) ja 43 prosenttia (melko aktiivisesti), valtiolla 42 prosenttia (hyvin aktiivisesti) ja 49 prosenttia (melko aktiivisesti) sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla 27 prosenttia (hyvin aktiivisesti) ja 56 prosenttia (melko aktiivisesti). Yli 200 henkilön työpaikat erottuvat edukseen, niiden työntekijöistä jopa 56 prosenttia kertoi, että työympäristön turvallisuuteen on vaikutettu hyvin aktiivisesti ja 38 prosenttia koki, että on vaikutettu melko aktiivisesti.

9 Ammatillinen järjestäytyminen

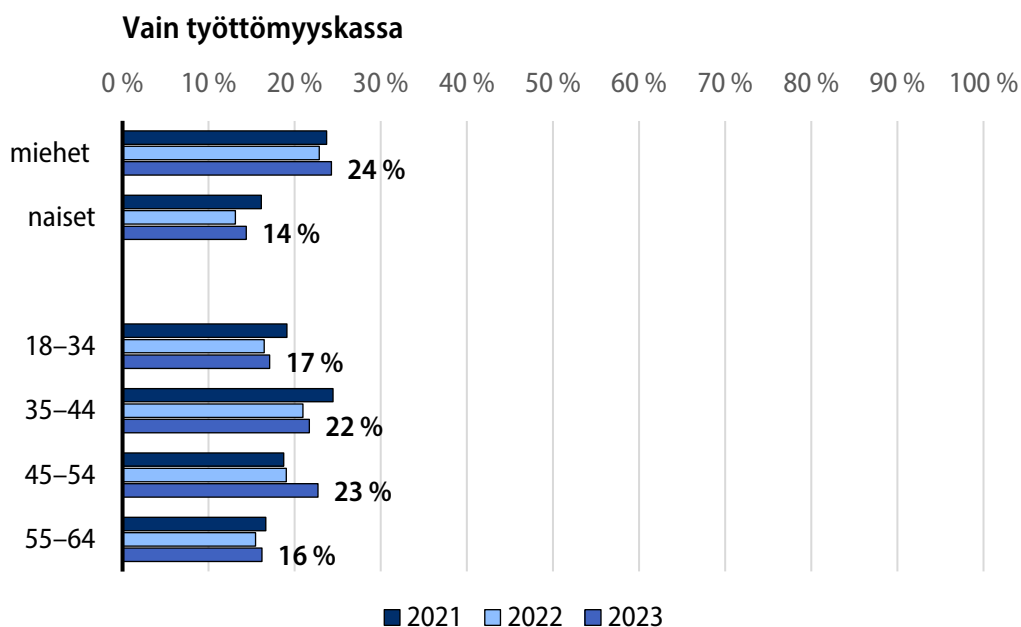
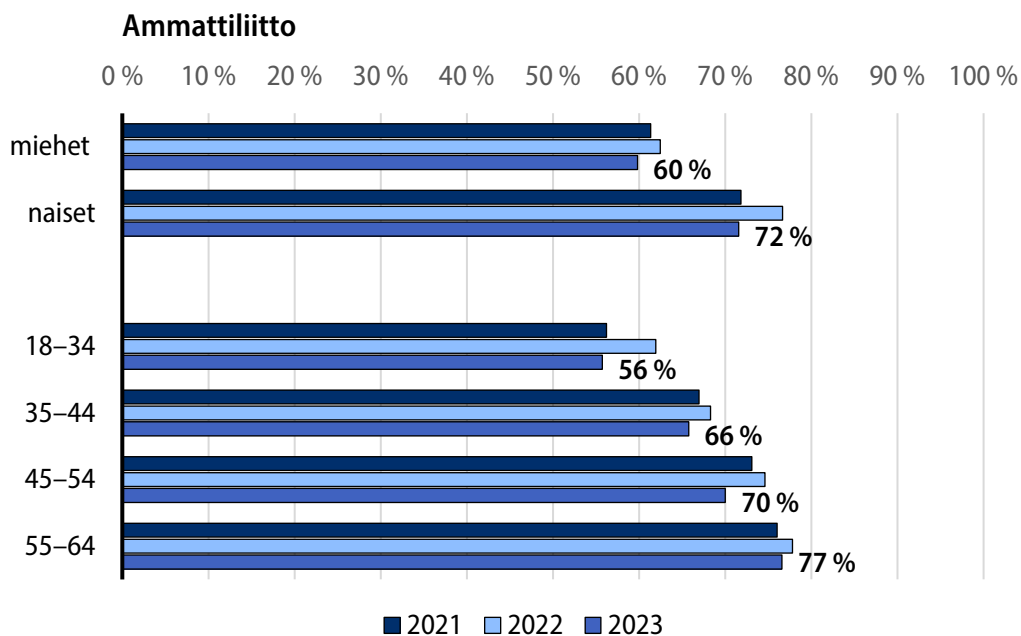
Palkansaajien ammatillista järjestäytymistä on selvitetty työolobarometrissa vuodesta 2002. Ammattiliittoon kuulumisen on pitkällä aikavälillä vähentynyt ja viime vuosina taloudellista turvaa työttömyyden varalle on haettu aiempaa useammin pelkästä työttömyyskassan jäsenyydestä (kuvio 83). Vuonna 2023 kahdella palkansaajalla kolmesta oli ammattiliiton jäsenyys ja lisäksi noin viidennes (19 %) kuului vain työttömyyskassaan.

