



Euroopan elin-  
ja työolojen kehittämistä

# Ajan kuluessa tapahtuneita muutoksia – Viidennen Euroopan työolotutkimuksen ensimmäiset tulokset

## > tiivistelmä <

"Osallistava talouskasvu tarkoittaa, että ihmisille annetaan uusia mahdollisuuksia edistämällä korkeaa työllisyyttä, panostamalla osaamiseen, torjumalla köyhyyttä ja uudistamalla työmarkkinoita, koulutusta ja sosiaaliturvajärjestelmiä niin, että ihmisiä voidaan auttaa ennakoimaan ja hallitsemaan muutosta ja voidaan rakentaa osallistava yhteiskunta. [...] Kyse on siitä, että kaikille on tarjolla mahdollisuuksia koko elämän ajan. Euroopan on hyödynnettävä työvoimapotentialinsa täysimääräisesti, jotta se voi vastata väestön ikääntymisen ja kasvavan maailmanlaajuisen kilpailun mukanaan tuomiin haasteisiin. Tarvitaan sukupuolten tasa-arvoa edistäviä toimia, joilla voidaan lisätä osallistumista työvoimaan ja lisätä tällä tavoin kasvua ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta."

Euroopan komissio, *Eurooppa 2020: Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun strategia*



### Keskeisiä tuloksia

Viime vuosikymmeninä Euroopan työoloissa on havaittu keskeisiä kehityssuuntia:

- Työllisyyden rakenne muuttuu edelleen kaikkialla Euroopassa, ja parhaillaan tapahtuu siirtymistä maataloudesta ja teollisuudesta palvelualoille.
- Samalla kun työllisyyden alakohtainen jakautuminen muuttuu, työmarkkinoiden jakautuminen sukupuolen mukaan säilyy ennallaan.
- Yhä useammat naiset siirtyvät esimiestehtäviin. Yhä useammin heillä on muita naisia alaisinaan.
- Määräaikaisen työsopimuksen tehneiden työntekijöiden osuus on yleisesti lisääntynyt.
- Keskimääräinen viikkotyötuntimäärä jatkaa edelleen vähenemistään.
- Useimmat eurooppalaiset noudattavat edelleen normaaleja työaikajärjestelyjä: viisi työpäivää ja 40 työtuntia viikossa maanantaista perjantaihin.
- Lähes viidenneksellä unionin työntekijöistä on vaikeuksia saattaa työ- ja yksityiselämänsä tasapainoon tyydyttävällä tavalla. Tämä osuus on hieman pienempi kuin vuonna 2000.
- Työnantajan maksaman koulutuksen määrä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana kasvoi huomattavasti vuosina 2005–2010.
- Työn asettamien älyllisten haasteiden määrä on kasvanut vähän tai ei lainkaan. Työn itsenäisyys näyttää pysyneen samalla tasolla kuin kymmenen vuotta sitten. Lisäksi yksitoikkoinen työ näyttää jonkin verran yleistyneen.

- Niiden työntekijöiden määrä, jotka kokevat työn olevan vaaraksi terveydelleen ja turvallisuudelleen, on vähentynyt. Työntekijöiden altistumisessa useimmille fyysisille vaaratekijöille ei ole tapahtunut muutosta.
- Tupakansavulle altistuminen on vähentynyt viiden viime vuoden aikana sen jälkeen, kun tupakoinninvastaista lainsäädäntöä on pantu täytäntöön yhä laajemmin.
- Työn intensiivisyys pysyy edelleen korkeana, vaikka se näyttääkin vakiintuneen edelliseen kahteen vuosikymmeneen verrattuna.
- Huomattavan monet eurooppalaiset eivät ole varmoja siitä, pystyvätkö he tekemään nykyistä työtään vielä 60-vuotiaina.

### Parempia työpaikkoja Eurooppaan

Kilpailukyky ja kestävyys ovat Euroopan unionin politiikan keskeisiä tavoitteita, jotka pyritään saavuttamaan rakentamalla dynaamiseen talouteen ja sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen perustuva unioni. Tämä edellyttää, että EU nykyaikaistaa työelämää luomalla "enemmän ja parempia työpaikkoja", kuten Lissabonin strategiassa todetaan, tai toteuttaa Eurooppa 2020 -strategian mukaisesti "älykästä, kestävää ja osallistavaa kasvua". Tämän tavoitteen saavuttamiseksi on olennaista varmistaa työn ja työllisyyden laatu. Yritysten ja työmarkkinaosapuolten tässä asiassa jo aikaansaamaa edistystä voidaan edelleen lisätä luomalla sellaisia työympäristöjä, jotka houkuttelevat ihmisiä tulemaan työelämään ja myös pysymään siinä, parantamalla työntekijöiden ja yritysten sopeutumiskykyä, luomalla kestäviä työtapoja ja -ympäristöjä, lisäämällä inhimillistä pääomaa paremman koulutuksen ja taitojen kehittämisen avulla, samalla kun kuitenkin suojellaan työntekijöiden terveyttä ja edistetään heidän hyvinvointiaan koko työuran ajan.

Tutkimalla sitä, miten työolot ovat muuttuneet (tai pysyneet ennallaan), voidaan selvittää, miten näiden poliittisten tavoitteiden saavuttamisessa on edistytty. Näin voidaan myös selvittää, miten globalisaation, teknologiakehityksen, aiempaa joustavampien työjärjestelyjen, Euroopan väestön ikääntymisen ja sellaisten kotitalouksien, joissa on kaksi ansiotyötä tekevää henkilöä, lisääntymisen kaltaiset muutostekijät ovat vaikuttaneet siihen, miten työtä tehdään ja miten työllistytään.

Näiden viidennen Euroopan työolotutkimuksen ensimmäisten tulosten perusteella voidaan luoda alustava katsaus tiettyihin työoloissa ajan myötä tapahtuneisiin muutoksiin.<sup>1</sup>

## Lisätään osallistumista työmarkkinoille

Euroopan unionin työllisyyspolitiikan keskeisenä tavoitteena on lisätä työvoimaan osallistumista edistämällä erityisesti naisten ja iäkkäämpien työntekijöiden osuutta. Jotta voidaan kannustaa yhä useampia henkilöitä osallistumaan työelämään, on Euroopassa mukautettava työskentelytapoja. Lisäksi työntekijöitä tukevaa sosiaalista infrastruktuuria – esimerkiksi hoivapalveluja tai koulujen aukioloaikoja – on muutettava niin, että ne vastaavat paremmin työntekijöiden tarpeita. On myös laadittava uudenlaisia työsopimuksia, joissa otetaan huomioon yhä moninaisemmat yksilöiden ja yritysten tarpeet.

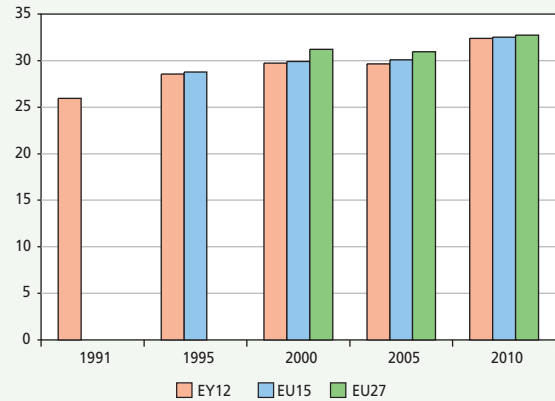
### Enemmän ja monipuolisempaa työvoimaa

Vuosina 1990–2010 15 uuden jäsenvaltion liittyminen EU:hun sekä naisten työvoimaosuuden lisääntyminen merkitsivät sitä, että unionin työvoima kasvoi noin 150 miljoonasta työntekijästä noin 235 miljoonaan työntekijään. Kun miesten työllisyysaste pysyi tänä aikana yli 75 prosentissa (noustun ajoittain 80 prosenttiin), naisten työllisyysaste nousi 50 prosentista noin 63 prosenttiin. Samaan aikaan iäkkäämpien työntekijöiden (50–64-vuotiaiden) osuus kasvoi vuosina 2000–2009 noin 49 prosentista yli 56 prosenttiin.

Esimiesasemassa työskentelevien naisten osuus on kasvanut tasaisesti viimeisten 20 vuoden aikana. Vuonna 1991 (silloisessa 12 jäsenvaltiossa, EY12:ssa) naisten osuus kaikista esimiehistä oli 26 prosenttia, ja vuonna 2010 EU27:ssä heidän osuutensa oli 33 prosenttia. Naisjohtajan alaisuudessa työskentelevien työntekijöiden osuus on myös noussut – 24 prosentista 29 prosenttiin vuosina 2000–2010. Myös useimmat näistä työntekijöistä ovat naisia: vuonna 2010 47 prosenttia naistyöntekijöistä totesi esimiehensä olevan nainen, kun miehistä näin vastasi vain 12 prosenttia. Tämä sukupuoleen perustuva jakautuminen näyttää vahvistuvan: samalla kun naisjohtajan alaisuudessa työskentelevien työntekijöiden osuus kasvoi vuosina 2000–2010 vahvasti naisvaltaisella palvelualalla 31 prosentista 36 prosenttiin, se pysyi miesvaltaisella tehdasteollisuuden alalla 11 prosentissa.

Työvoiman monipuolistumisen (kaikissa muodoissaan) kääntöpuolena on se, että vaarana on edelleen työpaikalla tapahtuva syrjintä. Vuonna 2010 6 prosenttia unionin työntekijöistä kertoi kokeneensa jonkin tyyppistä syrjintää työssään. Tämä on hieman enemmän kuin vuonna 2005. Hätkähdyttävää on se, että kun EU:n politiikan tavoitteena on pitää ihmiset pitempään työelämässä, eniten kritiikkiä

Kuva 1: Esimiesasemassa olevien naisten osuus, 1991–2010 (%)



esitettiin ikäsyrjinnästä, josta ilmoitti 3 prosenttia työntekijöistä. (Tutkimuksella ei kuitenkaan voida mitata sellaisen syrjinnän laajuutta, joka estää ihmisiä ylipäänsä pääsemästä työmarkkinoille.)

### Palvelualan merkitys kasvaa edelleen

Viime vuosikymmenen aikana maatalous- ja kalastusalalla sekä tehdasteollisuudessa työskentelevien työntekijöiden määrä on asteittain vähentynyt. Samalla palvelualalla työskentelevien määrä on jonkin verran lisääntynyt. Tänä aikana sukupuoleen perustuva työmarkkinoiden jakautuminen on pysynyt ennallaan: naisia on edelleen eniten palvelualoilla – etenkin koulutuksen, terveydenhuollon ja sosiaalityön sekä julkishallinnon aloilla. Esimerkiksi vuonna 2007 17 prosenttia naistyövoimasta työskenteli koulutuksen alalla ja miestyövoimasta vain 4 prosenttia. Sitä vastoin teollisuuden ja rakennusalan työvoima koostuu etupäässä miehistä.

### Työsuhteet entistä joustavampia

Itsenäisten ammatinharjoittajien osuus työvoimasta on pysynyt ennallaan 14 prosentissa viimeisten 20 vuoden ajan. Itsenäisistä ammatinharjoittajista miehiä on kaksi kertaa enemmän kuin naisia. Myös tämä suhde on pysynyt ajan kuluessa samana.

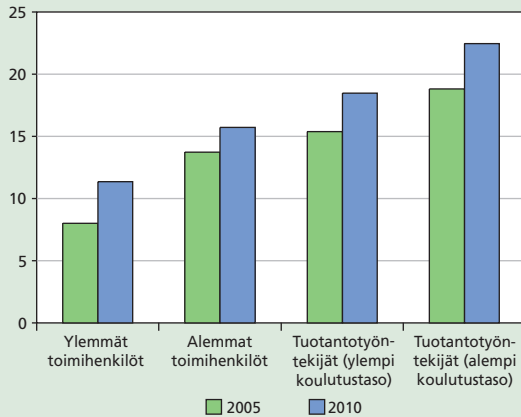
Perinteiset toistaiseksi tehtävät eli niin sanotut vakituiset työsopimukset ovat edelleen yleisin työsopimuksen muoto (noin 80 prosentilla työntekijöistä on tällainen sopimus). Määräaikaisen työsopimuksen tehneiden työntekijöiden osuus on viimeisten 20 vuoden aikana kuitenkin kasvanut selvästi, joskin epätasaisesti. Kun vuonna 1991 määräaikaisen työntekijöiden osuus EY12:n työvoimasta oli hieman yli 10 prosenttia, vuoteen 2007 mennessä heidän osuutensa oli kasvanut yli 14 prosenttiin EU27:n työvoimasta. Vuonna 2009 heidän osuutensa kuitenkin laski 13,5 prosenttiin.

### Työsuhteen epävarmuus

Vaikka osallistuminen työmarkkinoille on lisääntynyt, myös työntekijöiden huoli työsuhteensa varmuudesta on kasvanut viime vuosina. Vuonna 2005 14 prosenttia EU27:n työntekijöistä oli huolissaan siitä, että he saattavat menettää työpaikkansa seuraavien kuuden kuukauden aikana. Vuonna 2010 tämä keskimääräinen osuus oli noussut 16 prosenttiin, mikä johtui selvästi talouslaman vaikutuksista.

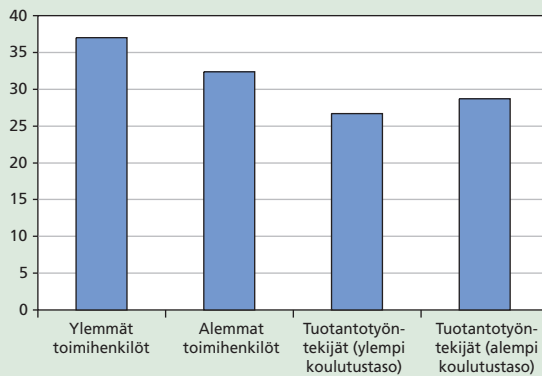
<sup>1</sup> Vuodesta 1990 alkaen viiden vuoden välein tehdyn tutkimuksen kattavuutta on laajennettu sitä mukaa kuin unioniin on liittynyt uusia jäsenvaltioita. Näin ollen kaikkia kysymyksiä kaikissa maissa koskevia tuloksia ei ole saatavana kaikilta vuosilta.

Kuva 2: Koettu työsuhteen epävarmuus ammateittain, 2005–2010, EU27 (%)



*Huom:* Luvut osoittavat niiden työntekijöiden osuutta, jotka olivat täysin samaa mieltä siitä, että he saattavat menettää työnsä seuraavien kuuden kuukauden aikana.

Kuva 3: Koettu työsuhteen varmuus ammateittain, 2010, EU27 (%)



*Huom:* Luvut osoittavat niiden työntekijöiden osuutta, jotka olivat täysin samaa mieltä siitä, että jos he menettäisivät nykyisen työnsä, heidän olisi helppo löytää uusi työ.

Määräaikaisen työsuhteen tehneet työntekijät kokevat enemmän epävarmuutta kuin vakituiset työntekijät: vuonna 2005 vakituisen työsuhteen tehneistä työntekijöistä 10 prosenttia oli huolissaan työsuhteensa pysyvyydestä. Sitä vastoin 35 prosenttia määräaikaisen työsuhteen tehneistä ja 43 prosenttia vuokratyöntekijöistä oli huolissaan työsuhteensa pysyvyydestä. Vuoteen 2010 mennessä nämä luvut olivat nousseet vakituisen työntekijöiden osalta 11 prosenttiin, määräaikaisen työntekijöiden osalta 39 prosenttiin ja vuokratyöntekijöiden osalta 53 prosenttiin.

Vakituiset työntekijät suhtautuvat kuitenkin vuonna 2010 vain hiukan määräaikaisia työntekijöitä luottavammin siihen, että he löytävät uuden työn (ja saavat samanlaista palkkaa), jos he menettävät nykyisen työnsä: 31 prosenttia vakituisista työntekijöistä ja 26 prosenttia määräaikaisista työntekijöistä (määräaikaisen työsuhteen tehneistä ja vuokratyöntekijöistä) totesi, että he löytäisivät helposti uuden työn.

Tuotantotyöntekijät – erityisesti vähän koulutetut tuotantotyöntekijät – kokevat työsuhteensa epävarmumaksi kuin toimihenkilöt, ja ero heidän välillään on kasvanut vuodesta 2005 alkaen. He ovat myös epävarmempia siitä, että löytävät uuden työn, josta maksettaisiin samanlainen palkka, jos he menettäisivät nykyisen työnsä.

## Työ- ja yksityiselämän tasapaino ja työajat

Tärkeä osa työllisyyttä – niin päätöksentekijöiden, työnantajien kuin työntekijöidenkin kannalta – ovat työajan pituus ja työaika koskevat järjestelyt. Viimeisten 20 vuoden aikana EU:ssa käydyissä keskusteluissa on keskitytty siihen, miten työajan joustavuutta voidaan lisätä ja miten mahdollistetaan lyhyemmät työajat, niin että useammalle kansalaiselle voidaan tarjota työpaikkoja ja työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista voidaan parantaa.

### Keskimääräinen työaika lyhenee

Työviikon keskimääräinen pituus Euroopan unionissa lyhenee: se on lyhentynyt EY12:n 40,5 tuntiin vuonna 1991 EU27:n 37,5 tuntiin vuonna 2010 (36,4 tuntia EY12:ssa vuonna 2010). Tätä työajan lyhenemistä voidaan selittää neljällä keskeisellä tekijällä:

- Suurempaa viikkoruntimäärää (yli 48 tuntia viikossa) tekevän työvoiman osuus on pienentynyt: EU27:ssä se laski 15 prosentista 12 prosenttiin vuosina 2000–2010.
- Pienempää viikkotuntimäärää (alle 20 tuntia viikossa) tekevän työvoiman osuus kasvoi viimeisten 20 vuoden aikana. Vuonna 1991 EY12:n työvoimasta 8 prosenttia teki lyhyttä työviikkoa. Vuoteen 2010 mennessä luku oli kasvanut lähes kaksinkertaiseksi eli 14 prosenttiin. (Koko EU27:ssä lyhyttä työviikkoa tekevien osuus nousi 12 prosentista 13 prosenttiin vuosina 2000–2010.)
- Työehtosopimuksen mukainen työaika on lyhentynyt monessa maassa ja monilla aloilla.
- Lamasta johtuva työviikon lyheneminen – joko yksittäisten yhtiöiden päätösten tai valtion tukemien lyhennettyä työaika koskevien järjestelyjen seurauksena – on myös saattanut lisätä työviikon lyhenemistä.

Pitkän työviikon tekeminen on ollut ja on edelleen tyypillisintä miehille: EU27:ssä 18 prosenttia miehistä tekee pitkää työviikkoa, ja naisista pitkää työviikkoa tekee 8 prosenttia. Myös itsenäiset ammatinharjoittajat tekevät paljon todennäköisemmin pitkää työviikkoa, ja EU27:ssä 42 prosenttia heistä työskentelee yli 48 tuntia viikossa. Myös tässä on tapahtunut asteittaista vähenemistä vuodesta 2000 alkaen. Pitkät työviikot ovat yleisempiä teollisuudessa (jossa vuonna 2010 20 prosenttia työvoimasta työskenteli yli 48 tuntia viikossa) kuin palvelualalla (jolla pitkää työviikkoa tekee 15 prosenttia työvoimasta). Näilläkin aloilla työviikko on ajan mittaan lyhentynyt.

