

# Tilastot ja tarina suomalaisista työoloista – parantumista vai eriytymistä?

Työelämän tutkimuspäivät 10.12.2020

Hanna Sutela

- Ovatko työolot kehittymässä parempaan vai huonompaan suuntaan ...?
- ... vai onko niin, että työelämän hyvä kasautuu yksille ja kuormitus toisille?
- Mitä tekijöitä on nähtävissä taustalla?
- Onko eriytyminen väistämätöntä?

# Työolotutkimus 2018

- Jatkaa aikasarjaa 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013, 2018
- Eryitysteemana työn digitalisaatio
- 15–67-vuotiaita palkansaajia aineistossa 4 110  
säännöllinen työaika vähintään 10 h/vko
- Vastausosuus 67 % työvoimatutkimukseen tavoitetuista
- Käyntihaastattelut, mediaani 63 min

# Ovatko työolot kehittymässä parempaan vai huonompaan suuntaan?



# Työolojen muutosvauhti nopeutunut

- Digitalisaatio on läpäissyt työelämän
- Työn ajat ja paikat moninaistuvat edelleen
- Naisten ja miesten kokemuksissa nähtävissä eriytymistä

# Paljon myönteistä kehitystä...

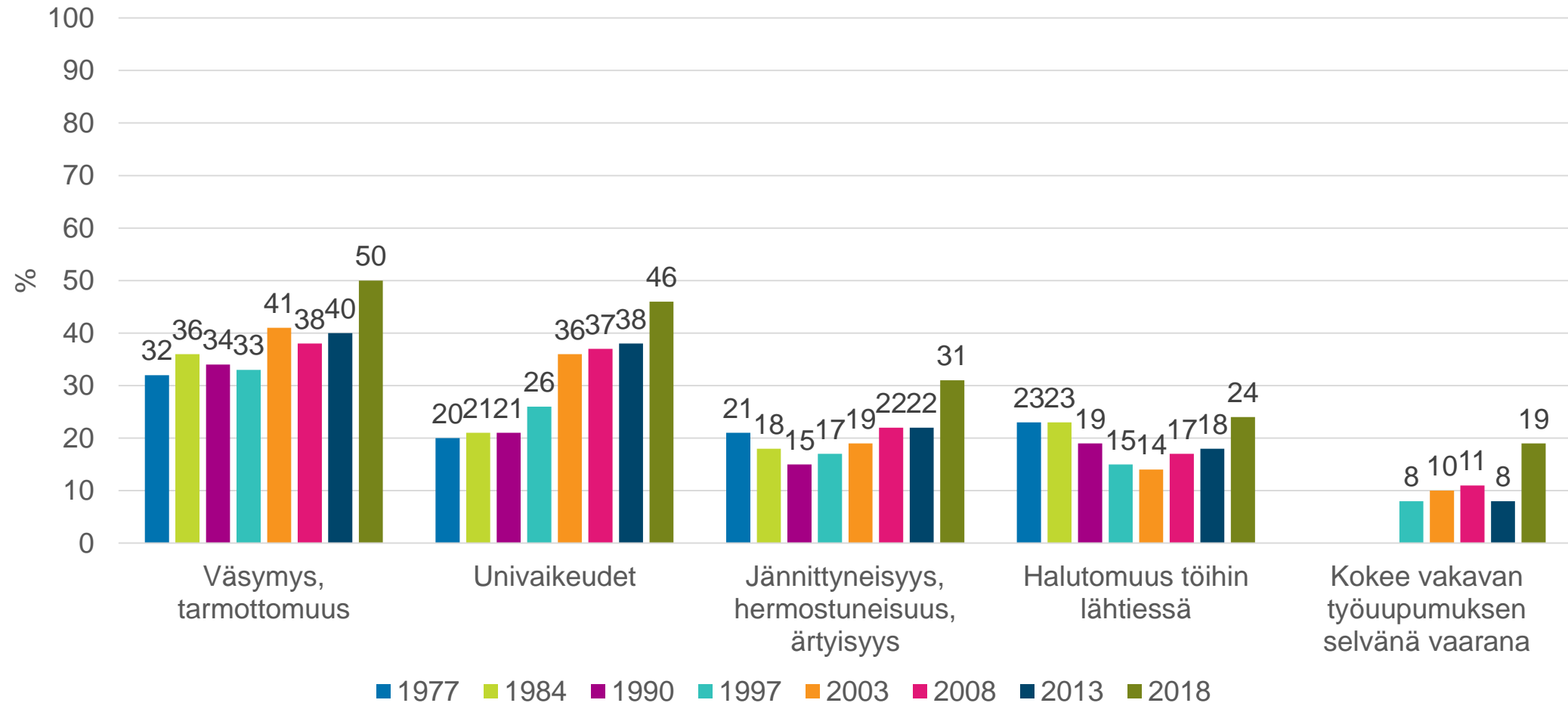
- Sosiaaliset suhteet, vuorovaikutus, työilmapiiri
- Työpaikkojen monimuotoisuus: suhtautuminen ikääntyneisiin, ulkomaalaistaustaisiin, perhevapaisiin
- Työn imu, työtyytyväisyys, ansiotyön arvostus
- Työntekijälähtöiset joustot työajoissa ja -paikoissa
- Mielenpitoet sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla

## ...mutta samalla:

- Kiire lisääntynyt ennätyslukemiin naisilla ja kuntasektorilla  
=> ei aikaa kehittymiseen, aloitteiden tekoon, ideoiden soveltamiseen; työn tekemiseen kunnolla
- Kehittymismahdollisuuksissa kasvu pysähtynyt
- Väkivalta tai sen uhka työssä edelleen ongelma
- Psyykkiset oireet, jaksamisongelmat selvästi lisääntyneet, etenkin naisilla
- Nuorten aikuisten oireilu huolestuttavaa

# Naispalkansaajien oireilu, %

Vähintään viikoittain, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018





**Kasautuuko työelämän  
hyvä yksille  
ja kuormitus toisille  
vai onko kyse  
monivivahteisemmasta  
ilmiöstä?**

# Työolojen profilointia

- Perustuu Eurofoundin (2017) Job profiles -malliin
- Työolotutkimus 2018 -aineisto
- Faktorianalyysi ja ryhmittelyanalyysi

# Ryhmittelyssä käytetyt faktorit

## – Kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet

- Mm. vaikutusmahdollisuudet työn osa-alueisiin, työssä kehittymisen mahdollisuudet, oman ammattitaidon saama arvostus

## – Sosiaalinen ympäristö

- Mm. suhteet työtovereihin ja esimiehiin, työyhteisöltä saatu arvostus, häirintä ja kiusaaminen

## – Työaikojen joustavuus

- Mm. mahdollisuudet joustaa työajoissa ja vaikuttaa työaikoihin, tarve joustaa esimiesten tai asiakkaiden vaatimuksesta

