

Kuudes Euroopan työoloja koskeva tutkimus – Tiivistelmäraportti

Johdanto

Eurofound on seurannut vuodesta 1991 alkaen työoloja Euroopassa Euroopan työoloja koskevan tutkimuksensa avulla. Tutkimuksen tarkoituksena on mitata työoloja kaikissa Euroopan maissa, analysoida työolojen eri näkökohtien välisiä suhteita, määritää riskiryhmät, nostaa esiin huolenaiheita ja alueita, joilla on edistytty, ja siten edistää työn laadun parantamiseen tähtäävien EU:n toimintalinjojen kehittämistä.

Vuonna 2015 tehdynssä kuudennessa Euroopan työoloja koskevassa tutkimuksessa haastateltiin lähes 44 000 työntekijää (sekä palkansaajia että itsenäisiä ammatinharjoittajia) 35:ssä Euroopan maassa: 28:ssä EU:n jäsenvaltiossa, viidessä EU-ehdokasmaassa sekä Norjassa ja Sveitsissä. Työntekijöiltä kysyttiin monia erilaisia kysymyksiä työsuhteiden laadusta, työn organisoinnista, oppimisesta ja koulutuksesta, työajan kestosta ja järjestämisestä, fyysisistä ja psykososialisista riskitekijöistä, terveydestä ja turvallisuudesta, työ- ja yksityiselämän tasapainosta, työntekijöiden osallistumisesta, ansioista ja taloudellisesta turvasta sekä työstä ja terveydestä.

Keskeiset havainnot

Yleisesti ottaen sukupuoleen, työsuhteen laatuun ja ammattiin liittyvät rakenteelliset erot ja asiaan liittyvä epätasa-arvoisuus ovat edelleen merkittäviä. Tutkimuksessa käytettiin seitsemää työn laataa mittavaa indikaattoria. Ne edustivat työn laadun eri ulottuvuuksia: *fyysinen ympäristö, työn intensiivisyys, työajan laatu, sosiaalinen ympäristö, osaaminen ja päätösalta sekä uranäkymät ja ansiot*. Nämä tekijät oli valittu, koska ne todistettavasti vaikuttavat (myönteisesti tai kielteisesti) työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Kymmenen viime vuoden aikana edistymisen on ollut vähäistä joissakin työn laataa mittavissa indikaattoreissa.

Työn laatua mittavat indikaattorit

Fyysinen ympäristö

Fyysisen ympäristön indikaattorilla arviodaan työpaikan fyysisiä riskejä.

- Miesten ja naisten altistumisessa fyysisille riskeille on selviä eroja, mikä viittaa alakohtaiseen ja ammatilliseen erityymiseen työpaikalla.
- Viime vuosikymmenen aikana edistys on ollut epätasaista: esimerkiksi altistuminen melulle on

vähentynyt EU:n 28 jäsenvaltiossa huomattavasti, kun taas altistuminen kemikaaleille ja tartuntavaarallisille aineille on lisääntynyt.

Työn intensiivisyys

Tällä indikaattorilla mitataan työn vaativuutta työpaikalla: esimerkiksi työskentelyä nopeasti ja aikapaineen alaisena, ja tunne-elämään kohdistuvia haasteita, esimerkiksi vihaisten asiakkaiden käsittelyä.

- Kolmasosa työntekijöistä EU:ssa työskentelee tiukkojen määräaikojen mukaan ja hyvin nopeasti.
- Terveydenhuoltoalan työntekijöihin intensiivisyys vaikuttaa eniten.

Työajan laatu

Tällä indikaattorilla mitataan pitkien työaikojen esiintymistä, mahdollisuutta taukojen pitämiseen, epätyypillistä työaikaa, työaikajärjestelyjä ja joustavuutta. Yleisesti ottaen työajan laadun indikaattori on parantunut EU:n 28 jäsenvaltiossa vuodesta 2005 lähtien.

- Työntekijöistä 43 prosentilla on tällä hetkellä hyvin säännölliset työajat.
- Viidesosa (22 prosenttia) työskentelee useita kertoja kuukaudessa vapaa-ajallaan täytääkseen työn vaatimukset.

Sosiaalinen ympäristö

Tällä indikaattorilla mitataan, miten paljon työntekijöillä on sosiaalisia suhteita, joista he saavat tukea, ja miten paljon he kokevat kielteistä sosiaalista käytöstä, kuten kiusaamista ja häirintää.

- Työn sosiaalinen ilmapiiri on yleisesti ottaen myönteinen, sillä 89 prosenttia työntekijöistä sanoo nauttivansa hyvästä yhteistyöstä kollegoidensa kanssa.
- Noin 16 prosenttia – useammin naiset kuin miehet – kertovat altistuneensa kielteiselle sosiaaliselle käytökselle.

Osaaminen ja päätösalta

Tällä indikaattorilla mitataan oppimis- ja koulutusmahdollisuuksia työpaikalla.

- Osaamiseen liittyvä sukupuolten välinen ero on kaventunut, koska naisten osaamistaso nousee, ja nuoremmat ikäryhmät kurovat eroa umpeen vanhempiin ryhmiin verrattuna.

- Perustason ammateissa 33 prosenttia työntekijöistä osallistuu suoraan omaan työhönsä liittyvään päätöksentekoon, ja johtajatasolla luku on lähes 80 prosenttia.

Uranäkymät

Tähän indikaattoriin on yhdistetty monia mittareita, muun muassa etenemisnäkymät uralla ja todennäköisyys työpaikan menettämiseen.

- Osa-aikatyöntekijöiden kohdalla pistemääärä on alhaisempi kuin kokoikaisilla työntekijöillä (59 pistettä verrattuna 66 pisteeseen).
- Työn epävarmuus on samalla tasolla kuin vuonna 2010: 16 prosentista työntekijöistä tuntuu, että he voivat menettää työpaikkansa seuraavien kuuden kuukauden aikana.

Ansiot

Tällä indikaattorilla mitataan työntekijöiden kuukausituloja.

- Suurin osa työntekijöistä sijoittuu tulojakauman alaosaan, ja vain hyvin harva on yläpäässä.
- Miesten tulot ovat huomattavasti naisten tulon suuremmat, osittain työajan erojen vuoksi.

Työn laadun profiilit

Työn laadun eri ulottuvuuksista samankaltaiset pisteet saaneet työt ryhmiteltyin viiteen ”työn laadun profiiliin”.

Kunnianhimoiset työt

Tämä profiili saa parhaat pisteet indikaattoreista *osaaminen ja päätösalta ja ansiot ja uranäkymät*. Näiden hyvin palkattujen asiantuntemusta edellyttävien töiden käänköpuoli on muita suurempia *työn intensiivisyys ja huonompi työajan laatu*.

Sujuvat työt

Tämän profiilin työpaikat saavat alhaisen pistemääränsä (mikä on hyvä asia) indikaattorissa *työn intensiivisyys ja korkean indikaattorissa työajan laatu*. Tämän profiilin työpaikat pärjäävät parhaiten useimmissa hyvinvointiin liittyvissä mittareissa, sillä terveysongelmia esiintyy vähiten.

Kasin tehtävät työt

Tämän profiilin työpaikat saavat huonot pisteet indikaattoreissa *fysinen ympäristö ja työajan laatu*. Sosialista ympäristöä koskevat pisteet ovat kuitenkin korkeat. Tämän profiilin töille on ominaista ympäristö, jossa on muita enemmän fyysisiä riskejä – kaiken tyypisiä.

Paineenalaiset työt

Tämä profiili saa alhaisimmat pisteet indikaattoreissa *sosiaalinen ympäristö ja työn intensiivisyys*. Se on kuitenkin toisena indikaattoreissa ansiot ja osaaminen ja päätösalta (heti kunnianhimoisten töiden profiilin jälkeen). Terveysongelmia ja poissaoloja esiintyy usein, ja työ- ja yksityiselämän tasapaino on erittäin vaikea saavuttaa.

Heikkolaatuiset työt

Tämä profiili saa huonot pisteet kaikissa työn laatua koskevissa indikaattoreissa ja huonoimmat pisteet indikaattoreissa *osaaminen ja päätösalta, ansiot ja uranäkymät*. Se saa kuitenkin paineenalaisia töitä paremmat pisteet indikaattoreissa *työn intensiivisyys ja työajan laatu*.

Työelämän tulevaisuudennäkymät Euroopassa

Raportissa ei tyydytä pelkästään mittaa maa- ja puolueettomasta työn laadua vaan tarkastellaan myös työntekijöiden omia arvioita työelämästä. Raportissa löydetään näin yhteyksiä työn laadun ja sellaisten tekijöiden välillä kuin sitoutuminen, taloudellinen turva, osaamisen ja taitojen kehittäminen, terveys ja hyvinvointi, työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen sekä kestävyys. Havainnot korostavat yrityksen ja työpaikan käytäntöjen merkitystä työsuojelussa (myös psykososiaaliselta riskeiltä suojelemisessa), työ- ja yksityiselämän tasapainon parantamisessa, urakehityksen tukemisessa, taitojen käytön ja kehittymisen edistämisessä, työmäären hallinnoinnissa ja mielekkäiden työtehtävien suunnittelussa.

Päätelmät

Kun havaintoja tarkastellaan työn laadun profiilien perusteella, havaitaan, että ”huonolaatuiset” profiilit hyötyisivät eniten toimista, joilla tuetaan työn laadun eri ulottuvuuksia, ja työmarkkinapolitiikasta, jossa keskitytään työntekijöiden siirtämiseen laadukkaampiin tehtäviin.

”Paineenalaisissa” töissä olisi keskityttävä johtamisen laadun parantamiseen, sosiaalisen tuen takaamiseen työpaikalla, koulutuksen helpottamiseen ja strategioiden tarjoamiseen henkisistä vaatimuksista selviämiseen (esimerkiksi vihaisen asiakkaiden kohtaaminen).

Fyysisien vaatimusten taso ”käsin tehtävissä” töissä merkitsee, että työpaikan riskeihin ja terveysnäkökohtiin olisi kiinnitettyä enemmän huomiota. Työn laadua voitaisiin edistää myös parantamalla työajan hallintaa ja työmäären järjestämistä.

”Kunnianhimoisten” töiden laatua parantavissa toimissa pitäisi käsittellä työajan järjestämistä ja työn intensiivisyyttä. Puuttuminen pitkän työajan kulttuuriin muuttamalla arvoja voisi olla yksi merkittävä parannus.

Vaikka ”sujuvat” työt saavat hyvät pisteet useimmissa indikaattoreissa, työntekijät ansaitsevat vähemmän kuin muissa töissä ja ilmoittavat, että tekisivät mielellään enemmän töitä. Tähän puuttuminen (ansioiden ja työtuntien välinen suhde huomioon ottaen) voisi parantaa näiden töiden laatua.

Yleisemmältä kannalta työn laatua voidaan tukea useilla eri toimintalinjoilla ja toimilla sellaisiin ongelmiin puuttumiseksi, jotka tulivat esille tutkimuksen työn laatua koskevien indikaattorien ja profiilien analyysissa. Niillä tuettaisiin työntekijöitä koko työelämän ajan. EU:n tason, kansallisten viranomaisten ja työmarkkinapuolten aloitteiden lisäksi edistystä voidaan saada aikaan myös työpaikan käytännöillä ja yritystasolla toteutettavilla toimintalinjoilla.

Lisätietoja

Raportti *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report* on saatavana osoitteessa <http://bit.ly/6EWCSReport>

Lisätietoja antaa vanhempi ohjelmajohtaja Agnès Parent-Thirion, sähköposti: apt@eurofound.europa.eu