

TYÖOLOBAROMETRI

Lokakuu 2005

Ennakkotietoja

 TYÖMINISTERIÖ

Helsinki 2005

TYÖOLOBAROMETRI
Lokakuu 2005
Ennakkotietoja

Vuoden 2005 työolobarometri kuvaa työelämän laadun muuttumista ja palkansaajien lähitulevaisuutta koskevia odotuksia. Nyt julkaistava vuosittain tehty barometri on järjestyksessä 14. Pisimmät aikasarjat kattavat koko tämän ajanjakson. Tiedot pohjautuvat aikaisempaan tapaan Tilastokeskuksen syys- lokakuun aikana tekemiin 1245 puhelinhaastatteluun. Vastaukset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia koko Suomessa.

Työolobarometri koostuu kahdesta osasta: Osa teemoista ja kysymyksistä on pidetty samoina koko 14 vuoden ajan. Eri vuosina on pysyvien teemojen lisäksi pyritty pureutumaan joihinkin ajankohtaisiin aiheisiin. Tänä vuonna on laajennettu palkkaustapojen seuraamista keräämällä tietoja uusien palkkaustapojen käyttöönotosta. Lisäksi vastaajat ovat arvioineet nykyisen palkkausjärjestelmänsä oikeudenmukaisuutta, ymmärrettävyyttä ja joitakin muita ominaisuuksia. Palkan suuruus ei ole ollut kiinnostuksen kohteena tässä yhteydessä. Sekä valtiolla että kunnissa on käynnissä laajoja palkkaustapojen uudistamishankkeita. Muutokset ovat puhuttaneet palkansaajia vuoden aikana ja varsinkin julkisella sektorilla niitä on myös kritisoitu. Työolobarometrissa on haluttu seurata näiden hankkeiden etenemistä koko maan tasolla.

Vuonna 2005 on jatkettu työpaikkakiusaamisen, väkivallan ja syrjinnän seuraamista. Perustelut jatkamiselle tulevat eurooppalaisista vertailuista, joiden mukaan suomalaisilla työpaikoilla tällaiset asiat ovat poikkeuksellisen yleisiä ja niihin on viime aikoina pyritty puuttumaan mm. lainsäädäntöä kehittämällä.

Nyt julkaistavien ennakkotietojen lisäksi työolobarometrinen lopulliset tiedot julkaistaan keväällä 2006. Se on lukuisten muiden työelämää koskevien tutkimusjulkaisujen tavoin noudettavissa myös työministeriön nettisivuilta osoitteesta www.mol.fi/julkaisut. Samasta osoitteesta löytyy myös joitakin edellisten vuosien työolobarometrien raportteja.

TYÖELÄMÄN LAADUN YLEISKUVA SYKSYLLÄ 2005

Viime vuosien tapaan suomalaisen työelämän tilaa pyritään kuvaamaan kokonaisvaltaisesti kouluarvosanan avulla. Palkansaajien käsitystä työelämän laadusta on mitattu useilla eri kysymyksillä, jotka on tiivistetty neljäksi ulottuvuudeksi. Jokaista ulottuvuutta on mitattu useilla kysymyksillä. Ne on skaalattu jälkeenpäin kouluarvosanoiksi (4 – 10). Kaikkia neljää ulottuvuutta on pidetty yhtä tärkeinä ja siksi niitä ei ole painotettu. Yleiskeskiarvo on laskettu näiden neljän ulottuvuuden perusteella samoin kuin koulutodistuksissa on tapana tehdä.

Työelämän laatu syksyllä 2004 ja 2005

	2004	2005
Tasapuolinen kohtelu työpaikalla	7,7	7,6
Työpaikan varmuus	8,9	8,9
Voimavarat (suhteessa vaatimustasoon)	7,7	7,7
Kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus	7,8	7,7
Yleiskeskiarvo	7,9	7,9

Työelämän laadun saama yleisarvosana on pysynyt samana kuin vuonna 2004. Se on varsin korkea, 7,9. Jos käytettäisiin tiukempaa arvostelua, voisi nähdä suomalaisen työelämän laadun lievästi heikentyneen kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana. Muutos on kuitenkin niin pieni, että nyt käytetyssä varsin karkeassa arvostelussa muutokset eivät näy.

Edelliseen vuoteen verrattuna tasapuolisen kohtelun ja työpaikan kannustavuuden arvosana on laskenut yhdellä kymmenyksellä. Muuten todistus on pysynyt entisellään.

YLEINEN EPÄVARMUUDEN ILMAPIIRI KOETTELEE TYÖN MIELEKKYYTTÄ

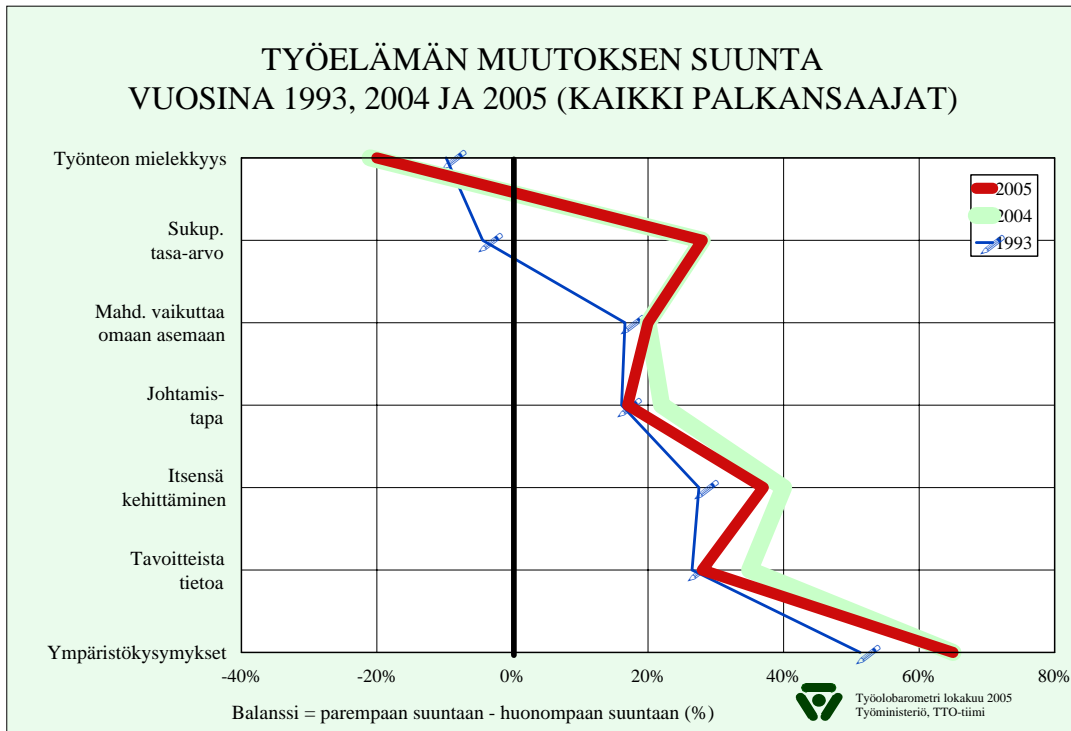
Huolimatta siitä, että palkansaajat ovat antaneet varsin korkean arvosanan työpaikalleen, monia vaivaa epävarmuus lähitulevaisuudesta. Työelämän muutossuuntien arvioitiin koko 1990-luvun jokaisena vuotena edellistä vuotta myönteisemmin. Tällainen kehitys jatkui syksyyn 2001 saakka. Tuolloin odotuksissa tapahtui selvä romahdus ja epävarmuus lisääntyi. Odotuksissa palattiin lähes viime vuosikymmenen lamavuosien tasolle. Sen jälkeen on ollut nähtävissä hidasta muutosta positiiviseen suuntaan. Samanlainen kehitys näkyy palkansaajien työllisyyttä ja taloutta koskevissa odotuksissa.

Palkansaajat ovat arvioineet työelämän muutoksia seitsemällä eri ulottuvuudella. Arvioista on laskettu balanssiluvut, jotka on saatu vähentämällä myönteisiä arvioita esittäneiden osuudesta kielteisen arvion esittäneiden osuus. Balanssiluku on plus 100, jos kaikki vastaajat ovat sitä mieltä, että asiat ovat muuttumassa hyvään suuntaan. Päinvastaisessa tilanteessa balanssiluku on miinus 100. Arvon nolla balanssi saa silloin, kun myönteisiä ja kielteisiä arvioita on yhtä paljon.

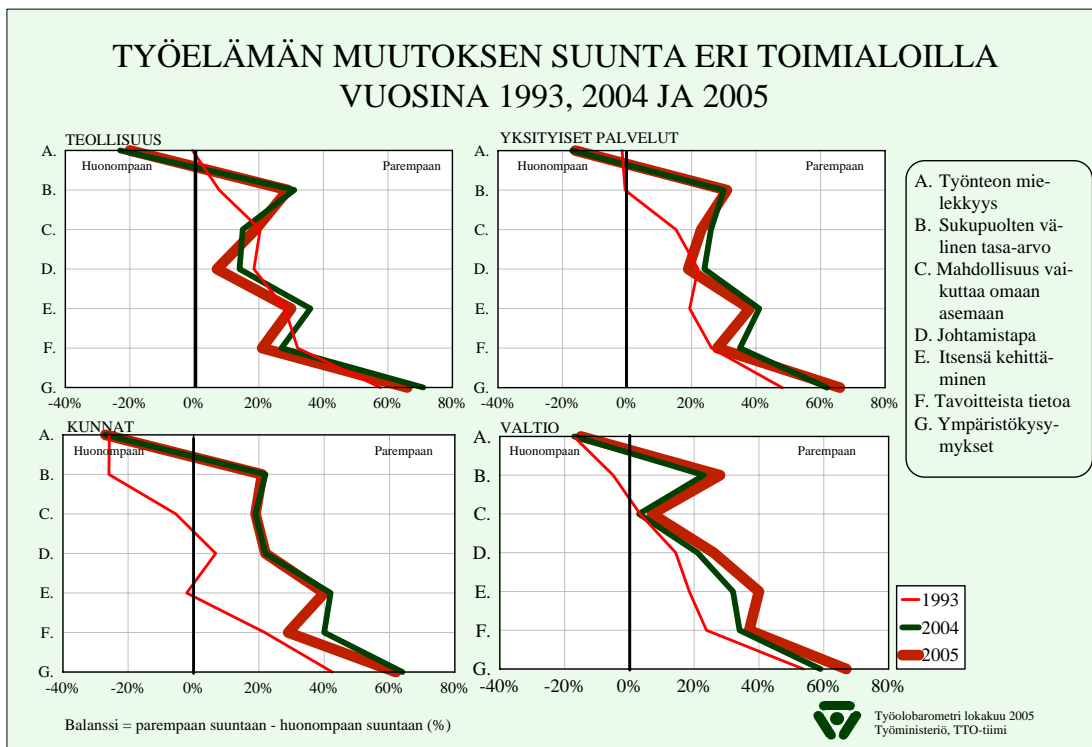
Vuoden 2005 työelämän muutossuuntien arviot ovat hyvin lähellä edellistä vuotta. Tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja johtamistapojen muutokset ovat saaneet hieman viimevuotisia huonompia arvioita. Muut arviot ovat pysyneet miltei entisinä.

Tietojen saannin työpaikan tavoitteista balanssi on nyt miltei 1993 tasolla. Tuolloin odotukset olivat alimmillaan. Tämä kertoo tulevaisuudenodotusten epävarmuuden lisääntymisestä. Vielä oireellisempaa on se, että enemmistä palkansaajista katsoo, että työntöön mielekkyys on muuttumassa pikemmin huonoon kuin hyvään suuntaan.

Yleinen epävarmuuden ilmapiiri ja erilaiset uhkat koettelevat suomalaisten työmotivaatiota. Kysymys ei ole pelkästään työelämään liittyvästä epävarmuudesta tai uhista, vaan jostakin varsin epämääräisenä koetusta ja yleisestä asiasta. Tällä näyttää kuitenkin olevan yhteys myös työelämän koettuun laatuun.



