

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

SAK:n työolobarometri 2018

SAK

Sisältö

SAK:n työolobarometri 2018.....	4
Johdanto.....	5
1 Valtaosalla vakituiset ja kokoaikaiset työsuhteet	6
2 Työaikajoustoa myös työntekijän tarpeisiin	8
Joka neljäs haluaisi lisää työtä ja lisää palkkaa.....	8
Suurimmalla osalla kiinteä työaika.....	8
Liukuva työaika lisää tyytyväisyyttä.....	12
Joka kymmenes vaihtaa lomarahat vapaaksi.....	13
Puolet on tehnyt ylityötä.....	13
3 Tuloerot ennallaan	15
Sukupuolten välinen palkkaero edelleen suuri.....	16
Miten hyvin palkalla tulee toimeen?.....	18
Alle kolmannes on saanut palkkioita.....	19
4 Puolet osallistunut koulutukseen	21
5 Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin vähentynyt	23
6 Parannusehdotuksia tehdään aktiivisesti	26
7 Työelämän suurin ongelma on jatkuva kiire	29
Työn mielekkäys mennyt huonompaan suuntaan.....	29
8 Työnantaja-arviot ristiriitaisia	32
9 Miten uusi teknologia muuttaa palkansaajan työtä?	34
Teknologioiden käyttö työssä on yleistä.....	34
Teknologian käyttöönoton motiivit:	
työsuorituksen parantaminen ja kontrollin lisääminen.....	36
Teknologian myönteiset ja kielteiset vaikutukset työssä.....	37
Tärkein asia teknologian käyttöönoton onnistumisessa on työpaikan omissa käsissä.....	39
Työntekijät osaavat käyttää teknologiaa työssään, mutta parantamisen varaa löytyy.....	40
Teknologian käyttöönotto ei yleensä merkitse työn loppumista.....	40

10 SAK:laisten työntekijöiden työ on usein kuormittavaa	42
Yhä useampi on huolissaan työn vaikutuksista terveyteen.....	45
Hyvässä työssä jaksaa pidempään.....	48
Väkivallan uhka yleisintä julkisella sektorilla.....	49
Henkinen väkivalta yhä ongelma työelämässä.....	49
Syrjintää on edelleen.....	52
Hyvä työelämä on mahdollista, tekemistä vielä riittää.....	53
11 SAK:n hyvän työn mittari	54
Hyvässä työssä on turvallista ja kohtelu tasavertaista.....	55
Huonot työt lisääntyneet.....	56
Työelämän laadussa ei merkkejä paremmasta.....	57
Kiire ja tehokkuusvaatimukset heikentävät työelämää.....	58
Työntekijöiden huoli terveydestään lisääntynyt.....	59
Työn laadun parantuminen vähentää sairauspoissaoloja.....	59
Hyvässä työssä jaksetaan pidempään.....	61
SAK:n Hyvän työn mittarin taulukot.....	62
Liite 1	
SAK:n Hyvä työ -mittarin muodostaminen	66
Perusasiat: Turvallisuus, terveys, toimeentulo.....	66
Työnteon sujuvuus ja sisältö.....	68
Kahdesta indeksistä Hyvä Työ -luokitukseen.....	69
Liite 2	
Kysymyslomake	71
Liite 3	
Barometrin vastaajat	76

SAK:n työolobarometri 2018

SAK:laisten työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työstä ja työhön liittyvistä järjestelyistä kerätään kahden vuoden välein SAK:n työolobarometrilla. Kantar TNS Oy keräsi vuoden 2018 tutkimusaineiston tekemällä yhteensä 1202 puhelinhaastattelua helmi-maaliskuussa 2018.

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.

Tutkimustulosten virhemarginaali on vajaa kolme prosenttiyksikköä suuntaansa.

Työolobarometrin peruserä on koonnut YTM Ilkka Virjo.

Vuoden 2018 työolobarometrissa on julkaistu tätä ennen kolme osaraporttia: SAK:n Hyvän työn mittari 2018, työelämän murrosta käsittelevä osaraportti "Miten uusi teknologia muuttaa palkansaajien työtä?" sekä työhyvinvointiin keskittyvä osaraportti "Hyvä työelämä on mahdollista – tekemistä vielä riittää". Raportit löytyvät myös tästä julkaisusta.

SAK:n Hyvän työn mittarin mukainen luokittelu työolojen laadusta on yksi taustamuuttuja, jota käytetään myös tässä SAK:n työolobarometrissa.

Osa työolobarometrin kysymyksistä on sellaisia, että niiden pohjalta voi muodostaa mittarin, joka määrittää vastaajan työolot hyviin, melko hyviin, keskinkertaisiin, melko huonoihin ja huonoihin. Barometrin muita kysymyksiä voimme verrata siihen, miten asiat on järjestetty hyvillä ja huonoilla työpaikoilla.

Tarkka kuvaus mittarin laatimisesta on tämän julkaisun liitteenä.

Lisätietoja:

Juha Antila
juha.antila@sak.fi

Riitta Juntunen
riitta.juntunen@sak.fi

ISBN 978-951-714-317-2

Johdanto

SAK:laisten työntekijöiden käsitykset työelämästä ovat pääosin myönteisiä. Työhön on kiva mennä ja työskentelyn he kokevat hyödylliseksi. Kokemukset työn mielekkyydestä ovat muuttuneet viime vuosina kuitenkin huonompaan suuntaan, selviää SAK:n vuoden 2018 työolobarometrissa.

Samalla tyytymättömyys vaikutusmahdollisuuksiin oman työn osalta on jonkin verran lisääntynyt. Aiempaa useampi oli vuonna 2018 tyytymätön siihen, miten työt työntekijöiden kesken jaetaan, missä järjestyksessä, missä tahdissa ja millä menetelmillä niitä tehdään. Työelämää tuntuu leimaavan myös alituinen kiire.

Suunta olisi tärkeä saada nopeasti kääntymään, koska mitä enemmän työntekijä kokee pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä, sitä paremmin hän työssään viihtyy. Työssä viihtyminen puolestaan näkyy suoraan esimerkiksi sairaspoissaolojen määrän vähentymisenä.

Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys ovat suorassa yhteydessä työn tuottavuuteen sekä tuloksellisuuteen. Jos työurat halutaan saada pitenemään Suomessa, ja haluamme pärjätä kansainvälisessä taloudellisessa kilpailussa, on työelämää kehitettävä aktiivisesti niin, että laatu sekä tuottavuus paranevat samanaikaisesti.

SAK:lle tärkeä tehtävä on myös sukupuolten välisen palkkaeron umpeen kurominen ja se, että jokainen tulee palkallaan toimeen. Molemmista riittää SAK:n työolobarometrin mukaan edelleen tehtävää.

01

Valtaosalla vakituiset ja kokoaikaiset työsuhteet

SAK:laisten liittojen jäsenistä 87 prosenttia työskentelee vakituisessa eli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Yhdeksällä prosentilla on määräaikainen työsuhde ja kaksi prosenttia tekee päätoimisesti vuokratyötä.

Vastaajien jakauma on muuttunut selvästi aiemmista vuosista: vakituisen osuus oli vuosina 2012 ja 2014 noin 80 prosenttia, määräaikaista oli molempina vuosina 18 prosenttia. Määräaikaisten osuus on pienentynyt hämmästyttävän paljon. Muutosta voi selittää se, että taloudellisesti huonompina aikoina työpaikoilta karsitaan nimenomaan määräaikaista työntekijöitä. Toisaalta noususuhdanteen aikana vakituiset työsuhteet valtaavat jälleen aloja.

Työsuhteessa olevista vastaajista 12 prosenttia tekee päätyönsä ohella jotain muuta työtä. Heistä 70 prosenttia tekee palkkatyötä toiselle työnantajalle, 17 prosenttia laskuttaa sivutyöstään ja lopuilla tilanne on jokin muu tai he eivät sitä tarkentaneet.

SAK:laisista suurin osa eli 85 prosenttia tekee kokoaikatyötä työsuhdemuodosta riippumatta. Liittojen jäsenistä osa-aikatyötä tekee 12 prosenttia ja kolmella prosentilla on jokin muu järjestely, esimerkiksi henkilö voi olla erikseen työhön kutsuttava.

Vuosiin 2012 ja 2014 verrattuna SAK:laisia on nyt selvästi eniten, jopa neljä viidestä (78 %) perinteisessä "tavallisessa" työsuhteessa eli vakituisessa kokoaikatyössä. Seuraavaksi yleisin työsuhdemalli on vakituinen osa-aikatyö. Aiempiin vuosiin verrattuna määräaikaisten kokoaikatyön tekeminen on vähentynyt eniten SAK:laisten keskuudessa.

Määräaikaista työsuhteita on muita enemmän

julkisella sektorilla ja pienemmillä työpaikoilla. Ne ovat myös yleisempiä nuorten jäsenten keskuudessa.

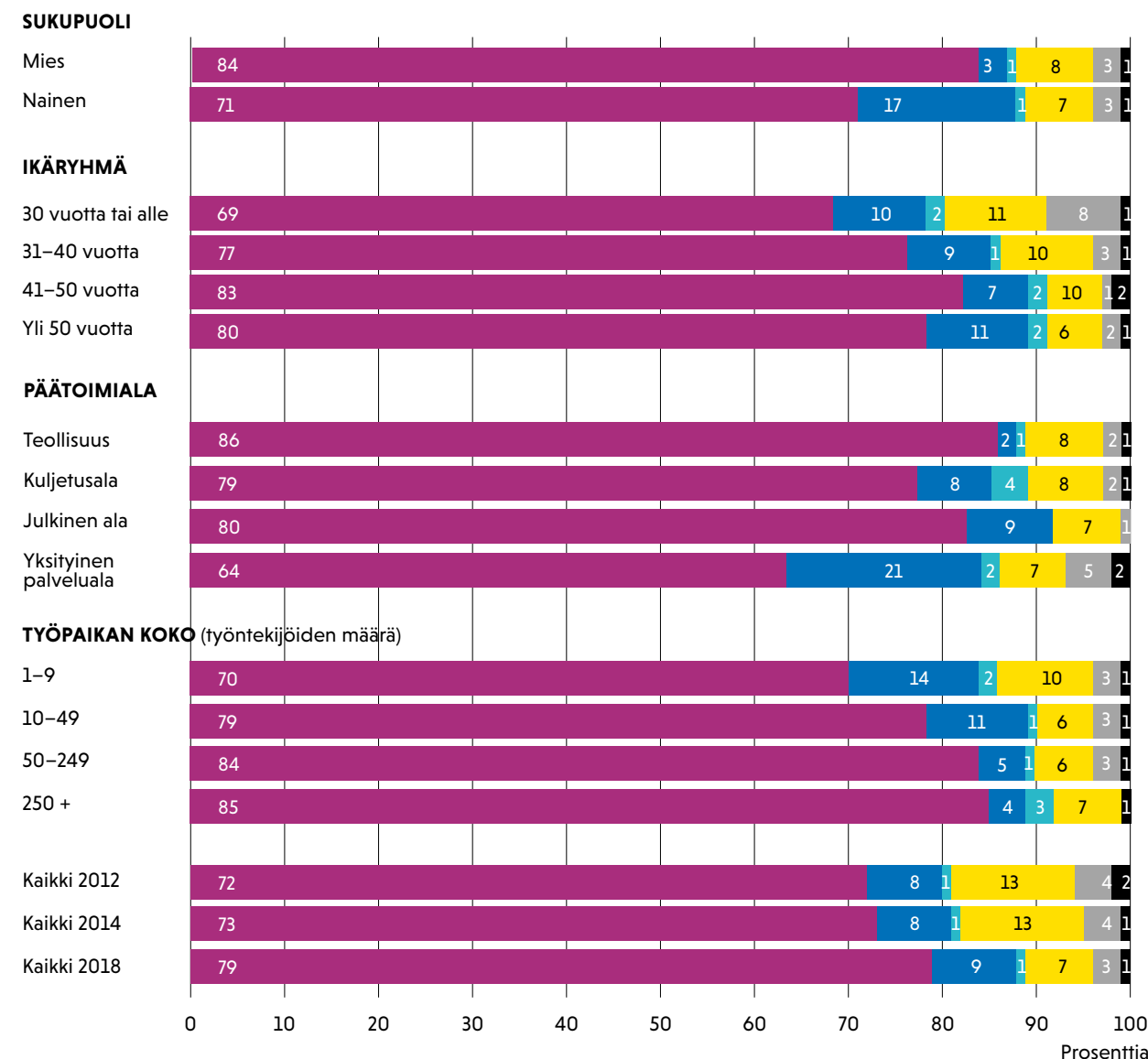
Osa-aikatyötä tekevien osalta suurimpia eroja löytyy sukupuolten väliltä: aiempien vuosien tapaan naiset tekevät selvästi miehiä enemmän osa-aikatyötä, ja vastaava ilmiö havaitaan myös muilla kuin SAK:laisilla palkansaajilla. Naisista selvästi aiempaa useampi on nyt kuitenkin vakituisessa kokoaikatyössä. Muutos on tapahtunut määräaikaisten kokoaikatyön kustannuksella. Naisten tekemästä osa-aikatyöstä aiempaa suurempi osa tehdään vakituisessa työsuhteessa.

Noin puolet osa-aikatyötä tekevästä olisi mieluummin kokoaikaisessa työssä. Vastentahtoisen osa-aikatyön tekeminen on edelleen yleistä riippumatta siitä, onko työsuhde vakituinen vai määräaikainen. Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien osuus on sitä pienempi, mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse. Tästä voidaan päätellä, että iän myötä osa-aikatyöhön siirrytään myös vapaaehtoisesti.

SAK:n Hyvän työn mittari osoittaa, että hyviä ja huonoja työpaikkoja on tasaisesti niin vakituisissa, määräaikaissa kuin vuokratöissä. Sama pätee työaika-järjestelyihin: hyviä ja huonoja työpaikkoja on tasaisesti koko- ja osa-aikaisissa töissä sekä työsuhteissa, joissa töiden tekeminen on järjestelty muilla tavoin.

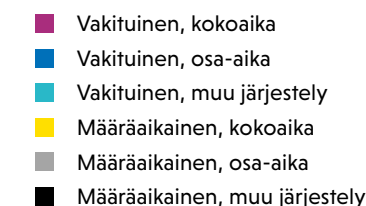
Sen sijaan vastentahtoiseen osa-aikaisuuteen työpaikan laadulla on erittäin selvä yhteys. Parhaissa

SAK:laisten työsuhdemuodot (%)



työpaikoissa kukaan ei ole vasten tahtoaan osa-aikaisena ja melko hyvilläkin työpaikoilla vain noin kolmannes on vastentahtoisesti osa-aikainen. Tämä osuus kasvaa tasaisesti työpaikan laadun huonontuessa, ja huonoimmilla työpaikoilla osa-aikaisista jo kolme neljäsosaa olisi mieluummin kokopäivätyössä.

SAK:laisista valtaosa, jopa 95 prosenttia on tyytyväisiä työsuhteensa muotoon. Vakituisessa kokoaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä vain prosentti on tyytymättömiä. Sen sijaan kolmannes (32 %) määräaikaista ja 43 prosenttia vuokratyötä tekevästä ei ole tyytyväisiä työsuhteensa muotoon.



02

Työaikajoustoa myös työntekijän tarpeisiin

Useiden tutkimusten mukaan suomalainen työaika on yksi joustavimmista koko Euroopan mittakaavassa. Työaikajoustot lähtevät kuitenkin usein tuotannon tai työnantajan tarpeista, ei työntekijän aloitteista.

Työnantajälähtöisiä joustoja ovat esimerkiksi ylityöt, vuoro- ja yötyö sekä vastentahtoinen osa-aikatyö. Työntekijän tarpeisiin vastaavia työaikajoustoja ovat muun muassa liukuva työaika, työaikatilit ja -pankit sekä mahdollisuus osa-aikatyöhön.

SAK:n mielestä tuotannollisista tarpeista ja työntekijöiden omista tarpeista lähtevien työaikajoustojen olisi oltava tasapainossa. Liian usein joustot merkitsevät työntekijälle vaikeuksia sovittaa yhteen työ ja yksityiselämä. Työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa omaan työaikaan pitää lisätä. Kun työaika joustaa myös työntekijän tarpeiden mukaan, lisää se työn mielekkyyttä, auttaa jaksamaan työssä ja jatkamaan pidempään työelämässä.

Joka neljäs haluaisi lisää työtä ja lisää palkkaa

SAK:laisten liittojen jäsenistä joka neljäs haluaisi tehdä enemmän töitä, jos se näkyisi myös korkeampina tuloina. Vähemmän työtunteja pienemmällä palkalla haluaisi tehdä puolestaan 13 prosenttia. Lisää työtunteja toivovien osuus nousi jatkuvasti vuodesta 2008 vuoteen 2014. Sen sijaan vähemmän tunteja toivovien osuus laski, mikä heijasteli todennäköisesti yleistä talous- ja työtilannetta. Nyt kun taloustilanne

on parempi ja töitä on enemmän, huomataan ensi kertaa, että vähemmän työtunteja toivovien osuus on lisääntynyt. Osuudet ovat nyt kutakuinkin vuoden 2012 tasolla.

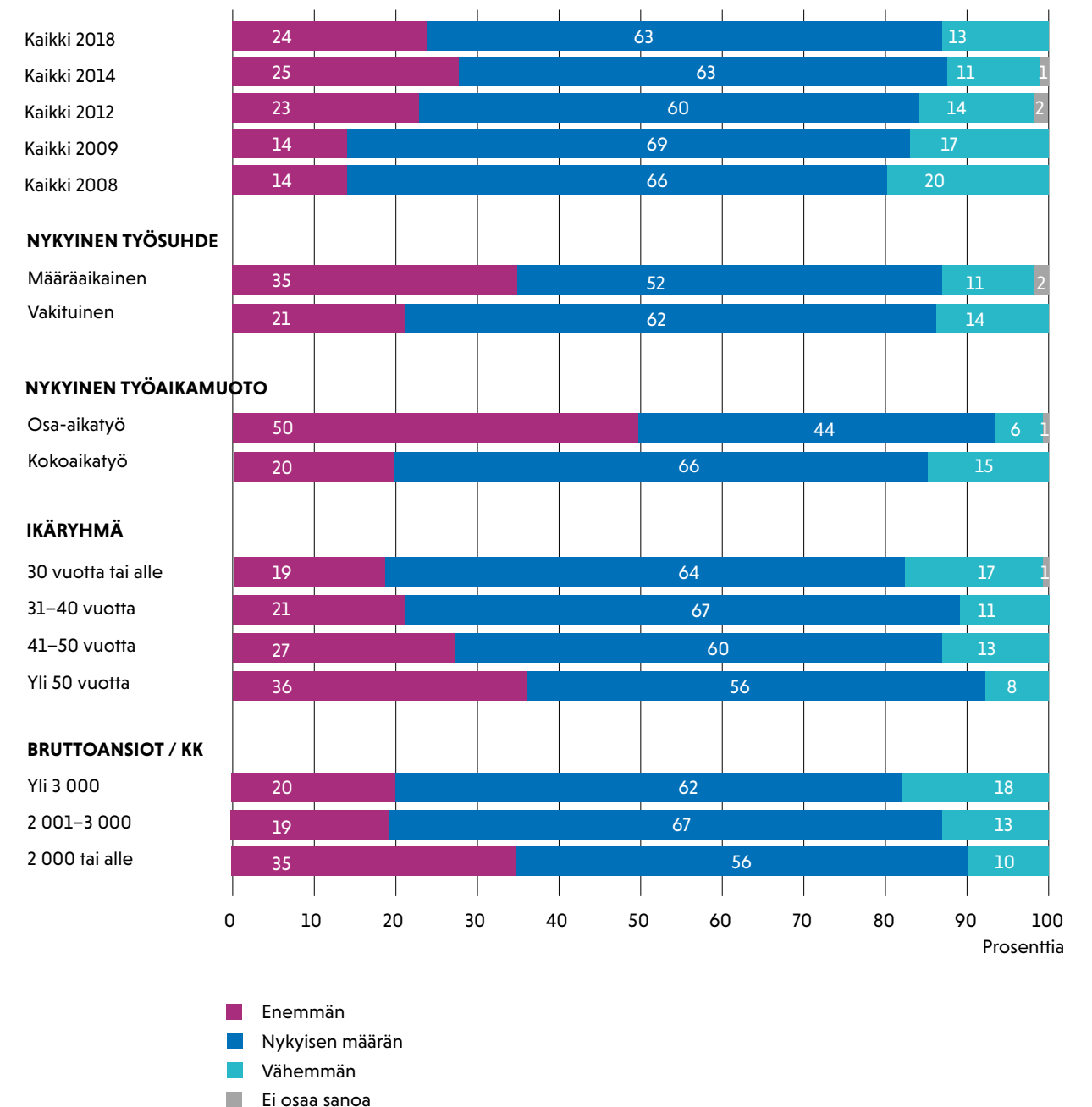
Lisää työaikaa ja palkkaa toivovat erityisesti he, joiden ansiot ovat matalimmat tai työaika lyhin. Toisin sanoen, mitä matalammat ansiot, sitä useampi toivoo lisätöitä. Samoin määrä- ja osa-aikaiset toivovat lisätöitä selvästi muita enemmän. Tosin myös kokoaikaisista ja vakituisista työntekijöistä noin viidennes toivoo nykyistä enemmän työtunteja, kuten vuonna 2014.

län vaikutus asiaan näkyy selvästi: mitä nuorempi ikäryhmä on kyseessä, sitä enemmän toivotaan lisätöitä, ja mitä vanhempi, sitä harvemmin. Nuorimman ikäryhmän tilanne on parempi kuin vuonna 2014: silloin lisätöitä toivoi lähes puolet, nyt enää reilu kolmannes.

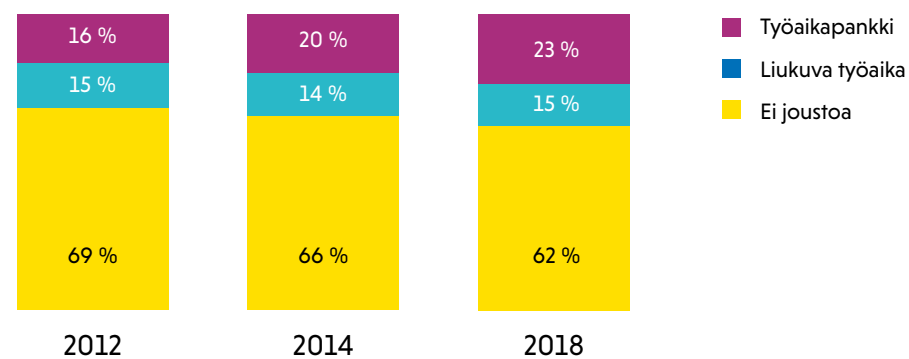
Suurimmalla osalla kiinteä työaika

Joustavaa työaikaa tekevien osuus on lisääntynyt tasaisesti SAK:laisten joukossa. Vaihtoehtoja joustavimman eli työaikapankki on kasvattanut osuuttaan eniten, ja sellainen on jo käytössä liki neljäsosalla vastaajista. Perinteisempi jousto eli kiinteä työpäivä liukuvalla aloitusajalla on käytössä yhtä monella kuin aiemmin eli noin 15 prosentilla vastaajista. Suurimmalla osalla,

Haluaisitko tehdä enemmän vai vähemmän töitä? (%)



SAK:laiden työaikajoustop (%)



yli kuudella kymmenestä SAK:laisesta on kuitenkin edelleen täysin kiinteä työaika.

Tänä vuonna kysyttiin myös sitä, edellyttääkö työnantaja, että vastaaja on tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella. Kaikista vastaajista 24 prosenttia kertoi, että näin on. Näyttää selvältä, että työn ulottuminen vapaa-ajalle ja vaatimus olla tavoitettavissa työajan ulkopuolella ovat varsin monen SAK:laisen työntekijän arkipäivää.

Valtakunnallisessa työolobarometrissa on kysytty jo usean vuoden ajan sitä, miten usein vastaajaan on oltu yhteydessä työpaikalta työasioissa työajan ulkopuolella. Vuonna 2017 vain 22 prosenttia vastasi, ettei yhteydenottoja ollut tullut ollenkaan, 40 prosenttiin oli otettu yhteyttä satunnaisesti, 14 prosenttiin kuukausittain, 20 prosenttiin viikoittain ja neljään prosenttiin päivittäin. Työntekijäasemassa oleviin oli otettu yhteyttä harvemmin (päivittäin kolme prosenttia, viikoittain 14 prosenttia, kuukausittain 12 prosenttia, satunnaisesti 42 prosenttia, ei lainkaan 30 prosenttia).¹

Sukupuolten välillä ei tässä asiassa ole eroja. Nuorempien työntekijöiden edellytetään olevan tavoitettavissa työajan ulkopuolella useammin kuin muiden, samoin määräaikaisten useammin kuin vakituisten työntekijöiden. Kuljetusalalla ja yksityisellä palvelualalla tavoitettavissa oloa edellytetään muita aloja useammin. Pienillä työpaikoilla vaatimus olla tavoitettavissa myös työajan ulkopuolella on yle-

sempää, mitä voi selittää osin se, että asioista perillä olevia henkilöitä on vähemmän.

Tavoitettavissa oloa työajan ulkopuolella vaaditaan yhtä usein työntekijöiltä, joilla on kiinteä työaika tai käytössä työaikapankki. Mahdollisesti työn luonteesta ja työpaikkojen suuremmasta koosta johtuen liukuvaa työaikaa tekevät muodostavat tässä poikkeuksen (katso viereisen sivun kaavio).

Hyvä työ -luokituksen yhteys asiaan on selvä: mitä huonompi työpaikka on laadultaan, sitä enemmän työntekijän edellytetään olevan tavoitettavissa työasioissa myös vapaa-ajalla. Myös hyvillä työpaikoilla edellytys tunnetaan.

Sitä, edellytetäänkö työntekijän olevan tavoitettavissa työasioissa työajan ulkopuolella, kysyttiin vuoden 2018 työolobarometrissä vain yhdellä kysymyksellä. Koska kyllä-vastausten määrä oli kohtalaisen suuri, asiaa olisi hyvä tutkia tarkemmin esimerkiksi seuraavassa SAK:n työolobarometrissa. Tarkentavien kysymysten avulla voidaan tiedustella esimerkiksi sitä, millainen tavoitettavuus on työntekijän mielestä asiallista ja sopivaa, millainen taas selvästi epäsopivaa, jopa haitallista.

¹ Lyly-Yrjänäinen Maija: Työolobarometri, ennakkotiedot 2017. Lyly-Yrjänäinen Maija. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.

Oltava tavoitettavissa myös työajan ulkopuolella (%)

SUKUPUOLI

Nainen
Mies

PÄÄTOIMIALA

Teollisuus
Kuljetusala
Julkinen ala
Yksityinen palveluala

IKÄRYHMÄ

30 vuotta tai alle
31–40 vuotta
41–50 vuotta
Yli 50 vuotta

TYÖSUHDE

Vakituinen
Määräaikainen

TYÖPAIKAN KOKO

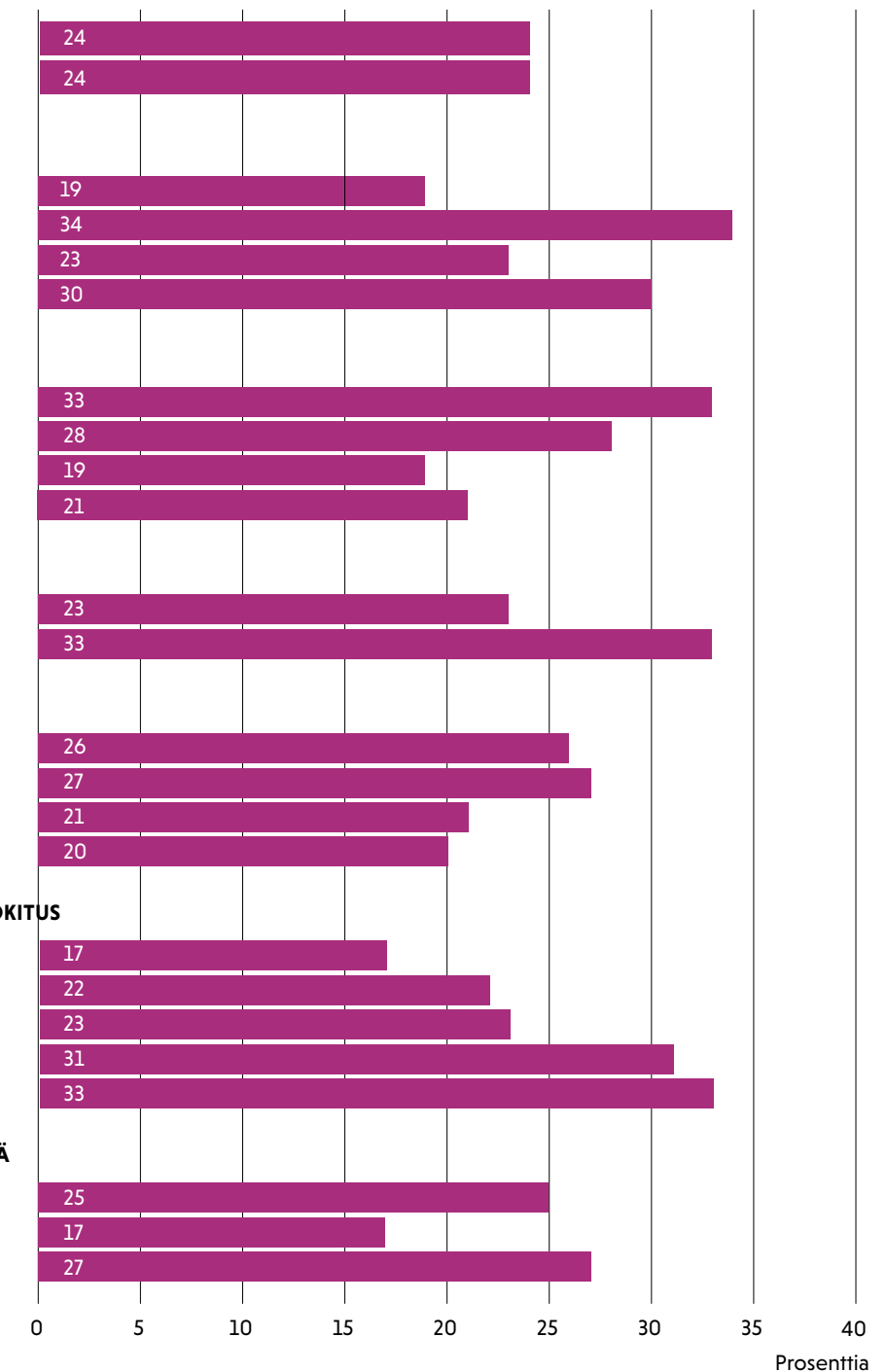
1–9
10–49
50–249
250 +

SAK:N HYVÄ TYÖ -LUOKITUS

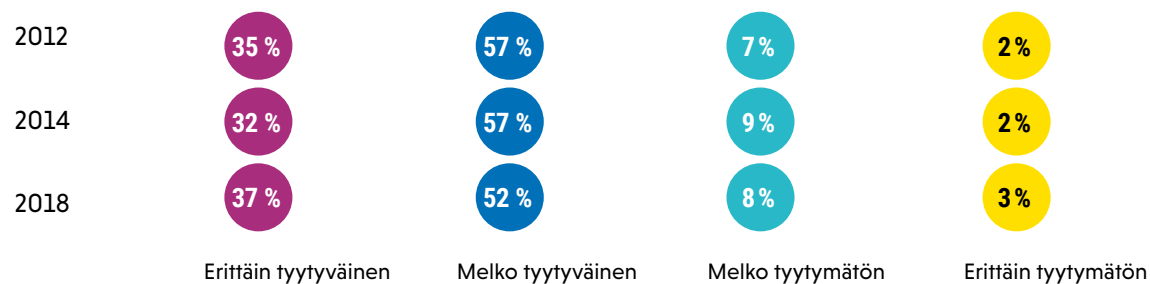
Hyvä
Melko hyvä
Keskinkertainen
Melko huono
Huono

TYÖAIKAJÄRJESTELMÄ

Ei joustoa
Liukuva työaika
Työaikapankki



Tyytyväisyys työaikajärjestelmään (% , vuosivertailu)



Liukuva työaika lisää tyytyväisyyttä

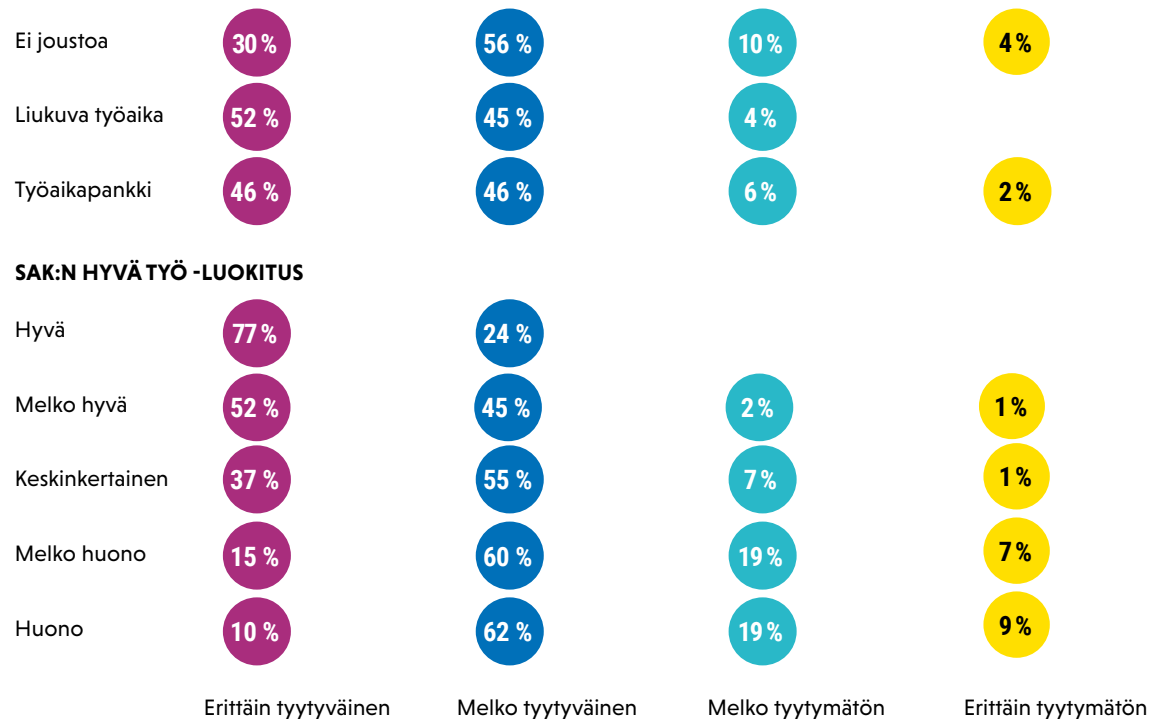
Aiempien tutkimusten tapaan valtaosa vastaajista on tyytyväisiä tämänhetkiseen työaikajärjestelmäänsä. "Erittäin tyytyväisten" osuus on jonkin verran lisääntynyt vuoden 2014 jälkeen.

Verrattuna joustavien työaikajärjestelmien piirissä oleviin, kiinteää työaikaa tekevissä on selvästi enemmän työaikajärjestelmäänsä tyytymättömiä ja vähemmän erittäin tyytyväisiä. On toki syytä muistaa, että kiinteää työaikaa tekevistä myös 86 prosenttia

on vähintään melko tyytyväisiä työaikajärjestelmäänsä. Tyytyväisyys työaikajärjestelmään on yleisempää työntekijöiden keskuudessa, jotka tekevät kiinteää ja samalla liukuvaa työaikaa.

Laadultaan huonoilla työpaikoilla myös tyytymättömien osuus työaikajärjestelmään on selvästi muita suurempi. Hyvillä työpaikoilla ei ole ketään, jotka olisivat edes melko tyytymättömiä, ja myös melko hyvillä työpaikoilla 97 prosenttia on vähintään melko tyytyväisiä työaikajärjestelmäänsä. Ero huonojen ja hyvien työpaikkojen välillä on tässä asiassa kuitenkin selvä.

Tyytyväisyys työaikajärjestelmään (% , työn laadun mukaan)



Joka kymmenes vaihtaa lomarahat vapaaksi

SAK:n työolobarometrissa on perinteisesti kysytty myös sitä, onko vastaajilla mahdollisuus vaihtaa lomarahat vapaiksi ja ovatko he tehneet näin edellisenä kesänä. Edellisiin vuosiin verrattuna vastaukset ovat pysyneet suunnilleen samansuuntaisina: 41 prosentilla vastaajista on mahdollisuus vaihtaa, 42 prosentilla sitä ei ole ja loput eivät osaa sanoa. Myös mahdollisuutta käyttäneiden osuus on pysynyt suunnilleen samana eli on 10 prosenttia kaikista SAK:laisista palkansaajista.

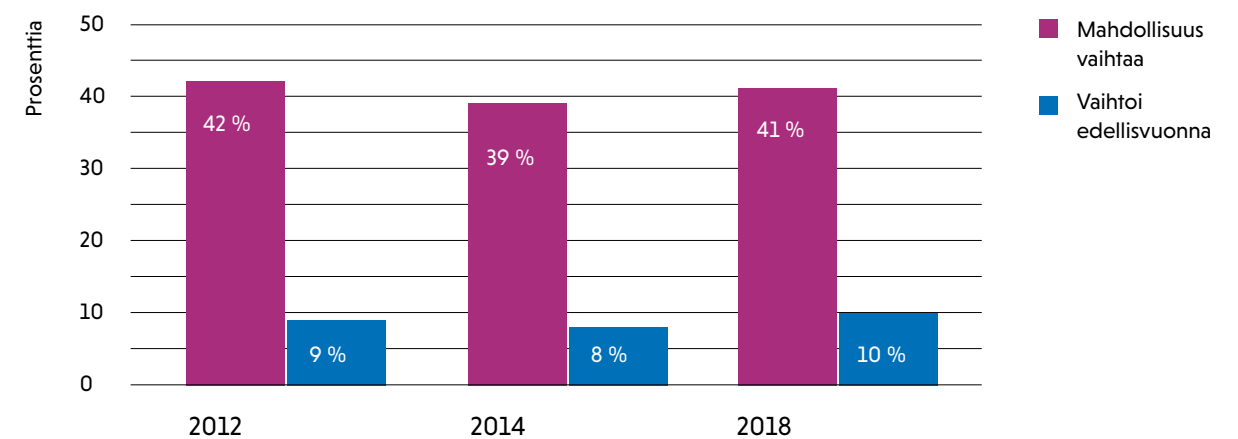
Näyttää siltä, että nuoremmat jäsenet käyttävät mahdollisuuttaan vaihtaa lomarahat vapaiksi useammin kuin muut. Vähiten mahdollisuus on käytössä ja sitä on hyödynnetty julkisella sektorilla. Erot eri alojen ja ikäryhmien välillä ovat kuitenkin pieniä.

Puolet on tehnyt ylitöitä

Ylitöiden tekeminen on SAK:laiden keskuudessa yhtä yleistä kuin vuonna 2014. Noin puolet vastaajista oli tehnyt haastattelua edeltävän kahden kuukauden aikana ylitöitä. Miehet tekevät entiseen tapaan ylitöitä enemmän kuin naiset, ja ylitöitä tekevien osuus laskee selvästi iän myötä. Toimialoista ylitöitä tehdään eniten kuljetusalalla, muiden toimialojen välillä asian suhteen ei ole suuria eroja.

Suurin osa (84 %) ylitöitä tehneistä on saanut niistä korvauksen. Naiset saavat ylitöistä korvauksen hieman miehiä harvemmin. Ylitöiden korvaamista jättäminen on tavallista yleisempää yksityisellä palvelualalla ja julkisella alalla. Hyvä työ -luokituksen mukaan melko huonoilla tai huonoilla työpaikoilla korvauksen saaneita oli hieman vähemmän kuin keskinkertaisilla tai hyvillä työpaikoilla. Ero on kuitenkin pieni, ja huonoillakin työpaikoilla ylityöt oli korvattu neljässä tapauksessa viidestä.

Lomarahojen vaihtaminen vapaaksi (%)



03

Tehnyt ylittöitä ja saanut niistä korvauksen (%)

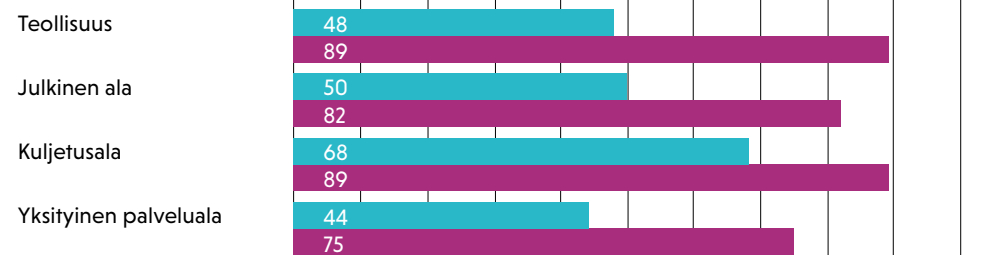
IKÄRYHMÄ



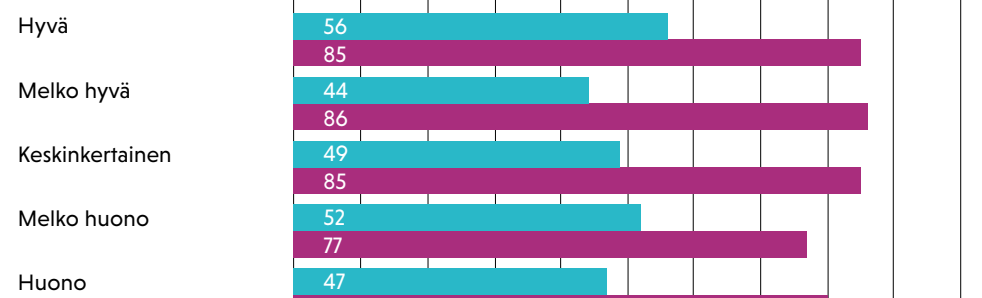
SUKUPUOLI



PÄÄTOIMIALA



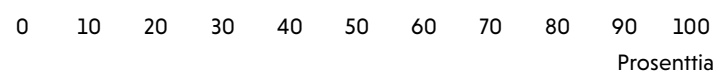
HYVÄ TYÖ -LUOKITUS



Kaikki 2012

Kaikki 2014

Kaikki 2018



Tehnyt ylittöitä
Saanut kaikista ylittöistä korvauksen

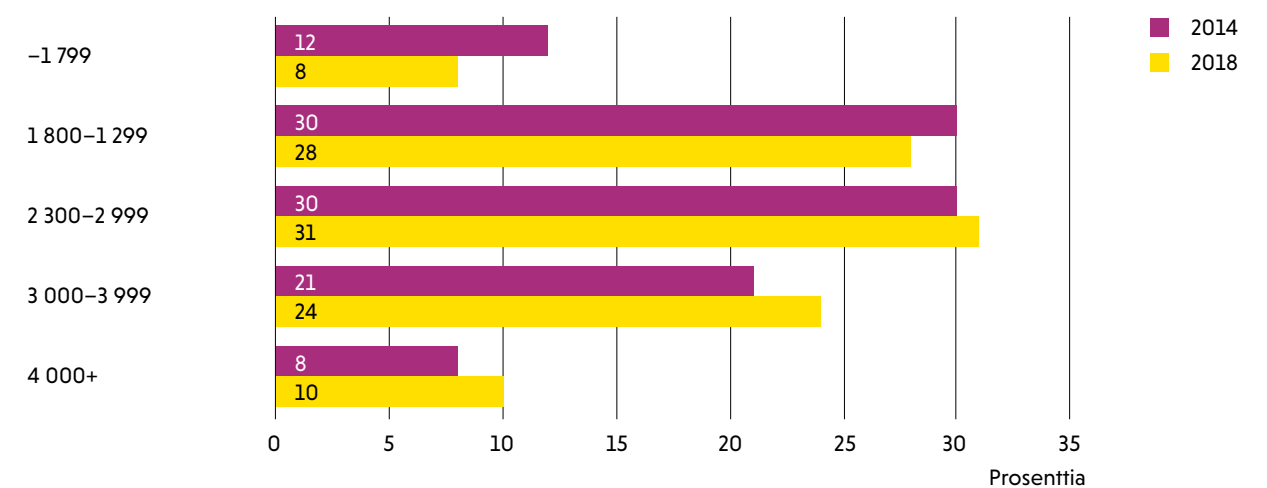
Tuloerot ennallaan

SAK:n jäsenten tulot ovat nousseet jonkin verran vuodesta 2014. Kaikkien vastaajien bruttokuukausitulojen keskiarvo on noin 2 550 euroa, kun vuonna 2014 se oli noin 2 400 euroa. Mediaani eli keskimäinen tulo on 2 450 euroa kuukaudessa, kun se oli vuonna 2014 vielä 2 300 euroa.

Tuloja tarkasteltaessa mediaani on yleensä parempi mittari kuin keskiarvo: yksittäiset, erityisen isot tulot eivät vääristä mediaania ylöspäin, ja se kertoo paremmin ryhmälle tyypillisestä tulotasosta. Osa-aikatyötä tekevien vastaajien palkkaus voi ymmärrettävästi vaihdella paljonkin. Tarkasteltaessa palkkakehitystä ja ryhmien välisiä palkkaeroja, keskitymme seuraavassa ainoastaan kokoaikatyössä olevien vastaajien mediaanipalkkoihin.

Kokoaikatyössä olevien vastaajien mediaaniansio on 2 500 euroa kuukaudessa eli täsmälleen sama kuin neljä vuotta sitten. Vaikka tämä lukema eli keskimäinen palkka on täsmälleen sama, ovat palkat jonkin verran nousseet. Se nähdään vastaajien bruttokuukausiansioiden keskiarvosta, joka on nyt 2 700 euroa kuukaudessa, kun se vielä vuonna 2014 oli 2 570 euroa kuukaudessa. Nousun voi nähdä myös kaaviosta, jossa tarkastellaan tuloluokkien osuuksia.

SAK:laisten palkkaluokat (euroa / kuukausi, %)



Kaikkien vastaajien tulojen nousu johtuu yleisen palkkakehityksen lisäksi osin myös siitä, että henkilö on siirtynyt kokoaikatyöhön.

Vähiten kokopäivätyössä ansaitsevien (alle 1 800 euroa kuukaudessa ja 1 800–2 299 euroa kuukaudessa) osuus jäsenistöstä on pienentynyt ja vastaavasti yli 3 000 tai 4 000 euroa kuukaudessa ansaitsevien osuus kasvanut.

SAK:laisten liittojen jäsenten väliset tuloerot ovat pysyneet pääosin ennallaan: miehet tienaa selvästi naisia paremmin, nuorin ikäryhmä ansaitsee muita vähemmän (joskin ero on kaventunut), vakituisten palkat ovat määräaikaisia paremmat. SAK:n Hyvä työ -luokituksella ja palkalla on kohtalaisen lievä, mutta kuitenkin selvä yhteys: paremmissa työpaikoissa palkka on hieman parempi.

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

Palkat näyttävät nousseen eniten teollisuudessa ja kuljetusalalla. Julkisen ja yksityisen palvelualan palkat polkevat sen sijaan paikoillaan.

Sukupuolten välinen palkkaero edelleen suuri

Miesten ja naisten välinen palkkaero on mediaanipalkan suhteen pysynyt ennallaan ja on 600 euroa kuukaudessa. Sukupuolten palkkaerossa on osin kysymys siitä, että julkisella sektorilla maksetaan yksityistä heikompia palkkoja, ja naisvaltaiset alat ovat ylipäänsä miesvaltaisia heikommin palkattuja.

Tämä ei kuitenkaan ole koko totuus: toimialojen sisälläkin miesten palkat ovat selvästi naisia suurempia. Yksityinen palveluala on tässä suhteessa poikkeus, ja siellä miesten palkat ovat lähes samansuuruisia kuin naisilla. Muilla päätoimialoilla, myös julkisella puolella, naisten mediaanipalkka on paljon pienempi kuin miesten. Vastaava tulos saadaan myös työnantajasektorin (julkinen ja yksityinen) mukaan: miehet tienaa selvästi naisia enemmän sekä julkisella (mediaani miehet 2 600 euroa kuukaudessa, naiset 2 100 euroa kuukaudessa) että yksityisellä (miehet 3 000 euroa kuukaudessa, naiset 2 300 euroa kuukaudessa) sektorilla.

Mediaanipalkat kokoaikatyössä (euroa / kuukausi)



SUKUPUOLI

Mies



Nainen



IKÄRYHMÄ

30-vuotta tai alle



31–40-vuotta



41–50-vuotta



yli 50-vuotta



NYKYINEN TYÖSUHDE

Vakituinen



Määräaikainen

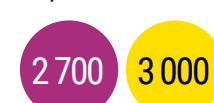


TYÖAIKAMUOTO

Vuorotyö



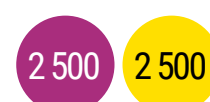
Yötyö



Jakso- tai periodityö



KAIKKI VASTAAJAT



Mediaanipalkat kokoaikatyössä (euroa / kuukausi)

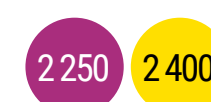


TYÖPAIKAN KOKO (HENKILÖÄ)

1–4



5–9



10–49



50–249



+250



PÄÄTOIMIALA

Teollisuus



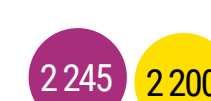
Julkinen ala



Kuljetusala



Yksityinen palveluala



SAK:n yksi tärkeä tehtävä on sukupuolten välisen palkkaeron kurominen umpeen. Työpaikoilla tehtävät tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset sekä palkka-avoimuuden lisääminen ovat hyviä esimerkkejä keinoista edistää palkkatasa-arvon toteutumista.

SAK:n mielestä ensimmäinen askel kohti palkkatasa-arvoa on kuitenkin matalampien palkkojen

korottaminen. Se, ettei kokopäivätyöllä ansaitse elantonsa, ei ole mitenkään hyväksyttävää eikä oikein. Matalampien palkkojen nousu toisi myös lisää ostovoimaa kotimarkkinoille, koska pienituloisten rahat menevät välittömään kulutukseen.

Mediaanipalkat kokopäivätyössä (euroa / kuukausi)



Kaikki



Yksityinen palveluala



Julkinen ala



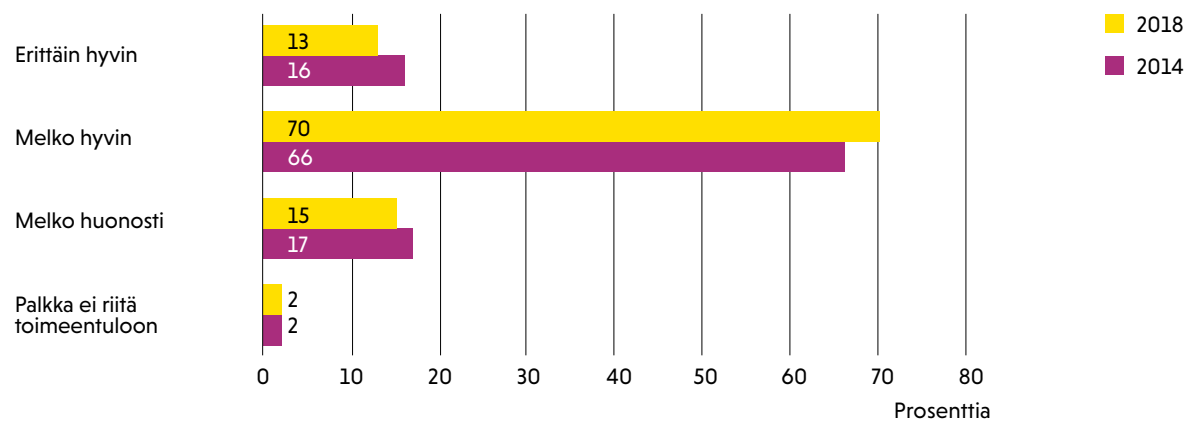
Kuljetusala



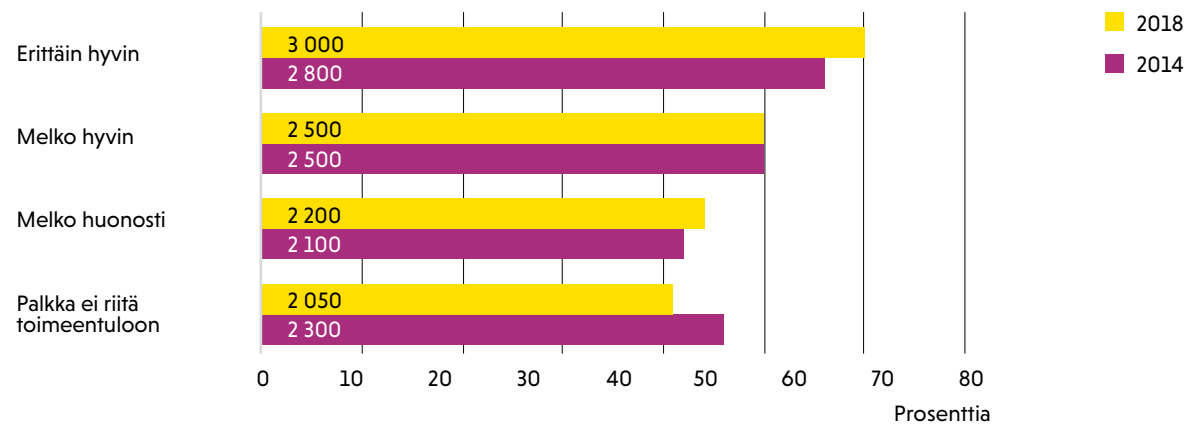
Teollisuus



Miten hyvin tulee kokoaikatyössä palkallaan toimeen? (%)



Miten hyvin tulee kokoaikatyössä palkallaan toimeen? (mediaanipalkka/kuukaudessa)



Miten hyvin palkalla tulee toimeen?

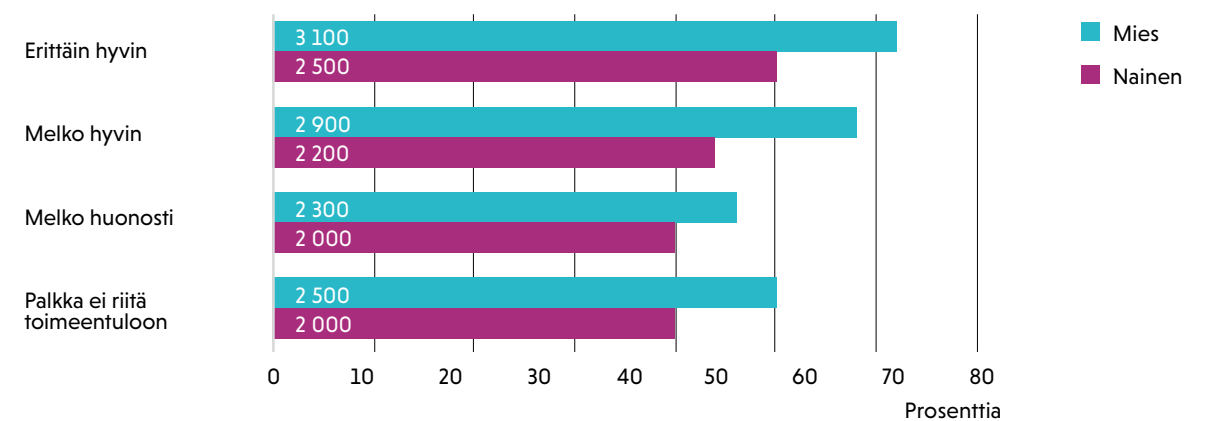
Suurin osa kokoaikatyössä olevista vastaajista tulee palkallaan toimeen "melko hyvin". Huonosti tai "erittäin hyvin" palkallaan toimeentulevien osuus on hieman pienentynyt vuodesta 2014. Kaksi prosenttia vastaajista kertoo, että palkka ei kokoaikaisesta työstä huolimatta riitä toimeentuloon ja 15 prosenttia kertoo, että tulee palkallaan toimeen "melko huonosti".

Mielenkiintoista on se, että sukupuolten välinen sama palkkaero on nähtävissä myös tämän kysymyksen vastausten osalta: esimerkiksi "erittäin hyvin" toimeentulevien miesten mediaanipalkka on 3 100

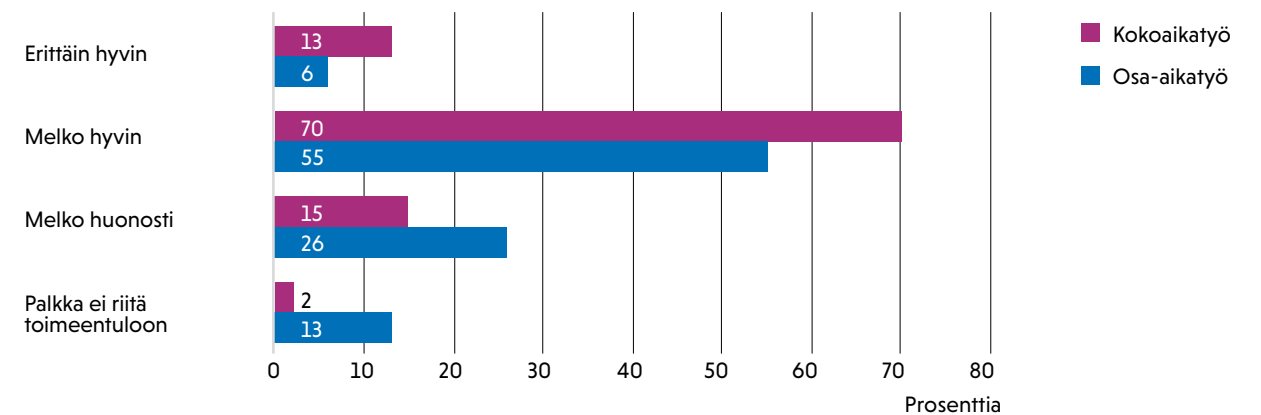
euroa kuukaudessa, mutta naisten 2 500 euroa kuukaudessa. Kysymykset liittyen palkalla toimeentuloon heijastelevat todellisia ansioita, eli mitä paremmin vastaaja ilmoittaa tulevansa toimeen, sitä enemmän hän myös yleensä tienaa.

Osa-aikatyössä olevilla on odotetusti muita useammin vaikeuksia tulla toimeen palkallaan. Osa-aikaisista 13 prosenttia sanoo, ettei tule palkallaan toimeen ja joka neljäs (26 %) tulee palkallaan toimeen melko huonosti. Osa-aikaisista noin kuusi kymmenestä tulee kuitenkin palkalla toimeen melko tai erittäin hyvin.

Miten hyvin tulee kokoaikatyössä palkallaan toimeen? (mediaanipalkka/kuukaudessa, sukupuolen mukaan)



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



Alle kolmannes on saanut palkkioita

Kaikista SAK:laisista 39 prosentilla on mahdollisuus saada peruspalkan päälle erilaisia bonuksia tai tulospalkkioita. Tämä osuus on jonkin verran noussut aiemmista vuosista: vuonna 2014 mahdollisuus oli 34 prosentilla ja 36 prosentilla vuonna 2012.

Vastaajista, joilla kyseinen mahdollisuus oli, valtaosa eli 77 prosenttia myös sai niitä vuonna 2017. Tulospalkkioita tai bonuksia saaneiden osuus kaikkien vastaajien keskuudessa oli vuonna 2017 vajaa kolmannes (30 %), mikä sekä on joitakin prosenttiyksiköjä aiempia vuosia korkeampi.

Suuremmilla työpaikoilla palkkioita maksetaan useammin, samoin Hyvä työ -luokituksen mukaan paremmilla työpaikoilla hieman useammin ja enemmän kuin huonoilla työpaikoilla. Päätoimialoista palkkioita maksetaan etenkin teollisuudessa ja yksityisellä palvelualalla. Teollisuudessa palkkiot ovat myös suurimmat. Naisten työpaikoilla on miehiä harvemmin mahdollisuus palkkioihin. Naiset myös saavat palkkioita harvemmin, ja miehillä, jotka saavat palkkiota, niiden mediaani on kaksinkertainen naisiin verrattuna.

Selvin yhteys tulospalkkioihin on kuukausipalkan suuruudella: mitä suurempi palkka, sitä paremmat

04

Taulukko. Niiden osuus, joiden työpaikalla on mahdollisuus tulospalkkoihin, tulospalkkioita saaneiden osuus (kaikista vastaajista), sekä palkkion mediaanisuuruus palkkion saaneiden keskuudessa edellisen vuoden aikana.

	Mahdollisuus saada palkkioita	Sai palkkion vuonna 2017	Palkkioiden mediaani
Työpaikan koko			
1-4	22 %	14 %	1 000 €
5-9	32 %	25 %	600 €
10-49	34 %	23 %	1 000 €
50-249	53 %	46 %	850 €
250+	51 %	44 %	1 000 €
Hyvä työ -luokitus			
Hyvä	45 %	34 %	1 000 €
Melko hyvä	40 %	29 %	1 200 €
Keskinertainen	38 %	30 %	1 000 €
Melko huono	41 %	30 %	500 €
Huono	34 %	31 %	800 €
Kuukausipalkka brutto (euroa)			
-1799	28 %	19 %	450 €
1 800-2 299	35 %	25 %	500 €
2 300-2 999	39 %	30 %	900 €
3 000-3 999	44 %	35 %	1 000 €
4000+	61 %	52 %	2 500 €
Sukupuoli			
Mies	43 %	34 %	600 €
Nainen	34 %	25 %	1 200 €
Päätoimiala			
Teollisuus	47 %	39 %	1 200 €
Kuljetusala	25 %	13 %	775 €
Julkinen ala	26 %	16 %	350 €
Yksityinen palveluala	44 %	34 %	700 €
Kaikki vastaajat	39 %	30 %	900 €

mahdollisuudet tulospalkkioita on saada, ja sitä suurempia palkkiot toteutuessaan ovat.

SAK:n mielestä tulospalkkiot ovat hyvä väline yritysten vaatimaan palkkajoukseen. Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmillä voidaan kannustaa ja palkita henkilöstöä yrityksen menestyessä, eikä varsinainen palkka ole suoranaisesti vaarassa huonossa taloustilanteessa.

Tulokseen ja voittoon sidottuja palkanosia on kuitenkin jaettava oikeudenmukaisesti koko hen-

kilöstölle, ei vain esimiehille tai johtoportaan kuuluville. Tällä hetkellä SAK:laisilla on muita heikkomat mahdollisuudet saada tulospalkkioita ja kun niitä saadaan, ne ovat huomattavasti pienempiä kuin muilla henkilöstöryhmillä.

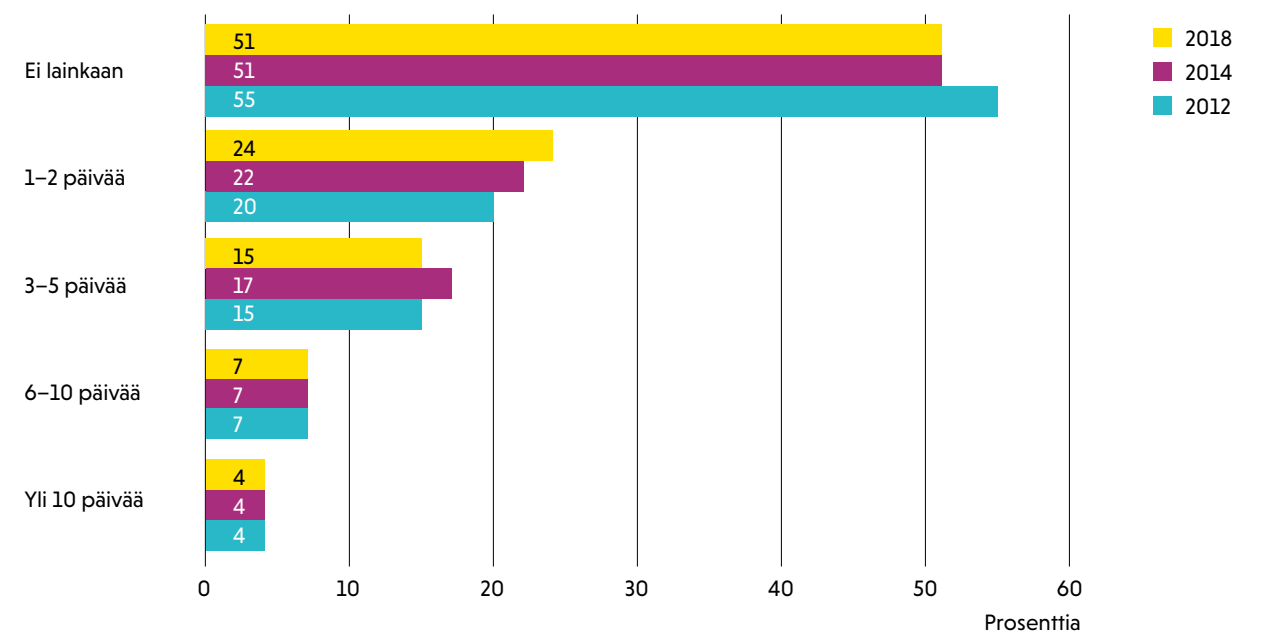
SAK:n mielestä tulospalkkaukseen onkin saatava selkeät pelisäännöt, jotka kohtelevat kaikkia henkilöstöryhmiä sukupuolesta riippumatta oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti.

Puolet osallistunut koulutukseen

SAK:laiset osallistuivat työnantajan maksamiin koulutuksiin vuonna 2018 kohtalaisen harvoin. Tulokset ovat lähes vastaavat kuin vuonna 2014.

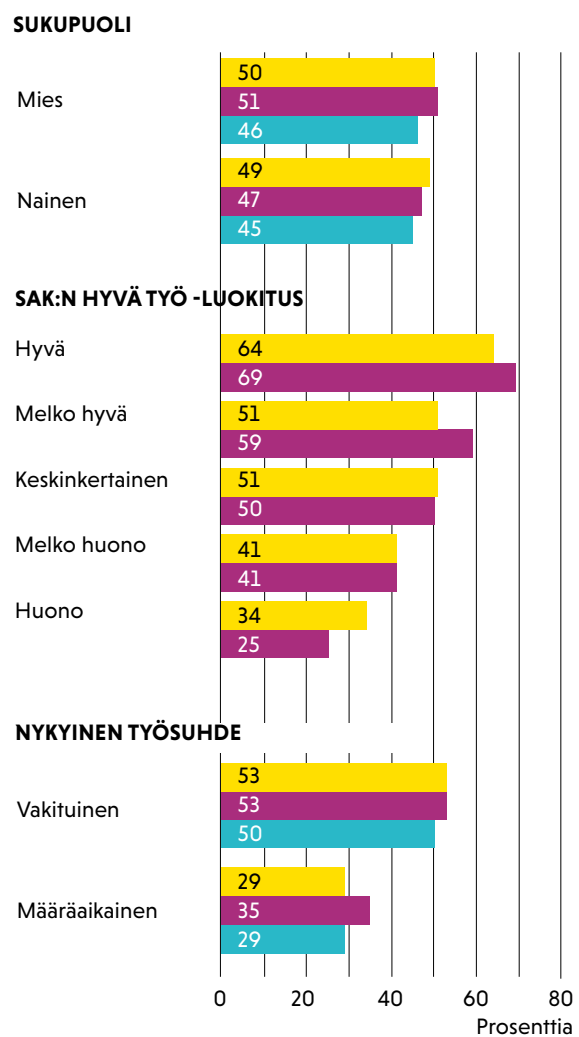
Osallistuneet ovat olleet koulutuksessa keskimäärin noin viikon (5,8 päivää), mediaani on kolme päivää ja yli 60 prosenttia koulutuksista on kestänyt juuri korkeintaan sen kolme päivää.

Osallistuminen työnantajan maksamaan koulutukseen viimeisen vuoden aikana (%)



05

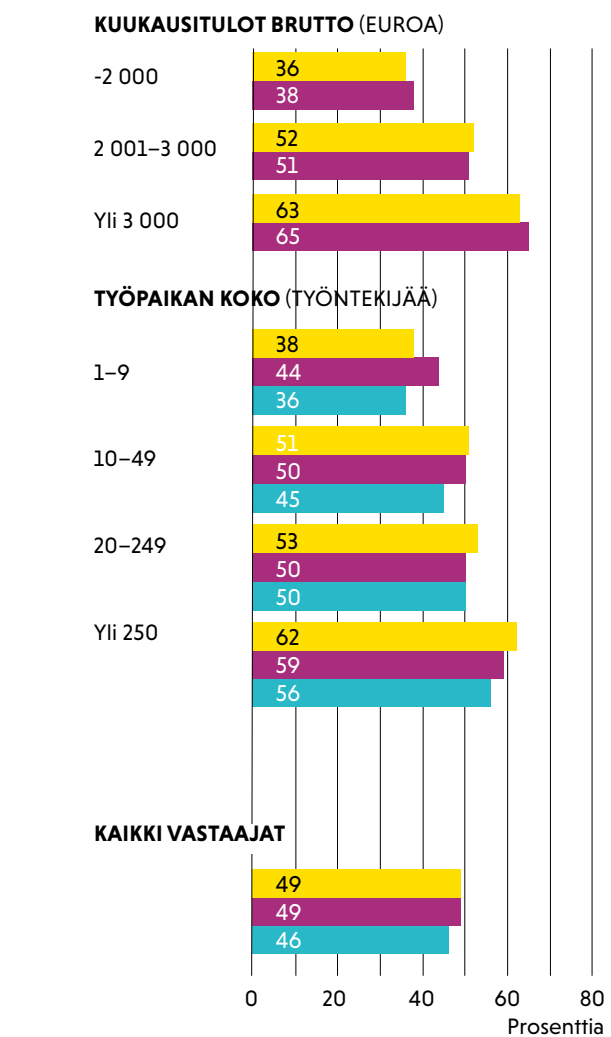
Osallistunut työnantajan antamaan koulutukseen (%)



■ 2018 ■ 2014 ■ 2012

Julkisella sektorilla (57 %) koulutuksiin osallistutaan selvästi yksityisiä aloja useammin (47 %). Samoin koulutuksiin osallistuvien osuus kasvaa työpaikan koon mukana. Vakituksia työntekijöitä koulutetaan selvästi useammin kuin määräaikaisia, samoin koulutuksiin osallistuminen kasvaa tulojen mukaan.

Myös työpaikan laadulla on kohtalaisen selvä yhteys siihen, osallistuuko työntekijä koulutuksiin: paremmilla työpaikoilla on enemmän koulutuksiin osallistuvia. Ero hyvien ja huonojen työpaikkojen välillä on asian suhteen kuitenkin selvästi kaventunut kahdessa vuodessa. Koulutukseen osallistuneiden



osuus on kasvanut kaikkein eniten huonoimmilla työpaikoilla, vastaavasti melko hyvillä ja hyvillä työpaikoilla tämä osuus on jopa hieman laskenut.

SAK:n tavoitteena on, että työntekijöiden ammattitaitoa pidetään yllä koko työuran ajan. Jatko- ja täydennyskoulutuksen tarve kasvaa koko ajan, sillä työelämä ja työmarkkinat muuttuvat nopeasti ja työtehtävien vaatimustaso kasvaa. Osaava työntekijä on entistä tärkeämpi menestymisen edellytys työnantajalle.

Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin vähentynyt

Useissa tutkimuksissa on todettu, että jos työntekijällä on vähintään melko paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä järjestelyihin, lähes kaikki asiat omassa työssä tuntuvat olevan kohdallaan: työntekijä viihtyy työssään, jaksaa hyvin ja sairastaa vähemmän. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet on nostettu myös yhdeksi innovatiivisen organisaation keskeisistä tunnusmerkeistä.²

SAK:laiset ovat varsin tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työnsä järjestelyihin eri asioissa. Yleisesti kolme neljästä vastaajasta on vähintään melko tyytyväisiä, ja tyytyväisimpiä ollaan mahdollisuuteen vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä työnsä tekee.

Vuoteen 2014 verrattuna myös tyytymättömyys vaikutusmahdollisuuksiin on kuitenkin jonkin verran lisääntynyt. Aiempaa useampi on nyt tyytymätön vaikutusmahdollisuuksiinsa sen suhteen, miten työt työntekijöiden kesken jaetaan, missä järjestyksessä, missä tahdissa ja millä menetelmillä niitä tehdään.

Tyytyväisten ja tyytymättömien osuus oman työn vaikutusmahdollisuuksiin jakautuu jäsenten keskuudessa varsin tasaisesti, eikä vaihtelua ole merkitsevästi esimerkiksi tulojen, sukupuolen tai iän mukaan.

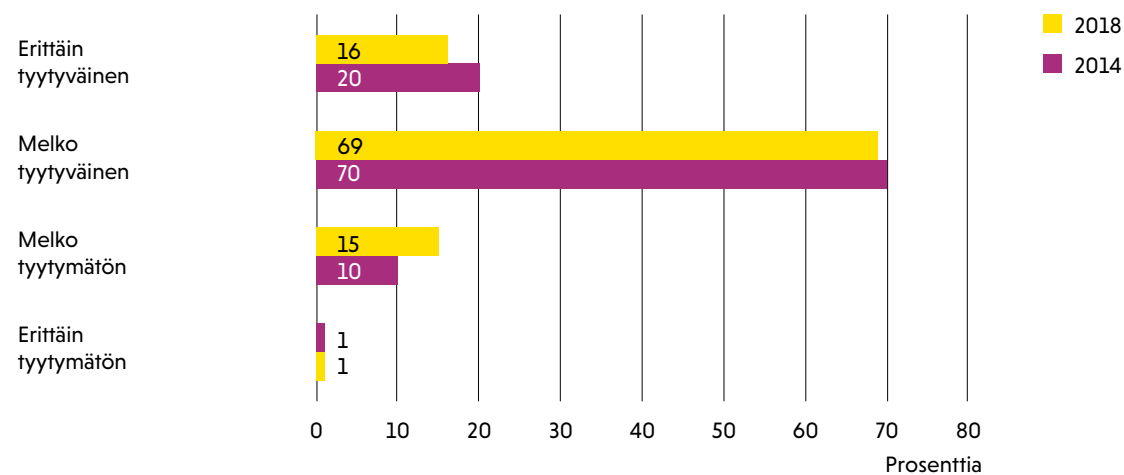
Eniten tyytymättömiä ja vähiten tyytyväisiä asian suhteen on kuljetusalalla, jolla tyytyväisyys on myös vähentynyt eniten vuoteen 2014 verrattuna. Muiden alojen väliset erot ovat pienet ja niillä tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin oman työn osalta on vähentynyt melko tasaisesti.

Työpaikan laadulla on erittäin merkittävä yhteys siihen, onko henkilö tyytyväinen mahdollisuuksiinsa vaikuttaa omaan työhönsä. Melko huonoilla ja huonoilla työpaikoilla erittäin tyytyväisiä on alle prosentti, parhailla työpaikoilla ei vastaavasti ole ketään, joka olisi tyytymätön vaikutusmahdollisuuksiinsa. Keskinertaisillakin työpaikoilla tyytymättömiä on vain yhdeksän prosenttia, mutta melko huonoilla työpaikoilla osuus on 35 ja huonoilla 60 prosenttia.

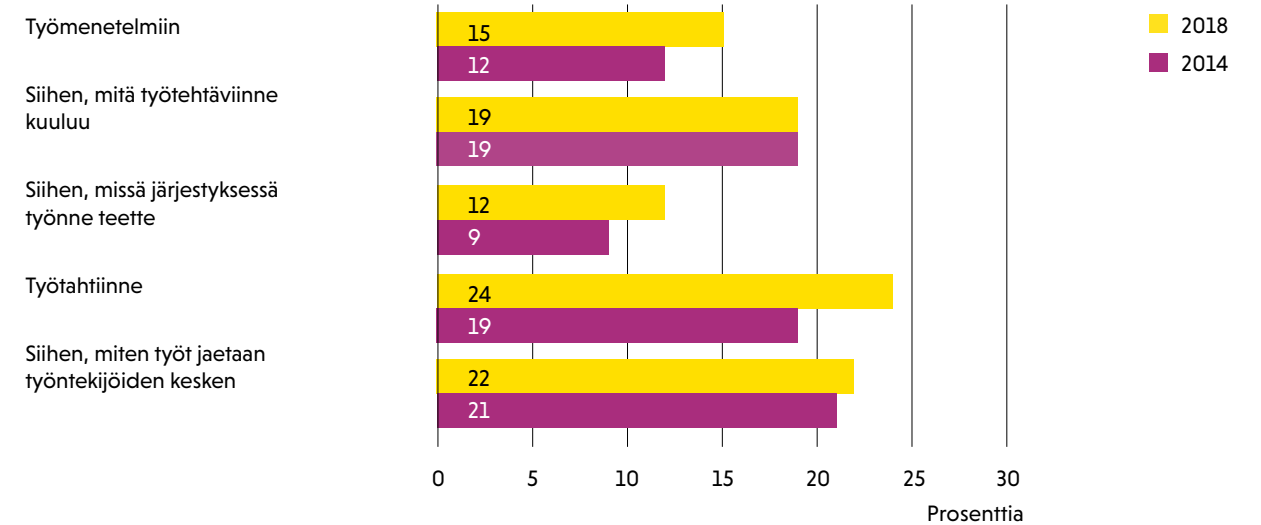
Ihmisten hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen työelämässä vaikuttaa vahvasti se, kokeeko työntekijä työnsä hyödylliseksi ja mielenkiintoiseksi, voiko hän hyödyntää oppimiaan taitoja, pystyykö hän vaikuttamaan työtään koskeviin asioihin ja se, kokeeko työntekijä, että häneen luotetaan.

² Alasoini, Tuomo, Lyly-Yrjänäinen, Maija, Ramstad, Elise ja Heikkilä, Asko: Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla. Menestys versoo työelämää uudistamalla. Tekes katsaus 311/2014, Helsinki

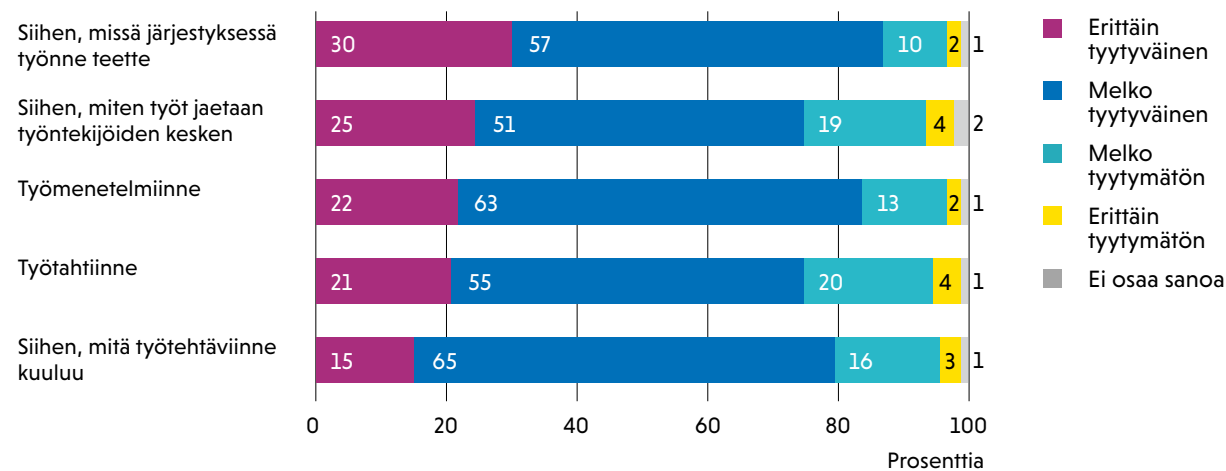
Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin (%)



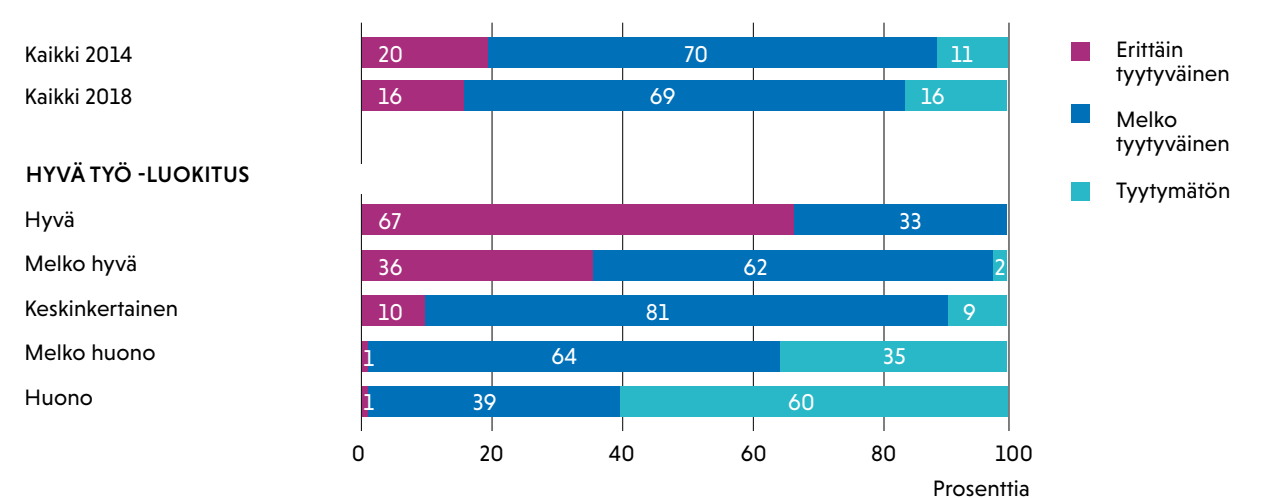
Vaikutusmahdollisuuksiinsa tyytymättömät (% eri osa-alueiden mukaan)



Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin (% eri osa-alueiden mukaan)



Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin (% työn laadun mukaan)



Myös tässä kyselytutkimuksessa nousi selkeästi esille se seikka, että mitä enemmän työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia työhönsä, sitä mielekkäämmäksi hän työnsä kokee.

Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys ovat suorassa suhteessa työn tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Tämän vuoksi on hälyttävää, että SAK-laisten liittojen jäsenet kokevat vaikutusmahdollisuutensa oman työn suhteen heikentyneen, ja kokemukset työn mielekkyydestä ovat myös menossa huonompaan suuntaan.

SAK:n tavoitteena on inhimillinen työelämä. Sen yhtenä kulmakivenä on mahdollisuus tehdä työtä, josta voi olla ylpeä, jossa voi kehittyä ja johon voi vaikuttaa.

Jotta saamme työurat piteneään Suomessa, ja pärjäämme taloudellisessa kilpailussa kansainvälisesti, on maamme työkultuurin tasoa kohennettava. Se edellyttää työelämän aktiivista kehittämistä niin, että työelämän laatu sekä tuottavuus paranevat samanaikaisesti.

06

Parannusehdotuksia tehdään aktiivisesti

Keskeisiksi keinoiksi tehostaa ja ylläpitää työn tuottavuutta on nostettu työn kehittäminen ja uudet innovaatiot. Innovatiivisessa organisaatiossa on keskeistä se, että myös työntekijät osallistuvat oman työnsä ja uusien tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen.³

Aloitteiden teko oman työn parantamiseksi on hyvin tavanomaista SAK:laisten työntekijöiden keskuudessa. Työolobarometrin mukaan seitsemän kymmenestä työntekijästä oli tehnyt asiaan liittyviä ehdotuksia viimeisen vuoden aikana, ja noin puolet vastaajista oli tehnyt ehdotuksia myös työnantajan tuotteiden tai palveluiden parantamiseksi. Vähintään näistä toisentyypisiä ehdotuksia oli edeltävän 12 kuukauden aikana tehnyt kaikista vastaajista peräti kolme neljäsosaa.

Työntekijöiden parannusehdotuksista seuraa varsin usein jotain konkreettista: kuusi kymmenestä ehdotuksen tehneistä kertoi, että ehdotus oli johtanut konkreettisiin toimiin. Palkkion maksaminen ehdotuksesta on sen sijaan harvinaista: harvempi kuin joka kymmenes oli saanut ehdotuksestaan palkkion, ja vain noin neljäsosa vastaajista kertoi, että työpaikalla on käytössä aloitepalkkio.

SAK:n Hyvä työ -luokituksen ja parannusehdotusten tekemisen välillä on selvä yhteys. Ehdotuksia tehdään huonoilla ja hyvillä työpaikoilla enemmän kuin keskindertaisilla. Yksi mahdollinen tulkinta tulokseen on se, että keskindertaisilla työpaikoilla ei viitsitä yhtä usein nähdä vaivaa ehdotusten tekemiseen. Hyvillä työpaikoilla vallitsee todennäköisesti ehdotuksiin

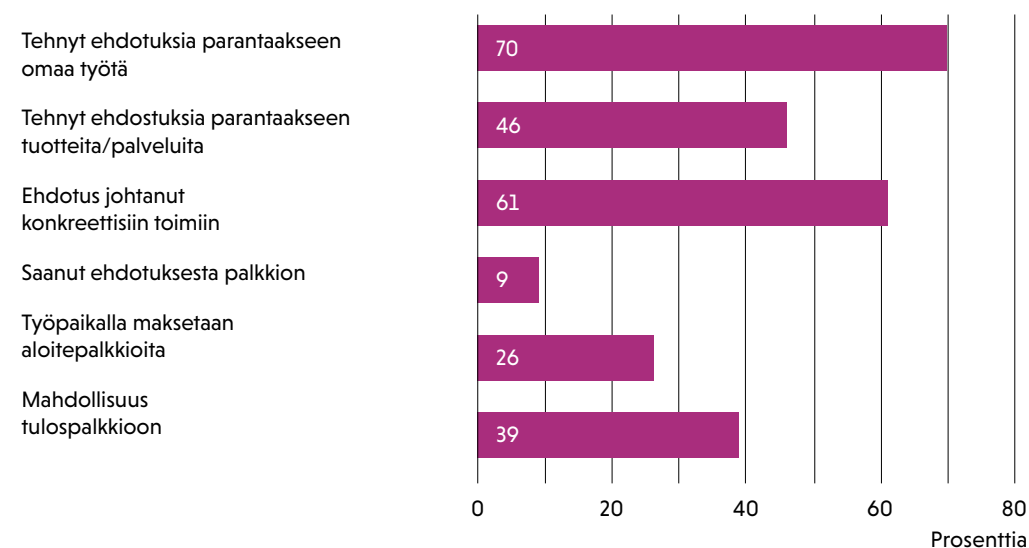
kannustava ilmapiiri, ja työympäristöä myös halutaan entisestään parantaa. Näyttää myös siltä, että kun olosuhteet ovat riittävän heikot, työntekijöiden on pakko toimia.

Hyvien ja huonojen työpaikkojen ero tulee selkeästi esiin myös siinä, miten hyvin työntekijöiden ehdotuksia kuunnellaan ja miten niistä palkitaan: mitä parempi työpaikka, sitä useammin tehdyt ehdotukset ovat johtaneet konkreettisiin toimiin. Hyvillä ja melko hyvillä työpaikoilla neljä viidestä ehdotuksesta johtaa toimiin, kun vastaava osuus huonoilla työpaikoilla on vain noin yksi neljästä. Ehdotusten kuunteleminen ja vastavuoroisuus myös varmasti parantavat työntekijöiden käsitystä omasta työstään, ja vahvistavat tunnetta, että työntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia ja heidän panostaan arvostetaan.

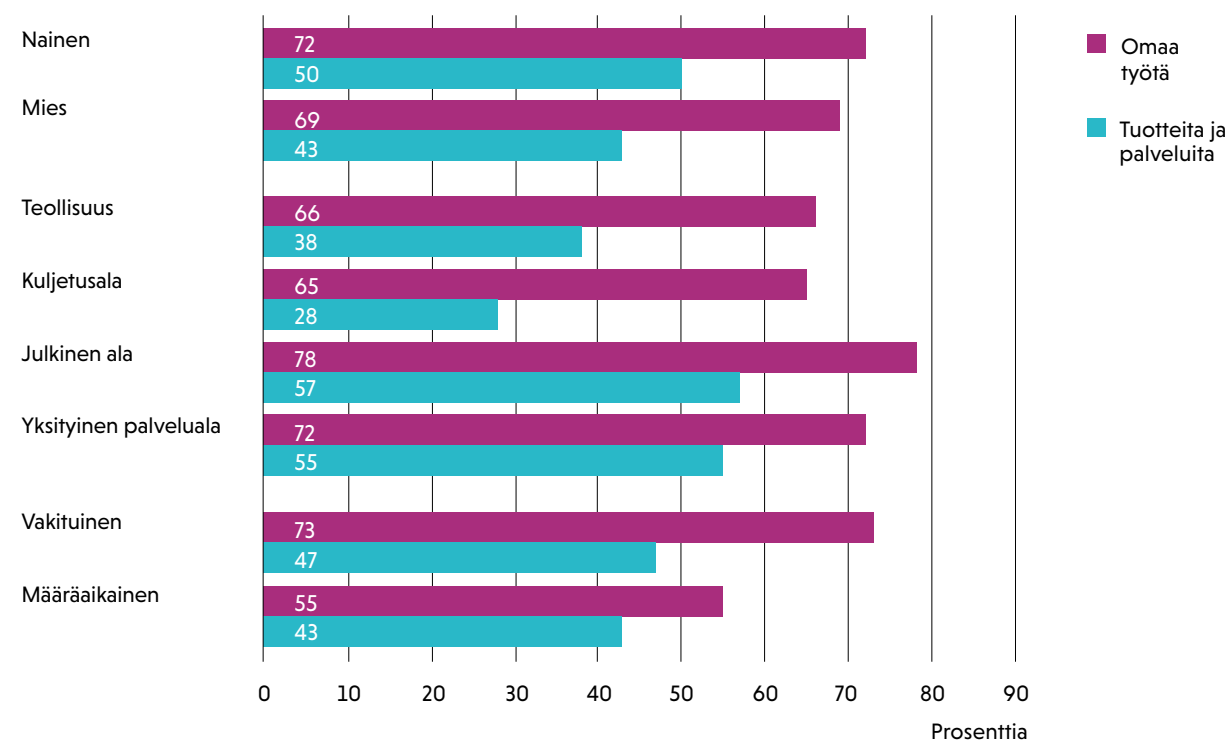
Ehdotuksista palkitseminen on varsin harvinaista kaikissa ryhmissä. Jonkun verran tavallista yleisempää se näyttää olevan laadukkaammissa työpaikoissa.

³ Alasoini, Tuomo, Lylly-Yrjänäinen, Maija, Ramstad, Elise ja Heikkilä, Asko: Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla. Menestys versoo työelämää uudistamalla. Tekes katsaus 311/2014, Helsinki

Osallistuminen aloitetoimintaan työpaikalla (%)



Tehdyt aloitteita omaan työhön ja työnantajan tuotteisiin ja palveluihin (%)



07

Työelämän suurin ongelma on jatkuva kiire

SAK:laisten käsitykset työelämästä ovat pääosin myönteisiä. Työporukan ilmapiiri on pääosin myönteinen: vastaajat tuntevat kuuluvansa samaan porukkaan työtovereidensa kanssa. Työhön on kiva mennä ja se koetaan hyödylliseksi ja mielenkiintoiseksi.

Suurimpana ongelmana työelämässä näyttää edelleen olevan alituinen kiire. Lähes kolmasosa SAK:laisista kokee, että väittämä ”työtä leimaa jatkuva kiire”, kuvaa heidän työtään hyvin, neljäsosa kokee, että kuvaus pätee heidän työhönsä melko hyvin. Vain joka kymmenes kertoo, ettei lause kuvaa heidän työtään lainkaan.

Työn mielekkyys mennyt huonompaan suuntaan

Hieman yli puolet (52 %) SAK:laisista kokee, että heidän työn mielekkyys on pysynyt ennallaan, vajaa viidennes (18 %) kokee sen muuttuneen parempaan suuntaan ja noin kolme kymmenestä (28 %) kertoo, että työn mielekkyys on heikentynyt.

Tulos on vuoteen 2014 verrattuna selvästi huonompi: nyt vastaajista aiempaa useampi koki, että työn mielekkyys on muuttunut huonompaan suuntaan ja vastaajissa oli vähemmän heitä, joiden mielestä työn mielekkyys on parantunut. Tosin vuo-

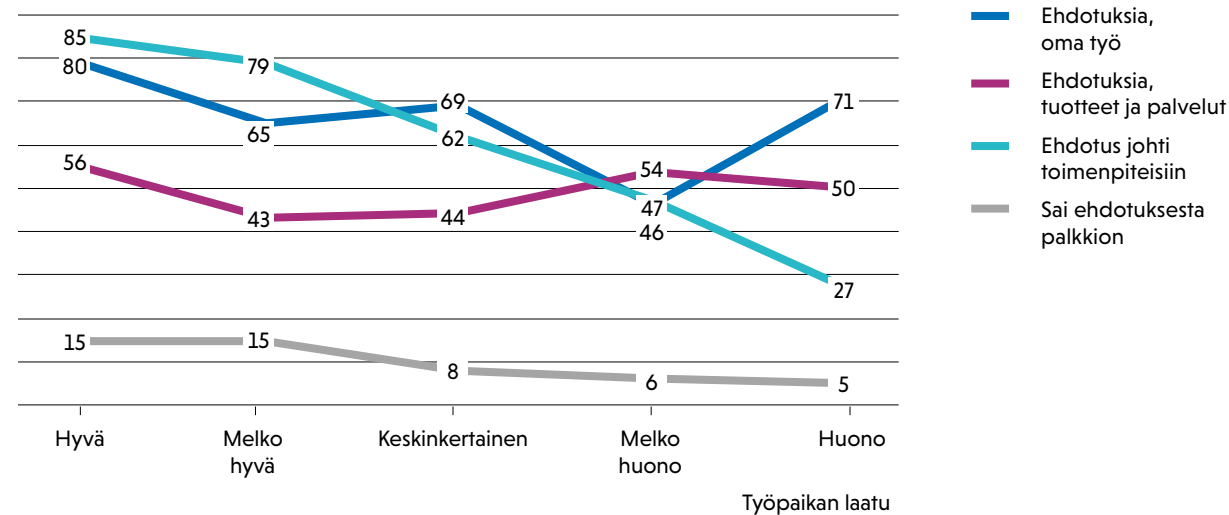
den 2012 tutkimustulos liittyen työn mielekkyyteen oli vielä nykyistäkin huonompi. Osuus, jonka mukaan tilanne on työn mielekkyyden osalta pysynyt ennallaan, pysyy vuodesta toiseen suurin piirtein saman suuruisena.

Valtakunnallisessa työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissa⁴ työn mielekkyyden muutosta vertaillaan havainnollisesti niin sanotun muutosbalanssin avulla. Kyseistä muutosbalanssia voidaan soveltaa myös SAK:n työolobarometrin tuloksiin.

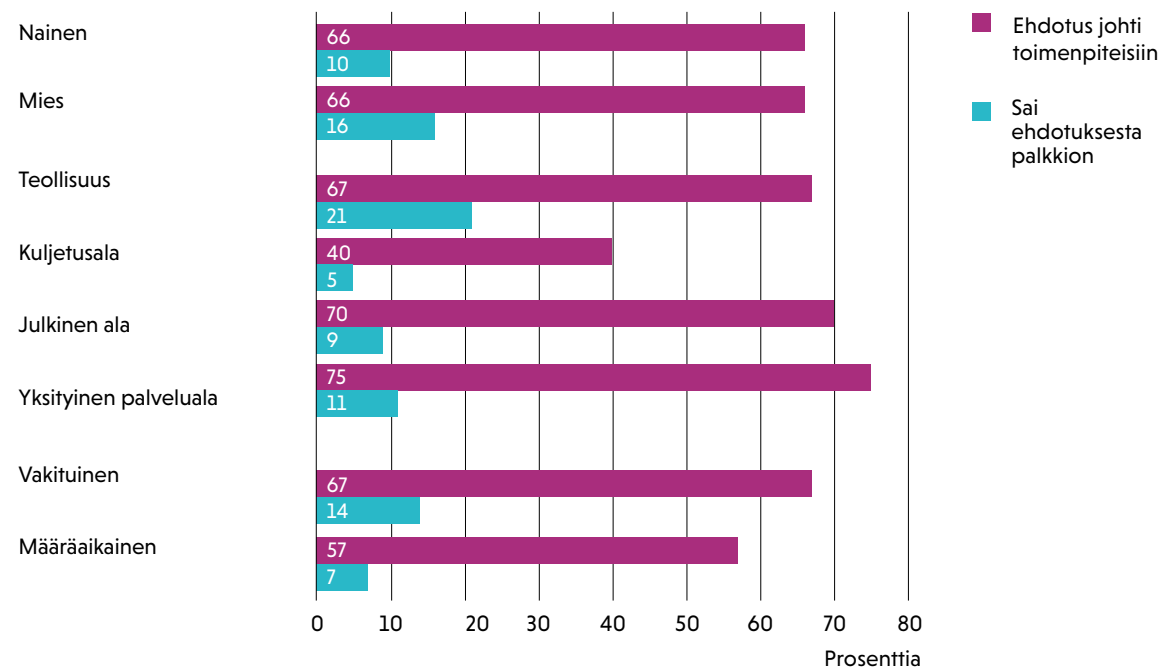
Balanssi kertoo prosenttiyksikköinä, miten paljon enemmän tai vähemmän eri vastaajaryhmissä on heitä, jotka kokevat työn mielekkyyden muutoksen suunnan positiivisena. Jos kaikki pitävät suuntaa huonona, balanssin arvo on -100 ja vastaavasti, jos kaikki pitävät sitä hyvänä, arvo on +100. Mikäli suuntaa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

⁴ Lyly-Yrjänäinen, Maija: Työolobarometri 2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö 2018

Osallistuminen aloitetoimintaan työpaikalla (% , työn laadun mukaan)



Mihin aloite johti (%)

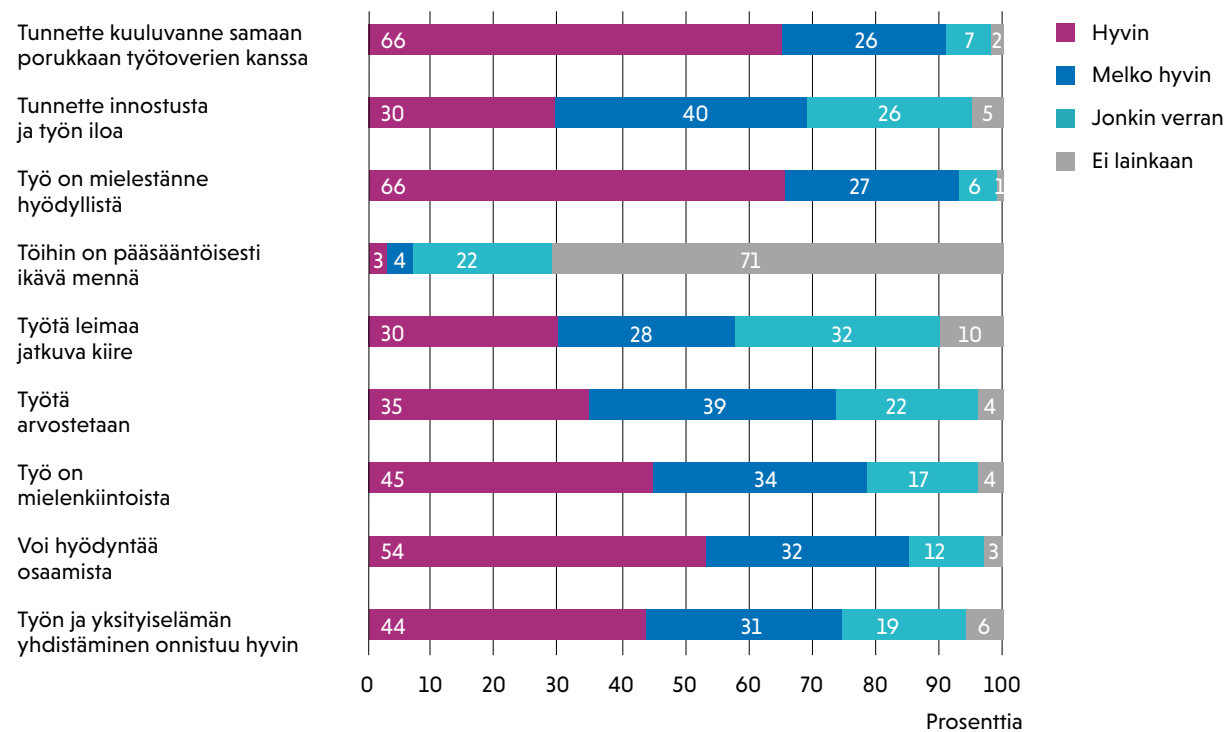


Parhaillakin työpaikoilla kuitenkin vain 15 prosenttia oli saanut palkkion kehitysehdotuksistaan.

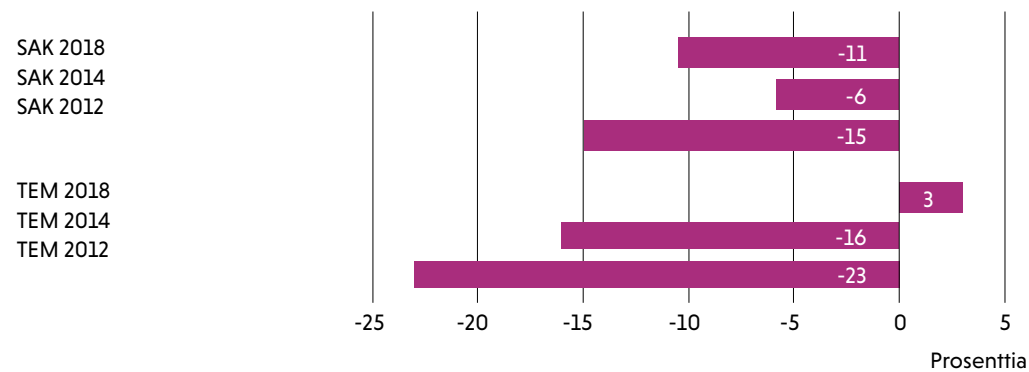
Vakituiset työntekijät ovat esittäneet parannuksia omaan työhönsä useammin kuin määräaikaiset. Julkisella puolella on hieman yllättäen esitetty yksityistä enemmän parannuksia työnantajan tuotteisiin tai palveluihin. Tästä päätellen naiset ovat todennäköisesti tehneet näitä ehdotuksia miehiä useammin.

Paremmiin ansaitsevat ovat myös tehneet muita hieman useammin omaa työtään koskevia ehdotuksia. Eniten aloitteita on tehty julkisella, seuraavaksi eniten yksityisellä palvelualalla ja vähiten kuljetusalalla. Mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, sitä useammin vastaajat ovat tehneet aloitteita omaa työtä koskien, mutta sitä harvemmin liittyen työnantajan palveluihin tai tuotteisiin.

Työn mielekkyys (%)



Työn mielekkyyksibalanssi (%)

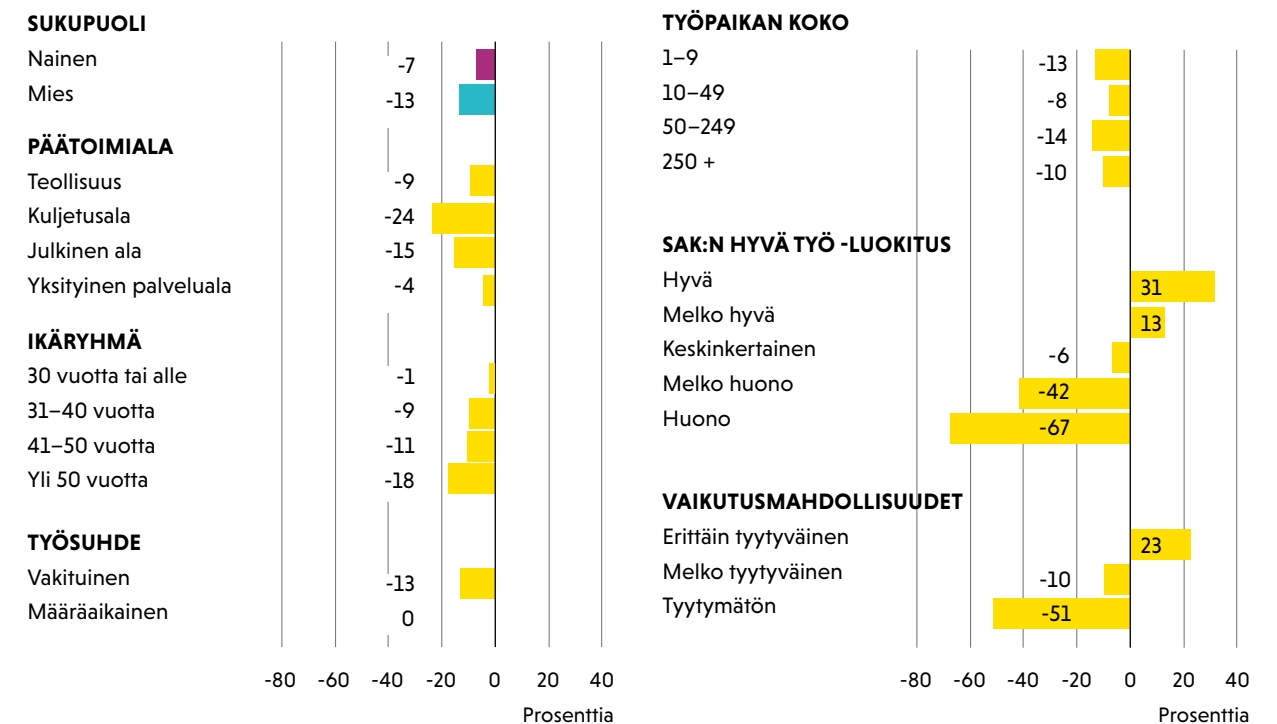


Kaikista SAK:n työolobarometriin vastanneista 18 prosenttia arvioi muutossuunnan myönteiseksi ja 28 prosenttia kielteiseksi, joten balanssilukema on -10 prosenttia.

SAK:n työolobarometriri tuloksia voidaan verrata myös valtakunnalliseen työolobarometriin⁵, jossa tulos työn mielekkyyden suhteen on parantunut viime vuosina paljon: vuonna 2017 tulokseksi saatiin ensimmäistä kertaa positiivinen balanssilukema vuoden 2000 jälkeen.

⁵ 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 mielekkyyksibalanssi (%)



Tähän suhteutettuna vuodesta 2014 selvästi heikentynyt tulos SAK:laisten keskuudessa näyttää erityisen huolestuttavalta.

SAK:laisten arviot työn mielekkyyden muutoksesta ovat synkistyneet selvästi ja balanssilukema on 11 pykälää miinuksella. Aikaisemmissa vertailuissa SAK:laisten arviot ovat olleet myönteisempiä kaikkiin palkansaajiin verrattuna, mutta nyt tilanne on kääntynyt selvästi päinvastaiseen suuntaan.

Miesten arviot oman työn mielekkyyden muutoksista on hieman naisia kielteisempiä. Toimialoista yksityisen palvelualan balanssi on myönteisin ja eniten muutoksia negatiivisena pitäviä on kuljetusalalla. Mitä vanhempi ikäryhmä, sitä enemmän vastaajissa on heitä, jotka pitävät työn mielekkyyden muutosta negatiivisena.

Määräaikaista työtä tekevissä on yhtä paljon työn mielekkyyden muutosta positiivisena kuin negatiivisena pitäviä. Vakituksessa työssä olevien keskuudessa negatiivinen kanta asiaan on 13 prosenttiyksikköä suurempi kuin osuus, joka pitää muutoksen suuntaa

myönteisenä. Tämä ero on ehkä hieman yllättävä, samoin kuin se, että matalammassa tuloluokissa balanssi on vähiten miinuksella.

Sen sijaan yllättävää ei ole se, että SAK:n Hyvä työ -luokitus ja tyytyväisyys mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön, näyttävät vaikuttavan myös arvioihin työn mielekkyyden muutoksista. Hyvillä työpaikoilla työskentelevät tai vaikutusmahdollisuuksiinsa erittäin tyytyväiset kokevat tavanomaisesti myös työn mielekkyyden muuttuneen positiiviseen suuntaan. Sen sijaan huonoilla työpaikoilla työskentelevät ja vaikutusmahdollisuuksiinsa tyytymättömät kokevat hyvin usein, että työn mielekkyys on muuttunut huonomaan suuntaan. Hyvä työ -luokituksen vaikutus työntekijöiden arvioihin työn mielekkyyden muutoksista näytti olevan yhtä selkeä myös vuoden 2014 tutkimuksessa.

08

Työnantaja-arviot ristiriitaisia

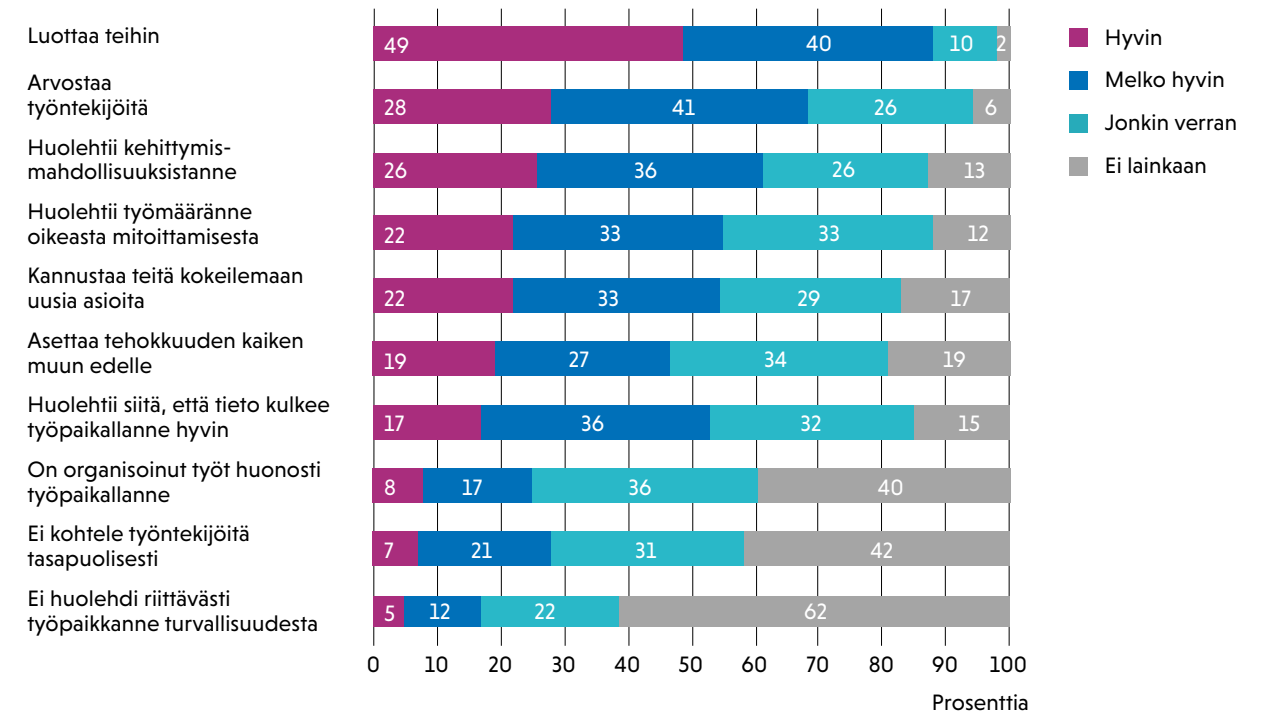
Suuri osa SAK:laisista kokee, että työnantaja luottaa heihin ja arvostaa heitä työntekijöinä, huolehtii kehittymismahdollisuuksista ja työn oikeasta mitoittamisesta sekä kannustaa myös kokeilemaan uusia asioita.

Samalla lähes puolet (47 %) vastaajista on sitä mieltä, että heidän työnantajaa kuvaa vähintään melko hyvin lause "asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle". Kohtalaisen moni on myös sitä mieltä, että työnantaja ei kohtele kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti (28 prosenttia), ja kritiikkiä esiintyy myös töiden organisoimista kohtaan. Vastaajista jopa 17 prosenttia kokee lisäksi, että työnantaja ei huolehdi riittävästi työpaikan turvallisuudesta.

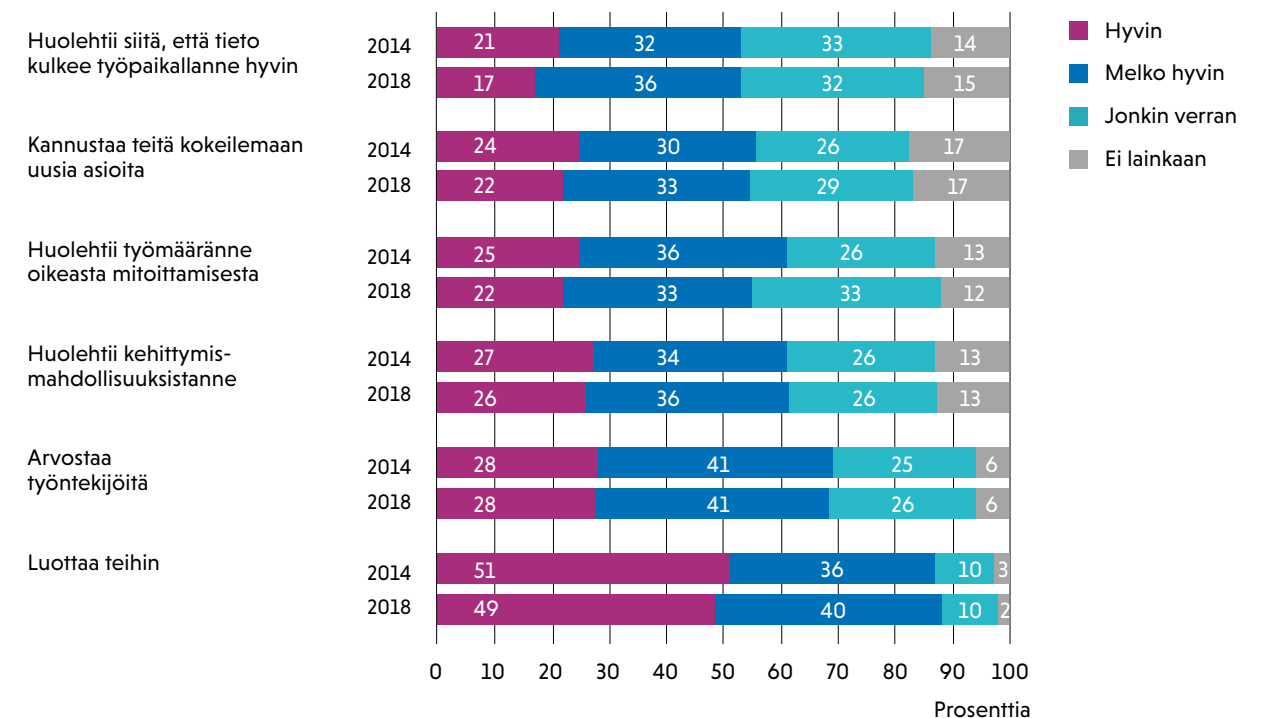
Vastaajien osuus, jotka kokevat, että työnantaja luottaa heihin, on pysynyt hyvin suurena, ja vastavasti niiden osuus, jotka eivät näin koe, on vähentynyt. Kokemus siitä, että työnantaja huolehtii työn oikeasta mitoittamisesta ja kehittymismahdollisuuksista, on myös parantunut vuodesta 2012, mutta ei enää vuosien 2014 ja 2018 välillä.

Työnantajaan liittyvistä kielteisimmistä luonnehdinnoista väittämä "asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle", koettiin selkeästi yleisimmäksi vastaajien keskuudessa. Tosin vastaajien osuus, joiden mielestä tämä kuvaa työnantajaa hyvin, on laskenut. Tulos on lähes samanlainen ja myös looginen vastinpari sille, että vastaajista yhä harvempi koki nyt niin, että omaa työtä leimaa jatkuva kiire. Liiallinen tehokkuusajattelu ja jatkuva kiire ovat silti selviä työelämän ongelmia, koska edelleen lähes puolet vastaajista on sitä mieltä, että väittämä kuvaa heidän työnantajaansa vähintään melko hyvin.

Miten työnantaja suhtautuu työntekijään? (% , eri osa-alueiden mukaan)



Miten työnantaja suhtautuu työntekijään? (% , aikavertailu)



09

Miten uusi teknologia muuttaa palkansaajan työtä?

Teknologia on merkittävästi läsnä tämän päivän työelämässä. Kyseessä on megatrendi, joka leikkaa läpi koko suomalaisen yhteiskunnan. SAK:laisten ammattiliittojen jäsenistä useampi kuin yhdeksän kymmenestä käyttää työssään yhteydenpitoon jotain digitaalista laitetta, tyypillisimmin sähköpostia tai kännykkää.

Digitekniikan käyttöönotto työpaikoilla näyttäytyy moninaisena. Uusien koneiden tai laitteiden myötä itse työ muuttuu teknisemmäksi ja osa työtehtävistä voi siirtyä koneiden tehtäväksi. Digitaalinen työn seuranta tai raportointi on lisännyt joidenkin työhön kontrollia ja on saattanut vaikuttaa työn sosiaalisuuden määrään ja laatuun. Henkilökohtainen ihmisten välinen viestintä on muuttunut entistä useammin digitaaliseksi kohtaamiseksi.

SAK:n työolobarometrissa 2018 lähdimme hakemaan kokonaiskuvaa siitä, miten teknologian kehittyminen ja sen käyttöönotto näkyvät työssä ja miten SAK:n liittojen jäsenet kokevat toteutuneen muutoksen. Työolobarometriin haastateltiin 1202 ihmistä puhelimitse helmi- ja maaliskuussa 2018. Vastaajat kiintiöitiin edustamaan SAK:n jäsenkuntaa jäsenliiton, sukupuolen ja ikäryhmän mukaan.

Tässä osaraportissa kerromme, miten digitalisaatio näkyy SAK:laisten palkansaajien työssä. Kuinka monen työ on muuttunut teknologian myötä, ja miten työntekijät kokevat muutoksen? Emme voi antaa vain yhtä tulkintaa työelämän kehityksestä. Analyysien kautta voimme kuitenkin jäljittää tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, miten hyvänä tai huonona työelämän digimurros koetaan.

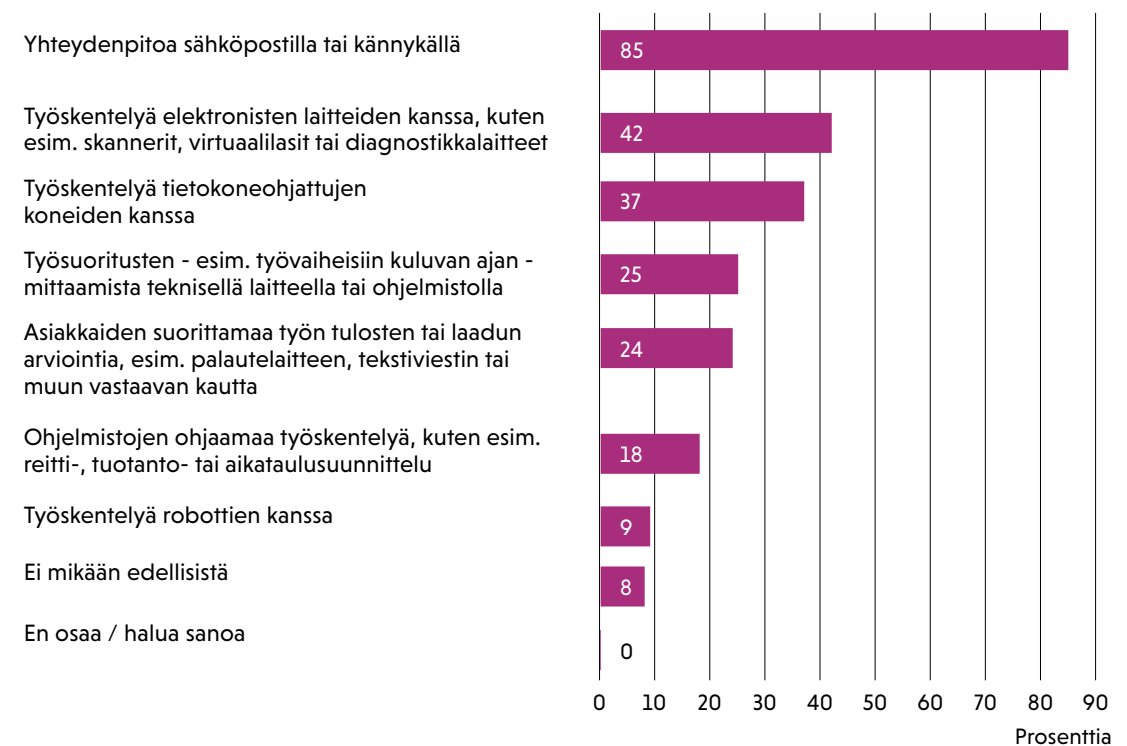
Teknologioiden käyttö työssä on yleistä

Kännykän ja sähköpostin käyttö on nykyään varsin arkipäiväistä. Harva mieltää niiden käyttöä enää uudeksi ilmiöksi tai uudeksi teknologiaksi, jolla olisi vaikutusta oman työn tekemiseen. Sen vuoksi olemme jättäneet jatkoanalyysistä pois sen 20 prosentin vastaajajoukon, joka ilmoitti käyttävänsä vain kännykkää ja sähköpostia. Heidän vastauksensa poikkesivat huomattavasti niistä 72 prosentista, joilla oli työssään käytössä vähintään yksi muu teknologia.

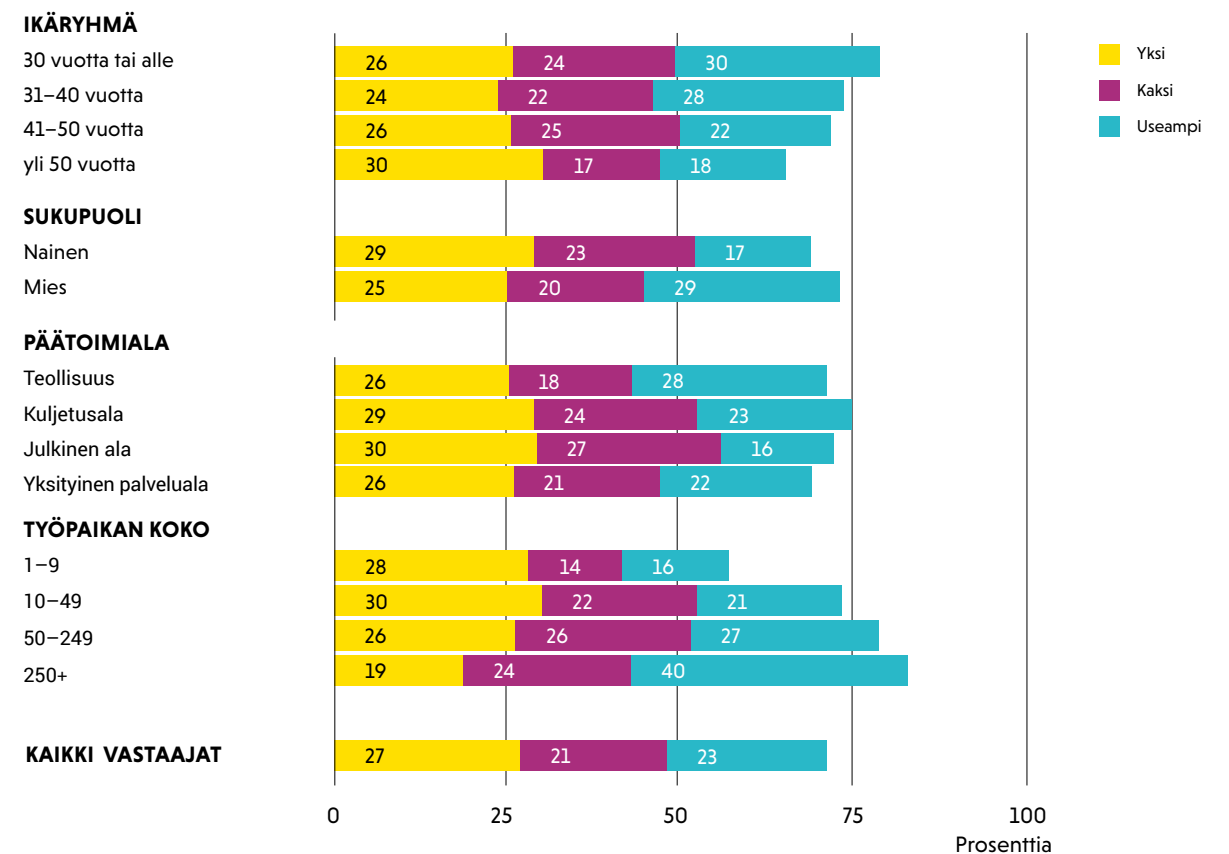
Useampi kuin joka kolmas työskentelee tietokoneohjattujen koneiden kanssa. Vielä tätäkin tavallisempaa on työskentely erilaisten diagnostiikkalaitteiden tai vastaavien elektronisten laitteiden kanssa. Sen sijaan paljon mediassa esillä ollut robottien kanssa työskentely on selvästi näitä harvinaisempaa: noin joka kymmenes työskentelee tavalla tai toisella robottien kanssa.

Teknologioita käytetään kaikilla toimialoilla yleisesti. Teollisuudessa niiden käyttö on monipuolisempaa kuin muilla aloilla. Suurilla työpaikoilla on käytössä enemmän ja monipuolisemmin erilaista teknologiaa kuin pienemmällä, mikä onkin luonnollista.

Onko työssänne käytössä seuraavia teknologioita? (%)



Montako kysyttyä teknologiaa on käytössä työssä? (% , pois lukien kännykkä/sähköposti)



Miehet käyttävät teknologiaa työssään naisia enemmän. Nuoret työntekijät käyttävät teknologiaa enemmän ja monipuolisemmin kuin vanhemmat. Myös ikävät kokemukset teknologiasta työssä yleistyvät iän mukana. Alle kolmekymmenvuotiaissa on enemmän niitä, jotka kokevat teknologian vaikutukset omaan työhönsä hyväksi tai huonoiksi. Tämän ikäryhmän jälkeen tilanne kääntyy päinvastaiseksi. Mitä vanhempa ikäryhmää tarkastellaan, sitä enemmän teknologian käyttöön koetaan liittyvän negatiivisia asioita.

Teknologian käyttöönoton motiivit: työsuorituksen parantaminen ja kontrollin lisääminen

SAK:n työolobarometrin teknologian käyttöön liittyvät kysymykset voidaan jakaa karkeasti kahteen kategoriaan. Ensimmäisessä kategoriassa kysyttiin, liittyykö teknologia työn suorittamiseen, kuten työskentelyyn elektronisten laitteiden, tietokoneohjattujen koneiden tai robottien kanssa, tai onko työskentely itsessään ohjelmistojen ohjaamaa.

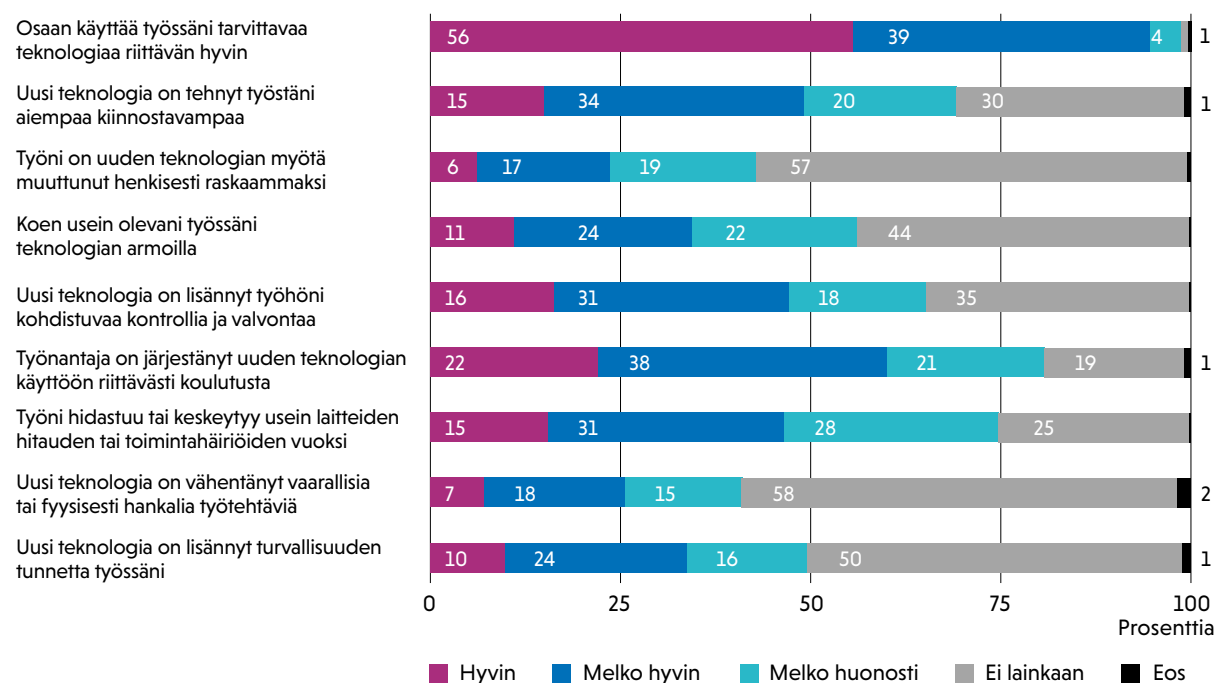
Toisen kategorian kysymysten avulla arvioitiin, käytetäänkö teknologiaa työsuoritusten mittaamiseen tai työn tulosten arviointiin. Näitä teknologioita voi olla käytössä, vaikka itse työn suorittamiseen ei liittyisikään tekniikkaa. Kyse on tällöin mittaamisen ja arvioinnin parantamisesta eli käytännössä kontrollin lisääntymisestä.

Työsuorituksen parantamiseen tähtäävä teknologia on selvästi useammin käytössä kuin työn arviointiin tai mittaamiseen liittyvä teknologia. Tämä koskee kaikkia toimialoja ja kaikenkokoisia toimipaikkoja.

Kaikista SAK:laisista työntekijöistä 61 prosenttia työskentelee vähintään yhden työn suorittamiseen liittyvän teknologisen laitteen kanssa. Työntekijöistä 40 prosentilla on työssään käytössä työn arviointiin tai mittaamiseen liittyvää teknologiaa eli jokin kontrolliin liittyvä laite.

Erot toimialojen välillä jäävät pieniksi. Teollisuudessa työsuoritusta parantavaa teknologiaa on käytössä hieman yleisemmin kuin muualla ja alalla on otettu käyttöön kontrollitekniikkaa vähemmän kuin muilla toimialoilla. Ongelmallisin tilanne on kuljetussektorilla, jolla on käytössä muita enemmän työn arviointiin tai mittaamiseen liittyviä teknisiä ratkaisuja.

Miten esitetyt väittämät kuvaavat omaa työtä? Mukana vastaajat (72 % kaikista), joiden työhön kuului ainakin jotain uuden teknologian käyttöä (% , muuta kuin sähköposti / kännykkä)



Teknologian myönteiset ja kielteiset vaikutukset työssä

Teknologia on muokannut työnkuvia suurella osalla vastaajista. Muutoksen kokeminen myönteiseksi tai kielteiseksi riippuu useasta tekijästä. Raskaiden tai yksitoikkoisten työtehtävien siirtyminen ihmiseltä koneelle on voitu kokea myönteisenä muutoksena. Toisaalta teknologian muutos on saattanut jättää työntekijän tehtäväksi aiempaa kapea-alaisemman ja pakkotahtisemman työn.

Se, miltä muutos tuntuu varsinaisessa työssä, riippuu myös henkilön ominaisuuksista. Osaamisvaatimusten lisääntyminen voi toiselle olla tervetullut mahdollisuus näyttää omia taitojaan, kun taas joku muu kokee sen ahdistavana ja stressaavana. Samalla tavalla esimerkiksi asiakaskontaktien lisääntyminen tai väheneminen voi olla positiivinen tai negatiivinen asia riippuen siitä, mitä asioita henkilö työssään arvostaa.

Teknologiamuutoksia kokeneista työntekijöistä noin puolet kokee työn muuttuneen aiempaa kiinnostavammaksi, mikä on merkittävä ja myönteinen tulos. Lisäksi joka kolmannella työntekijällä

turvallisuuden tunne on lisääntynyt ja joka neljäs on kokenut vaarallisten tai fyysisesti hankalien työtehtävien vähentyneen.

Toisaalta monella on tapahtunut työssä teknologian käyttöönoton myötä ikäviä asioita. Miltei joka neljäs työntekijä kokee työn muuttuneen henkisesti raskaammaksi ja useammalla kuin joka kolmannella on kokemus teknologian armoilla olemisesta. Vielä selvästi yleisempää on kokemus työn jumiutumuksesta laitteiden hitauden tai häiriöiden vuoksi. Lisäksi lähes joka toinen työntekijä kokee työhön kohdistuvan kontrollin ja valvonnan lisääntyneen.

Kokemukset työn teknologiamuutoksista ovat ristiriitaisia. Muutokset tuovat työelämään samaan aikaan sekä myönteisiä että kielteisiä asioita. Noin joka kymmenennellä SAK:laisella työssäkäyvällä (12 %) on sekä merkittäviä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia teknologian vaikutuksista työhön. Puolet työntekijöistä kokee, ettei uudella teknologialla ole ollut merkittäviä positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia työskentelyyn. Noin joka kuudes (16 %) on kokenut teknologisen muutoksen pelkästään myönteisenä ja hieman useampi (22 %) pelkästään kielteisenä asiana.

Teknologian käyttöönottoon liittyvien myönteisten ja kielteisten ilmiöiden yleisyys eri taustatekijöiden suhteen

IKÄRYHMÄ

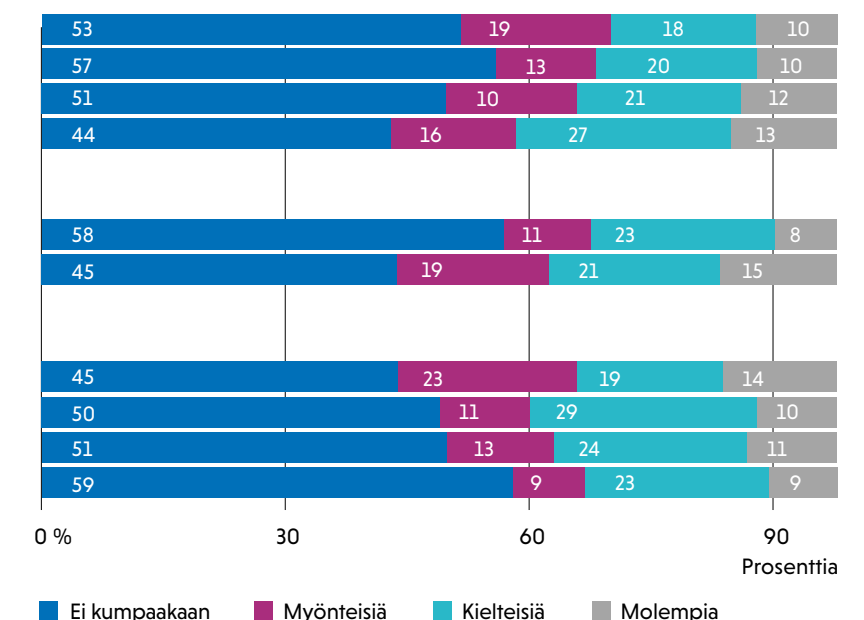
- 30 vuotta tai alle
- 31–40 vuotta
- 41–50 vuotta
- yli 50 vuotta

SUKUPUOLI

- Nainen
- Mies

PÄÄTOIMIALA

- Teollisuus
- Kuljetusala
- Julkinen ala
- Yksityinen palveluala



Yhteenvedoanalyysi

Sivun 37 kuvassa esitetyille väittämille tehtiin pääkomponenttiansalyysi. Sen pohjalta esiin nousi selvästi kolme loogista komponenttia, jotka selittävät noin 60 prosenttia muuttujien vaihtelusta. Ensimmäiseen komponenttiin latautui vahvasti kolme väittämää: teknologia on tehnyt työstä aiempaa kiinnostavampaa, vähentänyt vaarallisia tai fyysisesti hankalia työtehtäviä ja lisännyt turvallisuuden tunnetta. Nimesimme tämän komponentin teknologian käyttöönoton myönteisiksi asioiksi.

Toiselle komponentille latautui teknologian käyttöönoton kielteisiä asioita: työstä on tullut henkisesti raskaampaa, työntekijä kokee olevansa teknologian armoilla, teknologia on lisännyt työhön kohdistuvaa kontrollia ja valvontaa ja työ hidastuu tai keskeytyy laitteiden hitauden tai toimintahäiriöiden vuoksi.

Kolmannelle komponentille latautui osaamista tai koulutusta koskevat väitteet eli "osaan käyttää teknologiaa riittävän hyvin" ja "työnantaja on järjestänyt riittävästi koulutusta".

Teknologian käyttöönottoon liittyvät myönteiset ja kielteiset asiat korreloivat jonkin verran keskenään positiivisesti (korrelaatio 0,18). Vaikka ne kuvaavat aivan erilaisia teknologian vaikutuksia, eivät ne sulje toisiaan pois. Hieman useampi kuin joka kymmenes vastaajista saa molemmista ulottuvuuksista keskimäärin vähintään tuloksen "melko paljon". Näillä vastaajilla teknologian vaikutus työhön on samanaikaisesti toisaalta selkeän positiivinen (muuttunut kiinnostavammaksi, turvallisemmaksi, vähemmän raskaaksi), toisaalta selvästi negatiivinen (muuttunut henkisesti raskaammaksi, kokee olevansa teknologian armoilla, kontrolli ja valvonta lisääntynyt, hitaus ja toimintahäiriöt häiritsevät).

Kaikkein hankalin tilanne on kuljetusalalla, jossa erotus on -18. Myös kuljetusala on miesvaltainen ala, mutta sillä työskentelee selvästi vähemmän ihmisiä kuin teollisuudessa, joten se ei paina miesten osuutta kokonaistarkastelussa naisten tasolle.

Tärkein asia teknologian käyttöönoton onnistumisessa on työpaikan omissa käsissä

Vaikka ikäryhmien, sukupuolten ja toimialojen välillä on nähtävissä selkeitä eroja, löytyy teknologian käyttöönotosta hyviä ja huonoja kokemuksia kaikilta aloilta, kaikista ikäryhmistä sekä niin miesten kuin naisten keskuudesta. On hyvä, että mikään rakenteellinen tekijä ei ennalta määrää teknologian käyttöönoton onnistumista.

SAK mittaa työelämän laatua Hyvän työn mittarilla. Mittariin ei määritelmällisesti sisälly mitään teknologiaan liittyvää tekijää, joten sen avulla voidaan analysoida, miten työelämän laatua koskevat kokemukset näkyvät teknologian käyttöönoton

onnistumisessa. Tulos on selkeä: mitä parempi on työelämän laatu, sitä paremmat ovat kokemukset myös teknologiasta.

Työntekijöistä, joiden työelämän laatu on SAK:n Hyvän työn mittarilla luokiteltuna hyvä tai melko hyvä, 25 prosenttia on kokenut muutokset pelkästään myönteisiksi ja vain 9 prosenttia kielteisiksi. Positiivisten ja negatiivisten kokemusten välinen erotus on +16. Laadullisesti keskinkertaisten työolojen työntekijöillä erotus on -4. Huonoissa tai melko huonoissa työoloissa tilanne on jo hälyttävä: näissä työskentelevistä vain 6 prosenttia on kokenut teknologia-muutokset pelkästään myönteisiksi ja 38 prosenttia pelkästään kielteisiksi – kokemusten välinen erotus on siten -32.

Analyysi kertoo selkeästi tärkeimmän asian, kun yhteiskunnallisena tavoitteena on parantaa työntekijöiden työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Kehittämällä työpaikkojen työolojen laatua myös teknologian käyttöönoton onnistuminen on mahdollista. Onnistuminen on siis pitkälti työpaikkojen omissa käsissä.

Nuorilla alle 30-vuotiailla työntekijöillä on paremmat kokemukset teknologiasta kuin vanhemmilla. Tämä on sinänsä ymmärrettävää: he ovat eläneet koko työuransa maailmassa, johon teknologia kuuluu oleellisena osana. Nuorille teknologia ei ole myöskään merkinnyt sellaista muutosta toimintatavoissa kuin vanhemmille työssäkäyville heidän vielä kohutuullisen lyhyen ja teknologiantäyteisen aikuisuutensa ja työhistoriansa takia.

Alle 30-vuotiaiden keskuudessa myönteisten ja kielteisten kokemusten välinen erotus on positiivinen (+1), kun muilla ikäryhmillä se on negatiivinen. Kaikkein hankalin tilanne on vanhimpien, yli 50-vuotiaiden ikäryhmässä. Heistä pelkästään negatiivisia kokemuksia oli 27 prosentilla ja pelkästään positiivisia kokemuksia 16 prosentilla, jolloin erotukseksi tulee -11.

Miesten tilanne on myönteisempi kuin naisten. Miehillä on selvästi yleisemmin positiivisia kokemuksia kuin naisilla. Miehillä on myös naisia vähemmän negatiivisia kokemuksia. Miesten positiivisten ja negatiivisten osuuksien välinen ero on -2, naisilla -12.

Sukupuolten välinen ero heijastaa toimialojen eroja. Uuden teknologian käyttöönotto on onnistunut miesvaltaisessa teollisuudessa selvästi paremmin kuin muilla toimialoilla. Teollisuudessa on ainoana toimialana enemmän myönteisiä kuin kielteisiä kokemuksia teknologian käyttöönotosta: kokemusten välinen ero on +4.

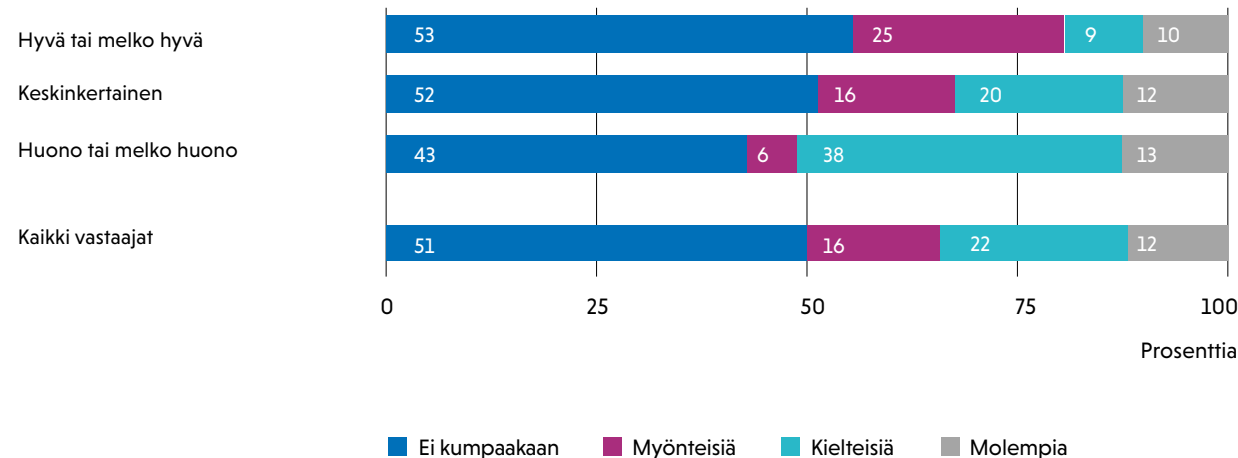
Hyvän työn mittari

SAK:ssa laadittiin Työolobarometrin 2014 yhteydessä uusi työelämän laatua kuvaava Hyvän työn mittari. SAK:n Hyvän työn mittarissa on kaksi osaa, joista toinen mittaa työelämän perusasioita ja toinen työntönteon sujumiseen liittyviä tekijöitä.

Yhteensä mittarilla arvioidaan kymmentä osa-aluetta. Perusasioihin kuuluvat terveys, turvallisuus, toimeentulo, työsuhteen varmuus ja sopivuus sekä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Työntönteon sujuvuuteen kuuluvat työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet, työn ilo ja mielekkyys, työtahti, työnantajan antama tuki sekä työyhteisön asenne ja yhteenkuuluvuus. Yhdistämällä ulottuvuudet työolot jaetaan laadullisesti viiteen ryhmään: hyvä, melko hyvä, keskinkertainen, melko huono ja huono. Lue lisää Hyvän työn mittarista sivulta 54.

Teknologian käyttöönottoon liittyvien myönteisten ja kielteisten ilmiöiden yleisyys työelämän laadun eri tasoilla. (%)

SAK:N HYVÄ TYÖ -INDEKSI



Työntekijät osaavat käyttää teknologiaa työssään, mutta parantamisen varaa löytyy

Suurin osa vastaajista kokee, että heidän teknologia-osaamisensa on riittävää. Asiaa tiedusteltiin väitteellä "osaan käyttää työssäni tarvittavaa teknologiaa riittävän hyvin". Hieman yli puolet (56 %) koki kyseisen väittämän kuvaavan tilannettaan hyvin ja 39 prosenttia melko hyvin. Neljä prosenttia piti väitettä melko huonosti kuvaavana ja vain yksi prosentti ei lainkaan kuvaavana.

On makuasia, voidaanko tulosta pitää hyvänä. Joka tapauksessa on selvää, että osaamisvajetta on ja sillä on vähintään jonkinlainen vaikutus sekä työn tuottavuuteen että työhyvinvointiin.

Uusi teknologia lisää työn osaamisvaatimuksia, mikä käy Työolobarometrissa selvästi ilmi. Lähes kaksi kolmesta teknologiamuutoksia kohdanneista työntekijöistä (63 %) ilmoitti uuden teknologian käyttöönoton lisäävän osaamisvaatimuksia. Onkin huolestuttavaa, että varsin suuri osa (40 %) vastaajista koki, ettei työnantaja ole järjestänyt riittävästi uuden

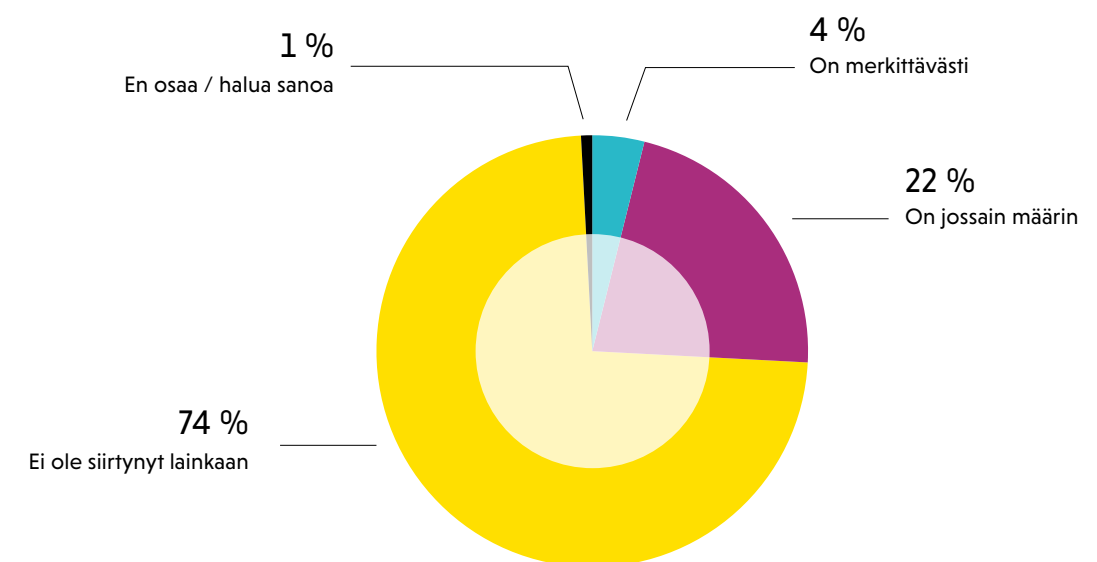
teknologian käyttökoulutusta. Tämä ongelma kärjistyy iän mukana: mitä vanhempi vastaaja, sitä harvempi kokee koulutusta järjestetyn riittävästi. Sukupuolten välillä ei sen sijaan ole eroja uuden teknologian käyttökoulutuksen riittävyyden kokemuksessa.

Tavoite työurien pidentymisestä uhkaa siis huolestuttavasti vaarantua sen vuoksi, että vanhemmat työntekijät eivät saa työssään tarvitsemaa osaamisen päivittämistä riittävästi. Työnantajan järjestämän koulutuksen ja osaamisen välillä on selvä yhteys. Osaamisestaan varmojen osuus on selvästi suurempi niillä, joiden työnantaja on järjestänyt koulutusta riittävästi.

Teknologian käyttöönotto ei yleensä merkitse työn loppumista

Lähes puolet (48 %) kertoi, että heidän työssään on viimeisten vuosien aikana otettu käyttöön uusia teknisiä laitteita: tietojärjestelmiä, automaatteja, robotteja, navigaattoreita tai muita vastaavia. Teknologiset muutokset ovat siis olleet työssä varsin tavallisia.

Onko vastaajalle aiemmin kuuluneita työtehtäviä siirtynyt koneiden, laitteiden, robottien tms. tehtäväksi? (prosenttia niistä vastaajista, jotka ovat ilmoittaneet, että uusia teknologioita on otettu käyttöön).



Vastaajilta, joiden työssä uutta teknologiaa oli otettu käyttöön, kysyttiin, onko heille aiemmin kuuluneita työtehtäviä siirtynyt koneiden, automaattien, robottien tai muun teknologian tehtäväksi. Kolme neljästä kertoi, ettei työtehtäviä ollut siirtynyt. Vain neljällä prosentilla työtehtäviä oli siirretty merkittävästi koneiden tehtäväksi ja 22 prosentilla jossain määrin. Kaikista barometriin vastanneista 12 prosentilla oli ainakin joitakin työtehtäviä siirtynyt viime vuosina koneiden tehtäväksi.

Teknologia muuttaa työtä monin tavoin. Se voi lisätä, poistaa tai muuttaa yksittäisiä työtehtäviä, mutta ainakaan toistaiseksi se ei itsessään ole hävittänyt kokonaisia työpaikkoja kovinkaan yleisesti. Vaikka Suomesta on aikaisemmin siirtynyt tai lopetettu kymmeniä tuhansia työpaikkoja tuotannollisten sijoituspäätösten myötä, niin tällä hetkellä töissä olevat eivät koe teknologian käyttöönoton hävittäneen viime aikoina kokonaisia työpaikkoja kuin vähäisissä määrin.

10

SAK:laisten työntekijöiden työ on usein kuormittavaa

Suomessa tehdään yötyötä enemmän kuin muualla Euroopassa. Suomalaisista joka neljäs tekee yötyötä, kun sitä tekee eurooppalaisista keskimäärin noin joka viides eli 19 prosenttia. Vuorotyötä suomalaiset tekevät suurin piirtein saman verran eli 19 prosenttia kuin Euroopan unionissakin keskimäärin.

Suomessa tehdään yötyötä enemmän kuin muualla Euroopassa. Suomalaisista joka neljäs tekee yötyötä, kun sitä tekee eurooppalaisista keskimäärin noin joka viides eli 19 prosenttia. Vuorotyötä suomalaiset tekevät suurin piirtein saman verran eli 19 prosenttia kuin Euroopan unionissakin keskimäärin⁶.

Näiden työaikamuotojen osuus on tänä vuonna selvästi suurempi kuin vuosina 2012 tai 2014. Kaikki kolme kuormittavaa työaikamuotoa ovat lisääntyneet selvästi, ja nyt jo joka kymmenes SAK:lainen tekee työtä, jossa ne yhdistyvät. Vuorotyötä tekee useampi kuin kaksi viidestä ja yötyötä tai jakso- ja periodityötä molempia vajaa neljännes vastaajista.

Erityisesti vuoro- ja yötyö ovat lisääntyneet SAK:laisilla aloilla viimeisten neljän vuoden aikana. Vireillä oleva työaikalain uudistus lisää edelleen jaksotyön ja yötyön käyttömahdollisuuksia. On siis todennäköistä, että tulevaisuudessa jakso- ja yötyötä tekevien työntekijöiden osuus kasvaa entisestään. Myös vuorotyön ongelmat lisääntyvät, ellei jakso- ja yötyötä rajata työehtosopimuksissa.

Työajoilla on laajoja vaikutuksia työhyvinvointiin ja työkykyyn. Ne vaikuttavat paitsi työn tekijän

terveyteen ja turvallisuuteen, myös työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, työstä palautumiseen, työssä suoriutumiseen sekä vireyden ja työkyvyn kautta tuottavuuteen.⁷

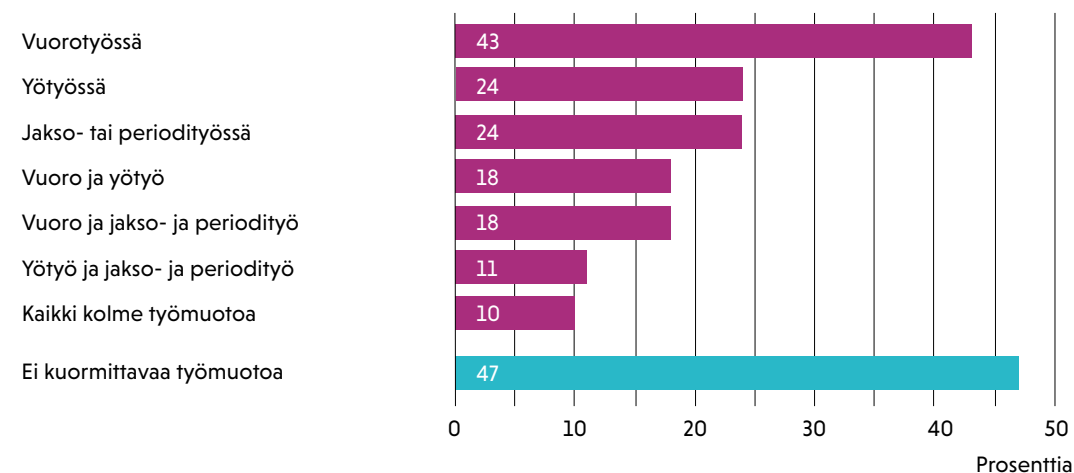
Yötyö kuormittaa työntekijää fyysisesti ja psyykkisesti enemmän kuin päivätö. Yötyöhön liittyy yleensä pitkäkestoista valvomista ja vuorokausirytmii voi häiriintyä. Pitkät yövuorot saattavat lisätä väsymystä ja heikentää työturvallisuutta.

Useimmin yötyötä tehdään kuljetusaloilla, mutta eniten se on lisääntynyt teollisuuden työpaikoilla viimeisten vuosien aikana. Teollisuuden työntekijöistä lähes kolmannes (31 %) kertoo tekevänsä yötyötä, kun kaksi vuotta sitten vastaava luku oli reilu viides (22 %).

⁶ 6th European Working Conditions Survey, 2015

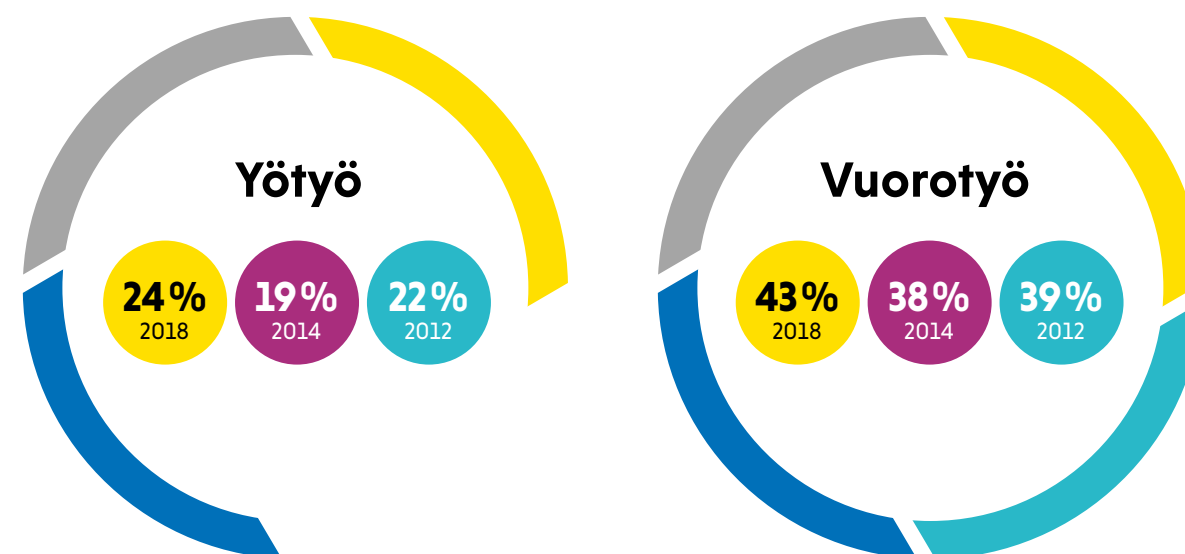
⁷ www.ttl.fi/tyontekija/tyo aika/tyo aikojen-kuormittavuuden-arviointi/

Kuormittavat työmuodot SAK:laisilla 2018 (%)



Myös vuorotyön ongelmat lisääntyvät, ellei jakso- ja yötyötä rajata työehtosopimuksissa.

Yö- ja vuorotyön yleisyys (%)



Mahdollisuus vaikuttaa työhön helpottaa kuormitusta

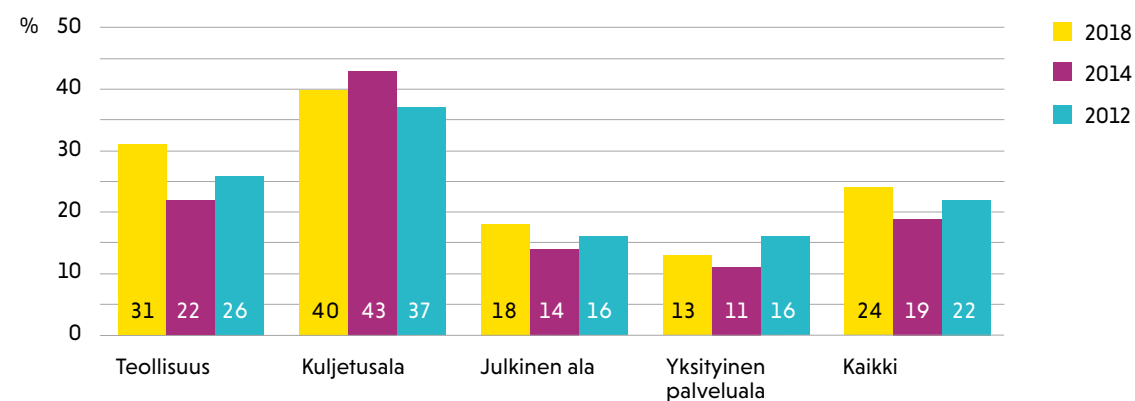
Vuorotyö on siis jonkin verran säännöllistä työtä kuormittavampaa. Kuormittavuuden kannalta on kuitenkin olennaista, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on vaikuttaa vuorojen määrätymiseen.

Vuorotyötä tekeillä vastaajilla, jotka kertoivat voivansa vaikuttaa työvuoroihin erittäin paljon, työ on jopa vähemmän kuormittavaa kuin vastaajilla keskimäärin. Mitä vähemmän vuoroihin voi vaikuttaa, sitä kuormittavampaa työ on.

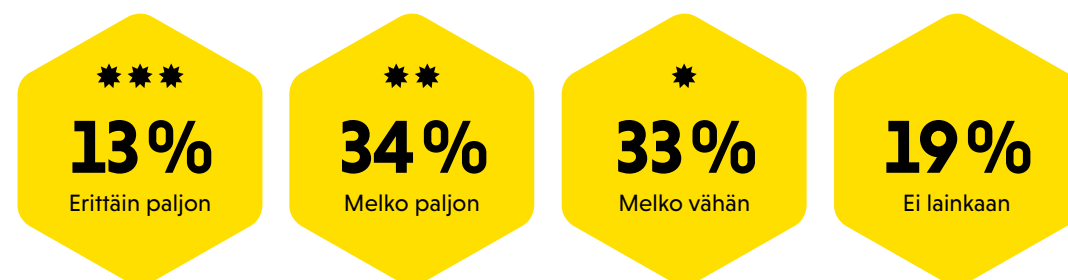
Noin viidennes vuorotyöntekijöistä ei pysty vaikuttamaan lainkaan siihen, mitä vuoroja he tekevät. Reilu kymmenesosa pystyy sen sijaan vaikuttamaan vuorojärjestelyihin erittäin paljon.

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.

Yötyön yleisyys sektoreittain (%)



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



Yhä useampi on huolissaan työn vaikutuksista terveyteen

Selkein muutos työoloissa viime vuosien aikana on tapahtunut työntekijöiden kokemuksissa siitä, miten työ vaikuttaa heidän terveydentilaansa. Suunta on huolestuttava.

SAK:n haastattelussa peräti 40 prosenttia vastaajista koki työnsä kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydelleen, kun neljä vuotta aiemmin näin sanoi kolmannes vastaajista. Miesten ja naisten välillä ei ole tässä kysymyksessä merkittävää eroa.

Mitä parempi työpaikka, sitä vähemmän 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 häiriöiden, kuten työuupumukseen ja masennukseen perustuvien poissaolojen lisääntymisestä.⁸ Kiire ja tehokkuusvaatimukset ovat myös SAK:n työolobarometrin mukaan suurimmat ongelmat suomalaisessa työelämässä.

Talouden noususuhdanne on osaltaan vaikuttanut sairauspoissaoloihin kahta eri kautta. Ensinnäkin työpaikat ovat lisääntyneet, jolloin työmahdollisuuksia on avautunut myös niille, joiden terveydentila on lähtökohtaisesti keskimääräistä huonompi. Tämän vuoksi myös työntekijöiden sairauspoissaolot lisääntyvät.

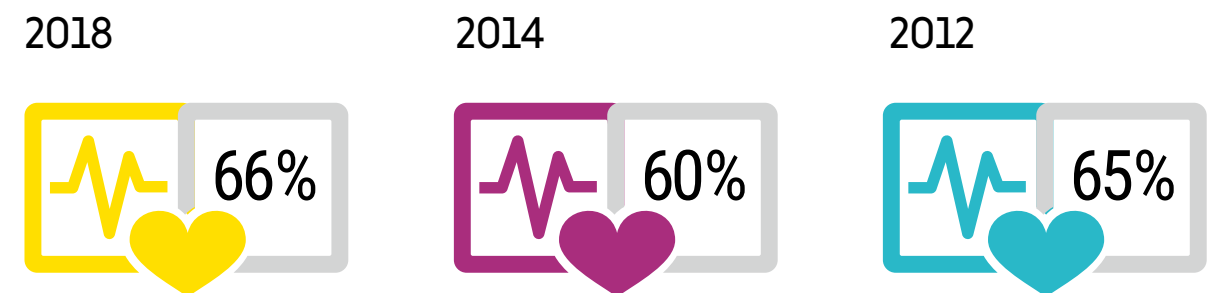
Toisaalta hyvinä aikoina työntekijöille saatetaan palkata sijainen helpommin kuin huonoina aikoina, jolloin velvollisuuden tunne ja lojaalius työtovereita kohtaan ei luo sairaalle psykologista painetta mennä töihin sairaana. Voi myös olla, että huonoina aikoina työntekijät eivät yksinkertaisesti uskalla jäädä sairauslomalle, vaan tulevat mieluummin sairaana töihin, jotta eivät menettäisi työpaikkaansa.

SAK:n Hyvän työn mittari⁹ on osoittanut, että vastaajien työolojen ja sairauspoissaolojen välillä on selvä yhteys. Mitä parempi työpaikka, sitä vähemmän poissaoloja.

Tämä yhteys on vuoden 2018 työolobarometrisä jopa aiempaa selvempi. Mitä huonompi työpaikka, sitä enemmän sairauspoissaoloja.

Osa-alueet, joilla SAK:n Hyvän työn mittari mittaa työelämän laatua ovat: turvallisuus, työsuhteen varmuus ja sopivuus, tasapuolinen kohtelu, terveys, toimeentulo, työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus, vaikutusmahdollisuudet, työn mielekkyys ja ilo,

Poissaolot oman sairauden vuoksi viimeisen vuoden aikana (%)

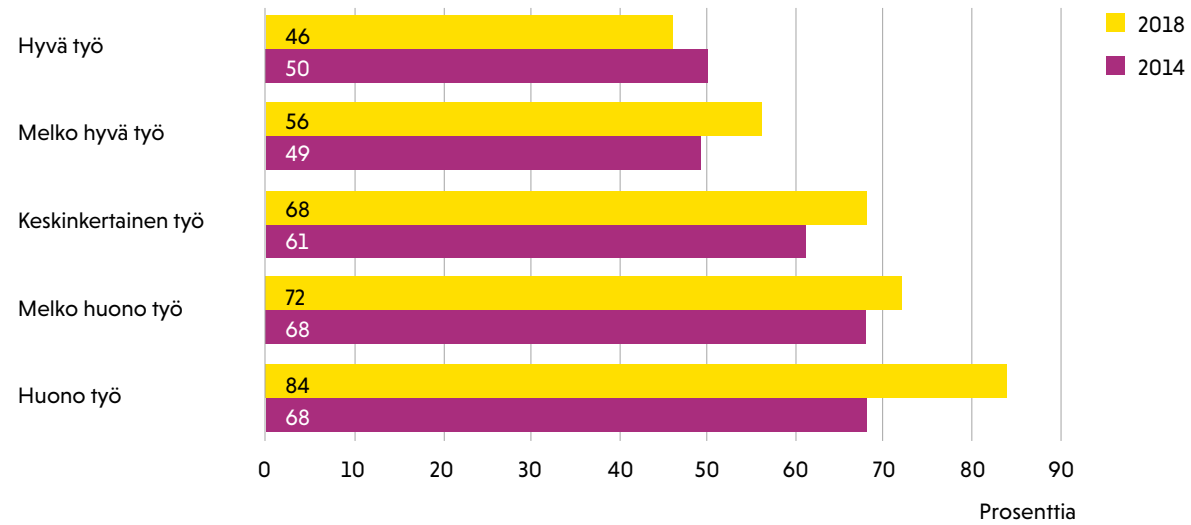


⁸ Kela, Tutkimusblogi 19.3.2018

⁹ SAK:n Hyvän työn mittari on julkaistu elokuussa 2018. <https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/sakn-hyvan-tyon-mittari-2018>
SAK:n Hyvän työn mittari rakennettiin vuonna 2014. Lisätietoa mittarin muodostamisesta löytyy SAK:n työolobarometrissä 2014 <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/sakn-tyoolobarometri-2014>, s.98-104



**Poissaolot töistä oman sairauden vuoksi edellisen vuoden aikana
(%, työpaikan laatu)**



työnantajan tarjoama tuki sekä työtahti ja tehokkuusajattelu.

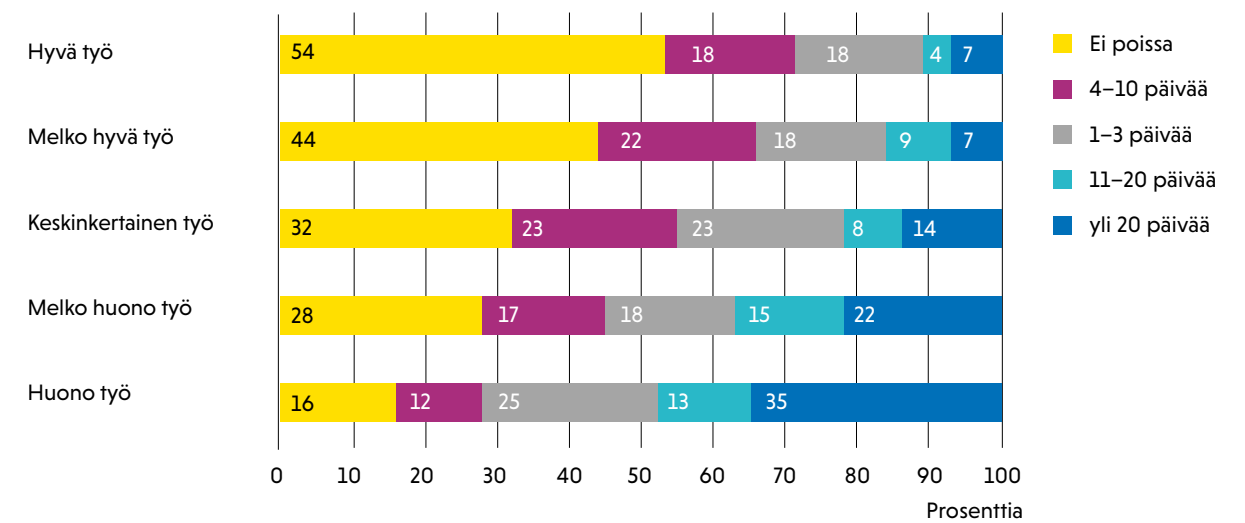
Parhaat laaturasteet saavilla työpaikoilla yli puolet vastaajista ei ole ollut vuoden aikana lainkaan poissa työstään oman sairautensa vuoksi, ja yhdeksän kymmenestä on sairastanut korkeintaan kymmenen päivää. Huonoimmilla työpaikoilla vastaavasti harvempi kuin joka viides on välttynyt sairauspoissaoloilta kokonaan, ja lähes puolet on sairastanut vähintään 11 päivää.

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

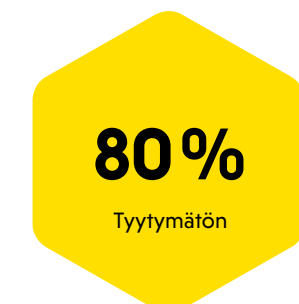
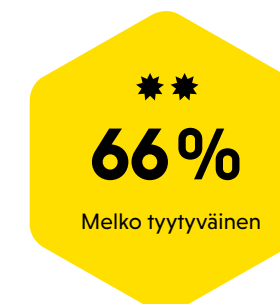
Johtopäätös tästä on selvä: työelämän laadun parantaminen on tehokas tapa vähentää työpaikan sairauspoissaoloja. Pienikin parannus laadussa voi näkyä merkittävänä muutoksena sairauspoissaoloissa. Sairauspoissaolot aiheuttavat paljon kustannuksia, joten työn laadun parantamiseen tähtäävät toimenpiteet ovat myös taloudellisesti hyviä investointeja.

Yksi merkittävä keino parantaa työelämän laatua on lisätä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia töiden järjestämiseen. Lähes puolet työntekijöistä, jotka ovat erittäin tyytyväisiä omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa töissä, ei ole ollut kertaakaan oman sairautensa vuoksi poissa töistä edellisen vuoden aikana.

**Poissaolot töistä oman sairauden vuoksi edellisen vuoden aikana
(%, työpaikan laatu)**



**Poissaolot töistä sairauden vuoksi viimeisen 12 kuukauden aikana
(%, tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin)**



Hyvässä työssä jaksaa pidempään

SAK:n Hyvän työn mittari on osoittanut, että työelämän laadulla on erittäin selkeä yhteys siihen, uskoko vastaaja pystyvänsä terveytensä puolesta jatkamaan nykyisessä työssään kahden vuoden kuluttua. Kysymys on erittäin tärkeä, kun pohditaan esimerkiksi työurien pidentämistä nykyisestä ja ikääntyneiden työntekijöiden jaksamista työelämässä eläkeikään saakka tai yli eläkeiän.

Työolobarometri osoittaa, että 55 vuotta täyttäneiden vastaajien arvio omasta työssä jaksamisesta vastaa sairauspoissaoloihin liittyviä tuloksia. Yhteys työelämän laadun ja työssä jaksamisen välillä erityisesti 55 vuotta täyttäneiden osalta näkyy vuoden 2018 barometrissa entistä selkeämpänä.

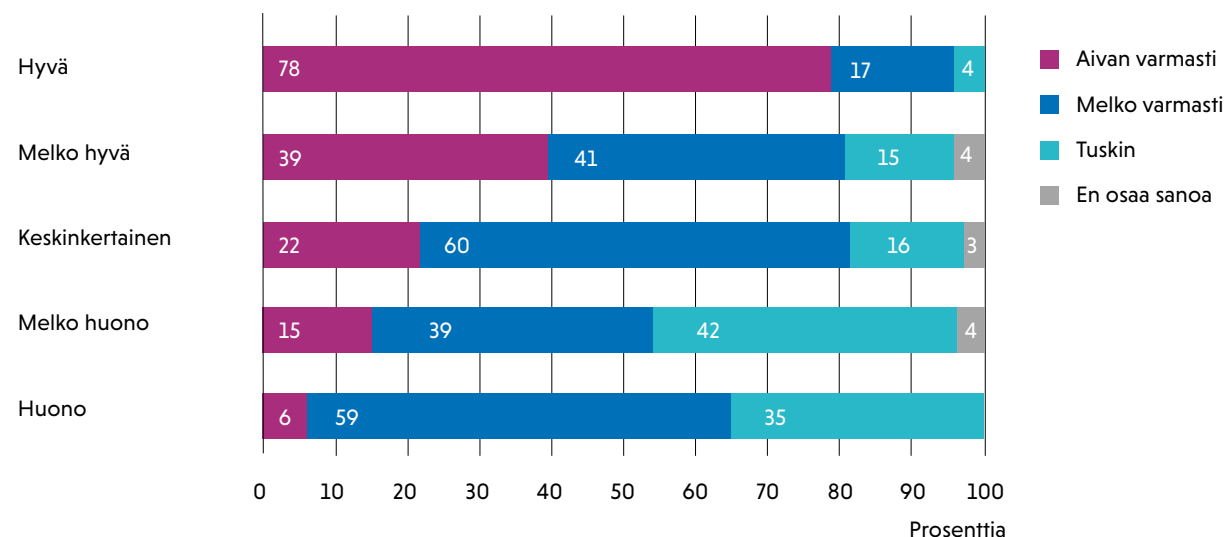
Parhailla työpaikoilla neljä viidestä on jaksamistaan varmoja, ja lähes kaikki melko varmoja. Jaksami-

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

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.

Mitä heikompi työelämän laatu, sitä useammin työntekijä epäilee omaa jaksamistaan.

Uskotko pystyväsi terveyden puolesta työskentelemään nykyisessä työssäsi kahden vuoden kuluttua? (% 55 vuotta täyttäneet)



Väkivallan uhka yleisintä julkisella sektorilla

Kahdeksan prosenttia SAK:laisista on joutunut väkivallan tai väkivallan uhan kohteeksi työpaikallaan viimeisen vuoden aikana. Väkivallan uhka liittyy useimmiten yö- ja vuorotöihin. Henkistä väkivaltaa on moninkertaisesti enemmän huonoimmilla työpaikoilla.

Niin yö-, vuoro- kuin jakso- ja periodityötä tekevät joutuvat väkivallan tai sen uhan kohteeksi keskimääräistä useammin. Jakso- ja periodityötä tekevistä väkivaltaa tai sen uhkaa on kohdannut 13 prosenttia, vuorotyötä tekevistä 11 ja yötyötä tekevistä 10 prosenttia.

Naiset ovat joutuneet väkivallan tai sen uhan kohteeksi yli kaksi kertaa miehiä useammin. Eroa korostaa useita kertoja kohteeksi joutuneiden osuus, joka on naisilla moninkertainen.

Suurin osa väkivallasta tulee asiakkaiden taholta, ja sukupuolitunteet ammatit selittävät ison osan

sukupuolten välisestä erosta. Naiset työskentelevät miehiä useammin julkisella sektorilla, jossa väkivallan kohteeksi joutumisen riski on suurempi. Tosin julkisen sektorin ja julkisen alan sisälläkin miehet ovat joutuneet kohteeksi naisia harvemmin.

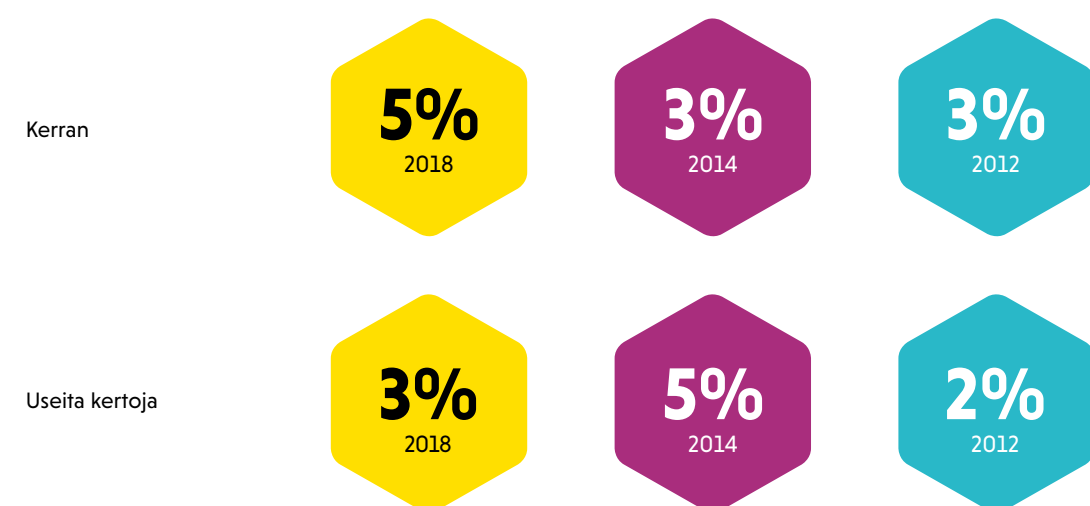
Vähiten väkivaltaa on koettu teollisuuden työpaikoilla. Myös kuljetusalalla riski joutua kohteeksi on varsin vähäinen, eikä kukaan ole joutunut kohteeksi useita kertoja vuoden aikana.

Yksityisellä palvelualalla ja julkisella alalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuminen on sen sijaan lähes tavallista eli koskee useampaa kuin joka kymmenettä työntekijää – julkisella alalla suurin osa heistä on joutunut kohteeksi useammin kuin kerran.

Henkinen väkivalta yhä ongelma työelämässä

Henkinen väkivalta on tässä tutkimuksessa määritelty työyhteisön jäsenen kohdistuvaksi eristämiseksi, työn mitätöimiseksi, uhkaamiseksi, selän takana

Oletko joutunut väkivallan tai väkivallan uhan kohteeksi työpaikalla viimeisen vuoden aikana (%)



Naiset ovat joutuneet väkivallan tai sen uhan kohteeksi yli kaksi kertaa miehiä useammin.

puhumiseksi tai muuksi painostamiseksi. Kuvatun kaltaista henkistä väkivaltaa on kokenut noin joka viides SAK:laisista työntekijöistä.

Vuoteen 2014 verrattuna henkisen väkivallan tai kiusaamisen kokeminen näyttäisi hieman vähentyneen. Tänä vuonna kolme prosenttia vastaajista oli edeltävän 12 kuukauden aikana joutunut tällaisen käytöksen kohteeksi jatkuvasti (vuonna 2014 neljä prosenttia) ja 16 prosenttia silloin tällöin (vuonna 2014 samaa koki 18 prosenttia).

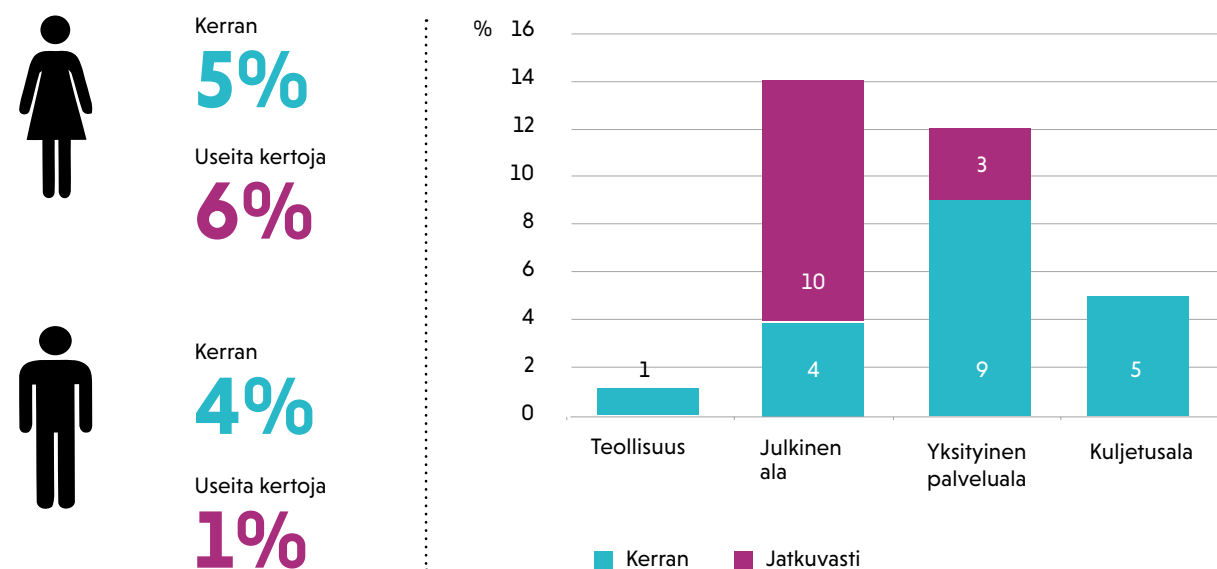
Työpaikan laatu on selvässä yhteydessä henkisen väkivallan kohteeksi joutumiseen. Parhailla työpai-

koilla vain prosentti vastaajista on joutunut henkisen väkivallan kohteeksi ja melko hyvilläkin vain viisi prosenttia. Huonoimmilla työpaikoilla sitä on puolestaan kokenut vuoden aikana yli puolet eli 60 prosenttia työntekijöistä.

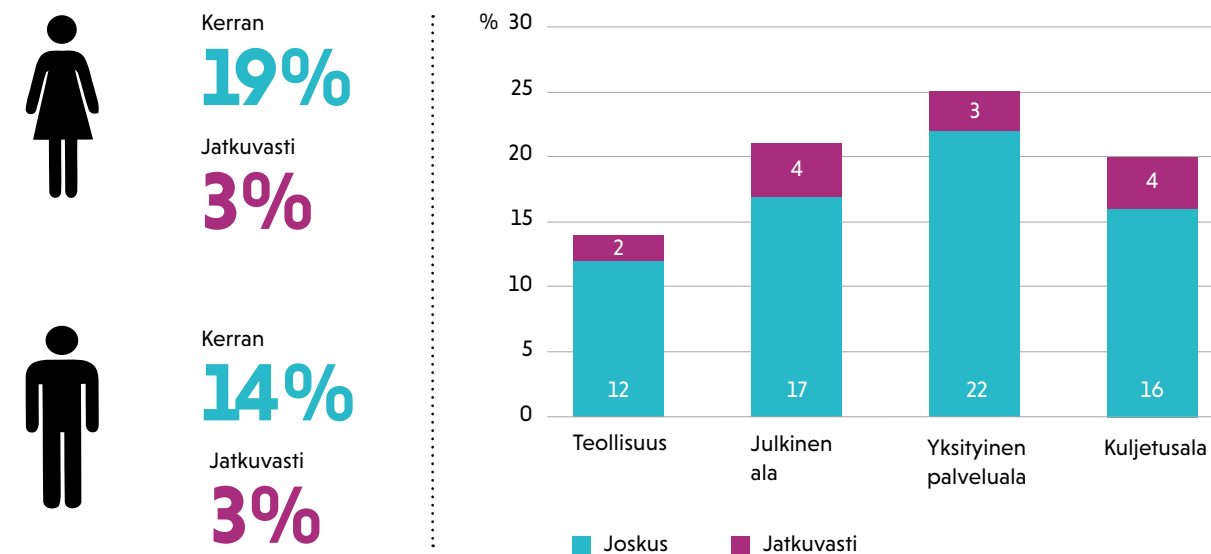
Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työpaikalla ovat selkeässä yhteydessä myös henkisen väkivallan kokemukseen työpaikoilla. Työpaikoilla, joilla työntekijät ovat tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa töiden järjestämiseen, henkistä väkivaltaa ilmenee moninkertaisesti vähemmän kuin työpaikoilla, joilla vaikutusmahdollisuuksiin ollaan tyytymättömiä.

Huonoimmilla työpaikoilla 60 prosenttia työntekijöistä on kohdannut henkistä väkivaltaa ja parhailla vain prosentti.

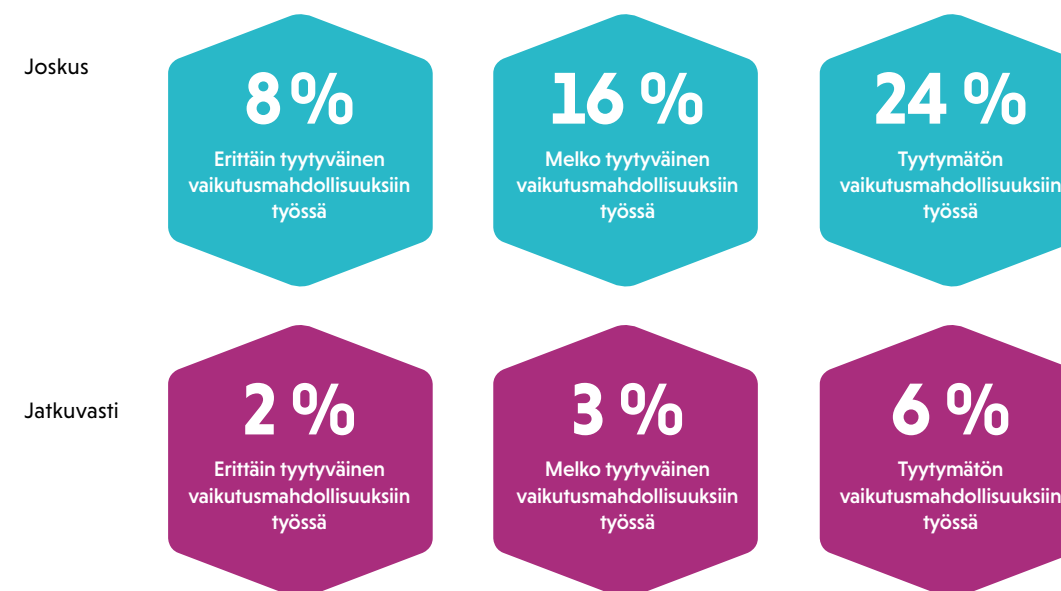
Oletko joutunut väkivallan tai väkivallan uhan kohteeksi työpaikalla viimeisen vuoden aikana ? (%)



Oletko joutunut henkisen väkivallan kohteeksi työpaikalla viimeisen vuoden aikana ? (%)



Oletko joutunut henkisen väkivallan kohteeksi työpaikalla viimeisen vuoden aikana ? (% , vaikuttamismahdollisuudet työpaikalla)



Työntekijän vaikuttamismahdollisuudet ovat selvästi yhteydessä kokemukseen henkisestä väkivallasta työpaikalla.



On havainnut syrjintää työpaikallaan (%)



Syrjintää on edelleen

Useampi kuin joka kolmas on havainnut syrjintää työpaikallaan. Kokonaisuudessaan syrjintä näyttäisi hieman vähentyneen, sillä 64 prosenttia vastaajista ei ollut havainnut mitään kysytyistä syrjinnän muodoista.

SAK:n työolobarometrissa kysyttiin myös, onko vastaaja havainnut työpaikallaan eri ihmisryhmiin tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, koulutukseen pääsyssä tai muussa asiassa.

Työsuhteen määräaikaaisuuteen kohdistuva syrjintä on selvästi vähentynyt – tämä selittynee suurelta osin sillä, että määräaikaisten osuus vastaajista on selvästi pienentynyt. Nyt määräaikaaisuuteen ja osa-aikaaisuuteen kohdistuva syrjintä on samalla tasolla kuin kaikilla palkansaajilla valtakunnallisessa TEM:n työolobarometrissa.¹⁰

Noin puolet vastaajista kertoo, että heidän työpaikallaan on muihin kansallisuuksiin tai etnisyyksiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet

Suomeen muualta. Osuus on vuodesta 2014 noussut vain muutaman prosenttiyksikön. Syntyperään kohdistuva syrjintä on kuitenkin noussut selvästi, sillä nyt sitä on havainnut 14 prosenttia monikulttuurisilla työpaikoilla työskentelevistä SAK:laisista. Luku on huomattavasti suurempi kuin suomalaisilla työpaikoilla yleensä.¹¹

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.

¹⁰ TEM, Työolobarometri 2017

¹¹ Syntyperään kohdistuvan syrjinnän osuus on laskettu vain niistä, joiden työpaikalla on muita kuin suomalaista syntyperää olevia työntekijöitä.

Havaittuja syrjinnän muotoja (%)



* Aikaisemmissa barometreissa kysyttiin sukupuoli- ja ikäsyrjinnästä erikseen kohteen (miehet/naiset, nuoret/vanhat) mukaan. Tällä kertaa kysyimme vain yleisesti, onko vastaaja havainnut ikään tai sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Hyvä työelämä on mahdollista, tekemistä vielä riittää

SAK:n työolobarometrissa nousee selkeästi, mitä enemmän työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia työhönsä, sitä mielekkäämpänä hän työtään pitää.

On jo yleisesti hyväksytty ajatus, että hyvät työolosuhteet saavat aikaan tyytyväisempiä, terveempiä, jaksavampia ja sitoutuneempia työntekijöitä. Se taas lisää organisaation tuottavuutta ja tuloksellisuutta. Näin todistavat useat tutkimukset sekä myös työnantajat, jotka ovat asian omissa toimissaan nähneet.

Hyvät työolosuhteet, oikeudenmukaisiksi koetut toimintatavat ja periaatteet, aito yhteistoiminta ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omassa työssään ovat merkityksellisiä.

Näihin asioihin vaikuttavat ratkaisut tehdään työpaikoilla. Myös työmarkkinakeskusjärjestöt, työelämän laatua tukevat tutkimus- ja kehittämislaitokset sekä maan hallitus voivat edistää - ja niiden myös tulee edistää omilla toimillaan myönteistä kehitystä.

11

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 työnteen 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 työolobarometriä, joka tehdään kahden vuoden välein. Vuoden 2018 kyselytutkimukseen haastateltiin 1 202:ta SAK:laiden ammattiliittojen jäsentä.

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

Työelämän perusasioita sekä työnteen 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

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

Hyvässä työssä on turvallista ja kohtelu tasavertaista

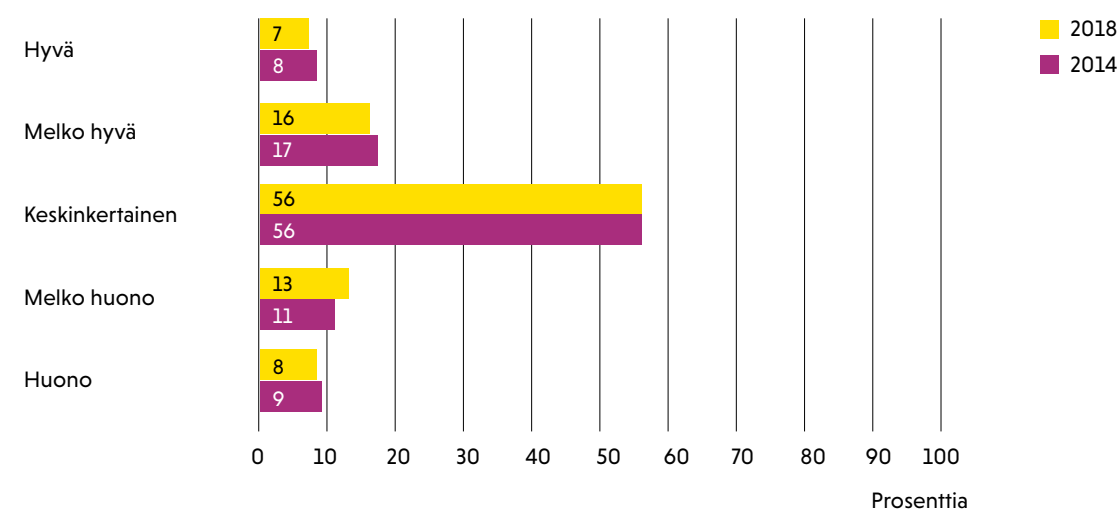
SAK:laisista työntekijöistä todella hyvät työolosuhteet on seitsemällä prosentilla, ja noin neljänneksellä (23 prosentilla) on vähintään melko hyvät työolot.

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 (%)



Huonot työt lisääntyneet

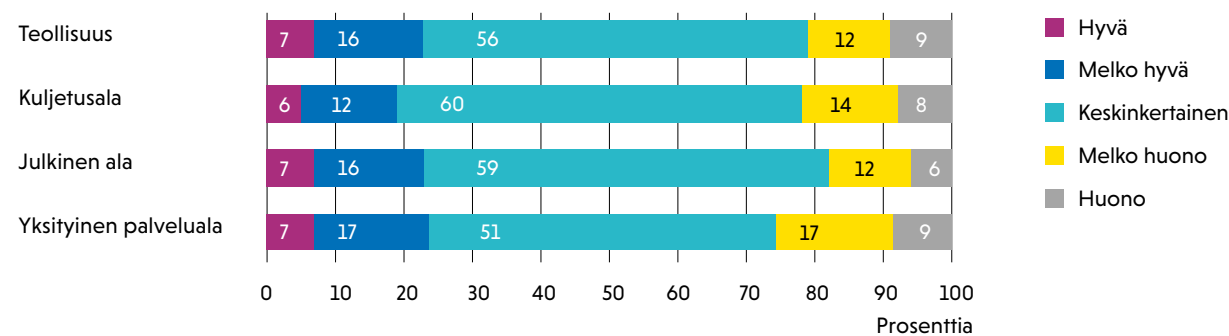
Suurin osa SAK:laiden liittojen jäsenistä työskentelee keskinkertaisissa työoloissa. Vaikka muutokset ovat edellisten vuosien aikana olleet kohtalaisen pieniä, melko huonot työt näyttävät lisääntyneen SAK:laisissa ammateissa. Vastaavasti parhaat työt ovat hieman vähentyneet.

SAK:laisista työntekijöistä noin kahdeksan prosenttia työskentelee hälyttävän huonoissa työoloissa. Näille työpaikoille on tyyppillistä 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 %) 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.

SAK:laiden jakautuminen hyvälle ja huonoille työpaikoille (% sektoreittain)

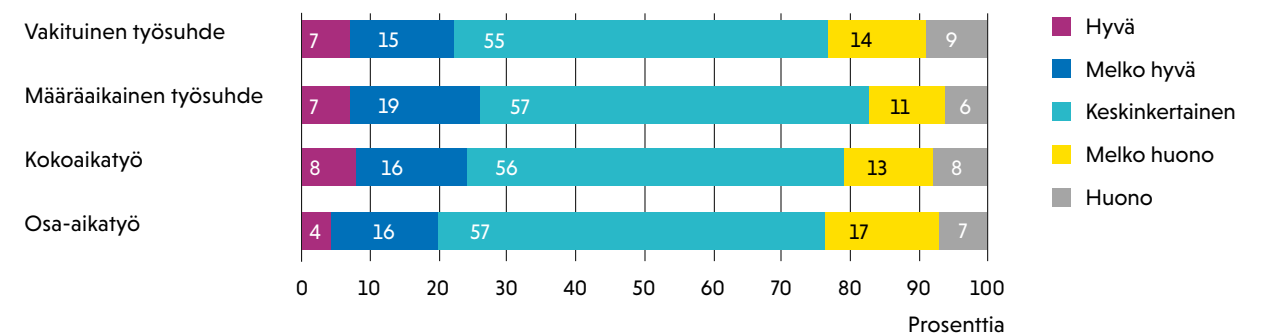


Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevillä työn laatu on selvästi heikempi kuin muilla.

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

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

Hyvä työ työsuhteen mukaan (%)



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 kokonaisuurteen 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.

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 muuttaman viime vuoden aikana.

Työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä, työtahtiin, työtehtävien järjestelyihin, työnjärkeeseen 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. Terveysteen 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.

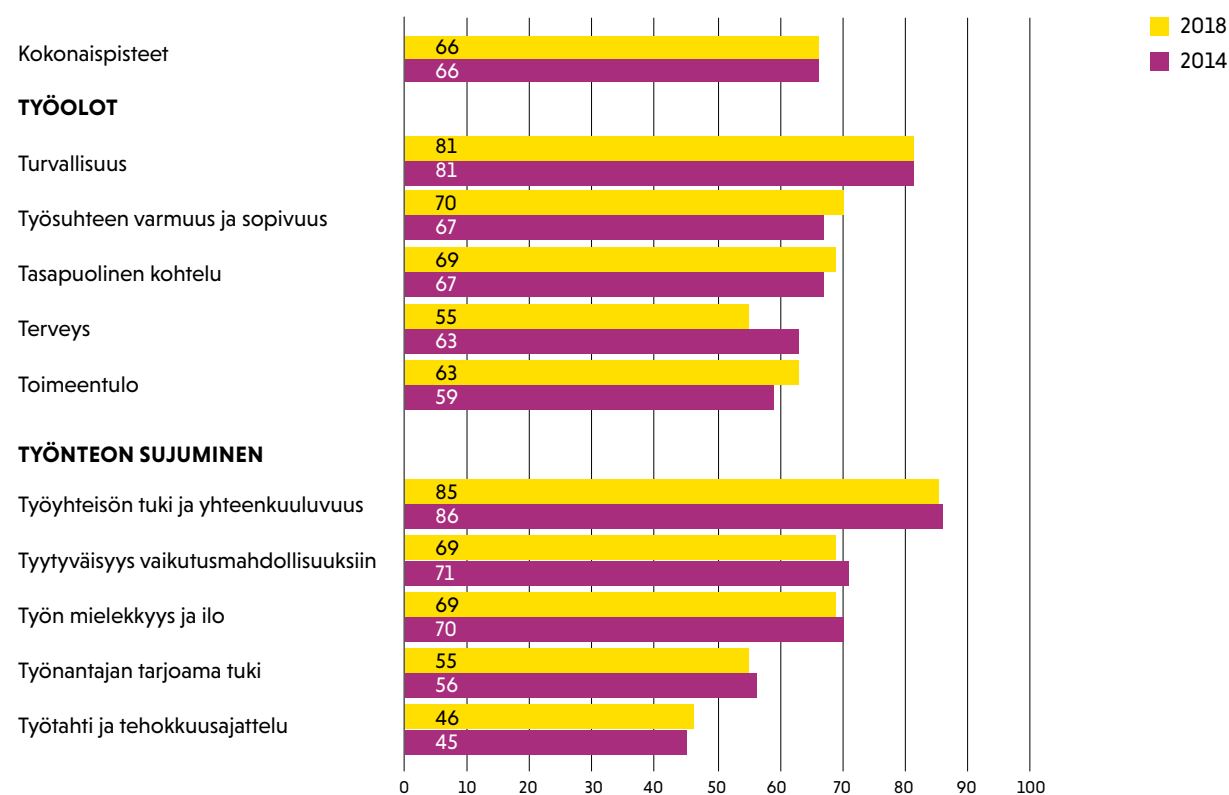
Koetteko työnne kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydellenne?

	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 %

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



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.¹² Kiire ja tehokkuusvaatimukset ovat myös SAK:n Hyvän työn mittarin mukaan suurimmat ongelmat suomalaisessa työelämässä.

Talouden noususuhdanne on osaltaan vaikuttanut sairauspoissaoloihin kahta eri kautta. Ensinnäkin työpaikat ovat lisääntyneet, jolloin työmahdollisuuksia on avautunut myös heille, joiden terveydentila on lähtökohtaisesti 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 velvolli-

suuden tunne ja lojaalius työtovereita kohtaan ei luo sairaalle psykologista painetta mennä töihin sairaana.

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.

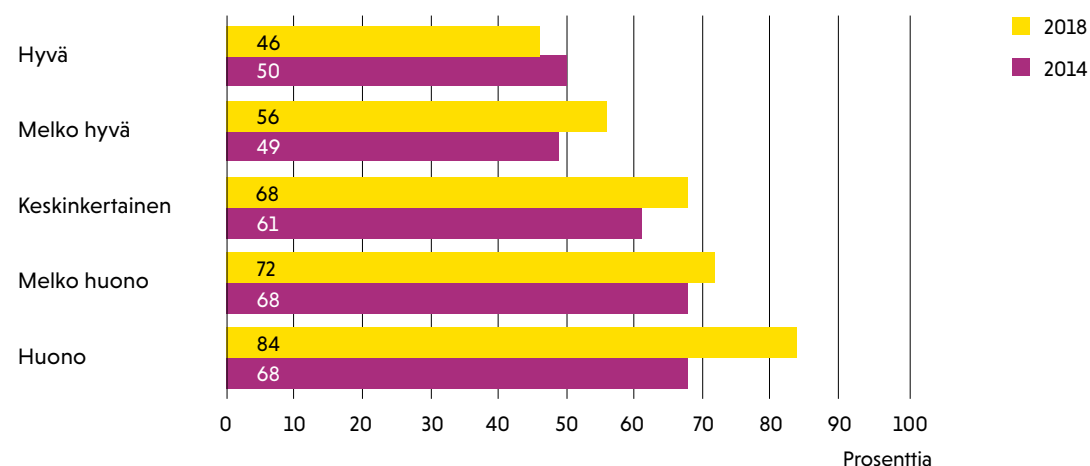
Ollut oman sairauden vuoksi poissa töistä viimeisen 12 kuukauden aikana (%)



¹² Kela, Tutkimusblogi 19.3.2018

Kiire ja tehokkuusvaatimukset ovat suurimmat ongelmat suomalaisessa työelämässä.

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



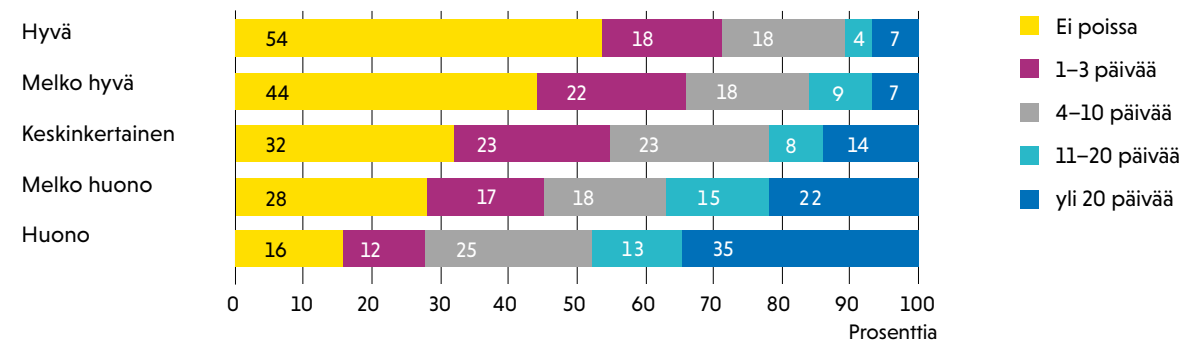
Niillä työpaikoilla, jotka saivat parhaat laatuasteet, yli puolet vastaajista ei ole ollut vuoden aikana lainkaan pois työstä oman sairauden vuoksi, ja yhdeksän kymmenestä on sairastanut korkeintaan 10 päivää. Huonoimmilla työpaikoilla vastaavasti harvempi kuin joka viides on välttynyt sairauspoissaoloilta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

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.

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



Hyvässä työssä jaksetaan pidempään

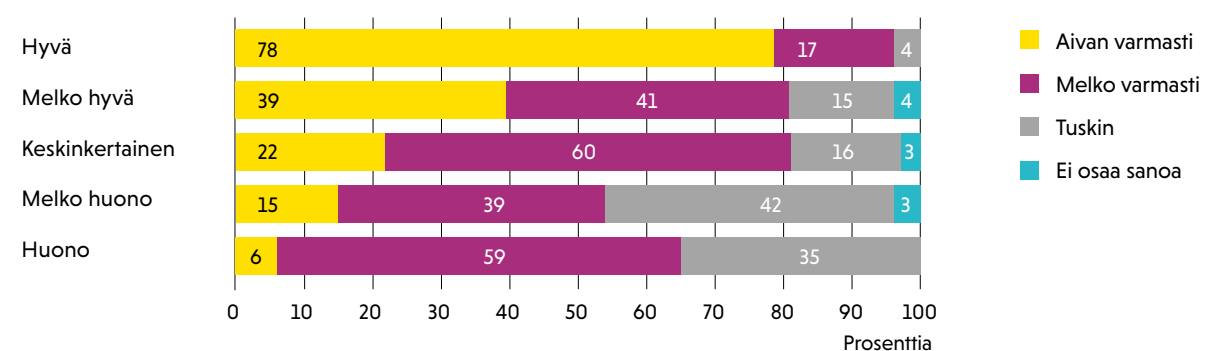
Hyvän työn mittari on osoittanut jo aiemmissa tutkimuksissa, että työn laadulla on erittäin selkeä yhteys siihen, uskooko vastaaja pystyvänsä terveytensä puolesta jatkamaan nykyisessä työssään kahden vuoden kuluttua. Ilmiö 55 vuotta täyttäneiden vastaajien arvioissa työssä jaksamisesta on vastaava kuin 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 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 esimerkiksi erilaisilla työjoustoilla ja muilla tukitoimilla.

Uskoo pystyvänsä terveyden puolesta työskentelemään nykyisessä työssä kahden vuoden kuluttua (% 55 vuotta täyttäneet)



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?

	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
Ei osaa sanoa	0	0

2. Turvallisuus

Oletteko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissanne turvallisuudestanne työssä?

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

Oletteko ollut viimeisten 12 kk aikana henkisen väkivallan kohteena?

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

3. Työsuhteen varmuus ja sopivuus

Oletteko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissanne työpaikkanne menetyksestä?

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

Tekisittekö enemmän vai vähemmän töitä vastaavasti muuttuvalla palkalla?

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

4. Toimeentulo

Bruttotulot²

	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

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

Työnantajanne huolehtii siitä, että tieto kulkee työpaikallanne hyvin. Väite kuvaa työnantajaanne

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

7. Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin

Miten tyytyväinen olette mahdollisuuksiinne vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä teette työnne?

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

Miten tyytyväinen olette mahdollisuuksiinne vaikuttaa työmenetelmiinne?

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

8. Työyhteisön yhteenkuuluvuus*

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

* 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 työnantajaanne

	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

Liite 1

SAK:n Hyvä työ -mittarin muodostaminen

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

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. tulorajoissa 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 vertailuisa 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-aluetta. 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 jäädytään alle puoleen, on vastaus selvästi negatiivinen (tästä syystä on loogista, että "huonon" tuloksen pisteyläräjana on pidetty 50:ä).

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
		Ei osaa sanoa	0	5
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
	Ei osaa sanoa	0	5	
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
	Ei osaa sanoa	0	3,25	
Toimeentulo (Painoarvo 30%)	Bruttotulot	Vähintään n. mediaanitulo (3000 e/kk)	28	15
		Vähintään 1834 e/kk, alle mediaanin	47	7,5
		Alle 1834 e/kk, mutta ei koko-päivätyö - tai ei tulotietoa	16	7,5
		Alle 1733 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	7	0
		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

⁷ 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 tulojaan euron tarkkuudella, asetimme rajan siten, että vähintään 3000 €/kk tuloilla saa korkeimmat pisteet.

⁸ SAK on linjannut, että kokoaikaisen työntekijän palkan tulisi olla minimissään 1800 euroa kuukaudessa vuonna 2016. Vuoden 2018 tasolle indeksillä muunnettuna tämä minimitaso on n. 1834 euroa.

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-alueita, joista jokaisen painoarvo on yhtä suuri. Kaksi eri muuttujaa kuvaa neljää osa-alueita, viidettä osa-alueita 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 Sisältökörin 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 kehittymismahdollisuuskistanne	25
Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin	Siihen, missä järjestyksessä työhonne teette	30
	Työmenetelmiinne	22
Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus	Tunnette kuuluvanne samaan porukkaan työtovereidenne kanssa	66
Työn ilo ja mielekkyys	Työhonne 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 väittämä ei kuvaa työtä/työnantajaa lainkaan.

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

Kahdesta indeksistä Hyvä Työ -luokitukseen

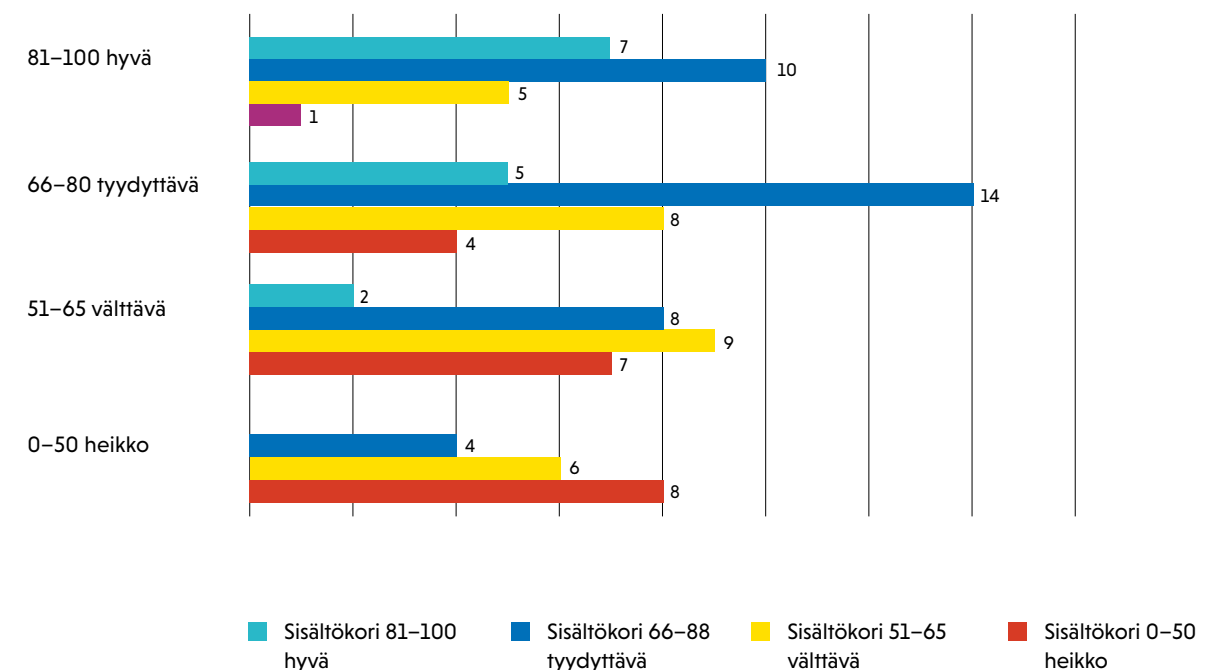
Peruskorin keskiarvoksi saadaan 67, sisältökörin 65, ja koko indeksin keskiarvo yhdistettynä (korian painoarvo 50/50) on tällöin luonnollisesti 66 eli sama kuin vuonna 2014. Kaikissa em. luvuissa mediaanipistemäärä eli keskimmäisen vastaajan saama pistearvo on aavistuksen keskiarvoa korkeampi.

Indeksien luokitteluun käytämme DGB-indeksistä tuttuja pisterajoja, heikoimmasta parhaimpaan luokkaan 0–50 / 51–65 / 66–80 / 81–100. Molemmissa 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 totaali prosentit 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. Esillä totaali prosentit, myös alueen koko edustaa ryhmän osuutta kaikista vastaajista.

Peruskori



SAK:n Hyvä työ -luokitus on muodostettu ottamalla huomioon näiden kahden indeksin yhteistulos. Lähtökoh-
tana on, että todella hyväksi (tai huonoksi) työtä kuvataan vasta silloin, kun se molempien indeksien perusteella
on hyvää (tai huonoa). Melko hyvä tai huono työ ei jää tästä paljosta jälkeen, eli edellytetään hyvää/huonoa
tulosta toisella mittarilla ja melko hyvää/huonoa toisella.

Suureen keskinkertaisen työn luokkaan tulevat muut mittarien yhdistelmät. Pääosalla tähän ryhmään tulevis-
ta työ on molemmilla mittareilla mitaten keskivertoa. Tähän ryhmään on kuitenkin luokiteltu myös ne erikoiset
tapaukset, jotka ovat toisella mittarilla saaneet hyvät ja toisella huonot pisteet.

Hyvä työ –luokitus on muodostettu seuraavasti:

Luokka	Kriteeri	Luokan osuus vastaajista
Hyvä työ	Molemmat osa-alueet vähintään 81 pistettä	7,2 %
Melko hyvä työ	Toinen väh. 81, toinen 66-80 pistettä	15,7 %
Keskinkertainen työ	Muut tulosityhdistelmät	55,5 %
Melko huono työ	Toinen korkeintaan 50, toinen 51-65 pistettä	13,2 %
Huono työ	Molemmat osa-alueet korkeintaan 50 pistettä	8,4 %

Liite 2

Kysymyslomake

K1 Oletteko tällä hetkellä töissä?

Kyllä
Ei
Ei vastausta → Haastattelemme tällä kertaa vain työssä olevia.

JOS EI TYÖELÄMÄSSÄ (K1=2)

K1a Miksi ette ole töissä?

(Haastattelija valitsee sopivan vaihtoehdon)

Olette työsuhhteessa, mutta olette poissa työelämästä
lomautuksen, opiskelun, äitiysloman, hoitovapaan yms. vuoksi
Olette työtön
Ei vastausta

TÄSTÄ ETEENPÄIN JOS TÖISSÄ TAI ON TYÖSUHDE, JOSTA TILAPÄISESTI
POISSA (K1=1 TAI K1a1)

K2 Onko työnantajanne valtio, kunta tai kuntayhtymä?

Kyllä
Ei
Ei vastausta

K2a Minkälainen työtilanne Teillä on?

Olette vakituksessa eli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa
Olette määräaikaisessa työsuhhteessa
Pääasiallinen työnne on vuokratyö
Teette työtä, josta laskutatte toimeksiantajaa
Jokin muu
Ei vastausta

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

K2a_1 Teettekö 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...?

Teette palkkatyötä toiselle työnantajalle vai
Laskutatte jostain töistä toimeksiantajaa
Ei kumpikaan edellisistä/Ei vastausta

K2b Oletteko tyytyväinen työsuhteenne muotoon eli siihen, että [KYSYMYKSESSÄ K2a MAINITTU]?

Kyllä
Ei
Ei osaa/halua sanoa

K4 Teettekö vuorotyötä?

Kyllä
Ei
Ei vastausta

JOS TEKEE VUOROTYÖTÄ (K4=1)

K4b Kuinka paljon pystytte vaikuttamaan siihen, mitä vuoroja teette?

Erittäin paljon
Melko paljon
Melko vähän
Ette lainkaan
Ei osaa sanoa

K5 Teettekö yötyötä?

Kyllä
Ei
Ei vastausta

K6 Teettekö jakso- tai periodityötä?

Kyllä
Ei
Ei vastausta

KAIKILTA

K7b Koetteko työnne kuormittavaksi tai haitalliseksi ...

Terveydelle
Perhe-elämälle
Ihmissuhteille
Harrastuksille
Ei millekään näistä
Ei osaa sanoa

K9 Onko työpaikallanne luottamusmies?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

K11 Mikä on henkilöstön kokonaismäärä työpaikallanne?

TYÖN MIELEKKYYS

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

Hyvin
Melko hyvin
Jonkin verran
Ei lainkaan
Ei osaa sanoa

Töihin on pääsääntöisesti ikävä mennä.
Työnne on mielenkiintoinen
Voitte hyödyntää osaamistanne hyvin
Työnne on mielestänne hyödyllistä.
Työtänne arvostetaan
Työtänne leimaa jatkuva kiire
Tunnette työssänne innostusta ja työn iloa
Työn ja yksityiselämän yhdistäminen onnistuu työssänne hyvin
Tunnette kuuluvanne samaan porukkaan työtovereidenne kanssa.

K13 Koetteko työn mielekkyyden muuttuneen?

Parempaan suuntaan
Huonompaan suuntaan
Säilyneen ennallaan
Ei osaa sanoa

K15 Kuinka tyytyväinen olette mahdollisuuksiinne vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne?

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

Erittäin tyytyväinen
Melko tyytyväinen
Melko tyytymätön
Erittäin tyytymätön
Ei osaa sanoa

Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu
Siihen, missä järjestyksessä työnne teette
Työtahtiinne
Työmenetelmiinne
Siihen, miten työt jaetaan työntekijöiden kesken

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

Hyvin, Melko hyvin, Jonkin verran, Ei lainkaan, Ei osaa sanoa

Työnantajanne arvostaa työntekijöitä
Työnantajanne ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti
Työnantajanne luottaa teihin
Työnantajanne huolehtii kehittymismahdollisuuksistanne
Työnantajanne kannustaa teitä kokeilemaan uusia asioita
Työnantajanne on organisoinut työt huonosti työpaikallanne
Työnantajanne huolehtii työmääränne oikeasta mitoittamisesta
Työnantajanne asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle
Työnantajanne huolehtii siitä, että tieto kulkee työpaikallanne hyvin
Työnantajanne ei huolehdi riittävästi työpaikanne turvallisuudesta

K20 Kuinka monta päivää olette viimeisten 12 kuukauden aikana ollut työnantajan maksamassa koulu-tuksessa?

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

--

K22 Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana ehdottanut esimiehellenne tai työnantajalle uusia ideoita parantaaksenne...

Kyllä
Ei
Ei osaa/halua sanoa

Omaa työtänne
Työnantajanne tarjoamia tuotteita tai palveluja

JOS JOMPIKUMPI (K22_1=1 tai K22_2=1)

K23 Johtiko ehdotuksenne konkreettiseen ratkaisuun tai parannukseen?

Kyllä
Ei
Ei osaa/halua sanoa

JOS JOMPIKUMPI (K22_1=1 tai K22_2=1)

K24 Saitteko ehdotuksestanne palkkion?

Kyllä
Ei
Ei osaa/halua sanoa

TYÖAIKA JA PALKITSEMINEN

Seuraavat kysymykset liittyvät työaikaan ja palkitsemisjärjestelmiin.

K25 Oletteko?

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 Olisitteko mieluummin kokoaikaisessa työsuhteessa?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

K26 Jos voisitte valita, mikä vaihtoehto sopisi Teille parhaiten?

Tekisitte enemmän töitä ja saisitte vastaavasti enemmän rahaa
Tekisitte saman verran töitä kuin nykyisin
Tekisitte vähemmän töitä, vaikka saisitte vähemmän rahaa
Ei osaa sanoa

K28 Onko Teillä niin halutessanne mahdollisuus vaihtaa lomarahat vapaaksi?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

K29 Vaihdoitteko vuonna 2017 lomarahanne joko osittain tai kokonaan vapaaksi?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

YLITYÖT

K31 Oletteko tehnyt viimeisen 2 kuukauden aikana ylityötä?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

K32 Oletteko saanut kaikesta tekemästänne ylityöstä korvauksen joko rahana tai vapaana?

Kyllä
Ei
Ei osaa/halua sanoa

TYÖAIKAJÄRJESTELMÄ

K34 Monilla työpaikoilla on käytössä liukuva työaika tai työaikapankin kaltainen työajan seurantajärjestelmä. Onko Teidän työpaikallanne käytössä tällainen järjestelmä?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

JOS ON KÄYTÖSSÄ (K34=1)

K34a Miten työpaikanne työaikajärjestelmä toimii?

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 Voitteko käyttää säästöön kertyneitä tunteja myös pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

KAIKILLE

K36 Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olette nykyiseen työaikajärjestelmään?

Erittäin tyytyväinen
Melko tyytyväinen
Melko tyytymätön
Erittäin tyytymätön
Ei osaa sanoa

K36b Edellyttääkö työnantajanne, että olette tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella?

Kyllä
Ei
Ei osaa/halua sanoa

PALKITSEMINEN

K37 Onko teillä mahdollisuus saada peruspalkan lisäksi esimerkiksi kerran tai kaksi kertaa vuodessa maksettavia tulospalkkioita tai vastaavia bonuksia?

(Huom hyväksytään max 6 kertaa vuodessa maksettavat bonukset yms.)

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

JOS SAI BONUKSIA (K37=1)

37b Saitteko viime vuonna (vuonna 2017) tällaisia palkkioita?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

JOS SAI BONUKSIA (K37=1)

37c Paljonko saitte viime vuonna tällaisia palkkioita bruttona?

-- -- -- -- euroa

K37d Monilla työpaikoilla palkitaan työntekijöitä aloitetoiminnasta. Saavatko Teidän työpaikallanne työntekijät palkkion aloitteistaan?

Kyllä, kaikista aloitteista
Kyllä, niistä aloitteista, jotka johtavat konkreettisiin ratkaisuihin tai muutoksiin
Ei
Ei osaa sanoa

TYÖKYKY JA TYÖPAIKAN TURVALLISUUS

Seuraavat kysymykset koskevat sairastamista, työkykyä ja työpaikan turvallisuutta.

K53 Oletteko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana huolissanne turvallisuudestanne työssä?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

K54 Oletteko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana huolissanne työnne haitallisista vaikutuksista terveyteenne?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

K55 Oletteko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana huolissanne työpaikkanne menettämisestä?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

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

Kerran
2 kertaa
3 kertaa
Yli 3 kertaa
Ei osaa sanoa

JOS OLLUT POISSA TÖISTÄ SAIRAUDEN TAKIA (K38=1)

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

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

KAIKILLE

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

LUETTELE 1-3

Kerran
Useamman kerran
Ette lainkaan
Ei osaa sanoa

K40 Kuinka monta päivää voitte olla poissa yhtäjaksoisesti töistä ilman lääkärintodistusta oman sairauden takia?

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

Ette lainkaan
Joskus
Jatkuvasti
Ei osaa sanoa

K43a Oletteko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana?

Ei kertaakaan
Kyllä, kerran
Useita kertoja
Ei osaa sanoa

TYÖELÄMÄSSÄ JATKAMINEN

KYSYTÄÄN VAIN ENNEN VUOTTA 1963 SYNTYNEILTÄ (ELI 55 TÄYTTÄNEILTÄ)

K41 Uskotteko, että terveytenne puolesta pystytte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua?

Aivan varmasti
Melko varmasti
Tuskin
Ei osaa sanoa

YHDENVERTAISUUS

K48 Oletteko havainnut työpaikallanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, jonka perustuu johonkin seu-raaviin asioihin?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

Ikään
Sukupuoleen
Työsuhteen määräaikaaisuuteen
Työsuhteen osa-aikaaisuuteen
Seksuaaliseen suuntautumiseen
Ay-toimintaan
Syntyperään, joka on muu kuin suomalainen
Terveystilaan
Vammaisuuteen

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

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

TOIMEENTULO

K50 Mitkä ovat kuukausitulonne bruttona?

----- euroa

K51 Miten tullette palkallanne toimeen?

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 työhönne.

D1 Kuuluuko työtehtäviinne jotain seuraavista asioista ainakin jonkin verran? Sanokaa KYLLÄ jokaisen soveltuvan asian kohdalla.

Yhteydenpitoa sähköpostilla tai kännykällä
Työskentelyä elektronisten laitteiden kanssa kuten esimerkiksi skannerit, virtuaalilasit tai diagnostiikkalait-teet
Työskentelyä tietokoneohjattujen koneiden kanssa
Työskentelyä robottien kanssa
Ohjelmistojen ohjaamaa työskentelyä kuten esimerkiksi reitti-, tuotanto- tai aikataulusuunnittelu
Asiakkaiden suorittamaa työnne tulosten tai laadun arviointia, esimerkiksi palautelaitteen, tekstiviestitky-selyn tai muun vastaavan kautta

Työsuoritustenne – esimerkiksi työvaiheisiin kuluvan ajan – mittaamista jollain teknisellä laitteella tai oh-jelmistolla
Ei mikään edellisistä
Ei osaa/halua sanoa

D2 Onko omassa työssänne otettu käyttöön uusia teknologisia laitteita kuten esimerkiksi tietojärjestel-miä, automaatteja, robotteja, navigaattoreita tai muita vastaavia muutaman viimeisen vuoden aikana?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

JOS ON OTETTU (D2=1)

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

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

JOS ON OTETTU (D2=1)

D4 Onko työssänne uuden tekniikan käyttöönoton myötä aiempaa enemmän vai vähemmän...

Enemmän
Vähemmän
Saman verran kuin aikaisemmin
Ei osaa/halua sanoa

Osaamisvaatimuksia eli vaatiiko työaiempaa enemmän vai vähemmän osaamista
Henkilökohtaista, kasvokkain tapahtuvaa kanssakäymistä

JOS TYÖSSÄ ON EDES JOTAIN UUTTA TEKNOLOGIAA (D1=1-7)

D5 Kuvaavtko seuraavat väittämät työtänne hyvin, melko hyvin, melko huonosti vai ei lainkaan?

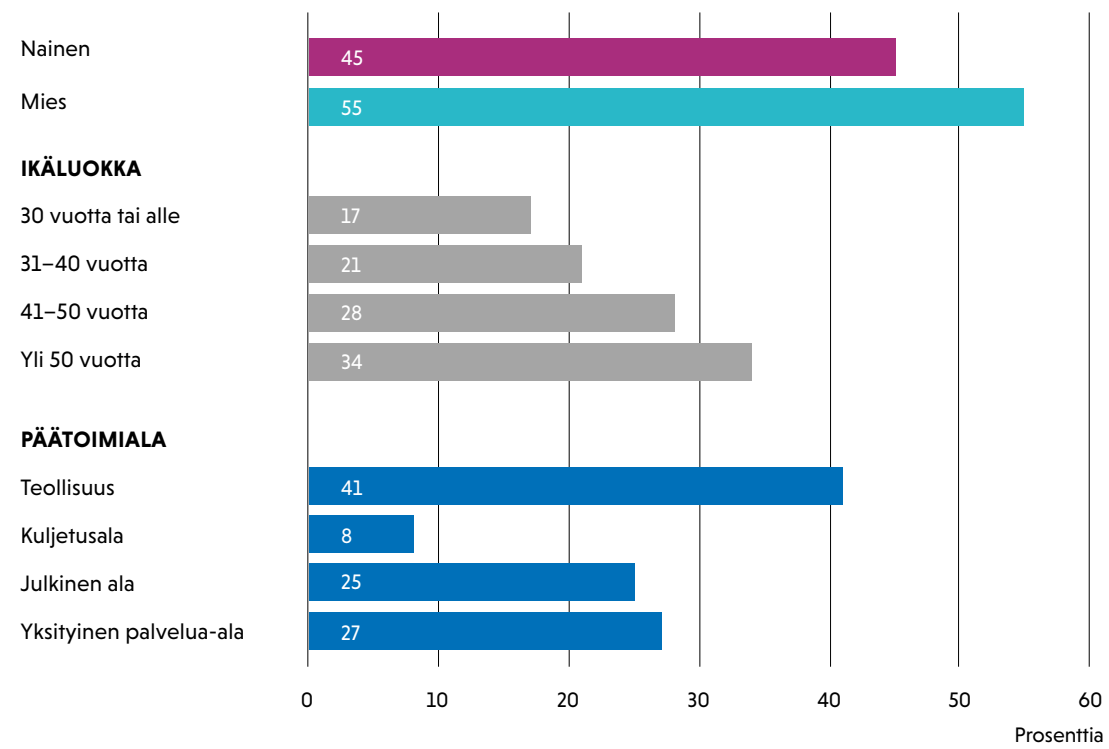
Hyvin
Melko hyvin
Melko huonosti
Ei lainkaan
Ei osaa sanoa

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.

Liite 3

Barometrin vastaajat

Vastaajat (%)



SAK:n työolobarometri 2018

SAK:laisten työntekijöiden käsitykset työelämästä ovat varsin myönteisiä ja suurin osa kokee, että töihin on kiva mennä.

SAK:n työolobarometrin mukaan suomalaisen työelämän laatu ei kuitenkaan ole kohentunut viime vuosina. Työelämää vaivaa edelleen jatkuva kiire ja työntekijät ovat aiempaa tyytymättömämpiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin. Yhä useampi työntekijä on myös huolissaan työn vaikutuksista terveyteen.

SAK kerää työolobarometrilla tietoa SAK:laisten työntekijöiden kokemuksista ja näkemyksistä työstä ja sen järjestelyistä. Toteutamme tutkimuksen kahden vuoden välein.

