

HYVÄ TYÖ



SAK



Julkaisija:

SAK

Ulkoasu ja aitto:

Julkaisuosakeyhtiö Elias

Kuvat:

Ingimage, Istockphoto ja
Marjaana Malkamäki

Paino:

Valkealan Paino-Karelia

© 2014

Suomen Ammattiliittojen
Keskusjärjestö, SAK

1. TOIMEENTULO JA TURVALLISUUS

Työstä selvittävä hengissä	5
Työstä saatava palkkaa jolla tulee toimeen	8
Tyypillistä vai epätyypillistä?	12
Työtä ja vapaata sopivassa suhteessa	17
Reilu peli kunniaan	23

2. TYÖNTEON SUJUVUUS

Hyvä työ on tuottavaa.....	27
Tilaa luovuudelle!	30
"Onneksi on myös hyviä johtajia"	31
Me-henki siivittää tuloksiin	35
Sanelu on sopimisen vastakohta	38
Pitääkö töissä olla mukavaa?	40
Minkä nuorena oppii sen vanhana unohtaa	44
Lähdeviitteet	47

HYVÄ TYÖ – MITÄ SE ON?

Kokemukset työelämästä ovat hyvin erilaisia eri ammateissa. Erot liittyvät usein työpaikan turvallisuuteen, omaan terveyteen ja työn fyysiseen rasittavuuteen. Myös työaikojen joustavuudessa sekä työntekijän mahdollisuuksissa kouluttautua ja vaikuttaa työssään on isoja eroja.

On monia itsestään selviä tekijöitä, joita voi pitää hyvä työn kriteereinä. Työ, jossa ei satu työtapaturmia eikä tarvitse pelätä. Työ joka ei sairastuta ja josta saa kohtuullista palkkaa. Ne muodostavat hyvän perustan, mutta kyllä hyvältä työelämältä voi edellyttää enemmän.

Keskitymme tässä kuvaamaan hyvän työn ominaisuuksia SAK:laisissa ammateissa. Hyvän työn määrittely perustuu SAK:n arvoihin sekä tavoitteisiin inhimillisestä työelämästä.

Työntekijän näkökulmasta hyvä työ voidaan jakaa kahteen ulottuvuuteen:

- 1) toimeentuloon ja turvallisuuteen työssä
- 2) työnteon sujumiseen.

Kokemus siitä, onko oma työ hyvää vai huonoa, on joka tapauksessa täysin henkilökohtainen. Siksi näkökulmamme on yksilön – ei yhteiskunnallisten rakenteiden eikä talouden.

Yhteinen tavoitteemme on kuitenkin kehittää Suomen työelämästä Euroopan ja samalla koko maailman paras.



TOIMEENTULO JA TURVALLISUUS

TYÖSTÄ SELVITTÄVÄ HENGISSÄ

*Poraaja Valdemar Mäkinen oli "kuullut sanottavan ja usein itsekin sanonut, että hänen ammatissaan päästään sairaus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle, mutta ani harva ehtii vanhuuseläkkeelle asti."*¹

Noin kuvattiin kaivosmiehen tulevaisuuden näkymiä 1970-luvulla. Vaikka lainsäädäntö ja työolot ovat tuon jälkeen kehittyneet parempaan suuntaan, työstä aiheutuvat sairaudet ja työtapaturmat ovat edelleen suuri ongelma.

Työtapaturmien määrä on viimeiset parikymmentä vuotta pysynyt suurin piirtein samana. Ammattitaudit ovat vähentyneet, mutta niitä esiintyy edelleen, ja ne kasautuvat tietyille aloille. Eniten työkyvyttömyyttä aiheuttavat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Viimeksi mainitut painottuvat fyysisesti raskaille aloille, mutta ennenaikaiselle eläkkeelle joutuminen mielenterveyden vuoksi jakautuu tasaisesti kaikille ammattialoille.

Asiantuntijat ovat laskeneet, että Suomessa menetetään työpahoinvoinnin seurauksena useita miljardeja euroja vuodessa. Sijoittaminen työhyvinvointiin pidentää työuria ja näkyy parempana tuottavuutena ja tuloksellisuutena. Sijoitus maksaa itsensä takaisin usein monikertaisena.

Erot työoloissa ja työntekijöiden terveydessä ovat suuria eri ammattiryhmien välillä. Pahin tilanne on aloilla, joilla tehdään fyysisesti raskasta työtä. Niistä jäädään työkyvyttömyyseläkkeelle tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi moninkertaisesti useammin kuin kevyistä. Raskaan työn raatajilla on myös sairauspoissaoloja enemmän kuin muilla palkansaajilla.

VUOSITTAIN SUOMESSA

- yli 100 000 työtapaturmaa
- yli 20 000 työmatkatapaturmaa
- 30-50 kuolemaan johtanutta työtapaturmaa
- 0-30 kuolemaan johtanutta työmatkatapaturmaa
- noin 1 900 kuolee työperäisiin sairauksiin
- noin 5 000 ammattitautia tai -tautiepäilyä rekisteröidään
- yli 20 000 joutuu työkyvyttömyyseläkkeelle

Lähde: Työtapaturmat 2012, Tapaturmavakuutuslaitosten liitto, Työterveyslaitos

Päävastuu työsuojelusta on työnantajalla

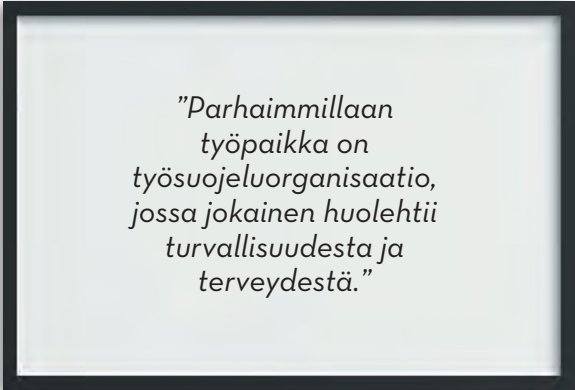
Pääasiallinen vastuu huolehtia työpaikan turvallisuudesta ja terveydestä on työnantajalla. Myös päättäjien, johtajien ja esimiesten on tiedostettava työsuojeluvastuunsa ja toimittava sen mukaisesti. Työterveyteen ja työsuojeluun olisi satsattava jo töitä ja toimintoja suunniteltaessa.

Kaiken perusta on ennaltaehkäisy. Vaarojen ja haittojen arviointi osoittaa seikat, joita pitää muuttaa. Arvioinnissa on otettava huomioon tapaturmariskien sekä fysikaalisten, kemiallisten ja biologisten haittojen lisäksi myös fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät – väkivallan uhkaa unohtamatta. Arvioinnin tulosten pitää olla työntekijöiden nähtävillä ja niiden tulee johtaa konkreettisiin parannustoimenpiteisiin.

Työntekijällä on oikeus vaatia itselleen turvallisia ja terveellisiä työoloja. Hänen on myös oltava tietoinen työntekijöille kuuluvista velvollisuuksista. Työntekijän on noudatettava turvallisia työtapoja ja työnantajan antamia ohjeita, käytettävä saamiaan suoja- ja apuvälineitä sekä tuotava esiin havaitseman-
sa epäkohdat.

Parhaimmillaan työpaikka on työsuojeluorganisaatio, jossa jokainen omalta osaltaan huolehtii turvallisuudesta ja terveydestä. Työsuojelupäällikön tehtävä on edistää yhteistoimintaa ja auttaa esimiehiä työsuojelun asiantuntemuksen hankinnassa. Työsuojeluvaltuutetun kuuluu kiinnittää työntekijöiden huomio turvallisiin toimintatapoihin.

Työpaikoille täytyy luoda toimintakulttuuri, jossa työnantaja, esimiehet, työsuojeluvaltuutetut ja työntekijät käsittelevät työolokysymyksiä yhdessä, hakevat ratkaisuja ongelmiin ja kehittävät toimintatapoja. Pienillä työpaikoilla, joilla varsinaista työsuojeluorganisaatiota ei ole, työnantajan on toimittava työsuojeluasioissa yhteistyössä henkilöstön kanssa.



*"Parhaimmillaan
työpaikka on
työsuojeluorganisaatio,
jossa jokainen huolehtii
turvallisuudesta ja
terveydestä."*

Työterveyshuolto tukena

Työterveyshuolto auttaa ja neuvoo työnantajaa työsuojeluvastuun toteuttamisessa. Parhaimmillaan työterveyshuoltoa keskitetään työolojen terveellisyyden parantamiseen ja työntekijöiden työkyvystä huolehtimiseen.

Työpaikan työterveysyhteistyö on toimivaa, kun työnantaja, luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja työterveyshuolto suunnittelevat yhteistyössä työterveyttä tukevia ennaltaehkäiseviä toimia ja seuraavat niiden vaikuttavuutta. ■



SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Tavoitteena on, että työntekijä on terve työuran jälkeenkin.
- Työnantajan on otettava työsuojelu ja työterveys osaksi johtamista ja yhteistoimintaa työpaikalla.
- Työturvallisuus on koko työyhteisön yhteinen asia.
- Työntekijän työkykyä on tuettava esimerkiksi työoloja muokkaamalla.
- Työterveyshuollon on oltava ennaltaehkäisevää.
- Työsuojelun viranomaisvalvonnan on oltava riippumatonta ja laadultaan tasaista koko maassa. Siihen täytyy varata riittävästi resursseja.



TYÖSTÄ SAATAVA PALKKAA JOLLA TULEE TOIMEEN

Pitäisi olla itsestään selvää, että kokopäiväisestä työstä saatavalla palkalla tulee toimeen. Oikeassa elämässä näin ei aina ole. Suomessa on kymmeniä tuhansia työssäkäyviä naisia ja miehiä, joiden on turvauduttava yhteiskunnan tai lähiomaisten tukeen, koska käteen jäävä ansio ei riitä elämiseen.

SAK:n mielestä jokaisella työntekijällä on oikeus työhön, jolla tulee toimeen. Palkkatasarvon ensimmäinen askel onkin alimpien palkkojen korottaminen. Ei ole oikein, kohtuulista eikä hyväksyttävää, että kokopäivätyöllä ei ansaitse elantoaan.

Pienten palkkojen nousu toisi myös lisää ostovoimaa kotimarkkinoille, sillä vähän ansaitsevat kuluttavat suuremman osan tuloistaan kotimaassa kuin hyvätuloiset. Hyvätuloisen palkankorotus voi mennä säästöön, mutta pienituloisella ei ole moiseen varaa, vaikka halua tai tarvetta olisikin. Rahat menevät välttämättömään kulutukseen.

Matalien palkkojen korottaminen kasvattaisi siis osaltaan tuotteiden ja palvelujen kysyntää, mikä taas lisäisi työllisyyttä. Palkkojen korottaminen siedettäväksi vähentäisi myös kuntien ja valtion menoja, kun yhä useampi ihminen eläisi omilla ansioillaan.

Alimpien palkkojen korotusta on vastustettu sillä perusteella, että työvoiman kysyntä vähenee ja työttömyys kasvaa. Huonoimmin palkattuihin töihin on kuitenkin korkeinkin työttömyyden aikoina ollut vaikea löytää tekijöitä. Jos palkalla ei elä, miksi sitoutua palkkatyöhön?

Liian pienet palkat ovat ongelma myös kansantalouden kannalta, koska ne hidastavat tuottavuuden kehittymistä, erityisesti uusien ja entistä parempien tuotteiden, palvelujen ja tuotantomenetelmien kehittämistyötä. Myöskään palkkojen tason laskeminen taantuman aikana ei säilytä työllisyyttä kestäväällä tavalla.

Jos palkkapainetta ei ole, yrityksillä on tuottavuuden kehittämisen sijaan kiusaus mennä helppointa reittiä eli alentaa työvoimakustannuksia. Tästä voi muodostua yrityksille tapa, jota käytetään aina, kun edessä on jonkinlainen taloudellinen ongelma tai haaste. Tällainen itse aiheutettu palkka-anoreksia vie ennemmin tai myöhemmin työpaikat terminaalihoitoon ja kuolemaan.

Tasapuolista palkkapolitiikkaa

Saman työnantajan palveluksessa oleville pitää maksaa samasta ja samanarvoisesta työstä yhtä suurta palkkaa. Periaate on kirjattu lakeihin ja EU-säädöksiin. Työsopimuslaki edellyttää työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Tasa-arvolaki puolestaan turvaa samapalkkaisuuden miesten ja naisten kesken.

"Hyvinkin erilaiset tehtävät voivat olla saman palkan arvoisia."

Palkan käsite sisältää kaikki työnantajan työntekijälle maksamat työsuhteeseen perustuvat edut. Tehtävän palkkaus ei saa riippua työntekijän sukupuolesta tai ammattinimikkeestä. Työtehtävät ovat samanarvoisia, jos tehtävien vaativuustekijät kuten vastuu, kuormitus, osaaminen ja työolot ovat keskenään samantasoisia. Hyvinkin erilaiset tehtävät voivat olla saman palkan arvoisia. Säädöstatasolla palkkasyrjinnän ongelmat on otettu huomioon, mutta elävässä työelämässä on yhä edelleen palkkasyrjintää.

Samanarvoinen kohtelu ei tietenkään tarkoita samaa palkkaa kaikista töistä. Palkkaeroja pitää olla, mutta niiden tulee olla perusteltuja ja kohtuullisia. Palkkaerojen on liityttävä työtehtäviin, työsuoritukseen tai pätevyyteen. Vaativammasta työstä pitää maksaa parempaa palkkaa kuin vähemmän vaativasta ja paremmasta työsuorituksesta enemmän kuin huonommasta. Palkansaajille pitää myös kertoa, mihin palkkaerot työpaikalla perustuvat.

