

Työelämä tutkimusta



Kiire huonontaa työelämää – huoli terveydestä kasvanut

SAK:n Hyvän työn mittari 2018

SAK

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

Työelämän perusasioita sekä työnteon sujumista mitataan molempia pisteillä 0–100, ja ulottuvuudet yhdistetään Hyvän työn mittarin luokituksessa seuraavasti:

SAK:n Hyvän työn mittari

Hyvä työ	molemmat mittarit vähintään 81 pistettä
Melko hyvä työ	toinen mittari vähintään 81 pistettä, toinen vähintään 66 pistettä
Keskinkertainen työ	muut tapaukset, eli joko molemmat 66–80 tai ristiriitaiset (toisesta hyvät, toisesta huonot) pisteet
Melko huono työ	molemmat mittarit alle 66 pistettä, mutta ainakin toinen mittareista yli 50 pistettä
Huono työ	molemmat mittarit alle 51 pistettä

Sisällys

- 4 Hyvässä työssä on turvallista ja kohtelu tasavertaista
- 5 Huonot työt lisääntyneet
- 7 Työelämän laadussa ei merkkejä paremmasta
- 7 Kiire ja tehokkuusvaatimukset heikentävät työelämää
- 8 Työntekijöiden huoli terveydestään lisääntynyt
- 9 Työn laadun parantuminen vähentää sairauspoissaoloja
- 11 Hyvässä työssä jaksetaan pidempään
- 12 SAK:n Hyvän työn mittarin taulukot

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

SAK:n Hyvän työn mittari

Hyvän työn mittari kuvaa työelämän laatua SAK:laisilla aloilla. Mittarissa on kaksi ulottuvuutta, joista toinen mittaa työelämän perusasioita ja toinen työnteon sujumiseen liittyviä tekijöitä. Yhteensä tutkimus arvioi kymmentä eri osa-aluetta.

Työelämän perusasioihin kuuluvat terveys, turvallisuus, toimeentulo, työsuhteen varmuus ja sopivuus sekä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Työnteon sujuvuuteen taas kuuluvat työntekijöiden

vaikutusmahdollisuudet, työn ilo ja mielekkyys, työtahti, työnantajan antama tuki sekä työyhteisön yhteenkuuluvuus.

Hyvän työn mittari on osa SAK:n työolobarometria, joka tehdään kahden vuoden välein. Vuoden 2018 kyselytutkimukseen haastateltiin 1 202:ta SAK:laisen ammattiliiton jäsentä.

SAK:n Hyvän työn mittarin perustan muodostavat Saksan ammatillisen keskusjärjestön DGB:n Gute Arbeit -indeksi ja SAK:n Hyvä työ -asiakirja.

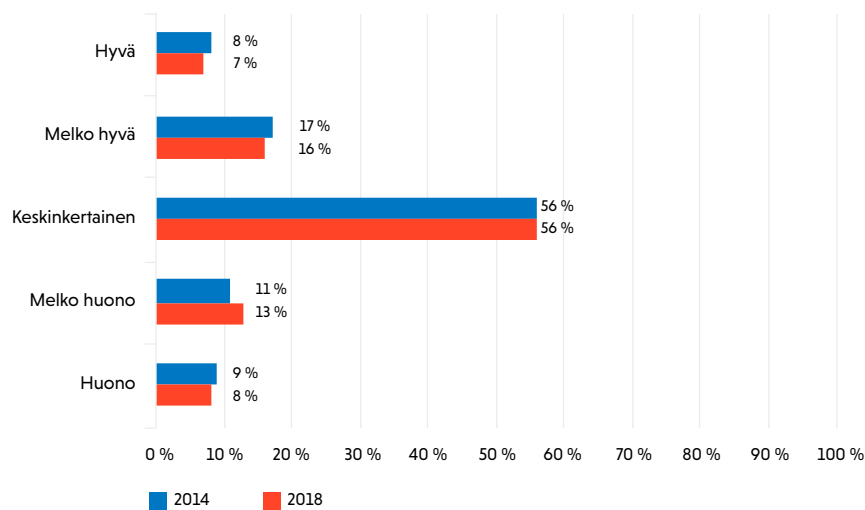
Hyvässä työssä on turvallista ja kohtelu tasavertaista


SAK:laisista työntekijöistä todella hyvät työolosuhteet on seitsemällä prosentilla, ja noin neljänneksellä (23 prosentilla) on vähintään melko hyvät työolot.

