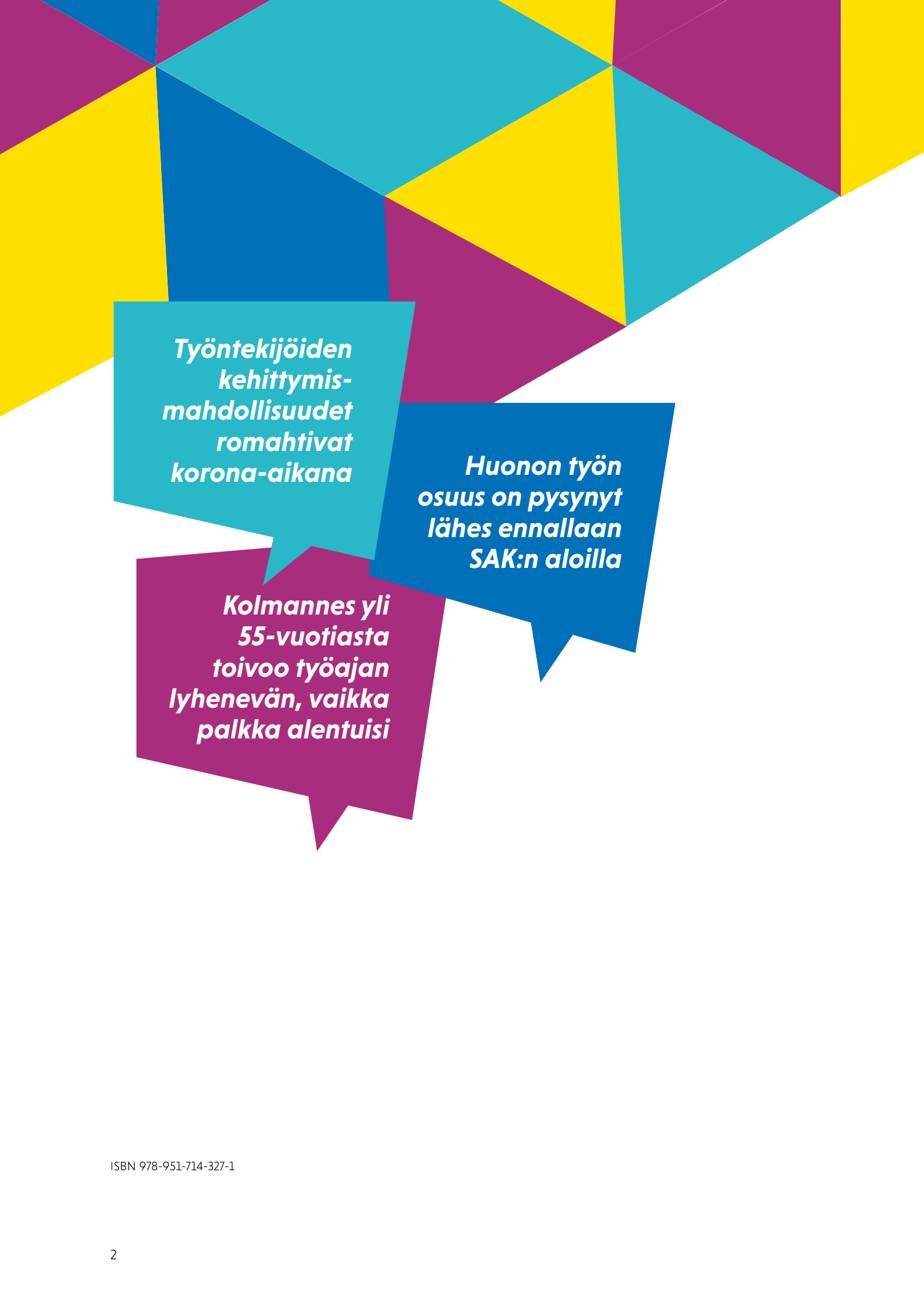


TYÖELÄMÄTUTKIMUSTA

SAK:n työolobarometri 2022

SAK



***Työntekijöiden
kehittymis-
mahdollisuudet
romahtivat
korona-aikana***

***Huonon työn
osuus on pysynyt
lähes ennallaan
SAK:n aloilla***

***Kolmannes yli
55-vuotiasta
toivoo työajan
lyhenevän, vaikka
palkka alentuisi***

SAK:n työolobarometri 2022

Ari-Matti Nääänen
Tutkimusasiantuntija, SAK

Sisältö

01

Työelämän laadussa suunta parempaan	8
1.1 Työelämän laatu on monella parantunut	10
1.2 Ääripäät näkyvät erityisesti yksityisellä palvelualalla	11
1.3 Vuorotyötä tekevillä työelämän laatu on muita useammin huono	12
1.4 Toimivia tapoja työelämän laadun parantamiseen on useita	13

02

Työn kuormitus ja henkinen jaksaminen	14
2.1 Yli 60-vuotiaana jaksaminen on usein koetuksella	14
2.2 Huono työ lisää merkittävästi sairauspoissaoloja	14
2.3 Henkinen kuormitus on yleisintä palvelualoilla	15
2.4 Työn henkinen kuormittavuus alentaa usein työkykyä	16
2.5 Joka toinen henkisesti kuormittunut on saanut apua työterveyshuollosta	18

03

Työajan lyhentäminen	19
3.1 Halu lyhentää työaikaa palkan laskusta huolimatta on yleistä yli 55-vuotiailla	19
3.2 Työajan lyhentämisen suosio kasvaa, jos osa menetetyistä palkasta korvataan	20
3.3 Jos perusasiat eivät ole kunnossa, työajan pituuteen halutaan muutosta	20
3.4 Työajan lyhentäminen on usein työn puolesta mahdollista	20
3.5 Syyt työajan lyhentämiseen vaihtelevat	22

04

Kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet työssä	23
4.1 Tuki työnantajalta kehittymismahdollisuuksissa heikentyi korona-aikana	23
4.2 Teollisuudessa työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistutaan harvemmin, kuin muilla aloilla	24
4.3 Työtavoitteen asettaminen työntekijää kuunnellen on yleisintä yksityisellä palvelualla	24
4.4 Joka viides ei ole mukana työpaikan kehittämisessä	26
4.5 Vaikutusmahdollisuudet tärkeisiin päätöksiin vaihtelevat	26
4.6 Työntekijöiden enemmistö on tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiin	27

05

Digitalisaatio ja etätyö	28
5.1 Työelämän laatua parantava etätyö voisi olla nykyistä yleisempää	28
5.2 Korona-aikana uuden teknologian merkitys korostuu erityisesti julkisissa palveluissa	29
5.3 Työsuorituksen seuraaminen teknologian avulla on melko yleistä	30
5.4 Tiedonkeruu työsuorityksestä ei yleensä haittaa työntekijää	31

06

Liitteet	32
Liite 1: Työelämän laatua selittävät tekijät (lineaarinen regressioanalyysi)	33
Liite 2: SAK:n Hyvän työn mittarin taulukot	34
Liite 3: SAK:n Hyvän työn mittarin muodostaminen	38
Liite 4: Multinominaalinen logistinen regressioanalyysi työajan lyhentämiseen vaikuttavista tekijöistä	42
Liite 5: Barometrin vastaajat	43
Liite 6: Kysymyslomake	44
Liite 7: Työn henkistä kuormittavuutta selittävät tekijät SAK:laisilla aloilla	49

Tietoa SAK:n jäsenistön työelämän laadusta

SAK:n Työolobarometri julkaistaan kahden vuoden välein ja siihen kerätään tietoa SAK:laisten työntekijöiden kokemuksista ja näkemyksistä työstä ja siihen liittyvistä järjestelyistä. Työolobarometri antaa kattavan kuvan SAK:laisten alojen työntekijöiden työolojen kehittymisestä ja nykytilasta.

Vuoden 2022 Työolobarometriä varten tehtyyn tutkimukseen vastasi kaikkiaan 1201 henkilöä. Otos edustaa hyvin SAK:laisten liittojen työssäkäyvää jäsenkuntaa. Vastaajat on poimittu tutkimukseen satunnaisesti SAK:n jäsenliittojen rekisteristä, mutta haastateltavien suhteen on noudatettu kiintiöitä sukupuolen, iän ja jäsenliiton mukaan.

Aineiston on koonnut Kantar TNS tekemällä puhelinhaastatteluja helmi-maaliskuussa 2022. Kun aineistoa kerättiin, koronakriisi oli alkanut väistyä julkisesta keskustelusta, eikä Venäjä ollut vielä aloittanut hyökkäyssotaa Ukrainassa.

Mikä on SAK:n Hyvän työn mittari?

Osana Työolobarometriä SAK on tutkinut suomalaisen työelämän kehittymistä SAK:n Hyvän työn mittarilla vuodesta 2014. Siinä haastateltavat arvioivat omia työolojaan kymmenellä eri osa-alueella. SAK:n Hyvän työn mittarissa on kaksi osaa, joista toinen mittaa työelämän perusasioita ja toinen työnteon sujumista. Työelämän perusasioihin kuuluvat terveys, turvallisuus, toimeentulo, työsuhteen varmuus ja sopivuus sekä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Työnteon sujuvuudesta kertovat puolestaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet, työn ilo ja mielekkyys, työtahti, työnantajan tarjoama tuki sekä työyhteisön yhteenkuuluvuus.

SAK:n Hyvän työn mittarilla vastaajan työolot voidaan määrittää hyviin, melko hyviin, keskinkertaisiin, melko huonoihin ja huonoihin. Tätä luokittelua käytetään myös yhtenä SAK:n Työolobarometrin taustamuuttujana. Hyvän työn mittarin muodostaminen on kuvattu yksityiskohtaisesti liitteessä 3.

Lisätietoja:

Ari-Matti Näätänen

Tutkimusasiantuntija, SAK

Tiivistelmä

Vaikka työelämän laatu on SAK:laisilla aloilla vähitellen parantunut, huonon työn osuus on pysynyt samalla tasolla eli noin 18–21 prosentissa. Laadultaan huono duunarityö ei näytä vähenevän ilman, että Suomen valtio ja työmarkkinajärjestöt sitoutuvat työelämän ohjelmalliseen kehittämiseen. Julkiset panostukset työelämän kehittämiseen tulisikin suunnata niin, että noin 20 prosentissa sitkeästi pysyttelevä huonon työn osuus kääntyisi selkeään laskuun.

Laadultaan hyvä työelämä ei vaadi kuitenkaan pääsääntöisesti rahallista panosta vaan kyse on asenteesta. Työpaikoilla on tärkeää kehittää johtamista, työprosesseja ja yhteistoimintaa, mutta myös lainsäädäntöön ja sopimuskäytäntöihin tarvitaan muutoksia. Esimerkiksi työsuojeluviranomaisten resurssit olisi turvattava ja luottamushenkilöiden asemaa vahvistettava. Ammattiliittojen tulisi voida nostaa oikeudessa kanteen työntekijän puolesta, koska haavoittuvamassa asemassa olevat työntekijät eivät siihen itse välttämättä pysty.

Huolestuttavaa on se, että kun työntekijöiltä kysyttiin kehittymismahdollisuuksista, saimme heikoimman tuloksen sitten vuoden 2014 barometrin. Niiden vastaajien osuus, jotka kokevat työnantajan huolehtivan hyvin työntekijän kehittymismahdollisuuksista, oli tämän vuoden barometrissä 51 prosenttia. Määrä oli edellisessä vuoden 2020 barometrissä 64 prosenttia eli se on pudonnut 13 prosenttiyksikköä. Näyttää vahvasti siltä, että korona-aikana henkilöstöpanos-

Laadultaan huono työ on pysytellyt sitkeästi samalla tasolla.

tuksia suunnattiin vahvasti työntekijöiden suojeluun ja Suomen työelämään syntyi koulutusvaje. Jotta koronan synnyttämä koulutusvaje saadaan kurrottua umpeen, huomioita tulisi kiinnittää työntekijöiden osaamisen päivittämiseen.

Ikääntyneiden työntekijöiden työssäjaksamiseen tulisi myös kiinnittää huomiota. Jos verrataan yli 60-vuotiaiden työntekijöiden työkuntoa ikäryhmään 55–59-vuotiaat, niin hyvässä työkunnossa olevien määrä puolittuu ja huonossa kunnossa olevien määrä viisinkertaistuu. Lisäksi yli 55-vuotiaat haluavat useammin tehdä vähemmän työtä kuin nuoremmat, vaikka se tarkoittaisi, että palkka pienenis. Jos työurien halutaan pidentyvän, SAK:laisilla aloilla työtä pitäisi voida räätälöidä siten, että työhyvinvointi vahvistuu. Yksi olennainen vaihtoehto, jota vastaajat toivoivat, oli mahdollisuus tehdä lyhempää työpäivää, etenkin, jos osa alentuneesta palkasta korvattaisiin.

01

Työelämän laadussa suunta parempaan

SAK mittaa edustamiensa alojen työelämän laatua kahden vuoden välein Hyvän työn mittarilla, joka sisältää kymmenen eri osa-alueita. Jos tarkasteluun otetaan aikaväli 2020–2022, niin osa-alueista kahdeksan on kehittynyt työntekijöiden kannalta parempaan suuntaan. Näitä ovat työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus, turvallisuus, tasapuolinen kohtelu, tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin, työsuhteen varmuus ja sopivuus, toimeentulo, terveys ja työtahiti. Tämän vuoden mittaustuloksen mukaan työnantajan tarjoamassa tuessa sekä työn mielekkyydessä ja ilossa työelämän laatu oli sen sijaan heikentynyt edelliseen, vuoden 2020 mittaukseen verrattuna.

Vaikka työtahti ja työnantajan tehokkuusajattelu ovat lieventyneet työntekijöiden kannalta vuodesta 2018, ovat ne edelleen työelämän laatua eniten heikentäviä tekijöitä. Muutoksen takana voi olla jossain määrin parantunut työmarkkinatilanne: työnantajat ovat voineet lieventää tehokkuusvaatimuksia, jotta työntekijät pysyvät paremmin heidän palveluksessaan. Lisääntynyt etätyö on voinut myös vähentää työstä koettua stressiä niillä työntekijöillä, joilla etätyön tekeminen on ollut mahdollista.

SAK:laisten työpaikkojen suurin vahvuus on työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus. Tutkimus osoittaa, että vaikka työ olisi henkisesti ja fyysisesti rasittavaa, yhteen hiileen puhaltava työyhteisö kantaa arjen keskellä. Työyhteisön yhteenkuuluvuus on parantunut hieman vuodesta 2018 alkaen (Kuva 1).

Turvallisuuden tunne työssä niin fyysisesti kuin psyykkisesti on parantunut vuodesta 2020 vuoteen 2022, kun se oli pitkään samalla tasolla vuosien 2014,

2018 ja 2020 aikana. On mahdollista, että korona-aikana yleistynyt etätyö selittää osin työn turvallisuuden tunteessa tapahtunutta parannusta. Tämä voi johtua siitä, että etätyötä tehdessä tartuntariski on pienempi, koska ihmiskontakteja on vähemmän lähityöhön verrattuna. Se, että työntekijä voi tehdä etätyötä, kertoo myös siitä, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa ainakin työn sijaintiin keskimäärin muita enemmän. Etätyötä tekevällä ei mene aikaa työmatkaan, mikä vaikuttaa jaksamiseen, kun mahdollisuus palautua työstä paranee¹. Työelämän paremman laadun näkökulmasta etätyötä voikin suositella, jos työnkuva sen mahdollistaa.

Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu on ensimmäistä kertaa samalla tasolla kuin tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin omassa työssä. Molemmat työelämän osa-alueet ovat kehittyneet parempaan suuntaan vuoden 2020 mittauksesta.

Myös varmuus työsuhteen jatkuvuudesta on parantunut vuodesta 2020, mikä voi heijastella mittausajanjakson suotuisampaa työllisyystilannetta.

Jos työelämän osa-alueen yhteispisteet jäävät alle 66, on kyseinen osa-alue työelämän heikkouden rajan alapuolella. Näistä ensimmäinen on toimeentulo eli työstä saatava palkka. Vaikka toimeentulo on kehittynyt parempaan suuntaan vuosina 2014, 2018, 2020 ja 2022, pienet palkat heikentävät työelämän

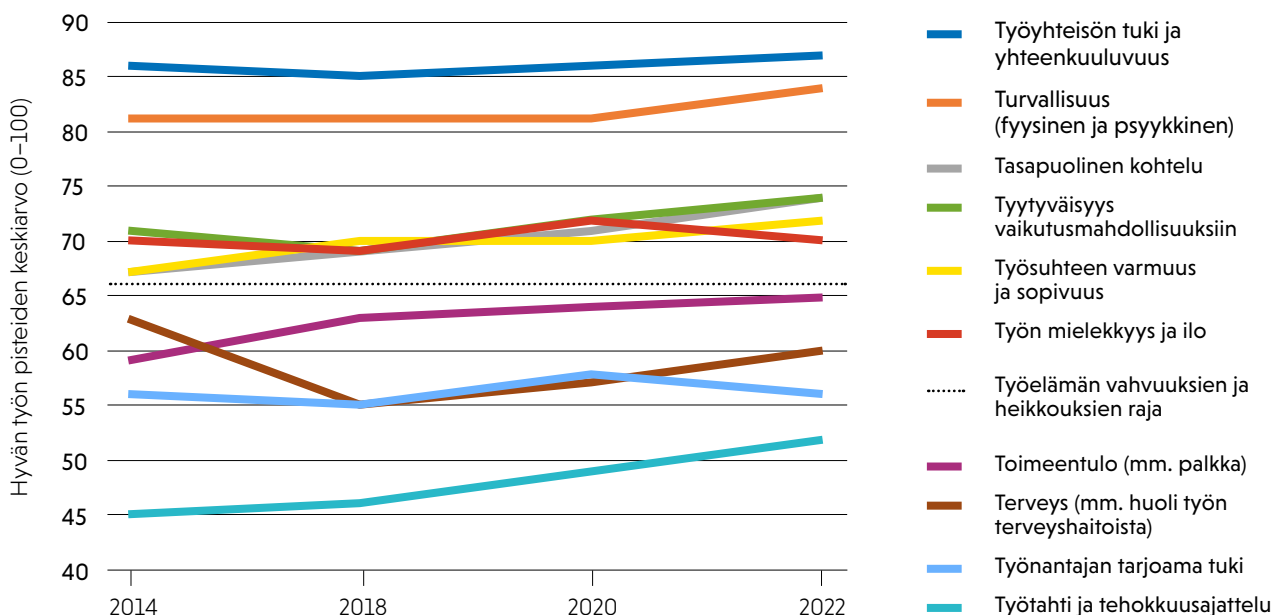
¹ <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

laatua etenkin yksityisellä ja julkisella palvelualalla. Esimerkiksi yksityisen palvelualan kokoaikatyötä tekevästä naisista 15 prosentilla palkka jää alle SAK:n asettaman minimipalkkarajan (1933,5 €/kk bruttona) (ks. liite 1.) Kokoaikatyökään ei siis takaa hyväksyttävänä pidettävää tulotasoa.

Huoli työn terveyshaitoista on vähentynyt edelliseen barometriin verrattuna. Vähentyminen voi johtua siitä, että huoli koronasta oli suhteellinen vähäistä keväällä 2022. Sulkutoimet eivät aineiston keräys-hetkellä olleet enää voimassa ja koronasta uutisoitiin suhteellisen vähän. Vähentymistä voi toisaalta selittää myös korona-aikana tehdyt työntekijöiden suojaus-toimet, kuten lisääntynyt kasvomaskien käyttö. Ne ovat voineet vähentää kokemusta esimerkiksi siitä, että työ asiakkaiden kanssa vaarantaa terveyttä.

**SAK:laisten
työpaikkojen
suurimpia
vahvuuksia ovat
työyhteisön tuki ja
yhteenkuuluvuus.**

Kuva 1. SAK:n Hyvän työn mittari 2014–2022, osa-alueet pisteiden keskiarvon mukaan*



* SAK:n Hyvän työn mittarin muodostaminen on kuvattu yksityiskohtaisesti liitteessä 3. Liitteessä 2 esitetään kysymykset, joista kuvan 1. kymmenen työelämän osa-alueita on muodostettu.

1.1. Työelämän laatu on monella parantunut

Hyvän työn mittari osoittaa, että noin kolmanneksella (31 %) SAK:laiden liittojen jäsenistä on hyvät tai melko hyvät työolosuhteet. Kun työolosuhteet ovat hyvät, työ on turvallista, työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti, eikä työ ole vaaraksi terveydelle. Hyvässä työssä työntekijä on tyytyväinen myös mahdollisuuksiinsa vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin. Hän kokee työn iloa ja yhteenkuuluvuutta työporukan kanssa. Hyvässä työssä työntekijä kokee saavansa myös riittävästi tukea työnantajalta.

Yli puolet (51 %) SAK:laisista tekee töitä työpaikalla, jonka oloja voi kuvata sanalla keskiverto. Näissä työyhteisöissä osa mitatuista asioista on hyvin ja osa välttävästi tai huonosti. Toisin sanoen ollaan jo matkalla parempaan, mutta parannettavaa löytyy vielä ja usein ne koskevat perusasioita sekä työarjen sujuvuutta.

Lähes joka viidennen (18 %) SAK:laisen työolot ovat vuonna 2022 joko huonot tai melko huonot. Näille työpaikoille on tyypillistä jatkuva kiire sekä se, että työnantajan tehokkuusvaatimukset ovat muita tiukemmat. Tieto ei tunnu kulkevan riittävän hyvin,

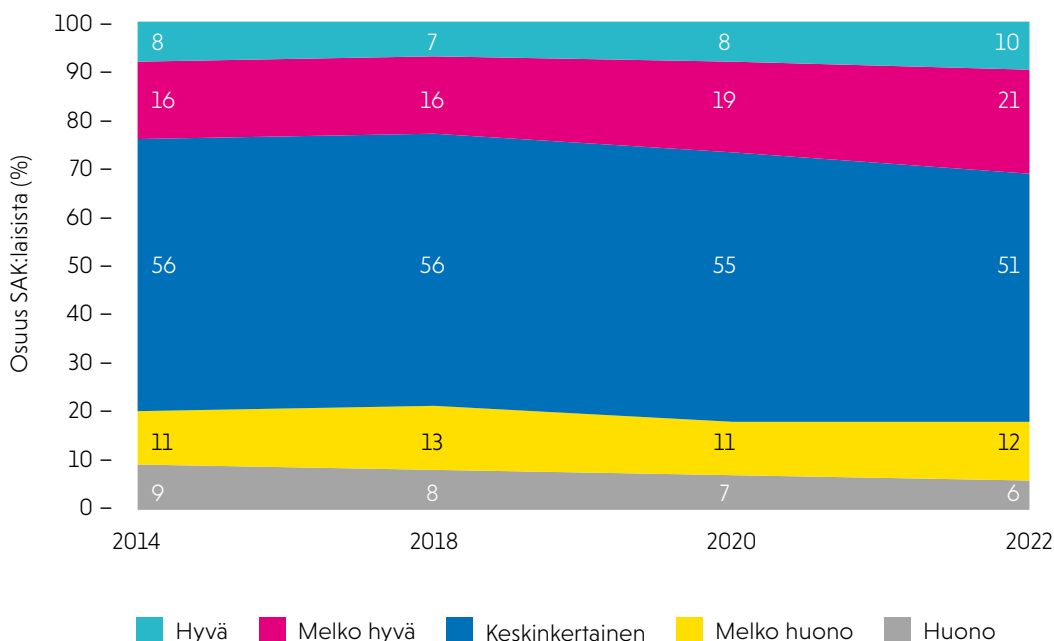
ja useat työntekijät ovat huolissaan työn haitallisista vaikutuksista terveyteen. Huonossa työssä palkka ei välttämättä riitä elämiseen ja työsuhteen jatkuvuutta leimaa jatkuva epävarmuus.

Se, että työelämän laatu on jonkin verran parantunut, tarkoittaa lähinnä sitä, että keskinkertaisesta työstä on tullut hyvää työtä. Huonoa työtä tekevien osuus on nimittäin pysynyt lähes ennallaan.

Kuvasta 2 näkyy, miten työelämän laadun vähittäinen parantuminen on pienentänyt laadultaan keskinkertaisen työn osuutta vuodesta 2014 vuoteen 2022. Samalla laadultaan hyvän työn osuus on noussut seitsemällä prosenttiyksiköllä ja huonon työn osuus on laskenut vain vähän eli 20 prosentista 18 prosenttiin.

Huonon työn osuus on pysynyt lähes ennallaan

Kuva 2. Työelämän laatu 2014–2022 SAK:n Hyvän työn mittarin mukaan.



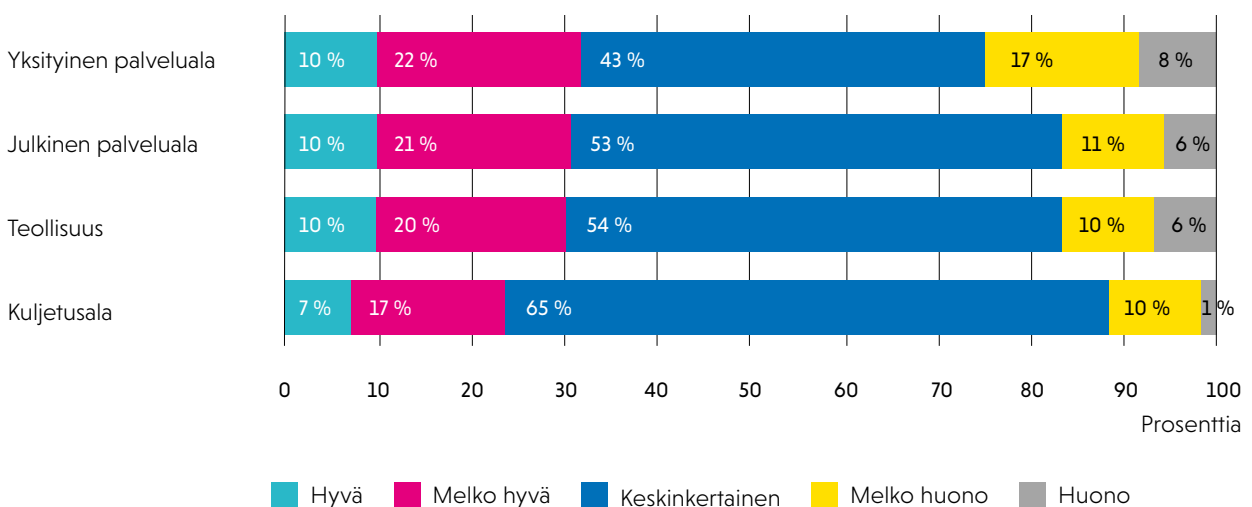
1.2. Ääripäät näkyvät erityisesti yksityisellä palvelualalla

SAK:n toimialojen välillä on eroja työelämän laadussa. Yksityisen palvelualan työntekijöistä lähes joka kolmas (32 %) on hyvässä tai melko hyvässä työssä. Vastaava luku julkisella palvelualalla on 31 prosenttia, teollisuudessa 30 prosenttia ja kuljetusalalla 24 prosenttia. Erityisesti kuljetusalan sisällä työpaikoilla on isoja eroja, sillä joka kymmenes (11 %) kuljetusalan työntekijä on jossain määrin huonossa työssä. Teollisuudessa huonossa työssä olevien osuus työntekijöistä on 16 prosenttia, julkisella palvelualalla 17 prosenttia ja yksityisellä palvelualalla 25 prosenttia.

Pienet palkat heikentävät työelämän laatua etenkin yksityisellä palvelualalla, mutta myös julkisella alalla. Toisaalta hyvässä tai melko hyvässä työssä olevien SAK:laisten osuus on hieman suurempi yksityisellä palvelualalla, jossa myös keskinkertaisen työn osuus (43 %) on pienempi verrattuna muihin toimialoihin (53–65 %). Tämä johtuu siitä, että vaikka yksityisen palvelualan palkat ovat pienemmät, työyhteisön yhteenkuuluvuus ja työn ilo ovat usein muita korkeammalla tasolla.



Kuva 3. Työelämän laatu toimialoittain
Hyvän työn mittarin mukaan



1.3. Vuorotyötä tekevillä työelämän laatu on muita useammin huono

Työolobarometrin mukaan vuorotyö on yksi työelämän laatua eniten heikentävistä tekijöistä. SAK:laisten alojen työntekijöistä 42 prosenttia on vuorotyössä. Vuorotyö on yleisintä kuljetusalalla, jonka työntekijöistä 64 prosenttia tekee vuorotyötä. Vastaava luku yksityisellä palvelualalla on 49 prosenttia, teollisuudessa 46 prosenttia ja julkisella alalla 29 prosenttia.

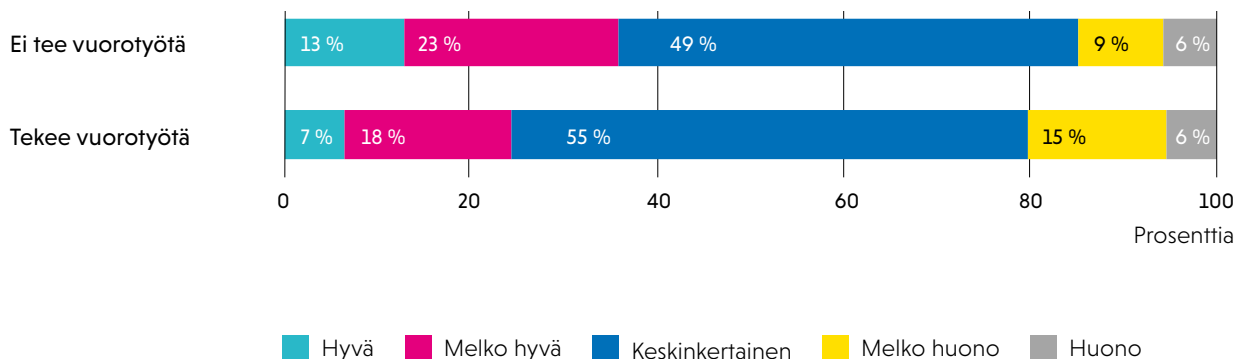
Kuvasta 4 näkee, miten vuorotyö vaikuttaa työelämän laatuun. Vaikka vuorotyötä kompensoidaan erilaisilla palkanlisillä, hyväksi tai melko hyväksi työelämänsä kokee heidän joukossaan yhä harvempi. Vuorotyötä tekevistä työntekijöistä 25 prosenttia on hyvässä tai melko hyvässä työssä, kun vastaava osuus muilla työntekijöillä on 36 prosenttia. Myös huono tai melko huono työ on yleisempää vuorotyöntekijöillä, joista 21 prosenttia on jossain määrin huonossa työssä. Työntekijöillä, jotka eivät tee vuorotyötä, vastaava luku on 15 prosenttia.

Vuorotyöntekijät ovat muita useammin myös huolissaan työn vaikutuksesta terveyteen. Työntekijöistä, jotka eivät ole vuorotyössä, noin joka kolmas (32 %) on ollut huolissaan työn vaikutuksesta terveyteensä, kun vastaava luku vuorotyöntekijöillä on 42 prosenttia.

Epäsäännöllinen unirytmivuorotyössä heikentää terveyttä

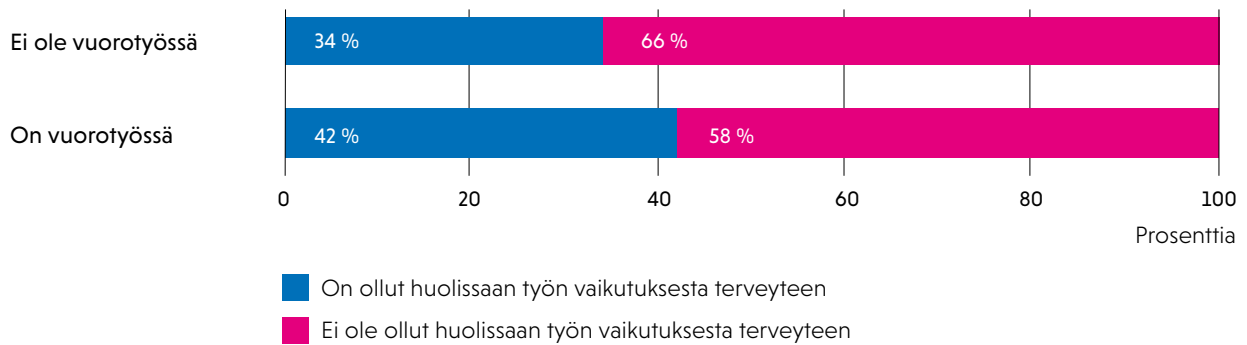
Näyttäisi siltä, että vuorotyön aiheuttamat muutokset uneen ja uni-valvetrytmiin vaikuttavat haitallisesti työntekijän terveyteen ja sosiaaliseen elämään. Epäsäännöllinen työ myös kuormittaa elimistöä tavallista enemmän, mikä taas kasvattaa huolta työn vaikutuksesta omaan terveyteen.²

Kuva 4. Työelämän laatu vuorotyön tekemiseen mukaan



² <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö>

Kuva 5. Huolestuminen työn terveystaikutuksista vuorotyön tekemisen mukaan.



1.4. Toimivia tapoja työelämän laadun parantamiseen on useita

Joskus tilanne työpaikalla on sellainen, ettei SAK:n Hyvän työn mittarin tiettyihin osa-alueisiin, kuten vaikka palkkaan, vaikutusmahdollisuuksiin tai työn mielekkyyteen, ole mahdollista vaikuttaa suoraan.

Miten työntekijöiden työhyvinvointia on silloin mahdollista parantaa Hyvän työn mittarin osa-alueiden lisäksi? Tutkimme asiaa monitasoanalyysin avulla (ks. liite 1), jonka mukaan ainakin seuraavien asioiden voidaan katsoa vaikuttavan työelämän laatuun positiivisesti.

- Osallistuminen työnantajan järjestämään koulutukseen. Kouluttautuminen antaa varmuutta ja kertoo myös työnantajan sitoutumisesta työntekijöiden taitojen kehittämiseen.
- Se että työpaikalla on luottamusmies. Hän edistää yhteistoimintaa eli työntekijän ja työnantajan välistä vuoropuhelua ja tiedonvälitystä.
- Vuorotyön välttäminen mahdollisuuksien mukaan.
- Se, että samasta työstä maksetaan sama palkka.
- Työn mielekkyyden parantuminen. Tähän päästään esimerkiksi etenemällä muutostilanteissa keskustellen ja kuunnellen. Sanelu vähentää työn mielekkyyttä

Työn mielekkyyden parantuminen lisää työelämän laatua

02

Työn kuormitus ja henkinen jaksaminen

2.1. Yli 60-vuotiaana jaksaminen on usein koetuksella

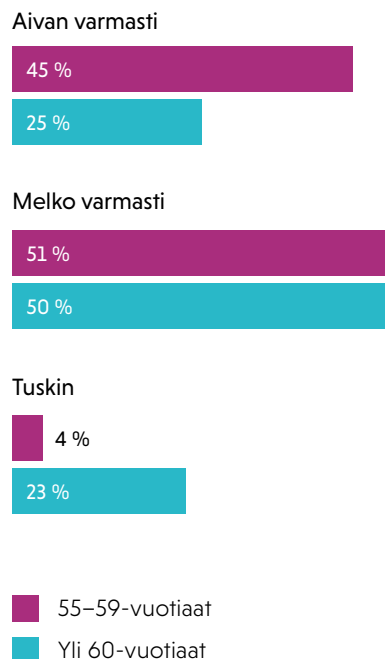
Suorittava työ kuluttaa sekä fyysisesti että henkisesti. Yli 60-vuotiaiden joukossa hyvässä työkunnossa olevien määrä puolittuu ja huonossa kunnossa olevien määrä noin viisinkertaistuu edelliseen ikäryhmään (55–59-vuotiaat) verrattuna. Jos työuria halutaan pidentää, myös suorittavaa työtä tekevien kohdalla pitäisi pohtia vaihtoehtoja muuttaa työtä niin, että työssä olisi mahdollista jaksaa nykyistä pidempään. Työajan lyhentäminen on yksi vaihtoehto. Tätä tarkastellaan lähemmin luvussa kolme.

2.2. Huono työ lisää merkittävästi sairauspoissaoloja

Työelämän laadun yhteys sairauspoissaoloihin on selkeä. Mitä huonolaatuisemmassa työssä ihminen on, sitä suuremmalla todennäköisyydellä sairauspoissaoloja on useampia vuodessa. Niistä SAK:laitten alojen työntekijöistä, joiden työelämän laatu on huono, 61 prosenttia kertoo olleensa poissa töistä oman sairauden vuoksi useamman kerran viimeisen vuoden aikana. Vastaava luku melko huonossa työssä olevien keskuudessa on 50 prosenttia, keskinkertaisessa työssä 40 prosenttia, melko hyvässä työssä 30 prosenttia ja hyvässä työssä vain 24 prosenttia.

Töistä poissaolo on siis huomattavasti vähäisempää silloin, kun työn laatu on hyvällä tasolla. Hyvässä työssä olevista 36 prosenttia ja melko hyvässä työssä

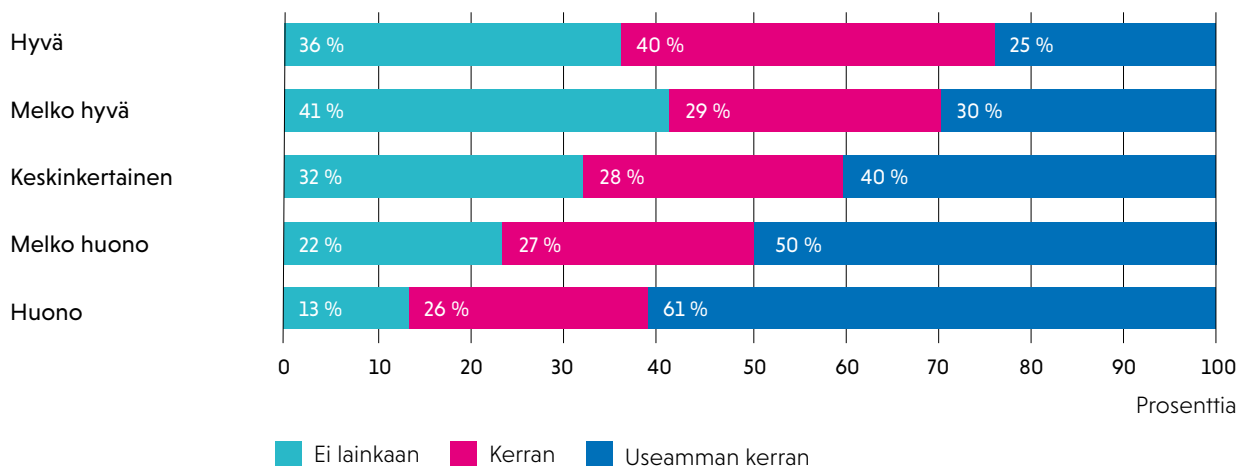
Kuva 6. Pystytkö terveyden puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua? (%)



olevista 41 prosenttia ei ole ollut lainkaan poissa töistä viimeisen 12 kuukauden aikana. Huonolaatuisessa työssä olevista 13 prosenttia ja melko huonossa työssä työskentelevistä 22 prosenttia ei ole ollut lainkaan poissa töistä viimeisen vuoden aikana oman sairauden vuoksi.

Etenkin yli 60-vuotiailla suorittavaa työtä tekevillä työntekijöillä pitäisi olla mahdollisuus siirtyä osa-aikatyöhön nykyistä useammin.

Kuva 7. Oletko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana poissa töistä oman sairauden takia? (%)

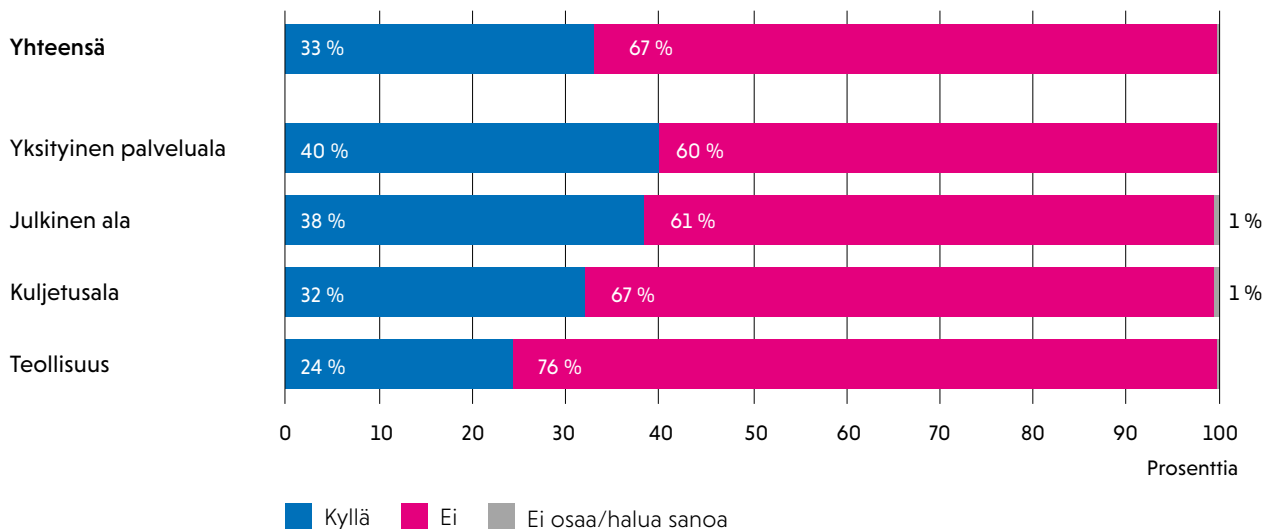


2.3. Henkinen kuormitus on yleisintä palvelualoilla

SAK:n työolobarometriin vastanneista joka kolmas (33 %) kokee työnsä henkisesti kuormittavaksi. Yleisintä tämä on yksityisellä palvelualalla, jonka työntekijöistä 40 prosenttia kokee työn kuormittavan henkistä hyvinvointia. Vastaava luku julkisella alalla on 38 prosenttia, kuljetusalalla 32 prosenttia ja teollisuudessa 24 prosenttia.

Vertasimme henkistä kuormitusta selittäviä tekijöitä monimuuttuja-analysissä (ks. liite 7). Etenkin naisvaltaisilla palvelualoilla henkinen kuormitus on yleisempää, kuin teollisuudessa ja kuljetusalalla. Henkisen kuormituksen kokeminen ei kuitenkaan riipu sukupuolesta, työpaikan koosta tai työntekijän palkkatuloista. Henkinen kuormitus koskee toisin sanoen yhtä lailla naisia ja miehiä, vaikka sitä esiintyykin enemmän naisvaltaisilla aloilla.

Kuva 8. Työn kokeminen henkisesti kuormittavaksi (%)



Pienipalkkaiset kokevat henkistä kuormitusta yhtä usein kuin enemmän ansaitsevat. Sen sijaan nuoret kokevat henkistä kuormitusta useammin kuin vanhemmat työntekijät. Nuoremmilla työmarkkina-asemaan saattaa liittyä myös epävarmuustekijöitä³, jotka voivat selittää henkisen kuormituksen yleisyyttä nuorten keskuudessa. Lisäksi henkiseen kuormitukseen yhdistyy usein kiire ja se, että vaikutusmahdollisuuksia työhön ei juuri ole. Työn kokeminen henkisesti kuormittavana vähenee merkittävästi myös silloin, kun työnantaja huolehtii hyvin kehittymismahdollisuuksista.

Henkisen kuormituksen kokeminen on yleisempää nuoremmilla kuin vanhemmilla työntekijöillä.

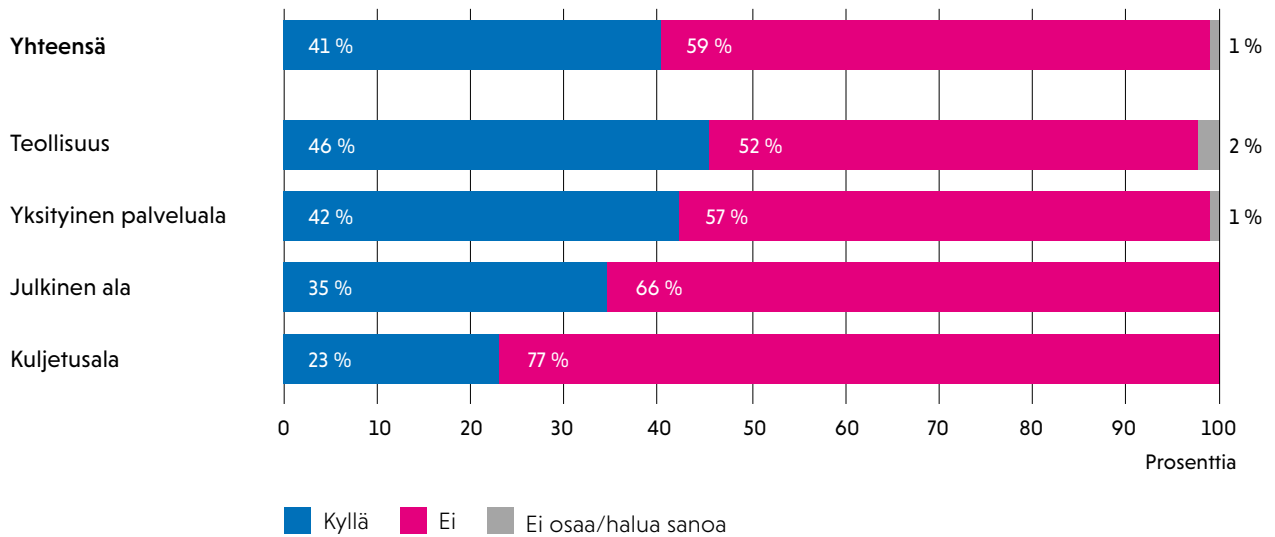
2.4. Työn henkinen kuormittavuus alentaa usein työkykyä

Työnsä henkisesti kuormittavaksi kokevilta työntekijöiltä kysyttiin jatkokysymys: Onko työkykysi heikentynyt työn henkisen kuormittavuuden vuoksi? Kysymykseen vastaajia oli 33 prosenttia kaikista vastaajista eli 395 kappaletta.

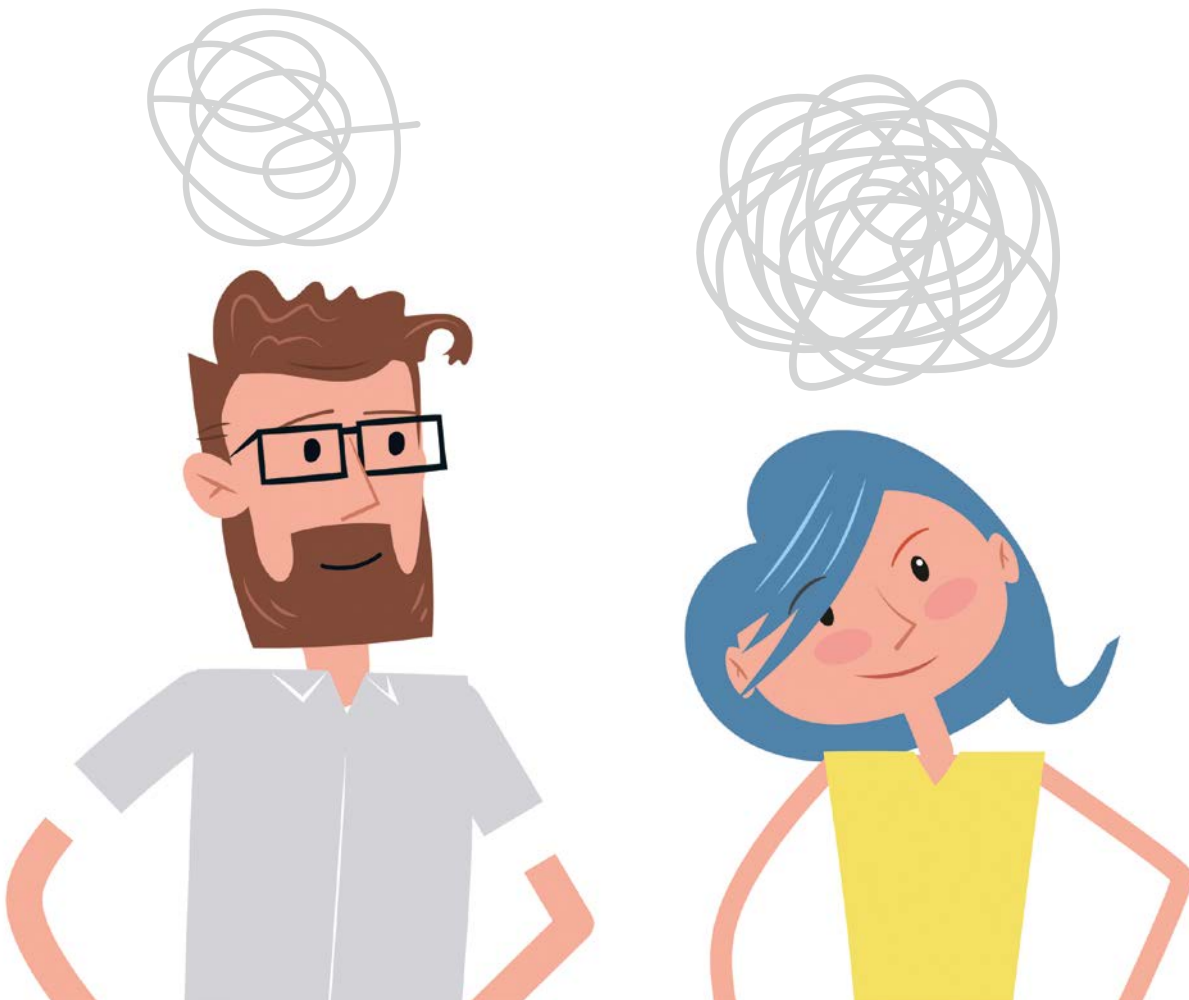
Kuva 9 kertoo sen, että henkisesti rasittava työ ei yleensä johda työkyvyn heikentymiseen tai ainakaan kyselyyn vastaajat eivät näe yhteyttä näiden välillä. Työnsä henkisesti rasittavaksi kokeneista työntekijöistä 59 prosenttia ei katso työkykynsä heikentyneen sen vuoksi. Selkein tulos saatiin teollisuuden sektorilla. Siellä työskentelevistä vastaajista 46 prosenttia kertoo, että työkyky on alentunut henkisen kuormituksen vuoksi, kun vastaava luku yksityisellä palvelualalla on 42 prosenttia, julkisella alalla 35 prosenttia ja kuljetusalalla 23 prosenttia.

³ Ilmakunnas, Ilari (2019) Economic difficulties during the transition into adulthood in Finland: A register-based study. Turku: Turun yliopisto URL: <https://www.utupub.fi/handle/10024/146993>

Kuva 9. Työkyvyn heikentyminen henkisen kuormituksen vuoksi*



* Vastaajina 395 vastaajaa (33 prosenttia), jotka kokivat työnsä henkisesti kuormittavaksi.



2.5. Joka toinen henkisesti kuormittunut on saanut apua työterveyshuollosta

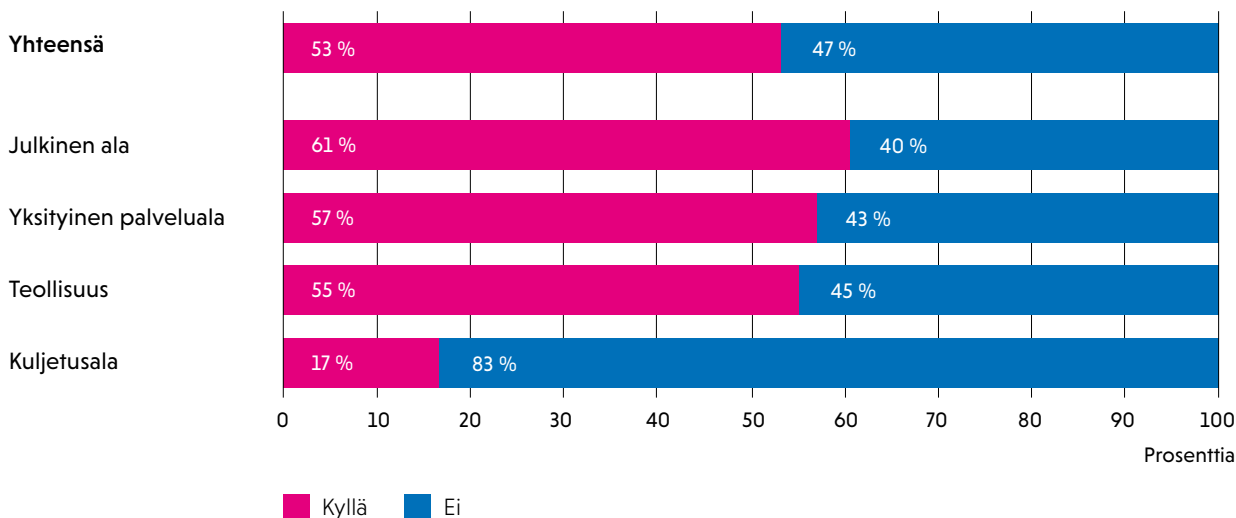
Niiltä työntekijöiltä, jotka kokivat työkykynsä alentuneen henkisen kuormituksen vuoksi, kysyttiin jatkokysymys: Oletko saanut apua työterveyshuollosta henkiseen kuormitukseen? Näitä vastaajia oli kaikista vastaajista 13 prosenttia eli 160 kappaletta.

Kuva 10 osoittaa sen, että jos työkyky on alentunut henkisen kuormituksen vuoksi, apua on haettu työterveyshuollosta noin puolessa tapauksista. Yleisintä työterveyshuollon puoleen kääntyminen on julkisella alalla, jonka työntekijöistä 61 prosenttia oli saanut apua työterveyshuollosta työn henkisen kuormituksen vuoksi. Vastaava luku yksityisellä palvelualalla on 57 prosenttia, teollisuudessa 55 prosenttia ja kuljetusalalla 17 prosenttia.

Työn henkisen kuormituksen vähentämisessä olennaista on keskittyä yksilön lisäksi työyhteisöön ja sen toimivuuteen sekä esimerkiksi esihenkilötyön laadun parantamiseen. Työterveyshuollolla on myös rooli mielenterveyden tukemisessa. Esimerkiksi työpaikkaselvityksissä tulisi nykyistä vahvemmin huomioida mielenterveyden näkökohdat. Työterveyshuollon korvausten piiriin olisi syytä lisätä myös varhaisen vaiheen mielenterveystukea, kuten lyhytterapiapalveluja sekä työpsykologien palvelutarjontaa.

Kuva 10. Oletko saanut apua työterveyshuollosta henkiseen kuormitukseen?

Vastaajina 160 vastaajaa (13 %), jotka kertoivat työkyvyn alentuneen henkisen kuormituksen vuoksi.



03

Työajan lyhentäminen

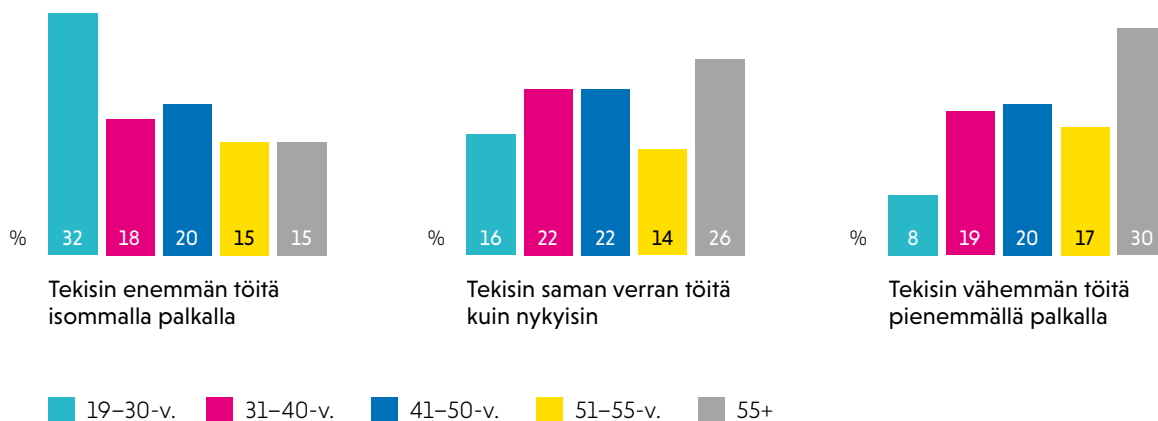
3.1. Halu lyhentää työaikaan palkan laskusta huolimatta on yleistä yli 55-vuotiailla

Yli 55-vuotiaat haluavat nuorempia useammin vähentää työntekoa siten, että palkka vähenee työajan mukaan. Lisäksi 41–50-vuotiailla toive työajan lyhentämisestä on toiseksi yleisintä, mikä voi johtua osin ruuhkavuosista ja mahdollisten lasten harrastustoiminnan järjestämisestä. Toive tehdä vähemmän työtä vastaavasti pienemmällä palkalla on samalla tasolla eli noin 17–19 prosentissa 51–55- ja 31–41-vuotiaiden keskuudessa. Sen sijaan 19–30-vuotiaat vastaajat haluavat muita useammin tehdä enemmän töitä ja ansaita sen mukaisesti. Heidän keskuudessaan toive työajan lyhentämisestä siten, että palkka alenee, on vähäisintä.

Monitasoanalyysin mukaan (ks. liite 4) yli 55-vuotiaat haluaisivat muita useammin tehdä vähemmän työtä vastaavasti pienemmällä palkalla. Ne työntekijät, joiden työelämän perusasiat (ml. palkka ja toimeentulo) ovat huonosti, haluavat muita useammin enemmän työtä ja lisää palkkaa. Jos työelämän laatu on työn sujumuuden näkökulmasta hyvää, halu tehdä enemmän työtä vastaavasti suuremmalla palkalla kasvaa. Näin ollen työelämän perusasioiden suhteen huono työ kannustaa tekemään enemmän työtä, mutta niin tekee myös sisällöltään ja sujumuudeltaan hyvä työ.

Kun työ sujuu, sitä halutaan tehdä

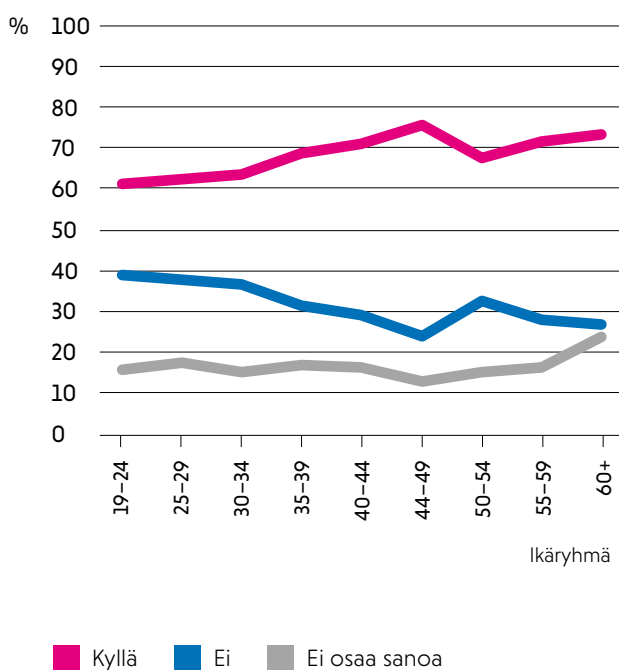
Kuva 11. Tekisitkö enemmän, saman verran vai vähemmän töitä vastaavasti muuttuvalla palkalla iän mukaan



3.2. Työajan lyhentämisen suosio kasvaa, jos osa menetetystä palkasta korvataan

Jos työntekijä saisi osittaisen korvauksen pienentyneestä palkasta lyhentäessään työaikaa, kiinnostus sitä kohtaan nousee tasaisesti ikäluokasta 19–24-vuotiaat ikäluokkaan 45–49-vuotiaat. Yleisintä toive lyhentää työaikaa on 45–49-vuotiaiden ikäluokassa. Tämän ikäisistä SAK:laisista vastaajista 76 prosenttia olisi halukas lyhentämään työaikaa, jos alentunutta palkanosaa korvattaisiin osittain. Tulokset tukevat edellä esitettyä havaintoa siitä, että ruuhkavuodet mahdollisten lasten harrastustoiminnan lisäksi voivat lisätä 45–49-vuotiaiden toivetta työajan lyhentämiseen. Yli 60-vuotiaista 73 prosenttia on kiinnostunut lyhentämään työaikaa, jos osa palkasta korvataan. Kaikista vastaajista 69 prosenttia lyhentäisi työaikaa palkkakompensaation kanssa, eli toive työajanlyhentämiseen on vahvaa, jos osa menetetystä palkasta korvataan. Vain joka kuudes (17 %) vastaajasta ei ole kiinnostunut työajanlyhentämisestä osittaisen kompensaation kanssa.

Kuva 12. Toive työajanlyhentämiseen osittaisen korvauksen kanssa iän mukaan



3.3. Jos perusasiat eivät ole kunnossa, työajan pituuteen halutaan muutosta

län lisäksi toive lyhemmästä työajasta liittyy voimakkaasti siihen, ovatko työelämän perusasiat, kuten palkka, terveys, työn turvallisuus, työsuhteen varmuus ja tasapuolinen kohtelu kunnossa työpaikalla. Niillä, joilla työelämän perusasiat ovat huonot, 26 prosenttia voisi tehdä vähemmän töitä pienemmällä palkalla. Hyvälaatuisissa töissä olevista luku on vain 6 prosenttia.

Huonoissa töissä olevat haluavat työaikaan useammin muutosta kuin hyvässä työssä olevat. Vastaajilla, joilla työelämän laatu on perusasioissa huono, myös toive tehdä enemmän töitä suuremmalla palkalla on yleisintä (36 %). Vastaava luku hyvässä työssä olevilla on 12 prosenttia. On varsin luonnollista, että toive tehdä enemmän töitä suuremmalla palkalla on suurempaa, jos palkka on pieni. Työntekijä voi etsiä ulospäisyä taloudellisesti tukalaan tilanteeseen tekemällä enemmän töitä, koska silloin palkkaa ansaitaan enemmän.

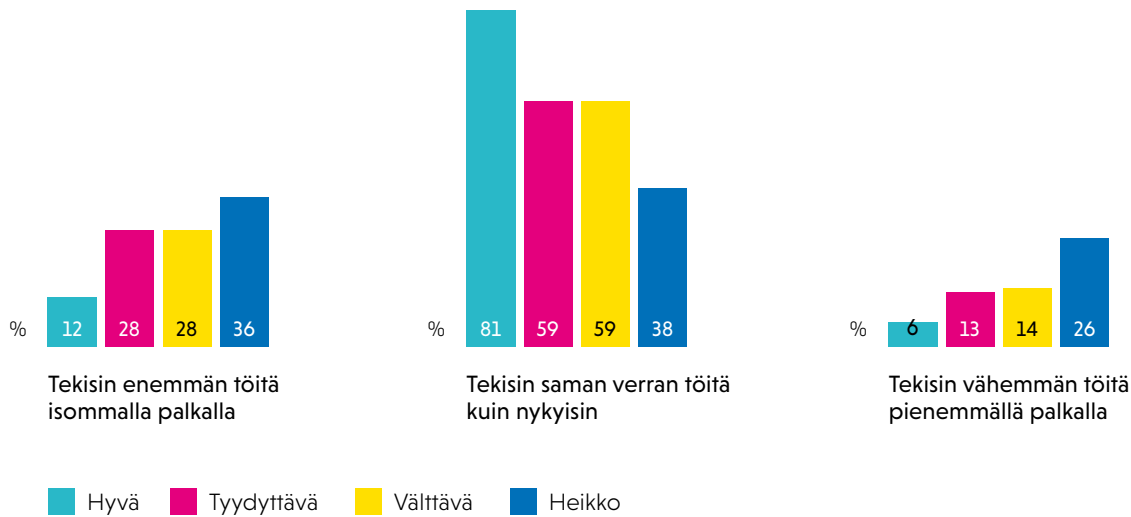
Hyvässä työssä olevat näyttävät olevan tyytyväisiä vallitsevaan olotilaan. He haluavat muita useammin pitää työmäärän ja palkansuhteen nykyisellään (81 %). Vastaava luku tyydyttävässä ja välttävissä työssä olevilla on 59 prosenttia ja heikossa työssä olevilla 38 prosenttia.

3.4. Työajan lyhentäminen on usein työn puolesta mahdollista

Onko työajan lyhentäminen mahdollista SAK:laisilla aloilla työntekijän niin toivoessa? Vastaajista lähes kaksi kolmesta (61 %) arvelee, että työajan lyhentäminen olisi mahdollista ilman muutoksia töiden järjestämiseen tai varsinkin siten, että työn järjestämiseen tehdään muutoksia. Vastaajista runsas kolmasosa (37 %) katsoo, että työajan lyhentäminen ei ole mahdollista nykyisessä työssä.

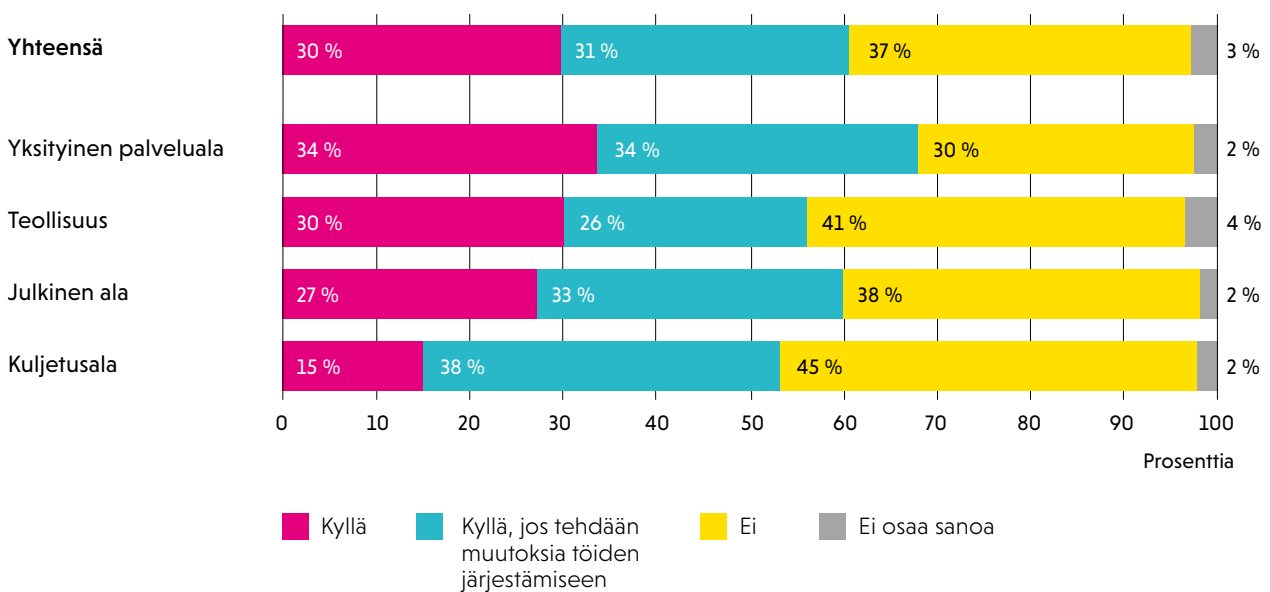
Yksityisen palvelualan ja teollisuuden työntekijöistä noin joka kolmas katsoo, että työajanlyhentäminen olisi mahdollista ilman työn uudelleen järjestämistä. Vastaava luku julkisella alalla on 27 prosenttia ja kuljetusalalla 15 prosenttia. Vähintään mahdollisuuksia nähdään kuljetusalalla, jossa vastaajista 45 prosenttia arvioi, että työajan lyhentäminen ei ole mahdollista edes työtä uudelleen järjestelemällä.

Kuva 13. Toive työajanlyhentämiseen työelämän laadun mukaan (HTM*)



*Hyvän työn mittarin muodostaminen on kerrottu yksityiskohtaisesti liitteessä 3.

Kuva 14. Olisiko työajan lyhentäminen mahdollista työssäsi?

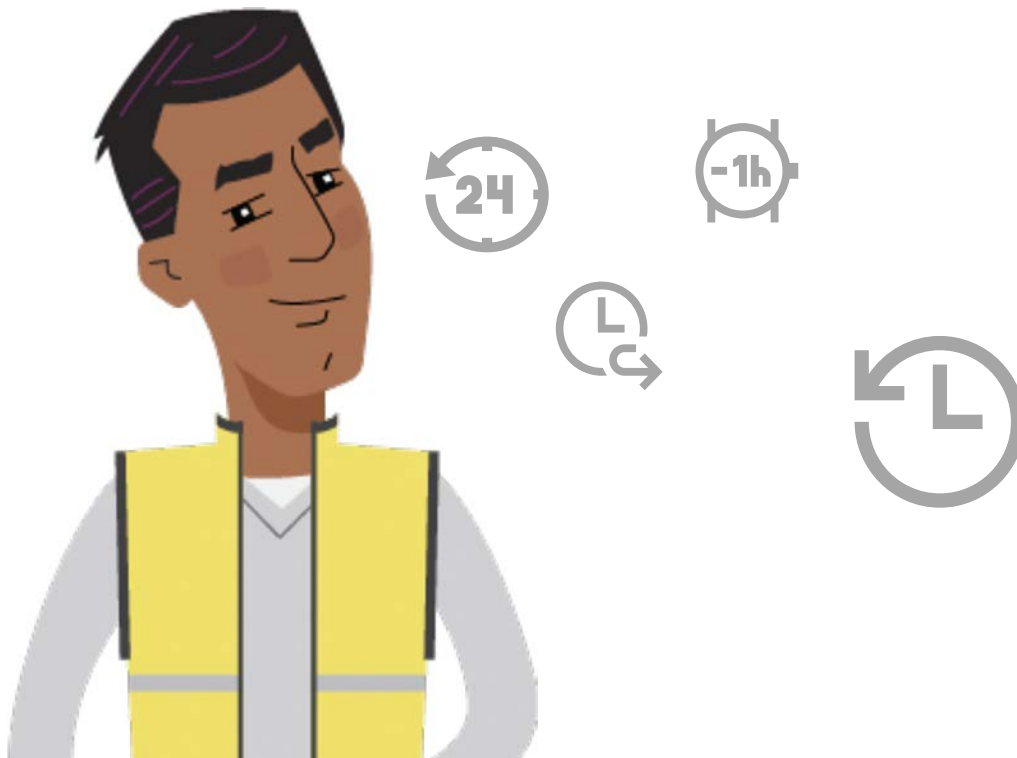
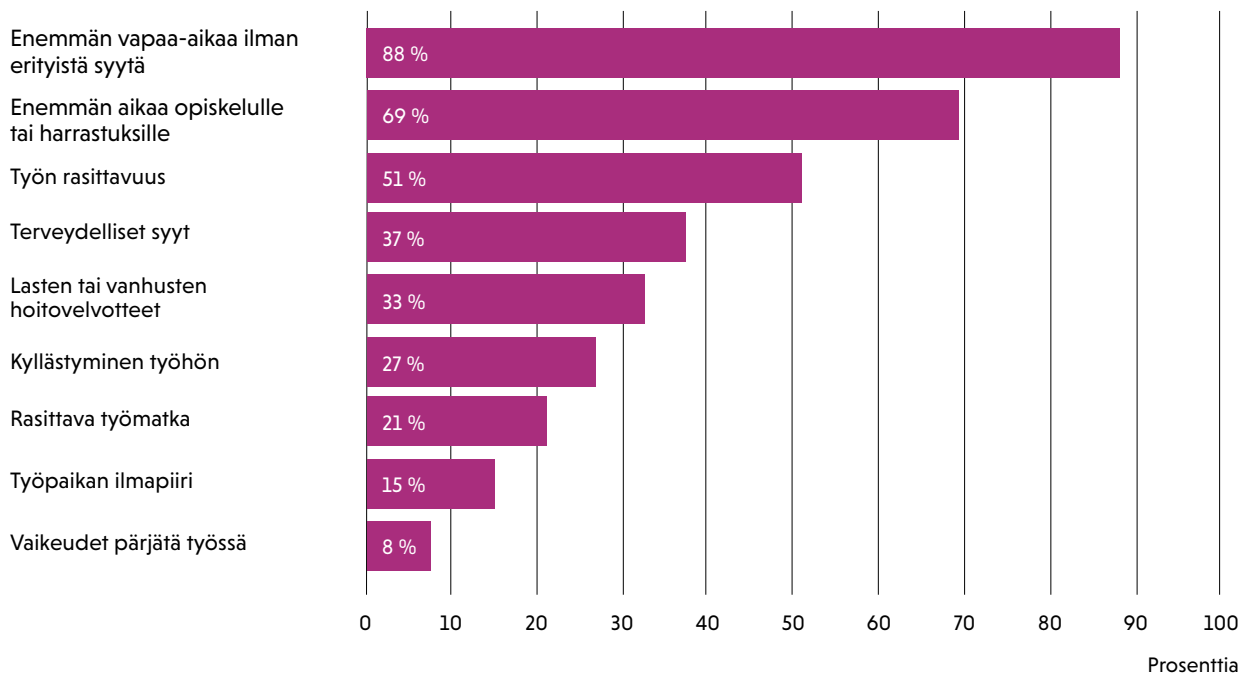


3.5. Syyt työajan lyhentämiseen vaihtelevat

Melkein yhdeksän kymmenestä (88 %) haluaisi lyhentää työaikaansa saadakseen enemmän vapaa-aikaa ja lisäksi 69 prosenttia harrastaisi tai opiskelisi enemmän. Puolella (51 %) vastaajista syy haluun lyhentää työaikaa johtuu työn rasittavuudesta

ja 37 prosentilla syyt ovat terveydellisiä. Lasten ja vanhusten hoivavelvoitteet ovat työajanlyhentämisen perusteena joka kolmannella (33 %) ja työhön kyllästyminen noin joka neljännellä (27 %). Työajanlyhentämisen syistä harvinaisin on vaikeudet pärjätä työssä (8 %). Työpaikan ilmapiiri työajanlyhentämisen syynä oli 15 prosentilla vastaajista.

Kuva 15. Syyt työajan lyhentämiseen SAK:laisilla aloilla. Kyllä-vastaajien osuus (%).



04

Kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet työssä

4.1. Tuki työnantajalta kehittymismahdollisuuksissa heikentyi korona-aikana

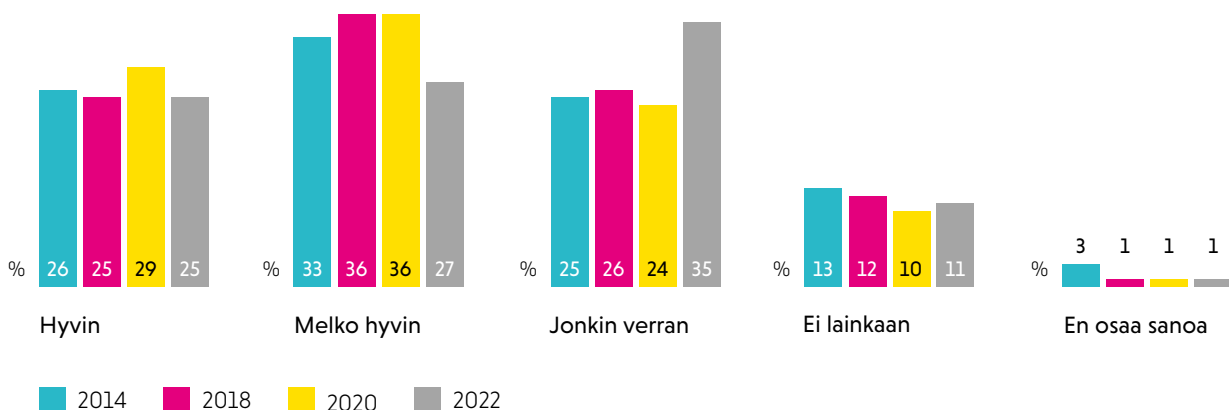
Niiden työntekijöiden osuus, jotka kokivat työnantajan huolehtivan kehittymismahdollisuuksista hyvin tai melko hyvin, oli laskenut tuoreimmassa mittauksessa edellisiin verrattuna. Vuonna 2022 kysymykseen hyvin tai melko hyvin vastanneiden osuus on 52 prosenttia, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 65 prosenttia, vuonna 2018 61 prosenttia ja vuonna 2014 59 prosenttia. Sen sijaan ”jonkin verran” vastanneiden osuus vuonna 2022 nousi 35 prosenttiin vuoden 2020 24 prosentista.

Työnantajan tuki kehittämissä mahdollisuuksiin heikkeni vuodesta 2020 vuoteen 2022 eniten julkisella

sektorilla, jossa hyvin tai melko hyvin vastanneiden osuus heikkeni 18 prosenttiyksikköä. Vastaavat luvut kuljetusalalla ovat miinus 15 prosenttiyksikköä, yksityisellä palvelualalla miinus 13 prosenttiyksikköä ja teollisuudessa miinus 12 prosenttiyksikköä.

Työnantajan tuki kehittymismahdollisuuksissa heikkeni etenkin teollisuudessa.

Kuva 16. Työnantajasi huolehtii kehittymismahdollisuuksistasi. Väite kuvaa työnantajaasi (%).



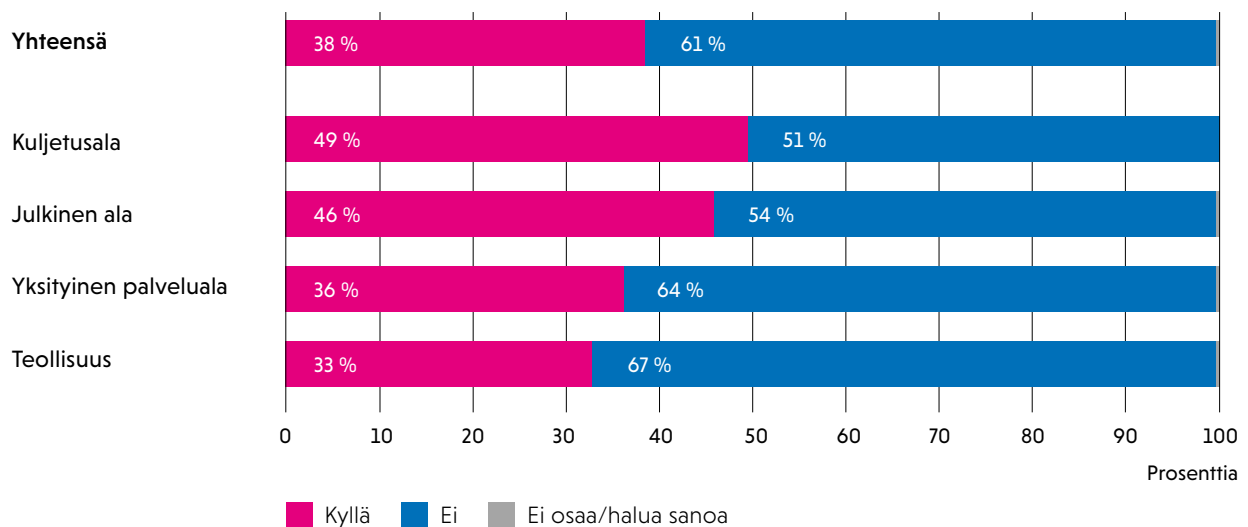
4.2. Teollisuudessa työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistutaan harvemmin, kuin muilla aloilla

Kaksi kolmesta (61 %) vastaajasta ei ole osallistunut ollenkaan työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Yleisintä työntekijän tarjoaman koulutuksen ulkopuolelle jääminen on teollisuudessa (67 %). Paras tilanne on kuljetusalalla, mutta sielläkin puolet (51 %) on jäänyt ilman koulutusta.

Työnantajan tarjoaman koulutuksen määrän lasku on huolestuttava, vaikka suuri osa oppimises-

ta tapahtuukin työn kautta. Usein työ on kiireistä ja tiivistä, ja oppiminen edellyttää työnantajalta erillistä koulutusta. Tutkimusaineiston perusteella voidaan pitää mahdollisena, että koronan seurauksena Suomen työelämään on syntynyt työpaikalla tapahtuvan koulutuksen vaje. Suomen kilpailukyvyn turvaamiseksi työelämän koulutusvaje on kurottava umpeen, eli panostuksia työntekijöiden kouluttamiseen on lisättävä työpaikoilla. Tässä vastuu on työnantajilla.

Kuva 17. Oletko osallistunut viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajan maksamaan tai tarjoamaan erilliseen koulutustilaisuuteen.

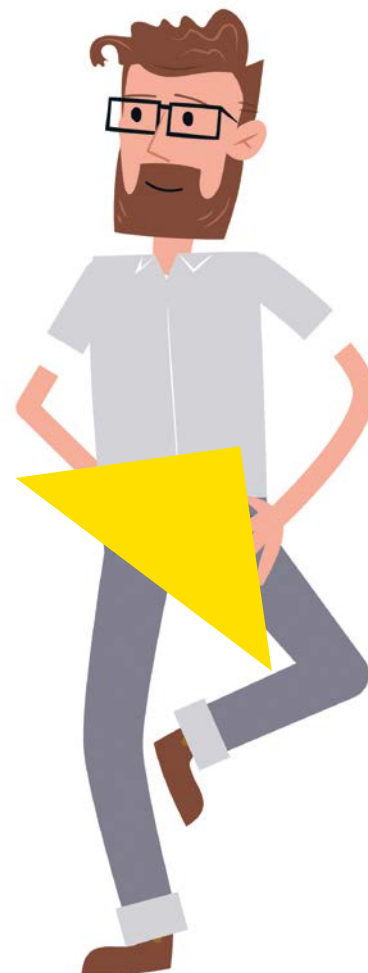
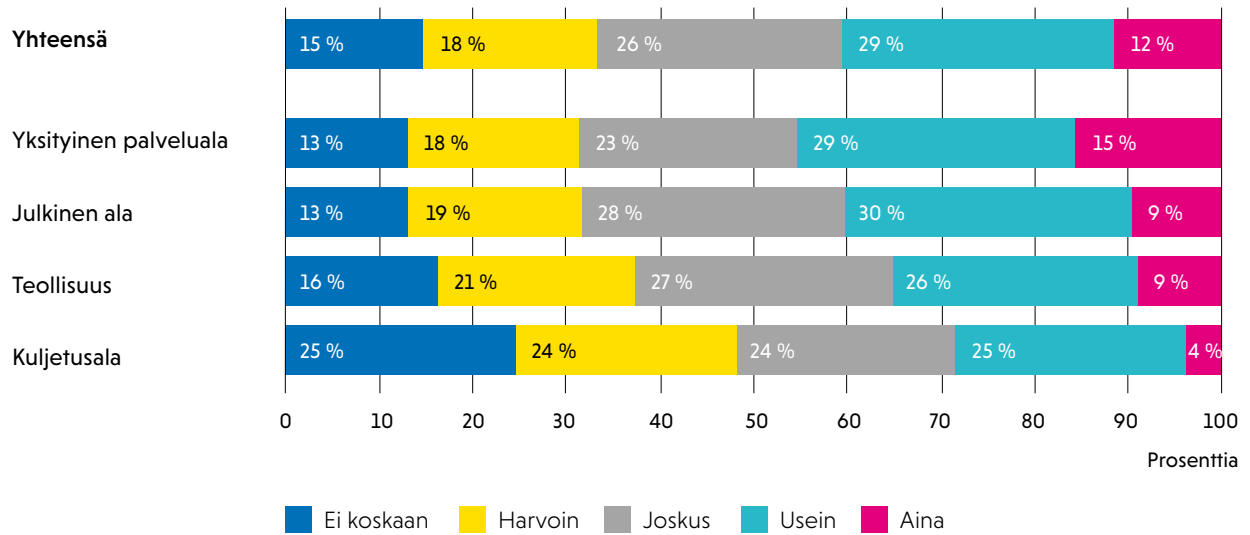


4.3. Työtavoitteen asettaminen työntekijää kuunnellen on yleisintä yksityisellä palvelualla

SAK:laisten alojen työntekijöistä useampi kuin kaksi viidestä (41 %) kertoo, että häneltä kysytään mielipidettä aina tai usein, ennen kuin työlle asetetaan tavoitteet. Toisaalta joka kolmannelta (33 %) ei kysytä mielipidettä koskaan tai vain harvoin. Yksityisellä palvelualla työntekijöiden näkemystä kysytään joka kerta 15 prosentilta vastaajista. Vastaavat luvut julki-

sella alalla ja teollisuudessa on yhdeksän prosenttia ja kuljetusalalla neljä prosenttia. Kuljetusalalla jopa joka neljäs kertoo, ettei heiltä ole kysytty mielipidettä ennen kuin työlle asetetaan tavoitteet. Vastaava luku kaikkien vastaajien kesken on 15 prosenttia. Kuljetusalan tilanne onkin selvästi huonoin. Se näkyy parhaiten, kun yhdistetään kysymykseen "ei koskaan" ja "harvoin" vastanneet, joita on noin puolet (49 %) alan työntekijöistä.

Kuva 18. Kysytäänkö sinulta mielipidettä ennen kuin työllesi annetaan tavoitteet?



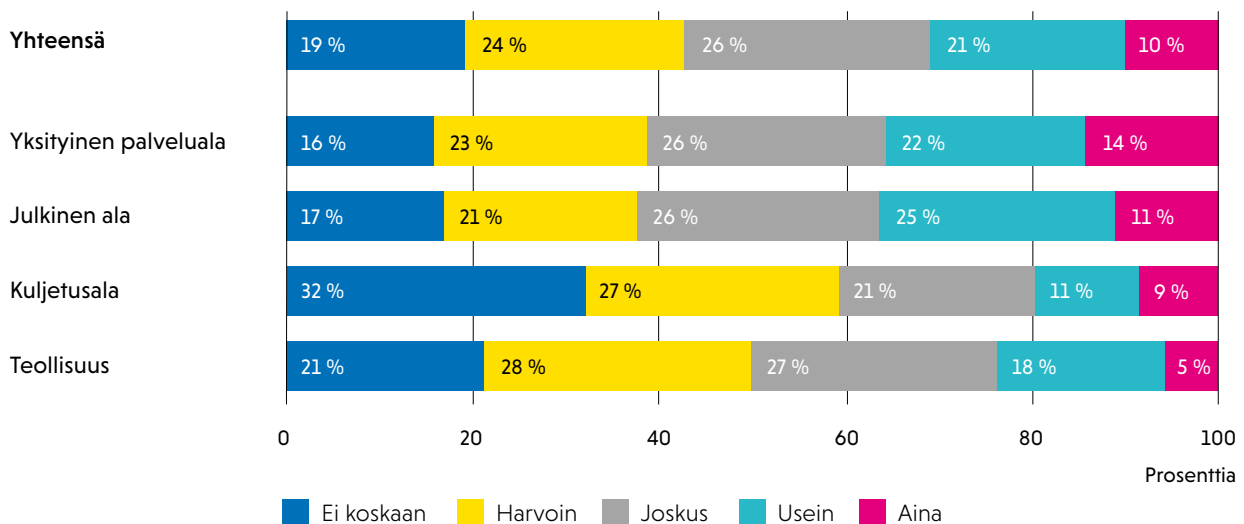
4.4. Joka viides ei ole mukana työpaikan kehittämisessä

Vastaajista noin joka viides (19 %) ei ole ollenkaan mukana työpaikan kehittämisessä. Toisaalta joka kymmenes osallistuu työpaikan kehittämiseen aina, kun se on mahdollista. Yksityisellä ja julkisella palvelualoilla niiden osuus, jotka eivät koskaan ole mukana työpaikan kehittämisessä, on 16–17 prosenttia. Kuljetusalan työntekijöistä lähes joka kolmas (33 %) ja teollisuuden työntekijöistä noin joka viides (21 %) ei

koskaan osallistu työpaikan prosessien ja työn organisoimisen kehittämiseen.

Työpaikan kehittämisessä mukanaolo tarkoittaa usein suurempaa vastuuta työpaikan asioista. Se voi myös mahdollistaa hyväksi havaitsemiensa tietojen ja taitojen käyttämisen työssä, mikä lisää työn mielihyvyyttä. Silloin työtä ei pakoteta tekemään väärällä, vaikealla tai epäintuitiivisella tavalla. Siksi suositeltavaa olisi, että työntekijät osallistuvat työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin jo niiden valmisteluvaiheessa.

Kuva 19. Oletko mukana työpaikallasi prosessien ja työn organisoimisen kehittämisessä?

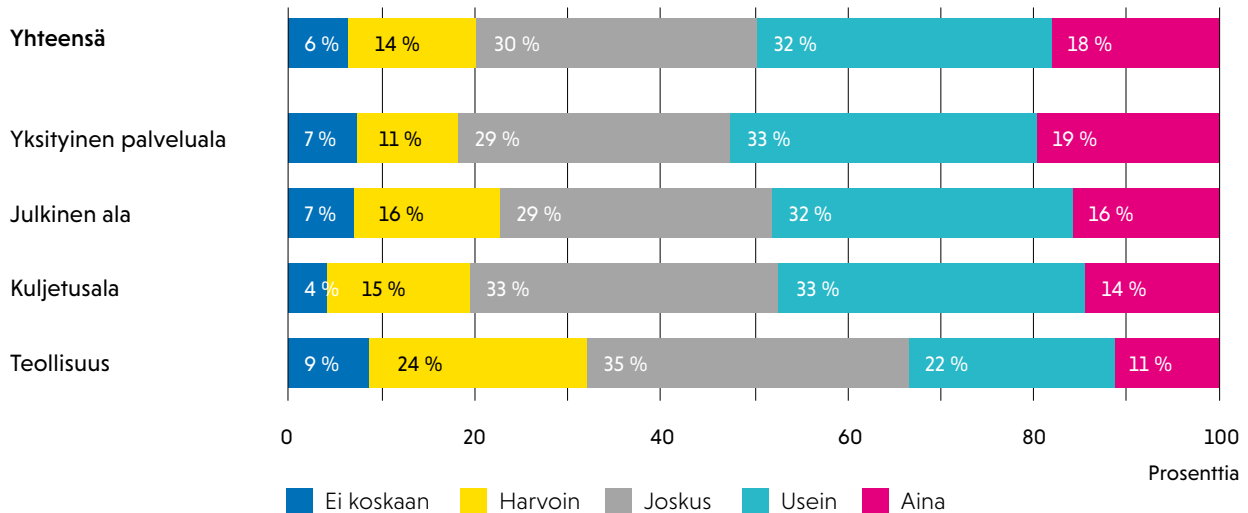


4.5. Vaikutusmahdollisuudet tärkeisiin päätöksiin vaihtelevat

Puolet (50 %) vastaajista pystyy vaikuttamaan työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin usein tai aina, mutta joka viides (20 %) voi vaikuttaa työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin vain harvoin tai ei koskaan. Niiden osuus, jotka voivat vaikuttaa aina työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin, on suurin yksityisellä palvelualalla. EHKÄ

Siellä työskentelevistä vastaajista lähes joka viides (19 %) työntekijä kokee pystyvänsä vaikuttamaan työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin joka kerta. Vastaava luku teollisuudessa on 16 prosenttia, julkisella alalla 14 prosenttia ja kuljetusalalla 11 prosenttia.

Kuva 20. Voitko vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työsi kannalta?



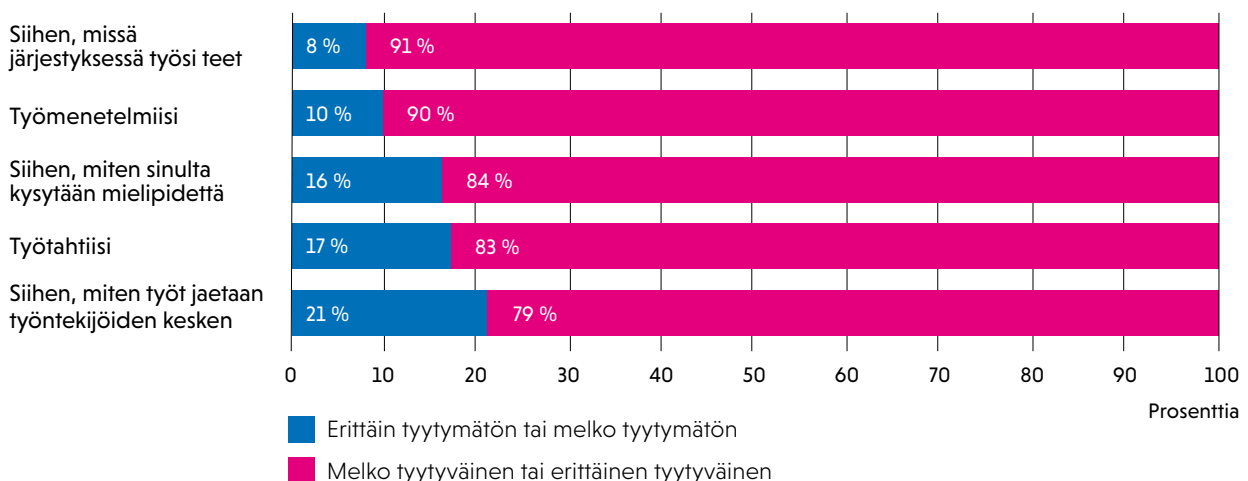
4.6. Työntekijöiden enemmistö on tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiin

Vaikka vaikutusmahdollisuudet työnpaikan organisointiin ja työn kannalta tärkeisiin päätöksiin vaihtelevat, vastaajien selkeä enemmistö on jossain määrin tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiinsa työn eri osa-alueilla.

Noin yhdeksän kymmenestä (90–91 %) työntekijästä on melko tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen

siihen, missä järjestyksessä tekee työtään tai mitä työmenetelmiä käyttää. Työntekijöiden mielipiteen kysymiseen ja työtahtiin tyytyväisiä on useampi kuin neljä viidestä (83–84 %) vastaajasta. Kysymistämme vaikutusmahdollisuuksista yleisintä tyytymättömyys on tilanteissa, joissa töitä jaetaan työntekijöiden kesken. Vastaajista 21 prosenttia on melko tyytymätön tai erittäin tyytymätön siihen, miten työt jaetaan. Asiassa jossain määrin tyytyväisten osuus on 79 prosenttia.

Kuva 21. Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olet vaikutusmahdollisuuksiisi seuraavissa asioissa työssäsi?



05

Digitalisaatio
ja etätyö

Vain 12 prosenttia
SAK:laisista on
tehnyt etätyötä.

5.1. Työelämän laatua parantava etätyö voisi olla nykyistä yleisempää

Myös suorittavassa työssä on työtehtäviä, jotka on mahdollista hoitaa ainakin osin etänä työpaikan ulkopuolelta. Näin ajattelee 17 prosenttia vastaajista. Toimialojen välillä on etätyösuhteen merkittäviä eroja: työn tekemistä etänä pidetään selkeästi useammin mahdollisena julkisella sektorilla ja yksityisellä palvelualalla kuin teollisuudessa ja kuljetusalalla. Kuitenkin vain 12 prosenttia SAK:laisista oli tehnyt etätyötä joskus tai tätä useammin helmi-maaliskuussa 2022.

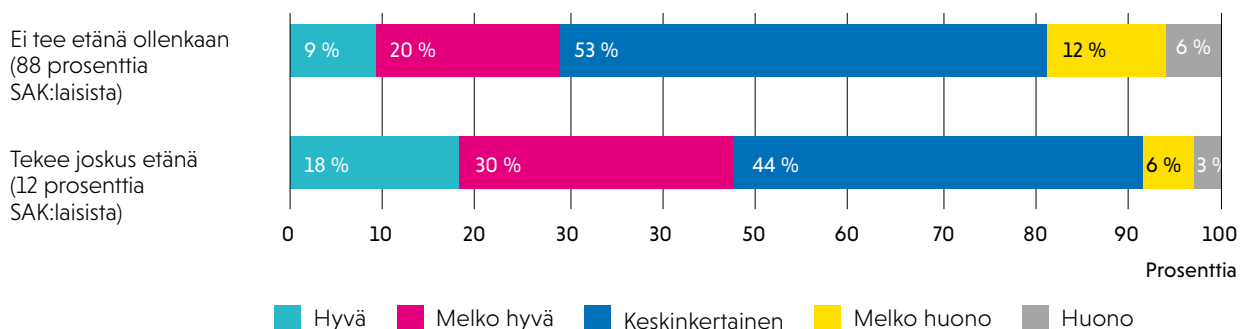
Työntekijöistä, jotka tekevät ainakin joskus etätyötä, lähes joka viidennellä (18 %) työelämän laatu on hyvää ja lähes joka kolmannella (30 %) melko hyvää. Vastaavat luvut niillä, jotka eivät tee ollen-

kaan etätyötä, ovat 9 prosenttia ja 20 prosenttia. Kokonaan lähityössä olevilla huonon työn osuus on 18 prosenttia, kun ainakin silloin tällöin etätyötä tekevillä vastaava luku on 9 prosenttia.

Etätyö voikin olla yksi hyväksi koetun työelämän laadun syy, mutta myös sen seuraus. Etätyötä tekevillä SAK:laisilla työnkuva mahdollistaa etätyön tekemisen, joten työ on jo lähtökohtaisesti ainakin turvallisempaa ja mahdollisesti myös sujuvampaa. Myös se, että työntekijä voi tehdä etätyötä kertoo sen, että työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia ainakin työnsä sijainnin suhteen keskimääräistä muita enemmän. Etätyön tekijöillä ei mene aikaa työmatkaan, mikä parantaa työstä palautumista ja sitä kautta työssä jaksamista.

Kuva 22. Etätyön yhteys työelämän laatuun SAK:laisilla aloilla Hyvän työn mittarin mukaan*

*Hyvän työn mittarin muodostaminen on kuvattu yksityiskohtaisesti liitteessä 3.



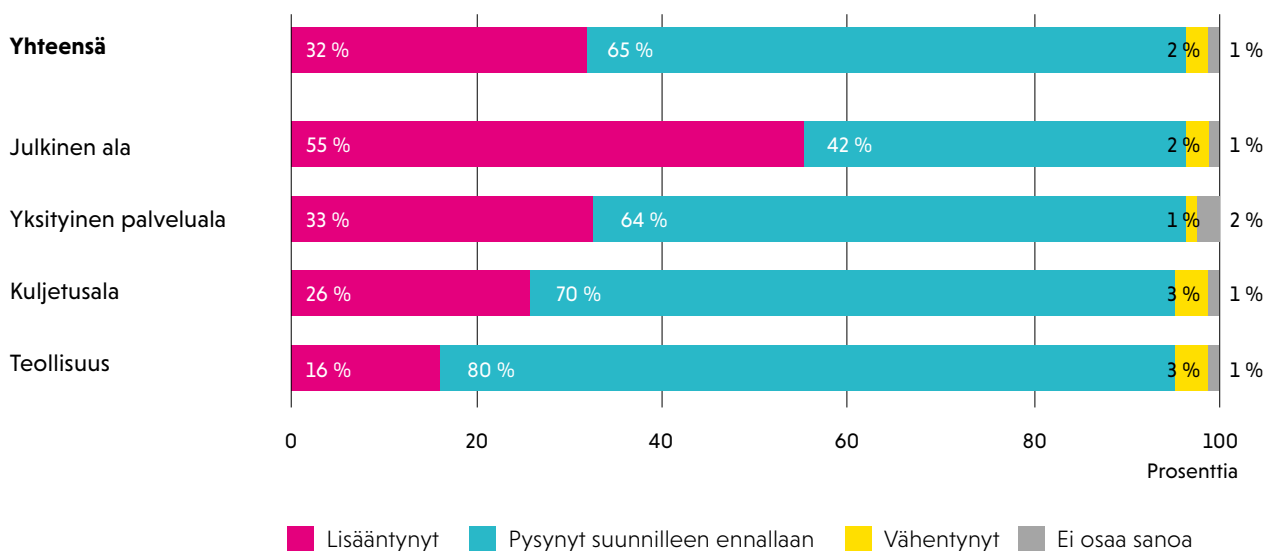
Etätyössä vapaa-aika säästyy, kun sitä ei kulu työmatkaan.

5.2. Korona-aikana uuden teknologian merkitys korostuu erityisesti julkisissa palveluissa

SAK:laisten alojen työntekijöistä lähes joka kolmas (32 %) kertoi uuden teknologian merkityksen lisääntyneen työssään korona-aikana. Vastaajista 65 prosenttia vastasi, että uuden teknologian rooli on pysynyt ennallaan. Vastaajista erittäin harvalla, eli kahdella prosentilla uuden teknologian merkitys on vähentynyt.

Julkisen alan työntekijöistä 55 prosenttia sanoi uuden teknologian osuuden kasvaneen viimeisen kahden vuoden aikana. Toisaalta 42 prosenttia julkisen alan työntekijöistä ilmoitti teknologian merkityksen pysyneen ennallaan. Yksityisellä palvelualalla tämä luku on 64 prosenttia, kuljetusalalla 70 prosenttia ja teollisuudessa 80 prosenttia.

Kuva 23. Kun ajattelet viimeistä paria vuotta, joka on ollut korona-aikaa, onko uuden teknologian merkitys työssäsi lisääntynyt, vähentynyt vai pysynyt suunnilleen ennallaan?

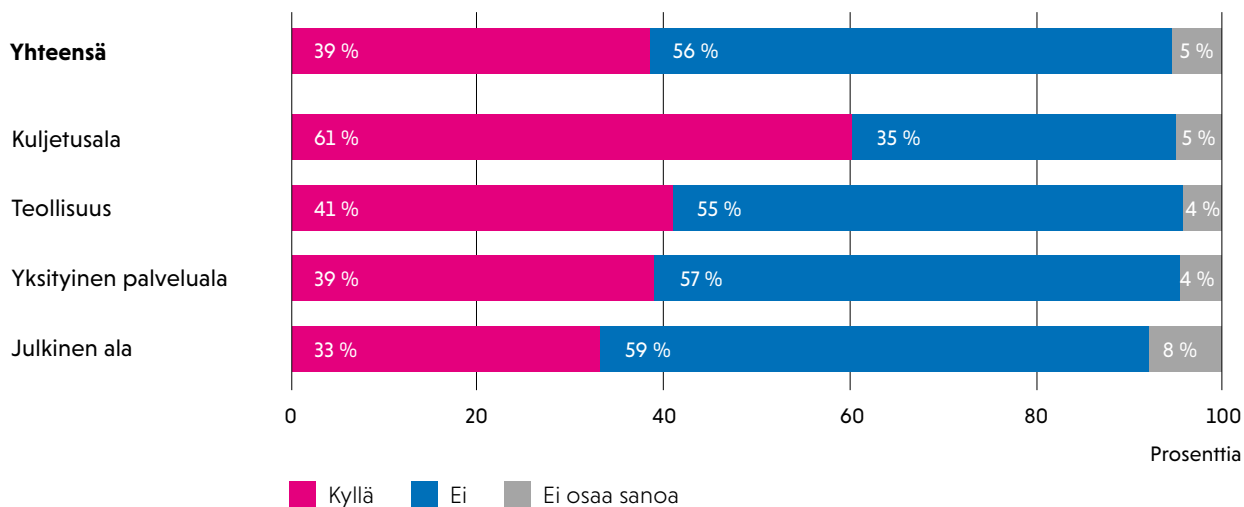


5.3. Työsuorituksen seuraaminen teknologian avulla on melko yleistä

Yksi osa työelämän digitalisoitumista on työsuorituksen seuraaminen teknologian avulla. Uudella teknologialla seurataan noin kahden työntekijän työsuoritusta viidestä (39 %).

Tietoa työsuorituksesta kerätään uuden teknologian avulla yleisimmin kuljetusalalla. Sen työntekijöistä melkein kaksi kolmesta (61 %) totesi, että työnantaja kerää tietoa työsuorituksesta uuden teknologian avulla. Vähintään tietoa kerätään julkisella alalla (33 %).

Kuva 24. Kerääkö sinun työnantajasi tietoa työsuorituksistasi uuden teknologian avulla?

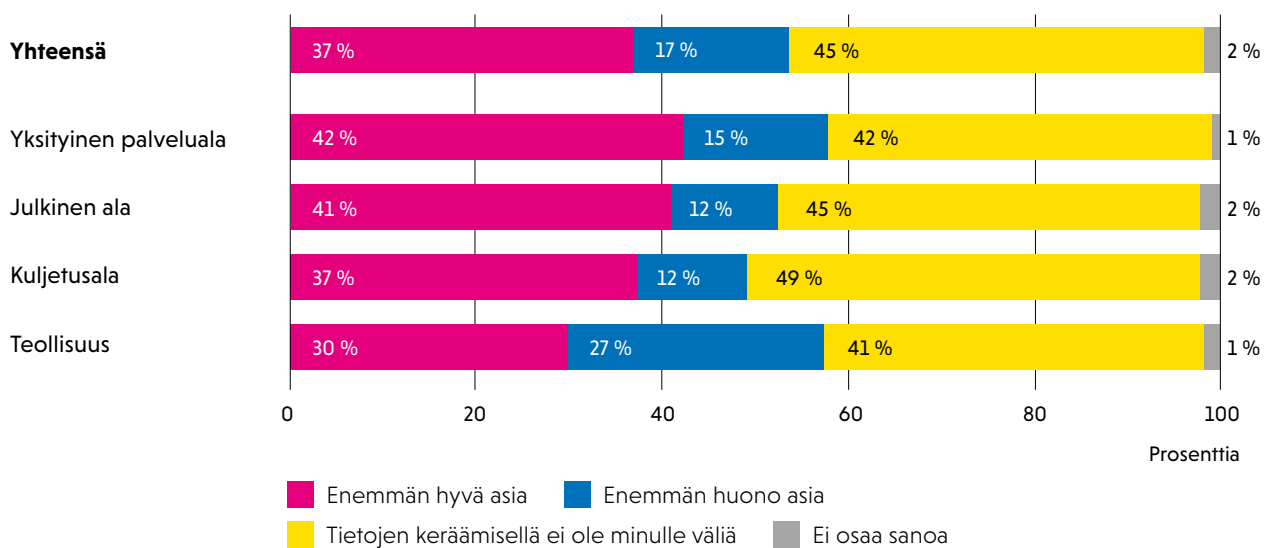


5.4. Tiedonkeruu työsuorityksesta ei yleensä haittaa työntekijää

Lähes joka toiselle (45 %) työntekijälle ei ole merkitystä sillä, kerääkö työnantaja tietoa työsuorituksesta uuden teknologian avulla. Toimialoittain tämä luku vaihtelee 41 prosentin ja 49 prosentin välillä. Niiden osuus, jotka katsovat sen olevan enemmän hyvä asia, on lähes samalla tasolla (37 %). Vain 17 % vastaajista ajattelee, että tiedon kerääminen uuden teknologian avulla on enemmän huono asia.

Uuden teknologian avulla tapahtuvaa tiedonkeruuta pidetään useimmiten hyvänä asiana yksityisellä palvelualalla ja julkisella alalla, joissa 41–42 prosenttia työntekijöistä piti tiedonkeruuta hyvänä asiana. Teollisuuden työntekijät katsoivat tiedonkeruun olevan muihin toimialoihin verrattuna useammin huono asia (27 %).

Kuva 25. Onko se (tietojen kerääminen työsuorituksesta uuden teknologian avulla) sinusta enemmän hyvä asia, enemmän huono asia, vai eikö asialla ole sinulle väliä?



06

Liitteet

Liite 1: Työelämän laatua selittävät tekijät (lineaarinen regressioanalyysi)

	Malli 1		Malli 2		Malli 3	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Sukupuoli (ref. mies)	-3,02	**	-2,14	*	-1,94	*
Ikä	-0,05	-	<0,01	-	<0,01	-
Henkilöstön lukumäärä	<0,01	-	<0,01	-	<0,01	-
Luottamusmies (ref. kyllä)	-2,47	*	-3,29	**	-3,04	**
Kuntaryhmä						
Pääkaupunkiseutu (ref.)						
Kaupunkimainen kunta	2,14	-	1,04	-	0,84	-
Taajaan asuttu kunta	2,86	-	1,75	-	1,69	-
Maaseutumainen kunta	1,80	-	0,29	-	0,30	-
Toimiala						
Teollisuus (ref.)						
Yksityinen palveluala	0,91	-	0,83	-	0,59	-
Julkinen palveluala	1,73	-	1,75	-	1,32	-
Kuljetusala	0,38	-	1,00	-	0,60	-
Muu ala	4,00	**	3,35	*	3,15	*
Vuorotyössä (ref. kyllä)	3,77	***	3,08	***	3,02	***
Työaika (ref. kokopäivätyö)	-1,62	-	-1,12	-	-0,91	-
Työn mielekkyyden muutos						
Ei muutosta (ref.)						
Parempaan suuntaan			3,17	***	3,20	**
Huonompaan suuntaan			-13,22	***	-13,2	***
Koulutukseen osallistuminen* (ref. kyllä)					-2,40	**
Etätyön teko (ref. kyllä)					-2,94	**
Korjattu Selitysaste R2	0,06		0,2		2,1	

p<0,001 (***), p<0,01 (**), p<0,05 (*)

*Oletko osallistunut viimeisten 12 kuukauden aikana työnantajan maksamaan tai tarjoamaan erilliseen koulutustilaisuuteen (1=kyllä, 2=ei)

Lähde: SAK:n Työolobarometri 2022

Liite 2: SAK:n Hyvän työn mittarin taulukot

SAK:n hyvän työn mittarissa on kaksi ulottuvuutta. Niistä 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 PERUSASIAI

1. Terveys

TAULUKKO 1 Koetko työsi kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydellesi? (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Kyllä	33	40	42	42	0
Ei	67	60	58	58	0

TAULUKKO 2 Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi työn haitallisista vaikutuksista terveyteesi? (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Kyllä	42	50	44	37	-7
Ei	58	50	56	63	7
En osaa sanoa	0	0	0	0	0

2. Turvallisuus

TAULUKKO 3 Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi turvallisuudesta työssä? (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Kyllä	24	27	27	22	-5
Ei	75	73	72	78	6
En osaa sanoa	1	0	1	0	-1

TAULUKKO 4 Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana henkisen väkivallan kohteena? (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Ei lainkaan	78	81	82	83	1
Joskus	18	16	14	14	0
Jatkuvasti	4	3	3	3	0
Ei osaa sanoa	1	0	0	0	0

3. Työsuhteen varmuus ja sopivuus

TAULUKKO 5 Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi työpaikkasi menetyksestä? (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Kyllä	30	22	24	17	-7
Ei	69	78	76	83	7
En osaa sanoa	1	0	0	0	0

TAULUKKO 6 Tekisitkö enemmän vai vähemmän töitä vastaavasti muuttuvalla palkalla? (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Enemmän töitä	25	24	24	26	2
Saman verran kuin nyt	63	62	64	61	-3
Vähemmän töitä	10	13	11	12	1
En osaa sanoa	1	0	0	1	1

4. Toimeentulo

TAULUKKO 7 Bruttotulot (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Vähintään mediaanitulo*	24	28	24	28	4
Vähintään SAK:n minimi**	50	47	57	52	-5
Alle SAK:n minimi, kokopäivätyössä	9	9	6	7	1
Ei kokopäivätyössä tai ei tulotietoja	16	16	14	13	-1

TAULUKKO 8 Miten hyvin tulet toimeen palkallasi? (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Erittäin hyvin	15	12	14	19	5
Melko hyvin	64	67	64	62	-2
Melko huonosti	18	17	18	16	-2
Palkka ei riitä toimeentuloon	3	4	4	3	-1
En osaa tai halua sanoa	1	0	0	0	0

5. Tasapuolinen kohtelu

TAULUKKO 9 Työnantajasi ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti. Väite kuvaa työnantajaasi (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Hyvin	10	7	9	8	-1
Melko hyvin	20	20	15	12	-3
Jonkin verran	25	30	25	27	2
Ei lainkaan	44	41	48	51	3
En osaa sanoa	2	2	2	2	0

* Työolobarometrissa mediaanitulona on käytetty kokoaikaisten palkansaajien viimeisintä käytössä olevaa tietoa, joka on barometrin kirjoittamishetkellä kaksi vuotta vanhaa. Kokoaikaisten palkansaajien mediaanitulo oli vuonna 2012 2853 €/kk, vuonna 2016 3001 €/kk, vuonna 2018 3079 €/kk ja vuonna 2020 3217 €/kk.

* Tässä Työolobarometrissa tasan 3217 euron kk-tulot tai enemmän ilmoittaneet on laskettu "vähintään mediaanitulo"-luokkaan.

** SAK linjasi vuonna 2016, että palkansaajan minimiansion tulisi olla 1800 €/kk. Vuoden 2014 aineistossa käytettiin summaa 1733 €/kk. Vuonna 2018 vastaava summa oli 1834 €/kk ja vuonna 2020 se oli 1890 €/kk. Kokoaikaisten palkansaajien ansiotasoindeksin vuosimuutoksen huomioiden alkuvuonna 2022 minimiansion rajana käytetään 1933,50 €/kk.

TYÖNTEON SUJUMINEN

6. Tuki työnantajalta

TAULUKKO 10 Työnantajasi huolehtii kehittymismahdollisuuksistasi. Väite kuvaa työnantajaasi (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Hyvin	26	25	29	25	-4
Melko hyvin	33	36	36	27	-9
Jonkin verran	25	26	24	35	11
Ei lainkaan	13	12	10	11	1
En osaa sanoa	3	1	1	1	0

TAULUKKO 11 Työnantajasi huolehtii siitä, että tieto kulkee työpaikallasi hyvin. Väite kuvaa työnantajaasi (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Hyvin	21	17	22	24	2
Melko hyvin	31	36	35	30	-5
Jonkin verran	33	32	30	33	3
Ei lainkaan	14	15	12	12	0
En osaa sanoa	1	0	0	1	1

7. Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin

TAULUKKO 12 Miten tyytyväinen olet mahdollisuuksiisi vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä teet työnne? (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Erittäin tyytyväinen	30	30	32	36	4
Melko tyytyväinen	58	57	54	55	1
Melko tyytymätön	8	10	10	7	-3
Erittäin tyytymätön	1	2	3	1	-2
En osaa sanoa	3	1	1	1	0

TAULUKKO 13 Miten tyytyväinen olet mahdollisuuksiisi vaikuttaa työmenetelmiisi? (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Erittäin tyytyväinen	25	22	28	30	2
Melko tyytyväinen	61	63	61	61	0
Melko tyytymätön	10	13	8	8	0
Erittäin tyytymätön	2	2	2	2	0
En osaa sanoa	2	1	1	1	0

8. Työyhteisön yhteenkuuluvuus*

TAULUKKO 14 Tunnet kuuluvasi samaan porukkaan työtovereidesi kanssa. Väite kuvaa työtäsi (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Hyvin	70	66	69	73	4
Melko hyvin	21	26	21	17	-4
Jonkin verran	7	7	7	7	0
Ei lainkaan	2	2	2	2	0
En osaa sanoa	1	0	1	1	0

* 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

TAULUKKO 15 Työsi on mielenkiintoinen.
Väite kuvaa työtäsi (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Hyvin	46	45	52	50	-2
Melko hyvin	33	34	30	28	-2
Jonkin verran	17	17	14	18	4
Ei lainkaan	4	4	3	4	1
En osaa sanoa	0	0	0	0	0

TAULUKKO 16 Tunnet työssäsi innostusta ja työn iloa.
Väite kuvaa työtäsi (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Hyvin	34	30	34	35	1
Melko hyvin	38	40	37	32	-5
Jonkin verran	24	26	24	28	5
Ei lainkaan	4	5	4	5	1
En osaa sanoa	0	0	0	0	0

10. Työtahti ja tehokkuusajattelu

TAULUKKO 17 Työnantajasi asettaa tehokkuuden
kaiken muun edelle. Väite kuvaa työnantajaasi (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Hyvin	23	19	18	16	-2
Melko hyvin	26	27	22	21	-1
Jonkin verran	28	34	33	39	6
Ei lainkaan	21	19	26	22	-4
En osaa sanoa	2	1	2	2	0

TAULUKKO 18 Työtäsi leimaa jatkuva kiire.
Väite kuvaa työtäsi (%)

	2014	2018	2020	2022	Muutos %-yks. 2020-22
Hyvin	32	30	29	26	-3
Melko hyvin	23	28	26	22	-4
Jonkin verran	33	32	33	36	3
Ei lainkaan	12	10	13	15	2
En osaa sanoa	0	0	0	0	0

Liite 3: SAK:n Hyvän työn mittarin muodostaminen

SAK: Hyvän työn mittarissa on kaksi ulottuvuutta. Niistä toinen mittaa 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 työn määrittely ei ole arvovapaata. Keskeisten pohjalta pyydettiin rakentamaan aluksi kaksi eri indeksiä: toinen kuvaa työnteon olosuhteiden perusasioita (terveys, turvallisuus, toimeentulo), toinen työnteon sisältöä ja sujuvuutta.

Perusasioita mittaavien muuttujien pisteytys on SAK:n tavoitteiden mukainen. Esimerkiksi tulorajoissa on hyödynnetty SAK:n tavoiteasiakirjoja. Samalla on todettava, että peruskorin asiat ovat 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 kokemukseen ja havaintoihin. Sitä, miten tärkeitä kysytyt asiat ovat vastaajalle, ei erikseen mitata.

Perusasiat: Turvallisuus, terveys ja 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 pisteytetty neutraaleiksi siten, että niillä saa puolet ko. kysymyksen maksimipistemäärästä. Tyypillisesti kun jäädyään alle puoleen, on vastaus selvästi negatiivinen (tästä syystä on loogista, että "huonon" tuloksen pisterajana on 50 pistettä).

Perusasioita kuvaavan indeksin muodostaminen.

Kokonaisuus	Muuttuja	Vastaus	Osuus (%)	Pisteet
Terveys (painoarvo 20 %)	Koetko työsi kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydellesi?	Kyllä	42	0
		Ei	57	10
	Oletko ollut viimeisen 12 kk aikana huolissasi työn vaikutuksista terveyteesi?	Kyllä	37	0
		Ei	63	10
		Ei osaa sanoa	0	5
Turvallisuus (painoarvo 20 %)	Oletko ollut viimeisen 12 kk aikana huolissasi turvallisuudesta työssä?	Kyllä	22	0
		Ei	78	10
		En osaa sanoa	1	5
	Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana henkisen väkivallan kohteena?	Ei lainkaan	83	10
		Joskus	14	5
		Jatkuvasti	3	0
		En osaa sanoa	0	5
Toimeentulo *(painoarvo 30 %)	Bruttotulot	Vähintään n. mediaanitulo (3217e/kk)	28	15
		Vähintään 1933,5e, alle mediaanin	52	7,5
		Alle 1933,5e/kk, mutta ei kokopäivätyössä tai ei tulotietoja	13	7,5
		Alle 1933,e/kk JA on kokopäivätyössä	7	0
	Miten hyvin tulet toimeen palkallasi?	Erittäin hyvin	19	15
		Melko hyvin	62	10
		Melko huonosti	16	5
		Ei riitä toimeentuloon	3	0
		Ei vastausta tai eos	0	7,5
Työsuhteen varmuus ja sopivuus (painoarvo 15 %)	Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi työpaikkasi menetyksestä?	Kyllä	17	0
		Ei	83	7,5
		Ei osaa sanoa	0	3,25
	Tekisitkö enemmän vai vähemmän töitä vastaavasti muuttuvalla palkalla?	Tekisin saman verran kuin nykyisin	61	7,5
		Tekisi enemmän	26	0
		Tekisi vähemmän	12	0
		Ei osaa sanoa	1	3,25
Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu (painoarvo 15 %)	Työnantajasi ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti. Väite kuvaa työnantajaasi	Kuvaa työnantajaa hyvin	8	0
		Kuvaa melko hyvin	12	5
		Kuvaa jonkin verran	27	10
		Ei kuvaa lainkaan	51	15
		Ei vastausta tai eos	2	7,5

* Työolobarometrissa mediaanitulona on käytetty kokoaikaisten palkansaajien viimeisintä käytössä olevaa tietoa, joka on barometrin kirjoittamishetkellä kaksi vuotta vanhaa. Kokoaikaisten palkansaajien mediaanitulo oli vuonna 2012 2853 €/kk, vuonna 2016 3001 €/kk, vuonna 2018 3079 €/kk ja vuonna 2020 3217 €/kk.

Tässä Työolobarometrissa tasan 3217 euron kk-tulot tai enemmän ilmoittaneet on laskettu "vähintään mediaanitulo"-luokkaan.

SAK linjasi vuonna 2016, että palkansaajan minimiansion tulisi olla 1800 €/kk. Vuoden 2014 aineistossa käytettiin summaa 1733 €/kk. Vuonna 2018 vastaava summa oli 1834 €/kk ja vuonna 2020 se oli 1890 €/kk. Kokoaikaisten palkansaajien ansiotasoindeksin vuosimuutoksen huomioiden alkuvuonna 2022 minimiansion rajana käytetään 1933,50 €/kk.

Työnteon sujuvuus ja sisältö

Työn sisällöllisiä ulottuvuuksia kuvaavaa indeksiä on rakennettu osin aineistolähtöisesti. Osa-alueita ei päätetty etukäteen ja apuna käytettiin mm. pääkomponenttianalyysejä. Alkuperäiseen muuttujajoukkoon valittiin kysymyksiä, joihin lähes kaikki olivat vastanneet ja joiden sisällä esiintyi vaihtelua.

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

Indeksiin muodostui viisi osa-alueita, joista jokaisen painoarvo on yhtä suuri. Kaksi eri muuttujaa kuvaa neljää osa-alueita, viidettä osa-alueita yksi. Vaihtoehtojen pistearvot ovat alun perin olleet 1–4 ja ”en osaa sanoa” -vastauksesta on annettu neutraali 2,5. Vastauksista on laskettu kunkin osa-alueen keskiarvo ja näistä koko indeksin keskiarvo. Nämä on skaalattu välillä 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 kaukana toisistaan. Eli kohdissa 33 ja 67 pistettä. En osaa sanoa -vastauksella on annettu neutraali 50 pistettä.

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	24
	Työnantajanne huolehtii kehittymismahdollisuuksistanne	25
Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin	Siihen, missä järjestyksessä työnne teette	36
	Työmenetelmiinne	30
Työyhteisön yhteenkuuluvuus	Tunnette kuuluvanne samaan porukkaan työtovereidenne kanssa	73
Työn ilo ja mielekkäisyys	Työnne on mielenkiintoinen	50
	Tunnette työssänne innostusta ja työn iloa	35
Työtahti ja tehokkuusajattelu	Työnantajanne ei aseta tehokkuutta kaiken muun edelle*	22
	Työtänne ei leimaa jatkuva kiire*	15

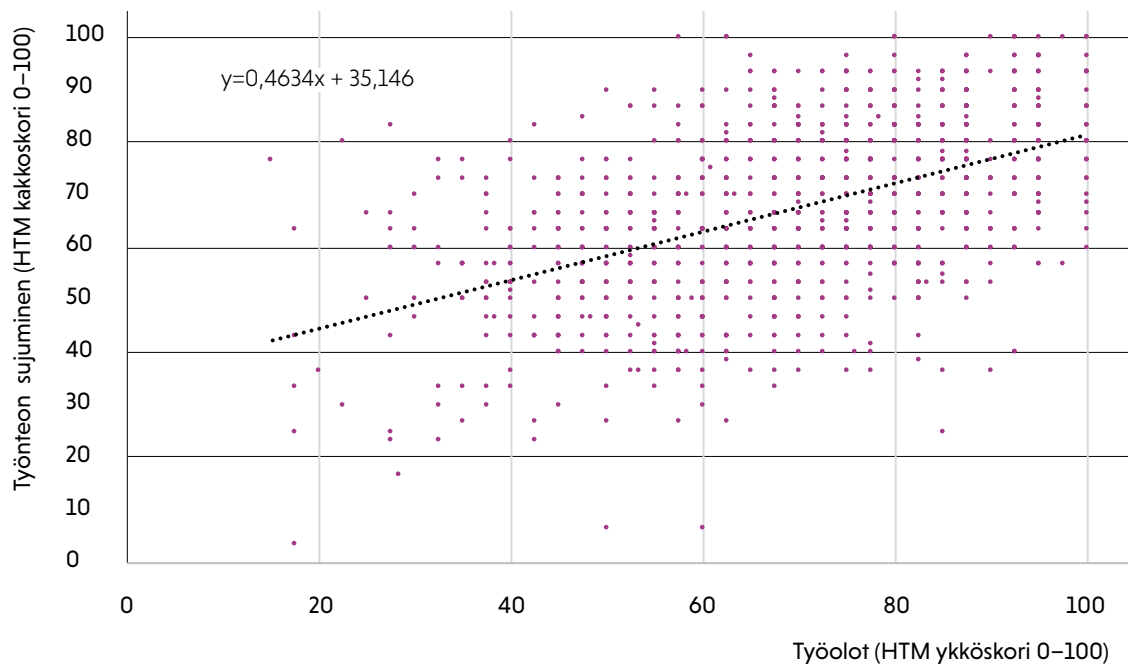
* **Muuttujan asteikko on käännetty.** Alkuperäiset väittämät: Asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle, työtä leimaa jatkuva kiire. Myönteisimmiksi laskettu vastaajat, joiden mukaan väittäjä ei kuvaa työtä/työnantajaa lainkaan.

** Niiden prosenttiosuus, jotka ovat arvioineet työtä/työnantajaa/vaikutusmahdollisuuksia myönteisimmän (väittäjä kuvaa ”hyvin” tai on vaikutusmahdollisuuksiin ”erittäin tyytyväinen”).

Kahdesta indeksistä Hyvä Työ -luokitukseen

Peruskorin keskiarvoksi saadaan 67, sisältökorin 68 ja koko indeksin keskiarvo on 68. Kaikissa em. luvuissa mediaanipistemäärä eli keskimmäisen vastaajan saama pistearvo on aavistuksen keskiarvoa korkeampi.

Alla oleva kuvio osoittaa, että korit korreloivat voimakkaasti keskenään ($R=0,51$). Toisin sanoen, kun perusasiat kuten turvallisuus ja toimeentulo ovat kunnossa, on työn sisältökin usein tyydyttävää ja päinvastoin.



$R=0,51$

Indeksin luokitteluun käytämme DGB-indeksistä tuttuja pisterajoja, heikoimmasta parhaimpaan luokkaa 0–50, 51–65, 66–80, 81–100. Näin luokitellut Hyvän työn mittarin tulokset esiteltiin luvussa 2.

Liite 4: Multinomiaalinen logistinen regressioanalyysi työajan lyhentämiseen vaikuttavista tekijöistä

Taulukko 4. Multinomiaalinen logistinen regressioanalyysi "tekisin vähemmän töitä" ja "tekisin enemmän töitä" (vastaavasti muuttuvalla palkalla) ryhmien eroja selittävästä tekijöistä

		B	sig	OR
Ikä	yli 55 (ref.)		-	1
	19-30	2,114	<,001	8,279
	31-40	0,657	0,04	1,929
	41-50	0,546	0,071	1,727
	51-55	0,517	0,121	1,677
Työelämän perusasiat (HTM)	Hyvä (ref)		-	1
	Heikko	0,591	0,108	1,805
	Välttävä	0,756	0,038	2,129
	Tyydyttävä	0,489	0,13	1,631
Työelämän laatuasiat (HTM)	Hyvä (ref)		-	1
	Heikko	-2,103	<,001	0,122
	Välttävä	-1,631	<,001	0,196
	Tyydyttävä	-0,792	0,026	0,453

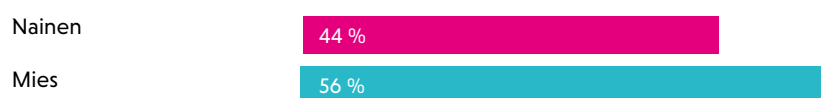
Taulukko 5. Multinomiaalinen logistinen regressioanalyysi "tekisin vähemmän töitä" ja "saman verran töitä" (vastaavasti muuttuvalla palkalla) ryhmien eroja selittävästä tekijöistä

		B	sig	OR
Ikä	yli 55 (ref.)	-	-	1
	19-30	0,91	0,011	2,485
	31-40	0,333	0,215	1,395
	41-50	0,061	0,808	1,063
	51-55	0,034	0,903	1,035
Työelämän perusasiat (HTM)	Hyvä (ref)	-	-	1
	Heikko	-1,8	<,001	0,165
	Välttävä	-0,806	0,009	0,446
	Tyydyttävä	-0,863	0,002	0,422
Työelämän laatuasiat (HTM)	Hyvä (ref)		-	1
	Heikko	-0,791	0,034	0,453
	Välttävä	-0,598	0,078	0,55
	Tyydyttävä	-0,149	0,653	0,862

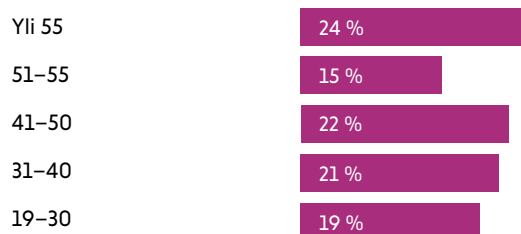
>1=vastaajat haluavat referenssiryhmää useammin tehdä enemmän töitä, jotta saavat lisää palkkaa

Liite 5: Barometrin vastaajat

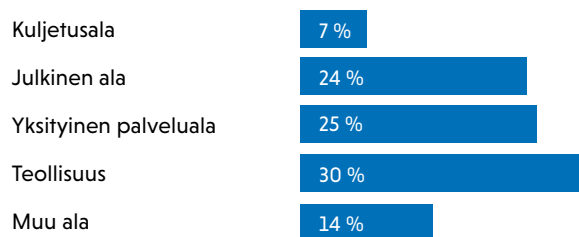
Vastaajat sukupuolen mukaan



Vastaajat iän mukaan



Vastaajat toimialan mukaan



Liite 6: Kysymyslomake

K1 Oletko tällä hetkellä töissä?

- Kyllä
- Ei → haastattelemme tällä kertaa vain työssä olevia. Kiitokset mielenkiinnostasi.
- Ei vastausta → Haastattelemme tällä kertaa vain työssä olevia. Kiitokset mielenkiinnostasi.

K2 Millä toimialalla työskentelet

LUETTELE 1-4

- Teollisuudessa
- Yksityisellä palvelualalla
- Julkisella alalla
- Kuljetusalalla
- Muulla alalla
- Ei osaa/halua sanoa

K3 Minkälainen työtilanne sinulla on?

LUETTELE 1-3

- Olet vakituksessa eli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa
- Olet määräaikaisessa työsuhteessa
- Jokin muu
- Ei vastausta

K4 Oletko?

LUETTELE 1-2

- Kokoaikatyössä vai
- Osa-aikatyössä
- Jokin muu järjestely (esim. erikseen työhön kutsuttava)
- Ei osaa/halua sanoa

K5 Oletko tyytyväinen työsuhteesi muotoon eli siihen, että [KYSYMYKSESSÄ K3 MAINITTU]?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa/halua sanoa

K6 Onko työpaikallasi luottamusmies?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa

K7 Mikä on henkilöstön kokonaismäärä työpaikallasi?

TYÖPAIKKA ON TOIMIPAIKKA, JOSSA KÄY TYÖSSÄ

-

K8 Teetkö vuorotyötä?

- Kyllä
- Ei
- Ei vastausta

JOS TEKEE VUOROTYÖTÄ (K8=1)

K9 Kuinka paljon pystyt vaikuttamaan siihen, mitä vuoroja teet?

LUETTELE 1-4

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Melko vähän
- Et lainkaan
- Ei osaa sanoa

K10 Teetkö yötyötä?

- Kyllä, säännöllisesti
- Satunnaisesti
- Ei
- Ei vastausta

K11 Teetkö jakso- tai periodityötä?

- Kyllä
- Ei
- Ei vastausta

K12 Monilla työpaikoilla on käytössä liukuva työaika tai työaikapankin kaltainen työajan seurantarjestelmä. Onko sinun työpaikallasi käytössä tällainen järjestelmä?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa

JOS ON KÄYTÖSSÄ (K12=1)

K13 Miten työpaikkasi työaikajärjestelmä toimii?

LUETTELE 1-2

- Päivittäinen työaika on kiinteä, mutta sen aloittaminen voi liukua
- Työaika voi vaihdella päivästä toiseen, ja sitä tasoitetaan tekemällä tunteja sisään tai pitämällä säästöön kertyneitä tunteja vapaina
- Ei osaa sanoa

JOS VOI VAIHDELLA (K13=2)

K14 Voitko käyttää säästöön kertyneitä tunteja myös pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa

K15 Olisiko etätöiden tekeminen jossain määrin mahdollista nykyisessä työssäsi?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa

JOS OLISI MAHDOLLISTA (K15=1)

K16 Teetkö etätyötä?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa/halua sanoa

JOS TEKEE ETÄTYÖTÄ (K16=1)

K17 Kuinka usein teet etätyötä?

LUETTELE 1-4

- Päivittäin
 Viikoittain
 Muutamana kerran kuukaudessa
 Satunnaisesti
 Ei osaa/halua sanoa

K18 Teetkö töitä tai hoidatko työasioita joskus omalla ajallasi ilman korvausta?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa/halua sanoa

JOS TEKEE TÖITÄ TAI HOITAA TYÖASIOITA OMALLA AJALLA ILMAN KORVAUSTA (K18=1)

K19 Kuinka usein teet niin?

LUETTELE 1-4

- Päivittäin
 Viikoittain
 Muutamana kerran kuukaudessa
 Satunnaisesti
 Ei osaa/halua sanoa

K20 Edellyttääkö työnantajasi, että olet tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa/halua sanoa

K26 Jos voisit valita, mikäs vaihtoehto sopisi sinulle parhaiten?

LUETTELE 1-3

- Tekisit enemmän töitä ja saisit vastaavasti enemmän rahaa
 Tekisit saman verran töitä kuin nykyisin
 Tekisit vähemmän töitä, vaikka saisit vähemmän rahaa
 Ei osaa sanoa

JOS VÄHEMMÄN TÖITÄ JA RAHAA (K26=3)

K27 Jos et saisi minkäänlaista korvausta palkanmenetyksestä, kuinka monta tuntia haluaisit tehdä töitä viikossa?

- Ei osaa/halua sanoa

JOS TEKEE KOKOAIKATYÖTÄ (K4=1)

K28 Suomessa on viime vuosina keskusteltu yleisestä työajan lyhentämisestä. Voisitko ajatella lyhentäväsi viikoittaista tai päivittäistä työaikaasi joksikin aikaa, jos saisit osittaisen korvauksen pienentyneestä palkastasi?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa sanoa

VOISI AJATELLA LYHENTÄVÄNSÄ TYÖAIKAANSA (K28=1)

K29 Kuinka suuri osa palkanmenetyksestä pitäisi korvata, jotta lyhentäisit työaikaasi? Anna vastauksesi prosentteina.

- %
 Ei osaa/halua sanoa

VOISI AJATELLA LYHENTÄVÄNSÄ TYÖAIKAANSA (K28=1)

K30 Jos lyhentäisit työaikaasi, kuinka monta tuntia haluaisit sitten tehdä töitä viikossa?

- Ei osaa/halua sanoa

VOISI AJATELLA LYHENTÄVÄNSÄ TYÖAIKAANSA (K28=1)

K31 Miten haluaisit työajan lyhennyksen toteutuvan?

LUETTELE 1-3

- Lyhentämällä jokaista työpäivää
 Lyhentämällä yhtä työpäivää viikossa
 Vähentämällä työpäivien määrää viikossa (esim. nelipäiväinen työviikko)
 Eri/useammat vaihtoehdot käyvät (SPONTAANI)
 Ei osaa/halua sanoa

VOISI AJATELLA LYHENTÄVÄNSÄ TYÖAIKAANSA (K28=1)

K32 Kuinka pitkäksi aikaa haluaisit lyhentää työaikaasi?

LUETTELE 1-4

- Kuukausiksi
 Vuodeksi
 Useaksi vuodeksi
 Pysyvästi
 Ei osaa/halua sanoa

VOISI AJATELLA LYHENTÄVÄNSÄ TYÖAIKAANSA (K28=1)

K33 Miksi haluaisit nykyistä lyhyemmän työajan?

Sano KYLLÄ kaikkien seuraavaksi luettelemieni, sinuun kohdallasi kyseeseen tulevien syiden kohdalla.

LUETTELE 1-9

ROTATOIDAAN 1-9

- Työn rasittavuus
- Kyllästyminen työhön
- Terveydelliset syyt
- Enemmän vapaa-aikaa ilman mitään erityistä syytä
- Lasten tai vanhusten hoivavelvoitteet
- Enemmän aikaa opiskelulle tai harrastuksille
- Rasittava työmatka
- Työpaikan ilmapiiri
- Vaikeudet pärjätä työssä
- Ei mikään edellä mainituista
- Ei osaa sanoa

JOS MAINITSE VÄHINTÄÄN KAKSI SYYTÄ KYSYMYKSESSÄ K33

K34 Mikä edellä mainitsemistasi on sinulle kaikkein tärkein syy?

NÄYTETÄÄN JA LUETELLAAN K33:SSA MAINITUT VAIHTOEHDOT

- Työn rasittavuus
- Kyllästyminen työhön
- Terveydelliset syyt
- Enemmän vapaa-aikaa ilman mitään erityistä syytä
- Lasten tai vanhusten hoivavelvoitteet
- Enemmän aikaa opiskelulle tai harrastuksille
- Rasittava työmatka
- Työpaikan ilmapiiri
- Vaikeudet pärjätä työssä
- Ei mikään edellä mainituista
- Ei osaa sanoa

VOISI AJATELLA LYHENTÄVÄNSÄ TYÖAIKAANSA (K28=1)

K35 Olisiko työajan lyhentäminen mahdollista nykyisessä työssäsi?

LUETTELE 1-3

- Kyllä
- Kyllä, jos tehdään muutoksia töiden järjestämiseen
- Ei
- Ei osaa sanoa

K36 Onko sinulla niin halutessasi mahdollisuus vaihtaa lomarahat vapaaksi?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa

JOS ON MAHDOLLISUUS VAIHTAA LOMARAHAT VAPAAKSI (K36=1)

K37 Vaihdoitko vuonna 2021 lomarahat joko osittain tai kokonaan vapaaksi?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa

Seuraavat kysymykset koskevat sairastamista, työkykyä ja työpaikan turvallisuutta.

K40 Oletko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana huolissasi seuraavista asioista?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa
- Turvallisuudestasi työssä
- Työn haitallisista vaikutuksista terveyteesi
- Työpaikkasi menettämisestä

K41 Oletko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana poissa töistä oman sairauden takia?

- Kerran
- Useamman kerran
- Et lainkaan
- Ei osaa sanoa

K42 Entä oletko viimeisten 12 kk:n aikana ollut sairaana töissä, vaikka olisit voinut jäädä sairauslomalle?

LUETTELE 1-3

- Kerran
- Useamman kerran
- Et lainkaan
- Ei osaa sanoa

K43 Kuinka monta päivää voit olla poissa yhtäjaksoisesti töistä ilman lääkärintodistusta oman sairauden takia?

-
- Ei osaa sanoa

K44 Henkisellä väkivallalla eli kiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamis-ta. Oletko itse joutunut viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana työpaikallasi tällaisen käyttäytymisen kohteeksi?

LUETTELE 1-3

- Et lainkaan
- Joskus
- Jatkuvasti
- Ei osaa sanoa

K45 Koetko työsi kuormittavaksi tai haitalliseksi ...

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa
- Terveydelle
- Henkiselle hyvinvoinnillesi

JOS KOKEE TYÖNSÄ KUORMITTAVAKSI TAI HAITALLISEKSI HENKISELLE HYVINVOINNILLE (K45_2=1)

K46 Onko työkykyysi heikentynyt työn henkisen kuormittumisen vuoksi?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa

JOS TYÖKYKY ON HEIKENTYNYT HENKISEN KUORMITTUMISEN VUOKSI (K46=1)

K47 Onko se johtanut...?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa
- ...Sairauspoissaoloihin
- ...Entä hoidon tarpeeseen

JOS TYÖKYKY ON HEIKENTYNYT HENKISEN KUORMITTUMISEN VUOKSI (K46=1)

K48 Oletko saanut apua työterveyshuollosta henkiseen kuormittumiseen?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa

JOS TYÖKYKY ON HEIKENTYNYT HENKISEN KUORMITTUMISEN VUOKSI (K46=1)

K49 Oletko ottanut työn henkisen kuormituksen puheeksi esimiehen kanssa?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa

JOS TYÖKYKY ON HEIKENTYNYT HENKISEN KUORMITTUMISEN VUOKSI (K46=1)

K50 Onko työnantajasi tehnyt työhösi muutoksia henkisen kuormittumisen vähentämiseksi?

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa

K51 Kuvaavatko seuraavat väittämät omaa työtäsi hyvin, melko hyvin, jonkin verran vai ei lainkaan?

LUETTELE TARVITTAESSA

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

[ROTATOIDAAN]

- Töihin on pääsääntöisesti ikävä mennä.
- Työsi on mielenkiintoinen
- Työtäsi leimaa jatkuva kiire
- Tunnet työssäsi innostusta ja työn iloa
- Työn ja yksityiselämän yhdistäminen onnistuu työssäsi hyvin
- Tunnet kuuluvasi samaan porukkaan työtovereittesi kanssa.
- Työsi on fyysisesti raskasta
- Työsi on henkisesti raskasta
- Työ on mielestäsi hyödyllistä

K52 Koetko työn mielekkyyden muuttuneen?

LUETTELE 1-3

- Parempaan suuntaan
- Huonompaan suuntaan
- Säilyneen ennallaan
- Ei osaa sanoa

KUULUUKO TYÖHÖSI

- Työskentelyä hyvin nopeassa tahdissa
- Työskentelyä tiukkojen määräaikojen puitteissa
- Yksitoikkoisia tehtäviä
- Uusien asioiden oppimista

- Aina
- Usein
- Joskus
- Harvoin
- Ei koskaan

K53 Kuvaavatko seuraavat väittämät mielestäsi työnantajaasi hyvin, melko hyvin, jonkin verran vai ei lainkaan?

LUETTELE TARVITTAESSA

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

- Työnantajasi huolehtii kehittymismahdollisuuksistasi
- Työnantajasi ei kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti
- Työnantajasi huolehtii työmäärän oikeasta mitoittamisesta
- Työnantajasi asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle
- Työnantajasi huolehtii siitä, että tieto kulkee työpaikallasi hyvin

JOS ON TÄYTTÄNYT 55-VUOTTA

K54 Uskotko, että terveytesi puolesta pystyt työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?

LUETTELE 1-3

- Aivan varmasti
 Melko varmasti
 Tuskin
 Ei osaa sanoa

K55 Kun ajattelet viimeistä paria vuotta, joka on ollut korona-aikaa, onko uuden teknologian merkitys työssäsi...

LUETTELE 1-3

- Lisääntynyt
 Pysynyt suunnilleen ennallaan
 Vähentynyt
 Ei osaa sanoa

K56 Teknologia mahdollistaa nykyisin monenlaisten tietojen keräämisen työntekijän toiminnasta. Tietoa kerätään esimerkiksi asiakaspalautteiden avulla ja mittaamalla työntekijän tehokkuutta erilaisilla ohjelmilla ja välineillä.**Kerääkö sinun työnantajasi tietoa työsuorituksistasi uuden teknologian avulla?**

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa sanoa

JOS KERÄÄ (K56=1)

K57 Onko se sinusta

LUETTELE 1-3

- Enemmän hyvä asia
 Enemmän huono asia vai
 Eikö sillä ole sinulle väliä
 Ei osaa sanoa

K58 Kuinka helppoa sinun olisi järjestää pari tuntia vapaata tavallisen työpäivän aikana hoitaaksesi henkilökohtaisia tai perheasioita?

LUETTELE 1-4

- Hyvin helppoa
 Melko helppoa
 Melko vaikeaa
 Erittäin vaikeaa
 En osaa sanoa

K59 Kuvaavatko seuraavat väittämät omaa työtäsi aina, usein, joskus, harvoin vai ei koskaan?

- Aina
 Usein
 Joskus
 Harvoin
 Ei koskaan
 Ei osaa sanoa

LUETTELE 1-5

- Sinulta kysytään mielipidettä ennen kuin työllesi asetetaan tavoitteet
 Olet mukana työpaikallasi prosessin ja työn organisoinnin kehittämisessä?
 Sinulla on tarpeeksi mahdollisuuksia käyttää tietoja ja taitojasi työssäsi
 Voit vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työsi kannalta

K60 Kuinka tyytyväinen olet mahdollisuuksiisi vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?

LUETTELE TARVITTAESSA 1-4

- Erittäin tyytyväinen
 Melko tyytyväinen
 Melko tyytymätön
 Erittäin tyytymätön
 Ei osaa sanoa

- Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu
 Siihen, missä järjestyksessä työsi teet
 Työtahtiisi
 Työmenetelmiisi
 Siihen, miten työt jaetaan työntekijöiden kesken

K61 Oletko osallistunut viimeisten 12 kuukauden aikana...?

- Kyllä
 Ei
 Ei osaa/halua sanoa

- Työnantajan maksamaan tai tarjoamaan erilliseen koulutustilaisuuteen
 Työn yhteydessä tapahtuvaan osaamisen päivittämiseen

K62 Kuinka monta päivää olet viimeisten 12 kuukauden aikana osallistunut työnantajan maksamaan koulutukseen?

JOS EMPII, MAINITSE ETTÄ yksi koulutuspäivä on vähintään 6 tuntia, viikko = 5 päivää, 1 kk = 22 päivää

- Ei osaa sanoa

K63 Mitkä ovat kuukausitulosi bruttona eli veroja vähentämättä?

- euroa
 Ei osaa/halua sanoa

K63 Miten tulet palkallasi toimeen?

LUETTELE 1-4

- Erittäin hyvin
 Melko hyvin
 Melko huonosti
 Palkka ei riitä toimeentuloon
 Ei osaa sanoa

Liite 7: Työn henkistä kuormittavuutta selittävät tekijät SAK:laisilla aloilla

Binäärinen logistinen regressioanalyysi "kokee työnsä henkisesti raskaaksi" ja "ei koe työtään henkisesti raskaaksi" ryhmien eroja selittävistä tekijöistä

OR >1 = referenssiryhmällä on vastaajiin verrattuna useammin kokemusta, että työ on henkisesti raskasta

OR <1 = referenssiryhmällä on vastaajiin verrattuna harvemmin kokemusta, että työ on henkisesti raskasta

	B	sig	OR
Sukupuoli			
Mies	0,076	0,686	1,079
Nainen (ref.)			
Ikä	0,014	0,033	1,015
Toimiala			
Yksityinen palveluala	-0,911	<,001	0,402
Julkinen palveluala	-0,949	<,001	0,387
Kuljetusala	-0,229	0,478	0,795
Teollisuus (ref.)			
Tulot			
alle 1980 euroa	0,024	0,934	1,025
1981-2499 euroa	-0,068	0,787	0,934
2500-2999 euroa	-0,151	0,523	0,86
3000-3400 euroa	0,108	0,683	1,114
yli 3401 euroa (ref.)			
Työpaikan koko			
1-10	0,418	0,115	1,519
11-24	0,194	0,458	1,215
25-50	-0,054	0,819	0,948
51-150	-0,04	0,873	0,961
yli 151 (ref.)			
Oletko ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeisen vuoden aikana?			
En lainkaan	0,221	0,242	1,248
Kerran	0,148	0,441	1,159
Useamman kerran (ref.)			
Työtäsi leimaa jatkuva kiire -väite kuvaa työtäsi			
Ei ollenkaan	1,715	<,001	5,559
Jonkin verran	1,339	<,001	3,817
Melko hyvin	0,726	<,001	2,067
Hyvin (ref.)			
Vaikutusmahdollisuudet työhön (summamuuttuja)			
Ei lainkaan tai vain vähän	-0,599	0,013	0,549
Jonkin verran	-0,178	0,344	0,837
Melko paljon /paljon			
Työnantajasi huolehtii kehittymismahdollisuuksistasi			
Ei lainkaan	-1,06	<,001	0,346
Jonkin verran	-0,755	0,001	0,47
Melko hyvin	-0,589	0,016	0,555
Hyvin (ref.)			

Oikein luokiteltujen tapausten osuus 54,2



SAK:n työolobarometri 2022

Suomalaisen työelämän laatu on SAK:laisten alojen työntekijöiden mukaan kehittynyt viime vuosina aiempaa parempaan suuntaan.

Myönteisestä kehityksestä huolimatta alituinen kiire työssä on työelämän suurin ongelma. Lisäksi laadultaan huonon työn osuus pysyy sitkeästi ennallaan SAK:laisilla aloilla. Toisaalta työolobarometrissa välittyy myös selkeä kuva työelämän vahvuuksista. Esimerkiksi, työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus nähdään usein työelämän voimavarana. Vaikka työ on vaativaa, on se kuitenkin työntekijöiden enemmistölle turvallista.

SAK kerää työolobarometrilla tietoa työoloista sekä työntekijöiden kokemuksista työstä ja sen järjestelyistä. Toteutamme tutkimuksen kahden vuoden välein.

SAK

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