Kuvio 83. Ammattiliiton tai vain työttömyyskassan jäsenyys 2002–2020 ja 2021–2023 (%).



Vuonna 2023 naisista 72 prosenttia ja miehistä 60 prosenttia kertoi kuuluvansa ammattiliittoon (kuvio 84). Pelkän työttömyyskassan jäsenyys on miehillä yleisempi kuin naisilla (24 % vs. 14 %). Vanhemmat ikäryhmät ovat nuoria useammin järjestäytyneet. 18–34-vuotiaista jäsenyys oli 56 prosentilla, 35–44-vuotiaista kahdella kolmesta, 45–54-vuotiaista 70 prosentilla ja 55 vuotta täyttäneistä 77 prosentilla. Ikäryhmistä 35–54-vuotiaat kuuluvat muita useammin ainoastaan työttömyyskassaan, heillä osuus on runsas viidennes (22–23 %) verrattuna 17 prosenttiin nuoremmalla ja 16 prosenttiin vanhemmalla ikäryhmällä.

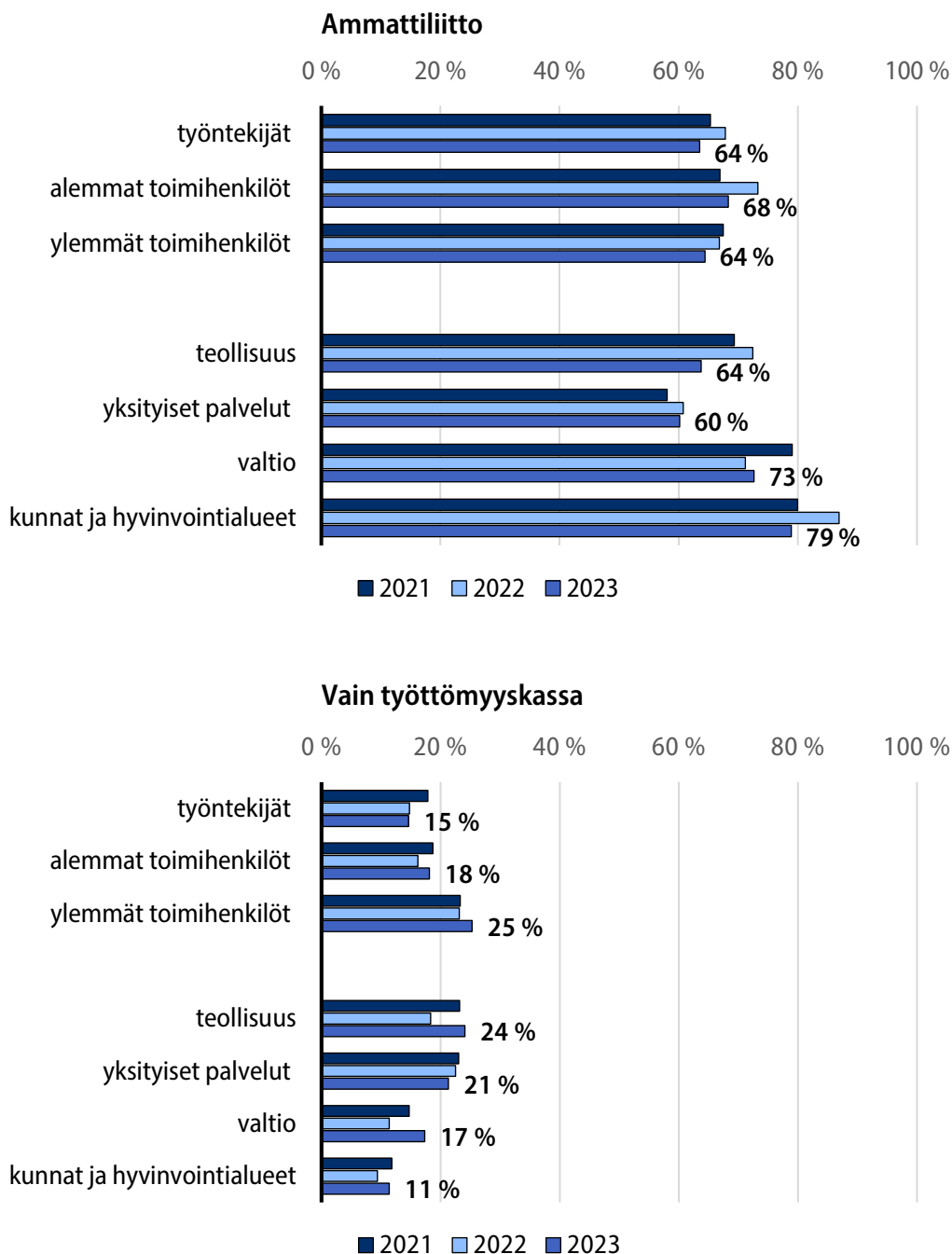
Kuvio 84. Ammattiliiton tai vain työttömyyskassan jäsenyys sukupuolen ja ikäryhmän mukaan, 2021–2023 (%).



