

JÄRJESTÖTUTKIMUS 2010

Lasse Ahtiainen

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

ISBN 978-951-9409-85-6

Taitto ja ulkoasu Sangraaf Oy
Kirjapaino Libris, Helsinki 2011

TEKIJÄN ESIPUHE

Järjestötutkimus 2010 on kolmas tutkimus sarjassa, jossa kyselyn avulla seurataan laajasti Palvelualojen ammattiliiton jäsenistön työ- ja elämäntilannetta sekä käsityksiä liitosta ja sen toimintojen kehittämistä. Tutkimus on SAK:n liittojen Tilastokeskuksella viiden vuoden välein vuodesta 1995 lähtien teettämän kyselyn itsenäinen Palvelualojen ammattiliiton osuus. Aineiston keruun ja tallennuksen on suorittanut Tilastokeskus ja raportoinnin liitto hoitaa itse.

Ensimmäinen tutkimuksista tehtiin Liikealan ammattiliiton aikana. Tuolloin raportista vastasi Kaj Ilmonen ja tutkimus kattoi kaupan alan. Liittojen yhdistymisen myötä mukaan tulivat myös Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liiton, Teknisten ja Erikoisammattien Liiton ja Kiinteistötyöntekijäin Liiton toimialat. Vuonna 2000 tutkimuksen teki Palvelualojen ammattiliitolle Veli-Pekka Ignatius ja vuonna 2005 Ralf Sund. Nykyinen tutkimus on paljolti aiempien tutkimusten mukainen ja vertailuja niihin esitetään aina kun se on mahdollista.

Liitossa tutkimusta ohjasi asiantuntijatyöryhmä ja haluan kiittää sen jäseniä hyvästä yhteistyöstä, neuvoista ja innostavasta ilmapiiristä. Ryhmään kuuluivat sopi-mussihteeri Saara Aikio, yhteiskuntasuhteiden sihteeri Hanna Kuntsi, järjestöpäällikkö Kyllikki Muttilainen ja tutkimus- ja työvoimapoliittinen sihteeri Antti Veirto. Sujuvasta julkaisuasun muokkauksesta ja taitosta vastasivat tiedottaja Hannele Pohjanpalo-Sampio liiton tiedotusyksiköstä ja Sirkka Anttalainen Sangraaf Oy:stä. Heille siitä kiitokset.

Lopuksi kiitos kaikille kyselyyn vastanneille laajan kyselylomakkeen huolellisesta täytöstä.

Hollolassa 8.3.2011

Lasse Ahtiainen

SISÄLLYS

1. Johdanto	7
2. Tutkimuksen toteutus	8
3. Edustavuus	9
4. Tutkimuksen tulokset	10
4.1 Vastaajien tausta	10
4.2 Paikallinen ay-toiminta, ay-tiedonlähteet, liiton jäsenpalvelut ja liiton onnistuminen	17
4.3 Tulokset faktoreittain	24
4.3.1 Työn vaatimukset ja sosiaaliset taidot	25
4.3.2 Vaikutusmahdollisuudet	28
4.3.3 Turvallisuus	32
4.3.4 Ay-aktiivisuus	37
4.3.5 Ikä	43
5. Johtopäätökset	50
Lähteet	53
Liitteet:	54
Liite 1: Kyselylomake	54
Liite 2: Faktorianalyysi	70

1. JOHDANTO

SAK:n jäsenliitot ovat teettäneet Tilastokeskuksella yhdessä SAK:n kanssa jäsenkyselyjä viiden vuoden välein vuodesta 1995 lähtien. Aineiston keruun ja tallennuksen on hoitanut Tilastokeskus ja raportoinnin ovat suorittaneet SAK ja jotkin liitot itsenäisesti. Tässä raportissa esitellään vuoden 2010 tutkimuksen tulokset Palvelualojen ammattiliiton osalta.

Ensimmäinen tutkimuksista vuonna 1995 tehtiin Liikealan ammattiliiton toimesta ennen liittojen yhdistymistä ja siihen sisältyi vain kaupan ala. Vuoden 2000 tutkimuksessa olivat mukana jo kaikki yhdistyneen liiton, Palvelualojen ammattiliiton, sopimusalat. Tuolloin kokemukset yhdistymisestä olivat vielä vähäisiä. Vuoden 2005 tutkimuksessa voitiin tarkastella jo PAMin liittokokonaisuuden kehitystä, jota tässä uudessa tutkimuksessa edelleen jatketaan.

Vuoden 2000 tutkimuksessa kasvatettiin otoskokoja pyrkimyksenä saada tarkka kuva uudesta yhdistyneestä liitosta. Tutkimuksessa ei havaittu kovinkaan suuria sopimusaloittaisia eroja liiton keskeisten toimintojen painotuksissa ja vuonna 2005 otoskoko oli taas pienempi n. 2000 ja siinä pysyttiin myös tämän tutkimuksen kohdalla. Yhdessä kadon kanssa tämä merkitsee sitä, ettei kovin tarkkoihin sopimusalavertailuihin päästä.

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen perusjoukon muodostavat liiton enintään 60-vuotiaat maksavat jäsenet. Opiskelijat ja eläkeläiset eivät sisälly aineistoon. Perusjoukko määritettiin samoin perustein myös vuoden 2005 tutkimuksessa.

Kyselylomake lähetettiin vastaajille vuoden 2010 alussa ja vastaukset saatiin kevään aikana. Lomakkeita lähetettiin 2052 ja vastauksia tuli kaikkiaan 776. Vastausprosentti on siis 37,8, mikä on pieni. Vuonna 2005 vastausprosentti oli 52 ja vuonna 2000 64.

Tutkimus tilattiin Tilastokeskukselta, joka keräsi ja tallensi aineiston. Liiton käyttöön se saatiin loppukesällä 2010. Vuonna 2005 tilastokeskus laski tutkimuksessa käytettävät painokertoimet, joilla aineisto muutettiin jäsenrakennetta edustavaksi sukupuolen, iän ja äidinkielen mukaan. Tähän tutkimukseen painokertoimet laskettiin itse ja laskennassa olivat mukana sukupuoli ja ikä. Äidinkieltä ei tutkimuksessa kysytty vuonna 2010.

SAK:n järjestötutkimusten, joista tämä tutkimus on PAMin itsenäinen osuus, keskeisenä tavoitteena on tuottaa uutta vertailutietoa liitoille keskeisistä asioista. Kysymykset ovat olleet eri tutkimuskerroilla perustaltaan paljolti samanlaisia. Vastaajien taustatietojen lisäksi tietoja kootaan työstä, työpaikasta, työsuhteesta, työn sisällöstä ja vaikutusmahdollisuuksista, liiton ja SAK:n palveluista ja liittoon kohdistuvista odotuksista, osallistumisesta liiton toimintaan sekä vastaajan elämäntilanteesta ja tavoitteista.

Vertailtavuus aiempaan säilyi myös tämän tutkimuksen kysymyksenasettelussa. Kuitenkin kysymyksiä ajanmukaistettiin ja osin karsittiin siten, että vertailu aiempaan ei ole aina mahdollista. Jotkut kysymykset ovat myös uusia eikä niille ole vertailupohjaa.

Tässä raportissa esitetään kaikki mahdolliset vertailut. Pohjana vertailulle käytetään vuoden 2005 tutkimusraporttia (Sund 2006) ja siinä esitetyjä vuosien 2000 ja 2005 tutkimustuloksia. Jotkut vuoden 2005 raportista poisjääneet vertailutiedot ajettiin uudelleen vuoden 2005 tutkimusaineistosta. Vuoden 2000 aineiston osalla uudelleenajaja ei suoritettu.

Kehitystä arvioitaessa on huomioitavaa, että vuoden 2005 raportissa vuoden 2000 taulukot ovat painottamattomia ja vuoden 2005 jakaumat taas painotettuja. Painottaminen tarkoittaa vastausten jakaumien painottamista jäsenrakennetta edustaviksi ja se muuttaa vastausten jakaumia hieman. Käsillä olevassa raportissa vuoden 2010 tiedot ovat aina painotettuja ellei toisin mainita. Painokertoimien laskemisessa käytettiin ikää ja sukupuolta ja jakaumat siis edustavat näiden osalta koko jäsenistöä. Painottamattomia jakaumia vuoden 2010 osalla on vain ristiintaulukoinneissa eikä lainkaan suorissa jakaumissa. Edustavuustarkastelun ikä- ja sukupuolijakaumat ovat kuitenkin painottamattomia.

Tutkimusmenetelmänä on valtaosin taulukointi kuten aiemmissakin tutkimuksissa. Nyt haluttiin kuitenkin tehdä myös korrelaatioihin pohjautuvia analyysija tarkastelun pohjaksi. Käytetty menetelmä on faktorianalyysi, joka kattaa kaikki lomakkeen kysymykset.

Faktorianalyysissa perustana ovat muuttujien väliset korrelaatiot. Siinä lasketaan kaikkien muuttujien korrelaatiot keskenään ja muodostetaan näistä toisiinsa liittyvien muuttujien asiakokonaisuuksia, faktoreita. Faktori sisältää siis kysymykset, muuttujat, joihin on tutkimuksessa vastattu samalla tavoin tai saman suuntaisesti.

Faktori on muuttujaryhmä, joka kuvaa vastauksista muodostunutta uutta ulottuvuutta. Sen sisällön määrittävät faktoriin voimakkaimmin korreloivat muuttujat ja sisällön määrittäminen vaatii aina tulkintaa näiden faktoriin korreloivien muuttujien kautta. Faktorianalyysia ja sen toteutusta esitellään tarkemmin liitteessä 2.

Tässä tutkimuksessa faktorianalyysia hyödynnetään kolmella tavalla. Ensiksi sillä pyritään kuvaamaan ja pelkistämään pitkän kysymyslomakkeen vastauksia ja supistamaan tarkasteltavia asiakokonaisuuksia. Toiseksi tätä pelkistystä käytetään raportin rakenteen perustana. Yksittäisten muuttujien, tulokset, vastausjakaumat, pyritään jatkossa esittämään faktoreittain ja siis faktorianalyysin perusteella jäseneltyinä. Kolmanneksi sen avulla tarkastellaan tekstissä joitain mielenkiintoisiksi osoittautuvia yksittäisten muuttujien yhteyksiä. Korrelaatioiden laskemisella korvataan näin muuttujien välisiä yhteyksiä kuvaavia taulukoita.

3. EDUSTAVUUS

Taulukko 1: Sukupuoli, %

	2005		2010	
	vastaajat	jäsenet	vastaajat	jäsenet
Nainen	78.1	80.0	77.8	76.1
Mies	21.9	20.0	22.2	23.9
Yhteensä	100.0	100.0	100.0	100.0

Taulukossa esitetään tutkimukseen vastanneiden ja jäsenistön sukupuolijakaumat vuosilta 2005 ja 2010. Luvuissa ovat mukana jäsenmaksun maksaneet enintään 60-vuotiaat jäsenet. Opiskelijat ja eläkeläiset on poistettu luvuista. Jäsenrekisterin osalta mukana on siis otannan perusjoukko. Miesten osuus jäsenistöstä on noussut vuodesta 2005. Tuolloin miesten osuus oli 20 % kun se oli kesällä 2010 23.9 %.

Vuoden 2005 tutkimuksessa miehet vastasivat tutkimukseen useammin kuin naiset ja 2010 tutkimuksessa tilanne on päinvastainen. Erot eivät ole kuitenkaan kovin suuria ja ikä on suurempi vastaamisaktiivisuuteen vaikuttava tekijä kuin sukupuoli, mikä ilmenee seuraavasta taulukosta.

Taulukko 2: Ikä, %

	2005		2010	
	vastaajat	jäsenet	vastaajat	jäsenet
-24	7	13	8.5	15.3
25-34	28	26	23.8	30.5
35-44	23	24	20.4	22.2
45-54	21	22	27.3	20.1
55-60	21	15	20.0	11.9
Yhteensä	100	100	100.0	100.0

Perusjoukon osalta jäsenrakenne on nuorentunut selvästi vuosien 2005 ja 2010 välillä. Alle 35-vuotiaita oli vuonna 2005 tutkimuksen perusjoukosta 39 %, kun vastaava osuus on vuonna 2010 46 %. Molempien ajankohtien tutkimuksissa nuoret ovat vastanneet kyselyyn selvästi harvemmin kuin vanhat. Tässä tutkimuksessa alle 35-vuotiaita on vastaajista 32 % ja jäsenistöstä 46 %, kun taas 45 vuotta täyttäneitä on vastaajista 47 ja jäsenistöstä 32 %.

Vastaajista oli vuoden 2005 tutkimuksessa alle 35-vuotiaita 35 % ja tässä tutkimuksessa 32 %. Seuraavassa tarkastelussa on kuitenkin huomioitava se, että jakaumat ovat iän ja sukupuolen mukaan painotettuja edustamaan koko jäsenistöä. Tämä tarkoittaa eri vuosien lukuja vertailtaessa taulukoissa sitä, että nuorten osuus vastaajista on nyt itse asiassa suurempi kuin vuoden 2005 tutkimuksessa. Tulkinta tapahtuu siis jäsenistön ikäjakauman eikä vastaajien ikäjakauman perusteella.

Taulukko 3: Vastaajien pääasiallinen toiminta, %

	2005	2010
Työssä	66.3	73.8
Äitiysloma, hoitovapaa	9.1	5.5
Pitkä sairausloma, varusmies tms.	0.4	2.0
Työtön/työv.pol.koulutus	15.3	11.2
Lomautettu	1.9	0.4
Opiskelemassa	3.2	5.3
Eläkkeellä	3.7	1.9
Yhteensä	100.0	100.0

Erot tutkimusten perusjoukoissa iän osalla selittyvät osin sillä, että tässä uudessa tutkimuksessa opiskelijoiden osuus vastaajista on suurempi ja eläkeläisten osuus taas pienempi kuin vuoden 2005 tutkimuksessa, ja voinee olettaa, että sama ero on myös tutkimusten perusjoukoissa. Tämä nuorentaa hieman vuoden 2010 perusjoukon ikäjakaamaa. Opiskelijoita ja eläkeläisiä jää mukaan perusjoukkoon, koska muutokset eivät näy heti jäsenrekisterissä. Uudessa tutkimuksessa työssäkäyviä vastaajia on liki kolme neljännestä. Työttömien osuus on 11 % ja lomautettuja on 0.4 %.

4. TUTKIMUKSEN TULOKSET

4.1 Vastaajien tausta

Ennen tulosten esittelyä kuvataan vielä joitain vastaajien taustatietoja, lähinnä koulutusta ja työsuhdetta, sekä vastaajien käsityksiä liiton jäsenpalveluista, ammattiyhdistystiedon lähteistä ja liiton onnistumisesta keskeisissä tehtävissään.

Taulukko 4: Työpaikan sopimusala, %

	2005		2010	
	jäsenet	vastaajat	jäsenet	vastaajat
Vähittäiskauppa	55.0	38.0	51.6	35.1
Tukkukauppa ja varasto	-	8.0	-	6.3
Parturi- ja kampaamoala	1.4	1.0	1.5	0.7
Majoitus- ja ravitsemisala	21.5	21.0	20.0	22.2
Siivous- ja kiinteistöpalvelut	11.0	10.0	13.0	14.0
Vartiointi	1.9	2.0	3.1	4.1
Esimiehet	3.5	1.0	3.3	1.2
Muu	5.7	19.0	7.5	16.4
Yhteensä	100.0	100.0	100.0	100.0

Kauppan osuus perusjoukossa on vähentynyt hieman. Vuonna 2005 osuus oli 55 % ja nyt se on 51.6 %. Majoitus- ja ravitsemisalalan osuus on nyt 20 % ja sekin on hieman pienempi kuin vuonna 2005, 21.5 %. Siivous- ja kiinteistöpalveluiden, vartiointin ja ryhmän muut sopimusalat osuudet ovat nousseet hieman.

Varsin useat, runsas kymmenesosa, vastaajat eivät ole ilmeisestikään osanneet määrittää sopimusalaansa vaan ovat sijoittaneet itsensä muut-luokkaan. Tämä heikentää vastausten sopimusalajakauman luotettavuutta ja sopimusalojen edustavuuden arviointia. Ei ole tarkkaa tietoa siitä, mitkä sopimusalat ovat vastauksissa sijoittuneet aiheettomasti muut-luokkaan. Vastausten ja jäsenistön sopimusalajakaumien perusteella voinee kuitenkin sanoa, että mitään kovin suurta sopimusalavääristymää tutkimuksen kato ei aiheuta.

Taulukko 5: Siviilisääty, %

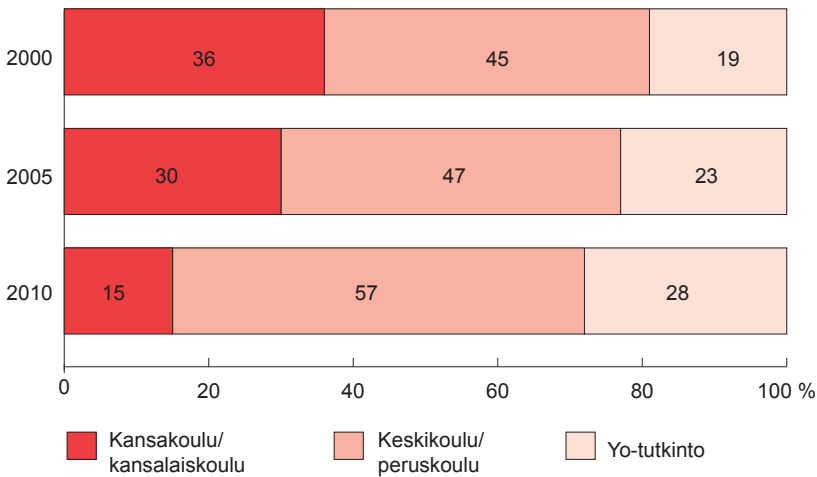
	2005	2010
Naimisissa/avoliitossa	74.0	68.5
Ei ole	26.0	31.5
Yhteensä	100.0	100.0

Taulukko 6: Onko huollettavia alaikäisiä lapsia, %

	2005	2010
Kyllä	42.9	40.0
Ei	57.1	60.0
Yhteensä	100.0	100.0

Vastaajista on naimisissa tai avoliitossa 69 %, mikä on selvästi vähemmän kuin vuoden 2005 tutkimuksessa, jolloin osuus oli 74 %. Huollettavia alaikäisiä lapsia vastaajista on tässä tutkimuksessa 40 %:lla ja vuonna 2005 osuus oli sekin suurempi, 43 %.

Kuvio 1: Peruskoulutus



On selvää, että kansakoulun osuus peruskoulutuksena vähenee ja peruskoulun lisääntyä ajan kuluessa. Yo-tutkinto on kuitenkin 28 %:lla vastaajista, kun osuus edellisessä tutkimuksessa oli 23 %.

Taulukko 7: Ammattikoulutus, %

	2000	2005	2010
Ei ammatillista tutkintoa	22	18	17.3
Ammattikurssi,oppisopimus, 2010 erikoisammattitutk.	20	15	15.5
Amm. perustutkinto, ammattikoulu, kauppakoulu	39	43	46.5
Opistotason tutkinto	15	15	10.4
Alempi korkeakoulututkinto, ammattikorkeakoulu	-	6	6.1
Ylempi korkeakoulututkinto	3	1	1.4
Muu	2	2	2.9
Yhteensä	100	100	100.0

Liki joka toisella vastaajalla on ammatillinen perustutkinto ja osuus on kohonnut aiemmista vuosista. Ammattikorkea- ja korkeakoulututkintojen osuus on ennallaan, noin 7 %, ja opistotason tutkintojen osuus on 10 %, mikä on vähemmän kuin edellisissä tutkimuksissa. Vailla ammattitutkintoa on 17 % vastaajista ja tämä osuus on vähenemässä.

Taulukko 8: Työnantaja, %

	2000	2005	2010
Valtio	2	1	0.7
Kunta tai kuntayhtymä	7	6	4.7
Valtion tai kunnan liikelaitos	1	1	0.9
Yksityinen yritys, toisen palveluksessa	77	75	80.9
Yrittäjä, itsenäinen amm.harjoittaja	-	-	1.3
Muu työnantaja	13	16	11.5
Yhteensä	100	100	100.0

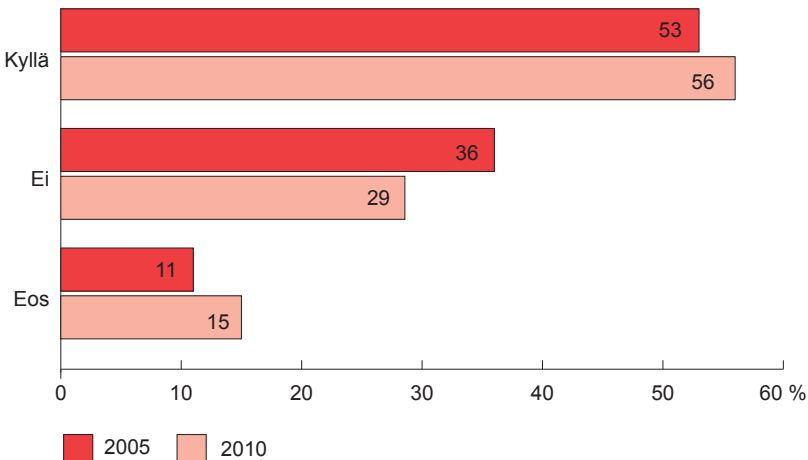
Yksityissektorilla vastaajista toimii kaikkiaan 82.2 %. Itsenäisiä ammatinharjoittajia tai yrittäjiä näissä on 1.3 %. Kunnan tai valtion palveluksessa vastaajista on 6.3 %. Tämä osuus on lähes ennallaan. Yksityisen sektorin osuuden kasvu johtuu taulukossa siitä, että luokkaan muu työnantaja sijoittuu nyt pienempi osuus vastaajista kuin aiemmin.

Taulukko 9: Toimipaikan työntekijämäärä, %

	2000	2005	2010
1-5 hlöä	28	25	25.5
6-9 hlöä	16	13	18.5
10-19 hlöä	-	-	17.0
20-29 hlöä	25	29	11.5
30-99 hlöä	17	17	16.9
100-250 hlöä	-	-	6.3
Yli 250 hlöä	14	16	4.3
Yhteensä	100	100	100.0

Liki puolet, 44 %, vastaajista työskentelee alle 10 hengen ja kaikkiaan 61 % alle 20 hengen toimipaikoilla. Vähintään 100 hengen toimipaikoilla vastaajista on 11 %. Tässä tutkimuksessa toimipaikat ovat keskimäärin jonkin verran pienempiä kuin aiemmissa tutkimuksissa. Luottamusmies on 56 %:ssa työpaikoista.

Kuvio 2: Onko työpaikalla/työalalla luottamusmies tai vastaava



Taulukko 10: Työsuhteen luonne, %

	2000	2005	2010
Vakituinen työsuhde	77	79	85.3
Määräaikainen työsuhde	23	20	12.4
Vuokratyöfirma, vakituinen	-	-	0.6
Vuokratyöfirma, määräaikainen	-	-	0.8
Yksityisyrittäjä	-	-	0.9
Yhteensä	100	100	100.0

Vakituinen työsuhde on vuonna 2010 kaikkiaan 87 %:lla vastaajista ja määräaikainen 13 %:lla. Asiaa kysyttiin nyt erilaisella luokituksella kuin aiemmissa tutkimuksissa ja suoraa vertailua ei voi tehdä. Näyttäisi kuitenkin vahvasti siltä, että määräaikaisuus olisi vähentynyt. Tämä on yleisen suuntauksen mukainen kehitys. Työvoimatutkimuksessa (Tilastokeskus Työvoimatutkimus 2009) määräaikaisten työsuhteiden osuus oli vuonna 2009 15 %, naisilla 18 % ja miehillä 11 % ja laskua oli 2-3 % vuodesta 2005.

Taulukko 11: Määräaikaisuuden pääasiallinen syy, %

	2010
Avoinna olevan viran hoito	4.1
Projektiluonteinen työtehtävä	3.5
Urakkaluonteinen työtehtävä	4.0
Rahoituksen katkonaisuus	1.2
Tehtävää ei haluttu vakinaistaa	16.4
Liittyy koulutukseen	3.1
Epäpätevyys	2.3
Määräaikainen virka tai työ	34.1
Jokin muu syy	31.2
Yhteensä	100.0

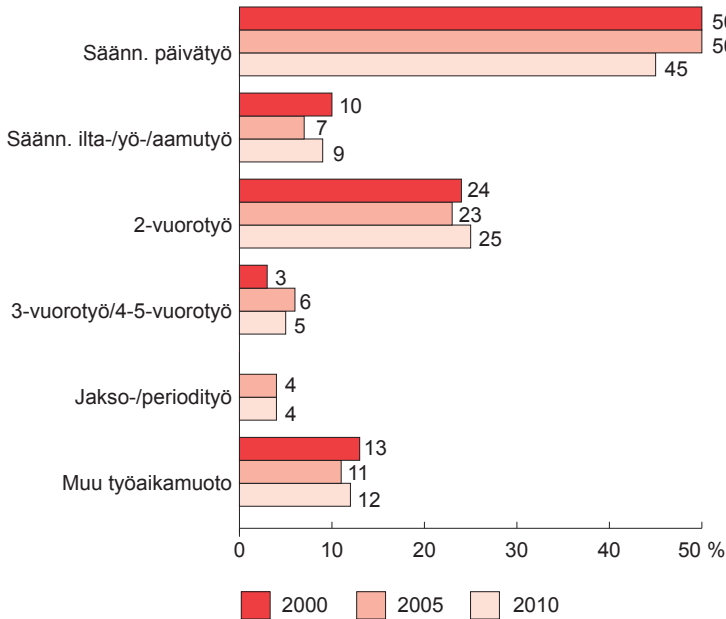
Määräaikaisuus johtuu työpaikan tilapäisyydestä kaikkiaan 16 %:lla vastaajista. Lisäksi 34 % vastaajista hoitaa määräaikaista virkaa tai työtä. 16 % ilmoittaa, että määräaikaisuus johtuu työnantajan haluttomuudesta vakinaistaa työtä, 2,3 %:lla syynä on epäpätevyys ja varsin suuri osa 31 % ilmoittaa, että syy on jokin muu kuin kysymyksessä mainittu syy.

Taulukko 12: Työsuhteen kokopäiväisyys, %

	2010
Kokoaikainen	67.1
Osa-aikainen	29.0
Muu järjestely	3.9
Yhteensä	100.0

Osa-aikaisia vastaajista on vuoden 2010 tutkimuksessa 29 %. Vuoden 2005 tutkimuksessa kysyttiin tarkasti työaikaa ja alle 30 tuntia viikossa työskennelleitä oli 21.2 % vastaajista. Tämän perusteella ei voi todeta osa-aikaisuuden lisääntyneen, sillä osa vastaajista on voinut tulkita työsuhteensa osa-aikaiseksi vaikka työskentelee vähintään 30 tuntia viikossa. Työvoimatutkimuksen mukaan (Tilastokeskus 2010) osa-aikaisia työsuhteita oli vuonna 2009 kaikkiaan 13 %. Naisista osa-aikaisia oli 18 % ja miehistä 8 %. Osa-aikaisuus on työvoimatutkimuksissa säilynyt liki ennallaan vuodesta 2005 liiton toimialoilla.

Kuvio 3: Työaikamuoto



Työaikamuoto vaihtelee runsaasti sopimusaloittain ja vertailu aiempaan on epäluotettavaa. Vuonna 2010 säännöllisessä päivätyössä on 45 % vastaajista ja säännöllisessä vuorotyössä 9 %. Kaksivuorotyössä vastaajista on neljännes.

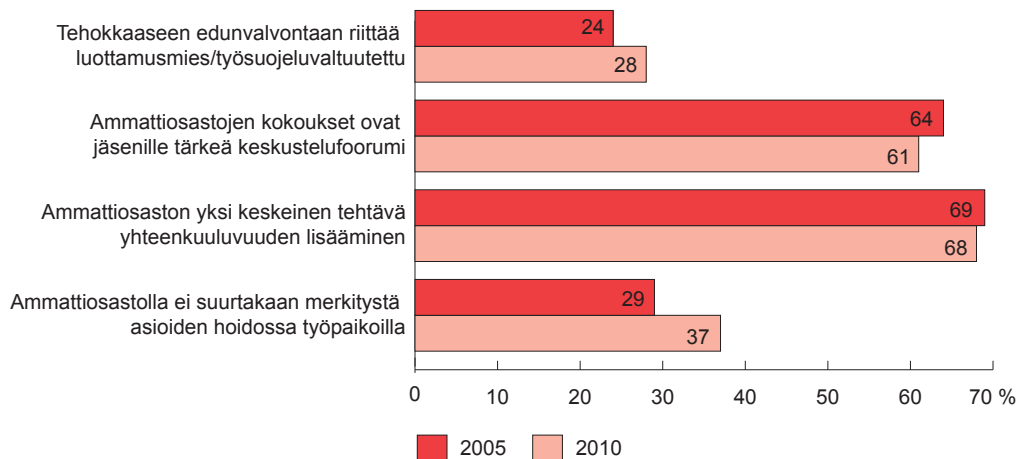
Taulukko 13: Työaikamuoto sopimusaloittain 2010, %

	väh. kauppa	tukku kauppa	maj. rav	siiv. kiint	vart.	muu
Säänn. päivätyö	38.1	68	30.9	68	20.8	69.6
Säänn. ilta-/yö-/aamutyö	8.8	4	7.2	10.7	20.8	7.1
2-vuorotyö	31.4	26	34.5	5.8	12.5	10.7
3-vuorotyö/4-5-vuorotyö	2.7	2	9.4	1.9	12.5	0.9
Jakso-/periodityö	2.7	0	2.9	2.9	33.3	2.7
Muu työaikamuoto	16.4	0	15.1	10.7	0	8.9
Yhteensä	100.0	100	100.0	100.0	100.0	100.0
N	226	50	139	103	24	112

Kaksi kolmannelta siivous- ja kiinteistöalalla työskentelevistä vastaajista on säännöllisessä päivätyössä. Vähittäiskaupassa vastaava osuus on 38 % ja majoitus- ja ravitsemisalalla 31 %. Vuorotyötä tekee vähittäiskaupassa kaikkiaan 37 %, majoitus- ja ravitsemisalalla 47 % ja siivous- ja kiinteistöalalla 11 % vastaajista.

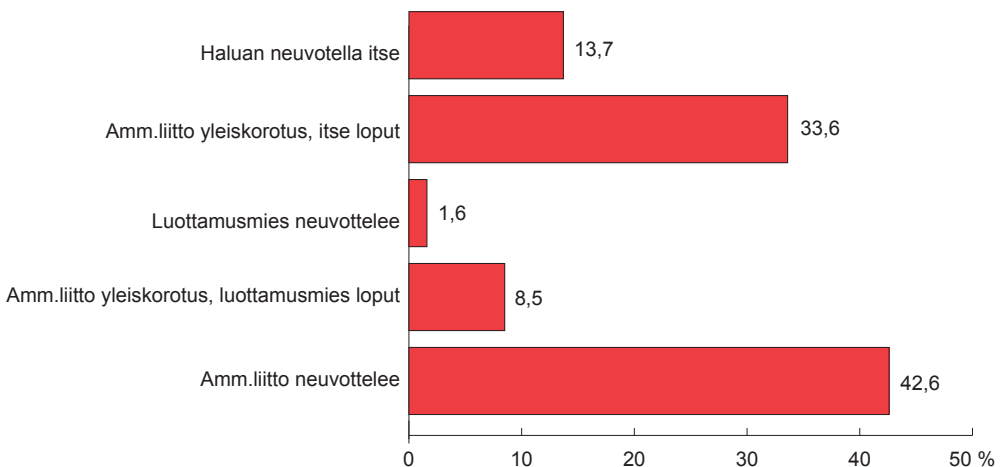
4.2 Paikallinen ay-toiminta, ay-tiedonlähteet, liiton jäsenpalvelut ja liiton onnistuminen

Kuvio 4: Ammattiosaston tehtävät ja merkitys



Ammattiosastot näyttäisivät säilyttäneen merkityksensä vastaajien mielissä vaikka vain joka kymmenes on osallistunut viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana osaston kokouksiin. Ainakin jokseenkin samaa mieltä vastaajista 68 % on siitä, että ammattiosaston keskeinen tehtävä on etujen valvomisen ohella yhteenkuuluvuuden lisääminen ja 61 % katsoo, että osastojen kokoukset ovat jäsenille tärkeä keskustelufoorumi, jossa evästetään luottamusmiehiä. Toisaalta taas 28 % vastaajista on sitä mieltä, että luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu riittää tehokkaaseen edunvalvontaan, eikä ammattiosastoa tarvita. Samoin 37 % vastaajista on jokseenkin tai täysin samaa mieltä väitteestä, että osastolla ei ole merkitystä työpaikkojen asioiden hoidossa. Ammattiosastojen merkitys ei ole kuitenkaan yhtä suuri kuin vuoden 2005 tutkimuksessa. Vuonna 2005 vastaajista viimeksi mainittuun väitteeseen yhtyi 29 %.

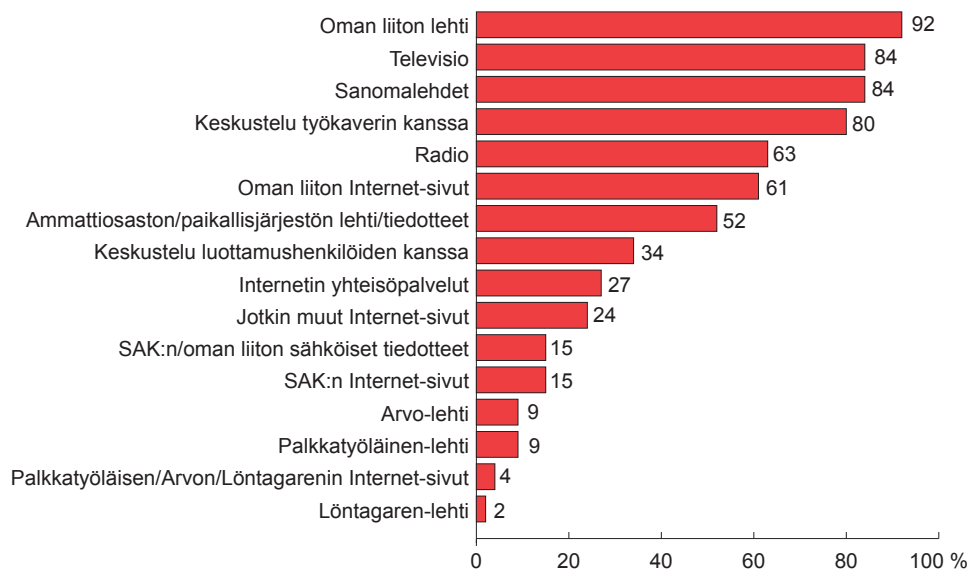
Kuvio 5: Millä tavalla palkankorotuksista tulisi sopia



Vastaajista kaikkiaan 47 % haluaa olla itse ainakin osin mukana palkankorotuksista neuvotellessa. Näissä 14 % haluaa neuvotella palkkansa kokonaan itse ja 33 % neuvottelisi itse yleiskorotuksen päälle tulevan henkilökohtaisen osan. Valtaosa haluaa kuitenkin edelleen liiton hoitavan neuvottelut, 10 % vastaajista niin, että luottamusmies on mukana neuvotteluissa ja 43 % haluaa liiton hoitavan neuvottelut.

Asiaa ei kysytty aiemmissa liiton tutkimuksissa. SAK:n työolobarometrin (Laukkanen 2009) mukaan keskitettyä sopimista palkan suuruudesta kannatti 31 % vastaajista ja palkan jakamisesta 53 % vastaajista.

Kuvio 6: Tiedonlähteet



Vastaajilta kysyttiin, miten paljon he käyttävät ay-tiedon lähteinä listassa mainittuja tiedotuskanavia. Eniten ay-liikettä koskevien asioiden tiedonlähteenä käytetään oman liiton lehteä. Ainoastaan 8 % vastaajista ei käytä sitä lainkaan. Lähes kaikki, reilusti yli 80 % vastaajista, käyttävät tiedonlähteenä myös keskustelua työtoverien kanssa, televisiota ja sanomalehtiä. Radio ja oman liiton internet-sivut ovat tiedonlähteenä noin kahdelle kolmasosalle vastaajista. Puolet vastaajista saa tietoa ammattiosaston tai paikallisjärjestön tiedotteista ja kolmannes luottamushenkilöiltä. Työpaikoilla, joilla on luottamus mies tai vastaava, heidän kanssaan keskustelee ay-asioista 52 % vastaajista.

Internet on kohonnut merkittäväksi tiedonlähteeksi. Tärkeimpänä ovat oman liiton internet-sivut, joita käyttää paljon 14 % ja jonkin verran 48 % vastaajista. Internetin yhteisöpalveluja käyttää tiedonlähteenä paljon 8 % ja jonkin verran 19 % vastaajista. Kaikkiaan niitä käyttää siten 27 %. Ryhmä muut internet-sivut on tiedonlähteenä lähes yhtä yleinen, 24 %. SAK:n internet-sivuja käyttää 15 % vastaajista. Muut kuin oman liiton ay-lehdet ja niiden internet-sivut ovat tiedonlähteinä listan vähiten käytettyjä.

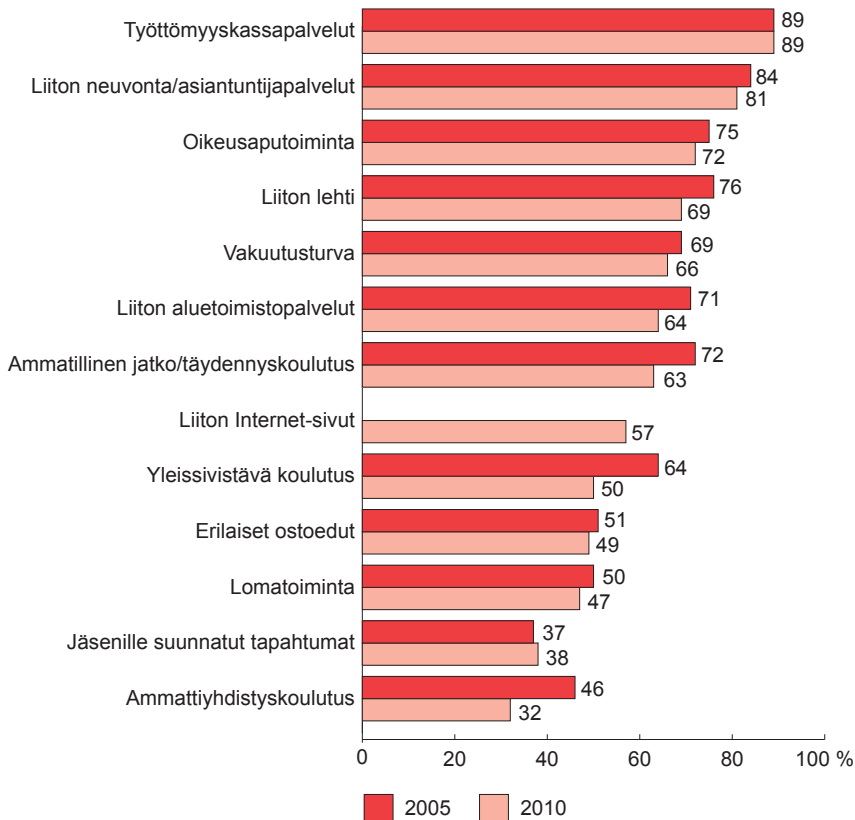
Tässä uudessa tutkimuksessa ammattiyhdistystiedon saantia kysyttiin eri tavoin kuin aiemmissa tutkimuksissa eikä vertailua voi tehdä. Aiemmin painotus oli sisällössä, kun nyt kysytään käyttöä. Listatut tietokanavat ja muuttujien luokitus ovat lisäksi erilaiset.

Vastaajia pyydettiin tässä tutkimuksessa myös nimeämään tärkein listatuista tiedotuskanavista. Tulokset ovat samansuuntaisia kuin edellä. Painotuserot kuitenkin muuttuvat selvästi. Liki puolet pitää tärkeimpänä tiedotuskanavana oman liiton lehteä. Seuraavaksi tärkein on televisio, jota pitää tärkeimpänä runsas kymmenesosa vastaajista. Keskustelu työkaverin kanssa, oman liiton internet-sivut ja sanomalehdet säilyttävät paikkansa tärkeimpien tiedotuskanavien joukossa.

Taulukko 14: Tärkein tiedon lähde, %

	2010
Oman liiton lehti	48.8
Televisio	13.5
Keskustelu työkaverin kanssa	7.8
Oman liiton internet-sivut	7.1
Sanomalehdet	5.4
Keskustelu luottamushenkilöiden kanssa	3.5
Internetin yhteisöpalvelut	2.3
Ammattiosaston/paik.järjestön lehti/tiedotteet	1.0
SAK:n internet-sivut	0.9
Radio	0.7
Muut internet-sivut	0.7
SAK:n/oman liiton sähköiset tiedotteet	0.6
Palkkatyöläinen-lehti	0.2
Löntagaren-lehti	0.2
Yhteensä	100.0

Kuvio 7: Jäsenpalveluiden tärkeys



Kuvion 7 luvut kuvaavat palvelua itselleen erittäin tai melko tärkeänä pitävien osuutta vastaajista vuosien 2005 ja 2010 tutkimuksissa. Tärkein palveluista on työttömyyskassa, jota pitää tärkeänä 89 % vastaajista. Seuraavaksi tärkeimpiä ovat liiton neuvonta- ja asiantuntijapalvelut, 81 %, ja oikeusaputoiminta, 72 %.

Noin kaksi kolmännestä pitää tärkeinä myös liiton lehteä, vakuutusturvaa, liiton aluetoimistopalveluja ja liiton ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta. Liiton internet-sivuja pitää niitäkin tärkeinä yli puolet vastaajista. Noin puolet vastaajista pitää tärkeänä liiton tarjoamaa yleissivistävää koulutusta, ostoetuja ja lomatoimintaa. Jäsenille suunnattuja tapahtumia pitää itselleen tärkeinä 38 % ja ammattiyhdistyskoulutusta 32 % vastaajista.

Työttömyyskassapalveluiden osalla tärkeys on säilynyt ennallaan vuoteen 2005 verrattuna. Sen sijaan lähes kaikkien muiden palveluiden osalla palvelua tärkeänä pitävien osuus on hieman laskenut. Alentuneet ovat etenkin yleissivistävän, ammatillisen ja ay-koulutuksen tarve ja liiton lehden tärkeys. Vähän on heikentynyt myös asiantuntijapalveluiden ja oikeusaputoiminnan tärkeänä pitäminen.

Kuvio 8: Onko saanut työttömyyskassalta ansiosidonnaista päivärahaa



Työttömyyskassalta ansiosidonnaista päivärahaa on joskus saanut 45 % vastaajista. Se on vähemmän kuin vuoden 2005 tutkimuksessa, jolloin päivärahaa oli saanut 52 %. Päivärahan saanti on kuitenkin yhteydessä vastaajan ikään ja osa erosta selittyy sillä, että vastaajat ovat tässä tutkimuksessa nuorempia kuin vuoden 2005 tutkimuksessa.

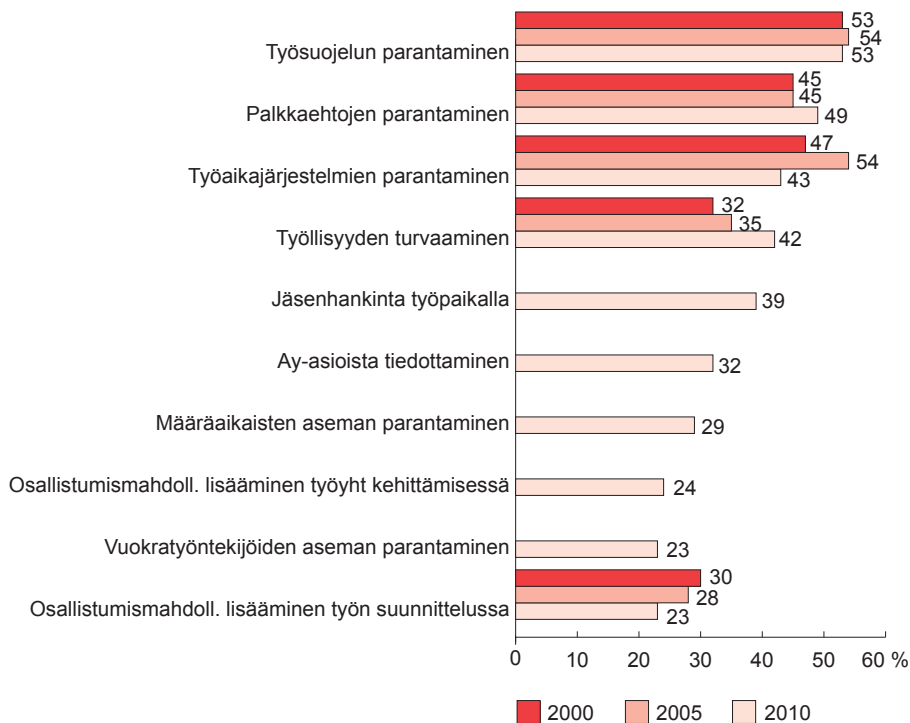
Taulukko 15: Kouluarvosana työttömyyskassan palvelualttiudelle, %

	2005	2010
4	2.9	0.6
5	5.4	2.3
6	9.4	8.7
7	16.0	18.9
8	31.0	34.4
9	26.3	28.1
10	8.9	7.1
Yhteensä	100.0	100.0

Työttömyyskassan palvelualltius saa kassan palveluja käyttäneiltä nyt keskimäärin paremman arvosanan kuin vuonna 2005. Tuolloin enintään välttävänä palveluja piti 18 %, kun vastaava osuus on tässä tutkimuksessa 12 %.

Vastaajilta kysyttiin oman liiton onnistumista tehtävien täyttämässä ja tulokset ovat kuviossa 9. Tässä sosiaalipalvelut on rajattu paljolti kysymyksen ulkopuolelle. Kuviossa luvut kuvaavat niiden vastaajien osuutta, jotka katsovat, että oma liitto on onnistunut tehtävän hoitamisessa erittäin tai melko hyvin.

Kuvio 9: Liiton onnistuminen tehtävissä



Parhaiten PAM on onnistunut työsuojelun parantamisessa. Liitto on onnistunut tehtävässä hyvin hieman yli joka toisen vastaajan mielestä. Palkkaehtojen parantamisessa on myös onnistuttu hyvin. Sitä mieltä on 49 % vastaajista ja osuus on kohonnut selvästi vuodesta 2005. 42 % vastaajista katsoo, että työllisyyden turvaamisessa on onnistuttu hyvin. Myös tämän osalla osuus on noussut runsaasti aiemmasta. Työaikajärjestelmien parantamisessa on puolestaan onnistuttu vastaajien mielestä aiempaa huonommin. Kuitenkin niiden osuus, joiden mielestä liitto on onnistunut tehtävässä hyvin, on 43 %.

Suurimpien sopimusalojen väliset erot käsityksissä liiton onnistumisesta ovat melko pienet. Työaikajärjestelmien parantamisessa vähittäiskaupassa 42 %:n mielestä liitto on onnistunut erittäin tai melko hyvin. Vastaava osuus on siivous- ja kiinteistöpalvelualalla 44 % ja majoitus- ja ravitsemisalalla 52 %.

4.3 Tulokset faktoreittain

Faktorianalyysillä lomakkeen muuttujat ryhmiteltiin viiteen ryhmään, joita kutsutaan faktoreiksi. Nämä ovat:

1. Asiakaspalvelu ja sosiaaliset taidot
2. Vaikutusmahdollisuudet työssä
3. Turvallisuus, erityisesti työttömyyden varalta
4. Ay-aktiivisuus
5. Ikä ja siihen liittyvät muuttujat

Faktorit pohjautuvat muuttujien välisiin yhteyksiin, korrelaatioihin. Samalle faktorille sijoittuvat muuttujat ovat yhteydessä toisiinsa, niitä koskeviin kysymyksiin on vastattu saman suuntaisesti. Siten seuraavassa tarkastelussa saman otsikon alle sijoittuvat asiat mittaavat ainakin jossain määrin samaa laajempaa asiakokonaisuutta, faktoria.

Faktori nimetään siihen voimakkaimmin yhteydessä olevien muuttujien perusteella. Kaikkien tarkastelussa esitettyjen muuttujien yhteys faktoriin ei ole aina kovin voimakas. Tällöin muuttuja sijoittuu sille faktorille, johon yhteys on voimakkain.

Yhtenä faktoriratkaisun periaatteena on pyrkimys muodostaa mahdollisimman puhtaita asiakokonaisuuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että muuttuja on yhteydessä vain yhteen faktoreista. Tulosten tulkinnaasta voi siten kärjistäen sanoa, että sijoittuminen jollekin faktorille tarkoittaa samalla sitä, että yhteyttä muihin faktoreihin ja niille sijoittuviin muuttujiin ei ole. Tämä ei kuitenkaan faktoriratkaisuissa toteudu koskaan täydellisesti.

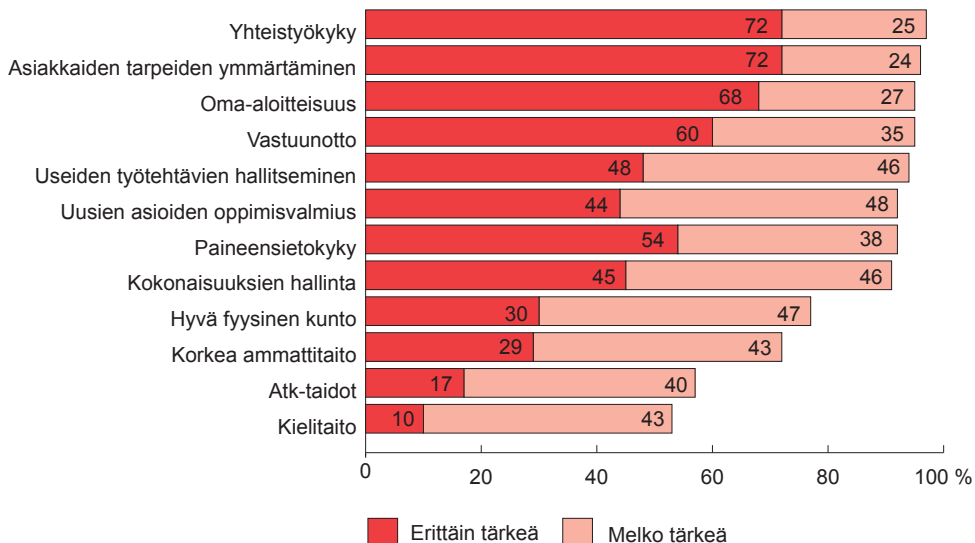
Periaatteessa siis yllä nimetyt faktorit, voinee puhua tutkimuksen asiakokonaisuuksista, eivät ole yhteydessä toisiinsa. Sosiaalisten taitojen vaatimus työssä ei siis liity vaikutusmahdollisuuksiin, ja työttömyysturvaan liittyvät seikat ovat niistä erillään. Samoin ay-aktiivisuus ei ole riippuvainen työttömyyden uhasta, työn sisällöstä tai sen tarjoamista vaikutusmahdollisuuksista. Ikäkin on periaatteessa näistä erillinen. Sen osalla päällekkäisyyksiä muihin faktoreihin esiintyy kuitenkin eniten.

Aiemmin tässä tutkimuksessa käsiteltyjä seikkoja, vastaajien taustaa, liiton jäsenpalveluja ja tiedonlähteitä, ei kyetty sijoittamaan tietylle faktorille ja sen takia ne on esitelty erikseen.

Seuraavassa tarkastelussa tutkimuksen tuloksia käsitellään asiakokonaisuuksittain, faktoreittain. Aluksi esitellään muuttujien jakaumat ja vertailut aiempiin liiton jäsentutkimuksiin. Lopuksi tarkastellaan lyhyesti faktorille sijoittuvien muuttujien yhteyksiä muihin muuttujiin, lähinnä vastaajien taustaan, liiton palvelujen tärkeyteen ja muihin jo käsiteltyihin liittoa koskeviin muuttujiin.

4.3.1 TYÖN VAATIMUKSET JA SOSIAALISET TAIDOT

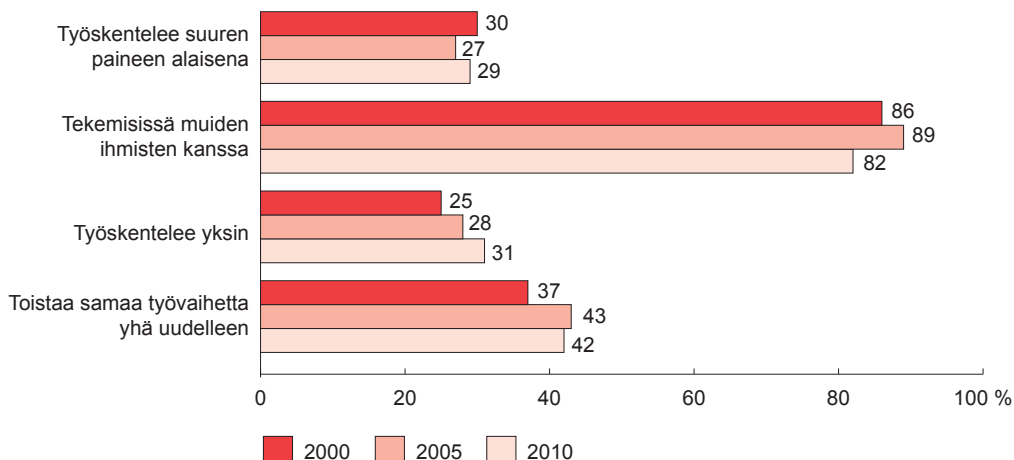
Kuvio 10: Työssä tärkeät ominaisuudet ja taidot



Kuviolla ei ole vertailupohjaa aiemmista tutkimuksista, joten siinä esitetään vain vuoden 2010 tiedot. Kielitaito ja atk-taidot ovat työssä erittäin tai melko tärkeitä hieman yli joka toiselle vastaajalle. Ammattitaito on tärkeä 72 %:lle ja hyvä fyysinen kunto 77 %:lle vastaajista. Muut taidot ja vaatimukset ovat tärkeitä liki kaikille.

Erittäin tärkeitä taitoja ovat etenkin asiakkaiden tarpeiden ymmärtäminen, yhteistyökyky ja oma-aloitteisuus. Niitä pitää erittäin tärkeinä työssä vaadittavina ominaisuuksina yli kaksi kolmannelta vastaajista. Vähintään tai ainakin liki puolet vastaajista pitää erittäin tärkeinä ominaisuuksina vastuunottoa, paineensietokykyä, useiden tehtävien hallitsemista, kokonaisuuksien hallintaa ja uusien asioiden oppimisvalmiutta.

Kuvio 11: Paljonko työajasta



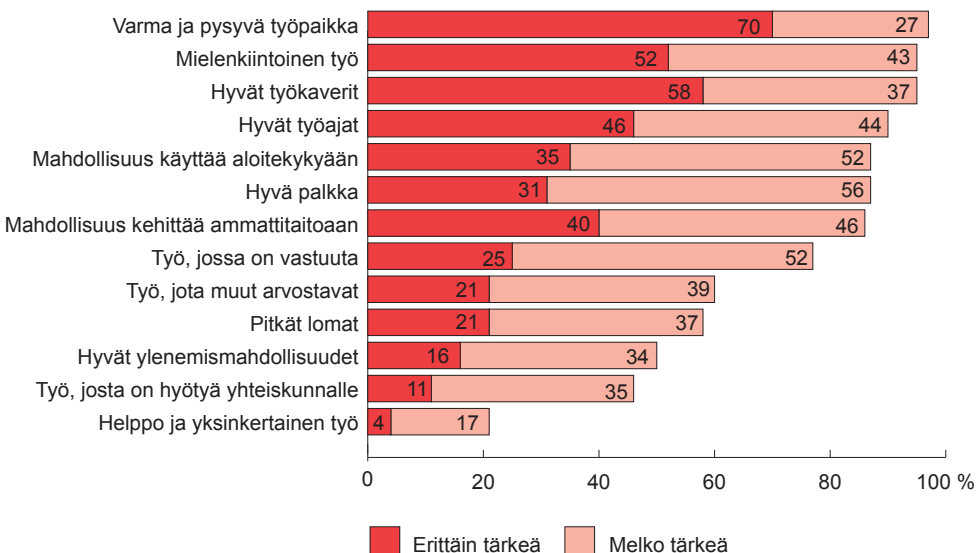
Kuvion 11 luvut kertovat niiden vastaajien osuuden, joilla kysytty seikka toteutuu lähes koko työajan tai vähintään kolme neljännestä työajasta. Vuonna 2010 vastaajista 18 % ilmoittaa, että ei työskentele juuri koskaan yksin ja 68 % on lähes koko ajan työssään tekemisissä toisten ihmisten kanssa. Tämän perusteella voi sanoa, että ehkä noin kolme neljännestä vastaajista on asiakaspalvelussa ja tätä tukee asiakaspalvelua erittäin tärkeänä pitävien osuus, 72%. Työssä tämä näkyy myös muiden sosiaalisten taitojen tärkeytenä (vrt kuvio 10).

Muiden ihmisten kanssa on tekemisissä vähintään 75 % työajasta käsillä olevan tutkimuksen vastaajista 82 %. Vastaavasti yksin työskenteleviä on vastaajista 31 %. Suuren paineen alaisena ilmoittaa vuonna 2010 vähintään 75 % työajasta työskentelevänsä 29 % vastaajista. Varsin suuri osa, 42 %, vastaajista toistaa usein työssään samaa työvaihetta.

Tutkimuksessa ei ole mahdollista verrata kuvion 11 sisältämiä seikkoja toimialoittain eri ajankohdilla ja siksi kehitystarkastelu on epävarmaa. Yksin työskentely näyttäisi lisääntyneen, mutta se voi johtua myös tutkimusten erilaisesta sopimusalarakenteesta. Paineen alaisena työskentelyssä ei ole kuvion mukaan juurikaan muutoksia. Samoin työvaiheen toistot näyttäisivät pysyneen ennallaan ainakin vuoden 2005 tutkimukseen verrattuna.

Suurimpien sopimusalojen, vähittäiskaupan, majoitus- ja ravitsemisalalan ja siivous- ja kiinteistöpalveluiden välillä ei ole kuvion osalta eroja paineen alla työskentelyssä vuonna 2010. Sen sijaan siivous- ja kiinteistöalalla työskentelee vähintään 75 % työajasta yksin 59 % vastaajista, kun osuus on vähittäiskaupassa 24 % ja majoitus- ja ravitsemisalalla 21 %. Tämä ero on yhteydessä siihen, että siivous- ja kiinteistöpalveluissa muiden ihmisten kanssa on vähintään 75 % työajasta tekemisissä 53 % vastaajista. Vastaavat osuudet ovat vähittäiskaupassa 94 % ja majoitus- ja ravitsemisalalla 89 %. Saman työvaiheen toistoja on eniten siivous- ja kiinteistöalalla. Sen osalta vastaava osuus on 54 %. Vähittäiskaupassa ja majoitus- ja ravitsemisaloilla osuudet ovat noin 40 %.

Kuvio 12: Työssä tärkeät asiat



Työssä vaadittavien ominaisuuksien ohella lomakkeessa kysyttiin myös työhön liittyvien seikkojen tärkeyttä vastaajille. Näitäkään ei kysytty vertailtavasti aiemmissa tutkimuksissa.

Työn osalta tärkeintä on varma ja pysyvä työpaikka. Erittäin tärkeänä sitä pitää 70 % vastaajista. Noin puolet pitää erittäin tärkeänä hyviä työkavereita, mielenkiintoista työtä, hyviä työaikoja ja mahdollisuutta kehittää ammattitaitoa. Hieman runsas kolmasosa vastaajista pitää erittäin tärkeänä mahdollisuutta käyttää aloitekykyään ja vasta sen jälkeen tärkeysjärjestyksessä työhön liittyvänä piirteenä tulee hyvä palkka. Sitä pitää erittäin tärkeänä työssä 31 % vastaajista. Lisäksi vielä ainakin runsas viidennes vastaajista pitää erittäin tärkeänä vastuunalaista työtä, työn arvostusta ja pitkiä lomiamia.

Merkityksettömin työhön liittyvä seikka on helppo ja yksinkertainen työ, jota ei pidä erittäin tärkeänä juuri kukaan. Yhteiskunnallisesti hyödyllistä työtä pitää erittäin tärkeänä 11 % ja hyviä ylenemismahdollisuuksia 16 % vastaajista.

Kuvio 12 viittaa selkeästi siihen, että työpaikan varmuus, työn mielekkyys ja kehittymismahdollisuudet ovat keskeisiä tavoitteita ja ohittavat hyvän palkan vaatimuksen.

Yllä tarkastellut seikat ovat vastaajilla yhteydessä toisiinsa ja ne muodostavat faktorin, joka on nimetty asiakaspalvelun ja sosiaalisten taitojen faktoriksi. Mainituista muuttujista siihen ei kuitenkaan sijoitu helpon ja yksinkertaisen työn tärkeänä pitäminen eikä toistoja sisältävä työ.

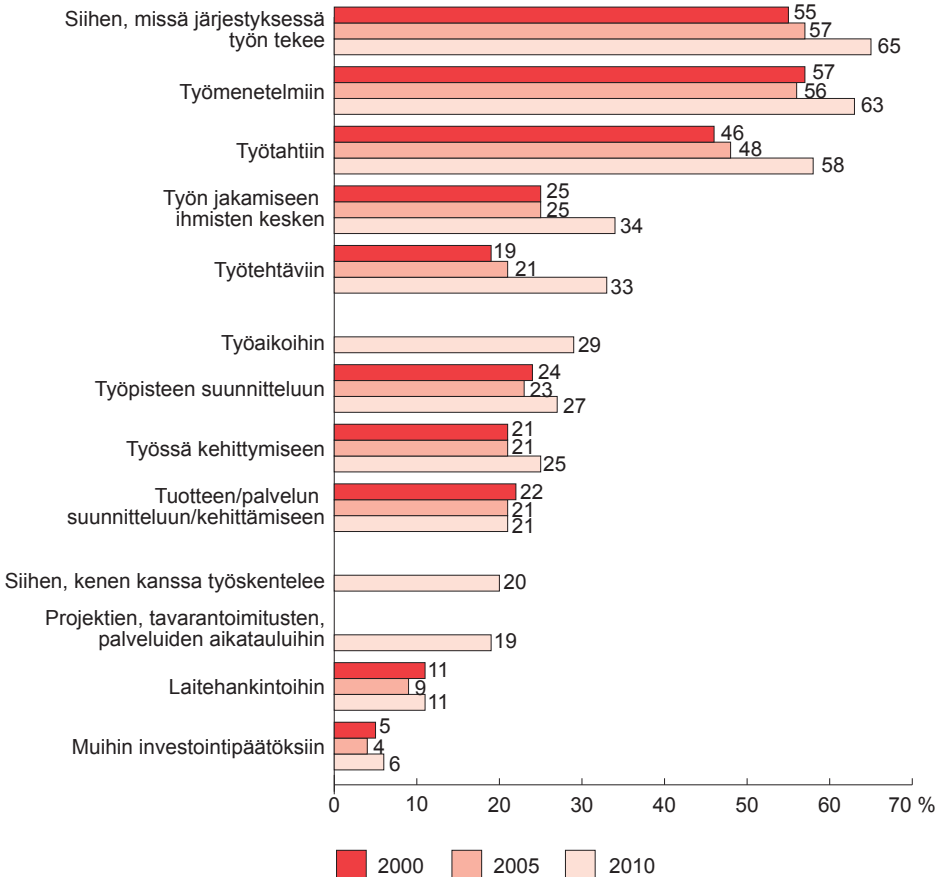
Sopimusosalalla ei ole faktoriin selkeää yhteyttä. Suurilla sopimusaloilla, vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravitsemisosalalla ja siivous- ja kiinteistöpalveluissa, yhteistyökyky on työssä tärkeää liki kaikilla vastaajilla. Samoin se on tärkeää kaikissa ikäryhmissä. Sosiaalisten taitojen tärkeyttä korostavat ovat vakituudessa työsuhteessa ja työskentelevät kokopäiväisesti vähintään säännöllisessä 2-vuorotyössä.

Huomattavaa on, että hyvä palkkaus sijoittuu tälle faktorille ja työn tärkeys elämässä on korkea. Myös koti- ja perhe-elämän tärkeys painottuu sosiaalisten taitojen korostajilla ja huollettavien alaikäisten lasten olemassaolo sijoittuu selkeimmin tälle faktorille. Tätä lähellä on myös pitkien lomien tärkeys työssä.

Näyttäisi siltä, että työn tärkeyden ja yhteistyötaitojen korostajat ovat vastaajajoukon hyväosaisia ja asemansa ja elämäntilanteensa vakiinnuttaneita. Tässä on syytä kuitenkin muistuttaa, että tilanne on myös käänteinen. Vastaajat, jotka eivät korosta yhteistyötaitoja ovat vastaajien heikko-osaisia.

4.3.2 VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

Kuvio 13: Miten voi vaikuttaa



Vaikutusmahdollisuuksia käsitellään kuviossa 13. Siinä esitettävät luvut kuvaavat niiden vastaajien osuutta, jotka katsovat voivansa vaikuttaa kyseiseen seikkaan työssään paljon tai melko paljon. Kuviossa ovat mukana myös aiempien tutkimusajankohtien tiedot.

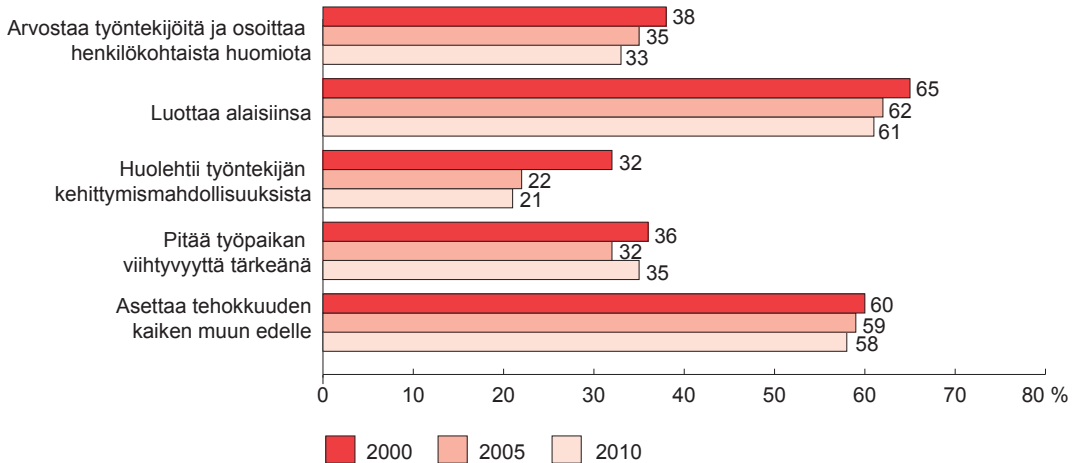
Ainakin melko paljon vastaajat voivat vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä työssä tekevät, työmenetelmiinsä ja työtahtiinsa. Näissä on tuntuvia vaikutusmahdollisuuksia selvästi yli joka toisella vastaajalla. Noin joka kolmas vastaaja voi vaikuttaa työtehtäviinsä, työn jakamiseen ihmisten kesken ja liki kolmannes työaikoihin. Työpisteen suunnitteluun ja työssä kehittymiseen voi ainakin melko paljon vaikuttaa neljäsnes vastaajista. Viidennes voi vaikuttaa projektien tai toimitusten aikatauluihin, tuotteen tai palvelun suunnitteluun tai kehittämiseen ja myös siihen keiden kanssa työskentelee. Laitehankintoihin voi vaikuttaa joka kymmenes vastaaja ja muihin investointipäätöksiin vain 6 % vastaajista.

Vaikutusmahdollisuuksia näyttää siis olevan eniten seikoissa, jotka ratkaisevat työssä vaadittujen toimien sujuvuuden. Investoinnit, tuotekehittely ja laitehankinnat ovat muiden päätettävissä. Eri ajankohtien lukuja vertailtaessa voi havaita, että

jälkimmäisten osalla vaikutusmahdollisuudet ovat ennallaan ja sujuvuuden osalla jonkin verran lisääntyneet.

Työhön liittyvien seikkojen tärkeyttä kysyttäessä noin kolmannes piti erittäin tärkeänä mahdollisuutta käyttää aloitekykyään. Työn vastuullisuutta kaipasi erittäin paljon vain joka kymmenes vastaaja. Nämä seikat eivät kohonneet työlle asetettujen vaatimusten kärkisijoille ja se auttaa ehkä hyväksymään vähäiset vaikutusmahdollisuudet.

Kuvio 14: Työpaikan johto

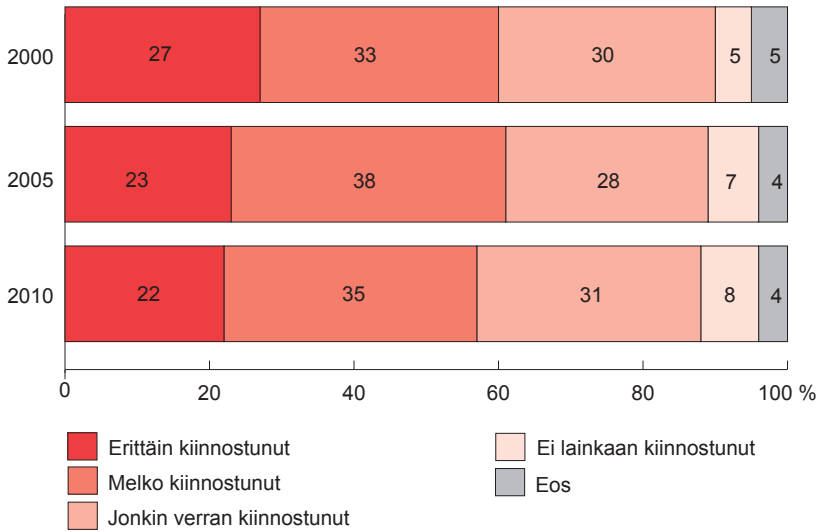


Kuviossa työpaikan johdolla ei tarkoiteta lähintä esimiestä, jos työpaikalla on muuta johtoa. Työn sujuvuus on työnantajan etu. On ilmeistä, että mahdollisuus luottaa alaisiin vähentää valvonnan tarvetta ja antaa samalla työntekijälle mahdollisuuden päättää työskentelytavoistaan. Vastaajista 61 % ilmoittaa että työnantaja luottaa alaisiinsa vähintään melko paljon. Tämä osuus on kuitenkin jostain syystä laskenut hieman aiemmista tutkimuksista vaikka vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovatkin lisääntyneet.

Useiden muidenkin kuvion seikkojen osalla työnantajan myönteisenä pidettävä suhtautuminen on hieman vähentynyt aiempiin tutkimuksiin verrattuna. Erot ovat kuitenkin pienehköt ja tulokset ristiriitaiset, joten kehitys huonompaan on sangen epävarmaa. Mm. tehokkuuden asettaminen kaiken muun edelle on johdon piirteenä hieman vähentynyt.

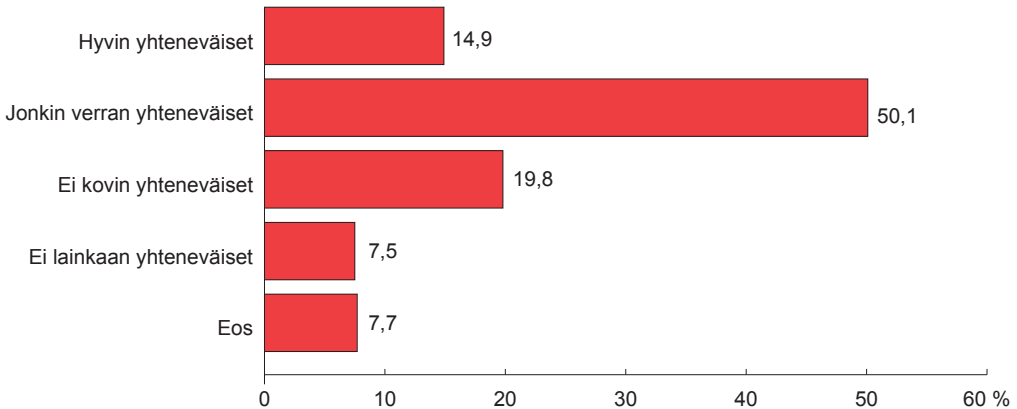
Vuonna 2010 kolmannes vastaajista katsoo, että johto arvostaa työntekijöitä ja pitää työpaikan viihtyvyyttä tärkeänä vähintään melko paljon. Työntekijöiden kehittymismahdollisuuksista johto huolehtii melko paljon joka viidennen vastaajan mielestä. Vastaajista 58 % ilmoittaa, että työnantaja asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle ainakin melko suuressa määrin.

Kuvio 15: Miten kiinnostunut yrityksen/kunnan/viraston/laitoksen asioista



Vastaajista 57 % kertoo olevansa melko tai erittäin kiinnostunut työntäjän asioista. Kiinnostus on hieman alempi kuin aiemmissa tutkimuksissa. Ero ei kuitenkaan ole merkittävä.

Kuvio 16: Ovatko omat edut/tavoitteet yhteneväiset työnantajan etujen/tavoitteiden kanssa



Hyvin tai jonkin verran yhteneväisinä etujaan työntäjänsä kanssa pitää kaksi kolmannesta vastaajista.

Tässäkin tarkastellut kysymykset ovat yhteydessä toisiinsa. Niihin on siis vastattu paljolti saman suuntaisesti. Faktorin voi nimetä työelämässä vaikuttamisen faktori. Sen sisällön määrittävät etenkin vaikutusmahdollisuuksia kuvaavat muuttujat. Vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä työpaikan johdon toimintaan, siihen että työpaikan johto arvostaa työntekijöitä ja osoittaa henkilökohtaista huomiota, huolehtii työntekijän kehittymismahdollisuuksista, pitää työpaikan viihtyisyyttä tärkeänä, luottaa alaisiinsa eikä aseta tehokkuutta kaiken muun edelle. Samalla työntekijän

edut ja tavoitteet koetaan yhteneväiseksi työnantajan kanssa ja ollaan kiinnostuneita työnantajan asioista.

Näillä työpaikoilla työsuhde koetaan turvatuksi eikä olla huolissaan tulevaisuudesta työmarkkinoilla. Työ on kokopäiväistä ja työajat ovat säännölliset. Palkka on hieman keskimääräistä parempi, työpaikalla ei ole luottamusmiestä ja palkankorotuksista työhönsä vaikuttamaan kykenevät vastaajat sopivat mieluiten itse. Toimipisteen koko ei ole yhteydessä faktoriin vaikka luottamusmiehen puuttuminen siihen viittaisikin.

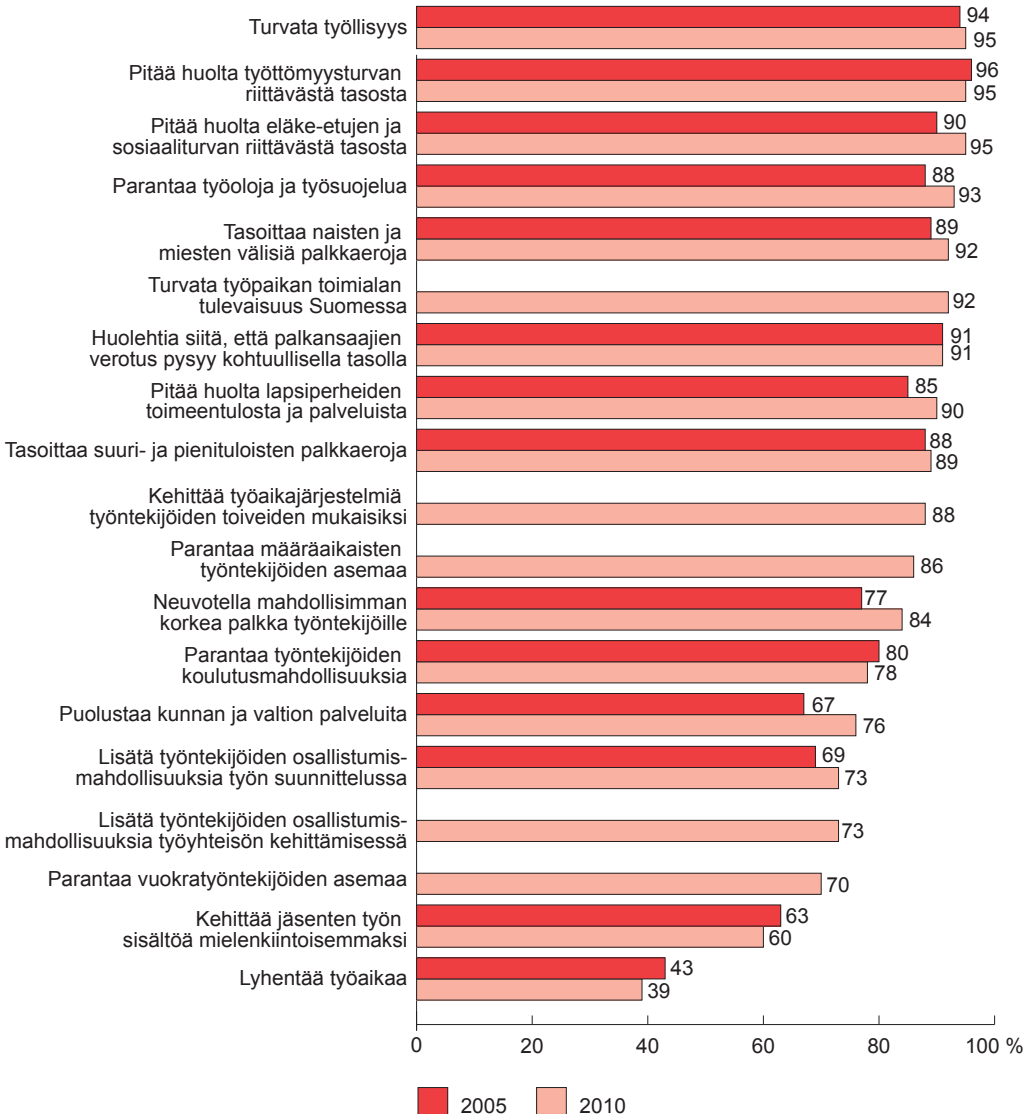
Työn vaativuus ja koulutustarve ovat yhteydessä faktoriin. Vastaajat, joilla on vaikutusmahdollisuuksia työssään, tekevät keskimääräistä useammin työtä, jossa toistojen suorittaminen on vähäistä. Heillä on myös enemmän lisäkoulutuspäiviä kuin vastaajilla yleensä. Heidän työssään korostuvat myös vastuun, luovuuden, oma-aloitteisuuden, korkean ammattitaidon ja sen kehittämisen tärkeys. Työssä nämä tekijät ohittavat hyvän palkan ja varman työpaikan, joiden yhteys faktoriin on lievästi negatiivinen (ks. liite 2).

Tähän mennessä tarkastelluille asiakaspalveluun ja vaikutusmahdollisuuksiin liittyville seikoille työssä on yhteistä se, että liiton aluetoiminta, liiton onnistuminen, liiton palvelut, liiton toimintaan osallistuminen ja yleensä liittoa koskevat muuttujat eivät ole niihin juurikaan yhteydessä. Näillä faktoreilla mitataan paljolti vain työtä ja vastaajan siihen kohdistuvia odotuksia eivätkä ne siis ole kovinkaan paljon yhteydessä siihen, mitä liitolta odotetaan tai mitä siitä ajatellaan.

4.3.3 TURVALLISUUS

Kyselyssä tiedusteltiin miten tärkeinä vastaajat pitivät eri työmarkkina- ja yhteiskuntapoliittisia tehtäviä SAK:laisessa ay-liikkeessä. Kuviossa 17 esitetään tehtäviä erittäin tai melko tärkeinä pitävien osuudet vuosien 2005 ja 2010 tutkimuksissa. Kai- kilta osin kysymykset eivät ole tutkimuksissa samoja.

Kuvio 17: Ay-liikkeen tehtävien tärkeys



Tärkeimpiä ovat työttömyyteen liittyvät tehtävät turvata työllisyys ja pitää huolta työttömyysturvan riittävästä tasosta. Tähän liittyy osin myös huolehtiminen eläke-etujen ja sosiaaliturvan riittävästä tasosta. Yli 90 % vastaajista pitää tärkeänä myös työolojen ja työsuojelun parantamista, naisten ja miesten välisten palkkaerojen tasoittamista, työpaikan toimialan tulevaisuuden turvaamista, huolehtimista siitä, että palkansaajien verotus pysyy kohtuullisella tasolla ja huolehtimista lapsiperheiden toimeentulosta ja palveluista. Lähes yhtä tärkeitä ovat myös tasoittaa suuri- ja pienituloisten palkkaeroja, kehittää työaikajärjestelmiä työntekijöiden toiveiden mukaisiksi ja parantaa määräaikaisten työntekijöiden asemaa.

Tässäkään korkea palkka ei nouse tavoitteiden kärkeen. Kuitenkin tehtävää neuvotella mahdollisimman korkea palkka työntekijöille pitää erittäin tärkeänä 33 % ja melko tärkeänä 51 % vastaajista.

Noin kolme neljännestä pitää ainakin melko tärkeänä työntekijöiden koulutusmahdollisuuksien parantamista, kunnan ja valtion palveluiden puolustamista, työntekijöiden osallistumismahdollisuuksien lisäämistä työn suunnittelussa ja työyhteisön kehittämisessä sekä vuokratyöntekijöiden aseman parantamista. Työn mielenkiintoiseksi tekemistä pitää tärkeänä ay-liikkeen tehtävänä 60 % vastaajista. Oikeastaan ainut tehtävä, jota ei pidetä kovin tärkeänä on työajan lyhentäminen. Tärkeänä sitä pitää 39 % ja ei kovinkaan tai ollenkaan tärkeänä 54 % vastaajista. Kysymyksessä työajan lyhentämisellä tarkoitetaan yleistä työajan lyhentämisestä. On mahdollista, että osa-aikaiset ovat tulkinneet kysymyksen väärin, omaa työaikaansa koskevaksi. Kokoaikaisista työajan lyhentämisestä pitää tärkeänä tavoitteena 43 % ja osa-aikaisista 35 %. Ero on pieni ja väärinkäsitystä tuskin on, sillä lienee selvää, etteivät osa-aikaiset ole erityisen kiinnostuneita yleisestä työajan lyhentämisestä, koska se ei heitä itseään koske.

Listattujen tehtävien tärkeys on yleisesti hieman noussut vuodesta 2005. Huomioitavaa on, että eläke-etujen ja sosiaaliturvan tasosta huolehtiminen, kunnan ja valtion palveluiden turvaaminen ja lapsiperheiden toimeentulosta ja palveluista huolehtiminen ovat nousseet selvästi aiempaa tärkeämmiksi. Huomattavaa nousua on myös työolojen ja työsuojelun parantamisessa, naisten ja miesten palkkaerojen tasoittamisessa ja työn suunnitteluun osallistumismahdollisuuksien lisäämisessä. Selvää laskua on lähinnä vain työajan lyhentämistavoitteen osalla.

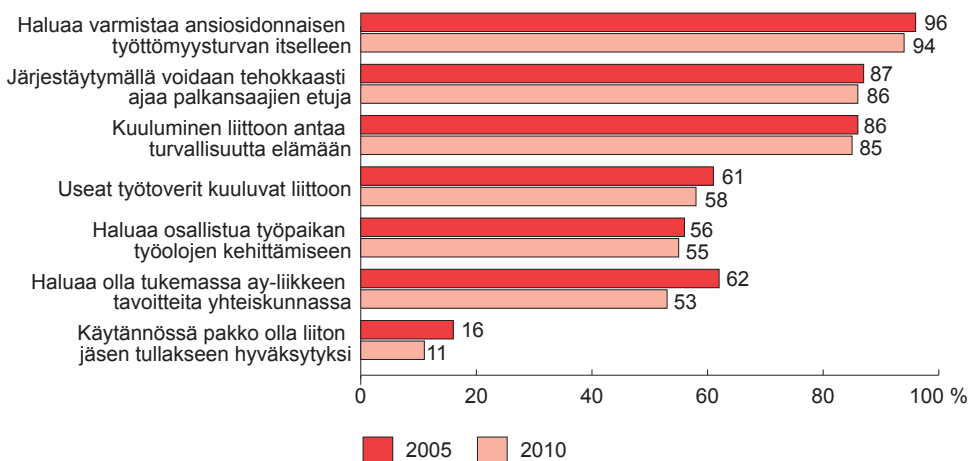
Kuvio 18: Tärkeimmät tehtävät (kolmen tärkeimmän joukossa)



Kuviossa 18 esitetään SAK:laisen ay-liikkeen tärkeät tehtävät vielä sen mukaan, miten vastaajat ovat asettaneet ne tärkeysjärjestykseen. Vertailussa ovat mukana vuoden 2005 kyselyn luvut. Kuviossa esitetään tehtävittäin kolmen tärkeimmän tehtävän joukkoon sijoittumisen osuus. Vertailu ei ole täysin luotettava, koska tutkimuksissa tehtävälisat ovat jossain määrin erilaiset. Kuviossa on tehtäviä, jotka eivät sisällyneet vuoden 2005 tehtävälisään.

Tässä tarkastelussa tehtävien tärkeysjärjestys on lähes sama kuin aiemmassa kuviossa. Työllisyyden turvaaminen on tärkeintä. Sen asettaa kolmen tärkeimmän tehtävän joukkoon 21 % vastaajista. Joka kymmenes vastaaja sijoittaa tärkeimpien tehtävien joukkoon työttömyysturvan riittävän tason turvaamisen, suuri- ja pienituloisten palkkaerojen tasoittamisen ja mahdollisimman korkean palkan neuvottelemisen. Tässä tarkastelussa siis palkkaan liittyvät tavoitteet ohittavat mm. monet sosiaaliturvaan ja palveluihin liittyvät tehtävät, joista eläke-etujen, sosiaaliturvan tason ja lapsiperheiden palveluiden turvaaminen ovat nekin tärkeitä.

Kuvio 19: Ammattiliitton kuulumisen syyt



Lähes kaikki, 94 %, vastaajat pitävät ansiosidonnaista työttömyysturvaa perusteena ammattiliiton jäsenyydelle. Lisäksi n. 85 % vastaajista pitää perusteena sitä, että järjestäytymällä voidaan tehokkaasti ajaa palkansaajien etuja ja kuulumisen liittoon antaa turvallisuutta elämään. Hieman yli puolet haluaa jäsenyydellään olla tukemassa ay-liikkeen tavoitteita yhteiskunnassa, kuulua liittoon yhdessä muiden työtovereiden kanssa ja haluaa osallistua työpaikan työolojen kehittämiseen. Pakkoa liiton jäsenyyteen ei juurikaan koeta. Erot vuoden 2005 tutkimukseen verrattuna ovat melko pienet. Suurin ero näyttäisi olevan se, että ay-liikkeen tavoitteiden tukeminen on menettänyt merkitystään. Vuonna 2005 sitä koskevan väitteen katsoi kuvaavan itseään hyvin tai melko hyvin 62 % ja nyt 53 % vastaajista.

Kuvatut muuttujat ovat yhteydessä toisiinsa ja muodostavat faktorin, joka on nimetty turvallisuusfaktoriksi. Muuttujat liittyvät yleisesti elämisen ehtojen turvaamiseen ja ay-liikkeellä on huomattava merkitys turvallisuuden lisäämisessä. Liiton jäsenpalveluista näihin muuttujiin ovat selkeästi yhteydessä työttömyyskassapalvelut, asiantuntija- ja neuvontapalvelut, oikeusaputoiminta, vakuutusturva ja aluetoimistopalvelut. Liiton lehden ja internet-sivujen tärkeys ovat myös yhteydessä muuttujiin.

Turvallisuutta korostavat vastaajat pitävät kotia ja perhe-elämää tärkeänä. Kotikeskeisyys näkyy myös siinä, että tärkeimpiä tiedonlähteitä ovat televisio ja sanomalehdet. On kuitenkin huomattava, että parisuhde tai perheellisyys eivät ole juurikaan yhteydessä tähän faktoriin.

Tälle faktorille sijoittuvia muuttujia painottavat vastaajat ovat hieman keskimääräistä pienituloisempia. Työpaikan vakituisuudella, osa-aikaisuudella tai säännöllisellä työajalla ei ole yhteyksiä faktoriin.

Faktorin muuttujilla ei ole merkittäviä yhteyksiä toimialaan. Kaikilla suurilla toimialoilla vähintään 90 % vastaajista pitää faktorin keskeisten muuttujien sisältämiä seikkoja erittäin tärkeinä tai melko tärkeinä ja vain harvat, 2-3 %, pitävät seikkoja merkityksettöminä.

Turvallisuutta korostavat vastaajat ovat myös valmiita toimiin, jos valtio heikentää sosiaaliturvaa tms. etuja tai työnantaja heikentää työpaikan tai jonkin toisen työpaikan työehtoja. Työpaikan koolla ei ole yhteyksiä faktoriin.

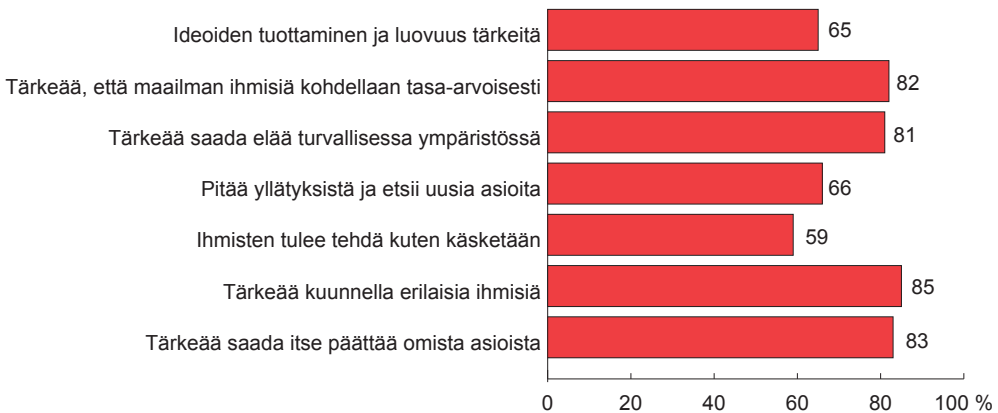
Seuraavat vastaajan elämäntilanteita kuvaavat taulukot esitetään tässä vaikka ne eivät erityisesti ole yhteydessä yllä esiteltymiin muuttujiin.

Taulukko 16: Elämässä tärkeät asiat

	2000	2005	2010
Miten tärkeää: Työ	49	40	39
Miten tärkeää: Koti- ja perhe-elämä	74	78	90
Miten tärkeää: Vapaa-ajan harrastukset	-	-	39

Taulukossa esitetään asiaa elämässään erittäin tärkeinä pitävien osuudet. Koti on selvästi yli muiden. Sitä pitää erittäin tärkeänä 90 % vastaajista ja osuus näyttäisi nousseen aiempiin tutkimuksiin verrattuna. Tähän on suhtauduttava varauksin, koska kysymyssarjaa on muutettu aiemmasta. Työ on erittäin tärkeää 39 %:lle vastaajista ja tämä osuus on liki ennallaan. Vapaa-ajan harrastukset ovat nekin erittäin tärkeitä 39 %:lle vastaajista.

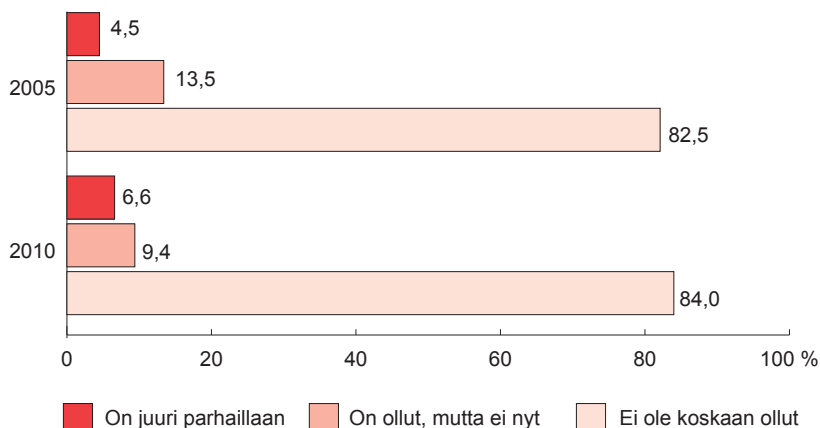
Kuvio 20: Miten väittämät kuvaavat sinua



Kuvion 20 jakaumat kuvaavat vastaajien yleistä elämänsäennettä. Luvut kertovat niiden vastaajien osuuden, jotka katsovat väitteen kuvaavan itseään hyvin tai melko paljon. Parhaiten väitteistä heitä kuvaavat tärkeää kuunnella erilaisia ihmisiä, tärkeää saada päättää itse omista asioistaan, tärkeää että maailman ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti ja tärkeää saada elää turvallisessa ympäristössä. Vastaajista vähintään 80 % katsoo, että nämä kuvaavat heitä hyvin. Noin kaksi kolmannesta yhtyy siihen, että ideoiden tuottaminen ja luovuus ovat tärkeitä ja ilmoittavat pitävänsä yllätyksistä ja etsivänsä uusia asioita. Vähiten kannatusta saa väite, että ihmisten tulee tehdä kuten käsketään. Väitteen katsoo kuvaavan itseään hyvin tai melko paljon 59 % vastaajista.

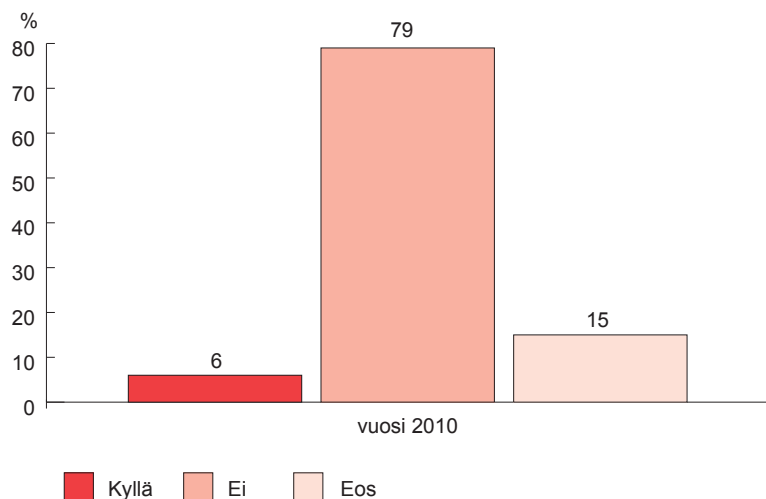
4.3.4 AY-AKTIIVISUUS

Kuvio 21: Onko ollut luottamustehtäviä ay-liikkeessä/työpaikalla



Luottamustehtävissä toimii parhaillaan 6.6 % vastaajista. Vuoden 2005 tutkimuksessa osuus oli 4.5 %. Aiemmin urallaan luottamustehtävissä on ollut vastaajista 9.4 %. Vastaava osuus oli vuonna 2005 13.4 %.

Kuvio 22: Pitääkö itseään ammattiyhdistysaktiivina



Ay-aktiivina vastaajista pitää itseään 5.9 %. Lähes yhtä moni on osallistunut ay-liikkeen opistoissa järjestettyyn koulutukseen. Muualla järjestettyyn ay-koulutukseen on osallistunut 10 % vastaajista. Luvut kuvaavat elämänsä aikana osallistuneita. Viimeisen kahden vuoden aikana ay-opistoissa järjestettyyn koulutukseen on osallistunut 1.4 % ja muualla järjestettyyn 3.2 % vastaajista.

Taulukko 17: Onko osallistunut ay-liikkeen opistoissa järjestettyyn ay-koulutukseen, %

	2000	2005	2010
Olen 2 vuoden aikana osallistunut	1.6	0.8	1.4
Olen osallistunut aiemmin	-	4.8	4.2
En ole koskaan osallistunut	-	94.4	94.4
Yhteensä	-	100.0	100.0

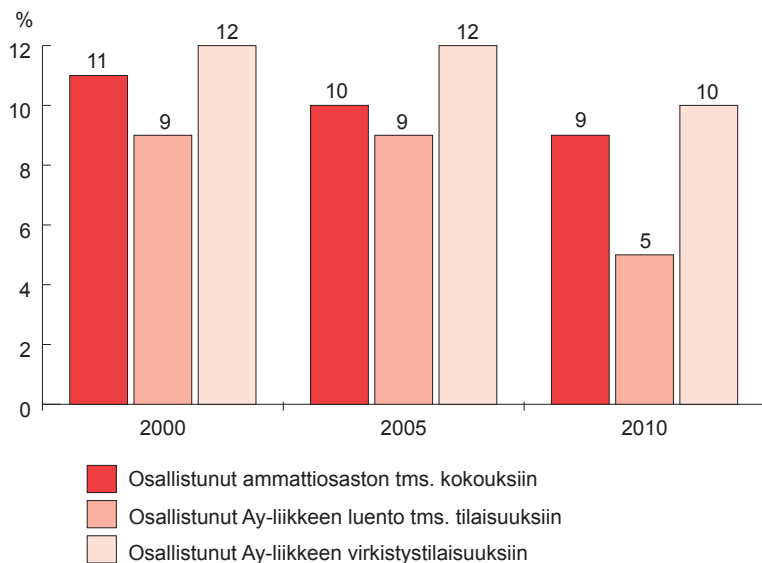
Taulukko 18: Onko osallistunut muualla järjestettyyn ay-koulutukseen, %

	2000	2005	2010
Olen 2 vuoden aikana osallistunut	2.1	1.8	3.2
Olen osallistunut aiemmin	-	10.4	6.4
En ole koskaan osallistunut	-	87.7	90.4
Yhteensä	-	100.0	100.0

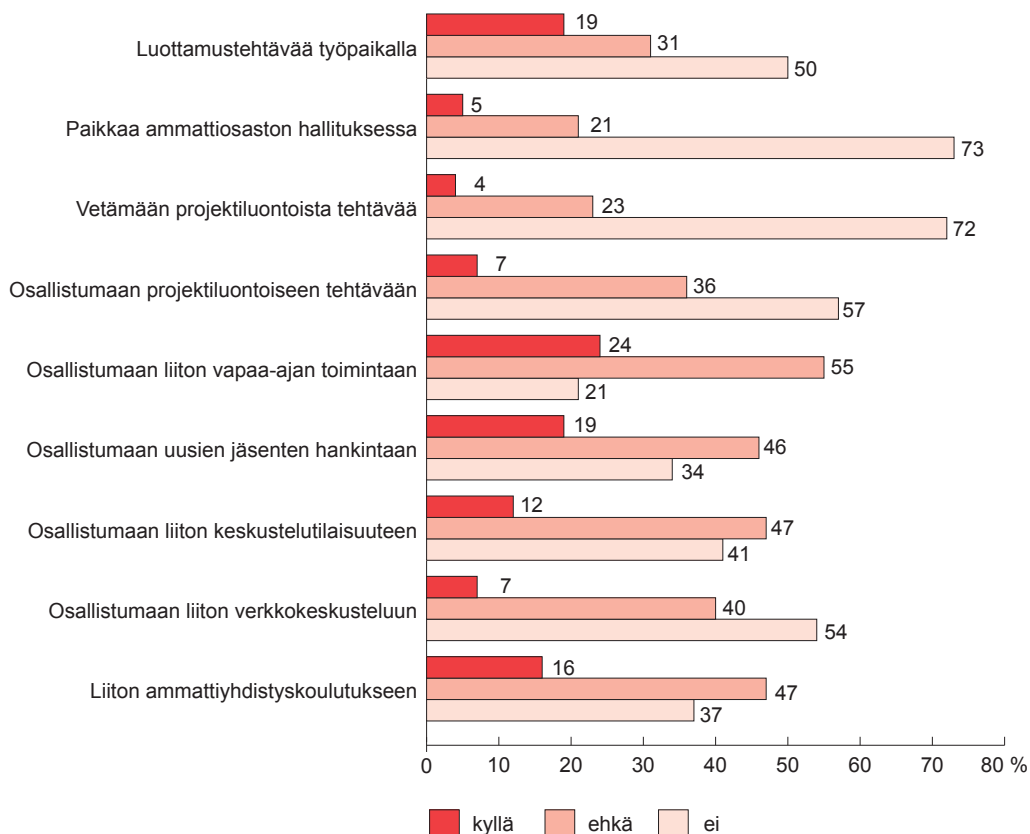
Ay-toimintaan osallistuneita on jonkin verran enemmän kuin aktiivina itseään pitäviä tai koulutukseen osallistuneita. Ammattiosaston kokouksiin on viimeisen vuoden aikana osallistunut 9 % ja luento-, tiedotus- tai keskustelutilaisuuksiin 5 % vastaajista. Ay-liikkeen järjestämiin virkistystilaisuuksiin vastaajista ilmoittaa vuoden aikana osallistuneensa joka kymmenes. Kaikkiaan 16.9 % tämän tutkimuksen vastaajista on osallistunut johonkin mainituista tilaisuuksista.

Aiempiin, vuosien 2000 ja 2005, tutkimuksiin verrattuna osallistuneiden osuudet ovat laskeneet. Erityisesti on laskenut luento- tms. tilaisuuksiin osallistuminen.

Kuvio 23: Ay-toimintaan osallistuminen



Kuvio 24: Voisiko ajatella



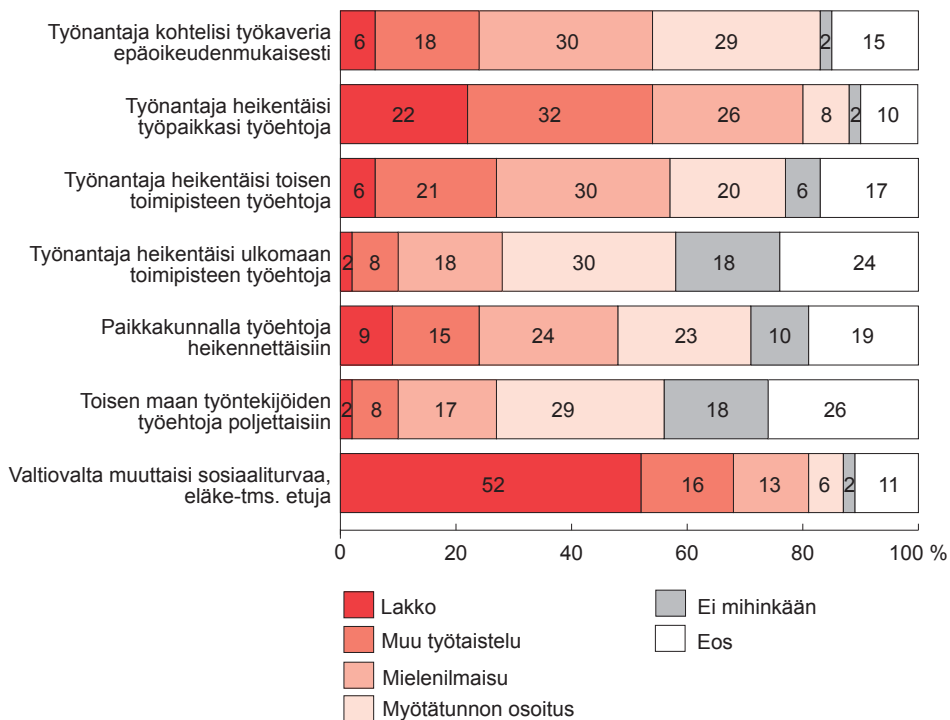
Kuvio 24 kuvaa vuoden 2010 osalta sitä, missä määrin vastaajat ovat valmiita osallistumaan erilaisiin ay-toimintoihin. Liiton vapaa-ajantoimintaan voisi ajatella osallistuvansa 24 % ja siihen ei olisi valmis osallistumaan 21 % vastaajista. Sen osalla osallistumisvalmius on suurinta. Uusien jäsenten hankintaan tai liiton luottamustehtävän hoitoon työpaikalla olisi valmis hieman alle viidennes vastaajista. Käsitys osallistumisesta on kuitenkin selkeämpi luottamustoimen osalla. Puolet vastaajista ilmoittaa, ettei voisi ajatella liiton luottamustehtävää. Vain kolmannes kieltäytyisi uusien jäsenten hankinnasta. Niiden osuudet, jotka eivät voisi ajatella osallistuvansa liiton toimintaan ovat osin varsin suuria. Kuitenkin vain joka kymmenes vastaaja ei voisi ajatella mitään kuvion toiminnoista.

Taulukko 19: Tärkein syy osallistua ay-toimintaan (osallistuneet), %

	%
Halu vaikuttaa omien ja työtov. etujen ajamiseen	19.7
Tietää paremmin työntekijöiden oikeuksista	42.0
Muu syy	9.4
Työtovereiden kehoitus	4.0
Mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin	8.2
Tuloksia vain yhteistoiminnalla	10.2
<u>Ay-toiminta yhteiskunnallista vaikuttamista</u>	<u>6.5</u>
Yhteensä	100.0

Taulukko kuvaa ay-toimintaan osallistuneiden tärkeintä toimintaan osallistumisen syytä. Eniten haetaan tietoa työntekijöiden oikeuksista. Tämä on tärkein 42 %:lla vastaajista. Viidenneksellä tärkein syy on halu vaikuttaa omien ja työtovereiden etujen ajamiseen. Joka kymmenennen mielestä syynä on se, että tuloksia saavutetaan vain yhteistoiminnalla. Mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin on tärkein syy 8 %:lle toimintaan osallistuneista.

Kuvio 25: Mihin valmis jos



Kaikilta vastaajilta kysyttiin toimintavalmiuksia kuviossa listatuissa työehtojen tai etujen heikennysyrityksissä. Tässä on heti havaittavissa, että sosiaaliturvan, eläketujen tai työaikalain muutoksiin työntekijöiden edun vastaisesti ollaan valmiita reagoimaan tiukasti. Lakkoon olisi valmis 52 % ja muuhun työtaisteluun, ylityökieltoon, ulosmarssiin, saartoon yms., 16 % vastaajista. Kaikkiaan tuntuviin voimatoimiin olisi valmis näitä heikennettäessä siis kaksi kolmannesta vastaajista.

On selvää, että valmiudet ovat suurimmat silloin kuin heikennykset koskevat itseä. Oman työpaikan työehtojen heikentämiseen lakolla tai muulla työtaistelulla olisi valmis reagoimaan 54 % vastaajista. Lakkoon olisi valmis yli viidennes. Kuitenkin myös toisten työntekijöiden puolesta ollaan valmiita voimatoimiin. Työtaisteluun olisi valmis 27 %, jos oma työnantaja heikentäisi toisen toimipisteen työehtoja, ja 24 % siinä tapauksessa, että paikkakunnalla jokin työnantaja heikentäisi työehtoja tai oma työnantaja kohtelisi työtoveria epäoikeudenmukaisesti. Noin joka kymmenes olisi valmis työtaisteluun myös ulkomaan toimipisteen työehtoja huononnettaessa tai toisen maan työntekijöiden työehtoja poljettaessa.

Yllä kuvatuista ay-aktiivisuutta mittaavista muuttujista tätä faktoria leimaa osallistuminen ja valmius osallistua ammattiosaston ja liiton toimintaan. Aktiivit ovat olleet itse usein liiton luottamustehtävissä.

Liiton jäsenpalveluiden tärkeyttä mittaavista muuttujista tälle faktorille sijoittuvat etenkin ammattiyhdistyskoulutus, jäsenille suunnatut tapahtumat, yleissivistävä koulutus ja ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus. Selkeä yhteys faktorisiin on kuitenkin myös oikeusaputoiminnan, asiantuntijapalveluiden ja vakuutuspalveluiden tärkeänä pitämisellä.

Aktiivit ovat osallistuneet runsaasti monenlaiseen liiton, ay-opiston tai muualla järjestettyyn koulutukseen ja pitävät liiton koulutuspalveluja tärkeinä. Tiedonlähteistä aktiivisuus-faktoriin ovat selvimmin yhteydessä SAK:n internet-sivut, liiton internet-sivut, internet yleensä, Palkkatyöläinen-lehti, ay-lehtien internet-sivut, keskustelut luottamushenkilöiden kanssa ja internetin yhteisöpalvelut. Myös muut liiton tiedonlähteet ovat yhteydessä aktiivisuuteen. Heikoimmin tiedonlähteinä aktiiveja palvelevat televisio, radio ja sanomalehdet.

Ammattiyhdistysaktiivisuuteen liittyy lähes itsestään selvästi myös halu olla mukana työpaikan työolojen kehittämisessä, tuki ay-liikkeen tavoitteille, osaston tärkeys yhteenkuuluvuuden lisäämisessä ja järjestäytymisen pitäminen tehokkaana keinona ajaa palkansaajien etuja. Ay-aktiivit ovat myös valmiita tuntuviin toimiin, mikäli jonkin toisen, myös ulkomailla sijaitsevan, toimipisteen tai oman toimipisteen tai palkansaajan työehtoja heikennetään.

Ay-aktiivit ovat kiinnostuneita työnantajan asioista, mutta eivät kuitenkaan pidä omia tavoitteitaan yhtenevinä työnantajan tavoitteiden kanssa. Tosin tavoitteita ei pidetä myöskään vastakkaisina. Näyttäisi siis siltä, että heidän kiinnostuksensa työnantajan asioista palvelee heidän toimintaansa ammattiyhdistysliikkeessä.

Omia tai omaan työhön liittyviä tekijöitä aktiivit pitävät toissijaisina. Lähimmin tähän faktoriin näistä ovat yhteydessä yllätyksistä ja uusista asioista pitäminen, ideoiden ja luovuuden pitäminen tärkeinä ja työpaikan hyvät ylenemis- ja ammattitaidon kehittämismahdollisuudet. Aktiivit myös kokevat tarvitsevansa lisäkoulutusta nykyisessä työssään.

Tällä faktorilla ei ole myöskään merkittäviä yhteyksiä palkkaukseen, työn vakinaisuuteen tai osa-aikaisuuteen eikä työttömyyteen. Aktiivit elävät hieman keskimääräistä useammin yksin. Huollettaviin lapsiin tai ikään aktiivisuudella ei ole yhteyttä.

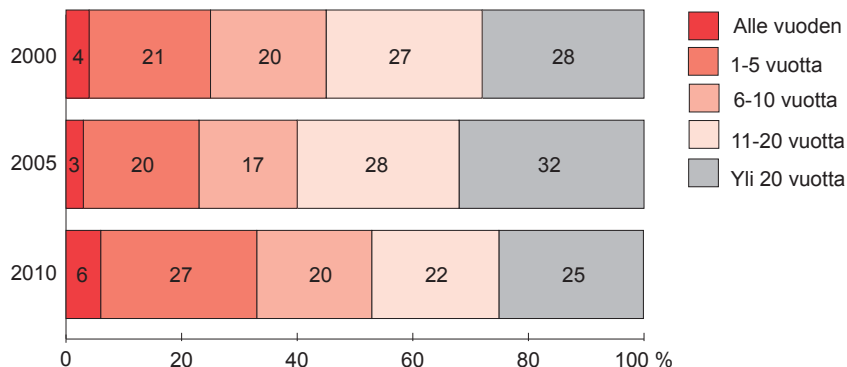
Taulukko 20: Voi ajatella osallistumista liiton ay-koulutukseen sopimusaloittain, %

	väh. kauppa	tukku- kauppa	maj. rav.	kiint.	vart.	muu
Kyllä	14.6	21.6	17.9	14.9	11.5	15.7
Ehkä	40.2	45.1	50.0	45.6	57.7	41.7
Ei	45.3	33.3	32.1	39.5	30.8	42.5
Yht	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	254	51	156	114	26	127

Suurimmilla sopimusaloilla on eroja ay-valmiuksissa. Vähittäiskaupassa ay-koulutukseen ei halua osallistua 45 %, kiinteistöalalla 40 % ja majoitus- ja ravitsemusalalla 33 % vastaajista.

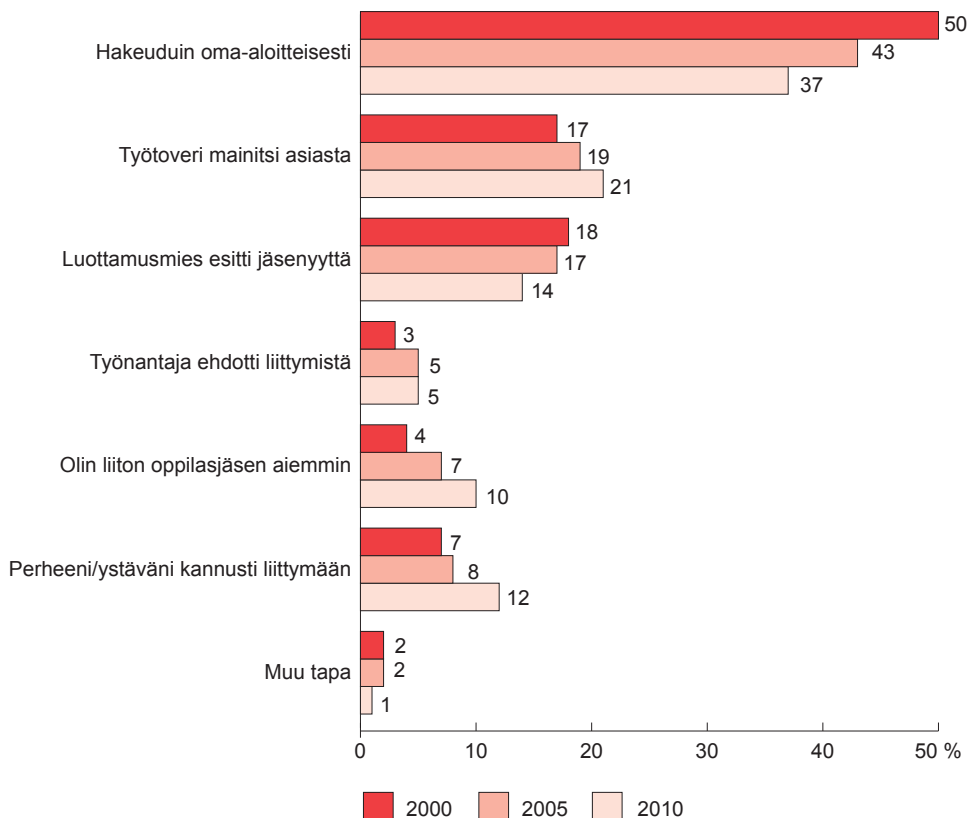
4.3.5 Ikä

Kuvio 26: Kauanko kuulunut ammattiliittoon



Ammattiliittoon on kuulunut alle vuoden 6 % ja 1-5 vuotta 27 % vastaajista. Kaikkiaan korkeintaan 10 vuotta on ammattiliittoon tämän tutkimuksen vastaajista kuulunut 53 % ja osuus on selvästi suurempi kuin aiempien vuosien tutkimuksissa. Vuonna 2000 osuus oli 45 % ja vuonna 2005 40 %. Tähän on osittain syynä se, että nuorten osuus jäsenistöstä on nyt suurempi kuin aiemmin.

Kuvio 27: Miten tuli liittyneeksi ammattiliittoon ensimmäisen kerran



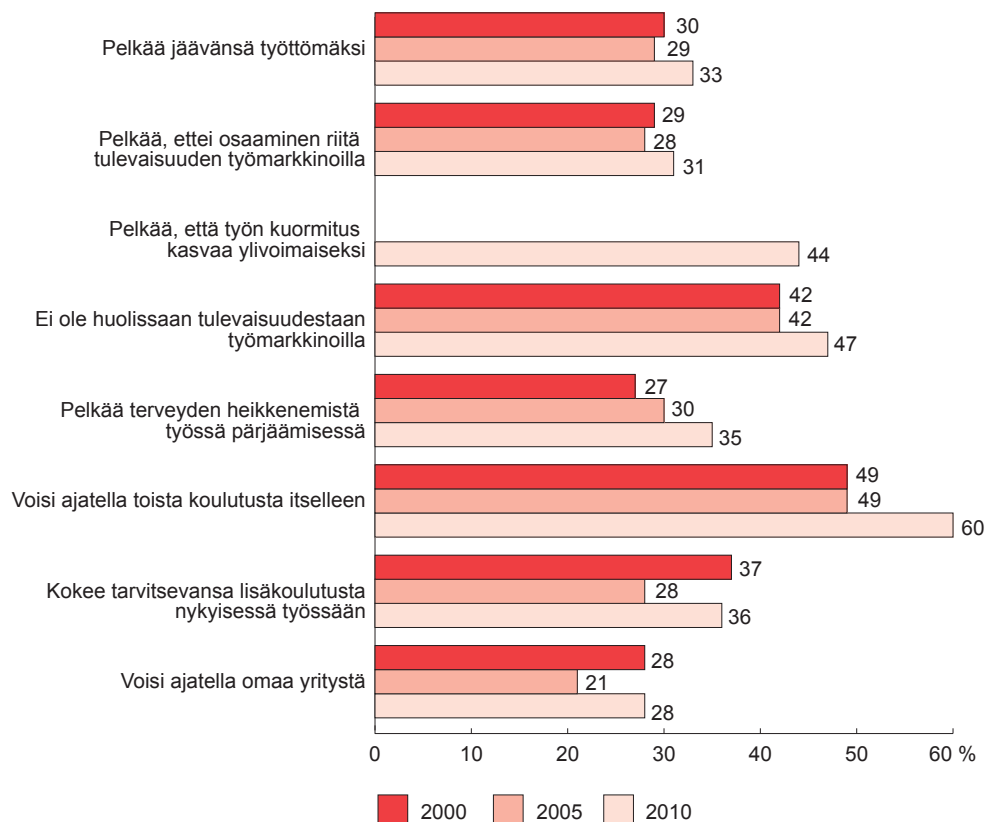
Ensimmäisen ammattiliittoon liittymisen tapaa on kysytty myös vuosina 2000 ja 2005. Oma-aloitteinen liittyminen on vähentynyt selvästi aiemmasta. Nyt oma-aloitteisesti liittyneitä on 37 %. Myös luottamusmiehen kehotuksesta liittyneiden osuus on vähentynyt ja on 14 %. Sen sijaan työtovereiden, ystävien ja perheen merkitys liittymisessä on kasvanut. Työtoverin kehotuksesta liittyminen on tapahtunut 21 %:lla ja perheen tai ystävien kehotuksesta 12 %:lla tämän tutkimuksen vastaajista. Oppilasjäsenyyden kautta liittyi kymmenesosa vastaajista.

Taulukko 21: Miten tuli liittyneeksi ammattiliittoon ensimmäisen kerran mukaan, %

	-24	-34	-44	-54	55-60
Hakeuduin oma-aloitteisesti	30.8	33.1	37.4	41.9	48.1
Työtoveri mainitsi asiasta	13.8	19.9	20.6	24.3	23.4
Luottamusmies esitti jäsenyyttä	10.8	10.5	13.5	19.0	19.5
Työnantaja ehdotti liittymistä	4.6	6.1	5.2	2.9	3.2
Olin liiton oppilasjäsen aiemmin	20.0	14.9	9.0	2.4	0.0
Perheeni/ystäväni kannusti liittymään	18.5	13.8	12.3	9.0	5.2
Muu tapa	1.5	1.7	1.9	0.5	0.6
Yhteensä	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	65	181	155	210	154

Vastaajan iällä näyttää olevan selkeä yhteys liittymisen syihin. Iän myötä oma-aloitteisen ja työtoverin tai luottamusmiehen kehotuksesta tapahtuneen liittymisen osuudet kasvavat selvästi ja oppilasjäsenyyden kautta ja perheen tai ystävän kehotuksesta tapahtuneen liittymisen osuus taas pienenee. Alle 25-vuotiailla viimeksi mainittujen tapojen osuus on yhteensä 39 % liittymisistä ja 25-34-vuotiaillakin 29 %.

Kuvio 28: Työelämän odotukset



Viime vuosien taloudellinen tilanne heijastunee siinä, että tulevaisuuden uhat koetaan suurempina kuin aiemmissa tutkimuksissa ja alan vaihto tai yrittäjäksi ryhtyminen on monella mielessä. Noin kolmannes vastaajista on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteistä, että pelkää jäävänsä työttömäksi, pelkää ettei osaaminen riitä tulevaisuuden työmarkkinoilla, pelkää terveyden heikkenemistä ja kokee tarvitsevansa lisäkoulutusta nykyisessä työssään. Näiden osalla väitteistä samaa mieltä olevien osuudet ovat hieman kasvaneet.

Ratkaisuna nähdään entistä useammin alan vaihto. 60 % vastaajista on ainakin jokseenkin valmis ajattelemaan itselleen toista koulutusta. Aiemmissa tutkimuksissa vastaava osuus oli 49 %. Oman yrityksen perustamista voisi ajatella 28 % vastaajista.

Tulevaisuudestaan työmarkkinoilla on huolissaan kuitenkin kaikkiaan alle puolet vastaajista. Tätä koskevasta väitteestä on samaa mieltä 47 % ja eri mieltä 48 % vastaajista. Tältä osin tulevaisuudesta huolissaan olevien osuus on hieman vähentynyt aiemmista vuosista, jolloin 42 % vastaajista ei ollut huolissaan tulevaisuudestaan työmarkkinoilla.

Sekä työttömyyttä, osaamisensa riittämistä, työn kuormituksen kasvua että terveytensä heikkenemistä pelkää 9 % vastaajista. Jostain näistä on huolissaan 65 % vastaajista.

Taulukko 22: Työelämän odotukset ikäryhmittäin

	-24	-34	-44	-54	55-60
Pelkää jäävänsä työttömäksi	40.3	29.8	32.9	32.8	39.6
Pelkää, ettei osaaminen riitä tulevaisuuden työmarkkinoilla	36.5	23.5	30.7	35.2	40.8
Pelkää, että työn kuormitus kasvaa ylivoimaiseksi	44.2	38.0	45.6	45.6	57.1
Pelkää terveyden heikkenemistä työssä pärjäämisessä	19.3	25.0	35.1	47.9	55.8
Voisi ajatella toista koulutusta itselleen	84.6	68.8	69.1	43.4	28.1
Kokee tarvitsevänsä lisäkoulutusta nykyisessä työssään	38.4	37.9	34.0	35.1	30.5
Voisi ajatella omaa yritystä	32.7	36.7	31.6	19.7	5.5
Ei ole huolissaan tulevaisuudestaan työmarkkinoilla	45.1	56.6	36.6	38.4	36.7
N	66	185	158	212	155

Pelot ovat yhteydessä ikään. Nuorilla on harvemmin pelkoja kuin vanhemmilla vastaajilla. Kuitenkin pelkoja on vähiten 25-34-vuotiailla ja alle 25-vuotiaat pelkäävät työttömyyttä, osaamisensa riittävyyttä ja työn kuormitusta enemmän kuin 25-34-vuotiaat. Tähän lienee syynä se, että kaikkein nuorimmat vastaajat eivät ole ehtineet vakiinnuttaa asemaansa työelämässä. He ovat ikäryhmistä useimmin valmiita alan vaihtoon.

Taulukko 23: Ikä sopimusaloittain, %

	väh. kauppa	tukku- kauppa	maj. rav.	kiint.	vart.	muu
-24	7.3	0.0	14.4	5.1	19.2	6.3
-34	25.4	23.1	23.1	14.5	50.0	25.0
-44	23.5	21.2	22.5	18.8	11.5	16.4
-54	27.7	28.8	21.9	35.0	7.7	27.3
55-	16.2	26.9	18.1	26.5	11.5	25.0
Yhteensä	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	260	52	160	117	26	128
alle 35 v.	32.7	23.1	37.5	19.6	69.2	31.3

Suurista sopimusaloista nuorimpia ovat majoitus- ja ravitsemisalalan vastaajat. Heistä 14.4 % on alle 25- ja kaikkiaan 37.5 % alle 35-vuotiaita. Vähittäiskaupassa alle 25-vuotiaita on 7.3 % ja alle 35-vuotiaita kaikkiaan 32.7 %. Siivous- ja kiinteistöalalla vastaavat osuudet ovat 5.1 ja 19.6 % eli selvästi pienemmät.

Ikään yhteydessä olevat muuttajat ovat paljolti itsestään selviä. Ikä on yhteydessä ammattivuosiin, ay-jäsenyyden keston ja peruskoulutukseen.

Nuorille työ ja liitto eivät ole yhtä tärkeitä kuin vanhemmille vastaajille. Nuoret voisivat ajatella toista koulutusta itselleen, he eivät halua olla tukemassa ay-liikkeen tavoitteita yhteiskunnassa ja liiton ja SAK:n lehdet, SAK:n internet-sivut ja keskustelut luottamushenkilöiden kanssa ovat vähämerkityksisiä tiedon lähteitä. Nuoret eivät kaipaa yhteyksiä ammattitovereihin ja osastojen merkitys nähdään pienenä.

Tiedonlähteinä myös tv, radio ja sanomalehdet ovat nuorille vähämerkityksisiä. Heille merkitystä on eniten yhteisöpalveluilla ja liiton internet-sivuilla. Näiden muuttajien yhteys ikään on kuitenkin melko pieni.

Taulukko 24: Työn kokoaikaisuus ikäryhmittäin, %

	-24	-34	-44	-54	55-
Kokoaikainen	54.0	62.9	72.8	71.7	72.4
Osa-aikainen	40.0	30.6	25.9	26.2	25.2
Muu	6.0	6.5	1.4	2.1	2.4
Yhteensä	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	50	170	147	187	127

Hieman yllättäen työsuhteen vakinaisuus ei ole yhteydessä ikään. Osa-aikaisuus on nuorilla sen sijaan yleisempää kuin muilla. Myös epäsäännölliset työajat ovat nuorilla verraten yleisiä. Suurimmilla sopimusaloilla erot työsuhteen vakinaisuuden ja iän yhteyden välillä ovat pienet. Kaikilla aloilla näyttää siltä, ettei ikä ole yhteydessä työsuhteen vakinaisuuteen.

Taulukko 25: Työn kokoaikaisuus ikäryhmittäin vähittäiskaupassa, %

	-24	-34	-44	-54	55-	yht
Kokoaikainen	28.6	55.0	53.6	53.8	60.0	53.5
Osa-aikainen	57.1	43.3	42.9	44.6	40.0	43.9
Muu	14.3	1.7	3.6	1.5	0.0	2.6
Yhteensä	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	14	60	56	65	35	230

Taulukko 26: Työn kokoaikaisuus ikäryhmittäin majoitus- ja ravitsemisalalla, %

	-24	-34	-44	-54	55-	yht
Kokoaikainen	61.1	61.8	90.3	76.7	70.8	73.0
Osa-aikainen	38.9	26.5	9.7	16.7	25.0	21.9
Muu	0.0	11.8	0.0	6.7	4.2	5.1
Yhteensä	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	18	34	31	30	24	137

Vähittäiskaupassa osa-aikaisuus yleensä ja nuorten osa-aikaisuus erityisesti on suurta. Alle 25-vuotiaista kokoaikaisia on vain 29 % ja koko alalla kaikkiaan 54 %. Majoitus- ja ravitsemusalalla alle 35-vuotiaiden ryhmissä kokoaikaisia on peräti 61 %. Vanhemmissa ikäryhmissä kokoaikaisuus on yleisempää ja osuus alalla on 73 %. Ikäryhmittäiset vastaajien määrät ovat kuitenkin varsin pienet eivätkä tulokset ole kovin luotettavia. Siivous- ja kiinteistöalalla kokoaikaisia on kaikkiaan 66 %.

Taulukko 27: Voi ajatella osallistumista liiton luottamustehtäviin työpaikalla iän mukaan, %

	-24	-34	-44	-54	55-
Kyllä	31.8	25.3	17.3	9.3	7.3
Ehkä	40.9	30.8	31.4	30.7	20.7
Ei	27.3	44.0	51.3	60.0	72.0
Yhteensä	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	66	182	156	205	150

Taulukko 28: Jäsenyysaika ikäryhmittäin, %

	-24	-34	-44	-54	55-
-1 vuosi	24.6	5.4	1.9	1.0	0.6
1-5	69.2	42.2	12.7	6.7	2.6
6-10	6.2	42.2	17.2	7.2	3.2
11-20	0.0	10.3	47.8	31.6	13.0
20-	0.0	0.0	20.4	53.6	80.5
Yhteensä	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	65	185	157	209	154

Taulukko 29: Voi ajatella osallistumista liiton luottamustehtäviintyöpaikalla jäsenyysajan mukaan, %

	-1	1-5	6-10	11-20	21-
Kyllä	29.0	20.9	19.5	17.3	9.5
Ehkä	45.2	32.3	27.6	35.8	23.7
Ei	25.8	46.8	52.8	46.9	66.8
Yhteensä	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	31	158	123	179	262

Nuoret ovat liittyneet liittoon paljolti oppilasjäsenyyden kautta. Yleisestä sitoutumattomuudesta huolimatta heillä on valmiuksia osallistua liiton toimintaan. He voisivat ajatella luottamustehtävää, osallistumista projektiluontoisiin tehtäviin ja jäsenhankintaan työpaikalla useammin kuin vanhemmat ikäryhmät. Tämä merkitsee myös valmiutta osallistua liiton ay-koulutukseen. On mahdollista, että liitto nähdään osin myös välineellisenä tienä eteenpäin, koska nuoret arvostavat työssä eniten yle-nemismahdollisuuksia.

Nuoret eivät ole saaneet ansiosidonnaista päivärahaa läheskään yhtä usein kuin vanhemmat vastaajat. Lyhyt palveluaika lienee tärkein syy. Kuitenkin nuoret vastaajat ovat keskimääräistä harvemmin työttömiä eikä heillä ole työuransa tulevaisuudesta samassa määrin pelkoja kuin muilla vastaajilla.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen lähtökohdat ovat paljolti käytännölliset. Ensisijaisesti pyrkimyksenä on seurata jäsenistön käsityksiä työstään, elämäntilanteestaan ja liiton toimista ja merkityksestä työtilanteensa ja työolojensa kehittämisessä. Jäsenistön käsityksiä liitosta on seurattu kaupan osalta samalla tavoin vuodesta 1995 ja muiden PAMin sopimusalojen osalta vuodesta 2000. Tutkimusten tuloksia ja niistä avautuvia kehitysnäkymiä käytetään liiton toimintojen ja toimintatapojen ohjaajina.

Tulosten tulkinnoissa on oltava varsin varovainen. Tutkimusaineisto jäi varsin pieneksi. Vastaamatta jätti valtaosa vastaajista, mikä heikentää luotettavuutta. Sopimusaloittainen tarkastelu jää raportissa vähäiseksi, koska aineisto ei riitä vastausten kattavaan tarkasteluun. Sopimusaloittaisessa vertailussa pitäisi aina olla mukana myös muita keskeisiä taustamuuttujia kuten ikä ja sukupuoli eikä aineisto anna tähän mahdollisuuksia. Eri ajankohtien tutkimusten tulosten vertailua ei voi tehdä sopimusaloittain, mikä jättää piiloon mahdolliset sopimusalojen erojen vaikutukset.

Jäsenistön kehitysnäkymät näyttävät tulosten perusteella monilta osin hyviltä. Työssäkäynti on lisääntynyt, työttömyys on vähentynyt, vastaajien koulutustaso on parempi kuin aiemmin ja määräaikaiset työsuhteet ovat vähentyneet. Vuoden 2010 tutkimuksen vastaajista käy työssä 74 %. Vuonna 2005 osuus oli 66 %. Työttömiä oli tuolloin vastaajista 15 %, nyt 11 %. Ilman ammattikoulutusta oli vuoden 2005 tutkimuksessa 18 % ja vuoden 2010 tutkimuksessa 17 %. Edellisessä tutkimuksessa vakituisessa työsuhteessa toimi 79 % vastaajista ja tämän tutkimuksen vastaajilla osuus on 85 %. Osa-aikaisuuden kehitystä ei voi tarkastella. Vastaajista 29 % ilmoittaa olevansa osa-aikaisia vuonna 2010.

Liiton aktiivijäsenistö on nuortumassa. Peräti 46 % tutkimuksen perusjoukosta on alle 35-vuotiaita, kun osuus oli vuonna 2005 39 %. Tässä ei voi tarkastella jäsenkehitystä eikä uusien jäsenten ikäjakaumaa tarkemmin, mutta sopii olettaa, että nuoria on tullut liittoon ainakin vuoden 2005 jälkeen huomattavan paljon. Työttömyys ja määräaikaisuus eivät ole erityisesti nuorten jäsenten ongelma, näiden muuttujien yhteys ikään on pieni. Nuoret ovat sen sijaan osa-aikaisessa työsuhteessa selvästi useammin kuin vanhemmat ikäryhmät. Osa-aikaisuus on yleisintä vähittäiskaupassa, jossa kaikkiaan 44 % vastaajista on osa-aikaisia.

Vastaajia on vähän, mutta silti voi todeta, että alalla osa-aikaisten osuus alle 25-vuotiaista on huomattavan suuri, 57 %. Kaikista alle 25-vuotiaista tutkimukseen vastanneista on osa-aikaisia 40 %, kun osuus kaikki ikäryhmät huomioiden on 29 %.

Voisi olettaa, että jäsenistön nuortuminen lisäisi jäsenistön työsuhteiden osa-

aikaisuutta. Näin ei kuitenkaan välttämättä tapahdu. Järjestäytymisen osalta tiedetään, että määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevat nuoret ovat heikoimmin järjestäytyneitä. Järjestäytymisaste on heidän osallaan selvästi alle puolet. Nuorten osuuden ja epätyöllisten työsuhteiden kasvun liitossa tulee ratkaisemaan se, missä määrin nämä ryhmät liittyvät ammattiliittoon. Kilpailevana vaihtoehtona heillä on aiemmin Loimaan kassana tunnettu YTK, Yleinen Työttömyyskassa.

Vastaajien mielestä työssä on tärkeintä varma ja pysyvä työpaikka, ammattiliiton jäsenyyden tärkeimpänä syynä on työttömyysturvan varmistaminen, ammattiyhdistysliikkeen tärkein tehtävä on turvata työllisyys ja tärkein jäsenpalvelu on työttömyyskassapalvelut. Näitä pitävät tärkeinä lähes kaikki eikä niiden tärkeydessä ole tapahtunut juurikaan muutoksia aiempiin jäsentutkimuksiin verrattuna. Viime vuosikymmenen lopun lama ja siihen liittyvät jatkotapahtumat ovat saattaneet lisätä työttömyysuhkaa. Vaikka työttömyys onkin vastaajien keskuudessa vähentynyt on työttömyyden uhka vastaajilla kasvanut selvästi vuodesta 2005. Kolmannes pelkää jäävänsä työttömäksi vuonna 2010. Aiempi osuus oli 29 %.

Turvattu työllisyys ja työttömyysturvan varmistaminen ovat tutkimuksessa ehkä laman takia hieman ylikorostuneet. Niiden ykkösasema jäsenyyden syynä on silti kiistaton. Ay-liikkeellä nähdään kuitenkin olevan muitakin tärkeitä tehtäviä. Entistä tärkeämpi tehtävä on pitää huolta eläke-etujen ja sosiaaliturvan riittävästä tasosta ja tärkeää on myös huolehtia lapsiperheiden toimeentulosta, yleisestä verotuksen oikeudenmukaisuudesta ja palkkaerojen tasoittamisesta. Näin siis liitoilla katsotaan olevan huomattava merkitys myös tasa-arvoisuuden saavuttamisessa ja sosiaalipalveluiden turvaamisessa jopa niin, että 52 % vastaajista olisi valmis lakkoon, jos sosiaaliturvaa tai eläke-etuja muutettaisiin työntekijöiden etujen vastaisesti.

Liiton jäsenpalveluista korostuvat yhä neuvonta- ja asiantuntijapalvelut sekä oikeusaputoiminta. Tutkimuksessa ei selvitetty näiden käyttöä kovin tarkasti, mutta näyttäisi siltä, että niitä tarvitaan yhä kaikilla tasoilla. Luottamushenkilöiden ja ammattiosastojen merkitys on joltain osin vähentynyt, mutta kuitenkin enenevä osuus, 28 %, vastaajista katsoo, että tehokkaaseen edunvalvontaan riittää luottamusmies/työsuojeluvaltuutettu ja 61 % pitää ammattiosastojen kokouksia tärkeänä keskustelufoorumina, jossa evästetään luottamusmiehiä. Tämä osuus on tosin hieman laskenut. Osastojen erilaisiin tilaisuuksiin on osallistunut kuluneen vuoden aikana kaikkiaan 17 % vastaajista. Liiton aluetoimistopalveluita tärkeänä pitävien osuus on alentunut vuoden 2005 71 %:sta 64 %:iin vuonna 2010. Osuus on kuitenkin yhä korkea.

Vaikka hyvä palkka ei ole aivan tärkeimpiä työhön liittyviä tekijöitä eikä mahdollisimman hyvän palkkauksen toteuttaminen ole vastaajien mielestä keskeisimpiä ay-liikkeen tehtäviä, palkkaehtojen säilyttäminen on tärkeää. Puolet vastaajista ilmoittaa olevansa valmis työtaisteluun, jos työehtoja heikennettäisiin. Liitolla nähdään myös keskeinen rooli palkankorotuksista sovittaessa. Vain 14 % vastaajista haluaisi sopia palkastaan täysin itse.

Jäsentutkimusten perusteella ei voi verrata suoraan eri tiedotuskanavien tärkeyden kehitystä. Kuitenkin painotuseroja on. Liiton lehti on tärkein tiedotuskanava. Sitä tärkeänä jäsenpalveluna pitävien osuus on laskenut vuoden 2005 76 %:sta 69 %:iin vuonna 2010. Vertailupohjaa ei ole, mutta nyt sen rinnalla lähes yhtä tärkeänä jäsenpalveluna on liiton internet-sivusto, jota pitää tärkeänä 57 % vastaajista. Internet korvanee tämän perusteella osittain liiton lehteä tiedotuskanavana.

Tiedotuskanavista ammattiyhdistystiedon lähteenä käytetään yhä eniten liiton lehteä. Lähes yhtä yleinen tietolähde on keskustelu työkaverin kanssa ja toiseksi yle-

sin liiton omista tiedotuskanavista on liiton internet-sivut. Ammattiosaston/paikkalijärjestön tiedotteet ovat lähes yhtä yleisiä ja niitä käyttää ay-tiedon lähteenä hieman yli puolet vastaajista. Keskustelu luottamushenkilöiden kanssa ei ole läheskään yhtä yleinen tiedonlähde kuin mainitut. Jonkin verran luottamushenkilöiden kanssa ay-asioista keskustelee kolmannes vastaajista. Joukkotiedotusvälineistä televisiota ja sanomalehtiä käyttää tietokanavana yli 80 % ja radiotakin liki kaksi kolmasosaa vastaajista.

Parhaiten liitto on vastaajien mielestä onnistunut työsuojelun parantamisessa. Erittäin tai melko hyvin siinä on onnistuttu hieman yli joka toisen vastaajan mielestä eikä tutkimusajankohtien välillä ole eroja. Puolet vastaajista katsoo liiton onnistuneen hyvin palkkaehtojen parantamisessa, 43 % työaikajärjestelmien parantamisessa ja 42 % työllisyyden turvaamisessa. Palkkaehtojen parantamisessa ja työllisyyden turvaamisessa on onnistuttu aiempaa paremmin, sen sijaan työaikajärjestelmien kehittämässä on onnistuttu vastaajien mielestä huonommin kuin ennen.

LÄHTEET

Ahtiainen, Lasse (2006): *Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa 2004*. Työpoliittinen tutkimus no:298. Työministeriö, Helsinki 2006.

Ignatius, Veli-Pekka (2000): *Palveluja, arvoja, mahdollisuuksia, Palvelualojen ammattiliiton jäsentutkimus 2000*. PAM, Helsinki 2000.

Ilmonen, Kaj (1995): *Yhdessä ja yhteisesti vai erillään ja yksilöllisesti. Liikealan ammattiliiton jäsentutkimus 1995*. Liikealan ammattiliitto, Helsinki 1995.

Laukkanen, Erkki (2009): *SAK:n työolobarometri 2009*. SAK, Helsinki 2009.

Sund, Ralf (2005): *Järjestötutkimus 2005*. Palvelualojen ammattiliitto, Helsinki 2005.

Työvoimatutkimus 2005,-2010. Tilastokeskus, Helsinki.

Ylöstalo, Pekka (2005-2010): *Työolobarometri. Työpoliittinen tutkimus*. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.

Liite 1: Kyselylomake



Arvoisa ammattiliiton jäsen!

Sinulla on nyt mahdollisuus vaikuttaa! SAK toteuttaa yhdessä jäsenliittojensa kanssa jäsentutkimuksen, johon vastaamalla Sinulla on tilaisuus kertoa mielipiteesi työelämään ja SAK:n toimintaan liittyvistä asioista. Tätä tuoretta tutkimustietoa hyödyntäen SAK ja ammattiliitot voivat parhaalla mahdollisella tavalla ajaa jäsentensä etuja.

Tutkimukseen on poimittu SAK:n liittojen jäsenrekistereistä satunnaisotannalla noin 9000 SAK-laisten ammattiliittojen jäsentä. Tilastokeskus kerää tutkimusaineiston. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja aineisto luovutetaan SAK:n liittojen käyttöön sellaisessa muodossa, että siitä ei voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

Perinteisesti jäsentutkimuksissamme vastausaste on ollut korkea. Sinun myötävaikutuksellasi meillä on jälleen mahdollisuus saavuttaa hieno tulos. Tutkimuksen tuloksia julkaistaan SAK:n internetsivuilla (www.sak.fi) ensi vuoden alkupuolella.

Jos olet työpaikkasi luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu, vastaathan myös lomakkeen lopussa oleviin luottamushenkilöiden kysymyksiin.

Palauta täytetty lomake oheisessa valmiiksi maksetussa palautuskuoressa Tilastokeskukseen 19.3.2010 mennessä. Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan kaksi 500 euron arvoista Areal matkalahjakorttia. Voittajille asiasta ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Yhteistyöstä kiittäen!

Tilastokeskus

Riitta Harala
tilastojohtaja

Suomen Ammattiliittojen
Keskusjärjestö SAK ry

Lauri Lyly
puheenjohtaja

Irrroita kansilehti ja kyselyosa toisistaan katkoviivan kohdalta.

Lisätietoja antavat tarvittaessa:

SAK:ssa tutkija Linnea Alho, puh. 040 739 8218, sähköposti: linnea.alho@sak.fi ja Tilastokeskuksessa tutkija Markku Nieminen, puh. (09) 1734 2519, sähköposti: markku.nieminen@tilastokeskus.fi ja tutkimusassistentti Riina Nyberg, puh. (09) 1734 2480, sähköposti: riina.nyberg@tilastokeskus.fi

Vastaamisohteet:

Vastaukset merkitään rengastamalla sopivaa vaihtoehtoa edustava numero tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan.

Rengasta se vaihtoehto, joka parhaiten vastaa Sinun tilannettasi tai käsityksiäsi. Valitse jokaisesta kohdasta vain yksi vastausvaihtoehto, ellei toisin pyydetä.

Jos rengastamasi vaihtoehdon jäljessä pyydetään siirtymään johonkin tiettyyn kysymykseen, siirry suoraan numeron osoittamaan kysymykseen ja ohita väliin jäävät kysymykset.

Jos kysymykseen sisältyy useampia osia (a, b, c jne.), vastaa jokaiseen niistä erikseen, mutta valitse jokaisessa kohdassa vain yksi vaihtoehto.

Tarkasta lopuksi, että olet vastannut kaikkiin Sinua koskeviin kysymyksiin.

Palauta täytetty lomake oheisessa palautuskuoressa Tilastokeskukseen.
Postimaksu on maksettu.

Tilastokeskus on valtion laitos, joka tekee yhteiskuntaoloja kuvaavia tilastoja ja tutkimuksia. Lisätietoja Tilastokeskuksesta löydät internetin sivuilta www.tilastokeskus.fi

SAK:n jäsentutkimus 2010

1. Mikä on ammattiliittosi?

Rengasta oikea vaihtoehto.

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT	1
Aliupseeriliitto (JHL).....	2
Ilmailualan Unioni IAU	3
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL.....	4
Kaupanalalan esimiesliitto	5
Kemianliitto (Team)	6
Merivartioliitto (JHL).....	7
Metallityöväen Liitto	8
Palvelualojen ammattiliitto PAM	9
Paperiliitto.....	10
Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU	11
Puu- ja erityisalojen liitto	12
Rakennusliitto	13
Rautatieläisten Liitto	14
Rautatievirkamiesliitto RVL.....	15
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL	16
Suomen Lentoemäntä- ja Stuertiyhdistys SLSY ...	17
Suomen Merimies-Unioni SM-U	18
Suomen Muusikkojen Liitto.....	19
Sähköalojen ammattiliitto.....	20
Teatteri- ja mediatyöntekijät TeMe	21
Tulliliitto (JHL).....	22
Vankilavirkailijain liitto (JHL)	23
Veturimiesten liitto VML.....	24
Viestintäalan ammattiliitto (Team)	25

2. Mikä on sukupuolesi?

Nainen	1
Mies.....	2

3. Mikä on syntymävuotesi?

Täydennä vuosiluku.

19 _____

4. Mikä on peruskoulutuksesi?

Rengasta vain yksi vaihtoehto.

Vähemmän kuin kansakoulu (supistettu koulu, keskenjäänyt kansakoulu)	1
Kansakoulu, kansalaiskoulu	2
Keskikoulu, peruskoulu.....	3
Ylioppilastutkinto.....	4

5. Mikä on ammattikoulutuksesi?

Rengasta suorittamasi ylin taso.

Ei ammatillista tutkintoa	1
Ammatillinen perustutkinto (esim. ammattioppilaitos, kauppakoulu)	2
Ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto	3
Opistotason tutkinto (esim. tekninen opisto, kauppaopisto)	4
Alempi korkeakoulututkinto (yliopisto tai amk)	5
Ylempi korkeakoulututkinto.....	6
Muu	7

6. Mikä on asuinpaikkasi postinumero?

--	--	--	--	--	--

7. Mikä on työnantajasi (tai viimeisin työnantajasi, jos et ole nyt töissä)?

Valtio	1
Kunta tai kuntayhtymä	2
Valtion tai kunnan liikelaitos	3
Yksityinen yritys, toisen palveluksessa	4
Työskentelen yrittäjänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana	5
Muu työnantaja	6

ASEMASI TÄLLÄ HETKELLÄ

8. Mikä seuraavista vaihtoehdoista vastaa tilannettasi tällä hetkellä? Oletko pääasiallisesti:

Rengasta vain yksi kohta.

Työssä.....	1
Äitiyslomalla tai hoitovapaalla	2
Pitkällä sairauslomalla, varusmies- tai siviilipalveluksessa tai muulla palkattomalla vapaalla	3
Työttömänä tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa	4
Lomautettuna	5
Opiskelemissa	6 → Siirry kysymyksen 27.
Eläkkeellä.....	7 → Siirry kysymyksen 27.

Työtä koskevia kysymyksiä

**Jos sinulla ei juuri tällä hetkellä ole työtä, vastaa viimeisen työsuhteen tiedoin.
Jos olet yrittäjä, vastaa kysymyksiin soveltuvin osin.**

TYÖSUHDE

9. Onko joku yritys tarjonnut sinulle työtä sillä ehdolla, että se tehdään ilman verokorttia?

Rengasta oikea vaihtoehto.

Kyllä..... 1
Ei 2

10. Oletko tällä hetkellä:

Vakituisessa työsuhteessa (toistaiseksi voimassa oleva)..... 1 → Siirry kysymykseen 12.
Määräaikaisessa työsuhteessa 2 → Siirry kysymykseen 11.
Vuokratyöfirman palveluksessa vakituisessa työsuhteessa (toistaiseksi voimassa oleva)..... 3 → Siirry kysymykseen 12.
Vuokratyöfirman palveluksessa määräaikaisessa työsuhteessa 4 → Siirry kysymykseen 11.
Yksityisyrittäjä..... 5 → Siirry kysymykseen 12.

11. Mikä on pääasiallinen syy määräaikaisuuteesi?

Avoinna olevan viran hoito 1
Projektiluonteinen työtehtävä 2
Urakkaluonteinen työtehtävä 3
Rahoituksen katkonaisuus (budjettiperuste, projektirahoitus tms.).. 4
Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa 5
Liittyy koulutukseen (työharjoittelu, erikoistuminen tms.)..... 6
Epäpätevyys 7
Määräaikainen virka tai työ..... 8
Tuntiopettaja 9
Jokin muu syy..... 10

12. Milloin nykyinen työsuhteesi alkoi? Työsuhteella tarkoitetaan nykyisen työnantajan palveluksessa tehtyä yhtäjaksoista työtä, vaikka se koostuisikin useista määräaikaisista työsuhteista. Merkitse alkamisvuosi ja kuukausi.

vuosi _____ ja kuukausi _____

13. Onko työsuhteesi:

kokopäiväinen 1
osa-aikainen 2
muu järjestely (esim. erikseen työhön kutsuttava)..... 3

14. Työaikamuotosi tällä hetkellä? Rengasta vain yksi vaihtoehto.

Säännöllinen päivätyö 1
Säännöllinen ilta-, yö- tai aamutyö 2
2-vuorotyö 3
3-vuorotyö (myös 4- tai 5-vuorotyö)..... 4
Jakso- tai periodityö..... 5
Muu työaikamuoto 6

15. Kuinka monta päivää olit työnantajan järjestämässä ammattitaitoasi kehittävässä koulutuksessa vuonna 2009? Vastaa 0, jos et ollut lainkaan.

_____ päivää

TYÖN LUONNE JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

16. Erilaiset työtehtävät vaativat tekijöiltään erilaisia ominaisuuksia. Miten tärkeänä pidät oman työsi kannalta seuraavia asioita? Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
a) Korkea ammattitaito.....	1	2	3	4	9
b) Uusien asioiden oppimisvalmius	1	2	3	4	9
c) Useiden työtehtävien hallitseminen	1	2	3	4	9
d) Oma-aloitteisuus	1	2	3	4	9
e) Yhteistyökyky	1	2	3	4	9
f) Vastuunotto	1	2	3	4	9
g) Asiakkaiden tarpeiden ymmärtäminen.....	1	2	3	4	9
h) Kokonaisuuksien hallinta	1	2	3	4	9
i) Atk-taidot	1	2	3	4	9
j) Kielitaito.....	1	2	3	4	9
k) Hyvä fyysinen kunto	1	2	3	4	9
l) Paineensietokyky	1	2	3	4	9

17. Miten tärkeitä seuraavat asiat ovat sinulle työssäsi?

Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
a) Hyvä palkka.....	1	2	3	4	9
b) Varma ja pysyvä työpaikka.....	1	2	3	4	9
c) Helppo ja yksinkertainen työ	1	2	3	4	9
d) Mielenkiintoinen työ.....	1	2	3	4	9
e) Mahdollisuus käyttää aloitekykyään	1	2	3	4	9
f) Mahdollisuus kehittää ammattitaitoaan	1	2	3	4	9
g) Hyvät ylenemismahdollisuudet.....	1	2	3	4	9
h) Työ, josta on hyötyä yhteiskunnalle	1	2	3	4	9
i) Hyvät työkaverit.....	1	2	3	4	9
j) Hyvät työajat	1	2	3	4	9
k) Pitkät lomat	1	2	3	4	9
l) Työ, jota muut arvostavat.....	1	2	3	4	9
m) Työ, jossa on vastuuta	1	2	3	4	9

18. Miten paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?

Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.

	Pajon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	En osaa sanoa
a) Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu	1	2	3	4	9
b) Siihen, missä järjestyksessä työsi teet	1	2	3	4	9
c) Työtahtiisi	1	2	3	4	9
d) Työmenetelmiisi	1	2	3	4	9
e) Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken.....	1	2	3	4	9
f) Siihen, kenen kanssa työskentelet	1	2	3	4	9
g) Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aika- tauluihin	1	2	3	4	9
h) Työaikoihin	1	2	3	4	9
i) Laitehankintoihin	1	2	3	4	9
j) Muihin investointipäätöksiin (esim. tuotannon /palveluiden supistamiseen tai laajentamiseen)	1	2	3	4	9
k) Työpisteen suunnitteluun.....	1	2	3	4	9
l) Tuotteen tai palvelun suunnitteluun ja kehittämiseen	1	2	3	4	9
m) Siihen, miten voit kehittää itseäsi työssäsi (esim. koulutukseen pääseminen).....	1	2	3	4	9

19. Arvioi, kuinka suuren osan työajastasi:*Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.*

	Lähes koko ajan	Noin 3/4	Noin puolet	Noin 1/4	Vähem- män	Ei lainkaan	En osaa sanoa
a) työskentelet niin suuren paineen alaisena, että et ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtäsi.....	1	2	3	4	5	6	9
b) olet työssäsi tekemisissä muiden ihmisten kanssa (esim. työtovereiden, asiakkaiden, potilaiden, matkustajien tai oppilaiden kanssa) ..	1	2	3	4	5	6	9
c) työskentelet yksin	1	2	3	4	5	6	9
d) joudut työssäsi toistamaan yhtä ja samaa työvaihetta yhä uudelleen.....	1	2	3	4	5	6	9

TYÖPAIKKAA KOSKEVIA KYSYMYKSIÄ**20. Onko työpaikallasi tai työalallasi sinua edustava luottamusmies tai vastaava?***Rengasta oikea vaihtoehto.*

Kyllä on.....	1
Ei ole	2
En tiedä	3

21. Kuinka monta työntekijää on töissä siinä toimipaikassa, jossa työskentelet? Toimipaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä, esim. tehdasta, virastoa, laitosta, myymälää, hotellia, toimistoa, liikennealuetta, rakennustyömaata jne., jossa työskentelet. Kokoa arvioidessasi ota huomioon toimipaikan koko henkilökunta.*Rengasta vain yksi vaihtoehto.*

1–5 henkilöä	1
6–9 henkilöä	2
10–19 henkilöä	3
20–29 henkilöä	4
30–99 henkilöä	5
100–250 henkilöä	6
Yli 250 henkilöä	7

22. Miten kiinnostunut olet sen yrityksen, kunnan, viraston tai laitoksen asioista, jonka palveluksessa olet? (esim. tuottavuus, kannattavuus, tilinpäätökset, suunnitelmat)

Erittäin kiinnostunut	1
Melko kiinnostunut.....	2
Jonkin verran kiinnostunut	3
En lainkaan kiinnostunut.....	4
En osaa sanoa	9

23. Koetko, että sinun etusi ja tavoitteesi ovat yhteneväiset työnantajan etujen ja tavoitteiden kanssa?*Rengasta vain yksi vaihtoehto.*

Hyvin yhteneväiset	1
Jonkin verran yhteneväiset.....	2
Ei kovin yhteneväiset.....	3
Ei lainkaan yhteneväiset.....	4
En osaa sanoa	9

24. **Ohessa on työpaikkasi johtoa (ei lähin esimies, jos muuta johtoa on) koskevia väitteitä. Mitä mieltä olet niistä?**
Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.

Työpaikkani johto:	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	En osaa sanoa
a) arvostaa työntekijöitä ja osoittaa henkilökohtaista huomiota.....	1	2	3	4	9
b) luottaa alaisiinsa	1	2	3	4	9
c) huolehtii, että kullakin työntekijällä on hyvät kehittymismahdollisuudet	1	2	3	4	9
d) pitää työpaikan viihtyvyyttä tärkeänä	1	2	3	4	9
e) asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle	1	2	3	4	9

ODOTUKSET TYÖELÄMÄLTÄ

25. **Millaisia ajatuksia sinulla on omasta tulevaisuudestasi työmarkkinoilla?**

Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Pelkään jääväni työttömäksi.....	1	2	3	4	9
b) Pelkään, että osaamiseni ei riitä tulevaisuuden työmarkkinoilla	1	2	3	4	9
c) Pelkään, että työn kuormitus kasvaa ylivoimaiseksi	1	2	3	4	9
d) En ole huolissani tulevaisuudestani työmarkkinoilla	1	2	3	4	9
e) Pelkään terveyteni heikkenemistä ja etten siitä johtuen pärjää nykyisessä työssäni	1	2	3	4	9
f) Voisin hyvinkin ajatella toista koulutusta itselleni	1	2	3	4	9
g) Koen tarvitsevani lisäkoulutusta nykyisessä työssäni ...	1	2	3	4	9
h) Voisin hyvinkin ajatella omaa yritystä.....	1	2	3	4	9

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

Lopettaisin työntöön kokonaan.....	1
Tekisin vain silloin tällöin jotain työtä	2
Pyrkisin lyhentämään työaika olennaisesti	3
Jatkaisin nykyisellä tavalla työntekoa	4

Suhde ammattiyhdistysliikkeeseen

JÄSENYYS

27. **Kuinka kauan olet kuulunut johonkin ammattiliittoon (kaikki jäsenyyvuodet yhteensä)?**

Rengasta oikea vaihtoehto.

Alle vuoden.....	1
1–5 vuotta.....	2
6–10 vuotta.....	3
11–20 vuotta.....	4
Yli 20 vuotta.....	5

28. Miten tulit liittyneeksi ammattiliittoon ensimmäisen kerran?*Rengasta yksi merkittävin tekijä, joka johti liittymiseen.*

Hakeuduin oma-aloitteisesti	1
Työtoveri mainitsi asiasta	2
Luottamusmies tai muu ay-luottamus-henkilö esitti jäsenyyttä	3
Työnantaja ehdotti liittymistä	4
Olin liiton oppilasjäsen jo aiemmin	5
Perheeni/ystäväni kannustivat liittymään	6
Muu tapa	7

29. Seuraavassa on syitä ammattiliittoon kuulumiselle. Miten hyvin ne vastaavat sinun perusteitasi olla ammattiliiton jäsen? Rengasta jokaisesta kohdasta (a-g) se numero, joka parhaiten kuvaa suhdettasi ay-liikkeeseen.

Olen ammattiliiton jäsen, koska:	Kuvaa hyvin	Kuvaa melko hyvin	Kuvaa melko huonosti	Ei kuvaa lainkaan	En osaa sanoa
a) järjestäytymällä voidaan tehokkaasti puolustaa ja ajaa palkansaajien etuja	1	2	3	4	9
b) haluan varmistaa ansiosidonnaisen työttömyysturvan itselleni....	1	2	3	4	9
c) kuuluminen liittoon antaa turvallisuutta elämään	1	2	3	4	9
d) haluan omalta osaltani olla tukemassa ay-liikkeen tavoitteita koko yhteiskunnassa	1	2	3	4	9
e) useat työtoverinikin kuuluvat liittoon	1	2	3	4	9
f) käytännössä on pakko olla ammattiliiton jäsen tullakseen hyväksytyksi	1	2	3	4	9
g) haluan osallistua työpaikkani työolojen kehittämiseen	1	2	3	4	9

30. Mikä edellisistä seikoista (a - g) on itsellesi tärkein syy?

Merkitse kirjain: _____

OSALLISTUMINEN JA VAIKUTTAMINEN*Eri aloilla paikallisesta ammattiyhdistyksestä käytetään eri nimityksiä. Tässä ammattiosastolla tarkoitetaan sitä yhdistystä, jonka jäsen olet (ei liitto) tai sen alaisuudessa toimivaa elintä.***31. Onko sinulla tällä hetkellä tai aiemmin ollut luottamustehtäviä ay-liikkeessä tai työpaikalla?***(Esim. luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu jne.) Rengasta oikea vaihtoehto.*

On juuri parhaillaan	1
On ollut aiemmin, mutta ei juuri nyt	2
Ei ole koskaan ollut	3

32. Oletko osallistunut ammattiyhdistysliikkeen järjestämään koulutukseen?*Rengasta oikea vaihtoehto molemmista kohdista.*

	Olen kahden viime vuoden aikana osallistunut	Olen osallistunut aiemmin	En ole koskaan osallistunut
a) Ay-liikkeen opistoissa järjestetty koulutus...	1	2	3
b) Muualla järjestetty ay-koulutus	1	2	3

33. Pidätkö itseäsi ammattiyhdistysaktiivina?

Kyllä	1
En	2
En osaa sanoa	3

34. Mihin seuraavista toimintamuodoista voisit ajatella osallistuvasi? Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta (a-i).

	Kyllä	Enkä	En
a) Ottamaan vastaan luottamustehtävän työpaikalla	1	2	3
b) Ottamaan vastaan paikan ammattiosaston hallituksessa	1	2	3
c) Vetämään projektiluontoista tehtävää, esim. mielen- ilmauksen tai teematilaisuuden järjestäminen	1	2	3
d) Osallistumaan edellämäinintun kaltaisiin projektitehtäviin ..	1	2	3
e) Osallistumaan liiton tai ammattiosaston järjestämään vapaa-ajan toimintaan	1	2	3
f) Osallistumaan uusien jäsenten hankintaan työpaikalla	1	2	3
g) Osallistumaan liiton tai ammattiosaston järjestämään keskustelutilaisuuteen	1	2	3
h) Osallistumaan SAK:n, liiton tai ammattiosaston ylläpitä- mään verkkokeskusteluun	1	2	3
i) Osallistumaan liiton järjestämään ammattiyhdistys- koulutukseen	1	2	3

PAIKALLINEN AY-TOIMINTA

35. Ohessa on muutama väite ammattiosaston (tai vastaavan) tehtävistä. Mitä mieltä olet väitteistä?

Rengasta yksi numero jokaisesta kohdasta (a-d).

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Tehokkaaseen etujen valvontaan riittää, että työpaikalla on luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu, ammattiosas- toa ei välttämättä tarvita	1	2	3	4	9
b) Ammattiosastojen kokoukset ovat jäsenille tärkeä kes- kustelufoorumi, jossa he evästävät luottamushenkilöitä...	1	2	3	4	9
c) Ammattiosaston yksi keskeinen tehtävä etujen valvomi- sen ohella on jäsenten yhteenkuuluvuutta lisäävän toi- minnan järjestäminen	1	2	3	4	9
d) Ammattiosastolla ei ole suurtakaan merkitystä työpaik- kojen asioiden hoidossa, koska asiat hoidetaan pääasi- assa työpaikoilla	1	2	3	4	9

36. Oletko osallistunut viimeksi kuluneiden 12 kk:n aikana ammattiosaston kokouksiin tai muuhun ammatti-
yhdistystoimintaan? Rengasta oikea vaihtoehto jokaisesta kohdasta.

	En ole osallistunut	Olen osallistunut kerran	Olen osallistunut 2 - 5 kertaa	Olen osallistunut enemmän kuin 5 kertaa
a) Ammattiosaston, työhuonekunnan, työpaikkaosaston tai vastaavan kokouksiin	1	2	3	4
b) Ay-liikkeen järjestämiin tiedotus-, luento- ja keskustelu- tilaisuuksiin	1	2	3	4
c) Ay-liikkeen järjestämiin virkistystilaisuuksiin (esim. retket, liikuntapahtumat, pikkujoulut).....	1	2	3	4

Jos et ole osallistunut ay-toimintaan, → siirry kysymykseen 38.

37. Ay-toimintaan osallistutaan monista eri syistä. Mitkä kaksi alla olevista vaihtoehdoista mielestäsi parhaiten
kuvaavat omaa osallistumistasi? Merkitse viivoille tärkein ja toiseksi tärkein syy alla olevasta listasta (A-G).

Tärkein: _____ Toiseksi tärkein: _____

- A. Työtovereiden kehotuksesta
- B. Mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin
- C. Tietää paremmin työntekijöiden oikeuksista
- D. Haluan vaikuttaa omien ja työtovereiden etujen ajamiseen
- E. Tuloksia saavutetaan vain yhteistoiminnalla
- F. Ay-toiminta on minulle osa yhteiskunnallista vaikuttamista
- G. Muu syy

EDUNVALVONTA

38. Miten hyvin liittäsi on mielestäsi onnistunut seuraavien tehtävien hoitamisessa?

Rengasta yksi numero jokaisesta kohdasta (a-j).

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	Erittäin huonosti	En osaa sanoa
a) Palkkaehtojen parantaminen.....	1	2	3	4	9
b) Työaikajärjestelmien parantaminen.....	1	2	3	4	9
c) Työllisyyden turvaaminen.....	1	2	3	4	9
d) Määräaikaisten työntekijöiden aseman parantaminen	1	2	3	4	9
e) Vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen	1	2	3	4	9
f) Työsuojelun parantaminen	1	2	3	4	9
g) Työntekijän osallistumismahdollisuuksien lisääminen oman työn suunnittelussa ja kehittämisessä	1	2	3	4	9
h) Työntekijän osallistumismahdollisuuksien lisääminen työyhteisön kehittämisessä	1	2	3	4	9
i) Jäsenhankinta työpaikalla	1	2	3	4	9
j) Ay-asioista tiedottaminen työpaikalla	1	2	3	4	9

39. Alla on lueteltu joukko tärkeitä työmarkkina- ja yhteiskuntapolittisia tehtäviä. Arvioi jokaisen tehtävän kohdalla, miten tärkeä se on mielestäsi SAK:laisen ay-liikkeen tehtävälissassa.

Rengasta yksi numero jokaisesta kohdasta (a-s).

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
Työnantajien kanssa neuvoteltavat asiat:					
a) Neuvotella mahdollisimman korkea palkka työntekijöille	1	2	3	4	9
b) Kehittää työaikajärjestelmiä työntekijöiden toiveiden mukaisiksi	1	2	3	4	9
c) Tasoittaa suuri- ja pienituloisten palkkaeroja	1	2	3	4	9
d) Tasoittaa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja	1	2	3	4	9
e) Lyhentää työaika	1	2	3	4	9
f) Parantaa työoloja ja työsuojelua	1	2	3	4	9
g) Parantaa määräaikaisten työntekijöiden asemaa	1	2	3	4	9
h) Parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa	1	2	3	4	9
i) Kehittää jäsenten työn sisältöä mielenkiintoisemmaksi ja kehittävämmäksi	1	2	3	4	9
j) Parantaa työntekijöiden koulutusmahdollisuuksia	1	2	3	4	9
k) Lisätä työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia oman työn suunnittelussa ja kehittämisessä	1	2	3	4	9
l) Lisätä työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia työyhteisön kehittämisessä	1	2	3	4	9
Yhteiskuntapolittiset asiat:					
m) Turvata työllisyys	1	2	3	4	9
n) Turvata työpaikkasi toimialan tulevaisuus Suomessa.....	1	2	3	4	9
o) Pitää huolta työttömyysturvan riittävästä tasosta.....	1	2	3	4	9
p) Pitää huolta eläke-etujen ja sosiaaliturvan riittävästä tasosta	1	2	3	4	9
q) Pitää huolta lapsiperheiden toimeentulosta ja palveluista ...	1	2	3	4	9
r) Huolehtia siitä, että palkansaajien verotus pysyy kohtuullisella tasolla.....	1	2	3	4	9
s) Puolustaa kunnan ja valtion palveluita.....	1	2	3	4	9

40. Mitkä kolme edellä luetelluista (a - s) ovat mielestäsi tärkeimmät SAK:laisen ay-liikkeen tehtävät?

Merkitse kirjaimet:

Tärkein: _____ Toiseksi tärkein: _____ Kolmanneksi tärkein: _____

41. Millä tavalla mielestäsi palkankorotuksista tulisi sopia?

Rengasta vain yksi vaihtoehto.

Haluan neuvotella itse palkankorotuksestani työnantajan kanssa	1
Haluan, että ammattiliitto tai keskusjärjestö sopii yleiskorotuksen työnantajaliiton kanssa ja itse neuvottelen loppuosan työnantajani kanssa.....	2
Haluan, että työpaikkani luottamusmies neuvottelee korotuksen työnantajan kanssa	3
Haluan, että ammattiliitto tai keskusjärjestö sopii yleiskorotuksen työnantajaliiton kanssa ja loppuosan neuvottelee työpaikkani luottamusmies ...	4
Haluan, että ammattiliitto tai keskusjärjestö neuvottelee palkankorotuksen kokonaan työnantajaliiton kanssa	5

42. Mihin toimiin olisit valmis:

Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta (a-g).

	Lakko	Muu työtaistelu (esim. ylityökielto, ulosmarssi, saarto)	Mielen- ilmaukseen osallistu- minen	Myötätunnon osoitus (esim. adressin allekirjoitta- minen)	En mihinkään	En osaa sanoa
a) jos työnantajasi kohtelisi työkaveriasi epäoikeudenmukaisesti	1	2	3	4	5	9
b) jos työnantajasi heikentäisi työpaikkasi henkilöstön työehtoja.....	1	2	3	4	5	9
c) jos työnantajasi heikentäisi toisen toimipisteen työntekijöiden työehtoja	1	2	3	4	5	9
d) jos työnantajasi heikentäisi toisessa maassa sijaitsevan toimipisteen työn- tekijöiden työehtoja.....	1	2	3	4	5	9
e) jos samalla paikkakunnalla sijaitsevan toisen työpaikan henkilöstön työehtoja heikennettäisiin tai esim. työpaikka lakkautettaisiin	1	2	3	4	5	9
f) jos toisen maan työntekijöiden työeh- toja poljettaisiin.....	1	2	3	4	5	9
g) jos valtiolta muuttaisi sosiaaliturvaa, eläke-etuja tai esim. työaikalakia työn- tekijöiden edun vastaisesti.....	1	2	3	4	5	9

JÄSENPAVELUT

43. Kuinka paljon käytät seuraavia tiedonlähteitä ay-liikettä koskevissa asioissa?

	Paljon	Jonkin verran	En lainkaan
a) Oman liiton lehti.....	1	2	3
b) Palkkatyöläinen -lehti.....	1	2	3
c) Löntagaren -lehti	1	2	3
d) Arvo -lehti	1	2	3
e) Ammattiosaston / paikallisjärjestön lehti tai tiedotteet	1	2	3
f) Keskustelu luottamushenkilöiden kanssa	1	2	3
g) Keskustelu työkaverin kanssa	1	2	3
h) Oman liiton Internet-sivut.....	1	2	3
i) SAK:n Internet-sivut.....	1	2	3
j) Palkkatyöläisen / Arvon / Löntagarenin Internet-sivut.....	1	2	3
k) Jokin muu / jotkin muut Internet-sivut	1	2	3
l) Internetin yhteisöpalvelut (esim. Facebook, keskustelufoorumit) ...	1	2	3
m) SAK:n tai oman liiton sähköiset tiedotteet (sähköposti, e-kirje)	1	2	3
n) Televisio	1	2	3
o) Radio	1	2	3
p) Sanomalehdet	1	2	3

44. Mitkä kolme edellä luetelluista (a - p) ovat sinulle kolme tärkeintä?

Tärkein: _____ Toiseksi tärkein: _____ Kolmanneksi tärkein: _____

45. Miten tärkeinä pidät itsellesi seuraavia jäsenpalveluja? Rengasta yksi numero jokaisesta kohdasta (a-m).

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
a) Ammattiyhdistyskoulutus.....	1	2	3	4	9
b) Yleissivistävä koulutus (esim. kielet, ATK, sosiaalipolitiikka, elämänhallinta).....	1	2	3	4	9
c) Ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus	1	2	3	4	9
d) Oikeusaputoiminta	1	2	3	4	9
e) Työttömyyskassapalvelut	1	2	3	4	9
f) Liiton aluetoimistopalvelut	1	2	3	4	9
g) Liiton neuvonta- ja asiantuntijapalvelut	1	2	3	4	9
h) Lomatoiminta.....	1	2	3	4	9
i) Vakuutusurva	1	2	3	4	9
j) Liiton lehti	1	2	3	4	9
k) Liiton Internet-sivut.....	1	2	3	4	9
l) Jäsenille suunnatut tapahtumat (retkeilypäivät, teatteriretket jne.)	1	2	3	4	9
m) Erilaiset ostodut.....	1	2	3	4	9

46. Saatko tai oletko joskus saanut alasi työttömyyskassalta ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa?

Kyllä..... 1

En..... 2 → Siirry kysymykseen 48.

47. Jos vastasit ”kyllä”, millaisen kouluarvosanan (asteikko 4–10) annat työttömyyskassan palvelualltiidelle?

Rengasta yksi arvosana.

4 5 6 7 8 9 10

Vapaa-aika ja perhe

48. Miten tärkeitä seuraavat asiat ovat sinun elämässäsi?

Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
a) Työ	1	2	3	4	9
b) Koti- ja perhe-elämä	1	2	3	4	9
c) Vapaa-ajan harrastukset	1	2	3	4	9

49. Oletko naimisissa tai avoliitossa?

Kyllä.....	1
En.....	2

50. Onko sinulla huollettavia alaikäisiä lapsia?

Kyllä.....	1
Ei.....	2

51. Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat sinua? Lue jokainen kuvaus ja rengasta sinua lähinnä oleva vaihtoehto. Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.

	Kuvaa minua hyvin paljon	Kuvaa minua melko paljon	Kuvaa minua melko vähän	Kuvaa minua hyvin vähän
a) Ideoiden tuottaminen ja luovuus ovat minulle tärkeitä. Haluan tehdä asiat omaperäisesti.....	1	2	3	4
b) Minusta on tärkeää, että kaikkia maailman ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti. Minusta kaikilla pitäisi olla samat mahdollisuudet elämässä.....	1	2	3	4
c) Minulle on tärkeää saada elää turvallisessa ympäristössä. Vältän kaikkea, mikä voisi uhata turvallisuuttani.....	1	2	3	4
d) Pidän yllätyksistä ja etsin uusia asioita, joita voisin tehdä. Minusta on tärkeää tehdä erilaisia asioita elämässä.....	1	2	3	4
e) Minun mielestäni ihmisten tulee tehdä, kuten käsketään. Minusta sääntöjä tulee noudattaa aina, vaikka kukaan ei ole näkemässä.....	1	2	3	4
f) Minusta on tärkeää kuunnella ihmisiä, jotka ovat erilaisia kuin minä itse. Vaikka olisin heidän kanssaan eri mieltä, haluan silti ymmärtää heitä.....	1	2	3	4
g) Minulle on tärkeää saada itse päättää omista asioistani. Haluan olla vapaa ja riippumaton muista.....	1	2	3	4

52. Kuinka suuret ovat bruttoansiosi keskimäärin kuukaudessa (ansiosi kuukaudessa ennen veroja ym. vähennyksiä)?

Rengasta oikea vaihtoehto.

Alle 250 euroa kuukaudessa	1
250 - 499 euroa kuukaudessa	2
500 - 999 euroa kuukaudessa	3
1000 - 1499 euroa kuukaudessa	4
1500 - 1999 euroa kuukaudessa	5
2000 - 2499 euroa kuukaudessa	6
2500 - 2999 euroa kuukaudessa	7
3000 - 3499 euroa kuukaudessa	8
3500 - 3999 euroa kuukaudessa	9
4000 euroa tai enemmän kuukaudessa.....	10

53. Jos eduskuntavaalit olisivat nyt, niin mitä puoluetta äänestäisit?

Rengasta vain yksi vaihtoehto.

Kansallinen Kokoomus	1
Perussuomalaiset	2
Ruotsalainen Kansanpuolue.....	3
Suomen Keskusta	4
Suomen Kristillinen Liitto	5
Suomen Sosialidemokraattinen Puolue.....	6
Vasemmistoliitto	7
Vihreä liitto.....	8
Muu puolue tai ryhmä	9
En aikois äänestää	10
En osaa sanoa	11
En halua ilmoittaa kantaani	12

Vastaa seuraavaan kysymykseen vain, jos olet Palvelualojen ammattiliitto PAM:in jäsen.

54. Millä sopimuslalla työskentelet? Jos et ole tällä hetkellä työssä, millä sopimuslalla työskentelit viimeksi?

Rengasta yksi vaihtoehto.

Vähittäiskauppa	1
Tukkukauppa ja varasto	2
Parturi- ja kampaamoala	3
Majoitus- ja ravitsemisala	4
Siivous- ja kiinteistöpalvelut.....	5
Vartiointi	6
Esimiehet	7
Muu	8

Vastaa kahteen seuraavaan kysymykseen vain, jos olet Paperiliiton jäsen.

55. Mitä työehtosopimusta työpaikallasi noudatetaan?

Paperiteollisuuden työehtosopimusta	1
PPY:n työehtosopimusta	2
Muuta työehtosopimusta	3
En osaa sanoa	9

56. Missä konsernissa työskentelet?

UPM-Kymmene Oyj.....	1
Stora Enso Oyj	2
Metsäliitto-konserni.....	3
Sappi	4
Jalostussektorin työnantaja	5
Muu	6

KIITOS VAIVANNÄÖSTÄSI!

Palauta kyselylomake oheisessa valmiiksi maksetussa palautuskuoressa Tilastokeskukseen.

Jos olet luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu, vastaa vielä seuraaviin kysymyksiin.

**Seuraavat kysymykset koskevat luottamushenkilöasioita.
Näihin kysymyksiin vastaavat vain luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.**

L1. Mitä ay-liikkeen luottamustehtäviä sinulla tällä hetkellä on? Rengasta kaikki oikeat vaihtoehdot.

- Luottamusmies 1
 Varaluottamusmies 2
 Työsuojeluvaltuutettu 3
 Työsuojeluviravaltuutettu 4

L2. Kuinka paljon olet viimeisen vuoden aikana käyttänyt luottamustehtävän hoitamiseen aikaasi keskimäärin?

Arvio riittää.

- a) Työaikaa _____ tuntia viikossa
 b) Vapaa-aikaa _____ tuntia viikossa
 c) Matkustelua _____ päivää kuukaudessa

L3. Kuinka paljon olet panostanut seuraaviin asioihin?

Rengasta jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto.

	Hyvin paljon	Melko paljon	Jonkin verran	En lainkaan
Tiedotus- ja motiivointi				
a) Työpaikan olosuhteisiin perehtymiseen.....	1	2	3	4
b) Tiedottamisen ja tiedonkulun kehittämiseen.....	1	2	3	4
c) Henkilöstön osallistumisen ja aktiivisuuden lisäämiseen.....	1	2	3	4
d) Kouluttamiseen ja opastamiseen.....	1	2	3	4
e) Jäsenhankintaan.....	1	2	3	4
Yhteistyö				
f) Yhteistyöhön jäsenistön kanssa.....	1	2	3	4
g) Yhteistyöhön liiton kanssa.....	1	2	3	4
Työyhteisön toiminnan kehittäminen				
h) Toiminnan sujuvuuteen (tuotteiden läpäsijajat, asiakkaiden ongelmien käsittelyajat jne.).....	1	2	3	4
i) Johtamisen ja esimiestyön kehittämiseen.....	1	2	3	4
j) Työnkuvien kehittämiseen työntekijöiden toiveiden mukaisiksi ...	1	2	3	4
TES- ja VES-asiat, YT-menettely				
k) Neuvotteluihin palkkauksesta, palkkioista ja korvauksista.....	1	2	3	4
l) Neuvotteluihin toimenkuvuihin kuuluvista asioista esim. rekrytointi-, irtisanomis- tai lomautustilanteissa.....	1	2	3	4
m) Neuvotteluihin työajoista.....	1	2	3	4
n) Neuvotteluihin irtisanomisista ja lomautuksista.....	1	2	3	4
Työyhteisön ongelmien selvittely				
o) Työyhteisön sisäisten ristiriitojen selvittämiseen.....	1	2	3	4
p) Henkiseen väkivaltaan liittyviin asioihin.....	1	2	3	4
q) Fyysiseen väkivaltaan liittyviin asioihin.....	1	2	3	4
r) Työntekijöiden tasavertaiseen kohteluun (esim. sukupuoli, ikä, etninen tausta, seksuaalinen suuntautuminen).....	1	2	3	4
s) Työuupumuksen ehkäisyyn.....	1	2	3	4

L4. Miten hyvin seuraavat asiat toteutuvat kohdallasi?

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Jossain määrin	Ei lainkaan
a) Saan työnantajalta tietoa niistä asioista, jotka kuuluvat laki- ja sopimusmääräysten perusteella tiedotusvelvollisuuden piiriin (mm. vuokratyövoiman käyttö, määräaikaiset työsuhteet, työaikakirjanpito)	1	2	3	4
b) Henkilöstö osallistuu työn- ja työolosuhteiden kehittämiseen	1	2	3	4

L5. Kuinka tärkeänä pidät seuraavia tietoja ja taitoja luottamustehtävässasi?

Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Jossain määrin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä
a) Yritystoiminnan ja -talouden tunteminen	1	2	3	4
b) Henkilöstön ammatillisen osaamisen edistämiseen liittyvien asioiden tunteminen	1	2	3	4
c) Työhyvinvoinnin edellytysten tunteminen	1	2	3	4
d) Tuottavuuden ja tulokellisuuden edellytysten tunteminen	1	2	3	4
e) Neuvottelutaidot	1	2	3	4
f) Viestintätaidot	1	2	3	4
g) Kielitaito	1	2	3	4

L6. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.

	Täysin samaa mieltä	Jokseen-kin samaa mieltä	Jokseen-kin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Luottamustehtävässän minulla on todellisia vaikutusmahdollisuuksia	1	2	3	4	9
b) Työntekijät arvostavat luottamustyötäni	1	2	3	4	9
c) Työnantaja arvostaa luottamustyötäni	1	2	3	4	9
d) Koen luottamustehtävän hoitamisessa onnistumisen elämyksiä	1	2	3	4	9

KIITOS VIELÄ KERRAN VAIVANNÄÖSTÄSI!

Liite 2: Faktorianalyysi

Faktorianalyysillä voidaan ryhmitellä isojakin asiakokonaisuuksia. Siinä lasketaan kaikkien mukana olevien muuttujien korrelaatiot keskenään ja muodostetaan niiden perusteella aineistoa mahdollisimman hyvin kuvaavia muuttujaryhmiä, faktoreita. Tässä tutkimuksessa käytetyssä faktoriratkaisussa löydettiin 5 faktoria.

Faktorit pyritään muodostamaan mahdollisimman erilaisiksi, mikä tarkoittaa sitä, että faktorien välinen yhteys, korrelaatio, on mahdollisimman pieni ja faktoriin kuuluvien muuttujien korrelaatiot faktoriin ja samalla toisiinsa taas mahdollisimman suuret. Muuttujan tulisi olla yhteydessä vain yhteen faktoriin.

Faktorit ovat aineistosta luotuja uusia muuttujia, jotka kuvaavat erilaisia aineiston keskeisiä ulottuvuuksia. Tässä tutkimuksessa lomake kattaa kaikkiaan noin 240 muuttujaa ja aineiston ryhmittely asiakokonaisuuksiksi helpottaa monelta osin analyysia ja jäsenistön työ- ja elämäntilanteen ja liiton toimintojen hahmottamista. Faktorianalyysillä pyritään löytämään tämän kokonaisuuden keskeisimmät piirteet.

Seuraavissa faktoritulostuksissa listataan kaikkien mukana olevien muuttujien faktorilatauksia kullekin viidelle faktorille. Faktorilataukset kuvaavat muuttujien korrelaatiota faktoriin ja luvut vaihtelevat 1.0 ja -1.0 välillä kuten korrelaatioissakin. Arvo 1 tarkoittaa täyttä korrelaatiota, arvo -1 täyttä negatiivista korrelaatiota ja arvo 0 sitä, että muuttujalla ei ole yhteyttä faktoriin. Tässä tapauksessa vastaukset tarkasteltavia muuttujia koskeviin kysymyksiin menevät satunnaisesti ristiin.

Faktorin sisältö muodostuu korkeimpien faktorilatausten saaneiden muuttujien perusteella. Niiden yhteys faktoriin on suurin. Seuraavassa faktorit on listattu muuttujittain latausten voimakkuuden perusteella. Mikäli yhteys on miinusmerkkinen, yhteys on käänteinen, mutta voimakkuus on sama.

Käsiteltävät muuttujat on muutettu järjestysasteikollisiksi. Alla olevissa listauksissa on mukana paljon ns. asennekysymyksiä ja niissä suunta on positiivisesta negatiiviseen. Arvo 1 on positiivinen ja arvo 5 (esim.) negatiivinen. Näissä on noudatettu alkuperäisen muuttujaluokituksen suuntaa.

Puoluemuuttujat tms. on muutettu kyllä - ei muuttujiksi, esim. on puolueen kannattaja - ei ole puolueen kannattaja. Täydelliset muuttujatekstit ja luokitusten suunnat voi tarkistaa kysymyslomakkeesta liitteestä 1.

Yleensä siis muuttujan suunta on sama kuin lomakkeen kysymyksessä. Osa muuttujista on kuitenkin käännetty. Niissä luokitus on muutettu päinvastaiseksi kuin kysymyksessä. Nämä on merkitty listaan > - merkillä. Käännetty on mm. kaikki ikää ja aikaa koskevat muuttujat eli ikämuuttujan suunta on vanhemmasta nuorempaan. Myös palkka on käännetty eli palkka on suurimmasta pienimpään.

Hankalinta suunnan seuraaminen on 5. faktorin osalla. Esimerkiksi siinä ikä on miinusmerkkinen ja voisi ajatella toista koulutusta itselleen plusmerkkinen.

Alla kaavio muuttujien yhteydestä:

	suunta	lataus
ikä:	vanha - nuori	-0.995
voisi ajatella muuta koulutusta:	kyllä - ei	0.378

Koska iän yhteys on -merkkinen on yhteys käännettävä:

ikä:	nuori - vanha	0.995
voisi ajatella muuta koulutusta:	kyllä - ei	0.378

Molempien muuttujien yhteys faktoriin on positiivinen ja tulkinta on, että nuoret ovat valmiimpia uuteen koulutukseen kuin vanhat.

Tässä faktorianalysissä lomakkeen kysymyksistä, muuttujista, muodostui viisi faktoria, jotka on nimetty voimakkaimpia latauksia saaneiden muuttujien perusteella seuraavasti:

- 1.faktori:** Asiakaspalvelu ja yhteistyötaidot
- 2.faktori:** Vaikutusmahdollisuudet
- 3.faktori:** Turvallisuus
- 4.faktori:** Ay-aktiivisuus
- 5.faktori:** Ikä

Tarkemman kuvan faktorien sisällöstä saa alla olevasta faktoreittaisesta muuttujalatauksesta, vasen sarake ilmaisee muuttujan kysymyskoodin lomakkeella. Muuttujanimiä on usein lyhennetty.

Mukana on muuttujia joiden yhteys faktoriin on varsin heikko. Tähän on kuitenkin listattu sama määrä muuttujia kaikilta faktoreilta ja yleisesti voi todeta, että kiintoisaa voi olla myös tieto siitä, että tietyillä asioilla ei ole yhteyttä toisiinsa.

Kaksi ensimmäistä faktoria, asiakaspalvelu/yhteistyötaidot ja vaikutusmahdollisuudet, koskevat lähinnä vastaajien työtä ja ne erottuvat liiton palveluista ja toiminnasta. Liittoa koskevilla kysymyksillä ei ole juurikaan yhteyttä näiden faktorien muuttujiin. Karkeistaen voi sanoa, että liiton toimintaa ei koeta kovinkaan merkittäväksi työn sisältöön tai työpaikan vaikutusmahdollisuuksiin vaikuttavaksi tekijäksi. Samalla työn sisältö ja työpaikan vaikutusmahdollisuudet ovat ainakin jossain määrin eri asioita.

Muilla faktoreilla on mukana liiton toimintoja ja käsityksiä niistä. Turvallisuusfaktorilla korostuvat seikat, jotka vaikuttavat yleiseen työn ja elämän turvaamiseen ja näissä liitolla on merkitystä mm. työttömyysturvan, eläke- ja sosiaalietuuksien ja lapsiperheiden aseman säilyttämisessä ja vahvistamisessa. Tähän liittyy myös solidarisuusajattelua ja merkittävää on se, että ikä ei ole yhteydessä faktoriin. Turva on siis tärkeää kaikenikäisille, mutta kuitenkin perheellisyys nostaa hieman turvallisuuden tarvetta.

Iän ja ay-aktiivisuuden erottuminen omiksi faktoreikseen kuvastaa taas ehkä sitä, että aktiivisuus ei riipu iästä ainakaan suoraan. Ay-aktiivisuus omana faktorina kertoo paljolti toiminnan kasautumisesta. Johonkin liiton toimintoihin osallistuminen merkitsee vastaajilla varsin usein sitä, että osallistutaan myös muihin toimintoihin, hyväksytään liiton tavoitteet ja ollaan valmiita niitä laaja-alaisesti edistämään.

Ikä omana faktorina tarkoittaa puolestaan sitä, että ikä ei ole paljoakaan yhteydessä muihin faktoreihin. Siis ay-aktiivisuuden lisäksi vaikutusmahdollisuudet, työn

sisältö ja turvallisuuden tarve eivät riipu iästä. Liiton osalta ikä on näkyvimmin yhteydessä liittoon sitoutumiseen. Nuoret eivät yhdy samassa määrin ay-liikkeen tavoiteisiin kuin vanhat ja liiton totutut tiedotuskanavat eivät nuoria kiinnosta. Kääntäen voi sanoa, että liitto ja sen tiedotustoiminta kiinnostavat enemmän vanhoja kuin nuoria. Tiedotuskanavista kuitenkin liiton internet-sivut ovat nuorille merkittävämpiä kuin vanhemmille vastaajille.

Lopuksi vielä varoitus faktorilatausten tulkinnasta. Korkeat faktorilataukset eivät merkitse sitä, että muuttujaa koskevaan kysymykseen olisi vastattu sen myönteisemmin tai kielteisemmin kuin muihinkaan kysymyksiin. Yhteys faktoriin merkitsee vain sitä, että kysymyksiin on vastattu faktorilatauksen kertomassa määrin samalla tavoin. Vastausjakaumat ovat siis eri asia kuin faktorilataukset.

Seuraavassa muuttujalistaukset faktoreittain.

1. faktori: Asiakaspalvelu ja yhteistyötaidot

Kysymyksen tunnus ja nimi	faktorilataus
k16e tärkeää työssä: Yhteistyökyky	0.756
k16f tärkeää työssä: Vastuunotto	0.706
k16d tärkeää työssä: Oma-aloitteisuus	0.681
k16g tärkeää työssä: Asiakkaiden tarpeiden ymmärtäminen	0.680
k16b tärkeää työssä: Uusien asioiden oppimisvalmius	0.665
k16l tärkeää työssä: Paineensietokyky	0.652
k16c tärkeää työssä: Useiden työtehtävien hallitseminen	0.648
k16h tärkeää työssä: Kokonaisuuksien hallinta	0.643
k17d tärkeää työssä: Mielenkiintoinen työ	0.604
k17b tärkeää työssä: Varma ja pysyvä työpaikka	0.587
k17i tärkeää työssä: Hyvät työkaverit	0.558
k17e tärkeää työssä: Mahdollisuus käyttää aloitekykyään	0.557
k17f tärkeää työssä: Mahdollisuus kehittää ammattitait.	0.557
k17m tärkeää työssä: Työ, jossa on vastuuta	0.493
k19b työajasta: tekemisissä muiden ihmisten kanssa	0.443
k16a tärkeää työssä: Korkea ammattitaito	0.424
k17a tärkeää työssä: Hyvä palkka	0.403
k17j tärkeää työssä: Hyvät työajat	0.401
k16k tärkeää työssä: Hyvä fyysinen kunto	0.361
k52 Bruttoansiot kuukaudessa keskimäärin	> 0.348
k9 Työtä tarjottu, jos tehdään ilman verokorttia	-0.340
k16i tärkeää työssä: Atk-taidot	0.321
k18j vaikuttaa: Muihin investointipäätöksiin	-0.319
k17l tärkeää työssä: Työ, jota muut arvostavat	0.314
k22 kiinnostunut yrit./kunnan/vir./lait. asioista	0.314
k14 työaikamuoto: säänn. päivätyö - säänn. 2-vuorotyö	0.276
k16j tärkeää työssä: Kielitaito	0.258
k10 työpaikan vakituisuus/määräaikaisuus	0.257
k48a tärkeää: Työ	0.247
k23 edut/tav. yhteneväiset työnant. kanssa	0.240

k25b	Pelkää, ettei osaam. riitä tulev. työmarkkinoilla	-0.235
k18d	vaikuttaa: Työmenetelmiin	0.219
k18b	vaikuttaa: Siihen, missä järjestyksessä työn tekee	0.206
k17c	tärkeää työssä: Helppo ja yksinkertainen työ	-0.196
k24b	Työpaikan johto: luottaa alaisiinsa	0.191
k17h	tärkeää työssä: Työ, josta on hyötyä yhteiskunnalle	0.183
k18i	vaikuttaa: Laitehankintoihin	-0.183
k17g	tärkeää työssä: Hyvät ylenemismahdollisuudet	0.174
k25a	Pelkää jäävänsä työttömäksi	-0.164
k48b	tärkeää: Koti- ja perhe-elämä	0.161
k13	työsuhteen kokopäiväisyys	0.156
k17k	tärkeää työssä: Pitkät lomat	0.155
k50	huollettavia alaikäisiä lapsia	0.150
k39n	Turvata työpaikan toimialan tulevaisuus Suomessa	0.144
k39r	Huol. siitä, että palkans. verotus koht. tasolla	0.139
k19c	työajasta: työskentelee yksin	-0.131
k51f	Tärkeää kuunnella erilaisia ihmisiä	0.127
k19a	työajasta: työskentelee suuren paineen alaisena	0.126
k18c	vaikuttaa: Työtahtiin	0.120
k18g	vaikuttaa: Proj., tavarantoim., palv. aikatauluihin	-0.115

2. faktori: Vaikutusmahdollisuudet

Kysymyksen tunnus ja nimi	faktorilataus	
k18i	vaikuttaa: Laitehankintoihin	0.712
k18f	vaikuttaa: Siihen, kenen kanssa työskentelee	0.704
k18l	vaikuttaa: Tuotteen/palvelun suunn./kehittämiseen	0.697
k18a	vaikuttaa: Työtehtäviin	0.679
k18k	vaikuttaa: Työpisteen suunnitteluun	0.671
k18g	vaikuttaa: Proj., tavarantoim., palv. aikatauluihin	0.657
k18j	vaikuttaa: Muihin investointipäätöksiin	0.646
k18e	vaikuttaa: Työn jakamiseen ihmisten kesken	0.644
k18h	vaikuttaa: Työaikoihin	0.620
k18m	vaikuttaa: Työssä kehittymiseen	0.586
k18b	vaikuttaa: Siihen, missä järjestyksessä työn tekee	0.522
k18d	vaikuttaa: Työmenetelmiin	0.516
k18c	vaikuttaa: Työtahtiin	0.482
k24a	Työpaikan johto: arv. työnt. ja os. h.koht. huom.	0.466
k24c	Työpaikan johto: huol. työntekijän kehittymismahd.	0.443
k23	edut/tav. yhteneväiset työnant. kanssa	0.403
k24d	Työpaikan johto: pitää työpaikan viiht. tärkeänä	0.349
k24b	Työpaikan johto: luottaa alaisiinsa	0.336
k22	kiinnostunut yrit./kunnan/vir./lait. asioista	0.316
k24e	Työpaikan johto: asettaa tehokkuuden kaiken muun ed.	-0.235
k41	palkankorotuksista sopiminen, itse, liitto yleiskor.	0.231
k19d	työajasta: toistaa samaa työvaihetta yhä uudelleen	-0.231
k15	koulutuspäivät vuonna 2009	> 0.228

k41	palkankor. sop., itse, liitto yleiskor., T mukana	0.225
k25d	Ei ole huolissaan tulevaisuudestaän työmarkkinoilla	0.219
k25c	Pelkää, että työn kuormitus kasvaa ylivoimaiseksi	-0.204
k25a	Pelkää jäävänsä työttömäksi	-0.192
k17m	tärkeää työssä: Työ, jossa on vastuuta	0.189
k51a	Ideoiden tuottaminen ja luovuus tärkeitä.	0.189
k25b	Pelkää, ettei osaam. riitä tulev. työmarkkinoilla	-0.187
k14	työaikamuoto: säänn. päivätyö	0.176
k16a	tärkeää työssä: Korkea ammattitaito	0.175
k52	Bruttoansiot kuukaudessa keskimäärin	> 0.175
k38h	Liitto onn.: Osall.mahdoll. lis. työyht. keh.	0.173
k38g	Liitto onn.: Osall.mahdoll. lis. työn suunn.	0.170
k20	työpaikalla/työalalla luottamusmies tai vastaava	-0.170
k13	työsuhteen kokopäiväisyys	0.159
k25f	Voisi ajatella toista koulutusta itselleen	-0.159
k16i	tärkeää työssä: Atk-taidot	0.157
k16j	tärkeää työssä: Kielitaito	0.153
k17i	tärkeää työssä: Hyvät työkaverit	-0.151
k31	ollut luottamusteht. ay-liikkeessä/työpaikalla	0.148
k41	palkankorotuksista sopiminen, päättää itse	0.147
k8	pääasiallinen toiminta: ei työtön/työtön	0.145
k26	Mitä tekisi, jos saisi riittävästi rahaa (lop)	-0.137
k17j	tärkeää työssä: Hyvät työajat	-0.134
k17e	tärkeää työssä: Mahdollisuus käyttää aloitekykyään	0.132
k38b	Liitto onn.: Työaikajärjestelmien parantaminen	0.132
k51d	Pitää yllätyksistä ja etsii uusia asioita	0.131
k19b	työajasta: tekemisissä muiden ihmisten kanssa	-0.129

3. faktori: Turvallisuus

Kysymyksen tunnus ja nimi	faktorilataus	
k39o	Pitää huolta työttömyysturvan riittävästä tasosta	0.802
k39p	Pitää h. eläke-etujen ja sos.turvan riitt. tasosta	0.793
k39m	Turvata työllisyys	0.708
k39r	Huol. siitä, että palkans. verotus koht. tasolla	0.693
k39n	Turvata työpaikan toimialan tulevaisuus Suomessa	0.635
k39q	Pitää huolta lapsiperh. toimeentul. ja palv.	0.631
k39c	Tasoittaa suuri- ja pienituloisten palkkaeroja	0.601
k39d	Tasoittaa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja	0.581
k39f	Parantaa työoloja ja työsuojelua	0.560
k39g	Parantaa määräaikaisten työntekijöiden asemaa	0.509
k39l	Lisätä työnt. osallistumismahd. työyhteisön keh.	0.485
k39s	Puolustaa kunnan ja valtion palveluita	0.478
k39k	Lisätä työnt. osallistumismahd. työn suunn.	0.460
k39j	Parantaa työntekijöiden koulutusmahdollisuuksia	0.429
k39i	Kehittää jäsenten työn sisältöä mielenkiint.	0.422
k39b	Kehittää työaikajärjestelmiä työnt. toiveiden muk.	0.399

k39h	Parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa	0.374
k42g	valmis, jos valtio muuttaisi sos.turvaa tms. etuja	0.368
k39a	Neuvotella mahdollisimman korkea palkka työnt.	0.361
k45e	Jäsenpalv tärkeys: Työttömyyskassapalvelut	0.360
k45g	Jäsenpalv tärkeys: Liiton neuvonta/asiant.palv.	0.344
k51b	Tärkeää, että maailman ihmisiä kohd. tasa-arv.	0.316
k45f	Jäsenpalv tärkeys: Liiton aluetoimistopalvelut	0.305
k35c	Ammattios. tehtävä yhteenkuuluvuuden lisääminen	0.291
k45i	Jäsenpalv tärkeys: Vakuutusturva	0.287
k48b	tärkeää: Koti- ja perhe-elämä	0.282
k42b	valmis, jos ta heik. työpaikan työehtoja	0.269
k45j	Jäsenpalv tärkeys: Liiton lehti	0.258
k29b	varmistaa ansiosid. työttömyysturvan itselleen	0.251
k45d	Jäsenpalv tärkeys: Oikeusaputoiminta	0.251
k43n	tiedonlähteenä: Televisio	0.247
k43p	tiedonlähteenä: Sanomalehdet	0.247
k29c	Kuuluminen liittoon antaa turvallisuutta elämään	0.244
k42e	valmis, jos kunnan toisen työpaikan työehtoja heik.	0.243
k45h	Jäsenpalv tärkeys: Lomatoiminta	0.233
k29d	haluaa olla tuk. ay-liikkeen tav. yhteiskunnassa	0.217
k35b	Ammattios. kokoukset jäs. tärkeä keskustelufoorumi	0.214
k42c	valmis, jos ta heik. toisen toimipisteen työehtoja	0.214
k51f	Tärkeää kuunnella erilaisia ihmisiä	0.207
k45k	Jäsenpalv tärkeys: Liiton Internet-sivut	0.204
k39e	Lyhentää työaika	0.203
k17e	tärkeää työssä: Mahdollisuus käyttää aloitekykyään	0.202
k45c	Jäsenpalv tärkeys: Ammatillinen jatko/täyd.koulutus	0.201
k45m	Jäsenpalv tärkeys: Erilaiset ostoedut	0.197
k29a	järjestäytymällä voidaan teh. ajaa palkans. etuja	0.190
k43a	tiedonlähteenä: Oman liiton lehti	0.190
k43o	tiedonlähteenä: Radio	0.188
k51c	Tärkeää saada elää turvallisessa ympäristössä	0.187
k45l	Jäsenpalv tärkeys: Jäsenille suunnatut tapahtumat	0.180
k17l	tärkeää työssä: Työ, jota muut arvostavat	0.171

4. faktori: Ay-aktiivisuus

Kysymyksen tunnus ja nimi	faktorilataus	
k34i	ajatella: osall. liiton ay-koulutukseen	-0.668
k34b	ajatella: paikkaa ammattiosaston hallituksessa	-0.631
k34g	ajatella: osall. liiton keskustelutilaisuuteen	-0.631
k34d	ajatella: osall. projektiluontoiseen tehtävään	-0.594
k34c	ajatella: vetämään projektiluontoista tehtävää	-0.587
k34h	ajatella: osall. liiton verkkokeskusteluun	-0.580
k45a	Jäsenpalv tärkeys: Ammattiyhdistyskoulutus	-0.558
k34f	ajatella: osall. uusien jäsenten hankintaan	-0.535
k34e	ajatella: osall. liiton vapaa-ajan toimintaan	-0.529

k33	ammattiyhdistysaktiivi	-0.511
k34a	ajatella: luottamustehtävää työpaikalla	-0.492
k43i	tiedonlähteenä: SAK:n Internet-sivut	-0.456
k45l	Jäsenpalv tärkeys: Jäsenille suunnatut tapahtumat	-0.435
k43m	tiedonlähteenä: SAK:n/oman liiton sähköiset tied.	-0.434
k43h	tiedonlähteenä: Oman liiton Internet-sivut	-0.422
k43b	tiedonlähteenä: Palkkatyöläinen -lehti	-0.411
k45b	Jäsenpalv tärkeys: Yleissivistävä koulutus	-0.409
k43k	tiedonlähteenä: Jotkin muut Internet-sivut	-0.404
k36b	Onko osallistunut: Ay-liikk. järj. luento tms. til.	> -0.403
k32a	osallistunut ay-liikkeen opist. järj. koulutukseen	-0.401
k45c	Jäsenpalv tärkeys: Ammatillinen jatko/täyd.koulutus	-0.397
k32b	osallistunut muualla järjestettyyn koulutukseen	-0.396
k43e	tiedonlähteenä: Ammattios./paik.järj. lehti/tied.	-0.381
k45k	Jäsenpalv tärkeys: Liiton Internet-sivut	-0.379
k43j	tiedonlähteenä: Palkkatyöl./Arvon/Lönt. Int-sivut	-0.375
k43f	tiedonlähteenä: Keskustelu luottamushenk. kanssa	-0.370
k31	ollut luottamusteht. ay-liikkeessä/työpaikalla	-0.366
k29g	Haluaa osallistua työpaikan työolojen keh.	-0.364
k43l	tiedonlähteenä: Internetin yhteisöpalvelut	-0.361
k45d	Jäsenpalv tärkeys: Oikeusaputoiminta	-0.351
k36a	Onko osallistunut: Ammattiosaston tms. kokouksiin	> -0.346
k45f	Jäsenpalv tärkeys: Liiton aluetoimistopalvelut	-0.340
k29d	haluaa olla tuk. ay-liikkeen tav. yhteiskunnassa	-0.338
k42c	valmis, jos ta heik. toisen toimipisteen työehtoja	-0.334
k45g	Jäsenpalv tärkeys: Liiton neuvonta/asiant.palv.	-0.332
k35c	Ammattios. tehtävä yhteenkuuluvuuden lisääminen	-0.328
k36c	Onko osallistunut: Ay-liikk. järj. virkistystil.	> -0.319
k42d	valmis, jos ta heik. ulkomaan toimip. työehtoja	-0.317
k43d	tiedonlähteenä: Arvo -lehti	-0.305
k51d	Pitää yllätyksistä ja etsii uusia asioita	-0.304
k45h	Jäsenpalv tärkeys: Lomatoiminta	-0.299
k45j	Jäsenpalv tärkeys: Liiton lehti	-0.298
k43a	tiedonlähteenä: Oman liiton lehti	-0.292
k42b	valmis, jos ta heik. työpaikan työehtoja	-0.290
k42f	valmis, jos ulkomaan työnt. työehtoja poljettaisiin	-0.287
k43g	tiedonlähteenä: Keskustelu työkaverin kanssa	-0.286
k42e	valmis, jos kunnan toisen työpaikan työehtoja heik.	-0.281
k42a	valmis, jos ta kohtelisi työkaveria epäoikeudenmuk.	-0.277
k51a	Ideoiden tuottaminen ja luovuus tärkeitä.	-0.274
k29a	järjestäytymällä voidaan teh. ajaa palkans. etuja	-0.262

5. faktori: Ikä

Kysymyksen tunnus ja nimi	faktorilataus
ikä	> -0.995
ikäryhmä	> -0.979

k27	kuulunut ammattiliittoon	> -0.748
k4	peruskoulutus	> 0.547
k12	työsuhteen alkamisvuosi	> -0.421
k25f	Voisi ajatella toista koulutusta itselleen	0.378
k46	saanut työttömyyskassalta ansiosid. päivärahaa	-0.327
k25e	Pelkää terveyden heikkenemistä työssä pärjäämisessä	-0.303
k29d	haluaa olla tuk. ay-liikkeen tav. yhteiskunnassa	-0.303
k45j	Jäsenpalv tärkeys: Liiton lehti	-0.279
k34a	ajatella: luottamustehtävää työpaikalla	0.274
k28	liittyminen: oppilasjäsen aiemmin	0.263
k43a	tiedonlähteenä: Oman liiton lehti	-0.260
k43b	tiedonlähteenä: Palkkatyöläinen -lehti	-0.258
k43o	tiedonlähteenä: Radio	-0.247
k29f	pakko olla liiton jäsen tullakseen hyväksytyksi	-0.237
k43p	tiedonlähteenä: Sanomalehdet	-0.233
k43j	tiedonlähteenä: Palkkatyöl./Arvon/Lönt. Int-sivut	-0.229
k25h	Voisi ajatella omaa yritystä	0.226
k43c	tiedonlähteenä: Löntagaren -lehti	-0.223
k34d	ajatella: osall. projektiluontoiseen tehtävään	0.219
k43i	tiedonlähteenä: SAK:n Internet-sivut	-0.219
k16k	tärkeää työssä: Hyvä fyysinen kunto	-0.217
k14	työaikamuoto: säänn. päivätyö	-0.207
k17g	tärkeää työssä: Hyvät ylenemismahdollisuudet	0.195
k53	puoluekanta: Vihreä Liitto	0.193
k43n	tiedonlähteenä: Televisio	-0.191
k48a	tärkeää: Työ	-0.190
k43f	tiedonlähteenä: Keskustelu luottamushenk. kanssa	-0.185
k51c	Tärkeää saada elää turvallisessa ympäristössä	-0.181
k47	Kouluarvosana työttömyyskassan palv.alttiudelle	> -0.181
k35b	Ammattios. kokoukset jäs. tärkeä keskustelufoorumi	-0.180
k53	puoluekanta: Ei äänestä, eos	0.174
k34f	ajatella: osall. uusien jäsenten hankintaan	0.171
k35c	Ammattios. tehtävä yhteenkuuluvuuden lisääminen	-0.171
k43m	tiedonlähteenä: SAK:n/oman liiton sähköiset tied.	-0.164
k34i	ajatella: osall. liiton ay-koulutukseen	0.159
k53	puoluekanta: SDP	-0.158
k25b	Pelkää, ettei osaam. riitä tulev. työmarkkinoilla	-0.152
k51e	Ihmisten tulee tehdä, kuten käsketään	-0.148
k25c	Pelkää, että työn kuormitus kasvaa ylivoimaiseksi	-0.139
k54	sopimusala: Siivous- ja kiinteistöpalvelut	-0.139
k41	palkankor. sop., itse, liitto yleiskor., T mukana	0.138
k28	liittyminen: oma-aloitteisesti	-0.137
k45k	Jäsenpalv tärkeys: Liiton Internet-sivut	0.136
k41	palkankorotuksista sopiminen, itse, liitto yleiskor.	0.134
k45c	Jäsenpalv tärkeys: Ammatillinen jatko/täyd.koulutus	0.133
k28	liittyminen: perhe/ystävä kannusti	0.132
k54	sopimusala: Vartiointi	0.132
k50	huollettavia alaikäisiä lapsia	0.128

