

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

Työelämän laatu parantunut – kiire edelleen ongelmana

SAK:n Hyvän työn mittari 2020

SAK



Lisätietoja:

Riitta Juntunen
riitta.juntunen@sak.fi

ISBN 978-951-714-321-9

Sisältö

Tekijältä	4
SAK:n työolobarometri 2020	5
SAK:n Hyvän työn mittari	5

01

Työelämän laadussa suunta parempaan	6
Hyvän työn mittarin kokonaispisteet aiempaa paremmat	8
Miehillä parempi toimeentulo, naisilla enemmän työn iloa	9
Huonoilla työpaikoilla sairastetaan enemmän	10
Hyvässä työssä jaksetaan pidempään	12

02

Kiire uhkaa hyvinvointia työssä	13
Työn liukuminen vapaa-ajalle lisää stressiä	16
Stressioireet yleisiä huonoilla työpaikoilla	18

03

Työn henkinen rasittavuus on turvallisuusriski	20
Väkivallan uhka yleisintä julkisella sektorilla	20
Kiusaaminen ei kuulu työpaikalle	20
Yli kolmannes on havainnut syrjintää työpaikallaan	22

Liitteet	24
Liite 1: SAK:n Hyvän työn mittarin taulukot	24
Liite 2: SAK:n Hyvän työn mittarin muodostaminen	28

Tekijältä

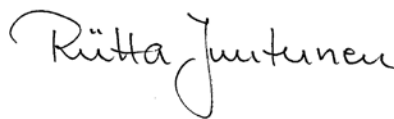
SAK:n Hyvän työn mittari ja Työolobarometri kertovat kahdenlaista, keskenään jopa ristiriitaista tarinaa suomalaisesta työelämästä. Ilahduttavaa on huomata, että työelämän laatu on kokonaisuutena kehittynyt parempaan suuntaan viimeisten kuuden vuoden aikana. Toisaalta kuitenkin työntekijöiden henkisessä työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa on paljonkin huolen aihetta.

Olemme tutkineet vuodesta 2014 lähtien kahden vuoden välein suomalaisen työelämän kehittymistä SAK:n Hyvän työn mittarilla, jossa haastateltavat arvioivat omia työolojaan kymmenellä eri osa-alueella. Poikkeuksetta joka kyselykerralla parhaiksi asioiksi työssä ovat nousseet työturvallisuus ja hyvä työporukka. Eniten huolta aiheuttavat puolestaan kova työtahti ja kiire sekä huoli työn haitallisista vaikutuksista terveyteen. Näin siis positiivisesta kehityksestä huolimatta tänäkin vuonna.

Merkittävin seuraus alituisesta kiireestä on se, että työntekijät eivät ehdi tehdä töitään niin hyvin kuin haluaisivat. Se jos mikä aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta ja stressiä. Kaksi viidestä SAK:laisesta kärsii työnsä vuoksi vähintään kerran viikossa jonkinlaisista stressioireista – tuntee itsensä ärtyisäksi tai hermostuneeksi, tai kärsii uni-, muisti- tai keskittymisvaikeuksista. Huolestuttavaa on, että stressioireet ovat kaikkein yleisimpiä nuorimpien työntekijöiden keskuudessa. Lähes puolet alle 30-vuotiaista SAK:laisista kärsii jonkunlaisista stressioireista viikoittain. Myös työn liukuminen vapaa-ajalle näyttää lisäävän voimakkaasti työntekijän stressikokemuksia.

SAK:n työolobarometrista välittyy myös selkeä kuva naisten ja miesten työelämäkokemusten välisestä erosta. Sen ohella, että miesten tulotaso on parempi kuin naisilla, naisia koskettavat myös työelämän nurjat puolet useammin kuin miehiä. Naiset kokevat työssään kiirettä ja stressiä miehiä useammin. Heillä työasiat pyörivät mielessä usein myös vapaa-ajalla, ja työtilanteen epävarmuus ahdistaa erityisesti nuoria palvelualalla työskenteleviä naisia.

Vaikka suomalaisen työelämän laatu onkin viime vuosina kehittynyt myönteisesti, tekemistä vielä riittää. Reilulla neljänneksellä SAK:laisista on hyvät tai melko hyvät työolosuhteet, mikä johtuu erityisesti melko hyvien töiden lisääntymisestä viimeisten kuuden vuoden aikana. Yli puolet SAK:laisista tekee töitä työpaikalla, jonka oloja voi kuvata sanalla keskinkertainen. Lähes viidenneksen työolot ovat kuitenkin vielä joko huonot tai melko huonot. Työelämän laadun kehittäminen vaatii edelleen määrätietoisia toimia, jotta yhä useampi saisi tehdä töitään hyvissä työoloissa.



Riitta Juntunen
SAK

SAK:n työolobarometri 2020

SAK:laisten työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työstä ja työhön liittyvistä järjestelyistä kerätään kahden vuoden välein SAK:n työolobarometrilla. Kantar TNS Oy keräsi vuoden 2020 tutkimusaineiston tekemällä yhteensä 1003 puhelinhaastattelua helmi-maaliskuussa 2020.

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

Aineisto ehdittiin pääosin kerätä ennen kuin koronakriisi iski koko voimallaan Suomeen, eikä vastausajankohdalla näytä olleen systemaattista vaikutusta tuloksiin.¹

SAK:n Hyvän työn mittari

Hyvän työn mittari kuvaa työelämän laatua SAK:laisilla aloilla. Mittarissa on kaksi osaa, joista toinen mittaa työelämän perusasioita ja toinen työnteon sujumiseen liittyviä tekijöitä. Yhteensä arvioidaan 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.

Sekä perusasioita että työnteon sujumista mitataan pisteillä 0–100. Ulottuvuudet yhdistetään Hyvä työ -luokitukseksi seuraavasti²:

Hyvä työ	Molemmat mittarit vähintään 81 pistettä
Melko hyvä työ	Toinen mittari vähintään 81 pistettä, toinen vähintään 66 pistettä
Keskinkertainen työ	Joko molemmat mittarit 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

SAK:n Hyvän työn mittarin esikuva on Saksan DGB:n (Deutscher Gewerkschaftsbund) Gute Arbeit -indeksi. Mittarin laatimisesta on tarkka kuvaus julkaisumme liiteluvussa.

¹ Haastattelujankohdtaa vertailtiin monin tavoin, mm. vastausviikoittain ja ennen/jälkeen hallituksen ensimmäisen ison koronatiedotustilaisuuden, jossa kiellettiin yli 500 henkilön kokoontumiset (torstaina 12.3.2020). Eri kiintiöiden täyttämistä johtuen vastaukset poikkeavat hieman toisistaan vastausviikkojen välillä, kun haastattelut ovat painottuneet esim. eri ikäryhmiin. Koronakriisin voisi olettaa näkyvän esimerkiksi kysymyksissä, onko huolestunut työn vaikutuksista terveyteen tai työpaikan menettämisestä. Tilastollisesti merkitseviä eroja vastausajankohtien välillä ei tällaisissa kysymyksissä näy, joten on todennäköistä, että kriisi ei ole ehtinyt juurikaan vaikuttaa barometrin tuloksiin.

² Luokituksessa on hyödynnetty DGB-indeksin pisterajoja.

01

Työelämän laadussa suunta parempaan

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

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

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

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

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

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

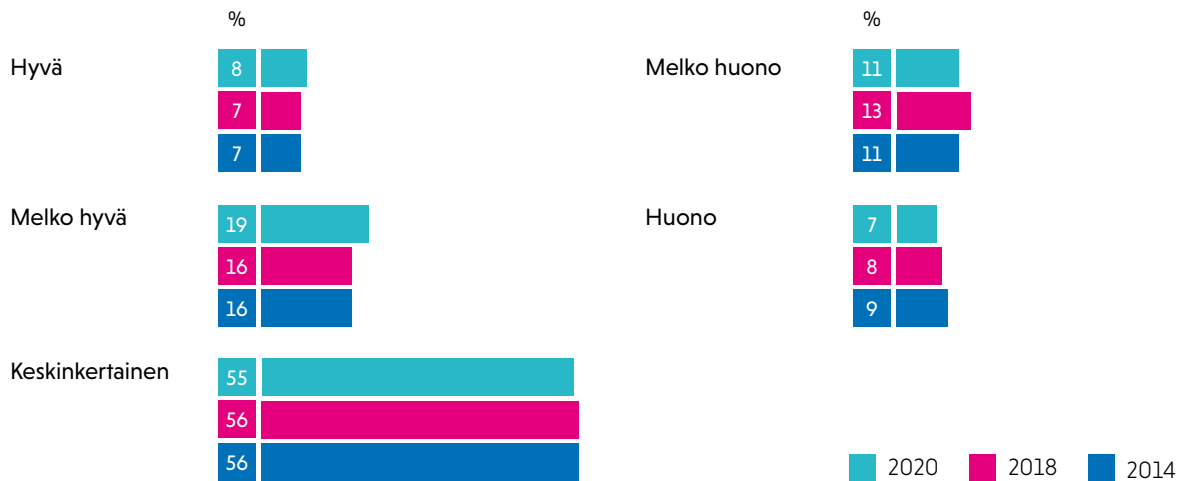
Yli puolet SAK:laisista työskentelee edelleen töissä, joita voi kuvata sanalla keskiverto. Näissä töissä osa asioista on hyvin ja osa huonosti, mutta työelämän laadussa on paljon kehittämisen varaa.

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

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

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

SAK:laisten jakautuminen hyvälle ja huonoille työpaikoille (%)



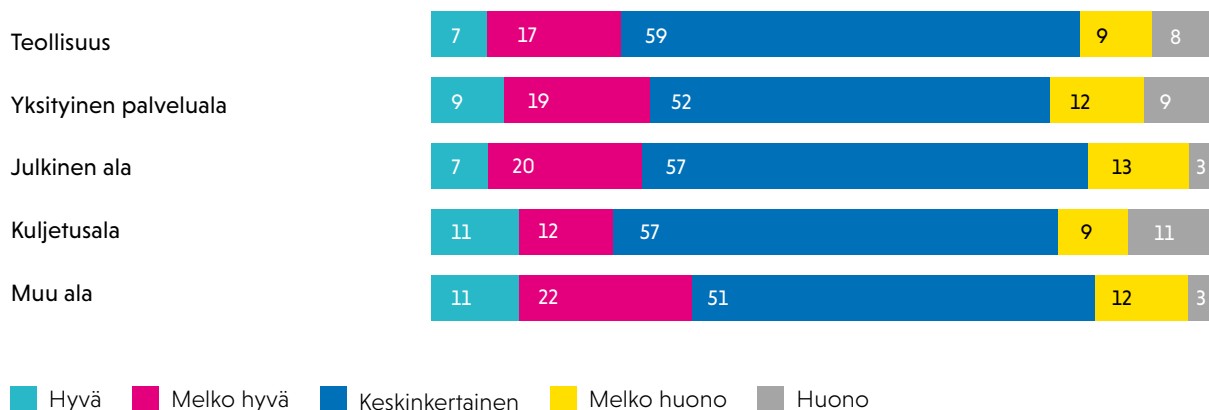
hyvillä työpaikoilla, ja vain noin yksi kymmenestä vähintään melko huonolla.

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

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

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

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



Hyvän työn mittarin kokonaispisteet aiempaa paremmat

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

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

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

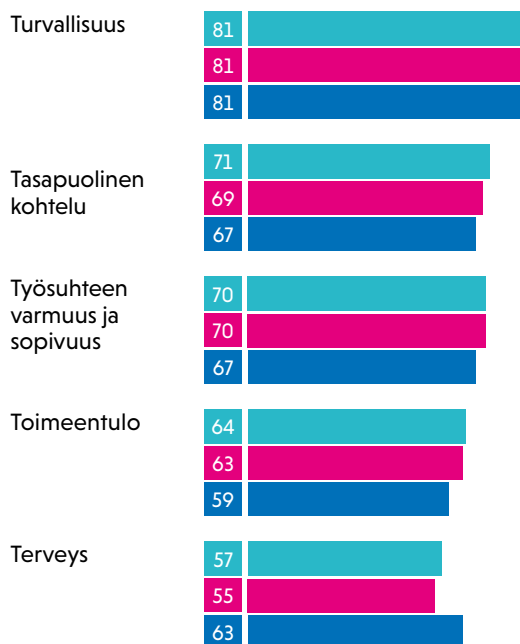
Poikkeuksena on viime mittauksessa keskeiseksi noussut työntekijöiden terveyttä kuvaava ulottuus. Huoli työn vaikutuksesta terveyteen sekä työn kuormittavuus ja haitallisuus terveyden kannalta nousivat dramaattisesti vuodesta 2014 vuoteen 2018. Tämä muutos ei valitettavasti ole kokonaan palautunut aiemmalle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

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

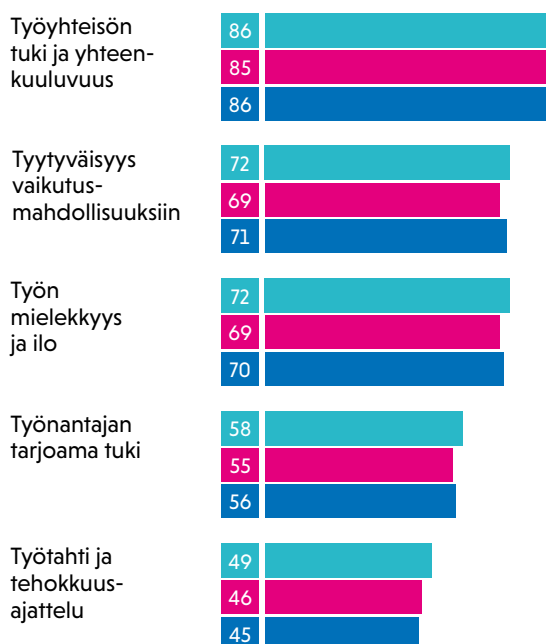
Kokonaispisteet



TYÖOLOT



TYÖNTEON SUJUMINEN



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

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

Miehillä parempi toimeentulo, naisilla enemmän työn iloa

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

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

Työelämän suurin ongelma on edelleen kiire.

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

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

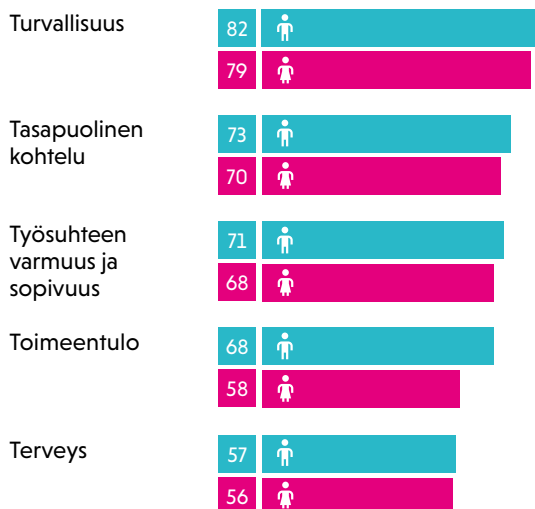
SAK:n Hyvän työn mittari (sukupuolen mukaan, pisteet asteikolla 0–100)

Kokonaispisteet

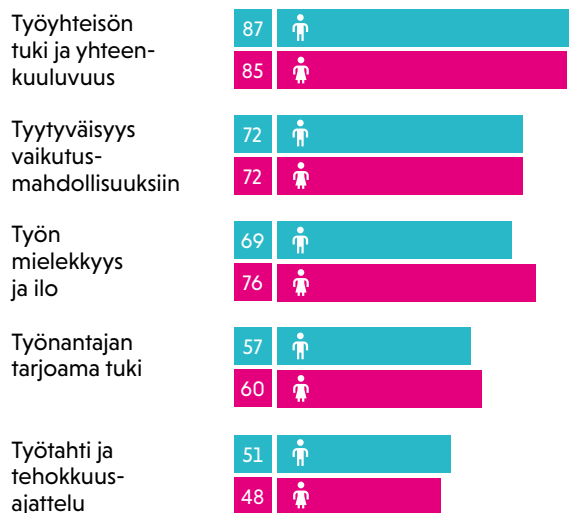


Mies Nainen

TYÖOLOT



TYÖNTEON SUJUMINEN



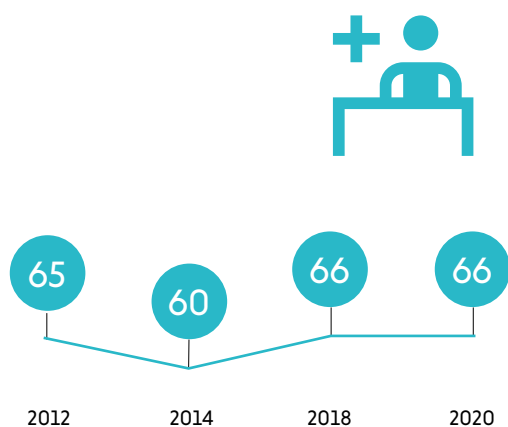
Huonoilla työpaikoilla sairastetaan enemmän

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

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

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

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



⁴ Kelan tiedote 29.1.2020: Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä.

Työn laadun parantaminen on tehokas tapa vähentää sairauspoissaoloja.

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

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

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

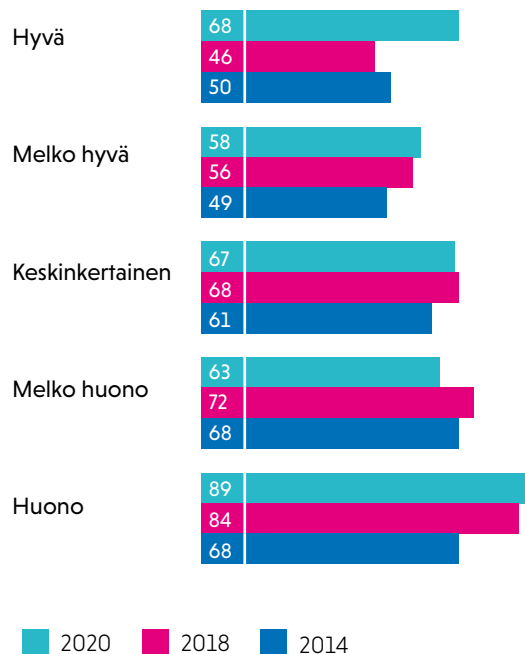
joten työn laadun parantamiseen tähtäävät toimenpiteet ovat myös taloudellisesti hyviä investointeja.

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

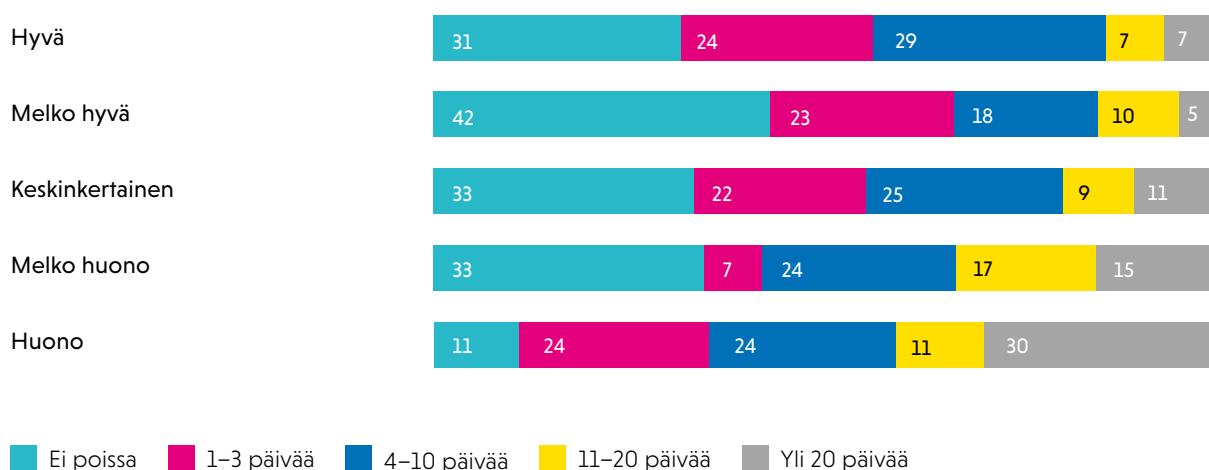
Hyvillä ja melko hyvillä työpaikoilla yli kymmenen päivää sairauden vuoksi poissaolleiden osuus on selkeästi pienempi kuin huonoilla ja melko huonoilla työpaikoilla. Huonoilla työpaikoilla jopa kaksi viidestä (41 %) on sairastanut enemmän kuin kymmenen päivää viimeisen vuoden aikana. Työpaikan laadun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

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

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



Sairauspäivien määrä edellisen vuoden aikana työn laadun mukaan (%)



Työhyvinvointiin panostaminen pidentää työuria.

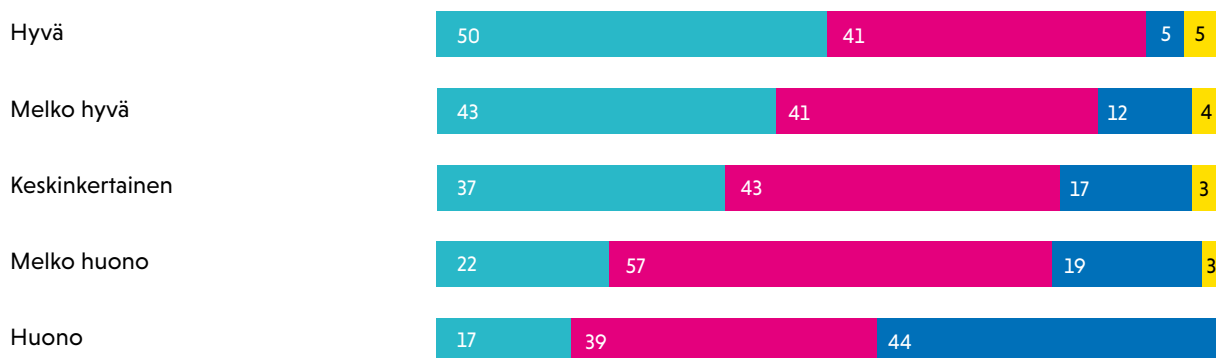
Hyvässä työssä jaksetaan pidempään

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

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

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

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



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

02

Kiire uhkaa hyvinvointia työssä

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

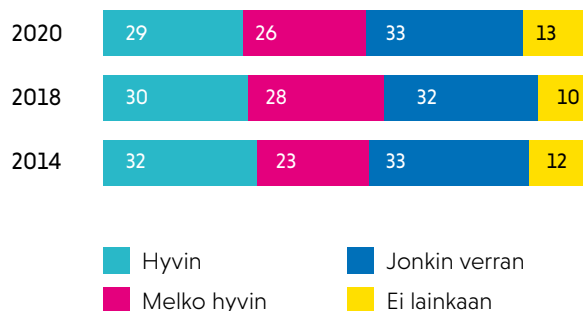
Yli puolet (55 %) SAK:laisista kokee, että väite ”Työtäsi leimaa jatkuva kiire” kuvaa heidän kokemuksiaan työstään hyvin tai melko hyvin. Ainoastaan 13 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että väite ei kuvaa heidän työtään lainkaan.

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

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

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

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



55 %
kokee, että
työtä leimaa
jatkuva kiire.

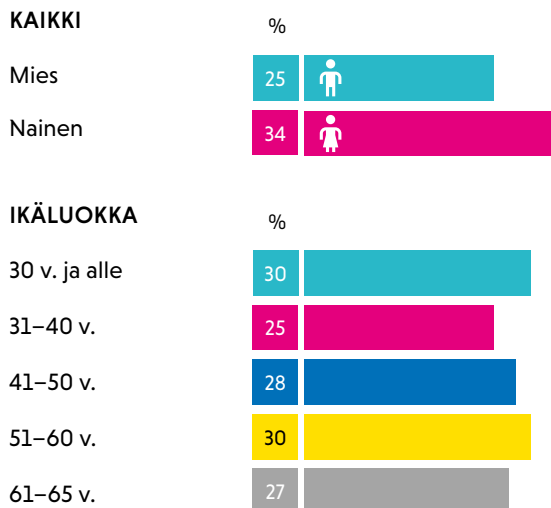
⁵ Sutela, Pärnänen, Keyriläinen: Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018

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

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

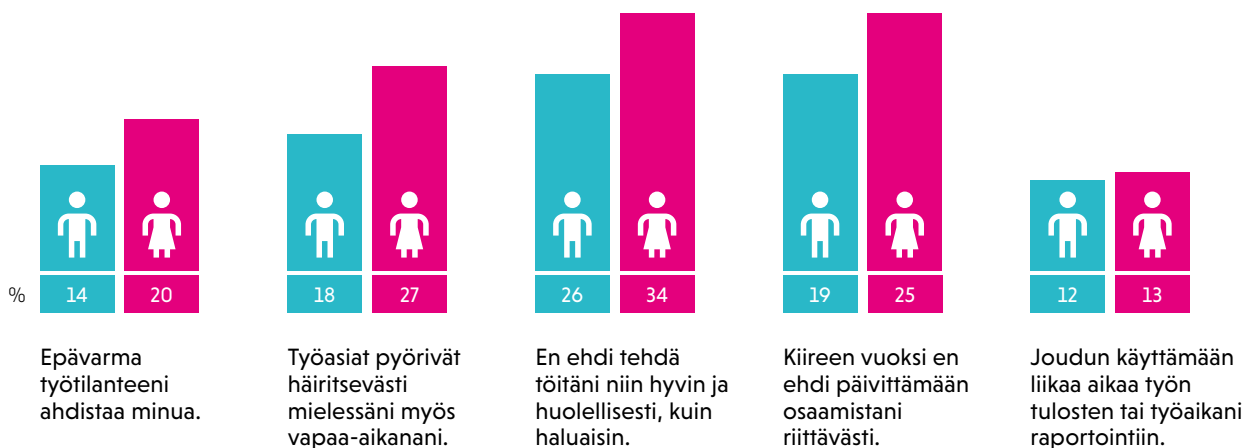
Työn ja kiireen aiheuttamat paineet ja kuormittavuus näyttäisivät koskettavan huomattavasti useammin naisia kuin miehiä – kuten kiireen kokemus ylipäänsäkin. Reilu kolmannes naisista (34 %) kokee, ettei pysty tekemään töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Miehistä näin ajattelee reilu neljännes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

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

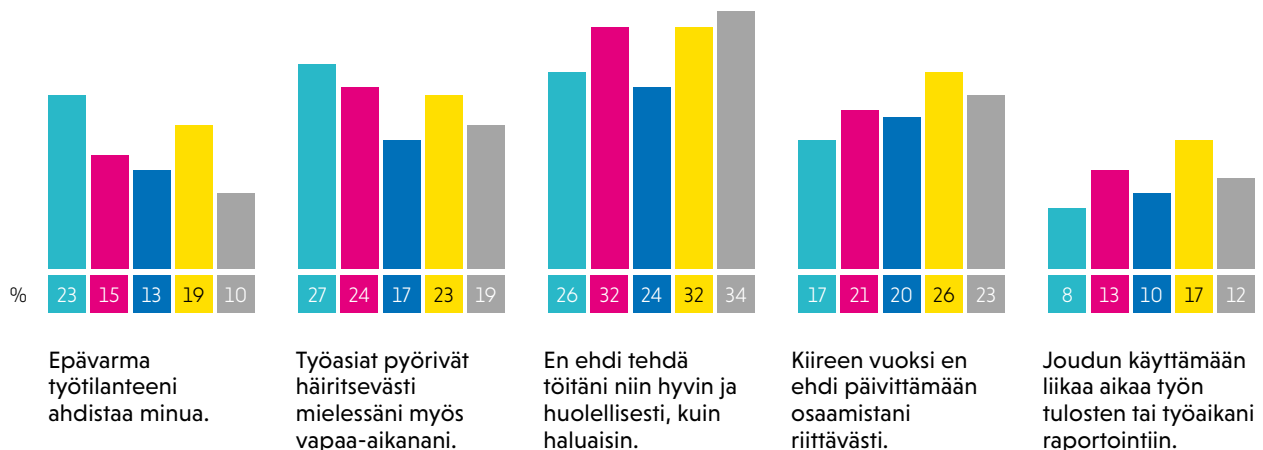


Työn kuormittavuus koskee useammin naisia, kuin miehiä.

Väittämät kuvaavat tilannetta hyvin tai melko hyvin (%)



Väittämät kuvaavat tilannetta hyvin tai melko hyvin (%)



30 v. ja alle

31–40 v.

41–50 v.

51–60 v.

61–65 v.

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

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

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

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

Työn liukuminen vapaa-ajalle lisää stressiä

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

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

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

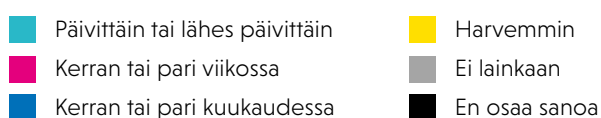
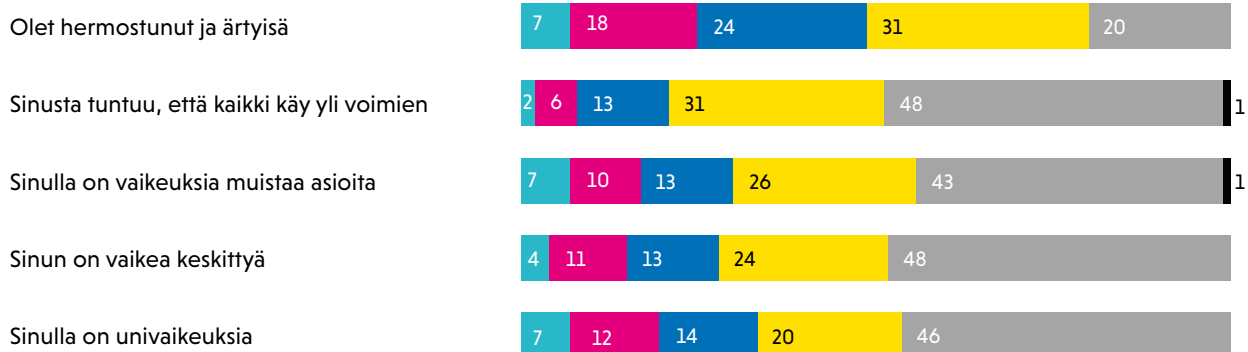
Naiset kärsivät stressioireista useammin kuin miehet. Se näkyy myös siinä, että naisvaltaisilla aloilla, kuten yksityisellä palvelualalla ja julkisella sektorilla

stressikokemuksia on enemmän kuin miesvaltaisilla teollisuus- ja kuljetusaloilla.

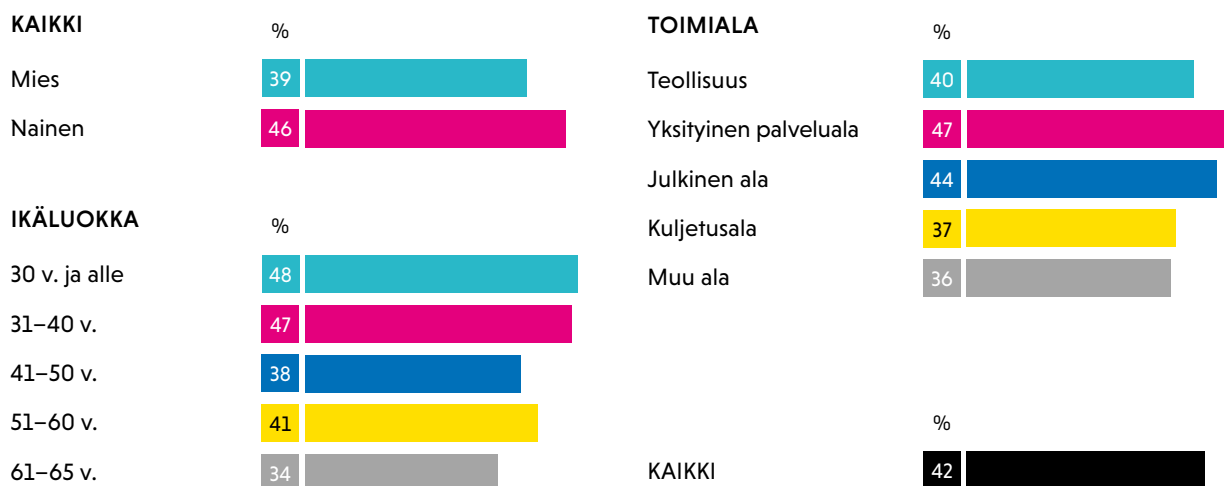
Yksi selkeä kuormitustekijä on työn liukuminen vapaa-ajalle. Omalta osaltaan uusi teknologia, älypuhelimet ja erilaiset sovellukset ovat johtaneet siihen, että työntekijät hoitavat työasioita myös vapaa-aikanaan. Toisaalta kuitenkin joka viides (20 %) SAK:laisista työntekijöistä on tilanteessa, jossa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

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

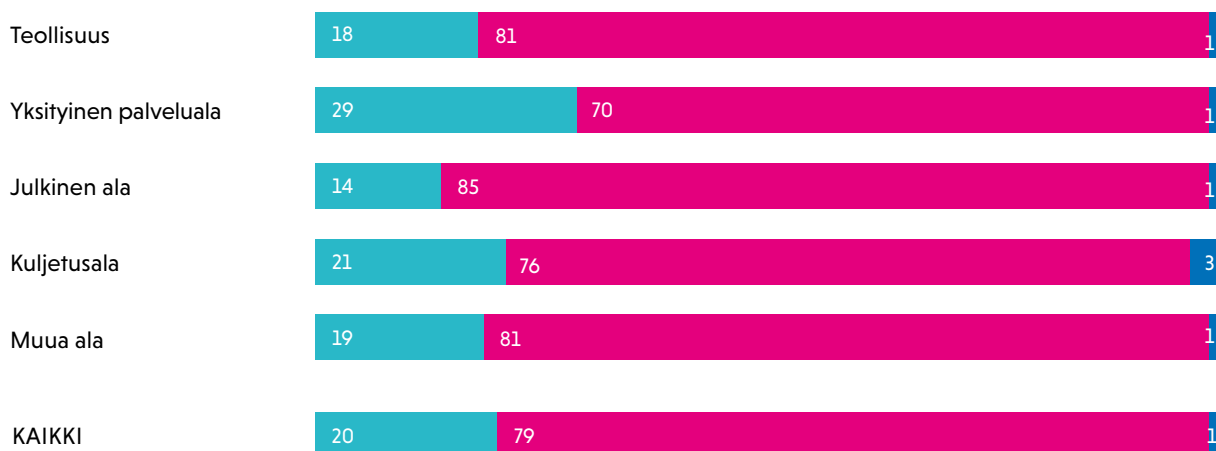
Miten usein sinulla on ollut työsi vuoksi seuraavia tuntemuksia? (%)



Vähintään yksi kuormitusoire vähintään viikoittain (%)

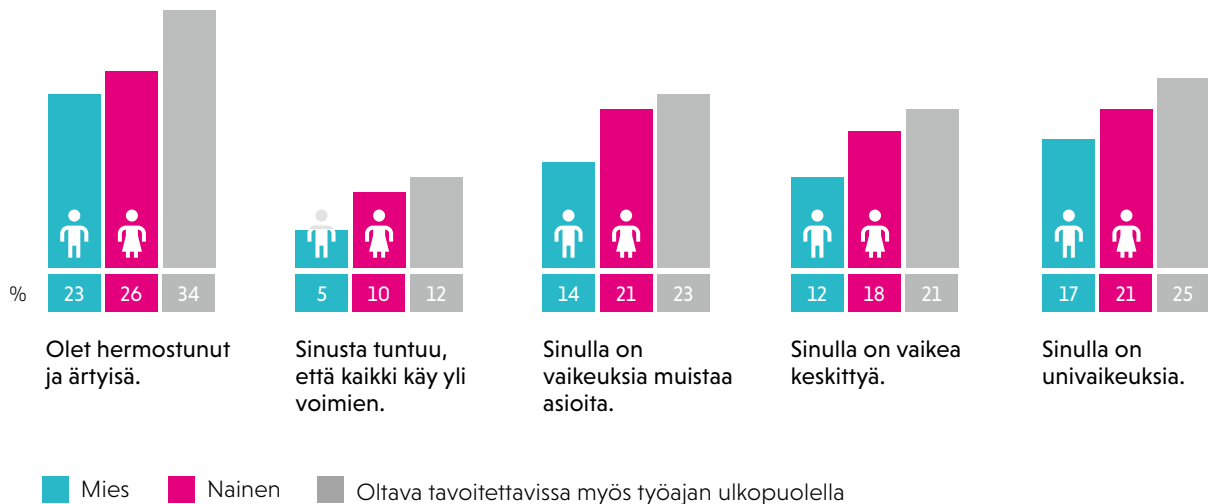


Edellyttääkö työnantajasi, että olet tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella? (%)



■ Kyllä
 ■ Ei
 ■ Ei osaa sanoa

Vähintään viikoittain seuraavanlaisia tuntemuksia työn vuoksi? (%)



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

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

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

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

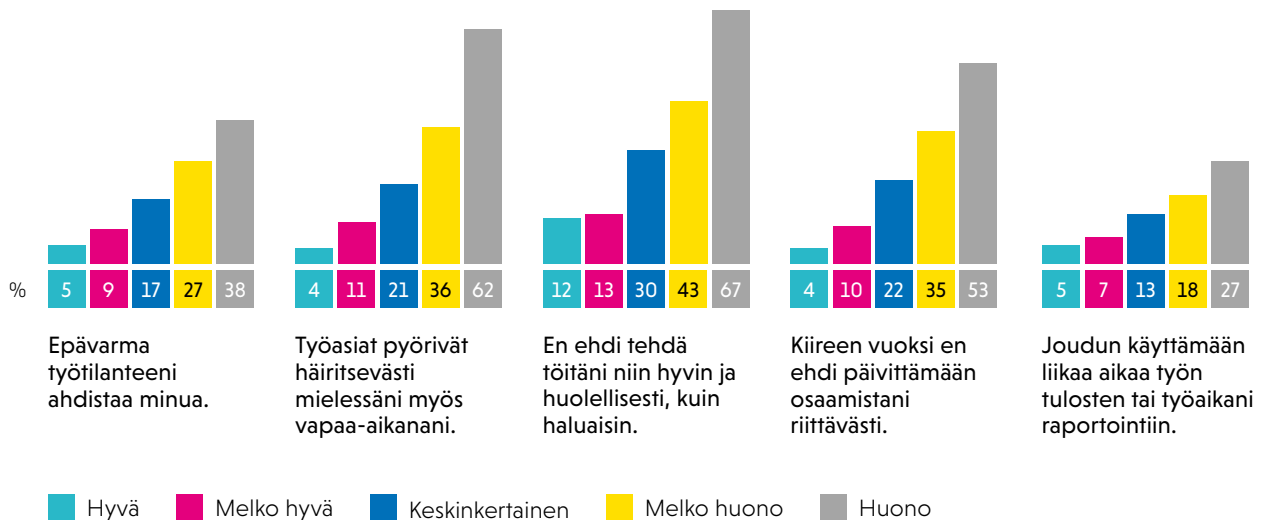
Stressioireet yleisiä huonoilla työpaikoilla

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

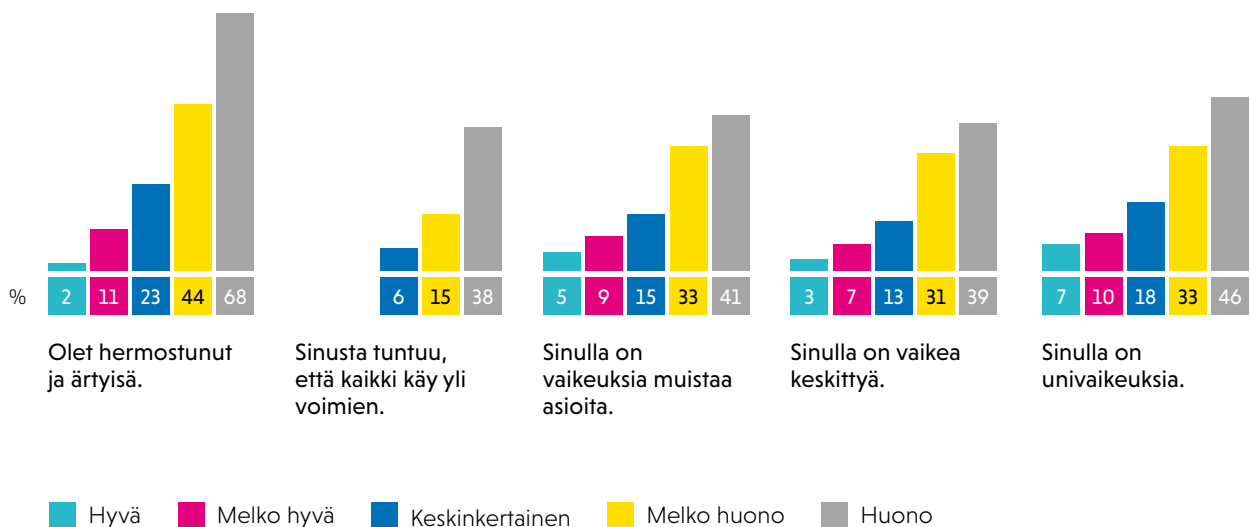
Hyvillä työpaikoilla vain neljä prosenttia vastaajista katsoo esimerkiksi, että väittämä "Työasiat pyörivät häiritsevästi mielessäni myös vapaa-aikanani" kuvaa heidän tilannettaan hyvin tai melko hyvin. Huonoilla työpaikoilla vastaava osuus on 62 prosenttia eli noin 15-kertainen.

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

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



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



03

Työn henkinen rasittavuus on turvallisuusriski

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

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

Väkivallan uhka yleisintä julkisella sektorilla

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

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

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

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

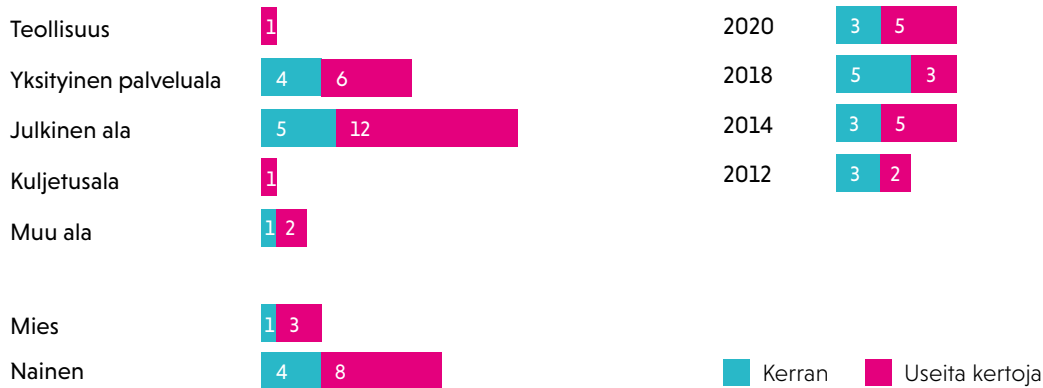
Vähiten väkivaltaa tai sen uhkaa on koettu teollisuuden työpaikoilla. Myös kuljetusalalla riski joutua väkivallan kohteeksi on varsin vähäinen, eikä kukaan ole joutunut kohteeksi useita kertoja vuoden aikana.

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

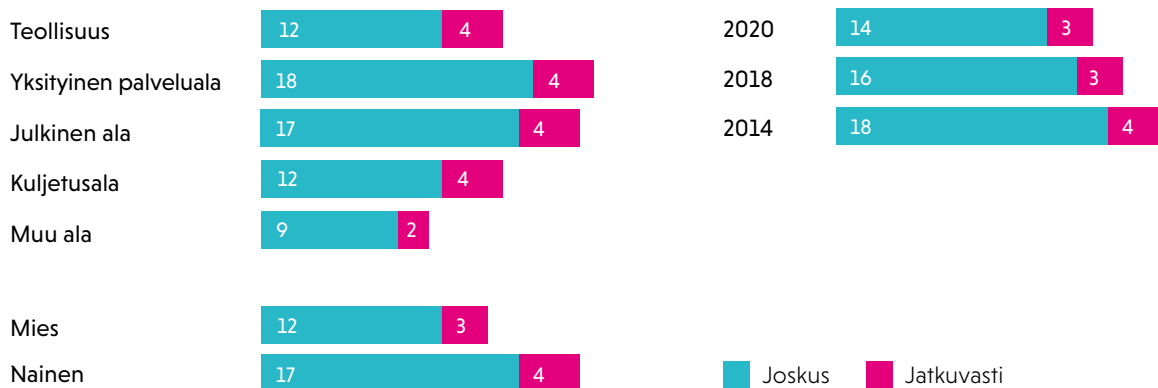
Kiusaaminen ei kuulu työpaikalle

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

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



Joutunut henkisen väkivallan kohteeksi viimeisen vuoden aikana (%)



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

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

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

Yli kolmannes on havainnut syrjintää työpaikallaan

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

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

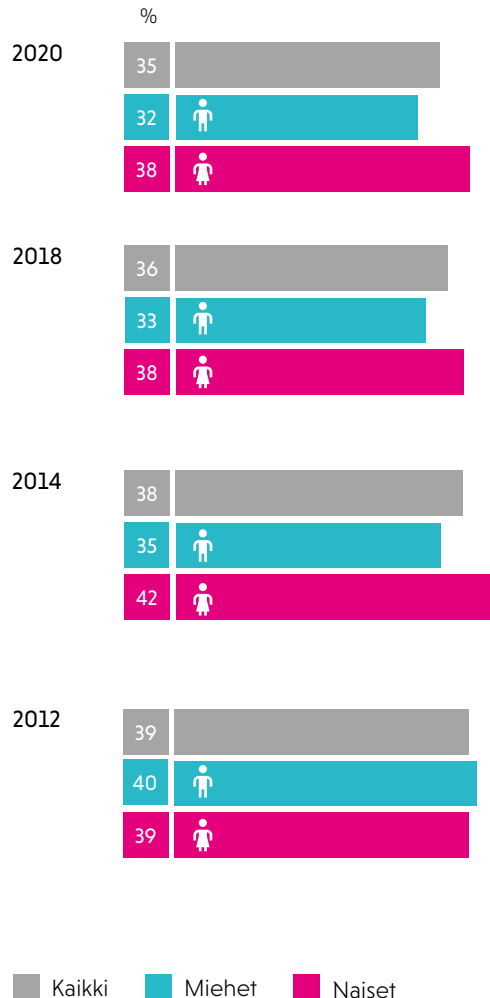
Useimmiten havaittu syrjintä on liittynyt henkilön terveydentilaan, jota on havainnut omalla työpaikallaan 15 prosenttia SAK:laisista työntekijöistä. Työntekijän ikään tai ei-suomalaiseen syntyperään liittyvää syrjintää työpaikallaan on havainnut 12 prosenttia SAK:laisten liittojen jäsenistä.

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

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

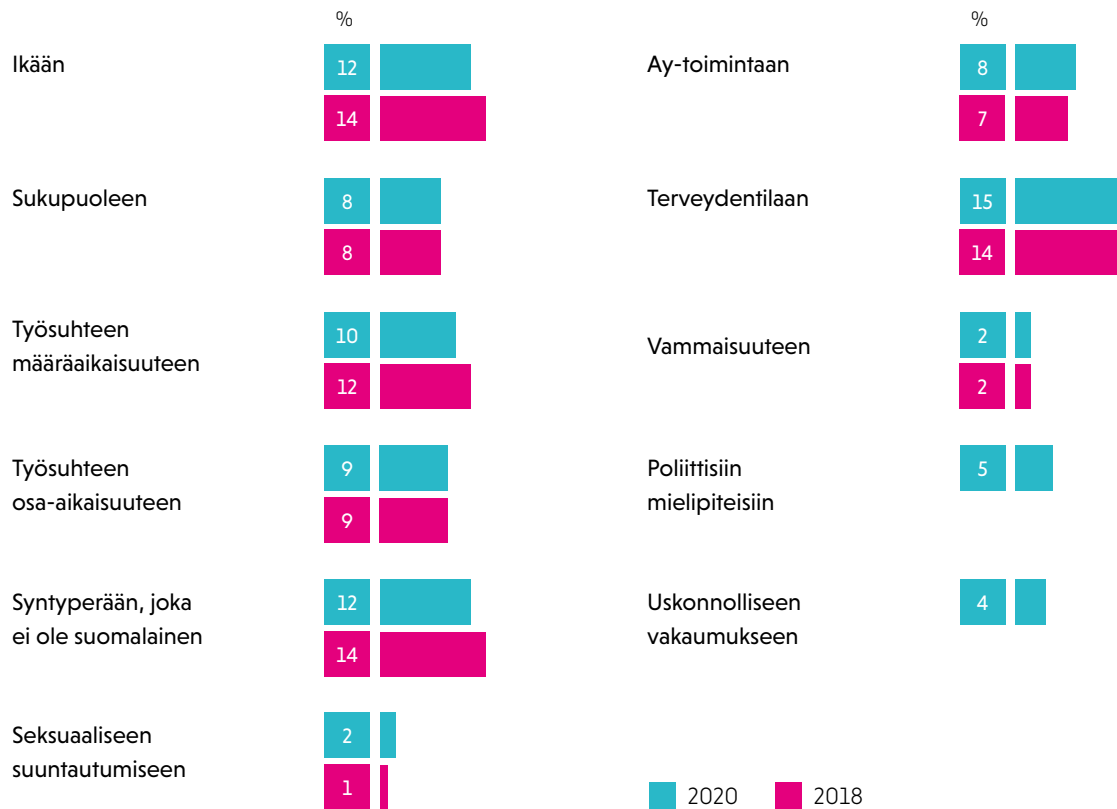
Työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti ja tasa-arvolaki luo puitteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi myös työelämässä. Yhdenvertaisuuslaki kieltää rotuun, kansallisuuteen, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen ja muuhun henkilöön liittyvän syyhyn perustuvan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

Havainnut vähintään yhtä syrjinnän muotoa (%)



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

Havainnut syrjintää työpaikalla (%)



35 %

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

Liitteet

Liite 1: SAK:n Hyvän työn mittarin taulukot

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

TYÖELÄMÄN PERUSASIAAT

1. Terveys

Koetko työsi kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydellesi? (%)

	2014	2018	2020
Kyllä	33	40	42
Ei	67	60	58

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

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

2. Turvallisuus

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

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

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

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

3. Työsuhteen varmuus ja sopivuus

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

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

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

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

4. Toimeentulo

Bruttotulot (%)

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

Miten hyvin tulet toimeen palkallasi? (%)

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

5. Tasapuolinen kohtelu

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

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

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

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

TYÖNTEON SUJUMINEN

6. Tuki työnantajalta

Työnantajasi huolehtii kehittymismahdollisuuksistasi. Väite kuvaa työnantajaasi (%)

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

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

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

7. Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin

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

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

Miten tyytyväinen olet mahdollisuuksiisi vaikuttaa työmenetelmiisi? (%)

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

8. Työyhteisön yhteenkuuluvuus¹¹

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

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

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

9. Työn ilo ja mielekkyys

Työsi on mielenkiintoinen.
Väite kuvaa työtäsi (%)

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

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

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

10. Työtahti ja tehokkuusajattelu

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

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

Työtäsi leimaa jatkuva kiire.
Väite kuvaa työtäsi (%)

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

Liite 2

SAK:n Hyvän työn mittarin muodostaminen

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

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

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

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

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

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

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

Perusasiat: Turvallisuus, terveys, toimeentulo

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

Taulukko 1 Perusasioita kuvaavan indeksin muodostaminen.

Kokonaisuus	Muuttuja	Vastaus	Osuus vastaajista 2018 %	Pisteitä
Terveys (painoarvo 20%)	Kokee työn kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydelle	Kyllä	40	0
		Ei	60	10
	Ollut 12 kk aikana huolissaan työn haitallisista vaikutuksista terveydelleen	Kyllä	50	0
		Ei	50	10
		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
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 ¹² (3000 e/kk)	28	15
		Vähintään 1890 e/kk ¹³ , alle mediaanin	47	7,5
		Alle 1890 e/kk, mutta ei kokopäivätyö - tai ei tulotietoa	16	7,5
		Alle 1890 e/kk JA on kokopäivätyössä	9	0
	Toimeentulo palkalla	Erittäin hyvin	12	15
		Melko hyvin	67	10
		Melko huonosti	17	5
		Ei riitä toimeentuloon	4	0
		Ei osaa sanoa	0	7,5
Tasapuolinen kohtelu (Painoarvo 15%)	Työnantaja ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti	Kuvaa työnantajaa hyvin	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

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

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

Työnteon sujuvuus ja sisältö

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

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

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

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

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

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

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

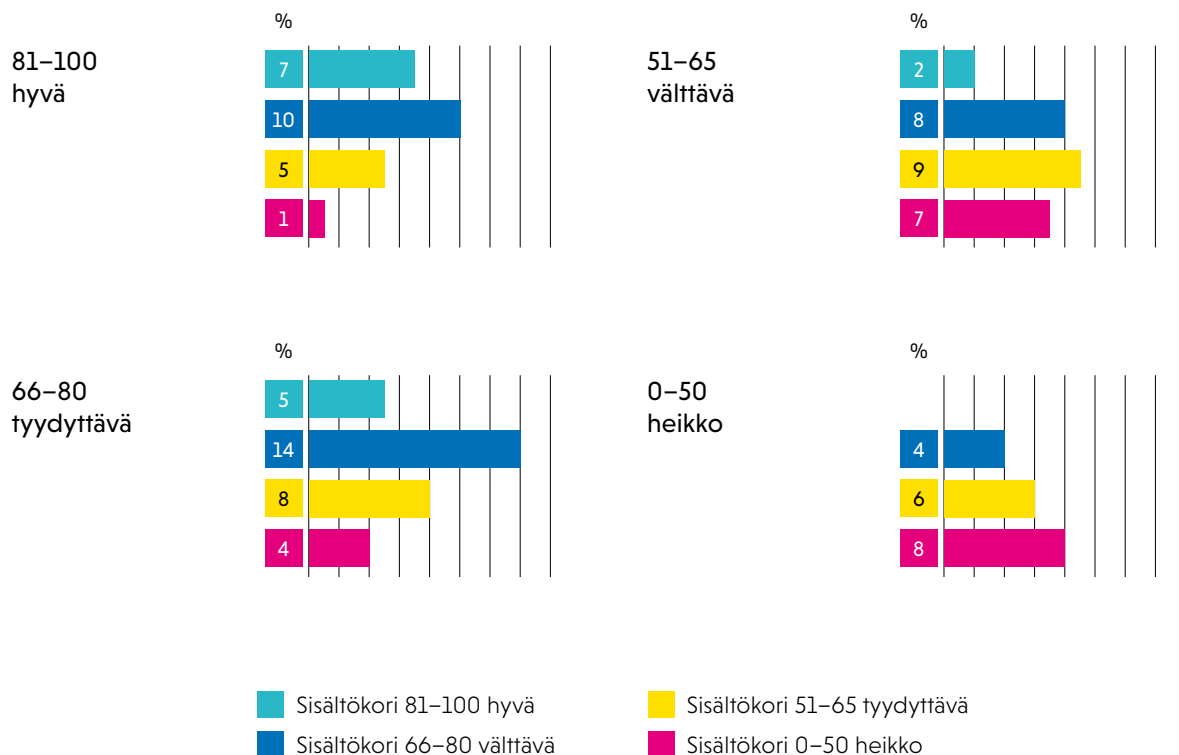
Peruskorin keskiarvoksi saadaan 67, sisältökorin 65, ja koko indeksin keskiarvo yhdistettynä (korien painoarvo 50/50) on tällöin luonnollisesti 66 eli sama kuin vuonna 2014. Kaikissa em. luvuissa mediaanipistemäärä eli keskimmäisen vastaajan saama pistearvo on aavistuksen keskiarvoa korkeampi.

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

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

Perus- ja sisältöasioita kuvaavien indeksien ristiintaulukointi (%).

PERUSKORI



SAK:n Hyvän työn mittari 2020

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

Myönteisestä kehityksestä huolimatta alituinen kiire työssä on edelleen työelämän suurin ongelma. Kiire ja tehokkuuden asettaminen kaiken muun edelle aiheuttavat stressiä ja jaksamisongelmia. Iso osa kokeekin, ettei ehdi kiireen vuoksi tehdä työtään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi.

SAK:n Hyvän työn mittari on osa SAK:n työolobarometria, jolla kerätään työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työstä ja sen järjestelyistä. Toteutamme tutkimuksen kahden vuoden välein.

The SAK logo consists of the letters 'SAK' in white, bold, sans-serif font, centered within a red parallelogram shape.

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