

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu • Työelämä • 2021:36

Työolobarometri 2020

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36

Työolobarometri 2020

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2021

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö

© 2021 tekijät ja työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN pdf: 978-952-327-804-2

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2021

Työolobarometri 2020

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36		Teema	Työelämä
Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Tekijä/t	Marianne Keyriläinen		
Kieli	Suomi	Sivumäärä	192
Tiivistelmä	<p>Koronaviruspandemia näkyy voimakkaasti palkansaajien työmarkkinoita, työpaikan talouden muutoksia sekä omaa työmarkkina-asemaa koskevissa arvioissa. Varmuus oman työpaikan säilymisestä sekä usko omaa ammattia tai työkokemusta vastaavan työn saantiin heikentyivät vuodesta 2019. Henkilöstön määrän kasvu työpaikoilla taittui ja aikaisempaa useampi palkansaaja koki lomautuksen uhkaa. Koronan seurauksena työmäärä lisääntyi noin kolmanneksella ja vähentyi noin joka kuudennella palkansaajalla.</p> <p>Sähköisiä työtiloja sekä pikaviestintävälineitä työssään käyttävien määrä kasvoi selvästi vuodesta 2019 ja aikaisempaa useampi opiskeli työssä verkkomateriaalien avulla vuonna 2020. Korona-aika lisäsi etätöiden tekoa. Vuonna 2020 palkansaajista noin puolet oli tehnyt etätöitä. Myös palkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa työnteon paikkaan paranivat vuodesta 2019.</p> <p>Korona-aika ei näytä juurikaan vaikuttaneen työn fyysiseen ja henkiseen rasittavuuteen, jaksamiseen tai työkykyyn. Tosin eri ryhmien välillä oli eroja. Sairauspoissaolot vähenivät selvästi vuodesta 2019, erityisesti lyhyet poissaolot.</p> <p>Työolobarometri on vuodesta 1992 lähtien toteutettu otantatutkimus, joka seuraa työelämän laadun kehittymistä suomalaisten palkansaajien näkökulmasta. Tutkimuksen vuoden 2020 tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä elo–syyskuun aikana tekemiin puhelinhaastatteluihin. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla.</p>		
Asiasanat	työelämä, työ, työelämän laatu, työolot, survey-tutkimus, palkansaajat		
ISBN PDF	978-952-327-804-2	ISSN PDF	1797-3562
Julkaisun osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2		

Arbetslivsbarometern 2020

Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:36		Tema	Arbetsliv
Utgivare	Arbets- och näringsministeriet		
Författare	Marianne Keyriläinen		
Språk	Finska	Sidantal	192

Referat

Coronaviruspandemin framträder tydligt i bedömningarna av löntagarnas arbetsmarknad, förändringarna i arbetsplatsers ekonomi samt den egna ställningen på arbetsmarknaden. Övertygelsen om att ha kvar den egna arbetsplatsen samt tron på att hitta ett arbete som motsvarar det egna yrket eller den egna arbetserfarenheten blev svagare jämfört med 2019. Ökningen av antalet anställda på arbetsplatserna stannade av och fler löntagare än tidigare drabbades av hot om permittering. Som en följd av coronapandemin växte arbetsmängden med cirka en tredjedel och minskade för cirka var sjätte löntagare.

Antalet personer som använder digitala arbetsytor och telekommunikationsverktyg i sitt arbete ökade klart jämfört med 2019. Coronapandemin överförde studierna i arbetet till webben: fler än tidigare studerade med hjälp av material på nätet 2020. Coronatiden ökade arbete på distans. Under 2020 hade cirka hälften av löntagarna distansarbetat.

Löntagarnas möjligheter att påverka platsen för arbetet förbättrades från 2019. Coronatiden verkar inte ha haft någon större inverkan på arbetets fysiska och psykiska belastning, orken eller arbetsförmågan. Visserligen fanns det tydliga skillnader mellan de olika grupperna. Sjukfrånvaron minskade klart från 2019, i synnerhet kortvarig frånvaro.

Arbetslivsbarometern är en sampelundersökning som genomförts sedan 1992 för att bevaka hur arbetslivskvaliteten utvecklas ur finländska löntagares perspektiv. Undersökningens uppgifter från 2020 har samlats in genom de telefonintervjuer som genomfördes i samband med Statistikcentralens arbetskraftsundersökning under augusti och september 2020. Uppgifterna kan på ett tillförlitligt sätt generaliseras till att gälla löntagare i hela landet och inom alla sektorer.

Nyckelord arbetslivskvalitet, arbetsliv, arbete, arbetsförhållanden, survey-undersökning, löntagare

ISBN PDF	978-952-327-804-2	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2		

Working Life Barometer 2020

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2021:36	Subject	Working life
--	----------------	--------------

Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland
------------------	--

Author(s)	Marianne Keyriläinen
------------------	----------------------

Language	Finnish
-----------------	---------

Pages	192
--------------	-----

Abstract

The coronavirus pandemic features prominently in the assessments by wage and salary earners on labour markets, changes in the employer's economic situation and their own labour market position. Compared with 2019, wage and salary earners are less confident about keeping their jobs or finding work that corresponds to their work experience or profession. The increase in the number of employees at workplaces slowed and more employees than before experienced a threat of lay-offs. As a result of the coronavirus, workloads increased for about one-third of wage and salary earners and decreased for around one-sixth of them.

The number of people using electronic workspaces and instant messaging services at work increased considerably from 2019. The pandemic also moved education and training online, with more wage and salary earners studying with online materials in 2020 than before. The pandemic increased the amount of remote work. About half of wage and salary earners had worked remotely in 2020. Also wage and salary earners opportunities to decide where they work improved from 2019.

The coronavirus period does not seem to have had a significant effect on the physical and mental strain experienced by wage and salary earners, or their coping with or capacity to work. However, there were clear differences between the different groups. The number of sick leaves, in particular short sick leaves, decreased markedly from 2019.

Conducted since 1992, the Working Life Barometer is a sample study that examines the development of the quality of working life from the viewpoint of Finnish employees. The data for 2020 are based on telephone interviews conducted by Statistics Finland in August and September 2020 in connection with the Labour Force Survey. The data can reliably be generalised to apply to employees everywhere in Finland and in all sectors.

Keywords	quality of working life, working life, work, working conditions, survey, wage and salary earners
-----------------	--

ISBN PDF	978-952-327-804-2
-----------------	-------------------

ISSN PDF	1797-3562
-----------------	-----------

URN address	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2
--------------------	---

Sisältö

Esipuhe	8
1 Johdanto	10
2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista	12
2.1 Työllisyyden ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset	12
2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla.....	16
2.3 Irtisanomisen, lomautuksen ja työttömyyden uhka	20
2.4 Koronan vaikutus työmäärään	26
2.5 Usko omiin työllistymismahdollisuuksiin.....	28
2.6 Tiivistelmä	31
3 Innovaatiotoiminta	32
3.1 Muutokset työn organisoinnissa	32
3.2 Yhteistyö yli organisaatorajojen.....	35
3.3 Osallistumisen ja kehittämisen mahdollisuudet työpaikalla	37
3.4 Esimiehen tuki ja kannustus	42
3.5 Digitaaliset työvälineet ja sosiaalisen median käyttö työssä	46
3.6 Tiivistelmä	51
4 Osaaminen ja kehittymismahdollisuudet työssä	52
4.1 Työssä oppiminen sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen.....	53
4.2 Koulutukseen osallistuminen.....	58
4.3 Työssä opiskelu	63
4.4 Tiivistelmä	68
5 Työaikajärjestelyt ja palkkaus	69
5.1 Työaikojen joustavuus.....	69
5.2 Korvaukseton ylityö.....	74
5.3 Etätyö.....	78
5.4 Työsuorituksen arviointi ja palkkaus.....	82
5.5 Tiivistelmä	86
6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä	87
6.1 Syrjintä työorganisaatiossa	88
6.2 Työpaikkakiusaaminen.....	93
6.3 Fyysinen väkivalta työpaikalla.....	97
6.4 Tiivistelmä	100

7 Työkyky ja terveys	101
7.1 Vaikutusmahdollisuudet.....	102
7.2 Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu.....	105
7.3 Työn määrän jakautuminen ja kiire.....	109
7.4 Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus.....	116
7.5 Työkyky.....	125
7.6 Sairauspoissaolot.....	133
7.7 Työuupumus ja haitallinen stressi.....	137
7.8 Työkykyyn vaikuttaminen.....	145
7.9 Tiivistelmä.....	149
8 Ammatillinen järjestäytyminen	152
9 Työelämän muutossuuntia	156
9.1 Työn ja työnteen mielekkyys.....	156
9.2 Tiedonsaanti sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet.....	160
9.3 Tiivistelmä.....	168
10 Lopuksi	169
Lähteet	174
Liite 1 Tutkimuksen toteutus 2020	176
Liite 2 Haastattelulomake 2020	178

ESIPUHE

Työolobarometria on tehty työministeriössä ja myöhemmin työ- ja elinkeinoministeriössä jo kohta 30 vuotta. Se on vakiinnuttanut asemansa luotettavana ja monipuolisena työelämän laadun seurantajärjestelmänä. Nyt käsillä oleva Työolobarometri 2020 -raportti kertoo laajasti korona-ajan vaikutuksista palkansaajien työelämään.

Koronaviruspandemia näkyy selvästi työolobarometrin tuloksissa. Työllisyyden heikkeneminen ja työttömyyden lisääntyminen näkyvät palkansaajien epävarmuuden kokemusten yleistymisenä. Varmuus oman työpaikan säilymisestä heikkeni, henkilöstön määrän kasvu taittui työpaikoilla ja aikaisempaa useampi palkansaaja koki lomautuksen sekä työttömyyden uhkaa vuonna 2020 kuin vuonna 2019. Kriisin haitallisten ilmiöiden määrää sekä vaikutuksia on pyritty vähentämään. Työpaikkoja on turvattu ja ihmisten toimeentuloa sekä yritysten taloustilannetta on helpotettu. Järjestelmämme toimivuudesta ja joustavuudesta kertoo se, että koettu lomautuksen uhka oli selvästi yleisempää kuin irtisanomisen uhka.

Vaikka barometrin tuloksissa näkyy laaja epävarmuuden yleistymisen, työelämässä on tapahtunut myös paljon myönteistä kehitystä. Koronan vanavedessä työpaikoilla on tapahtunut selkeä digiloikka. Työpaikoilla otettiin aikaisempaa yleisemmin käyttöön uusia työmenetelmiä. Sähköisiä työtiloja ja pikaviestintävälineitä työssään käyttävien osuus kasvoi selvästi. Verkkomateriaalien avulla opiskelu oli aikaisempaa suositumpaa – puhumattakaan etätöiden yleistymisestä. Korona-ajan digikehitys ei ole tarkoittanut vain prosessien sähköistämistä, vaan muutos on ollut paljon laajempi ja kokonaisvaltaisempi. Se on merkinnyt uusia oppimisen, työskentelyn ja kommunikaation tapoja.

Monipaikkaisuus ja paikkariippumattomuus mahdollistavat työskentelyn ja yrittämisen paikasta riippumatta. Tällä voi olla merkittäviä myönteisiä vaikutuksia työllisyyden edistämiseksi. Jatkuva oppiminen ja opiskelu tulevat kaikille mahdollisiksi. Tämä tietenkin haastaa koulutusten tuottajia tuottamaan uusia, monipuolisia verkkokoulutuksia työssä oleville. Kaiken kaikkiaan digitalisaation kehitys luo Suomelle vahvat edellytykset menestyä kansainvälisen osaamisen ja innovaatioiden kärkimaana. Sillä tulee olemaan myös keskeinen rooli koronapandemian jälkeisessä talouden elpymisessä. Euroopan komissio on nostanut digitaalisuuden yhdeksi keskeiseksi keinoksi luoda uutta talouskasvua. Sillä on valtavat mahdollisuudet tuoda ratkaisuja moniin edessä oleviin haasteisiin.

Jatkuva oppiminen – oman osaamisen päivittäminen koko elämän ja koko työuran ajan – on avainasemassa muuttuvassa työelämässä. Työelämän laadun ja työntekijöiden osaamisen kehittämisen tärkeys näkyvät vahvasti nykyisessä hallitusohjelmassa. Viime vuonna käynnistettiin monivuotinen kansallinen Työn ja työnhyvinvoinnin kehittämisohjelma, TYÖ2030, vauhdittamaan toimintatapojen uudistamista ja uuden teknologian hyödyntämistä. Ohjelmassa vahvistetaan yhdessä oppimisen kulttuuria, tuetaan työssä tapahtuvaa oppimista ja edistetään monien yhteistyöverkostojen kehittymistä. Ohjelman tavoitteena on nostaa Suomi digiaikakauden johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi ja työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. TYÖ2030-ohjelma edistää osaltaan Jatkuvan oppimisen uudistuksen linjausten toimeenpanoa.

Korona-aika ei näytä juurikaan vaikuttaneen palkansaajien työn fyysiseen ja henkiseen raskautavuuteen, jaksamiseen tai työkykyyn. Tosin eri ryhmien välillä oli selviä eroja. Työn henkinen kuormittavuus ja stressi vähenivät ylemmillä toimihenkilöillä ja valtion palkansaajilla eli toisin sanoen niillä, jotka tekijät yleisimmin etätyötä. Sairauspoissaolot vähenivät selvästi vuodesta 2019, erityisesti lyhyet poissaolot. Työolobarometrin aineisto kerättiin elo–syyskuussa 2020, mikä varmasti selittää sitä, että hyvinvoinnin kokemuksissa ei näy erityisiä muutoksia. Viimeaikaiset tutkimukset ja selvitykset kuitenkin kertovat, että koettu henkinen hyvinvointi olisi koronan pitkittymisen seurauksena heikentymään päin, erityisesti nuorilla. Nämä signaalit tulee ottaa vakavasti.

Vuoden 2020 työolobarometrin kyselylomakkeen suunnittelusta ja tulosten raportoinnista on vastannut työ- ja elinkeinoministeriön erityisasiantuntija Marianne Keyriläinen. Tulosten raportoinnissa oli mukana ministeriön korkeakouluharjoittelija Liisa Komulainen.

Teija Felt, työmarkkinaneuvos
Helsingissä, toukokuussa 2021

1 Johdanto

Tässä julkaisussa on koottuna työolobarometrin tuloksia korona-ajalta vuodelta 2020. Barometrin aineisto kerättiin elo–syyskuussa 2020. Työolobarometri on koko palkansaajaväestön kattava otantatutkimus, jota on tehty jo vuodesta 1992 lähtien. Se kuvaa työelämän laadun ja työolojen muuttumista palkansaajien näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa on selvitetty palkansaajien arvioita työelämän muutossuunnista. Työolobarometrin tuloksia käytetään laajasti työelämän tutkimuksessa, poliittisen päätöksenteon tukena sekä työelämää koskevan lainsäädännön valmisteluissa.

Vuosi 2020 oli suurimmalle osalle palkansaajista hyvin poikkeuksellinen vuosi. Kevään 2020 ”lockdown” eli sulkua ja liikkumisrajoitukset sekä koko vuoden jatkunut korona-aika ovat vaikuttaneet kaikkien työntekijöiden työhön tavalla tai toisella. Työolobarometrin mukaan noin puolet palkansaajista eli noin miljoona palkansaaja oli tehnyt etätöitä vuonna 2020. Tämä vastaa Tilastokeskuksen viime vuonna tekemää arviota palkansaajien etätöiden laajuudesta (Sutela 2020). Niille, joille etätö ei ole mahdollista, korona-aika on vaikuttanut toisella tapaa; on pohdittu, miten tehdä työtä turvallisesti ja niin, että koronavirus ei leviä. Monelle korona-aika on tarkoittanut työn epävarmuuden lisääntymistä, lomautuksia tai irtisanomisia – toisille taas työmäärän selvää kasvua.

Koronan vuoksi yrityksissä ja organisaatioissa otettiin nopeasti käyttöön uusia työ- ja toimintatapoja. Voidaan puhua laajamittaisesta digiloikasta. Suomessa digitaalinen infrastruktuuri oli jo valmiiksi hyvässä kunnossa, mikä esimerkiksi mahdollisti laajan etätöihin siirtymisen. Muualla maailmalla on ihmetelty sitä, miten niin suuri osa suomalaisista palkansaajista pystyi siirtymään niin nopeassa ajassa etätöihin. Esimerkiksi Euroopan työolotutkimuksen (Eurofound 2020) mukaan 60 prosenttia suomalaisista siirtyi etätöihin keväällä 2020, mikä oli korkein luku Euroopan maiden vertailussa. Myös käsillä olevan työolobarometrin tuloksissa näkyy vahvasti tämä digiloikka. Aikaisempaa useampi oli tehnyt etätöitä, käyttänyt työssään digitaalisia työvälineitä sekä opiskellut verkkomateriaalien avulla.

Suomalaisten työntekijöiden kokemuksia koronapandemiasta on selvitetty pitkin korona-aikaa. Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimus selvitti koronakevään tuomia muutoksia työkäisten suomalaisten hyvinvoinnissa ja myöhemmin työhyvinvoinnin kehittymistä loppuvuodesta 2020 (Hakanen & Kaltiainen 2021). FutuRemote-tutkimus on kerännyt tietoa etätöistä Suomessa koronaviruspandemian aikana (Blomqvist ym.

2020). Lisää tietoa koronan vaikutuksista tarvitaan, ja työolobarometri 2020 tuo omalta osaltaan kaivattua tietoa viruspandemian vaikutuksista.

Työolobarometrin ennakkotiedot 2020 (Keyriläinen 2021) julkaistiin aiemmin tänä vuonna. Tähän raporttiin on näiden aikaisemmin julkaistujen tietojen lisäksi koottu tuloksia syrjinnästä ja kiusaamisesta, työkyvystä ja terveydestä sekä ammatillisesta järjestäytymisestä.

Aikaisempien vuosien tapaan työolobarometrin tiedoista valtaosa on esitetty sektoreittain (teollisuus, yksityiset palvelut, kunnat sekä valtio). Lisäksi tuloksia on tarkasteltu sukupuolen, sosioekonomisen aseman, ikäryhmän sekä työpaikan koon mukaan. Tuloksissa näkyy vahvasti sukupuolen mukainen segregoituminen eli työmarkkinoiden jakautuminen naisten ja miesten aloihin sekä sosioekonomisen aseman vaikutus muun muassa työaikajärjestelyissä, osaamisen kehittämisessä sekä innovaatio toiminnassa.

Vuoden 2020 työolobarometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tekemiin puhelinhaastatteluihin. Tutkimukseen vastasi yhteensä 1 647 palkansaajaa. Vastaukset voidaan luotettavasti yleistää vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviin palkansaajiin Suomessa. Vuoteen 2019 verrattuna työolobarometrin haastattelulomake pysyi melko muuttumattomana. Vuonna 2020 lomakkeelle lisättiin koronaviruspandemiaan liittyviä kysymyksiä.

Julkaisun liitteessä 1 kuvataan tutkimuksen aineisto, kato sekä sitä, miten tutkimus toteutettiin. Tässä julkaisussa esitetyt vuosia 2012–2020 koskevat luvut perustuvat kalibroituihin aineistoihin. Tarkempaa tietoa painokertoimista löytyy liitteestä 1. Liitteestä 2 löytyy työolobarometrin vuoden 2020 haastattelulomake.

2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista

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

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

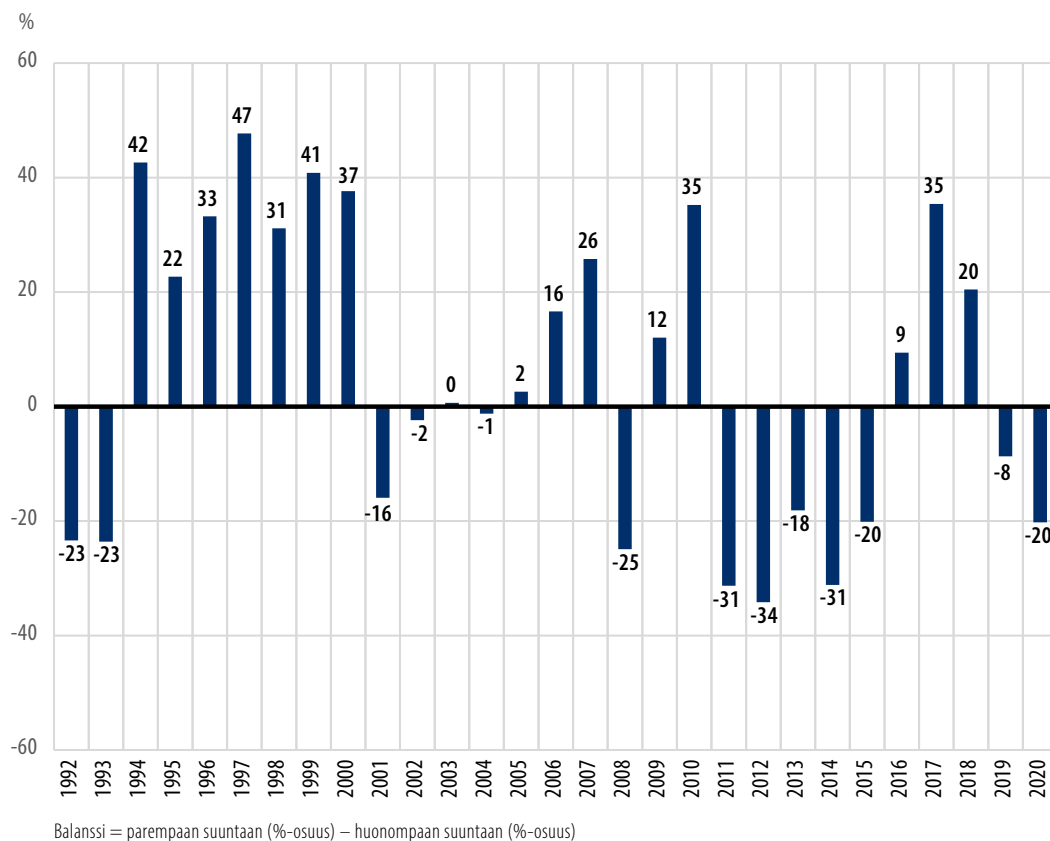
2.1 Työllisyyden ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset

Työolobarometrissä on jo aivan sen alusta lähtien kysytty yleisen työllisyytilanteen kehityksestä: onko työllisyytilanne vuoden kuluttua parempi, ennallaan vai huonompi kuin haastatteluhetkellä. Työllisyysnäkömyiden lisäksi palkansaajilta on tiedusteltu oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta. Näistä arvioista voidaan laskea balanssiluvut, jotka kertovat palkansaajien odotusten suunnasta. Balanssiluvussa vähennetään niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat kehityksen kielteisenä niiden osuudesta, joiden mielestä kehitys on menossa myönteiseen suuntaan. Jos kaikki vastaajat arvioivat muutoksen olevan parempaan, balanssiluku on +100. Vastaavasti, jos kaikki vastaavat muutoksen olevan huonompaan suuntaan, balanssiluku on -100. Jos negatiivisia ja positiivisia arvioita on yhtä paljon,

luku on 0. Balanssiluvussa ei ole mukana niitä vastaajia, jotka arvioivat tilanteen säilyvän ennallaan.

Koronapandemia näkyy selvästi palkansaajien **yleistä työllisyystilannetta koskevissa odotuksissa**. Vuonna 2020 odotukset olivat selvästi pessimistisemmät kuin vuonna 2019. Vuoden 2020 työllisyyden balanssiluku oli -20, kun se vuonna 2019 oli -8. Kaiken kaikkiaan trendi on ollut laskeva jo vuodesta 2017 lähtien. (Kuvio 2.1.) Täytyy kuitenkin muistaa, että luvussa ei ole mukana niitä, jotka kokivat tilanteen säilyvän ennallaan. Vuonna 2020 palkansaajista hieman yli kolmannes (38 %) uskoi työllisyystilanteen pysyvän ennallaan. Tämä oli selvästi pienempi osuus kuin vuotta aiemmin (63 % vuonna 2019).

Kuvio 2.1. Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2020, %-yksikköä

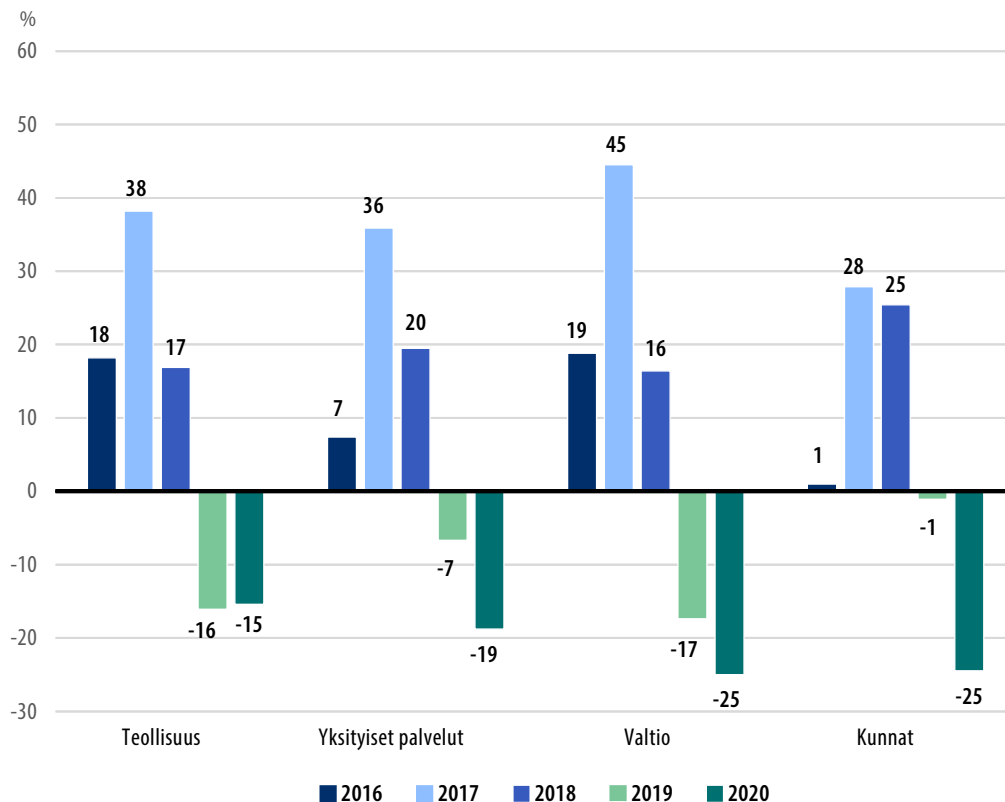


Kun vielä vuonna 2019 miehet (-14) olivat työllisyysarvioissaan pessimistisempiä kuin naiset (-3), on asetelma kääntynyt nyt toisinpäin: naiset olivat (-27) selvästi pessimistisempiä kuin miehet (-14). Miehistä 36 prosenttia arvioi tilanteen säilyvän ennallaan, naisista 40 prosenttia. Pessimistisyys oli yleisempää vanhemmissa ikäryhmissä kuin nuoremmassa. Nuorimmassa ikäryhmässä (18–24-vuotiaat) balanssi oli +17 ja vanhimmassa ikäryhmässä

(55–64-vuotiaat) -35. Myös sosioekonomisten ryhmien välillä oli pieniä eroa (ylemmät toimihenkilöt -24, alemmat toimihenkilöt -19, työntekijät -16 vuonna 2020).

Julkisen sektorin palkansaajien (valtio ja kunnat molemmat -25) odotukset työllisyyden kehityksestä olivat pessimistisempiä kuin yksityisen sektorin palkansaajien (yksityiset palvelut -19 ja teollisuus -15). Erityisesti julkisen sektorin sekä yksityisten palvelujen palkansaajien odotukset työllisyystilanteesta olivat muuttuneet edellisvuotta pessimistisemmiksi. (Kuvio 2.2.)

Kuvio 2.2. Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta työnantajasektorin mukaan, balanssiluvut 2016–2020, %-yksikköä

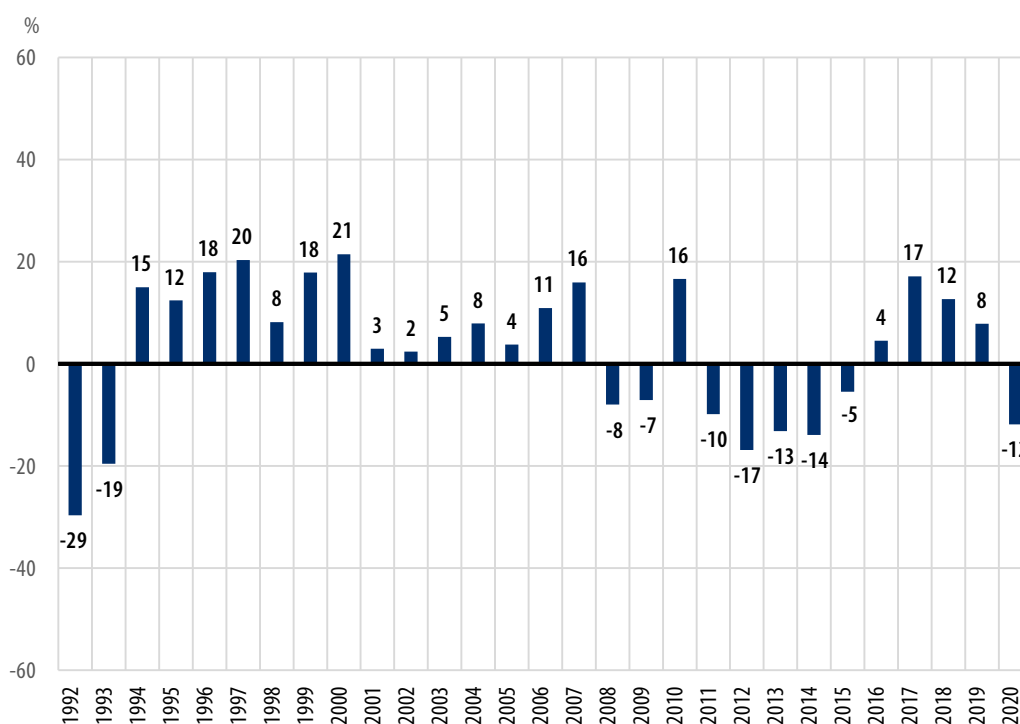


Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) – huonompaan suuntaan (%-osuus)

Palkansaajien arviot **oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehityksestä** olivat samansuuntaisia kuin arviot yleisestä työllisyystilanteesta – balanssiluku oli laskenut vuodesta 2019. Tosin arviot oman työpaikan tilanteesta eivät olleet niin pessimistisiä kuin arviot yleisen työllisyystilanteen kohdalla. Uusimman työolobarometrin mukaan oman työpaikan taloudellista tilannetta kuvaava balanssiluku oli -12 vuonna 2020 (+8 vuonna 2019). Luku on tasaisesti laskenut jo vuodesta 2017 lähtien, jolloin se oli +17. (Kuvio 2.3.)

Vastaajista hieman alle puolet (49 %) arvioi työpaikan taloudellisen tilanteen pysyvän ennallaan. Osuus on hieman laskenut viime tutkimuskerrasta (54 % vuonna 2019). Kaiken kaikkiaan yleisen työllisyystilanteen arvioidaan muuttuvan herkemmin sekä parempaan että huonompaan suuntaan kuin oman työpaikan taloudellisen tilanteen.

Kuvio 2.3. Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2020, %-yksikköä



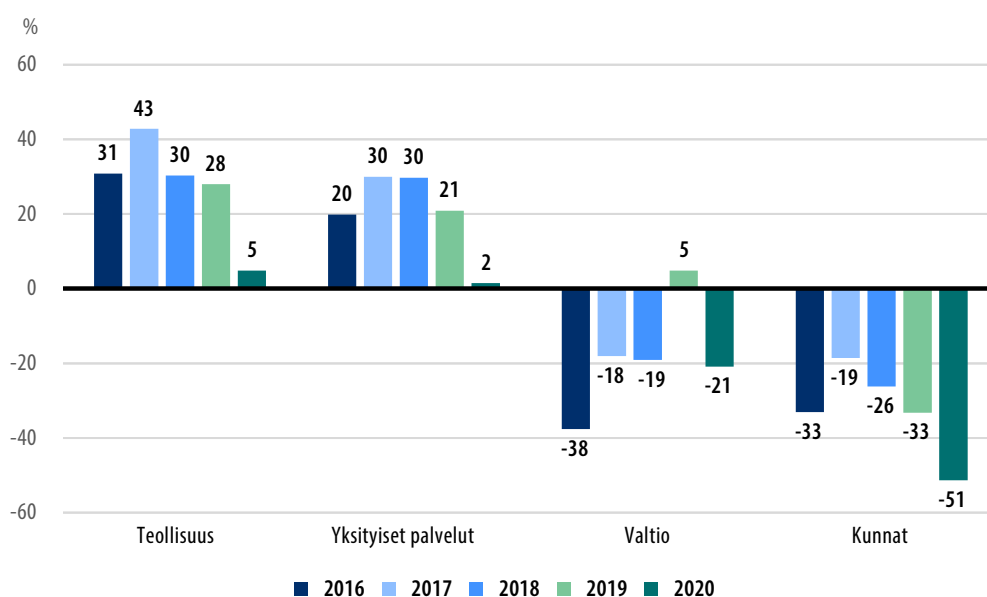
Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) – huonompaan suuntaan (%-osuus)

Niin kuin työllisyystilanteen arvioissa, myös oman työpaikan taloustilanteen arvioissa sukupuolten välillä oli selvä ero: miehet (+1) olivat selvästi optimistisempia kuin naiset (-24). Molemmilla oli selvää laskua vuodesta 2019 (naiset -5, miehet +20 vuonna 2019). Sekä naisista että miehistä noin puolet (49 %) arvioi tilanteen säilyvän ennallaan. Vanhemmissa ikäryhmissä arviot olivat kielteisempiä kuin nuoremmissa ikäryhmissä. Toimihenkilöasemassa olevat (-16) näkivät tilanteen kielteistemmin kuin työntekijäasemassa olevat (-1).

Julkisen sektorin palkansaajien arviot työpaikan taloudellisesta tilanteesta olivat selvästi pessimistisempiä (valtio -21, kunnat -51) kuin yksityisen sektorin palkansaajien (teollisuus +5, yksityiset palvelut +2). Kaikissa arvioissa on tapahtunut heikkenemistä vuodesta 2019. (Kuvio 2.4.) Valtiolla hieman yli puolet (57 %) arvioi tilanteen säilyvän ennallaan. Vastaava osuus oli teollisuudessa 50 prosenttia, yksityisissä palveluissa 53 prosenttia ja kuntasektorilla 36 prosenttia.

Näkemyksen oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta oli hieman myönteisempi (-9) henkilömäärältään kaikkein pienimmillä työpaikoilla (alle 10 hlö) verrattuna muihin. Muissa kokoryhmissä balanssiluku vaihteli -14:n ja -38:n välillä. Kaikissa ryhmissä oli tapahtunut laskua vuodesta 2019.

Kuvio 2.4. Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta työnantajasektorin mukaan, balanssiluvut 2016–2020, %-yksikköä



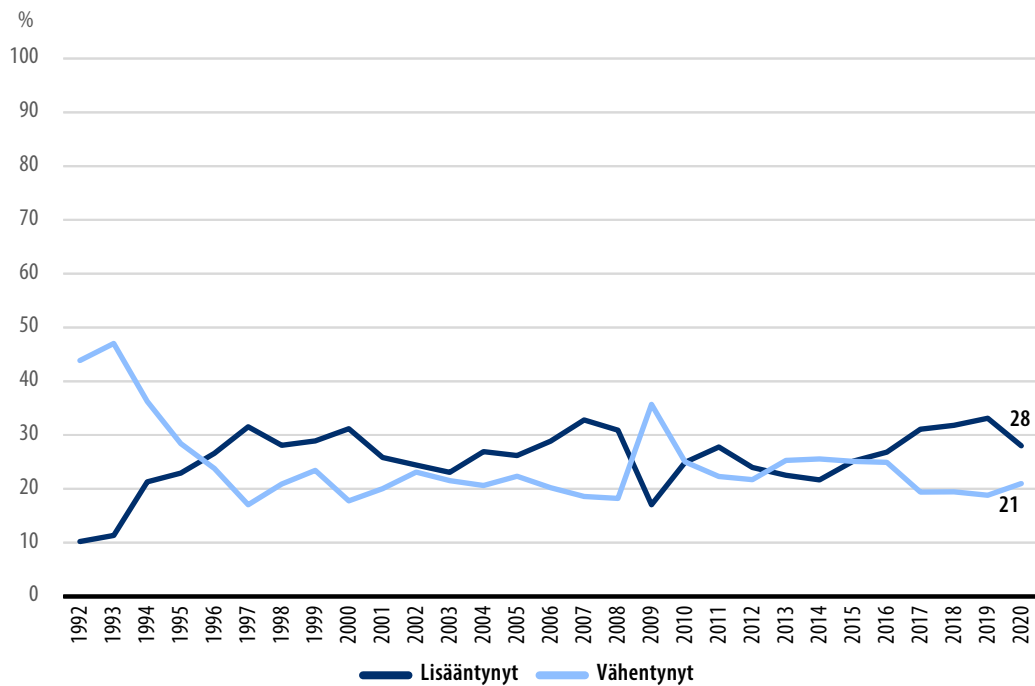
Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) – huonompaan suuntaan (%-osuus)

2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla

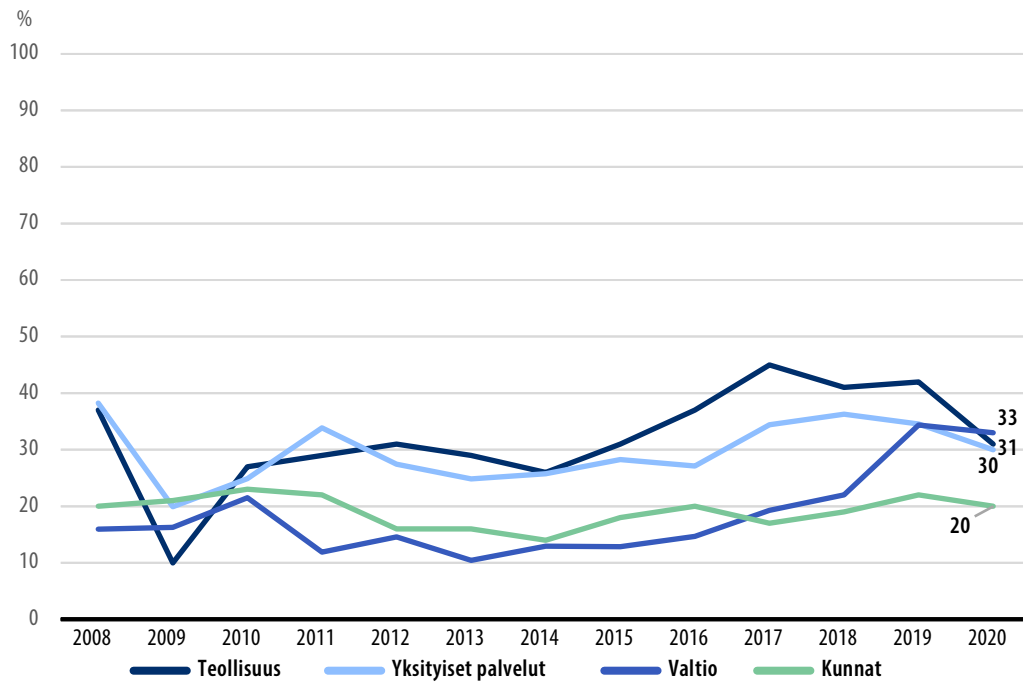
Työpaikkojen **henkilöstömäärien muutokset** heijastelevat yleistä taloustilannetta. Suomen 1990-luvun alun lama sekä maailmanlaajuisen finanssikriisin aiheuttama taantuma vuonna 2008 näkyivät barometrissa henkilöstömäärien vähennyksinä. Vuonna 2020 alkanut koronapandemia näkyy niin ikään tuloksissa: henkilöstön määrän kasvu taittui työpaikoilla. Palkansaajista 28 prosenttia kertoi henkilöstön määrän kasvaneen ja 21 prosenttia vastaavasti vähentyneen. (Kuvio 2.5.) Noin puolet (51 %) palkansaajista koki henkilöstön määrän säilyneen ennallaan. Tässä ei tapahtunut merkittävää muutosta vuodesta 2019 (48 %).

Henkilöstön määrän vähentymistä on tapahtunut kaikilla sektoreilla vuodesta 2019, erityisesti teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa (Kuvio 2.6 ja 2.7). Tässä vaikuttaa varmasti se, että talouden taantuma iskee yleensä aina aluksi yksityiselle sektorille ja vasta viiveellä julkiselle sektorilla.

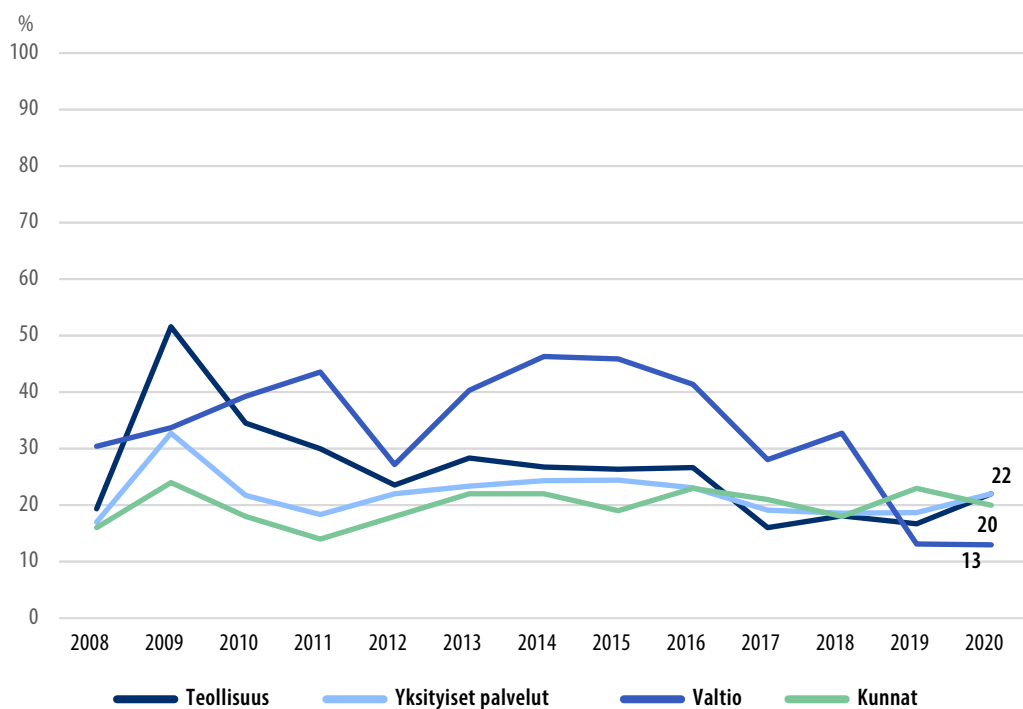
Kuvio 2.5. Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 1992–2020, %



Kuvio 2.6. Henkilöstön määrä lisääntynyt viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan 2008–2020, %



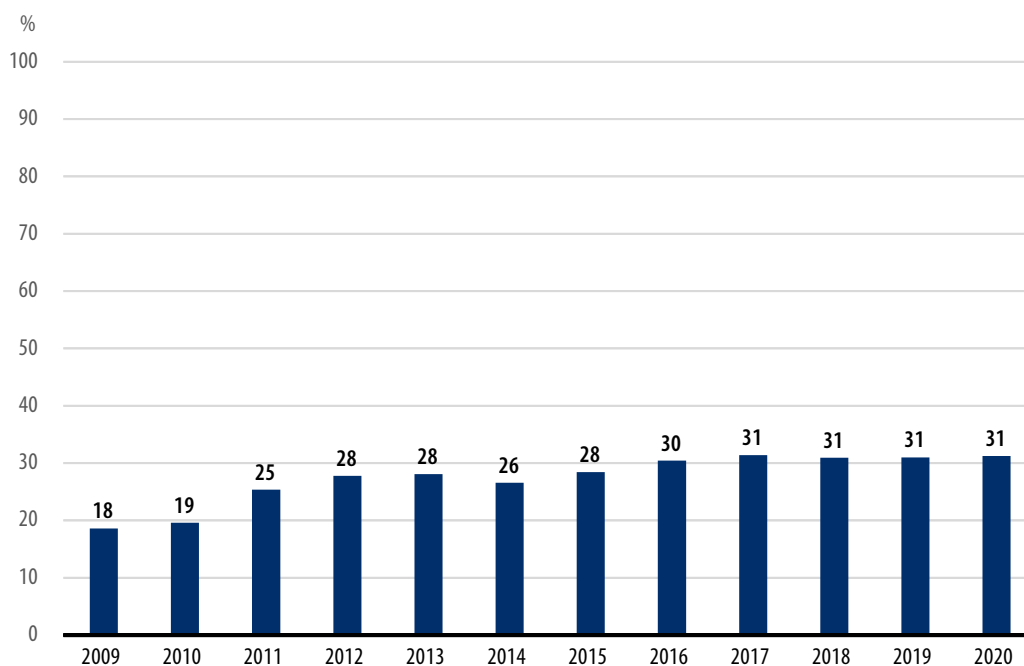
Kuvio 2.7. Henkilöstön määrä vähentynyt viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan 2008–2020, %



Mitä suurempi työpaikka, sitä yleisemmin henkilöstön määrän koettiin kasvaneen työpaikalla: Yli 200 henkilön työpaikoilla näin koki hieman alle kolmannes (30 %) palkansaajista, mutta pienillä, alle 10 henkilön työpaikoilla, vain noin joka viides (18 %) vuonna 2020. Pienillä työpaikoilla selvästi useampi (59 %) koki työntekijöiden määrän pysyneen ennallaan verrattuna suuriin työpaikkoihin (45 %).

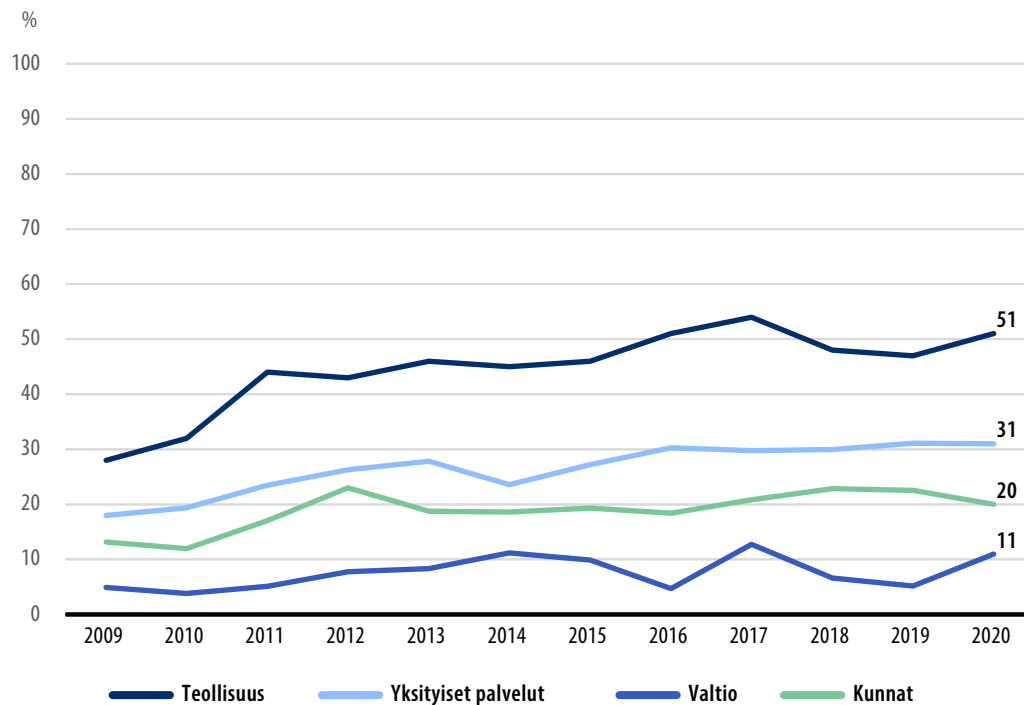
Työolobarometrissa on vuodesta 2009 lähtien kysytty **vuokratyöntekijöiden käytöstä työpaikalla**. Vuokratyöllä tarkoitetaan työsuhdetta, jossa palkansaaja työskentelee työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen kautta. Vuokratyöntekijöiden käyttö yleistyi aina vuoteen 2012 saakka, mutta on sen jälkeen pysynyt likimain samana, 28–31 prosentin välillä. Vuonna 2020 hieman alle kolmannes (31 %) palkansaajista sanoi työpaikallaan käytettävän vuokratyövoimaa. (Kuvio 2.8.)

Kuvio 2.8. Vuokratyöntekijöiden käyttö työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana 2009–2020, %



Työnantajasektoreiden välillä oli melko paljon eroja vuokratyöntekijöiden käytössä. Selvästi yleisemmin vuokratyövoimaa käytettiin teollisuudessa (51 %) ja yksityisissä palveluissa (31 %) kuin kunnissa (20 %) tai valtiolla (11 %). Osuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuodesta 2019. (Kuvio 2.9.) Suurilla työpaikoilla vuokratyön käyttö oli yleisempää kuin pienillä työpaikoilla.

Kuvio 2.9. Vuokratyöntekijöiden käyttö työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan 2009–2020, %



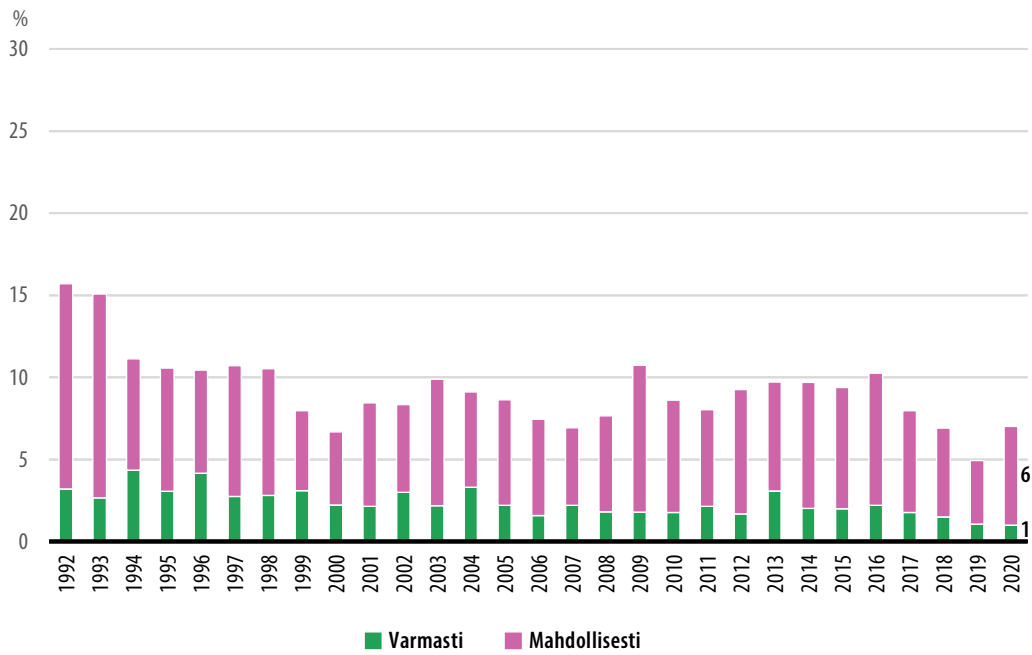
Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli vuonna 2018 kaksi prosenttia. Vuokratyötä teki keskimäärin 43 000 henkilöä, miehet (23 000) hieman useammin kuin naiset (20 000). Vuokratyö on yleistynyt vuodesta 2014 alkaen, mutta se on edelleen melko marginaalinen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

2.3 Irtisanomisen, lomautuksen ja työttömyyden uhka

Kokemukset irtisanomisen tai lomautuksen uhasta sekä näkemykset oman työpaikan säilymisestä kertovat niin yleisestä työmarkkinatilanteesta kuin työhön liittyvistä epävarmuuden kokemuksista. Työolobarometrissa on jo aivan sen alusta lähtien kysytty, pitääkö vastaaja mahdollisena, että hänet **irtisanotaan nykyisestä työpaikasta seuraavan 12 kuukauden aikana**. Korona-aika ei ole merkittävästi lisännyt irtisanomisen uhkaa: 7 prosenttia palkansaajista piti irtisanomista ”varmana” tai ”mahdollisena” vuonna 2020, kun vuonna 2019 vastaava osuus oli viisi prosenttia (kuvio 2.10).

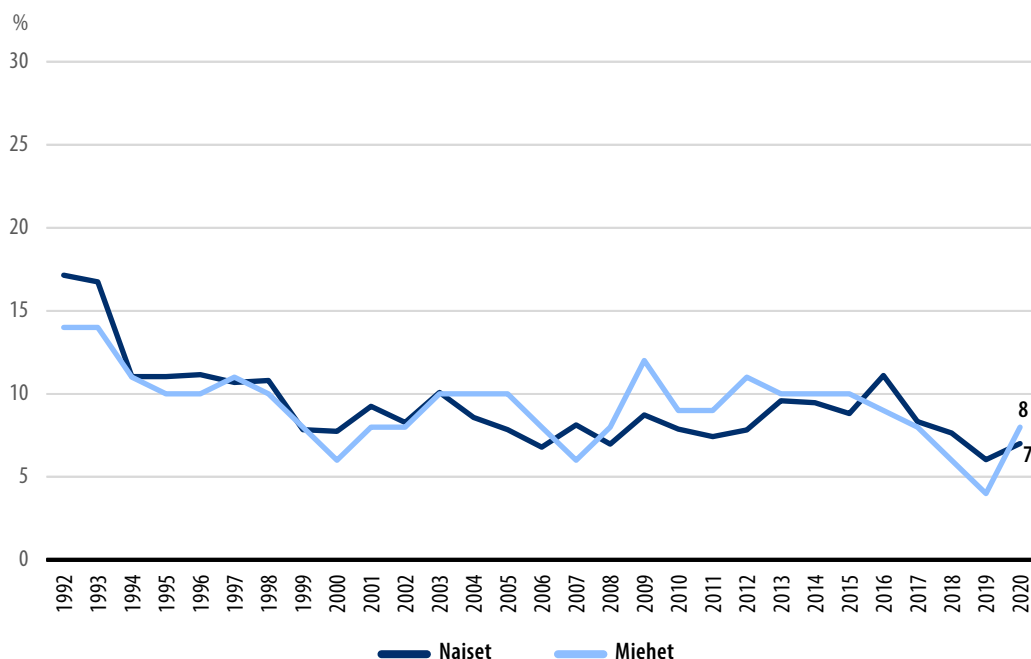
Korkeimmillaan irtisanomisen uhka oli 1990-luvun alun laman aikaan, jolloin 16 prosenttia (1992) piti irtisanomista varmana tai mahdollisena sekä taantumun aikaan vuonna 2009, jolloin vastaava osuus oli 11 prosenttia. (Kuvio 2.10.)

Kuvio 2.10. Mahdollinen irtisanominen seuraavan 12 kuukauden aikana 1992–2020, %



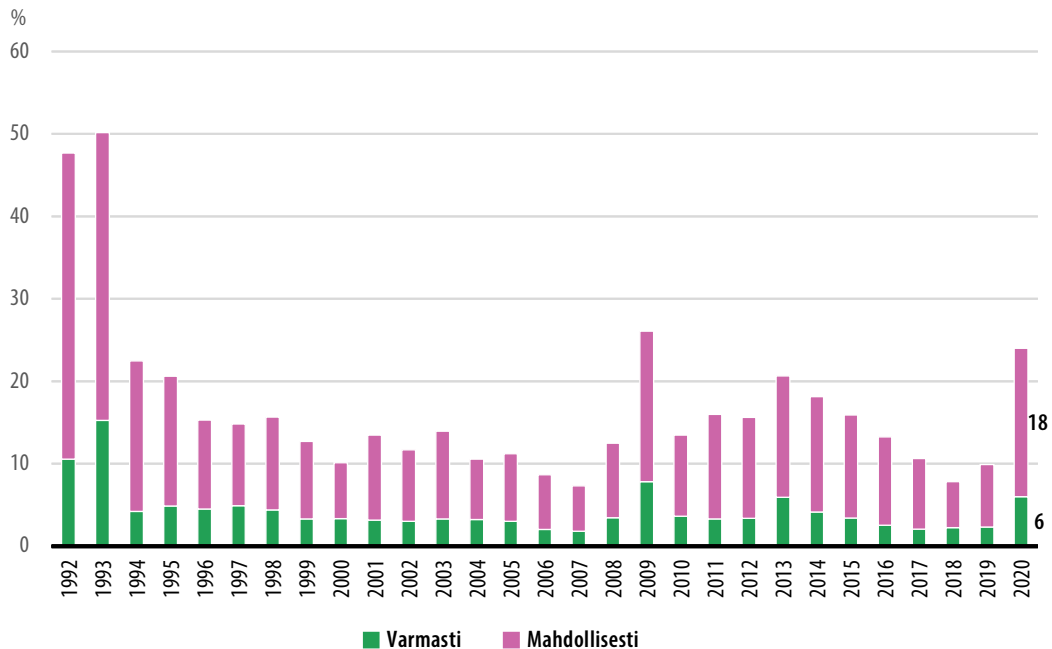
Irtisanomisen uhan kokemus on yleistynyt sekä miehillä että naisilla vuodesta 2019. Vuonna 2020 miehistä 8 prosenttia ja naisista 7 prosenttia piti irtisanomista varmana tai mahdollisena seuraavan 12 kuukauden aikana. (Kuvio 2.11.)

Kuvio 2.11. Mahdollinen irtisanominen seuraavan 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, varmasti tai mahdollisesti, 1992–2020, %



Yleisimmin irtisanomisen uhkaa kokivat ylemmät toimihenkilöt (8 %) ja työntekijät (9 %). Alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus oli kuusi prosenttia. Osuudet ovat kasvaneet kaikissa ryhmissä (vuonna 2019 työntekijät 6 %, alemmat toimihenkilöt 5 %, ylemmät toimihenkilöt 4 %). Yksityisissä palveluissa työskentelevistä 9 prosenttia, kunta-alalla 4, teollisuudessa 9 ja valtiolla 6 prosenttia koki joutuvansa varmasti tai mahdollisesti irtisanotuksi seuraavan 12 kuukauden aikana.

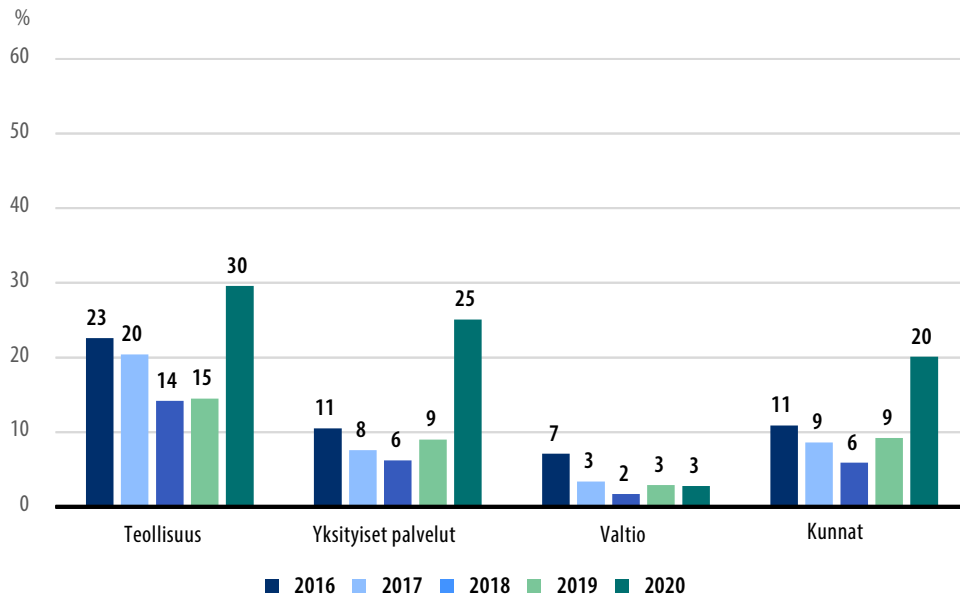
Irtisanomisen uhan tapaan myös **kokemus lomautuksen uhasta** on yleistynyt viime tutkimuskerrasta, vuodesta 2019. Vuonna 2020 palkansaajista 6 prosenttia piti lomautusta varmana ja liki viidesosa (18 %) mahdollisena seuraavan 12 kuukauden aikana. Vuonna 2019 vastaavat osuudet olivat kaksi ja 8 prosenttia. Lomautuksen uhan ajallisessa tarkastelussa erottuvat niin ikään 1990-luvun alun lama ja vuonna 2008 alkanut talouden taantuma. (Kuvio 2.12.)

Kuvio 2.12. Mahdollinen lomautus seuraavan 12 kuukauden aikana 1992–2020, %

Sekä naisilla että miehillä kokemus lomautuksen uhasta on yleistynyt vuodesta 2019. Kun vielä vuonna 2019 naisista ja miehistä 10 prosenttia koki lomautuksen uhkaa, oli osuus vuonna 2020 kasvanut jo molemmilla sukupuolilla yli 20 prosenttiin (naiset 22 %, miehet 24 %). Lähes koko aikasarjan ajan miehet ovat kokeneet lomautuksen uhkaa yleisemmin kuin naiset. Poikkeuksena on 1990-luvun lama, jolloin naiset kokivat lomautuksen uhkaa useammin kuin miehet.

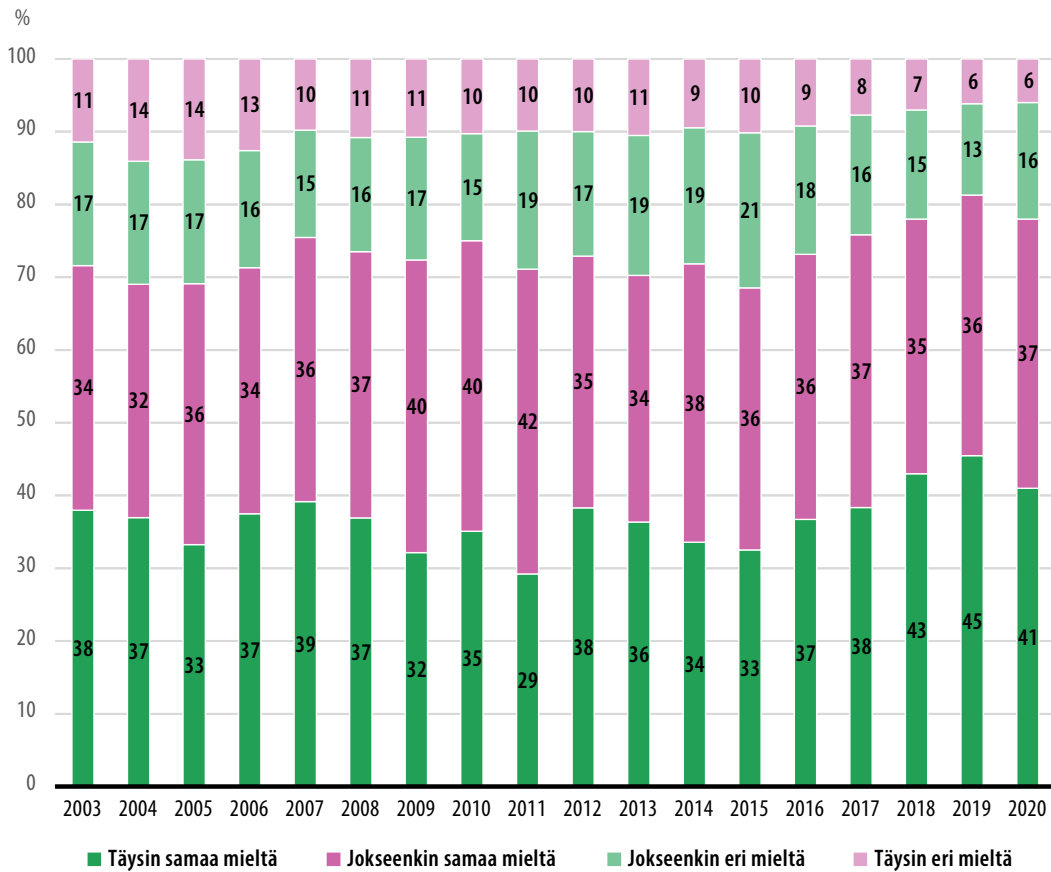
Työntekijät (28 %) kokivat lomautuksen uhkaa yleisemmin kuin alemmat (22 %) tai ylemmät toimihenkilöt (21%) vuonna 2020. Osuudet ovat kasvaneet kaikissa ryhmissä (vuonna 2019 työntekijät 15 %, alemmat toimihenkilöt 10 %, ylemmät toimihenkilöt 5 %). Työnantajasektoreista teollisuuden palkansaajat (30 %) kokivat useammin lomautuksen uhkaa kuin yksityisten palvelujen (25 %), valtion (3 %) tai kuntasektorin (20 %) palkansaajat. (Kuvio 2.13.)

Kuvio 2.13. Mahdollinen lomautus seuraavan 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan, varmasti tai mahdollisesti, 2016–2020, %



Korona-aika näkyy myös palkansaajien **varmuudessa oman työpaikan säilymisestä**. Vuonna 2020 palkansaajista 41 prosenttia oli täysin varmoja oman työpaikkansa säilymisestä ja runsas kolmannes (37 %) oli jokseenkin varmoja siitä. Osuudet ovat laskeneet viime tutkimuskerrasta (45 % ja 36 % vuonna 2019). (Kuvio 2.14.)

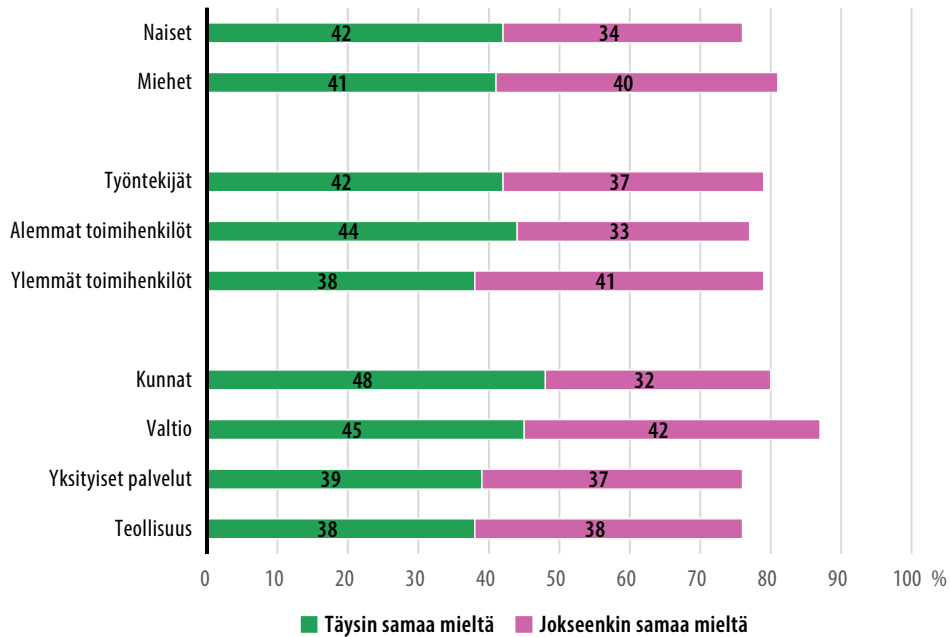
Kuvio 2.14. Varmuus oman työpaikan säilymisestä 2003–2020, %



Työpaikan säilymisen varmuuteen liittyen sukupuolten välillä ei ollut suurta eroa. Miehet kokivat hieman useammin epävarmuutta kuin naiset. (Kuvio 2.15.) Epävarmuus oli lisääntynyt kaikissa ikäryhmissä vuodesta 2019.

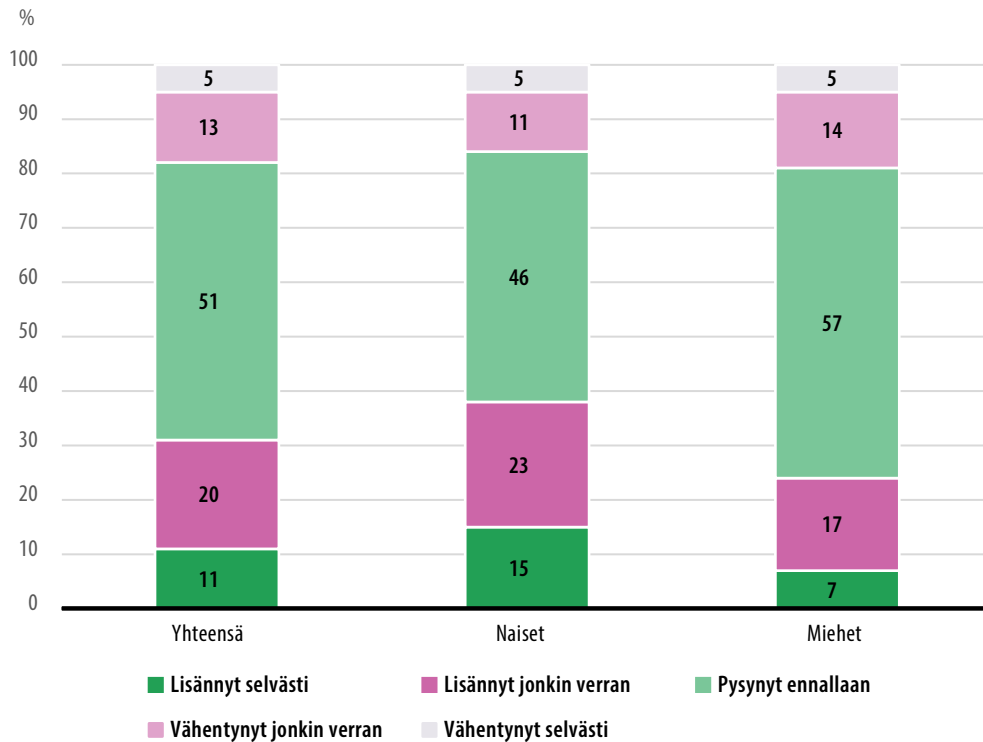
Sosioekonomisten ryhmien välillä oli pieniä eroja: alemmat toimihenkilöt olivat hieman useammin muita varmempia omasta työpaikastaan. Julkisen sektorin palkansaajat kokivat yleisemmin varmuutta oman työn pysyvyydestä kuin yksityisen sektorin palkansaajat. Epävarmuus oli yleistynyt erityisesti yksityisellä sektorilla vuodesta 2019. (Kuvio 2.15.)

Kuvio 2.15. Varmuus oman työpaikan säilymisestä sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2020, %

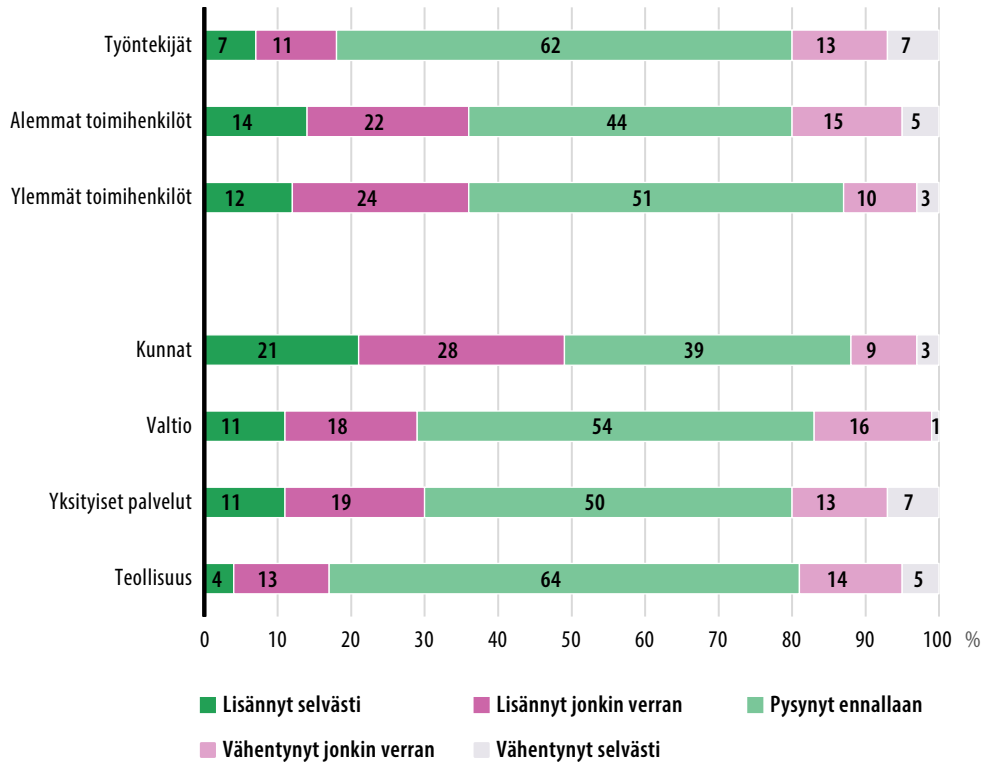


2.4 Koronan vaikutus työmäärään

Vuonna 2020 kysyttiin myös, miten **koronatilanne on yleisesti ottaen vaikuttanut työmäärään**. Palkansaajista noin joka kymmenes (11 %) kertoi työmäärän selvästi lisääntyneen, viidesosa jonkin verran ja puolet koki sen pysyneen ennallaan. Vastaavasti 13 prosenttia koki työmäärän vähentyneen jonkin verran ja viisi prosenttia selvästi. Naiset kokivat useammin kuin miehet työmäärän lisääntyneen (naiset 38 %, miehet 24 %, selvästi tai jonkin verran). (Kuvio 2.16.)

