

SAK

Työolobarometri

Teemana nuorten työelämä



TYÖELÄMÄTUTKIMUSTA

Työolobarometri 2024

Teemana nuorten työelämä

Ari-Matti Näätänen

Tutkimusasiantuntija, SAK

ISBN: 978-951-714-338-7

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ JA SUOSITUKSET	4
JOHDANTO	5
1 SAK:LAISTEN ALOJEN NUORTEN TYÖELÄMÄN ERITYISPIIRTEITÄ	6
1.1 Nuorten työelämää haastavat tekijät	6
1.2 Nuorten työelämän vahvuudet	10
1.3. Yhteenveto: nuorten työelämän pääpiirteitä vanhempiin verrattuna	13
2 KUKA ON PALKKAKÖYHÄ? PALKKAKÖYHYIDEN MUOTOKUVA	14
2.1 Yksityisellä palvelualalla palkkaköyhyys on muita alojen yleisempää	14
2.2 Palkkaköyhyys kertoo prekaarista työmarkkina-asemasta	15
3 KOULUTUKSEEN OSALLISTUMINEN JA KOULUTUSTARPEET	16
3.1 Koulutustarvetta kokee useampi kuin joka kolmas työntekijä	16
3.2 Omaehtoista koulutusta tuetaan etenkin julkisella palvelualalla	17
4 SAIRAANA TYÖSKENTELY JA SEN SYYT	18
4.1 Työntekijöistä kaksi viidestä on ollut sairaana töissä	18
4.2 Selvästi yleisin syy töihin menoon sairaana on halu olla lisäämättä työkavereiden työtaakkaa	18
5 YHTEENVETO JA KESKUSTELU	20
6 LIITTEET	21
6.1 Nuorten työelämän erityispiirteitä: regressioanalyysi ja kuvailevat kuviot	21
6.2 Palkkaköyhyysanalyysin taulukot ja kuviot	25
6.3 Kysymyslomake	31

TIIVISTELMÄ JA SUOSITUKSET

Vuoden 2024 SAK:n työolobarometrissa tarkastellaan erityisesti nuorten, alle 30-vuotiaiden kokemuksia työelämästä. Yksi tutkimuksen päähavainnoista on, että SAK:laisten alojen nuoret kokevat työtehtävänsä muita useammin yksitoikkoisiksi. lisäksi nuorten työsuhteet ovat useimmin myös määräaikaisia, mikä on huomioitava, koska määräaikainen työ on yksi merkittävin työelämäsyrynnän muodoista. Yksitoikkoiset ja määräaikaiset työtehtävät voivat viestiä nuorten muita heikommasta asemasta työpaikalla.

Näiden tulosten näkökulmasta ei ole yllättävää, etteivät nuoret ole halukkaita sitoutumaan työnantajaansa yhtä vahvasti kuin vanhemmat työntekijät. Alle 30-vuotiaista 37 prosenttia kertoi haluavansa vaihtaa työpaikkaa, koska ei viihdy nykyisessä työssään. Vaikka nuoret ovat muita terveempiä, he ovat poissa töistä sairauden vuoksi muita useammin. Tämä voi kertoa juuri heikosta sitoutumisesta työnantajaansa. Alle 30-vuotiaista 59 prosenttia sanoi, että on ollut useamman kerran sairauslomalla viimeisen vuoden aikana. Tämä osuus pienenee merkittävästi sitä mukaa, mitä vanhemmasta vastaajasta on kyse.

Nuoren voi olla vaikea sitoutua työnantajaansa, jos hän kokee, ettei kohtelu työpaikalla ole yhdenvertaista. Nuorten työelämäkokemuksia voisi parantaa se, että heille olisi tarjolla monipuolisempia ja vaativampia työtehtäviä. Nuorten näkemyksiä työstä kannattaisi myös kuunnella ja toteuttaa mahdollisuuksien mukaan. Tämä lisäisi työn merkityksellisyyden tunnetta nuorten keskuudessa ja vastaisi paremmin heidän odotuksiansa hyvältä työelämältä.

Työnantajat voisivat tarjota nuorelle nykyistä enemmän myös kokoaikatyötä, jos työntekijä sitä toivoo. Lisäksi määräaikaiset työntekijät tulisi ottaa työyhteisön täysivaltaisiksi jäseniksi nykyistä paremmin, jotta heidän kokemansa syrjintä vähentyisi.

Nuorten työelämän lisäksi tässä barometrissa tarkastelimme myös palkkaköyhyyden laajuutta ja sitä selittäviä tekijöitä. Tulosten mukaan 12 prosenttia SAK:laisten alojen työntekijöistä on suuressa ja 23 prosenttia melko suuressa palkkaköyhyyssriskissä. Monimuuttuja-analyysin perusteella palkkaköyhyydessä elävät työskentelevät muita useammin pienten työnantajien palveluksessa, kohtaa- vat muita useammin käskyttävää johtamista ja kokevat työn henkisesti erityisen raskaaksi. Palkkaköyhyydessä elävät ovat useimmiten myös velkaantuneita ja heidän terveydentilansa on muihin verrattuna huonompi. He kokevat muita useammin työttömyyttä työuran aikana ja ovat keskimääräistä selvästi huolestuneempia työpaikan menettämisestä. Palkkaköyhyyden yleistessä aiempaa useampi tulee kohtaamaan sitä ja siihen liittyviä prekaarin työn piirteitä elämässään.

Palkkaköyhyyden ja nuorten työelämän lisäksi tarkastelimme tässä myös SAK:laisten alojen työntekijöiden koulutukseen osallistumista ja kokemuksia koulutuksen tarpeesta. Vuoden 2024 tutkimus osoittaa, että koulutukseen osallistuminen on palautunut koronapandemian jälkeen normaalitasolle, eli 49 prosenttiin. Kokemus koulutusvajeesta on edelleen kuitenkin hyvin yleistä ja kyse- lyyn vastanneista työntekijöistä 36 prosenttia kokee tarvitsevänsä lisäkoulutusta työajalla. Työnantajien rooli työntekijöiden osaamisen ylläpitämisessä ja vahvistamisessa on korostunut aikuiskoulutustuen ja ammatillisen koulutuksen leikkausten takia. Yksi mahdollisuus tähän on omaehtoinen koulutus työajalla. SAK:laisten alojen työntekijöistä vain 12 prosenttia on saanut tällä hetkellä palkallista opintovapaata, joten kyseisen vaihtoehdon käyttö on melko harvinaista.

JOHDANTO

Vuoden 2024 SAK:n Työolobarometrissa olemme kiinnostuneita erityisesti nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden työelämäkokemuksista. Nuorten työelämä tutkimuksen tulokset auttavat ymmärtämään syitä sille, miksi nuoret työntekijät sitoutuvat vanhempia heikommin työnantajiinsa tai miksi mielenterveyden haasteet ovat yleistyneet etenkin nuorten keskuudessa. SAK:n työolobarometrin tulokset tarjoavat työnantajille käytännön suosituksia siihen, miten nuorten työssä jaksamista voidaan parantaa ja tukea työpaikoilla. SAK:laisten nuorten työelämään pureudutaan luvussa ¹.

Luvussa 2 jatkamme SAK:laisten alojen työntekijöiden tärkeiden työelämäilmiöiden tarkastelua palkkaköyhyyden näkökulmasta. Petteri Orpon hallituksen tekemät sosiaaliturva- ja työelämäleikkaukset ovat tehneet palkkaköyhyydestä valitettavan ajankohtaisen tutkimusaiheen. Harjoitetun politiikan seurauksena palkkaköyhyys näyttää yleistyvät entisestään suomalaisessa työelämässä. Tarkastelemme myös sitä, mitä suomalaisessa työelämässä tapahtuu palkkaköyhyyden yleistyessä².

Työvoiman osaaminen on ensiarvoisen tärkeää sekä työn tuottavuuden että koko Suomen kansallisen kilpailukyvyyn kannalta. Kilpailukyky ja tuottavuus ovat yhteydessä sekä työllisyyteen että palkankorotuksiin pitkällä aikavälillä. Tämän vuoksi kappaleessa kolme tarkastelemme myös työntekijöiden koulutukseen osallistumista ja koulutusvajeen suuruutta SAK:laisessa kentässä.

Työskentely sairaana on yksi suomalaiseen työelämään kuuluva ja sitä myös jakava ilmiö. Käsitlemme aihetta tämän barometrin luvussa 4. Etätyöntekijät sairastavat usein etäkonttorilla työajalla, mutta lähityötä tekevilla duunareilla ei tätä mahdollisuutta ole. Koronapandemia lisäsi suuren yleisön tietoisuutta sairaana työskentelyn riskeistä. Sairaana työskentely voi hidastaa työhön paluuta ja altistaa muut työntekijät, asiakkaat sekä potilaat sairastumiselle. Tutkimuksemme yksi tavoite on nostaa sairaana työskentelyä ilmiönä esille ja käsitellä sitä työntekijöiden omasta näkökulmasta. Näin ollen on mielenkiintoista kartoittaa sitä, mitkä ovat sairaana työskentelyn yleisimmät syyt SAK:laisilla työpaikoilla ja kuinka yleistä sairaana työskentely tällä hetkellä on.

Verian (entinen Kantar Public) haastatteli puhelimitse 1203 liittojen työssäkävää jäsentä helmi-maaliskuussa 2024. Aineisto edustaa SAK:n liittojen työssäkävää jäsenkuntaa toimialan, sukupuolen ja iän mukaan. Tutkimukseemme 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, Rakennusliitto, Suomen Elintarviketyöläisten liitto SEL, Sähköliitto, Teollisuusliitto sekä Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme. Vastaajat on poimittu tutkimukseen satunnaisesti SAK:n jäsenliittojen rekisteristä, mutta haastateltavien suhteen on noudatettu perusjoukon mukaisia kiintiöitä sukupuolen, iän ja jäsenliiton mukaan.

¹ Liitteen taulukot luvussa 6.1. kertovat, että ensimmäisessä luvussa tehdyt havainnot johtuvat vastaajan iästä, ei väliin tulevista muuttujista kuten toimialasta tai työsuhteen muodosta.

² Liitteen taulukot luvussa 6.2. kertovat monimuuttuja-analyysin tulokset ja kuvaavat palkka-köyhyyteen liittyvät tekijät ristiintaulukoiden muodossa.

SAK:LAISTEN ALOJEN NUORTEN TYÖELÄMÄN ERITYISPIIRTEITÄ

Tässä luvussa käsittelemme nuorten työelämälle tyypillisiä määräaikaista työtehtäviä ja sitä, miksi tehtävät tuntuvat heistä usein yksitoikkaisilta. Tuomme esille myös sen, että nuorten voimavarat työelämässä kytkeytyvät vahvasti heidän terveyteensä ja työmotivaatioon ansaita rahaa.

1.1 Nuorten työelämää haastavat tekijät

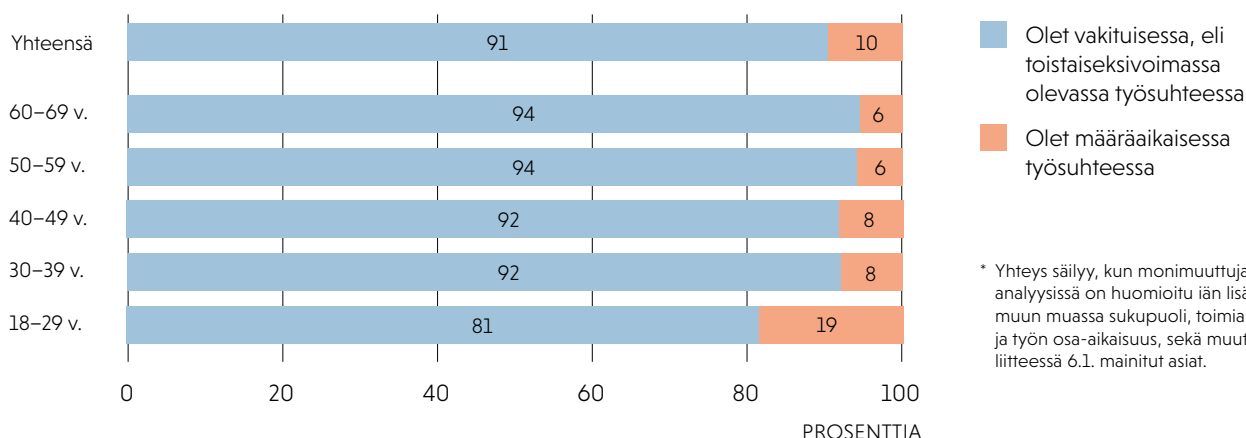
1.1.1 Nuoret muita useammin määräaikaissa työsuhteessa, mikä voi aiheuttaa kokemuksen syrjinnästä

SAK:laisten alojen nuoret työntekijät ovat muita useammin määräaikaissa työsuhteessa. Alle 29-vuotiaista SAK:laisten alojen työntekijöistä lähes joka viides (19 %) on määräaikaissa työsuhteessa. Vastaava luku vanhemmissa ikäluokissa on kuudesta kahdeksaan prosenttia. Tämän vuoksi on perusteltua tarkastella sitä, millainen asema määräaikaissa työntekijöillä on myös siihen liitetyn syrjinnän näkökulmasta.

Kuvassa 2 on nähtävillä SAK:laisten alojen työntekijöiden havaitseman syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun määrää työpaikoilla. Useampi kuin joka kolmas (35 %) SAK:laisten alojen työntekijä kertoo havainneensa työpaikalla syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Yleistäen voidaan todeta, että arviolta 175 000 SAK:laisten alojen työntekijää on havainnut työpaikalla itseensä tai muihin kohdistuvaa syrjintää. Eriarvoisen kohtelun yleisyys huomioiden on tarpeen kysyä, millaisia ovat konkreettisesti havaitut syrjinnän muodot.

Kuvassa 2 on eritelty kaikkien SAK:laisten alojen vastaajien havaitsemat syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun muodot eri perusteiden tai syiden mukaan. Prosentit kuvaavat kyllä-vastauksien osuutta kaikista vastaajista. Tämä kysymys esitettiin vain niille vastaajille (35 %), jotka olivat havainneet syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Havaintomäärän (n=421) vuoksi toimialakohtainen analyysi ei ole tässä kysymyksessä tarkoituksenmukaista.

Kuva 1. Työsuhteen vakituisuus tai määräaikaisuus iän mukaan (%)*.



Romanitaustaan, vammaisuuteen, raskaana olemiseen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vanhempainvapaa- seen liittyvää syrjintää on havainnut noin kahdesta kolmeen prosenttia SAK:laisten alojen työntekijää. Sen sijaan ammattiyhdistystoimintaan osallistuneiden syrjintää tai eriarvoista kohtelua on havainnut kuusi prosenttia vastaajista. Luku on hieman suurempi kuin miehiin kohdistuva syrjintä (7 %).

SAK:laisten alojen vastaajista seitsemän prosenttia on havainnut ulkomaalaisiin kohdistuvaa eriarvoista kohtelua. Myös vuokratyöntekijöihin kohdistuvan syrjinnän yleisyys on tällä tasolla eli kahdeksassa prosentissa. Nuoriin, naisiin tai osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää on havainnut noin joka kymmenes (9–10 %) SAK:laisten alojen työntekijä.

Yleisimmät työntekijöiden havaitsemat eriarvoisen kohtelun muodot ovat syrjintä terveydentilan, korkean iän tai määräaikaisen työsuhteen perusteella. Useampi

kuin joka kymmenes (11–12 %) SAK:laisten alojen työntekijä on havainnut omalla työpaikallaan edellä mainittuja syrjinnän muotoja.

Suomessa käydään verraten aktiivista keskustelua työelämässä tapahtuvasta syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta. Keskustelu liittyy usein raskaana olemisesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta johtuvaan syrjintään. On erittäin positiivista, että näistä työelämän epäkohdista keskustellaan, mutta keskustelua pitäisi käydä myös työsuhteen määräaikaisuuden, työntekijän korkean iän tai terveydentilan perusteella syrjimisestä. Työntekijöiden mukaan nämä kolme edellä mainittua tekijää ovat yleisimmät syrjinnän muodot.

Syrjinnästä keskusteltaessa pitäisi muistaa, että sen muodoista riippumatta työnantaja on päävastuussa eriarvoisen kohtelun lopettamisesta ja ennaltaehkäisemisestä. Organisaation johdon tulisi varmistaa, etteivät he omalla toiminnallaan aiheuta syrjinnän kokemuksia työntekijöille.

1.1.2 Yksitoikkoiset työtehtävät useammin nuorilla

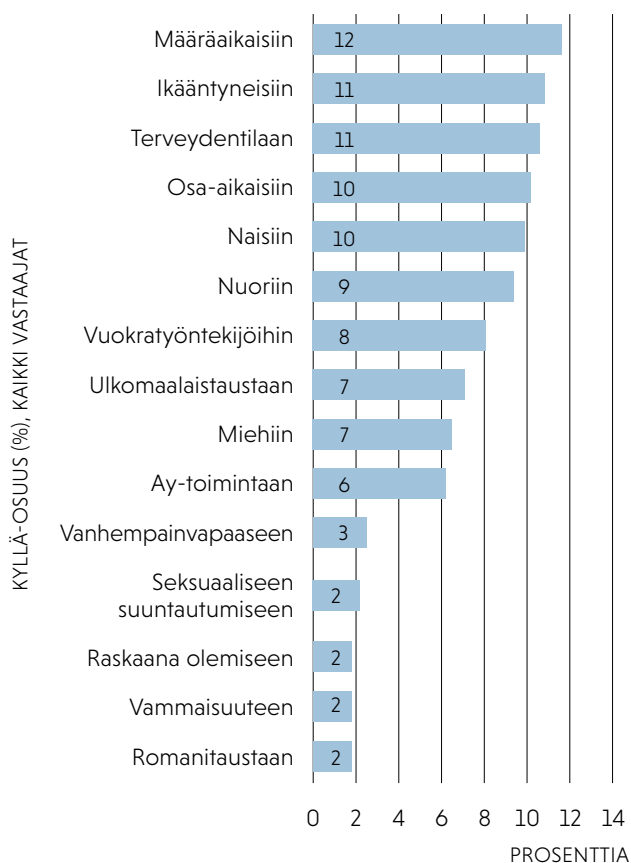
Kuva 3 esittää eri ikäryhmien arvioita siitä, kuinka hyvin väittämä ”työtehtäväsi ovat yksitoikkoisia” kuvaa heidän työtään. Alle 30-vuotiaista vastaajista joka viides (20 %) arvioi, ettei työtehtävät ole koskaan yksitoikkoisia. Vaihtoehdon aina tai usein valitsi lähes joka kolmas (31 %) alle 30-vuotias vastaaja, ja 31–35-vuotiaiden vastaukset ovat hyvin lähellä nuorempien vastaajien arvioita. Heistä 17 prosenttia arvioi, että työtehtävien yksitoikkoisuus ei kuvaa työtä ollenkaan ja 30 prosenttia valitsi joko vaihtoehdon aina tai usein.

