

# ERILAISUUS ARJESSA

*Raportti SAK:laisista naisista ja miehistä*

**Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK**  
Graafinen suunnittelu Ville Tiilhonon  
Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2001

## ERILAISUUS ARJESSA

---

Raportti SAK:laisista  
naisista ja miehistä



# SISÄLLYS

---

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Johdanto .....                                                                            | 6  |
| Yhteenveto .....                                                                          | 8  |
| SAK:lainen nainen – lähellä ihmistä .....                                                 | 8  |
| SAK:lainen mies – koneen ääressä .....                                                    | 10 |
| Naisten ja miesten keskeiset erot .....                                                   | 12 |
| Pohdittavaa .....                                                                         | 15 |
| <br>Keitä SAK:laiset naiset ja miehet ovat? .....                                         | 17 |
| Tyypillinen SAK:lainen: 45-vuotias kodinhoitajanainen tai<br>42-vuotias metallimies ..... | 17 |
| Naiset ja miehet yhtä koulutettuja .....                                                  | 18 |
| Joka viides nainen työtön, miehistä joka seitsemäs .....                                  | 20 |
| Joka toisen puoliso myös SAK:lainen .....                                                 | 22 |
| Työn merkitys elämässä vähentynyt – silti vielä tärkeää .....                             | 22 |
| Nuoret eivät ota kantaa politiikkaan .....                                                | 25 |
| Keskiluokkaistuminen hidasta .....                                                        | 26 |
| <br>Naiset ja miehet toimijoina työpaikoilla .....                                        | 28 |
| SAK:laiset naiset ja miehet työntekijäasemassa .....                                      | 28 |
| Palkkaerot taas kasvussa .....                                                            | 29 |
| Joka kolmas nainen ja joka viides mies epätyypillisessä työsuhteessa .....                | 32 |
| Työajat monimuotoistuneet .....                                                           | 36 |
| Kunta työllistää naiset, teollisuus miehet .....                                          | 37 |
| Johdon arvostus lisää kiinnostusta työpaikan asioihin .....                               | 38 |
| Yhteiset tavoitteet johdon kanssa – arvostuksessa parantamisen varaa .....                | 39 |

|                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Työnantajan lisäkoulutukseen pääsee joka neljäs nainen ja joka kolmas mies.....               | 41 |
| Palvelujen naiset vuorovaikutustyössä – palvelujen miehet<br>työskentelevät usein yksin ..... | 42 |
| Taylorismia naisten töissä – toistotyötä ja lyhyet oppimisajat .....                          | 42 |
| Naiset kokevat työn teon raskaana .....                                                       | 45 |
| Naisten vaikutusmahdollisuudet omaan työhön heikentyneet – miesten ennallaan ..               | 46 |
| Ammattiyhdistys eniten esillä miesten työpaikoilla .....                                      | 49 |
| Luottamus lisää halukkuutta sopia itse .....                                                  | 54 |
| Pysyvä työpaikka edelleen ykkösasia niin naisille kuin miehillekin .....                      | 55 |
| Kolmannes naisista pelkää työttömyyttä – moni mies lopettaisi työnteon .....                  | 56 |
| <br>Naiset ja miehet ammattiyhdistyksen jäseninä .....                                        | 58 |
| Määräaikaisuus lisää työttömyysturvan arvostusta .....                                        | 58 |
| Joka kolmas luottamushenkilö on nainen .....                                                  | 60 |
| Ammattiyhdistyksestä haetaan tietoa ja virkistystä .....                                      | 61 |
| Yleissivistävää ja ammatillista koulutusta odotetaan liitoilta .....                          | 64 |
| Naiset odottavat ay-liikkeeltä palkkaerojen tasoittamista .....                               | 65 |
| <br>Lähteet .....                                                                             | 67 |
| <br>Liite 1: Kyselytutkimuksen otos ja vastanneiden määrät liitoittain .....                  | 68 |
| <br>Liite 2: Liitetaulukot .....                                                              | 69 |
| <br>Liite 3: Kyselylomake .....                                                               | 88 |

Tämän raportin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen tammi-maaliskuussa vuonna 2000 postikyselyllä keräämään aineistoon. Kyselyyn liittyi yksi muistutuskortti sekä lomakekarhu. Kyselyn otos oli 16 255 SAK:n jäsenliittojen jäsenrekistereistä satunnaisesti poimitua henkilöä. Poikkeuksellisen suuri otos johtui useiden ammattiliittojen toiveesta saada mahdollisimman edustavat liittokohtaiset tulokset. Vastauksia saatiin 9948, jolloin vastausprosentiksi tuli 61 prosenttia. Vastaushalukkuus oli poikkeuksellisen suurta verrattuna postikyselyissä nykyisin saataviin tuloksiin. Aineisto edustaa hyvin todellista jäsenrakennetta sukupuolen ja alan mukaan. Sen sijaan alle 35-vuotiaat ovat aliedustettuna ja yli 45-vuotiaat hiukan yliedustettuna. Otoksen ikäjakautuma ja tiedot aineiston keräämisestä löytyvät aineistosta tehdystä perusraportista ”Muutoksen tekijät”. Tämän raportin liitteessä 1 on esitetty liittokohtaiset otoskoot ja vastanneiden määrät. Liitteestä selviää myös liittoryhmittely teollisuuden, yksityisten palvelujen ja julkisen sektorin liittoihin.

Raportoinnissa on pyritty seuraamaan muutosta siltä osin kuin se on ollut mahdollista joko vuodesta 1984, 1990 tai 1995 lähtien. Näinä vuosina

on tehty vastaavat kyselytutkimukset. Kaikista aineistoista on myös tehty erilliset sukupuolen mukaiset raportit.

Raportissa on myös tietoja Tilastokeskuksen vuonna 1997 keräämän työolotutkimuksen SAK:laisia koskevista tuloksista, koska jäsentutkimukseen ei ole lomakkeen pituudesta johtuen voitu liittää kuin joitakin itse työtä ja työoloja kuvaavia kysymyksiä. Työoloja kuvaavat mielipiteet muuttuvat yleensä niin hitaasti, että vuoden 1997 lopussa kerätyn aineiston voi ajatella kuvaavan vielä melko hyvin vuoden 2000 tilannetta.

Naisten ja miesten vastaamisvarmuus poikkeaa toisistaan. Kyselytutkimuksissa on laajemminkin havaittu, että yhteiskunnallisia mielipiteitä kysyttäessä naiset vastaavat miehiä useammin ”en osaa sanoa”. Tutkija Suvi Ronkaisen mielestä miehet eivät epäröi ottaa asiantuntijavastaajan roolia toisin kuin naiset. Lomakekyselyyn vastaaminen edellyttää Ronkaisen mukaan vastaamista yksiselitteisesti ja yksiulotteisesti. Naisten vuorovaikutus- ja puhetapa antaa monia vastauksia. Tutkijoiden havaintojen mukaan miehet vastaavat naisia useammin ”en osaa sanoa” vain kun kysytään vastaajan suhteista läheisimpiin ihmisiin, kuten lapsiin ja lapsenlapsiin.

**SAK:laiset naiset ja miehet 2000**

|                                                                                 | Naiset  | Miehet    |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|
| <b>Työnantaja</b>                                                               | %       | %         |
| Kunta tai valtio (ml. liikelaitokset)                                           | 41      | 20        |
| Teollisuus-, rakennusalan tai perustuotannon yritys                             | 19      | 50        |
| Palvelualan yritys                                                              | 29      | 20        |
| Muu                                                                             | 11      | 10        |
| <b>Koulutus</b>                                                                 |         |           |
| Ylioppilas                                                                      | 16      | 7         |
| Opisto- tai korkeakoulu                                                         | 16      | 7         |
| Ammattikoulu                                                                    | 37      | 49        |
| Ammattikurssi tai oppisopimus                                                   | 22      | 22        |
| Ei ammatillista koulutusta                                                      | 23      | 20        |
| <b>Työttömänä, työvoimapolitiittisessa koulutuksessa tai työllistämistuella</b> | 18      | 14        |
| <b>Elämän sisältö (erittäin tärkeä)</b>                                         |         |           |
| Kotielämä                                                                       | 80      | 63        |
| Vapaa-ajan harrastus                                                            | 61      | 63        |
| Työ                                                                             | 51      | 43        |
| <b>Bruttoansiot kokopäivätyössä (mk/kk)</b>                                     | 8559 mk | 11 064 mk |
| <b>Epätyypilliset työsuhteet</b>                                                | 35      | 19        |
| - määräaikaiset                                                                 | 25      | 17        |
| - osa-aikaiset                                                                  | 19      | 5         |
| <b>Työaika</b>                                                                  |         |           |
| Säännöllinen päivätyö                                                           | 56      | 59        |
| Säännöllinen ilta-, yö- tai aamutyö                                             | 6       | 5         |
| 2-vuorotyö                                                                      | 20      | 13        |
| 3-vuorotyö                                                                      | 7       | 12        |
| Muu työaika                                                                     | 11      | 11        |
| <b>Työnantajan koulutuksessa vuoden aikana</b>                                  | 27      | 32        |
| <b>Tärkein tavoite työssä</b>                                                   |         |           |
| Työpaikan pysyvyys                                                              | 55      | 52        |
| Hyvä palkka                                                                     | 18      | 29        |
| Työn mielenkiintoisuus                                                          | 14      | 10        |
| <b>Tärkein syy ammattiliittoon kuulumiselle</b>                                 |         |           |
| Etujen ajaminen                                                                 | 33      | 44        |
| Työttömyysturva                                                                 | 43      | 37        |
| Antaa turvallisuutta elämään                                                    | 17      | 10        |

## SAK:lainen nainen – lähellä ihmistä

Kolme neljästä naisesta työskentelee palvelutehtävissä. Puolet heistä yksityisen työnantajan palveluksessa ja toinen puoli julkisella sektorilla. Määrällisesti eniten SAK:laisia naisia on kuntien palveluksessa. Yksityisistä palveluista eniten naisia työllistävät liikealan sekä hotelli- ja ravintola-alan työpaikat. Teollisuuden ammateissa työskentelee joka neljäs nainen. Suurimpia teollisuuden naisten työllistäjiä ovat metalli-, elintarvike- sekä tekstiili- ja vaatetusteollisuus.

Keskiverto SAK:lainen nainen on 43-vuotias kansakoulun ja ammattikurssin tai ammattikoulun käynyt. Ikä vaikuttaa naisten koulutustasoon paljon. Alle 25-vuotiaista naisista joka kolmas on ylioppilas ja joka neljäs vähintään opistotutkinnon suorittanut. Yli 55-vuotiaista näin koulutettuja on vain kolme – neljä prosenttia. Kaksi kolmesta naisesta on työssä ja 18 prosenttia työttömänä. Yli 55-vuotiaista peräti joka neljäs on työttömänä.

Naisten keskeinen elämänsisältö tulee kotielämästä; 80 prosenttia pitää sitä erittäin tärkeänä. Harrastukset ovat erittäin tärkeitä 61 prosentille ja työ 53 prosentille naisista. Työn merkitys korostuu ikääntymisen myötä: alle 25-vuotiaista 47 prosenttia ja yli 55-vuotiaista 56 prosenttia pitää työtä erittäin tärkeänä. Joka toisen naisen puoliso on SAK:lainen, tavallisimmin teollisuustyöntekijä. Joka kymmenen naisen puoliso on yrittäjä. Koto-

na asuvia lapsia on joka toisella SAK:laisella naisella, ja 9 prosenttia on yksinhuoltajia.

Poliittisista puolueista SAK:laiset naiset kannattavat yleisimmin SDP:tä. Joka kolmas nainen äänestäisi sosialidemokraatteja. Seuraavaksi eniten kannatusta on Vasemmistoliitolla (7%) ja Suomen Keskustalla (7%). Naisista 41 prosenttia ei halua tai osaa sanoa puoluekantaansa. Useampi kuin joka toinen (57%) nainen katsoo kuuluvansa työväenluokkaan ja 90 prosenttia on työntekijäasemassa työpaikallaan.

Puolet kokopäivätyötä tekevästä naisista ansaitsee vähemmän kuin 8000 markkaa kuukaudessa. Kokopäivätyötä tekevien naisten keskimääräiset bruttoansiot ovat 8559 markkaa. Epätyypilliset työsuhteet ovat lisääntyneet viime vuosina voimakkaasti. Joka kolmas nainen on muussa kuin kokoaikaisessa ja vakituisessa työsuhteessa. Vuonna 1995 näissä epätyypillisissä työsuhteissa oli joka viides. Eniten ovat lisääntyneet määräaikaiset työsuhteet, joissa on joka neljäs. Osa-aikatyössä on joka viides SAK:lainen nainen.

Runsas puolet naisista (56%) tekee säännöllistä päivätyötä. Toiseksi yleisin työaikaamuoto on 2-vuorotyö, jota tekee joka viides. Se on käytössä yleisimmin yksityisillä palvelualoilla, missä naiset tekevät myös ilta-, aamu- ja yötyötä. Teollisuuden naiset tekevät 2-vuorotyön lisäksi myös 3-vuorotyötä.

Naiset työskentelevät pienillä työpaikoilla. Joka kolmas nainen työskentelee työpaikalla, jossa on alle 10 työntekijää, joka neljäs työpaikalla, jossa on 10–29 työntekijää. Joka toinen nainen on erittäin tai melko kiinnostunut työpaikkansa asioista, kuten tuottavuus, kannattavuus ja erilaiset suunnitelmat. Kiinnostuneiden määrä on vähentynyt viidessä vuodessa kymmenen prosenttiyksikköä. Joka kolmas nainen

katsoo, että johto arvostaa työntekijöitä ja pitää työpaikan viihtyvyyttä tärkeänä. Joka kuudes nainen puolestaan arvioi, etteivät omat tavoitteet kohtaa johdon tavoitteiden kanssa.

Naisista 27 prosenttia on päässyt vuoden aikana työnantajan järjestämään koulutukseen. Harvempi kuin joka toinen (46%) nainen voi vaikuttaa omaan työhönsä erittäin tai melko paljon. Vuonna 1995 hieman useampi, 52 prosenttia vastanneista, oli samaa mieltä. Naisten työlle ominaista on runsas vuorovaikutus toisten ihmisten kanssa. 72 prosenttia on työssään lähes koko ajan tekemisissä muiden ihmisten kanssa. Toistotyötä tekee vähintään kolme neljäsosaa työajasta 39 prosenttia naisista, teollisuudessa joka toinen. Toistotyötä tekevät yleisimmin nuoret ja yli 55-vuotiaat naiset. Naisista lähes joka kolmas työskentelee niin suuren paineen alaisena vähintään kolme neljäsosaa työajasta, ettei ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtä. Mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin on vähentynyt naisilla viimeisen viiden vuoden aikana: 47 prosenttia naisista voi vaikuttaa paljon tai melko paljon työtahtiinsa. Vuonna 1995 vastaava luku oli vielä 57 prosenttia.

Ammattiyhdistyksen läsnäolo naisten työpaikalla on vähentynyt työpaikkojen pienenemisen myötä. Naisista 62 prosenttia tietää, että työpaikalla tai alalla on heitä edustava luottamusmies. Viidessä vuodessa tässä asiassa on tapahtunut vähennystä kymmenen prosenttiyksikköä. Yksityisten palvelualojen naisista enää 48 prosentilla on luottamusmies. Joka toinen nainen pitää parhaana palkankorotuksista sopimisen paikkana liittotasoa. Toisaalta lähes yhtä moni soisi korotuksista sovittavan työpaikkatasolla. Harva nainen (17%) haluaisi sopia itse palkankorotuksesta. Alle 25-vuotiailla on enemmän

itse sopimishalua (28%) kuin yli 55-vuotiailla (11%). Etujen heikennyksistä ei haluta sopia itse. Niin naiset kuin miehetkin haluaisivat niistä neuvoteltavan liittotasolla.

Naiset odottavat työltä pysyvyyttä ja varmuutta. 55 prosenttia naisista arvottaa tämän tärkeimmäksi tavoitteeksi työssään. Hyvää palkkaa pitää tärkeimpänä 18 prosenttia ja työn mielenkiintoisuutta 14 prosenttia. Arvotukset ovat samat kuin viisi vuotta sitten. Työn sisältö korostuu palvelualojen ja julkisen sektorin naisilla. Yliopilaskoulutuksen saaneet naiset pitävät työn sisältöä tärkeämpänä kuin palkkaa.

Naisten arviot omasta tulevaisuudesta työmarkkinoilla eivät ole kaikilta osin myönteisiä. Joka kolmas nainen pelkää työttömäksi jäämistä ja terveytensä menettämistä sekä epäilee omien kykyjen riittävyyttä. Vain runsas kolmannes (38%) ei ole huolissaan tulevaisuudestaan. Yli kolmannes (37%) kokee tarvitsevänsä lisäkoulutusta nykyisessä työssään, ja lähes puolet (43%) voisi ajatella toista koulutusta itselleen. Kaikesta huolimatta naisilla on halua pysyä työssä: vain 16 prosenttia voisi ajatella lopettavansa työn teon. Yli 55-vuotiaistakin vain 38 prosenttia ajattelee työn lopettamista.

Vakituudessa työsuhteessa olevien naisten tärkeimmät syyt kuulua ammattiliittoon ovat ansiosidonnainen työttömyysturva (38%) ja etujen ajaminen (37%). Määräaikaisessa työsuhteessa olevat naiset painottavat enemmän

työttömyysturvaa. Kaikkiaan työttömyysturvan asettaa ensisijaiseksi 43 prosenttia naisista ja hyvän etujen ajamisen joka kolmas. Lähes joka viides pitää tärkeimpänä perusteena jäsenyyden antamaa turvallisuutta. Tätä korostavat erityisesti yli 45-vuotiaat ja julkisella sektorilla työskentelevät. Alle 45-vuotiailla naisilla ykkössyy on työttömyysturva ja sitä vanhemmilla etujen ajaminen.

Joka kolmas ammattiyhdistysliikkeen luottamushenkilö on nainen. Naisten osuus luottamushenkilöistä on viimeisen viiden vuoden aikana vähentynyt julkisella sektorilla ja lisääntynyt muilla aloilla. Varsinaisista luottamusmiehistä naisia on 30 prosenttia. Naispuoliset luottamusmiehet ovat lisääntyneet teollisuudessa, mutta vähentyneet yksityisillä palvelualoilla ja julkisella sektorilla. Naisten osallistuminen ay-liikkeen tilaisuuksiin on vähentynyt: 30 prosenttia on osallistunut vuoden aikana vähintään yhteen tilaisuuteen, kun vuonna 1995 osallistuneita oli 37 prosenttia. Naisten aktiivisuuden vähentymiseen vaikuttavat epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen sekä oman työn kuormittavuus.

Naiset arvioivat omien ammattiliittojensa onnistuneen edunvalvonnassa tyydyttävästi. Useampi kuin joka toinen on sitä mieltä, että liitto on onnistunut erittäin tai melko hyvin työttömyyskassapalvelujen hoitamisessa, työsuojelussa ja työaikatavoitteissa. Joka kolmas katsoo liiton onnistuneen hyvin työllisyyden turvaamisessa ja

työpaikan neuvottelu- ja osallistumismahdollisuuksien parantamisessa. Vain joka neljäs arvioi liiton onnistuneen taistelussa osa- ja määraikaistamista vastaan. SAK:laiset naiset pitävät sitä yhtenä niistä erittäin tärkeistä asioista, jotka ovat SAK:laisen ay-liikkeen tehtävälustassa. Muita naisille tärkeitä tehtäviä ovat riittävän työttömyysturvan ja sosiaaliturvan ajaminen, verotuksen pitäminen kohtuullisella tasolla sekä naisten ja miesten välisten palkkaerojen tasoittaminen.

### **SAK:lainen mies – koneen ääressä**

Kaksi kolmesta miehestä saa toimentulonsa teollisuuden ja rakentamisen ammateista. Määrällisesti suurimmat miesten työllistäjät teollisuudessa ovat metalli-, rakennus-, puu- ja paperiteollisuus. Joka neljäs mies työskentelee yksityisten palvelujen ammateissa. Yleisiä miesten töitä palvelualoilla ovat erilaiset kuljetus-, myynti- ja varastotyöt. Yksi kymmenestä miehestä työskentelee julkisen sektorin – pääasiassa kuntien – palveluksessa. Tyypillisiä miesten töitä julkisella sektorilla ovat kuljetukseen ja kunnossapitoon liittyvät tehtävät.

Keskiverto SAK:lainen mies on 42-vuotias perus- tai kansakoulun sekä ammattikoulun käynyt. Seitsemän prosenttia on suorittanut ylioppilastutkinnon ja yhtä moni opisto- tai sitä korkeamman koulutuksen. Kolme neljästä miehestä on työssä ja 14 prosenttia työttömänä. Harrastukset ja kotielämä ovat miehille yhtä tärkeitä elämän sisällön tuojia. Työ tulee kolmannelle sijalle. Työtä erittäin tärkeänä pitävien miesten osuus on vähentynyt viidessä vuodessa 51:stä 43:een prosenttiin. Tärkeintä työ on 45-54 -vuotiaille (48 prosenttia pitää erittäin tärkeänä). Yli 55-vuotiaista enää 39 prosenttia arvioi samoin. Kolme neljästä miehestä elää

parisuhteessa, ja joka toisen vaimo on myös SAK:lainen. Miehistä 45 prosentilla on kotona asuvia lapsia ja kolme prosenttia on yksinhuoltajia.

Poliittisista puolueista sosialidemokraattien kannatus on suurinta: joka kolmas mies kannattaa SDP:tä kuten viisi vuotta aikaisemminkin. Vasemmistoliittoa kannattaa kymmenen prosenttia ja Suomen Keskustaa kahdeksan prosenttia miehistä. Miehistä runsas kolmannes ei halua tai ei osaa sanoa poliittista kantaansa. Kaksi kolmesta miehestä katsoo kuuluvansa työväenluokkaan ja 93 prosenttia pitää itseään työntekijänä.

Joka toinen SAK:lainen mies ansaitsee kokopäivätyöstä yli 10 000 markkaa. Miesten keskimääräiset bruttoansiot kokopäivätyössä ovat 11 064 markkaa. Suurimmat ansiot ovat teollisuudessa ja pienimmät julkisella sektorilla. Viidessä vuodessa epätyypillisten työsuhteiden määrä on miehillä kaksinkertaistunut; joka viides mies on muussa kuin kokopäiväisessä vakituisessa työsuhteessa. Lisäys johtuu määräraikaisten työsuhteiden kasvusta. Miehistä 17 prosenttia on määräraikaisessa työsuhteessa ja viisi prosenttia osa-aikatyössä. Yleisintä määräraikaisuus on julkisella sektorilla, jossa joka neljäs mies on määräraikainen.

Yli puolet miehistä (59%) on säännöllisessä päivätyössä. Yleisintä normaali päivätyö on julkisella sektorilla ja teollisuudessa. Joka neljäs mies tekee 2- tai 3-vuorotyötä, se on yleisintä teollisuudessa. Yksityisillä palvelualoilla vain 43 prosenttia miehistä tekee säännöllistä päivätyötä. Tähän vaikuttaa mm. se, että miehille tyypillisissä kuljetustehtävissä työajat ovat erittäin monimuotoiset.

Joka neljäs mies on työssä suurella, yli 200 työntekijän työpaikalla. Toisaalta joka viides

mies työskentelee pienellä, alle 10 työntekijän työpaikalla. Pienet työpaikat ovat lisääntyneet viimeisen viiden toista vuoden aikana selvästi. Miehistä 56 prosenttia on erittäin tai melko kiinnostunut työpaikkansa tuottavuudesta, suunnitelmista ja muista asioista. Joka neljäs mies arvioi, että omat ja johdon tavoitteet ovat yhteiset. Teollisuuden miehet työskentelevät muita työntekijöitä useammin tehokkuutta korostavilla työpaikoilla. Kaksi kolmesta miehestä katsoo, että työnantaja asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle.

Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsy on lisääntynyt miehillä kymmenen prosenttiyksikköä viimeisen kymmenen vuoden aikana. Joka kolmas mies on vuoden aikana ollut koulutuksessa. Joka toinen mies voi omasta mielestään vaikuttaa paljon omaa työtään koskeviin järjestelyihin. Toistotyötä, jossa joutuu toistamaan samaa työvaihetta vähintään kolme neljäsosaa työajasta, tekee 29 prosenttia miehistä. Toistotyö liittyy miehillä ikään: alle 25-vuotiaista miehistä 41 prosenttia tekee tällaista työtä, yli 55-vuotiaista vain 23 prosenttia.

Ammattiyhdistys näkyy hyvin miesten työpaikoilla. 70 prosentilla miehistä on luottamusmies. Luottamusmiehen kädenjälki näkyy etujen ajamisessa ja asioista tiedottamisessa. Palkankorotuksista sopiminen jakaa miesten mielipiteet. Joka toinen mies pitää palkankorotuksista sopimista työpaikalla toivottavana, ja yhtä moni

pitää parempana, että niistä sovitaan liittotasolla. Alle 25-vuotiaat miehet uskovat omaan neuvotteluvoimaansa: heistä peräti 38 prosenttia voisi sopia palkankorotuksista itse, kun taas yli 55-vuotiaista vain 14 prosenttia olisi halukas sopimaan itse.

Miehet odottavat työltään pysyvyyttä ja varmuutta. Joka toinen mies pitää tätä tärkeimpänä asiana. Vielä kymmenen vuotta sitten joka toinen mies asetti hyvän palkan tärkeimmälle sijalle. 2000-luvulle tultaessa hyvä palkka on tärkein 29 prosentille miehistä. Teollisuuden miehet, joilla on SAK:laisista parhaimmat palkat, arvos tavat palkkaa enemmän kuin muut.

Omat tulevaisuuden näkymät ovat miehillä melko valoisat. Joka toinen mies ei ole huolissaan tulevaisuudestaan työmarkkinoilla. Joka viides voisi ajatella perustavansa oman yrityksen ja 38 prosenttia voisi harkita toista koulutusta itselleen. Toisaalta joka neljäs mies pelkää joutuvansa työttömäksi ja lähes yhtä moni voisi ajatella lopettavansa työn teon. Yli 55-vuotiaista miehistä peräti 60 prosenttia ajattelee näin.

Miesten tärkein syy ammattiliittoon kuulumiselle on se, että järjestäytymällä voidaan tehokkaasti puolustaa ja ajaa palkansaajien etuja. Näin ajattelee 44 prosenttia miehistä. 37 prosenttia pitää tärkeimpänä syynä jäsenyyteen ansiosidonnaista työttömyysturvaa. Ikä ja siihen liittyvät vaihtelut työmarkkina-asemassa vaikuttavat jäsenyyden syihin. Koska nuoret ovat ikääntyviä use-

ammin määräaikaissa työsuhteissa, alle 35-vuotiaista miehistä runsas puolet pitää tärkeimpänä syynä liittoon kuulumiselle työttömyysturvaa. Yli 45-vuotiaat puolestaan pitävät ensisijaisena hyvää etujen ajamista.

Kaksi kolmesta ammattiyhdistysliikkeen luottamushenkilöstä on miehiä, varsinaisista luottamusmiehistä 70 prosenttia. Joka neljäs mies osallistuu ammattiyhdistyksensä kokouksiin ja virkistystilaisuuksiin. 37 prosenttia on osallistunut johonkin ammattiyhdistyksen tilaisuuteen viimeisen vuoden aikana.

Miehet arvioivat oman ammattiliittonsa pärjänneen etujen ajamisessa keskimäärin melko hyvin. Vähintään joka toinen mies arvioi liiton onnistuneen hyvin työaika-, työsuojelu- ja palkka-asioiden hoidossa. Sen sijaan työpaikatason neuvottelu- ja vaikuttamisasioissa alle puolet katsoo liiton onnistuneen hyvin. Miehet pitävät erittäin tärkeinä SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen tehtävinä työttömyysturvan ja muun sosiaaliturvan puolustamista, taistelua työttömyyttä vastaan sekä verotuksen pitämistä kohtuullisella tasolla. Myös lapsiperheiden asiat ja taistelu osa- ja määräaikaistamista vastaan ovat tärkeyslistan kärkipäässä.

## Naisten ja miesten keskeiset erot

### \* Segregaatio

Työmarkkinoiden sukupuolen mukainen jako on Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan SAK:laisissa ammateissa jyrkempi kuin muilla palkansaajilla. Vain 12 prosenttia SAK:laisista ja 18 prosenttia kaikista palkansaajista (mukana SAK:laiset) on tehtävissä, joita tekevät sekä naiset että miehet. Enemmistö työskentelee selkeissä naisten tai miesten töissä. Tämän kahtiajaon seurauksena naisten ja miesten asema työelämässä on erilainen. Naisten ja miesten työn

luonne ja sen myötä mm. työolosuhteet, palkat, työsuhteet, työajat ja koulutusmahdollisuudet poikkeavat toisistaan.

#### \* **Koulutus**

Naiset ja miehet poikkeavat toisistaan koulutusprofiililtaan. Naiset ovat miehiä useammin ylioppilas- ja opistotutkinnon suorittaneita. Miesten koulutus painottuu perus- ja ammattikouluun. Ero korostuu nuorissa ikäluokissa. Miehet pääsevät naisia useammin työnantajan järjestämään koulutukseen. Naiset kokevat olevansa keskiluokkaa ja toimihenkilöitä hiukan useammin kuin miehet.

#### \* **Työttömyys**

Naiset ovat miehiä useammin työttöminä kaikissa ikäryhmissä. Miehet ovat naisia useammin pitkäaikaistyöttömiä.

#### \* **Elämän sisältö**

Naisille koti ja työ ovat tärkeämpiä kuin miehille. Ero työn tärkeydessä kasvaa iän myötä: naisilla työn merkitys elämässä on vahvaa ikääntyneenäkin, miesten kiinnostus työhön vähenee yli 55-vuotiaana.

#### \* **Palkat**

Naiset ansaitsevat kokopäivätyössä 77 prosenttia miesten ansioista. Työuran huipulla viisikymppisenä keskiverto nainen ei yllä edes nuorten miesten alkupalkkaan. Vastaavasti opistotai sitä korkeampi koulutuskaan ei tuota naisille yhtä suurta palkkaa kuin vailla ammatillista koulutusta olevilla miehillä on. Suurin syy tähän on naisten ja miesten työskentely eri aloilla. Koulutetuimmat naiset työskentelevät julkisella sektorilla, missä palkat ovat muita aloja matalammat. Miesten enemmistö työskentelee

teollisuudessa, missä palkat ovat korkeimmat ja erilaiset tulokseen liittyvät palkitsemistavat yleistyvät. Naisille tyypillisissä palvelutehtävissä tuottavuutta ei voida mitata samalla tavalla kuin miesten teollisuusammateissa.

#### \* **Epätyypilliset työsuhteet**

Naisista yli kolmasosa, mutta miehistä vain viidennes työskentelee muussa kuin kokoaikaisessa ja vakituksessa työsuhteessa. Määräaikaisuus on yleistynyt sekä naisilla että miehillä, mutta se kohdistuu kaikilla aloilla enemmän naisiin kuin miehiin. Osa-aikatyö on lisääntynyt naisilla ja pysynyt ennallaan miehillä. Työsuhteiden erilaisuuteen vaikuttaa naisten ja miesten työskentely eri aloilla. Osa-aikatyö on yleistä yksityisillä palvelualoilla ja määräaikaaiset työsuhteet julkisella sektorilla.

#### \* **Työpaikan koko ja luottamusmiehet**

Naiset työskentelevät pienemmillä työpaikoilla kuin miehet. Kolmannes naisista ja viidennes miehistä työskentelee alle 10 työntekijän työpaikalla. Yli 200 hengen työpaikalla työskentelee joka neljäs mies, mutta vain 16 prosenttia naisista. Työpaikan koko vaikuttaa ammattiyhdistyksen näkymiseen. Pienillä työpaikoilla luottamusmiehiä on vähemmän kuin suurilla. Naisista 62 prosenttia ja miehistä 70 prosenttia työskentelee työpaikalla, jossa on varmuudella luottamusmies.

**\* Työn luonne ja vaikutusmahdollisuudet**

Naisilla on työssään kaikilla aloilla, myös teollisuudessa, enemmän vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa kuin miehillä. Naisten työhön liittyy yhden ja saman työvaiheen toistamista yhä uudelleen selvästi enemmän kuin miesten työhön. Suurimmat erot ovat teollisuustyöntekijöillä, joista 47 prosenttia naisista ja 27 prosenttia miehistä tekee tällaista toistotyötä vähintään kolme neljäsosaa työajasta. Naiset kokevat työssään miehiä enemmän painetta. Naisista 30 prosenttia ja miehistä 21 prosenttia työskentelee niin suuren paineen alaisena vähintään kolme neljäsosaa työajasta, ettei ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtä. Miehet voivat vaikuttaa työhönsä enemmän kuin naiset. Vuonna 1995 vaikutusmahdollisuudet olivat yhtä hyvät, mutta naisten vaikutusmahdollisuudet ovat heikentyneet miesten pysyessä ennallaan.

**\* Työn tavoitteet**

Miehet pitävät hyvää palkkaa tärkeämpänä tavoitteena kuin naiset. Miehistä 29 prosenttia ja naisista 18 prosenttia asettaa palkan ykköstavoitteeksi. Naiset arvostavat hiukan miehiä enemmän työpaikan pysyvyyttä, työn mielenkiintoisuutta ja hyviä työtovereita.

**\* Ajatukset omasta tulevaisuudesta työmarkkinoilla**

Miehet suhtautuvat omaan tulevaisuuteensa luottavaisemmin kuin naiset.

Miehistä 49 prosenttia ja naisista 38 prosenttia ei ole huolissaan tulevaisuudestaan. Naiset pelkäävät työttömyyttä ja omien kykyjen riittämättömyyttä enemmän kuin miehet. Sen sijaan useampi mies kuin nainen voisi ajatella työn teon lopettamista. Erityisen suuri ero on yli 55-vuotiailla: miehistä 60 prosenttia, mutta naisista vain 38 prosenttia voisi ajatella työn teon lopettamista.

**\* Ammattiliiton jäsenyys**

Naiset pitävät tärkeimpänä jäsenyyden perusteena työttömyysturvaa (43%), kun taas miehet arvostavat hyvää etujen ajamista (44%). Naisille myös peruste "antaa turvallisuutta elämään" on merkittävämpi (17% mielestä tärkein) kuin miehille (vain 10% mielestä tärkein). Naiset ovat liittyneet miehiä useammin oma-aloitteisesti ammattiliittoon, kun taas miehillä myös luottamusmiehen esitys on ollut merkittävä tekijä liittymisessä.

**\* Luottamushenkilöt ja osallistuminen ay-toimintaan**

Miesten osuus ammattiyhdistysliikkeen luottamustehtävien haltijoista on suurempi kuin heidän osuutensa jäsenistä. Naisten aliedustus luottamustehtävissä on viiden vuoden aikana hiukan kasvanut. Kaksi kolmesta luottamushenkilöstä on miehiä. Varsinaisista luottamusmiehistä 70 prosenttia on miehiä. Naispuolisten luottamusmiesten osuus on kasvanut teollisuudessa, mutta vähentynyt muilla aloilla. Naisten osallistuminen ay-liikkeen tilaisuuksiin on vähentynyt. Naisista 30 prosenttia ja miehistä 37 prosenttia on vuoden aikana osallistunut johonkin ay-tilaisuuteen. Naiset perustelevat osallistumistaan miehiä useammin sillä, että tilaisuuksissa saa tietoa oikeuksistaan. Osallistumisen

esteistä naiset mainitsevat miehiä useammin perhesyyt ja että töiden jälkeen ei jaksa osallistua. Miehet puolestaan ilmoittavat naisia useammin esteeksi sen, että ay-toiminta on liian puoluepoliittista: 13 prosenttia miehistä ja kuusi prosenttia naisista on tätä mieltä.

#### **\* Ammattiliiton onnistuminen ja ay-liikkeen tehtävät**

Miehet ovat naisia tyytyväisempiä siihen, miten oma ammattiliitto on onnistunut etujen ajamisessa. Suurimmat erot ovat onnistumisessa työaika-asioissa, työttömyyskassapalveluissa, työsuojeluasioissa sekä taistelussa osa- ja määräraikaistamista vastaan. Näissä naiset eivät anna liitoilleen yhtä hyviä arvosanoja kuin miehet. Naiset odottavat ay-liikkeeltä toimia naisten ja miesten palkkaerojen kaventamiseksi, julkisten palvelujen turvaamiseksi sekä koulutusmahdollisuuksien parantamiseksi.

### **Pohdittavaa**

#### **Keinot kahtiajaon ja palkkaerojen kaventamiseen?**

Työmarkkinoiden kahtiajako on edelleen vahvaa. Käsitys naisille ja miehille sopivista ammatteista elää kulttuurissamme. Jotkut perinteiset miesammatit ovat naisvaltaistuneet, mutta naisten ammatteihin ei hakeudu miehiä. Myös naisalojen matalapalkkaisuus vaikuttanee miesten vähäiseen kiinnostukseen hakeutua niihin. Toisaalta miesten ammattien paremmat palkat eivät tunnu houkuttavan naisia näiden, usein teknisten, alojen koulutukseen. Kahtiajaon murtamiseksi on ollut useita projekteja, joissa tyttöjä on houkuteltu matemaattisten ja luonnontieteellisten aineiden opiskeluun ja tätä kautta hakeutumaan tekniisiin ammatteihin. Miehiä kaitetaan puolestaan kasvatus- ja hoitotehtäviin.

Työntekijöiden erilaisuus on eduksi työorganisaatioiden kehittymiselle ja kilpailukyvyllle. Eri sukupuolta olevat, eri ikäiset sekä erilaisen koulutus- ja kokemustaustan ihmiset täydentävät toisiaan ja luovat uutta. Onko tämä riittävä houkutin työnantajille kehittää työorganisaatioitaan monimuotoisemmiksi?

Työmarkkinoiden kahtiajako ylläpitää sukupuolten välisiä palkkaeroja. Työn vaativuuden arvioinnilla voidaan lisätä palkkauksen oikeudenmukaisuutta yksittäisen työpaikan sisällä, mutta ei eri työpaikkojen eikä alojen välillä. Tulopoliittisilla sopimuksilla on harjoitettu solidaarista palkkapolitiikkaa nais- ja matalapalkkaerien sekä markkapainotteisten korotusten avulla. Nämä toimet ovat hillinneet palkkaerojen kasvua, mutta eivät poista niitä. Onko edellä mainittujen lisäksi vielä muita keinoja lisätä tasa-arvoa työelämässä ja erityisesti palkkauksessa, kun jako naisten ja miesten töihin näyttää säilyvän?

#### **Marginaalityövoiman tulevaisuus?**

Palkansaajista SAK:laiset ja heistä erityisesti naiset, ovat muita yleisemmin marginaalityövoimaa, johon määrälliset joustot kohdistuvat. Voimistuuksijako ydin- ja marginaalityövoimaan edelleen tulevaisuudessa, ja ketkä ovat marginaalityövoimaa, kun koulutustaso kaikilla palkansaajilla nousee? Nyt näyttää siltä, että rutiininomaisia päätöksiä tekevät SAK:laiset nuoret naiset, vaikka heillä usein on ylioppilas-

ja opistokoulutus. Onko yhteiskunnalla varaa jättää käyttämättä heidän koulutuksensa ja osaamisensa?

Vakinaiset, kokopäiväiset työsuhteet antavat työnantajalle osaavaa ja sitoutunutta työvoimaa, joka on pitkällä aikavälillä tuottavampaa kuin pätkätoita tekevä henkilöstö. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan henkilöstön motivaatiota ja voimavaroja kuluttaa huoli tulevaisuudesta ja toimeentulosta. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa työ on usein yksinkertaista, nopeasti opittavaa ja helposti korvattavissa toisella tekijällä. Nämä marginaalityön piirteet sopivat huonosti siihen ajattelumalliin, jossa todetaan tyytyväisten työntekijöiden tekevän parhaan taloudellisen tuloksen. Monet tutkimustulokset osoittavat henkilöstön tyytyväisyyden johtamiseen heijastuvan lopulta tulokseen. Monipuolinen työ ja hyvät vaikutusmahdollisuudet näkyvät sitoutumisena työnantajan tavoitteisiin. Vakituinen ja sitoutunut työvoima tuottaa innovaatioita ja laatua. Milloin Suomessa yleistyvät yritysstrategiat, joissa kilpaillaan tästä sitoutuneesta työvoimasta? Kuinka kauan yritykset jatkavat kilpailua tuotanto- ja työvoimakustannuksilla, kun se edellyttää marginaalityövoiman käyttöä? Pakottaako vähenevä työvoiman tarjonta työorganisaatioita huolehtimaan henkilöstön tyytyväisyydestä ja painottumaan ydintyövoimaan, vai korvaavatko maahanmuuttajat nykyisen suomalaisen marginaalityövoiman?

## **Kädentaitojen arvostus?**

Viralliset koulutustavoitteet lähtevät oletuksesta, että ikäluokasta 70 prosenttia suorittaa vähintään ammattikorkeakoulutasoisen tutkinnon. Ovatko tavoitteet epäsuhteessa työpaikoilla tehtäviin töihin? Tutkimukset osoittavat, että jo nyt ammattikorkeakouluista valmistuvat naiset sijoittuvat usein sellaisiin suoritustason töihin, joiden vaatimuksiin heidän koulutuksensa ei täysin vastaa. Vaikka yhteiskunnassa tietotyö lisääntyy, valtaosa ammatitöistä, kuten esimerkiksi talonrakennuksesta, autonkuljetuksesta, lasten hoidosta, ruuan valmistuksesta tai hius-ten leikkuusta, säilyy. Miten lisätään näiden ammattien arvostusta ja nuorten halukkuutta hakeutua niihin valmistaviin kouluihin?

## **Naiset ay-liikkeen haasteena!**

SAK:laisten naisten asema on keskimäärin heikentynyt: pätkätyöt ovat lisääntyneet, palkkaerot kasvaneet ja työhön vaikutusmahdollisuudet vähentyneet. Samaan aikaan luottamusmieliset yhä pienenevillä naisten työpaikoilla ovat vähentyneet samoin kuin naisten osuus ay-luottamushenkilöistä. Pystyykö SAK:lainen ay-liike vastaamaan naisjäsentensä yhä lisääntyneisiin ongelmiin? Miten hoidetaan pienten työpaikkojen edunvalvonta? Vahvistuuko ay-liikkeen vakuutuslaitosluonne naisten silmissä, vai onnistuuko ay-liike kannustamaan ja tukemaan naisia toimijoina omissa edunvalvonnassaan?

# KEITÄ SAK:LAISET NAISET JA MIEHET OVAT?

---

## Tyypillinen SAK:lainen: 45-vuotias kodinhoitajanainen tai 42-vuotias metallimies

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työmarkkinoiden kahtiajako on OECD-maiden huipputasoa. Yhtenä syynä tähän on se, että palveluja tuotetaan julkisilla varoilla monia muita maita enemmän. SAK:laisilla aloilla kahtiajako on suurempaa kuin muilla palkansaajaryhmillä. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan SAK:laisista naisista 77 prosenttia on työtehtävissä, joissa samankaltaisten tehtävien tekijät samalla työpaikalla ovat kaikki tai enimmäkseen naisia. Vastaavasti 82 prosenttia SAK:laisista miehistä tekee töitä, joissa on enimmäkseen miehiä.

Työmarkkinoiden segregoituminen väheni jossain määrin 1970- ja 1980-luvuilla. Muutos johtui siitä, että jotkin miesammatit vaihtuivat naisvaltaisemmiksi. Sen sijaan naisammattien miehistyminen on ollut harvinaista (Sirpa Kolhmaisen tutkimuksen mukaan). Miehet ja naiset valitsevat yhä edelleen sukupuolelleen tyypillisen koulutuksen ja ammatin. Riitta Lavikka on teollisuuden ammatteja tutkiessaan havainnut, että sukupuoleen liittyvät jaot tuotetaan työpaikoilla yhä uudelleen ja uudelleen, vaikka osaaminen, työn sisällöt, työorganisaatiot ja teknologia muuttuvat.

Valtaosa kuntien työntekijöistä on naisia. SAK:n suurin jäsenliitto on Kunta-alan ammattiliitto KTV, jonka jäsenistä 72 prosenttia on naisia. SAK:laisista naisista 37 prosenttia on jäsenenä julkisen sektorin ammattiliitoissa. Yhtä moni kuuluu johonkin yksityisten palvelualojen liittoon. Teollisuuden ammattiliittoihin kuuluu vain joka neljäs nainen. Aloittainen jakautuma on sama kuin viisi vuotta sitten.

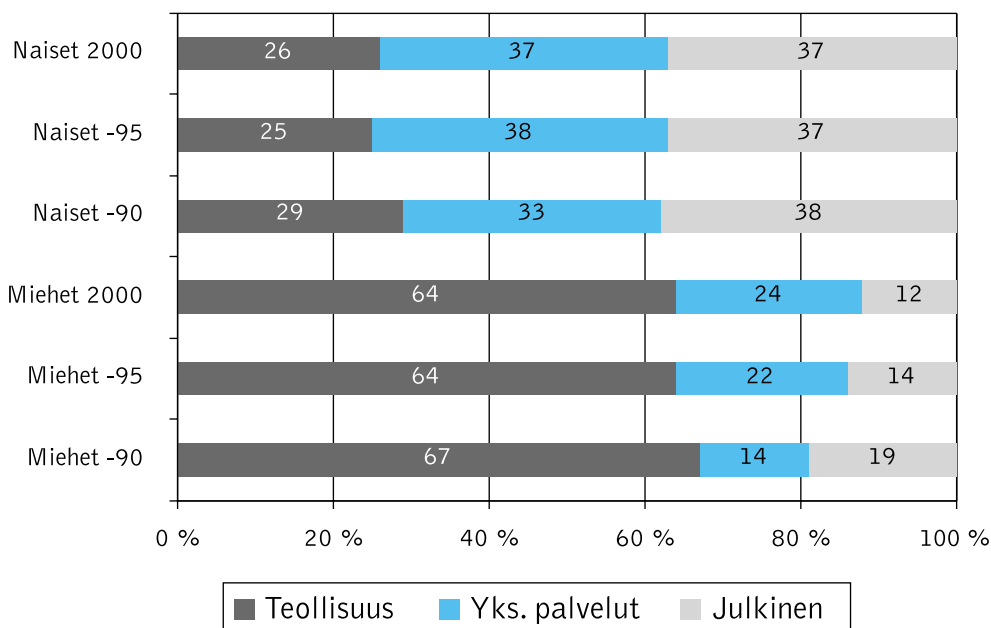
SAK:laisista miehistä kaksi kolmesta kuuluu

edelleen teollisuuden liittoihin. Joka neljäs mies on järjestäytynyt johonkin palvelualan liittoon ja 12 prosenttia julkisen sektorin liittoon. Viiden vuoden aikana miestyöntekijöillä on tapahtunut pientä siirtymää julkiselta sektorilta yksityisiin palveluihin. Muutoin aloittainen jakautuma on pysynyt ennallaan. Sen sijaan kymmenessä vuodessa teollisuuden työntekijät (sekä naiset että miehet) ovat vähentyneet ja yksityisten palvelualojen työntekijät lisääntyneet. Miesten määrä julkisella sektorilla on myös vähentynyt, mutta naisten määrä pysynyt ennallaan. Liitteessä on esimerkkejä eri liittojen nais- ja miesvaltaisista ammateista. (Liite-  
taulukko 1)

SAK:laisista ammattiliitoista naisvaltaisia (yli 60% naisia) ovat Tekstiili- ja vaatetustyöväen liitto, uusi palvelualojen ammattiliitto PAM ja Kunta-alan ammattiliitto. Tasainen sukupuoli jakauma (40-60%) on Viestintäalan ammattiliitossa, Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL:ssa, Suomen Merimies-Unionissa, Kemianliitossa ja Postiliitossa. Miesvaltaisista liitoista suurimmat ovat Metallityöväen Liitto, Rakennusliitto, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT, Puu- ja erityisalojen liitto, Paperiliitto sekä Sähköalojen ammattiliitto.

Tutkimukseen vastanneiden naisten keski-ikä on 43 vuotta ja miesten 42 vuotta. Yksityisten palvelualojen työntekijät, sekä naiset että miehet, ovat keskimäärin hiukan nuorempia kuin teollisuuden ja julkisen sektorin

## Naisten ja miesten jakautuminen eri toimialoille liiton mukaan vuosina 1990, 1995 ja 2000 (%)



## SAK:laiset sukupuolen, iän ja toimialan mukaan vuonna 2000 (%)

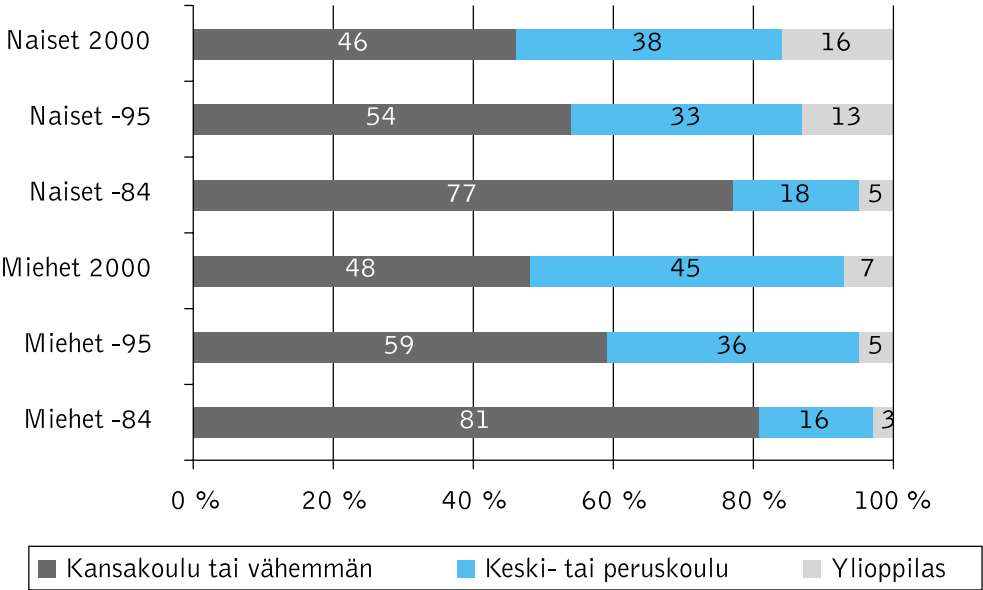
| Ikä      | Teollisuus |      | Yks. palvelut |      | Julkinen |     | Kaikki |      |
|----------|------------|------|---------------|------|----------|-----|--------|------|
|          | N          | M    | N             | M    | N        | M   | N      | M    |
| 15 - 24  | 4          | 5    | 9             | 6    | 3        | 3   | 6      | 5    |
| 25 - 34  | 20         | 21   | 23            | 23   | 15       | 17  | 19     | 21   |
| 35 - 44  | 23         | 28   | 25            | 28   | 28       | 27  | 26     | 28   |
| 45 - 54  | 34         | 33   | 28            | 29   | 37       | 35  | 32     | 32   |
| 55 - 60  | 19         | 13   | 15            | 14   | 17       | 18  | 17     | 14   |
| Yhteensä | 100        | 100  | 100           | 100  | 100      | 100 | 100    | 100  |
| N        | 1177       | 3440 | 1663          | 1267 | 1685     | 662 | 4526   | 5369 |

työntekijät. Palvelualojen vastaajista naisten keski-ikä on 41 ja miesten 42 vuotta. Teollisuuden naiset ovat iältään keskimäärin 44- ja miehet 42-vuotiaita. Julkisen sektorin työntekijät ovat vanhimpia, naiset 45-vuotiaita ja miehet 44-vuotiaita. Vastaajien erilainen ikäjakautuma eri aloilla vaikuttaa jonkin verran vastauksiin.

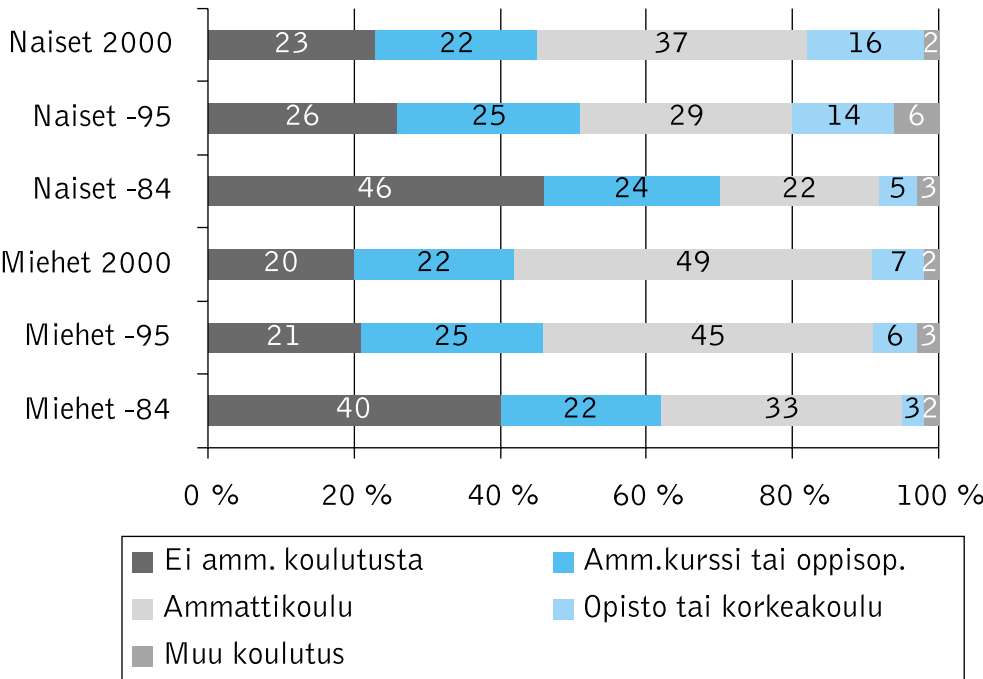
## Naiset ja miehet yhtä koulutettuja

Suomalaiset palkansaajanaiset ovat keskimäärin korkeammin koulutettuja kuin miehet. SAK:laisissa ammateissa työskentelevät naiset ovat SAK:laisia miehiä yleisemmin suorittaneet ylioppilastutkinnon. Sen sijaan naisilla on ollut miehiä harvemmin ammatillista koulutusta. Vuonna 1984 kaikista SAK:laisista vailla ammatillista koulutusta oli 42 prosenttia ja vuonna 2000 enää 21 prosenttia. Tänä aikana naiset ovat

**SAK:laisten peruskoulutus sukupuolen mukaan vuosina 1984, 1995 ja 2000 (%)**



**SAK:laisten ammatillinen koulutus sukupuolen mukaan vuosina 1984, 1995 ja 2000 (%)**



saavuttaneet miehiä ammatillisen koulutuksen tasossa. Suurin lisäys on ammattikoulun käyneiden naisten määrässä. Naisista joka kuudes on suorittanut opisto- tai sitä korkeamman tutkinnon, miehistä vain joka neljästoista.

Yleinen koulutustason nousu näkyy nuorten kohdalla. Joka kolmas alle 35-vuotias SAK:lainen nainen on ylioppilas, miehistä joka kymmenes. Yksityisillä palvelualoilla ylioppilastutkinnon suorittaneita on enemmän kuin muilla aloilla. Eniten ammatillisen koulutuksen saaneita on julkisella sektorilla. Paras ammatillisen koulutuksen taso on 25-34 -vuotiailla naisilla ja miehillä, joista 80 prosentilla on ammattikoulu- tai sitä korkeampi tutkinto. (Liitetaulukot 2-5)

### Joka viides nainen työtön, miehistä joka seitsemäs

Kyselyyn vastanneista 16 prosenttia, naisista 18 prosenttia ja miehistä 14 prosenttia, oli työttömänä, työssä työllistämistuella tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa. Eniten työttömiä SAK:laisia naisia on teollisuudessa ja yksityisillä palvelualoilla. Näillä aloilla

naisten työttömyys oli suurinta myös vuonna 1995. Miesten työttömyys on yleisintä julkisella sektorilla. Viisi vuotta sitten miesten työttömyys oli suurinta teollisuudessa.

Pahin työttömyystilanne on yli 55-vuotiailla SAK:laisilla naisilla, joista joka neljäs on työtön. Myös miesten työttömyys on yleisintä ikääntyvillä. Viisi vuotta sitten alle 25-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat olivat suurimmat työttömien ryhmät. Talouden kohennuttua nuorten työttömyys on vähentynyt.

Työttömistä naisista vajaa puolet (49%) on ollut ilman työtä alle puoli vuotta ja joka viides (21%) puolesta vuodesta vuoteen. Yli kaksi vuotta työttömänä on ollut 16 prosenttia työttömistä naisista. Miehistä 52 prosenttia on ollut työttömänä alle puoli vuotta ja 13 prosenttia puolesta vuodesta vuoteen. Joka viidennellä (20%) työttömällä miehellä työttömyys on kestänyt yli kaksi vuotta.

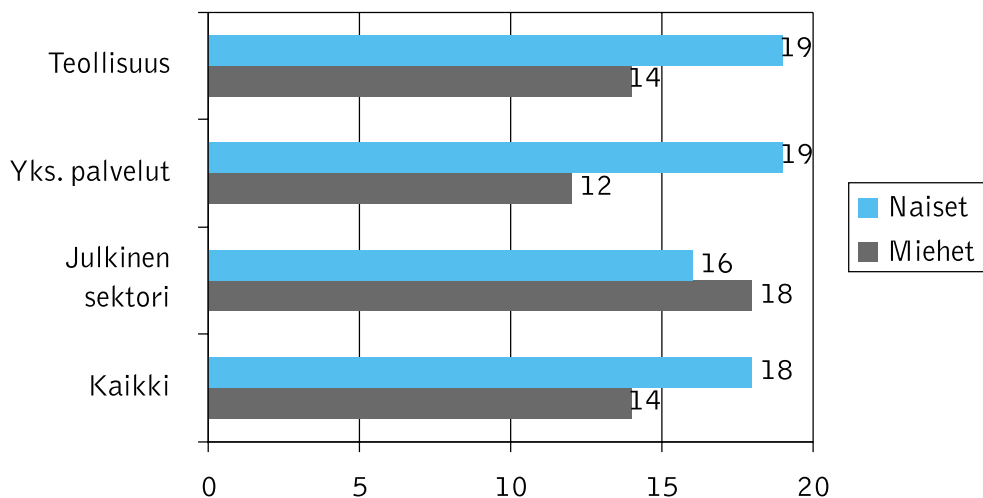
Työttömät naiset ovat olleet miehiä aktiivisempia osallistumaan työllistämistoihin ja työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Naisista 53 prosenttia ja miehistä 44 prosenttia on ollut työllistettynä työllistämistuella. Työvoimapolitiittisessa koulutuksessa naisista on ollut 40 prosenttia ja miehistä 35 prosenttia.

Työllistämistyöt ja yleinen työvoimakoulutus kohdistuvat usein juuri SAK:laisiin naisiin. Toimihenkilönaiset saavat usein rätätöitä

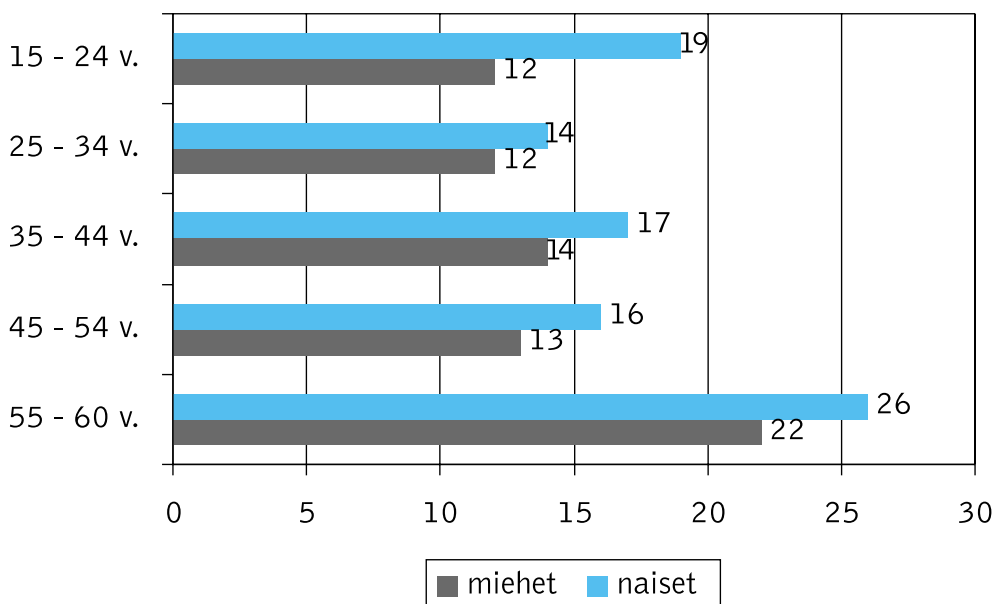
### SAK:laisten asema sukupuolen mukaan vuosina 1995 ja 2000 (alle 60-vuotiaat, %)

|                                                                      | Naiset |      | Miehet |      |
|----------------------------------------------------------------------|--------|------|--------|------|
|                                                                      | 1995   | 2000 | 1995   | 2000 |
| Työssä                                                               | 62     | 67   | 66     | 75   |
| Äitiys-, hoito- yms. vapaalla                                        | 7      | 8    | 1      | 2    |
| Lomaut. osa- tai määräaikaisesti                                     | 1      | 1    | 1      | 1    |
| Lomautettuna toistaiseksi                                            | 1      | 0    | 3      | 2    |
| Työttömänä, työssä työllistämistuella tai työvoimapol. koulutuksessa | 24     | 18   | 22     | 14   |
| Opiskelemassa                                                        | 3      | 4    | 3      | 2    |
| Eläkkeellä                                                           | 2      | 2    | 4      | 4    |
| Yhteensä                                                             | 100    | 100  | 100    | 100  |
| N                                                                    | 1850   | 4276 | 2064   | 5168 |

**SAK:laisten työttömien määrä sukupuolen mukaan aloittain tammi-  
maaliskuussa 2000 (mukana myös työvoimapolitiittisessa koulutuksessa  
ja työllistämistuella työssä olevat %)**



**SAK:laisten työttömien määrä sukupuolen ja iän mukaan (%)**



työvoimapolitiittista koulutusta, joka lisää yleistä koulutusta paremmin pysyvän työpaikan saantimahdollisuuksia. Myös vähän koulutetuille tulisi tarjota koulutusta yksilöllisten tarpeiden mukaan.

## **Joka toisen puoliso myös SAK:lainen**

SAK:laisista naisista 77 prosenttia ja miehistä 73 prosenttia on naimisissa tai avoliitossa. Edelleen tavallinen tilanne on, että molemmat puoliset työskentelevät SAK:laisissa ammattiseuroissa. Naisista 54 prosentilla (57% v. 1995) ja miehistä 48 prosentilla (53% v. 1995) on SAK:lainen puoliso. Joka viidennen miehen vaimo kuuluu toimihenkilöjärjestöihin. Naisten puolisoista 12 prosenttia on järjestäytynyt STTK:laiseen tai akavalaiseen liittoon. Viiden vuoden takaiseen tilanteeseen ei ole tullut muutosta. Sen sijaan niiden osuus, joiden puoliso on järjestäytynyt, mutta vastaaja ei tiedä mihin, on kasvanut.

SAK:laisten naisten puoliset työskentelevät tyypillisimmillään teollisuudessa, kun taas miesten vaimot ovat usein kunnan palveluksessa. Joka kymmenennellä naisella puoliso on yrittäjä. Sen sijaan SAK:laisten miesten puolisoista vain kolme prosenttia toimii yrittäjänä.

Naisista 48 prosentilla ja miehistä 45 prosentilla on kotona asuvia lapsia. Yli puolella naimisissa tai avoliitossa olevista naisista (55%) ja miehistä (59%) on kotona lapsia. Naimattomista naisista 31 prosentilla ja miehistä kahdeksalla prosentilla on kotona asuvia lapsia. Määrät ovat samat kuin viisi vuotta aikaisemmin. Yksinhuoltajia

naisista on yhdeksän ja miehistä kolme prosenttia.

## **Työn merkitys elämässä vähentynyt – silti vielä tärkeää**

Kotielämä on edelleen keskeisin elämän sisältö SAK:laisille naisille. Miehillä harrastukset kilpailevat tasavahvoina kotielämän kanssa. Naisille harrastukset ovat toiseksi merkittävin elämän sisällön tuja, mutta selvästi vähemmän tärkeä kuin miehille. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan naiset tekevät valtaosan päivittäisistä kotitöistä, jolloin harrastuksille ei jää aikaa. Toisaalta miehet tekevät lähes kaikki kodin korjaustyöt, joita moni mies voi pitää harrastuksenakin.

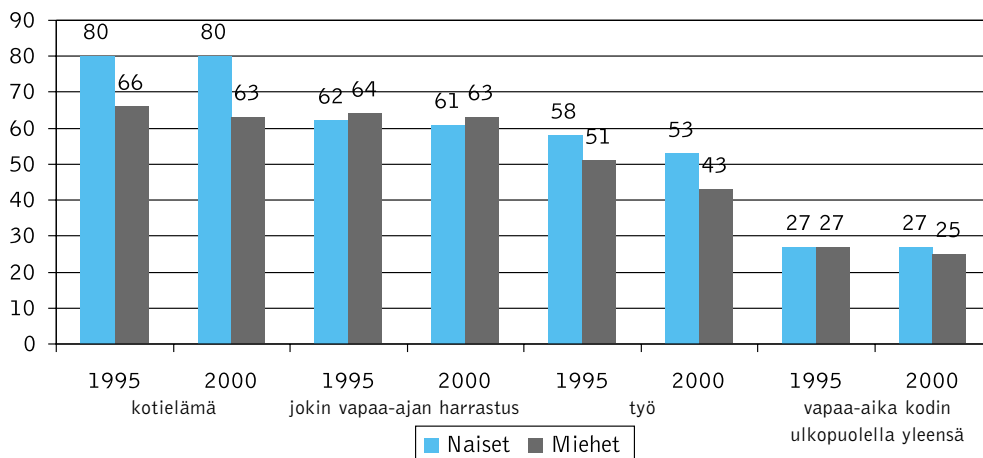
Joka toinen (48%) SAK:lainen pitää työtä erittäin tärkeänä elämässään. Vuonna 1995 vielä yli puolet (54%) piti työtä erittäin tärkeänä. Kaikkiaan työn arvostus on edelleen korkealla: 90 prosenttia SAK:laisista pitää työtä erittäin tai melko tärkeänä elämässään. Kummallakin sukupuolella työtä erittäin tärkeänä pitävien osuus on laskenut, miesten enemmän kuin naisten. Naiset pitävät työtä edelleen tärkeämpänä kuin miehet. Työn merkitys on suurinta 45-54 -vuotiailla. Naisten ja miesten ero työn arvostuksessa suurenee iän myötä. Yli puolelle naisista työ on erittäin tärkeää vielä yli 55-vuotiaana. Saman ikäisistä miehistä vain 39 prosenttia pitää työtä erittäin tärkeänä. Työttömät pitävät työtä hiukan tärkeämpänä (52% erittäin tärkeä) kuin työssäkäyvät.

Naisille kotielämä on tärkeintä kaikissa ikäryhmissä. Miehillä kotikeskeisyys on tärkeintä yli 35-vuotiaana. Nuorilla miehillä harrastukset vievät voiton kodista. Kotona asuvat lapset lisäävät kotielämän tärkeyttä sekä naisilla että miehillä. Naisista, joilla on kotona asuvia lapsia, 85 prosenttia pitää kotielämää erittäin tärkeänä. Naisista, joilla ei ole kotona lapsia, 75 prosenttia vastaa samoin. Lapset lisäävät miehillä kodin merkitystä enemmän kuin naisilla. Miehistä, joilla on kotona lapsia, 74 prosent-

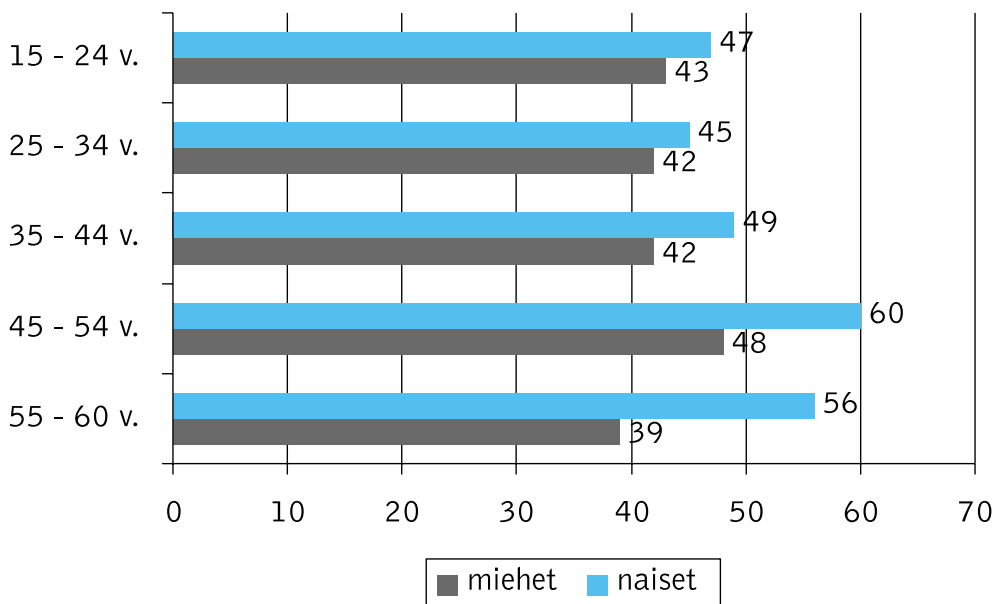
tia pitää kotielämää erittäin tärkeänä. Miehistä, joilla ei ole lapsia kotona, vastaava prosentti on 53. Työolotutkimuksen mukaan miehet

käyttävät paljon aikaa lasten kanssa olemiseen ja heidän kuljetuksiinsa hoitoon ja harrastuksiin.

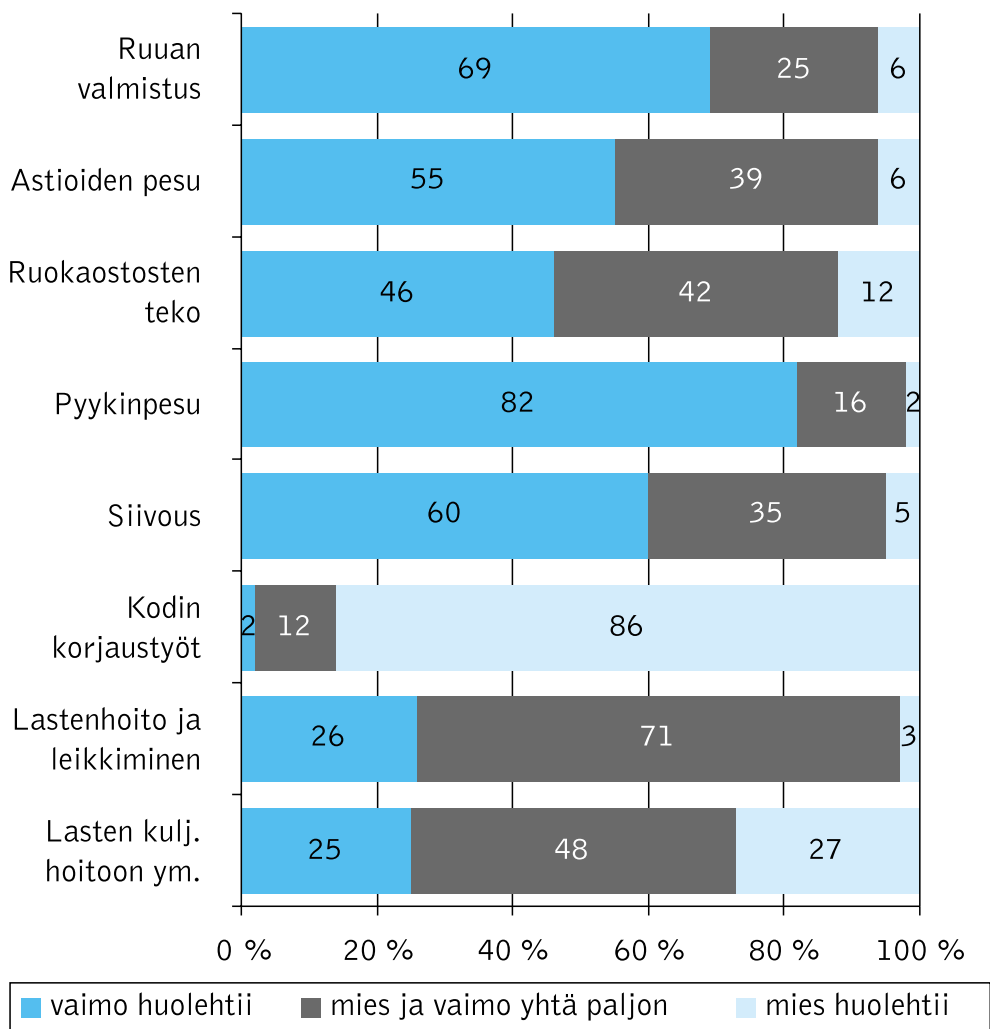
### SAK:laisten keskeinen elämänsisältö sukupuolen mukaan (pitää erittäin tärkeänä %)



### Työn merkitys SAK:laisten elämässä sukupuolen ja iän mukaan (pitää erittäin tärkeänä %)



## Kotitöiden jako SAK:laisissa perheissä



Lähde: Tilastokeskus, Työolotutkimus 1997

## Nuoret eivät ota kantaa politiikkaan

Naiset ovat käyneet miehiä ahkerammin äänestämässä eduskuntavaaleissa vuodesta 1987 lähtien. Vuoden 1999 vaaleissa 70 prosenttia äänioikeutetuista naisista ja 67 prosenttia miehistä kävi äänestämässä. Sama ero äänestyskäyttäytymisessä toteutuu myös SAK:laisilla. Naisista 78 prosenttia ja miehistä 75 prosenttia vastasi äänestäneensä vuoden 1999 eduskuntavaaleissa. Naiset ovat miehiä aktiivisempia kaikissa ikäryhmissä. Äänestysaktiivisuus lisääntyy sekä naisilla että miehillä iän myötä. Julkisen sektorin työntekijät äänestävät muita useammin.

Naiset eivät ole yleensä halukkaita ilmoittamaan poliittista kantaansa sitä kysyttäessä. Tässä kyselyssä, joka tehtiin presidentinvaalien aikaan, naisten halukkuus ilmoittaa puoluekantansa kasvoi. Naisista 41 prosenttia ei osannut tai halunnut sanoa mitä puoluetta äänestäisi, jos eduskuntavaalit olisivat nyt. Vuonna 1995 vastaava luku oli 53 prosenttia. Sen sijaan miesten luvut eivät muuttuneet: 38 prosenttia ei halunnut tai osannut sanoa puoluetta, vuonna 1995 näin ilmoitti 39 prosenttia vastanneista. Jakaumissa ei ole

### SAK:laisten äänestysaktiivisuus vuoden 1999 eduskuntavaaleissa sukupuolen ja iän mukaan (%)

| Ikä      | Äänesti |        | Ei äänestänyt |        | Ei halua vastata |        |
|----------|---------|--------|---------------|--------|------------------|--------|
|          | Naiset  | Miehet | Naiset        | Miehet | Naiset           | Miehet |
| 15 - 24  | 53      | 44     | 43            | 46     | 4                | 10     |
| 25 - 34  | 64      | 63     | 30            | 32     | 6                | 5      |
| 35 - 44  | 78      | 74     | 16            | 21     | 6                | 5      |
| 45 - 54  | 84      | 84     | 10            | 12     | 6                | 4      |
| 55 - 60  | 88      | 85     | 7             | 12     | 5                | 3      |
| Yhteensä | 78      | 75     | 17            | 20     | 5                | 5      |

### Jos eduskuntavaalit olisivat nyt, niin mitä puoluetta äänestäisit? (%)

|                                     | Naiset |      | Miehet |      |
|-------------------------------------|--------|------|--------|------|
|                                     | 1995   | 2000 | 1995   | 2000 |
| Vasemmistoliitto                    | 5,7    | 6,5  | 12,4   | 9,9  |
| Suomen Sosialidemokraattinen Puolue | 24,6   | 32,6 | 34,3   | 33,5 |
| Perussuomalaiset                    | 0,7    | 0,3  | 0,7    | 0,5  |
| Vihreä liitto                       | 3,5    | 5,4  | 2,6    | 2,6  |
| Suomen Keskusta                     | 4,8    | 7,1  | 5,0    | 8,3  |
| Ruotsalainen Kansanpuolue           | 0,7    | 1,4  | 0,7    | 1,5  |
| Suomen Kristillinen Liitto          | 1,1    | 1,5  | 0,8    | 1,0  |
| Kansallinen Kokoomus                | 3,3    | 3,6  | 1,9    | 3,0  |
| Muu puolue tai ryhmä                | 2,4    | 0,2  | 2,5    | 1,3  |
| Ei osaa sanoa                       | 25,8   | 18,8 | 20,9   | 17,8 |
| Ei halua vastata                    | 27,4   | 22,6 | 18,2   | 20,5 |
| Yhteensä                            | 100    | 100  | 100    | 100  |
| N                                   | 1909   | 4284 | 2151   | 5166 |

käytetty korjauskertoimia, joten lukuja ei voi verrata puolueiden kannatus-tutkimuksiin.

Poliittisista puolueista Suomen Sosialidemokraattinen Puolue saa eniten SAK:laisten kannatusta. Seuraaviksi suosituimpia ovat Vasemmistoliitto ja Suomen Keskusta. Vastausajankohdan presidentinvaaleilla lieenee vaikutusta puoluekannatuksen jakautumiseen: sosialidemokraattien ja keskustan kannatus näyttää olevan suurempaa kuin aikaisemmin. Vihreän liiton kannatus on nousussa naisilla.

Alle 36-vuotiaista naisista ja miehistä puolet ei osaa sanoa tai ei halua ilmoittaa poliittista kantaansa. Sitä vanhemmista runsas kolmannes ei ilmoita, mitä puoluetta äänestäisi. Sosialidemokraatit saavat suurimman kannatuksen kaikissa ikäryhmissä. Nuoret naiset kannattavat seuraavaksi eniten vihreitä ja keskustaa. Nuoret miehet puolestaan keskustaa sekä Vasemmistoliittoa ja kokoomusta, jotka saavat yhtä paljon kannatusta. Joka neljäs alle 36-vuotias kannattaa muita kuin vasemmistopuolueita.

Julkisen sektorin naiset ja miehet ilmoittavat muita vastaajia useammin poliittisen kantansa. Julkisella sektorilla ja teollisuudessa suurinta on vasemmistopuolueiden kannatus. Kummallakin alalla 43 prosenttia naisista ja 45 prosenttia miehistä kannattaa vasemmistopuolueita. Yksityisillä palvelu-aloilla noin kolmannes naisista (32%) ja miehistä (37%) on vasemmiston kannattajia, 23 prosenttia kannattaa muita puolueita. (Liitetaulukot 6 ja 7)

## Keskiluokkaistuminen hidasta

SAK:laisten luokkasamaistuminen on kymmenen vuoden aikana pysynyt lähes ennallaan. Kuusi kymmenestä (61%) SAK:laisesta katsoo kuuluvansa työväenluokkaan. Samaistuminen keskiluokkaan on sekä naisilla että miehillä lisääntynyt kolme prosenttiyksikköä. Muutos keskiluokkaiseen suuntaan oli suurempaa vuodesta 1984 vuoteen 1990 kuin viimeisen kymmenen vuoden aikana. Kaksi kolmesta miehestä ja naisistakin joka toinen katsoo kuuluvansa työväenluokkaan. Keskivertojäsenistä useampi kuin vuonna 1990 sijoittaa itsensä johonkin luokkaan. Näin siitä huolimatta, että nyky-yhteiskunnassa voisi ajatella luokkarajojen hämärtyneen.

Ammattiasema vaikuttaa luokkasamaistumiseen. Keskiluokkaan itsensä sijoittavista naisista 17 prosenttia pitää itseään toimihenkilönä (työväenluokkaisista 3 prosenttia) ja 5 prosenttia johtavassa asemassa olevana. Vastaavasti keskiluokkaisista miehistä 11 prosenttia pitää itseään toimihenkilönä (työväenluokkaisista 2 prosenttia) ja 5 prosenttia on johtavassa asemassa. Myös palkkataso vaikuttaa luokkasamaistumiseen. Työväenluokkaan kuuluvien kokopäivätyössä olevien SAK:laisten naisten keskimääräinen kuukausipalkka on 8485 markkaa ja keskiluokkaan samaistuvien viisisataa markkaa suurempi, 8999 markkaa. Miehillä palkkaero on

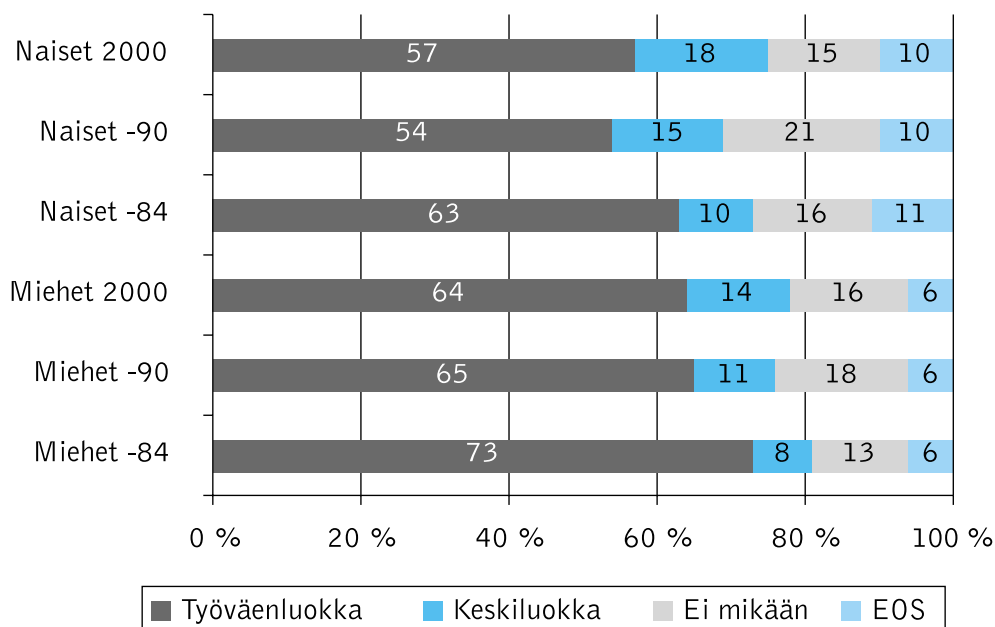
runtas tuhat markkaa: työväenluokan kokopäivätoimisen miehen keskiansio on 10 924 markkaa ja keskiluokkaan kuuluvan 12 034 markkaa.

Myös puolison ammatiasema vaikuttaa luokkasamaistumiseen. Työväenluokkaisten naisten puolisoista 64 prosenttia on järjestäytynyt SAK:laisiin liittoihin, keskiluokkaan kuuluvien naisten puolisoista vain 43 prosenttia on SAK:laisia. Vastaavasti työväenluokkaisten miesten puolisoista 52 prosenttia on SAK:laisia ja keskiluokkaan kuuluvien 40 prosenttia. Kaikkiaan SAK:laisten naisten puolisoista 54 prosenttia ja miesten 48 prosenttia kuuluu SAK:laisiin liittoihin.

Eniten työväenluokkaan samaistuvia on teollisuudessa ja vähiten yksityisillä palvelualoilla. Teollisuuden naisista ja miehistä kaksi kol-

mesta samaistuu työväenluokkaan, mutta palvelualojen naisista vain puolet ja miehistä 58 prosenttia. Ikä vaikuttaa huomattavasti luokkasamaistumiseen. Mitä nuorempi henkilö, sitä useammin hän ei osaa määrittää omaa luokkaansa. Nuoret mieltävät itsensä ikääntyviä useammin kuuluvansa keskiluokkaan, vaikka toisaalta eivät koe itseään toimihenkilöksi sen useammin kuin vanhemmatkaan. (Liitetaulukko 8)

### SAK:laisten luokkasamaistuminen sukupuolen mukaan vuosina 1984, 1990 ja 2000 (%)



# NAISET JA MIEHET TOIMIJOINA TYÖPAIKOILLA

## SAK:laiset naiset ja miehet työntekijäasemassa

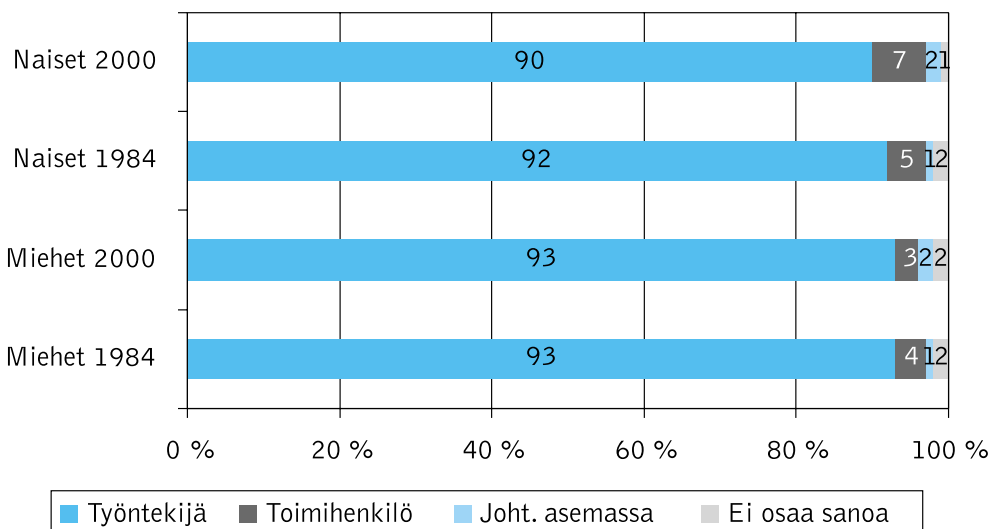
Töiden ja työorganisaatioiden muutoksissa on monilla aloilla arveltu rajan työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä hämärtyvän. SAK:laisten ammattiliittojen jäsenet sijoittavat itsensä kuitenkin edelleen työntekijäasemaan (92%). Miehistä 93 prosenttia on ensimmäisestä tutkimusajankohdasta (vuonna 1984) asti vuoteen 2000 määritellyt itsensä työntekijäksi. Naisten kohdalla on kahden prosenttiyksikön siirtymä toimihenkilöihin.

Tilastokeskus määrittelee palkan- saajat sosioekonomisen aseman mukaan työntekijöiksi, alemmiksi toimihenkilöiksi ja ylemmiksi toimihenkilöiksi. Tilastokeskuksen työolotutki-

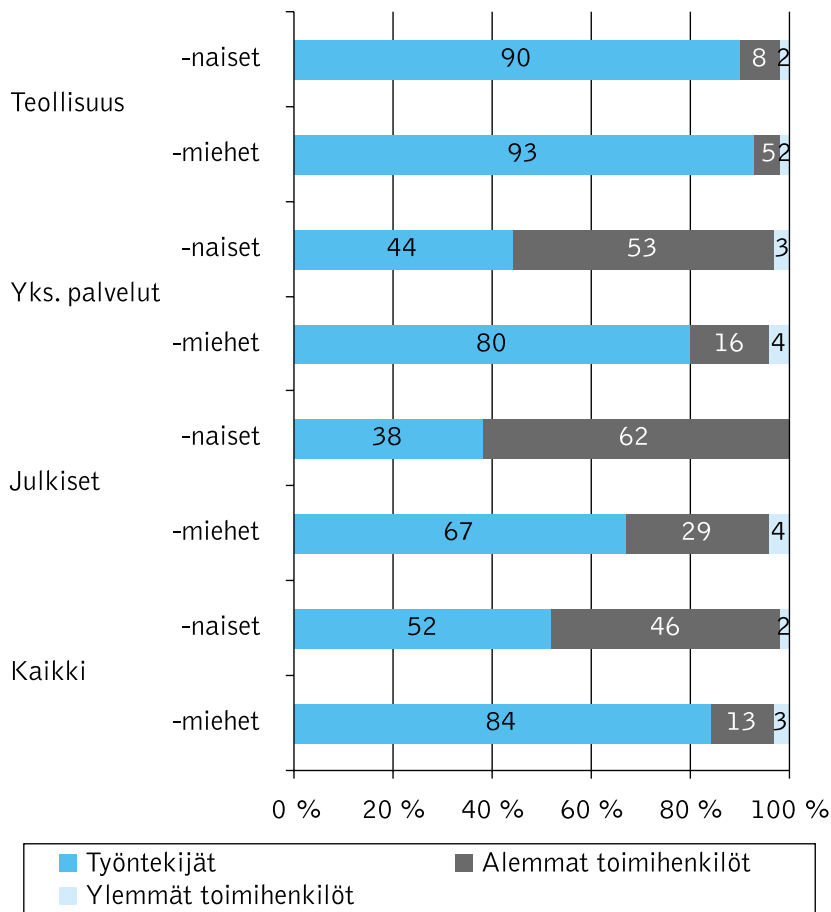
muksen aineistossa vuonna 1997 SAK:laisista 69 prosenttia, naisista 52 prosenttia ja miehistä 84 prosenttia, luokitellaan työntekijöiksi. Julkisen sektorin ja yksityisten palvelualojen naisista yli puolet on tämän luokituksen mukaan toimihenkilöitä. Alemmiksi toimihenkilöiksi luokitellaan mm. myyjät ja kodinhoitajat.

Julkisella sektorilla ja yksityisillä palvelualoilla on toimihenkilö- ja johtavassa asemassa olevia SAK:laisia teollisuutta useammin. Vuodesta 1990 työntekijäasemassa olevat ovat hiukan lisääntyneet näillä aloilla. Julkisen sektorin miehet ovat muita useammin muussa kuin työntekijäasemassa. Heistä 14 prosenttia luokittelee itsensä toimihenkilöksi tai johtavassa asemassa olevaksi. Alle 25-vuotiaat naiset ja miehet määrittelevät itsensä työntekijöiksi useammin kuin heitä vanhemmat vastaajat. (Liitetaulukko 9)

## Asema työssä sukupuolen mukaan vuosina 1984 ja 2000 (%)



## SAK:laisten sosioekonominen asema Tilastokeskuksen mukaan vuonna 1997 (%)



Lähde: Tilastokeskus, Työolotutkimus 1997

### Palkkaerot taas kasvussa

Naisten ja miesten väliset palkkaerot kaventuivat Suomessa 1990-luvulla vuoteen 1996 asti. Tilastokeskuksen tulonjakotilastojen mukaan kokopäivätoimisten työntekijöiden palkkaerot alkoivat kasvaa 1990-luvun lopulla, kun esimerkiksi useilla miesvaltaisilla ventialoilla tulokset kasvoivat. Tulopoliittisilla ratkaisuilla on ollut palkkaerojen kasvua hillitsevä vaikutus. Sen sijaan tulospalkkiot voivat tulevaisuudessa lisätä naisten ja miesten palkkaeroja. Tulospalkkiot ovat yleistyneet etenkin miesvaltaisessa teollisuudessa. Naisille tyypillisissä yksityisen ja julkisen sektorin palvelutöissä tulokseen sidottu palkitseminen on harvinaisempaa.

SAK:laisista naisista seitsemän prosenttia ja miehistä 23 prosenttia oli vuonna 1999 tulospalkkioiden piirissä (SAK:n jäsenkysely syksy 1999). SAK:laiset naiset ja miehet ovat erilaisista töistä johtuen myös erilaisissa palkkausmuodoissa. Vuoden 1997 Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan 51 prosenttia naisista ja 26 prosenttia miehistä sai kiinteää kuukausipalkkaa. Se on yleinen palkkausmuoto naisvaltaisilla julkisten ja yksityisten palvelujen aloilla. Sen sijaan teollisuuden naisista ja miehistä noin 90 prosenttia on muunlaisessa

palkkausmuodossa joko tuntipalkalla tai peruspalkan ja erilaisten lisien järjestelmässä.

Tulonjakotilaston mukaan SAK:lais-  
ten naisten ja miesten väliset palkka-  
erot ovat muita henkilöstöryhmiä pie-  
nemvät. Erot ovat kuitenkin hiukan  
kasvamassa. SAK:laiten naisten pal-  
kat ovat noin 78 prosenttia miesten  
palkoista. Suurinta palkkaerojen kas-  
vu on ollut akavalaisilla aloilla. Aka-  
teemisesti koulutettujen naisten enem-  
mistö työskentelee julkisella sektoril-  
la ja miehistä valtaosa paremmin pal-  
katuilla yksityisillä aloilla. Lisäksi mie-  
het ovat naisia useammin johtotehtä-  
vissä.

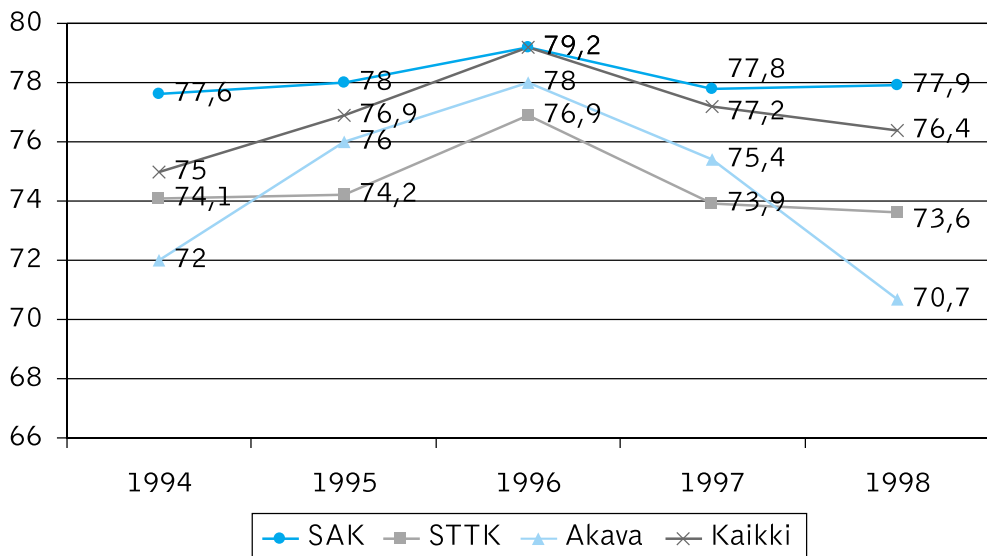
Työolotutkimuksen mukaan SAK:  
laiset naiset ovat miehiä tyytymättö-  
mämpää palkkaansa. Naisista 38 pro-  
senttia ja miehistä 43 prosenttia pitää  
palkkaansa oikeudenmukaisena verrat-  
tuna muihin ammatteihin. Liian ma-  
talana palkkaansa pitää 60 prosenttia

naisista ja 55 prosenttia miehistä.

Tähän jäsentutkimukseen talvella 2000 vas-  
tanneiden työssäkäyvien naisten keskimääräi-  
set bruttoansiot olivat oman ilmoituksensa mu-  
kaan 8123 markkaa ja miesten 10 902 markkaa  
kuukaudessa. Naisten ansiot olivat 74 prosent-  
tia miesten ansioista. Mukana ovat myös osa-  
aikatyöntekijät, joista enemmistö on naisia.  
SAK:laiten vakinaisessa kokopäivätyössä ole-  
vien keskimääräinen palkka alkuvuodesta 2000  
oli 10 098 markkaa, naisten 8559 markkaa ja  
miesten 11 064 markkaa. Naisten ansiot ovat  
tällöin 77 prosenttia kokopäiväisten miesten  
palkoista. Vuoden 1995 tutkimuksessa vastaa-  
va luku oli 79 prosenttia. Jäsentutkimusten an-  
tamat palkkatiedot eivät ole yhtä täsmällisiä  
kuin viralliset palkkatilastot, mutta niiden  
osoittamat palkkasuhteet ovat kuitenkin lähel-  
lä todellisia. Eri alojen palkkatilastoista on vai-  
kea koota tietoja SAK:laiten keskimääräisistä  
ansioista, koska laskentaperusteet ovat eri aloil-  
la ja tilastoissa erilaiset.

Puolet (47%) kokopäivätoimisista naisista  
ansaitsee alle 8000 markkaa kuukaudessa.

### Palkansaaajanaisten bruttoansiot prosentteina miesten ansioista keskusjärjestöittäin vuosina 1994-1998 (kokopäivätoimisten veronalainen ansiotulo)



Lähde: Tilastokeskus, Tulonjakotilastot

Miehistä vain 13 prosenttia ansaitsee alle 8000 markkaa. Vastaavasti puolet (51%) miehistä ansaitsee yli 10 000 markkaa kuukaudessa, naisista vain 12 prosenttia.

Teollisuuden naisilla ja miehillä on korkeim-

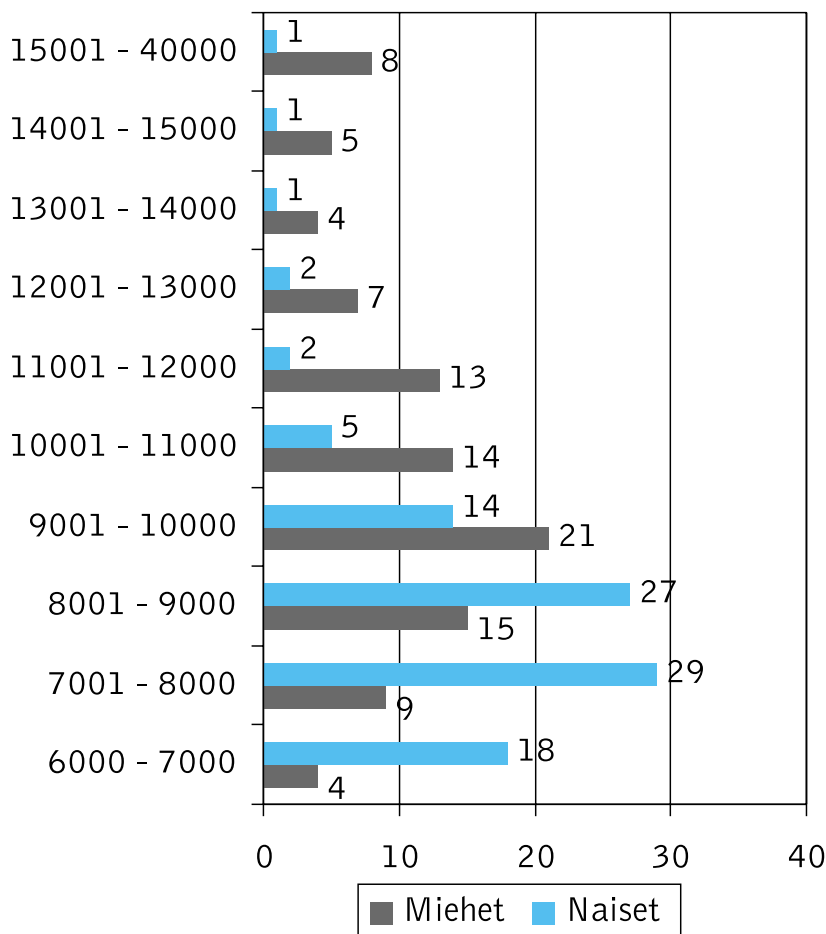
mat ansiot ja myös suurimmat keskinäiset palkkaerot. Alojen sisällä naisten ja miesten palkkaerot ovat pienemmät kuin kaikkien SAK:laisten naisten ja miesten keskimääräiset erot. Tähän

#### Kokopäivätoimisten bruttovuosiansiot keskusjärjestöittäin sukupuolen mukaan vuonna 1998 (mk/vuosi veronalainen ansiotulo)

|        | Naiset  | % miesten ansioista | Miehet  | Kaikki  |
|--------|---------|---------------------|---------|---------|
| SAK    | 116 085 | 77,9                | 149 083 | 135 409 |
| STTK   | 129 689 | 73,6                | 176 144 | 148 364 |
| Akava  | 182 466 | 70,7                | 257 905 | 221 455 |
| Kaikki | 135 376 | 76,4                | 177 204 | 157 803 |

Lähde: Tilastokeskus, Tulonjakotilasto 1998

#### Vakinaista kokopäivätyötä tekevien SAK:laisten bruttopalkat mk/kk sukupuolen mukaan talvella 2000 (%)



**Vakinaisessa kokopäivätyössä olevien SAK:laisten keskimääräiset bruttoansiot mk/  
kk sukupuolen ja toimialan mukaan talvella 2000**

|                  | Naiset% | miesten palkoista | Miehet |
|------------------|---------|-------------------|--------|
| Teollisuus       | 8900    | 78                | 11368  |
| Yks.palvelualat  | 8526    | 80                | 10652  |
| Julkinen sektori | 8371    | 81                | 10280  |

**Vakinaisessa kokopäivätyössä olevien SAK:laisten keskimääräiset bruttoansiot mk/  
kk sukupuolen ja iän mukaan**

| Ikä     | Naiset% | miesten palkoista | Miehet |
|---------|---------|-------------------|--------|
| 15 - 24 | 7716    | 86                | 8980   |
| 25 - 34 | 8284    | 78                | 10599  |
| 35 - 44 | 8601    | 78                | 11085  |
| 45 - 54 | 8728    | 76                | 11536  |
| 55 - 60 | 8632    | 76                | 11400  |

**Vakinaisessa kokopäivätyössä olevien SAK:laisten keskimääräiset bruttoansiot mk/  
kk sukupuolen ja ammatillisen koulutuksen mukaan**

| Koulutus                      | Naiset% | miesten palkoista | Miehet |
|-------------------------------|---------|-------------------|--------|
| Ei ammatillista koulutusta    | 8605    | 80                | 10748  |
| Ammattikurssi tai oppisopimus | 8343    | 76                | 10983  |
| Ammattikoulu                  | 8422    | 76                | 11152  |
| Opisto tai korkeakoulu        | 9120    | 80                | 11455  |
| Muu koulutus                  | 8880    | 80                | 11091  |

on syynä se, että enemmistö miehistä työskentelee teollisuuden hyväpalkkaisissa ammateissa ja naisten enemmistö puolestaan julkisissa ja yksityisissä palveluissa, joissa ansiot ovat pienemmät kuin teollisuuden naisilla.

SAK:laisten ansiot ovat suurimmillaan 45-54 -vuotiaana. Tässä ikäryhmässä naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat myös suurimmat. Keskimääräisten ansioiden tarkastelussa keski-ikäisten naisten huippupalkat eivät tavoita nuorten miesten lähtöpalkkoja. Naisten palkkahaitari eri ikäryhmissä on kapea, pienimmän ja suurimman keskipalkan ero on tuhat markkaa. Miesten palkkahaitari sen sijaan on 2500 markkaa.

Naiset eivät saavuta miesten palkkatasoa edes korkeammalla koulutuksella. Ilman ammatillista koulutusta oleva mies ansaitsee keskimäärin 1600 markkaa enemmän kuin opisto- tai korkeakoulututkinnon suorittanut nainen. Suurin syy tähän on naisten ja miesten työskentely eri aloilla. Koulutetuimmat naiset työskentelevät julkisella sektorilla, missä palkat ovat muita aloja matalammat. SAK:laisissa ammateissa koulutustason nousu ei yleensä kukaan merkitse suuria palkankorotuksia; ammatillisen koulutuksen mukaiset erot ovat suurimmillaan 700 markkaa.

### **Joka kolmas nainen ja joka viides mies epätyypillisessä työsuhteessa**

Epätyypilliset työsuhteet ovat yleistyneet Suomessa ja muissa EU-maissa 1990-luvulla. Eri

tyisesti työnantajat vaativat joustavuutta työmarkkinoille. Työvoima voidaan jakaa koulutettuun ydintyövoimaan ja rutiinitöitä tekevään marginaalityövoimaan. Tutkija Merja Kauhanen arvioi, että ns. toiminnallinen joustavuus, joka koskee pääasiassa ydintyövoimaa, tarkoittaa mm. henkilöstön sitoutumisen lisäämistä ja ammatillisten taitojen kehittämistä. Sen sijaan määrällisillä joustoilla sopeutetaan työpanoksen käyttöä kysynnän mukaan. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät sekä vuokratyövoima ovat sitä marginaalityövoimaa, jota käytetään tasaamaan kysynnän vaihteluja. SAK:laiden ammattiliittojen jäsenet ja heistä erityisesti naiset ovat usein mainittua marginaalityövoimaa.

SAK:laisista joka neljäs työskentelee osa-aikaisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa tai erikseen työhön kutsuttavana. Naisille näistä niin sanotuista epätyypillisistä työsuhteista on tullut tyypillisiä. Naisista 35 prosenttia ja miehistä 19 prosenttia työskentelee tällaisissa töissä. Epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen on viimeisen viiden vuoden aikana ollut nopeaa. Vuonna 1995 naisista joka viides ja miehistä joka kymmenes työskenteli muissa kuin kokopäiväisissä vakinaisissa työsuhteissa. Yleisimpiä epätyypilliset työsuhteet ovat yksityisten palvelualojen ja julkisen sektorin naisilla sekä alle 25-vuotiailla.

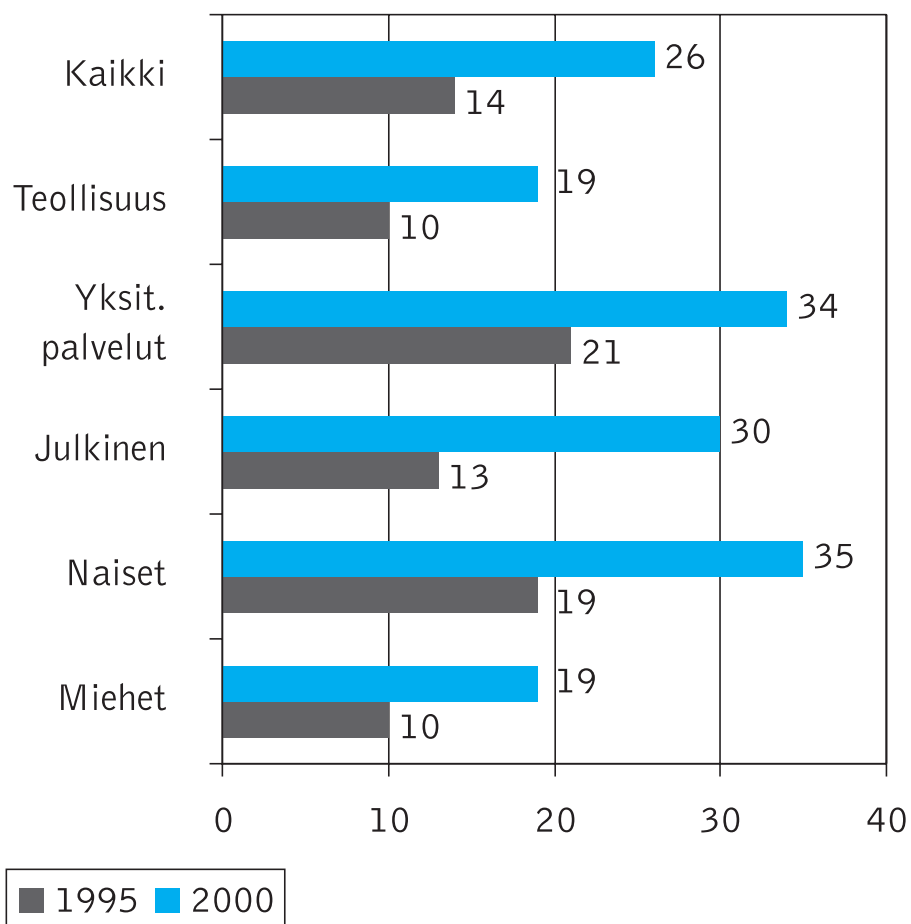
Epätyypilliset työsuhteet lisäävät vaihtoehtoja työmarkkinoilla ja ne sopivat joihinkin elämäntilanteisiin. Useimmat tekevät niitä kuitenkin olosuhteiden pakosta. Vuoden 1999 työvoimatutkimuksen mukaan 68 prosenttia (72% naisista, 62% miehistä) määräaikaisista palkansaajista ilmoitti määräaikaisuuden syyksi sen, ettei pysyvää työtä löytynyt. Osa-aikatyöntekijöistä 38 prosenttia (41% naisista, 31% miehistä) ilmoitti vastaavasti osa-aikaisuuden syyksi sen, ettei kokoaikatyötä ollut tarjolla. Joka kolmas tekee osa-aikatyötä opiskelun ohessa ja kuusi prosenttia lastenhoitosyistä. Osa-aikatyötä tekevistä SAK:laisista naisista 51 prosentilla ja kokoaikatyötä tekevistä 47 prosentilla on ala-

ikäisiä lapsia.

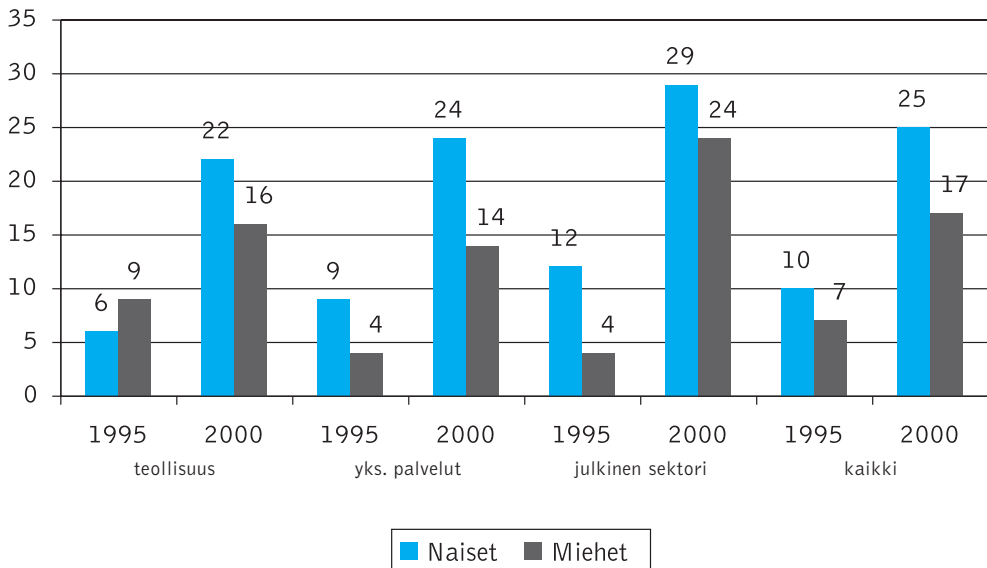
Epätyypillisistä työsuhteista eniten ovat lisääntyneet määräaikaiset työsuhteet. SAK:laisista naisista joka neljäs (25%) ja miehistä joka kuudes (17%) on määräaikainen. Tilastokeskuksen mukaan kaikista palkansaajista kyselyajankohtana määräaikaisena oli 18 prosenttia naisista ja 10 prosenttia miehistä. Määräaikaisuus on siis huomattavasti yleisempää SAK:laisilla työntekijöillä kuin muilla. Naiset ovat kaikilla SAK:laisilla aloilla miehiä useammin määräaikaisia. Eniten määräaikaisia, sekä naisia että miehiä, on julkisella sektorilla. Alle 25-vuotiaista naisista 51 prosenttia on määräaikaisessa työsuhteessa. Saman ikäisistä miehistä määräaikaisena työskentelee 40 prosenttia. Määräaikaiset jäävät yleensä työnantajan järjestämän lisäksi täydennyskoulutuksen ulkopuolelle, mikä heikentää heidän työmarkkinakelpoisuuttaan.

Osa-aikaisissa työsuhteissa (alle 30 tuntia viikossa) työskentelevät enimmäkseen naiset. Naisten osa-aikaisuus on lisääntynyt yksityisillä palvelu-aloilla ja teollisuudessa. Naisista 16 prosenttia ja miehistä 3 prosenttia on osa-aikaisia. Vastaavasti kaikista palkansaajista kyselyajankohtana osa-aikaisia oli 17 prosenttia naisista ja 8 prosenttia miehistä. Osa-aikaisuus on yleisempää muilla kuin SAK:laisiin ammattiliittoihin kuuluvilla. Tyypillinen osa-aikainen on nuori opiskelija, joka ei ole järjestäytynyt mihinkään ammattiliittoon. Vähittäiskaupan alalla sen sijaan enemmistö naisista – olivatpa he minkä ikäisiä tahansa – tekee lyhyempää työaikaa kuin 30 tuntia viikossa. Kokopäiväisten ja osa-aikaisten työsuhteiden lisäksi on muita

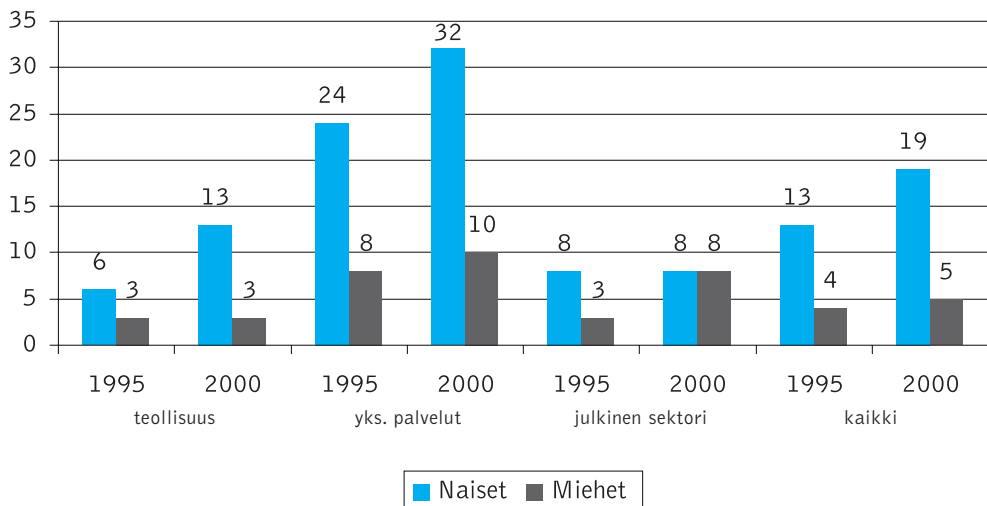
**Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät SAK:laiset  
(osa-aikaiset, määräaikaiset %) vuosina 1995 ja 2000**



## Määräaikaiset työsuhteet sukupuolen mukaan aloittain 1995 ja 2000 (%)



## Osa-aikatyötä tekevät sukupuolen mukaan aloittain (%) (luvuissa mukana myös ne, joilla jokin muu järjestely kuin kokopäiväinen tai osa-aikainen)



työaikajärjestelyjä, esimerkiksi erikseen työhön kutsuminen. Tällaisissa työsuhteissa on SAK:laisista naisista kolme prosenttia ja miehistä kaksi prosenttia.

## Työajat monimuotoistuneet

SAK:laisten työaikamuodot ovat muuttuneet viidessätoista vuodessa. Säännöllisessä päivätyössä olevien naisten ja miesten määrä on vähentynyt 13 prosenttiyksikköä. Enää runsas puolet (58%) SAK:laisista on päivätyössä. Naisilla vuorotyö ja miehillä ilta-, yö- tai aamutyö on tullut aikaisempaa yleisemmäksi. Osa-aikatyötä tekevien työajat ovat moninaisemmat kuin kokoaikaisilla. Osa-aikatyötä tekevistä naisista ja miehistä vain 39 prosenttia tekee päivätyötä. Monimuotoiset työajat perustuvat ensisijassa työnantajan tarpeisiin, eivätkä ne ole seurausta esimerkiksi perheellisten työntekijöiden halusta joustaviin työaikoihin. Tähän

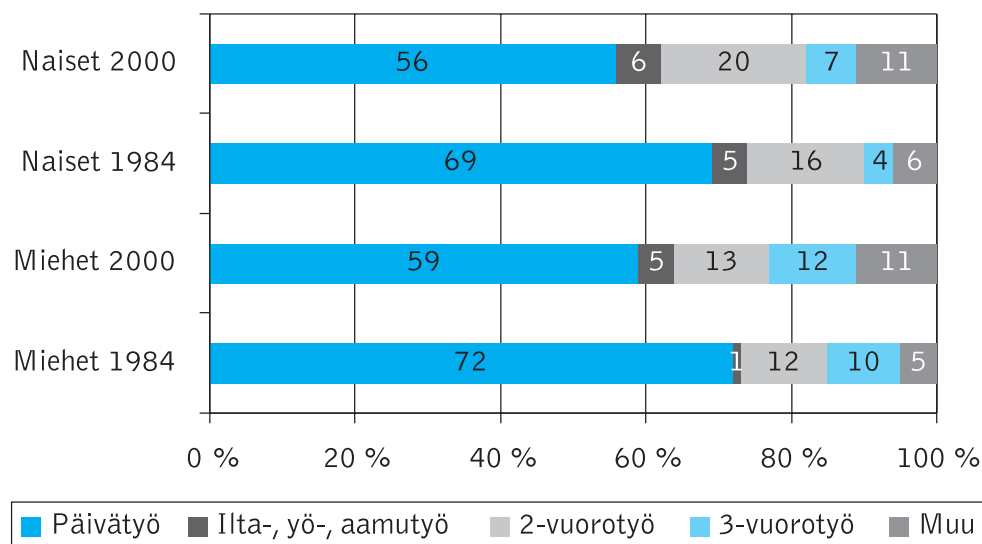
viittaa se, että alaikäisten lasten vanhempien työajat eivät poikkea niiden työntekijöiden työajoista, joilla ei ole kotona lapsia.

Yleisintä päivätyö on edelleen julkisella sektorilla ja harvinaisinta yksityisillä palvelualoilla. Teollisuudessa ja julkisella sektorilla naisilla on vaihtelevammat työajat kuin miehillä. Sen sijaan yksityisten palvelualojen miehistä enemmistö tekee muuta kuin säännöllistä päivätyötä. Heistä joka viides työskentelee muissa, erikseen määrittelemättömissä työaikamuodoissa. Näitä poikkeavia työaikoja on runsaasti esimerkiksi kuljetusalalla.

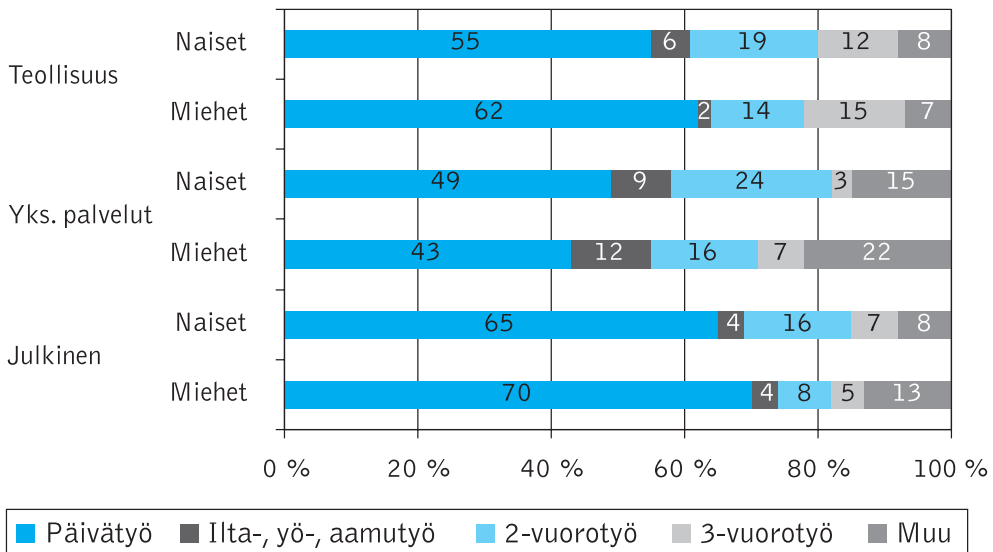
Etätyö on vielä harvinaista SAK:laisten piirissä. Vain kaksi prosenttia miehistä ja runsas prosentti työssäkäyvistä naisista tekee etätyötä. Etätyö on määritelty kyselyssä ajasta ja paikasta riippumattomaksi työksi. Sen sijaan joka neljäs (24%) nainen ja joka viides (20%) mies on kiinnostunut etätyöstä. Kiinnostuneimpia ovat alle 25-vuotiaat naiset, joista 39 prosenttia voisi harkita etätyötä. Palvelualojen naisista 28 prosenttia on kiinnostunut etätyöstä.

Miehet tekevät enemmän ylityötä kuin naiset.

## Työaikamuoto sukupuolen mukaan vuosina 1984 ja 2000 (%)



## Työaikaamuoto sukupuolen ja alan mukaan vuonna 2000 (%)



Työolotutkimuksen mukaan ylityötä, josta saa korvauksen, tekee ainakin joskus 67 prosenttia SAK:laisista naisista ja 82 prosenttia miehistä. Sen sijaan ylityötä, josta ei saa korvausta, tekee naisista 22 prosenttia, mutta miehistä vain 16 prosenttia. Yksityisten palvelualojen naisista näitä ylitoita tekee peräti 32 prosenttia.

Varsinaisen päätyön lisäksi neljä prosenttia naisista ja seitsemän prosenttia miehistä tekee muuta ansiotyötä. Tilanne on sama kuin vuonna 1995. Lisätyötä tekevistä naisista valtaosa, 63 prosenttia, tekee sitä toisen työnantajan palveluksessa. Miehistä alle puolet, 46 prosenttia, tekee lisätyötä toisen palveluksessa. Lisätyötä tekevistä miehistä 22 prosenttia toimii maatalousyrittäjänä ja 24 prosenttia muuna yrittäjänä. Lisätyötä tekevistä naisista viisi prosenttia on maatalousyrittäjiä ja 13 prosenttia muita yrittäjiä.

Osa-aikaiset ja erikseen työhön kutsuttavat tekevät lisätyötä useammin kuin kokopäivätyössä olevat. Lyhyttä päivää tekevistä miehistä 13 prosenttia ja naisista kahdeksan prosenttia tekee li-

sätyötä. Sitä tehdään usein limittäin iltä-, aamu- tai yötyön kanssa.

### Kunta työllistää naiset, teollisuus miehet

Kunnat ovat edelleen SAK:laisten naisten suurimpia työnantajia. Joka kolmas nainen on kunnan palveluksessa kuten viisi vuotta aikaisemminkin. Yksityisissä palvelualan yrityksissä työskentelee vajaa kolmannes ja teollisuudessa viidenness naisista. Joka toinen SAK:lainen mies saa elantonsa teollisuuden, perustuotannon tai rakennusalan yrityksestä ja joka viides palvelualan yrityksestä. Miehistä joka kymmenes on kuntien palveluksessa.

Joka toinen (49%) SAK:lainen työskentelee työpaikalla, jossa on alle 30 työntekijää. Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä, esimerkiksi tehdasta, virastoa, myymälää tai

rakennustyömaata ja siellä koko henkilökunnan määrää. Pienet työpaikat ovat vuodesta 1984 lisääntyneet hiukan. Naisten työpaikat ovat keskimäärin pienempiä kuin miesten. Lähes viidennes (19%) naisista työskentelee työpaikalla, jossa on korkeintaan viisi henkilöä. Miehistä näillä pienillä työpaikoilla työskentelee 13 prosenttia. Palvelualojen naisista peräti 28 prosenttia on 1-5 työntekijän työpaikoilla, mutta palvelualojen miehistä vain 15 prosenttia. Suurilla yli 200 työntekijän työpaikoilla työskentelee joka kuudes nainen ja joka neljäs mies. Teollisuudessa suuret työyksiköt ovat vielä yleisiä: naisista 33 prosenttia ja miehistä 31 prosenttia on töissä yli 200 hengen työpaikalla.

## Johdon arvostus lisää kiinnostusta työpaikan asioihin

SAK:laisten kiinnostus työpaikan asioihin, kuten tuottavuus, kannattavuus tai suunnitelmat, on vähentynyt viidessä vuodessa. Kuitenkin yli puolet (naisista 53% ja miehistä 56%) on kiinnostunut niistä. Erittäin kiinnostuneiden määrä on vähentynyt 25 prosentista 20 prosenttiin. Kiinnostuksen vähentyminen selittyy osittain määrärajoitusten työsuhteiden lisääntymisellä. Muutosta on myös työntekijöiden arvioissa siitä, arvostaako johto työntekijöitä. Arvostavien työnantajien osuus on hiukan vähentynyt. Johdon arvostuksella on puolestaan yhteys työntekijöiden kiinnostukseen työnantajan suunnitelmista. Niistä vastaajista, jotka arvioivat johdon arvostavan työntekijöitä paljon, on 66 prosenttia erittäin tai melko kiinnostunut

### SAK:laisten työnantajat sukupuolen mukaan (%)

|                                               | Naiset | Miehet | Kaikki |
|-----------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Kunta tai kuntaryhmä                          | 34     | 9      | 20     |
| Valtion virasto tai laitos                    | 5      | 5      | 5      |
| Valtion tai kunnan liikelaitos                | 2      | 6      | 4      |
| Teoll. Perustuotannon tai rakennusalan yritys | 19     | 50     | 36     |
| Palvelualan yritys                            | 29     | 20     | 24     |
| Säätiö, yhdistys                              | 3      | 1      | 2      |
| Työllistää itse itsensä                       | 0      | 0      | 0      |
| Muu työnantaja                                | 8      | 9      | 9      |
| Yhteensä                                      | 100    | 100    | 100    |
| N                                             | 4019   | 4847   | 8866   |

### Työpaikan koko sukupuolen mukaan vuosina 1984, 1990, 1995 ja 2000 (%)

|                | Naiset |      |      |      | Miehet |      |      |      |
|----------------|--------|------|------|------|--------|------|------|------|
|                | 1984   | 1990 | 1995 | 2000 | 1984   | 1990 | 1995 | 2000 |
| 1 - 9 hlöä     | 24     | 27   | 28   | 31   | 16     | 18   | 19   | 22   |
| 10 - 29 hlöä   | 22     | 23   | 23   | 26   | 21     | 23   | 22   | 22   |
| 30 - 99 hlöä   | 20     | 19   | 20   | 19   | 21     | 20   | 20   | 19   |
| 100 - 199 hlöä | 12     | 11   | 9    | 8    | 12     | 11   | 11   | 11   |
| 200 - 499 hlöä | 12     | 12   | 11   | 9    | 13     | 13   | 13   | 12   |
| yli 500 hlöä   | 10     | 8    | 9    | 7    | 17     | 15   | 15   | 14   |
| Yhteensä       | 100    | 100  | 100  | 100  | 100    | 100  | 100  | 100  |
| N              | 4467   | 929  | 1339 | 3999 | 5786   | 1120 | 1526 | 4841 |

työpaikan asioista. Vastaavasti niistä, jotka arvioivat, ettei johto lainkaan arvosta työntekijöitä, vain 43 prosenttia on kiinnostunut työpaikan suunnitelmista. (Liitetaulukko 11)

Vuonna 1995 naiset olivat keskimäärin kiinnostuneempia työpaikan asioista kuin miehet, mutta nyt tilanne on kääntynyt päinvastaiseksi. Joka viides nainen on erittäin kiinnostunut ja joka kolmas melko kiinnostunut työpaikkansa menestyksestä. Kiinnostuneimpia ovat palveluyritysten naiset ja julkisen sektorin miehet. Kiinnostus lisääntyy koulutuksen myötä. Ylioppilasnaisista 29 prosenttia, mutta kansakoulun käyneistä naisista vain 18 prosenttia, on erittäin kiinnostunut työpaikan asioista. Vastaavasti vailla ammatillista koulutusta olevista naisista vain 15 prosenttia ja opisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneista 30 prosenttia on erittäin kiinnostunut työpaikan asioista. Miesten kiinnostus on samalla lailla riippuvainen koulutuksesta. Alle 25-vuotiailla naisilla ja miehillä on vähiten kiinnostusta työpaikkansa asioihin. Heistä yli puolet toimii epätyypillisissä työsuhteissa, joissa kiinnittyminen työpaikkaan on vähäisempää kuin vakinaisessa ja kokopäiväisessä työsuhteessa. Esimerkiksi määräaikaisessa työsuhteessa olevista naisista vain 13 prosenttia, mutta vakituksessa työsuhteessa olevista naisista 23 prosenttia on erittäin kiinnostunut työnantajan asioista.

## Yhteiset tavoitteet johdon kanssa – arvostuksessa parantamisen varaa

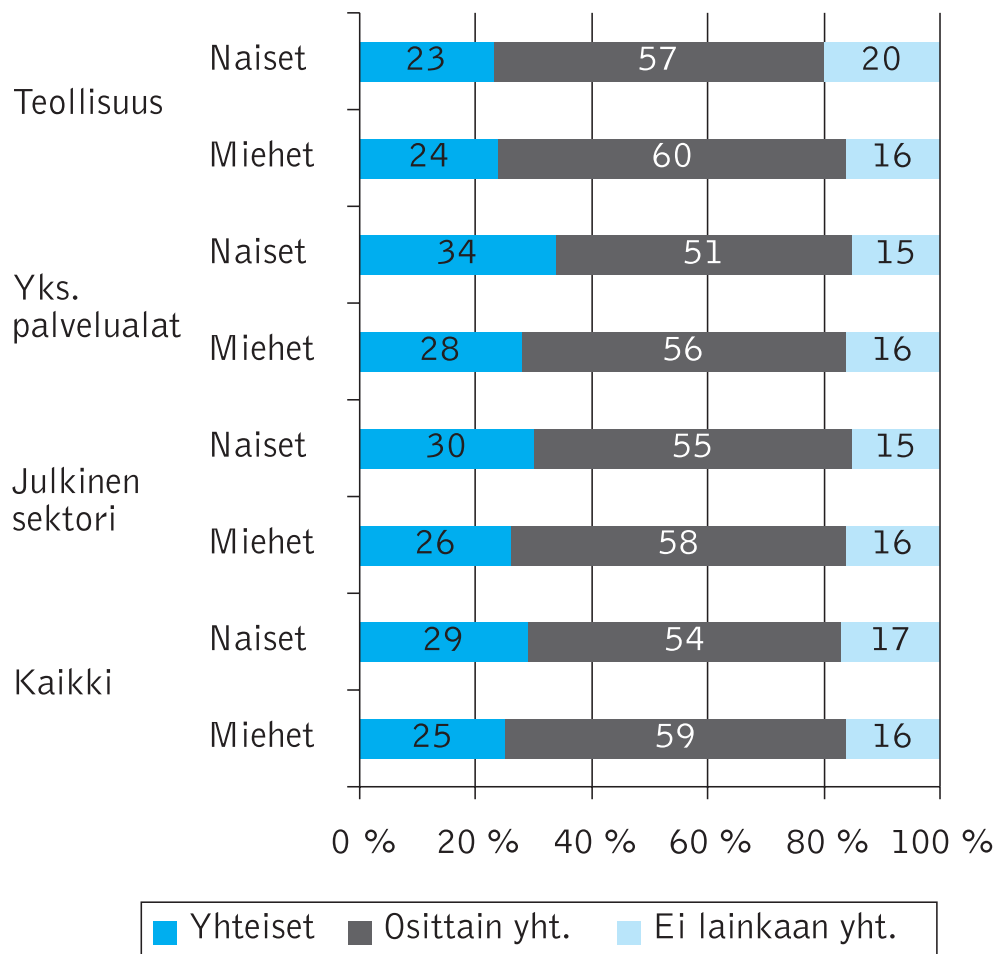
SAK:laisten suhde työnantajansa tavoitteisiin on pysynyt ennallaan viiden vuoden ajan. Joka neljäs (27%) arvioi, että johdolla ja itsellä on täysin yhteiset toiminnan tavoitteet. Osittain yhteiset tavoitteet on 57 prosentilla. Ainoastaan joka kuudes SAK:lainen arvioi, ettei hänellä ole lainkaan yhteisiä tavoitteita johdon kanssa. Naisilla on hiukan useammin yhteiset tavoitteet kuin miehillä. Toimialoista yksityisellä palvelualalla tavoitteet ovat sekä naisilla että miehillä lähempänä työnantajan tavoitteita kuin muilla aloilla. Pienillä työpaikoilla, joita palvelualoilla on runsaasti, tavoitteiden yhteneväisyys on yleisempää kuin suurilla. Koulutetuilla työntekijöillä on useammin yhteiset tavoitteet työnantajan kanssa kuin vailla ammatillista koulutusta olevilla.

Työntekijöiden arviot johdon suhtautumisesta työntekijöihin ovat pysyneet ennallaan tai hiukan heikentyneet. Joka kolmas nainen ja mies arvioi, että työnantaja arvostaa paljon tai melko paljon työntekijöitä. Sen sijaan vain kuusi kymmenestä työntekijästä arvioi, että johto luottaa alaisiinsa. Koulutus- ja henkilöstösuunnittelu

### Kiinnostus työpaikan asioihin vuosina 1995 ja 2000 (erittäin tai melko kiinnostuneet sukupuolen ja iän mukaan, %)

| Ikä     | Naiset |      | Miehet |      |
|---------|--------|------|--------|------|
|         | 1995   | 2000 | 1995   | 2000 |
| 15 - 24 | 44     | 49   | 52     | 46   |
| 25 - 34 | 67     | 55   | 56     | 54   |
| 35 - 44 | 62     | 56   | 61     | 57   |
| 45 - 54 | 62     | 52   | 64     | 59   |
| 55 - 60 | 62     | 50   | 61     | 52   |
| Kaikki  | 63     | 53   | 60     | 56   |

### Suhde työpaikan johtoon: onko yhteisiä tavoitteita? (%)



ei saa työntekijöiltä hyvää arviota. Joka kolmas (32%) SAK:lainen katsoo, että johto arvostaa tällaista suunnittelua. Vielä harvempi (23%) ilmoittaa, että johto huolehtii hyvin kunkin työntekijän kehittymismahdollisuuksista. Kuusi kymmenestä arvioi, että johto asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle. Teollisuuden miehet näkevät tehokkuusvaatimuksia eniten ja julkisen sektorin miehet vähiten. (Liitetaulukko 10)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan johdon suhtautuminen työntekijöihin vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn, sitoutumiseen ja tulostellisuuteen. Tutkimuksen kohteena olivat metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan toimipaidkat. Työkykyä ja psyykkistä hyvinvointia edistää tulosten mukaan työn hyvä organisointi, esimiestuki, henkilöstön vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksien lisääminen sekä kuormittavien työn vaatimusten keventäminen. Henkilöstön hyvinvoinnilla työssä oli yhteyksiä yrityksen menestymiseen. Huonosti menestyneissä toimipaikoissa henkilöstön työkyky oli useammin huono kuin hyvin menestyneissä.

Työpaikan johtamisella, ilmapiirillä ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksilla on myös selvä yhteys sairauspoissaoloihin. Jussi Vahtera on havainnut Kunta8-tutkimuksessa, että esimerkiksi huonot osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon verrattuna hyviin osallistumismahdollisuuksiin lisää miesten sairauslomariskiä 2,5 -kertaiseksi ja naisten riskiä 1,7 -kertaiseksi. Näillä tekijöillä on suu-

rempi vaikutus sairauspoissaoloihin kuin ns. elämäntapatekijöillä kuten liikunnan puute tai tupakointi. Poissaoloilla on luonnollisesti suora kustannusvaikutus työnantajalle.

Tässä tutkimuksessa on viitteitä samasta ilmiöstä johtamisen ja työmotivaation välillä. Työntekijät, jotka katsovat johdon arvostavan heitä, voivat vaikuttaa enemmän työhönsä kuin ne, jotka arvioivat, ettei arvostusta ole. Samoin johdon arvostus vaikuttaa työntekijöiden lisääntyneeseen kiinnostukseen työpaikan asioista sekä lisää yhteisiä tavoitteita johdon kanssa. (Liitetaulukko 11)

### Työnantajan lisäkoulutukseen pääsee joka neljäs nainen ja joka kolmas mies

SAK:laisista 30 prosenttia, 27 prosenttia naisista ja 32 prosenttia miehistä, on vuoden aikana osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen. Kymmenessä vuodessa koulutukseen päässeiden osuus on kasvanut kahdeksan prosenttiyksikköä. Lisäkoulutusta saavat yleensä eniten ne, joilla on hyvä pohjakoulutus jo ennestään. Kaikista palkansaajista lähes puolet (47%, Tilastokeskus, Työolotutkimus) oli vuonna 1997 osallistunut työnantajan järjestämään

### Työpaikan johdon asenteet vastaajan sukupuolen mukaan vuosina 1995 ja 2000 (paljon tai melko paljon vastanneet, %)

|                                               | Naiset |      | Miehet |      |
|-----------------------------------------------|--------|------|--------|------|
|                                               | 1995   | 2000 | 1995   | 2000 |
| Arvostaa työntekijöitä                        | 37     | 34   | 37     | 34   |
| Luottaa alaisiinsa                            | 65     | 63   | 62     | 60   |
| Huolehtii kehittymismahdollisuuksista         | 24     | 24   | 21     | 22   |
| Arvostaa koulutus- ja henkilöstö suunnittelua | 38     | 36   | 31     | 29   |
| Arvostaa työpaikan viihtyvyyttä               | 36     | 36   | 29     | 30   |
| Asettaa tehokkuuden kaiken edelle             | 57     | 57   | 67     | 63   |

koulutukseen. Vailla ammatillista koulutusta olevista SAK:laisista naisista joka viides (20%) osallistui koulutukseen, kun taas opisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneista naisista 37 prosenttia sai työnantajan koulutusta. Miehet pääsevät naisia useammin koulutukseen, myös miesten koulutukseen pääsy on kasvanut enemmän kuin naisten. SAK:laisen koulutuksen kesto on lyhyttä. Valtaosalla koulutuspäiviä on ollut viisi tai vähemmän. Vakituksessa työsuhteessa olevista naisista 32 prosenttia ja miehistä 36 prosenttia on päässyt vuoden aikana työnantajan koulutukseen. Sen sijaan määräaikaisista naisista ja miehistä vain 14 prosenttia pääsi koulutukseen.

Atk-tekniikkaan perustuvien laitteiden käyttö on SAK:laisten keskuudessa lisääntynyt viidessä vuodessa sekä naisilla että miehillä viisi prosenttiyksikköä. Laite voi olla esimerkiksi tietokoneeseen yhdistetty kassa, ohjelmoitava työstökone tai mikrotietokone. Naisista 44 prosenttia ja miehistä 42 prosenttia käyttää tällaisia laitteita. Eniten atk-pohjaisia laitteita käyttävät palvelualojen naiset (57%) ja vähiten julkisten alojen naiset (28%). Miehistä 40-50 prosenttia käyttää atk-laitteita oli toimiala mikä tahansa.

SAK:n syksyn 2000 jäsenkyselyn mukaan SAK:laisista 36 prosentilla, naisista 34 prosentilla ja miehistä 38 prosentilla, on työssään mahdollisuus käyttää tietokonetta.

### **Palvelujen naiset vuorovaikutustyössä – palvelujen miehet työskentelevät usein yksin**

Naisten työ on useimmiten tiivistä vuorovaikutusta muiden ihmisten

kanssa. SAK:laisista naisista 72 prosenttia, mutta miehistä vain 54 prosenttia on lähes koko työajan tekemisissä työtoverien, asiakkaiden, potilaiden tai vaikkapa matkustajien kanssa. Eniten kanssakäymistä on yksityisissä ja julkisissa palvelutöissä olevilla naisilla ja vähiten teollisuuden miehillä.

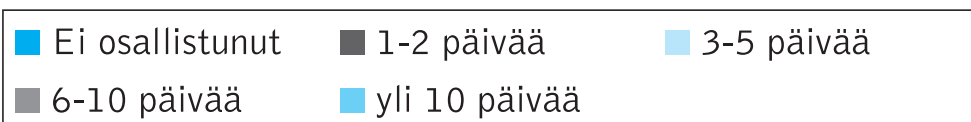
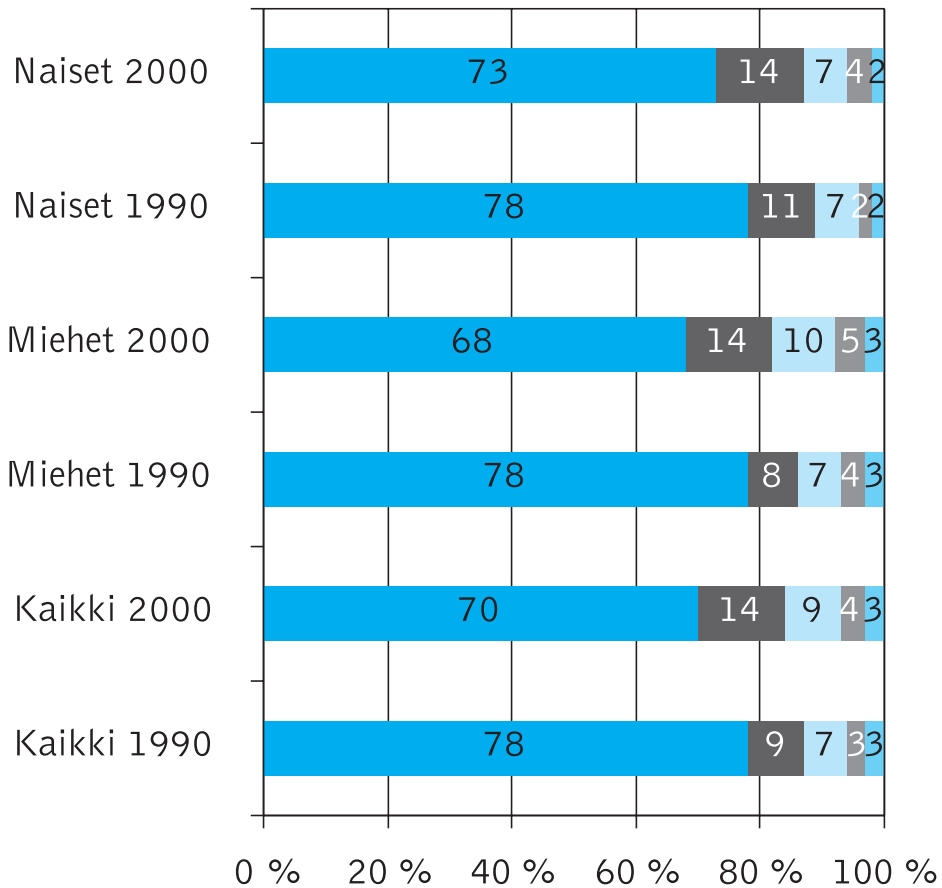
Joka viides (20%) SAK:lainen nainen ja mies työskentelee lähes kaiken aikaa yksin. Eniten yksin työskentelyä on yksityisten palvelualojen miehillä (25% lähes koko ajan). Esimerkiksi rekaliikenteen ja vartiointialan ammatit ovat usein tällaisia. Naisista eniten yksin työskentelyä on julkisella sektorilla (23% lähes koko ajan). Runsaas vuorovaikutus ja yksin työskentely ovat henkistä kuormitusta lisääviä tekijöitä.

### **Taylorismia naisten töissä – toistotyötä ja lyhyet oppimisajat**

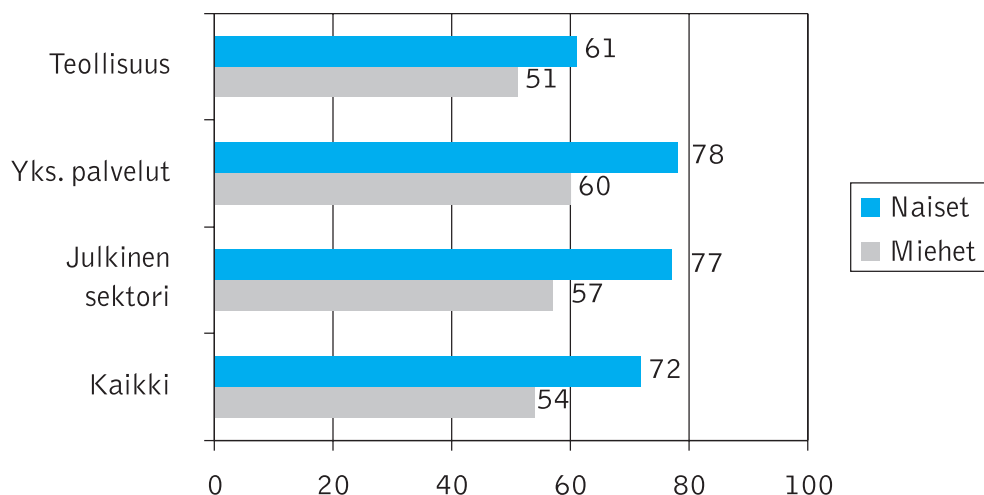
Oman työn oppimisajat ovat naisilla edelleen huomattavasti lyhyemmät kuin miehillä. SAK:n järjestötutkimuksessa vuonna 1990 ja Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa vuonna 1997 kysyttiin arviota siitä, kuinka paljon aikaa uudelta työntekijältä, jolla on tarvittava pohjakoulutus, kuluu oman työn oppimiseen. Tulosten perusteella SAK:laisten naisten lyhyimmät, joidenkin päivien pituiset, oppimisajat ovat vähentyneet ja vastaavasti muutaman viikon tai kuukauden oppiajat lisääntyneet. Sen sijaan pitkät, yli vuoden oppimisajat, ovat SAK:n naisilla pysyneet ennallaan kahdeksassa prosentissa. Omakohtaisiin arvioihin työn oppimisajoista vaikuttavat vastaajien erilaiset kriteerit. Monet naisten hoivaan ja ylläpitoon liittyvät ammatit ovat sellaisia, joissa perustaitoja opitaan jo kotona. Perhepäivähoitaja saattaa nähdä työnsä vaatimukset itsestäänselvyyksinä ja nopeasti opittavina. Toisaalta lyhyet oppimisajat voivat kuvata aidosti vähän vaativaa ja nopeasti opittavaa työtä. Myös koulutuksen ja ammatin hyvä vastaavuus lyhentää oppimisaikaa.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan kolmannes SAK:laisista (30% naisista ja 36%

**Osallistuminen työnantajan järjestämään ammatilliseen koulutukseen viimeisen vuoden aikana sukupuolen mukaan vuosina 1990 ja 2000 (%)**



## Joutuu työssä lähes koko ajan tekemisiin muiden ihmisten kanssa (%)



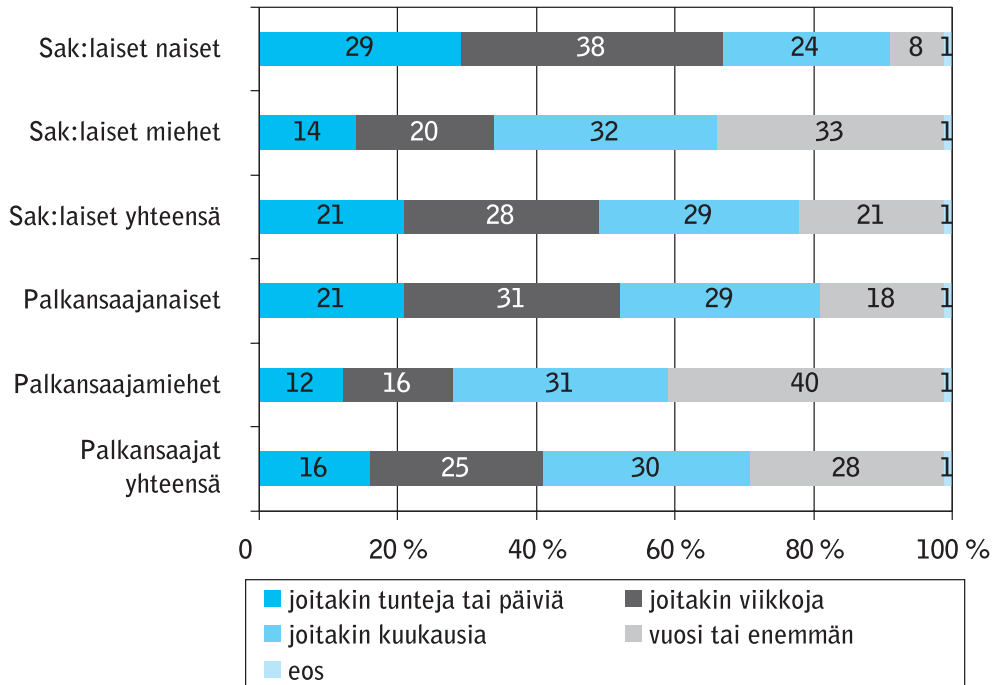
miehistä) arvioi, että heillä olisi valmiuksia selviytyä nykyistä vaativammistakin tehtävistä sillä koulutuksella ja kokemuksella, joka heillä on. Eniten osaamista jää käyttämättä alle 30-vuotiailla SAK:laisilla naisilla, joista 52 prosenttia ilmoittaa valmiutensa vaativampiin tehtäviin. Heillä onkin SAK:laisista paras koulutustaso ja eniten toistotyötä. Saman ikäisistä SAK:laisista miehistä 40 prosenttia arvioi pystyvänsä nykyistä vaativampiin töihin.

Kimmo Kevätsalo väittääkin, että Suomessa toimivien työorganisaatioiden taito käyttää henkilöstön kykyjä on heikentynyt 1990-luvun aikana, jolloin kansantalouden käyttämättömien kykyjen varasto on kasvanut. Myös Päivi Korvajärvi on todennut puhelinpalvelukeskuksia, call centereitä tutkiessaan, että työnantajilla on pyr-

kimys osittaa ja standardisoida aiemmin monipuolisia vuorovaikutustöitä. Tällöin työntekijän omat vaikutus- ja harkintamahdollisuudet kapenevat. Myös hampurilaisketju McDonaldsin tehokkuusajattelu perustuu vuorovaikutuksen kaavamaisamiseen. Monilla naisille ja nuorille tyypillisillä palvelualoilla, kuten vähittäiskaupoissa, toistotyö on lisääntynyt erillisten hyllyntäyttäjien yms. myötä.

SAK:laisissa suoritustason tehtävissä olevista joka toinen arvioi, että joutuu yli puolet työajastaan toistamaan yhtä ja samaa työvaihetta. Yksitoikkoinen toistotyö on henkisesti ja fyysisesti erittäin kuormittavaa. Naiset tekevät toistotyötä miehiä useammin. Eniten sitä tekevät teollisuuden naiset ja vähiten julkisen sektorin miehet. Miehet tekevät eniten toistotyötä yksityisillä palvelualoilla. Nuoret naiset joutuvat muita useammin yksitoikkoiseen työhön. Naiset joutuvat sekä nuorina että ikääntyneinä tekemään toistotyötä. Miehillä työ monipuolistuu iän myötä niin, että yli 55-vuotiaista vain

## Työtehtävien oppimisaika



Lähde: Tilastokeskus, työolotutkimus 1997

vajaa neljännes joutuu toistamaan yhtä työvaihetta vähintään kolme neljäsosaa työajastaan. (Liitetaulukko 12)

Toisaalta osalla SAK:laisista työ on erittäin monipuolista ja vaativaa. Esimerkiksi kodinhoitajan työ on arvioitu vaativuudessa lähes samalle tasolle kuin luokanopettajan työ. Kodinhoitajan työ on viime vuosina tullut yhä haasteellisemmaksi, koska monissa kunnissa sairaita ja vanhuksia pyritään hoitamaan laitoksen sijasta kotona. Tällöin kodinhoitaja joutuu tekemään monia hoidollisia toimenpiteitä, jotka muistuttavat sairaanhoitajan ja sosiaalityöntekijän tehtäviä. Harvinaista ei ole myöskään se, että päiväkodeissa SAK:lainen lastenhoitaja tai lähihoitaja tekee lastentarhanopettajan töitä, koska kunnat eivät säästösyistä palkkaa tarpeeksi lastentarhanopettajia.

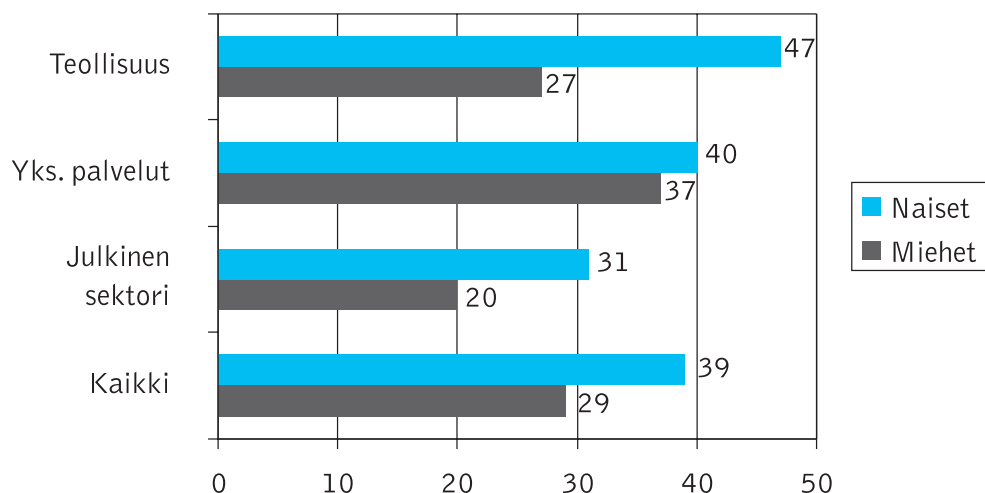
Työolotutkimuksen mukaan julkisen sektorin SAK:laisilla on vaihtelevammat työt kuin muilla aloilla. Julkisen alan naisista 38 prosenttia, mutta teollisuuden naisista vain kuusi prosent-

tia ilmoittaa työnsä olevan erittäin vaihtelevaa. Vaihtelevuus lisää tyytyväisyyttä. Julkisen sektorin naiset ovatkin tyytyväisempiä työhönsä (37 prosenttia erittäin tyytyväinen) kuin muut (28 prosenttia kaikista SAK:laisista erittäin tyytyväinen).

### Naiset kokevat työn teon raskaaksi

Viimeaikaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että työelämä on useimpien kohdalla muuttunut yhä kiivastahtisemmaksi lisääntyneiden tulos- ja tehokkuusvaatimusten seurauksena. Monilla työpaikoilla tehdään työtä liian pienellä henkilöstömäärällä. Myös SAK:laiset kokevat painetta työssään. Naisista 30 prosenttia ja miehistä 21 prosenttia arvioi, että joutuu työskentelemään vähintään kolme neljäsosaa työajastaan niin suuren paineen

## Joutuu työssä toistamaan yhtä ja samaa työvaihetta yhä uudelleen vähintään ¾ työajasta (%)



alaisena, että ei ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtä. Kuormiteuimpia ovat yksityisten palvelualojen naiset ja vähiten paineen alaisina ovat julkisen sektorin miehet. Suurinta painetta kokevat ikääntyneet naiset ja miehet. (Liitetaulukko 13) Paineen kokemiseen liittyvät vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työtahtiin, johdon heikko arvostus, pelko terveyden menettämisestä ja keskimääräistä suurempi halu lopettaa työnteke.

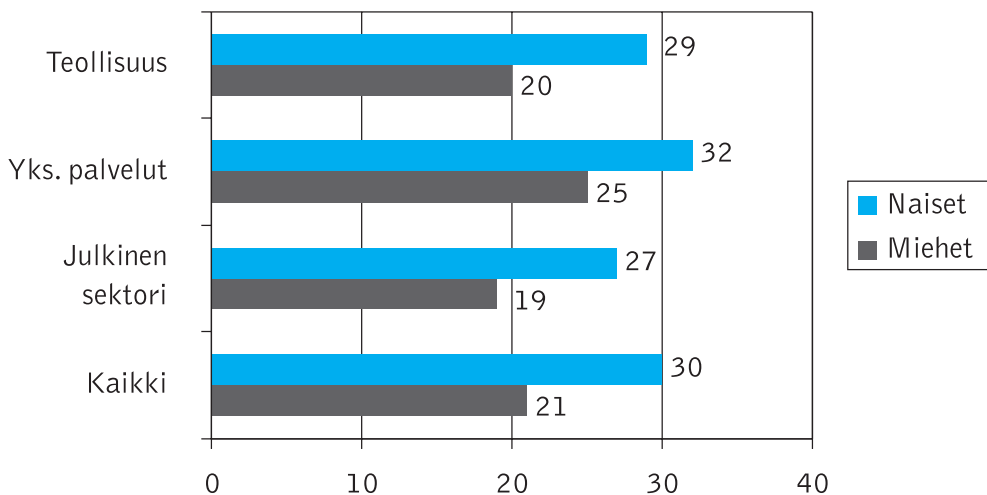
Naiset kokevat yleensäkin työnsä miehiä raskaammaksi niin henkisesti kuin ruumiillisesti. Työolotutkimuksen mukaan ruumiillisesti raskaaksi työssä kokee 56 prosenttia SAK:laisista naisista ja 48 prosenttia miehistä. Henkistä raskautta kokee 45 prosenttia naisista ja 38 prosenttia miehistä. SAK:laisista aloista raskaimmat työt

sekä ruumiillisesti että henkisesti ovat julkisen sektorin naisilla ja kevyimmät julkisen sektorin miehillä.

## Naisten vaikutusmahdollisuudet omaan työhön heikentyneet – miesten ennallaan

SAK:laisten vaikutusmahdollisuudet omaa työtä koskeviin järjestelyihin ja päätöksentekoon kasvoivat vuodesta 1984 vuoteen 1995. Vuonna 1995 naisten ja miesten vaikutusmahdollisuudet olivat yhtä hyvät. Sen jälkeen SAK:laisten naisten vaikutusmahdollisuudet ovat heikentyneet ja miesten pysyneet lähes ennallaan. Kaikkiaan joka toinen (49%) SAK:lainen arvioi voitavansa vaikuttaa erittäin tai melko paljon työtään koskeviin järjestelyihin. Parhaimmat vaikutusmahdollisuudet on julkisen sektorin työntekijöillä. Eniten vaikutusmahdollisuudet ovat heikentyneet yksityisten palvelualojen ja julkisen sektorin naisilla. Näillä aloilla naiset ovat muita useammin määräaikaissa työsuhteissa.

**Työskentelee niin suuren paineen alaisena vähintään  $\frac{3}{4}$  työajasta, ettei ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtä (%)**



Määräaikaisilla työntekijöillä vaikutusmahdollisuudet ovat pienemmät kuin vakituisilla. Kuitenkin julkisen sektorin miehillä työhön vaikutusmahdollisuudet ovat kasvaneet, vaikka määräaikaiset työsuhteet ovat heillä yleistyneet eniten. Vakituksessa työsuhteessa olevista 51 prosenttia ja määräaikaisista 41 prosenttia arvioi, että voi vaikuttaa erittäin tai melko paljon omaa työtään koskeviin järjestelyihin ja päätöksiin.

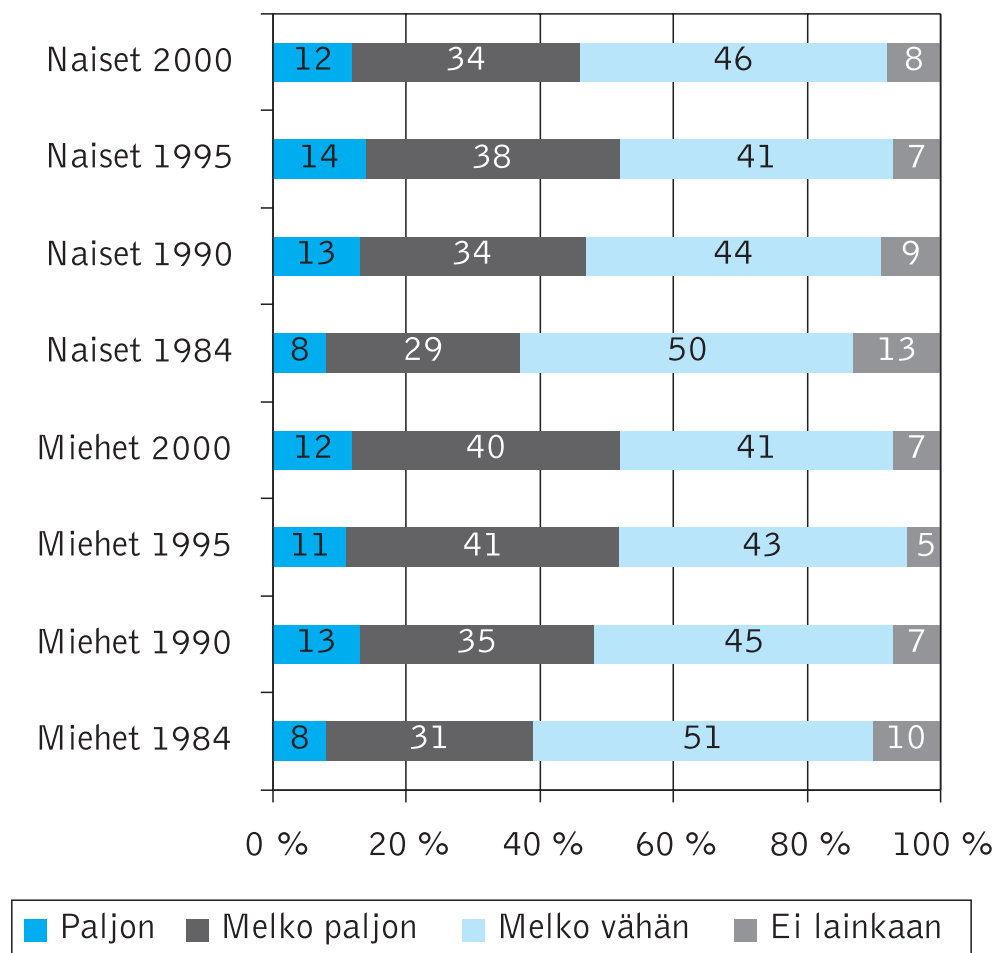
Vaikutusmahdollisuudet lisääntyvät ammatillisen koulutuksen myötä. Koulutusta vaativat työt ovat yleensä monipuolisempia ja itsenäisempiä kuin rutiininomaiset toistotyöt, jolloin niihin liittyy myös harkintamahdollisuuksia. Pienimmät vaikutusmahdollisuudet ovat vailla ammatillista koulutusta olevilla naisilla ja suurimmat opisto- tai sitä korkeamman koulutuksen saaneilla miehillä. Pienillä työpaikoilla vaikutusmahdollisuudet ovat suuremmat kuin isoilla. (Liitetäulukko 14)

Kun tarkastellaan vaikutusmahdollisuuksia yksityiskohtaisemmin, on muutos huonompaan

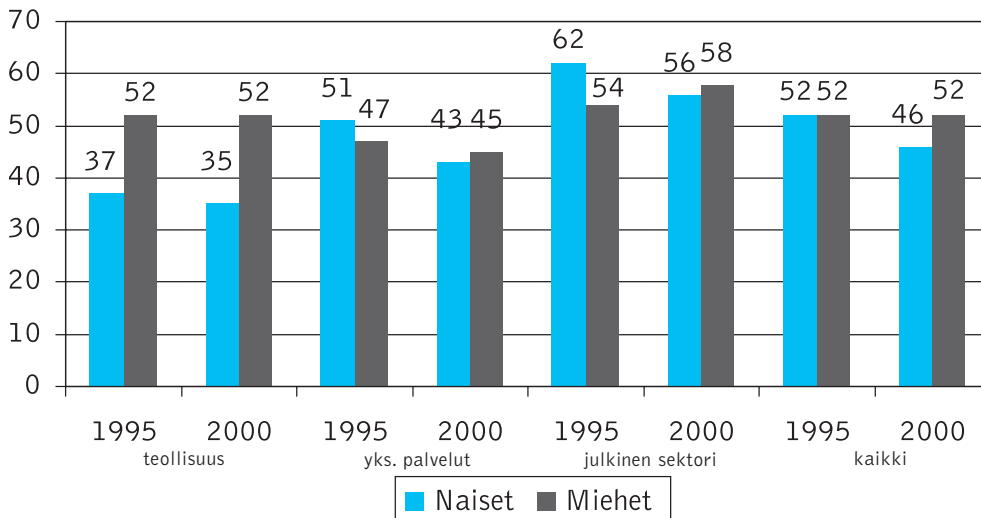
suuntaan tapahtunut kaikissa kysytyissä asioissa. Suurin heikennys niin naisilla kuin miehilläkin on vaikutusmahdollisuuksissa työtahtiin. Naisten vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat vähentyneet kymmenen prosenttiyksikköä ja miesten viisi prosenttiyksikköä. Parhaat vaikutusmahdollisuudet SAK:laisilla on työmenetelmiin ja työjärjestykseen. Heikoimmat mahdollisuudet heillä on vaikuttaa työpaikan investointipäätöksiin ja laitehankintoihin. Vaikutusmahdollisuudet omiin kehittymismahdollisuuksiin työssä näkee hyviksi joka viides SAK:lainen, naiset hiukan useammin kuin miehet. (Liitetäulukko 15)

Kolme kymmenestä SAK:laisesta, naisista 27 prosenttia ja miehistä 33 prosenttia, ilmoittaa saattavansa usein työtä koskevia pulmia työnsuunnittelijoiden tai esimiesten tietoon.

**Vaikutusmahdollisuudet omaa työtä koskeviin asioihin vuosina 1984, 1990, 1995 ja 2000 sukupuolen mukaan (%)**



## Voi vaikuttaa erittäin tai melko paljon omaa työtä koskeviin järjestelyihin vuosina 1995 ja 2000 (sukupuolen ja alan mukaan %)



Naiset ovat lisänneet yhteydenottoa esimiehiin julkisella sektorilla. Sen sijaan vähennystä on tapahtunut teollisuuden naisilla. Miesten kohdalla ei ole suuria muutoksia.

### Ammattiyhdistys eniten esillä miesten työpaikoilla

Työpaikat, joissa ei ole luottamusmiestä ovat lisääntyneet kaikilla aloilla. Kaksi kolmesta (66%) työntekijästä on työpaikalla, jossa on luottamusmies. Eniten luottamusmiehiä on teollisuudessa ja vähiten yksityisten palvelualojen työpaikoilla. Naisten työpaikoilta luottamusmiehet ovat vähentyneet nopeammin kuin miesten. Myös ei osaa sanoa -vastanneiden joukko on kasvanut. Enää alle puolella palvelualojen naisten työpaikoista on luottamusmies.

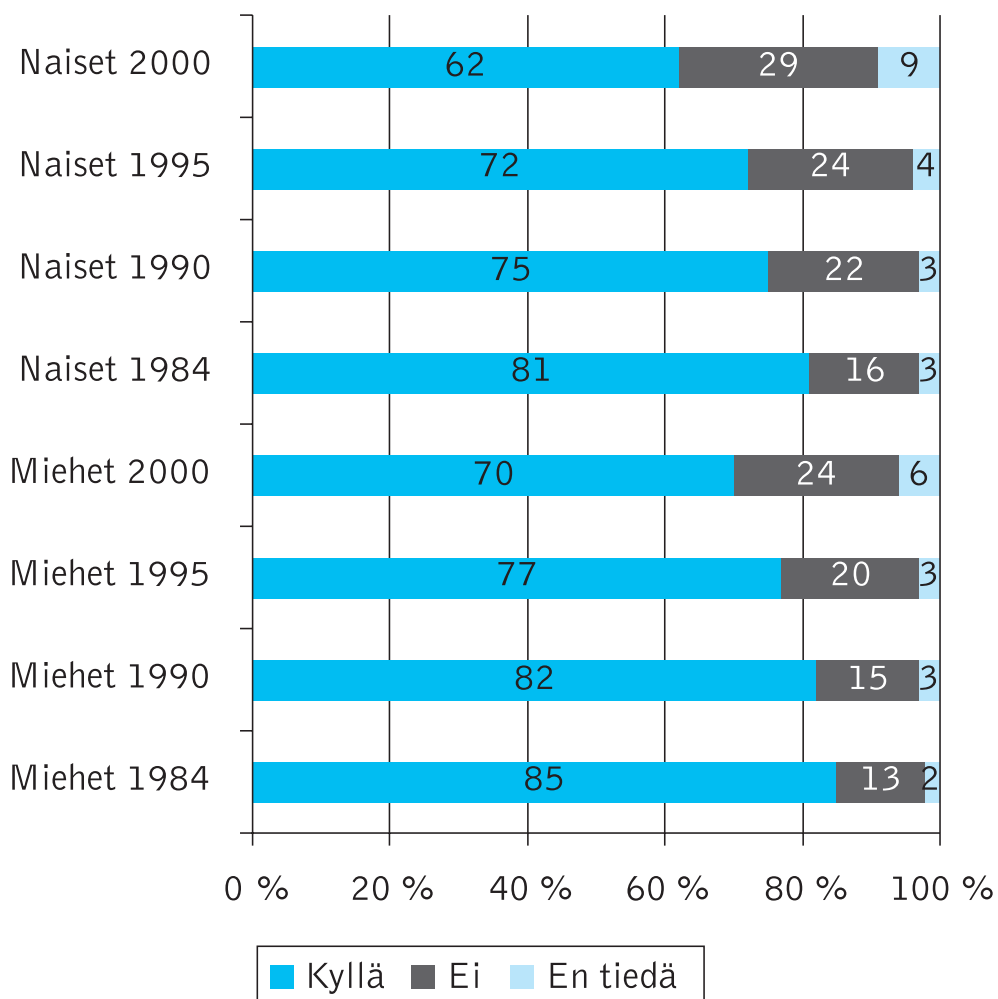
Nuoret naiset ovat muita useammin ilman luottamusmiestä. Heille tyypillisiä ovat palvelualojen pienet työpaikat. Lähes viidennes alle 25-vuotiaista naisista ja miehistä ei tiedä omaa luottamusmiestilannettaan. Määräaikaista

työntekijöistä 15 prosenttia (naisista 18%, miehistä 13%) ei tiedä, onko heillä luottamusmiestä. Vakituksessa työsuhteessa olevista 71 prosenttia ja määräaikaista 49 prosenttia ilmoittaa, että heillä on luottamusmies.

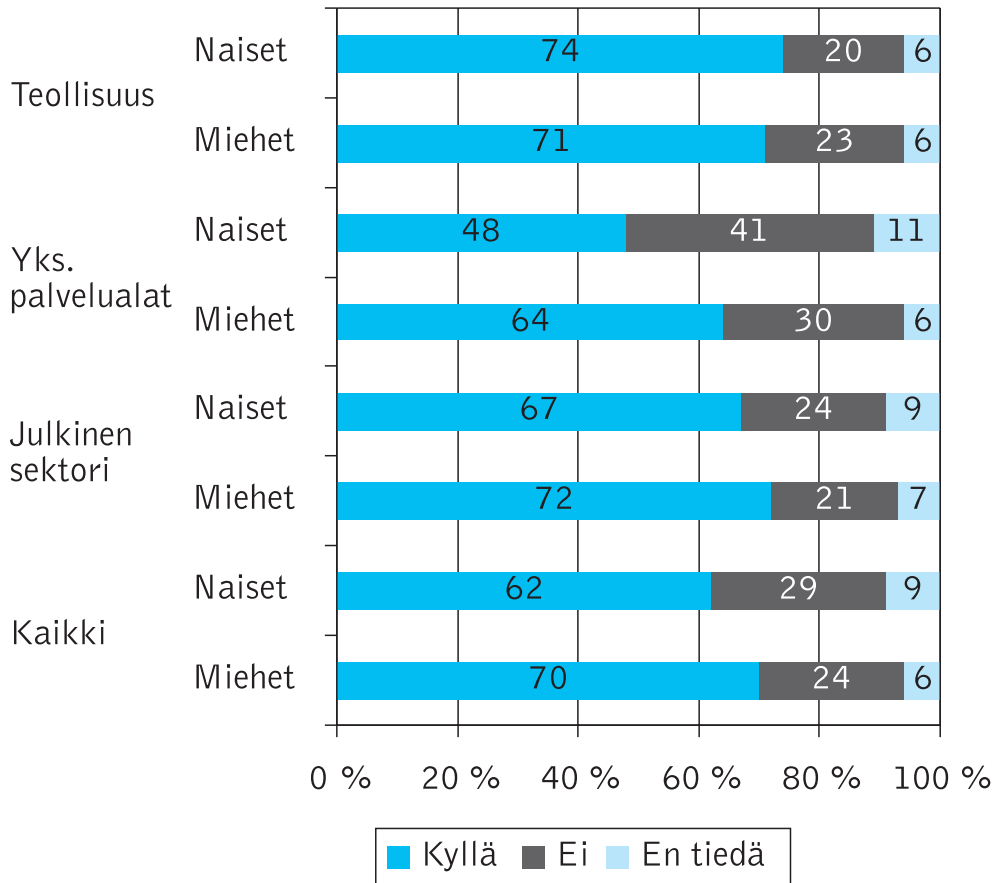
Työpaikan koko vaikuttaa suuresti luottamusmiestilanteeseen. Joka kolmannella (31%) pienellä, 1-5 työntekijän työpaikalla, on luottamusmies, kun taas yli 100 työntekijän työpaikoista 90 prosentilla on luottamusmies joko työpaikalla tai työalalla. Työpaikalla ei tässä kyselyssä tarkoiteta yritystä, vaan työpistettä, joka voi olla suuremman yksikön osa. (Liitetaulukko 16)

Entistä useamman vastaajan on ollut vaikea arvioida, miten yhtenäisenä joukkona työntekijät ovat luottamusmiehen takana. Tähän vaikuttavat pitkittyneet työsuhteet ja monimuotoistuneet työajat.

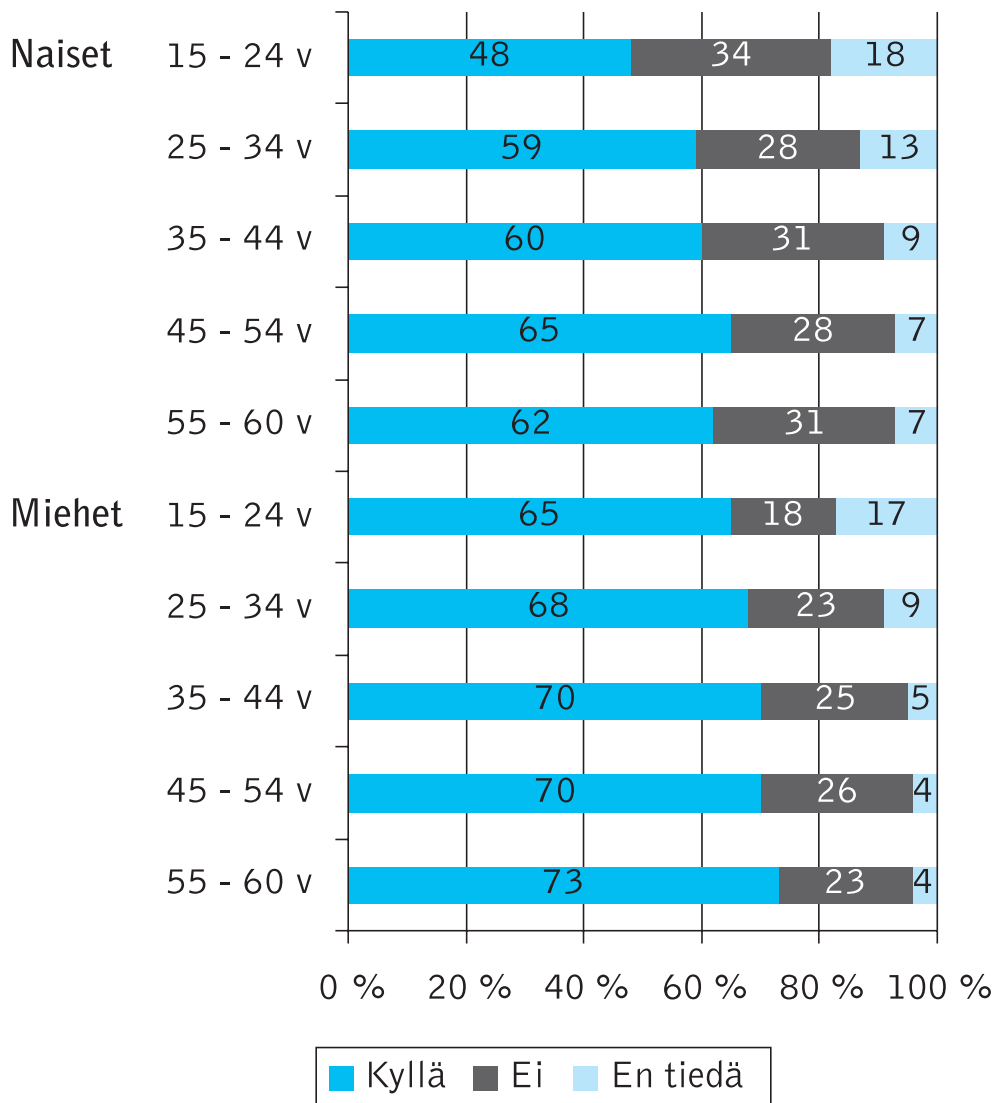
**Onko työpaikalla tai työalalla sinua edustava luottamus mies tai vastaava vuosina 1984, 1990, 1995 ja 2000? (%)**



**Onko työpaikalla tai työalalla sinua edustava luottamusmies  
(sukupuolen ja alan mukaan %)**



**Onko työpaikalla tai työalalla sinua edustava luottamus mies  
(sukupuolen ja iän mukaan %)**



Yhä harvempi on vakinaisessa, säännöllisessä päivätyössä, jossa työntekijät ovat tiivis ja tuttu yhteisö. Kolmannes vastaajista, naisista 41 prosenttia ja miehistä 24 prosenttia, ei osaa arvioida yhtenäisyyttä. Alle 25-vuotiaista joka toinen ei osaa ottaa asiaan kantaa. Vastaajista 16 prosenttia, naisista joka kymmenes ja miehistä joka viides, arvioi, että työntekijät ovat hyvin yhtenäisenä luottamusmiehen tukena. Eniten yhtenäisyyttä on teollisuudessa ja suurilla työpaikoilla. (Liitetaulukko 17)

Ammattiyhdistys näkyy ja toimii jäsenten arvion mukaan jossain määrin niillä työpaikoilla, joilla on luottamusmies. Naisten ja miesten valmiudessa vastata kysymykseen on selvä ero. Naiset vastaavat miehiä useammin ”en osaa sanoa”. Miehillä on puolestaan naisia enemmän ”näkyy paljon” -vastauksia. Eniten ammattiyhdistys ja

luottamushenkilöt näkyvät ay-asioista tiedottamisessa sekä irtisanomisia, lomautuksia ja ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevilla asioissa.

SAK:laiset keskustelevat ammattiyhdistysasioista nykyisin vähemmän työpaikan luottamushenkilöiden kanssa, mutta enemmän työtoverien, esimiesten ja perheen kanssa kuin 1980-luvun puolivälissä. Yhtenä syynä tähän ovat ainakin pienentyneet työpaikat, joilla luottamusmiehiä ei ole kattavasti. Miehet keskustelevat naisia useammin ay-asioista kaikkien muiden paitsi perheenjäsenten kanssa, joiden kanssa 37 prosenttia naisista ottaa ay-asiat puheeksi vähintään muutaman kerran kuukaudessa. Eniten asioista

**Missä määrin liiton jäsenet muodostavat työpaikalla yhtenäisen joukon, joka on valmis tukemaan luottamusmiehiä? (vastaukset sukupuolen mukaan vuosina 1984, 1990, 1995 ja 2000%)**

|                                       | Naiset |      |      |      | Miehet |      |      |      |
|---------------------------------------|--------|------|------|------|--------|------|------|------|
|                                       | 1984   | 1990 | 1995 | 2000 | 1984   | 1990 | 1995 | 2000 |
| Hyvin yhtenäisiä ja toimintavalmiita  | 23     | 19   | 16   | 11   | 34     | 30   | 26   | 20   |
| Vain joissain tilanteissa yhtenäisiä  | 45     | 39   | 38   | 31   | 47     | 43   | 46   | 39   |
| Eivät yhtenäisiä tai toimintavalmiita | 11     | 16   | 15   | 17   | 9      | 13   | 12   | 17   |
| Ei osaa sanoa                         | 21     | 26   | 31   | 41   | 10     | 14   | 16   | 24   |
| Yhteensä                              | 100    | 100  | 100  | 100  | 100    | 100  | 100  | 100  |
| N                                     | 3158   | 939  | 1333 | 3994 | 4785   | 1127 | 1518 | 4845 |

**Näkykö ja toimiiko ammattiyhdistys/luottamushenkilöt työpaikalla (% niistä, joilla on luottamusmies)**

|                             | Paljon |    | Jossain määrin |    | Ei lainkaan |    | Ei osaa sanoa |    |
|-----------------------------|--------|----|----------------|----|-------------|----|---------------|----|
|                             | N      | M  | N              | M  | N           | M  | N             | M  |
| Palkkausasioissa            | 12     | 18 | 51             | 56 | 24          | 20 | 13            | 6  |
| Sos. etujen ajamisessa      | 9      | 10 | 54             | 63 | 22          | 17 | 15            | 10 |
| Työaika-asioissa            | 13     | 18 | 49             | 56 | 25          | 18 | 13            | 8  |
| Työolojen parantamisessa    | 10     | 16 | 53             | 60 | 23          | 16 | 14            | 8  |
| Työvoima-asioissa           | 17     | 23 | 45             | 48 | 17          | 16 | 21            | 13 |
| Jäsenhankinnassa            | 14     | 17 | 42             | 47 | 21          | 17 | 23            | 19 |
| Ay-asioista tiedottamisessa | 20     | 23 | 56             | 60 | 14          | 11 | 10            | 5  |

puhuvat niin naiset kuin miehetkin työtoverien kanssa. Sen sijaan naiset puhuvat ay-asioista useammin esimiesten kuin luottamusmiesten kanssa. Naiset työskentelevät miehiä useammin työpaikoilla, joilla ei ole luottamusmiestä.

## Luottamus lisää halukkuutta sopia itse

Työpaikoilla sopiminen on viime vuosina lisääntynyt. SAK:laiset suhtautuvat kuitenkin edelleen varovaisesti työpaikkasopimiseen. Palkkaan tai työaikaan liittyvistä parannuksista sopiminen työpaikoilla on useimpien mielestä sopivaa, mutta heikennyksistä halutaan sovittavan liittotasolla. Halukkuus sopia itse palkankorotuksista on lisääntynyt viidessä vuodessa. Nyt joka viides (21%) SAK:lainen, 17 prosenttia naisista ja 23 prosenttia miehistä, voisi sopia itse palkankorotuksista. Samaan aikaan luottamusmiehen tai muun työpaikan ammattiyhdistys henkilön sopiminen on menettänyt kannatusta. Liittotasoa pitää edelleen parhaana palkankorotuksista sopimisen paikkana lähes puolet naisista ja miehistä.

Halukkuus sopia itse palkankorotuksista on suurempaa nuorilla kuin ikään-

tyvillä. Tämä ilmiö on ollut havaittavissa edellisessäkin tutkimuksessa. Erityisesti nuoret miehet uskovat pärjäävänsä itse sopimistilanteessa. Nuoret työskentelevät usein pienillä palvelualojen työpaikoilla, joissa ei ole luottamusmiestä neuvottelemassa asioista. Palvelualojen naisista joka viides (22%), mutta julkisen sektorin naisista vain joka kymmenes (11%) haluaisi sopia itse korotuksista. (Liitetaulukot 18 ja 19)

Työpaikan koolla on selvä yhteys käsitykseen sopimisen tasosta. Pienillä työpaikoilla halukkuus sopia itse on suurempaa kuin isoilla työpaikoilla. Alle kuuden työntekijän työpaikoilla 29 prosenttia (23 % naisista ja 36 % miehistä) vastaajista voisi sopia palkankorotuksista itse, kun taas yli 200 työntekijän työpaikoilla vain 15 prosenttia haluaisi sopia niistä itse. Isoilla työpaikoilla, joissa on luottamusmiehet, työpaikkatason sopiminen luottamusmiehen toimesta saa enemmän kannatusta kuin pienillä.

Johdon asenteet työntekijöihin heijastuvat työntekijöiden halukkuuteen sopia paikallisesti asioista. Johdon työntekijöitä arvostava suhtautuminen lisää luottamusta ja halukkuutta sopia työpaikalla. Niistä vastaajista, jotka katsovat johdon arvostavan työntekijöitä paljon, 31 prosenttia voisi sopia itse palkankorotuksista. Vastaavasti vain 18 prosenttia niistä, jotka arvioivat ettei johto lainkaan arvosta työntekijöitä, voisi sopia itse. Myös yhteiset toiminnan tavoitteet lisäävät halukkuutta itse sopia työnantajan kanssa asioista. Niistä vastaajista, jotka

## Kuinka usein keskustelee ay-asioista? (vähintään muutaman kerran kuukaudessa - vastanneet, %)

|                                  | 2000   |        | 1984   |        |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|                                  | Naiset | Miehet | Kaikki | Kaikki |
| Luottamusmiehen kanssa           | 13     | 26     | 20     | 32     |
| Työsuojeluvaltuutetun kanssa     | 8      | 21     | 15     | 20     |
| Ao:n toimikunnan jäsenten kanssa | 9      | 15     | 12     | 20     |
| Liiton toimihenkilön kanssa      | 4      | 4      | 4      | 5      |
| Työtoverien kanssa               | 48     | 63     | 56     | 51     |
| Esimiesten kanssa                | 18     | 24     | 21     | 13     |
| Perheenjäsenten kanssa           | 37     | 32     | 35     | 32     |

**Millä tasolla seuraavista asioista tulisi sopia? (sukupuolen mukaan %)**

|                                                                          | Voisin sopia itse |    |    |      |    |    | Työpaikkatasolla<br>lm/muu |    |    |      |    |    | Liittotasolla |    |    |      |    |    | En osaa sanoa |   |  |      |   |  |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|------|----|----|----------------------------|----|----|------|----|----|---------------|----|----|------|----|----|---------------|---|--|------|---|--|
|                                                                          | 1995              |    |    | 2000 |    |    | 1995                       |    |    | 2000 |    |    | 1995          |    |    | 2000 |    |    | 1995          |   |  | 2000 |   |  |
|                                                                          | N                 | M  |    | N    | M  |    | N                          | M  |    | N    | M  |    | N             | M  |    | N    | M  |    | N             | M |  | N    | M |  |
| Palkankorotuksesta                                                       | 14                | 19 | 17 | 23   | 31 | 28 | 28                         | 26 | 26 |      |    |    |               |    |    | 50   | 51 | 48 | 47            |   |  |      |   |  |
| Palkanalennuksesta, joka ei alita<br>työehto-sopimuksen vähimmäispalkkaa | 8                 | 11 | 5  | 9    | 30 | 28 | 26                         | 25 | 44 | 48   | 49 | 52 | 18            | 13 | 20 | 14   |    |    |               |   |  |      |   |  |
| Lomarahojen heikennyksistä                                               | 3                 | 5  | 4  | 6    | 25 | 16 | 22                         | 16 | 63 | 71   | 60 | 68 | 9             | 8  | 14 | 10   |    |    |               |   |  |      |   |  |
| Ylityökorvauksista                                                       | 15                | 16 | 16 | 21   | 43 | 37 | 43                         | 34 | 36 | 44   | 34 | 42 | 6             | 3  | 7  | 3    |    |    |               |   |  |      |   |  |
| Työaikoihin liittyvistä parannuksista                                    | 16                | 17 | 16 | 18   | 52 | 50 | 48                         | 46 | 27 | 30   | 29 | 32 | 5             | 3  | 7  | 4    |    |    |               |   |  |      |   |  |
| Työaikoihin liittyvistä heikennyksistä                                   | 8                 | 7  | 9  | 10   | 35 | 28 | 34                         | 27 | 47 | 56   | 44 | 55 | 10            | 9  | 13 | 8    |    |    |               |   |  |      |   |  |

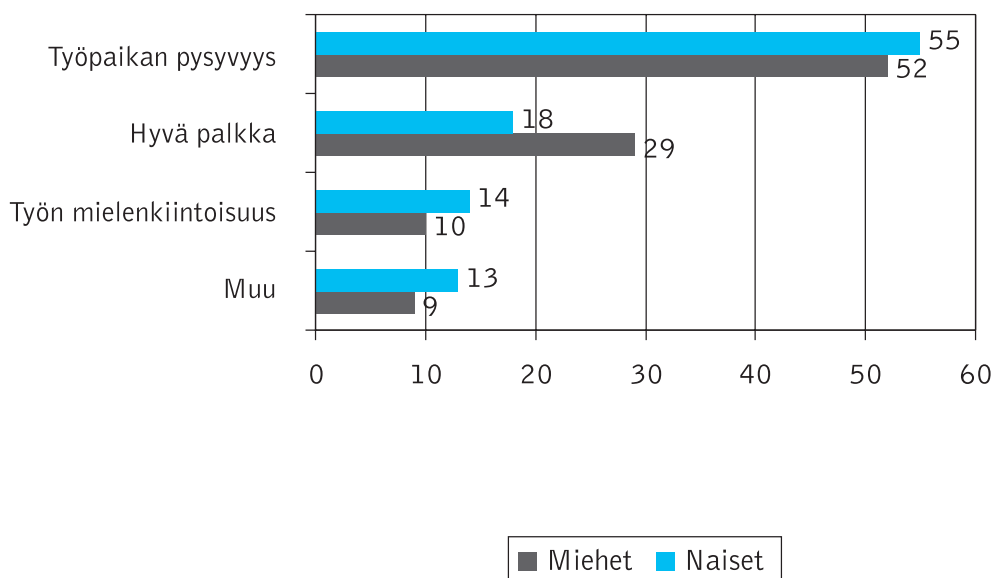
ilmoittavat omaavansa yhteiset tavoitteet johdon kanssa, 25 prosenttia voisi sopia itse palkankorotuksista. Vastaavasti vain 17 prosenttia niistä, joilla ei ole lainkaan yhteisiä tavoitteita johdon kanssa, voisi sopia itse. Tulosten voi ajatella vahvistavan tutkijoiden mallintamia luottamuksen kehii (Ilmonen, 1998, 46). Arvio johdon arvostuksesta perustuu kokemuksen tuomaan luottamukseen. Yhteiset tavoitteet perustuvat puolestaan samaistumisen mukanaan tuomaan luottamukseen. (Liitetaulukko 20)

## Pysyvä työpaikka edelleen ykkösasia niin naisille kuin miehillekin

Vuonna 1990, kun vain viisi prosenttia SAK:laisista oli työttömänä, tärkein työn tavoite niin naisilla kuin miehilläkin oli hyvä palkka. Sen jälkeinen lama ja suuri työttömyys asettivat arvostukset toiseen järjestykseen. Työpaikan pysyvyys on tärkein asia työssä. Joka toinen (53%) pitää sitä tärkeimpänä. Naiset arvostavat varmaa työsuhdetta ja työn mielenkiintoisuutta miehiä enemmän. Miehet korostavat selvästi naisia enemmän hyvää palkkaa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat naiset eivät korosta pysyvyyttä (52% pysyvyys tärkein) niin paljoa kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat (56% pysyvyys tärkein). Silti yli puolet määräaikaisista pelkää työttömyyttä.

Teollisuuden naiset arvostavat työpaikan pysyvyyttä muita enemmän. He ovat keskimääräistä iäkkäämpiä ja vähän koulutettuja. Teollisuuden naiset arvostavat myös hyvää palkkaa muiden alojen naisia useammin. Palvelu-alojen ja julkisen sektorin naiset arvostavat tasavertaisesti sekä palkkaa

## Tärkein tavoite työssä sukupuolen mukaan (%)



että mielenkiintoista työtä. Näillä aloilla naisten keskimääräiset palkat ovat pienemmät kuin teollisuudessa. Korvaako mieleinen työn sisältö pientä palkkaa, vai korostuu työn sisältö siksi, että palkka on niin pieni? Ylioppilas- tai opisto- ja sitä korkeamman koulutuksen saaneet naiset arvostavat työn sisältöä enemmän kuin palkkaa. Koulutettujen miesten kohdalla ilmiö

on samansuuntainen, mutta heillä työn laatu ei ohita palkan merkitystä. (Liitetaulukot 21 ja 22)

### Kolmannes naisista pelkää työttömyyttä – moni mies lopettaisi työnteon

SAK:laisten ajatukset omasta tulevaisuudestaan työmarkkinoilla ovat hyvin samankaltaisia kuin viisi vuotta sitten. SAK:laisista 44 prosenttia, naisista 38 prosenttia ja miehistä 49 prosenttia,

## Tärkein tavoite työssä sukupuolen mukaan vuosina 1984, 1990, 1995 ja 2000 (%)

|                                         | Naiset |      |      |      | Miehet |      |      |      |
|-----------------------------------------|--------|------|------|------|--------|------|------|------|
|                                         | 1984   | 1990 | 1995 | 2000 | 1984   | 1990 | 1995 | 2000 |
| Työpaikan pysyvyys                      | 46     | 31   | 54   | 55   | 43     | 24   | 53   | 52   |
| Hyvä palkka                             | 26     | 34   | 18   | 18   | 37     | 52   | 28   | 29   |
| Työn mielenkiintoisuus                  | 11     | 17   | 15   | 14   | 8      | 12   | 11   | 10   |
| Hyvät työtoverit ja suhteet työpaikalla | 4      | 6    | 5    | 8    | 2      | 4    | 3    | 5    |
| Mahdollisuudet edetä työssä ja uralla   | 1      | 3    | 3    | 2    | 1      | 2    | 2    | 2    |
| Muu                                     | 12     | 9    | 5    | 3    | 9      | 6    | 3    | 2    |
| Yhteensä                                | 100    | 100  | 100  | 100  | 100    | 100  | 100  | 100  |
| N                                       | 3640   | 998  | 1403 | 3990 | 5455   | 1173 | 1580 | 4802 |

ei ole huolissaan tulevaisuudestaan. Naisten luku on pysynyt ennallaan, mutta miesten tilanne on parantunut viisi prosenttiyksikköä. Naisten huoleen vaikuttanee se, että heidän työmarkkina-asemansa on edelleen hyvin epävarma; työttömyys ja epätyypilliset työsuhteet kohdistuvat enemmän naisiin kuin miehiin. Työttömyyden pelko on naisilla kasvanut 29 prosentista 32 prosenttiin, kun se miehillä on alentunut prosenttiyksikön verran. Hälyttävää on se, että nuorista alle 25-vuotiaista naisista edelleen 36 prosenttia pelkää jäävänsä työttömäksi.

Joka kolmas nainen ja mies, yli 50-vuotiaista peräti joka toinen, pelkää terveyden heikkenemistä niin, ettei pärjää nykyisessä työssään. Työn teon lopettamista ajattelee melko moni yli 45-vuotias, mies useammin kuin nainen. Yli 55-vuotiaista miehistä 60 prosenttia voisi hyvinkin ajatella lopettavansa työn teon. Saman ikäisistä naisista samoin ajattelee vain 38 prosenttia. Ajatus oman yrityksen perustamisesta ei ole monen SAK:laisen haaveissa. Vastaajista 18 prosenttia (20% v. 1995) voisi ajatella perusta-

vansa oman yrityksen. Kiinnostuneimpia asiasta ovat alle 35-vuotiaat miehet. Mitä parempi koulutustaso, sitä yleisempää on ajatus omasta yrityksestä. Koulutus parantaa muutoinkin työmarkkina-asemaa ja tulevaisuuden näköaloja. Ylioppilaat ja vähintään opistokoulutuksen suorittaneet pelkäävät vähemmän työttömyyttä kuin muut. (Liitetaulukko 23)

Työntekijän työmarkkina-asema vaikuttaa luonnollisesti hänen tulevaisuudennäkymiinsä. Määräaikaisissa työsuhteissa olevista yli puolet (58%) pelkää jäävänsä työttömäksi. Useampi määräaikainen nainen (61%) kuin mies (54%) pelkää työttömyyttä. Vakinaisessa työsuhteessa olevista joka viides (19%, naisista 22%, miehistä 18%) pelkää jäävänsä työttömäksi. Kaiken kaikkiaan määräaikaisista yli puolet (52%, naisista 58%, miehistä 45%) on ainakin jossain määrin huolissaan tulevaisuudestaan työmarkkinoilla.

### Millaisia ajatuksia työssäkäyvillä SAK:laisilla on omasta tulevaisuudestaan työmarkkinoilla (samaa mieltä vastanneet sukupuolen ja iän mukaan %)

|                                                                                    | 15-24v |    | 25-34v |    | 35-44v |    | 45-54v |    | 55-60v |    | Kaikki yht. |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|----|-------------|----|
|                                                                                    | N      | M  | N      | M  | N      | M  | N      | M  | N      | M  | N           | M  |
| Pelkään jääväni työttömäksi                                                        | 36     | 16 | 29     | 20 | 32     | 22 | 34     | 29 | 33     | 32 | 32          | 24 |
| Pelkään, etten ole tarpeeksi kyvykäs tulevaisuuden työmarkkinoille                 | 25     | 15 | 23     | 11 | 28     | 16 | 36     | 26 | 36     | 29 | 31          | 19 |
| En ole huolissani tulevaisuudestani työmarkkinoilla                                | 40     | 56 | 45     | 60 | 39     | 47 | 33     | 43 | 39     | 47 | 38          | 49 |
| Pelkään terveyteni heikkenemistä ja etten siitä johtuen pärjää nykyisessä työssäni | 15     | 11 | 14     | 17 | 28     | 25 | 43     | 40 | 51     | 52 | 33          | 31 |
| Voisin hyvinkin ajatella toista koulutusta itselleni                               | 65     | 52 | 64     | 56 | 57     | 46 | 29     | 29 | 11     | 10 | 43          | 38 |
| Koen tarvitsevani lisäkoulutusta nykyisessä työssäni                               | 35     | 27 | 39     | 33 | 42     | 37 | 35     | 35 | 25     | 25 | 37          | 34 |
| Voisin hyvinkin ajatella omaa yritystä                                             | 31     | 33 | 20     | 36 | 17     | 22 | 9      | 15 | 5      | 4  | 14          | 21 |
| Voisin hyvinkin ajatella lopettavani työnteon                                      | 7      | 9  | 9      | 12 | 9      | 16 | 17     | 25 | 38     | 60 | 16          | 23 |

# NAISET JA MIEHET AMMATTIYHDISTYKSEN JÄSENIÄ

## Määräaikaisuus lisää työttömyysturvan arvostusta

Tutkimuksessa kysyttiin ensimmäistä kertaa sitä, miten vastaaja on aikoinaan tullut liittyneeksi ammattiliittoon. Valtaosa SAK:laisista (40%) on hakeutunut oma-aloitteisesti liiton jäseneksi. Naisten ja miesten liittymisprosessit poikkeavat toisistaan. Miehillä on yhtä yleistä oma-aloitteinen ja luottamusmiehen esityksestä liittyminen. Naisilla pääasiallinen tapa hakeutua ammattiliiton jäseneksi on oma-aloitteisuus. Luottamusmiehen esityksestä on liittynyt vain joka neljäs nainen.

Yksityisten palvelualojen naisista peräti joka toinen on hakeutunut oma-aloitteisesti jäseneksi. Vastaavasti heillä luottamusmiehen osuus liittymiseen on vähäisempi kuin muilla, koska palvelualojen naisten työpaikoilla luottamusmiehiä on harvemmassa. Teollisuuden naisilla ja miehillä luottamusmiehen rooli uusien työntekijöiden

järjestäytymisessä on suuri. Työtoverin kehoitus on saanut joka viidennen palvelualan ja julkisen sektorin naisen liittymään ammattiliittoon.

Luottamusmiehen ja työtoverien merkitys on jäseneksi liittymisessä ollut nuorilla vähäisempi kuin vanhemmilla. Sen sijaan perheen ja ystävien merkitys sekä liiton oppilasjäsenenä olo on nuorilla vaikuttanut enemmän kuin vanhemmilla. (Liitetaulukko 24)

Pääasialliset syyt ammatilliseen järjestäytymiseen ovat edelleen tehokas etujen ajaminen (38%) ja halu varmistaa ansiosidonnainen työttömyysturva (40%). Vuonna 1995 41 prosenttia SAK:laisista piti tärkeimpänä syynä ammattiliittoon kuulumiseen etujen ajamista. 39 prosenttia asetti työttömyysturvan etusijalle. Naiset korostavat työttömyysturvaa miehiä useammin. Vuosien 1995 ja 2000 kyselyissä annettu vaihtoehto ”kuuluminen liittoon antaa turvallisutta elämään” on noussut varteenotettavaksi syyksi naisilla. Lähes joka toinen nainen (45%) ilmoittaa sen kuvaavan hyvin omaa jäsenyytään, miehistä vain joka kolmas (32%). ”On käytännössä pakko olla jäsen tullakseen hyväksytyksi” on liittymissyynä menettänyt täysin

## Miten tuli liittyneeksi ammattiliittoon ensimmäisen kerran sukupuolen ja alan mukaan (%)

|                             | Teollisuus |      | Yks. palvelut |      | Julkinen |     | Kaikki |      |
|-----------------------------|------------|------|---------------|------|----------|-----|--------|------|
|                             | N          | M    | N             | M    | N        | M   | N      | M    |
| Hakeuduin oma-aloitteisesti | 35         | 37   | 49            | 40   | 44       | 42  | 43     | 38   |
| Luottamusmies esitti        | 42         | 41   | 18            | 33   | 21       | 31  | 26     | 38   |
| Työtoveri mainitsi          | 12         | 14   | 19            | 16   | 20       | 16  | 17     | 15   |
| Perhe/ystävät kannusti      | 5          | 3    | 6             | 4    | 6        | 5   | 6      | 4    |
| Olin oppilasjäsen           | 2          | 2    | 3             | 2    | 3        | 3   | 3      | 2    |
| Työnantaja ehdotti          | 3          | 2    | 3             | 2    | 5        | 2   | 4      | 2    |
| Muu                         | 1          | 1    | 2             | 3    | 1        | 1   | 1      | 1    |
| Yhteensä                    | 100        | 100  | 100           | 100  | 100      | 100 | 100    | 100  |
| N                           | 1174       | 3419 | 1650          | 1250 | 1675     | 660 | 4499   | 5329 |

**Tärkein syy ammattiliittoon kuulumiselle sukupuolen mukaan vuosina 1984, 1990, 1995 ja 2000 (%)**

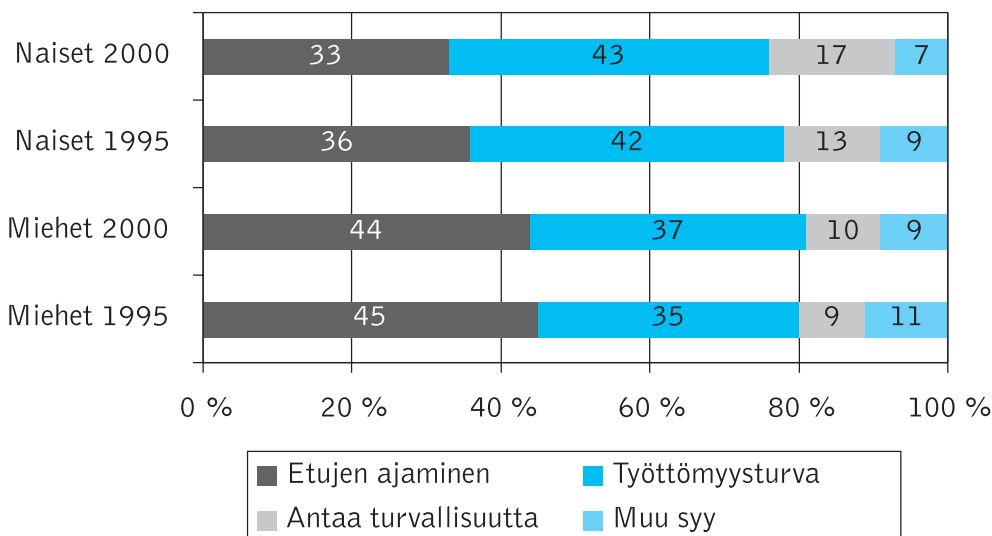
|                 | Naiset |      |      |      | Miehet |      |      |      |
|-----------------|--------|------|------|------|--------|------|------|------|
|                 | 1984   | 1990 | 1995 | 2000 | 1984   | 1990 | 1995 | 2000 |
| Etujen ajaminen | 34     | 37   | 36   | 33   | 33     | 32   | 45   | 44   |
| Työttömyysturva | 37     | 41   | 42   | 43   | 30     | 39   | 35   | 37   |
| Käytännön pakko | 12     | 8    | 1    | 1    | 13     | 12   | 2    | 1    |
| Muu syy         | 17     | 14   | 21   | 23   | 24     | 17   | 18   | 18   |
| Yhteensä        | 100    | 100  | 100  | 100  | 100    | 100  | 100  | 100  |
| N               | 3712   | 980  | 1916 | 4149 | 5564   | 1155 | 2134 | 4916 |

merkityksensä (tärkein syy v. 1984 13% ja v. 2000 1%). Työttömät painottavat työttömyysturvaa hiukan enemmän kuin työssä olevat. Työttömistä 72 prosenttia ja työssä olevista 65 prosenttia ilmoittaa työttömyysturvaperusteen kuvaavan hyvin jäsenyytään. (Liitetaulukko 25)

Eri toimialoilla työskentelevien jäsenten liittymissyöt eivät eroa toisistaan kovinkaan paljoa. Etujen ajamista korostavat kaikkien alojen miehet yhtä paljon. Työttömyysturvaperuste on vahvin teollisuuden naisilla. Turvallisuusnäkö-

kulmaa korostavat julkisen sektorin naiset muita enemmän. Eri ikäisillä naisilla ja miehillä erot jäsenyyden syissä ovat suuremmat kuin toimialan mukaiset. Alle 35-vuotiaat naiset ja miehet painottavat työttömyysturvaa enemmän kuin sitä vanhemmat. Alle 25-vuotiailla tämä peruste on kuitenkin viidessä vuodessa vähentynyt. Suuri vähennys nuorten miesten kohdalla liittyyne heidän parantuneeseen

**Tärkein syy ammattiliittoon kuulumiselle sukupuolen mukaan vuosina 1995 ja 2000 (%)**



työllisyystilanteeseensa. Etujen puolustaminen jäsenyyden perustana on voimakkainta ikääntyvillä miehillä. Vanhemmilla naisilla turvallisuuden tunne on merkittävä syy etujen ja työtömyysturvan ohella. (Liitetaulukot 26 ja 27)

Työsuhteen vakinaisuus tai määräaikaisuus vaikuttaa erittäin paljon siihen, mitä pitää tärkeimpänä syynä ammattiliiton jäsenyydelle. Vakituksessa työsuhteessa olevista 41 prosenttia asettaa etusijalle tehokkaan etujen valvonnan (naisista 37%, miehistä 45%) ja 36 prosenttia ansiosidonnaisen työtömyysturvan (naisista 38%, miehistä 35%). Sen sijaan määräaikaaisessa työsuhteessa olevat korostavat työttömyysturvan merkitystä. Määräaikaaisista SAK:laisista 53 prosenttia pitää työttömyysturvaa tärkeimpänä syynä (naisista 57%, miehistä 48%). Tehokas etujen ajaminen on jäsenyyden pääperuste määräaikaaisista 28 prosentille (naisista 22%, miehistä 34%). (Liitetaulukko 28)

### **Joka kolmas luottamushenkilö on nainen**

Joka kolmas ammattiyhdistysliikkeen luottamushenkilö on nainen. Naisten osuus luottamustehtävien haltijoista on hiukan vähentynyt viimeisten viiden vuoden aikana. Yhtenä syynä tähän lieenee naisten epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen. Määräaikaaisessa työsuhteessa olevat eivät yleensä ota luottamustehtäviä hoitaakseen. Myös kuormittavuuden lisääntyminen naisten töissä sekä naisille painottuvat kotityöt vaikuttavat siihen, että moni nainen ei jaksakaan tai halua hoitaa luottamustehtäviä. Naisten osuus luottamustehtävissä on lisääntynyt teollisuudessa ja yk-

sityisillä palvelualoilla, mutta vähentynyt julkisella sektorilla. Varsinaisista luottamusmiehistä naisia on vajaa kolmannes – neljä prosenttiyksikköä vähemmän kuin viisi vuotta aiemmin. Vuonna 1990 heidän osuutensa luottamusmiehistä oli 28 prosenttia. Teollisuudessa naispuoliset luottamusmiehet ovat lisääntyneet, mutta palvelualoilla ja julkisella sektorilla vähentyneet. Naiset hoitavat entistä useammin työsuojeluvaltuutetun tai -asiamiehen tehtäviä teollisuudessa ja palvelualoilla, mutta selvästi aiempaa vähemmän julkisella sektorilla.

Myös useiden ammattiliittojen hallintoelmissä naisten osuus on laskusuunnassa. Hallintoelimiin valikoituu työpaikkojen luottamushenkilöitä, jotka ovat yhä useammin miehiä. Naiset ovat aliedustettuna lähes kaikkien liittojen päätöksentekoeelimityissä, jos vertailulukuna pidetään naisten osuutta jäsenistä. Yleistä on se, että liittojen valtuustoissa tai edustajistoissa on suhteellisesti enemmän naisia kuin hallituksissa, jotka ovat tärkeämpiä vaikuttamispaikkoja. SAK:laisten liittojen 26:sta puheenjohtajasta naisia on neljä. Tämä heijastuu myös SAK:n hallituksen kokoonpanoon, koska hallituksen jäsenet ovat liittojen johtohenkilöitä. SAK:n hallituksen varsinaisista jäsenistä viisi, eli 20 prosenttia on naisia. SAK:n valtuuston jäsenistä 36 prosenttia on naisia. Muissa työntekijäkeskusjärjestöissä tilanne on hiukan parempi, sillä toimihenkilöjärjestöjen jäsenistökin on naisvaltaisempaa kuin SAK:laisissa liitoissa. Kaikkiaan keskusjärjestöhallitusten jäsenistä 25 prosenttia on naisia. Työntekijäkeskusjärjestöissä naisten osuus on vähäisempi, sillä hallituksen jäsenistä vain kahdeksan prosenttia on naisia. (Liitetaulukko 29)

Luottamustehtäviä parhaillaan hoitavat naiset ovat miehiä useammin osallistuneet ay-liikkeen järjestämään koulutukseen viimeisen kahden vuoden aikana. Runsas viidennes naisista (23%) ja miehistä (21%) on osallistunut tänä aikana ay-liikkeen opistoissa järjestettyyn koulutukseen. Muualla kuin opistossa järjestettyyn koulutukseen

**Naisten osuus jäsenistä ja luottamushenkilöistä toimialoittain vuosina 1995 ja 2000 (%)**

| Naisten osuus    |      |      |                                    |      |                                         |      |                                                                   |      |
|------------------|------|------|------------------------------------|------|-----------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------|------|
| jäsenistä        |      |      | kaikista luottamus-<br>henkilöistä |      | luottamus-<br>miehistä<br>(varsinainen) |      | työsuojelu-<br>valtuutetuista<br>(varsinainen tai<br>ts-asiamies) |      |
| Toimiala         | 1995 | 2000 | 1995                               | 2000 | 1995                                    | 2000 | 1995                                                              | 2000 |
| Teollisuus       | 27   | 27   | 15                                 | 18   | 11                                      | 17   | 16                                                                | 20   |
| Yks. palvelualat | 61   | 59   | 42                                 | 44   | 49                                      | 28   | 32                                                                | 42   |
| Julkinen sektori | 70   | 68   | 59                                 | 56   | 63                                      | 55   | 53                                                                | 32   |
| Yhteensä         | 47   | 46   | 36                                 | 34   | 34                                      | 30   | 30                                                                | 29   |

on osallistunut lähes kolmannes luottamushenkilönaisista (30%) ja neljännes luottamushenkilömiehistä (25%). (Liitetaulukko 30)

**Ammattiyhdistyksestä haetaan tietoa ja virkistystä**

Jäsenten osallistuminen ammattiyhdistyksen kokouksiin tai muihin tilaisuuksiin on hiukan vähentynyt verrattuna viiden vuoden takaiseen tilanteeseen. SAK:laisista 34 prosenttia (38% v. 1995) ilmoittaa osallistuneensa vähintään yhteen ay-liikkeen järjestämään tilaisuuteen vuoden aikana. Naisista 30 prosenttia (37% v. 1995) ja miehistä 37 prosenttia (40% v. 1995) on osallistunut vähintään kerran joko kokouksiin, tiedotustilaisuuksiin tai virkistystilaisuuksiin. Eniten vähennystä on tapahtunut naisten kokous-

osallistumisessa. Vuonna 1995 joka neljäs (24%) nainen, mutta vuonna 2000 enää joka viides (19%) nainen osallistui kokouksiin. Sen sijaan virkistystilaisuuksiin, kuten retkiin ja liikuntatapahtumiin, osallistuminen on pysynyt lähes ennallaan. Ahkerimpia osallistujia ovat 45-54 -vuotiaat.

Määräaikaiset työntekijät osallistuvat selvästi vähemmän ammattiyhdistyksen järjestämään toimintaan kuin vakituksessa työsuhteessa olevat. Huomattavin ero on kokousosallistumisessa. Määräaikaisista vain joka kymmenes ja vakituksista joka neljäs on osallistunut ammattiyhdistyksen kokouksiin vuoden aikana. Työttömistä vain

**Osallistuminen ay-toimintaan sukupuolen ja iän mukaan vuosina 1995 ja 2000 (on osallistunut viimeksi kuluneen 12 kk:n aikana, %)**

|           | Kokoukset |    |      |    | Tiedotus-, luento-,<br>keskustelu-<br>tilaisuudet |    |      |    | Virkistys-<br>tilaisuudet |    |      |    |
|-----------|-----------|----|------|----|---------------------------------------------------|----|------|----|---------------------------|----|------|----|
|           | 1995      |    | 2000 |    | 1995                                              |    | 2000 |    | 1995                      |    | 2000 |    |
| Ikä       | N         | M  | N    | M  | N                                                 | M  | N    | M  | N                         | M  | N    | M  |
| 15 - 24 v | 7         | 8  | 10   | 7  | 7                                                 | 5  | 4    | 6  | 11                        | 12 | 12   | 14 |
| 25 - 34 v | 16        | 19 | 11   | 17 | 9                                                 | 11 | 8    | 10 | 17                        | 13 | 16   | 18 |
| 35 - 44 v | 24        | 29 | 18   | 23 | 18                                                | 18 | 11   | 13 | 23                        | 20 | 21   | 23 |
| 45 - 54 v | 32        | 37 | 23   | 36 | 25                                                | 26 | 22   | 24 | 30                        | 29 | 29   | 32 |
| 55 - 60 v | 32        | 33 | 24   | 29 | 27                                                | 25 | 21   | 21 | 31                        | 35 | 29   | 26 |
| Kaikki    | 24        | 28 | 19   | 26 | 18                                                | 18 | 15   | 17 | 24                        | 22 | 23   | 25 |

yhdeksän prosenttia on osallistunut kokouksiin ja 14 prosenttia virkistystilaisuuksiin. (Liitetaulukko 31)

Joka toinen (48%) SAK:lainen ilmoittaa tärkeimmäksi ammattiyhdistystoimintaan osallistumisen syyksi sen, että haluaa tietää paremmin oikeuksistaan. Tiedon saanti osallistumisyyneä on korostunut 1990-luvun puolivälistä lähtien. Ensimmäisessä järjestötutkimuksessa vuonna 1984 kolme osallistumisyytä – yhteistoiminnalla tuloksia, tiedon saanti ja halu vaikuttaa – olivat jäsenten keskuudessa yhtä yleisiä. Tiedon saanti on naisilla ollut aina tärkeämmällä sijalla kuin miehillä, mutta miehilläkin sen painoarvo on kasvanut. Toiseksi tärkein osallistumisyy (22% pitää tärkeimpänä) on edelleen se, että uskotaan vain yhteistoiminnalla saavutettavan tuloksia. Halu vaikuttaa omiin ja työtovereiden etujen ajamiseen on tärkeimpänä osallistumisen syynä 18 prosentilla SAK:laisista, miehillä useammin kuin naisilla.

Osallistumisen esteet painottuvat samoihin asioihin kuin vuonna 1984, jolloin asiaa edellisen kerran kysyttiin. Suurimmat esteet liittyvät työaikoihin

ja jaksamiseen. Työajat ovat edellisestä mittauksesta monipuolistuneet siten, että yhä harvemmalla on säännöllinen päivätyö. Useampi jäsen kuin vuonna 1984 vastaa, ettei työn jälkeen enää jaksaa osallistua mihinkään. Tähän on yhtenä syynä se, että työtahti ja kuormittuminen ovat tutkimusten mukaan kasvaneet 1990-luvulla.

Naisten ja miesten osallistumisestteet ovat saman kaltaisia. Naisilla korostuu kuitenkin miehiä enemmän jaksaminen. SAK:laiset naiset ovatkin keskimäärin kuormittuneempia kuin miehet. Lisäksi naiset kantavat suuremman vastuun kotitöistä kuin miehet. Naisilla, joilla on alaikäisiä lapsia, perhesyyt ovat merkittävä osallistumista estävä tekijä. Näistä naisista 12 prosenttia ilmoittaa perheolot tärkeimmäksi esteeksi osallistumiselle. Vastaavasti miehistä, joilla on alaikäisiä lapsia, vain viisi prosenttia ilmoittaa perhesyyt tärkeimmäksi esteeksi. Naisten ja miesten erilaiset työt voivat heijastua osallistumiseen. Naiset ovat miehiä useammin vuorovaikutustyössä, joten moni ei ehkä töiden jälkeen kaipaa enää sosiaalista kuormitusta. Ay-toiminnan tuomat sosiaaliset suhteet voivat puolestaan olla tärkeitä niille, jotka työssään eivät tapaa kovin paljon ihmisiä.

Liika puoluepolitiikka on miehille naisia keskeisempi syy olla osallistumatta ay-liikkeen toimintaan. Tosin miehilläkin tämä este on

#### Ay-toimintaan osallistumisen tärkein syy sukupuolen mukaan (%)

|                                        | Naiset |      |      |      | Miehet |      |      |      |
|----------------------------------------|--------|------|------|------|--------|------|------|------|
|                                        | 1984   | 1990 | 1995 | 2000 | 1984   | 1990 | 1995 | 2000 |
| Työtovereiden kehotuksesta             | 11     | 8    | 3    | 3    | 9      | 8    | 4    | 4    |
| Tutustumismahdollisuus uusiin ihmisiin | 3      | 3    | 3    | 3    | 2      | 3    | 3    | 3    |
| Tietoa oikeuksista                     | 35     | 35   | 56   | 55   | 21     | 22   | 39   | 42   |
| Vaikutusmahdollisuus                   | 20     | 18   | 14   | 15   | 28     | 25   | 22   | 20   |
| Yhteistoiminnalla saa tuloksia         | 24     | 25   | 19   | 20   | 31     | 30   | 25   | 24   |
| Yhteiskunnallista vaikuttamista        | 4      | 4    | 3    | 2    | 6      | 6    | 3    | 4    |
| Muuta                                  | 3      | 7    | 2    | 2    | 3      | 6    | 4    | 3    |
| Yhteensä                               | 100    | 100  | 100  | 100  | 100    | 100  | 100  | 100  |
| N                                      | 2915   | 766  | 1612 | 3445 | 4703   | 976  | 1895 | 4462 |

pienentynyt viidentoista vuoden aikana. Puoluepolitiikointi häiritsee muita enemmän teollisuuden miehiä (14% tärkein este) ja naisia (8%).

SAK:laisten pääasiallinen tietolähde ajankohtaisissa työelämää ja ay-liikettä koskevissa asioissa on edelleen oman ammattiliiton lehti. Jäsenistä 88 prosenttia arvioi, että liiton lehti täyttää hyvin heidän tiedontarpeensa näissä asioissa. Naiset arvostavat lehteä hiukan miehiä enemmän. Yleensä eri tiedotuslähteiden käyttökelpoisuudessa ei ole juurikaan eroa eri sukupuolten välillä. Huomattavin ero on luot-

tamusmiehen roolissa tiedonvälittäjänä. Naisilla sen merkitys on vähäisempi kuin miehillä, koska naiset ovat usein työpaikoilla ilman luottamushenkilöä. Naisilla on miehiä useammin vaikeuksia arvioida radiokanavien merkitystä tiedonlähteinä työelämässä asioissa, koska naisista yli neljännes ei osaa vastata kysymykseen. Kaiken kaikkiaan television ja sanomalehtien merkitys on viime vuosina kasvanut jäsenten tiedonsaantikanavina.

### Ay-toimintaan osallistumisen tärkein este sukupuolen mukaan vuosina 1984 ja 2000 (%)

|                             | Naiset |      | Miehet |      |
|-----------------------------|--------|------|--------|------|
|                             | 1984   | 2000 | 1984   | 2000 |
| Perheestä muut osallistuvat | 5      | 2    | 3      | 2    |
| Pitkät matkat               | 13     | 12   | 14     | 10   |
| Ei kiinnosta                | 9      | 6    | 7      | 6    |
| Liian puoluepoliittista     | 10     | 6    | 21     | 13   |
| Perhe tai puoliso estävät   | 9      | 6    | 4      | 3    |
| Ei vaikutusmahdollisuuksia  | 9      | 7    | 9      | 6    |
| En jaksa                    | 14     | 18   | 8      | 13   |
| Työaika estää               | 13     | 17   | 11     | 16   |
| Muut syyt                   | 10     | 19   | 16     | 24   |
| En osaa sanoa               | 8      | 7    | 7      | 7    |
| Yhteensä                    | 100    | 100  | 100    | 100  |
| N                           | 3206   | 3471 | 4849   | 4332 |

### Miten hyvin eri tiedotuslähteet täyttävät jäsenten tiedontarpeet ajankohtaisissa työelämää ja ay-liikettä koskevissa asioissa? (%)

|                               | Hyvin |    | Huonosti |    | Ei osaa sanoa |    |
|-------------------------------|-------|----|----------|----|---------------|----|
|                               | N     | M  | N        | M  | N             | M  |
| Liiton lehti                  | 90    | 86 | 6        | 10 | 4             | 4  |
| Amm.osaston lehti/tiedote     | 76    | 73 | 15       | 21 | 9             | 6  |
| Televisio                     | 59    | 57 | 30       | 37 | 11            | 6  |
| Sanomalehti                   | 57    | 54 | 31       | 39 | 12            | 7  |
| Luottamusmiehet/ay-aktiivit   | 45    | 54 | 40       | 39 | 15            | 7  |
| Valtakunnalliset radiokanavat | 37    | 38 | 41       | 51 | 22            | 11 |
| Työnantaja/esimies            | 26    | 23 | 59       | 67 | 15            | 10 |
| Paikallisradio                | 25    | 19 | 52       | 67 | 23            | 14 |

## Yleissivistävää ja ammatillista koulutusta odotetaan liitoilta

Naisten ja miesten mielipiteet erilaisen jäsenpalvelujen kehittämisestä eivät juurikaan eroa toisistaan. Mielipiteet tärkeimpien jäsenpalvelujen suhteen eivät myöskään ole kovin paljon muuttuneet viimeisen viiden vuoden aikana. Työttömyyskassa- ja neuvonpalvelut ovat edelleen tärkeimmät jäsenpalvelut. Erilaisia jäsenille tarjottavia ostoetuja ja vakuutusturvaa pidetään nyt tärkeämpinä kehittämisen kohteina kuin aiemmin. Useampi kuin joka toinen pitää ostoetuja tärkeänä kehittämiskohteena. Miesten kohdalla lisäystä on yhdeksän prosenttiyksikköä ja naisilla kolme. Innokkaimpia ostoetujen puolustajia ovat alle 25-vuotiaat naiset ja miehet. Lomatoiminnasta ovat kiinnostuneimpia yli 35-vuotiaat. Jäsenet, erityisesti nuoret naiset, odottavat ammattiliitolta myös yleissivistävää sekä ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta.

Vastaajilta pyydettiin arviota oman ammattiliiton onnistumisesta eri työmarkkinapoliittisten tehtävien hoidossa. Viiden vuoden takaiseen arvioon verrattuna liitot ovat jäsentensä mielikuvissa onnistuneet aiempaa paremmin työllisyyden turvaamisessa, mutta muissa asioissa huonommin. Useampi kuin joka toinen arvioi liittonsa onnistuneen erittäin tai melko hyvin työttömyyskassapalvelujen järjestämisessä, työsuojelun parantamisessa ja työaikatavoitteissa. Miehet antavat paremmat arvostukset kuin naiset kaikissa kysytyissä asioissa. Naisten vastauksiin vaikuttaa se, että heille on miehiä useammin vaikea määritellä kantaansa. Teollisuuden miehet katsovat liittojensa onnistuneen paremmin kaikissa asioissa kuin muiden alojen miehet ja naiset.

SAK:laisten kokemukset ay-liikkeestä ovat myönteisiä. Kolme neljästä kuvaa kokemuksiin myönteisiksi. Naisten ja miesten kokemuksissa ei ole eroja. Joka kolmas nainen (33%) ja mies (34%) ilmoittaa kokemuksensa olleen lähinnä myönteisiä. Melko myönteisiä kokemuksia on 38 prosentilla naisista ja 39 prosentilla miehistä. Kielteisiä kokemuksia on kolmella prosentilla naisista ja neljällä miehistä. Lopuilla

### Miten tärkeänä jäsenet pitävät erilaisten jäsenpalvelujen kehittämistä (sukupuolen ja iän mukaan, erittäin tai melko tärkeä vastanneet%)

|                                                        | 15-24v |    | 25-34v |    | 35-44v |    | 45-54v |    | 55-60v |    | Kaikki |    |
|--------------------------------------------------------|--------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|----|
|                                                        | N      | M  | N      | M  | N      | M  | N      | M  | N      | M  | N      | M  |
| Työttömyyskassapalvelut                                | 89     | 83 | 91     | 89 | 89     | 87 | 87     | 86 | 87     | 88 | 88     | 87 |
| Liiton neuvonta- ja asiantuntijapalvelut               | 82     | 67 | 84     | 76 | 83     | 76 | 82     | 74 | 80     | 78 | 82     | 75 |
| Vakuutusturva                                          | 83     | 74 | 77     | 78 | 78     | 76 | 81     | 78 | 84     | 83 | 80     | 78 |
| Ammatillinen jatko ja täydennyskoulutus                | 86     | 75 | 80     | 77 | 76     | 74 | 68     | 67 | 61     | 63 | 72     | 71 |
| Liiton lehti                                           | 72     | 55 | 75     | 62 | 82     | 72 | 84     | 75 | 88     | 82 | 82     | 71 |
| Oikeusaputoiminta                                      | 73     | 59 | 69     | 70 | 66     | 67 | 63     | 67 | 67     | 67 | 66     | 67 |
| Liiton aluetoimistopalvelut                            | 66     | 53 | 69     | 61 | 68     | 61 | 73     | 64 | 71     | 65 | 70     | 62 |
| Yleissivistävä koulutus                                | 82     | 59 | 69     | 62 | 62     | 58 | 59     | 58 | 54     | 48 | 63     | 58 |
| Lomatoiminta                                           | 49     | 47 | 48     | 53 | 56     | 56 | 56     | 54 | 57     | 53 | 54     | 54 |
| Erilaiset ostoedut                                     | 62     | 61 | 50     | 57 | 50     | 55 | 57     | 53 | 56     | 51 | 54     | 55 |
| Jäsenien tapahtumat (retkeilyvät, teatterimatkat jne.) | 44     | 46 | 41     | 43 | 48     | 46 | 53     | 49 | 56     | 48 | 49     | 47 |
| Ammattiyhdistys koulutus                               | 47     | 52 | 44     | 44 | 40     | 46 | 47     | 51 | 52     | 53 | 45     | 48 |

**Oman ammattiliiton onnistuminen työmarkkinapoliittisten tehtävien hoidossa sukupuolen ja alan mukaan (erittäin tai melko hyvin vastanneet, %)**

|                                                                | Teollisuus |    | Yks. palvelut |    | Julkinen sektori |    | Kaikki |    | Yht. |
|----------------------------------------------------------------|------------|----|---------------|----|------------------|----|--------|----|------|
|                                                                | N          | M  | N             | M  | N                | M  | N      | M  |      |
| Palkkaehtojen parantaminen                                     | 56         | 57 | 48            | 42 | 39               | 33 | 46     | 51 | 47   |
| Työaikatavoitteet                                              | 65         | 67 | 48            | 52 | 51               | 54 | 54     | 62 | 58   |
| Työttömyyskassapalvelut                                        | 69         | 72 | 60            | 62 | 58               | 62 | 62     | 69 | 65   |
| Työllisyyden turvaaminen                                       | 39         | 40 | 33            | 39 | 36               | 36 | 36     | 39 | 37   |
| Taistelu osa- ja määräaikaistamista vastaan                    | 31         | 37 | 24            | 31 | 27               | 30 | 27     | 34 | 31   |
| Työsuojelelun parantaminen                                     | 62         | 70 | 53            | 59 | 55               | 61 | 56     | 67 | 60   |
| Työntekijöiden osall. mahd. lisääminen työn kehittämisessä     | 36         | 39 | 30            | 31 | 38               | 36 | 35     | 37 | 35   |
| Työpaikkatason neuvottelu- ja toiminta-oikeuksien parantaminen | 38         | 42 | 28            | 31 | 33               | 39 | 33     | 39 | 35   |

kokemukset ovat siltä väliltä. Arviot ovat py-syneet ennallaan verrattuna viiden vuoden takaisiin mielipiteisiin. Työttömien kokemukset ay-liikkeestä ovat hiukan myönteisempiä kuin työssäkäyvien. Työttömistä naisista 35 prosentilla ja miehistä 38 prosentilla on lähinnä myönteisiä kokemuksia.

### Naiset odottavat ay-liikkeeltä palkkaerojen tasoittamista

Jäsenten mielestä työttömyyteen liittyvät asiat ovat edelleen ensisijaisia SAK:laisen ay-liikkeen tehtävälstassa, vaikka niiden painoarvo on hiukan vähentynyt työllisyystilanteen kohennuttua. Naiset painottavat työttömyyden torjuntaa hiukan miehiä useammin, koska naisten työmarkkina-asema on miehiä epävarmempi. Suurempi sukupuolen mukainen ero on naisten ja miesten sekä suuri- ja pienituloisten palkkaerojen tasoittamisen tärkeydessä. Naisilla nämä painottuvat selvästi miehiä enemmän ja naiset pitävät erojen kaventamista tärkeämpinä kuin viisi vuotta aiemmin. Eniten naisten ja miesten palkkaeron kaventamista korostavat teollisuuden naiset (74% erittäin tärkeä). Palkkaerot ovat suurimmat juuri teollisuuden naisilla ja miehillä.

Miehet painottavat kahta asiaa naisia enem-

män: mahdollisimman korkean palkan turvaamista ja työajan lyhentämistä. Työajan lyhentäminen ei ole ajankoh-taista useille naisille, joiden ongelma-na on toimeentulon kannalta pikem-minkin liian lyhyt työaika. Miehet te-kevät keskimäärin pitempiä työpäiviä kuin naiset sekä enemmän ylitöitä ja li-sätöitä. Tilastokeskuksen vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan SAK:laiset ovat kiinnostuneita erilaisista uusista työaikamalleista. Esimerkiksi 6+6 tun-nin aamu- ja iltavuorot kokoaikatyön palkalla kiinnostavat joka toista SAK:laista (55%, 57% naisista ja 54% miehistä). Myös tiivistetyt työviikot (10-12 tunnin työpäivät ja pidennetty va-paa) kiinnostavat 42 prosenttia SAK:laisista (naisista 36%, miehistä 46%). Työaikapankki (työaikaa tehdään sisään ja käytetään myöhemmin vapaa-na) kiinnostaa joka toista (51%, naisis-ta 49%, miehistä 52%). Vuorottelu- tai sapattivapaasta on kiinnostunut 37 prosenttia SAK:laisista naisista ja miehistä.

**SAK:laisen ay-liikkeen tärkeimmät tehtävät sukupuolen mukaan  
(erittäin tärkeä -vastanneet %)**

|                                                                                  | 1995   |        | 2000   |        |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|                                                                                  | Naiset | Miehet | Naiset | Miehet |
| Taistella työttömyyttä vastaan                                                   | 80     | 76     | 76     | 72     |
| Puolustaa työttömyysturvaa                                                       | 80     | 76     | 78     | 75     |
| Pitää verotus kohtuullisella tasolla                                             | 74     | 73     | 71     | 68     |
| Puolustaa eläke-etuja ja sos.turvaa                                              | 73     | 70     | 72     | 70     |
| Puolustaa lapsiperheiden toimeentuloa ja palveluita                              | 61     | 62     | 57     | 56     |
| Tasoiittaa suuri- ja pienituloisten palkkaeroja                                  | 59     | 52     | 61     | 50     |
| Tasoiittaa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja                                | 67     | 42     | 71     | 45     |
| Taistella osa-aikaistamista ja määrä-aikaistamista vastaan                       | 49     | 45     | 54     | 52     |
| Parantaa työympäristöä, työoloja ja työsuojelua                                  | 35     | 39     | 42     | 42     |
| Puolustaa kunnan ja valtion palveluita                                           | 38     | 32     | 39     | 32     |
| Parantaa jäsenten koulutus-, jatkokoulutus- ja uudelleen koulutusmahdollisuuksia | 33     | 30     | 38     | 32     |
| Varmistaa mahd. korkea palkka jäsenille                                          | 29     | 31     | 31     | 33     |
| Lisätä jäsenten osall. mahdoll. oman työn suunnittelussa ja kehittämisessä       | 28     | 26     | 29     | 25     |
| Kehittää jäsenten työn sisältöä mielenkiintoisemmaksi ja kehittävämmäksi         | 24     | 25     | 27     | 26     |
| Lyhentää työaikaa                                                                | 10     | 14     | 14     | 18     |

- Erkkilä, Marja (1996): Akanvirrassa. Raportti SAK:laisista naisista.
- Ilmonen Kaj, Jokivuori Pertti, Liikkanen Hanna, Kevätsalo Kimmo & Juuti Pauli (1998): Luotamuksesta kiinni. Ammattiyhdistysliike ja työorganisaatioiden suorituskyky. SoPhi. Jyväskylän yliopisto.
- Kauhanen, Merja (1999): Tyypillisen normaaleja epätyypillisiä työsuhteita. Artikkelit *Talous ja yhteiskunta* -lehdessä 4/1999.
- Kevätsalo, Kimmo (1999): Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit. *Vastapaino*.
- Kolehmainen, Sirpa (1999): Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tilastokeskus. Tutkimuksia 227.
- Korvajärvi, Päivi (1999): Taylorisoitua vuorovai-  
kutusta? Teoksessa P. Eriksson & M. Vehviläinen (toim.) *Tietoyhteiskunta seisakkeella*. SoPhi. Jyväskylän yliopisto.
- Laukkanen, Erkki (2000): Muutoksen tekijät. SAK:n järjestötutkimus 2000. Peruseraportti.
- Lavikka, Riitta (2000): Palvelukseen halutaan "hyvä tyyppi" eli osaaminen perinteisessä teollisuudessa. Artikkelit *Sosiologia* -lehdessä 1/2000.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1999): Tasa-arvo työoloissa. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1999:19.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998): Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977 – 1997. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1998:12.
- Ronkainen, Suvi (1999): Ajan ja paikan merkitsemät. *Gaudeamus*.
- SAK:n jäsenkyselyt syyskuu 1999 ja 2000.
- Tilastokeskus (2000): Naiset ja miehet vallankahvassa. Päättökentekointikaattoreita eri hallinnon aloilta ja organisaatioista. (toim. P. Pulkkinen). Sukupuolten tasa-arvo 2000:003.
- Tilastokeskus (2000): Tulonjakotilasto 1998.
- Tilastokeskus (1998): Työolotutkimuksen (1997) SAK:laisia koskeva tilastoaineisto.
- Tilastokeskus: Työvoimakatsaukset 2000.
- Tilastokeskus (2000): Työvoimatilasto 1999. Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1990-1999.
- Työterveyslaitos: Yrityksen menestymisen ja henkilöstön hyvinvointi. Työ ja ihminen. Tutkimuseraportti 15. Helsinki 2000.
- Vahtera, Jussi (2000): Sairauspoissaolot. Artikkelit julkaisussa *Työ ja terveys Suomessa* v. 2000. Työterveyslaitos.

# LIITE 1: KYSELYTUTKIMUKSEN OTOS JA VASTANNEIDEN MÄÄRÄT LIITOITTAIN

|                                           | Otoskoko     | Vastanneet  | Vastausprosentti |
|-------------------------------------------|--------------|-------------|------------------|
| <b>Julkinen sektori</b>                   |              |             |                  |
| Kunta-alan ammattiliitto KTV              | 2 059        | 1317        | 64               |
| Valtion ja erityispalvelujen VAL          | *800         | 493         | 62               |
| Vankilavirkailijain Liitto VVL            | 17           | 13          | 76               |
| Tulliliitto                               | 14           | 10          | 71               |
| Merivartioliitto                          | 5            | 4           | 80               |
| <b>Yksityiset palvelualat</b>             |              |             |                  |
| Liikealan ammattiliitto                   | *2000        | 1145        | 57               |
| Hotelli- ja Ravintola HRHL                | *1000        | 554         | 55               |
| Auto- ja Kuljetusalan AKT                 | *1000        | 607         | 61               |
| Postiliitto                               | *500         | 305         | 61               |
| Rautatieläisten Liitto                    | *513         | 332         | 65               |
| Kiinteistötyöntekijäin Liitto KTTL        | *500         | 272         | 54               |
| Teknisten ja Erikoisammattien Tekeri      | *500         | 281         | 56               |
| Suomen Merimies-Unioni SM-U               | 95           | 61          | 64               |
| Auto- ja Konekaupan Toimihenkilöl. ATH    | 40           | 25          | 63               |
| Ilmailualan Unioni IAU                    | 34           | 14          | 41               |
| Suomen Muusikkojen Liitto                 | 30           | 20          | 67               |
| Veturimiesten liitto VML                  | 28           | 23          | 82               |
| <b>Teollisuus</b>                         |              |             |                  |
| Metallityöväen Liitto                     | 1553         | 963         | 62               |
| Kemianliitto                              | *1200        | 744         | 62               |
| Viestintäalan ammattiliitto               | *1000        | 606         | 61               |
| Suomen Elintarviketyöläisten SEL          | *800         | 491         | 61               |
| Rakennusliitto                            | 730          | 457         | 63               |
| Sähköalojen ammattiliitto                 | *500         | 328         | 66               |
| Puu- ja erityisalojen liitto PL           | 477          | 301         | 63               |
| Paperiliitto                              | 460          | 305         | 66               |
| Tekstiili- ja vaatetustyöväen liitto Teva | *400         | 277         | 69               |
| <b>Kaikki yhteensä</b>                    | <b>16255</b> | <b>9948</b> | <b>61</b>        |

\* Otos jäsenosuutta suurempi. Tulokset painotettu aloittain edustaviksi.

Kyselytutkimuksen ulkopuolelle jäävät Rautatievirkamiesliitto, Suomen Sosialidemokraattinen Sanomalehtimiesliitto ja Yleinen Lehtimiesliitto.

## LIITE 2: LIITETAULUKOT

### Liitetaulukko 1: Tyypillisiä naisten ja miesten ammatteja eri aloilla:

| Liitto                                         | Naisten ammatteja                                                                                                                                                                                                                               | Miesten ammatteja                                                                     | Seka-ammattaja                                                                                        |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Auto- ja Konekaupan Toimihenkilöliitto         | konttorityöntekijä<br>siivooja<br>autovuokraamovirkailija                                                                                                                                                                                       | auto/konemyyjä<br>varaosamyyjä                                                        |                                                                                                       |
| Hotelli- ja ravintolahenkilökunnan Liitto HRHL | aputyöntekijä<br>siivooja<br>kahvilatyöntekijä<br>hotellivirkailija<br>kerroshoitaja                                                                                                                                                            | vahtimestari                                                                          | tarjoilija<br>keittiötyöntekijä<br>esimies                                                            |
| Kemianliitto                                   | kenkä- ja nahkateollisuus<br>pesuteollisuus                                                                                                                                                                                                     | autorengasala<br>lasitusala<br>kemian perusteollisuus<br>öljyteollisuus               | kemiallis-tekninen<br>teollisuus<br>kumiteollisuus<br>lasikeraaminen teollisuus                       |
| Kunta-alan ammattiliitto KTV                   | perhepäivähoitaja<br>siivooja<br>keittiöapulainen<br>laitosapulainen<br>sairaala-apulainen<br>kotiaavustaja<br>hoitoapulainen<br>keittäjä<br>kodinhoitaja<br>osastoapulainen<br>lastenhoitaja<br>toimistovirkailija<br>kanslisti<br>lähihoitaja | palomies<br>kirvesmies<br>linja-auton kuljettaja<br>talonmies<br>kiinteistötyöntekijä | mielisairaanhoitaja<br>puisto- ja<br>puutarhatyöntekijä<br>terveystarkastaja<br>valvoja, vahtimestari |
| Liikealan ammattiliitto                        | apteekin tekniset<br>siivooja<br>konttorityöntekijä<br>parturi-kampaaja                                                                                                                                                                         | autonkuljettaja<br>varastoesimies                                                     | myyjä<br>huoltamotyöntekijä<br>Alkon työntekijä<br>tukkumyyjä<br>varastotyöntekijä<br>myymälähoitaja  |
| Metalliliitto                                  | kokoonpano-, tarkastus-,<br>pakkaus- ja<br>siivoustehtävät                                                                                                                                                                                      | koneiden työstötehtävät<br>korjaustehtävät<br>laivanrakennus<br>prosessin ohjaus      |                                                                                                       |
| Paperiliitto                                   | siivooja<br>käytöntarkkailija<br>jalostuskoneen<br>vastaanottaja                                                                                                                                                                                | koneenhoitaja<br>leikkurinhoitaja<br>valvomon hoitaja                                 |                                                                                                       |
| Postiliitto                                    | siivooja<br>palvelumyyjä                                                                                                                                                                                                                        | autonkuljettaja<br>mekaanikko                                                         | postimies<br>postinjakaja<br>esimies                                                                  |

|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Puu- ja erityisalojen liitto                         | puutarhatyöntekijä<br>siivooja                                                                                                                                                                                                                                                | metsätyöntekijä<br>metsäkoneenkäyttäjä<br>puuseppä<br>trukinkuljettaja<br>mekaaninen puunjalostus                                                                                                                                                                                                                                                                  | lajittelija<br>puutarhuri                                                                                                                                                                               |
| Suomen<br>Elintarviketyöläisten<br>Liitto SEL        | einesala ja eineskeittäjä<br>siivooja                                                                                                                                                                                                                                         | remonttimies<br>lihanleikkaaja<br>teurastaja<br>mylläri                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | paistaja<br>taikinantekijä<br>koneenkäyttäjä                                                                                                                                                            |
| Teknisten ja Erikois-<br>ammattien Liitto Teker      | valokuvanvalmistus<br>bingotyöntekijä<br>elokuватеatterin<br>lipunmyyjä<br>matkanjohtaja ja opas<br>valojäljentämötyöntekijä<br>siivousalan työntekijä<br>veripalvelutyöntekijä<br>montessoriohjaaja<br>SantaParkin tonttu<br>ay-toimistotyöntekijä<br>puhelinmyyjä/telemyyjä | elokuvakoneenhoitaja<br>kodinkoneasentaja<br>messurakentaja<br>lentokenttien ramp-<br>työntekijä<br>toimistoteknisen alan<br>huoltohenkilöstö<br>vartija<br>oopperan esimies ja<br>mestari<br>Kansallisteatterin<br>tekniikka<br>Ray Pelikan<br>huoltohenkilöstö<br>Urkujen rakentaja<br>Lukkoseppä<br>Yleisradion vahtimestari<br>Yleisradion<br>huoltohenkilöstö | Ray:n kasinopelinhoitaja<br>erityisteollisuuden<br>työntekijä<br>proteesitehtaiden<br>työntekijä<br>optisen alan työntekijä<br>free -lance<br>ohjelmatyöntekijä<br>oopperan työntekijä<br>ay-työntekijä |
| Tekstiili- ja<br>vaatetustyöväen<br>liitto Teva      | ompelija<br>leikkaaja<br>viimeistelijä<br>silittäjä<br>neuloja                                                                                                                                                                                                                | laitosmies<br>koneenkorjaaja<br>autonkuljettaja<br>värväri<br>varastomies                                                                                                                                                                                                                                                                                          | prässäri<br>turkkuri<br>vaatturi                                                                                                                                                                        |
| Valtion ja<br>erityispalvelujen<br>ammattiliitto VAL | laborantti<br>siivooja<br>emäntä<br>keittäjä<br>toimistohenkilöstö<br>kotiavustaja<br>osastosihteeri<br>työvoimaneuvoja                                                                                                                                                       | autonkuljettaja<br>kunnossapitotyöntekijä<br>kiinteistönhoitohenkilöstö<br>huoltoasentaja<br>varastomies<br>vartija<br>vahtimestari<br>virastomestari                                                                                                                                                                                                              | esittelijä<br>atk-henkilöstö<br>ylitarkastaja<br>haastemies<br>avustava ulosottomies<br>tutkija<br>suunnittelija<br>tarkastaja                                                                          |
| Viestintäalan<br>ammattiliitto                       | sitomotyöntekijä<br>postittaja<br>graafinen toimihenkilö                                                                                                                                                                                                                      | offsetpainaja<br>rotaatiotyöntekijä<br>paperinleikkaaja                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | asemoija<br>graafinen<br>tekstinvalmistaja<br>työasemataittaja<br>ulkoasun toteuttaja<br>sanomalehden jakaja<br>sitomokoneenhoitaja<br>painopinnan valmistaja                                           |

**Liitetaulukko 2: SAK:laisten peruskoulutus sukupuolen ja toimialan mukaan (%)**

|                          | Teollisuus |      | Yks. palvelut |      | Julkinen |     | Kaikki |      |
|--------------------------|------------|------|---------------|------|----------|-----|--------|------|
|                          | N          | M    | N             | M    | N        | M   | N      | M    |
| Vähemmän kuin kansakoulu | 1          | 1    | 0             | 1    | 0        | 0   | 0      | 1    |
| Kansakoulu               | 53         | 50   | 37            | 44   | 48       | 48  | 45     | 48   |
| Keski- tai peruskoulu    | 36         | 45   | 42            | 44   | 37       | 42  | 39     | 44   |
| Ylioppilastutkinto       | 10         | 4    | 21            | 11   | 15       | 10  | 16     | 7    |
| Yhteensä                 | 100        | 100  | 100           | 100  | 100      | 100 | 100    | 100  |
| N                        | 1175       | 3431 | 1655          | 1264 | 1679     | 662 | 4509   | 5357 |

**Liitetaulukko 3: SAK:laisten peruskoulutus sukupuolen ja iän mukaan (%)**

|                          | 15 - 24 v |     | 25 - 34 v |      | 35 - 44 v |      | 45 - 54 v |      | 55 - 60 v |     |
|--------------------------|-----------|-----|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|-----|
|                          | N         | M   | N         | M    | N         | M    | N         | M    | N         | M   |
| Vähemmän kuin kansakoulu | 1         | -   | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 1    | 1         | 2   |
| Kansakoulu               | -         | 2   | 1         | 1    | 27        | 35   | 74        | 80   | 85        | 88  |
| Keski- tai peruskoulu    | 66        | 88  | 67        | 86   | 54        | 57   | 18        | 16   | 11        | 8   |
| Ylioppilastutkinto       | 33        | 10  | 32        | 13   | 19        | 8    | 8         | 3    | 3         | 2   |
| Yhteensä                 | 100       | 100 | 100       | 100  | 100       | 100  | 100       | 100  | 100       | 100 |
| N                        | 259       | 277 | 873       | 1103 | 1152      | 1497 | 1468      | 1716 | 753       | 758 |

**Liitetaulukko 4: SAK:laisten ammatillinen koulutus sukupuolen ja toimialan mukaan**

|                               | Teollisuus |      | Yks. palvelut |      | Julkinen |     | Kaikki |      |
|-------------------------------|------------|------|---------------|------|----------|-----|--------|------|
|                               | N          | M    | N             | M    | N        | M   | N      | M    |
| Ei ammatillista koulutusta    | 36         | 20   | 23            | 22   | 13       | 20  | 22     | 20   |
| Ammattikurssi tai oppisopimus | 20         | 21   | 20            | 24   | 27       | 22  | 22     | 22   |
| Ammattikoulu                  | 33         | 53   | 36            | 40   | 40       | 43  | 37     | 49   |
| Opisto tai korkeakoulu        | 10         | 5    | 18            | 12   | 17       | 13  | 16     | 7    |
| Muu koulutus                  | 1          | 1    | 3             | 2    | 3        | 2   | 3      | 2    |
| Yhteensä                      | 100        | 100  | 100           | 100  | 100      | 100 | 100    | 100  |
| N                             | 1134       | 3400 | 1633          | 1248 | 1669     | 655 | 4436   | 5303 |

**Liitetaulukko 5: SAK:laisten ammatillinen koulutus sukupuolen ja iän mukaan (%)**

|                               | 15 - 24 v |     | 25 - 34 v |      | 35 - 44 v |      | 45 - 54 v |      | 55 - 60 v |     |
|-------------------------------|-----------|-----|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|-----|
|                               | N         | M   | N         | M    | N         | M    | N         | M    | N         | M   |
| Ei ammatillista koulutusta    | 24        | 13  | 11        | 11   | 15        | 15   | 27        | 24   | 38        | 37  |
| Ammattikurssi tai oppisopimus | 5         | 7   | 7         | 9    | 18        | 18   | 32        | 32   | 35        | 34  |
| Ammattikoulu                  | 42        | 74  | 51        | 66   | 46        | 58   | 29        | 37   | 20        | 23  |
| Opisto tai korkeakoulu        | 25        | 4   | 29        | 13   | 19        | 8    | 9         | 5    | 4         | 3   |
| Muu koulutus                  | 4         | 2   | 2         | 1    | 2         | 1    | 3         | 2    | 3         | 3   |
| Yhteensä                      | 100       | 100 | 100       | 100  | 100       | 100  | 100       | 100  | 100       | 100 |
| N                             | 258       | 275 | 866       | 1093 | 1140      | 1484 | 1443      | 1693 | 727       | 749 |

**Liitetaulukko 6: SAK:laisten poliittinen suuntautuminen sukupuolen ja iän mukaan (%)**

|                | Naiset      |      |            |      | Miehet      |      |            |      |
|----------------|-------------|------|------------|------|-------------|------|------------|------|
|                | Alle 36 -v. |      | Yli 36 -v. |      | Alle 36 -v. |      | Yli 36 -v. |      |
|                | 1995        | 2000 | 1995       | 2000 | 1995        | 2000 | 1995       | 2000 |
| Vas.liitto     | 3,4         | 3,4  | 6,9        | 7,6  | 4,6         | 4,8  | 16,2       | 11,8 |
| SDP            | 12,7        | 18,7 | 30,1       | 37,8 | 21,4        | 20,8 | 40,5       | 38,5 |
| Perussuom.     | 0,3         | 0,4  | 0,9        | 0,2  | 1,1         | 0,6  | 0,5        | 0,5  |
| Vihreät        | 6,6         | 9,8  | 2,0        | 3,9  | 3,4         | 3,7  | 2,2        | 2,1  |
| Keskusta       | 5,2         | 9,3  | 4,7        | 6,3  | 6,1         | 11,3 | 3,8        | 7,2  |
| LKP            | 0,3         | .    | 0,2        | .    | 0,0         | .    | 0,1        | .    |
| RKP            | 1,0         | 1,4  | 0,6        | 1,3  | 0,9         | 1,7  | 0,7        | 1,4  |
| SKL            | 0,8         | 1,0  | 1,2        | 1,7  | 1,3         | 1,0  | 0,6        | 1,1  |
| Kokoomus       | 3,7         | 4,4  | 3,0        | 3,2  | 3,4         | 4,8  | 1,1        | 2,4  |
| Muu            | 3,1         | 0,3  | 1,9        | 0,2  | 2,7         | 1,2  | 2,2        | 1,3  |
| Ei osaa sanoa  | 43,9        | 33,6 | 17,1       | 13,2 | 36,1        | 29,8 | 13,5       | 13,1 |
| Ei halua sanoa | 19,0        | 17,5 | 31,3       | 24,6 | 17,6        | 20,3 | 18,5       | 20,5 |

**Liitetaulukko 7: SAK:laisten poliittinen suuntautuminen  
sukupuolen ja toimialan mukaan (%)**

|                  | Teollisuus |      | Yksityiset<br>palvelut |      | Julkinen<br>sektori |      |
|------------------|------------|------|------------------------|------|---------------------|------|
|                  | N          | M    | N                      | M    | N                   | M    |
| Vasemmistoliitto | 8,9        | 11,1 | 4,0                    | 6,4  | 7,1                 | 9,7  |
| SDP              | 34,0       | 34,3 | 28,0                   | 30,8 | 36,0                | 35,2 |
| Vihreät          | 4,0        | 2,1  | 7,1                    | 3,5  | 5,1                 | 3,2  |
| Keskusta         | 5,2        | 7,7  | 7,5                    | 9,7  | 8,1                 | 9,2  |
| Kokoomus         | 2,1        | 2,3  | 5,7                    | 5,2  | 2,4                 | 3,0  |
| Muut             | 2,9        | 4,4  | 2,8                    | 4,7  | 4,4                 | 3,3  |
| Ei osaa sanoa    | 18,7       | 18,0 | 22,4                   | 18,4 | 15,6                | 15,7 |
| Ei halua sanoa   | 24,4       | 20,1 | 22,7                   | 21,2 | 21,4                | 20,8 |
| Yhteensä         | 100        | 100  | 100                    | 100  | 100                 | 100  |
| N                | 1128       | 3327 | 1556                   | 1205 | 1600                | 631  |

**Liitetaulukko 8: SAK:laisten luokkasamaistuminen sukupuolen ja iän mukaan (%)**

|                  | 15 - 24 v |     | 25 - 34 v |      | 35 - 44 v |      | 45 - 54 v |      | 55 - 60 v |     |
|------------------|-----------|-----|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|-----|
|                  | N         | M   | N         | M    | N         | M    | N         | M    | N         | M   |
| Työväenluokka    | 36        | 50  | 46        | 53   | 54        | 64   | 64        | 70   | 68        | 71  |
| Keskiluokka      | 21        | 15  | 20        | 17   | 22        | 14   | 16        | 12   | 13        | 12  |
| Yläluokka        | 0         | 0   | 0         | 1    | 0         | 0    | 0         | 0    | 0         | 0   |
| Ei mikään luokka | 20        | 17  | 22        | 20   | 16        | 17   | 12        | 13   | 11        | 12  |
| Ei osaa sanoa    | 23        | 18  | 12        | 9    | 8         | 5    | 8         | 5    | 8         | 5   |
| Yhteensä         | 100       | 100 | 100       | 100  | 100       | 100  | 100       | 100  | 100       | 100 |
| N                | 254       | 269 | 857       | 1087 | 1133      | 1474 | 1425      | 1664 | 705       | 716 |

**Liitetaulukko 9: Asema työssä sukupuolen ja toimialan mukaan vuonna 1990 ja 2000 (%)**

|                | Teollisuus |     |      |      | Yksityiset palvelualat |     |      |      | Julkinen sektori |     |      |     |
|----------------|------------|-----|------|------|------------------------|-----|------|------|------------------|-----|------|-----|
|                | 1990       |     | 2000 |      | 1990                   |     | 2000 |      | 1990             |     | 2000 |     |
|                | N          | M   | N    | M    | N                      | M   | N    | M    | N                | M   | N    | M   |
| Työntekijä     | 96         | 96  | 94   | 97   | 86                     | 85  | 88   | 88   | 85               | 85  | 89   | 85  |
| Toimihenkilö   | 2          | 1   | 4    | 1    | 9                      | 6   | 7    | 5    | 10               | 9   | 8    | 10  |
| Joht. Asemassa | 0          | 1   | 1    | 1    | 4                      | 6   | 3    | 4    | 2                | 4   | 2    | 4   |
| Ei osaa sanoa  | 2          | 2   | 1    | 1    | 1                      | 3   | 2    | 3    | 3                | 2   | 1    | 1   |
| Yhteensä       | 100        | 100 | 100  | 100  | 100                    | 100 | 100  | 100  | 100              | 100 | 100  | 100 |
| N              | 280        | 771 | 1047 | 3122 | 315                    | 155 | 1469 | 1133 | 364              | 216 | 1536 | 609 |

**Liitetaulukko 10: Työpaikan johdon asenteet toimialoittain sukupuolen mukaan (paljon tai melko paljon -vastanneet, %)**

|                                           | Teollisuus |        | Yks. palvelut |        | Julkinen |        |
|-------------------------------------------|------------|--------|---------------|--------|----------|--------|
|                                           | Naiset     | Miehet | Naiset        | Miehet | Naiset   | Miehet |
| Arvostaa työntekijöitä                    | 31         | 34     | 36            | 34     | 35       | 33     |
| Luottaa alaisiinsa                        | 56         | 61     | 65            | 59     | 66       | 59     |
| Huolehtii kehitt. mahdollisuuksista       | 19         | 21     | 23            | 23     | 28       | 22     |
| Arvostaa koulutus- ja hlöstö suunnittelua | 29         | 29     | 31            | 29     | 43       | 32     |
| Arvostaa työpaikan viihtyisyyttä          | 30         | 31     | 36            | 30     | 40       | 30     |
| Asettaa tehokkuuden kaiken edelle         | 63         | 67     | 61            | 62     | 48       | 44     |

# Liitetaulukko 11: Johdon arvostus työntekijöitä kohtaan ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet, kiinnostus ja tavoitteet

Johto arvostaa työntekijöitä (%)

|                                         | Paljon tai melko paljon |      |        | Jonkin verran |      |        | Ei lainkaan |     |        |
|-----------------------------------------|-------------------------|------|--------|---------------|------|--------|-------------|-----|--------|
|                                         | N                       | M    | Kaikki | N             | M    | Kaikki | N           | M   | Kaikki |
| Voi vaikuttaa omaan työhönsä            |                         |      |        |               |      |        |             |     |        |
| <i>paljon</i>                           | 64                      | 70   | 67     | 42            | 48   | 45     | 25          | 29  | 28     |
| <i>melko vähän</i>                      | 32                      | 27   | 29     | 52            | 47   | 49     | 56          | 51  | 53     |
| <i>ei lainkaan</i>                      | 4                       | 3    | 4      | 6             | 5    | 6      | 19          | 20  | 19     |
| Yhteensä                                | 100                     | 100  | 100    | 100           | 100  | 100    | 100         | 100 | 100    |
| N                                       | 1353                    | 1619 | 2972   | 1713          | 2185 | 3898   | 663         | 826 | 1489   |
| Kiinnostus työpaikan asioihin           |                         |      |        |               |      |        |             |     |        |
| <i>erittäin tai melko kiinnostunut</i>  |                         |      |        |               |      |        |             |     |        |
| <i>jonkin verran kiinnostunut</i>       | 27                      | 27   | 27     | 38            | 37   | 37     | 44          | 39  | 41     |
| <i>ei lainkaan</i>                      | 4                       | 4    | 4      | 5             | 4    | 4      | 9           | 12  | 11     |
| <i>ei osaa sanoa</i>                    | 4                       | 2    | 3      | 4             | 4    | 4      | 6           | 4   | 5      |
| Yhteensä                                | 100                     | 100  | 100    | 100           | 100  | 99     | 100         | 99  | 100    |
| N                                       | 1346                    | 1610 | 2956   | 1715          | 2179 | 3894   | 661         | 831 | 1492   |
| Johdolla ja minulla on...               |                         |      |        |               |      |        |             |     |        |
| <i>yhteiset tavoitteet</i>              | 51                      | 47   | 49     | 22            | 16   | 18     | 9           | 7   | 8      |
| <i>osittain yhteiset tavoitteet</i>     | 42                      | 49   | 46     | 66            | 71   | 69     | 51          | 49  | 50     |
| <i>ei lainkaan yhteisiä tavoitteita</i> | 7                       | 4    | 5      | 12            | 13   | 13     | 40          | 44  | 42     |
| Yhteensä                                | 100                     | 100  | 100    | 100           | 100  | 100    | 100         | 100 | 100    |
| N                                       | 1332                    | 1608 | 2940   | 1697          | 2180 | 3877   | 649         | 824 | 1473   |

**Liitetaulukko 12: Joutuu työssä toistamaan yhtä ja samaa työvaihetta yhä uudelleen vähintään 3/4 työajasta (%)**

| Ikä       | Naiset | Miehet | Kaikki |
|-----------|--------|--------|--------|
| 15 - 24 v | 50     | 41     | 45     |
| 25 - 34 v | 42     | 36     | 39     |
| 35 - 44 v | 34     | 27     | 30     |
| 45 - 54 v | 37     | 25     | 30     |
| 55 - 60 v | 43     | 23     | 33     |

**Liitetaulukko 13: Työskentelee niin suuren paineen alaisena vähintään 3/4 työajasta, ettei ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtä (% , sukupuolen ja iän mukaan)**

| Ikä       | Naiset | Miehet | Kaikki |
|-----------|--------|--------|--------|
| 15 - 24 v | 15     | 18     | 16     |
| 25 - 34 v | 22     | 17     | 19     |
| 35 - 44 v | 26     | 21     | 23     |
| 45 - 54 v | 35     | 23     | 29     |
| 55 - 60 v | 37     | 24     | 30     |
| Kaikki    | 30     | 21     | 25     |

**Liitetaulukko 14: Voi vaikuttaa erittäin tai melko paljon omaa työtä koskeviin järjestelyihin ja päätöksiin (sukupuolen, ammatillisen koulutuksen, työpaikan koon ja työsuhteen mukaan, %)**

| Koulutus                   | Naiset | Miehet | Kaikki |
|----------------------------|--------|--------|--------|
| Ei ammatillista koulutusta | 37     | 46     | 42     |
| Ammatillinen perustutkinto | 47     | 53     | 51     |
| Opisto/korkeakoulu         | 51     | 58     | 53     |
| <b>Työpaikan koko</b>      |        |        |        |
| 1 - 5 hlöä                 | 60     | 64     | 62     |
| 6 - 9 hlöä                 | 50     | 56     | 53     |
| 10 - 29 hlöä               | 47     | 53     | 50     |
| 30 - 99 hlöä               | 40     | 50     | 45     |
| 100 - 199 hlöä             | 40     | 46     | 44     |
| 200 - 499 hlöä             | 38     | 44     | 42     |
| yli 500 hlöä               | 35     | 47     | 43     |
| Vakituisen työsuhteen      | 49     | 53     | 51     |
| Määräaikainen työsuhte     | 39     | 43     | 41     |

**Liitetaulukko 15: Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon työhön liittyviin asioihin  
(sukupuolen ja alan mukaan, %)**

|                                                      | 2000       |    |                     |    |          |    |        |    | 1995   |    |
|------------------------------------------------------|------------|----|---------------------|----|----------|----|--------|----|--------|----|
|                                                      | Teollisuus |    | Yksityiset palvelut |    | Julkinen |    | Kaikki |    | Kaikki |    |
|                                                      | N          | M  | N                   | M  | N        | M  | N      | M  | N      | M  |
| Millaista työtä tekee                                | 12         | 17 | 18                  | 18 | 24       | 20 | 19     | 18 | 28     | 22 |
| Missä järjestyksessä tekee työn                      | 44         | 56 | 53                  | 48 | 65       | 62 | 55     | 55 | 64     | 56 |
| Työtahtiin                                           | 45         | 54 | 45                  | 45 | 51       | 56 | 47     | 52 | 57     | 57 |
| Työmenetelmiin                                       | 49         | 66 | 55                  | 57 | 68       | 69 | 58     | 64 | 65     | 6  |
| Työn jakamiseen eri ihmisille                        | 17         | 22 | 22                  | 24 | 28       | 23 | 23     | 22 | 27     | 25 |
| Laitehankintoihin                                    | 5          | 13 | 9                   | 11 | 20       | 21 | 12     | 13 | 14     | 14 |
| Muihin investointipäätöksiin                         | 1          | 3  | 5                   | 5  | 6        | 6  | 4      | 4  | 5      | 5  |
| Työpisteen suunnitteluun                             | 20         | 27 | 22                  | 21 | 32       | 26 | 25     | 26 | 31     | 28 |
| Tuotteen tai palvelun suunnitteluun ja kehittämiseen | 10         | 13 | 19                  | 16 | 28       | 23 | 20     | 15 | 24     | 17 |
| Omiin kehittymis-<br>mahdollisuuksiin työssä         | 13         | 18 | 20                  | 19 | 32       | 24 | 23     | 19 |        |    |

**Liitetaulukko 16: Onko työpaikallasi tai työalalla sinua edustava luottamusmies?  
(sukupuolen ja työpaikan koon mukaan, %)**

|                | On |    |        | Ei |    |        | Ei tiedä |    |        |
|----------------|----|----|--------|----|----|--------|----------|----|--------|
|                | N  | M  | Kaikki | N  | M  | Kaikki | N        | M  | Kaikki |
| Työpaikan koko |    |    |        |    |    |        |          |    |        |
| 1 - 5 hlöä     | 37 | 23 | 31     | 52 | 70 | 60     | 11       | 7  | 9      |
| 6 - 9 hlöä     | 40 | 42 | 41     | 49 | 50 | 50     | 11       | 8  | 9      |
| 10 - 29 hlöä   | 57 | 59 | 58     | 32 | 31 | 32     | 11       | 10 | 10     |
| 30 - 99 hlöä   | 74 | 85 | 80     | 17 | 10 | 13     | 9        | 5  | 7      |
| 100 - 199 hlöä | 85 | 93 | 90     | 10 | 4  | 6      | 5        | 3  | 4      |
| yli 200 hlöä   | 88 | 90 | 90     | 9  | 6  | 7      | 3        | 3  | 3      |

**Liitetaulukko 18: Millä tasolla palkankorotuksesta tulisi sopia  
(sukupuolen ja iän mukaan, %)**

|           | Voisin sopia itse |    | Työpaikka-<br>tasolla<br>lm/muu |    | Liittotasolla |    | En osaa sanoa |   |
|-----------|-------------------|----|---------------------------------|----|---------------|----|---------------|---|
|           | N                 | M  | N                               | M  | N             | M  | N             | M |
| 15 - 24 v | 28                | 38 | 33                              | 23 | 29            | 30 | 10            | 3 |
| 25 - 34 v | 26                | 33 | 29                              | 29 | 40            | 34 | 5             | 4 |
| 35 - 44 v | 18                | 23 | 31                              | 29 | 45            | 44 | 6             | 4 |
| 45 - 54 v | 13                | 18 | 26                              | 25 | 55            | 54 | 6             | 3 |
| 55 - 60 v | 11                | 14 | 25                              | 22 | 54            | 61 | 10            | 3 |
| Kaikki    | 17                | 23 | 28                              | 26 | 48            | 47 | 7             | 4 |

**Liitetaulukko 17: Missä määrin liiton jäsenet muodostavat työpaikalla yhtenäisen joukon, joka on valmis tukemaan luottamusmiehiä? (% vuosina 1995 ja 2000)**

|                        | Ovat hyvin yhtenäisiä ja toimintavalmiita |      |        |      | Ovat vain jossain määrin yhtenäisiä |      |        |      | Eivät ole yhtenäisiä eivätkä toimintavalmiita |      |        |      | Ei osaa sanoa |      |        |      |
|------------------------|-------------------------------------------|------|--------|------|-------------------------------------|------|--------|------|-----------------------------------------------|------|--------|------|---------------|------|--------|------|
|                        | Naiset                                    |      | Miehet |      | Naiset                              |      | Miehet |      | Naiset                                        |      | Miehet |      | Naiset        |      | Miehet |      |
|                        | 1995                                      | 2000 | 1995   | 2000 | 1995                                | 2000 | 1995   | 2000 | 1995                                          | 2000 | 1995   | 2000 | 1995          | 2000 | 1995   | 2000 |
| Ala                    |                                           |      |        |      |                                     |      |        |      |                                               |      |        |      |               |      |        |      |
| Teollisuus             | 19                                        | 15   | 27     | 23   | 43                                  | 38   | 47     | 40   | 15                                            | 15   | 11     | 15   | 23            | 32   | 15     | 22   |
| Yks. palvelut          | 13                                        | 9    | 24     | 16   | 34                                  | 25   | 40     | 36   | 19                                            | 20   | 17     | 21   | 34            | 46   | 19     | 27   |
| Julkinen               | 17                                        | 11   | 28     | 17   | 38                                  | 32   | 48     | 39   | 12                                            | 14   | 10     | 17   | 33            | 43   | 14     | 27   |
| Ikä                    |                                           |      |        |      |                                     |      |        |      |                                               |      |        |      |               |      |        |      |
| 15 - 24 v              | 10                                        | 8    | 18     | 14   | 41                                  | 18   | 34     | 27   | 11                                            | 17   | 15     | 16   | 38            | 57   | 33     | 43   |
| 25 - 34 v              | 13                                        | 9    | 18     | 15   | 35                                  | 27   | 46     | 36   | 18                                            | 17   | 13     | 18   | 34            | 47   | 23     | 32   |
| 35 - 44 v              | 15                                        | 10   | 24     | 18   | 35                                  | 29   | 46     | 39   | 16                                            | 18   | 15     | 18   | 34            | 42   | 15     | 25   |
| 45 - 54 v              | 21                                        | 13   | 34     | 24   | 39                                  | 34   | 46     | 42   | 12                                            | 15   | 9      | 15   | 28            | 38   | 11     | 18   |
| 55 - 60 v              | 15                                        | 14   | 32     | 26   | 42                                  | 36   | 45     | 39   | 19                                            | 17   | 12     | 15   | 24            | 34   | 11     | 20   |
|                        |                                           |      |        |      |                                     |      |        |      |                                               |      |        |      |               |      |        |      |
| Työpaikalla...         |                                           |      |        |      |                                     |      |        |      |                                               |      |        |      |               |      |        |      |
| on luottamusmies       | 21                                        | 16   | 32     | 26   | 45                                  | 40   | 51     | 47   | 12                                            | 12   | 8      | 11   | 22            | 32   | 9      | 16   |
| ei ole luottamusmiestä | 6                                         | 5    | 7      | 6    | 21                                  | 19   | 27     | 23   | 24                                            | 27   | 29     | 31   | 50            | 49   | 37     | 40   |

**Liitetaulukko 19: Voisi sopia itse työnantajan kanssa seuraavista asioista (toimialoittain sukupuolen mukaan, %)**

|                                              | Teollisuus |    | Yks. palvelut |    | Julkinen |    | Kaikki |    |
|----------------------------------------------|------------|----|---------------|----|----------|----|--------|----|
|                                              | N          | M  | N             | M  | N        | M  | N      | M  |
| Palkankorotuksesta                           | 19         | 24 | 22            | 21 | 11       | 23 | 17     | 23 |
| Palkan alennuksesta,<br>joka ei alita TES:ta | 5          | 8  | 7             | 9  | 3        | 10 | 5      | 9  |
| Lomarahojen heikennyksistä                   | 3          | 5  | 5             | 6  | 3        | 8  | 4      | 6  |
| Ylityökorvauksista                           | 14         | 21 | 19            | 19 | 14       | 23 | 16     | 20 |
| Työaikoihin liittyvistä parannuksista        | 13         | 18 | 19            | 18 | 15       | 20 | 16     | 18 |
| Työaikoihin liittyvistä heikennyksistä       | 7          | 9  | 11            | 11 | 8        | 10 | 9      | 10 |

**Liitetaulukko 20: Johdon arvostus ja palkankorotuksista ja työajoista sopiminen (%)**

| Johto arvostaa työntekijöitä...       | paljon |     |        | ei lainkaan |     |        |
|---------------------------------------|--------|-----|--------|-------------|-----|--------|
|                                       | N      | M   | Kaikki | N           | M   | Kaikki |
| Palkankorotuksesta sopiminen          |        |     |        |             |     |        |
| <i>voisi sopia itse</i>               | 25     | 38  | 31     | 15          | 20  | 18     |
| <i>työpaikkatasolla lm tai muu</i>    | 24     | 21  | 23     | 27          | 25  | 26     |
| <i>liittotasolla</i>                  | 43     | 37  | 40     | 54          | 52  | 53     |
| <i>ei osaa sanoa</i>                  | 8      | 4   | 6      | 4           | 3   | 3      |
| Yhteensä                              | 100    | 100 | 100    | 100         | 100 | 100    |
| Työaikoihin liittyvistä parannuksista |        |     |        |             |     |        |
| <i>voisi sopia itse</i>               | 24     | 36  | 30     | 15          | 16  | 15     |
| <i>työpaikkatasolla lm tai muu</i>    | 44     | 35  | 40     | 47          | 42  | 44     |
| <i>liittotasolla</i>                  | 25     | 26  | 25     | 33          | 40  | 37     |
| <i>ei osaa sanoa</i>                  | 7      | 3   | 5      | 5           | 2   | 4      |
| Yhteensä                              | 100    | 100 | 100    | 100         | 100 | 100    |

**Liitetaulukko 21: Tärkein tavoite työssä sukupuolen ja toimialan mukaan (%)**

|                                         | Teollisuus |        | Yks. palvelut |        | Julkiset |        |
|-----------------------------------------|------------|--------|---------------|--------|----------|--------|
|                                         | Naiset     | Miehet | Naiset        | Miehet | Naiset   | Miehet |
| Työpaikan pysyvyys ja varmuus           | 59         | 50     | 54            | 54     | 54       | 55     |
| Hyvä palkka- ja ansiotaso               | 24         | 32     | 17            | 27     | 15       | 21     |
| Työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus  | 8          | 10     | 15            | 10     | 17       | 11     |
| Hyvät työtoverit ja suhteet työpaikalla | 6          | 5      | 8             | 5      | 8        | 6      |
| Mahdollisuudet edetä työssä ja uralla   | 1          | 1      | 3             | 2      | 1        | 2      |
| Muuta                                   | 2          | 2      | 3             | 2      | 5        | 5      |
| Yhteensä                                | 100        | 100    | 100           | 100    | 100      | 100    |
| N                                       | 1018       | 3079   | 1453          | 1123   | 1519     | 599    |

**Liitetaulukko 22: Tärkein tavoite työssä sukupuolen ja koulutuksen mukaan (%)**

|                         | Hyvä palkka |        | Työpaikan<br>pysyvyys |        | Työn mielen-<br>kiintoisuus |        |
|-------------------------|-------------|--------|-----------------------|--------|-----------------------------|--------|
|                         | Naiset      | Miehet | Naiset                | Miehet | Naiset                      | Miehet |
| Peruskoulutus           |             |        |                       |        |                             |        |
| Kansakoulu              | 18          | 30     | 62                    | 55     | 8                           | 7      |
| Keskikoulu/peruskoulu   | 20          | 30     | 51                    | 48     | 16                          | 12     |
| Ylioppilas              | 13          | 19     | 43                    | 49     | 28                          | 18     |
| Ammatillinen koulutus   |             |        |                       |        |                             |        |
| Ei ammatill. koulutusta | 20          | 30     | 60                    | 55     | 9                           | 8      |
| Ammattikoulu            | 17          | 31     | 53                    | 49     | 16                          | 11     |
| Opisto/korkeakoulu      | 16          | 21     | 43                    | 50     | 26                          | 15     |

**Liitetaulukko 23: Millaisia ajatuksia työssäkäyvillä SAK:laisilla on omasta tulevaisuudestaan työmarkkinoilla (samaa mieltä vastanneet sukupuolen ja koulutuksen mukaan %)**

|                                                                                       | Kansakoulu |    | Keski-/<br>peruskoulu |    | Ylioppilas |    | Ei ammatill.<br>koulutusta |    | Ammatti-<br>koulu |    | Opisto/<br>korkeakoulu |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|-----------------------|----|------------|----|----------------------------|----|-------------------|----|------------------------|----|
|                                                                                       | N          | M  | N                     | M  | N          | M  | N                          | M  | N                 | M  | N                      | M  |
| Pelkään jääväni työttömäksi                                                           | 35         | 28 | 32                    | 21 | 27         | 22 | 39                         | 29 | 31                | 22 | 27                     | 22 |
| Pelkään, että en ole tarpeeksi<br>kyvykäs tulevaisuuden työmarkkinoille               | 36         | 24 | 27                    | 14 | 22         | 20 | 40                         | 25 | 27                | 16 | 23                     | 14 |
| En ole huolissani tulevaisuudestani<br>työmarkkinoilla                                | 33         | 44 | 40                    | 53 | 49         | 54 | 35                         | 45 | 37                | 52 | 45                     | 53 |
| Pelkään terveyteni heikkenemistä ja etten<br>siitä johtuen pärjää nykyisessä työssäni | 45         | 41 | 24                    | 23 | 21         | 19 | 42                         | 37 | 28                | 26 | 20                     | 20 |
| Voisin hyvinkin ajatella toista<br>koulutusta itselleni                               | 25         | 26 | 57                    | 48 | 55         | 61 | 32                         | 29 | 50                | 43 | 52                     | 47 |
| Koen tarvitsevani lisäkoulutusta<br>nykyisessä työssäni                               | 30         | 33 | 40                    | 34 | 44         | 41 | 24                         | 26 | 40                | 36 | 43                     | 45 |
| Voisin hyvinkin ajatella omaa yritystä                                                | 6          | 13 | 18                    | 28 | 24         | 31 | 8                          | 14 | 17                | 23 | 22                     | 35 |
| Voisin hyvinkin ajatella<br>lopettavani työnteon                                      | 21         | 30 | 12                    | 16 | 12         | 19 | 21                         | 28 | 13                | 19 | 12                     | 22 |

**Liitetaulukko 24: Miten tulit liittyneeksi ammattiliittoon ensimmäisen kerran? (sukupuolen ja iän mukaan, %)**

|                             | 15 - 24 v |     |        | 25 - 34 v |      |        | 35 - 44 v |      |        | 45 - 54 v |      |        | 55 - 60 v |     |        |
|-----------------------------|-----------|-----|--------|-----------|------|--------|-----------|------|--------|-----------|------|--------|-----------|-----|--------|
|                             | N         | M   | Kaikki | N         | M    | Kaikki | N         | M    | Kaikki | N         | M    | Kaikki | N         | M   | Kaikki |
| Hakeuduin oma-aloitteisesti | 41        | 37  | 39     | 44        | 44   | 44     | 43        | 36   | 39     | 43        | 37   | 39     | 44        | 38  | 41     |
| Luottamusmies esitti        | 12        | 25  | 18     | 16        | 29   | 23     | 26        | 42   | 35     | 30        | 42   | 37     | 31        | 37  | 34     |
| Työtoveri mai-nitsi         | 13        | 9   | 11     | 16        | 11   | 13     | 19        | 14   | 17     | 18        | 16   | 17     | 16        | 18  | 17     |
| Perhe/ystävät kannusti      | 12        | 13  | 13     | 11        | 6    | 8      | 6         | 3    | 4      | 4         | 2    | 3      | 3         | 1   | 2      |
| Olin oppilas-jäsen          | 11        | 7   | 9      | 7         | 5    | 6      | 2         | 2    | 2      | 1         | 1    | 1      | 1         | 1   | 1      |
| Muu                         | 11        | 9   | 10     | 6         | 5    | 6      | 4         | 3    | 3      | 4         | 2    | 3      | 5         | 5   | 5      |
| Yhteensä                    | 100       | 100 | 100    | 100       | 100  | 100    | 100       | 100  | 100    | 100       | 100  | 100    | 100       | 100 | 100    |
| N                           | 259       | 277 | 536    | 876       | 1097 | 1973   | 1149      | 1497 | 2646   | 1464      | 1698 | 3162   | 750       | 752 | 1502   |

**Liitetaulukko 26: Tärkein syy ammattiliittoon kuulumiselle sukupuolen ja toimialan mukaan (%)**

|                        | Teollisuus |      |        |      | Yks. palvelualat |      |        |      | Julkinen sektori |      |        |      |
|------------------------|------------|------|--------|------|------------------|------|--------|------|------------------|------|--------|------|
|                        | Naiset     |      | Miehet |      | Naiset           |      | Miehet |      | Naiset           |      | Miehet |      |
|                        | 1995       | 2000 | 1995   | 2000 | 1995             | 2000 | 1995   | 2000 | 1995             | 2000 | 1995   | 2000 |
| Työttömyysturva        | 45         | 46   | 36     | 37   | 41               | 44   | 35     | 35   | 42               | 41   | 32     | 34   |
| Etujen ajaminen        | 40         | 34   | 45     | 43   | 39               | 33   | 45     | 43   | 32               | 32   | 45     | 43   |
| Turvallisuutta elämään | 11         | 15   | 9      | 9    | 12               | 16   | 9      | 11   | 15               | 18   | 9      | 10   |
| Muu syy                | 4          | 5    | 10     | 11   | 8                | 7    | 11     | 11   | 11               | 9    | 14     | 13   |
| Yhteensä               | 100        | 100  | 100    | 100  | 100              | 100  | 100    | 100  | 100              | 100  | 100    | 100  |
| N                      | 484        | 1066 | 1352   | 3155 | 723              | 1532 | 465    | 1165 | 698              | 1552 | 296    | 597  |

**Liitetaulukko 25: Ammattiliittoon kuulumisen syitä (kuvaa hyvin, %)**

|                                                   | Naiset | Miehet | Kaikki |
|---------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Tehokas etujen puolustaminen ja ajaminen          | 47     | 47     | 47     |
| Halu varmistaa ansiosidonnainen työttömyysturva   | 72     | 62     | 66     |
| Kuuluminen liittoon antaa turvallisuutta elämään  | 45     | 32     | 38     |
| Halu tukea ay-liikkeen tavoitteita yhteiskunnassa | 23     | 25     | 24     |
| Useat työtoveritkin kuuluvat liittoon             | 41     | 43     | 42     |
| Käytännössä on pakko olla liiton jäsen            |        |        |        |
| tullakseen hyväksytyksi                           | 10     | 13     | 12     |
| Halu osallistua työpaikan työolojen kehittämiseen | 23     | 26     | 25     |

**Liitetaulukko 27: Tärkein syy ammattiliittoon kuulumiselle sukupuolen ja iän mukaan (%)**

|           | Etujen ajaminen |      |        |      | Työttömyysturva |      |        |      | Antaa turvallisuutta |      |        |      |
|-----------|-----------------|------|--------|------|-----------------|------|--------|------|----------------------|------|--------|------|
|           | Naiset          |      | Miehet |      | Naiset          |      | Miehet |      | Naiset               |      | Miehet |      |
| Ikä       | 1995            | 2000 | 1995   | 2000 | 1995            | 2000 | 1995   | 2000 | 1995                 | 2000 | 1995   | 2000 |
| 15 - 24 v | 32              | 27   | 21     | 30   | 55              | 53   | 68     | 53   | 8                    | 15   | 8      | 9    |
| 25 - 34 v | 30              | 23   | 30     | 32   | 56              | 61   | 53     | 52   | 10                   | 12   | 9      | 9    |
| 35 - 44 v | 32              | 32   | 50     | 41   | 47              | 46   | 31     | 41   | 12                   | 15   | 9      | 9    |
| 45 - 54 v | 44              | 38   | 56     | 50   | 30              | 34   | 21     | 26   | 14                   | 19   | 9      | 10   |
| 55 - 60 v | 39              | 38   | 54     | 56   | 33              | 30   | 22     | 22   | 20                   | 22   | 11     | 10   |

**Liitetaulukko 28: Tärkein syy ammattiliittoon kuulumiselle (sukupuolen ja työsuhteen mukaan, %)**

|                      | Vakituiset |      |        | Määräaikaiset |     |        |
|----------------------|------------|------|--------|---------------|-----|--------|
|                      | N          | M    | Kaikki | N             | M   | Kaikki |
| Etujen ajaminen      | 37         | 45   | 41     | 22            | 34  | 28     |
| Työttömyysturva      | 38         | 35   | 36     | 57            | 48  | 53     |
| Antaa turvallisuutta | 16         | 9    | 12     | 16            | 12  | 14     |
| Muu syy              | 9          | 11   | 11     | 5             | 6   | 5      |
| Yhteensä             | 100        | 100  | 100    | 100           | 100 | 100    |
| N                    | 2782       | 3672 | 6459   | 939           | 762 | 1700   |

**Liitetaulukko 29: Naisten osuudet jäsenistä ja luottamushenkilöistä  
liitoittain vuosina 1996 ja 2000**

| Naisten osuus (%)                          | Naisten lukumäärä 1.1.2000 | jäsenistä v. 2000 | jäsenistä v. 1996 | valtuustojen vars. jäsenistä v. 2000 | valtuustojen vars. jäsenistä v. 1996 | hallitusten vars. jäsenistä v. 2000 | hallitusten vars. jäsenistä v. 1996 | Liiton naistoimitsijat (%) |
|--------------------------------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Liitto                                     |                            |                   |                   |                                      |                                      |                                     |                                     |                            |
| Tekstiili- ja Vaatetustyöväen liitto       | 15464                      | 86                | 87                | 86                                   | 82                                   | 60                                  | 60                                  | 57                         |
| Hotelli- ja Ravintolahenk.<br>kunn.liitto. | 40759                      | 84                | 83                | 66                                   | 73                                   | 66                                  | 61                                  | 50                         |
| Liikealan ammattiliitto                    | 106560                     | 81                | 81                | 82                                   | 81                                   | 65                                  | 65                                  | 57                         |
| Kunta-alan ammattiliitto KTV               | 155457                     | 72                | 70                | 60                                   | 60                                   | 62                                  | 61                                  | 42                         |
| Kiinteistötyöntekijäin liitto              | 8797                       | 66                | 64                | 52                                   | 67                                   | 33                                  | 41                                  | 40                         |
| S.Elintarviketyöläisten<br>Liitto SEL      | 24979                      | 59                | 56                | 33                                   | 28                                   | 21                                  | 23                                  | 35                         |
| Teknisten ja erikois-<br>ammattien liitto  | 4978                       | 48                | 55                |                                      |                                      | 37                                  | 43                                  | 37                         |
| Viestintäalan ammattiliitto                | 14909                      | 52                | 53                | 26                                   | 32                                   | 25                                  | 25                                  | 17                         |
| Valtion ja erityisalp.ammattil.            | 15431                      | 50                | 52                | 42                                   | 39                                   | 45                                  | 50                                  | 23                         |
| Suomen Merimies-Unioni                     | 4559                       | 45                | 42                | 33                                   | 29                                   | 20                                  | 23                                  | 33                         |
| Kemianliitto                               | 14147                      | 41                | 42                | 34                                   | 36                                   | 29                                  | 38                                  | 30                         |
| Postiliitto                                | 10937                      | 42                | 40                | 6                                    | 16                                   | 13                                  | 13                                  | 11                         |
| Auto- ja Konekaup.Toimihenkilöl.           | 1468                       | 35                | 13                | 32                                   | 38                                   | 50                                  | 56                                  | 67                         |
| Yleinen Lehtimiesliitto                    | 58                         | 37                | 35                |                                      |                                      |                                     | 38                                  | 0                          |
| Paperiliitto                               | 12201                      | 25                | 25                | 11                                   | 10                                   | 7                                   | 7                                   | 24                         |
| S.Sos.dem.Sanomalehtimiesliitto            | 84                         | 25                | 25                |                                      |                                      |                                     | 30                                  | 0                          |
| Tulliliitto                                | 427                        | 28                | 23                |                                      | 10                                   | 11                                  | 17                                  | 0                          |
| Suomen Muusikkojen Liitto                  | 798                        | 25                | 23                | 14                                   | 9                                    | 27                                  | 0                                   | 57                         |
| Puu- ja erityisalojen liitto               | 11353                      | 23                | 22                | 20                                   | 6                                    | 15                                  | 21                                  | 17                         |
| Ilmailualan Unioni IAU                     | 910                        | 23                | 21                |                                      | 5                                    | 0                                   | 8                                   | 0                          |
| Metallityöväen Liitto                      | 34941                      | 21                | 21                | 19                                   | 21                                   | 12                                  | 16                                  | 16                         |
| Vankilavirkailijain Liitto VVL             | 341                        | 19                | 17                |                                      | 3                                    | 0                                   | 0                                   | 0                          |
| Rautatieläisten Liitto                     | 1725                       | 10                | 10                |                                      | 4                                    |                                     | 0                                   | 0                          |
| Auto- ja Kuljetusalan<br>Työntekijäliit.   | 8882                       | 18                | 8                 | 6                                    | 6                                    | 6                                   | 0                                   | 17                         |
| Merivartioliitto                           | 62                         | 12                | 5                 |                                      |                                      |                                     | 8                                   | 0                          |
| Rakennusliitto                             | 3551                       | 5                 | 5                 | 4                                    | 2                                    | 0                                   | 0                                   | 3                          |
| Sähköalojen ammattiliitto                  | 1351                       | 5                 | 5                 | 1                                    | 2                                    | 0                                   | 0                                   | 0                          |
| Veturimiesten liitto                       | 0                          | 0                 | 0                 | 0                                    | 0                                    | 0                                   | 0                                   | 0                          |
| Palvelualojen ammattiliitto PAM*           |                            |                   |                   | 66                                   |                                      | 53                                  |                                     |                            |

\* Perustettu 11/2000 Liikealan ammattiliiton, Tekerin, HRHL:n ja Kiinteistötyöntekijäin liiton yhdistyttyä.

**Liitetaulukko 30: Ay-liikkeen järjestämään koulutukseen osallistuminen (%)**

|                                             | Osallistunut 2 viime vuoden aikana |    |        | Osallistunut aiemmin |    |        | Ei ole koskaan osallistunut |    |        |
|---------------------------------------------|------------------------------------|----|--------|----------------------|----|--------|-----------------------------|----|--------|
|                                             | N                                  | M  | Kaikki | N                    | M  | Kaikki | N                           | M  | Kaikki |
| <b>Ay-liikkeen opistoissa</b>               |                                    |    |        |                      |    |        |                             |    |        |
| Luottamushenkilöt                           | 23                                 | 21 | 22     | 26                   | 33 | 31     | 51                          | 46 | 47     |
| Aiemmin luottamus-<br>tehtävä, ei nyt       | 4                                  | 2  | 3      | 39                   | 35 | 36     | 57                          | 63 | 61     |
| Ei ole ollut luottamus-<br>tehtävää koskaan | 1                                  | 1  | 1      | 3                    | 2  | 3      | 96                          | 97 | 96     |
| Kaikki yht.                                 | 3                                  | 3  | 3      | 9                    | 11 | 10     | 88                          | 86 | 87     |
| <b>Muulla järjestetty</b>                   |                                    |    |        |                      |    |        |                             |    |        |
| Luottamushenkilöt                           | 30                                 | 25 | 27     | 23                   | 29 | 27     | 47                          | 46 | 46     |
| Aiemmin luottamus-<br>tehtävä, ei nyt       | 5                                  | 3  | 4      | 39                   | 34 | 36     | 56                          | 63 | 60     |
| Ei ole ollut luottamus-<br>tehtävää koskaan | 2                                  | 1  | 2      | 6                    | 4  | 5      | 92                          | 95 | 93     |
| Kaikki yht.                                 | 4                                  | 4  | 4      | 10                   | 12 | 11     | 85                          | 84 | 85     |

**Liitetaulukko 31: Osallistuminen ay-toimintaan sukupuolen ja työsuhteen mukaan (on osallistunut viimeksi kuluneen 12 kk:n aikana, %)**

|               | Kokoukset |    |        | Tiedotus-, luento-,<br>keskustelutilaisuudet |    |        | Virkistystilaisuudet |    |        |
|---------------|-----------|----|--------|----------------------------------------------|----|--------|----------------------|----|--------|
|               | N         | M  | Kaikki | N                                            | M  | Kaikki | N                    | M  | Kaikki |
| Vakituiset    | 23        | 30 | 27     | 19                                           | 19 | 19     | 27                   | 28 | 28     |
| Määräaikaiset | 10        | 12 | 11     | 8                                            | 9  | 9      | 15                   | 16 | 15     |

# LIITE 3: KYSELYLOMAKE

S1.

Merkitse ammattiliittosi

Auto- ja Konekaupan Toimihenkilöliitto ATH ry

1

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

2

Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitto HRHL ry

3

Ilmailualan Unioni IAU ry

4

Kemianliitto ry

5

Kiinteistötyöntekijäin Liitto ry

6

Kunta-alan ammattiliitto KTV ry

7

Liikealan ammattiliitto ry

8

Merivartioliitto ry

9

Metallityöväen Liitto ry

10

Paperiliitto ry

11

Postiliitto ry

12

Puu- ja erityisalojen liitto ry

13

Rakennusliitto ry

14

Rautatieläisten Liitto ry

15

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry

16

Suomen Merimies-Unioni SM-U ry

17

Suomen Muusikkojen Liitto ry

18

Sähköalojen ammattiliitto ry

19

Teknisten ja Erikoisammattien Liitto Tekeri ry

20

Tekstiili- ja Vaatetustyöväen Liitto Teva ry

21

Tulliliitto ry

22

Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry

23

Vankilavirkailijain Liitto VVL ry

24

Veturimiesten liitto VML ry

25

Viestintäalan ammattiliitto ry

26

S2.

Sukupuolesi? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

nainen

1

mies

2

S3.

Syntymävuotesi? (Täydennä vuosiluku.)

19

\_\_\_\_\_

S4.

Peruskoulutuksesi? (Rengasta vain yksi vaihtoehto.)

vähemmän kuin kansakoulu (supistettu koulu, keskenjäänyt kansakoulu)

1

kansakoulu, kansalaiskoulu

2

keskikoulu, peruskoulu

3

ylioppilastutkinto

4

S5.

Mikä on ammattikoulutuksesi? (Rengasta suorittamasi ylin taso.)

ei ammatillista koulutusta

1

ammattikurssi (väh. 4 viikkoa)

2

oppisopimuskoulutus

3

ammattilinen perustutkinto (esim. ammattioppilaitos, kauppakoulu)

4

opistotason tutkinto (esim. tekn. opisto, kauppaopisto)

5

yliopisto- tai korkeakoulututkinto (myös ammattikorkeakoulu)

6

muu

7

S6.

Postinumerosi? (asuipaikan)

S7.

Minkälaisella paikkakunnalla asut? (Rengasta vain yksi vaihtoehto.)

Helsingin seudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen)

1

muu suurkaupunki (Tampere, Turku, Lahti ja Oulu ympäristöineen)

2

maakuntakeskus ja/tai keski-suuri kaupunki (n. 30 000 – 80 000 as.)

3

pienehkö kaupunki (n. 15 000 – 30 000 as.) tai vastaava keskus

4

kirkonkylä tai kuntakeskus

5

haja-asutusalue

6

SUHDE AMMATTIYHDISTYSLIIKKEESEEN

Jäsenyys

S8.

Kuinka kauan olet kuulunut johonkin ammattiliittoon? (kaikki jäsenyysvuodet yhteensä) (Rengasta oikea vaihtoehto.)

alle vuoden

1

1–5 vuotta

2

6–10 vuotta

3

11–20 vuotta

4

yli 20 vuotta

5

S9.

Miten tulit liittyneeksi ammattiliittoon ensimmäisen kerran? Rengasta merkittäv in tekijä (yksi), joka johti liittymiseen.

hakeudu in oma-aloitteisesti

1

työtoveri mainitsi asiasta

2

luottamusmies tai muu ay-luottamushenkilö esitti jäsenyyttä

3

työnantaja ehdotti liittymistä

4

olin liiton oppilasjäsen jo aiemmin

5

perheeni /ystäväni kannustivat liittymään

6

muu tapa

7

S10.

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

Kuvaa hyvin

Kuvaa melko hyvin

Kuvaa melko hyvin

Ei kuukaan

En osaa sanoa

Olen ammattiliiton jäsen, koska ...

a) järjestäytymällä voidaan tehokkaasti puolustaa ja ajaa palkan-saajien etuja

1

2

3

4

9

b) haluan varmistaa ansiosidonnai-sen työttömyysturvan itselleni

1

2

3

4

9

c) kuuluminen liittoon antaa turval-lisuutta elämään

1

2

3

4

9

d) haluan omalta osaltani olla tu-kemassa ay-liikkeen tavoitteita koko yhteiskunnassa

1

2

3

4

9

e) useat työtoverini kuului vat liittoon

1

2

3

4

9

f) käytännössä on pakko olla am-mattiliiton jäsen tullakseen hy-väksytyksi

1

2

3

4

9

g) haluan osallistua työpaikkani työolojen kehittämiseen

1

2

3

4

9

S11.

Mikä edellisistä seikoista on itsellesi tärkein syy?

Merkitse sopiva kirjain: \_\_\_\_\_

88 – Erilaisuus arjessa

ERI ALOILLA PAIKALLISESTA AMMATTIYHDISTYKSESTÄ KÄYTETÄÄN ERI NIMITYKSIÄ. TÄSSÄ AMMATTIOSASTOLLA TARKOITETAAN SITÄ YHDI-  
TYSTÄ, JONKA JÄSEN OLET (EI LIITTO) TAI SEN ALAISUUDESSA TOIMIVAA  
ELINTÄ.

- |                                            |   |                               |
|--------------------------------------------|---|-------------------------------|
| on juuri parhaillaan. ....                 | 1 |                               |
| on ollut aiemmin, mutta ei juuri nyt ..... | 2 | <b>siirry kysymykseen S14</b> |
| ei ole koskaan ollut. ....                 | 3 |                               |

- On Ei

- |                                                                                                                                                             |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|
| a) pääluottamusmies (varsinainen) .....                                                                                                                     | 1 | 2 |
| b) muu luottamusmies kuin pääluottamusmies (varsinainen) .....                                                                                              | 1 | 2 |
| c) työsuojeluvaltuutettu tai -asiamies (varsinainen) .....                                                                                                  | 1 | 2 |
| d) muu luottamustehtävä (esim. varaluottamusmies, tehtävä yhteistoimintalaitelmässä, ammattiosastossa, paikallisjärjestössä, hallintoneuvostossa ine) ..... | 1 | 2 |

- |                                              |                           |                             |
|----------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| 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 |

- |                          |                            |                     |
|--------------------------|----------------------------|---------------------|
| Olen osallistunut kerran | Olen osallistunut useammin | En ole osallistunut |
|--------------------------|----------------------------|---------------------|

- |    |                                                                                                                |   |   |   |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
| a) | ammattiosaston, työhuonekunnan,<br>työpaikkaosaston tai vastaavan<br>kokouksiin .....                          | 1 | 2 | 3 |
| b) | ay-liikkeen järjestämiin tiedotus-,<br>luento- ja keskustelutilaisuuksiin ...                                  | 1 | 2 | 3 |
| c) | ay-liikkeen järjestämiin virkistys-<br>tilaisuuksiin (esim. retket, liikunta-<br>tapahtumat, pikkujoulu) ..... | 1 | 2 | 3 |

- |                                                                      |   |
|----------------------------------------------------------------------|---|
| työtovereiden kehoituksesta . . . . .                                | 1 |
| mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin . . . . .                      | 2 |
| tietää paremmin työntekijöiden oikeuksista . . . . .                 | 3 |
| haluan vaikuttaa omien ja työtovereiden etujen ajamiseen . . . . .   | 4 |
| tuloksia saavutetaan vain yhteistoiminnalla . . . . .                | 5 |
| ay-toiminta on minulle osa yhteiskunnallista vaikuttamista . . . . . | 6 |
| muu syy . . . . .                                                    | 7 |

## Tärkein: Toiseksi tärkein:

- |                                                                                                                                                                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| perheestämme ja jotkut muut osallistuvat ammatthydistystoimintaan                                                                                                                                                             | 1  |
| pitkät matkat ja matkustushankaluudet estävät osallistumiseni ammatthydistystoimintaan                                                                                                                                        | 2  |
| ammatthydistystoiminta ei juuri kiinnosta minua enkä pidä sitä tärkeänä                                                                                                                                                       | 3  |
| ammatthydistystoiminta on liian puoluepoliittista                                                                                                                                                                             | 4  |
| perheoloni tai puolisoni estävät osallistumiseni osallistumiseni avulla on kuitenkin voi juuri vaikuttaa päätöksiin työn jälkeen en enää jaksaa osallistua mihinkään työaikani estää osallistumasta (mm. iltat. tai vuorotyö) | 8  |
| ammatthydistystoiminta on niin sisäanlämpävää, lähinnä pienen piirin toimintaa, ettei siihen helposti pääse mukaan                                                                                                            | 9  |
| ammattiosastoni ei järjestä toimintaa jäsenille                                                                                                                                                                               | 10 |
| työnantajani ei suhtaudu myönteisesti ay-toimintaan                                                                                                                                                                           | 11 |
| muut syyt                                                                                                                                                                                                                     | 12 |
| en osaa sanoa                                                                                                                                                                                                                 | 13 |

Tärkein: Toiseksi tärkein:

- |                           |                                    |                 |                                  |                         |
|---------------------------|------------------------------------|-----------------|----------------------------------|-------------------------|
| Täysin<br>samaa<br>mieltä | Jok-<br>seenkin<br>samaa<br>mieltä | Vaikea<br>sanoa | Jok-<br>seenkin<br>eri<br>mieltä | Täysin<br>eri<br>mieltä |
|---------------------------|------------------------------------|-----------------|----------------------------------|-------------------------|

- |    |                                                                                                                                              |   |   |   |   |   |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| a) | tehokkaaseen etujen valvontaan riittää, että työpaikalla on luottamusmiehiä ja työsuojeluvalltuutettu, ammattiasastoa ei välttämättä tarvita | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) | ammattiasastojen kokoukset ovat jäsenille tärkeä keskustelufoorumi, jossa he evästävät luottamushenkilöitä                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) | ammattiasaston yksi keskeinen tehtävä etujen valvomisen ohella on jäsenten yhteenkuuluvuutta lisäävän toiminnan järjestäminen...             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) | ammattiasastolla ei ole suurtakaan merkitystä työpaikkojen asioiden hoidossa, koska asiat hoidetaan pääasiassa työpaikoilla                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

S19.

Näkykö ja toimiiko ammattiyhdistys/luottamushenkilöt mielestäsi työpaikallasi? *(Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)*

|                                         | Paljon | Jossain määrin | Ei lainkaan | En osaa sanoa |
|-----------------------------------------|--------|----------------|-------------|---------------|
| a) palkkausasioissa .....               | 1      | 2              | 3           | 9             |
| b) sosiaalisten etujen ajamisessa ..... | 1      | 2              | 3           | 9             |
| c) työaika-asioissa .....               | 1      | 2              | 3           | 9             |
| d) työolojen parantamisessa ..          | 1      | 2              | 3           | 9             |

---

|                                                                                            |   |   |   |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| e) työvoima-asioissa (lomautukset, irtisanomiset, ulkopuolisen työvoiman käyttö jne) ..... | 1 | 2 | 3 | 9 |
| f) jäsenhankinnassa .....                                                                  | 1 | 2 | 3 | 9 |
| g) ay-asioista tiedottamisessa ..                                                          | 1 | 2 | 3 | 9 |

S20.

Viime aikoina on keskusteltu paljon paikallisesta sopimustoinnasta. Millä tasolla seuraavista asioista tulisi mielestäsi sopia? *(Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.)*

|                                                                               | Voisin sopia itse | Työpaikatasolla (luottamusmies ja/tai muu ammattiosaston edust.) | Liittotasolla | En osaa sanoa |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| a) palkankorotuksesta .....                                                   | 1                 | 2                                                                | 3             | 9             |
| b) palkanalennuksesta, joka ei alita työehtosopimuksen vähimmäispalkkaa ..... | 1                 | 2                                                                | 3             | 9             |
| c) lomarahojen heikennyksistä ..                                              | 1                 | 2                                                                | 3             | 9             |

---

|                                                 |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------|---|---|---|---|
| d) ylityökorvauksista .....                     | 1 | 2 | 3 | 9 |
| e) työaikoihin liittyvistä parannuksista .....  | 1 | 2 | 3 | 9 |
| f) työaikoihin liittyvistä heikennyksistä ..... | 1 | 2 | 3 | 9 |

Liitto JA SAK

S21.

Miten hyvin liittosi on mielestäsi onnistunut seuraavien työmarkkinapolitiittisten tehtävien hoidossa? *(Rengasta yksi numero jokaisesta kohdasta.)*

|                                                   | Erittäin hyvin | Melko hyvin | Melko huonosti | Erittäin huonosti | En osaa sanoa |
|---------------------------------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------------|---------------|
| a) palkkaehtojen parantaminen ..                  | 1              | 2           | 3              | 4                 | 9             |
| b) työaikaan liittyvät tavoitteet ..              | 1              | 2           | 3              | 4                 | 9             |
| c) työttömyyskassapalveluista huolehtiminen ..... | 1              | 2           | 3              | 4                 | 9             |
| d) työllisyyden turvaaminen .....                 | 1              | 2           | 3              | 4                 | 9             |

---

|                                                                                                         |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| e) taistelu osa-aikaistamista ja määräaikaistamista vastaan ..                                          | 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) työpaikkatason neuvottelu- ja toimintaoikeuksien parantaminen .....                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |

S22.

Alla on lueteltu joukko tärkeitä työmarkkina- ja yhteiskuntapolitiittisia tehtäviä. Arvioi jokaisen tehtävän kohdalta, miten tärkeitä ne ovat mielestäsi SAK:laisen ay-liikkeen tehtävälistassa? *(Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)*

|                                                           | Erittäin tärkeä | Melko tärkeä | Ei kovin tärkeä | Ei lainkaan tärkeä | En osaa sanoa |
|-----------------------------------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------------|---------------|
| a) taistella työttömyyttä vastaan ..                      | 1               | 2            | 3               | 4                  | 9             |
| b) puolustaa työttömyysturvaa ..                          | 1               | 2            | 3               | 4                  | 9             |
| c) varmistaa mahdollisimman korkea palkka jäsenille ..... | 1               | 2            | 3               | 4                  | 9             |
| d) tasoittaa suuri- ja pienituloisten palkkaeroja .....   | 1               | 2            | 3               | 4                  | 9             |
| e) tasoittaa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja ..... | 1               | 2            | 3               | 4                  | 9             |

---

|                                                                                          |   |   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| f) lyhentää työaika .....                                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| g) parantaa työympäristöä, työoloja ja työsuojelua .....                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| h) kehittää jäsenen työn sisältöä mielenkiintoisemmaksi ja kehitettävämmäksi .....       | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| i) taistella osa-aikaistamista ja määräaikaistamista vastaan ..                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| j) parantaa jäsenen koulutus-, jatkokoulutus- ja uudelleenkoulutus mahdollisuuksia ..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |

---

|                                                                                                |   |   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| k) lisätä jäsenen osallistumismahdollisuuksia oman työn suunnittelussa ja kehittämisessä ..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| l) puolustaa eläke-etuja ja sosiaaliturvaa .....                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| m) puolustaa lapsiperheiden toimeentuloa ja palveluita .....                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| n) huolehtia siitä, että palkansaajien verotus pysyy kohtuullisella tasolla .....              | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| o) puolustaa kunnan ja valtion palveluita .....                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |

S23.

Mitkä kolme edellä luetelluista ovat mielestäsi tärkeimmät SAK:laisen ay-liikkeen tehtävät? Merkitse kirjaimet:

Tärkein: \_\_\_\_\_ Toiseksi tärkein: \_\_\_\_\_ Kolmanneksi tärkein: \_\_\_\_\_

S24.

Jos eduskuntavaalit olisivat nyt, niin mitä puoluetta äänestäisit? *(Rengasta vain yksi vaihtoehto.)*

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| Vasemmistoliitto .....                    | 1  |
| Suomen Sosialidemokraattinen Puolue ..... | 2  |
| Vihreä liitto .....                       | 3  |
| Suomen Keskusta .....                     | 4  |
| Perussuomalaiset .....                    | 5  |
| Ruotsalainen Kansanpuolue .....           | 6  |
| Suomen Kristillinen Liitto .....          | 7  |
| Kansallinen Kokoomus .....                | 8  |
| muu puolue tai ryhmä .....                | 9  |
| en osaa sanoa .....                       | 10 |
| en halua ilmoittaa kantaani .....         | 11 |



**(Ne, joilla ei juuri tällä hetkellä ole työtä vastaavat viimeisen työsuhteen tiedoin. Jos olet yrittäjä, vastaa kysymyksiin soveltuvin osin.)**

## Työsuhde

- S35. Onko nykyinen työsuhteesi vakituinen vai määräaikainen?**  
(Rengasta oikea vaihtoehto.)

|                                               |   |
|-----------------------------------------------|---|
| vakituinen (toistaiseksi voimassa oleva)..... | 1 |
| määräaikainen.....                            | 2 |

- S36. Milloin nykyinen työsuhteesi alkoi?**

(työsuhteella tarkoitetaan nykyisen työnantajan palveluksessa tehtyä yhtäjaksoista työtä, vaikka se koostuisikin useista määräaikaista työsuhteista)

vuosi \_\_\_\_\_ ja kuukausi \_\_\_\_\_

- S37. Onko työsuhteesi ...** *(Rengasta oikea vaihtoehto.)*

|                                                          |   |
|----------------------------------------------------------|---|
| kokopäiväinen.....                                       | 1 |
| osa-aikainen (alle 30 tuntia viikossa) vai .....         | 2 |
| muu järjestely (esim. erikseen työhön kutsuttava)? ..... | 3 |

- S38. Työaikamuotosi tällä hetkellä?** *(Rengasta vain yksi vaihtoehto.)*

|                                           |   |
|-------------------------------------------|---|
| säännöllinen päivätyö .....               | 1 |
| säännöllinen ilta-, yö- tai aamutyö ..... | 2 |
| 2-vuorotyö .....                          | 3 |
| 3-vuorotyö .....                          | 4 |
| muu työaikaamuoto .....                   | 5 |

- S39.a Teetkö etätyötä?**

**Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. (Rengasta yksi vaihtoehto.)**

|                                                           |   |                               |
|-----------------------------------------------------------|---|-------------------------------|
| teen parhaillaan etätöytä yli 40 % työajasta . . . . .    | 1 | <b>siirry kysymykseen S40</b> |
| teen parhaillaan etätöytä alle 40 % työajasta . . . . .   | 2 |                               |
| en tee etätöytä, mutta olen kokeillut aiemmin . . . . .   | 3 |                               |
| en tee etätöytä enkä ole kokeillut sitä aiemmin . . . . . | 4 |                               |

- S39b. Olisitko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?**

|                               |   |                               |
|-------------------------------|---|-------------------------------|
| olisin kiinnostunut . . . . . | 1 | <b>siirry kysymykseen S41</b> |
| en ole kiinnostunut . . . . . | 2 |                               |
| en osaa sanoa . . . . .       | 9 |                               |

- S40.** Jos teet etätöitä, niin käytätkö työssäsi tietoverkkoja (esim. sähköpostia, internetiä)? *(Rengasta oikea vaihtoehto)*

|                 |   |
|-----------------|---|
| kyllä . . . . . | 1 |
| ei . . . . .    | 2 |

- S41. Teetkö varsinaisen työsi lisäksi muuta ansiotyötä?** (Rengasta oikea vaihtoehto.)

|             |   |                           |
|-------------|---|---------------------------|
| kyllä ..... | 1 |                           |
| en .....    | 2 | fi siirry kysymykseen S43 |

- S42. Jos vastasit edelliseen "kyllä", niin minkälaista lisätyötä teet?**  
(Rengasta yksi vaihtoehto.)

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| olen toisen työnantajan palveluksessa | 1 |
| olen saman työnantajan palveluksessa  | 2 |
| olen maatalousyrittäjä                | 3 |
| olen muu yrittäjä                     | 4 |

- S43. Kuinka monta päivää olit viime vuonna työnantajan järjestämässä ammatillisessa koulutuksessa?**

(Vastaa 0, jos et ollut lainkaan)

olin \_\_\_\_\_ päivää vuonna 1999

- S44. Kun ajattelet työtehtäviäsi, pidätkö itseäsi ensisijaisesti ...**  
(Rengasta vain yksi vaihtoehto.)

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| työntekijänä, .....                | 1 |
| toimihenkilönä vai .....           | 2 |
| johtavassa asemassa olevana? ..... | 3 |
| en osaa sanoa .....                | 9 |

## Työn luonne

- S45.** Käytätkö työssäsi atk-tekniikkaan perustuvia laitteita (esim. tietokoneeseen yhdistettyä kassaa, ohjelmoitavaa työstökonetta, atk-valvontalaitteita, mikrotietokonetta, tietokonepäätetä)?  
(Rengasta oikea vaihtoehto.)

|                 |   |
|-----------------|---|
| kyllä . . . . . | 1 |
| en . . . . .    | 2 |

- S46. Arvioi, kuinka suuren osan työajastasi ...**  
(Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)

|                       |             |             |             |                    |                     |                     |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| Lähes<br>koko<br>ajan | Noin<br>3/4 | Noin<br>1/2 | Noin<br>1/4 | Vä-<br>hem-<br>män | Ei<br>lain-<br>kaan | En<br>osaa<br>sanoa |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|---------------------|---------------------|

- |           |                                                                                                                                      |   |   |   |   |   |   |   |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>a)</b> | työskentelet niin suuren paineen alaisena, että et ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtäsi                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| <b>b)</b> | joudut työssäsi tekemisiin muiden ihmisten kanssa (esim. työtovereiden, asiakkaiden, potilaiden, matkustajien tai oppilaiden kanssa) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| <b>c)</b> | työskentelet yksin                                                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| <b>d)</b> | joudut työssäsi toistamaan yhtä ja samaa työväihettä yhä uudelleen                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |

### Vaikutusmahdollisuudet

- S47. Kuinka paljon sinulla on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtäsi koskeviin järjestelyihin ja päätöksiin työpaikallasi?** *(Rengasta yksi vaihtoehto.)*

|                       |   |
|-----------------------|---|
| erittäin paljon ..... | 1 |
| melko paljon .....    | 2 |
| melko vähän .....     | 3 |
| ei lainkaan .....     | 4 |

S48. Miten paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?  
(Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.)

Paljon

Melko

Jonkin

Ei lain-

En osaa

paljon

verran

kaan

sanoa

a) siihen, millaista työtä teet . . .

1

2

3

4

9

b) siihen, missä järjestyksessä teet työsi . . . . .

1

2

3

4

9

c) työtahtiasi . . . . .

1

2

3

4

9

d) työmenetelmiäsi . . . . .

1

2

3

4

9

e) siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken . . . . .

1

2

3

4

9

f) laitehankintoihin . . . . .

1

2

3

4

9

g) muihin investointipäätöksiin (esim. tuotannon/palvelun laajentaminen tai supistaminen) . . . . .

1

2

3

4

9

h) työpisteen suunnitteluun . . .

1

2

3

4

9

i) tuotteen tai palvelun suunnitteluun ja kehittämiseen . .

1

2

3

4

9

j) siihen, miten voit kehittää itseäsi työssäsi (esim. mahdoll. päästä koulutukseen) . .

1

2

3

4

9

S49. Entä onko sinulla tapana saattaa työtäsi koskevia pulmia työn suunnittelijoiden tai esimiesten tietoon? (Rengasta vain yksi vaihtoehto.)

ei . . . . .

1

joskus . . . . .

2

usein . . . . .

3

S50. Onko työpaikallasi tai työalallasi sinua edustava luottamusmies tai vastaava? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

kyllä on. . . . .

1

ei ole . . . . .

2

en tiedä . . . . .

3

S51. Missä määrin liittosi jäsenet muodostavat työpaikallasi tai työalallasi yhtenäisen joukon, joka on valmis tukemaan luottamusmiehiä näiden hoitaessa jäsenten asioita työpaikallasi? (Rengasta vain yksi vaihtoehto.)

ovat hyvinkin yhtenäisiä ja toimintavalmiita . . . . .

1

ovat vain joissakin tilanteissa yhtenäisiä ja toimintavalmiita, mutta eivät aina . . . . .

2

eivät ole yhtenäisiä tai toimintavalmiita . . . . .

3

en osaa sanoa . . . . .

9

S52. Kuinka usein keskustelet ay-asioista? (Arvioi jokainen kohta erikseen. Rengasta vaihtoehto, joka lähinnä vastaa tilannetta kohdallasi.)

Lähes

Muuta-

Muuta-

En lain-

En tun-

Ei ole

päivit-

man

man

kaan

ne

täin

kerran

kerran

kuukau-

vuodes-

desa

sa

a) luottamusmiehen kanssa . . . . .

1

2

3

4

5

6

b) työsuojeluvaltuutetun kanssa . . . . .

1

2

3

4

5

6

c) ammattiosaston toimikunnan jäsenten kanssa . . .

1

2

3

4

5

d) liiton toimihenkilöiden kanssa . . . . .

1

2

3

4

5

e) työtovereittesi kanssa . . . . .

1

2

3

4

f) esimiesten tai muun työnantajan edustajan kanssa

1

2

3

4

g) perheenjäsenten kanssa . . . . .

1

2

3

4

S53. Mikä on työnantajasi? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

kunta tai kuntayhtymä . . . . .

1

valtion virasto tai laitos . . . . .

2

valtion tai kunnan liikelaitos . . . . .

3

teollisuuden, perustuotannon tai rakennusalan yritys . . . . .

4

palvelualan yritys (kauppa, kuljetus, ravitsemus, myös posti, VR) . . . .

5

säätiö, yhdistys jne. (esim. valtionapulaitokset) . . . . .

6

työllistän itse itseni (ennakkoverolippu) . . . . .

7

muu työnantaja . . . . .

8

S54. Minkä kokoisella työpaikalla työskentelet?

Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä, esim. tehdasta, virastoa, laitosta, myymälää, hotellia, toimistoa, liikennealuetta, rakennustyömaata jne., jossa työskentelet. Työpaikkasi kokoa arvioi-  
dessasi ota huomioon työpaikkasi koko henkilökunta.  
(Rengasta vain yksi vaihtoehto.)

1–5 henkilöä . . . . .

1

6–9 henkilöä . . . . .

2

10–29 henkilöä . . . . .

3

30–99 henkilöä . . . . .

4

100–199 henkilöä . . . . .

5

200–499 henkilöä . . . . .

6

yli 500 henkilöä . . . . .

7

S55. Miten kiinnostunut olet sen yrityksen, kunnan, viraston tai laitoksen asioista, jonka palveluksessa olet? (esim. tuottavuus, kannattavuus, tilinpäätökset, suunnitelmat) (Rengasta yksi vaihtoehto.)

erittäin kiinnostunut . . . . .

1

melko kiinnostunut . . . . .

2

jonkin verran kiinnostunut . . . . .

3

en lainkaan kiinnostunut . . . . .

4

en osaa sanoa . . . . .

9

S56.

Mikä alla olevista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten suhdettasi työpaikkasi johtoon (ei lähin esimies)?  
(Rengasta vain yksi vaihtoehto.)

johdolla ja minulla on yhteiset toiminnan tavoitteet

1

johdolla ja minulla on osittain yhteiset tavoitteet

2

johdolla ja minulla ei ole lainkaan yhteisiä tavoitteita

3

S57.

Oheisena on työpaikkasi johtoa (ei lähin esimies, jos muuta johtoa on) koskevia väitteitä.  
(Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.)

Paljon paljon

Melko paljon

Jonkin verran

Ei lainkaan

En osaa sanoa

Työpaikkasi johto

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 koulutus- ja henkilöstösuunnittelua tärkeänä

1

2

3

4

9

e)

pitää työpaikan viihtyvyyttä tärkeänä.

1

2

3

4

9

f)

asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle.

1

2

3

4

9

Odotukset työelämältä

S58.

Mitä asioita tavoittelet eniten työssäsi?  
Valitse vain kaksi tärkeimpänä pitämäsi asiaa.

hyvä palkka- ja ansiotaso

1

työpaikan pysyvyys ja varmuus

2

työn helppous ja yksinkertaisuus

3

työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus

4

mahdollisuudet edetä työssä ja uralla.

5

mahdollisuus käyttää omaa aloitekykyään

6

työn hyödyllisyys yhteiskunnalle

7

hyvät työtoverit ja suhteet työpaikalla

8

muuta

9

Merkitse tärkein ja toiseksi tärkein asia:

Tärkein:

Toiseksi tärkein:

S59.

Millaisia ajatuksia sinulla on omasta tulevaisuudestasi työmarkkinoilla?  
(Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.)

Täysin samaa mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Vaikea sanoa

Jokseenkin eri mieltä

Täysin eri mieltä

a)

pelkään jääväni työttömäksi.

1

2

3

4

5

b)

pelkään, että en ole tarpeeksi kyvykäs tulevaisuuden työmarkkinoille.

1

2

3

4

5

c)

en ole huolissani tulevaisuudestani työmarkkinoilla.

1

2

3

4

5

d)

pelkään terveyteni heikkenemistä ja etten siitä johtuen pärjää nykyisessä työssäni.

1

2

3

4

5

e)

voisin hyvinkin ajatella toista koulutusta itselleni.

1

2

3

4

5

f)

koen tarvitsevani lisäkoulutusta nykyisessä työssäni.

1

2

3

4

5

g)

voisin hyvinkin ajatella omaa yritystä.

1

2

3

4

5

h)

voisin hyvinkin ajatella lopettavani työnteon.

1

2

3

4

5

VAPAA-AIKA JA PERHE

S60.

Oletko naimisissa tai avoliitossa?  
(Rengasta oikea vaihtoehto.)

kyllä

1

en

2

fi

siirry kysymykseen S64

S61.

Onko puolisisi ...  
(Rengasta oikea vaihtoehto.)

palokatyössä.

1

yrittäjä.

2

työtön tai lomautettu.

3

opiskelija vai

4

kotona (esim. hoitovapaalla, kotiäiti tai -isä, pitkällä sairauslomalla, eläkeläinen tms.)?

5

S62.

Mikä on puolisisi ammatillinen keskusjärjestö?  
(Rengasta oikea vaihtoehto.)

SAK

1

STTK

2

AKAVA

3

puolisoni on ammatillisesti järjestäytynyt, en tiedä keskusjärjestöä

4

puolisoni ei ole ammatillisesti järjestäytynyt

5

en tiedä

9

94 - Erilaisuus arjessa

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                               |                          |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|---|----------------------------|---|------------------------------------------------------------------|---|--|----|----|--------------------------------|---|---|--------------------------------------|---|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---------------------|---|-------------------|---|-----------------------------|---|---------------------|---|--|------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|-----|-------------------------------------------------------|---|---|---|-----|---------------------------|---|---|---|-----|---------------------|---|---|---|-----|
| <p><b>Jos puolisisi on työssä:</b></p> <p><b>S63. Millä alalla puolisisi työskentelee? (jos kaksi työtä, merkitse päätoimi) (Rengasta oikea vaihtoehto.)</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">maa- ja metsätaloudessa .....</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>teollisuudessa .....</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>yksityisellä palvelualalla .....</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>kunnan palveluksessa .....</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td>valtion palveluksessa (myös Valtion liikelaitos, Kela ym.) .....</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table> <hr/> <p><b>S64. Onko sinulla kotona asuvia lapsia? (Rengasta oikea numero kummastakin kohdasta.)</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">On</td> <td style="text-align: center;">Ei</td> </tr> <tr> <td><b>a)</b> 0–17-vuotiaita .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td><b>b)</b> 18-vuotiaita tai yli .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </table> <hr/> <p><b>S65. Kuinka suuret ovat bruttoansiosi keskimäärin kuukaudessa? (ansiosi kuukaudessa ennen vero- ym. vähennyksiä) Merkitse markkamäärä:</b></p> <p>_____ markkaa kuukaudessa</p> <hr/> <p><b>S66. Kuinka paljon sinulla tai yhdessä puolisisi kanssa on yhteensä erilaisia lainoja tai velkoja? Merkitse markkamäärä:</b></p> <p>_____ markkaa</p> | maa- ja metsätaloudessa ..... | 1                        | teollisuudessa .....          | 2                             | yksityisellä palvelualalla ..... | 3 | kunnan palveluksessa ..... | 4 | valtion palveluksessa (myös Valtion liikelaitos, Kela ym.) ..... | 5 |  | On | Ei | <b>a)</b> 0–17-vuotiaita ..... | 1 | 2 | <b>b)</b> 18-vuotiaita tai yli ..... | 1 | 2 | <p><b>S67. Mihin luokkaan katsot ensisijaisesti kuuluvasi? (Rengasta lähinnä oikea vaihtoehto.)</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">työväenluokkaan .....</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>keskiluokkaan .....</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>yläluokkaan .....</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>en mihinkään luokkaan .....</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td>en osaa sanoa .....</td> <td style="text-align: right;">9</td> </tr> </table> <hr/> <p><b>S68. Eri asiat ovat tärkeitä eri ihmisille. Miten tärkeitä seuraavat asiat ovat sinun elämässäsi? (Rengasta yksi numero jokaisesta kohdasta.)</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Erit-<br/>tän<br/>tärkeä</td> <td style="text-align: center;">Melko<br/>tärkeä<br/>kovin</td> <td style="text-align: center;">Ei<br/>lain-<br/>tärkeä<br/>kaan</td> <td style="text-align: center;">En<br/>osaa<br/>sanoa<br/>tärkeä</td> </tr> <tr> <td><b>a)</b> jokin harrastus vapaa-aikana (esim. urheilu, videot, kesämökki, kalastus, lukeminen, ystävien kanssa seurustelu, opiskelu) .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4 9</td> </tr> <tr> <td><b>b)</b> vapaa-aika kodin ulkopuolella yleensä .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4 9</td> </tr> <tr> <td><b>c)</b> kotielämä .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4 9</td> </tr> <tr> <td><b>d)</b> työ .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4 9</td> </tr> </table> | työväenluokkaan ..... | 1 | keskiluokkaan ..... | 2 | yläluokkaan ..... | 3 | en mihinkään luokkaan ..... | 4 | en osaa sanoa ..... | 9 |  | Erit-<br>tän<br>tärkeä | Melko<br>tärkeä<br>kovin | Ei<br>lain-<br>tärkeä<br>kaan | En<br>osaa<br>sanoa<br>tärkeä | <b>a)</b> jokin harrastus vapaa-aikana (esim. urheilu, videot, kesämökki, kalastus, lukeminen, ystävien kanssa seurustelu, opiskelu) ..... | 1 | 2 | 3 | 4 9 | <b>b)</b> vapaa-aika kodin ulkopuolella yleensä ..... | 1 | 2 | 3 | 4 9 | <b>c)</b> kotielämä ..... | 1 | 2 | 3 | 4 9 | <b>d)</b> työ ..... | 1 | 2 | 3 | 4 9 |
| maa- ja metsätaloudessa .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1                             |                          |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| teollisuudessa .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2                             |                          |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| yksityisellä palvelualalla .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 3                             |                          |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| kunnan palveluksessa .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 4                             |                          |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| valtion palveluksessa (myös Valtion liikelaitos, Kela ym.) .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 5                             |                          |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | On                            | Ei                       |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| <b>a)</b> 0–17-vuotiaita .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 1                             | 2                        |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| <b>b)</b> 18-vuotiaita tai yli .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1                             | 2                        |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| työväenluokkaan .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1                             |                          |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| keskiluokkaan .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2                             |                          |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| yläluokkaan .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 3                             |                          |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| en mihinkään luokkaan .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 4                             |                          |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| en osaa sanoa .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 9                             |                          |                               |                               |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Erit-<br>tän<br>tärkeä        | Melko<br>tärkeä<br>kovin | Ei<br>lain-<br>tärkeä<br>kaan | En<br>osaa<br>sanoa<br>tärkeä |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| <b>a)</b> jokin harrastus vapaa-aikana (esim. urheilu, videot, kesämökki, kalastus, lukeminen, ystävien kanssa seurustelu, opiskelu) .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 1                             | 2                        | 3                             | 4 9                           |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| <b>b)</b> vapaa-aika kodin ulkopuolella yleensä .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1                             | 2                        | 3                             | 4 9                           |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| <b>c)</b> kotielämä .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 1                             | 2                        | 3                             | 4 9                           |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |
| <b>d)</b> työ .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1                             | 2                        | 3                             | 4 9                           |                                  |   |                            |   |                                                                  |   |  |    |    |                                |   |   |                                      |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |                     |   |                   |   |                             |   |                     |   |  |                        |                          |                               |                               |                                                                                                                                            |   |   |   |     |                                                       |   |   |   |     |                           |   |   |   |     |                     |   |   |   |     |



0

0

0

2

*Erilaisuus arjessa -julkaisu kertoo SAK:laisten naisten ja miesten maailmasta. Sukupuolen mukainen jako suomalaisilla työmarkkinoilla on selkeä ja se korostuu erityisesti SAK:laisten töissä. Naisten enemmistö työskentelee erilaisissa palvelutehtävissä, lähellä ihmistä, kun taas miesten työtä leimaavat koneet ja tekniikka. Naisten ja miesten erilainen asema työmarkkinoilla heijastuu erilaisuutena työoloissa, palkoissa, vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksissa sekä suhteessa ammattiyhdistystoimintaan.*

*SAK:laisten naisten ja miesten aseman kehittymistä on seurattu tutkimuksin vuodesta 1984 lähtien. Naisten asema työelämässä parani vuoteen 1995 asti, mutta on sen jälkeen heikentynyt monilta osin. Työelämää leimaa yhä selvemmin jako ydintyövoimaan ja marginaalityövoimaan. Työelämän laatu ei ole kaikkien kohdalla kehittynyt taloudellisen kasvun tahdissa. Erityisesti SAK:laisten naisten elämän laatua heikentävät työttömyys, epävarmuus työsuhteen kestosta, huoli toimeentulosta, lisääntynyt kuormitus ja vähentyneet vaikutusmahdollisuudet.*

*Suomi on sitoutunut YK:n ja EU:n ohjelmiin, joissa kehoitetaan hallituksia ja työmarkkinajärjestöjä ottamaan sukupuoli-näkökulma huomioon kaikilla aloilla ja arvioimaan päätösten vaikutukset naisiin ja miehiin. Tämä raportti antaa taustatietoja sukupuolivaikutusten arviointiin. Raportti täydentää Muutoksen tekijät -julkaisua, jossa kuvataan SAK:laisten elämää kokonaisuutena.*