Eri sektoreilla muutokset ovat olleet pääpiirteittäin samansuuntaisia. Yksityisellä sektorilla johtamistapojen, itsensäkehittämisen ja tietojen saamisen muutossuuntia on arvioitu hie-
man viime vuotta pessimistisemmin. Muuten arviot muuttuneet vähän. Kunnissa vain tie-
tojen saaminen työpaikan tavoitteista on saanut aikaisempaa harvemmalta positiivisia ar-
vioita. Kuitenkin tällä sektorilla työn mielekkyuden muutosodotukset ovat pysyneet hyvin
kielteisinä. Valtio on ainoa sektori, jossa odotukset ovat muuttuneet jonkin verran viime
vuotta myönteisemmiksi.

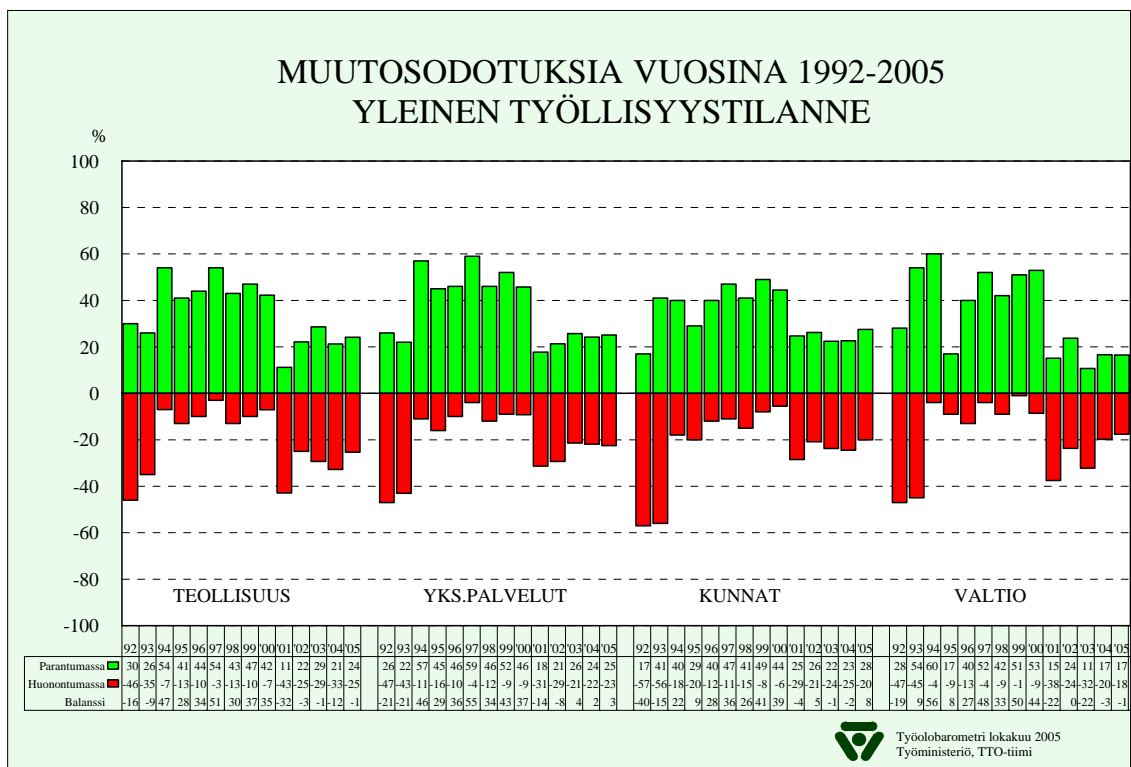


TYÖLLISYYS- JA TALOUSODOTUKSET VAROVAISIA MUTTA VIIME VUOTTA POSITIIVISEMPIÄ

Palkansaajien odottavat yleisen työllisyystilanteen muuttuvan hitaasti myönteiseen suuntaan tulevan vuoden aikana. Kuitenkin työllisyyden paranemista ja huononemista odottavien osuus on lähes yhtä suuri. Edelliseen vuoteen verrattuna myönteisyys on hieman lisääntynyt, mutta muutos on ollut pieni.

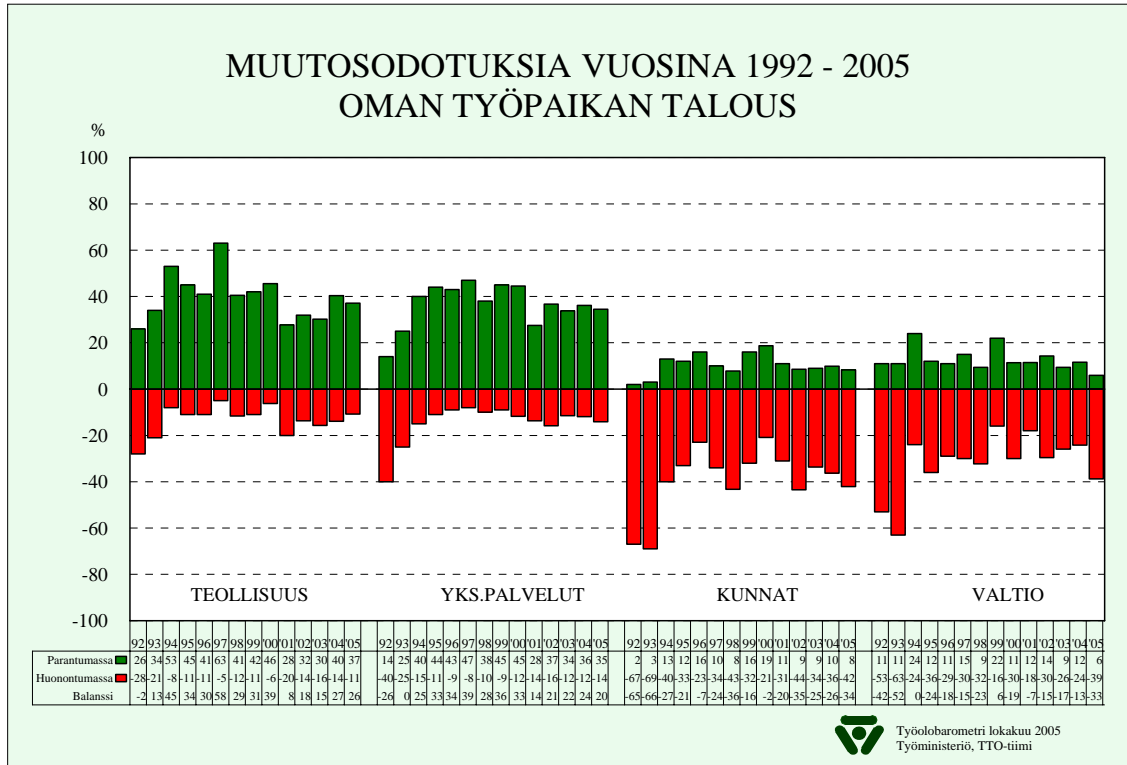
Työllisyyden muutosodotukset olivat hyvin myönteisiä vuosina 1994 – 2000. Niitä, jotka uskoivat työllisyystilanteen paranemiseen oli neljä viisi kertaa enemmän kuin niitä, jotka pelkäsivät tilanteen huononevan. Vuoden 2001 syksyllä myönteisten odotusten osuus romahti. Sen jälkeen odotukset ovat kääntyneet hitaasti myönteiseen suuntaan ja vuonna 2005 työllisyyden paranemista odottavia on aavistuksen verran enemmän kuin päinvas-taista mieltä olevia.

Teollisuudessa tilanne on vahvasti kaksijakoinen. Noin neljännes epäilee työllisyyden heikkenevän ja yhtä suuri osuus odottaa sen paranevan. Puolet odottaa työllisyystilanteen pysyvän ennallaan. Yksityisellä palvelusektorilla tilanne on samanlainen. Kunnissa odotukset ovat vuonna 2005 muuttuneet selvästi edellisiä vuosia myönteisemmiksi. Positiivisten ja negatiivisten odotusten balanssi on kunnissa muita sektoreita korkeampi, +8. Valtion työpaikoilla on eniten niitä, jotka odottavat yleisen työllisyystilanteen pysyvän ennallaan. Kielteistä ja myönteistä muutosta odottavien osuudet ovat miltei tasapainossa valtion työpaikoilla.



Aikaisempien vuosien tapaan oman työpaikan talouden kehitystä koskevat odotukset ovat selvästi yleisen työllisyystilanteen muutosta koskevia odotuksia myönteisempiä. Yksityisellä sektorilla valtaosa uskoo oman työpaikkansa talouden joko pysyvän ennallaan tai pa-

ranevan. Julkisella sektorilla odotukset ovat kokonaan toisensuuntaisia: vuonna 2005 kolmannes julkisen sektorin työntekijöistä odotti oman työpaikkansa talouden huononevan tulevan vuoden aikana. Tätä mieltä olevien osuus on lisääntynyt usean vuoden aikana varsinkin kunnissa. Nyt myös valtion työpaikoilla tällaiset negatiiviset odotukset ovat voimakkaasti yleistyneet.

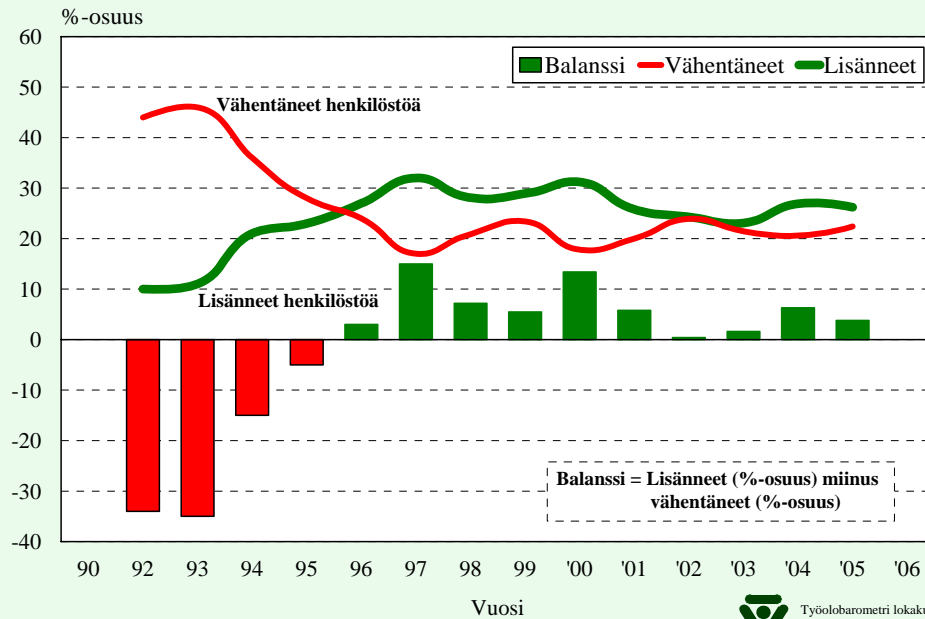


HENKILÖSTÖÄ KASVATTANEITA TYÖPAIKKOJA ENEMMÄN KUIN HENKILÖSTÖÄ VÄHENTÄNEITÄ

Henkilöstömääriään kasvattaneiden työpaikkojen osuus on pysynyt kaksi vuotta selvästi suurempana verrattuna henkilöstöään supistaneiden työpaikkojen osuuteen. Vuonna 2005 joka toisella työpaikalla työntekijöiden määrä pysyi ennallaan. Hieman yli neljännes (26 %) kasvatti työntekijöidensä määrää ja runsas viidennes (22 %) vähensi työntekijöitään. On huomattava, että tässä yhteydessä ei ole kerätty tietoja henkilöstömuutosten määrien lukumäärästä.

Kasvaneiden työpaikkojen osuus laski hieman edelliseen vuoteen verrattuna, mutta muutos oli pieni. Kasvaneiden ja supistuneiden työpaikkojen välinen balanssiluku laski 2,5 prosenttiyksiköllä. Kuitenkin se pysyi edelleen selvästi positiivisena, 3,8 prosenttiyksikkönä.

HENKILÖSTÖÄ LISÄNNEIDEN JA VÄHENTÄNEIDEN TYÖPAIKKOJEN OSUDET VUOSINA 1992 - 2005

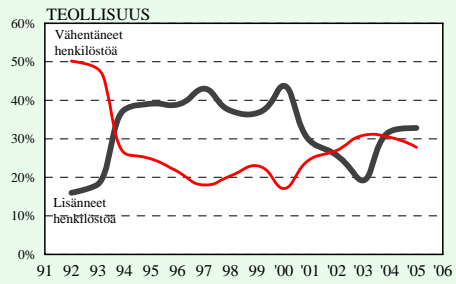
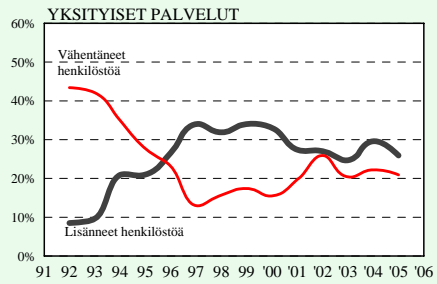
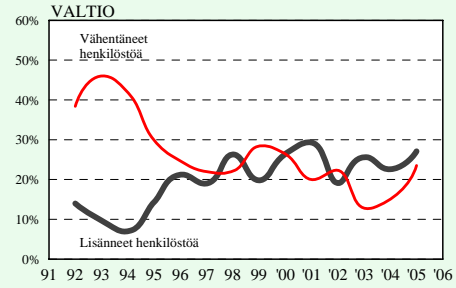
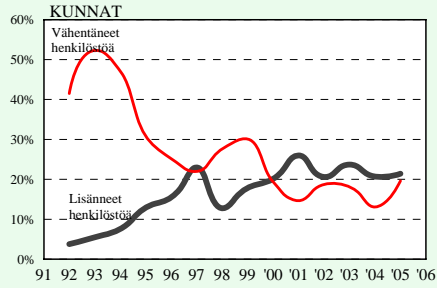


Työolobarometri lokakuu 2005
Työministeriö, TTO-tiimi

Eri sektoreiden välillä on eroja työvoiman lisäyksissä ja vähennyksissä. Muutoksia on ollut julkisella sektorilla ja etenkin kunnissa yksityistä sektoria vähemmän. Kuntien työpaikoista 59 prosenttia on säilyttänyt henkilöstömääränsä ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Teollisuudessa vastaava osuus on vain 40 prosenttia ja yksityisellä palvelusektorillakin osuus jää 53 prosenttiin.

Kaikilla sektoreilla henkilöstön lisäyksiä on ollut enemmän kuin vähennyksiä. Suurin muutos edelliseen vuoteen verrattuna näkyy teollisuudessa, sillä joka kolmannella teollisella työpaikalla henkilöstön määrä lisääntyi vuonna 2005. Edelliseen vuoteen verrattuna muutos on suuri. Vuotta aikaisemmin vain 20 prosenttia oli kasvattanut henkilöstöään. Myös yksityisellä palvelusektorilla työntekijöiden määrää on lisätty selvästi useammin kuin vähennetty. Kunnissa lisäyksiä ja vähennyksiä on ollut lähes sama määrä ja vuonna 2005 erityisesti supistuneiden työpaikkojen määrä on voimakkaasti kasvanut. Valtiolla kehitys on ollut selvimmän kaksijakoista. Sekä kasvaneiden että supistuneiden toimipaikkojen osuus on edellistä vuotta suurempi.

HENKILÖSTÖN LISÄYKSET JA VÄHENNYKSET ERI SEKTOREILLA 1992 - 2005



%-osuus työpaikoista

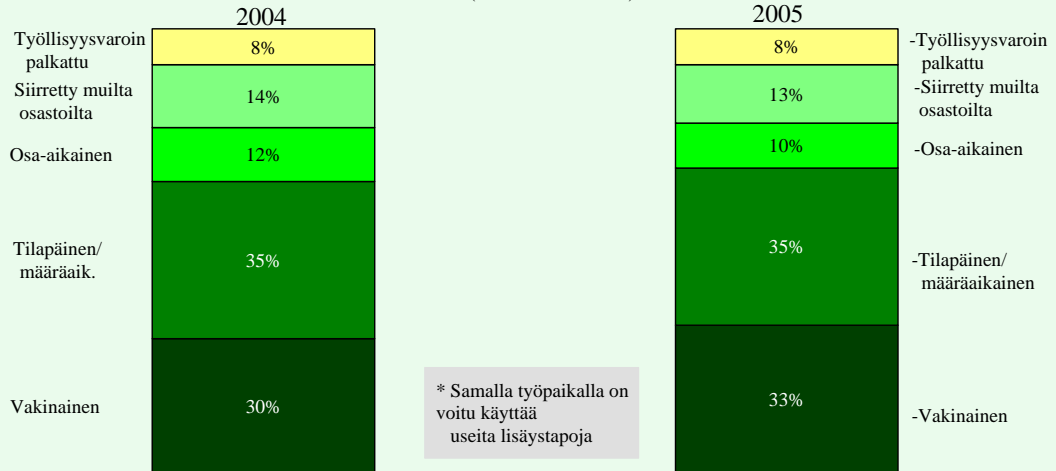
Työolobarometri lokakuu 2005
Työministeriö, TTO-tiimi

VAKINAISTEN TYÖSUHTEIDEN OSUUS UUSISTA TYÖSUHTEISTA KASVANUT

Vakinaiseen työsuhteeseen palkattujen uusien työntekijöiden *suhteellinen* osuus on selvästi kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2005 tasan kolmannes henkilöstön lisäyk-
sistä on ollut vakinaisia. Tilapäisten tai määräaikaisten uusien työntekijöiden osuus on py-
synyt ennallaan. Sen sijaan uusia työntekijöitä on palkattu osa-aikaisiksi aikaisempaa vä-
hemmän.

HENKILÖSTÖN LISÄYSMUODOT VUOSINA 2004 JA 2005

ERILAISET LISÄYSTAVAT (suhteelliset osuudet)



Työolobarometri lokakuu 2005
Työministeriö, TTO-tiimi

Yllä olevassa kuviossa on esitetty eri lisäysmuotojen *suhteelliset* osuudet. Samalla työpaikalla on voitu käyttää samanaikaisesti useita eri lisäysmuotoja. Seuraavassa taulukossa on esitetty eri lisäysmuotojen käytön yleisyys vuosina 2004 ja 2005.

Taulukko. Niiden työpaikkojen %-osuudet, jotka ovat palkanneet uusia työntekijöitä vuosina 2004 ja 2005

	Teollisuus		Yksityiset palvelut		Kunnat		Valtio		Kaikki	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Vakinaisia	20	23	20	20	11	12	10	17	16	18
Tilapäisiä	22	25	20	16	15	17	16	24	19	19
Osa-aikaisia	6	3	8	8	5	6	6	6	6	6
Siirretty muualta	9	7	6	6	8	8	7	12	7	7
Työllistettyjä	3	3	4	4	7	8	4	6	4	5

Yksityisellä sektorilla on palkattu selvästi julkista sektoria useammin vakinaisia työntekijöitä. Osuus on noussut valtiolla. Kunnissa on pysytty hyvin alhaisella tasolla. Tilapäisiä tai määräaikaisia työntekijöitä on palkattu eniten teollisuuteen. Myös tilapäisten osuus on kasvanut. Teollisuus palkkaa siis eniten sekä vakinaisia että määräaikaisia työntekijöitä. Yksityisellä palvelusektorilla uusien tilapäisten työntekijöiden palkkaaminen on vähentynyt selvästi vuoden aikana. Koko julkisella sektorilla määräaikaisten osuus on kasvanut.

Osa-aikaisten työntekijöiden rekrytoinnissa sektoreiden väliset erot ovat yllättävän pieniä. Osuus on hieman muita sektoreita suurempi yksityisissä palveluissa. Teollisuudessa osa-aikaisia on palkattu edellistä vuotta harvemmin.

Julkisen sektori käyttää siirtoja yksityistä sektoria useammin. Huolimatta osuuden kasvamisesta valtiolla siirtojen kokonaismäärä on pysynyt seitsemänä prosenttina. Julkisin työllisyysvaroin työllistettyjä on palkattu muita sektoreita enemmän kuntiin. Koko julkisella sektorilla työllistettyjen osuus on hieman kasvanut vuoden aikana.

YLITÖITÄ TEKEVIEN KOKONAISMÄÄRÄ VIIME VUODEN TASOLLA

Korvattuja ja korvauksettomia ylitöitä tekevien osuus on vuonna 2005 säilynyt edellisen vuoden tasolla. Ylitöitä tehneiden määrä on pysynyt varsin korkeana, sillä vuoden 2005 elo- syyskuussa se oli 47 prosenttia palkansaajista. Ylitöitä tekevien määrien vaihtelut noudattelevat ainakin osittain talouden suhdanteita. Vuosituhannen vaihteessa korvattuja tai korvauksettomia ylitöitä tekeviä oli 52 prosenttia. Sen jälkeen seurasi selvä lasku, josta osuus on jälleen kääntynyt hitaaseen nousuun. Kahden viimeksi kuluneen vuoden aikana ylitöitä tehneiden määrä on pysynyt samana.

Vuonna 2005 korvauksettomien ylitöiden osuus on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna ja nyt pelkästään korvauksetonta ylityötä tehneitä on 6 prosenttia palkansaajista. Tämän lisäksi osa ylitöistä on ollut korvauksettomia vapaana tai rahana korvattujen ylitöiden rinnalla. Rahana korvattujen ylitöiden määrä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Muutos on kuitenkin varsin pieni, kaksi prosenttiyksikköä.

<i>Kunkin vuoden elo- syyskuu ylityöt</i>	<i>Vuonna 2000</i>	<i>Vuonna 2001</i>	<i>Vuonna 2002</i>	<i>Vuonna 2003</i>	<i>Vuonna 2004</i>	<i>Vuonna 2005</i>
- teki vain korvauksettomia ylitöitä	9 %	6 %	8 %	7 %	8 %	6 %
- teki korvauksettomien ylitöiden lisäksi <i>sekä</i> rahana että vapaana korvattuja	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %
- teki korvauksettomien ylitöiden lisäksi <i>joko</i> vapaana tai rahana korvattuja	5 %	6 %	5 %	6 %	5 %	5 %
- teki sekä rahana että vapaana korvattuja ylitöitä (ei korvauksettomia)	7 %	8 %	5 %	6 %	6 %	7 %
- teki vain vapaana korvattuja ylitöitä	13 %	12 %	12 %	12 %	14 %	14 %
- teki vain rahana korvattuja ylitöitä	17 %	15 %	14 %	14 %	12 %	14 %
<i>Ylitöitä tehneiden osuus yhteensä</i>	52 %	48%	45 %	46 %	47 %	47 %
<i>Ei tehnyt lainkaan ylitöitä</i>	48 %	52 %	55 %	54 %	53 %	53 %

Miehet tekevät selvästi naisia useammin ylitöitä. Vuoden 2005 elo- syyskuussa osuus oli naisista 44 % ja miehistä 50 %. Edelliseen vuoteen verrattuna naisten ylityöt ovat lisääntyneet yhdellä prosenttiyksiköllä ja miesten ylityöt ovat vähentyneet kahdella prosenttiyksiköllä.

Eri sektoreiden välillä on eroja sekä ylitöiden määrissä että ylitöiden laadussa. Useimmin yksityisellä sektorilla ja erityisesti teollisuudessa ylityöt korvataan rahana. Yksityisellä palvelusektorilla ylitöiden korvaus vapaana on rahan lisäksi yleisistä. Julkisella sektorilla puolestaan tehdään paljon vapaana korvattuja ja korvauksettomia ylitöitä.

