

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

Hyvä työelämä on mahdollista – tekemistä vielä riittää

SAK:n työolobarometri 2018

SAK

SAK:n työolobarometri 2018

Työolobarometrimme kerää tietoa SAK:laisten ammattiliittojen työssä käyvien jäsenten kokemuksista ja näkemyksistä työstä ja sen järjestelyihin liittyvistä asioista. Tutkimuksen toteutamme kahden vuoden välein.

Työolobarometrin tutkimusaineisto koottiin puhelinhaastatteluina helmi-maaliskuussa 2018. Tutkimusaineiston kerännyt Kantar TNS Oy teki yhteensä 1 202 haastattelua.

Otos on poimittu satunnaisesti SAK:n jäsenliittojen rekisteristä. Haastatteluille asetettiin sukupuolen, iän ja jäsenliiton mukaiset kiintiöt, joten se vastaa hyvin SAK:n työssäkäyvää jäsenkuntaa.

Tutkimustulosten virhemarginaali on vajaat kolme prosenttiyksikköä suuntaansa.

Työolobarometrissa on julkaistu tätä ennen kaksi muuta osaraporttia: SAK:n Hyvän työn mittari 2018 ja työelämän murrosta käsittelevä osaraportti "Miten uusi teknologia muuttaa palkansaajien työtä?", jonka teimme osana SAK:n Mahdollisuuksien aika -hanketta. Työolobarometrin julkaisemme kokonaisuudessaan vuonna 2019.

Sisältö

SAK:laisten työ on usein kuormittavaa	4
Mahdollisuus vaikuttaa työhön helpottaa kuormitusta	5
Yhä useampi on huolissaan työn vaikutuksista terveyteen	6
Mitä parempi työpaikka, sitä vähemmän sairauspoissaoloja	6
Hyvässä työssä jaksaa pidempään	8
Väkivallan uhka yleisintä julkisella sektorilla	10
Henkinen väkivalta yhä ongelma työelämässä	10
Syrjintää on edelleen	12
Hyvä työelämä on mahdollista, tekemistä vielä riittää	14

Kirjoittajat
Riitta Juntunen
riitta.juntunen@sak.fi

Anne Mironen
anne.mironen@sak.fi

Johdanto

Yhä useampi työntekijä on huolissaan työn vaikutuksista terveyteensä. SAK:n työolobarometri 2018 osoittaa selkeän muutoksen suhteessa aiempiin vuosiin: tänä vuonna jo 40 prosenttia tutkimukseen vastanneista koki työnsä kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydelleen.

SAK:n työolobarometrin tulos työn kuormittavuuden kasvusta on hälyttävä.

Hyvinvoiva työntekijä on keskimäärin neljänneksen tuottavampi kuin huonommin voiva työkaverinsa¹. Siksi asiaan olisi tärkeää kiinnittää huomiota työpaikoilla.

Työntekijän hyvinvointi on suorassa yhteydessä hänen vaikutusmahdollisuuksiinsa työssään. Jos työntekijällä on vähintään melko hyvät mahdollisuudet vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin, tuntuvat lähes kaikki asiat olevan kohdallaan: työntekijä viihtyy työssään, jaksaa hyvin ja sairastaa vähemmän.

Esimerkiksi vuoro- ja yötyöt ovat työolobarometrimme mukaan selvästi lisääntyneet duunarialoilla. Vuorotyön kuormitusta olisi mahdollista vähentää työvuorosuunnittelua kehittämällä. Myös työehtosopimukseen olisi hyvä sopia alakohtaisia rajauksia vuoro- ja jaksotyölle.

Vaikutusmahdollisuuksien lisäksi ilmapiirillä on merkitystä työntekijöiden kokemukseen työn kuormittavuudesta. Huonoimmilla työpaikoilla 60 prosenttia työntekijöistä on kohdannut henkistä väkivaltaa – sama luku on parhaimmilla työpaikoilla vain prosentin.

Onko siis ihme, jos huonoilla työpaikoilla voidaan huonosti ja myös sairauspoissaolojen määrä on merkittävästi suurempi kuin hyvillä työpaikoilla?

Hyvä työelämä on mahdollista, mutta tekemistä vielä riittää. Lopussa olemme esitelleet keinoja, joilla myös päättäjät voivat tehdä työelämästä nykyistä parempaa ja tuottavampaa.

¹ Digisti työn imuun? Tutkimus työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteydestä finanssialan palveluyrityksissä. Aalto-yliopiston julkaisusarja. Crossover 8/2018

01

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 keskimäärin².

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.³

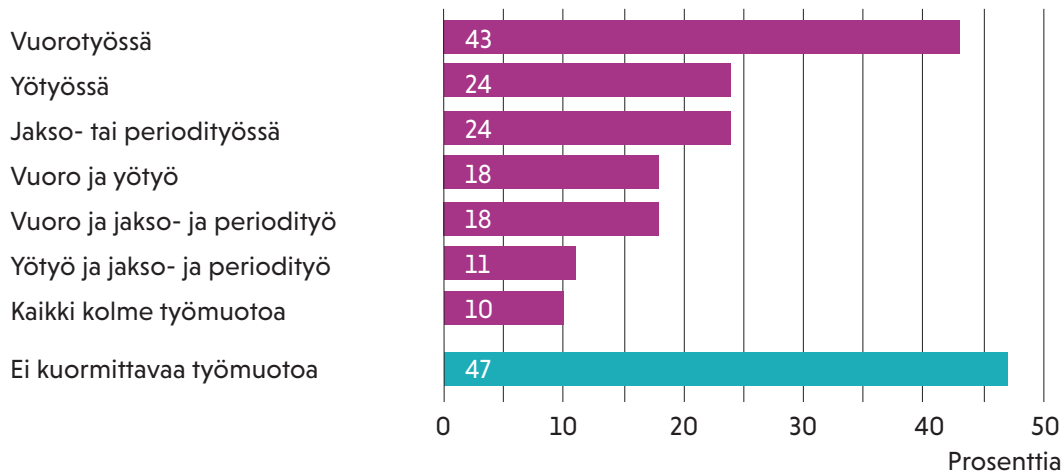
Yötyö kuormittaa työntekijää fyysisesti ja psyykkisesti enemmän kuin päivätyö. Yötyöhön liittyy yleensä pitkäkestoista valvomista ja vuorokausirytmii voi häiriintyä. Pitkät yövuorot saattavat lisätä väsymystä ja heikentää työturvallisuutta.

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

² 6th European Working Conditions Survey, 2015

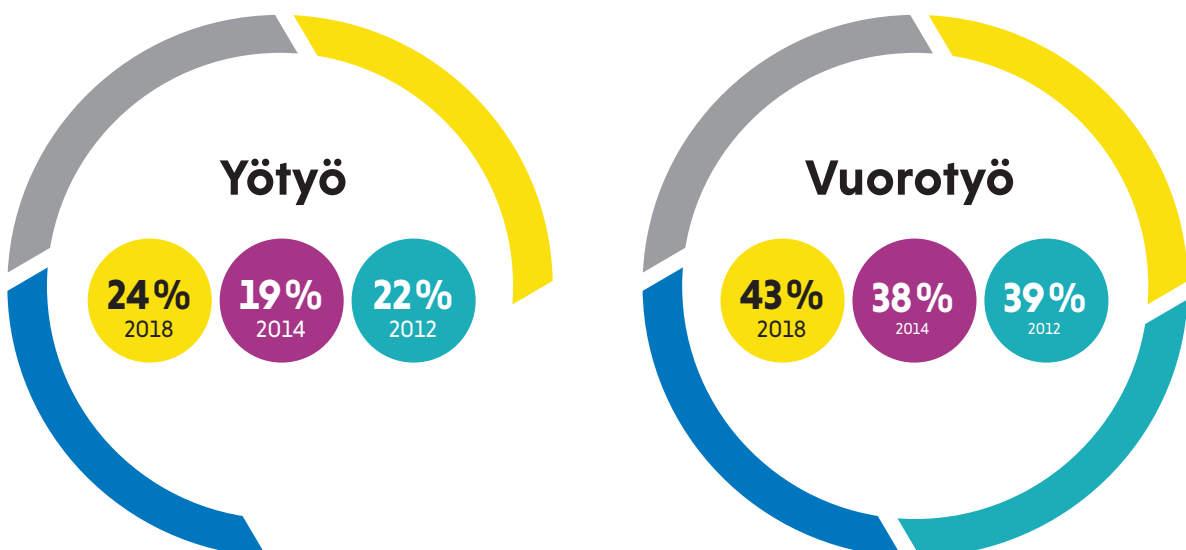
³ www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi/

Kuormittavat työmuodot SAK:laisilla 2018 (%)



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

Yö- ja vuorotyön yleisyys (%)



Mahdollisuus vaikuttaa työhön helpottaa kuormitusta

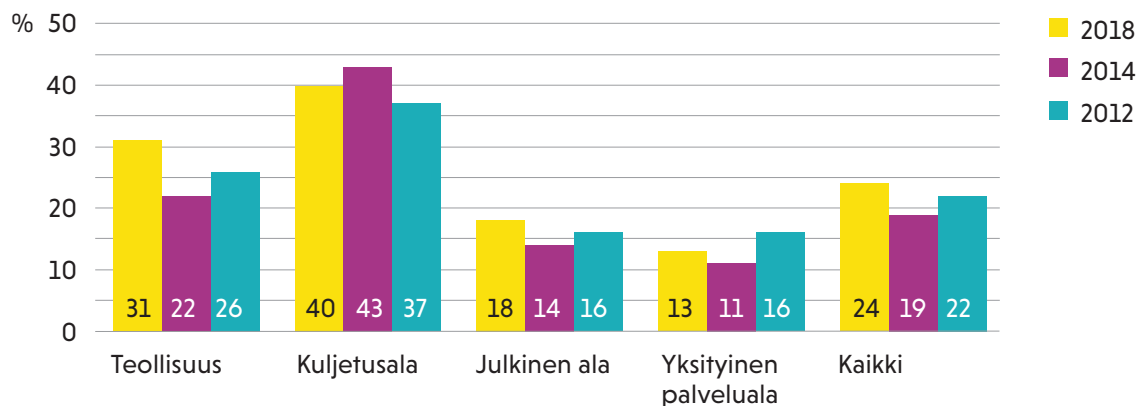
Vuorotyö on siis jonkin verran säännöllistä työtä kuormittavampaa. Kuormittavuuden kannalta on kuitenkin olennaista, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on vaikuttaa vuorojen määräytymiseen.

Vuorotyötä tekevilla 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.

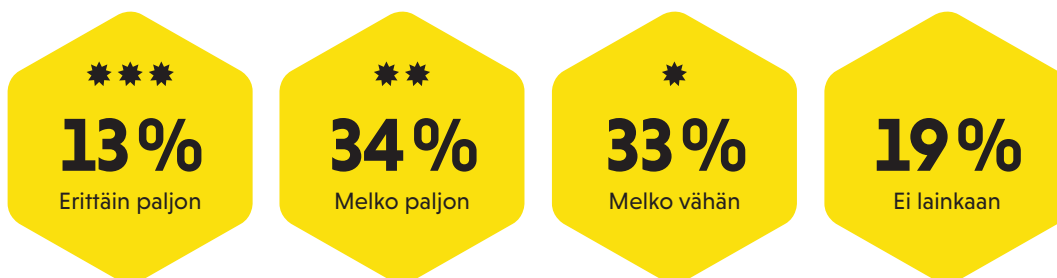
Noin viidennes vuorotyöntekijöistä ei pysty vaikuttamaan lainkaan siihen, mitä vuoroja he tekevät. Reilu kymmenesosa pystyy sen sijaan vaikuttamaan vuorojärjestelyihin erittäin paljon.

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)



02

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.⁴ 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 lähtökoh-

taisesti 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.

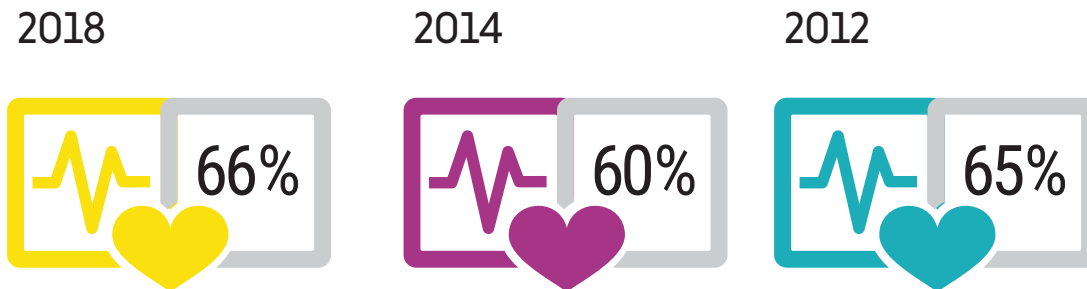
SAK:n Hyvän työn mittari⁵ on osoittanut, että vastaajien työolojen ja sairauspoissaolojen välillä on selvä yhteys. Mitä parempi työpaikka, sitä vähemmän poissaoloja.

⁴ Kela, Tutkimusblogi 19.3.2018

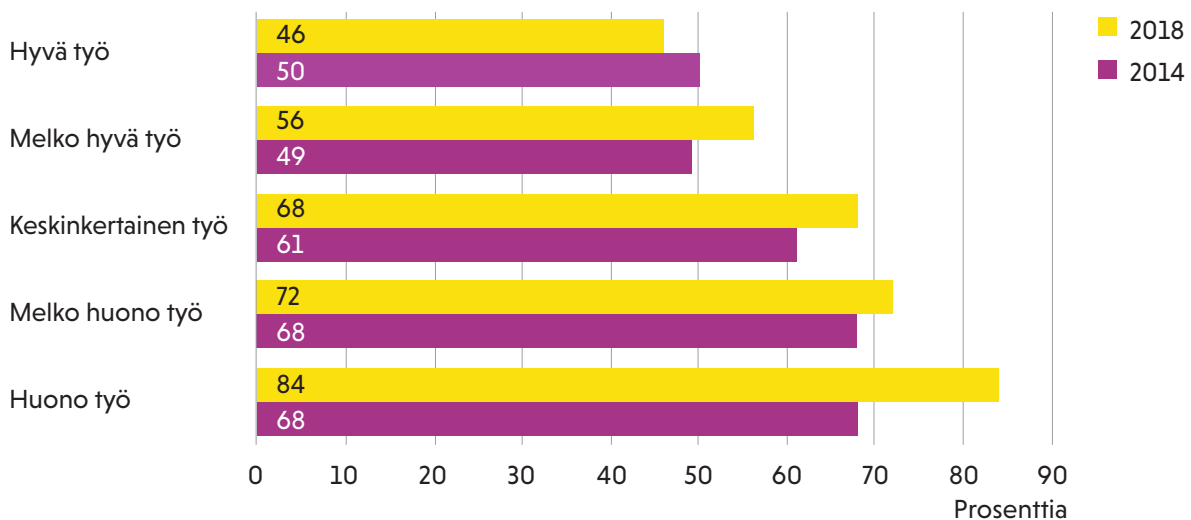
⁵ SAK:n Hyvän työn mittari on julkaistu elokuussa 2018. <https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/sakn-hyvan-tyon-mittari-2018>

SAK:n Hyvän työn mittari rakennettiin vuonna 2014. Lisätietoa mittarin muodostamisesta löytyy SAK:n työolobarometrasta 2014 <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/sakn-tyoolobarometri-2014>, s.98-104

Poissaolot oman sairauden vuoksi viimeisen vuoden aikana (%)



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



Tämä yhteys on vuoden 2018 työolobarometrissa 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 mielekkäisyys ja ilo, työnantajan tarjoama tuki sekä työtahti ja tehokkuusajattelu.

Parhaat laatuasteet 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.

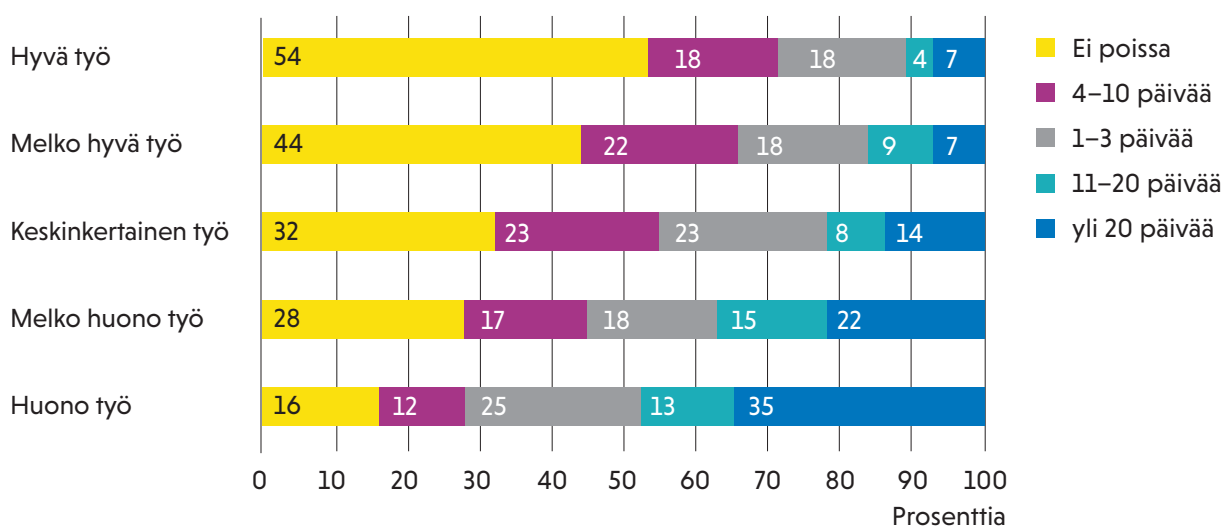
Työpaikan laadun parantuessa sairastaminen vähennee johdonmukaisesti. Toisin sanoen, vaikka ero parhaiden ja huonoimpien työpaikkojen välillä on dramaattinen, sairastavat työntekijät esimerkiksi melko huonoilla työpaikoilla selvästi vähemmän kuin huonoilla, tai melko hyvillä selvästi vähemmän kuin keskinkertaisilla.

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)

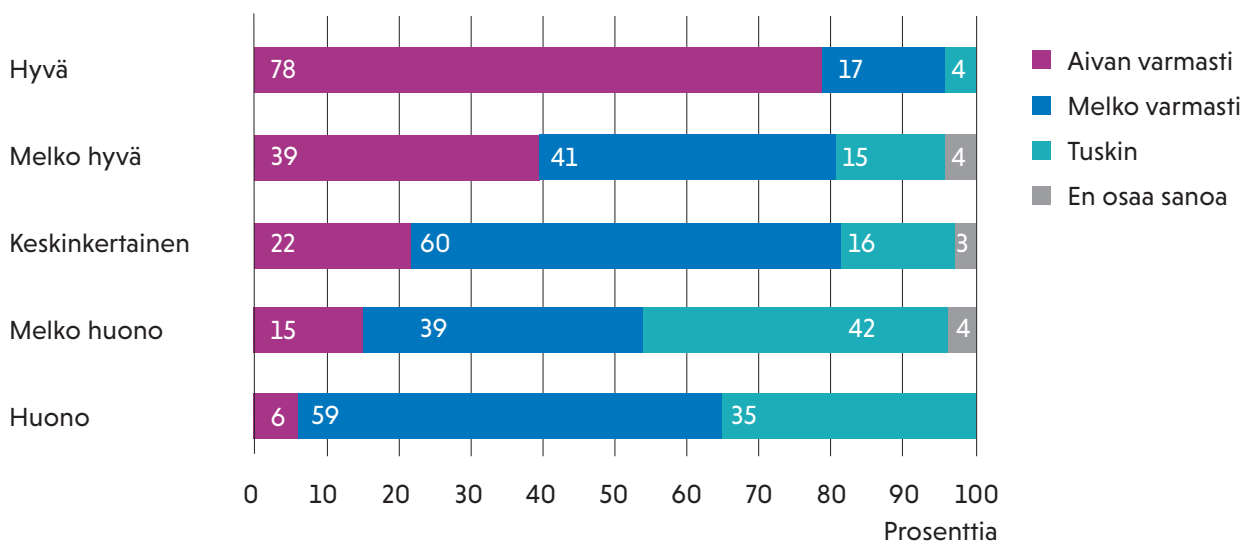


03

Hyvässä työssä jaksaa pidempään

SAK:n Hyvän työn mittari on osoittanut, että työelämän laadulla on erittäin selkeä yhteys siihen, uskooko 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.

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





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

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 jaksamisestaan varmoja, ja lähes kaikki melko varmoja. Jaksamisestaan 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 ku-

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

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

04

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 tekevästä väkivaltaa tai sen uhkaa on kohdannut 13 prosenttia, vuorotyötä tekevästä 11 ja yötyötä tekevästä 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 sukupuolittuneet ammatit selittänevät 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.

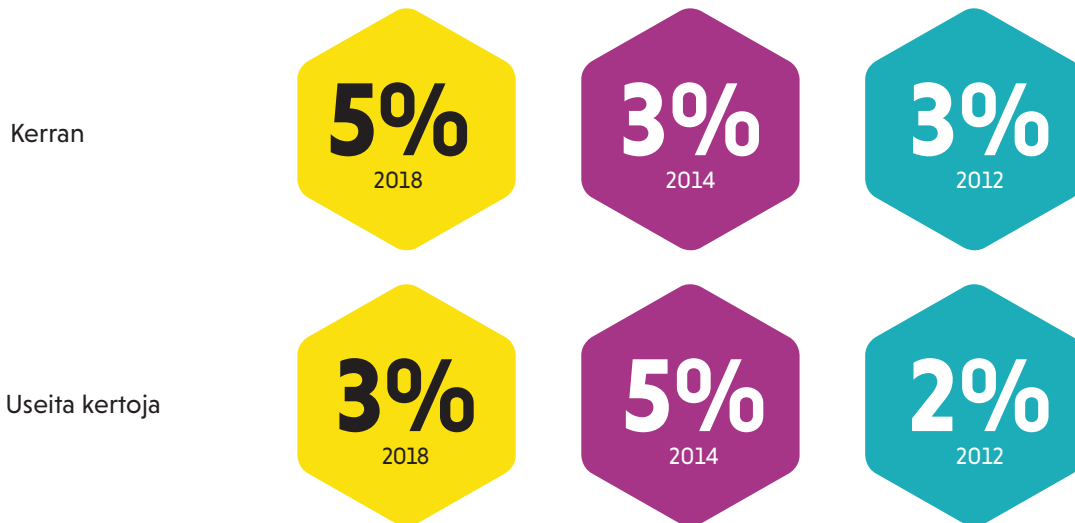
Yksityisellä palvelualalla ja julkisella alalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuminen on sen sijaan lähes tavallista eli koskee useampaa kuin joka kymmenettä työntekijää – julkisella alalla suurin osa heistä on joutunut kohteeksi useammin kuin kerran.

Henkinen väkivalta yhä ongelma työelämässä

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

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



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

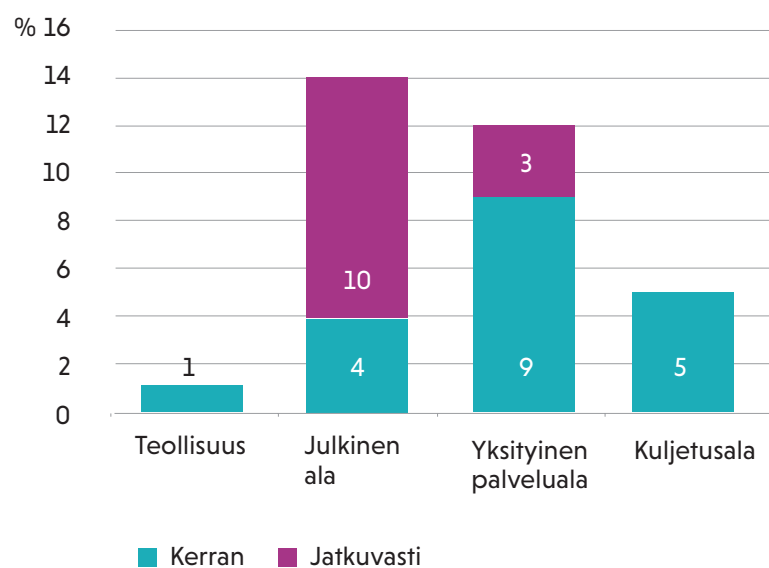
Oletko joutunut väkivallan tai väkivallan uhan kohteeksi työpaikalla viimeisen vuoden aikana ? (%)



Kerran
5%
Useita kertoja
6%



Kerran
4%
Useita kertoja
1%



Työpaikan laatu on selvässä yhteydessä henkisen väkivallan kohteeksi joutumiseen. Parhailla työpaikoilla [KT8]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.

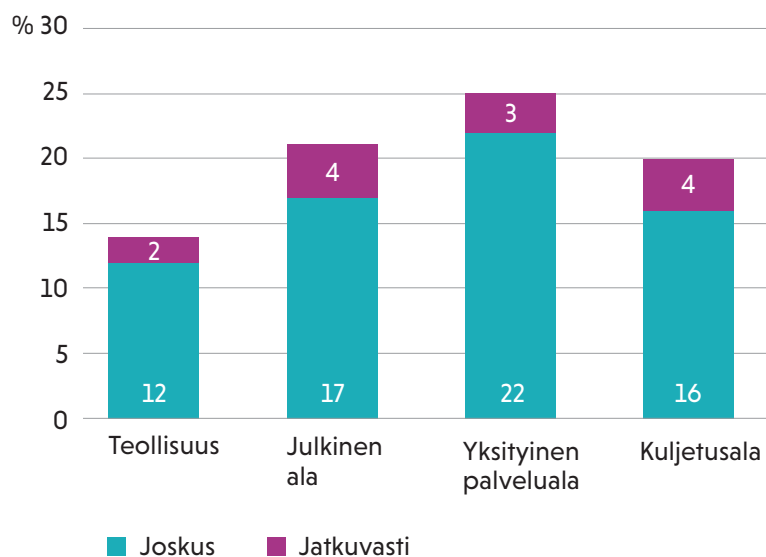
Oletko joutunut henkisen väkivallan kohteeksi työpaikalla viimeisen vuoden aikana ? (%)



Kerran
19%
Jatkuvasti
3%



Kerran
14%
Jatkuvasti
3%





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

Joskus

8%

Erittäin tyytyväinen vaikutusmahdollisuuksiin työssä

16%

Melko tyytyväinen vaikutusmahdollisuuksiin työssä

24%

Tyytymätön vaikutusmahdollisuuksiin työssä

Jatkuvasti

2%

Erittäin tyytyväinen vaikutusmahdollisuuksiin työssä

3%

Melko tyytyväinen vaikutusmahdollisuuksiin työssä

6%

Tyytymätön vaikutusmahdollisuuksiin työssä

Työntekijän vaikuttamismahdollisuudet ovat selvästi yhteydessä kokemukseen henkisestä väkivallasta työpaikalla.

05

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.⁶

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.⁷

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.

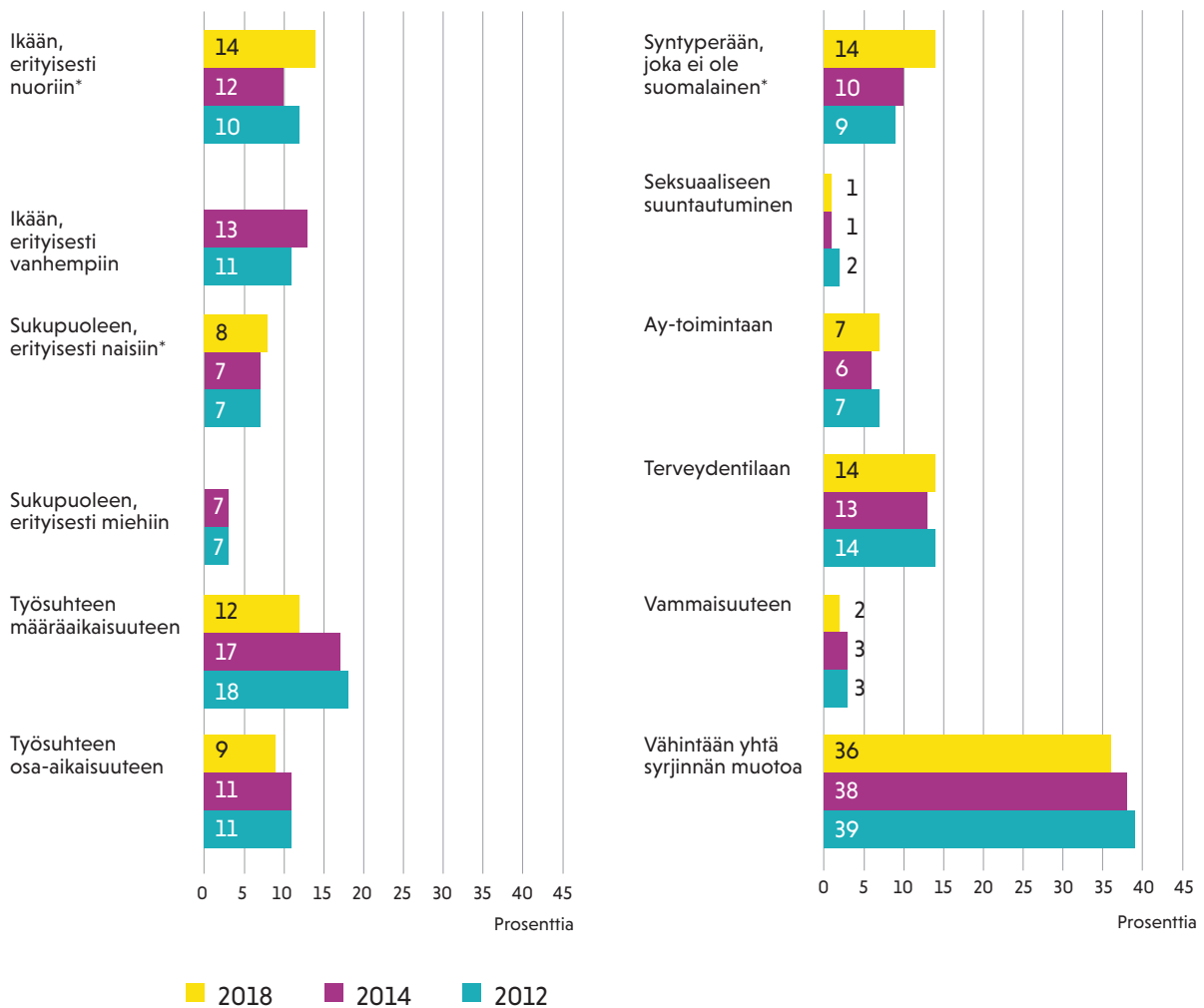
⁶ TEM, Työolobarometri 2017

⁷ Syntyperään kohdistuvan syrjinnän osuus on laskettu vain niistä, joiden työpaikalla on muita kuin suomalaista syntyperää olevia työntekijöitä.

On havainnut syrjintää työpaikallaan (%)



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.

06

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.

SAK:n työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyviä tavoitteita hallituskaudelle 2019–2023

- Lainsäädäntöön on saatava velvoite työnantajalle laatia ja ylläpitää henkilöstötilinpäätöstä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Se ohjaisi työnantajaa saamaan todellisen kuvan henkilöstövoimavaroista ja työhyvinvoinnista sekä auttaisi huolehtimaan henkilöstöstä suunnitelmallisesti ja kohdistamaan toimet oikein.
- Ikääntyneiden jaksamista on tuettava oikeudella lyhentää työaikaa. Lainsäädäntöön on kirjattava iälle alaraja, jonka jälkeen työntekijä saa oikeuden lyhentää työaikaa esimerkiksi viisi tai kymmenen tuntia viikossa.
- Työelämän tutkimuksen rahoitus on turvattava.
- Työpaikkojen kosteusvaurioiset tilat on korjattava ja työhön osoitettava riittävä rahoitus.
- Sisäilmaongelmiin liittyen lainsäädännöllä on vahvistettava sekä työnantajien että kiinteistön omistajien velvoitteita taata terveelliset työolot. Sisäilmaongelmille altistuneille työntekijöille tulee taata mahdollisuus siirtyä työskentelemään terveellisissä tiloissa tai mahdollisuus kouluttautua uudelleen.
- Rakentamisessa ja korjausrakentamisessa on toimittava aina niin, ettei kosteusvaurioita synny.
- Työsuojelun yhteistoimintasäännöksiä on kehitettävä huomioimaan työelämässä tapahtuneet muutokset. Lainsäädännöllä on taattava, että työsuojeluvaltuutetuilla on todelliset mahdollisuudet toimia tehtävässään työntekijöiden edustajina.
- Työturvallisuusrikosten maksimirangaistusasteikkoa on nostettava nykyisestä puolesta vuodesta kahteen vuoteen.
- Työsuojeluviranomaisilla on oltava riittävät resurssit työpaikkatarkastusten tekemistä varten



Tuottavuutta ja hyvinvointia digitalisaatiosta

SAK:n ehdotus suomalaisen työelämän kehittämisohjelmaksi

Seuraavan hallituksen on otettava työelämän kehittäminen tosissaan. Digitalinen kehitys on valjastettava tukemaan paitsi tuottavuutta myös työntekijöiden hyvinvointia.

Työssä auttaa SAK:n ehdottama suomalaisen työelämän kehittämisohjelma:

- Ohjelma tukee työyhteisöjä, jotka haluavat kehittää tuottavuutta ja työntekijöiden hyvinvointia digitalisoituvassa ympäristössä. Ohjelma tukee sekä lineaarista kehittämistyötä että rohkeita kokeiluja tarjoamalla taloudellisia kannusteita ja asiantuntemusta.
- Ohjelman kohderyhmä on Suomessa toimivat ja työllistävät työpaikat, joissa kehittämistoiminta perustuu henkilöstön ja johdon yhteistyölle tai yhteistoiminnalle.
- Kehittämisohjelma hyödyntää uusinta työelämän tutkimusta ja toimii yhteistyössä työelämäinstituutioiden kanssa. Hyviä yhteistyökumppaneita ovat esimerkiksi Työterveyslaitos, Työturvallisuuskeskus, Työsuojelurahasto, Business Finland ja Suomen Akatemia.
- Uudelle työn kehittämisohjelmalle on varattava aikaa 6–8 vuotta tai vähintään neljä vuotta.
- Rahaa on varattava vuosittain vähintään kymmenen miljoonaa euroa.
- Ohjelma on suunniteltava ja valmisteltava kolmikantaisesti.



Hyvä työelämä on mahdollista – tekemistä vielä riittää

SAK:n työolobarometri 2018

Yhä useampi työntekijä on huolissaan työn vaikutuksista terveyteensä. SAK:n työolobarometrin 2018 tulos on hälyttävä, koska hyvinvoiva työntekijä on keskimäärin neljänneksen tuottavampi kuin huonommin voiva työkaverinsa.

Huonoimmilla työpaikoilla 60 prosenttia työntekijöistä on kohdannut henkistä väkivaltaa – sama luku on parhaimmilla työpaikoilla vain prosentin. Onko siis ihme, että työolobarotrimme mukaan huonoilla työpaikoilla myös voidaan huonosti ja sairauspoissaoloja on merkittävästi enemmän kuin hyvillä työpaikoilla?

SAK:n työolobarometri kerää tietoa duunarialoja edustavien ammattiliittojen työssä käyvien jäsenten kokemuksista ja näkemyksistä työstä ja sen järjestelyihin liittyvistä asioista. Tutkimuksen toteutamme kahden vuoden välein.

SAK

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