

YTN data 2017

Tuunia Keränen, Juha Oksanen, Varpu Multisilta



Sisällys

Ajatuksia päätuloksista	4
YTN:n jäsenen kokovartalokuva 2017	6
1 Raportin taustaa	7
1.1 Vastaajarakenteesta	10
2 Palkkaus syksyllä 2017	12
2.1 Tulospalkkaus	16
2.2 Vaativuuden arviointijärjestelmät	16
3 Työaika	18
3.1 Työajan seuranta ja työaikajoustot	19
3.2 Työmäärä ja työn kuormittavuus	22
3.3 Matkapäivien lukumäärä	24
4 Työsuhteen varmuus	26



Ajatuksia päätuloksista

Vuoden 2017 YTN-datassa useimpien liittojen vastaajamäärät pysyivät suunnilleen samoina. Selkein rakenteellinen muutos aineistossa oli Ekonomien osuuden pieneneminen. Vastaajaraken- teessa (taustamuuttajat) ei kuitenkaan tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Uuden työnantajan palvelukseen oli siirtynyt entistä useampi vastaaja; myös työpaikkojen sisäinen liikkuvuus oli kasvanut.

Tulospalkkauksen piirissä olevien osuus pysyi lähes ennallaan, 55 prosentissa. Tulospalkkauksen piirissä olleista 77 prosenttia ilmoitti saaneensa tulospalkkiota vuoden sisällä; myös tämä osuus pysyi ennallaan. Tu- lospalkkion mediaaniosuus vuosiansioista oli 7,5 %.

Vastaajien keskimääräinen todellinen työaika oli sama kuin vuonna 2016 eli 40,4 tuntia viikossa. Vastaajat arvioivat tekevän- sä ns. harmaata työtä keskimäärin 3,9 tuntia viikossa. Harmaalla työllä tarkoitetaan sitä aikaa, jota ei kirjata työaikakirjanpitoon, esim. työsähköposteihin vastaaminen kotoa käsin. Asiaa kysyttiin viimeksi syksyllä 2013, jolloin harmaan työn määrä oli sama.

Palkkakehitys oli olema- tonta; kaikkien vastaajien mediaanipalkka laski 10 eurolla edellisvuodesta. Edellisvuoteen verrattuna palkankorotuksen saaneiden osuus oli selvästi pienempi, kun taas niiden vastaajien osuus oli kasvanut, joiden palkka oli pysynyt ennallaan. Kilpailukykysovimuksen takia yleiskorotuksia ei mak- settu lainkaan, mikä näkyi palkkakehityksessä selvästi.

Vaativuuden arviointijärjestelmiin (palk- kausjärjestelmät) liittyvä epätietoisuus on edelleen suurta. Tilanne vaikuttaa kuitenkin hieman parantuneen vuoteen 2014 verrattuna, jolloin asiaa edellisen kerran selvitettiin.

27 prosenttia vastaajista kertoi, ettei heidän työaikaansa seurata lainkaan. Osuus on noin kolme prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2013, jolloin asiaa kysyttiin edellisen kerran. Työajan seu- ranta oli siis hieman parantunut.

Etätömahdollisuus on varsin yleistä; 85 prosent- tia vastaajista kertoi, että omalla työpaikalla tehdään etätöitä. 77 prosenttia kertoi, että voi halutessaan tehdä etätöitä.

Työstä myös palautetaan entistä huonommin. Hyvin pa- lautuvia oli neljä prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2013, huonosti palautuvia taas oli kaksi prosenttiyksikköä enemmän. Myös työstressin tai -uupumuksen oireet olivat lisääntyneet. Vähintään melko vakavista oireista kärsi 10 prosenttia vastaajista.

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan, miten työhyvinvointia voitaisiin parhaiten lisätä. Eniten mainintoja saivat työnjaon selkeyttäminen, organisaation toiminnan tavoitteiden ja päämäärien selkeyttä- minen sekä työkuorman vähentäminen. Johtamista parantamalla voitaisiin siis parantaa työhyvinvointia parhaiten.

Joka kolmannen vastaajan työpaikalla oli käytössä työaikapankki. Työaikapan- kit olivat yleistyneet hieman vuoteen 2013 verrattuna.

Työn kuormittavuus ja kiire vaikuttaa lisäänty- neen. Edellisvuoteen verrattuna entistä useampi piti työmääränsä ainakin ajoittain liian suurena, kun taas sopivana työmääränsä pitävien osuus oli pienentynyt. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työtahti on kiristynyt jonkin verran tai huomattavasti viime vuosina.

Kokemus työsuhteen vakau- desta sekä työpaikan että omalla tasolla oli parantu- nut selvästi edellisvuoteen verrattuna. Alojen välillä oli kuitenkin eroja.

Ylemmän toimihenkilön profiili



1 Raportin taustaa

YTN-data on Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n jäsenliittojen vuoden 2017 työmarkkinatutkimuksista koottu yksityisen sektorin ylempiä toimihenkilöitä koskeva tietoaaineisto. Mukana tuloksissa ovat Insinööriliiton, Tekniikan Akateemisten Liiton, Suomen Ekonomien, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimun, Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat - YTYn, Agronomiliiton, Suomen Lakimiesliiton, Tradenomiliitto TRALin, Akavan Erityisalojen sekä Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen aineistot.

Liittojen aineistot on kerätty loppusyksystä 2017. YTN-dataan on otettu mukaan 50 prosentin otannan perusteella vastaajat, jotka työskentelivät yksityisellä sektorilla kokopäivätoimisesti palkansaaja-asemassa. Näin kootussa aineistossa on havaintoja yhteensä 18 220. Määrä laski edellisvuodesta 933:lla. Aineistosta tehtiin erikseen tarkastelu ns. ylempien toimihenkilöiden osalta (asiantuntijat, alempi ja ylempi keskijohto), joita oli yhteensä 15 668.

Koska aineisto on yhdistetty useista erikseen kerätyistä aineistoista, muutokset liittojen tutkimuskäytännöissä sekä liitto- ja toimialakohtaisissa vastaajamäärissä vaikeuttavat jonkin verran käsillä olevan aineiston vertailua aikaisempiin aineistoihin. Luotettavuutta on pyritty parantamaan tälläkin kertaa aineistojen manuaalisella tarkastuksella.

Vuonna 2017 työmarkkinatutkimusten vastaajamäärät pysyivät suunnilleen samoina useimmilla liitoilla. Insinööriliitolla ja YTYllä vastaajamäärät kasvoivat, Ekonomieilla vastaajamäärä väheni selvästi. Selkein rakenteellinen muutos YTN-datassa oli Ekonomien osuuden pieneneminen.