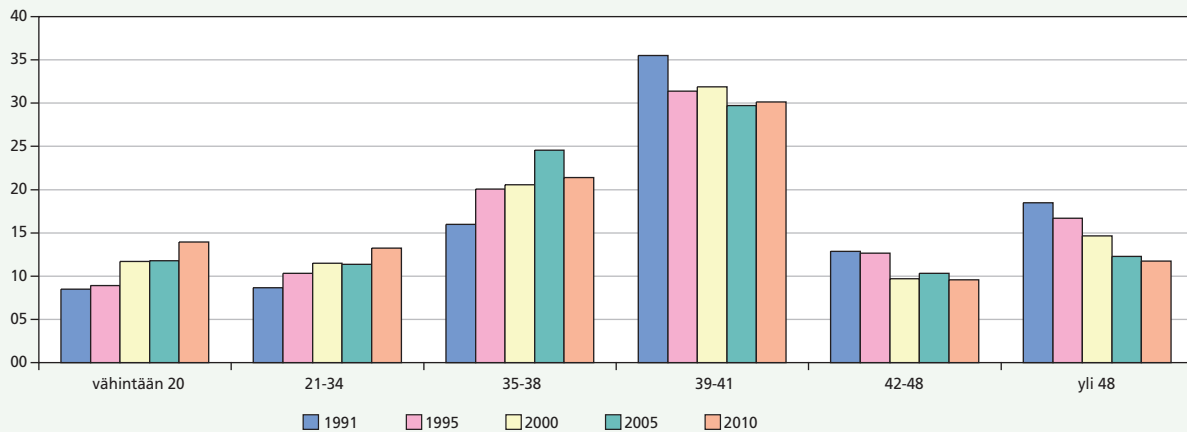
Lyhyttä työviikkoa tekevät tyypillisesti naiset. Työssä olevista naisista 20 prosenttia työskentelee alle 20 tuntia viikossa, miehistä taas 7 prosenttia. Lyhyt työviikko on yleisempi palvelualalla kuin teollisuudessa ja maataloudessa. Lyhyen työviikon yleisyys vaihtelee huomattavasti jäsenvaltioiden, mikä johtuu osa-aikatyöhön liittyvistä kulttuurieroista sekä hoivapalvelujen saatavuuden ja koulujen aukioloaikojen kaltaisista tekijöistä.

Miehet tekevät viikossa palkallista työtä keskimäärin seitsemän tuntia enemmän kuin naiset. Ero on säilynyt ajan mittaan joksikin samana.

### ”Normaali” työaika edelleen yleisin

Huolimatta siitä, että meidän odotetaan yleisesti siirtyvän kohti yhteiskuntaa, joka on avoinna 24 tuntia

Kuva 4: Viikoittaisten työtuntien määrän kehittyminen, 1991–2010, EY12



vuorokaudessa, työajat ovat yleisesti ottaen pysyneet Euroopan unionissa huomattavan muuttumattomina. Useimpien työajan muuttumattomuutta mittaavien indikaattoreiden osalta luvut ovat pysyneet samoina vuodesta 2000. Näin ollen 67 prosenttia työntekijöistä työskentelee yhtä monta tuntia joka viikko, ja 58 prosenttia työskentelee yhtä monta tuntia joka päivä. Lisäksi niiden unionin työntekijöiden osuus, jotka työskentelevät yhtä monena päivänä joka viikko, on hieman kasvanut. Se on noussut 74 prosentista 77 prosenttiin työvoimasta vuosina 2005–2010. Niiden työntekijöiden osuus, jotka aloittavat ja lopettavat työn samaan aikaan joka päivä, oli hieman pienempi vuonna 2010 kuin vuonna 2000 (61 prosenttia vuonna 2010 verrattuna 65 prosenttiin vuonna 2000).

Vuonna 2010 noin neljännes (26 prosenttia) työntekijöistä työskenteli vähintään yhtenä sunnuntaina kuukaudessa, kun vuonna 1995 vastaava luku oli 30 prosenttia. Vuonna 2010 18 prosenttia unionin työntekijöistä työskenteli öisin. Tämä on hieman vähemmän kuin vuonna 1991. Myös vuorotyötä tekevien työntekijöiden osuus on pienentynyt jonkin verran: 20 prosentista 17 prosenttiin vuodesta 2000.

Normaalin työajan noudattamisessa sukupuolten välillä on selkeä ero. Siinä missä sekä miehet että naiset ovat tehneet yhtä paljon vuorotyötä kymmenen viime vuoden aikana, naisten työajat ovat todennäköisemmin säännöllisiä kuin miesten. Naiset myös työskentelevät epätodennäköisemmin öisin tai lauantaisin. Tämä sukupuolten välinen ero on pysynyt muuttumattomana viimeisten kymmenen vuoden ajan.

### Monien on vaikea saavuttaa työ- ja yksityiselämän tasapainoa

Työ- ja yksityiselämän tasapaino on edelleen keskeisessä asemassa Euroopan unionissa käytävissä keskusteluissa, ja Euroopan työllisyysstrategiassa tätä tasapainoa korostetaan muun muassa siksi, että se auttaa ihmisiä merkittäväällä tavalla sekä pääsemään työelämään että pysymään siinä ja että sen avulla voidaan lisätä miesten ja naisten tasa-arvoa. Sellaisten kotitalouksien lisääntyminen, joissa kumpikin puoliso käy työssä, on nostanut työ- ja yksityiselämän tasapainon asialistojen kärkipäähän, mikä näkyy myös työpaikkaorganisaatioissa.

Yleisesti ottaen 18 prosenttia EU27:n työntekijöistä on tyytymättömiä työ- ja yksityiselämänsä tasapainoon, joten vähenemistä ei ole juuri tapahtunut vuodesta 2000. Kun miehet kohtaavat ongelmia työ- ja yksityiselämänsä

yhteensovittamisessa todennäköisimmin uransa puolivälissä (30–49-vuotiaina), naiset pysyvät todennäköisemmin tyytyväisinä tai heidän tyytymättömyytensä on jatkuvaa koko heidän työuransa ajan. Kun otetaan huomioon, että naiset tekevät edelleen suurimman osan koti- ja hoivatyöstä, tämä on melko yllättävää. Naiset kuitenkin suunnittelevat paljon miehiä useammin työelämänsä niin, että se mukautuu näihin kodin velvoitteisiin – esimerkiksi tekemällä osa-aikatyötä tai noudattamalla säännöllistä työaika – ja voivat näin helpottaa keskenään ristiriitaisten velvoitteiden yhteensovittamista.

### Työssä kehittyminen

Samalla kun EU:n politiikalla pyritään lisäämään työpaikkoja, sillä pyritään myös hyödyntämään paremmin työntekijöiden taitoja ja asiantuntemusta. Tämän tarkoituksena on lisätä tuottavuutta luomalla erityisesti sellaiset olosuhteet, jotka suosivat taitojen hankkimista ja edistävät työntekijöiden itsenäisyyttä. Koulutuksella ja työn organisoinnilla on tässä suuri merkitys.

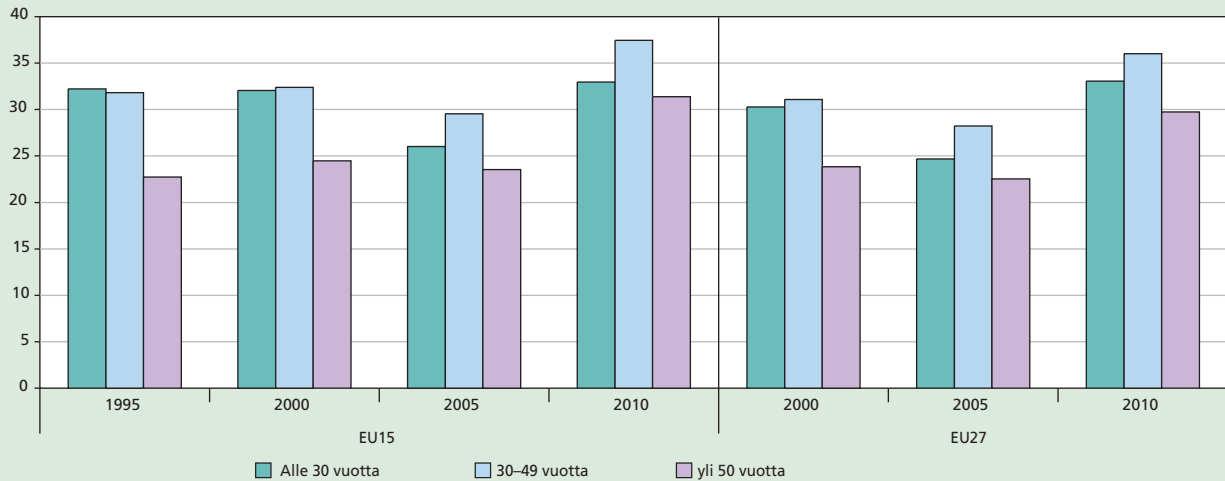
#### Yhä useammat työntekijät kouluttautuvat

Tutkimus osoitti, että vuonna 2010 työnantajan maksaman koulutuksen määrä oli suurimmillaan vuoden 1995 (EU15) jälkeen. Tutkimusta edeltäneiden 12 kuukauden aikana 34 prosenttia työntekijöistä oli saanut koulutusta. Tämä katkaisi 15 vuotta jatkuneen kehityksen, jonka aikana työnantajan tarjoaman koulutuksen määrä ei ollut kasvanut (itse asiassa sen määrä pieneni vuosina 2000–2005). Lisäksi työn yhteydessä tapahtuva koulutus yleistyi: vuonna 2005 siihen osallistui 24 prosenttia ja vuonna 2010 30 prosenttia työntekijöistä.

Kaikki työntekijät eivät saa saman verran koulutusta. Iäkkäämmät työntekijät saavat sitä muita vähemmän. Näin ollen 30 prosenttia yli 50-vuotiaista saa työnantajansa maksamaa koulutusta, kun taas 30–49-vuotiaista tällaista koulutusta saa 36 prosenttia. Tämä ero on kuitenkin jonkin verran pienentynyt, sillä koulutusta saavien iäkkäämpien työntekijöiden osuus on kasvanut viimeisten 15 vuoden aikana 7 prosenttiyksikköä, kun taas nuorempien työntekijöiden ryhmässä kasvu on ollut vain 4 prosenttiyksikköä.

Vakituiset työntekijät saavat paljon enemmän työnantajan maksamaa koulutusta kuin muut työntekijät: vuonna 2010 39 prosenttia vakituisista työntekijöistä osallistui työnantajan maksamaan koulutukseen, kun taas muista työntekijöistä vastaavaan koulutukseen osallistui vain 26 prosenttia. Lisäksi

Kuva 5: Kehitys työnantajan maksamassa koulutuksessa työntekijän iän mukaan, 1995–2010, EU15 ja EU27 (%)



tämä ero kasvoi viimeisten kymmenen vuoden aikana, kun 7 prosenttiyksikön ero vuonna 2000 kasvoi vuoteen 2010 mennessä lähes kaksinkertaiseksi eli 14 prosenttiyksikköön.

Myös ammattiryhmittäin tarkasteltuna tilanne on vaihteleva. Paras tilanne on ylemmillä toimihenkilöillä, joista 47 prosenttia saa työnantajan maksamaa koulutusta, kun taas alemmista toimihenkilöistä vastaavaa koulutusta saa 36 prosenttia. Vaikka kaikissa ammattiryhmissä työnantajan maksaman koulutuksen määrä lisääntyi vuosina 2000–2010, tuotantotyöntekijöiden tilanne oli parempi kuin toimihenkilöiden, sillä tuotantotyöntekijöiden osallistuminen koulutukseen kasvoi 18 prosentista 22 prosenttiin. Vaikka kasvua olikin enemmän kuin toimihenkilöiden ryhmässä, tuotantotyöntekijät saavat edelleen vähemmän koulutusta.

Samalla kun työnantajien työntekijöilleen maksaman koulutuksen määrä kasvoi vuosikymmenen lopulla, myös yhä useammat työntekijät maksoivat itse omasta koulutuksestaan. Vuonna 2005 6 prosenttia työntekijöistä maksoi omasta koulutuksestaan. Vuonna 2010 tämä luku oli noussut kolmanneksella eli 9 prosenttiin.

On syytä mainita, että vaikka koulutuksen lisääntyminen yleisesti onkin myönteistä, se voi ainakin osittain johtua myös talouden taantumisesta. Monet kahden viime vuoden aikana toteutetuista lyhennettyä työaikaa koskevista järjestelyistä ovat sisältäneet jonkinlaista koulutusta, jota on annettu työajasta vähennettyjen tuntien aikana. Myös epävarmaksi koettu työsuhte on voinut saada työntekijät kehittämään taitojaan parantaakseen työllistettävyytään.

### Tarjoaako työ meille haasteita?

Työssä kehittymisen perusedellytyksenä on mahdollisuus tarttua työssämme kognitiivisiin haasteisiin – esimerkiksi mahdollisuus oppia uusia asioita, ratkaista yksin odottamattomia ongelmia tai suorittaa monimutkaisia tehtäviä. Tämä on tärkeää työntekijän oman hyvinvoinnin mutta myös yritysten kannalta, jotta yritykset voivat varmistaa, että ne parantavat jatkuvasti henkilöstönsä luovuutta ja innovatiivikykyä. Yleisesti ottaen tässä ei ole ajan kuluessa tapahtunut merkittävää parannusta.

- Vuonna 2010 EU27:n työntekijöistä 68 prosenttia totesi, että he oppivat työssään uusia asioita – tässä ei ole tapahtunut olennaista muutosta vuoden 2000 jälkeen.

- Vuosien 1995 ja 2010 välisellä 15 vuoden jaksolla niiden työntekijöiden osuus, jotka ratkaisevat yksin odottamattomia ongelmia, on pysynyt 83 prosentissa.
- Saman ajanjakson aikana niiden työntekijöiden osuus, jotka suorittavat monimutkaisia tehtäviä, on pysynyt lähes ennallaan 58 prosentissa.
- Vuosina 1995–2010 yksitoikkoisia tehtäviä suorittavien työntekijöiden määrä kasvoi 40 prosentista 45 prosenttiin.
- Toistuvat tehtävät muodostavat edelleen merkittävän osan eurooppalaisten työstä. Näin ollen 40 prosenttia suorittaa toistuvia tehtäviä, jotka ovat kestoltaan lyhyempiä kuin 10 minuuttia (vaikka näiden työntekijöiden osuus onkin pienempi kuin 20 vuotta sitten, jolloin se oli 51 prosenttia). Lisäksi 27 prosenttia suorittaa toistuvia tehtäviä, jotka kestävät alle minuutin. Näiden työntekijöiden osuus ei ole muuttunut vuoden 2000 jälkeen.

On myös syytä todeta, että naiset ilmoittavat järjestelmällisesti työhönsä liittyvän vähemmän kognitiivisia vaatimuksia ja suorittavansa enemmän yksitoikkoisia ja toistuvia tehtäviä kuin miehet. Tämä ero on pysynyt ennallaan kaikissa perättäisissä tutkimuksissa.

### Omien päätösten tekeminen – työn itsenäisyys

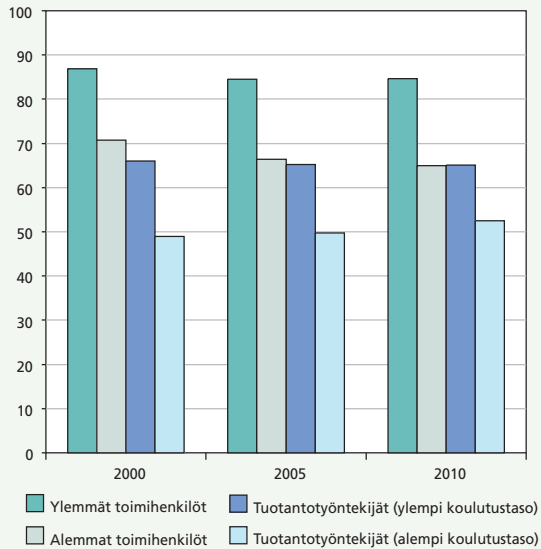
Itsenäisyyden lisääminen – se, että työntekijöille annetaan mahdollisuus päättää itse, miten he vastaavat työnsä vaatimuksiin – voi helpottaa näiden vaatimusten täyttämistä ja edistää hyvinvointia. Myös se, että yritykset valjastavat työntekijöidensä joustavuuden, taidot ja luovuuden käyttöönsä ja antavat työntekijöilleen mahdollisuuden olla työssään oma-aloitteisempia ja innovatiivisempia, voi edistää Euroopan työllisyyttä, tuottavuutta ja kilpailukykyä.

Euroopan työolotutkimuksessa itsenäisyyttä mitataan useiden sellaisten indikaattoreiden avulla, jotka kaikki liittyvät mahdollisuuteen vaihdella omaan työskentelyyn liittyviä tekijöitä, kuten

- työskentelynopeutta tai -tahtia
- työmenetelmää
- tehtävien suorittamisjärjestystä.

Tutkimus osoittaa, että on tapahtunut pieniä muutoksia eri suuntiin. Esimerkiksi vuodesta 2000 alkaen EU27:ssä työntekijöiden mahdollisuudet vaihdella työskentelynope-

Kuva 6: Mahdollisuus vaihdella työmenetelmiä, ammateittain, EU27 (%)



uttaan tai -tahtiaan ovat pysyneet samoina ja heidän mahdollisuutensa vaihdella työmenetelmäänsä on hieman vähentynyt. Sen sijaan heillä on hieman enemmän mahdollisuuksia valita tai vaihdella tehtäviensä suorittamisjärjestystä. Riippumatta siitä, kuinka itsenäistä tai epäitsenäistä yksittäisten työntekijöiden työ on, eurooppalaiset voivat useammin muuttaa työskentelynopeuttaan kuin työmenetelmiään tai tehtäviensä suorittamisjärjestystä.

Ei ole kuitenkaan yllättävää, että työn itsenäisyyden aste vaihtelee työntekijätyypin mukaan. Vähän koulutettujen tuotantotyöntekijöiden työ on ammattiryhmästä riippumatta epäitsenäistä, vaikka heidän työnsä itsenäisyys onkin kasvanut vuosina 2000–2010. Maakohtaisesti työn itsenäisyyden taso on ajan kuluessa muuttunut, mikä johtuu erilaisten käytäntöjen ja toimenpiteiden vaikutuksista.

## Terveyden suojeleminen ja hyvinvoinnin edistäminen

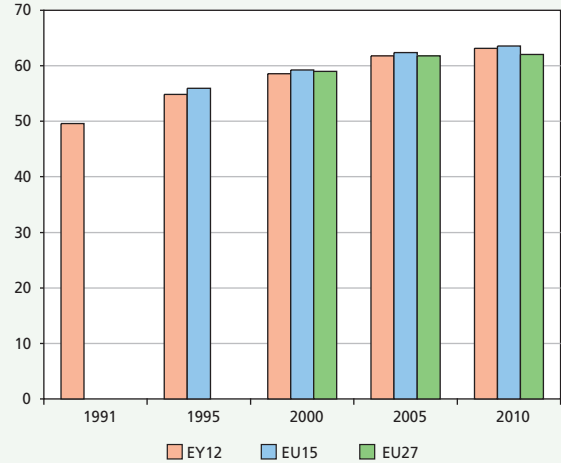
Tärkeänä osana "parempien työpaikkojen" edistämistä pyritään varmistamaan työntekijöiden terveyden suojeleminen. Tämä tarkoittaa sellaisen optimaalisen ympäristön luomista, joka edistää terveyttä ja hyvinvointia, ehkäisee riskejä ja estää työntekijöitä poistumasta työelämästä huonon terveydentilan vuoksi. Työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä vuonna 1989 annetussa puitedirektiivissä painotetaan työn yksilöllistä sopeuttamista ja omaksutaan laaja-alainen näkemys, jossa otetaan huomioon teknologia, työn organisointi, työolot ja sosiaaliset suhteet.

### Työn intensiivisyys

Työn intensiivisyyden lisääntymisellä (esimerkiksi hyvin nopealla työtahdilla tai tiukoilla määräajoilla) on voimakkaita kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin etenkin silloin, kun työntekijät eivät voi työskennellä kovin itsenäisesti tai saavat vähän tukea kollegoiltaan ja esimiehiltään.

Työn intensiivisyys lisääntyi useimmissa Euroopan maissa viimeisten 20 vuoden aikana (kuvasa 7 on esitetty, miten tiukkojen määräaikojen puitteissa työskentelevien työntekijöiden osuus on yleisesti kasvanut; kuva, joka esittää

Kuva 7: Työskentely tiukkojen määräaikojen puitteissa, EY12, EU15 ja EU27, 1991–2010 (%)



*Huom:* Luvut osoittavat niiden työntekijöiden prosentiosuutta, jotka työskentelevät tiukkojen määräaikojen puitteissa vähintään neljänneksen työajastaan.

nopeassa tahdissa työskentelevien työntekijöiden osuutta, on lähes identtinen). Vuodesta 2005 alkanut kasvu näyttää kuitenkin ainakin vakiintuneen tälle korkealle tasolle.