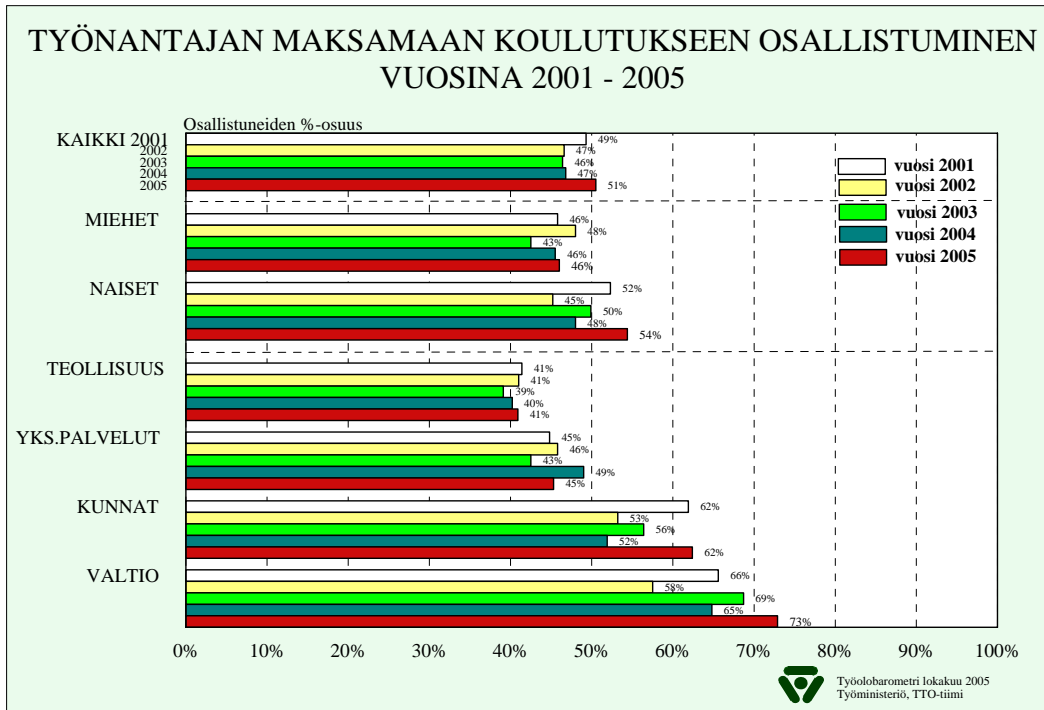
Eri sektoreilla ylitöitä elo- syyskuussa vuosina 2004 ja 2005 tehneiden osuudet olivat seuraavat:

	2004	2005
Teollisuus	51 %	45 %.
Yksityiset palvelut	47 %	49 %
Kunnat	48 %	49 %
Valtio	48 %	39 %

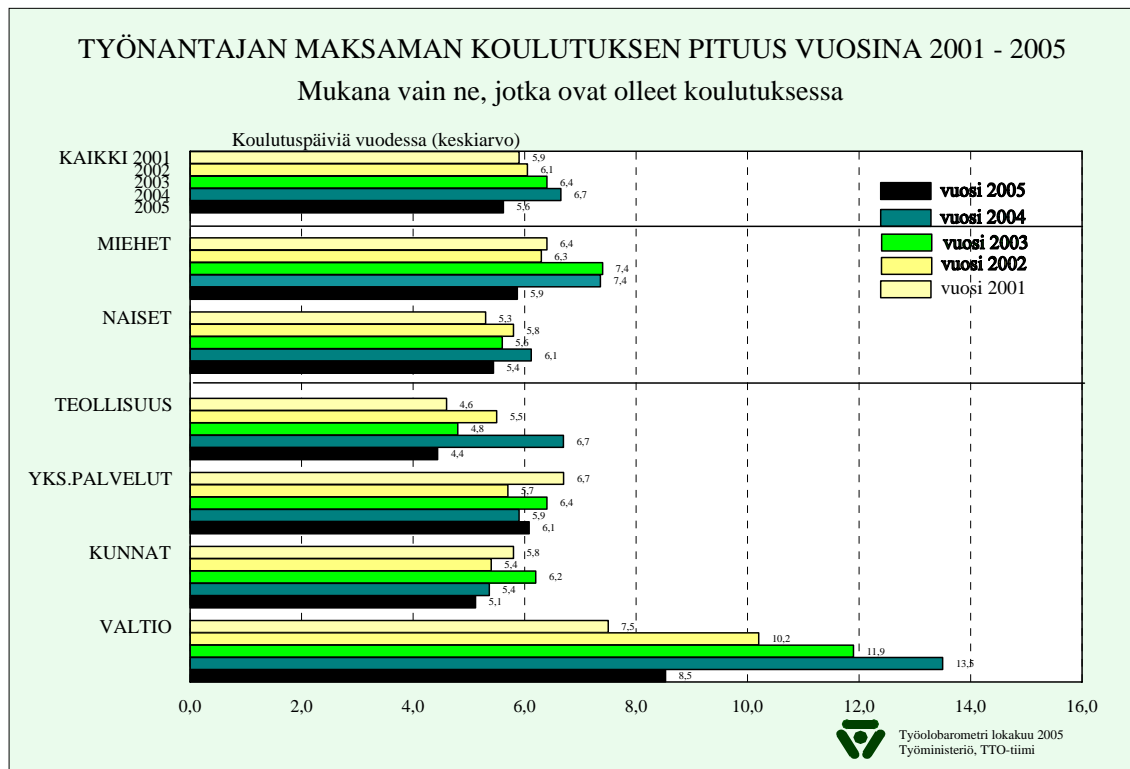
Ylityöt ovat vuoteen 2005 verrattuna vähentyneet erityisesti teollisuudessa ja valtiolla. Teollisuudessa vähennys on vuoden aikana ollut 51 prosentista 45 prosenttiin. Sekä yksityisellä palvelusektorilla että kunnissa ylitöitä tekevien osuus on puolestaan lisääntynyt kahdella prosenttiyksiköllä. Kunnissa henkilöstömääriä supistaneiden työpaikkojen lisääntyessä myös ylityöt ovat lisääntyneet. Valtion työpaikoilla tilanne on ollut selvästi erilainen.

KOULUTUS, TYÖPAIKKOJEN KEHITTÄMINEN JA TYKY-TOIMINTA

Puolet työssä olevista palkansaajista on vuoden aikana osallistunut työnantajan maksamaan koulutukseen. Osuus on selvästi kasvanut edellisiin vuosiin verrattuna. Usean vuoden ajan alhaisella tasolla ollut työpaikkakoulutus on jälleen kääntynyt nousuun ja nyt on ylitetty vuosituhannen vaihteen taso.



Erityisesti naisten osallistuminen työpaikkakoulutukseen on lisääntynyt. Naiset osallistuvat muutenkin miehiä enemmän tällaiseen koulutukseen. Taustalla on myös koulutuksen voimakas kasautuvuus. Vahva peruskoulutus lisää myös työpaikkakoulutukseen osallistumista. Koulutustaso on selvästi korkeampi naisvaltaisella julkisella sektorilla yksityiseen sektoriin verrattuna. Vuoden 2005 aikana työpaikkakoulutus onkin lisääntynyt juuri julkisella sektorilla.



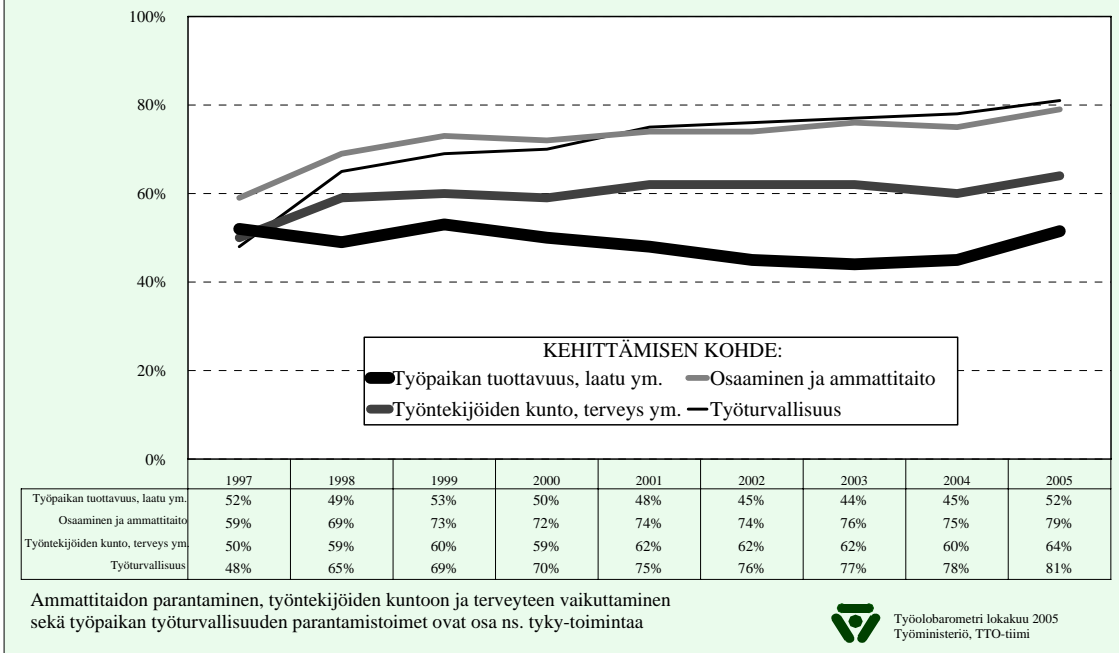
Vaikka työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen on vuoden aikana selvästi lisääntynyt, koulutuksen määrä ei ole kokonaisuutena lisääntynyt. Tämä johtuu siitä, että koulutusajat ovat vuoden aikana lyhentyneet. Työnantajan maksaman koulutuksen pituus oli vuonna 2004 keskimäärin 6,7 päivää vuodessa. Vuonna 2005 aika oli lyhentynyt 5,6 päivään vuodessa. Miesten työpaikkakoulutus on ollut pitempää kuin naisten. Vuoden 2005 aikana sekä miesten että naisten koulutuksen pituus on selvästi lyhentynyt, mutta muutos on ollut suurempi miehillä kuin naisilla.

Koulutus on lyhentynyt kaikilla sektoreilla. Valtiolla pitkät työpaikkakoulutusjaksot ovat vähentyneet hyvin selvästi. Samanlainen muutos näkyy myös teollisuudessa. Vuonna 2005 eniten koulutuspäiviä on ollut aikaisempien vuosien tapaan valtiolla ja vähiten niitä on ollut teollisuudessa. Vuoden 2005 aikana yksityisellä palvelusektorilla työpaikkakoulutuksen keskipituus on ohittanut kunnat.

Työpaikkakoulutuksen lisäksi työpaikkoja kehitetään monin eri tavoin. Jos mukaan laskeetaan työkykyä ylläpitävä ja kehittävä toiminta, jonkinlaista kehittämistoimintaa on ollut valtaosalla työpaikoista ja julkisella sektorilla lähes jokaisella työpaikalla.

Noin joka toisella työpaikalla on systemaattisesti kehitetty tuottavuuden ja työelämän laadun kaltaisia asioita. Niiden pitkään jatkunut vähenemistrendi on jälleen käänntynyt kasvuun. Perinteisen työ-toimintaan liittyvää työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vaikuttamista on ollut kuudella työpaikalla kymmenestä. Yleisimmät kehittämisen kohteet ovat olleet työntekijöiden osaamisen ja ammattitaidon sekä työturvallisuuden kehittäminen. Niiden jo viime vuosikymmenellä alkanut kasvutrendi on ollut selkeä.

ERÄIDEN KEHITTÄMISTOIMIEN YLEISYYS TYÖPAIKOILLA 1997 - 2005



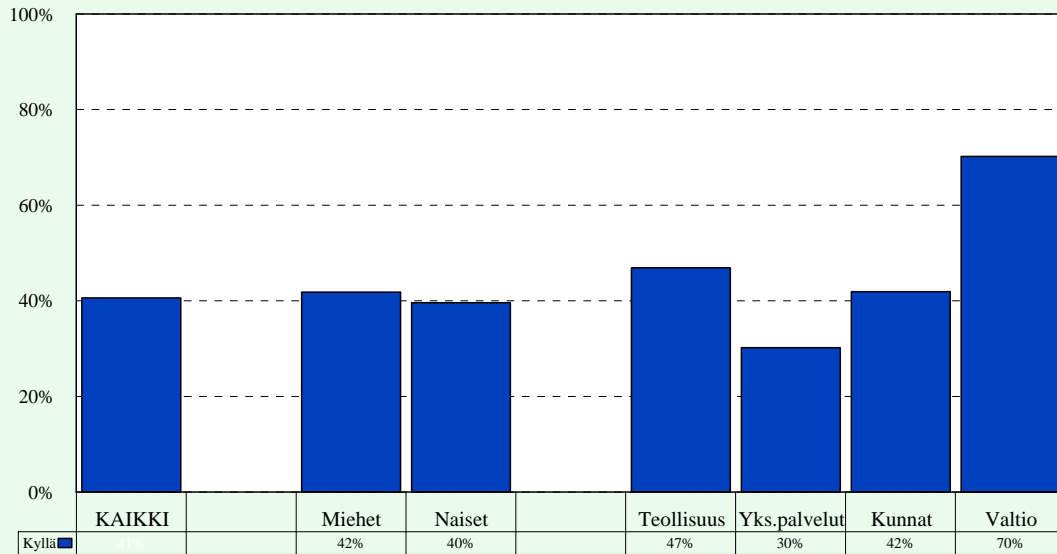
PALKKAUSJÄRJESTELMISSÄ VANHAA JA UUTTA RINNAKKAIN

Tämän vuoden ehkä näkyvin muutos työelämässä on palkkaustapojen muutos. Tämä koskee ennen muuta julkista sektoria, mutta myöskin yksityisellä sektorilla muutoksia on edelleen runsaasti. Asiasta on keskusteltu paljon ja uusien järjestelmien toimivuudesta on esitetty voimakastakin kritiikkiä. Tämän vuoksi vuoden 2005 työolobarometrissa on kerätty aikaisempaa enemmän tietoja uusien palkkaustapojen käytöstä. Lisäksi palkansaajat ovat saaneet arvioida oman palkkauksensa oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoisuutta ja eräitä muita ominaisuuksia.

Palkkausjärjestelmät ovat muuttumassa siihen suuntaan, että pelkkä työsuhteen pituus ei enää ole keskeisin palkan suuruuteen vaikuttava asia. Työsuorituksista selviäminen, työn laatu ja työn tuloksellisuus on otettu palkkausperusteiksi uusissa järjestelmissä. Julkisella sektorilla näillä on aikaisemmin ollut varsin pieni paino ja siksi muutos koskee ennen muuta julkista sektoria.

Uusiin palkkausjärjestelmiin liittyy myös uudistettuja arviointijärjestelmiä. Kaikkien tiedossa olevaa työtehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää käytetään 40 prosentilla työpaikoista. Tällainen järjestelmä on yleisin valtiolla ja teollisuudessa ja harvinaisin kunnissa ja ennen kaikkea yksityisellä palvelusektorilla.

TYÖPAIKALLA KÄYTÖSSÄ KAIKIEEN TIEDOSSA OLEVA
TYÖTEHTÄVIEN VAATIVUUDEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ
VUOSI 2005



Työolobarometri lokakuu 2005
Työministeriö, TTO-tiimi

Säännölliset esimiesten ja alaisten väliset kehittämiskeskustelut liittyvät myös palkkaukseen. Kuudella työpaikalla kymmenestä on järjestetty tällaisia. Teollisuudessa menettely on selvästi harvinaisempi kuin julkisella sektorilla. Valtiolla käyttäjien osuus on 86 prosenttia kun se teollisuudessa jää 45 prosenttiin.

KEHITTÄMISKESKUSTELUJEN¹⁾ YLEISYYS VUONNA 2005



1) Kysymys: "Arvioidaanko työsuoritustanne ja pätevyyttänne järjestelmällisesti esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?"



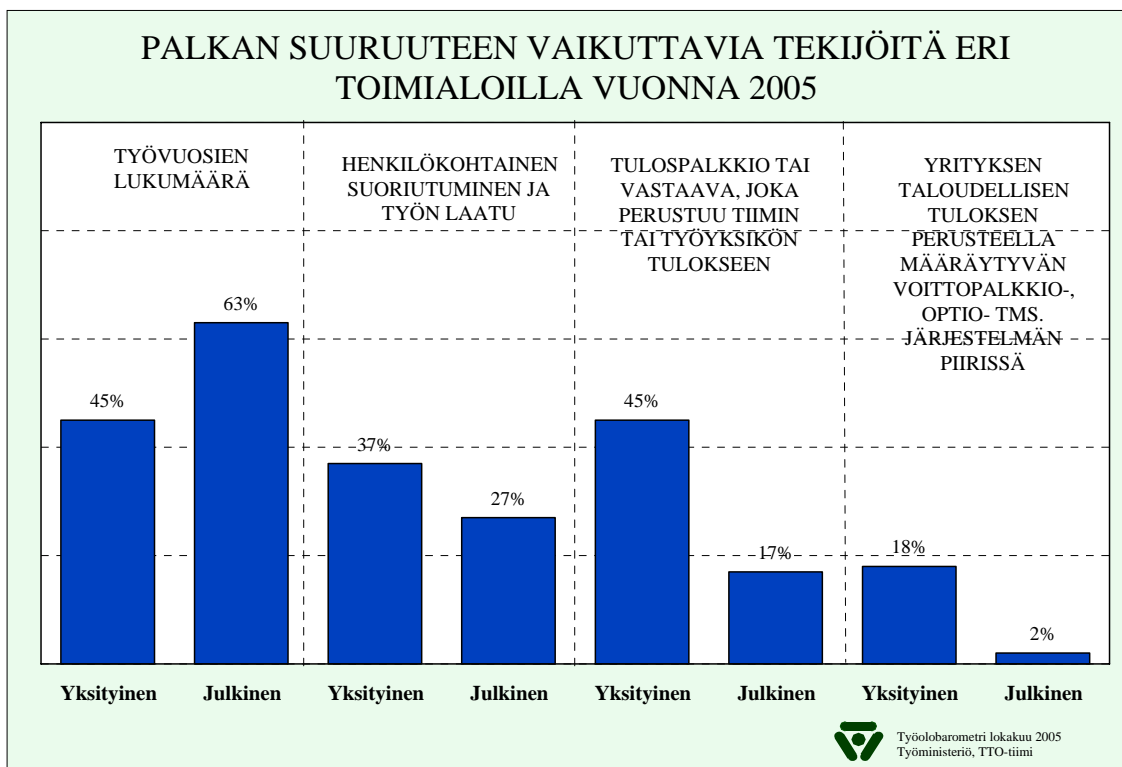
Työolobarometri lokakuu 2005
Työministeriö, TTO-tiimi

Palkan suuruuteen vaikuttavat tekijät painottuvat eri tavalla yksityisellä ja julkisella sektorilla. Julkinen sektori painottaa työvuosien lukumäärää. Työn laatu ja henkilökohtainen suoriutuminen ovat vahvemmin esillä yksityisellä sektorilla. Sielläkin niiden osuus jää 37 prosenttiin. Työyksikön tai tiimin tulokseen perustuva tulospalkkio, bonus tai vastaava on selvästi yksityiselle sektorille kuuluva asia. Sama pätee koko työpaikan tulokseen perustuviin voittopalkkioihin, optioihin, henkilöstörahaston osuuksiin ja muihin vastaaviin järjestelmiin. Näiden järjestelmien piirissä on kaikkiaan 12 prosenttia palkansaajista.

Eri sektoreista kunnissa tulospalkkiota, voittopalkkioita ja muita vastaavia palkanperusteita on käytössä vähiten ja yleisimpiä ne ovat teollisuudessa. Sekä yksityisellä että julkisella sektorilla vanhoja ja uusia palkkausjärjestelmiä on käytössä rinnakkain. Muutosta tapahtuu kummallakin sektorilla, vaikka viimeaikaisissa keskusteluissa julkinen sektori on painottunut.

Palkkaustavat voidaan ryhmitellä uusiin ja vanhoihin sen perusteella vaikuttaako palkkaukseen työyksikön tai koko työpaikan tulos. Jos ne eivät vaikuta lainkaan, voidaan puhua perinteisestä palkkauksesta. Tällä perusteella jaoteltuna kaikista palkansaajia 49 prosenttia kuului vuonna 2005 perinteisten järjestelmien piiriin ja 51 prosenttia uusien järjestelmien piiriin. Jaottelu toimii hyvin julkisella sektorilla, jossa osuudet ovat 66 ja 34 prosenttia. Yksityisellä sektorilla palkkaustavat ovat hieman monimuotoisempia kuin julkisella sektorilla. Mutta karkeasti arvioiden perinteisten ja uusien palkkausjärjestelmien osuudet ovat 43 ja 57 prosenttia.

(Ks. Katso palkkaustyyppien ryhmittelystä tarkemmin liitteestä.)

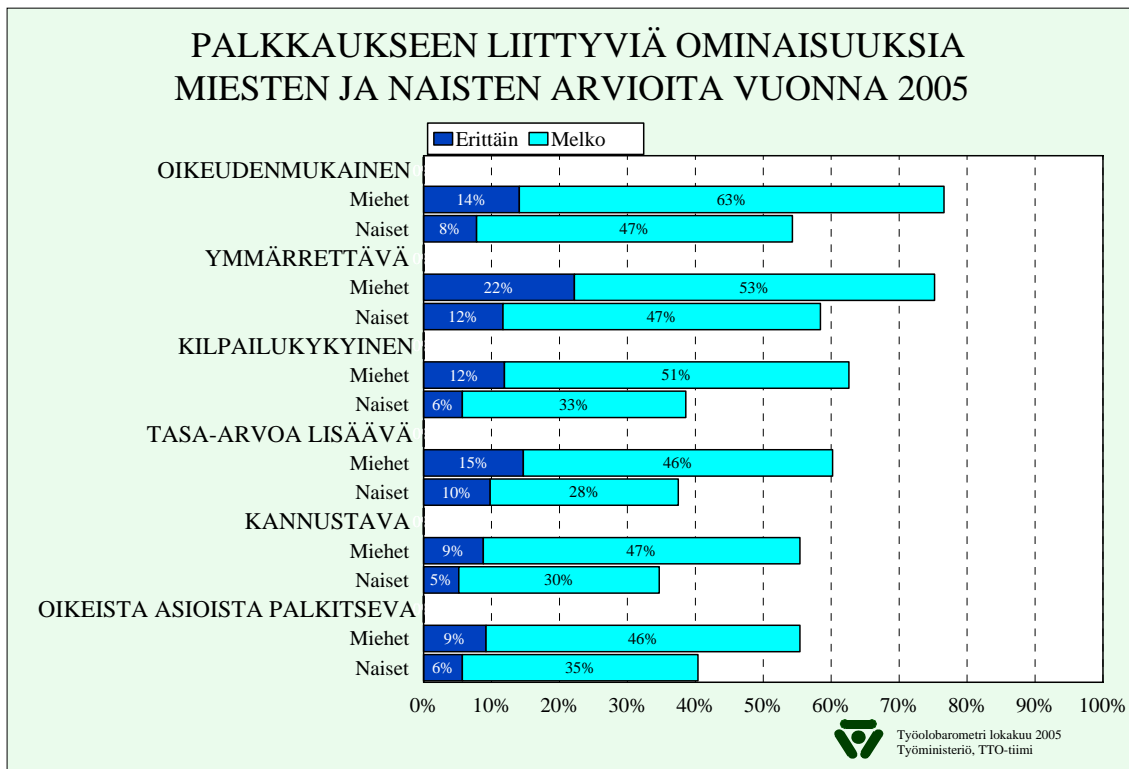


Palkkausjärjestelmien muutosten lisäksi haluttiin selvittää palkansaajien suhtautumista omaan palkkaukseensa. Vastaajat arvioivat neliportaisella asteikolla, kuinka oikeudenmu-

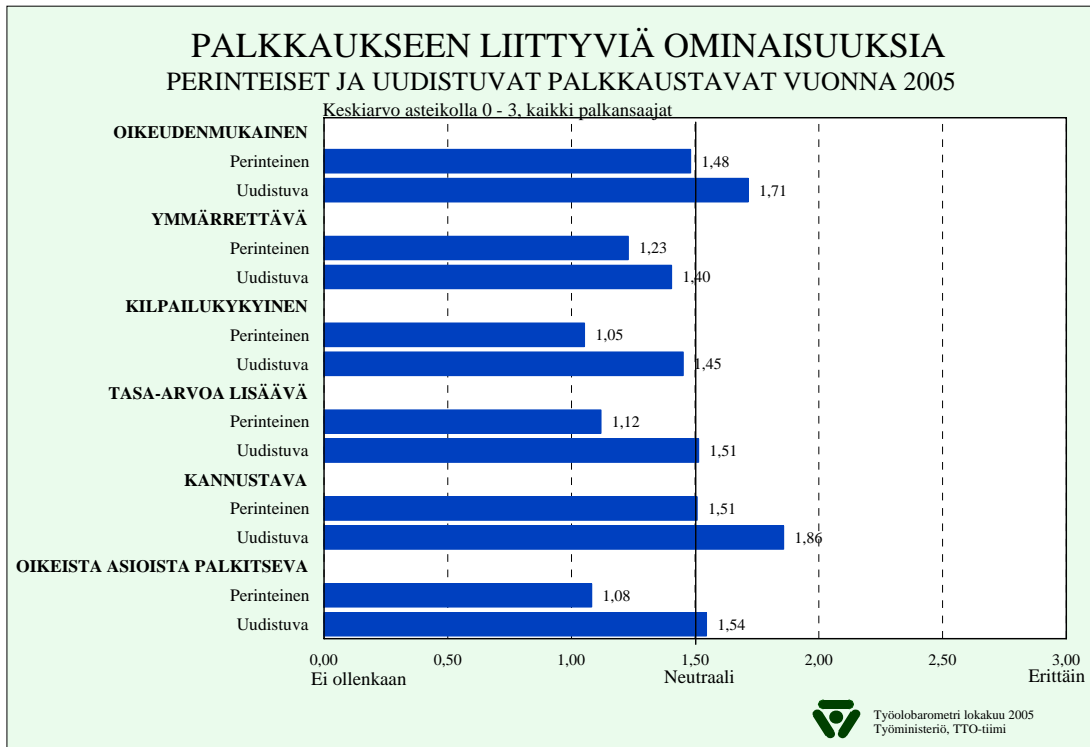
kainen, ymmärrettävä, kilpailukykyinen. tasa-arvoa lisäävä, kannustava ja oikeista asioista palkitseva heidän nykyinen palkkauksensa on.