Kuvio 2.16. Koronan vaikutus työmäärään sukupuolen mukaan 2020, %

Ylemmät ja alemmat toimihenkilöt (molemmat 36 %) kokivat työn määrän lisääntyneen useammin kuin työntekijäasemassa olevat (18 %) palkansaajat. Työntekijät taas kokivat työn määrän vähentyneen yleisemmin kuin muut. Erityisesti kuntien palkansaajat (49 %) kokivat työn määrän lisääntyneen (teollisuus 17 %, yksityiset palvelut 30 %, valtio 29 %). (Kuvio 2.17.) Toimialoittaisessa tarkastelussa erottuvat terveys- ja sosiaalipalvelut sekä koulutus.

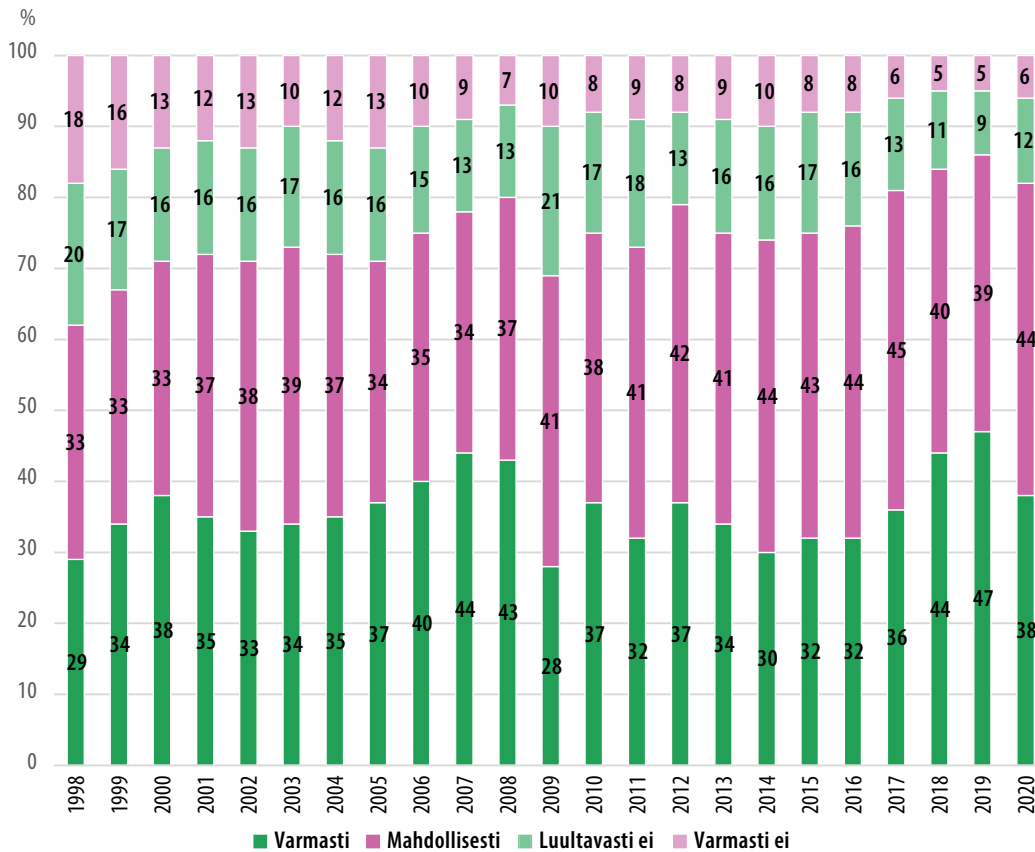
Kuvio 2.17. Koronan vaikutus työmäärään sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2020, %

2.5 Usko omaan työllistymismahdollisuuksiin

Työolobarometrissa palkansaajien arvioita omasta uudelleentyöllistymisestä on tiedusteltu kysymyksellä ”Jos nyt jäisit työttömäksi, niin arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä?” Kysymyksellä on haluttu paikantaa subjektiivista eli koettua työn epävarmuutta.

Usko omaan työllistymismahdollisuuksiin on selvästi laskenut viime tutkimuskerrasta, vuodesta 2019. Korona-aika näyttäisi siis vaikuttaneen myös tähän. Työolobarometrin mukaan 38 prosenttia piti varmana, että työllistyisi ammattiaan tai kokemustaan vastaavaan työhön ja 44 prosenttia piti tätä mahdollisena. Vastaavasti 12 prosenttia koki, ettei luultavasti työllistyisi omalle alalle, ja kuusi prosenttia oli sitä mieltä, ettei varmasti työllistyisi omaa alaansa tai kokemustaan vastaavaan työhön. (Kuvio 2.18.)

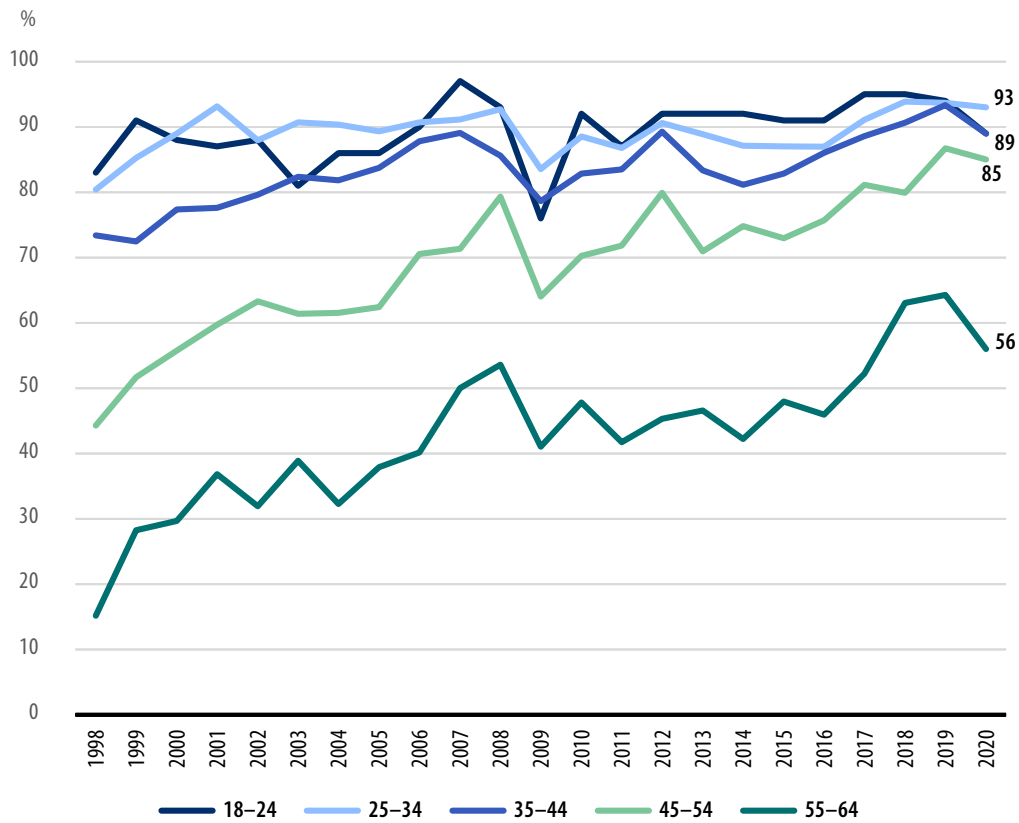
Kuvio 2.18. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi 1998–2020, %



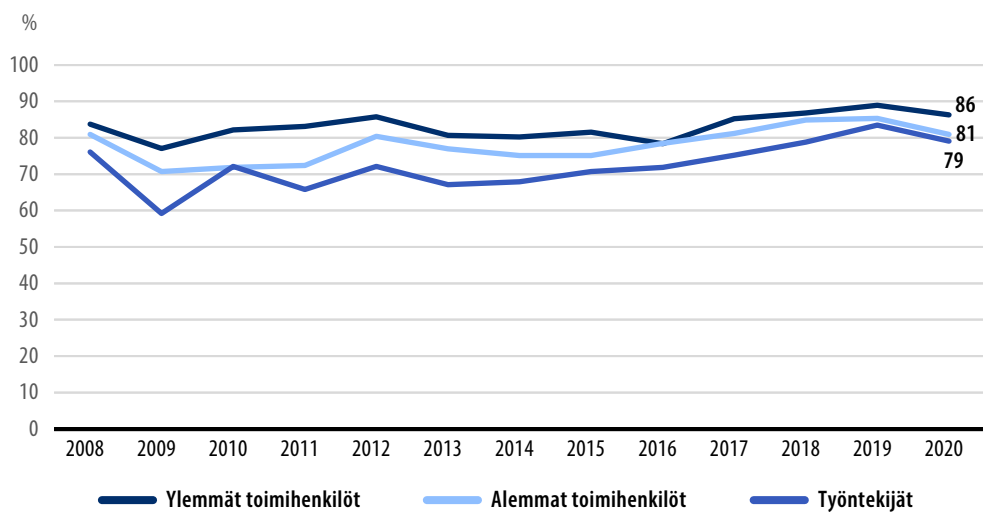
Sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroja. lällä taas oli vaikutusta: vanhimmissa ikäryhmissä epävarmuus oli yleisempää kuin nuoremmissa ikäryhmissä. Erityisesti korona-aika näyttää heikentäneen vanhimman ikäryhmän (55–64-vuotiaat) uskoa omiin työllistymismahdollisuuksiin. (Kuvio 2.19.)

Ylemmät toimihenkilöt (86 %) olivat varmempia omasta työllistymisestään kuin alemmat toimihenkilöt (81 %) tai työntekijät (79 %). Kaikissa ryhmissä on tapahtunut laskua vuodesta 2019. (Kuvio 2.20.) Myös sektoreiden välillä oli eroja: kunta-alalla (87 %) ja yksityisissä palveluissa (83 %) työskentelevät palkansaajat kokivat työllistymismahdollisuutensa parhaimmiksi (teollisuus 77 % ja valtio 71 %).

Kuvio 2.19. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi, ikäryhmän mukaan, varmasti tai mahdollisesti, 1998–2020, %



Kuvio 2.20. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi, sosioekonomisen aseman mukaan, varmasti tai mahdollisesti, 2008–2020, %



2.6 Tiivistelmä

Koronapandemia näkyy voimakkaasti palkansaajien työmarkkinoita ja työpaikan talouden muutoksia koskevissa arvioissa. Sekä yleisen työllisyystilanteen että oman työpaikan taloudellisen tilanteen koettiin kehittyvän yleisemmin kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan seuraavan vuoden aikana.

Henkilöstön määrän kasvu taittui työpaikoilla vuonna 2020. Suurinta lasku oli yksityisellä sektorilla. Useampi palkansaaja koki irtisanomisen sekä lomautuksen uhkaa vuonna 2020 kuin vuonna 2019 – erityisen paljon oli yleistynyt lomautuksen uhan kokemus. Varmuus oman työpaikan säilymisestä sekä usko omaa ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi, heikentyivät viime tutkimuskerrasta. Epävarmuus oman työpaikan säilymisestä oli lähes yhtä yleistä kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Ylemmät toimihenkilöt olivat sen sijaan hieman varmempia omasta työllistymisestään mahdollisen työttömyyden uhatessa kuin muut.

Koronan seurauksena työmäärä lisääntyi noin kolmanneksella ja vähentyi noin joka kuudennella palkansaajalla. Työn määrä lisääntyi erityisesti naisilla, toimihenkilöillä ja kunta-alan työntekijöillä.

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

3 Innovaatiotoiminta

Innovaatiotoiminnan ja työhyvinvoinnin yhteyksistä on kirjoitettu paljon viime vuosina. Keskeinen ajatus on, että sellainen työympäristö ja puitteet, mitkä mahdollistavat innovoinnin, edistävät myös työhyvinvointia (Tuomivaara, Pekkarinen & Sinervo 2015, 120). Innovoinnilla tarkoitetaan tässä yhteydessä uusien ajatusten ja ideoiden tarkoituksellista synnyttämistä, edistämistä ja toteuttamista sekä tavoitellun hyödyn aikaansaamista organisaatioille (mm. Seeck 2008).

Innovaatiotoiminta tarvitsee sille suotuisan maaperän. Tätä edistävät työntekijöiden hyväksi koettu terveys, työn mielekkyys, työn imu, työn kuormitus- ja voimavaratekijöiden tasapaino sekä oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen (mm. Clegg, Usworth, Epitropaki & Parker 2002; Länsisalmi, Kivimäki & Elovainio 2004; Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner 2008). Innovatiiviset organisaatiot ja yritykset menestyvät muita paremmin ja pystyvät toimimaan tuloksellisesti kansainvälisillä markkinoilla (Alasoini 2010, 19). Innovaatiotoiminta ja työhyvinvointi onkin nähty eräänlaisena ”winwin” tilanteena, jossa molemmat osapuolet – sekä työantaja että työntekijä – hyötyvät.

Tässä luvussa käydään läpi innovaatiotoimintaan keskeisesti liittyviä tuloksia. Aluksi tarkastellaan työn organisointia; onko työpaikalla otettu käyttöön uusia työmenetelmiä ja tietojärjestelmiä tai onko työpaikan tehtäviä uudelleenorganisoitu. Innovaatioiden kehittäminen edellyttää henkilöstön taitojen ja osaamisen laajempaa hyödyntämistä sekä yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Luvuissa 3.2 ja 3.3 tarkastellaan, missä määrin palkansaajat työskentelivät erilaisissa työryhmissä, ja miten osallistumismahdollisuudet ovat kehittyneet viime vuosina. Aikaisempien tutkimusten mukaan hyvät työntekijöiden ja johtajien väliset suhteet edistävät työntekijöiden luovuutta ja innovatiivisuutta (Seeck 2008). Luvun lopussa käydään läpi esimiehen tukeen ja kannustukseen liittyviä tuloksia. Digitalisaatio ja uusi teknologia ovat viime vuosina mullistaneet vuorovaikutuksen ja luoneet pohjan uudelleennuovoinnille. Aivan luvun lopussa tarkastellaankin vielä työntekijöiden digitaalisten työvälineiden ja sosiaalisen median käyttöä koskevia tuloksia.

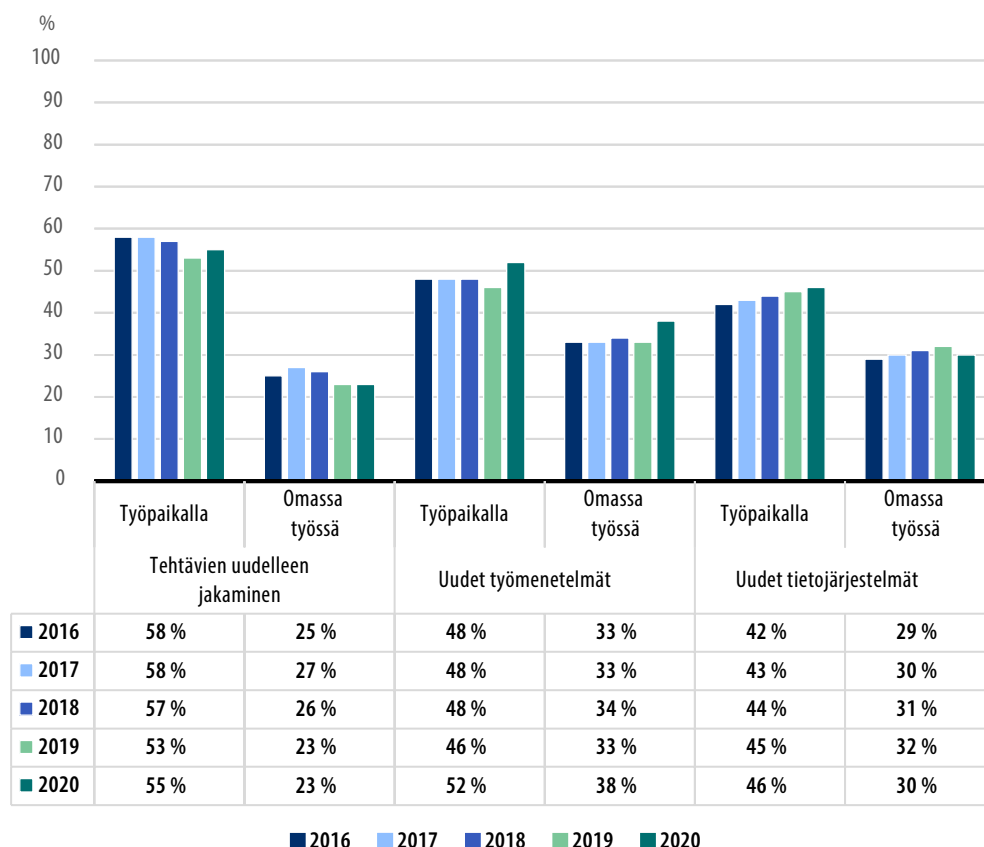
3.1 Muutokset työn organisoinnissa

Työolobarometrissä on selvitetty työpaikan töiden uudelleennuovoinnista kolmesta eri näkökulmasta: onko työpaikalla otettu käyttöön **uusia työmenetelmiä ja/tai**

tietojärjestelmiä ja onko **työtehtävien jakoa järjestetty uudelleen** työntekijöiden tai eri työyksiköiden välillä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana.

Työolobarometrin mukaan kysytyistä työn organisoinnin muutoksista yleisin oli tehtävien uudelleen jakaminen työpaikalla (55 %). Lisäksi yli puolet palkansaajista kertoi, että työpaikalla oli otettu käyttöön uusia työmenetelmiä (52 %) ja hieman alle puolet kertoi uusista tietojärjestelmistä (46 %). Uusien työmenetelmien käyttöönotossa oli tapahtunut eniten muutosta vuoteen 2019 verrattuna (46 % vuonna 2019, 52 % vuonna 2020). Koronaepidemia on varmasti vaikuttanut tähän. Töiden uudelleen jaossa ja uusien tietojärjestelmien käyttöönotossa vuoden 2019 jälkeen tapahtuneet muutokset olivat sen sijaan melko pieniä. (Kuvio 3.1.)

Kuvio 3.1. Muutokset töiden organisoinnissa ja tekemisessä työpaikalla sekä omassa työssä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 2016–2020, %

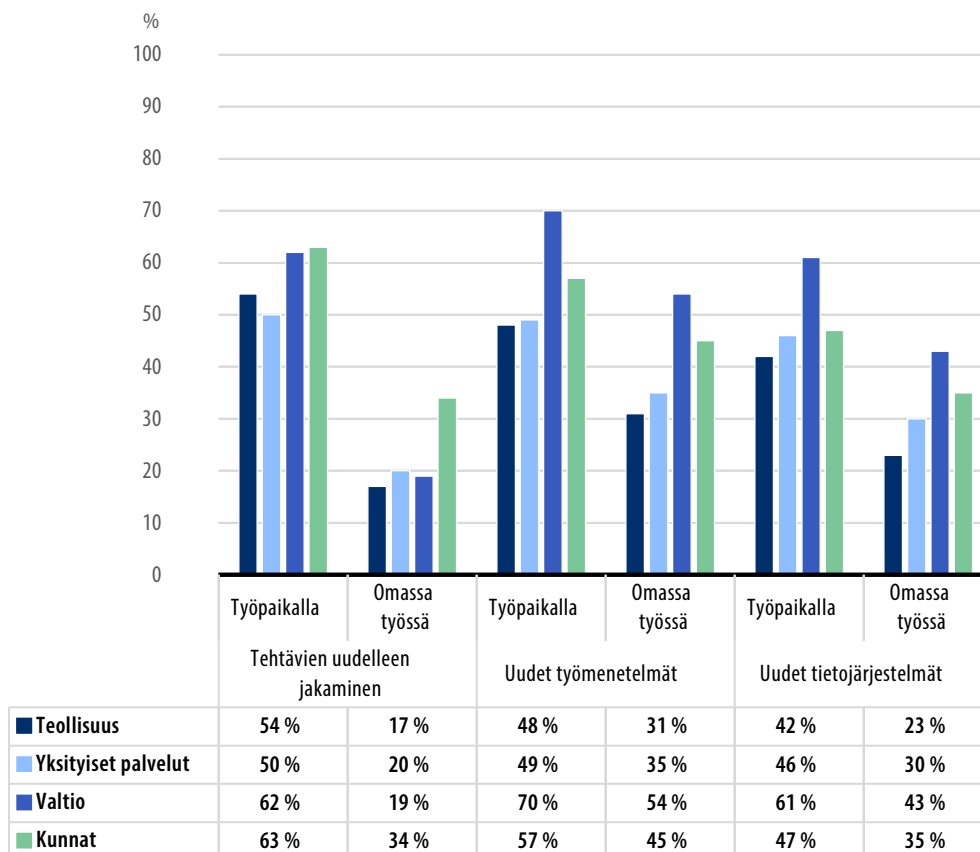


Barometrissa kysytään lisäksi, **vaikuttiko muutos työpaikalla omiin työtehtäviin**. Yleisimmin omaan työhön vaikuttivat vuonna 2020 uusien työmenetelmien käyttöönotto (38 %) sekä uudet tietojärjestelmät (30 %). Vaikka tehtävien uudelleen jakaminen oli yleisin

työn organisoinnin muutos työpaikoilla, vain hieman vajaa neljännes (23 %) palkansaajista koki tämän vaikuttaneen omaan työhön. (Kuvio 3.1.)

Uusien työmenetelmien yleistyminen vuodesta 2019 näkyy kaikilla sektoreilla, mutta erityisesti valtion sektorilla. Vuonna 2019 valtion palkansaajista 49 prosenttia ilmoitti uusista työmenetelmistä ja 33 prosenttia kertoi näiden vaikuttaneen omaan työhön, vuonna 2020 vastaavat osuudet olivat 70 prosenttia ja 54 prosenttia. Tehtävien uudelleen jakamisessa sekä uusissa tietojärjestelmissä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuodesta 2019. (Kuvio 3.2.)

Kuvio 3.2. Muutokset töiden organisoinnissa ja tekemisessä työpaikalla ja omassa työssä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan 2020, %



Työpaikalla tehdyt uudistukset olivat yleisempiä suurilla työpaikoilla kuin pienillä. Työpaikan muutokset myös vaikuttivat useammin omaan työhön henkilömäärältään suurilla työpaikoilla kuin pienillä. Uusimman työolobarometrin mukaan erityisesti suurilla työpaikoilla oli tapahtunut vähenemistä uusien tietojärjestelmien käyttöönotossa vuodesta 2019

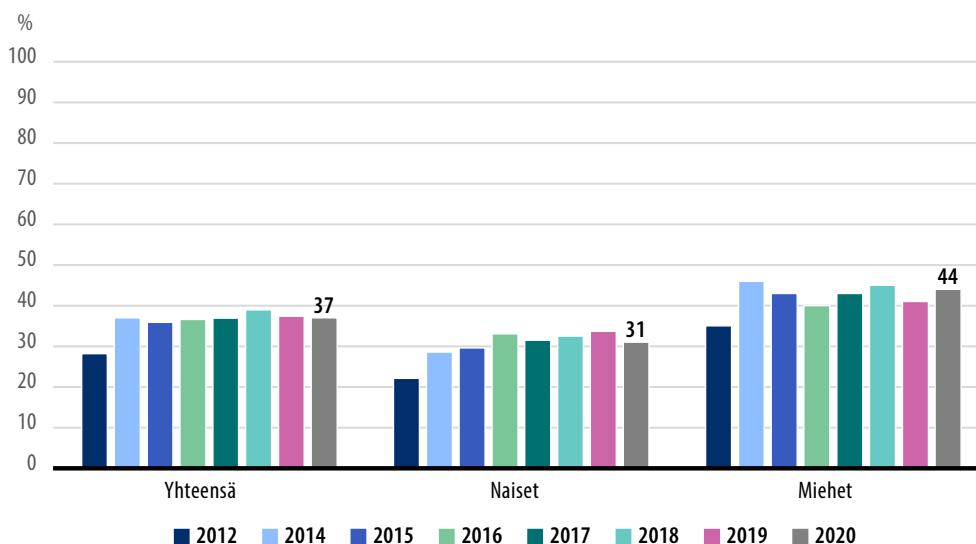
(68 % vuonna 2019, 55 % vuonna 2020). Saattaa olla, että koronan takia suuret työpaikat eivät ole investoineet yhtä aktiivisesti uusiin tietojärjestelmiin. (Taulukko 3.1.)

Taulukko 3.1. Muutokset töiden organisoimisessa ja tekemisessä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana työpaikan koon mukaan 2020, %

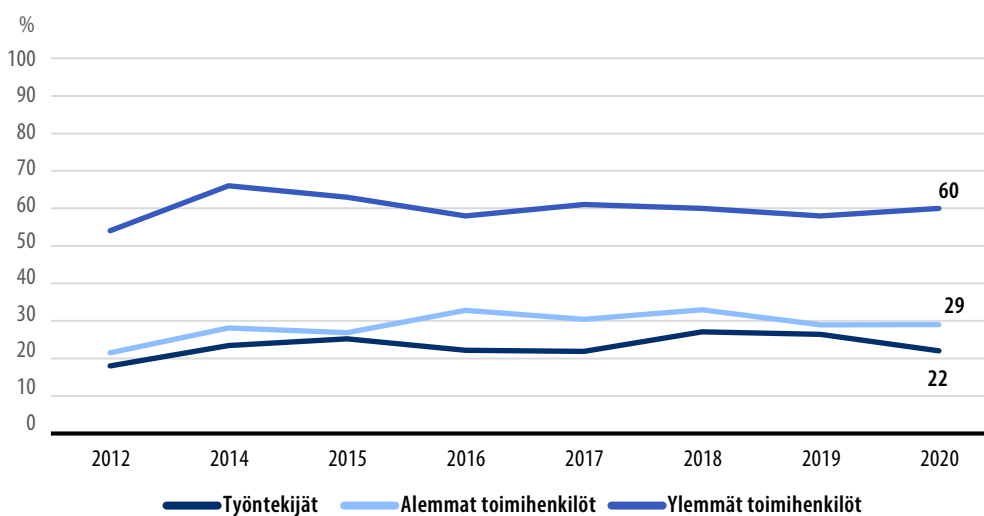
Työpaikan koko (henkilöä)	Tehtävien uudelleen jakaminen (työpaikalla / omassa työssä)	Uudet työmenetelmät (työpaikalla / omassa työssä)	Uudet tietojärjestelmät (työpaikalla / omassa työssä)
alle 10	34 % / 18 %	38 % / 26 %	31 % / 18 %
10–49	52 % / 23 %	51 % / 36 %	46 % / 31 %
50–199	59 % / 22 %	56 % / 41 %	53 % / 36 %
200+	79 % / 26 %	67 % / 51 %	55 % / 35 %

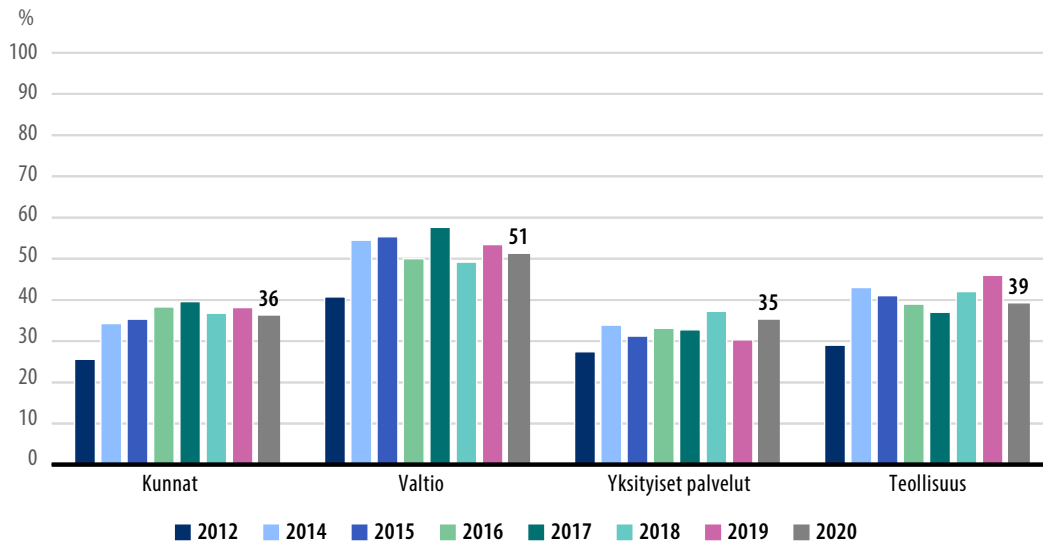
3.2 Yhteistyö yli organisaatorajojen

Innovaatiotoimintaan liittyen työolobarometrissä on kysytty yhteistyöstä yli organisaatorajojen kysymyksellä ”Työskenteletkö työ- tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista kuin omalta työpaikaltasi?” **Projekti- ja työryhmissä työskentelyssä** ei ole tapahtunut mitään muutoksia vuoden 2019 jälkeen. Vuonna 2020 palkansaajista reilu kolmannes (37 %) työskenteli työ- tai projektiryhmissä, miehistä (44 %) selvästi useampi kuin naisista (31 %). Miehillä osuus oli hieman kasvanut viime tutkimuskerrasta, naisilla vastaavasti vähentynyt. (Kuvio 3.3.)

Kuvio 3.3. Työskentely projekti- tai työryhmissä sukupuolen mukaan 2012, 2014–2020, %

Ylemmät toimihenkilöt (60 %) työskentelivät selvästi useammin työ- tai projektiryhmissä kuin alemmat toimihenkilöt (29 %) tai työntekijät (22 %) vuonna 2020 (kuvio 3.4). Työ- tai projektiryhmissä työskentely oli kaikkein yleisintä valtiolla. Puolet (51 %) valtion palkansaajista sanoi työskentelevänsä projekti- tai työryhmissä. Teollisuudessa vastaava osuus oli 39 prosenttia, kunta-alalla 36 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 35 prosenttia vuonna 2020. Osuus oli laskenut kaikilla muilla sektoreilla paitsi yksityisissä palveluissa vuodesta 2019. (Kuvio 3.5.) Yleisintä työryhmissä työskentely oli henkilömäärältään suurilla työpaikoilla (yli 200 hlö) (50 %).

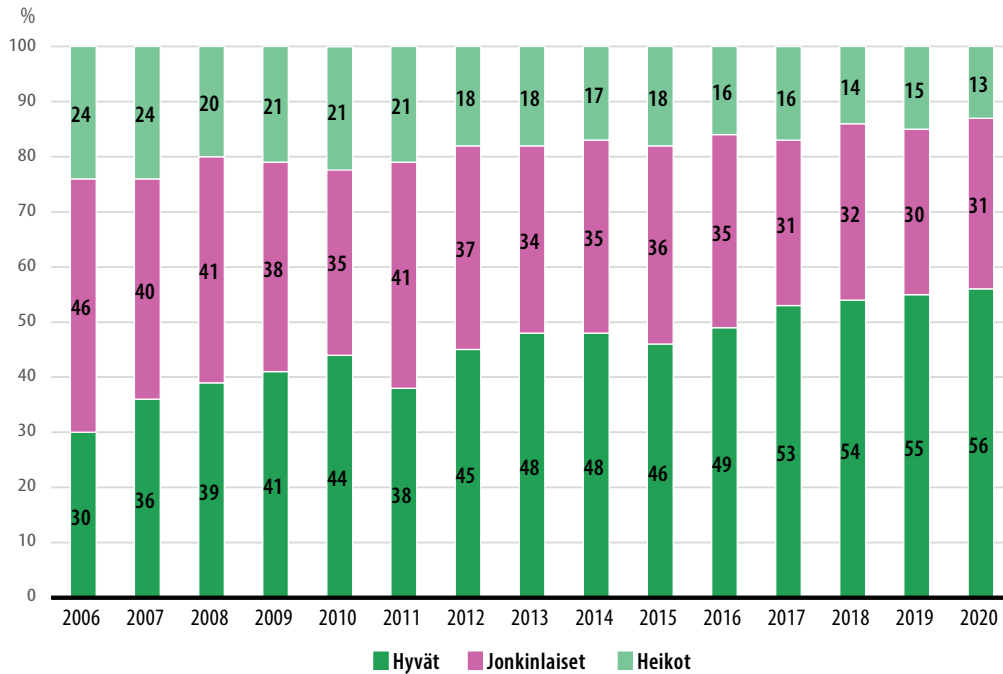
Kuvio 3.4. Työskentely projekti- tai työryhmissä sosioekonomisen aseman mukaan 2012, 2014–2020, %

Kuvio 3.5. Työskentely projekti- tai työryhmissä työnantajasektorin mukaan 2012, 2014–2020, %

3.3 Osallistumisen ja kehittämisen mahdollisuudet työpaikalla

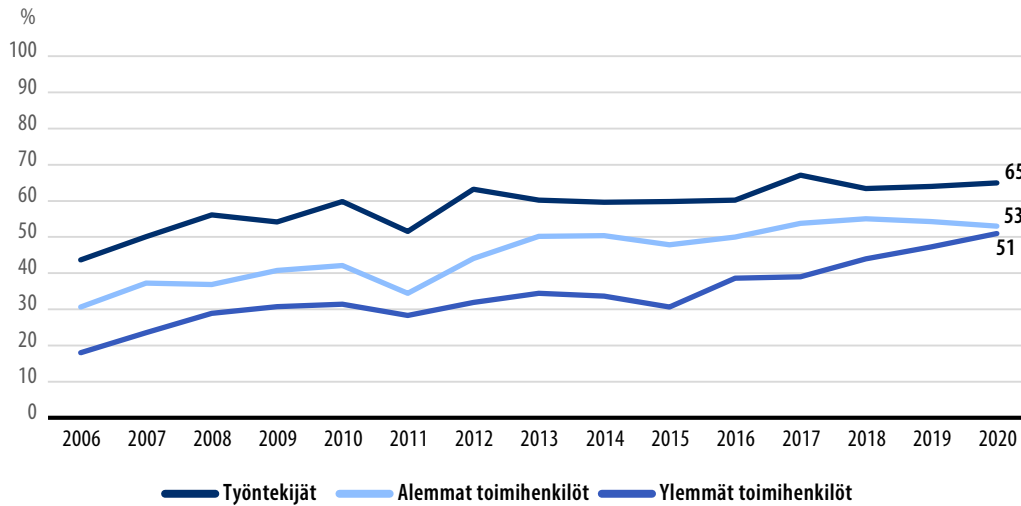
Innovaatiotoiminnan onnistumisen näkökulmasta keskeinen kysymys on, millaiset mahdollisuudet työntekijöillä on osallistua oman työpaikkansa kehittämiseen. Työolobarometrissä onkin jo vuodesta 2006 lähtien kysytty palkansaajien mahdollisuuksia osallistua työpaikkansa kehittämiseen kysymyksellä ”Onko sinulla nykyisessä työpaikassasi hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen?”

Uusimman barometrin mukaan suurin osa (56 %) palkansaajista koki **kehittämismahdollisuutensa** työpaikalla hyviksi. Vuoteen 2019 verrattuna osuudessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia (55 % vuonna 2019). Kaiken kaikkiaan palkansaajien kehittämismahdollisuudet ovat selvästi kohentuneet aivan aikasarjan alusta lähtien: niiden osuus, jotka kokivat kehittämismahdollisuutensa ”hyväksi” on kasvanut 30 prosentista 56 prosenttiin vuosien 2006–2020 välisenä aikana. (Kuvio 3.6.)

Kuvio 3.6. Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen 2006–2020, %

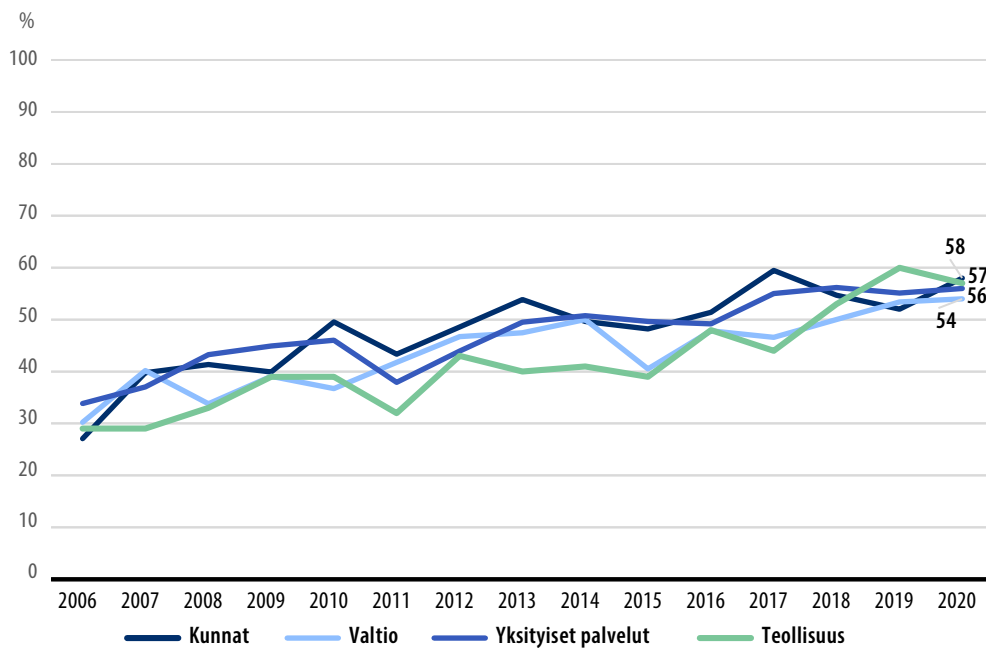
Sukupuolten välillä ei ollut eroa (naiset 56 %, miehet 57 %). Palkansaajien arviot osallistumismahdollisuuksista olivat heikoimmat vanhimmissa ikäryhmissä. Sosioekonomisten ryhmien välillä oli selkeä ero toiminnan kehittämisen mahdollisuuksissa. Ylemmät toimihenkilöt (65 %) kokivat kehittämismahdollisuutensa selvästi paremmiksi kuin alemmat toimihenkilöt (53 %) tai työntekijät (51 %). Erot ryhmien välillä ovat kuitenkin hieman kaventuneet vuodesta 2019, erityisesti työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden välinen ero. (Kuvio 3.7.)

Kuvio 3.7. Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan, hyvät mahdollisuudet, 2006–2020, %



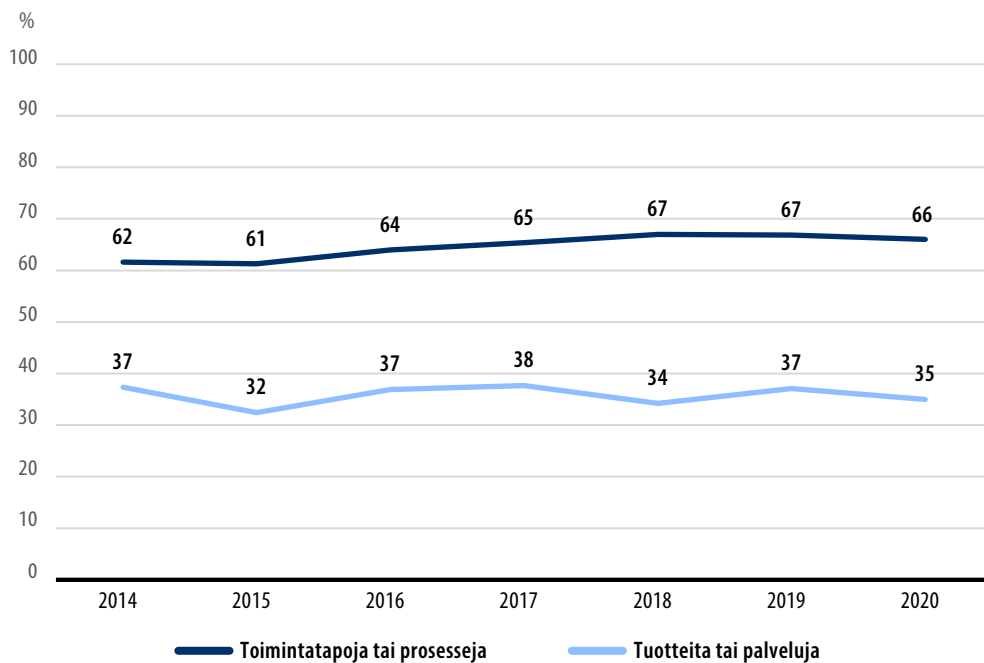
Osallistumismahdollisuuksien suhteen sektoreiden väliset erot olivat melko pienet (kunnat 58 %, valtio 54 %, yksityiset palvelut 56 %, teollisuus 57 %). Vuoden 2019 jälkeen osuuk-
sissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. (Kuvio 3.8.)

Kuvio 3.8. Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen työnantajasektorin mukaan, hyvät mahdollisuudet, 2006–2020, %



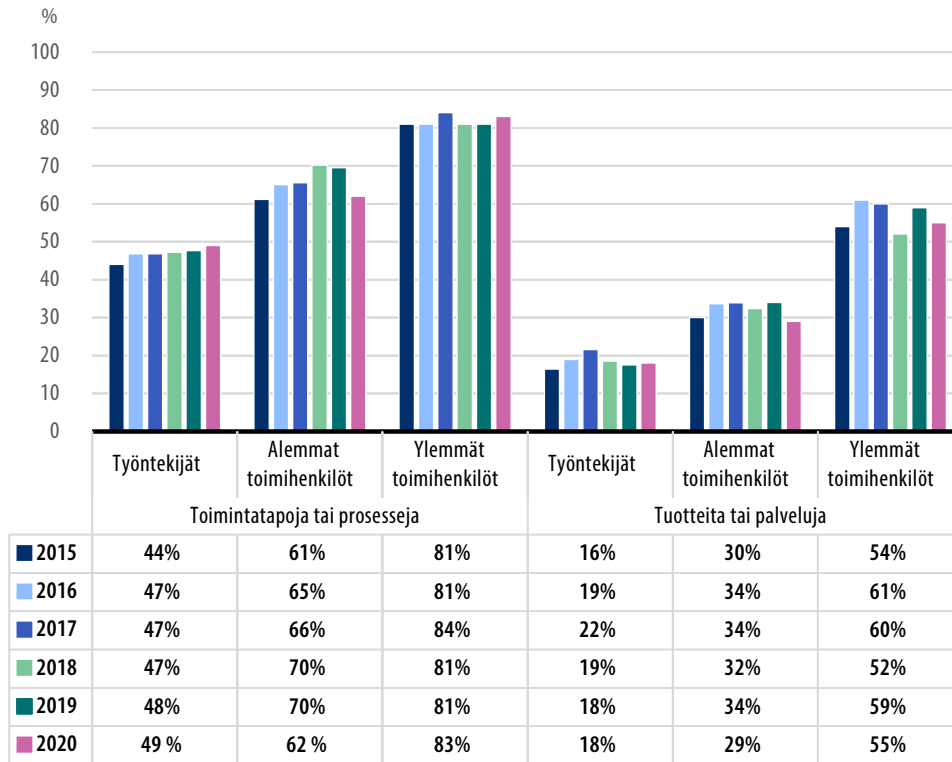
Kehittämismahdollisuuksien lisäksi työolobarometrissä on vuodesta 2014 lähtien kysytty **toimintatapojen sekä prosessien kehittämisestä** sekä **uusien, paranneltujen tuotteiden tai palvelujen kehittämisestä**. Uusimman barometrin mukaan palkansaajista reilusti yli puolet (66 %) oli osallistunut toimintatapojen tai prosessien kehittämiseen ja yli kolmannes (35 %) tuotteiden tai palvelujen kehittämiseen viimeisen 12 kuukauden aikana. Osuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuodesta 2019. (Kuvio 3.9.)

Kuvio 3.9. On kehittänyt toimintatapoja/prosesseja tai tuotteita/palveluja viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 2014–2020, %



Naisten ja miesten välillä ei ole merkittäviä eroja toimintatapojen ja tuotteiden kehittämisen suhteen. Sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat sen sijaan merkittävät: vuonna 2020 työntekijöistä noin puolet (49 %) oli kehittänyt toimintatapoja ja prosesseja viimeisen 12 kuukauden aikana, alemmista toimihenkilöistä 62 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä jopa 83 prosenttia. Tuotteita tai palveluja oli vastaavasti kehittänyt työntekijöistä alle viidennes (18 %), alemmista toimihenkilöistä 29 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä yli puolet (55 %). (Kuvio 3.10.)

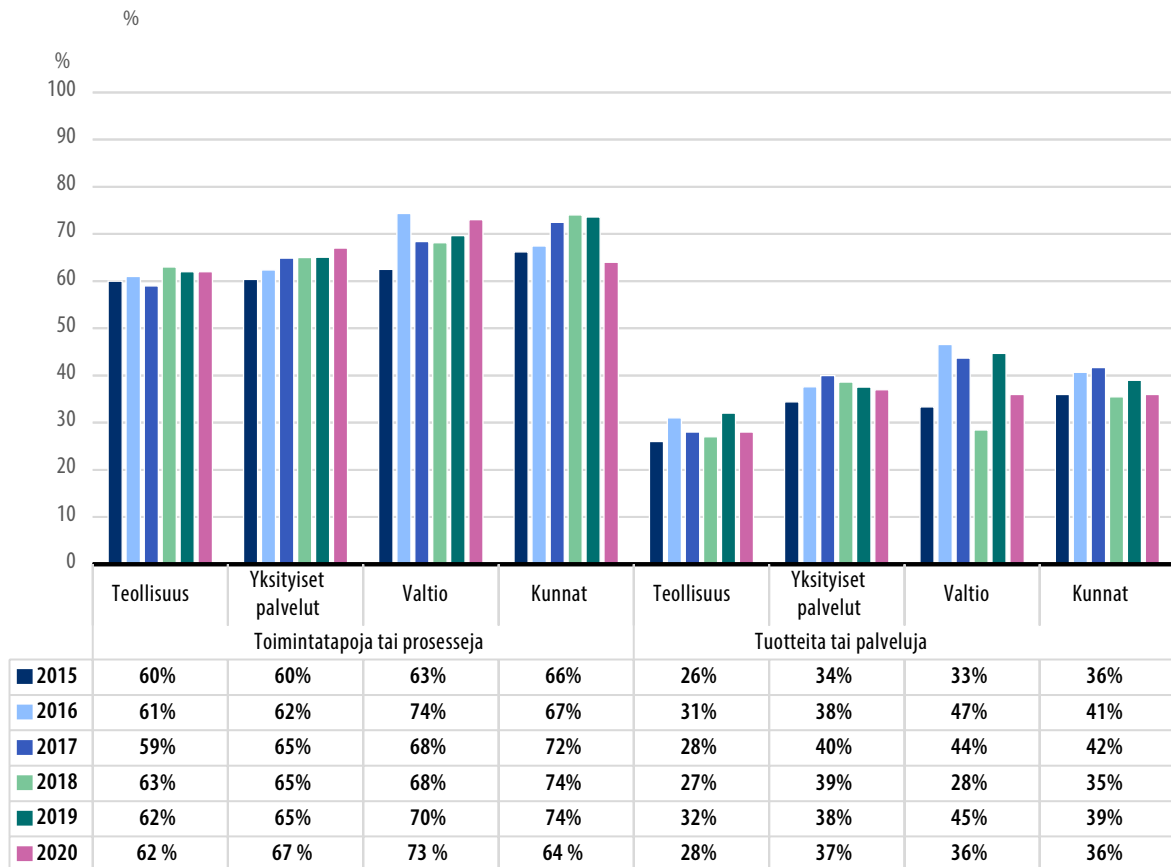
Kuvio 3.10. On kehittänyt toimintatapoja/prosesseja tai tuotteita/palveluja työssään viimeisen 12 kuukauden aikana, sosioekonomisen aseman mukaan 2015–2020, %



Työnantajasektoreiden välillä oli niin ikään selviä eroja. Vuoden 2020 barometrin mukaan toimintatapojen tai prosessien kehittäminen oli yleisintä valtiolla (73 %) (teollisuus 62 %, yksityiset palvelut 67 %, kunnat 64 %). Tuotteiden ja palvelujen kehittäminen oli hieman yleisempää yksityisissä palveluissa (37 %) kuin muilla sektoreilla (teollisuus 28 %, valtio 36 % ja kunnat 36 %). Vuoteen 2019 verrattuna kehitys on ollut melko vähäistä. Tuotteiden ja palvelujen kehittäminen on hiipunut kaikilla sektoreilla. (Kuvio 3.11.)

Toimintatapojen tai prosessien ja tuotteiden tai palvelujen kehittäminen olivat yleisempiä suurilla kuin pienillä työpaikoilla. Suurilla työpaikoilla (yli 200 hlö) toimintatapoja tai prosesseja oli kehittänyt viimeisen 12 kuukauden aikana 73 prosenttia palkansaajista, kun vastaava osuus alle 10 henkilön työpaikoilla oli 62 prosenttia vuonna 2020. Niin ikään tuotteiden tai palvelujen kehittäminen oli yleisempää henkilömäärältään suurilla työpaikoilla kuin pienillä.

Kuvio 3.11. On kehittänyt toimintatapoja/prosesseja tai tuotteita/palveluja työssään viimeisen 12 kuukauden aikana, työnantajasektorin mukaan 2015–2020, %

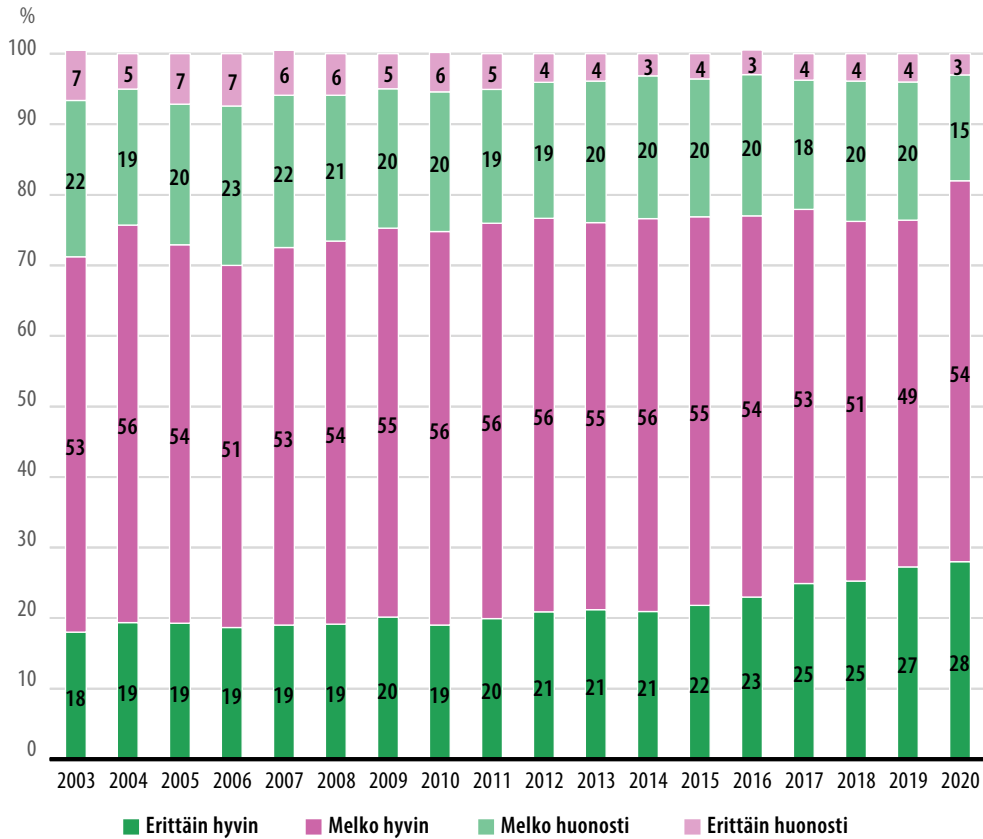


3.4 Esimiehen tuki ja kannustus

Esimiehet ovat keskeisessä asemassa, mitä tulee työpaikan innovointiin ja uusien asioiden tai käytänteiden käyttöönottoon. Työolobarometrissä onkin kysytty jo vuodesta 2003 lähtien esimiesten kannuksesta sekä suhtautumisesta työntekijöiden muutosehdotuksiin.

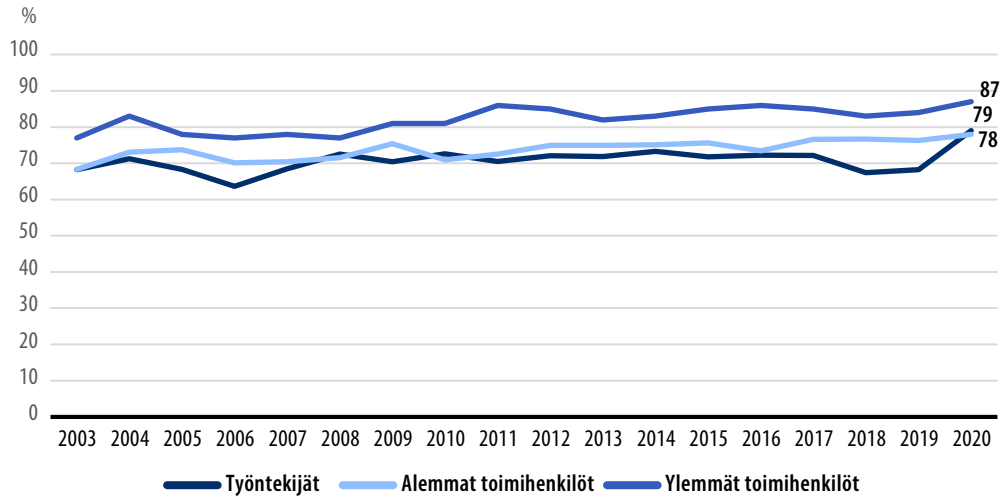
Uusimman työolobarometrin mukaan enemmistö (82 %) palkansaajista koki, että väittämä ”**esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin**” sopi ”erittäin” tai ”melko hyvin” omaan työpaikkaan. Osuus on hieman kasvanut vuodesta 2019, jolloin se oli 76 prosenttia. Pitkällä aikavälillä muutos on ollut hyvin myönteinen: niiden osuus, jotka kokivat, että väittämä sopi ”erittäin hyvin”, on kasvanut ja vastaavasti niiden osuus, jotka kokivat väittämän sopivan vain ”melko hyvin”, on vähentynyt aivan aikasarjan alusta lähtien. (Kuvio 3.12.)

Kuvio 3.12. Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin 2003–2020, %



Miehet (84 %) olivat hieman tyytyväisempiä esimiehensä suhtautumistapaan kuin naiset (78 %). Niin ikään ylemmät toimihenkilöt (87 %) olivat tyytyväisempiä kuin alemmat toimihenkilöt (78 %) tai työntekijät (79 %). Työntekijäasemassa olevilla tyytyväisyys oli hieman yleistynyt viime tutkimuskerrasta (68 % vuonna 2019). (Kuvio 3.13.)

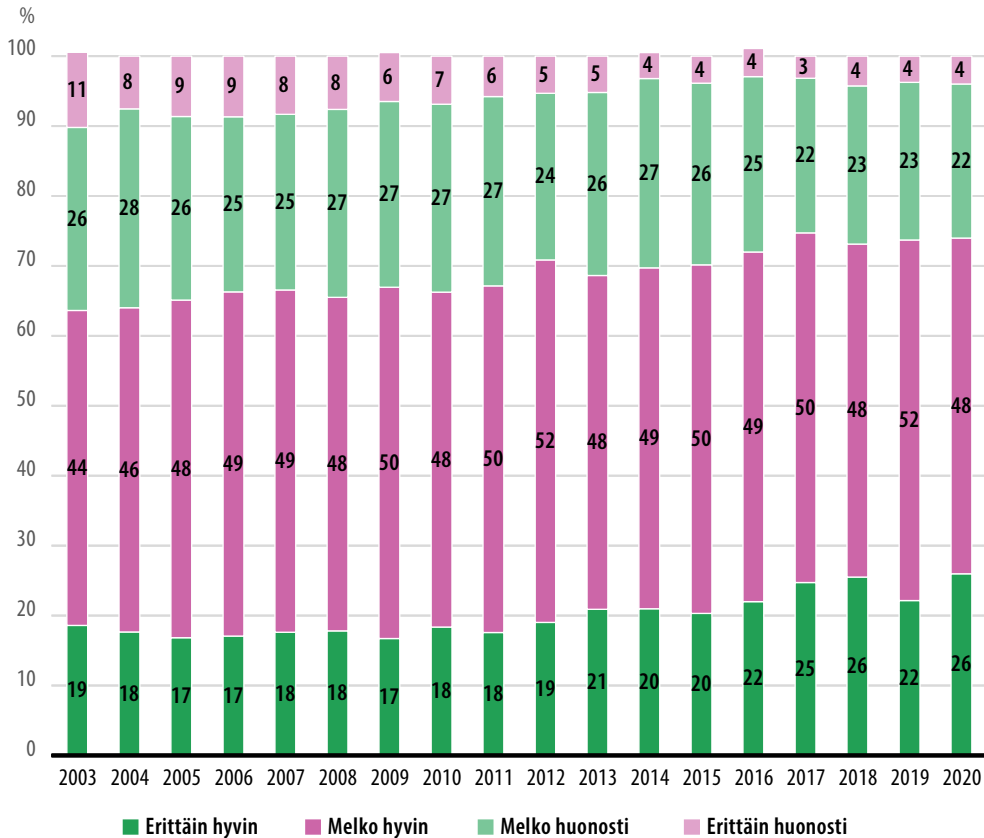
Kuvio 3.13. Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin, sosioekonomisen aseman mukaan, erittäin tai melko hyvin, 2003–2020, %



Työnantajasektoreiden välillä oli pieniä eroja: yksityisten palveluiden ja teollisuuden palkansaajista enemmistö (83–84 %) oli tyytyväisiä esimiehensä suhtautumistapaan. Valtiolla vastaava osuus oli 86 prosenttia ja kunta-alalla 74 prosenttia vuonna 2020. Kaikilla muilla paitsi kunta-alalla osuus oli kasvanut vuodesta 2019.

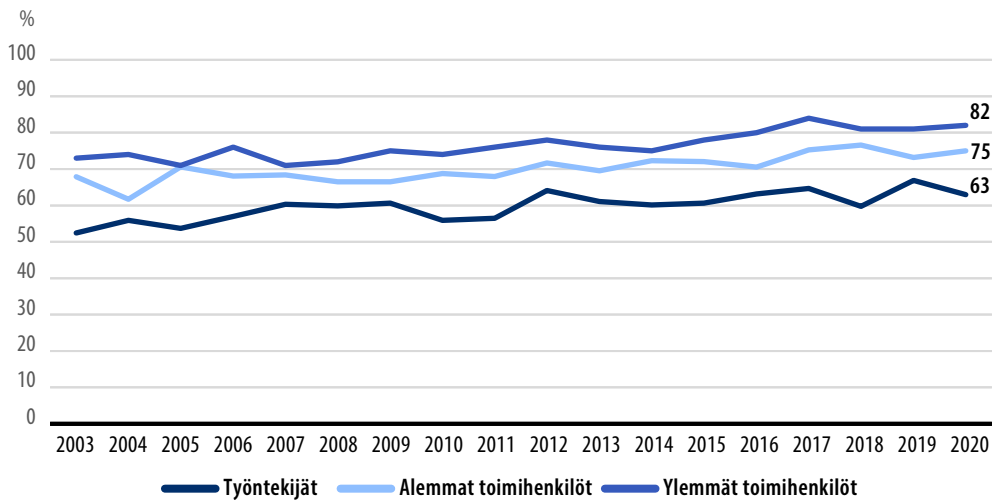
Työolobarometrissä on vuodesta 2003 lähtien kysytty lisäksi sitä, **kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita**. Vuonna 2020 palkansaajista selkeä enemmistö (74 %) koki, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita ”erittäin” tai ”melko hyvin”. Niiden osuus, jotka kokivat väittämän sopivan ”erittäin hyvin” omaan työpaikkaan, oli hieman kasvanut viime tutkimuskerrasta (22 % vuonna 2019 ja 26 % vuonna 2020). Pitkällä aikavälillä kehitys on ollut hyvin myönteistä: tyytyväisten osuus on kasvanut 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2003 (64 % vuonna 2003, 74 % vuonna 2020). (Kuvio 3.14.)

Kuvio 3.14. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita 2003–2020, %



Naiset (78 %) olivat hieman tyytyväisempiä kannustukseen kuin miehet (71 %) vuonna 2020. Ylemmät toimihenkilöt (82 %) olivat selvästi tyytyväisempiä kannustukseen kuin alemmat toimihenkilöt (75 %) tai työntekijät (63 %). Toimihenkilöillä osuudet olivat pysyneet likimain samana, työntekijöillä osuus oli hieman laskenut vuodesta 2019. (Kuvio 3.15.) Sektoreiden välillä ei ollut kovin suuria eroja; valtion palkansaajat olivat tyytyväisimpiä (valtio 79 %, teollisuus 70 %, kunta-ala 76 % ja yksityiset palvelut 74 %). Työpaikan koolla ei ollut merkitsevää vaikutusta siihen, miten kannustusta saatiin.

Kuvio 3.15. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, sosioekonomisen aseman mukaan, erittäin tai melko hyvin, 2003–2020, %

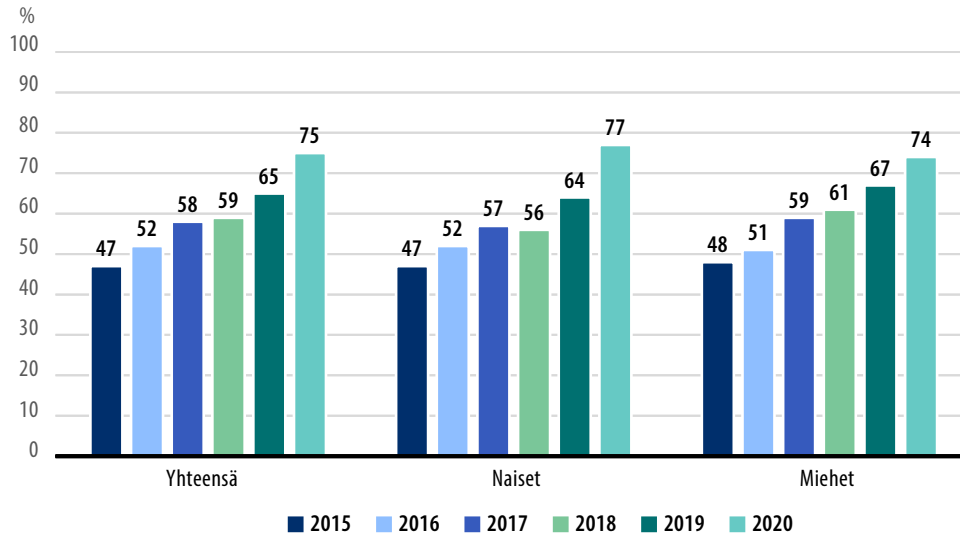


3.5 Digitaaliset työvälineet ja sosiaalisen median käyttö työssä

Erilaiset vuorovaikutukseen tarkoitetut digitaaliset työvälineet ja sosiaalinen media ovat vakiinnuttaneet paikkansa suomalaiseen työelämään viime vuosina. Työolobarometrissä on vuodesta 2015 lähtien kysytty **sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käytöstä** kysymyksellä ”Käytätkö työssäsi sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti?” Työtiloilla tarkoitetaan esimerkiksi internetin tai intranetin yhteisiä työtiloja. Sähköpostit ja perinteiset tekstiviestit on rajattu tässä pois.

Korona-aika on selvästi lisännyt sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttöä työssä. Vuonna 2020 kolme neljästä (75 %) palkansaajasta käytti jotain sähköistä alustaa tai pikaviestintävälinettä työssään. Osuus on kasvanut 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2019. (Kuvio 3.16.)

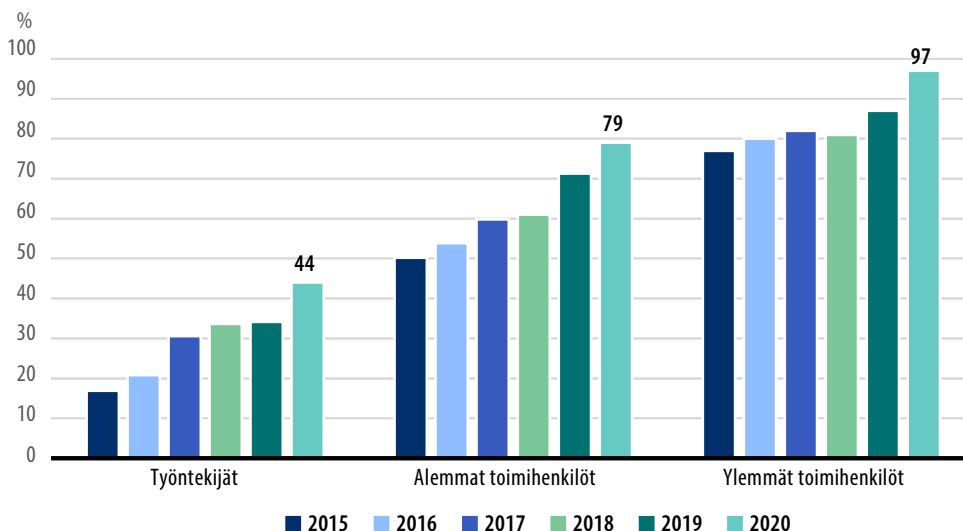
Kuvio 3.16. Sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö työssä sukupuolen mukaan 2015–2020, %



Sukupuolten välillä ei ollut suurta eroa alustojen tai viestintävälineiden käytössä (naiset 77 % ja miehet 74 % vuonna 2020). Yleisimmin sähköisiä alustoja työssään käyttivät 35–44-vuotiaat (80 %) palkansaajat. Muissa ikäryhmissä osuus oli 59–77 prosenttia.

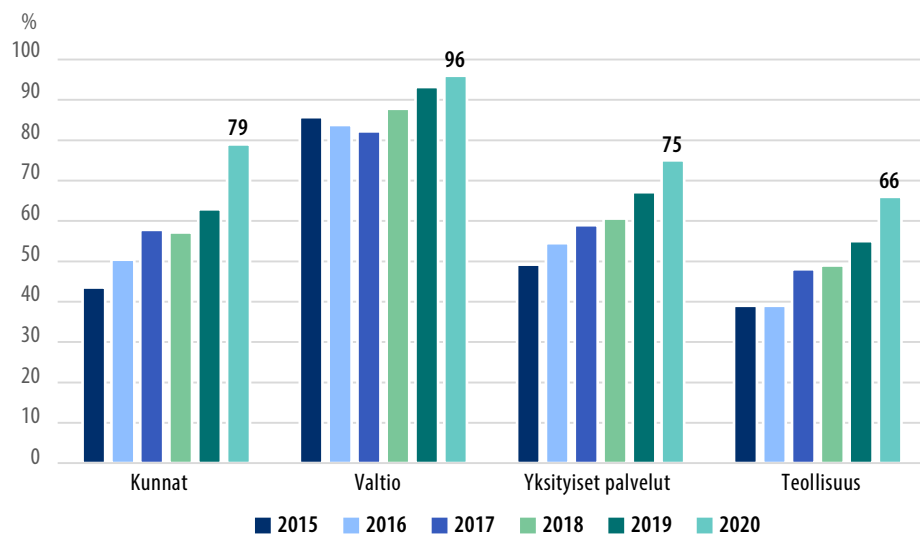
Ylemmistä toimihenkilöistä lähes jokainen (97 %) oli käyttänyt sähköisiä työtiloja ja pikaviestintävälineitä vuonna 2020. Työntekijöillä vastaava osuus oli 44 prosenttia ja alemmilla toimihenkilöillä 79 prosenttia. Kaikissa ryhmissä oli tapahtunut selvää kasvua vuodesta 2019. (Kuvio 3.17.)

Kuvio 3.17. Sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö työssä sosioekonomisen aseman mukaan 2015–2020, %



Sähköisiä työtiloja ja pikaviestintävälineitä käytettiin yleisimmin valtiolla (96 %), jossa osuus lähentelee jo 100 prosenttia. Myös kuntasektorilla (79 %), yksityisissä palveluissa (75 %) ja teollisuudessa (66 %) reilusti yli puolet palkansaajista käytti sähköisiä alustoja tai pikaviestintävälineitä työssään. Osuudet ovat kasvaneet kaikilla sektoreilla vuodesta 2019. (Kuvio 3.18.)

Kuvio 3.18. Sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö työssä työnantajasektorin mukaan 2015–2020, %

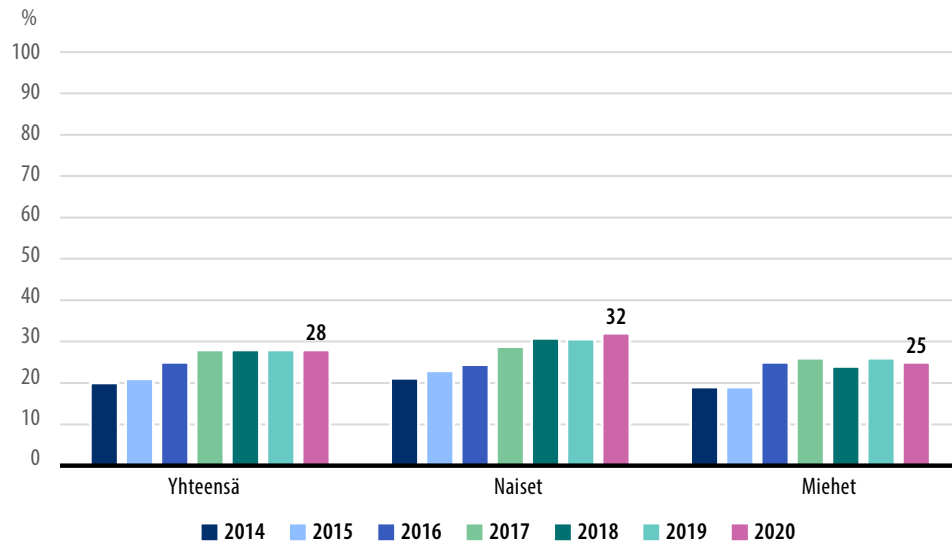


Sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden lisäksi työolobarometrissä on kysytty vuodesta 2014 lähtien **sosiaalisen median** käytöstä työssä kysymyksellä ”Käytätkö työssäsi sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumeja, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?”

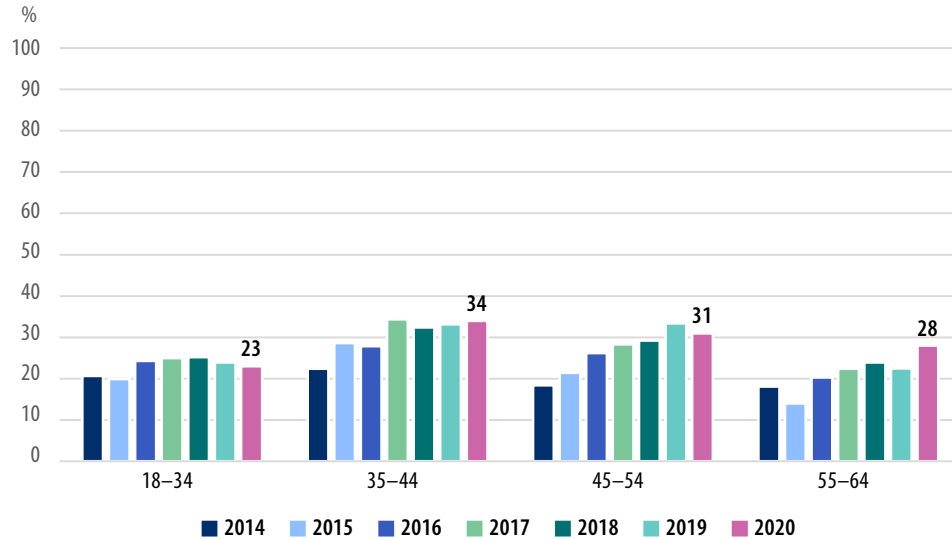
Sosiaalisen median käyttö työssä on yleistynyt, mutta ei niin nopeasti kuin sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö. Vuonna 2020 palkansaajista hieman yli neljännes (28 %) käytti työssään sosiaalista mediaa. Osuudessa ei ole tapahtunut muutoksia vuoden 2017 jälkeen. Naiset (32 %) käyttivät sosiaalisista mediaa yleisemmin työssään kuin miehet (25 %). (Kuvio 3.19.)

Aktiivisimmin sosiaalista mediaa käyttivät 35–44- ja 45–54-vuotiaat palkansaajat, joista kolmannes (31–34 %) käytti sosiaalista mediaa työssään. Vanhimmassa ikäryhmässä on tapahtunut pientä kasvua vuodesta 2019, muissa ikäryhmissä osuudet ovat pysyneet likimain entisellään. (Kuvio 3.20.)

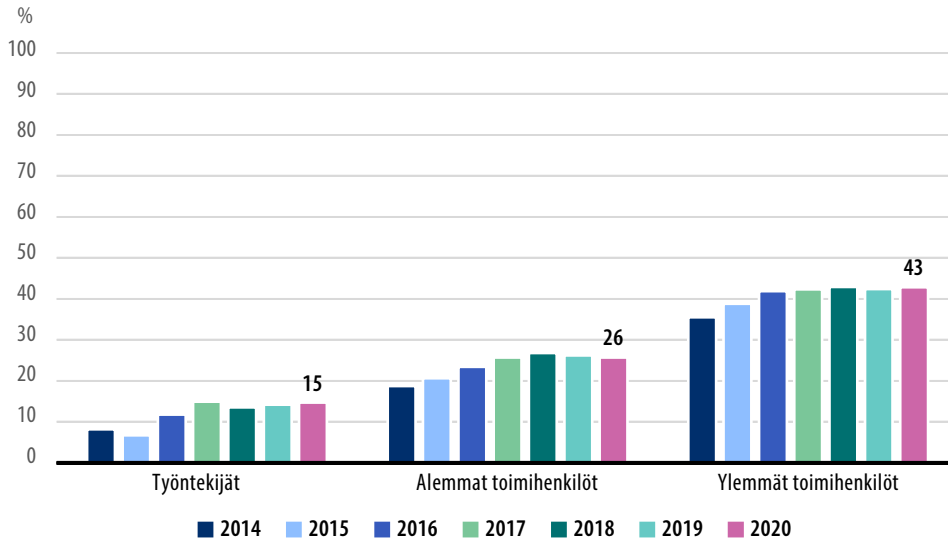
Kuvio 3.19. Sosiaalisen median käyttö työssä sukupuolen mukaan 2014–2020, %



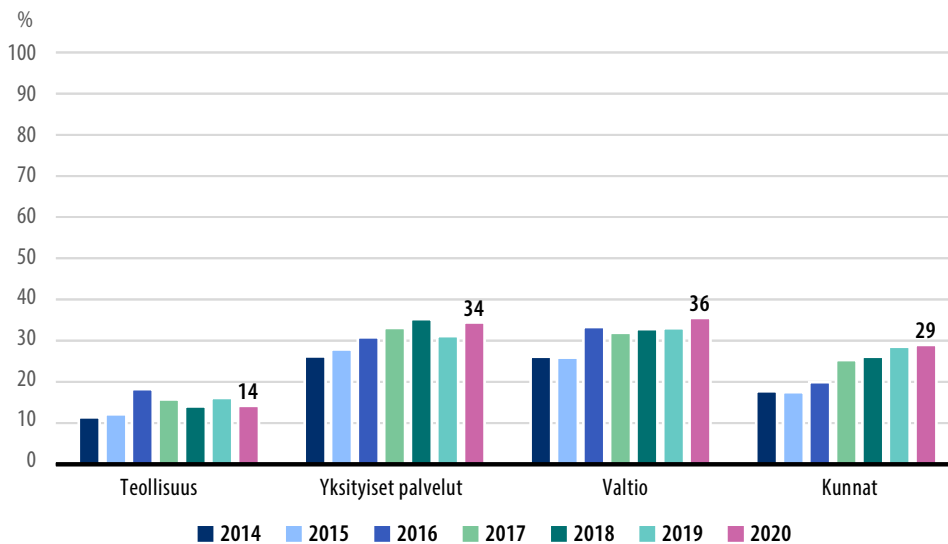
Kuvio 3.20. Sosiaalisen median käyttö työssä ikäryhmän mukaan 2014–2020, %



Ylemmistä toimihenkilöistä sosiaalista mediaa työssään käytti noin kaksi viidestä (43 %), alemmista toimihenkilöistä neljännes (26 %), mutta työntekijöistä vain 15 prosenttia vuonna 2020. Osuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viime tutkimuskerrasta. (Kuvio 3.21.)

Kuvio 3.21. Sosiaalisen median käyttö työssä sosioekonomisen aseman mukaan 2014–2020, %

Sosiaalisen median käyttö oli yleisempää valtiolla (36 %) ja yksityisissä palveluissa (34 %) kuin kuntasektorilla (29 %) tai teollisuudessa (14 %) vuonna 2020. Osuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden 2019 jälkeen. (Kuvio 3.22.)

Kuvio 3.22. Sosiaalisen median käyttö työssä työnantajasektorin mukaan 2014–2020, %

3.6 Tiivistelmä

Vuonna 2020 työpaikoilla otettiin aikaisempaa useammin käyttöön uusia työmenetelmiä. Tämä näkyi erityisesti valtiolla ja se liittyi varmastikin etätyön yleistymiseen tällä sektorilla. Yli organisaatiot ylittävässä yhteistyössä ei tapahtunut muutoksia. Myös kehittämismahdollisuudet työpaikalla olivat pysyneet liki entisellään. Niin ikään toimintatapojen ja tuotteiden kehittämisessä ei ollut tapahtunut muutoksia vuodesta 2019.

Esimiestyössä oli tapahtunut pientä myönteistä kehitystä: aikaisempaa useampi koki, että esimiehet suhteutuivat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin. Niin ikään palkansaajien kokemukset siitä, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, yleistyivät viime tutkimuskerrasta.

Innovaatiotoimintaan liittyen suurimmat muutokset näkyvät sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käytössä, jossa oli tapahtunut selkeä harppaus vuodesta 2019. Muutos näkyy kaikilla sektoreilla ja sosioekonomisissa ryhmissä. Sosiaalisen median käyttö työssä taas näyttää saavuttaneen eräänlaisen saturaatiopisteen – sosiaalista mediaa työssään käyttävien osuus on pysynyt muuttumattomana jo viimeiset neljä vuotta.

Innovaatiotoimintaan keskeisesti liittyvät tekijät jakautuvat melko voimakkaasti sosioekonomisen aseman mukaan: organisaatorajat ylittävä yhteistyö, mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen sekä uusien toimintatapojen tai tuotteiden kehittäminen olivat huomattavasti yleisempiä ylemmille toimihenkilöille kuin alemmille toimihenkilöille tai työntekijöille. Ylemmät toimihenkilöt olivat myös tyytyväisempiä esimieheltä saamaansa tukeen ja kannustukseen kuin muut. Erityisesti sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden sekä sosiaalisen median käytössä näyttää olevan melkoinen railo sosioekonomisten ryhmien välillä. Ylempillä toimihenkilöillä erilaisten sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö oli yli kaksi kertaa yleisempää kuin työntekijöillä.

4 Osaaminen ja kehittymismahdollisuudet työssä

Osaaminen on keskeinen osa työhyvinvointia: se tukee työkykyä. Vahva osaaminen edistää niin työn hallinnan tunnetta kuin työssä jaksamista (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006). Se vaikuttaa myös myönteisesti työuran pituuteen. Osaamisen tulisi vastata työn vaatimuksia. Työn murroksessa työn vaatimukset kuitenkin jatkuvasti muuttuvat. Työntekijöiden osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen ovatkin tulevaisuudessa yhä merkittävämmässä asemassa.

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

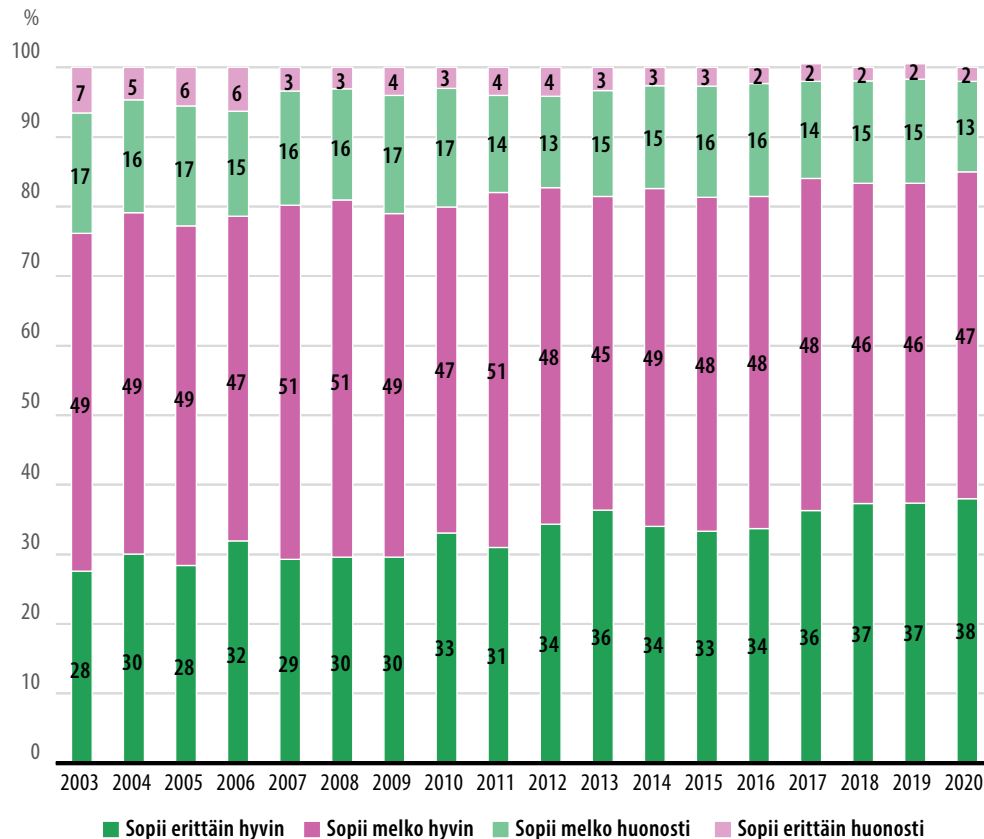
Organisaatioilla on oma roolinsa osaamisen kehittäjänä ja mahdollistajana. Organisaatioiden tuloksellisuus ja menestys perustuvat osaamiseen. Jotta yritykset menestyisivät yhä kovenevilla, globaaleilla markkinoilla, on niiden kyettävä jatkuvasti uudistamaan sekä kehittämään tuotteitaan ja palvelujaan. (mm. Asplund & Kauhanen 2018.) Myös uusien innovaatioiden tuottaminen vaatii osaamista. Osaaminen onkin organisaatioiden kilpailukyvyn perusta: jotta yritykset menestyisivät ja pysyisivät kilpailussa mukana, tulisi organisaation jatkuvasti ennakoida tulevia osaamistarpeita. Osaamisen kehittäminen tulisikin nähdä investointina.

Tässä luvussa tarkastellaan osaamiseen ja kehittymismahdollisuuksiin liittyviä tuloksia. Aluksi luodaan katsaus siihen, millaiset oppimismahdollisuudet palkansaajilla oli työssään. Lisäksi käydään läpi koulutukseen osallistumiseen liittyviä tietoja: missä määrin palkansaajat osallistuivat vuonna 2020 työnantajan kustantamaan koulutukseen. Tietoa on nykyään enemmän ja helpommin saatavilla kuin koskaan aikaisemmin. Formaalin koulutuksen rinnalle on tullut yhä monimuotoisempia tapoja ja mahdollisuuksia opiskella sekä oppia. Luvun lopussa selvitetäänkin vielä tarkemmin eri työssä oppimisen muotoja.

4.1 Työssä oppiminen sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen

Työolobarometrissä on selvitetty **työssä oppimista** jo vuodesta 2003 lähtien väittämällä ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita”. Uusimman barometrin mukaan suurin osa (85 %) palkansaajista mielsi työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uutta (erittäin tai melko hyvin). Osuus on kasvanut vuodesta 2019 kaksi prosenttiyksikköä (82 % vuonna 2019). Hieman yli kolmannes (38 %) koki väittämän sopivan ”erittäin hyvin” kohdalleen ja lähes puolet (47 %) arvioi sen sopivan ”melko hyvin”. (Kuvio 4.1.)

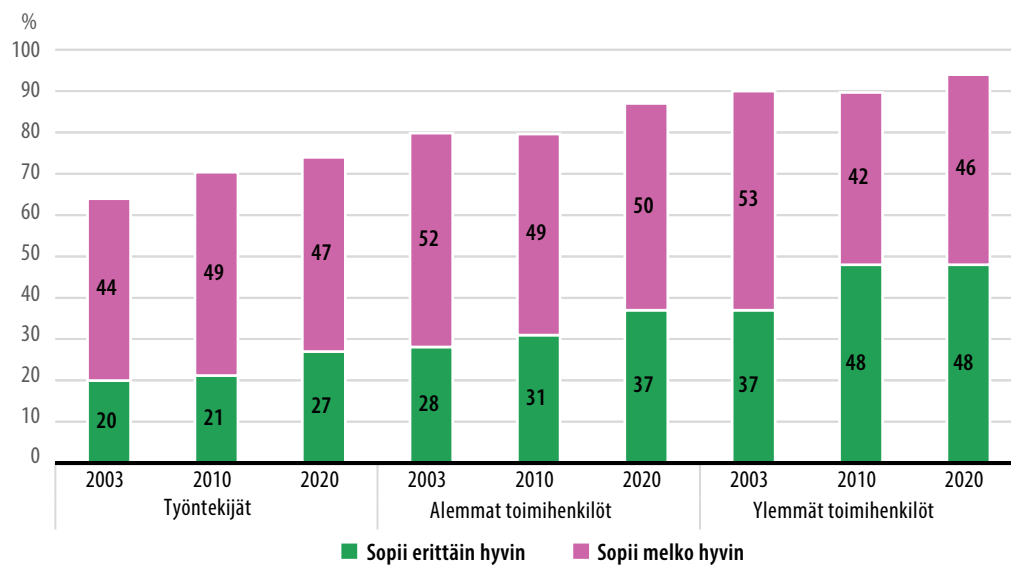
Kuvio 4.1. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita 2003–2020, %



Pitkällä aikavälillä trendi on ollut nouseva. Aikavälillä 2003–2020 niiden osuus palkansaajista, jotka kokivat väittämän sopivan erittäin hyvin kohdalleen, on kasvanut 28 prosentista 38 prosenttiin. (Kuvio 4.1.)

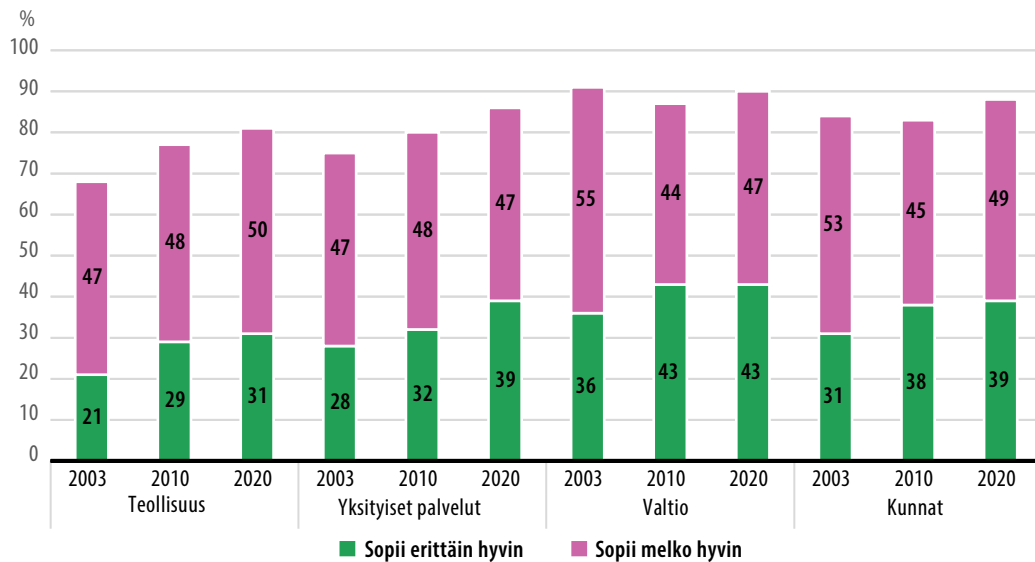
Sukupuolten välillä ei ole ollut merkitsevää eroa työpaikan oppimismahdollisuuksiin liittyen. Vuonna 2020 naisista 86 prosenttia ja miehistä 85 prosenttia kertoi väittämän sopivan erittäin tai melko hyvin kohdalleen. Ylemmät toimihenkilöt (94 %) olivat tyytyväisempiä työpaikkansa oppimismahdollisuuksiin verrattuna alempiin toimihenkilöihin (87 %) tai työntekijöihin (74 %). (Kuvio 4.2.)

Kuvio 4.2. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita, sosioekonomisen aseman mukaan 2003, 2010 ja 2020, %



Valtion (90 %) ja kuntasektorin (88 %) palkansaajat olivat hieman tyytyväisempiä työpaikkansa tarjoamiin oppimismahdollisuuksiin verrattuna teollisuudessa (81 %) tai yksityisissä palveluissa (86 %) työskenteleviin. (Kuvio 4.3.) Henkilömäärältään suurilla työpaikoilla oltiin hieman tyytyväisempiä oppimismahdollisuuksiin kuin pienillä työpaikoilla vuonna 2020.

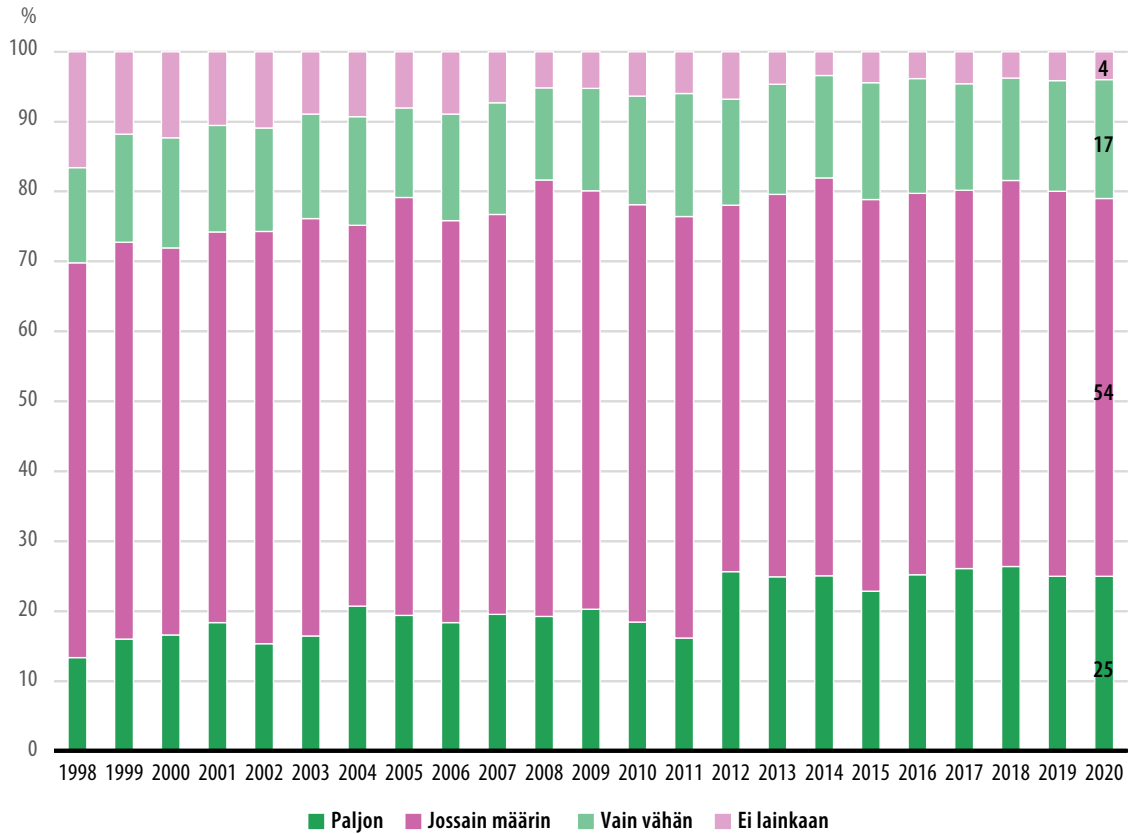
Kuvio 4.3. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita, työnantajasektorin mukaan 2003, 2010 ja 2020, %



Työolobarometrissa on jo vuodesta 1998 lähtien selvitetty, **onko työpaikalla pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen**. Uusimman barometrin mukaan valtaosa palkansaajista (79 %) koki, että työpaikalla pyritään vaikuttamaan ”paljon” tai ”jossain määrin” osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vastaavasti noin viidesosa (21 %) oli sitä mieltä, että osaamiseen oli pyritty vaikuttamaan ”vain vähän” tai ”ei ollenkaan”. (Kuvio 4.4.)

Osuuksissa ei ole tapahtunut muutoksia vuoden 2019 jälkeen. Pitkällä aikavälillä trendi on ollut nouseva aikasarjan alusta, vuodesta 1998 lähtien. Erityisesti niiden osuus, jotka kertoivat työpaikalla pyrittävän vaikuttamaan ”paljon” osaamiseen ja ammattitaitoon, on kahdessakymmenessä vuodessa liki kaksinkertaistunut (13 % vuonna 1998 ja 25 % vuonna 2020). (Kuvio 4.4.)

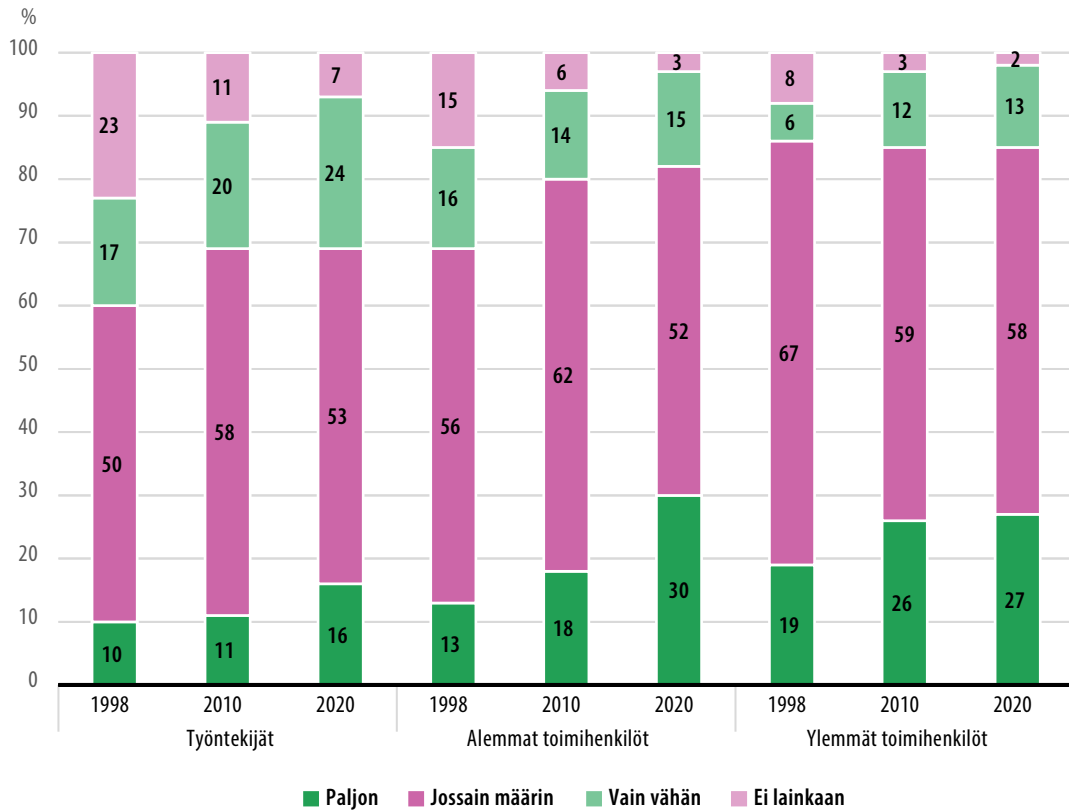
Kuvio 4.4. Työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen 1998–2020, %



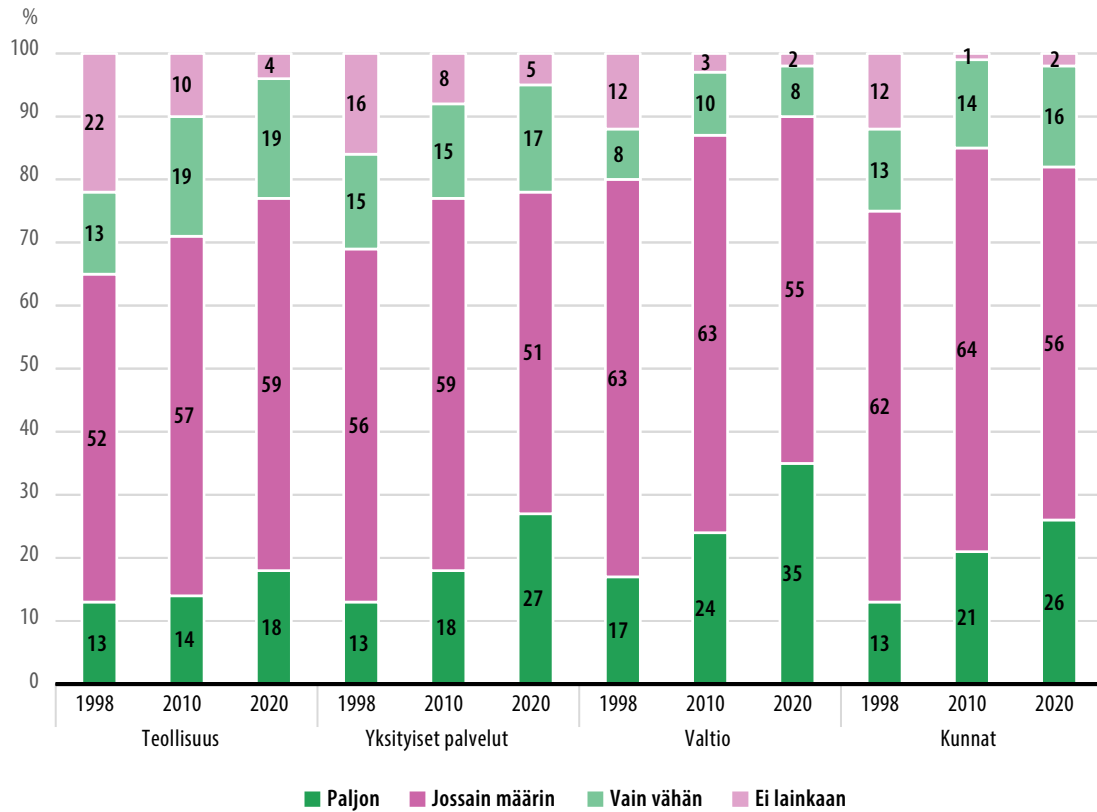
Ylemmät (85 %) ja alemmat toimihenkilöt (82 %) kokivat selvästi yleisemmin kuin työntekijät (69 %), että työpaikalla pyritään aktiivisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaitoon. Kaikissa ryhmissä on tapahtunut myönteistä kehitystä aikasarjan alusta lähtien. (Kuvio 4.5.)

Kuntasektorilla (82 %) ja valtiolla (90 %) osaamiseen panostettiin enemmän kuin teollisuudessa (77 %) ja yksityisissä palveluissa (78 %). Erityisesti valtio erottuu sektorina, jossa on tapahtunut myönteistä kehitystä: niiden osuus, jotka kokivat, että työpaikalla on pyritty vaikuttamaan ”paljon” osaamiseen, on kasvanut yli 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2010. (Kuvio 4.6.) Henkilömäärältään suurilla työpaikoilla oli pyritty vaikuttamaan osaamisen kehittämiseen hieman yleisemmin kuin pienillä työpaikoilla. Erot eri kokoisten työpaikkojen välillä olivat kuitenkin melko pieniä.

Kuvio 4.5. Työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen, sosioekonomisen aseman mukaan 1998, 2010 ja 2020, %

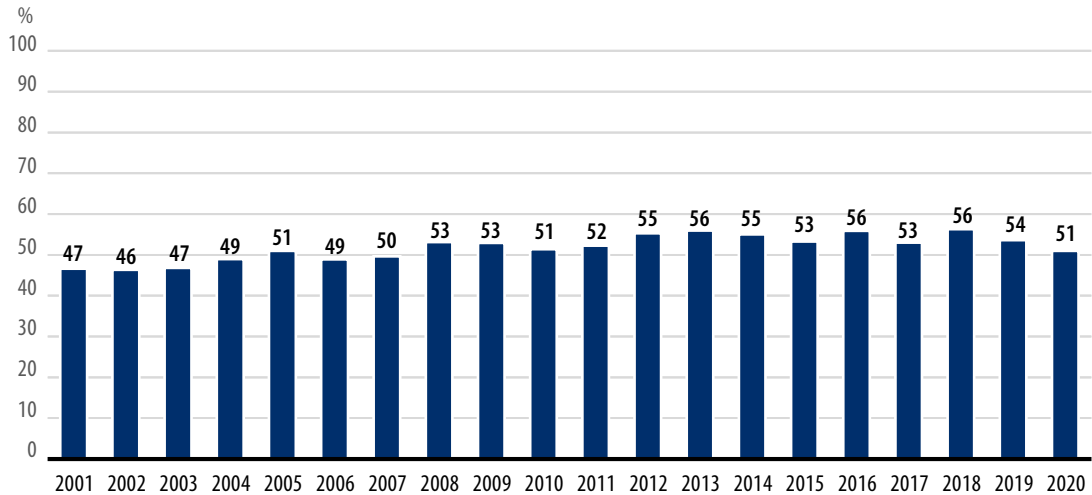
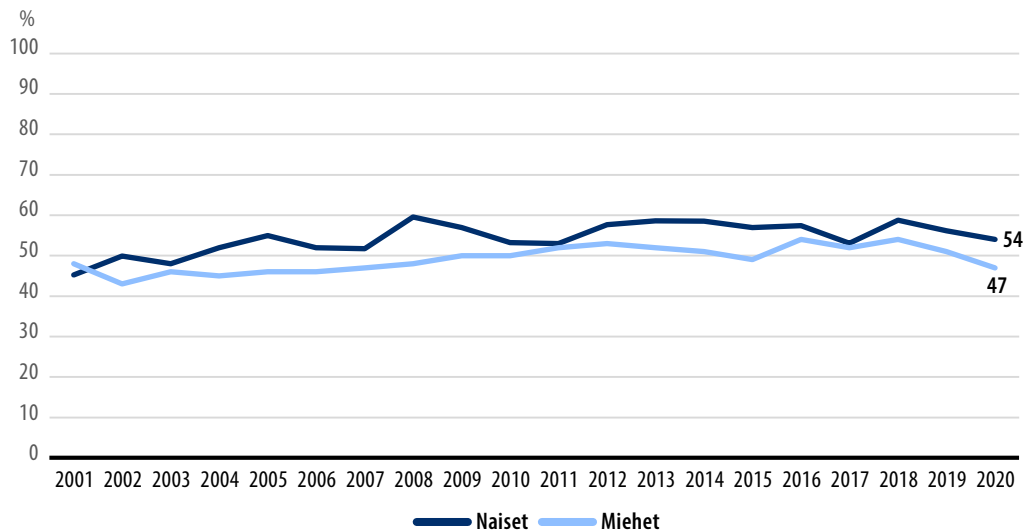


Kuvio 4.6. Työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen, työnantajasektorin mukaan 1998, 2010 ja 2020, %



4.2 Koulutukseen osallistuminen

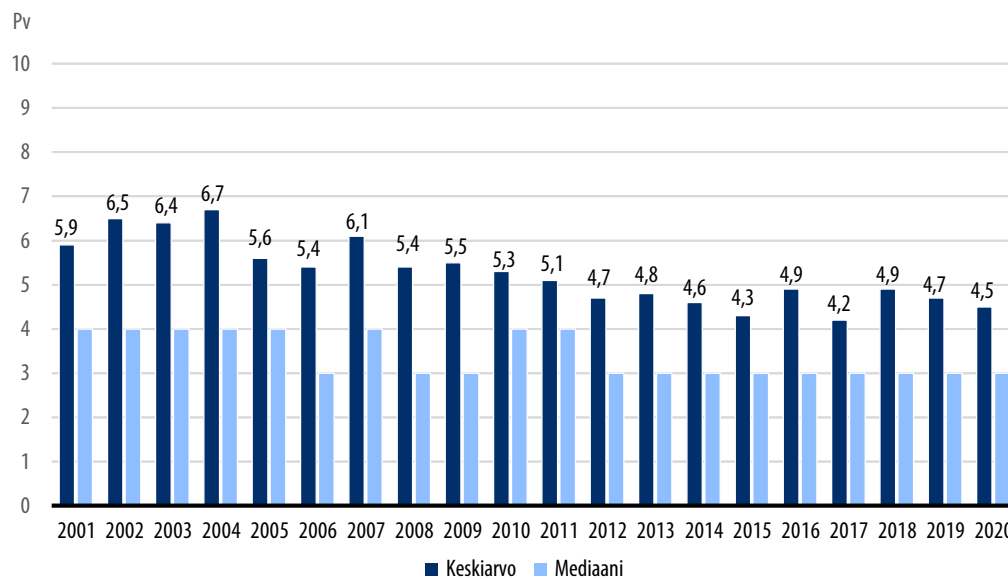
Työolobarometrissä on selvitetty **koulutukseen osallistumista** vuodesta 2001 lähtien kysymyksellä ”Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olet saanut koulutusajalta palkkaa?” Vuonna 2020 työnantajan järjestämään koulutukseen oli viimeisen vuoden aikana osallistunut noin puolet (51 %) palkansaajista, naiset (54 %) hieman useammin kuin miehet (47 %). Vuoteen 2019 verrattuna koulutukseen osallistuneiden määrässä on tapahtunut pientä vähenemistä. (Kuvio 4.7 ja 4.8.)

Kuvio 4.7. Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana 2001–2020, %**Kuvio 4.8.** Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan 2001–2020, %

Niille palkansaajille, jotka olivat osallistuneet työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, **koulutuspäiviä** kertyi keskimäärin 4,5 (mediaani 3 pv) vuonna 2020 (kuvio 4.9). Miehillä (5,1) koulutuspäiviä kertyi hieman enemmän kuin naisille (4,0). Miehillä määrä on kasvanut, naisilla vähentynyt vuodesta 2019. Vaikka naiset kävivät useammin koulutuksissa kuin miehet, miehillä koulutuspäivien yhteenlaskettu määrä oli hivenen suurempi kuin naisilla.

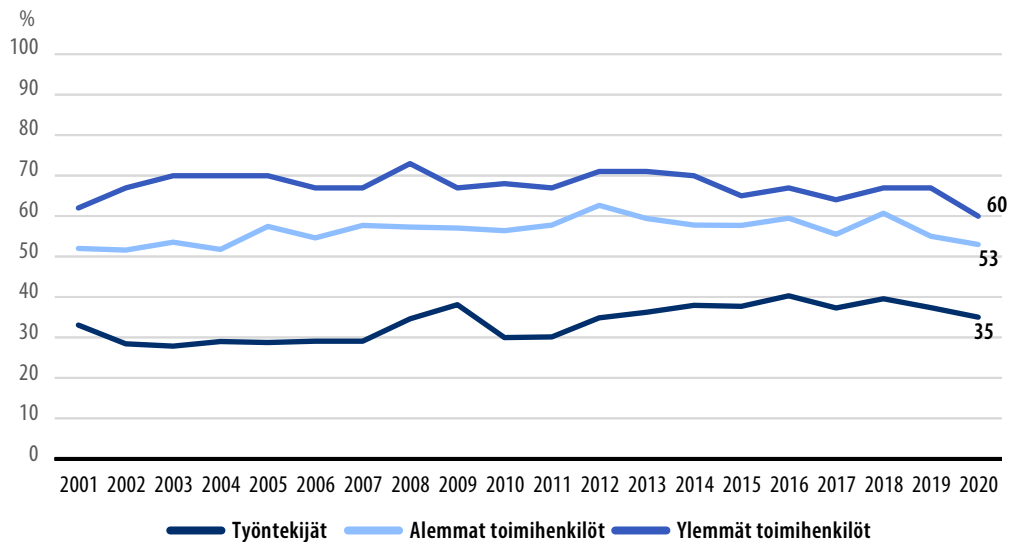
Kaiken kaikkiaan koulutuspäivien määrän trendi on ollut selvästi alaspäin jo vuodesta 2004 lähtien. Vielä 2000-luvun alussa koulutuspäivien määrän keskiarvo oli yli kuusi. Sieltä se on hiljalleen laskenut alle viiden. (Kuvio 4.9.) Nykyään aikaisempaa useampi on osallistunut koulutuksiin, mutta koulutuspäivien määrä on vähentynyt.

Kuvio 4.9. Koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä viimeisen 12 kuukauden aikana (keskiarvo ja mediaani) 2001–2020



Koulutukseen osallistuminen on vahvasti yhteydessä sosioekonomiseen asemaan: ylemmistä toimihenkilöistä kolme viidestä (60 %) oli osallistunut koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana vuonna 2020, työntekijöistä vain noin kolmannes (35 %). Alemmat toimihenkilöt sijoittuivat näiden kahden ryhmän väliin (53 %). Koulutukseen osallistuminen on hiipunut kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä vuodesta 2019. (Kuvio 4.10.) Sosioekonomisten ryhmien väliset erot näkyvät myös koulutuspäivien määrissä. Vuonna 2020 koulutuksessa olleet ylemmät toimihenkilöt käyttivät koulutukseen keskimäärin 4,8 työpäivää, alemmat toimihenkilöt 4,7 päivää ja työntekijät 3,5 päivää.

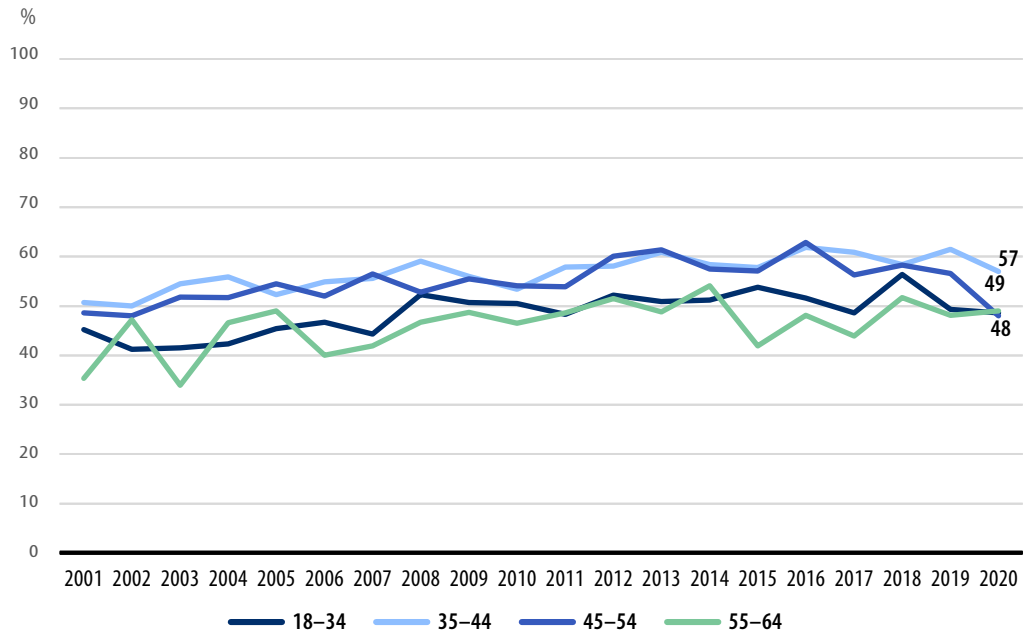
Kuvio 4.10. Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman mukaan 2001–2020, %



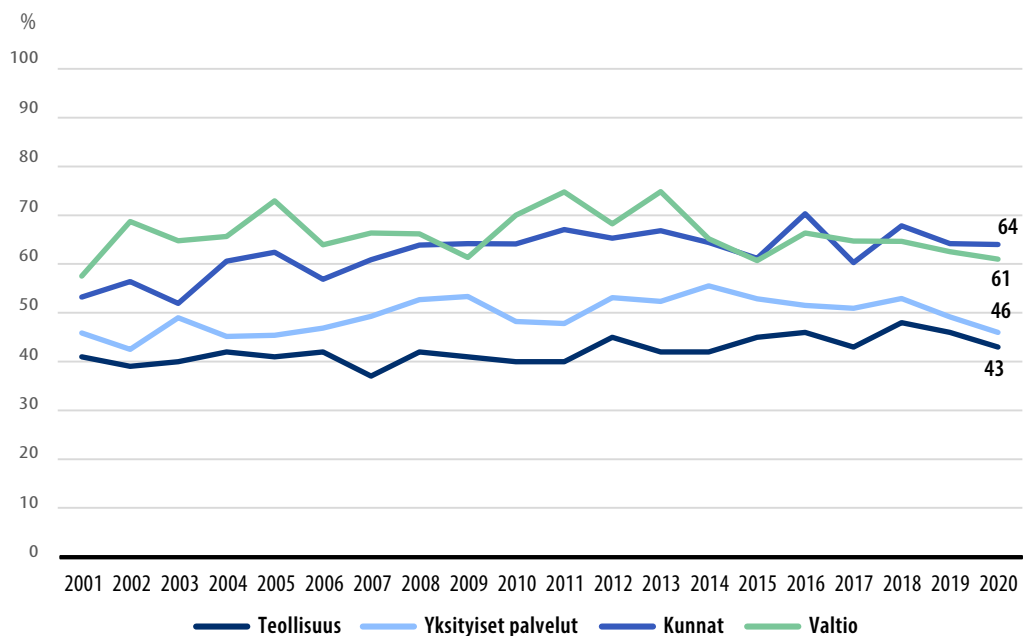
Aktiivisimmin koulutuksessa kävivät 35–44-vuotiaat (57 %). Muissa ikäryhmissä osuus oli 48–49 prosenttia. (Kuvio 4.11.) Vuonna 2020 eniten koulutuspäiviä kertyi 18–34-vuotiaille (5,5 päivää). Muissa ikäryhmissä koulutusten yhteenlasketut kestot olivat 3,6–4,8 päivää.

Koulutukseen osallistuminen oli yleisempää kuntasektorilla (64 %) ja valtiolla (61 %) kuin teollisuudessa (43 %) tai yksityisissä palveluissa (46 %) (kuvio 4.12). Valtiolla (8,3 päivää) koulutukseen käytettyjen päivien lukumäärä oli lähes kaksi kertaa niin suuri kuin muilla sektoreilla (kunnat 3,4 pv, teollisuus 5,0 pv ja yksityiset palvelut 4,5 pv). Kuntasektorilla puodotus vuodesta 2019 oli kaikkein suurin (4,6 pv, vuonna 2019). Koulutukseen käytettyjen päivien lukumäärä on vaihdellut melko paljon eri vuosina, mutta pitkällä aikavälillä koulutukseen käytetty aika on lyhentynyt kaikilla sektoreilla.

Kuvio 4.11. Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana ikäryhmän mukaan 2001–2020, %



Kuvio 4.12. Osallistunut työnantajan maksamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana työnantaja-sektorin mukaan 2001–2020, %



Työntekijämäärältään isoilla työpaikoilla osallistuttiin yleisemmin koulutuksiin kuin pienillä työpaikoilla. Alle 10 henkilön työpaikoilta työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen vuoden aikana oli osallistunut hieman useampi kuin joka kolmas (36 %) palkansaaja – yli 200 henkilön työpaikoilta jo kaksi kolmesta (58 %). Suurilla työpaikoilla työskenteleville palkansaajille kertyi myös enemmän koulutuspäiviä kuin pienillä työpaikoilla työskenteleville palkansaajille.

Jatkuvassa työsuhteessa (52 %) olevat palkansaajat osallistuivat työnantajan kustantamaan koulutukseen selvästi yleisemmin kuin määräaikaisessa työsuhteessa (37 %) olevat palkansaajat vuonna 2020. Vaikka määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät osallistuivat harvemmin koulutukseen kuin jatkuvassa työsuhteessa olevat, he käyttivät kuitenkin enemmän työpäiviä (5,2 pv) koulutukseen kuin jatkuvassa työsuhteessa olevat (4,5 pv) vuonna 2020.

Osa-aikatyötä tekevistä koulutukseen oli osallistunut vuonna 2020 hieman alle kolmannes (39 %) ja kokoaikatyötä tekevistä hieman yli puolet (52 %). Kokoaikatyötä tekevillä koulutuspäiviä kertyi keskimäärin 4,6 päivää ja osa-aikatyötä tekevillä 3,7 päivää vuonna 2020.

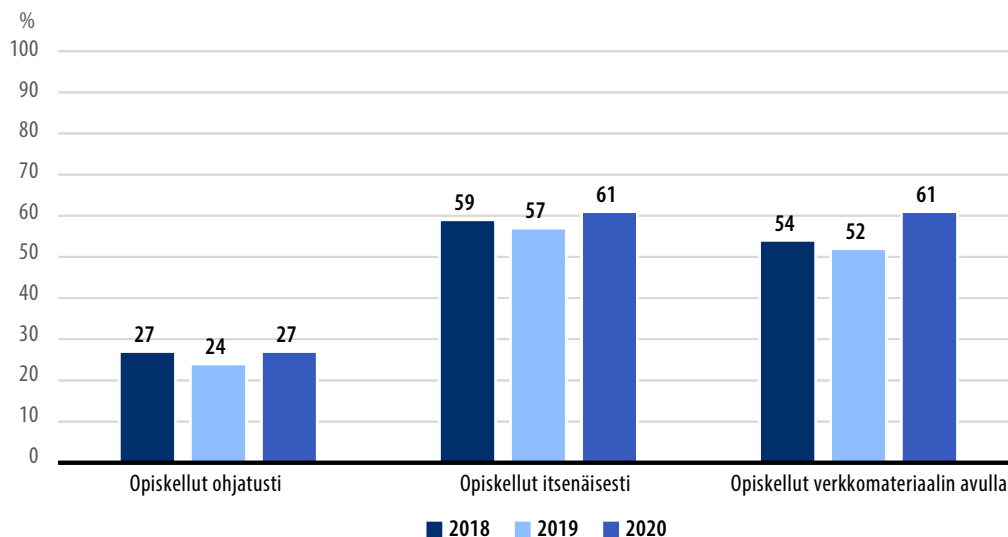
4.3 Työssä opiskelu

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

Korona-aika on lisännyt erityisesti verkkomateriaalin kautta tapahtuvaa opiskelua. Vuonna 2020 palkansaajista 61 prosenttia oli opiskellut itsenäisesti tai verkon kautta, kun vuonna 2019 vastaavat osuudet olivat 57 prosenttia (itsenäisesti) ja 52 prosenttia (verkko). Hieman useampi kuin joka neljäs (27 %) palkansaaja kertoi opiskelleensa kokeneemman työntekijän tai muun ohjaamana. (Kuvio 4.13.)

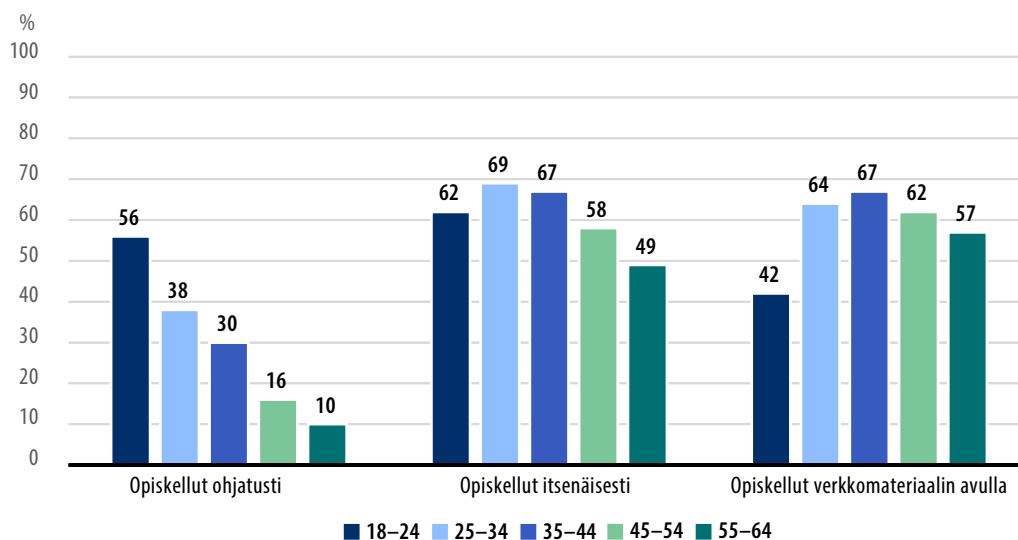
Sukupuolten välillä ei ollut merkitsevää eroa työssä opiskelussa vuonna 2020. Ainoastaan verkkomateriaalin avulla opiskelussa oli selvä ero sukupuolten välillä (naiset 66 %, miehet 56 %).

Kuvio 4.13. Opiskellut työssä ohjatusti, itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla 2018–2020, %



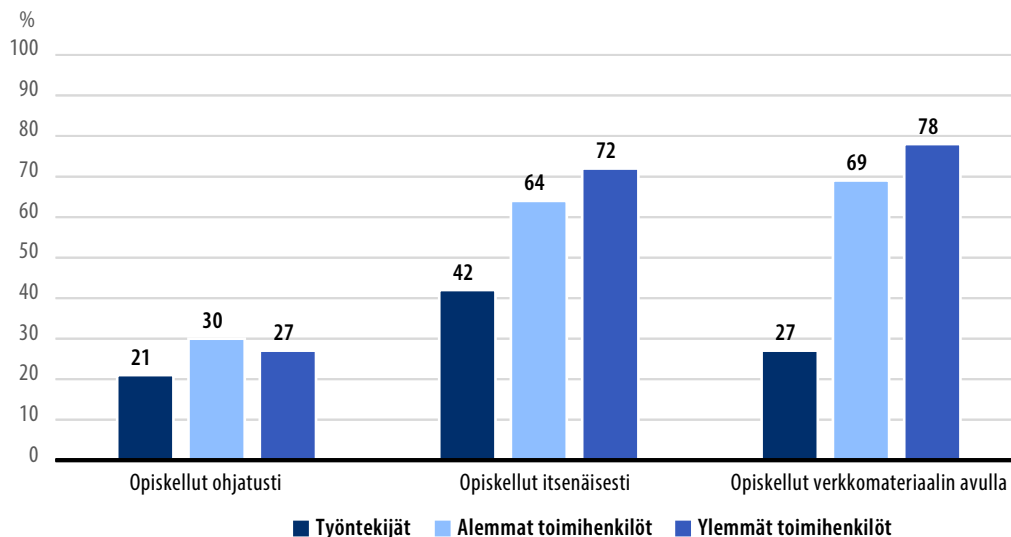
Työssä opiskelu oli vähäisintä vanhimmissa ikäryhmissä, oli kyse sitten itsenäisestä, verkon kautta tai kokeneemman työntekijän kanssa tapahtuvasta opiskelusta. Yllättävää ei siinänsä ole, että alle 35-vuotiaat opiskelivat yleisemmin kokeneemman työntekijän tai opettajan ohjaamana kuin vanhemmat työntekijät. Ohjatusti opiskelu liittyy usein uuden työn aloitukseen ja siihen liittyvään perehdytykseen. Myönteistä on, että verkossa opiskelu oli yleistynyt tasaisesti kaikissa ikäryhmissä, myös vanhimmassa ikäryhmässä, 9 prosenttiyksikköä vuodesta 2019. (Kuvio 4.14.)

Kuvio 4.14. Opiskellut työssä ohjatusti, itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla ikäryhmän mukaan 2020, %



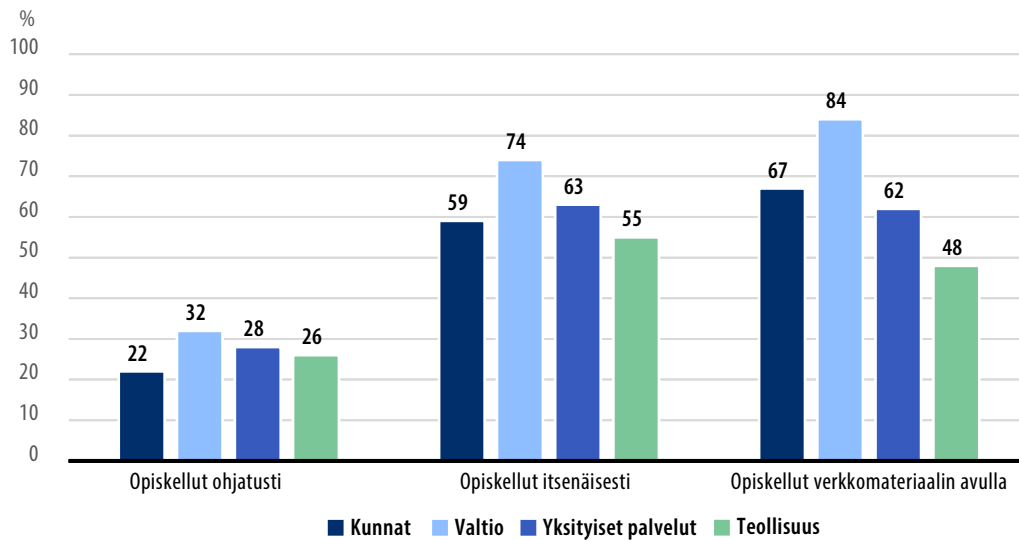
Sosioekonomisella taustalla oli niin ikään merkittävä yhteys työssä opiskeluun. Ylempimistä toimihenkilöistä suurin osa oli opiskellut itsenäisesti (72 %) tai verkon avulla (78 %) vuonna 2020. Vastaavat osuudet alemmilla toimihenkilöillä olivat 64 prosenttia (itsenäisesti opiskelu) ja 69 prosenttia (verkko). Työntekijäasemassa olevilla osuudet olivat selvästi pienemmät kuin muilla (42 % itsenäisesti opiskelu, 27 % verkko). Ohjatusti opiskelussa ei sen sijaan ollut yhtä suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. (Kuvio 4.15.) Vuoteen 2019 verrattuna oli lisääntynyt erityisesti alempien ja ylempien toimihenkilöiden verkon kautta tapahtuva opiskelu.

Kuvio 4.15. Opiskellut työssä ohjatusti, itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla sosioekonomisen aseman mukaan 2020, %



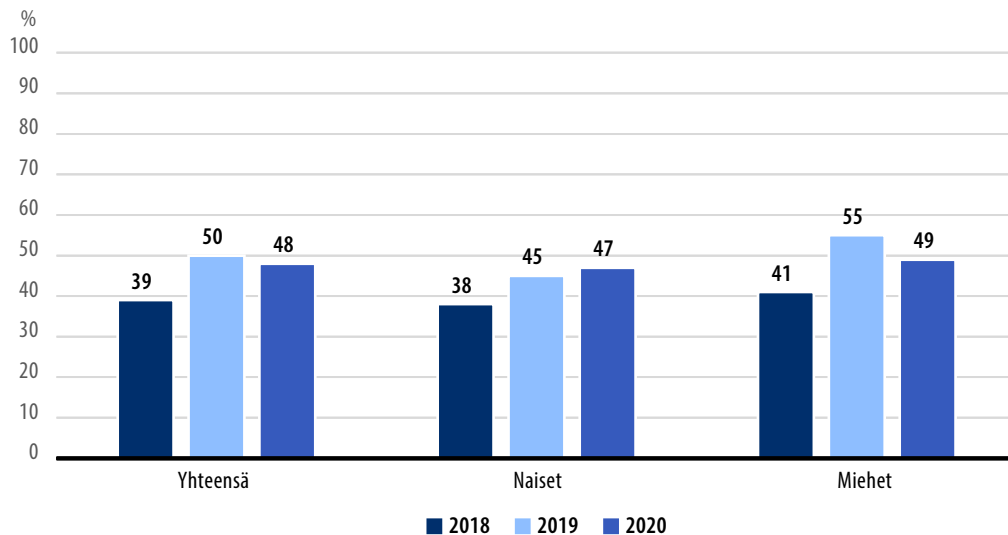
Verkon avulla opiskelu oli yleistynyt merkittävästi kaikilla sektoreilla vuodesta 2019. Työntantajasektoreista erottuu erityisesti valtiosektori, jonka palkansaajista valtaosa oli opiskellut itsenäisesti (74 %) tai verkkomateriaalin avulla (84 %) viimeisen 12 kuukauden aikana. Yksityisten palvelujen ja kunta-alan palkansaajista reilu puolet oli opiskellut itsenäisesti (kuntasektori 59 %, yksityiset palvelut 63 %) tai verkkomateriaalin avulla (kuntasektori 67 %, yksityiset palvelut 62 %). Teollisuuden palkansaajista itsenäisesti oli opiskellut hieman yli puolet (55 %) ja verkon kautta hieman alle puolet (48 %). Ohjatussa opiskelussa sektoreiden väliset erot olivat hyvin pienet (kaikki 22–32 %). (Kuvio 4.16.) Työssä opiskelu oli yleisempää suurilla kuin pienillä työpaikoilla.

Kuvio 4.16. Opiskellut työssä ohjatusti, itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla työnantajasektorin mukaan 2020, %



Työolobarometrissä on varsinaisten oppimiseen liittyvien kysymysten lisäksi kysytty vuodesta 2018 lähtien sitä, onko viimeisen 12 kuukauden aikana **kehittänyt taitojaan ja osaamistaan siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä?** Vuoden 2020 barometrin mukaan palkansaajista hieman alle puolet (48 %) arvioi kehittäneensä taitojaan niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä. Tämä oli kaksi prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2019. Sukupuolten välinen ero on kaventunut vuodesta 2019. Miehillä osuus laski, naisilla se kasvoi. (Kuvio 4.17.)

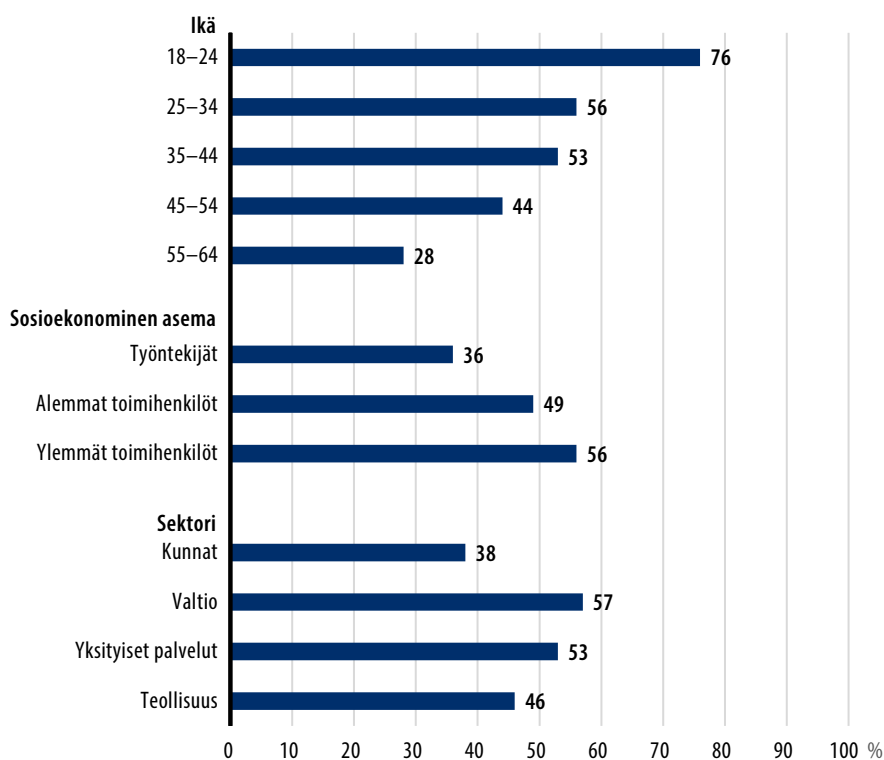
Kuvio 4.17. Kehittänyt taitojaan ja osaamistaan siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä sukupuolen mukaan 2018–2020, %



Yli puolet (56 %) ylemmistä toimihenkilöistä, alemmista toimihenkilöistä noin puolet (49 %) ja työntekijöistä hieman harvempi (36 %) oli kehittänyt taitojaan viimeisen 12 kuukauden aikana niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä (kuvio 4.18). Ylemmillä toimihenkilöillä ja työntekijöillä osuudet hieman vähenivät vuodesta 2019, alemmilla toimihenkilöillä taas kasvoi pari prosenttiyksikköä.

Nuorista, 18–24-vuotiaista, taitojaan oli kehittänyt peräti 76 prosenttia, 25–34-vuotiaista 56 prosenttia, 35–44-vuotiaista 53 prosenttia, 45–54-vuotiaista 44 ja 55–64-vuotiaista enää 28 prosenttia. (Kuvio 4.18.)

Kuvio 4.18. Kehittänyt taitojaan ja osaamistaan siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2020, %



Yleisimmin omia taitoja kehitettiin valtiolla (57 %) (kunnat 38 %, yksityiset palvelut 53 %, teollisuus 46 %). Taitoja kehitettiin yleisemmin suurilla kuin pienillä työpaikoilla. Pienillä työpaikoilla (alle 10 hlö) taitoja oli kehittänyt 42 prosenttia palkansaajista, kun isoilla, yli 200 henkilön työpaikolla, vastaava osuus oli 57 prosenttia vuonna 2020.

Työsuhteen epävarmuus liittyy niin ikään opiskeluun. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät (65 %) kehittivät osaamistaan tulevaisuutta silmällä pitäen useammin kuin vakituisessa työsuhteessa olevat (46 %) palkansaajat.

4.4 Tiivistelmä

Valtaosa palkkasaajista koki työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Niin ikään suurin osa arvioi, että omalla työpaikalla pyritään systemaattisesti vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Koulutukseen osallistuminen sekä koulutukseen käytettyjen työpäivien määrä vähenivät viime tutkimuskerrasta.

Myönteinen muutos näkyy sen sijaan työssä opiskelussa. Selvästi aikaisempaa useampi palkansaaja oli opiskellut verkkomateriaalien avulla vuonna 2020. Korona-aika näyttää siis siirtäneen opiskelun verkkoon. Tässä tosin näkyy hyvin voimakkaasti sosioekonomisen aseman tuomat erot: verkossa opiskelu oli selvästi yleisempää toimihenkilöille kuin työntekijöille. Myös ikä vaikuttaa – vanhimmissa ikäryhmissä työssä opiskelu oli vähäisempää kuin nuorissa ikäryhmissä. Taitojen ja osaamisen kehittäminen siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä, oli pysynyt likimain muuttumattomana vuodesta 2019. Noin puolet palkkasaajista oli kehittänyt taitojaan tulevaisuutta silmällä pitäen.

Niin kuin aikaisemmissa työolobarometreissä, myös vuoden 2020 barometrissä korostuvat vahvasti iäkkäämpien palkkasaajien sekä alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden heikompi koulutukseen osallistuminen ja työssä opiskelu verrattuna nuorempiin palkkasaajiin ja ylempiin toimihenkilöihin.

5 Työaikajärjestelyt ja palkkaus

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

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

Vuosi 2020 myllersi monen palkansaajan työnteon tavat sekä ajan ja paikan. Keväällä 2020 suuri osa palkansaajista siirtyi etätöihin. Osalla etätö jatkui yhä ja osa on siirtynyt erilaisiin hybridimalleihin. Työterveyslaitoksen teettämän seurantatutkimuksen mukaan suuri osa etätö tekijöistä koki lisääntyneen etätöön positiivisena, mutta joukosta löytyi myös työhön tyytymättömiä (TTL 2020). Aiempaa useampi oli tehnyt työhön liittyviä päätöksiä aiempaa useammin sekä oppinut aiempaa parempia työtapoja. Tuen saanti työkavereilta sekä esimieheltä koettiin kuitenkin heikompana kuin läsnätyössä ja taukoja pidettiin vähemmän. Työhyvinvointi näytti laskeneen erityisesti yksin asuvilla. (Hakanen & Kaltiainen 2021.)

Tässä luvussa käydään aluksi läpi työn joustavuuteen liittyviä tuloksia: onko työpaikalla käytössä joustavan työajan järjestelmä, ja onko työajalla mahdollista hoitaa omia henkilökohtaisia asioitaan. Luvun lopussa tarkastellaan vielä etätöön ja korvauksettoman ylityön yleisyyttä sekä työsuorituksen arviointiin sekä palkkaukseen liittyviä tietoja.

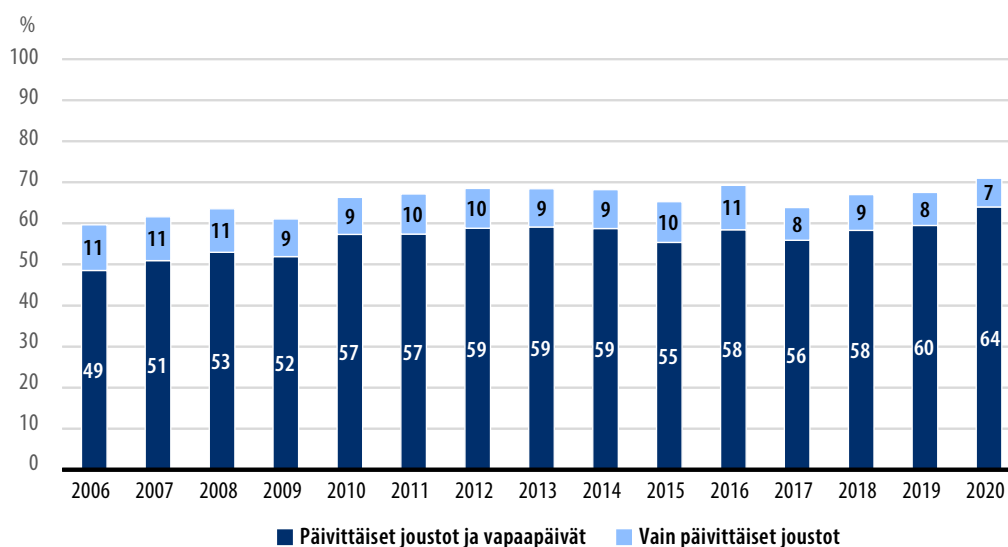
5.1 Työaikojen joustavuus

Työajan joustavuudesta tai liukuvasta työajasta on kysytty työolobarometrissa vuodesta 2006 lähtien kysymyksellä ”Onko käytettävissäsi työaikajärjestelmä, jossa normaalin

työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?” Vuonna 2020 palkansaajista 71 prosenttia ilmoitti, että heillä oli **käytössä joustava työaikajärjestelmä**. Osuus on kasvanut pari prosenttiyksikköä vuodesta 2019 (68 % vuonna 2019). Joustavat työaikajärjestelmät ovat hieman yleistyneet vuodesta 2017 lähtien. (Kuvio 5.1.)

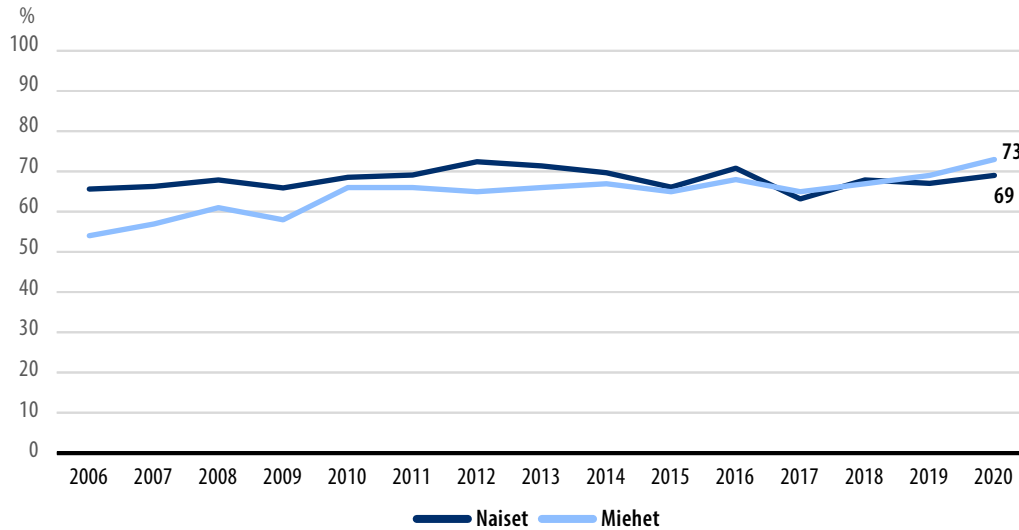
Vuonna 2020 palkansaajista 64 prosenttia ilmoitti, että heillä oli joustavan työaikajärjestelmän lisäksi **mahdollisuus käyttää säästöön kertyneitä tunteja vapaapäivinä** (työaikapankki). Ainoastaan seitsemän prosenttia sanoi, että heillä oli ainoastaan mahdollisuus päivittäisiin joustoihin, mutta ei oikeutta vapaapäiviin. (Kuvio 5.1.)

Kuvio 5.1. Joustavan työajan järjestelmä ja työaikapankki 2006–2020, %



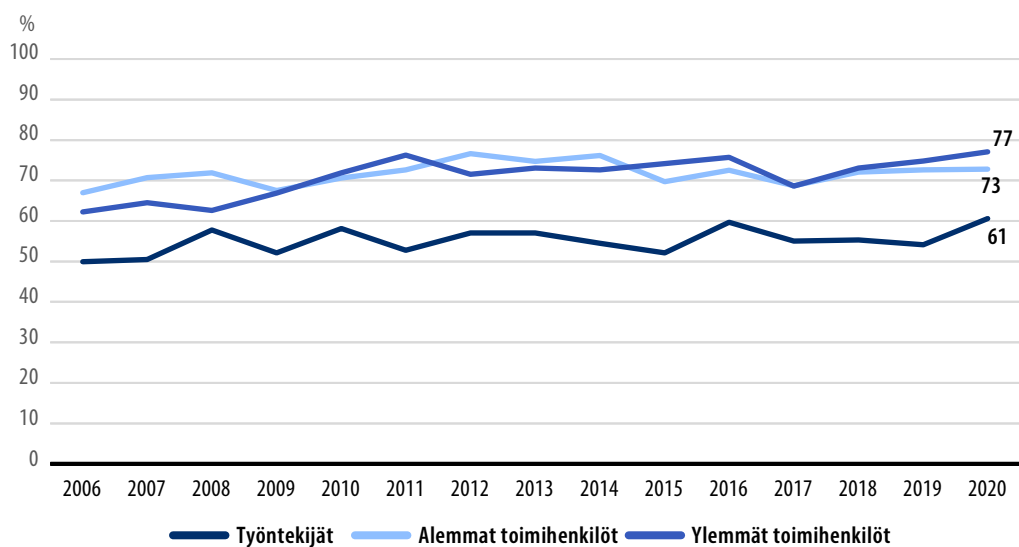
Miehet (73 %) olivat vuonna 2020 hieman useammin joustavan työaikajärjestelmän piirissä kuin naiset (69 %). Joustavat työaikajärjestelmät ovat yleistyneet niin naisilla kuin miehillä vuodesta 2019. (Kuvio 5.2.) Miehet (68 %) olivat useammin kuin naiset (59 %) sellaisen työaikajärjestelmän piirissä, jossa oli mahdollisuus käyttää säästöön kertyneet tunnit vapaapäivinä.

Kuvio 5.2. Joustavan työajan järjestelmä sukupuolen mukaan 2006–2020, %



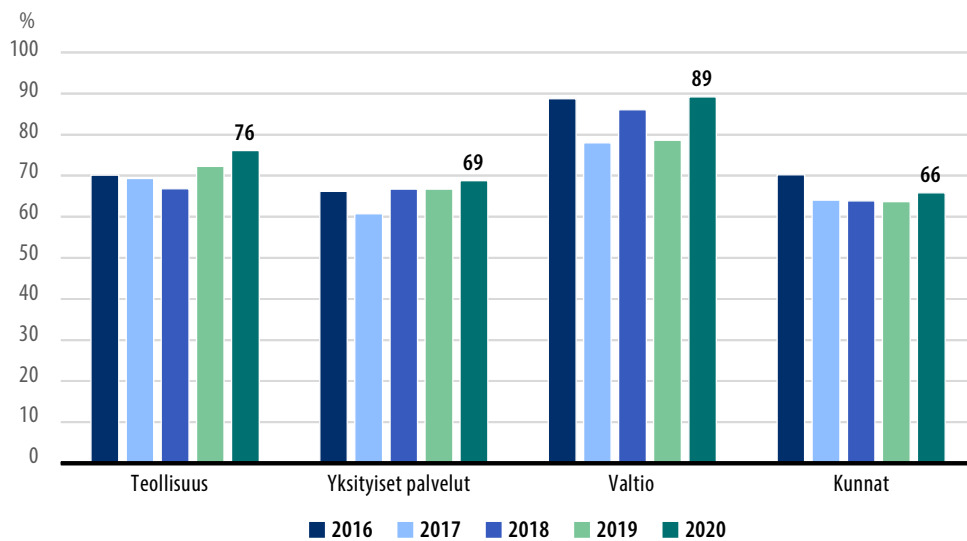
Joustava työaikajärjestelmä oli useammin käytössä ylemmillä (77 %) ja alemmilla toimihenkilöillä (73 %) kuin työntekijöillä (61 %) vuonna 2020. Vuodesta 2019 kasvu on tapahtunut ylemmillä toimihenkilöillä ja työntekijöillä. (Kuvio 5.3.) Ylemmillä toimihenkilöillä (72 %) oli yleisemmin käytössään myös työaikajärjestelmä, jossa oli mahdollisuus kokonaisuun vapaapäiviin verrattuna alempiin toimihenkilöihin (63 %) tai työntekijöihin (54 %).

Kuvio 5.3. Joustavan työajan järjestelmä sosioekonomisen aseman mukaan 2006–2020, %



Valtion (89 %) ja teollisuuden (76 %) palkansaajat olivat useimmin joustavan työaikajärjestelmän piirissä vuonna 2020 (yksityiset palvelut 69 %, kunnat 66 %). (Kuvio 5.4.) Työaikapankin piiriin kuului valtion palkansaajista 81 prosenttia ja teollisuuden palkansaajista 73 prosenttia (yksityiset palvelut 62 %, kunnat 52 %). Kaikissa ryhmissä oli tapahtunut pientä kasvua viime tutkimuskerrasta.

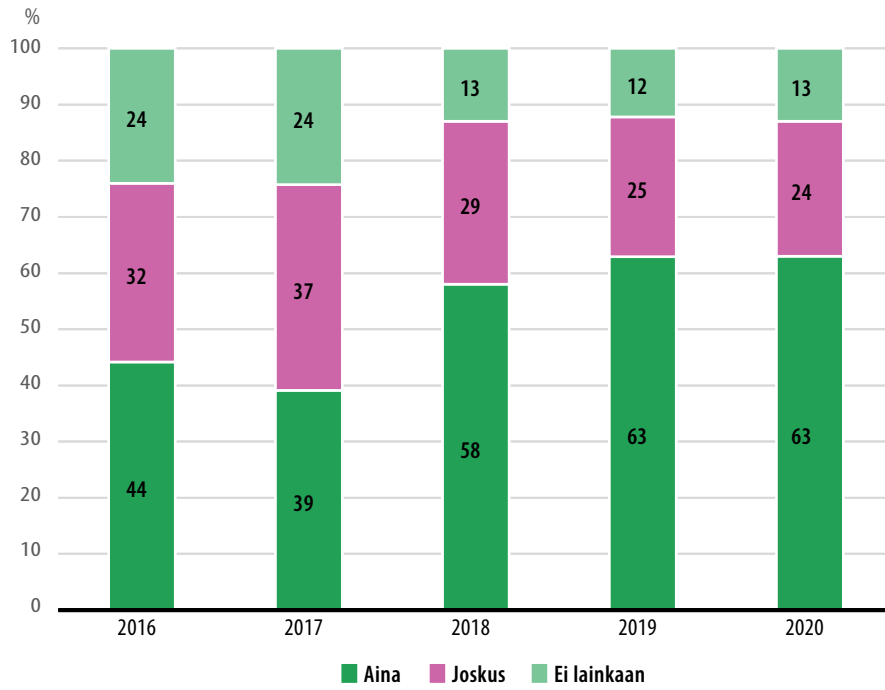
Kuvio 5.4. Joustavan työajan järjestelmä työnantajasektorin mukaan 2016–2020, %



Suurilla työpaikoilla joustava työaikajärjestelmä sekä työaikapankki olivat useammin käytössä kuin pienillä työpaikoilla. Isoilla (yli 200 hlö) työpaikoilla työskentelevistä palkansaajista 82 prosenttia kertoi kuuluvansa joustavan työaikajärjestelmän piiriin vuonna 2020. Pienillä (alle 10 henkilöä) työpaikoilla vastaava osuus oli 66 prosenttia.

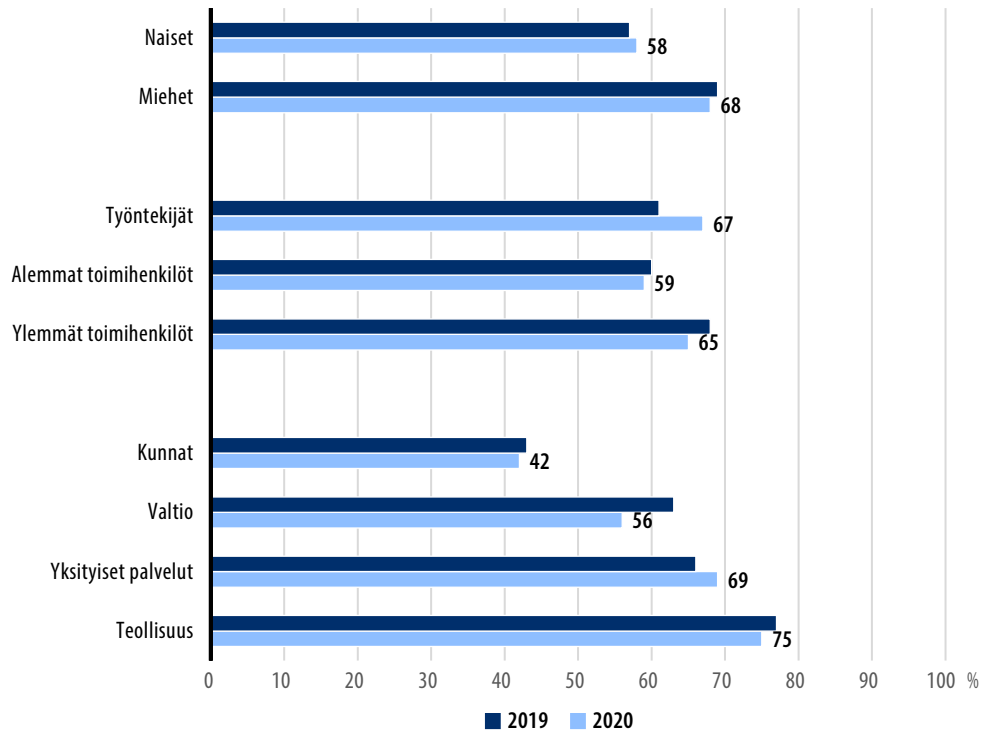
Vuodesta 2016 lähtien palkansaajilta on kysytty, onko heillä **mahdollisuus hoitaa omia tai perheen asioita työajalla**. Vuonna 2020 palkansaajista 63 prosenttia ilmoitti, että he pystyivät ”aina” hoitamaan omia asioitaan työajalla. Lisäksi noin joka neljäs (24 %) sanoi ”joskus” pystyvänsä hoitamaan omia asioitaan työajalla. Osuuksissa ei ole tapahtunut mitään muutoksia vuodesta 2019. (Kuvio 5.5.)

Niiden osuus palkansaajista, jotka kokivat pystyvänsä aina hoitamaan omia asioitaan työajalla, on kasvanut vuosi vuodelta – lähes 20 prosenttiyksikköä vuodesta 2016 (44 % vuonna 2016 ja 63 % vuonna 2020) (kuvio 5.5).

Kuvio 5.5. Mahdollisuus hoitaa omia tai perheen asioita työajalla 2016–2020, %

Miehillä työaika jousti yleisemmin omiin tarpeisiin kuin naisilla. Vuonna 2020 miehistä 68 prosenttia ja naisista 58 prosenttia pystyi aina tarvittaessa hoitamaan omia asioitaan työssä (kuvio 5.6). Naisista noin joka kuudes (16 %) ei pystynyt lainkaan hoitamaan omia asioitaan työssä – miehistä vastaavasti alle kymmenesosa (9 %).

Kuvio 5.6. Mahdollisuus hoitaa omia tai perheen asioita työajalla sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, aina tarvittaessa, 2019–2020, %

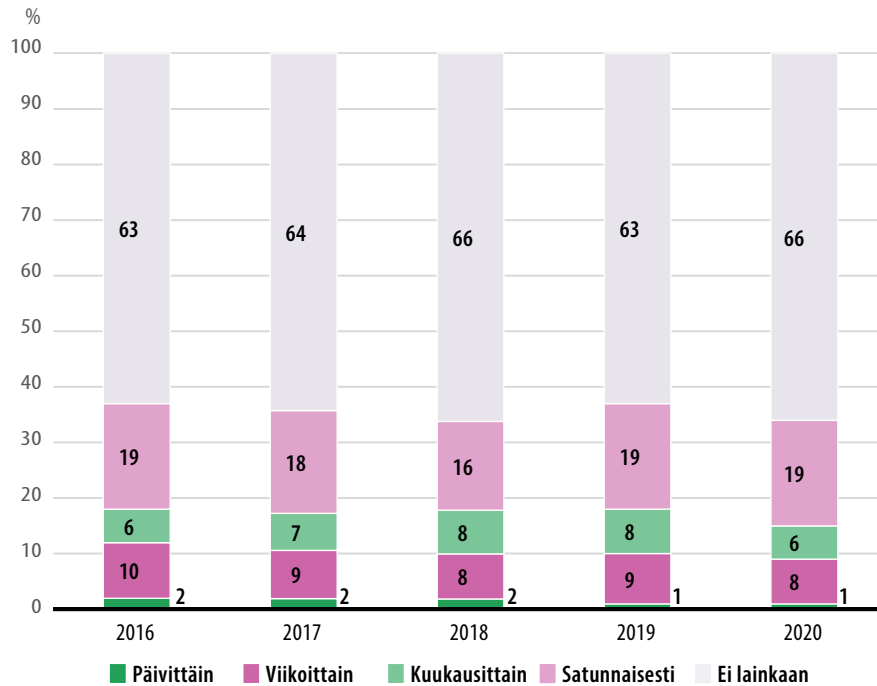


Vuonna 2020 työntekijöillä (67 %) ja ylemmillä toimihenkilöillä (65 %) työaika jousti omiin tarpeisiin kaikkein parhaiten (alemmat toimihenkilöt 59 %) (kuvio 5.6). Osuudet ovat pysyneet likimain samana vuodesta 2019. Myös sektoreiden välillä oli eroja. Teollisuuden palkansaajat (75 %) kokivat kotiasioiden hoidon työajalla helpommaksi kuin kunta-alalla (42 %), valtiolla (56 %) tai yksityisissä palveluissa (69 %) työskentelevät palkansaajat vuonna 2020. (Kuvio 5.6.)

5.2 Korvaukseton ylityö

Korona-aika ei näytä juurikaan vaikuttaneen korvauksettoman ylityön tekoon. Vuonna 2020 palkansaajista vain prosentti sanoi tehneensä **korvauksetonta ylityötä** päivittäin, 8 prosenttia viikoittain, 6 prosenttia kuukausittain ja noin viidennes (19 %) satunnaisesti, jotta suoriutuisi työtehtävistään. Suurin osa (66 %) sanoi, ettei ole viimeisen vuoden aikana tehnyt korvauksetonta ylityötä laisinkaan. (Kuvio 5.7.)

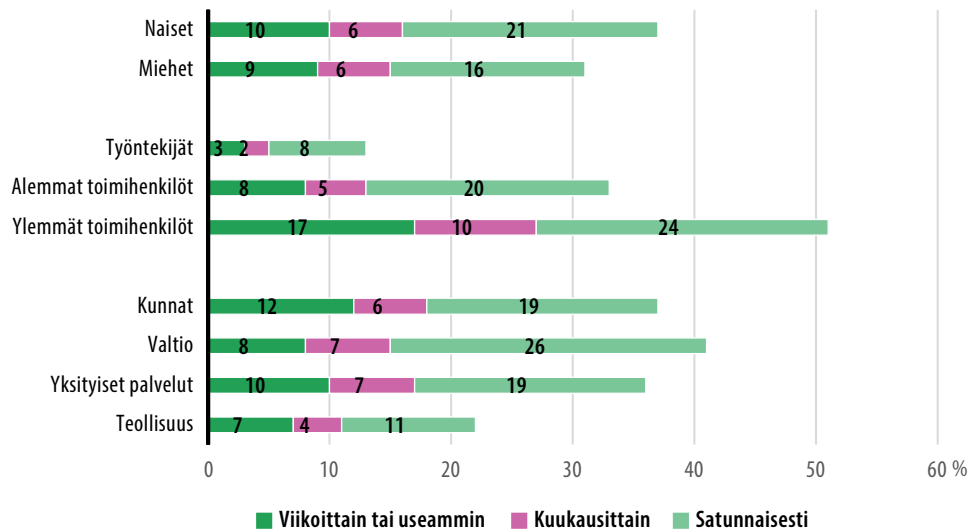
Kuvio 5.7. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä 2016–2020, %



Sukupuolten välillä ei ollut merkittävää eroa, kun tarkastellaan niitä, jotka tekivät ylityötä vähintään kuukausittain (naiset 16 %, miehet 15 %). Sen sijaan sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat merkittävät: työ seuraa työajan ulkopuolelle erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä. Ylemmistä toimihenkilöistä 27 prosenttia sanoi tehneensä töitä työajan ulkopuolella vähintään kuukausittain. Alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus oli 13 prosenttia ja työntekijöillä 5 prosenttia. (Kuvio 5.8.) Palkattoman ylityön teko on vähentynyt kaikissa ryhmissä vuodesta 2019, eniten ylemmillä toimihenkilöillä (33 % vuonna 2019) ja työntekijöillä (9 % vuonna 2019).

Korvaukseton ylityö oli yleisempää kuntasektorilla (18 %) kuin muilla sektoreilla vuonna 2020 (valtio 15 %, yksityiset palvelut 17 %, teollisuus 11 %). Osuudet ovat laskeneet hie- man vuodesta 2019 kaikilla sektoreilla. (Kuvio 5.8.)

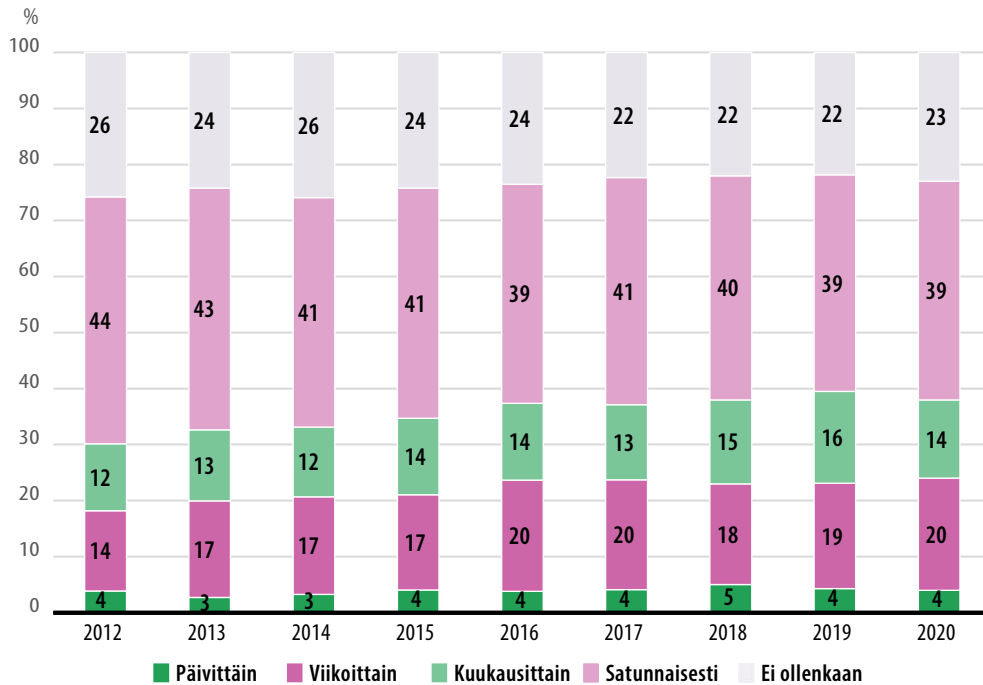
Kuvio 5.8. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä, sukupuolen, sosioekonomisen aseman sekä työnantajasektorin mukaan 2020, %



Vuonna 2020 barometrissa kysyttiin, miten koronatilanne on yleisesti ottaen vaikuttanut työmäärään. Niistä, joilla työmäärä oli lisääntynyt selvästi tai jonkin verran, 17 prosenttia kertoi tehneenä korvauksetonta ylityötä viikoittain tai useammin. Niillä, joilla työmäärä oli pysynyt ennallaan, osuus oli yli puolta pienempi (6 %).

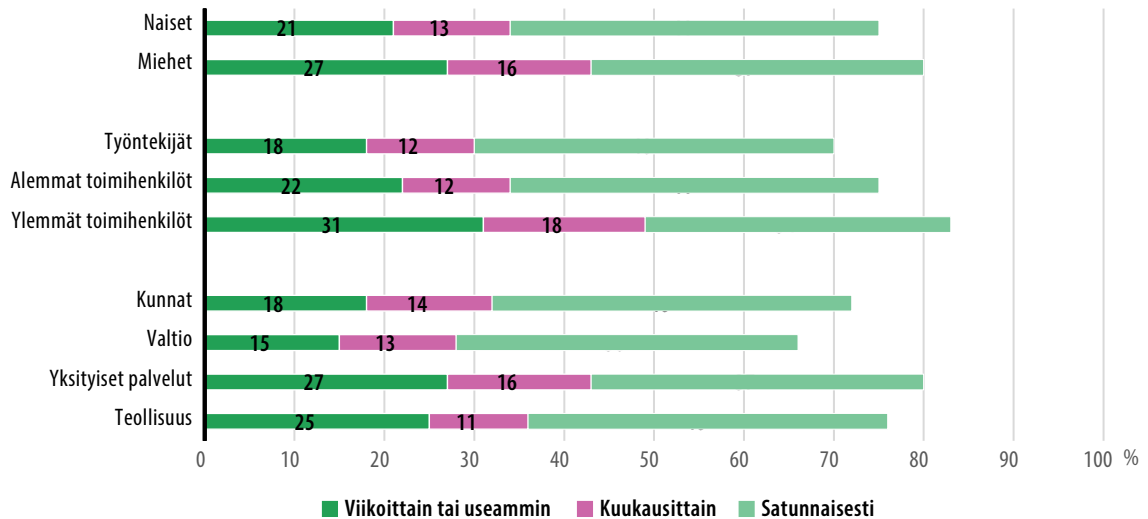
Korvauksettoman ylityön lisäksi palkansaajilta on kysytty, onko heihin **otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhön liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella**, esimerkiksi puhelimitse. Vapaaehtoista sähköpostien lukemista ei ole tässä laskettu mukaan. Vuonna 2020 hieman vajaa neljännes (24 %) palkansaajista oli saanut yhteydenottoja vähintään viikoittain, vajaa kuudesosa kuukausittain (14 %) ja reilu kolmasosa satunnaisesti (39 %). Reilu viidesosa (23 %) ei ollut saanut yhteydenottoja laisinkaan työajan ulkopuolella viimeisen vuoden aikana. (Kuvio 5.9.)

Korona-aika ei näytä vaikuttaneen saatuihin yhteydenottoihin. Osuudet ovat pysyneet likimain samana vuodesta 2019. Pitkällä aikavälillä trendi on ollut kasvava: yhä useampi saa yhteydenottoja työajan ulkopuolella nyt kuin aikasarjan alussa vuonna 2012.

Kuvio 5.9. Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2020, %

Miehet (44 %, vähintään kuukausittain) saivat useammin työhön liittyviä yhteydenottoja työajan ulkopuolella kuin naiset (34 %) vuonna 2020. Ylemmät toimihenkilöt (49 %) saivat selvästi yleisemmin yhteydenottoja kuin alemmat toimihenkilöt (34 %) tai työntekijät (30 %). Yksityisen sektorin palkansaajat (teollisuus 36 %, yksityiset palvelut 43 %) saivat useammin yhteydenottoja kuin julkisen sektorin palkansaajat (kunta-ala 32 % ja valtio 28 %). (Kuvio 5.10.)

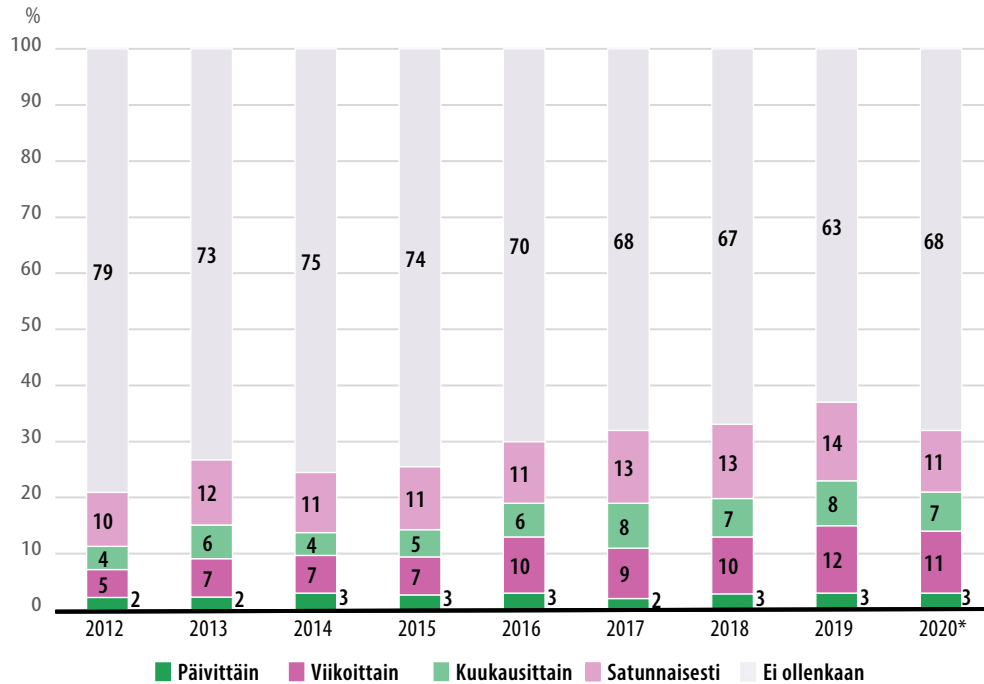
Kuvio 5.10. Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen, sosioekonomisen aseman sekä työnantajasektorin mukaan 2020, %



5.3 Etätyö

Etätyö on yleistynyt vuosi vuodelta. Etätyöllä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyökysymyksen ohjeita muokattiin vuonna 2020, koska kysymys ei sellaisenaan olisi sopinut koronavuoteen. Lisäksi lomakkeelle lisättiin uusia etätyöhön liittyviä kysymyksiä. Ensinäkin palkansaajilta kysyttiin vuonna 2020, **tekivätkö he etätyötä ennen koronaviruspandemian alkamista** (keskimäärin puolen vuoden aikana ennen maaliskuuta 2020). Kuviossa 5.11 on esitetty osuudet vuosilta 2012–2019 sekä vuodelta 2020 ennen koronan alkua.

Vuonna 2020 etätyötä ennen koronan alkua teki säännöllisesti 21 prosenttia palkansaajista ja satunnaisesti 11 prosenttia. Osuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden 2019 jälkeen. Enemmistö (68 %) palkansaajista ei ollut tehnyt etätyötä laisinkaan ennen koronaa 2020. (Kuvio 5.11.)

Kuvio 5.11. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2019 ja ennen koronaa 2020*, %


*Ohjeita muokattu vuonna 2020.

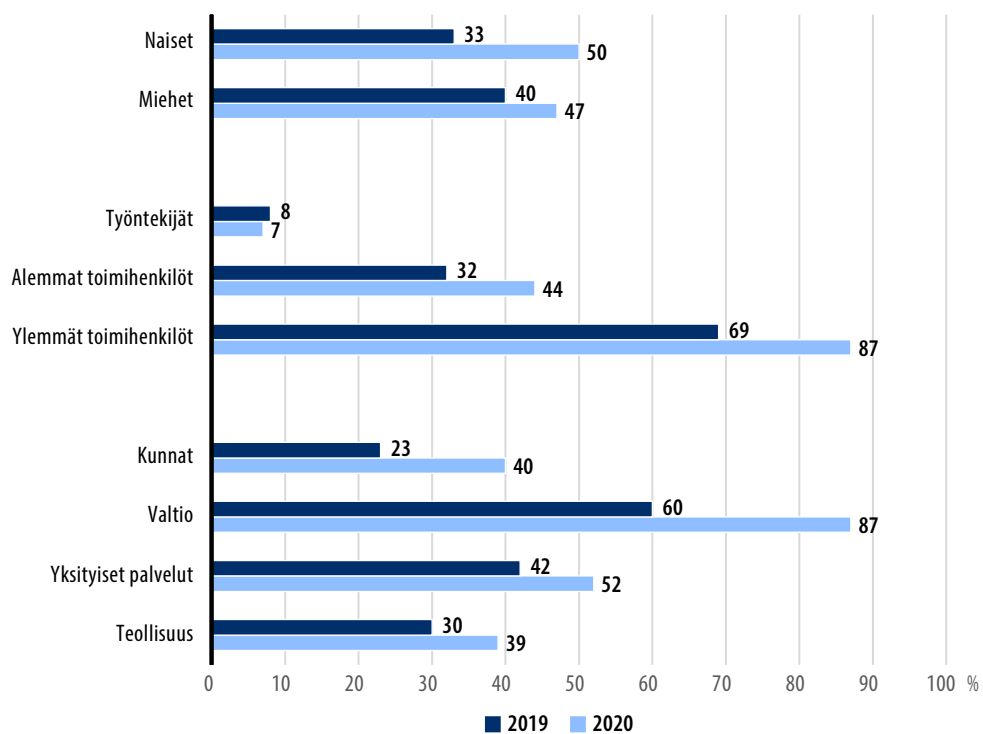
Niiltä palkansaajilta, jotka eivät olleet tehneet etätyötä laisinkaan ennen koronaa kysyttiin, **alkoivatko he tehdä etätyötä koronatilanteen takia?** Yhteensä 24 prosenttia niistä, jotka eivät olleet tehneet etätyötä ennen koronaa, olivat koronan seurauksena alkaneet tehdä etätyötä. Palkansaajista siis yhteensä noin puolet (48 %) oli tehnyt etätyötä vuonna 2020 (36 % vuonna 2019). Tämä vastaa Tilastokeskuksen tekemää aikaisempaa arviota (Sutela 2020), jonka mukaan noin puolet eli hieman yli miljoona palkansaajaa siirtyi etätyöhön koronan seurauksena vuonna 2020.

Niiltä, jotka tekivät etätyötä ennen koronaa viikoittain, kuukausittain tai satunnaisesti, kysyttiin, **olivatko he tehneet koronatilanteen takia etätyötä aiempaa useammin?** Etätyötä tekevästä 86 prosenttia kertoi tehneensä etätyötä aiempaa useammin koronatilanteesta johtuen, naisista 84 prosenttia ja miehistä 87 prosenttia.

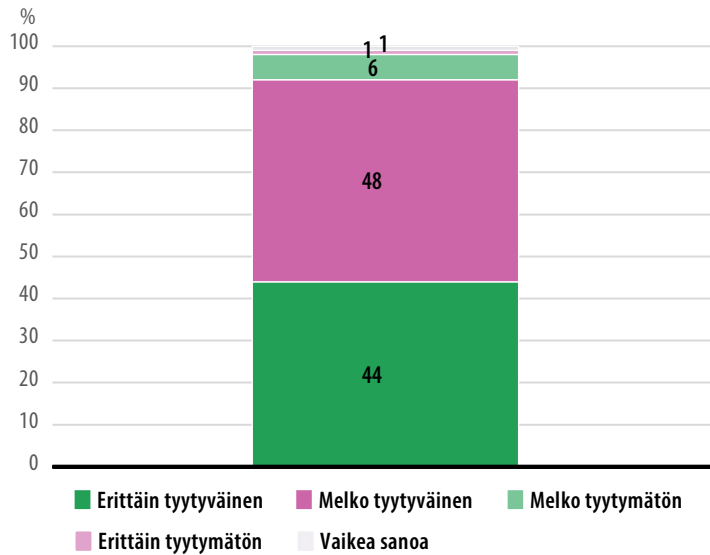
Seuraavaksi esitettyissä luvuissa ovat mukana ne, jotka tekivät etätyötä jo ennen koronaa 2020 sekä ne, jotka aloittivat etätyön koronan seurauksena vuonna 2020. Kuvio 5.12 nähdään, että vuonna 2020 puolet naisista ja 47 prosenttia miehistä oli tehnyt etätyötä. Erityisesti naisilla osuus oli kasvanut vuodesta 2019, jolloin se oli 33 prosenttia. (Kuvio 5.12.)

Etätyö oli selvästi yleisempää ylemmille toimihenkilöille vuonna 2020 (87 %) kuin muille (työntekijät 7 %, alemmat toimihenkilöt 44 %). Koronan seurauksena yleistyi erityisesti alempien ja ylempien toimihenkilöiden etätyö. Valtion palkansaajat (87 %) tekivät selvästi yleisimmin etätyötä (kunnat 40 %, yksityiset palvelut 52 %, teollisuus 39 %). Etätyö yleistyi eniten valtiolla vuodesta 2019. (Kuvio 5.12.)

Kuvio 5.12. Etätyö sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2019–2020, %

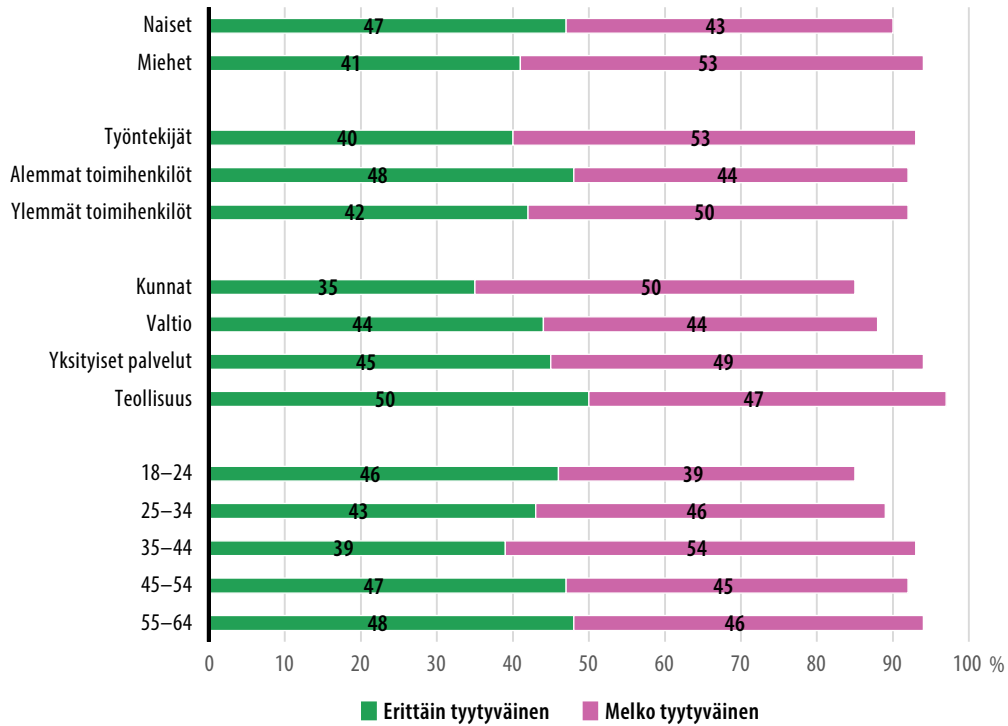


Vuonna 2020 barometrissa tiedusteltiin myös **yleistä tyytyväisyyttä etätyön sujumiseen koronatilanteen aikana**. Kysymys esitettiin niille, jotka olivat koronan seurauksena alkaneet tehdä etätyötä sekä niille, jotka olivat tehneet etätyötä aiempaa useammin. Valtaosa etätyötä tehneistä oli tyytyväisiä etätyöhän – 44 prosenttia oli "erittäin tyytyväisiä" ja 48 prosenttia "melko tyytyväisiä". Ainoastaan kuusi prosenttia ilmoitti olevansa melko tyytymättömiä. (Kuvio 5.13.)

Kuvio 5.13. Yleinen tyytyväisyys etätöön sujumiseen koronatilanteen aikana 2020, %

Eri ryhmien välillä oli yllättävän vähän eroja. Naisista erittäin tyytyväisiä oli 47 prosenttia ja miehistä 41 prosenttia. Alemmat toimihenkilöt (48 %) olivat hieman muita tyytyväisempiä (työntekijät 40 %, ylemmät toimihenkilöt 42 %), ja yksityisen sektorin palkansaajat olivat tyytyväisempiä kuin julkisen sektorin palkansaajat (teollisuus 50 %, yksityiset palvelut 45 %, kunnat 35 %, valtio 44 %). Ikäryhmien väliset erot olivat melko pieniä, tyytyväisimpiä olivat 55–64-vuotiaat. (Kuvio 5.14.) Työpaikan koolla ei ollut vaikutusta yleiseen tyytyväisyyteen.

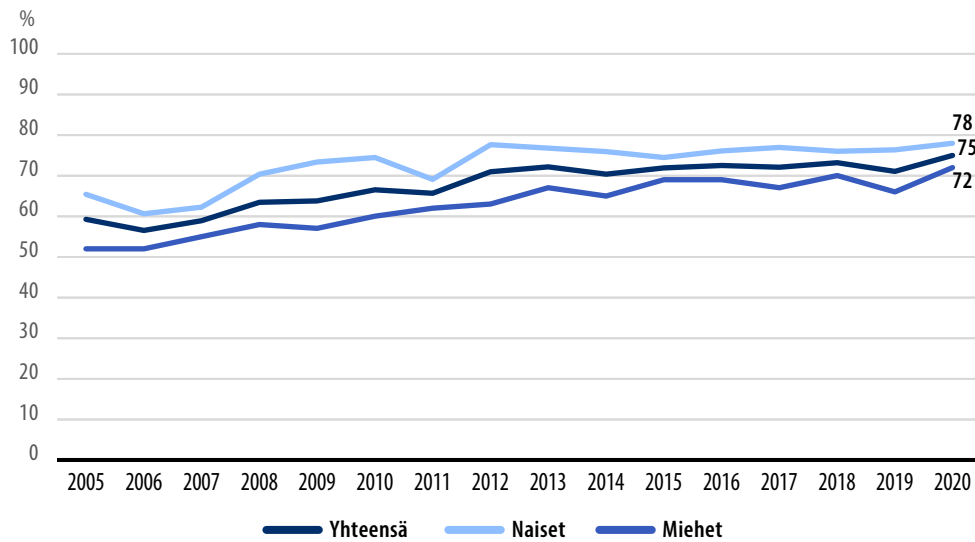
Kuvio 5.14. Yleinen tyytyväisyys etätöön sujumiseen koronatilanteen aikana sukupuolen, sosioekonomisen aseman, työnantajasektorin ja ikäryhmän mukaan 2020, %



5.4 Työsuorituksen arviointi ja palkkaus

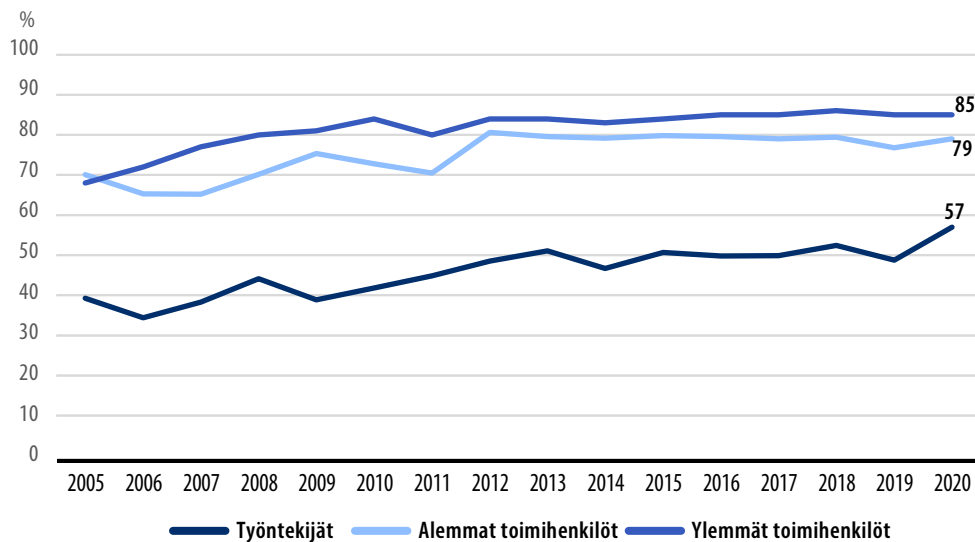
Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi näyttää hieman yleistyneen vuodesta 2019. Vuonna 2020 palkansaajista valtaosa (75 %) sanoi, että heidän työsuoritustaan arvioidaan säännöllisesti esimerkiksi kehittämiskeskustelujen yhteydessä, naisista (78 %) hieman useampi kuin miehistä (72 %). Miehillä osuus on kasvanut hieman enemmän kuin naisilla vuodesta 2019 (naiset 76 %, miehet 66 % vuonna 2019). (Kuvio 5.15.)

Kuvio 5.15. Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi, sukupuolen mukaan 2005–2020, %



Ylempien (85 %) ja alemmien toimihenkilöiden (79 %) työsuoritusta ja pätevyyttä arvioitiin selvästi yleisemmin kuin työntekijöiden (57 %). Työntekijöillä osuus on selvästi kasvanut vuodesta 2019 (49 % vuonna 2019). (Kuvio 5.16.)

Kuvio 5.16. Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi, sosioekonomisen aseman mukaan 2005–2020, %



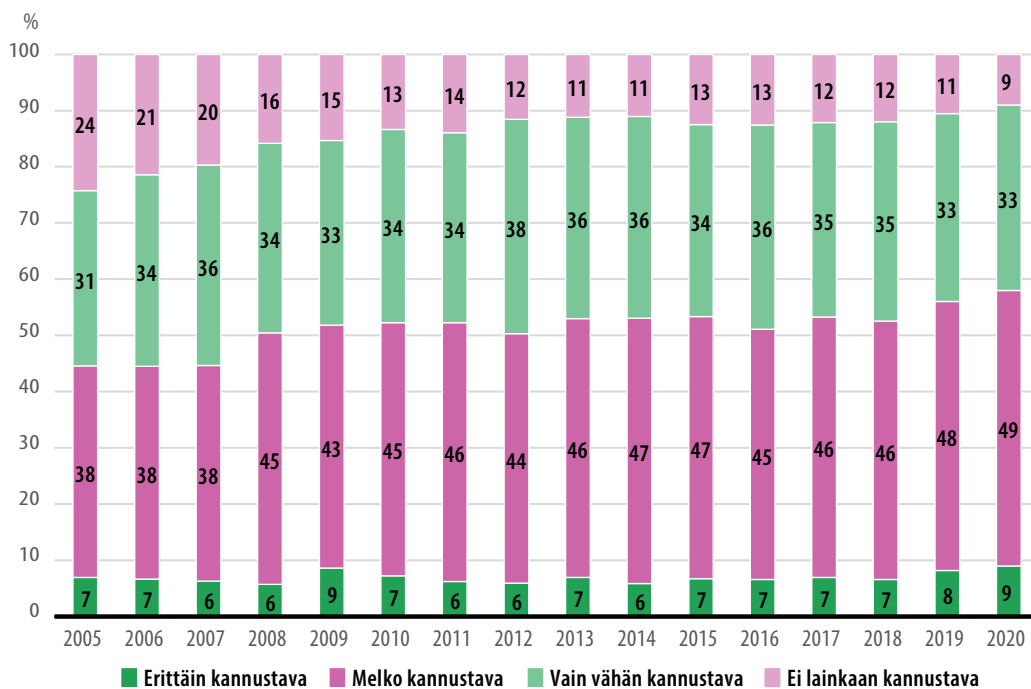
Työsuorituksen arviointi oli yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Esimerkiksi valtion palkansaajista lähes kaikki (94 %) ja kunta-alan palkansaajista noin neljä viidestä

(78 %) kertoi, että heidän työsuoritustaan oli arvioitu. Yksityisissä palveluissa (74 %) ja teollisuudessa (71 %) osuudet olivat selvästi pienemmät kuin julkisella sektorilla. Valtiolla arvioinnin yleisyyttä selittää se, että siellä työsuorituksen arviointi on usein sidottu vuosittaiseen kehitys- tai tavoitekeskusteluun.

Työsuorituksen arviointi oli yleisempää suurilla työpaikoilla kuin pienillä. Pienillä, alle 10 henkilön työpaikoilla, hieman yli puolet (55 %) kertoi, että työsuoritusta oli arvioitu. Suurilla työpaikoilla (yli 200 hlö) vastaava osuus oli huomattavasti suurempi, 92 prosenttia.

Työsuorituksen arvioinnin lisäksi palkansaajilta on kysytty arvioita **oman palkan kannustavuudesta**. Vuodesta 2019 osuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Vuonna 2020 palkansaajista yli puolet (58 %) piti palkkaansa ”erittäin” tai ”melko” kannustavana. Vuonna 2019 vastaava osuus oli 56 prosenttia. Pitkällä aikavälillä kokemukset palkan kannustavuudesta ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan. (Kuvio 5.17.)

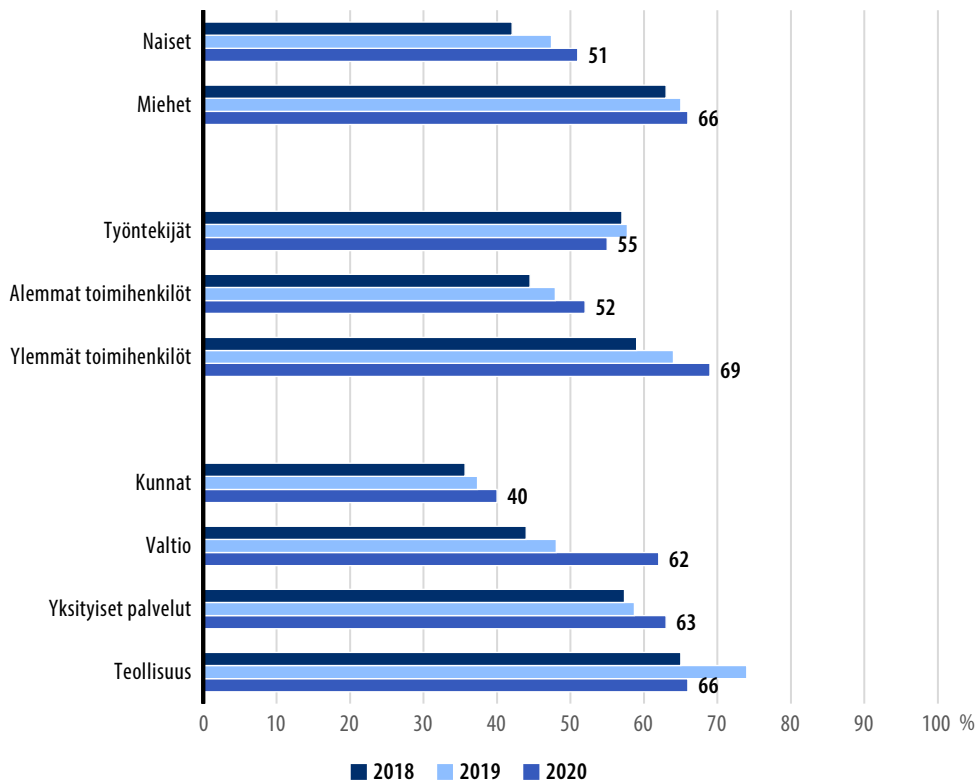
Kuvio 5.17. Palkkauksen kannustavuus 2005–2020, %



Miehet olivat selvästi tyytyväisempiä palkkansa kannustavuuteen kuin naiset. Miehistä lähes kaksi kolmesta (66 %), mutta naisista noin puolet (51 %) koki palkkansa ”erittäin” tai ”melko” kannustavaksi vuonna 2020. (Kuvio 5.18.)

Tyytyväisyys palkan kannustavuuteen oli vähäisintä vanhimmissa ikäryhmissä. Kun nuorista, 18–24-vuotiaista, 70 prosenttia piti palkkaansa ”erittäin” tai ”melko kannustavana”, oli vastaava osuus 35–44-vuotiailla 61 prosenttia ja vanhimmassa ikäryhmässä (55–64-vuotiaat) enää 51 prosenttia.

Kuvio 5.18. Palkkauksen kannustavuus sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, erittäin tai melko kannustava, 2018–2020, %



Ylemmät toimihenkilöt (69 %) olivat tyytyväisimpiä palkkansa kannustavuuteen – tyytymättömiä olivat alemmat toimihenkilöt (52 %). Työntekijät (55 %) asettuivat näiden kahden ryhmän väliin (kuviokuva 5.18). Alempien toimihenkilöiden tyytymättömyyttä selittää muiden muassa ammatti: terveydenhuollon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat), lainopilliset avustajat sekä kulttuurialan asiantuntijat, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät erottuivat Työolotutkimuksessa ryhmänä, jotka kokivat palkkansa erityisen epäoikeudenmukaiseksi (Sutela ym. 2019).

5.5 Tiivistelmä

Joustavien työaikajärjestelmien yleisyydessä näkyy pientä kasvua vuodesta 2019 – aikaisempaa useammalla palkansaajalla oli liukuva työaikajärjestelmä ja työaikapankki käytössä. Korona-aika ei näytä vaikuttaneen palkansaajien mahdollisuuksiin hoitaa omia tai perheen asioita työajalla. Miehillä omien asioiden hoitaminen työajalla oli useammin mahdollista kuin naisilla.

Korvaukseton ylityö ei näytä korona-aikana lisääntyneen. Kaiken kaikkiaan korvaukseton ylityö oli selvästi yleisempää toimihenkilöille kuin työntekijöille. Työhön liittyvien yhteydenottojen määrä työajan ulkopuolella oli pysynyt entisellään.

Korona-aika lisäsi etätöiden tekoa. Vuonna 2020 palkansaajista noin puolet oli tehnyt etätöitä. Moni oli tehnyt etätöitä myös aiempaa useammin. Etätöitä oli selvästi yleisempää ylemmille toimihenkilöille ja valtion palkansaajille kuin muille. Valtaosa etätöitä tehneistä oli tyytyväisiä etätöiden sujumiseen koronatilanteen aikana.

Työsuorituksen ja pätevyyden arviointi on yleistynyt hieman vuodesta 2019. Kokemukset palkkauksen kannustavuudesta olivat pysyneet likimain samana vuodesta 2019. Tosin tyytyväisyys on melko vahvasti jakautunut: miehet, ylemmät toimihenkilöt ja teollisuudessa työskentelevät palkansaajat olivat selvästi tyytyväisempiä palkkauksen kannustavuuteen kuin naiset, alemmat toimihenkilöt ja kunta-alalla työskentelevät palkansaajat.

6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä

Tässä luvussa tarkastellaan työelämän kielteisiin ilmiöihin – syrjintään, kiusaamiseen sekä fyysiseen väkivaltaan – liittyviä tuloksia. Kuten yleisesti tiedetään, laki kieltää syrjinnän työelämässä sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautuminen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tästä huolimatta, syrjintää edelleen esiintyy työelämässä.

Syrjinnällä on laaja-alaisia kielteisiä vaikutuksia niin työhyvinvointiin, työelämään osallistumiseen, työurien pituuteen kuin tuottavuuteen (TEM 2014, 9). Työsyrjintäkokemukset vaikuttavat myös kielteisesti työntekijöiden myöhempiin työuriin ja erityisesti työttömyyskokemuksiin (Pietiläinen ym. 2018).

Niin ikään työpaikkakiusaamisella¹ on merkittäviä kielteisiä vaikutuksia niin työntekijän omaan terveyteen kuin työyhteisöön ja yhteiskuntaan yleensä. Kiusaaminen heijastuu yksilötasolla psyykkisenä ja fyysisenä oireiluna – työyhteisötasolla taas muun muassa työmotivaation heikkenemisenä. Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että työpaikkakiusaamisen sivustaseuraaminen aiheuttaa samanlaisia seurauksia, kuten masennusta, hermostuneisuutta sekä univaikeuksia kuin itse kiusatulle (Kess & Alhroth 2012; ks. myös Sutela ym. 2019). Sairauspoissaolot ja ennenaikainen eläkkeelle jääminen taas aiheuttavat kustannuksia koko yhteiskunnan tasolla.

Myös väkivalta tai sen uhka vaikuttavat kielteisesti työntekijän hyvinvointiin, vaikka työntekijä ei saisikaan fyysisiä vammoja. Jo pelkkä väkivallan uhka työssä kuormittaa, vaikka itse tilanteita ei tulisikaan. Joissain ammateissa väkivallan uhkatilanteet ovat osa työkuva, kuten poliisin tai vartijan työssä. Toisaalta väkivaltaa esiintyy yhä useammin myös aloilla, joilla sitä ei aikaisemmin ollut, kuten opettajan työssä (Sutela ym. 2019).

Luvun alussa käydään läpi syrjintään liittyviä tuloksia; kuinka paljon palkansaajat havaitsivat työpaikallaan eri syrjintäperusteisiin perustuvaa syrjintää. Tämän jälkeen tarkastellaan

¹ Työterveyslaitoksen käyttämän määritelmän mukaan työpaikkakiusaaminen on toistuvaa, pitkään jatkuvaa ja systemaattista kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista ja mitätöintiä.

kiusaamiseen ja sen havaitsemiseen liittyviä tietoja. Luvun lopussa selvitetään vielä fyysisen väkivallan havaitsemista sekä sen omakohtaista kokemista työyhteisössä.

6.1 Syrjintä työorganisaatiossa

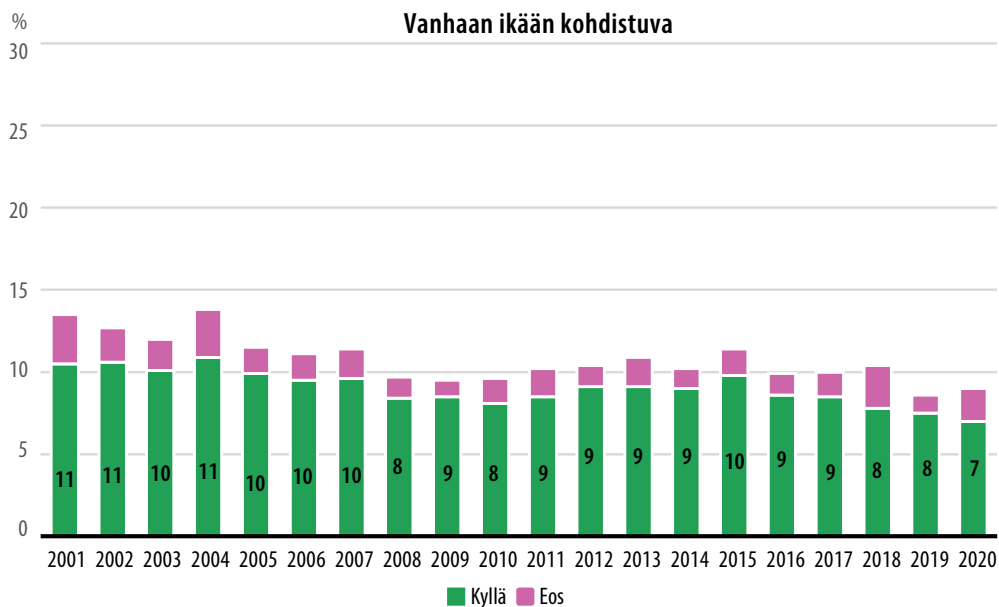
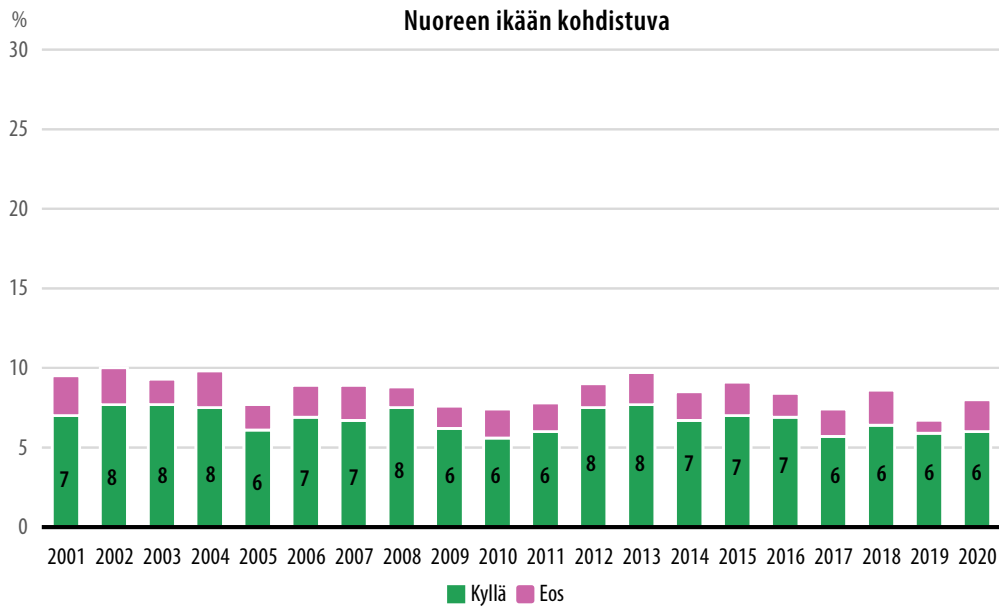
Barometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan, esiintyykö omalla työpaikalla syrjintää. Syrjintäperusteet ovat olleet ikä, sukupuoli, työsuhteen laatu, työntekijän syntyperä (muu kuin suomalaiseen syntyperään perustuva syrjintä) sekä terveydentila. Toisin kuin työolotutkimus, työolobarometri ei kerro palkansaajien omakohtaisista syrjintäkokemuksista, vaan ainoastaan syrjinnän havaitsemisesta omalla työpaikalla.

Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on määritelty barometrissa seuraavasti: ”Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotko, että omassa työorganisaatiossasi esiintyy syrjintää ja eriarvoista kohtelua, joka perustuu: ikään, erityisesti nuoriin...”. Jokaista syrjintäperustetta on kysytty erikseen. Ikäsyrjintää kysytään nuorten ja ikääntyneiden, sukupuoleen perustuvaa syrjintää miesten ja naisten sekä työsuhteen laatuun liittyvää syrjintää määräaikaisten ja osa-aikaisten osalta.

Syrjintään liittyvät kysymykset saattavat olla haastavia vastata. Etenkin määräaikaaisuuteen, osa-aikaaisuuteen ja muuhun kuin suomalaiseen syntyperään liittyvän syrjinnän arvioiminen voi olla monille vaikeaa. Lisäksi kysymys voidaan kokea arkaluonteiseksi. Näistä syistä johtuen ”ei osaa sanoa”-vastaukset on syrjintäkysymysten osalta otettu analyysiin mukaan.

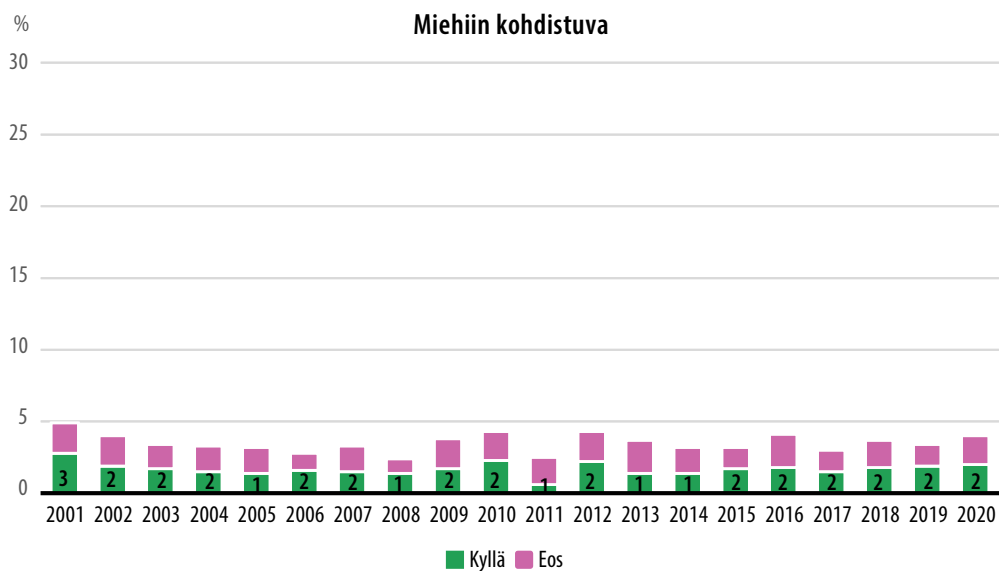
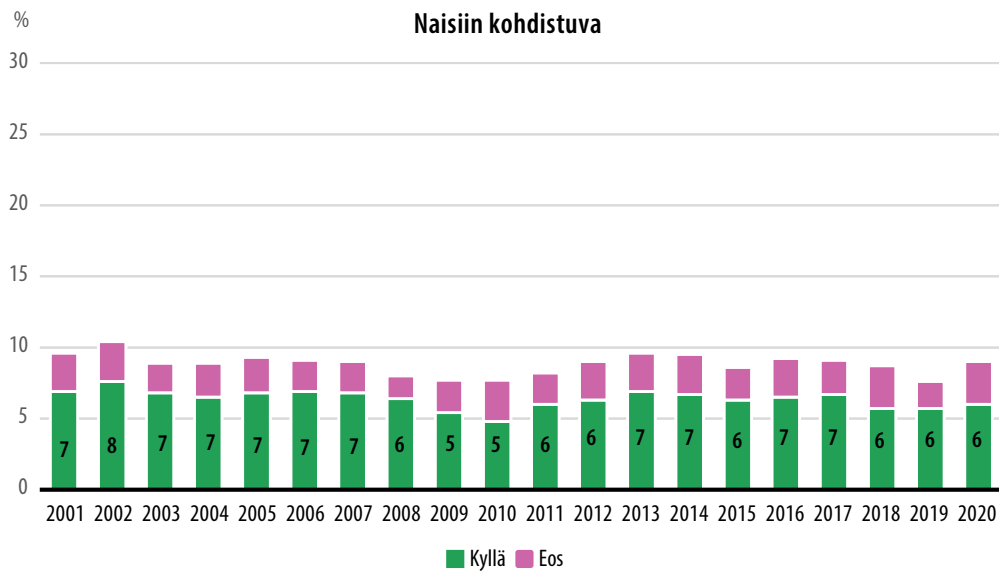
Ikäsyrjintä on jaettu työolobarometrissa nuoreen ikään ja vanhaan ikään perustuvaan syrjintään. Vuonna 2020 vanhaan ikään (7 %) perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen oli lähes yhtä yleistä kuin nuoreen ikään (6 %) perustuvan syrjinnän havaitseminen. Nuoreen ikään perustuvassa syrjinnässä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia; osuus on pysynyt 6–8 prosentin välillä koko aikasarjan ajan. Ikääntyneisiin kohdistuva syrjintä on sen sijaan hieman vähentynyt aikasarjan alusta lähtien. (Kuvio 6.1.) Sama havainto tehtiin työolotutkimuksessa, jossa niin ikään havaittiin vanhaan ikään perustuvan syrjinnän vähentyminen (Sutela ym. 2019).

Kuvio 6.1. Ikään perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2001–2020, %



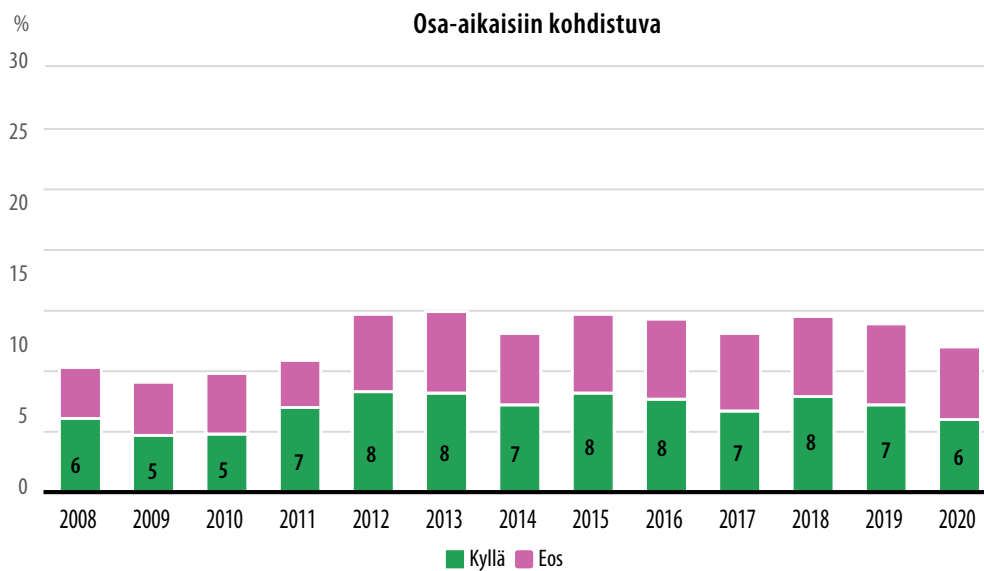
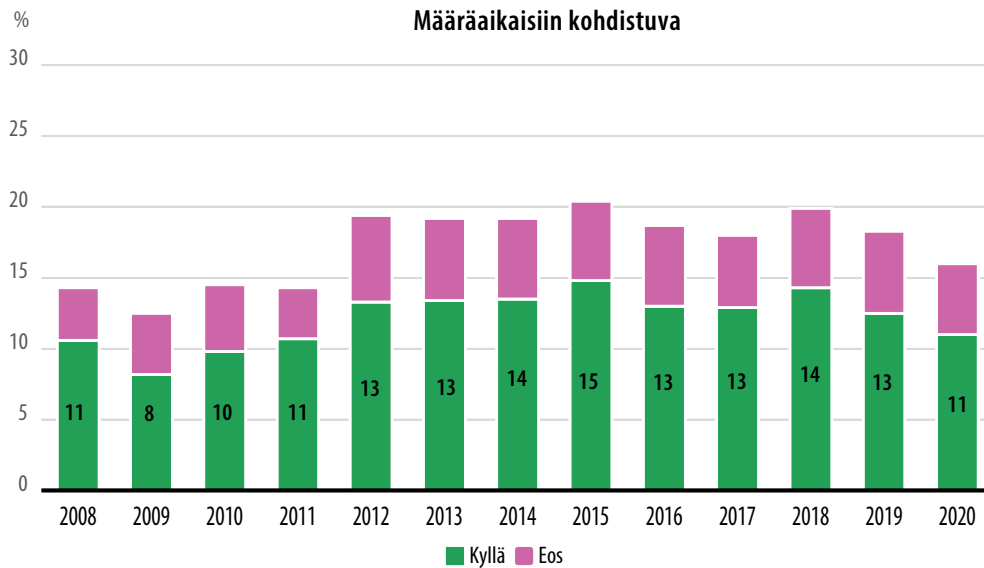
Naissukupuoleen (6 %) perustuva syrjintä oli selvästi yleisempää kuin **miessukupuoleen** (2 %) kohdistuva syrjintä vuonna 2020. Osuudet ovat pysyneet lähes muuttumattomina koko aikasarjan ajan. (Kuvio 6.2.) Työolotutkimuksen mukaan naisiin kohdistuvan syrjinnän havaitseminen on hieman vähentynyt viime vuosina (Sutela ym. 2019).

Kuvio 6.2. Sukupuoleen perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2001–2020, %



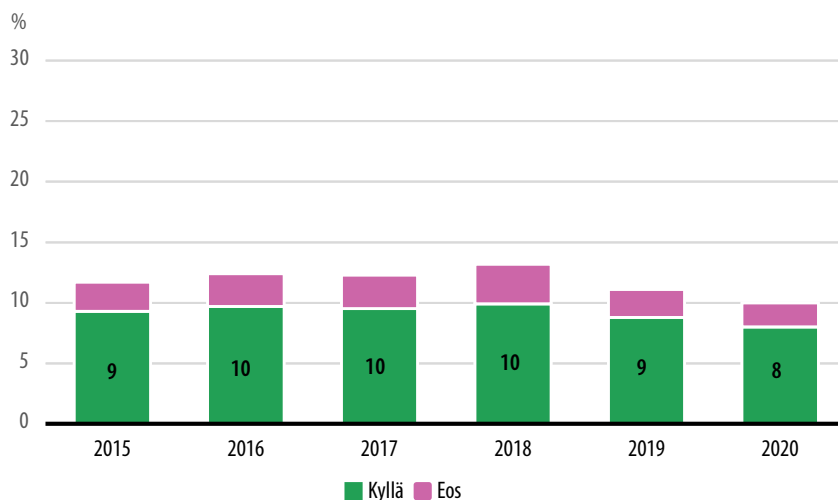
Syrjintä työsuhteen määräaikaisuuden vuoksi oli työolobarometrissa kysytyistä syrjintäperusteista kaikkein yleisintä (11 %). Se oli myös selvästi yleisempää kuin **työsuhteen osa-aikaisuuteen perustuva** syrjintä (6 %) vuonna 2020. Sekä määräaikaisuuteen että osa-aikaisuuteen perustuva syrjintä näyttää hieman vähentyneen vuodesta 2018 lähtien. (Kuvio 6.3.)

Kuvio 6.3. Työsuhteen laatuun perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2008–2020, %



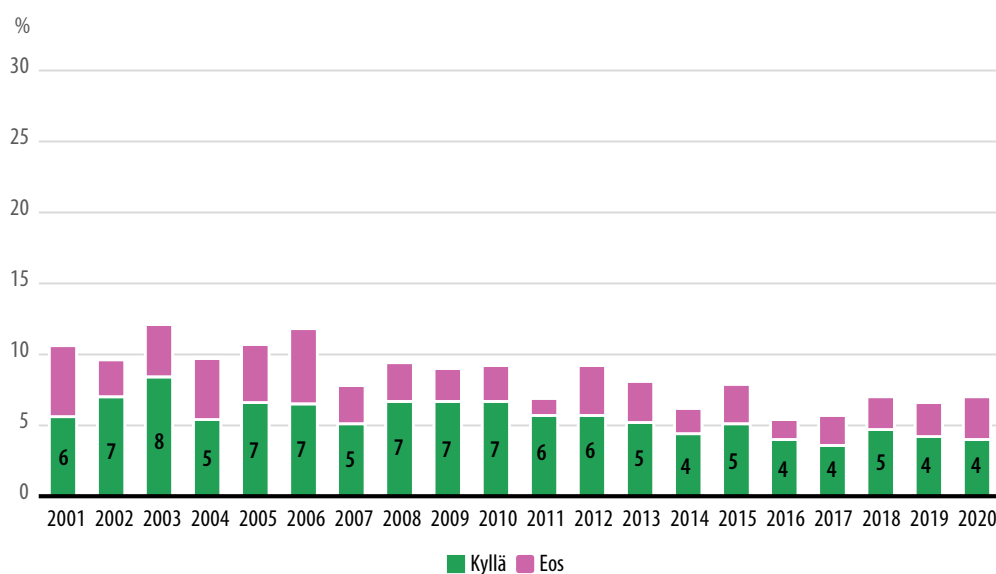
Terveydentilaan perustuvasta syrjinnästä on kysytty barometrissa vuodesta 2015 lähtien. Vuonna 2020 palkansaajista 8 prosenttia oli havainnut työpaikallaan terveydentilaan perustuvaa syrjintää. Osuus on hieman vähentynyt vuodesta 2018 lähtien. (Kuvio 6.4.)

Kuvio 6.4. Terveystilaan perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2015–2020, %



Viimeisenä syrjintäperusteena työolobarometrissa on kysytty **muuhun kuin suomalaisen syntyperään** perustuvaa syrjintää. Vuonna 2020 palkansaajista lähes puolet (49 %) sanoi, että heidän työpaikallaan oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Osuus on tasaisesti kasvanut aikasarjan alusta lähtien (27 % vuonna 2000). Niiltä, joiden työpaikalla oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä kysyttiin, onko työpaikalla ilmennyt syrjintää, joka perustuu muuhun kuin suomalaiseen syntyperään. Vuonna 2020 neljä prosenttia oli havainnut tällaista syrjintää työpaikallaan. Pitkällä aikavälillä osuus näyttää hieman vähentyneen. Viime tutkimuskertaan verrattuna osuudessa ei ole tapahtunut muutoksia (4 % vuonna 2019). (Kuvio 6.5.)

Kuvio 6.5. Muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2001–2020, %



Työnantajasektoreiden välillä on havaittu olevan joitakin erityispiirteitä syrjintäperusteisiin liittyen. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan kuntasektorilla oli havaittu syrjintää perheellistymiseen ja raskauteen sekä terveydentilaan liittyen useammin kuin muilla sektoreilla. Työsuhteen tyyppiin liittyvä syrjintä oli niin ikään julkisella sektorilla kaksi kertaa niin yleistä kuin yksityisellä sektorilla. Valtiolla oli taas havaittu useammin syrjintää perustuen naissukupuoleen, poliittiseen mielipiteeseen tai ay-toimintaan kuin muilla sektoreilla. Työolotutkimuksen mukaan syrjintä näyttäisikin olevan erityisesti julkisen sektorin ongelma. Yksityisen sektorin palkansaajista 36 prosenttia oli havainnut syrjintää työpaikallaan, julkisella sektorilla osuus oli 44–46 prosenttia. (Sutela ym. 2019.)

Työolotutkimuksessa on lisäksi selvitetty omakohtaista syrjinnän kokemusta toisin kuin työolobarometrissa. Tutkimuksen mukaan omakohtainen syrjinnän kokeminen on lisääntynyt vuodesta 2013. Vuonna 2018 naisista noin joka viides (19 %) ja miehistä noin joka kymmenes (yhteensä 14 %) oli itse kokenut tulleen syrjityksi. Vuonna 2013 vastaavat osuudet olivat naisilla 17 prosenttia ja miehillä 9 prosenttia (yhteensä 13 %). (Sutela ym. 2019.) Tämä viittaa siihen, että syrjinnän havaitseminen voi olla työpaikalla haastavaa ja vain murto-osa tulee kyselytutkimuksissa esille.

Työolobarometrin 2020 tuloksissa näkyy, että syrjinnän havaitseminen oli hieman vähentynyt vuodesta 2019 eräiden syrjintäperusteiden osalta. Myös joltain osin eos-vastukset olivat yleistyneet. On vaikea arvioida, että johtuuko tämä siitä, että syrjintää havaittiin vähemmän tai kenties siitä, että etätö on mahdollisesti vaikeuttanut syrjinnän havaitsemista työpaikalla.

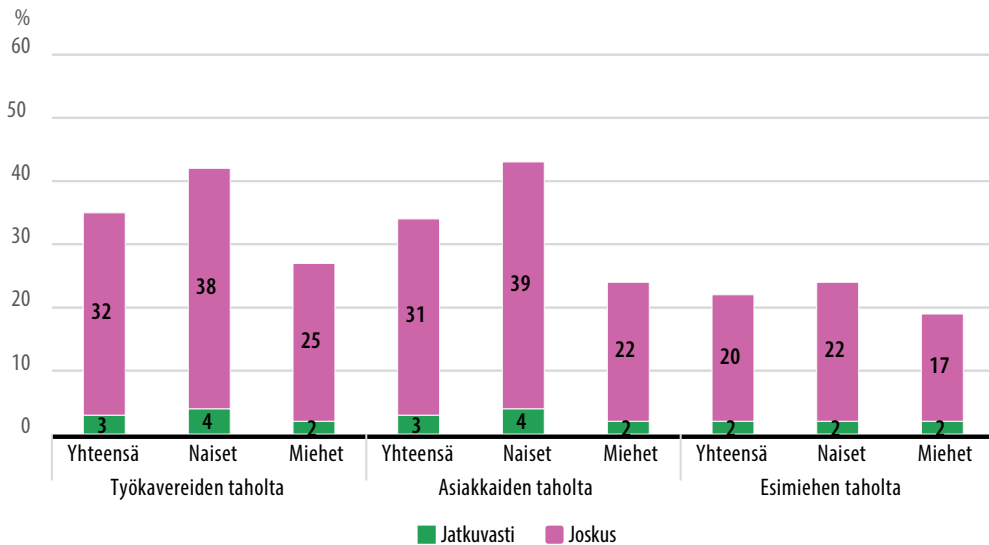
6.2 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaamisen havaitsemisesta on kysytty barometrissa vuodesta 2012 lähtien. Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työolobarometrissa ”työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista”.

Vuonna 2020 palkansaajista hieman yli puolet (53 %) oli havainnut vähintään ”joskus” kiusaamista työpaikallaan työkavereiden, esimiesten tai asiakkaiden taholta. Osuus on tasaisesti vähentynyt vuodesta 2018, jolloin se oli 59 prosenttia (56 % vuonna 2019). Suurin osa kiusaamista havainneista arvioi kiusaamista esiintyvän ”joskus” – jatkuva kiusaaminen oli harvinaista. Naiset (62 %) olivat havainneet kiusaamista työpaikallaan selvästi useammin kuin miehet (44 %).

Yleisimmin kiusaamista tapahtui asiakkaiden taholta (34 %, jatkuvasti tai joskus) ja työka- vereiden taholta (35 %). Esimiehen taholta tulevaa kiusaamista oli havainnut useampi kuin joka viides (22 %) palkansaaja vuonna 2020. (Kuvio 6.6.)

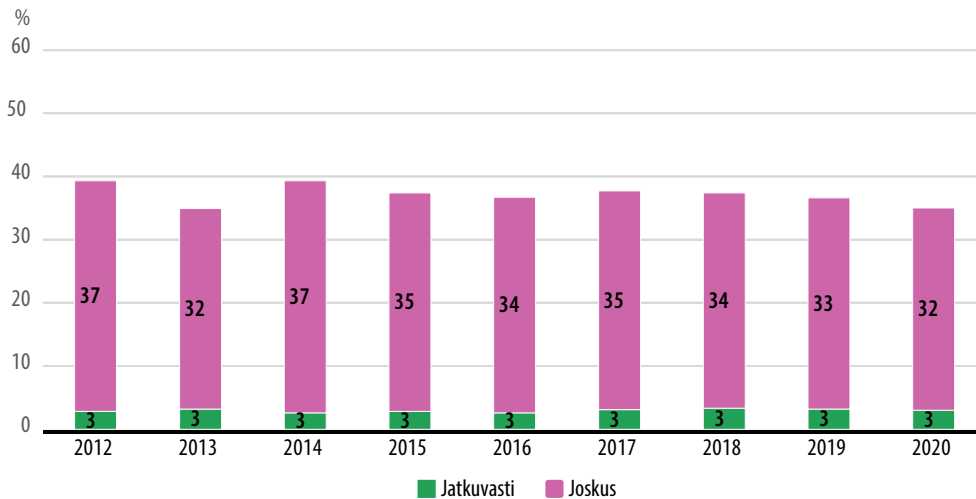
Kuvio 6.6. Työkavereiden, asiakkaiden tai esimiehen taholta tapahtuvan henkisen väkivallan ja työpaikkai- saamisen havaitseminen työpaikalla sukupuolen mukaan 2020, %



Palkansaajista noin kolmannes (32 %) oli havainnut ”joskus” työpaikallaan **työkavereiden taholta tapahtuvaa kiusaamista** ja kolme prosenttia ”jatkuvasti”. Osuus on pysytellyt 35:n ja 40:n prosentin välillä koko aikasarjan ajan. ”Jatkuvasti” kiusaamista havainneiden osuus on pysytellyt kolmessa prosentissa aikasarjan alusta, vuodesta 2012 lähtien. (Kuvio 6.7.)

Miehistä 27 prosenttia oli havainnut ”joskus” tai ”jatkuvasti” työka- vereiden suunnalta ta- pahtuvaa kiusaamista, naisista huomattavasti useampi, 42 prosenttia. Osuudet ovat vä- hentyneet hieman molemmilla sukupuolilla vuodesta 2019.

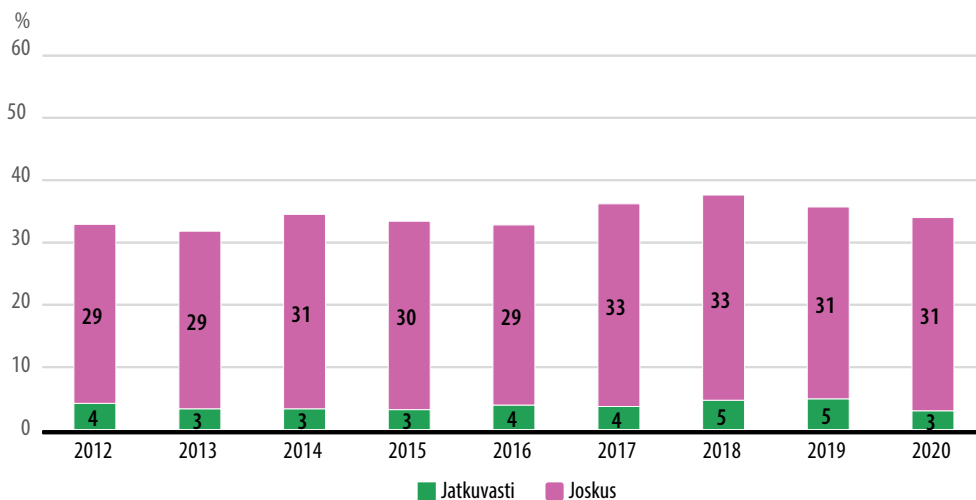
Kuvio 6.7. Työkavereiden taholta tapahtuvan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2020, %



Asiakkaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista oli havainnut ”joskus” hieman alle kolmannes (31 %) ja ”jatkuvasti” kolme prosenttia palkansaajista vuonna 2020. Työkavereiden taholta tapahtuvan kiusaamisen tapaan myös tässä oli tapahtunut pientä vähentymistä vuodesta 2019. (Kuvio 6.8.)

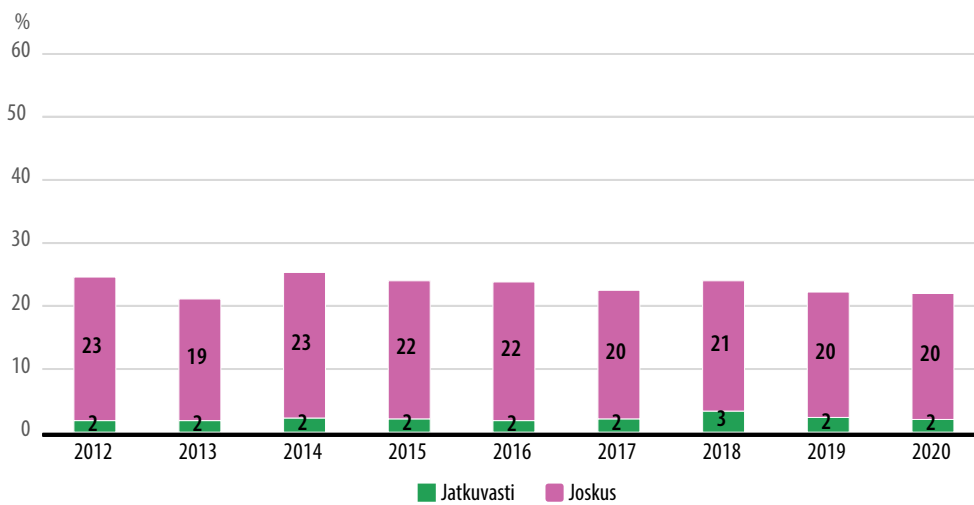
Naiset (44 %) olivat havainneet selvästi useammin kiusaamista kuin miehet (24 %). Eroa varmasti selittää osaltaan se, että naiset työskentelevät miehiä useammin asiakaspalvelutyössä (Sutela ym. 2019).

Kuvio 6.8. Asiakkaiden taholta tapahtuvan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2020, %



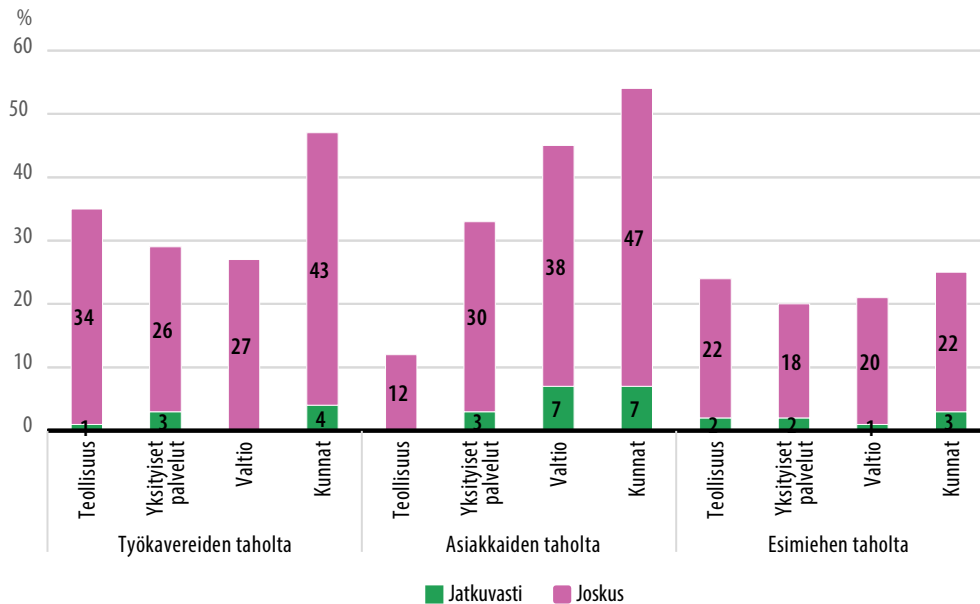
Esimiesten taholta tapahtuvaa kiusaamista oli havainnut ”joskus” viidennes (20 %) ja ”jatkuvasti” kaksi prosenttia palkansaajista vuonna 2020. Osuudet ovat samat kuin viime tutkimuskerralla vuonna 2019. (Kuvio 6.9.) Jälleen kerran sukupuolten välillä oli merkittävä ero: naisista ”joskus” tai ”jatkuvasti” kiusaamista oli havainnut 24 prosenttia, miehistä 19 prosenttia.

Kuvio 6.9. Esimiesten taholta tapahtuvan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2020, %



Kiusaamisen havaitseminen korostuu kunta-alalla: noin puolet kunta-alan palkansaajista oli havainnut työpaikallaan työkavereiden (47 %) tai asiakkaiden taholta (54 %) tapahtuvaa kiusaamista vuonna 2020. Valtiolla vastaavat osuudet olivat 27 prosenttia ja 45 prosenttia. Esimiehen taholta tapahtuva kiusaaminen oli lähes yhtä yleistä kaikilla sektoreilla. (Kuvio 6.10.) Kiusaamisen havaitseminen oli vähentynyt hieman vuodesta 2019 julkisella sektorilla, yksityisellä sektorilla osuudet olivat pysyneet likimain entisellään.

Kuvio 6.10. Työkavereiden, asiakkaiden tai esimiesten taholta tapahtuvan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla työnantajasektorin mukaan 2020, %



Työolobarometrissa ei kysytä, onko vastaaja joutunut itse työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Työolotutkimuksessa sen sijaan asiaa on kysytty, ja vuoden 2018 tutkimuksen mukaan palkansaajista noin joka neljäs (26 %) oli joutunut jossain työuransa vaiheessa itse työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Naisista (34 %) selvästi useampi kuin miehistä (19 %). (Sutela ym. 2019.)

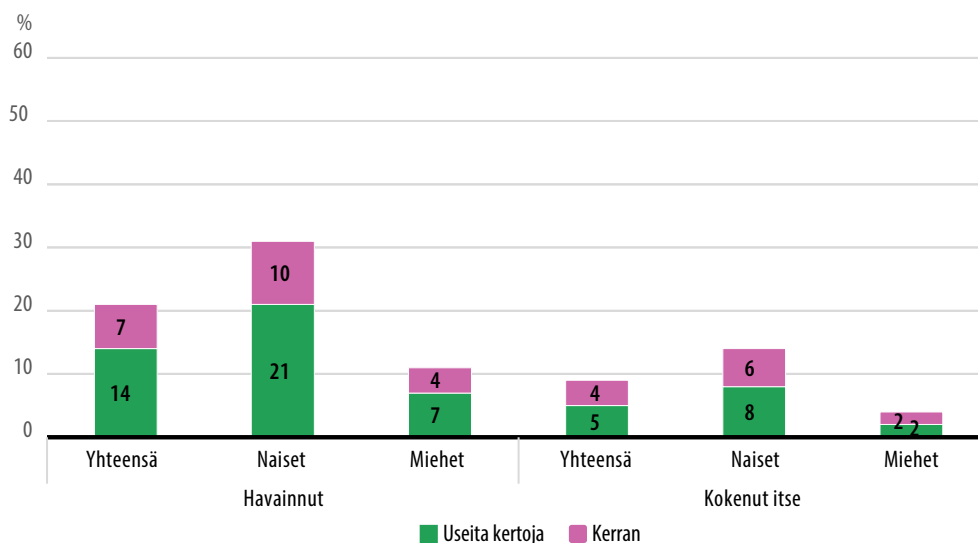
6.3 Fyysinen väkivalta työpaikalla

Kiusaamisen lisäksi työolobarometrissa on kysytty **asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan havaitsemisesta ja kokemisesta työpaikalla**. Vuonna 2020 palkansaajista noin joka viides (21 %) oli havainnut työpaikallaan jonkun joutuneen ”kerran” tai ”useita kertoja” fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Lisäksi noin joka kymmenes (9 %) oli itse joutunut ”kerran” tai ”useita kertoja” väkivallan tai sen uhan kohteeksi vuonna 2020. (Kuvio 6.11.) Molemmissa oli tapahtunut pientä vähentymistä vuodesta 2019 (kuvio 6.12).

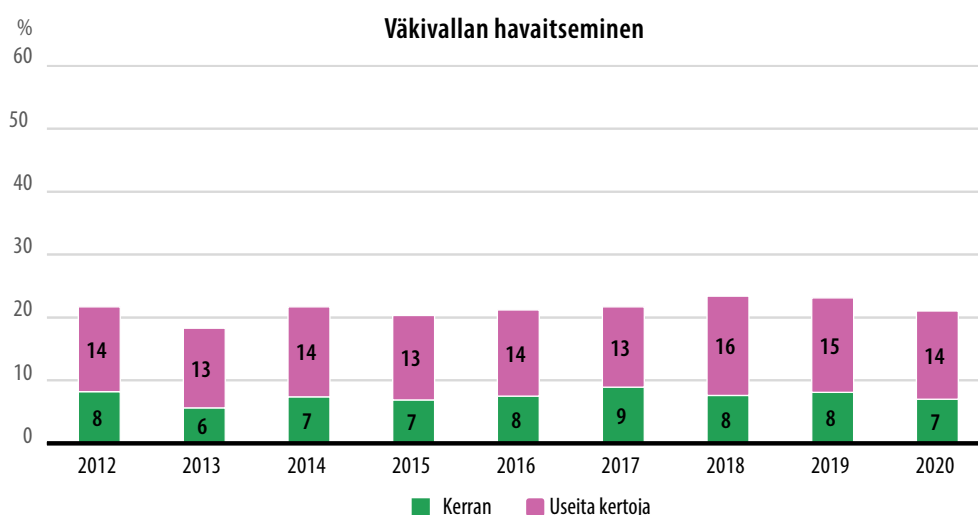
Väkivallan havaitseminen tai itse kohteeksi joutuminen oli huomattavasti yleisempää naisille kuin miehille. Vuonna 2020 naisista hieman alle kolmannes (31 %) ja miehistä joka kymmenes (11 %) oli havainnut väkivaltaa ”kerran” tai ”useita kertoja” työpaikallaan. Itse

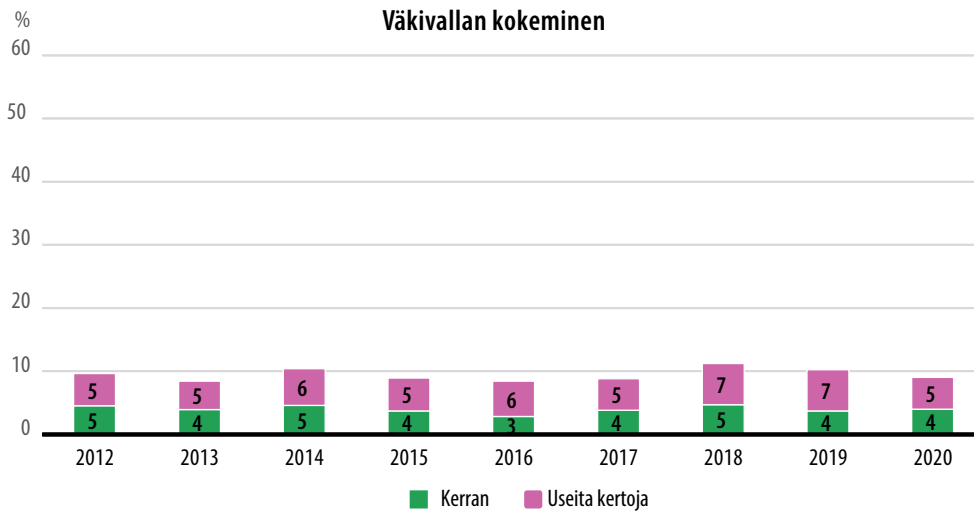
väkivallan kohteeksi oli naisista joutunut ”kerran” tai ”useita kertoja” 14 prosenttia ja miehistä neljä prosenttia. (Kuvio 6.11.)

Kuvio 6.11. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan uhan tai sen kohteeksi joutuminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan 2020, %



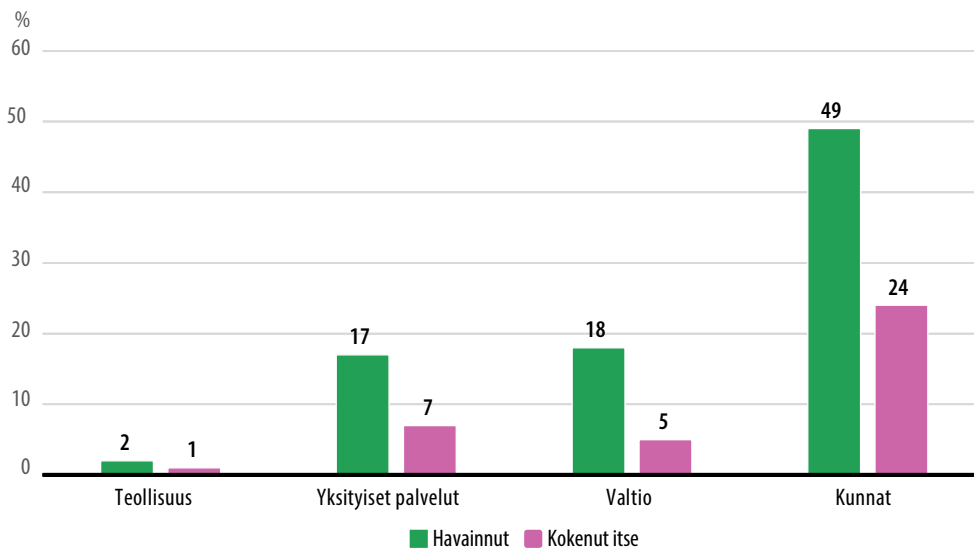
Kuvio 6.12. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan uhan tai sen kohteeksi joutuminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2020, %





Väkivallan havaitseminen tai kokeminen oli huomattavasti yleisempää kunta-alalla kuin muilla sektoreilla. Kuntasektorin palkansaajista lähes puolet (49 %) oli havainnut väkivaltaa työpaikallaan ja noin joka neljäs (24 %) oli myös sitä itse kokenut. Valtiolla ja yksityisellä sektorilla osuudet olivat yli puolta pienemmät, ja teollisuudessa vain noin yksi sadasta oli havainnut tai kokenut väkivaltaa työssään vuonna 2020. (Kuvio 6.13.)

Kuvio 6.13. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan uhan tai sen kohteeksi joutumisen havaitseminen tai kokeminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan, useita kertoja tai kerran, 2020, %



Työolobarometrin vertailukelpoinen aikasarja ulottuu vuoteen 2012. Aikasarjan aikana väkivaltaa havainneiden tai kokeneiden palkansaajien osuudet ovat pysyneet melko muuttumattomina. Työolotutkimuksen (Sutela ym. 2019) aikasarja sen sijaan ulottuu hieman kauemmaksi, vuoteen 1990 saakka. Työolotutkimuksen aikasarjaverailun mukaan väkivalta ja uhkaavat tilanteet ovat lisääntyneet erityisesti naisten töissä. Ero sukupuolten välillä selittyy pitkälti segregatiolla eli ammattilojen jakautumisella sukupuolen mukaan. Työolotutkimuksen mukaan eniten väkivaltaa tai sen uhkaa työssään kokivat terveydenhuollon työntekijät sekä hoivapalveluiden ja terveydenhoidon työntekijät (ks. myös Työterveyslaitos 2019). Myös opettajien ja opetusalan erityisasiantuntijoiden kokemukset väkivallasta ja sen uhasta ovat kasvaneet merkittävästi aikasarjan aikana.

6.4 Tiivistelmä

Vuoteen 2019 verrattuna syrjinnän havaitsemisessa ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia. Ei osaa sanoa -vastausten määrä oli hieman lisääntynyt, mikä saattaa johtua etätöiden yleistymisestä. Niin kuin aikaisempina vuosina, myös vuonna 2020, syrjintä työsuhteen määräaikaisuuden vuoksi oli työolobarometrissa kysytyistä syrjintäperusteista kaikkein yleisintä.

Vuonna 2020 hieman yli puolet palkansaajista oli havainnut ainakin ”joskus” kiusaamista työpaikallaan työkavereiden, esimiesten tai asiakkaiden taholta. Osuus on vähentynyt kolme prosenttiyksikköä vuodesta 2019. Naiset olivat havainneet kiusaamista selvästi miehiä useammin. Asiakkaiden tai työkavereiden taholta tapahtuva henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen oli kaikkein yleisintä – esimiesten taholta tapahtuva kiusaaminen oli harvinaisempaa. Henkinen väkivalta tai kiusaaminen oli selvästi yleisempää julkisella sektorilla – erityisesti kunta-alalla – kuin yksityisellä sektorilla.

Vuonna 2020 palkansaajista noin joka viides oli havainnut työpaikallaan jonkun joutuneen kerran tai useita kertoja fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Lisäksi noin joka kymmenes oli itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi, naiset selvästi useammin kuin miehet. Väkivallan havaitseminen ja kokeminen olivat vähentyneet hieman vuodesta 2019. Niin kuin kiusaamisessa, myös väkivaltaa ilmeni useimmin kunta-alalla.

7 Työkyky ja terveys

Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Hyvä työkyky edistää paitsi työssä jaksamista myös työssä pidempään pysymistä. Se rakentuu ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ja työn yhteensopivuudesta sekä tasapainosta. Työkykyä onkin usein kuvattu työkykyta-
lo-mallin kautta (Lundell ym. 2011; Työterveyslaitos 2020). Se kokoaa yhteen ne tekijät, joiden tiedetään keskeisesti vaikuttavan työkykyyn. Näitä ovat muun muassa terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä johtaminen, työyhteisö ja työolot.

Eri tekijöiden vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin on tutkittu jo pitkään. Oman työn hallinnan on todettu olevan keskeinen osa työhyvinvointia sekä -tyytyväisyyttä (mm. Karasek 1979; Green 2006), se on myös merkittävä työkykyyn vaikuttava tekijä. Heikkojen vaikutusmahdollisuuksien on havaittu esimerkiksi lisäävän terveydelle haitallista stressiä sekä riskiä joutua myöhemmin työkyvyttömyyseläkkeelle (mm. Knardahl ym. 2017). Hyvät vaikutusmahdollisuudet sen sijaan lisäävät työssä innostumista ja ehkäisevät leipääntymistä. Vastuun tunteminen tekee työstä mielekästä ja motivoivaa (Deci & Ryan 2000).

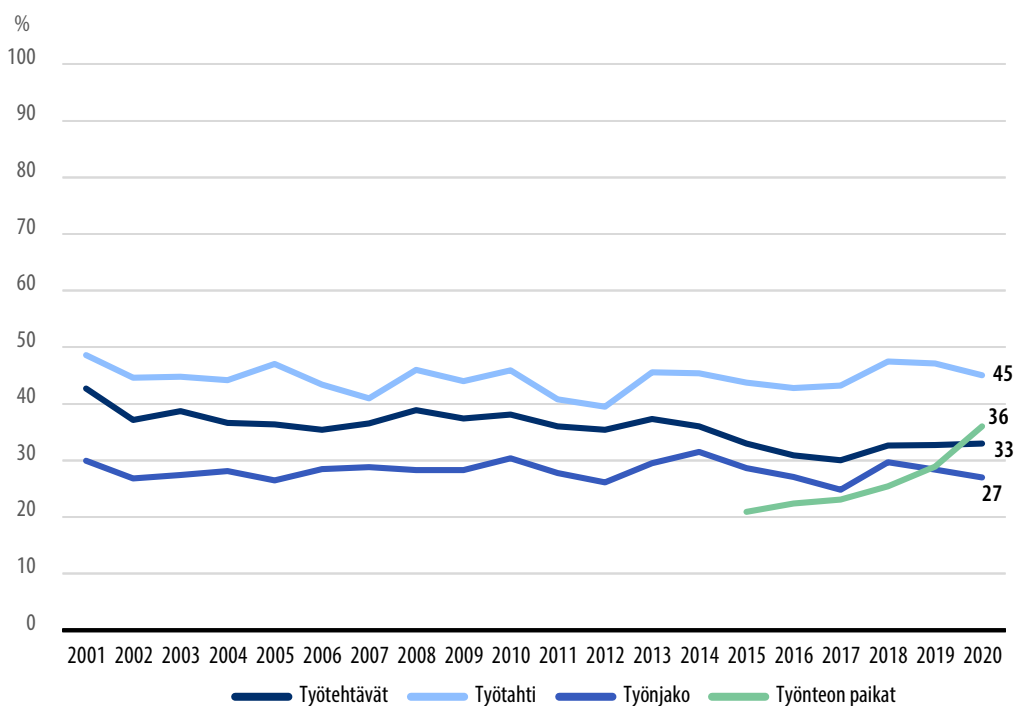
Työelämä kuormittaa nykyisin toisella tapaa kuin aikaisemmin. Työn fyysisen kuormituksen sijaan työ kuormittaa yhä useammin psyykkisesti. Työolotutkimuksen 2018 (Sutela ym. 2019) mukaan vähintään viikoittain koettu väsymys ja tarmottomuus, univaikkeudet, jännittyneisyys ja ärtyneisyys ovat yleistyneet trendinomaisesti. Lisäksi yli puolet palkka-
saajista koki vuonna 2018 vakavan työuupumuksen selvänä vaarana tai ainakin ajatteli sitä silloin tällöin. Erityisen huolestuttavaa on psyykkisen kuormituksen yleistyminen nuorimissa ikäryhmissä. Vuonna 2019 työolobarometrin lomakkeelle lisättiin työuupumukseen ja stressiin liittyviä kysymyksiä. Tarkoituksena on seurata näiden tekijöiden kehittymistä pitkällä aikavälillä.

Tässä luvussa käydään laajasti läpi palkansaajien työkykyä ja terveyttä koskevia tuloksia. Luvun alussa käsitellään vaikutusmahdollisuuksia ja työpaikan avoimuuteen sekä tasapuoliseen kohteluun liittyviä tietoja. Tämän jälkeen selvitetään kiireen sekä työn kuormittavuuden yleisyyttä. Sairauspoissaolot on hyvin objektiivinen työhyvinvoinnin mittari. Poissaoloja tarkastellaan alaluvussa 7.6. Luvun lopussa käydään läpi vielä työuupumukseen ja stressiin sekä työkyvyn vaikuttamiseen liittyviä tuloksia.

7.1 Vaikutusmahdollisuudet

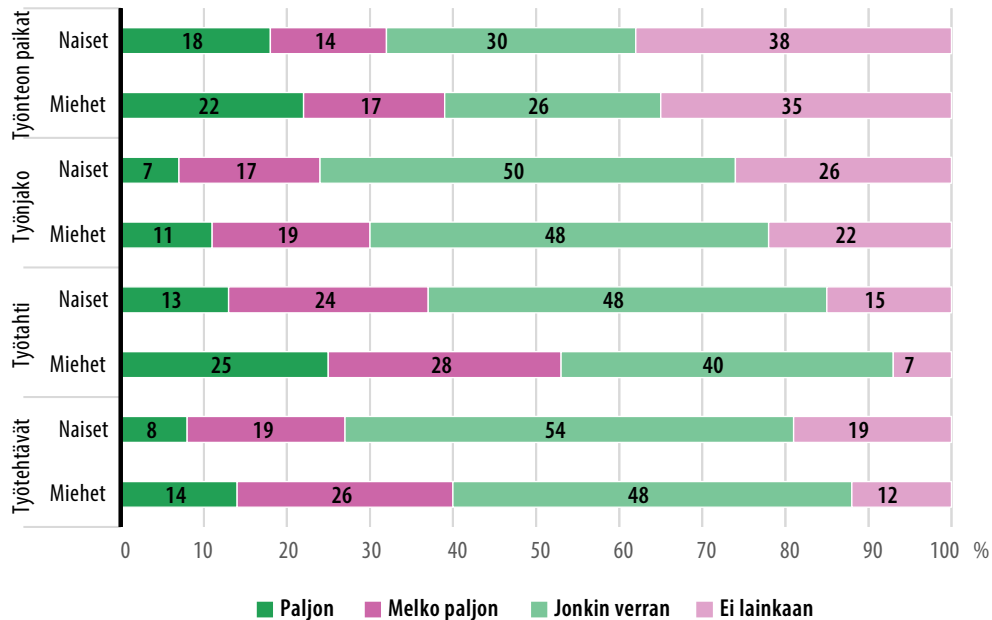
Työolobarometrissa kysytään vaikutusmahdollisuuksista työtehtävien sisältöön, työtahtiin, töiden jakamiseen työpaikalla sekä siihen, missä paikoissa tai tiloissa töitä tekee. Liki puolet (45 %) palkansaajista pystyi vaikuttamaan ”paljon” tai ”melko paljon” työtahtiinsa, reilu kolmasosa (36 %) työnteon paikkaan, kolmasosa työtehtävien sisältöön ja hieman harvempi työnjakoon (27 %) vuonna 2020 (kuvio 7.1). Selvää kasvua vuodesta 2019 on tapahtunut vaikutusmahdollisuuksissa työnteon paikkaan (29 % vuonna 2019, 36 % vuonna 2020). Taustalla vaikuttaa todennäköisesti palkansaajien laaja etätöihin siirtyminen.

Kuvio 7.1. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin, paljon tai melko paljon, 2001–2020, %



Miehillä oli kaiken kaikkiaan paremmat vaikutusmahdollisuudet työssään kuin naisilla. Miehistä kaksi viidestä (39 %) pystyi vaikuttamaan ”paljon” tai ”melko paljon” työnteon paikkoihin, naisista noin kolmannes (31 %). Sama jako toistuu työnjaossa (naiset 24 %, miehet 30 %). Erityisen suureksi ero kasvoi vaikutusmahdollisuuksissa työtahtiin (naiset 37 %, miehet 53 %) sekä työtehtäviin (naiset 27 %, miehet 40 %). (Kuvio 7.2.)

Kuvio 7.2. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin sukupuolen mukaan, 2020, %

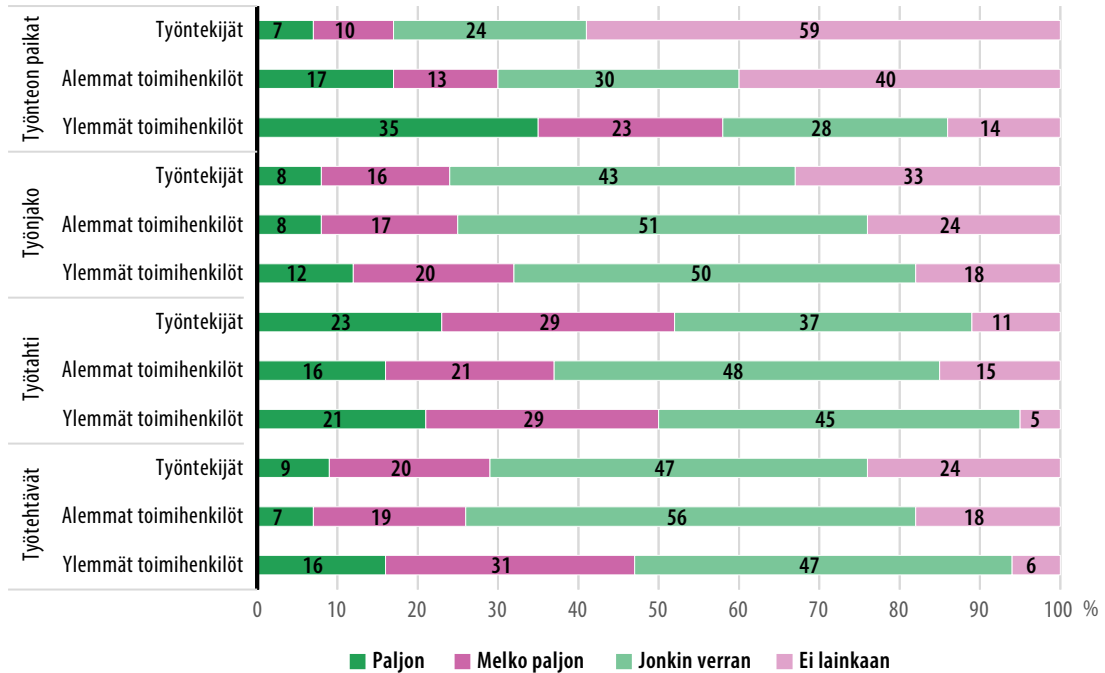


Ylemmillä toimihenkilöillä oli eniten vaikutusmahdollisuuksia työssään – työntekijöillä vaikutusmahdollisuudet olivat heikoimmat. Ylemmistä toimihenkilöistä suurin osa (58 %) pystyi vaikuttamaan työnteon paikkaan, työntekijöistä noin joka kuudes (17 %). Työnjakoon liittyen erot eivät olleet kovin suuret. Työntekijöillä ja ylemmillä toimihenkilöillä oli parhaimmat mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin, alemmilla toimihenkilöillä mahdollisuudet olivat heikoimmat. Työtehtäviä koskien ylemmillä toimihenkilöillä oli selvästi muita suuremmat vaikutusmahdollisuudet. (Kuvio 7.3.)

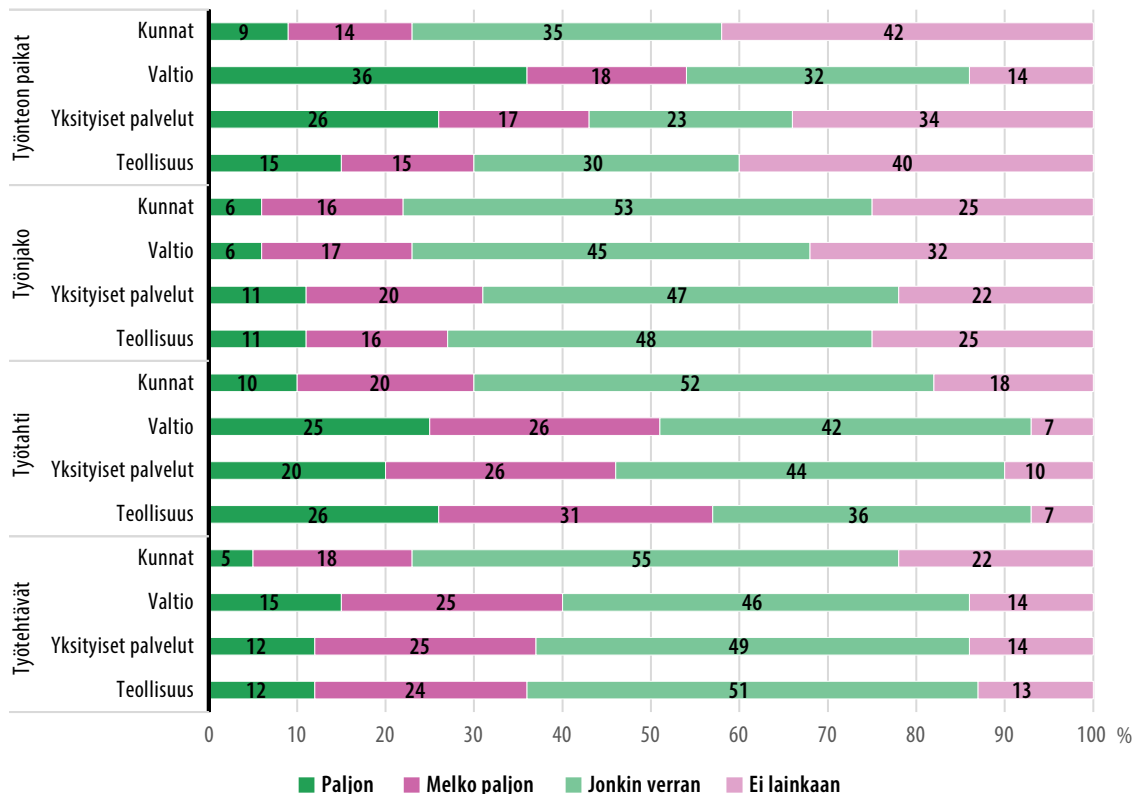
Valtion palkansaajat pystyivät vaikuttamaan parhaiten työnteon paikkaan sekä työtehtäviin, teollisuudet työntekijät puolestaan työtahtiin ja yksityisten palvelujen työntekijät työnjakoon. Merkille pantavaa on, että kuntasektorin palkansaajilla oli vähiten vaikutusmahdollisuuksia kaikkien kysytyjen työn osatekijöiden suhteen. (Kuvio 7.4.)

Kuten olettaa saattaa, vaikutusmahdollisuus työnteon paikkaan oli selvästi yhteydessä etätöiden tekoon. Niistä palkansaajista, jotka eivät olleet tehneet etätöitä vuonna 2020, yli puolet (58 %) sanoi, että heillä ei ole lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa työnteon paikkaan.

Kuvio 7.3. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin sosioekonomisen aseman mukaan, 2020, %



Kuvio 7.4. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin työnantajasektorin mukaan, 2020, %



7.2 Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu

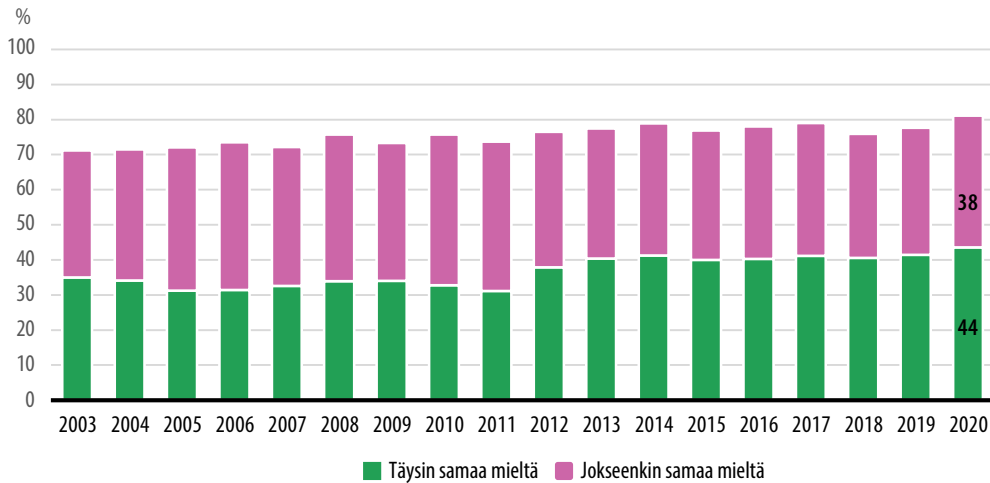
Kokemukset tiedonkulun avoimuudesta, työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta sekä johdon suhteiden avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta ovat kaikki kehittyneet myönteiseen suuntaan 2000-luvun alusta lähtien. Vuonna 2020 palkansaajista 31 prosenttia oli ”täysin samaa mieltä” ja 45 prosenttia ”jokseenkin samaa mieltä” siitä, että **tietoja välitetään avoimesti työpaikalla** (kuvio 7.5). Osuuksissa oli tapahtunut pientä myönteistä kehitystä vuodesta 2019.

Kuvio 7.5. Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti 2000–2020, %

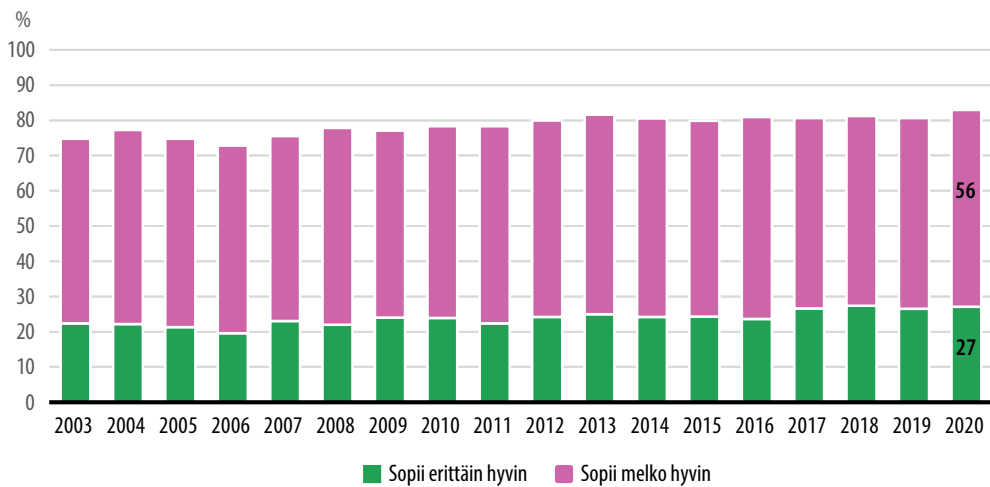


Niin ikään suurin osa koki, että **työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikalla** (44 % täysin samaa mieltä, 38 % jokseenkin samaa mieltä). Myös tässä oli tapahtunut myönteistä kasvua viime tutkimuskerrasta. (Kuvio 7.6.) Lisäksi valtaosa (sopii erittäin 27 % tai melko hyvin 56 %) arvioi, että **työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset** (kuvio 7.7).

Kuvio 7.6. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikalla 2003–2020, %

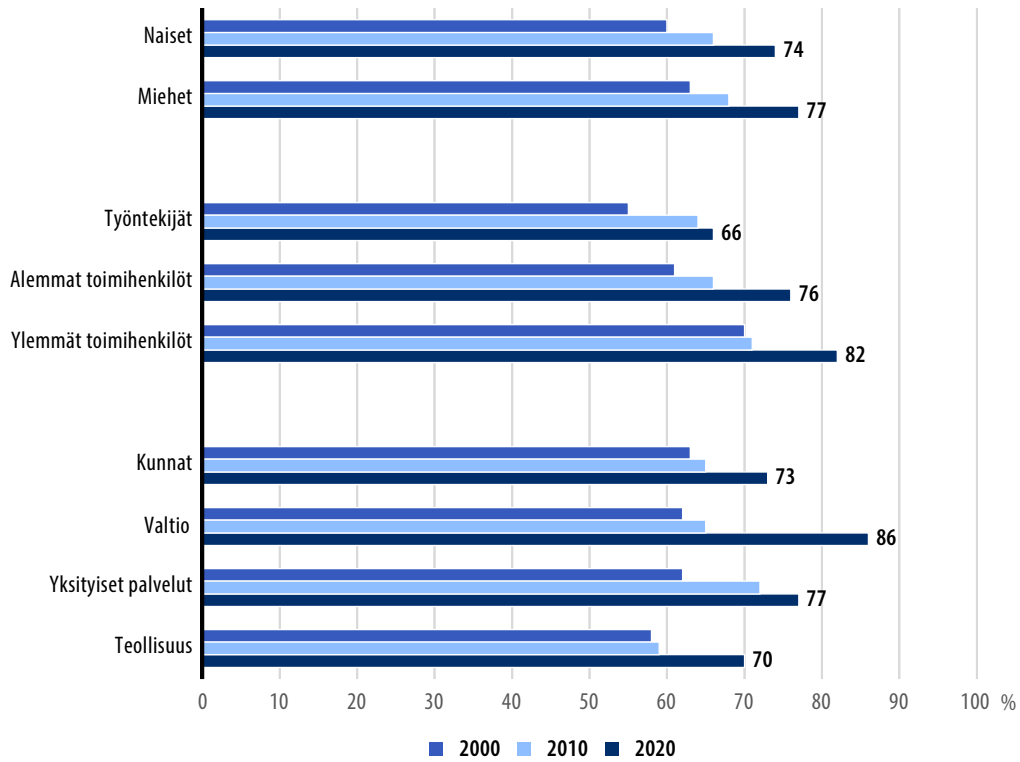


Kuvio 7.7. Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, 2003–2020, %



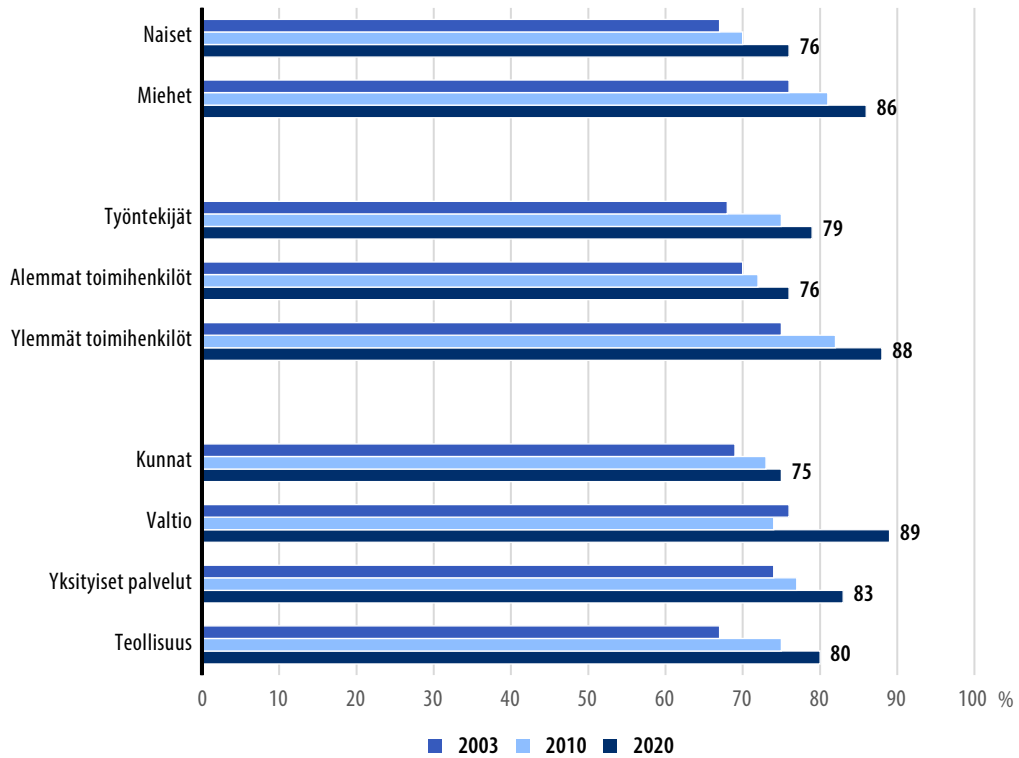
Sukupuolten välillä ei ollut merkittävää eroa tiedon välityksen avoimuuteen liittyen (naiset 74 %, miehet 77 %) vuonna 2020. Sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat sen sijaan selvät: ylemmät toimihenkilöt kokivat tiedonkulun avoimempana (82 %) kuin työntekijät (66 %) ja alemmat toimihenkilöt (76 %). Sektoreista korostuu erityisesti valtio, jonka palkansaajista valtaosa (86 %) koki tietojenvälityksen avoimena (kunnat 73 %, yksityiset palvelut 77 %, teollisuus 70 %). (Kuvio 7.8.)

Kuvio 7.8. Tietojen välityksen avoimuus sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2000, 2010 ja 2020, %



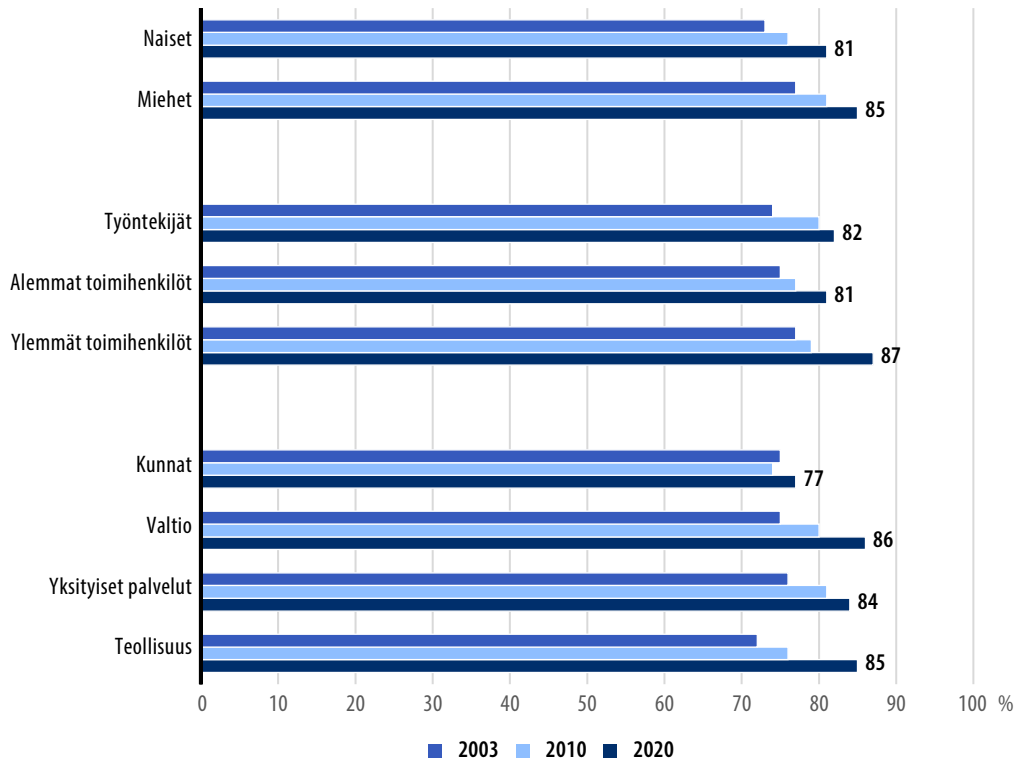
Miehet (86 %) olivat naisia (76 %) useammin sitä mieltä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikalla. Niin kuin avoimuuden suhteen, myös tasapuolisessa kohtelussa näkyvät sosioekonomisen aseman tuomat erot. Ylemmät toimihenkilöt (88 %) arvioivat kohtelun olevan tasapuolisinta (työntekijät 79 %, alemmat toimihenkilöt 76 %). (Kuvio 7.9.)

Kuvio 7.9. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2003, 2010 ja 2020, %



Työntekijöiden ja johdon välisten suhteiden avoimuuteen ja luottamuksellisuuteen liittyen sukupuolten välillä oli pieni ero (naiset 81 %, miehet 85 %). Niin kuin kahdessa edellisessä, myös tässä ylemmät toimihenkilöt arvioivat tilanteen myönteisimmin (ylemmät toimihenkilöt 87 %, alemmat toimihenkilöt 81 %, työntekijät 82 %). Teollisuuden (85 %), yksityisten palvelujen (84 %) ja valtion palkansaajat (86 %) olivat tyytyväisempiä avoimuuteen kuin kuntien palkansaajat (77 %). (Kuvio 7.10.)

Kuvio 7.10. Työntekijöiden ja johdon välisten suhteiden avoimuus ja luottamuksellisuus, sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, sopii erittäin tai melko hyvin, 2003, 2010 ja 2020, %



Palkansaajien kokemukset avoimuudesta ja tasapuolisesta kohtelusta näyttävät yleistyneen erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä ja valtion sektorin palkansaajilla vuodesta 2019. Taustalla saattaa vaikuttaa etätyöhön siirtyminen – ylemmistä toimihenkilöistä ja valtion palkansaajista suurin osa oli tehnyt etätyötä vuonna 2020. Pelkkä etätyö ei varmasti itsessään lisää avoimuuden ja tasapuolisuuden kokemusta, vaan etätyössä täytyy olla joitain sellaisia elementtejä, mitkä lisäävät tunnetta tästä. Yksi selittävä tekijä saattaa olla etätyöhön vahvasti kytkeytyvä luottamus; etätyö perustuu luottamukseen. Toinen selittävä tekijä saattaa olla se, että avointa tiedonkulkua ja tasapuolista kohtelua voi olla vaikeampi arvioida etätyössä kuin läsnätyössä. Kaiken kaikkiaan aihe vaatisi tarkempaa selvitystä.

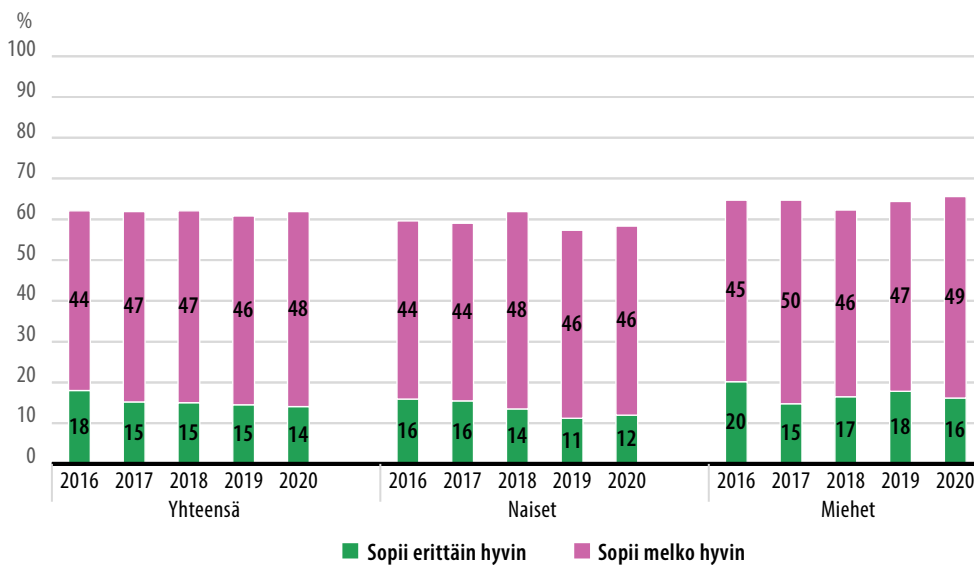
7.3 Työn määrän jakautuminen ja kiire

Työolobarometrin mukaan enemmistö (62 %) palkansaajista koki, että **työpaikalla työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken** vuonna 2020. Osuus on pysynyt lähes muuttumattomana koko aikasarjan, vuosien 2016–2020 välisen ajan (61–62 %). Tosin

niiden osuus, jotka kokivat, että luonnehdinta ”sopi erittäin hyvin” omaan työpaikkaan, on vähentynyt tasaisesti aikasarjan alusta lähtien. (Kuvio 7.11.)

Sukupuolten välillä oli selvä ero: miehet (65 %) olivat selvästi tyytyväisempiä työn määrän jakautumiseen kuin naiset (56 %). Vuoteen 2019 verrattuna osuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. (Kuvio 7.11.)

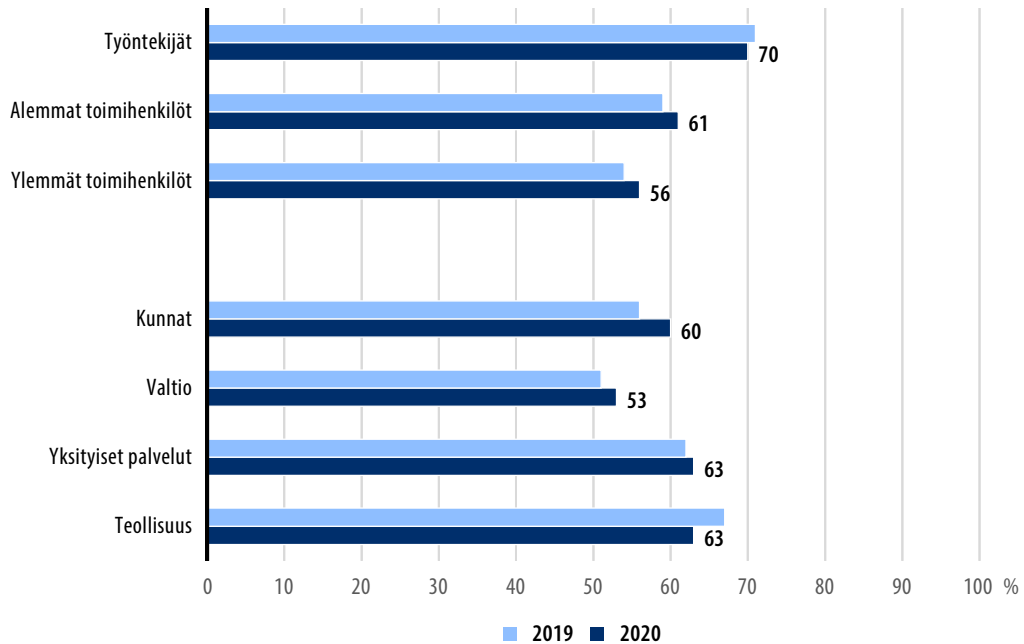
Kuvio 7.11. Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken, sukupuolen mukaan, 2016–2020, %



Työntekijät (70 %) olivat kaikkein tyytyväisimpiä työn määrän jakautumiseen. Tyytymättömmimpiä olivat ylemmät toimihenkilöt, joista hieman yli puolet (56 %) koki, että työn määrä jakautuu tasaisesti työntekijöiden kesken. Sekä ylempillä että alemmilla toimihenkilöillä tyytyväisten osuus oli hieman kasvanut vuodesta 2019. (Kuvio 7.12.)

Teollisuuden ja yksityisten palvelujen palkansaajat (molemmat 63 %) olivat tyytyväisimpiä työn määrän jakautumiseen (valtio 53 %, kunnat 60 %). Kaikilla muilla sektoreilla paitsi teollisuudessa oli tapahtunut pientä kasvua vuodesta 2019. (Kuvio 7.12.) Henkilömäärältään suurilla työpaikoilla oltiin kaikkein tyytyväisimpiä työn määrän jakautumiseen.

Kuvio 7.12. Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, erittäin tai melko hyvin, 2019–2020, %



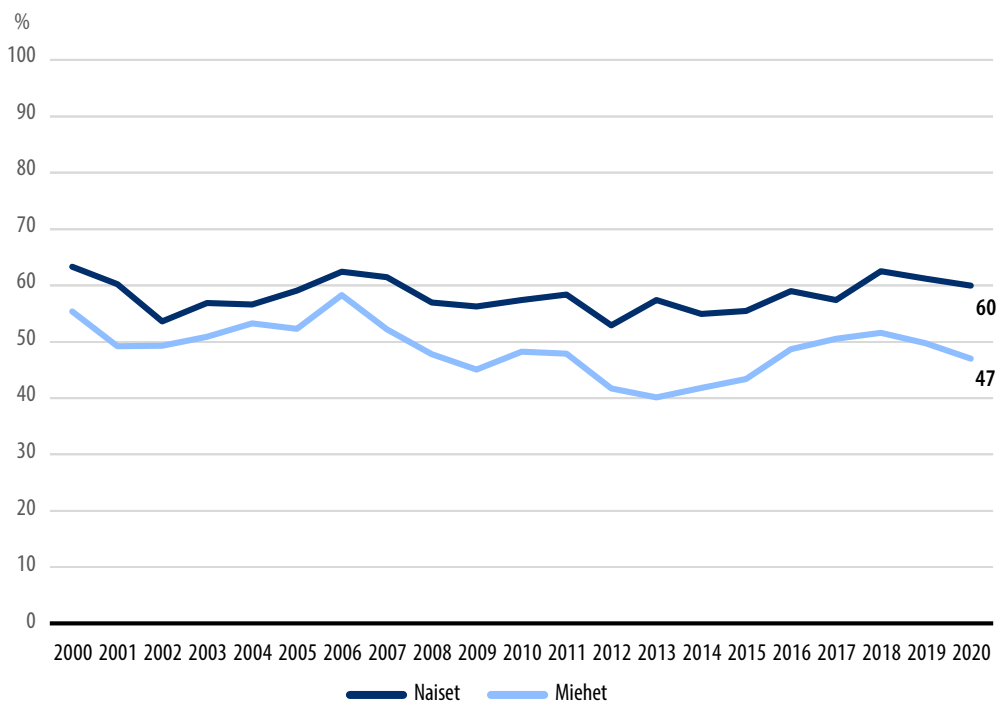
Vuonna 2020 palkansaajista noin puolet (53 %) koki, **että työpaikalla on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden**. Osuudessa oli tapahtunut pientä vähentymistä vuodesta 2019. Pitkällä aikavälillä on vähentynyt erityisesti niiden osuus, jotka olivat väittämän kanssa "täysin samaa mieltä" (31 % vuonna 2000 ja 13 % vuonna 2020). Tosin kiinnostavaa on, että myös niiden osuus, jotka olivat "täysin eri mieltä" väittämän kanssa, on pitkällä aikavälillä vähentynyt (22 % vuonna 2000 ja 16 % vuonna 2020). (Kuvio 7.13.)

Sukupuolten välillä oli selvä ero: naiset (60 %) kokivat miehiä (47 %) useammin, että työpaikalla oli liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden (kuviot 7.14). Miehistä "täysin samaa mieltä" väittämän kanssa oli 9 prosenttia ja naisista 17 prosenttia vuonna 2020.

Kuvio 7.13. Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden 2000–2020, %



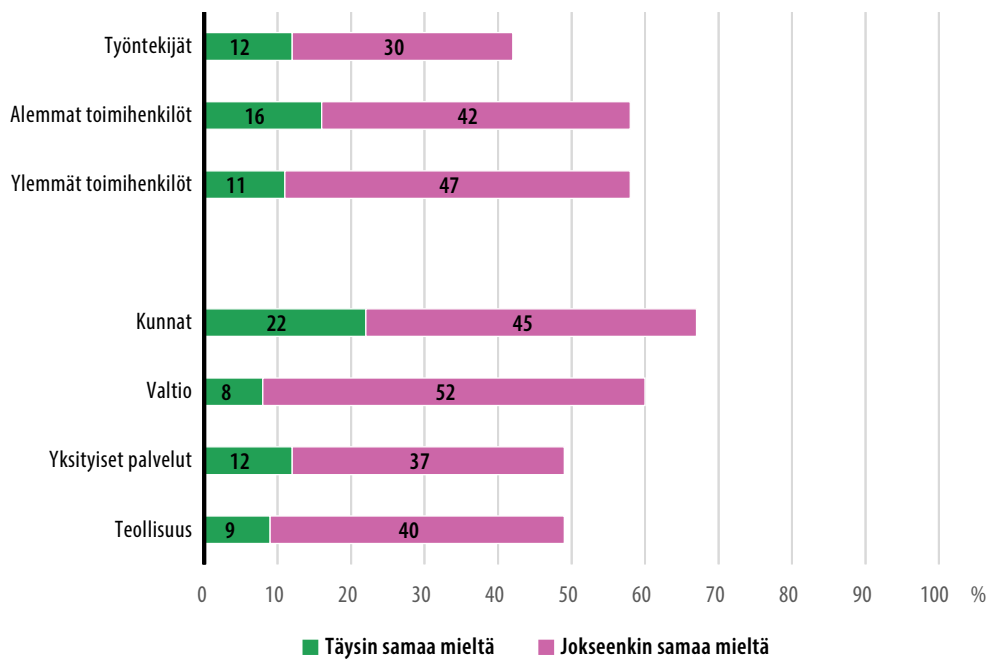
Kuvio 7.14. Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden, sukupuolen mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2000–2020, %



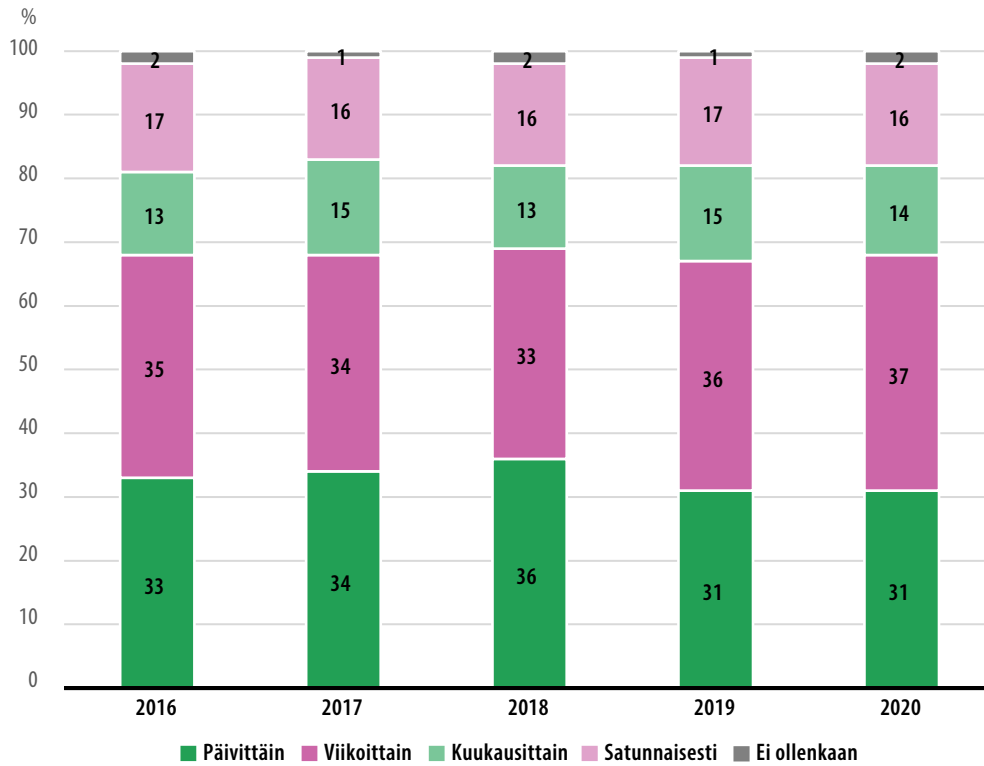
Ylemmät ja alemmat toimihenkilöt (molemmat 58 %) olivat useammin kuin työntekijät (42 %) sitä mieltä, että töitä oli liikaa työntekijöiden määrään nähden. Tosin alemmissa toimihenkilöissä oli selvästi eniten niitä, jotka olivat väittämän kanssa ”täysin samaa mieltä” (alemmat toimihenkilöt 16 %, ylemmät toimihenkilöt 11 % ja työntekijät 12 %). (Kuvio 7.15.)

Niin ikään sektoreiden välillä oli eroja: julkisen sektorin, valtion (60 %) ja kuntien (67 %) palkansaajista enemmistö sanoi, että työpaikalla oli liikaa töitä työntekijöiden määrään nähden. Teollisuuden ja yksityisten palvelujen sektoreilla osuudet olivat 50 prosentin luokkaa. (Kuvio 7.15.) Ongelma näyttäisikin koskevan erityisesti julkista sektoria, yleisimmin kunta-alaa. Henkilömäärältään suurilla työpaikoilla oltiin useimmin sitä mieltä, että työpaikalla oli liikaa töitä työntekijöiden määrään nähden.

Kuvio 7.15. Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2020, %

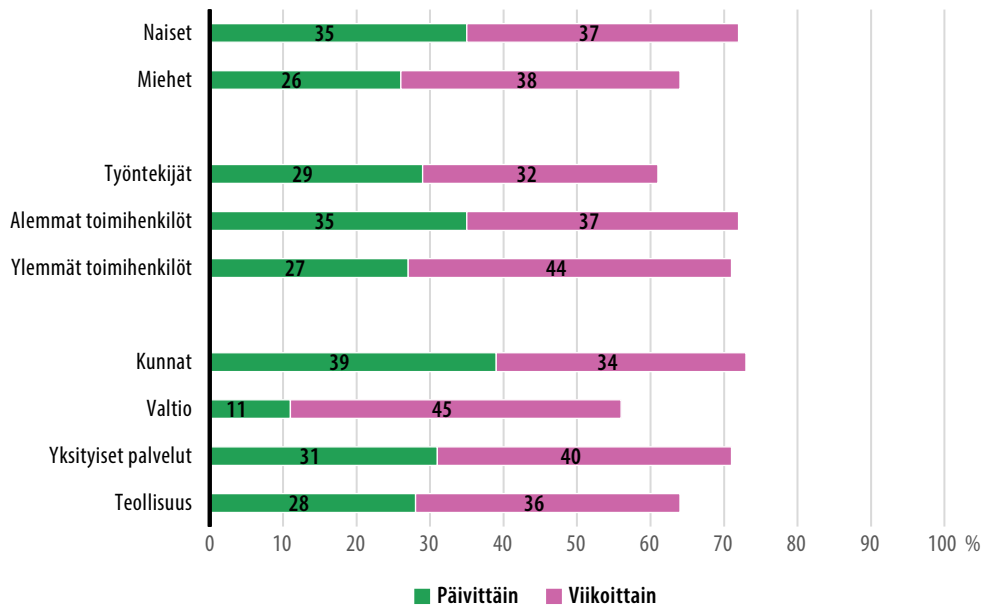


Kiire näyttää olevan yleistä suurimmalle osalle palkansaajia. Palkansaajista useampi kuin kaksi kolmesta (68 %) **työskenteli tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla** vähintään viikoittain (31 % päivittäin, 37 % viikoittain). Osuudet ovat pysyneet yllättävän muuttumattomina koko aikasarjan (2016–2020) ajan. (Kuvio 7.16.)

Kuvio 7.16. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla 2016–2020, %

Sukupuolten välillä oli selvä ero kiireen kokemisessa. Naiset (35 %) kokivat päivittäin kiirettä selvästi yleisemmin kuin miehet (26 %) vuonna 2020. Tiukka työtahti oli yleisempää alemmille toimihenkilöille (35 %) kuin ylemmille toimihenkilöille (22 %) tai työntekijöille (29 %). (Kuvio 7.17.)

Kuvio 7.17. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2020, %



Työnantajasektoreista erottuu erityisesti kunta-ala, jonka palkansaajista lähes kaksi viidestä (39 %) työskenteli päivittäin paineen tai kiireen alla. Vastaava osuus oli valtiolla 11 prosenttia, yksityisissä palveluissa 31 prosenttia ja teollisuudessa 28 prosenttia. (Kuvio 7.17.) Kaiken kaikkiaan osuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuodesta 2019.

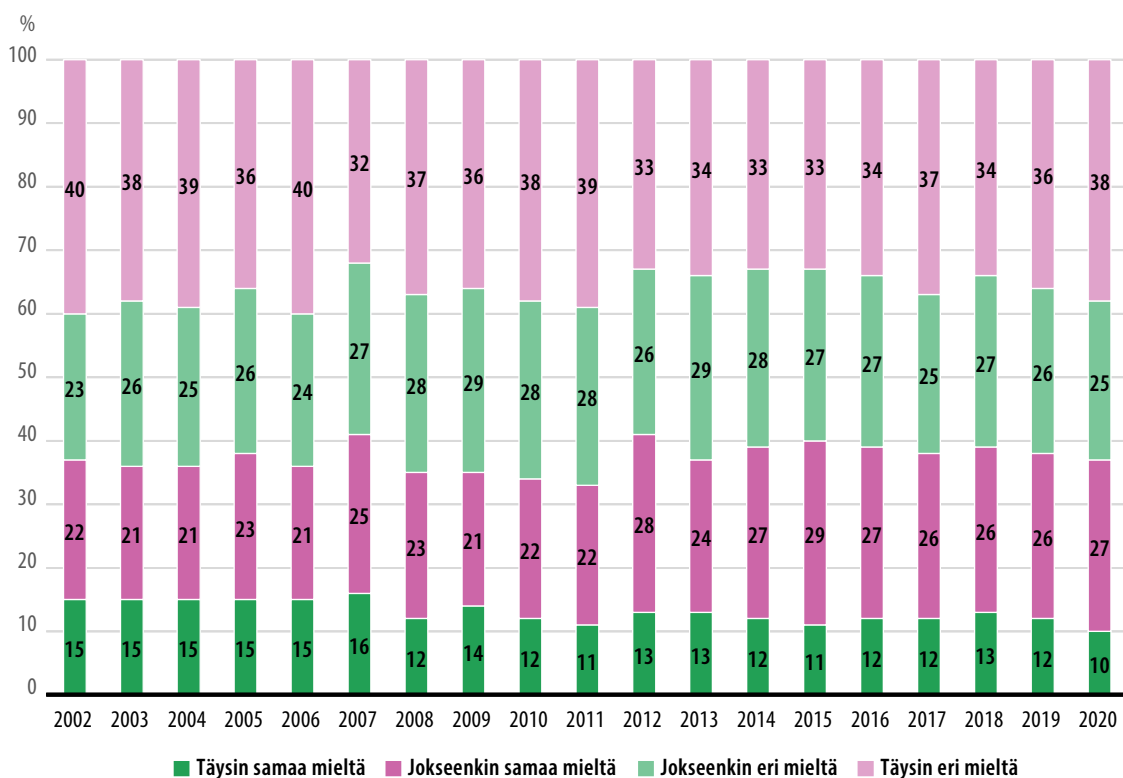
Vaikka työolobarometrissä kiireen määrä ei näytä merkittävästi lisääntyneen viime vuosina, viimeisin työolotutkimus (Sutela ym. 2019) kertoo toisenlaista tarinaa. Sen mukaan haitallinen kiire on selkeimmin yleistynyt työelämän haittatekijä. Kun vielä vuonna 1977 palkansaajista 18 prosenttia koki kiireen aiheuttavan työssä ”erittäin” tai ”melko paljon” haittaavaa rasitusta, osuus oli vuonna 2018 jo 32 prosenttia. Sukupuolten välinen ero on myös kasvanut suureksi. Naisista kaksi viidestä (39 %), mutta miehistä (26 %) selvästi harvempi koki haitallista kiirettä työssä. Kunta-alan naisilla osuus kasvoi jopa 47 prosenttiin. Useimmiten kiire ilmeni tiukoina työaikatauluina, keskeytyksinä sekä liian monen asian yhtäaikaisena tekemisenä. Kiire aiheutti esimerkiksi sitä, että työtä ei ehditty tehdä niin hyvin kuin olisi haluttu, aikaa ei riittänyt asioihin paneutumiseen tai kouluttautumiseen tai työasiat pyörivät päässä häiritsevästi vapaa-aikanakin.

7.4 Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus

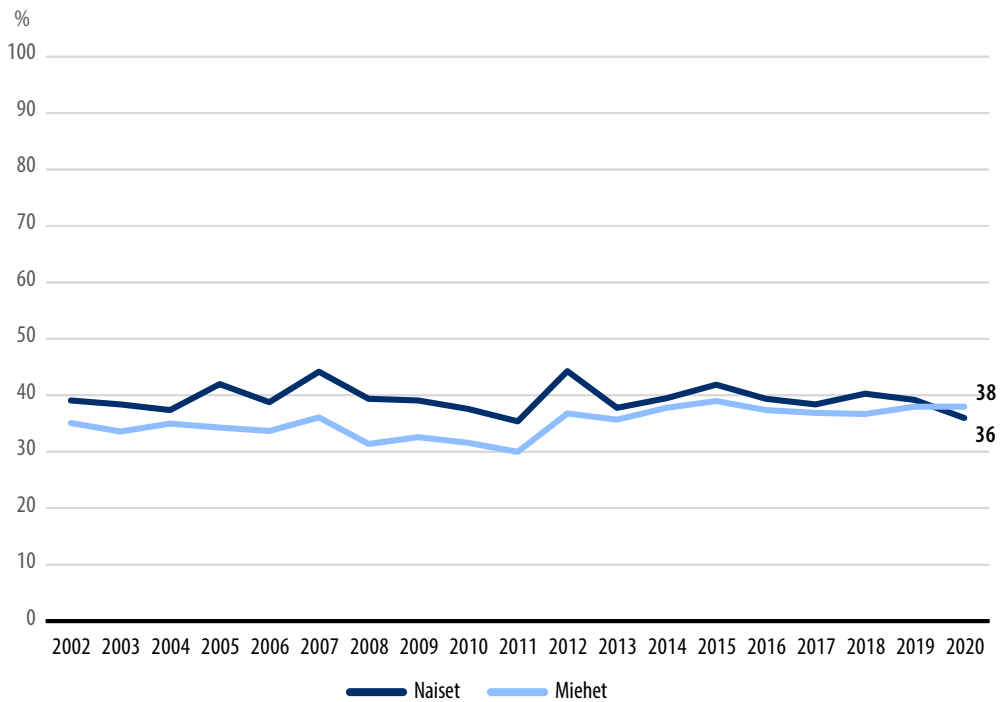
Työn henkisestä ja fyysisestä kuormittavuudesta on kysytty työolobarometrissa jo vuodesta 2002 lähtien. Vuonna 2020 palkansaajista hieman yli kolmannes (37 %) **koki työnsä fyysisesti raskaaksi** (täysin tai jokseenkin samaa mieltä). Koronavuosi ei näytä juurikaan vaikuttaneen työn fyysisen rasittavuuden kokemukseen (38 % vuonna 2019). (Kuvio 7.18.)

Sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroa työn fyysiseen rasittavuuteen liittyen (naiset 36 %, miehet 38 % vuonna 2020). Vuoteen 2019 verrattuna naisten kokema fyysinen kuormitus oli hieman vähentynyt, miehillä osuus oli pysynyt samana. Vuonna 2020 ensimmäistä kertaa barometrin aikasarjan aikana miehet kokivat työnsä fyysisesti rasittavammaksi kuin naiset. (Kuvio 7.19.)

Kuvio 7.18. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi 2002–2020, %

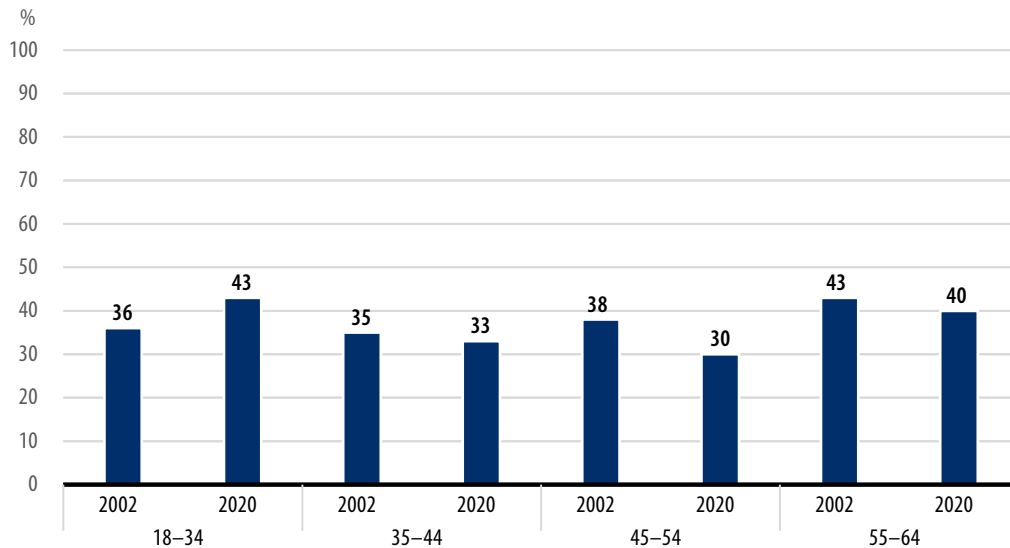


Kuvio 7.19. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, sukupuolen mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002–2020, %



Nuoret, alle 35-vuotiaat palkansaajat, kokivat työnsä fyysisesti kaikkein raskaimmaksi (43 %). Vasta heidän jälkeensä tulivat 55–64-vuotiaat (40 %). Kaikissa muissa ikäryhmissä työn fyysinen rasittavuus on vähentynyt vuoden 2002 jälkeen, mutta alle 35-vuotiaiden ikäryhmässä se on kasvanut 36 prosentista 43 prosenttiin vuosien 2002 ja 2020 välisenä aikana. (Kuvio 7.20.) Nuoret työskentelevät useammin kuin muut palvelu- ja myyntitehtävissä, rakennus-, valmistus- ja korjaustehtävissä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöinä eli ammateissa, joissa työ on fyysisesti raskasta.

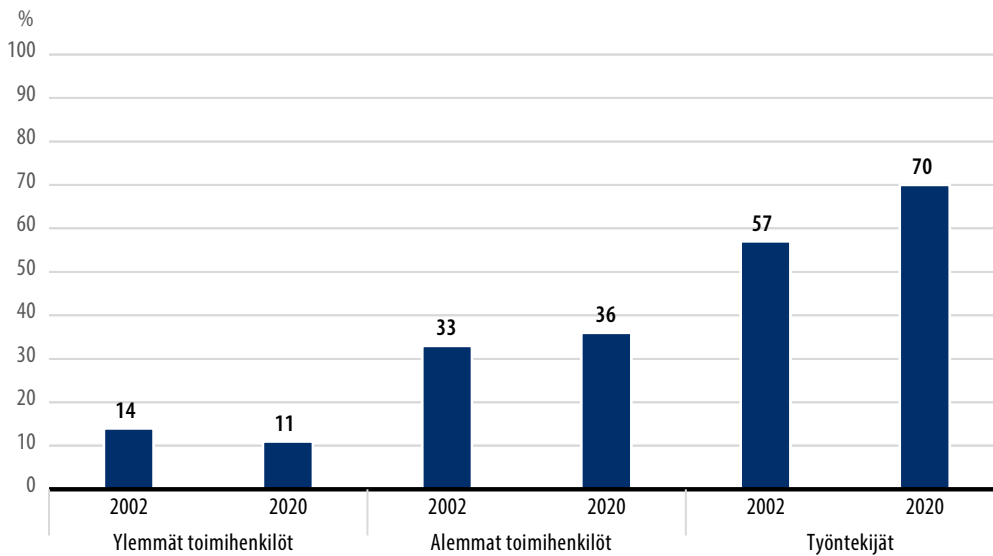
Kuvio 7.20. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi ikäryhmän mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002 ja 2020, %



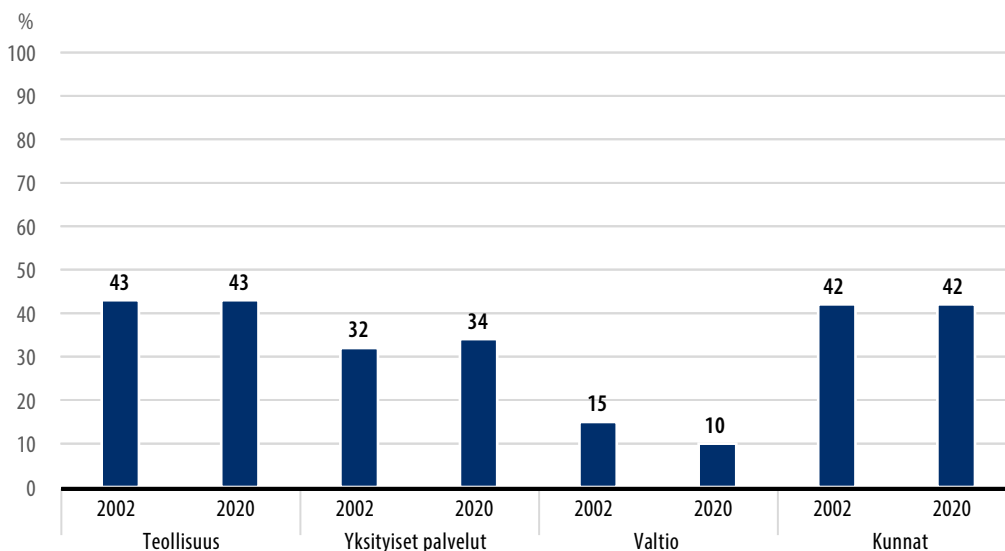
Työn ruumiillinen rasittavuus on kiinteässä yhteydessä sosioekonomiseen asemaan: työntekijät (70 %) kokivat työnsä fyysisesti raskaammaksi selvästi useammin kuin alemmat (36 %) tai ylempät toimihenkilöt (11 %) vuonna 2020. Pitkällä aikavälillä, vuodesta 2002, alemmilla ja ylempillä toimihenkilöillä kokemus työn raskaudesta on pysynyt melko muuttumattomana. Työntekijöillä osuus on sen sijaan kasvanut selvästi: 57 prosentista 70 prosenttiin vuosien 2002 ja 2020 välisenä aikana. (Kuvio 7.21.) Koronavuonna ylempillä toimihenkilöillä ja työntekijöillä työn fyysisesti raskaaksi kokevien osuus oli hieman vähentynyt, alemmilla toimihenkilöillä taas hieman lisääntynyt.

Teollisuuden (43 %) ja kunta-alan (42 %) sektoreilla työ koettiin fyysisesti raskaimmaksi (yksityiset palvelut 34 %, valtio 10 %) vuonna 2020. Pitkällä aikavälillä tarkasteltuna työn fyysinen rasittavuus on pysynyt lähes muuttumattomana – valtiolla se on hieman vähentynyt vuodesta 2002. (Kuvio 7.22.) Koronavuosi näyttää vähentäneen koettua työn fyysistä rasittavuutta lähes kaikilla sektoreilla, paitsi yksityisissä palveluissa ja kunta-alalla, joissa rasittavuus oli pysynyt entisellään.

Kuvio 7.21. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, sosioekonomisen aseman mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002 ja 2020, %



Kuvio 7.22. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, työnantajasektorin mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002 ja 2020, %

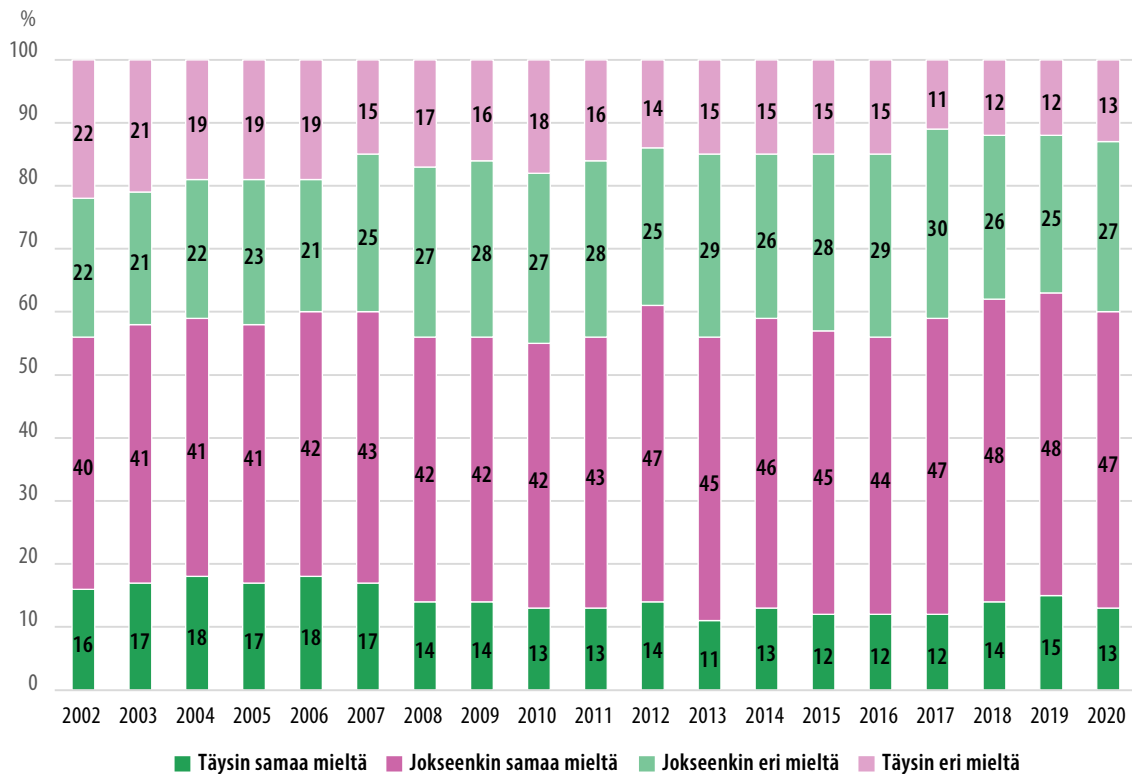


Vuonna 2015 sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskukselle tehdystä selvityksestä (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015) kartoitettiin työn fyysistä raskautta selittäviä tekijöitä, ja sen mukaan työn raskautta selittää vahvimmin henkilön ammatti. Jos työhön liittyi sellaisia raskaita nostamisia, joista aiheutui paljon haittaavaa rasitusta työssä, todennäköisyys kokea työ fyysisesti kuormittavaksi oli 23,3-kertainen verrattuna palkansaajiin, joiden työhön ei sisällynyt raskaita

nostamisia. Myös vaikeat työasennot, työympäristön ulkoiset haittatekijät (mm. ikäisuus, tärinä) sekä kiire olivat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn fyysisen kuormittavuuden kokemukseen.

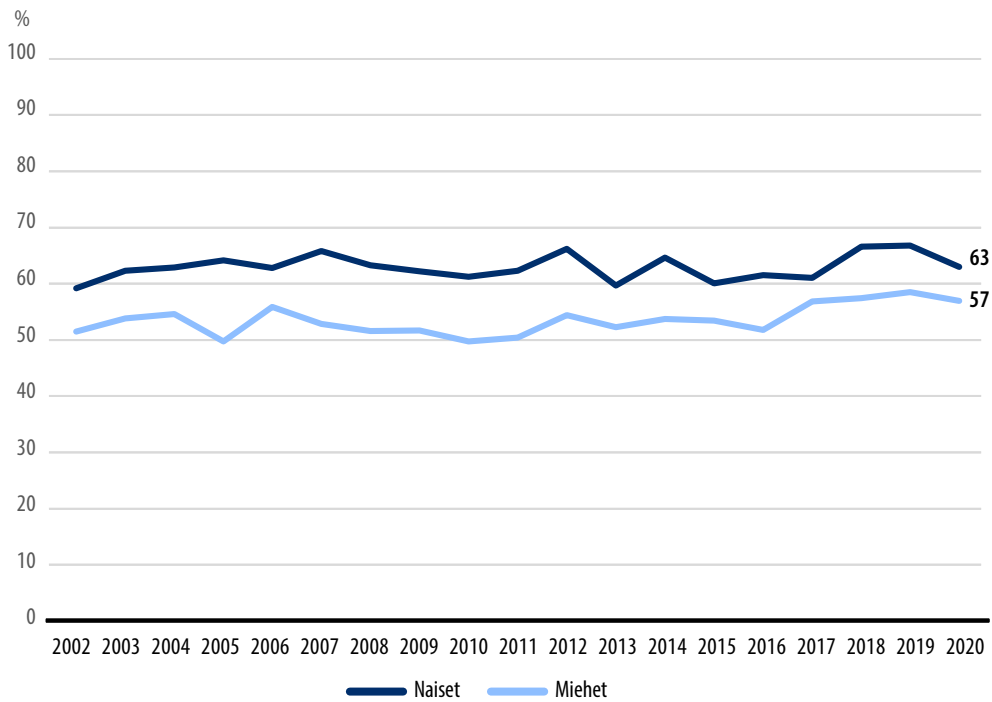
Työn henkinen rasittavuus on selvästi yleisempää kuin koettu työn fyysinen rasittavuus. Vuonna 2020 palkansaajista kolme viidestä (60 %) koki työnsä henkisesti rasittavaksi (täysin tai jokseenkin samaa mieltä). Koronavuosi ei näytä lisänneen työn henkistä rasittavuutta, osuus oli hieman vähentynyt vuodesta 2019 (63 % vuonna 2019). (Kuvio 7.23.)

Kuvio 7.23. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi 2002–2020, %



Naiset (63 %) kokivat työnsä henkisesti raskaaksi useammin kuin miehet (57 %) vuonna 2020. Sekä naisilla että miehillä osuus oli hieman vähentynyt vuodesta 2019 (naiset 67 %, miehet 59 %). Sukupuolten välinen ero on pysynyt lähes saman suuruisena koko aikasarjan ajan. (Kuvio 7.24.)

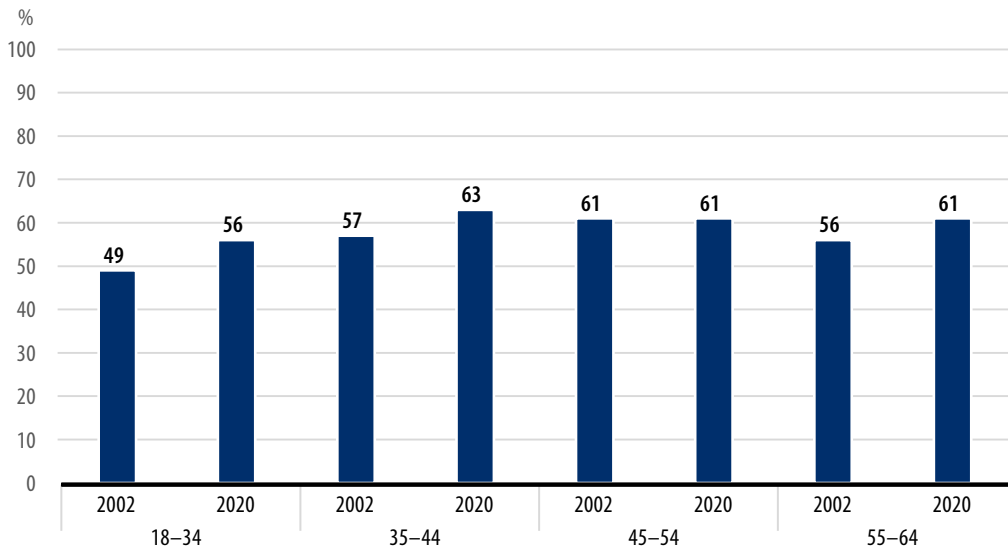
Kuvio 7.24. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, sukupuolen mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002–2020, %



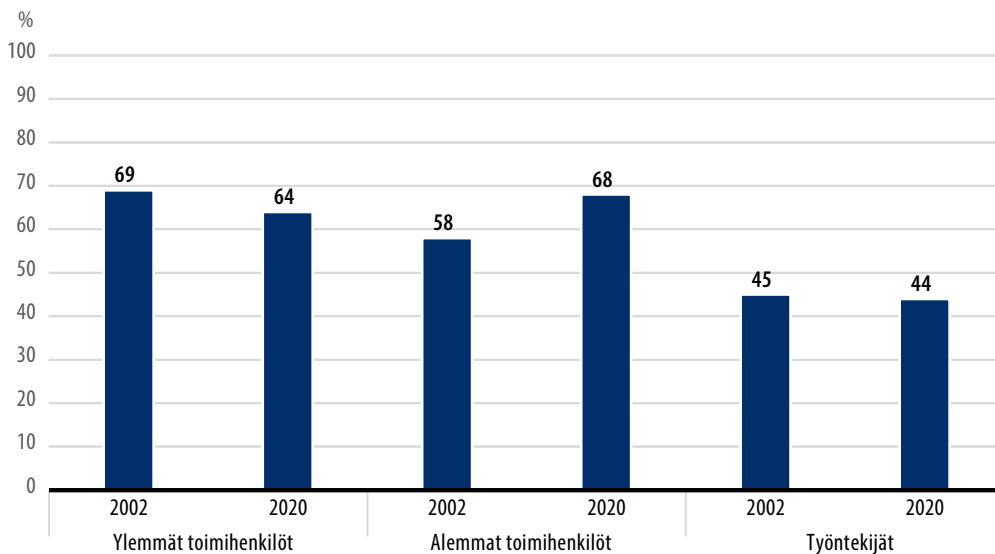
Ikäryhmien välillä ei ollut yhtä suuria eroja kuin työn fyysistä raskautta tarkasteltaessa. Henkisesti raskaimmaksi työnsä kokivat 35–44-vuotiaat (63 % vuonna 2020). Ikäryhmissä 45–64-vuotiaat vastaava osuus oli 61 prosenttia. Vähiten työn henkistä rasittavuutta koettiin nuorimmassa ikäryhmässä (56 %, 18–34-vuotiaat). Vuodesta 2019 työn henkinen rasittavuus oli vähentynyt kaikissa ikäryhmissä, paitsi vanhimmassa ikäryhmässä, jossa se oli pysynyt entisellään. Pitkällä aikavälillä työn henkinen rasittavuus on yleistynyt liki kaikissa ikäryhmissä, lukuun ottamatta 45–54-vuotiaita, joilla osuus on pysynyt lähes samana. (Kuvio 7.25.)

Alemmat (68 %) ja ylemmät toimihenkilöt (64 %) kokivat työnsä henkisesti rasittavamaksi kuin työntekijät (44 %) vuonna 2020. Ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokema kuormitus väheni vuodesta 2019 (työntekijät 47 %, ylemmät toimihenkilöt 72 % vuonna 2019), alemmilla toimihenkilöillä osuus pysyi entisellään. Pitkällä aikavälillä näyttää yleistyneen erityisesti alemmien toimihenkilöiden kokema työn henkinen rasittavuus (58 % vuonna 2002, 68 % vuonna 2020). (Kuvio 7.26.)

Kuvio 7.25. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, ikäryhmän mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002 ja 2020, %



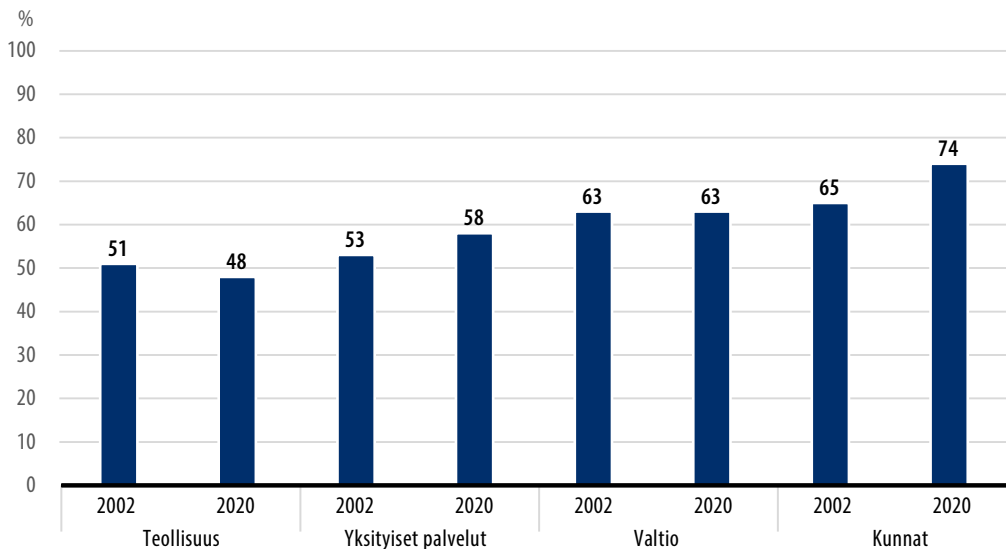
Kuvio 7.26. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, sosioekonomisen aseman mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002 ja 2020, %



Työnantajasektoreiden välillä oli niin ikään selviä eroja. Henkisesti raskaimmaksi työ koettiin kunta-alalla (74 %) ja valtiolla (63 %) vuonna 2020. Teollisuuden palkansaajilla osuus oli 48 prosenttia ja yksityisen palvelusektorin palkansaajilla 58 prosenttia. (Kuvio 7.27.) Koronavuonna erityisesti valtiolla työskentelevien palkansaajien kokema henkinen kuormitus väheni selvästi, kymmenen prosenttiyksikköä vuodesta 2019 (73 % vuonna 2019,

63 % vuonna 2020). Pitkällä aikavälillä, vuodesta 2002 lähtien, työn henkinen kuormitus on yleistynyt erityisesti kunta-alalla.

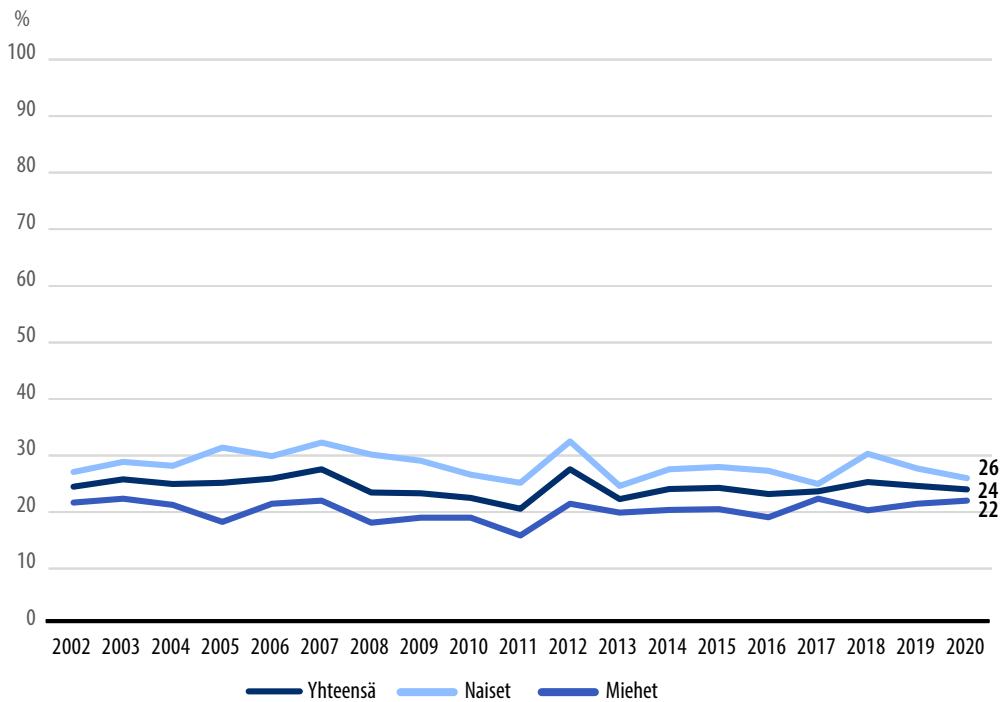
Kuvio 7.27. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, työnantajasektorin mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002 ja 2020, %



Lehdon ym. (2015) tekemän selvityksen mukaan työn henkisen rasittavuuden kokemukseen vaikuttavat erityisesti kiire ja siihen liittyvät kokemukset, työn tauotus, vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ja työtahtiin, väkivallan uhka ja häirintä, syrjintä ja kiusaaminen, työpaikan ristiriidat, työn organisointi ja ilmapiiri, esimiehen toiminta ja esimiehenä työskentely, korvaukseton ylityö, työmäärä sekä työympäristön rauhattomuus.

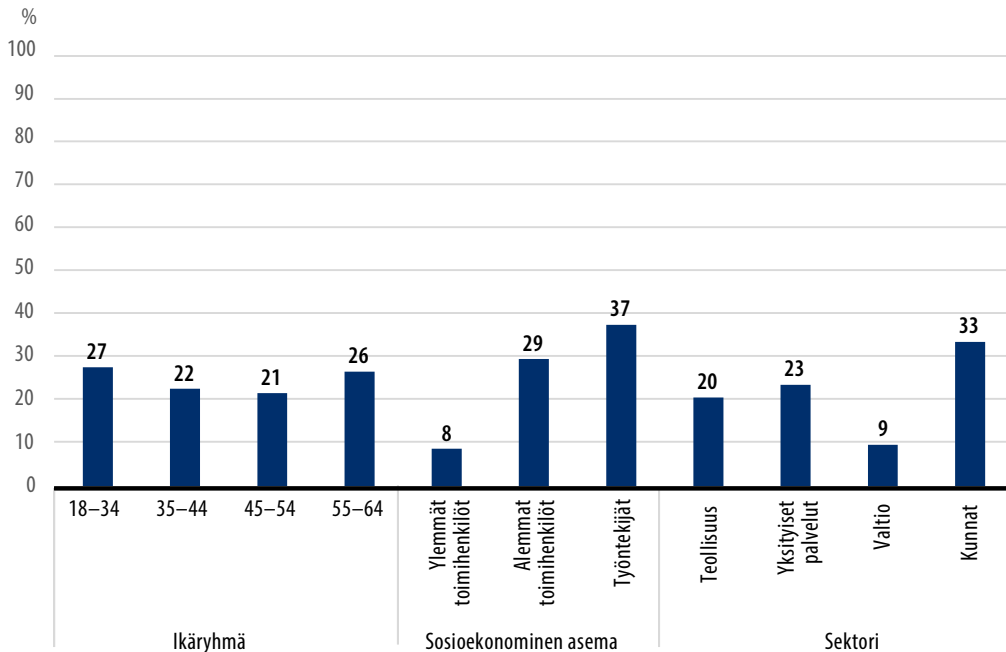
Vuonna 2020 hieman vajaa neljännes (24 %) palkansaajista koki työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi, naisista (26 %) hieman useampi kuin miehistä (22 %). Osuudet ovat lähes samat kuin aikasarjan alussa vuonna 2002 (yhteensä 25 %, naiset 27 %, miehet 22 %). Vuoteen 2019 verrattuna osuuksissa ei ole tapahtunut merkitseviä muutoksia. Naiset ja miehet ovat hieman lähentyneet toisiaan; naisilla osuus on vähentynyt, miehillä pysynyt samana. (Kuvio 7.28.)

Kuvio 7.28. Kokee työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi, sukupuolen mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002–2020, %



Nuoret kokivat ikäryhmistä yleisimmin työn sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi (18–34-vuotiaat 27 %) vuonna 2020. Muissa ikäryhmissä osuus oli 21–26 prosentin välillä. Työntekijäasemassa (37 %) olevat kokivat työnsä selvästi useammin henkisesti ja fyysisesti rasittavaksi kuin alemmat (29 %) tai ylemmät toimihenkilöt (8 %). Myös työnantajasektoreiden välillä oli selviä eroja: kuntien palkansaajista jopa joka kolmas (33 %) koki työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi (valtio 9 %, teollisuus 20 %, yksityiset palvelut 23 %). (Kuvio 7.29.)

Kuvio 7.29. Kokee työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2020, %

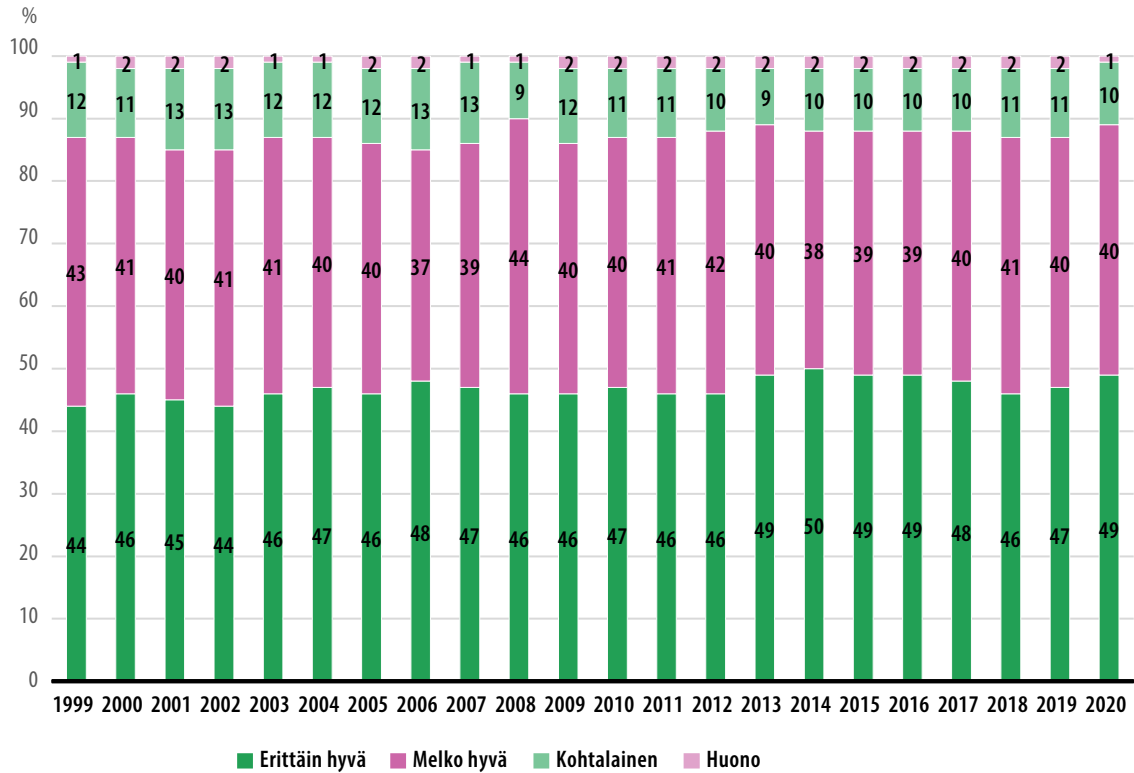


7.5 Työkyky

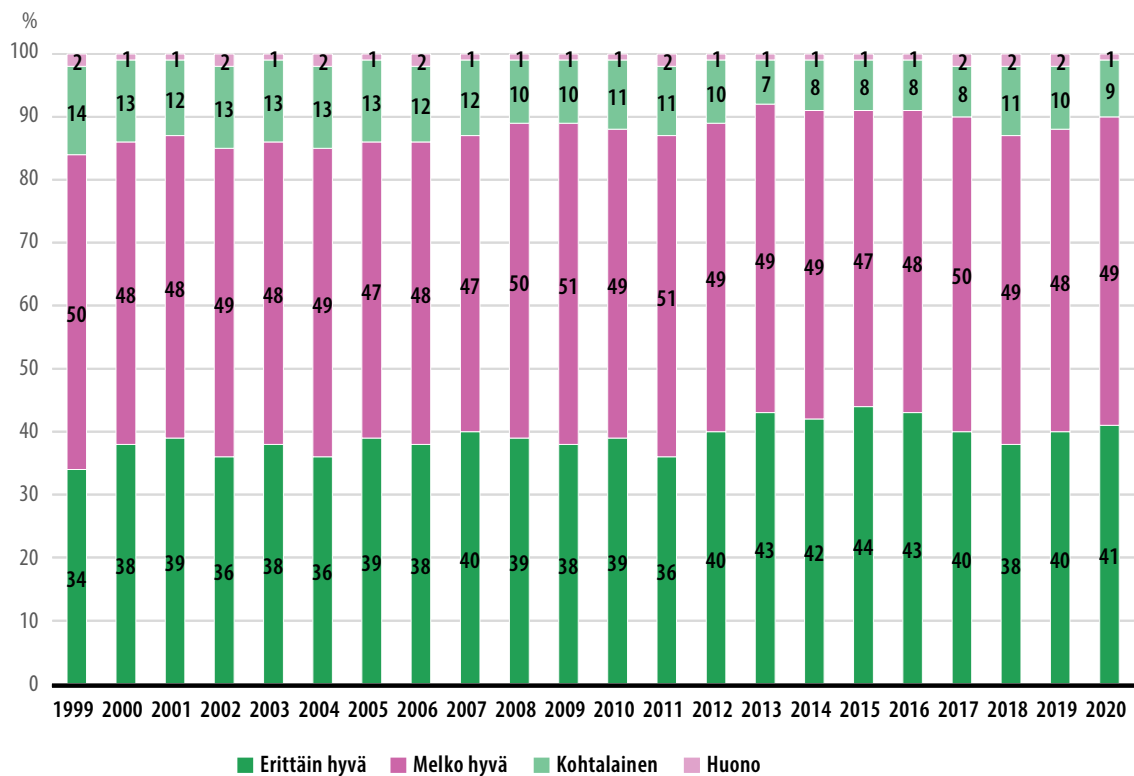
Työolobarometrissa on kysytty työkyvystä jo vuodesta 1999 lähtien. Vuonna 2020 palkansaajista suurin osa koki, että oma työkyky oli ”erittäin” tai ”melko hyvä” **suhteessa työn fyysisiin** (89 %) tai **henkisiin vaatimuksiin** (90 %). Vuoteen 2019 verrattuna osuuksissa on tapahtunut pientä myönteistä kehitystä – korona-aika ei siis näytä heikentäneen palkansaajien työkykyä. (Kuvio 7.30 ja 7.31.)

Viimeisen noin kahdenkymmenen vuoden aikana palkansaajien arviot omasta fyysisestä työkyvystä eivät ole juurikaan muuttuneet, joskin pientä myönteistä kasvua on ollut. ”Erittäin hyväksi” fyysisen työkykynsä arvioineiden osuus on kasvanut viisi prosenttiyksikköä vuodesta 1999 (44 % vuonna 1999 ja 49 % vuonna 2020). (Kuvio 7.30.) Myös arviot henkisestä työkyvystä näyttäisivät pitkällä aikavälillä kehittyneen myönteiseen suuntaa. Niiden osuus, jotka arvioivat oman työkykynsä olevan ”erittäin hyvä” on kasvanut aikasarjan alusta lähtien (34 % vuonna 1999 ja 41 % vuonna 2020) ja vastaavasti niiden, jotka arvioivat se olevan ”kohtalainen” tai ”huono”, on vähentynyt (16 % vuonna 1999 ja 10 % vuonna 2020). (Kuvio 7.31.)

Kuvio 7.30. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin 1999–2020, %

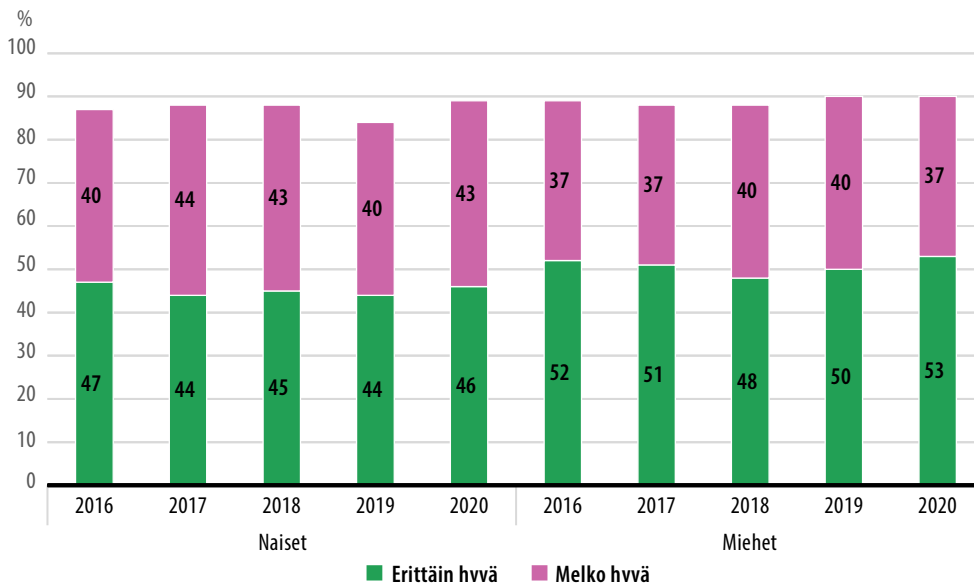


Kuvio 7.31. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin 1999–2020, %

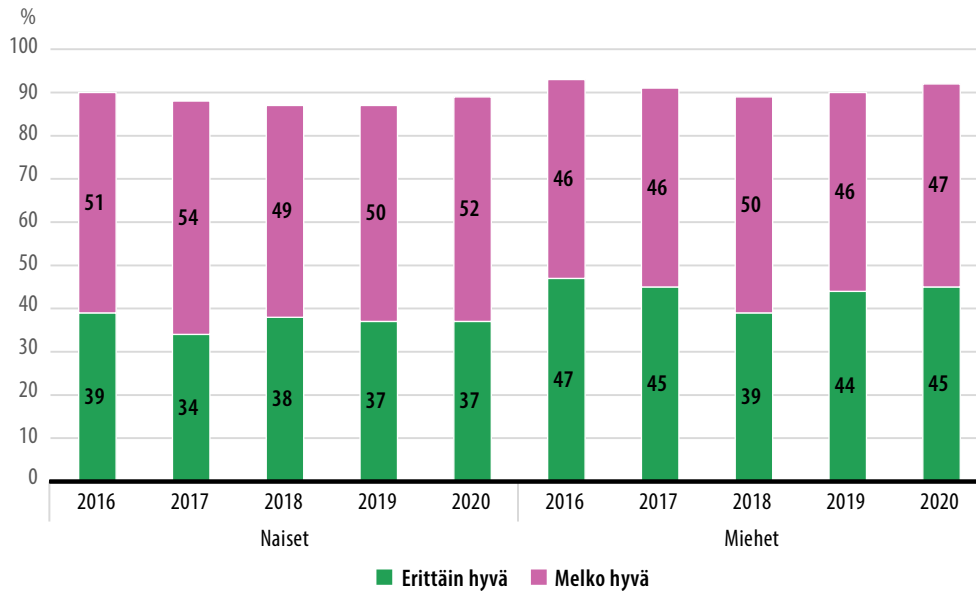


Miehet arvioivat oman fyysisen työkykynsä aavistuksen myönteisemmin kuin naiset. Vuonna 2020 miehistä valtaosa (90 %) arvioi sen ”erittäin” tai ”melko hyväksi”, naisista 89 prosenttia. Miehistä (53 %) useampi kuin naisista (46 %) arvioi sen olevan ”erittäin hyvä” vuonna 2020. Vuoteen 2019 verrattuna naisilla kokemus omasta fyysisestä työkyvystä on hieman parantunut, miehillä pysynyt suurin piirtein samana. (Kuvio 7.32.)

Kuvio 7.32. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin sukupuolen mukaan 2016–2020, %



Niin ikään henkisen työkyvyn kohdalla miesten arviot olivat myönteisempiä kuin naisten. Miehistä 92 prosenttia ja naisista 89 prosenttia arvioi oman työkykynsä ”erittäin” tai ”melko hyväksi”. Miehistä (45 %) useampi kuin naisista (37 %) arvioi oman työkykynsä ”erittäin hyväksi” vuonna 2020. Korona-aika ei näytä juurikaan vaikuttaneen palkansaajien työkykyyn suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin. (Kuvio 7.33.)

Kuvio 7.33. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin sukupuolen mukaan 2016–2020, %

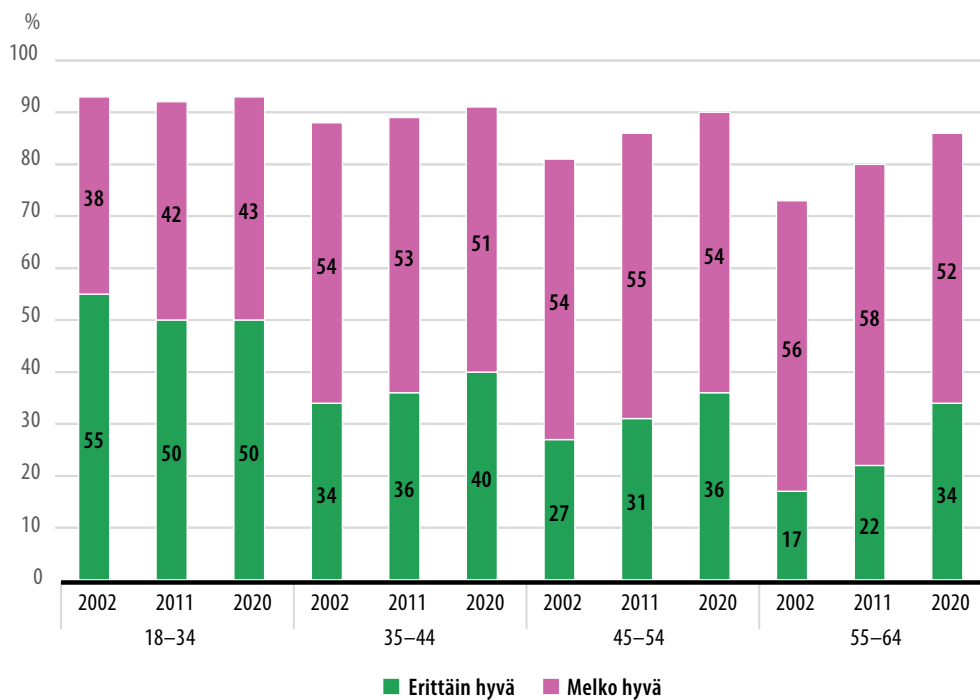
Ikäryhmittäiset erot koetussa työkyvyssä ovat selviä: vanhimmissa ikäryhmissä fyysinen työkyky koettiin heikoimmaksi. Vuonna 2020 nuorimmasta ikäryhmästä (18–34-vuotiaat) suurin osa (96 %) piti fyysistä työkykyään ”erittäin” tai ”melko hyvänä”. Vanhimmassa ikäryhmässä (55–64-vuotiaat) vastaava osuus oli 77 prosenttia. Pitkällä aikavälillä tarkasteltuna koettu fyysinen työkyky on pysynyt entisellään nuorimmassa ikäryhmässä (18–34-vuotiaat), kun taas muissa ikäryhmissä (35–64-vuotiaat) kehitystä on tapahtunut myönteiseen suuntaan. (Kuvio 7.34.)

Niin ikään henkinen työkyky koettiin heikoimmaksi vanhimmissa ikäryhmissä. Vuonna 2020 nuorimmasta ikäryhmästä (18–34-vuotiaat) suurin osa (93 %) piti henkistä työkykyään ”erittäin” tai ”melko hyvänä”. Vanhimmassa ikäryhmässä (55–64-vuotiaat) vastaava osuus oli 86 prosenttia. Vanhimmassa ikäryhmässä on tapahtunut merkittävää myönteistä kehitystä viime vuosina: niiden osuus, jotka kokivat työkykynsä olevan ”erittäin hyvä” on kasvanut 17 prosentista 34 prosenttiin vuosien 2002 ja 2020 välisenä aikana. Nuorimmassa ikäryhmässä kasvutrendi on ollut päinvastainen (55 % vuonna 2002 ja 50 % vuonna 2020). (Kuvio 7.35.) Koronan vaikutukset eri ikäryhmien työkykyyn olivat melko pieniä. Nuorimmassa ikäryhmässä pientä kehitystä oli tapahtunut myönteiseen suuntaan.

Kuvio 7.34. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ikäryhmän mukaan 2002, 2011 ja 2020, %

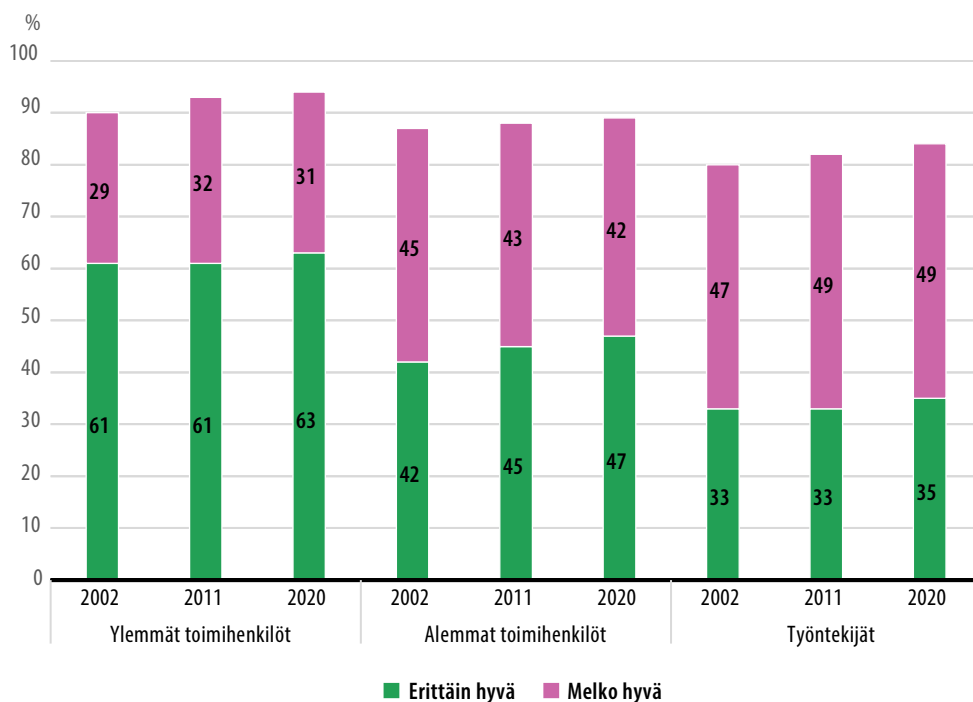


Kuvio 7.35. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ikäryhmän mukaan 2002, 2011 ja 2020, %



Sosioekonominen asema heijastuu erityisesti työkykyarvioon suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Tämä ei ole sinänsä yllättävää, kun ottaa huomioon tässä luvussa aikaisemmin esitetyt tilastot työn fyysisestä rasittavuudesta. Vuonna 2020 ylemmistä toimihenkilöistä 94 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 89 prosenttia ja työntekijöistä 84 prosenttia arvioi fyysisen työkykynsä ”erittäin” tai ”melko hyväksi”. (Kuvio 7.36.)

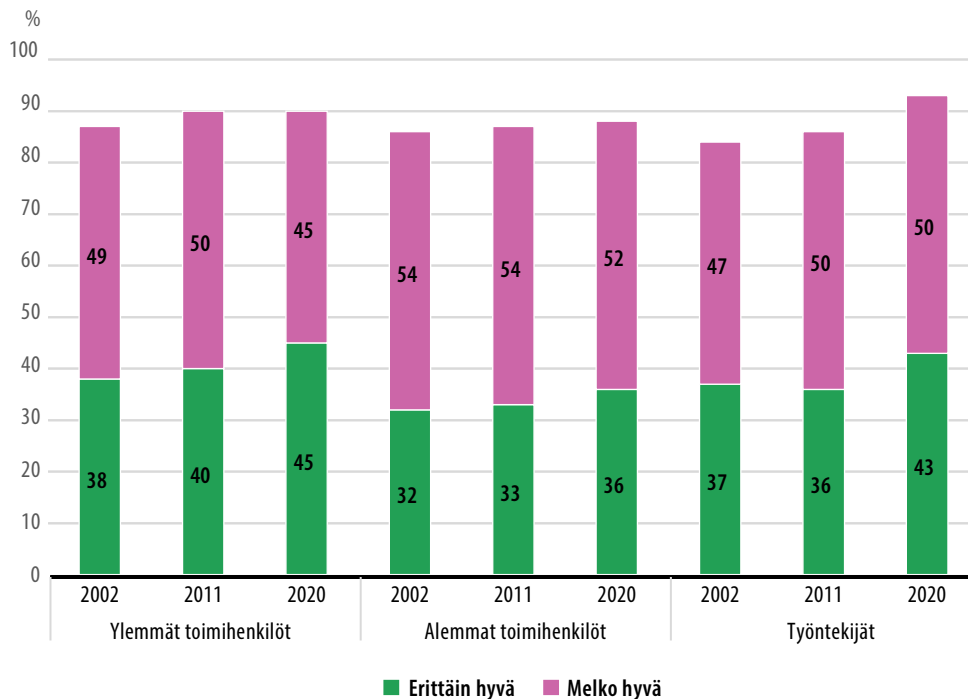
Kuvio 7.36. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin sosioekonomisen aseman mukaan 2002, 2011 ja 2020, %



Palkansaajien arviot henkisestä työkyvystä eivät noudata samanlaista jakoa kuin fyysisessä työkyvyssä. Ylemmistä toimihenkilöistä 90 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 88 prosenttia ja työntekijöistä 93 prosenttia arvioi työkykynsä ”erittäin” tai ”melko hyväksi”. Alemmissä toimihenkilöissä oli hieman vähemmän niitä, jotka arvioivat työkykynsä ”erittäin hyväksi” verrattuna muihin. (Kuvio 7.37.)

Ylemmistä toimihenkilöistä useampi kuin vuonna 2019 arvioi henkisen työkykynsä ”erittäin hyväksi” (41 % vuonna 2019 ja 45 % vuonna 2020). Työntekijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä oli sen sijaan hieman yleistynyt niiden osuus, jotka arvioivat henkisen työkykynsä ”melko hyväksi”. Pitkällä aikavälillä arviot sekä fyysisestä että henkisestä työkyvystä ovat kehittyneet kaikissa ryhmissä myönteiseen suuntaan (kuvio 7.37).

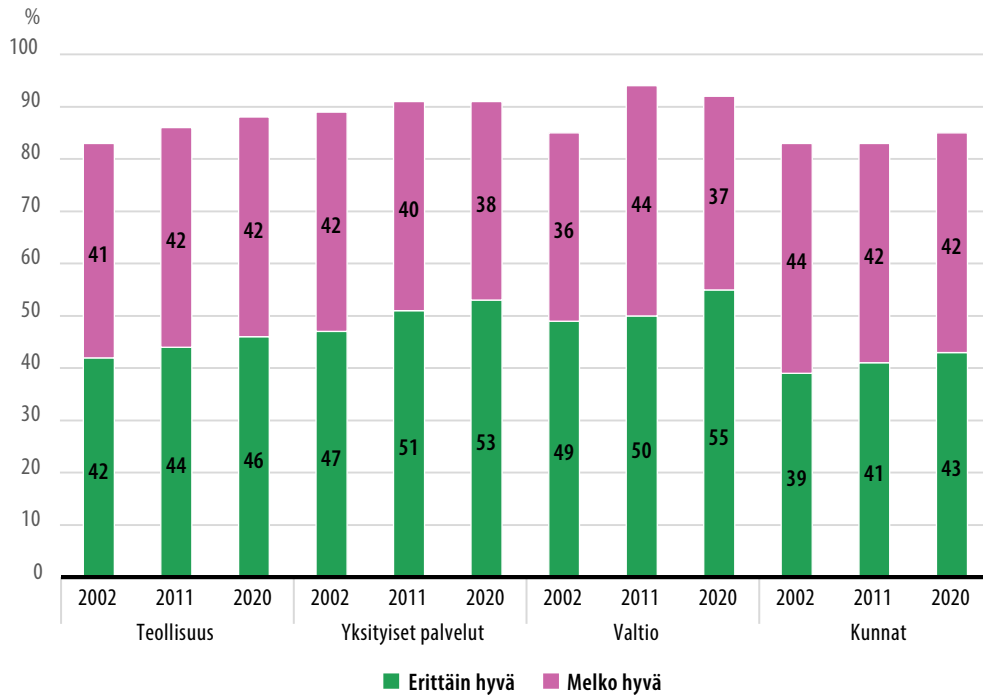
Kuvio 7.37. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin sosioekonomisen aseman mukaan 2002, 2011 ja 2020, %



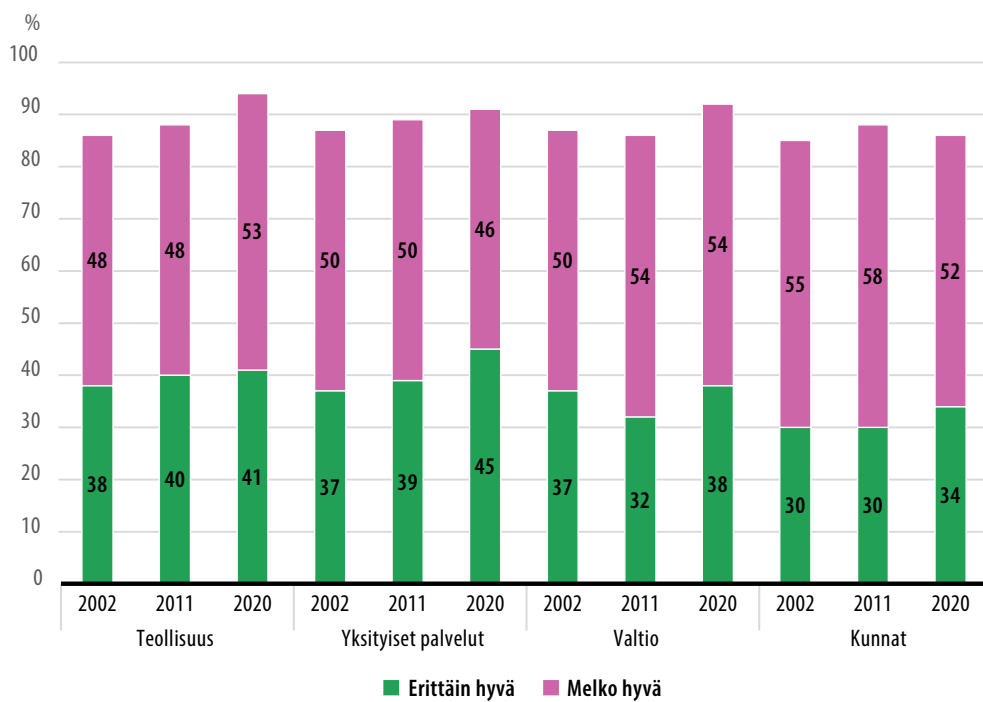
Myös työnantajasektoreiden välillä oli eroja. Parhaimmaksi fyysisen työkykynsä arvioivat valtion palkansaajat (92 % vuonna 2020) – heikoimmaksi kuntien palkansaajat (85 %). (Kuvio 7.38.) Osuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuodesta 2019. Pitkällä aikavälillä tarkasteltuna koettu fyysinen työkyky on kehittynyt kaikilla sektoreilla myönteiseen suuntaan.

Henkinen työkyky koettiin vahvimaksi teollisuuden sektorilla (94 %) ja yksityisissä palveluissa (91 %) – heikoimmaksi kuntasektorilla (86 %) (kuvio 7.39). Koetussa henkisessä työkyvyssä näkyy myönteistä kehitystä vuodesta 2019 erityisesti valtiolla. Valtiolla henkisen työkykynsä ”erittäin hyväksi” kokevien osuus oli kasvanut viisi prosenttiyksikköä. Vielä vuonna 2019 henkinen työkyky koettiin heikoimmaksi valtiolla.

Kuvio 7.38. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin työntajasektorin mukaan 2002, 2011 ja 2020, %



Kuvio 7.39. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin työntajasektorin mukaan 2002, 2011 ja 2020, %

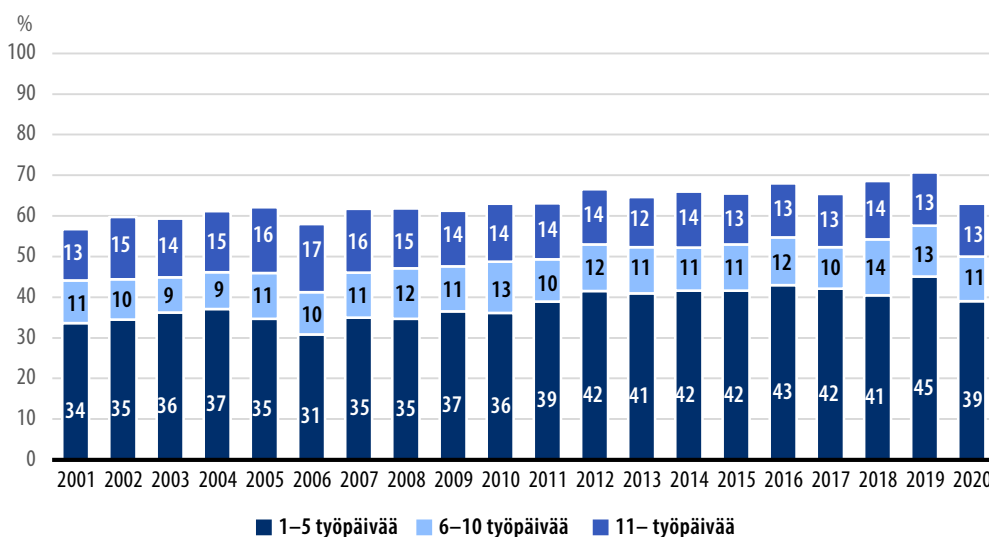


7.6 Sairauspoissaolot

Korona-aika on selvästi vaikuttanut sairauspoissaoloihin. Palkansaajista 63 prosenttia oli ollut poissa työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana vuonna 2020, kun vielä vuonna 2019 osuus oli 71 prosenttia. Pitkällä aikavälillä sairauspoissaolot ovat tasaisesti yleistyneet aikasarjan alusta, vuodesta 2001 lähtien, jolloin vastaava osuus oli 58 prosenttia. (Kuvio 7.40.)

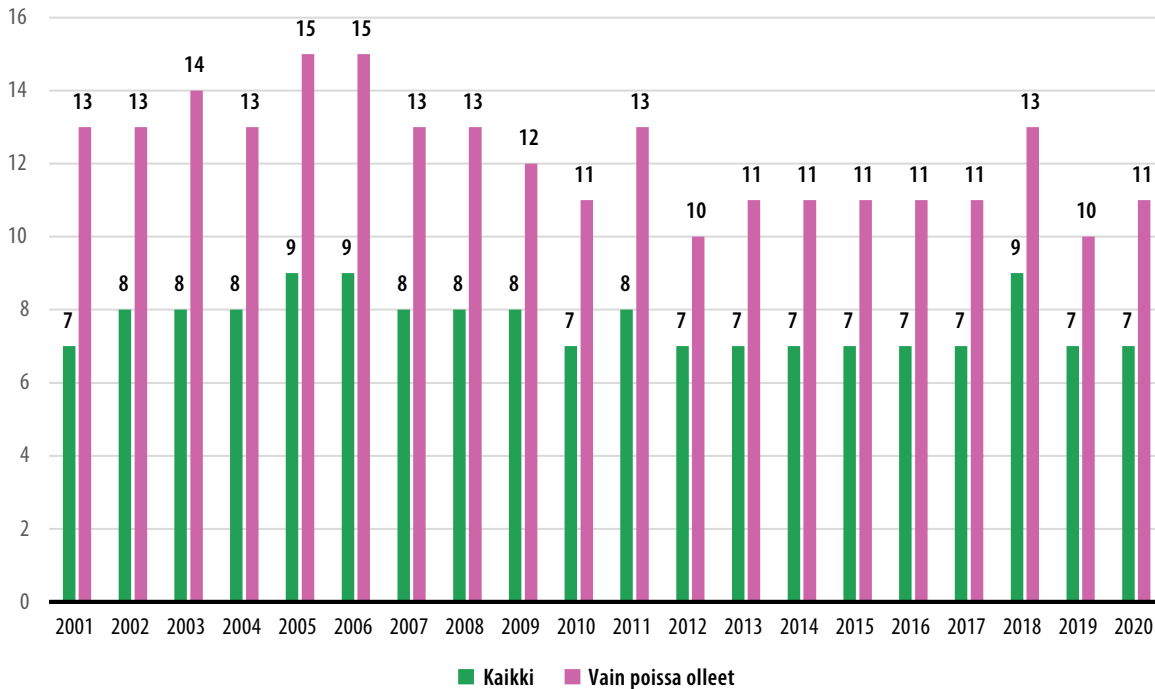
Vuonna 2020 suurin (39 %) osa poissaoloista oli lyhyitä 1–5 päivän poissaoloja. Pidempiä 6–10 päivän poissaoloja kertyi 11 prosentille ja yli kahden viikon mittaisia poissaoloja 13 prosentille palkansaajista. Vuodesta 2019 ovat vähentyneet erityisesti lyhyet poissaolot (45 % vuonna 2019, 39 % vuonna 2020). (Kuvio 7.40.)

Kuvio 7.40. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 2001–2020, %



Kuviossa 7.41 on esitetty sairauspoissaolojen keskiarvoja. Vuonna 2020 sairauspoissaolojen keskiarvo oli kaikilla palkansaajilla 7 työpäivää ja sairauden takia poissaolteiden osalta 11 päivää. Luvuissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuodesta 2019. Poissaolojen mediaani niiden osalta, jotka ovat olleet sairauslomalla, on pysynyt viidessä päivässä koko aikasarjan ajan.

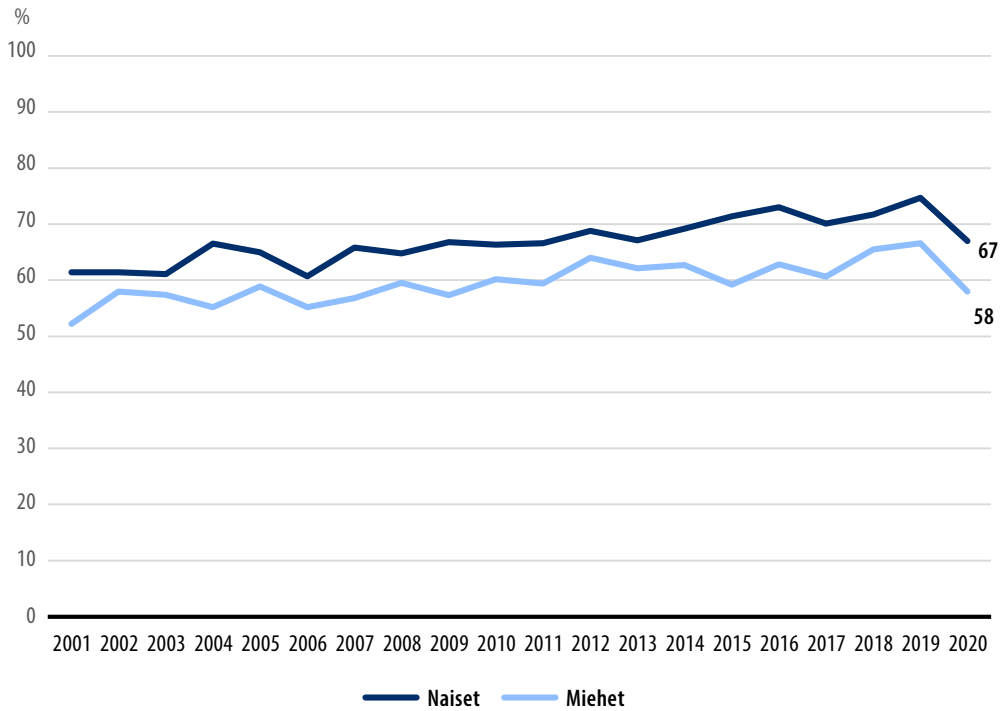
Kuvio 7.41. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 2001–2020, keskiarvot, työpäivää



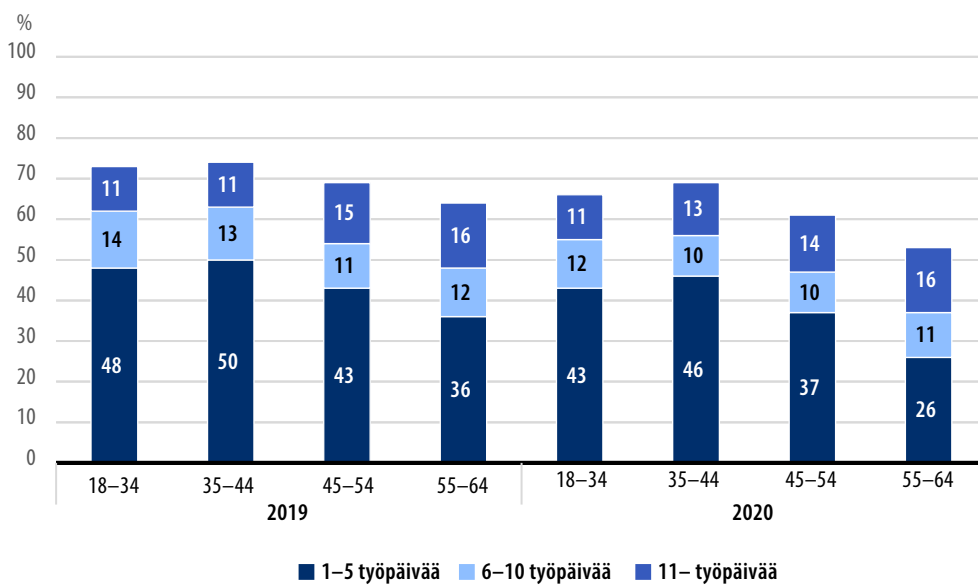
Naiset (67 %) olivat sairauden takia pois työstä useammin kuin miehet (58 %) vuonna 2020. Poissaolot ovat vähentyneet selvästi sekä naisilla että miehillä vuodesta 2019. (Kuvio 7.42.) Naisilla poissaolot olivat kestoaltaan pidempiä kuin miehillä (6–10 pv naiset 12 %, miehet 9 % ja yli 11 pv naiset 16 %, miehet 11 %). Vuonna 2020 kaikista palkansaajista laskettu poissaolopäivien keskiarvo oli miehillä 5 ja naisilla 8. Miehillä mediaani oli 2, naisilla 3 päivää.

Yleisimmin poissaoloja kertyi 18–34- ja 35–44-vuotiaille (66–69 %) vuonna 2020. Vähiten poissaoloja oli vanhimmassa ikäryhmässä (53 %). Tosin sairauspoissaolojen pituus kasvaa iän myötä. Yli kahden viikon poissaoloja kertyi eniten 55–64-vuotiaille (16 %) palkansaajille vuonna 2020 (muut 11–14 %). Poissaolot, erityisesti lyhyet, ovat vähentyneet kaikissa ikäryhmissä vuodesta 2019. Eniten olivat vähentyneet 55–64-vuotiaiden sairauspoissaolot (11 %-yksikköä) (muut 5–8 %-yksikköä). (Kuvio 7.43.)

Kuvio 7.42. Ollut sairauden takia poissa työstä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, 2001–2020, %

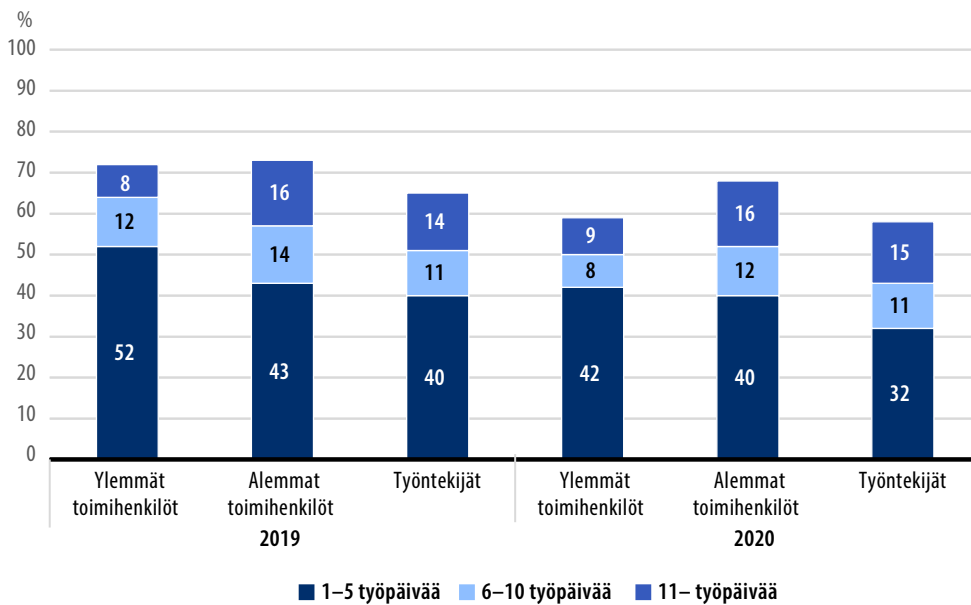


Kuvio 7.43. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana ikäryhmän mukaan, 2019 ja 2020, %



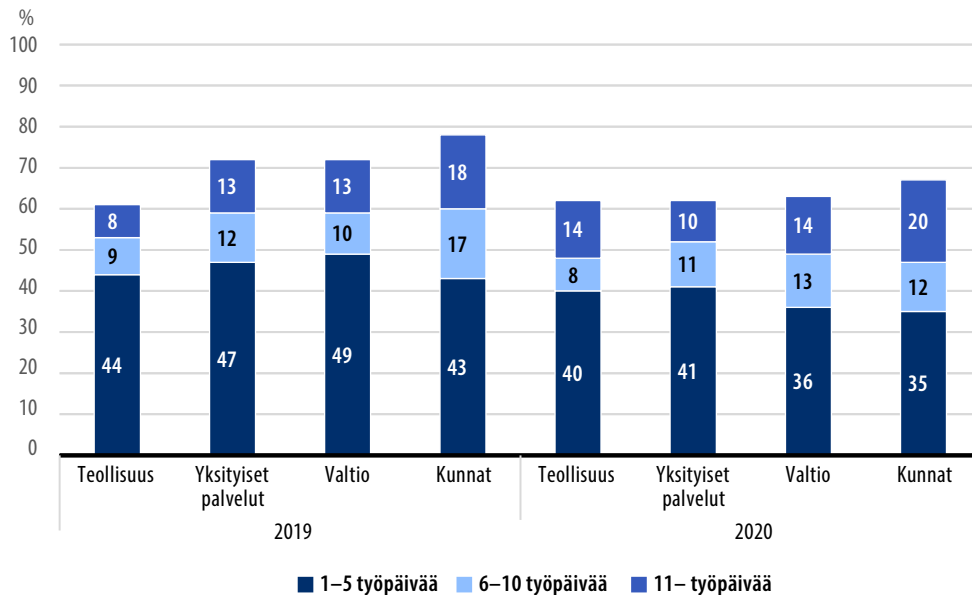
Sairauspoissaolot olivat yleisempiä alemmilla toimihenkilöillä (68 %) kuin ylemmillä toimihenkilöillä (59 %) tai työntekijöillä (58 %) vuonna 2020. Alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä oli ylempiä toimihenkilöitä useammin pitkiä sairauslomia. Yli kahden viikon poissaoloja kertyi yleisemmin työntekijöille (15 %) ja alemmille toimihenkilöille (16 %) kuin ylemmille toimihenkilöille (9 %). Koronavuosi vaikutti erityisesti ylempien toimihenkilöiden poissaoloihin – poissaolot vähenivät 13 prosenttiyksikköä vuodesta 2019 (muut 5–7 %-yksikköä). (Kuvio 7.44.)

Kuvio 7.44. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman mukaan, 2019 ja 2020, %



Sairauspoissaolot olivat yleisempiä kunta-alalla (67 %) kuin muilla sektoreilla (teollisuus ja yksityiset palvelut 62 %, valtio 63 %). Kunta-alalla sairauslomat olivat myös selvästi keskimääräistä pidempiä kuin muilla sektoreilla: joka viides (20 %) kunta-alan palkansaaja oli ollut yli kahden viikon sairauslomalla viimeisen vuoden aikana. Vuodesta 2019 olivat vähentyneet erityisesti yksityisten palvelujen, valtion sekä kuntien palkansaajien sairauspoissaolot. Yleisimmin olivat vähentyneet lyhyet poissaolot, mutta kunnilla myös pidemmät, 6–10 päivän poissaolot. (Kuvio 7.45.)

Kuvio 7.45. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan, 2019 ja 2020, %



Sairauspoissaoloihin liittyen vuoden 2018 työolotutkimuksessa (Sutela ym. 2019) kysyttiin sairaana työskentelystä. Sen mukaan ylemmät toimihenkilöt tekivät useammin sairaana työtä kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät. Erityisesti ne, joilla oli mahdollisuus tehdä etätöitä, työskentelivät useammin sairaana kuin ne, joilla ei ollut mahdollisuutta etätöihin. Etätö saattaa selittää myös koronavuonna selvästi vähentyneitä poissaoloja (mm. Sutela 2020). Toisaalta korona-aikana työntekijät ovat kiinnittäneet enemmän kuin aikaisemmin huomiota käsihygieniaan sekä turvaväleihin, työpaikalle ei mennä myöskään sairaana. Nämä ovat ehkäisseet myös muita tartuntatauteja, kuten influenssaa. Sairauspoissaolojen vähentymisestä ovat raportoineet laajasti myös muut tahot (mm. Kela 2021; Helsingin Sanomat 2020).

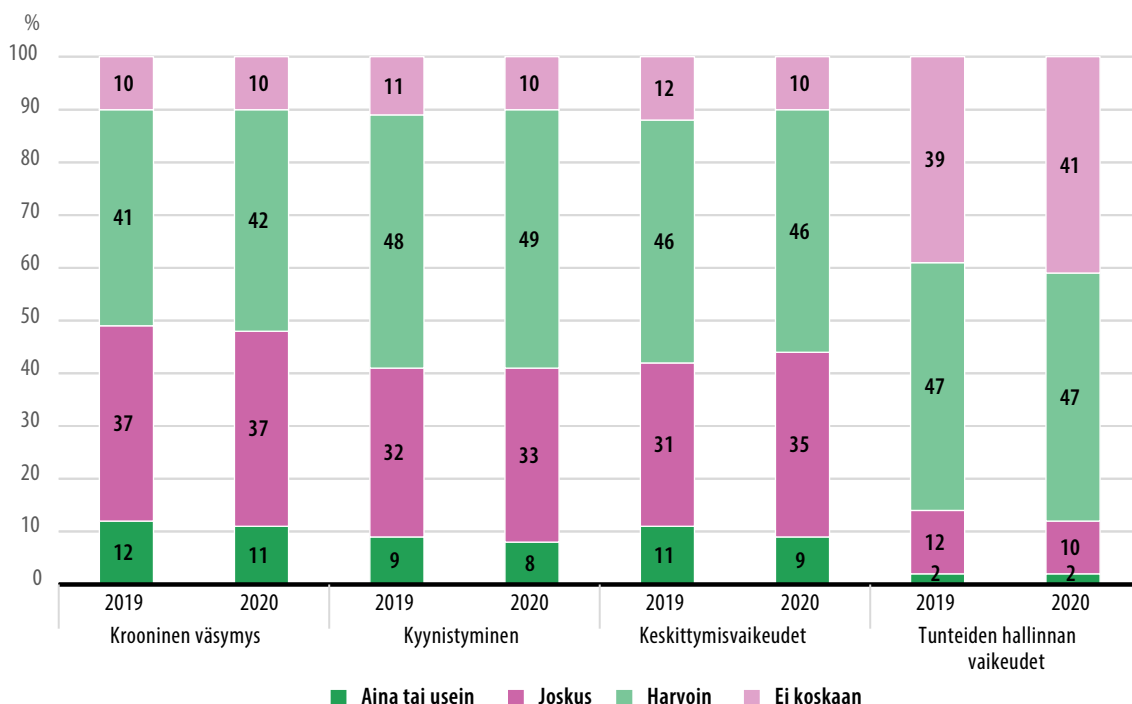
7.7 Työuupumus ja haitallinen stressi

Työolobarometrin lomakkeelle lisättiin vuonna 2019 työuupumusta kartoittavia kysymyksiä. Koettua uupumusta selvitettiin neljällä eri kysymyksellä, jotka kuvaavat työuupumuksen tyypillisimpiä oireita: kroonista väsymystä (ekshaustio), kyynistymistä tai henkistä etäännyttämistä työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöitä, erityisesti keskittymisvaikeuksia sekä tunteiden hallinnan häiriöitä (mm. Schaufeli, Desart & de Witte 2019).

Voimakas, pitkäaikainen väsymys eli ekshaustio on yksi keskeinen uupumustilan osatekijä. Krooninen väsymys on kaikissa tilanteissa tuntuvaa väsymystä, joka ei häviä levon aikana. Työn ilon ja kiinnostuksen katoaminen eli kyynistyminen on yksi työuupumuksen tyypillisimmistä oireista. Kyynistyneisyydessä on kyse työn yleisestä etäännyttämisestä ja työn ilon katoamisesta sekä työn merkityksen ja mielekkyyden kyseenalaistamisesta. Uupumukseen liittyy myös keskeisesti kognitiivisten voimavarojen vähittäinen hupeneminen, erityisesti muistin tai keskittymiskyvyn heikkeneminen. Uupumus heijastuu myös tunteiden hallinnan vaikeutena. (Schaufeli, Desart & de Witte 2019.)

Uusimman työolobarometrin mukaan työuupumuksen oireista yleisin oli **krooninen väsymys**, jota koki ”aina tai usein” noin joka kymmenes palkansaaja (11 %) ja ”joskus” runsas kolmasosa (37 %). **Kyynistymistä** koki ”aina tai usein” 8 prosenttia ja ”joskus” kolmasosa. **Keskittymisvaikeuksista** kärsi ”usein” noin joka kymmenes (9 %) ja ”harvoin” 35 prosenttia. **Tunteiden hallinnan vaikeudet** olivat koetuista oireista harvinaisimpia (2 % aina tai usein ja 10 % joskus). Korona-aika ei näytä juurikaan lisänneen tai vähentäneen työuupumuksen oireiden kokemista. Keskittymisvaikeuksissa oli pientä yleistymistä. (Kuvio 7.46.)

Kuvio 7.46. Työuupumuksen oireita työssään kokevat 2019–2020, %



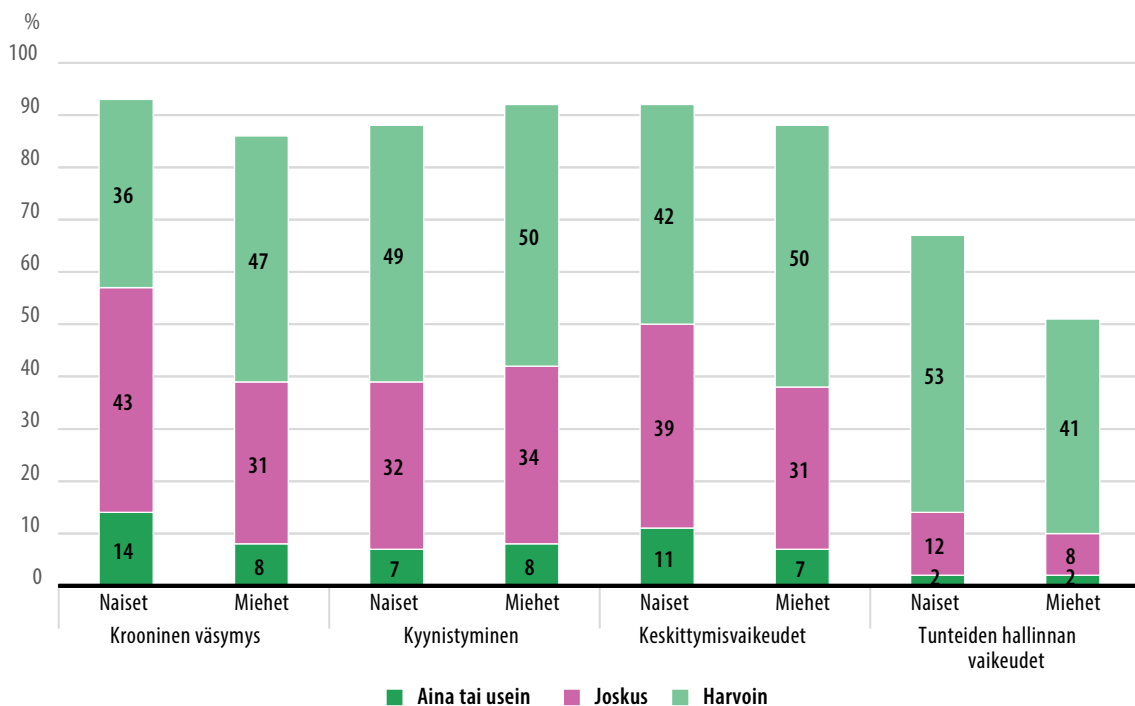
Sukupuolten välillä oli selviä eroja: Naiset kokivat yleisemmin kroonista väsymystä (14 %) ja heillä oli myös useammin keskittymisvaikeuksia (11 %) työssään kuin miehillä (miehet, 8 % ja 7 %). Ero kasvaa erityisen suureksi, kun mukaan lasketaan vielä ”joskus” kroonista

väsymystä kokeneet (naiset 57 %, miehet 39 %) tai ”joskus” keskittymisvaikeuksista kärsineet (naiset 50 %, miehet 38 %). Myös tunteiden hallinnan vaikeudet olivat yleisempiä naisille kuin miehille (aina/usein tai joskus, naiset 14 %, miehet 10 %). Työhön kynnistymisessä sukupuolten välinen ero oli melko pieni (naiset 39 %, miehet 42 %). (Kuvio 7.47.)

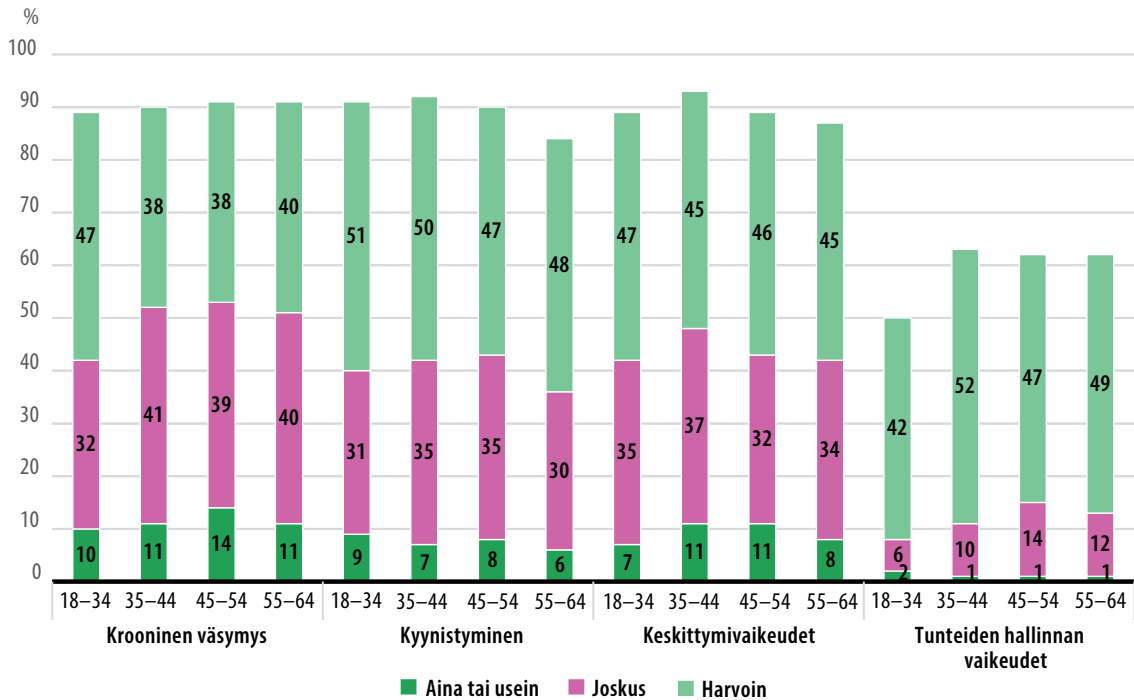
Krooninen väsymys oli yleisintä 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä (14 % aina/usein, 39 % joskus) ja vähäisintä nuorimmassa ikäryhmässä (10 % ja 32 %). Uupumukseen liittyvä innostuksen ja kiinnostuksen katoaminen eli kynnistyminen oli niin ikään tyypillisintä 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä (8 % aina/usein, 35 % joskus). Keskittymisvaikeudet olivat sen sijaan selvästi yleisimpiä 35–44-vuotiaille (11 % aina/usein, 37 % joskus). Tunteiden hallinnan vaikeudet korostuivat hieman vanhimmissa ikäryhmissä. (Kuvio 7.48.)

Nuorten krooninen väsymys oli hieman vähentynyt vuodesta 2019. Sen sijaan 35–44-vuotiailla väsymys oli hieman yleistynyt. Keskittymisvaikeudet olivat yleistyneet hieman vanhimmassa ikäryhmässä.

Kuvio 7.47. Työuupumuksen oireita työssään kokevat sukupuolen mukaan 2020, %

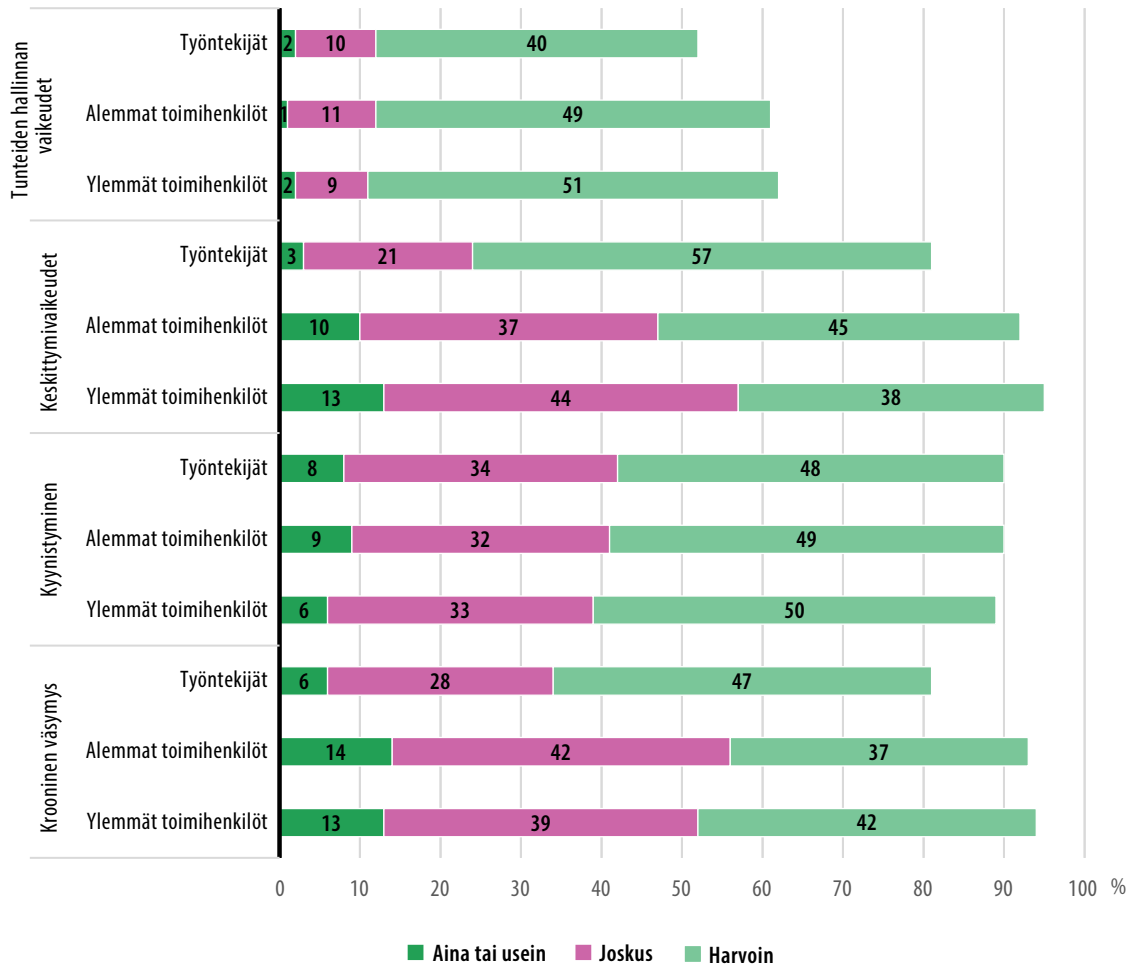


Kuvio 7.48. Työuupumuksen oireita työssään kokevat ikäryhmän mukaan 2020, %



Sosioekonominen asema heijastuu vahvasti tuloksissa. Ylemmät (52 %) ja alemmat toimihenkilöt (56 %) kokivat selvästi useammin kroonista väsymystä sekä kärsivät yleisemmin keskittymisvaikeuksista (47–57 %) kuin työntekijät. Työntekijöillä osuudet olivat liki puolta pienemmät kuin toimihenkilöillä (krooninen väsymys 34 %, keskittymisvaikeudet 24 %). Kynnistymisessä ei ollut yhtä suuria sosioekonomisen aseman tuomia eroja. Tunteiden hallinnan vaikeudet olivat hieman yleisempiä ylemmille ja alemmille toimihenkilöille kuin työntekijöille. (Kuvio 7.49.) Työuupumukseen liittyvät oireet näyttäisivätkin koskettavan erityisesti toimihenkilöasemassa työskenteleviä palkansaajia. Vuodesta 2019 osuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Keskittymisvaikeudet olivat hieman yleistyneen toimihenkilöasemassa olevilla palkansaajilla.

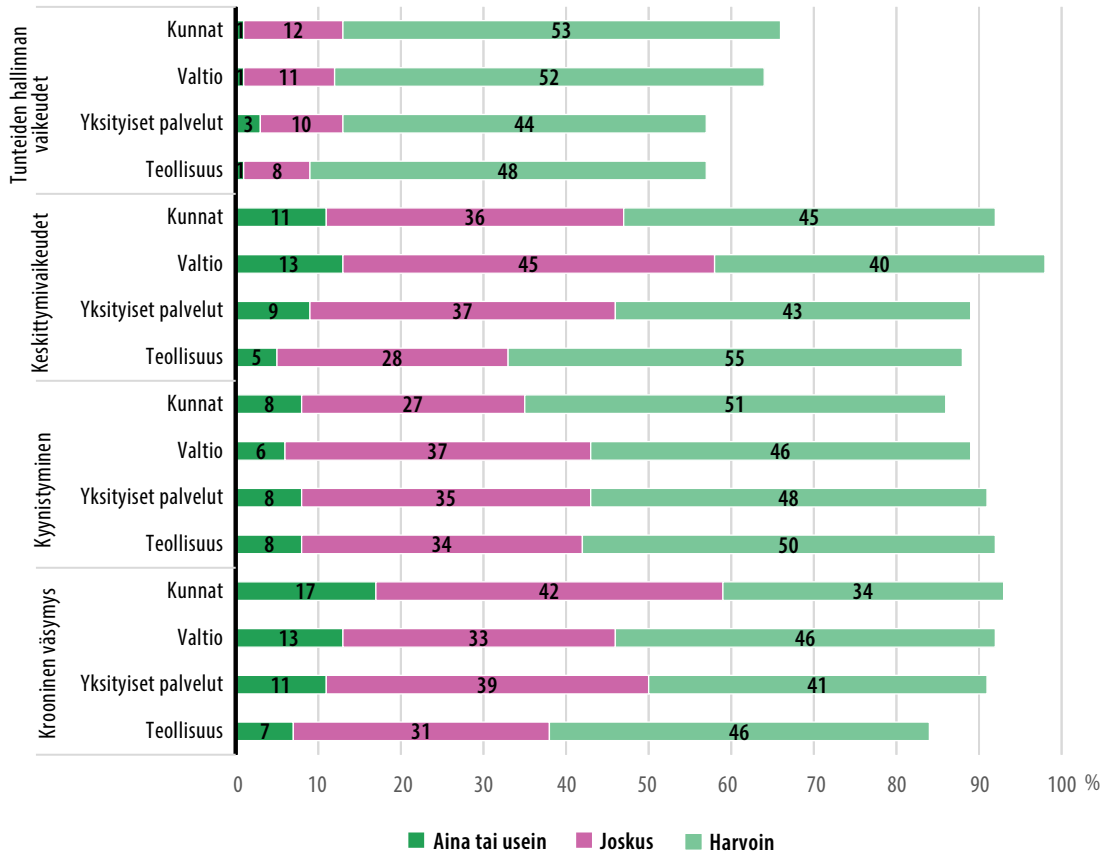
Kuvio 7.49. Työuupumuksen oireita työssään kokevat sosioekonomisen aseman mukaan 2020, %



Työnantajasektoreista erottuu erityisesti kunta-ala. Sen palkansaajista (59 %) selvästi useampi kuin muiden sektoreiden palkansaajista koki kroonista väsymystä. Esimerkiksi teollisuudessa vastaava osuus oli 38 prosenttia. Keskittymisvaikeudet ja tunteiden hallinnan vaikeudet olivat tyypillisimpiä julkisella sektorilla eli valtiolla ja kunnissa. Työhön kynnistymistä koettiin useammin valtiolla, teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa kuin kunta-alalla. (Kuvio 7.50.)

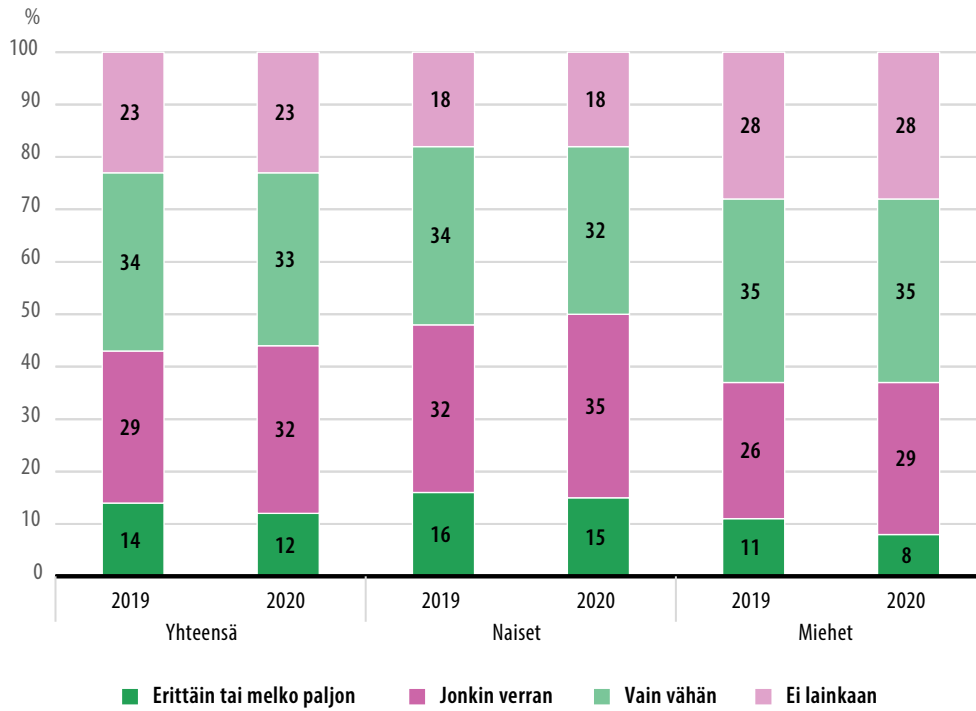
Krooninen väsymys ja kynnistymisen kokemus olivat hieman vähentyneet valtion palkansaajilla – teollisuuden palkansaajilla oli sen sijaan tapahtunut pientä kasvua vuodesta 2019. Myös kunta-alalla kynnistymisessä oli tapahtunut pientä vähenemistä. Keskittymisvaikeudet olivat hieman yleistyneet valtion ja yksityisten palvelujen palkansaajilla.

Kuvio 7.50. Työuupumuksen oireita työssään kokevat työnantajasektorin mukaan 2020, %



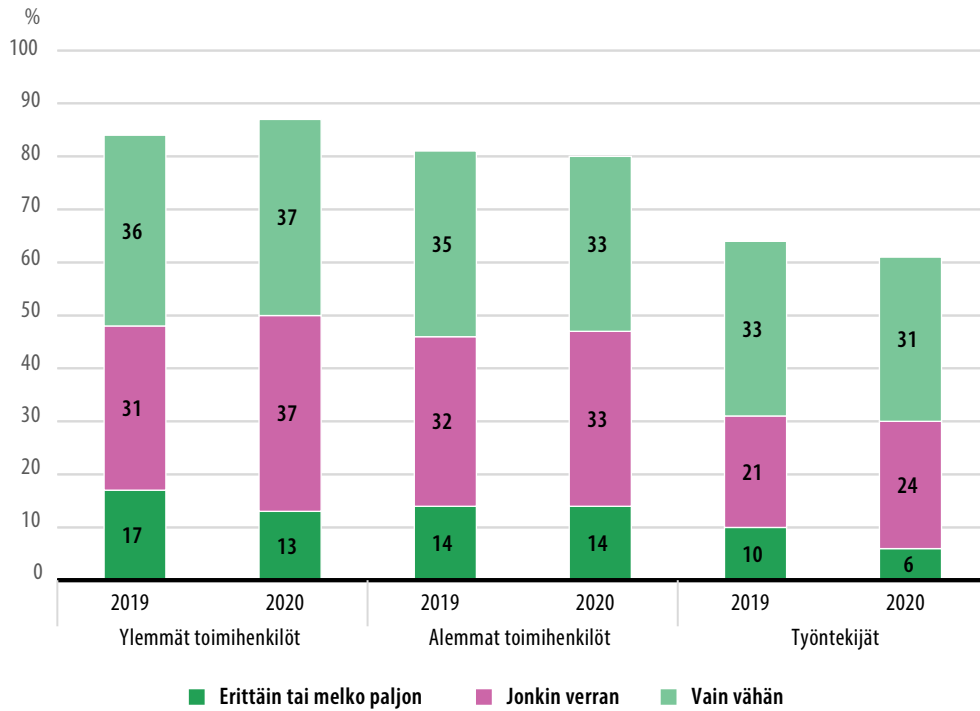
Koetut työuupumuksen oireet ovat selvästi yhteyksissä työn henkiseen rasittavuuteen. Ne jotka kokivat, että työ kuormittaa henkisesti, kokivat selvästi useammin kroonista väsymystä, työhön leipääntymistä, keskittymisvaikeuksia sekä tunteiden hallinnan vaikeuksia kuin ne, jotka eivät pitäneet omaa työtään henkisesti kovin raskaana. Myös kiire näyttäisi yhdistyvän uupumusoireisiin: ne, jotka työskentelivät päivittäin tiukkojen aikataulujen mukaan, kokivat selvästi useammin kroonista väsymystä, työhön leipääntymistä, keskittymisvaikeuksia sekä vaikeuksia hallita tunteita kuin ne, jotka eivät joutuneet työskentelemään jatkuvan kiireen alla.

Korona-aika ei näytä juurikaan lisänneen **haitallista stressiä työssä**. Palkansaajista 12 prosenttia koki ”melko” tai ”erittäin paljon” haitallista stressiä ja liki kolmannes (32 %) ”jonkin verran” vuonna 2020. Naiset (erittäin tai melko paljon 15 %, joskus 35 %) kokivat haitallista stressiä useammin kuin miehet (8 %, 29 %). (Kuvio 7.51.) Eniten stressiä koettiin 35–54-vuotiaiden ikäryhmässä (14 % ja 37 %).

Kuvio 7.51. Haitallisen stressin kokeminen sukupuolen mukaan 2019–2020, %


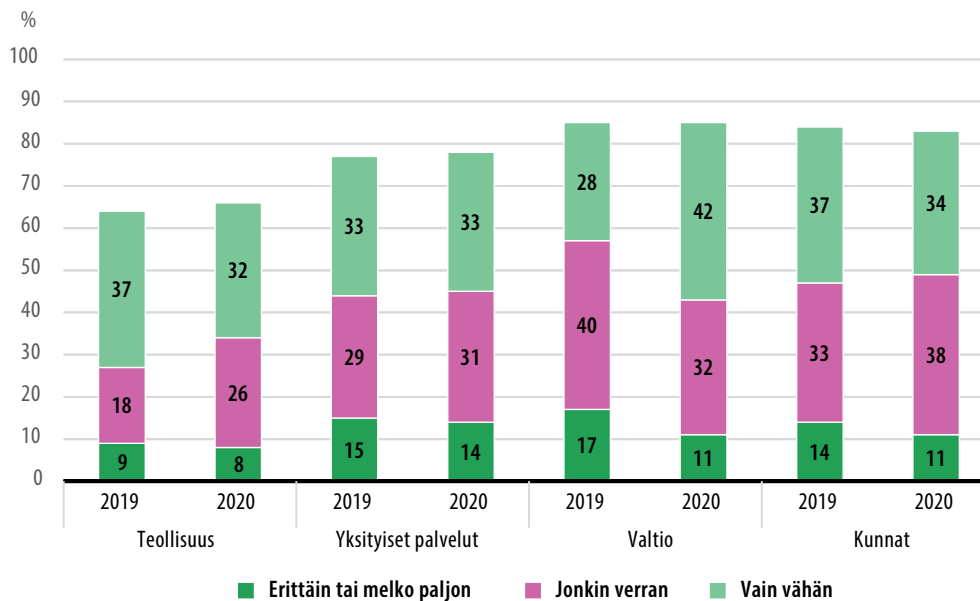
Stressi vaivaa erityisesti toimihenkilöitä. Ylemmistä toimihenkilöistä ”erittäin” tai ”melko paljon” stressiä koki 13 prosenttia ja runsas kolmannes (37 %) ”jonkin verran” vuonna 2020. Alemmillä toimihenkilöillä vastaavat osuudet olivat 14 prosenttia ja 33 prosenttia. Työntekijöillä stressin kokemus oli selvästi vähäisempää kuin toimihenkilöillä (6 %, 24 %). Ylempillä toimihenkilöillä ja työntekijöillä oli vuodesta 2019 hieman vähentynyt niiden osuus, jotka kokivat ”paljon” stressiä työssään ja vastaavasti yleistynyt niiden osuus, jotka kokivat ”jonkin verran stressiä”. (Kuvio 7.52.)

Kuvio 7.52. Haitallisen stressin kokeminen sosioekonomisen aseman mukaan 2019–2020, %



Stressi oli yleistä erityisesti julkisen sektorin (kunnat 49 %, valtio 43 %) ja yksityisten palvelujen palkansaajille (45 %). Vuodesta 2019 oli vähentynyt erityisesti valtion palkansaajien stressi (57 % vuonna 2019, 43 % vuonna 2020). (Kuvio 7.53.)

Kuvio 7.53. Haitallisen stressin kokeminen työnantajasektorin mukaan 2019–2020, %



Haitallinen stressi on selvästi yhteydessä työuupumuksen oireisiin. Niistä, jotka kokivat melko tai erittäin paljon haitallista stressiä, yli puolet (56 %) koki työssään kroonista väsymystä. Vastaava osuus niillä, jotka eivät kokeneet lainkaan stressiä, oli prosentin luokkaa. Sama näkyy työhön kyynistymisessä, keskittymisvaikeuksissa sekä tunteiden hallinnan vaikeuksissa.

7.8 Työkykyyn vaikuttaminen

Lainsäädäntö velvoittaa työnantajat huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työolobarometrissa onkin jo vuodesta 1998 lähtien kysytty palkansaajien kokemuksia siitä, kuinka paljon työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen.

Vuonna 2020 palkansaajista valtaosa (64 %) koki, että omalla työpaikalla oli pyritty ”paljon” tai ”jossain määrin” **vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin**. Korona-aika ei ole vaikuttanut tähän, osuudessa ei ole tapahtunut muutoksia vuodesta 2019 (63 % vuonna 2019). (Kuvio 7.54.)

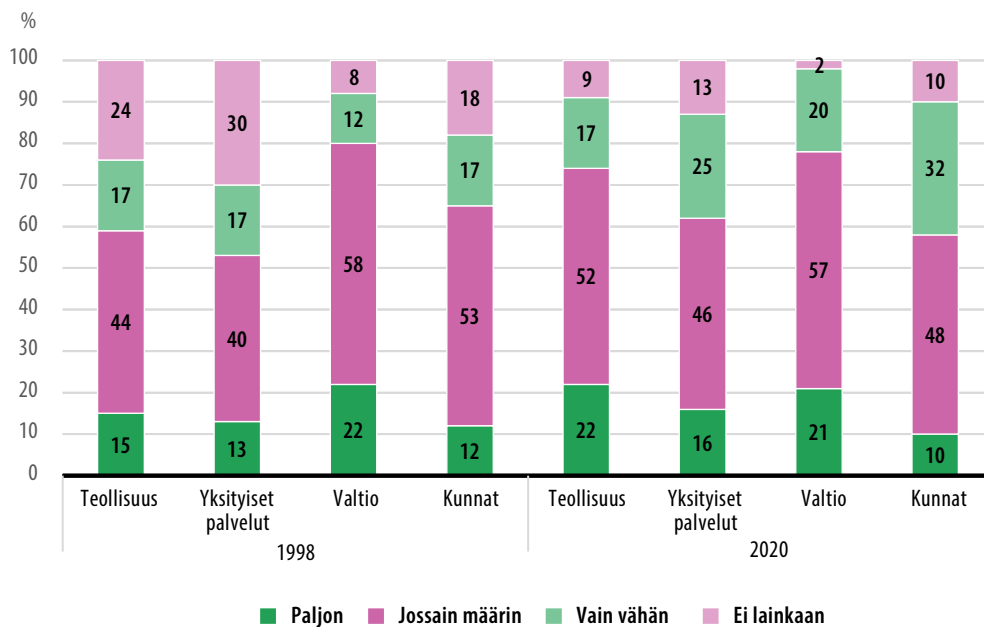
Pitkällä aikavälillä, vuosien 1998–2020 välisenä aikana, kehitys on ollut hyvin myönteistä: niiden osuus, jotka kokivat, että työpaikalla ei pyritä vaikuttamaan ”lainkaan”, on vähentynyt yli puolella (24 % vuonna 1998 ja 11 % vuonna 2020). (Kuvio 7.54.)

Kuvio 7.54. Työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin 1998–2020, %



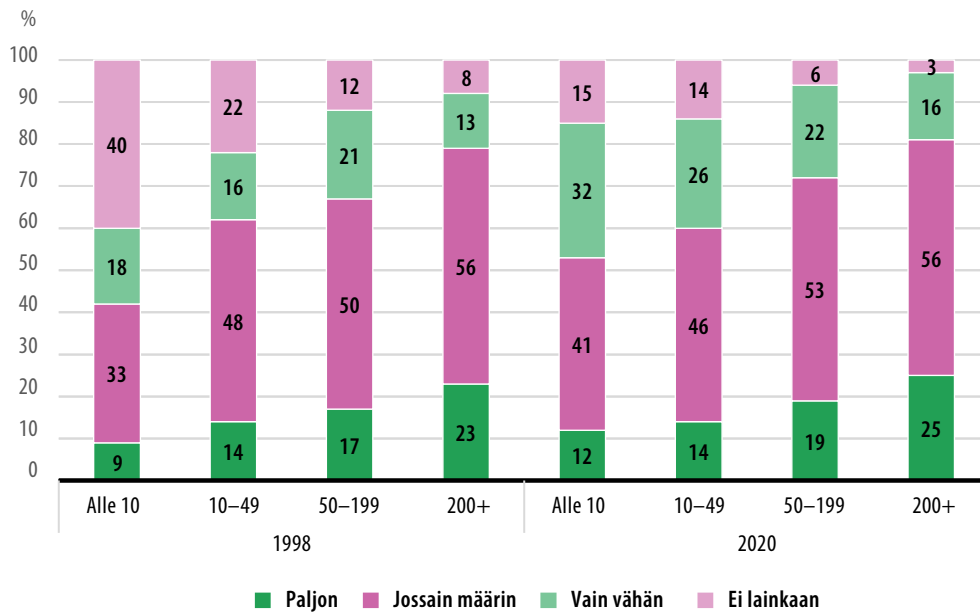
Valtio erottuu muista sektoreista. Sen palkansaajista 78 prosenttia koki, että työpaikalla on pyritty ”paljon” tai ”jossain määrin” vaikuttamaan terveyteen ja elintapoihin vuonna 2020 (teollisuus 74 %, yksityiset palvelut 62 %, kunnat 58 %). Yksityisten palvelujen palkansaajissa oli eniten niitä, jotka kokivat, että työpaikalla ei vaikuteta ”lainkaan” (13 %). (Kuvio 7.55.) Vuoteen 2019 verrattuna valtiolla (72 % vuonna 2019) ja teollisuudessa (66 %) oli tapahtunut myönteistä kehitystä, kunnilla ja yksityisissä palveluissa osuudet olivat pysyneet liki ennallaan. Pitkällä aikavälillä kehitys on ollut kaikilla sektoreilla myönteiseen suuntaan.

Kuvio 7.55. Työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin työnantajasektorin mukaan 1998 ja 2020, %



Mitä suurempi työpaikka, sitä yleisemmin koettiin, että työpaikalla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon ja terveyteen. Vuonna 2020 vain kolme prosenttia yli 200 henkilön työpaikoilla työskentelevistä sanoi, että asiaan ei pyritä vaikuttamaan ”laisinkaan”. Alle 10 henkilön työpaikoilla vastaava osuus oli 15 prosenttia. (Kuvio 7.56.)

Kuvio 7.56. Työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin työpaikan koon mukaan 1998 ja 2020, %



Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vaikuttamisen lisäksi työolobarometrissa on kysytty **työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisesta**. Vuonna 2020 noin puolet (46 %) palkansaajista oli sitä mieltä, että työpaikalla on pyritty vaikuttamaan ”paljon” työympäristön turvallisuuteen. Osuus on sama kuin edellisellä tutkimuskerralla. (Kuvio 7.57.) Olettama olisi ollut, että koronan seurauksena työpaikat olisivat kiinnittäneet aikaisempaa enemmän huomiota työpaikan turvallisuuteen.

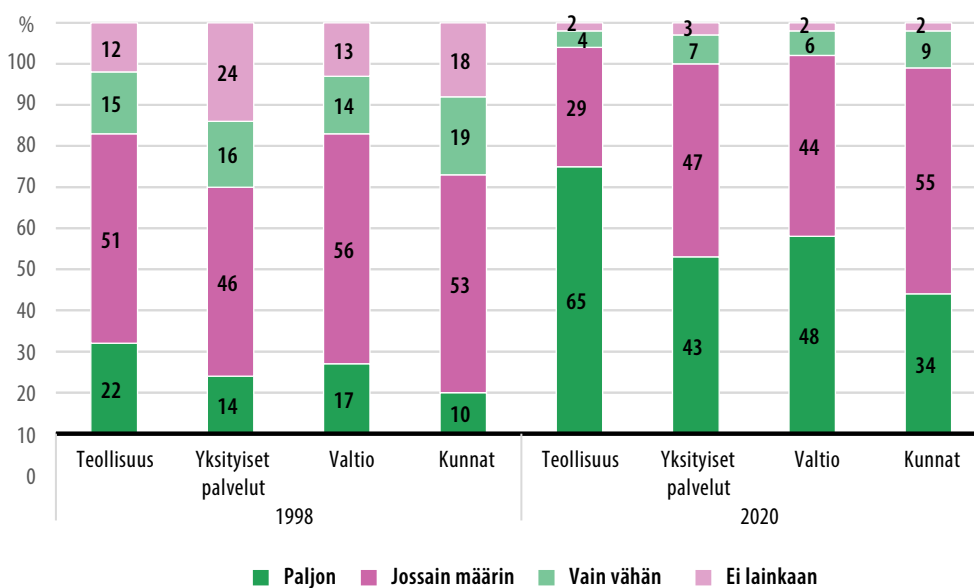
Niin kuin terveyden suhteen, myös turvallisuuteen vaikuttaminen on yleistynyt merkittävästi viimeisen parinkymmenen vuoden aikana. Vielä vuonna 1998 vain 16 prosenttia oli sitä mieltä, että työympäristön turvallisuuteen pyrittiin systemaattisesti vaikuttamaan, kun vuonna 2020 osuus oli jo 46 prosenttia. (Kuvio 7.57.)

Teollisuus näyttäytyy sektorina, jossa on tehty erityisen paljon töitä työympäristön turvallisuuden eteen. Vuonna 1998 teollisuuden palkansaajista 22 prosenttia sanoi, että turvallisuuteen on pyritty vaikuttamaan ”paljon”, kun vuonna 2020 vastaava osuus oli lähes kolminkertainen, 65 prosenttia. Myös muilla sektoreilla näkyy myönteinen kehitys. (Kuvio 7.58.) Vuodesta 2019 ei ollut tapahtunut merkitseviä muutoksia.

Kuvio 7.57. Työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen 1998–2020, %

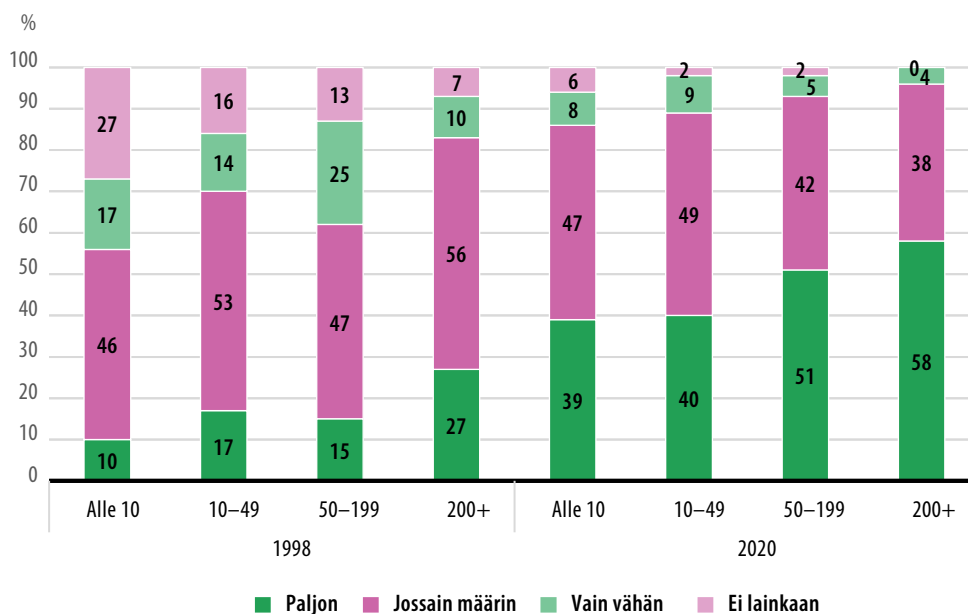


Kuvio 7.58. Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen työnantaja-sektorin mukaan 1998 ja 2020, %



Niin kuin terveyden vaikuttamisen suhteen, myös työympäristön suhteen suuret työpaikat ovat panostaneet selvästi enemmän työympäristön turvallisuuteen kuin pienet työpaikat. Vuonna 2020 suurien työpaikkojen (200+) palkansaajista 58 prosenttia sanoi, että työympäristön turvallisuuteen pyritään vaikuttamaan ”paljon”, mikrotyöpaikoilla (alle 10 hlö) vastaava osuus oli 39 prosenttia. (Kuvio 7.59.)

Kuvio 7.59. Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen työpaikan koon mukaan 1998 ja 2020, %



7.9 Tiivistelmä

Palkansaajien vaikutusmahdollisuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuodesta 2019, lukuun ottamatta vaikutusmahdollisuuksia työnteen paikkaan, jossa oli tapahtunut selvää kasvua vuodesta 2019. Taustalla todennäköisesti vaikuttaa palkansaajien laaja etätöihin siirtyminen. Sukupuolten välinen ero tulee voimakkaasti esille vaikutusmahdollisuuksissa: naisilla oli järjestelmällisesti heikommat vaikutusmahdollisuudet verrattuna miehiin niin työnteen paikan, työnjaon, työtahdin kuin työtehtävienkin suhteen. Erityisen suuri ero oli työtahtiin vaikuttamisessa. Merkille pantavaa on, että kuntasektorin palkansaajilla oli vähiten vaikutusmahdollisuuksia kaikkien kysytyjen työn osatekijöiden suhteen.

Palkansaajien kokemukset tietojen avoimesta välittämisestä, tasapuolisesta kohtelusta sekä työntekijöiden ja johdon välisten suhteiden avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta olivat kaikki kehittyneet myönteiseen suuntaan vuodesta 2019. Ylemmät toimihenkilöt sekä valtion palkansaajat olivat kaikkein tyytyväisimpiä työpaikan avoimuuteen ja tasapuoliseen kohteluun. Näissä ryhmissä oli niin ikään tapahtunut eniten myönteistä kasvua vuodesta 2019. Taustalla saattaa vaikuttaa etätyöhön siirtyminen – ylemmistä toimihenkilöistä ja valtion palkansaajista suurin osa oli tehnyt etätyötä vuonna 2020. Pelkkä etätyö ei varmasti itsessään lisää avoimuuden ja tasapuolisuuden kokemusta, vaan etätyössä täytyy olla joitain sellaisia elementtejä, mitkä lisäävät tunnetta tästä. Yksi selittävä tekijä saattaa olla etätyöhön vahvasti kytkeytyvä luottamus; etätyö perustuu luottamukseen. Toinen selittävä tekijä saattaa olla se, että avointa tiedonkulkua ja tasapuolista kohtelua voi on vaikeampi havaita etätyössä. Kaiken kaikkiaan aihe vaatisi tarkempaa selvitystä.

Vaikka haitallisen kiireen kokemus näyttäisi pysyneen entisellään, se on edelleen voimakkaasti jakautunut: naiset työskentelivät selvästi useammin tiukkojen aikataulujen alaisena tai hyvin nopealla tahdilla kuin miehet. Eroa selittää työnantajasektori; haitallinen kiire oli selvästi yleisempää kuntien palkansaajille kuin muiden sektoreiden työntekijöille.

Korona-aika ei näytä juurikaan vaikuttaneen työn fyysiseen ja henkiseen rasittavuuteen tai työkykyyn. Tosin eri ryhmien välillä oli eroja. Ylemmillä toimihenkilöillä sekä valtion palkansaajilla työkyky parani ja työn henkinen rasittavuus väheni. Vuonna 2020 ensimmäistä kertaa barometrin kattaman aikasarjan aikana miehet kokivat työnsä fyysisesti rasittavamaksi kuin naiset. Koronavuonna ylemmillä toimihenkilöillä ja työntekijöillä työn fyysisesti raskaaksi kokevien osuus hieman väheni, alemmilla toimihenkilöillä taas hieman lisääntyi.

Korona-aika vaikutti sairauspoissaoloihin; lyhyet poissaolot olivat vähentyneet selvästi vuodesta 2019. Etätyö, käsihygienian parantuminen sekä turvavälit saattavat selittää koronavuonna selvästi vähentyneitä poissaoloja. Naiset olivat sairauden takia pois työstä useammin kuin miehet. Nuorilla oli enemmän lyhyitä poissaoloja, vanhemmiten sairauspoissaolojen kesto piteni. Kunta-ala erottuu sektorina, jossa oli muita sektoreita enemmän pitkiä sairauspoissaoloja.

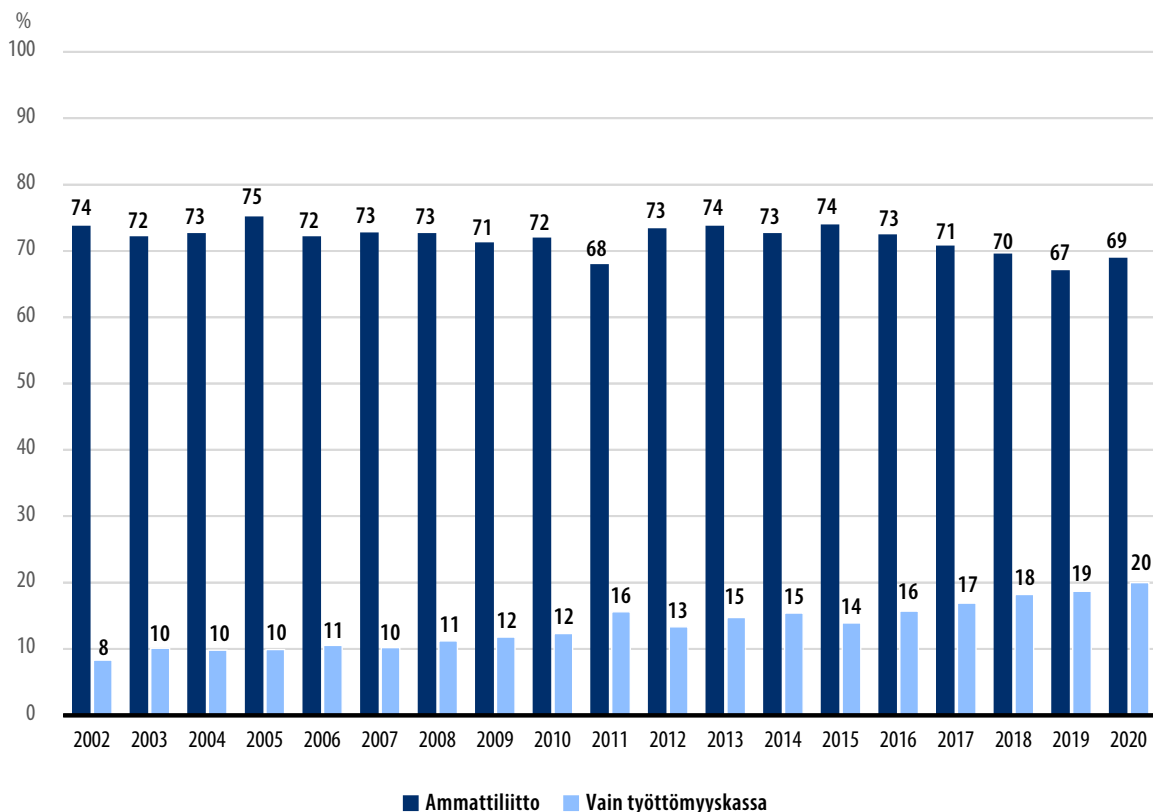
Korona-aika ei näytä juurikaan vaikuttaneen koettuihin työuupumuksen oireisiin. Kaiken kaikkiaan työuupumuksen oireet olivat jokseenkin yleisiä palkansaajien keskuudessa, erityisesti krooninen väsymys, keskittymisvaikeudet sekä työhön kyynistyminen. Lähes puolet palkansaajista oli ainakin joskus kokenut tällaisia tunteita. Työuupumuksen oireet olivat yleisempiä naisille kuin miehille, ylemmille toimihenkilöille kuin muille sekä julkisen sektorin työntekijöille verrattuna yksityisen sektorin työntekijöihin. Niin ikään stressin kokeminen oli melko yleistä. Useampi kuin joka kymmenes koki sitä erittäin tai melko paljon. Korona-aika vähensi ylempien toimihenkilöiden sekä valtion palkansaajien kokemaa stressiä.

Korona-aika ei juurikaan näy työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin tai työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa – ehkä hieman yllättäenkin. Olisi voinut kuvitella, että koronaviruspandemia olisi vaikuttanut erityisesti työpaikan turvallisuuteen vaikuttamisessa. Kuten aikaisempina vuosina, myös vuonna 2019 terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttaminen oli yleisintä suurilla työpaikoilla.

8 Ammatillinen järjestäytyminen

Ammattiliittoon ja työttömyyskassaan kuulumista on kysytty työolobarometrissa vuodesta 2002 alkaen. Liittoon kuulumisen on tasaisesti vähentynyt vuodesta 2015 lähtien, ja vain työttömyyskassaan kuulumisen on vastaavasti yleistynyt. Koronapandemian seurauksena liittoon kuulumisen näyttää hieman yleistyneen vuodesta 2019: vuonna 2020 ammattiliittoon kuului 69 prosenttia palkansaajista, kun osuus vuonna 2019 oli 67 prosenttia. Myös vain työttömyyskassaan kuulumisessa oli tapahtunut pientä kasvua: joka viides palkansaaja sanoi kuuluvansa ainoastaan työttömyyskassaan vuonna 2020. (Kuvio 8.1.)

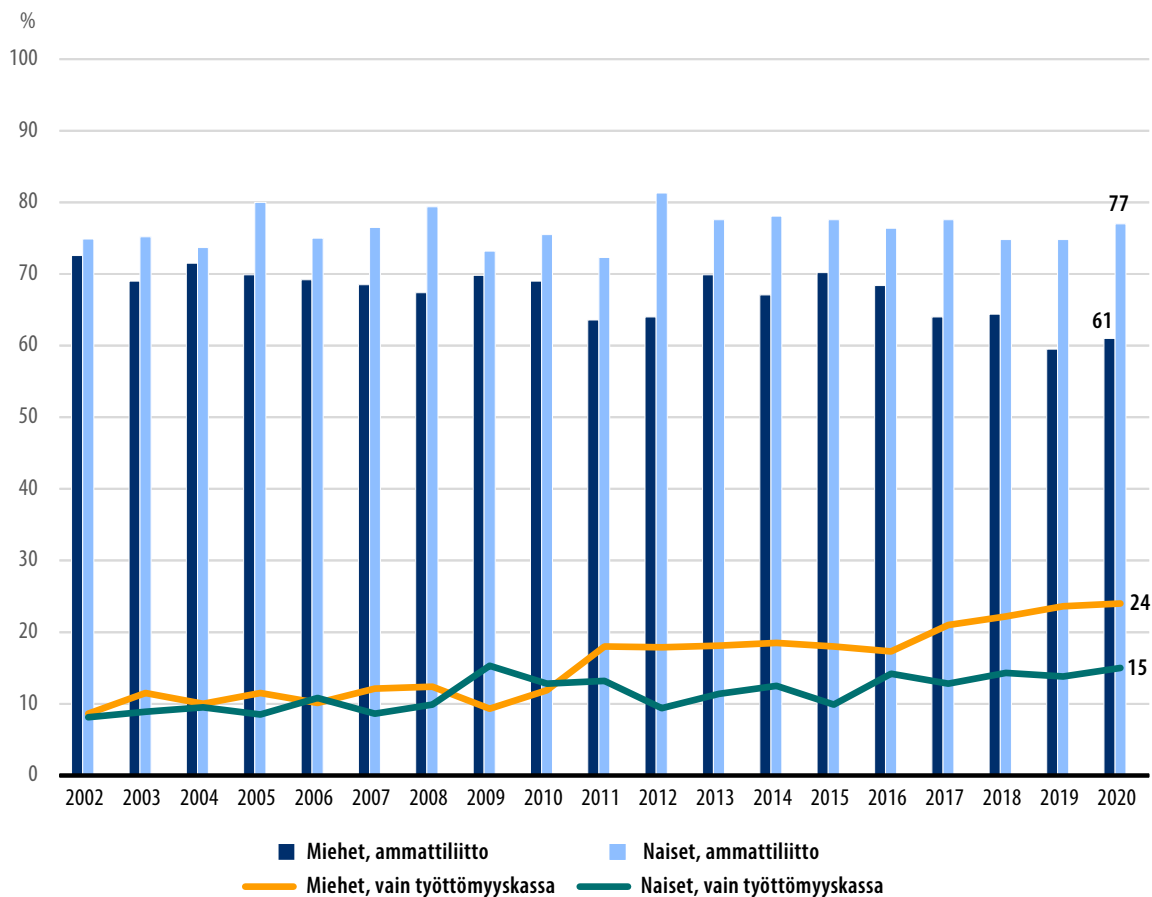
Kuvio 8.1. Ammattiliittoon ja työttömyyskassaan kuuluminen 2002–2020, %



Koko aikasarjan ajan naisten järjestäytymisaste on ollut korkeampi kuin miesten. Vuonna 2020 naisista liittoon kuului 77 prosenttia, miehistä selvästi harvempi, 61 prosenttia.

Työttömyyskassaan (ilman liittoon kuulumista) kuuluminen oli sen sijaan selvästi yleisempää miehille (24 %) kuin naisille (15 %). (Kuvio 8.2.) Miehistä 14 prosenttia ja naisista 8 prosenttia ei kuulunut kumpaankaan, kassaan tai liittoon. Tässä oli tapahtunut vähentymistä molemmilla sukupuolilla viime tutkimuskerrasta (naiset 12 %, miehet 17 % vuonna 2019).

Kuvio 8.2. Ammattiliittoon ja työttömyyskassaan kuuluminen sukupuolen mukaan 2002–2020, %

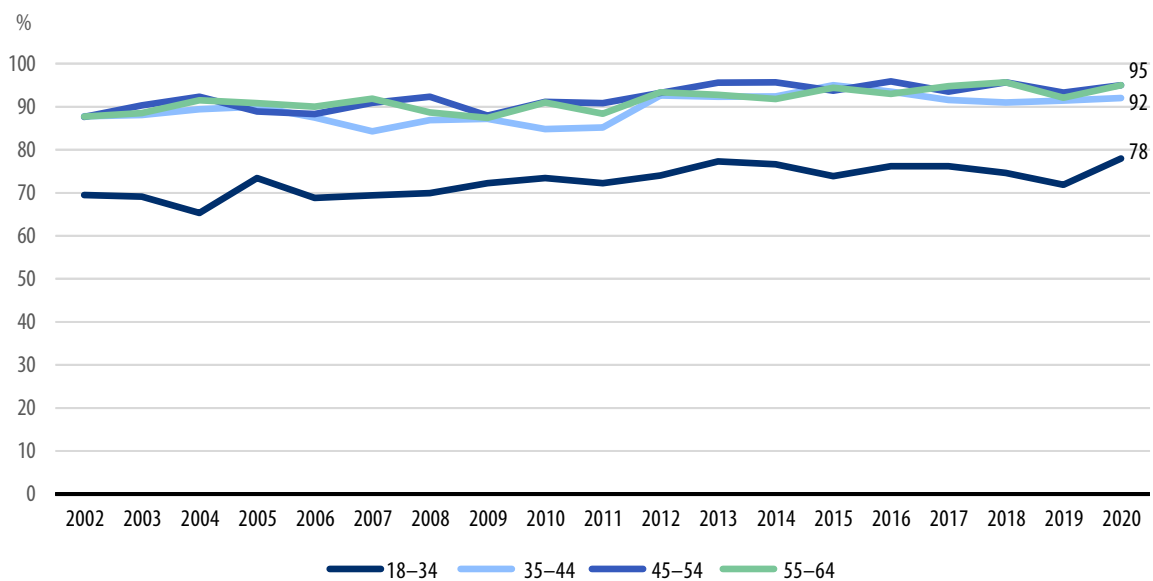


Ammattiliittoon kuuluminen oli yleisintä 45–64-vuotiaiden ikäryhmässä (76 % vuonna 2020) ja vähäisintä nuorimmissa ikäryhmässä (18–34-vuotiaat) (61 %). Vain työttömyyskassaan kuuluminen oli yleisintä 35–44-vuotiaiden ikäryhmässä (24 %). Nuorissa oli eniten niitä, jotka eivät kuuluneet kassaan eivätkä liittoon (22 %). Tässä oli kuitenkin tapahtunut selvä muutos vuodesta 2019 (28 % vuonna 2019) (kuvio 8.3). Ikäryhmittäisessä tarkastelussa tulee huomioida, että työolobarometrissä on mukana vähintään 10 tuntia viikossa työskentelevät palkansaajat. Varsinkin nuorimmissa ikäryhmässä osa-aikaisia, alle 10 tuntia viikossa työskenteleviä, on enemmän kuin muissa ikäryhmissä, mikä saattaa heijastua tuloksiin.

Sosioekonomisten ryhmien väliset erot liittoon kuulumisessa olivat melko pienet vuonna 2020 (ylemmät ja alemmat toimihenkilöt 70 % ja työntekijät 67 %). Pelkkään kassaan kuulumisessa erot olivat hieman suuremman kuin liittoon kuulumisessa (ylemmät toimihenkilöt 23 %, alemmat toimihenkilöt 18 %, työntekijät 17 %). Ylemmillä toimihenkilöillä sekä työntekijöillä liittoon kuuluvien osuus oli kasvanut pari prosenttiyksikköä vuodesta 2019. Työntekijöissä liittoon sekä kassaan kuulumattomia oli 16 prosenttia, alemmissa toimihenkilöissä 12 prosenttia ja ylemmissä toimihenkilöissä 7 prosenttia.

Ammattiliittoon kuuluminen oli selvästi yleisempää julkisella sektorilla eli kunta-alalla (86 %) ja valtiolla (83 %) kuin teollisuuden (72 %) ja yksityisten palvelujen (58 %) sektoreilla. Vuodesta 2019 on yleistynyt erityisesti teollisuuden palkansaajien liittoon kuuluminen (62 % vuonna 2019, 72 % vuonna 2020).

Kuvio 8.3. Sekä ammattiliittoon että työttömyyskassaan kuuluminen ikäryhmän mukaan 2002–2020, %



Palkansaajien ammatillista järjestäytymistä on selvitetty myös muissa tutkimuksissa. Vuoden 2018 työolotutkimuksen (Sutela ym. 2019) mukaan liittoon kuului 64 prosenttia palkansaajista (naiset 71 %, miehet 57 %). Ahtiaisen laskelmien mukaan edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste oli vuonna 2017 noin 59 prosenttia (naiset 66 %, miehet 52 %). Luvut perustuvat työvoimatutkimukseen ja palkansaajaliitoilta saatuihin tietoihin (Ahtiainen 2020).

Tutkimusten tuloksia vertailtaessa tulee huomioida, että työolobarometrissa ja työolotutkimuksessa ovat mukana vain vähintään 10 tuntia viikossa työskentelevät palkansaajat. Siksi liittoon kuuluvien osuudet voivat olla suurempia kuin muissa tutkimuksissa,

jotka koskevat koko palkansaajaväestöä. Toisekseen työolobarometrissä on mukana vain suomen kieltä osaavat palkansaajat – työolotutkimuksessa on mukana myös muut kuin suomenkieliset palkansaajat. Itse kysymykset ovat barometrissa ja työolotutkimuksessa samanlaiset, mutta työolotutkimuksessa vastaajalta vielä varmistetaan liitto, johon hän kuuluu.

9 Työelämän muutossuuntia

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

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

Kuten luvussa kaksi, myös tässä luvussa tuloksia raportoidaan pääosin balanssiluvun avulla. Lisätietoja balanssiluvun laskemisesta löytyy tämän julkaisun luvun 2.1 alusta.

9.1 Työn ja työnteon mielekkyys

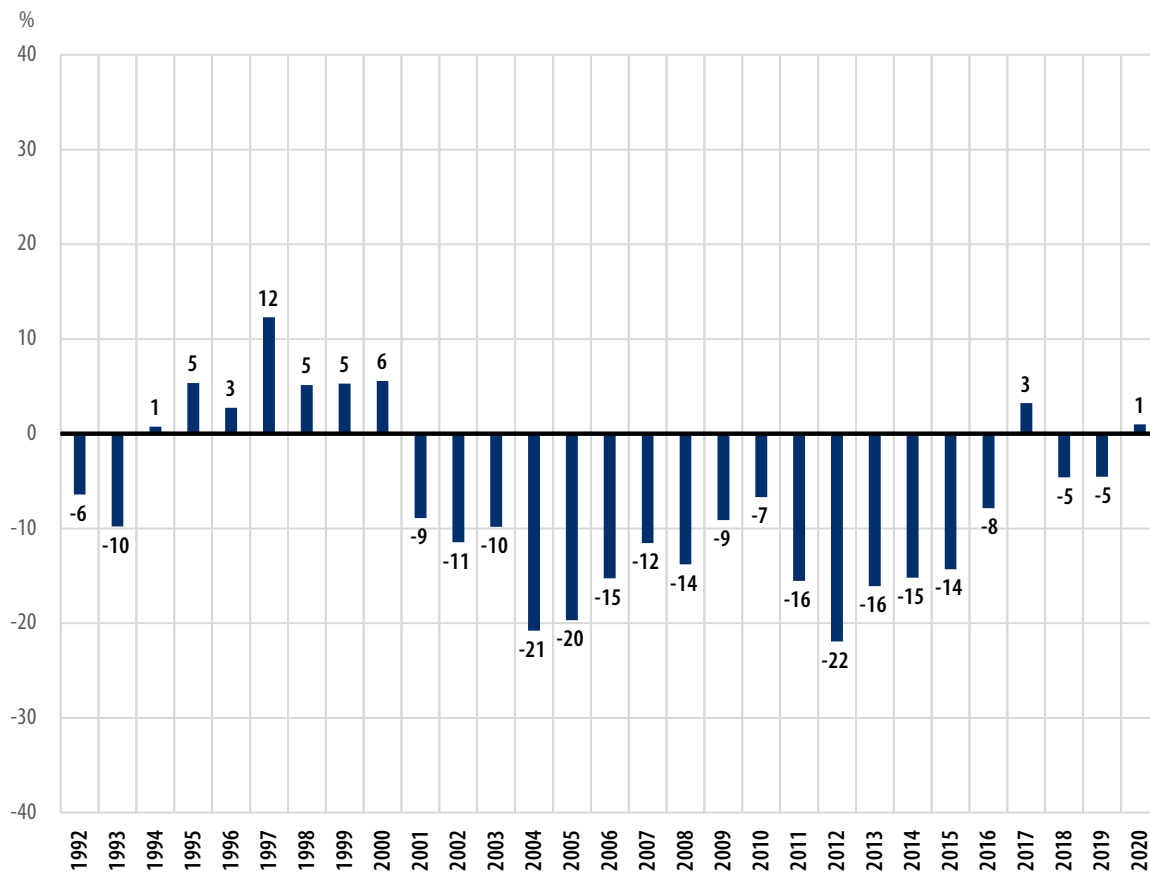
Työnteon mielekkyyttä ja työhaluja yleensä on selvitetty työolobarometrissä vuodesta 1992 lähtien kysymyksellä ”Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta. Ovatko seuraavat asiat mielestäsi muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan: Työnteon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

Uusimman työolobarometrin mukaan **työnteon mielekkyyden ja työhalujen** balanssiluku on kehittynyt myönteiseen suuntaan vuodesta 2019. Vuonna 2020 balanssiluku oli +1, kun se vielä vuonna 2019 oli -5. Balanssiluku oli vuodesta 2001 vuoteen 2016 saakka negatiivinen eli suurempi osa arvioi muutosta tapahtuvan huonompaan kuin parempaan suuntaan. Vuonna 2017 balanssiluku kävi plussan puolella (+3), mutta seuraavana vuonna se oli kääntynyt jo takaisin miinuksen puolelle (-5). (Kuvio 9.1.)

On samalla huomioitava, että balanssiluku ei kerro sitä, kuinka suuri osuus palkansaajista koki tilanteen säilyvän ennallaan. Tämä joukko on selvästi kasvanut viimeisen noin

parinkymmenen vuoden aikana. Kun vuonna 1992 vain noin kolmasosa (30 %) koki tilanteen säilyvän ennallaan, vastaava osuus vuonna 2020 oli jo lähes kolme viidestä (59 %).

Kuvio 9.1. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balansi 1992–2020, %-yksikköä

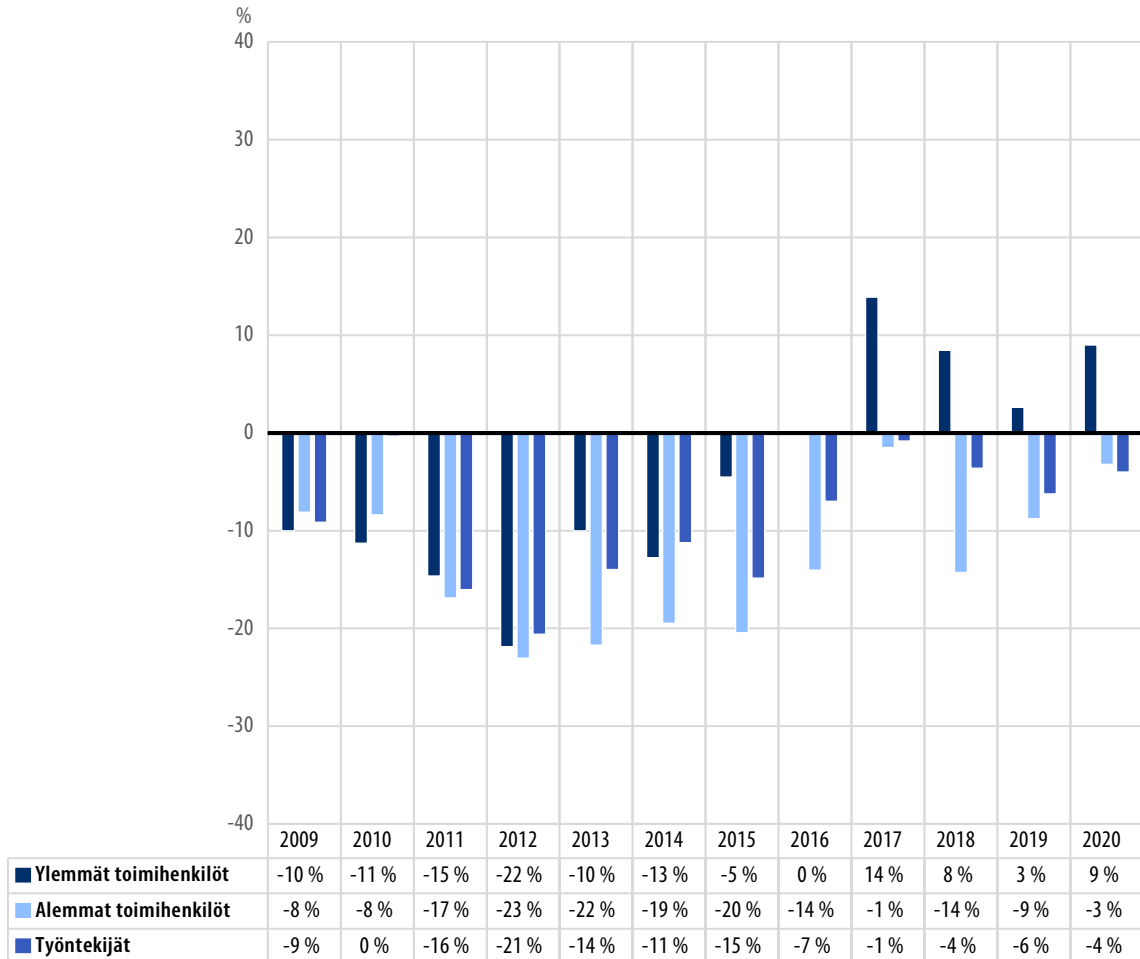


Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) – huonompaan suuntaan (%-osuus)

Miesten arviot työn ja työhalujen muutoksesta ovat olleet jokaisena vuonna myönteisemmät kuin naisten. Vuonna 2020 miesten balanssiluku oli +3 ja naisten -1. Naisista (58 %) ja miehistä (59 %) yhtä suuri osuus koki tilanteen säilyvän ennallaan. Pessimistiset arviot olivat yleisimpiä vanhimmissa ikäryhmissä.

Arviot työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutoksesta eroavat niin ikään sosioekonomisen aseman mukaan. Kuten aikaisempina vuosina, myös vuonna 2020, ylemmät toimihenkilöt (+9) arvioivat työnteon mielekkyyden kehityksen myönteisemmäksi kuin alemmat toimihenkilöt (-3) tai työntekijät (-4). Kaikissa ryhmissä oli tapahtunut myönteistä kehitystä vuodesta 2019. (Kuvio 9.2.)

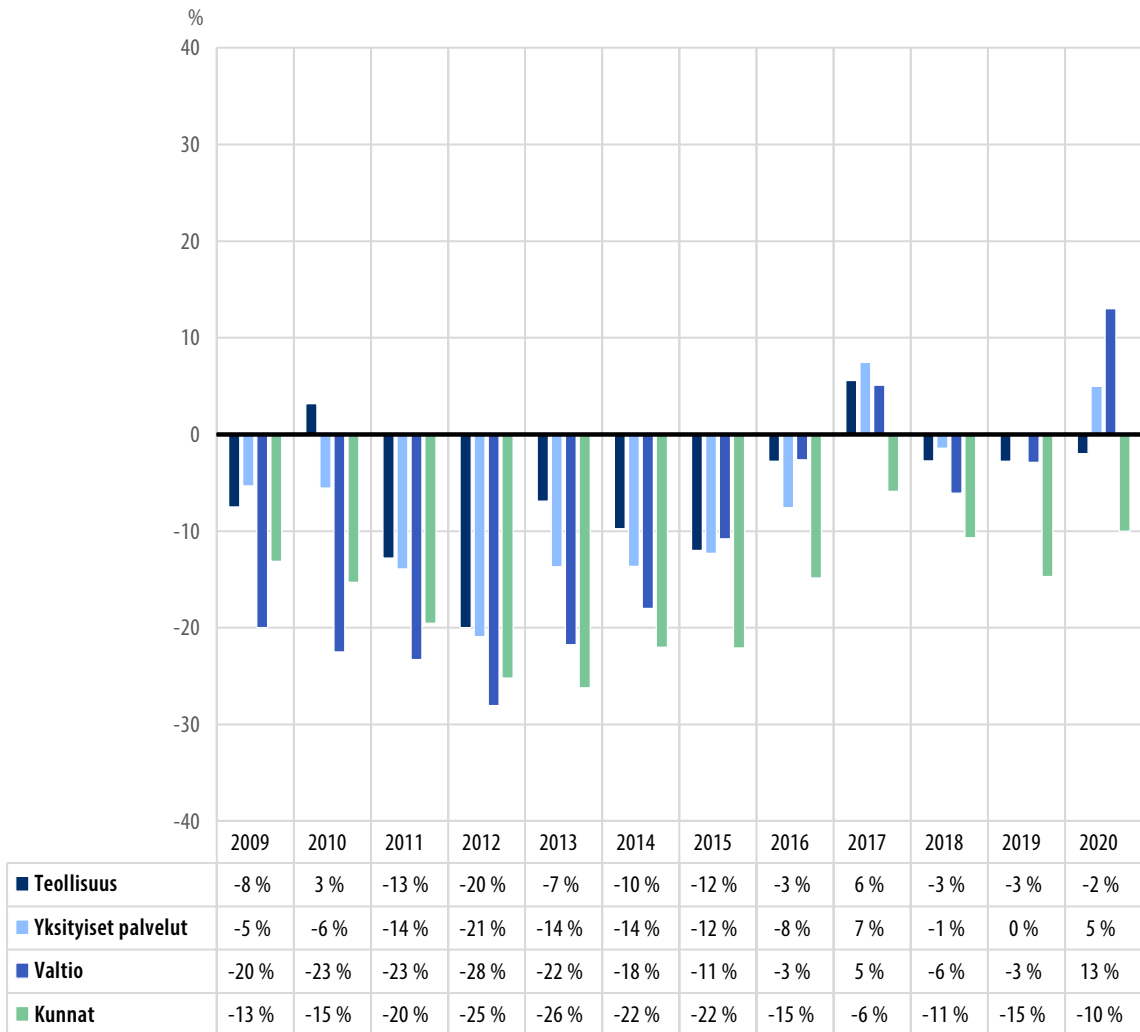
Kuvio 9.2. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sosioekonomisen aseman mukaan 2009–2020, %-yksikköä



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

Näkemykset työnteon ja työn mielekkyyden muutoksista ovat olleet vuosittain melko samansuuntaisia eri sektoreilla, vaikka sektoreiden välillä onkin eroja. Viime vuosina kuntasektori on kuitenkin alkanut eriytyä muista: kun muilla sektoreilla kokemukset ovat muuttuneet aikaisempaa myönteisemmiksi, kuntasektorilla kokemukset ovat pysyneet pakkasen puolella. Vuonna 2020 kunta-alan työntekijöiden (-10) arviot työn mielekkyyden muutoksesta olivat selvästi pessimistisempiä kuin valtion (+13), yksityisten palvelujen (+5) tai teollisuuden (-2) työntekijöiden. (Kuvio 9.3.)

Kuvio 9.3. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi työnantajasektorin mukaan 2009–2020, %-yksikköä



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

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

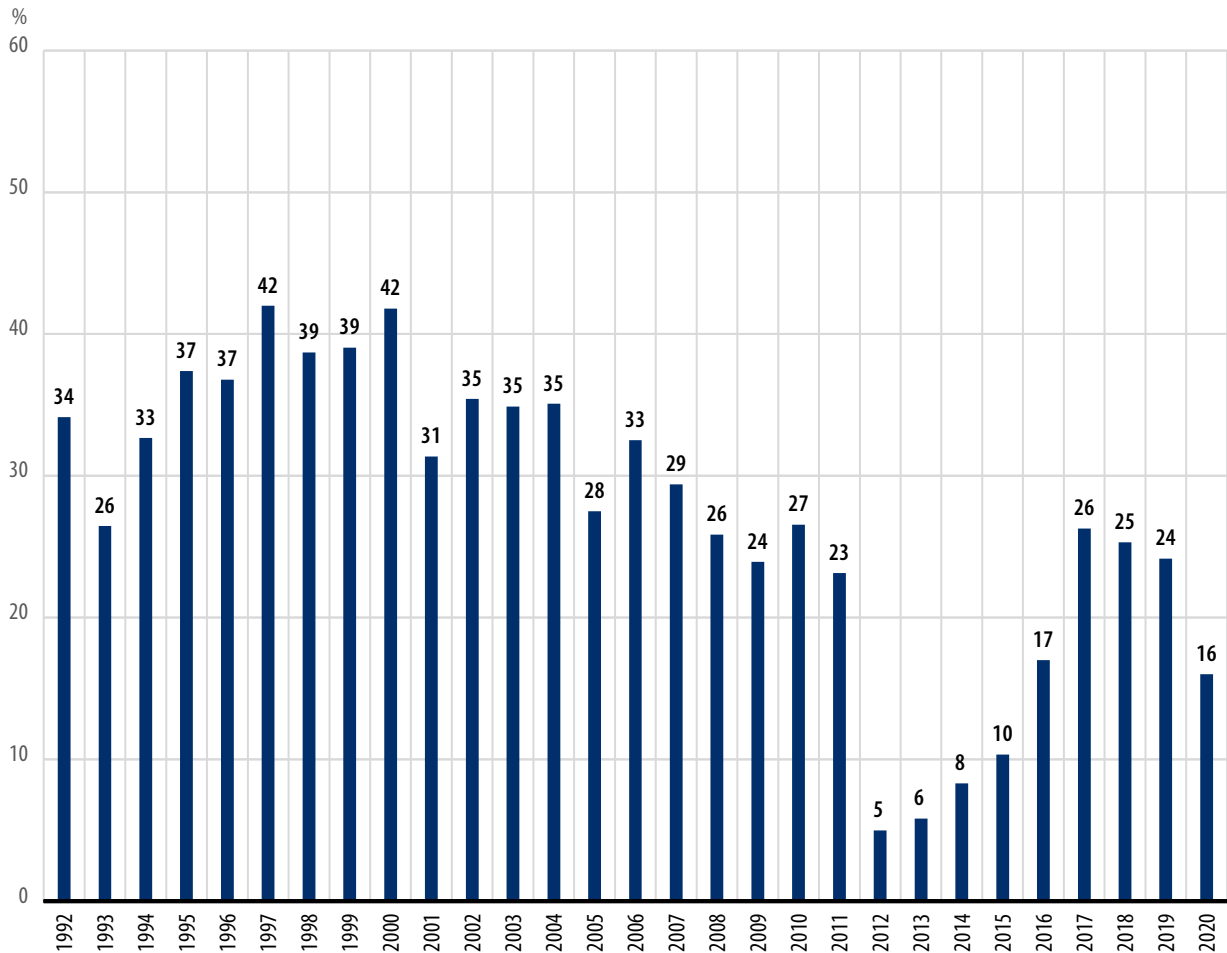
Palkansaajien pessimistisiä näkemyksiä työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutoksesta on pyritty selittämään niin talouden suhdanteiden muutoksella, työn epävarmuudella

kuin työpaikkojen vuorovaikutuksen muuttumisella. Kiinnostavaa kuitenkin on, että erityisesti naiset ja kuntasektorin palkansaajat suhtautuivat pessimistisesti työnteon mielekkyyden muutokseen. Taustalla saattaa olla kuntasektorilla tehtävän työn erityispiirteisiin liittyviä tekijöitä. Esimerkiksi vuoden 2018 työolotutkimuksessa (Sutela ym. 2019) todettiin, että erityisesti kuntasektorilla työskentelevät ja naispalkansaajat kokivat huomattavan paljon enemmän negatiivista kiirettä työssä kuin muilla sektoreilla työskentelevät palkansaajat.

9.2 Tiedonsaanti sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet

Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi on ollut hienoisessa laskusuunnassa vuodesta 2017 lähtien. Uusimman työolobarometrin mukaan luku oli laskenut nyt +16:een, kun se vuonna 2019 oli +24. (Kuvio 9.4.) Palkansaajista reilu puolet (59 %) arvioi, että tiedonsaanti pysyy ennallaan. Tässä ei ole tapahtunut muutoksia vuodesta 2019.

Kuvio 9.4. Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi 1992–2020, %-yksikköä

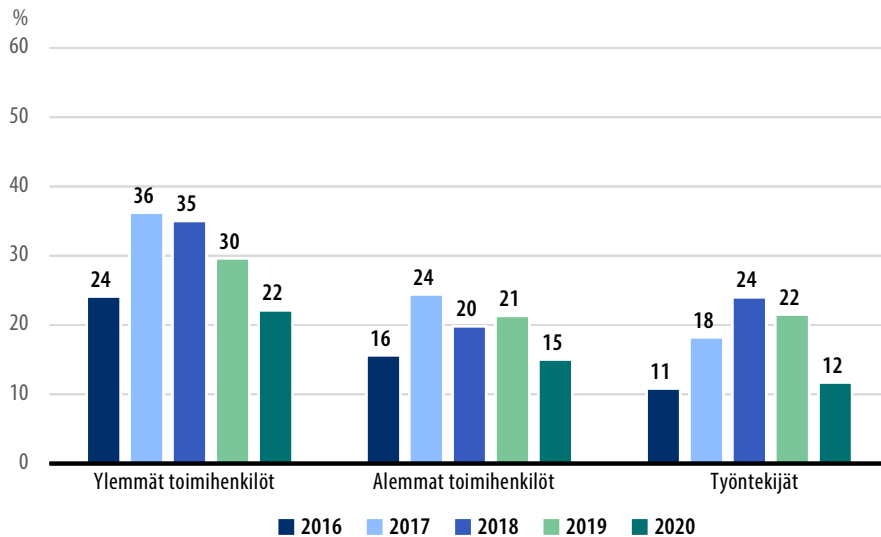


Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) – huonompaan suuntaan (%-osuus)

Miehet (+20) olivat vuonna 2020 useammin sitä mieltä kuin naiset (+13), että tiedonsaanti kehittyi myönteiseen suuntaan. Vuoteen 2019 verrattuna luku on laskenut molemmilla sukupuolilla. Sekä naisista (58 %) että miehistä reilu puolet (60 %) uskoi tilanteen pysyvän ennallaan. Vanhimmissa ikäryhmissä arviot tiedonsaannin kehityksestä olivat pessimistisempiä kuin nuoremmissa ikäluokissa.

Sosioekonomisen aseman mukaan ylemmät toimihenkilöt (+22) arvioivat kehityksen selvästi myönteisemmäksi kuin alemmat toimihenkilöt (+15) tai työntekijät (+12) vuonna 2020 (kuviot 9.5). Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät (61–62 %) arvioivat hieman ylempiä toimihenkilöitä (54 %) useammin tilanteen pysyvän ennallaan. Balanssiluvut ovat laskeneet kaikissa ryhmissä vuodesta 2019.

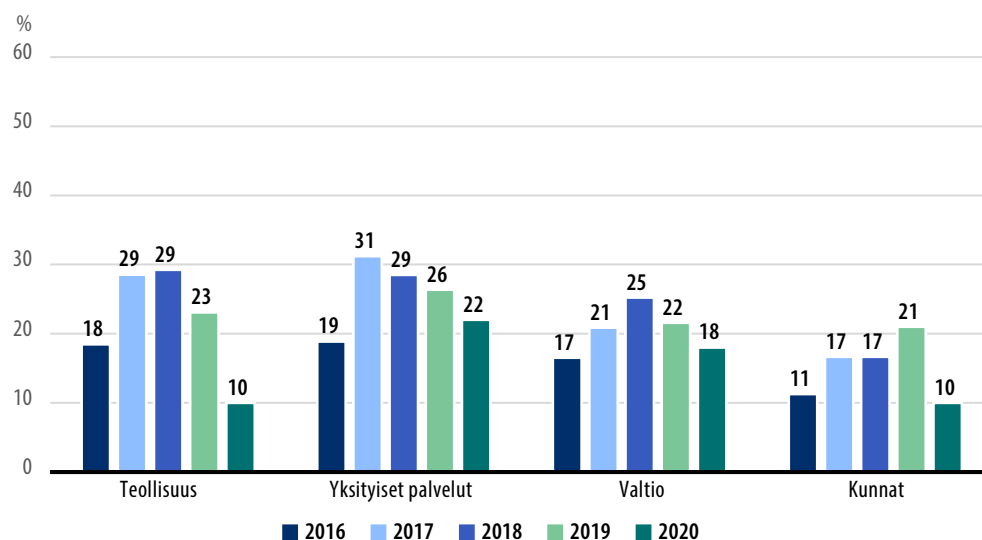
Kuvio 9.5. Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi sosioekonomisen aseman mukaan 2016–2020, %-yksikköä



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

Tiedonsaannin muutossuunnan balanssi oli laskenut kaikilla sektoreilla, eniten kunta-alalla ja teollisuudessa vuodesta 2019. Vuoden 2020 työolobarometrin mukaan kuntasektorin balanssiluku oli +10, valtion +18, yksityisten palveluiden +22 ja teollisuuden +10. (Kuvio 9.6.)

Kuvio 9.6. Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi työnantajasektorin mukaan 2016–2020, %-yksikköä

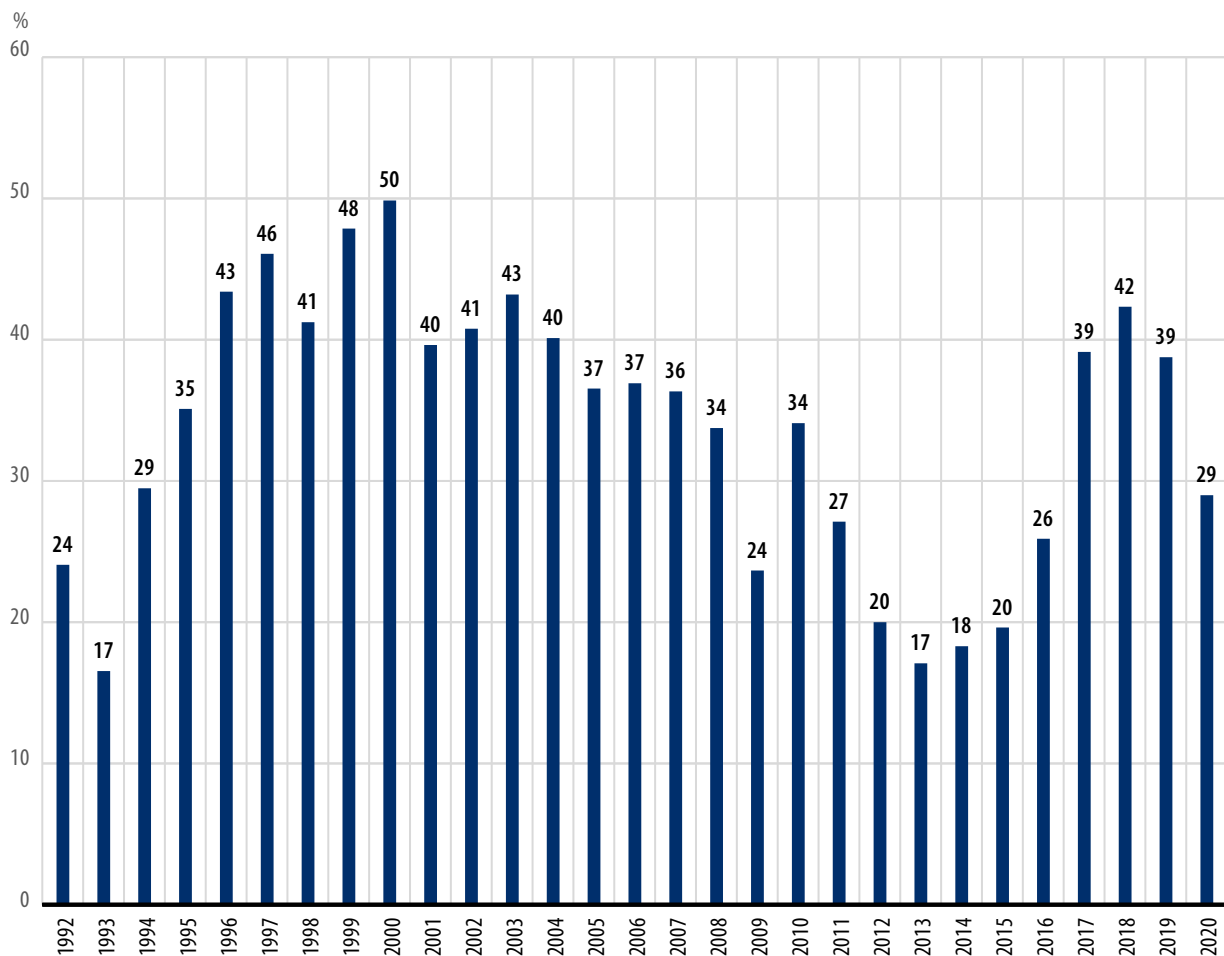


Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) – huonompaan suuntaan (%-osuus)

Palkansaajien arviot **itsensä kehittämisen mahdollisuuksien** suunnasta olivat selvästi myönteisempiä kuin käsitykset tiedonsaannista. Vuoden 2020 muutossuunnan balanssi oli +29. Luku on kuitenkin laskenut viime tutkimuskerrasta, jolloin se oli +39. Parhaimmillaan balanssiluku oli vuonna 2000, jolloin se ylsi jopa +50:een. Vuonna 2020 noin puolet (53 %) palkansaajista arvioi itsensä kehittämisen mahdollisuuksien pysyvän ennallaan. Luku on lähes saman kuin vuonna 2019 (51 %). (Kuvio 9.7.)

Sukupuolten välillä oli pieni ero näkemyksissä kehittymismahdollisuuksiin liittyen (naiset +27, miehet +32). Naisilla luku on laskenut selvästi enemmän kuin miehillä vuodesta 2019 (naiset +40, miehet +37 vuonna 2019). Kuten tiedonsaannissakin, myös kehittymismahdollisuuksia koskien arviot olivat kielteisimpiä vanhimmissa ikäryhmissä.

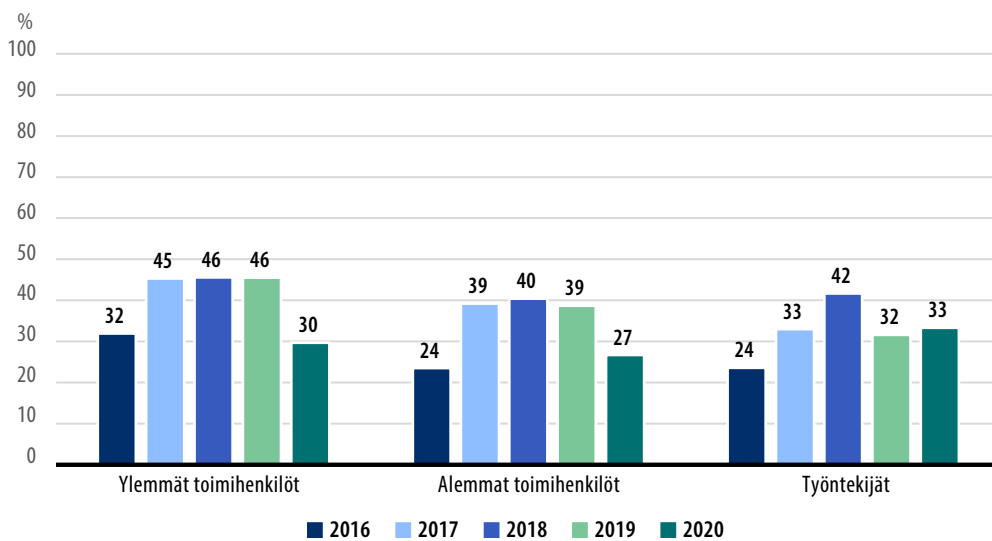
Kuvio 9.7. Itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balanssi 1992–2020, %-yksikköä



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

Erityisesti ylemmillä ja alemmilla toimihenkilöillä oli tapahtunut selvää laskua vuodesta 2019. Vuonna 2020 ylempien toimihenkilöiden balanssi oli +30 ja alemmien toimihenkilöiden +27, kun vuonna 2019 vastaavat arvot olivat ylemmillä toimihenkilöillä +46 ja alemmilla toimihenkilöillä +39. Työntekijöillä luku on pysynyt lähes samana vuodesta 2019 (+33 vuonna 2020). (Kuvio 9.8.)

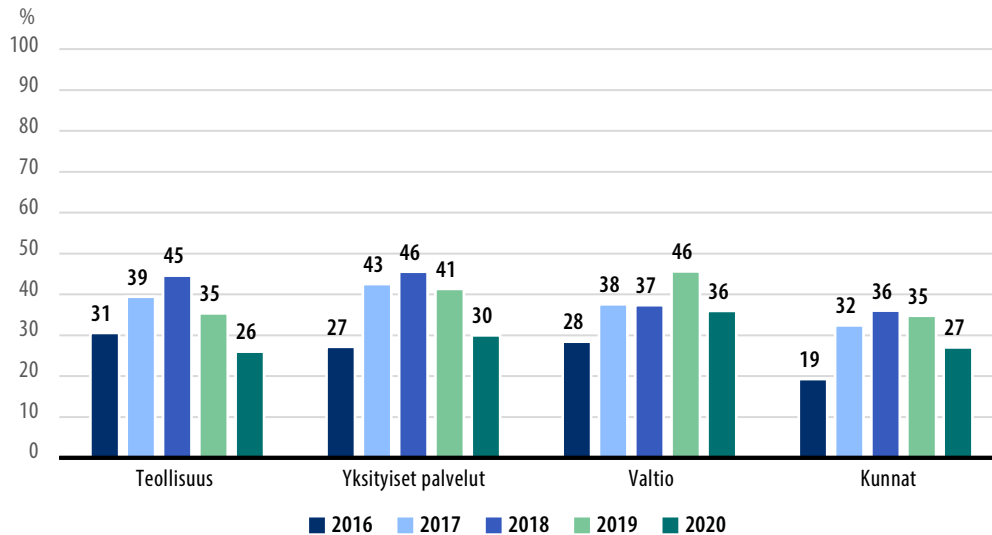
Kuvio 9.8. Itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balanssi sosioekonomisen aseman mukaan 2016–2020, %-yksikköä



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

Balanssiluvut ovat laskeneet kaikilla sektoreilla vuodesta 2019 – eniten laskua oli yksityisissä palveluissa ja valtiolla. Vuonna 2020 balanssiluku oli teollisuudessa +26, yksityisissä palveluissa +30, valtiolla +36 ja kunnilla +27. (Kuvio 9.9.)

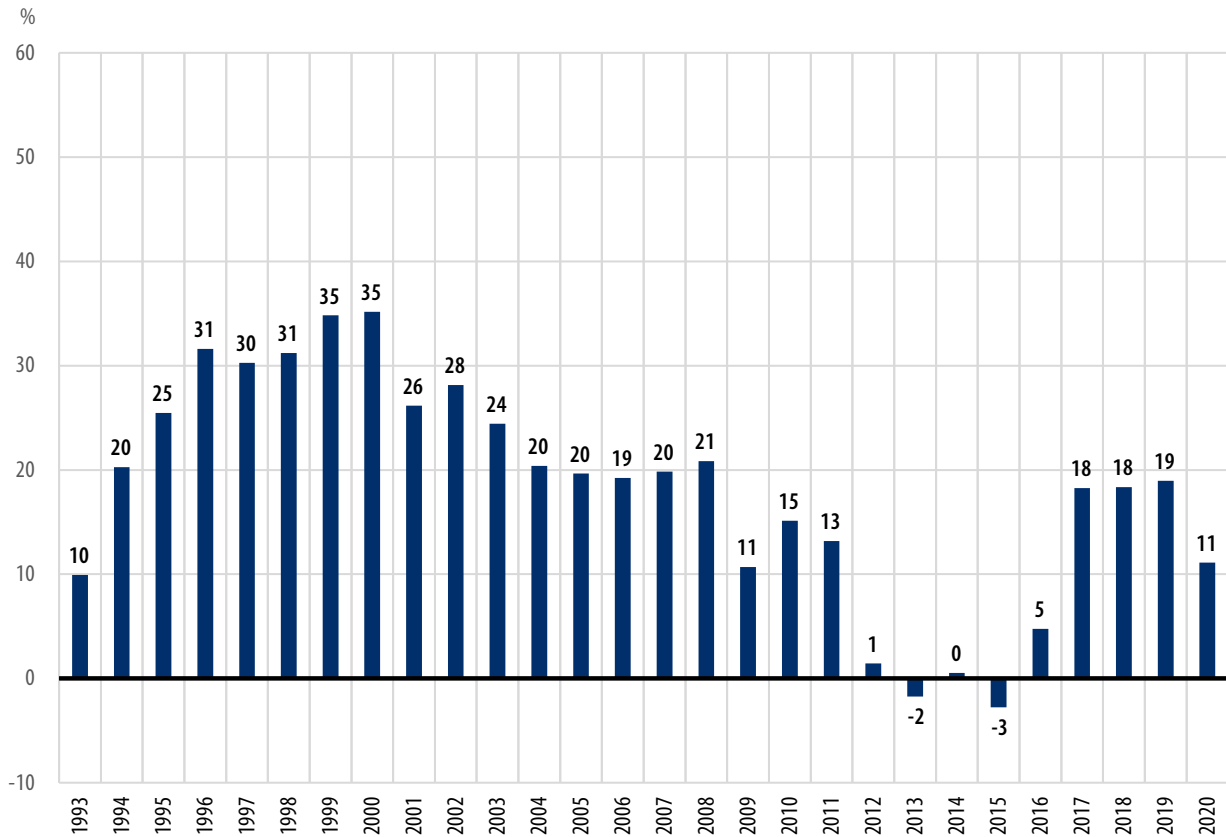
Kuvio 9.9. Itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balansi työnantajasektorin mukaan 2016–2020, %-yksikköä



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

Tiedonsaannin ja itsensä kehittämisen lisäksi työolobarometrissä on vielä kysytty, kuinka **mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin tulee muuttumaan**. Luku on selvästi laskenut vuodesta 2019. Vuonna 2020 vaikutusmahdollisuuksien balansi oli +11, kun se vielä vuotta aikaisemmin oli +19. (Kuvio 9.10). Palkansaa- jista kolme viidestä (60 %) uskoi tilanteen säilyvän ennallaan. Osuus on pysynyt liki samana vuodesta 2019.

Kuvio 9.10. Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balansi 1993–2020, %-yksikköä



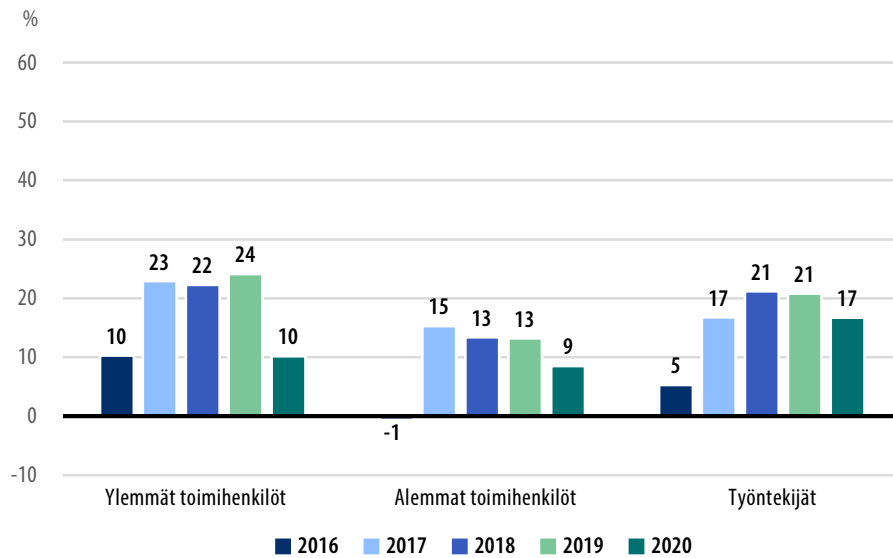
Balanssi = parempaan suuntaan (-osuus) – huonompaan suuntaan (-osuus)

Miehet (+18) arvioivat yleisemmin vaikutusmahdollisuuksien kehittyvän myönteiseen suuntaan kuin naiset (+4). Erityisesti naisilla on tapahtunut selvä pudotus vuodesta 2019 (naiset +16, miehet +22 vuonna 2019). Molemmista sukupuolista lähes yhtä suuri osuus koki tilanteen pysyvän ennallaan. Iällä oli samanlainen vaikutus kuin kahdessa edellisessä mittarissa: vanhimmissa ikäryhmissä arviot olivat pessimistisimpiä.

Kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä oli tapahtunut laskua vuodesta 2019. Vuonna 2020 ylempien toimihenkilöiden balanssi oli +10, alempien toimihenkilöiden +9 ja työntekijöiden +17. (Kuvio 9.11.)

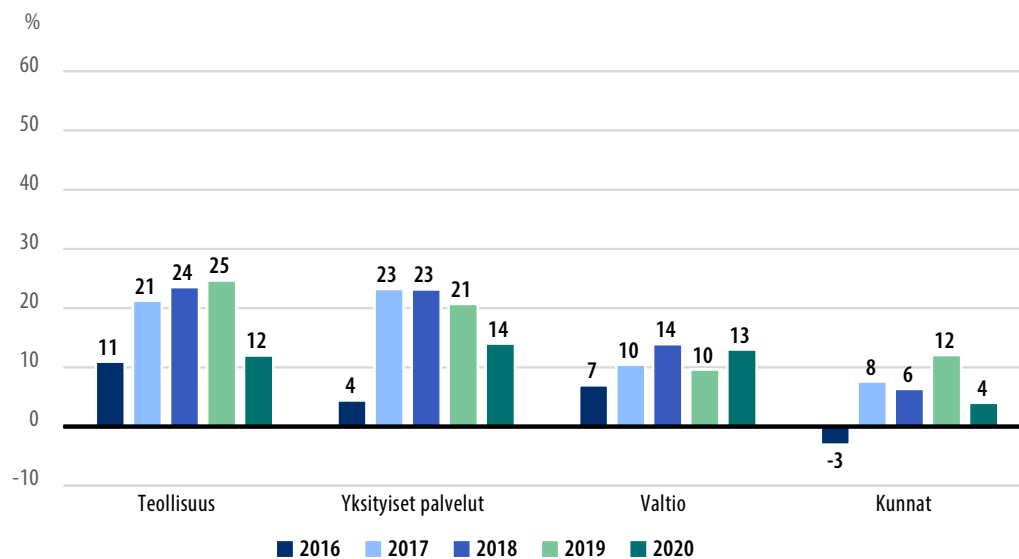
Näkemykset vaikutusmahdollisuuksien kehityksestä olivat muuttuneet pessimistisemmiksi lähes kaikilla sektoreilla vuodesta 2019. Ainoastaan valtiolla kehitys oli myönteistä. Vuonna 2020 teollisuuden balanssiluku oli +12, yksityisten palvelujen +14, valtion +13 ja kuntien +4. Erityisen paljon laskua oli tapahtunut teollisuuden alalla (+25, vuonna 2019). (Kuvio 9.12.)

Kuvio 9.11. Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi sosioekonomisen aseman mukaan 2016–2020, %-yksikköä



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

Kuvio 9.12. Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi työnantajasektorin mukaan 2016–2020, %-yksikköä



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

9.3 Tiivistelmä

Työolobarometrissä on jo sen alusta lähtien kysytty palkansaajien arvioita työelämän kehityksen suunnasta. Vuoteen 2019 verrattuna tuloksissa on tapahtunut kiinnostavia muutoksia. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssiluku on kehittynyt myönteiseen suuntaan. Ylemmät toimihenkilöt sekä valtion palkansaajat arvioivat työnteon mielekkyyden muutosta kaikkein myönteisimmin. Niin kuin aikaisempinakin vuosina, myös vuonna 2020, kuntien palkansaajat erottuivat selvästi muista. He kokivat muita useammin työnteon mielekkyyden kehittyvän kielteiseen suuntaa.

Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi jatkoi laskuaan. Niin ikään itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balanssissa oli tapahtunut vähenemistä vuodesta 2019. Vuonna 2020 balanssiluku oli +29, kun se vuotta aikaisemmin oli +39. Myös vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi oli laskenut. Vuonna 2020 balanssiluku oli +11, kun se vielä vuonna 2019 oli +19.

Kun tarkastellaan palkansaajien arvioita työelämän muutossuunnista pidemmällä aikavälillä, huomataan, että talouden taantumat ovat usein vaikuttaneet arvioihin kielteisesti. Tämä saattaa selittää myös vuoden 2020 tuloksia.

Merkille pantavaa on kuntien palkansaajien arvioiden kehitys. Työnteon mielekkyyden suhteen kuntien palkansaajien arviot ovat jo useampana vuonna olleet selvästi kielteisempiä kuin muiden. Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin sekä itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balanssi on niin ikään ollut matalampi kuin muilla sektoreilla. Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi oli kunta-alalla kaikkein alhaisin.

10 Lopuksi

Talouden muutokset heijastuvat barometrin tuloksiin

Koronaviruspandemia näkyy voimakkaasti palkansaajien työmarkkinoita ja työpaikan talouden muutoksia koskevissa arvioissa. Sekä yleisen työllisyystilanteen että oman työpaikan taloudellisen tilanteen koettiin kehittyvän yleisemmin kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan seuraavan vuoden aikana.

Henkilöstön määrän kasvu taittui työpaikoilla vuonna 2020. Suurinta lasku oli yksityisellä sektorilla. Niin ikään useampi palkansaaja koki irtisanomisen sekä lomautuksen uhkaa vuonna 2020 kuin vuonna 2019 – erityisen paljon oli yleistynyt lomautuksen uhan kokemus. Taustalla vaikuttavat osaltaan lomautuksia, yt-neuvotteluita ja irtisanomiskäytäntöjä koskevat työlainsäädännön väliaikaiset muutokset, jotka olivat voimassa vuoden 2020 työolobarometrin tiedonkeruun aikana. Varmuus oman työpaikan säilymisestä sekä usko omaa ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi, olivat niin ikään heikentyneet viime tutkimuskerrasta.

Koronan seurauksena työmäärä lisääntyi noin kolmanneksella ja vähentyi noin joka kuudennella palkansaajalla. Työn määrä lisääntyi erityisesti naisilla, toimihenkilöillä ja kunta-alan työntekijöillä.

Työelämässä näkyy selvä digiloikka

Vuonna 2020 työpaikoilla oli otettu aikaisempaa useammin käyttöön uusia työmenetelmiä. Tämä näkyi erityisesti valtiolla ja se liittyy varmasti etätyön yleistymiseen tällä sektorilla. Esimiestyössä oli tapahtunut pientä myönteistä kehitystä: aikaisempaa useampi koki, että esimiehet suhteutuivat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin. Niin ikään palkansaajien kokemukset siitä, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, oli yleistynyt viime tutkimuskerrasta.

Innovaatiotoimintaan liittyen suurimmat muutokset näkyvät sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käytössä, missä oli tapahtunut selkeä harppaus vuodesta 2019. Muutos näkyy kaikilla sektoreilla ja sosioekonomisissa ryhmissä. Sosiaalisen median käyttö työssä taas näyttää saavuttaneen eräänlaisen saturaatiopisteen – sosiaalista mediaa käyttävien osuus on pysynyt muuttumattomana jo viimeiset neljä vuotta.

Innovaatiotoimintaan keskeisesti liittyvät tekijät jakautuvat melko voimakkaasti sosioekonomisen aseman mukaan: organisaatorajat ylittävä yhteistyö, mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen sekä uusien toimintatapojen tai tuotteiden kehittäminen olivat huomattavasti yleisempiä ylemmille toimihenkilöille kuin alemmille toimihenkilöille tai työntekijöille. Ylemmät toimihenkilöt olivat myös tyytyväisempiä esimieheltä saamaansa tukeen ja kannustukseen kuin muut. Erityisesti sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden sekä sosiaalisen median käytössä näyttää olevan melkoinen railo sosioekonomisten ryhmien välillä. Ylempillä toimihenkilöillä erilaisten sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö oli yli kaksi kertaa yleisempää kuin työntekijöillä.

Työssä opiskelu siirtyi verkkoon

Valtaosa palkkasääjistä koki työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Niin ikään suurin osa arvioi, että omalla työpaikalla pyritään systemaattisesti vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Koulutukseen osallistuminen sekä koulutukseen käytettyjen työpäivien määrä väheni viime tutkimuskerrasta.

Myönteinen muutos näkyy sen sijaan työssä opiskelussa. Selvästi aikaisempaa useampi palkansaaja oli opiskellut verkkomateriaalien avulla vuonna 2020. Korona-aika näyttääkin siirtäneen opiskelun verkkoon. Tässä tosin näkyy hyvin voimakkaasti sosioekonomisen aseman tuomat erot. Verkossa opiskelu oli selvästi yleisempää toimihenkilöille kuin työntekijöille. Myös ikä vaikuttaa – vanhimmissa ikäryhmissä työssä opiskelu oli vähäisempää kuin nuorissa ikäryhmissä. Niin kuin aikaisemmissa työolobarometreissä, myös vuoden 2020 barometrissä korostuvat vahvasti iäkkäämpien palkansaajien sekä alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden heikompi koulutukseen osallistuminen ja työssä opiskelu verrattuna nuorempiin palkansaajiin ja ylempiin toimihenkilöihin.

Etätyö yleistyi selvästi

Joustavien työaikajärjestelmien yleisyydessä näkyy pientä kasvua vuodesta 2019 – aikaisempaa useammalla palkansaajalla oli liukuva työaikajärjestelmä ja työaikapankki käytössään. Korvaukseton ylityö ei näytä korona-aikana lisääntyneen. Kaiken kaikkiaan korvaukseton ylityö oli selvästi yleisempää toimihenkilöille kuin työntekijöille.

Korona-aika lisäsi etätyön tekoa. Vuonna 2020 palkansaajista noin puolet oli tehnyt etätyötä. Moni oli tehnyt etätyötä myös aiempaa useammin. Etätyö oli selvästi yleisempää ylemmille toimihenkilöille ja valtion palkansaajille kuin muille. Valtaosa etätyötä tehneistä oli tyytyväisiä etätyön sujumiseen koronatilan aikana. Tässä tosin tulee ottaa huomioon, että barometrin aineisto kerättiin elo–syyskuussa 2020. Aineisto kuvastaa siis sen hetken kokemuksia.

Kokemukset palkkauksen kannustavuudesta ovat pysyneet likimain samana vuodesta 2019. Tosin tyytyväisyys on melko vahvasti jakautunut: miehet, ylemmät toimihenkilöt ja teollisuudessa työskentelevät palkansaajat olivat selvästi tyytyväisempiä palkkauksen kannustavuuteen kuin naiset, alemmat toimihenkilöt ja kunta-alalla työskentelevät palkansaajat.

Syrjintä työsuhteen määräaikaisuuden vuoksi oli syrjintäperusteista edelleen kaikkein yleisin

Vuoteen 2019 verrattuna syrjinnän havaitsemisessa ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia. Niin kuin aikaisempina vuosina, myös vuonna 2020, syrjintä työsuhteen määräaikaisuuden vuoksi oli työolobarometrissa kysytyistä syrjintäperusteista kaikkein yleisintä.

Vuonna 2020 hieman yli puolet palkansaajista oli havainnut ainakin ”joskus” kiusaamista työpaikallaan työkavereiden, esimiesten tai asiakkaiden taholta. Osuus on vähentynyt kolme prosenttiyksikköä vuodesta 2019. Naiset olivat havainneet kiusaamista selvästi miehiä useammin. Asiakkaiden tai työkavereiden taholta tapahtuva henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen oli kaikkein yleisintä – esimiehen taholta tapahtuva kiusaaminen oli harvinaisempaa. Henkinen väkivalta tai kiusaaminen oli selvästi yleisempää julkisella sektorilla – erityisesti kunta-alalla – kuin yksityisellä sektorilla.

Vuonna 2020 palkansaajista noin joka viides oli havainnut työpaikallaan jonkun joutuneen kerran tai useita kertoja fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Lisäksi noin joka kymmenes oli itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi, naiset selvästi useammin kuin miehet. Väkivallan havaitseminen ja kokeminen ovat vähentyneet hieman vuodesta 2019. Niin kuin kiusaamisessa, myös väkivaltaa ilmeni useimmin kunta-alalla.

Korona-aika ei lisännyt työn henkistä rasittavuutta – sairauspoissaoloissa selvä lasku

Palkansaajien vaikutusmahdollisuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuodesta 2019, lukuun ottamatta vaikutusmahdollisuuksia työntöön paikkaan, jossa oli tapahtunut selvää kasvua vuodesta 2019. Taustalla varmasti vaikuttaa palkansaajien laaja etätöihin siirtyminen. Sukupuolten välinen ero tulee voimakkaasti esille vaikutusmahdollisuuksissa: naisilla oli järjestelmällisesti heikommat vaikutusmahdollisuudet verrattuna miehiin niin työntöön paikan, työnjaon, työtahdin kuin työtehtävienkin suhteen. Erityisen suuri ero oli työtahtiin vaikuttamisessa. Merkille pantavaa on, että kuntasektorin palkansaajilla oli vähiten vaikutusmahdollisuuksia kaikkien kysytyjen työn osatekijöiden suhteen.

Palkansaajien kokemus avoimuudesta ja tasapuolisesta kohtelusta näyttää yleistyneen erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä ja valtion sektorin palkansaajilla vuodesta 2019.

Taustalla saattaa vaikuttaa etätyöhön siirtyminen – ylemmistä toimihenkilöistä ja valtion palkansaajista suurin osa oli tehnyt etätyötä vuonna 2020. Pelkkä etätyö ei varmasti itsessään lisää avoimuuden ja tasapuolisuuden kokemusta, vaan etätyössä täytyy olla joitain sellaisia elementtejä, mitkä lisäävät tunnetta tästä. Yksi selittävä tekijä saattaa olla etätyöhön vahvasti kytkeytyvä luottamus; etätyö perustuu luottamukseen. Toinen selittävä tekijä saattaa olla se, että avointa tiedonkulkua ja tasapuolista kohtelua voi olla vaikeampi arvioida etätyössä kuin läsnätyössä. Kaiken kaikkiaan aihe vaatisi tarkempaa selvitystä.

Vaikka haitallisen kiireen kokemus näyttäisi pysyneen entisellään, se on edelleen voimakkaasti jakautunut. Naiset työskentelivät selvästi useammin tiukkojen aikataulujen alaisena tai hyvin nopealla tahdilla kuin miehet. Eroa selittää työnantajasektori; haitallinen kiire oli selvästi yleisempää kuntien palkansaajille kuin muiden sektoreiden työntekijöille.

Palkansaajatasolla korona-aika ei näytä juurikaan vaikuttaneen työn fyysiseen ja henkiseen rasittavuuteen tai työkykyyn. Eri ryhmien välillä oli kuitenkin selviä eroja. Ylemmillä toimihenkilöillä sekä valtion palkansaajilla eli toisin sanoen niillä, joille etätyö oli yleisintä, työkyky parani ja työn henkinen rasittavuus väheni. Tässä tosin tulee ottaa huomioon aineiston keruun ajankohta. Tulokset kuvaavat palkansaajien tuntemuksia viime syksyiltä.

Korona-aika ei näytä juurikaan vaikuttaneet koettuihin työuupumuksen oireisiin tai stressiin. Kaiken kaikkiaan työuupumuksen oireet olivat jokseenkin yleisiä palkansaajien keskuudessa, erityisesti krooninen väsymys, keskittymisvaikeudet sekä työhön kynnistyminen. Koronan seurauksena ylempien toimihenkilöiden sekä valtion palkansaajien kokemaa haitallista stressiä hieman väheni. Myös tässä tulee ottaa huomioon aineiston tiedonkeruun ajankohta. Osa tutkimuksista on osoittanut, että erityisesti henkinen hyvinvointi ja uupumuksen oireet ovat yleistyneet koronaviruspandemian pitkittyessä (mm. Eurofound 2021).

Korona-aika vaikutti sairauspoissaoloihin; lyhyet poissaolot vähenivät selvästi vuodesta 2019. Etätyö, käsihygienian parantuminen sekä turvavälit saattavat selittää koronavuonna selvästi vähentyneitä poissaoloja.

Korona-aika ei juurikaan näy työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin tai työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa – ehkä hieman yllättäenkin. Olisi voinut kuvitella, että koronapandemia olisi vaikuttanut erityisesti turvallisuuteen vaikuttamisessa. Kuten aikaisempina vuosina, myös vuonna 2019 terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttaminen oli yleisintä suurilla työpaikoilla.

Ammattiliittoon ja työttömyyskassaan kuuluminen yleistyi

Koronapandemian seurauksena liittoon kuuluminen näyttää hieman yleistyneen vuodesta 2019. Muutaman vuoden jatkunut järjestäytymisen lasku näyttää taittuneen. Myös vain työttömyyskassaan kuulumisessa on tapahtunut pientä kasvua. Joka viides palkansaaja sanoi kuuluvansa vain työttömyyskassaan vuonna 2020.

Työnteon mielekkyyden arvioissa kasvua, muissa arvioissa pientä laskua

Työolobarometrissä on jo sen alusta lähtien kysytty palkansaajien arvioita työelämän kehityksen suunnasta. Vuoteen 2019 verrattuna tuloksissa on tapahtunut pieniä muutoksia. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssiluku on kehittynyt myönteiseen suuntaan. Ylemmät toimihenkilöt sekä valtion palkansaajat arvioivat työnteon mielekkyyden muutosta kaikkein myönteisimmin. Niin kuin aikaisempinakin vuosina, myös vuonna 2020, kuntien palkansaajat erottuivat selvästi muista. He kokivat muita useammin työnteon mielekkyyden kehittyvän kielteiseen suuntaa.

Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi jatkoi laskuaan. Niin ikään itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balanssissa oli tapahtunut vähenemistä vuodesta 2019. Myös vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi oli laskenut. Kun tarkastellaan palkansaajien arvioita työelämän muutossuunnista pidemmällä aikavälillä, huomataan, että talouden taantumet ovat usein vaikuttaneet arvioihin kielteisesti. Tämä saattaa selittää myös vuoden 2020 tuloksia.

LÄHTEET

- Ahtiainen, L. (2020). Miten palkansaajien järjestäytyminen ja työehtosopimusten kattavuus ovat muuttuneet? Työpoliittinen aikakauskirja 1/2020. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Alasoini, T. (2010). Uusia tapoja oppia ja tuottaa innovaatioita: osallistava innovaatiotoiminta. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2010. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Alasoini, T. (2013). Työllisyyslupauksen mahdollisuuksia ja rajoja. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Asplund, R. & Kauhanen, A. (2018). Teknologinen kehitys, ammattirakenteiden muutos ja osaaminen. Ammatikasvatuksen aikakauskirja, 20(1), 91–98.
- Blomqvist, K., Sivunen, A., Vartiainen, M., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K. & Zoonen van, W. (2020). Etätö Suomessa koronaviruspandemian aikana. Pitkittäistutkimuksen tuloksia. FutuRemote-tutkimuskonsortio ja CoCoDigi-tutkimusryhmä. Saantitapa: <https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/12/etacc88tyocc88-suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>. [Viitattu 1.2.2021]
- Clegg, C., Unsworth, K., Epitropaki, O., & Parker, G. (2002). Implicating trust in the innovation process. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 409–422.
- Deci, E. & Ryan, R. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–79.
- Eurofound. (2020). Living, working and COVID-19. COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound. (2021). Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year. Factsheet. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Green, F. (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Hakanen, J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative, and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78–91.
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2021). Miten Suomi voi? -tutkimus: työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020. Saantitapa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>. [Viitattu 3.2.2021]
- Helsingin Sanomat (2020). Työntekijöiden sairauslomat vähenivät rajusti korona-aikana, kertovat terveysyhtiöt – syitä ovat etätö, lomautukset ja liikunnan loppuminen. 12.10.2020. Saantitapa: <https://www.hs.fi/talous/art-2000006666680.html>. [Viitattu 28.4.2021]
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. (2006). Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo J. & Koskinen, S (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Järvensivu, A. (2013). Voiko työllisyyslupauksen luottaa? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications 36 for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Kela (2021). Sairauspoissaolot kääntyivät laskuun koronavuonna 2020. Saantitapa: https://www.kela.fi/yhteistyokumppanit-ajankohtaista-korona/-/asset_publisher/tOewURwshBw1/content/sairauspoissaolot-kaantyyvat-laskuun-koronavuonna-2020. [Viitattu 28.4.2021]
- Kess, K. & Ahlroth, M. (2012). Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Jyväskylä: Bookwell Oy.
- Knardahl, S., Johannessen, H. A., Sterud, T., Härmä, M., Rugulies, R., Seitsamo, J. & Borg, V. (2017). The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. *BMC Public Health* 17(1).
- Lansialmi, H., Kivimäki, M. & Elovainio, M. (2004). Is underutilization of knowledge, skills, and abilities a major barrier to innovation? *Psychol Rep*, 94 (3 Pt 1), 739–750.
- Lehto A-M., Sutela H. & Pärnänen, A. (2015). Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S. Lehto, E. & Mäkinen, E. Oldenbourg, R., Saarela-Thiel, T., Ilmarinen, J. (2011). Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos. Turenki: Jaarli.
- Peutere, L., Lipiäinen, L., Ojala, S., Järvinen, K-M., Pyöriä, P., Saari, T. & Jokinen, E. (2017). Talouskriisit, työhyvinvointi ja työurat: Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017, loppuraportti. Työraportteja 94/2017.

- Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskus. Saantitapa: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/102077>. [Viitattu 2.2.2021]
- Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. (2018). Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Loppuraportti. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen yliopisto 2018: Tampere.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Saantitapa: <http://www.julkari.fi/handle/10024/130787>. [Viitattu 15.2.2021]
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019). Burnout Assessment Tool (BAT) – Test Manual. KU Leuven, Belgium: Internal report.
- Seeck, H. (2008). Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin. Tampere: Gaudeamus Helsinki University Press, Oy Yliopistokustannus.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot 2009–2018. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/index.html>. [Viitattu 12.1.2021]
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H. (2020). Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – tietotyön yleisyys mahdollisti etätöiden läpimurron Suomessa. Tieto ja Trendit. Tilastokeskus.
- Sutela, H. (2020). Etätöy vähentää sairauspoissaoloja – mutta lisää sairaana työskentelyä. Tieto & Trendit. Tilastokeskus.
- TEM (2014). Työsyrjinnän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 53/2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- TTL 2020. Koronakevään aikana suomalaisten työhyvinvointi jopa paran. Tiedote 28/2020. Saantitapa: <https://www.ttl.fi/koronakevaan-aikana-suomalaisten-tyohyvinvointi-jopa-parani/>. [Viitattu 3.2.2021]
- Tuomivaara, S., Pekkarinen, L. & Sinervo, T. (2015). Hyvinvoiva työntekijä innovoijana. Teoksessa Saarisilta, J. & Heikkilä, J. (toim.) Yhdessä innovoimaan – osallistuva innovaatiotoiminta ja sen johtaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. Osuva-tutkimushankkeen loppuraportti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Työterveyslaitos 2019. Asiakasväkivalta sairaala- ja terveydenhuoltohenkilöstöä kohtaan lisääntynyt. Tiedote 57/2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saantitapa: <https://www.ttl.fi/asiakasvakivaltasairaala-ja-terveydenhuoltohenkilostoa-kohtaan-lisaantynyt/>. [Viitattu 6.4.2021]
- Työterveyslaitos 2020. Työkykytalo. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. [Viitattu 6.5.2021]

Liite 1 Tutkimuksen toteutus 2020

Työolobarometrin vuoden 2020 tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tekemiin tietokoneavusteisiin puhelinhaastatteluihin. Barometrin haastattelut tehtiin elokuun työvoimatutkimuksen yhteydessä 10.8. – 28.9.2020. Tutkimuksen otokseen poimittiin toukokuun 2020 työvoimatutkimuksen tietojen perusteella sellaisia suomen kieltä puhuvia 18–64-vuotiaita työllisiä palkansaajia, joiden säännöllinen työaika oli vähintään 10 tuntia viikossa. Työvoimatutkimuksen otos poimitaan ositetulla satunnaisotannalla Tilastokeskuksen väestötietokannasta. Työolobarometrin tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla.

Vuonna 2020 tutkimuksen otoskoko oli yhteensä 2 164 henkilöä, joista haastatteluun vastasi 1 647 henkilöä. Tiedonkeruun vastausosuus oli 80,4 prosenttia netto-otoksesta, mikä on kaksi prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuonna 2019. Haastattelujen keskimääräinen kesto oli 20 minuuttia. Tilastokeskuksen haastattelijoiden antama palaute tutkimuksesta ja haastattelujen sujumisesta oli pääosin myönteistä.

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

Vastausosuuden laskun vuoksi työolobarometrissa otettiin käyttöön vastaajarakenteen vinoumaa korjaavat painokertoimet vuonna 2019. Aineistolle on laskettu painokertoimet, jotka korjaavat aineiston rakenteen vinoumaa sukupuolen, 10-vuotiskäryhmän, suuralueen, koulutusasteen ja sosioekonomisen ryhmän mukaan niin, että aineisto vastaa työvoimatutkimuksen perusteella estimoitua kohdeväestöä eli vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia. Tässä julkaisussa vuosia 2012–2020 koskevat luvut perustuvat kalibroituihin aineistoihin.

Tutkimukseen vastanneiden jakaumia vuosina 1992, 2000, 2010 ja 2020 on kuvattu taulukossa 1. Väestön ikääntyminen näkyy palkansaajien joukossa. Koulutustaso on myös selvästi noussut, ja palkansaajakunta on toimihenkilöistynyt. Teollisuudessa ja kuntasektorilla työskentelevien palkansaajien osuus on vähentynyt – yksityisissä palveluissa vastaavasti kasvanut jo aikasarjan alusta lähtien. Valtiolla työskentelevien palkansaajien osuus on pysynyt likimain samana. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Tietoja vuosien 1992, 2000, 2010 ja 2020 työolobarometrien vastaajista

Taustamuuttujat	1992		2000		2010		2020	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Koko aineisto	880	100	1166	100	1053	100	1647	100
Sukupuoli								
Naiset	447	51	602	52	485	46	859	52
Miehet	433	49	546	48	568	54	788	48
Ikäryhmä								
18–24	67	8	136	12	88	8	69	4
25–34	231	26	286	25	231	22	332	20
35–44	287	33	320	27	238	23	366	22
45–54	229	26	315	27	294	28	444	27
55–64	66	7	109	9	202	19	433	27
Koulutusaste								
Ei perusasteen jälkeistä koulutusta tai koulutusaste tuntematon					143	13	80	5
Keskiaste tai erikoisammattikoulutusaste					494	47	682	41
Alin korkea-aste	Tieto puuttuu		Tieto puuttuu		155	15	194	12
Alempi korkeakouluaste					135	13	340	21
Ylempi korkeakouluaste					113	11	321	19
Tutkijakoulutusaste					13	1	30	2
Sosioekonominen asema								
Ylemmät toimihenkilöt	164	19	258	23	313	29	618	38
Alemmat toimihenkilöt	339	39	435	39	408	39	608	38
Työntekijät	364	42	417	38	330	32	389	24
Työnanatajasektori								
Teollisuus	275	31	331	28	254	24	335	20
Yksityiset palvelut	275	31	403	35	452	43	721	44
Kunnat	89	10	74	6	80	8	120	7
Valtio	216	25	277	24	237	22	402	25
Muu tai tieto puuttuu	25	3	81	7	30	3	69	4
Työpaikan koko								
Alle 10			283	25	275	26	316	19
10–49	Tieto puuttuu		474	41	422	40	671	41
50–200			202	17	213	20	338	21
Yli 200			196	17	140	14	312	19

Liite 2 Haastattelulomake 2020

TYÖOLOBAROMETRI 2020 (TB20)

**K1 Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaasi.
Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelet?**

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

- | | |
|----|----------------------------|
| 1 | 1–4 henkilöä |
| 2 | 5–9 henkilöä |
| 3 | 10–19 henkilöä |
| 4 | 20–29 henkilöä |
| 5 | 30–49 henkilöä |
| 6 | 50–99 henkilöä |
| 7 | 100–199 henkilöä |
| 8 | 200–249 henkilöä |
| 9 | 250–499 henkilöä |
| 10 | 500–999 henkilöä |
| 11 | 1 000 henkilöä tai enemmän |

K2 Onko henkilöstön määrä työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

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

**K3 Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:
Käytetty vuokratyöntekijöitä?**

= vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä.

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

**K4a Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:
Järjestetty uudelleen tehtävien jakoa työntekijöiden tai eri työyksiköiden
välillä?**

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

K4b Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:

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

**K5a Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:
Otettu käyttöön uusia työmenetelmiä?**

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

K5b Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:

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

**K6a Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:
Otettu käyttöön uusia tietojärjestelmiä?**

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

K6b Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:

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

- K7** Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä olet niistä.
- a.** Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden.
 - b.** Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.
 - c.** Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.
 - d.** Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy.

Oletko:

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

Työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät toimet nykyisellä työpaikalla

- K8** Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko sinun työpaikallasi pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:
- a.** Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin
 - b.** Työympäristön turvallisuuteen
 - c.** Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen

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

- K9** Arvioi miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi.
- a.** Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.
 - b.** Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.
 - c.** Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin.
 - d.** Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.
 - e.** Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken.
- Sopiiko tämä työpaikkaasi:**

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

K10 Onko työpaikallasi muihin kansallisiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta?

Maahanmuuttajat, venäläiset, somalit, virolaiset jne.

Ei suomen romanit tai saamelaiset.

Ei toisen polven maahanmuuttajat.

1 kyllä

2 ei

K11 Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotko, että omassa työorganisaatiossasi esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

a. Ikään, erityisesti nuoriin?

b. Ikään, erityisesti vanhoihin?

c. Sukupuoleen, erityisesti naisiin?

d. Sukupuoleen, erityisesti miehiin?

e. Työsuhteen määräaikaaisuuteen?

f. Työsuhteen osa-aikaaisuuteen?

g. Siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?

(kysytään, jos k10=kyllä)

h. Työntekijän terveydentilaan?

1 kyllä

2 ei

3 ei osaa sanoa

K12 Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.

a. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä työtoverien taholta

b. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä esimiesten taholta

c. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä asiakkaiden taholta

1 ei lainkaan

2 joskus

3 jatkuvasti?

K13a Oletko havainnut työpaikallasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta?

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

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

K13b Oletko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana asiakkaiden taholta?

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

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

K14a Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?

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

K14b Entä kuulutko työttömyyskassaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

Seuraavaksi kysymyksiä työajan joustoista ja palkkauksesta.

K15a Onko käytettävissäsi työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?

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

Tarkoitetaan esimerkiksi ns. liukuvaa työaika.

K15b Voitko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K16 Voitko hoitaa omia tai perheesi asioita työajalla:

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

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

K17 Arvioidaanko työsuoritustasi ja pätevyyttäsi järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K18 Onko palkkauksesi mielestäsi:

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

K19a Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olet saanut koulutusajalta palkkaa?

- 1 kyllä
- 2 en → K20

K19b Montako työpäivää? _____

Kuukausi=22 työpäivää

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

K20 Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

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

Palkallisella työajalla tapahtuva opiskelu.

- 1 kyllä
- 2 ei

K21 Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana kehittänyt taitojasi ja osaamistasi siten, että voisit tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä?

Tässä on kyse kaikenlaisesta osaamisen kehittämisestä.

Työskentely nykyisellä työpaikalla tai jossain uudessa työssä.

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K22 Onko sinulla nykyisessä työpaikassasi hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen?

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

K23 Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssäsi:

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

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K24 Käytätkö työssäsi sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumeja, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

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

K25 Entä käytätkö työssäsi sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti. Näitä ovat esimerkiksi internetin tai intranetin yhteiset työtilat?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

- *esimerkiksi SharePoint, Skype for Business, Microsoft Teams*
- *pikaviestinnässä keskustelu tapahtuu reaaliaikaisesti*
- *ei tarkoiteta sähköpostia eikä tekstiviestejä*

- K26** **Voitko vaikuttaa:**
- a. Siihen mitä työtehtäviisi kuuluu**
 - b. Työtahtiisi**
 - c. Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)**
 - d. Siihen, missä paikoissa tai tiloissa teet työtäsi**

Tarkoitetaan fyysistä työnteon paikkaa tai työtilaa

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

- K27** **Työskenteletkö työryhmissä tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista kuin omalta työpaikaltasi?**

- 1 kyllä
- 2 ei

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

- K28** **Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:**

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

- K29** **Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Teitkö etätyötä ennen koronaviruspandemian puhkeamista:**

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain

- 4 satunnaisesti
5 vai et ollenkaan? → K30a

- *Keskimäärin puolen vuoden aikana ennen maaliskuuta 2020.*
- *Etätööhön liittyy yleensä tietotekniikan käyttö.*
- *Etätö on työtä, jota tehdään työpaikan ulkopuolella (esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustettaessa), vaikka sen voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla.*
- *Etätöyllä ei tarkoiteta ns. liikkuvaa työtä, jossa työntekijä on jatkuvasti matkassa, esimerkiksi linja-autonkuljettaja tai asentaja.*

K30a Aloitko tehdä etätöitä koronatilanteen takia?

- 1 kyllä
2 ei

K30b Oletko tehnyt koronatilanteen takia etätöitä aiempaa useammin?

(Jos K29=2,3,4)

- 1 kyllä
2 ei

Jos etätö on vähentynyt tai vastaaja on lomautettu, vastataan "ei".

K30c Kuinka tyytyväinen, yleisesti ottaen, olet ollut etätöiden sujumiseen koronatilanteen aikana: (Jos K30a=1 tai K30b=1)

- 1 erittäin tyytyväinen
2 melko tyytyväinen
3 melko tyytymätön
4 erittäin tyytymätön?
5 vaikea sanoa

K31 Onko sinuun otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhösi liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimitse:

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

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

K32 Entä oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suorituaksesi työtehtävistäsi:

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

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

K33 Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä:

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

Oletko:

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

**K34 a. Jos ajattelet nykyisen työsi ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykyysi:
b. Entä henkisten vaatimusten kannalta.**

Onko työkykyysi:

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

K35 Montako työpäivää olet ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana?

Jos ei yhtään päivää, merkitse nolla (0.)

Kuukausi = 22 työpäivää.

K36 Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä:

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

Sitten kysyn työhön liittyvistä tuntemuksistasi.

- K37 a. Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi:
b. Kuinka usein koet, että et ole kiinnostunut etkä innostunut työssäsi:
c. Kuinka usein koet työskennellessäsi, että et pysty keskittymään hyvin:
d. Kuinka usein koet, että et pysty hallitsemaan tunteitasi työssäsi:**

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

Seuraavaksi kysyn mahdollisista muutoksista työssäsi.

K38a Oletko joutunut koronatilanteen takia lomautetuksi?

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

- Tarkoitetaan sekä jo päättyneitä että käynnissä olevia lomautuksia.
- Jos tietää tulossa olevasta lomautuksesta, vastataan tässä 'ei'.

- *Tarkoitetaan sekä kokoaikaista että osa-aikaista lomautusta, määrääjäksi tai toistaiseksi.*

K38b Entä onko työsuhteesi osa-aikaistettu koronatilanteen takia tai oletko saanut ilmoituksen tulevasta osa-aikaistamisesta?

- 1 kyllä
- 2 ei

K39 Miten koronatilanne on yleisesti ottaen vaikuttanut työmääräsi. Onko se:

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

K40 Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana, a. sinut lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi

Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.

Jos on parhaillaan lomautettuna, tarkoitetaan uutta lomautusta.

b. sinut irtisanotaan nykyisestä työpaikastasi

Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.

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

K41 Jos nyt jäisit työttömäksi niin arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä:

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

Seuraavat kysymykset koskevat työelämää yleisesti.

K42 Minkälaiseksi arvioit yleisen työllisyystilanteen vuoden kuluttua. Onko se parempi, ennallaan vai huonompi kuin tällä hetkellä?

Tarkenna: Jonkin verran vai paljon?

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

K43 Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta.

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

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

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

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

K44 Entä jos ajattelet oman työpaikkasi taloudellista tilannetta, onko se muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyykö se ennallaan?

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

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

K45 Aivan loppuksi kysyisin vielä, oletko esimies- tai työnjohtotehtävissä?

1 Kyllä

2 Ei

Haastattelu päättyy nyt tähän.

Kiitos antamistasi tiedoista!

Työolobarometri 2020

Työolobarometri on vuodesta 1992 lähtien toteutettu otantatutkimus, joka seuraa työelämän laadun kehittymistä suomalaisten palkansaajien näkökulmasta. Tutkimuksen sisältämät teemat ovat työmarkkinoiden ja talouden muutokset, innovaatiotoiminta, osaaminen ja kehittymismahdollisuudet työssä, työaikajärjestelyt, syrjintä ja kiusaaminen, työkyky ja terveys sekä ammatillinen järjestäytyminen. Lisäksi tutkimuksessa on selvitetty palkansaajien arvioita työelämän muutossuunnista. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla.

Verkkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-804-2

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi
Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi