

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

SAK:n työolobarometri 2020

SAK

SAK:n työolobarometri 2020

Sisältö

SAK:n työolobarometri 2020	6
Johdanto	7
01	
Työelämän laadussa suunta parempaan	8
Hyvän työn mittarin kokonaispisteet aiempaa paremmat	10
Miehillä parempi toimeentulo, naisilla enemmän työn iloa	11
Huonoilla työpaikoilla sairastetaan enemmän	12
Hyvässä työssä jaksetaan pidempään	14
02	
Kiire uhkaa hyvinvointia työssä	15
Työn liukuminen vapaa-ajalle lisää stressiä	18
Stressioireet yleisiä huonoilla työpaikoilla	20
03	
Työn henkinen rasittavuus on turvallisuusriski	22
Väkivallan uhka yleisintä julkisella sektorilla	22
Kiusaaminen ei kuulu työpaikalle	22
Yli kolmannes on havainnut syrjintää työpaikallaan	24
04	
Mahdollisuus vaikuttaa oman työn järjestelyihin lisää työn mielekkyyttä	26
05	
Työntekijät osallistuvat aktiivisesti työn kehittämiseen	30

06

Valtaosalla on vakituinen kokoaikainen työ	32
SAK:laisten työ on usein kuormittavaa	35
Kuormitus voi heikentää työturvallisuutta	36

07

Työaikajoustot auttavat jaksamaan	38
Yli puolella työaika ei joustu ollenkaan	38

08

Teknologia on osa työtä, työntekijöillä positiivisia ja negatiivisia kokemuksia	41
Työ liukuu vapaa-ajalle	41
Teknologian armoilla?	42
Työn mielekkyys vaikuttaa kokemukseen	44
Suhde teknologiaan jakaa samassakin ikäryhmässä	45
Keskeiset havainnot	47

09

Palkkaerot naisten ja miesten välillä kasvaneet	48
Miten hyvin palkalla tulee toimeen?	50
Lisää työtä ja lisää palkkaa	52

10

Työ on entistä mielekkäämpää	54
Arviot työnantajista ristiriitaisia	57

11

Aiempaa useampi osallistunut koulutukseen	59
--	----

Liitteet	62
Liite 1: SAK:n Hyvän työn mittarin taulukot	62
Liite 2: SAK:n Hyvän työn mittarin muodostaminen	66
Liite 3: Barometrin vastaajat	70
Liite 4: Kysymyslomake	71

SAK:n työolobarometri 2020

SAK:laisten työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työstä ja työhön liittyvistä järjestelyistä kerätään kahden vuoden välein SAK:n työolobarometrilla.

Kantar TNS Oy keräsi vuoden 2020 tutkimusaineiston tekemällä yhteensä 1003 puhelinhaastattelua helmi-maaliskuussa 2020. Aineisto ehdittiin pääosin kerätä ennen kuin koronakriisi iski koko voimallaan Suomeen, eikä vastausajankohdalla näytä olleen systemaattista vaikutusta tuloksiin.*

Tutkimuksen otos on poimittu satunnaisesti SAK:n jäsenliittojen rekisteristä, mutta haastatteluille luotiin sukupuolen, iän ja jäsenliiton mukaan kiintiöt. Otos vastaa näin SAK:n työssäkävää jäsenkuntaa.

Hyvän työn mittarilla seurataan työelämän kehittymistä

Osana työolobarometriä SAK on tutkinut vuodesta 2014 lähtien suomalaisen työelämän kehittymistä SAK:n Hyvän työn mittarilla, jossa haastateltavat arvioivat omia työolojaan kymmenellä eri osa-alueella.

Mittarissa on kaksi osaa, joista toinen mittaa työelämän perusasioita ja toinen työntöön sujumiseen liittyviä tekijöitä. Työelämän perusasioihin kuuluvat terveys, turvallisuus, toimeentulo, työsuhteen varmuus ja sopivuus sekä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Työntöön sujuvuuteen taas kuuluvat työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet, työn ilo ja mielekkäisyys, työtahti, työnantajan antama tuki sekä työyhteisön yhteenkuuluvuus.

SAK:n Hyvän työn mittari määrittää vastaajan työolot hyviin, melko hyviin, keskinkertaisiin, melko huonoihin ja huonoihin. Tätä luokittelua käytetään myös yhtenä SAK:n työolobarometrin taustamuuttujana.

Lisätietoja:

Juha Antila
juha.antila@sak.fi

Riitta Juntunen
riitta.juntunen@sak.fi

* Haastattelujankohdtaa vertailtiin monin tavoin, mm. vastausviikoittain sekä ennen ja jälkeen hallituksen ensimmäisen ison koronafiedotustilaisuuden 12.3.2020. Koronakriisiin voisi olettaa näkyvän esimerkiksi kysymyksissä, onko huolestunut työn vaikutuksista terveyteen tai työpaikan menettämisestä. Tilastollisesti merkitseviä eroja vastausajankohdten välillä ei tällaisissa kysymyksissä kuitenkaan näy, joten on todennäköistä, että kriisi ei ole ehtinyt juurikaan vaikuttaa barometrin tuloksiin.

Johdanto

SAK:n työolobarometri kertoo ristiriitaista tarinaa suomalaisesta työelämästä. Työelämän laatu on kehittynyt kokonaisuutena parempaan suuntaan, mutta erityisesti työntekijöiden henkisessä työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa on paljon huolen aihetta.

SAK:laisilla työntekijöillä on hyvinkin myönteinen käsitys suomalaisesta työelämästä. Työ on mielenkiintoista ja hyödyllistä, työnantaja luottaa työntekijöihinsä ja työn ja yksityiselämän yhdistäminenkin onnistuu kohtalaisen hyvin. Entistä useampi on myös tyytyväinen mahdollisuuksiinsa vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin

Eniten huolta aiheuttavat puolestaan kova työtahti ja kiire sekä huoli työn haitallisista vaikutuksista terveyteen. Alituinen kiire saa työntekijät kokemaan, etteivät he ehdi tehdä töitään niin hyvin kuin haluaisivat. Se puolestaan aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta ja stressiä. Myös työn liukuminen vapaa-ajalle näyttää lisäävän voimakkaasti työntekijän stressikokemuksia. Jopa kaksi viidestä SAK:laisesta kertookin kärsivänsä työnsä vuoksi vähintään kerran viikossa jonkinlaisista stressioireista.

SAK:n työolobarometrissa välittyy myös selkeä kuva naisten ja miesten työelämäkokemusten välisestä erosta. Naisten ja miesten välinen palkkaero on kasvanut, ja työelämän laadun paraneminen on koitunut useammin miesten kuin naisten hyväksi. Naisia koskettavat myös työelämän nurjat puolet useammin kuin miehiä. Naiset kokevat työssään kiirettä ja stressiä miehiä useammin. Heillä työasiat pyörivät mielessä usein myös vapaa-ajalla, ja työtilanteen epävarmuus ahdistaa erityisesti nuoria palvelualalla työskenteleviä naisia.

Vaikka suomalaisen työelämän laatu onkin viime vuosina kehittynyt myönteisesti, tekemistä vielä riittää. Työhyvinvointi on suorassa yhteydessä työssä jaksamiseen ja työn tuottavuuteen. Jos työurat halutaan saada piteneväksi ja taloudellinen kilpailukyky vahvistumaan, on työelämän kehittämistä jatkettava aktiivisesti ja määrätietoisesti, jotta yhä useampi työntekijä saisi tehdä töitään hyvissä työoloissa.

01

SAK:n hyvän työn mittari 2020

Työelämän laadussa suunta parempaan

SAK:n Hyvän työn mittarissa nähdään ensi kertaa sitten vuoden 2014 hieman parantunut kokonaistilanne. Muutokset ovat toki pieniä ja suurin osa jäsenistä on edelleen keskinkertaiseksi määriteltävässä työssä. Miesten työolot ovat keskimäärin paremmat kuin naisten, mutta naiset kokevat miehiä useammin työssä innostusta ja työn iloa.

Työelämän laadussa SAK:laisilla aloilla nähdään nyt selkeää paranemista. Vähintään melko hyvällä työpaikalla työskentelee useampi kuin joka neljäs (27 %) SAK:laisista, kun seurannan alussa vuonna 2014 vastaava luku oli 23 prosenttia. Melko huonot tai huonot työolot on puolestaan on 18 prosentilla SAK:laisista, kun kuusi vuotta sitten vastaava luku oli 20 prosenttia. Osuuksien välinen ero on kasvanut kolmesta prosenttiyksiköstä yhdeksään prosenttiyksikköön. Todella hyvät työolosuhteet on noin kahdeksalla prosentilla SAK:laisista työntekijöistä.

Hyvän työn mittarin mukaan hyviä työoloja yhdistävät seuraavat tekijät: työntekijät kokevat työnsä turvalliseksi, työ ei ole vaaraksi terveydelle ja kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti.

Hyvässä työssä työntekijä on myös tyytyväinen mahdollisuuksiinsa vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin, ja hän kokee työn iloa sekä yhteenkuuluvuutta työporukan kanssa. Työssään hän saa myös riittävästi tukea työnantajalta.

Huonojen töiden osuus on pienentynyt hiukan edellisvuosiin verrattuna. SAK:laisista työntekijöistä noin seitsemän prosenttia työskentelee hälyttävän huonoissa työoloissa. Näille työpaikoille on tyypillistä

jatkuva kiire sekä se, että työnantaja asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle. Tieto ei tunnu kulkevan riittävän hyvin työpaikoilla, ja useimmat ovat lisäksi huolissaan työn haitallisista vaikutuksista terveydentilaansa. Huonot tai melko huonot työolot ovat vajaalla viidenneksellä (18 %) työntekijöistä.

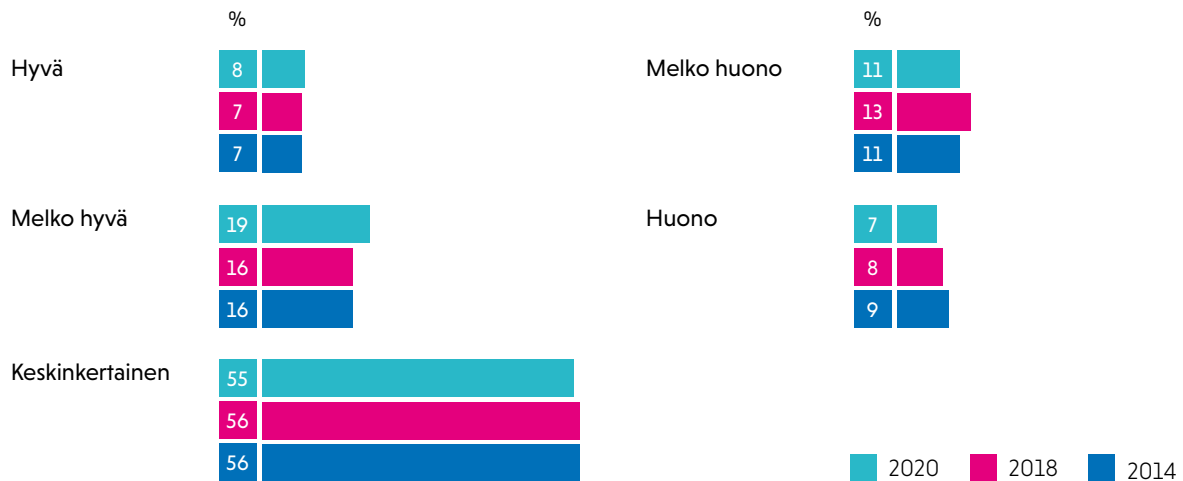
Yli puolet SAK:laisista työskentelee edelleen töissä, joita voi kuvata sanalla keskiverto. Näissä töissä osa asioista on hyvin ja osa huonosti, mutta työelämän laadussa on paljon kehittämisen varaa.

Eri sektorien välillä työolojen laadussa ei ole havaittavissa suuria eroja. Yksityisellä palvelusektorilla ja kuljetusaloilla työntekijöistä noin viidennes työskentelee kuitenkin selkeästi joko huonoissa tai melko huonoissa töissä.

Eniten melko hyvä ja hyviä töitä näyttäisi löytyvän niiltä aloilta, jotka eivät vastaajien mielestä sovellu käyttämäämme toimialajaotteluun³. Jopa kolmannes muilla kuin perinteisen toimialajaottelun mukaisilla työpaikoilla työskentelevistä SAK:laisista tekee töitään joko melko hyvillä tai hyvillä työpaikoilla.

Hyviä ja huonoja töitä on yhtä lailla vakituisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä. Määräaikaisista useampi kuin joka kolmas työskentelee vähintään melko

SAK:laisten jakautuminen hyvälle ja huonoille työpaikoille (%)



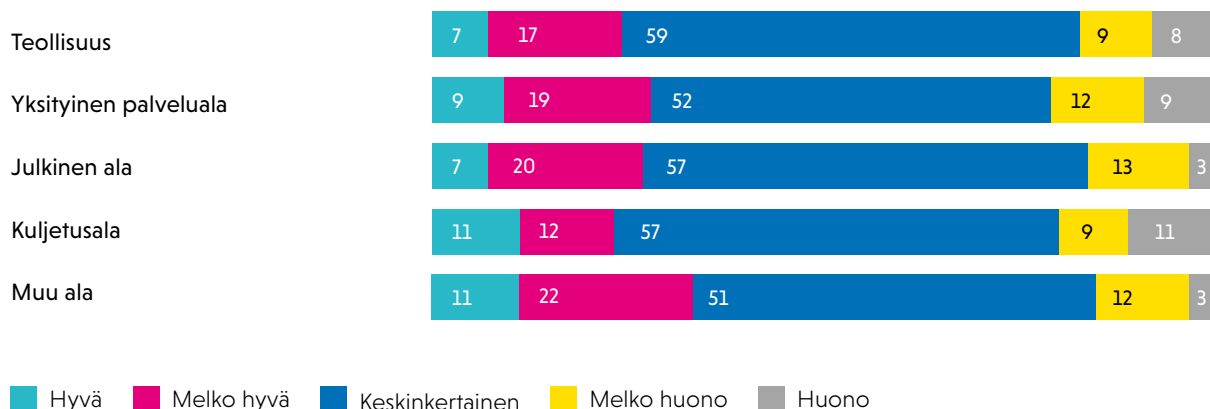
hyvillä työpaikoilla, ja vain noin yksi kymmenestä vähintään melko huonolla.

Osa-aikaisuuden osalta nähdään tuttu tulos, eli vapaaehtoisesti osa-aikatyössä olevien työolot eivät suuresti eroa kokoaikaisista. Sen sijaan vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien työolot ovat keskimäärin selvästi muita huonommat.

Myöskään kuormittavilla työmuodoilla (vuoro-työ, yötyö, jakso- ja periodityö) ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työn laatuun. Hyviä ja huonoja työpaikkoja on siis tasaisesti myös näitä muotoja noudattavissa töissä.

3 Vuoden 2020 tutkimuksessa toimialajakaottelua muutettiin siten, että toimialavaihtoehtoihin lisättiin vaihtoehto "Muu toimiala". Vastaaajista 16 prosenttia kertoo työskentelevänsä muulla kuin perinteisen toimialajakaottelun mukaisella toimialalla. Suurin osa tämän toimialan työntekijöistä on Rakennusliiton, Palvelualojen ammattiliitto PAM:n sekä Teollisuusliiton jäseniä.

SAK:laisten jakautuminen hyvälle ja huonoille työpaikoille (% , toimialan mukaan)



Hyvä Melko hyvä Keskinkertainen Melko huono Huono

Hyvän työn mittarin kokonaispisteet aiempaa paremmat

Suomen työelämästrategian tavoitteena on tehdä suomalaisesta työelämästä maailman paras vuoteen 2020 mennessä. SAK:laisilla aloilla tällaista kehitystä parempaan näyttäisi nyt olleen. Työelämän laatua kokonaisuutena kuvaava indeksi on noussut aiempaan vuosiin verrattuna kahdella pisteellä 68 pisteeseen, kun se vuosina 2014 ja 2018 oli 66. Muutos on merkittävä, sillä näin tiheällä, kahden vuoden mittausvälillä, tällaisen mittarin kokonaisuutokset eivät käytännössä voi olla paljoa suurempia kuin pari pistettä.

Suunta parempaan päin näkyy seitsemällä kymmenestä indeksin osa-alueesta. Aiemminkin hyvin korkeat pisteet saaneet työyhteisön tuki ja turvallisuus ovat pysyneet kutakuinkin ennallaan. Samoin

työsuhteen varmuus ja sopivuus. Kaikilla muilla osa-alueilla nähdään kahdesta kolmeen pisteen nousu vuoteen 2018 verrattuna. Monilla osa-alueilla nähtiin laskua vuosien 2014 ja 2018 välillä, mutta useimpien kohdalla tilanne on nyt korjaantunut.

Poikkeuksena on viime mittauksessa keskeiseksi noussut työntekijöiden terveyttä kuvaava ulottuus. Huoli työn vaikutuksesta terveyteen sekä työn kuormittavuus ja haitallisuus terveyden kannalta nousivat dramaattisesti vuodesta 2014 vuoteen 2018. Tämä muutos ei valitettavasti ole kokonaan palautunut aiemmalle tasolle. Tilanne näyttää kylläkin hieman paremmalta kuin vuonna 2018, mutta terveyshuolet kuormittavat vastaajia silti selvästi enemmän kuin kuusi vuotta sitten. Itse asiassa työn kuormittavuus terveyden kannalta on kahden viime vuoden aikana edelleen noussut, mutta samalla harvempi työntekijä on huolissaan työn negatiivisista terveysvaikutuksista.

SAK:n Hyvän työn mittari (pisteet asteikolla 0–100)

Kokonaispisteet



■ 2020 ■ 2018 ■ 2014

TYÖOLOJEN

Turvallisuus



Tasapuolinen kohtelu



Työsuhteen varmuus ja sopivuus



Toimeentulo



Terveys



TYÖNTEON SUJUMINEN

Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus



Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin



Työn mielekkyys ja ilo



Työnantajan tarjoama tuki



Työtahti ja tehokkuusajattelu



Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun ja työtahdin kohdalla nähdään selvä trendi parempaan päin.

Parannuksesta huolimatta kiireen tunne ja työnantajan tehokkuusvaatimukset ovat sen sijaan edelleen yleisiä suomalaisilla työpaikoilla. Työtahti ja tehokkuuden asettaminen muiden asioiden edelle on yhä Hyvän työn mittarin heikoin osa-alue 49 pisteellä. Tämä on ainoa osa-alue, jossa työpaikkojen laatu arvioidaan keskimäärin huonoksi eli pistemäärä jää alle 50:n.

Miehillä parempi toimeentulo, naisilla enemmän työn iloa

Hyvät ja huonot työt ovat jakautuneet kohtalaisen tasaisesti SAK:laisille työntekijöille. Esimerkiksi ikäryhmien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa – eri ikäisillä on hyviä ja huonoja töitä yhtä lailla.

Miehillä on kuitenkin tämänkertaisessa mittauksessa naisia useammin hyvä ja harvemmin huono työ. Tilanne on ollut lievästi samansuuntainen aiemminkin, mutta tämä ero on ensimmäistä kertaa tilastolli-

Työelämän suurin ongelma on edelleen kiire.

sesti merkitsevä. Miesten tilanne on siis parantunut vuodesta 2018 vuoteen 2020 enemmän kuin naisten.

Miesten työolot saavat eri osa-alueilla tasaisesti pari pistettä enemmän kuin naisten, vaikkakin muutama poikkeus tuloksissa on. Ero miesten hyväksi on erittäin iso toimeentulon kohdalla. Naiset puolestaan kokevat työssään työn iloa ja mielekkyyttä selvästi miehiä useammin, ja myös työnantajan tarjoama tuki on naisilla jonkin verran parempi.

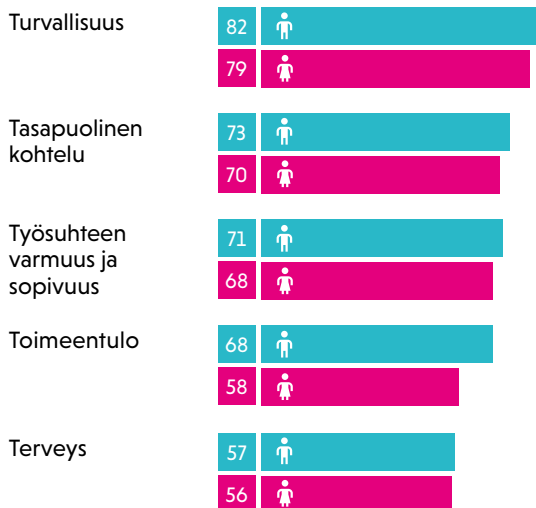
SAK:n Hyvän työn mittari (sukupuolen mukaan, pisteet asteikolla 0–100)

Kokonaispisteet

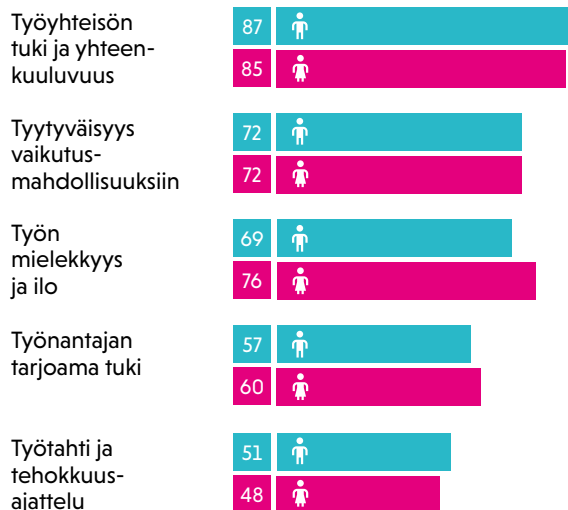


■ Mies ■ Nainen

TYÖOLOT



TYÖNTEON SUJUMINEN



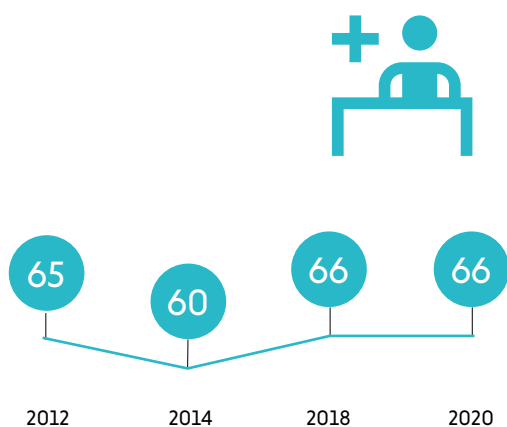
Huonoilla työpaikoilla sairastetaan enemmän

SAK:n työolobarometrin mukaan työntekijöiden sairauspoissaolot ovat pysyneet samalla tasolla kuin kaksi vuotta aiemmin, ja niitä on edelleen selkeästi enemmän kuin vuonna 2014. Sekä vuonna 2018 että nyt vuonna 2020 kaksi kolmesta SAK:laisesta (66 %) kertoo olleensa poissa töistä oman sairauden vuoksi edellisen vuoden aikana.

Kelan tilastojen mukaan sairauspoissaolot ovat kasvaneet erityisesti vuoden 2017 jälkeen. Pääosin kasvu johtuu työuupumukseen ja masennukseen liittyvien poissaolojen lisääntymisestä. Mielenterveysyistä johtuvien sairauspoissaolojen yleistyminen näkyy Kelan mukaan kaikissa ikäryhmissä, mutta erityisesti nuorilla ja varhaiskeski-ikäisillä naisilla. Naisilla mielen- terveyden häiriöt ovat jo yleisin peruste sairauspäi- värahan saamiselle, kun taas miehillä yleisin syy ovat edelleen tuki- ja liikuntaelinten sairaudet.⁴

Talouden noususuhdanne on voinut vaikuttaa sair- auspoissaoloihin kahta eri kautta. Ensinnäkin työpaikat ovat lisääntyneet, jolloin työmahdollisuuksia on avau- tunut myös heille, joiden terveydentila on lähtökoh- taisesti keskimääräistä huonompi. Tämän vuoksi myös työntekijöiden sairauspoissaolot voivat lisääntyä.

Ollut poissa töistä oman sairauden vuoksi edellisen vuoden aikana (%)



⁴ Kelan tiedote 29.1.2020: Mielen-terveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä.

Työn laadun parantaminen on tehokas tapa vähentää sairauspoissaoloja.

Toinen vaikutus liittyy turvallisuuden tunteeseen. Työntekijät uskaltavat todennäköisesti jäädä helpommin sairauslomalle sairastuttuaan, koska noususuhdan- teessa pelko työpaikan menettämisestä ei ole yhtä suuri kuin talouden laskusuhdanteen aikana. Lisäksi hyvinä aikoina työntekijöille saatetaan palkata sijainen helpommin kuin huonoina aikoina, jolloin velvolli- suuden tunne ja lojaalius työtovereita kohtaan ei luo sairaalle psykologista painetta mennä töihin sairaana.

SAK:n Hyvä työ -luokituksella on suora yhteys sairauspoissaoloihin, ja tämä yhteys oli erityisen voi- makas edellisessä vuoden 2018 mittauksessa. Silloin huonoilla työpaikoilla työskentelevistä 84 prosenttia kertoi olleensa edellisen vuoden aikana poissa töistä oman sairauden vuoksi, kun hyvillä työpaikoilla töitä tekevästä kertoi vain vajaa puolet (46 %). Osuuksien välinen ero oli 38 prosenttiyksikköä. Nyt vuonna 2020 myös hyvissä työpaikoissa on aiempaa enem- män ainakin kerran edeltävän vuoden aikana sairaus- lomalla olleita. Ero hyvien ja huonojen työpaikkojen välillä on supistunut 21 prosenttiyksikköön.

Hyvän työn mittarista käy kuitenkin edelleen sel- västi ilmi, että työn laadun parantuessa sairastaminen vähenee. Johtopäätös tästä on selvä: työn laadun parantaminen on tehokas tapa vähentää työpaikan sairauspoissaoloja. Pienikin parannus laadussa voi näkyä merkittävänä muutoksena sairauspoissaoloissa. Sairauspoissaolot aiheuttavat paljon kustannuksia,

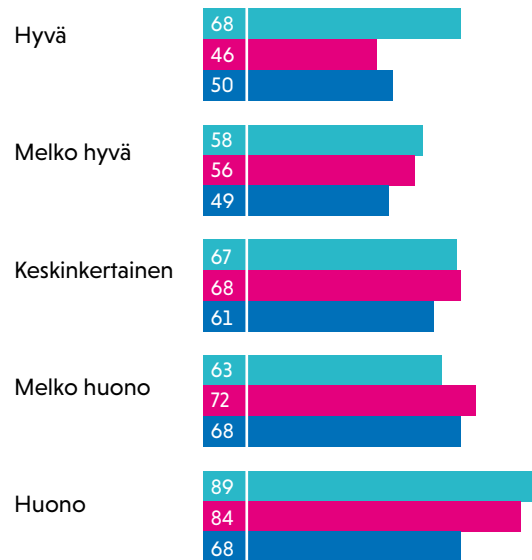
joten työn laadun parantamiseen tähtäävät toimenpiteet ovat myös taloudellisesti hyviä investointeja.

Kun taas tarkastellaan sairauspoissaolojen keskoa, on ero hyvien ja huonojen työpaikkojen välillä edelleen erittäin selvä. Pidempään sairastelleita on huonoilla työpaikoilla selvästi enemmän kuin hyvillä.

Hyvillä ja melko hyvillä työpaikoilla yli kymmenen päivää sairauden vuoksi poissaolleiden osuus on selkeästi pienempi kuin huonoilla ja melko huonoilla työpaikoilla. Huonoilla työpaikoilla jopa kaksi viidestä (41 %) on sairastanut enemmän kuin kymmenen päivää viimeisen vuoden aikana. Työpaikan laadun parantuessa sairastaminen väheneekin johdonmukaisesti.

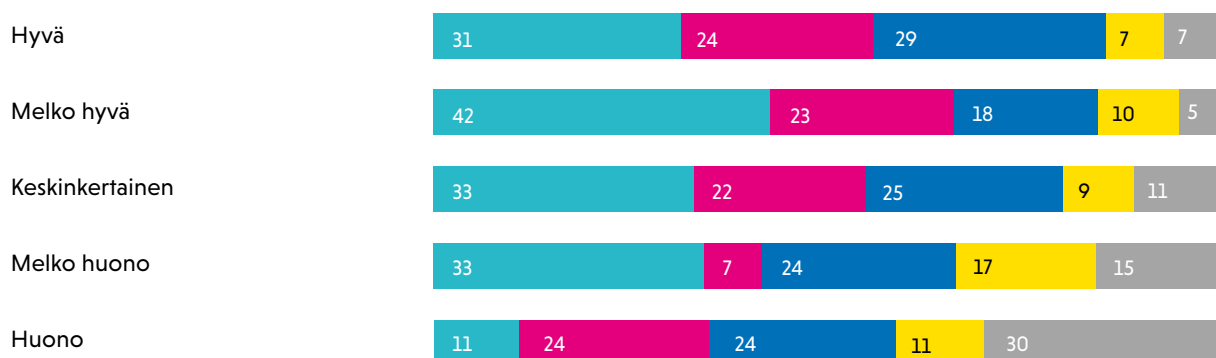
Asiantuntijat ovat laskeneet, että Suomessa menetetään useita miljardeja euroja vuodessa työpahoinvoinnin seurauksena. Työhyvinvointiin panostaminen sen sijaan pidentää työuria ja näkyy parempana tuottavuutena ja tuloksellisuutena. Se myös maksaa itse itsensä takaisin usein monikertaisena.

Ollut poissa töistä oman sairauden vuoksi edellisen vuoden aikana (% työpaikan laadun mukaan)



■ 2020 ■ 2018 ■ 2014

Sairauspäivien määrä edellisen vuoden aikana työn laadun mukaan (%)



■ Ei poissa ■ 1-3 päivää ■ 4-10 päivää ■ 11-20 päivää ■ Yli 20 päivää

Työhyvinvointiin panostaminen pidentää työuria.

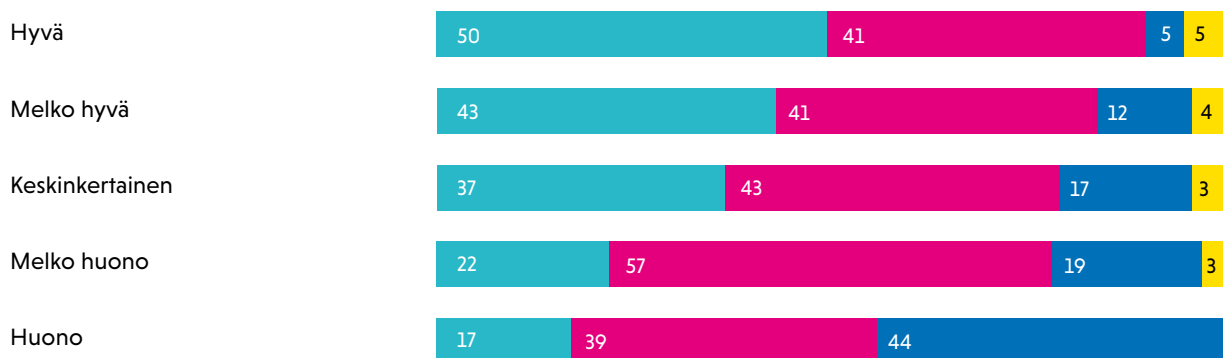
Hyvässä työssä jaksetaan pidempään

Työpaikan laadulla on myös edelleen erittäin vahva yhteys siihen, uskovatko 55 vuotta täyttäneet vastaajat pystyvänsä terveytensä puolesta jatkamaan työssä kahden vuoden kuluttua. Tältäkin osin erot olivat kaksi vuotta sitten vielä hieman dramaattisemmat, mutta yhteys on joka tapauksessa erittäin selvä.

Ainakin melko varmasti jaksamaan pystyviä on hyvillä työpaikoilla yli 90 prosenttia ja melko hyvilläkin yli 80 prosenttia. Vastaavasti huonoilla työpaikoilla näin ajattelee vain reilu puolet (56 %). Sen sijaan jopa 44 prosenttia huonoilla työpaikoilla työskentelevistä on sitä mieltä, että he tuskin pystyvät terveytensä puolesta jatkamaan nykyisessä työssään kahden vuoden kuluttua.

Oikeudenmukaisella ja kannustavalla johtamisella on olennainen merkitys siihen, että ikääntyneet pysyvät työelämässä mahdollisimman pitkään. Työmarkkinajärjestöt ovat kehittäneet yhteisen oppaan työpaikan ikäohjelman laatimiseen. Ikäohjelmien tavoitteena on hallita eri ikä- ja elämänvaiheisiin liittyviä kuormitustekijöitä erimerkiksi erilaisilla työjoustoilla ja muilla tukitoimilla.

Uskoo pystyvänsä terveyden puolesta työskentelemään nykyisessä työssä kahden vuoden kuluttua? (% , 55 vuotta täyttäneet, työn laadun mukaan)



■ Aivan varmasti ■ Melko varmasti ■ Tuskin ■ Ei osaa sanoa

02

SAK:n hyvän työn mittari 2020

Kiire uhkaa hyvinvointia työssä

Vaikka kiireen tunne työelämässä näyttäisi SAK:n työolobarometrin mukaan olevan hiukkasen vähäisempää kuin pari vuotta sitten, on se edelleen suomalaisen työelämän suurin ongelma.

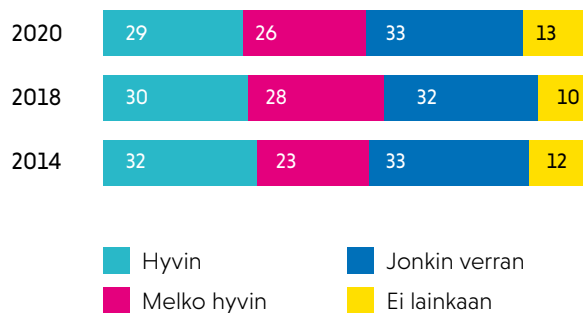
Yli puolet (55 %) SAK:laisista kokee, että väite ”Työtäsi leimaa jatkuva kiire” kuvaa heidän kokemuksiinsa työstään hyvin tai melko hyvin. Ainoastaan 13 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että väite ei kuvaa heidän työtään lainkaan.

Monien sekä kotimaisten että Euroopan laajuisten tutkimusten mukaan haittaavan kiireen tunne työssä on lisääntynyt viime vuosina. Viimeisimmän Työolotutkimuksen mukaan 32 prosenttia palkansaajista kertoi kiireen aiheuttavan erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta työssä.⁵

Jatkuvan kiireen kokemus on yleisempää naisilla kuin miehillä. Reilu kolmannes (34 %) SAK:laisista naisista kokee, että väite jatkuvasta kiireestä kuvaa heidän työtään hyvin, kun näin kokee neljännos miehistä (25 %). Saman suuntaisia tuloksia haittaavan kiireen kokemuksista eri sukupuolten välillä on saatu myös Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa.⁶

Hälyttävää on, että SAK:n työolobarometrin mukaan useimmin jatkuvaa kiirettä työssään kokivat kaikkein nuorimmat työntekijät. Ikäryhmässä 30 vuotta ja sitä nuoremmat reilu kolmannos vastaajista on sitä mieltä, että väite jatkuvasta kiireestä kuvaa heidän työtään hyvin.

Miten hyvin väite kuvaa työtä? ”Työtäsi leimaa jatkuva kiire” (%)



55 %
kokee, että
työtä leimaa
jatkuva kiire.

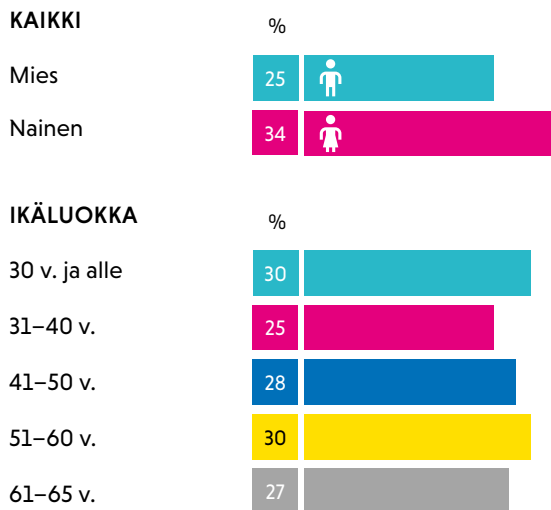
⁵ Sutela, Pärnänen, Keyriläinen: Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018

⁶ Sutela, Pärnänen, Keyriläinen: Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018

Sopiva määrä kuormittumista kuuluu työn tekemiseen, eikä se vaaranna terveyttä, mutta jatkuvan kiireen tunne työssä voi johtaa henkisen kuormittavuuden kasvuun ja jaksamisongelmiin. SAK:laisten työhuolista yleisimmät liittyvätkin jollain tapaa kiireeseen: moni kokee, ettei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi (30 %), ettei ehdi päivittämään osaamistaan (22 %) ja työasiat pyörivät häiritsevästi mielessä vapaa-ajallakin (22 %). Huolta aiheuttaa osalle myös epävarmuus töistä, mikä ahdistaa 17 prosenttia vastaajista. Työn tulosten ja työajan raportointi sen sijaan häiritsee kohtalaisen pientä osaa (13 %) SAK:laisista.

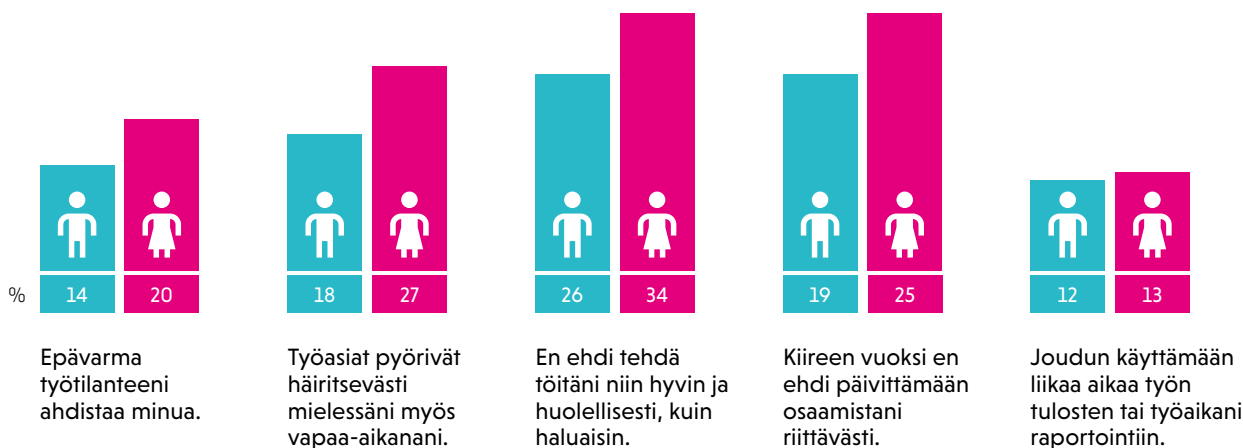
Työn ja kiireen aiheuttamat paineet ja kuormittavuus näyttäisivät koskettavan huomattavasti useammin naisia kuin miehiä – kuten kiireen kokemus ylipäättäänkin. Reilu kolmannes naisista (34 %) kokee, ettei pysty tekemään töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Miehistä näin ajattelee reilu neljännes (26 %).

Väite "Työtäsi leimaa jatkuva kiire" kuvaa työtä hyvin (%)

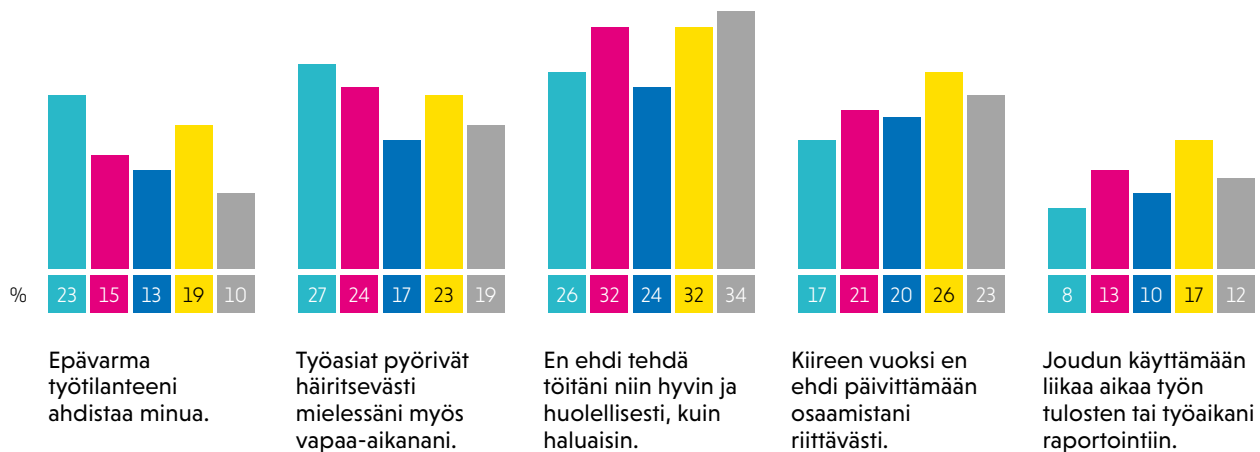


Työn kuormittavuus koskee useammin naisia, kuin miehiä.

Väittämät kuvaavat tilannetta hyvin tai melko hyvin (%)



Väittämät kuvaavat tilannetta hyvin tai melko hyvin (%)



30 v. ja alle

31-40 v.

41-50 v.

51-60 v.

61-65 v.

Eri ikäiset työntekijät kokevat tilanteensa työpaikalla jonkin verran eri tavalla. On ymmärrettävää, että nuoremmilla on suurempi huoli työtilanteen varmuudesta kuin vanhemmilla. Riittävän osaamisen päivittämiseen sen sijaan ei tunnu kiireen vuoksi ehtivän useammin jo kauemmin työelämässä ollut kuin nuorempi, vasta vähän aikaa aiemmin koulutuksensa saanut työntekijä.

Kaikkein suurin kiireestä johtuva ongelma kaikissa ikäryhmissä on kuitenkin se, että työntekijä ei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Nuorimmassa ikäryhmässä näin kokee useampi kuin joka neljäs (26 %) ja vanhimmassa useampi kuin joka kolmas (34 %).

Kokemus siitä, että pystyisi tekemään työnsä paremmin, jos olisi aikaa, johtaa riittämättömyyden tunteeseen ja ahdistukseen. Riittävä henkilöstön määrä, hyvä johtaminen ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksien lisääminen oman työnsä järjestelyihin sekä mahdollisuudet tarpeelliselle palautumiselle työstä ovat avaimet parempaan työhyvinvointiin.

Lähes kolmannes työntekijöistä ei ehdi tekemään töitään niin hyvin kuin haluaisi.

Työn liukuminen vapaa-ajalle lisää stressiä

Työolobarometrissa kysyttiin tänä vuonna ensi kertaa myös erilaisista työn aiheuttamista stressituntemuksista. Tavallisimpia stressiin liittyviä psyykkisiä oireita ovat jännittyneisyys, ärtymys, levottomuus, ahdistuneisuus, masentuneisuus, muistiongelmia ja unen häiriöt.

Stressituntemuksista yleisin on hermostuneisuus ja ärtyisyys, joita puolet työntekijöistä (49%) kertoo kokevansa vähintään kerran tai pari kuukaudessa. Muut oireet ovat harvinaisempia, mutta haittaavat silti monen arkea.

Huolestuttavaa on, että useampi kuin kaksi viidestä (42 %) SAK:laisesta kertoo kokevansa vähintään yhdestä luetellusta stressioireesta vähintään kerran viikossa. Ja ehkä vielä huolestuttavampaa on se, että useimmiten näin kertovat nuorimmat työntekijät. Lähes puolet (48 %) alle 30-vuotiaista SAK:laisista kärsii jonkunlaisista stressioireista viikoittain.

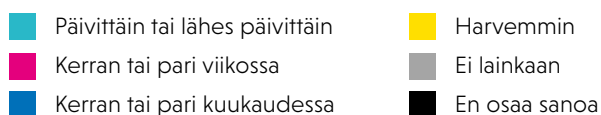
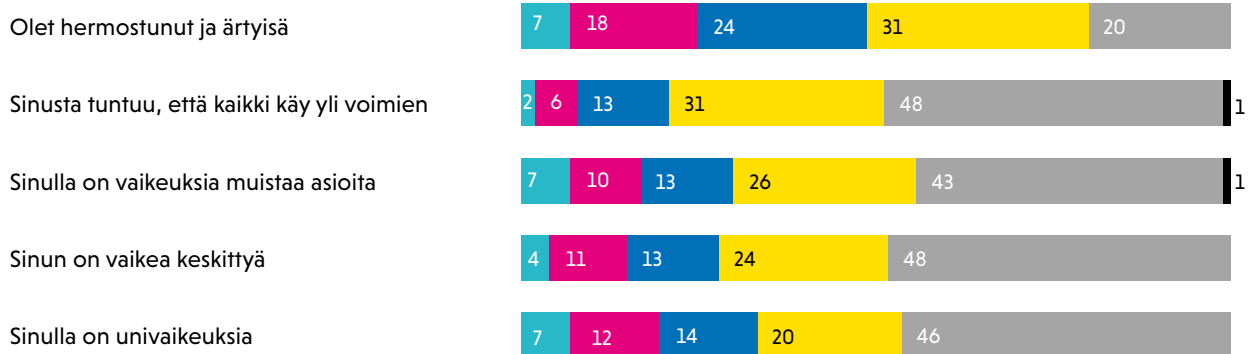
Naiset kärsivät stressioireista useammin kuin miehet. Se näkyy myös siinä, että naisvaltaisilla aloilla, kuten yksityisellä palvelualalla ja julkisella sektorilla

stressikokemuksia on enemmän kuin miesvaltaisilla teollisuus- ja kuljetusaloilla.

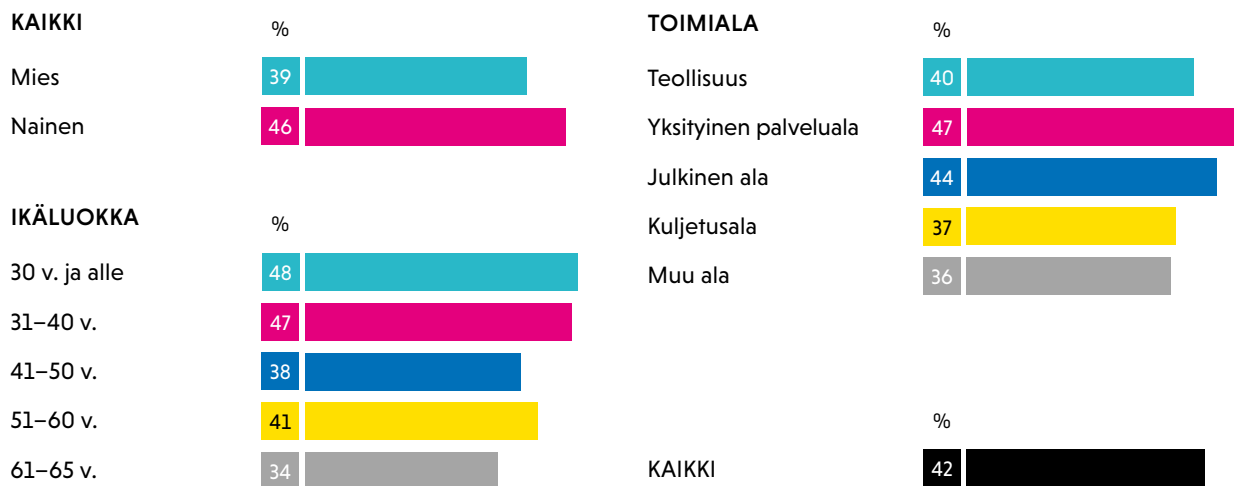
Yksi selkeä kuormitustekijä on työn liukuminen vapaa-ajalle. Omalta osaltaan uusi teknologia, älypuhelimet ja erilaiset sovellukset ovat johtaneet siihen, että työntekijät hoitavat työasioita myös vapaa-aikanaan. Toisaalta kuitenkin joka viides (20 %) SAK:laisista työntekijöistä on tilanteessa, jossa työnantaja edellyttää heiltä, että he ovat tavoitettavissa työasioissa myös vapaa-ajallaan.

Useimmin näin on yksityisellä palvelualalla, jolla tavallista arkea ovat osa-aikaiset työsuhteet, vuokratyö ja tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät. Palvelualoilla joka neljännellä työntekijällä (24 %) on joku muu kuin kokoaikainen työsuhte (osa-aikainen tai tarvittaessa töihin kutsuttava) ja työvuoroja haluavat joutuvatkin olemaan jatkuvasti tavoitettavissa. Myös kuljetusalalla, teollisuudessa ja muilla kuin perinteisen toimialaluokituksen mukaisilla aloilla yllättävän monen, noin joka viidennen, työnantaja edellyttää, että työntekijä on tavoitettavissa myös työajan ulkopuolella.

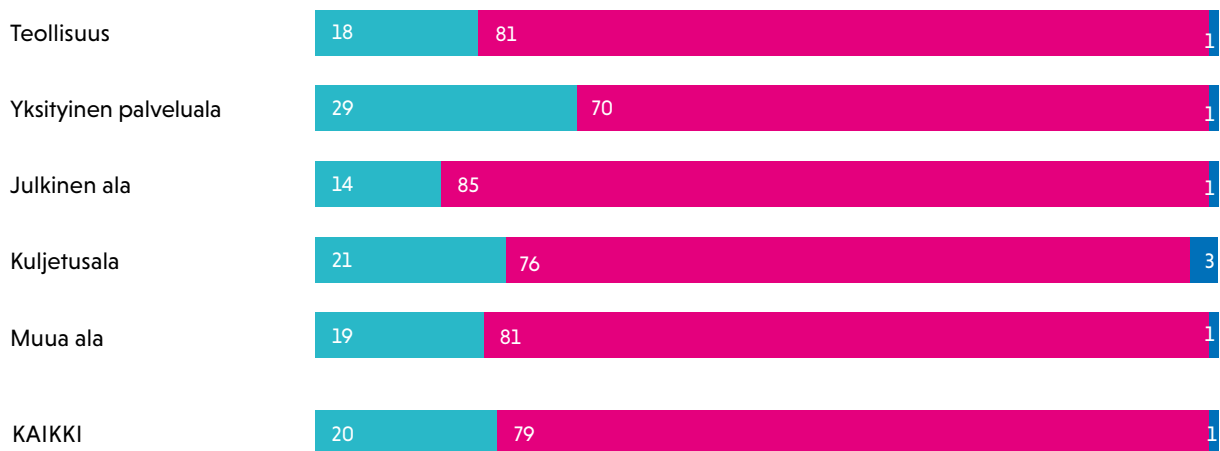
Miten usein sinulla on ollut työsi vuoksi seuraavia tuntemuksia? (%)



Vähintään yksi kuormitusoire vähintään viikoittain (%)

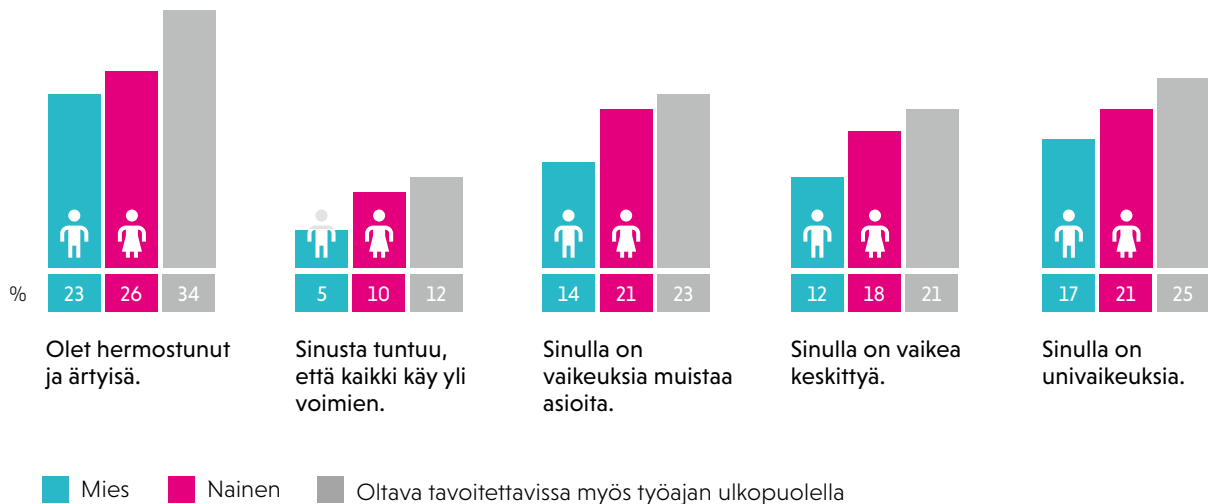


Edellyttääkö työnantajasi, että olet tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella? (%)



■ Kyllä
 ■ Ei
 ■ Ei osaa sanoa

Vähintään viikoittain seuraavanlaisia tuntemuksia työn vuoksi? (%)



Vaatus tavoitettavuudesta myös työajan ulkopuolella näyttää olevan erityisen vahvasti yhteydessä henkiseen hyvinvointiin työssä. Useampi kuin joka kolmas (34 %) heistä, joiden oletetaan olevan tavoitettavissa myös vapaa-ajallaan, kärsii työn aiheuttamasta hermostuneisuudesta ja ärtyisyydestä vähintään kerran viikossa. Neljänneksellä (25 %) heistä on viikoittain univaikeuksia ja lähes yhtä usealla (23 %) vaikeuksia muistaa asioita.

Sopiva määrä kuormittumista kuuluu työhön, eikä siitä ole terveydellistä haittaa. Liiallista henkistä kuormittumista työssä voi syntyä mm. jatkuvasta kiireestä, liian suuresta työmäärästä, työn huonosta organisoinnista, yhteistyövaikeuksista ja siitä, että työntekijä ei pysty vaikuttamaan oman työnsä järjestykseen. Tämä voi johtaa siihen, että työntekijän kyky selviytyä työn vaatimuksista heikkenee.

Tilastojen mukaan jopa neljäsosa työssäkäyvistä suomalaisista kärsii joko lievistä tai vakavasta työuupumuksesta. Työuupumus puolestaan lisää riskiä sairastua esimerkiksi masennukseen ja muihin mielenterveyteen vaikuttaviin sairauksiin.⁷

⁷ "Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ovat yleistyneet vuodesta 2017 lähtien ja ne ovat nyt yleisin syy sairauspäivärahan saamiselle. Noin 74 300 työikäistä sai vuonna 2018 sairauspäivärahaa niiden perusteella." Kelan tiedote 19.6.2019: Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot lisääntyivät puolella miljoonalla päivällä.

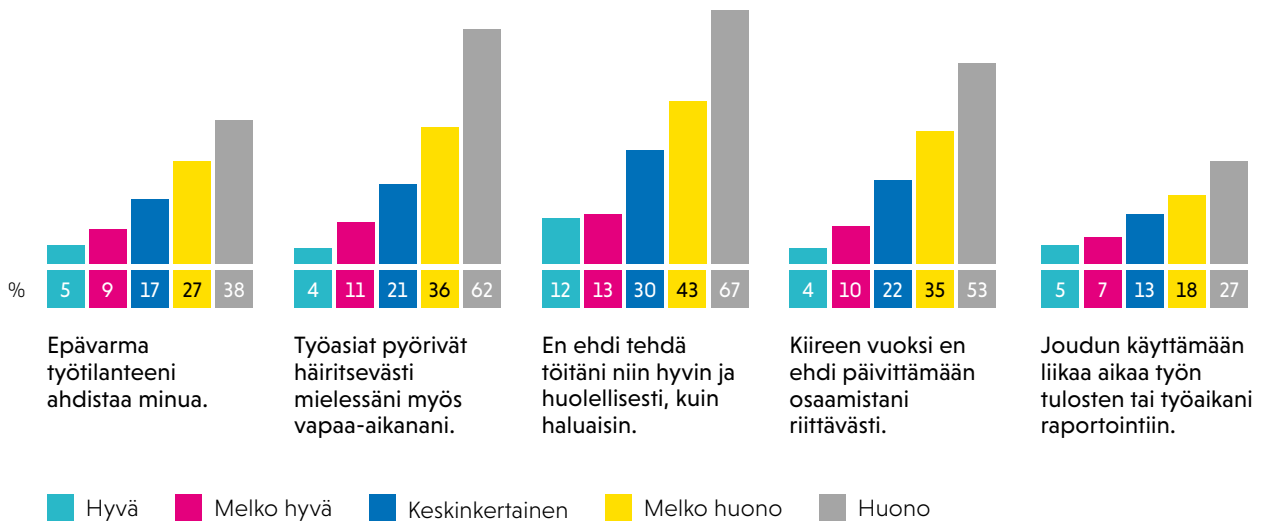
Stressioireet yleisiä huonoilla työpaikoilla

Työn laadun yhteys työhön liittyviin huoliin ja stressituntemuksiin on jopa hätkähdyttävän suuri. Katsottiinpa mitä tahansa kysytyistä kymmenestä asiasta, huolen tai oireen esiintyvyys on huonoilla työpaikoilla moninkertainen – jopa monikymmenkertainen – hyviin verrattuna. Yhteys on myös erittäin systemaattinen, eli stressiä ja huolia koetaan melko hyvillä työpaikoilla selvästi enemmän kuin hyvillä, keskinkertaisilla selvästi enemmän kuin melko hyvillä ja niin edelleen.

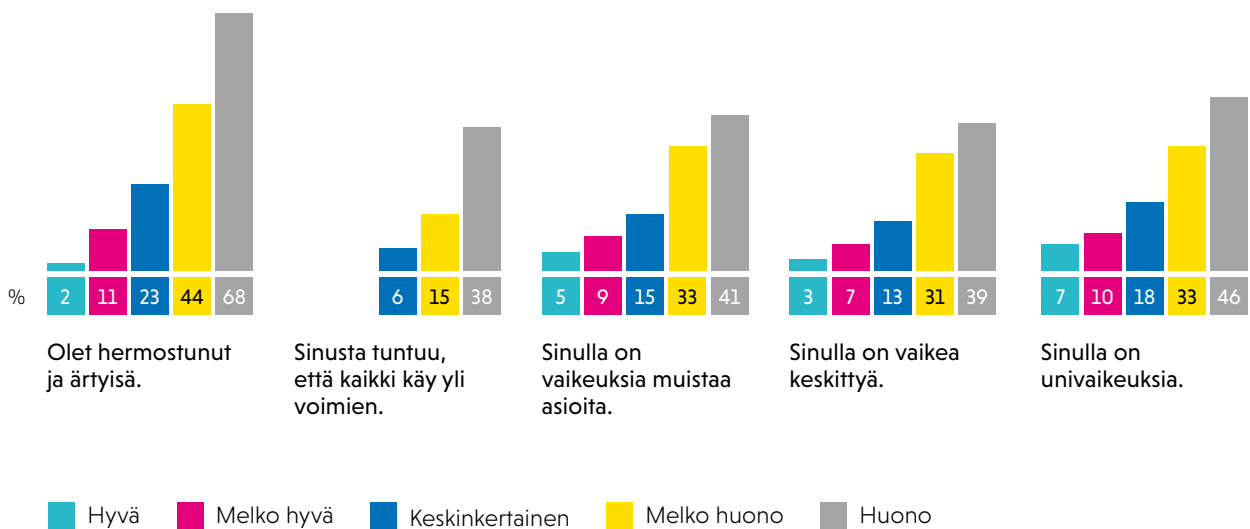
Hyvillä työpaikoilla vain neljä prosenttia vastaajista katsoo esimerkiksi, että väittämä "Työasiat pyörivät häiritsevästi mielessäni myös vapaa-aikanani" kuvaa heidän tilannettaan hyvin tai melko hyvin. Huonoilla työpaikoilla vastaava osuus on 62 prosenttia eli noin 15-kertainen.

Stressioireiden kohdalla nähdään aivan samanlainen ja yhtä voimakas yhteys. Hyvillä ja melko hyvillä työpaikoilla ei ole lainkaan vastaajia, jotka kokisivat viikoittain, että "Kaikki käy yli voimien". Huonoilla työpaikoilla vastaava osuus on 38 prosenttia. Myös keskittymis-, uni- ja muistamisvaikeuksia esiintyy huonoilla työpaikoilla moninkertaisesti hyviin verrattuna.

Väittämät kuvaavat tilannetta työssä hyvin tai melko hyvin (% , työn laadun mukaan)



Vähintään viikoittain seuraavanlaisia tunteuksia työn vuoksi (% , työn laadun mukaan)



03

SAK:n hyvän työn mittari 2020

Työn henkinen rasittavuus on turvallisuusriski

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja vastaa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Samoin kuin puutteet työpaikan fyysisessä turvallisuudessa, voivat myös työn henkiset eli psykososiaaliset kuormitustekijät muodostua turvallisuusriskiksi. Kuormitustekijät voivat liittyä työn sisältöön, työn järjestelyihin tai työyhteisön toimivuuteen.

Työn henkisen rasittavuuden kokemukseen vaikuttavat erityisesti kiire, työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin, mahdollinen väkivallan uhka ja häirintä, syrjintä ja kiusaaminen sekä oikeudenmukainen kohtelu.

Väkivallan uhka yleisintä julkisella sektorilla

Kahdeksan prosenttia SAK:laisista on joutunut väkivallan tai väkivallan uhan kohteeksi työpaikallaan viimeisen vuoden aikana.

Suurin osa väkivallasta tulee asiakkaiden taholta, ja sukupuolittuneet ammatit selittänevät ison osan sukupuolten välisestä erosta. Naiset työskentelevät miehiä useammin julkisella sektorilla, jossa väkivallan kohteeksi joutumisen riski on suurempi. Tosin julkisen alan sisälläkin miehet ovat joutuneet kohteeksi naisia harvemmin.