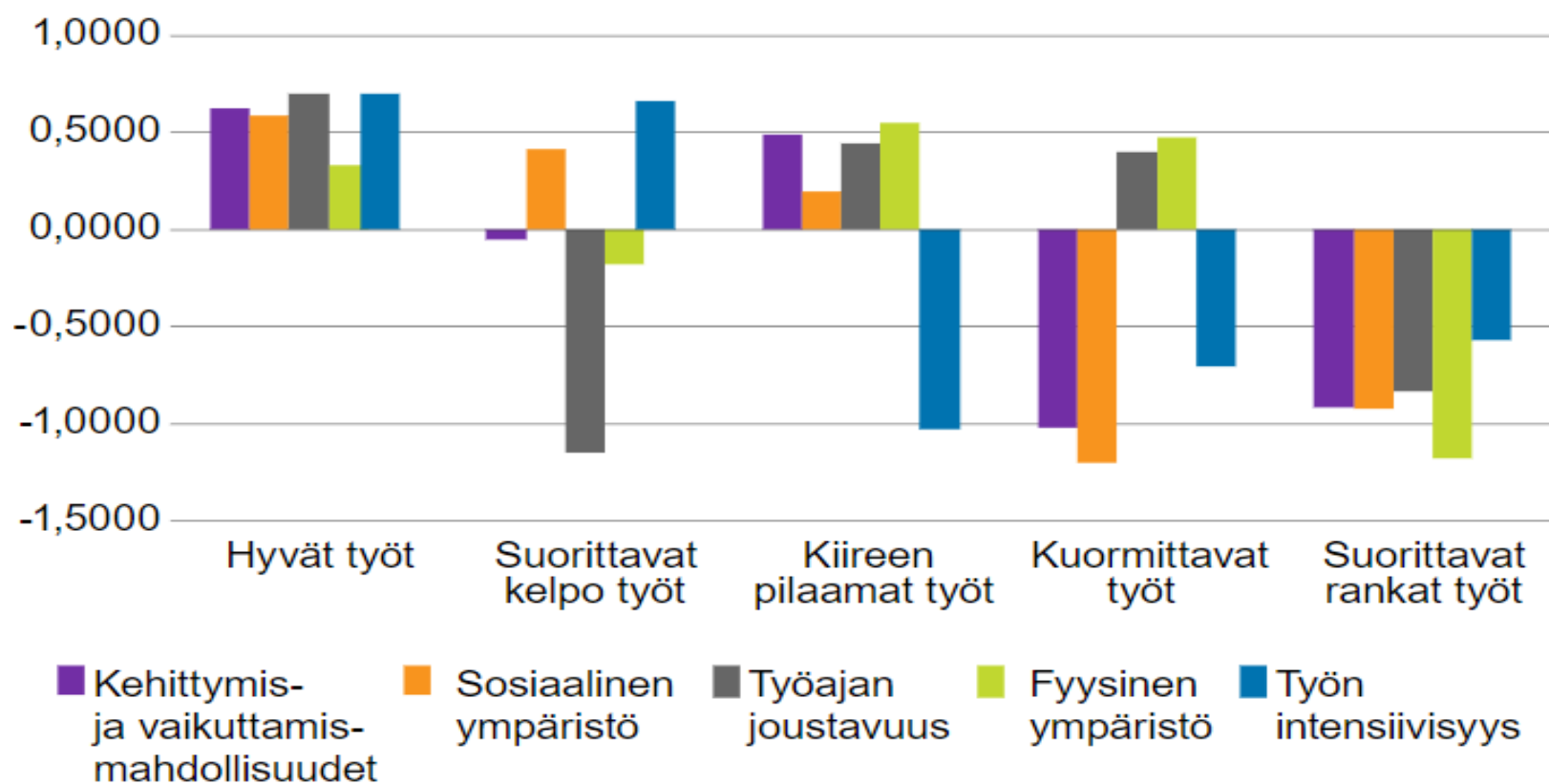
## – Fyysinen työympäristö

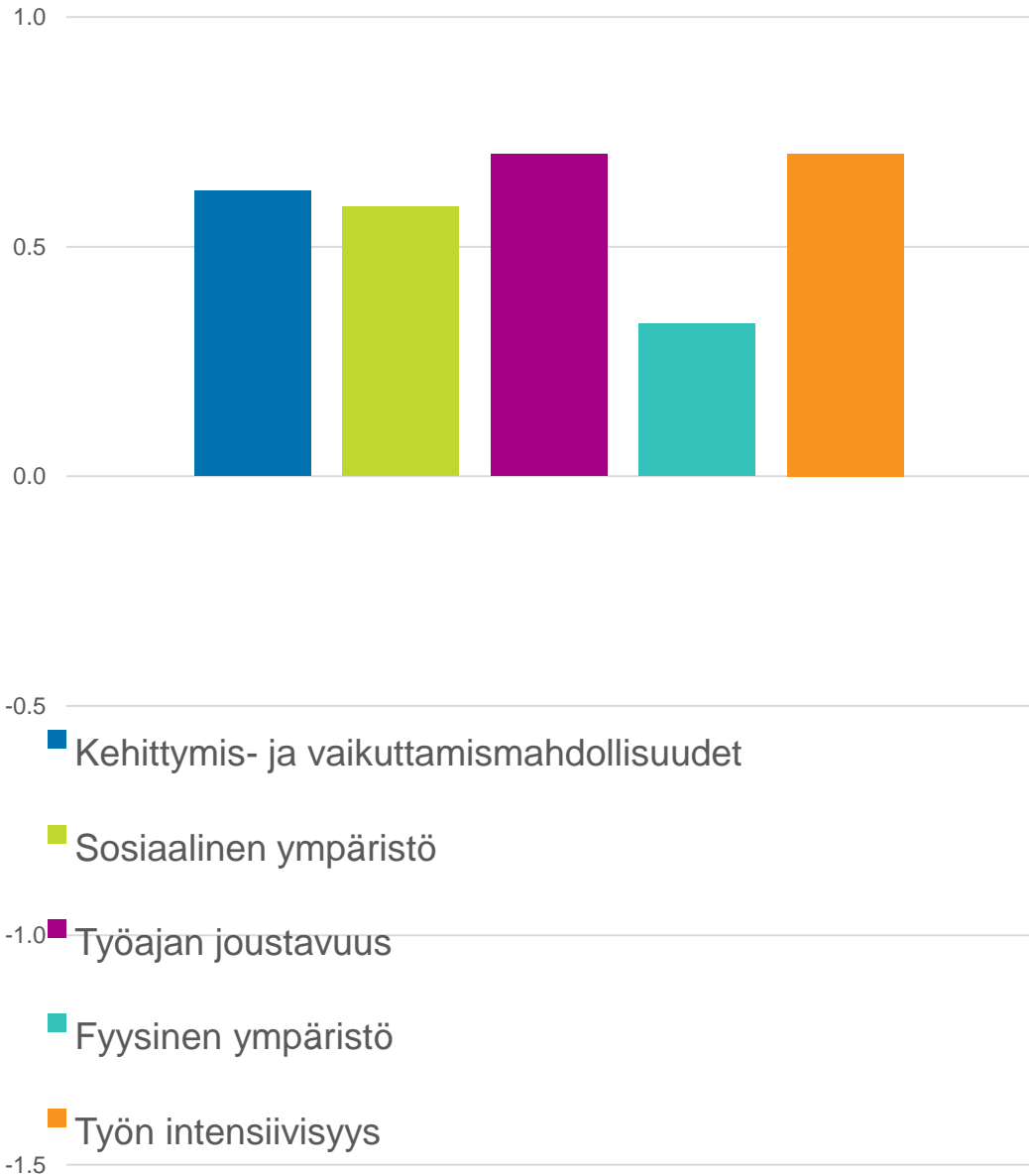
- Mm. fyysiset häirtatekijät (melu, raskaat nostamiset ym.), sairauksien tartuntavaara, rasitusvammojen ja tapaturmien riski, työn fyysinen rasittavuus

## – Työn intensiivisyys

- Mm. työssä koettu kiire, henkinen rasittavuus

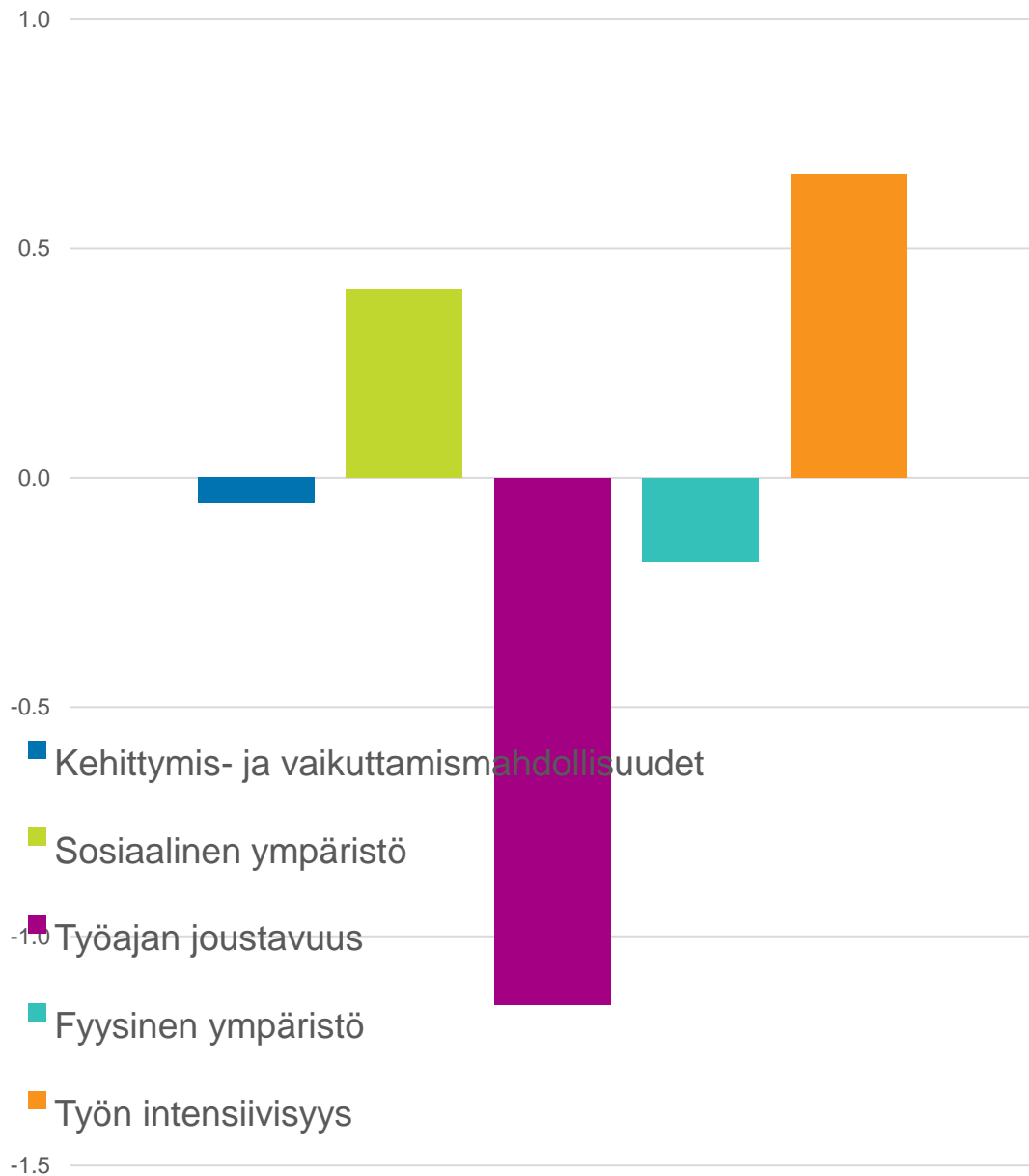
# Viisi työoloprofiilia





## Hyvät työt

- Kaikki osa-alueet saavat positiivisen latauksen
- Hyvät kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet
- Sosiaalista tukea, hyvä ilmapiiri
- Työajat joustavat
- Melko vähän fyysisiä ja henkisiä rasitustekijöitä, ei liikaa kiirettä
- Ammatti-, ikä- ja koulutusrakenteelta monipuolinen
- Suurin osa miehiä (60 %)

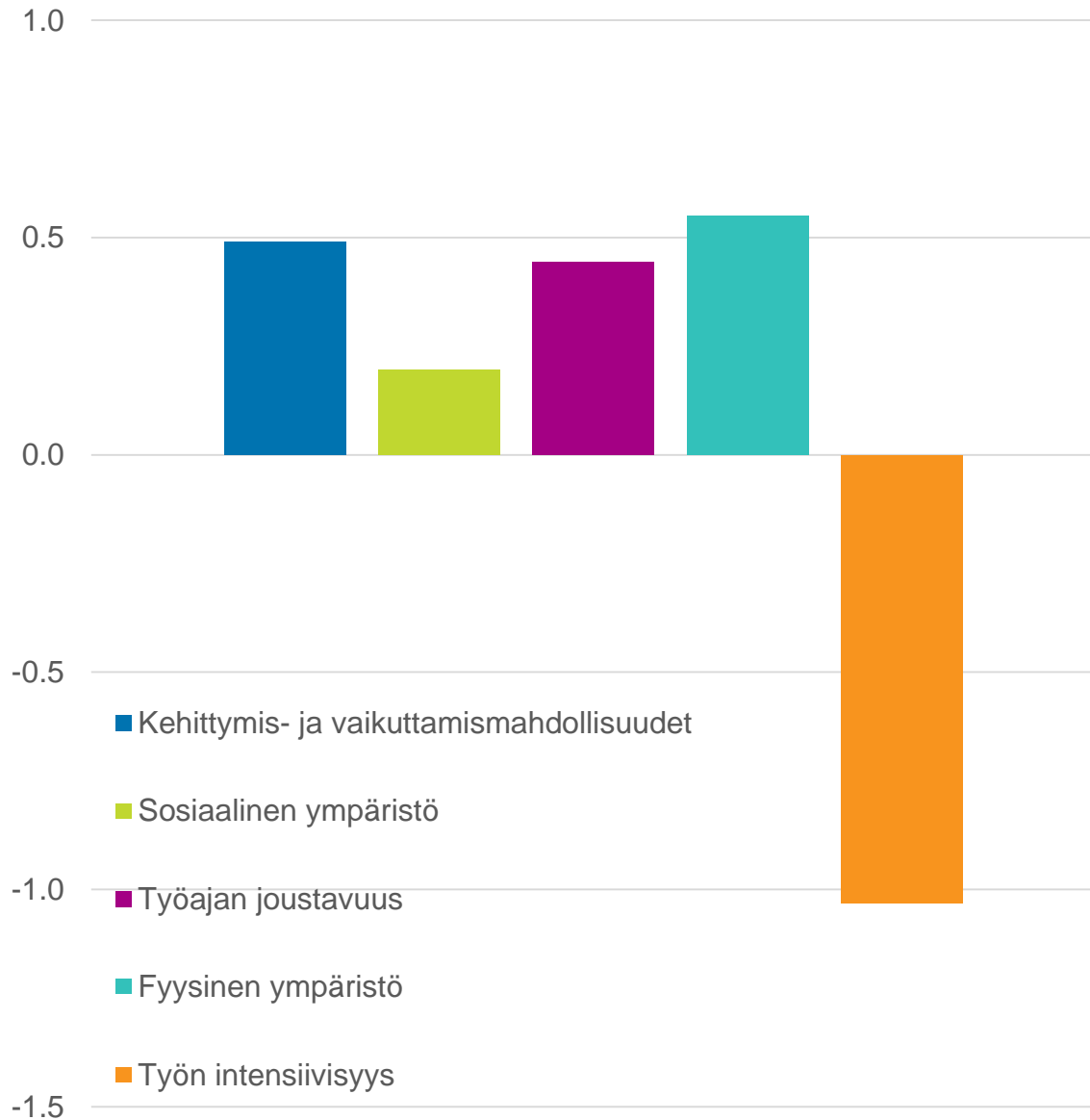


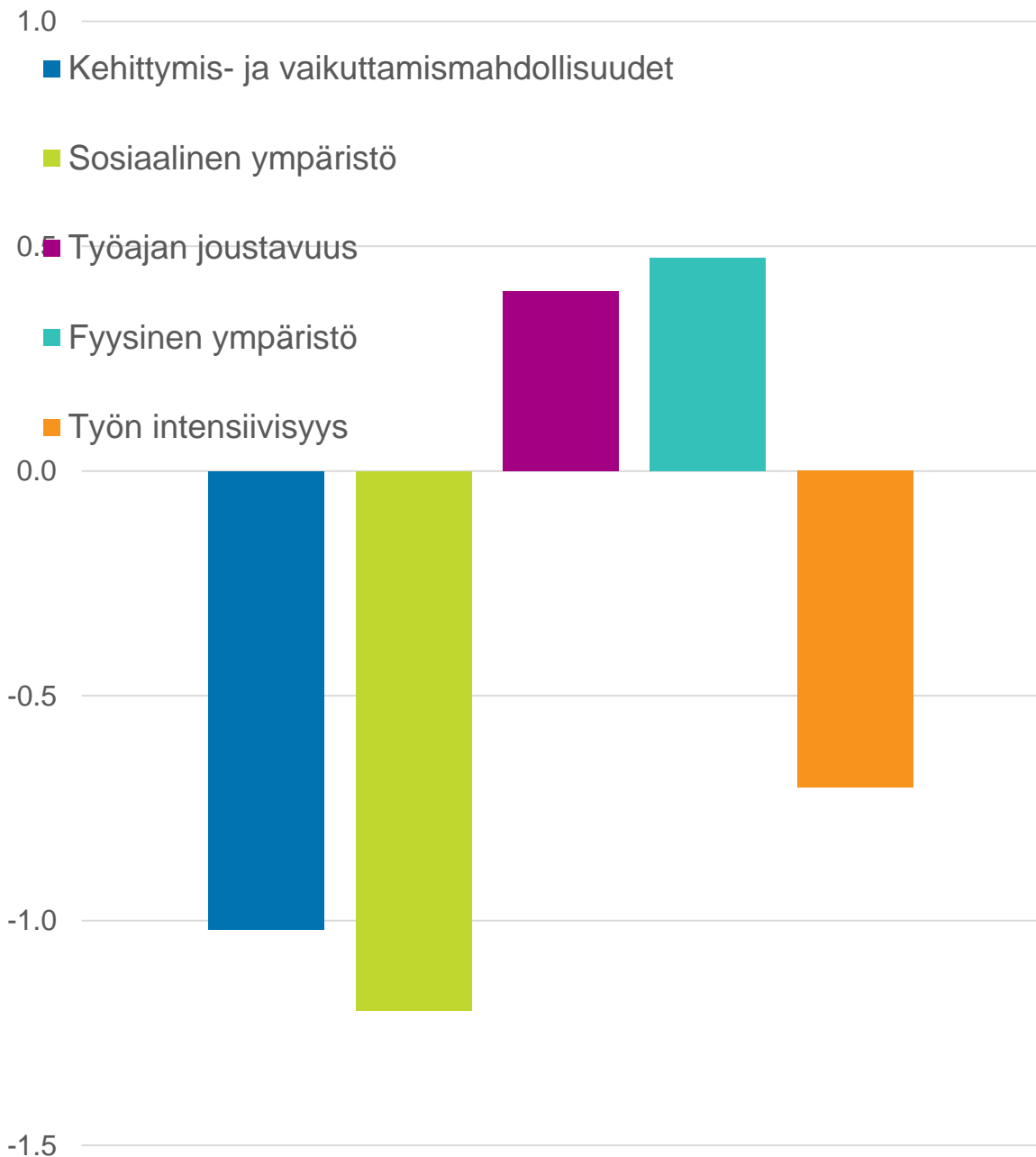
## Suorittavat kelpo työt

- Joustamattomat työajat
- Työ usein fyysisesti raskasta
- Keskimääräisesti vaikutus- tai kehittymismahdollisuuksia
- Työyhteisössä kuitenkin hyvä ilmapiiri ja sosiaalista tukea
- Kiire ei rasita, ei henkisesti raskasta, työt hyvin organisoitu
- Mm. prosessi- ja kuljetustyöntekijät, myynti- ja palvelutyöntekijät, lähihoitajat
- Koulutustaso ryhmistä matalin
- Sukupuolijakauma tasainen
- Ikärakenne painottuu nuorimpiin ja vanhimpiin

# Kiireen pilaamat työt

- Paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työhön ja kehittyä, joustavat työajat, ”siistiä sisätyötä”, aika kiva työyhteisö
- Paljon kiirettä ja henkistä räsitusta
- Mm. johtajat, erityisasiantuntijat, opettajat, sosiaalityöntekijät, it-asiantuntijat ja ohjelmistosuunnittelijat
- Koulutustaso ryhmistä korkein (72 % korkea-asteen tutkinto)
- Lievästi naisvaltainen ryhmä (56 %)
- Painottuu 35–44-vuotiaisiin

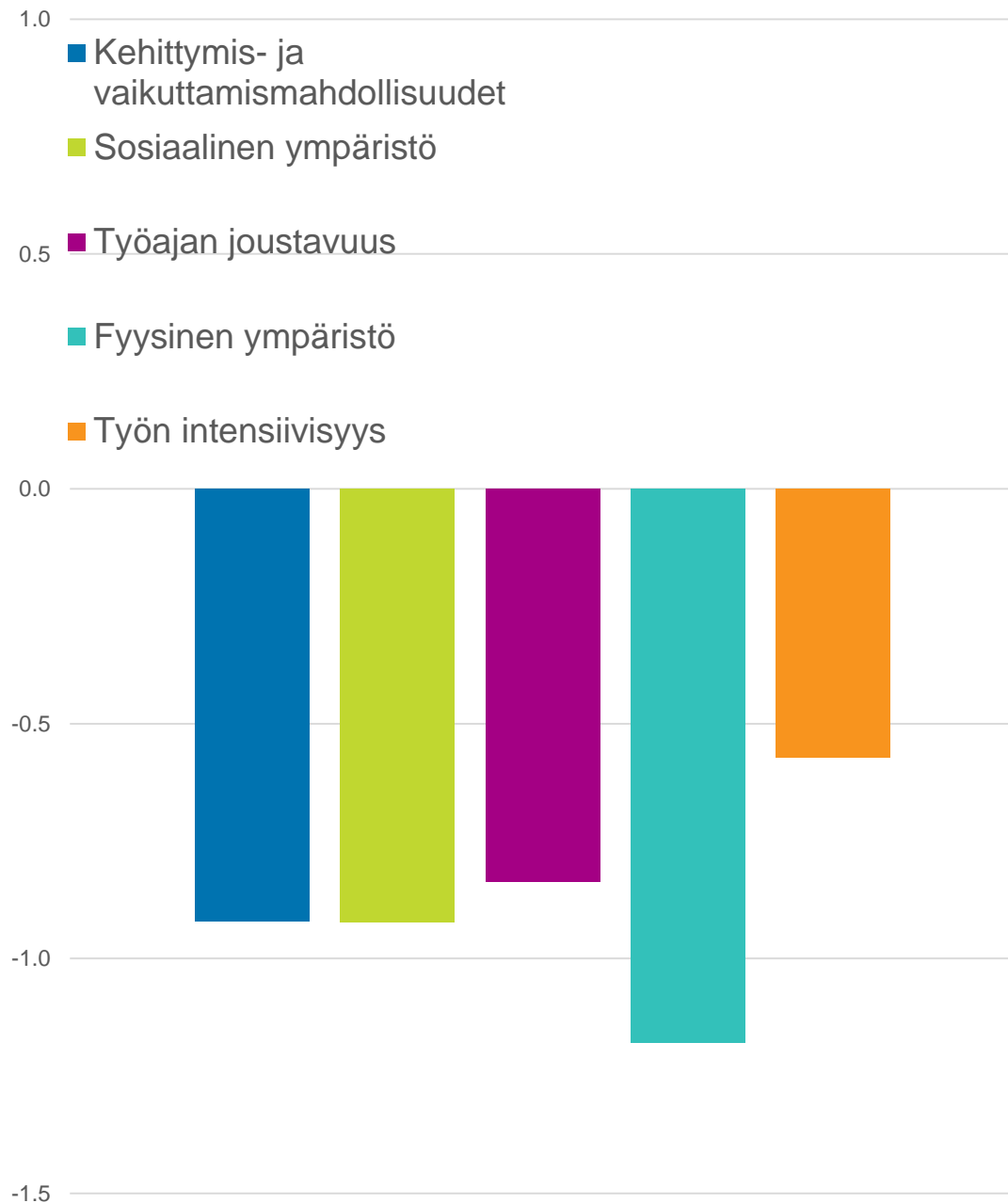




## Kuormittavat työt

- Työajat joustavat
- Fyysinen työympäristö kunnossa
- Huonot mahdollisuudet vaikuttaa ja kehittyä
- Paljon ristiriitoja, vähän sosiaalista tukea
- Kiirettä, henkistä räsitusta
- Asiantuntijoita ja erityisasiantuntijoita: mm. sosiaalityöntekijät, opettajat, ohjelmistosuunnittelijat
- Koulutustaso korkea (66 % korkeasteen tutkinto)
- Lievästi naisvaltainen (57 %)
- Painottuu keskimmäisiin ikäryhmiin

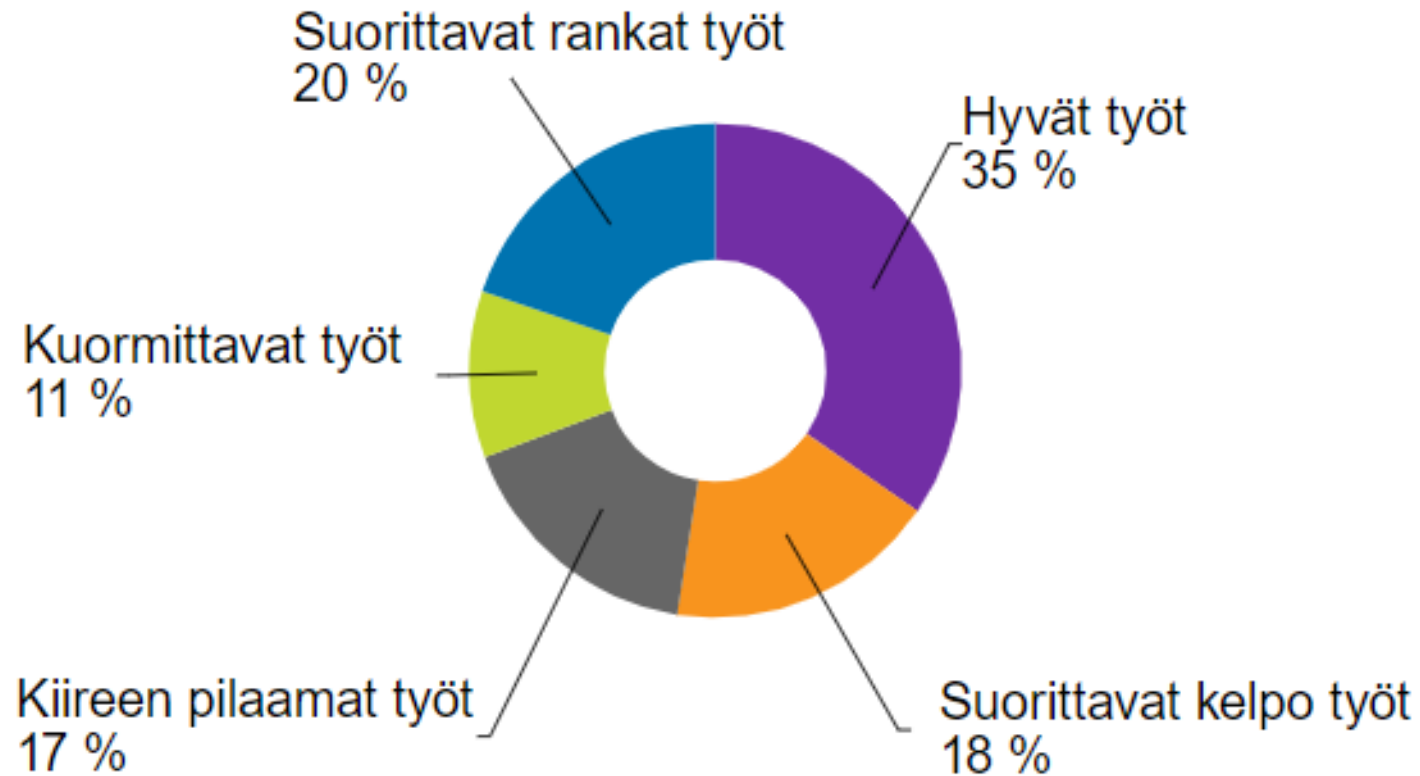




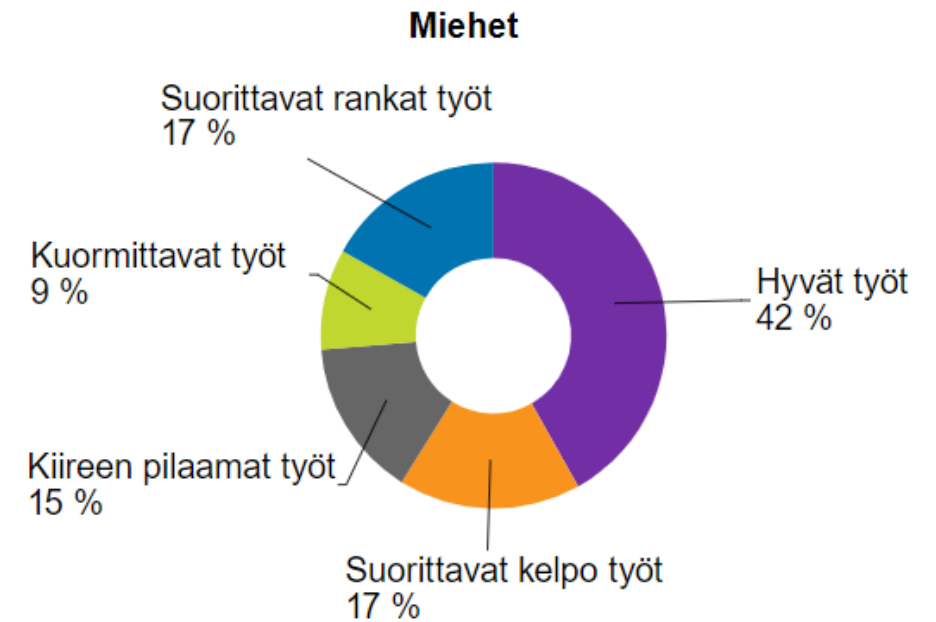
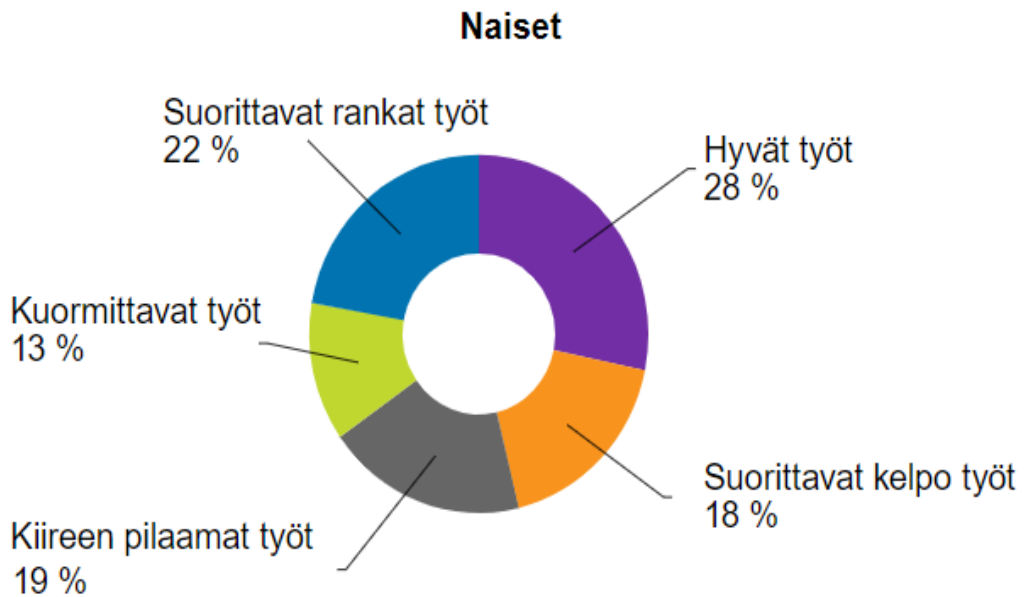
# Suorittavat rankat työt

- Kaikki osa-alueet saavat negatiivisen latauksen
- Töissä vähän kehittämis- tai vaikutusmahdollisuuksia
- Työyhteisön tuki ja sosiaaliset suhteet heikkoa
- Työajat eivät jousta
- Työn on henkisesti, mutta etenkin fyysisesti rankkaa
- Kiire vaivaa
- Mm. myyjiä, siivoojia, varastotyöntekijöitä sekä hoitoalan työntekijöitä
- Painottuu toisen asteen koulutukseen
- Lievästi naisvaltainen (56 %), kuntasektori korostuu
- Kaikenikäisiä palkansaajia

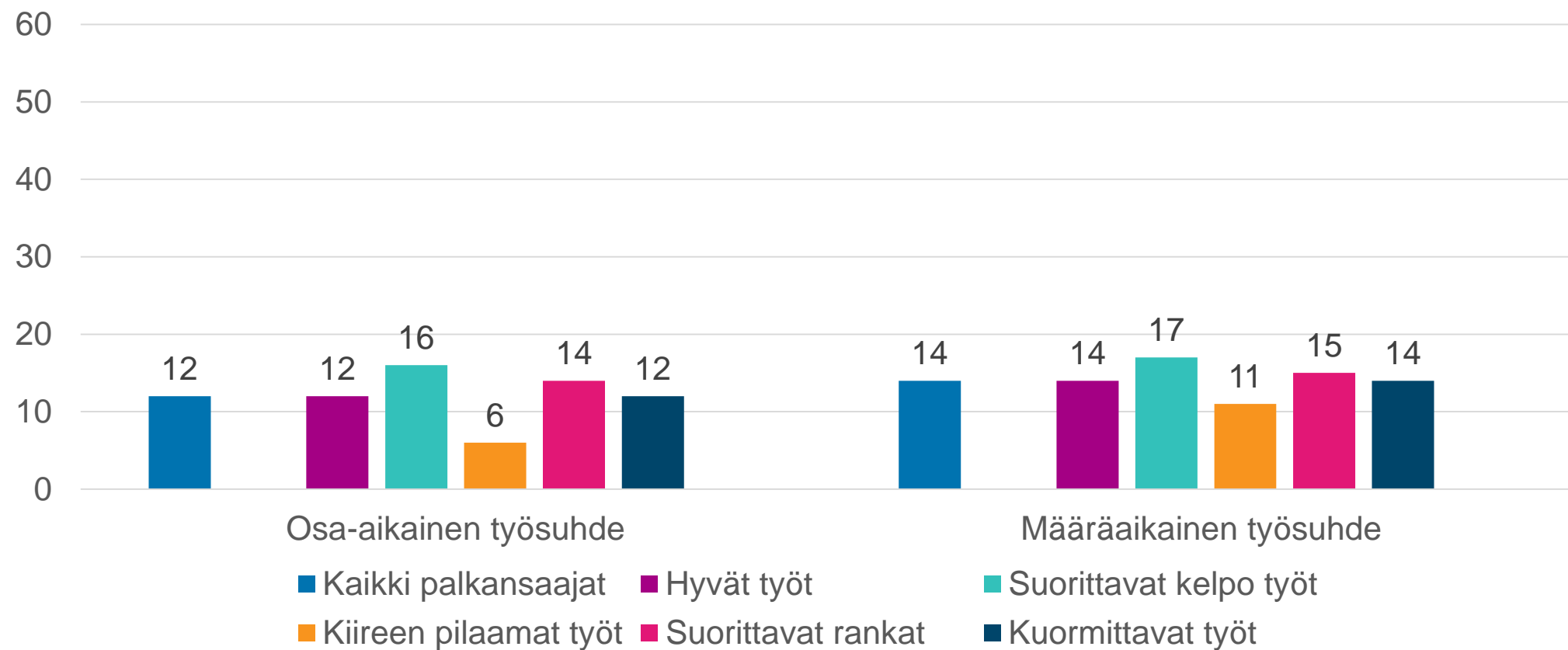
# Palkansaajien työolo Profiilit, Työolotutkimus 2018



# Palkansaajien työoloprofiilit sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2018



# Osa- ja määräaikaisten työsuhteiden osuus eri työoloprofiileissa, %, Työolotutkimus 2018



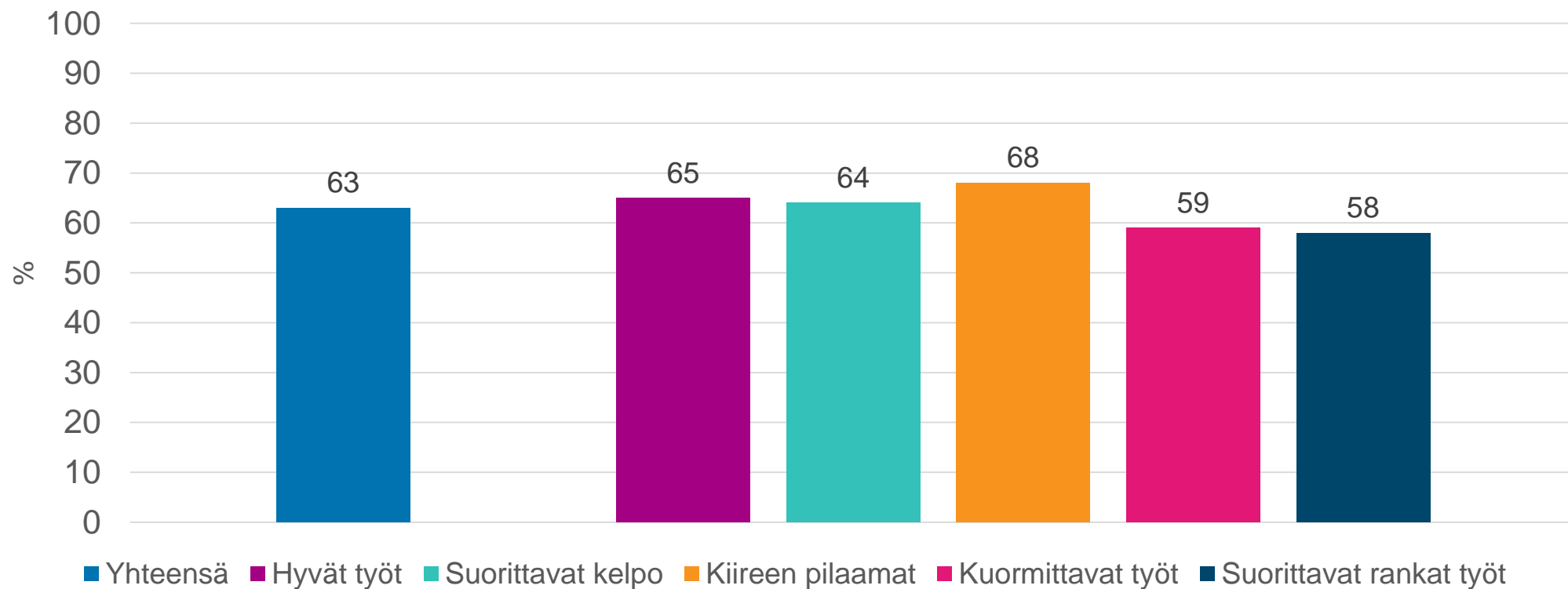
# Työolot ovat osiensa summa

- kokonaisuudella on selvästi yhteyttä:

- työtyytyväisyyteen
- työn ja muun elämän tasapainoon
- stressiin ja jaksamiseen
- sitoutumiseen
- sairauspoissaoloihin

# ...eikä kyse ole vain asenneongelmasta

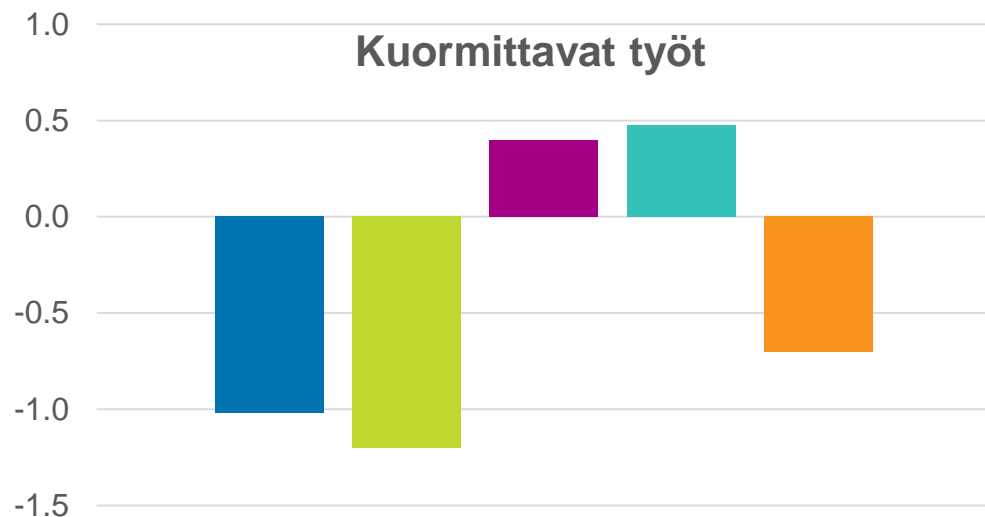
Ansiotyö erittäin tärkeä elämänaalue, Työolotutkimus 2018



# Mitä tekijöitä nähtävissä taustalla?



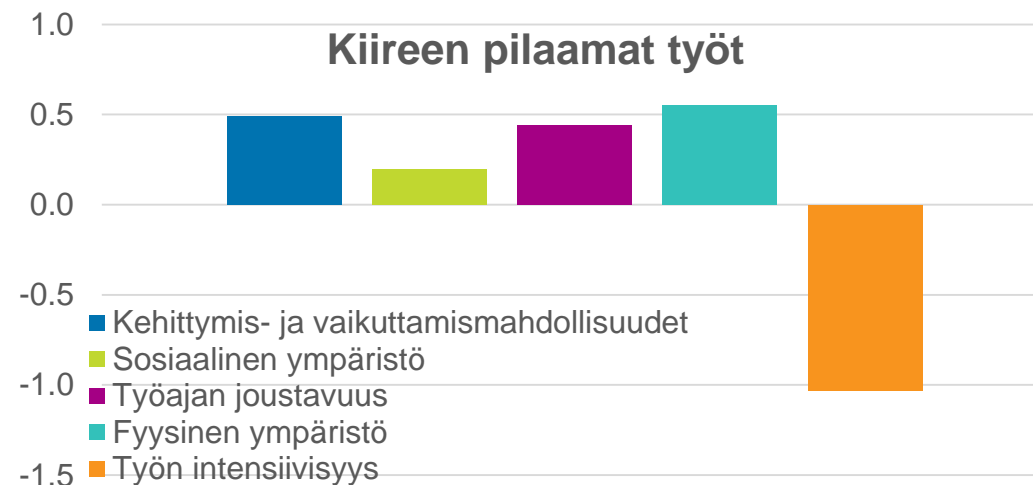
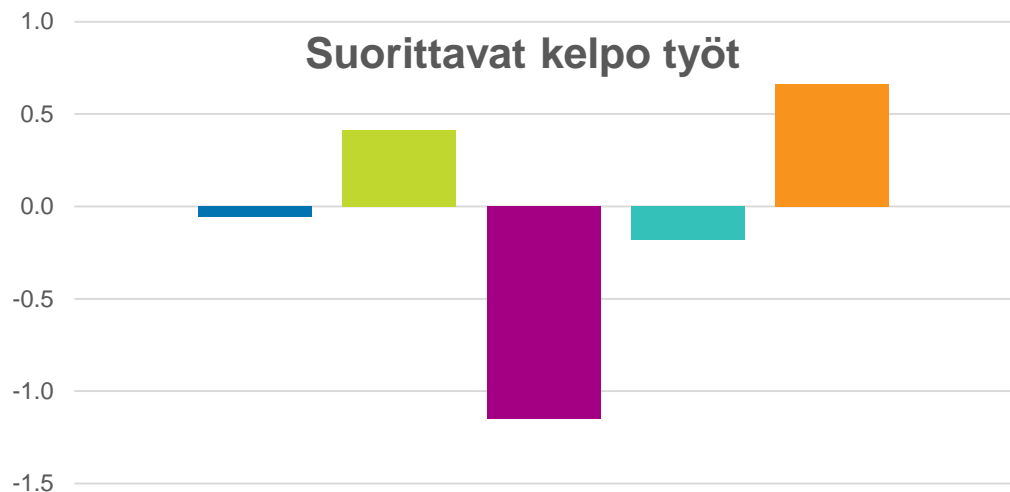
# Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet sekä sosiaalinen tuki lieventävät kiireen kuormitusta...



	Kuormittavat	Kiireen pilaamat	Palkansaajat yhteensä
Tyytyväisyys nykyiseen työhön (erittäin)	4 %	28 %	30 %
Tyytyväisyys työ/elämä-tasapainoon	16 %	18 %	28 %
Kokee stressiä (paljon/melko paljon)	36 %	31 %	18 %
Työuupumus selvä vaara	29 %	19 %	15 %
Haluaisi vaihtaa työpaikkaa	74 %	48 %	49 %
Haluaisi aikaisin eläkkeelle (yli 50-vuotiaat)	29 %	22 %	22 %
Haluton lähtemään töihin, viikoittain	42 %	21 %	21 %

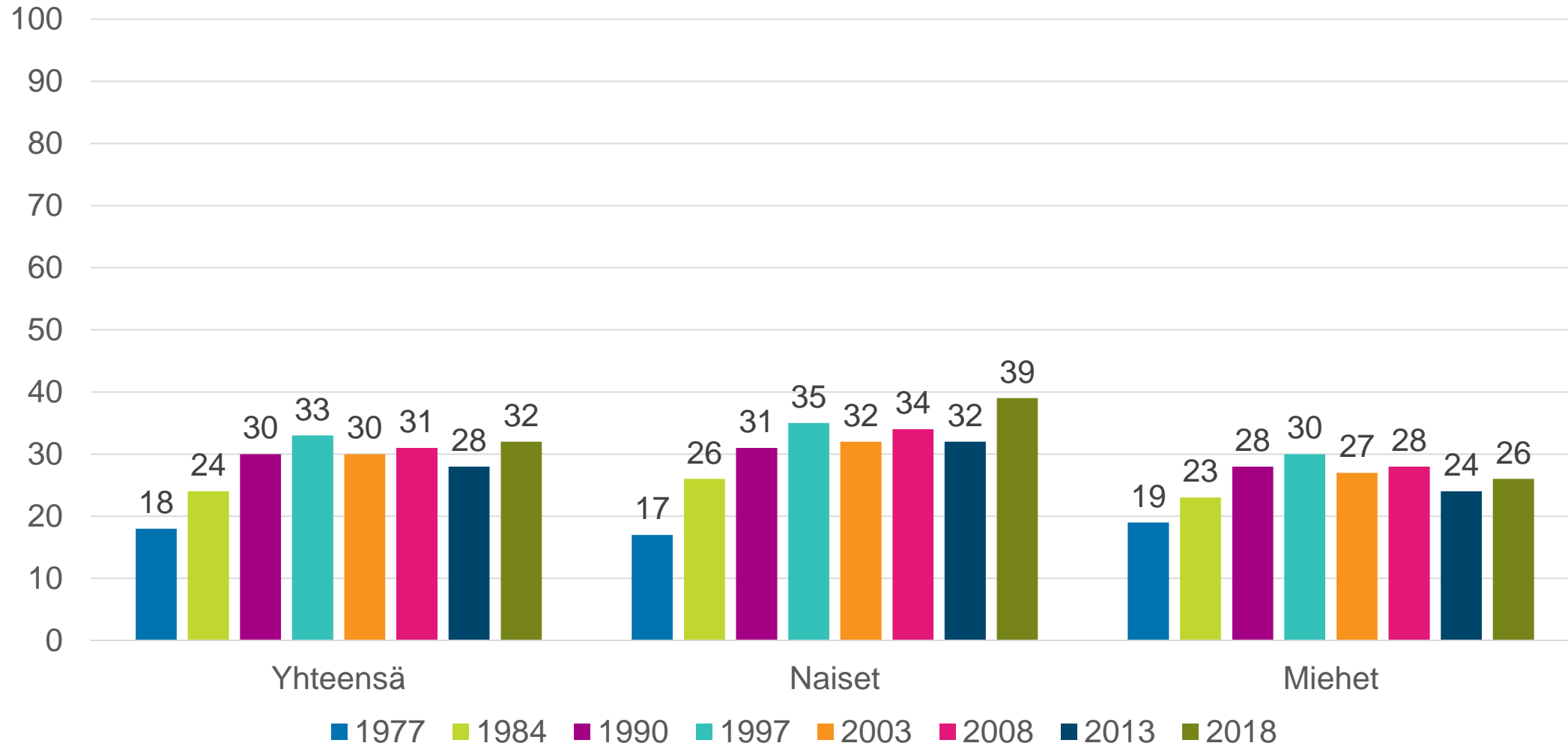


# ...mutta työaikajoustot, hyvä fyysinen työympäristö tai vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet eivät riitä kumoamaan kiirekuormituksen hyvinvointiseurauksia



	Suorittavat kelpo työt	Kiireen pilaamat	Palkansaajat yhteensä
Tyytyväisyys nykyiseen työhön (erittäin)	34 %	28 %	30 %
Tyytyväisyys työ/elämä-tasapainoon	34 %	18 %	28 %
Kokee stressiä (paljon/melko paljon)	7 %	31 %	18 %
Työuupumus selvä vaara	4 %	19 %	15 %
Haluaisi vaihtaa työpaikkaa	39 %	48 %	49 %
Haluaisi aikaisin eläkkeelle (yli 50-vuotiaat)	21 %	22 %	22 %
Haluton lähtemään töihin, viikoittain	12 %	21 %	21 %

# Kiireen haittaavuus, %. Kiire haittaa erittäin tai melko paljon, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



# Työn digitalisaation vaikutukset jakautuvat epätasaisesti. Digi on...

- Hyvissä töissä lisännyt työn tehokkuutta ja luovuutta
- Kiireen pilaamissa töissä lisännyt tehokkuutta, nopeatempoisuutta ja kuormittavuutta sekä luovuutta
- Suorittavissa rankoissa töissä lisännyt työn kuormittavuutta ja valvontaa
- Kuormittavissa töissä lisännyt työn nopeatempoisuutta, kuormittavuutta ja valvontaa
- Suorittavissa kelpo töissä vaikutukset vähäisimmät

# Onko eriytyminen väistämätöntä ?

# Suomalainen työelämä on kansainvälisesti verraten hyvää (EWCS 2015, EU LFS 2019)

- Palkansaajat erittäin koulutettuja – erityisesti naiset
- Paljon työaikajoustoja työntekijöiden tarpeisiin
- Palkansaajilla hyvät vaikutusmahdollisuudet työhönsä
- Sosiaalista tukea hyvin
- Eniten työnantajan kustantamaa koulutusta Euroopassa
- Tietotyö mahdollistaa laajan etätyönteon
- Työ tarjoaa hyvin mahdollisuuksia oppia ja kehittyä
- Hyvin vähän ”poor quality jobs”

Joskin...

- Naispalkansaajien kiire EU:n kärjessä
- Työssä joustetaan työtehtävien vaatimuksesta, työ läikkyä vapaa-ajalle

- Työelämän kehitystyö on tuonut Suomessa tulosta
- EU27-maihin verrattuna työolot ovat meillä laadukkaita ja niiden eriytyminen mm. sosioekonomisen aseman tai koulutuksen mukaan vähäisempää...
- ... joskin sukupuolen mukaan sitäkin voimakkaampaa!
- Viime vuosien kasvu työpahoinvoinnissa ja kiireessä hälyttävää
- Ero naisten ja miesten kokemuksissa on kasvanut
- Digitalisaation eriarvoistavat seuraukset työssä uusi haaste
- Koronakriisi voimistaa työolojen eriytymistä

# Hyvät tai vähintäänkin kelpo työolot ovat kuitenkin mahdollisia kaikille – ainakin teoriassa

- Tässä profiloinnissa ”Hyvien töiden” ryhmä kattoi laajasti kaikki ikä-, koulutus-, ammatti- ja sosioekonomiset ryhmät
- Työolojen laatua ja työhyvinvointia pitäisi siis olla mahdollista parantaa kaikissa töissä ja tehtävissä
- Näin vältetään työolojen jyrkkä eriytyminen tulevaisuudessa

## Lisää Työolotutkimuksesta (ja vähän muustakin):

- [Sutela Hanna & Pärnänen Anna & Keyriläinen Marianne \(2019\)  
Digiajan työelämää – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018](#)
- <https://www.stat.fi/tietotrendit/kirjoittajat/hanna-sutela/>
- <https://www.stat.fi/tietotrendit/kirjoittajat/anna-parnanen/>
- <https://www.stat.fi/tietotrendit/kirjoittajat/jere-immonen/>
-





# Kiitos!