HYVÄN TYÖN MITTARIN mukaan hyviä työoloja yhdistää 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.

SAK:laiden jakautuminen hyvälle ja huonoille työpaikoille (%)



 **Hyvässä työssä työntekijä on tyytyväinen mahdollisuuksiinsa vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin, ja hän kokee työn iloa sekä yhteenkuuluvuutta työporukan kanssa.**

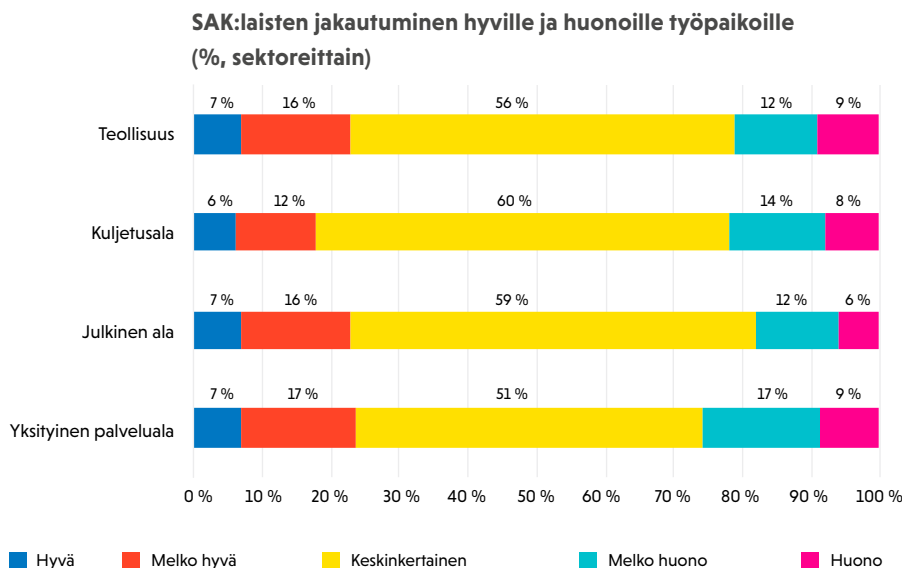
Huonot työt lisääntyneet

Suurin osa SAK:laiden liittojen jäsenistä työskentelee keskinkertaisissa työoloissa. Vaikka muutokset ovat edellisten vuosien aikana olleet kohtalaisen pieniä, melko huonot työt näyttävät lisääntyneen SAK:laisissa ammateissa. Vastaavasti parhaat työt ovat hieman vähentyneet.

SAK:LAISISTA TYÖNTEKIJÖISTÄ noin kahdeksan 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 runsaalla viidenneksellä (21 prosenttia) työntekijöistä.

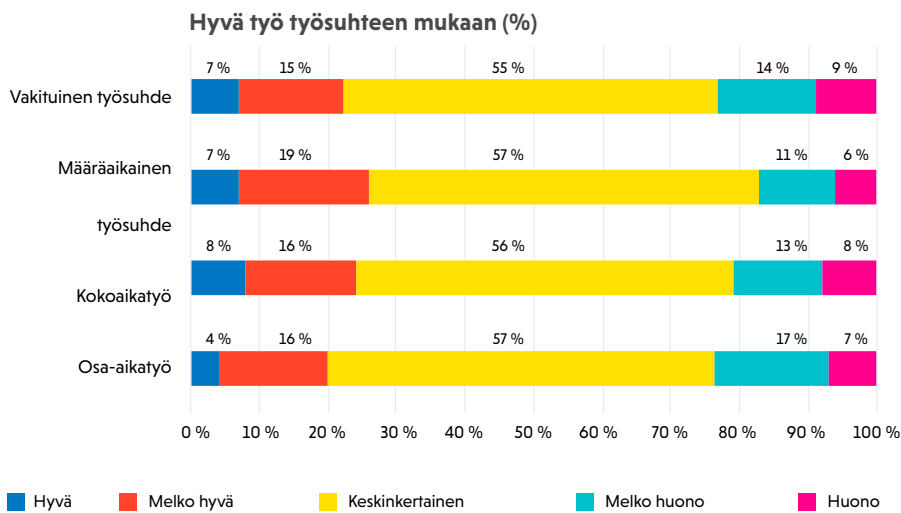
Reilu puolet SAK:laisista (56 prosenttia) tekee työtään olosuhteissa, joita voidaan kuvailla keskinkertaisiksi. Näissä töissä osa asioista on hyvin ja osa huonosti, mutta työelämän laadussa on paljon kehittämisen varaa.


Eri sektorien välillä työolojen laadussa ei ole havaittavissa suuria eroja. Yksityisellä palvelusektorilla työntekijöistä useampi kuin joka neljäs (26 prosenttia) työskentelee kuitenkin selkeästi joko huonoissa tai melko huonoissa töissä. Osuus on sektorivertailun suurin. Toisaalta samalla sektorilla on myös muita enemmän hyviä tai melko hyviä töitä (24 prosenttia). Kyseinen sektori on muita voimakkaammin polarisoitunut eli töiden laadulliset erot ovat yksityisellä palvelusektorilla suuremmat kuin muilla.



Hyviä ja huonoja töitä on yhtä lailla vakituisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä. Kokoaika- ja osa-aikatyössä työolojen välillä ei ole suoranaista eroa. Sen sijaan eroja löytyy vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekeville. Jos vastaaja olisi mieluummin kokoaikatyössä, on hänen työnsä laatu selvästi heikempi kuin muilla osa-aikaisilla tai vakituisilla työntekijöillä. Vapaaehtoisesti osa-aikatyötä tekevien työn laatu on jopa parempi kuin kokoaikaisilla, mutta vastentahtoista osa-aikatyötä tekeville laatu on selvästi heikempi kuin muilla.

Osa-aikatyön tekeminen on toisille toivottu ja toisille epämieluisa työaikamuoto. Jos työntekijä on halunnut osa-aikatyöhön, ja häntä on kuultu, ajatellaan työpaikassa usein myös muuten työntekijän hyvinvointia. Sama toimii toisinpäin. Mikäli työntekijän toiveita kokoaikatyön tekemisestä ei ole huomioitu, heijastelee se usein työpaikan johdon muutakin työntekijöiden toiveita vähättelevää toimintaa.



 **Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekeville työn laatu on selvästi heikempi kuin muilla.**

Työelämän laadussa ei merkkejä paremmasta

Suomen työelämästrategian tavoitteena on tehdä suomalaisesta työelämästä maailman paras vuoteen 2020 mennessä. SAK:laisilla aloilla tällaista kehitystä parempaan ei ole havaittavissa.

SAK:SSA LUOTIIN vuonna 2014 Hyvän työn mittari, jolla työelämän laadun kehittymistä seurataan. Mittarilla arvioidaan työelämän eri osatekijöitä asteikolla 0–100. Jos pisteitä on yli 80, laatu on hyvä, ja jos pisteitä on vähemmän kuin 50 pistettä, laatu on huono.

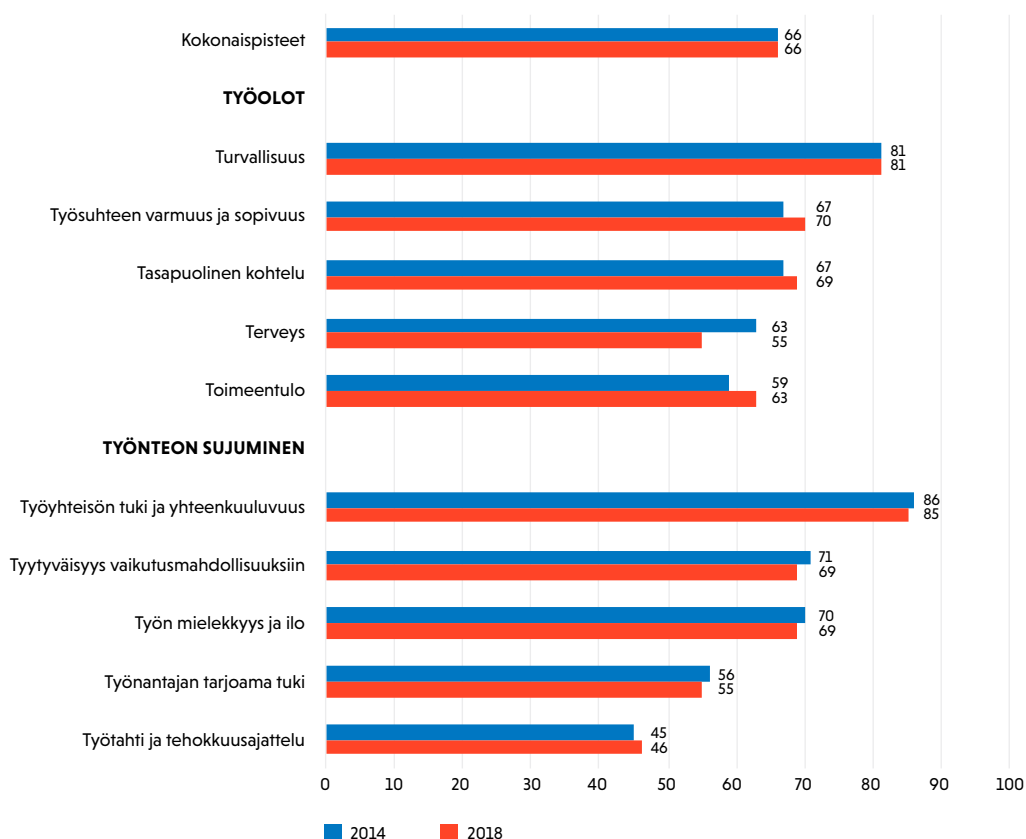
SAK:n Hyvän työn mittari osoittaa, että suomalaisen työelämän laatu ei ole kohentunut viimeisten neljän vuoden aikana.

Vuoden 2018 mittauksessa työelämän laatu saa kokonaispisteitä yhteensä 66, joka on sama luku kuin neljä vuotta aiemmin. Suuria muutoksia kokonaisuuden suhteen ei ole tapahtunut. Sen sijaan joillakin yksittäisillä osa-alueilla muutoksia näkyy.

Kiire ja tehokkuusvaatimukset heikentävät työelämää

Erityisen positiivista suomalaisessa työelämässä on se, että työntekijöiden turvallisuuden tunne työpaikoilla on pysynyt vahvana. Vastaajat kokevat myös työyhteisön tuen ja yhteenkuuluvuuden edelleen erittäin hyvänä.

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



KIIREEN TUNNE ja työnantajan tehokkuusvaatimukset ovat sen sijaan edelleen yleisiä työpaikoilla. Tämän osa-alueen pisteet ovat jälleen heikoimmat kaikista – kuten neljä vuotta sitten tutkimuksessa. Työnantajan tarjoama tuki on jopa heikentynyt muutaman viime vuoden aikana.

Työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä, työtahtiin, työtehtävien järjestelyihin, työnjakoon ja työmenetelmiin näyttävät myös heikentyneen.

Useissa tutkimuksissa on havaittu, että työntekijöiden hyvinvointi on enemmän yhteydessä siihen, millaiset vaikutusmahdollisuudet heillä on omaan työhönsä kuin työnsä määrään. Jos työntekijällä on vähintään melko paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä järjestelyihin, hän viihtyy työssään, jaksaa hyvin, sairastaa vähemmän ja on sitoutunut työhönsä. Työntekijän vaikutusmahdollisuuksilla on myös selvä yhteys työn tuottavuuteen. Työelämän laatua voi näin ollen parantaa lisäämällä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja työn mielekkyyttä.

Työntekijöiden huoli terveydestään lisääntynyt

SELKEIN MUUTOS työoloissa viime vuosien aikana liittyy työntekijöiden kokemuksiin siitä, miten työ vaikuttaa heidän terveydentilaansa. Terveyteen liittyvät arviot ovat romahtaneet neljän vuoden aikajänteellä 63 pisteestä 55 pisteeseen.

Tämänvuotisessa haastattelussa 40 prosenttia vastaajista koki työnsä kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydelleen, ja peräti puolet on ollut viimeisen vuoden aikana huolissaan työn haitallisista vaikutuksista terveyteen.

Koetteko työnne kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydellenne?

	2014	2018
Kyllä	33 %	40 %
Ei	67 %	60 %

Oletteko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissanne työn haitallisista vaikutuksista terveyteen?

	2014	2018
Kyllä	42 %	50 %
Ei	58 %	50 %

Työn laadun parantuminen vähentää sairauspoissaoloja

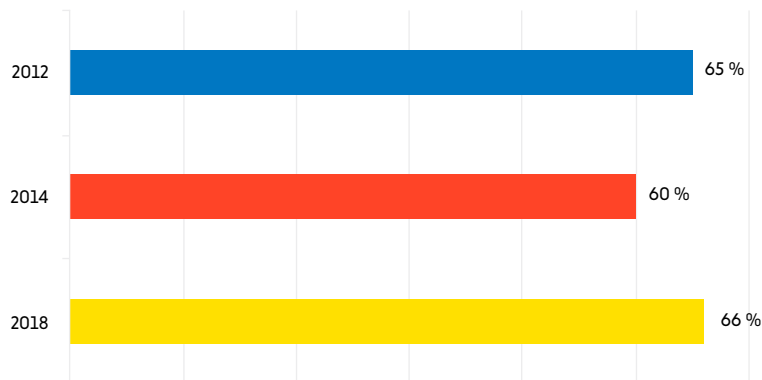
SAK:n työolobarometrin 2018 mukaan työntekijöiden sairauspoissaolot ovat lisääntyneet selkeästi vuoteen 2014 verrattuna. Myös Kelan tilastot osoittavat sairauspoissaolojen kasvaneen erityisesti vuoden 2017 aikana. Kelan mukaan kasvu johtuu pääosin mielenterveyden häiriöihin, kuten työuupumukseen ja masennukseen perustuvien poissaolojen lisääntymisestä.¹ Kiire ja tehokkuusvaatimukset ovat myös SAK:n Hyvän työn mittarin mukaan suurimmat ongelmat suomalaisessa työelämässä.


TALOUDEN NOUSUSUH DANNE on osaltaan vaikuttanut sairauspoissaoloihin kahta eri kautta. Ensinnäkin työpaikat ovat lisääntyneet, jolloin työmahdollisuuksia on avautunut myös heille, joiden terveydentila on lähtökohdaisesti keskimääräistä huonompi. Tämän vuoksi myös työntekijöiden sairauspoissaolot lisääntyvät.

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

¹ Kela, Tutkimusblogi 19.3.2018

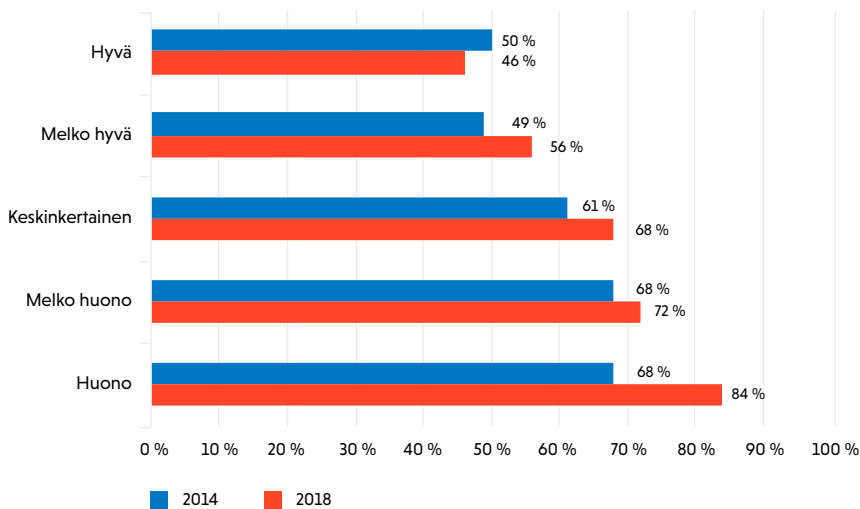
Ollut oman sairauden vuoksi poissa töistä viimeisen 12 kuukauden aikana (%)



 **Kiire ja tehokkuusvaatimukset ovat suurimmat ongelmat suomalaisessa työelämässä.**

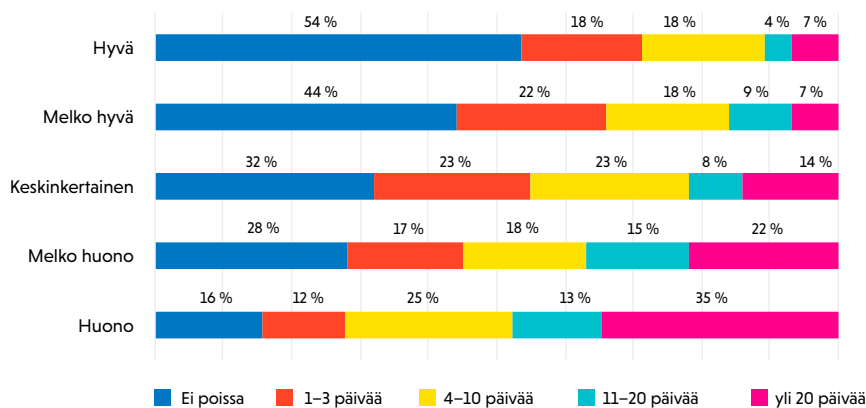
SAK:n Hyvän työn mittari on osoittanut myös aiemmin, että vastaajien työolojen ja sairauspoissaolojen välillä on selvä yhteys. Mitä parempi työpaikka, sitä vähemmän poissaoloja. Tämä yhteys on vuoden 2018 mittarissa jopa aiempaa selvempi. Mitä huonompi työpaikka, sitä enemmän sairauspoissaoloja.

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



Niillä työpaikoilla, jotka saivat parhaat laatuasteet, yli puolet vastaajista ei ole ollut vuoden aikana lainkaan pois työstä oman sairauden vuoksi, ja yhdeksän kymmenestä on sairastanut korkeintaan 10 päivää. Huonoimmilla työpaikoilla vastaavasti harvempi kuin joka viides on välttynyt sairauspoissaoloilta kokonaan, ja lähes puolet on sairastanut vähintään 11 päivää.

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

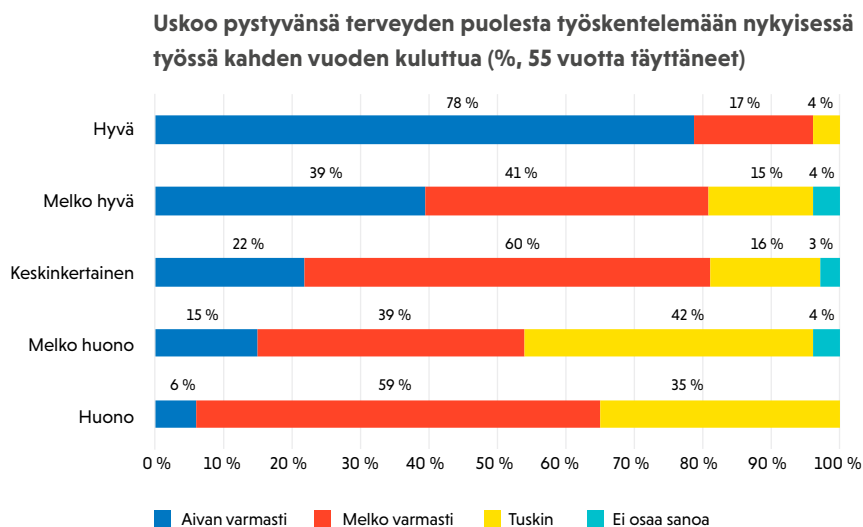


Työpaikan laadun parantuessa sairastaminen vähenee johdonmukaisesti. Toisin sanoen, vaikka ero parhaiden ja huonoimpien työpaikkojen välillä on dramaattinen, sairastetaan esimerkiksi melko huonoilla työpaikoilla selvästi vähemmän kuin huonoilla, tai melko hyvillä selvästi vähemmän kuin keskinkertaisilla.

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.

Hyvässä työssä jaksetaan pidempään

Hyvän työn mittari on osoittanut jo aiemmissa tutkimuksissa, että työn laadulla on erittäin selkeä yhteys siihen, uskooko vastaaja pystyvänsä terveytensä puolesta jatkamaan nykyisessä työssään kahden vuoden kuluttua. Ilmiö 55 vuotta täyttäneiden vastaajien arvioissa työssä jaksamisesta on vastaava kuin sairauspoissaolojen kohdalla. Yhteys työn laadun ja työssä jaksamisen välillä erityisesti 55 vuotta täyttäneiden osalta näkyy vuoden 2018 barometrissa entistä selkeämpänä.



Parhailla työpaikoilla neljä viidestä on jaksamisestaan varmoja, ja lähes kaikki melko varmoja. Jaksamisestaan aivan varmojen osuus lähes puolittuu, kun työn laatu laskee yhden luokan – esimerkiksi hyvästä melko hyvään, melko hyvästä keskinkertaiseen ja niin edelleen. Kun työn laatu on keskinkertaista heikompi, arvelee kaksi viidestä, että he ”tuskin” pystyvät jatkamaan nykyisessä työssään kahden vuoden kuluttua. Mitä heikompi työ, sitä useammin työntekijä epäilee omaa jaksamistaan.

Oikeudenmukaisella ja kannustavalla johtamistavalla 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 esimerkiksi erilaisilla työjoustoilla ja muilla tukitoimilla.

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

Koetteko työnne kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydellenne?			Oletteko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissanne työn haitallisista vaikutuksista terveyteen?		
	2014	2018		2014	2018
Kyllä	33	40	Kyllä	42	50
Ei	67	60	Ei	58	50
			Ei osaa sanoa	0	0

2. Turvallisuus

Oletteko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissanne turvallisuudestanne työssä?			Oletteko ollut viimeisten 12 kk aikana henkisen väkivallan kohteena?		
	2014	2018		2014	2018
Kyllä	24	27	Ei lainkaan	78	81
Ei	75	73	Joskus	18	16
Ei osaa sanoa	1	0	Jatkuvasti	4	3
			Ei osaa sanoa	1	0

3. Työsuhteen varmuus ja sopivuus

Oletteko olleet viimeisten 12 kk aikana huolissanne työpaikkanne menetyksestä?			Tekisittekö enemmän vai vähemmän töitä vastaavasti muuttuvalla palkalla?		
	2014	2018		2014	2018
Kyllä	30	22	Enemmän töitä	25	24
Ei	69	78	Saman verran kuin nyt	63	62
Ei osaa sanoa	1	0	Vähemmän töitä	10	13
			En osaa sanoa	1	0

4. Toimeentulo

Bruttotulot ²		
	2014	2018
Vähintään mediaanitulo ³	24	28
Vähintään SAK:n minimi ⁴	50	47
Alle SAK:n minimi, kokopäivätyössä	9	9
Ei kokopäivätyössä tai ei tulotietoa	16	16

Miten hyvin tulette toimeen palkallanne?		
	2014	2018
Erittäin hyvin	15	12
Melko hyvin	64	67
Melko huonosti	18	17
Palkka ei riitä toimeentuloon	3	4
En osaa tai halua sanoa	1	0

²⁾ Kansallinen keskitulo kokoaikaisilla palkansaajilla vuonna 2016 oli 3001 €/kk.

³⁾ SAK on linjannut, että kokoaikaisen palkansaajan minimiansio v. 2016 tulisi olla 1800 €. Vuoden 2014 aineistossa summa oli 1733 €/kk ja vuoden 2018 kohdalla 1834 €/kk.

⁴⁾ Palkkatietojen osalta mittaria on muutettu siten, että puuttuvalla tiedolla saa keskimääräiset pisteet. Muutos on tehty myös vuoden 2014 aineistoihin.

5. Tasapuolinen kohtelu

Työnantajanne ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti. Väite kuvaa työnantajanne		
	2014	2018
Hyvin	10	7
Melko hyvin	20	20
Jonkin verran	25	30
Ei lainkaan	44	41
En osaa sanoa	2	2

Työnteon sujuminen

6. Tuki työnantajalta

Työnantajanne huolehtii kehittymismahdollisuuksistanne. Väite kuvaa työnantajaanne			Työnantajanne huolehtii siitä, että tieto kulkee työpaikallanne hyvin. Väite kuvaa työnantajaanne		
	2014	2018		2014	2018
Hyvin	26	25	Hyvin	21	17
Melko hyvin	33	36	Melko hyvin	31	36
Jonkin verran	25	26	Jonkin verran	33	32
Ei lainkaan	13	12	Ei lainkaan	14	15
En osaa sanoa	3	1	En osaa sanoa	1	0

7. Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin

Miten tyytyväinen olette mahdollisuuksiinne vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä teette työnne?			Miten tyytyväinen olette mahdollisuuksiinne vaikuttaa työmenetelmiinne?		
	2014	2018		2014	2018
Erittäin tyytyväinen	30	30	Erittäin tyytyväinen	25	22
Melko tyytyväinen	58	57	Melko tyytyväinen	61	63
Melko tyytymätön	8	10	Melko tyytymätön	10	13
Erittäin tyytymätön	1	2	Erittäin tyytymätön	2	2
En osaa sanoa	3	1	En osaa sanoa	2	1

8. Työyhteisön yhteenkuuluvuus⁵

Tunnette kuuluvanne samaan porukkaan työtovereidenne kanssa. Väite kuvaa työtänne

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

⁵⁾ Vuoden 2018 kyselystä jätettiin yksi väittäjä (työtovereilta saatava tuki) pois, koska se mittasi varsin samaa asiaa kuin työyhteisön yhteenkuuluvuutta kuvaava väittäjä. Muutos on tehty myös 2014 vuoden aineistoihin.

9. Työn ilo ja mielekkyys

Työnne on mielenkiintoinen.
Väite kuvaa työtänne

	2014	2018
Hyvin	46	45
Melko hyvin	33	34
Jonkin verran	17	17
Ei lainkaan	4	4
En osaa sanoa	0	0

Tunnette työssänne innostusta ja työn iloa.
Väite kuvaa työtänne

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

10. Työtahti ja tehokkuusajattelu

Työnantajanne asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle. Väite kuvaa työnantajanne

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

Työtänne leimaa jatkuva kiire.
Väite kuvaa työtänne

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

SAK:n Hyvän työn mittari 2018

SAK:n Hyvän työn mittari osoittaa, että suomalaisen työelämän laatu ei ole kohentunut viime vuosina. Selkein muutos työoloissa liittyy työntekijöiden kokemuksiin siitä, miten työ vaikuttaa heidän terveydentilaansa. Terveysteen liittyvät arviot ovat romahtaneet neljän vuoden takaiseen tutkimukseen verrattuna.

SAK:n Hyvän työn mittari on osa SAK:n työolobarometriä, joka kerää tietoa SAK-laisten työntekijöiden kokemuksista ja näkemyksistä työstä ja sen järjestelyistä. Tutkimuksen toteutamme kahden vuoden välein. Vuoden 2018 työolobarometriin haastateltiin 1 202 SAK-laisten liitojen jäsentä helmi–maaliskuussa 2018.

www.sak.fi



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