Naiset ovat joutuneet väkivallan tai sen uhan kohteeksi kolme kertaa miehiä useammin. Eroa

korostaa vielä useita kertoja kohteeksi joutuneiden osuus, joka myös on naisilla lähes kolminkertainen

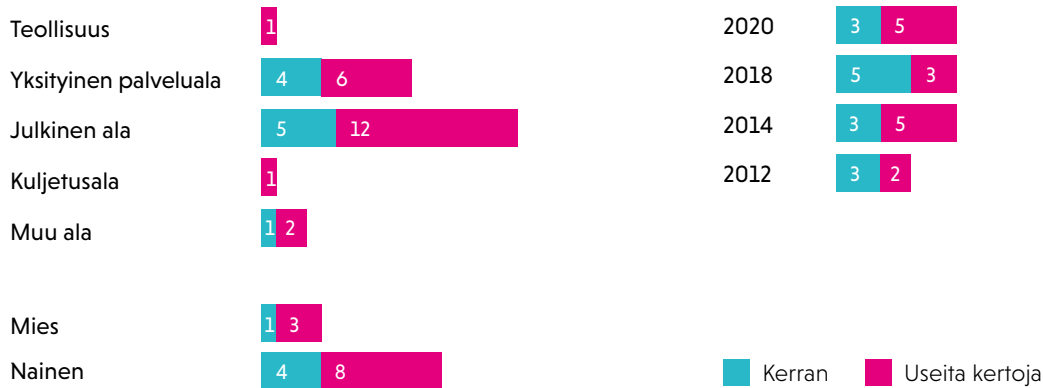
Vähiten väkivaltaa tai sen uhkaa on koettu teollisuuden työpaikoilla. Myös kuljetusalalla riski joutua väkivallan kohteeksi on varsin vähäinen, eikä kukaan ole joutunut kohteeksi useita kertoja vuoden aikana.

Yksityisellä palvelualalla ja julkisella alalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuminen on sen sijaan lähes tavallista. Yksityisellä palvelualalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuminen koskee joka kymmenettä ja julkisella alalla 17 prosenttia työntekijöistä, joista suurin osa on joutunut kohteeksi useammin kuin kerran.

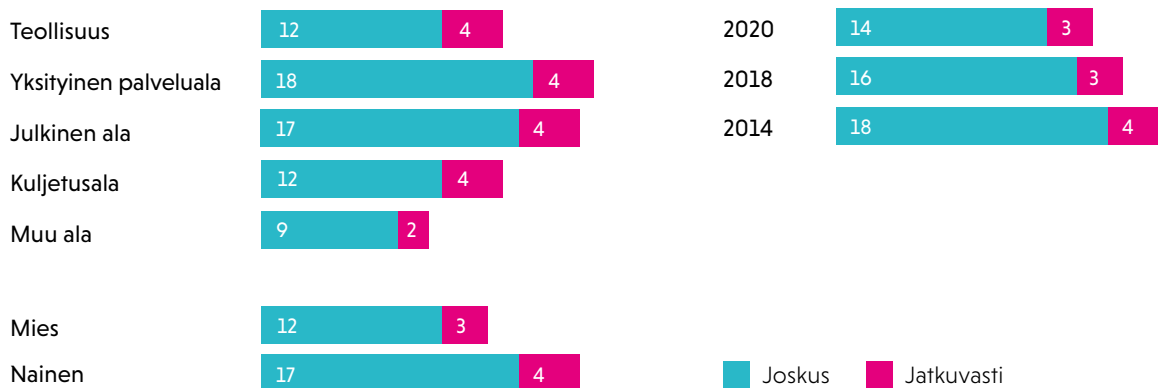
Kiusaaminen ei kuulu työpaikalle

Henkinen väkivalta on tässä tutkimuksessa määritelty työyhteisön jäsenen kohdistuvaksi eristämiseksi, työn mitätöimiseksi, uhkaamiseksi, selän takana puhumiseksi tai muuksi painostamiseksi. Kuvatun kaltaista henkistä väkivaltaa on kokenut 17 prosenttia SAK:laisista työntekijöistä.

Joutunut väkivallan tai väkivallan uhan kohteeksi viimeisen vuoden aikana (%)



Joutunut henkisen väkivallan kohteeksi viimeisen vuoden aikana (%)



Vuoteen 2018 verrattuna henkisen väkivallan tai kiusaamisen kokeminen näyttäisi edelleen hieman vähentyneen. Tänä vuonna kolme prosenttia vastaajista oli edeltävän 12 kuukauden aikana joutunut tällaisen käytöksen kohteeksi jatkuvasti ja 14 prosenttia joskus. Positiivinen kehitys tässäkin suhteessa on viime vuosien aikana ollut selkeää.

Työpaikan laatu on selvässä yhteydessä henkisen väkivallan kohteeksi joutumiseen. Parhailla työpaikoilla vain neljä prosenttia vastaajista on joutunut

joskus henkisen väkivallan kohteeksi ja melko hyvilläänkin vain viisi prosenttia. Jatkovaa kiusaamista näillä työpaikoilla ei kukaan ole kokenut. Huonoimmilla työpaikoilla henkistä väkivaltaa on puolestaan kokenut vuoden aikana 61 prosenttia työntekijöistä (41 % joskus ja 20 % jatkuvasti).

Yli kolmannes on havainnut syrjintää työpaikallaan

SAK:n työolobarometrissa kysyttiin ammattiliittojen jäseniltä, ovatko he havainneet työpaikallaan eri ihmisryhmiin tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, koulutukseen pääsyyssä ja niin edelleen.

Kokonaisuutena ottaen syrjintää esiintyy työpaikoilla suunnilleen yhtä paljon kuin kaksi vuotta sitten, sillä 65 prosenttia vastaajista ei ollut havainnut mitään kysytyistä syrjinnän muodoista (vuonna 2018 luku oli 64 prosenttia). Syrjintää havainneiden osuus on laskenut tasaisesti, vaikkakin hitaasti, viimeisten vuosien aikana. Vuonna 2012 syrjintää työpaikallaan oli havainnut 39 prosenttia SAK:laisista ja vuonna 2020 reilu kolmannes (35 %).

Useimmiten havaittu syrjintä on liittynyt henkilön terveydentilaan, jota on havainnut omalla työpaikallaan 15 prosenttia SAK:laisista työntekijöistä. Työntekijän ikään tai ei-suomalaiseen syntyperään liittyvää syrjintää työpaikallaan on havainnut 12 prosenttia SAK:laisten liittojen jäsenistä.

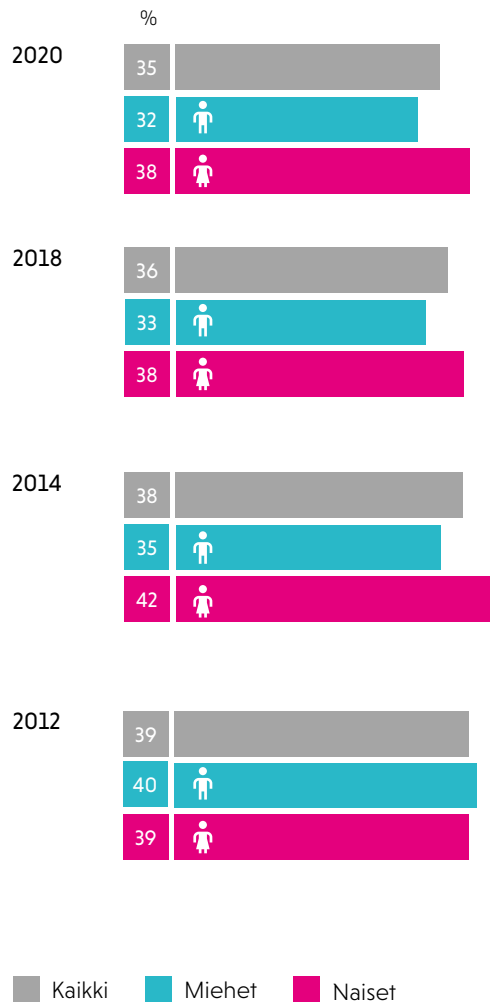
Muutamissa havaitun syrjinnän muodoissa on tapahtunut positiivista kehitystä kahden viimeisen vuoden aikana. Reilu puolet vastaajista (54 %) kertoo, että heidän työpaikallaan on muihin kansallisuuksiin tai etnisyyksiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta. Syntyperään kohdistuvaa syrjintää on havainnut 12 prosenttia näillä monikulttuurisilla työpaikoilla työskentelevistä SAK:laisista, kun vuonna 2018 luku oli 14 prosenttia.⁸

Myös ikään ja työsuhteen määräaikaaisuuteen kohdistuva syrjintä näyttäisi vähentyneen. Sen sijaan työntekijän terveydentilaan kohdistuvasta syrjinnästä on tullut yleisin syrjinnän muoto työpaikoilla.

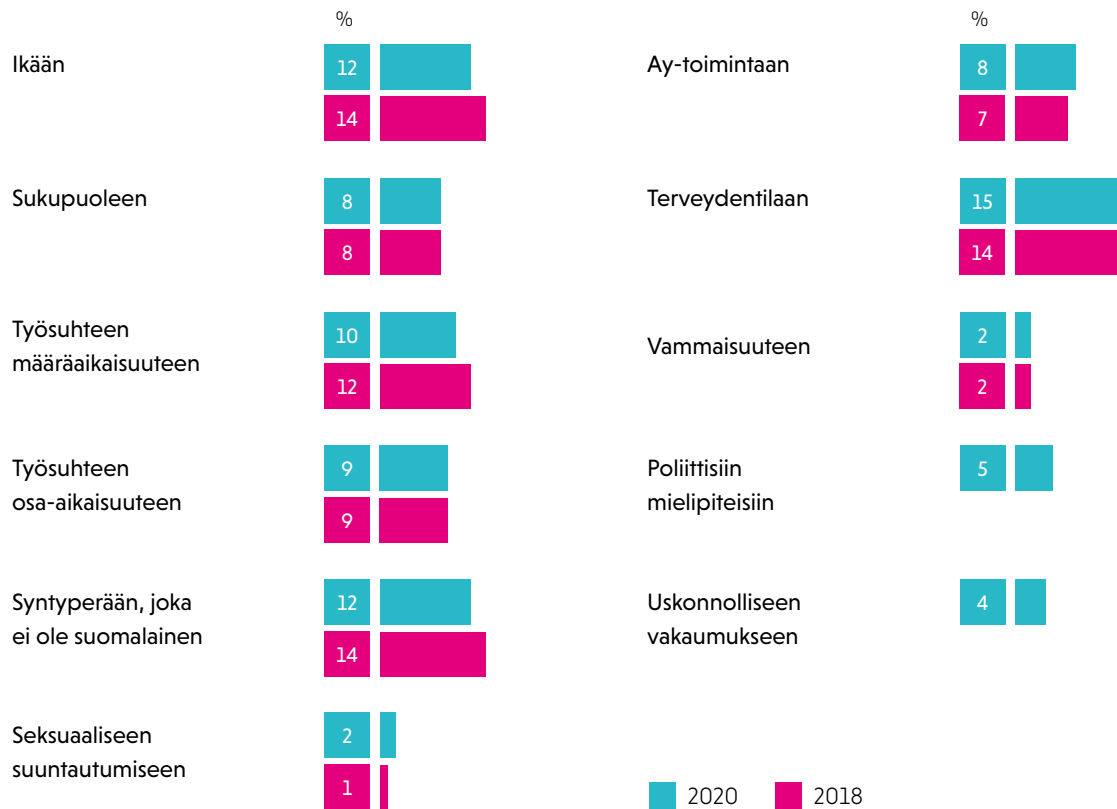
Työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti ja tasa-arvolaki luo puitteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi myös työelämässä. Yhdenvertaisuuslaki kieltää rotuun, kansallisuuteen, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen ja muuhun henkilöön liittyvän syyhyn perustuvan syrjinnän. SAK:n mielestä syrjintä on rikos ja siihen pitää työpaikoilla puuttua.

⁸ Syntyperään kohdistuvan syrjinnän osuus on laskettu vain niistä, joiden työpaikalla on muitakin kuin suomalaista syntyperää olevia työntekijöitä.

Havainnut vähintään yhtä syrjinnän muotoa (%)



Havainnut syrjintää työpaikalla (%)



35 %

on havainnut syrjintää työpaikoillaan. Syrjintä kohdistuu useimmiten terveydentilaan tai ikään.

04

Mahdollisuus vaikuttaa oman työn järjestelyihin lisää työn mielekkyyttä

SAK:n vuoden 2020 työolobarometrissa monet osa-alueet näyttäisivät kehittyneen myönteiseen suuntaan. Yksi ilahduttavimmista asioista on, että entistä useampi SAK:laisten liittojen jäsenistä on erittäin tyytyväinen mahdollisuuksiinsa vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin.

Useissa tutkimuksissa on todettu, että jos työntekijällä on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin, tuntuvat työssä lähes kaikki asiat olevan kohdallaan – työntekijä viihtyy työssään, jaksaa hyvin ja sairastaa vähemmän. Hyvien vaikutusmahdollisuuksien on myös todettu vähentävän työkyvyttömyyseläkkeelle joutumista.¹

Vuoden 2019 työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa työntekijöillä on jonkin verran enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin kuin muualla Euroopassa. Noin puolet EU-maiden työllisistä voi vaikuttaa paljon tai ainakin jonkin verran sekä työnsä sisältöön että siihen, missä järjestyksessä työnsä tekee. Suomessa vastaava osuus on 58 prosenttia.²

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) vuoden 2019 työolobarometrin mukaan liki puolet (47 %) suomalaisista palkansaajista pystyy vaikuttamaan ”paljon” tai ”melko paljon” työtahtiinsa, kolmasosa (33 %) työtehtävien sisältöön ja hieman harvempi työnjakoon (28 %).³

TEM:n barometrissa näkyy kuitenkin selkeä ero sukupuolten ja sosioekonomisen aseman välillä. Sen mukaan miehillä on kaiken kaikkiaan paremmat vaikutusmahdollisuudet työssään kuin naisilla, ja eritoten työtahtiin vaikuttamisessa ero oli merkittävä: miehistä yli puolet (55 %) pystyy vaikuttamaan paljon työtahtiinsa, naisista selvästi harvempi (39 %). Miehillä on myös

paremmat vaikutusmahdollisuudet työtehtäviinsä (37 %) kuin naisilla (29 %). Vaikutusmahdollisuuksia työntöön paikkaan, työtehtäviin ja työnjakoon on selkeästi muita enemmän ylemmillä toimihenkilöillä, kun taas ero mahdollisuuksissa vaikuttaa työn tekemisen tahtiin ei ole kovinkaan suuri eri sosioekonomisissa luokissa.⁴

SAK:n työolobarometrissä emme ole kysyneet vaikutusmahdollisuuksien määrää, vaan työntekijän tyytyväisyyttä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa omaan työhön liittyviin asioihin. Kysymyksen taustalla on ajatus, että välttämättä vaikutusmahdollisuuksien määrä ei sinänsä ole ratkaisevaa työhyvinvoinnin kannalta, vaan se, onko päätäntävaltaa työntekijän omasta mielestä riittävästi - olipa sitä sitten paljon tai vähän.

Kokonaisuutena SAK:laisten tyytyväisyys on parantunut selkeästi vuoteen 2018 verrattuna. Jopa 30 prosenttia kyselyyn vastanneista kertoi olevansa erittäin tyytyväinen omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa. Tyytymättömien osuus on puolestaan laskenut nelisen prosenttiyksikköä 12 prosenttiin.

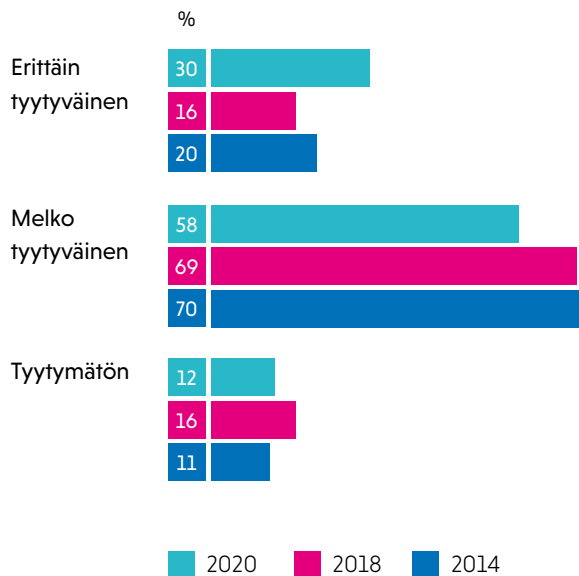
¹ <https://www.ttl.fi/hyvät-vaikutusmahdollisuudet-tyohon-vahentavat-tyokyvyttomyyselakkeita/>

² Hanna Sutela, <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/palkansaajilla-on-suomessa-hyvät-mahdollisuudet-vaikuttaa-omaan-työhonsa-etenkin-miehilla/>

³ TEM, Työolobarometri 2019

⁴ TEM, Työolobarometri 2019

Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin (%)



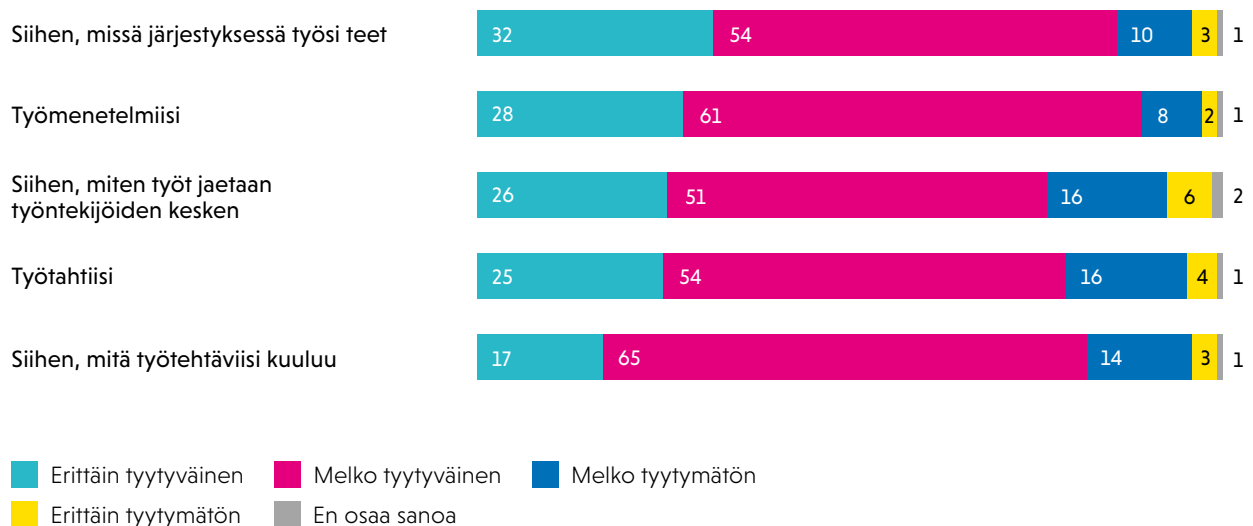
Miesten ja naisten välillä tyytyväisyydessä näkyy vain pieni ero. Miehistä erittäin tyytyväisiä on 31 prosenttia ja naisista 29 prosenttia. Tyytymättömiä on puolestaan naisista 14 prosenttia ja miehistä 11 prosenttia. Eniten tyytymättömiä (16 %) ja vähiten tyytyväisiä (22 %) on kuljetusalalla. Muiden alojen väliset erot ovat pienet.

SAK:laiset ovatkin varsin tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiinsa. Tyytyväisimpiä ollaan mahdollisuuksiin vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä työnsä tekee (32 %) sekä mahdollisuuteen vaikuttaa työmenetelmiin (28 %). Toisaalta työn tekemisen järjestys on ainoa osa-alue, jossa tyytymättömyys ei ole vähentynyt. Vuonna 2018 tyytymättömiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa siihen, missä järjestyksensä työt tehdään, oli 12 prosenttia, ja nyt vuonna 2020 heitä on 13 prosenttia.

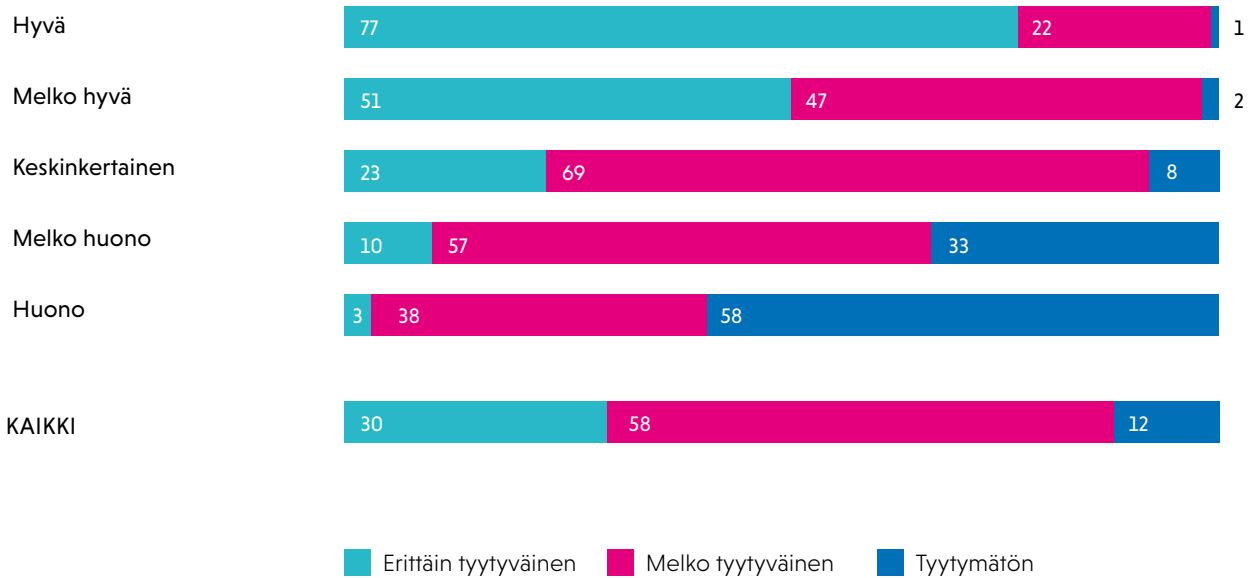
Tyytymättömyys vaikutusmahdollisuuksiin on vähentynyt kaikilla muilla kysytyillä osa-alueilla. Eniten tyytymättömyyttä on vaikutusmahdollisuuksiin sen suhteen, miten työt jaetaan työntekijöiden kesken (22 %) ja missä tahdissa niitä tehdään (20 %). Työtahti ja kiire näkyvät selvästi myös muissa työolobarometrin osioissa yhtenä suomalaisen työelämän suurimmista ongelmista.

Työpaikan laadulla ja tyytyväisyydellä vaikutusmahdollisuuksiin on erittäin voimakas yhteys toisiinsa. Valtaosa hyvien työpaikkojen työntekijöistä (77 %) on erittäin tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin. Huonoilla työpaikoilla erittäin tyytyväisiä on vain kolmisen prosenttia, kun taas parhailla työpaikoilla puolestaan on vain prosentin verran työntekijöitä, jotka ovat tyytymättömiä vaikutusmahdollisuuksiinsa. Tyytymättömiä on keskimäärin kuitenkin työpaikoilla vain kahdeksan prosenttia, mutta melko huonoilla 33 ja huonoilla jopa 58 prosenttia.

Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin (%)



**Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin
(%, työn laadun mukaan)**



Väite kuvaa tilannetta hyvin tai melko hyvin (%)

Työtäsi leimaa jatkuva kiire

%



En ehdi tehdä töitäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin.

%



- Vaikutusmahdollisuuksiinsa erittäin tyytyväinen
- Vaikutusmahdollisuuksiinsa tyytymätön

Tyytyväisyys mahdollisuuksiinsa vaikuttaa oman työn järjestelyihin näyttää SAK:n työolobarometrin mukaan olevan suorassa yhteydessä kiireen kokemuksiin sekä turhautumiseen kiireen aiheuttamiin tilanteisiin. Vaikutusmahdollisuuksiin tyytymättömistä vastaajista 72 prosenttia kokee, että heidän työtään leimaa jatkuva kiire. Vaikutusmahdollisuuksiinsa tyytyväisistä näin ajattelee 44 prosenttia. Yli puolet (55 %) vaikutusmahdollisuuksiinsa tyytymättömistä kokee, ettei kiireen vuoksi ehdi tehdä töitään niin hyvin kuin haluaisi, kun taas erittäin tyytyväisistä näin on vastannut 18 prosenttia.

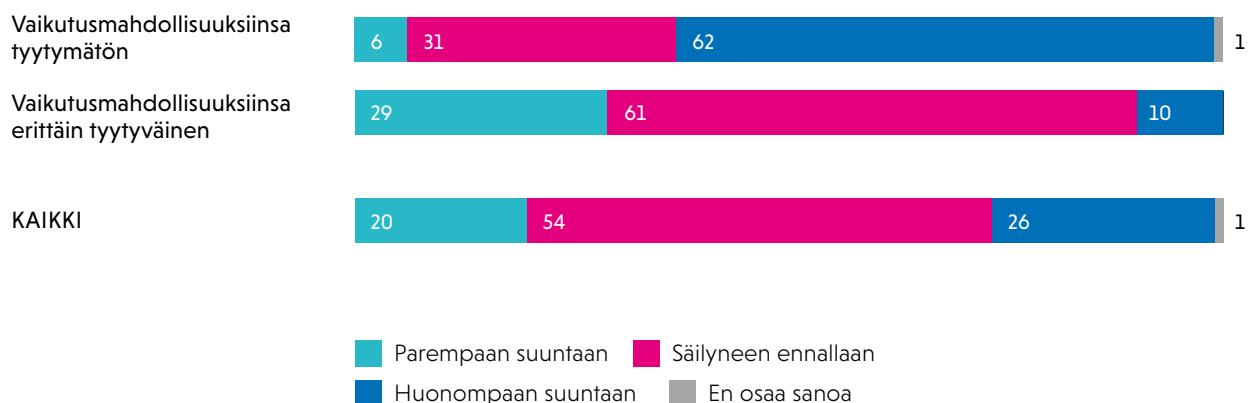
Vaikutusmahdollisuuksilla eli päätäntävällällä omaan työhön liittyviin asioihin näyttäisi olevan selkeä yhteys myös erilaisiin psykosomaattisiin oireisiin. Melkein kolmanneksella vaikutusmahdollisuuksiinsa tyytymättömistä on työnsä vuoksi univaikeuksia (32 %), vaikeuksia keskittyä (29 %) tai vaikeuksia muistaa asioita (29 %) joko lähes päivittäin tai kerran pari viikossa. Vastaavat kokemukset tai tuntemukset ovat paljon harvinaisempia niillä, jotka ovat erittäin tyytyväisiä mahdollisuuksiin vaikuttaa työn tekemisen tapoihin.

Tässäkin kyselyssä nousee selkeästi esille yhteys työntekijän vaikutusmahdollisuuksien ja työn mielekkääksi kokemisen välillä. Mitä enemmän työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia työhönsä, sitä mielekkäämpänä hän pitää työtään. Vaikutusmahdollisuuksiin tyytymättömistä selvä enemmistö (62 %) kokee, että työn mielekkyys on kehittynyt aiempaa huonompaan suuntaan. Erittäin tyytyväisistä näin ajattelee vain joka kymmenes (10 %).

Ihmisten hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen työelämässä vaikuttaa vahvasti se, että työntekijä pitää työtään hyödyllisenä ja mielenkiintoisena, hän voi hyödyntää oppimiaan taitoja, pystyy vaikuttamaan omaa työtään koskeviin asioihin sekä kokee, että häneen luotetaan.

Työhyvinvointi, työn mielekkyys ja työtyytyväisyys ovat puolestaan suorassa suhteessa työn tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Siksi onkin tärkeää, että työpaikoilla satsataan työntekijöiden mahdollisuuksiin vaikuttaa työhönsä. "Työntekijälle tärkeintä on hallinnan tunne omassa työssä. Hallinnan tunne on kokemusta siitä, että työ sujuu, on tasapainossa muun elämän kanssa ja on sopivan haastavaa – tuomatta mukanaan liiallista, uuvuttavaa kuormitusta."⁵

Miten kokee työn mielekkyyden muuttuneen? (%)



Seuraavanlaisia tuntemuksia työn vuoksi viikoittain (%)

Vaikeuksia muistaa asioita



Vaikeuksia keskittyä



Univaikeuksia



■ Vaikutusmahdollisuuksiinsa erittäin tyytyväinen
■ Vaikutusmahdollisuuksiinsa tyytymätön

⁵ Psykologian tohtori Matti Joensuu, Työterveyslaitos, <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyvät-vaikutusmahdollisuudet-tyohon-mita-ne-tarkoittavat/>

05

Työntekijät osallistuvat aktiivisesti työn kehittämiseen

SAK:laiset työntekijät osallistuvat aktiivisesti oman työnsä sekä työnantajan tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen. Työn kehittäminen ja uudet innovaatiot ovat keskeisiä keinoja parantaa ja ylläpitää työn tuottavuutta. Työtapojen jatkuva kehittäminen ja uusien innovaatioiden syntyminen edellyttävät kuitenkin avointa ilmapiiriä sekä aikaa kehitellä ideoita.

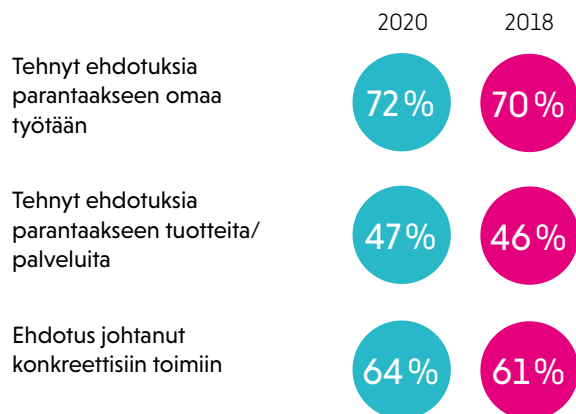
Euroopan työolotutkimuksen mukaan Suomessa 73 prosenttia työllisistä voi soveltaa omia ideoita työssään, mikä on enemmän kuin muissa EU-maissa, joiden keskiarvo on 54 prosenttia. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan sekä ylempien että alempien toimihenkilöiden aloitteiden tekeminen oli vuonna 2018 kuitenkin vähentynyt vuoteen 2013 verrattuna. Työntekijöiden keskuudessa tilanne on pikemminkin päinvastoin.⁶

SAK:laisten työntekijöiden aloitteellisuus oman työn parantamiseksi on hieman lisääntynyt vuoteen 2018 verrattuna, sillä 72 prosenttia vastaajista oli tehnyt tätä koskevia ehdotuksia viimeisen vuoden aikana. Vajaa puolet vastaajista oli tehnyt ehdotuksia myös työnantajan tuotteiden tai palveluiden parantamiseksi.

Varsin usein ehdotuksista on myös seurannut jotain konkreettista – lähes kaksi kolmesta (64 %) ehdotuksia tehneistä kertoi, että ehdotus oli johtanut konkreettisiin toimiin. Siinäkin on tapahtunut positiivista kehitystä kahden vuoden takaiseen verrattuna.

SAK:laiset naiset ja miehet näyttävät tekevän kehittämisehdotuksia yhtä usein. Toimialoista vähiten aloitteita ovat tehneet kuljetusalojen työntekijät, joista ehdotuksia

Osallistuminen aloitetoimintaan työpaikalla (%)



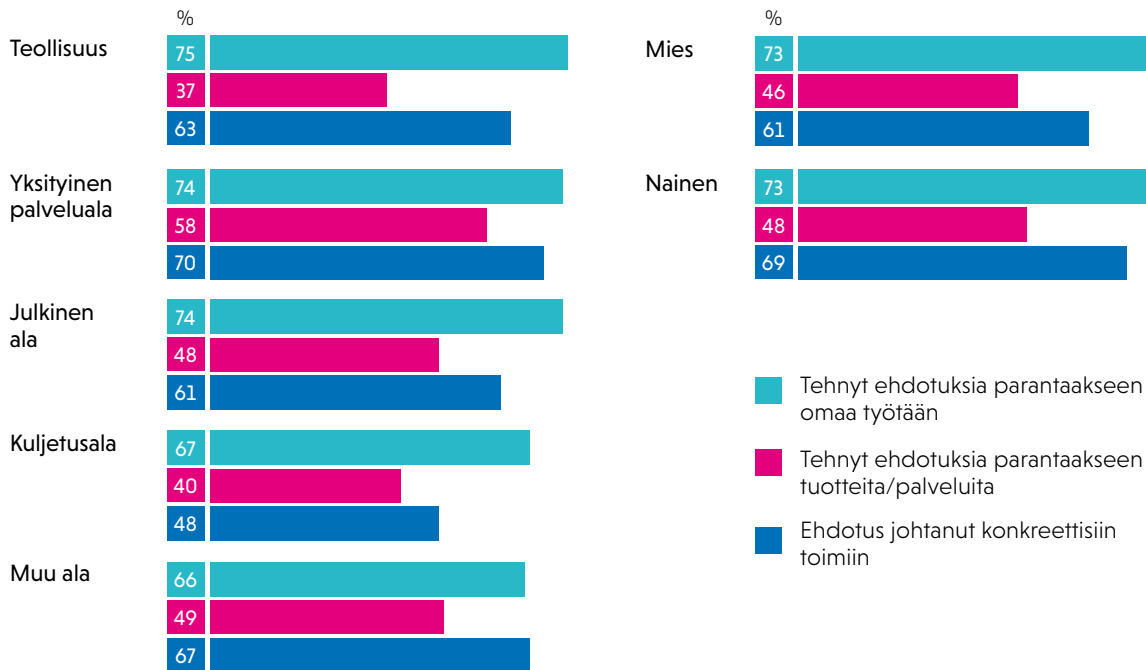
oman työn kehittämiseen oli edellisen vuoden aikana tehnyt 67 prosenttia ja työnantajan palveluiden tai tuotteiden kehittämiseen 40 prosenttia.

Useimmiten työntekijän ehdotus oli johtanut joihinkin konkreettisiin toimiin yksityisellä palvelualalla, jolla jopa 70 prosenttia ehdotusten tekijöistä kertoi näin tapahtuneen.

Parannusehdotusten tekemisellä ja SAK:n Hyvän työn mittarilla on selvä yhteys. Ehdotuksia tehdään

⁶ Sutela-Pärnänen-Keyriläinen: Digiajan työelämä - työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018.

Osallistuminen aloitetoimintaan työpaikalla (%)

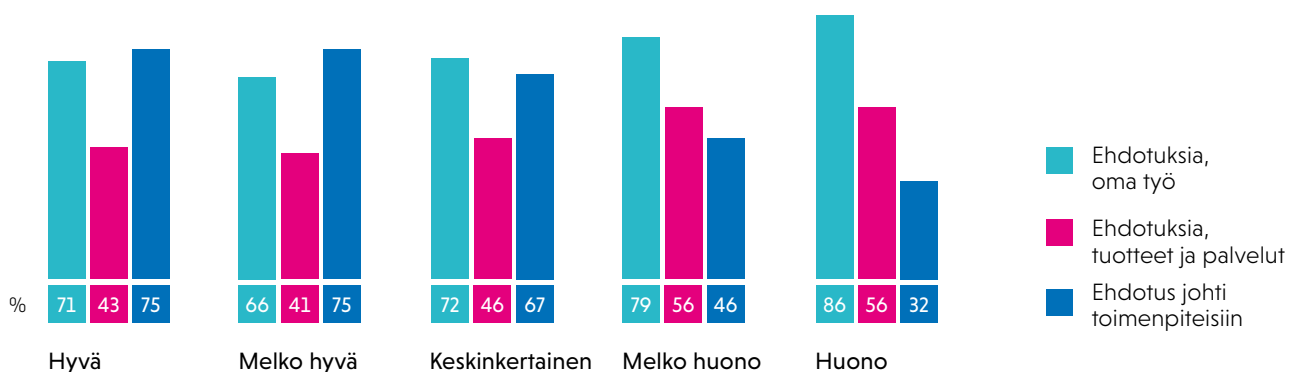


huonoilla ja melko huonoilla työpaikoilla enemmän kuin keskinkertaisilla ja hyvillä työpaikoilla. Näyttäisi siltä, että kun olosuhteet ovat riittävän heikot, työntekijät ovat pakotettuja toimimaan. Vuoteen 2018 verrattuna kehittämisehdotusten määrä näyttää nousseen selvästi melko huonoilla ja huonoilla työpaikoilla.

Erityisesti ehdotusten kuuntelemisessa hyvien ja huonojen työpaikkojen ero tulee selkeästi esiin. Mitä parempi työpaikka, sitä useammin tehdyt ehdotukset

ovat johtaneet konkreettisiin toimiin. Hyvillä ja melko hyvillä työpaikoilla 75 prosenttia ehdotuksista on johdantanut konkreettisiin toimenpiteisiin, kun vastaava osuus on huonoilla työpaikoilla 32 prosenttia. Ehdotusten kuunteleminen varmasti myös vastavuoroisesti parantaa työntekijöiden käsitystä omasta työstään – se antaa tunteen, että heidän panostaan arvostetaan ja että heillä on vaikutusmahdollisuuksia.

Osallistuminen aloitetoimintaan työpaikalla (% , työn laadun mukaan)



06

Valtaosalla on vakituinen kokoaikainen työ

SAK:laisten työsuhde- ja työaikamuodot eivät ole muuttuneet kahden viimeisen vuoden aikana. Valtaosalla liittojen jäsenistä (78 %) on vakituinen kokoaikainen työ.

SAK:laisista 87 prosenttia työskentelee vakituudessa työssä ja 11 prosentin työsuhde on määräaikainen. Tässä tilastoinnissa määräaikaista työtä tekevien joukkoon on laskettu mukaan myös päätoimisesti vuokratyötä tekevät, joita barometriimme vastanneissa on vain yksi prosentti. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan vuonna 2018 noin kaksi prosenttia suomalaisista palkansaajista teki vuokratyötä.⁷

Erilaisten työsuhteiden jakauma on pysynyt hyvin samankaltaisena kuin kaksi vuotta aiemmin, jolloin jakauman todettiin muuttuneen selvästi edeltävistä vuosista. Silloin määräaikaisten osuus oli pienentynyt huomattavasti vuosiin 2014 ja 2012 verrattuna. Muutosta voi selittää se, että taloudellisesti huonompina aikoina työpaikoilta karsitaan nimenomaan määräaikaisia työntekijöitä. Toisaalta noususuhdanteen aikana vakituiset työsuhteet voivat vallata taas alaa.

Määräaikaisia työsuhteita on edelleen eniten julkisella sektorilla. Julkisella palvelualalla työskentelevistä 17 prosenttia kertoo olevansa määräaikaisessa työsuhhteessa. Myös iällä näyttää olevan

suuri merkitys. Alle 30-vuotiaista SAK:laisten liittojen jäsenistä noin joka viides (19 %) on määräaikaisessa työsuhhteessa ja neljä prosenttia tekee vuokratyötä. Vuokratyö on tähän kyselyyn vastanneiden joukossa verrattain harvinaista ja suurin osa sitä tekevästä kuuluu nuorimpaan ikäryhmään.

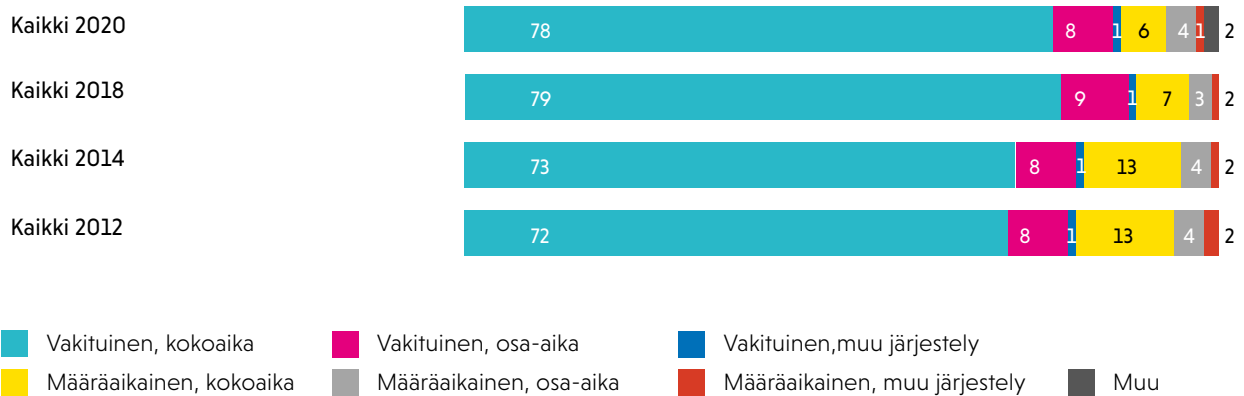
Suurin osa SAK:laisista eli 84 prosenttia tekee kokoaikatyötä työsuhteen muodosta riippumatta. Osa-aikatyötä tekee 12 prosenttia liittojen jäsenistä ja hieman yli kolmella prosentilla on jokin muu järjestely, esimerkiksi henkilö voi olla ns. tarvittaessa työhön kutsuttava.

Naiset tekevät osa-aikatyötä edelleen selvästi useammin kuin miehet. SAK:laisista naisista 21 prosenttia kertoo olevansa osa-aikatyössä, kun vastaava luku on miehillä vain viisi prosenttia. Tyypillisin osa-aikatyöntekijä onkin yksityisellä tai julkisella palvelualalla työskentelevä nuori nainen.

Osa-aikatyö ja jokin muu työjärjestely ovat yleisimpiä nuorimmalla ikäryhmällä, ja ikäryhmien välinen ero voimistuu erityisesti vastentahtoisen osa-aikatyön osuudessa. Joka kahdeksas alle 30-vuotias vastaaja tekee osa-aikatyötä, vaikka olisi mieluummin kokoaikaisessa työssä. Muissa ikäryhmissä suurin osa osa-aikaisista on tilanteeseensa tyytyväinen. Jokin muu työaikajärjestely on sekin yleisintä nuorilla, ja vain vähemmistö heistä on tyytyväisiä sellaiseen tapaan tehdä työtä.

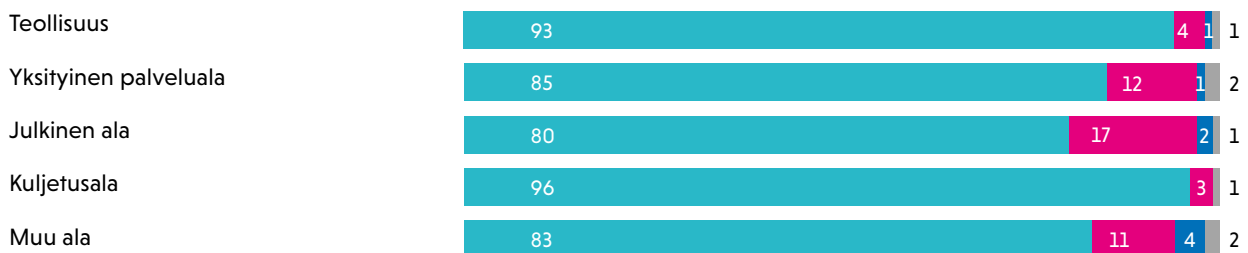
⁷ Sutela-Pärnänen-Keyriläinen: Digiajan työelämä - työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018.

SAK:laisten työsuhdemuodot (%)



SAK:laisten työsuhdemuodot (%)

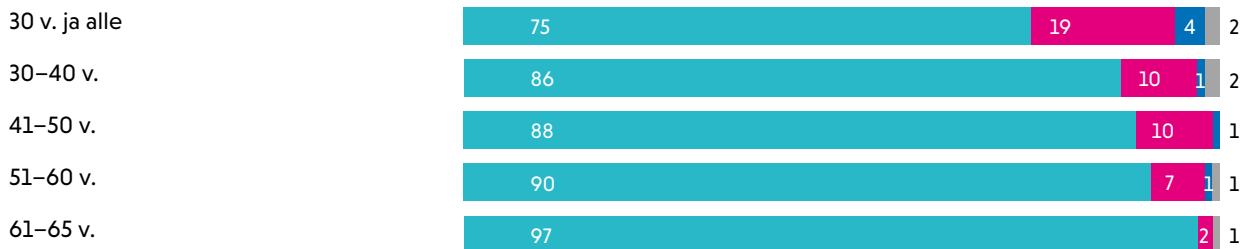
TOIMIALA



SUKUPUOLI



IKÄLUOKKA



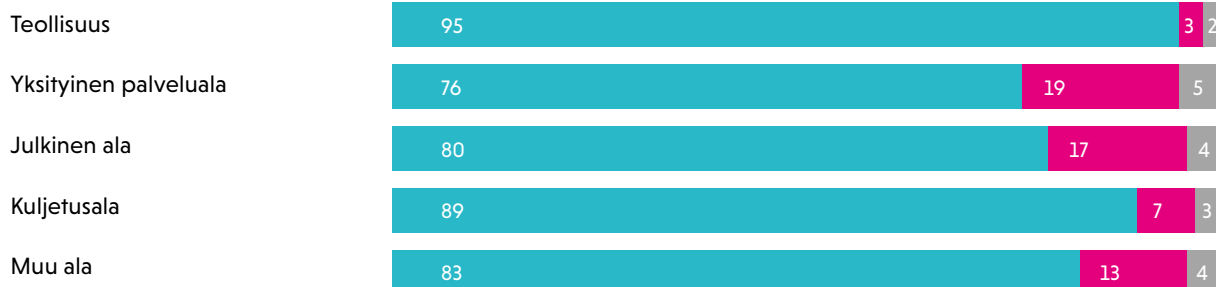
KAIKKI



■ Vakituinen työ
 ■ Määräaikainen työ
 ■ Vuokratyö
 ■ Muu

SAK:laiden työaikamuodot (%)

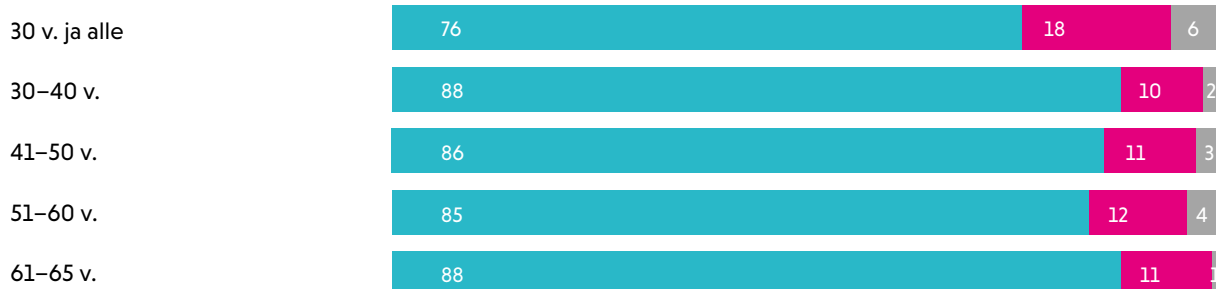
TOIMIALA



SUKUPUOLI



IKÄLUOKKA



KAIKKI



■ Kokoaikatyö ■ Osa-aikatyö ■ Muu

Valtaosa, jopa 94 prosenttia SAK:laisista on tyytyväisiä työsuhteensa muotoon. Vakituudessa työsuhteessa olevista tyytymättömiä on vain hieman yli prosentti. Määräaikaisista tyytymättömiä on noin kolmannes (35 %) ja vuokratyötä tekevästä hieman yli puolet eli 53 prosenttia.

Vanhimmassa eli 61–65-vuotiaiden ikäryhmässä esiintyy selvästi vähiten tyytymättömyyttä työsuhteen tai työajan muotoon. Tässä nähdään todennäköisesti valikoitumista, sillä vastaajissa on mukana vain

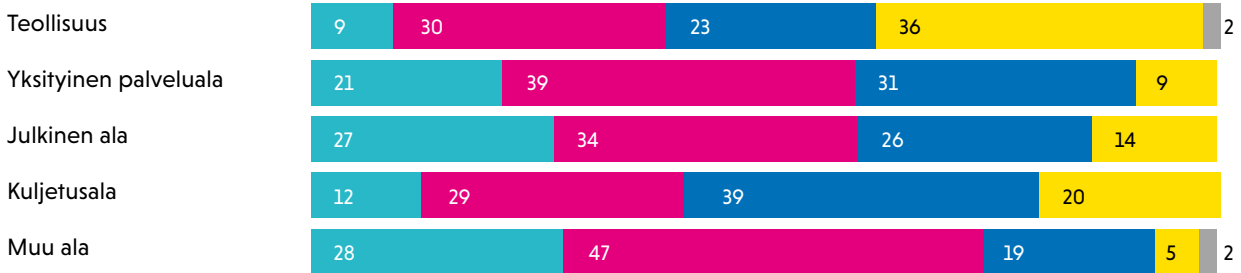
ne, jotka yhä jatkavat työelämässä. On kuitenkin jopa hieman yllättävää, että osa-aikaisten osuus ei kokonaisuutena ole tässä ikäryhmässä juurikaan muita suurempi. Työajan lyhentäminen eläkeikää lähestyttyäessä ei siis ole syystä tai toisesta erityisen yleinen vaihtoehto.

Miten paljon voi vaikuttaa, mitä vuoroja tekee? (%, vuorotyötä tekevät)

SUKUPUOLI



TOIMIALA



KAIKKI



■ Erittäin paljon ■ Melko paljon ■ Melko vähän ■ Ei lainkaan ■ Ei osaa sanoa

Noin viidennes vuorotyöntekijöistä ei pysty vaikuttamaan lainkaan siihen, miten työvuorot määräytyvät. Yhtä usea vastaajista (19 %) puolestaan kertoo voivansa vaikuttaa vuorojärjestelyihin erittäin paljon. Näiden vuorotyöntekijöiden osuus on selkeästi kasvanut kahden vuoden takaisesta. Vuonna 2018 vain 13 prosenttia vuorotyöntekijöistä kertoi voivansa vaikuttaa erittäin paljon työvuorojensa määräytymiseen.

SAK:n mielestä vuorojärjestelmät on laadittava siten, etteivät työvuorot kuluta ihmisten työkykyä. Työvuorosuunnittelua voidaan kehittää myös niin, että tietyillä ehdoilla työntekijät saavat mahdollisuudet valita itselleen sopivia vuoroja.

Kuormitus voi heikentää työturvallisuutta

Yötyö kuormittaa työntekijää fyysisesti ja psyykkisesti enemmän kuin päivätyö. Myös työtehtävien sisältö ja johtaminen vaikuttavat kuormittuneisuuteen. Yötyöhön liittyy yleensä pitkäkestoista valvomista, jonka

vuoksi vuorokausirytmii voi häiriintyä. Pitkät yövuorot saattavat lisätä väsymystä ja heikentää työturvallisuutta.

Lähes joka neljäs (23 %) SAK:laisten liittojen työsäikäyvä jäsen tekee joko säännöllisesti tai satunnaisesti yötyötä. Useimmiten yötyötä tehdään kuljetusaloilla. Kuljetusaloilla työskentelevistä 29 prosenttia kertoo tekevänsä säännöllistä yötyötä ja yhtä moni tekee yötyötä satunnaisesti. Myös teollisuudessa joka viides tekee säännöllisesti yötyötä.

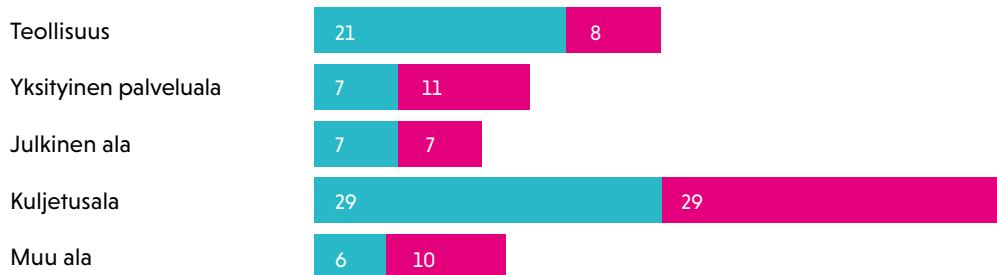
Tuoreen pohjoismaisen tutkimuksen mukaan yötyötä sisältävä vuorotyö on yhteydessä työtapaturmiin, sairauspoissaoloihin sekä esimerkiksi keskenmenoihin ja rintasyöpään.¹¹ Tutkimustulosten perusteella tutkijat suosittelivat lyhyempiä yövuorokajoja ja enemmän palautumisaikaa vuorojen välille.¹²

¹¹ <https://www.ttl.fi/uutta-tutkimustietoa-vuorotyonterveysvaikutuksista-tutkijat-paivittivat-suosituksensa/>

¹² <https://www.ttl.fi/en/summary-of-the-key-wow-recommendations/>

Yötyön yleisyys (%)

TOIMIALA



SUKUPUOLI

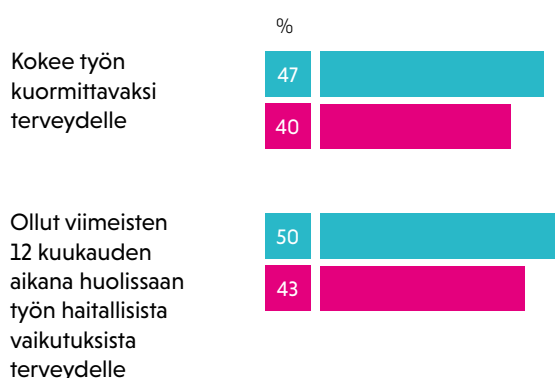


KAIKKI



■ Yötyö säännöllinen ■ Yötyö satunnainen

Työn kuormittavuus yötyössä (%)



■ Tekee yötyötä ■ Ei tee yötyötä

Tutkijoiden mukaan työntekijät tulee ottaa mukaan työvuorojen suunnitteluun. Hyvät vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin lisäävät työhyvinvointia ja vähentävät sairauspoissaoloja.

Monista työelämän laadun positiivisista kehitystrendeistä huolimatta on huolestuttavaa, että aiempaa useampi SAK:lainen kokee työnsä jollain tavalla kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydelleen. Tänä vuonna peräti 42 prosenttia SAK:laisista koki näin, kun kaksi vuotta aiemmin näin kertoi 40 prosenttia ja vuonna 2014 näin sanoi vain kolmannes (33 %) vastaajista. Miesten ja naisten välillä ei tässä kysymyksessä ole eroa; kuormittavuuden kokemuksia on molemmilla sukupuolilla.

Sen sijaan kokemus työn kuormittavuudesta ja haitallisista vaikutuksista terveyteen on selkeästi voimakkaampi niillä, jotka tekevät yötyötä. Puolet (50 %) yötyötä tekevästä SAK:laisista on ollut viimeisten 12 kuukauden aikana huolissaan työn haitallisista vaikutuksista terveydelle, ja lähes yhtä moni (47 %) kokee työnsä kuormittavan terveyttä.

07

Työaikajoustot auttavat jaksamaan

Suomalainen työaika on tilastojen mukaan joustavin koko Euroopassa.¹³ Työaikajoustot lähtevät kuitenkin usein tuotannon tai työnantajan tarpeista eikä niinkään työntekijän, vaikkakin isolla osalla suomalaisista on mahdollisuus vaikuttaa päivittäisen työajan järjestelyihin.

Työnantajälähtöisiä joustoja ovat esimerkiksi ylityöt, vuoro- ja yötyö sekä vastentahtoinen osa-aikatyö. Työntekijän tarpeisiin vastaavat ennen kaikkea liukuva työaika, työaikatilit ja -pankit sekä mahdollisuus osa-aikatyöhön. Suomessa joustavat työajan järjestelmät ja etätyö ovat kuitenkin selvästi yleisempiä ylemmillä toimihenkilöillä kuin alemmilla toimihenkilöillä tai työntekijöillä.

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 pitää lisätä. Kun työaika joustaa myös työntekijän tarpeiden mukaan, se lisää työn mielekkyyttä sekä auttaa jaksamaan työssä ja jatkamaan työelämässä pitempään

Yli puolella työaika ei joustaa ollenkaan

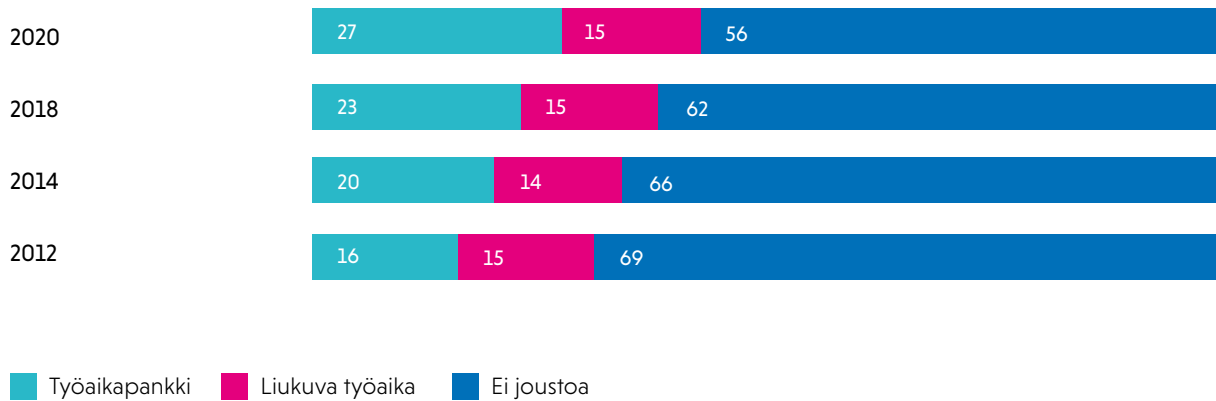
Joustavaa työaika tekevien osuus on SAK:laisien joukossa lisääntynyt tasaisesti. Vaihtoehtoista joustavin eli työaikapankki on kasvattanut osuuttaan eniten, ja sellaisen piirissä on jo yli neljäsosa (27 %) vastaajista. Perinteisempi kiinteän mittainen työpäivä liukuvalla aloitus- ja lopetusajalla on yhtä monella kuin aiemminkin eli noin 15 prosentilla vastaajista. Suurimmalla osalla eli yli puolella SAK:laisista on kuitenkin edelleen täysin kiinteä työaika.

Vaikka työaikapankit ovat yleisimpiä naisvaltaisella julkisella sektorilla, työaikajoustot koskevat useammin SAK:laisessa jäsenkentässä miehiä kuin naisia. Miehistä 29 prosentilla on käytössään työaikapankki ja 16 prosentin työaika voi liukua työpäivän sisällä, kun vastaavat luvut ovat naisten kohdalla 24 ja 15 prosenttia.

Useimmin kiinteä työaika koskee kuljetusalalla ja yksityisillä palvelualoilla työskenteleviä SAK:laisia.

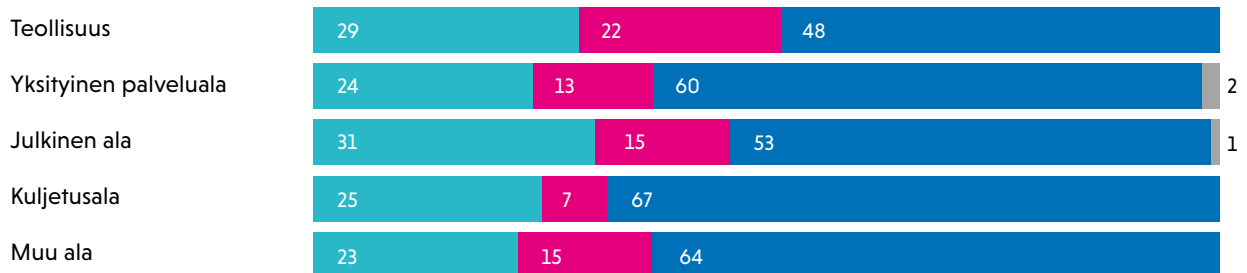
¹³ Tilastokeskus, Tieto&Trendit, lokakuu 2020, Pertti Taskinen: Suomessa työajat joustavat, mutta myös työn tekijät joustavat.

SAK:laisten työaikajoustopot (%)

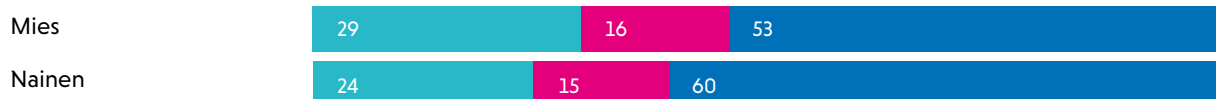


SAK:laisten työaikajoustopot (%)

TOIMIALA



SUKUPUOLI



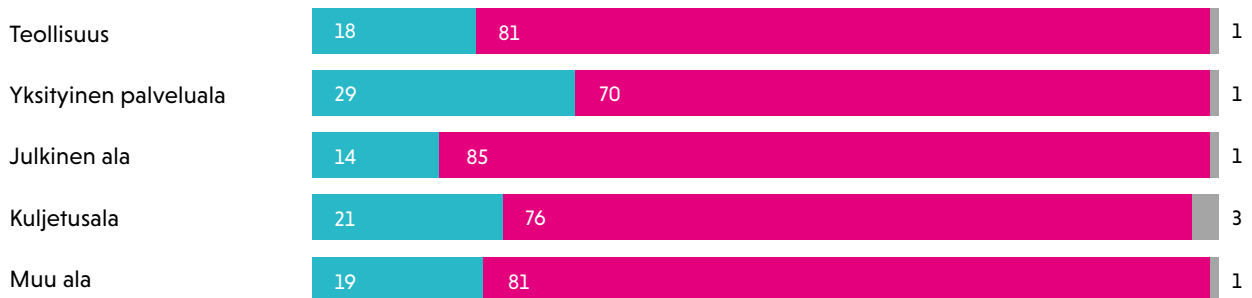
KAIKKI



■ Työaikapankki
 ■ Liukuva työaika
 ■ Ei joustoa
 ■ Ei osaa sanoa

Oltava tavoitettavissa myös työajan ulkopuolella (%)

TOIMIALA



SUKUPOOLI



KAIKKI



■ Kyllä ■ Ei ■ Ei osaa sanoa

SAK:n työolobarometrissa kysimme myös, edellyttäväkö työnantaja sitä, että vastaaja on tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella. Kaikista vastaajista 20 prosenttia kertoo, että työnantaja edellyttää tavoitettavuutta työasioissa työajan ulkopuolella. Näyttää selvältä, että työn valuminen myös vapaa-ajalle ja vaatimus tavoitettavissa olosta ovat varsin monen SAK:laisenkin työntekijän arkipäivää.