Vastaukset osoittavat, että palkkaukseen liittyy paljon erilaisia käsityksiä. Noin puolet vastaajista oli ainakin melko samaa mieltä esitettyjen luonnehdintojen kanssa. Kuitenkin toinen puoli oli eri mieltä niiden kanssa. Harvimminkin palkkausta pidettiin oikeista asioista palkitsevana ja kannustavana. Hieman alle puolet (45%/48 %) vastaajista oli tätä mieltä ja hieman yli puolet ei halunnut liittää tällaisia ominaisuuksia palkkaukseensa. Useimmin oli yhtä mieltä palkkauksen oikeudenmukaisuudesta (65 %) ja ymmärrettävyydestä (66 %).

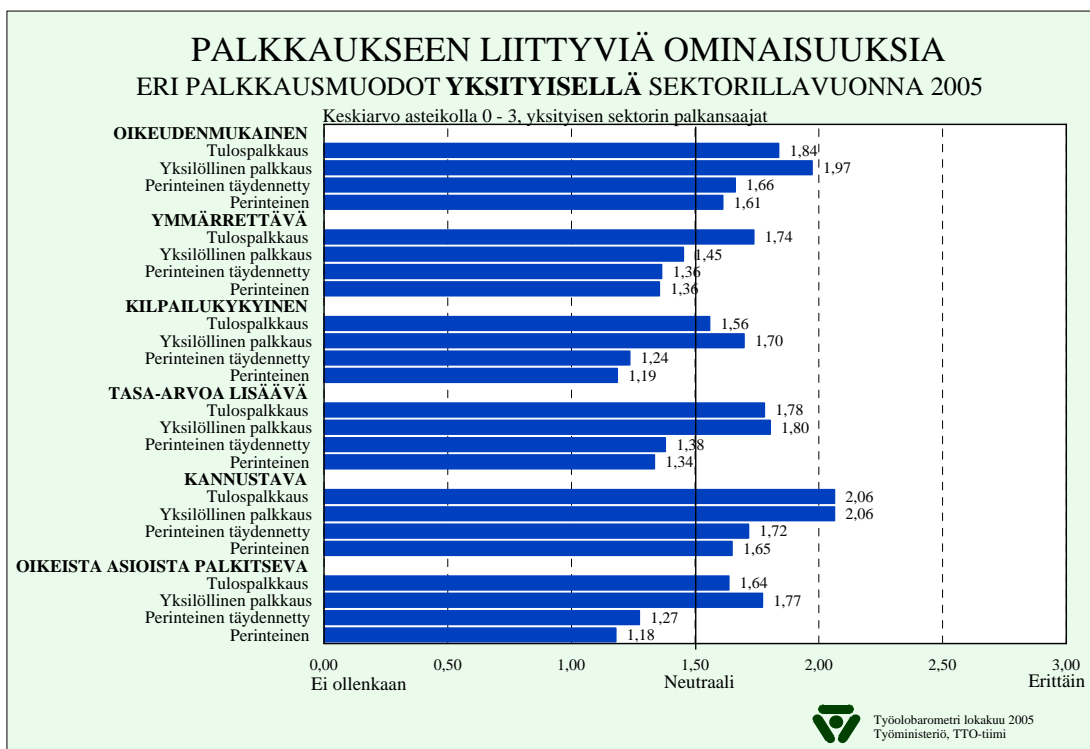
Miehet suhtautuvat palkkaukseensa huomattavasti myönteisemmin kuin naiset. Ero on selvä kaikkien arvioitavana olevien ominaisuuksien kohdalla. Naiset työskentelevät miehiä useammin julkisella sektorilla ja sukupuolten välinen ero kertoo myös julkisen ja yksityisen sektorin välisestä erosta.



Suhtautuminen omaan palkkaukseen ei ollut ainoa tavoite pyydetessä arvioita. Taustalla on myös ajatus uusien ja vanhojen palkkausjärjestelmien vertailusta. Uudistuksista on keskusteltu paljon ja niitä on myös kritisoitu runsaasti. Voi kysyä, näkyykö tämä myös siinä, että uudet järjestelmät saavat vanhoja huonompia arvioita niiltä, joilla on kokemuksia uudistuksiin liittyvistä asioista ja jotka ovat siis uusien järjestelmien piirissä.



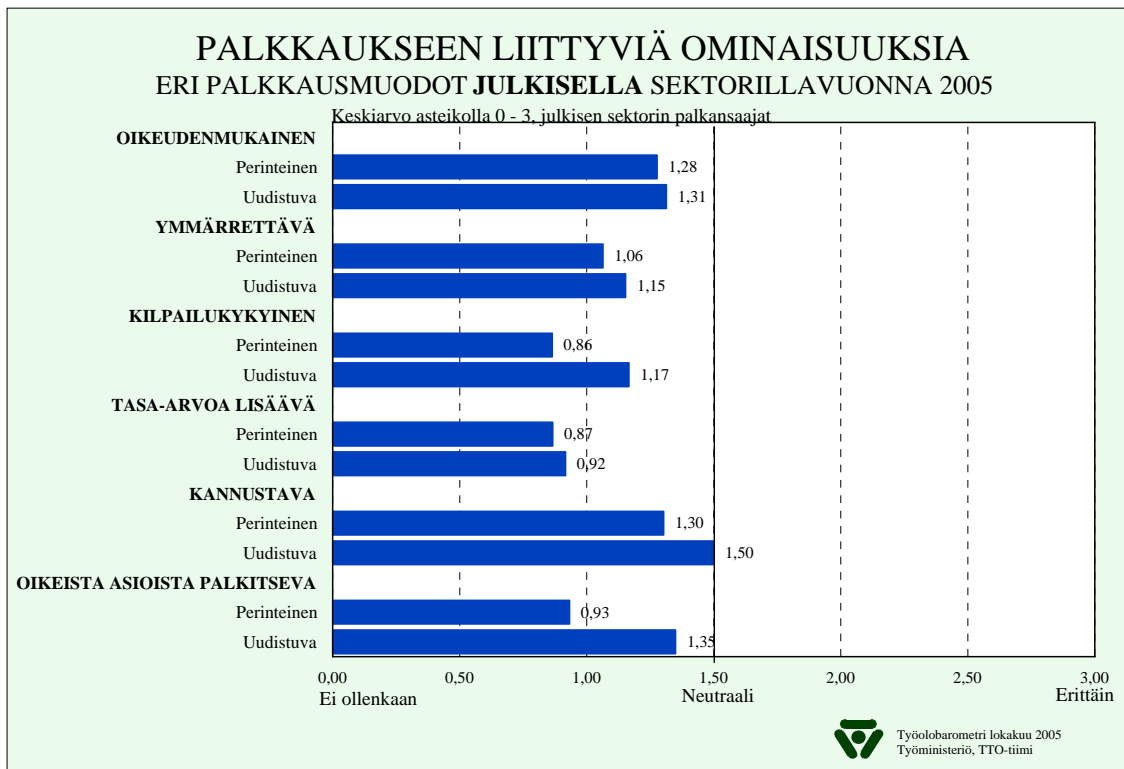
Uudistuneet palkkaustavat saavat selvästi vanhoja palkkausjärjestelmiä myönteisempiä arvioita niiden piirissä olevilta palkansaajilta. Erityisen suuri ero vanhojen ja uudistuvien palkkaustapojen välillä on siinä, että uusia pidetään useammin oikeista asioista palkitsevina, tasa-arvoa lisäävinä ja kilpailukykyisinä. Kaikkien ominaisuuksien kohdalla ero on selvästi samansuuntainen. Mutta on huomattavaa, että eri mieltä olevia on varsin paljon. Kuitenkin heitä on selvästi vähemmän uusien palkkaustapojen piirissä olevissa verrattuna vanhojen järjestelmien piirissä oleviin.



Yksityisellä sektorilla palkkaukseen suhtaudutaan kokonaisuutena ottaen selvästi positiivisemmin kuin julkisella sektorilla. Vanhojen ja uusien palkkaustapojen välillä on selviä ja systemaattisia eroja. Kaikkein positiivisimman arvion saa yksilöllinen palkkaus. (Tyyppi B, ks. liite.)

Julkisella sektorilla selvästi alle puolet palkansaajista on valmis kuvaamaan palkkaansa esitetyillä positiivisilla määreillä. Julkisen sektorin palkkausjärjestelmiä ei pidetä kovinkaan ymmärrettävinä, kilpailukykyisinä tai tasa-arvoa lisäävinä.

Kuitenkin jos verrataan uusien ja vanhojen järjestelmien piirissä olevia, havaitaan selvä ero. Uudet palkkaustavat saavat selvästi vanhoja myönteisempiä arvioita. Suurimmat erot ovat oikeista asioista palkitsemisen, kilpailukykyisyyden ja kannustavuuden kohdalla. Oikeudenmukaisuuden, tasa-arvon ja ymmärrettävyyden kohdalla erot ovat pieniä, mutta ne ovat saman suuntaisia.

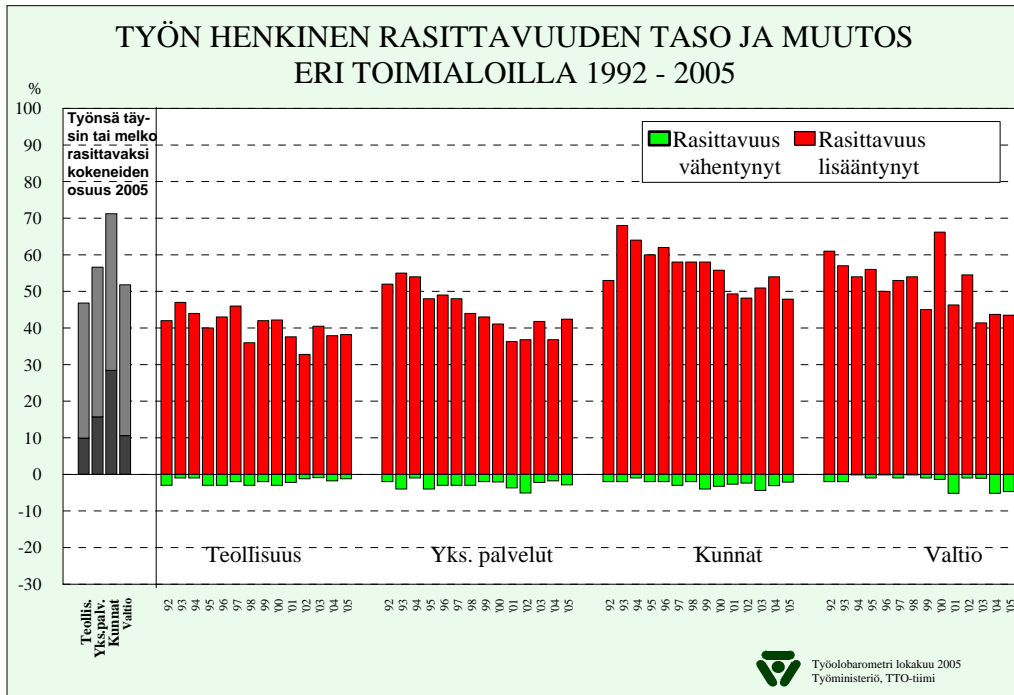


Kokonaisuutena ottaen palkkausjärjestelmiä koskevat tulokset tuovat esille julkisen ja yksityisen sektorin välisen suuren eron. Molemmilla sektoreilla uusiin järjestelmiin suhtaudutaan perinteisiä positiivisemmin. Kuitenkaan julkisen ja yksityisen sektorin välinen ero ei häviä. Päinvastoin se on ilmeisesti tällä hetkellä jopa kasvamassa, sillä julkisella sektorilla uudistukset ovat yksityistä sektoria hitaampia.

Kerättyjen tietojen perusteella voi myös nähdä, että työn vaatavuuden arvioinnin tai kehittämiskeskustelujen kaltaiset menetelmät eivät juurikaan paranna palkkauksen laatua, ellei niihin liity palkansaajien henkilökohtaiseen suoritukseen tai työyksikön tulokseen sidoksissa olevia palkkaustapoja.

TYÖNSÄ SEKÄ FYYSISETI ETTÄ HENKISESTI RASITTAVAKSI KOKENEITA SELVÄSTI ENITEN KUNNISSA

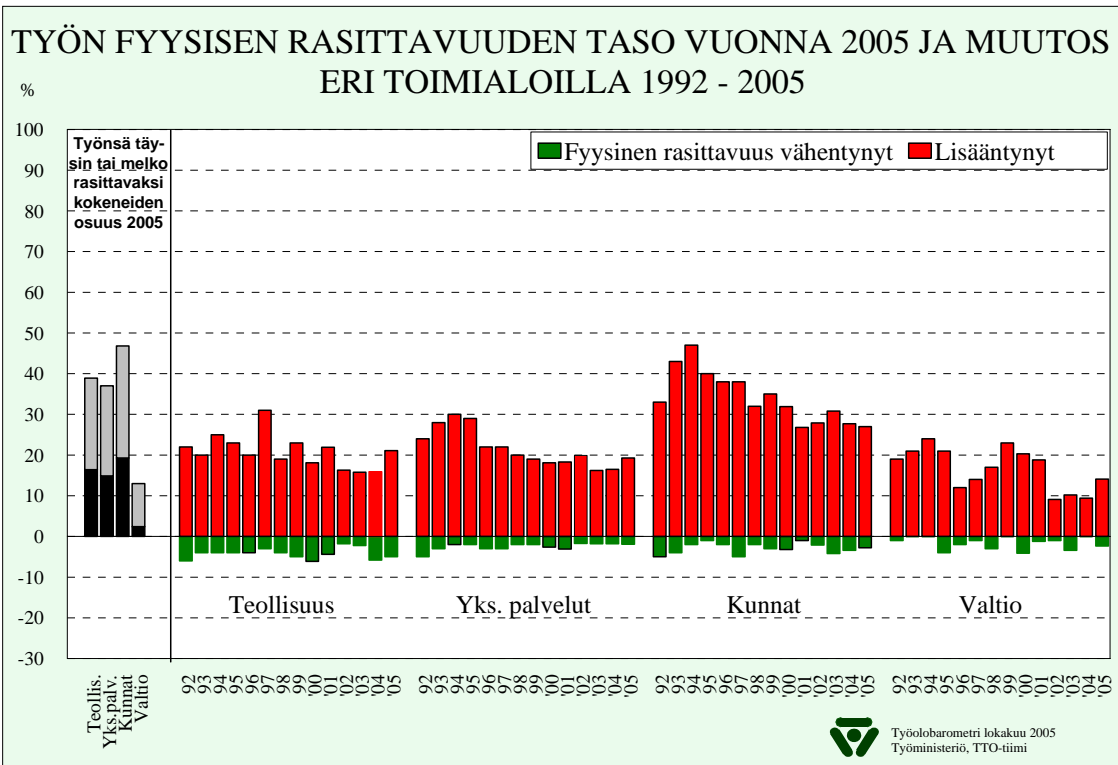
Seitsemän kymmenestä kuntien työntekijästä arvioi työnsä olevan henkisesti erittäin tai ainakin melko rasittavaa. Teollisuudessa vastaava osuus jää selvästi 50 prosentin alapuolelle ja valtiolla se on noin 50 prosenttia. Myös yksityisellä palvelusektorilla työn henkisen rasittavuuden taso on selvästi pienempi kuin kuntasektorilla.



Koko yhdeksänkymmenluvun ja tämän vuosikymmenen ajan palkansaajat ovat arvioineet sekä työn henkisen että ruumiillisen rasittavuuden lisääntyneen. Kaikista työssä olevista 40 – 70 prosenttia on ollut joka vuosi sitä mieltä, että työn rasittavuus on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna ja vain muutama prosentti on ollut päinvastaista mieltä.

Työn henkisen rasittavuuden kasvu on ollut selkeintä kunnissa. Pitkällä aikavälillä myös valtion työntekijät ovat arvioineet keskimääräistä useammin henkisen rasittavuuden olleen lisääntymässä.

Työn henkisen rasittavuuden kasvu on selvästi hidastunut. Julkisella sektorilla tämä hidastumistrendi, joka on ollut näkyvästä vuodesta 1993 lähtien, on ollut selvin. Kolmen viime vuoden aikana työn henkinen rasittavuus on yksityisellä sektorilla jälleen kääntynyt nousuun.



Työn fyysinen rasittavuus haittaa ainakin melko paljon miltei puolta kuntien työntekijöistä ja yksityisellä sektorilla haittaavuudesta kärsii miltei 40 prosenttia. Ainoastaan valtion työpaikoilla työn ruumiillinen rasittavuus on huomattavasti edellisiä harvinaisempaa. Myös työn ruumiillisen rasittavuuden on arvioitu jatkuvasti lisääntyneen selvästi useammin kuin vähentyneen.

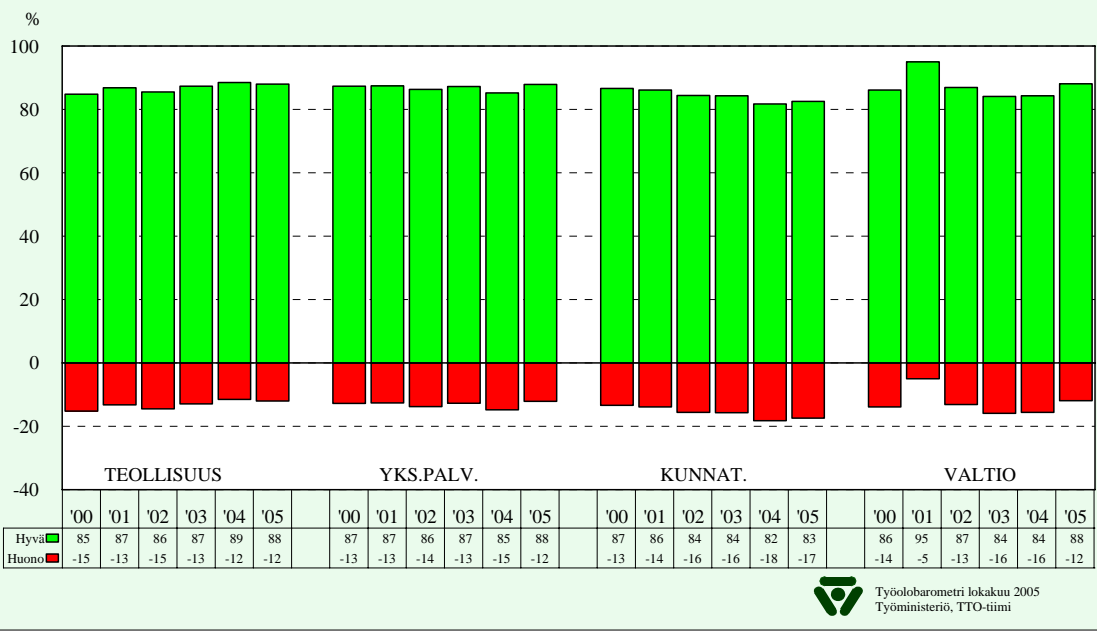
Ruumiillisen rasittavuuden kasvu henkisen rasittavuuden tavoin on pitkällä aikavälillä hidastunut. Erityisen selvä tämä kehitys on ollut kuntasektorilla. Vuonna 2005 fyysisen rasittavuuden lisääntymisestä kertoneiden osuus on hieman kasvanut yksityisellä sektorilla viime vuoteen verrattuna. Silti kuntien työntekijät katsovat ruumiillisen rasittavuuden haittaavan selvästi muita sektoreita enemmän. Kunnissa myös edelleen on muita enemmän niitä, joiden mielestä rasittavuus on kasvussa.

TYÖKYKY SUHTEESSA TYÖN VAATIMUKSIIN HEIKKENEE HITAASTI

Työssä olevien palkansaajien työkyky suhteessa työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin vaihtelee jonkin verran sektoreittain. Lähes 90 prosenttia arvioi työkykynsä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin olevan hyvä ja alle 15 prosenttia katsoo sen olevan huono.

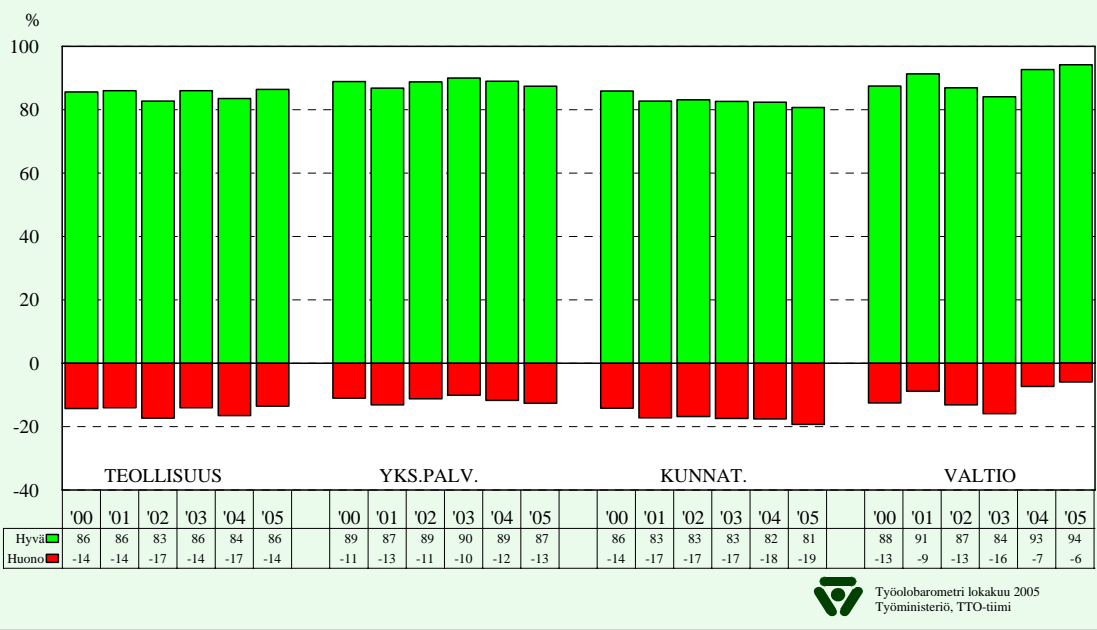
Henkinen työkyky on tällä vuosikymmenellä parantunut hitaasti teollisuudessa. Yksityisellä palvelusektorilla muutos on ollut hyvin vähäistä. Kunnissa on nähtävissä havaittava muutos huonoon suuntaan. Valtiolla on pienen notkahduksen jälkeen palattu positiiviselle uralle.

OMA TYÖKYKY SUHTEESSA TYÖN HENKISIIN VAATIMUKSIIN ERI SEKTOREILLA 2000 - 2005



Työkyky suhteessa fyysisiin vaatimuksiin on pysynyt ennallaan teollisuudessa. Yksityisellä palvelusektorilla on eniten niitä, jotka katsovat työkykynsä olevan hyvä. Kahden viime vuoden aikana trendi on kuitenkin kääntynyt laskuun.

