



***STTK:n  
Toimihenkilöbarometri  
2011***

## **Sisällysluettelo**

<b>1. Taustatietoja kyselyaineistosta .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Palvelussuhde .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Työmarkkinatilanne ja työnantaja .....</b>	<b>7</b>
<b>2.2. Palvelussuhde työnantajasektoreittain .....</b>	<b>8</b>
<b>2.3. Työaika .....</b>	<b>8</b>
<b>2.4. Ylityöt ja niiden korvaaminen .....</b>	<b>11</b>
<b>2.5. Etätyöstä.....</b>	<b>12</b>
<b>2.6. Ammatillinen koulutus .....</b>	<b>12</b>
<b>2.7. Työssä tavoitellaan eniten .....</b>	<b>12</b>
<b>2.8. Työn raskaus.....</b>	<b>12</b>
<b>3. Palkkaus.....</b>	<b>14</b>
<b>4. Edunvalvonta.....</b>	<b>17</b>
<b>4.1. Työajoista ja palkoista sopiminen .....</b>	<b>17</b>
<b>4.2. Painopisteet STTK:n tulevassa edunvalvonnassa .....</b>	<b>18</b>
<b>4.3. Liittokohtaiset sopimusneuvottelut .....</b>	<b>20</b>
<b>4.4. Työtaisteluoikeus.....</b>	<b>20</b>
<b>4.5. Luottamusmiestoiminta .....</b>	<b>21</b>
<b>4.6. Ammattijärjestötoiminnan painoarvon muuttuminen .....</b>	<b>24</b>
<b>4.7. Käsitykset muutosturvasta .....</b>	<b>25</b>
<b>4.8. Palkansaajajärjestöt jäsenistön etujen ajajina .....</b>	<b>26</b>
<b>5. Työyhteisö ja hyvinvointi.....</b>	<b>29</b>
<b>5.1. Tasa-arvo työpaikalla.....</b>	<b>29</b>
<b>5.2. Omaa työtä koskevat järjestelyt ja päätökset .....</b>	<b>29</b>
<b>5.3. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....</b>	<b>29</b>
<b>5.4. Eläkkeelle .....</b>	<b>30</b>
<b>5.5. Työpaikan johdon arvostus .....</b>	<b>30</b>
<b>5.6. Työn keventäminen.....</b>	<b>30</b>
<b>6. Yhteiskunta ja vaikuttaminen.....</b>	<b>33</b>
<b>6.1. Sosiaaliturvasta .....</b>	<b>33</b>
<b>6.2. Hallituksen toiminnasta .....</b>	<b>34</b>
<b>6.3. Tuloeroista.....</b>	<b>35</b>
<b>6.4. Peruspalveluiden tuottamisesta.....</b>	<b>36</b>
<b>6.5. Eduskuntavaalit NYT .....</b>	<b>36</b>
<b>7. Yhteenveto .....</b>	<b>37</b>
<b>Taulukkuuettelo .....</b>	<b>45</b>
<b>Kuvioluettelo .....</b>	<b>45</b>
<b>Liitteet .....</b>	<b>46</b>
<b>Kyselylomake</b>	

## **STTK:n Toimihenkilöbarometri 2011**

STTK:n Toimihenkilöbarometrillä kerätään tietoa jäsenistön mielipiteistä, asenteista ja asemasta päätöksenteon tueksi. Barometriä on tehty vuodesta 1997 lähtien joka toinen vuosi. Tämä on järjestykseltään kahdeksas barometri. Osa kysymyksistä, kuten palkkaukseen liittyvät kysymykset ovat toistuvia. Mukaan otetaan myös uusia, ajankohtaisiin aiheisiin liittyviä kysymyksiä.

Kysely lähetettiin jäsenliittojen jäsenmäärien suhteessa noin 4000:lle työttömälle tai työssäkäyvälle jäsenelle. Kyselyyn oli mahdollista vastata huhtikuun aikana perinteisesti täyttämällä lomake ja postittamalla se. Ensimmäistä kertaa lomake oli mahdollista täyttää myös sähköisesti.

Vastanneita on kaikkiaan 2556. Postin kautta vastauksia tuli 1337 ja sähköisesti lomakkeen täytti 1219 henkilöä. Liitteessä 1 on esitetty jäsenliittokohtaiset vastausmäärät. Vastausten analysointia varten vastaukset on painotettu niin, että vastausjoukossakin liittojen jäsenmäärien suhde säilyy. Myös liittokohtaiset painokertoimet on esitetty liitteessä 1.

### **1. Taustatietoja kyselyaineistosta**

Kuviossa 1 on taustatietoja kyselyyn vastanneista. Taulukoissa ja kuvioissa osuudet on pyöristetty lähimpään kokonaislukuun. Vuoden 2011 kyselyyn vastanneista neljännes (26 %) on miehiä. Kaksi vuotta aiemmin suoritetussa kyselyssä miesten osuus oli kaksi prosenttiyksikköä pienempi (24 %).

Jäsenistö ikääntyy samoin kuin suomalainen työvoimakkin. Vastaajien keski-ikä on 48 vuotta. Miesten keski-ikä, 48 vuotta on pysynyt lähes ennallaan ja naisten keski-ikä noussut vuodella, 47 vuodesta 48 vuoteen.

Alle 35-vuotiaiden osuus (23 %) on aiempaa pienempi, 50 –vuotta täyttäneitä on 49 %, vuonna 2009 heitä oli 46 %. Vanhimpaan ikäluokkaan kuuluvien miesten osuus on pysynyt ennallaan, mutta 50 vuotta täyttäneiden naisten osuus on kasvanut.

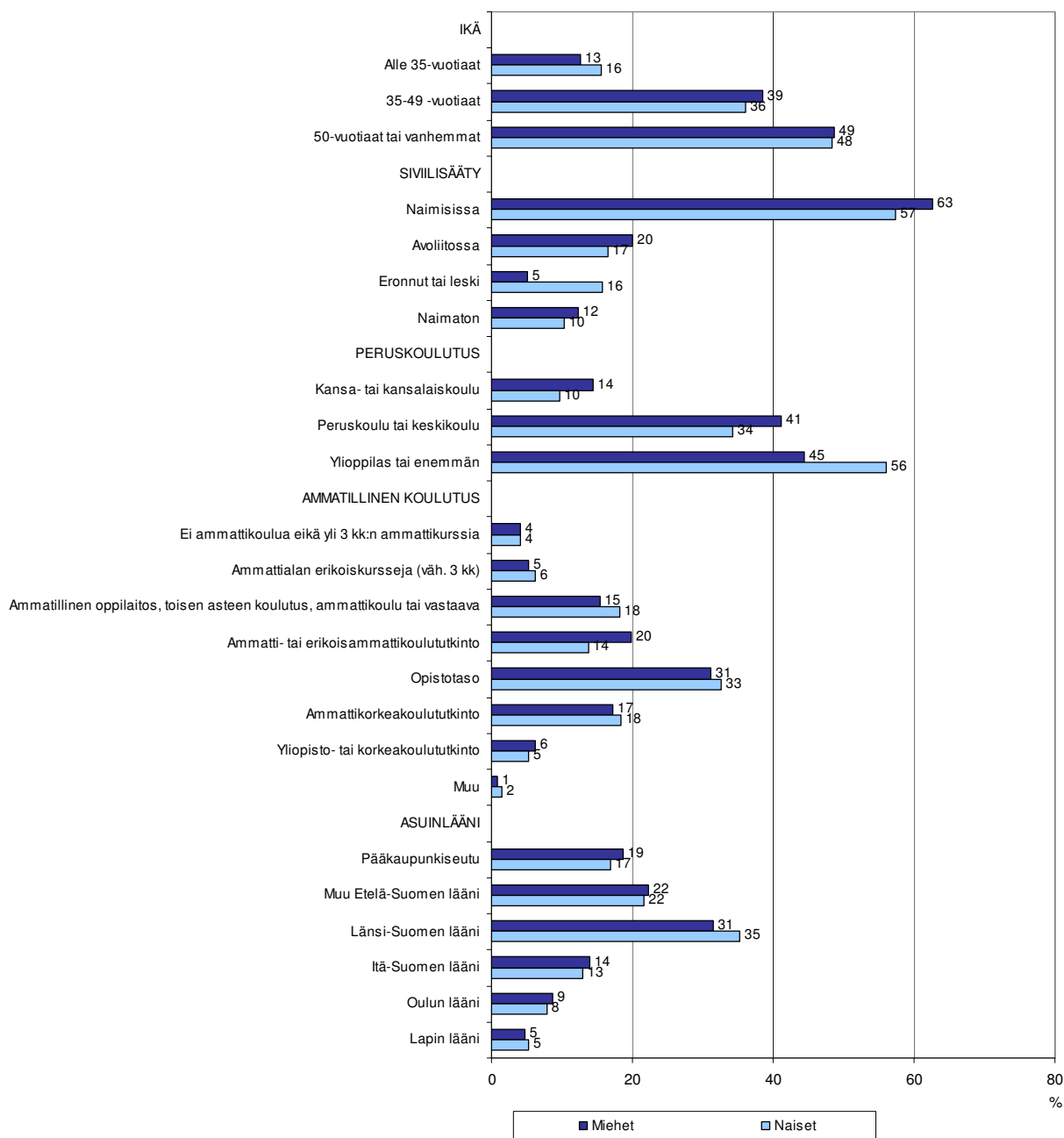
Vastanneista vajaa 60 % on naimisissa, 17 % elää avoliitossa. 5 % miehistä ja 16 % naisista on eronneita tai leskiä. Joka kymmenes on naimaton.

Naisten ja miesten peruskoulutuksessa on eroja. Naisista 56 % ja miehistä 45 % on suorittanut vähintään ylioppilastutkinnon. Mitä nuorempi vastaaja on, sitä korkeampi peruskoulutus hänellä on. Alle 35-vuotiaista kolmella neljästä on vähintään ylioppilastutkinto.

Kuudella kymmenestä on vähintään opistotasoinen ammattitutkinto.

Vajaa viidennes asuu pääkaupunkiseudulla ja reilu viidennes muualla Etelä-Suomen läänissä. Kolmasosa asuu Länsi-Suomen läänissä. 15 % asuu Itä-Suomen läänissä, 8 % Oulun läänissä ja 5 % Lapin läänissä.

Kuvio 1. Taustatietoja kyselyaineistosta, %.



Lähes joka toisen vastaajan asuinympäristö on kaupunkimainen, kolmannes asuu muun tyyppisissä taajamissa ja viidennes haja-asutusalueella.

Lähes joka toisella vastaajalla on kotona asuvia lapsia. Vajaalla kolmasosalla on kotonaan kouluikäisiä 7-17 -vuotiaita lapsia.

Vastaajien ammattiliitot on esitetty liitteessä 1. Taulukossa 1 on esitetty suurimmat jäsenliitot sekä Muut- ryhmä, johon on kerätty muiden kuin kuuden suurimman liiton vastaajat.

Taulukko 1. Suurimmat jäsenliitot, %.

	Yhteensä (N=2528)	Miehet (N=660)	Naiset (N=1868)	Naisten osuus, %
Ammattiliitto PRO	32	49	26	60
Eriyisalojen toimihenkilöliitto ERTO	6	9	5	62
Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty	12	6	14	87
Palkansaajajärjestö Pardia	11	12	10	71
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer	7	1	9	96
Tehy (Terveysten- ja sosiaalihuoltoalan ammattijärjestö)	22	7	28	92
Muut	10	16	8	59
Yhteensä	100	100	100	74

SuPerin ja Tehyn vastaajista useampi kuin yhdeksän kymmenestä on nainen. Lähes joka toisen miesvastaajan liitto on PRO. Yli viidennes naisvastaajista kuuluu Tehyyn.

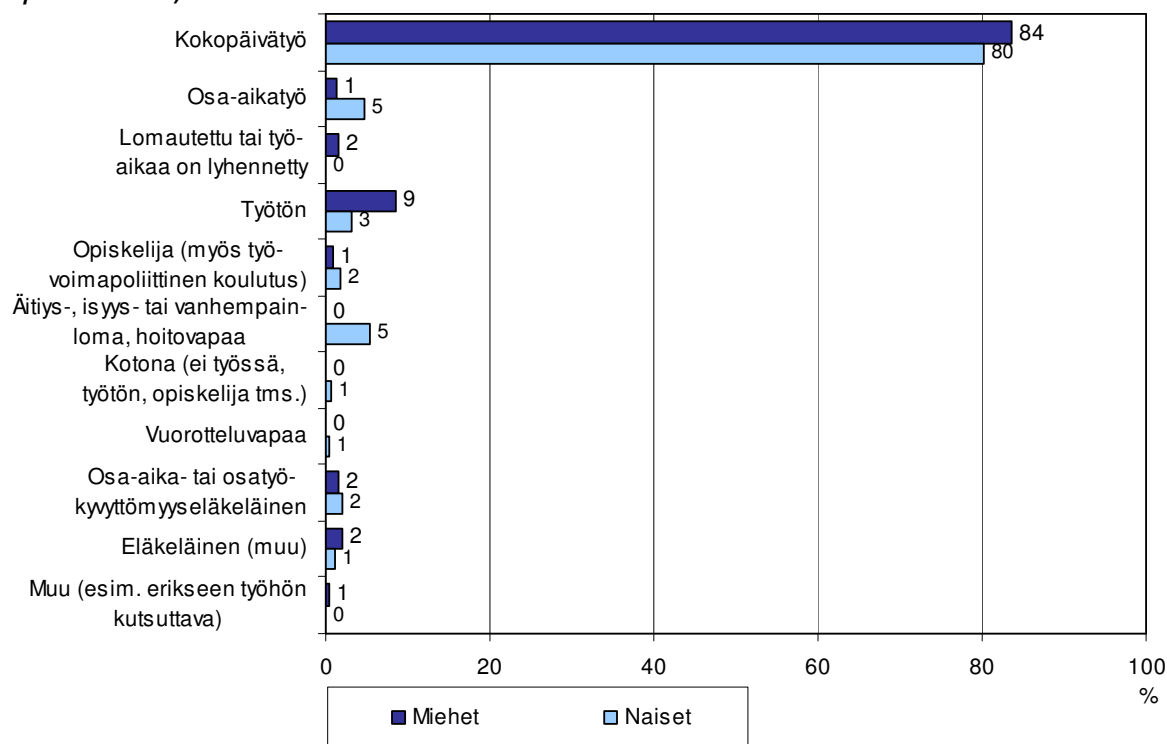
Joka toinen vastaaja on ollut liiton jäsen vähintään 17 vuotta, joka kymmenes on ollut jäsenenä alle 3 vuotta. Jäseniältään nuorin liitto on ERTO, jonka jäsenistä joka toinen on ollut jäsenenä korkeintaan 9 vuotta.

## 2. Palvelussuhde

### 2.1. Työmarkkinatilanne ja työnantaja

Vastanneiden työmarkkinatilanne helmikuun viimeisellä viikolla 2011 selviää kuviossa 2. Neljä viidestä naisesta ja 84 % miehistä oli helmikuun viimeisellä viikolla 2011 kokopäivätyössä. Viisi sadasta naisesta teki osa-aikatyötä, miehistä vain yksi sadasta oli osa-aikaisena. Vajaa kymmenesosa miehistä ja 3 % naisista oli työttömänä. Naisista viisi sadasta oli äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalla tai (osittaisella) hoitovapaalla.

Kuvio 2. Vastanneiden työmarkkinatilanne helmikuun viimeisellä viikolla 2011 sukupuolittain, %.



Taulukosta 2 selviää vastaajan päätoimen työnantaja. Työttömät ilmoittivat viimeisen työnantajansa. Useamman kuin joka kolmannen työnantaja on kunta, kuntayhtymä tai kunnallinen liikelaitos. 44 % naisista on töissä kunnassa, kuntayhtymässä tai kunnallisessa liikelaitoksessa.

Taulukko 2. Vastanneet päätoimen työnantajan mukaan, %.

	Yhteensä (N=2502)	Miehet (N=658)	Naiset (N=1844)
Valtion virasto, laitos tai valtion liikelaitos	14	17	13
Kunta, kuntayhtymä tai kunnallinen liikelaitos	35	11	44
Seurakunta tai muu kirkollisyhteisö	2	2	2
Muu julkinen	3	2	3
<b>Julkinen sektori yhteensä</b>	<b>54</b>	<b>32</b>	<b>62</b>
Yksityinen yritys teollisuudessa tai rakentamisessa	17	37	10
Yksityinen yritys palvelualalla	18	18	18
Yksityinen yleishyödyllinen yhteisö	5	4	5
Valtio- tai kuntaenemmistöinen yritys	2	4	1
Yksityinen yrittäjä tai ammatinharjoittaja	0	0	0
Jokin muu yksityinen työnantaja	5	6	5
<b>Yksityinen sektori yhteensä</b>	<b>46</b>	<b>68</b>	<b>39</b>

Jatkotarkasteluissa työnantajat on jaettu kahteen ryhmään, julkiseen sektoriin ja yksityiseen sektoriin. Taulukosta 2 selviää sektoreihin kuuluva työnantajat ja taulukossa 3 on yhteenveto näiden sektoreiden työntekijöistä.

Taulukko 3. Taustatietoja vastaajista työnantajasektorin mukaan, %.

	Julkinen sektori (N = 1343)	Yksityinen sektori (N = 1160)
Miehet	16	39
Naiset	84	61
Ikä %		
Alle 35-vuotiaat	14	16
35-49 -vuotiaat	37	37
50-vuotiaat tai vanhemmat	49	47
Keski-ikä	48	47
Työmarkkinatilanne, %		
Kokoaikainen	84	79
Osa-aikainen	4	4
Työtön tai lomautettu toistaiseksi	3	7
Muu tilanne, esim.opiskelija	10	10
Jäsenliitto, %		
Pro	9	58
ERTO	1	12
JyTy	19	4
Pardia	18	3
SuPer	10	3
Tehy	36	3
Muut	7	14

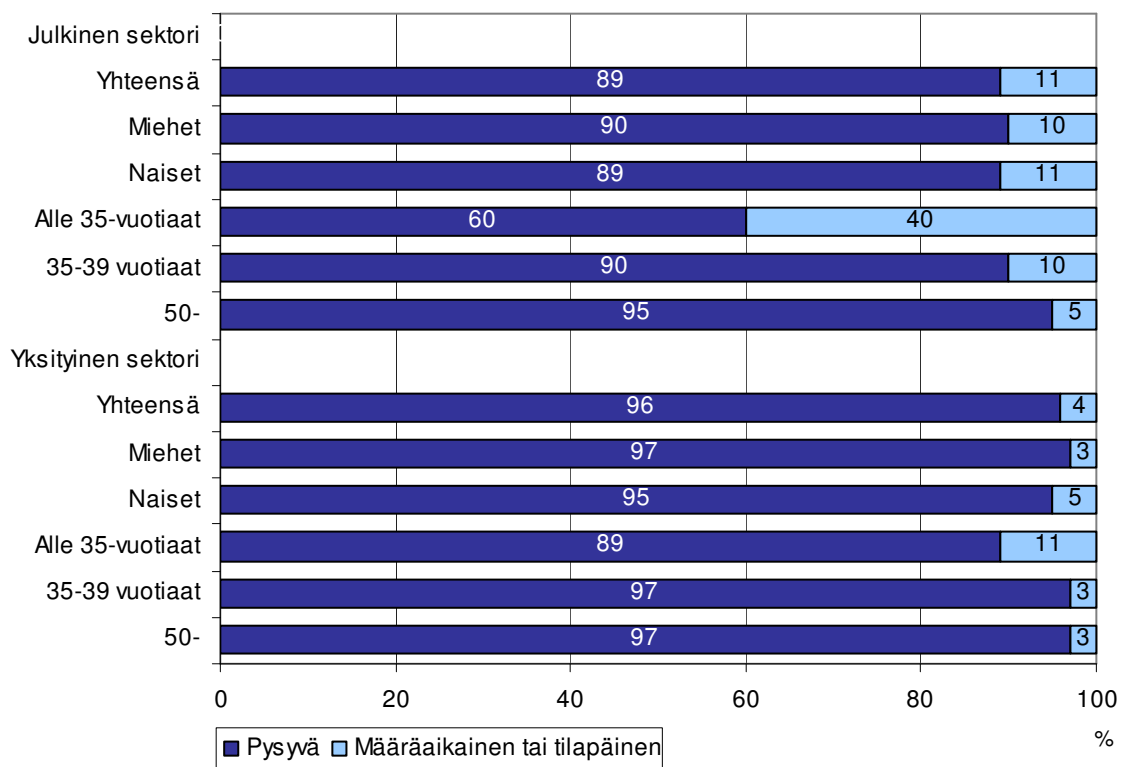
Julkisella sektorilla työskentelevistä useampi kuin neljä viidestä on naisia. Joka toinen on täyttänyt 50 vuotta. 84 % työskentelee kokoaikaisena, osa-aikaisten osuus on 4 %, työttömänä tai lomautettuna oli 3 %. Reilu kolmannes kuuluu Tehyyn, viidesosa on JyTyn jäseniä ja vajaa viidennes kuuluu Pardiaan.

Yksityisellä sektorilla miesten osuus on 39 %, naisia on 61 %. Vajaa 80 % on kokoaikaisena, osa-aikaisena on 4 % ja työttömänä tai lomautettuna 7 % . Yksityisen sektorin työntekijöistä kolme viidestä kuuluu Pro-liittoon, joka kymmenes on ERTOn jäsen.

Vastaajista 8 % työskentelee toimipaikassa, jossa on korkeintaan 4 henkilöä, joka viides on toimipaikassa, jossa henkilökuntaa on 30-99 henkilöä. Yksityisellä sektorilla on pieniä alle 10 henkilön toimipaikkoja vähemmän kuin julkisella sektorilla. Toisaalta yksityisellä sektorilla on suuria toimipaikkoja enemmän kuin julkisella sektorilla.

## 2.2. Palvelussuhde työnantajasektoreittain

Kokopäivätyössä olevien päätoimen palvelussuhteet työnantajasektoreittain on esitetty kuviossa 3. Useampi kuin yhdeksän kymmenestä on pysyvässä palvelussuhteessa. Julkisella sektorilla työtä tehdään määräaikaisella sopimuksella useammin kuin yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla neljä kymmenestä alle 35-vuotiaasta on määräaikaisena.

Kuvio 3. *Palvelussuhteet työnantajasektoreittain, %.*

SuPerin kokoaikaisista yksi viidestä oli määräaikaisessa tai tilapäisessä palvelussuhteessa. Myös Tehyissä määräaikaisia on keskimääräistä enemmän Osa-aikatyössä olevilla kolmella neljästä on pysyvä palvelussuhde.

### 2.3. Työaika

Virka-/työehtosopimuksen mukainen säännöllinen viikkotyöaika on keskimäärin 37,8 tuntia, todellinen viikoittainen työaika on 39,2 tuntia. Osa-aikatyössä olevien työviikon pituus on keskimäärin 28 tuntia.

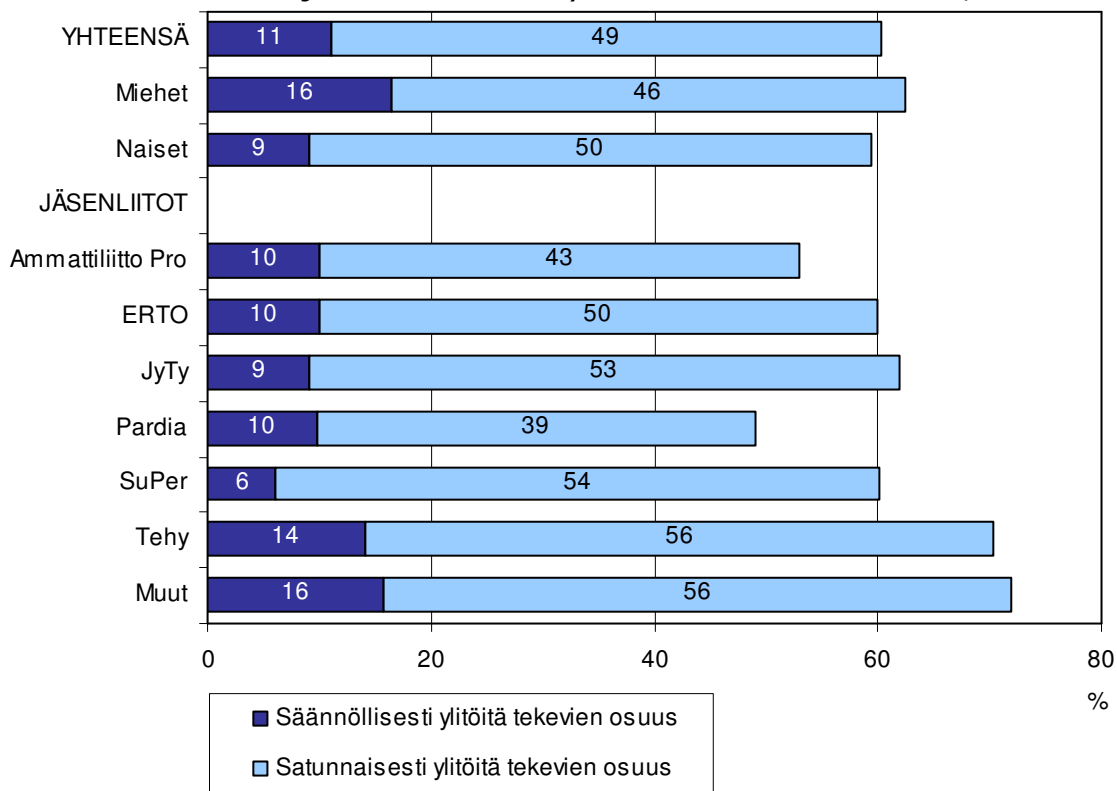
Kokopäivätyössä käyvistä kolmella neljästä on säännöllinen päivätyö, kaksi sadasta tekee säännöllistä ilta-, yö – tai aamutyötä, 7 % käy 2-vuorotyössä ja 13 % käy 3-vuorotyössä tai jaksotyössä. Naisista 15 % ja miehistä 9 % tekee 3-vuorotyötä.

Osa-aikatyössä olevista neljällä viidestä on säännöllinen päivätyö, 14 % tekee 2-vuorotyötä ja vajaa viidennes 3-vuorotyötä. Yksi kymmenestä on sopinut muun tyyppisestä työaikamuodosta.

### 2.4. Ylityöt ja niiden korvaaminen

Neljä kymmenestä kokopäivätyössä olevista ei tee juuri ollenkaan ylityitä, joka toinen tekee ylityitä satunnaisesti ja yksi kymmenestä on ylityissä säännöllisesti. Mitä nuorempi henkilö on, sitä useammin hän tekee säännöllisesti ylityitä. Etenkin Tehyyn kuuluvat tekevät säännöllisesti ylityitä.

Kuvio 4. Säännöllisesti ja satunnaisesti ylitöitä tekevien osuudet, %.



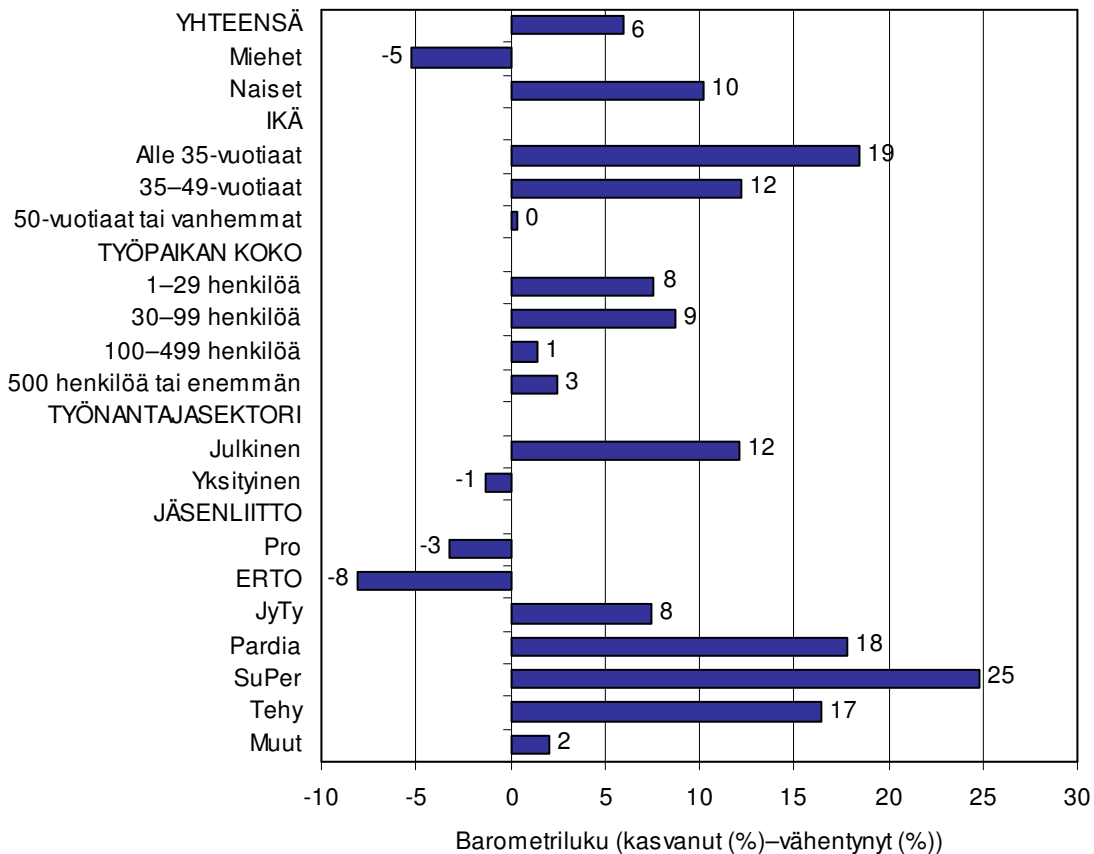
Säännöllisesti ylitöitä tekevillä ylitöitä kertyy viikossa keskimäärin 4,7 tuntia, joka toisella tuntien määrä jää kolmeen ja joka kymmenes on ylitöissä vähintään 9 tuntia.

Viimeisen vuoden aikana lähes joka viides on lisännyt tekemiensä ylitöiden määrää. Säännöllisesti ylityötä tekevistä jopa 40 % ilmoitti tehneensä ylitöitä aiempaa enemmän. Useampi kuin joka toinen on ollut ylitöissä edellisen vuoden tapaan. Niitä, joilla on vuoden aikana ollut edellistä vuotta vähemmän ylitöitä, on 14 %.

Kuviossa 5 selvitetään barometrin avulla miten ylitöiden määrä on muuttunut kuluneen vuoden aikana.

Kuvion 5 barometriluku on kahden prosenttiluvun erotus. Niiden osuudesta, joiden ylitöiden määrä on viimeisen vuoden aikana kasvanut on vähennetty niiden osuus, joilla ylitöiden määrä on vähentynyt. Jos luku on positiivinen, niin tehtyjen ylitöiden määrä on lisääntynyt, jos luku on negatiivinen, niin ylitöitä on tehty aiempaa vähemmän.

Kuvio 5. Barometri ylitöiden tekemisestä, %.



Kuviosta 5 näkee, että naisten ylityöt ovat lisääntyneet ja miesten ylityöt vähentyneet. Alle 50-vuotiaat ovat ylitöissä entistä enemmän. Muutokset ylitöiden määrässä vaihtelee myös työpaikan koon mukaan. Alle 100 hengen toimipaikoissa on selvästi enemmän niitä, joiden ylitöiden määrä on kasvanut kuin niitä, joilla se on vähentynyt.

Julkisella sektorilla työskentelevien ylitöiden määrä on selvästi lisääntynyt. Etenkin Pardian, SuPerin ja Tehyn jäsenille on kertynyt ylitöitä entistä enemmän.

Neljä viidestä saa työaikalain mukaiset korvaukset kaikista tekemistään ylitöistä, 9 % saa osittaisen korvauksen ja 6 % jää ilman ylityökorvauksia, vaikka on työaikalain piirissä. Kolme sadasta on työssä, joka ei ole työaikalain piirissä.

Ilman korvauksia ylitöitä tehneiden osuus ei ole vuosien myötä muuttunut. Heidän osuutensa, 6 % on sama vuosien 2007 ja 2009 barometreissa.

Julkisella sektorilla 86 % saa ylitöistään lain mukaisen raha- tai vapaa-aikakorvauksen, yksityisellä sektorilla osuus on 79 %.

Niistä, joilla viimeisen vuoden aikana ylitöiden määrä on kasvanut, kolme neljästä saa ylitöistään täyden korvauksen, 15 % saa töistään osittaisen korvauksen ja 9 % jää ilman korvauksia.

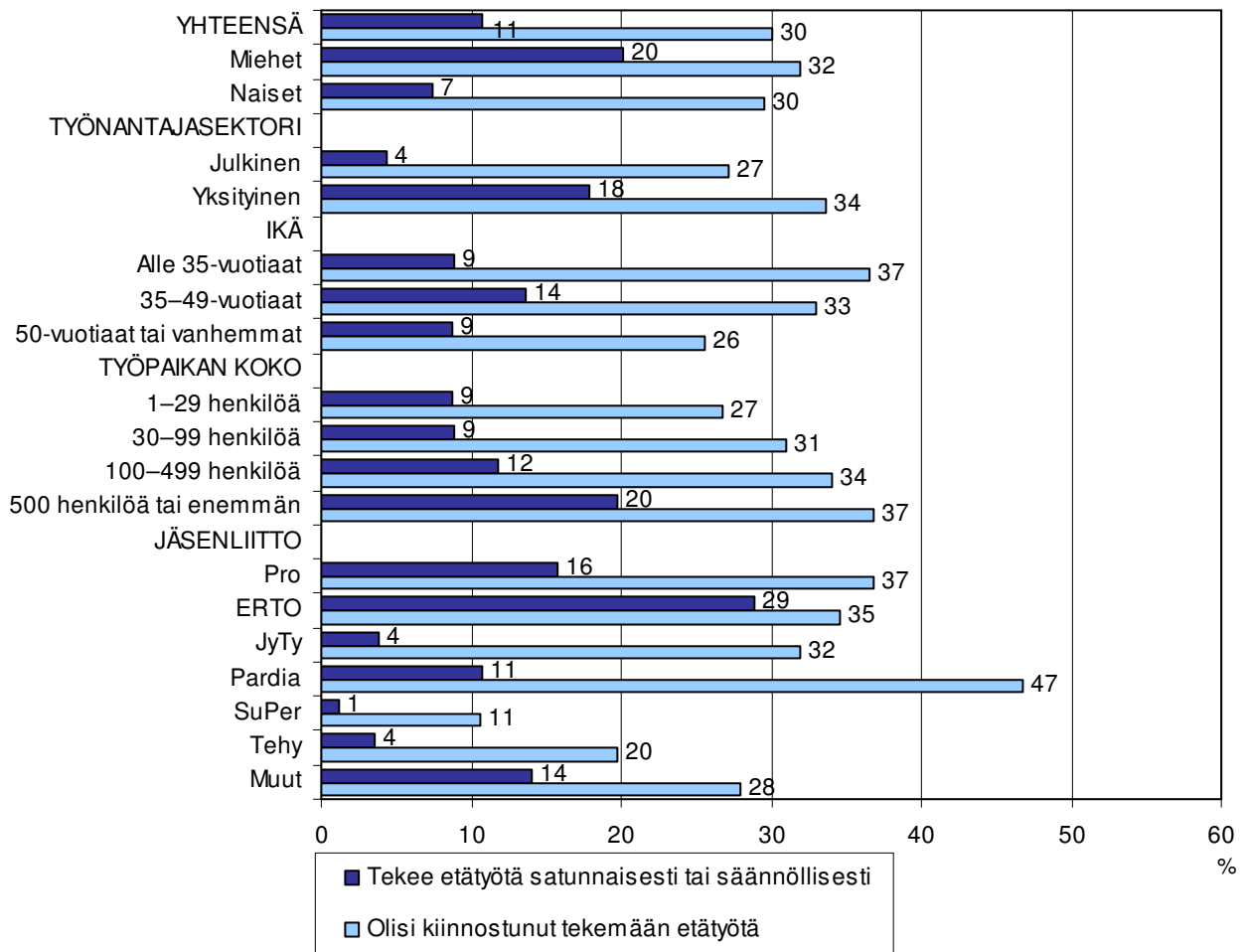
## 2.5. Etätyöstä

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään muualla kuin työpaikalla tai työntekemispaikalla. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt.

Vastaajista yhdeksän kymmenestä ei tee etätyötä, 11 % tekee säännöllisesti etätyötä. Vuoden 2009 barometrissa etätyöntekijöitä oli hiukan vähemmän, 9 %. Etätyön suosio on siis hitaasti lisääntymässä.

Kuviossa 6 kuvataan parhaillaan etätyötä tekeviä, sekä niitä, joilla olisi kiinnostusta etätyön tekemiseen. Niitä, joiden työhön etätyön tekeminen ei sovellu on 41 %. SuPerin ja Tehyn vastaajista useampi kuin joka toinen tekee etätyöhön soveltumatonta työtä. Etätyöstä kiinnostuneita ja niitä, joita etätyö ei kiinnosta on yhtä paljon, 30 %.

Kuvio 6. Etätyön tekeminen ja kiinnostus etätyöhön, %.



Miehistä joka viides tekee etätyötä, naisista vain seitsemän sadasta. 35-49 – vuotiaat tekevät etätyötä muita useammin. Alle 100 hengen toimipaikoissa etätyön tekeminen ei ole niin yleistä kuin suuremmissa toimipaikoissa. ERTOn jäsenistä 29 % tekee ainakin satunnaisesti etätyötä.

Julkisella sektorilla työskentelevistä neljä sadasta tekee etätöitä, yksityisellä sektorilla lähes viidennes. Etätöihin on kiinnostusta niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Vajaa kolmannes sekä naisista että miehistä on kiinnostunut etätöistä, alle 35 -vuotiaita etätöitä kiinnostavat muita enemmän. Mitä enemmän toimipaikassa on henkilöitä, sitä suurempi on etätöistä kiinnostuneiden osuus.

## **2.6. Ammatillinen koulutus**

Joka toinen osallistui vuonna 2010 työnantajan järjestämään tai maksamaan koulutukseen. Koulutuspäiviä kertyi keskimäärin 4,6, joka toinen oli koulutuksessa korkeintaan kolme päivää.

Naiset kouluttautuvat miehiä enemmän. Pysyvässä palvelussuhteessa olevista useampi kuin joka toinen kävi koulutuksessa, määräaikaista koulutukseen pääsi reilu kolmannes. 35-49 -vuotiaat olivat muita aktiivisempia koulutuksessa kävijöitä. Julkisella sektorilla koulutukseen osallistui kuusi kymmenestä, yksityisellä sektorilla neljä kymmenestä.

Neljä kymmenestä haluaa lisää työnantajan järjestämää tai maksamaa ammatillista koulutusta. Koulutukseen halukkaita ovat etenkin alle 35-vuotiaat. Lisää koulutusta kaivataan julkiselle sektorille. Määräaikaaisessa palvelussuhteessa olevat pitävät saamaansa koulutusta riittämättömänä. ERTOn jäsenistä 55 % arvioi saamaansa koulutuksen riittämättömäksi.

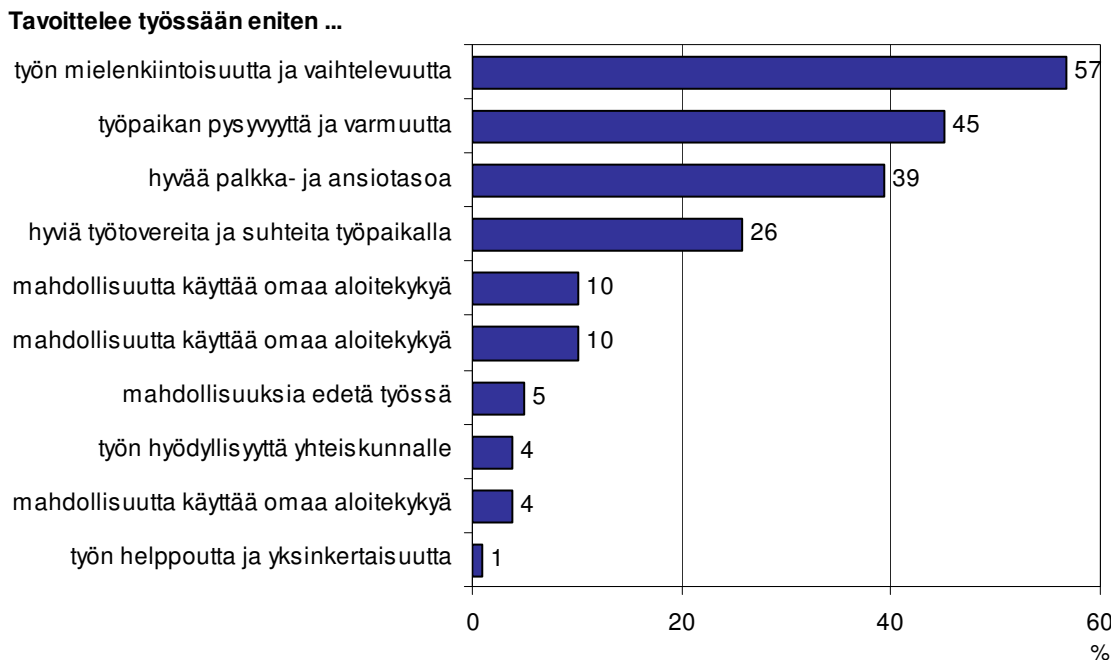
Reilulla kolmanneksella on suunnitelmia hakeutua omaehtoiseen ammatilliseen lisä- tai täydennyskoulutukseen jäljellä olevan työuran aikana. Neljä kymmenestä ei suunnittele lisäkoulutuksen hankkimista, yksi neljästä taas ei osannut sanoa suunnitelmistaan hankkia lisäkoulutusta.

Lisäopinnot kiinnostavat enemmän naisia kuin miehiä. Nuoret, alle 35-vuotiaat suunnittelevat lisäopintoja, heistä kahdella kolmesta on aikomuksia hankkia lisää koulutusta. Lisäopinnot kiinnostavat myös määräaikaaisessa tai tilapäisessä palvelussuhteessa olevia ja harjoittelu- ja kesätyöpaikassa olevia. Kiinnostus lisäopintoihin vaihtelee liitoittain. Tehyläisistä joka toinen on suunnitellut täydentävänsä ammatillisista koulutustaan jäljellä olevan työuransa aikana.

## **2.7. Työssä tavoitellaan eniten ...**

Vastaajaa pyydettiin valitsemaan kahdeksan asian luettelosta kaksi asiaa, joita hän eniten tavoittelee työssään. Kuviossa 7 esitetään luettelossa olleet asiat suosituimmuusjärjestyksessä. Prosenttiluku ilmoittaa niiden osuuden, jotka valitsivat kyseisen asian työssään eniten tavoiteltavaksi.

Kuvio 7. Työssä tavoitellaan eniten ..., %.



Kuusi kymmenestä pitää työn mielenkiintoisuutta ja vaihtelevuutta tavoittelemisen arvoisena. Lähes joka toinen tavoittelee työpaikan pysyvyyttä ja varmuutta. Seuraavaksi suosituin tavoite oli hyvä palkka- ja ansiotaso. Joka neljäs arvostaa hyviä työtovereita ja suhteita työpaikalla.

Miehet tavoittelevat työssään naisia useammin työpaikan pysyvyyttä ja varmuutta. Naisille tärkeitä asioita ovat työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus sekä hyvät työtoverit ja suhteet työpaikalla.

Nuoret alle 35-vuotiaat tavoittelevat muita enemmän hyvää palkka- ja ansiotasoa, työn mielenkiintoisuutta ja vaihtelevuutta ja mahdollisuuksia edetä työssään. 35-49 -vuotiaat korostavat työpaikan pysyvyyttä ja varmuutta. 50-vuotta täyttäneet taas pitävät työn hyödyllisyyttä yhteiskunnalle muita useammin tavoittelemisen arvoisena.

## 2.8. Työn raskaus

Vajaa viidennes miehistä ja lähes kolmannes naisista pitää nykyistä työtään fyysisesti erittäin raskaana tai melko raskaana. Julkisella sektorilla työtään fyysisesti raskaana pitävien osuus on suurempi kuin yksityisellä sektorilla. Kolme neljästä arvioi työtään henkisesti erittäin raskaaksi tai melko raskaaksi. Joka viides pitää nykyistä työtään sekä henkisesti että fyysisesti erittäin raskaana tai melko raskaana. Saman verran on niitä, joille nykyinen työ on sekä henkisesti että fyysisesti erittäin kevyttä tai melko kevyttä.

### 3. Palkkaus

Barometrissa palkka-asioita selvitetään edellisten barometrien tapaan päätoimesta saatujen kokonaisansioiden avulla. Helmikuun 2011 ansiot pyydettiin ilmoittamaan bruttoansioina ennen verotuksen ennakonpidätystä. Seuraavissa ansiolaskelmissa on mukana 1937 kokopäivätyössä olevaa henkilöä, joiden ansiot ovat vähintään 1 300 euroa.

Kuvioon 8 on kerätty keskimääräiset kokonaisansiot eri taustatekijöiden mukaan.

Keskimääräiset kokonaisansiot helmikuussa 2011 olivat 2 727 euroa. Joka toisen palkka jäi alle 2 500 euron (mediaanipalkka). Joka kymmenes sai kuussa korkeintaan 2 000 euroa, palkkajakauman yläpäässä 10 % sai kuukaudessa vähintään 3 799 euroa.

Miesten keskipalkka oli 3 220 euroa ja naisten 2 540 euroa, mikä on 79 % miesten palkasta. Naisten ja miesten palkkaerot ovat jonkin verran pienentyneet. Vuoden 2009 barometrissa naisten keskipalkka oli 76 % miesten palkoista ja vuonna vuoden 2007 barometrissa 75 %.

Palkat vaihtelevat suuresti taustatekijöittäin. Palkka nousee iän mukana. Alle 35-vuotiaiden keskipalkka oli 2 422 euroa, 50 -vuotta täyttäneet saivat 371 euroa enemmän, keskimäärin 2 793 euroa.

Mitä korkeampi peruskoulutus on, sitä suurempi palkka on. Myös ammatillisen koulutuksen hankkiminen kannattaa.

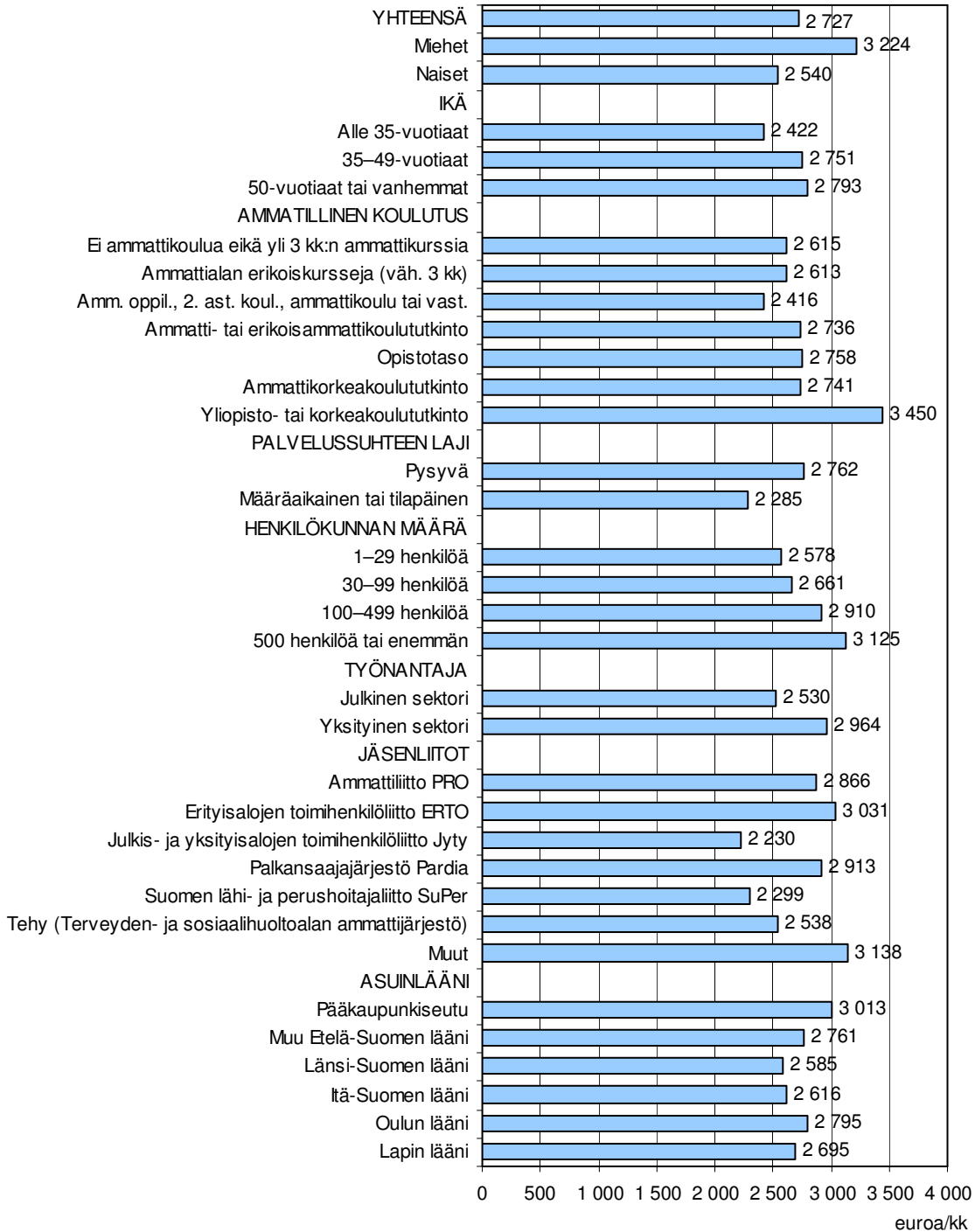
Pysyvässä palvelussuhteessa olevien keskipalkka oli 2 761 euroa, määräaikaisten tai tilapäisten palkka jäi 2 285 euroon.

Mitä suurempi on toimipaikan koko, sitä suuremmat keskimääräiset kokonaisansiot ovat. Alle 30-hengen toimipaikoissa keskipalkka oli 2 578 euroa, suurissa toimipaikoissa keskipalkka oli yli 500 euroa suurempi, 3 125 euroa,

Julkisen sektorin keskipalkka oli 2 530 euroa, mikä on 434 euroa pienempi kuin yksityisen sektorin keskipalkka. Julkisen sektorin palkat olivat 85 % yksityisen sektorin palkoista, vuoden 2009 barometrissa suhde oli hieman suurempi, 87 %.

Palkat vaihtelevat myös jäsenliitoittain. Matalin ansiotaso on Jytyn jäsenillä. Jytyn jäsenten keskipalkka oli 2 230 euroa kuukaudessa, mikä jää selvästi keskitason alapuolelle.

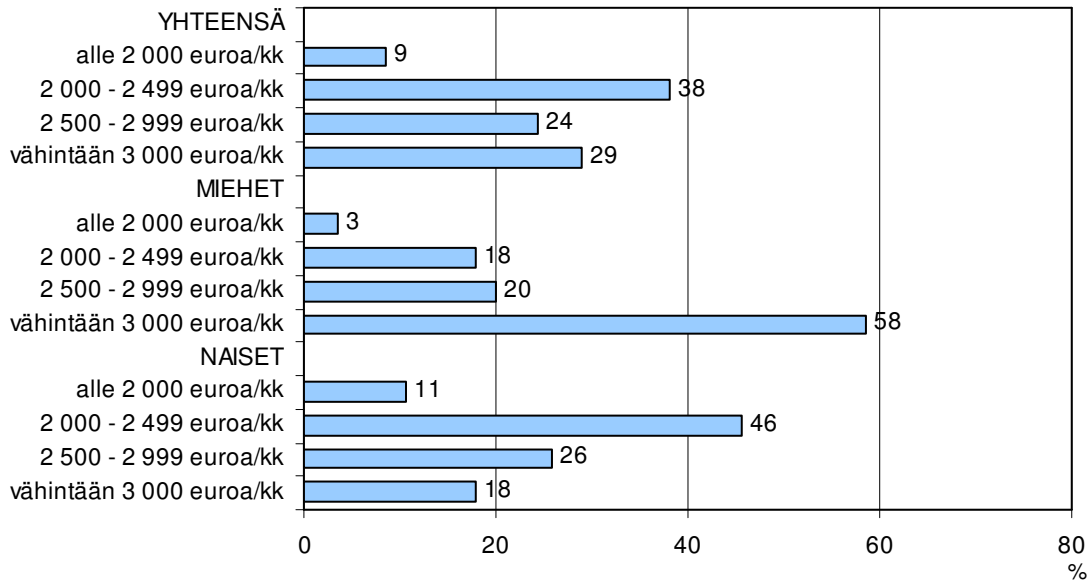
Kuvio 8. Kokopäivätyössä olleiden keskimääräiset kokonaisansiot päätoimesta helmikuussa 2011, euroa/kk.



Korkein palkkataso on pääkaupunkiseudulla, myös muualla Etelä-Suomen läänissä ja Oulun läänissä työskentelevät ansaitsevat keskitasoa paremmin.

Palkkojen vaihtelua kuvataan kuviossa 9.

*Kuvio 9. Kokopäivätyössä olleiden kokonaisansiot päätoimesta helmikuussa 2011, %.*



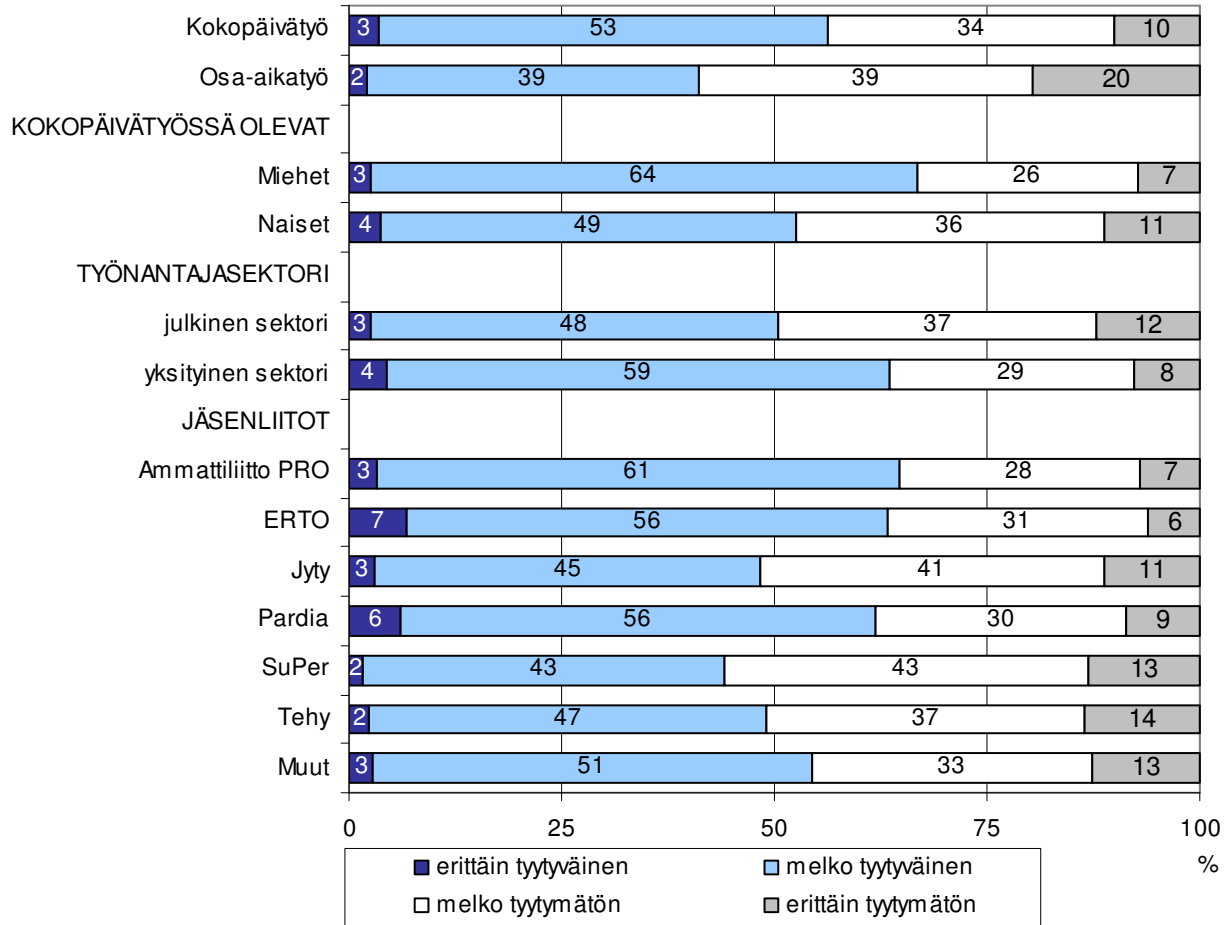
Miehistä 3 % ansaitsee alle 2 000 euroa kuussa, naisista 11 % joutuu tyytymään alle 2 000 euron kuukausiansioihin. Kuusi kymmenestä miehestä ansaitsee kuukaudessa vähintään 3 000 euroa, naisista vain vajaa viidennes naisista pääsee 3 000 euroa ylittäviin ansioihin. Miesten palkkojen vaihtelu on selvästi naisten palkkojen vaihtelua suurempaa.

Osa-aikatyössä olevien keskiansiot kuukaudessa olivat 1 812 euroa. Joka toisen osa-aikatyötä tekevän ansiot jäivät alle 1 750 euron. Kymmenesosa osa-aikaisista tienasi yli 2 209 euroa, joka kymmenes taas sai korkeintaan 1 462 euroa kuukaudessa.

Tyytyväisyys palkkaan vaihtelee (Kuvio 10). Kokopäivätyössä olevista yli puolet on vähintäänkin melko tyytyväisiä nykyisestä työstä saamaansa palkkaan. Useampi kuin joka toinen osa-aikaisista on tyytymätön palkkaansa. Kokopäivätyössä olevien mielipiteet palkastaan ovat kuviossa 10. Naiset ovat selvästi miehiä tyytymättömämpiä nykyiseen palkkaansa. Julkisella sektorilla palkkaansa tyytyväisiä ja tyytymättömiä on suunnilleen saman verran, yksityisellä sektorilla tyytyväisiä on selvästi enemmän kuin tyytymättömiä.

Tyytyväisyys palkkaan vaihtelee jäsenliittojen välillä. Jyty, SuPer ja Tehy ovat liittoja, joiden jäsenet ovat erityisen tyytymättömiä palkkoihinsa.

Kuvio 10. Tyytyväisyys nykyisestä työstä saatuun palkkaan, %.



Viimeisen 12 kuukauden aikana joka kymmenes kokopäivätyössä olevista on ollut tilanteessa, jossa palvelussuhteen ehtoja on heikennetty tai ansiotasoa on jollain muulla tavoin alennettu. ERTOn ja Pardian jäsenet ovat joutuneet muita useammin palvelussuhteen tai muiden työsuhteen ehtojen heikennysten kohteeksi. Osa-aikaisista 14 % :lle tällainen tilanne on tuttu.

## 4. Edunvalvonta

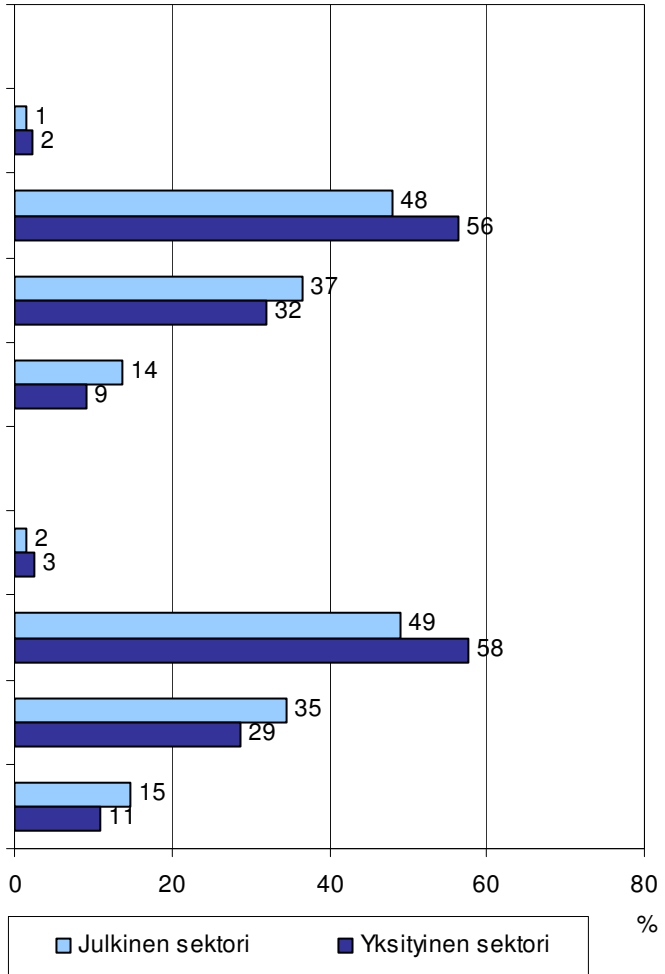
### 4.1. Työajoista ja palkoista sopiminen

Vain kaksi sadasta olisi valmis hyväksymään sen, että työnantaja ja työntekijä sopivat työajoista ja palkoista, vaikka lailla tai työehtosopimuksella ei turvattaisi vähimmäissuojaa. Useampi kuin joka toinen hyväksyisi työajoista ja palkoista sopimisen, jos TESillä tai lailla turvataan vähimmäissuoja niin työajalle kuin palkoillekin. Kolmannes vastaajista pitäisi nykyisen tilanteen ennallaan. Useampi kuin joka kymmenes ei osannut sanoa asiasta mitään, etenkin alle 35-vuotiaat valitsivat 'en osaa sanoa '-vaihtoehdon muita useammin. Julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevien mielipiteet työajoista ja palkoista sopimisesta on esitetty kuviossa 11.

Kuvio 11. Työajoista ja palkoista sopiminen työnantajan ja työntekijän välillä, %.

**Hyväksyy työajoista sopimisen työnantajan ja työntekijän välillä**

kyllä, vaikka lailla tai työehtosopimuksella ei turvattaisi vähimmäissuojaa



**Hyväksyy palkoista sopimisen työnantajan ja työntekijän välillä**

kyllä, vaikka lailla tai työehtosopimuksella ei turvattaisi vähimmäissuojaa

kyllä, jos TESsillä tai lailla turvataan vähimmäissuoja niitä tilanteita varten, kun sopimukseen ei päästä

nykyinen tilanne on sopiva

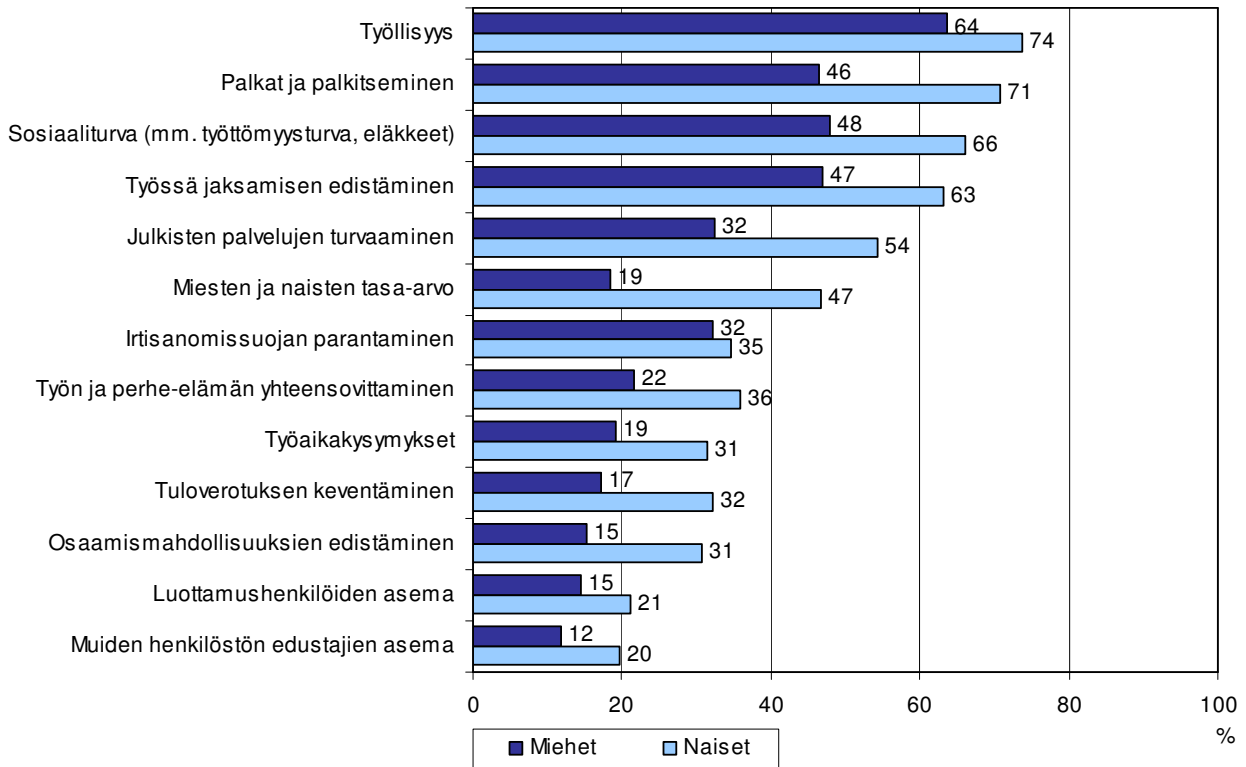
ei osaa sanoa

Jos TESsillä tai lailla turvataan vähimmäissuoja, niin yksityisellä sektorilla 56 % hyväksyisi työajoista ja 58 % palkoista sopimisen työnantajan ja työntekijän välillä. Julkisella sektorilla hyväksymisen kannalla on alle puolet. Nykyistä sopimiskäytäntöä arvostettiin julkisella sektorilla enemmän kuin yksityisellä puolella.

#### 4.2. Painopisteet STTK:n tulevassa edunvalvonnassa

STTK:n tulevassa edunvalvonnassa pidetään tärkeimpinä asioina työllisyyttä, palkkoja ja palkitsemista sekä sosiaaliturvaa. Palkkoja ja palkitsemista sekä tuloverotuksen keventämistä pidetään nyt tärkeämpinä kuin vuoden 2009 kyselyssä.

*Kuvio 12. STTK:n tulevassa edunvalvonnassa erittäin tärkeinä pidetyt asiat sukupuolittain, %.*



Sekä miehet että naiset pitävät työllisyyttä STTK:n tärkeimpänä edunvalvonta-asiana tulevaisuudessa. Miehillä sosiaaliturva ja työssä jaksamisen edistäminen ovat hieman tärkeämpiä edunvalvonnassa kuin palkat ja palkitseminen. Naiset asettavat palkat ja palkitsemisen selkeästi toiselle sijalle heti työllisyyden jälkeen. Naiset pitävät miesten ja naisten tasa-arvoa, palkkoja ja palkitsemista, julkisten palvelujen turvaamista sekä sosiaaliturvaa huomattavasti tärkeämpinä kuin miehet.

Mitä iäkkäämmästä vastaajasta on kyse sitä tärkeämpänä edunvalvonnassa nousevat esille työllisyys, sosiaaliturva, julkisten palvelujen turvaaminen, irtisanomissuojan parantaminen, tuloverotuksen keventäminen, työaikakysymykset sekä luottamushenkilöiden ja muiden henkilöstön edustajien asema. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on sitä tärkeämpää mitä nuoremasta vastaajasta on kyse.

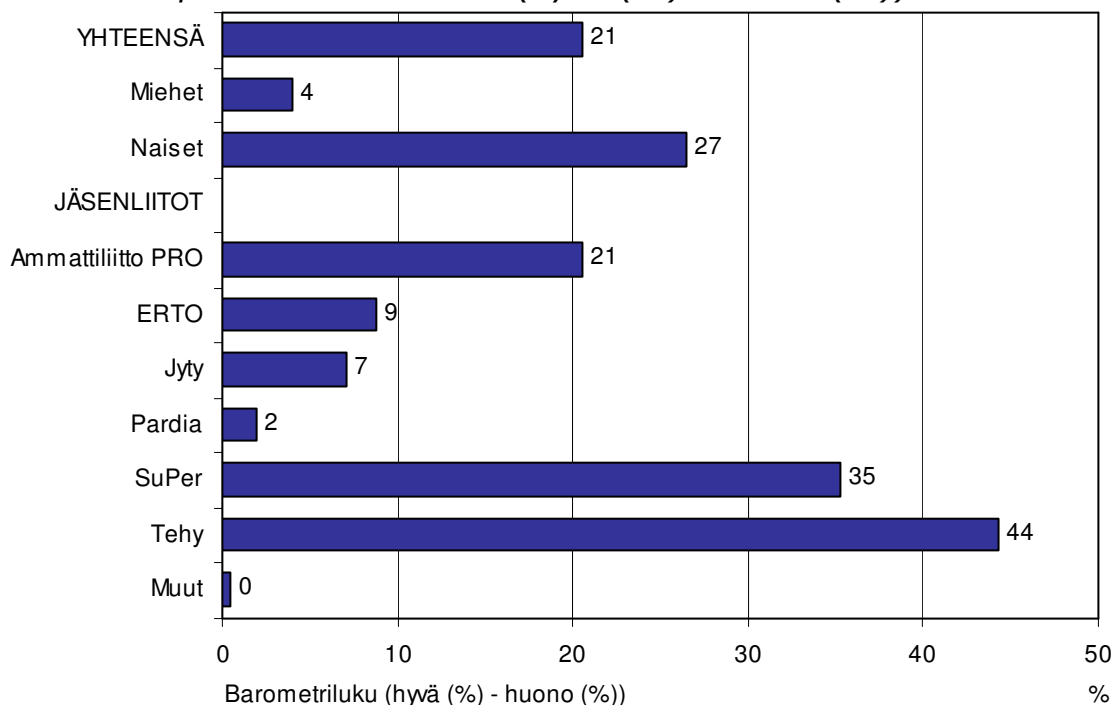
Sekä SuPerin että Tehyn jäsenet asettavat palkat ja palkitsemisen tärkeimmäksi asiaksi STTK:n tulevassa edunvalvonnassa – seuraavaksi tärkeimpänä edunvalvonta-asiana pidetään työllisyyttä. Terveystieteiden alalla keskimääräistä tärkeämpinä asioina edunvalvonnassa nousevat esille myös sosiaaliturva, työssä jaksamisen edistäminen sekä julkisten palvelujen turvaaminen. Myös Jytyn jäsenille palkat ja palkitseminen, sosiaaliturva ja julkisten palvelujen turvaaminen ovat keskimääräistä tärkeämpiä tulevassa edunvalvonnassa.

### 4.3. Liittokohtaiset sopimusneuvottelut

Siirtyminen tulopoliittisista kokonaisratkaisuista liittokohtaisiin sopimusneuvotteluihin on viime vuosina aiheuttanut muutoksia työmarkkinatoiminnassa. Toimihenkilöbarometrin mukaan tätä kehitystä pidetään hyvänä – naiset suhtautuivat asiaan myönteisemmin kuin miehet.

Ne vastaajat, joilla ei ollut lainkaan ammatillista koulutusta suhtautuvat liittokohtaiseen sopimiseen myönteisimmin. Keskimääräistä positiivisemmin suhtautuvat myös ammattikorkeakoulututkinnon ja ammattikoulun tai vastaavan suorittaneet. Yliopisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneet suhtautuivat kielteisimmin liittokohtaiseen sopimusneuvottelukäytäntöön.

*Kuvio 13. Mielpidebarometri siirtymisestä tulopoliittisista kokonaisratkaisuista liittokohtaisiin sopimusneuvotteluihin (hyvä (%) - huono (%)).*

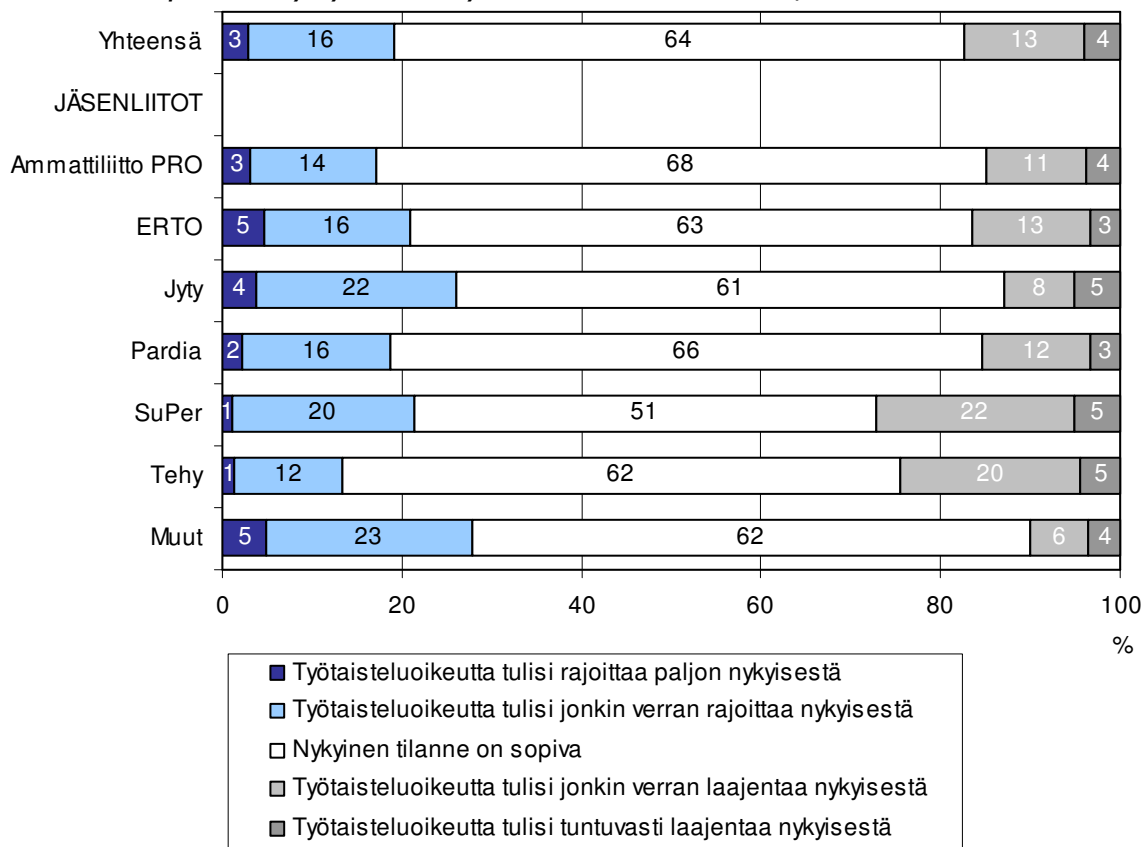


Liittokohtaisiin sopimusneuvotteluihin siirtyminen miellyttää eniten terveydenhuoltoalalla työskennelleitä. Ryhmän 'Muut' pienemmissä liitoissa sekä Pardiassa pidetään viimeaikaista kehitystä kielteisimpänä. Pienissä liitoissa yli kolmasosa piti kehitystä melko tai erittäin huonona ja Pardiassakin 29 %.

### 4.4. Työtaisteluoikeus

Kolme neljästä vastanneesta pitää nykyistä työtaisteluoikeutta sopivana. SuPerin ja Tehyn jäsenistössä löytyy eniten kannatusta työtaisteluoikeuden laajentamiselle. Tehyn jäsenissä on myös keskimääräistä vähemmän niitä, joiden mielestä työtaisteluoikeutta tulisi rajoittaa nykyisestä.

Kuvio 14. Mielipiteet nykyisestä työtaisteluoikeudesta, %.



Yksi neljästä niin yliopisto- tai korkeakoulututkinnon kuin ammatti- tai erikoisammattitutkinnon suorittaneista rajoittaisi ainakin jonkin verran työtaisteluoikeutta. Viidesosa toisen asteen tutkinnon tai ammattialan erikoiskursseja suorittaneista laajentaisi työtaisteluoikeutta ainakin jonkin verran. Erityisesti vähintään 3 000 euroa kuukaudessa ansainneet rajoittaisivat ainakin jonkin verran työtaisteluoikeutta.

#### 4.5. Luottamusmiestoiminta

Julkisella sektorilla työskentelevistä 85 % on työpaikalla, jossa on luottamusmies tai vastaava. Yksityissektorilla vastaava osuus on 71 %. Itse luottamusmiehenä toimivia on 6 % sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla joka neljäs ja julkisella sektorilla lähes joka kymmenes on työpaikassa, jossa luottamusmiehen tai vastaavan apua ei ole käytettävissä. Yksityisellä puolella alle 30 hengen työpaikoissa joka toinen voi kääntyä luottamusmiehen puoleen, julkisella puolella pienissä toimipaikoissa kahdeksan kymmenestä voi tarvittaessa käyttää luottamusmiestä apunaan.

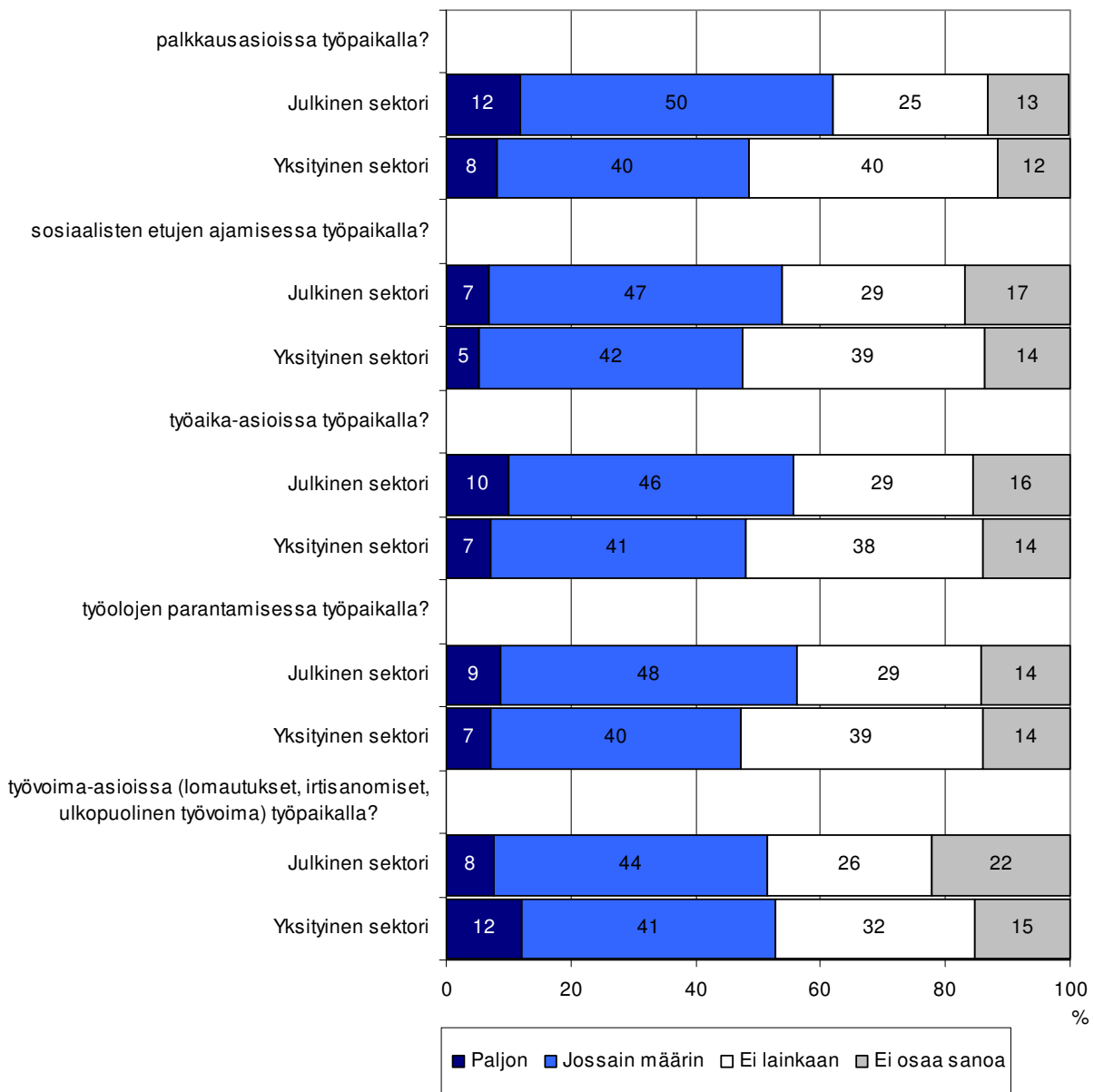
Julkisella sektorilla 17 % ja yksityisellä sektorilla 20 % olisi itse valmis työpaikkansa luottamustehtäviin. Luottamustehtäviin halukkaita on etenkin suurissa työpaikoissa. Luottamustehtävät kiinnostavat enemmän naisia kuin miehiä. Alle 50 -vuotiaista joka viides olisi valmis harkitsemaan luottamustehtäviä, heitä vanhemmista vain 15 %.

Halukkuus työpaikan luottamustehtäviin vaihtelee myös liitoittain. SuPerin ja Jytyn jäsenistä joka kymmenes olisi valmis työpaikkansa luottamustehtäviin, muissa isoimmissa liitoissa noin 16 % voisi vastaanottaa luottamustehtäviä.

Kuviosta 15 selviää, miten julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevät vastasivat kysymykseen, jolla selvitettiin miten ammattiyhdistys/luottamushenkilöiden toiminta näkyy työpaikoilla palkkausasioissa, sosiaalisten etujen ajamisessa, työaika-asioissa, työolojen parantamisessa ja työvoimasioissa.

*Kuvio 15. Ammattiyhdistys/luottamushenkilöt työpaikoilla, %.*

Näkykö tai toimiiko ammattiyhdistys/luottamushenkilöt ...



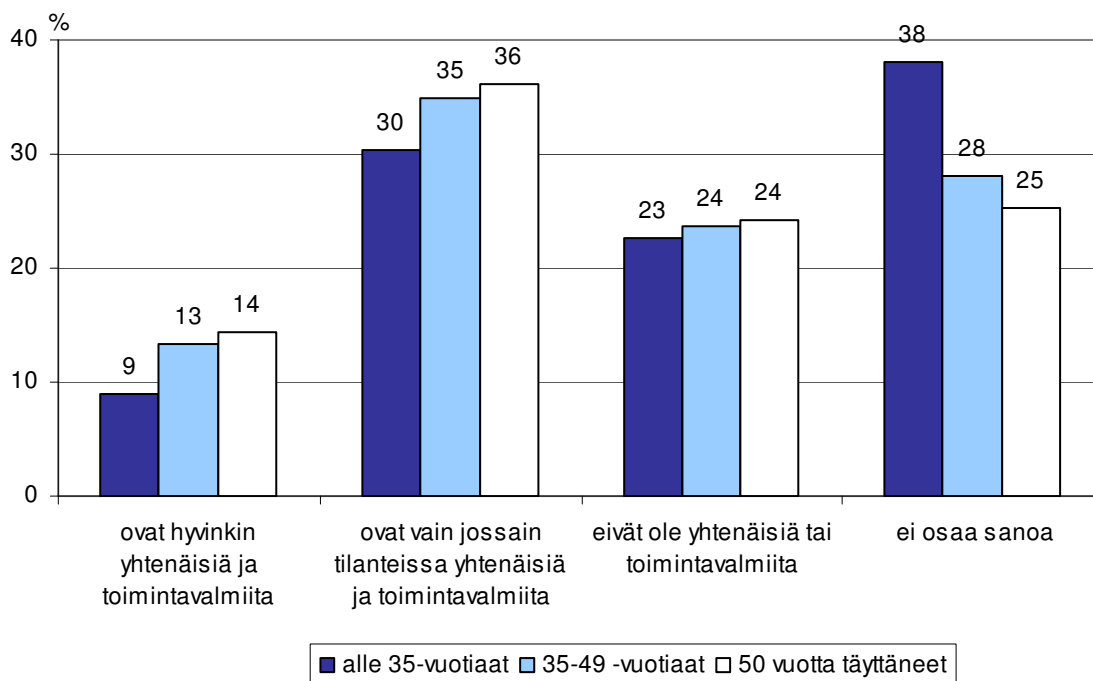
Kun on kyse palkkausasioista, sosiaalisten etujen ajamisesta, työaika-asioista tai työolojen parantamisesta, niin ammattiyhdistys/luottamushenkilöiden

toiminta on näkyvämpää julkisella sektorilla kuin yksityisellä. Useamman kuin joka toisen mielestä luottamushenkilöiden toiminta huomataan työpaikalla, kun on kysymys työvoima-asioista kuten lomautuksista, irtisanomisista tai ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Niitä, joiden mielestä luottamushenkilöiden toiminta ei näy työpaikalla lainkaan on julkisella sektorilla osa-alueesta riippuen 25-29 % vastaajista, yksityisellä puolella tätä mieltä olevien osuus vaihtelee 32-40 %:n välillä.

Niiden osuus, jotka eivät ottaneet kantaa asiaan vaihteli osa-alueesta riippuen 14 %:n ja 22 %:n välillä.

Lomakkeella olleeseen kysymykseen 'Missä määrin liittosi jäsenet muodostavat työpaikallasi tai työalallasi yhtenäisen joukon, joka on valmis tukemaan luottamushenkilöitä näiden hoitaessa asioita työpaikallasi?' annetut vastaukset on kerätty kuvioon 16.

*Kuvio 16. Liiton jäsenet muodostavat työpaikalla tai työalalla yhtenäisen joukon, joka on valmis tukemaan luottamushenkilöitä näiden hoitaessa asioita työpaikalla, %.*

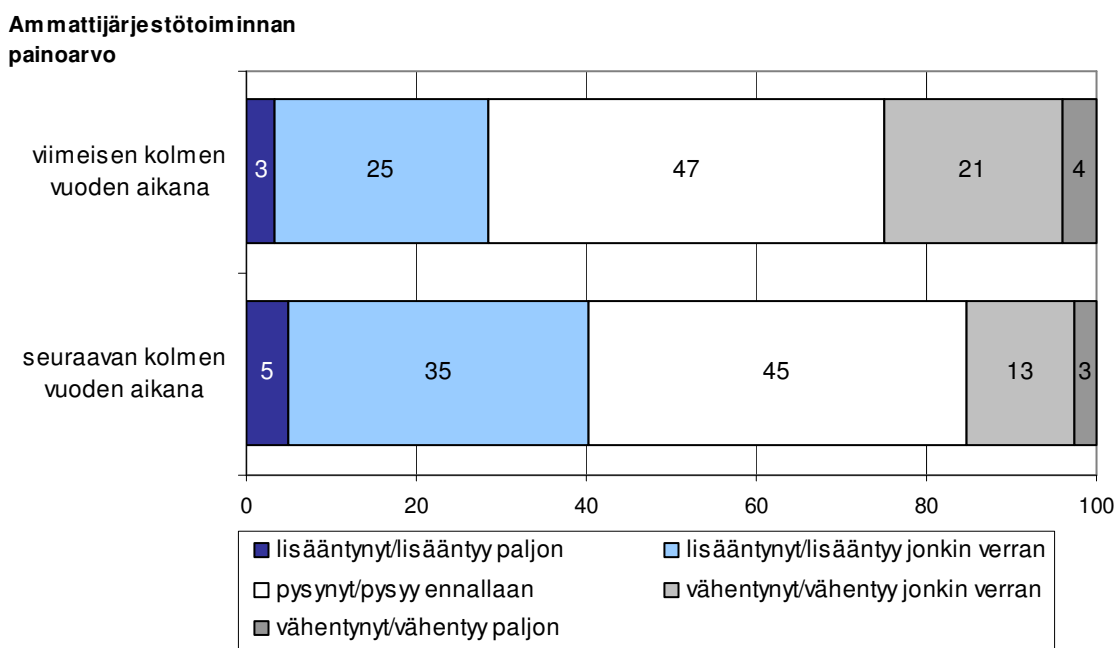


Alle 30-vuotiaista lähes neljä kymmenestä ei osaa arvioida miten yhtenäisesti omaan liittoon kuuluvien jäsenet antaisivat tukea luottamushenkilöille näiden hoitaessa työpaikalla asioita. Joka neljäs on sitä mieltä, että jäseniltä puuttuu yhtenäisyys tai toimintavalmius. Reilu kolmannes 35 -vuotta täyttäneistä arvioi, että yhtenäisyys ja toimintavalmius löytyy vain joissain tilanteissa. Niitä, joiden mielestä jäsenet ovat hyvinkin yhtenäisiä ja toimintavalmiita on alle 35-vuotiaiden joukossa selvästi vähemmän kuin vanhemmissa ikäluokissa.

#### 4.6. Ammattijärjestötoiminnan painoarvon muuttuminen

Arviot ammattijärjestötoiminnan painoarvon muuttumisesta on esitetty kuviossa 17. Ylimmäisessä palkissa on vastaajien arviot painoarvon muuttumisesta viimeisen kolmen vuoden aikana ja alimassa arviot siitä, miten painoarvo tulee muuttumaan seuraavan kolmen vuoden aikana.

Kuvio 17. Arviot ammattijärjestötoiminnan painoarvon muuttumisesta, %.



Viimeisen kolmen vuoden aikana järjestötoiminnan arvo on lähes joka toisen mielestä pysynyt ennallaan, kolme sadasta arvioi painoarvon lisääntyneen paljon, joka neljäs on huomannut painoarvon lisääntyneen ainakin jonkin verran. Viidesosan mielestä painoarvo on vähentynyt jonkin verran ja neljä sadasta on havainnut painoarvon vähentyneen paljon. Etenkin miesten mielestä painoarvo on vähentynyt. Alle 35 -vuotiaat ovat muita useammin sitä mieltä, että painoarvo on lisääntynyt tai ainakin pysynyt ennallaan.

Arviot painoarvon muuttumisesta vaihtelevat myös liitoittain. ERTOon ja Tehyyn kuuluvat ovat huomanneet merkityksen lisääntymistä, Pardian jäsenistä kolmannes arvioi painoarvon vähentyneen ainakin jonkin verran ja 5 % piti arvon vähentymistä suurena. Painoarvon vähentyminen näkyy toimipaikoissa, joissa henkilökuntaa on sata tai enemmän.

Lähes joka toisen mielestä ammattijärjestötoiminnan painoarvo tulee pysymään seuraavan kolmen vuoden aikana samana. Kolme sadasta uskoo, että painoarvo vähenee paljon. 13 % vastanneista uskoo painoarvon vähenevän jonkin verran. Kolmannes odottaa painoarvon kasvavan ainakin jonkin verran ja viisi sadasta uskoo, että painoarvo lisääntyy paljon. Tätä mieltä ovat varsinkin nuoret, alle 35-vuotiaat. Etenkin pienissä, alle 30-henkilön yrityksissä työskentelevät uskovat, että ammattijärjestötoiminnan

merkitys lisääntyy. Merkityksen lisääntymiseen uskovat muita enemmän Tehyn, SuPerin ja Pron jäsenet.

Kuusi kymmenestä arvioi järjestäytymisasteen työpaikalla pysyvän ennallaan, kuusi sadasta arvelee järjestäytymisasteen olevan laskussa ja yksi kymmenestä pitää järjestäytymisasteen nousua mahdollisena. Neljäsosa ei ottanut kantaa asiaan. Arviot järjestäytymisasteesta vaihtelevat toimipaikan koon mukaan. Isoissa toimipaikoissa ollaan sitä mieltä, että järjestäytyminen laskee, yli 500:n hengen toimipaikoissa 15 % pitää järjestäytymisen laskua mahdollisena. Mitä pienemmästä toimipaikasta on kyse, sitä epätodennäköisempänä järjestäytymisen asteen laskua pidetään.

Tehyn jäsenet pitävät muita useammin järjestäytymisen nousua mahdollisena. Pron ja Pardian jäsenet odottavat järjestäytymisasteen laskua.

#### **4.7. Käsitukset muutosturvasta**

Muutosturvan tavoitteena on nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun työntekijän pääsyä uuteen työhön. Muutosturvan toimintamallia, joka otettiin käyttöön vuonna 2005, laajennettiin vuonna 2009 koskemaan entistä paremmin myös määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia ja lomautettuja.

Kuviossa 18 selviää vastaajien mielipiteet nykyisen muutosturvan tasosta.

Ansiosidonnaisen työttömyysturvan tasoa pidetään täysin riittävänä (16 %) tai melko riittävänä (55 %), joka viides pitää tasoa melko riittämättömänä tai täysin riittämättömänä, miehet useammin kuin naiset. Nuorista, alle 35-vuotiaista joka neljäs pitää tasoa ainakin melko riittämättömänä, 14 % ei osannut arvioida asiaa. Jytyn, SuPerin ja Tehyn jäsenet arvioivat ansiosidonnaisen työttömyysturvan tasoa muita kriittisemmin. Määräaikaisessa tai tilapäisessä palvelussuhteessa olevista lähes kolmannes pitää tukea riittämättömänä.

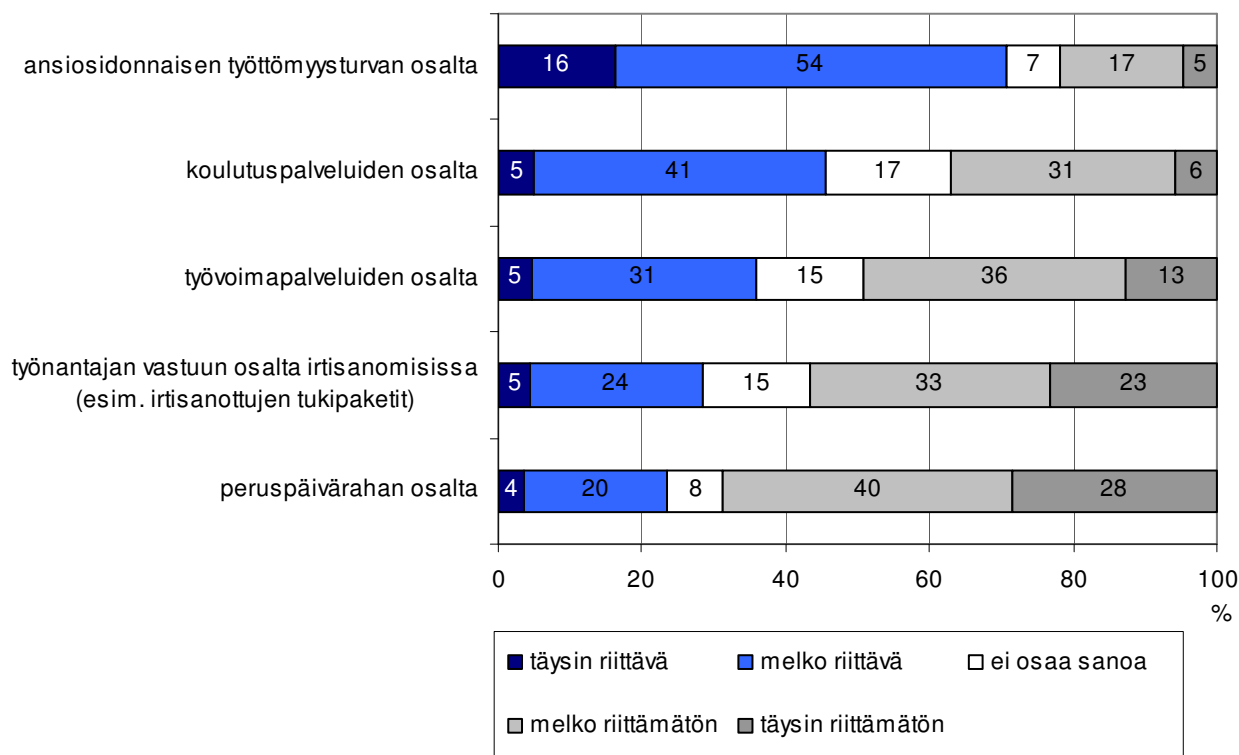
Reilu kolmannes vastanneista pitää koulutuspalveluita riittämättöminä, miehistä 42 % pitää koulutuspalveluita riittämättöminä. Joka viides nainen ei ottanut kantaa koulutuksen riittävyteen.

Niitä, joille nykyinen työvoimapalvelutarjonta ei riitä on enemmän kuin niitä, joille nykyinen palvelutaso on ainakin melko riittävä. Vajaalla viidenneksellä nuorista alle 30-vuotiaista ei ollut mielipidettä asiasta.

Useamman kuin joka toisen mielestä työnantajan vastuu irtisanomissa, esim. irtisanomispaketit ovat nykyisellä tasollaan riittämättömiä. Kaksi kolmesta miehestä lisäisi työnantajan vastuuta. 50-vuotta täyttäneet ovat muita kriittisempiä. Etenkin Pron ja ERTOn jäsenet pitävät työnantajan vastuuta riittämättömänä.

Kuvio 18. Arviot muutosturvan tasosta, %.

## Muutosturva työttömyyden varalta ...



Niitä, joiden mielestä peruspäiväraha on täysin riittämätön, on 28 %. Työttömän peruspäivärahaa melko riittämättömänä pitäviä on 41 %. Alle 30 -vuotiaiden joukossa on peruspäivärahaa riittävänä pitävien osuus suurempi kuin muissa ikäluokissa.

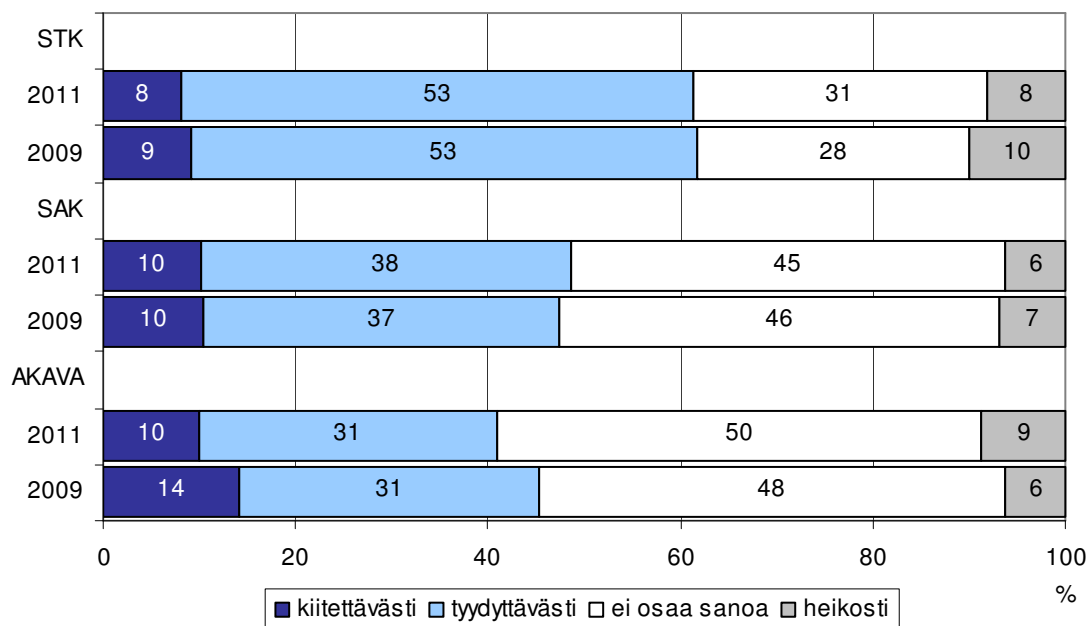
#### 4.8. Palkansaajajärjestöt jäsenistön etujen ajajina

Mielipiteet siitä, miten palkansaajakeskusjärjestöt ovat onnistuneet ajamaan jäsenistönsä etuja, on esitetty kuviossa 19. Tämän vuoden lukujen lisäksi kuviossa on myös vuoden 2009 barometrin luvut.

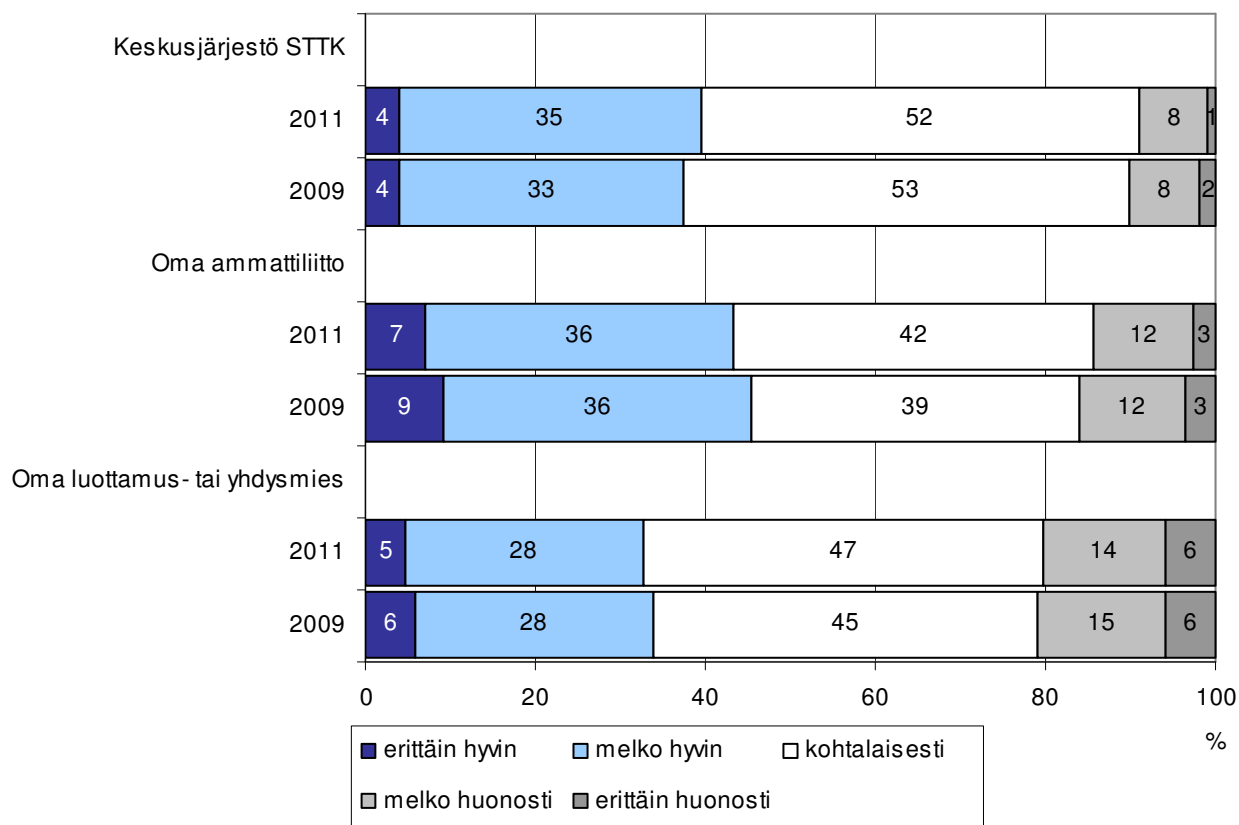
Käsitykset siitä, miten palkansaajakeskusjärjestöt ovat onnistuneet ajamaan jäsenistönsä etuja, eivät ole kovin paljon muuttuneet kahden vuoden aikana.

Vajaa kymmenesosa on sitä mieltä, että STTK on onnistunut kiitettävästi ja joka toinen pitää onnistumista tyydyttävänä.

Kuvio 19. Mielenpiteet palkansaajakeskusjärjestöjen onnistumisesta jäsenistönsä etujen ajajina, %.



Kuvio 20. Mielenpiteet STTK:n onnistumisesta jäsenistönsä etujen ajajana, %.

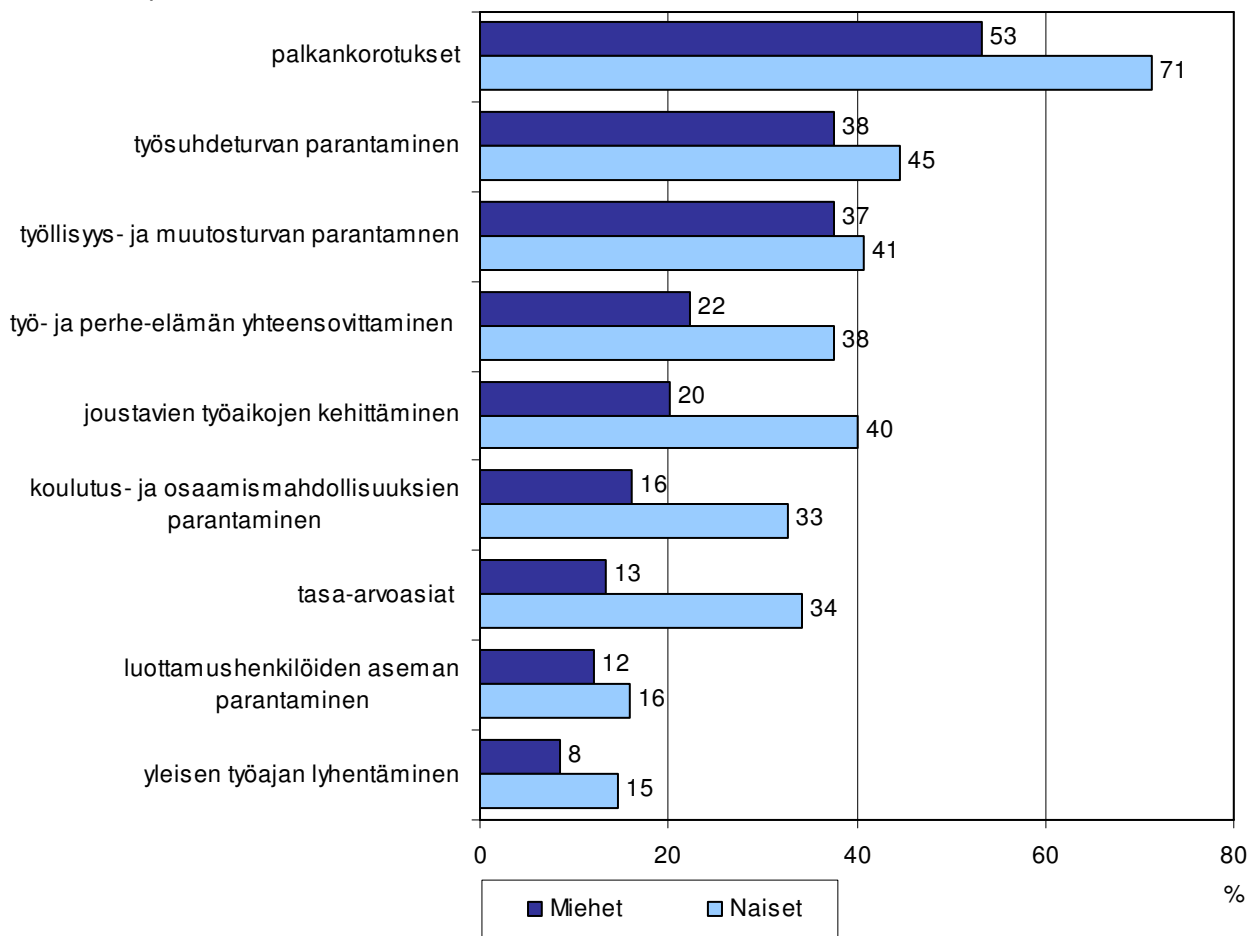


Kuviossa 20 esitetään vastaajien arviot siitä, miten hyvin keskusjärjestö STTK, oma ammattiliitto ja oma luottamus- tai yhdysmies ovat onnistuneet viimeisen kahden vuoden aikana edunvalvontatehtävissään. Oman ammattiliiton toimintaa arvostetaan enemmän kuin STTK:n tai oman

luottamusmiehen toimintaa. Kriittisimmät arviot saa oma luottamus- tai yhdysmies.

Myös maan hallituksen toimintaa arvioitiin. Kouluarvosana-asteikolla 4-10 hallituksen toiminta on välttävää, keskimäärin 6,5:n arvoista. Joka kymmenes piti toimintaa korkeintaan 5:n arvoisena, asteikon yläpäässä yksi kymmenestä arvioi toiminnan vähintään 8:n arvoiseksi.

*Kuvio 21. Erittäin tärkeinä pidetyt työmarkkinaneuvotteluihin liittyvät tavoitteet, %.*



Kuviosta 21 selviää, mitä tavoitteita pidetään erittäin tärkeinä tulevissa työmarkkinaneuvotteluissa.

Miehet nostivat työmarkkinaneuvotteluihin liittyvien tavoitteiden kärkeen palkankorotukset, työsuhdeturvan parantamisen ja työllisyys- ja muutosturvan parantamisen. Palkankorotukset ovat myös naisten tavoitelistalla ensimmäisenä. Naisillakin toiseksi nousivat työsuhdeturvaan liittyvät asiat ja kolmanneksi työllisyys ja muutosturva. Työsuhdeturvan parantamisen kannalla olivat etenkin 35 -vuotta täyttäneet.

## **5. Työyhteisö ja hyvinvointi**

### **5.1. Tasa-arvo työpaikalla**

Useampi kuin kahdeksan kymmenestä miehestä pitää omaa työpaikkaansa erittäin tasa-arvoisena tai melko tasa-arvoisena, naisista näin ajattelee kolme neljästä. Miesten mielestä tasa-arvo on viimeisen kahden vuoden aikana työpaikalla lisääntynyt. Naisia, joiden mielestä tasa-arvoasioissa on edetty, on saman verran kuin niitä naisia, joiden mielestä tasa-arvo on vähentynyt.

### **5.2. Omaa työtä koskevat järjestelyt ja päätökset**

Joka kymmenes pääsee vaikuttamaan erittäin paljon omaa työtä koskeviin järjestelyihin ja päätöksiin, neljällä kymmenestä vaikutusmahdollisuudet ovat kohtalaiset. Niitä, joilla vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset on 40 %, ja vajaalla kymmenesosalla vaikutusmahdollisuudet ovat erittäin pienet.

Miehet pystyvät naisia enemmän vaikuttamaan omaan työhönsä. 35-49 -vuotiailla on muita enemmän valtaa oman työnsä järjestelyihin. Yksityisellä sektorilla valtaa on jaettu työntekijöille enemmän kuin julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla omaa työtä koskeviin järjestelyihin pääsee osallistumaan joka kuudes, julkisella sektorilla osuus on selvästi pienempi, 48 %. Vaikutusmahdollisuudet vaihtelevat myös liitoittain. Keskimääräistä enemmän vaikutusmahdollisuuksia on Pron ja ERTOn jäsenillä, SuPerin ja Tehyn jäsenillä on muita vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaa työtä koskeviin järjestelyihin ja päätöksiin.

Vaikutusmahdollisuuksilla on myös yhteyttä siihen, miten henkisesti raskaana työntekijä työtään pitää. Nykyistä työtään henkisesti erittäin raskaana pitävistä kolmella neljästä mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat melko vähäiset tai erittäin vähäiset.

### **5.3. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen**

Joka toinen onnistuu sovittamaan yhteen työn ja perhe-elämän vaatimukset ilman ongelmia, joka kolmas pitää sovittamista jossain määrin ongelmallisena ja joka kymmenes hyvinkin ongelmallisena. SuPerin ja Tehyn jäsenillä on työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa muita useammin ongelmia. Jos kotona on alle kouluikäisiä lapsia, niin joka toisella on jonkin verran ongelmia perheen ja työn vaatimusten yhteensovittamisessa ja lähes joka viides pitää sovittamista hyvinkin ongelmallisena.

Niillä, jotka arvioivat työnsä henkisesti erittäin raskaaksi tai melko raskaaksi on muita enemmän vaikeuksia sovittaa yhteen työn ja perheen vaatimukset. Ongelmia on myös muita enemmän niillä, jotka pitävät työtään fyysisesti raskaana.

#### 5.4. Eläkkeelle

Kolme sadasta pitää nykyistä joustavan vanhuuseläkeiän 63 vuoden alarajaa liian matalana. Sopivana alaikärajaa pitää 71 % ja liian korkeana neljäsosa. Naiset (28 %) pitävät miehiä (20 %) useammin eläkeiän alarajaa liian korkeana. Erityisesti 50 vuotta täyttäneet pitävät eläkeiän alarajaa sopivana, heistä myös keskimääräistä harvempi pitää eläkeiän alarajaa liian korkeana. 35-49 -vuotiaista keskimääräistä useampi pitää eläkeiän 63 vuoden alarajaa liian korkeana – alle 35-vuotiaista tätä mieltä on neljäsosa .

Mitä korkeampi vastaajan tulotaso on sitä todennäköisemmin hän pitää vanhuuseläkeiän 63 vuoden alarajaa sopivana. Alle 2000 euroa kuukaudessa ansainneista lähes kolmasosa pitää eläkeiän alarajaa liian korkeana – vähintään 3000 euron kuukausiansioilla 17 %.

SuPerin jäsenistä lähes kolmasosa pitää vanhuuseläkeiän 63 vuoden alarajaa liian korkeana. Ammattiliitto PROn ja Pardian jäsenistä noin kolme neljästä pitääi alaikärajaa sopivana. Julkisella sektorilla työskentelevät ovat tyytymättömämpiä eläkeiän alarajaan kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät

#### 5.5. Työpaikan johdon arvostus

Kuviossa 22 esitetään julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevien vastaukset työpaikan johtoa koskeviin väitteisiin. Väitteet koskevat työpaikan johtoa, ei lähintä esimiestä.

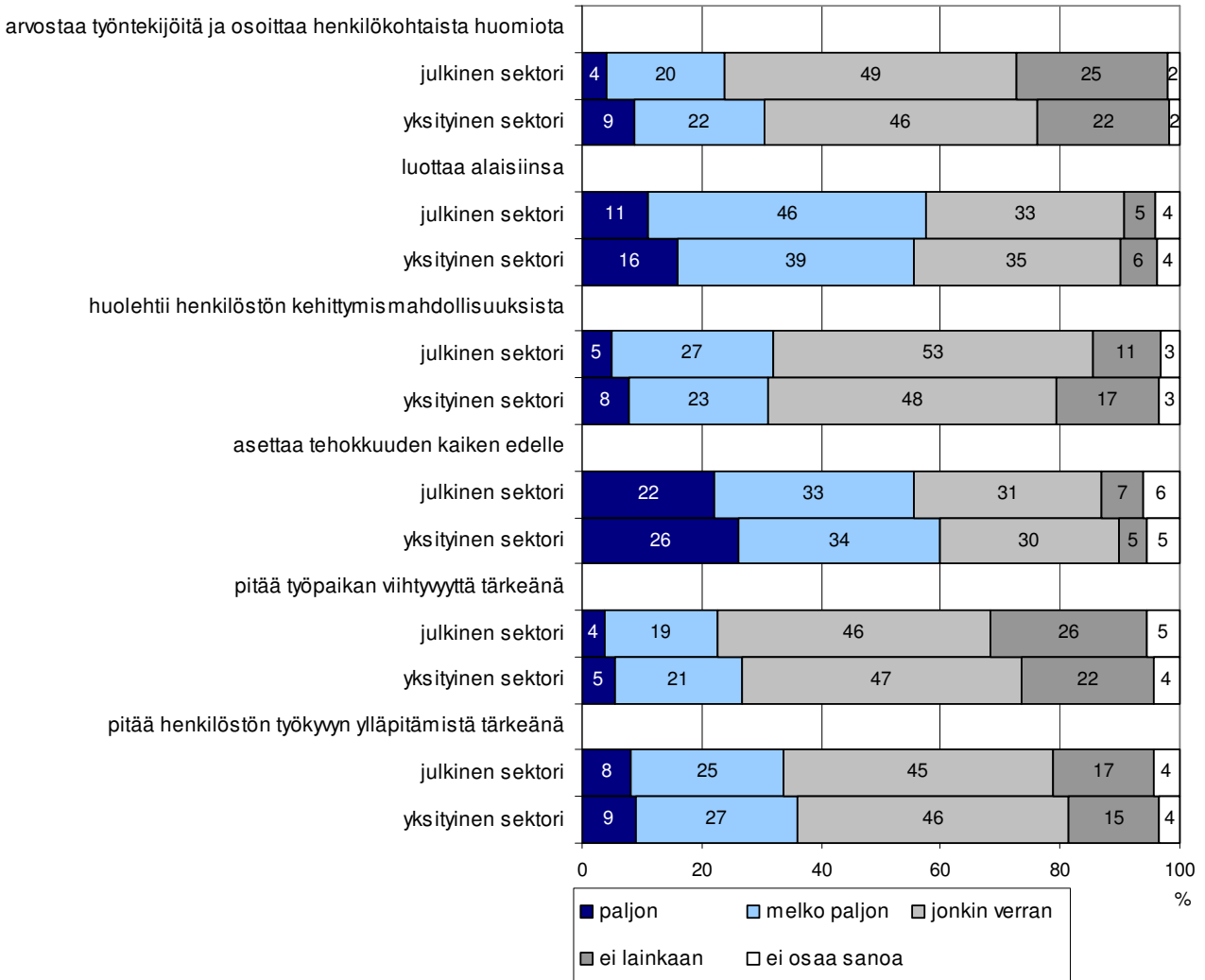
Yksityisellä sektorilla työpaikan johdon arvostus työntekijöitä kohtaan on suurempaa kuin yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla joka neljäs ja yksityisellä sektorilla joka viides on sitä mieltä, ettei työpaikan johto arvosta työntekijöitä eikä osoita henkilökohtaista huomiota lainkaan. Etenkin julkisella sektorilla työskentelevät naiset jäävät mielestään ilman arvostusta. Sekä julkisella että yksityisellä sektorilla useampi kuin joka toinen on sitä mieltä, että työpaikan johto luottaa alaisiinsa ainakin melko paljon. Yksityisellä sektorilla naiset ovat miehiä useammin sitä mieltä, että työpaikan johto luottaa alaisiinsa. Julkisella puolella taas miehet uskovat naisia useammin, että työpaikan johto luottaa alaisiinsa.

Yksityisellä puolella vajaa viidennes ja julkisella puolella kymmenesosa arvioi, että työpaikan johto ei pidä lainkaan huolta henkilöstön kehittymismahdollisuuksista.

Julkisella puolella joka viides ja yksityisellä puolella joka neljäs arvioi, että työpaikan johto asettaa tehokkuuden kaiken edelle. Julkisella puolella nuorista, alle 35 -vuotiaista vajaa kolmannes oli tätä mieltä.

Kuvio 22. Arviot työpaikan johdon (ei lähin esimies) toiminnasta, %.

## Työpaikan johto ...



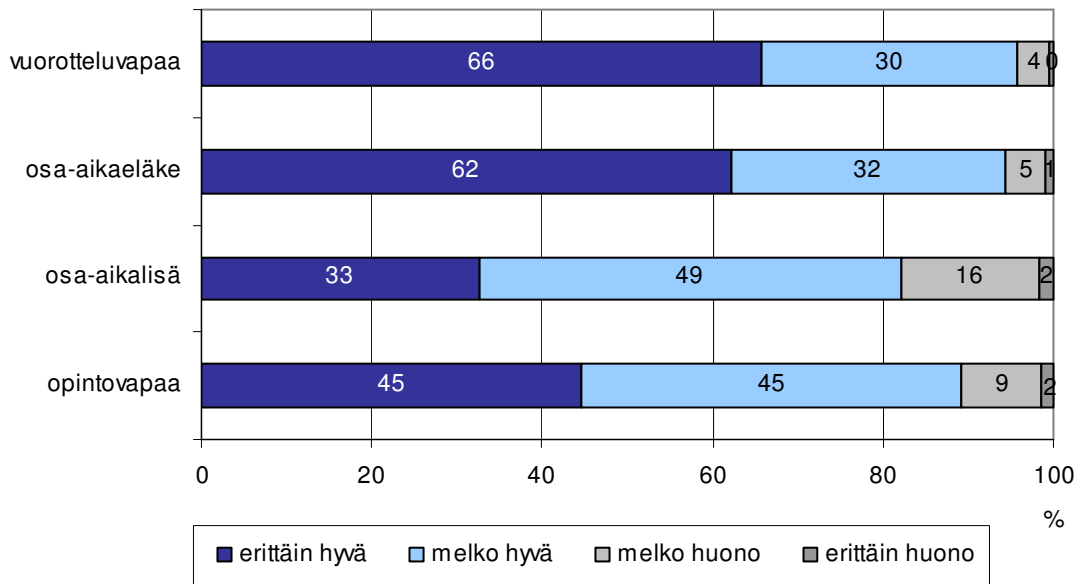
Joka neljännen mielestä johto panostaa työpaikan viihtyvyyteen paljon tai melko paljon. Saman verran on niitä, joiden mielestä työpaikan viihtyvyys ei ole johdolle tärkeä asia. Joka neljäs vastaaja niin julkisella kuin yksityisellä puolella arvioi, että henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen on johdolle tärkeä asia, vajaan viidenneksen mielestä johto ei ole lainkaan kiinnostunut henkilöstön työkyvyn ylläpitämisestä.

## 5.6. Työn keventäminen

Kuviosta 23 selviää, mitä ajatellaan mahdollisuuksista keventää työtä.

Kuvio 23. Työn keventäminen, %.

## Keino keventää työtä



Suurin osa vastaajista (96 %) pitää vuorotteluvapaata ainakin melko hyvänä keinona keventää työtä. Naisista kolme neljästä (72 %), miehistä lähes joka toinen (47 %) pitää vuorotteluvapaata erittäin hyvänä keinona keventää työtä. 35-49 -vuotiaat arvostavat vuorotteluvapaata muita enemmän. Etenkin SuPerin ja Tehyn jäsenten keskuudessa vuorotteluvapaata arvostetaan.

Myös osa-aikaeläkettä arvostetaan suuresti. Naisista kaksi kolmesta pitää osa-aikaeläkettä erittäin hyvänä keinona keventää työtä, miehistä tätä mieltä on vajaa puolet.

Osa-aikalisääkin pidetään hyvänä keinona keventää työtä. Useampi kuin neljä viidestä ajattelee, että osa-aikalisän käyttö on hyvä tapa keventää työtä.

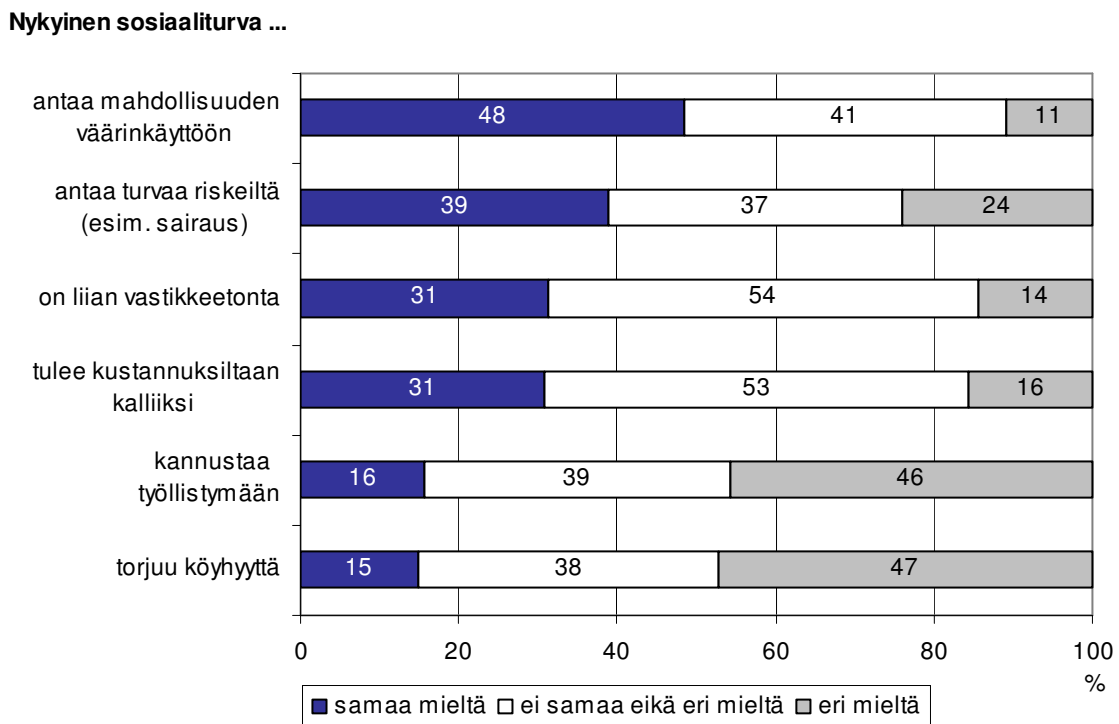
Kolmanneksen mielestä osa-aikalisä on erittäin hyvä keino keventää työtä, joka toinen pitää osa-aikalisää melko hyvänä työn kevennyskeinona. Vajaa viidennes ei usko osa-aikalisään keinona keventää työtään. Miehet ovat epäileväisempiä kuin naiset.

## 6. Yhteiskunta ja vaikuttaminen

### 6.1. Sosiaaliturvasta

Kuviosta 24 selviää vastaajien mielipiteet nykyisestä sosiaaliturvasta. Mielipiteet nykyisestä sosiaaliturvasta vaihtelevat suuresti. Lähes joka toisen mielestä nykyistä sosiaaliturvaa on mahdollista käyttää väärin, etenkin alle 50-vuotiaiden mielestä turvan väärinkäyttö on mahdollista (Kuvio 24). Tehyn ja ERTOn jäsenet olivat muita useammin tätä mieltä. Määräaikaisessa tai tilapäisessä palvelussuhteessa olevista vain 40 % oli sitä mieltä, että sosiaaliturvaa on mahdollista käyttää väärin.

Kuvio 24. Mielipiteet nykyisestä sosiaaliturvasta, %.



Neljä kymmenestä uskoo, että nykyinen sosiaaliturva antaa turvaa riskeiltä, esim. sairaustilanteessa. Saman verran on niitä, jotka eivät ottaneet kantaa väitteen puolesta tai vastaan. PROn ja SuPerin jäsenissä on keskimääräistä vähemmän niitä, joiden mielestä nykyisestä sosiaaliturvasta on apua riskitilanteissa. Määräaikaisessa palvelusuhteessa olevat uskovat muita useammin, että riskitilanteissa sosiaaliturvasta saa apua.

Vajaa kolmannes pitää nykyistä sosiaaliturvaa liian vastikkeettomana. Vajaa kolmannes pitää sosiaaliturvan kustannuksia kalliina. 35-39-vuotiaista 35 % ajattelee näin. Määräaikaisista joka neljäs arvioi turvan kustannukset kalliiksi, pysyvässä palvelusuhteessa olevista tätä mieltä on 32%.

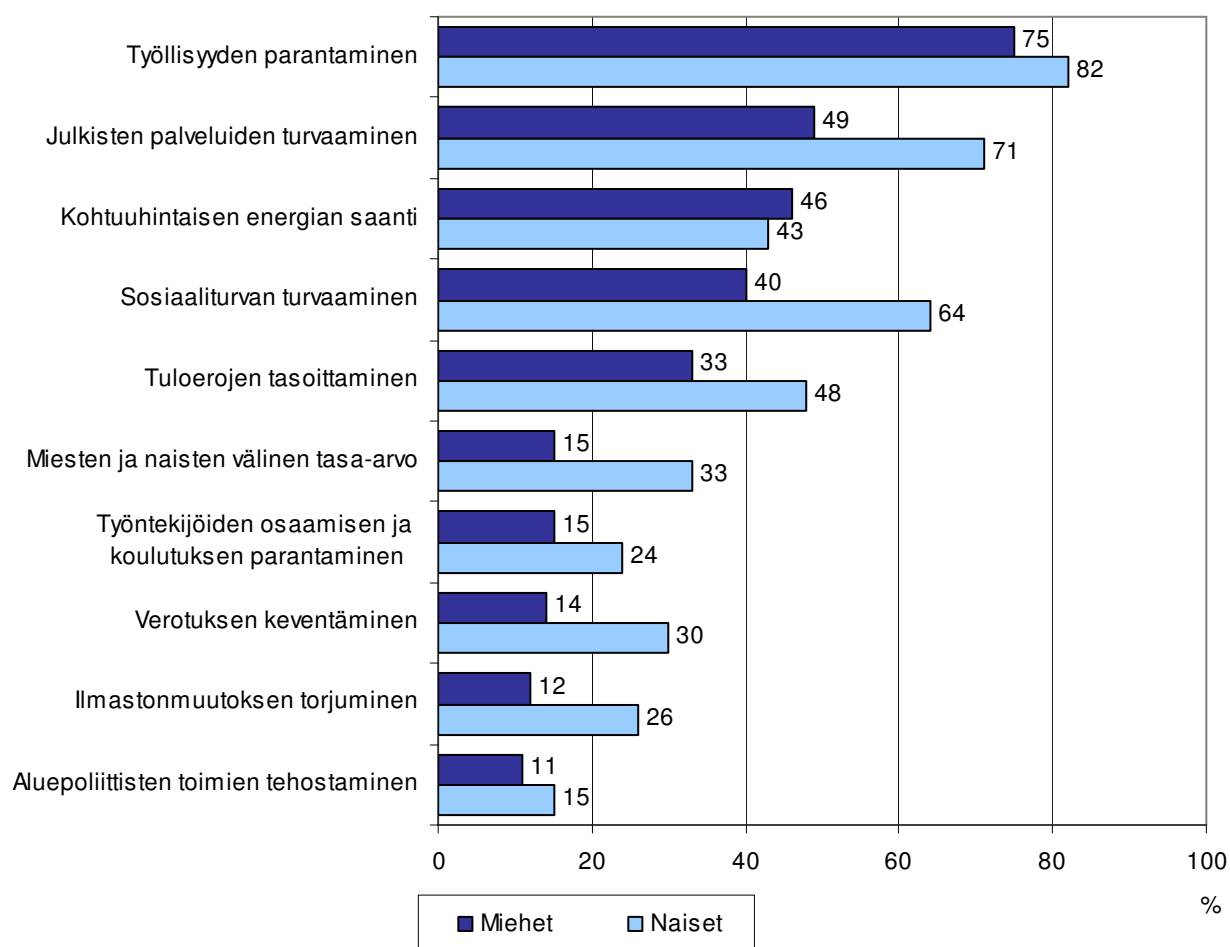
Lähes joka toinen on sitä mieltä, ettei nykyinen sosiaaliturva kannusta työhön. Naisista tätä mieltä oli 49 % ja miehistä 38 %. Yli puolet 35-49 -vuotiaista epäilee turvan työllistymisvaikutuksia. Tämänkin väittämän kohdalla pysyvässä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien mielipiteet poikkesivat toisistaan. Pysyvässä palvelussuhteessa olevista 47 % ei usko, että nykyinen turva kannustaa työllistymään, määräaikaisista tätä mieltä on 38 %.

Vajaa viidennes uskoo, että nykyisellä sosiaaliturvalla voidaan torjua köyhyyttä, 47 % ei usko sosiaaliturvan mahdollisuuksiin torjua köyhyyttä.

## 6.2. Hallituksen toiminnasta

Maan tulevan hallituksen toiminnassa pidettiin tärkeimpänä asiana työllisyyden parantamista (Kuvio 25). Myös julkisten palveluiden ja sosiaaliturvan turvaamista pidettiin tärkeänä. Naisille julkisten palveluiden turvaaminen, sosiaaliturva, tuloerojen tasoittaminen, miesten ja naisten välinen tasa-arvo ja verotuksen keventäminen olivat tärkeämpiä kuin miehille.

*Kuvio 25. Maan tulevan hallituksen toiminnassa erittäin tärkeinä pidetyt asiat sukupuolen mukaan, %.*



Osa-aikatyötä tehneistä neljä kymmenestä pitää verotuksen keventämistä erittäin tärkeänä maan tulevan hallituksen toiminnassa. Kokopäivätyötä

tehneistä tätä mieltä on noin neljäsosa. Julkisten palveluiden turvaamista, verotuksen keventämistä, aluepoliittisten toimien tehostamista ja kohtuuhintaisen energian saantia pidetään Lapin läänissä tärkeämpinä kuin muualla Suomessa. Sosiaaliturvan turvaaminen on erityisen tärkeää sekä Oulun että Lapin lääneissä asuneille. Pääkaupunkiseudulla verotuksen keventämistä, tuloerojen tasoittamista ja kohtuuhintaisen energian saantia ei pidetä yhtä tärkeänä kuin muualla maassa. Sen sijaan ilmastonmuutoksen torjumista pidetään pääkaupunkiseudulla keskimääräistä tärkeämpänä. SuPerin, Tehyn ja Jytyn jäsenille julkisten palveluiden turvaaminen on keskimääräistä tärkeämpää. SuPerin jäsenistä 70 % pitää erittäin tärkeänä sosiaaliturvan turvaamista, yli puolet pitää erittäin tärkeänä tuloerojen tasoittamista ja kohtuuhintaisen energian saantia, kaksi viidesosaa miesten ja naisten välistä tasa-arvoa ja noin kolmasosa verotuksen keventämistä. Terveystuoltoalalla pidetään myös työntekijöiden osaamisen ja koulutuksen parantamista keskimääräistä tärkeämpänä. Ilmastonmuutoksen torjuminen on Jytyn jäsenille tärkeämpää kuin muiden liittojen jäsenille.

Julkisessa taloudessa tullaan todennäköisesti tekemään säästöjä tällä vaalikaudella julkisen talouden tasapainon parantamiseksi. Tämänvuotisen toimihenkilöbarometrin mukaan leikkaukset tulisi ensisijaisesti kohdentaa yleiseen julkishallintoon, kulttuurin ja vapaa-ajan tukiin, maanpuolustukseen ja yritystukiin (ml. maataloustuki). Sitä vastoin säästöjä ei haluttaisi niinkään kohdentaa yleisen järjestyksen ylläpitoon ja turvallisuuteen, sosiaaliturvaan, terveydenhuoltoon eikä koulutukseen.

### **6.3. Tuloeroista**

Kansalaisten välisiä tuloeroja pitää liian suurina 85 %, sopivina 14 % ja liian pieninä vajaa prosentti kyselyyn vastanneista. Miehistä vajaa neljä viidesosaa ja naisista lähes yhdeksän kymmenesosaa pitää tuloeroja liian suurina. Miehistä joka viides pitää tuloeroja sopivina – naisista noin joka kymmenes.

Pääkaupunkiseudulla tuloeroja pitää liian suurina 78 % – Oulun ja Lapin (92 %) lääneissä yhdeksän kymmenestä. SuPerin ja Jytyn jäsenet ovat keskimääräistä useammin sitä mieltä, että kansalaisten tuloerot ovat Suomessa nykyisin liian suurina. Pardia jäsenistä joka viides katsoo tuloerojen olevan sopivalla tasolla.

Mitä matalampi vastaajan perus- tai ammatillinen koulutustaso on, sitä todennäköisemmin vastaaja pitää tuloeroja liian suurina. Yliopisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneista 71 % pitää tuloeroja liian suurina – ilman ammatillista koulutusta omanneista 89 %. Myös vastaajan tulotaso näkyy mielipiteissä: vähintään 3000 euroa kuukaudessa ansainneista 72 % pitää tuloeroja liian suurina ja 28 % sopivina. Alle 2000 euroa kuukaudessa ansainneista tuloeroja pitää liian suurena yhdeksän kymmenestä ja sopivina kymmenesosa.

#### **6.4. Peruspalveluiden tuottamisesta**

Runsas kolmasosa vastaajista on täysin sitä mieltä, että julkisen sektorin on itse tuotettava keskeiset peruspalvelut ja joka toinen on tästä melko samaa mieltä. Julkisten palveluiden ulkoistamista pitää täysin tai melko hyväksyttävänä kaksi viidesosaa kyselyyn vastanneista. Julkisten palveluiden järjestäminen palveluseteleiden avulla on täysin tai melko hyväksyttävää noin 66 %:n mielestä; naiset suhtautuvat palveluseteleiden käyttöön myönteisemmin kuin miehet.

Suhtautuminen julkisten palveluiden ulkoistamiseen ja palveluseteleiden käyttöön muuttuu negatiivisemmaksi iän karttuessa – iäkkäämmät pitävät tärkeänä, että julkinen sektori tuottaa itse keskeiset peruspalvelut.

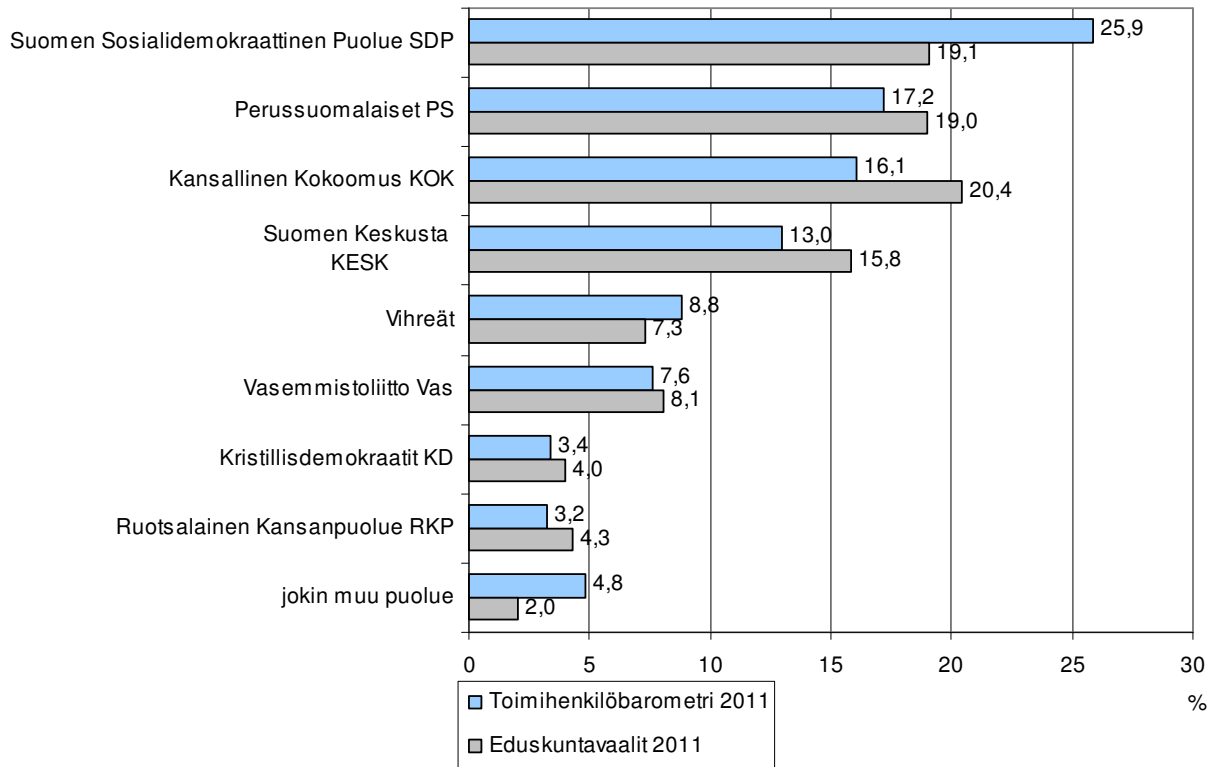
Jytyn ja SuPerin jäsenet ovat keskimääräistä todennäköisemmin sitä mieltä, että julkisen sektorin pitäisi itse tuottaa peruspalvelut. Julkisten palveluiden ulkoistamiseen suhtautuvat myönteisimmin ERTOn ja ryhmään 'Muut' kuuluneiden pienempien liittojen jäsenet. Pardian jäsenten kanta julkisten palveluiden ulkoistamiseen on kielteisintä – vastanneista vajaa kolmasosa piti ulkoistamista täysin tai melko hyväksyttävänä. Keskimääräistä myönteisemmin palveluseteleiden käyttöön suhtautuvat ERTOn SuPerin ja Tehyn jäsenet. Julkisella sektorilla työskennelleistä yhdeksän kymmenestä on täysin tai melko samaa mieltä siitä, että julkisen sektorin tulisi itse tuottaa keskeiset peruspalvelut – yksityisellä sektorilla tätä mieltä on 84 %. Yksityisellä sektorilla työskennelleistä vajaa puolet pitää täysin tai melko hyväksyttävänä julkisten palveluiden ulkoistamista, julkisella sektorilla työskennelleistä tätä mieltä on noin kolmasosa.

#### **6.5. Eduskuntavaalit NYT**

Kuviosta 26 selviää miten vastaajat vastasivat kysymykseen 'Minkä puoleen ehdokasta äänestäisit eduskuntavaaleissa, jos eduskuntavaalit pidettäisiin nyt?'. Kyselylomake oli vastaajien käytössä noin viikkoa ennen kevään 2011 eduskuntavaaleja. Osa vastaajista on täyttänyt lomakkeen ennen vaaleja ja osa vaalien jälkeen, jolloin heillä oli tiedossa kevään 2011 vaalien tulos.

Kuviossa 26 on myös puolueiden kannatus kevään 2011 eduskuntavaaleissa.

Kuvio 26. Eduskuntavaalit nyt, %.



## 7. Yhteenveto

STTK:n Toimihenkilöbarometri on tehty joka toinen vuosi vuodesta 1997 lähtien. Tämänvuotinen maaliskuussa toteutettu barometrikysely oli järjestyksessä kahdeksas. Ensimmäisen kerran jäsenistöllä oli mahdollisuus paperilomakkeen lisäksi vastata myös sähköisesti. Kaikkiaan vastanneita oli 2556, joista sähköisesti kyselyyn vastasi 1219 jäsentä. Vastaajista neljäsosa (26 %) oli miehiä ja kolme neljäsosaa (74 %) naisia.

Jäsenistö ikääntyy. Vastaajien keski-ikä oli noin 48 vuotta. Miesten keski-ikä, 48 vuotta on pysynyt lähes ennallaan ja naisten keski-ikä noussut vuodella, 47 vuodesta 48 vuoteen. Alle 35-vuotiaiden osuus on pienentynyt, 50-vuotta täyttäneitä on 49 %, vuonna 2009 heitä oli 46 %.

Naisista 56 % ja miehistä 45 % on suorittanut vähintään ylioppilastutkinnon. Mitä nuorempi vastaaja on, sitä korkeampi peruskoulutus hänellä on. Kuudella kymmenestä on vähintään opistotasoinen ammattitutkinto. Joka toinen vastaaja asuu pääkaupunkiseudulla tai muualla Etelä-Suomen läänissä ja yksi kolmesta asuu Länsi-Suomen läänissä.

Vastaajia on 19 eri jäsenliitosta. Suurimmat liitot ovat Ammattiliitto PRO, Eriyisalojen toimihenkilöliitto ERTO, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty, Palkansaajajärjestö Pardia, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ja Tehy (Terveysten- ja sosiaalihuoltoalan ammattijärjestö). Yhdeksän

kymmenestä vastaajasta kuuluu johonkin näistä liitoista. SuPerin ja Tehyn vastaajista useampi kuin yhdeksän kymmenestä on naisia. Lähes joka toisen miesvastaajan liitto on PRO. Joka toinen vastaaja on ollut liiton jäsen vähintään 17 vuotta, joka kymmenes on ollut jäsenenä alle 3 vuotta

Suurin osa vastaajista oli helmikuun viimeisellä viikolla 2011 kokopäivätyössä. Viisi sadasta naisesta teki osa-aikatyötä, miehistä vain yksi sadasta oli osa-aikaisena.

Useamman kuin joka kolmannen työnantaja on kunta, kuntayhtymä tai kunnallinen liikelaitos. 44 % naisista on töissä kunnassa, kuntayhtymässä tai kunnallisessa liikelaitoksessa. Työnantajat on jaettu kahteen ryhmään, julkiseen sektoriin ja yksityiseen sektoriin. Yksityisellä sektorilla miesten osuus on 39 %, julkisella sektorilla miesten osuus on selvästi pienempi, 16%. Yksityisen sektorin työntekijöistä kolme viidestä kuuluu Pro-liittoon, joka kymmenes on ERTOn jäsen.

### **Määräaikaiset palvelussuhteet yleisiä julkisella sektorilla.**

Useampi kuin yhdeksän kymmenestä on pysyvässä palvelussuhteessa. Julkisella sektorilla työtä tehdään määräaikaisella sopimuksella useammin kuin yksityisellä sektorilla. Määräaikaisten osuus julkisella sektorilla on 11 % ja yksityisellä sektorilla 4 %. Julkisella sektorilla jopa neljä kymmenestä alle 35-vuotiaasta on määräaikaisena. SuPerin kokoaikaisista yksi viidestä oli määräaikaisessa tai tilapäisessä palvelussuhteessa. Myös Tehyssä määräaikaisia on keskimääräistä enemmän. Osa-aikatyössä olevista kolmella neljästä oli pysyvä palvelussuhde.

### **Naisten ylitöiden määrä lisääntynyt**

Virka-/työehtosopimuksen mukainen säännöllinen viikkotyöaika on keskimäärin 37,8 tuntia, todellinen viikoittainen työaika on 39,2 tuntia. Osa-aikatyössä olevien työviikon pituus on keskimäärin 28 tuntia.

Joka toinen tekee ylitöitä satunnaisesti ja yksi kymmenestä on ylitöissä säännöllisesti. Säännöllisesti ylitöitä tekevillä ylitöitä kertyy viikossa keskimäärin 4,7 tuntia, joka toisella tuntien määrä jää kolmeen ja joka kymmenes on ylitöissä vähintään 9 tuntia.

Viimeisen vuoden aikana lähes joka viides on lisännyt tekemiensä ylitöiden määrää. Ylitöitä on kertynyt etenkin niille, jotka tekevät säännöllisesti ylitöitä. Naisten ylityöt ovat lisääntyneet ja miesten ovat vähentäneet ylitöiden tekemistä. Alle 100 hengen toimipaikoissa on selvästi enemmän niitä, joiden ylitöiden määrä on kasvanut kuin niitä, joilla se on vähentynyt. Julkisella sektorilla työskentelevien ylitöiden määrä on selvästi lisääntynyt. Etenkin Pardian, SuPerin ja Tehyn jäsenille on kertynyt ylitöitä entistä enemmän.

Edelleen 6 % jää ilman ylityökorvauksia, vaikka on työaikalain piirissä. Ilman korvauksia ylitöitä tehneiden osuus ei ole vuosien myötä muuttunut.

### **Etätyö kiinnostaa**

Etätyön suosio on hitaasti lisääntymässä. 11 % tekee säännöllisesti etätyötä. Vuoden 2009 barometrissa etätyöntekijöitä oli hiukan vähemmän, 9 %. Miehistä joka viides tekee etätyötä, naisista etätyössä on vain seitsemän sadasta. Julkisella sektorilla työskentelevistä etätyötä tekee neljä sadasta, yksityisellä sektorilla lähes viidennes. Etätyöhön on kiinnostusta niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Vajaa kolmannes sekä naisista että miehistä on kiinnostunut etätyöstä, alle 35 -vuotiaita etätyöt kiinnostavat muita enemmän. Mitä enemmän toimipaikassa on henkilöitä, sitä suurempi on etätyöstä kiinnostuneiden osuus.

### **Ammatillisen koulutukseen lisäämiseen on tarvetta**

Joka toinen osallistui vuonna 2010 työnantajan järjestämään tai maksamaan koulutukseen. Koulutuspäiviä kertyi keskimäärin 4,6, joka toinen oli koulutuksessa korkeintaan kolme päivää. Neljä kymmenestä haluaa lisää työnantajan järjestämää tai maksamaa ammatillista koulutusta. Koulutukseen halukkaita ovat etenkin alle 35-vuotiaat. Julkisella sektorilla työskentelevät kaipaavat lisäkoulutusta. Lisäkoulutuksen tarve vaihteli myös jäsenliittojen välillä. ERTOn jäsenistä 55 % arvioi saamaansa koulutuksen riittämättömäksi. Reilulla kolmanneksella on suunnitelmia hakeutua omaehtoiseen ammatilliseen lisä- tai täydennyskoulutukseen jäljellä olevan työuransa aikana.

### **Tavoitteena mielenkiintoinen ja vaihteleva työ**

Kuusi kymmenestä pitää työn mielenkiintoisuutta ja vaihtelevuutta tavoittelemisen arvoisena. Lähes joka toinen tavoittelee työpaikan pysyvyyttä ja varmuutta. Seuraavaksi suosituin tavoite oli hyvä palkka- ja ansiotaso. Joka neljäs arvostaa hyviä työtovereita ja suhteita työpaikalla. Miehet tavoittelevat työssään naisia useammin työpaikan pysyvyyttä ja varmuutta. Naisille tärkeitä asioita ovat työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus sekä hyvät työtoverit ja suhteet työpaikalla. Nuoret alle 35-vuotiaat tavoittelevat muita enemmän hyvää palkka- ja ansiotasoa, työn mielenkiintoisuutta ja vaihtelevuutta ja mahdollisuuksia edetä työssään. 35-49 -vuotiaat korostavat työpaikan pysyvyyttä ja varmuutta. 50-vuotta täyttäneet taas pitävät työn hyödyllisyyttä yhteiskunnalle muita useammin tavoittelemisen arvoisena.

### **Naisen palkka 79 % miehen palkasta**

Keskimääräiset kokonaisansiot helmikuussa 2011 olivat 2 727 euroa. Joka toisen palkka jäi alle 2 500 euron. Miesten keskipalkka oli 3 220 euroa ja naisten 2 540 euroa, mikä on 79 % miesten palkasta. Naisten ja miesten palkkaerot ovat jonkin verran pienentyneet. Vuoden 2009 barometrissa naisten keskipalkka oli 76 % miesten palkoista ja vuonna vuoden 2007 barometrissa 75 %. Julkisella sektorilla työskentelevien keskipalkka oli 2 530 euroa, mikä on 434 euroa pienempi kuin yksityisen sektorin keskipalkka. Julkisen sektorin palkat olivat 85 % yksityisen sektorin palkoista, vuoden 2009 barometrissa suhde oli hieman suurempi, 87 %. Miehistä 3 % ansaitsee alle 2 000 euroa kuussa, naisista 11 % joutuu tyytymään alle 2 000 euron kuukausiansioihin. Kuusi kymmenestä miehestä ansaitsee kuukaudessa vähintään 3 000 euroa, naisista vain vajaa viidennes pääsee 3 000 euroa ylittäviin ansioihin.

Viimeisen 12 kuukauden aikana joka kymmenes kokopäivätyössä olevista on ollut tilanteessa, jossa palvelussuhteen ehtoja on heikennetty tai ansiotasoa on jollain muulla tavoin alennettu.

### **Vähimmäissuojaa työajoille ja palkoille arvostetaan**

Useampi kuin joka toinen hyväksyi työajoista ja palkoista sopimisen, jos TESillä tai lailla turvataan vähimmäissuoja niin työajalle kuin palkoillemkin. Kolmannes vastaajista pitäisi nykyisen tilanteen ennallaan. Nykyistä sopimiskäytäntöä arvostetaan julkisella sektorilla enemmän kuin yksityisellä puolella.

### **STTK:n tulevassa edunvalvonnassa tärkeintä työllisyys**

STTK:n tulevassa edunvalvonnassa pidettiin tärkeimpinä asioina työllisyyttä, palkkoja ja palkitsemista sekä sosiaaliturvaa. Palkkoja ja palkitsemista sekä tuloverotuksen keventämistä pidettiin nyt tärkeämpinä kuin vuoden 2009 kyselyssä. Mitä iäkkäämmästä vastaajasta on kyse sitä tärkeämpänä edunvalvonnassa nousevat esille työllisyys, sosiaaliturva, julkisten palvelujen turvaaminen, irtisanomissuojan parantaminen, tuloverotuksen keventäminen, työaikakysymykset sekä luottamushenkilöiden ja muiden henkilöstön edustajien asema. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on sitä tärkeämpää mitä nuoremasta vastaajasta on kyse.

### **Liittokohtaiset sopimusneuvottelut saavat kannatusta**

Siirtyminen tulopoliittisista kokonaisratkaisuihin liittokohtaisiin sopimusneuvotteluihin on viime vuosina aiheuttanut muutoksia työmarkkinatoiminnassa. Toimihenkilöbarometrin mukaan tätä kehitystä pidettiin hyvänä – naiset suhtautuivat asiaan myönteisemmin kuin miehet. Ne vastaajat, joilla ei ollut lainkaan ammatillista koulutusta suhtautuivat liittokohtaiseen sopimiseen myönteisimmin - keskimääräistä positiivisemmin suhtautuivat myös ammattikorkeakoulututkinnon ja ammattikoulun tai vastaavan suorittaneet. Yliopisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneet suhtautuivat kielteisimmin liittokohtaiseen sopimusneuvottelukäytäntöön. Liittokohtaisiin sopimusneuvotteluihin siirtyminen miellytti eniten terveydenhuoltoalalla työskennelleitä

### **Nykyistä työtaisteluoikeutta pidettiin laajuudeltaan sopivana**

Nykyistä työtaisteluoikeutta piti sopivana 64 % kyselyyn vastanneista. SuPerin ja Tehyn jäsenistössä löytyi eniten kannatusta työtaisteluoikeuden laajentamiselle. Tehyn jäsenissä oli myös keskimääräistä vähemmän niitä, joiden mielestä työtaisteluoikeutta tulisi rajoittaa nykyisestä.

### **Ammattiyhdistys/luottamushenkilöiden toiminta huomataan työpaikoilla**

Julkisella sektorilla työskentelevistä 85 % on työpaikalla, jossa on luottamusmies tai vastaava. Yksityissektorilla vastaava osuus on 71 %. Julkisella sektorilla 17 % ja yksityisellä sektorilla 20 % olisi itse valmis työpaikkansa luottamustehtäviin. Luottamustehtäviin halukkaita on etenkin

suurissa työpaikoissa. Luottamustehtävät kiinnostavat enemmän naisia kuin miehiä.

Kun on kyse palkkausasioista, sosiaalisten etujen ajamisesta, työaika-asioista tai työolojen parantamisesta, niin ammattiyhdistys/luottamushenkilöiden toiminta on näkyvämpää julkisella sektorilla kuin yksityisellä. Useamman kuin joka toisen mielestä, luottamushenkilöiden toiminta huomataan työpaikalla, kun on kysymys työvoima-asioista kuten lomautuksista, irtisanomisista tai ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

### **Ammattijärjestötoiminnan painoarvo kasvaa tulevaisuudessa**

Viimeisen kolmen vuoden aikana järjestötoiminnan arvo on lähes joka toisen mielestä pysynyt ennallaan, kolme sadasta arvioi painoarvon lisääntyneen paljon, joka neljäs on huomannut painoarvon lisääntyneen ainakin jonkin verran. Viidesosan mielestä painoarvo on vähentynyt jonkin verran ja neljä sadasta on havainnut painoarvon vähentyneen paljon. Painoarvon vähentyminen näkyy toimipaikoissa, joissa henkilökuntaa on sata tai enemmän. Lähes joka toisen mielestä ammattijärjestötoiminnan painoarvo tulee pysymään seuraavan kolmen vuoden aikana samana. Kolmannes odottaa painoarvon kasvavan ainakin jonkin verran ja viisi sadasta uskoo, että painoarvo lisääntyy paljon. Tätä mieltä ovat varsinkin nuoret, alle 35-vuotiaat. Etenkin pienissä, alle 30-henkilön yrityksissä työskentelevät uskovat, että ammattijärjestötoiminnan merkitys lisääntyy. Merkityksen lisääntymiseen uskovat muita enemmän Tehyn, SuPerin ja Pron jäsenet.

Arviot järjestäytymisasteen muutoksista vaihtelevat toimipaikan koon mukaan. Isoissa toimipaikoissa työskentelevät ovat sitä mieltä, että järjestäytyminen tulee laskemaan, yli 500:n hengen toimipaikoissa 15 % pitää järjestäytymisen laskua mahdollisena. Mitä pienemmästä toimipaikasta on kyse, sitä epätodennäköisempänä järjestäytymisen asteen laskua pidetään.

### **Peruspäivärahaa ja työnantajan vastuuta irtisanomisissa pidetään riittämättömänä**

Yli puolet pitää ansiosidonnaisen työttömyysturvan tasoa joko täysin riittävänä tai melko riittävänä. Reilu kolmannes vastanneista pitää koulutuspalveluita riittämättöminä, miehistä tätä mieltä on 42 %. Nykyinen työvoimapalvelutarjonta ei ole kaikille riittävää. Useamman kuin joka toisen mielestä työnantajan vastuu irtisanomisissa, esim. irtisanomispaketit ovat nykyisellä tasollaan riittämättömiä. Kolme neljästä piti työttömän peruspäivärahaa melko riittämättömänä tai täysin riittämättömänä.

### ***Työmarkkinaneuvotteluiden tärkeimpänä tavoitteena palkankorotukset***

Miehet nostivat työmarkkinaneuvotteluihin liittyvien tavoitteiden kärkeen palkankorotukset, työsuhdeturvan parantamisen ja työllisyys- ja muutosturvan parantamisen. Palkankorotukset ovat myös naisten tavoitelistalla ensimmäisenä.

### **63 vuotta on sopiva vanhuuseläkeiän alaraja**

Nykyistä joustavan vanhuuseläkeiän 63 vuoden alarajaa piti sopivana seitsemän kymmenestä vastaajasta, joka neljäs alentaisi eläkeiän alarajaa. Naiset pitivät miehiä useammin nykyistä eläkeiän alarajaa liian korkeana. Julkisella sektorilla työskennelleet olivat tyytymättömämpiä eläkeiän alarajaan kuin yksityisellä sektorilla työskennelleet. Mitä korkeampi vastaajan tulotaso oli sitä todennäköisemmin hän piti vanhuuseläkeiän 63 vuoden alarajaa sopivana.

### **Työpaikan johto arvostaa tehokkuutta**

Yksityisellä sektorilla työpaikan johto arvostus työntekijöitä kohtaan on suurempaa kuin julkisella sektorilla. Etenkin julkisella sektorilla työskentelevät naiset jäävät mielestään ilman arvostusta. Julkisella puolella joka viides ja yksityisellä puolella joka neljäs arvioi, että työpaikan johto asettaa tehokkuuden kaiken edelle. Joka neljäs vastaaja niin julkisella kuin yksityisellä puolella arvioi, että henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen on johdolle tärkeä asia, vajaan viidenneksen mielestä johto ei ole lainkaan kiinnostunut henkilöstön työkyvyn ylläpitämisestä.

### **Vuorotteluvapaata arvostetaan**

Suurin osa vastaajista pitää vuorotteluvapaata ainakin melko hyvänä keinona keventää työtä. Naiset arvostavat miehiä enemmän vuorotteluvapaata. Etenkin SuPerin ja Tehyn jäsenten keskuudessa vuorotteluvapaata arvostetaan. Myös osa-aikaeläkettä pidetään hyvänä keinona keventää työtä.

### **Sosiaaliturva antaa turvaa riskeiltä, väärinkäyttökkin on mahdollista**

Mielipiteet nykyisestä sosiaaliturvasta vaihtelevat suuresti. Lähes joka toisen mielestä nykyistä sosiaaliturvaa on mahdollista käyttää väärin. Neljä kymmenestä uskoo, että nykyinen sosiaaliturva antaa turvaa riskeiltä, esim. sairaustilanteessa. Määräaikaisessa palvelusuhteessa olevat uskovat muita useammin, että riskitilanteissa sosiaaliturvasta saa apua. Vajaa kolmannes pitää nykyistä sosiaaliturvaa liian vastikkeettomana. Sosiaaliturvan kustannuksia pidetään myös kalliina. Lähes joka toinen on sitä mieltä, että nykyinen sosiaaliturva ei kannusta työhön.

### **Maan tulevan hallituksen tulisi parantaa työllisyyttä**

Maan tulevan hallituksen toiminnassa pidettiin tärkeimpänä asiana työllisyyden parantamista. Myös julkisten palveluiden ja sosiaaliturvan turvaamista pidettiin tärkeänä. SuPerin Tehyn ja Jytyn jäsenille julkisten palveluiden turvaaminen oli keskimääräistä tärkeämpää. Terveysturvalle pidettiin myös työntekijöiden osaamisen ja koulutuksen parantamista keskimääräistä tärkeämpänä.

### **Kansalaisten väliset tuloerot liian suuria**

Kansalaisten välisiä tuloeroja piti liian suurina 85 %, sopivina 14 % ja liian pieninä vajaa prosentti kyselyyn vastanneista SuPerin ja Jytyn jäsenet olivat keskimääräistä useammin sitä mieltä, että kansalaisten tuloerot ovat Suomessa nykyisin liian suurina.

**Julkisen sektorin tulisi itse tuottaa keskeiset peruspalvelut**

Noin kolmasosa vastaajista oli täysin sitä mieltä, että julkisen sektorin on itse tuotettava keskeiset peruspalvelut ja yli puolet oli tästä melko samaa mieltä. Kaksi kolmesta hyväksyy julkisten palveluiden järjestämisen palveluseteleiden avulla, naiset suhtautuvat palveluseteleiden käyttöön myönteisemmin kuin miehet. Kaksi viidestä pitää julkisten palveluiden ulkoistamista hyväksyttävänä. Suhtautuminen julkisten palveluiden ulkoistamiseen ja palveluseteleiden käyttöön muuttuu negatiivisemmaksi iän karttuessa – iäkkäämmät pitivät tärkeänä, että julkinen sektori tuottaa itse keskeiset peruspalvelut.

**TAULUKKOLUETTELO**

Taulukko 1. Suurimmat jäsenliitot, %.

Taulukko 2. Vastanneet päätoimen työnantajan mukaan, %.

Taulukko 3. Taustatietoja vastaajista työnantajasektorin mukaan, %.

**KUVIOLUETTELO**

Kuvio 1. Taustatietoja kyselyaineistosta, %.

Kuvio 2. Vastanneiden työmarkkinatilanne helmikuun viimeisellä viikolla 2011 sukupuolittain, %.

Kuvio 3. Palvelussuhteet työnantajasektoreittain, %.

Kuvio 4. Säännöllisesti ja satunnaisesti ylitöitä tekevien osuudet, %.

Kuvio 5. Barometri ylitöiden tekemisestä, %.

Kuvio 6. Etätöiden tekeminen ja kiinnostus etätöihin, %.

Kuvio 7. Työssä tavoitellaan eniten ..., %.

Kuvio 8. Kokopäivätyössä olleiden keskimääräiset kokonaisansiot päätoimesta helmikuussa 2011, euroa/kk.

Kuvio 9. Kokopäivätyössä olleiden kokonaisansiot päätoimesta helmikuussa 2011, %.

Kuvio 10. Tyytyväisyys nykyisestä työstä saatuun palkkaan, %.

Kuvio 11. Työajoista ja palkoista sopiminen työnantajan ja työntekijän välillä, %.

Kuvio 12. STTK:n tulevassa edunvalvonnassa erittäin tärkeinä pidetyt asiat sukupuolittain, %.

Kuvio 13. Mieli-pidebarometri siirtymisestä tulopoliittisista kokonaisratkaisuihin liittokohtaisesti sopimusneuvotteluihin (hyvä (%) - huono (%)).

Kuvio 14. Mieli-piteet nykyisestä työtaisteluoikeudesta, %.

Kuvio 15. Ammattiyhdistys/luottamushenkilöt työpaikoilla, %.

Kuvio 16. Liiton jäsenet muodostavat työpaikalla tai työalalla yhtenäisen joukon, joka on valmis tukemaan luottamushenkilöitä näiden hoitaessa asioita työpaikalla, %.

Kuvio 17. Arviot ammattijärjestötoiminnan painoarvon muuttumisesta, %.

Kuvio 18. Arviot muutosturvan tasosta, %.

Kuvio 19. Mieli-piteet palkansaajakeskusjärjestöjen onnistumisesta jäsenistönsä etujen ajajina, %.

Kuvio 20. Mieli-piteet STTK:n onnistumisesta jäsenistönsä etujen ajajina, %.

Kuvio 21. Erittäin tärkeinä pidetyt työmarkkinaneuvotteluihin liittyvät tavoitteet, %.

Kuvio 22. Arviot työpaikan johdon (ei lähin esimies) toiminnasta, %.

Kuvio 23. Työn keventäminen, %.

Kuvio 24. Mieli-piteet nykyisestä sosiaaliturvasta, %.

Kuvio 25. Maan tulevan hallituksen toiminnassa erittäin tärkeinä pidetyt asiat sukupuolen mukaan, %.

Kuvio 26. Eduskuntavaalit nyt, %.

## Liite 1. Jäsenliitot ja jäsenliittojen painokertoimet.

STTK:n liitto	Lähetetyt lomakkeet	Saapuneet vastaukset	Painokerroin
Ahtaus- ja Huolinta-alan Tekniset AHT	6	2	1.796622
Ammattiliitto PRO	1350	422	1.915829
Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO	263	95	1.657935
Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty	509	187	1.63009
Kirkon alat ry	58	16	2.170918
Liiketalouden Liitto LTA	25	11	1.361077
Mediaunioni MDU	21	12	1.04803
Meijerialan Ammattilaiset MVL	18	32	0.336867
METO - Metsäalan Asiantuntijat	62	29	1.280351
Nordea Unioni Suomi Nousu	57	13	2.625832
Palkansaajajärjestö Pardia	459	1010	0.272162
Rakennusinsinöörit ja arkkitehdit RIA	45	28	0.962476
Suomen Erityisteknisten Liitto SETELI	2	1	1.197748
Suomen Konepäällystöliitto SKL	25	7	2.138836
Suomen Laivanpäällystöliitto SLPL	13	5	1.557072
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer	288	113	1.526334
Suomen Terveystenhoitajaliitto STHL	49	21	1.397373
Tehy (Terveysten- ja sosiaalihuoltoalan ammattijärjestö)	953	503	1.134646
Vakuutusväen Liitto VvL	60	46	0.78114
<b>Yhteensä</b>	<b>4263</b>	<b>2553</b>	
Ei tietoa		3	
<b>Yhteensä</b>		<b>2556</b>	

## STTK:N TOIMIHENKILÖ- BAROMETRI 2011

Vastaa kysymyksiin joko tällä lomakkeella tai internetin linkin kautta ([www.sttk.fi/toimihenkilobarometri](http://www.sttk.fi/toimihenkilobarometri)). Jos vastaat lomakkeella, niin palauta se oheisessa kuoressa mieluiten viikon kuluessa. Täyttöohjeita on lomakkeen viimeisellä sivulla sekä saatekirjeessä, samoin puhelinnumerot, joista saat tarvitessasi lisäohjeita. Kiitos vaivannäöstäsi!

1. **MIKÄ ON SUKUPUOLESI? (N=2528)**

1	mies	26,1 %
2	nainen	73,9 %
2. **MINÄ VUONNA OLET SYNTYNYT? (N=2533)**  
Vuonna 1963
3. **MIKÄ ON SIVIILISÄÄTYSI? (N=2522)**

1	naimisissa	58,9 %
2	avoliitossa	17,4 %
3	eronnut tai leski	12,8 %
4	naimaton	10,9 %
4. **MIKÄ ON POSTINUMEROSI?**
5. **MINKÄLAINEN ON ASUINYMPÄRISTÖSI? (N=2524)**  
Rengasta vain yksi vaihtoehto.

1	kaupunkimainen	46,8 %
2	muu taajama	35,1 %
3	haja-asutusalue	18,1 %
6. **MINÄ VUONNA LIITYIT NYKYISEEN LIITTOOSI? (N=2445)**  
Vuonna 1994

7. **MIHIN STTK:N LIITTOON KUULUT? (N=2553)**

1	Ahtaus- ja Huolinta-alan Tekniset AHT (4)	0,1 %
2	Ammattiliitto PRO (ent. Toimihenkilöunioni ja pääosin Ammattiliitto Suora) (809)	31,7 %
3	Erytysalojen toimihenkilöliitto ERTO (158)	6,2 %
4	Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty (305)	11,9 %
5	Kirkon alat ry (35)	1,4 %
6	Liiketalouden Liitto LTA (15)	0,6 %
7	Mediaunioni MDU (13)	0,5 %
8	Meijerialan Ammattilaiset MVL (11)	0,4 %
9	METO – Metsäalan Asiantuntijat (37)	1,5 %
10	Nordea Unioni Suomi Nousu (34)	1,3 %
11	Palkansaajajärjestö Pardia (tähän kuuluvien liittojen luettelo kysymyksen jälkeen) (275)	10,8 %
12	Rakennusinsinöörit ja arkkitehdit RIA (27)	1,1 %
13	Suomen Erytisteknisten Liitto SETELI (1)	0,0 %
14	Suomen Konepäälystöliitto SKL (15)	0,6 %
15	Suomen Laivanpäälystöliitto SLPL (8)	0,3 %
16	Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer (172)	6,8 %
17	Suomen Palomiesliitto SPAL (0)	0,0 %
18	Suomen Terveystenhoitajaliitto STHL (29)	1,1 %
19	Tehy (Terveys- ja sosiaalihuoltoalan ammattijärjestö) (571)	22,4 %
20	Vakuutusväen Liitto VvL (36)	1,4 %

Merkitse liitoksesi Pardia, jos kuulut johonkin seuraavaan Palkansaajajärjestö Pardian jäsenliittoon:

Alkoholialan toimihenkilöt, Henkilöstöunioni HU, Kelan toimihenkilöt, Luotsiliitto, Maanpuolustuksen Henkilökuntaliitto MPHL, Maataloustoimihenkilöjärjestöjen liitto MTJL, Rajavartioliitto RvjaL, Suomen Poliisijärjestöjen Liitto SPJL, Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalojen henkilöstöliitto STEKA, Suomen tietoliikennetekniset ST, Tekniikan ja Tiedon Toimihenkilöt TTT, Tullivirkkamiesliitto TVML, Työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstöliitto THHL, Ulkoasiainhallinnon virkailijayhdistys UHVY, Verovirkailijain Liitto, , Valtion toimihenkilöliitto VALTO, Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto YHL.

8. **KOTONA ASUVIEN ERI-ikäisten lasten lukumäärä**

a	1,1 alle 3-vuotiaista (N=172)	
b	1,2 3–6-vuotiaista (N=257)	
c	1,6 7–17-vuotiaista (N=744)	
d	1,2 18 vuotta täyttäneitä (N=343)	

<b>9.</b>	<b>MIKÄ ON PERUSKOULUTUKSESI? (N=2544)</b>	
1	kansa- tai kansalaiskoulu	10,9 %
2	peruskoulu tai keskikoulu	36,1 %
3	ylioppilas tai enemmän	53,0 %

<b>10.</b>	<b>MIKÄ ON VIIMEISIN AMMATILLINEN KOULUTUKSESI? (N=2511)</b>	
1	ei ammattikoulua eikä yli 3 kk:n ammattikurssia	4,1 %
2	ammattialan erikoiskursseja (vähintään 3 kk)	5,8 %
3	ammattillinen oppilaitos, toisen asteen koulutus, ammattikoulu tai vastaava	17,5 %
4	ammatti- tai erikoisammattitutkinto	15,3 %
5	opistotaso	32,3 %
6	ammattikorkeakoulututkinto	18,1 %
7	yliopisto- tai korkeakoulututkinto	5,6 %
8	muu	1,3 %

<b>11.</b>	<b>MIKÄ SEURAAVISTA VAIHTOEHDOSTA KUVAA PARHAITEN TILANNETTASI HELMIKUUN VIIMEISELLÄ VIIKOLLA 2011? (N=2540)</b>	
1	kokopäivätyö	81,2 %
2	osa-aikatyö	3,8 %
3	lomautettu (toistaiseksi tai määräajaksi) tai työaika on lyhennetty	0,6 %
4	työtön	4,6 %
5	opiskelija (myös työvoimapolitiittinen koulutus)	1,6 %
6	äitiys-, isyys- tai vanhempainloma, (osittainen) hoitovapaa	3,8 %
7	olen kotona (en työssä, työtön, opiskelija tms.)	0,5 %
8	vuorotteluvapaa	0,3 %
9	osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkeläinen	1,9 %
10	(muu) eläkeläinen	1,4 %
11	muu (esim. erikseen työhön kutsuttava)	0,3 %

<b>12.</b>	<b>HELMIKUUSSA 2011 PÄÄTOIMESTA SAAMASI KOKONAISANSIO ENNEN VEROTUKSEN ENNAKONPIDÄTYSTÄ (BRUTTOANSIO ML. MAHDOLLINEN TYÖTTÖMYYSPIIVÄRAHA) (N=2188)</b>
	2643 euroa <u>kuukaudessa</u>

<b>13.</b>	<b>MIKÄ ON TOIMIPAIKKASI HENKILÖKUNNAN MÄÄRÄ? (N=2497) (Toimipaikalla tarkoitetaan sitä toimipistettä, tehdasta, klinikkaa, virastoa, laitosta, alusta tms., jossa työskentelet tai viimeksi työskentelit ennen työttömyyttäsi.)</b>	
1	1–4 henkilöä	7,8 %
2	5–9 henkilöä	11,2 %
3	10–19 henkilöä	14,9 %
4	20–29 henkilöä	12,6 %
5	30–99 henkilöä	22,3 %
6	100–499 henkilöä	19,5 %
7	500 henkilöä tai enemmän	11,8 %

<b>14.</b>	<b>PÄÄTOIMEN TYÖNANTAJASI/TYÖTTÖMÄLLÄ VIIMEISIN TYÖNANTAJA (N=2526)</b>	
	<b>Julkinen sektori</b>	
1	valtion virasto, laitos tai valtion liikelaitos	14,0 %
2	kunta, kuntayhtymä tai kunnallinen liikelaitos	35,1 %
3	seurakunta tai muu kirkollisyhteisö	1,9 %
4	muu	2,6 %
	<b>Yksityinen sektori</b>	
5	yksityinen yritys teollisuudessa tai rakentamisessa (myös valtion osaksi omistama)	16,7 %
6	yksityinen yritys palvelualalla	17,8 %
7	yksityinen yleishyödyllinen yhteisö (aatteellinen järjestö, säätiö, muu järjestö tai vastaava)	4,5 %
8	valtio- tai kuntaenemmistöinen yritys	1,7 %
9	olen yksityinen yrittäjä tai ammatinharjoittaja	0,3 %
10	työnantajani on jokin muu	5,2 %

<b>15.</b>	<b>PÄÄTOIMEN PALVELUSSUHTEN LAJI (N=2500) (TYÖTTÖMÄLLÄ VIIMEISIN)</b>	
1	pysyvä	87,8 %
2	määräaikainen tai tilapäinen	11,7 %
3	harjoittelu- tai kesätyöpaikka	0,5 %

<b>16.</b>	<b>MIKÄ ON KESKIMÄÄRÄINEN VIRKA- TAI TYÖEHTOSOPIMUKSEN MUKAINEN SÄÄNNÖLLINEN VIIKOTTAINEN TYÖAIKASI PÄÄTOIMESSASI? (N=2439)</b>
	37,0 tuntia

- 17. MIKÄ ON KESKIMÄÄRÄINEN TODELLINEN VIIKOTTAINEN TYÖAIKASI PÄÄTOIMESSASI? (N=2385)**  
38,3 tuntia
- 18. MIKÄ ON TYÖAIKAMUOTOSI? (N=2509)**
- |   |                                      |        |
|---|--------------------------------------|--------|
| 1 | säännöllinen päivätyö                | 73,2 % |
| 2 | säännöllinen ilta-, yö- tai aamutyö  | 1,6 %  |
| 3 | 2-vuorotyö                           | 7,0 %  |
| 4 | 3-vuorotyö tai jaksotyö (periodityö) | 13,4 % |
| 5 | muu työaikamuoto                     | 4,7 %  |
- 19. TEETKÖ YLITÖITÄ? (KOKOAIKATYÖSSÄ OLEVAT) (N=2475)**
- |   |   |        |
|---|---|--------|
| 1 | kyllä, säännöllisesti 4,7 tuntia viikossa (N=262) | 10,8 % |
| 2 | kyllä, satunnaisesti                              | 46,9 % |
| 3 | en tee ylitöitä juuri ollenkaan                   | 42,4 % |
- 20. ONKO TEKEMIESI YLITÖIDEN MÄÄRÄ VIIMEISEN VUODEN AIKANA (rengasta vain yksi vaihtoehto) (N=2356)**
- |   |                   |        |
|---|-------------------|--------|
| 1 | kasvanut          | 18,9 % |
| 2 | pysynyt ennallaan | 55,1 % |
| 3 | vähentynyt        | 14,1 % |
| 4 | en osaa sanoa     | 12,0 % |
- 21. MITEN YLITYÖSI KORVATAAN? (N=2307) (rengasta vain yksi vaihtoehto)**
- |   |   |        |
|---|---|--------|
| 1 | kaikki ylityöni korvataan työaikalain mukaisesti, rahakorvauksena tai vapaa-aikakorvauksena | 82,8 % |
| 2 | tekemäni ylityö korvataan vain osittain   | 8,9 %  |
| 3 | en saa lainkaan ylityökorvauksia, vaikka olen työaikalain piirissä                          | 5,6 %  |
| 4 | työni ei ole työaikalain alaista  | 2,7 %  |
- 22. TEETKÖ PARHAILLAAN ETÄTYÖTÄ? (N=2484)**  
**Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään muualla kuin varsinaisella työpaikalla tai työntekemispäikällä. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt.**
- |   |                                     |        |
|---|-------------------------------------|--------|
| 1 | kyllä, teen säännöllisesti etätyötä | 1,7 %  |
| 2 | kyllä, teen satunnaisesti etätyötä  | 9,2 %  |
| 3 | en tee etätyötä                     | 89,1 % |

- 23. OLISITKO KIINNOSTUNUT TEKEMÄÄN ETÄTYÖTÄ, JOS ET TEE TÄLLÄ HETKELLÄ? (N=2412)**
- |   |                    |        |
|---|--------------------|--------|
| 1 | kyllä              | 33,9 % |
| 2 | en                 | 27,7 % |
| 3 | ei sovellu työhöni | 38,4 % |
- 24. ONKO PALVELUSSUHTEESI EHTOJA HEIKENNETTY TAI ANSIOTASOASI MUULLA TAVOIN ALENNETTU VIIMEISEN 12 KUUKAUDEN AIKANA? (N=2506)**
- |   |               |        |
|---|---------------|--------|
| 1 | kyllä         | 11,2 % |
| 2 | ei            | 77,2 % |
| 3 | en osaa sanoa | 11,6 % |
- 25. MITÄ ASIOITA TAVOITTELET ENITEN TYÖSSÄSI? VALITSE KAKSI SEURAAVASTA LUETTELOSTA.**
- |   |   |        |
|---|---|--------|
| 1 | hyvä palkka- ja ansiotaso (N=1006)              | 39,4 % |
| 2 | työpaikan pysyvyys ja varmuus (N=1152)          | 45,1 % |
| 3 | työn helppous ja yksinkertaisuus (N=23)         | 0,9 %  |
| 4 | työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus (N=1449) | 56,7 % |
| 5 | mahdollisuudet edetä työssä (N=126)             | 4,9 %  |
| 6 | mahdollisuus käyttää omaa aloitekykyä (N=259)   | 10,2 % |
| 7 | työn hyödyllisyys yhteiskunnalle (N=95)         | 3,7 %  |
| 8 | hyvät työoverit ja suhteet työpaikalla (N=655)  | 25,7 % |
- 26. MITEN RASKAANA PIDÄT NYKYISTÄ TYÖTÄSI (rengasta yksi vaihtoehto kultakin riviltä)**
- |                       | erittäin raskaana | melko raskaana | melko kevyenä | erittäin kevyenä | en osaa sanoa |
|-----------------------|-------------------|----------------|---------------|------------------|---------------|
| a henkisesti (N=2501) | 11,8 %            | 61,9 %         | 23,5 %        | 1,6 %            | 1,1 %         |
| b fyysisesti (N=2487) | 5,3 %             | 21,4 %         | 42,0 %        | 30,3 %           | 0,9 %         |
- 27. KUINKA TYYTYVÄINEN OLET NYKYISESTÄ TYÖSTÄSI SAAMAASI PALKKAAN? (N=2497)**
- |   |                      |        |
|---|----------------------|--------|
| 1 | erittäin tyytyväinen | 3,2 %  |
| 2 | melko tyytyväinen    | 52,0 % |
| 3 | melko tyytymätön     | 34,2 % |
| 4 | erittäin tyytymätön  | 10,7 % |

- 28. HYVÄKSYTKÖ TYÖAJOISTA JA PALKOISTA SOPIMISEN TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN VÄLILLÄ?**
- a työntekijät (N=2503)**
- |   |  |        |
|---|--|--------|
| 1 | kyllä- vaikka lailla tai työehtosopimuksella ei turvattaisi vähimmäissuojaa                                | 1,9 %  |
| 2 | kyllä- jos TESSillä tai lailla turvataan vähimmäissuoja niitä tilanteita varten, kun sopimukseen ei päästä | 52,1 % |
| 3 | ei, nykyinen tilanne on sopiva   | 34,5 % |
| 4 | en osaa sanoa  | 11,5 % |
- b palkat (N=2491)**
- |   |  |        |
|---|--|--------|
| 1 | kyllä- vaikka lailla tai työehtosopimuksella ei turvattaisi vähimmäissuojaa                                | 2,1 %  |
| 2 | kyllä- jos TESSillä tai lailla turvataan vähimmäissuoja niitä tilanteita varten, kun sopimukseen ei päästä | 53,1 % |
| 3 | ei, nykyinen tilanne on sopiva   | 31,9 % |
| 4 | en osaa sanoa  | 12,9 % |
- 29. KUINKA PALJON SINULLA ON MAHDOLLISUUKSIA VAIKUTTAA OMAA TYÖTÄSI KOSKEVIIN JÄRJESTELYIHIN JA PÄÄTÖKSIIN? (N=2499)**
- |   |                 |        |
|---|-----------------|--------|
| 1 | erittäin paljon | 10,3 % |
| 2 | melko paljon    | 42,5 % |
| 3 | melko vähän     | 40,1 % |
| 4 | erittäin vähän  | 7,1 %  |
- 30. MITEN MIELESTÄSI ONNISTUT SOVITTAMAAN YHTEEN TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN VAATIMUKSET? (N=2506)**
- |   |                                  |        |
|---|----------------------------------|--------|
| 1 | ei tuota mitään ongelmia         | 51,1 % |
| 2 | on jossain määrin ongelmallista  | 35,6 % |
| 3 | on joskus hyvinkin ongelmallista | 9,8 %  |
| 4 | en osaa sanoa                    | 3,4 %  |
- 31. KUINKA TASA-ARVOISEKSI KOET OMAN TYÖPAIKKASI? (N=2497)**
- |   |                             |        |
|---|-----------------------------|--------|
| 1 | erittäin tasa-arvoiseksi    | 15,4 % |
| 2 | melko tasa-arvoiseksi       | 61,6 % |
| 3 | melko epätasa-arvoiseksi    | 18,7 % |
| 4 | erittäin epätasa-arvoiseksi | 4,2 %  |

- 32. MIHIN SUUNTAAN TASA-ARVOASIA OVAT TYÖPAIKKALLASI EDENNEET VIIMEISEN KAHDEN VUODEN AIKANA? (N=2475)**
- |   |                                 |        |
|---|---------------------------------|--------|
| 1 | tasa-arvo on lisääntynyt paljon | 1,9 %  |
| 2 | tasa-arvo on lisääntynyt hieman | 16,4 % |
| 3 | tasa-arvo on säilynyt ennallaan | 65,4 % |
| 4 | tasa-arvo on vähentynyt hieman  | 11,8 % |
| 5 | tasa-arvo on vähentynyt paljon  | 4,4 %  |
- 33. TYÖMARKKINATOIMINTA ON VIIME VUOSINA MUUTTUNUT, KUN ON SIIRRYTTY TULOPOLIITTISISTA KOKONAISRATKAISUISTA LIITTOKOHTAISIIIN SOPIMUSNEUVOTTeluihin? MITÄ MIELTÄ OLET TÄSTÄ KEHITYKSESTÄ? (N=2502)**
- |   |                |        |
|---|----------------|--------|
| 1 | erittäin hyvä  | 6,0 %  |
| 2 | melko hyvä     | 36,1 % |
| 3 | melko huono    | 17,0 % |
| 4 | erittäin huono | 4,5 %  |
| 5 | en osaa sanoa  | 36,4 % |
- 34. KUINKA TYYTYVÄINEN OLET VIIMEISIMMÄN OMAN ALASI VIRKA- TAI TYÖEHTOSOPIMUKSEN SISÄLTÄMIIN PALKANKOROTUKSIIN? (N=2508)**
- |   |                      |        |
|---|----------------------|--------|
| 1 | erittäin tyytyväinen | 1,3 %  |
| 2 | melko tyytyväinen    | 33,9 % |
| 3 | melko tyytymätön     | 40,5 % |
| 4 | erittäin tyytymätön  | 16,4 % |
| 5 | en osaa sanoa        | 7,9 %  |
- 35. OSALLISTUITKO VUONNA 2010 TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄN TAI MAKSAMAAN AMMATILLISEN KOULUTUKSEEN? (N=2507)**
- |   |   |        |
|---|---|--------|
| 1 | kyllä, yhteensä 4,6 koulutuspäivää (N=1226) | 51,3 % |
| 2 | en  | 48,7 % |
- 36. SAATKO MIELESTÄSI RIITTÄVÄSTI TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄÄ TAI MAKSAMAAN AMMATILLISTA KOULUTUSTA? (N=2483)**
- |   |       |        |
|---|-------|--------|
| 1 | kyllä | 57,1 % |
| 2 | en    | 42,9 % |
- 37. OLETKO SUUNNITELLUT HAKEUTUA OMAEHTOISEEN AMMATILLISEEN LISÄ- TAI TÄYDENNYSKOULUTUKSEEN JÄLJELLÄ OLEVAN TYÖURASI AIKANA? (N=2512)**
- |   |               |        |
|---|---------------|--------|
| 1 | kyllä         | 35,0 % |
| 2 | en            | 38,8 % |
| 3 | en osaa sanoa | 26,2 % |

**38. KUINKA TÄRKEÄNÄ PIDÄT SEURAAVIIN TYÖMARKKINANEUVOTTELUIHIN LIITTYVIÄ TAVOITTEITA (rengasta yksi vaihtoehto kultakin riviltä)**

	erittäin tärkeä	melko tärkeä	ei kovin tärkeä	ei ollenkaan tärkeä	en osaa sanoa
a palkankorotukset (N=2514)	66,4 %	30,2 %	2,6 %	0,2 %	0,5 %
b työllisyys- ja muutosturvan parantaminen (N=2490)	39,8 %	48,8 %	7,8 %	0,5 %	3,1 %
c työsuhdeturvan parantaminen (N=2492)	42,6 %	46,7 %	8,3 %	0,4 %	2,0 %
d tasa-arvoasiat (N=2493)	28,7 %	45,2 %	22,7 %	2,2 %	1,1 %
e luottamushenkilöiden aseman parantaminen (N=2487)	15,1 %	41,5 %	33,0 %	5,3 %	5,1 %
f työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen (N=2495)	33,5 %	46,8 %	15,9 %	1,8 %	2,0 %
g koulutus- ja osaamismahdollisuuksien parantaminen (N=2490)	28,3 %	54,5 %	14,1 %	1,6 %	1,4 %
h yleisen työajan lyhentäminen (N=2496)	13,1 %	27,2 %	42,2 %	14,2 %	3,3 %
i joustavien työaikaisten kehittäminen (N=2500)	35,0 %	46,3 %	15,3 %	1,9 %	1,4 %

**39. OHEISENA ON TYÖPAIKKASI JOHTOA(EI LÄHIN ESIMIES) KOSKEVIA VÄITTEITÄ**

	paljon	melko paljon	jonkin verran	ei lainkaan	en osaa sanoa
<b>Työpaikan johto ...</b>					
a arvostaa työntekijöitä ja osoittaa henkilökohtaista huomiota (N=2494)	6,2 %	20,6 %	47,5 %	23,7 %	1,9 %
b luottaa alaisiinsa (N=2488)	13,3 %	43,5 %	33,8 %	5,5 %	3,9 %
c huolehtii henkilöstön kehittymismahdollisuuksista (N=2488)	6,2 %	25,2 %	51,2 %	14,1 %	3,3 %
d asettaa tehokkuuden kaiken edelle (N=2492)	24,1 %	33,3 %	30,8 %	6,0 %	5,8 %
e pitää työpaikan viihtyvyyttä tärkeänä (N=2488)	4,6 %	19,9 %	46,1 %	24,6 %	4,8 %
f pitää henkilöstön työkyvyn ylläpitämistä tärkeänä (N=2492)	8,5 %	26,1 %	45,3 %	16,0 %	4,0 %

**40. ONKO TYÖPAIKKALLASI TAI TYÖALALLASI SINUA EDUSTAVA LUOTTAMUSMIES TAI VASTAAVA? (N=2502)**

1 olen itse	6,6 %
2 kyllä, joku muu	72,3 %
3 ei	15,8 %
4 en tiedä	5,2 %

**41. OLISITKO ITSE VALMIS LUOTTAMUSTEHTÄVIIN TYÖPAIKALLASI? (N=2494)**

1 kyllä	18,2 %
2 en	81,8 %

**42. NÄKYKÖ JA TOIMIIKO AMMATTIYHDISTYS/ LUOTTAMUSHENKILÖT MIELESTÄSI TYÖPAIKALLASI? (rengasta yksi vaihtoehto kultakin riviltä)**

	paljon	jossain määrin	ei lainkaan	en osaa sanoa
a palkkausasioissa (N=2469)	10,5 %	45,5 %	31,6 %	12,4 %
b sosiaalisten etujen ajamisessa (N=2469)	6,2 %	44,8 %	33,5 %	15,5 %
c työaika-asioissa (N=2468)	8,8 %	43,6 %	32,7 %	14,9 %
d työolojen parantamisessa (N=2461)	8,1 %	44,2 %	33,5 %	14,2 %
e työvoima-asioissa (lomautukset, irtisanomiset, ulkopuolinen työvoima) (N=2469)	9,9 %	42,2 %	28,6 %	19,3 %

**43. MISSÄ MÄÄRIN LIITTOSSI JÄSENET MUODOSTAVAT TYÖPAIKALLASI TAI TYÖALALLASI YHTENÄISEN JOUKON, JOKA ON VALMIS TUKEmaan LUOTTAMUSHENKILÖITÄ NÄIDEN HOITAESSA ASIOITA TYÖPAIKALLASI? (N=2487) (rengasta yksi vaihtoehto)**

1 ovat hyvinkin yhtenäisiä ja toimintavalmiita	13,4 %
2 ovat vain joissakin tilanteissa yhtenäisiä ja toimintavalmiita	34,9 %
3 eivät ole yhtenäisiä tai toimintavalmiita	23,7 %
4 en osaa sanoa	28,0 %

**44. MITEN SUHTAUDUT NYKYISEEN SOSIAALITURVAAN? (rengasta yksi vaihtoehto kultakin riviltä)**

	samaa mieltä	en samaa mieltä	eri mieltä
a kannustaa työllistymään (N=2502)	15,5 %	38,9 %	45,6 %
b torjuu köyhyyttä (N=2496)	14,9 %	38,1 %	47,0 %
c antaa turvaa riskeiltä (esim. sairaus) (N=2488)	38,9 %	37,0 %	24,1 %
d antaa mahdollisuuden väärinkäyttöön (N=2491)	48,3 %	40,7 %	11,0 %
e tulee kustannuksiltaan kalliiksi (N=2492)	30,8 %	53,5 %	15,7 %
f on liian vastikkeetonta (N=2486)	31,2 %	54,5 %	14,3 %

**45. KUINKA TÄRKEÄNÄ PIDÄT SEURAAVIA ASIOITA STTK:N TULEVASSA EDUNVALVONNASSA? (rengasta yksi vaihtoehto kultakin riviltä)**

	erittäin tärkeä	melko tärkeä	ei kovin tärkeä	ei ollenkaan tärkeä	en osaa sanoa
a työllisyys (N=2498)	71,1 %	26,8 %	1,2 %	0,2 %	0,8 %
b palkat ja palkitseminen (N=2499)	64,1 %	32,4 %	2,6 %	0,1 %	0,7 %
c miesten ja naisten tasa-arvo (N=2504)	39,4 %	40,3 %	17,4 %	1,8 %	1,1 %
d julkisten palvelujen turvaaminen (N=2493)	48,6 %	41,8 %	7,7 %	0,7 %	1,2 %
e sosiaaliturva (mm. työttömyysturva, eläkkeet) (N=2503)	61,2 %	33,7 %	4,0 %	0,2 %	0,9 %
f työaikakäsymykset (N=2503)	28,3 %	50,8 %	18,5 %	1,4 %	0,9 %
g työssä jaksamisen edistäminen (N=2501)	58,7 %	36,1 %	4,0 %	0,4 %	0,8 %
h tuloverotuksen keventäminen (N=2504)	28,2 %	38,6 %	24,5 %	6,1 %	2,6 %
i työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen (N=2498)	32,0 %	46,0 %	17,8 %	2,4 %	1,9 %
j irtisanomissuojan parantaminen (N=2497)	34,1 %	44,9 %	17,5 %	1,8 %	1,7 %
k osaamismahdollisuuksien edistäminen (esim. henkilöstökoulutus) (N=2496)	26,7 %	52,0 %	18,1 %	1,4 %	1,8 %
l luottamushenkilöiden asema (N=2491)	19,6 %	45,1 %	26,5 %	4,8 %	4,1 %
m muiden henkilöstön edustajien asema (esim. työsuojeluvaltuutettu, yt-valtuutettu) (N=2490)	17,8 %	43,5 %	28,5 %	5,0 %	5,1 %

**46. MITKÄ KOLME EDELLISESSÄ KYSYMYKSESSÄ OLLUTTA KOHTAA OVAT MIELESTÄSI STTK:N TÄRKEIMMÄT EDUNVALVONNAN TEHTÄVÄT? (merkitse edellisestä kysymyksestä kirjaimet)**

Tärkein A Toiseksi tärkein B Kolmanneksi tärkein G

**47. MITÄ MIELTÄ OLET AMMATTIJÄRJESTÖTOIMINNAN PAINOARVON MUUTTUMISESTA VIIMEISEN KOLMEN VUODEN AIKANA? (N=2452)**

1 lisääntynyt paljon	3,3 %
2 lisääntynyt jonkin verran	25,1 %
3 pysynyt ennallaan	46,8 %
4 vähentynyt jonkin verran	20,8 %
5 vähentynyt paljon	4,0 %

**48. MITÄ MIELTÄ OLET AMMATTIJÄRJESTÖTOIMINNAN PAINOARVON MUUTTUMISESTA SEURAAVAN KOLMEN VUODEN AIKANA? (N=2467)**

1 lisääntyy paljon	5,0 %
2 lisääntyy jonkin verran	35,1 %
3 pysyy ennallaan	44,6 %
4 vähentyy jonkin verran	12,8 %
5 vähentyy paljon	2,6 %

**49. ONKO JÄRJESTÄYTYMINEN TYÖPAIKALLASI NOUSUSSA, ENNALLAAN VAI LASKUSSA? (N=2490)**

1 nousussa	6,3 %
2 ennallaan	60,4 %
3 laskussa	8,5 %
4 en osaa sanoa	24,8 %

**50. MIKÄ ON MIELIPITEESI SEURAAVASSA LUETELTUIEN PALKANSAAJAJÄRJESTÖJEN ONNISTUMISESTA JÄSENISTÖNSÄ ETUJEN AJAJINA? (rengasta yksi vaihtoehto kultakin riviltä)**

	kiitettävästi	tyydyttävästi	heikosti	en osaa sanoa
a Toimihenkilökeskusjärjestö STTK (N=2473)	8,2 %	53,1 %	8,2 %	30,5 %
b SAK (N=2431)	10,2 %	38,5 %	6,3 %	45,0 %
c Akava (N=2433)	14,1 %	31,4 %	6,2 %	48,3 %

**51. MITEN SEURAAVAT TAHOT OVAT ONNISTUNEET EDUNVALVONNASSAAN VIIMEISEN KAHDEN VUODEN AIKANA? (rengasta yksi vaihtoehto kultakin riviltä)**

	erittäin hyvin	melko hyvin	kohtalaisesti	melko huonosti	erittäin huonosti
a keskusjärjestö STTK (N=2333)	3,9 %	35,6 %	51,5 %	8,0 %	1,0 %
b oma ammattiliitto (N=2367)	7,2 %	36,0 %	42,3 %	11,9 %	2,5 %
c oma luottamus- tai yhdysmies (N=2296)	4,8 %	27,8 %	47,1 %	14,3 %	5,9 %

**52. MINKÄ KOULUARVOSANAN VÄLILTÄ 4–10 ANTAISIT MAAN NYKYISEN HALLITUKSEN TOIMINNASTA? (N=2438)**

arvosanan 6,5

**53. MIKÄLI JULKISESSA TALOUDESSA TEHDÄÄN SÄÄSTÖJÄ SEURAAVALLA VAALIKAUDELLA JULKISEN TALouden TASAPAINON PARANTAMISEKSI, NIIN MIHIN MAHDOLLISET SÄÄSTÖT TULISI MIELESTÄSI KOHDENTAA? (rengasta yksi vaihtoehto kultakin riviltä)**

	kyllä	ei
a yleinen julkishallinto (mm. verohallinto, lainsäädäntötoimi) (N=2450)	62,6 %	37,4 %
b yritystuet mukaanlukien maataloustuki (N=2439)	54,9 %	45,1 %
c sosiaaliturva (mm. työttömyysturva, eläkkeet) (N=2460)	24,1 %	75,9 %
d maanpuolustus (N=2449)	60,1 %	39,9 %
e kulttuurin ja vapaa-ajan tuet (N=2446)	61,3 %	38,7 %
f yleinen järjestys ja turvallisuus (mm. poliisi, palo- ja pel. toimi) (N=2452)	22,2 %	77,8 %
g terveydenhuolto (N=2463)	24,2 %	75,8 %
h koulutus (N=2447)	29,0 %	71,0 %

<b>54.</b>	<b>KUINKA TÄRKEINÄ PIDÄT SEURAAVIA ASIOITA MAAN TULEVAN HALLITUKSEN TOIMINNASSA? (rengasta kultakin riviltä yksi vaihtoehto)</b>				
		erittäin tärkeä	melko tärkeä	ei kovin tärkeä	ei ollenkaan tärkeä
a	työllisyyden parantaminen (N=2500)	80,4 %	18,9 %	0,7 %	0,1 %
b	julkisten palveluiden turvaaminen (N=2496)	64,9 %	32,7 %	2,2 %	0,2 %
c	verotuksen keventäminen (N=2499)	25,8 %	38,2 %	28,7 %	7,3 %
d	aluepoliittisten toimien tehostaminen (N=2475)	13,5 %	45,4 %	36,4 %	4,7 %
e	tuloerojen tasoittaminen (N=2489)	43,8 %	43,6 %	11,4 %	1,3 %
f	kohtuuhintaisen energian saanti (N=2488)	43,8 %	47,6 %	8,0 %	0,6 %
g	miesten ja naisten välinen tasa-arvo (N=2494)	28,4 %	45,1 %	23,3 %	3,2 %
h	sosiaaliturvan turvaaminen (N=2497)	57,5 %	37,9 %	4,4 %	0,3 %
i	ilmastonmuutoksen torjuminen (N=2489)	22,0 %	48,9 %	25,4 %	3,6 %
j	työntekijöiden osaamisen ja koulutuksen parantaminen (N=2495)	21,5 %	57,3 %	20,4 %	0,9 %
<b>55.</b>	<b>MITEN SUHTAUDUT JULKISTEN PALVELUIDEN JÄRJESTÄMISTAPAAN LIITTYVIIN VÄITTEISIIN (valtio, kunnat) (rengasta yksi vaihtoehto kultakin riviltä)</b>				
		täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a	julkisen sektorin on itse tuotettava keskeiset peruspalvelut (N=2479)	35,5 %	50,7 %	12,5 %	1,4 %
b	julkisten palveluiden ulkoistaminen on hyväksyttävää (N=2467)	6,4 %	34,0 %	43,0 %	16,6 %
c	julkisten palveluiden järjestäminen palvelusetelien avulla on hyväksyttävää (N=2457)	13,4 %	52,5 %	28,1 %	6,0 %
<b>56.</b>	<b>OVATKO KANSALAISTEN VÄLISET TULOEROT SUOMESSA NYKYISELLÄÄN?(rengasta yksi vaihtoehto) (N=2496)</b>				
1	liian suuria				85,3 %
2	sopivalla tasolla				14,0 %
3	liian pieniä				0,7 %
<b>57.</b>	<b>MITÄ MIELTÄ OLET NYKYISESTÄ JOUSTAVAN VANHUUS-ELÄKEIÄN 63 VUODEN ALARAJASTA? (N=2506)</b>				
1	liian matala				3,3 %
2	sopiva				71,0 %
3	liian korkea				25,7 %

<b>58.</b>	<b>VIIME AIKONA ON JULKISUUDESSA KESKUSTELTU TYÖTAISTELUOIKEUDESTA. MITÄ MIELTÄ OLET NYKYISESTÄ TYÖTAISTELUOIKEUDESTA? (rengasta yksi vaihtoehto) (N=2474)</b>				
1	työtaisteluoikeutta tulisi rajoittaa paljon nykyisestä				2,9 %
2	työtaisteluoikeutta tulisi jonkin verran rajoittaa nykyisestä				16,3 %
3	nykyinen tilanne on sopiva				63,6 %
4	työtaisteluoikeutta tulisi jonkin verran laajentaa nykyisestä				13,2 %
5	työtaisteluoikeutta tulisi tuntuvasti laajentaa nykyisestä				4,1 %
<b>59.</b>	<b>MILLAISINA PIDÄT SEURAAVIA KEINOJA KEVENTÄÄ TYÖTÄ? (rengasta yksi vaihtoehto kultakin riviltä)</b>				
		erittäin hyvä	melko hyvä	melko huono	erittäin huono
a	vuorotteluvapaa (N=2496)	65,5 %	30,2 %	3,9 %	0,4 %
b	osa-aikaeläke (N=2492)	62,1 %	32,2 %	4,7 %	1,0 %
c	osa-aikalisä (N=2410)	32,6 %	49,6 %	16,2 %	1,6 %
d	opintovapaa (N=2470)	44,4 %	44,7 %	9,4 %	1,5 %
<b>60.</b>	<b>ONKO MUUTOSTURVA TYÖTTÖMYYDEN VARALTA MIELESTÄSI RIITTÄVÄLLÄ TASOLLA SUOMESSA? (rengasta yksi vaihtoehto kultakin riviltä)</b>				
		täysin riittävä	melko riittävä	melko riittämätön	täysin riittämätön en osaa sanoa
a	ansiosidonnainen työttömyysturva (N=2497)	16,1 %	54,5 %	17,2 %	4,6 % 7,6 %
b	peruspäiväraha (N=2484)	3,6 %	19,7 %	40,5 %	28,4 % 7,7 %
c	työvoimapalvelut (N=2477)	4,7 %	31,1 %	36,3 %	12,9 % 15,0 %
d	työnantajan vastuu irtisanomissa (esim. irtisanotujen tukipaketit) (N=2483)	4,5 %	23,9 %	33,4 %	23,3 % 15,0 %
e	koulutuspalvelut (N=2481)	4,9 %	40,3 %	31,2 %	5,9 % 17,6 %
<b>61.</b>	<b>MINKÄ PUOLUEEN EHDOKASTA ÄÄNESTÄISIT EDUSKUNTAVAALEISSA, JOS EDUSKUNTAVAALIT PIDETTÄISIIN NYT? (N=2329)</b>				
1	Suomen Keskusta KESK				12,9 %
2	Kansallinen Kokoomus KOK				16,1 %
3	Suomen Sosialidemokraattinen Puolue SDP				25,9 %
4	Vasemmistoliitto Vas				7,7 %
5	Vihreät				8,8 %
6	Ruotsalainen Kansanpuolue RKP				3,2 %
7	Perussuomalaiset PS				17,3 %
8	Kristillisdemokraatit KD				3,3 %
9	jokin muu puolue				4,8 %