

SAK

UUSI KULMA

TYÖELÄMÄTUTKIMUSTA



SAK:N HYVÄN TYÖN MITTARI 2016
**HYVÄSSÄ TYÖSSÄ
VOI VAIKUTTA**

SAK:N HYVÄN TYÖN MITTARI 2016
HYVÄSSÄ TYÖSSÄ VOI VAIKUTTAA



ISBN 978-951-714-301-1
Painokarelia Oy 2016
Kannen kuva: Reijo Nenonen / Vastavalo.fi

SAK:N HYVÄN TYÖN MITTARI

SAK:ssa laadittiin vuoden 2014 työolobarometrin yhteydessä uusi työelämän laatua kuvaava Hyvän työn mittari. Pohjan mittarille muodostavat SAK:n Hyvä työ -asiakirja sekä Saksan ammatillisen keskusjärjestön DGB:n Gute Arbeit -indeksi.

Hyvän työn mittari on osa SAK:n työolobarometria, joka tehdään kahden vuoden välein. Vuoden 2016 kyselytutkimukseen haastateltiin helmi-maaliskuussa 1 200:ta SAK:laisten ammattiliittojen jäsentä.

SISÄLLYSLUETTELO

SAK:n Hyvän työn mittari	3
Miten mitattiin?	4
Työhön yhä vaikeampi vaikuttaa	5
Turvallisuuden tunne vahvistunut	6
Hyvät työt edelleen harvassa	7
Hyvässä työssä sairastetaan vähemmän ...	8
... ja jaksetaan kauemmin	9
Kenellä on hyvät työolot?	11
Liitetaulukot	12
Työelämän perusasiat	12
Työnteon sujuminen	14

MITEN MITATTIIN?

Hyvän työn mittarissa on kaksi osaa, joista toinen mittaa työelämän perusasioita ja toinen työnteon sujumiseen liittyviä tekijöitä. Näitä kumpaakin hyvän työn ulottuvuutta on arvioitu yhteensä kymmenellä eri osa-alueella.

Työelämän perusasioihin kuuluvat terveys, turvallisuus, toimeentulo¹, työsuhteen varmuus ja sopivuus sekä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Työnteon sujuvuuteen liittyvät puolestaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet, työn ilo ja mielekkäys, työtahti, työnantajan antama tuki sekä työyhteisön asenne ja yhteenkuuluvuus.

Sekä perusasioita että työnteon sujumista mitattiin pisteillä 0–100. Jotta työtä voidaan kuvata hyväksi, molemmista mittareista on saatava vähintään 81 pistettä. Jos taas molemmilla ulottuvuuksilla pistemäärä jää alle 51:n, työnteon olosuhteet ovat todella huonot, jopa ala-arvoiset².

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	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

¹ Vuoden 2016 haastatteluisissa aiempaa selvästi useampi ei halunnut tai osannut kertoa bruttotulojaan. Tulotietojen käyttämistä mittarin laadinnassa muutettiin tämän seurauksena. Näissä vertailuissa muutos on tehty myös vuoden 2014 aineistoon, joten tiedot ovat vertailukelpoisia. Tästä johtuu, että kaikki luvut eivät ole täysin identtisiä vuonna 2014 raportoitujen Hyvän työn mittarin tulosten kanssa.

² Luokituksessa on hyödynnetty DGB:n Gute Arbeit -indeksin pisterajoja.

TYÖHÖN YHÄ VAIKEAMPI VAIKUTTAA

SAK:n Hyvän työn mittari osoittaa, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat merkittävästi heikentyneet kahden vuoden aikana.

Työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin, työtehtäviin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin eivät ole työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin³ mukaan kehittyneet lainkaan tällä vuosituhannella. Samaisen barometrin mukaan työntekijäammateissa työskentelevillä on huomattavasti heikommät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä kuin toimihenkilöammateissa.

SAK:n työolobarometrissa tämä ongelma on näkynyt vielä vahvemmin. Vuonna 2012 SAK:laisten liittojen jäsenten vaikutusmahdollisuudet olivat aiempiin mittauksiin verrattuna heikentyneet kaikilla osa-alueilla.⁴

Vuodesta 2014 alkaen SAK:n työolobarometrissa on kysytty työntekijöiden tyytyväisyyttä omaan vaikutusmahdollisuuksiinsa. Vuoden 2016 barometri osoittaa, että niiden vastaajien osuus, jotka ovat tyytymättömiä omaan vaikutusmahdollisuuksiinsa, on viimeisen kahden vuoden aikana enemmän kuin kaksinkertaistunut. Osuus nousi 11 prosentista 25 prosenttiin.

Useissa tutkimuksissa on havaittu, että työntekijöiden hyvinvointi on enemmän yhteydessä heidän vaikutusmahdollisuuksiinsa kuin työn määrään. Jos työntekijällä on vähintään melko paljon mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä järjestykseen, hän viihtyy työssään, jaksaa hyvin, sairastaa vähemmän ja on sitoutunut työhönsä.

SAK:n työolobarometrissa tyytyväisyyttä vaikutusmahdollisuuksiin mitataan kahdeksalla kysymyksellä. Niistä kaksi on mukana Hyvän työn mittarissa, joiden yhteenlasketut pisteet on esitetty alla olevassa kuviossa.

Työntekijöiden tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiinsa omassa työssään (pisteet asteikolla 0-100)



³ TEM työolobarometri 2015

⁴ SAK:n työolobarometri 2012

TURVALLISUUDEN TUNNE VAHVISTUNUT

Vuonna 2016 suomalaisen työelämän laadun keskiarvo on 68 pistettä sadasta. SAK:n Hyvä työ -indeksi on noussut kahdella pisteellä vuodesta 2014. Keskiarvon muutos ei ole suuri, mutta eri osa-alueilla nähdään kuitenkin isojakin muutoksia.

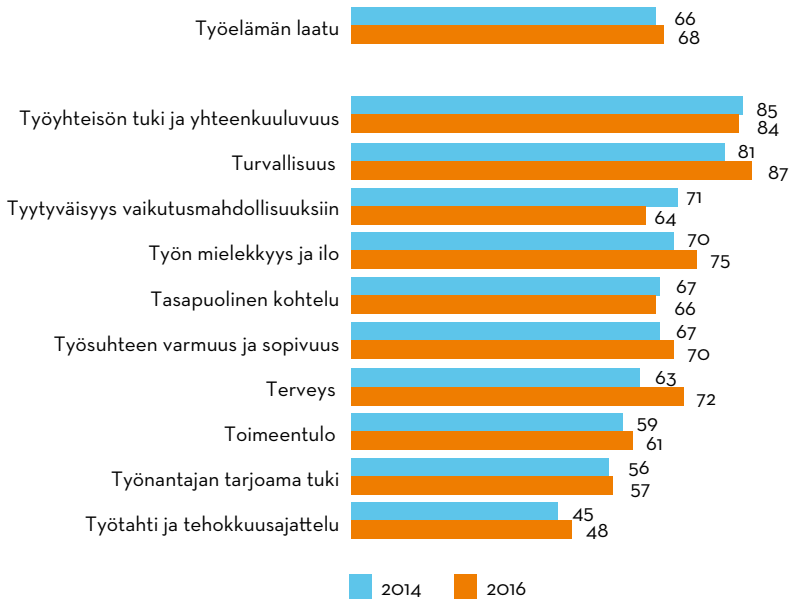
Positiivista

Työntekijöiden tunne turvallisuudesta työpaikoilla on vahvistunut, huoli työn terveyshaitoista selvästi vähentynyt ja työn mielekkyys sekä ilo lisääntyneet. Vastaajat myös kokevat työyhteisön tuen edelleen erittäin vahvana.

Negatiivista

Kiiressä tunne ja työnantajan tehokkuusvaatimukset eivät ole kadonneet mihinkään, sillä ne saavat edelleen heikoimmat pisteet kaikista osa-alueista. Myöskään työnantajan tarjoama tuki sekä työntekijöiden toimeentulo omalla palkallaan eivät ole merkittävästi kohentuneet kahden viimeisen vuoden aikana.

SAK:n Hyvän työn mittari 2014 ja 2016 (pisteet asteikolla 1-100)



HYVÄT TYÖT EDELLEEN HARVASSA

SAK:laisen työelämän yleiskuva vuonna 2016 on odotetusti varsin samankaltainen kuin kaksi vuotta aiemmin. Suurimman osan (59 prosenttia) työolosuhteita voidaan kuvata keskinkertaisiksi, eli töissä jotkut asiat ovat hyvin ja jotkut huonosti. Näillä työpaikoilla on vielä paljon kehittämisen varaa.

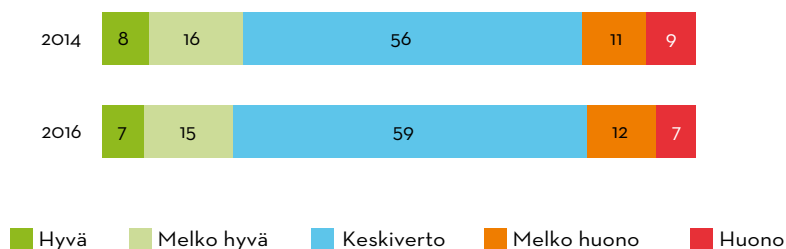
Keskinkertaisten työpaikkojen osuus on jonkin verran noussut kahden vuoden aikana. Suurelta osin tämä johtuu kaikkein heikoimpien töiden vähenemisestä, mutta myös hyvien töiden osuus on aavistuksen pienentynyt.

Useammalla kuin joka viidennellä työntekijällä (22 prosenttia) on vähintään melko hyvät työolot. Melko huonot tai huonot työolot on puolestaan 19 prosentilla vastaajista. Kaikkein heikoimpien töiden osuus on pienentynyt lähes kolmella prosenttiyksiköllä, mitä voidaan pitää varsin positiivisena tuloksena.

Erittäin hyvät olosuhteet tehdä työtä on seitsemällä prosentilla työntekijöistä. Tyypillistä sellaisille töille on, että työ ei ole vaaraksi terveydelle ja työntekijät kokevat työnsä turvalliseksi. Työllä tullaan taloudellisesti toimeen ja suurin osa on myös tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työnsä järjestelyihin. Työssä koetaan iloa ja yhteenkuuluvuutta työporukan kanssa.

Seitsemän prosenttia SAK:laisista työntekijöistä tekee töitään hälyttävän huonoissa olosuhteissa. Näille työpaikoille tyypillistä on jatkuva kiire. Työnantaja asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle eikä tieto kulje. Työhön liittyy myös toimeentulovaikeuksia ja työntekijät ovat huolissaan työn haitallisista vaikutuksista terveydelle.

Työelämän laatu 2014 ja 2016 (%)

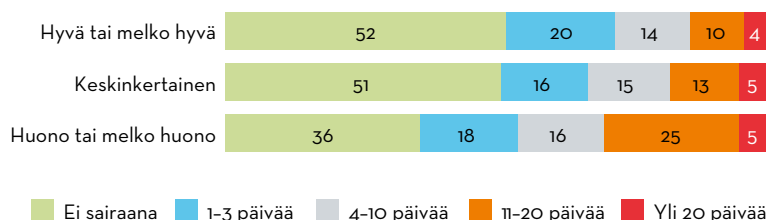


HYVÄSSÄ TYÖSSÄ SAIRASTETAAN VÄHEMMÄN...

Hyvän työn mittari osoittaa selkeän yhteyden työn laadun ja sairauspoissaolojen välillä. Mitä paremmaksi työntekijä kokee työolonsa, sitä vähemmän hänellä on sairauspoissaoloja.

Hyvissä ja keskinkertaisissa töissä yli puolet vastaajista ei ole ollut edellisen vuoden aikana lainkaan poissa työstä oman sairauden vuoksi. Melko huonoissa töissä vastaava osuus on kaksi viidestä ja huonoissa vain reilu neljäsnes.

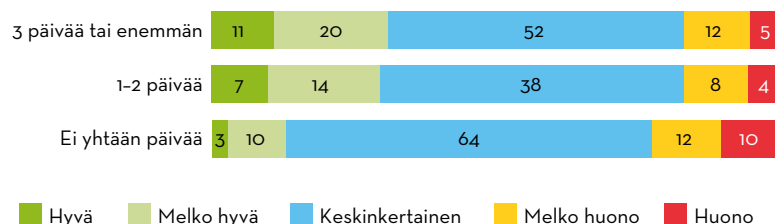
Oman sairautensa vuoksi poissa töistä olleet työntekijät viimeisen vuoden aikana (%)



Työnantajan kannattaisikin satsata työelämän laadun parantamiseen, sillä se vähentää sairauspoissaoloja ja on siten taloudellisestikin kannattavaa. Työelämän laatua voi parantaa lisäämällä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja työn mielekkyyttä. Myös oikeudenmukainen johtaminen ja työnantajan tarjoama tuki työntekijöilleen kohentavat työelämän laatua.

Työn saamat laatuasteet ovat keskimäärin korkeammat myös silloin, kun työntekijä saa olla pois töistä sairauden vuoksi omalla ilmoituksella. Yleisintä lääkärin-todistuksen vaatiminen on huonoilla työpaikoilla.

Montako päivää voitte olla poissa sairauden vuoksi ilman lääkärin-todistusta? (%)



Useissa tutkimuksissa on havaittu, että sairauden vuoksi poissaolleiden osuus laskee selvästi sen myötä, mitä enemmän mahdollisuuksia työntekijöillä on vaikuttaa omaan työhönsä. Monilla työpaikoilla sairauspoissaolojen määrä on laskenut, kun siellä on otettu käyttöön omat ilmoitukset.

SAK suositteleeikin käytäntöä, jossa työntekijä voi olla sairauden vuoksi poissa töistä esimiehelle tehtävällä omalla ilmoituksella kolme päivää ja epidemia-aikana mahdollisesti viisikin päivää.

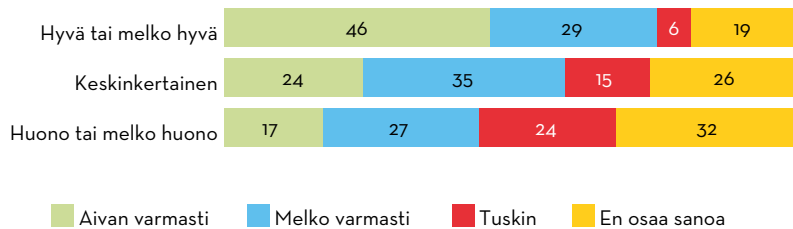
...JA JAKSETAAN KAUEMMIN

Työn saamat laatuasteet ovat voimakkaasti yhteydessä arvioon omasta työssä jaksamisesta. SAK:n työolobarometrissa kysyttiin 55 vuotta täyttäneiltä työntekijöiltä, uskovatko he pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä työssään kahden vuoden kuluttua. Mitä heikompi työ on, sitä useammin työntekijä epäilee omaa jaksamistaan.

Hyvässä tai melko hyvässä työssä työskentelevistä jopa 46 prosenttia on aivan varmoja, että he pystyvät jatkamaan. Jaksamisestaan vakuuttuneiden määrä on noussut kahden vuoden aikana seitsemän prosenttiyksikköä.

Hyvässä tai melko hyvässä työssä vain kuusi prosenttia ei usko pystyvänsä jatkaa nykyisessä työssä kahden vuoden kuluttua. Sen sijaan huonossa tai melko huonossa työssä näin ajattelee jopa 24 prosenttia vastanneista.

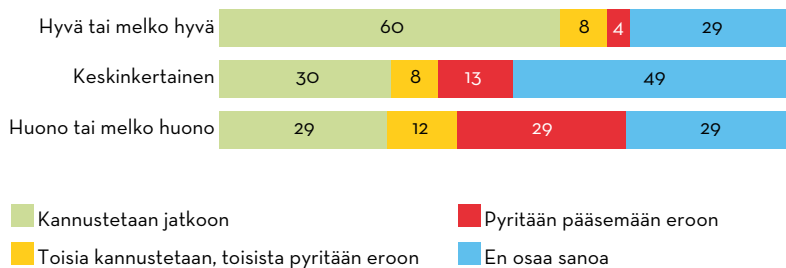
Uskotteko pystyväne työskentelemään nykyisessä työssä kahden vuoden kuluttua? (%) Vastaajat yli 55-vuotiaita, n=271



Myös työnantajan suhtautuminen ikääntyneisiin työntekijöihin heijastuu työn laatua arvioivissa vastauksissa. Mitä huonommat työolot, sitä useammin arvioidaan, että työnantaja pyrkii pääsemään eläkeikää lähestyvistä työntekijöistä eroon. Hyvässä tai melko hyvässä työssä jopa 60 prosenttia vastaajista arvioi, että työpaikalla kannustetaan ikääntyviä työntekijöitä pysymään työelämässä. Sen sijaan huonossa tai melko huonossa työssä 29 prosenttia arvioi, että työnantaja pyrkii pääsemään ikääntyvistä työntekijöistä eroon.

Tulokset ovat samansuuntaisia kuin kaksi vuotta aiemmin, joskin ”en osaa sanoa”-vastausten osuus on molemmissa kysymyksissä ja kaikissa ryhmissä kasvanut huomattavasti.

Miten työnantajanne suhtautuu eläkeikää lähestyviin työntekijöihin? (%)
Vastaajat yli 55-vuotiaita, n=214



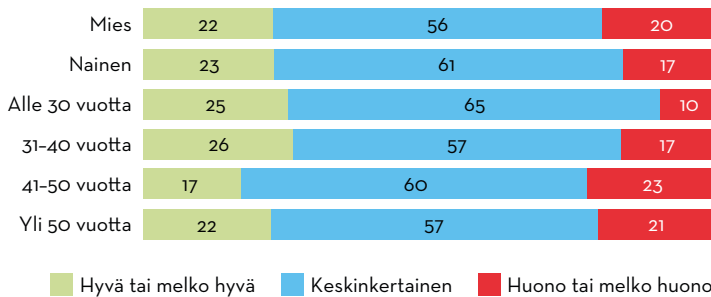
Oikeudenmukainen ja kannustava johtaminen on olennainen osa ikääntyneiden pysymistä työelämässä mahdollisimman pitkään. SAK on ollut mukana laatimassa työmarkkinajärjestöjen yhteistä opasta työpaikan ikäohjelman laatimiseen. Ikäohjelman tavoitteena on auttaa työyhteisöjä näkemään eri-ikäisyys työpaikan voimavarana. Käytännössä se tarkoittaa muun muassa sitä, että eri ikä- ja elämäntilanteisiin liittyviä kuormitustekijöitä pyritään hallitsemaan esimerkiksi erilaisilla työjoustoilla ja muilla tukitoimilla.

KENELLÄ ON HYVÄT TYÖOLOT?

SAK:n Hyvän työn mittarin mukaan nuorimmalla eli alle 30-vuotiaiden ikäryhmällä on selvästi muita vähemmän melko huonoja ja huonoja töitä. Sen lisäksi kahdella nuorimmalla ikäryhmällä myös melko hyvien ja hyvien töiden osuus on suurin. Sen sijaan kaikkein pienin hyvien töiden ja suurin huonojen töiden osuus on mittarin mukaan 41-50-vuotiailla.

Ikäryhmien erilaisiin tuloksiin vaikuttavat todennäköisesti jossain määrin vastaavan henkilökohtaiset odotukset työelämälle. Keski-ikäiset saattavat olla työnsä suhteen nuoria vaativampia.

Hyvä ja huono työ iän ja sukupuolen mukaan (%)

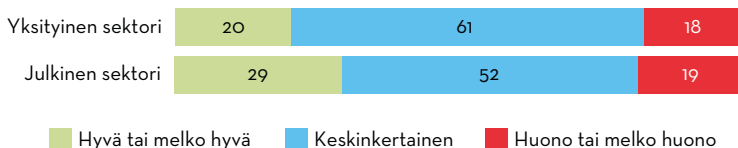


Nuorin ikäryhmä on vähiten huolissaan terveydestään ja turvallisuudestaan. He ovat myös antaneet muita paremmat arviot työssä kokemastaan ilosta, työyhteisön tuesta sekä tasapuolisesta kohtelusta. Työtahtikaan ei rasita heitä yhtä paljon kuin vanhempia.

Sen sijaan vanhin ikäryhmä on selvästi tyytyväisempi omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa. Tämän ikäryhmän antamat arviot ovat pysyneet lähes ennallaan, kun muiden ikäryhmien tyytyväisyys omiin vaikutusmahdollisuuksiin on vähentynyt merkittävästi.

Kuten vuoden 2014 Hyvän työn mittarissa todettiin, julkisella sektorilla on enemmän hyviä ja melko hyvä töitä kuin yksityisellä sektorilla. Sen sijaan huonojen ja melko huonojen töiden määrässä ei ole eroa sektoreiden välillä.

Hyvä ja huono työ sektoreittain (%)



LIITETAULUKOT

SAK:n Hyvän työn mittarissa on kaksi osaa, joista toinen kuvaa työelämän perusasioita ja toinen työnteon sujumiseen liittyviä tekijöitä. Kumpaakin hyvän työn ulottuvuutta on arvioitu yhteensä kymmenellä eri osa-alueella ja yhteensä 19 kysymyksellä.

Työelämän perusasiat

1 Terveys

Koetteko työnne kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydellenne?

	2014	2016
Kyllä	33	30
Ei	67	70

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

	2014	2016
Kyllä	42	26
Ei	58	73
En osaa sanoa	0	1

2. Turvallisuus

Oletteko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana huolissanne turvallisuudestanne työssä?

	2014	2016
Kyllä	24	16
Ei	75	83
En osaa sanoa	1	1

Oletteko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana henkisen väkivallan kohteena?

	2014	2016
Ei lainkaan	78	84
Joskus	8	10
Jatkuvasti	4	3
En osaa sanoa	1	3

3. Työsuhteen varmuus ja sopivuus

Oletteko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana huolissanne työpaikkanne menetyksestä?

	2014	2016
Kyllä	30	25
Ei	69	73
En osaa sanoa	1	2

Tekisittekö enemmän vai vähemmän töitä vastaavasti muuttuvalla palkalla?

	2014	2016
Enemmän töitä	25	22
Saman verran kuin nyt	63	62
Vähemmän töitä	10	7
En osaa sanoa	1	9

4. Toimeentulo

Bruttotulot

	2014	2016
Vähintään mediaanitulo ⁵	24	21
Vähintään SAK:n minimi ⁶	50	47
Alle SAK:n minimi, kokopäivätyössä	9	5
Ei kokopäivätyössä tai ei tulotietoa	16	28

Eroa vuosien välillä selittää erityisesti kasvu niiden osuudessa, joka ei halunnut ilmoittaa tulojaan. Tämän vuoksi luokitukseen tehtiin pieni muutos, joka on tehty myös vuoden 2014 aineistoon.

Miten hyvin tulette toimeen palkallanne?

	2014	2016
Erittäin hyvin	15	9
Melko hyvin	64	66
Melko huonosti	18	22
Palkka ei riitä toimeentuloon	3	3
En osaa tai halua sanoa	1	1

⁵ Kansallinen keskitulo kokoaikaisilla palkansaajilla vuosina 2012 ja 2014 oli 2 853 euroa kuukaudessa ja 2 946 euroa kuukaudessa.

⁶ SAK on linjannut, että kokoaikaisen palkansaajan minimiansio vuonna 2016 tulisi olla 1800 euroa. Vuoden 2016 aineistossa on käytetty tätä summaa, vuoden 2014 aineistossa summana on ollut 1 733 euroa kuukaudessa.

5. Tasapuolinen kohtelu

Työnantajanne ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti.
Väite kuvaa työnantajaanne.

	2014	2016
Hyvin	10	11
Melko hyvin	20	15
Jonkin verran	25	24
Ei lainkaan	44	41
En osaa sanoa	2	9

Työnteon sujuminen

6. Tuki työnantajalta

Työnantajanne huolehtii kehittymismahdollisuuksistanne.
Väite kuvaa työnantajaanne.

	2014	2016
Hyvin	26	26
Melko hyvin	33	32
Jonkin verran	25	25
Ei lainkaan	13	11
En osaa sanoa	3	7

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

	2014	2016
Hyvin	21	22
Melko hyvin	31	34
Jonkin verran	33	26
Ei lainkaan	14	13
En osaa sanoa	1	5

7. Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin

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

	2014	2016
Erittäin tyytyväinen	30	28
Melko tyytyväinen	58	44
Melko tyytymätön	8	15
Erittäin tyytymätön	1	7
En osaa sanoa	3	6

Miten tyytyväinen olette mahdollisuuksiinne vaikuttaa työmenetelmiinne?

	2014	2016
Erittäin tyytyväinen	25	25
Melko tyytyväinen	61	45
Melko tyytymätön	10	15
Erittäin tyytymätön	2	9
En osaa sanoa	2	6

8. Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus

Saatte tarvittaessa tukea ja apua työtovereiltanne. Väite kuvaa työtänne.

	2014	2016
Hyvin	65	62
Melko hyvin	23	26
Jonkin verran	9	8
Ei lainkaan	2	3
En osaa sanoa	1	2

Tunnette kuuluvanne samaan porukkaan työtovereidenne kanssa. Väite kuvaa työtänne.

	2014	2016
Hyvin	70	66
Melko hyvin	21	23
Jonkin verran	7	8
Ei lainkaan	2	2
En osaa sanoa	1	2

9. Työn ilo ja mielekkyys

Työnne on mielenkiintoinen. Väite kuvaa työtänne.

	2014	2016
Hyvin	46	53
Melko hyvin	33	30
Jonkin verran	17	13
Ei lainkaan	4	3
En osaa sanoa	0	1

Tunnette työssänne innostusta ja työn iloa. Väite kuvaa työtänne.

	2014	2016
Hyvin	34	42
Melko hyvin	38	34
Jonkin verran	24	17
Ei lainkaan	4	4
En osaa sanoa	0	2


10. Työtahti ja tehokkuusajattelu

Työnantajanne asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle.
Väite kuvaa työnantajanne.

	2014	2016
Hyvin	23	19
Melko hyvin	26	21
Jonkin verran	28	32
Ei lainkaan	21	20
En osaa sanoa	2	8

Työtänne leimaa jatkuva kiire. Väite kuvaa työtänne.

	2014	2016
Hyvin	32	30
Melko hyvin	23	23
Jonkin verran	33	32
Ei lainkaan	12	13
En osaa sanoa	0	2



SAK:n Hyvän työn mittarin mukaan työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat heikentyneet merkittävästi viimeisen kahden vuoden aikana.

Hyvässä työssä työntekijä saa vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin. Useiden tutkimusten mukaan vaikuttamismahdollisuudet lisäävät huomattavasti työhyvinvointia ja samalla myös työpaikan tuottavuutta.

Hyvän työn mittari on SAK:n tapa mitata suomalaisen työelämän laatua. SAK:n työolobarometrin tutkimusaineistoon pohjautuva vertailu toteutetaan kahden vuoden välein.

SAK