Vuonna 2023 alemmilla toimihenkilöillä oli ammattiliiton jäsenyys useammin kuin työntekijöillä ja ylemmillä toimihenkilöillä (68 % vs. 64 %). Osuus laski kaikissa ryhmissä (kuvio 85). Ylemmillä toimihenkilöillä oli sen sijaan vain työttömyyskassan

jäsenyys useammin kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä (25 %, 18 % ja 15 %). Sektoreista kunta- ja hyvinvointialalla ammattiliiton jäsenyys on selvästi yleisin, 79 prosenttia palkansaajista oli jäseniä. Osuus kuitenkin laski edellisvuodesta (87 %) Matalin osuus on yksityisissä palveluissa (60 %). Teollisuudessa osuus on 64 prosenttia, se laski selvästi edellisvuodesta (72 %). Valtion palkansaajista 73 prosentilla oli ammattiliiton jäsenyys. Yksityisellä sektorilla pelkkään työttömyyskassaan kuulumisen on yleisempää kuin julkisella sektorilla (24 % teollisuuden ja 21 % yksityisten palveluiden palkansaajista verrattuna 17 % valtiolla ja 11 % kunnissa ja hyvinvointialueilla).

Kuvio 85. Ammattiliiton tai vain työttömyyskassan jäsenyys sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2023 (%).



10 Yhteenveto

Vuoden 2023 syksyllä palkansaajien näkemykset työmarkkinatilanteesta olivat hieman edellisvuotta synkemmät. Aiempaa harvempi kertoi, että työpaikalla oli lisätty henkilöstön määrää. Toisaalta henkilöstön määrän vähennyksistä kertovien osuus säilyi ennallaan. Irtisanomisuhkissa ei näkynyt muutosta, mutta lomautuksen uhkaa koettiin useammin kuin vuosi sitten. Usko uuden työn löytymiseen, jos jäisi työttömäksi, notkahti hieman nousujohteisista vuosista 2021–2022. Palkansaajien näkemykset työmarkkinoista vaikuttavat olevan odottavalla kannalla: dramaattisia muutoksia ei ole tapahtunut, mutta näkymät ovat hieman aiempaa huolestuneemmat.