Valtakunnallisessa työolobarometrissa on kysytty jo usean vuoden ajan siitä, miten usein työpaikalta on oltu vastaajaan yhteydessä työasioissa työajan ulkopuolella. Vuonna 2019 vain 22 prosenttia vastasi, ettei yhteydenottoja ollut tullut ollenkaan. Sen sijaan 23 prosenttiin oli otettu yhteyttä vähintään viikoittain, 16 prosenttiin kuukausittain ja 39 prosenttiin oli yhteyttä otettu satunnaisesti.

Yhteydenottoja saivat yleisemmin ylemmät toimihenkilöt (27 % vähintään viikoittain). Työntekijäsemassa oleviin oli otettu yhteyttä hieman harvemmin:

20 prosenttiin vähintään viikoittain, 13 prosenttiin kuukausittain ja 42 prosenttiin satunnaisesti.

SAK:laisilla aloilla sukupuolten välillä ei tässä asiassa ole eroa, mutta nuoremmilta tavoitettavuutta edellytetään muita useammin, samoin määräaikaaisilta useammin kuin vakituksilta. Tavoitettavuutta edellytetään useimmin yksityisellä palvelualalla. Pienillä työpaikoilla tavoitettavuuden vaatimus on yleisempi, mikä on ehkä luonnollistakin, kun jostain tietyistä asiasta perillä olevia henkilöitä on vähemmän.

Palvelualoilla tavoitettavissa olemiseen voi liittyä myös se, että usein työvuoroja tarjotaan ja jaetaan yrityksen oman sosiaalisen median sovelluksen kautta, jolloin työntekijä kokee välttämättömäksi seurata kyseistä sovellusta.

08

NÄKÖKULMA

Juha Antila

NÄKÖKULMA | Juha Antila

Teknologia on osa työtä, työntekijöillä positiivisia ja negatiivisia kokemuksia

Viime vuosikymmenten aikana teknologian rooli työssä, kuten muuallakin elämässä on lisääntynyt merkittävästi. Ero on siinä, että kun kotiin hankitaan uutta teknologiaa, ihminen valitsee itse tarpeisiinsa ja osaamistasoonsa sopivia laitteita. Työpaikalla teknologian valitsee usein joku muu ja työntekijän on sovitettava oma osaamisensa ja tekemisensä laitteiden vaatimuksiin.

Teknologia itsessään on neutraalia. Kyse on ensisijaisesti siitä, miten ja miksi sitä käytetään ja miten se on otettu käyttöön. Nämä asiat ratkaistaan työpaikoilla. Kyse on pitkälti johtamisesta ja yhteistoiminnasta, jopa työpaikan kulttuurista. Esimerkiksi työntekijöihin kohdistuvan kontrollin lisääntyminen on lähtökohdaisesti kielteinen ilmiö, vaikka joissakin tilanteissa siihen on olemassa vahvat perusteet esimerkiksi turvallisuussyistä. Työntekijöiden kontrolloinnin lisääminen on monella alalla aiempaa helpompaa ja tehokkaampaa ja mahdollisuudet siihen ovat lisääntyneet teknologian kehittyessä. Mikäli kontrolli on lisääntynyt selvästi, hautautuu teknologian positiiviset muutokset negatiivisen kontrollikokemuksen alle ja teknologian vaikutukset koetaan negatiivisiksi. Sama pätee toisin päin. Silloin kun teknologialla ei ole lisäty työntekijöiden kontrollointia, teknologiamuutokset nähdään useimmiten myönteisinä.

Työ liukuu vapaa-ajalle

Kaikista työntekijöistä noin joka kolmas hoitaa työasioita vapaa-ajallaan. Kansainvälisestä vertailusta ilmenee, että työasioiden hoitaminen työajan ulkopuolella on Suomessa tavallisempaa kuin missään muussa EU maassa.¹

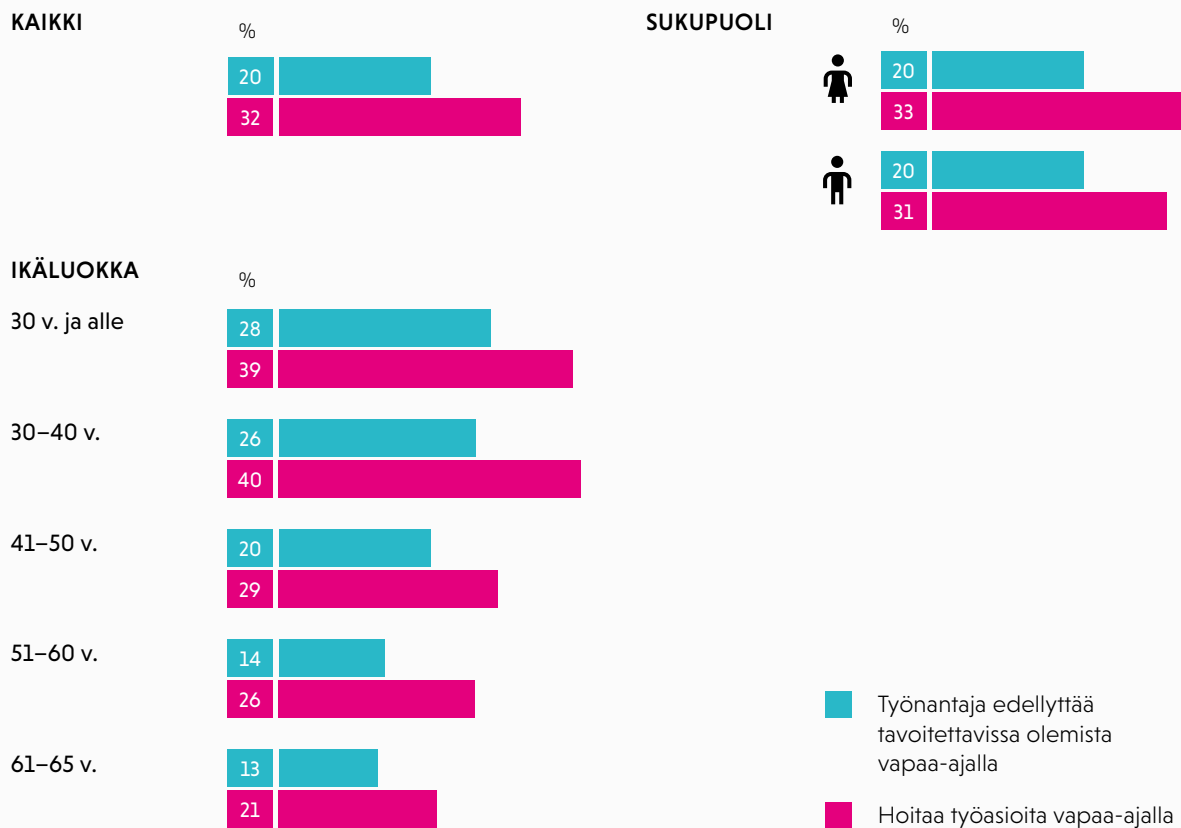
Suuri osa alle 40-vuotiaista (noin 40 %) kertoi hoitavansa työasioita omalla ajallaan. Osuus pienenee, mitä vanhempaa ikäryhmää tarkastellaan. 61–65-vuotiaista työntekijöistä puolta pienempi osuus, eli enää joka viides, kertoi tekevänsä näin. Todennäköinen syy on, että alle 40-vuotiaat ovat tottuneet käyttämään informaatioteknologiaa koko aikuiselämänsä, ja kun älypuhelin tai muu laite on usein käsillä, sillä hoidetaan helpommin myös työasioita työajan ulkopuolella.

Miksi ihmiset tekevät töitä työajan ulkopuolella? Usein kysymys lienee työntekijän omasta halusta ja korkeasta työmoraalista. On kuitenkin huolestuttavan yleistä, että työntekijä kokee työnantajan edellyttävän työntekijän olevan tavoitettavissa työasioissa myös vapaa-ajalla. Joka viides työntekijä (20 %) vastasi näin tapahtuvan.

Myös tämä ilmiö on ikäsidonainen: mitä nuorempi ikäryhmä on kyseessä, sitä useammin on koettu työnantajan velvoittavan olemaan tavoitettavissa työajan ulkopuolella. Alle nelikymppisistä yli kaksi kertaa useampi koki työnantajan edellyttävän tavoitettavissa olemista kuin yli 60 vuotiaista työssäkäyvistä.

¹ Sutela Hanna: Suomessa työasiat läikkyvät vapaa-ajalle yleisemmin kuin muualla Euroopassa. Tieto & Trendit, Tilastokeskus, 2020

Työskentely ja tavoitettavissa oleminen vapaa-ajalla



Teknologian armoilla?

On huolestuttavaa, että SAK:laisista työssäkävivistä palkansaajista hieman yli neljäsosa (28 %) kokee olevansa enemmän tai vähemmän teknologian armoilla työssään. Ikävän ilmiön ainoa positiivinen asia on sen aleneva trendi: kahdessa vuodessa osuus on pienentynyt seitsemän prosenttiyksikkö nykyiseen 28 %:iin.

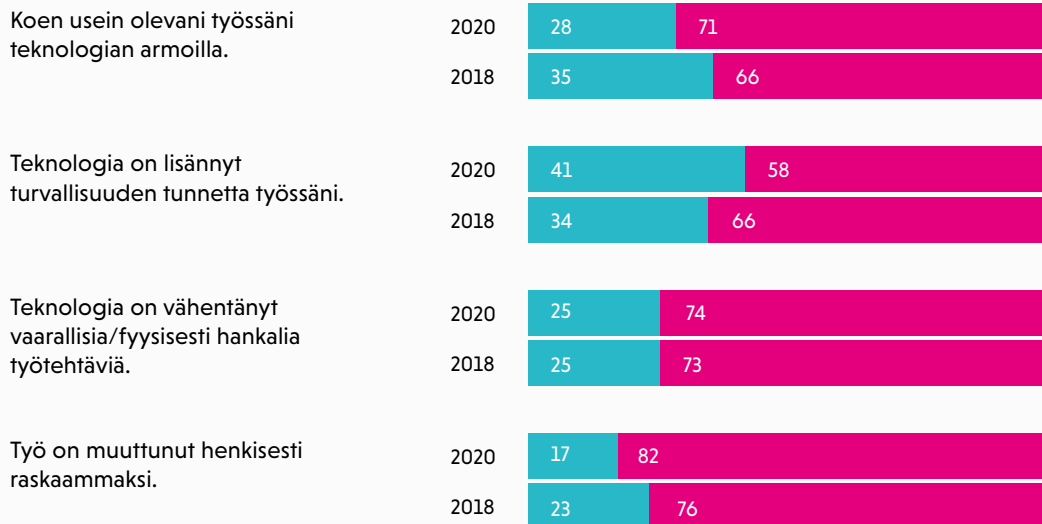
Kukaan tuskin kiistää, etteikö moderni teknologia olisi tuonut elämäämme paljon hyvää. Monet asiat sujuvat sen avulla paljon helpommin kuin ennen ja elämä on monin tavoin tullut mukavammaksi, kun kone tekee osan suorittavasta työstä ja jopa ajattelee meidän puolestamme. Teknologia on mahdollistanut, että asiat hoidetaan yhä useammin viestintäteknologian avulla ja asiat tapatuvat ja liikkuvat verkossa. On syytä olla huolissaan, jos neljäsosalla työntekijöis-

tä kokemus hyvistä vaikutuksista ei ulotu työelämään, vaan on käynyt oikeastaan päinvastoin.

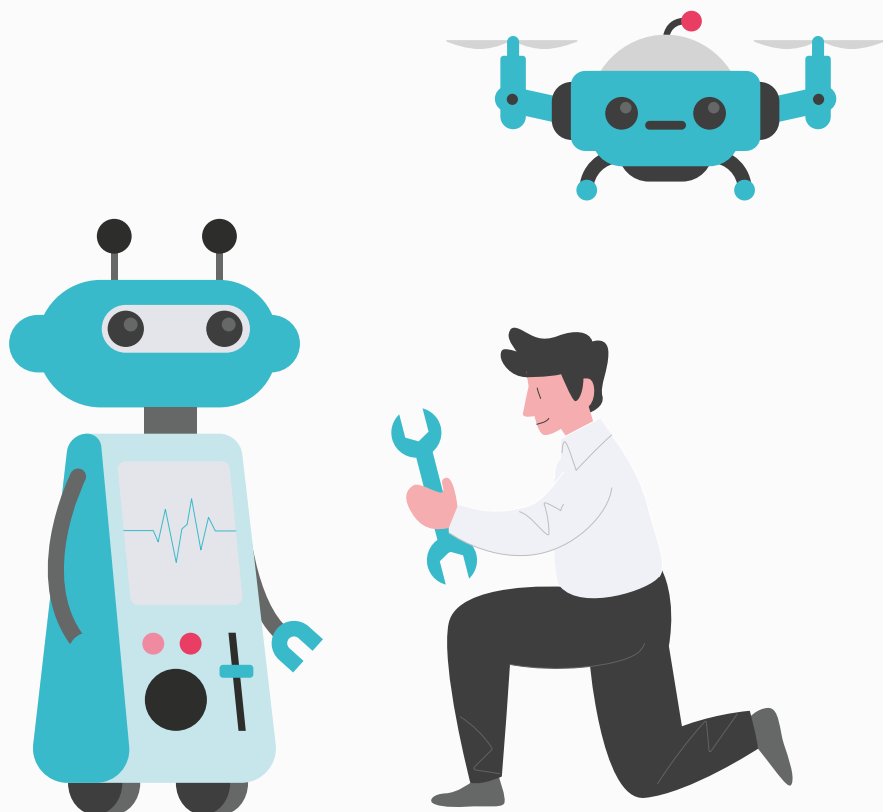
Teknologian armoilla olemisen tunne liittyy sekä ikään, että työasioiden hoitamiseen vapaa-ajalla. Mielenkiintoista on että kaikkein hankalimmassa asemassa eivät näyttäisi olevan vanhimmat työssäkävivät, vaan ns. parhaassa työiässä olevat 31–40-vuotiaat. He ovat muita useammin sellaisessa tilanteessa, jossa yhdistyy työskentely vapaa-ajalla, kokemus tavoitettavissa olemisen pakosta ja kokemus teknologian armoilla olemisesta.

Vaikuttaa siltä, että tätä ikäryhmää vanhemmat työssäkävivät pystyvät hallitsemaan tilannettaan nuorempiaan paremmin. Tähän ongelmallisimpaan 31–40-vuotiaiden työntekijöiden ikäryhmään liittyy usein pienet lapset ja siten perhevelvollisuudet, lainat ja muut vaatimukset. Elämä ruuhkavuosina voi olla hyvin hektistä ja olo stressaantunut.

Miten hyvin väittämät vastaavat omaa työtä? (%)



- Hyvin ja melko hyvin
- Melko huonosti ja ei lainkaan



Työn mielekkyys vaikuttaa kokemukseen

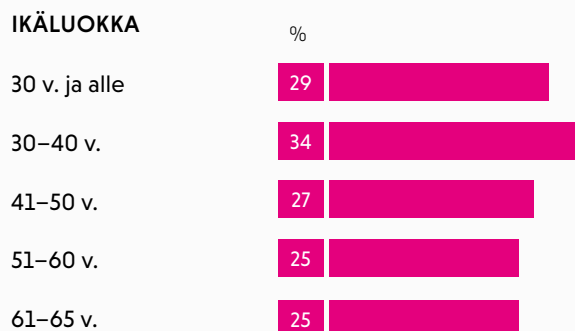
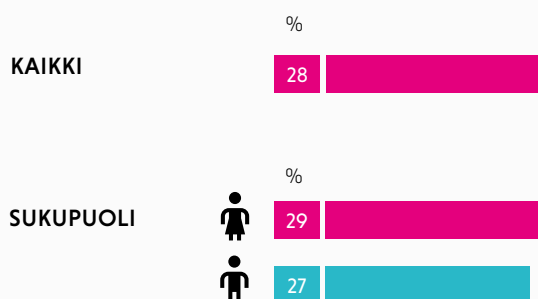
Kysymys työn mielekkyyden muutoksesta on ratkaiseva muuttuja, jonka avulla on pääteltävissä paljon. Mikäli työnteon mielekkyyden on koettu lisääntyneen, myös yksittäiset työelämäilmiöt nähdään usein positiivisesti ja toisin päin.

Vaikuttaakin siltä, että kysymys ei ole ensisijaisesti teknologian käytön osaamisesta, vaan sekä omista että työpaikan toimintatavoista. Nuoremmat työssäkäyvät ovat oppineet vanhempia useammin hyödyntämään modernia teknologiaa. Siitä huolimatta heillä on vanhempia useammin kokemus teknologian uhrina olemisesta.

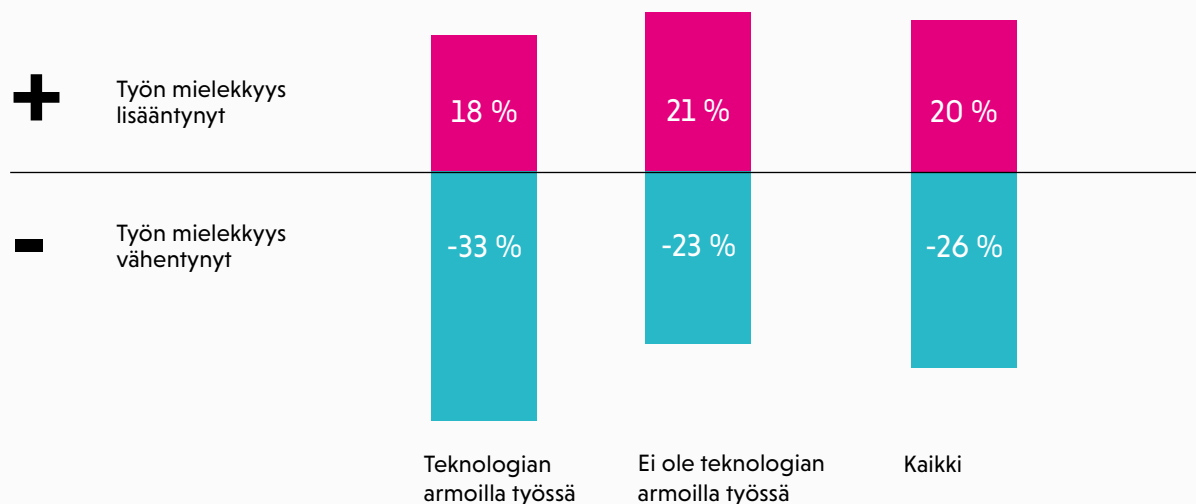
Hieman yli puolet työssäkäyvistä ei ole havainnut muutosta työn mielekkyydessä. Muutosta kokeneista

jonkin verran useampi on sen kokenut kielteisempänä kuin myönteisenä. Positiivisten kokemusten osuus on 20 % ja negatiivisten 26 % (näiden erotus eli balanssiluku on -6). Kokemus teknologian armoilla olemisesta näkyy työn mielekkyyden muutoskokemuksissa voimakkaasti. Vaikka "teknologian uhreista" lähes puolet ei ole kokenut muutosta työn mielekkyydessä, on muutosta kokeneista "teknologian uhreista" suuri osa (33 % kaikista "teknologian uhreista") nähnyt sen kielteisenä ja vain alle viidennes (18 % kaikista "teknologian uhreista") myönteisenä. Balanssiluku eli muutosta kokeneiden osuuksien erotus on huomattavan negatiivinen -15. Ero niihin, joilla ei ole kokemusta teknologian armoilla olemisesta työssä on suuri. Näiden ihmisten vastaava balanssiluku työn mielekkyyden muutoksesta on -2.

Kokee olevansa teknologian armoilla työssään



Työn mielekkyyden muutos



Vaikka ongelma painottuikin parhaassa työssä oleviin, ei se merkitse, etteikö ongelma olisi olemassa myös vanhemmilla työssäkävillä. Vanhemmissakin ikäryhmissä joka neljännellä on kokemus teknologian uhrina olemisesta. Ilmiö on paitsi inhimillinen tragedia, myös yhteiskunnallisesti tarkasteltuna taloudellinen haaste. Mikäli ikääntynyt kokee olevansa työssään teknologian armoilla, hän epäilee useammin jaksamistaan nykyisessä työssään. Uhkana on liian aikainen siirtyminen pois työmarkkinoilta, joko omasta tahdostaan tai pakotetusti.

Työelämän laadun parantuminen viime vuosina näkyy siinä, että selvästi aiempaa useampi kokee teknologian vaikuttaneen myönteisesti turvallisuuden tunteeseen työssä ja samalla aiempaa harvempi kokee työn muuttuneen henkisesti raskaammaksi uuden teknologian myötä. Myönteinen suunta on toivottu ja sen eteen on tehty paljon työtä.

Suhde teknologiaan jakaa samassakin ikäryhmässä

Teknologian vaikutukset työhön ovat ristiriitaiset: lähes puolella se on tuottanut hyviä asioita ja suunnilleen yhtä monelle kielteisiä.

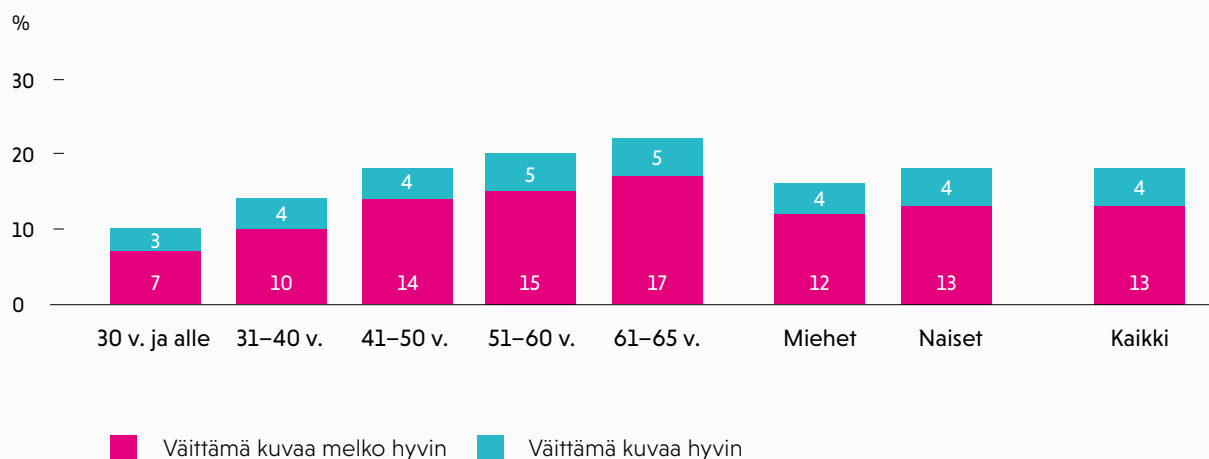
Teknologia on muokannut työtä aiempaa kiinnostavaksi miltei joka toisella työntekijällä (44 %), se on luonnollisesti myönteinen ja toivottu asia. Vertailu kahta vuotta aiempaan osoittaa kuitenkin trendin

kulkevan väärään suuntaan. Aiempaa harvempi koki työn kiinnostavuuden teknologian myötä lisääntyneen. Käytännössä yhtä yleistä kuin työn muuttuminen entistä kiinnostavammaksi, on työntekijöihin kohdistuvan kontrollin ja valvonnan lisääntyminen. On huomattava, että näiden kahden ilmiön yleisyys ja trendi kulkevat samaan suuntaan: sekä kiinnostavuus että kontrolli ovat laajalti lisääntyneet teknologian takia, mutta kummassakin suunta on ollut vähenemään päin viime vuosina.

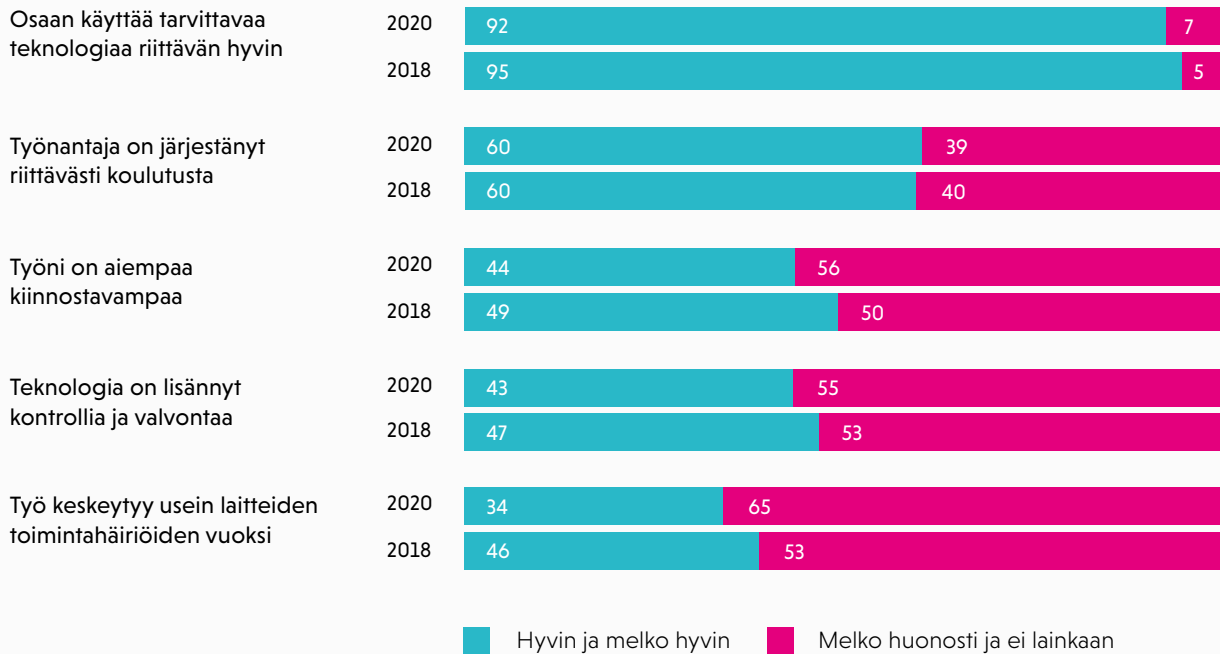
Teknologiayönteisyyden ikäsidonnaisuus näkyy selvästi. Nuoremmat vastaajat ovat kokeneet teknologiamuutoksen tuovan työhön lisää kiinnostavuutta, ja vanhemmilla suhtautuminen teknologian tuomiin työn muutoksiin on ollut hieman negatiivisempaa. Taitekohtana on 50 vuoden ikä. Erot eri ikäryhmien välillä eivät kuitenkaan ole valtavan suuria. Kaikissa ikäryhmissä on teknologiavoittajia ja -häviöjiä. Jopa alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä noin joka toinen (52 %) näki teknologian työelämävaikutukset kiinnostavuuden osalta negatiivisesti ja toisaalta yli viisikymppisistäkin miltei neljä kymmenestä (39 %) koki muutoksen positiivisena.

Työn kiinnostavuuden muutos näyttäytyy miehillä myönteisemmin kuin naisilla. Sukupuolten välinen ero säilyy kaikenikäisissä samansuuntaisena eli miehillä teknologia on tuonut enemmän positiivisia muutoksia työn kiinnostavuuteen. On merkittävää, että kyse ei ole sektorista, jolla vastaaja työskentelee.

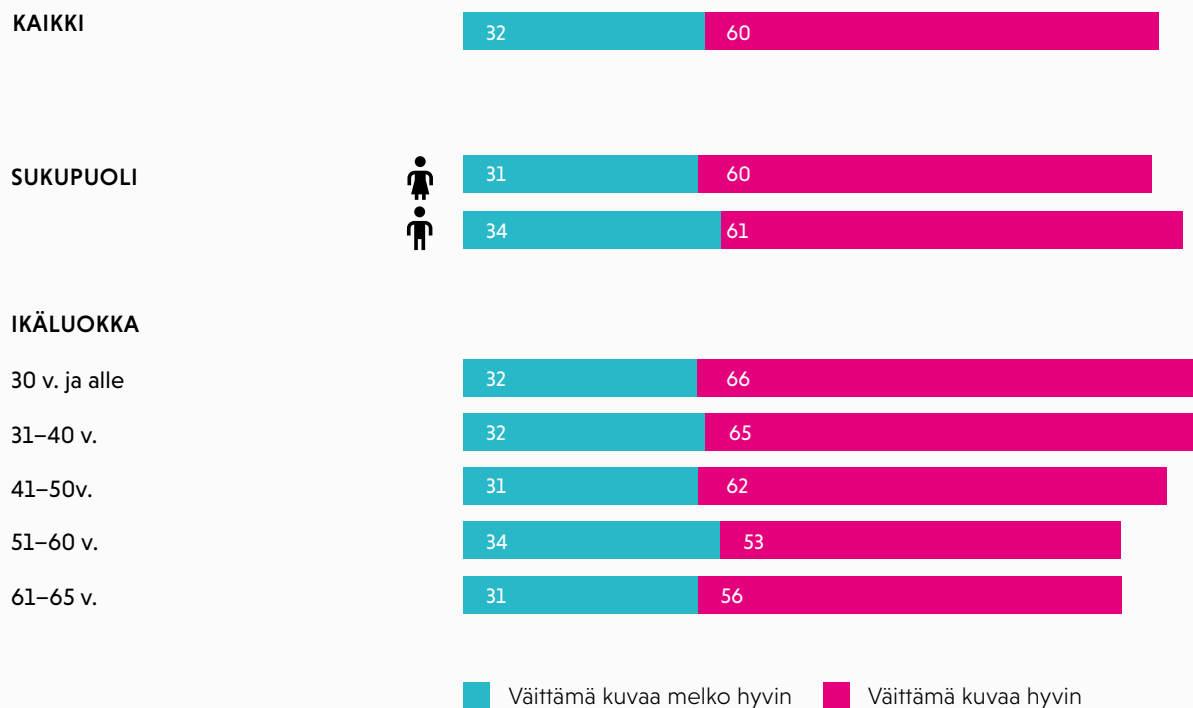
Työni on uuden teknologian myötä muuttunut henkisesti raskaammaksi (%)



Miten hyvin väittämät kuvaavat omaa työtä? (%)



Osaan käyttää työssäni tarvittavaa teknologiaa riittävän hyvin (%)



Kaikilla sektoreilla miesten kokemukset ovat myönteisemmät kuin naisten. Positiivisimmat kokemukset työn kiinnostavuuden muutoksista naisilla on teollisuudessa ja kummallakin sukupuolella suurimmat ongelmat tässä asiassa on kuljetusalalla. Yhteenvedona todetaan, että kaikkein yleisimmin teknologiamuutokset ovat lisänneet työn kiinnostavuutta nuorilla miehillä, jotka työskentelevät teollisuudessa ja kaikkein synkin tilanne on naisilla kuljetusalalla.

Positiivista on, että kaikissa ikäryhmissä enemmistö ei ole kokenut uuden teknologian muuttaneen työtä henkisesti raskaammaksi. Jos tarkasteltaessa sitä joukkoa, joilla näin on käynyt, nähdään uuden teknologian tuoman henkisen kuormituksen kokemuksen yleistyvän lineaarisesti iän myötä. Kun yli 60-vuotiaista 22 % kokee negatiivista muutosta, kun ikähaarukan toisessa ääripäässä alle 30-vuotiaista vastaavaa kokee vain 10 %. Sukupuolella ei ole tässä merkitystä.