SAK:laisten alojen 36–40-vuotiaista vastaajista enää vain 17 prosenttia kertoi, että väite ”työtehtäväsi ovat yksitoikkoisia” kuvaa heidän työtään aina tai usein. Vastaava luku 41–45-vuotiailla on 21 prosenttia ja 46–50-vuotiailla 20 prosenttia. Myös 51–60-vuotiaista noin joka viides (21 %) arvioi, että työt ovat usein tai aina yksitoikkoisia. Yli 61-vuotiaista vain 13 prosenttia kertoi, että työt ovat usein tai aina yksitoikkoisia.

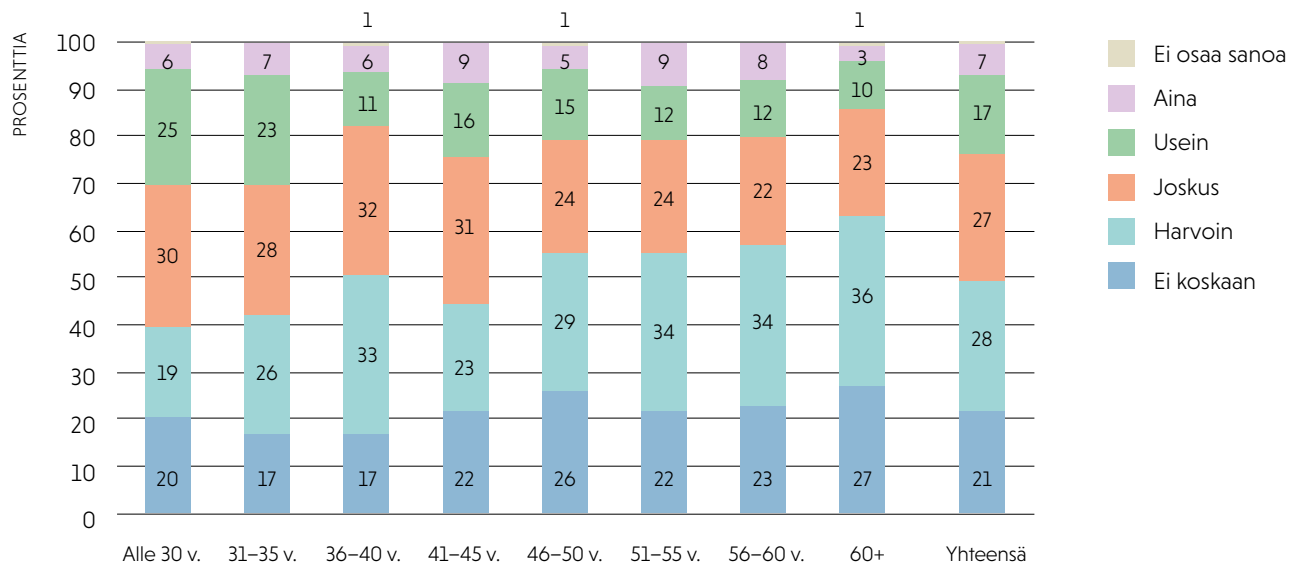
Yhteensä kaikista ikäryhmistä ”ei koskaan” -vaihtoehdon valitsi kyseiseen väittämään 21 prosenttia vastaajista. Vastaava luku vaihtoehdossa harvoin oli 28 prosenttia ja joskus vaihtoehdossa seitsemän prosenttia. Kaikista vastaajista 24 prosenttia kertoi, että oma työ on usein tai aina yksitoikkoista.

Yksi nuorten työelämän erityispiirre näyttää olevan se, että nuoret kokevat muita useammin työnsä yksitoikkaisiksi. Tämä voi kertoa kahdesta asiasta: Ensinnä, yksitoikkoiset työtehtävät kasautuvat ehkä nuorille. Tämä tarkoittaisi sitä, että nuoret haluavat itse tehdä vaativimpia

Kuva 2. Oletko havainnut seuraaviin asioihin tai tahoihin perustuvaa syrjintää työpaikallasi? Kyllä-osuus (%) kaikki vastaajat.



**Kuva 3. Kuvaavatko seuraavat väittämät omaa työtäsi:
Työtehtäväsi ovat yksitoikkoisia?***



* Iän yhteys työtehtävien yksitoikkoisuuteen säilyy, kun monimuuttuja-analyysissä on huomioitu iän lisäksi sukupuoli, toimiala ja työn osa-aikaisuus (liite 6.1).

työtehtäviä kuin mitä heille annetaan. Toisaalta yksitoikkoiset työtehtävät voivat kertoa jotakin oleellista työpaikkojen hierarkiasta. Onko niin, että nuorten asema työpaikoilla ei ole keskimäärin yhtä vahva kuin vanhempien työntekijöiden, jolloin yksitoikkoisemmat työtehtävät kertyvät heille? Tämä on yksi mahdollinen jatkotutkimusaihe. Toinen vaihtoehto on, että työnjohto ei koe nuorten osaamisen olevan sillä tasolla, että heille voisi antaa vaikeampia ja monipuolisempaa osaamista vaativaa tehtäviä. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen näyttää koskevan erityisesti nuorempia työntekijöitä.

1.1.3 Nuorten halu työpaikan vaihtoon on muita suurempaa

Kuvio 4 kuvaa eri ikäisten työntekijöiden halua vaihtaa työpaikkaa työssä viihtymisen vuoksi. Keskimäärin 26 prosenttia työntekijöistä ei viihdy hyvin ja haluaisi vaihtaa työpaikkaa, mikä kertoo tyytymättömyydestä työelämässä. Toisaalta hieman suurempi osuus (29 %) viihtyy työssään niin hyvin, ettei haluaisi vaihtaa työpaikkaa, vaikka se olisi mahdollista.

Alle 30-vuotiaista vastaajista 37 prosenttia haluaisi vaihtaa työpaikkaa työssä viihtymisen takia, jos työpaikan

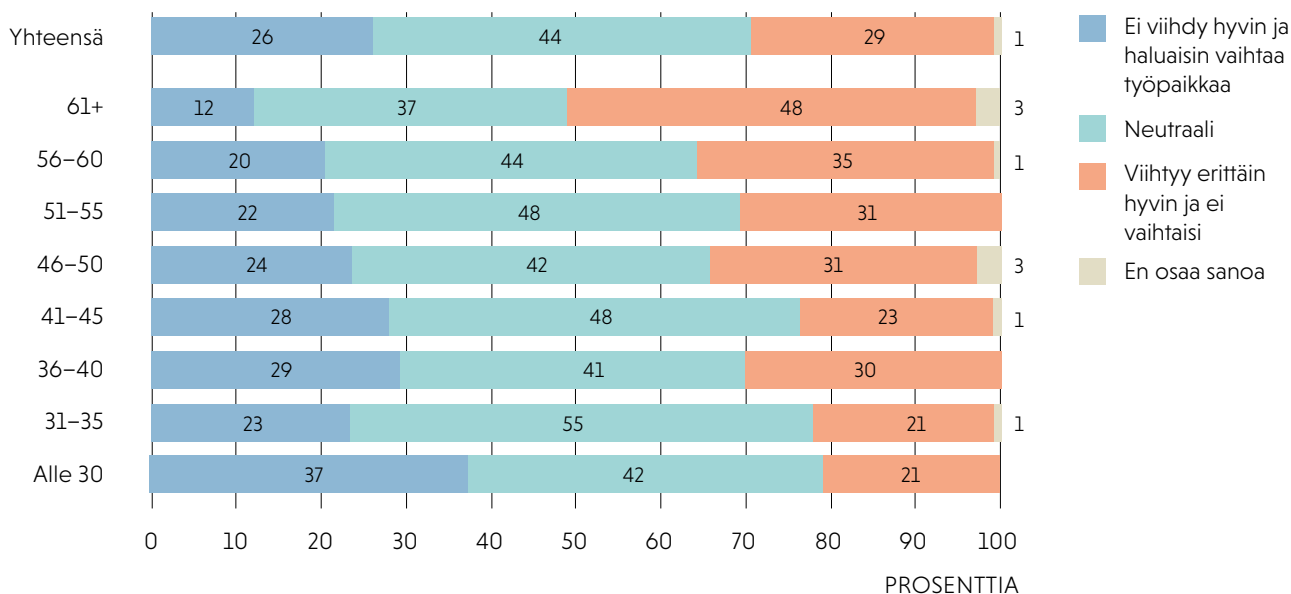
vaihto olisi mahdollista. Toisaalta noin joka viides (21 %) ei haluaisi vaihtaa työpaikkaa, vaikka se olisi mahdollista.

Yli 31-vuotiailla halu vaihtaa työpaikkaa on merkittävästi nuorempia harvinaisempaa. Esimerkiksi 31–35-vuotiaista 23 prosenttia arvioi haluavansa vaihtaa työpaikkaa, koska ei viihdy työssä. Vastaava luku 36–40-vuotiailla on 29 prosenttia, 41–45-vuotiailla 28 prosenttia ja 46–50-vuotiailla 24 prosenttia.

Toisaalta yli 51-vuotiaat näyttävät ajattelevan muita useammin, että he eivät halua vaihtaa työpaikkaa, vaikka se olisi mahdollista. Vastaajista 51–60-vuotiaista 21 prosenttia arvioi haluavansa vaihtaa työpaikkaa, koska ei viihdy nykyisessä työssä. Toisaalta 31–35 prosenttia 51–60-vuotiaista viihtyy työssään erittäin hyvin eikä halua vaihtaa työtä. Niiden vastaajien osuus, jotka viihtyvät työssään erittäin hyvin, ja jotka eivät halua vaihtaa työpaikkaa, on suurin yli 61-vuotiaissa (48 %).

Tulosten perusteella nuoret alle 30-vuotiaat vastaajat eivät viihdy työssään niin hyvin kuin vanhemmat vastaajat. He ovat siksi halukkaita vaihtamaan työpaikkaa, jos se olisi mahdollista. Nuoremmat sukupolvet ovat mahdollisesti vähemmän halukkaita kiinnittymään yksittäiseen työnantajaan, jolloin yleinen halu työpaikanvaihtoon selittäisi tuloksia. Myös aiemmin havaittu yksitoikkoisten työtehtävien

Kuva 4. Vaihtaisitko vapaaehtoisesti työpaikkaa, jos työpaikan vaihto olisi sinulle mahdollista?*



* Iän yhteys työpaikanvaihtohaluun säilyy, kun monimuuttuja-analyyssissä on huomioitu iän lisäksi sukupuoli, toimiala ja työn osa-aikaisuus (Taulukko 3).

tävien kertyminen nuorille saattaa selittää tulosta työssä viihtymisen sekä työpaikanvaihtoajatusten osalta.

1.1.4 Verrattuna pidempään työelämässä olleisiin, nuoret ovat useammin poissa töistä oman sairauden takia

SAK:n työolobarometrin vastaajilta kysyttiin seuraavaa: oletko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana poissa töistä oman sairauden takia? Vastaajista alle 30-vuotiaista sekä 31–35-vuotiaista 59 prosenttia kertoi olleensa useamman kerran sairauslomalla viimeisen vuoden aikana. Alle 30-vuotiaista vastaajista 18 prosenttia sanoi, että ei ollut kertaakaan pois sairauden takia, ja vastaava luku 31–35-vuotiailla on 11 prosenttia. Lisäksi 36–40-vuotiaista useamman kerran sairauden takia työstä poissaolleita oli 57 prosenttia vastaajista.

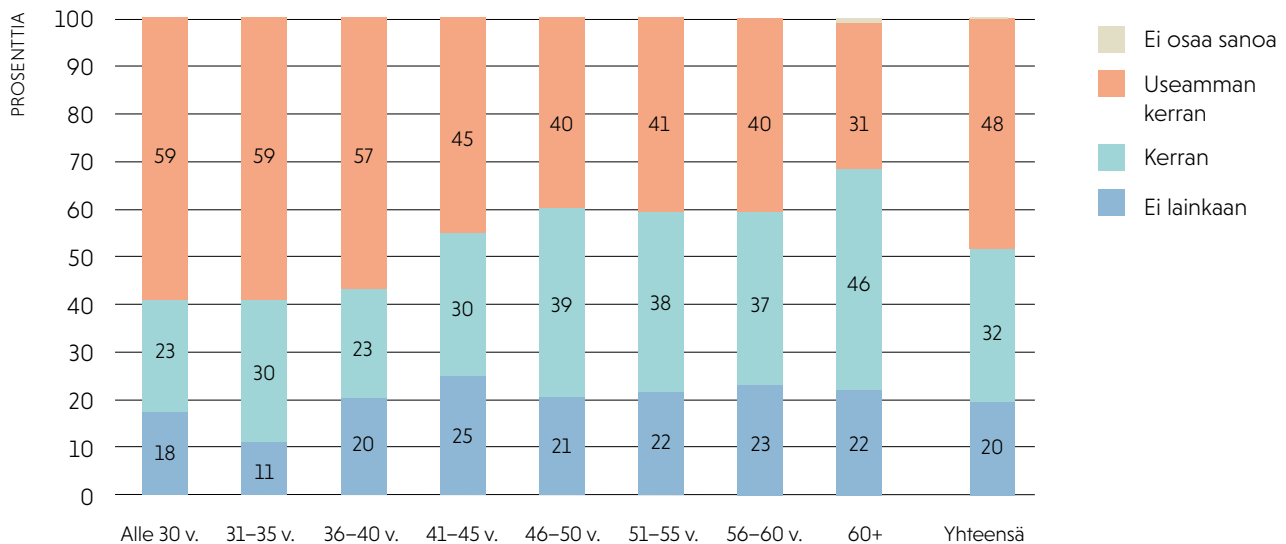
Näyttää siltä, että alle 40-vuotiaat ovat vanhempia useammin enemmän kuin kerran poissa töistä sairauden takia. Esimerkiksi 41–45-vuotiaista 45 prosenttia kertoi olleensa useamman kerran poissa töistä viimeisen vuoden aikana, ja 46–50-vuotiailla vastaava luku on 40 prosenttia. Useamman kerran sairauden vuoksi poissaolo työpaikalta on samalla tasolla myös 51–55-vuotiailla ja 56–60-vuotiailla.

Sen sijaan 56–60-vuotiaista 23 prosenttia kertoi, ettei ole ollut lainkaan poissa töistä oman sairauden takia viimeisen vuoden aikana. Yhden kerran poissa sairauden takia kertoi olleensa 37 prosenttia yli 61-vuotiaista työntekijöistä. Heistä useamman kuin yhden kerran sairaana poissa oli ollut 31 prosenttia vastaajista.

Kuvion mukaan sairauden vuoksi työstä poissaolo vaihtelee ikäryhmittäin. Nuoremmissa ikäryhmissä (alle 30-vuotiaat) on eniten työntekijöitä, jotka ovat olleet poissa useamman kerran (59 %). Ikäryhmissä 41–45 ja 46–50 useamman kerran poissaolot olivat harvempia (45 % ja 40 %).

Yhteensä 48 prosenttia työntekijöistä on ollut poissa töistä useamman kerran oman sairauden vuoksi, mikä viittaa siihen, että sairauspoissaolo on melko yleistä. Vain 20 prosenttia kaikista työntekijöistä ei ole ollut lainkaan poissa sairauden vuoksi, mikä kertoo sairauden vaikutuksesta työelämään.

Kuva 5. Oletko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana poissa töistä oman sairauden takia?



* Yhteys säilyy, kun monimuuttuja-analyysissä on huomioitu iän lisäksi muun muassa sukupuoli, toimiala ja työn osa-aikaisuus sekä muut liite 6.1. mainitut asiat.

1.2 Nuorten työelämän vahvuudet

1.2.1 Alle 40-vuotiailla terveydentila muuta useammin hyvä

Kuva 6 kertoo iän mukaan luokiteltuna vastaajien arviot omasta terveydentilasta. Noin neljä viidestä (78–80 %) alle 35-vuotiaasta SAK:laisten alojen työntekijästä kuvaa omaa terveyttään hyväksi. Kohtuulliseksi tai huonoksi oman terveydentilansa alle 30-vuotiaista määrittä 20 prosenttia vastaajista, ja 31–35-vuotiailla vastaava luku on 23 prosenttia. Koettu terveys on samalla tasolla 36–40-vuotiaiden keskuudessa, joista 81 prosenttia koki olevansa hyvässä terveydentilassa.

Lähes kolme neljästä (73 %) 41–45-vuotiaasta SAK:laisten alojen työntekijästä kertoi, että heidän terveydentilansa on melko hyvä tai erittäin hyvä. Toisaalta tässä ikäluokassa terveydentilansa kohtuulliseksi tai huonoksi kokevien osuus nousi 28 prosenttiin, kun esimerkiksi alle 30-vuotiailla vastaava luku oli 20 prosenttia.

Kohtuulliseksi tai huonoksi terveydentilansa kokevien osuus nousi hieman, eli 32 prosenttiin, 46–50-vuotiaisiin tultaessa, ja ikäluokassa terveydentilansa hyväksi kokevien osuus laski 68 prosenttiin. Melko tai erittäin huono

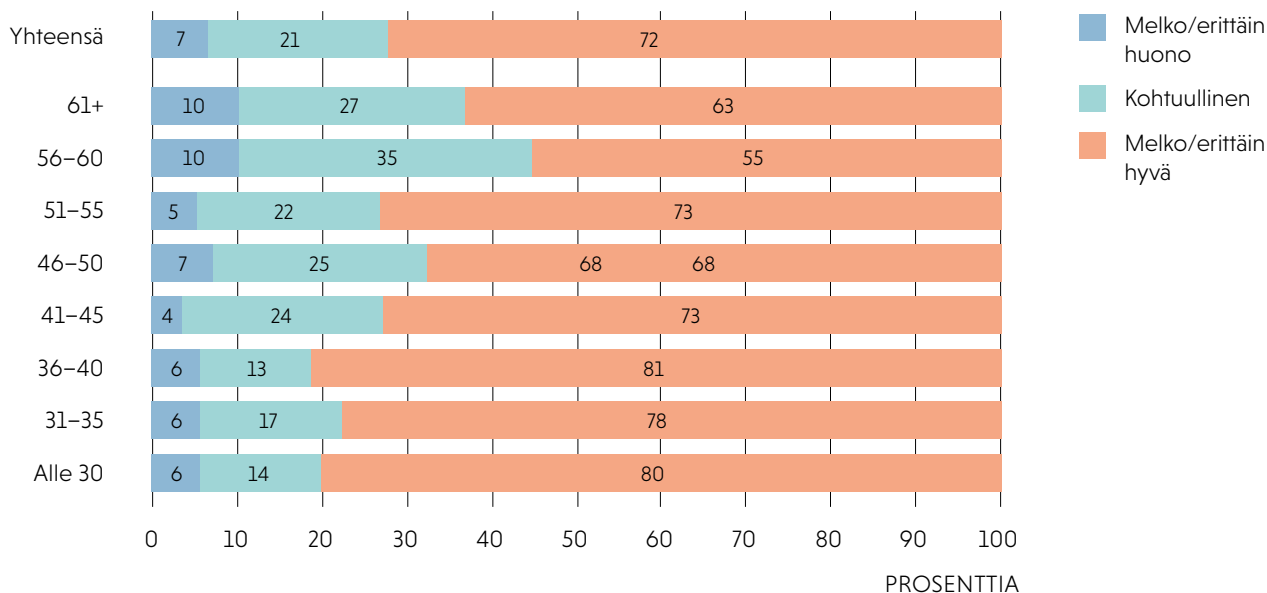
noksi terveydentilansa koki viisi prosenttia, kohtuulliseksi 22 prosenttia ja melko tai erittäin hyväksi 73 prosenttia 51–55-vuotiaista SAK:laisten alojen työntekijöistä.

SAK:laisten alojen 56–60-vuotiaista työntekijöistä enää 55 prosenttia koki terveytensä hyväksi, kun nuoremmissa ikäluokissa vastaava osuus oli ainakin 68 prosenttia. Joka kymmenes 56–60-vuotias koki terveydentilansa huonoksi itsearvion mukaan. Tässä ikäluokassa useampi kuin joka kolmas (35 %) arvioi terveydentilansa kohtuulliseksi.

Kyselyyn vastanneista yli 61-vuotiaista SAK:laisten alojen työntekijöistä 63 prosenttia kertoi terveydentilansa olevan hyvä, joka kymmenes huono ja 27 prosenttia kohtuullinen. Vertailun vuoksi keskimäärin kaikista ikäryhmistä terveytensä arvioi huonoksi seitsemän prosenttia, kohtuulliseksi 21 prosenttia ja hyväksi 72 prosenttia.

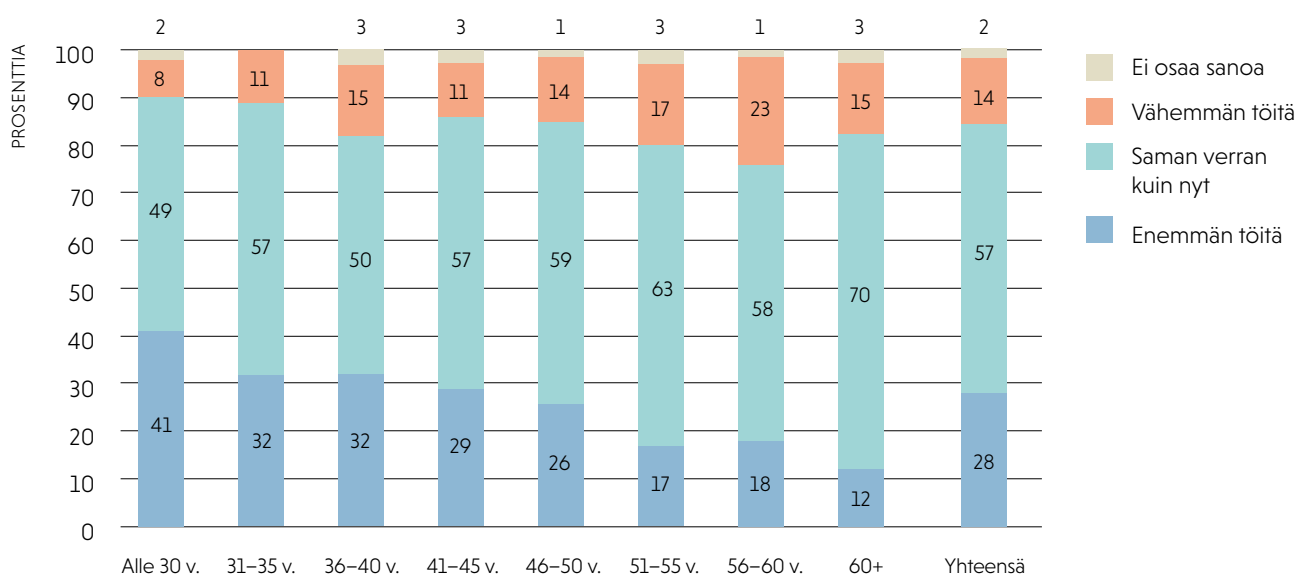
Tuloksissa herättää huolta terveydentilansa heikoksi kokevien lisääntyvä osuus ikäluokassa 56–60-vuotta, koska tässä vaiheessa työuraa eläköitymisikään on vielä useita vuosia. Mahdollisuuksia työurajoustoihin, urasuunnitteluun ja työssä oppimiseen pitäisi olla nykyistä enemmän, jotta yli 55-vuotiaat työntekijät jaksaisivat työskennellä eläkkeelle saakka.

Kuva 6. Koettu terveydentila iän mukaan*



* Yhteys säilyy, kun monimuuttuja-analyysissä on huomioitu iän lisäksi muun muassa sukupuoli, toimiala ja työn osa-aikaisuus sekä muut liite 6.1. mainitut asiat.

Kuva 7. Tekisitkö enemmän vai vähemmän töitä vastaavasti muuttuvalla palkalla? *



* Yhteys säilyy, kun monimuuttuja-analyysissä on huomioitu iän lisäksi muun muassa sukupuoli, toimiala ja työn osa-aikaisuus sekä muut liite 6.1. mainitut asiat.

1.2.2 Halu tehdä enemmän töitä korostuu alle 30-vuotiailla

Kuvassa 7 olemme esittäneet SAK:laisten alojen työntekijöiden vastaukset kysymykseen: tekisitkö enemmän vai vähemmän töitä vastaavasti muuttuvalla palkalla? Kaikissa ikäryhmissä yleisin vastaus oli "saman verran kuin nyt", mutta nuorempien alle 30-vuotiaiden vastaajien keskuudessa vastaus oli selvästi harvinaisempi. Toisaalta nuoret alle 30-vuotiaat vastaajat haluavat tehdä vanhempia vastaajia useammin enemmän töitä. Vastaavasti vain kahdeksan prosenttia alle 30-vuotiaista vastaajista haluaisi tehdä vähemmän töitä. Vertailun vuoksi, 56–60-vuotiailla vastaajilla vastaava luku on 23 prosenttia.

Edellä esitetyt tulokset viittaavat siihen, että SAK:lais-ten alojen nuoret työntekijät ovat muita innokkaampia tekemään enemmän työtä. Tämä saattaa kertoa halusta vakiinnuttaa oma asema työpaikalla, eli kysymys voi olla halusta näyttää omaa osaamista. Toisaalta voi olla, että alle 30-vuotiaat työntekijät eivät aliarvioi työn merkitystä ja toivo, että työtä voisi tehdä useammin vähemmän. Työn johtamisen näkökulmasta tulos voi kertoa, että toi-

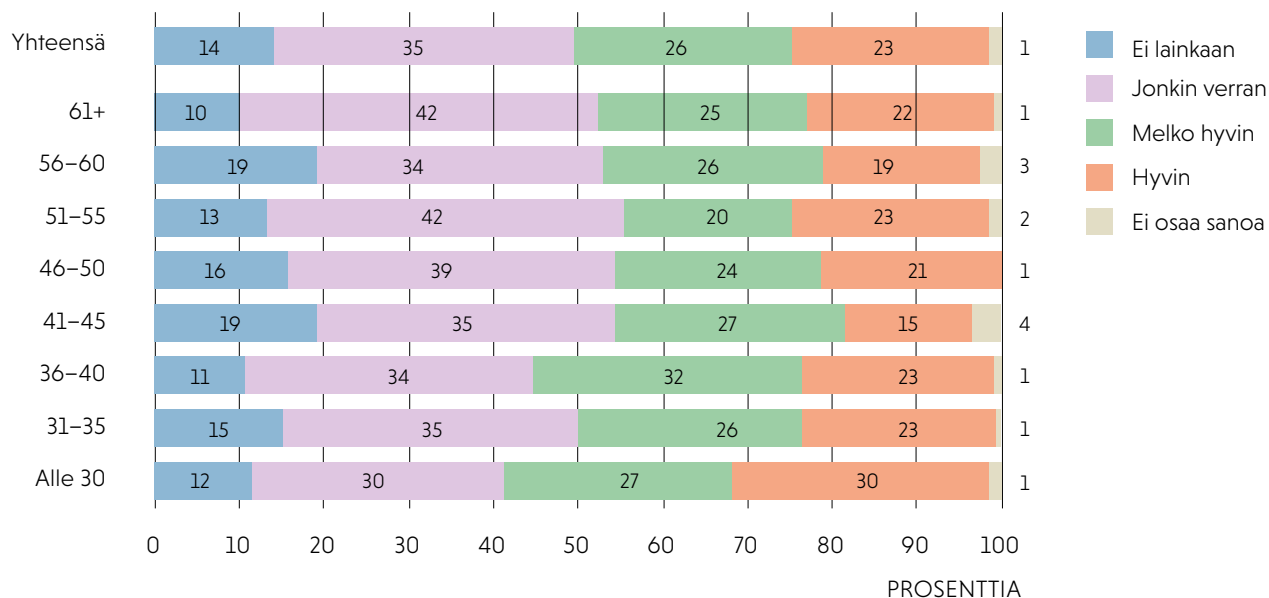
met tarjota nuorille työntekijöille mahdollisuus osaamisen näyttämiseen työpaikalla nimenomaan työtä tekemällä kannattaa.

1.2.3 Työnantaja huolehtii nuorten alle 30-vuotiaiden kehittymismahdollisuuksista hieman muita paremmin

Nuorten itsearvion mukaan työnantajat näyttävät huolehtivan nuorten työntekijöiden kehittymismahdollisuuksista. Alle 30-vuotiaista 30 prosenttia arvioi, että "työnantajasi huolehtii kehittymismahdollisuuksistasi"-väite kuvaa työnantajaa hyvin. Muilla ikäluokilla vastaava luku on merkittävästi pienempi, suurimmillaan vain 23 prosenttia.

Kehittymismahdollisuudet ovat tärkeä nuorten työelämän vahvuus. Nuorilla näyttää olevan muita useammin käsitys, että heidän työhönsä kuuluu uuden asian oppimista (liite 6.1.). Toisaalta 12 prosenttia alle 30-vuotiaista SAK:laisten alojen työntekijöistä arvioi, että työssä ei ole lainkaan kehittymismahdollisuuksia ja 30 prosenttia katsoi, että niitä on jonkin verran. Vaikka nuorten kehittymismahdollisuudet olivat hieman muita paremmat, on asian suhteen edelleen parannettavaa nuorten kohdalla.

Kuva 8. Kuvaavatko seuraavat väittämät mielestäsi työnantajaasi: Työnantajasi huolehtii kehittymismahdollisuuksistasi? *



* Yhteys säilyy, kun monimuuttuja-analyysissä on huomioitu iän lisäksi muun muassa sukupuoli, toimiala ja työn osa-aikaisuus sekä muut liite 6.1. mainitut asiat.

1.3. Yhteenveto: Nuorten työelämän pääpiirteitä vanhempiin verrattuna

Alla olevassa taulukossa on tiivistetty ikää selittävän regressioanalyysin tulokset. Tilastollisessa muodossa ne on esitetty liitteenä taulukossa 6.1. Tulokset koskevat kaikkia SAK:n toimialoja.

Nuoret kokevat, että he saavat vanhempia useammin tukea kehittymismahdollisuuksiin työnantajalta ja he oppivat työn kautta. Samaan aikaan nuorten työelämä varjostaa useat kohdat. Nuorilla on muita työntekijöitä selvästi useammin halu tehdä paljon työtä ja ansaita rahaa. Toisaalta työnantajat eivät näytä tarjoavan nuorille riittävän haastavaa työtä sisällöllisesti saati aikataulullisesti. Toisin sanoen, samalla kun nuoret haluaisivat käyttää energiaansa ja tehdä merkityksellistä työtä, heille ei tarjota tähän tarpeeksi mahdollisuuksia. Tämä voi selittää sen, että nuoret eivät näytä sitoutuvan työnantajaansa yhtä vahvasti kuin vanhemmat työntekijät, koska eivät viihdy työssä.

Sitoutumishalun puuttumisesta voi kertoa myös vanhempiä työntekijöitä korkeampi sairauspoissaolojen osuus, vaikka nuorten terveys on keskimäärin selvästi paremmalla tasolla. Sitoutumattomuushaluttomuutta työnantajaan voi selittää myös määräaikaisten työsuhteiden suhteellisesti suurempi osuus, etenkin kun tiedämme, että määräaikaisiin työntekijöihin kohdistuu muita korkeampi syrjintäriski työpaikalla (ks. kuva 2).

Taulukko 1. Nuoria ja vanhempia työntekijöitä erottavat tekijät työelämässä.

Nuorilla on vanhempiin verrattuna **enemmän**

- Halua tehdä enemmän töitä ja ansaita enemmän rahaa
- Uuden oppimista työssä
- Määräaikaista työtä
- Terveysttä, toisaalta myös sairauspoissaoloja
- Tukea työnantajalta kehittymismahdollisuuksissa

Nuorilla on vanhempiin verrattuna **vähemmän**

- Monipuolisia työtehtäviä
- Odotuksia tehokkuudesta työnantajan taholta
- Tiukkoja määräaikoja työssä ja hyvin nopeaa työskentelyä
- Palkkaa
- Halua sitoutua työnantajaan (syy: en viihdy työssä)

Taulukko perustuu regressioanalyysiin, jonka tilastolliset tulokset on esitetty liitteessä 6.1. Mallissa selitettävä muuttujana ikä (jatkuvana). Mallissa vakioitu: toimiala, osa-aikatyö vai kokoaikatyö, vaikutusmahdollisuudet työhön. Aiemmassa mallissa vakioitu: palkkaköyhyysriski. Mallin selitysaste: 37 %

KUKA ON PALKKAKÖYHÄ? PALKKAKÖYHYHDEN MUOTOKUVA

Palkkaköyhyys on monisyinen ilmiö. Siksi sitä täytyy tutkia moniulotteisella mittarilla. Tässä tutkimuksessa köyhyysriskiä mitataan summamuuttujalla, jonka osa-alueet ovat (Cronbach alpha 0,73):

- 250 euroa vähemmän kuussa käteen tekisi elämästä käytännössä mahdotonta.
- Elämä helpottuisi merkittävästi 250 euron lisätuloista.
- Kokee arjessa hyvin usein huolta tulojen riittävyydestä menoihin ja laskuihin.
- Palkka ei takaa riittävää toimeentuloa.

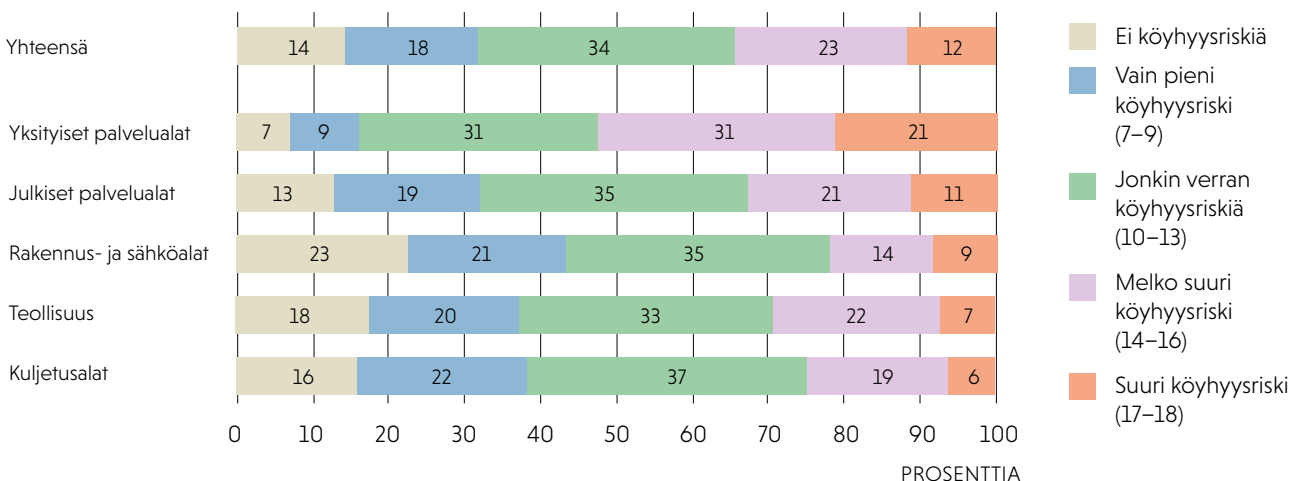
Suuressa köyhyysriskissä olevilla kaikki neljä osa-aluetta täytyvät samanaikaisesti. Jos köyhyysriskiä ei ole, vastaaja ei täytä yhtään mainituista osa-alueista.

SAK:laisten alojen vastaajista 41 prosenttia oli täysin samaa mieltä väitteestä, jonka mukaan ”250 euroa tekisi elämästäni käytännössä mahdotonta”. Jokseenkin samaa mieltä väitteestä oli 14 prosenttia vastaajista, joten väitteestä jossain määrin samaa mieltä oli siis 55 prosenttia. Tämä tarkoittaa noin 286 000 ihmistä, joilla on taloudellisesti tiukkaa jo nyt, vaikka he eivät välttämättä ole suuressa köyhyysriskissä. Taloudellinen niukkuus on kuitenkin eri asia kuin suoranainen köyhyys, johon viittaavia tuloksia esitämme alla olevassa kuvassa.

2.1 Yksityisellä palvelualalla palkkaköyhyys on muita alojen yleisempää

Kuvassa 9 esitämme palkkaköyhyysriskin jakautumista viidellä eri toimialalla sekä kaikkien toimialojen yhteistulokset. Palkkaköyhyysriskissä olevien osuus vaihtelee

Kuva 9. Palkkaköyhyysriski toimialoittain



merkittävästi toimialoittain. Kaikkien alojen yhteistulok-
sista voimme lukea, että noin 14 prosenttia työntekijöistä
kuuluu luokkaan "ei palkkaköyhyysriskiä". Merkittävällä
osalla, lähes 35 prosentilla, on puolestaan melko suuri tai
suuri palkkaköyhyysriski.

Yksityisillä palvelualoilla palkkaköyhyysriski on huo-
mattava. Siellä 21 prosenttia työntekijöistä on suuressa
köyhyysriskissä, kun vastaava luku julkisilla palvelualoilla
on 11 prosenttia, rakennus- ja sähköaloilla yhdeksän pro-
senttia, teollisuudessa seitsemän prosenttia ja kuljetus-
alalla kuusi prosenttia.

Lähtötuloksuudessa palkkaköyhyyteen vaikuttavat
ainakin vuonna 2024 toimeenpannut sosiaaliturvan muu-
tokset. THL:n mikrosimulaation mukaan palkkaköyhien
määrä nousee 31 prosenttia vuoteen 2027 mennessä.
Tämä tarkoittaa, että 27 000 uutta palkansaajaa tippuu
laskennallisen köyhyysrajan (60 % mediaanitulosta) ala-
puolelle. Etenkin näillä työntekijöillä on jatkossa nykyistä-
kin voimakkaampi tarve ottaa vastaan huonosti palkattua
työtä, mikä heikentää neuvotteluasemaa työmarkkinoilla.

Petteri Orpon hallitus mahdollisti sen, että työehdoista
voidaan sopia alle TES-tason ja ohi osaavan luottamus-
miehen sekä ammattiliiton. Tämä heikentää neuvottelu-
tilannetta etenkin pienipalkkaisimmilla aloilla. Esimerkiksi
ensimmäisen sairauslomapäivän palkallisuus voi poistua,
kun voi sopia alle TES:n, ja jos neuvotteluvoimaa ei ole.

2.2. Palkkaköyhyys kertoo prekaarista työmarkkina-asemasta

Palkkaköyhyyden yleistymässä on perustelua tutkia sitä,
miltä palkkaköyhien työelämä näyttää tällä hetkellä. Taulu-
kossa 2 olemme summanneet niitä tekijöitä, jotka vaikut-
tavat palkkaköyhyyteen. Tekijät on tunnistettu lineaarisen
regressioanalyysin avulla (liite 6.2).

Palkkaköyhillä on tulosten mukaan muita useam-
min heikko asema sekä työmarkkinoilla että työpaikoilla.
He ovat keskimääräistä yleisemmin huolissaan työpaik-
kansa menettämisestä ja ovat olleet muita useammin
työttömänä viimeisen kahden vuoden aikana. Lisäksi he
kokevat työnsä muita useammin henkisesti haitalliseksi ja
kohtaavat muita useammin myös tehokkuutta korostavaa
vanhakantaista johtamista. Heidän terveydentilansa on
usein myös huonompi muihin työntekijöihin verrattuna.

Pieni palkka ennustaa kaikkein varmimmin sitä, että
henkilö on palkkaköyhä. Ei siis ole ihme, että sekä ulos-
ottovelka että pikavipit kasaantuvat heille, joiden palkka
ei riitä elämiseen. Palkkaköyhyydessä elävillä on myös
muita useammin halu vaihtaa työpaikkaa, ja he kokevat

tarvetta lisäkouluttautumiselle. Työpaikan pieni koko voi
lisätä palkkaköyhyysriskiä, ja on mahdollista, että isom-
milla työnantajilla suuren talon edut suojaavat työnteki-
jöitä palkkaköyhyydeltä.

Palkkaköyhyyden yleistymisen tarkoittaa sitä, että
taulukossa 1 mainitut asiat tulevat yleistymään suomalai-
sessa työelämässä vuoteen 2027 mennessä ja mahdolli-
sesti vielä sen jälkeenkin. Tulevaisuuden päättäjien tulisi
ymmärtää, että työelämän rakenteet ja instituutiot vai-
kuttavat merkittävästi siihen, mihin suuntaan työntekijöi-
den hyvinvointi kehittyy. Prekaari palkkaköyhyystyö tulee
yleistymään eniten naisvaltaisilla palvelualoilla, sillä siellä
on muita enemmän työntekijöitä, joiden toimeentuloa
Petteri Orpon sosiaaliturvaleikkaukset alentavat.

Taulukko 2. Palkkaköyhyyttä selittävät tekijät.*

- On huolissaan työpaikan menettämisestä.
- Henkisesti vaarallinen työ.
- Ulosottovelka tai pikavipit.
- Huono terveydentila.
- Halu vaihtaa työpaikkaa.
- Lisäkoulutustarve.
- Pieni työpaikka
- Työttömyyden kokeminen
- Työ, jossa työnantaja asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle.

* Tulokset perustuvat lineaariseen regressioanalyysiin, jonka tulokset on esitetty liitteessä 6.2. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, kokoaikatyö vai osa-aikatyö, toimiala. Mallin selityssaste on 32 prosenttia.

KOULUTUKSEEN OSALLISTUMINEN JA KOULUTUSTARPEET

Kuva 10 näyttää sen, kuinka moni SAK:laisten alojen työntekijä on osallistunut työnantajan tarjoamaan koulutukseen vuosina 2009–2024. Vuonna 2009 SAK:laisten alojen työntekijöistä 47 prosenttia kertoi osallistuneensa viimeisen vuoden aikana työnantajan tarjoamaan koulutukseen, ja 53 prosenttia ei ollut osallistunut. Vuosien 2012–2018 aikana noin 49 prosenttia vastaajista kertoi osallistuneensa työnantajan tarjoamaan koulutukseen ja noin 51 prosenttia kertoi, ettei ollut osallistunut koulutukseen työaikana.

Koulutukseen osallistuneiden osuus oli suurin vuonna 2020 (58 %) ja pienin koronavuonna 2022 (38 %). Vuonna 2024 koulutukseen osallistuneiden osuus nousi vuosien 2009–2018 tasolle, jolloin lähes puolet (49 %) kertoi osallistuneensa työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Yhteenvetona tähän voidaan todeta, että osallistuminen työnantajan tarjoamaan erilliseen koulutustilaisuuteen palasi viime vuonna koronaa edeltäneelle tasolle. On mahdollista, että koronaan liittyneet lomautukset, irtisanomiset ja työntekijöiden suojaustoimet veivät huomion vuonna 2022, jolloin panostus henkilöstön koulutautumiseen väheni hetkellisesti.

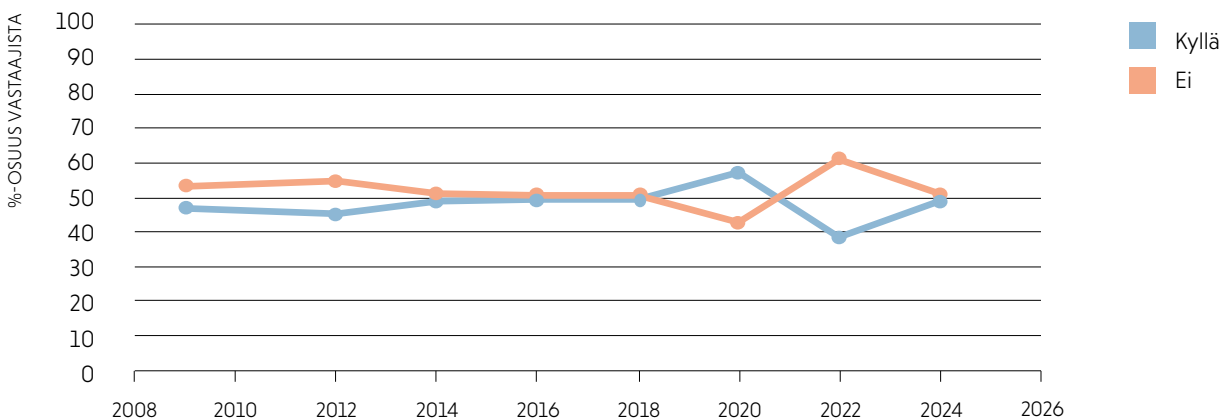
Koulutustarvetta kokee useampi kuin joka kolmas työntekijä

Kuvassa 11 esitämme sitä, missä määrin SAK:laisilla toimialoilla työskentelevät kokivat tarvetta työnantajan maksamaan tai tarjoamaan koulutukseen. SAK:laisista aloista lisäkoulutustarve on pienintä kuljetusalalla ja suurinta julkisella palvelualalla. Kuljetusalan vastaajista 27 prosenttia koki koulutuksen tarvetta, mutta 72 prosenttia ei kokenut tarvitsevänsä sitä.

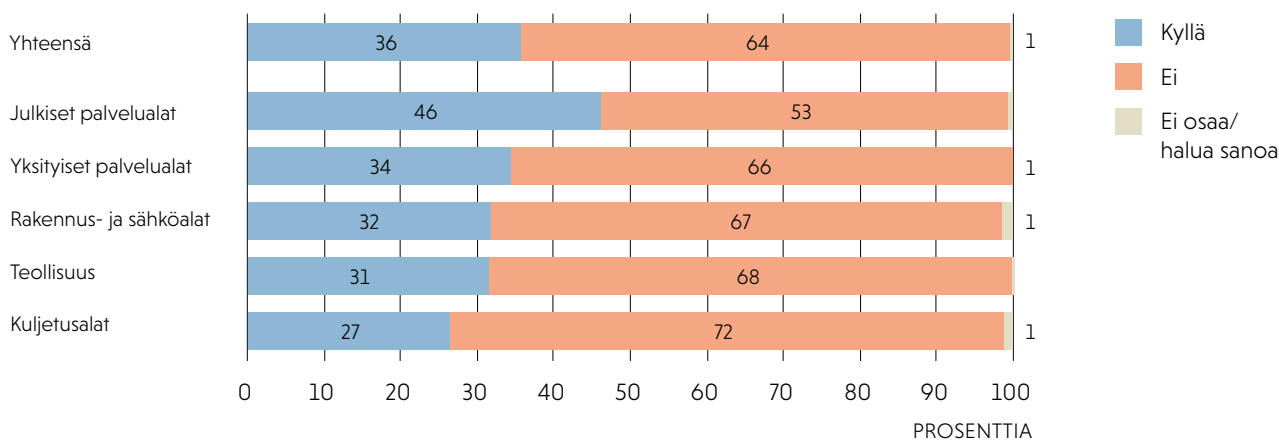
Vastaavat luvut teollisuudessa sekä rakennus- ja sähköaloilla ovat 31–32 prosenttia (kyllä) ja 66–68 prosenttia (ei). Useampi kuin joka kolmas (34 %) yksityisen palvelualan vastaajista koki tarvetta työnantajan tarjoamalle lisäkoulutautumiselle, kun julkisen palvelualan työntekijöistä näin koki lähes joka toinen (46 %). Kaikilla aloilla yhteensä työntekijöiden kokema, erillisen tilaisuuden muodossa tarjottava lisäkoulutuksen tarve oli keskimäärin 36 prosenttia.

SAK:n työolobarometri 2024 tutkimusaineisto ei anna suoraa vastausta siihen, miksi julkisella palvelualalla koettiin selvästi useammin koulutustilaisuuden tarvetta.

Kuva 10. Oletko osallistunut viimeisten 12 kuukauden aikana työnantajan maksamaan tai tarjoamaan erilliseen koulutustilaisuuteen?



Kuva 11. Koetko tarvetta: Työnantajan maksamaan tai tarjoamaan erilliseen koulutustilaisuuteen?



Yksi syy tähän saattaa olla korona-ajan aiheuttama digiloikka, joka koski muita useammin etenkin näyttöpäätetyössä olevia julkisten palvelualojen työntekijöitä ja virkamiehiä. On mahdollista, että etätyövälineiden käyttöön liittyvä lisäkoulutustarve selittää osin sitä, miksi julkisten palvelualojen työntekijät kokivat muita useammin lisäkoulutustarvetta.

3.2 Omaehtoista koulutusta tuetaan etenkin julkisella palvelualalla

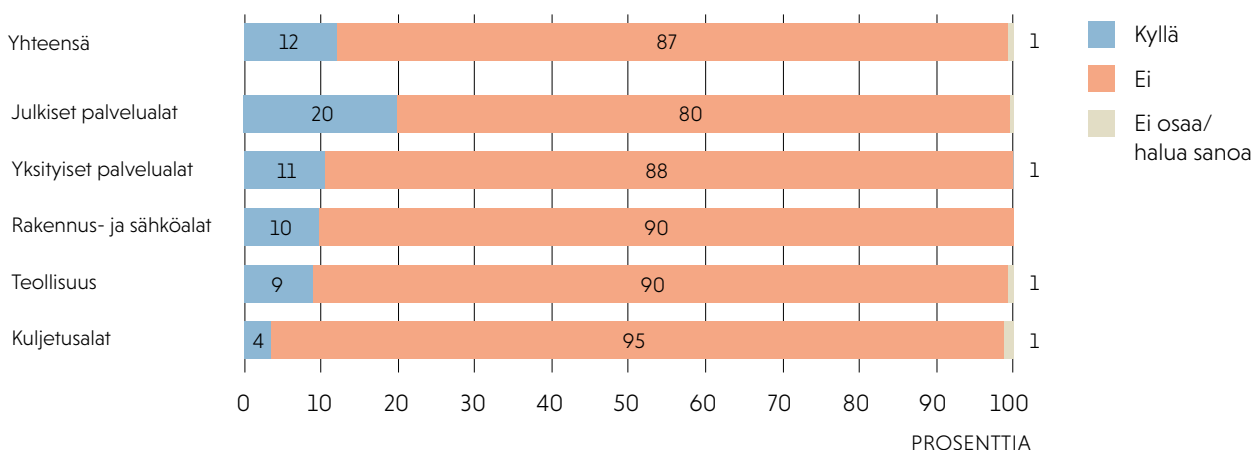
Kuvassa 12 olemme esittäneet sitä, kuinka työnantaja on antanut SAK:laisilla toimialoilla tukea omaehtoiseen koulutukseen, kuten palkalliseen opintovapaaseen.

Kuljetusalan vastaajista neljä prosenttia oli saanut tukea omaehtoiseen koulutukseen. Vastaavat luvut teollisuudessa sekä rakennus- ja sähköaloilla olivat 9–10 prosenttia, ja

samalla tasolla ne olivat myös yksityisillä palvelualoilla, joiden työntekijöistä useampi kuin joka kymmenes (11 %) oli saanut tukea omaehtoiseen koulutukseen. Niiden vastaajien osuus, jotka olivat saaneet tukea omaehtoiseen koulutukseen, oli suurin julkisella palvelualalla. Sen työntekijöistä joka viides (20 %) oli saanut tukea omaehtoiseen koulutukseen esimerkiksi palkallisen opintovapaan muodossa.

Yhteensä SAK:laisten alojen työntekijöistä keskimäärin vain 12 prosenttia oli saanut tukea omaehtoiseen koulutukseen esimerkiksi palkallisen opintovapaan muodossa. Petteri Orpon hallitus lakkautti aikuiskoulutustuen, mikä saattaa lisätä painetta omaehtoiseen opiskeluun työnantajan tuella. Tällä hetkellä omaehtoinen opiskelu on varsin marginaalista, eikä se välttämättä riitä paikkaamaan aikuiskoulutustuen lakkautuksen aiheuttamaa työntekijöiden koulutustarvetta.

Kuva 12. Oletko saanut työnantajalta tukea omaehtoiseen koulutukseen kuten esim. palkallista opintovapaata?



SAIRAANA TYÖSKENTELY JA SEN SYYT

4.1 Työntekijöistä kaksi viidestä on ollut sairaana töissä

Kysyimme SAK:laisten alojen vastaajilta myös sitä, "oletko viimeisten 12 kk:n aikana ollut sairaana töissä, vaikka olisit voinut jäädä sairauslomalle?" Kerran tai useammin töihin oli viimeisen vuoden aikana mennyt 41 prosenttia vastaajista. Julkisen palvelualan vastaajilla tämä osuus oli 41 prosenttia, rakennus- ja sähköaloilla 37 prosenttia, kuljetusalalla 44 prosenttia sekä teollisuudessa 36 prosenttia.

Koronapandemia lisäsi tietoisuutta sairaana työskentelyn riskeistä. Siitä huolimatta edelleen kaksi viidestä työntekijästä kertoi olleensa sairaana töissä. Sairaana työskentelyn ehkäisy on tärkeää paitsi työntekijöiden terveyden, myös organisaation toimivuuden ja tehokkuuden kannalta. Sairauden pitkittyminen on mahdollista, jos sitä ei hoida kotona lepäämällä. Seuraavaksi tarkastelemme-

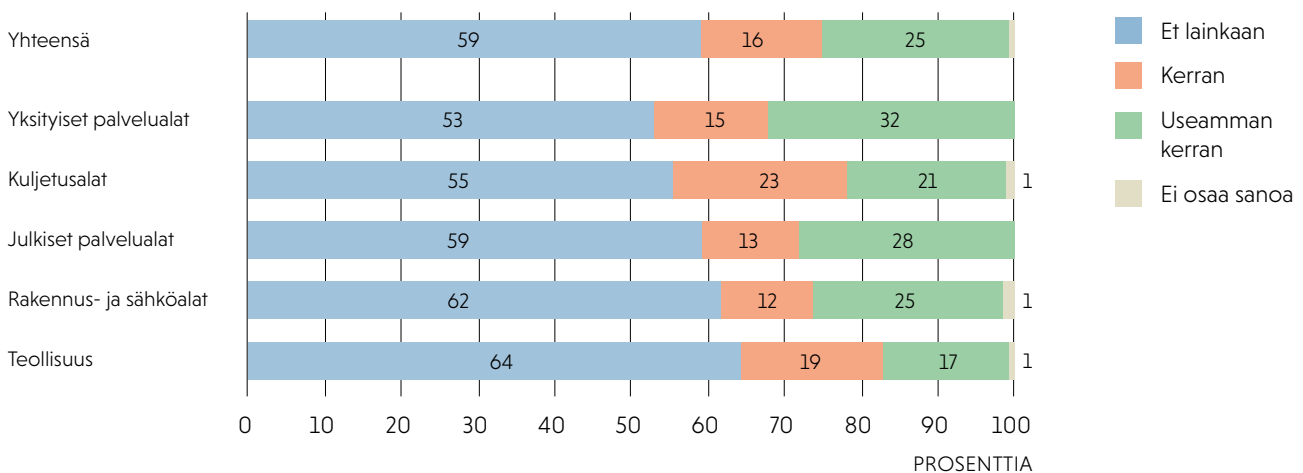
kin sitä, mitkä tekijät selittävät sairaana töihin menoa SAK:laisten alojen vastaajien keskuudessa.

4.2 Selvästi yleisin syy töihin menoon sairaana on halu olla lisäämättä työkavereiden työtaakkaa

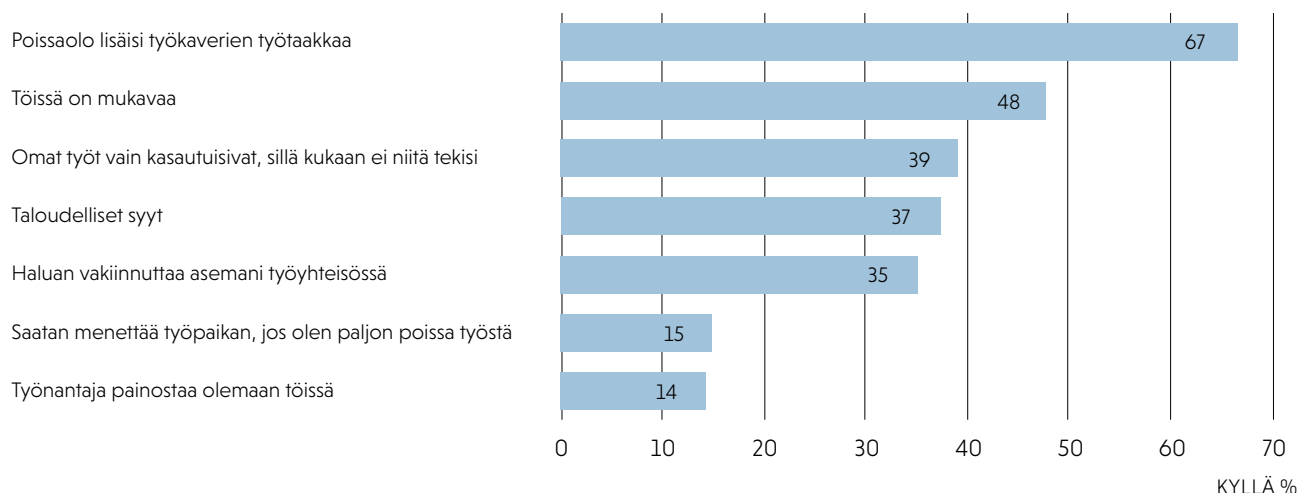
Tutkimuksessa selvitimme sitä, miksi työntekijät olivat olleet sairaana töissä, vaikka heillä olisi ollut mahdollisuus jäädä kotiin toipumaan. Tulokset osoittavat laajan kirjon eri tekijöitä, jotka liittyvät työntekijöiden henkilökohtaisiin motiiveihin, työyhteisön dynamiikkaan ja työnantajan asettamiin odotuksiin. Kohdistimme kysymyksen vain niille työntekijöille (41 %), jotka kertoivat olleensa sairaana töissä viimeisen vuoden aikana.

Neljätoista prosenttia työntekijöistä totesi, että työnantajan suora tai epäsuora painostus on vaikuttanut hei-

Kuva 13. Oletko viimeisten 12 kk:n aikana ollut sairaana töissä, vaikka olisit voinut jäädä sairauslomalle?



**Kuva 14. Jos olet ollut sairaana töissä (41 % kyllä):
Miksi olet ollut sairaana töissä?***



* Kysymykseen vastasivat ainoastaan ne työntekijät (41 %), jotka kertoivat olleensa sairaana töissä viimeisen vuoden aikana.

dän päätökseensä tulla sairaana töihin. Tämä heijastaa työpaikkojen käytäntöjä, joissa sairauspoissaoloja ei ehkä katsota hyväksyvästi. Työntekijät saattavat kokea myös paineita ylläpitää työpanostaan terveydentilastaan huolimatta.

Viisitoista prosenttia työntekijöistä mainitsi syyksi sen, että runsaat poissaolot voisivat vaarantaa heidän työpaikkansa. Tämä havainto kertoo, että epävarmuus työpaikan säilymisestä voi pakottaa työntekijöitä asettamaan työpaikan pysymisen oman terveyden edelle.

Yli kolmasosa (35 %) vastaajista kertoi haluavansa vahvistaa asemaansa työyhteisössä sairaana työskentelyn kautta. Tämä ilmiö korostui usein erityisesti nuorten tai määräaikaaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden kohdalla, jotka kokivat tarvitsevänsä lisää näkyvyyttä tai arvostusta työyhteisössään.

Taloudelliset motiivit nousivat esiin lähes 40 prosentilla työntekijöistä. Tämä viittaa siihen, että sairauspoissaolot, erityisesti jos ne vaikuttavat palkanmaksuun, voivat olla monille merkittävä taloudellinen huolenaihe.

Lähes 40 prosenttia työntekijöistä oli ollut sairaana töissä, koska he uskovat, että kukaan muu ei hoida heidän tehtäviään. Tämä saattaa kuvastaa työpaikkojen resurssipulaa tai organisaatiokulttuuria, jossa työntekijät kokevat olevansa korvaamattomia.

Lähes puolet työntekijöistä (48 %) piti työskentelyä mukavana ja kertoi sen yhdeksi syyksi tulla töihin myös sairaana. Työhön liittyy paljon sosiaalisia elementtejä ja

siksi se tuottaa monelle merkittävästi mielihyvää ja kokemuksen hyödyllisenä olemisesta, mikä voi johtaa sairaana työskentelyyn.

Ylivoimaisesti yleisin syy sairaana työskentelylle oli halu välttää työkavereiden työtaakan lisäämistä. Tämä nousi esille 67 prosentilla työntekijöistä ja viittaa vahvaan yhteisöllisyyden tunteeseen ja vastuullisuuteen työpaikoilla. Samalla se voi viestiä myös epätasapainosta työnjaossa.

Tulostemme perusteella työntekijöiden halu tukea työkavereita ja estää heidän työkuorman kasvu on merkittävin sairaana työskentelyn syy. Tämä voi olla positiivinen osoitus työyhteisön solidaarisuudesta, mutta sama solidaarisuus voi johtaa oman terveyden laiminlyöntiin. Työn kasautuminen sairauspoissaolojen aikana on myös keskeinen syy sairaana työskentelyyn. Työnantajien tulisi varmistaa, että tehtäville löytyy sijainen ja että organisaation rakenteet mahdollistavat työnjaon uudelleenjärjestelyn poissaolojen aikana.

Työnantajien painostus, kuten epävarmuus työpaikan säilymisestä, vaikuttivat myös sairaana työskentelyyn joissain tapauksissa. Työnantajien ei tulisi pitää yllä pelkoa siitä, että sairauspoissaolo voi johtaa työpaikan menettämiseen. Tämä voi johtaa työntekijän terveydentilan heikkenemiseen sairauden pitkittymisen vuoksi.

YHTEENVETO JA KESKUSTELU

SAK:laiset työntekijät arvioivat määräaikaisten työntekijöiden syrjinnän olevan muita syrjinnän muotoja yleisempää. Tiedämme, että nuoret työskentelevät usein määräaikaissa työsuhteissa. Lisäksi tutkimuksemme tulosten mukaan nuoret kokevat työtehtävänsä muita useammin yksitoikkoiseksi ja työnantaja olettaa heidän olevan tavoitettavissa työnajan ulkopuolella. Ei olekaan ihme, että nuorten keskuudessa halu vaihtaa työpaikkaa viihtymättömyyden vuoksi on muita yleisempää. Heikosta sitoutumisesta työnantajaan kertoo mahdollisesti myös se, että nuoret ovat muita useammin poissa töistä oman sairauden vuoksi, vaikka kokevat muita useammin terveytensä hyväksi.

Toisaalta tulokset osoittavat sen, että nuorilla on halua tehdä nykyistä enemmän töitä ja ansaita sen mukaisesti enemmän rahaa. Lisäksi heidän terveytensä on useammin hyvä verrattuna vanhempiin työntekijöihin. Nuorille tulisi tarjota mahdollisuuksia haastavampiin tehtäviin ja tilaisuuksia, jossa he voivat kehittää osaamistaan työssä. Tämä ei pelkästään paranna työviihtyvyyttä vaan vahvistaa myös nuorten sitoutumista työnantajaansa. Samalla on tärkeää kiinnittää huomiota johtamiskäytäntöihin, joissa nuorten tarpeet ja näkemykset otetaan huomioon. Tarjoamalla näytönpaikkoja ja osoittamalla arvostusta voisi nuorten halu vaihtaa työpaikkaa vähentyä.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan 12 prosenttia SAK:laisten alojen työntekijöistä on suuressa palkkaköyhyysriskissä. Heidän työelämänsä liittyy monia työelämän epäkohtia, kuten tehokkuutta korostavaa johtamista tai työn kokeminen henkisesti raskaana. On tärkeää, että tulevaisuuden päättäjät ymmärtävät työelämän rakenteiden ja instituutioiden merkittävän vaikutuksen työntekijöiden hyvinvointiin ja sen edistämiseen. Lapsiperheiden aseman heikentäminen voi johtaa luokkayhteiskuntatendenssin voimistumiseen, joka oli olemassa ennen hyvinvointivaltionrakentumista. Siinä köyhien perheiden lasten on vaikeampi saavuttaa koko väestöä koskeva mitattu keskimääräinen hyvinvointi. Tämä tarkoittaisi köyhyyden lisääntymistä ylisukupolvisesti.

Kolmantena teemana käsitelimme tässä barometrissä SAK:laisten alojen työntekijöiden osallistumista koulutukseen ja lisäkoulutuksen tarvetta. Vuonna 2024 koulutukseen osallistuminen oli palautunut koronapandemiaa edeltävään aikaan eli normaalitasolle 49 prosenttiin. Kuitenkin 36 prosenttia työntekijöistä koki edelleen, että he tarvitsevat lisäkoulutusta työajalla. Työnantajien rooli työntekijöiden osaamisen kehittämisessä korostuu entisestään, erityisesti aikuiskoulutustuen lakkauttamisen ja ammatillisen koulutuksen leikkausten myötä. Yksi vaihtoehto tähän on omaehtoisen koulutuksen mahdollistaminen työajalla. Tämä mahdollisuus on kuitenkin melko harvinainen SAK:laisten alojen työntekijöiden keskuudessa ja vain 12 prosenttia on saanut opiskella omaehtoisesti palkallisena (luku 3.3).

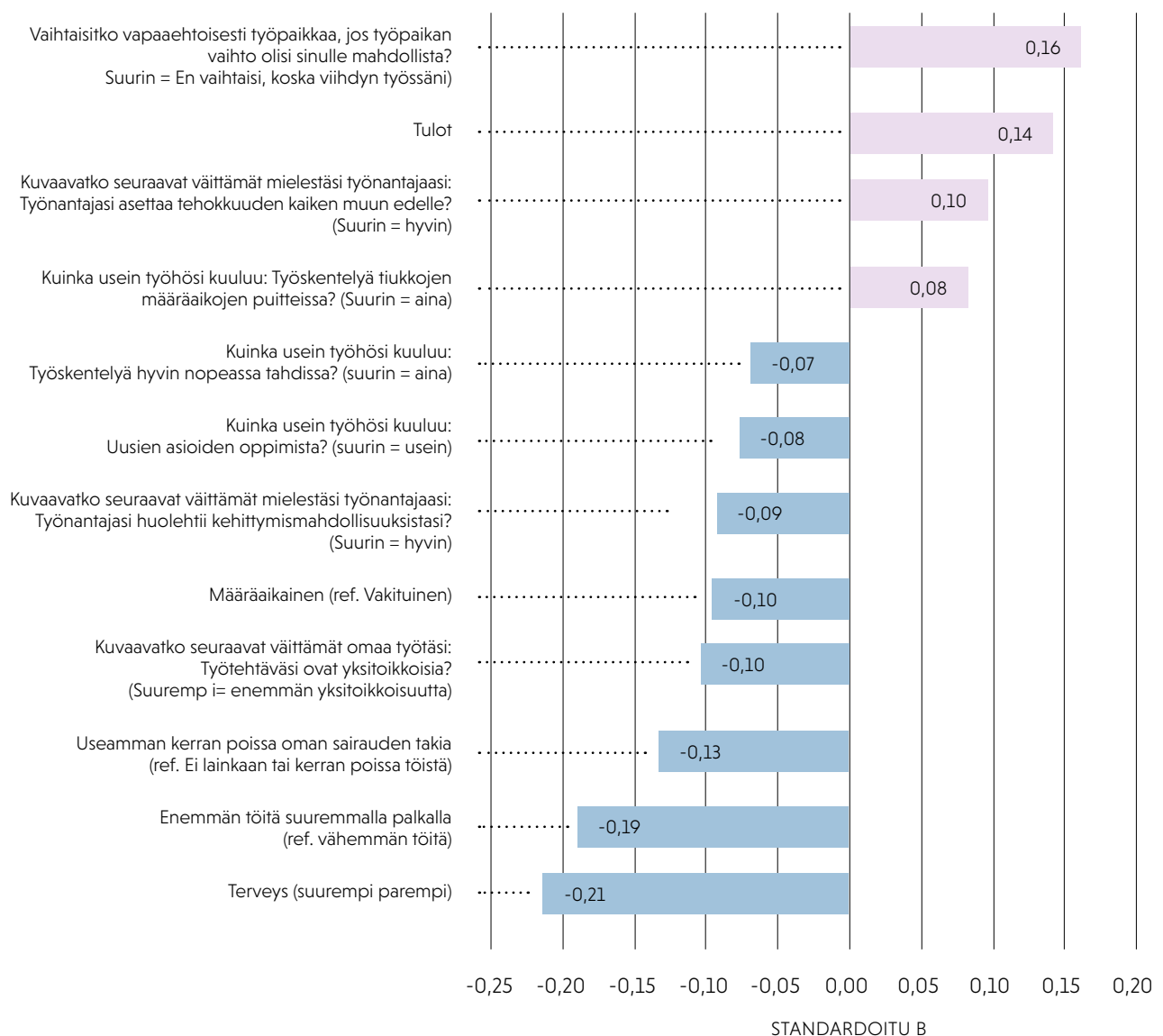
Tässä raportissa analysoimme myös sairaana työskentelyä. Tulosten mukaan kaksi viidestä (41 %) SAK:laisten alojen työntekijöistä oli ollut viimeisen vuoden aikana töissä, vaikka olisi omasta mielestään voinut jäädä sairauslomalle. Niiltä vastaajilta, jotka olivat olleet sairaana töissä, kysyimme, miksi olet ollut sairaana töissä. Tulosten perusteella työntekijät eivät halua lisätä työkavereiden työtaakkaa, ja tämä on merkittävin syy työskennellä sairaana. Sairaana työskennellään usein myös siksi, että töissä on mukavaa tai että työt kasautuisivat, jos työntekijä jäisi sairauslomalle. Vähiten merkittäviä syitä sairaana työskentelyyn olivat työpaikan menettämisen pelko ja työnantajan painostus.

Jotta sairaana työskentely vähenisi, olisi tärkeää järjestää työnteko siten, ettei sairausloma lisää muiden työntekijöiden työtaakkaa. Tähän vaikuttaisi esimerkiksi toimiva sijaisjärjestely, joka vähentäisi myös töiden kasautumista silloin, kun työntekijä jää sairauslomalle. Toimiva sijaisjärjestely olisi työnantajan kannalta myös edullista, koska kasaantunut työ kuormittaa työntekijää entistä enemmän, jolloin hän saattaa jäädä aiempaa todennäköisemmin uudestaan sairauslomalle.

LIITTEET

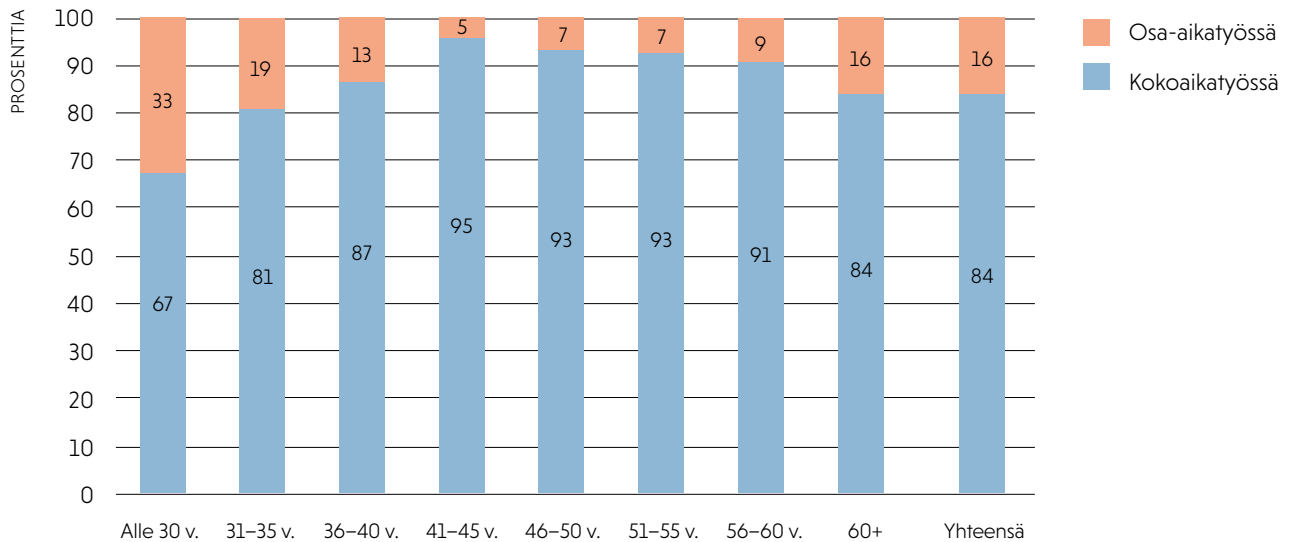
6.1 Nuorten työelämän erityispiirteitä: regressioanalyysi ja kuvailevat kuviot

Ikää selittävät tekijät $p < 0,05$ (suurempi = korkeampi ikä)

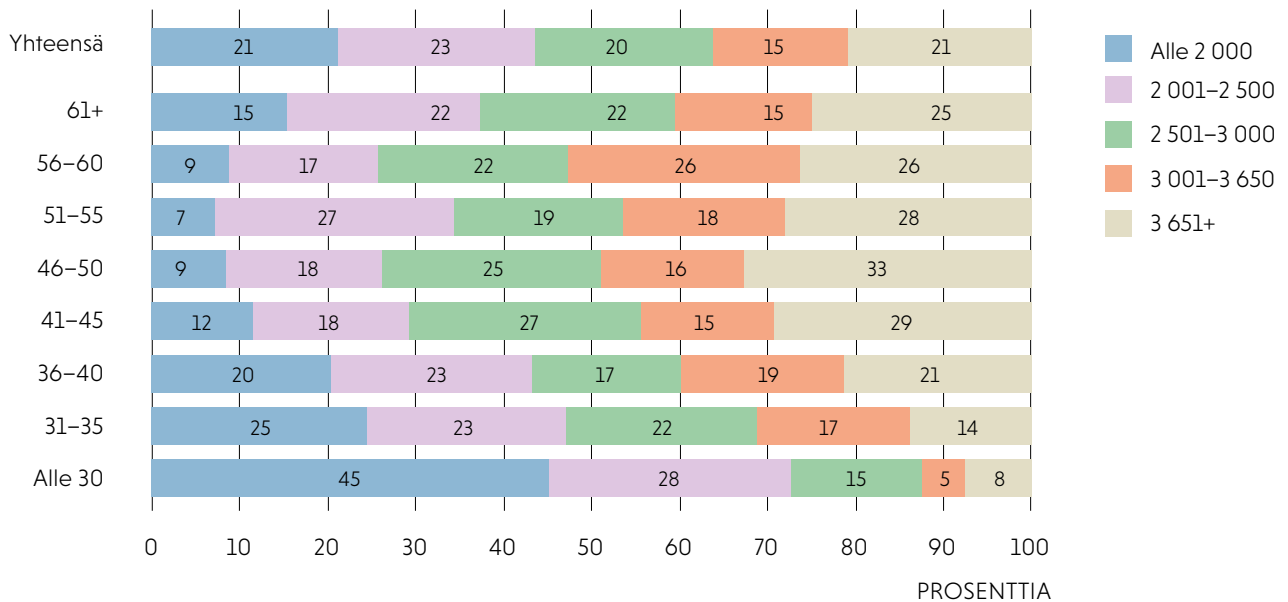


Lineaarinen regressioanalyysi, standardoitu beta-luku ja selittävät muuttujat. Mallissa vakioitu: Toimiala, osa-aikatyö vai kokoaikatyö, palkkaköyhyysriski, vaikutusmahdollisuudet työhön. Mallin selitysaste: 37 %

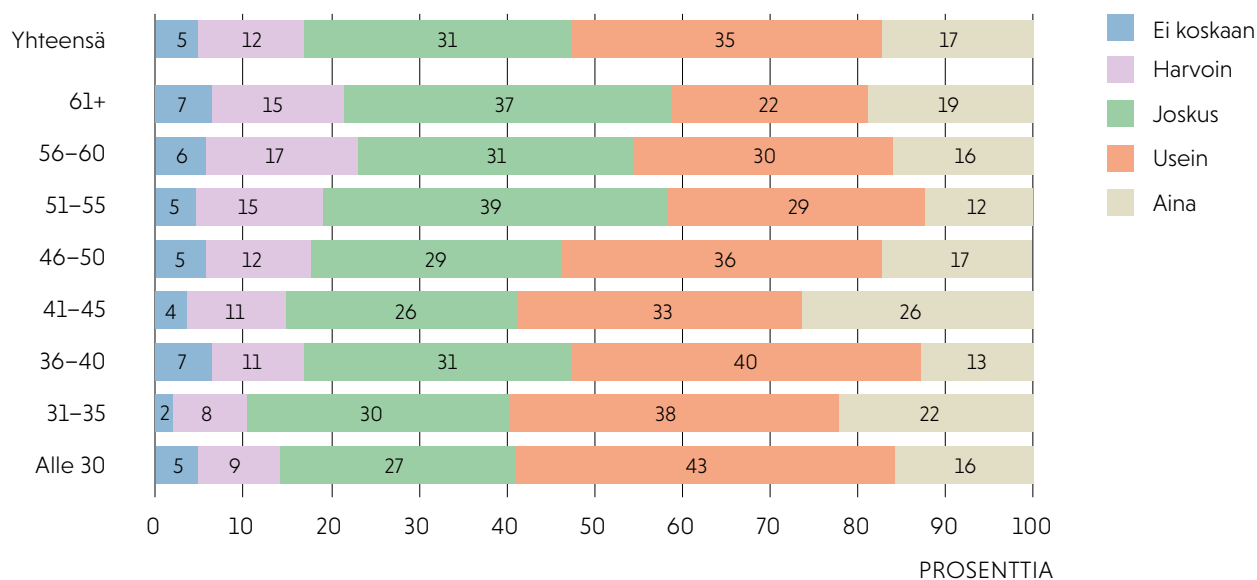
Kuva 15. Oletko kokoaikatyössä vai osa-aikatyössä?



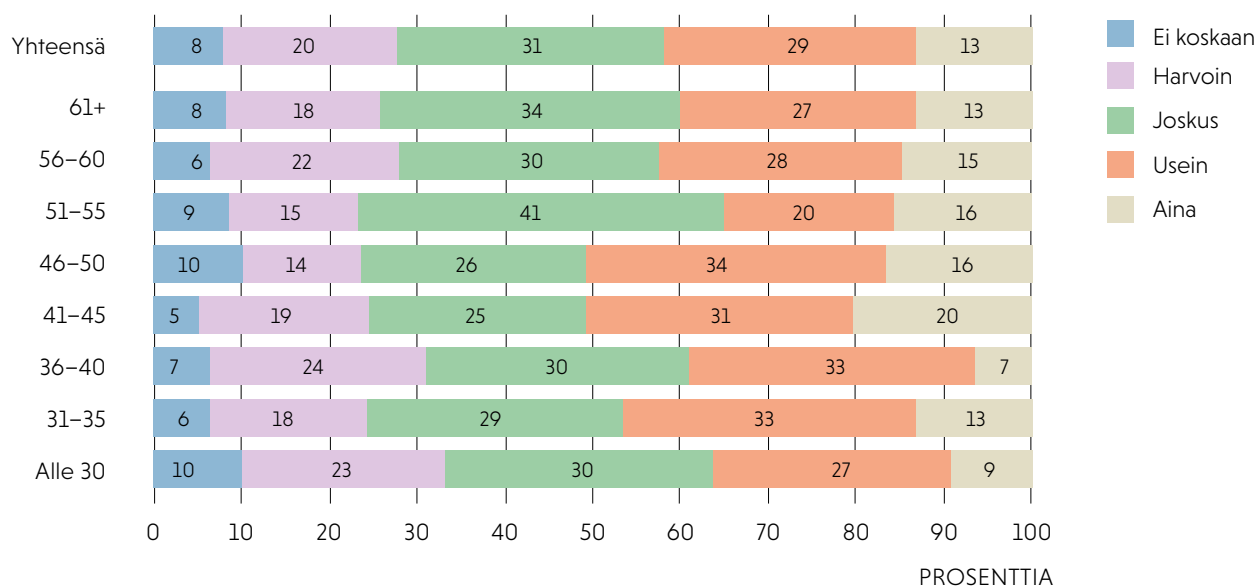
Kuva 16. Mitkä ovat palkkatulosi kuukaudessa?



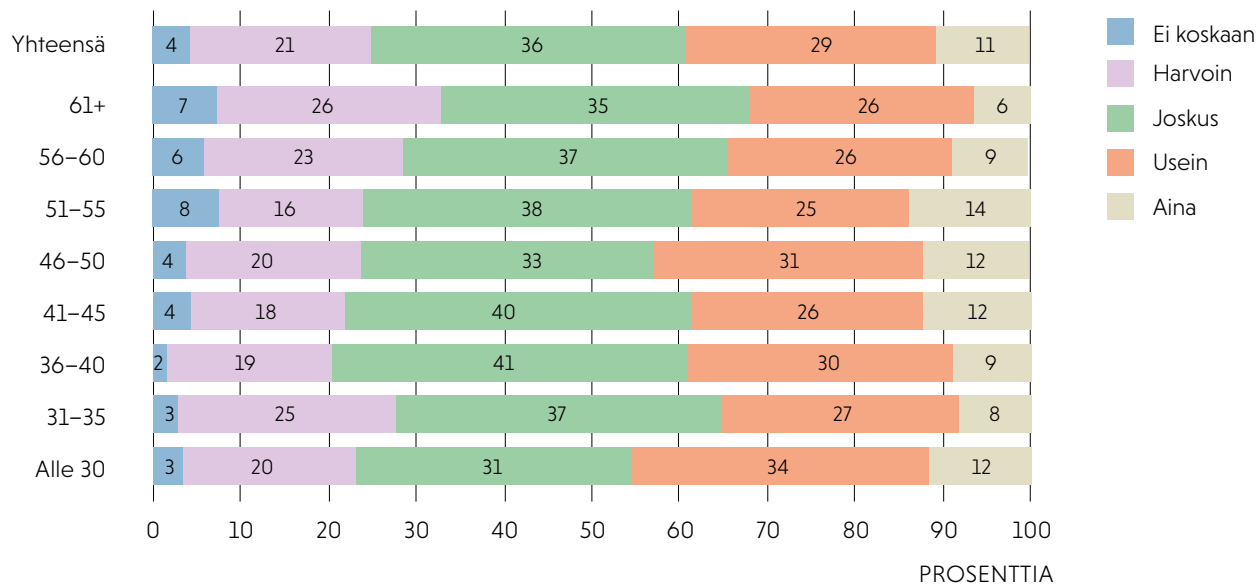
Kuva 17. Kuinka usein työhösi kuuluu: Työskentelyä hyvin nopeassa tahdissa?



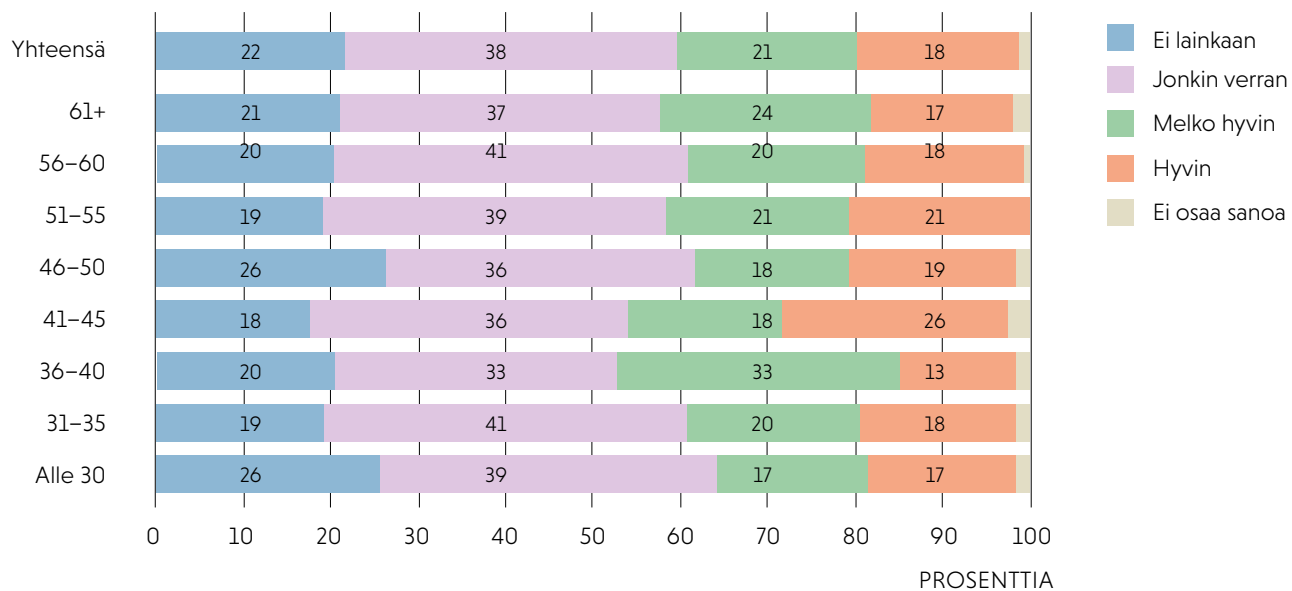
Kuva 18. Kuinka usein työhösi kuuluu: Työskentelyä tiukkojen määräaikojen puitteissa?



Kuva 19. Kuinka usein työhösi kuuluu: Uusien asioiden oppimista?

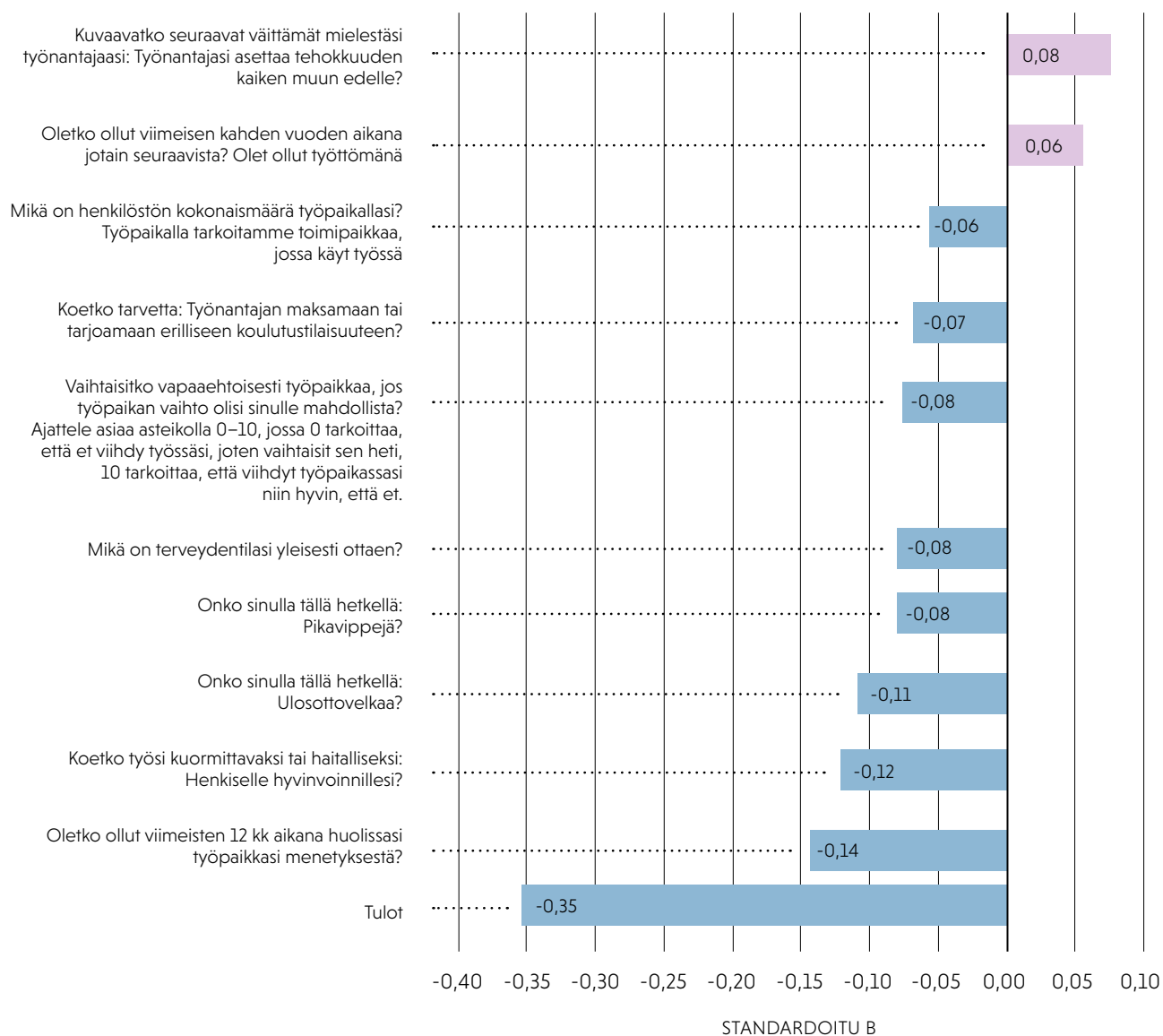


Kuva 20. Kuvaavatko seuraavat väittämät mielestäsi työnantajaasi:
Työnantajasi asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle?

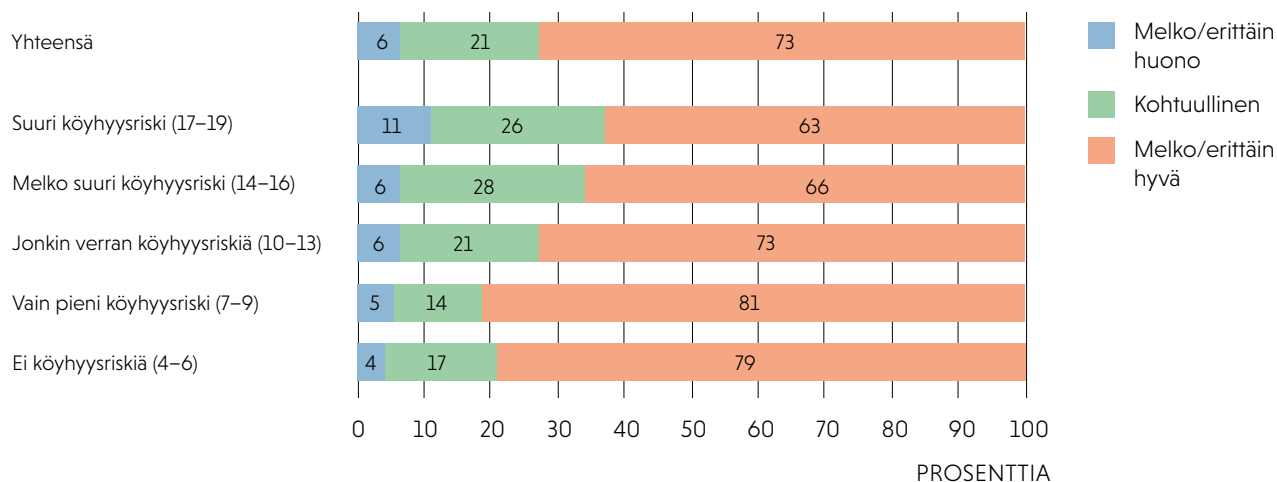
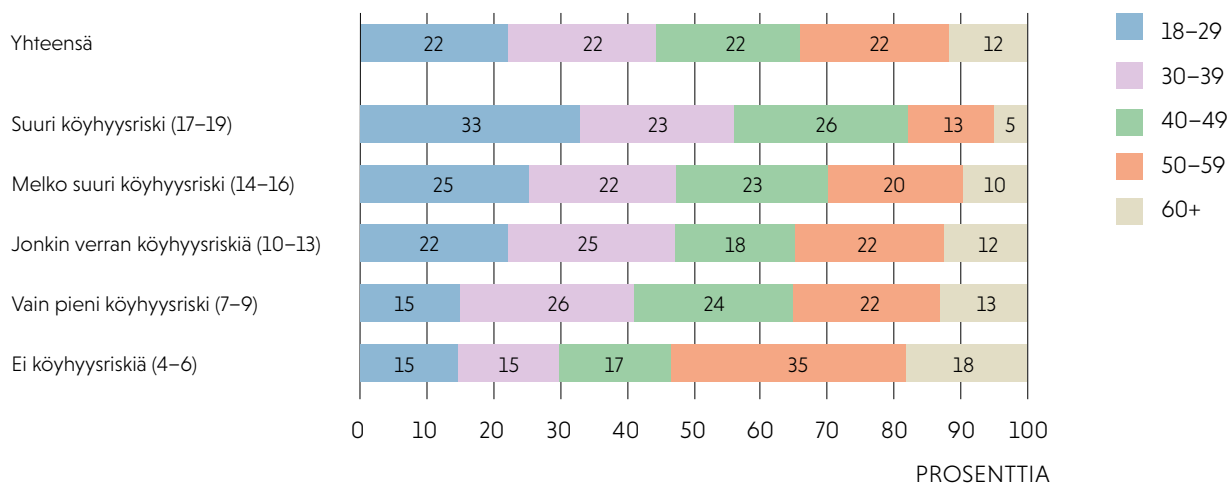
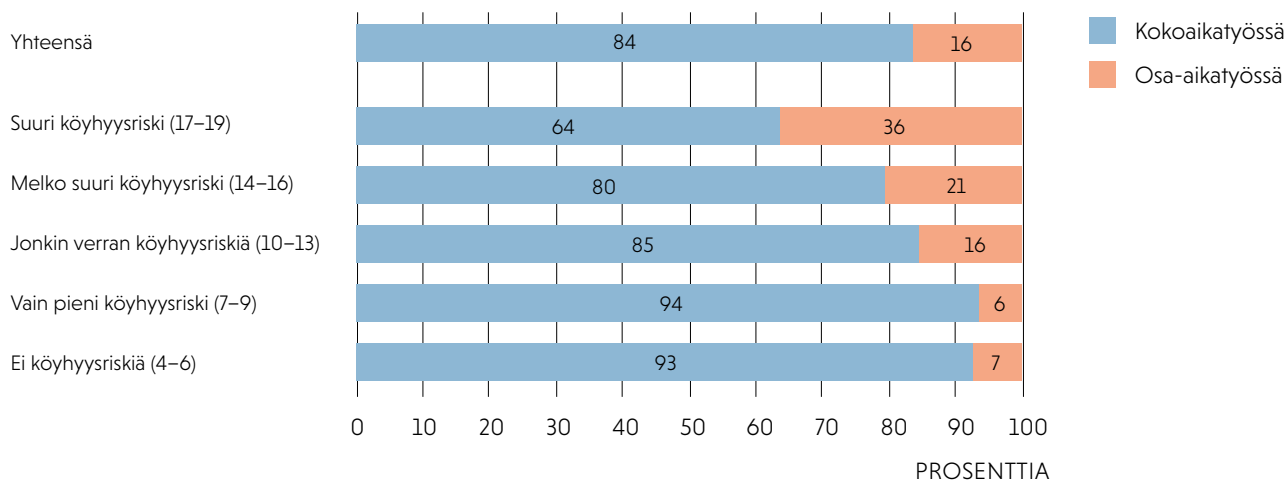


6.2 Palkkaköyhyysanalyysin taulukot ja kuviot

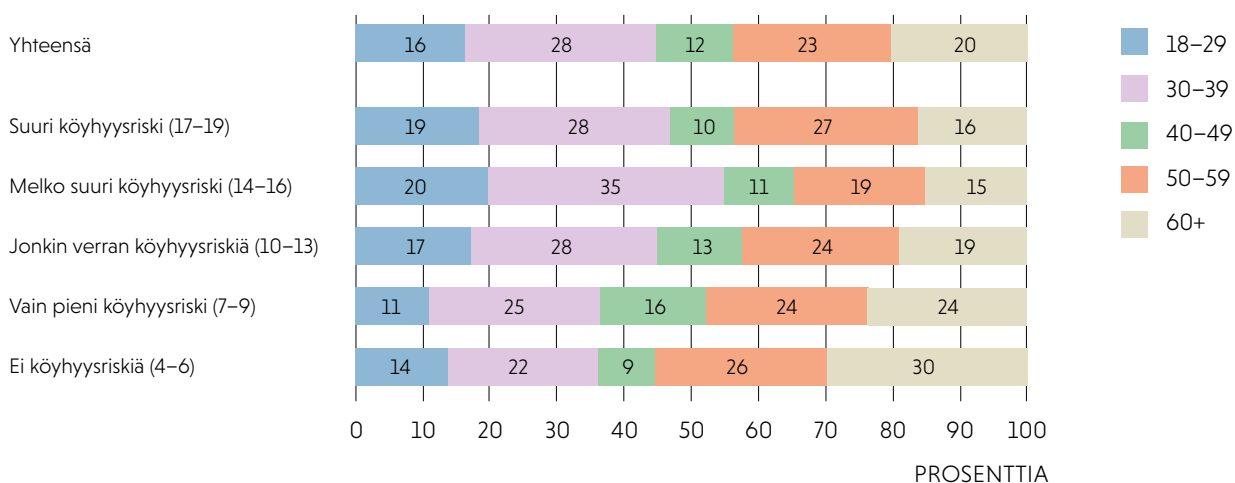
Palkkaköyhyysriskiä selittävät tekijät ($p>0,05$), suurempi on enemmän riskiä



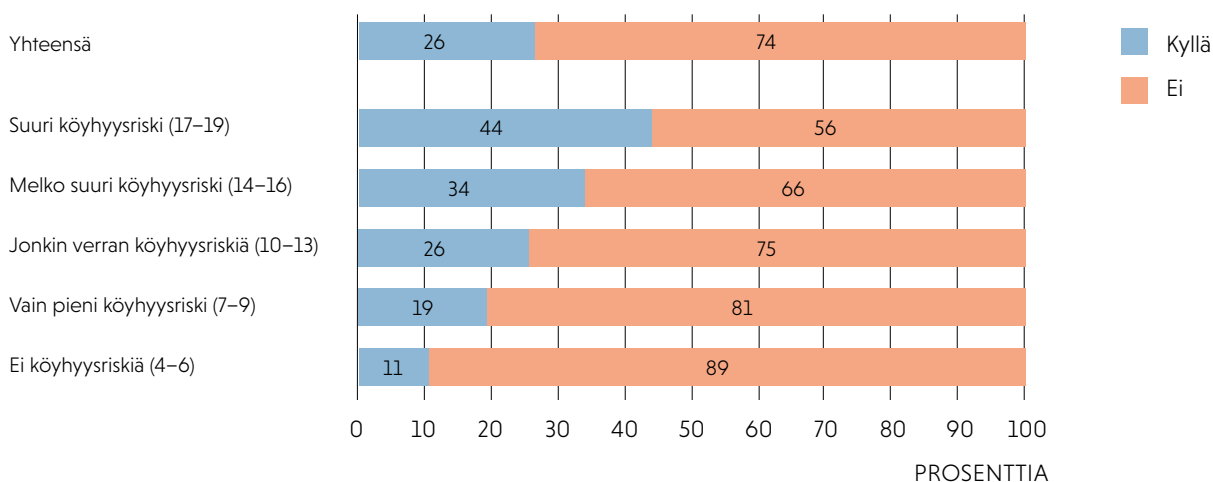
Lineaarinen regressioanalyysi, standardoitu beta-luku ja selittävät muuttujat. Selitettävä muuttuja palkkaköyhyysriski. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, koko-aikatyö vai osa-aikatyö, toimiala. Mallin selitysaste on 32 prosenttia.

Kuva 21. Koettu terveys palkkaköyhyysriskin mukaan**Kuva 22. Palkkaköyhyysriski iän mukaan****Kuva 23. Koko- ja osa-aikatyö sekä palkkaköyhyysriski**

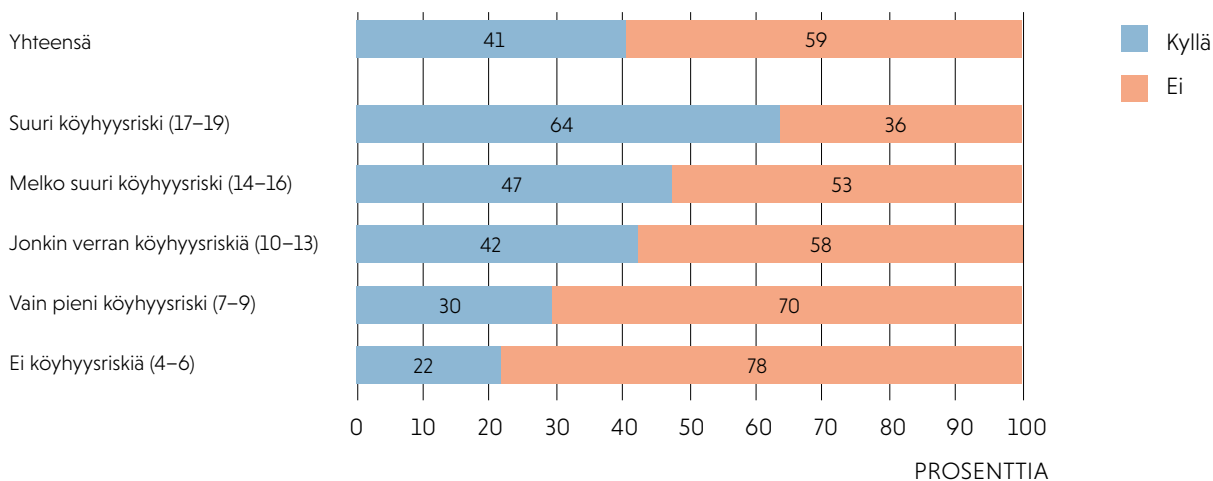
Kuva 24. Työpaikan koko ja palkkaköyhyysriski



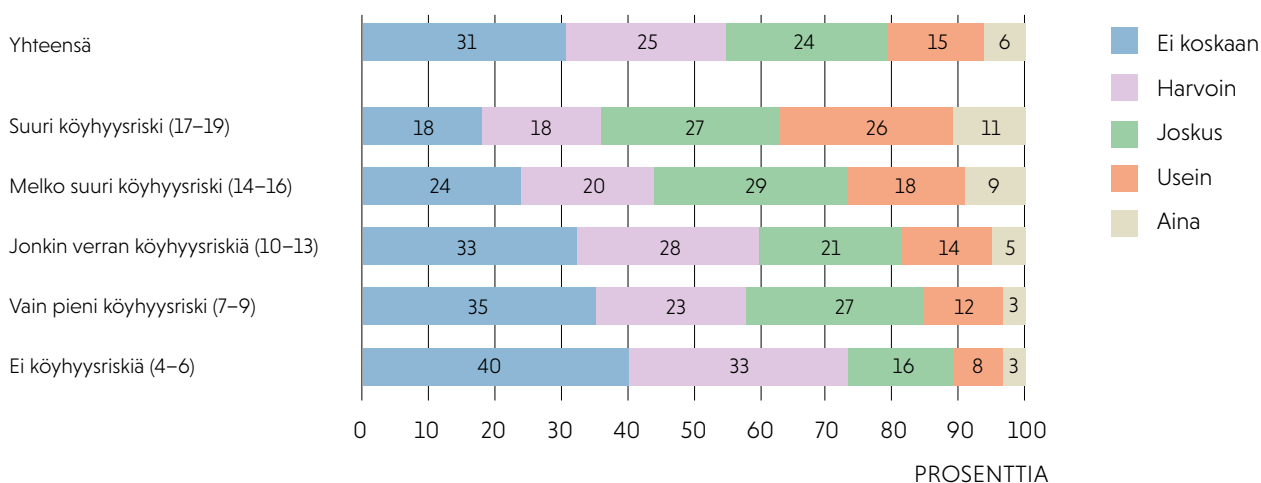
Kuva 25. Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi työpaikkasi menetyksestä?



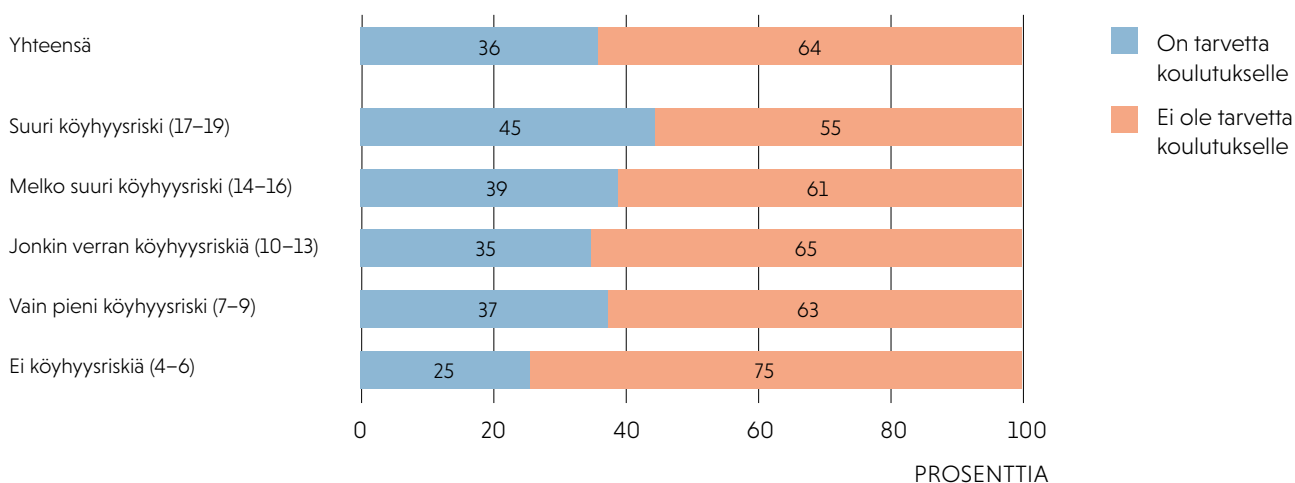
Kuva 26. Työn kokeminen henkisesti kuormittavaksi palkkaköyhyysriskin mukaan.



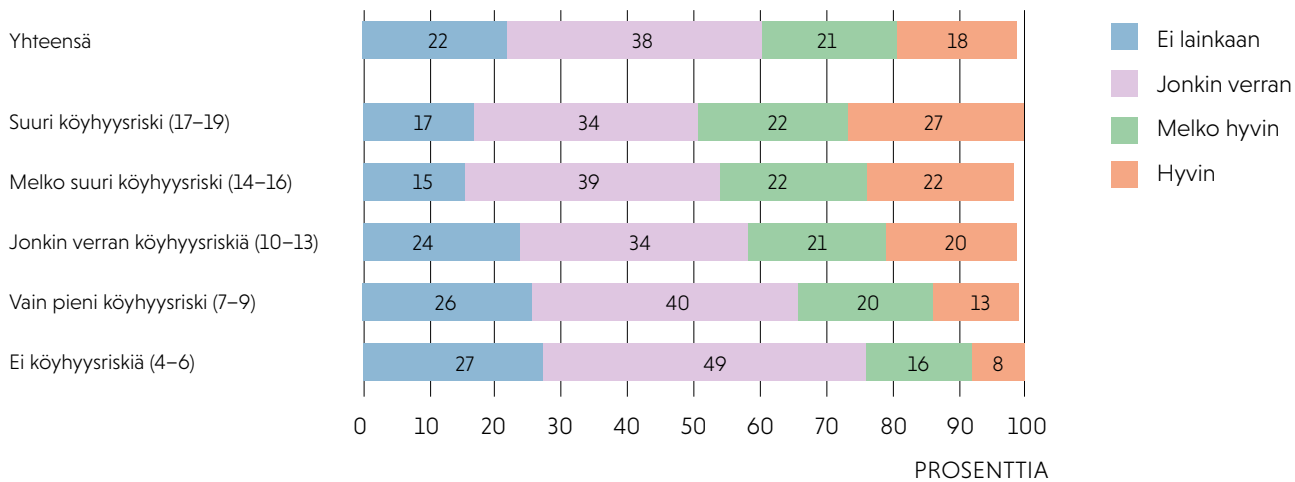
Kuva 27. Kuinka usein työhösi kuuluu: kuormittavia asiakaspalvelutilanteita?



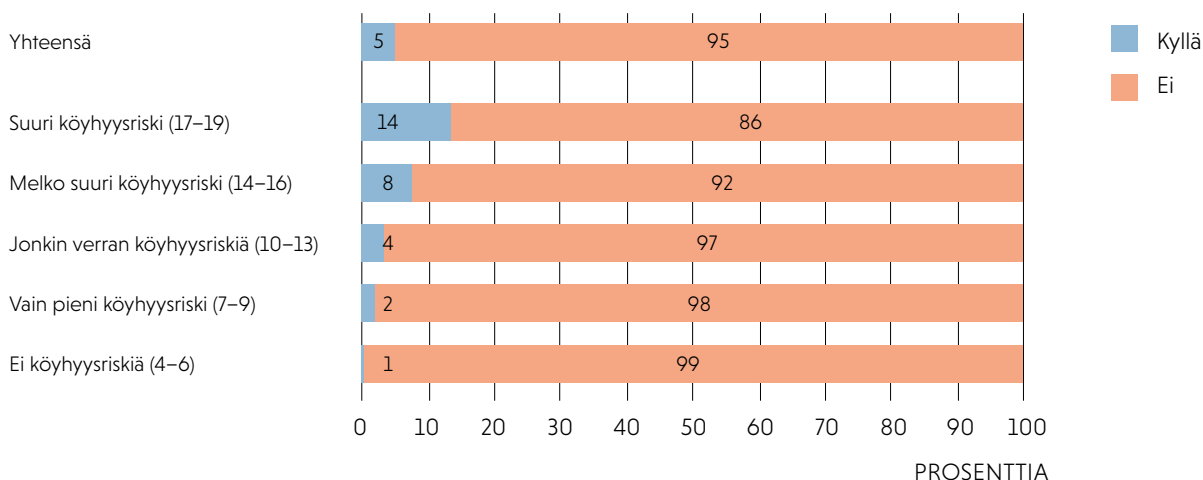
Kuva 28. Koetko tarvetta: Työnantajan maksamaan tai tarjoamaan erilliseen koulutustilaisuuteen?



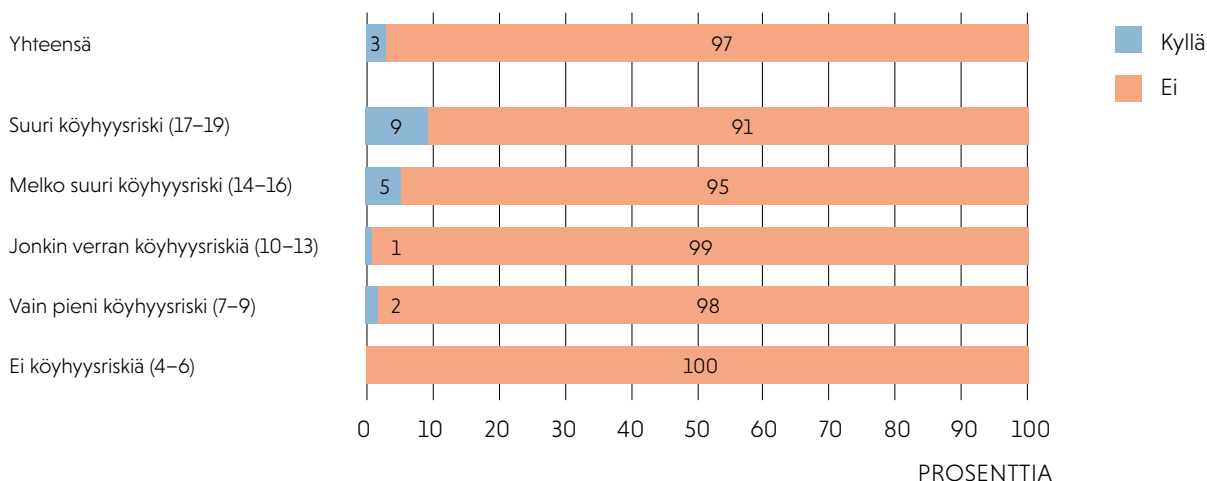
Kuva 29. Kuvaavatko seuraavat väittämät mielestäsi työnantajaasi: työnantajasi asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle?



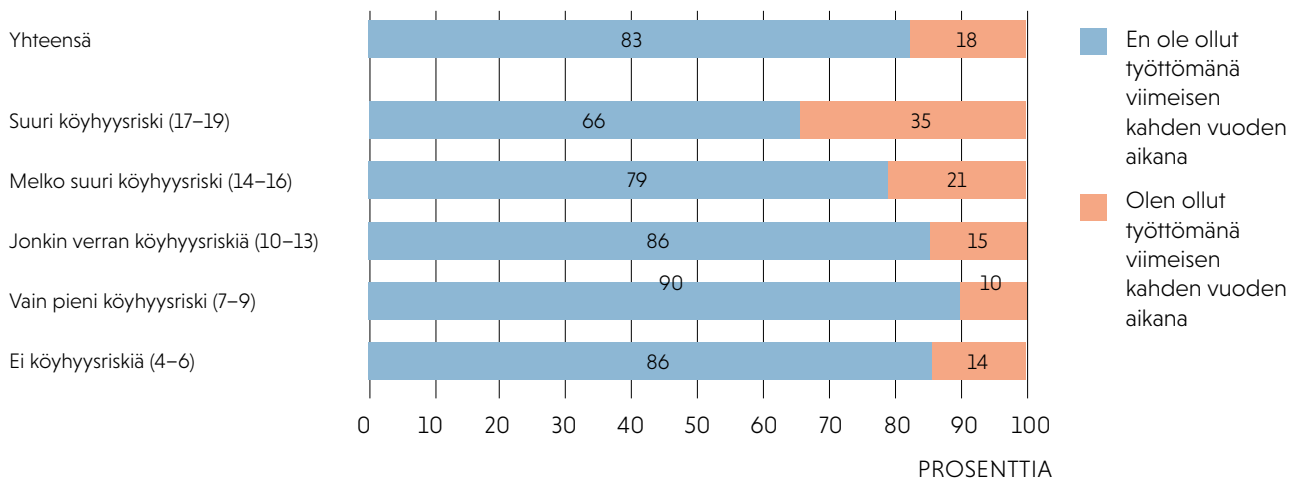
Kuva 30. Ulosottovelka palkkaköyhyysriskin mukaan



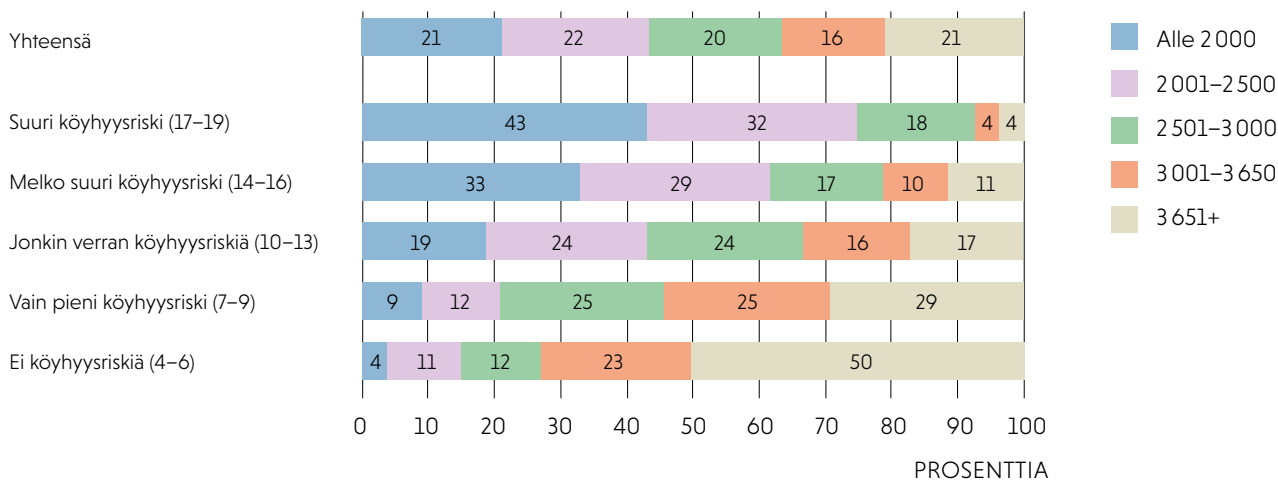
Kuva 31. Pikavipin ottaminen palkkaköyhyysriskin mukaan.



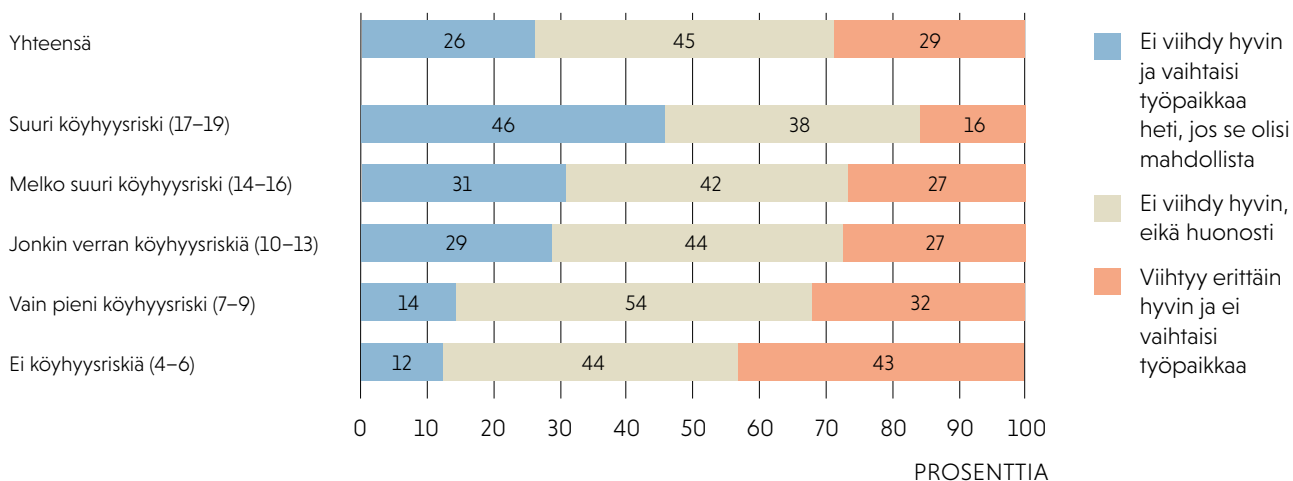
Kuva 32. Työttömänä oleminen viimeisen kahden vuoden aikana palkkaköyhyysriskin mukaan.



Kuva 33. Kuukausitulot palkkaköyhyysriskin mukaan.



Kuva 34. Työssä viihtyminen palkkaköyhyysriskin mukaan.



KYSYMYSLÖMAKE

Pyydän sinua vastaamaan SAK työolobarometriin, jolla kerätään tietoa SAK:laisten liittojen jäsenten työolosuhteista.

Voinko esittää aiheesta muutamia kysymyksiä. Aikaa kulunee runsaat viitisentoista minuuttia.

Oletko tällä hetkellä töissä?

Kyllä

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

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

Minkälainen työtilanne sinulla on?

LUETTELE 1-3

Olen vakituisessa eli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa

Olen määräaikaisessa työsuhteessa

Jokin muu

Ei vastausta

Oletko?

LUETTELE 1-2

Kokoaikatyössä vai

Osa-aikatyössä

Jokin muu järjestely (esim. erikseen työhön kutsuttava)

Ei osaa/halua sanoa

JOS KOKOAIKATYÖSSÄ (q3=1)

Haluaisitko tehdä vähemmän työtunteja, vaikka saisit vähemmän rahaa?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

JOS OSA-AIKATYÖSSÄ (q3=2)

Haluaisitko tehdä nykyistä enemmän työtunteja ja ansaita enemmän rahaa?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Onko työpaikallasi luottamusmies?

Kyllä

Ei

Ei osaa sanoa

Mikä on henkilöstön kokonaismäärä työpaikallasi?

Työpaikalla tarkoitamme toimipaikkaa, jossa käyt työssä

KERRO, ETTÄ TYÖPAIKKA ON TOIMIPAIKKA, JOSSA KÄY TYÖSSÄ

Ei osaa sanoa

Teetkö vuorotyötä?

Kyllä

Ei

Ei vastausta

JOS TEKEE VUOROTYÖTÄ (Q8=1)

Kuinka paljon pystyt vaikuttamaan siihen, mitä vuoroja teet?

LUETTELE 1-4

Erittäin paljon

Melko paljon

Melko vähän

Et lainkaan

Ei osaa sanoa

Teetkö..

Kyllä, säännöllisesti
 Satunnaisesti
 Ei
 Ei vastausta

ylityötä?
 yötyötä?

JOS TEKEE YLITYÖTÄ (q10_1=1-2)

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)

Haluaisitko tehdä nykyistä enemmän tai vähemmän yötyötä?

LUETTELE 1-3
 Vähemmän
 Nykyinen tilanne on hyvä
 Enemmän
 En osaa sanoa

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

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)

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 ennakomatonta
 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)

Kuinka usein hoidat työasioita omalla ajallasi ilman korvausta?

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

Edellyttääkö työnantajasi, että olet tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella?

Kyllä
 Ei
 Ei osaa/halua sanoa

Oletko ollut viimeisten 12 kk aikana huolissasi työpaikkasi menetyksestä?

Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

Tekisitkö enemmän vai vähemmän töitä vastaavasti muuttuvalla palkalla?

LUETTELE 1-3

Enemmän töitä
Saman verran kuin nyt
Vähemmän töitä
En osaa sanoa

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

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

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

Et lainkaan
Kerran
Useamman kerran
Ei osaa sanoa

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)

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

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

Ei osaa sanoa

Koetko työsi kuormittavaksi tai haitalliseksi ...

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

ROTATOIDAAN ASIOITA

Terveydellesi
Henkiselle hyvinvoinnillesi

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.

Koetko työn mielekkyyden muuttuneen?

LUETTELE 1-3
 ROTATOIDAAN 1-2

Parempaan suuntaan
 Huonompaan suuntaan
 Säilyneen ennallaan
 Ei osaa sanoa

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

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

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

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
 Työmenetelmiäsi

JOS ON TÄYTTÄNYT 50-VUOTTA

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

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

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

Oletko osallistunut viimeisten 12 kuukauden aikana...?

Kyllä
Ei
Ei osaa/halua sanoa

Työnantajan maksamaan tai tarjoamaan erilliseen koulutustilaisuuteen

Työn yhteydessä tapahtuvaan osaamisen päivittämiseen

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

Kyllä
Ei
Ei osaa/halua sanoa

Onko työpaikkasi toimintoja muutettu ympäristöystävällisemmiksi esimerkiksi päästöjä vähentämällä taikka materiaalien tai raaka-aineiden kestäväällä 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)

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)

Voitko vaikuttaa oman työsi työtapojen tai -menetelmien ympäristöystävällisyyteen?

Kyllä
Ei
Ei osaa sanoa

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

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)

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

Sitten toimeentuloon liittyviä kysymyksiä.**Mitkä ovat kuukausitulosi bruttona eli veroja vähentämättä?**

----- euroa

Ei osaa/halua sanoa

Miten tulet palkallasi toimeen?

LUETTELE 1-4

Erittäin hyvin

Melko hyvin

Melko huonosti

Palkka ei riitä toimeentuloon

Ei osaa/halua sanoa

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

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 yllättäviin 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 suojavarusteisiin.

250 euroa vähemmän kuussa käteen tekisi elämästäni taloudellisesti käytännössä mahdotonta.

250 euroa lisää kuussa käteen tekisi elämästäni taloudellisesti merkittävästi helpompaa.

Onko sinulla tällä hetkellä seuraavia?

Kyllä

Ei

Ei osaa/halua sanoa

ROTATOIDAAN ASIOITA

Ulosottovelkaa

Pikavippejä

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)

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)

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

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

Joudutko tekemään useampaa työtä tullaksesi taloudellisesti toimeen?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

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

Mikä on terveydentilasi yleisesti ottaen?

LUETTELE 1-5

Erittäin huono

Melko huono

Kohtuullinen

Melko hyvä

Erittäin hyvä

Ei osaa/halua sanoa

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

Kyllä

Ei

JOS KYLLÄ (Q56=1)

Mihin sähköpostiosoitteeseen sinuun voidaan yhteydessä mahdollista jatkotutkimusta varten?

Tässä olivat kaikki kysymyksemme. Kiitos, että osallistuit tutkimukseemme. Olen NN ja soitan Kantarista. Hyvää päivänjatkoa ja kuulemiin.

SAK:n työolobarometri 2024

Tämän SAK:n työolobarometrin teemana on nuorten alle 30-vuotiaiden työelämän eirtyispiirteet vanhempiin työntekijöihin verrattuna. Tutkimuksessa havaitaan esimerkiksi, että nuorten työelämän vahvuuksiin kuuluvat hyvä terveys, halu tehdä työtä ja hyvät kehitysmahdollisuudet työpaikalla. Toisaalta nuorten työelämään näyttäisivät kuuluvan muita useammin määräaikaiset työsuhteet ja pienipalkkaisuus sekä matalampi kynnys työpaikanvaihtoon.

Nuorten lisäksi raportissa tarkastellaan myös, millaista on palkkaköyhyydessä elävän työelämä duunarialoilla. Myös SAK:laisten alojen työntekijöiden kokemaa koulutustarvetta ja sairaana työskentelyä käsitellään tässä julkaisussa.

The SAK logo consists of the letters 'SAK' in white, bold, sans-serif font, set against a red rectangular background.

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