Useimpien työntekijöiden (67 prosenttia) työtahtia EU27:ssä määrittävät muiden henkilöiden vaatimukset – esimerkiksi kanssakäyminen asiakkaan kanssa. Sitä vastoin vain 18 prosentilla unionin työntekijöistä työtahti määräytyy koneen automaattisen etenemisvauhdin mukaan, ja näiden työntekijöiden osuus on vähentynyt viimeisten 15 vuoden aikana. Viimeisten kymmenen vuoden aikana yhä useammat työntekijät toteavat työtahtinsa olevan riippuvainen esimiehensä suorasta valvonnasta: näiden työntekijöiden osuus on kasvanut 33 prosentista 37 prosenttiin. Mitä useampi tekijä ("työtahtia määräävä tekijä") määrittää työtahtia, sitä tiukempia vaatimuksia työntekijöihin kohdistuu ja sitä todennäköisemmin työ vaikuttaa kielteisesti heidän terveyteensä. Teollisuuden työntekijöillä on kaksi kertaa enemmän työtahtia määrääviä tekijöitä kuin palvelualalla työskentelevillä.

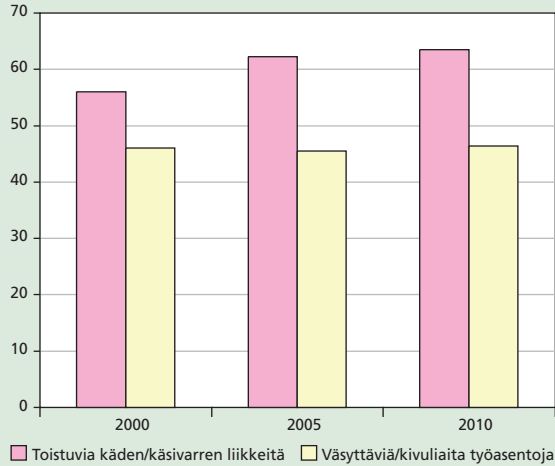
Vaatimustaso, joka työntekijöiden odotetaan tietyiltä osin täyttävän, näyttää kasvavan: EU27:ssä yhä useamman työntekijän on täytettävä työssään tarkat laatuvaatimukset (nykyisin 74 prosenttia ja vuonna 2000 69 prosenttia).

### Fyysiset vaaratekijät pysyneet samoina kuin ennenkin

Unionin työntekijät ovat yhtä alttiita fyysisille vaaratekijöille kuin 20 vuotta sitten, mikä kuvastaa sitä, että monissa unionin työpaikoissa tehdään edelleen ruumiillista työtä. Esimerkiksi 33 prosenttia työntekijöistä kantaa raskaita taakkoja vähintään neljänneksen työajastaan, ja 23 prosenttia altistuu tärinälle. Nämä luvut eivät ole muuttuneet vuoden 2000 jälkeen. Fyysiset vaaratekijät eivät myöskään kohdistu pelkästään tuotantotyöntekijöihin: lähes puolet kaikista työntekijöistä (46 prosenttia) työskentelee väsyttävissä tai kivuliaissa työasunnoissa vähintään neljänneksen ajasta. Lisäksi toistuvat käden tai käsivarren liikkeet liittyvät nyt useamman eurooppalaisen työhön kuin kymmenen vuotta sitten.

Naisten ja miesten altistumisessa fyysisille vaaratekijöille on eroja. Tämä saattaa liittyä osittain siihen, että monilla aloilla työmarkkinat ovat edelleen jakautuneet hyvin voimakkaasti

Kuva 8: Kehitys työn fyysisissä vaatimuksissa 2000–2010, EU27 (%)



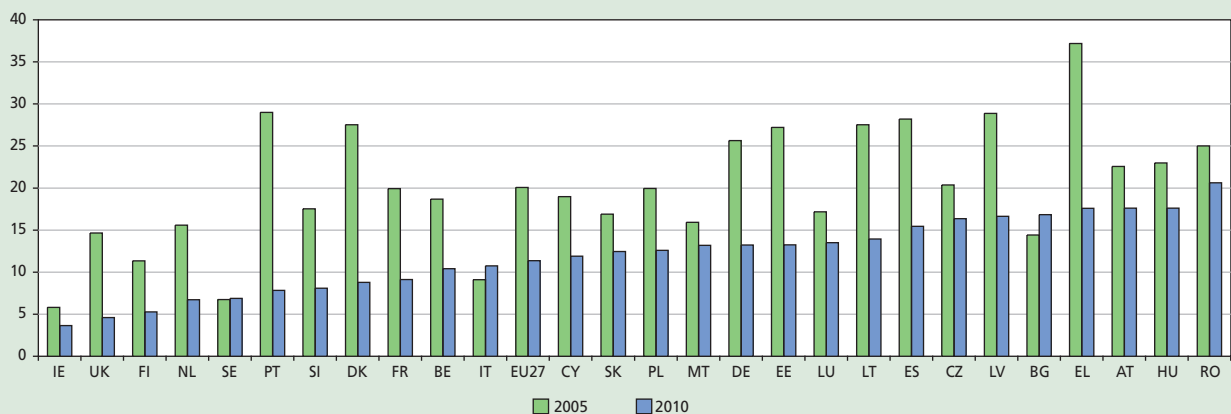
Huom: Luvut koskevat niitä, jotka totesivat altistuvansa näille vaaratekijöille vähintään neljänneksen työajastaan.

sukupuolen mukaan. Myös sukupuolten väliset erot ja yhtäläisyydet ovat pysyneet ajan kuluessa jokseenkin samoina. Esimerkiksi miehistä 33 prosenttia mutta naisista vain 10 prosenttia altistuu säännöllisesti tärinälle, ja miehistä 42 prosenttia ja naisista 24 prosenttia kantaa raskaita taakkoja. Sitä vastoin 13 prosenttia naisista mutta vain 5 prosenttia miehistä nostaa tai siirtää ihmisiä osana työtään. Kuitenkin saman verran miehiä (48 prosenttia) kuin naisia (45 prosenttia) työskentelee väsyttävissä työasenoissa tai tekee toistuvia käden tai käsivarren liikkeitä (miehistä 64 prosenttia ja naisista 63 prosenttia).

Työhön liittyy myös muunlaisia vaaratekijöitä. Työympäristö voi olla meluinen, liian kuuma tai kylmä tai siinä voi olla patogeenisia materiaaleja (jotka voivat aiheuttaa sairauksia).

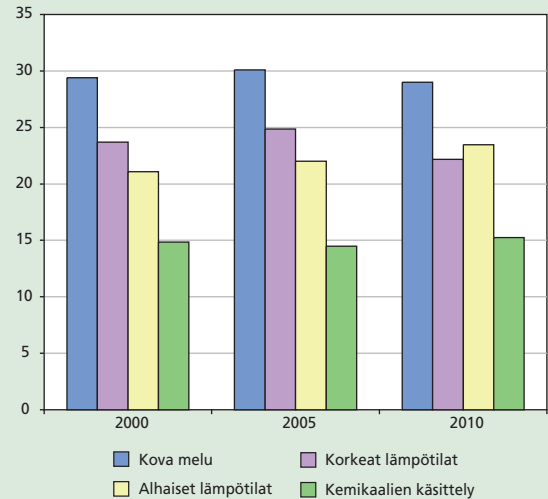
- Vuonna 2010 lähes 30 prosenttia EU27:n työntekijöistä altistui kovalle melulle ainakin neljänneksen työajastaan. Tässä ei ole tapahtunut muutosta vuoden 2000 jälkeen.
- Samalla 15 prosenttia joko hengittää sisään savuja, kaasuja tai pölyä tai käsittelee vaarallisia kemikaaleja. Näidenkin työntekijöiden osuus on pysynyt samana viimeisten kymmenen vuoden ajan.

Kuva 10: Altistuminen tupakansavulle maittain, 2005 ja 2010 (%)



Huom: Luvut koskevat niitä, jotka altistuvat tupakansavulle vähintään neljänneksen työajastaan. Tiedot ovat saatavana vain vuosilta 2005 ja 2010.

Kuva 9: Kehitys altistumisessa työympäristön vaaratekijöille, 2000–2010, EU27 (%)



Huom: Luvut koskevat niitä, jotka totesivat altistuvansa näille vaaratekijöille vähintään neljänneksen työajastaan.

- Tartuntariskiä sisältäviä aineita käsitteli vuonna 2010 suurempi osa työvoimasta (11 prosenttia) kuin vuonna 2005 (9 prosenttia).
- Vuonna 2010 EU15-maissa 23 prosenttia työntekijöistä altistui alhaisille lämpötiloille. Vuonna 1995 heitä oli yhtä paljon.

Kun tupakoinninvastaista lainsäädäntöä on vähitellen pantu täytäntöön kaikkialla Euroopan unionissa, aiempaa harvemmat altistuvat muiden ihmisten tupakansavulle. Kansalliset erot johtuvat osittain eroista sääntelyn laajuudessa.

Niiden työntekijöiden osuus, joiden mielestä heidän terveytensä ja turvallisuutensa on vaarassa heidän työnsä takia, on vähentynyt vuoden 2000 jälkeen 31 prosentista 24 prosenttiin EU27:ssä (EY12-maissa heidän osuutensa pieneni 40 prosentista 28 prosenttiin vuosina 1991–2010). Tämä saattaa osittain johtua siitä, että työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvää tiedotusta on parannettu. Niiden työntekijöiden määrä, jotka toteavat, että heille on tiedotettu hyvin tai erittäin hyvin työnsä terveys- ja turvallisuusriskeistä, on kasvanut 90 prosenttiin työntekijöistä vuonna 2010.

## Kun täytän 64? Työelämässä pitempään pysyminen

Noin 60 prosenttia EU27:n työntekijöistä on sitä mieltä, että he voisivat tehdä nykyistä työtään 60-vuotiaana. Vuoden 2000 jälkeen tässä on tapahtunut lievää nousua 57 prosentista 59 prosenttiin. Odotetusti eri ammattiryhmiin kuuluvat työntekijät kokevat tämän eri tavoin. Noin 72 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä ja 61 prosenttia alemmista toimihenkilöistä totesi, että he voisivat tehdä nykyistä työtään 60-vuotiaana. Kuitenkin vain 49 prosenttia ylemmän koulutustason tuotantotyöntekijöistä ja 44 prosenttia alemman koulutustason tuotantotyöntekijöistä on tätä mieltä.

Työn ja työpaikan "kestävyys" määräytyy sen mukaan, antavatko työajat mahdollisuuden täyttää myös muut velvoitteet, kehitetäänkö työntekijän taitoja työsuhteen turvaamiseksi, kuinka itsenäisesti työntekijät voivat tehdä työtään vastatakseen paremmin työn vaatimuksiin ja missä määrin työolot suojelevat terveyttä pitkällä aikavälillä. Kun nämä edellytykset täyttyvät, työntekijöiden on mahdollista pysyä työelämässä pitempään, mikä on EU:n politiikan tavoitteena.

### Menetelmät

Eurofound selvittää Euroopan työoloja tekemällä joka viides vuosi Euroopan työolotutkimuksen. Tutkimuksessa haastatellaan sekä työntekijöitä että itsenäisiä ammatinharjoittajia heidän työhönsä ja työllisyyteensä liittyvistä keskeisistä kysymyksistä. Ajan kuluessa tutkimusaiheiden määrää on lisätty. Tutkimus on tehty viisi kertaa.

- Ensimmäinen Euroopan työolotutkimus vuosina 1990 ja 1991: tutkimuksen kohteena olivat EY12-maiden työntekijät.
- Toinen Euroopan työolotutkimus vuosina 1995 ja 1996: tutkimuksen kohteena olivat EU15-maiden työntekijät.
- Kolmas Euroopan työolotutkimus vuonna 2000: ensimmäisessä vaiheessa tutkittiin EU15-maita ja Norjaa, ja toisessa vaiheessa tutkimusta laajennettiin 12 uuteen jäsenvaltioon vuonna 2001 ja Turkkiin vuonna 2002.
- Neljäs Euroopan työolotutkimus vuonna 2005: EU27-maat sekä Norja, Kroatia, Turkki ja Sveitsi.
- Viidenteen Euroopan työolotutkimukseen liittyvät kenttätyöt tehtiin vuoden 2010 tammi- ja kesäkuun välisenä aikana, jolloin haastateltiin lähes 44 000:ta työntekijää EU27-maissa, Norjassa, Kroatiassa, entisessä Jugoslavian tasavallassa Makedoniassa, Turkissa, Albaniassa, Montenegrossa ja Kosovossa.

Euroopan työolotutkimuksen tulokset ovat arvioita. Ne perustuvat edustavaan otokseen Euroopan työntekijöistä eivätkä koko väestöön. Tämän vuoksi ajan kuluessa tapahtuneita muutoksia ja maiden välisiä eroja on tulkittava huolellisesti. Edellä käsitellään ainoastaan niitä eroja, jotka heijastavat hyvin todennäköisesti pikemminkin todellisia kuin otannasta johtuvia eroja.

Tässä tiivistelmässä analysoidaan ainoastaan EU27-maiden työntekijöiden vastauksia. Lisäksi kehityssuuntia koskevat analyysit eivät välttämättä kata koko 20 vuoden jaksoa Euroopan työolotutkimusten alusta tähän päivään asti, sillä osa kysymyksistä on esitetty ainoastaan viimeisimmissä tutkimuksissa. Tarkempia selvityksiä kehityssuunnista, tuloksista ja analyyseista julkaistaan lähikuukausina Eurofoundin verkkosivustolla, jolta saa myös lisätietoa tutkimusmenetelmistä.

#### Lisätietoja

Lisätietoa Euroopan työolotutkimuksesta on saatavana osoitteessa [www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm)

Sophia MacGoris, tutkimusassistentti, [smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu)

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Eurofound)

Wyattville Road, Loughinstown, Dublin 18, Irlanti

Puhelin: +353 1 204 31 00

Sähköposti: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)

Verkkosivusto: <http://www.eurofound.europa.eu>