Vastausten perusteella yli puolet työntekijöistä osaa käyttää työssä tarvittavaa teknologiaa, he eivät

koe osaamisvajetta. Nuorimmista vastaajista 66 % osaa käyttää teknologiaa työssään hyvin, vanhimista 56 %. Melko hyvin sitä osaa käyttää noin joka kolmas kaiken ikäisistä. Kun lasketaan yhteen "melko hyvin" ja "hyvin" vastanneet, voidaan todeta, että yhdeksän kymmenestä on vähintään melko hyvässä tilanteessa teknologian hyödyntämisen osalta.

Mikäli tavoitteena on, että jokainen osaa käyttää työssään tarvittavaa teknologiaa ilman ongelmia, ruusuinen kuva hapertuu. Vähintään jonkinlaista osaamisvajetta on neljällä työntekijällä kymmenestä. Vakavat ongelmat kasautuvat odotetusti yli 50-vuotiaisiin, joista 13 % ei osaa käyttää teknologiaa työssään lainkaan tai ainakin heillä on siinä suuria puutteita. On helppo kuvitella, millainen ahdistava tilanne heillä on työssä ja miten se vaikuttaa itsetuntoon, ammatilliseen identiteettiin, työn mielekkyyteen ja ylipäätään haluun pysyä työelämässä.

Keskeiset havainnot

- Teknologian tuottamat työelämämuutokset ovat ristiriitaiset. Toiset hyötyvät ja toiset kärsivät.
- Selvästi yli puolet osaa käyttää työssään teknologiaa hyvin eikä koe mitään osaamisvajetta. Nuoremmat osaavat vanhempia paremmin. Ongelmat kasautuvat yli 50 vuotiaisiin, joista 13 %:lla on vakavia osaamispuutteita.
- Noin joka kolmas hoitaa työasioita vapaa-ajallaan.
- Joka viides kokee, että työnantaja edellyttää työasioissa tavoitettavissa olemista vapaa-ajalla.
- Sekä työasioiden hoitaminen että tavoitettavissa olominen vapaa-ajalla on ikäsidonnainen ilmiö. Alle nelikymppisistä yli kaksi kertaa useampi koki työnantajan edellyttävän tavoitettavissa olemista kuin yli 60 vuotiaista työssäkäyvistä.
- Useampi kuin joka neljäs (28 %) kokee olevansa enemmän tai vähemmän teknologian armoilla työssään. Ikävän ilmiön ainoa positiivinen asia on sen aleneva trendi: kahdessa vuodessa osuus on pienentynyt merkittävästi (35 %:sta 28 %:iin).
- Mikäli ihminen kokee olevansa teknologian armoilla työssään, hän kokee muita useammin koko työelämän mielekkyyden vähenevän.
- Teknologian uhrina olemisessa kysymys ei ole ensisijaisesti teknologian käytön osaamisesta, vaan sekä omista että työpaikan toimintatavoista. Nuoremmat työssäkäyvät ovat oppineet vanhempia useammin hyödyntämään modernia teknologiaa. Siitä huolimatta heillä on vanhempia useammin kokemus teknologian uhrina olemisesta työssä.
- Nuoret ja etenkin nuoret miehet kokevat teknologia lisänneen työn kiinnostavuutta. Ylipäätään miehille teknologia on näyttäytynyt positiivisempänä asiana työssä kuin naisille.
- Mitä vanhempi työntekijä, sitä tyypillisemmin teknologiamuutokset koetaan henkisesti raskaiksi. Ilmiö on voimakkaasti ikäsidonnainen. Kuitenkaan vanhimmassakaan ikäryhmässä suurimmalla osalla ei ole tällaista kokemusta.
- Lähes puolella teknologia on tehnyt työstä aiempaa kiinnostavampaa ja suunnilleen yhtä suurella osalla se on lisännyt kontrollia ja valvontaa.

09

Palkkaerot naisten ja miesten välillä kasvaneet

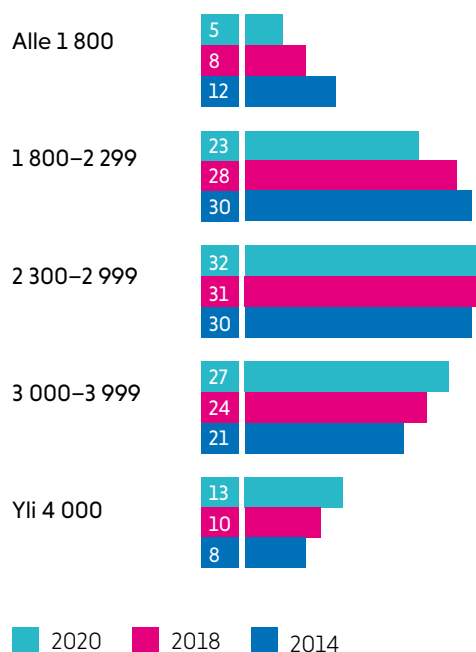
SAK:n jäsenten tulot ovat jonkin verran nousseet parin viimeisen vuoden aikana. Kaikkien työolobarometriin vastanneiden bruttokuukausitulojen keskiarvo on noin 2690 euroa ja mediaani eli keskimäinen tulo 2500 euroa kuukaudessa.

Tuloja tarkasteltaessa mediaani on yleensä parempi mittari kuin keskiarvo: yksittäiset erityisen isot tulot eivät vääristä mediaania ylöspäin, ja niinpä se kertoo paremmin ryhmälle tyypillisestä tulotasosta. Osa-aikatyössä olevien vastaajien palkkaus voi ymmärrettävästi vaihdella paljonkin. Palkkakehitystä ja ryhmien välisiä palkkaeroja tarkasteltaessa keskityimme ainoastaan kokoaikatyössä olevien vastaajien mediaanipalkkoihin. Kokoaikatyössä olevien vastaajien mediaaniansio on 2700 euroa kuukaudessa.

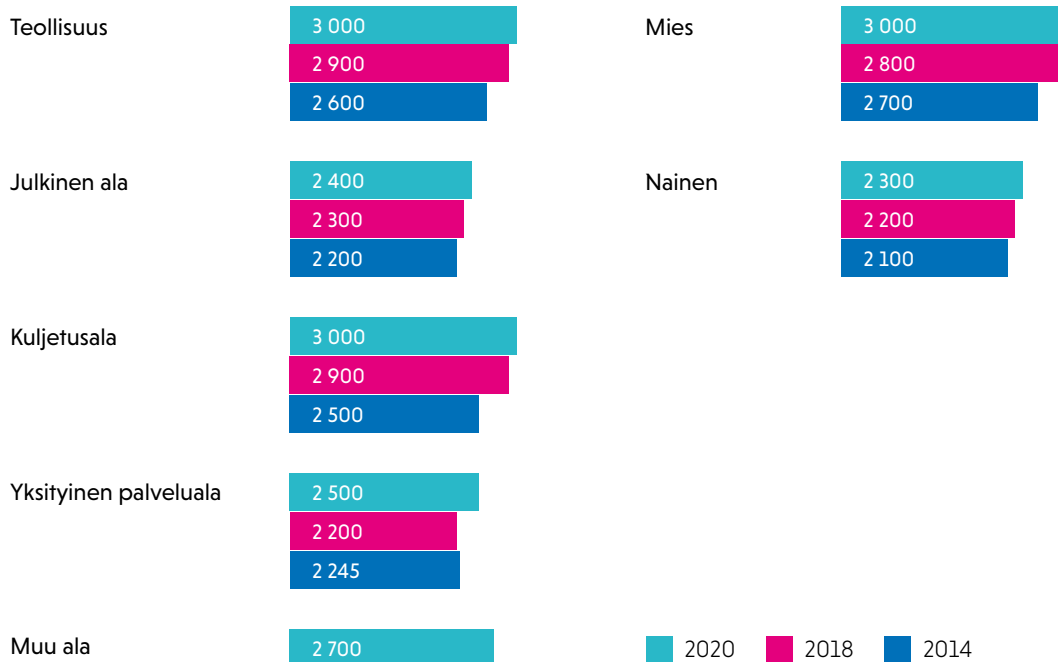
Vähiten eli sekä alle 1800 euroa kuukaudessa että 1800–2299 euroa kuukaudessa kokopäivätyössä ansaitsevien osuus jäsenistöstä on pienentynyt ja vastaavasti yli 3000 tai 4000 euroa kuukaudessa ansaitsevien osuus kasvanut.

SAK:laisten toimialojen väliset tuloerot ovat pääosin ennallaan. Palkkaerojen kuva on kokonaisuudessaan selkeä: miehet tienaa selvästi naisia paremmin, nuorin ikäryhmä ansaitsee muita vähemmän (joskin ero on kaventunut) ja vakituisten palkat ovat määräaikaisten paremmat. SAK:n Hyvä työ-luokituksella on selvä, mutta kohtalaisen lievä yhteys

SAK:laisten tuloluokat kokoaikatyössä (euroa/kuukaudessa, %)



Mediaanipalkat kokoaikatyössä, (euroa/kuukaudessa)



palkkaan, eli paremmissa työpaikoissa myös palkka on hieman parempi.

Yksityisellä sektorilla palkat ovat julkista korkeammat, samoin mediaanipalkka nousee työpaikan koon kasvaessa. Ero pienten ja suurien työpaikkojen välillä on kuitenkin jonkin verran kaventunut viime vuosina.

Miesten ja naisten välinen palkkaero kokoaikatyössä on mediaanipalkalla mitaten kasvanut kahdessa vuodessa 600 eurosta 700 euroon kuukaudessa. SAK:laisen miehen mediaanipalkka on noussut 2800 eurosta 3000 euroon, kun se on SAK:laisella naisella noussut 2200 eurosta 2300 euroon.

Sukupuolten palkkaerossa on osin kysymys siitä, että julkisella sektorilla maksetaan yksityistä pienempiä palkkoja ja että naisvaltaiset alat ylipäättään ovat miesvaltaisia huonommin palkattuja. Tämä ei kuitenkaan ole koko totuus, sillä päätoimialojen sisälläkin miesten palkat ovat selvästi isommat kuin naisten. Esimerkiksi miesvaltaisessa teollisuudessa miesten mediaanipalkka on 3000 euroa kuukaudessa ja nais-

ten 2400 euroa. Naisvaltaisella julkisella alalla puolestaan miehen mediaanipalkka on 2600 ja naisen 2200 euroa kuukaudessa.

Sukupuolten välisten palkkaerojen kurominen umpeen on yksi tärkeimmistä SAK:n tavoitteista. Hyviä välineitä palkkatasa-arvon edistämiseen ovat muun muassa työpaikoilla tehtävät tasa-arvosuunnitelmat, työn vaativuuden arviointi ja palkkakartoitukset sekä palkka-avoimuuden lisääminen.

Ensimmäinen askel kohti palkkatasa-arvoa on SAK:n mielestä kuitenkin alempien palkkojen korottaminen. Ei ole hyväksyttävää eikä oikein, että kokopäivätyöllä ei ansaitse elantoaan. Pienempien palkkojen nousu toisi myös lisää ostovoimaa kotimarkkinoille, sillä pienituloisten rahat menevät välittömään kuluutukseen.

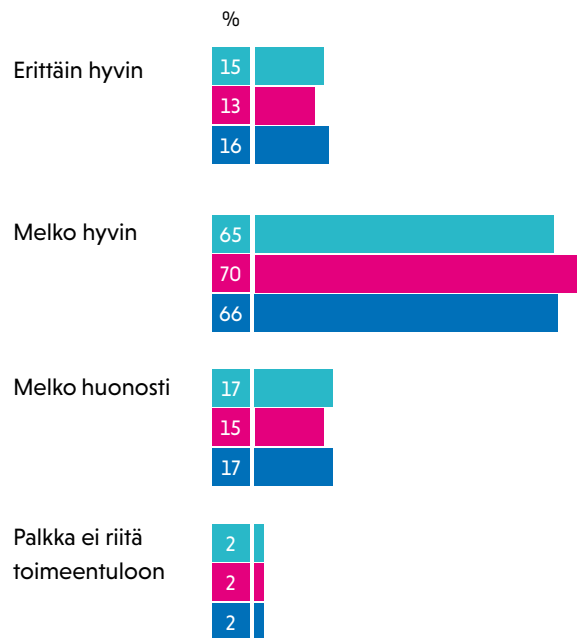
Miten hyvin palkalla tulee toimeen?

Suurin osa kokoaikatyössä olevista eli lähes kaksi kolmasosaa tulee palkallaan toimeen "melko hyvin". Kaksi prosenttia vastaajista kertoo, että palkka ei kokoaikaisesta työstä huolimatta riitä toimeentuloon ja 17 prosenttia, että sillä tulee toimeen melko huonosti.

Tilanne näyttää vastaavan paremmin vuoden 2014 kuin vuoden 2018 työolobarometrin tuloksia. Melko huonosti toimeentulevien määrä on hieman kasvanut 17 prosenttiin ja melko hyvin toimeentulevien määrä on selvästi laskenut 65 prosenttiin, kun taas erittäin hyvin toimeentulevien osuus on hieman noussut 15 prosenttiin.

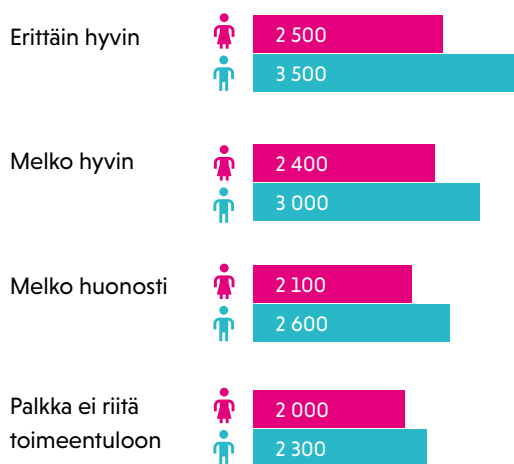
Mielenkiintoista on, että sukupuolten välinen palkkaero säilyy entisellään myös tämän vastauksen vaihtoehtojen sisällä; esimerkiksi "erittäin hyvin" toimeentulevien miesten mediaanipalkka on 3500 euroa kuukaudessa, mutta naisten 2500 euroa. Kaiken kaikkiaan palkalla toimeen tulemistä koskeva kysymys

Miten hyvin tulee palkallaan toimeen kokoaikatyössä? (%)



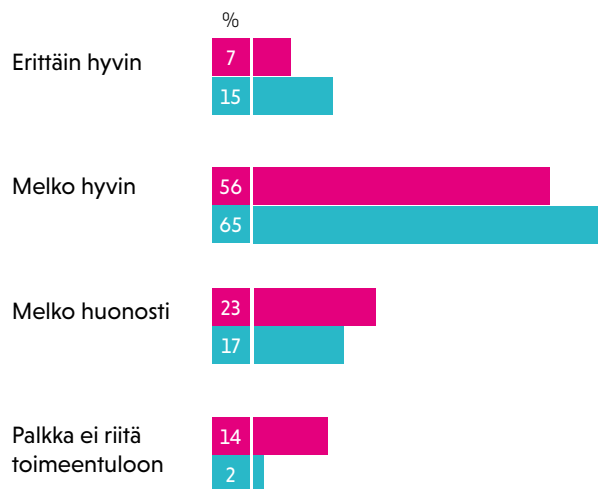
■ 2020 ■ 2018 ■ 2014

Miten hyvin tulee palkallaan toimeen? (euroa/kuukausi, sukupuolen mukaan)



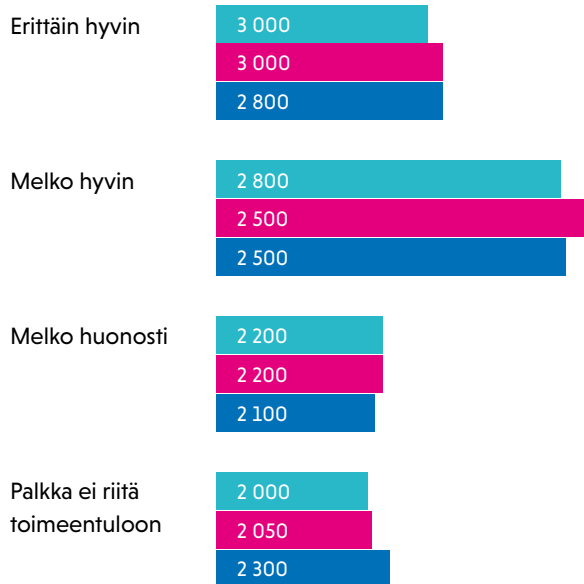
■ Naiset ■ Miehet

Miten hyvin tulee palkallaan toimeen? (% , työaikamuodon mukaan)



■ Osa-aikatyö ■ Kokoaikatyö

Miten hyvin tulee palkallaan toimeen? (euroa/kuukausi)



■ 2020 ■ 2018 ■ 2014

heijastelee kuitenkin todellisia ansioita, eli mitä paremmin vastaaja ilmoittaa tulevansa toimeen, sitä enemmän hän myös yleensä tienaa.

Osa-aikatyössä olevilla on odotetusti useammin vaikeuksia toimeentulon kanssa. Osa-aikaisista 14 prosenttia sanoo, ettei tule palkalla toimeen ja lähes joka neljäs (23 %) tulee toimeen melko huonosti. Osa-aikaisistakin yli puolet (56 %) tulee palkalla toimeen melko ja seitsemän prosenttia erittäin hyvin.



Lisää työtä ja lisää palkkaa

Joka neljäs SAK:laisen liiton jäsen (24 %) haluaisi tehdä enemmän töitä, jos se tarkoittaisi myös palkan nousemista. Vähemmän työtunteja kuin nykyisin ja vastaavasti pienemmällä palkalla haluaisi puolestaan 11 prosenttia SAK:laisista.

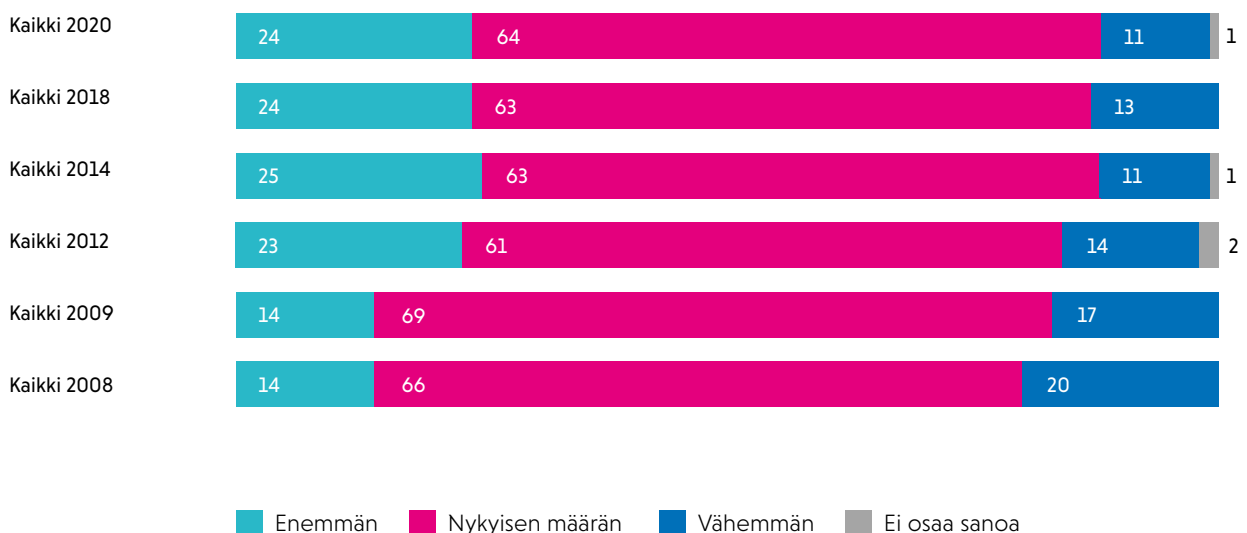
Vuodesta 2008 vuoteen 2014 lisää työtunteja toivovien osuus jatkuvasti nousi ja vähemmän tunteja toivovien laski, mikä todennäköisesti heijasteli yleistä talous- ja työtilannetta. Vuonna 2018 tilanne tasaantui takaisin vuoden 2012 tasolle ja tämänkin vuoden tulokset ovat kutakuinkin samat kuin kaksi vuotta aiemmin.

Lisää työaikaa ja sitä kautta palkkaa näyttävät toivovan erityisesti ne, joiden ansiot tai työaika ovat muita pienemmät. Toisin sanoen, mitä pienemmät ansiot, sitä useampi toivoo lisätöitä. Erityisesti osa-aikaisten työntekijöiden toiveena olisi saada lisää työtunteja ja siten lisää tuloja. Tosin myös kokoaikaisista työntekijöistä noin viidennes toivoo nykyistä enemmän työtunteja.

län suhteenkin trendi on selvä, eli nuorin ikäryhmä toivoo lisätöitä selvästi muita useammin ja vanhin harvemmin. Nuorimman ikäryhmän tilanne on kuitenkin parempi kuin vuonna 2014, jolloin lisätöitä toivoi lähes puolet, nyt enää reilu kolmannes.

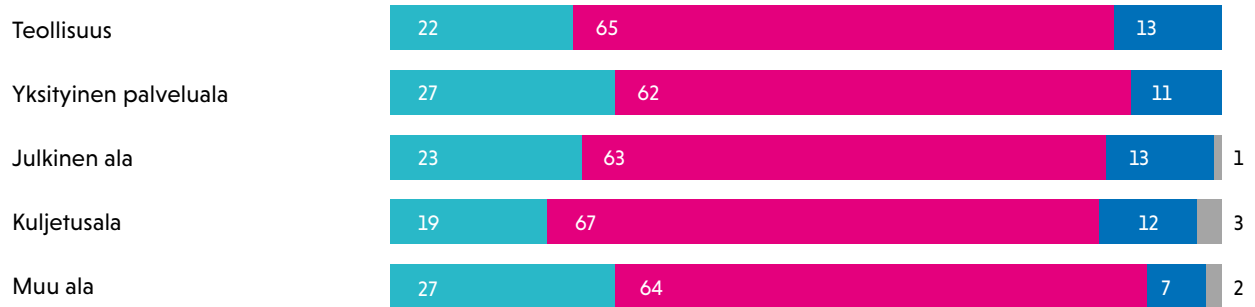
Useimmiten työtään haluaisivat keventää 50-60-vuotiaat SAK:laisen liittojen jäsenet. Jopa 17 prosenttia tästä ikäryhmästä haluaisi tehdä vähemmän töitä, vaikka se tarkoittaisi myös vastaavasti pienempää palkkaa. Työn keventäminen ja huokoistaminen työuran loppupäässä esimerkiksi osa-aikatyön mahdollisuuksia lisäämällä olisikin SAK:n mielestä hyvä keino parantaa työssä jaksamista ja edistää työntekijöiden jatkamista työssään.

Tekisikö enemmän vai vähemmän töitä? (%)

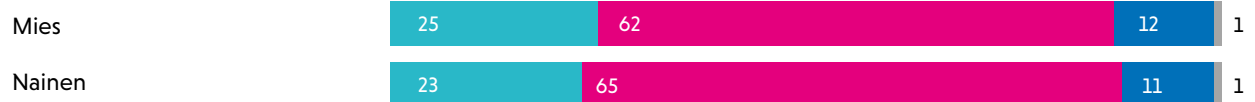


**Tekisikö enemmän vai vähemmän töitä?
Mikä vaihtoehto sopisi parhaiten? (%)**

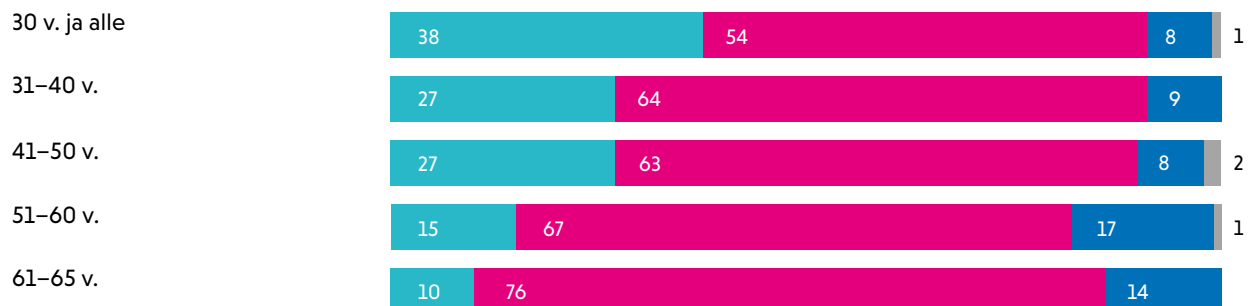
TOIMIALA



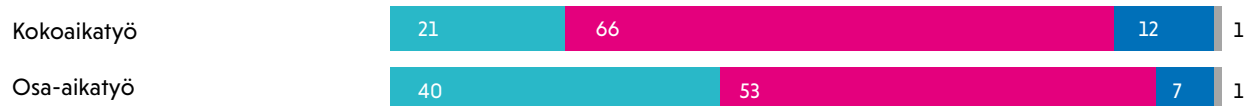
SUKUPUOLI



IKÄLUOKKA



TYÖAIKAMUOTO



KAIKKI



- Tekisit enemmän töitä ja saisit vastaavasti enemmän rahaa
- Tekisit saman verran töitä kuin nykyisin
- Tekisit vähemmän töitä, vaikka saisit vähemmän rahaa
- Ei osaa sanoa

10

Työ on entistä mielekkäämpää

SAK:laisten liittojen jäsenillä on erittäin myönteinen käsitys suomalaisesta työelämästä. Töihin on kiva mennä ja omaa työtä pidetään hyödyllisenä.

Valtaosa SAK:laisista kokee kuuluvansa kiinteäksi osaksi työporukkaa ja ajattelee voivansa hyödyntää omaa osaamistaan työssään. He kokevat myös, että työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu kohtalaisen hyvin, työ on mielenkiintoista ja heidän tekemäänsä työtä arvostetaan. Väitteen "tunnen innostusta ja työniloa" kertoi 34 prosenttia kuvaavan hyvin ja 38 prosenttia melko hyvin omaa työtään.

Suurimpana ongelmana työelämässä näyttäisi edelleen olevan kokemus alituisesta kiireestä. Yli puolet SAK:laisista (55 %) kokee, että väite "työtä leimaa jatkuva kiire" kuvaa heidän työtään vähintään melko hyvin. Vain 13 prosenttia kertoo, ettei väite kuvaa heidän työtään lainkaan.

Yli puolet SAK:laisista (54 %) kokee työn mielekkyyden pysyneen ennallaan, viidennes (20 %) katsoo sen muuttuneen parempaan suuntaan ja neljännes (25 %) huonompaan suuntaan. Tulos on jonkin verran parempi kuin vuonna 2018, eli nyt aiempaa useampi kokee, että työn mielekkyys on kehittynyt parempaan suuntaan, ja vastaavasti harvempi kokee työn mielekkyyden heikentyneen.

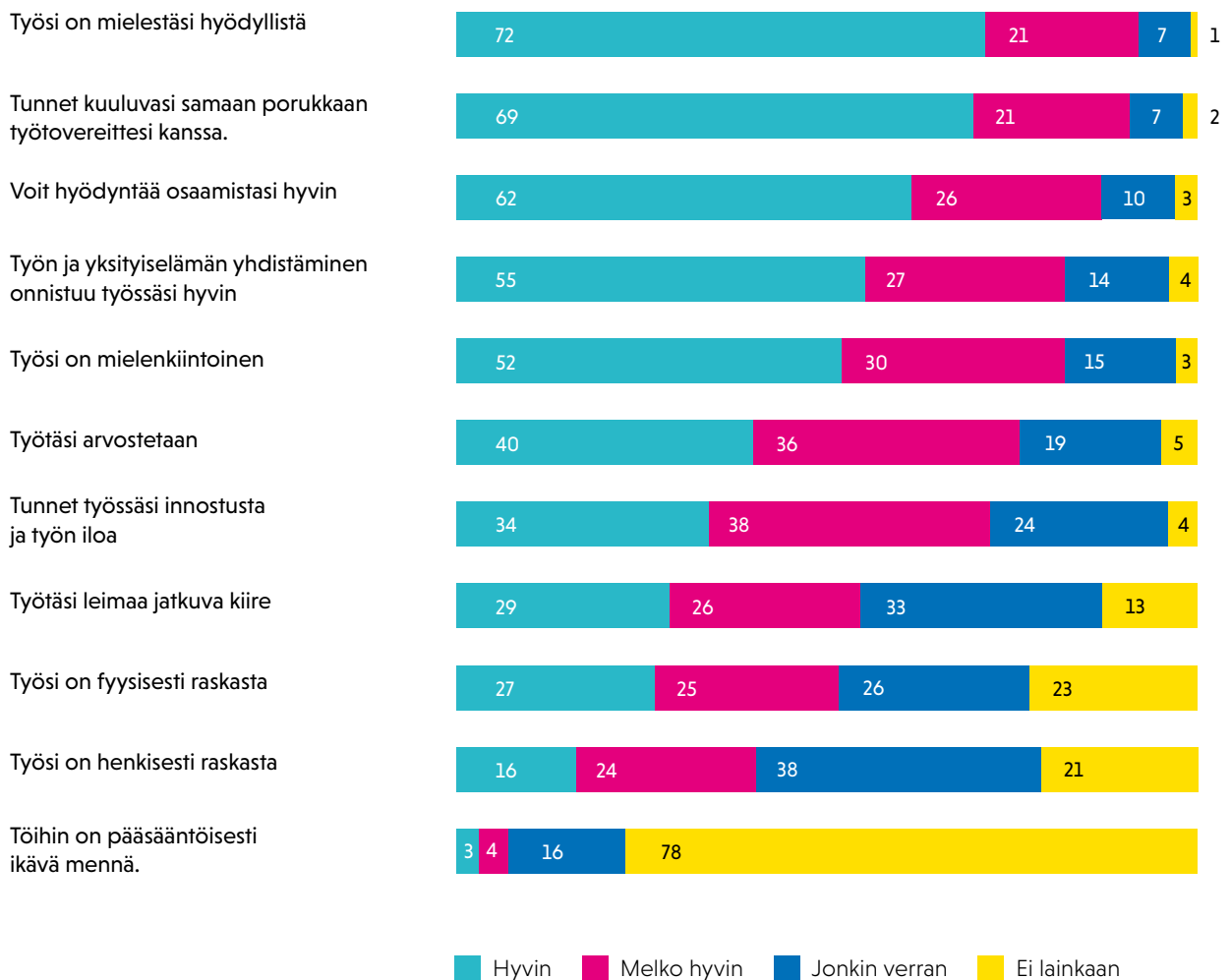
Valtakunnallisessa työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissa työn mielekkyyden muutosta vertaillaan havainnollisesti niin sanotun muutosbalanssin avulla. Kyseistä muutosbalanssia voidaan soveltaa myös SAK:n työolobarometrin tuloksiin.

Balanssi kertoo prosenttiyksikköinä, miten paljon enemmän tai vähemmän eri vastaajaryhmissä on heitä, jotka kokevat työn mielekkyyden muutoksen suunnan positiivisena. Jos kaikki pitävät suuntaa huonona, balanssin arvo on -100 ja vastaavasti, jos kaikki pitävät sitä hyvänä, arvo on +100. Mikäli suuntaa huonona ja hyvänä pitäviä on yhtä paljon, arvo on 0.

Kaikista barometrimme vastaajista 20 prosenttia arvioi muutossuunnan myönteiseksi ja 25 prosenttia kielteiseksi, joten balanssilukema on -5 prosenttia. Kahta vuotta aiemmin balanssilukema oli -11 prosenttia, joten muutos parempaan on selvä.

Työn mielekkyys

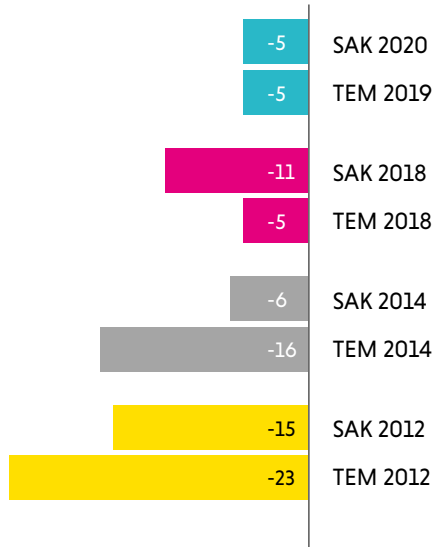
Miten hyvin väittämät kuvaavat omaa työtä (%)



Tuloksia voidaan verrata myös valtakunnalliseen työolobarometriin¹⁵, jossa tulos työn mielekkyyden suhteen on parantunut vuoden 2012 jälkeen roimasti. Vuonna 2017 valtakunnallisen työolobarometrin balanssilukema kävi ensi kertaa positiivisella puolella ja oli kolme prosenttiyksikköä. Vuoden 2019 TEM:n barometrissa tulos on palannut takaisin miinusmerkiseen viiteen prosenttiin. SAK:laistenkin arviot ovat vuoden 2020 työolobarometrissa "palanneet takaisin" vuoden 2014 tasolle ja tulos on täysin sama kuin TEM:n työolobarometrissa vuodelta 2019.

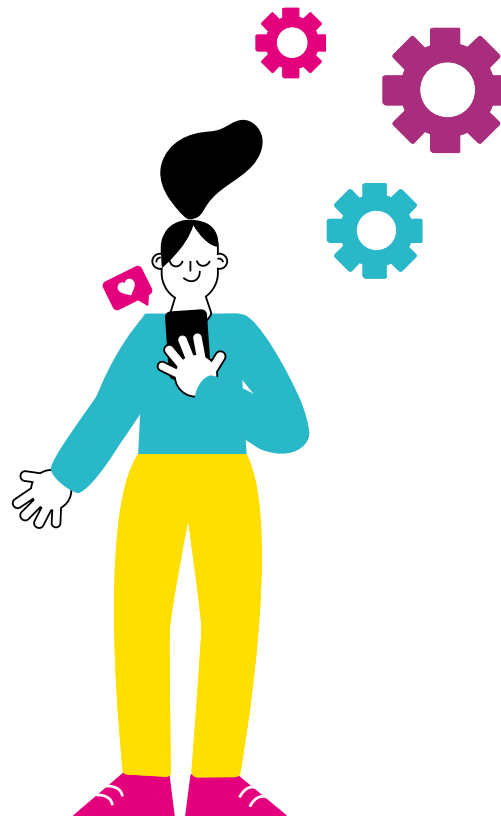
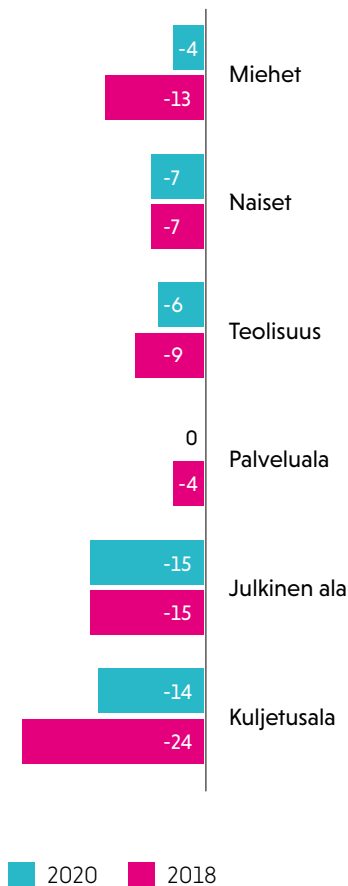
¹⁵ Tulokset eivät ole aivan 100-prosenttisesti verrannollisia. Ensinnä kysymysten sanamuoto on erilainen: valtakunnallisessa barometrissa kysytään, mihin suuntaan "työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä" ovat muuttuneet. Kysymys on sijoitettu siten, että vastaaja todennäköisemmin ajattelee työelämää yleensä, kuin pelkästään omaa työtään. SAK:n barometrissa kysymys koskee pelkästään "työn mielekkyyttä", ja se esitetään heti kysymysten jälkeen, jotka kartoittavat oman työn mielekkyyden osa-alueita. SAK:n barometrissa vastaaja siis todennäköisemmin ajattelee juuri oman työnsä muutoksia.

Työn mielekkäysbalanssi (%)



Miesten arviot työn mielekkyydestä ovat parantuneet huomattavasti. Kaksi vuotta aiemmin SAK:laisten miesten mielekkäysbalanssi oli -13 ja nyt vuonna 2020 se on -4. Miesvaltaisella kuljetusalalla muutos on kaikkein suurin SAK:laisista toimialoista: kahden vuoden takaisesta kuljetusalojen balanssi on noussut -24 prosentista -14 prosenttiin.

Sen sijaan naisten kohdalla ei muutosta parempaan ole havaittavissa: balanssiluku on sama kuin vuonna 2018 eli -7 prosenttia. Naisvaltaisella julkisella sektorilla työn mielekkyys on myös pysynyt paikallaan -15 prosentissa eli eniten työelämän muutoksia kielteisinä pitäviä on julkisella alalla työskentelevillä naistyöntekijöillä. Tulos kuvastaa SAK:n vuoden 2020 työolobarometriä ja muita ajankohtaisia työolotutkimuksia laajemminkin.



Arviot työnantajista ristiriitaisia

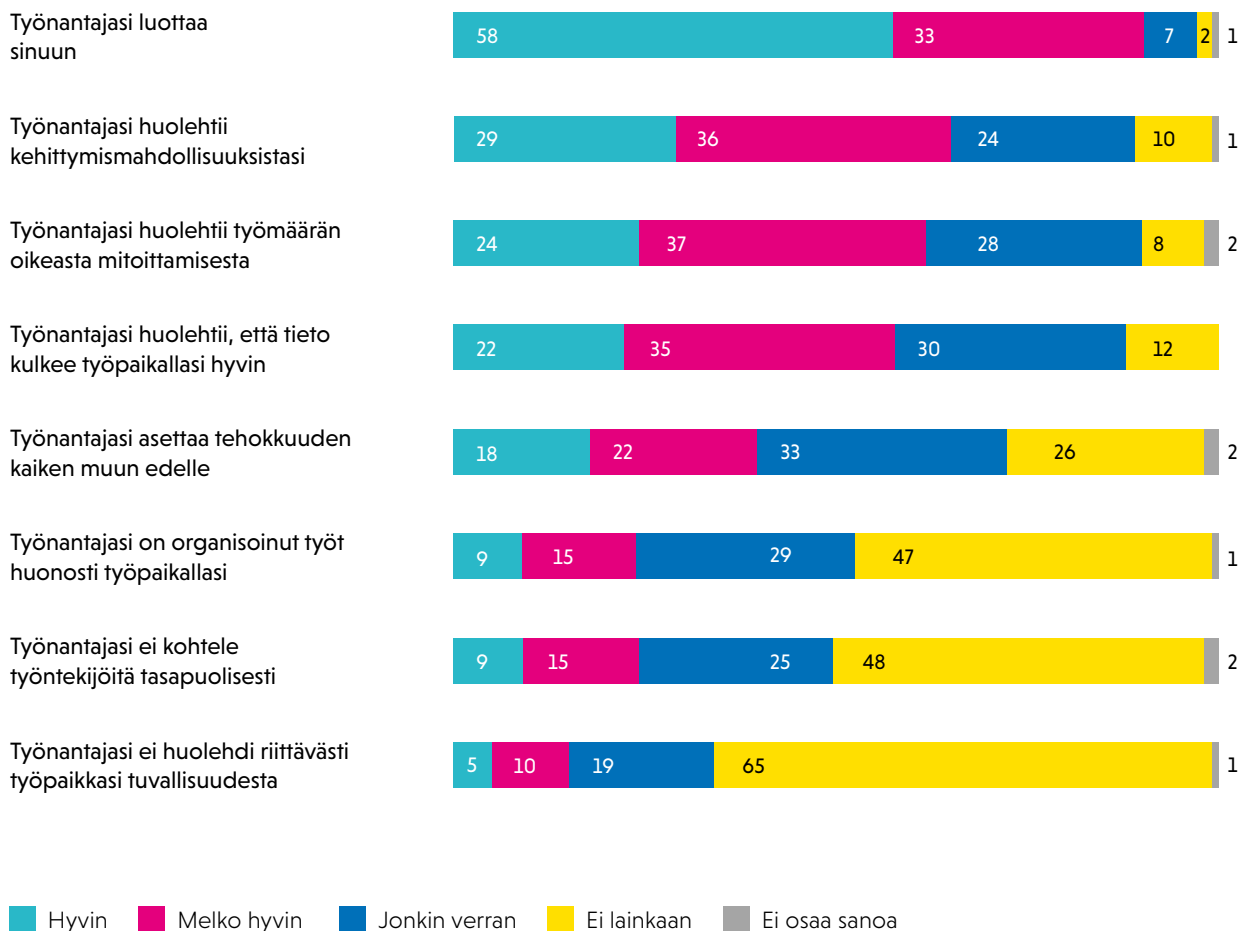
Suuri osa SAK:laisista kokee, että työnantaja luottaa työntekijöihinsä, huolehtii heidän kehittymismahdollisuuksistaan ja työn oikeasta mitoitukselta. Reilu enemmistö kokee myös, että väite ”työnantajasi huolehtii siitä, että tieto kulkee työpaikallasi hyvin” kuvaa heidän työnantajaansa vähintään melko hyvin.

Samalla kuitenkin 40 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että väite ”työnantajasi asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle” kuvaa heidän omaa työnantajaansa vähintään melko hyvin. Noin neljäsosa (24 %) kokee myös, että työnantaja on organisoinut työpaikan työt huonosti, ja yhtä usea kokee jopa niin, että työnantaja ei kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti.

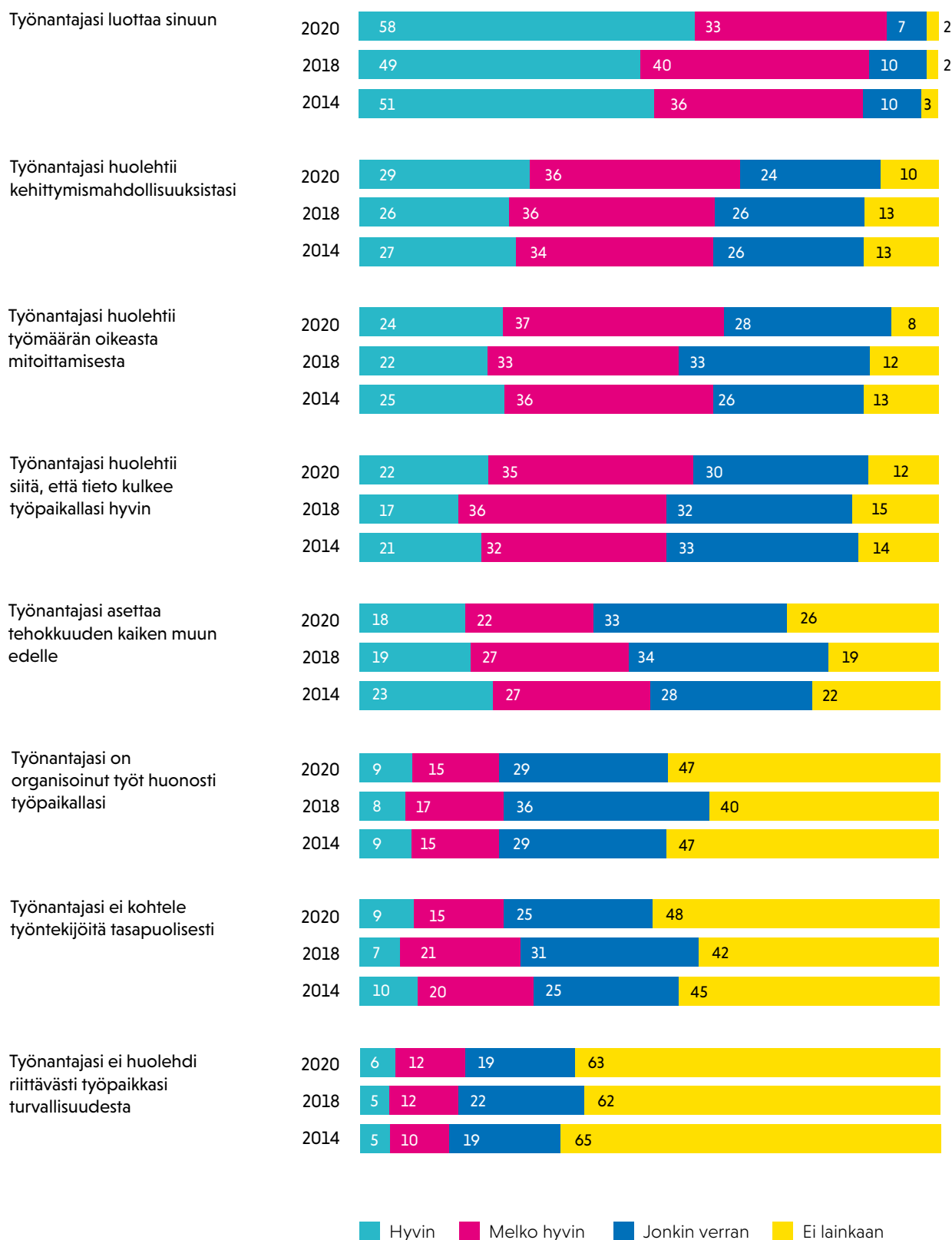
Työntekijöiden kokema luottamus on pysynyt hyvin korkealla tasolla, ja niiden vastaajien osuus, jotka eivät sitä juuri koe on vähentynyt. Myös työn oikeasta mitoitukselta ja kehittymismahdollisuuksista huolehtiminen on parantunut.

Kielteisimmistä luonnehdinnoista selkein trendi nähdään väittämässä ”työnantaja asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle”. Niiden osuus, joiden mielestä tämä kuvaa työnantajaa hyvin, on laskenut. Tulos on kutakuinkin samansuuruinen ja looginen vastinpari sille, että myös omaa työtä leimaava jatkuva kiire on hieman vähentynyt. Kuitenkin edelleen kaksi viidestä (40 %) on sitä mieltä, että väittämä kuvaa heidän työnantajaansa vähintään melko hyvin.

Miten hyvin väittämä kuvaa työnantajaa (%)



Miten hyvin väittämä kuvaa työnantajaa (%)



11

Aiempaa useampi osallistunut koulutukseen

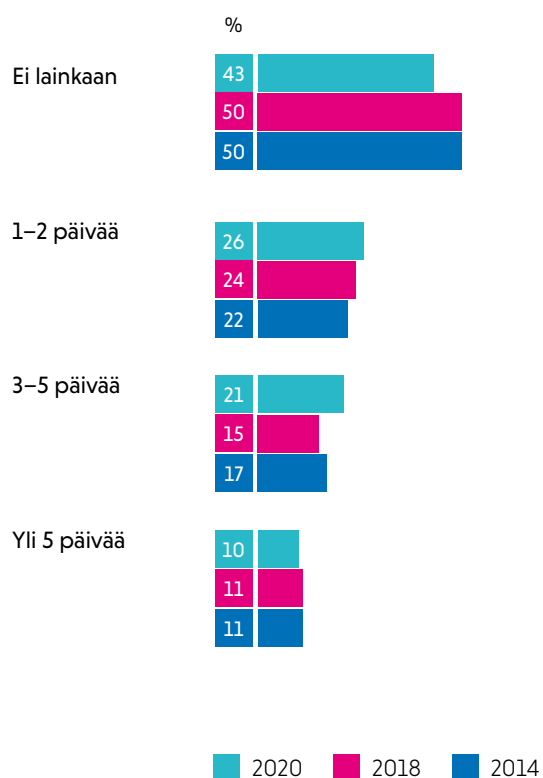
SAK:laisista osallistui aiempaa useampi työnantajan maksamaan koulutukseen edellisen vuoden aikana. Jo vuosien ajan koulutukseen on osallistunut vain puolet SAK:laisista, joten kehitys on tässäkin suhteessa ollut positiivista.

Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuneet ovat keskimäärin olleet koulutuksessa viisi päivää, jota voisi myös kutsua yhdeksi koulutusviikoksi. Mediaani on kuitenkin kolme päivää – ja itse asiassa 63 prosenttia koulutuksista on kestänyt korkeintaan kolme päivää.

Julkisella sektorilla (64 %) ja kuljetusalalla (63 %) koulutukseen on osallistuttu useammin kuin muilla toimialoilla. Naisten ja miesten välinen ero koulutukseen osallistumisessa on kasvanut entisestään. Tällä vuosikymmenellä naisten ja miesten välinen ero koulutukseen osallistumisessa on ollut muutaman prosenttiyksikön luokkaa. Vuonna 2020 ero on kasvanut kahdeksaan prosenttiyksikköön: miehistä 61 prosenttia kertoo osallistuneensa työnantajan kustantamaan koulutukseen, kun naisista näin kertoo 53 prosenttia. Tulosta voi selittää se, että naiset ovat miehiä useammin osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa, joissa työnantajan kustantama koulutus on harvinaisempaa kuin kokoaikaisissa, vakituisissa töissä.

Voi myös olla, että digitalisaation, uusien laitteiden ja ohjelmistojen lisääntymisen myötä koulutuksen tarvetta on ollut eritoten teollisuus- ja kuljetusaloilla. Kun nämä alat ovat perinteisesti olleet miesvaltaisia, niin miesten saaman koulutuksen määrä on tehnyt selvän loikan eteenpäin.

Osallistunut työnantajan maksamaan koulutukseen viimeisen vuoden aikana (%)



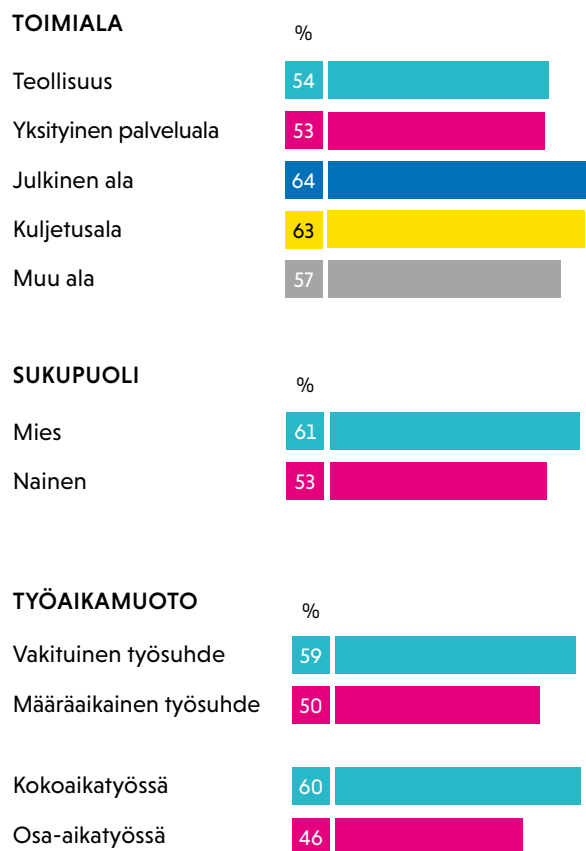
Ilahduttavaa tämän vuoden tuloksissa on myös se, että työnantajat näyttäisivät olevan aiempaa valmiimpia kouluttamaan myös määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä. Tänä vuonna jopa puolet määräaikaisessa työsuhteessa olevista kertoo osallistuneensa työnantajan maksamaan koulutukseen viimeisten 12 kuukauden aikana. Vuonna 2014 vastaava luku oli 35 prosenttia ja vuonna 2018 vain 29 prosenttia.

Myös työpaikan laadulla ja koulutukseen osallistumisella on kohtalaisen selvä yhteys, eli paremmilla työpaikoilla on enemmän koulutuksiin osallistuneita. Tässäkin kysymyksessä voi huomata, että vuosi 2018

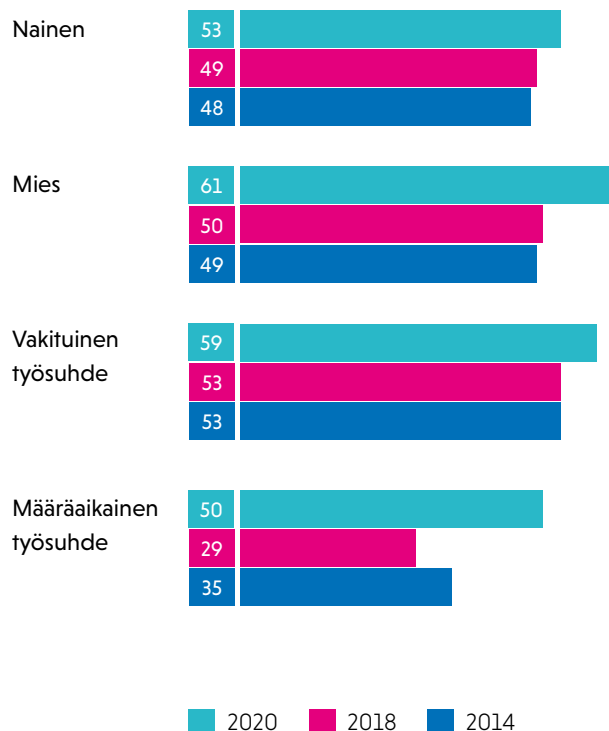
ei ollut työelämän laadun kehittymisen kannalta mitenkään suotuisa ainakaan parempien työpaikojen osalta. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuneita oli kaksi vuotta sitten vähemmän kuin neljä vuotta sitten hyvillä ja melko hyvillä työpaikoilla. Sen sijaan osallistuneiden määrä on selkeästi lisääntynyt huonoilla ja melko huonoilla työpaikoilla vuoteen 2014 verrattuna.

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 työtehtä-

Osallistuminen työnantajan maksamaan koulutukseen viimeisen vuoden aikana (%)



Osallistuminen työnantajan maksamaan koulutukseen (%)



vien vaatimukset kasvavat. Osaava työntekijä on entistä olennaisempi menestymisen edellytys työnantajalle.

Sen lisäksi digitalisaatio ja globalisaatio ovat muuttaneet ja muuttavat jatkossakin työelämää. Harva tekee samaa työtä koko uransa ajan, eikä työelämää edeltävä koulutus aina takaa osaamista

Teknologinen kehitys luo uutta työtä, mutta myös hävittää vanhaa. Vaikeus syntyy siitä, että vanhan katoaminen ja uuden syntyminen eivät välttämättä tapahdu yhtä aikaa, ja uudet työpaikat vaativat erilaisia kykyjä, taitoja ja tietoja kuin mitä työnsä menettävillä voi olla.

SAK:n mielestä koko työvoiman osaamisesta on huolehdittava. Osaamisen perusta luodaan lapsuudessa ja nuoruudessa, mutta sitä on vahvistettava läpi työuran. Opiskelun ja oman osaamisen päivittämisen työn ohessa pitäisikin olla helppoa ja sujuvaa.



Liitteet

Liite 1: SAK:n Hyvän työn mittarin taulukot

SAK:n Hyvän työn mittarissa on kaksi ulottuvuutta, joista toinen kuvaa työelämän perusasioita ja toinen työnteon sujumiseen liittyviä tekijöitä. Molempia hyvän työn ulottuvuuksia on arvioitu yhteensä kymmenellä eri osa-alueella ja yhteensä 18 kysymyksellä.

TYÖELÄMÄN PERUSASIAT

1. Terveys

Koetko työsi kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydellesi? (%)

	2014	2018	2020
Kyllä	33	40	42
Ei	67	60	58

Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi työn haitallisista vaikutuksista terveyteesi? (%)

	2014	2018	2020
Kyllä	42	50	44
Ei	58	50	56
En osaa sanoa	0	0	0

2. Turvallisuus

Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi turvallisuudesta työssä? (%)

	2014	2018	2020
Kyllä	24	27	27
Ei	75	73	72
Ei osaa sanoa	1	0	1

Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana henkisen väkivallan kohteena? (%)

	2014	2018	2020
Ei lainkaan	78	81	82
Joskus	18	16	14
Jatkuvasti	4	3	3
Ei osaa sanoa	1	0	0

3. Työsuhteen varmuus ja sopivuus

Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi työpaikkasi menetyksestä? (%)

	2014	2018	2020
Kyllä	30	22	24
Ei	69	78	76
Ei osaa sanoa	1	0	0

Tekisitkö enemmän vai vähemmän töitä vastaavasti muuttuvalla palkalla? (%)

	2014	2018	2020
Enemmän töitä	25	24	24
Saman verran kuin nyt	63	62	64
Vähemmän töitä	10	13	11
En osaa sanoa	1	0	0

4. Toimeentulo

Bruttotulot (%)

	2014	2018	2020
Vähintään mediaanitulo ⁹	24	28	24
Vähintään SAK:n minimi ¹⁰	50	47	57
Alle SAK:n minimi, kokopäivätyössä	9	9	6
Ei kokopäivätyössä tai ei tulotietoja	16	16	14

Miten hyvin tulet toimeen palkallasi? (%)

	2014	2018	2020
Erittäin hyvin	15	12	14
Melko hyvin	64	67	64
Melko huonosti	18	17	18
Palkka ei riitä toimeentuloon	3	4	4
En osaa tai halua sanoa	1	0	0

5. Tasapuolinen kohtelu

Työnantajasi ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti. Väite kuvaa työnantajaasi (%)

	2014	2018	2020
Hyvin	10	7	9
Melko hyvin	20	20	15
Jonkin verran	25	30	25
Ei lainkaan	44	41	48
En osaa sanoa	2	2	2

⁹ Kansallinen keskitulo kokoaikaisilla palkansaajilla, käytetty tässä kaksi vuotta aiempaa tietoa. Se on ollut 2012 /2016 / 2018 : 2853 €/kk / 3001 €/kk / 3079 €/kk. Huom. koska kyselyssä tuskin bruttotuloja ilmoitetaan euron tarkkuudella, on v. 2018 barometrissa tasan 3000 euron kk-tulot ilmoittaneet laskettu "vähintään mediaanitulo"-luokkaan.

¹⁰ SAK on linjannut, että kokoaikaisen palkansaajan minimiansio v. 2016 tulisi olla 1800 €. Vuoden 2014 aineistossa käytettiin summaa 1733 €/kk, vuoden 2018 kohdalla summaa 1834 €/kk ja 2020 summaa 1890 €/kk.

TYÖNTEON SUJUMINEN

6. Tuki työnantajalta

Työnantajasi huolehtii kehittymismahdollisuuksistasi. Väite kuvaa työnantajaasi (%)

	2014	2018	2020
Hyvin	26	25	29
Melko hyvin	33	36	36
Jonkin verran	25	26	24
Ei lainkaan	13	12	10
En osaa sanoa	3	1	1

Työnantajasi huolehtii siitä, että tieto kulkee työpaikallasi hyvin. Väite kuvaa työnantajaasi (%)

	2014	2018	2020
Hyvin	21	17	22
Melko hyvin	31	36	35
Jonkin verran	33	32	30
Ei lainkaan	14	15	12
En osaa sanoa	1	0	0

7. Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin

Miten tyytyväinen olet mahdollisuuksiisi vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä teet työnne? (%)

	2014	2018	2020
Erittäin tyytyväinen	30	30	32
Melko tyytyväinen	58	57	54
Melko tyytymätön	8	10	10
Erittäin tyytymätön	1	2	3
En osaa sanoa	3	1	1

Miten tyytyväinen olet mahdollisuuksiisi vaikuttaa työmenetelmiisi? (%)

	2014	2018	2020
Erittäin tyytyväinen	25	22	28
Melko tyytyväinen	61	63	61
Melko tyytymätön	10	13	8
Erittäin tyytymätön	2	2	2
En osaa sanoa	2	1	1

8. Työyhteisön yhteenkuuluvuus¹¹

Tunnet kuuluvasi samaan porukkaan työtovereidesi kanssa. Väite kuvaa työtäsi (%)

	2014	2018	2020
Hyvin	70	66	69
Melko hyvin	21	26	21
Jonkin verran	7	7	7
Ei lainkaan	2	2	2
En osaa sanoa	1	0	1

¹¹ Vuoden 2018 kyselystä jätettiin yksi väittämä (työtovereilta saatava tuki) pois, koska se mittasi varsin samaa asiaa kuin työyhteisön yhteenkuuluvuutta kuvaava väittämä. Muutos on tehty myös 2014 vuoden aineistoihin.

9. Työn ilo ja mielekkyys

Työsi on mielenkiintoinen.
Väite kuvaa työtäsi (%)

	2014	2018	2020
Hyvin	46	45	52
Melko hyvin	33	34	30
Jonkin verran	17	17	14
Ei lainkaan	4	4	3
En osaa sanoa	0	0	0

Tunnet työssäsi innostusta ja työn iloa.
Väite kuvaa työtäsi (%)

	2014	2018	2020
Hyvin	34	30	34
Melko hyvin	38	40	37
Jonkin verran	24	26	24
Ei lainkaan	4	5	4
En osaa sanoa	0	0	0

10. Työtahti ja tehokkuusajattelu

Työnantajasi asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle. Väite kuvaa työnantajaasi (%)

	2014	2018	2020
Hyvin	23	19	18
Melko hyvin	26	27	22
Jonkin verran	28	34	33
Ei lainkaan	21	19	26
En osaa sanoa	2	1	2

Työtäsi leimaa jatkuva kiire.
Väite kuvaa työtäsi (%)

	2014	2018	2020
Hyvin	32	30	29
Melko hyvin	23	28	26
Jonkin verran	33	32	33
Ei lainkaan	12	10	13
En osaa sanoa	0	0	0

Liite 2

SAK:n Hyvän työn mittarin muodostaminen

Kirjoittanut YTM **Ilkka Virjo**, joka rakensi SAK:n Hyvän työn mittarin

SAK:n Hyvän työn mittarissa on kaksi ulottuvuutta, joista toinen kuvaa työelämän perusasioita ja toinen työnteon sujumiseen liittyviä tekijöitä. Molempia hyvän työn ulottuvuuksia on arvioitu yhteensä kymmenellä eri osa-alueella ja yhteensä 18 kysymyksellä.

SAK:n Hyvä työ -mittari muodostettiin ensi kerran vuoden 2014 SAK:n työolobarometrin pohjalta. Esikuvana toimi DGB:n tutkimuslaitoksen kehittämä Hyvä Työ -indeksi ("Der DGB-Index gute Arbeit").

Hyvän työpaikan määrittely ei ole arvovapaata. Keskustelujen pohjalta päädyimme rakentamaan aluksi kaksi eri indeksiä: toinen kuvaa työnteon olosuhteiden perusasioita (terveys, turvallisuus, toimeentulo jne.), toinen työnteon sisältöä ja sujuvuutta.

Perusasioita mittaavien muuttujien pisteytys on SAK:n tavoitteiden mukainen (esim. tuloarvoissa on hyödynnetty SAK:n tavoiteasiakirjoja). Samalla on todettava, että peruskorin asiat ovat aika universaaleja: on ilman muuta parempi, että työ ei kuormita terveyttä tai että palkalla tulee toimeen. Perusasioiden voikin sanoa mittaavan työn "kelvollisuutta".

Toisen mittarin tarkoitus on kuvata työn tekemisen sujuvuutta, mielekkyyttä ja laatua sekä työssä saatua tukea. On syytä huomata, että molemmat indeksimme perustuvat ainoastaan vastaajan kokemuksiin ja havaintoihin. Se, miten tärkeitä kysytyt asiat ovat vastaajalle, ei myöskään erikseen mitata.

Mittarin laskentaan on tehty pari pientä muutosta vuoden 2014 jälkeen. Tässä raportissa esitetyissä vertailuissa samat muutokset on tehty myös aiempien vuosien aineistoihin, eli ajankohtien välillä tehtävä vertailu tapahtuu samalla tavalla lasketuilla mittareilla.

Perusasiat: Turvallisuus, terveys, toimeentulo

Perusasioita mittaavassa indeksissämme yhdeksän eri kysymystä edustaa viittä eri osa-alueita. Pisteytyksessä on painotettu osa-alueita siten, että indeksin skaalaksi tulee DGB-indeksistä tuttu 0–100. Jatkossa myös pisterajat ovat samat kuin DGB:n vastaavassa indeksissä. Vastaamatta jättäminen ja "en osaa sanoa" -vastaukset on kussakin kohdassa pisteytetty neutraalisti siten, että niillä saa puolet ko. kysymyksen maksimipistemäärästä. Tyypillisesti kun jäädyään alle puoleen, on vastaus selvästi negatiivinen (tästä syystä on loogista, että "huonon" tuloksen pisteylärjana on pidetty 50:ä).

Taulukko 1 Perusasioita kuvaavan indeksin muodostaminen.

Kokonaisuus	Muuttuja	Vastaus	Osuus vastaajista 2018 %	Pisteitä
Terveys (painoarvo 20 %)	Kokee työn kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydelle	Kyllä	40	0
		Ei	60	10
	Ollut 12 kk aikana huolissaan työn haitallisista vaikutuksista terveydelleen	Kyllä	50	0
		Ei	50	10
Turvallisuus (painoarvo 20 %)	Ollut 12 kk aikana huolissaan turvallisuudesta työssään	Kyllä	27	0
		Ei	73	10
		Ei osaa sanoa	0	5
	Ollut henkisen väkivallan kohteena	Ei lainkaan	81	10
		Joskus	16	5
		Jatkuvasti	3	0
Työsuhteen varmuus ja sopivuus (Painoarvo 15 %)	Ollut 12 kk aikana huolissaan työpaikan menetyksestä	Kyllä	22	0
		Ei	78	7,5
		Ei osaa sanoa	0	3,25
	Tekisikö enemmän tai vähemmän tunteja vastaavasti muuttuvalla palkalla	Tekisi saman verran kuin nykyisin	62	7,5
		Tekisi enemmän	24	0
		Tekisi vähemmän	13	0
Toimeentulo (Painoarvo 30 %)	Bruttotulot	Vähintään n. mediaanitulo ¹² (3000 e/kk)	28	15
		Vähintään 1890 e/kk ¹³ , alle mediaanin	47	7,5
		Alle 1890 e/kk, mutta ei kokopäivätyö - tai ei tulotietoa	16	7,5
		Alle 1890 e/kk JA on kokopäivätyössä	9	0
	Toimeentulo palkalla	Erittäin hyvin	12	15
		Melko hyvin	67	10
		Melko huonosti	17	5
		Ei riitä toimeentuloon	4	0
		Ei osaa sanoa	0	7,5
		Tasapuolinen kohtelu (Painoarvo 15 %)	Työnantaja ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti	Kuvaa työnantajaa hyvin
Kuvaa melko hyvin	20			5
Kuvaa jonkin verran	30			10
Ei kuvaa lainkaan	41			15
Ei vastausta tai eos	2			7,5
Koko indeksi	Pisteiden	Minimi		0
		Maksimi		100
		Keskiarvo		66

¹² Kokoaikaisen palkansaajan mediaanitulo vuoden 2016 viimeisellä neljänneksellä eli reilu vuosi ennen barometrin haastatteluja, oli 3001 €/kk. Tämä asettuu lähelle hyvin tyypillistä vastausta (noin 7 % kaikista on ilmoittanut tuloikseen tasan 3000 €/kk). Koska ei ole järkevää olettaa, että vastaajat ilmoittavat tulonsa euron tarkkuudella, asetimme rajan siten, että vähintään 3000 €/kk tuloilla saa korkeimmat pisteet.

¹³ SAK on linjannut, että kokoaikaisen palkansaajan minimiansio v. 2016 tulisi olla 1800 €. Vuoden 2014 aineistossa käytettiin summaa 1733 €/kk, vuoden 2018 kohdalla summaa 1834 €/kk ja 2020 summaa 1890 €/kk.

Työnteon sujuvuus ja sisältö

Työn sisällöllisiä ulottuvuuksia kuvaavaa indeksiä rakennettiin osin aineistolähtöisesti: osa-alueita ei päätetty etukäteen ja apuna käytettiin mm. pääkomponenttianalyysiä. Alkuperäiseen muuttujajoukkoon valittiin kysymyksiä, joihin lähes kaikki olivat vastanneet ja joiden sisällä esiintyi vaihtelua.

Kaikki muuttujat on kysytty neliportaisella skaalalla. Kahdessa kysymyspatteristossa esitetään väitteitä, jotka kuvaavat työtä tai työnantajaa ”hyvin, melko hyvin, jonkin verran tai ei lainkaan”. Yhdessä on kysytty tyytyväisyyttä omiin vaikutusmahdollisuuksiin asteikolla ”erittäin tyytyväinen, melko tyytyväinen, melko tyytymätön, erittäin tyytymätön”.

Indeksiin muodostui viisi osa-aluetta, joista jokaisen painoarvo on yhtä suuri. Kaksi eri muuttujaa kuvaa neljää osa-aluetta, viidettä osa-aluetta yksi. Vaihtoehtojen pistearvot ovat alun perin olleet 1–4, eos-vastauksille on annettu neutraali 2,5. Vastauksista on laskettu kunkin osa-alueen keskiarvo, ja näistä koko indeksin keskiarvo. Nämä on skaalattu välille 0–100.

Välille 0–100 ajateltuna vastaukset on pisteytetty siten, että kielteisin vastaus saa 0 ja myönteisin 100 pistettä, ja varsinaiset neljä kantaaottavaa vaihtoehtoa ovat yhtä kaukana toisistaan, ts. kohdissa 33 ja 67 pistettä. En osaa sanoa -vastaukselle on annettu neutraali 50 pistettä.

Taulukko 2 Sisältökorin osa-alueet ja niitä mittaavat kysymykset. Kunkin osa-alueen painoarvo 20%.

Osa-alue	Kysymys / väittämä	Myönteisimpien %-osuus**
Tuki työnantajalta	Työnantajanne huolehtii siitä, että tieto kulkee työpaikallanne hyvin	17
	Työnantajanne huolehtii kehittymismahdollisuuksistanne	25
Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin	Siihen, missä järjestyksessä työnne teette	30
	Työmenetelmiinne	22
Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus	Tunnette kuuluvanne samaan porukkaan työtovereidenne kanssa	66
Työn ilo ja mielekkäisyys	Työnne on mielenkiintoinen	45
	Tunnette työssänne innostusta ja työn iloa	30
Työtahti ja tehokkuusajattelu	Työnantajanne ei aseta tehokkuutta kaiken muun edelle*	19
	Työtänne ei leimaa jatkuva kiire*	10

* **Muuttujan asteikko on käännetty.** Alkuperäiset väittämät: asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle, työtä leimaa jatkuva kiire. Myönteisimmiksi laskettu vastaajat, joiden mukaan väittäjä ei kuvaa työtä/työnantajaa lainkaan.

** Niiden prosenttiosuus, jotka arvioineet työtä/työnantajaa/vaikutusmahdollisuuksiaan myönteisimmiksi (väittäjä kuvaa ”hyvin” tai on vaikutusmahdollisuuksiin ”erittäin tyytyväinen”).

Kahdesta indeksistä Hyvä Työ -luokitukseen

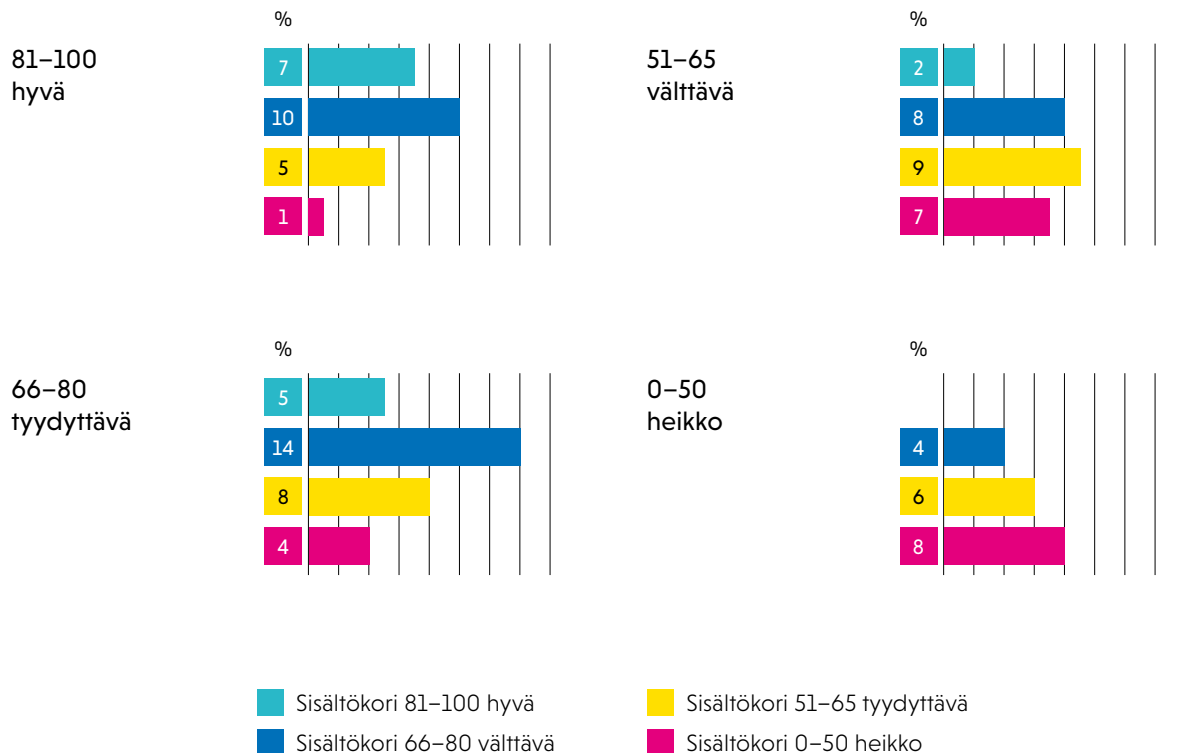
Peruskorin keskiarvoksi saadaan 67, sisältökoriin 65, ja koko indeksin keskiarvo yhdistettynä (korien painoarvo 50/50) on tällöin luonnollisesti 66 eli sama kuin vuonna 2014. Kaikissa em. luvuissa mediaanipistemäärä eli keskimmäisen vastaajan saama pistearvo on aavistuksen keskiarvoa korkeampi.

Indeksien luokitteluun käytämme DGB-indeksistä tuttuja pisterajoja, heikoimmasta parhaimpaan luokkaan 0–50 / 51–65 / 66–80 / 81–100. Molemmilla koreissa noin viidennes kuuluu tällä luokittelulla parhaaseen ja viidennes heikoimpaan luokkaan. Kuviossa on esitetty vastaajien jakaumat, kun nämä kaksi indeksiä taulukoidaan ristiin.

Kuviosta nähdään heti, että ne korreloivat voimakkaasti keskenään (luokittelemattomien indeksien välinen Pearson-korrelaatio onkin hyvin korkea 0,51). Toisin sanoen, kun perusasiat kuten turvallisuus ja toimeentulo ovat kunnossa, on työn sisältökin useammin tyydyttävää ja päinvastoin. Kuviossa ovat esillä totaaliprosentit eli kyseisen luokan osuus kaikista vastaajista. Palkin koko on siis suoraan suhteessa muiden vastaavien palkkien kokoon ja kertoo visuaalisesti suoraan ryhmän koon osuutena kaikista vastaajista.

Perus- ja sisältöasioita kuvaavien indeksien ristiintaulukointi (%).

PERUSKORI



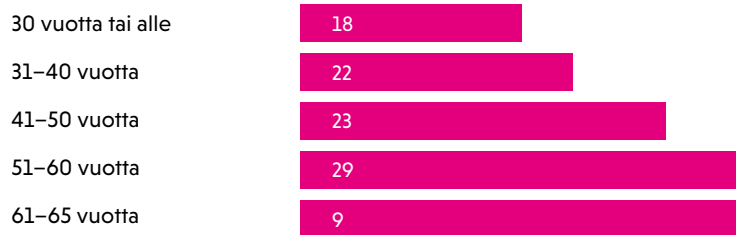
Liite 3

Barometrin vastaajat

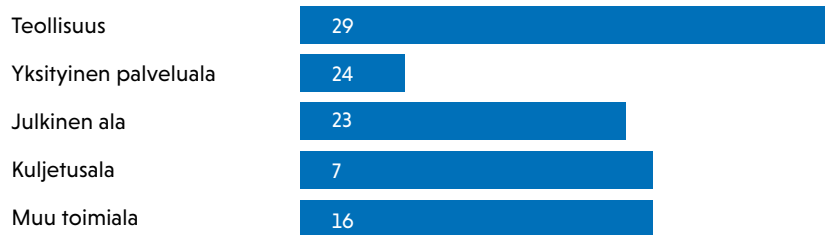
Vastaajat (%)



IKÄLUOKKA



PÄÄTOIMIALA



Liite 4

Kysymyslomake

TAUSTAKYSYMYKSIÄ

K1 Oletko tällä hetkellä töissä?

- Kyllä
- Ei → haastattelemme tällä kertaa vain työssä olevia. Kiitokset mielenkiinnostasi.
- Ei vastausta → Haastattelemme tällä kertaa vain työssä olevia. Kiitokset mielenkiinnostasi.

K2 Millä toimialalla työskentelet

LUETTELE 1-5

- Teollisuudessa
- Yksityisellä palvelualalla
- Julkisella alalla
- Kuljetusalalla
- Muulla alalla
- Ei osaa/halua sanoa

K2a Minkälainen työtilanne sinulla on?

- Olet vakituksessa eli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa
- Olet määräaikaisessa työsuhteessa
- Pääasiallinen työsi on vuokratyö
- Teet työtä, josta laskutat toimeksiantajaa
- Jokin muu
- Ei vastausta

JOS VAKITUINEN TAI MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSUHDE (K2a=1 tai 2)

K2a_1 Teetkö ainakin silloin tällöin toista työtä työsuhteenne ohella?

- Kyllä
- Ei
- Ei vastausta

JOS TEKEE TOISTA TYÖTÄ TYÖSUHTEEN OHELLA (K2a_2=1)

K2a_2 Onko tällöin kyseessä se, että...?

LUETTELE 1-2

ROTATOIDAAN 1-2

- Teet palkkatyötä toiselle työnantajalle vai
- Laskutat jostain toista toimeksiantajaa
- Ei kumpikaan edellisistä/Ei vastausta

K2b Oletko tyytyväinen työsuhteesi muotoon eli siihen, että [KYSYMYKSESSÄ K2a MAINITTU]?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa/halua sanoa

K4 Teetkö vuorotyötä?

- Kyllä
- Ei
- Ei vastausta

JOS TEKEE VUOROTYÖTÄ (K4=1)

K4b Kuinka paljon pystyt vaikuttamaan siihen, mitä vuoroja teet?

LUETTELE 1-4

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Melko vähän
- Ette lainkaan
- Ei osaa sanoa

K5 Teetkö yötyötä?

- Kyllä, säännöllisesti
- Satunnaisesti
- Ei
- Ei vastausta

KUINKA MONTA TYÖVUOROA OLI YÖTYÖTÄ

JOS TEKEE YÖTYÖTÄ (K5=1-2)

K5b Kuinka monta kertaa edellisen kuukauden aikana teit yötyötä?

- ___ kertaa
- Ei osaa/halua sanoa

K6 Teetkö jakso- tai periodityötä?

- Kyllä
- Ei
- Ei vastausta

K6 Suoritatko päivittäiset työtehtäväsi pääosin...?

- Yksin
- Yhdessä jonkin toisen tai tiimin kanssa
- Ei osaa/halua sanoa

KAIKILTA

K7b Koetko työsi kuormittavaksi tai haitalliseksi ...

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa sanoa
- Terveydelle
 Perhe-elämälle

K9 Onko työpaikallasi luottamusmies?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa sanoa

K11 Mikä on henkilöstön kokonaismäärä työpaikallasi?

TYÖPAIKKA ON TOIMIPAIKKA, JOSSA KÄY TYÖSSÄ

----- PV

TYÖN MIELEKKYYS

Seuraavaksi esitän kysymyksiä, jotka liittyvät työsi mielekkyyteen, vaikuttamismahdollisuuksiisi ja koulutukseen.

K12 Kuvaavatko seuraavat väittämät omaa työtäsi hyvin, melko hyvin, jonkin verran vai ei lainkaan?

LUETTELE TARVITTAESSA

- Hyvin
 Melko hyvin
 Jonkin verran
 Ei lainkaan
 Ei osaa sanoa

[ROTATOIDAAN]

- Töihin on pääsääntöisesti ikävä mennä.
 Työsi on mielenkiintoinen
 Voit hyödyntää osaamistasi hyvin
 Työsi on mielestäsi hyödyllistä.
 Työtäsi arvostetaan
 Työtäsi leimaa jatkuva kiire
 Tunnet työssäsi innostusta ja työn iloa
 Työn ja yksityiselämän yhdistäminen onnistuu työssäsi hyvin
 Tunnet kuuluvasi samaan porukkaan työtovereittesi kanssa.
 Työsi on fyysisesti raskasta
 Työsi on henkisesti raskasta

K13 Koetko työn mielekkyyden muuttuneen?

LUETTELE 1-3

- Parempaan suuntaan
 Huonompaan suuntaan
 Säilyneen ennallaan
 Ei osaa sanoa

K15 Kuinka tyytyväinen olet mahdollisuuksiisi vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?

Vastausvaihtoehdot ovat erittäin tyytyväinen, melko tyytyväinen, melko tyytymätön, erittäin tyytymätön, Ei osaa sanoa

LUETTELE TARVITTAESSA

- Erittäin tyytyväinen
 Melko tyytyväinen
 Melko tyytymätön
 Erittäin tyytymätön
 Ei osaa sanoa

[ROTATOIDAAN, JOS 2014]

- Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu
 Siihen, missä järjestyksessä työsi teet
 Työtahtiisi
 Työmenetelmiisi
 Siihen, miten työt jaetaan työntekijöiden kesken

K17 Kuvaavatko seuraavat väittämät mielestäsi työnantajanne hyvin, melko hyvin, jonkin verran vai ei lainkaan?

LUETTELE TARVITTAESSA

- Hyvin
 Melko hyvin
 Jonkin verran
 Ei lainkaan
 Ei osaa sanoa
- Työnantajasi luottaa sinuun
 Työnantajasi huolehtii kehittymismahdollisuuksistasi
 Työnantajasi ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti
 Työnantajasi on organisoinut työt huonosti työpaikallasi
 Työnantajasi huolehtii työmäärän oikeasta mitoittamisesta
 Työnantajasi asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle
 Työnantajasi huolehtii siitä, että tieto kulkee työpaikallasi hyvin
 Työnantajasi ei huolehdi riittävästi työpaikkasi turvallisuudesta

K20 Kuinka monta päivää olet viimeisten 12 kuukauden aikana osallistunut työnantajan maksamaan koulutukseen?

(Huom. yksi koulutuspäivä on vähintään 6 tuntia, viikko = 5 päivää, 1 kk = 22 päivää)

----- PV

K22 Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana ehdottanut esimiehellesi tai työnantajalle uusia ideoita parantaaksenne...

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa/halua sanoa
- Omaa työtäsi
 Työnantajasi tarjoamia tuotteita tai palveluja

JOS JOMPIKUMPI (K22_1=1 tai K22_2=1)

K23 Johtiko ehdotuksesi konkreettiseen ratkaisuun tai parannukseen?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa/halua sanoa

TYÖAIKA JA PALKITSEMINEN

Seuraavat kysymykset liittyvät työaikaan ja palkitsemisjärjestelmiin.

K25 Oletko?

LUETTELE 1-3

- Kokoaikatyössä,
 Osa-aikatyössä vai
 Joku, muu järjestely, esim. erikseen työhön kutsuttava
 Ei osaa sanoa

JOS OSA-AIKATYÖSSÄ TAI JOKU MUU JÄRJESTELY (K25=2 tai 3)

K25a Olisitko mieluummin kokoaikaisessa työsuhteessa?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa sanoa

K26 Jos voisit valita, mikä vaihtoehto sopisi sinulle parhaiten?

LUETTELE 1-3

- Tekisit enemmän töitä ja saisit vastaavasti enemmän rahaa
 Tekisit saman verran töitä kuin nykyisin
 Tekisit vähemmän töitä, vaikka saisit vähemmän rahaa
 Ei osaa sanoa

TYÖAIKAJÄRJESTELMÄ

K34 Monilla työpaikoilla on käytössä liukuva työaika tai työaikapankin kaltainen työajan seurantarjestelmä. Onko sinun työpaikallasi käytössä tällainen järjestelmä?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa sanoa

JOS ON KÄYTÖSSÄ (K34=1)

K34a Miten työpaikkasi työaikajärjestelmä toimii?

- LUETTELE 1-2
 Päivittäinen työaika on kiinteä, mutta sen aloittaminen voi liukua
 Työaika voi vaihdella päivästä toiseen, ja sitä tasoitetaan tekemällä tunteja sisään tai pitämällä säästöön kertyneitä tunteja vapaina
 Ei osaa sanoa

JOS VOI VAIHDELLA (K34a=2)

K34b Voitko käyttää säästöön kertyneitä tunteja myös pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa sanoa

KAIKILLE

K36b Edellyttääkö työnantajasi, että olet tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa/halua sanoa

K36c Onko uusi teknologia eli erilaiset älylaitteet ja sovellukset johtanut siihen, että hoidat työhön liittyviä asioita myös vapaa-ajalla?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa/halua sanoa

JOS KYLLÄ (K36C=1)

K36d Miksi hoidat työasioita vapaa-ajalla? Sano KYLLÄ kaikkien sinuun sopivien syiden kohdalla.

LUETTELE 1-6

ROTATOIDAAN 1-5

- Sinun odotetaan seuraavan työasioita myös vapaa-ajalla
 Haluat itse pysyä ajan tasalla työasioista
 Pyrit tällä tavoin hallitsemaan työkuormaasi
 Älylaitteiden vuoksi siitä on vain tullut tapa
 Saat tiedot työvuoroistasi älylaitteen kautta
 Jokin muu syy
 Ei mikään edellä mainituista
 Ei osaa sanoa

TYÖKYKY JA TYÖPAIKAN TURVALLISUUS

Seuraavat kysymykset koskevat sairastamista, työkykyä ja työpaikan turvallisuutta.

K53 Oletko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana huolissasi turvallisuudestasi työssä?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa sanoa

K54 Oletko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana huolissasi työsi haitallisista vaikutuksista terveyteesi?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa sanoa

K55 Oletko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana huolissasi työpaikkasi menettämisestä?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa sanoa

K38 Oletko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana poissa töistä oman sairauden takia?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa sanoa

JOS OLLUT POISSA TÖISTÄ SAIRAUDEN TAKIA (K38=1)

K38a Kuinka monta kertaa olet ollut viimeisten 12 kuukauden aikana poissa töistä oman sairauden takia?

LUETTELE 1-3

- Kerran
 2 kertaa
 3 kertaa
 Yli 3 kertaa
 Ei osaa sanoa

JOS OLLUT POISSA TÖISTÄ SAIRAUDEN TAKIA (K38=1)

K38b Kuinka monta päivää olet ollut viimeisten 12 kuukauden aikana poissa töistä oman sairauden takia?

LUETTELE 1-3

- 1-3 päivää
 4-10 päivää
 yli 10 päivää
 Ei osaa sanoa

KAIKILLE

K39 Entä oletko viimeisten 12 kk:n aikana ollut sairaana töissä, vaikka olisit voinut jäädä sairauslomalle?

LUETTELE 1-3

- Kerran
 Useamman kerran
 Ette lainkaan
 Ei osaa sanoa

K40 Kuinka monta päivää voit olla poissa yhtäjaksoisesti töistä ilman lääkärinlupaa oman sairauden takia?

----- pv

K42 Henkisellä väkivallalla eli kiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista. Oletko itse joutunut viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana työpaikallasi tällaisen käyttäytymisen kohteeksi?

LUETTELE 1-3

- Et lainkaan
 Joskus
 Jatkuvasti
 Ei osaa sanoa

K43a Oletko joutunut fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana?

LUETTELE 1-3

- Ei kertaakaan
 Kyllä, kerran
 Useita kertoja
 Ei osaa sanoa

K44 Oletko joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi työpaikallasi?

LUETTELE 1-3

- Et lainkaan
 Joskus
 Jatkuvasti
 Ei osaa sanoa

TYÖSSÄ JAKSAMINEN

K44 Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat tämänhetkistä tilannettasi?

- Hyvin
 Melko hyvin
 Melko huonosti
 Ei lainkaan
 Ei osaa sanoa

ROTATOIDAAN VÄITTÄMIÄ

- Epävarma työtilanteeni ahdistaa minua.
 Työasiat pyörivät häiritsevästi mielessäni myös vapaa-aikanani.
 En ehdi tehdä töitani niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin.
 Kiireen vuoksi en ehdi päivittämään osaamistani riittävästi.
 Joudun käyttämään liikaa aikaa työn tulosten tai työaikani raportointiin.

K45 Kuinka usein sinulla on työsi vuoksi seuraavanlaisia tunteita?

- Päivittäin tai lähes päivittäin
- Kerran tai pari viikossa
- Kerran tai pari kuukaudessa
- Harvemmin
- Ei lainkaan

ROTATOIDAAN VÄITTÄMIÄ

- Olet hermostunut ja ärtyisä
- Sinusta tuntuu siltä, että kaikki käy yli voimien
- Sinulla on vaikeuksia muistaa asioita
- Sinun on vaikea keskittyä
- Sinulla on univaikeuksia

TYÖELÄMÄSSÄ JATKAMINEN

KYSYTÄÄN VAIN ENNEN VUOTTA 1965 SYNTYNEILTÄ
ELI 55 TÄYTTÄNEILTÄ)

K41 Uskotko, että terveytesi puolesta pystyt työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?

LUETTELE 1-3

- Aivan varmasti
- Melko varmasti
- Tuskin
- Ei osaa sanoa

YHDENVERTAISUUS
KAIKILLE**K48 Oletko havainnut työpaikallasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, jonka perustuu johonkin seuraaviin asioihin?**

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa

- Ikään
- Sukupuoleen
- Työsuhteen määräaikaisuuteen
- Työsuhteen osa-aikaisuuteen
- Seksuaaliseen suuntautumiseen
- Ay-toimintaan
- Syntyperään, joka on muu kuin suomalainen
- Terveydentilaan
- Vammaisuuteen
- Poliittisiin mielipiteisiin
- Uskonnolliseen vakaumukseen

K49 Onko työpaikallasi muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa

TOIMEENTULO

K50 Mitkä ovat kuukausitulosi bruttona?

----- euroa

K51 Miten tulet palkallasi toimeen?

LUETTELE 1-4

- Tulen toimeen erittäin hyvin
- Tulen toimeen melko hyvin
- Tulen toimeen melko huonosti
- Palkka ei riitä toimeentuloon
- Ei osaa sanoa

Lopuksi kysymme modernin teknologian kuten digitalisaation tai robotisaation mahdollista vaikutusta työhösi.

D3 Onko sinulle aiemmin kuuluneita työtehtäviä siirtynyt koneiden, automaattien, robottien tai muiden vastaavien laitteiden tehtäväksi?

LUETTELE 1-3

- On siirtynyt merkittävästi
- On siirtynyt jossain määrin
- Ei ole siirtynyt lainkaan
- Ei osaa/halua sanoa

KD5 Kuvaavatko seuraavat väittämät työtäsi hyvin, melko hyvin, melko huonosti vai ei lainkaan?

- Hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Ei lainkaan
- Ei osaa sanoa

ROTATOIDAAN VÄITTÄMIÄ

- Osaan käyttää työssäni tarvittavaa teknologiaa riittävän hyvin.
- Uusi teknologia on tehnyt työstäni aiempaa kiinnostavampaa.
- Työni on uuden teknologian myötä muuttunut henkisesti raskaammaksi.
- Koen usein olevani työssäni teknologian armoilla.
- Uusi teknologia on lisännyt työhöni kohdistuvaa kontrollia ja valvontaa.
- Työnantaja on järjestänyt uuden teknologiaan käyttöön riittävästi koulutusta.
- Työni hidastuu tai keskeytyy usein laitteiden hitauden tai toimintahäiriöiden vuoksi.
- Uusi teknologia on vähentänyt vaarallisia tai fyysisesti hankalia työtehtäviä.
- Uusi teknologia on lisännyt turvallisuuden tunnetta työssäni.



SAK:n työolobarometri 2020

Suomalaisen työelämän laatu näyttää SAK:laisten työntekijöiden mukaan kehittyneen viime vuosina aiempaa parempaan suuntaan.

Myönteisestä kehityksestä huolimatta alituinen kiire työssä on edelleen työelämän suurin ongelma. Kiire ja tehokkuusvaatimukset sekä työn liukuminen vapaa-ajalle aiheuttavat stressiä ja jaksamisongelmia. Työolobarometrissa välittyy myös selkeä kuva naisten ja miesten työelämäkokemusten välisestä erosta.

SAK kerää työolobarometrilla tietoa työoloista sekä työntekijöiden kokemuksista työstä ja sen järjestelyistä. Toteutamme tutkimuksen kahden vuoden välein.

SAK

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK
Pitkänsilänranta 3, PL 157, 00531 Helsinki
020 774 000 - sak@sak.fi - www.sak.fi