

# SAK

SAK:N HYVÄN TYÖN MITTARI 2014–2024

## Työelämän laadun nousu ja notkahdus SAK:n aloilla





HYVÄN TYÖN MITTARI 2014–2024

## Työelämän laadun nousu ja notkahdus SAK:n aloilla

**Ari-Matti Näätänen**

Tutkimusasiantuntija, SAK

ISBN: 978-951-714-334-9

# SISÄLTÖ

<b>JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	4
<b>MIKÄ ON HYVÄN TYÖN MITTARI?</b> .....	5
<b>1 TYÖELÄMÄN LAADUN KEHITYS SAK:N ALOILLA</b> .....	6
2.1 LAADULTAAN HUONOSSA TYÖSSÄ OLEVIEN MÄÄRÄ KASVOI 20 000 TYÖNTEKIJÄLLÄ VUODESTA 2022.....	6
2.2 TYÖELÄMÄN LAADUN NOUSU JA NOTKAHDUS OSA-ALUEITTAIN .....	7
2.3 TYÖELÄMÄN LAATU TOIMIALOITTAIN VUODESTA 2022 VUOTEEN 2024 .....	8
Laadultaan huonon työn yleistyminen koskee voimakkaimmin yksityisiä palvelualoja ja teollisuutta .....	8
Työelämän laadun osa-alueista toimeentulo ja työsuhteen varmuus heikkenivät eniten vuodesta 2022 .....	9
<b>2 LOPUKSI</b> .....	12
<b>3 LIITTEET</b> .....	14
5.1 HYVÄN TYÖN MITTARIN MUUTTUJAT VUOSINA 2014–2024 .....	14
5.2 TYÖNLAADUN PERUSASIAKORIN MUODOSTUS .....	17
5.3 TYÖNTEON SUJUMINEN-KORIN MUODOSTUS .....	19
5.4 HT-MITTARIN KESKIARVOPISTEET TOIMIALOITTAIN .....	20
5.5 SAK:N TYÖOLOBAROMETRI 2024-AINEISTON KYSYMYSLOMAKE .....	22
<b>4 LÄHTEET</b> .....	28



## JOHTOPÄÄTÖKSET

Laadultaan huonon työn osuus kasvoi SAK:n aloilla kuudesta prosentista kymmeneen vuosien 2022–2024 aikana. Kasvu on ollut historiallisesti suurta. Henkilömäärässä kyse on noin 20 000 työntekijästä. Orpon-Purran hallituksen toteuttamat sosiaaliturva- ja työelämäheikennykset tulevat nostamaan huonon työn osuutta SAK:n aloilla entisestään tulevien vuosien aikana.

Sosiaaliturvan heikentyessä ihmisten on otettava vastaan huonommin palkattua ja organisoitua työtä. Kun työnantajan valta kasvaa ja työntekijöiden valintamahdollisuudet kaventuvat, työperäinen hyväksikäyttö voi lisääntyä työpaikoilla. SAK:n luottamushenkilöpaneelin mukaan liki kolmannes (31 %) työnantajista rikkoo lakia tai TES-sopimusta jo nyt. Sen vuoksi tarvitsimme uudistuksia, jotka heikentämisen sijasta tasapainottavat lainsäädäntöä ja sopimuskäytäntöjä.

Nykytilannetta parantaisi se, että ammattiliitot voisivat nostaa oikeudessa kanteen työntekijän puolesta. Kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevat työntekijät eivät siihen itse välttämättä pysty, joten ammattiliiton tuki olisi heille ensiarvoisen tärkeää. Jos työnantajan ja työntekijän välille syntyy erimielisyyksiä työehtosopimuksen tulkinnaasta, näkemysero tulisi ratkaista ensisijaisesti työntekijän edun mukaisesti.

Työsuojeluviranomaisten resurssit on myös turvattava, jotta mahdolliset väärinkäytökset tunnistetaan ja niille voidaan asettaa oikeudenmukaiset sanktiot. Jotta työelämässä säilyisi mahdollisimman hyvä tasapaino, ammatillista järjestäytymistä tulisi tukea etenkin matalapalkka-aloilla myös julkisen vallan toimesta.

Laadultaan huonon työn osuus on yleistynyt eniten yksityisillä palvelualoilla ja teollisuudessa. Tilanteeseen on vaikuttanut epävarmuuden lisääntyminen niin toimeentulon kuin työsuhteiden osalta. Voimakas inflaatio vuoden 2021 lopussa heikensi etenkin pienituloisten ostovoimaa,

mikä selittää osin myös tämän tutkimuksen tuloksia. Heikentynyt suhdanne on vaikuttanut mitä luultavammin myös siihen, että aiempaa useampi SAK:n alojen työntekijä kokee huolta työsuhteensa pysyvyydestä. Julkishallinnon leikkaukset lisäävät epävarmuutta julkisella alalla, ja on mahdollista, että osalla talousvaikeudet juontavat tätäkin syvemmällä.

Kun tarkastelemme työntekijöiden toimeentuloa ja työsuhteiden pysyvyyttä pitkällä aikavälillä, voimme huomata niiden vaikuttavan suoraan työn tuottavuuteen. Työn parempi tuottavuus mahdollistaa korkeammat palkankorotukset ja varmemmat työsuhteet. Organisaatioissa työn tuottavuutta tehostavat nykyaikaiset johtamiskäytännöt, jotka vahvistavat myös työntekijöiden itsemääräämisoikeutta omaa työtä koskevissa asioissa. Tämä kaikki vähentää tehotonta tekemistä, jolloin työaikaa saadaan ohjattua työn ja organisaation kehittämiseen. Kun työntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia, työn tuottavuuden kannalta keskeisten uusien teknologioiden omaksuminen on nopeampaa ja niistä saadaan myös enemmän hyötyä työpaikoilla.

Matalapalkka-aloilla toimeentuloa on mahdollista parantaa täsmätoimilla. Luottamusmiehen asemasta ja osaamisesta kannattaa huolehtia. Tällöin työntekijät saavat varmemmin heille kuuluvat palkankorotukset ja myös palkanlisä mahdollistavia työvuoroja. Aktiivinen luottamushenkilö välittää tietoa työntekijöiden toimeentulo-ongelmista johdon tietoon, mikä on usein ensimmäinen askel niiden ratkaisussa. Työpaikoille olisi suositeltavaa perustaa myös osaamispankkeja, jotka mahdollistavat palkankorotukset työn tuottavuuden parantuessa. Työnantajien ja kuluttajien tulisi olla vastuullisia siten, että ostopalveluna tehdystä työstä maksetaan palkka, joka turvaa toimeentulon vähimmäisvaatimukset.

## MIKÄ ON HYVÄN TYÖN MITTARI?

SAK on tutkinut suomalaisen työelämän kehitystä Hyvän työn mittarilla (lyhennys HT-mittari) vuodesta 2014. Hyvän työn mittari perustuu laajaan tutkimustietoon ja taustamateriaaleihin. Sen avulla saamme tietoa työelämään liittyvistä asioista, kuten siitä, miten lainsäädännön ja sopimuskäytäntöjen muutokset näkyvät työelämässä ja työntekijöiden arjessa. Mittarin avulla työelämän laadun muutoksia ja niiden vaikutuksia voidaan havainnoida ja analysoida heti sekä pitkällä aikavälillä, mikä mahdollistaa myös vertailujen tekemisen eri vuosien välillä.

HT-mittari kattaa kymmenen työelämän osa-alueita, joita lähestytään 18 kysymyksen kautta. HT-mittarissa on kaksi osaa: Ensimmäinen mittaa työelämän perusasioita, kuten terveyttä, turvallisuutta, toimeentuloa, työsuhteen varmuutta ja sopivuutta sekä työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Mittarin toinen osa-alue käsittelee työnteon sujumista eli työntekijöiden tyytyväisyyttä omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa, työn iloa ja mielekkyyttä, työtahtia, työnantajan tarjoamaa tukea sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisöön.

Ilman HT-mittaria meidän olisi mahdotonta seurata SAK:n tavoitteiden toteutumista, kuten hyvän työelämän mahdollistamista suomalaisille. Hyvän työn mittarin esikuva on Saksan DGB:n (Deutscher Gewerkschaftsbund) Gute Arbeit -indeksi.

# 1

## TYÖELÄMÄN LAADUN KEHITYS SAK:N ALOILLA

Tässä luvussa esittelemme SAK:n Hyvän työn mittarin tulokset. Ne osoittavat, että laadultaan huono työ on yleistynyt kahdessa vuodessa eniten yksityisillä palvelualoilla ja teollisuudessa. Kun huomioimme kaikki alat, laadultaan huonossa työssä olevien määrä kasvoi neljä prosenttiyksikköä vuosien 2022–2024 aikana. Vuonna 2024 työelämän laatua heikentävät myös kiire, huoli työn vaikutuksista terveyteen ja puute työnantajan tarjoamista kehittymismahdollisuuksista.

### 2.1 LAADULTAAN HUONOSSA TYÖSSÄ OLEVIEN MÄÄRÄ KASVOI 20 000 TYÖNTEKIJÄLLÄ VUODESTA 2022

SAK:n Hyvän työn mittarin avulla vastaajan työolot voidaan määrittää hyviin, melko hyviin, keskinkertaisiin, melko huonoihin ja huonoihin. Huono työ on usein matalasti palkattua, turvatonta, epävarmaa ja sen sujuminen on keuhkoa. Huonossa työssä olevat voivat muita huonommin, ja heillä on esimerkiksi muita enemmän sairauspoissaoloja (Näätänen 2022, 15).

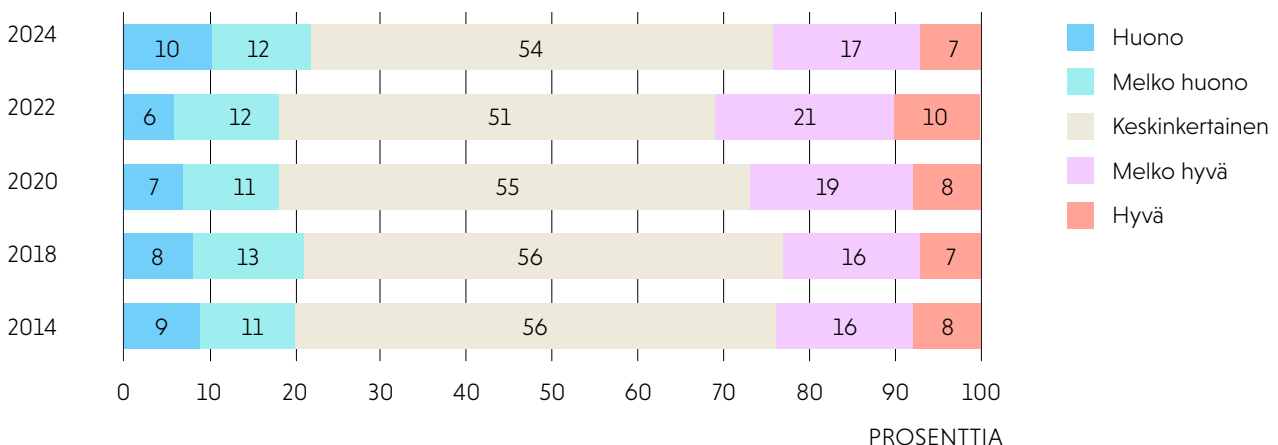
Laadultaan hyvä työ on huonon työn vastakohta. Hyvässä työssä työ on turvallista, työporukka puhaltaa yhteen hiileen, esimies tarjoaa tukea sekä koulutusmahdollisuuksia ja palkka riittää elämiseen. SAK:n alojen työntekijät, joiden työelämän laatu on hyvällä tasolla, ovat usein tyytyväisiä työolosuhteisiinsa ja haluavat muuttaa muita työntekijöitä vähemmän työaikaansa (Näätänen 2022, 21).

Kuvassa 1 on kuvattu SAK:n alojen työelämän laatu HT-mittarin mukaan vuodesta 2014 vuoteen 2024.

Kuvan 1 kuviosta havaitsemme, että huonon työn osuus on noussut neljä prosenttiyksikköä, eli kuudesta prosentista kymmeneen, vuosien 2022–2024 aikana. Huonon työn osuus on noussut kahdessa vuodessa näin ollen 40 prosenttia eli noin 20 000 työntekijällä. Laadultaan huonossa tai melko huonossa työssä olevien osuus on vuonna 2024 jopa 22 prosenttia korkeampi aiempiin mitausajanjaksoihin verrattuna.

Laadultaan keskinkertaisessa työssä olevien osuus nousi vain vähän eli 51 prosentista 54 prosenttiin vuosien 2022–2024 aikana. Keskinkertaisessa työssä olevien osuus on pysynyt 51–56 prosentissa vuodesta 2014 alkaen.

Kuva 1. Työelämän laatu 2014–2024



SAK:n liittojen jäsenistä laadultaan hyvässä työssä on vuonna 2024 seitsemän prosenttia, ja heidän osuutensa laski kolme prosenttiyksikköä vuodesta 2022. Hyvän työn näkökulmasta työelämän laatu on ollut vuoden 2024 tasolla viimeksi vuosina 2014 ja 2018. Mistä edellä havaitut muutokset johtuvat? Tätä kysymystä tarkastelemme seuraavassa kappaleessa HT-mittarin osa-alueiden kautta.

## 2.2 TYÖELÄMÄN LAADUN NOUSU JA NOTKAHDUS OSA-ALUEITTAIN

HT-mittarin kymmenestä osa-alueesta yhdeksän on muuttunut työntekijöiden kannalta huonompaan suuntaan vuosien 2022–2024 aikana. Erityisen paljon työelämän laatu heikkeni toimeentulon osalta. Tämä tarkoittaa sitä, että aiempaa useamman SAK:laisen tulot ovat heikommalla suhteessa mediaaniin (3 660 €) ja SAK:n asettamaan minimitoimeentulon rajaan (2 075 €). Vuodesta 2022 vuoteen 2024 HT-pisteet vähenivät kahdeksalla, mikä on isoin pudotus mittausajankaksolla 2014–2024.

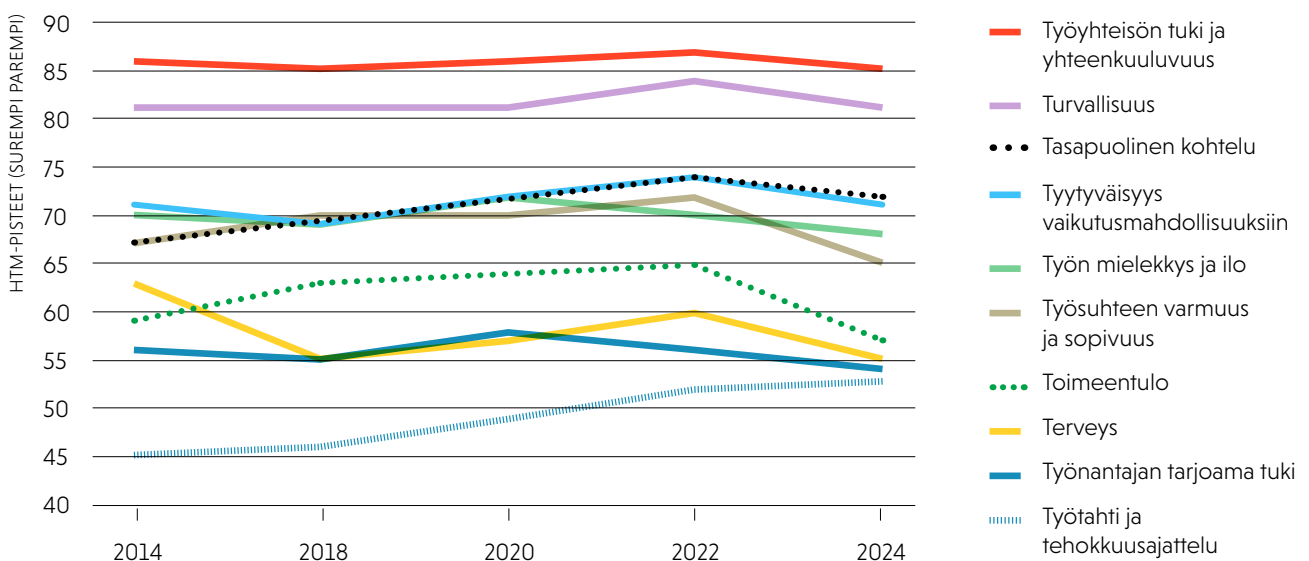
Toimeentulon heikentymistä selittänee vuosina 2021 ja 2022 koetut ostovoiman laskut. Kun tulot riittävät arkielämän perustarpeisiin huonommin, arviot omasta taloustilanteesta ovat todennäköisesti myös heikommalla. OECD:n (2023) mukaan pienituloisten palkansaajien ostovoima heikkeni Suomessa muita voimakkaammin vuosina 2021 ja 2022, mikä selittänee myös SAK:laisten alojen työntekijöiden palkan heikentymistä suhteessa muihin palkansaajiin.

Työelämän laadun osa-alueista toiseksi eniten heikkeni työsuhteen varmuus ja sopivuus. Tämä tarkoittaa, että aiempaa useampi SAK:lainen haluaisi muuttaa nykyistä työaikaansa tai yhä useampi pelkää työpaikan menettämistä. Työsuhteen varmuuden ja sopivuuden HT-pisteet ovat vuonna 2024 65, joten myös tällä osa-alueella pisteet ovat mittaushistorian heikoimmat. Myös tähän voi vaikuttaa ainakin osin vuodesta 2022 heikentynyt taloustilanne.

Korkojen nousu vuodesta 2022 on heikentänyt investointeja ja työllisyyttä monessa työorganisaatiossa. Kun oman työpaikan taloustilanne on heikentynyt, se on saanut yhä useamman mitä todennäköisemmin pelkäämään työttömäksi jäämistä. Valtiohallinnon sopeutustoimet eli leikkaukset ovat voineet lisätä epävarmuutta julkisella alalla vielä entisestään.

Vuonna 2024 SAK:n alojen työntekijöiden työelämän laatua heikentää kolmanneksi eniten huoli terveydestä. Tämä tarkoittaa, että aiempaa useampi SAK:lainen on kärsinyt työn haitallisista terveysvaikutuksista viimeisen vuoden aikana tai kokee työnsä haitalliseksi terveydelle tällä hetkellä. Vuonna 2024 terveyden osa-alueen HT-pisteet ovat 55, eli ne ovat samalla tasolla kuin vuonna 2018. Tulokseen voi vaikuttaa se, että vuoden 2022 keväällä voimassa olleista koronasulkutoimista, kuten kasvomaskien käytöstä, on siirrytty takaisin normaaliin. Suojaustoimien vähentyminen on voinut lisätä työntekijöiden kokemusta työn haitallisista vaikutuksista terveyteen.

**Kuva 2. Työelämän laadun kehitys osa-alueittain 2014–2024, kaikkien vastaajien HT-pisteet**





Tyytyväisyys omiin vaikutusmahdollisuuksiin työssä on myös heikentynyt, tosin ei niin voimakkaasti kuin muut tässä aiemmin esitetyt HT-mittarin työn osa-alueet. Myös työnantajan tarjoama tuki esimerkiksi koulutusmahdollisuuksina, työn mielekkyys ja ilo, työntekijöiden tasapuolinen kohtelu ja työyhteisön tuki sekä yhteenkuuluvuus heikkenivät hieman vuoteen 2022 verrattuna. edellisvuoteen nähden.

Työntekijän kannalta suotuisaan suuntaan HT-mittarin osa-alueista kehittyivät vain työtahti ja työnantajan tehokkuusajattelu. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi jatkuva kiireen tuntu ei leimaa työtä yhtä paljon kuin ennen. Vuonna 2008 37 prosenttia SAK:n alojen työntekijöistä kertoi, että kiire leimaa työtä. Vuonna 2024 vastaava luku on 23 prosenttia, joten se on laskenut tasaisesti koko mitausajanjakson ajan. On mahdollista, että kiireen haitalliset vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja työn laatuun osataan ottaa aiempaa paremmin huomioon työorganisaation johdossa. Toisaalta taloustilanne on esimerkiksi korkojen nousun vuoksi heikompi vuonna 2024 vuoteen 2022 verrattuna, jolloin taloudellista toimeliaisuutta, kuten tilauksia, käsitellään työorganisaatioissa mahdollisesti hitaammalla tahdilla. Kiire ja stressi ovat voineetkin helpottaa työpaikoilla myös tämän takia. Positiivisesta kehityssuunnasta huolimatta kiire ja työnantajan tehokkuusajattelu ovat edelleen kaikkein suurimpia ongelmakohtia suomalaisessa työelämässä.

On mahdollista, että ostovoiman heikentyminen on lisännyt toimeentulovaikeuksia, joka voi heijastua muihin työelämän osa-alueisiin kohonneen stressin kautta. Työnantajan tarjoama tuki ja yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisöön ovat asioita, jotka heikentävät usein silloin, kun epävarmempi toimeentulo lisää työntekijöiden stressiä. Palkka vaikuttaa usein työn arvostukseen, jolloin palkan alentuminen heikentää työn iloa ja mielekkyyttä.

Tutkimuksemme tulokset kertovat siitä, mihin suuntaan työelämän laatu on kehittynyt ennen Orpon hallituksen työelämä- ja sosiaaliturvaleikkauksia ja niiden täysimääräistä voimaantuloa. Tutkimuksen aineisto on kerätty helmi- ja maaliskuussa 2024. Kyseiset työelämä- ja sosiaaliturvaheikkennysten vaikutukset ovat alkaneet selvitä osalle SAK:n alojen työntekijöistä jo alkuvuodesta 2023, jolloin he ovat jo kokeneet työelämän epävarmuuden lisääntymistä hallituspolitiikan vuoksi. Leikkaukset eivät ole kuitenkaan konkretisoituneet vielä täysimääräisinä. Esimerkiksi 1.1.2024 voimaan tulleet leikkaukset (työttömyysturvan omavastuupäivien nousu viidestä seitsemään ja lomakorvausten jaksotus työttömyysturvassa) tapahtuivat ennen aineistonkeruun alkua, ja tämän jälkeen tulevat leikkauk-

set eivät ajoitu aineistonkeruu-aikaan. Esimerkiksi sovitellun työttömyysturvan 300 euron suojaosaan 1.4.2024 tehty leikkaus ei vielä vaikuta tässä aineistossa. Samoin 2.9.2024 tapahtuvat suuret leikkaukset ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan eivät ole vielä lisänneet konkreettisesti turvallomuutta SAK:n alojen vastaajien keskuudessa.

### 2.3 TYÖELÄMÄN LAATU TOIMIALOITTAIN VUODESTA 2022 VUOTEEN 2024

Yksityisellä palvelualalla huonon työn osuus oli kahdeksan prosenttia vuonna 2022 ja 15 prosenttia vuonna 2024. Vastaavat luvut teollisuudessa ovat seitsemän prosenttia ja 10 prosenttia. HT-mittarin avulla ei ole aiemmin havaittu näin nopeita muutoksia kahden vuoden aikana.

#### **Laadultaan huonon työn yleistyminen koskee voimakkaimmin yksityisiä palvelualoja ja teollisuutta**

Aiemmissä kappaleissa olemme tarkastelleet SAK:laisen työelämän laadun kehitystä viimeisen kymmenen vuoden aikana. Lisäksi tarkastelimme työelämän muutosta HT-mittarin kymmenen eri työn osa-alueen kautta. Tässä kappaleessa jatkamme tarkastelua eri toimialojen osalta. Ensimmäiseksi tarkastelemme SAK:n toimialoja ja niiden välisiä eroja vuosien 2022–2024 välillä. Vertailu tuo esille työelämän laadussa tapahtuneet merkittävät muutokset näiden vuosien välillä.

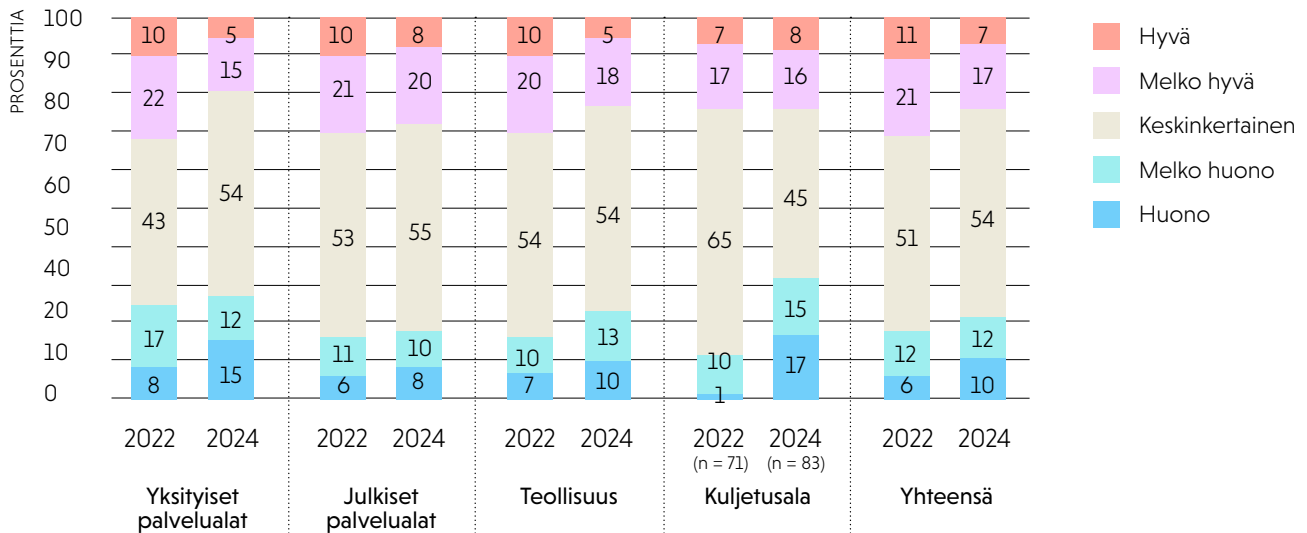
Vuosien 2022–2024 aikana huonon työn osuus on noussut suhteellisesti eniten yksityisellä palvelualalla. Vuonna 2022 huonon työn osuus oli yksityisellä palvelualalla kahdeksan prosenttia ja vuonna 2024 15 prosenttia. Samalla aikavälillä hyvän työn osuus puolittui alalta viiteen prosenttiin. Vuonna 2024 useampi kuin joka neljäs (27 %) yksityisten palvelualojen työntekijä on näin ollen laadultaan huonossa tai melko huonossa työssä.

Julkisilla palvelualoilla laadultaan huonon työn osuus nousi kuudesta prosentista kahdeksaan vuosien 2022–2024 aikana. Myös hyvän työn osuus laski hieman eli kahdeksaan prosenttiin. Julkisilla palvelualoilla melko hyvän ja melko huonon työn osuudet pysyivät vuoden 2022 tasolla eli lähes joka viides (18 %) julkisen alan työntekijä tai virkamies on laadultaan huonossa tai melko huonossa työssä.

Teollisuudessa laadultaan sekä melko huonon että huonon työn osuudet kasvoivat kahdessa vuodessa. Vuonna 2022 teollisuuden työntekijöistä seitsemän prosenttia oli laadultaan huonossa työssä, ja vuonna 2024



**Kuva 3. Työelämän laatu SAK:n toimialoilla  
2022 ja 2024 HT-mittarin mukaan**



vastaava luku oli 10 prosenttia. Laadultaan melko huonon työn osuus kasvoi 13 prosenttiin. Näin ollen lähes joka neljäs (23 %) teollisuuden alan työntekijä on laadultaan melko huonossa tai huonossa työssä.

Kuljetusalojen otoksen määrä ei ole riittävä, jotta voimme vertailla vuosien 2022 ja 2024 tietoja. Havainnot antavat kuitenkin viitteitä siitä, että huonon työn osuus on noussut myös kuljetusaloilla. Vuonna 2022 11 prosenttia kuljetusalojen työntekijöistä oli laadultaan huonossa tai melko huonossa työssä, ja vuonna 2024 vastaava luku on kyselyyn vastanneiden osalta 32 prosenttia.

Seuraavassa luvussa etsimme vastausta kysymykseen, mitkä HT-mittarin osa-alueet selittävät havaittua työelämän laadun heikkenemistä?

### Työelämän laadun osa-alueista toimeentulo ja työsuhteen varmuus heikkenivät eniten vuodesta 2022

Vuosien 2022–2024 aikana HT-mittarin kymmenestä osa-alueesta eniten heikennystä havaitsemme toimeentulossa (kuva 4). Tämän vuoksi työn laatu huononi yleisesti eniten palvelualalla. Lähes yhtä paljon, eli yhdeksällä HT-pisteellä, vastaajien toimeentulo heikkeni teollisuudessa ja kuljetusaloilla. Vähiten toimeentulo heikkeni SAK:n toimialoista julkisella alalla. Yksityisten palve-

lualojen tulos kertoo siitä, että pienipalkkaisilla aloilla ostovoiman lasku on heikentänyt eniten työntekijöiden toimeentuloa.

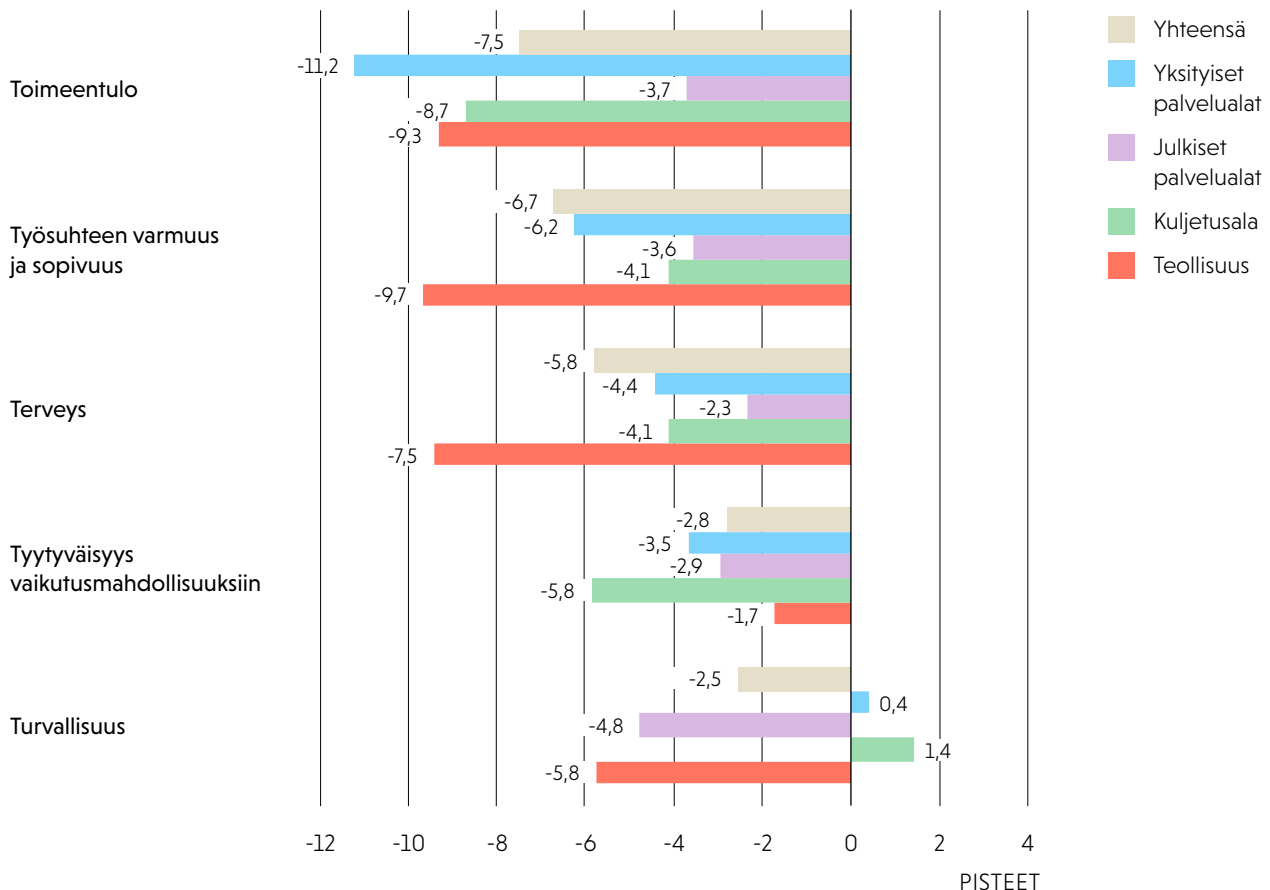
Työsuhteen varmuus heikkeni HT-mittarin kymmenestä osa-alueesta toiseksi eniten. Teollisuuden aloilla työsuhteen varmuutta mittaavat pisteet laskivat kymmenellä, mikä kertoo myös yleisesti heikentyneestä talousuhdanteesta vuoteen 2022 verrattuna. Yksityisillä ja julkisilla palvelualoilla työsuhteen varmuudesta kertovat HT-pisteet laskivat lievemmin kuin teollisuudessa.

HT-mittarin osa-alueista terveys mittaa työntekijöiden kokemusta siitä, onko työllä haitallisia vaikutuksia heidän terveyteensä. Vuosien 2022–2024 aikana työntekijöiden pelko työn haitallisista vaikutuksista terveyteen lisääntyi SAK:n toimialoista eniten teollisuudessa. Myös julkisella, yksityisellä ja kuljetusalalla työntekijöiden työelämän laatu heikkeni terveyden kannalta keskimäärin kahdesta neljään HT-pistettä. Heikkenevät työllisyysnäköymät voivat johtaa siihen, että työntekijät ovat aiempaa valmiimpia työskentelemään vaarallisimmissa olosuhteissa, koska pyrkivät säilyttämään työnsä tulevissa yt-neuvotteluissa.

HT-mittarin kymmenestä osa-alueesta tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin oman työn osalta heikkeni neljänneksi eniten. Suurinta pudotus oli kuljetusaloilla, mutta vain hieman lievempää yksityisellä ja julkisella palve-

#### Kuva 4. Hyvän työn mittarin pisteiden muutos vuodesta 2022 vuoteen 2024 toimialoittain (1/2)

\* HT-mittarin vuoden 2024 keskiarvopisteet toimialoittain on esitetty kuvassa 6 ja 7.



lualalla sekä teollisuudessa. On mahdollista, että epävarmempi toimeentulo ja työsuhde heikentävät ylipäänsä työn mielekkyyden tunnetta, mikä vaikuttaa tyytyväisyyteen ja kokemukseen vaikutusmahdollisuuksista omassa työssä.

HT-mittarin osa-alueesta turvallisuus työssä heikkeni viidenneksi eniten, eli keskimäärin kolmella HT-pisteellä. Tämä mittaa vastaajien kokemaa työn fyysistä ja henkistä turvallisuuden tunnetta, johon vaikuttaa esimerkiksi kokemukset työpaikkakiusaamisesta. Vuosien 2022–2024 aikana työpaikkojen turvallisuus heikkeni julkisella palvelualalla ja teollisuudessa viidestä kuuteen HT-pistettä. Turvallisuuden näkökulmasta työelämä parani hieman yksityisillä palvelualoilla ja kuljetusallalla.

Kuvassa 5 on esitetty loput viisi SAK:n HT-mittarin kymmenestä osa-alueesta, ja se, kuinka ne ovat muuttu-

neet toimialoittain vuosien 2022–2024 aikana. Osa-alueista työn mielekkyys ja ilo heikkenivät viidenneksi eniten, etenkin yksityisillä palvelualoilla (-5 pistettä), mutta jonkun verran myös teollisuudessa (-3 pistettä). Työn mielekkyyden ja ilon näkökulmasta kuljetusalan työntekijöiden tilanne pysyi lähes samana ja parani julkisilla palvelualoilla (2 pistettä).

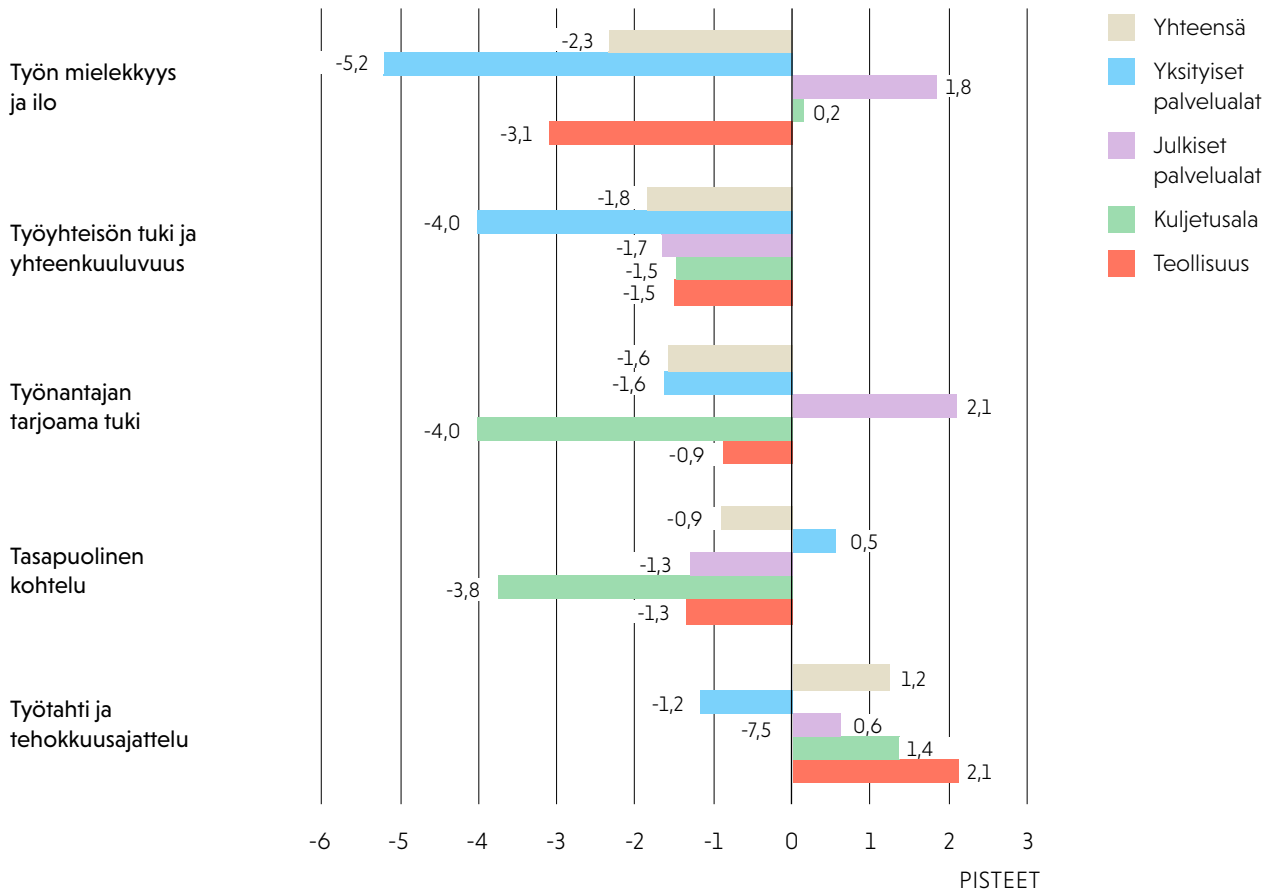
Tarkasteluajankohtanamme kuudenneksi eniten työelämän laatua huonosi työyhteisön tuen ja yhteenkuuluvuuden heikkeneminen. Kyseinen osa-alue heikkeni SAK:n toimialoista eniten yksityisillä palvelualoilla (-4 pistettä), ja tätä vähemmän eli yhdestä kahteen HT-pistettä muilla SAK:n toimialoilla.

Työnantajan tarjoama tuki tarkoittaa esimerkiksi työnantajan järjestämiä kehittämis- ja koulutusmahdollisuuksia. Vuodesta 2022 vuoteen 2024 tämä HT-mittarin osa-alueen



### Kuva 5. Hyvän työn mittarin pisteiden muutos vuodesta 2022 vuoteen 2024 toimialoittain (2/2)

\* HT-mittarin vuoden 2024 keskiarvopisteet toimialoittain on esitetty kuvassa 6 ja 7.



heikkeni etenkin kuljetusaloilla (-4 pistettä), mutta myös yksityisillä palvelualoilla (-2 pistettä) ja teollisuudessa (-1 pistettä), mutta vahvistui puolestaan hieman julkisella palvelualalla.

HT-mittarin osa-alueista tasapuolinen kohtelu mittaa sitä, kuinka tasavertaiseksi työntekijät kokevat lähiesihenkilönsä kohtelun. Tasapuolinen kohtelu heikkeni SAK:n toimialoista etenkin kuljetusaloilla yhteensä neljällä HT-pisteellä, samoin julkisella palvelualalla ja teollisuudessa vain yhdellä HT-pisteellä, mutta sen sijaan parani yhdellä pisteellä yksityisellä palvelualalla.

Ainoa HT-mittarin osa-alue, joka vahvistui kaikkien SAK:n alojen vastaajien keskuudessa vuosien 2022–2024 aikana, on työtahti ja tehokkuusajattelu (+1 piste). Osa-alue mittaa työntekijän kokemaa kiirettä ja sitä, kuinka

tehokkuusorientoitunut hänen työpaikkansa työkuultuuri on. SAK:n toimialoista vain yksityisellä palvelualalla työtahti ja tehokkuusajattelu kasvoivat jonkun verran, mutta julkisella palvelualalla, kuljetusaloilla ja teollisuudessa osa-alue heikensi aiempaa vähemmän työelämän laatua. Tulos voi kertoa vallitsevasta suhdanteesta: työn kysynnän lasku vähentää kiirettä organisaatioissa. Parannettavaa kuitenkin riittää, koska kiire on edelleen suurin yksittäinen suomalaisen työelämän laatua huonontava tekijä työntekijöiden näkökulmasta.

## LOPUKSI

Tässä raportissa olemme analysoineet SAK:n Hyvän työn -mittarin tuloksia. Ne osoittavat, että huonolaatuinen työ lisääntyi eniten yksityisillä palvelualoilla ja teollisuudessa vuosien 2022–2024 aikana. Kaikkien SAK:n alojen osalta huonossa työssä olevien määrä nousi neljä prosenttiyksikköä eli noin 20 000 työntekijällä viimeisen kahden vuoden aikana.

Tutkimuksen aineistonkeruuajana helmi- ja maaliskuussa Orpo-Purran työelämä- ja sosiaaliturvaleikkaukset eivät olleet vielä täysimääräisesti voimassa. Kovin moni työssäkäyvä ei välttämättä ole huomannut alkuvuodesta voimaantulleita leikkauksia: työttömyysturvan omavastuupäivien nostaminen seitsemään ja lomakorvausten jaksotus 1.1.2024 alkaen koski vain juuri työttömäksi jääneitä, joita ei haastateltu tässä tutkimuksessa. Sosiaaliturvan ja työehtojen heikennykset sekä lakko-oikeuden rajoittaminen tulevat mahdollisesti näkymään SAK:laisten työelämän laadussa, kun keräämme seuraavan kerran tietoa HT-mittarilla vuonna 2026.

Työelämän laatu on heikentynyt vuoden 2022 jälkeen erityisesti toimeentulon ja työsuhteen varmuuden osalta. Vuoden 2021 lopussa korkealla ollut inflaatio saattaa selittää toimeentulo-osa-alueen tuloksia, koska ilmiö heikensi

erityisesti pienituloisten ostovoimaa. Talouden heikentyneet näkymät vaikuttavat myös siihen, että yhä useampi SAK:n alojen työntekijä on huolissaan työsuhteensa pysyvyydestä. Hallituksen päätökset julkisen hallinnon leikkauksista ovat lisänneet epävarmuutta julkisella alalla.

Työn tuottavuus vaikuttaa pitkällä aikavälillä tarkasteltuna keskeisesti työntekijöiden toimeentuloon ja työsuhteen pysyvyyteen. Toisin sanoen mitä korkeampi työn tuottavuus on, sitä paremmat mahdollisuudet työntekijöillä on palkankorotuksiin, pysyvämpiin työsuhteisiin ja niiden ennusteisiin. Työorganisaatioissa tuottavuutta voidaan parantaa uudistamalla johtamiskäytäntöjä niin, että työntekijöiden itsemääräämisoikeus omasta työstä vahvistuu. Tämä vähentää tehottomuutta ja työntekijöiden kehitysehdotuksia voidaan hyödyntää koko organisaation hyväksi. Tuottavuutta voidaan parantaa myös kansallisella työelämän kehittämishankkeella: esimerkiksi Työ2030-ohjelman resurssit ja vaikuttamismahdollisuudet on varmistettava riittävällä rahoituksella.

Luottamusmiehen asema ja osaaminen kannattaa pitää vahvana. Tällöin työntekijät saavat heille kuuluvat osuudet esimerkiksi paikallisesti sovittavien palkanerien jaossa. Neuvottelutaito ja henkilöstön tuki ovat tärkeitä



myös silloin, kun kyseessä on euromääräisistä palkkoro-  
tuksista sopiminen. Ne hyödyttävät prosenttikorotuk-  
sia paremmin myös pienituloisia. Kilpailutuksissa suurten  
työnantajien tulisi toimia vastuullisesti ja varmistaa, että  
ostopalveluina tehtävästä työstä maksetaan tekijälle toi-  
meentulon takaava palkka.

Huonon työn osuus on kasvanut historiallisen paljon  
suurta eli 40 prosenttia vuosien 2022–2024 aikana. Koska  
työstä saatava palkka korreloi voimakkaasti työn sujuvuus-  
den ja turvallisuuden kanssa, on mahdollista, että pää-  
ministeri Orpon hallituksen työelämä- ja sosiaaliturvahei-  
kennykset tulevat lisäämään huonon työn osuutta SAK:n  
aloilla. Tämä voi johtua monista syistä, kuten heikenty-  
neestä sosiaaliturvasta, joka pakottaa ihmiset ottamaan  
vastaan huonommin palkattua työtä. Muutokset paikalli-  
sessa sopimisessa kasvattavat myös työnantajavaltaa, mikä  
voi johtaa työntekijöiden huonoon kohteluun aiempaa  
useammalla työpaikalla.

Suomi tarvitsee työelämää tasapainottavia uudistuksia  
esimerkiksi lainsäädännön ja sopimiskäytäntöjen osalta.  
Ammattiliitoille tulisi antaa mahdollisuus nostaa kanne  
oikeudessa työntekijän puolesta, koska kaikkein haavoit-  
tuvimmassa asemassa olevat työntekijät eivät siihen itse  
välttämättä pysty. Jos työnantajan ja työntekijän välille

syntyy erimielisyyttä työehtosopimuksen tulkinnasta, tulisi  
se ratkaista ensisijaisesti aina työntekijän edun mukaisesti.  
Työsuojeluviranomaisten resurssit olisi varmistettava, jotta  
mahdolliset väärinkäytökset havaitaan heti ja mahdollisim-  
man laajasti. Tähän auttaisi myös nykyistä korkeampi jär-  
jestäytymisaste.

Tämä tutkimus on osoittanut sen, mitä tapahtuu työelä-  
män laadulle, kun sen perusteita heikennetään äkillisesti.  
Vuodesta 2014 vuoteen 2022 asti SAK:n hyvän työn mittari  
kuvasi suomalaisen työelämän laadun asteittaista parantu-  
mista ja positiivista kehitystä. Vuoden 2024 tuoreet tulok-  
set osoittavat, että työelämä voi myös heikentyä kokonais-  
valtaisesti hyvin lyhyessä ajassa. Kun toimeentulo palkalla  
heikkenee ja epävarmuus työelämässä lisääntyy, työ tuntuu  
aiempaa vaarallisemmalta, turvattomammalta ja sen mie-  
lekkyyds kääntyy. Työt tehdessään työntekijä voi ottaa aiem-  
paa enemmän riskejä, koska ajattelee näin varmistavansa  
työsuhteen jatkuvuuden. Epävarmuuden lisääntyessä myös  
työelämän peruspilarit, kuten oman työporukan tuki, voi  
näyttytyä aiempaa heikommalta. Näyttää vahvasti siltä, että  
työelämän sosiaalisia tarpeita on vaikea täyttää ilman fyy-  
sistä, psyykkistä ja taloudellista turvaa.

# LIITTEET

## 5.1 HYVÄN TYÖN MITTARIN MUUTTUJAT VUOSINA 2014–2024

Tutkimus perustuu Verianin puhelimitse keräämään aineistoon (n=1203) SAK:n liittojen työssäkäyvistä jäsenistä. Aineisto kerättiin helmi- ja maaliskuun aikana vuonna 2024. Aineisto edustaa SAK:n liittojen työssäkäyvää jäsenkuntaa toimialan, sukupuolen ja iän mukaan. Kyselylomakkeen laativat raportin kirjoittaja ja Juha Antila (SAK).

### 1. Terveys

#### Koetko työsi kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydellesi?

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

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

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

### 2. Turvallisuus

#### Oletko ollut viimeisen 12 kk aikana huolissasi turvallisuudesta työssä?

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

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, Rautatiealanunioni RAU, Suomen muusikkojen liitto sekä Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme. Lämmin kiitos ammattiliitoille, että mahdollistitte tämän tutkimuksen aineistonkeruun.

#### Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana henkisen väkivallan kohteena?

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

### 3. Työsuhteen varmuus ja sopivuus

#### Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi työpaikkasi menetyksestä?

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

#### Tekisitkö enemmän vai vähemmän töitä vastaavasti muuttuvalla palkalla?

	2014	2018	2020	2022	2024
Enemmän töitä	25	24	24	26	28
Saman verran kuin nyt	63	62	64	61	57
Vähemmän töitä	10	13	11	12	14
En osaa sanoa	1	0	0	1	2



## 4. Toimeentulo

### Bruttotulot

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

### Miten tulet toimeen palkallasi?

	2014	2018	2020	2022	2024
Erittäin hyvin	15	12	14	19	13
Melko hyvin	64	67	64	62	62
Melko huonosti	18	17	18	16	20
Palkka ei riitä toimeentuloon	3	4	4	3	5
En osaa tai halua sanoa	1	0	0	0	0

### Tasapuolinen kohtelu. Työnantajasi ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti. Väite kuvaa työnantajaasi

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

## 6. Tuki työnantajalta

### Työnantajasi huolehtii kehittymismahdollisuuksistasi. Väite kuvaa työnantajaasi

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

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

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

## 7. Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin

### Miten tyytyväinen olet mahdollisuuksiisi vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä teet työnne?

	2014	2018	2020	2022	2024
Erittäin tyytyväinen	30	30	32	36	31
Melko tyytyväinen	58	57	54	55	58
Melko tyytymätön	8	10	10	7	8
Erittäin tyytymätön	1	2	3	1	2
En osaa sanoa	3	1	1	1	1

### Miten tyytyväinen olet mahdollisuuksiisi vaikuttaa työmenetelmiisi?

	2014	2018	2020	2022	2024
Erittäin tyytyväinen	25	22	28	30	23
Melko tyytyväinen	61	63	61	61	65
Melko tyytymätön	10	13	8	8	10
Erittäin tyytymätön	2	2	2	2	2
En osaa sanoa	2	1	1	1	1

## 8. Työyhteisön yhteenkuuluvuus\*

### Tunnet kuuluvasi samaan porukkaan työtovereidesi kanssa. Väite kuvaa työtäsi.

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

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

## 9. Työn ilo ja mielekkyys

### Työsi on mielenkiintoinen. Väite kuvaa työtäsi

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

### Tunnet työssäsi innostusta ja työn iloa. Väite kuvaa työtäsi

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

### Työtahti ja tehokkuusajattelu

#### Työnantajasi asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle. Väite kuvaa työnantajaasi

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

### Työtäsi leimaa jatkuva kiire

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

\*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 2 853 €/kk, vuonna 2016 3 001 €/kk, vuonna 2018 3 079 €/kk ja vuonna 2020 3 217 €/kk. Vuonna 2024 kokoaikaisten palkansaajien bruttomediaaniansio päivitettyinä ATI:lla vuoden 2023 viimeiseen kvartaaliin on 3 660 €/kk.

\*Tässä Työolobarometrissa tasan 3 660 euron kk-tulot tai enemmän ilmoittaneet on laskettu "vähintään mediaanitulo"-luokkaan.

\*\*SAK linjasi vuonna 2016, että palkansaajan minimiansion tulisi olla 1 800 €/kk. Vuoden 2014 aineistossa käytettiin summaa 1 733 €/kk. Vuonna 2018 vastaava summa oli 1 834 €/kk ja vuonna 2020 se oli 1 890 €/kk. Kokoaikaisten palkansaajien ansiotasoindeksin vuosimuutoksen huomioiden alkuvuonna 2022 minimiansion rajana käytetään 1 933,50 €/kk. SAK:n minimiansioiden raja on päivitetty ATI:lla joka kerta suhteessa viimeisimpään indeksitietoon. Tämän vuoden 2024 HTM:ssä minimiansioiden raja on näin ollen 2 075 €/kk.

## 5.2 TYÖNLAADUN PERUSASIAT-KORIN MUODOSTUS

SAK: Hyvän työn mittarissa on kaksi ulottuvuutta. Niistä toinen mittaa työelämän perusasioita ja toinen työn teon 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. Keskustelujen pohjalta pyydettiin rakentamaan aluksi kaksi eri indeksiä: toinen kuvaa työn teon olosuhteiden perusasioita (terveys, turvallisuus, toimeentulo), toinen työn teon sisältöä ja sujuvuutta.

Perusasioita mittaavien muuttujien pisteytys on SAK:n tavoitteiden mukainen. Esimerkiksi tulorajoissa on hyödynnetty SAK:n tavoiteasiakirjoja. Samalla on todettava, että peruskorinasiat 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 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-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 jäädään alle puoleen, on vastaus selvästi negatiivinen (tästä syystä on loogista, että "huonon" tuloksen pisterajana on 50 pistettä).

Kokonaisuus	Muuttuja	Vastaus	Osuus (%)	Pisteet
<b>Terveys</b> (painoarvo 20 %)	Koetko työsi kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydellesi?	Kyllä	44	0
		Ei	58	10
	Oletko ollut viimeisen 12 kk aikana huolissasi työn vaikutuksista terveyteesi?	Kyllä	46	0
		Ei	54	10
		Ei osaa sanoa	0	5
<b>Turvallisuus</b> (painoarvo 20 %)	Oletko ollut viimeisen 12 kk aikana huolissasi turvallisuudesta työssä?	Kyllä	24	0
		Ei	76	10
		En osaa sanoa	0	5
		Ei lainkaan	77	10
	Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana henkisen väkivallan kohteena?	Joskus	18	5
	Jatkuvasti	4	0	
	En osaa sanoa	1	5	

TAULUKKO JATKUU SEURAAVALLA SIVULLA





JATKOA EDELLISELTÄ SIVULTA 

Kokonaisuus	Muuttuja	Vastaus	Osuus (%)	Pisteet
<b>Toimeentulo</b> (painoarvo 30 %)	Bruttotulot	Vähintään n. mediaanitulo (3 660 €/kk)	21	15
		Vähintään 2 075 €, alle mediaanin	58	7,5
		Alle 2075 €/kk, mutta ei kokopäivätyössä tai ei tulotietoja	15	7,5
		Alle 2075 €/kk JA on kokopäivätyössä	7	0
	Miten hyvin tulet toimeen palkallasi?	Erittäin hyvin	13	15
		Melko hyvin	62	10
		Melko huonosti	20	5
		Ei riitä toimeentuloon	5	0
		Ei vastausta tai eos	0	7,5
	<b>Työsuhteen varmuus ja sopivuus</b> (painoarvo 15 %)	Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi työpaikkasi menetyksestä?	Kyllä	26
Ei			74	7,5
Ei osaa sanoa			0	3,25
Tekisitkö enemmän vai vähemmän töitä vastaavasti muuttuvalla palkalla?		Tekisin saman verran kuin nykyisin	57	7,5
		Tekisi enemmän	28	0
		Tekisi vähemmän	14	0
<b>Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu</b> (painoarvo 15 %)	Työnantajasi ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti. Väite kuvaa työnantajaasi	Kuvaa työnantajaa hyvin	10	0
		Kuvaa melko hyvin	12	5
		Kuvaa jonkin verran	26	10
		Ei kuvaa lainkaan	61	15
		Ei vastausta tai eos	2	7,5

\*Työolobarometrissa 2014–2022 mediaanitulona on käytetty kokoikaisten palkansaajien viimeisintä käytössä olevaa tietoa, joka on barometrin kirjoittamishetkellä kaksi vuotta vanhaa. Kokoikaisten palkansaajien mediaanitulo oli vuonna 2012 2 853 €/kk, vuonna 2016 3 001 €/kk, vuonna 2018 3 079 €/kk ja vuonna 2020 3 217 €/kk. Vuonna 2024 kokoikaisten palkansaajien bruttomediaaniansio päivitettyinä ATI:lla vuoden 2023 viimeiseen kvartaaliin on 3 660 €/kk.

\*\*Tässä Työolobarometrissa tasan 3 660 euron kk-tulot tai enemmän ilmoittaneet on laskettu "vähintään mediaanitulo"-luokkaan.

\*\*\*SAK linjasi vuonna 2016, että palkansaajan minimiansion tulisi olla 1 800 €/kk. Vuoden 2014 aineistossa käytettiin summaa 1 733 €/kk. Vuonna 2018 vastaava summa oli 1 834 €/kk ja vuonna 2020 se oli 1 890 €/kk. Kokoikaisten palkansaajien ansiotasoindeksin vuosimuutoksen huomioiden alkuvuonna 2022 minimiansion rajana käytetään 1 933,50 €/kk. SAK:n minimiansioiden raja on päivitetty ATI:lla joka kerta suhteessa viimeisimpään indekstitietoon. Tämän vuoden 2024 HTM:ssä minimiansioiden raja on näin ollen 2 075 €/kk.

## 5.3 TYÖNTEON SUJUMINEN-KORIN MUODOSTUS

### Työnteon sujuvuus ja sisältö

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

Kaikki muuttujat on kysytty neliportaisella skaalalla. Kahdessa kysymyspatteristossa esitettiin väitteitä, jotka kuvaavat työtä tai työnantajaa ”hyvin, melko hyvin, jonkin verran

tai ei lainkaan”. Yhdessä on kysytty tyytyväisyyttä omaiin vaikutusmahdollisuuksiin asteikolla ”erittäin tyytyväinen, melko tyytyväinen, melko tyytymätön, erittäin tyytymätön”.

Indeksiin muodostui viisi osa-aluetta, joista jokaisen painoarvo on yhtä suuri. Kaksi eri muuttujaa kuvaa neljää osa-aluetta, viidettä osa-aluetta yksi. Vaihtoehtojen pistearvot ovat alun perin olleet 1–4 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.

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

Kokonaisuus	Kysymys / väittämä	Myönteisimpien %-osuus**
Tuki työnantajalta	Työnantajanne huolehtii siitä, että tieto kulkee työpaikallanne hyvin	23
	Työnantajanne huolehtii kehittymismahdollisuuksistanne	21
Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin	Siihen, missä järjestyksessä työhonne teette	31
	Työmenetelmiinne	23
Työyhteisön yhteenkuuluvuus	Tunnette kuuluvanne samaan porukkaan työtovereidenne kanssa	68
Työn ilo ja mielekkäys	Työhonne on mielenkiintoinen	48
	Tunnette työssänne innostusta ja työn iloa	33
Työtahti ja tehokkuusajattelu	Työnantajanne ei aseta tehokkuutta kaiken muun edelle*	22
	Työtänne ei leimaa jatkuva kiire*	21

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

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

### Kahdesta indeksistä Hyvä työ -luokitukseen

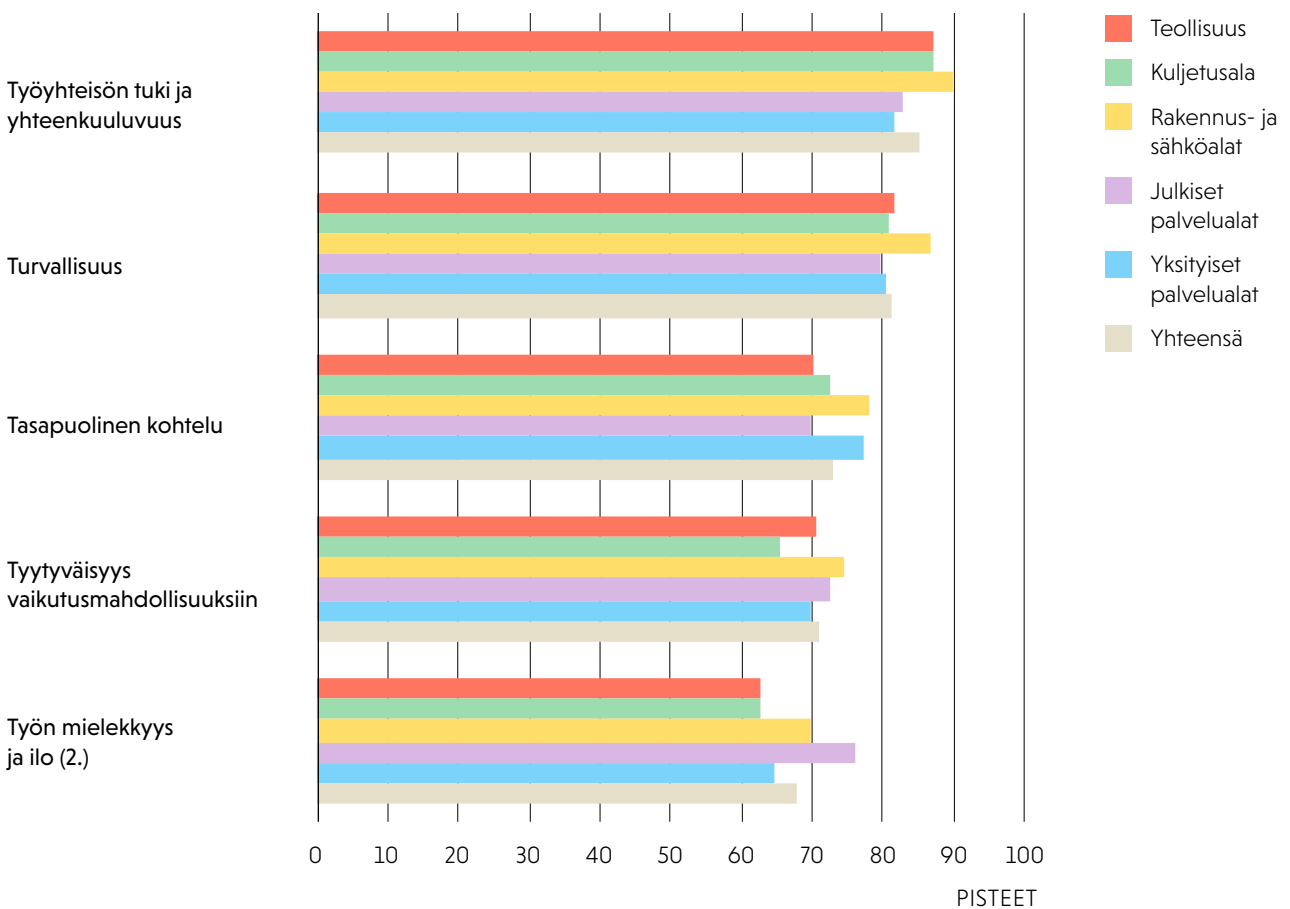
Peruskorin keskiarvoksi saadaan 62, sisältökorin 63 ja koko indeksin keskiarvo on 65. Kaikissa em. luvuissa mediaanipistemäärä eli keskimmäisen vastaajan saama pistearvo on aavistuksen keskiarvoa korkeampi.

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

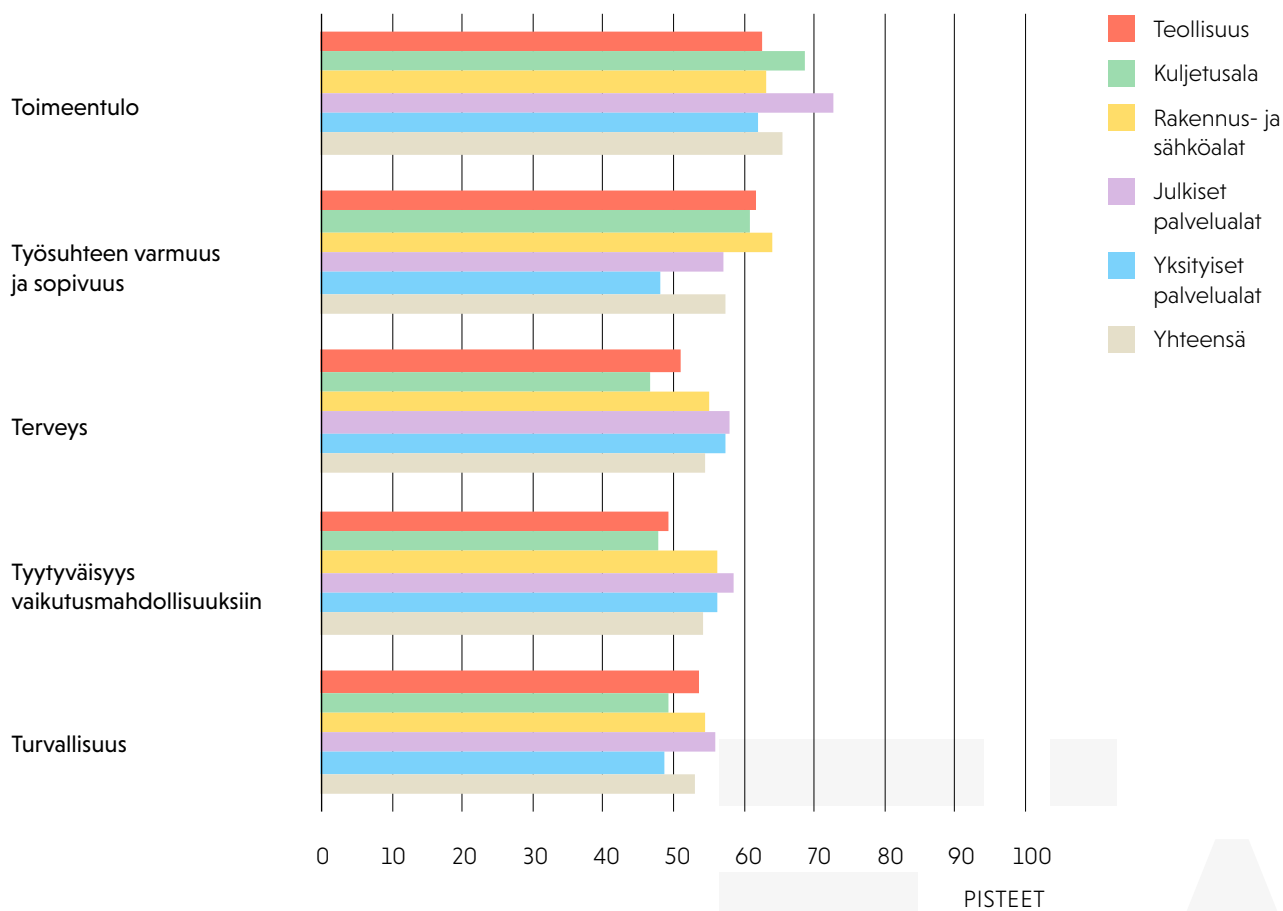
Indeksin luokitteluun käytämme DGB-indeksistä tuttuja pisterajoja, heikoimmasta parhaimpaan luokkaa 0–50, 51–65, 66–80, 81–100. Näin luokitellut Hyvän työn mittarin tulokset esiteltiin luvussa 2.

## 5.4 HT-MITTARIN KESKIARVOPISTEET TOIMIALOITTAIN

**Kuva 6. HT-mittarin keskiarvopisteet toimialoittain (suurempi tarkoittaa parempaa työelämän laatua)**



Kuva 7. HT-mittarin keskiarvopisteet toimialoittain  
(suurempi tarkoittaa parempaa työelämän laatua)





## 5.5 SAK:N TYÖOLOBAROMETRI 2024 AINEISTON KYSYMYSLOMAKE

### Q1 Oletko tällä hetkellä töissä?

Kyllä

Ei → haastattelemme tällä kertaa vain työssä olevia. Kiitokset mielenkiinnostasi.

Ei vastausta ? Haastattelemme tällä kertaa vain työssä olevia. Kiitokset mielenkiinnostasi.

### Q2 Minkälainen työtilanne sinulla on?

LUETTELE 1-3

Olen vakituisessa eli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa

Olen määräaikaisessa työsuhhteessa

Jokin muu

Ei vastausta

### Q3 Oletko?

LUETTELE 1-2

Kokoaikatyössä vai

Osa-aikatyössä

Jokin muu järjestely (esim. erikseen työhön kutsuttava)

Ei osaa/halua sanoa

JOS KOKOAIKATYÖSSÄ (q3=1)

### Q4 Haluaisitko tehdä vähemmän työtunteja, vaikka saisit vähemmän rahaa?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

JOS OSA-AIKATYÖSSÄ (q3=2)

### Q5 Haluaisitko tehdä nykyistä enemmän työtunteja ja ansaita enemmän rahaa?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

### Q6 Onko työpaikallasi luottamusmies?

Kyllä

Ei

Ei osaa sanoa

### Q7 Mikä on henkilöstön kokonaismäärä työpaikallasi?

Työpaikalla tarkoitamme toimipaikkaa, jossa käyt työssä

**KERRO, ETTÄ TYÖPAIKKA ON TOIMIPAIKKA, JOSSA KÄY TYÖSSÄ**

-----

Ei osaa sanoa

### Q8 Teetkö vuorotyötä?

Kyllä

Ei

Ei vastausta

JOS TEKEE VUOROTYÖTÄ (Q8=1)

### Q9 Kuinka paljon pystyt vaikuttamaan siihen, mitä vuoroja teet?

LUETTELE 1-4

Erittäin paljon

Melko paljon

Melko vähän

Et lainkaan

Ei osaa sanoa

### Q10 Teetkö..

Kyllä, säännöllisesti

Satunnaisesti

Ei

Ei vastausta

ylityötä?

yötyötä?

JOS TEKEE YLITYÖTÄ (q10\_1=1-2)

### Q11 Haluaisitko tehdä nykyistä enemmän tai vähemmän ylityötä?

LUETTELE 1-3

Vähemmän

Nykyinen tilanne on hyvä

Enemmän

En osaa sanoa

JOS TEKEE YÖTYÖTÄ (q10\_2=1-2)

### Q12 Haluaisitko tehdä nykyistä enemmän tai vähemmän yötyötä?

LUETTELE 1-3

Vähemmän

Nykyinen tilanne on hyvä

Enemmän

En osaa sanoa

**Q13 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

**Q14 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 (q14=1)

**Q15 Johtuuko työasioiden hoitaminen omalla ajalla ilman korvausta seuraavista asioista?**

Sano KYLLÄ kaikkien sinuun sopivien kohdalla  
LUETTELE 1-9  
ROTATOIDAAN 1-8  
Haluat tehdä työsi mahdollisimman hyvin  
Työmääräsi on liian suuri  
Työllesi asetetut aikataulut ovat liian tiukat  
Työsi on ennakoimatonta  
Haluat säilyttää työpaikkasi  
Haluan vakiinnuttaa asemasi työyhteisössä  
Haluat, että työkaverisi eivät joudu vaikeuksiin  
Joku muu syy, mikä? \_\_\_\_  
Ei mikään edellä mainituista  
Ei osaa sanoa  
JOS TEKEE TÖITÄ TAI HOITAA TYÖASIOITA OMALLA AJALLA ILMAN KORVAUSTA (q14=1)

**Q16 Kuinka usein hoidat työasioita omalla ajallasi ilman korvausta?**

LUETTELE 1-4  
Päivittäin  
Viikoittain  
Muutaman kerran kuukaudessa  
Satunnaisesti  
Ei osaa/halua sanoa

**Q17 Edellyttääkö työnantajasi, että olet tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella?**

Kyllä  
Ei  
Ei osaa/halua sanoa

**Q18 Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi työpaikkasi menetyksestä?**

Kyllä  
Ei  
En osaa sanoa

**Q19 Tekisitkö enemmän vai vähemmän töitä vastaavasti muuttuvalla palkalla?**

LUETTELE 1-3  
Enemmän töitä  
Saman verran kuin nyt  
Vähemmän töitä  
En osaa sanoa

**Q20 Vaihtaisitko vapaaehtoisesti työpaikkaa, jos työpaikan vaihto olisi sinulle mahdollista?**

Ajattele asiaa asteikolla 0–10, jossa 0 tarkoittaa, Et viihdy työssäni, 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

**Q21 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  
Työpaikkasi menettämisestä

**Q22 Oletko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana poissa töistä oman sairauden takia?**

Et lainkaan  
Kerran  
Useamman kerran  
Ei osaa sanoa

**Q23 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

JOS OLLUT SAIRAANA TÖISSÄ (Q23=1-2)

**Q24 Ovatko seuraavat syyt vaikuttaneet siihen, että olette ollut sairaana töissä?**

Sano KYLLÄ kaikkien sinuun sopivien kohdalla

LUETTELE 1-8

ROTATOIDAAN 1-7

Taloudelliset syyt

Omat työt vain kasautuisivat, sillä kukaan ei niitä tekisi

Poissaolo lisäisi työkaverien työtaakkaa

Työnantaja painostaa olemaan töissä

Saatan menettää työpaikan, jos olen paljon poissa työstä

Töissä on mukavaa

Haluan vakiinnuttaa asemani työyhteisössä

Joku muu syy

Ei mikään edellä mainituista

Ei osaa sanoa

**Q25 Kuinka monta päivää voit olla poissa yhtäjaksoisesti töistä ilman lääkärintodistusta oman sairauden takia?**

-----

Ei osaa sanoa

**Q26 Koetko työsi kuormittavaksi tai haitalliseksi ...**

Kyllä

Ei

Ei osaa sanoa

ROTATOIDAAN ASIOITA

Terveydellesi

Henkiselle hyvinvoinnillesi

**Q27 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

Työn ja yksityiselämän yhdistäminen onnistuu työssäsi hyvin.  
Tunnet kuuluvasi samaan porukkaan työtovereittesi kanssa.**Q28 Koetko työn mielekkyyden muuttuneen?**

LUETTELE 1-3

ROTATOIDAAN 1-2

Parempaan suuntaan

Huonompaan suuntaan

Säilyneen ennallaan

Ei osaa sanoa

**Q29 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 määräaikaisten puitteissa

Uusien asioiden oppimista

Kuormittavia asiakaspalvelutilanteita

Itseasetettujen aikataulujen tai tavoitteiden mukaan

työskentelyä

Epätietoisuutta työsi tavoitteista

Lähiesimiestyötä

Osallistumista työpaikan yhteisten asioiden suunnitteluun

**Q30 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

**Q31 Kuvaavatko seuraavat väittämät mielestäsi työnantajasi 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

**Q33 Kuinka tyytyväinen olet mahdollisuuksiisi vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?**

**LUETTELE 1-4**

Erittäin tyytyväinen  
Melko tyytyväinen  
Melko tyytymätön  
Erittäin tyytymätön  
Ei osaa sanoa

**ROTATOIDAAN ASIOITA**

Siihen, missä järjestyksessä työsi teet  
Työmenetelmiisi  
JOS ON TÄYTTÄNYT 50-VUOTTA

**Q34 Uskotko, että terveytesi puolesta pystyt työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?**

**LUETTELE 1-3**

Aivan varmasti  
Melko varmasti  
Tuskin  
Ei osaa sanoa

**Q35 Selviytyäksesi paremmin nykyisistä työtehtävistäsi, koetko tarvetta tällä hetkellä seuraaviin?**

Kyllä  
Ei

Ei osaa/halua sanoa

**ROTATOIDAAN ASIOITA**

Työnantajan maksamaan tai tarjoamaan erilliseen koulutustilaisuuteen  
Työssä oppimiseen työpäivän aikana

**Q36 Oletko osallistunut viimeisten 12 kuukauden aikana...?**

Kyllä  
Ei

Ei osaa/halua sanoa

Työnantajan maksamaan tai tarjoamaan erilliseen koulutustilaisuuteen

Työn yhteydessä tapahtuvaan osaamisen päivittämiseen

**Q37 Oletko saanut työnantajalta tukea omaehtoiseen koulutukseen kuten esim. palkallista opintovapaata?**

Kyllä  
Ei

Ei osaa/halua sanoa

**Q38 Onko työpaikkasi toimintoja muutettu ympäristöystävällisemmiksi esimerkiksi päästöjä vähentämällä taikka materiaalien tai raaka-aineiden kestävällä käytöllä viimeisen kahden vuoden aikana?**

**LUETTELE 1-3**

Kyllä, ja muutos oli suuri  
Kyllä, mutta muutos oli pieni  
Ei

En osaa sanoa

JOS ON MUUTETTU YMPÄRISTÖYSTÄVÄLLISEMMIKSI (q38=1-2)

**Q39 Saitko työpaikallasi koulutusta ympäristöystävällisten työtapojen- tai menetelmien käyttöönottoon?**

**LUETTELE 1-4**

Kyllä, ja koulutus oli tarpeellinen.  
Kyllä, mutta koulutus oli turhaa.  
En saanut, mutta olisi ollut tarvetta.  
En saanut, eikä ollut tarvetta.

En osaa sanoa

JOS ON MUUTETTU YMPÄRISTÖYSTÄVÄLLISEMMIKSI (q38=1-2)

**Q40 Voitko vaikuttaa oman työsi työtapojen tai -menetelmien ympäristöystävällisyyteen?**

Kyllä  
Ei

Ei osaa sanoa



**Q41 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

**Q42 Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, koulutukseen pääsyssä jne.**

Oletko havainnut työpaikallasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua?

Kyllä

Ei

Ei osaa sanoa

JOS ON HAVAINNUT (q42=1)

**Q43 Perustuiko se johonkin seuraavista asioista?**

**Sano KYLLÄ kaikkien kyseeseen tulevien kohdalla.**

LUETTELE 1-15

ROTATOIDAAN 1-15

Nuoriin

Ikääntyneisiin

Miehiin

Naisiin

Määräaikaisiin

Vuokratyöntekijöihin

Osa-aikaisiin

Seksuaaliseen suuntautumiseen

Ay-toimintaan

Ulkomaalaistaustaan

Romanitaustaan

Terveystilaan

Vammaisuuteen

Raskaana olemiseen

Vanhempainvapaaseen

Ei mihinkään yllä mainituista

Ei osaa sanoa

**Q44 Sitten toimeentuloon liittyviä kysymyksiä.**

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

\_\_\_\_\_ euroa

Ei osaa/halua sanoa

**Q45 Miten tulet palkallasi toimeen?**

LUETTELE 1-4

Erittäin hyvin

Melko hyvin

Melko huonosti

Palkka ei riitä toimeentuloon

Ei osaa/halua sanoa

**Q46 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

**Q47 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

Palkkani ei riitä yllättaviin menoihin, kuten puhelimen tai pesukoneen rikkoutumisesta aiheutuviin kuluihin.

Palkkani ei riitä omiin tai lasten harrastuksiin.

Palkkani ei riitä yhteen lomamatkaan vuodessa.

Palkkani ei riitä ystävien tai sukulaisten tapaamiseen.

Palkkani ei riitä työmatkoista aiheutuvien kulujen kattamiseen, kuten esimerkiksi bensaan tai bussilippuihin.

Minulla ei ole varaa työssä tarvittaviin vaatteisiin tai

varusteisiin esimerkiksi työasuun tai suojarusteisiin.

250 euroa vähemmän kuussa käteen tekisi elämästäni

taloudellisesti käytännössä mahdotonta.

250 euroa lisää kuussa käteen tekisi elämästäni taloudellisesti

merkittävästi helpompaa.

**Q48 Onko sinulla tällä hetkellä seuraavia?**

Kyllä

Ei

Ei osaa/halua sanoa

ROTATOIDAAN ASIOITA

Ulosottovelkaa

Pikavippejä

**Q49 Oletko ollut viimeisen kahden vuoden aikana jotain seuraavista?**

Sano taas KYLLÄ kaikkien sinuun sopivien kohdalla.

Olet ollut työttömänä

Olet ollut osa-aikaisena työntekijänä

Kokoaikaisena työntekijänä

Ei osaa sanoa

JOS ON OLLUT TYÖTTÖMÄNÄ (q49=1)

**Q50 Saitko työttömänä ollessasi jotain seuraavista etuuksista? Sano KYLLÄ, jos sait kyseistä tukea.**

LUETTELE 1-4

Peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea

Ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa

Asumistukea

Toimeentulotukea

Ei saanut mitään yllä mainituista

Ei osaa/halua sanoa

JOS ON OLLUT OSA-AIKAISENA TYÖNTEKIJÄNÄ (q49=2)

**Q51 Saitko osa-aikaisena työntekijänä jotain seuraavista etuuksista?**

Sano KYLLÄ, jos sait kyseistä tukea.

LUETTELE 1-3

Soviteltua työttömyysetuutta

Asumistukea

Toimeentulotukea

Ei mitään yllä mainituista

Ei osaa sanoa

**Q52 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

**Q53 Joudutko tekemään useampaa työtä tullaksesi taloudellisesti toimeen?**

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

**Q54 Jos saisit rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisit elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisit?**

**Valitse seuraavista kaikkein todennäköisin vaihtoehto.**

Lopettaisit työnteon kokonaan

Tekisit vain silloin tällöin jotain työtä

Pyrkisit lyhentämään työaikaasi olennaisesti

Jatkaisit nykyisellä tavalla työntekoa

Ei osaa sanoa

**Q55 Mikä on terveydentilasi yleisesti ottaen?**

LUETTELE 1-5

Erittäin huono

Melko huono

Kohtuullinen

Melko hyvä

Erittäin hyvä

Ei osaa/halua sanoa

**Q56 SAK tekee haastattelututkimuksen työntekijöiden toimeentulosta myöhemmin tänä vuonna. Haluaisitko olla siinä mukana haastateltavana?**

Kyllä

Ei

JOS KYLLÄ (Q56=1)

# 4

## LÄHTEET

Näätänen, A-M (2022). SAK:n työolobarometri 2022. Helsinki: SAK.

OECD (2023): Artificial Intelligence and the Labour Market. Pariisi: OECD.  
URL: (Luettu 4.6.2024) OECD Employment Outlook 2023 : Artificial Intelligence and the Labour Market | OECD iLibrary ([oecd-ilibrary.org](https://oecd-ilibrary.org))









## SAK:n Hyvän työn mittari 2014–2024

SAK on tutkinut suomalaisen työelämän kehitystä Hyvän työn mittarilla vuodesta 2014. Tämä raportti kertoo Hyvän työn mittariin perustuen SAK:n alojen työntekijöiden työelämän laadun suotuisasta kehityksestä aina vuoteen 2022 asti. Mistä työelämän laadun notkahdus johtuu, ja millainen on suomalaisen työn lähitulevaisuus palvelu- ja kuljetusaloilla sekä teollisuudessa? Näihin kysymyksiin etsitään vastauksia tässä tutkimuksessa.

The logo for SAK (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö) consists of the letters 'SAK' in white, bold, sans-serif font, set against a red rectangular background.

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