Digitaalisten ja teknisten välineiden käyttö on läpäissyt työelämän. Palkansaajista ainoastaan kuusi prosenttia ei lainkaan käytä niitä työssään. Käytön intensiteetissä on sen sijaan selviä eroja. Syksyllä 2023 lähes koko ajan niitä käytti noin puolet palkansaajista, etenkin ylemmät toimihenkilöt ja valtion työntekijät. Tekoälyn käyttö työssä sen sijaan ei ollut vielä syksyllä valtavan yleistä. Ylipäänsä digitaalisia ja teknisiä välineitä käyttävistä palkansaajista 13 prosenttia käytti tekoälyyn perustuvia välineitä – esimerkiksi chatbotteja, virtuaalisia avustajia, puheentunnistusta, konenäköä, konekääntämistä sekä muita koneoppimiseen perustuvia sovelluksia – työssään vähintään viikoittain. Sähköisten pikaviestintävälineiden käyttö yleistyi koronan jälkeen ja on nyt vakiintunut melko korkealle tasolle (71 % palkansaajista, jotka ylipäänsä käyttävät teknologiaa työssään).

Jatkuvan oppimisen kulttuuri on työpaikoilla kehittynyt pitkällä aikavälillä myönteiseen suuntaan ja viimeisen viiden vuoden aikana kasvu on tasaantunut. Vuonna 2023 palkansaajista 84 prosenttia koki, että työpaikalla voi oppia uusia asioita ja 72 prosenttia arvioi, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uutta. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen on sen sijaan pudonnut koronaa edeltävästä ajasta selvästi, viime vuosina 40 prosenttia palkansaajista on ollut koulutuksessa, kun parhaimmillaan osuudet ovat olleet selvästi yli 50 prosentin. Itsenäinen opiskelu on koulutusta yleisempää, vuonna 2023 noin puolet palkansaajista opiskeli itsenäisesti työssään. Lisäksi joka neljäs palkansaaja opiskeli ohjatusti kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana. Itsenäinen opiskelu ja ohjatusti opiskelu on kuitenkin vähentynyt

kumpikin kuudella prosenttiyksiköllä edellisvuodesta. Osaamisen kehittämisessä aliedustettuina ovat etenkin työntekijäammateissa toimivat ja iäkkäimmät palkansaajat.

Joustavien työaikojen järjestelmiä ja työaikapankkeja on käytössä miltei 70 prosentilla palkansaajista, yhtäläisesti sekä miehillä että naisilla. Järjestelmän sisällä miehillä on naisia huomattavasti useammin mahdollisuus käyttää joustoja kokonaisuun vapaapäiviin vain päivittäisten joustojen sijaan. Tyytyväisyys työajan joustoihin työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen on melko korkealla tasolla: miltei kolme palkansaajaa neljästä koki työaikansa joustavan riittävästi, miehet selvästi naisia useammin. Kiire on työssä yleistä, etenkin kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöillä, mutta edellisvuoteen verrattuna kiire on aavistuksen helpottanut. Samaten työskentely palkatta työajan ulkopuolella työtehtävistä suoriutuakseen on hieman vähentynyt vuoden takaisesta. Etätyötä teki vuonna 2023 päivittäin tai viikoittain 29 prosenttia palkansaajista. Osuus on edellisvuoden tasolla ja selvästi korkeampi kuin vuosina ennen koronaa. Vuoteen 2022 verrattuna päivittäin etätyötä tekevien osuus on hieman laskenut ja viikoittain etätyötä tekevien osuus on vastaavasti noussut. Etätyötä tekevät varsinkin ylemmät toimihenkilöt ja isoissa organisaatioissa työskentelevät. Etätyötä tekevästä miltei neljä viidestä kokee voivansa riittävästi vaikuttaa etätyönsä määrään.

Syrjinnän tai työpaikkakiusaamisen havaitsemisessa ei ole viime vuosina tapahtunut juurikaan muutoksia. Vuonna 2023 havaittu syrjintä perustui useimmin ikään tai työsuhteen määräaikaisuuteen. Näitä havaintoja oli seitsemällä prosentilla palkansaajista. Viimeisen 12 kuukauden aikana noin 30 prosenttia palkansaajista oli joskus havainnut työpaikallaan kiusaamista työkavereiden tai asiakkaiden taholta, ja 15 prosenttia oli joskus havainnut kiusaamista esihenkilöiden taholta. Vain muutama prosentti vastasi havainneensa kiusaamista jatkuvasti. Naiset tekivät miehiä useammin kiusaamishavaintoja. Seksuaalista häirintää oli itse kokenut vuoden aikana viisi prosenttia palkansaajista. Kuusi prosenttia oli itse kokenut asiakkailta tulevaa fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Naiset kokevat seksuaalista häirintää ja asiakkaiden taholta tulevaa fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa miehiä huomattavasti enemmän.