SAK:n tavoite on, että työllä tulee toimeen ja työpaikalla on oikeudenmukainen palkka- ja palkitsemispolitiikka.² SAK pyrkii siihen, että vuoteen 2016 mennessä kaikissa SAK:laisissa työehtosopimuksissa alin palkka kokoaikatyöstä on vähintään 1 800 euroa kuukaudessa. Tämä vähentäisi työssäkäyvien köyhyyttä.³ Suurin osa alle 1 800 euroa ansaitsevista on naisia, joten alimpien palkkojen korottaminen tasaa sukupuolten välistä palkkaeroa.⁴

Kyse on myös yhteiskuntamoraalista

Palkat ja palkkiot ovat vahvasti myös moraalinen kysymys. Useat tahot ovat paheksuneet johtajien kohtuuttomia optioita, kultaisia kädenpuristuksia, ökyeläkkeitä ja muita avokätisiä palkitsemisjärjestelyjä. Närkästymiseen on aihetta, sillä samaan aikaan tavallisia palkansaajia lo-

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Jokaisella on oikeus työhön, josta saatavalla palkalla tulee toimeen.
- Vuoteen 2016 mennessä alimmat palkat kokoaikatyöstä on nostettava vähintään 1 800 euroon kuukaudessa.
- Perusteettomat palkkaerot on poistettava.
- Palkitsemiskriteerien on oltava oikeudenmukaisia. Niistä on sovittava yhteistyössä johdon ja henkilöstön kesken.
- Palkitsemisjärjestelmien on koskettava koko henkilöstöä. Johdon palkitseminen ei saa oleellisesti poiketa muun henkilöstön palkitsemisesta.

mautetaan tai irtisanotaan ja heidän palkkojaan vaaditaan jäädytettäväksi tai toisinaan jopa alennettaviksi. Pahimmillaan samaan aikaan kun henkilöstöltä on vaadittu palkan alentamista, joissain yrityksissä johtoa on palkittu avokätisesti – jopa pelkästään taloon jäämisestä.

Johdon peruspalkkojenkaan ei pidä antaa elää omaa elämäänsä, vaan niiden suhdetta työpaikan henkilöstön palkkoihin on syytä arvioida. Johdon peruspalkan korotukset eivät saa oleellisesti poiketa muun henkilökunnan palkkakehityksestä, koska kaikkien työntekijöiden panos vaikuttaa tulokseen.

Palkitsemisen on oltava oikeudenmukaista

Palkitseminen on tärkeää, olipa se sitten rahallista tai jotain muuta. Oikein järjestettynä se lisää tekemisen iloa, parantaa työpaikan tuottavuutta ja kasvattaa yhteishenkeä – sitä yhdessä tekemisen meininkiä. Väärin tai huonosti järjestettynä se toimii päinvastoin. Näitä esimerkkejä on käsitelty paljon mediassa viime vuosina.

Kaikkien toiminnan tuloksellisuuteen perustuvien palkkioiden pitää perustua mitattavissa olevaan taloudelliseen tulokseen, olivatpa palkkionimikkeet mitkä tahansa. Ilman tulosta kun ei ole mitään jaettavaa. Tässä ei ole eroa johdon ja muun henkilöstön välillä.

SAK korostaa oikeudenmukaisuutta, yhteistoiminnallisuutta ja avoimuutta. Tulokseen perustuvien palkitsemisjärjestelmien pelisäännöt on sovittava yhteistoiminnassa henkilöstön ja johdon kesken. Se johtaa nykyistä oikeudenmukaisempaan työelämään, jossa palkitseminen koskee työpaikan koko henkilöstöä.

Suhteellisen yksinkertainen sekä kaikkien ymmärtämä ja hyväksymä järjestelmä on yleensä toimiva. Parhaat palkitsemisjärjestelmät houkuttelevat haluttua työvoimaa, suuntaavat koko

yrittäjien mielenkiinnon strategian toteuttamisen kannalta olennaisiin asioihin, motivoivat tiimejä huippusuorituksiin ja auttavat pitämään parhaat työntekijät töissä yrityksessä. Yksi hyvä palkitsemisen muoto on henkilöstörahasto.

Palkitseminen on kuin tuli: hyvä renki, mutta huono isäntä. Palkitsemisjärjestelmillä on mahdollista tukea toimintoja, joilla sekä työn tuottavuus että työntekijöiden hyvinvointi paranevat.

On olemassa muunkinlaista palkitsemista kuin taloudellista. Muu kuin taloudellinen palkitseminen voi olla joillekin työntekijöille tärkeämpää kuin lisärahan saaminen. Palkitseminen, joka liittyy esimerkiksi ammatillisena kehittymisen mahdollisuuteen, urakehitykseen, työaikaan tai lomiin, voi vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden elämänlaatuun.

Palautteen saaminen työstä, aito kiittäminen, työyhteisön tuki ja luottamus, toisen huomioiminen ja arvostaminen ihmisenä eivät sinänsä ole palkintoja eivätkä palkitsemisjärjestelmien osatekijöitä, mutta niiden merkitys työntekijälle voi olla vaikuttavuudeltaan palkitsemisen kaltainen. Raha on palkitsemisessa tärkeää, mutta ihminen ei motivoidu pidemmän päälle pelkästään rahasta. ■



"Kaikkien toiminnan tuloksellisuuteen perustuvien palkkioiden pitää perustua mitattavissa olevaan taloudelliseen tulokseen."



TYYPILLISTÄ VAI EPÄTYYPILLISTÄ?

"Työtä, työtä, työtä tehdään, jotta, jotta leipää syödään..." näin kirjoitti M.A. Numminen selittäessään lastenlaulussa elämän perusviisauksia. Palkkatyön lähtökohta onkin työntekijän toimeentulon turvaaminen. Työ myös rytmittää elämää sekä mahdollistaa arjen järjestämisen ja tulevaisuuden suunnittelun. Kaikissa työsuhdemuodoissa tuo kaikki ei kuitenkaan ole mahdollista.

Valtaosa suomalaisista (84 %) tekee työtään vakituisessa ja kokoaikaisessa työsuhteessa. Suomessa on kuitenkin noin 311 000 palkansaajaa, jotka tekevät osa-aikatyötä, ja noin 336 000 palkansaajan työsuhde on määräaikainen. He tekevät työtä niin sanotusti epätyypillisessä työsuhteessa. Osa heistä omasta tahdostaan, mutta huomattavan suuri osa vastentahtoisesti.⁵

Suomessa osa-aikatyötä tehdään vähemmän kuin Euroopassa yleensä. Eurooppalaisen työolotutkimuksen⁶ mukaan lähes neljännes työntekijöistä EU:n alueella tekee osa-aikatyötä, kun osa-aikaisuus tarkoittaa vähemmän kuin 34 tuntia työtä viikossa.

Kokoaikatyö ja toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet luovat perustan, joka yleensä mahdollistaa työntekijöiden toimeentulon työstä saatavan palkan kautta. Se on palkansaajien ensisijainen toive.

Vaikka kohtuullisen moni kokoaikatyötä tekevä haluaisi tehdä vähemmän työtunteja, monella ei kuitenkaan ole siihen varaa. Toisaalta, jos työntekijällä olisikin taloudellinen mahdollisuus vähentää työtuntimääräänsä, ei hänellä ole subjektiivista oikeutta siirtyä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön. Tämä on yksi merkittävä epäkohta työelämässä.

Osa-aikatyö on lisääntynyt

Yleisin yksittäinen syy osa-aikaiseen työhön Suomessa on opiskelu: kolmannes osa-aikatyöntekijöistä on opiskelijoita. Osa-aikaisen työn osuus kaikesta työstä ei viimeisten vuosikymmenten aikana ole suuresti muuttunut. Työllisyyden parantuessa osa-aikaisten työntekijöiden määrä on kuitenkin lisääntynyt viime vuosituhaten lopusta alkaen. Esimerkiksi kauppajen aukiolon laajentaminen lisäsi osa-aikatyötä mutta ei kokoaikaista työtä kaupan alalla.

Osa-aikatyön tekeminen on Suomessa lisääntynyt kahta eri kautta, mikä kuvaa myös työelämän yleistä kahtiajakoa. Toisaalta osa-aikatyö on yleistynyt palvelualoilla, joilla on suhteellisen matalat osaamisvaatimukset. Tämä on nähtävissä erityisesti vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravintola-alalla, joilla palkka perustuu tavallisesti tehtyihin työtunteihin. Osa-aikatyön yleistyminen on merkinnyt vakavia toimeentulo-ongelmia niille, jotka tekevät osa-aikatyötä elääkseen. On eri asia tehdä osa-aikatyötä sen takia, ettei kokoaikatyötä ole tarjolla kuin siksi, että tarkoitus on saada esimerkiksi väliaikaisesti hieman rahaa.

PALKANSAAJIEN TYÖSUHTEET SUOMESSA 2012 (%) ⁷

	Kaikki	SAK
Vakituinen	84	81
Määräaikainen	16	19
Määräaikainen, naiset	18	22
Määräaikainen, miehet	13	15
Kokoaikainen	85	85
Osa-aikainen	15	12
Osa-aikainen, naiset	20	19
Osa-aikainen, miehet	9	5
Vuokratyö	1	2

Vakituinen henkilöstö joutuu usein kilpailemaan tilapäisten työntekijöiden kanssa tarjolle tulevista lisätunneista saadakseen siedettävän toimeentulon. Kuitenkin lisätunteja pitäisi tarjota ensisijaisesti vakituiselle henkilöstölle, jos työpaikka ei pysty tarjoamaan heille kokoaikatyötä.

Toinen osa-aikatyön lisääntymiseen viimeisen parinkymmenen vuoden aikana vaikuttanut tekijä on osa-aikaeläkkeen käytön yleistyminen ja jossain määrin myös mahdollisuudet osittaiseen hoitovapaaseen. Osa-aikaeläkkeelle ja osittaiselle hoitovapaalle siirrytään useimmiten omasta halusta, joten se on yleensä myönteinen järjestely.

Osa-aikatyö sopii monien elämäntilanteeseen. Parhaassa tapauksessa työntekijän omista tarpeista lähtevä osa-aikatyö helpottaa arkea ja auttaa työntekijää jaksamaan työelämässä pidempään. On myös selvää, että työmarkkinat tarvitsevat vakituisen ja kokoaikaisen työvoiman lisäksi määräaikaisia työntekijöitä esimerkiksi perhevapaiden ja muiden vapaiden ajaksi. Lisäksi työn määrä saattaa vaihdella yrityksissä eri aikoina hyvinkin paljon.

Osa-aikatyöttömyys luo köyhyyttä

Osa-aikaisen tai määräaikaisen työn tekeminen ei aina ole työntekijän oma valinta. Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevät ovatkin todellisuudessa osa-aikatyöttömiä. Osa-aikatyöttömyys luo köyhyyttä ja epävarmuutta elämään. SAK:laisista osa-aikatyöntekijöistä puolet haluaisi kokoaikaisen työsuhteen.⁸

Säännöllisessä työssä ihmiset ovat usein tyytyväisempiä ja onnellisempia kuin epävarmassa työsuhteessa. Työterveyslaitoksen Toiveita ja todellisuutta -hankkeessa todettiin, että tulevaisuuden suunnittelu, perheen perustaminen ja lasten elättäminen sekä omasta terveydestä huolehtiminen on keskivertoa vaikeampaa ei-vakinaisissa työsuhteissa olevilla ja yrittäjillä. Pätkätyöntekijät tuntuivatkin kohtaavan samanlaisia riskejä kuin yrittäjät.⁹

Työsuhteisiin ja sitä kautta riittävään toimeentuloon liittyvä epävarmuus koskettaa useammin naisia kuin miehiä. Osa-aikatyötä tehdään eniten vähittäiskaupassa sekä hotelli- ja ravintola-alalla. Määräaikaiset työsuhteet puolestaan ovat yleisimpiä julkisella sektorilla.

Usein osa-aikatyön teettämiseen ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy työnantajan halu minimoida työkustannukset eli työn hinta ja hankkia siten entistä suurempaa taloudellista hyötyä. Yrityksen taloudellisen riskin kantaa silloin suurelta osin työntekijä.

Nykyinen lainsäädäntö ei edellytä osa-aikatyön käytölle mitään perusteita. Useat työehtosopimukset mahdollistavat sen, että työtä voidaan teettää vaikka kuinka pienillä tuntimäärillä, milloin ja millä perusteella tahansa. Esimerkiksi palvelualalla on yrityksiä, joiden henkilöstöstä 80 prosenttia tekee työtä osa-aikaisesti.

Pakko yrittää

Suomessa entistä useampi tekee työtään yksin – toiset omasta halustaan, toiset siksi, että muuta vaihtoehtoa ei ole. Kun työnantajat irtisanovat henkilöstöä ja siirtävät töitä alihankkijoille, joutuvat työntekijät työllistämään itse itsensä. Tätä ilmiötä kutsutaan pakko- tai näennäisyrittäjyydeksi, kauniimmin sanottuna itsensä työllistämiseksi.



TYÖPAIKKA, JOSSA KAIKKI OVAT KOKOAIKAISIA

Miltei mahdotonta, mutta täällä totta. Lempäälän K-marketissa henkilöstöpolitiikkaan on otettu aivan oma linja: kaikki työntekijät ovat kokoaikaisia.

Anne ja Janne Rantala aloittivat kauppiaina Lempäälän K-marketissa vuonna 2005. Heti alkajaisiksi uudet grittäjät tarjosivat koko henkilökunnalle osa-aikaisuuksien tilalle kokoaikaiset sopimukset.

Tavallisesti palveluyritykset pyörittävät toimintaansa pitämällä reservissä suurta määrää pienillä tuntityösopimuksilla työskenteleviä. Lempäälän K-marketissa on lähdetty toiselle tielle.

Avain on pitkäjänteinen työvuorosunnittelu, joka on Anne Rantalan vastuulla. Hän varaa suunnittelulle aikaa kerran viikossa, jolloin syntyvät parin viikon päästä alkavat vuorot ja mahdollisesti luonnostuvat jo sitä seuraavat. Koko suunnittelu pohjautuu puolen vuoden eli 26 viikon tasoittumisjärjestelmälle. Sinä aikana jokaisen työntekijän kohdalla toteutuu sama tuntimäärä.