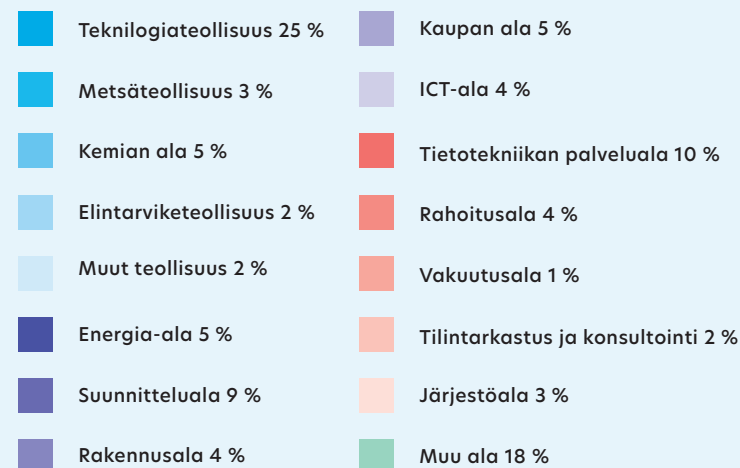
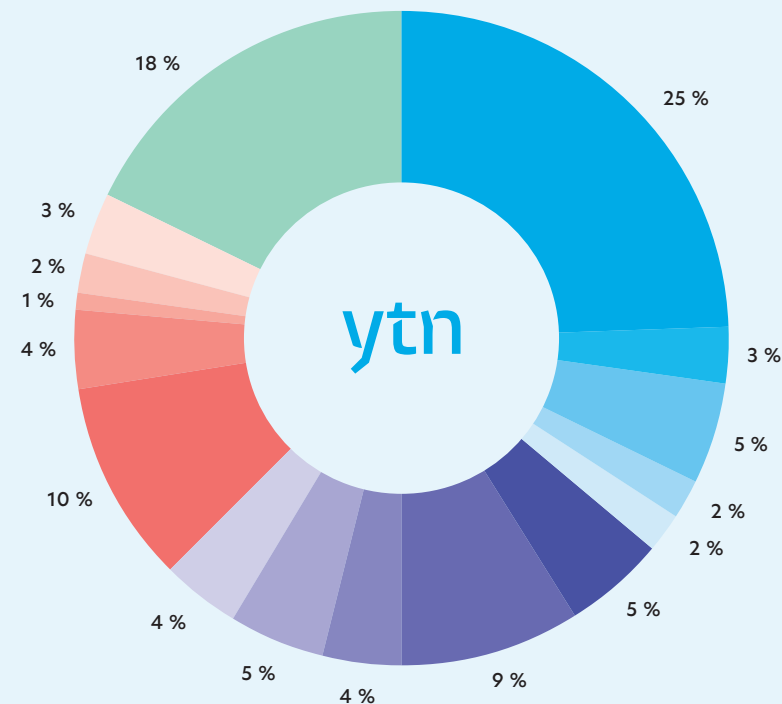
Seuraavassa käsitellään tietoja poikkileikkausmaisena kuvauksena syksyn 2017 tilanteesta. Erityistä huomiota on kiinnitetty kullekin työehtosopimuslalle tyypillisiin piirteisiin ja alojen väliin eroihin. **Tällä kertaa mukana on joiltain osin myös pelkkiä ylempiä toimihenkilöitä koskevia tarkasteluja (asiantuntijat, alempi ja ylempi keskijohto).** Vastaajien taustatietojen lisäksi aineistosta löytyvät tiedot mm. palkkauksesta, työajoista ja tulospalkkioista. Vuosittain vaihtuva erityisteema oli tällä kertaa työajat

ja työn kuormittavuus. Edellisen kerran sama teema oli YTN-datatassa vuonna 2013, ja tuloksia onkin vertailtu näihin soveltuvin osin. Mukana oli myös muutama kysymys vaativuuden arviointijärjestelmistä, joita oli kysytty edellisen kerran vuonna 2014.

Tuloksia on saatavana alakohtaisesti teknologiateollisuudesta, metsäteollisuudesta, kemianteollisuudesta, elintarviketeollisuudesta, rakennusala, energia-alasta, suunnittelualasta, kaupan alasta, ICT-alasta, rahoitusala, vakuutusala, tietoliikenteen palvelualasta sekä tilintarkastus ja liikkeenjohdon konsultointi-alasta ja järjestöalasta. **Tuloksia tarkasteltaessa toimialakohtaiset erot vastaajamäärissä kannattaa huomioida, samoin kuin alojen rakenne.** Aloittaiset vastaajamäärät pysyivät kutakuinkin samoina edellisvuoteen verrattuna. Ekonomien vastaajamäärän lasku näkyi erityisesti rahoitus- ja vakuutusaloilla, lisäksi laskua oli tietotekniikan palvelualalla. Vastaajien määrä kasvoi energia-alalla.

Jos jonkin liiton vastaajat puuttuvat, on syytä yrittää arvioida, millainen vaikutus heidän vastauksillaan olisi ollut tuloksiin.

Toimialat



1.1 Vastaajarakenteesta

Sukupuoli: Naisten osuus oli hieman pienempi kuin edellisvuonna, heitä oli 32 prosenttia kaikista vastaajista. Naisten osuus oli suurin järjestöalalla (72 %), muiden alojen vastaajista naiset olivat enemmistönä vain elintarviketeollisuudessa ja tilintarkastus- ja konsultointialalla. Suhteellisesti vähiten naisia oli teknologiateollisuudessa. Teollisuus on kokonaisuutena miesvaltaisempi kuin palvelusektori.

Ikä: Vastaajien mediaani-ikä oli 40 vuotta eli sama kuin edellisvuonna. Vanhimman ja nuorimman ikäryhmän suhdetta kuvaa se, että vastaajista vähintään viisikymppisiä oli 26 prosenttia ja alle 30-vuotiaita 13 prosenttia. Vanhimmat vastaajat löytyivät metsä-, kemian- ja elintarviketeollisuudesta sekä järjestöalalta (mediaani 42 vuotta). Mediaani-ikä oli alle 40 vuotta tilintarkastus- ja konsultointialalla, tietotekniikan palvelualalla, suunnittelualalla ja rakennusalalla.

Ammattivuosit vastaajajoukolla oli kertynyt mediaanilla mitattuna 13 vuotta eli saman verran kuin edellisvuonna. Tilintarkastus- ja konsultointialalla ammattivuosit mediaani oli pienin, vain kahdeksan vuotta. Rakennusalalla ammattivuosia oli mediaanilla mitattuna keskimäärin yhdeksän eli kaksi vuotta vähemmän kuin edellisvuonna. Suurimmat mediaanit olivat teollisuudessa, 15 vuotta. Teollisuuden henkilöstö on keskimäärin kokeneempaa kuin palvelualojen henkilöstö. **Ammattivuosien määrä on palkkatasojen vertailussa yksi oleellisimmista taustatiedoista.** (YTYn jäseniltä ei kysytty ammattivuosia.)

Työsuhteen luonne: Vastaajista viisi prosenttia työskenteli määräaikaaisessa työsuhteessa, osuus oli suunnilleen sama kuin edellisvuonna. Määräaikaisten osuus on yleisesti ottaen edelleen pienehkö järjestöalaa lukuun ottamatta. Järjestöalalla määräaikaisten osuus on yhä aivan omalla tasollaan, siellä määräaikaisia oli peräti 25 prosenttia. Järjestöalalla määräaikaisten osuus oli

myös kasvanut selvästi. Vähiten määräaikaaisia oli suunnittelualalla (1,8 %) ja tietotekniikan palvelualalla (1,9 %).

Työssäkäyntialue: Uudellamaalla työskenteli noin puolet eli 49 prosenttia vastaajista. Sijoittuminen vaihtelee melko paljon toimialoittain. Eniten vastaajia Uudeltamaalta löytyi järjestöalalta, finanssialalta (rahoitus ja vakuutus), kaupan alalta sekä tilintarkastus- ja konsultointialalta; näillä aloilla Uudellamaalla työskenteli vähintään kaksi kolmesta vastaajasta. Jako teollisuuden ja palvelujen välillä on selkeä: palvelualojen ylempien toimihenkilöiden työpaikat keskittyvät Uudellemaalle enemmän kuin teollisuuden työpaikat. Toiseksi suurin työssäkäyntialue 16 prosentin osuudellaan oli edelleen Häme. Lounais-Suomessa on paljon kemianteollisuutta, Kaakkois-Suomessa metsäteollisuutta. Suurten yritysten maantieteellinen sijoittuminen näkyy työssäkäyntialueiden toimialajakaumassa.

Organisaation koko: Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä (alle 250 henkeä) työskenteli 42 prosenttia vastaajista. Viidennessä vastaajista työskenteli yli 3 000 henkilöä työllistävässä organisaatiossa. Alle kymmenen hengen organisaatioissa työskenteli kuusi prosenttia vastaajista. Järjestöalalla organisaatiot ovat pienimpiä ja kokoluokituksen toisessa päässä on erityisesti metsäteollisuus, mutta myös rahoitusala ja teknologiateollisuus. Palvelualat ovat kokonaisuutena pienyritysvaltaisempia kuin teollisuuden alat.

Asemataso: Asiantuntijoiden ryhmä oli selvästi suurin; 58 prosenttia vastaajista arvioi työskentelevänsä asiantuntijatehtävissä. Asiantuntijapainotteisuus on erityisen ilmeistä suunnittelualalla (78 %) ja tietotekniikan palvelualalla (73 %). Vähintään keskijohdon tasolle itsensä oli asemoinut 35 prosenttia vastaajista. Metsäteollisuudessa, kaupan alalla ja rakennusalalla vastaajista yli puolet oli esimiehiä. Toimiasemajakaumassa ei ollut tapahtunut suuria muutoksia edellisvuoteen verrattuna. Myös niiden henkilöiden

osuus, joiden tehtäviin kuuluu muiden töiden johtamista ilman muodollista esimiesasemaa, oli sama kuin edellisvuonna (27 %).

Asemataso on taustamuuttujana hyvin tärkeä. Monia toimialojen välisiä eroja (esim. palkkatasossa) voi selittää osin toimialojen erilaisen asematasorakenteen avulla. Ikä, ammattivuodet ja asemataso ovat lisäksi yhteydessä toisiinsa.

Alaisten määrä (koskee niitä, joilla on alaisia): Välittömiä alaisia oli keskimäärin kahdeksan ja alaisia kaikkiaan 50. Alaisten määrä oli kasvanut hieman edellisvuoteen verrattuna. Työn johtaminen ilman muodollista esimiesasemaa on melko yleistä. Yli neljännes vastaajista kertoi, että tehtäviin kuuluu toisten työn johtamista ilman esimiesasemaa.

2 Palkkaus syksyllä 2017

Palkkatasojen tarkastelussa on hyvä muistaa palkkausta selittävät, toimialoittain eroavat taustamuuttujat. Tällaisia muuttujia ovat muun muassa asemataso, ammattikokemusvuodet, yrityskoko sekä työssäkäyntialue.

Kaikkien vastaajien keskiarvopalkka sisältäen luontoisetujen verotusarvon oli vuoden 2017 aineistossa 4840 euroa kuukaudessa. Mediaanipalkka oli vastaavasti 4350 euroa kuukaudessa. Keskiarvopalkka laski 46 eurolla ja mediaanipalkka 10 eurolla edellisvuodesta. Alkupalikka eli juuri työelämään siirtyneiden mediaanipalkka koko YTN:n tasolla oli 3000 euroa kuukaudessa; keskimääräinen alkupalikka on pysytellyt suunnilleen samalla tasolla useamman vuoden. (YTY ei ole mukana alkupalkkaluvuissa.)

Asematason mukaan tarkasteltuna vaikuttaisi siltä, että keski- johdon palkkakehitys on ollut keskimääräistä hieman huonompaa.

Aineistosta tarkasteltiin erikseen myös ylempien toimihenkilöiden keskiansiotasoa. Ylemmillä toimihenkilöillä tarkoitetaan aineistoa, johon on otettu mukaan asiantuntijat sekä alempaan ja ylemppään keskijohtoon itsensä asemoineet vastaajat (aineistosta on siis jätetty pois ylin johto, johto sekä toimihenkilöt). Näin

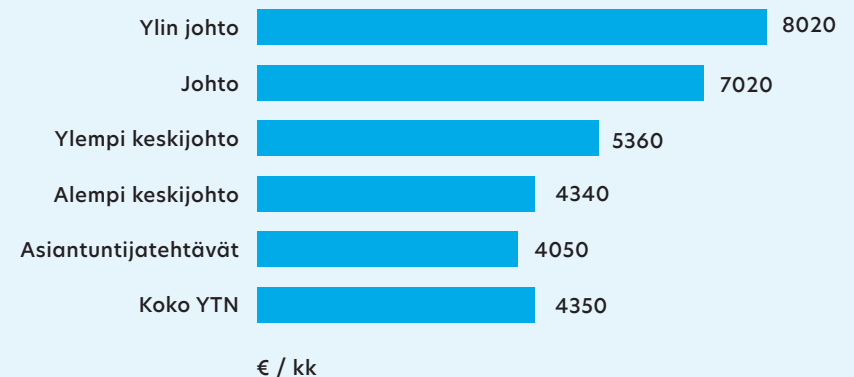
tarkasteltuna ylempien toimihenkilöiden keskiarvopalkka oli 4564 euroa kuukaudessa ja mediaanipalkka 4274 euroa kuukaudessa. Sopimusalakohdaiset keskitunnusluvut ylempien toimihenkilöiden osalta on esitetty taulukkoraportissa. Ylempiä toimihenkilöitä kuvaavassa ryhmässä mediaanipalkka oli laskenut 26 euroa ja keskiarvopalkka 28 euroa edellisvuodesta.

Teollisuuden keskipalkka kaikilla vastaajilla oli 4961 euroa ja mediaani 4500 euroa kuukaudessa. Palvelualojen vastaavat keskitunnusluvut olivat 4795 euroa ja mediaani 4300 euroa. Ilman suunnittelualaa palvelualojen keskiarvo oli 4973 euroa ja mediaani 4494 euroa.

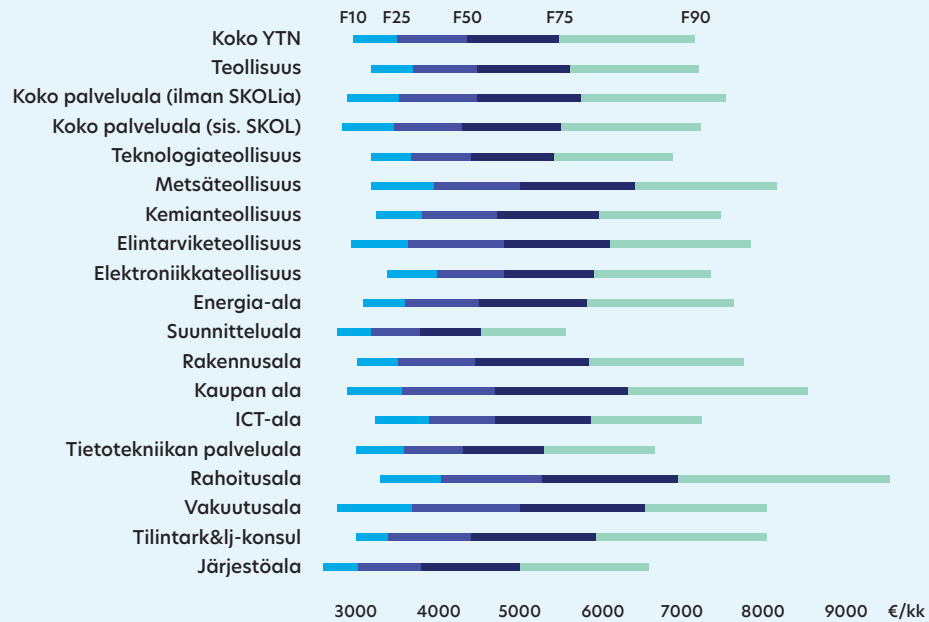
Suunnittelualan palkkataso on edelleen jonkin verran matalampi kuin muilla aloilla. Järjestöalan mediaanipalkka ei ole kuitenkaan tästä kaukana. Keskipalkat olivat korkeimmat rahoitus- ja vakuutusaloilla sekä metsäteollisuudessa. **Toimialojen välisiä palkkaeroja selittävät vahvasti mm. asematasoissa, vastaajien kokemusvuosissa ja alueellisessa sijoittumisessa olevat erot.**

Kaikkien vastaajien palkkahajonta F10- ja F90-luvuilla kuvattuna oli 4152 euroa. Näiden lukujen suhde (F90/F10) oli koko aineistossa 2,4. Suurin palkkahajonnan suhdeluku oli kaupan alalla (2,9) ja finanssialalla (2,8). Pienin palkkahajonta oli suunnittelualalla (2,0) ja tietotekniikan palvelualalla (2,2). Palvelualoilla palkkahajonta on kokonaisuutena suurempi kuin teollisuudessa.

