

Työolobarometri 2022

15.3.2023

Maija Lyly-Yrjänäinen



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



30 vuoden ajan tietoa palkansaajien työoloista!



- Työolobarometri on tehty vuodesta 1992 lähtien joka vuosi
 - Pitkät aikasarjat: 1992-2020 & 2021→
- Vuonna 2022
 - Kyselyyn vastasi 1 862 palkansaajaa, joiden viikkotyöaika on vähintään 10 tuntia, vastausosuus on noin 72 % netto-otoksesta
 - Kyselyyn voi vastata joko verkossa (69 %) tai puhelimitse (31 %)
 - Tilastokeskus vastasi aineiston keruusta, aineisto kerättiin 8.8.-13.10.2022
 - Aineiston rakenteen vinoumaa on korjattu painokertoimilla ja tiedot voidaan yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia Suomessa

Miltä vastaajajoukko näyttää?



Taustamuuttajat	1992		2000		2010		2022	
Koko aineisto	N=880	100 %	N=1166	100 %	N=1053	100 %	N=1862	100 %
Sukupuoli								
miehet	433	49 %	564	48 %	568	54 %	871	47 %
naiset	447	51 %	602	52 %	485	46 %	991	53 %
Ikäryhmä								
18-24	67	8 %	136	12 %	88	8 %	82	4 %
25-34	231	26 %	286	25 %	231	22 %	366	20 %
35-44	287	33 %	320	27 %	238	23 %	463	25 %
45-54	229	26 %	315	27 %	294	28 %	474	26 %
55+	66	8 %	109	9 %	202	19 %	477	26 %
Koulutusaste								
ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	143	14 %	110	6 %
keskiaste					494	47 %	743	40 %
alin korkea-aste					155	15 %	178	10 %
alempi korkeakoulu					135	13 %	422	23 %
ylempi korkeakoulu					113	11 %	367	20 %
tutkijakoulutus					13	1 %	42	2 %
Sosioekonominen asema								
ylemmät toimihenkilöt	164	19 %	258	22 %	313	30 %	692	37 %
alemmat toimihenkilöt	339	39 %	435	37 %	408	39 %	741	40 %
työntekijät	364	41 %	417	36 %	330	31 %	425	23 %
tieto puuttuu	13	1 %	56	5 %	2	0 %	4	0 %
Sektorit								
teollisuus, rakentaminen ym.	275	31 %	331	28 %	254	24 %	392	21 %
yksityiset palvelut	275	31 %	403	35 %	452	43 %	815	44 %
valtio	89	10 %	74	6 %	80	8 %	158	9 %
kunnat	216	25 %	277	24 %	237	23 %	459	25 %
muu/tieto puuttuu	25	3 %	81	7 %	30	3 %	38	2 %
Työpaikan koko								
1-9	tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	275	26 %	380	20 %
10-49					422	40 %	693	37 %
50-200					213	20 %	409	22 %
200+					140	13 %	367	20 %
tieto puuttuu					3	0 %	13	1 %

Pitkän aikavälin muutoksia palkansaaajien rakenteessa:

- ikääntyminen
- koulutustason nousu
- enemmän ylempiä toimihenkilöitä, vähemmän työntekijöitä
- vähemmän teollisuudessa, enemmän yksityisissä palveluissa

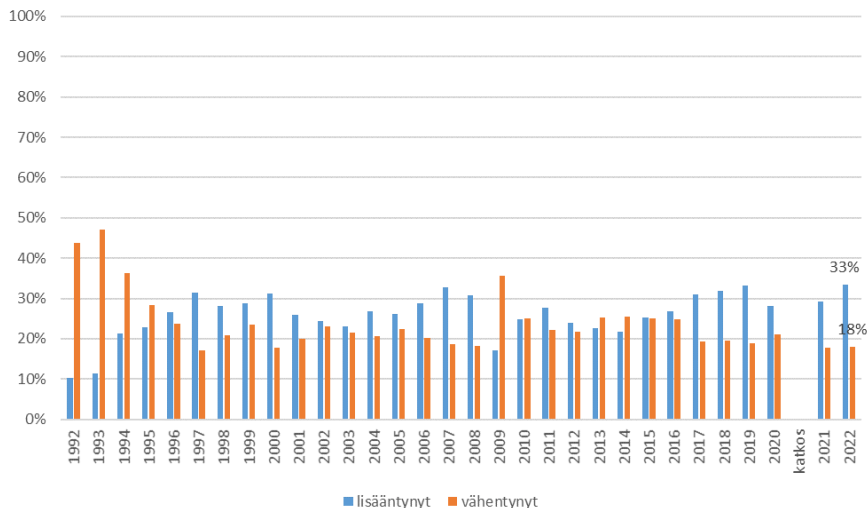
A woman with long red hair tied in a ponytail, wearing a blue t-shirt and blue and white work gloves, is focused on working with a vertical metal rod. She is in a factory or industrial setting, with various pipes and machinery visible in the background. The text "Syksyn 2022 tuloksia" is overlaid in the center of the image.

Syksyn 2022 tuloksia

Palkansaajien asema työmarkkinoilla vahvistui



Henkilöstön määrä kasvoi



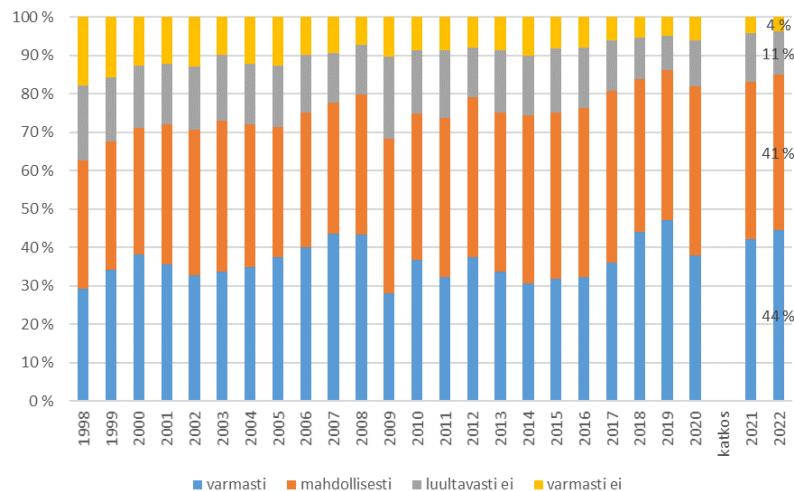
Harva koki irtisanomisten ja lomautusten uhkaa

- Irtisanomista piti mahdollisena 7 % ja varmana 2 %
 - Lomautusta piti mahdollisena 8 % ja varmana 3 %
- yksityisellä sektorilla useammin kuin julkisella
 - lomautusuhkaa kokivat muita enemmän työntekijäasemassa olevat

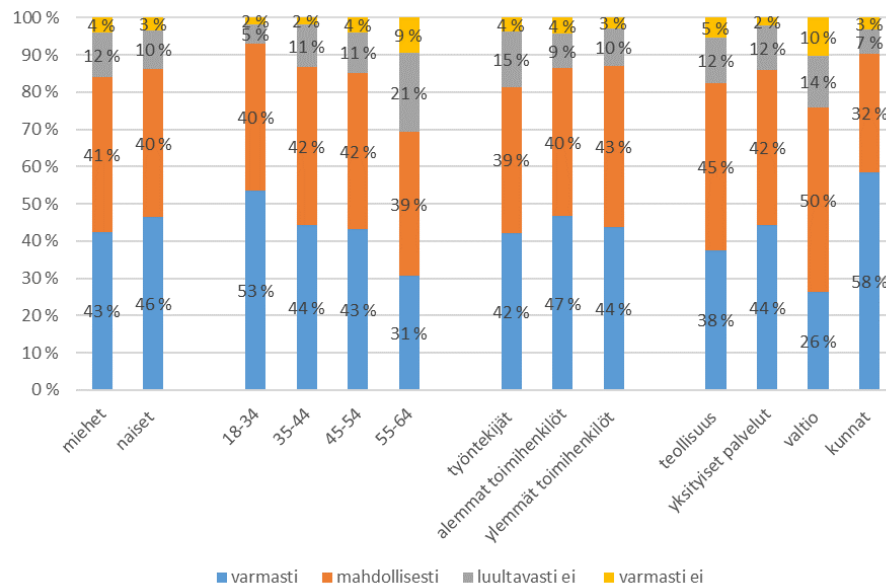
Työttömyyden sattuessa useimmat arvioivat työllistymismahdollisuutensa hyviksi



Usko uuden työn löytämiseen



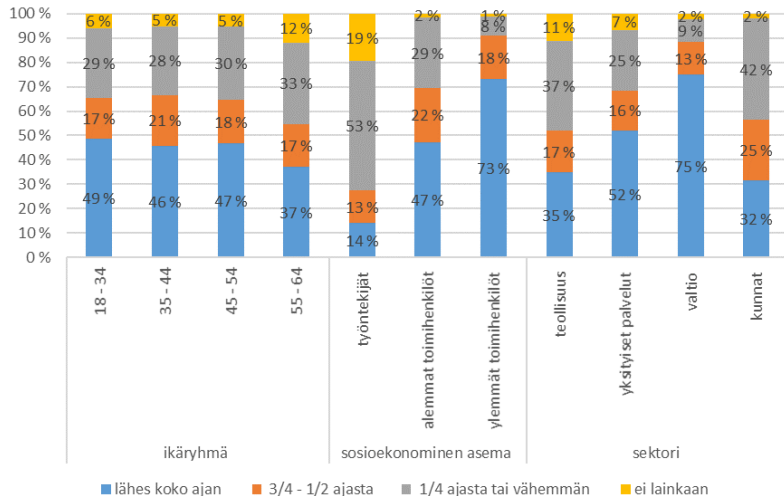
Kenellä usko uuden työn löytymiseen on vahvin?



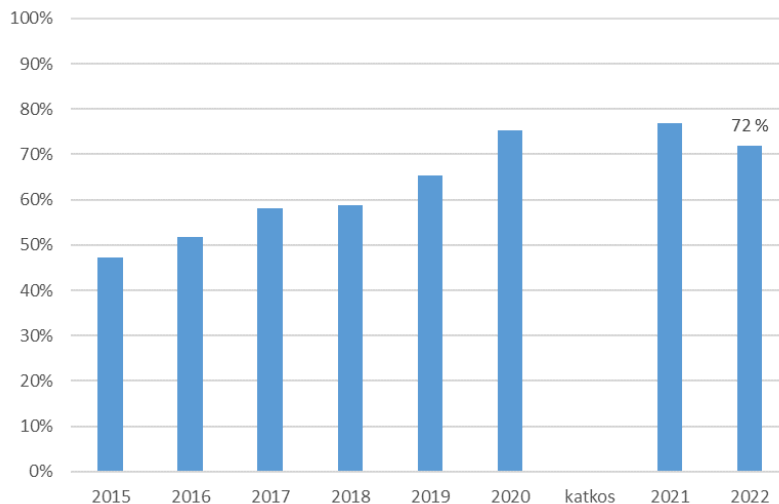
Digitaalinen työympäristö



Digitaalisten välineiden tai ylipäänsä teknisten laitteiden käyttö



Sähköiset työtilat tai pikaviestintävälineet

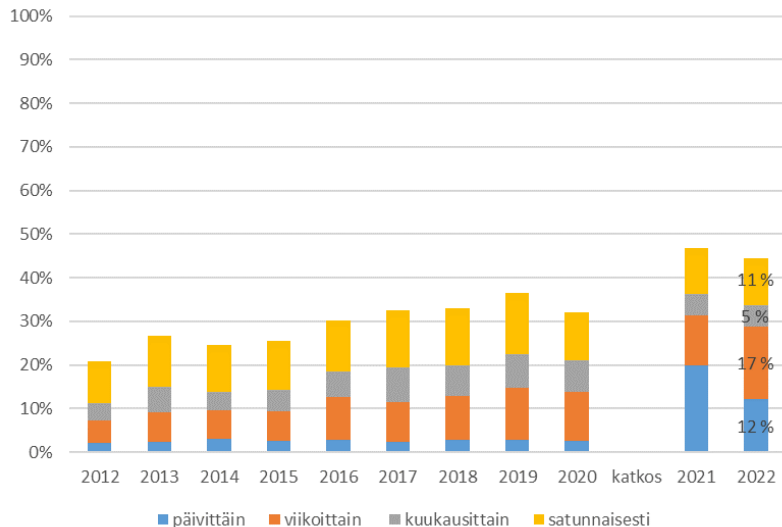


* Vuosina 2021 ja 2022 osuus niistä, jotka käyttävät digitaalisia välineitä.

Etätyö on vakiintumassa uudelle tasolle

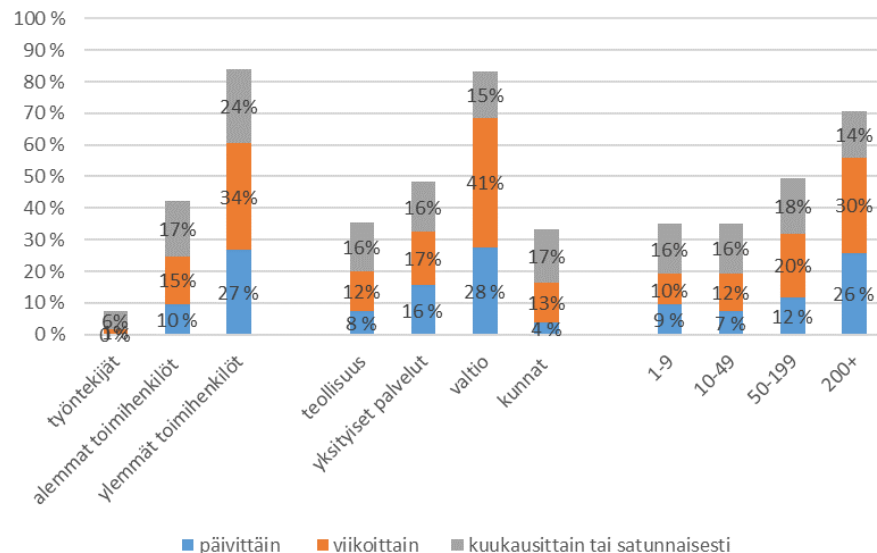


Etätyö



* Vuonna 2020 ennen koronapandemiaa

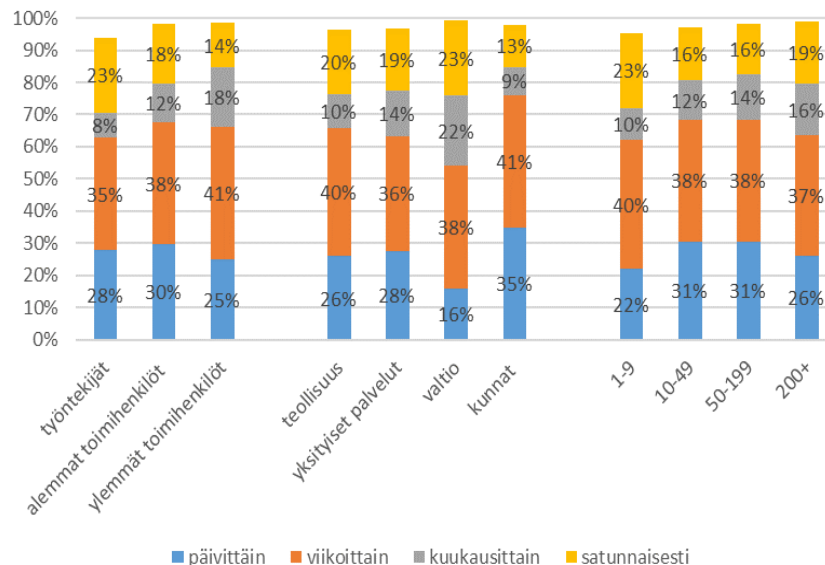
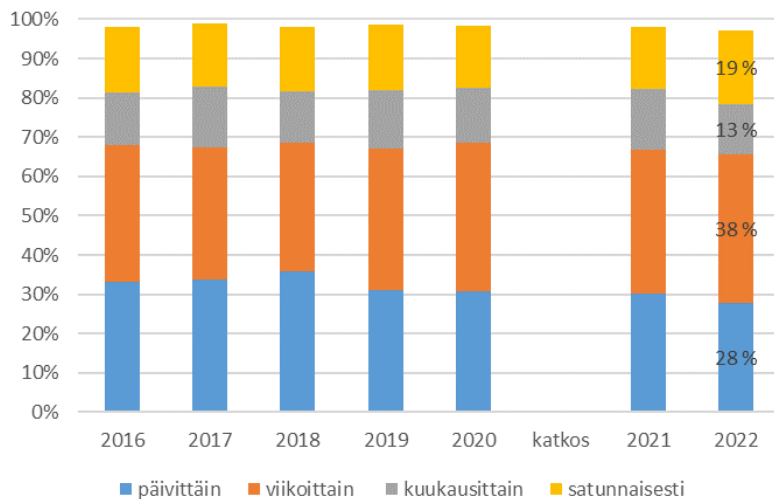
Ketkä tekevät etätyötä?



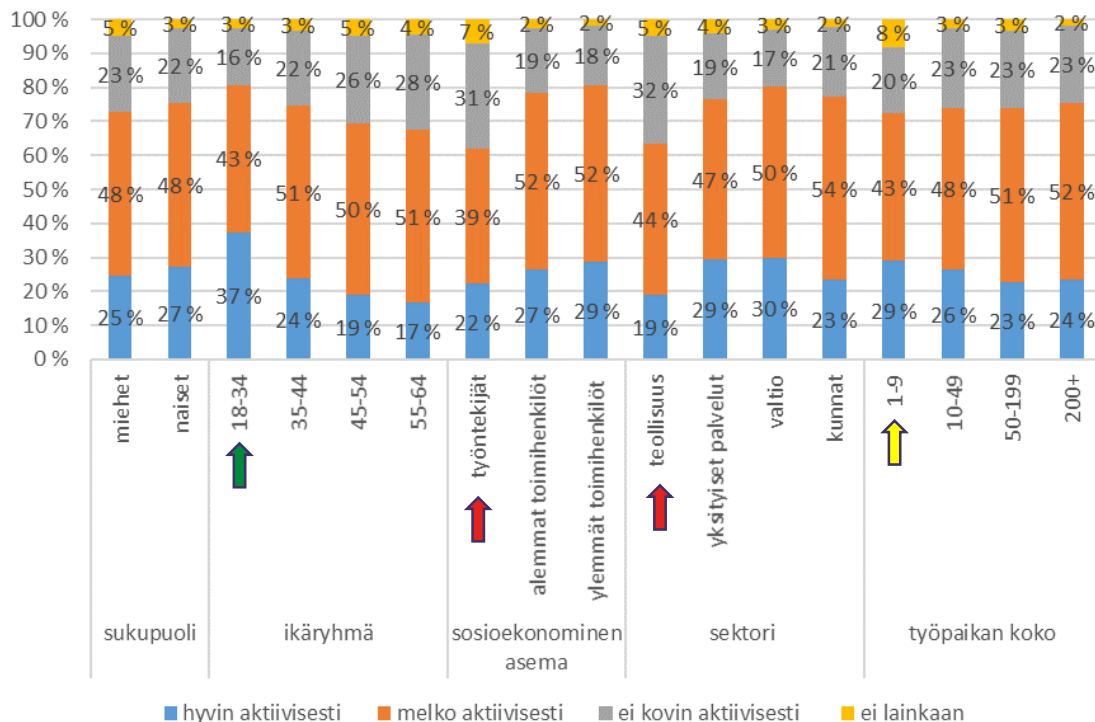
Kiire on yleistä, mutta se ei ole viime vuosina lisääntynyt



Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla



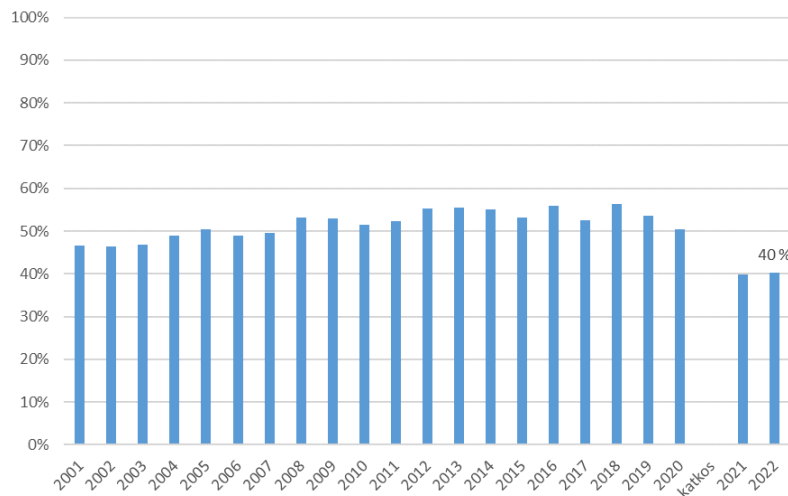
Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikutetaan aktiivisesti useimmilla työpaikoilla



Työnantajan tarjoama koulutus

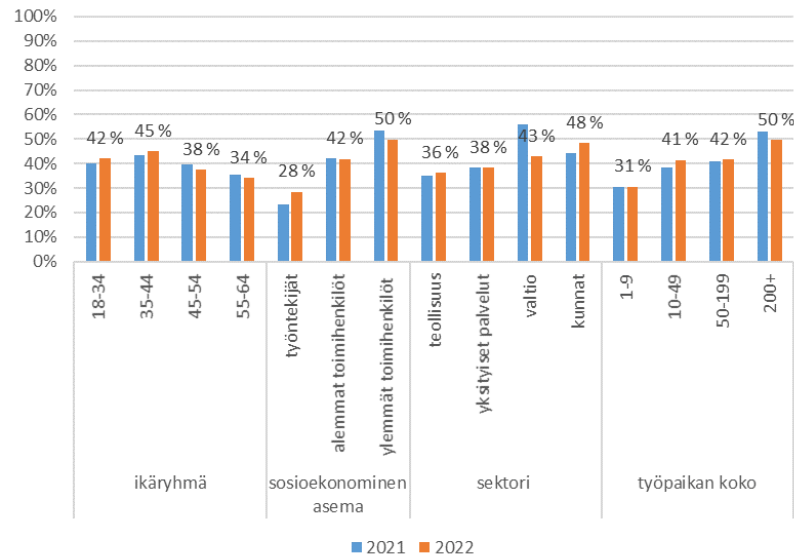


Koulutukseen osallistuminen on vähentynyt



Ketkä koulutukseen osallistuvat?

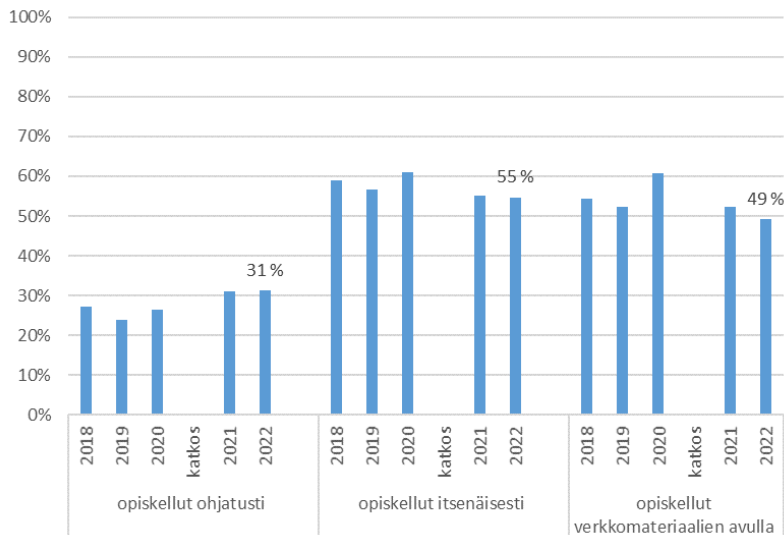
- nuoret, toimihenkilöt, julkisella sektorilla ja isoimmissa organisaatioissa työskentelevät



Jatkuva oppiminen on paljon muutakin kuin koulutusta – opiskelu osana työtä

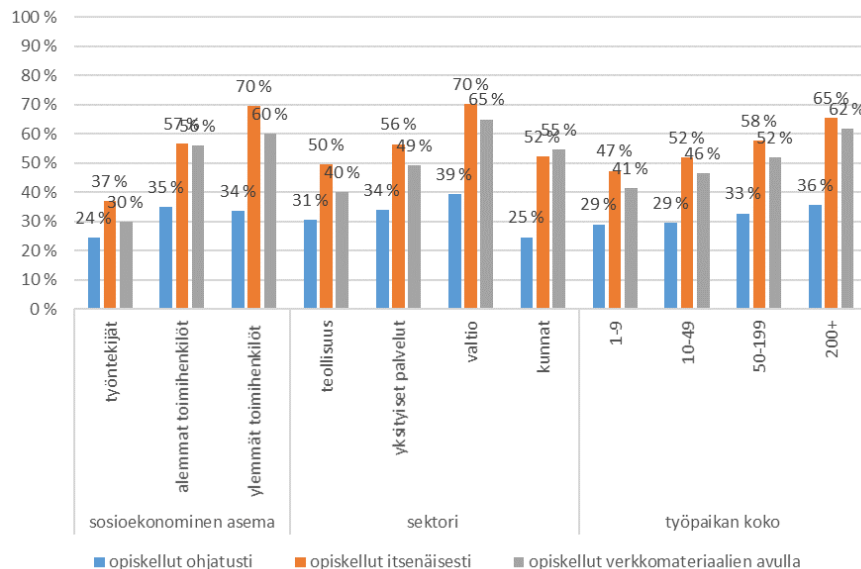


Miltei 1/3 opiskellut ohjatusti ja puolet itsenäisesti tai verkossa



Ketkä?

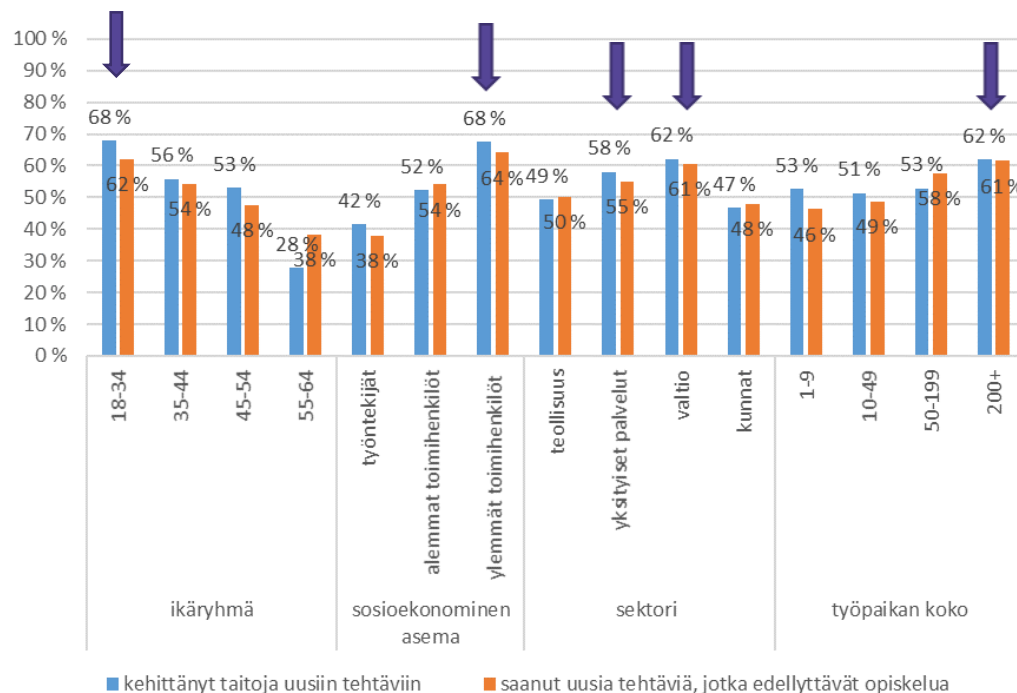
- toimihenkilöt, valtiolla, isoilla työpaikoilla



Tehtäviin kietoutuva osaamisen kehittäminen



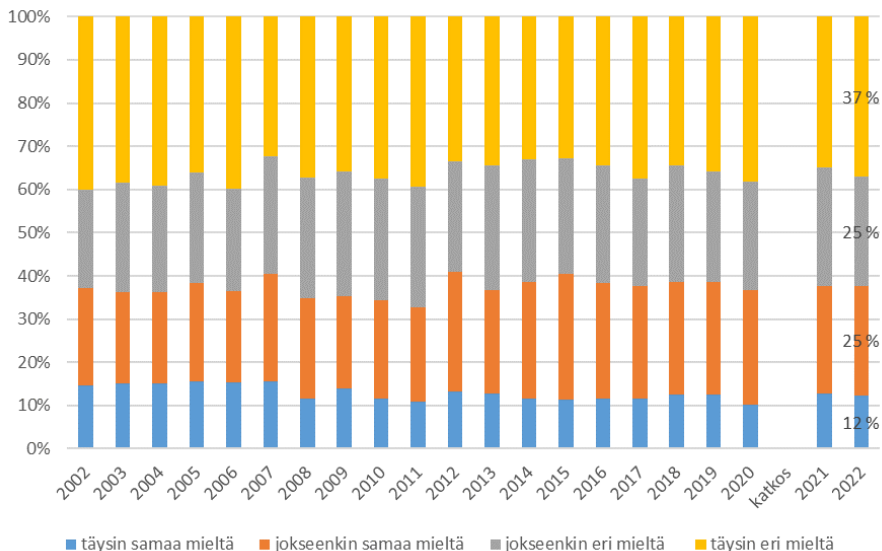
- Kehittänyt taitoja uusiin tehtäviin
- Saanut uusia tehtäviä, jotka edellyttävät opiskelua



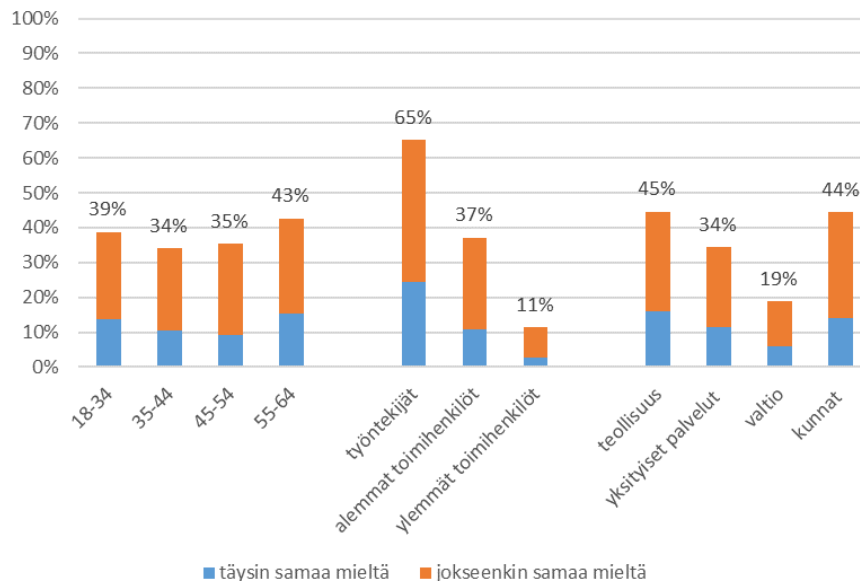
Kokemukset työn fyysisestä rasittavuudesta ovat ennallaan



Trendi



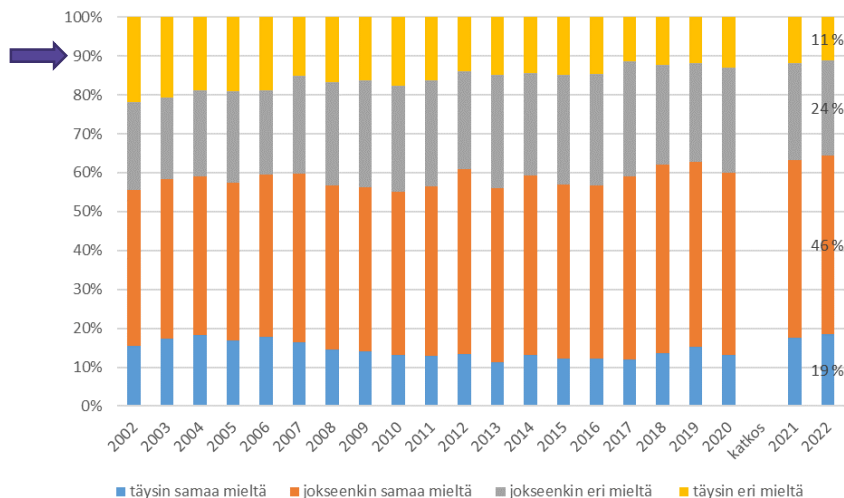
Keiden työt ovat fyysisesti raskaita?



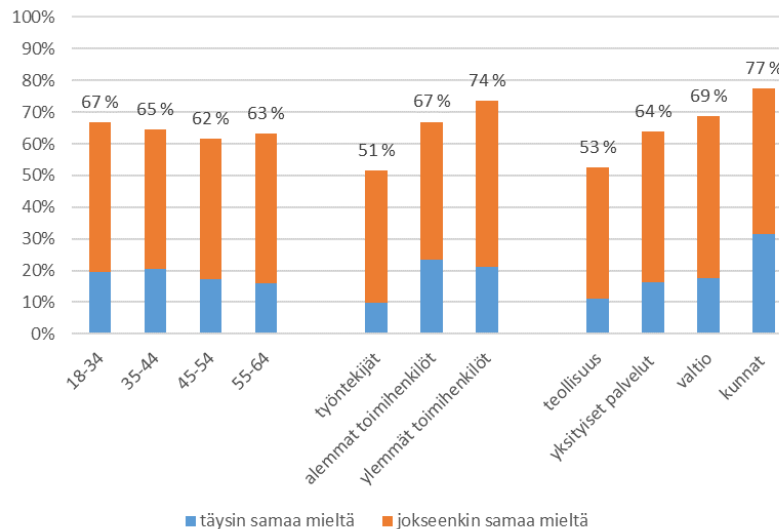
Kokemukset työn henkisestä rasittavuudesta ovat lisääntyneet hieman



Trendi



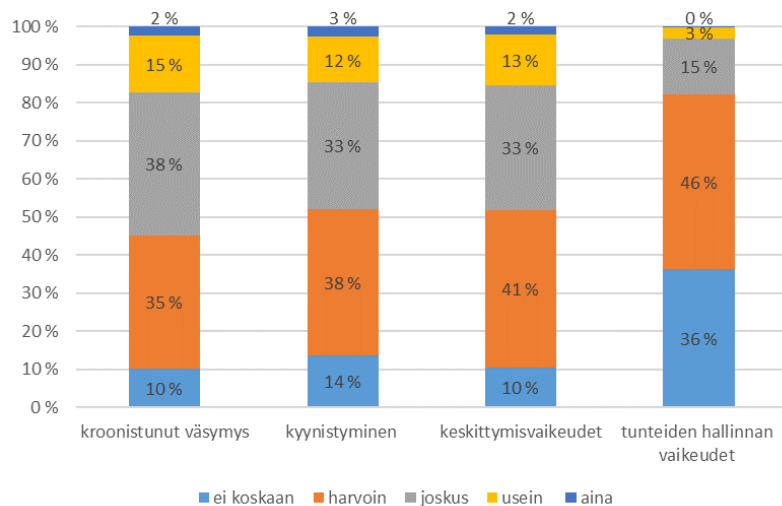
Keiden työt ovat henkisesti raskaita?



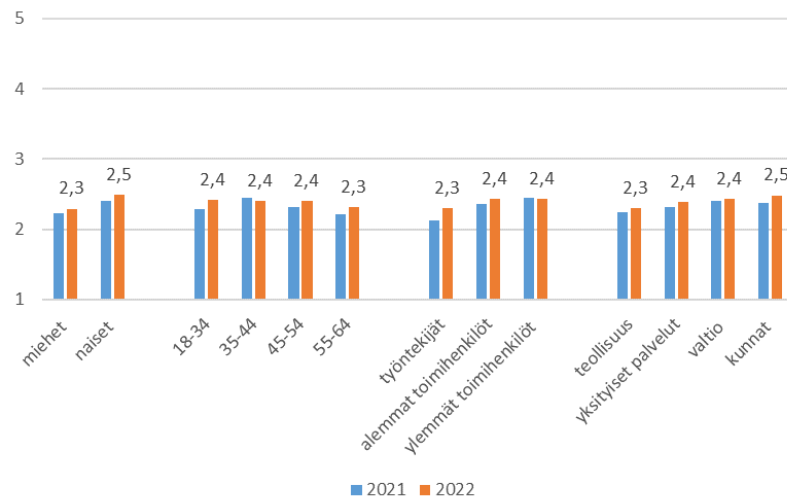
Työuupumus



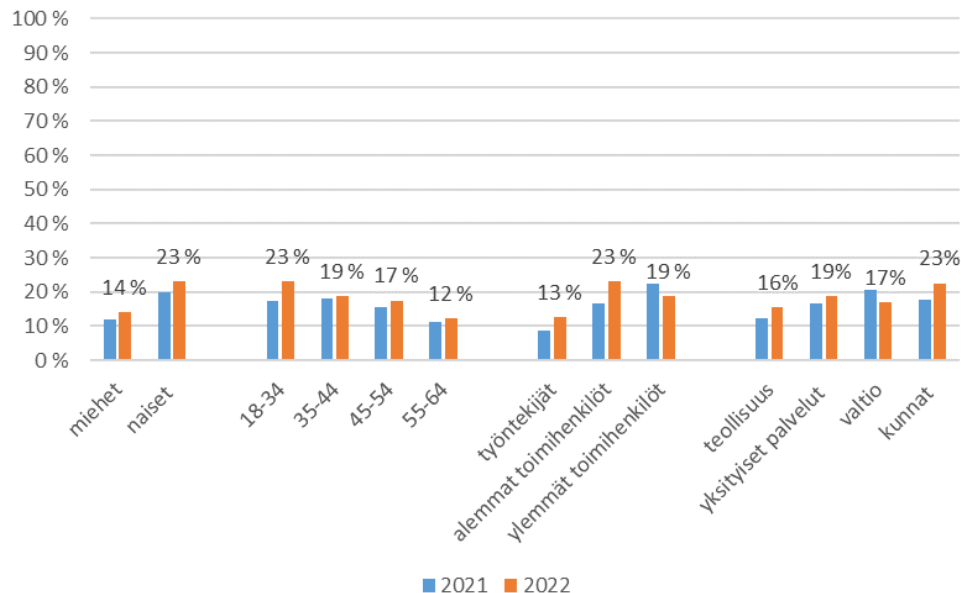
Työuupumuksen oireet



Työuupumus-mittari



Haitallisen stressin kokeminen

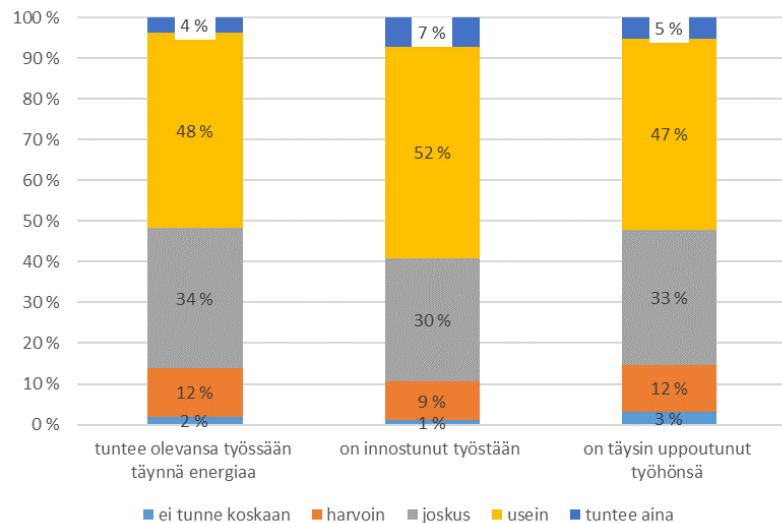


”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa mieltä, tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?”

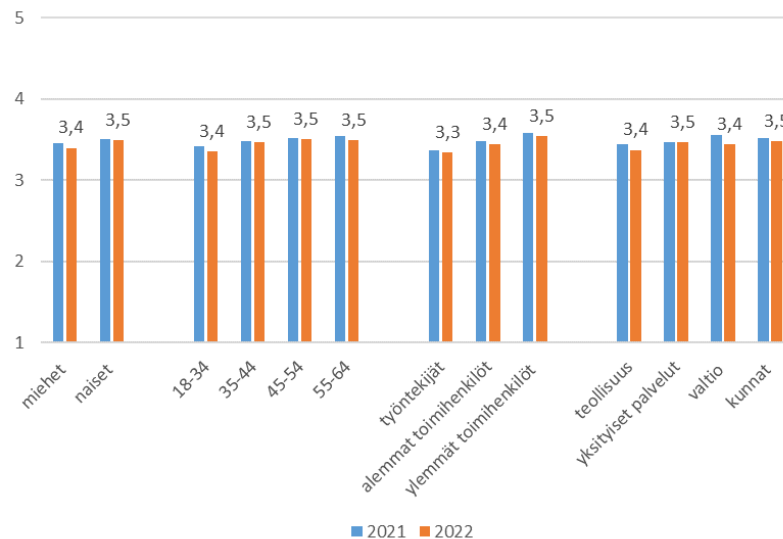
Työn imu



Työn imun kokemukset



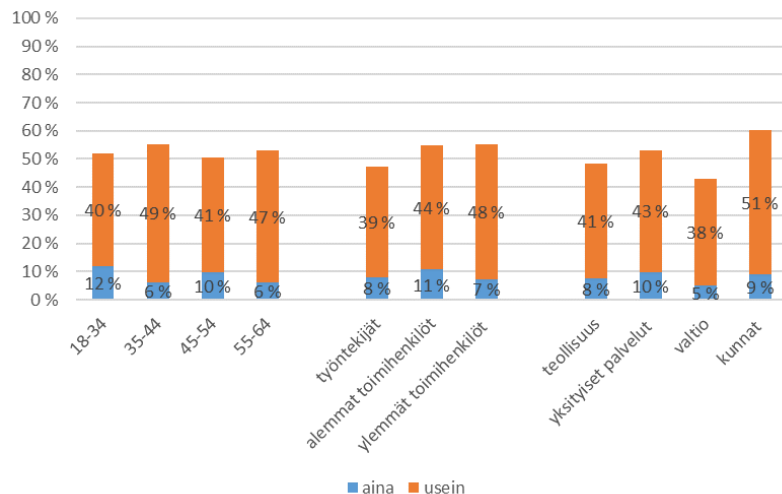
Työn imun mittari



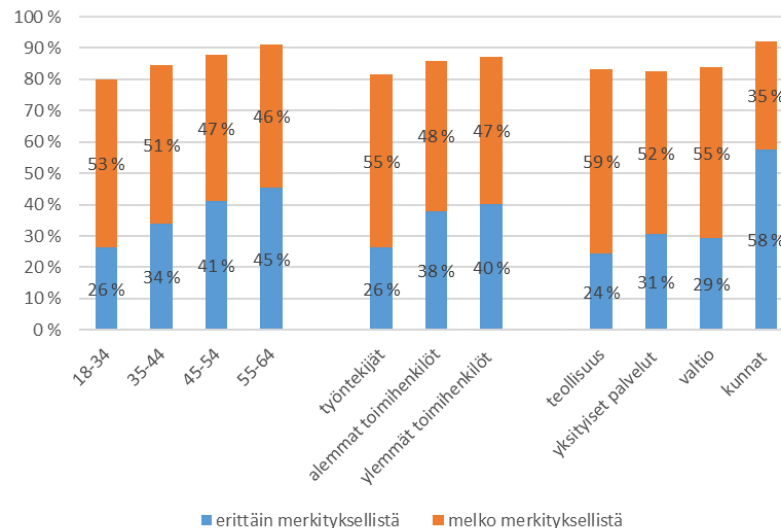
Voimavaroja: yhteisöllisyys ja työn merkityksellisyys



Yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunne työssä



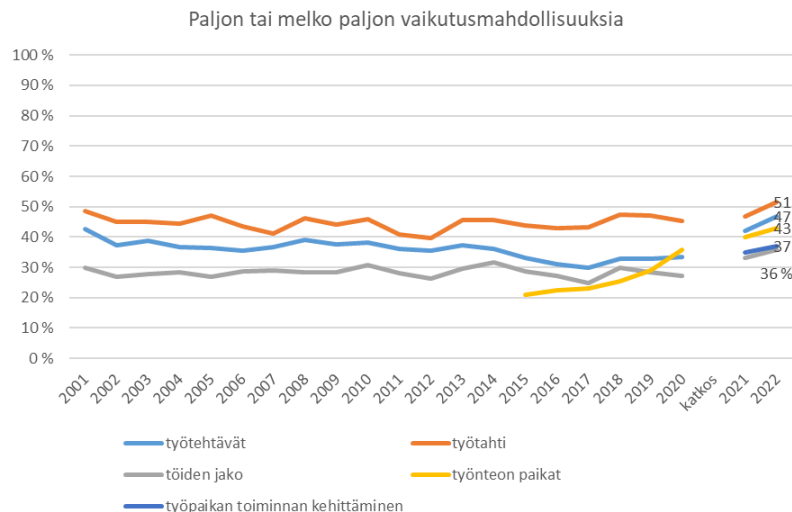
Oman työn kokeminen merkitykselliseksi



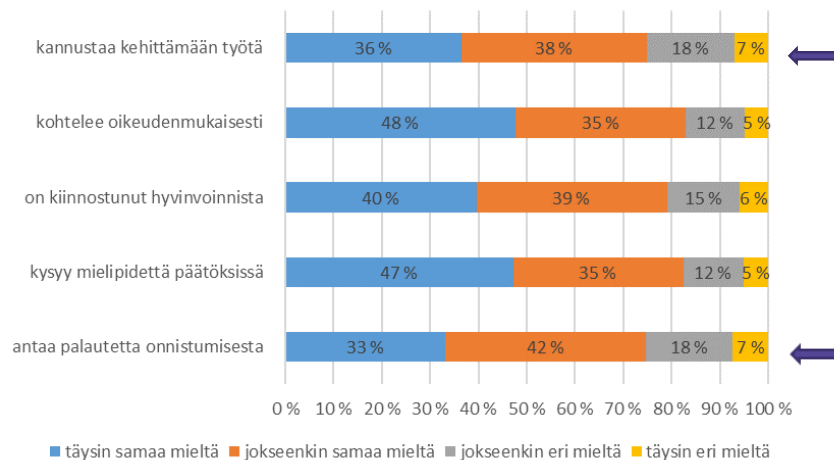
Voimavaroja: mahdollisuudet vaikuttaa ovat lisääntymässä, esihenkilötyössä huomio kannustamiseen ja palautteen antamiseen



Vaikutusmahdollisuudet



Esihenkilötyö





Nostoja



- Syksyllä palkansaajien näkemykset omasta työmarkkinatilanteesta olivat pääosin myönteisiä. Useampi palkansaaja kertoi, että työpaikalla on lisätty kuin vähennetty henkilöstön määrää. Irtisanomisen ja lomautuksen uhkat olivat maltillisella tasolla ja usko uuden työn löytymiseen palasi lähelle pandemiaa edeltänyttä tasoa. Etenkin nuorilla ja kunta-alalla työskentelevillä on vahva usko työllistymiseen.
- Työn kuormittavuudesta ja työkyvystä on kannettava huolta. Kokemukset työn fyysisestä rasittavuudesta ovat ennallaan, mutta työuupumuksen ja haitallisen stressin kokemuksissa on pientä kasvua edellisvuoteen nähden. Niitä kokivat eniten nuorimmat ikäryhmät, naiset, (alemmat) toimihenkilöt sekä kunnissa työskentelevät. Naisvaltaisella kunta-alalla työtahti on kiivas ja vaikutusmahdollisuuksia on rajatusti. Voimavaroina kuntasektorilla työ koetaan merkitykselliseksi ja työssä saadaan yhteisöllisyyden kokemuksia.
- Etätyö ja vuorovaikutukseen käytettävien digitaalisten välineiden käyttö ovat tasaantumassa uudelle, entistä korkeammalle tasolle. Etätyötä tekevät etenkin ylemmät toimihenkilöt sekä valtiolla ja isoissa organisaatioissa työskentelevät. Suurin osa etätyötä tekevistä koki voivansa riittävästi vaikuttaa siihen, miten usein he etätyötä tekevät.
- Palkansaajia kannustetaan jatkuvaan oppimiseen yleisesti, mutta osallistumisessa on voimakkaita eroja eri palkansaajaryhmien välillä. Osaamisen kehittäminen kasaantuu vahvasti niille, joiden taidot ja kehitysmahdollisuudet ovat jo koulutuksen ja työtehtävien myötä hyvät.
- Palkansaajien vaikutusmahdollisuudet työhönsä ovat pitkän ajan tasaisen trendin jälkeen kasvamassa. Vaikutusmahdollisuuksia on etenkin miehillä ja ylemmillä toimihenkilöillä. Esihenkilöillä parannettavaa olisi varsinkin työn kehittämiseen kannustamisessa sekä palautteen antamisessa.

Työoloissa on eri palkansaajaryhmien välillä huomattavia eroja – työolobarometri kertoo osaltaan, mihin työelämän kehittämisessä pitäisi kiinnittää huomiota.



Kiitos!

maiya.lyly-yrjanainen@gov.fi

p. 029 504 7297