Tasoittumisjärjestelmä vaatii työntekijöiltä joustoa, mutta Rantaloiden mukaan siihen ollaan valmiita, kun säännöllinen kuukausipalkka juoksee kuukauden työtunneista riippumatta. Työntekijät voivat myös pyytää lyhyitä lomia kuusipäiväisinä työviikkoina tienattuja vapaita vastaan.

Pam-lehti 5/2013

Itsensä työllistäjien määrä on kasvanut tällä vuosituhanella tasaisesti. Vuonna 2013 Suomessa oli kaikkiaan 152 000 yksinyrittäjää ja muuta itsensä työllistäjää, mikä on reilu 30 000 enemmän kuin vuosituhanen alussa.¹⁰ Kaikista työllisistä se on noin kuusi prosenttia.

Kuinka suuri osa heistä on yksinyrittäjä omasta tahdostaan ja kuinka moni on luisunut pakkoyrittäjyyteen, siitä ei tilastotietoa ole olemassa. Sen sijaan se tiedetään, että noin kahdeksan prosenttia itsensä työllistäjistä on alityöllistettyjä. Ja osa-aikaisista itsensä työllistäjistä 28 prosenttia tekee osa-aikatyötä vastentahtoisesti.¹¹

Perinteisiä itsensä työllistäjiä ovat olleet muun muassa toimittajat, kääntäjät ja taiteilijat, mutta nykyisin itsensä työllistäminen ja pakkoyrittäjyys ovat levinneet lähes kaikille aloille. Moni työnantaja ei ota työntekijöitä palkkalistoilleen, vaan kiertää työnantajavelvoitteitaan ja -kulujaan esimerkiksi toimeksiantosopimuksilla ja polkee siten työn hintaa. Itsensä työllistäjät kun maksavat oman sosiaaliturvansa ja eläkkeensä, eikä heillä ole työnantajan kustantamaa työterveyshuoltoa. Tällainen työsuhteen muodolla keinottelu on SAK:n mielestä saatava loppumaan. ■

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Työsuhteet on solmittava pääsääntöisesti vakituiseksi ja kokoaikaisiksi. Siten työntekijöille luodaan mahdollisuus tulla toimeen työllään, järjestää arkensa sekä suunnitella tulevaisuuttansa. Työntekijän on kuitenkin voitava halutessaan siirtyä osa-aikatyöhön nykyistä helpommin.
- Työlainsäädäntöön on saatava kirjaus, jonka mukaan osa-aikaisen työn teettämiseksi pitää esittää hyväksyttävät perusteet. Työnantajan on tarjottava osa-aikaiselle työntekijälle lisätunteja lain edellyttämällä tavalla.
- Epätyypillisissä työsuhteissa olevia työntekijöitä on kohdeltava samanarvoisesti kuin vakituisia ja kokoaikaisia työntekijöitä, mukaan luettuna vuosilomien määräytyminen sekä koulutus- ja vaikutusmahdollisuudet.
- Työsuhdemuodoilla keinottelu on estettävä. Työn hinnan polkeminen pakkoyrittäjyyden ja toimeksiantosopimusten kautta täytyy saada kuriin.

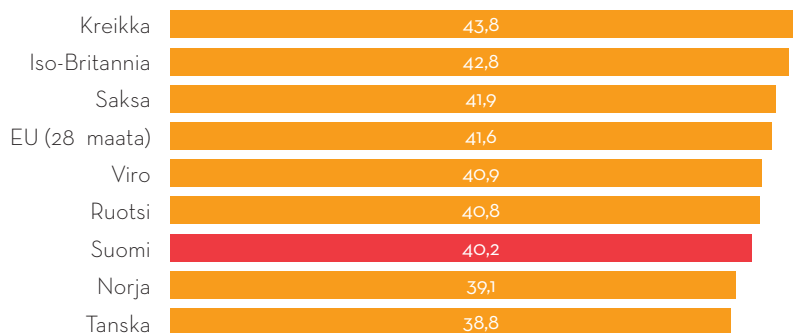
TYÖTÄ JA VAPAATA SOPIVASSA SUHTEESSA

Toisin kuin mediaa seuraamalla voisi kuvitella, työaikojen pituudessa ei ole Suomessa viimeisten 20 vuoden aikana tapahtunut isoja muutoksia. Noin kolme neljäsosaa palkansaajista on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja kokoajatyössä. Lakisääteisen vuosiloman pituus ja kansallisten vapaapäivien lukumäärä ovat Suomessa tyypillistä EU-tasoa.

Suomalainen kokoajatyö on tilastointitavasta riippuen EU:n keskiarvoa pidempi tai lyhyempi riippuen siitä, miten sitä mitataan, keiden työaikoja vertaillaan ja mitä vertailuihin sisällytetään. Esimerkiksi Eurostatin tilaston perusteella Suomessa kokoajatyötä tekevien viikkotyöaika on tyypillistä pohjoismaista tasoa. Ruotsissa keskimääräinen viikkotyöaika on hieman pidempi, mutta Tanskassa ja Norjassa hieman lyhyempi kuin Suomessa. Seuraavasta tilastosta voi toisaalta esimerkiksi Kreikan osalta huomata, että korkea viikkotyöaika ei suinkaan ole hyvinvoinnin tae.

KOKOAJATYÖTÄ TEKEVIEN KESKIMÄÄRÄINEN VIIKKOTYÖAIKA 2012

(tuntia/vko, kaikki työlliset, Eurostat, 4.7.2013)



Suhteellisen vauraissa Pohjoismaissa on ollut mahdollista saavuttaa kohtuullinen toimeentulo kohtuullisilla työajoilla. Menneinä vuosikymmeninä osa kansakunnan lisääntyneestä vaurudesta on käytetty työajan lyhentämiseen.



"Menneinä vuosikymmeninä osa kansakunnan lisääntyneestä vauraudesta on käytetty työajan lyhentämiseen."

Suomessa myös naiset ovat yleisesti tehneet kokoaikatyötä. Useissa EU-maissa naisten työaikojen pituus on voimakkaasti riippuvainen äitiydestä. Niissä lapsettomat naiset tulevat palkatuiksi ja tekevät kokoaikatyötä huomattavasti useammin kuin hoivaikäisten lasten äidit. Suomessa yhteys äitiyden ja työajan pituuden välillä ei ole yhtä selkeä. Suomalainen päivähoitojärjestelmä on mahdollistanut pienten lasten äitien osallistumisen työelämään. Tämä on merkittävä tasa-arvopoliittinen kysymys, jossa Suomi on onnistunut varsin hyvin.

Kokoaikatyö on edelleen hallitseva työaikamuoto Suomessa, mutta se ei merkitse jäykkiä ja yhdenmukaisia työaikoja – pikemminkin päinvastoin. Perinteinen työaikajärjestelmä, jossa työt alkavat ja päättyvät täsmälleen samaan aikaan jokaisena työpäivänä ilman, että niihin tai taukojen sijoitteluun voisi lainkaan vaikuttaa, on nykyään kohtuullisen harvinaista. Toisin kuin monissa muissa maissa, työaikoja on Suomessa joustavoitettu monin tavoin siirtymättä kuitenkaan pois kokoaikatyön tekemisestä.

Euroopan joustavimmat työajat

Suomalaiset työajat ovat joustavimmat koko Euroopassa.¹² Työajan joustot lähtevät kuitenkin useimmiten tuotannon tai työnantajan tarpeista, eivät niinkään työntekijän.

Työnantajalähtöisiä joustoja ovat esimerkiksi ylityöt, vuoro- ja yötyö sekä vastentahtoinen osa-aikatyö. Työntekijän tarpeisiin vastaaviin työaikajoustoihin kuuluvat muun muassa liukuva työaika, työaika-tilit ja -pankit sekä mahdollisuus osa-aikatyöhön.

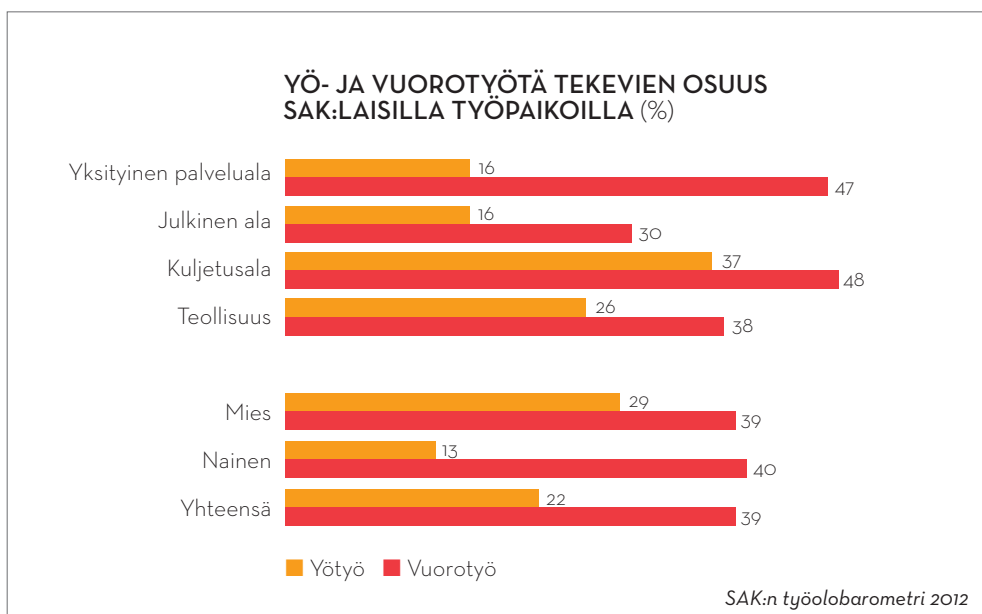
SAK:n mielestä tuotannollisista tarpeista ja työntekijöiden omista tarpeista lähtevien työaikajoustojen olisi oltava tasapainossa. Liian usein joustot merkitsevät työntekijälle vaikeuksia sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää. Työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihinsa pitääkin lisätä. Kun työaika joustaa myös työntekijän tarpeiden mukaan, se lisää työn mielekkyyttä ja auttaa jaksamaan työssä sekä jatkamaan työelämässä pitempään.

Suomalaiset kokevat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen vaikeammaksi kuin pohjoismaiset naapurinsa. Erittäin hyvin työn ja muun elämän saa sovitettua yhteen suomalaisista reilu kolmannes (34 %), kun tanskalaisista niin kokee yli puolet (58 %).¹³ Työaikajoustojen yleisyydessä Suomi on Pohjoismaiden kärkeä mutta työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa Pohjoismaiden peränpitäjä.

Suomessa tehdään eurooppalaisittain poikkeuksellisen paljon vuorotyötä. Kaikista palkansaajista noin joka viides tekee vuorotyötä, mutta SAK:laisista sitä tekee peräti 39 prosenttia. Myös ilta-, viikonloppu- ja yötyötä tehdään Suomessa muihin EU-maihin verrattuna varsin yleisesti.

Yötyötä tekee ainakin jossain määrin noin joka viides (22 %) SAK:laisista työntekijöistä. Vuorotyöhön ja erityisesti yötyöhön liittyy merkittäviä terveydellisiä riskitekijöitä. Siksi on merkityksellistä, miten työajat järjestetään työpaikoilla. Työntekijän terveyden kannalta positiivisista työaikatarkaisista esimerkiksi vuoro- ja yötyön osalta on saatavilla tutkimustietoa. Tieto pitäisi saada siirrettyä käytäntöön työpaikoille.

Toimivat työajat kannustavat pidentämään työuraa. Pitkien työ- ja yöputkien hyödyt, kuten pitkät vapaajaksot ja korotetut tuntipalkat saadaan heti, mutta niiden terveydellinen lasaku lankeaa tekijälleen myöhemmin. Peräkkäisiin yövuoroihin sopeutuminen nimittäin hidastuu iän myötä.



Työaikatarkoituksissa pitääkin ottaa huomioon niiden terveydelliset vaikutukset pidemmällä aikavälillä. Siten työntekijän terveys ja toimintakyky säilyvät mahdollisimman hyvinä. Työ ei saa kuluttaa tekijäänsä kohtuuttomasti.

Joissain yrityksissä on otettu käyttöön ikäohjelmia, jotka sisältävät esimerkiksi erilaisia seniorivapaita. Niiden tarkoituksena on edistää ikääntyneiden työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia. Ikäohjelmista onkin saatu pääsääntöisesti hyviä tuloksia: jaksaminen on parantunut ja työurat pidentyneet. Työmarkkinakeskusjärjestöt laativat toukokuussa 2013 yhteisen ikäohjelmamallin, jossa annetaan eväitä ikäohjelmien tekemiselle.

Myös työn läikkyminen työajan yli eli työasioiden hoitamisen vapaa-ajalla on Suomessa melko yleistä. Lisäksi yli puolet palkansaajista on sellaisen työaikajärjestelyn piirissä, jossa työsovimuksessa sovitun työajan ylittävät työtunnit voi säästää ja käyttää myöhemmin vapaana, useimmiten kokonaisina vapaapäivinä. Tällainen käytäntö on Suomessa EU:n yleisintä.

Työaika on tyypillisin asia, josta sovitaan paikallisesti. Sopimisen rakenne Suomessa (keskusjärjestö, liittotaso, työpaikkatase) ei ole ollut este työaikojen joustavuudelle, pikemminkin päinvastoin. Työaikojen joustavuus on osittain paikallisen sopimisen mukanaan tuoma asia. Sen onnistuminen tai hyöty jakautuu vaihtelevasti.

Voiko työtä tehdä nolla tuntia?

Suomessa ovat viime vuosina lisääntyneet niin sanotut nollatyösopimukset (tai nollasopimukset). palvelualoilla puhutaan ”tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä” ja teollisuudessa ”vaihtelevasta työajasta”, joka voi olla kaikkea nolasta ylöspäin. Yleisimmin nollasopimuksiin kirjataan työajaksi 0–40 tuntia viikossa. Yhtä kaikki nollasopimus tarkoittaa sitä, että työntekijä sidotaan työsopimukseen, jossa hänelle ei taata minkäänlaista vähimmäistyöaikaa.

SAK:n mielestä nollatyösopimukset loukkaavat työntekijän oikeusturvaa, eikä niitä pidä tehdä. Ne aiheuttavat työntekijöille epävarmuutta, työsuhteeseen ja sosiaaliturvaan liittyvien etuuskien menetyksiä sekä toimeentulo-ongelmia. Nollasopimuksella työskentelevä ei pysty suunnittelemaan talouttaan eikä tulevaisuuttaan, koska hän ei tiedä, paljonko työtä on tulevaisuudessa tarjolla. ■



TERVEYTTÄ SUOJELEVA VUOROTYÖJÄRJESTELMÄ

Suuri suomalainen kuljetusalan yritys käynnisti työvuorojen kehittämiseen tähtäävän hankkeen yhdessä Työterveyslaitoksen kanssa. Projektilla oli kolme tavoitetta:

1. ikääntyvien vuorotyöntekijöiden vireyden, toimintakyvyn ja yleisen hyvinvoinnin edistäminen
2. yli 45-vuotiaille entistä paremmin sopivan vuorojärjestelmän laatiminen ja kokeileminen
3. uudella vuorojärjestelmällä pyrittiin optimoimaan työaika ja kaluston huoltoajankohtia.

Uuden vuorojärjestelmän keskeinen asia oli vuorojen kiertäminen nopeasti "eteenpäin". Aamuvuoron (klo 06–16 = 10 t) jälkeinen työvuoro oli iltavuoro seuraavana päivänä (klo 15–01 = 10 t) jonka jälkeinen päivä (kolmas päivä) oli vapaa. Neljäs päivä oli yövuoro (klo 21–06 = 9 t), jonka jälkeen oli kaksi vapaapäivää.

Järjestelmään osallistuneiden terveyttä seurattiin ja tuloksia verrattiin aiemmin käytössä olleeseen järjestelmään, jossa kiertosuunta oli "taaksepäin" ja jossa oli kolme yövuoroa peräkkäin.

Tulokset olivat vakuuttavia. Uusi vuorojärjestelmä vaikutti myönteisesti sekä nuorten että ikääntyneiden työntekijöiden vireyteen, unen laatuun ja suorituskyykyyn. Työntekijöiden kokemuksena oli työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen paraneminen sekä yleisemmin elämän laadun ja hyvinvoinnin paraneminen. Tulokset osoittivat selvästi, että palautuminen yhden yövuoron jälkeen on huomattavasti nopeampaa kuin kolmen jälkeen. Nopeasti eteenpäin kiertävät työvuorot tukevat ikääntyneiden työntekijöiden hyvinvointia.

Kaikki kokeiluun osallistuneet äänestivät järjestelyjen jatkamisen puolesta.

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihinsa on lisättävä.
- Nollatyösopimuksista on päästävä eroon. Työntekijällä tulee olla varmuus vähimmäisansioista.
- Työaikapankeista on laadittava yhteiset säännökset. Niissä on määriteltävä muun muassa työaikapankkiin liittyminen ja siitä irtautuminen sekä työaikapankkiin säästettävät erät ja niiden käyttö.
- On selvitettävä mahdollisuus toteuttaa työaikapankkijärjestelmä yksittäisten työnantajien toiminnasta irrallisena rahastopohjaisena mallina (vrt. entinen rakennusalan lomakassajärjestelmä). Rahalaitosta hallinnoisivat työmarkkinajärjestöt. Työaikapankkiin voisi liittää pätkätyösuhteisiin liittyviä lomarahoja, mikä mahdollistaisi määräaikaisten työsuhteiden välissä pidettäviä ansaittuja palkallisia lomajaksoja. Järjestelmä toimisi osaltaan myös suhdannepuskurina.
- Työterveyslaitoksen suosittelemia työvuorojärjestelmiä on otettava laajemmin käyttöön vuorotyötä käyttävissä työpaikoissa.
- Työvuorosuunnittelua on kehitettävä edelleen. Niin sanotusta pyykkitupamallista, jossa työntekijä voi valita tietyin ehdoin itselleen sopivia työvuoroja, on ollut hyviä kokemuksia. Sillä on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia niin työntekijöiden hyvinvointiin kuin tuottavuuteenkin.



REILU PELI KUNNIAAN

Vesijohtoveteen ei kiinnitä mitään huomiota niin kauan, kun vesi tulee hanasta kirkkaana, raikkaana ja virkistävänä. Silloin vesi kelpaa pesemiseen, juomiseen ja ruuanlaittoon. Pienikin haju- tai värimuutos tai muu ongelma vie helposti veden käyttökelpoisuuden. Sama koskee reilua peliä työpaikalla. Pienikin lipeäminen reilusta pelistä saa koko työpaikan raiteiltaan.

Hyvässä työpaikassa työtoverit ja pomot ovat reiluja. Työt suunnitellaan, jaetaan ja toteutetaan yhteistyössä. Lomat, työvälit, vaativammat työtehtävät, palkankorotukset ja työvuorot jaetaan oikeudenmukaisesti. Erimielisyydet ja kiistat ratkotaan puhumalla. Hankalien asioiden sovinnollisissa ratkaisemisissa ovat mukana työntekijöiden keskuudestaan valitsevat luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.

Näin sen pitääkin olla. Työpaikoilla eivät työnantajat eivätkä työtoverit saa toimia miten tahansa. Työelämässä on lakeja ja sopimuksia, jotka tekevät selväksi, millainen toiminta on suositeltavaa ja mikä kiellettyä.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ohjaa työnantajat ja työntekijät pitkäjänteiseen yhteistoimintaan. Työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa ja sen edustajia kohtelevaan työntekijöitä tasapuolisesti. Tasa-arvolaki luo puitteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi myös työelämässä. Yhdenvertaisuuslaki puolestaan kieltää rotuun, kansallisuuteen, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen ja muuhun henkilöön liittyvän syyhyn perustuvan syrjinnän.

Työehtosopimukset on tehty työrauhan takaamiseksi. Niissä ammattiliitto ja työnantajaliitto sopivat yhdessä yleiset ehdot, joilla työvoimaa ostetaan ja myydään. Työehtosopimus määrittää omalta osaltaan sekä työntekijöiden että työnantajien velvollisuudet ja oikeudet.

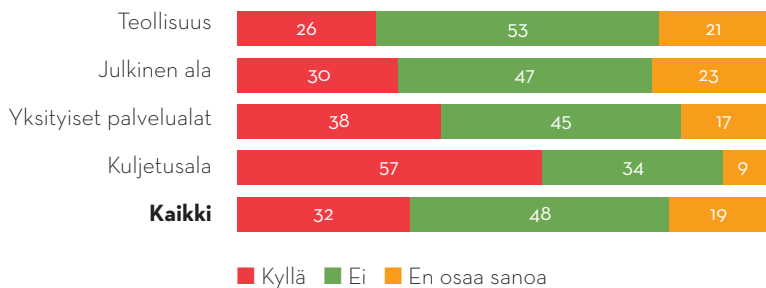
Sopimusten käytäntöön soveltaminen tapahtuu parhaiten työpaikoilla neuvotellen ja sopien. Asiat eivät ole kunnossa, jos edes työehtosopimuksen minimivaatimuksia ei noudateta. Valitetavan usein näin kuitenkin yhä käy. SAK:laisten luottamushenkilöiden kertoma on aika karua, kuten alla olevasta kuviosta käy ilmi.¹⁴

Sopimukset ja lait ovat tarpeen, jotta työnantaja ei voi heikonnakaan hetkenä lipsua tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta. Työnantaja on kuitenkin asettanut riman kohtuuttoman alas, jos sopimuksen määräykset ja lain kirjain täytetään vastentahtoisesti hampaat kirskuen.

Tasapuolinen kohtelu on ammattiyhdistysliikkeen ja lainsäätäjän yhteinen tavoite. Ketään työtoveria ei saa kohdella epäoikeudenmukaisesti. Vääryys yhtä kohtaan on vääryys koko työporukkaa kohtaan. Silmätikut, suosikit ja muut tavat jaotella työporukkaa myrkyttävät nopeasti työpaikan hengen. Luottamuksen tilalle tulee kyräily, kantelu ja kohtuuton kontrolli – kiistat ja kahnaukset korvaavat yhteistyön.

"Vääryys yhtä kohtaan on vääryys koko työporukkaa kohtaan."

ONKO TYÖNANTAJA RIKKONUT SOPIMUKSIA TAI LAKEJA? (%)



SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Tasapuolinen kohtelu on saatava työpaikan arkiseksi toimintatavaksi.
- Hyvällä työpaikalla kaikkien työpanos on tärkeä.
- Lait ja sopimukset velvoittavat kaikkia, mutta hyvällä työpaikalla tulee pyrkiä toimimaan niiden minimivelvoitteita paremmin.

Hyvässä työssä tasapuolinen kohtelu ei ole velvoite vaan toimintatapa. Palautetta antavat ja ottavat työntekijät ja työnantajat kykenevät jatkuvan muutoksen keskellä kehittämään työyhteisöä reilummaksi.

Vahvat ammattiliitot, ammattiosastot ja osaavat luottamushenkilöt varmistavat jo pelkällä olemassaolollaan sen, että Suomessa työnantajat käyttäytyvät tasapuolisemmin kuin monissa muissa maissa. Suomen työelämässä tiedetään, että tasapuolinen toimintatapa on helpompi tie. Vaikeissa paikoissa vahva järjestäytyminen on tarpeen, sillä yksittäisen työntekijän on hankalaa ja toisinaan uskaliaista ottaa puheeksi kokemansa syrjintä, epäoikeudenmukainen kohtelu tai muut työpaikan ongelmat.

Hyvästä työstä ei ole vastuussa vain työnantaja, vaan työpaikan hengen luomisessa ovat mukana kaikki. Työtoverien reiluus, suorapuheisuus ja luotettavuus auttavat eteenpäin kovienkin paikkojen jälkeen. Elämä on helpompaa kaikille, kun tulee työtovereidensa kanssa toimeen. Hyvässä työssä yhdistyvät asiallinen käytös, hyvä huumori ja rapsakka tekemisen meininki.

SAK:n jäsenet ovat kohtuullisen tyytyväisiä työpaikkojensa arkeen. Kohtelu on useimmiten asiallista ja oikeudenmukaista, mutta monilla työpaikoilla on parantamisen varaa. Pelisääntöjen rikkomuksiin pitää puuttua nopeasti ja päättäväisesti. ■

"Työtoverien reiluus, suorapuheisuus ja luotettavuus auttavat eteenpäin kovienkin paikkojen jälkeen."



2 TYÖNTEON SUJUVUUS



HYVÄ TYÖ ON TUOTTAVAA

Työ on järjestettävä siten, että sitä tehdään tehokkaasti. Mitä vähemmän tehdään turhaa työtä ja kulutetaan aikaa sählyksiin, sitä tehokampaa, tuloksellisempaa tai vaikuttavampaa työ on. Tämä ei tarkoita hiostamista tai kiirehtimistä, vaan sitä, että työpaikalla tehdään oikeita asioita ja asiat tehdään oikein.

Tuottavuuden parantaminen ja ihmisten hyvinvoinnista huolehtiminen samanaikaisesti on mahdollista. Kyse on pitkälti työnjohdon tahtotilasta ja osaamisesta.

Työn tuottavuus on asia, johon työpaikoilla voidaan vaikuttaa. Mitä paremmin työt järjestetään ja henkilöstön osaamista ja ideoita hyödynnetään, sitä paremmin työn tuottavuus kehittyy. Tuottavuuden parantaminen mahdollistaa elintason nousun, sillä tuottavuuden kasvu on erityisesti yksityisellä sektorilla palkankorotusten paras ystävä.

Tuottavuutta voi kehittää kestäväällä tavalla tekemällä asioita paremmin; esimerkiksi parantamalla työmenetelmiä ja työprosesseja, luomalla uusia tuotteita ja palveluja, käyttämällä tehokkaammin teknisiä apuvälineitä sekä kehittämällä ja hyödyntämällä työntekijöiden osaamista.

Ihmistä ei voi käyttää – häntä pitää johtaa

Koneita ja laitteita ei tarvitse johtaa, niitä täytyy vain osata käyttää. Sen sijaan ihmisen kohdalla pelkkä mekaaninen käyttö koneen lailla ei tuo kestävää hyötyä työorganisaatiolle. Se on myös inhimillisesti katsottuna kestäväntöntä.

Ihmisten osaamisen alikäyttö ja jopa uusien ideoiden tukahduttaminen on tuhmausta, johon ei luulisi monellakaan työpaikalla olevan varaa. Kuitenkin sitä edelleen tapahtuu liian paljon. Meistä jokainen osaa paljon enemmän kuin osaa kertoa. Arvostamalla tätä osaamisresurssia moni organisaatio ja yritys on saanut menestymisen eväät repuunsa myös tulevaisuutta ajatellen.

Työt on suunniteltava ja järjestettävä niin, että kunkin ihmisen persoonallisuudet ja osaaminen voidaan ottaa huomioon. Työn pitää

olla tekijänsä mittaista, ei yli- eikä alimitoitettua. Kun ihminen kokee työn omakseen ja mielekkääksi, hän on valmis ja halukas paitsi tekemään parhaansa myös kehittämään työtään ja osaamistaan. Tällä on positiivisia vaikutuksia työn tuottavuuteen.

Esimerkit osoittavat, että menestyvät ja hyvinvoivat työyhteisöt uskaltavat myös kokeilla uusia asioita, kun siihen annetaan mahdollisuus. Tyytyväisyys syntyy hyvistä työsuorituksista, jatkuvasta kehittämisestä ja epäonnistumisten sietämisestä.

Organisoidun työn peruskaaviot ovat koko teollistuneen aikakauden perustuneet samoihin asioihin. Niitä ovat näkyvät valtahierarkiat, työn pilkkominen ja standardointi, vastuun ja päätösvallan keskittäminen ja mikä pahinta, työntekijän alistaminen osaksi kokonaisuutta, jonka luonnetta hänen ei anneta ymmärtää.¹⁵

Tällainen työn organisointi ja tuotannon tehokkuuden lisääminen on inhimillisesti katsottuna kestävämpi. Työn tuottavuuden kehittäminen on tärkeää, mutta se pitää saada aikaan toisella tavalla eli hyödyntämällä monipuolisesti työntekijöiden luovuutta ja osaamista. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen on äärimmäisen tärkeää niin inhimillisesti kuin taloudellisesti. Ihminen joka ei voi hyvin, ei tee myöskään työtään hyvin.

Vaikutusmahdollisuuksien puutteella työssä on laajat seurauksensa, koska useimmiten ihmiset haluavat tehdä itse itseään koskevat päätökset ja valinnat. Työelämä ei ole tässä suhteessa poikkeus. Yleensä työntekijät haluavat ajatella ja ratkaista ongelmia. He haluavat olla osallisina prosessissa, saavuttaa tuloksia ja tuntea olevansa vastuussa niistä. Jos työpaikan toimintatavat eivät jätä tilaa uuden oivaltamiselle tai huomioi lattiatasolta tulevia kehittämis ehdotuksia, työntekijät eivät koe olevansa vastuussa työnsä tuloksista. ■

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Hyvin järjestetty työ on tuottavaa, ja se vahvistaa työntekijän ammatillista itsetuntoa ja hyvinvointia.
- Työ on organisoitava siten, että työntekijät voivat ideoida uusia työskentelytapoja.
- Johdon on luotava kannustava kulttuuri, joka on avoin kyseenalaistamiselle ja sietää epäonnistumisia.
- Tiedonkulun on oltava avointa, ja luottamusta on kehitettävä tietoisesti. Luottamusta voidaan rakentaa vain vähitellen, ei mahtikäskyllä. Mikäli henkilöstö ei saa aktiivisesti tietoja heitä koskevista asioista, luodaan lähinnä luottamuspulaa eikä luottamusta.
- Aloitteellisuuden edistäminen edellyttää sellaisia työjärjestelyjä, että työntekijät voivat kokea omistajuutta tekemässään työssä.

ESIMERKKI HYVÄSTÄ TAVASTA KEHITTÄÄ TOIMINTOJA ERÄÄSSÄ HOIVAPALVELUALAN TYÖPAIKASSA

Toiminnan "punaisena lankana" on tehostaa toimintaa ja tehdä mahdollisimman laadukasta työtä olemassa olevilla resursseilla. Tätä pyrkimystä varten eritellään kuusi keskeistä periaatetta.

1. Esimies keskustelee säännöllisesti ja usein työntekijöidensä kanssa yksittäisten asiakkaiden hoidosta, sen sujuvuudesta ja siitä mikä hoidossa on keskeistä huomioida.
2. Myös keskustelut yhteistyökumppaneiden kanssa kohdistuvat yksittäisen asiakkaan hoitoon ja hoitopolkuun esimerkiksi kotihoidon ja intervalliosaston välillä. Näissä keskusteluissa pyritään hahmottamaan yksittäisten asiakkaiden tarvetta ja yritetään löytää keinoja vastata tähän tarpeeseen. Tämä keskustelu käydään puhelimessa, päivittäisissä kohtaamisissa sekä kahvipöydässä, eli virallisten kehittämis- ja yhteistyöfoorumien ulkopuolella.
3. Asiakkaan hoidon tarvetta hahmotetaan myös omaisten kanssa. Esimies käy keskustelua omaisten kanssa puhelimessa ja tarvittaessa käy hoitopalavereja omaisten kanssa. Käydystä keskusteluista hän tiedottaa työntekijöitä.
4. Esimies tukee työntekijöidensä osaamisen kehittymistä. Hän kannustaa työntekijöitä osallistumaan koulutuksiin. Kokouksista varataan aikaa koulutuksesta saatujen oppien jakamiselle työyksikössä.
5. Suunnitellessaan töitä ja työnjakoa esimies huomioi kunkin työntekijän yksilöllisen osaamisen, jolloin työntekijät pääsevät hyödyntämään kaikkea osaamistaan, ja asiakkaalle voidaan tarjota mahdollisimman kokonaisvaltaista hoitoa. Tämä on johtanut muun muassa sairaanhoitajien ja lähihoitajien työnkuvien raja-aitojen madaltumiseen: lääkehoito on koulutusten myötä myös lähihoitajien työtä ja hoito- ja palvelusuunnitelmien tekemisessä hyödynnetään myös lähihoitajien arjen työssä jatkuvasti syntyvää näkemystä asiakkaan tarpeista.
6. Kehittäminen nähdään kaikkien tehtävänä, ja jokaisen osaaminen työn kehittymisen kannalta tärkeänä.

Kurki, Valtanen, Tuomivaara:

Tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikainen kehittäminen

- mistä tulevaisuuden työelämä ja johtaminen syntyvät?

Esitelmä Työelämän tutkimuspäivillä, Tampere 2013

TILAA LUOVUUDELLE!

Hyvässä työssä työntekijä kehittyy ja oppii koko ajan uutta. Aikaansaaminen tuo tyydytystä niin koulussa, kotona, puutarhassa kuin työpaikallakin. Hyvä työ on tekemistä, jossa työntekijä voi vaikuttaa oman työnsä lopputuloksen parantamiseen.

Esimerkiksi Japanin menestyksellisimmät autotehtaat ovat jatkuvan kehittämisen hyvässä kierteessä. Työtapoja, laadunvalvontaa, komponentteja sekä lopputuotteen toimivuutta, muotoilua ja mainetta parannetaan jatkuvasti. Pääosin tämä tapahtuu pienin askelin.

Tanskassa puolestaan useat yritykset ovat onnistuneet saamaan uskollisen asiakaskunnan, kun tuotteiden toimivuutta, asiakaspalvelua ja huoltovarmuutta on lisätty. Sekä Japanissa että Tanskassa yrityksen koko henkilöstön osaaminen on varsin yleisesti mukana asiakaspalautteen käsittelyssä, työprosessien, palvelukonseptien ja tuotteiden kehittämisessä.

Useimmat meistä näkevät ja kokevat, että hommat voisi työpaikalla hoitaa vähän järkevämmin. Olemme parhaita asiantuntijoita siinä, mikä mättää ja ei toimi. Tiedämme myös miten, milloin ja millä tavoin työt sujuvat ja valmista syntyy. Siksi työpaikoilla käydään jatkuvaa pohdintaa oman työn ja työyhteisön onnistumisista, pulmista ja ongelmista. Nämä keskustelut jäävät tuloksettomiksi mutinoiksi, jos organisaatio ei ota työntekijöiden arvostelua, oivalluksia ja kehittämisideoita toiminnan jatkuvan kehittämisen osaksi.

Työntekijä voi tuntea työn imua, jos hän pääsee vaikuttamaan sujuvuuden lisäämiseen, turhan sähläyksen poistamiseen ja uusien toimintamallien kehittämiseen. Koko työyhteisöä hyödyttävä luovuus lähtee liikkeelle, kun pääsee edes joskus päättämään oman työnsä sisälöstä ja tekemisen tavasta.

Parhaat työpaikat ymmärtävät, että työn tuloksellisuuden kehittäminen ei voi olla vain johtajien ja esimiesten tehtävä. Työyhteisön jatkuva tasavertainen vuorovaikutus avaa parhaat mahdollisuudet kehittää toimintaa. Työtoveri tai alainen voi nähdä aivan yhtä hyvin kuin pomokin, mikä tekemisessä kulloinkin mättää. Hyvä työ antaa tilaa paremmalle tekemiselle ja onnistumisen elämyksille. ■

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Työn tuottavuuden kehittäminen on koko työyhteisön yhteinen tehtävä.
- Työntekijöiden luovuus ja aloitteellisuus on otettava käyttöön työprosesseja kehitettäessä.



"Suurimman vastuun työntekijöiden hyvinvoinnista kantavat kuitenkin johtajat. Työn tulisi tuottaa mielihyvää, ei ahdistusta eikä apatiaa. Jos firmat ajavat ainoastaan omia voittojaan työntekijöiden hyvinvoinnista välittämättä, yksilölliset ja yhteiskunnalliset kustannukset tulevat kalliiksi.

Hyvät työpaikat edistävät myös perheiden hyvinvointia, huonot aiheuttavat pahoinvointia. Parhaat työpaikat ottavat aidosti huomioon työntekijöiden perheet tärkeinä sidosryhminä. Perhe-elämä ja työelämä ovat vuorovaikutuksessa; jos toisessa on ongelmia, toinenkin kärsii.

On yksiviivaisia johtajia, joita kiinnostaa ainoastaan oma menestyminen, kiipeäminen huipulle. Onneksi on myös hyviä johtajia, jotka kantavat aidosti huolta työntekijöiden hyvinvoinnista."

Professori Howard Gardner Hyvä työ, paha työ, EVA-analyysi, 2010

"ONNEKSI ON MYÖS HYVIÄ JOHTAJIA"

Työntekijän hyvinvointi työssä on osittain riippuvainen esimiehestä. On jopa sanottu, että parasta mitä esimies voi tehdä alustensa hyväksi, on pitää itsensä hyvässä kunnossa. Hyvä esimiestyö on sitä vaikeampaa, mitä huonommin esimies itse voi. Työyhteisössä, kuten missä tahansa ihmisten muodostamassa suhteellisen kiinteässä ryhmässä, henkilösuhteet ovat tärkeä tekijä viihtyvyyden ja hyvinvoinnin kannalta.

Työhön kuuluu luonnollisena osana ponnistelu, ja toisinaan se vaatii tekijältään paljon. Suuri kuormittavuus alkaa pitkään jatkuessaan syödä ihmisen voimavaroja ja altistaa negatiivisille seurauksille. Johtamisen yksi tärkeä tehtävä onkin arvioida jatkuvasti työpaikalla ilmeneviä fyysisiä ja psyykkisiä työhön ja työympäristöön liittyviä riskejä. Yksi tärkeimmistä esimiestyön tehtävistä on työn johtaminen niin, että työtä ja siihen liittyviä kuormitustekijöitä on sopivasti.

Suomalaisten toiveena ei ole mahdollisimman helppo työ ja vähäinen työmäärä. Jos ihminen kokee työssä alikuormittumista, se on ongelma siinä missä ylikuormittuminenkin. Liian vähäinen työ turhauttaa ja liian suuri työmäärä kuluttaa kohtuuttomasti. Pitkään jatkuessaan kumpikin ääripää syö työntekijältä työn ilon ja ammatillisen itsetunnon.

Haastava, mutta hallittavissa oleva työ tarjoaa elämyksiä, joita tämän päivän työntekijä kaipa-
paa. Onnistumisen elämykset ja ammatillisen identiteetin vahvistuminen eivät synny yksitoik-
koisista ja osaamista väheksyvistä työtehtävistä.

Hyvän johtamisen yksi tärkeimmistä tekijöistä liittyy arvostuksen jakamiseen. Aikuisen ih-
misen komentaminen aiheuttaa alistamisen kokemuksen, jonka seurauksena on pikemminkin
vastustusta kuin halu suoriutua annetusta tehtävästä niin hyvin ja sujuvasti kuin mahdollista.
Tämä ei tarkoita, etteikö esimiehen pidä johtaa selkeästi ja johdonmukaisesti. Kyse on menet-
telytavasta. Pelkistäen voisi sanoa, että esimies voi valita arvostamisen ja arvostelemisen väliltä.

Johtaminen on tehokasta, kun työlle asetetut tavoitteet eivät tule ulkoa annettuina, vaan ne ase-
tetaan ainakin jossain määrin työyhteisössä. Silloinkin kun tavoitteisiin ei voi vaikuttaa, on usein
mahdollista keskustella tavoista, joilla niihin päästään. Yleensä ihminen sitoutuu tekemiseensä pa-
remmin silloin, kun hän on ollut mukana vaikuttamassa. Esimiehellä on kuitenkin aina vastuun-
sa, eikä sitä sovi karttaa.

Hyvässä johtamisessa esimies seuraa, miten asiat etenevät. Jos asiat eivät suju sovitulla tai
odotetulla tavalla, niihin puututaan jämäkästi ja johdonmukaisesti. Ongelmat on syytä selvit-
tää neutraalilla ja kysyvällä tavalla.

*"Ikäohjelman tavoitteena on myös auttaa työyhteisöjä näkemään
eri-ikäisyys työpaikan voimavarana ja hyödyntämään monimuotoisen
työyhteisön vahvuudet. Tämä tarkoittaa käytännössä työyhteisötaito-
jen edistämistä, erilaisuuden hyväksymistä ja eri ikävaiheisiin liittyvien
kuormitustekijöiden hallitsemista tarvittavin tukitoimin ja joustoin.*

*Tällainen työyhteisö ei synny itsestään, vaan avoimen keskustelun
ja ennen kaikkea esimerkillä johtamisen kautta. Sen toteutumista
voidaan edistää työpaikan tarpeisiin perustuvalla ikäohjelmalla. Yksi
sen keskeisistä tavoitteista on, että työpaikoilla muodostuu käytän-
nöksi keskustella säännöllisesti kaikkien työntekijöiden kanssa ikään,
elämänvaiheisiin, työntekoon ja työuraan liittyvistä kysymyksistä."*

Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria
- opas ikäohjelman laatimiseen. 2013, s. 6

Negatiivinen ja syyllistävä johtaminen levittää kielteistä ilmapiiriä työyhteisöön. Hyvä johtaminen taas edistää työpaikalla yhteishenkeä, luottamusta ja vastavuoroisuuden kokemuksia. Tällaiset myönteiset asiat lisäävät työntekijöiden voimavaroja ja siten suojaavat työkykyä.

Työpaikkojen johtamistyössä on myös otettava huomioon työntekijöiden eri ikä- ja elämänvaiheisiin sekä työkykyyn liittyvät tekijät. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat yhdessä laatineet materiaalia, joka auttaa työpaikkoja kohtaamaan ikään liittyviä haasteita ja kääntämään ne työyhteisön voimavaraksi.

Suurin osa luulee olevansa Koskela

Väinö Linnan romaani Tuntematon sotilas on paitsi kirja sodasta, myös värikäs kuvaus erilaisista johtamistyyleistä. Useimmiten vänrikki Koskelaa on pidetty hyvänä esimerkkinä inhimillisestä johtamisesta. Koskelan kaltaisia esimiehiä löytyy tämän päivän suomalaisesta työelämästä, mutta niin löytyy kirjan muitakin johtamisen karikatyyrejä.

Johtamistavoilla on suuri merkitys. Pelko luo kierteen, jossa työntekijät pitävät tärkeänä rutiinisuoritusta ja ennustettavuutta, koska silloin ei löydy perusteita rankaisemiseen. Tämä merkitsee automaattisesti riskien välttämistä sekä työsuoritusten määrän ja laadun osalta konemaista toistoa. Tällöin hylätään kaikenlainen spontaanisuus ja innovatiivisuus uusien ja entistä toimivampien ratkaisujen etsimiseksi.

Johtaminen on tavoitteiden asettamista ja niihin pyrkimistä. Tavoitteet saavutetaan yleensä parhaiten, kun tekijät kokevat ne omikseen. Esimiesten keskeinen tehtävä on auttaa työntekijöitä onnistumaan työssään.

"Mielekkyyttä lisääntyy, jos kokee itsensä töissä tarpeelliseksi ja joskus saa kiitosta. Jos johtajat tervehtivät aamulla."

Nainen, 45 vuotta, työntekijä

"Esimiespalaute, myös negatiivinen, saisi olla selkeämpää ja paremmin eriteltyä. Tarvittaessa koulutuksen lisääminen palautteen pohjalta olisi eteenpäin vievä voima. Tulisi tunne, että työstämme välitetään ja laatua pyritään parantamaan. Se olisi mielekkyyttä lisäävää."

Mies, 33 vuotta, työntekijä

"Vanhoillinen johtaja ei osaa muuttaa toimintatapojaan vaikka kehitys sekä henkilöstön että kaluston puolelta sitä vaatii. Meidän firmassa työntekijät ovat välttämätön paha, joihin ei kannata panostaa, koska firmalla menee muutenkin niin hyvin. Työn mielekkyyttä paraneekin kun saadaan firmaan nuorekkaampi ja työntekijöitä arvostava johtaja."

Mies, 28 vuotta, työntekijä

"Ylempi johto ei osoita kiinnostusta työntekijöitä kohtaan. Työssä jaksaminen vähenee, kun ei saa kiitosta. Johto odottaa, että työntekijät joustavat aina, mutta itse firma ei joustaa yhtään!"

Nainen, 22 vuotta, työntekijä

"Mielekkyyttä paraneekin, jos kuunnellaan ja otetaan huomioon. Vanhanaikainen käskyttäminen saa karvat pystyyn ja etsimään keinoja siihen että pääsisi koko hommasta eroon."

Nainen, 48 vuotta, alempi toimihenkilö

Lähde: Juha Antila, Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä TEM, Työpoliittinen tutkimus 2006

On mahdotonta sanoa, kuinka suuri osa työpaikkojen hyvistä tai huonoista ilmiöistä voidaan suoraan panna esimiesten piikkiin. Etenkin nuoret työntekijät asettavat esimiehille paljon vaatimuksia. Se, että palkansaajaväestö on entistä koulutetumpaa, ei merkitse esimiestyön tarpeen vähenemistä, vaan tarvetta parantaa esimiestyön tasoa.

Monet odottavat esimiehiltä entistä enemmän palautetta, avoimuutta ja kannustamista sekä esittämiensä ideoiden kuuntelemista. Ehkä esimiesten kyvyt työhön liittyvien teknisten ja muiden vastaavien asioiden johtajina ovat pääpiirteittäin kohdallaan, mutta ihmisten johtamisen ominaisuuksissa olisi yleisesti ottaen kehittämisen tarvetta.

Työntekijät toivovat inhimillistä kohtelua. Tämä voi kuulostaa itsestään selvältä, mutta käytännössä kyse on merkittävästä asiasta. Jo aivan pienetkin seikat, kuten tervehtiminen ja toisten kohtelias huomioon ottaminen, ovat monille täysin tuntemattomia asioita työelämässä – puhumattakaan asiallisen palautteen antamisesta ja saamisesta, oleellisen tiedon välittämisestä ja avoimuudesta.

Usein työpaikan ilmapiiriä pystyisi parantamaan jopa ilman mitään kustannuksia ja kohtuullisen yksinkertaisin toimenpitein, mutta syystä tai toisesta se on vaikeaa. Työpaikoilla ilmenee edelleen kasvotonta, byrokraattista ja kylmää ihmisten johtamista, joka ei toiminut välttämättä edes massatuotannon aikakaudella, saati nykyisessä tuotantoympäristössä.

Onneksi on olemassa myös monia työorganisaatioita, joissa on ymmärretty, että vastavuoroisuus on valttia. Organisaatioita, jotka toimivat kaikin puolin hyvin, työelämän lakisääteiset vähimmäisehdot kirkkaasti ylittäen.

Jos työelämässä otetaan lähtökohdaksi ihmisen kohteleva täysikasvuinen, vastuullinen ja ajatteleva yksilönä, ollaan jo oikealla suunnalla. ■

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Työ on järjestettävä niin, että se on tekijänsä mittaista – ei yli- eikä alimittaista.
- Hyvä esimies arvostaa työntekijöitään ja toimii niin, että he voivat ja haluavat onnistua työssään ja kehittyä ammattilaisina.
- Hyvä johtaminen edistää työpaikan yhteishenkeä, luottamusta ja vastavuoroisuutta.
- Palautteen saaminen työstä on tärkeää. Sitä pitää antaa rakentavalla tavalla ihmistä kunnioittaen.

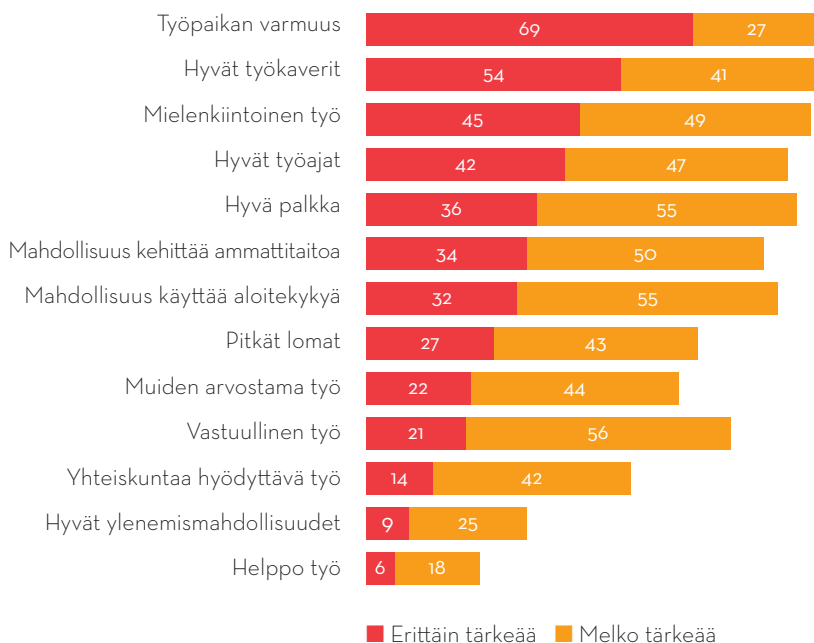
ME-HENKI SIIVITTÄÄ TULOKSIIN

Hyvällä työpaikalla on hyvä me-henki. Työntekijät antavat apua toisilleen ja luottavat toisiinsa. Työn johtaminen on oikeudenmukaista, ja työpaikalla on sekä aikaa että mahdollisuus keskustella asioista. Ollaan samassa veneessä ja soudetaan samaan suuntaan – kaikki soutavat.

Meillä kaikilla on luontainen tarve kuulua johonkin joukkoon. Haluamme kokea olevamme tarpeellisia ja toisten hyväksymiä. Haluamme kuulua porukkaan, jossa välitetään, autetaan ja tuetaan kaveria.

Työssä viihtymisessäkin yksi keskeisimmistä asioista on juuri yhteenkuuluvuuden tunne. SAK:n jäsentutkimuksessa lähes kaikki vastaajat (95 %) pitivät hyviä työkavereita vähintään melko tärkeänä asiana omassa työssään.¹⁶

TÄRKEITÄ TAI MELKO TÄRKEITÄ ASIOITA TYÖSSÄ (%)





"Tutkimus osoittaa, että luottamus ja yhteisöllisyys ovat työyhteisön sosiaalista pääomaa ennen kaikkea siksi, että ne tekevät työn arjesta sujuvaa. Niiden puute vastaavasti lamaannuttaa yhteistyön. Lähityöyhteisössä vallitseva luottamus ja yhteisöllisyys myös sitouttavat organisaatioon ja vähentävät työperäisten stressioireiden kokemista".

Jaakko Koivumäki: Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma, 2008



SAK:n jäsentutkimuksen tulokset vastaavat muita kotimaisia ja ulkomaisia tutkimuksia. Hyvän työilmapiirin merkitys ei todennäköisesti vähene tulevaisuudessakaan, sillä ainakin SAK:-laisten työntekijöiden keskuudessa hyviä työkavereita arvostavat erityisesti nuoret työntekijät.

Yhteenkuuluvuuden tunne näyttää olevan suomalaisilla työpaikoilla Työterveyslaitoksen Työ ja terveys 2012 -tutkimuksen mukaan varsin yleistä. Noin 70 prosenttia suomalaisista palkansaajista kokee työssään olevansa osa porukkaa. Apua ja tukea työtovereiltaan kertoi samassa tutkimuksessa saavansa 80 prosenttia palkansaajista. Nämä asiat näyttävät olevan Suomessa hieman paremmalla tolalla kuin muualla Euroopassa.¹⁷

Eri tutkimuksissa on todettu, että työpaikan ilmapiirillä ja työssä viihtymisellä on yhteys sekä työntekijöiden hyvinvointiin että työn tuottavuuteen. Hyvän me-hengen työpaikoilla työntekijät ovat terveempiä, jaksavat työssään kauemmin ja ovat aloitteellisempia kuin huonon yhteishengen työyhteisöissä.

Mistä yhteenkuuluvuus syntyy?

Hyvä työilmapiiri ei synny automaattisesti, vaan sitä pitää tietoisesti kehittää. Jokaisen työpaikan menestymisen takana ovat ihmiset – niin työntekijät kuin esimiehetkin. Avainsanoja ovat vastavuoroisuus ja luottamus.

Yhteenkuulumisen tunnetta vahvistaa myös kokemus siitä, että omalla työllä on merkitystä. Se sitouttaa meidät kaikkein vahvimmin työhömmä ja työyhteisöön.

Hyvä työ luo vahvan luottamuksen työyhteisöön. Asiat sujuvat, hommat hoituvat. Vaikeissa paikoissa kavereita autetaan ja ruuhkahuiput puretaan yhteistyössä. Toisten ideoihin tartu-

taan, uusia kehitetään ja pannaan toimeksi. Komentamiseen, kontrollointiin ja raportointiin menee vähemmän työpanosta, aikaa ja rahaa, kun kokemus on osoittanut, että työtovereiden laadukkaaseen tekemiseen voi luottaa.

Töihin tullaan tekemään jotain hyvää ja hyödyllistä. Tarkoitus on saada jotain aikaiseksi. Tämä ei johdu vain siitä, että työntekijä toivoo palkanmaksulle olevan jatkossakin hyvät perusteet. Hän haluaa saada jotain valmiiksi tai suoritettuksi, koska silloin hän on yhteisön hyödyllinen jäsen. Työ on helpompaa ja haus Kempaa, kun sitä tehdään yhteistyössä. ■

*Työhyvinvoinnin professori
Marja-Liisa Mankan mukaan hyvä
yhteishenki syntyy siitä kun:*

- *pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa*
- *työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita*
- *työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen*
- *tavoitteenamme on: "toimimme yhdessä"*
- *jokainen tuntee olevansa ymmärretty ja hyväksytty.*

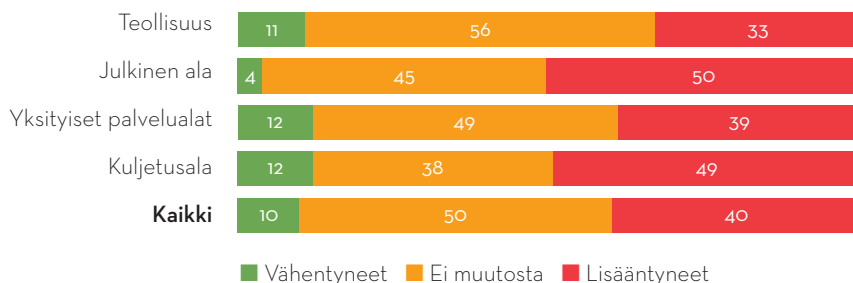
Yhteisöllisyydellä menestykseen, Jamit-hanke, 2013

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Luottamusta ja yhteisöllisyyttä pitää työpaikoilla tietoisesti kehittää.
- Yhteisöllisyyttä edistävät avoin vuoropuhelu, vastavuoroisuus ja keskinäinen kunnioitus.



RIITA-ASIAT TYÖPAIKALLA OVAT... (%)



SANELU ON SOPIMISEN VASTAKOHTA

Ihmisten yhteistyö rakentuu lakien, normien, sopimusten ja sitoumusten keskellä. Töissä työnantajan on luotettava siihen, että työntekijä saapuu työpaikalle ja antaa työpanoksensa yrityksen, kunnan, valtion tai muun organisaation menestyksen turvaamiseksi. Työntekijä puolestaan luottaa siihen, että työnantaja maksaa työpanoksesta sovitun palkan, takaa turvallisen työympäristön ja kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti.

Työsuhde perustuu useimmiten hyvin syvään luottamukseen, koska yleensä osa palkasta maksetaan jälkikäteen ja osa etukäteen. Näin työnantaja ja työntekijä ovat kuukauden aikana enemmän tai vähemmän velkaa toisilleen.

Suomen työpaikoilla luottamus perustuu siihen, että asioista on sovittu. Kun sopimuksen sisällöstä tai lakien soveltamisesta keskustellaan, työntekijöillä on omat edustajansa työpaikoilla ja asiantuntijansa ammattiliitoissa. Näin työntekijät voivat luottaa siihen, ettei työnantaja voi yksipuolisesti muokata lakien ja sopimusten tulkintoja mieleisikseen.

Sopimisen vastakohta on sanelu. Hyvällä työpaikalla työntekijöiden yhteishenki ja järjestäytyminen ovat vahvoja. Työsuojelevaltuutetut ja luottamusmiehet voivat tiukoissakin paikoissa luottaa työtovereidensa tukeen. Vahva järjestäytyminen varmistaa työnantajan tietävän, että työntekijöiden edustajien kanssa on puhuttava ja sovittava asiat.

Työpaikoilla kuitenkin on ongelmia. SAK:n luottamushenkilöpaneelista käy ilmi, että jopa 40 prosenttia luottamushenkilöistä kokee riita-asioiden lisääntyneen. Vain joka kymmenes arvioi riita-asioiden vähentyneen.¹⁸

Ongelmien ratkaiseminen ja vaikeuksien voittaminen on helpompaa, jos ne tuodaan ajoissa esiin. Hyvässä työssä luottamus on niin vahva, että työntekijät voivat joko suoraan tai työsuojeluvaltuutettujen tai luottamusmiesten kautta tuoda esiin oman työnsä vaikeimpia ongelmia ja ristiriitoja. Vain nostamalla asiat pöydälle niihin voidaan saada kestäviä, kaikkia osapuolia edes kohtuullisesti tyydyttäviä ratkaisuja.

Hyvät luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat työpaikkansa menestyksen rakentajia, koska heillä on syvä ymmärrys työhön kytkeytyvien toimintatapojen, ongelmien,

"Vain nostamalla asiat pöydälle niihin voidaan saada kestäviä, kaikkia osapuolia edes kohtuullisesti tyydyttäviä ratkaisuja."

riskien, kateuden, innostuksen ja onnistumisien moni-ilmeisestä kudelmasta. Kun työntekijöillä on vahvat edustajat, työnantaja saa luotettavasti palautetta työprosessien kehittämiseen. Organisaation menestyksen kannalta on tärkeää tietää, mikä sujuu tai mistä kenkä todella puristaa.

Hyvä työyhteisö on keskusteleva. Se kykenee käsittelemään vaikeitakin kysymyksiä asiallisesti. Ikävimmissä tilanteissa osataan noudattaa lakien ja työehtosopimusten mukaisia menettelytapoja, jolloin voidaan välttyä työyhteisöä vielä pahemmin reipiltä riidoilta, kaunoilta ja kalliilta oikeudenkäynneiltä.

Yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnat ovat lakisääteisiä elimiä, jotka vähintään 20 hengen työpaikoilla on oltava. Parhaimmilla työpaikoilla ne ovat koko henkilöstön ja työnantajan edustajien vuorovaikutusalustoja, joissa voidaan yhdessä kehittää toimintaa tuloksellisemmaksi. ■

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Vahva yhteistoiminta luo edellytykset ratkaista vaikeitakin ongelmia ja ristiriitoja työpaikalla.
- Luottamuksellinen yhteistyö perustuu tasavertaiseen vuorovaikutukseen.
- Työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet vahvistavat yhteistyön edellytyksiä.

"Keskiverto suomalainen haluaa mielenkiintoisen työn hyvähenkisessä työyhteisössä, jota johtaa reilu esimies. Työsuhteen vakinaisuus ja varmuus ovat hänelle tärkeitä kuin suuri palkka, korkea status tai urakehitysmahdollisuudet. Uran sijaan suomalainen haluaa mieluummin toteuttaa ja kehittää itseänsä. Vapaa-aika on suomalaisille tärkeää, ja siksi työn tulee tarvittaessa joustaa."

Ilkka Haavisto, Työelämän kulttuurivallankumous, EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010

Yli puolet SAK:laisista kokee, että

- työnantaja ei mitoiteta työmäärää oikein
- työnantaja asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle
- työssä on aina kiire.

SAK:n työolobarometri 2012



PITÄÄKÖ TÖISSÄ OLLA MUKAVAA?

”On vaikea ajatella työn olevan palkansaajan kannalta mielekästä, ellei työpaikka ole varma ja pysyvä”.¹⁹ Useimmille suomalaisille työpaikan pysyvyys on tärkein hyvän työn ominaisuus. Valitettavasti vain yhä harvempi voi tänä päivänä olla varma oman työpaikkansa säilymisestä.

Työpaikan pysyvyyden ohella ihmisten hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen työelämässä vaikuttaa vahvasti se, että työntekijä pitää työtään hyödyllisenä ja mielenkiintoisena, voi hyödyntää työssään oppimiaan taitoja, pystyy vaikuttamaan omaa työtään koskeviin asioihin sekä kokee, että häneen luotetaan. Työn mielekkyyttä puolestaan vähentävät esimerkiksi kiire ja epävarmuus.

Työn mielekkyyden muutosta voi pitää eräänlaisena lämpömittarina, joka ilmentää laajemminkin työelämän kehitystä. Viimeisten kymmenen vuoden aikana mittarilukemat ovat laskeneet uhkaavasti. Vuonna 2013 peräti kolmannes suomalaisista arvioi työn mielekkyyden muuttuneen entistä huonompaan suuntaan. Reilu puolet oli sitä mieltä, että työn mielekkyys on pysynyt ennallaan ja 14 prosenttia arvioi sen muuttuneen parempaan suuntaan.²⁰

Elämässä pitää olla muutakin kuin työ

Mitä mielekkäämmäksi työ koetaan, sitä tärkeämpää se ihmiselle on. Tutkimuksen²¹ mukaan hyväksi koetut työolot myöhentävät selvästi eläkkeelle siirtymistä. Jos taas työ on koettu liian kiireiseksi, liian rasakaksi henkisesti tai työajat ovat joustamattomat, eläkkeelle siirrytään aikaisemmin.

Suomessa työ on ihmisille edelleen tärkeää, mutta tilanne on muuttumassa. Yhä useammalle työ ei ole itseisarvoisesti niin tärkeää kuin joskus aiemmin, ja työlle asetetaan myös ehtoja. Työ ei saisi olla pelkästään toimeentulon väline.

Lisäksi koetaan, että elämässä pitää olla muutakin kuin työ, ja se myös uskalletaan sanoa. Elämän pitäisi olla tyydyttävää kaikilla elämänalueilla. Se on haasteena valtava, ehkä jopa mahdoton. Työnkin pitäisi olla samaan aikaan kiinnostavaa, palkitsevaa ja haastavaa, mutta se ei kuitenkaan saisi viedä liikaa aikaa ja voimavaroja.

Erityisesti nuorilla on suuria odotuksia työelämälle. Nuoremmat palkansaajat kokevat vanhempia useammin, että elämässä on muita asioita, jotka ovat ansiotyötä tärkeämpiä.

"Mielekäs työ on yksi ihmisen hyvinvoinnin perusteista. Työ lisää yksilön omanarvontuntoa ja yleistä aktiivisuutta. Työn tekeminen – oli kyse sitten palkkatyöstä, vapaaehtoisuudesta tai muusta järkevästä toiminnasta – liittyy ihmisen osaksi yhteiskuntaa.

Nykyään on muotia korostaa vapaa-ajan merkitystä. Vapaa-aikaa ei ole kuitenkaan olemassa ilman työtä. Työikäiset ja -kykyiset ihmiset tarvitsevat ajankäytölleen raamit, joissa on sopivasti niin työtä kuin vapaatakin. Ilman työn ja vapaa-ajan vuorottelua yksilön elämästä tulee harmaata puuroa, josta puuttuvat huiput ja laskut sekä ponnistelut ja kokemukset onnistumisesta."

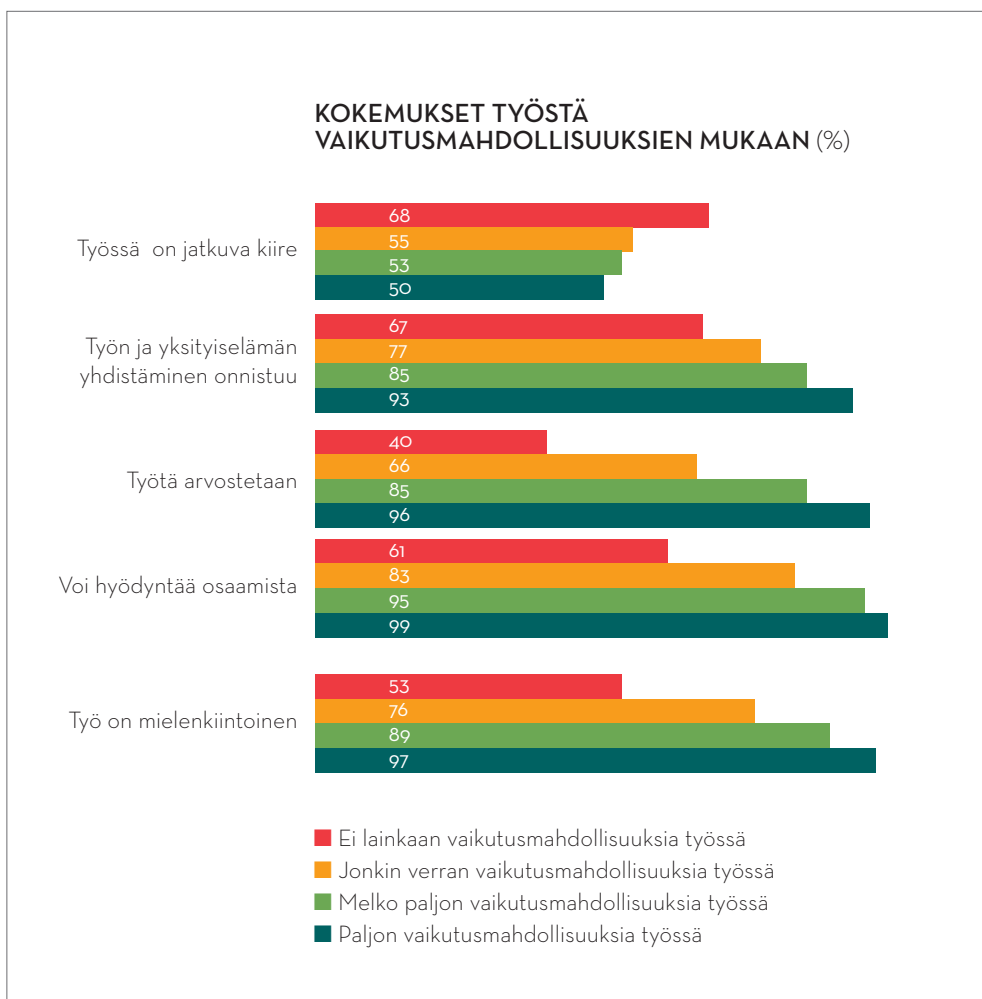
Helsingin Sanomat, pääkirjoitus, 19.9.2013

Oman työnsä paras asiantuntija

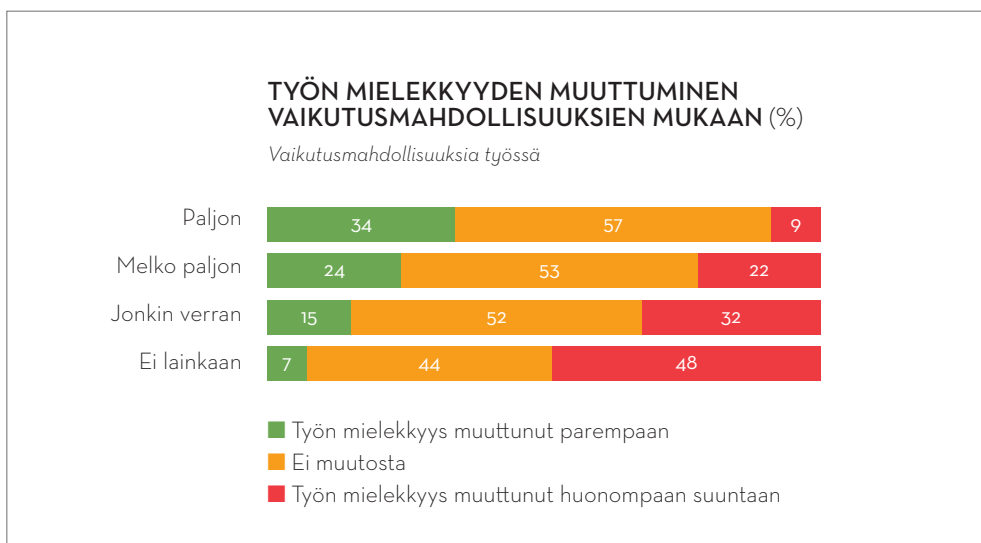
Useissa tutkimuksissa on havaittu, että jos työntekijällä on vähintään melko paljon mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin, tuntuvat työssä lähes kaikki asiat olevan kohdallaan: työntekijä viihtyy työssään, jaksaa hyvin ja sairastaa vähemmän. Huonot vaikutusmahdollisuudet sen sijaan lisäävät muun muassa riskiä sairastua sydän- ja verisuonitauteihin sekä halua jäädä aiemmin eläkkeelle.²²

Tutkimustuloksia työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien merkityksestä ei kuitenkaan näytetä otettavan todesta, koska työpaikoilla vaikutusmahdollisuudet ja työn kokeminen mielekkäänä ovat vähentymässä.