Kokemukset työn fyysisestä kuormittavuudesta ovat säilyneet hyvin tasaisina parinkymmenen vuoden ajan. Vuonna 2023 palkansaajista 37 prosenttia koki työnsä rasittavan fyysisesti. Työntekijäammateissa osuus on jopa kaksi palkansaajaa kolmesta. Sektoreista työn fyysinen rasittavuus korostuu teollisuuden sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla. Työkykynsä hyväksi suhteessa työnsä fyysisiin vaatimuksiin koki suurin osa, 86 prosenttia. Ikä luonnollisesti vaikuttaa kokemuksiin ja 55 vuotta täyttäneistä työkykynsä hyväksi koki 72 prosenttia.

Työn henkisen rasittavuuden kokemuksissa näkyy pientä nousua pitkällä aikavälillä, aikaisempaa useampi kokee työnsä rasittavan henkisesti ainakin jonkin verran. Vuonna 2023 kaksi palkansaajaa kolmesta koki työnsä henkisesti raskaaksi. Työ rasittaa henkisesti etenkin toimihenkilöitä ja julkisella sektorilla työskenteleviä. Työkykynsä hyväksi suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin koki runsas neljä palkansaajaa viidestä. Korkea työuupumuksen riski oli työolobarometrin mukaan 16 prosentilla palkansaajista. Haitallista stressiä (erittäin tai melko paljon) koki 17 prosenttia palkansaajista. Työuupumusoireilu lisääntyi hieman koronan jälkeen, mutta nousu tasaantui vuosien 2022 ja 2023 aikana. Työuupumus ja haitallisen stressin kokemukset ovat keskimääräistä yleisempiä naisilla, alle 35-vuotiailla sekä toimihenkilöillä.

Työn imusta kertovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työssä. Vuonna 2023 palkansaajista noin puolet koki näitä tunteita työssään usein tai aina – ja 10–14 prosenttia harvoin tai ei koskaan. Iäkkäimmät palkansaajat sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevät kokivat työn imua hieman keskimääräistä enemmän. Myös yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunteet sekä työn kokeminen merkitykselliseksi korostuvat iäkkäimpien sekä kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöiden vastauksissa. Vaikutusmahdollisuudet työssä – työtahtiin, työtehtäviin, työnteon paikkoihin, töiden jakoon ja työpaikan toiminnan kehittämiseen – ovat miehillä selvästi paremmat kuin naisilla ja eniten vaikutusmahdollisuuksia on ylempien toimihenkilöiden työssä. Vaikutusmahdollisuudet kohenivat koronavuosien jälkeen, mutta vuonna 2023 kasvu on taittunut ja suunta on muuttunut pikemminkin alaspäin.

Viimeisen 20 vuoden aikana työpaikkojen ilmapiiri on kehittynyt aiempaa myönteisemmäksi. Vuonna 2023 runsas neljä palkansaajaa viidestä koki, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, työpaikalla pystytään ratkaisemaan ristiriitoja ja että työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri. Näkemykset ovat myös pysyneet myönteisinä ja osin jopa hieman vahvistuneet aivan viime vuosina. Myönteisimpiä näkemykset olivat yksityisten palveluiden palkansaajilla ja alle kymmenen henkilön työpaikoilla työskentelevillä. Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa sen sijaan isoimmat työpaikat ovat edelläkävijöitä. Vuonna 2023 palkansaajista 58 prosenttia koki, että työpaikalla vaikutetaan aktiivisesti työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin ja 86 prosenttia koki, että vaikuttaminen työympäristön turvallisuuteen on aktiivista.

Ammattiliittoon kuulumisen on pitkällä aikavälillä vähentynyt, vuonna 2023 kahdella palkansaajalla kolmesta oli ammattiliiton jäsenyys. Pelkkään työttömyyskassaan kuulumisen on sen sijaan aikaisempaa yleisempää. Viimeisimmässä kyselyssä noin viidennes kuului työttömyyskassaan.

Liite 1 Tutkimuksen toteuttaminen

Työolobarometri tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Työolobarometrin otokseen poimitaan työvoimatutkimukseen vastanneista henkilöistä edellisen vastauskerran tietojen perusteella 18–64-vuotiaita työllisiä palkansaajia, joiden säännöllinen työaika on vähintään kymmenen tuntia viikossa. Vuodesta 2021 alkaen työolobarometrin tiedot on kerätty verkkokyselyllä tai puhelinhaastattelussa. Tutkimukseen voi vastata suomen, ruotsin ja englannin kielillä.

Tiedonkeruu toteutettiin 7.8.–12.10.2023. Hyväksytyjä vastauksia saatiin yhteensä 2003. Vastaajista verkkolomakkeen täytti 69 prosenttia ja puhelinhaastatteluihin osallistui 31 prosenttia. Vastausosuus oli 74 prosenttia netto-otoksesta, mikä on noin kaksi prosenttiyksikköä korkeampi edellisvuoteen verrattuna. Työolobarometrin keskimääräinen kesto oli noin 12 minuuttia verkkolomakkeeseen vastanneilla ja noin 21 minuuttia puhelimesta vastanneilla.

Työolobarometrin vastausprosentti on korkeakoulutetuilla suurempi kuin perus- tai keskiasteen koulutuksen saaneilla. Korkeimmassa sosioekonomisessa asemassa olevat ja keskimääräistä suuremman tulotason omaavat palkansaajat vastasivat todennäköisemmin kuin alhaisemman sosioekonomisen aseman tai tulotason omaavat palkansaajat. Äidinkieleltään muut kuin pohjoismaisten kielten puhujat vastasivat kyselyyn muita heikommin. Nuorimmissa ikäryhmissä vastausprosentti jäi alhaisimmaksi, ja kaikkein parhaimpiin vastausprosentteihin pääsivät iäkkäimmät palkansaajat.

Vuoden 2023 aineistolle on laskettu painokertoimet, jotka korjaavat aineiston rakenteen vinoumaa sukupuolen, 10-vuotisikäryhmän, suuralueen, koulutusasteen, kielen, palkansaajan sosioekonomisen aseman sekä tulorekisterin pohjalta muodostetun palkkadesiilin mukaan. Painotettu aineisto vastaa työvoimatutkimuksen perusteella estimoitua kohdeväestöä eli vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia. Samanlaiset painokertoimet olivat käytössä myös vuosina 2021 ja 2022.

Menetelmämuutosten vuoksi vuosien 2021–2023 tiedot eivät ole suoraan vertailukelpoisia aikaisempien vuosien barometrien kanssa. Vertailtavuuteen vaikuttavat tiedonkeruutavan (verkkokyselyt ja puhelinhaastattelut) ja lomakkeen muutokset. Lisäksi kohdeväestö on aiempaa laajempi, kun barometriin on voinut vastata suomen lisäksi ruotsiksi tai englanniksi. Vuodet 2021–2023 ovat keskenään vertailukelpoisia.

Työolobarometrin tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Tutkimukseen vastanneiden jakaumia on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1. Työolobarometrin vastaajien jakaumat 1992, 2000, 2010 ja 2023.

Taustamuuttajat	1992		2000		2010		2023	
Koko aineisto	N=880	100 %	N=1 166	100 %	N=1 053	100 %	N=2 003	100 %
Sukupuoli								
miehet	433	49 %	564	48 %	568	54 %	980	49 %
naiset	447	51 %	602	52 %	485	46 %	1 023	51 %
Ikäryhmä								
18–24	67	8 %	136	12 %	88	8 %	93	5 %
25–34	231	26 %	286	25 %	231	22 %	419	21 %
35–44	287	33 %	320	27 %	238	23 %	543	27 %
45–54	229	26 %	315	27 %	294	28 %	456	23 %
55+	66	8 %	109	9 %	202	19 %	492	25 %
Koulutusaste								
ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tieto puuttuu	tieto puuttuu		tieto puuttuu		143	14 %	111	6 %
keskiaste					494	47 %	780	39 %
alin korkea-aste					155	15 %	169	8 %
alempi korkeakoulu					135	13 %	461	23 %
ylempi korkeakoulu					113	11 %	437	22 %
tutkijakoulutus					13	1 %	45	2 %
Sosioekonominen asema								
ylemmät toimihenkilöt	164	19 %	258	22 %	313	30 %	803	40 %