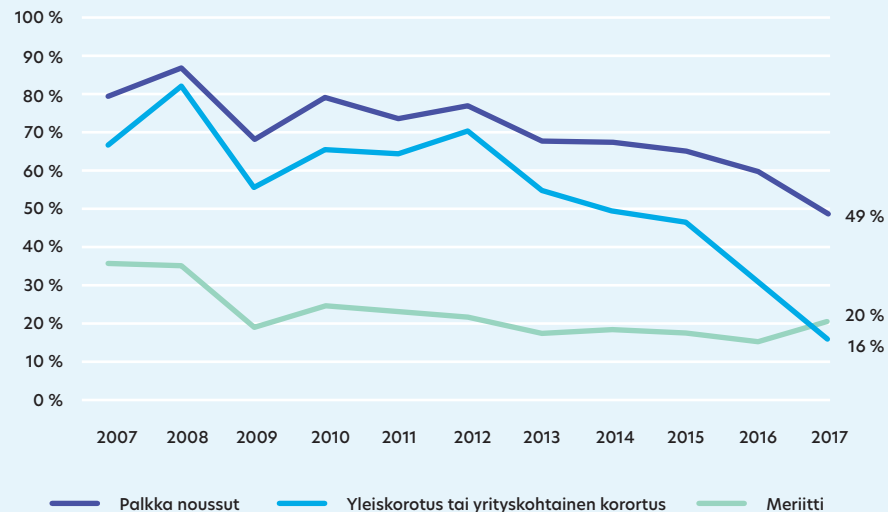
Mediaanipalkat asematasoittain



Bruttopalkkahajonnat eri sopimusaloilla



Palkkakehityksen suunta ja meriittikorotukset vuosina 2007-2017



Omaa palkkakehitystään vastaajat kuvasivat seuraavasti: palkka oli noussut 49 prosentilla, pysynyt ennallaan 42 prosentilla ja laskenut kolmella prosentilla. Edellisvuoteen verrattuna palkan-
korotuksen saaneiden osuus oli selvästi pienempi, kun taas niiden vastaajien osuus oli kasvanut, joiden palkka oli pysynyt ennallaan. Kilpailukyky sopimuksen takia yleiskorotuksia ei maksettu lain-
kaan, mikä näkyy palkkakehityksessä selvästi.

Meriittikorotuksen saaneiden osuus oli noussut ja oli 20 prosent-
tia. Keskimääräistä useammin meriittikorotuksia oli saatu tilintar-
kastus- ja konsultointialalla (31 %) ja kemianteollisuudessa (30 %).

Uuden työnantajan palvelukseen oli siirtynyt 12 prosenttia
vastaajista eli selvästi useampi kuin edellisvuonna. Yleisintä
työnantajan vaihtaminen oli tietotekniikan palvelualalla (16 %) ja
rakennusallalla (15 %). Harvinaisinta työnantajan vaihtaminen oli
teknoliateollisuudessa, metsäteollisuudessa ja vakuutusallalla
(noin 9 %).

11 prosenttia vastaajista oli siirtynyt uusiin tehtäviin samalla
työnantajalla. Myös tämä osuus oli kasvanut edellisvuodesta.
Yleisintä tehtävän vaihtaminen oli elintarviketeollisuudessa, ra-
hoitusallalla ja tilintarkastus- ja konsultointialalla (15 %). Pienintä
sisäinen liikkuvuus oli ICT-alalla (8 %).

Viisi prosenttia vastaajista ilmoitti saaneensa työn vaativuuden
arvointiin perustuvan palkankorotuksen; osuus oli kasvanut yh-
den prosenttiyksikön. Eniten vaativuuden muutoksia oli suunnit-
telualalla (8 %).

Luontoisetujen verotusarvon keskiarvo nousi hieman ja oli 162
euroa. Mediaani oli edelleen 20 euroa kuukaudessa – puhelin-
edun verran. Suurin keskiarvo (367 €) oli kaupan alalla. Suurin
mediaani oli vakuutusallalla (150 €). Pienin keskiarvo oli suun-
nittelualalla (71 €). Mediaanin suhteen kehnoita alaa ei ole, sillä
mediaani oli lähes kaikilla aloilla 20 euroa.

78 prosenttia vastaajista ilmoitti nauttivansa ainakin jostakin
luontoisedusta. Osuus on asematasosidonnainen: asiantuntijoista
luontoisetuja oli ilmoittanut 71 prosenttia, alemmasta keskijoh-
dosta 75 prosenttia, ylemmästä keskijohdosta 86 ja johdosta 84
prosenttia.

2.1 Tulospalkkaus

Tulospalkkauksen piirissä olevien osuus pysyi lähes ennallaan, 55 prosentissa. Yrityskoko vaikuttaa tulospalkkauksen käyttöön enemmän kuin toimiala: isoissa yrityksissä tulospalkkausta käytetään huomattavasti enemmän kuin pienissä yrityksissä. Alojen välillä eroja on, järjestöalalla tulospalkkausta käytetään huomattavasti vähemmän kuin muilla aloilla. Eniten tulospalkkauksen piirissä olevia oli metsäteollisuudessa (79 %) ja vakuutusosalalla (73 %).

Seuraavat tiedot koskevat ainoastaan henkilöitä, jotka olivat tulospalkkauksen piirissä: Tulospalkkauksen piirissä olleista 77 prosenttia ilmoitti saaneensa tulospalkkioeria vuoden sisällä. Yleisimmin tulospalkkiota oli maksettu metsäteollisuudessa, vakuutusosalalla, energia-alalla ja kemianteollisuudessa. Harvimminkin tulospalkkiota oli maksettu elintarviketeollisuudessa, tosin osuus oli siellä noussut selvästi edellisvuodesta (nyt 64 %).

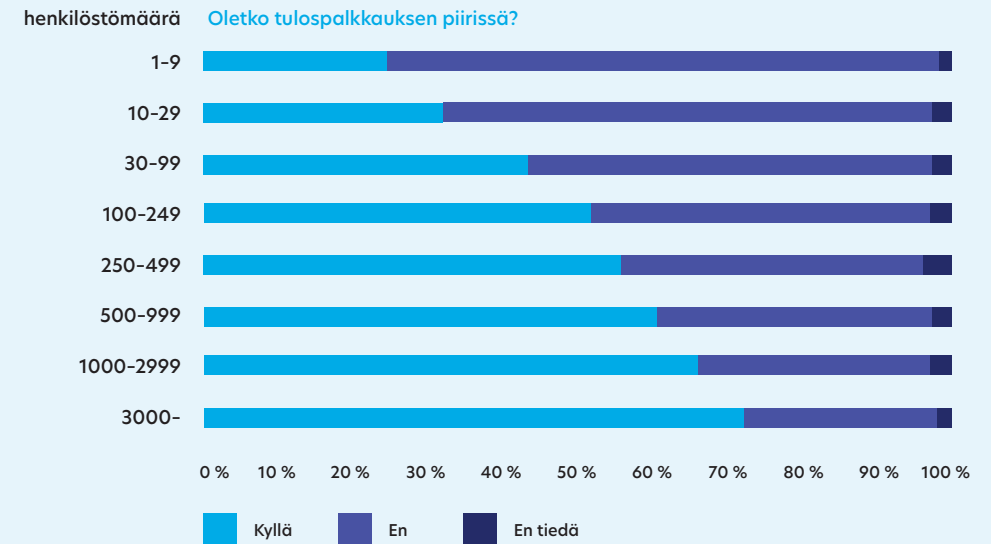
Tulospalkkion mediaaniosuus vuosiansioista oli 7,5 %, kun mukaan otetaan vain vastaajat, jotka saivat tulospalkkiota. Eniten tulospalkkaprosentti kasvoi ICT-alalla, vakuutusosalalla ja tilintarkastus- ja konsultointialalla. Tulospalkkaprosentti on sidoksissa asema-asoon; johdossa mediaani oli 12 %, ylemmässä keskijohdossa 8 %, alemmassa keskijohdossa 7 % ja asiantuntijoilla 6 %.

Suhteellisesti suurimmat tulospalkkiot (mediaani 9–10 %) maksettiin tilintarkastus- ja konsultointialalla, rakennusosalalla, rahoitusosalalla ja kemianteollisuudessa. Selvästi pienimmät tulospalkkiot maksettiin suunnittelualalla (mediaani 3 %) ja järjestöalalla (mediaani 3,5 %).

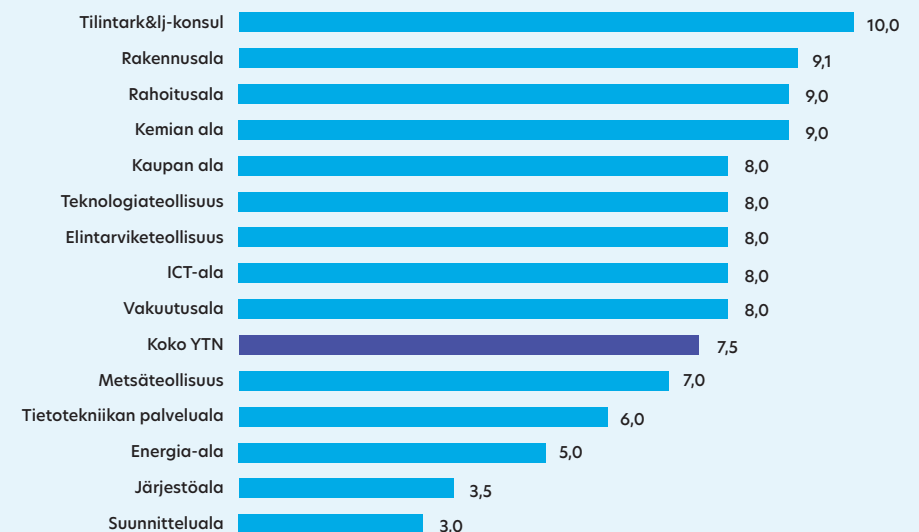
2.2 Vaativuuden arviointijärjestelmät

Vastaajista 36 prosenttia kertoi palkkauksensa perustuvan työn vaativuuden arviointiin pohjautuvaan palkkausjärjestelmään. Alojen välillä on eroja; eniten palkkausjärjestelmiä käytetään metsäteollisuudessa sekä rahoitus- ja vakuutusaloilla, joissa yli puolet vastaajista oli jonkun järjestelmän piirissä. Metsäteollisuudessa käytetyin järjestelmä on IPE, rahoitus- ja vakuutusaloilla Hay.

Tulospalkkauksen yleisyys yrityskoon mukaan



Tulospalkkauksen osuus vuosiansioista prosentteina eri sopimusaloilla (mediaani %)



Vaativuuden arviointijärjestelmiin liittyvä epätietoisuus on edelleen suurta. Kolmannes vastaajista kertoi, ettei tiedä mitä vaativuuden arviointijärjestelmää hänen tehtävänsä sovelletaan, ja vain 37 % kertoi tietävänsä oman tehtävänsä vaativuuden perusteet. Osuus oli kuitenkin hieman suurempi kuin vuonna 2014, jolloin asiaa edellisen kerran kysyttiin.

Järjestelmiin liittyvä epätietoisuus näkyi myös tehtävän vaativuuden oikeudenmukaisuutta koskevassa kysymyksessä, jossa ”en osaa sanoa” -vastausten osuus oli suuri (36 %). Epätietoisuuden osuus oli kuitenkin pienentynyt vuoteen 2014 verrattuna. Oikeudenmukaisuuteen kantaa ottaneista suurempi osa arvioi vaativuuden arvioinnin oikeudenmukaiseksi kuin epäoikeudenmukaiseksi.

3 Työaika

Vastaajista valtaosalla (75 %) sovittu työaika oli 37,5 tuntia viikossa. Jonkin verran tehdään myös 40-tuntista työviikkoa. Yli 37,5 tunnin sovittua työviikkoa tehdään yleisimmin metsäteollisuudessa.

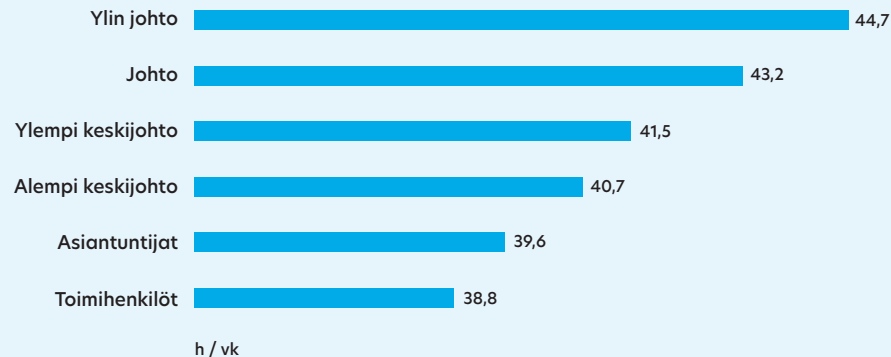
62 prosenttia vastaajista kertoi, että kilpailukykyisyyden mukainen työajanpidennys oli toteutettu kokonaisuudessaan. Viidellä prosentilla työaika oli pidennetty vähemmän kuin 24 tuntia vuodessa (tavallisimmin 16 tuntia). Alojen välillä oli eroja; tes-aloista vähiten 24 tunnin pidennyksiä sovittiin tietotekniikan palvelualalla.

Vastaajien keskimääräinen todellinen työaika oli sama kuin vuonna 2016 eli 40,4 tuntia viikossa. Pisintä työviikkoa tehdään tilintarkastus- ja konsultointialalla ja metsäteollisuudessa (42,2 h/vko). Tietotekniikan palvelualalla, suunnittelualalla ja ICT-alalla vastaajien keskimääräinen todellinen työaika jäi alle 40 tunnin.

Työajan keskitunnusluvut ovat selkeästi sidoksissa asematasoon. Keskimääräinen todellinen työaika oli sitä pidempi, mitä korkeammalla asematasolla vastaaja oli. Asiantuntijoiden todellisen työajan keskiarvo oli 39,6 tuntia, kun johdon tehtävissä toimivilla vastaajilla kului aikaa työntekoon 43,2 tuntia viikossa. Edellisvuoteen verrattuna asematasokohtaiset työajat olivat likimain ennallaan.

25 prosenttia kaikista vastaajista teki yhä vähintään 42-tuntista ja

Keskimääräiset toteutuneet työajat eri asematasoilla



kymmenen prosenttia yli 45-tuntista viikkoa. Ylimmässä johdossa ja johdossa kolme neljäsosaa vastaajista teki vähintään 40-tuntista viikkoa, keskijohdossakin noin puolet, asiantuntijoista noin neljännes.

Vastaajat arvioivat tekevänsä ns. harmaata työtä keskimäärin 3,9 tuntia viikossa. Harmaalla työllä tarkoitetaan sitä aikaa, jota ei kirjata työaikakirjanpitoon, esim. työ sähköposteihin vastaaminen kotoa käsin. Asiaa kysyttiin viimeksi syksyllä 2013, jolloin harmaan työn määrä oli sama.

Ylemmässä keskijohdossa harmaata työtä tehtiin keskimäärin 4,3 ja alemmassa keskijohdossa 3,5 tuntia viikossa. Asiantuntijat tekivät harmaata työtä keskimäärin 3,2 tuntia viikossa. Sopimusaloittain tarkasteltuna eniten harmaata työtä tehdään elintarviketeollisuudessa ja rahoitusallalla.

3.1 Työajan seuranta ja työaikajoustot

Suurimmalla osalla (72 %) vastaajista on liukuva työaika. Aloittain esiintyy jonkin verran vaihtelua. Kiinteää työaika on käytössä eniten rakennusallalla, kaupan alalla ja rahoitusallalla.

27 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei heidän työaikaansa seurata lainkaan. Osuus on noin kolme prosenttiyksikköä pienempi

kuin vuonna 2013, jolloin asiaa kysyttiin edellisen kerran. Työajan seuranta oli siis hieman parantunut. Puutteellisinta työajan seuranta on kaupan alalla, rahoituslalla ja rakennuslalla. Eniten puutteita on pienissä yrityksissä, mutta toisaalta myös yli 3000 henkilöllä työllistävissä suurissa yrityksissä. Johdosta 59 prosenttia kertoi, ettei heidän työaikaansa seurata. Ylemmässä keskijohdossa vastaava osuus oli kolmannes, alemmassa keskijohdossa neljännes ja asiantuntijoiden joukossa viidennes.

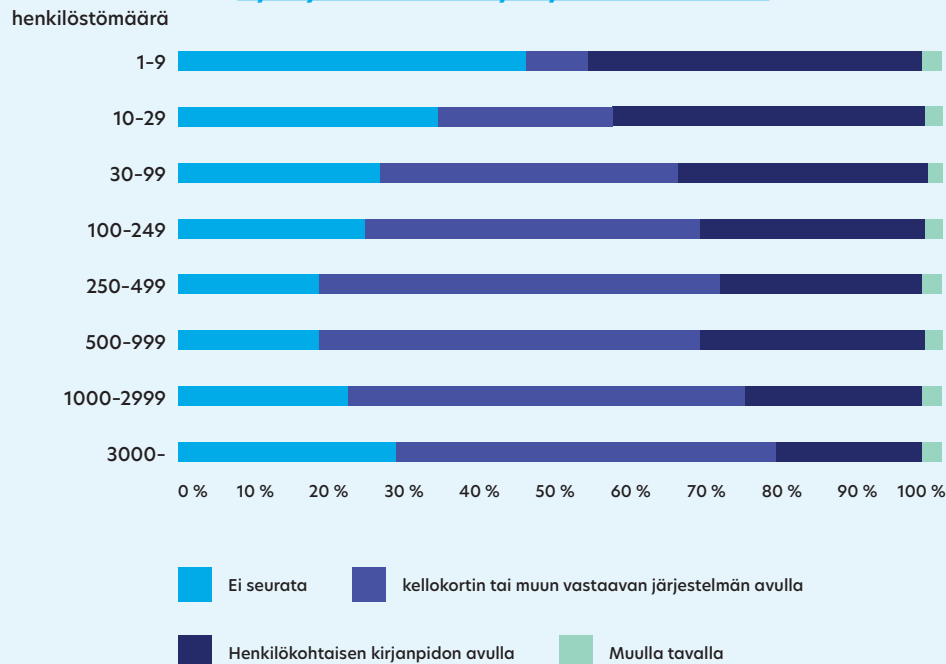
Yleisin työajan seurantamuoto on kellokortti tai vastaava työajan seurantajärjestelmä, jollainen oli käytössä 43 prosentilla. Yleisintä se oli kemianteollisuudessa (73 %), elintarviketeollisuudessa (68%) ja metsäteollisuudessa (65 %). Henkilökohtainen kirjanpito oli käytössä 29 prosentilla. Erityisen yleistä se oli suunnittelualalla (65 %) ja tietotekniikan palvelualalla (54 %).

Neljä viidestä vastaajasta voi käyttää saldotunneista kokonaisia vapaapäiviä. Alakohtaisia eroja kuitenkin esiintyy. Rahoituslalla osuus oli pienin (62 %). Yleisimmin tämä mahdollisuus oli suunnittelualalla (94 %).

Joka kolmannen vastaajan työpaikalla oli käytössä työaikapankki. Työaikapankit olivat yleistyneet hieman vuoteen 2013 verrattuna. Lisäksi tosin 14 prosenttia vastaajista kertoi, etteivät osaa sanoa, onko heillä käytössä työaikapankki vai ei. Työaikapankilla tarkoitetaan tässä yritys- tai työpaikkatasolla kirjallisesti sovittua työaikajärjestelyä, jolla työaikaa ja vapaita voidaan säästää, yhdistää toisiinsa ja käyttää rahana tai vapaana. Pelkästään liukuvaa työaikaa ei lasketa vielä työaikapankiksi. Yleisintä työaikapankin käyttö oli suunnittelualalla (42 %), teknologiateollisuudessa (36 %) ja järjestöalalla (36 %). Vähiten työaikapankkia käytetään kaupan alalla ja metsäteollisuudessa. Pienissä yrityksissä työaikapankit olivat hieman yleisempiä kuin suurissa yrityksissä.

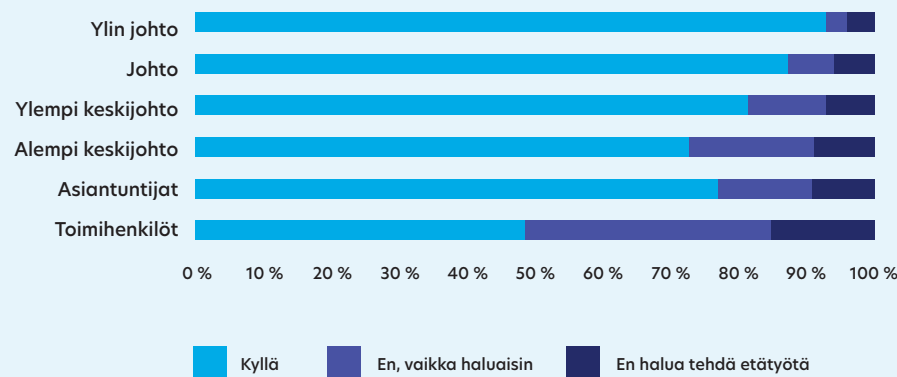
Etätyömahdollisuus on varsin yleistä; 85 prosenttia vastaajista kertoi, että omalla työpaikalla tehdään etätyötä. 77 prosenttia kertoi, että voi halutessaan tehdä etätyötä. Alojen välillä on kuitenkin eroja. Eniten etätyömahdollisuuksia on tilintarkastus- ja konsultointialalla, ICT-alalla, tietotekniikan palvelualalla ja järjestöalalla. Vähiten etätyömahdollisuuksia on metsäteollisuudessa, jossa joka neljäs vastaaja kertoi, että ei voi tehdä etätyötä, vaikka haluaisi. Etätyömahdollisuuksissa oli jonkin verran eroja myös asematason mukaan.

Työajan seuranta yrityskoon mukaan



Etätyömahdollisuus asematasoittain

Voitko halutessasi tehdä etätyötä?



3.2 Työmäärä ja työn kuormittavuus

Työmääränsä jatkuvasti liian suureksi koki 12 prosenttia vastaajista ja ajoittain liian suureksi 47 prosenttia. Työmääräänsä piti sopivana 38 prosenttia vastaajista ja liian pieneksi sen koki kolme prosenttia. Edellisvuoteen verrattuna entistä useampi piti työmääräänsä ainakin ajoittain liian suurena, kun taas sopivana työmääräänsä pitävien osuus oli pienentynyt.

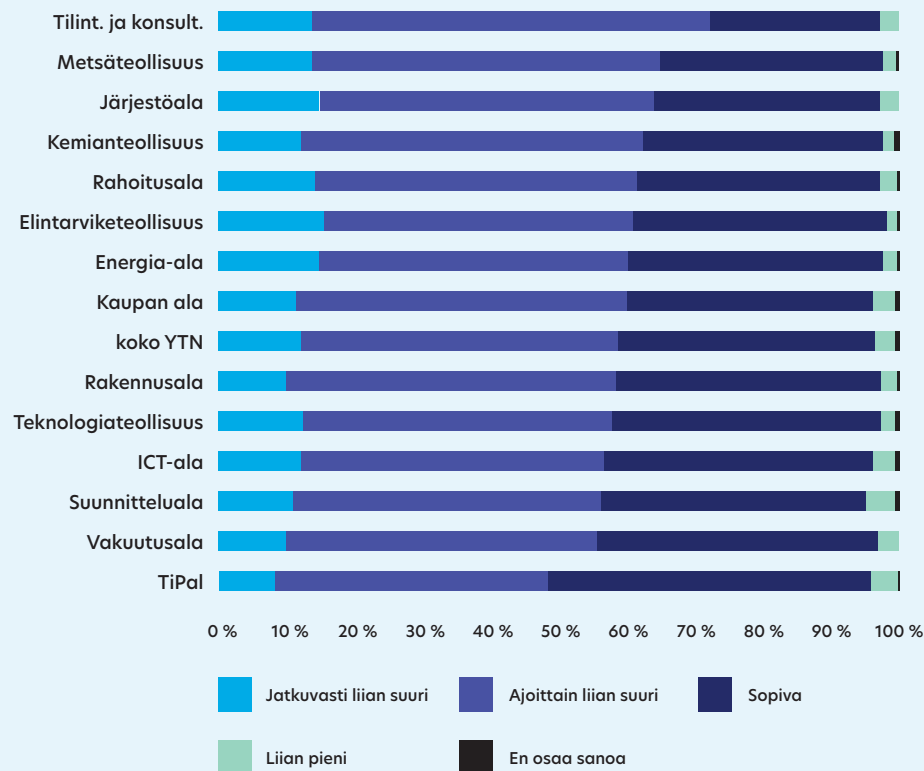
Aloittain tarkasteltuna eniten kuormitusta kokivat tilintarkastus- ja konsultointialanalan vastaajat, joista 72 prosenttia arvioi työmääräänsä jatkuvasti tai ajoittain liian suureksi. Tietotekniikan palvelualalla tällaisia vastaajia oli aloista vähiten (48 %). Esimies-tehtävissä toimivat kokivat suhteellisesti hieman enemmän kuormitusta verrattuna asiantuntijatehtävissä toimiviin vastaajiin.

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työtahti on kiristynyt jonkin verran tai huomattavasti viime vuosina. Eniten työtahti oli kiristynyt rahoitusosalalla, jossa yli viidennes vastaajista arvioi, että työtahti oli kiristynyt huomattavasti. Asematason mukaan tarkasteltuna työtahti oli kiristynyt eniten keskijohdossa.

Vastaajat saavat työhönsä liittyviä yhteydenottoja myös varsinaisen työaikansa ulkopuolella. Esimerkiksi viikonloppuisin yli puolet saa yhteydenottoja, lomien aikana 77 prosenttia. Esimies-tehtävissä toimivat saavat enemmän yhteydenottoja kuin asiantuntijat. Esimiesten odotetaan myös vastaavan yhteydenottoihin viipymättä useammin kuin asiantuntijoiden.

Kolmannes vastaajista kertoi palautuvansa hyvin työn aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän jälkeen. Kohtalaisesti palautuu 53 prosenttia ja huonosti 13 prosenttia. Hyvin palautuvia oli neljä prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2013, huonosti palautuvia oli kaksi prosenttiyksikköä enemmän. Sopimusaloittain tarkasteltuna eniten huonosti palautuvia oli tilintarkastus- ja konsultointialalla ja järjestöalalla (17 %), joissa tilanne oli myös huonontunut vuoteen 2013 verrattuna. Asematason mukaan tarkasteltuna huonoiten palautuivat keskijohdossa työskentelevät.

Työmäärä sopimusaloittain



Selvä enemmistö vastaajista (83 %) koki, että työajat sopivat erittäin hyvin tai hyvin yhteen perhesitoumusten ja sosiaalisten suhteiden hoitamisen kanssa. Vähiten tällaisia vastaajia oli tilintarkastus- ja konsultointialalla (69 %).

Työstressin tai -uupumuksen oireita pyydettiin arvioimaan asteikolla 1–10 (1=ei ongelmia, 10=vakavia ongelmia). Näin mitattuna kaikkien vastaajien keskiarvo oli kasvanut vuoden 2013 3,9:stä 4,2:een. Eniten keskiarvo oli kasvanut vakuutuslalla. Suurin keskiarvo oli järjestöalalla ja pienin tietotekniikan palvelualalla. Vähintään melko vakavista oireista (vastaus 8–10) kärsi 10 prosenttia vastaajista, eniten tällaisia vastaajia oli järjestöalalla (18 %).

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan, miten työhyvinvointia voitaisiin parhaiten lisätä. Eniten mainintoja saivat työnjaon selkeyttäminen, organisaation toiminnan tavoitteiden ja päämäärien selkeyttäminen sekä työkuorman vähentäminen.

3.3 Matkapäivien lukumäärä

Vastaajia pyydettiin ilmoittamaan sekä kotimaassa että ulkomailla tehtävien matkapäivien lukumäärät vuoden aikana. Näin tarkasteltuna työssään matkustavia oli noin 75 prosenttia vastaajista; osuus oli sama kuin edellisvuonna.

Suhteellisesti eniten työnsä takia matkustavia vastaajia oli metsäteollisuudessa ja kemianteollisuudessa (88 %). Vähiten matkustavia vastaajia oli puolestaan vakuutuslalla (60 %).

Koti- ja ulkomaan matkapäivien yhteenlaskettu määrä vuodessa oli vastaajilla mediaanilla mitattuna 14 päivää ja matkapäivien keskiarvo 26 päivää. Luvut olivat lähes samat kuin edellisvuonna. Luvuissa ovat mukana vain ne vastaajat, jotka matkustavat työssään.

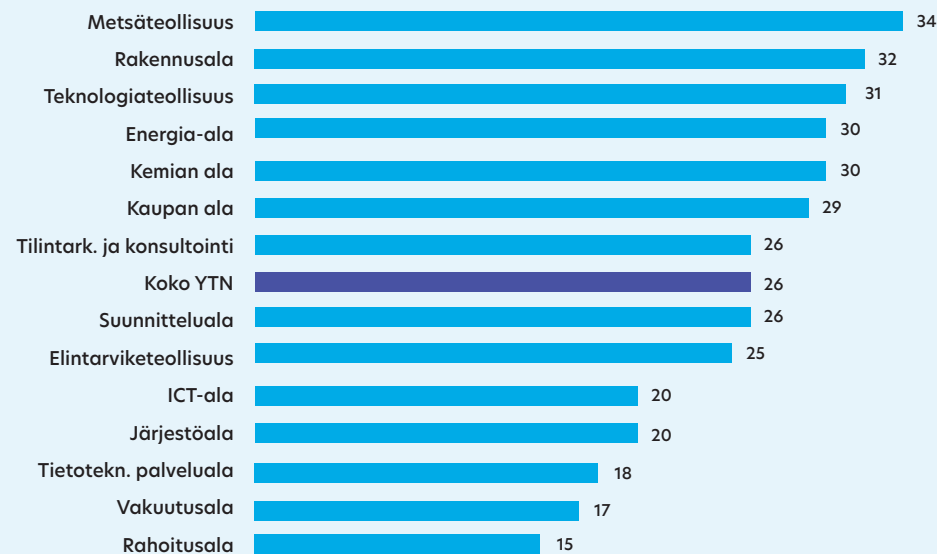
Matkapäivien keskiarvotarkastelussa korkeimmat luvut löytyivät metsäteollisuudesta (34 päivää) ja rakennusalalta (32 päivää); matkailin keskiarvo oli rahoituslalla (15 päivää). Asiantuntijat matkustivat keskimäärin 23 päivää vuodessa ja matkapäivien määrä kasvaa, mitä ylemmäksi organisaatiossa mennään. Kaikilla ylemmillä toimihenkilöillä matkapäivien mediaani oli 13 eli päivä enemmän kuin edellisvuonna. Johdossa paljon matkustavien ryhmä eli ns. ylin desiili matkusti vähintään 80 päivää vuodessa. Ylemmässä keskijohdossa ylin desiili matkusti 71 päivää, alemmassa keskijohdossa 60 päivää ja asiantuntijoissakin eniten matkustava kymmenys matkusti 55 päivää vuodessa. Eniten matkustavan kymmenyksen matkapäivät olivat hieman lisääntyneet.

Millä tavoin työhyvinvointiasi voisi parhaiten lisätä (%)

kyllä-vastausten %-osuus, kysymyksessä piti valita kolme tärkeintä



Matkapäivien keskiarvo sopimusaloittain (%)



Koko YTN:n tasolla kotimaan matkapäiviä oli keskimäärin 17 ja ulkomaan matkapäiviä myös 17 päivää. Myös matkapäivien mediaani oli sama kotimaassa ja ulkomailla, 10 päivää.

Eniten ulkomaan työmatkoja tehdään teknologiateollisuudessa (23 päivää/v). Korkein kotimaan matkapäivien keskiarvo löytyi rakennusosalta (27 päivää/v), ja seuraavaksi eniten kotimaan matkapäiviä oli kaupan alalla ja metsäteollisuudessa (22 päivää/v).

4 Työsuhteen varmuus

Vastaajia pyydettiin arvioimaan työsuhteiden vakautta sekä yleisesti koko yrityksen tasolla että omalla kohdallaan. Barometrimäinen kysymys on vahvasti sidoksissa kysymysajankohtaan: vastauksissa näkyy yrityksen ajankohtainen tilanne sekä vastaajille mahdollisesti jo yt-neuvotteluiden kautta tullut tieto.

Kokemus työsuhteen vakaudesta sekä työpaikan että omalla tasolla oli parantunut selvästi edellisvuoteen verrattuna koko YTN:n tasolla. Alojen välillä oli kuitenkin jonkin verran eroja.

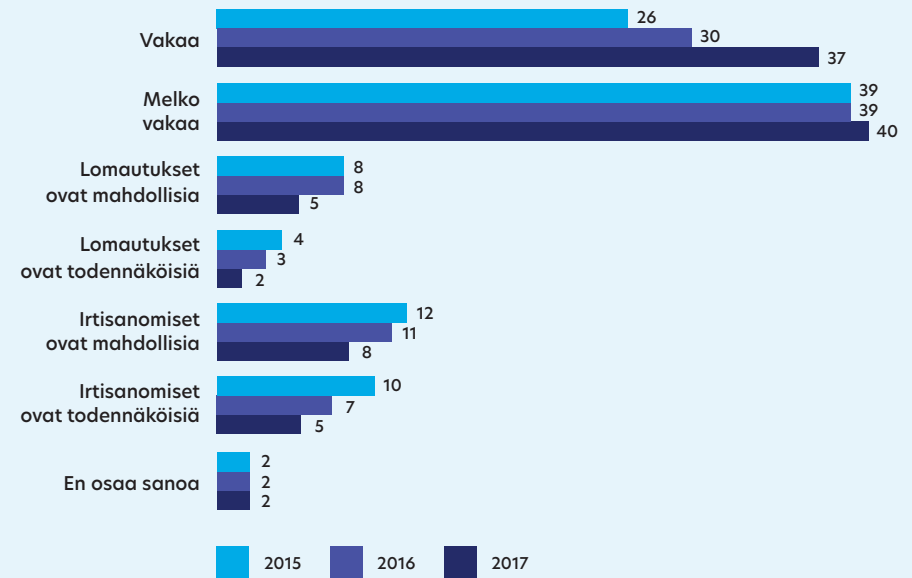
Organisaatioiden tilannetta selvitettiin kysymällä, miten vakaana vastaaja näkee työpaikan tilanteen lähitulevaisuudessa. Irtisanomisissa omassa organisaatiossaan piti mahdollisena tai todennäköisenä kaikista vastaajista 13 prosenttia. Yleisimmin irtisanomisuhkaa koettiin rahoitusosalalla (34 %) ja ICT-alalla (30 %). Edellisvuoteen verrattuna irtisanomisuhka oli vähentynyt useimmilla aloilla. Rahoitus- ja vakuutusaloilla, rakennusosalalla ja ICT-alalla irtisanomisuhka oli kuitenkin kasvanut. Pienin irtisanomisuhka koettiin suunnittelualalla (3 %) ja tilintarkastus- ja konsultointialalla (2 %).

Seitsemän prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että lomautukset ovat joko mahdollisia tai todennäköisiä heidän työpaikoillaan. Suurin lomautusuhka oli rakennusosalalla (10 %) ja teknologiateollisuudessa (9 %), pienin vakuutus- ja rahoitusaloilla (1 %). Lomautusuhka oli vähentynyt kaikilla aloilla edellisvuoteen verrattuna.

Vakaaksi tai melko vakaaksi työpaikkansa tilanteen koki 78 prosenttia vastaajista. Vakaimpana alana näyttäytyi tilintarkastus- ja konsultointiala (95 %). Vähiten vakautta koettiin rahoitusosalalla

Organisaatioiden tilanne 2015–2017 (%)

Minkälainen on mielestäsi lähitulevaisuudessa tilanne työpaikallasi yleisesti?



(62 %) ja ICT-alalla (63 %). Vakaus oli vuoden aikana kasvanut useimmilla aloilla, eniten teknologiateollisuudessa. Vakaus oli heikentynyt rahoitus- ja vakuutusaloilla.

Oman työsuhteen varmuus koetaan tyypillisesti paremmaksi kuin tilanne koko yrityksen tasolla. Vakaaksi tai melko vakaaksi oman tilanteensa koki 87 prosenttia vastaajista. Vakaimmiksi toimialoiksi oman tilanteen osalta koettiin tilintarkastus- ja konsultointiala (95 %), kaupan ala (91 %) ja suunnitteluala (91 %). Vähiten oman työsuhteensa vakauteen uskoivat ICT-alan vastaajat (81 %). Vakaus oli lisääntynyt useimmilla aloilla edellisvuoteen verrattuna; rahoitus- ja vakuutusaloilla sekä ICT-alalla vakaus oli kuitenkin vähentynyt.

Kuusi prosenttia vastaajista uskoi, että irtisanominen on mahdollinen tai todennäköinen omallakin kohdalla. Eniten irtisanomisuhkaa koettiin ICT-alalla (13 %) sekä rahoitus- ja vakuutusaloilla (12 %). Vähiten irtisanomisuhkaa koettiin suunnittelualalla sekä tilintar-

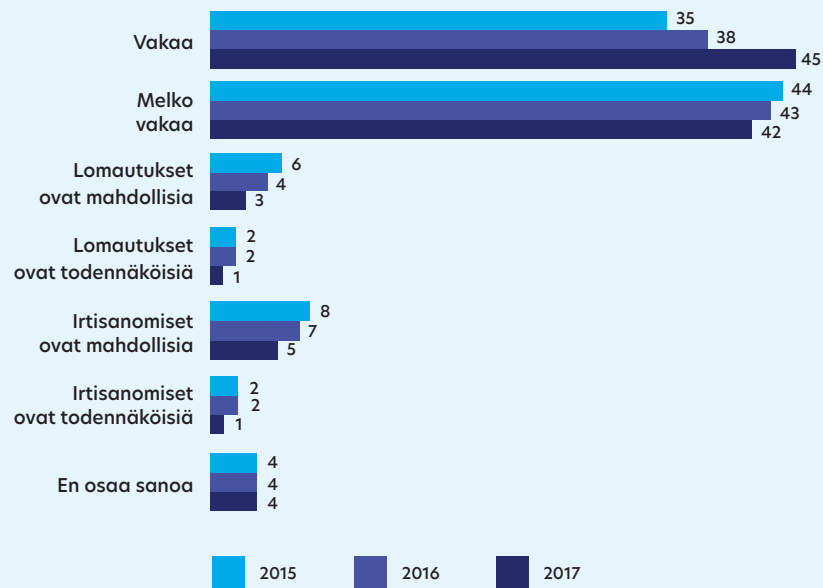
kastus- ja konsultointialalla (2–3 %). Edellisvuoteen verrattuna irtisanomisuha oli vähentynyt useimmilla aloilla. Rahoitus- ja vakuutusaloilla irtisanomisuha oli kasvanut eniten.

Lomautusta todennäköisenä tai mahdollisena omalla kohdallaan piti kolme prosenttia kaikista vastaajista. Useimmin lomautusuhkaa kokivat teknologiateollisuuden ja suunnittelualan vastaajat (5 %). Rahoitus- ja vakuutusaloilla lomautusuhkaa ei koettu juuri lainkaan.

Kokemus oman tilanteen vakaudesta heikkeni asematason mukaisesti: ylimmästä johdosta 93 prosenttia koki oman tilanteensa joko vakaaksi tai melko vakaaksi, mutta asiantuntijoista 86 prosenttia.

Oman työsuhteen varmuus 2015–2017 (%)

Millaisena näet oman tilanteesi työpaikallasi lähitulevaisuudessa?





Ylemmät Toimihenkilöt YTN

ytn.fi

facebook.com/ylemmattoimihenkilot

twitter.com/YTN_ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN on Akavan yksityisen sektorin neuvottelujärjestö. YTN:n jäsenenä on 19 akavalaista liittoa, joiden kautta edustamme 170 000 asiantuntijaa ja esimiestä eri toimialoilla. Vastaamme Akavan kentässä ylempien toimihenkilöiden sopimustoiminnasta teollisuudessa sekä liike- ja palvelualoilla.