SAK:n työolobarometrissa²³ kävi erittäin selvästi ilmi, että työntekijät, joilla on paljon vaikutusmahdollisuuksia työnsä järjestelyihin, arvioivat ylipäätään työelämän laatua myönteisesti.



Jos työntekijä kokee, että hänellä on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä järjestykseen, hän arvioi myös työn mielekkyyden muutosta paljon positiivisemmin kuin muut.²⁴



Useissa tutkimuksissa on todettu, että työntekijöiden hyvinvointi on enemmän yhteydessä heidän vaikutusmahdollisuuksiinsa kuin työn määrään. Vaikutusmahdollisuuksien vahvistaminen myös suojaaa muiden rasitustekijöiden kielteisiltä vaikutuksilta (esimerkiksi kiire, epävarmuus, hankalat työajat, vuorotyö), lisää sitoutumista työhön ja vähentää stressiä.²⁵ ■

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia pitää lisätä, kun päätetään esimerkiksi työajoista, työtavoista ja palkitsemisjärjestelmistä.
- Johtamisella on luotava sellainen työkuulttuuri, jossa työntekijälle annetaan mahdollisuus arvioida kriittisesti työpaikan toimintatapoja ja etsiä uusia vaihtoehtoja järjestää työ paremmin.



MINKÄ NUORENA OPPII SEN VANHANA UNOHTAA

Voiko työelämä tyhmentää? Tutkimuksen mukaan pitkään työelämässä mukana olleiden perustaidot ovat keskimäärin heikompia kuin lyhyemmän aikaa työelämässä olleiden.²⁶ Näyttää myös siltä, että mitä pitempään työelämässä on oltu, sitä heikommat ovat perustaidot.

Samaan aikaan yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvat muutokset asettavat aikuisten osaamiselle jatkuvasti uusia vaatimuksia. Ammattiosaamisen rinnalla edellytetään yhä enemmän yleisiä perustaitoja, joiden avulla kyetään reagoimaan työelämässä tapahtuviin muutoksiin ja etenkin oppimaan muutosten vaatimia uusia taitoja.

Lähtötilanne aikuiskoulutukselle on Suomessa hyvä: yleinen osaamisen taso on korkea. Aikuisväestömme perusosaamisen taso on OECD-maiden huippua, ja koulutuksiin osallistutaan aktiivisesti. Suomessa 66 prosenttia aikuisista osallistuu vuosittain johonkin koulutukseen. Tällä tuloksella pääsemme OECD-maiden kakkossijalle vain niukasti tanskalaisille hävi-ten. Työhön liittyvään koulutukseen osallistuu vuosittain 52 prosenttia suomalaisista aikuisista.

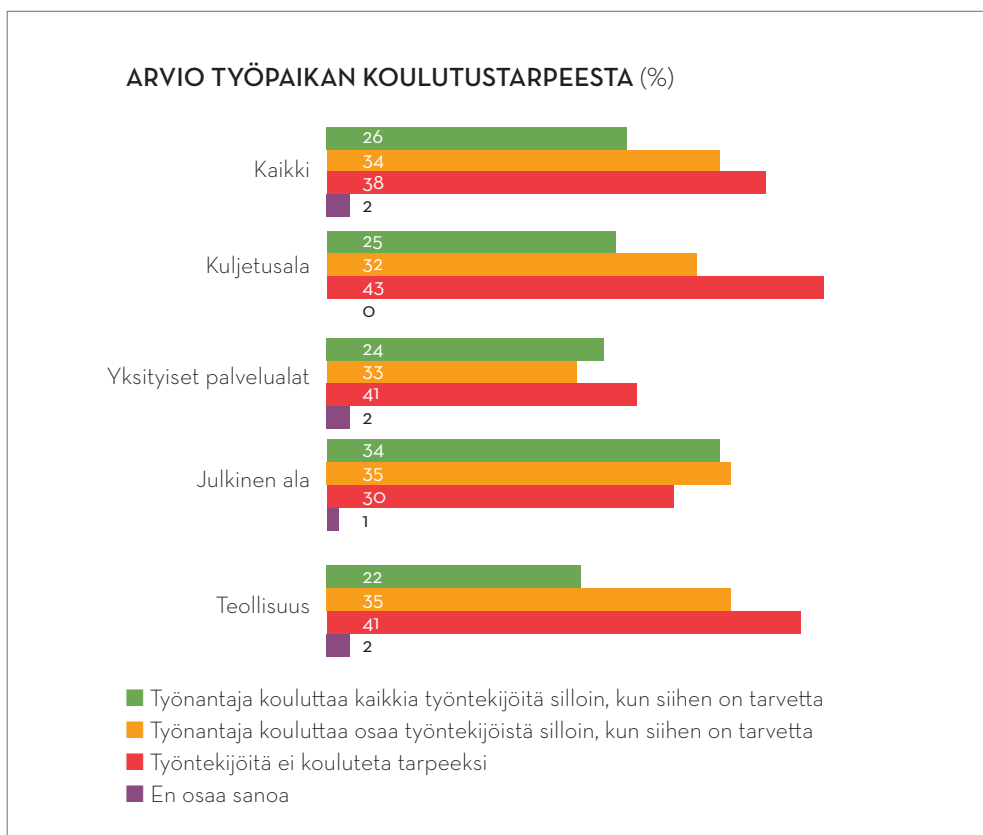
Koulutus kuitenkin kasaantuu. Mitä parempi pohjakoulutus työntekijällä on, sitä enemmän hänellä on työssä mahdollisuuksia kehittää osaamistaan ja saada lisäkoulutusta – ja päinvas-toin. SAK:laisista työntekijöistä yli puolet (55 %) ei saanut päivääkään työnantajan kustanta-maa koulutusta vuosina 2011–2012.²⁷

Työnantajalla on vastuu ylläpitää työntekijöiden ammatillista osaamista. Koulutuksen järjestämisestä työnantajat eivät kuitenkaan saa kovin mairittelevaa arviota työpaikkojen luottamushenkilöitä. Kuten alla olevasta kuviosta käy ilmi, vain neljännes heistä on sitä mieltä, että työnantaja kouluttaa kaikkia työntekijöitä silloin, kun siihen on tarvetta.²⁸

Koulusta kaikille

Oppiminen ei pääty nuorena hankittuun tutkintoon, vaan jatkuu läpi aikuisiän. SAK:n tavoitteena on, että kaikkien työntekijöiden ammattitaitoa pidetään yllä koko työuran ajan. Jatko- ja täydennyskoulutuksen tarve kasvaa koko ajan, sillä työelämä ja työmarkkinat muuttuvat nopeasti ja työtehtävien vaatimukset kasvavat.

Työelämässä osaamistaan päivittävällä työntekijällä on oikeus opintovapaaseen. Palkaton opintovapaata voi hakea, kun on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään vuoden. Lyhytaikaiseen opintovapaaseen on oikeus jo kolmen kuukauden jälkeen. Tätä mahdollisuutta käytetäänkin työelämässä kiitettävästi ja valtaosalla työpaikoista ilman ongelmia. Jos ongelmia on ollut, ne ovat useimmiten liittyneet siihen, että töiden järjestely on hankalaa tai henkilöstöä on liian vähän. Suurin oppimisen este työpaikoilla on kiire.



Työntekijäammateissa olevat osallistuvat kuitenkin ammattitaitoa uudistavaan koulutukseen vähemmän kuin korkeasti koulutetut. Pienillä työpaikoilla pidetään vähiten opintovapaista. Henkilöstömäärältään suurimmilla työpaikoilla opiskellaan suhteellisesti eniten. SAK:n luottamushenkilöpaneeli osoittaa, että alle 20 henkilön työpaikoista opintovapaata on pidetty noin 12 prosentissa. Yli 250 henkilöä työllistävillä työpaikoilla vastaava luku oli 58 prosenttia.²⁹

Oppiminen kannattaa

Työntekijöiden mahdollisuuksia ammattitaidon päivittämiseen parannetaan myös työehtosopimusten kautta. Työmarkkinakentässä niin sanottu osaamisen kehittämisen toimintamalli on viimeisin uudistus tällä saralla. Myös työpaikalla tapahtuvaa oppimisen ohjausta on kehitettävä.

Osaamisen kehittäminen tarkoittaa koulutuksen lisäksi kaikkea työssä ja työyhteisössä tapahtuvaa oppimista. Kehityskeskustelut ovat oivallinen hetki työntekijän kehittymistoiveiden ja -tarpeiden esille ottamiseen. Keskustelussa voidaan sopia työntekijälle henkilökohtainen koulutussuunnitelma, joka hyödyttää niin työntekijää kuin työnantajaakin.

Hyvä työelämä kannustaa oppimaan, sillä koulutus kannattaa. Osaamisen kehittäminen on koko työpaikan yhteinen etu. Työntekijälle koulutus tuo konkreettisia hyötyjä: suoritettu tutkinto näkyy suoraan palkkapussissa yhä useammalla alalla. Monilla SAK:n sopimusaloilla työehtosopimuksissa on sovittu palkankorotuksista tutkintojen mukaan.

Osaava ja aktiivinen työntekijä on entistä olennaisempi menestymisen edellytys työnantajalle. Työelämän laadun parantaminen hyödyttää sekä yritystä että työntekijöitä. ■

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Aikuisillakin on oltava oikeus oppia. Osaamista on voitava ylläpitää ja uudistaa koko työuran ajan.
- Aikuiskoulutusta on kehitettävä omana kokonaisuutenaan.
- Aikuisten ammatillisessa koulutuksessa on lisättävä valinnan mahdollisuuksia sekä tietyn ammattialan sisällä että yli koulutusalojen.
- Näyttötutkintojärjestelmää on kehitettävä, ja sen korkea ja tasainen laatu on turvattava.

- 1) 1000 ja yhden työn tarinat, Valdemar Mäkinen, säv. Eero Ojanen, san. Lauri Sipari.
- 2) SAK:n tavoiteohjelma 2011-2016 "Oma työ - yhteiset oikeudet" s. 14.
- 3) Vuonna 2012 yleisin palkka eli kansallinen keskitulo (mediaani) oli 2854 euroa/kk. Yksinelävä henkilö on Tilastokeskuksen mukaan pienituloisin, jos hänen tulonsa ovat 60 % kansallisesta keskitulosta. Vuonna 2012 se oli 1712 euroa/kk. Vuonna 2012 Suomessa oli näin mitattuna 635 000 pienituloista. Lähde: Tilastokeskus, Palkkatilasto 2012, ennakkotiedot.
- 4) SAK:n mielestä palkkatasa-arvoa edistävää samapalkkaisuusohjelmaa on jatkettava ja palkkakuihua arvioitava myös osa-aikaisen työn näkökulmasta.
- 5) Vastentahtoisesti määräaikaisia on 221 000 ja vastentahtoisesti osa-aikaisia 79 000. Lähde: Työvoimatutkimus. Tilastokeskus 2012.
- 6) 5th European Working Conditions Survey, 2010.
- 7) Työvoimatutkimus, Tilastokeskus 2012; SAK:n työolobarometri 2012.
- 8) SAK:n työolobarometri 2014, ennakkotietoja.
- 9) Toiveita ja todellisuutta, Työterveyslaitos, 2010.
- 10) Tilastokeskuksen mukaan itsensä työllistäviä ovat yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaajat. Vuonna 2013 yksinyrittäjiä oli noin 111 600, ammatinharjoittajia 28 500 ja freelancereita ja apurahansaajia yhteensä noin 11 800. Lähde: Anna Pärnänen, Tieto ja trendit 1/2014, Tilastokeskus.
- 11) Anna Pärnänen: Tieto ja trendit 1/2014, Tilastokeskus.
- 12) 3rd European Company Survey (ECS), 2013.
- 13) 5th European Working Conditions Survey, 2010.
- 14) SAK:n luottamushenkilöpaneeli, joulukuu 2013.
- 15) Ks. esim. Miettinen Ensio ja Saarinen Esa: Muutoksentehtävä, 1990.
- 16) SAK:n jäsentutkimus, Luottamus liikkeessä, 2010.
- 17) Työ ja terveys 2012, Työterveyslaitos.
- 18) SAK:n luottamushenkilöpaneeli, joulukuu 2013.
- 19) Pekka Ylöstalo: Mielekäs ja menestyvä työpaikka, teoksessa "Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi", toim. Raimo Blom ja Ari Hautaniemi, 2009
- 20) TEM, Työolobarometri, syksy 2013.
- 21) Työterveyslaitoksen hankkeessa "Toiveita ja todellisuutta" todettiin, että kun "työ on mielekästä, eläkkeelle ei ole kiire".
- 22) Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, "Työn epävarmuus ja hyvinvointi" -hankkeen raportti, 2011.
- 23) SAK:n työolobarometri 2012.
- 24) SAK:n työolobarometri 2012.
- 25) Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, "Työn epävarmuus ja hyvinvointi" -hankkeen raportti, 2011.
- 26) Malin, Sulkunen, Laine: PIAAC 2012 Kansainvälisen aikuistutkimuksen ensituloksia, 2013
- 27) SAK:n työolobarometri 2012.
- 28) SAK:n luottamushenkilöpaneeli, lokakuu 2012.
- 29) SAK:n luottamushenkilöpaneeli 4/2013.

*Mie tahtoisin
ihan tavallisen työpaikan*

*semmosen missä pomo
on paikalla kun sitä tarvii*

*työkaverit
ei noki eikä nälvi*

*kysyä uskaltaa
ja apuakin kehtaa pyytää*

*hommansa voisi hoitaa
niin hyvin kuin taitaa
ja muutkin sen huomaa*

*uuttakin oppii
vaikkei kaikkien kotkotusten
tahtiin hyppisikään*

*semmosen
tavallisen työpaikan
mie tahtoisin
ei tarvis töihin tullessa pelätä
ja kotiin vois lähteä
hyvillä mielin*