Taustamuuttajat	1992		2000		2010		2023	
Koko aineisto	N=880	100 %	N=1 166	100 %	N=1 053	100 %	N=2 003	100 %
alemmat toimihenkilöt	339	39 %	435	37 %	408	39 %	772	38 %
työntekijät	364	41 %	417	36 %	330	31 %	418	21 %
tieto puuttuu	13	1 %	56	5 %	2	0 %	10	1 %
Sektori								
teollisuus, rakentaminen ym.	275	31 %	331	28 %	254	24 %	423	21 %
yksityiset palvelut	275	31 %	403	35 %	452	43 %	911	46 %
valtio	89	10 %	74	6 %	80	8 %	185	9 %
kunnat (ml. hyvinvointialueet vuonna 2023)	216	25 %	277	24 %	237	23 %	445	22 %
muu/tieto puuttuu	25	3 %	81	7 %	30	3 %	39	2 %
Työpaikan koko								
1–9	tieto puuttuu	tieto puuttuu	275	26 %	375	19 %		
10–49			422	40 %	735	37 %		
50–200			213	20 %	446	22 %		
200+			140	13 %	433	22 %		
tieto puuttuu			3	0 %	14	1 %		

LÄHTEET

Alasoini, T. (2023). Generatiivinen tekoäly ja työelämän muutos: alustavia havaintoja. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2023. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165319/TAK_tyopoliittinen_aikakauskirja_4_2023.pdf

CVTS, yritysten henkilöstökoulutus (2022) [verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu: 29.2.2023]. Saantitapa: <https://www.stat.fi/julkaisu/cktsdh9g86k8d0b00mitljvig>

Hakanen, J. (2011). Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence

Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%c3%b6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2022). Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145527/TTL_978-952-391-050-8.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2020). Työn imu – parasta hyvinvointia työssä? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2020. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Kauhanen, A. & Kuusela, O.-P. (2023). Työmarkkinoiden muutokset ja osaamistarpeet vihreässä siirtymässä. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2023. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165192/v2_TAK_3_2023_web.pdf

Kauhanen, A., Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2023). Generatiivisen tekoälyn vaikutuksista. ETLA Muistio nro 128. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-128.pdf>

Kolade, O. & Owoseni, A. (2022). Employment 5.0: The work of the future and the future of work. *Techology in Society* 71 (2022) 102086. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160791X22002275>

Kovalainen, A., Poutanen, S. & Arvonen, J. (2022). Luottamus ja työn valvonta pandemian aikana. Työelämän tutkimus. *Arbetslivsforskning* 20 (3) 2022. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/112955/75285>

Lemmetty, S. (2023). Työntekijälähtöinen oppiminen ja innovaatio: miten kuvata jatkuvaa oppimista organisaatioiden arjen kehittämistyössä? Työpoliittinen aikakauskirja 3/2023. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165192/v2_TAK_3_2023_web.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Lyly-Yrjänäinen, M., Selander, K., Alasoini, T. (2023). Jatkuva oppiminen työorganisaatiossa: Mitkä keinot ovat tärkeitä ja miten oppiminen toteutuu? MEADOW-julkaisu. Helsinki: TYÖ2030-ohjelma. <https://www.julkari.fi/handle/10024/146293>

Osaamisen tunnistamisen työryhmä. Väliraportti. (2022). Valtioneuvoston julkaisu 2022:74. Helsinki: Valtioneuvosto. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164492/VN_2022_74.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ranki, S. (2023). Työelämän tulevaisuudennäkymiä: hyvinvointi ja tuottavuus hybridityön maailmassa. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2023. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164738/TAK_1_2023_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Schaufeli, W. B., Desart, S. & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) – Development, validity and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.

Selander, K., Alasoini, T. & Hakonen, N. (2022). Työnantajien näkemyksiä etätyöstä: Kuinka etätyöstä päätetään koronapandemian jälkeen? MEADOW-julkaisu. Helsinki: TYÖ2030-ohjelma. <https://www.julkari.fi/handle/10024/144341>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Kuluttajien luottamus [verkkajulkaisu]. Viiteajankohta: 2023, lokakuu. ISSN=2669-8862. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 30.1.2024]. Saantitapa: <https://www.stat.fi/julkaisu/cl7q7pg9y5cy30bvyns2sh5lv>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. Viiteajankohta: 2023. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 30.1.2024]. Saantitapa: <https://www.stat.fi/julkaisu/clmhm8nj1zqe00avvnfz3j11o>

Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2024). Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023. Helsinki: Työterveyslaitos. [viitattu 28.2.2024]. Saantitapa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2023). Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä. Helsinki: Työterveyslaitos. [viitattu 29.2.2024]. Saantitapa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2023). Työllisyyskatsaus, Syyskuu 2023. [Viitattu 29.2.2024]. Saantitapa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165215/TKAT_Syys_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-917-9

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi