

Työolobarometri

Syksy 2014
Ennakkotietoja

Maija Lyly-Yrjänäinen

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
TEM raportteja
9/2015



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

1 JOHDANTO.....	2
2 ARVIOITA TYÖMARKKINOIDEN JA OMAN TYÖPAIKAN TALOUDEN MUUTOKSISTA	3
2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset	3
2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla	7
2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet	13
3 INNOVAATIOTOIMINTA	18
3.1 Toiminnan, tuotteiden ja palveluiden kehittäminen	18
3.2 Avoimuus ja kannustaminen uuden kokeilemiseen	23
3.3 Yhteistyö yli organisaatorajojen	25
4 TYÖSSÄ KEHITTYMINEN	29
4.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen	29
4.2 Vaikutusmahdollisuudet	38
5 TYÖAIKA- JA PALKKAUSJÄRJESTELMÄT	43
5.1 Työaikajärjestelmät ja etätyö	43
5.2 Suorituksenarviointi ja palkkausjärjestelmät	52
6 TYÖELÄMÄN MUUTOSSUUNTIA	63
6.1 Työn ja työnteon mielekkyys	63
6.2 Tiedonsaanti, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet	68
LÄHTEET	73
LIITE 1 VUODEN 2014 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	74
LIITE 2 VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET OMAAN TYÖHÖN – SUMMAMUUTTUJAN MUODOSTAMINEN.....	76
LIITE 3 VUODEN 2014 HAASTATELULOMAKE.....	77

1 JOHDANTO

Viime vuonna Suomessa oli runsaat 2,1 miljoonaa palkansaajaa (Suomen virallinen tilasto, työvoimatutkimus 2014). Työolobarometrissa tarkastellaan heidän työolojaan ja sitä, miltä työpaikan toimintatavat palkansaajien silmissä näyttävät. Vuonna 1992, jolloin työolobarometri tehtiin ensimmäisen kerran, ja vuonna 2014 palkansaajien joukko on monin tavoin erilainen. Työtä tekevät ovat iäkkäämpiä ja koulutetumpia kuin runsas 20 vuotta sitten. Vaikka yhä useampi tekee työtä toimihenkilöammateissa ja palvelusektorilla, vuonna 2014 työntekijäammateissa työskenteli edelleen huomattava osa palkansaajista, noin 30 prosenttia. (ks. Liite 1) Työkin on vuosien varrella muuttunut, esimerkiksi teknologian kehitys on vaikuttanut työn tekemiseen viime vuosikymmeninä huomattavasti. Siitä, miten työ jatkaa muuttumistaan, joitain ituja on nähtävissä.

Viime vuosina runsas puolet palkansaajista on kertonut, että työpaikalla on otettu käyttöön uusia työmenetelmiä ja tietojärjestelmiä. Uusien asioiden omaksuminen on kiinteä osa työtä ja asiantuntemusta on kehitettävä jatkuvasti, jotta muutoksessa pysyisi mukana. Teknologian avulla työ irtautuu entistä useammin ajasta ja paikasta, tästä kertoo esimerkiksi mobiililaitteiden ja etätöiden nopea yleistyminen viime vuosina (Sutela & Lehto 2014, 153, 157). Yhteistyösuhteet moninaistuvat, yhä useammin töitä tehdään yli tiimi- ja organisaatorajojen. Sosiaalista mediaa käyttää työssään jo viidennes palkansaajista, useimmiten tiedonhankintaan ja uuden oppimiseen sekä yhteistyösuhteiden ylläpitoon. Parhaimmillaan työssä voi kokea oppimisen iloa, työtehtävät voivat muuttua entistä mielekkäämmiksi ja oppiminen on yhteisöllistä, siitä hyötyvät monet ja uusia oivalluksia löydetään yhdessä. Pahimmillaan oppimisvaatimukset muodostuvat stressitekijäksi ja aiheuttavat ahdistusta työkiireiden keskellä. Muutosten tekemiselle, niihin sopeutumiselle ja uuden omaksumiselle olisi löydettävä aikansa.

Työkyvyttömyyseläkettä myönnettiin vuonna 2013 runsaalle 180 000 henkilölle. Vuodesta 2000 lähtien mielenterveyden ongelmat on ollut yleisin myöntämisperuste, mutta suuri osa eläkkeistä myönnetään myös tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi. (Nyman & Kiviniemi 2014, 24–26.) Epävarmuus, muutokset, oppimisvaatimukset ja kiire tekevät työstä henkisesti vaativaa. On tärkeää, että hallinnan tunne ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön pysyvät. Lisäksi työstä pitäisi päästä välillä irtautumaan, jotta jää aikaa palautumiselle. Myös aivot tarvitsevat lepoa, jotta ongelmanratkaisu- ja päättelykyky ja luova ajattelu säilyvät (ks. esim. Müller 2014). Työkyky voi olla koetuksella fyysistenkin työolosuhteiden vuoksi. Esimerkiksi vuonna 2013 jopa 40 prosenttia palkansaajista kertoi kärsivänsä toistuvasti kivuista ja säryistä niskassa tai hartioissa. Osuus on suurempi kuin 1980- ja 90-luvuilla. (Sutela & Lehto, 2014, 193.) Ergonomia ja työn järjestäminen ovat keinoja, joilla tuki- ja liikuntaelinsairauksiin voidaan vaikuttaa.

Työelämään pääsy on viime vuosina ollut monelle hankalaa. Tästä kertoo se, että työttömien ja työelämän ulkopuolelle siirtyneiden määrä on ollut kasvussa ja työttömyyden kesto on pidentynyt (ks. Alatalo et al. 2014). Varmuus oman työn säilymisestä tai uuden työn löytämisestä on heikentynyt verrattuna talouskriisiä edeltäneisiin vuosiin. Työurien pidentämisessä työpaikkojen toiminnalla on merkittävä rooli. Pitkät työurat ovat mahdollisia vain, jos löytyy tuottavia työpaikkoja, joissa työolot ovat kunnossa. Menestyäkseen yritysten ja julkisen sektorin organisaatioiden on uudistuttava ja kehitettävä tuotteitaan ja palveluitaan sekä tuotanto- ja työmenetelmiä.

Ennakkotiedoissa innovaatiot ja niitä tukevat toimintatavat kertovat työpaikkojen uudistumisesta. Raportissa esitellään ensin palkansaajien työmarkkinatilannetta koskevia näkemyksiä. Tämän jälkeen kuvataan, millaista innovaatioita tukevaa toimintaa työpaikoilla on, sekä millaiset ovat palkansaajien oppimismahdollisuudet. Lopuksi tarkastellaan työaika- ja palkkausjärjestelmiä ja palkansaajien näkemyksiä työelämän muutossuunnista. Tulokset perustuvat Tilastokeskuksen tekemiin puhelinhaastatteluihin (ks. Liite 1). Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia Suomessa.

2 ARVIOITA TYÖMARKKINOIDEN JA OMAN TYÖPAIKAN TALOUDEN MUUTOKSISTA

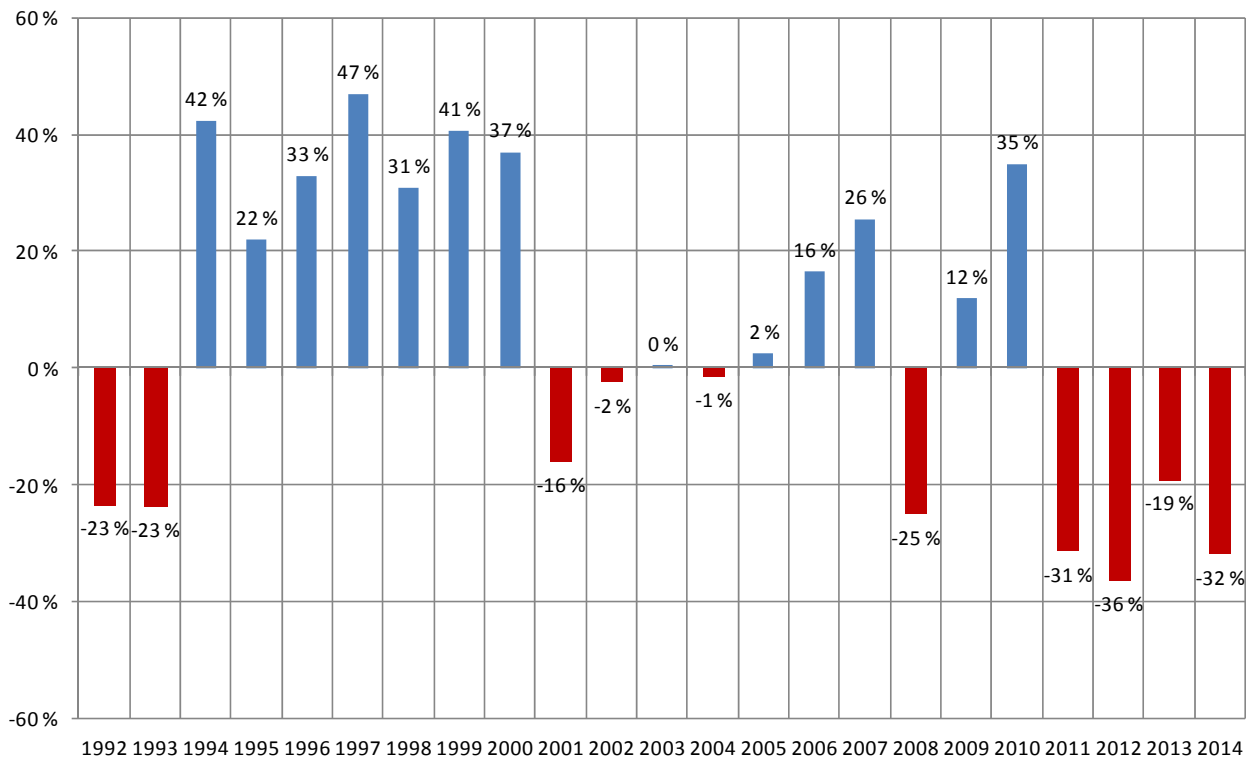
Pitkään jatkunut epävarma talous- ja työmarkkinatilanne näkyy työolobarometrin tuloksissa. Vuoden 2008 syksyllä työmarkkinoiden ja työpaikan talouden uskottiin selvästi edellisvuosia useammin kehittyvän huonoon suuntaan. Vuonna 2009 entistä useampi palkansaaja sanoi, että henkilöstömäärää on työpaikalla vähennetty. Irtisanomis- ja lomautusuhkat yleistyivät myös vuonna 2009 ja aiempaa harvempi arveli, että löytäisi tarvittaessa omaa työkokemusta vastaavaa työtä. Vuonna 2010 tilanne parani hetkellisesti, mutta vuosina 2011–2014 monet työmarkkinoita ja työpaikan taloutta kuvaavat indikaattorit kertovat edelleen epävarmuudesta.

2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset

Vuodesta 1992 saakka barometrissa on kysytty, onko yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua parempi, ennallaan vai huonompi kuin haastatteluhetkellä. Työllisyysnäkökymien lisäksi palkansaajilta on kysytty, onko oman työpaikan taloudellinen tilanne muuttumassa parempaan suuntaan, säilymässä ennallaan vai huononemassa. Näistä arvioista voidaan laskea balanssiluvut, jotka kertovat palkansaajien odotusten suunnasta. Balanssimittarissa vähennetään niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat kehityksen kielteisenä niiden osuudesta, joiden mielestä kehitys on menossa myönteiseen suuntaan. Jos kaikki vastaajat arvioivat muutoksen olevan parempaan, balanssiluku on +100 ja jos kaikki vastaavat muutoksen olevan huonompaan suuntaan, luku on -100. Jos negatiivisia ja positiivisia arvioita on yhtä paljon, luku on 0. Balanssimittarissa ei ole mukana niitä vastaajia, jotka arvioivat tilanteen säilyvän ennallaan.

Palkansaajista miltei puolet, 46 prosenttia, uskoi vuonna 2014 yleisen työllisyystilanteen olevan vuoden kuluttua ennallaan. Osuus on suurin piirtein edellisvuosien tasolla. Balanssiluku, joka kertoo tilanteen paraneemisesta tai huononemisesta, on sen sijaan muuttunut paljon vuosina 2011–2014 vuoteen 2010 verrattuna. Arviot työllisyystilanteen muuttumisesta huonompaan ovat olleet vallitsevia jo neljä peräkkäistä vuotta. (kuvio 1) Vuonna 2010 suurempi osa vastaajista arvioi työllisyystilanteen kehittyvän parempaan suuntaan kuin huonompaan. Vuosina 2011, 2012 ja myös vuonna 2014 balanssiluvut putosivat alimmalle tasolle 20 vuoteen. Vuonna 2014 jopa 43 prosenttia uskoi työllisyystilanteen huononevan ja vain noin joka kymmenes vastaaja uskoi sen paranevan.

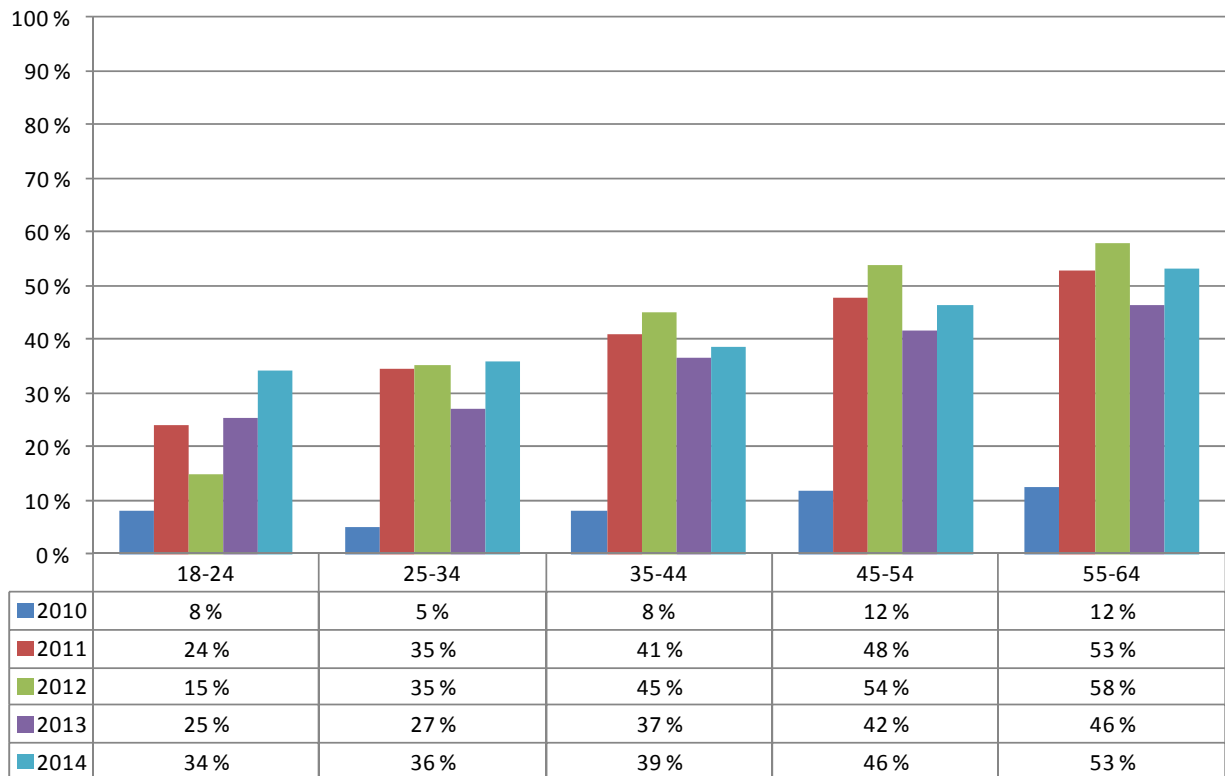
Kuvio 1 Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2014 (%-yksikköä)



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

Synkimmät näkemykset yleisen työllisyystilanteen kehittymisestä oli kuntien palkansaajilla. Heistä noin puolet (48 %) arvioi tilanteen kehittyvän huonompaan suuntaan. Valtion ja yksityisten palveluiden palkansaajista näin arveli 43 prosenttia ja teollisuudessa työskentelevistä 38 prosenttia. Kunta- ja palvelualat työllistävät runsaasti naisia, joten sektoreiden erot näkyvät miesten ja naisten vastauksissa. Naisista 45 prosenttia uskoi työllisyystilanteen heikkenevän, miehistä näin uskoi 41 prosenttia. Etenkin miesten näkemykset ovat kuitenkin synkentyneet edellisvuodesta, jolloin työllisyyden heikkenemiseen uskoi kolmannes miehistä. Iäkkäät palkansaajat ovat nuoria pessimistisempiä työllisyystilanteen kehityksen suhteen, mutta vuonna 2014 aiempaa useampi alle 35-vuotiaskin arveli työllisyyden heikkenevän (kuviot 2). Vuonna 2014 noin 35 prosenttia nuorista arveli työllisyystilanteen heikkenevän, iäkkäimmistä jopa yli puolet.

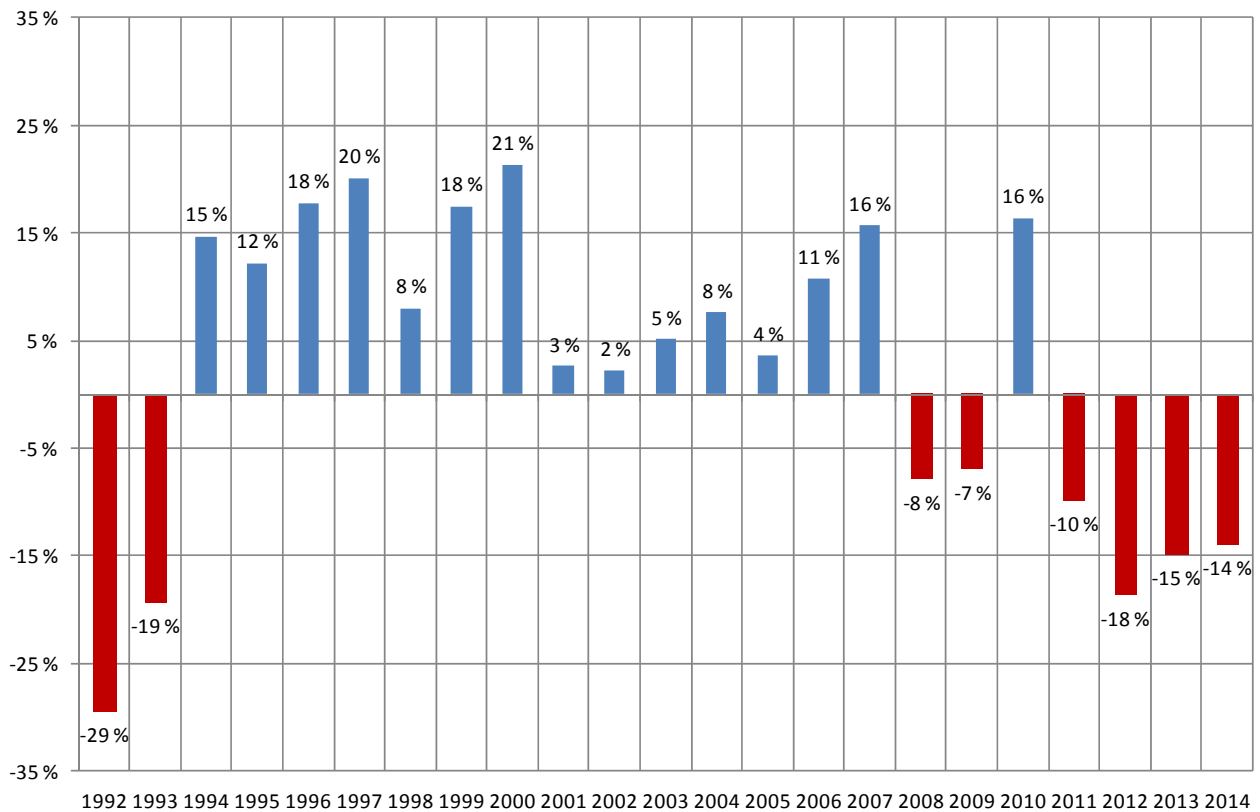
Kuvio 2 Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta huonompaan suuntaan ikäryhmän mukaan 2010–2014 (%)



Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehittymisestä ovat samansuuntaisia kuin arviot yleisestä työllisyystilanteesta¹, vaikka työllisyystilanteen arvioidaankin muuttuvan hieman herkemmin sekä parempaan että huonompaan suuntaan kuin oman työpaikan taloustilanteen. Kahden aiemman vuoden tavoin myös vuonna 2014 noin puolet palkansaajista arvioi, että oman työpaikan taloudellinen tilanne säilyy ennallaan. Kolmannes uskoi, että oman työpaikan taloudellinen tilanne muuttuu huonompaan suuntaan ja miltei viidennes arveli sen paranevan. Balanssiluku eli positiivisten ja negatiivisten arvioiden erotus oli vuonna 2014 edelleen selvästi negatiivinen (kuvio 3). Yleisen työllisyystilanteen, ja myös oman organisaation taloudellisen tilanteen, arvellaan muuttuvan useammin huonompaan kuin parempaan suuntaan nyt jo neljättä vuotta peräkkäin.

¹ Kysymyksessä oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksista ei ole määritelty, millä aikavälillä muutosta pitäisi arvioida toisin kuin kysymyksessä yleisestä työllisyystilanteesta, jossa pyydetään vertaamaan nykyistä tilannetta työllisyystilanteeseen vuoden kuluttua.

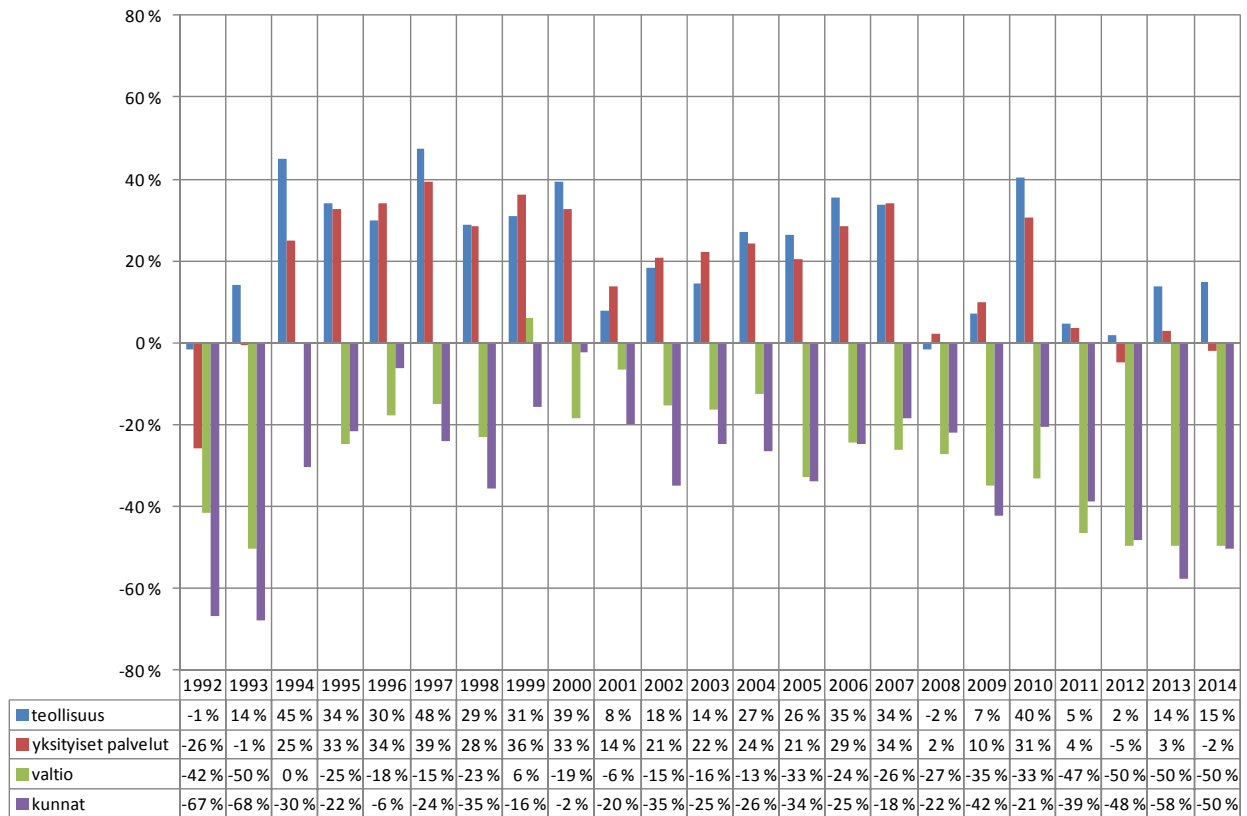
Kuvio 3 Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2014 (%-yksikköä)



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

Oman työpaikan taloudellista tilannetta koskevat arviot ovat hyvin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Pääsääntöisesti yksityisen sektorin palkansaajista suurempi osa uskoo taloudellisen tilanteen paranevan kuin huononevan. Julkisella sektorilla taas niiden osuus, jotka uskovat tilanteen huononevan on ollut pääosin myönteisiä arvioita antaneita suurempi. (kuvio 4) Vuosina 2013 ja 2014 ainoastaan teollisuudessa balanssiluku oli selvästi plussan puolella. Muutoin viime vuosina yksityisellä sektorilla balanssiluku on ollut lähellä nollaa. Vuosi 2010 on tästä poikkeus, silloin balanssimitta oli yksityisellä sektorilla kirrkaasti positiivinen.

Kuvio 4 Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut sektorin mukaan 1992–2014 (%-yksikköä)



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

Vuonna 2014 teollisuuden palkansaajista miltei kolmannes ja yksityisten palveluiden palkansaajista runsas viidennes uskoi oman työpaikan talouden kohentuvan vuonna 2014. Samaan aikaan teollisuudessa 17 prosenttia ja yksityisissä palveluissa neljännes uskoi tilanteen heikentyvän. Noin puolet yksityisen sektorin työntekijöistä arveli tilanteen säilyvän ennallaan. Julkisella sektorilla ainoastaan viisi prosenttia palkansaajista uskoi oman työpaikan talouden kohentuvan. 40 prosenttia arveli tilanteen säilyvän ennallaan ja 55 prosenttia uskoi sen heikentyvän. Valtion ja kuntien palkansaajien näkemykset olivat hyvin samansuuntaisia vuonna 2014.

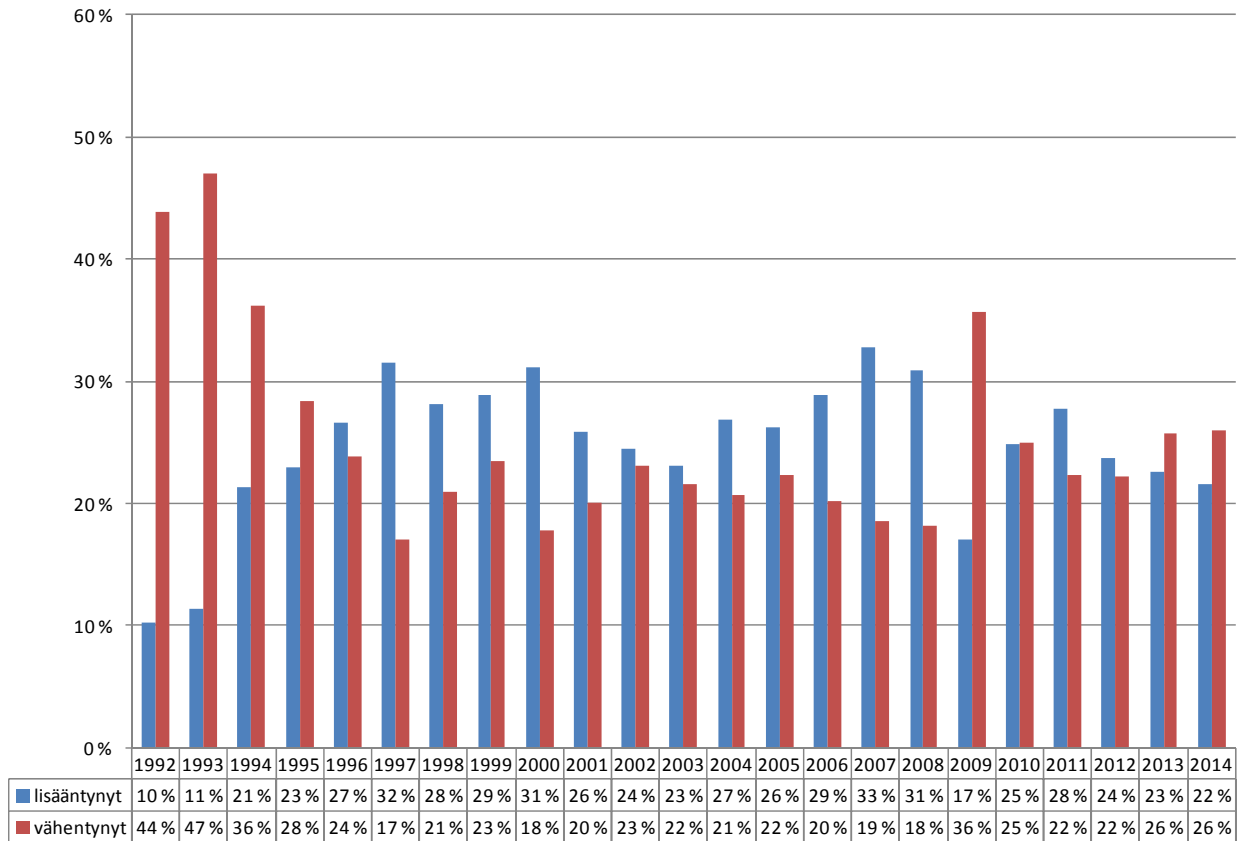
2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla

Työpaikkojen henkilöstömäärien muutokset heijastelevat yleistä taloustilannetta. Lamavuosina 1990-luvun alussa lähes puolet vastaajista sanoi, että heidän työpaikallaan on vähennetty henkilöstöä, vain kymmenesosassa työpaikoista määrää kasvatettiin. 2000-luvulla suurimmat henkilöstövähennykset tehtiin vuonna 2009, jolloin reilussa kolmanneksessa työpaikoista vähennettiin henkilöstöä ja ainoastaan 17 prosentissa lisättiin. Vuokratyön käyttö on barometrin tietojen mukaan lisääntynyt vuodesta 2009, jolloin siitä kysyttiin tutkimuksessa ensimmäistä kertaa.

Taloustilanteen epävarmuus näkyy henkilöstömäärän kehityksessä, sillä vuosina 2004–2008 kasvavia työpaikkoja oli selvästi ja johdonmukaisesti enemmän kuin henkilöstöä vähentäviä. Vuosi 2009 erottuu aikasarjasta selvästi, silloin jopa 36 prosentissa työpaikoista oli tehty henkilöstövähennyksiä. (kuvio 5) Vuonna 2014

tilanne oli samanlainen kuin edellisvuonnakin, työntekijöiden määrä oli säilynyt ennallaan puolessa työpaikoista ja noin neljännes palkansaajista sanoi määrän omalla työpaikalla lisääntyneen tai vähentyneen.

Kuvio 5 Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla 1992–2014 (%)

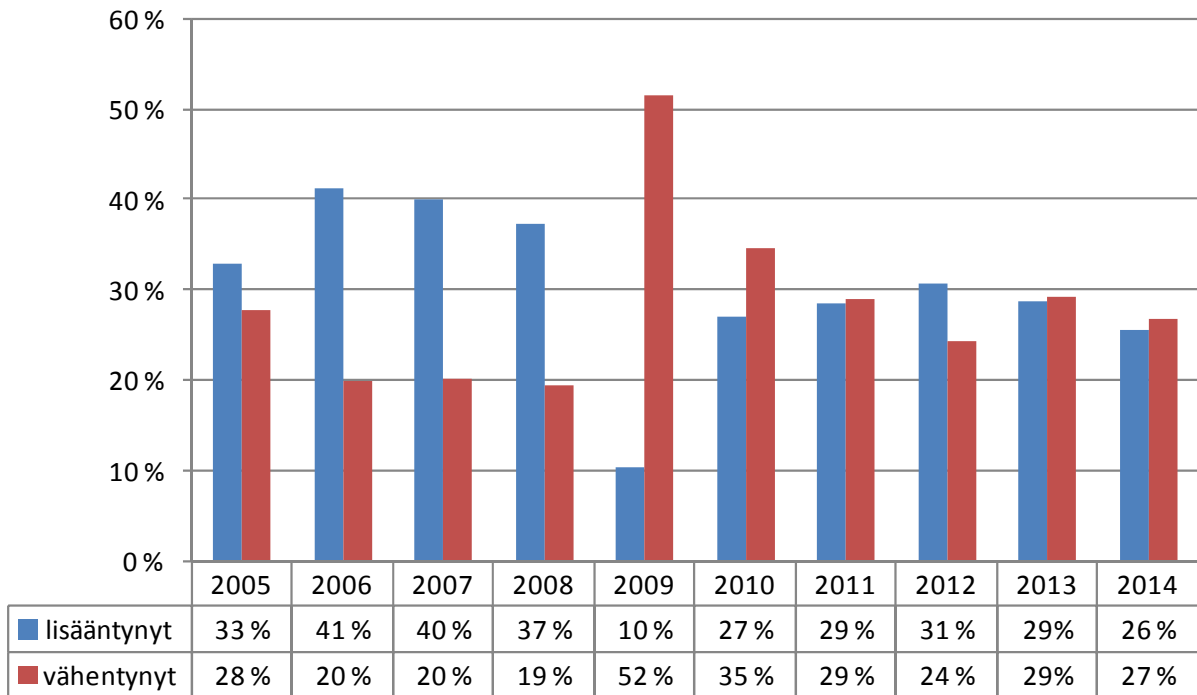


Henkilöstömäärien muutokset ovat varsin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Lisäksi teollisuuden ja yksityisten palvelujen kehityskulut eroavat toisistaan samoin kuin valtion ja kuntienkin. (kuviot 6 ja 7). Vuoden 2009 taantuma näkyy selvänä piikkinä yksityisellä sektorilla. Kuntatyöpaikoilla vaihtelut ovat olleet vähäisimpiä.

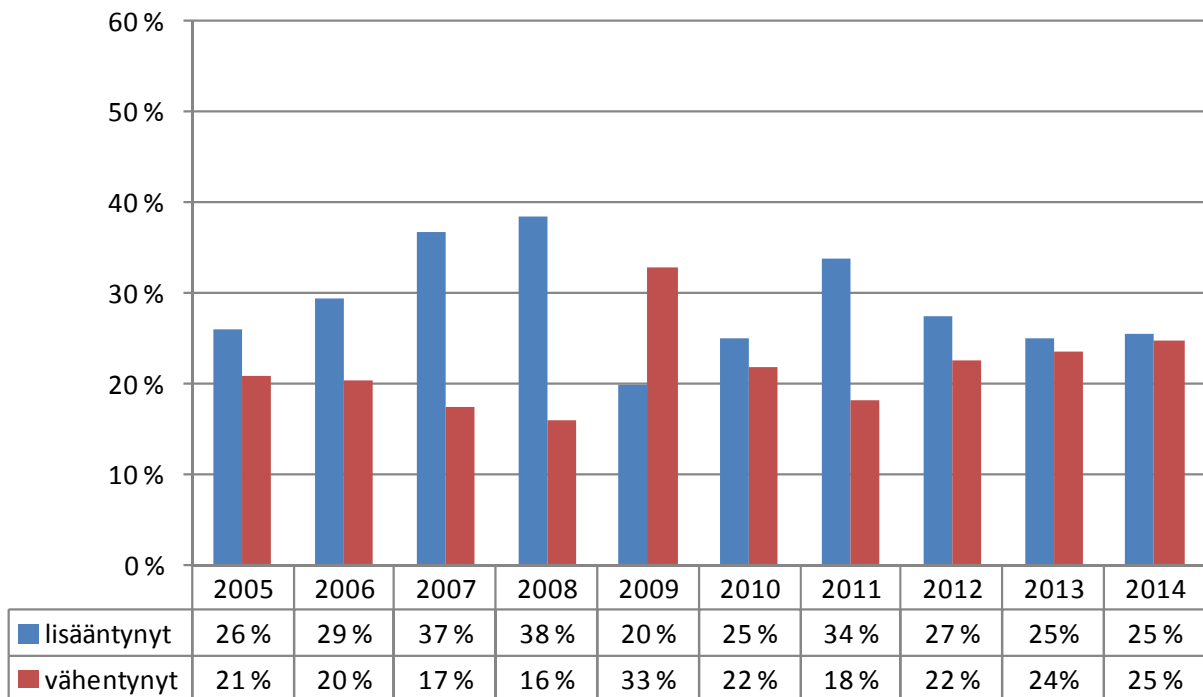
Suurimmillaan teollisuuden työpaikoista yli puolessa henkilöstömäärää pienennettiin vuonna 2009. Yksityisissä palveluissa vastaava osuus oli kolmannes. Ensimmäistä kertaa vuoden 2009 jälkeen vuonna 2012 suurempi osa teollisuuden palkansaajista sanoi, että henkilöstömäärää on lisätty kuin vähennetty. Vuosina 2013 ja 2014 henkilöstöä lisänneiden ja vähentäneiden työpaikkojen osuudet olivat teollisuudessa yhtä suuret. Yksityisissä palveluissa henkilöstömäärää lisänneiden työpaikkojen osuus oli selvästi nousussa vuonna 2011, mutta viime vuosina osuus on laskenut ja henkilöstöä lisänneitä ja vähentäneitä työpaikkoja on ollut teollisuuden tavoin suurin piirtein yhtä paljon. (kuvio 6)

Kuvio 6 Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla, yksityinen sektori 2005–2014 (%)

Teollisuus



Yksityiset palvelut

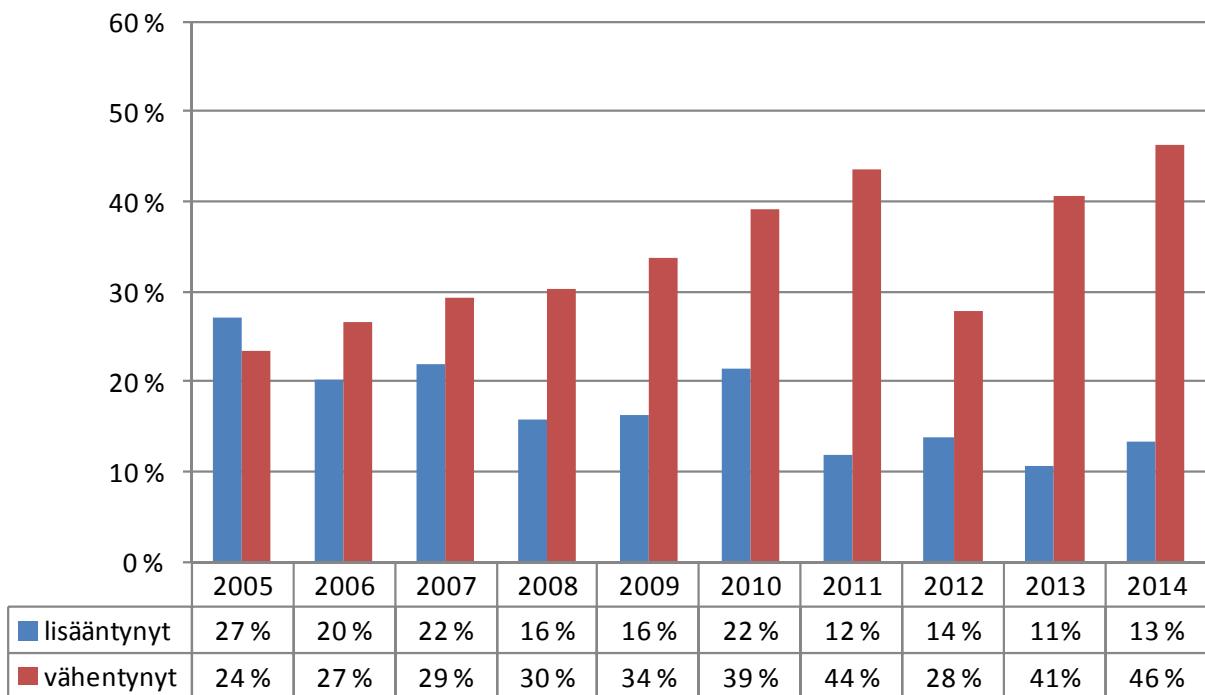


Julkisella sektorilla henkilöstömäärän muutokset ovat olleet huomattavia valtion työpaikoilla. (kuvio 7) Vuodesta 2006 saakka valtion työpaikoista suurempi osa on pienentänyt kuin lisännyt henkilömäärää. Supistamiset ovat olleet suurimmillaan viime vuosina (2011, 2013 ja 2014), jolloin 39–46 prosenttia valtion palkansaajista on sanonut henkilöstön määrän pienentyneen omalla työpaikalla edellisvuoden aikana. Viime vuonna vain reilu kymmenennes valtion palkansaajista on sanonut, että työpaikalla on lisätty henkilöstön määrää (13 % vuonna 2014).

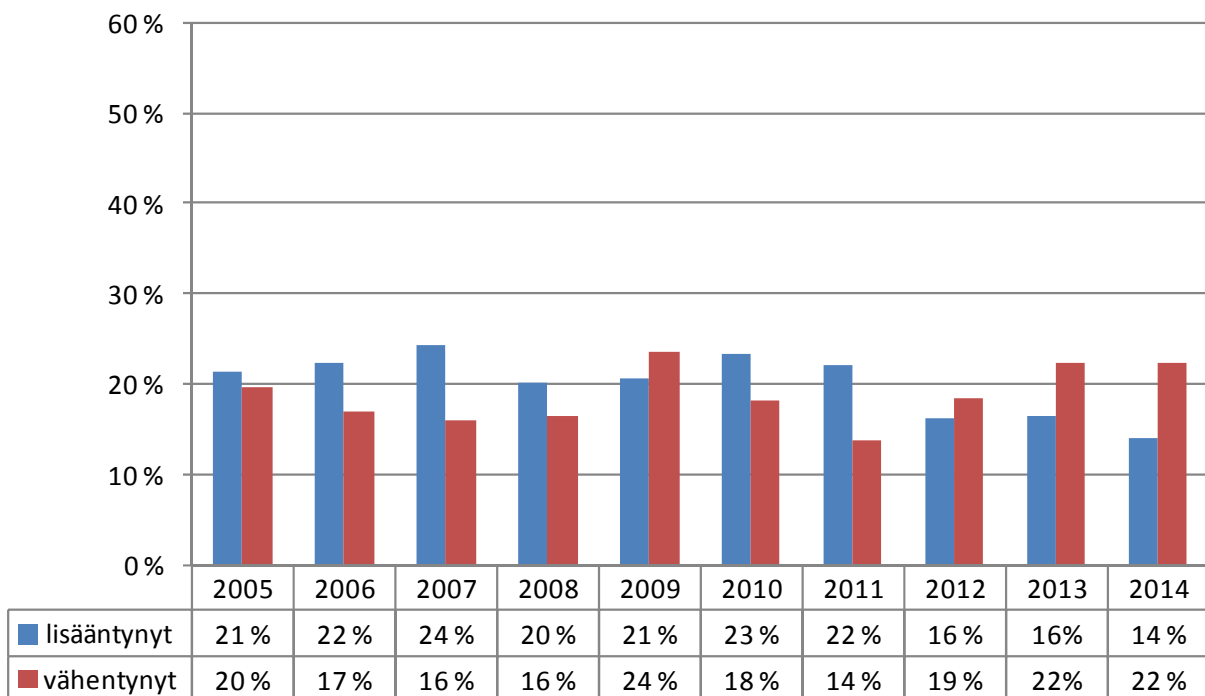
Kunnissa tilanne on valtiota vakaampi. Niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat henkilöstömäärän säilyneen ennallaan, on viime vuosina ollut 60 prosentin tuntumassa. Vaikka useimpina vuosina henkilöstöä lisänneiden työpaikkojen osuus on ollut hieman suurempi kuin henkilöstömäärää vähentäneiden, viimeisten kolmen vuoden aikana tilanne on muuttunut: useampi kuntien palkansaaja sanoi henkilöstömäärän vähentyneen kuin lisääntyneen. Ero on kasvanut vuonna 2014, noin viidennes sanoi, että henkilöstömäärä on kutistunut ja 14 prosenttia sanoi sen kasvaneen.

Kuvio 7 Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla, julkinen sektori 2005–2014 (%)

Valtio



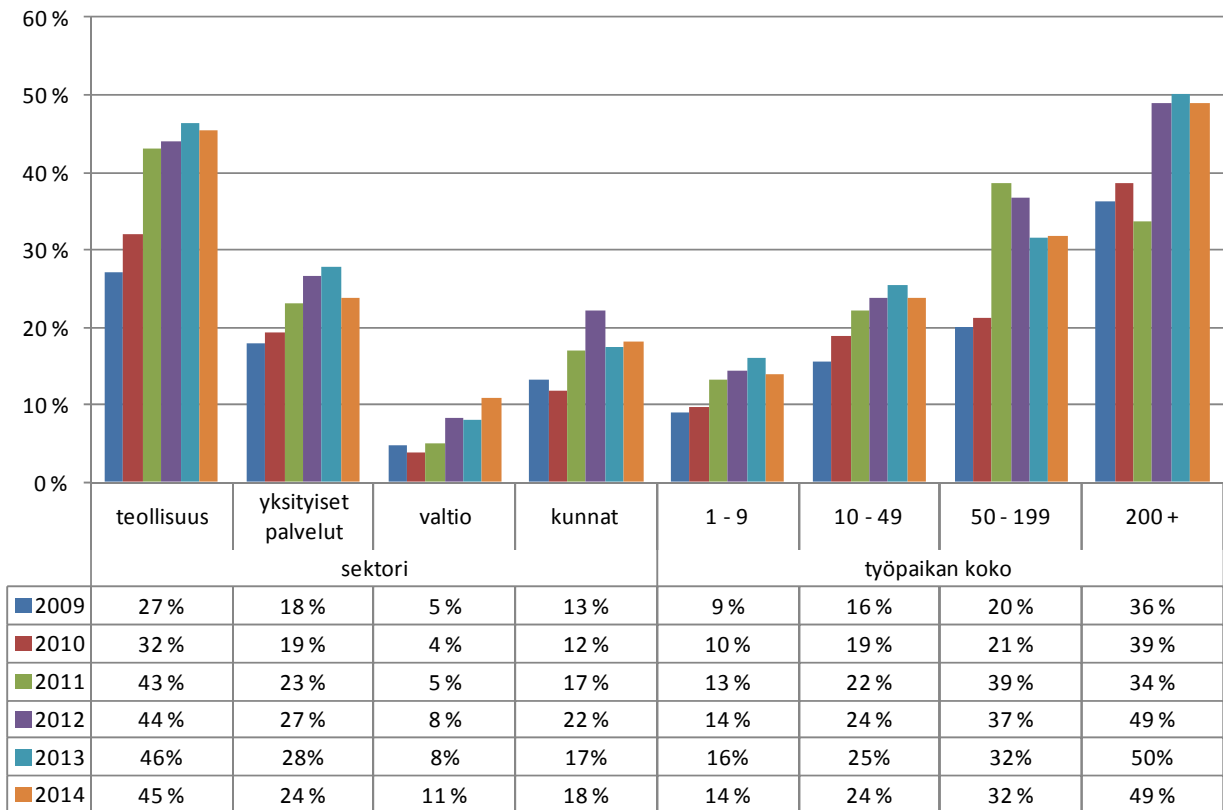
Kunnat



Vuokratyö tuo työpaikkojen toimintaan joustavuutta. Vuokratyöntekijöitä käytetään etenkin yrityksissä muun muassa ruuhkahuippujen tasaamiseen, yllättävään työvoiman tarpeeseen, sesonkityöhön ja sairauslomien sijaisuuksien hoitamiseen sekä oman työtaakan helpottamiseen (ks. esim. Myllylä, 2011). Vuokratyöntekijöiden käyttö lisääntyi vuodesta 2009 (18 %) vuoteen 2012 (28 %), mutta tämän jälkeen kasvu on pysähtynyt. Vuosina 2012–2014 runsas neljännes palkansaajista sanoi, että työpaikalla on edellisvuoden aikana käytetty vuokratyöntekijöitä.

Vuokratyöntekijöitä käytetään yleisimmin teollisuuden työpaikoilla. 45 prosenttia teollisuuden työntekijöistä vastasi vuonna 2014, että heidän työpaikallaan on ollut vuokratyöntekijöitä. Myös yksityisissä palveluissa vuokratyöntekijöiden käyttö oli melko tavallista, mutta osuus on pudonnut hieman edellisvuodesta. (kuvio 8) Julkisella sektorilla ja etenkin valtion työpaikoissa vuokratyö on selvästi harvinaisempaa. Mitä suurempi työpaikka, sitä useammin palkansaajat kertoivat vuokratyöntekijöitä käytetyn.

Kuvio 8 Vuokratyöntekijöiden käyttö sektorin ja työpaikan koon mukaan 2009–2014 (%)



Työolobarometrin tiedot vuokratyön käytöstä eivät kerro, kuinka laajasti vuokratyötä työpaikoilla tehdään. Vuokratyön käytön lisääntyminen vuoteen 2012 saakka ei nimittäin näy vuokratyöntekijöiden määrässä, se ei ole muuttunut viime vuosina. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus on noin yksi prosentti palkansaajista. Vuokratyöntekijöitä oli 29 300 vuonna 2014.

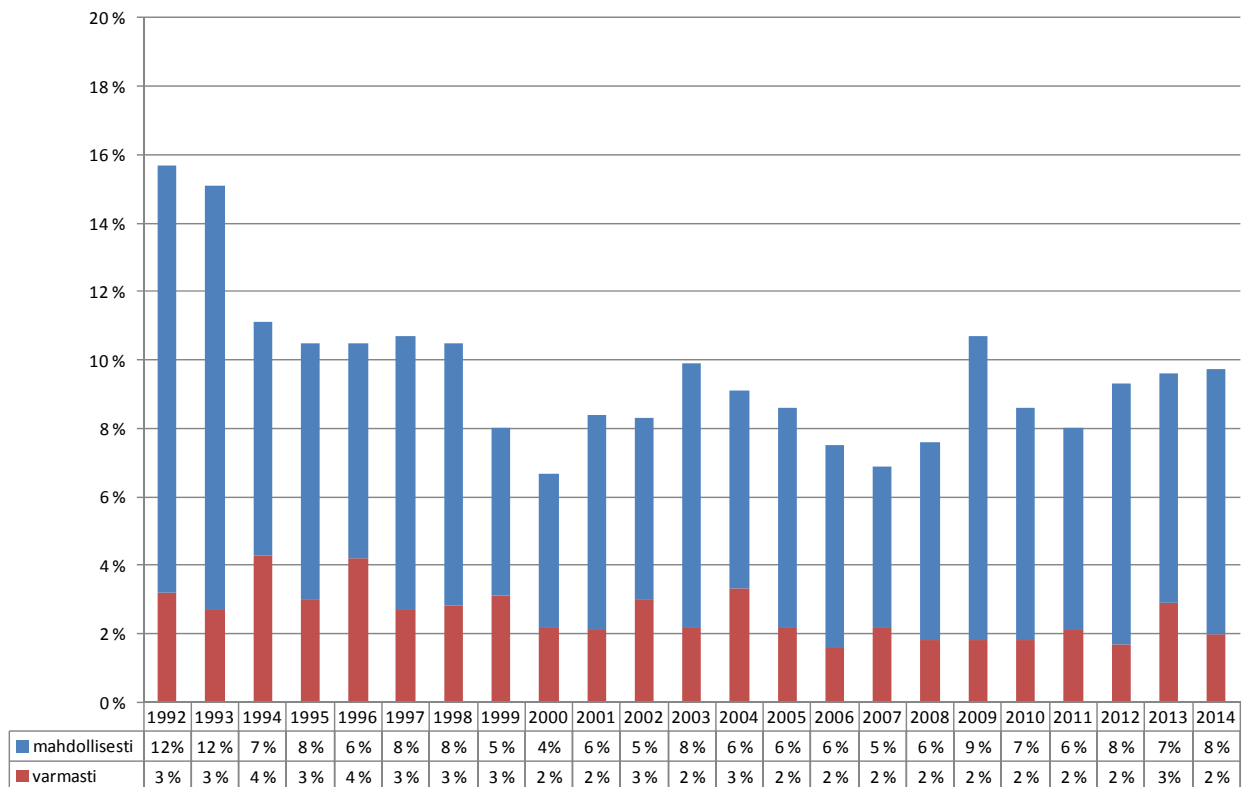
2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet

Kokemukset siitä, että irtisanominen tai lomautus on mahdollinen sekä näkemykset uuden työn löytämismahdollisuuksista, kertovat yleisestä työmarkkinatilanteesta. Työolojen kannalta epävarmuus työn jatkumisesta on psykososiaalinen stressitekijä. Vaikka oma työ säilyisikin, pitkään jatkuessa epävarmuuden kokemukset heikentävät hyvinvointia työssä ja niillä voi olla terveysvaikutuksia (ks. esim. Virtanen et al. 2013).

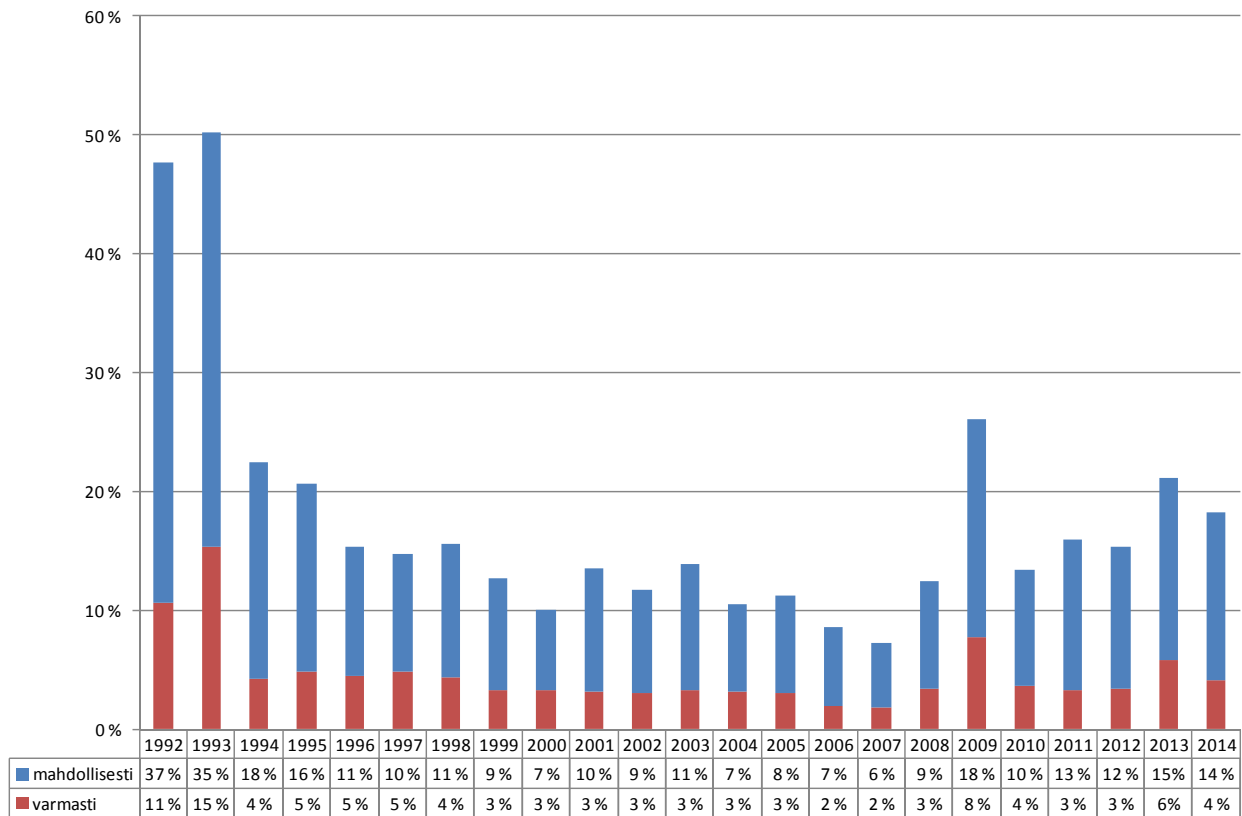
Palkansaajien arviot siitä, että heidän irtisanomisensa on mahdollista, ovat olleet viimeiset kolme vuotta suurin piirtein samalla tasolla, joka kymmenes on arvioinut, että irtisanominen voi osua omalle kohdalle. Sen sijaan vuonna 2013 aiempaa useampi arvioi lomautuksen olevan mahdollinen ja edelleen vuonna 2014 lomautusuhkaa koki miltei viidennes palkansaajista. (kuviot 9 ja 10) 2000-luvulla palkansaajien irtisanomis- ja lomautusuhkat olivat korkeimmillaan vuonna 2009, jolloin 11 prosenttia uskoi, että irtisanominen on mahdollista ja 26 prosenttia piti lomautusta mahdollisena.

1990-luvun laman aikana noin 15 prosenttia palkansaajista arveli, että he saattavat menettää työnsä seuraavan vuoden aikana ja osuus säilyi yli kymmenessä prosentissa vuoteen 1999 saakka. Vuosina 1992 ja 1993 lähes puolet palkansaajista piti lomautusta mahdollisena. Vuonna 1994 osuus putosi puoleen kahdesta aiemmasta vuodesta, ja seuraavan kerran osuus nousi jyrkästi vasta vuonna 2009, jolloin neljäsosa palkansaajista arveli lomautuksen olevan mahdollinen.

Kuvio 9 Mahdollinen irtisanominen seuraavan vuoden aikana 1992–2014 (%)



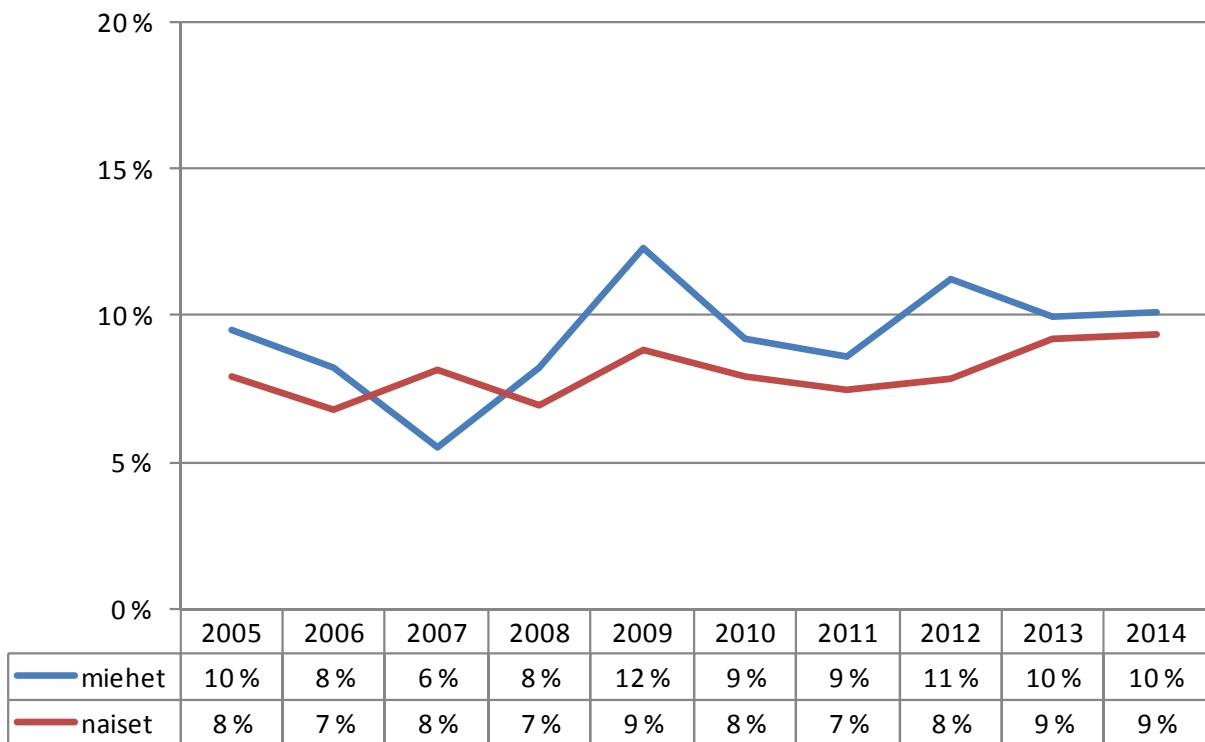
Kuvio 10 Mahdollinen lomautus seuraavan vuoden aikana 1992–2014 (%)



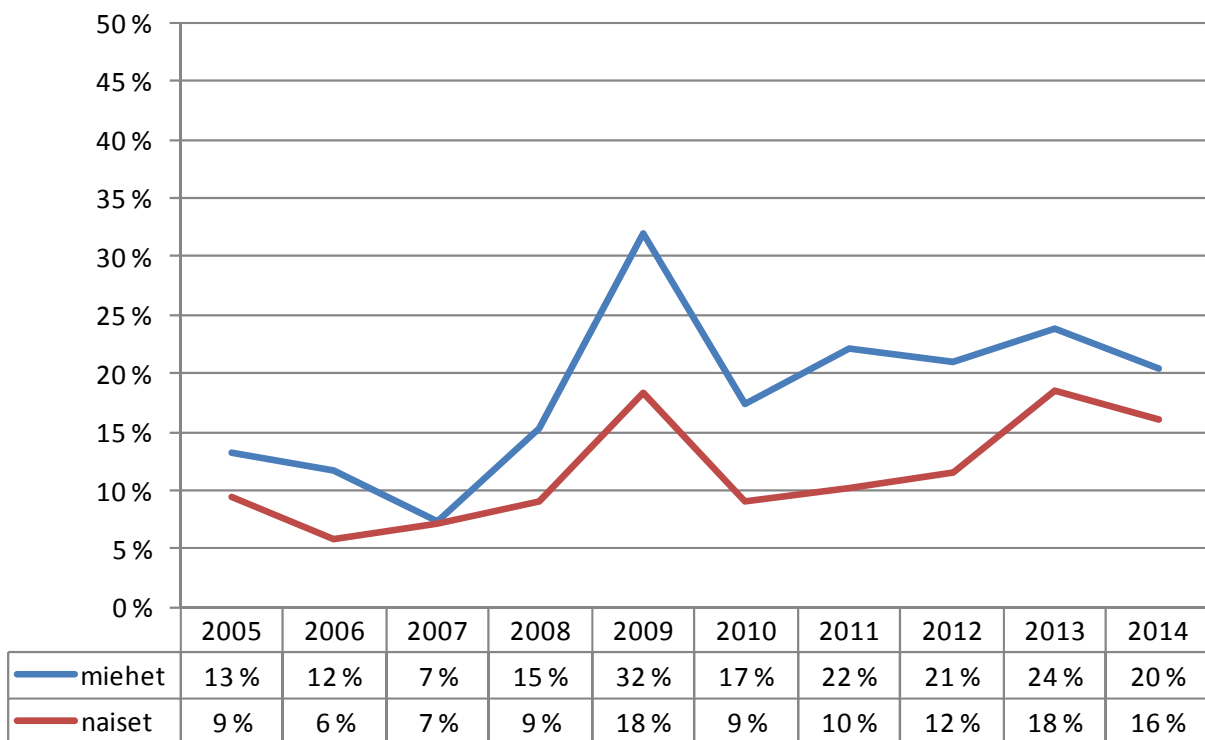
Viime vuosina miesten kokemat irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat olleet yleisempiä kuin naisten. (kuvio 11) Ainoastaan vuonna 2007 naiset arvelivat hieman miehiä useammin, että heidän irtisanomisensa on mahdollista. Viime vuosina erot ovat kuitenkin kaventuneet. Uusimman tiedon mukaan noin kymmenesosa sekä miehistä että naisista arveli, että irtisanominen on omalla kohdalla mahdollista. Viidennes miehistä ja 16 prosenttia naisista arveli lomautuksen olevan lähiaikoina mahdollinen. Vuonna 2014 irtisanomisen uhka oli pienin kuntien työntekijöillä (6 %). Muilla sektoreilla noin joka kymmenes piti irtisanomista mahdollisena. Lomautusuhkaa kokivat muita enemmän teollisuuden (28 %) ja kuntien palkansaajat (19 %).

Kuvio 11 Irtisanomisten ja lomautusten mahdollisuus, miehet ja naiset 2005–2014 (%)

Irtisanomiset

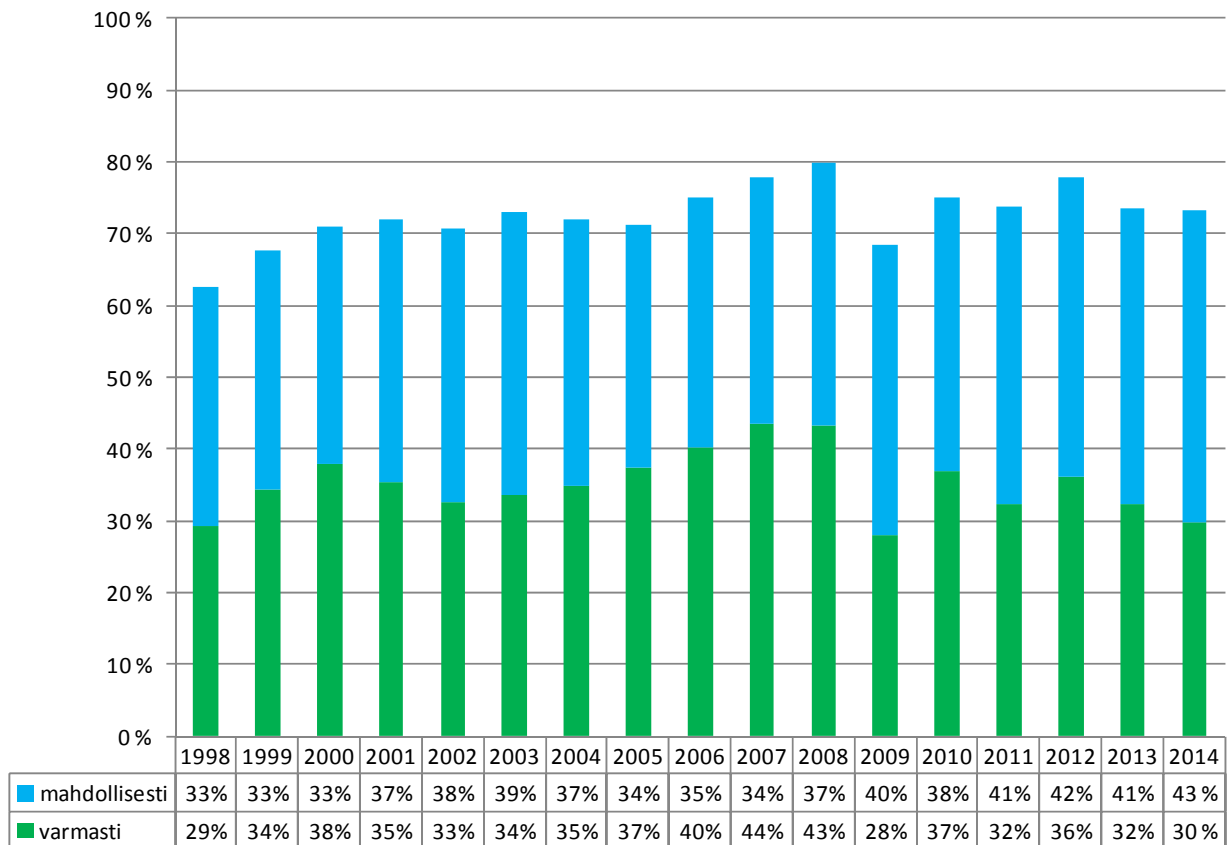


Lomautukset



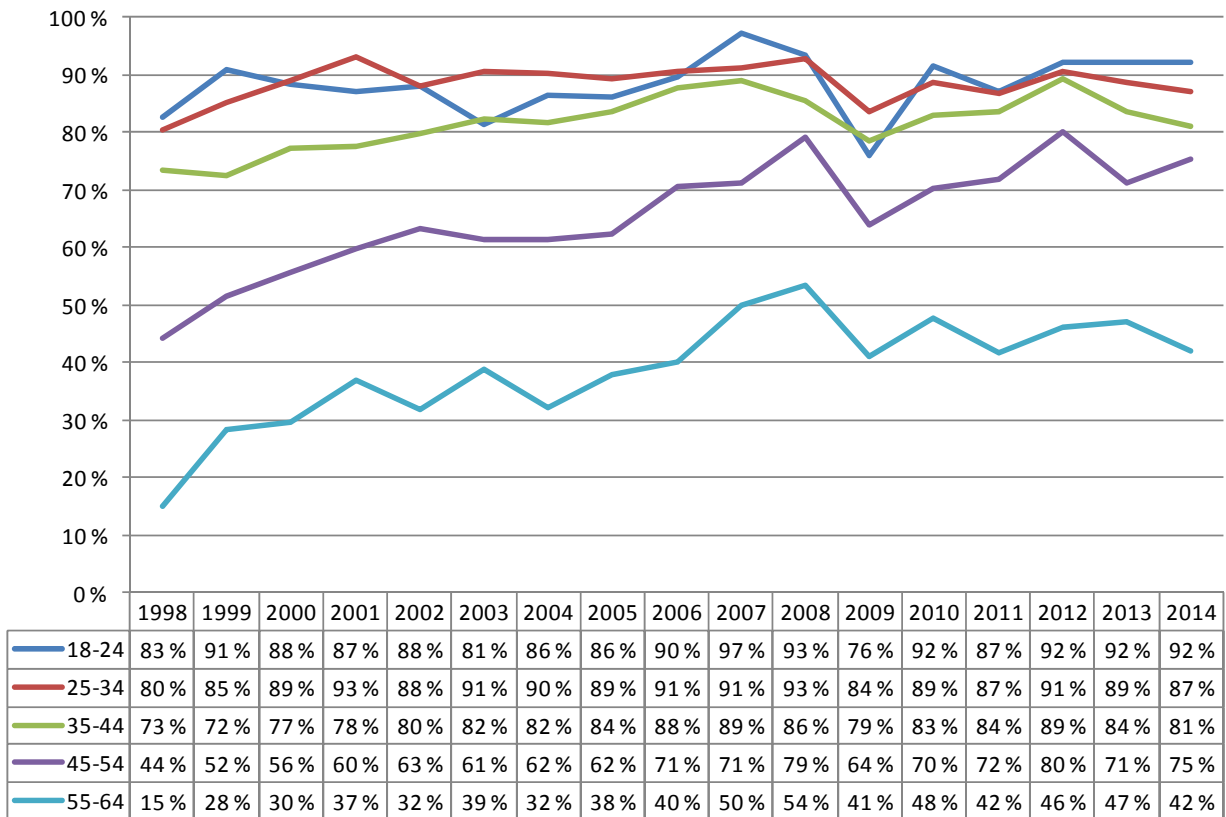
Odotukset uudelleentyöllistymisestä tarpeen vaatiessa notkahtivat selvästi vuonna 2009. Tämän jälkeen usko työllistymismahdollisuuksiin on osin palannut, mutta luvut ovat kaukana vuoden 2008 huipusta. Vuonna 2014 palkansaajien usko siihen, että he löytäisivät omaa ammattitaitoaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä, jos jäisivät työttömäksi, oli edellisvuoden tasolla. (kuvio 12) 30 prosenttia arvioi saavansa uuden työn varmasti ja 43 prosenttia mahdollisesti. Naiset luottivat työllistymismahdollisuuksiinsa miehiä hieman enemmän, 75 prosenttia naisista ja 72 prosenttia miehistä uskoi varmasti tai mahdollisesti löytävänsä uuden työn.

Kuvio 12 Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi 1998–2014 (%)



Nuoret ikäryhmät uskovat vanhempia useammin uuden työn löytymiseen. 18–24- ja 25–34-vuotiailla osuudet olivat 90 prosentin tuntumassa vuonna 2014. 35–44-vuotiaistakin noin 80 prosenttia ja 45–54-vuotiaista kolme neljästä uskoi löytävänsä tarvittaessa työkokemustaan vastaavaa työtä. Sen sijaan 55 vuotta täyttäneistä vain 42 prosenttia arvioi löytävänsä uuden työn työttömäksi jäätyään. Pitkällä aikavälillä luottamus siihen, että löytäisi tarvittaessa uuden työn, on vahvistunut kaikenikäisillä palkansaajilla. (kuvio 13) Vuoden 2009 taantuma aiheutti selvän notkahduksen trendeihin, mutta arviot ovat tämän jälkeen muuttuneet optimistisemmiksi.

Kuvio 13 Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi ikäryhmän mukaan 1998–2014 (%)



Ylemmät toimihenkilöt uskovat löytävänsä tarvittaessa ammattiaan ja työkokemustaan vastaavan työn useammin kuin muut. Vuonna 2014 neljä viidestä ylemmstä toimihenkilöstä arveli mahdollisuksiensa olevan hyvät. Alemmista toimihenkilöistä näin uskoi 74 prosenttia ja työntekijöistä kaksi kolmesta. Viidentoista vuoden aikana usko on vahvistunut kaikilla ryhmillä.

3 INNOVAATIOTOIMINTA

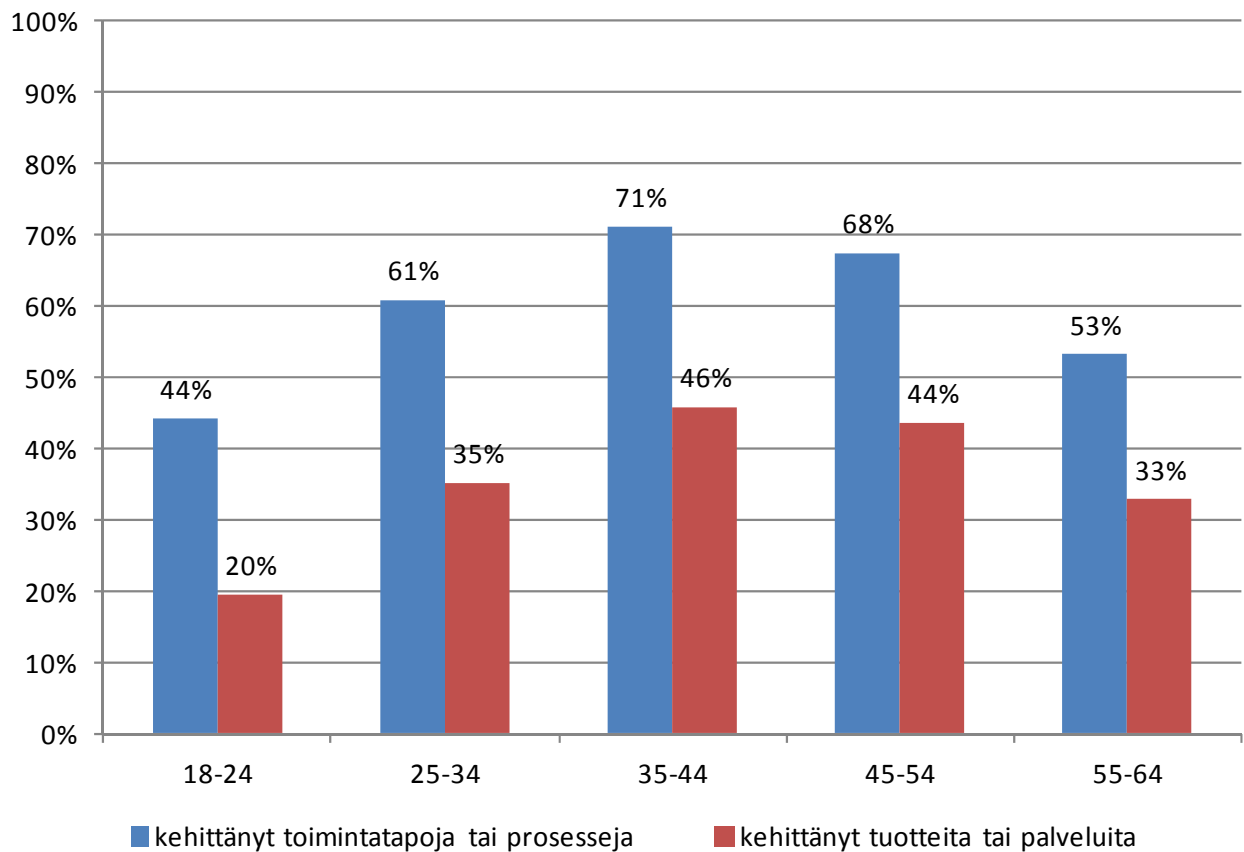
Työpaikkojen uudistumisvauhti on ollut viime vuosina ripeä. Vuonna 2014 noin puolet palkansaajista kertoi, että omalla työpaikalla oli vuoden aikana järjestelty tehtäviä uudelleen ja otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä. Vuoden 2012 MEADOW-tutkimuksen mukaan selvä enemmistö organisaatioista oli kehittänyt tuotteiden ja palveluiden tuotantoon vuosina 2010–2012. Uusia tuotteita tai palveluja oli kehittänyt vajaa puolet yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioista. Lisäksi yrityksistä noin kolmannes oli kehittänyt markkinointimenetelmiä ja joka neljäs oli uudistanut liiketoimintaa. (Alasoini et al. 2014, 13.)

Vuoden 2014 työolobarometrissa on useita uusia kysymyksiä, jotka osaltaan kertovat työpaikkojen innovaatiotoiminnasta. Barometrissa on jo vuodesta 2006 lähtien kysytty mahdollisuuksista osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. Vuonna 2014 palkansaajilta on myös tiedusteltu, ovatko he vuoden aikana kehittäneet työssä toimintatapoja tai prosesseja sekä uusia tai paranneltuja tuotteita tai palveluita. Uusien ideoiden syntymistä ja niiden jalostamista voidaan tukea muun muassa kannustamalla työntekijöitä oppimaan ja kokeilemaan ja antamalla uutta luovaan toimintaan mahdollisuuksia, esimerkiksi tarvittavia työvälineitä, tietoja ja aikaa.

3.1 Toiminnan, tuotteiden ja palveluiden kehittäminen

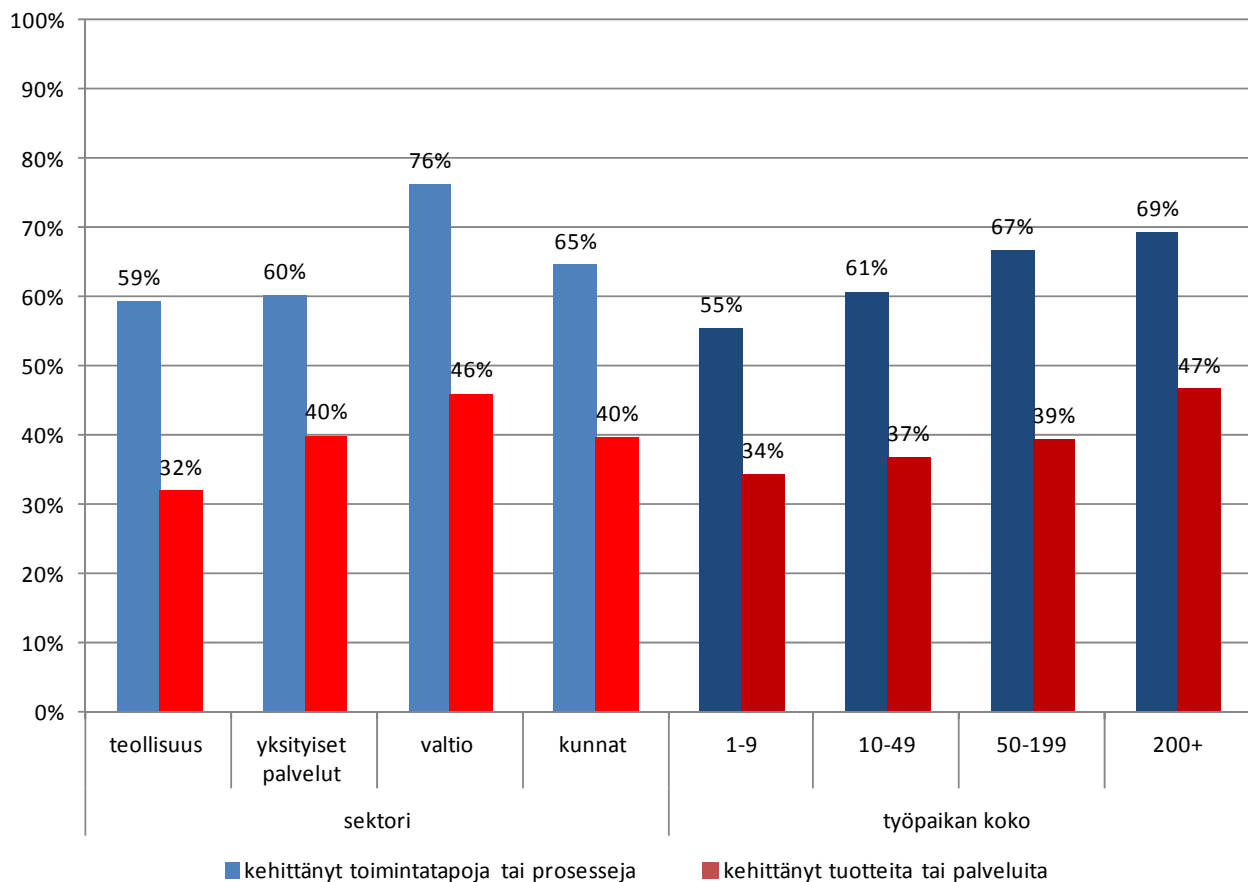
Noin 60 prosenttia palkansaajista kehitti työssään viimeisen vuoden aikana työprosesseja tai toimintatapoja. Vajaa 40 prosenttia kehitti tuotteita tai palveluita, miehet hieman useammin kuin naiset. 35–54-vuotiaat ovat selvästi muita ikäryhmiä aktiivisempia kehittäjiä. (kuvio 14) Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat jyrkkiä. Ylemmistä toimihenkilöistä toimintatapoja kehitti jopa 82 prosenttia palkansaajista ja tuotteiden ja palveluidenkin kehittämiseen osallistui 60 prosenttia. Alemmilla toimihenkilöillä kehittäjien osuudet ovat 60 prosenttia toimintatavoissa ja 37 prosenttia tuotteissa ja palveluissa. Työntekijöistä ainoastaan 45 prosenttia kehitti toimintaa ja vajaa viidennes tuotteita ja palveluita.

Kuvio 14 Kehittämistyö ikäryhmän mukaan 2014 (%)



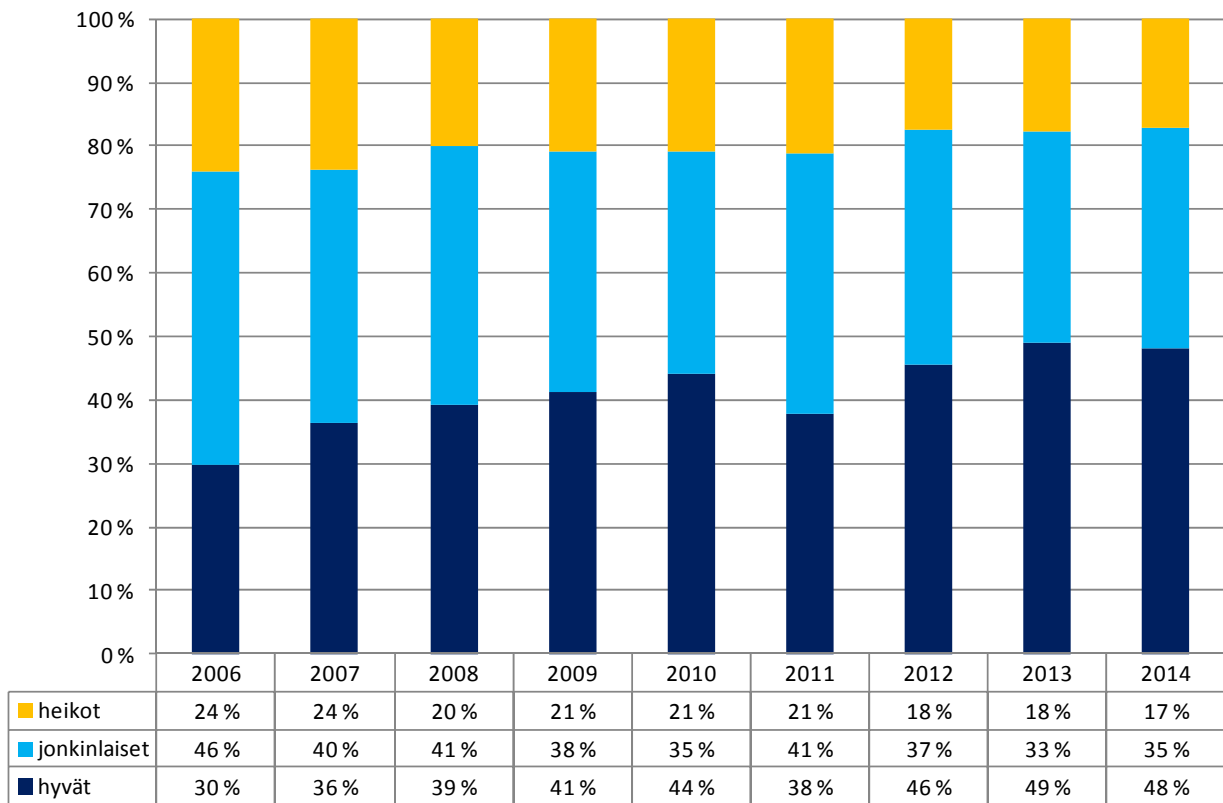
Valtiosektorilla kehittäjien osuus on suurin. Yksityisissä palveluissa ja kunnissa kehittämistyö on suurin piirtein yhtä yleistä. Teollisuudessa etenkin prosessien kehittäminen on muita sektoreita harvinaisempaa. Sekä toimintatapojen ja prosessien että tuotteiden ja palveluiden kehittäminen on sitä yleisempää, mitä suuremmasta työpaikasta on kyse. (kuvio 15)

Kuvio 15 Kehittämistyö sektorin ja työpaikan koon mukaan 2014 (%)



Työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat selvästi kohentuneet vuodesta 2006, mutta uusimpien tietojen mukaan kasvu on nyt tasaantunut. Vuonna 2014 hyvät osallistumismahdollisuudet oli noin puolella palkansaajista ja mahdollisuudet olivat heikot vajaalla viidenneksellä. (kuvio 16) Naisilla osallistumismahdollisuudet ovat nykyisin aavistuksen miehiä paremmat, kun vuonna 2006 näkemykset olivat toisin päin. Miehistä 47 prosenttia ja naisista puolet kertoi vuonna 2014 mahdollisuuksien olevan hyvät. Ikäryhmien välillä ei muuten juuri ole eroja, paitsi 35–44-vuotiaat sanoivat harvimminkin, että heillä on heikot osallistumisen mahdollisuudet (12 %).

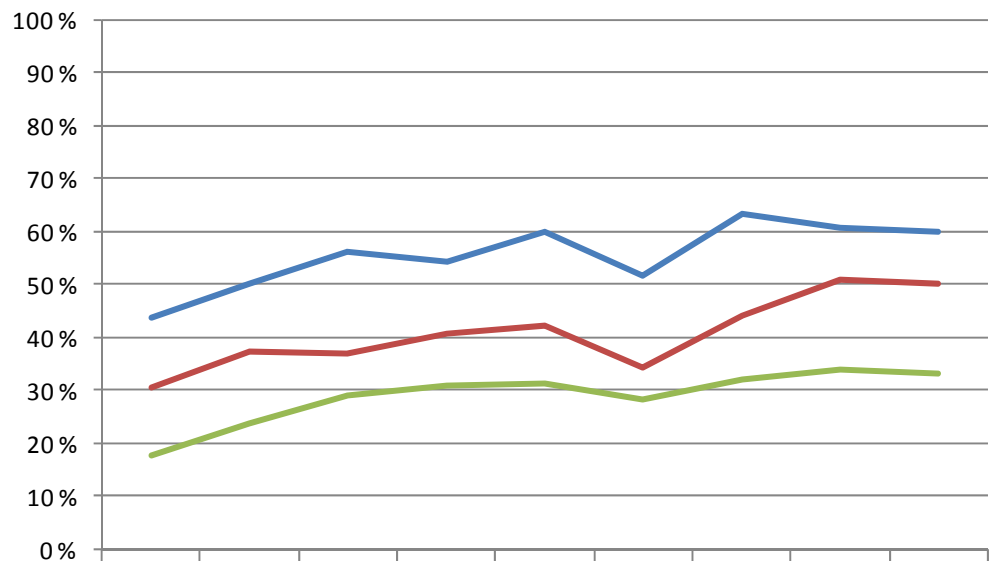
Kuvio 16 Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen 2006–2014 (%)



Sen sijaan erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat selkeitä ja ne ovat säilyneet vuonna 2014 ennallaan aikaisempaan vuoteen nähden. (kuvio 17) Ylemmistä toimihenkilöistä 60 prosentilla oli hyvät mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen verrattuna puoleen alemmista toimihenkilöistä ja kolmannekseen työntekijöistä. Alle kymmenen prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä arvioi, että mahdollisuudet olisivat huonot. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on puolet suurempi ja työntekijöistä reilu neljännes mielsi osallistumisen olevan hankalaa. Osallistumismahdollisuudet olivat kaikilla ryhmillä vuonna 2014 merkittävästi paremmat kuin yhdeksän vuotta sitten. Kahden viime vuoden aikana alemmat toimihenkilöt ovat kuroneet umpeen eroa ylempiin toimihenkilöihin nähden.

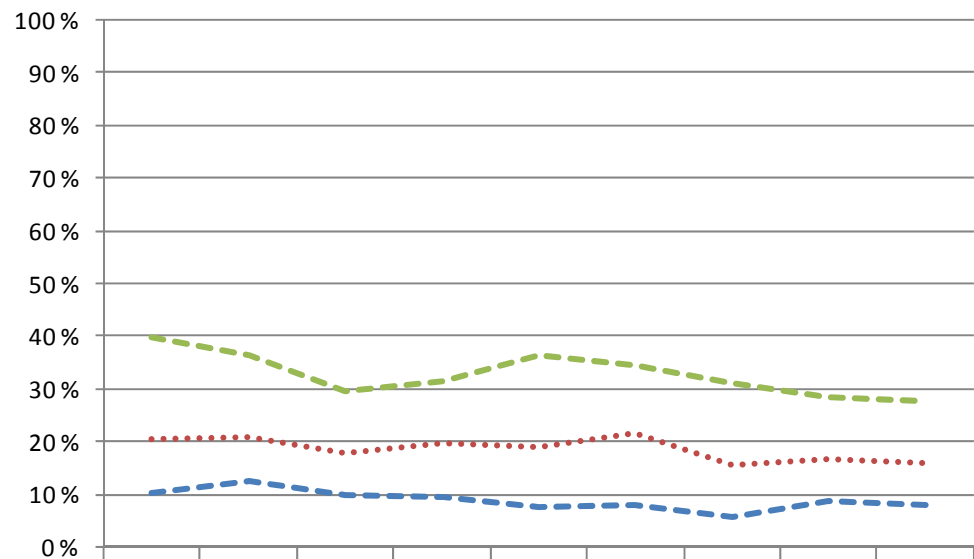
Kuvio 17 Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan 2006–2014 (%)

Hyvät mahdollisuudet osallistua



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ylemmät toimihenkilöt	44 %	50 %	56 %	54 %	60 %	52 %	63 %	61 %	60 %
alemmat toimihenkilöt	31 %	37 %	37 %	41 %	42 %	34 %	44 %	51 %	50 %
työntekijät	18 %	24 %	29 %	31 %	31 %	28 %	32 %	34 %	33 %

Heikot mahdollisuudet osallistua

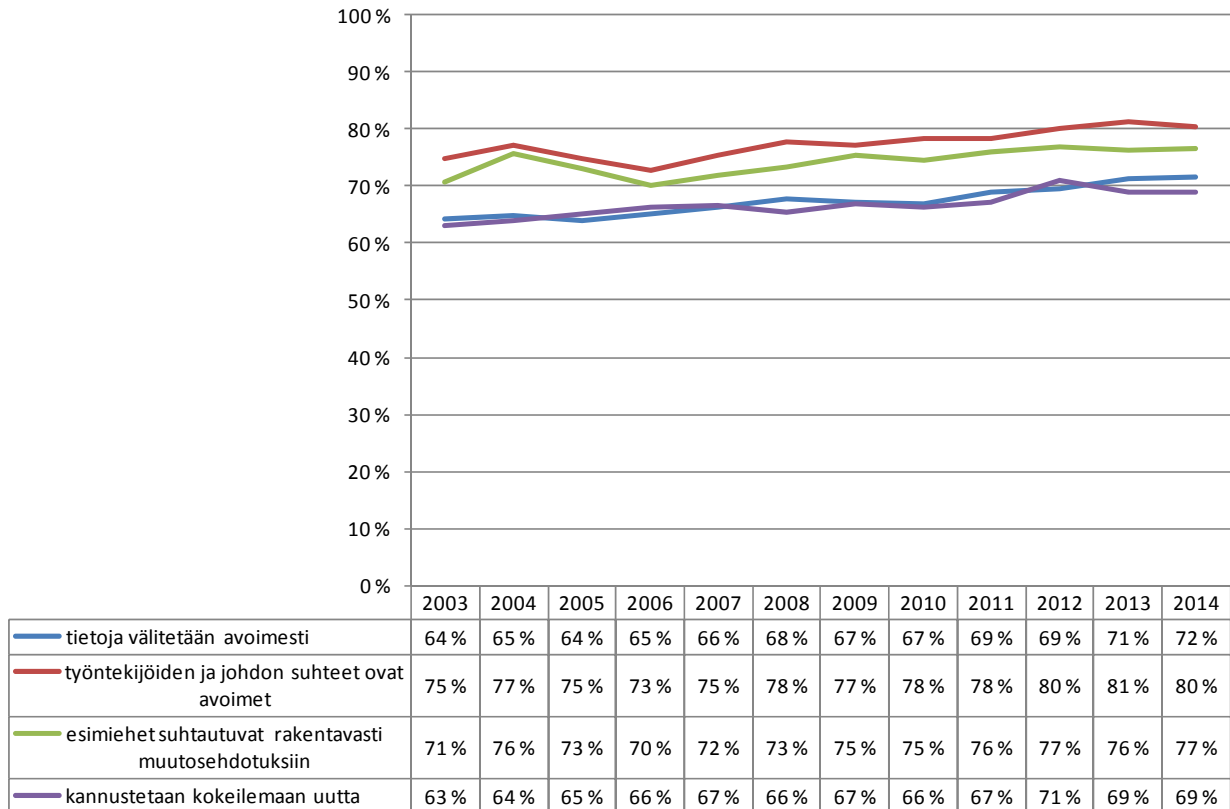


	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ylemmät toimihenkilöt	10 %	12 %	10 %	9 %	8 %	8 %	6 %	9 %	8 %
alemmat toimihenkilöt	20 %	21 %	18 %	20 %	19 %	21 %	15 %	17 %	16 %
työntekijät	40 %	36 %	30 %	32 %	36 %	35 %	31 %	29 %	28 %

3.2 Avoimuus ja kannustaminen uuden kokeilemiseen

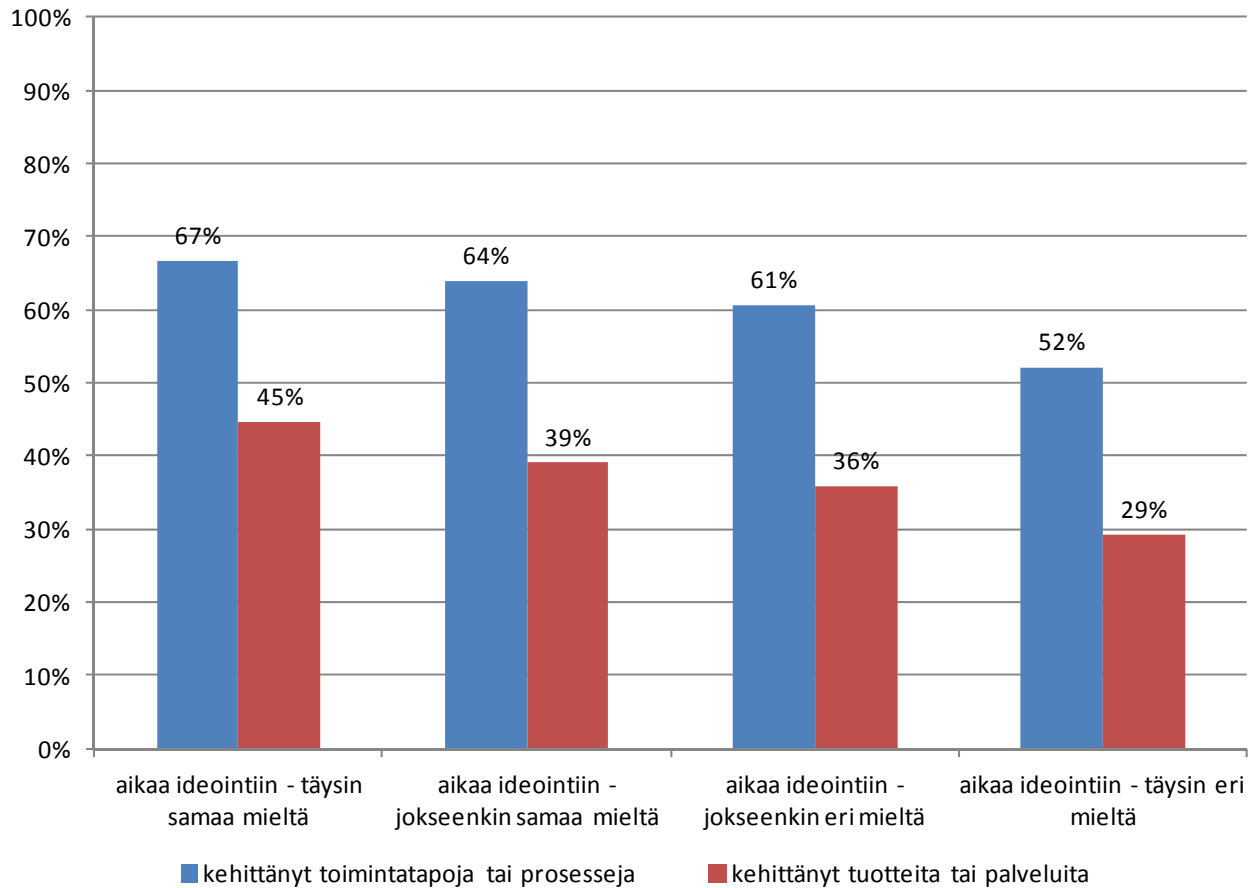
Työpaikkojen yhteistyössä ja avoimuudessa on edistytty 2000-luvun aikana. (kuvio 18) Suurimassa osassa työpaikoista työntekijöiden ja johdon suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset ja esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin. Noin 70 prosenttia palkansaajista arvioi myös, että tiedonkulku sujuu, ja että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uutta.

Kuvio 18 Avoimuus ja kannustaminen työpaikalla 2003–2014 (%)



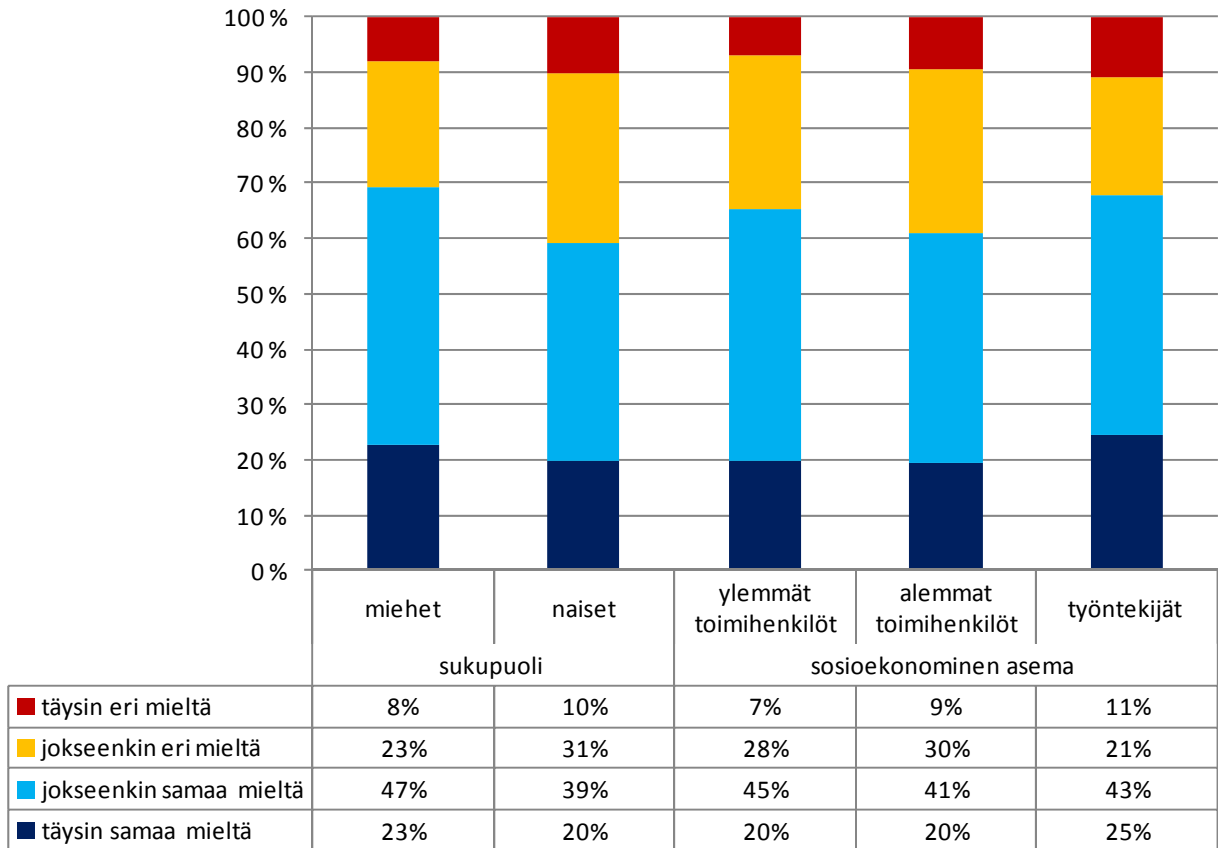
Kehittämistyöhön osallistuminen vie oman aikansa. Barometrin mukaan viidennes palkansaajista on täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla annetaan aikaa uusien ideoiden kehittämiseen. Lisäksi 43 prosenttia on väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Rungas kolmannes arvioi asiaa kriittisemmin: 27 prosenttia on jokseenkin eri mieltä ja noin kymmenen prosenttia täysin eri mieltä siitä, että työpaikalla annetaan aikaa ideoimiseen. Osallistuminen sekä toiminnan että tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen on yleisempää niillä, jotka arvioivat, että työpaikalla suodaan aikaa ideointiin verrattuna niihin, joiden mielestä aikaa ei anneta. (kuvio 19)

Kuvio 19 Näkemys siitä, annetaanko työpaikalla aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja kehittämistyö 2014 (%)



Ikäryhmistä nuorimmalla, 18–24-vuotiailla, on myönteisimmät näkemykset siitä, että aikaa annetaan ideoiden pohtimiseen. Myös 25–34-vuotiaat ovat arvioissaan hieman myönteisempiä kuin vanhemmat ikäryhmät. Miehet kokevat naisia useammin, että aikaa annetaan. Sosioekonomisista ryhmistä työntekijöiden mielipiteet jakautuvat selvimmin, heidän joukossaan on eniten niitä, jotka ovat asiasta täysin samaa tai täysin eri mieltä. (kuvio 20) Kunnissa, naisvaltaisella sektorilla, on hieman muita sektoreita vähemmän niitä, jotka kokevat, että työntekijöille suotaisiin aikaa ideointiin.

Kuvio 20 Työntekijöille annetaan aikaa uusien ideoiden kehittämiseen sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan 2014 (%)

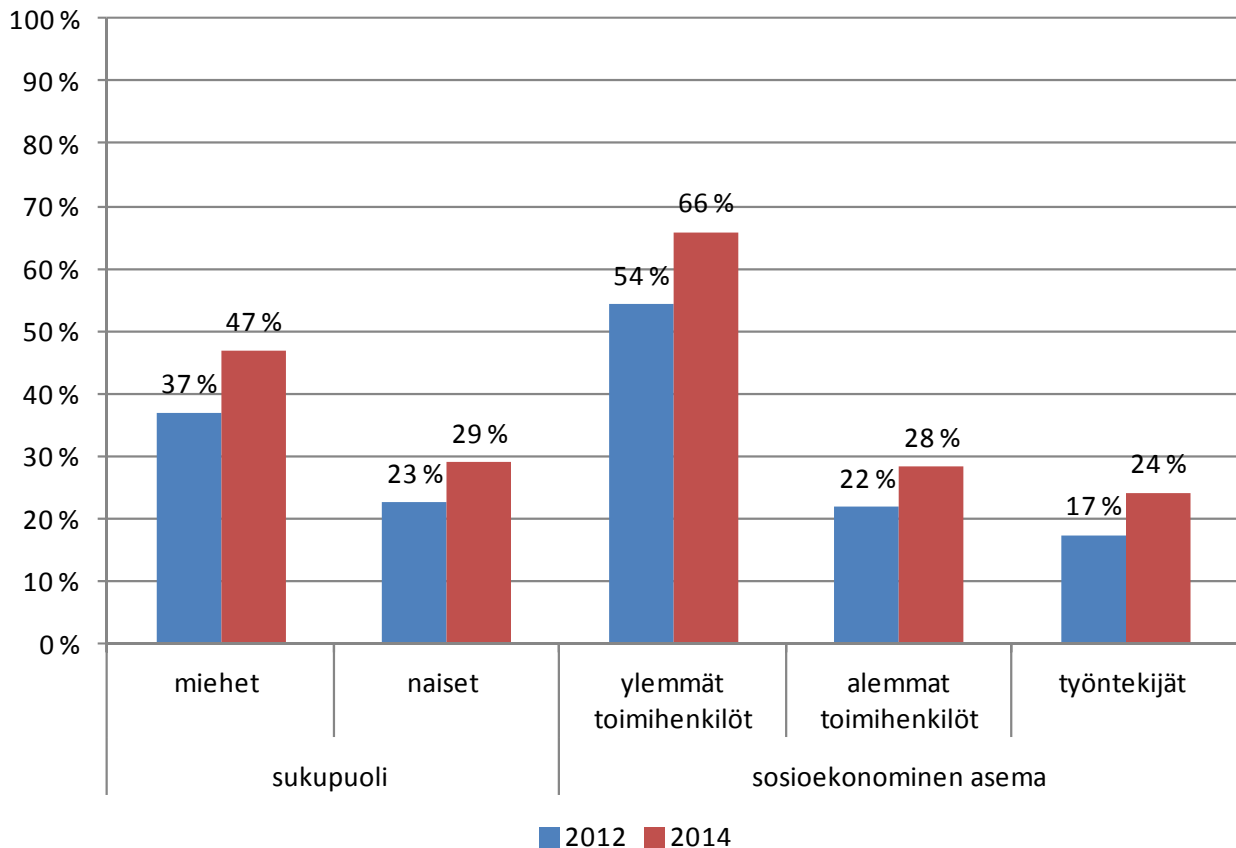


Palkansaajien työtahdilla on selvästi vaikutusta siihen, kokevatko he, että työntekijöille annetaan aikaa uusille ajatuksille. Etenkin ne, jotka tekevät hyvin usein töitä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla ovat muita selvästi harvemmin sitä mieltä, että aikaa olisi. 1–9 työntekijän organisaatioissa miltei kolme neljästä työntekijästä oli sitä mieltä, että työntekijöille annetaan aikaa uusien ideoiden kehittämiseen. Isommilla työpaikoilla osuudet ovat alhaisempia.

3.3 Yhteistyö yli organisaatorajojen

Projekti- tai työryhmissä työskentely, joissa on osallistujia eri yrityksistä tai organisaatioista, oli selvästi yleisempää kuin kaksi vuotta sitten, osuus on noussut vuodesta 2012 vajaalla kymmenellä prosenttiyksiköllä ja vuonna 2014 palkansaajista 38 prosenttia työskenteli organisaatorajat ylittävissä tiimeissä. Miehillä oman työpaikan rajat ylittävä yhteistyö on yleisempää kuin naisilla. Etenkin ylemmät toimihenkilöt tekevät töitä ryhmissä, joihin kuuluu oman organisaation ulkopuolisia kollegoita. (kuvio 21)

Kuvio 21 Projekti- tai työryhmätyö yli organisaatorajojen sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012, 2014 (%)

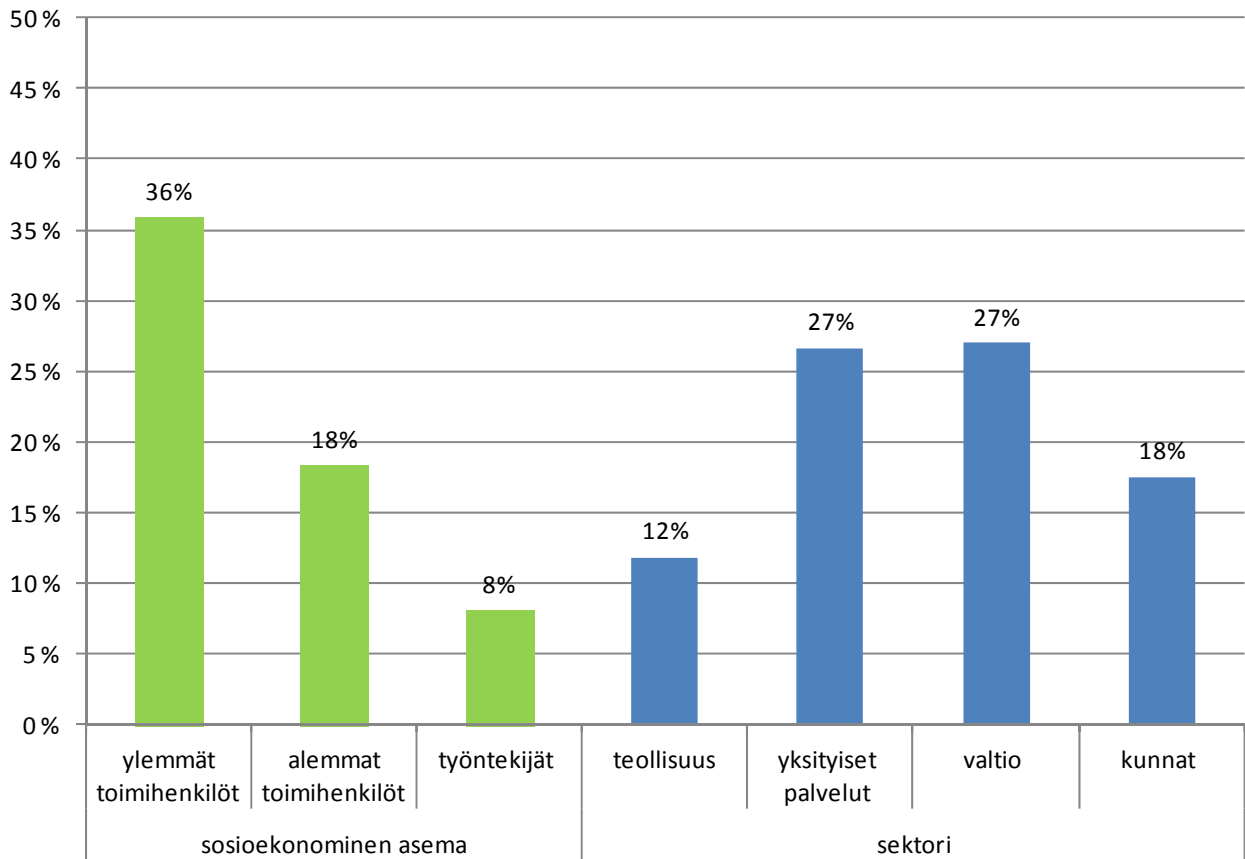


Sosiaalisen median käyttö työssä

Sosiaalinen media ulottuu työelämäänkin, joten vuoden 2014 työolobarometrissa kysyttiin aiheesta. Yhteisöpalvelujen suosio on ollut kasvussa viime vuosina. Tilastokeskuksen mukaan puolet 16–89-vuotiaista oli vuonna 2014 seurannut yhteisöpalveluja. Muunkin sosiaalisen median, esimerkiksi blogien ja keskustelupalstojen, käyttö on entistä yleisempää. Sosiaalisen median seuraajia on huomattavasti enemmän kuin sisältötuottajia. Eri sukupolvien aktiivisuudessa on huomattavia eroja, etenkin kaikkien vanhimpien ja nuorimpien ikäryhmien välillä. (Suomen virallinen tilasto, väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö 2014.)

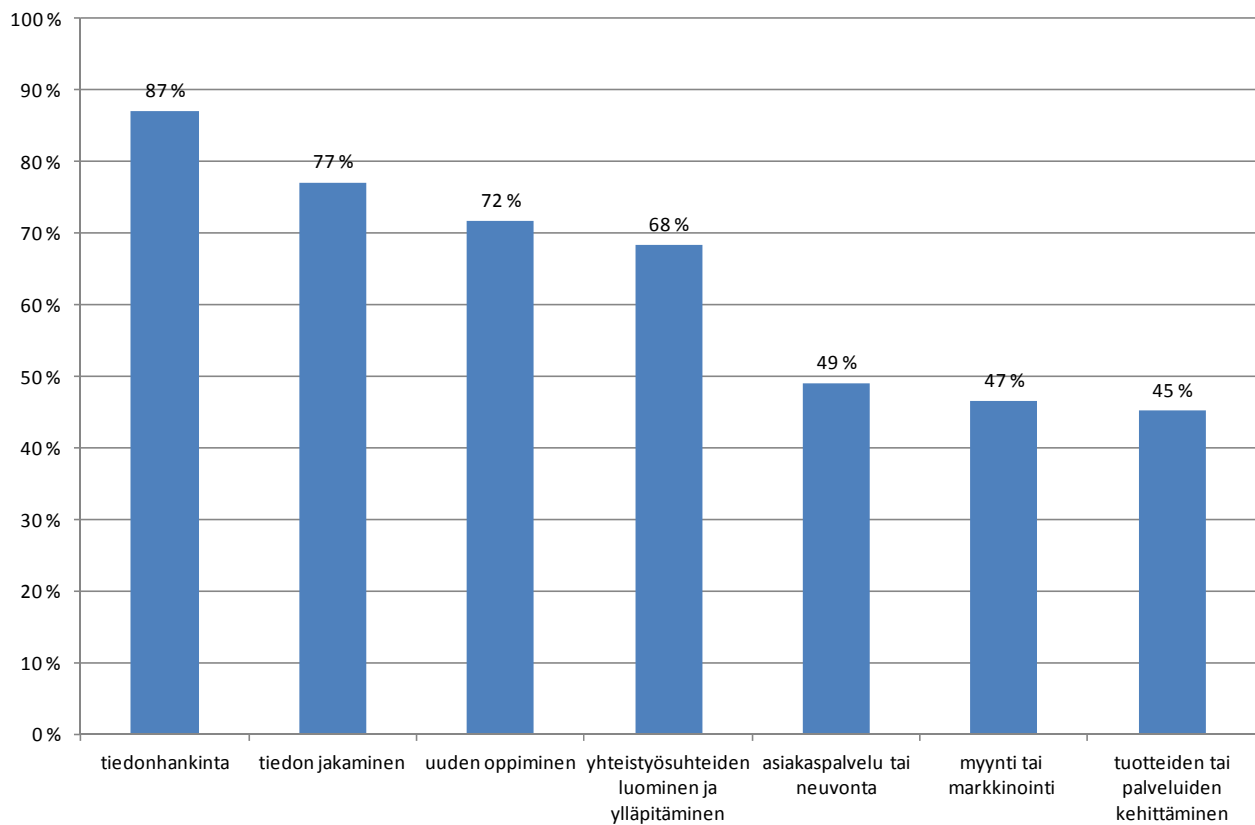
Barometrissa esimerkkeinä sosiaalisista medioista annettiin keskustelufoorumit, Facebook, Twitter, blogit ja wikit. Vuonna 2014 joka viides palkansaaja, sekä miehistä että naisista, käytti sosiaalista mediaa työssään. Vaikka sosiaalista mediaa käyttävät yleensä nimenomaan nuoret ikäryhmät, palkansaajien kohdalla eroja eri-ikäisten välillä ei juuri ole. Enimmillään 23 prosenttia 35–44-vuotiaista käyttää somea työssä. Vähiten sitä hyödyntävät nuorimmat ja vanhimmat ikäryhmät (19–20 %). Sosiaalisen median käyttö on yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä, yksityisissä palveluissa ja valtion palkansaajilla. (kuvio 22)

Kuvio 22 Sosiaalisen median käyttö työssä sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2014 (%)



Suurin osa käyttää sosiaalista mediaa tiedon etsimiseen ja löytämiseen sekä uuden oppimiseen. Myös yhteistyösuhteita hoidetaan usein sosiaalisen median avulla. Hieman alle puolet somen käyttäjistä valitsi käyttötarkoitukseksi asiakaspalvelun tai neuvonnan, myynnin tai markkinoinnin sekä tuotteiden tai palveluiden kehittämisen. (kuvio 23) Muutamat vastaajat kertoivat käyttävänsä sosiaalista mediaa muuhunkin, esimerkiksi keskusteluihin, aloitteiden tekemiseen, palautteen antamiseen ja saamiseen, rekrytointiin, organisaation sisäisen vuorovaikutuksen välineenä, ongelmien ratkaisuun, kilpailijoiden toiminnan seuraamiseen, opettamiseen sekä hvin vuoksi tai henkilökohtaisiin tarkoituksiin.

Kuvio 23 Sosiaalisen median käyttötarkoitukset työssä 2014 (%)



N=349

4 TYÖSSÄ KEHITTYMINEN

Kansainvälisen aikuistutkimuksen (PIAAC) mukaan suomalaisten perustaidot, lukutaito, numerotaito ja tietotekniikkaa soveltava ongelmanratkaisutaito, ovat useimpiin muihin maihin verrattuna erinomaiset. Etenkin nuoret ikäluokat ovat taidoiltaan maailman parhaita. (Malin et al. 2013.) Suomi nousee kärkijoukkoon kansainvälisissä vertailuissa myös työssä käyvien kouluttautumismahdollisuuksissa. Tästä kertovat esimerkiksi Eurooppalaisen työolotutkimuksen ja Eurooppalaisen yrityskyselyn tulokset vuosilta 2010 ja 2013 (Eurofound 2010; Eurofound 2013b).

Hyvät perustaidot antavat mainion pohjan ammatillisen osaamisen kehittämiseksi ja ne harjaantuvat ja säilyvät, kun niitä käytetään työssä ja vapaa-ajalla. Elinikäinen oppiminen auttaa varautumaan työelämän muutoksiin. Uusien tehtävien omaksuminen helpottuu, kun osaaminen on ajan tasalla. Osaamisen kehittämiseen on kannustettu vuoden 2014 alusta lähtien myös lainsäädännön keinoin. Tarjotessaan henkilöstölleen koulutusta ammatillisen osaamisen kehittämiseksi työnantaja voi saada taloudellista tukea kolmelta koulutusvälyltä työntekijää kohden.

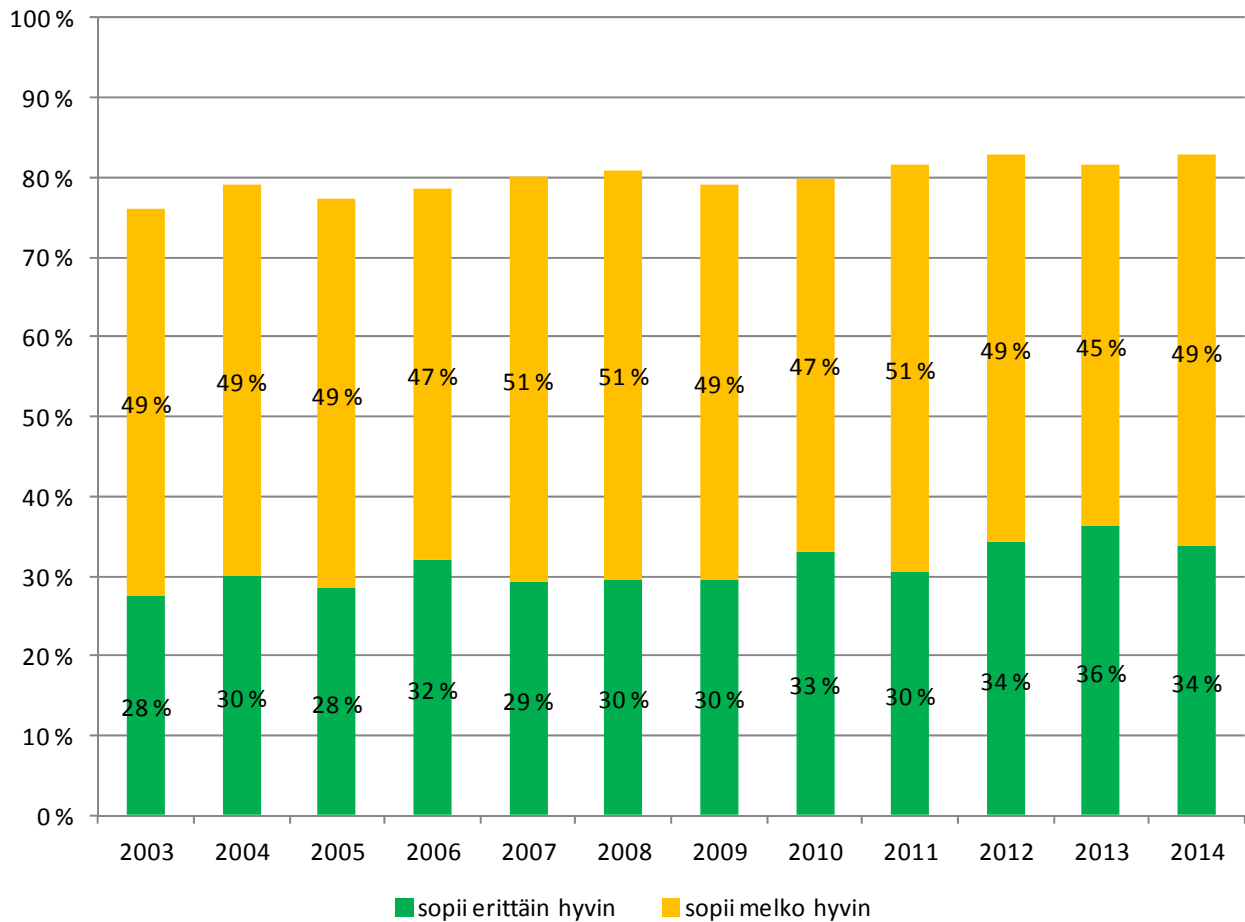
Kouluttautuminen ja uuden oppiminen on tuttua suurelle osalle suomalaisista. Noin puolet 18–64-vuotiaista eli yhteensä yli 1,7 miljoonaa aikuista osallistui koulutukseen vuonna 2012. Lisäksi noin 1,4 miljoonaa suomalaista opiskeli itsenäisesti, esimerkiksi kirjojen ja lehtien avulla sekä tietokonetta ja internetiä apuna käyttäen. Suurin osa aikuiskoulutuksesta oli ammatillista eli siihen oli osallistuttu työhön tai ammattiin liittyvistä syistä. Suosituimpia olivat liitetalous- ja oikeustieteen opinnot sekä palveluihin ja harrastuksiin liittyvät koulutukset. (Niemi et al. 2014.)

Osaaminen saadaan parhaaseen mahdolliseen käyttöön, kun taidot ja työtehtävät vastaavat toisiaan ja työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työn tekemisen tapoihin. Mahdollisuus päättää omaan työhön liittyvistä asioista on keskeinen työssä jaksamisen kannalta. Vaikutusmahdollisuuksilla on tärkeä rooli etenkin silloin, kun työn vaatimukset, kuten työtahti ja kognitiiviset ja fyysiset vaatimukset, ovat suuria (ks. Karasek & Theorell 1990). Barometrissa osaamisen kehittäminen ja vaikutusmahdollisuudet ovat olleet mukana 2000-luvun alusta lähtien.

4.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen

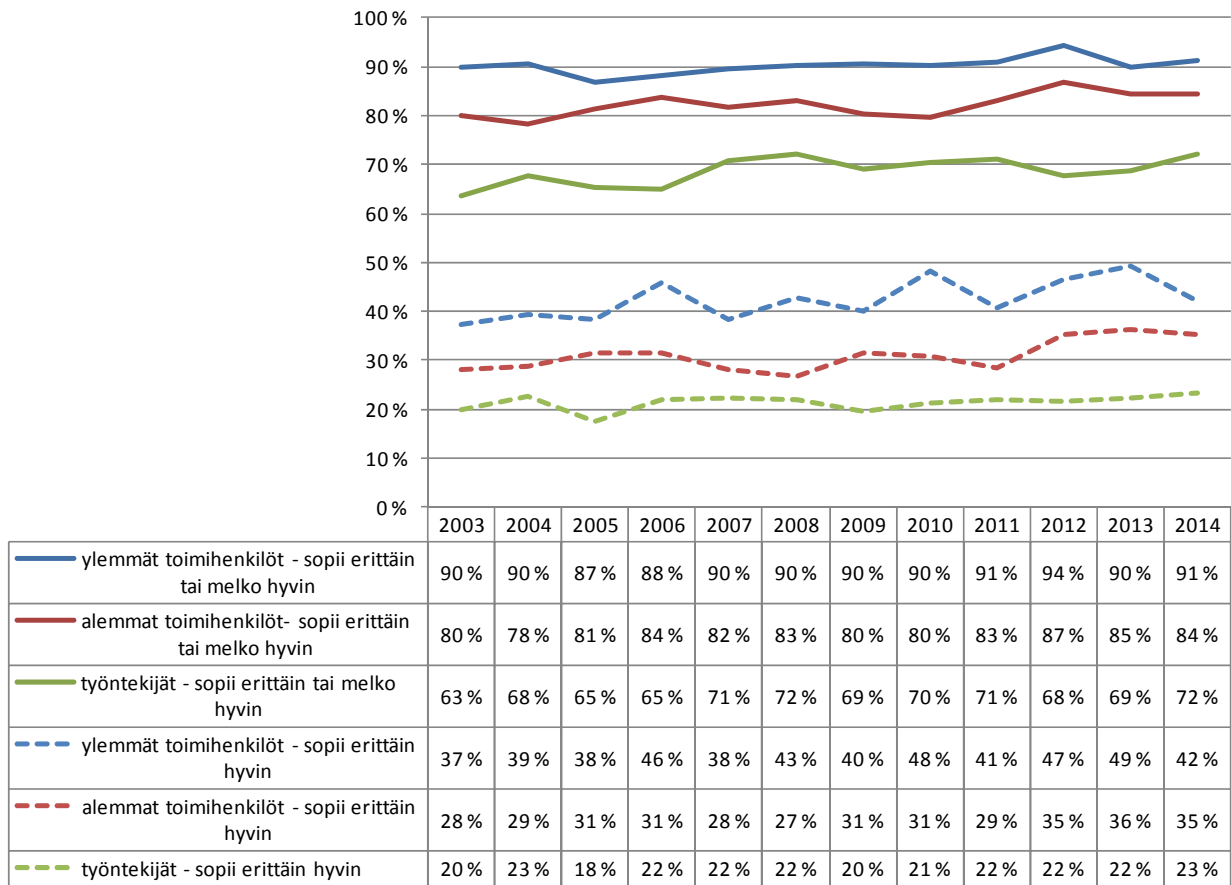
Suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Vuonna 2014 kolmannes oli sitä mieltä, että luonnehdinta sopii heidän työpaikkaansa erittäin hyvin ja puolet sanoi sen kuvaavan heidän työpaikkaansa melko hyvin. Silti vajaa viidennes ajatteli, että oppimismahdollisuuksia ei juuri ole. Uuden oppimisen mahdollisuudet ovat myös hieman parantuneet 2000-luvulla. (kuvio 24) Miesten ja naisten arvioissa on pieni ero siinä, että naiset kokivat vuonna 2014 miehiä useammin, että työpaikalla on erittäin hyvät mahdollisuudet oppia uutta (37 % naisista 31 % miehistä).

Kuvio 24 Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta 2003–2014 (%)



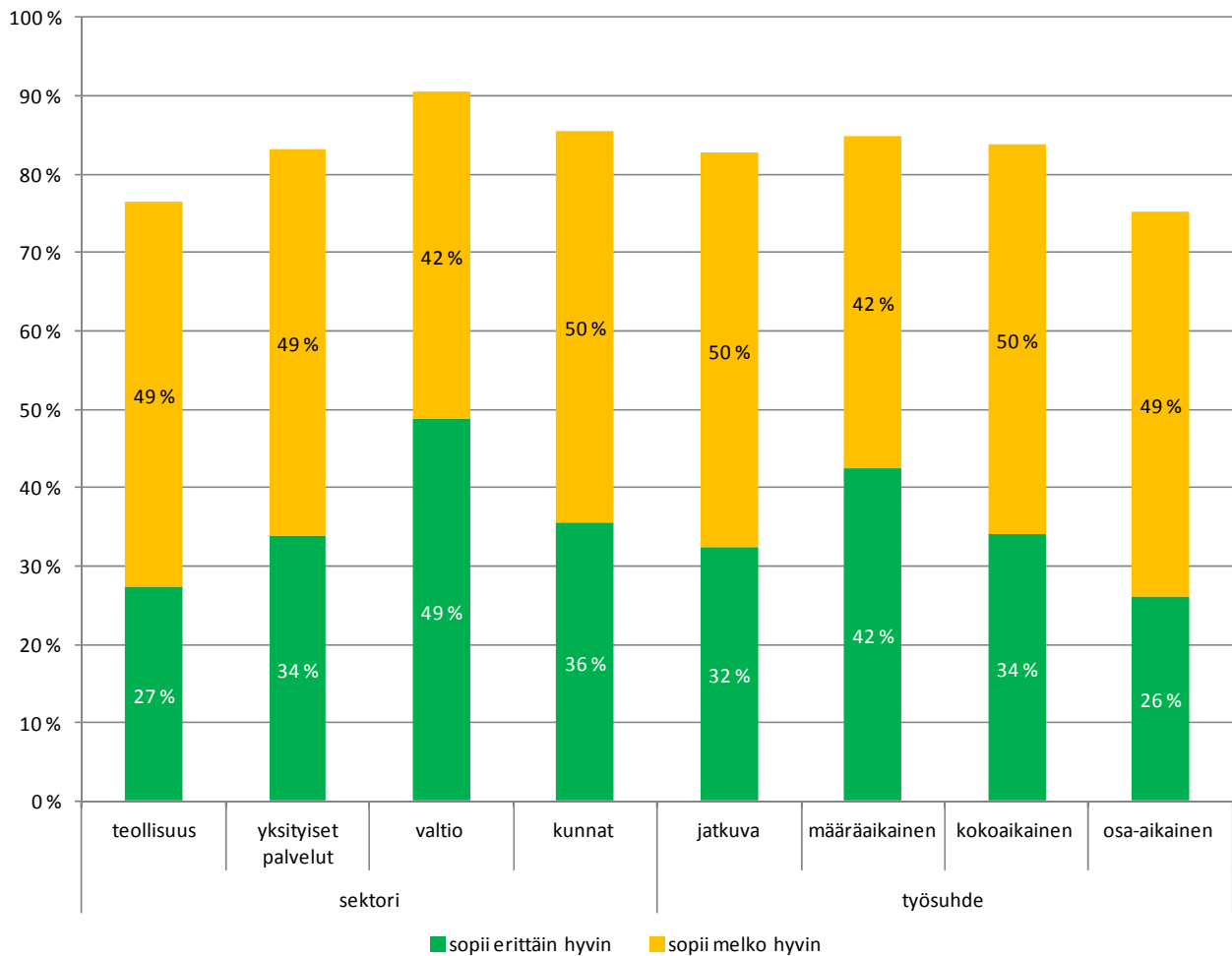
Jopa 91 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 84 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 72 prosenttia työntekijöistä arvioi vuonna 2014, että luonnehdinta ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita” sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin tai melko hyvin. Ylemmillä toimihenkilöillä osuus on säilynyt samalla tasolla runsaan kymmenen vuoden ajan ja alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä se on hieman noussut. (kuvio 25). Niiden osuus, jotka arvioivat luonnehdinnan sopivan omaan työpaikkaan erittäin hyvin, on noussut eniten toimihenkilöillä.

Kuvio 25 Työpaikalla voi oppia koko ajan uutta sosioekonomisen aseman mukaan 2003–2014 (%)



Valtion työntekijöille uuden oppiminen on yleisintä, mutta myös kunnissa ja yksityisissä palveluissa työskentelevistä yli 80 prosenttia koki vuonna 2014, että työssä voi oppia koko ajan uusia asioita. Teollisuuden palkansaajilla osuus on alhaisempi. Määräaikaiset kokevat muita useammin, että voivat oppia työssä jatkuvasti. Osa-aikaisilla työntekijöillä oppimismahdollisuuksia on niukimmin. (kuvio 26)

Kuvio 26 Työpaikalla voi oppia koko ajan uutta sektorin ja työsuhteen tyypin mukaan 2014 (%)



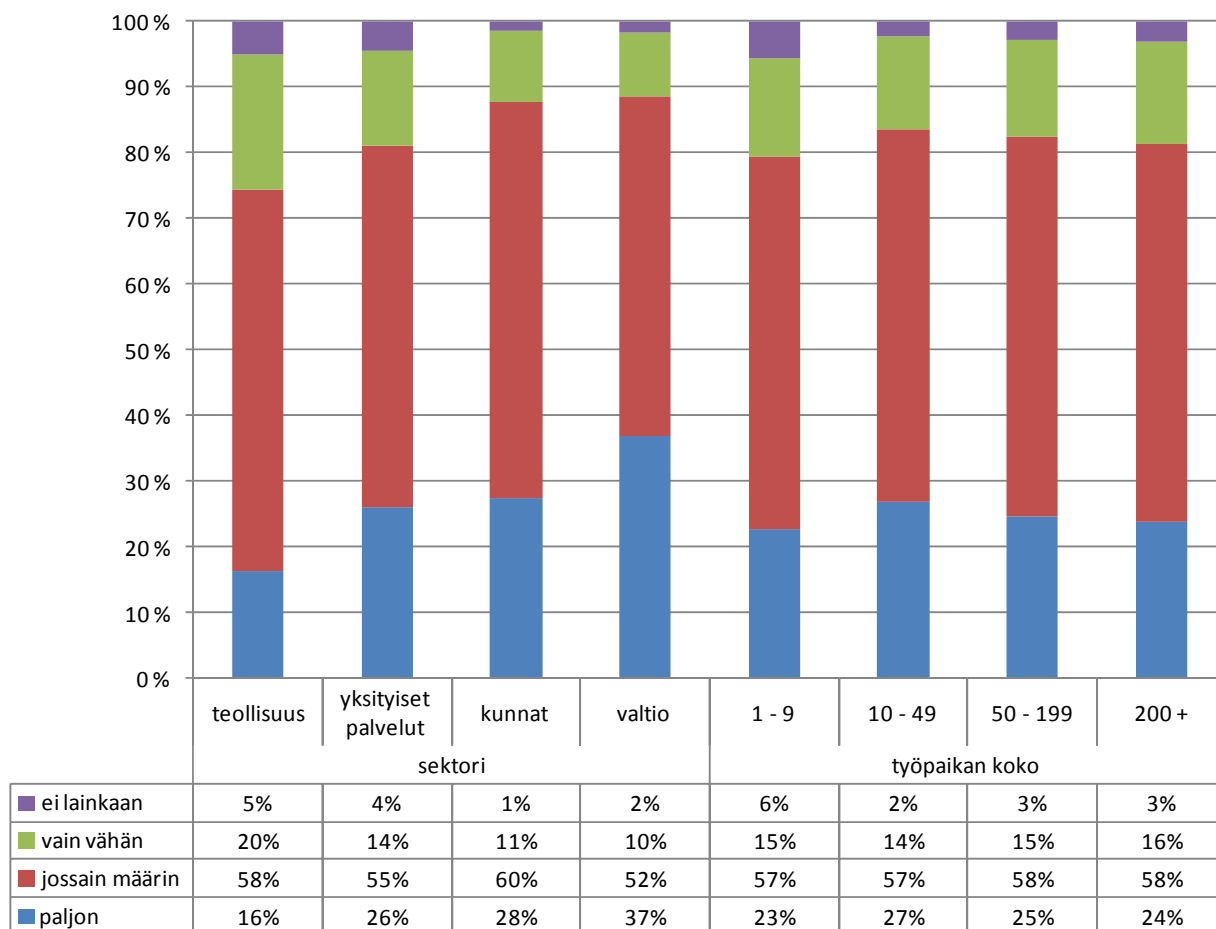
Suurin osa palkansaajista arvioi, että työpaikalla on myös systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vajaassa 20 vuodessa niiden osuus, jotka arvioivat, että osaaminen saa työpaikalla paljon huomiota, on kaksinkertaistunut. Kolmena viime vuotena neljännes palkansaajista on arvioinut, että osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen on ollut esillä paljon. (kuvio 27) Ainoastaan neljä prosenttia sanoi vuonna 2014, että asia ei ole lainkaan ollut esillä. Vuonna 1998 näin ajatteli jopa 17 prosenttia palkansaajista.

Kuvio 27 Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen 1998–2014 (%)



Osaamisen kehittämiseen kiinnitetään julkisella sektorilla selvästi enemmän huomiota kuin yksityisellä. Valtion ja kunnissa jopa liki yhdeksän kymmenestä sanoi, että osaamiseen on pyritty vaikuttamaan ainakin jossain määrin. Juuri kukaan ei sanonut, että asiaa ei olisi lainkaan huomioitu. (kuvio 28) Erikokoisten työpaikkojen erot ovat tasoittuneet vajaan kahdenkymmenen vuoden aikana, kun pienissäkin työpaikoissa vaikuttaminen henkilöstön osaamiseen on noussut entistä keskeisemmäksi. Vuoden 2014 työolobarometrissa näkyy pieni ero siinä, että alle kymmenen henkilön työpaikoilla on hieman vähemmän niitä, jotka arvioivat, että osaamiseen olisi kiinnitetty paljon huomiota. Lisäksi pienillä työpaikoilla on enemmän niitä, jotka arvioivat, että asia ei ole ollut lainkaan esillä – näin vastasi kuitenkin enimmillään vain kuusi prosenttia.

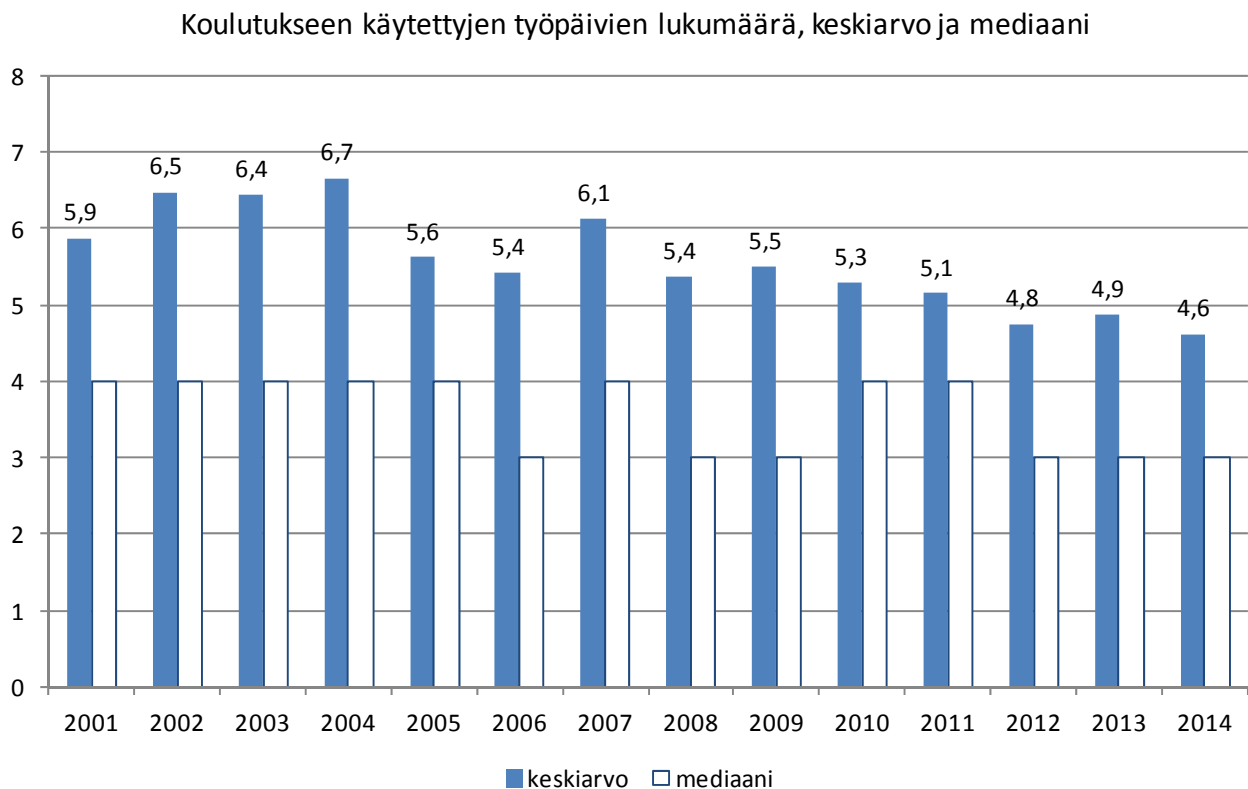
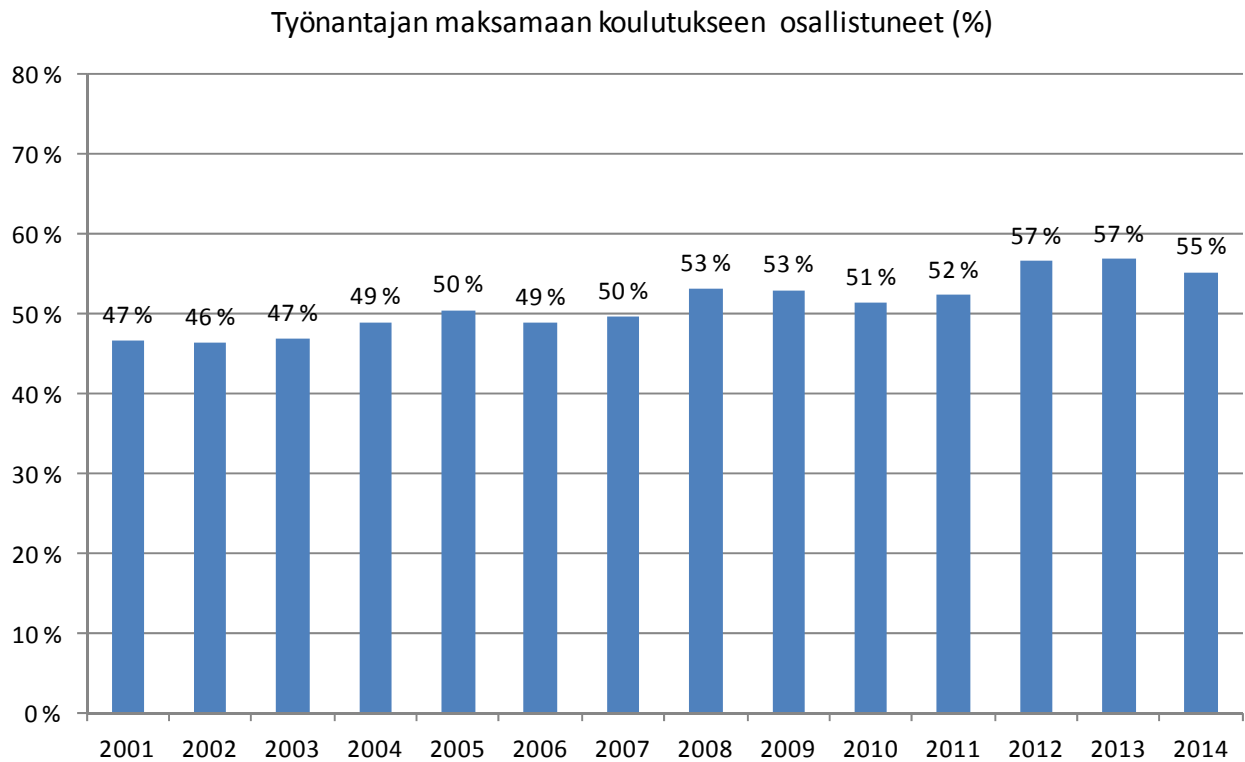
Kuvio 28 Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sektorin ja työpaikan koon mukaan 2014 (%)



Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 55 prosenttia palkansaajista. Osuus on noussut 2000-luvun alusta, mutta viime vuosina kasvu on pysähtynyt. Koulutuksen pituus on sen sijaan jonkin verran laskenut reilun kymmenen vuoden aikana.² (kuvio 29) Vuosina 2002–2004 sekä 2007 koulutuspäiviä oli keskimäärin yli kuusi. Viime vuodet koulutuspäivien määrä on ollut alimmillaan koko 2000-luvun aikana, alle viisi päivää. Muina vuosina keskiarvo on ollut yli viisi koulutuspäivää. Koulutuspäivien mediaani on vaihdellut kolmen ja neljän välillä. Kolmena viimeisenä vuotena se oli kolme päivää.

² Koulutuksen pituuden keskiarvoissa ovat mukana vain ne vastaajat, jotka ovat olleet koulutuksessa vähintään yhden päivän viimeksi kuluneen vuoden aikana. Koulutuspäivien tarkan lukumäärän arvioiminen on monille vastaajille vaikeaa, etenkin jos koulutuspäiviä on ollut useita. Vuonna 2002 yksi vastaaja arvioi olleensa koulutuksessa 350 päivää ja vuonna 2007 yksi vastaaja arvioi koulutuspäiviensä lukumääräksi 365. Nämä arviot vastaavat käytännössä koko vuotta. Arvot on muutettu 264 päivään, sillä haastattelijoiden ohjeen mukaan kuukaudessa on 22 työpäivää, jolloin työpäivien lukumäärä on vuodessa 264.

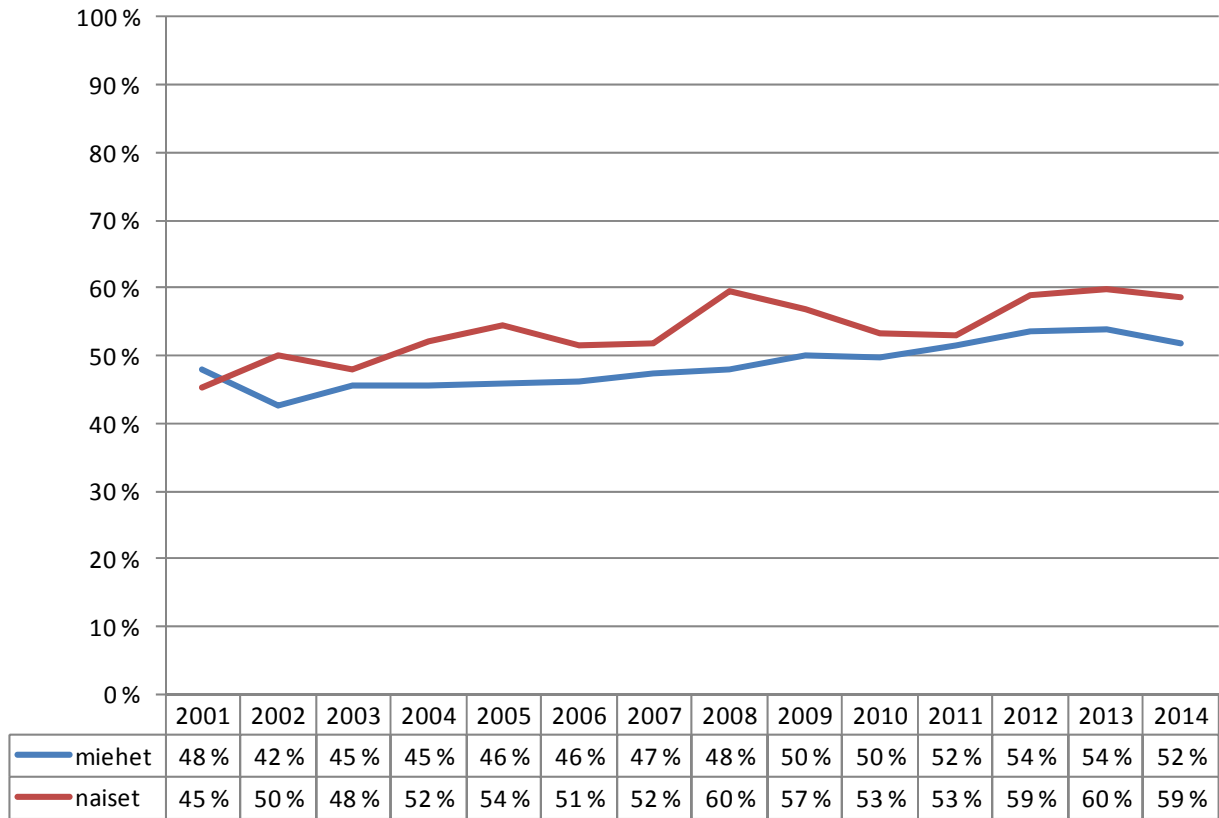
Kuvio 29 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen 2001–2014



Viime vuosina miltei 60 prosenttia naisista on ollut koulutuksessa, miehistä hieman harvempi. Naisilla koulutukseen osallistuminen on yleistynyt miehiä reippaammin. (kuvio 30) Miesten koulutukseen käyttämä aika on

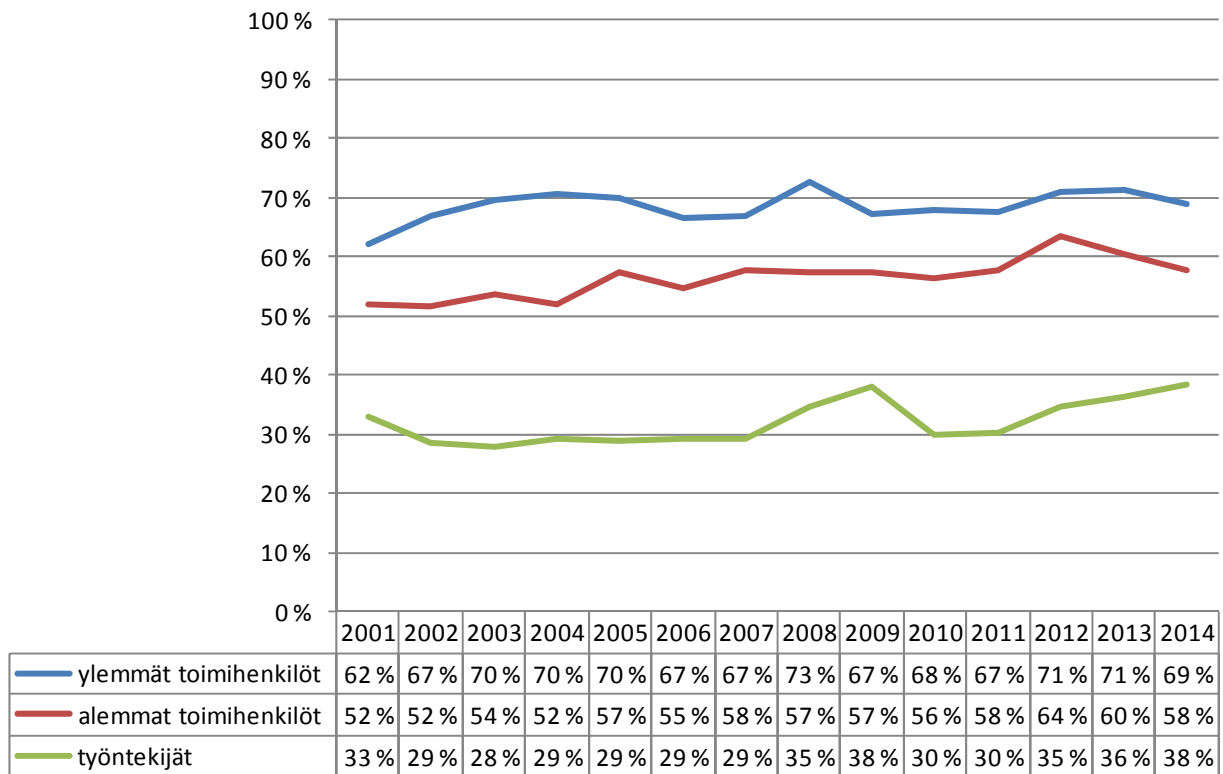
kuitenkin pidempi kuin naisten. Vuonna 2014 miehet olivat koulutuksessa keskimäärin 5,1 ja naiset 4,2 päivää.

Kuvio 30 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen, miehet ja naiset 2001–2014 (%)



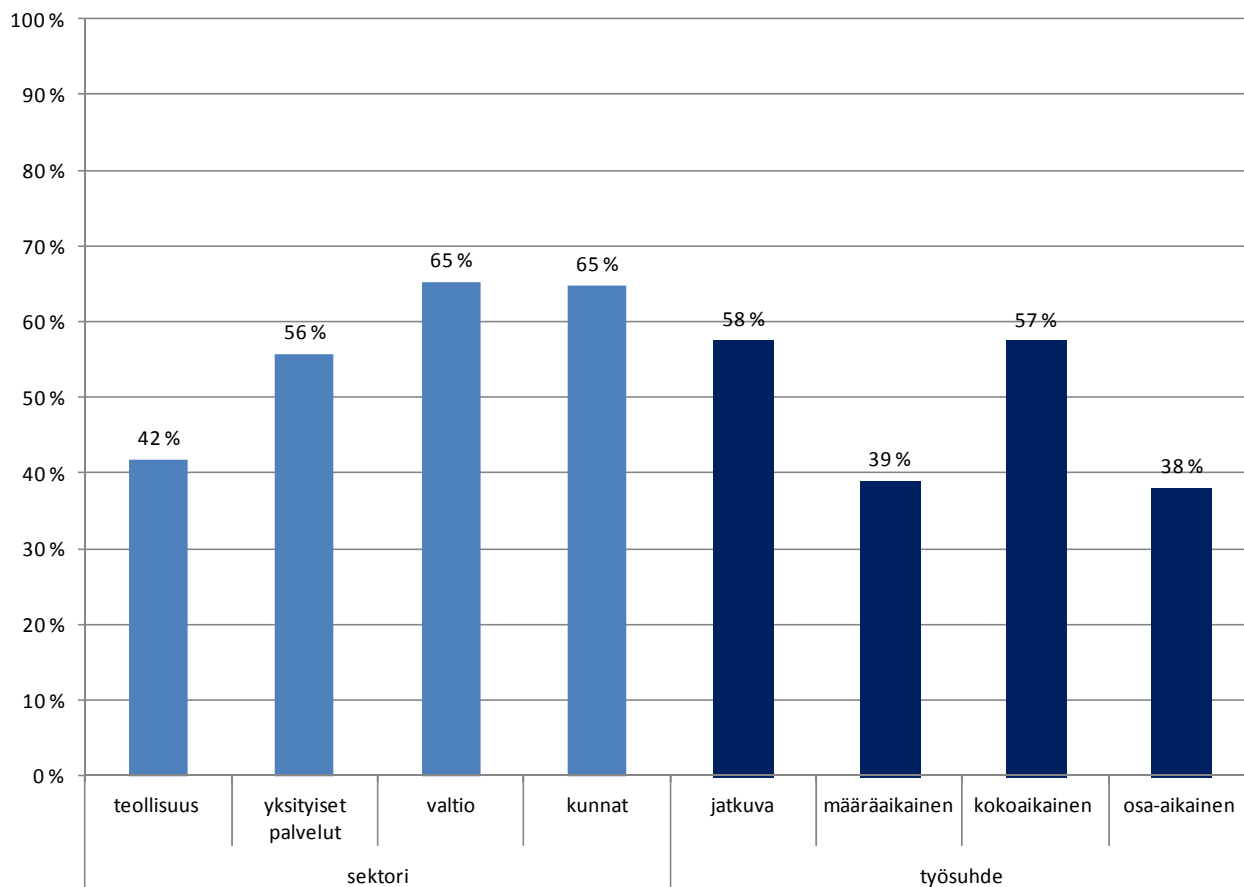
Koulutukseen osallistumisessa on suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. 69 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä oli työnantajan kustantamassa koulutuksessa vuonna 2014. Työntekijöillä osuus oli miltei puolet pienempi, 38 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä 58 prosenttia osallistui koulutukseen. Erot toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat olleet suuria koko 2000-luvun ajan, mutta toimihenkilöistä poiketen työntekijöiden osallistuminen koulutukseen on lisääntynyt vuodesta 2011 lähtien. (kuvio 31) Ryhmien väliset erot näkyvät myös koulutuspäivien lukumäärissä. Vuonna 2014 koulutuksessa olleet ylemmät toimihenkilöt käyttivät tähän keskimäärin 5 alemmat toimihenkilöt 4,5 ja työntekijät 4 työpäivää. Erot koulutuksen pituudessa ovat kuitenkin pienentyneet, sillä etenkin toimihenkilöiden koulutuksessa viettämä aika on lyhentynyt 2000-luvulla.

Kuvio 31 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sosioekonomisen aseman mukaan 2001–2014 (%)



Työnantajan tarjoama koulutus on yleisempää julkisella sektorilla yksityiseen verrattuna. Teollisuuden palkansaajille koulutus on harvinaisinta. Jatkuvassa tai kokoaikaisessa työsuhteessa olevista liki 60 prosenttia osallistui koulutukseen vuoden 2014 aikana. Määrä- ja osa-aikaisten osallistuminen oli selvästi vähäisempää. (kuvio 32) Valtion palkansaajat käyttävät koulutukseen selvästi eniten aikaa. Vuonna 2014 koulutus kesti valtiolla työskentelevillä keskimäärin 7,4, kunnissa 4,1, yksityisissä palveluissa 4,3 ja teollisuudessa työskentelevillä 4,9 työpäivää. Jatkuvassa työsuhteessa olevien koulutukseen käyttämä aika oli hieman pidempi kuin määräaikaisten. Koko- ja osa-aikaisten välinen ero oli selvä, kokoaikaisten koulutukseen käyttämä aika oli noin puolet pidempi kuin osa-aikaisten.

Kuvio 32 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sektorin ja työsuhteen tyypin mukaan 2014 (%)



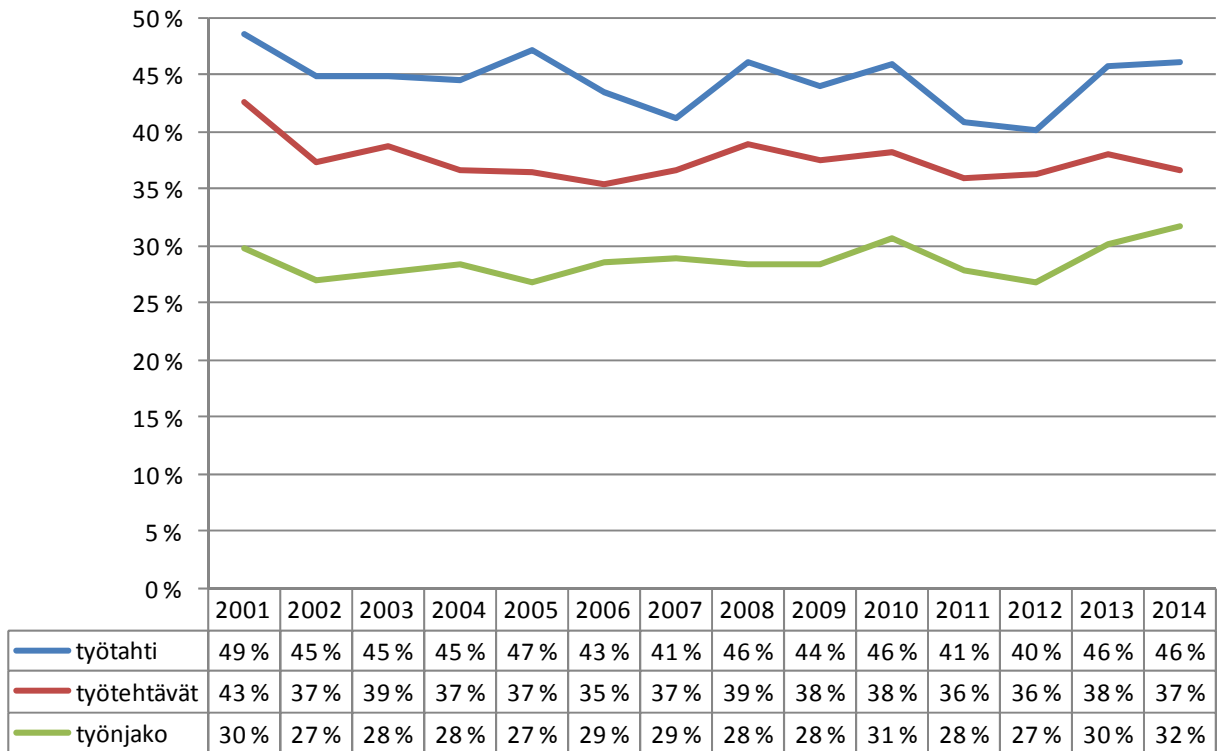
4.2 Vaikutusmahdollisuudet

Barometrissa kysytään vaikutusmahdollisuuksista työtehtävien sisältöön, työtahtiin sekä töiden jakamiseen työpaikalla. Vaikuttaminen työtahtiin on näistä kolmesta yleisintä, vuonna 2014 noin viidennes palkansaajista voi vaikuttaa työtahtiinsa paljon ja neljännes melko paljon. 40 prosenttia voi vaikuttaa työtahtiinsa jonkin verran. 14 prosentilla ei ollut lainkaan mahdollisuutta säädellä työtahtiaan. Työtehtäviin vaikuttaminen oli hieman harvinaisempaa kuin työtahtiin vaikuttaminen. 11 prosentilla oli paljon vaikutusvaltaa työtehtäviin ja joka neljännellä melko paljon. 47 prosenttia sanoi vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkun verran ja 16 prosentilla niitä ei ollut lainkaan.

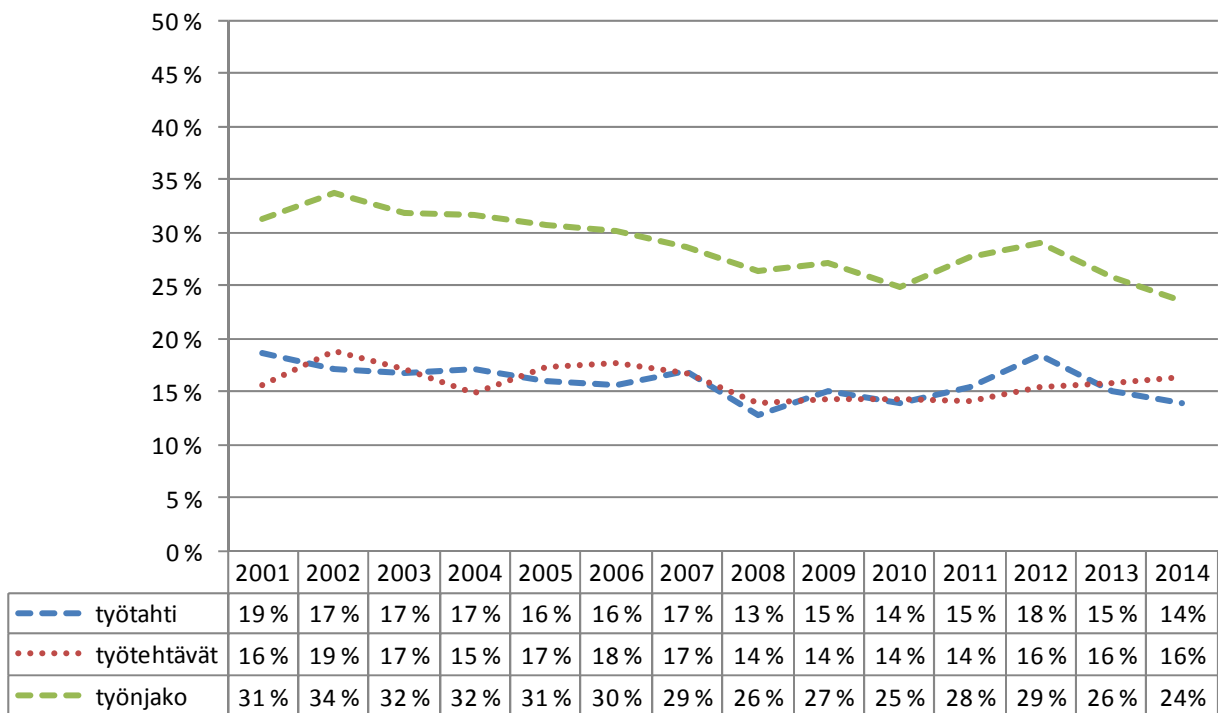
Työnjakoon vaikuttaminen ei sen sijaan ole yhtä yleistä, sillä ainoastaan noin kolmannes sanoi, että vaikutusmahdollisuuksia on paljon (12 %) tai melko paljon (20 %). Miltei puolet vastaajista sanoi, että työnjakoon voi vaikuttaa jonkin verran ja noin neljänneksellä ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Vaikutusmahdollisuudet ovat jonkin verran vaihdelleet vuosittain, mutta pitkällä aikavälillä trendit ovat yllättävän tasaisia. (kuvio 33) Selkein muutos on tapahtunut niiden kohdalla, jotka eivät voi lainkaan vaikuttaa työnjakoon. 2000-luvun alussa joka kolmas palkansaaja sanoi, että ei voi lainkaan vaikuttaa töiden jakamiseen. Osuus on pudonnut neljännekseen vuonna 2014.

Kuvio 33 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjako 2001–2014 (%)

Paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia



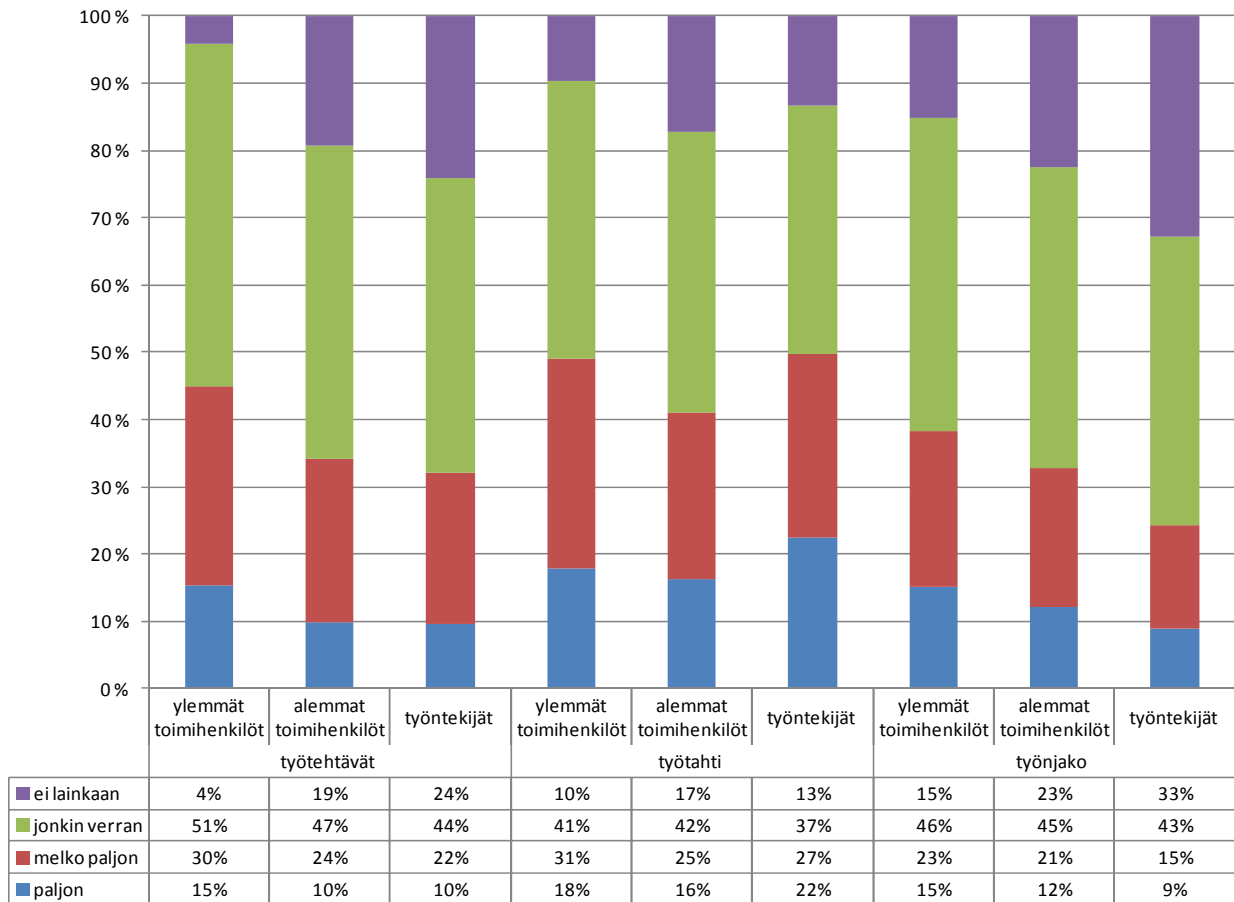
Ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia



Miehillä on naisia enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Vuonna 2014 työtehtäviin voi vaikuttaa (paljon tai melko paljon) 40 prosenttia miehistä ja kolmannes naisista. Työtahtiin voi vaikuttaa 55 prosenttia miehistä ja 37 prosenttia naisista. Työnjakoon vaikuttamisessa eroja ei juuri ollut – siihen voi vaikuttaa noin kolmannes sekä miehistä että naisista.

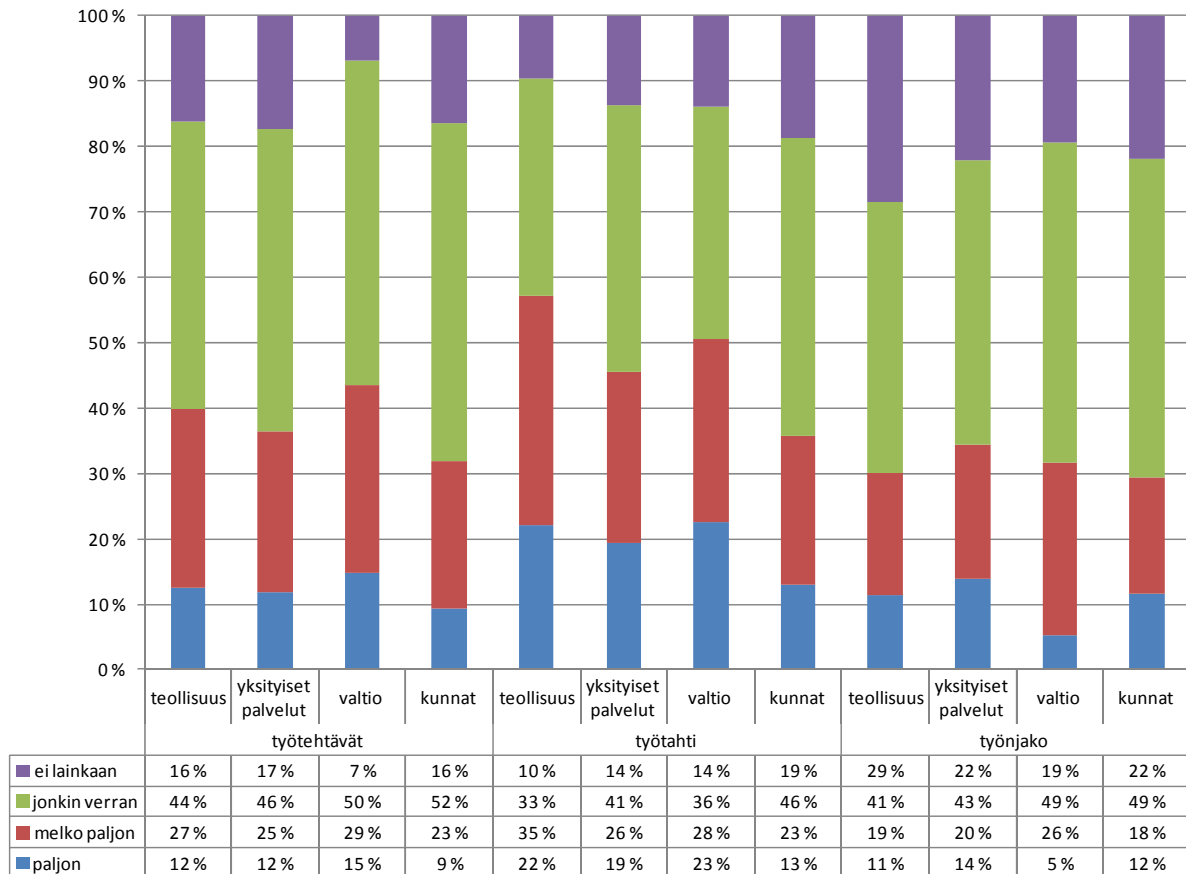
Ylemmillä toimihenkilöillä on pääosin enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. (kuvio 34) Etenkin vaikuttaminen siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, on selvästi yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä. Vuonna 2014 heistä 45 prosenttia voi vaikuttaa työtehtäviin paljon tai melko paljon verrattuna noin kolmannekseen alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ovat kuitenkin ylemmillä toimihenkilöillä hieman heikentyneet runsaan kymmenen vuoden aikana. Alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden väliset erot eivät ole työtehtäviin vaikuttamisessa kovin suuria. Työntekijät voivat sen sijaan vaikuttaa työtahtiin alempia toimihenkilöitä enemmän ja yhtä paljon kuin ylemmät toimihenkilötkin. Alemmilla toimihenkilöillä oli hieman työntekijöitä enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, miten työtehtävät jaetaan.

Kuvio 34 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon sosioekonomisen aseman mukaan 2014 (%)



Työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat kuntien palkansaajilla selvästi harvinaisempia kuin muilla sektoreilla. (kuvio 35) Vuonna 2014 korkeimmillaan yli puolet teollisuuden ja valtion työntekijöistä koki, että he voivat vaikuttaa työtahtiin paljon tai melko paljon. Osuus oli selvästi pienempi kunnissa, runsas kolmannes. Työtehtäviin ja töiden jakoon vaikuttamisen mahdollisuuksissa sektoreiden väliset erot ovat melko pieniä³.

Kuvio 35 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon sektorin mukaan 2014 (%)

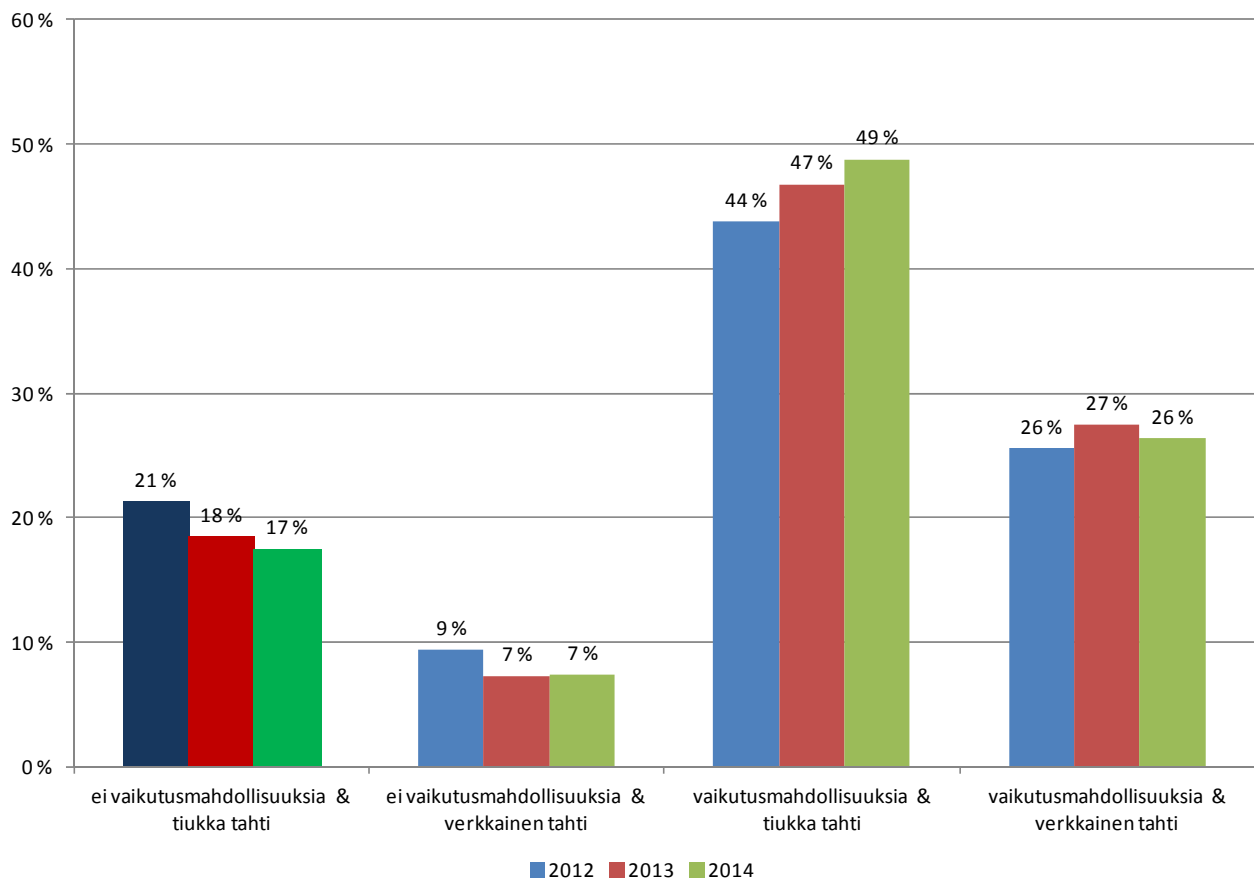


Vaikutusmahdollisuudet ovat tärkeitä työssä jaksamisen kannalta. Etenkin jos työtahti on tiukka, mahdollisuudet olla mukana päättämässä omista työtehtävistä, työtahdistista ja työnjaosta auttavat sovittamaan työtä yhteen omien vahvuuksien ja voimavarojen kanssa. Kiivas työtahti yhdessä niukkojen vaikutusmahdollisuuksien kanssa on työolosuhteena vaikea. Työolobarometrin mukaan tällaisessa tilanteessa olevia palkansaajia on vajaa viidennes⁴. (kuvio 36) Kolmen vuoden tarkastelun perusteella näyttäisi siltä, että aiempaa hieman harvemmalla on tiukka työtahti eikä vaikutusmahdollisuuksia. Sen sijaan niiden osuus, joiden työtä kuvaa sekä kiivas tahti että vaikuttamisen mahdollisuudet, olisi kasvamassa.

³ Valtiosektorin tulokset eroavat muista siinä, kuinka moni arvioi, että työtehtäviin ei lainkaan voisi vaikuttaa ja siinä, kuinka moni kokee, että työnjakoon voisi vaikuttaa paljon. Valtion työntekijöiden vastauksia on aineistossa niin vähän, että tuloksia voi pitää korkeintaan suuntaa-antavana.

⁴Tarkastelua varten vaikutusmahdollisuuksia koskevista kysymyksistä muodostettiin summamuuttuja. Tarkemmat tiedot summamuuttujan rakentamisesta löytyvät liitteestä 2. Niiden joukkoon, joilla ei ole vaikutusmahdollisuuksia on laskettu vastaajat, joilla on vähän tai ei ollenkaan mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä (työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon). Muilla näitä mahdollisuuksia on kohtalaisesti tai paljon. Työtahti on laskettu siten, että niiden työtahti on tiukka, jotka työskentelevät tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla hyvin usein tai melko usein. Tahti on verkkainen niillä, jotka työskentelevät tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla silloin tällöin, harvoin tai ei juuri koskaan.

Kuvio 36 Vaikutusmahdollisuudet ja työtahti 2012–2014 (%)



Työssä oppimisen mahdollisuudet ovat parantuneet hitaasti, mutta melko johdonmukaisesti 2000-luvun aikana. Aivan viime vuosina kasvu on tasaantunut. Myös palkansaajien koulutustaso on noussut. Vuonna 2001 barometrin vastaajista kolmannes oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon. Vuonna 2014 osuus oli kivunnut vajaaseen 45 prosenttiin. Samalla niiden osuus, joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa, on pudonnut lähes puolella, 21 prosentista 11 prosenttiin. Tätä taustaa vasten barometrin mittaamien vaikutusmahdollisuuksien pysyminen suurin piirtein paikallaan yllättää. Koulutustaustan ohella muutkin palkansaajien rakenteessa tapahtuneet muutokset vaikuttavat asiaan. Esimerkiksi tietoyhteiskuntakehityksen rinnalla palvelualojen työpaikat ovat lisääntyneet ja niissä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat rajalliset (ks. Mustosmäki et al. 2013, 623–624). Palveluammateissa asiakkaat usein määrittelevät työtahtia ja jossain määrin työtehtäviäkin. Sen sijaan työnjakoon vaikuttamisen mahdollisuudet liittyvät pikemminkin töiden organisoimiseen työpaikalla.

5 TYÖAIKA- JA PALKKAUSJÄRJESTELMÄT

Palkansaajien keskimääräinen työaika on pysynyt viimeisten 20 vuoden aikana lähes ennallaan. Sen sijaan variaatio työajoissa on hitaasti lisääntynyt. Noin kolmella palkansaajalla neljästä työaika oli 35–40 tuntia viikossa vuonna 2013. Vajaa viidennes työskenteli alle 35 tuntia viikossa ja noin joka kymmenennellä palkansaajalla viikot olivat yli 40-tuntisia. Johtajien keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika oli kokoaikatyössä noin 44 tuntia. Muista ammattiryhmistä yli neljäkymmentätuntista työviikkoa tekivät vain prosessi- ja kuljetustyöntekijät. Lyhyin työviikko oli toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä sekä palvelu- ja myyntityöntekijöillä. (Suomen virallinen tilasto, työvoimatutkimus 2013.) Eurooppalaisiin kollegoihin verrattuna suomalaisten kokoikaisten palkansaajien viikkotyöajat ovat lyhyemmät, ranskalaisia lukuun ottamatta. Suomessa työaika oli vuonna 2013 keskimäärin 37,5 tuntia viikossa. EU28-maiden keskiarvo oli 39,5 tuntia. (Eurofound 2014.)

Barometrin työaikaan liittyvät kysymykset keskittyvät työajan joustoihin. Joustavien työaikojen avulla organisaatiot voivat sopeuttaa toimintaansa markkinoiden vaatimusten tai kausiluonteisten vaihteluiden mukaan. Työntekijälähtöiset joustot puolestaan helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista ja työssä jaksamista. Vuoden 2012 Eurooppalaisen yrityskyselyn mukaan joustavat työajat ovat Suomessa yleisempiä kuin missään muussa EU-maassa. Suomalaisista työpaikoista 57 prosenttia on sellaisia, joissa melkein kaikki työntekijät voivat joustaa työn alkamis- ja päättymisajoissa omien tarpeidensa mukaan. EU-maissa osuus on keskimäärin kolmannes (32 %). Säästöön kertyneitä tunteja voi Suomessa muita maita useammin käyttää kokonaisuun vapaapäiviin. (Eurofound 2013.)

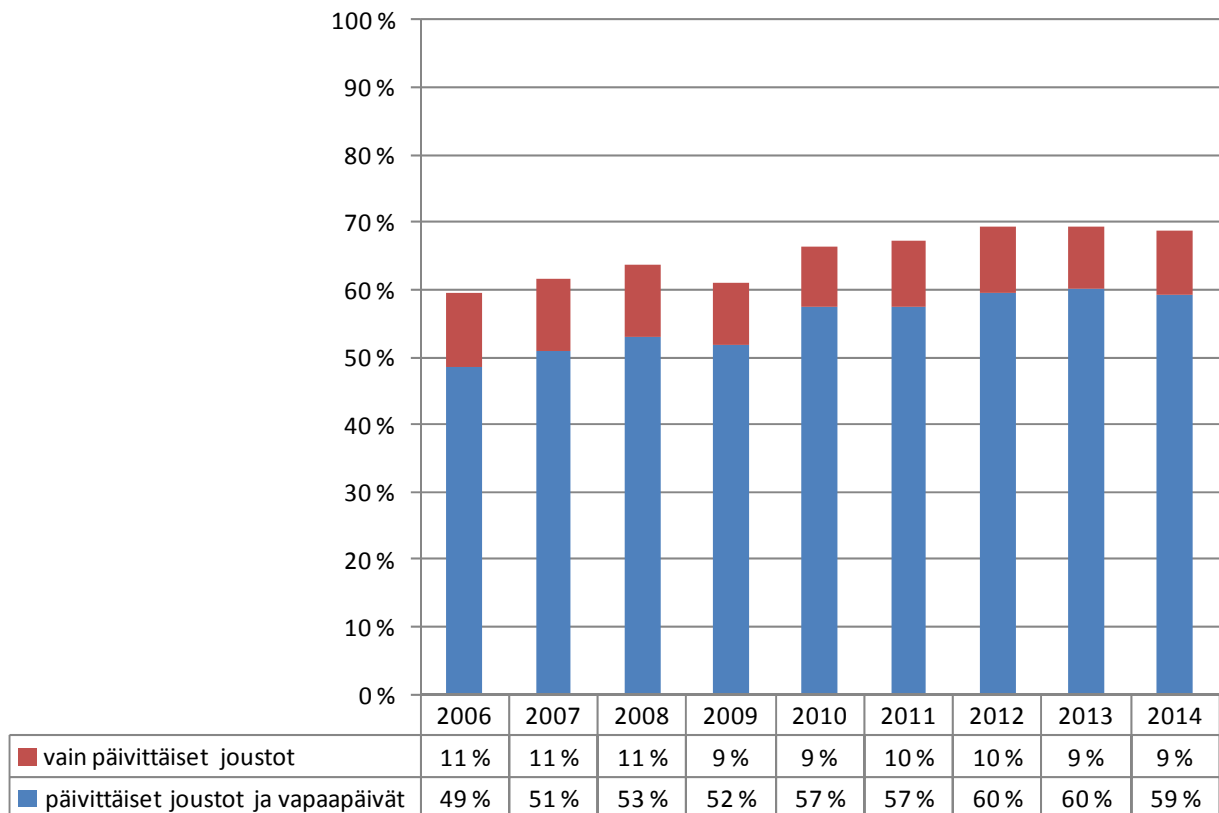
Työajan ohella myös työnteon paikat joustavat yhä useammin. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan etätöön yleistyminen on vauhdittunut vasta viime vuosina merkittävästi. Työhön liittyvät yhteydenotot vapaaajalla ovat sen sijaan nykyisin vain hieman tutumpia 2000-luvun alkuun verrattuna. Tietotekniikan kehitys on osaltaan mahdollistanut työnteon irtautumisen fyysiseltä työpaikalta. Mobiililaitteita, joiden avulla onnistuu esimerkiksi työsähköpostin lukeminen, oli vuonna 2013 käytössä jo 42 prosentilla palkansaajista (Lehto & Sutela 2014, 152–158).

Palkkaus on keskeinen toimeentulon kannalta, mutta palkkauksen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus ovat myös tärkeitä palkansaajien tyytyväisyyteen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Palkkauksen perusteena on kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkausperiaate. Sen mukaan samasta työstä ja samasta pätevyydestä maksetaan sama palkka. Nykyisin palkkausjärjestelmien yleisiä periaatteita ovat työn vaatavuus, henkilön pätevyys sekä työn tulokset. Se, miten näitä elementtejä painotetaan, riippuu työpaikan palkitsemisstrategioista ja esimiehen toiminnasta. (ks. esim. Ahokas et al. 2011.) Työntekijöiden tyytyväisyyden kannalta keskeistä on myös se, miten oikeudenmukaiseksi palkitseminen koetaan. Barometrissa on kysytty vuodesta 2005 lähtien kokemusta palkkauksen kannustavuudesta. Uusimmassa kyselyssä on tiedusteltu lisäksi tyytyväisyydestä tapaan, jolla palkasta ja palkankorotuksista on päätetty.

5.1 Työaikajärjestelmät ja etätö

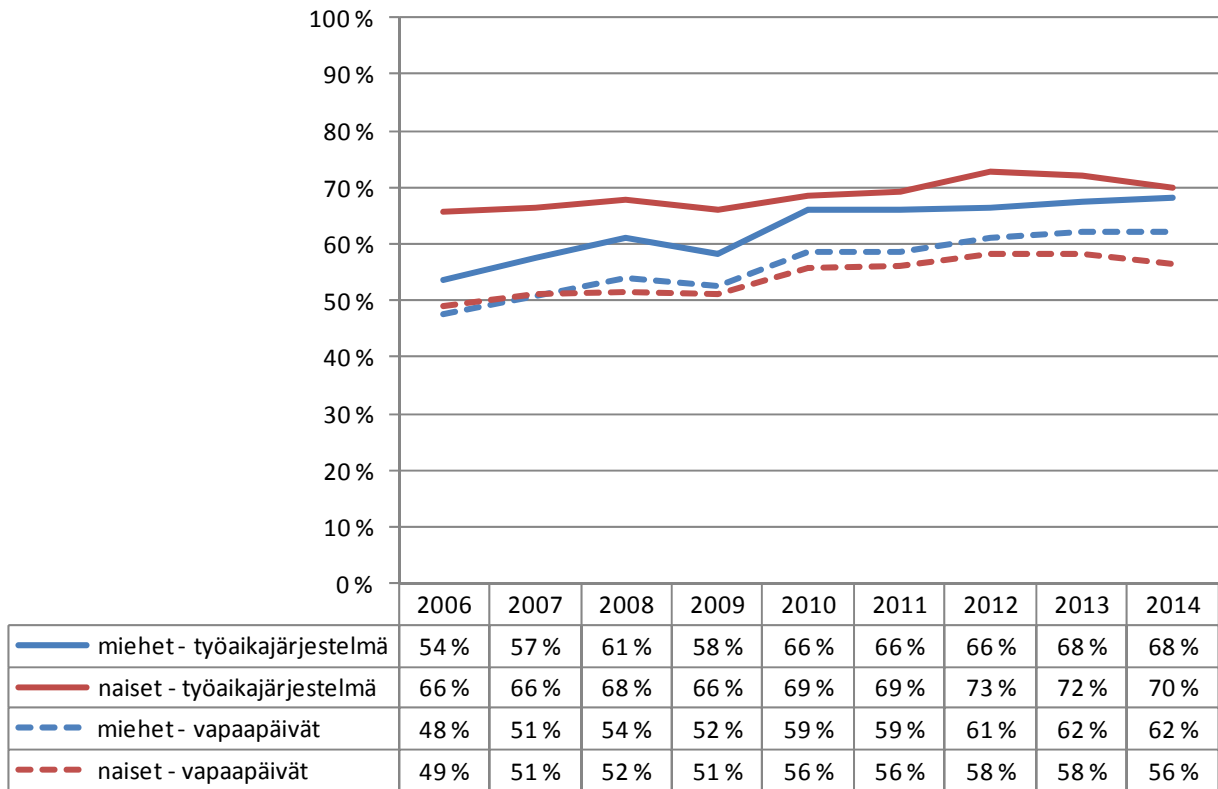
Vuodesta 2006 lähtien barometrissa on ollut mukana kysymys joustavien työaikojen järjestelmästä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Joustavien työaikojen järjestelmät yleistyivät 2000-luvun puolivälistä viime vuosiin saakka, mutta kasvu on nyt tasaantunut. Nimenomaan niiden osuus, jotka voivat pitää kertyneitä tunteja vapaapäivinä, kasvoi. (kuviot 37) Vuonna 2014 palkansaajista 69 prosentilla oli järjestelmä käytössään: noin 60 prosentilla oli järjestelmän puitteissa mahdollisuus sekä päivittäisiin joustoihin että kokonaisuun vapaapäiviin ja yhdeksällä prosentilla oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin.

Kuvio 37 Joustavan työajan järjestelmä 2006–2014 (%)



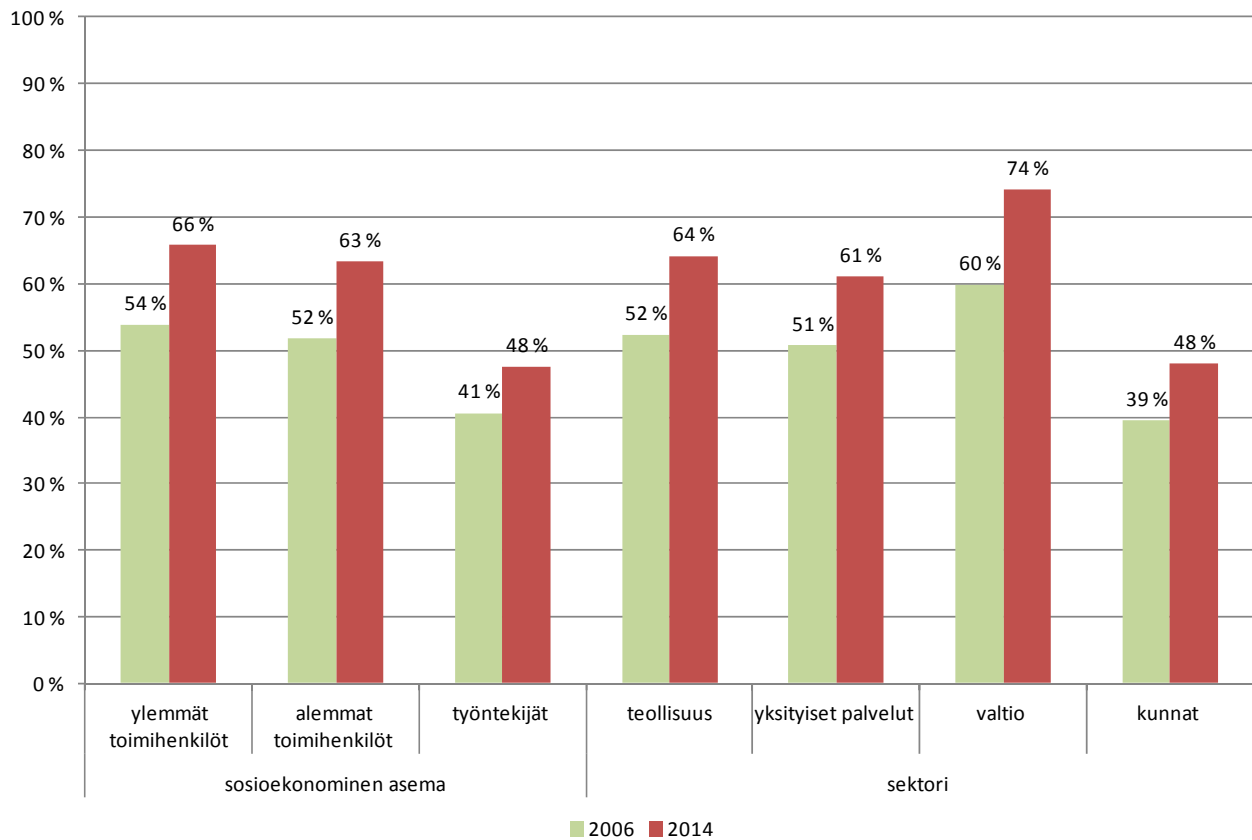
Viime vuosina miehillä on ollut naisia useammin mahdollisuus pitää järjestelmään kirjattuja ylimääräisiä työtunteja kokonaisina vapaapäivinä (62 % miehistä ja 56 % naisista vuonna 2014). Pelkät päivittäiset joustot ovat sen sijaan naisilla selvästi yleisempiä kuin miehillä. 13 prosentilla naisista ja kuudella prosentilla miehistä oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin vuonna 2014. Joustot – etenkin mahdollisuus käyttää kertyneitä tunteja kokonaisuun vapaapäiviin – ovat miehillä yleistyneet enemmän kuin naisilla. (kuvio 38)

Kuvio 38 Joustavan työajan järjestelmä, miehet ja naiset 2006–2014 (%)



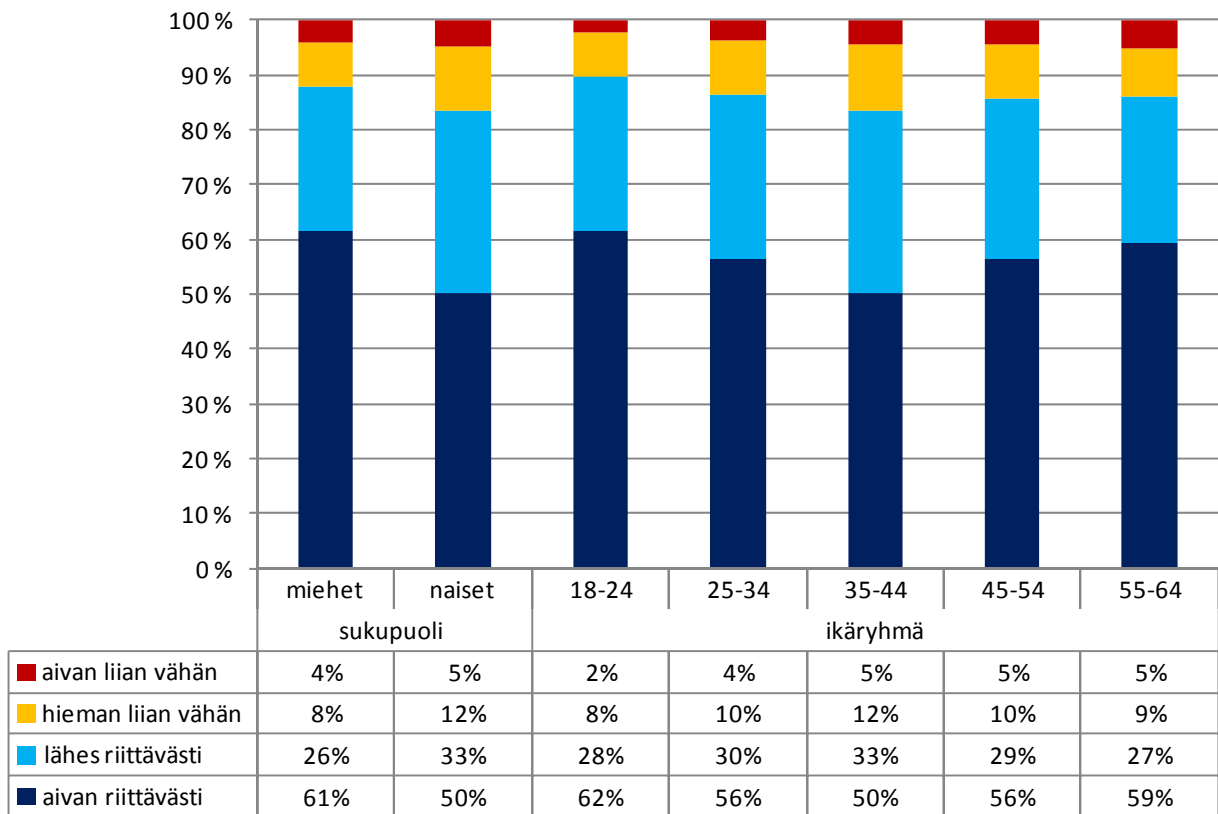
Joustomahdollisuudet ovat toimihenkilöillä paremmat kuin työntekijöillä. Lisäksi ne ovat vajaan kymmenen vuoden aikana yleistyneet toimihenkilöillä nopeammin kuin työntekijöillä. Valtiolla työskentelevistä jopa 74 prosentilla ja teollisuudenkin palkansaajista 64 prosentilla oli työaikajärjestelmän puitteissa mahdollisuus kokonaisuun vapaapäiviin. (kuviokuva 39) Kunnissa päivittäiset joustot olivat selvästi yleisempiä kuin muilla sektoreilla. Siellä jopa viidenneksellä päivittäiset joustot olivat mahdollisia, kun muilla sektoreilla päivittäisiä joustoja oli pääasiassa vain noin viidellä prosentilla palkansaajista. Kunnissa työskentelevistä vajaa puolet voi pitää kertyneitä tunteja kokonaisina vapaapäivinä, osuus on selvästi pienempi kuin muilla sektoreilla. Isoilla työpaikoilla joustavan työajan järjestelmät ovat yleisempiä kuin pienillä.

Kuvio 39 Joustavan työajan järjestelmä, jossa on mahdollisuus myös kokonaisuun vapaapäiviin sosioekonominen aseman ja sektorin mukaan 2006, 2014 (%)



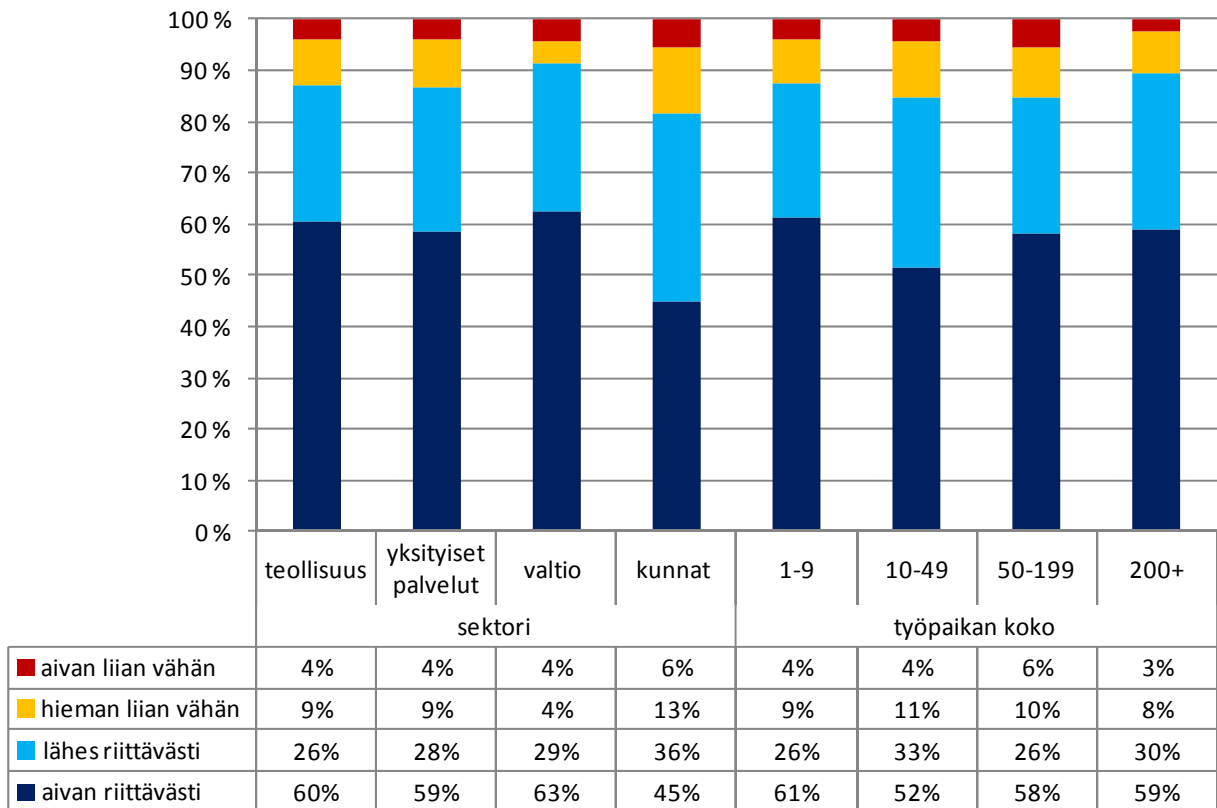
Vuoden 2014 barometrissa kysyttiin palkansaajien näkemyksiä siitä, joustavatko työajat riittävästi työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyviin tarpeisiin nähden. Suurin osa on tyytyväisiä joustoihin: 56 prosenttia arvioi, että työaika joustaa aivan riittävästi ja 30 prosenttia koki joustomahdollisuuksien olevan lähes riittäviä. Ainoastaan neljä henkilöä sadasta arvioi joustojen olevan täysin riittämättömiä. Naisten ja 35–44-vuotiaiden joukossa oli eniten niitä, joiden mielestä joustoissa olisi parantamisen varaa. (Kuvio 40)

Kuvio 40 Työaikojen jousto työn ja muun elämän yhteensovittamiseen nähden sukupuolen ja ikäryhmän mukaan 2014 (%)



Kunnissa oli selvästi kriittisimmät näkemykset joustoista, vajaa viidennes arvioi, että työaika joustaa omiin tarpeisiin nähden liian vähän. Joustoihin täysin tyytyväisiä oli 10–49 henkilön työpaikoilla vähiten. (kuvio 41)

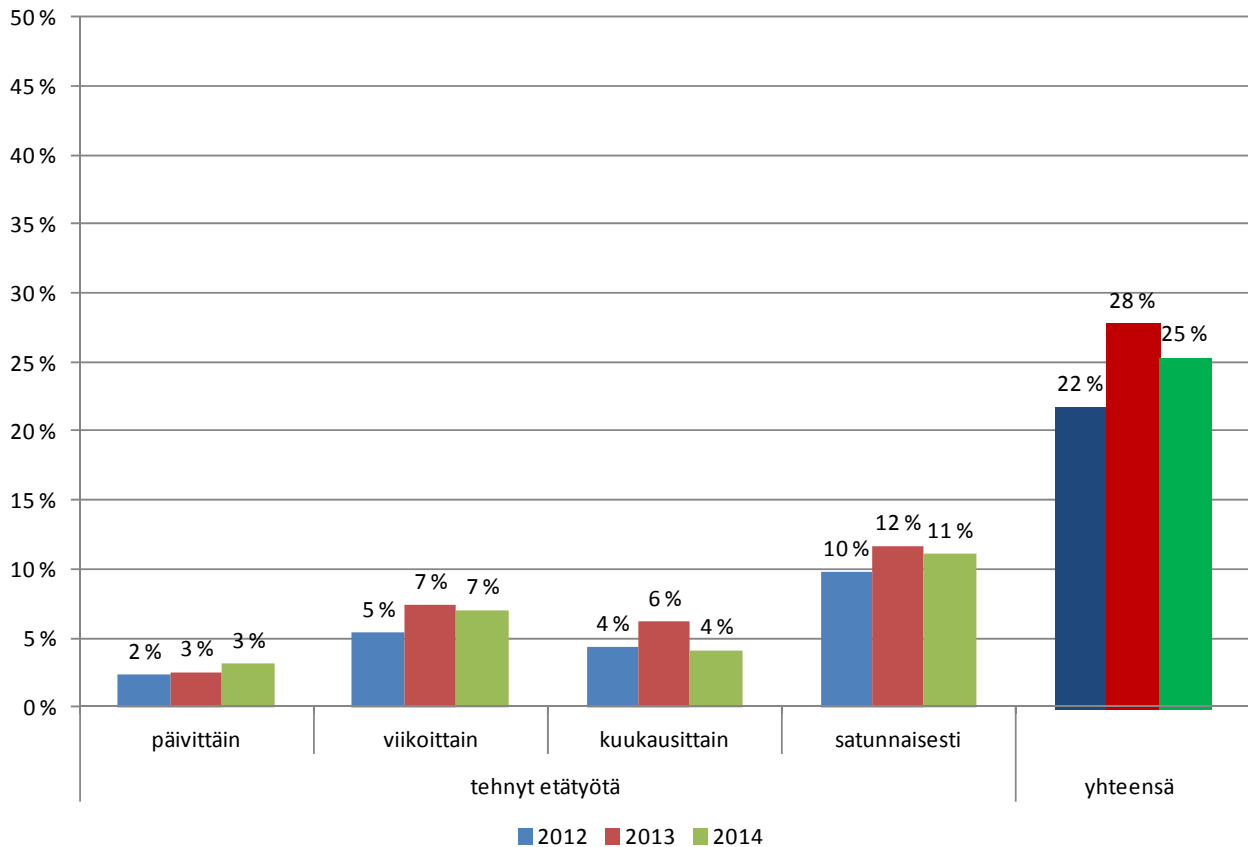
Kuvio 41 Työaikojen jousto työn ja muun elämän yhteensovittamiseen nähden sektorin ja työpaikan koon mukaan 2014 (%)



Työaikojen lisäksi myös työntekijöiden on arveltu olevan tulevaisuudessa aiempaa moninaisempia. Informaatio- ja kommunikaatioteknologian nopean kehittymisen ja yleistymisen myötä työ voi irtautua paikasta ja ajasta etenkin tietotyöläisillä, joilla se kulkee helposti mukana. Työolobarometrissä etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Valtaosa palkansaajista tekee etätyötä kotona, mutta etätyötä voi tehdä muuallakin, esimerkiksi työnantajan eri toimipisteissä, julkisissa tiloissa, hotellissa tai kulkuneuvossa. Etätyön tekeminen on yleistynyt lähes nolasta noin viidennekseen palkansaajista vuosien 1990–2013 välillä (Lehto & Sutela 2014, 153).

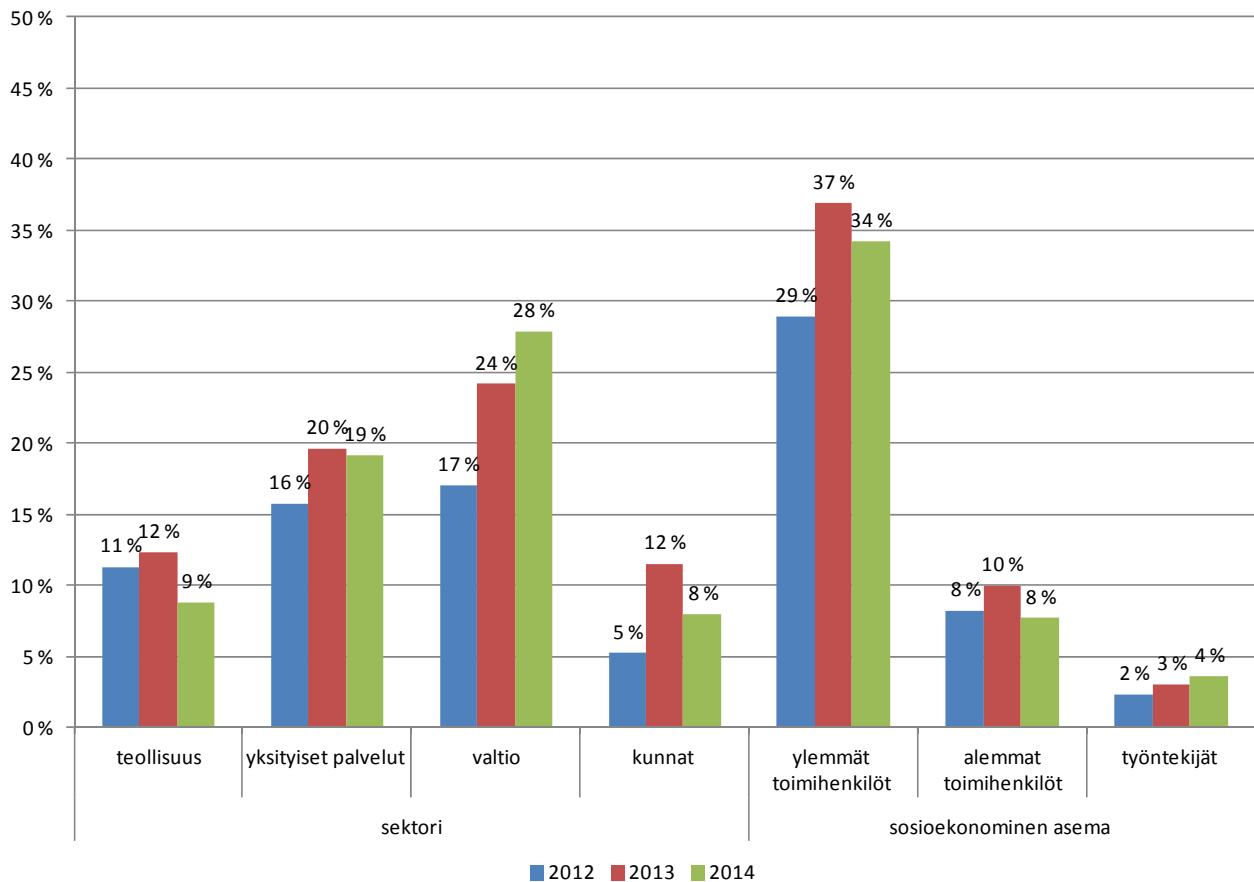
Barometrin mukaan vuonna 2014 joka kymmenes palkansaaja teki etätyötä vähintään viikoittain ja neljä prosenttia kuukausittain. Lisäksi 11 prosenttia palkansaajista teki satunnaisesti etätöitä. Vähintään viikoittain etätyötä tekevien osuus on edellisvuoden tasolla, harvemmin etätyötä tekevien osuudet ovat pudonneet aavistuksen edellisvuodesta. (kuvio 42) Miesten etätyö on yleisempää kuin naisten. Vuonna 2014 miehistä 12 prosenttia ja naisista kahdeksan prosenttia sanoi tehneensä etätyötä vuoden aikana viikoittain tai päivittäin. 71 prosenttia miehistä ja 79 prosenttia naisista ei tehnyt lainkaan etätöitä.

Kuvio 42 Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2014 (%)



Kaikissa ammateissa etätyö ei ole mahdollista. Yksityisten palveluiden ja valtion palkansaajat tekevät etätyötä selvästi yleisemmin kuin teollisuuden ja kuntien palveluksessa olevat. Etätyötä tekevien osuudet ovat nousseet viime vuoden aikana ainoastaan valtion palkansaajilla. (kuvio 43) Kun etätyötä tarkastelee sosio-ekonomisen aseman mukaan, se on varteenotettava työntekijöiden tapa nimenomaan ylemmille toimihenkilöille. Alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden etätyö on harvinaista.

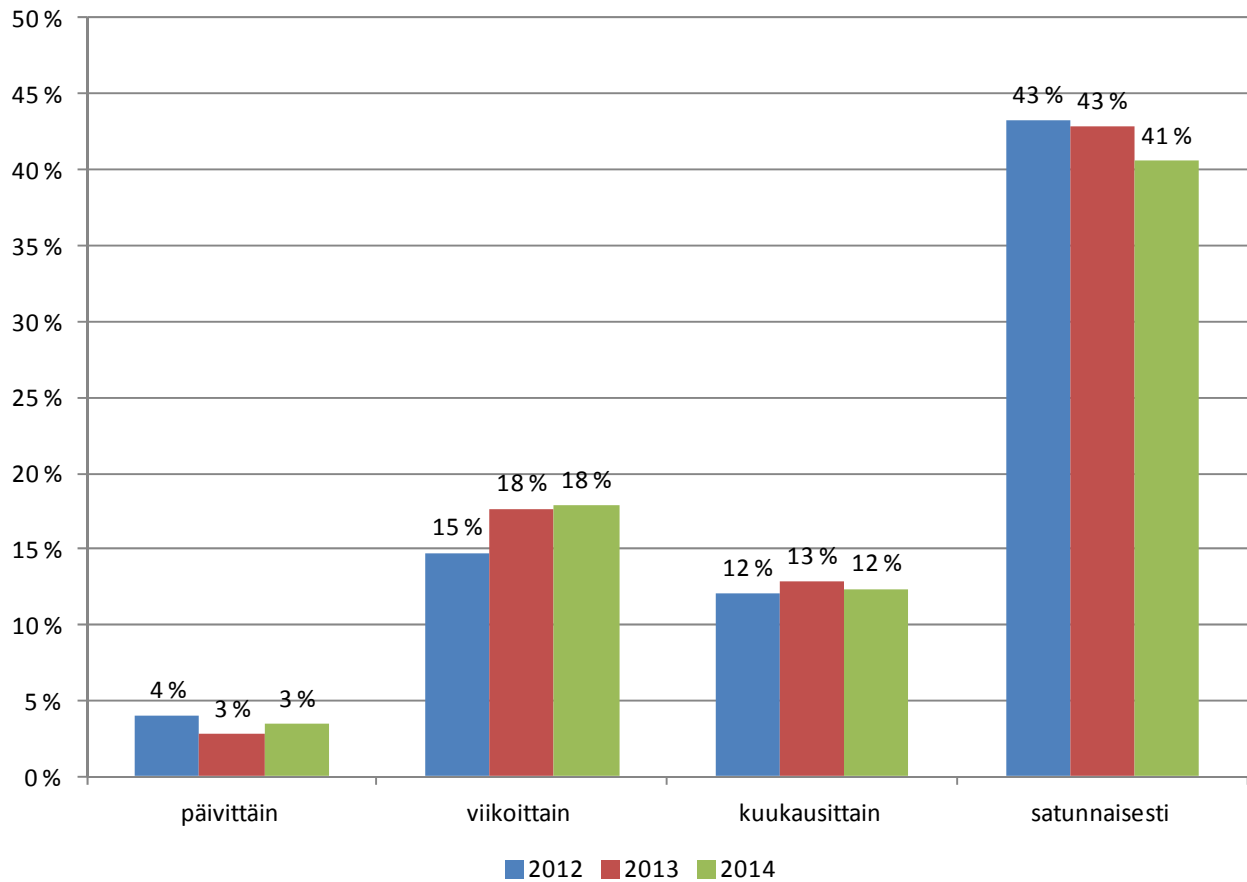
Kuvio 43 Etättyö viimeisen 12 kuukauden aikana kuukausittain tai useammin sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012–2014 (%)



Perinteisten työaikajoustejen, kuten esimerkiksi ylityön, joustavien työn aloittamis- ja lopettamisaikojen ja työaikapankkien, lisäksi viime vuosina on puhuttu paljon työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymisestä. Esimerkiksi kotona tai kulkuneuvossa työskentelystä ei aina ole sovittu työnantajan kanssa, vaan se voi olla vapaa-ajalla tapahtuvaa ja omaehtoista työdokumenttien lukemista tai sähköpostin tarkistamista ja viestien kirjoittamista.

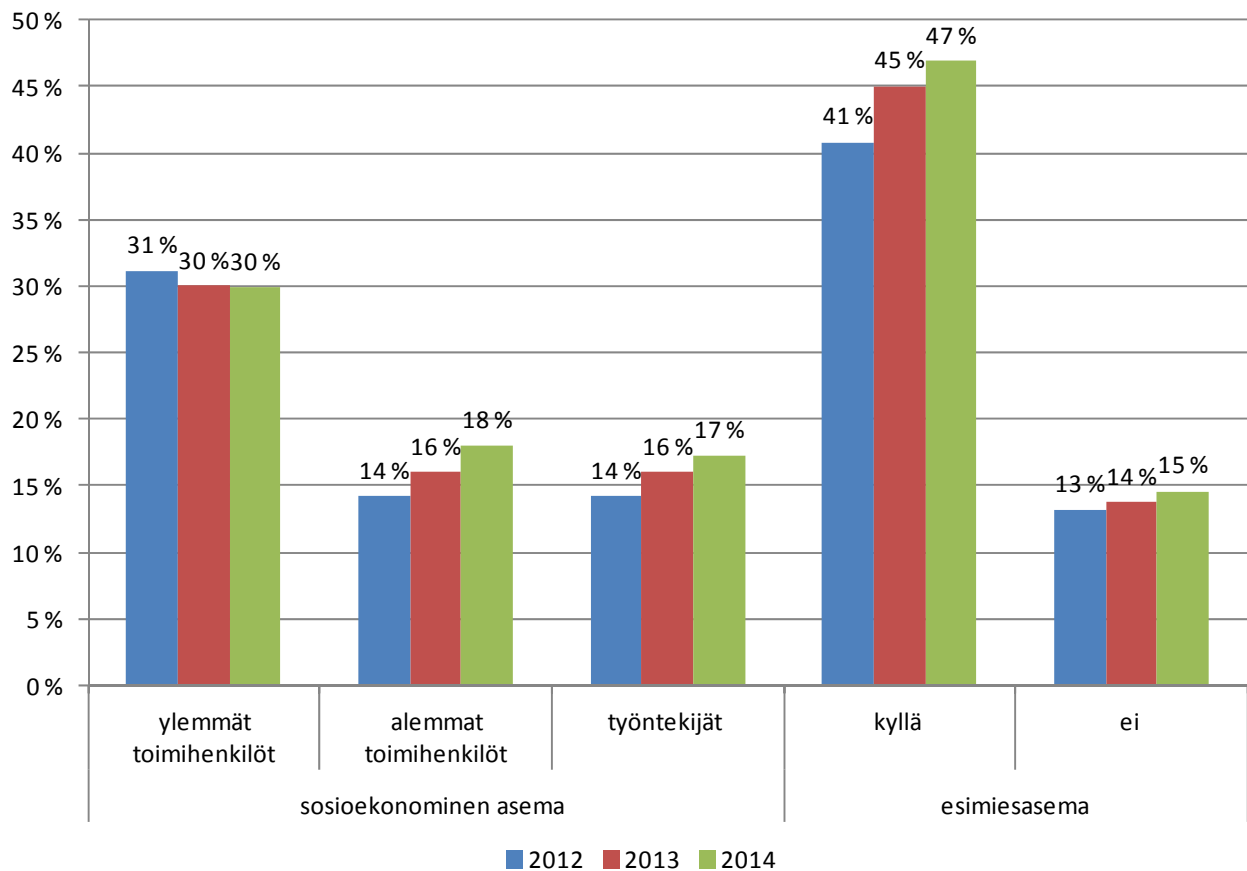
Palkansaajat ovat usein tavoitettavissa virallisen työajan ulkopuolellakin, jolloin esimerkiksi asiakkaat, esimiehet ja työkaverit voivat ottaa yhteyttä työasioissa vaikkapa puhelimitse. Vuonna 2014 noin neljännes palkansaajista ei lainkaan saanut työhön liittyviä yhteydenottoja työajan ulkopuolella. Suurimmalle osalle (41 %) yhteydenotot olivat satunnaisia. 12 prosenttia sai yhteydenottoja kuukausittain ja jopa viidennes viikoittain tai päivittäin. (kuvio 44)

Kuvio 44 Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2014 (%)



Yhteydenotot ovat yleisimpiä yksityisten palveluiden palkansaajille. Heistä neljännes sai yhteydenottoja viikoittain tai päivittäin. Teollisuudessa ja valtiolla yhteydenottoja tuli vähintään viikoittain noin viidennekselle ja kunnissa noin 15 prosentille. Yhteydenotot ovat tuttuja etenkin ylemmille toimihenkilöille ja esimiehille. (kuvio 45) Ylemmät toimihenkilöt saavat yhteydenottoja miltei kaksi kertaa yleisemmin kuin alemmat toimihenkilöt ja työntekijät. Kahdella viimeisellä ryhmällä trendi on kuitenkin kasvava, kuten myös esimiehillä.

Kuvio 45 Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viikoittain tai useammin viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman mukaan 2012–2014 (%)

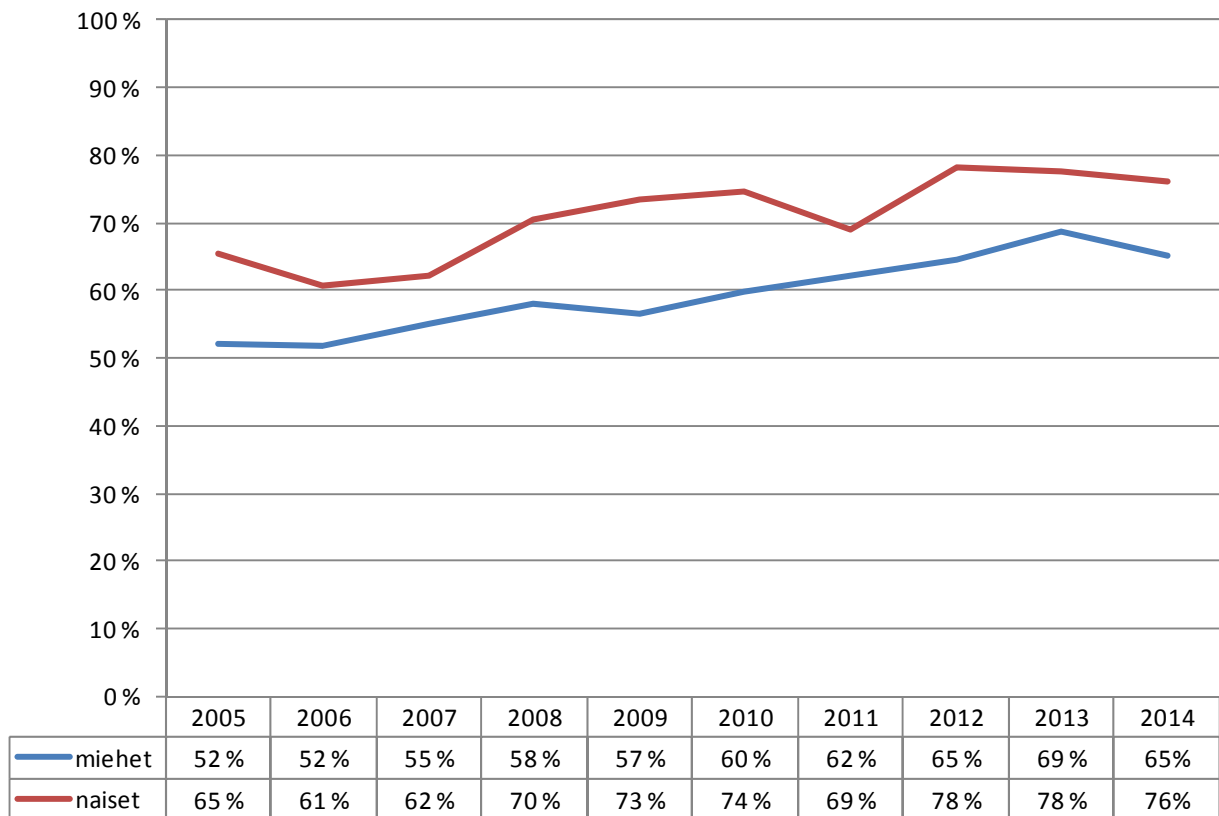


5.2 Suorituksenarviointi ja palkkausjärjestelmät

Barometrissa vastaajilta on vuodesta 2005 lähtien tiedusteltu, arvioidaanko heidän työsuoritustaan systemaattisesti. Arviointi voi tapahtua esimerkiksi kerran vuodessa kehityskeskusteluiden yhteydessä. Palkkausjärjestelmiin liittyen on kysytty, vaikuttavatko henkilökohtainen suoriutumisen ja työn laatu palkan suuruuteen sekä saako vastaaja tiimin tai yksikön työhön perustuvia tulospalkkioita.

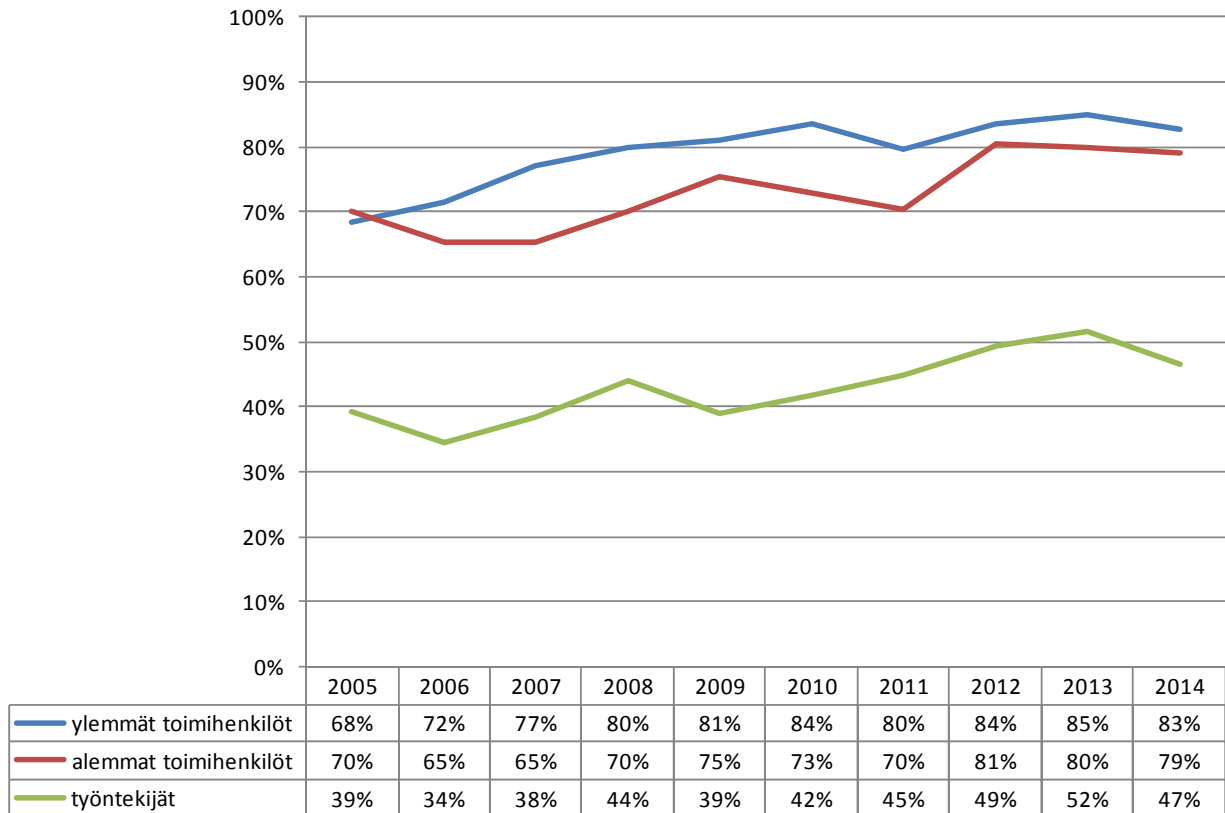
Työsuorituksen systemaattinen arviointi on huomattavasti yleistynyt vuodesta 2005, mutta viime vuosina kasvu on tasaantunut. Palkansaajista 71 prosenttia kertoi vuonna 2014, että heidän työsuoritustaan arvioidaan, naiset selvästi useammin kuin miehet. (kuvio 46)

Kuvio 46 Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi, miehet ja naiset 2005–2014 (%)



Toimihenkilöiden työtä arvioidaan yleisemmin kuin työntekijöiden. Arvioinnin piirissä olevien osuus on ta-
saantunut viime vuosina toimihenkilöillä noin 80 prosenttiin ja työntekijöillä noin puoleen. (kuvio 47)

Kuvio 47 Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi sosioekonomisen aseman mukaan 2005–2014 (%)

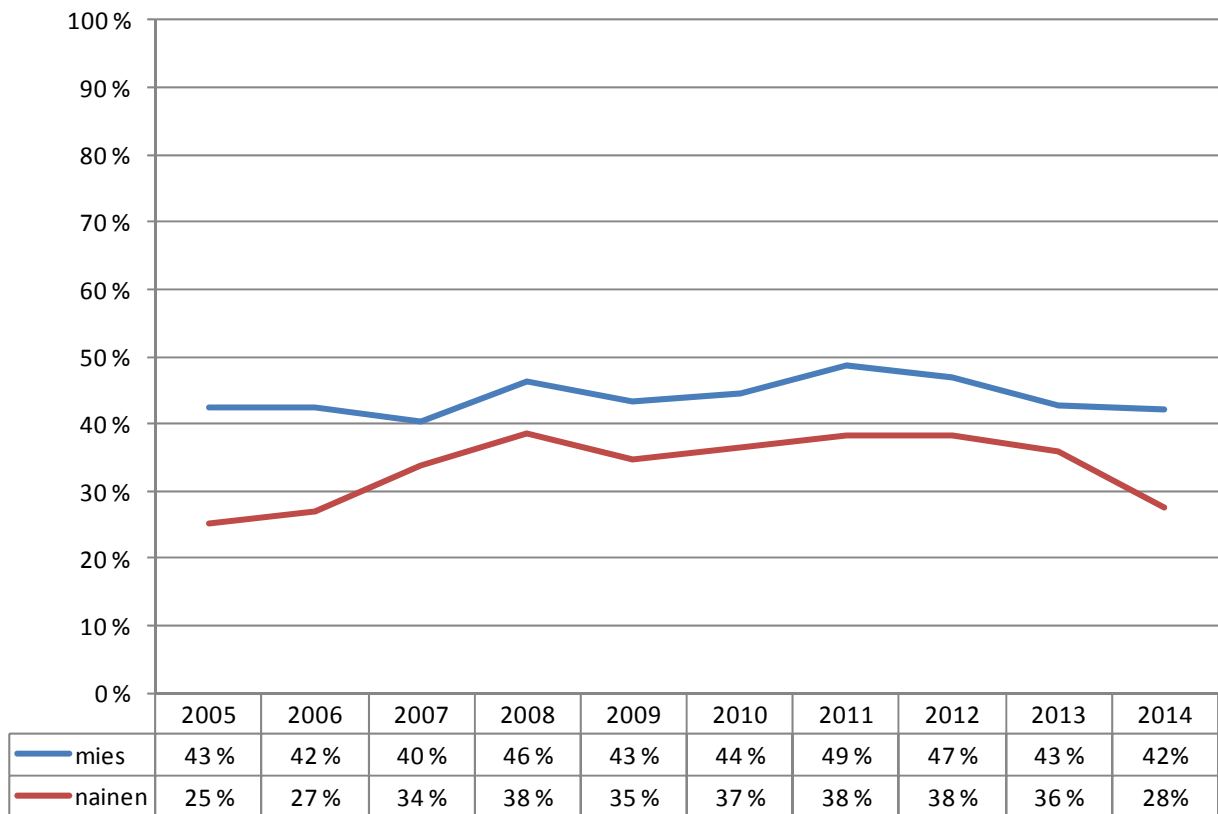


Suorituksenarvioinnit ovat tavallisia etenkin julkisen sektorin työpaikoilla ja isoissa organisaatioissa. Lähes kaikki valtiolla työskentelevät ovat nykyisin arvioinnin piirissä. Myös naisvaltaisella kunta-alalla 80 prosenttia palkansaajista vastasi vuonna 2014, että heidän suoritustaan arvioidaan. Yksityisellä sektorilla arviointi on yleisempää yksityisissä palveluissa (69 %) kuin teollisuudessa (56 %). Arvioinnit ovat sitä yleisempiä mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, vuonna 2014:

- 1–9 henkilön työpaikoilla noin puolet oli arvioinnin piirissä,
- 10–49 työntekijän organisaatioissa miltei kolme neljäsosaa vastasi kyllä,
- 50–199 henkilön organisaatioissa osuus oli liki 80 prosenttia ja
- yli 200 henkilöä työllistävissä organisaatioissa valtaosan (86 %) suoritusta arvioitiin.

Työstä suoriutuminen ja suoritusten laatu vaikutti palkkaan 35 prosentilla palkansaajista. Naiset ovat miehiä useammin suorituksen arvioinnin piirissä, mutta miehillä työsuoritus ja työn laatu vaikuttavat palkan suuruuteen useammin kuin naisilla. Vuonna 2014 miehistä 42 ja naisista 28 prosenttia sanoi, että oman työn tulokset vaikuttavat palkkaan. Sukupuolten välinen ero on viime vuoden aikana jälleen kasvanut yli kymmeneen prosenttiyksikköön, sillä vuonna 2014 etenkin naisilla osuus on pudonnut. (kuvio 48)

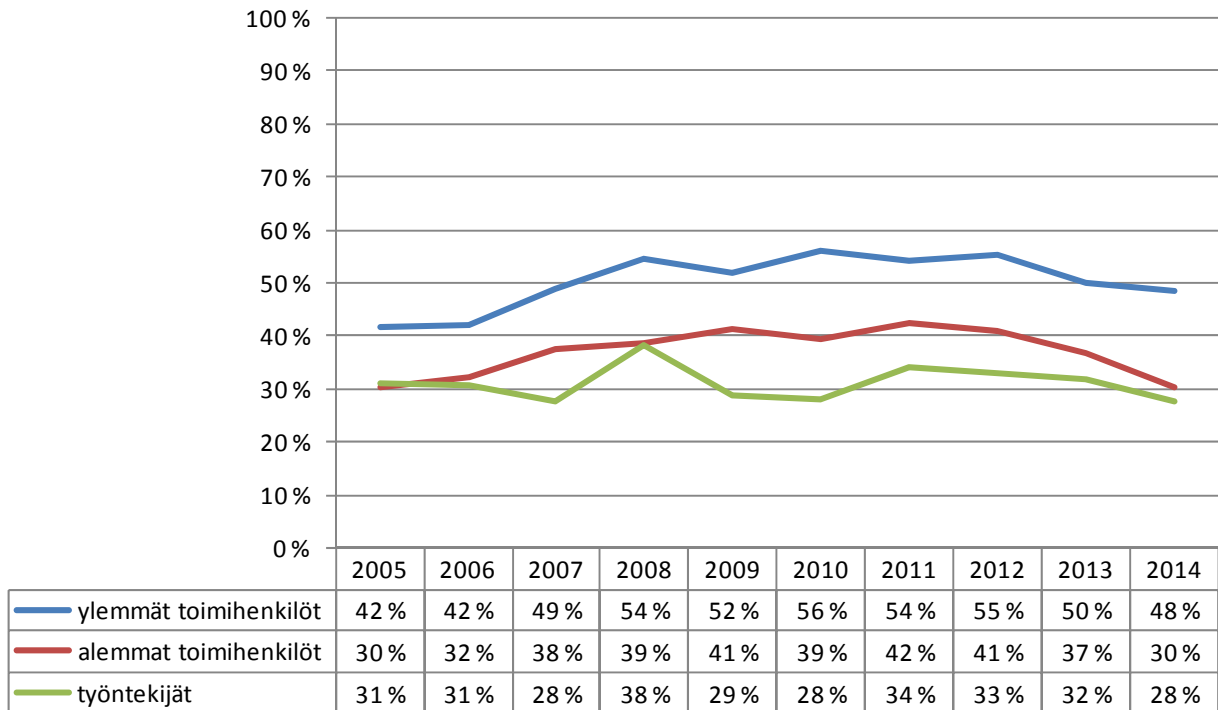
Kuvio 48 Henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työn laatu vaikuttavat palkkaan, miehet ja naiset 2005–2014 (%)



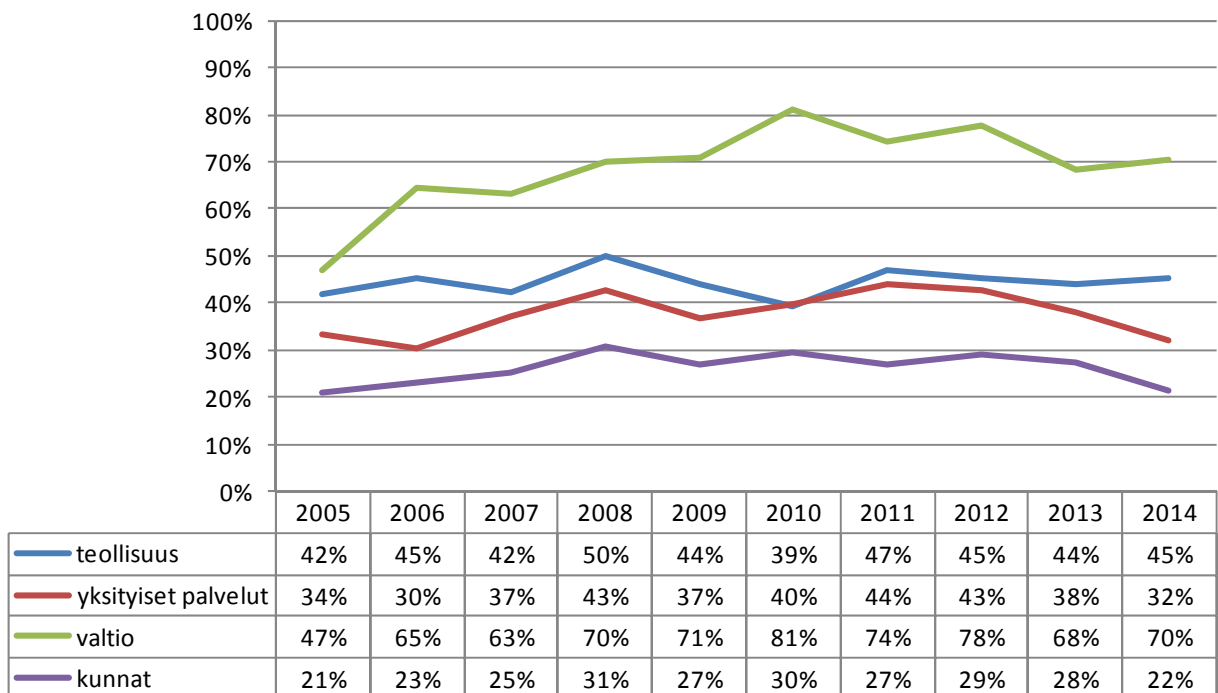
Suoritusperusteiset palkkiot yleistyivät vuosien 2005 ja 2008 välillä kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä ja kaikilla sektoreilla. Tämän jälkeen osuudet ovat pääosin tasaantuneet ja viime vuosina jopa laskeneet. (kuvio 49) Palkkiot ovat yleisimpiä ylemmille toimihenkilöille ja valtion palkansaajille. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät saavat niitä suurin piirtein yhtä paljon. Kunnissa suoritusperusteinen palkitseminen on huomattavasti harvinaisempaa kuin valtiolla ja yksityisellä sektorilla. Tämä on tilanne siitä huolimatta, että kunnissa työsuorituksen arvioiminen on yleistä. Suoritusperusteinen palkitseminen on yleisintä suurimmissa organisaatioissa. Yli 200 henkilön työpaikoilla runsas puolet palkansaajista kertoi vuonna 2014 saavansa omaan suoritukseen perustuvia palkkioita. 50–199 henkilön työpaikoissa osuus oli runsas 40 prosenttia ja tätä pienemmissä noin 30 prosenttia.

Kuvio 49 Henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työn laatu vaikuttavat palkkaan sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2005–2014 (%)

Sosioekonominen asema

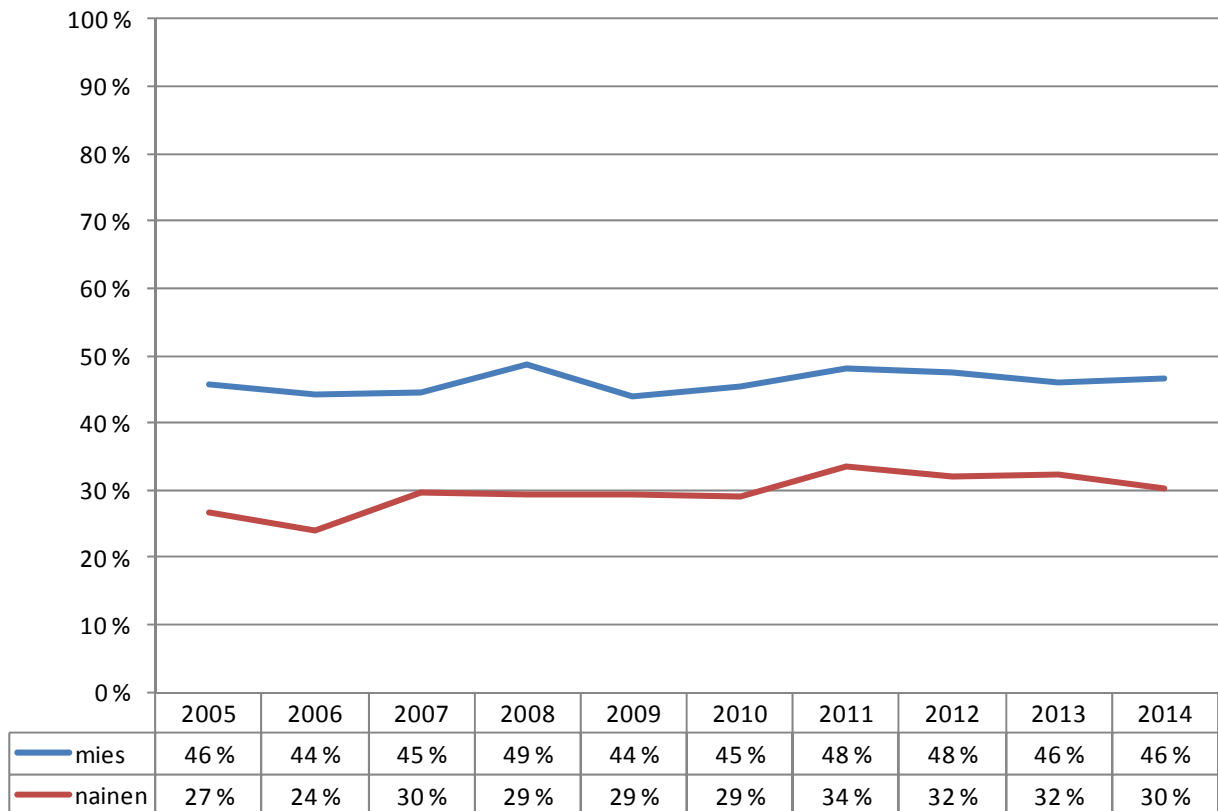


Sektori



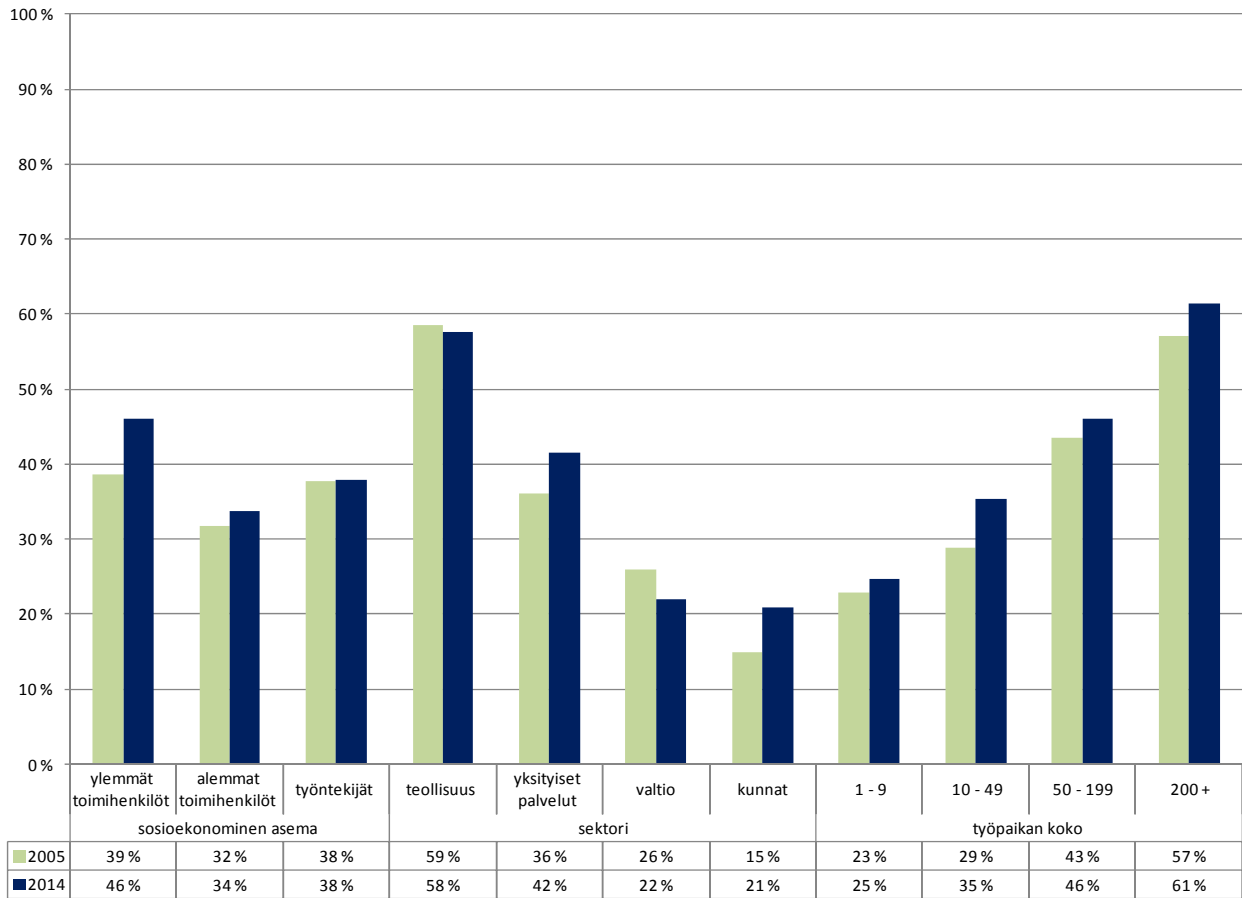
Vuonna 2014 palkansaajista 39 prosentilla oli mahdollisuus saada tiimin, ryhmän tai työyksikön tulokseen perustuvia palkkioita. Miehillä on naisia useammin mahdollisuus saada niitä, sukupuolten välillä oli vuonna 2014 reilun 15 prosenttiyksikön ero. Kuilu on säilynyt lähes samankokoisena kymmenen vuoden ajan, sillä mahdollisuudet saada palkkioita ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan niin miehillä kuin naisillakin. (kuvio 50)

Kuvio 50 Mahdollisuus saada tulospalkkioita ryhmän tai työyksikön tuloksen perusteella, miehet ja naiset 2005–2014 (%)



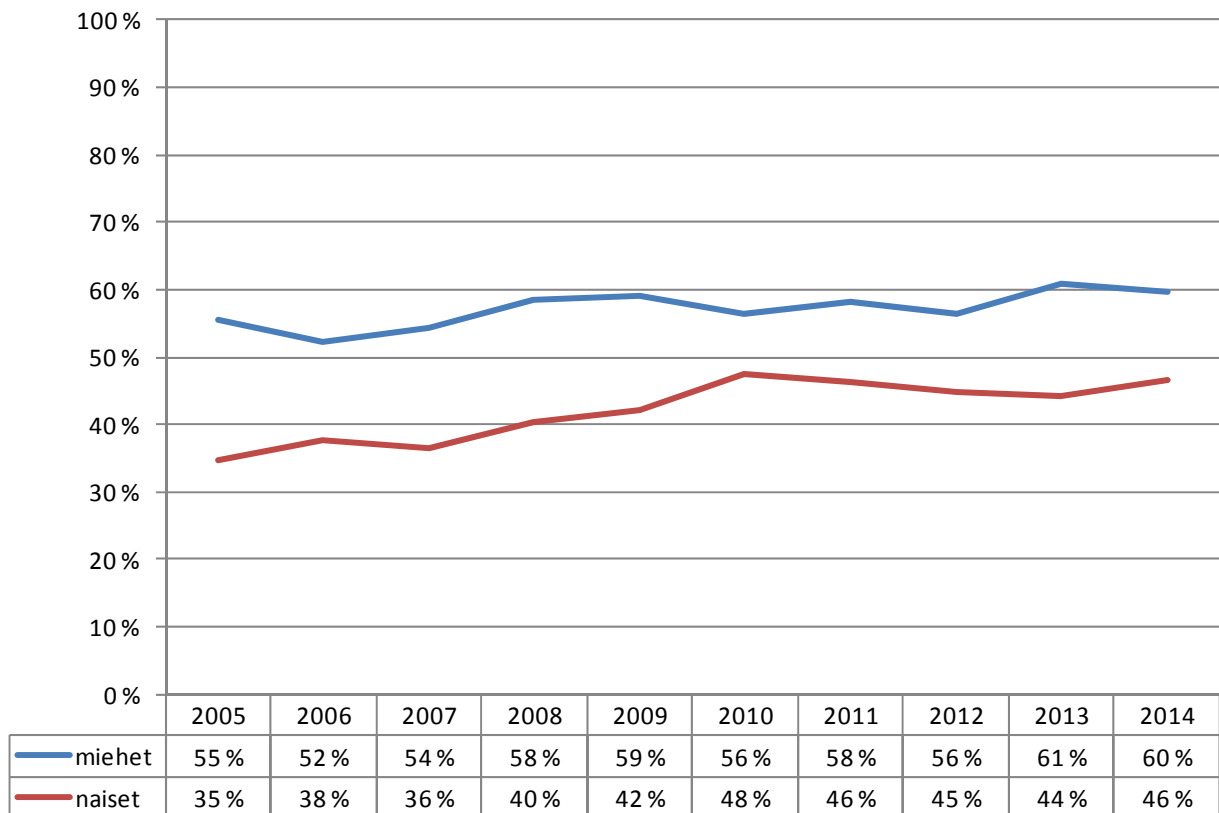
46 prosentilla ylemmistä toimihenkilöistä oli mahdollisuus saada tulospalkkioita tiimin tai yksikön suorituksen perusteella vuonna 2014. Alemmille toimihenkilöille ja työntekijöille tämä oli mahdollista runsaalle kolmannekselle. (kuvio 51) Mahdollisuus tulospalkkioihin oli yleisintä teollisuudessa (58 %), mutta myös 42 prosenttia yksityisten palveluiden työntekijöistä voi saada niitä. Julkisella sektorilla ne ovat selvästi yksityistä sektoria harvinaisempia. Mahdollisuus saada tulospalkkioita on sitä yleisempää mitä isommasta työpaikasta on kyse. Kymmenen vuoden takaiseen verrattuna ryhmän tulokseen perustuvat palkkiot ovat yleistyneet etenkin ylemmillä toimihenkilöillä, yksityisissä palveluissa ja kunnissa sekä 10–49 henkilön työpaikoilla.

Kuvio 51 Mahdollisuus saada tulospalkkioita tiimin tai työyksikön tuloksen perusteella sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2005, 2014 (%)



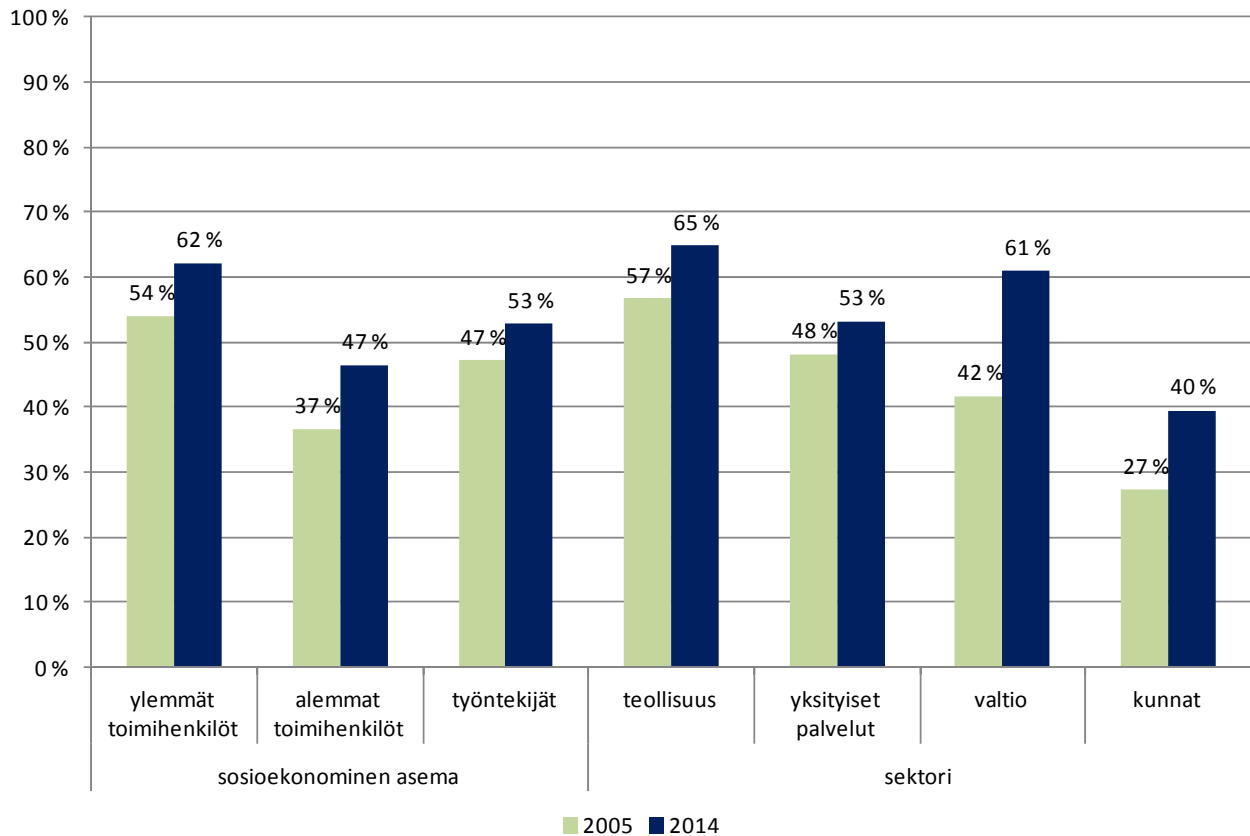
Palkkauksen kannustavuudesta on kysytty barometrissa vuodesta 2005 saakka. Muutokset ovat olleet pieniä, mutta vuodesta 2008 lähtien aiempaa suurempi osuus, hieman yli puolet palkansaajista, arvioi, että palkkaus on erittäin tai melko kannustava. Vuonna 2014 vastaajista 36 prosenttia sanoi palkkauksensa olevan vain vähän kannustava ja noin joka kymmenes ei pitänyt palkkaustaan ollenkaan kannustavana. Miesten ja naisten arviot poikkeavat huomattavasti toisistaan, naiset ovat palkkaukseensa miehiä tyytymättömämpiä. (kuvio 52).

Kuvio 52 Palkkauksen kannustavuus, miehet ja naiset 2005–2014 (%)



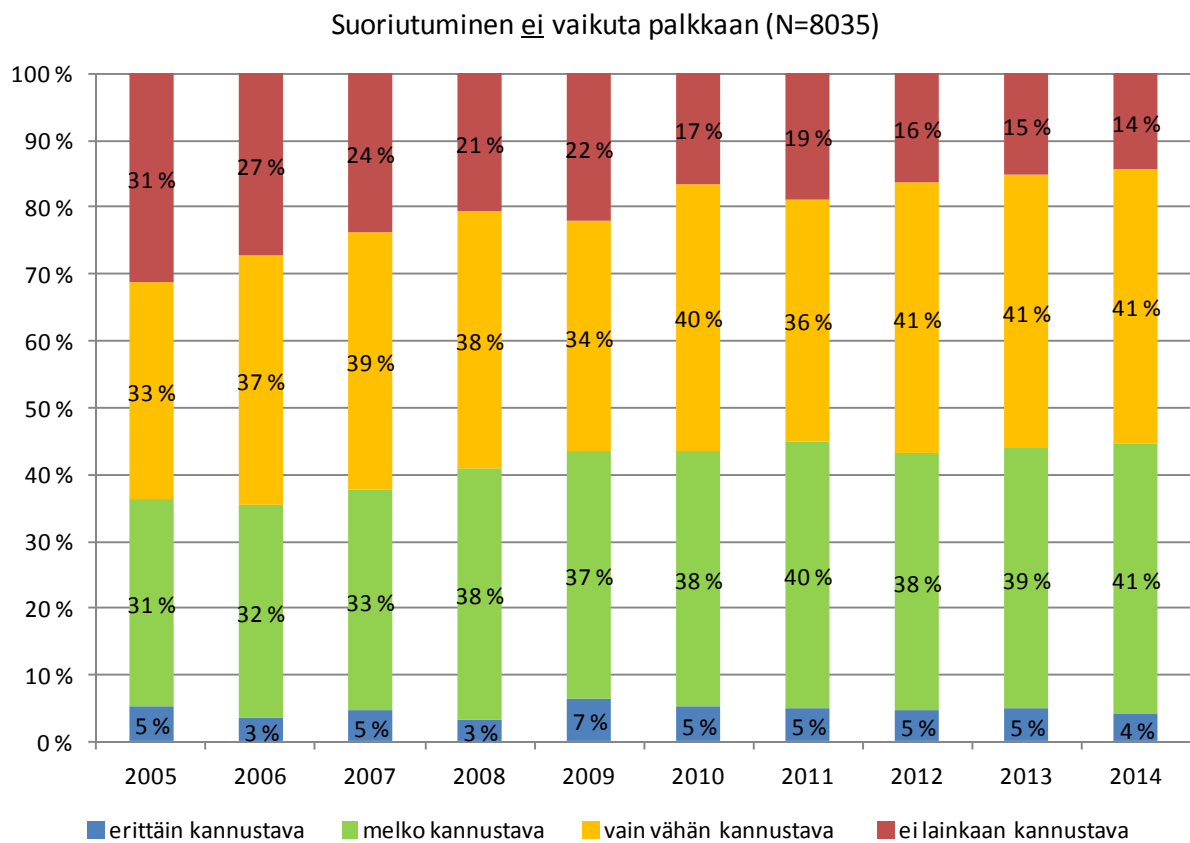
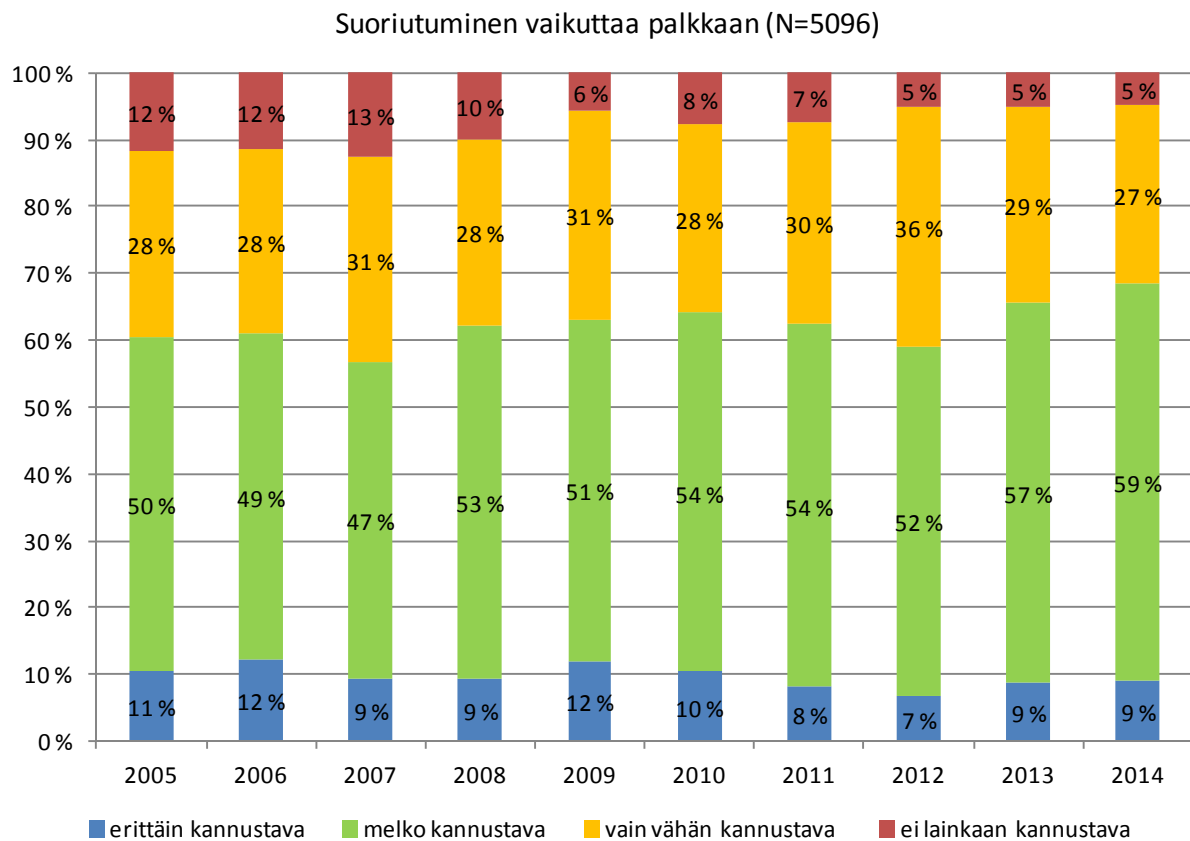
Ylemmistä toimihenkilöistä noin 60 prosenttia piti palkkaustaan kannustavana ja työntekijöistäkin 53 prosenttia. Alemmat toimihenkilöt olivat palkkaukseensa tyytymättömiä, mutta heidän joukossaan kannustavuus on kymmenen vuoden aikana lisääntynyt voimakkaimmin. (kuvio 53) Kuntien palkansaajat pitävät harvimminkin palkkaustaan kannustavana. Kokemukset palkkauksen kannustavuudesta ovat kymmenen vuoden aikana muuttuneet parempaan suuntaan voimakkaimmin julkisella sektorilla. Kuilu yksityisen ja julkisen sektorin välillä on valtion osalta kuroutunut umpeen ja kuntien kohdalla se on hieman kaventunut.

Kuvio 53 Palkkauksen kannustavuus sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2005, 2014 (%)



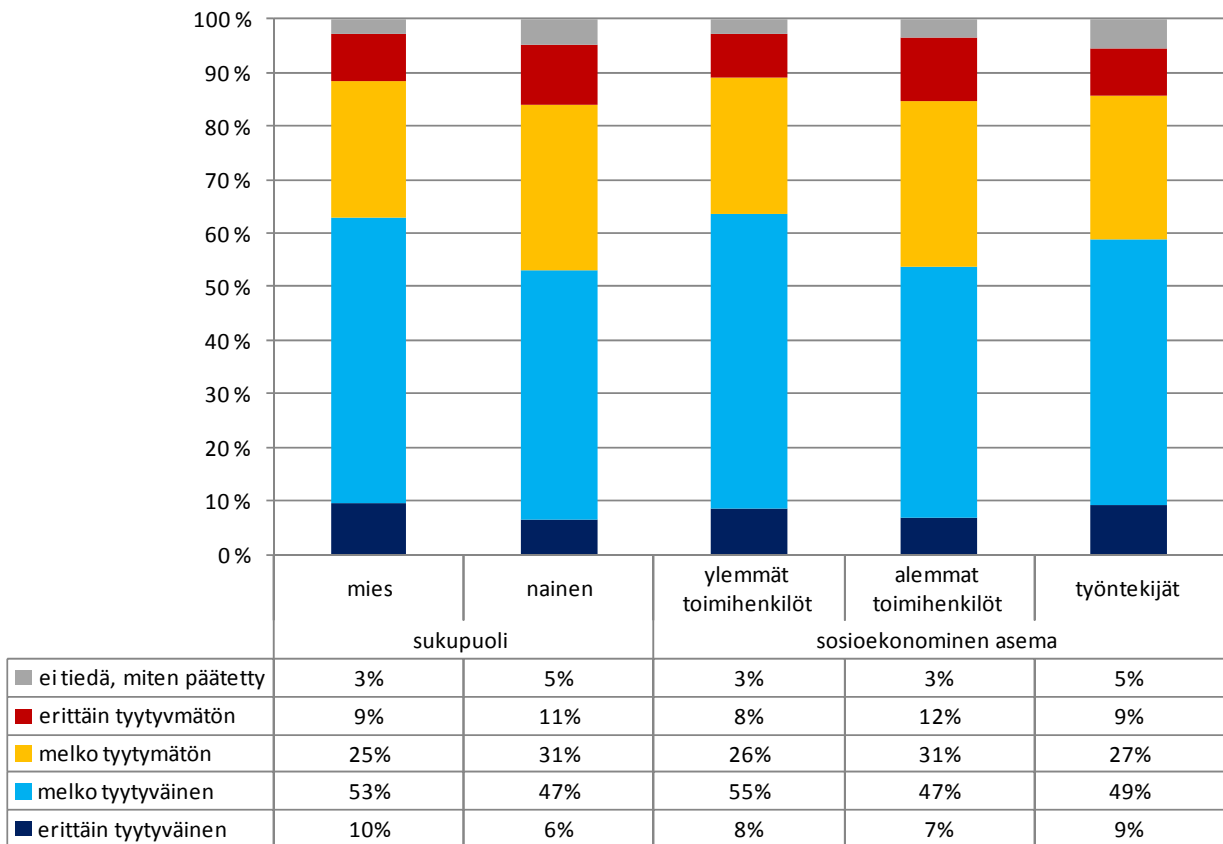
Ne, joiden työsuoritus vaikuttaa palkkaan, kokevat muita useammin palkkauksensa kannustavaksi. Liki 70 prosenttia niistä, joiden suoritus vaikuttaa palkkaan, arvioi palkkauksensa vähintään melko kannustavaksi verrattuna 45 prosenttiin niistä, joiden työsuorituksella ei ole merkitystä palkan kannalta. Kummassakin ryhmässä näkemykset palkkauksen kannustavuudesta ovat muuttuneet myönteiseen suuntaan kymmenen vuoden aikana. (kuvio 54) Ryhmäkohtaisen tulospalkkauksen yhteys kannustavuuteen on selvästi heikompi. Vajaa 60 prosenttia niistä, joilla on mahdollisuus saada tiimin, ryhmän tai yksikön suoritukseen perustuvia palkkioita, koki palkkauksen kannustavaksi verrattuna noin puoleen niistä, jotka eivät saa tulospalkkioita.

Kuvio 54 Työsuorituksen vaikutus palkkaan ja palkkauksen kannustavuus 2005–2014 (%)



Kokemus palkkauksen kannustavuudesta on yhteydessä myös siihen, että palkansaaja on tyytyväinen tapaan, jolla palkasta ja palkankorotuksista on päätetty.⁵ Vuonna 2014 runsas puolet palkansaajista oli tähän tyytyväinen. Vajaa kolmannes oli melko tyytymätön menettelytapaan ja kymmenennes oli erittäin tyytymätön. Neljä prosenttia ei tiennyt, miten heidän palkastaan on päätetty. Naiset suhtautuivat palkansa määräytymistapaan selvästi kriittisemmin kuin miehet. Alemmat toimihenkilöt olivat ylempiä toimihenkilöitä ja työntekijöitä tyytymättömympiä. (kuvio 55) Kunnat erottuvat muiden sektoreiden joukossa siten, että siellä työskentelevistä vain selvästi alle puolet oli palkan määräytymistapaan tyytyväinen. Lisäksi erittäin tyytymättömiä oli eniten kunnissa, 14 prosenttia. Korkeimmillaan teollisuudessa tyytyväisiä oli 64 prosenttia.

Kuvio 55 Tyytyväisyys tapaan, jolla palkasta ja palkankorotuksista on päätetty sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan 2014 (%)



⁵ Korrelaatio näiden kahden välillä on 0,458**.

6 TYÖELÄMÄN MUUTOSSUUNTIA

Vuodesta 1992 saakka barometri on mitannut palkansaajien arvioita siitä, mihin suuntaan työelämä on yleisesti muuttumassa. Vastaajia on pyydetty arvioimaan, ovatko tietyt asiat työelämässä, esimerkiksi mielekkyys ja työhalut, tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuudet, muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan vai ovatko ne pysymässä ennallaan. Vastaukset kertovat palkansaajien näkemyksistä laajemmin kuin vain heidän omien työolojensa näkökulmasta. Tämä on hyvä pitää mielessä, sillä palkansaajat arvioivat esimerkiksi työn mielekkyyden muutoksia kielteisemmin, kun kyse on työelämästä yleisesti kuin jos kysyttäisiin vastaajan oman työn mielekkyydestä (Järvensivu, 2013, 10).

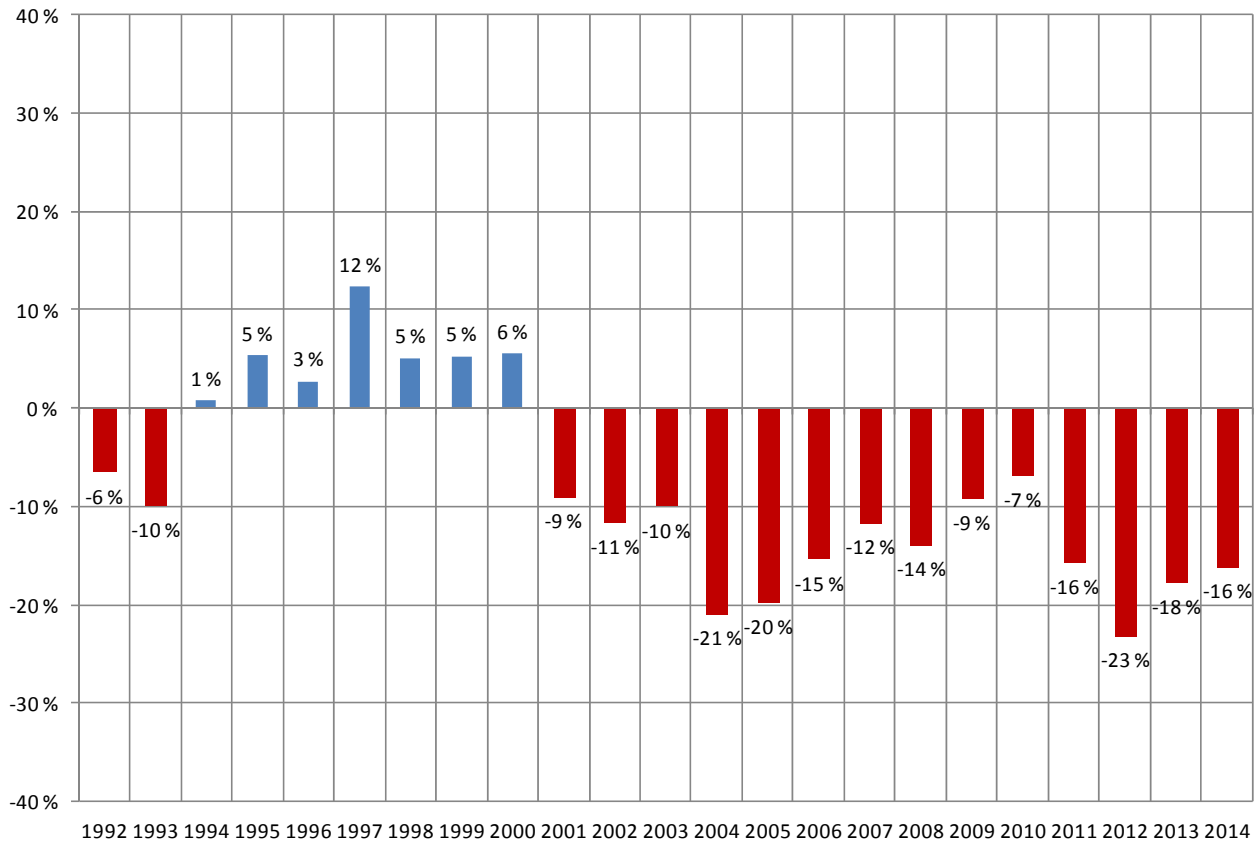
Vaikka useimmiten suurin osa vastaajista arveleekin asioiden säilyvän ennallaan, optimistisuus tai pessimistisyys muutosten suhteen vaihtelee eri vuosina ja antaa vihjeitä siitä, mihin suuntaan työelämä on palkansaajien näkemysten mukaan kehittymässä. Kuten työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen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

6.1 Työn ja työnteon mielekkyys

Työn ja työnteon mielekkyyden balanssi on ollut negatiivinen koko 2000-luvun ajan eli suurempi osa vastaajista arvioi kehityksen menevän huonompaan kuin parempaan suuntaan. 2000-luvulla näkemykset työn mielekkyyden muutoksesta huonompaan suuntaan olivat yleisimmillään vuosina 2004 ja 2012, jolloin balanssiluvut olivat -21 ja -23. Vuosina 2013 ja 2014 balanssiluvut olivat yhä selvästi negatiivisia (-18 ja -16). (kuvio 56)

On kuitenkin tärkeää muistaa, että balanssiluku jättää huomioimatta ne vastaajat, joiden mielestä tilanne säilyy ennallaan. Tämä joukko on kasvanut kaksinkertaiseksi 23 vuoden aikana. Vuonna 1992 näin arvioi 30 prosenttia vastaajista, vuonna 2000 melkein puolet (47 %) ja vuonna 2014 jopa 59 prosenttia. Siis suurin osa vastaajista arveli vuonna 2014 tilanteen säilyvän ennallaan. Teollisuudessa jopa 65 prosenttia ja valtion palkansaajistakin 60 prosenttia arveli mielekkyyden säilyvän ennallaan. Yksityisissä palveluissa ja kunnissa 56–57 prosenttia arvioi tilanteen pysyvän samana. Kaikista palkansaajista 29 prosenttia sanoi, että mielekkyys ja työhalut ovat muuttumassa huonompaan suuntaan ja 13 prosenttia uskoi tilanteen paranevan.

Kuvio 56 Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi 1992–2014 (%-yksikköä)

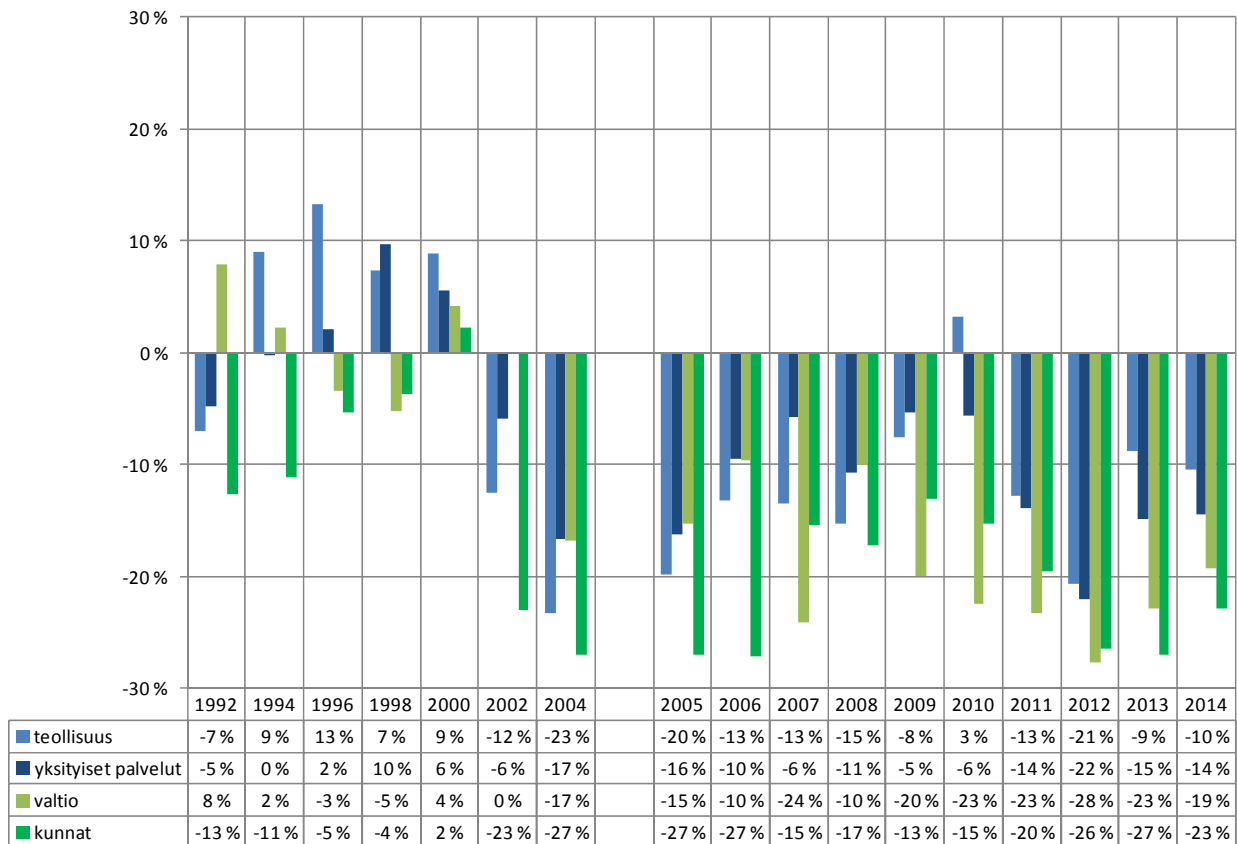


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

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

Näkemykset työnteon ja työn mielekkyyden muutoksista ovat olleet vuosittain melko samansuuntaisia eri sektoreilla, vaikka sektoreiden välillä onkin selviä tasoeroja. Yleensä yksityisen sektorin palkansaajat ovat arvioineet mielekkyyden muutosta positiivisemmin kuin julkisen sektorin työntekijät. (kuvio 57) Vuonna 2014 yksityisellä sektorilla näkemykset olivat samanlaisia kuin aikaisempanakin vuotena ja myönteisempiä kuin vuonna 2012. Vuonna 2014 teollisuudessa balanssi oli -10 ja yksityisissä palveluissa -14. Valtiolla ja kunnissa balanssiluvut olivat selvästi negatiivisempia, joskin vuosia 2012 ja 2013 aavistuksen myönteisempiä.

Kuvio 57 Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sektorin mukaan 1992–2014 (%-yksikköä)



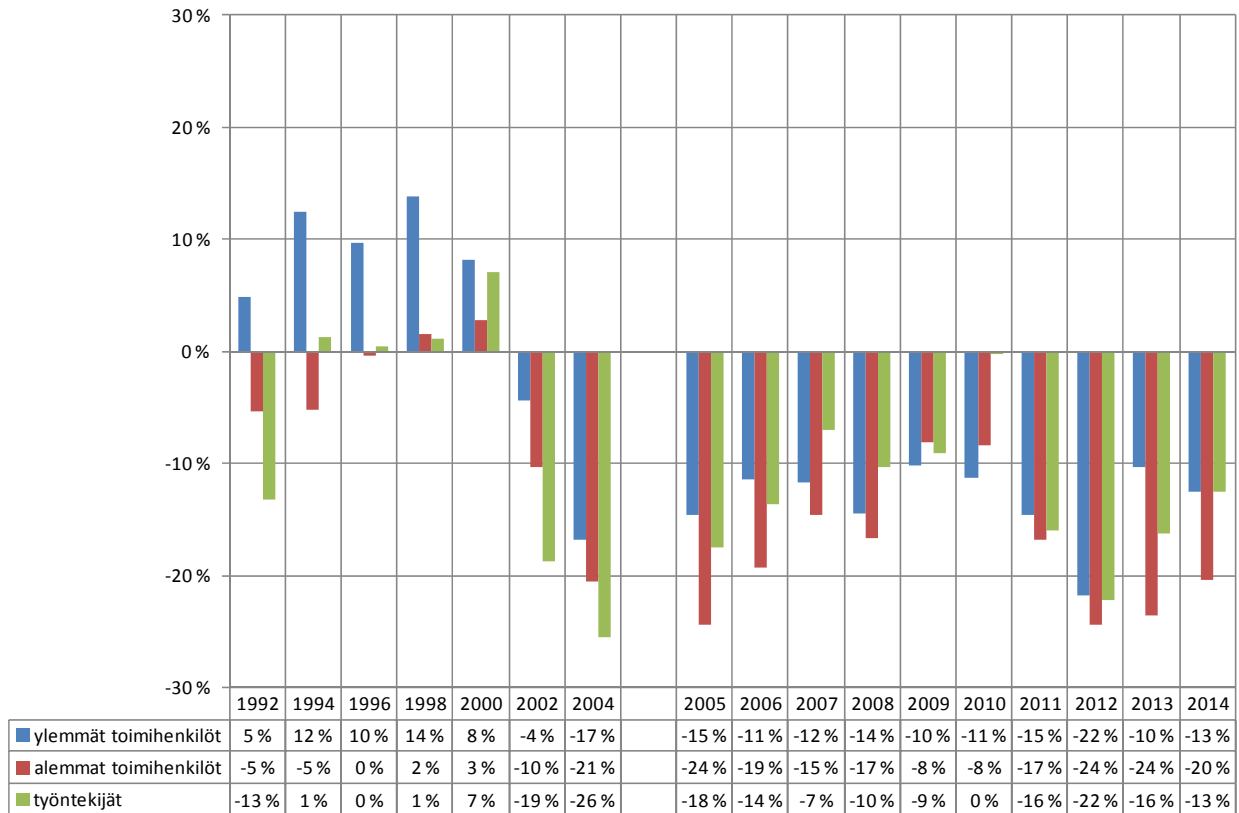
Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Huom. Kuviossa vuodesta 2005 lähtien mielekkyyden ja työhalujen muutosta on tarkasteltu vuoden välein, tätä ennen joka toinen vuosi.

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

Useimpina vuosina balanssiluvut ovat olleet ylemmillä toimihenkilöillä suurempia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Poikkeuksen muodostavat vuodet 2009 ja 2010, jolloin ylempien toimihenkilöiden näkemykset muutoksista olivat muita hieman kielteisemmät. Viime vuosina alemmien toimihenkilöiden arviot muutoksen suunnasta ovat olleet selvästi muita negatiivisempia. (Kuvio 58). Vuonna 2014 balanssiluku oli ylemmillä toimihenkilöillä ja työntekijöillä -13 ja alemmilla toimihenkilöillä -20.

Kuvio 58 Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta sosioekonomisen aseman mukaan 1992–2014 (%-yksikköä)



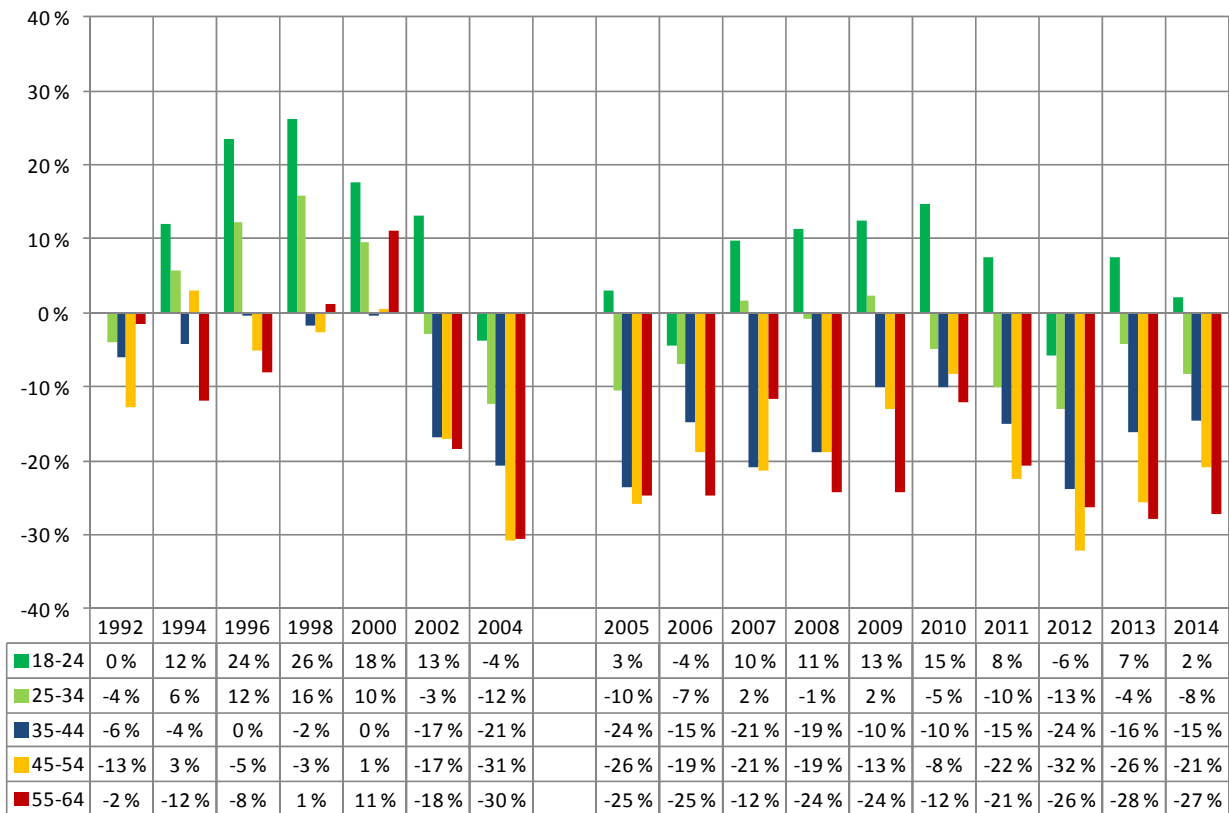
Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Huom. Kuviossa vuodesta 2005 lähtien mielekkyyden ja työhalujen muutosta on tarkasteltu vuoden välein, tätä ennen joka toinen vuosi.

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

Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutoksesta ovat myönteisempiä nuorilla ikäryhmillä verrattuna vanhempiin palkansaajiin, vaikka balanssilukujen tasot ovatkin vaihdelleet 20 vuoden aikana. Muutamia poikkeuksia löytyy, etenkin iäkkäimpien palkansaajien kohdalla. Esimerkiksi vuonna 2000 vanhimman ikäryhmän näkemykset olivat keskimmäisiä ikäryhmiä huomattavasti myönteisempiä. 2000-luvun vaihteen jälkeen näkemykset ovat olleet kaikissa ikäryhmissä aiempaa kielteisempiä. (kuvio 59) Vuonna 2014 alle 25-vuotiaiden joukossa hieman suurempi osa vastaajista arvioi kehityksen olevan myönteinen kuin kielteinen, joten balanssiluku oli juuri ja juuri plussan puolella. Vanhemmissa ikäryhmissä suurempi osa arvioi mielekkyyden olevan muuttumassa huonompaan suuntaan kuin parempaan.

Kuvio 59 Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta ikäryhmän mukaan 1992–2014 (%-yksikköä)



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

Huom. Kuviossa vuodesta 2005 lähtien mielekkyyden ja työhalujen muutosta on tarkasteltu vuoden välein, tätä ennen joka toinen vuosi.

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

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

Mielekkyyden balanssiluvut ovat painuneet lähivuosia selvästi enemmän pakkasen puolelle vuosina 2011–2014, jolloin arviot työllisyystilanteen ja oman työpaikan talouden kehittymisestä ovat olleet pessimistisiä. Mielekkyyden lisäksi arviot tiedonkulun sekä kehitys- ja vaikutusmahdollisuuksien muutoksista parempaan suuntaan ovat 2000-luvulla olleet entistä varovaisempia, vaikka näiden osalta balanssiluvut ovatkin olleet miltei aina positiivisella puolella (ks. kuvio 60).

6.2 Tiedonsaanti, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet

Tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista, mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä sekä mahdollisuuksien vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin⁶ nähdään useammin olevan muuttumassa entistä parempaan kuin huonompaan suuntaan. Yksi poikkeus kuitenkin löytyy, vuonna 2013 niukka enemmistö uskoi vaikutusmahdollisuuksien olevan muuttumassa huonompaan kuin parempaan suuntaan. (kuvio 60) Selkeästi suurin osa vastaajista arvioi kuitenkin asioiden säilyvän ennallaan. Niiden vastaajien osuus, jotka eivät usko tilanteen muuttuvan, on kasvanut reilun 20 vuoden aikana. Vuonna 2014 osuudet olivat 60 prosentin tuntumassa. (taulukko 1)

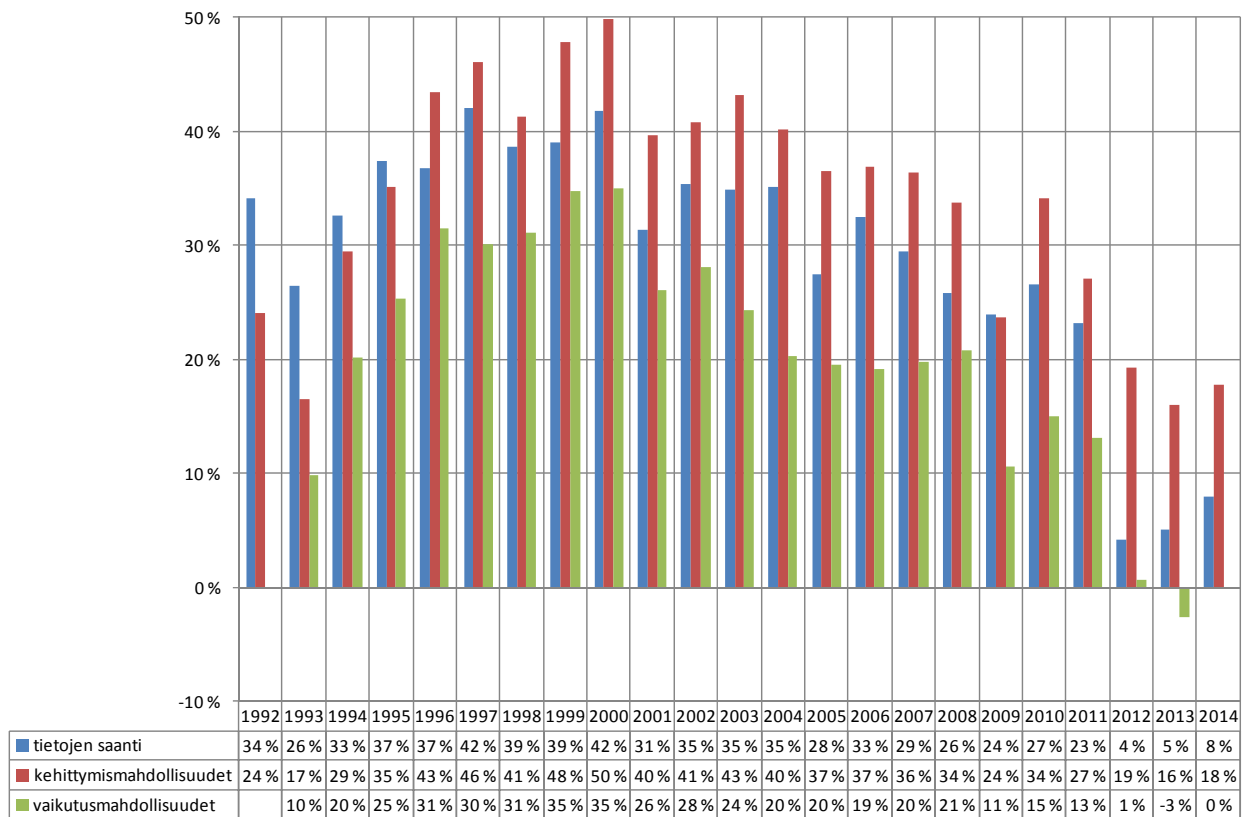
Taulukko 1 Palkansaajien osuus, jotka uskovat asioiden säilyvän ennallaan 1992–2014 (%)

SÄILYVÄT ENNALLAAN	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
tietojen saanti	45 %	53 %	48 %	50 %	48 %	54 %	51 %	55 %	57 %	62 %	62 %	62 %
kehittymismahdollisuudet	48 %	55 %	46 %	50 %	46 %	52 %	50 %	56 %	58 %	58 %	61 %	57 %
vaikutusmahdollisuudet		60 %	54 %	59 %	56 %	61 %	62 %	64 %	64 %	70 %	63 %	64 %

Työn mielekkyyden ja työhalujen tapaan vuosi 2000 näyttää olevan jonkinlainen rajapyykki myös tiedonsaantia sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksia mittaavien balanssilukujen kehityksessä. Vuodesta 1993 vuoteen 2000 balanssiluvuissa on ollut nouseva trendi. Parhaimmillaan juuri kukaan ei sanonut asioiden olevan menossa huonompaan suuntaan vaan selvä enemmistö uskoi niiden joko säilyvän ennallaan tai muuttuvan parempaan päin. Vuoden 2000 jälkeen näkemykset ovat pääosin synkentyneet. Vuosina 2012–2014 balanssiluvut, jotka kertovat tietojen saannista koskien työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia sekä mahdollisuuksista vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin, olivat lähellä nollaa. Toisin sanoen lähes yhtä suuri osa palkansaajista arvioi kehityksen menevän parempaan suuntaan kuin huonompaan suuntaan. Balanssiluku on myös vaihdellut jonkin verran vuosittain. Yleinen talous- ja työmarkkinatilanne näyttää vaikuttavan arvioihin, sillä etenkin kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutosta kuvaavat balanssiluvut ovat olleet alimmillaan vuosina 1993, 2009 ja 2012–2014. Toisaalta on huomattava, että esimerkiksi kehittymismahdollisuudet ja avoimuus työpaikoilla ovat 2000-luvun kuluessa kohentuneet eli odotus muutoksesta parempaan suuntaan on näiden osalta osin täyttynyt.

⁶ Kysymys muutoksista mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviin oli mukana Työolobarometrissa ensimmäistä kertaa vuonna 1993.

Kuvio 60 Tietojen saannin sekä kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit 1992–2014 (%-yksikköä)

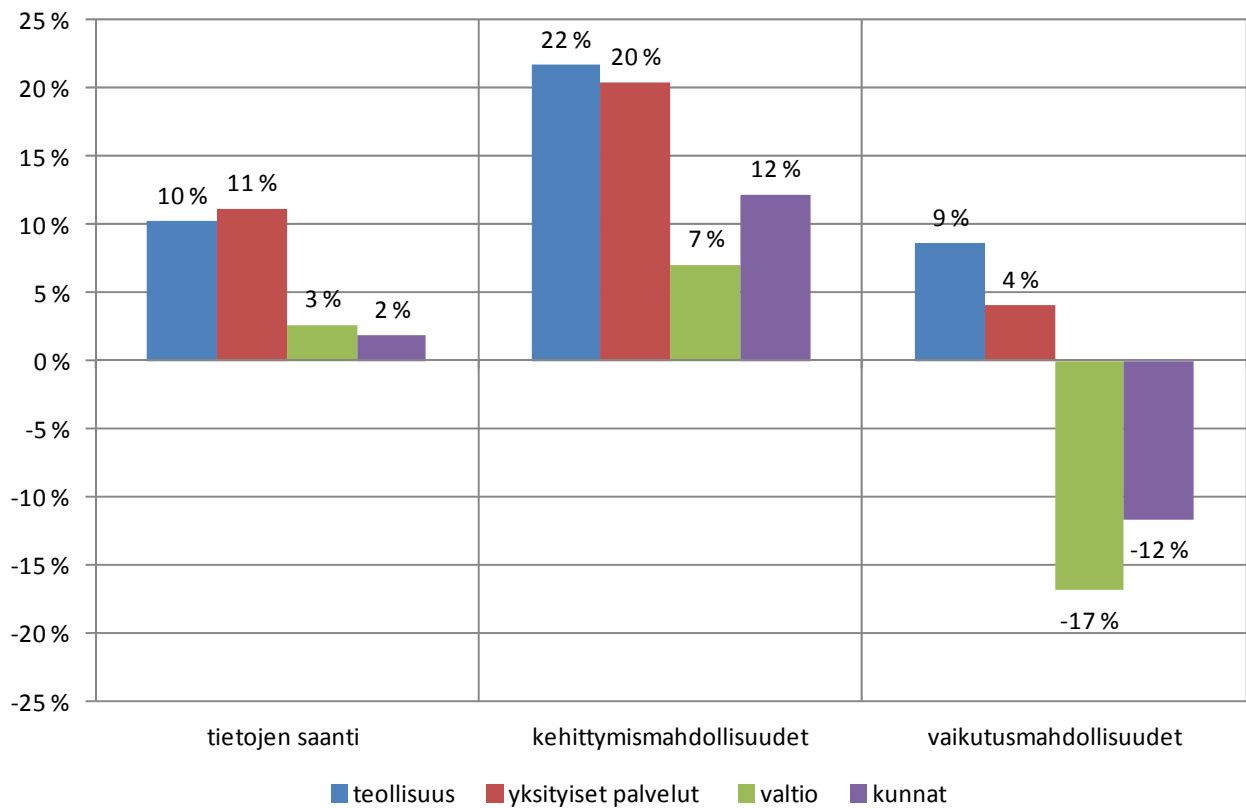


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Vuonna 2012 barometrin lomaketta uudistettiin ja työelämän yleisiä muutossuuntia koskevat kysymykset siirrettiin haastattelujen loppuun. Koska kysymykset työelämän muutosten suunnista ovat hyvin subjektiivisia, vuosien 2012 ja 2013 tuloksia on verrattava aiempiin vuosiin varoen, sillä kysymysten siirtäminen uuteen paikkaan on voinut vaikuttaa vastaukseen.

Kuten työn mielekkyyttä, yksityisen sektorin palkansaajat arvioivat myös muita työelämän muutoksia julkisen sektorin palkansaajia myönteisemmin. (kuvio 61) Valtion ja kuntien palkansaajien balanssiluvut olivat tietojen saannin suhteen lähellä nollaa ja vaikutusmahdollisuuksia kuvaavat balanssiluvut olivat selvästi negatiivisia vuonna 2014. Kehittymismahdollisuuksien muutoksia arvioidaan myönteisimmin, selvästi suurempi osa palkansaajista kaikilla sektoreilla arveli niiden enemmän paranevan kuin heikentyvän.

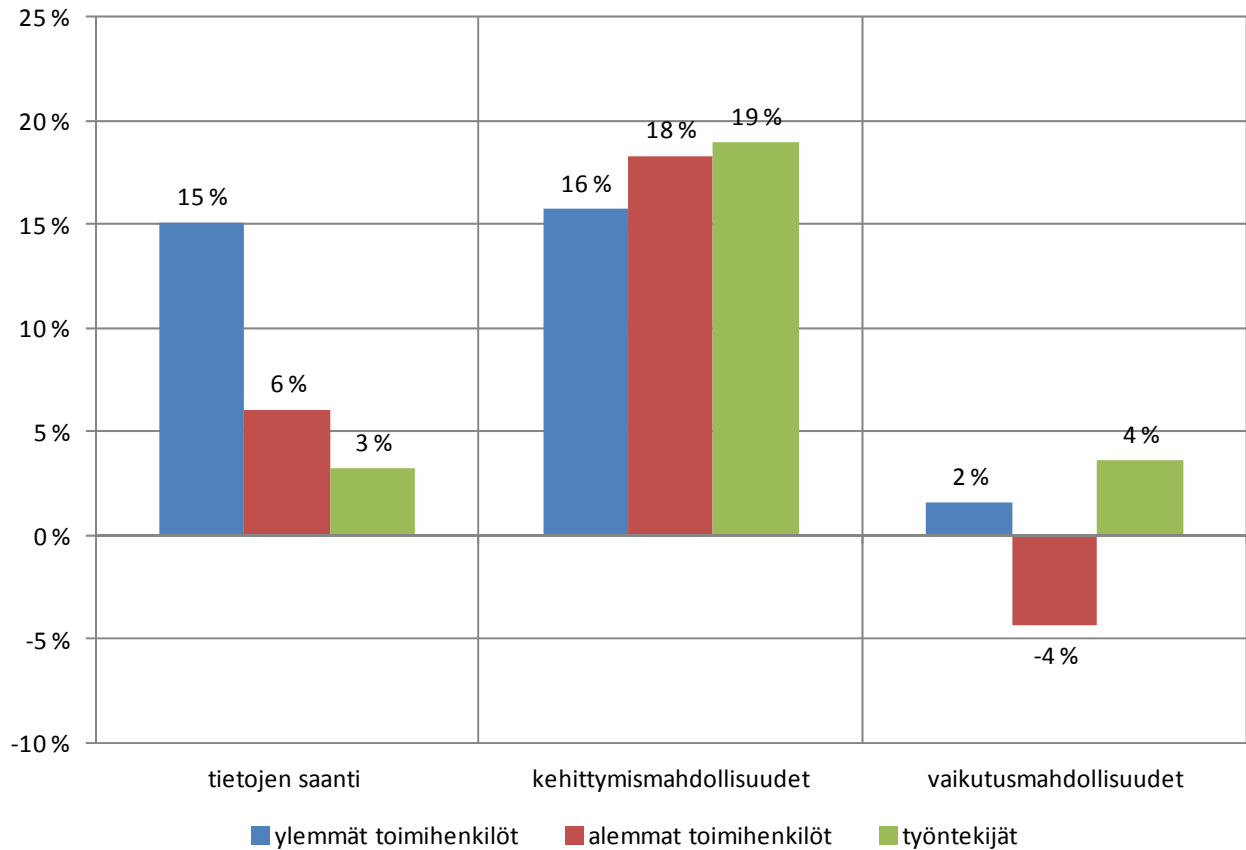
Kuvio 61 Tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit sektorin mukaan 2014 (%-yksikköä)



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

Ylemmillä toimihenkilöillä oli muita myönteisemmät näkemykset siitä, että tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja suunnitelmista tulevaisuuden varalle on paranemaan päin. Kehittymismahdollisuuksien paranemiseen ennemmin kuin huononemiseen uskoi sekä toimihenkilöistä että työntekijöistä useampi. Vaikutusmahdollisuuksissa balanssiluvut olivat kautta linjan lähellä nollaa eli suurin piirtein yhtä suurin osa uskoi, että ne paranevat tai heikkenemät.. (kuvio 62)

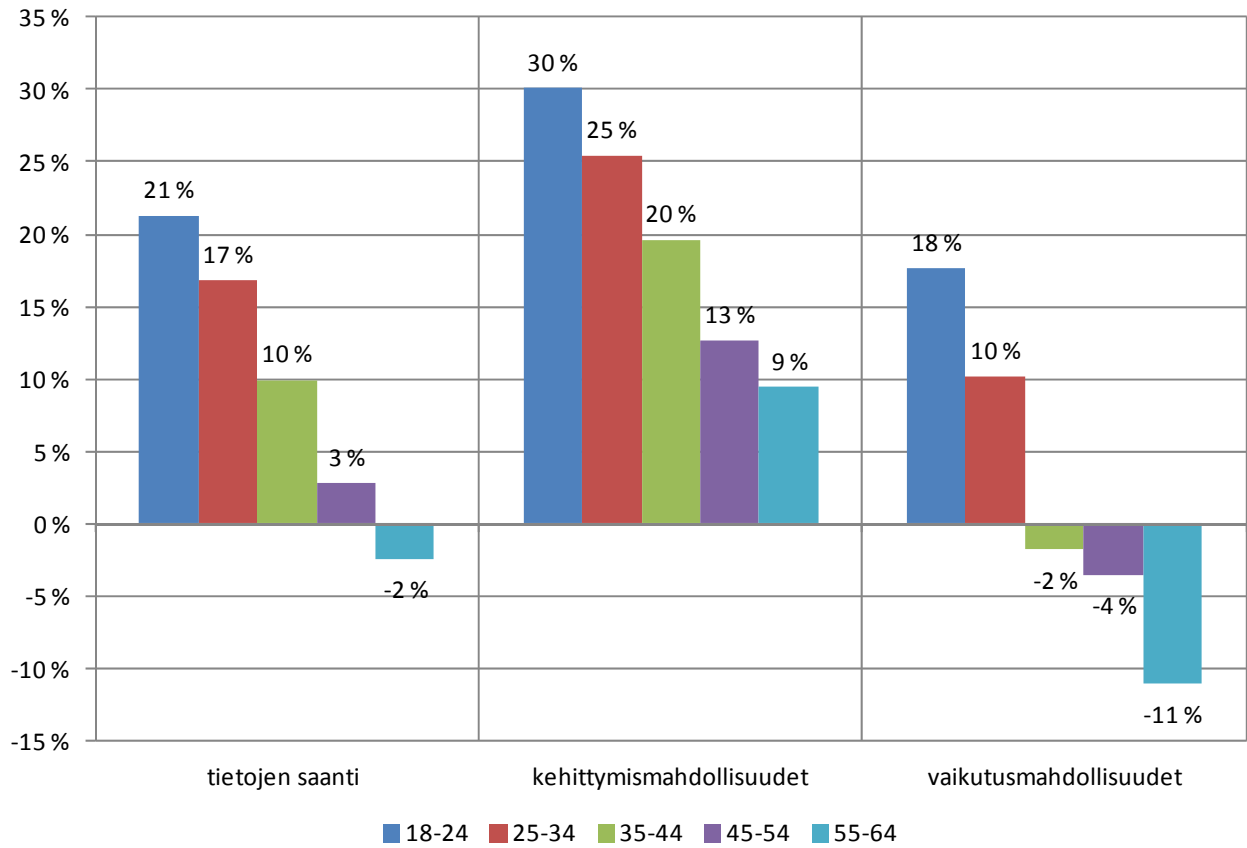
Kuvio 62 Tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit sosioekonomisen aseman mukaan 2014 (%-yksikköä)



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

Nuoret palkansaajat uskovat vanhoja yleisemmin asioiden muuttuvan parempaan kuin huonompaan suuntaan. Ikäryhmistä kaikkein nuorimmat olivat optimistisimpia, mutta myös 25–34-vuotiaista selvä enemmistö uskoi vuonna 2014 asioiden muuttuvan parempaan päin kuin huononevan. (kuvio 63) Kaikista pessimistisimmät arviot kohdistuvat muutokseen mahdollisuuksissa vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin, balanssiluvut olivat tässä selvästi negatiivisella puolella 55 vuotta täyttäneillä ja lähellä nollaa 45–54-vuotiailla ja 35–44-vuotiailla.

Kuvio 63 Tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit ikäryhmän mukaan 2014 (%-yksikköä)



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

LÄHTEET

- Ahokas, P., Hakonen, N., Hänninen, J., Kopra, V., Mäkinen, J. & Suokas J.-P. (2011). Yksityisten alojen palkkausjärjestelmät. EK-SAK ja EK-STTK-tuottavuustyöryhmät.
- Alasoini, T. (2013). Työllistävyyyslupauksen mahdollisuuksia ja rajoja. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2013 (39–43). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Alasoini, T., Lyly-Yrjänäinen, M., Ramstad, E. & Heikkilä, A. (2014). Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla. Menestys verso työlämää uudistamalla. Tekesin katsaus 311/2014.
- Alatalo, J., Hämäläinen, H. & Maunu, T. (2014). Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste. Syksy 2014. TEM-analyysseja 60/2014.
- Eurofound (2014). Developments in collectively agreed working time 2013.
- Eurofound (2013). 3rd European Company Survey. Survey Mapping Tool [viitattu 7.1.2014]. Saantitapa: <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>
- Eurofound (2013b). Third European Company Survey: First findings.
- Eurofound (2010). 5th European Working Conditions Survey. Survey Mapping Tool [viitattu 31.12.2013]. Saantitapa: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_08_03.htm
- Järvensivu, A. (2013). Voiko työllistävyyyslupaukseen luottaa? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2013 (6–20). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Stress, productivity and the reconstruction of working life. BasicBooks.
- Malin, A., Sulkunen, S. & Laine, K. (2013). Kansainvälisen aikuistutkimuksen ensituloksia. PIAAC 2012. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013:19. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Mustosmäki, A., Anttila, T., Oinas, T. & Nätti, J. (2013). Konvergenssi vai divergenssi? Vertaileva tutkimus työelämän laadun muutoksesta Euroopassa 1995–2010. Yhteiskuntapolitiikka 78 (2013):6, 618–631.
- Myllylä, Y. (2011). Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Työ ja yrittäjyys (29/2011). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Müller, K. (2014). Aivotutkimuksesta ajatusruokaa työelämän kehittämiseksi. Työterveyslaitos.
- Niemi, H., Ruuskanen, T. & Seppänen, T. (2014). Osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2012. Tilastokeskus.
- Nyman, H. & Kiviniemi, M. (2014). Katsaus eläketurvaan vuonna 2013. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 04/2014.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. joulukuu 2014. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 9.2.2015]. Saantitapa: http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/12/tyti_2014_12_2015-01-20_tie_001_fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Työllisyys ja työttömyys 2013, 3 Työajat vuonna 2013. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 24.6.2014]. Saantitapa: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_003_fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö [verkkojulkaisu]. ISSN=2341-8699. 2014. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 9.2.2015]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/sutivi/2014/sutivi_2014_2014-11-06_tie_001_fi.html
- Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus.
- Virtanen, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Jokela, M., Heikkilä, K., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. P., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., De Bacquer, D., Dragano, N., Elovainio, M., Erbel, R., Ferrie, J. E., Hamer, M., Jöckel, K.-H., Kittel, F., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Koskinen, A., Lunau, T., Madsen, I. E. H., Nielsen, M. L., Nordin, M., Oksanen, T., Pahkin, K., Pejtersen, J. H., Pentti, J., Rugulies, R., Salo, P., Shipley, M. J., Siegrist, J., Steptoe, A., Suominen, S. B., Theorell, T., Toppinen-Tanner, S., Väänänen, A., Vahtera, J., Westerholm, P. J. M., Westerlund, H., Kawachi, I., Singh-Manoux, A., Kivimäki, M. (2013). Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *BMJ* 2013;347:f4746.

LIITE 1 VUODEN 2014 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Vuoden 2014 tiedot pohjautuvat Tilastokeskuksen elo- ja syyskuun aikana tekemiin 1722 tietokoneavusteiseen puhelinhaastatteluun. Haastattelut tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä 11.8.–26.9.2014. Vuosina 2013 ja 2014 barometrin tiedonkeruu alkoi kuukautta aikaisemmin kuin muina vuosina. Tiedonkeruu-aika oli vuonna 2014 myös aiempaa pidempi. Haastattelut kestivät keskimäärin 19 minuuttia ja vastausprosentti säilyi vuonna 2014 hyvällä tasolla, se oli 84 prosenttia netto-otoksesta. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Valtiosektorin palkansaajien ja alle 25-vuotiaiden osuus on aineistossa kuitenkin melko pieni, joten näiden kahden ryhmän tuloksissa on muita enemmän satunnaisvaihtelua. Vuoden 2014 tiedot ovat vertailukelpoisia aikaisempina vuosina kerättyjen tietojen kanssa.

Kyselylomaketta uusittiin hieman vuonna 2014. Tutkimukseen lisättiin kysymyksiä seuraavista aiheista:

- työntekijöille annetaan aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen,
- työaika joustaa riittävästi työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta,
- tyytyväisyys tapaan, jolla palkasta ja palkankorotuksista on päätetty,
- sosiaalisen median käyttö työssä ja
- työpaikan toimintatapojen ja prosessien sekä uusien tuotteiden ja palveluiden kehittäminen.

Työolobarometrin tiedonkeruu tehdään puhelinhaastatteluiden avulla, joten haastattelut eivät saisi kestää pariakymmentä minuuttia kauempaa. Uusien kysymysten tieltä oli poistettava vanhoja. Esimiestyötä koskevat kysymykset olivat vuonna 2014 tauolla. Lisäksi työntekijöiden aloitteita sekä tuottavuuden, laadun tai palvelun parantamiseksi tehtyä suunnitelmallista kehittämistyötä koskevat kysymykset poistettiin käytöstä, sillä uusien kysymysten on tarkoitus mitata samantapaisia aiheita.

Tutkimukseen vastanneiden jakaumia vuosina 1992, 2004 ja 2014 on kuvattu taulukossa 2. Väestön ikäänntyminen näkyy palkansaajien joukossa. Koulutustaso on noussut. Yksityisissä palveluissa työskentelevien osuus on noussut ja teollisuuden palkansaajien osuus on laskenut. Lisäksi suurissa organisaatioissa työskenteleviä on vähemmän kuin kymmenen vuotta sitten. Pitkän aikavälin muutokset työoloissa liittyvät myös näihin rakenteellisiin muutoksiin.

Taulukko 2 Vuosien 1992, 2004 ja 2014 Työolobarometrin vastaajia kuvaavia tietoja

	1992		2004		2014	
Koko aineisto	N=880	100 %	N=1212	100 %	N=1722	100 %
Sukupuoli						
miehet	433	49 %	560	46 %	873	51 %
naiset	447	51 %	652	54 %	849	49 %
Ikäryhmä						
18-24	67	8 %	139	11 %	143	8 %
25-34	231	26 %	264	22 %	368	21 %
35-44	287	33 %	329	27 %	396	23 %
45-54	229	26 %	302	25 %	434	25 %
55+	66	8 %	178	15 %	381	22 %
Koulutusaste						
ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tieto puuttuu			201	17 %	190	11 %
keskiaste			533	44 %	788	46 %
alin korkea-aste			237	20 %	225	13 %
alempi korkeakoulu			108	9 %	250	15 %
ylempi korkeakoulu			119	10 %	246	14 %
tutkijakoulutus			14	1 %	23	1 %
Sosioekonominen asema						
ylemmät toimihenkilöt	164	19 %	335	28 %	498	29 %
alemmat toimihenkilöt	339	39 %	473	39 %	707	41 %
työntekijät	364	41 %	352	29 %	509	30 %
tieto puuttuu	13	1 %	52	4 %	8	0 %
Sektori						
teollisuus, rakentaminen ym.	275	31 %	280	23 %	390	23 %
yksityiset palvelut	275	31 %	443	37 %	728	42 %
valtio	89	10 %	96	8 %	115	7 %
kunnat	216	25 %	317	26 %	445	26 %
muu/tieto puuttuu	25	3 %	76	6 %	44	3 %
Työpaikan koko						
1 - 9			270	22 %	374	22 %
10 - 49			463	38 %	751	44 %
50 - 200			240	20 %	347	20 %
200 +			230	19 %	232	13 %
tieto puuttuu			9	1 %	18	1 %

LIITE 2 VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET OMAAN TYÖHÖN – SUMMAMUUTTUJAN MUODOSTAMINEN

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön -summamuuttujassa on laskettu yhteen kolme vaikutusmahdollisuutta koskevaan kysymyksiin:

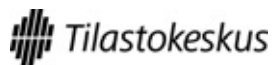
1. Voitteko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviinne kuuluu?
2. Voitteko vaikuttaa työtahtiinne?
3. Voitteko vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)?

Ennen summamuuttujan muodostamista kysymysten vastusvaihtoehdot on luokiteltu uudelleen. Jokaisessa kysymyksessä vastaus ”paljon” tai ”melko paljon” saa arvon 2, ”jonkin verran” saa arvon 1 ja ”ei lainkaan” saa arvon 0. Tämän jälkeen kysymyksistä on laskettu summamuuttuja, jossa suurin mahdollinen arvo on 6 ja pienin mahdollinen arvo on 0. (ks. taulukko 3) Kaikilla kolmella kysymyksellä on summamuuttujassa sama painoarvo.

Taulukko 3 Summamuuttujan mahdolliset arvot

	työtehtävät	työtahti	työnjako
paljon/melko paljon	2	2	2
jonkin verran	1	1	1
ei lainkaan	0	0	0

Analyysejä varten summamuuttujan arvot on luokiteltu kolmeen luokkaan. Arvot 5-6 tarkoittavat, että vastaajalla on *paljon vaikutusmahdollisuuksia* omaan työhön. Tällöin vastaaja on valinnut vähintään kahdessa kysymyksessä vastausvaihtoehdon, että hänellä on paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia ja kolmannessa kysymyksessä hän on vastannut vaikutusmahdollisuuksia olevan kohtalaisesti. Arvot 3-4 kertovat *vaikutusmahdollisuuksia* omaan työhön *olevan kohtalaisesti*. Vastaajalla voi esimerkiksi olla kaikilla kolmella osa-alueella jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia tai hänellä voi olla paljon vaikutusmahdollisuuksia yhdellä osa-alueella, jonkin verran toisella ja ei lainkaan tai jonkin verran kolmannella. Jos summamuuttuja saa arvot 0-2, *vaikutusmahdollisuuksia on vähän tai ei lainkaan*. Vastaajalla voi esimerkiksi olla paljon vaikutusmahdollisuuksia yhdellä saralla, mutta ei lainkaan muilla tai hänellä voi olla jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia yhdellä tai kahdella alueella ja ei lainkaan muilla osa-alueilla. Vastauskombinaatioiden esimerkit perustuvat taulukkoon 3 ja niitä on muitakin.



TYÖOLOBAROMETRI 2014 (TB14)

puhelinhaastattelun paperilomakemalli

Nykyistä työpaikkaa koskevat kysymykset

1. Kuinka monta vuotta olette olleet nykyisellä työpaikallanne?

Merkitse täydet vuodet, alle vuosi = 0.

2. Oletteko esimies- tai työnjohtotehtävissä?

- 1 kyllä
- 2 ei

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

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

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

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

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

5. Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: käytetty vuokratyöntekijöitä?

= vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

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

- a. järjestetty uudelleen tehtävien jakoa työntekijöiden tai eri työyksiköiden välillä?
- b. otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

7. Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä. (M)

- a. Työpaikallani on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden.
- b. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.
- c. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.
- d. Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy.
- e. Työpaikallani työntekijöille annetaan aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen.

Oletteko:

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

8. Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko Teidän työpaikallanne 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?

9. Arvioikaan miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan (M) työpaikkaan.

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

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

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

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

Maahanmuuttajat, venäläiset, somalit, virolaiset jne.

Ei suomen romanit tai saamelaiset.

- 1 kyllä
- 2 ei

11. Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

- a. ikään, erityisesti nuoriin?
- b. ikään, erityisesti vanhoihin?
- c. sukupuoleen, erityisesti naisiin?
- d. sukupuoleen, erityisesti miehiin?
- e. työsuhteen määräaikaaisuuteen?
- f. työsuhteen osa-aikaaisuuteen?
- g. siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?
(g-kohta kysytään, jos K10=kyllä)

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

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

Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä

a. työtoverien taholta:

b. esimiesten taholta:

c. asiakkaiden taholta:

- 1 ei lainkaan
- 2 joskus
- 3 jatkuvasti?

- 13a. Oletteko havainnut työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta?**

Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja

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

- 13b. Oletteko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana asiakkaiden taholta?**

Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja

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

- 14. Onko työpaikallanne valittu:**

- *Luottamushenkilöitä voi olla useita ja nimitykset voivat vaihdella (mm. luottamusmies, luottamusvaltuutettu, yhdysmies).*
- *Oleellista: henkilöllä on valtuudet neuvotella asioista muiden puolesta.*
- *Oman työyksikön ulkopuolella, mutta samassa työpaikassa valitut edustajat otetaan mukaan.*

- 1 ammatti- tai toimihenkilöjärjestöä edustava luottamusmies
- 2 muu työntekijöiden edustaja
- 3 vai ei ole valittu ketään työntekijöiden edustajaa?
- 4 Ei osaa sanoa

Vastaajan oma tilanne ja työ

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

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

15b. Entä kuulutteko työttömyyskassaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

INTRO. Seuraavaksi kysymyksiä työajan joustoista ja palkkauksesta.

16a. Onko käytettävissänne työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?

Tarkoitetaan esimerkiksi ns. liukuvaa työaikaa.

- 1 kyllä
- 2 ei → **kysymys 17**
- 3 ei osaa sanoa → **kysymys 17**

16b. Voitteko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

17. Kun ajattelette työn ja muun elämän yhteensovittamista, niin joustavatko työaikanne:

- 1 aivan riittävästi
- 2 lähes riittävästi
- 3 hieman liian vähän
- 4 vai aivan liian vähän?

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

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

19. Onko palkkauksenne mielestänne:

(M)

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

20. Kuinka tyytyväinen olette tapaan, jolla palkastanne ja palkankorotuksista on päätetty. Oletteko:

Tarkoitetaan esimerkiksi sitä, ketkä asiasta päättävät ja mitä seikkoja päätöksessä otetaan huomioon.

- 1 erittäin tyytyväinen
- 2 melko tyytyväinen
- 3 melko tyytymätön
- 4 vai erittäin tyytymätön?
- 5 Vastaaaja ei tiedä, miten palkasta on päätetty

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

- 1 kyllä
- 2 en → **kysymys 22**

21b. Montako työpäivää?

Kuukausi=22 työpäivää

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

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

(M)

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

23. Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssänne:

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

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

24. Käyttekö työssänne sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumeja, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?

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

- 1 kyllä
- 2 ei → **kysymys 26a**
- 3 ei osaa sanoa → **kysymys 26a**

25. Käyttekö sosiaalista mediaa työssänne seuraaviin tarkoituksiin:

- a. tiedon jakamiseen?
- b. tiedon hankintaan?
- c. uuden oppimiseen?
- d. yhteistyösuhteiden luomiseen ja ylläpitämiseen?
- e. tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen?
- f. myyntiin tai markkinointiin?
- g. asiakaspalveluun tai neuvontaan?
- h. johonkin muuhun?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

(i-kohta kysytään, jos K25h = kyllä)

25i. Mihin muuhun? _____

26. Voitteko vaikuttaa

- a. siihen mitä työtehtäviinne kuuluu:
- b. työtahtiinne:
- c. siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken):

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

27. Kuinka usein työskentelette tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:

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

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

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

- 1 kyllä
- 2 ei

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

Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä:

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

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

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

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

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

31. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä:

- (M) a. Koen työni fyysisesti raskaaksi.
b. Koen työni henkisesti raskaaksi.

Oletteko:

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

32. Oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut kymmenen (10) pistettä. Minkä pistemäärän nolasta kymmeneen antaisitte nykyiselle työkyvyllenne?

- 0 nolla (0)
- 1 yksi (1)
- 2 kaksi (2)
- 3 kolme (3)
- 4 neljä (4)
- 5 viisi (5)
- 6 kuusi (6)
- 7 seitsemän (7)
- 8 kahdeksan (8)
- 9 yhdeksän (9)
- 10 kymmenen (10)

33. a. Jos ajattelette nykyisen työnne ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykynne:

b. Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykynne:

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

34a. Onko Teillä yksi tai useampi lääkärin toteama pitkäaikainen sairaus, vika tai vamma?

- 0 ei ole yhtään → *kysymys 35*
- 1 on, yksi
- 2 on, kaksi
- 3 on, kolme
- 4 on, neljä
- 5 on viisi tai useampia

Jos jokin sairaus tai vamma:

34b. Onko sairaudesta tai vammasta haittaa nykyisessä työssänne:

- 1 ei lainkaan
- 2 siten, että suoriudutte työstä, mutta siitä aiheutuu oireita
- 3 siten, että joudutte keventämään työtahtia tai muuttamaan työtapojanne
- 4 siten, että mielestänne selviydytte vain osa-aikatyöstä
- 5 vai siten, että mielestänne olette täysin työhön kykenemätön?

35. Uskotteko että terveytenne puolesta pystytte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua?

- 1 tuskin
- 2 ette ole varma
- 3 melko varmasti
- 4 vai aivan varmasti?
- 5 Ei osaa sanoa

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

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

INTRO: Seuraavaksi kysyn mahdollisista muutoksista työssänne.

37. Pidätekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:

(M) a. Teidät lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi:

Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.

b. Teidät irtisanotaan nykyisestä työpaikastanne:

Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.

c. Teidät siirretään toisiin tehtäviin:

Myös lyhytaikaisissa työsuhhteissa tehtävien vaihdot.

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

38. Jos nyt jäisitte työttömäksi niin arveletteko, että saisitte ammattianne ja (M) työkokemustanne vastaavaa työtä:

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

Työelämää yleisesti koskevat kysymykset

INTRO: Seuraavat kysymykset koskevat työelämää yleisesti

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

Tarkenna: jonkin verran vai paljon?

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

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

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

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

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

Oman työpaikan taloudellinen tilanne

41. Entä jos ajattelette oman työpaikkanne taloudellista tilannetta, onko se (M) muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyykö se ennallaan?

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

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

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

Jos ei osaa sanoa, niin käytä järjestelmän EOS:ää

INTRO: Aivan lopuksi kysyisin muutaman kysymyksen omista tuntemuksistanne.

**43. a. Oletteko viime aikoina nauttinut tavallisista päivittäisistä toimista:
b. Oletteko viime aikoina ollut toimelias ja vireä:
c. Oletteko viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen:**

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

Haastattelu päättyy nyt tähän. Kiitos antamistanne tiedoista!

Työolobarometri

Syksy 2014

Ennakkotietoja

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-943-9



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY