

SAK

SAK:N HYVÄN TYÖN MITTARI 2014–2026

Työelämän laadun eritahtinen elpyminen



TYÖELÄMÄTUTKIMUSTA

HYVÄN TYÖN MITTARI 2014–2026

Työelämän laadun eritahtinen elpyminen

Ari-Matti Näätänen

Tutkimusasiantuntija, SAK

SISÄLTÖ

JOHDANTO	4
1 SAK:N HYVÄN TYÖN MITTARI 2014–2026	5
1.1 TYÖELÄMÄN LAADUN PITKÄ NOUSU KATKESI VUONNA 2024 JA TOIPUMINEN ON OLLUT HIDASTA	5
1.2 TERVEYS JA TURVALLISUUS KOHENIVAT, TYÖYHTEISÖN TUKI HEIKKENI EDELLEEN	5
1.3 TYÖ VAIKUTTAÄ TERVEYTEEN SAK:LAISILLA ALOILLA	7
2 HYVÄN TYÖN MITTARIN KEHITYS TOIMIALOITTAIN 2024–2026	9
2.1 VUODEN 2024 KRIISISTÄ PALAUTUMINEN ON OLLUT ERITAHTISTA ALOJEN VÄLILLÄ	10
2.2 TERVEYS JA TASAPUOLINEN KOHTELU PARANTUIVAT USEIMMITEN	11
2.3 TYÖSUHTEEN VARMUUS JA TYÖYHTEISÖN TUKI HEIKKENIVÄT VOIMAKKAIMMIN	12
3 YHTEENVETO	13
4 LIITTEET	14
3.1 HYVÄN TYÖN MITTARIN MUUTTUJAT 2014–2026	14
3.2 HYVÄN TYÖN MITTARIN MUODOSTAMINEN	17
3.3 VASTAAJAT	20
3.4 KYSYMYSLOMAKE	21

JOHDANTO

SAK on tutkinut suomalaisen työelämän kehitystä Hyvän työn mittarilla (HT-mittarilla) vuodesta 2014. Mittari on tarpeellinen ainakin kahdesta syystä: Ensimmäinen syy on tutkimuksellinen ja liittyy myös ajankohtaiseen vaikuttamistyöhön. HT-mittari nimittäin tunnistaa työelämän laadun heikkenemisen tai vahvistumisen, joten sen avulla voidaan arvioida palkansaajiin kohdistuvia työelämän muutoksia. Toinen syy liittyy SAK:n tarkoitukseen ja tavoitteeseen, että suorittavaa työtä tekeville suomalaisille on mahdollisimman hyvä työelämä. SAK:n tavoitteen saavuttamista ei olisi mahdollista arvioida ilman Hyvän työn mittaria.

HT-mittarissa on kaksi osaa: Ensimmäinen mittaa työelämän perusasioita eli terveyttä, turvallisuutta, toimeentuloa, työsuhteen varmuutta ja sopivuutta sekä työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Toinen osa käsittelee työnteen sujumista, josta kertovat työntekijöiden tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiinsa, työn ilo ja mielekkyys, työtahti, työnantajan tarjoama tuki sekä työyhteisön yhteenkuuluvuus. Yhteensä mittari kattaa kymmenen työelämän osa-alueita, joita tarkastellaan 18 kysymyksen kautta. Mittari antaa näin kattavan kuvan työelämän laadusta tapahtuneista muutoksista vuodesta 2014 alkaen. Mittarin esikuva on Saksan ammattiliittojen keskusjärjestön DGB:n (Deutscher Gewerkschaftsbund) Gute Arbeit -indeksi.

Vastaajan työolot voidaan luokitella SAK:n Hyvän työn mittarilla hyviksi, melko hyviksi, keskinkertaisiksi, melko huonoiksi tai huonoiksi. Huono työ on usein matalapalkkaista, turvatonta ja epävarmaa, ja sen sujuminen on keuhkoa. Huonossa työssä olevat voivat muita huonommin, ja heillä on esimerkiksi muita enemmän sairauspoissaoloja (ks. luku 1.3). Laadultaan hyvä työ on huonon työn vastakohta. Hyvässä työssä työ on turvallista, työporukka puhalttaa yhteen hiileen, esimies tarjoaa tukea esimerkiksi mahdollistamalla koulutusta ja palkka riittää elämiseen. S. SAK:n Hyvän työn mittari kerätään osaksi SAK:n Työolobarometri-tutkimusta.

VUONNA 2024 HYVÄN TYÖN MITTARIA UUDISTETTIIN

Toimeentuloa koskevassa kysymyksessä otetaan nykyään huomioon vastaajan arvio kyvystään selviytyä pakollisista menoista, kuten ruuasta ja laskuista.

Työn sopivuutta koskeva kysymys muutettiin niin, että se mittaa nyt suoraan työntekijän halukkuutta vaihtaa työpaikkaa, ja vaihtohalua tai -haluttomuutta perustellaan työviihtyvyydellä.

Kysymys vaikutusmahdollisuuksista muutettiin tyytyväisyyttä kuvaavasta väittämästä koskemaan enemmän konkreettisia tilanteita.

Koska eri osa-alueita ja mittarin kokonaispisteitä mitattiin vuonna 2024 rinnakkain molemmilla versioilla, tässä raportissa erittelemme sen, missä määrin havaitut muutokset selittyvät työelämän muutoksella ja missä määrin mittariin tehdyillä muutoksilla.

Tämän raportin tiedot ovat peräisin SAK:n Työolobarometri 2026 -aineistosta, joka kerättiin helmi- ja maaliskuussa 2026 puhelinhaastattelujen kautta (n = 1203). Hyvän työn mittari päivitettiin vuodelle 2026. Jotta aikasarjasta saadaan pidempi ja vertailu helpottuu, päivitetty kysymykset kysyttiin jo vuonna 2024. Vanhan ja uuden mittarin havainnot pystytään esittämään rinnakkain osa-alueittain, kuten kuvassa 1.

SAK:N HYVÄN TYÖN MITTARI 2014–2026

SAK:laisten alojen työelämän laatu parani pitkään tasaisesti, mutta vuonna 2024 kehitys kääntyi ja alkoi heiketä. Vuoteen 2026 mennessä tilanne on elpynyt vain osittain: laadultaan hyvässä tai melko hyvässä työssä on 23 prosenttia ja huonossa tai melko huonossa 27 prosenttia työntekijöistä. Terveys, turvallisuus, tasapuolinen kohtelu ja työn mielekkyys paranivat. Sen sijaan työyhteisön tuki heikkeni toista mittauskertaa peräkkäin. Huonoksi koettu työ näkyy myös terveydessä: huonossa työssä olevat ovat selvästi useammin poissa töistä sairauden vuoksi ja töissä sairaana kuin hyvässä työssä olevat.

1.1 TYÖELÄMÄN LAADUN PITKÄ NOUSU KATKESI VUONNA 2024 JA TOIPUMINEN ON OLLUT HIDASTA

Työelämän laatu parani hitaasti mutta varmasti aina vuoteen 2022 asti. Laadultaan hyvässä työssä olevien SAK:laisten työntekijöiden osuus nousi 24 prosentista 31 prosenttiin vuodesta 2014 vuoteen 2022, ja laadultaan huonossa työssä olevien työntekijöiden osuus laski yhdeksästä prosentista kuuteen prosenttiin. Vuonna 2024 työelämän myönteinen kehitys kääntyi kuitenkin huonompaan suuntaan.

SAK:n uusittu Hyvän työn mittari tuottaa työelämän laadusta hieman kriittisemmän kuvan kuin vanha mittari.

Vanhan ja uudistetun mittarin välinen ero on neljästä seitsemään prosenttia. Hyvä-luokan vastaukset (hyvä 7 % + melko hyvä 13 %) jäivät uudella mittarilla 20 prosenttiin, kun vanhalla mittarilla vastaava osuus oli 24 prosenttia. Huono-luokan vastaukset (melko huono 14 % + huono 15 %) nousivat 29 prosenttiin vanhan mittarin 22 prosentista.

Vuonna 2026 käytössä oli vain uusi mittari ja SAK:laisten alojen työntekijöistä laadultaan hyvässä työssä oli seitsemän prosenttia ja melko hyvässä työssä 16 prosenttia ja keskinkertaisessa 50 prosenttia. Melko huonossa työssä oli 14 prosenttia ja huonossa työssä 13 prosenttia.

Verrattuna uuden mittarin vuoden 2024 lukemaan tilanne parani jonkin verran: hyvä-luokan vastausten osuudet nousivat 20 prosentista 23 prosenttiin, mikä selittyy erityisesti melko hyvä -vastausten kasvulla 13 prosentista 16 prosenttiin. Keskinkertainen-luokan vastaukset laskivat kaksi prosenttia ja huono-luokan vastaukset 29 prosentista 27 prosenttiin. Tätä selittää se, että huono-vastaukset laskivat 15 prosentista 13 prosenttiin ja melko huono -vastaukset pysyivät ennallaan 14 prosentissa.

Näistä muutoksista huolimatta suurin osa vastauksista, noin puolet, sijoittuvat edelleen keskinkertainen-luokkaan molempina tarkasteluvuosina.

1.2 TERVEYS JA TURVALLISUUS KOHENIVAT, TYÖYHTEISÖN TUKI HEIKKENI EDELLEEN

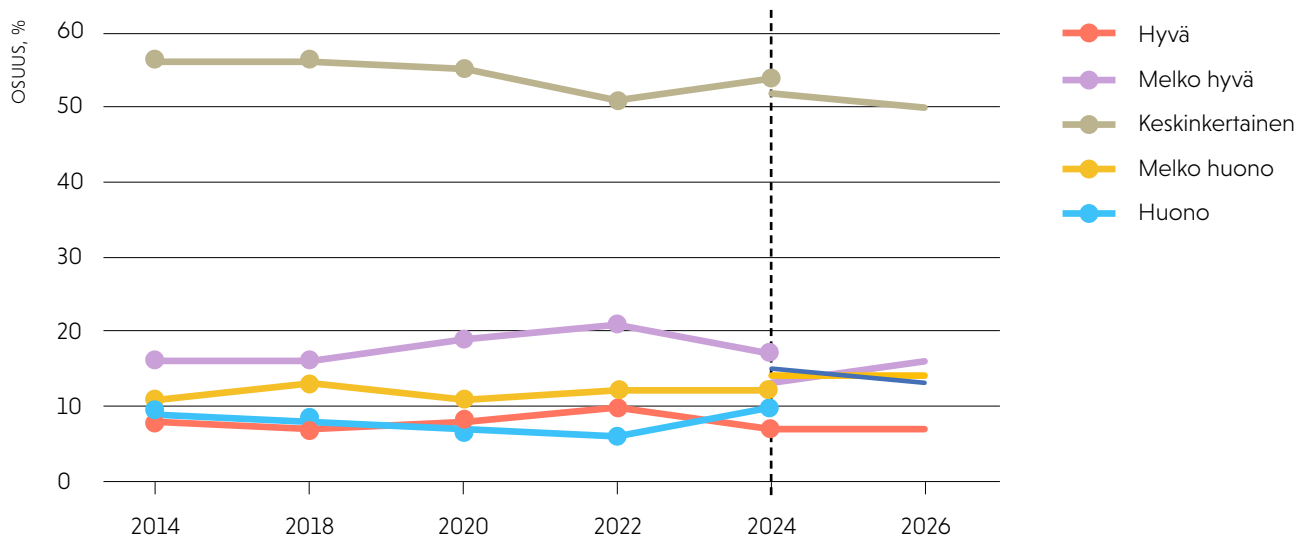
Kuvan 2 kolmella osa-alueella (vaikutusmahdollisuudet, toimeentulo sekä työsuhteen varmuus ja sopivuus) on sama tilanne kuin kokonaismittarissa: niitä mitattiin vuonna 2024 rinnakkain vanhalla ja uudella kysymyksellä ja uusi mittari antaa systemaattisesti matalammat pisteet.

- Suurimman pudotuksen havaitsemme vaikutusmahdollisuuksissa, joissa vanhalla mittarilla saatiin 71 pistettä ja uudella vain 50 pistettä, eli ero on 21 pistettä.
- Toimeentulossa ero on seitsemän pistettä (57 → 50) ja työsuhteen varmuudessa ja sopivuudessa neljä pistettä (65 → 61).
- Vaikutusmahdollisuuksien osalta ero on niin suuri, että se kertoo todennäköisesti mittarin muutoksesta, eli siirtymästä tyytyväisyyskysymyksestä tarkempaan, todellisia vaikutusmahdollisuuksia mittaavaan kysymykseen.

Kuva 1. SAK:n hyvän työn mittari 2014–2026

*Uusi mittari ilman ympyrää.

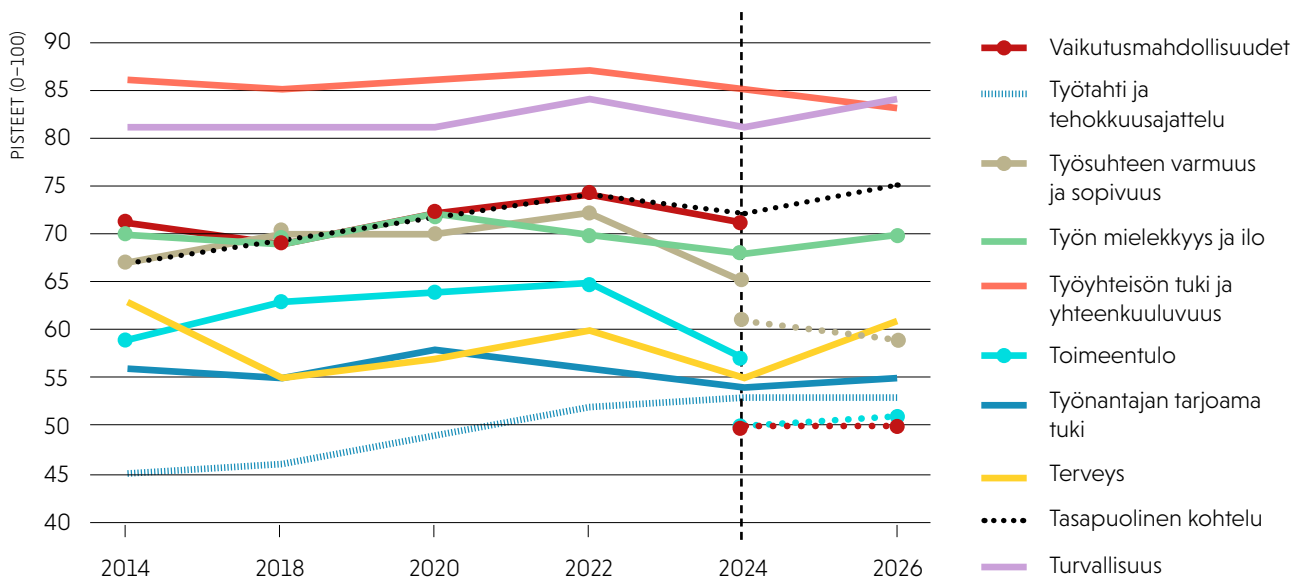
Katkoviiva kuvaa tilastointitavan muutosta.



Kuva 2. SAK:n hyvän työn mittarin osa-alueiden kehitys 2014–2026

*Uusi mittari katkoviivalla kolmessa osa-alueessa:

Työsuhteen varmuus ja sopivuus, toimeentulo ja vaikutusmahdollisuudet



Samoilla kolmella osa-alueella näkyy vuonna 2024 selvä notkahdus jo vanhalla mittarilla mitattuna: toimeentulo laski 65 pisteestä (2022) 57 pisteeseen, työsuhteen varmuus ja sopivuus 72 pisteestä 65 pisteeseen ja vaikutusmahdollisuudetkin hieman eli 74 pisteestä 71 pisteeseen. Osa vuoden 2024 heikommasta tuloksesta selittyy siis aidolla muutoksella, ei pelkästään tilastointitavan muutoksella.

Muilla ajanjakson vertailukelpoisilla osa-alueilla vuosi 2024 näyttäytyy pohjavuotena useimmilla mittareilla, mutta vuoteen 2026 mennessä on tapahtunut osittaista elpymistä.

- Terveys nousi selvästi, 55 pisteestä (2024) 61 pisteeseen, mikä on mittaussarjan korkein lukema. Samalla osa-alueella vaihtelu on ollut suurinta koko mittaussarjassa (63 pistettä vuonna 2014, pudotus 55 pisteeseen jo 2018).
- Turvallisuus (81 → 84), tasapuolinen kohtelu (72 → 75) ja työn mielekkyys ja ilo (68 → 70) paranivat vuosina 2024–2026.
- Työtahti ja tehokkuusajattelu on sen sijaan noussut tasaisesti koko tarkastelujakson ajan, 45 pisteestä (2014) 53 pisteeseen (2024 ja 2026), mikä kertoo pitkällä aikavälillä selvästä parannuksesta.
- Ainoa osa-alue, joka on heikentynyt jokaisella mittauskerralla vuodesta 2022 lähtien, on työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus. Vaikka osa-alue on aiemmin ollut mittarin vahvin, se on laskenut 87 pisteestä (2022) 85 pisteeseen (2024) ja edelleen 83 pisteeseen (2026).

Tasoltaan korkeimmat osa-alueet vuonna 2026 ovat työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus (83 pistettä) sekä turvallisuus (84 pistettä). Sosiaaliset suhteet sekä fyysinen ja psyykkinen turvallisuus koetaan näin ollen työelämän vahvimmiksi puoliksi.

Matalimmat pisteet löytyvät sen sijaan uudella mittarilla mitattuna vaikutusmahdollisuuksista ja toimeentulosta (50–51 pistettä) sekä työtahdistä ja tehokkuusajattelusta (53 pistettä), jotka erottuvat nyt selvästi hyvän työn heikoimpina osa-alueina.

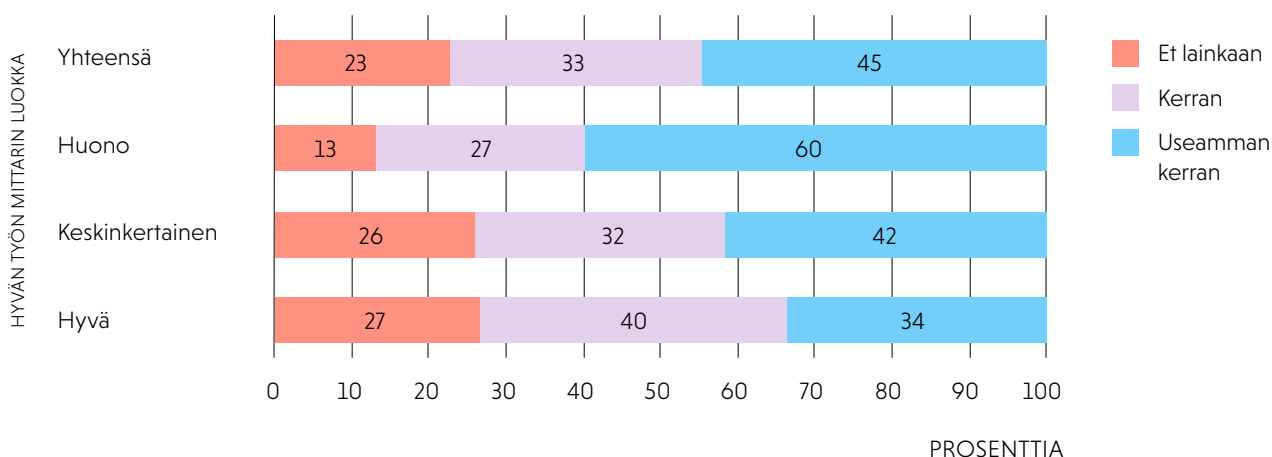
1.3 TYÖ VAIKUTTAA TERVEYTEEN SAK:LAISILLA ALOILLA

SAK:n Hyvän työn mittari on tehokas työhyvinvoinnin mittari. Se osoittaa, että pitkäjänteisellä työntekijälähtöisellä kehittämisellä pystytään vaikuttamaan työelämän sitkeimpiinkin ongelmiin.

Tässä luvussa tarkastelemme työelämän työntekijöiden sairastamista ja sairaana työskentelyä ja miten työelämän laadun parantaminen vaikuttaa siihen,

Kuvat 3 ja 4 osoittavat koetun yhteyden työn laadun ja työntekijän sairastumisen välillä: mitä huonolaatuisempaa työ on, sitä useammin vastaaja on sekä ollut poissa töistä oman sairauden vuoksi että käynyt sairaana töissä, vaikka olisi voinut jäädä sairauslomalle.

Kuva 3. Oletko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana poissa töistä oman sairauden takia? -kysymys Hyvän työn mittarin luokkien mukaan



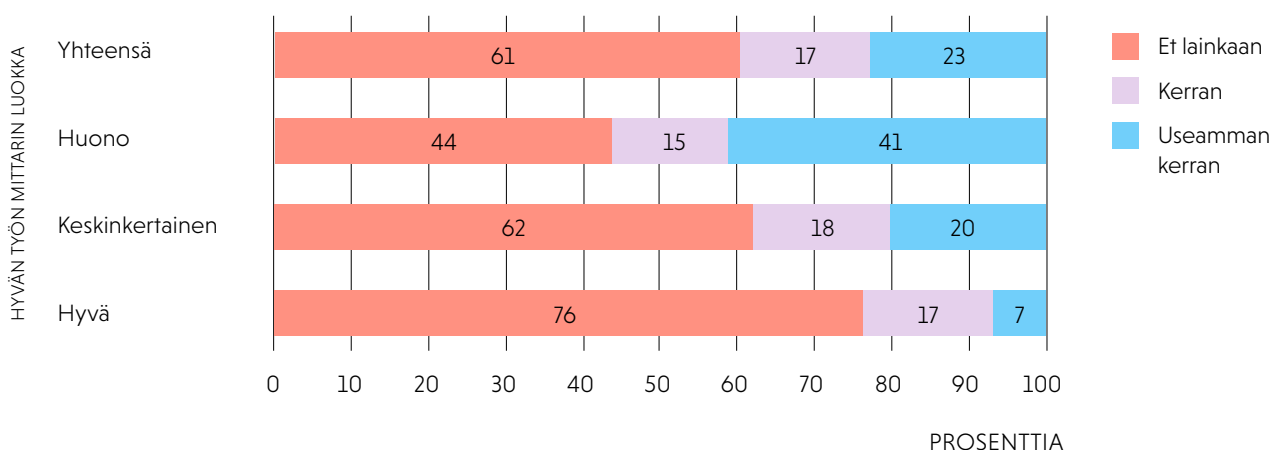
Laadultaan hyvässä työssä olevista 34 prosenttia oli ollut viimeisen vuoden aikana poissa töistä sairauden vuoksi useammin kuin kerran. Keskinkertaisessa työssä osuus oli 42 prosenttia ja huonossa työssä jo 60 prosenttia. Huonossa työssä olevista enemmistö on siis ollut toistuvasti töistä pois sairauden vuoksi. Vastaavasti niiden osuus, jotka eivät ole olleet lainkaan poissa, oli hyvässä ja keskinkertaisessa työssä lähes sama (27 % ja 26 %), mutta huonossa työssä vain 13 prosenttia. Suurin ero näyttää asiassa olevan keskinkertaisen ja huonon työn välillä.

Sairaana työskentelyssä näkyy sama yhteys työn laatuun mutta vielä vahvemmin. Laadultaan hyvässä työssä olevista 24 prosenttia oli käynyt viimeisen vuoden aikana töissä sairaana, vaikka olisi voinut jäädä sairauslomalle. Keskinkertaisessa työssä vastaava luku oli 38 prosenttia ja huonossa työssä 56 prosenttia. Ero johtuu ennen kaikkea toistuvasta sairaana työskentelystä. Useammin kuin kerran sairaana töissä käyneiden osuus nousee hyvässä työssä olevien seitsemästä prosentista keskinkertaisessa työssä olevien 20 prosenttiin ja huonossa työssä 41 prosenttiin,

eli huonossa työssä olevilla lukema on lähes kuusinkertainen hyvässä työssä oleviin verrattuna. Kerran sairaana töissä käyneiden osuus on kaikissa ryhmissä sen sijaan lähes sama (15–18 %).

Huonossa työssä olevat ovat siis useammin poissa töistä sairauden vuoksi ja käyvät myös useammin töissä sairaana. Poissaolot ja sairaana työskentely myös kasautuvat samoille työntekijöille. Tämä viittaa siihen, että huonoksi koettuun työhön liittyy yleisesti enemmän sairastelua ja kuormitusta. Huono työ ei siten vaikuta pelkästään tyytymättömyyteen vaan myös konkreettisesti työntekijöiden terveyteen.

Kuva 4 Oletko viimeisten 12 kk:n aikana ollut sairaana töissä, vaikka olisit voinut jäädä sairauslomalle? -kysymys Hyvän työn mittarin luokkien mukaan



HYVÄN TYÖN MITTARIN KEHITYS TOIMIALOITTAIN 2024–2026

Toimialoittain tarkasteltuna työn laadun kehitys on ollut hyvin eriytynyttä vuosina 2024–2026. Kokonaistason lievä parannus, huono-luokan vastausten lasku 29 prosentista 27 prosenttiin, ei jakaudu tasaisesti kaikille toimialoille.

Selvin parannus tapahtui kuljetusalalla, jossa huono-vastausten osuus laski 27 prosentista 10 prosenttiin ja huono-luokan kaikki vastaukset laskivat yhteensä (melko huono + huono) 37 prosentista 23 prosenttiin. Tämä on kokonaiskuvassa suurin muutos tarkastelujaksolla.

Koska kuljetusalan vastaajien otos on pieni ja vaihteleva (n=83–98), näin suureen muutokseen kannattaa suhtautua varauksella. Osa siitä voi selittyä otannan satunnaisvaihtelulla eikä kyse ole pelkästään tilanteen todellinen paraneminen.

Työn laadussa rakennus- ja sähköala on ollut molempina vuosina paras toimiala ja erottuu etenkin vuonna 2026 muista toimialoista selvästi myönteisesti. Hyvä- ja melko hyvä -vastausten osuus nousi yhteensä 22 prosen-

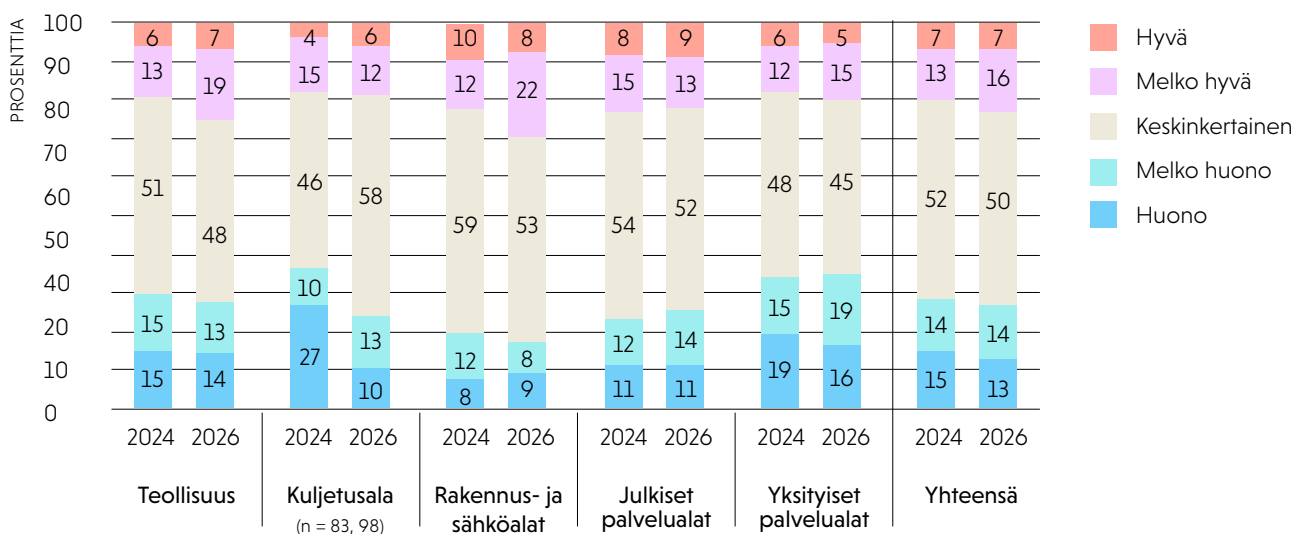
tista 30 prosenttiin, ja huono-luoka vastausten osuudet olivat jo valmiiksi matalimmat (20 % → 17 %).

Teollisuudessa hyvä-luokan vastaukset nousivat 19 prosentista 26 prosenttiin. Huono-luokan vastaukset laskivat lievästi eli 30 prosentista 27 prosenttiin, mikä on maltillinen mutta johdonmukainen parannus.

Julkisilla palvelualueilla työelämän laatu pysyi vuosina 2024–2026 pääosin ennallaan, mutta heikkeni hieman. Vuonna 2026 laadultaan hyvässä työssä oli 9,1 prosenttia ja melko hyvässä 13,1 prosenttia alan työntekijöistä, keskinertaisessa 52,4 prosenttia, melko huonossa 14,0 prosenttia ja huonossa 11,3 prosenttia. Hyvä-luokan vastausten osuus laski 23 prosentista 22 prosenttiin, ja huono-luokan nousi 23 prosentista 25 prosenttiin. Muutos johtui ennen kaikkea melko huono -vastausten kasvusta (+2,0 prosenttia) ja melko hyvä -vastausten vähenemisestä (–1,9 prosenttia).

Kuva 5 Hyvän työn mittarin kehitys toimialoittain 2024 ja 2026

* HT-mittarin kokonaispisteet toimialoittain on esitetty raportin liitteissä



Yksityiset palvelualat ovat sen sijaan ainoa toimiala, jossa tilanne ei parantunut vaan pikemminkin hieman heikkeni: huono-luokan vastausten osuus nousi 34 prosentista 35 prosenttiin, ja melko huono -vastausten osuus kasvoi selvästi (15 % → 19 %). Kun kuljetusala nousi työelämän laadussa heikoimmasta toimialasta parhaimpien joukkoon, yksityiset palvelualat jäivät vuonna 2026 ainoaksi toimialaksi, jossa yli kolmannes vastauksista oli huono-luokassa. Yksityiset palvelualat on siis noussut kuljetusalan tilalle heikoimpana alana työnlaadun suhteen.

2.1 VUODEN 2024 KRIISISTÄ PALAUTUMINEN ON OLLUT ERITAHTISTA ALOJEN VÄLILLÄ

Suomalaisen työelämän epävarmuutta lisäsivät vuonna 2024 ainakin kaksi asiaa: Ensimmäinen näistä oli vuodesta 2022 alkanut työttömyyden kasvu. Toinen oli se, että tiedot Orpon hallituksen sosiaaliturva- ja työelämäheikennykset aiheuttivat epävarmuutta työntekijöiden keskuudessa. Näiden epävarmuustekijöiden vuoksi työelämän laatu laski nopeasti SAK:laisten alojen työntekijöiden keskuudessa HT-mittarin mittaushistorian korkeimmalta tasolta vuoteen 2024 mennessä.

Kuvassa 6 on esitetty SAK:n hyvän työn mittarista muodostettu indeksi, joka kuvaa hyvän ja huonon työn keskinäisen suhteen kehitystä verrattuna vuoteen 2022. Tuolloin hyvän työn pisteet olivat korkeimmillaan. Indeksissä jokaiselle vuodelle lasketaan hyvä-luokan (hyvä + melko hyvä) ja huono-luokan (huono + melko huono) vastausten osuuksien suhde, joka kertoo, kuinka monta laadultaan hyvässä työssä olevaa on yhtä huonossa työssä olevaa kohden. Vuoden 2022 suhde saa indeksiarvon 100 ja myöhempien vuosien arvot kuvaavat suhteen muutosta tästä lähtötasosta. Indeksillä palautuminen on jäänyt vähäiseksi (63).

Toimialojen välillä on suuria eroja. Teollisuudessa notkahdus oli syvä (indeksi 57) mutta ala on elpynyt lähes lähtötasolleen (97). Yksityisillä palvelualoilla notkahdus oli yhtä syvä (58) mutta elpyminen on jäänyt vähäiseksi (63). Julkisten palvelualojen kehitys poikkeaa muista. Vuonna 2024 notkahdus oli niillä lievin (85), mutta heikkeneminen jatkui myös vuosina 2024–2026, ja indeksi laski 75:een. Julkiset palvelualat ovat siten ainoa toimiala, jolla hyvässä työssä olevien kehitys on ollut koko tarkastelujakson ajan laskeva. Vuonna 2022 alan hyvän ja huonon työn suhde oli toimialoista paras, mutta vuonna 2026 se on enää kolmanneksi paras.

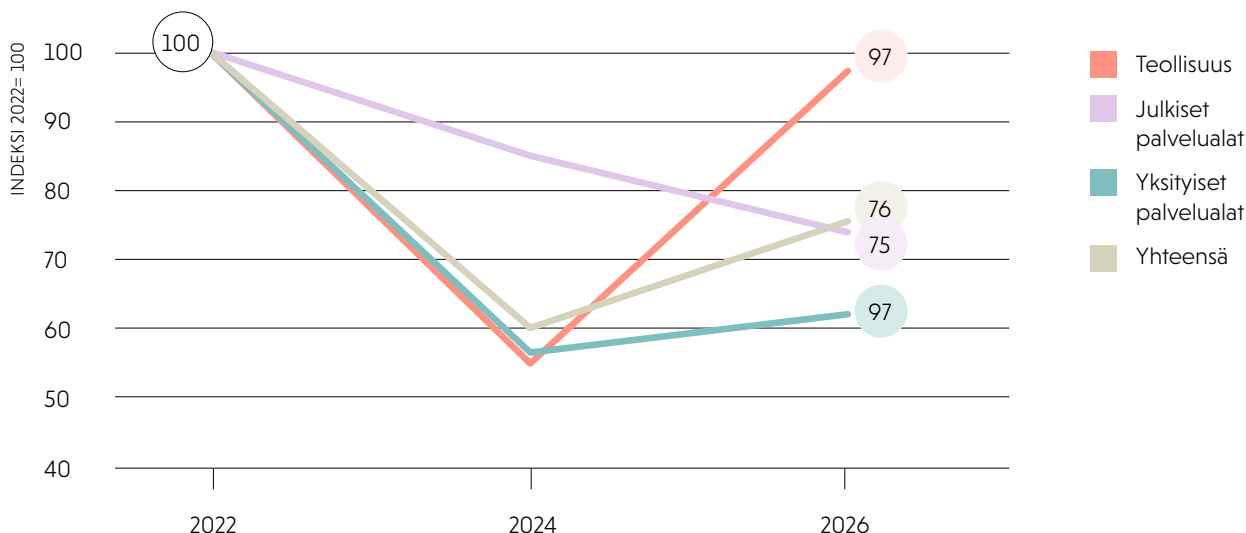
Tulokset osoittavat, että työelämän laadun elpyminen vuoden 2024 jälkeen on painottunut teollisuuteen. Sen sijaan palvelualoilla, joissa suuri osa työntekijöistä on naisia, nettotilanne koheni vain vähän tai heikkeni edelleen.

Tulokset osoittavat, että työelämän laadun elpyminen vuoden 2024 jälkeen on painottunut teollisuuteen. Sen sijaan palvelualoilla, joissa suuri osa työntekijöistä on naisia, nettotilanne koheni vain vähän tai heikkeni edelleen.

Tulokset osoittavat, että työelämän laadun elpyminen vuoden 2024 jälkeen on painottunut teollisuuteen. Sen sijaan palvelualoilla, joissa suuri osa työntekijöistä on naisia, nettotilanne koheni vain vähän tai heikkeni edelleen.

Kuva 6. Hyvän ja huonon työn nettoindeksi. Alle 100 = työelämän laatu vuoden 2022 tasoa heikompi

* Tilastointitapa muuttui 2024; indeksi on ketjutettu vuoden 2024 kummallakin tavalla lasketun luvun kautta.



2.2 TERVEYS JA TASAPUOLINEN KOHTELU PARANTUIVAT USEIMMITEN

Tässä ja seuraavassa luvussa tarkastelemme, mitkä työelämän osa-alueet selittävät toimialakohtaista vaihtelua työelämän laadun kehityksessä vuosina 2024–2026.

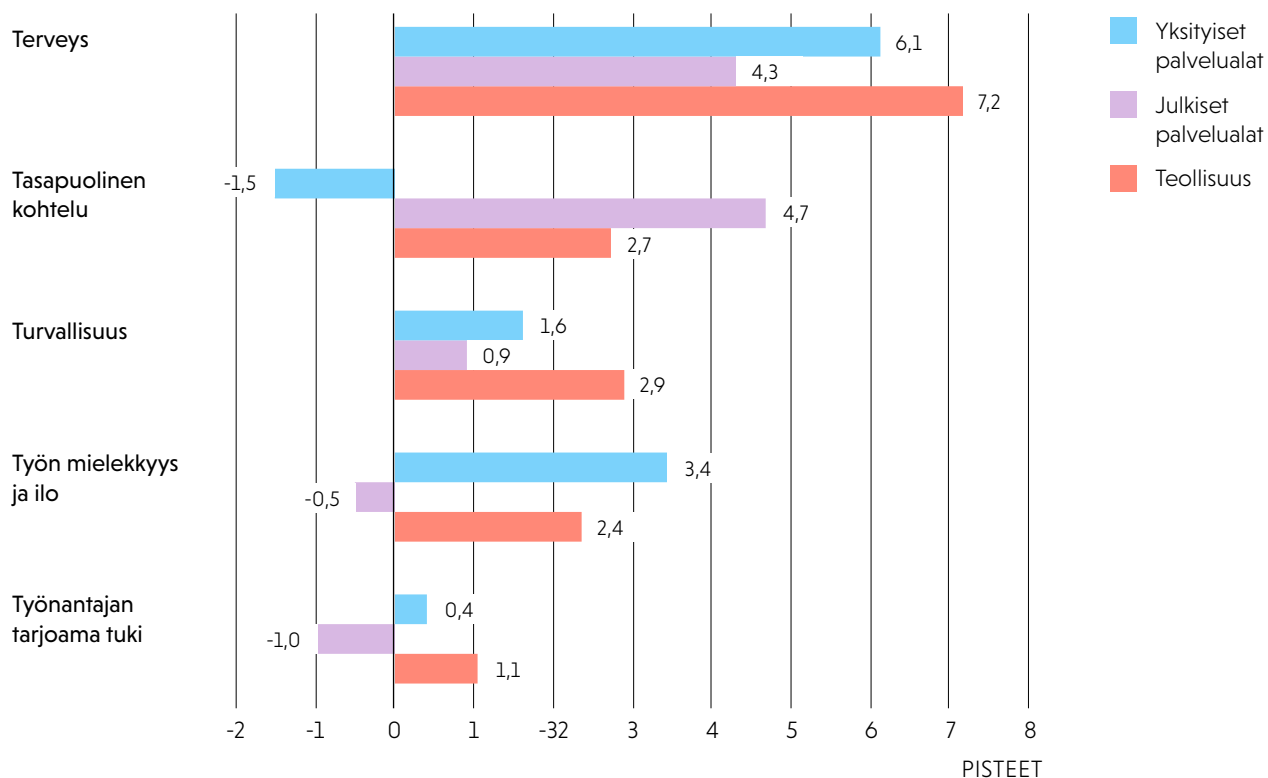
Selvemmin työelämän laatu parani vuosina 2024–2026 siinä, miten työn koettiin vaikuttavan terveyteen. Keskiarvo nousi 6,5 pistettä. Koettu vaikutus terveyteen parani kaikilla toimialoilla: eniten teollisuudessa (+7,2) ja yksityisillä palvelualoilla (+6,1) ja vähemmän julkisilla palvelualoilla (+4,3). Myös turvallisuus parani kaikilla toimialoilla ja koko kentällä 2,3 pistettä. Teollisuudessa parannus oli suurinta (+2,9), kun taas julkisilla palvelualoilla se jäi vähäiseksi (+0,9).

Tasapuoлисessa kohtelussa sekä työn mielekkyydessä ja ilossa keskiarvo parani koko kentällä 2,3 pistettä mutta kehitys vaihteli toimialoittain.

- Tasapuolinen kohtelu parani eniten julkisilla palvelualoilla (+4,7), mikä on suurin yksittäinen parannus alalla koetun terveyden jälkeen. Se on myös ainoa osa-alue, joka kehittyi julkisilla palvelualoilla muita toimialoja myönteisemmin. Yksityisillä palvelualoilla tasapuolinen kohtelu sen sijaan heikkeni (–1,5).
- Työn mielekkyys ja ilo parani eniten yksityisillä palvelualoilla (+3,4) ja teollisuudessa (+2,4), mutta julkisilla palvelualoilla se heikkeni hieman (–0,5).
- Työnantajan tarjoama tuki parani koko kentällä vain vähän (+0,8). Teollisuudessa tuki parani 1,1 pistettä ja yksityisillä palvelualoilla 0,4 pistettä, kun taas julkisilla palvelualoilla se heikkeni 1,0 pistettä.

Teollisuus on ainoa toimiala, jolla kaikki viisi osa-aluetta parantuvat. Yksityisillä palvelualoilla parannus oli selvää terveydessä ja työn mielekkyydessä, mutta tasapuolinen kohtelu heikkeni. Julkisilla palvelualoilla paraneminen painottui terveyteen ja tasapuoliseen kohteluun, ja työnantajan tuki sekä työn mielekkyys heikkenivät.

Kuva 7. Vuodesta 2024 vuoteen 2026 useimmiten parantuneet työelämän osa-alueet



2.3 TYÖSUHTEEN VARMUUS JA TYÖYHTEISÖN TUKI HEIKKENIVÄT VOIMAKKAIMMIN

Vaikka työelämän laatu parani vuosina 2024–2026 useimilla osa-alueilla, kaksi osa-aluetta heikkeni kaikilla toimialoilla. Työsuhteen varmuus ja sopivuus heikkeni teollisuudessa 1,5 pistettä, yksityisillä palvelualoilla 1,4 pistettä ja julkisilla palvelualoilla selvästi eniten, 3,5 pistettä. Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus puolestaan heikkeni eniten yksityisillä palvelualoilla (–2,4) ja teollisuudessa (–2,1), kun taas julkisilla palvelualoilla heikkeneminen oli lievää (–0,7). Nämä kaksi osa-aluetta ovat siis heikentyneet toimialasta riippumatta, mikä viittaa laajempaan, koko SAK:laista kenttää koskevaan kehitykseen. Myös vaikutusmahdollisuudet heikkenivät kaikilla toimialoilla, mutta teollisuudessa ja yksityisillä palvelualoilla muutos oli vähäinen (–0,2), ja selvä heikkeneminen koski vain julkisia palvelualoja (–2,0).

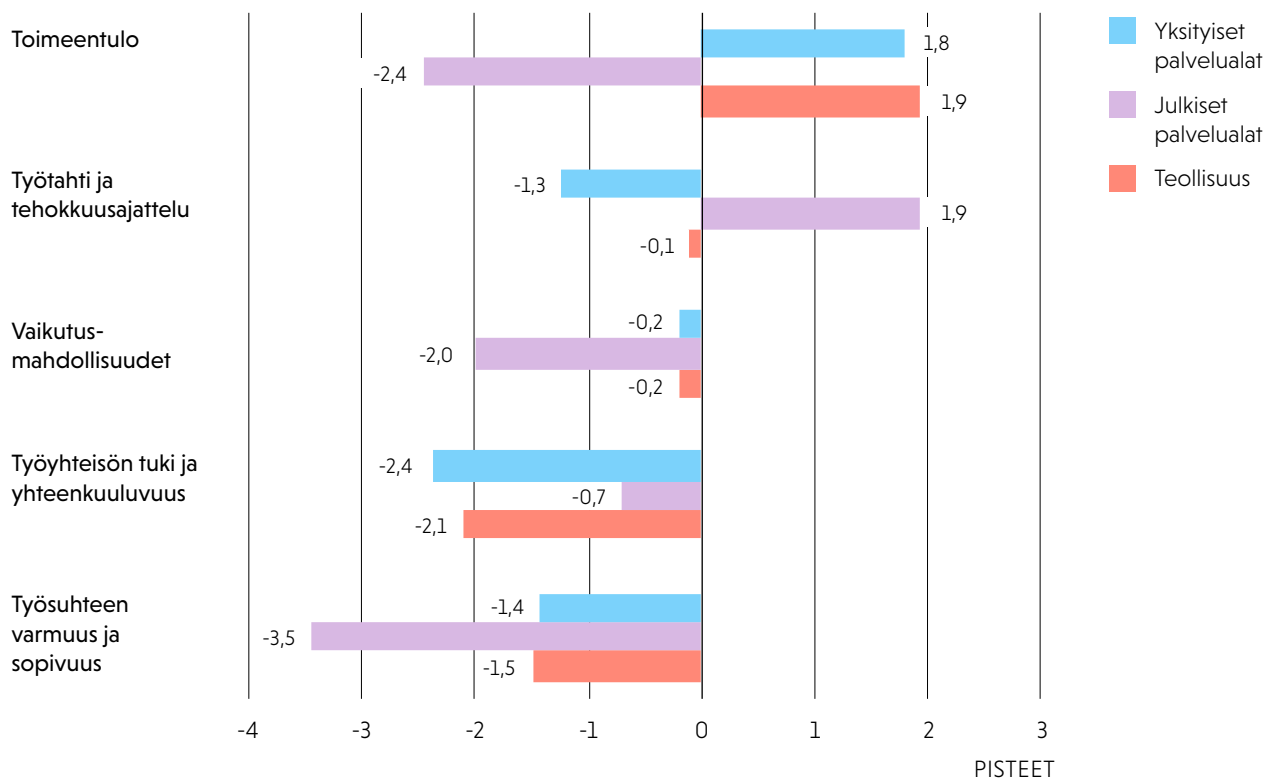
Muilla osa-alueilla kehitys eriytyi toimialoittain. Julkiset palvelualat erottui muista. Julkisilla palvelualoilla toimeentulo heikkeni 2,4 pistettä, kun teollisuudessa ja yksityisillä

palvelualoilla se parani lähes kaksi pistettä (+1,9 ja +1,8).

Toimeentulon kehitys kulki näin ollen julkisilla palvelualoilla päinvastaiseen suuntaan kuin muilla toimialoilla. Työtahdissa ja tehokkuusajattelussa asetelma oli toisin päin: julkisilla palvelualoilla tilanne parani (+1,9), yksityisillä palvelualoilla heikkeni (–1,3) ja teollisuudessa se pysyi ennallaan (–0,1).

Kokonaisuutena julkisilla palvelualoilla työn laatu heikkeni neljällä viidestä tarkastellusta osa-alueesta ja ainoa parannus koski työtahtia. Heikkeneminen kohdistui erityisesti työn perusedellytyksiin, eli työsuhteen varmuuteen, toimeentuloon ja vaikutusmahdollisuuksiin. Teollisuudessa ja yksityisillä palvelualoilla heikkeneminen koski pääosin työsuhteen varmuutta ja työyhteisön tukea ja yksityisillä palvelualoilla lisäksi työtahtia. Muutokset ovat pistemääriltään maltillisia, asteikolla 0–100 enimmillään 3,5 pistettä, mutta niiden samansuuntaisuus eri osa-alueilla tekee julkisten palvelualojen kehityksestä selvästi muita toimialoja huolestuttavamman.

Kuva 8. Vuodesta 2024 useimmiten heikentyneet osa-alueet



YHTEENVETO

Suomalaisen työelämän epävarmuutta lisäsivät vuonna 2024 ainakin kaksi asiaa: Työttömyys oli kasvanut vuodesta 2022 lähtien ja Orpon hallitus suunnitteli sosiaaliturvan ja työelämän heikennyksiä. Tätä taustaa vasten ei ole yllättävää, että SAK:laisten alojen työntekijöiden työelämän laatu Hyvän työn mittarilla mitattuna heikkeni vuonna 2024 matalimmalle tasolle vuonna 2022 saavutetun mitaushistorian korkeimmalta tasolta.

Tämä tutkimus käsittelee vuoden 2026 tuloksia ja vertaa niitä edellisiin, joka toinen vuosi toteutettuihin mittauksiin. Vuonna 2026 työelämän laatu parani SAK:laisilla aloilla hieman vuoden 2024 selvän heikkenemisen jälkeen. Osin käännettä voi selittää teollisuuden suhdanteen koheneminen myös rakentamisen puolella. Vuoden 2026 mittauksessa laadultaan hyvässä työssä olevien osuus nousi 20 prosentista 23 prosenttiin ja laadultaan huonossa työssä olevien osuus laski 29 prosentista 27 prosenttiin.

Tutkimus selvittää työelämän laatua myös tarkemmin toimialasektoreittain. Huonon työn osuus on noussut hieman yksityisillä ja julkisilla palvelualoilla viimeisen kahden vuoden aikana. On mahdollista, että Orpon hallituksen sosiaaliturva- ja työelämäheikennykset ovat lisänneet epävarmuutta etenkin yksityisillä palvelualoilla, joilla osa-aika-

työn tekeminen on muita aloja yleisempää. Julkisella sektorilla hyvinvointialueiden säästötoimet, kuten irtisanomiset ja lomautukset, näyttävät heijastuvan työntekijöiden kokemukseen työsuhteen varmuudesta.

SAK:laisten alojen työntekijöiden työelämän vahvuuksia ovat vuonna 2026 työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus sekä työturvallisuus. Huolestuttavaa on, että työyhteisön tuki on ainoa osa-alue, joka on laskenut vuodesta 2022 alkaen. Työelämän laatua heikentävät eniten heikot vaikutusmahdollisuudet työhön, pieni palkka ja liian tiukat työskentelyaikataulut.

SAK:n hyvän työn mittarin mukaan työntekijöiden työelämän laatu oli vuonna 2022 mitaushistorian korkeimmalla tasolla. Nyt työelämän laatu on yhä noin neljänneksen vuoden 2022 tasoa heikempi.

Teollisuudessa työelämän laatu on elpynyt lähes huippuvuoden 2022 tasolleen, mutta yksityisillä palvelualoilla elpyminen on jäänyt vähäiseksi. Julkisilla palvelualoilla työelämän laadun heikkeneminen jatkui myös vuonna 2026. Työelämän laadun elpyminen vuoden 2024 notkahduksesta on ollut siis vahvempaa teollisuuden työntekijöillä, kun naisvaltaisilla palvelualoilla tilanne on elpynyt vain vähän tai heikentynyt edelleen.

- SAK:laisten alojen työntekijöiden työelämän laatu on elpynyt vuoden 2024 notkahduksesta vain osittain. Lisäksi elpyminen on ollut eritahtista eri toimialoilla. SAK:laisista aloista teollisuuden (ml. rakentaminen) työntekijöiden työelämän laatu on elpynyt selvimmin, mitä selittää ainakin osittain parantunut taloussuhdanne näillä aloilla.
- Yksityisillä palvelualoilla tilanne heikkeni hieman, ja huonolaatuisessa työssä on nyt useampi kuin joka kolmannes työntekijä. Yksityisillä palvelualoilla toimeentulo-ongelmat heikentävät eniten työelämän laatua.
- Julkisilla palvelualoilla työelämän laadun heikkeneminen jatkui myös vuosina 2024–2026. Orpon hallituksen toimeenpanemat julkisen sektorin leikkaukset näkyvät epävarmuutena kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöiden arjessa.
- Huoli työn negatiivisista terveysvaikutuksista väheni kaikilla SAK:laisilla toimialoilla. Työn kokeminen turvallisiksi ja työyhteisön tuki sekä yhteenkuuluvuus ovat tälläkin hetkellä työelämän vahvimmat osa-alueet. SAK:laisten alojen työntekijöiden työelämän laatua heikentävät eniten vaikutusmahdollisuuksien puute, palkan pienuus ja kireä työtahti.
- Työyhteisön tuki ja työsuhteen varmuus heikkenivät kaikilla toimialoilla. Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus on ainoa osa-alue, joka on heikentynyt jokaisella mitauskerralla vuodesta 2022 alkaen. Työsuhteen varmuus heikkeni eniten julkisilla palvelualoilla, mikä voi johtua kuntien ja hyvinvointialueiden säästötoimista.
- Työ vaikuttaa terveyteen SAK:laisilla aloilla. Laadultaan huonossa työssä olevilla työntekijöillä riski toistuviin sairauspoissaoloihin on lähes kaksinkertainen hyvässä työssä oleviin verrattuna.

LIITTEET

3.1 HYVÄN TYÖN MITTARIN MUUTTUJAT 2014–2026

Tutkimus perustuu Verianin puhelimitse keräämään aineistoon (n=1203) SAK:n liittojen työssäkäyvistä jäsenistä. Aineisto kerättiin helmi–maaliskuussa 2026. Aineisto edustaa SAK:n liittojen työssäkäyvää jäsenkuntaa toimialan, sukupuolen ja iän mukaan. Kyselylomakkeen laativat raportin kirjoittaja ja Juha Antila (SAK).

Tutkimukseen osallistuivat Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT, Ilmailualan Unioni IAU, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, Aliupseeriliitto, Vankilavirkailijain liitto VVL, Palvelualojen ammattiliitto PAM, Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU, Paperiliitto, Rakennusliitto, Suomen Elintarviketyöläisten liitto SEL, Sähköalojen ammattiliitto, Teollisuusliitto, Rautatiealan Unioni RAU, Suomen muusikkojen liitto, Merimies Unioni SMU ry sekä Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme. Lämmin kiitos ammattiliitoille tutkimuksen aineistonkeruun mahdollistamisesta.

1. Terveys

Koetko työsi kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydellesi?

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Kyllä	33	40	42	42	44	37
Ei	67	60	58	58	56	62

Oletko ollut viimeisen 12 kk aikana huolissasi työn haitallisista vaikutuksista terveyteesi?

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Kyllä	42	50	44	37	46	40
Ei	58	50	56	63	54	60
En osaa sanoa	0	0	0	0	0	0

2. Turvallisuus

Oletko ollut viimeisen 12 kk aikana huolissasi turvallisuudesta työssä?

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Kyllä	24	27	27	22	24	20
Ei	75	73	72	78	76	80
En osaa sanoa	1	0	1	0	0	

Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana henkisen väkivallan kohteena?

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Ei lainkaan	78	81	82	83	77	79
Joskus	18	16	14	14	18	17
Jatkuvasti	4	3	3	3	4	4
Ei osaa sanoa	1	0	0	0	1	0

3. Työsuhteen varmuus ja sopivuus

Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi työpaikkasi menetyksestä?

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Kyllä	30	22	24	17	26	30
Ei	69	78	76	83	74	70
En osaa sanoa	1	0	0	0	0	1

Vaihtaisitko vapaaehtoisesti työpaikkaa, jos työpaikan vaihto olisi sinulle mahdollista?

	2024	2026
Ei vaihtaisi työpaikkaansa missään tapauksessa, koska viihtyy siinä niin hyvin	29	27
Neutraali	44	49
Vaihtaisi työpaikkansa heti, koska ei viihdy siinä	26	24
En osaa sanoa	1	1

4. Toimeentulo

Bruttotulot

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Vähintään mediaanitulo*	24	28	24	28	21	19
Vähintään SAK:n minimi, alle mediaanin**	50	47	57	52	58	50
Alle SAK:n minimi JA kokopäivätyössä	9	9	6	7	7	9
Ei kokopäivätyössä tai ei tulotietoja	16	16	14	13	15	22

Kuinka usein olet huolestunut siitä, että perheesi tai mikäli elät yksin sinun kokonaistulosi eivät riitä menoihin ja laskuihin?

	2024	2026
Et koskaan	20	19
Harvoin	31	33
Silloin tällöin	26	28
Melko usein	13	12
Hyvin usein	10	8
Ei osaa sanoa	0	1

5. Tasapuolinen kohtelu

Työnantajasi ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti. Väite kuvaa työnantajaasi

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Hyvin	10	7	9	8	10	8
Melko hyvin	20	20	15	12	12	10
Jonkin verran	25	30	25	27	26	27
Ei lainkaan	44	41	48	51	61	52
En osaa sanoa	2	2	2	2	2	2

6. Tuki työnantajalta

Työnantajasi huolehtii kehittymismahdollisuuksistasi. Väite kuvaa työnantajaasi

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Hyvin	26	25	29	25	23	22
Melko hyvin	33	36	36	27	26	30
Jonkin verran	25	26	24	35	35	33
Ei lainkaan	13	12	10	11	14	14
En osaa sanoa	3	1	1	1	1	1

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

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Hyvin	21	17	22	24	21	21,9
Melko hyvin	31	36	35	30	34	34,6
Jonkin verran	33	32	30	33	35	33,1
Ei lainkaan	14	15	12	12	10	9,8
En osaa sanoa	1	0	0	1	0	0,7

7. Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin

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

Sinulta kysytään mielipidettä ennen kuin työllesi asetetaan tavoitteet

	2024	2026
Aina	9	9
Usein	24	23
Joskus	27	28
Harvoin	21	20
Ei koskaan	19	21
Ei osaa sanoa	1	1

Voit vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työsi kannalta

	2024	2026
Aina	10	12
Usein	32	32
Joskus	31	30
Harvoin	18	19
Ei koskaan	10	8
Ei osaa sanoa	0	1

8. Työyhteisön yhteenkuuluvuus*

Tunnet kuuluvasi samaan porukkaan työtovereidesi kanssa. Väite kuvaa työtäsi.

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Hyvin	70	66	69	73	68	65
Melko hyvin	21	26	21	17	21	23
Jonkin verran	7	7	7	7	9	9
Ei lainkaan	2	2	2	2	2	2
En osaa sanoa	1	0	1	1	0	0

Vuoden 2018 kyselystä jätettiin yksi väittämä (työtovereilta saatava tuki) pois, koska se mittasi varsin samaa asiaa kuin "Tunnet kuuluvasi samaan porukkaan..." -väittämä. Muutos on tehty myös vuoden 2014 aineistoihin.

9. Työn ilo ja mielekkäys

Työsi on mielenkiintoinen.

Väite kuvaa työtäsi

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Hyvin	46	45	52	50	48	48
Melko hyvin	33	34	30	28	27	32
Jonkin verran	17	17	14	18	19	18
Ei lainkaan	4	4	3	4	6	4
En osaa sanoa	0	0	0	0	0	0

Tunnet työssäsi innostusta ja työn iloa.

Väite kuvaa työtäsi

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Hyvin	34	30	34	35	33	33
Melko hyvin	38	40	37	32	32	36
Jonkin verran	24	26	23	28	29	27
Ei lainkaan	4	5	4	5	7	4
En osaa sanoa	0	0	0	0	0	0

10. Työtahti ja tehokkuusajattelu

Työnantajasi asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle.

Väite kuvaa työnantajasi

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Hyvin	23	19	18	16	18	16
Melko hyvin	26	27	22	21	21	21
Jonkin verran	28	34	33	39	38	36
Ei lainkaan	21	19	26	22	22	25
En osaa sanoa	2	1	2	2	1	2

Työtäsi leimaa jatkuva kiire.

	2014	2018	2020	2022	2024	2026
Hyvin	32	30	29	26	23	22
Melko hyvin	23	28	26	22	21	26
Jonkin verran	33	32	33	36	35	32
Ei lainkaan	12	10	13	15	21	19
En osaa sanoa	0	0	0	0	0	0

3.2 HYVÄN TYÖN MITTARIN MUODOSTAMINEN

SAK:n 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 18 kysymyksellä. SAK:n Hyvä työ -mittari muodostettiin ensi kerran vuonna 2014 SAK:n Työolobarometrin pohjalta. Esikuvana toimi DGB:n tutkimuslaitoksen kehittämä Hyvä Työ -indeksi ("Der DGB-Index gute Arbeit"). Sitä mukaillen on rakennettu 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 tularajoissa on hyödynnetty SAK:n tavoiteasiakirjoja. Samalla on todettava, että perusasiat ovat maailmanlaajuisia. On ilman muuta parempi, että työ ei kuormita terveyttä tai että palkalla tulee toimeen. Perusasioiden voikin sanoa mittaavan työn "kelvollisuutta".

Toisen mittarin tarkoitus on kuvata työn tekemisen sujuvuutta, mielekkyyttä ja laatua sekä työssä saatua tukea. On syytä huomata, että molemmat indeksimme perustuvat ainoastaan vastaajan kokemuksiin ja havaintoihin. 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-aluetta. Pisteytyksessä on painotettu osa-alueita siten, että indeksin skaalaksi tulee DGB-indeksistä tuttu 0–100. Jatkossa myös pisterajat ovat samat kuin DGB:n vastaavassa indeksissä. Vastaamatta jättäminen ja "en osaa sanoa" -vastaukset on pisteytetty molemmissa neutraaleiksi siten, että niillä saa puolet kyseisen kysymyksen maksimipistemäärästä. Kun pisteet jäävät alle puoleen, vastaus on tyypillisesti selvästi kielteinen (tästä syystä on loogista, että "huonon" tuloksen pisterajana on 50 pistettä).

Työnteon sujuvuus ja sisältö

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

Kaikki muuttujat on kysytty neliportaisella skaalalla. Kahdessa kysymyspatteristossa esitetään väitteitä, jotka kuvaavat työtä tai työnantajaa "hyvin, melko hyvin, jonkin verran tai ei lainkaan". Yhdessä on kysytty konkreettisia vaikutusmahdollisuuksia suhteessa työhön.

Indeksiin muodostui viisi osa-aluetta, joista jokaisen painoarvo on yhtä suuri. Neljää osa-aluetta kuvaa kaksi muuttujaa ja viidettä 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 välille 0–100.

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

Taulukko 1. Hyvän työn mittarin perusasiat korin muodostaminen

Kokonaisuus	Muuttuja	Vastaus	Osuus (%)	Pisteet
Terveys (painoarvo 20 %)	Koetko työsi kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydellesi?	Kyllä	37	0
		Ei	62	10
	Oletko ollut viimeisen 12 kk aikana huolissasi työn vaikutuksista terveyteesi?	Kyllä	40	0
		Ei	60	10
Turvallisuus (painoarvo 20 %)	Oletko ollut viimeisen 12 kk aikana huolissasi turvallisuudesta työssä?	Ei osaa sanoa	0	5
		Kyllä	20	0
		Ei	80	10
		En osaa sanoa	0	5
		Ei lainkaan	77	10
		Joskus	18	5
		Jatkuvasti	4	0
		En osaa sanoa	1	5
Toimeentulo (painoarvo 30 %)	Bruttotulot	Vähintään mediaanitulo*	19	15
		Vähintään SAK:n minimi, alle mediaanin**	50	7,5
		Alle SAK:n minimi JA kokopäivätyössä	9	7,5
		Ei kokopäivätyössä tai ei tulotietoja	22	0
	Kuinka usein olet huolestunut siitä, että perheesi tai mikäli elät yksin sinun kokonaistulosi eivät riitä menoihin ja laskuihin?	Et koskaan	19	15
		Harvoin	33	7,5
		Silloin tällöin	28	5
		Melko usein	12	2,5
		Hyvin usein	8	0
		Ei osaa sanoa	1	7,5

TAULUKKO JATKUU SEURAAVALLA SIVULLA ►►

*Työolobarometrissa 2014-2022 mediaanitulona on käytetty kokoaikaisten palkansaajien viimeisintä käytössä olevaa tietoa, joka on barometrin kirjoittamishetkellä kaksi vuotta vanhaa. Kokoaikaisten palkansaajien mediaanitulo oli vuonna 2012 2853e/kk, vuonna 2016 3001e/kk, vuonna 2018 3079e/kk, vuonna 2020 3217e/kk ja vuonna 2024 3660 €/kk. Vuonna 2026 on 3920 e/kk ATilla päivitettyinä

*Tässä Työolobarometrissa tasan 3920 euron kk-tulot tai enemmän ilmoittaneet on laskettu "vähintään mediaanitulo"-luokkaan.

**SAK linjasi vuonna 2016, että palkansaajan minimiansion tulisi olla 1800e/kk. Vuoden 2014 aineistossa käytettiin summaa 1733e/kk. Vuonna 2018 vastaava summa oli 1834 e/kk ja vuonna 2020 se oli 1890e/kk. Kokoaikaisten palkansaajien ansiotasoindeksin vuosimuutoksen huomioiden alkuvuonna 2022 minimiansion rajana käytetään 1933,50 e/kk. SAK:n minimiansioiden raja on päivitetty ATilla joka kerta suhteessa viimeisimpään indeksitietoon. Vuoden 2024 HTM:ssä minimiansioiden raja oli 2075 €/kk ja vuonna 2026 2212 €/kk.

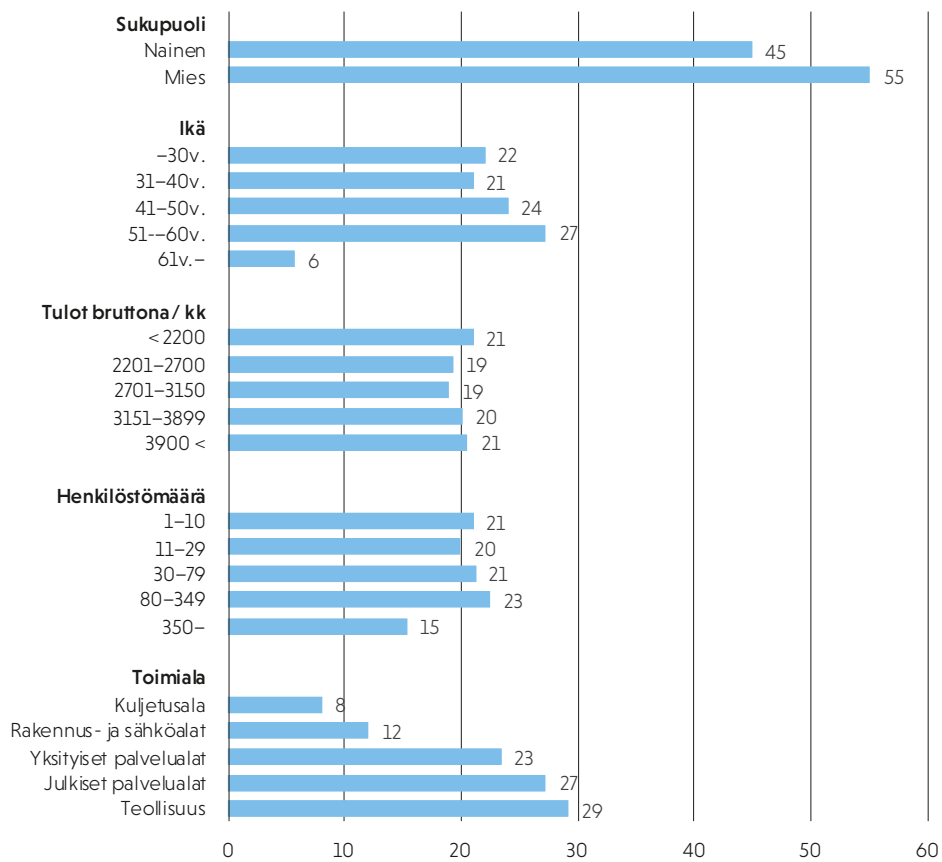
JATKOA EDELLISELTÄ SIVULTA ►►

Kokonaisuus	Muuttuja	Vastaus	Osuus (%)	Pisteet
Työsuhteen varmuus ja sopivuus (painoarvo 15 %)	Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi työpaikkasi menetyksestä?	Kyllä	30	0
		Ei	70	7,5
		Ei osaa sanoa	1	3,25
	Vaihtaisitko vapaaehtoisesti työpaikkaa, jos työpaikan vaihto olisi sinulle mahdollista?	Ei vaihtaisi työpaikkaansa missään tapauksessa, koska viihtyy siinä niin hyvin	57	7,5
		Neutraali	28	3,25
		Vaihtaisi työpaikkansa heti, koska ei viihdy siinä	14	0
		En osaa sanoa	2	0
Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu (painoarvo 15 %)	Työnantajasi ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti. Väite kuvaa työnantajaaasi	Kuvaa työnantajaa hyvin	8	0
		Kuvaa melko hyvin	10	5
		Kuvaa jonkin verran	27	10
		Ei kuvaa lainkaan	52	15
		Ei vastausta tai eos	2	7,5

Taulukko 2. Sisältökorin osa-alueet

Kokonaisuus	Kysymys / väittämä	Myönteisimpien %-osuus**
Tuki työnantajalta	Työnantajanne huolehtii siitä, että tieto kulkee työpaikallanne hyvin	22
	Työnantajanne huolehtii kehittymismahdollisuuksistanne	22
Vaikutusmahdollisuudet	Sinulta kysytään mielipide	9
	Vaikuttaa tärkeisiin päätöksiin	12
Työyhteisön yhteenkuuluvuus	Tunnette kuuluvanne samaan porukkaan työtovereidenne kanssa	68
Työn ilo ja mielekkäys	Työnnne on mielenkiintoinen	48
	Tunnette työssänne innostusta ja työn iloa	33
Työtahti ja tehokkuusajattelu	Työnantajanne ei aseta tehokkuutta kaiken muun edelle*	25
	Työtänne ei leimaa jatkuva kiire*	19

3.3 VASTAAJAT



3.4 KYSYMYSLOMAKE

A1 / Oletko tällä hetkellä töissä?

Kyllä

Ei → haastattelemme tällä kertaa vain työssä olevia.

Kiitokset mielenkiinnostasi.

Ei vastausta → Haastattelemme tällä kertaa vain työssä olevia.

Kiitokset mielenkiinnostasi.

A2 / Minkälainen työtilanne sinulla on?

LUETTELE 1-3

Olen vakituisessa eli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa

Olen määräaikaisessa työsuhteessa

Jokin muu

Ei vastausta

A3 / Oletko?

LUETTELE 1-2

Kokoaikatyössä vai

Osa-aikatyössä

Jokin muu järjestely (esim. erikseen työhön kutsuttava)

Ei osaa/halua sanoa

A4 / Onko työpaikallasi luottamusmies?

Kyllä

Ei

Ei osaa sanoa

A5

Mikä on henkilöstön kokonaismäärä työpaikallasi?

Työpaikalla tarkoitamme toimipaikkaa, jossa käyt työssä

KERRO, ETTÄ TYÖPAIKKA ON TOIMIPAIKKA,
JOSSA KÄY TYÖSSÄ

Ei osaa sanoa

A6 / Onko yrityksenne/organisaationne viimeisen kahden vuoden aikana kehittänyt jonkin uuden tai merkittävästi parannellun tuotteen tai palvelun?

Ei

Kyllä

En osaa sanoa

A7 / Teetkö..

Kyllä, säännöllisesti

Satunnaisesti

Ei

Ei vastausta

ylityötä?

yötyötä?

vuorotyötä?

A8 / Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi työpaikkasi menetyksestä?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

A9 / Vaihtaisitko vapaaehtoisesti työpaikkaa, jos työpaikan vaihto olisi sinulle mahdollista?

Ajattelee asiaa asteikolla 0–10, jossa 0 tarkoittaa, Et viihdy työssäsi, joten vaihtaisit sen heti, 10 tarkoittaa, että viihdyt työpaikassasi niin hyvin, että et vaihtaisi sitä missään tapauksessa ja muut lukuarvot näiden väliin jääviä mielipiteitä.

0= Vaihtaisi työpaikkansa heti, koska ei viihdy siinä

1,2,3,4,5,6,7,8,9

10= Ei vaihtaisi työpaikkaansa missään tapauksessa, koska viihtyy siinä niin hyvin

Ei osaa sanoa

A10 / Seuraavat kysymykset koskevat sairastamista, työkykyä ja työpaikan turvallisuutta.

Oletko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana huolissasi seuraavista asioista?

Kyllä

Ei

Ei osaa sanoa

ROTATOIDAAN ASIOITA

Turvallisuudestasi työssä

Työn haitallisista vaikutuksista terveyteesi

A11 / Oletko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana poissa töistä oman sairauden takia?

Et lainkaan

Kerran

Useamman kerran

Ei osaa sanoa

A12 / 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

A13 / Kuinka monta päivää voit olla poissa yhtäjaksoisesti töistä ilman lääkärintodistusta oman sairauden takia?

Ei osaa sanoa

A14 / Koetko työsi kuormittavaksi tai haitalliseksi ...

Kyllä

Ei

Ei osaa sanoa

ROTATOIDAAN ASIOITA

Terveydellesi

Henkiselle hyvinvoinnillesi

A15 / Mikä on terveydentilasi yleisesti ottaen?

LUETTELE 1-5

Erittäin huono

Melko huono

Kohtuullinen

Melko hyvä

Erittäin hyvä

Ei osaa/halua sanoa

A16 / 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 VÄITTÄMIÄ

Töihin on pääsääntöisesti ikävä mennä.

Työsi on mielenkiintoinen

Työtäsi leimaa jatkuva kiire

Tunnet työssäsi innostusta ja työn iloa

Tunnet kuuluvasi samaan porukkaan työtovereittesi kanssa.

A17 / Koetko työn mielekkyyden muuttuneen?

LUETTELE 1-3

ROTATOIDAAN 1-2

Parempaan suuntaan

Huonompaan suuntaan

Säilyneen ennallaan

Ei osaa sanoa

A18 / Kuinka usein työhösi kuuluu seuraavia?

LUETTELE 1-4

Aina

Usein

Joskus

Harvoin

Ei koskaan

Ei osaa sanoa

ROTATOIDAAN ASIOITA

Työskentelyä hyvin nopeassa tahdissa

Työskentelyä tiukkojen määräaikojen puitteissa

Uusien asioiden oppimista

Kuormittavia asiakaspalvelutilanteita

Asetat itse työllesi aikataulut ja tavoitteet

Epätietoisuutta työsi tavoitteista

Lähiesimiestyötä

Osallistumista työpaikan yhteisten asioiden suunnitteluun

A19 / Kuvaavatko seuraavat väittämät omaa työtäsi aina, usein, joskus, harvoin vai ei koskaan?

Aina

Usein

Joskus

Harvoin

Ei koskaan

Ei osaa sanoa

ROTATOIDAAN ASIOITA

Sinulta kysytään mielipidettä ennen kuin työllesi asetetaan tavoitteet

Voit vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työsi kannalta

Työtehtäväsi ovat yksitoikkoisia

A20 / Kuvaavatko seuraavat väittämät mielestäsi työnantajaasi hyvin, melko hyvin, jonkin verran vai ei lainkaan?

Hyvin
Melko hyvin
Jonkin verran
Ei lainkaan
Ei osaa sanoa

ROTATOIDAAN ASIOITA

Työnantajasi huolehtii kehittymismahdollisuuksistasi
Työnantajasi ei kohtele 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

A21 / Uskotko, että terveytesi puolesta pystyt työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?

LUETTELE 1-3
Aivan varmasti
Melko varmasti
Tuskin
Ei osaa sanoa

A22 / Olisitko valmis jatkamaan palkkatyötä vielä eläkkeelle jäätyäsi?

Jos vastaaja 55-vuotias tai tätä vanhempi
Kyllä
En
En osaa sanoa

A23 / Jos vastaaja on 55-vuotias tai tätä vanhempi:

Voisivatko seuraavat asiat parantaa omia mahdollisuuksiasi jatkaa nykyisessä työssä vanhuuseläkkeen alaikärajaan saakka?

LUETTELE 1-4
Aivan varmasti
Melko varmasti
Tuskin
Ei osaa sanoa

Työajan lyhentäminen
Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin, esim. vain päivävuoro.
Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen työssä
Lomapäivien lisääminen, esim. seniorivapaat
Mahdollisuus päivittää osaamista työajalla
Työn muokkaaminen keveämmäksi
Mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen.
Tehostetut työterveyspalvelut.
Työnantajan tarjoamat liikuntamahdollisuudet.
Työnantaja arvostaisi minua nykyistä enemmän.
Saisit nykyistä parempaa palkkaa.
Saisin jatkaa työyhteisössäni ja minun ei tarvitsisi luopua työkaveristani.

A24 / Oletko osallistunut viimeisten 12 kuukauden aikana työnantajan maksamaan tai tarjoamaan erilliseen koulutustilaisuuteen?

Kyllä
Ei
Ei osaa/halua sanoa

A25 / Henkisellä väkivallalla eli kiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.

Oletko itse joutunut viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana työpaikallasi tällaisen käyttäytymisen kohteeksi?

LUETTELE 1-3
Et lainkaan
Joskus
Jatkuvasti
Ei osaa sanoa

Seuraavaksi tiedustelemme työajoista sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta.

B1 / Monilla työpaikoilla on käytössä liukuva työaika tai työaikapankin kaltainen työajan seurantarjestelmä. Onko sinun työpaikallasi käytössä tällainen järjestelmä?

Kyllä, ei, en osaa sanoa

B2 / Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella - esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.

Teetkö etätyötä tällä hetkellä edes joskus?

Kyllä, Ei, Ei osaa sanoa

B2=1 (KYLLÄ):

Kuinka usein teet etätyötä?

En koskaan, kerran kuukaudessa, useita kertoja kuukaudessa, useita kertoja viikossa, päivittäin, en osaa sanoa

B3 / Kuinka samaa tai eri mieltä olet väitteiden kanssa? Ajattele asiaa omalta kohdaltasi ja valitse parhaiten omaa tilannettasi kuvaava vaihtoehto.

Täysin samaa mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, En samaa enkä eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Täysin eri mieltä, en osaa sanoa

En yleensä hoida työasioita vapaa-ajallani.

En yleensä hoida vapaa-aikaan liittyviä asioita työajalla.

Pidän usein yhteyttä perheeseeni tai ystäviini työajalla.

Olen usein yhteydessä työkavereihini työasioista ollessani vapaalla.

Työnantajani edellyttää, että olen tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella.

Työn ja muun elämän yhdistäminen onnistuu nykyisessä työssäni riittävän hyvin.

Teen töitä tai hoidan työasioita joskus omalla ajallasi ilman korvausta.

Työasiat häiritsevät usein vapaa-ajanviettoa.

Vapaa-aikaan liittyvät asiat häiritsevät usein työntekoa.

C1 / Seuraavaksi kysytään teknologisten laitteiden käytöstä omassa työssäsi.

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

LUETTELE 1-11

Tekoälyn tukemia työtehtäviä (esim. ChatGPT, Copilot, Gemini)

Yhteydenpitoa sähköpostilla tai kännykällä (esim. tekstiviestit, WhatsApp)

Työskentelyä elektronisten laitteiden kanssa kuten esimerkiksi skannerit, virtuaalilasit tai diagnostiikkalaitteet

Työskentelyä tietokoneohjattujen koneiden tai kanssa

Työskentelyä robottien kanssa

Ohjelmistojen ohjaamaa työskentelyä kuten esimerkiksi reitti-, tuotanto- tai aikataulusuunnittelu

Asiakkaiden suorittamaa työnne tulosten tai laadun arviointia, esimerkiksi palautelaitteen, tekstiviestikyselyn tai muun vastaavan kautta

Työsuoritusenne – esimerkiksi työvaiheisiin kuluvan ajan – mittaamista teknisellä laitteella tai ohjelmistolla

Etäkokouksia esimerkiksi Teamsin tai Zoomin välityksellä

Ei mikään edellisistä

Ei osaa/ei halua sanoa

JOC C1=1 eli jos työhön kuuluu tekoälyn tukemia työtehtäviä:

C2: Ota kantaa seuraaviin tekoälyä koskeviin väitteisiin. Ajattele asiaa oman työsi näkökulmasta.

Täysin eri mieltä, melko eri mieltä, ei eri eikä samaa mieltä, melko samaa mieltä, täysin samaa mieltä, en osaa sanoa

Osaan käyttää tekoälyä riittävän hyvin työssäni.

Pystyn vaikuttamaan siihen, miten tekoälyä käytetään työssäni.

Tekoälyn vuoksi minun on täytynyt opiskella uusia taitoja.

Tekoäly on sujuvoittanut työntekoa.

Saan saman työmäärän tehtyä nopeammin tekoälyn ansiosta.

Työn laatu on parantunut tekoälyn käytön myötä.

Tekoäly on tehnyt työstäni aiempaa mielekkäämpää.

Ammattitaitoni tulee aiempaa laajemmin hyödynnettyä tekoälyn ansiosta.

Tekoäly on lisännyt työni pakkotahtisuutta.

Työni on tekoälyn myötä muuttunut henkisesti raskaammaksi.

Koen tekoälyn käyttävän työni.

Tekoäly on tehnyt lisännyt työni turvallisuutta.

Luotan tekoälyn tuottamiin ratkaisuihin työssäni.

**C3 / Käytätkö tekoälyohjelmia
(esim. ChatGPT, Copilot, Gemini) vapaa-ajallanne?**

Kyllä
En
En osaa sanoa

**C4 / Olisiko tekoälyä mahdollista hyödyntää työtehtäviesi
hoidossa nykyistä enemmän?**

Kyllä
Ei
En osaa sanoa

**C5 / Työpaikkaa, jossa hyödynnetään laajasti tekoälyä
kutsutaan usein oman alansa edelläkävijäksi. Luonnehtisitko
omaa työpaikkaasi sellaiseksi?**

Olette tekoälyn käytössä edelläkävijä
Olette asiassa suunnilleen keskitasolla
Olette asiassa keskitason alapuolella
En osaa sanoa

C6: Kannatatko vai vastustatko tekoälyn lisäämistä työssäsi?

Kannatan
Vastustan
Asialla ei ole minulle merkitystä
En osaa sanoa

**C7 / Joskus työelämässä puhutaan ohjelmiston avulla
johdetusta työstä. Siinä ohjelmisto voi osallistua
esimerkiksi työn suunnitteluun, työajan määrittämiseen tai
työsuorituksen valvontaan.**

Oletko tällaisessa työssä?

Kyllä
Ei
En osaa sanoa

JOS C7=1:

**C8 / Kuvaavatko seuraavat väitteet työtäsi
huonosti vai hyvin?**

Erittäin huonosti
Melko huonosti
Ei huonosti, ei hyvin
Melko hyvin
Erittäin Hyvin
Ei osaa sanoa

Ohjelmisto määrittää työtehtäväni ilman
esihenkilön erillistä päätöstä.

Koen ohjelmiston valvovan työsuoritustani
häiritsevällä tavalla.

Ohjelmisto määrittää, missä järjestyksessä työtäni teen.

Ohjelmisto lisää työni pakkotahtisuutta

Ohjelmisto jakaa työtehtävät reilulla tavalla.

Minulla ei ole vaikutusmahdollisuuksia
ohjelmiston päätöksiin.

Ohjelmisto on tehnyt työstäni aiempaa yksipuolisempaa.

Ohjelmisto tekee työssäni virheitä,
jotka vaikeuttavat työn tekemistä

Ohjelmisto on tehnyt työstäni mielekkäämpää

Ohjelmisto vaikeuttaa esihenkilön kanssa
tehtävää yhteistyötä

Sitten toimeentuloon liittyviä kysymyksiä.

**D1 / Mitkä ovat kuukausitulosi bruttona eli veroja
vähentämättä?**

----- euroa
Ei osaa/halua sanoa

D2 / Minkälaiset kotitaloutesi tulot ovat tällä hetkellä?

Mikä seuraavista vastaa parhaiten tilannettanne?

LUETTELE 1-4

Nykyisillä tuloilla elää mukavasti

Nykyisillä tuloilla tulee toimeen

Nykyisillä tuloilla on vaikeuksia tulla toimeen

Nykyisillä tuloilla on hyvin vaikea tulla toimeen

Ei osaa/halua sanoa

D3 / Seuraavaksi esitän eräitä toimeentuloosi liittyviä väittämiä. Kerro, kuinka samaa tai eri mieltä olet kunkin kanssa.

LUETTELE 1-5

Täysin eri mieltä
Osittain eri mieltä
Ei samaa eikä eri mieltä
Osittain samaa mieltä
Täysin samaa mieltä
Ei osaa sanoa

250 euroa vähemmän kuussa käteen tekisi elämästäni taloudellisesti käytännössä mahdotonta.

250 euroa lisää kuussa käteen tekisi elämästäni taloudellisesti merkittävästi helpompaa.

D4 / Kuinka usein olet huolestunut siitä, että perheesi tai mikäli elät yksin sinun kokonaistulosi eivät riitä menoihin ja laskuihin?

LUETTELE 1-5

Et koskaan
Harvoin
Silloin tällöin
Melko usein
Hyvin usein
Ei osaa sanoa

D5 / Miten tulet palkallasi toimeen?

Erittäin hyvin
Melko hyvin
Melko huonosti
Palkka ei riitä toimeentuloon
En osaa sanoa

D6 / Joudutko tekemään useampaa työtä tullaksesi taloudellisesti toimeen?

Kyllä
Ei
En osaa sanoa

Q99 / JOS C1=1 eli työhön kuuluu tekoälyavusteista työtä

TAI

JOS C7 = 1 eli on ohjelmiston avulla johdetussa työssä:

SAK tekee haastattelututkimuksen tekoälystä ja algoritmijohtamisesta työelämässä myöhemmin tänä vuonna. Haluaisitko olla siinä mukana haastateltavana?

Kyllä
Ei

JOS KYLLÄ (Q99=1)

Mihin puhelinnumeroon sinuun voidaan yhteydessä mahdollista jatkotutkimusta varten?

Tässä olivat kaikki kysymyksemme.

Kiitos, että osallistuit tutkimukseemme.

Olen NN ja soitan Verianista.

Hyvää päivänjatkoa ja kuulemiin.



SAK:n Hyvän työn mittari 2014–2026

SAK on mitannut työelämän laatua Hyvän työn mittarilla vuodesta 2014. Vuoden 2024 notkahduksen jälkeen työelämän laatu on parantunut vain osittain. Teollisuus on elpynyt, mutta palvelualoilla, erityisesti julkisella sektorilla, kehitys on jäänyt jälkeen. Mitkä työelämän osa-alueet ovat parantuneet, mitkä heikentyneet, ja miten työn laatu näkyy työntekijöiden terveydessä? Näihin kysymyksiin vastataan tässä tutkimusraportissa.

SAK

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