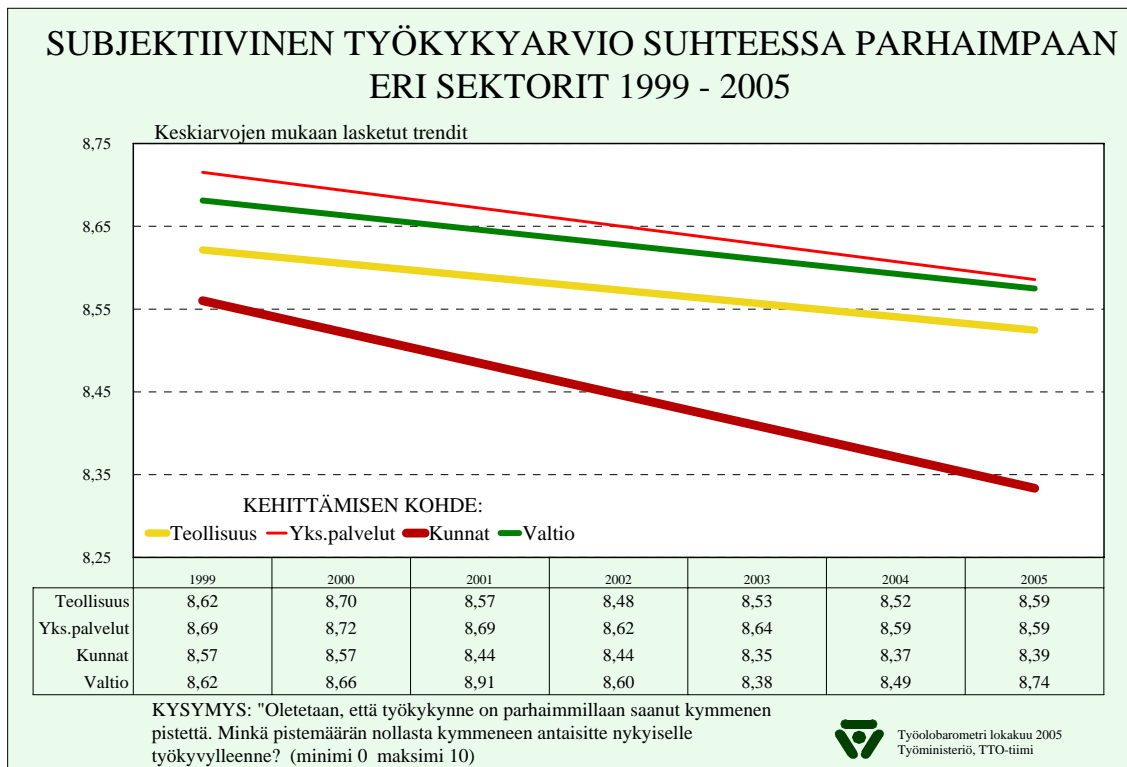
OMA TYÖKYKY SUHTEESSA TYÖN RUUMIILLISIIN VAATIMUKSIIN ERI SEKTOREILLA 2000 - 2005



Kunnissa työkyky suhteessa fyysisiin vaatimuksiin on hieman alhaisempi kuin muilla sektoreilla ja se on ollut edelleen alenemassa mm. sektorilla työskentelevien keski-ään

noustessa. Valtiolla tilanne on erilainen kuin kunnissa, sillä siellä koettu työkyky suhteessa fyysisiin vaatimuksiin on ollut paranemassa.

Sen lisäksi, että työkykyä on arvioitu suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin, työolobarometriin vastanneet ovat arvioineet työkykyään suhteessa siihen kun se oli parhaimmillaan. Työkykyä käsittelevät kysymykset ovat ns. työkykyindeksin yksittäisiä osioita. Vastaajista kysyttiin: "Oletetaan, että työkykyne on parhaimmillaan saanut kymmenen pistettä. Minkä pistemäärän nolasta kymmeneen antaisitte nykyiselle työkyvyllenne?"



Työssä olevat palkansaajat arvioivat työkykynsä varsin hyväksi. Asteikolla nolasta kymmeneen miesten keskiarvoksi tulee 8,6 ja naisten 8,5. Sektoreista paras keskiarvo oli vuonna 2005 valtiolla (8,7) ja huonoin kunnissa (8,4). Yksityisellä sektorilla keskiarvo oli 8,6.

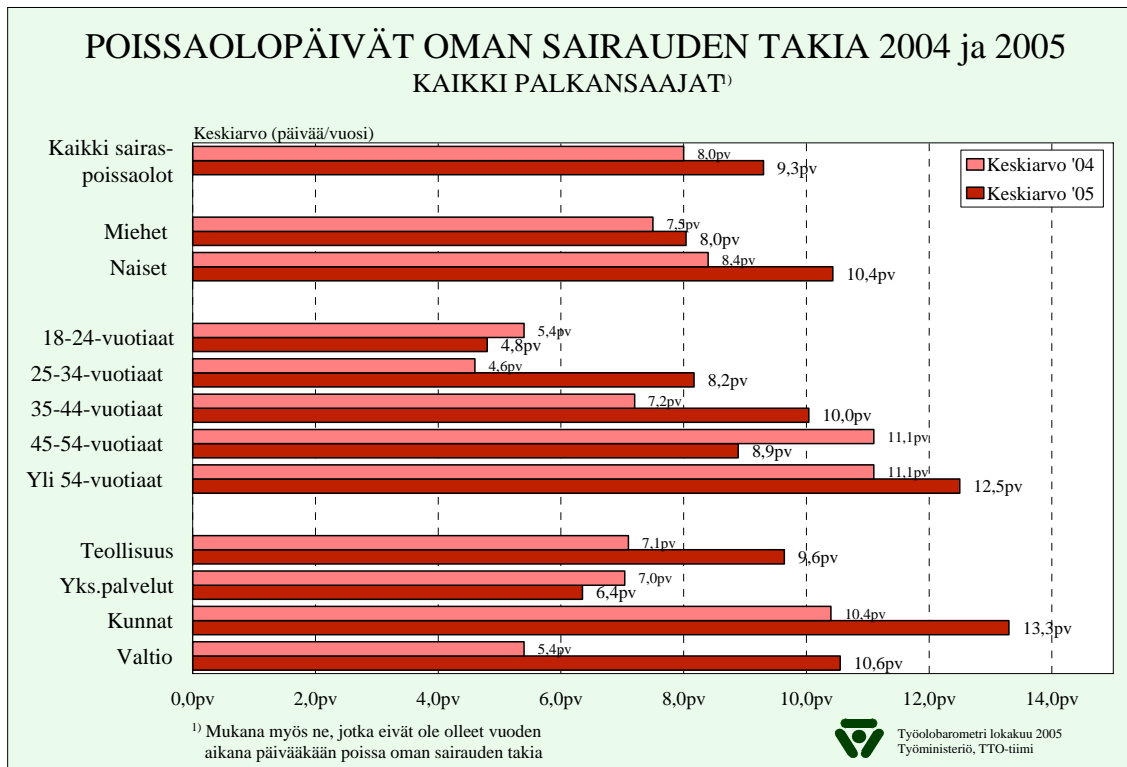
Pitkän aikavälin trendi on kuitenkin selvä. Palkansaajien ikääntyessä työkyky suhteessa parhaimpaan alenee jonkin verran, mutta työkykyongelmia löytyy myös nuoremmista ikäluokista. Sektoreiden vertailu kertoo, että selvin aleneva trendi on kunnissa. Työkyvyn muutokset ovat varsin hitaita ja on syytä huomata, että ne eivät välttämättä estä työntekoa. Työtä voidaan myös keventää tai muuten muuttaa työkyvyn mukaiseksi.

SAIRAUSPOISSAOLOT LISÄÄNTYVÄT JA PITENEVÄT

Poissaolot oman sairauden takia ovat lisääntyneet selvästi vuonna 2005 edelliseen vuoteen verrattuna. Myös pitkän aikavälin trendi on ollut kasvava. Vuonna 2004 poissaolopäiviä vuoden aikana oli keskimäärin kahdeksan. Määrä on kasvanut 9,3 päivään vuonna 2005. Sairauspoissaolojen pituus on myös kasvanut. Vuonna 2005 keskimääräinen poissaolo sai-

rauden takia kesti 15 päivää. Pitkät poissaolot kasvattavat poissaolopäivien keskimääriä ja onkin huomattava, että suurin osa sairauspoissaoloista on lyhyitä. Puolet sairauspoissaoloista on pituudeltaan alle 2,2 päivää.

Sairauspoissaolojen pituuden kasvu johtuu pääosin naisten poissaolojen lisääntymisestä ja pitenemisestä. Miehet olivat vuonna 2005 keskimäärin 8,0 päivää vuodessa poissa työstä oman sairauden takia. Naisilla vastaava keskiarvo on 10,4 päivää. Edelliseen vuoteen verrattuna poissaolojen keskipituus on kasvanut kahdella päivällä.

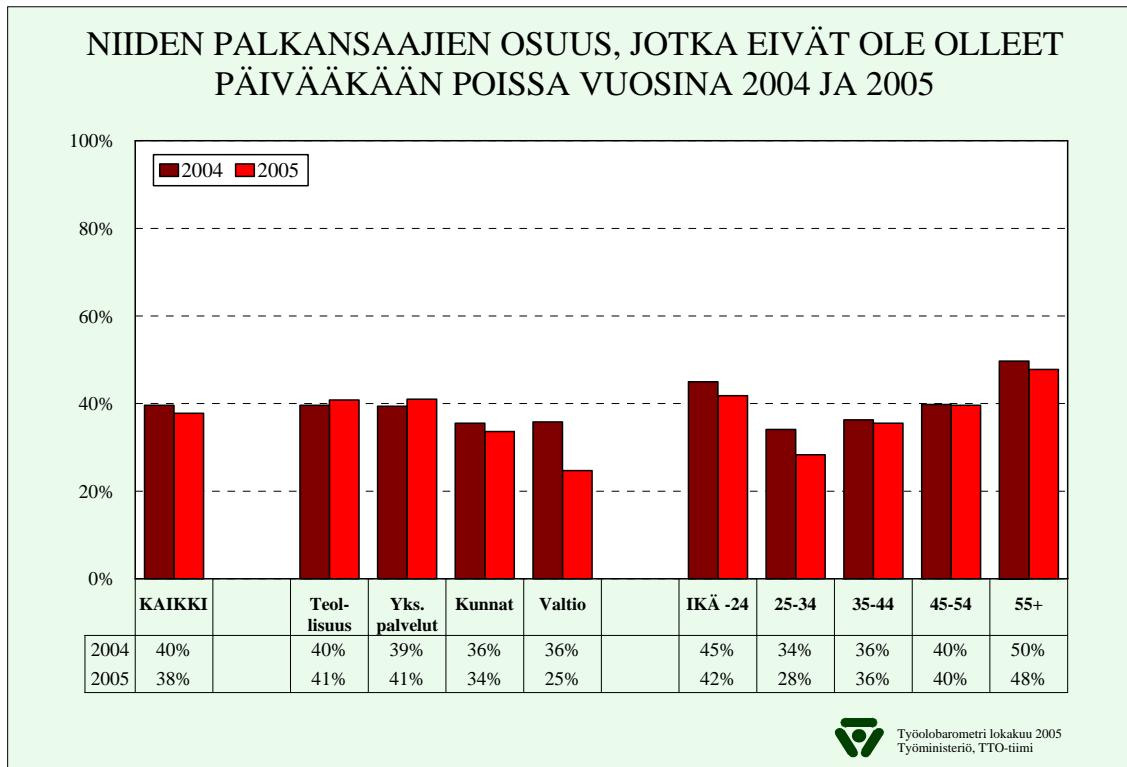


Yleisesti ottaen sairauspoissaolot lisääntyvät iän kasvaessa. Alle 25-vuotiaat olivat poissa vuoden 2005 aikana vain keskimäärin 4,8 päivää. Yli 54-vuotiailla vastaava keskiarvo oli 12,5 päivää. Eri ikäryhmien sairauspoissaolojen keskipituuksissa on varsin paljon vuositaitaista vaihtelua, joka johtuu pääasiassa pitkistä sairauspoissaoloista. Jos niitä on ollut vuoden aikana paljon, ne kasvattavat keskiarvoja voimakkaasti. Mediaaneilla ilmaistuna vuosittaiset muutokset ovat varsin pieniä.

Vuoden 2005 aikana sairauspoissaolot lisääntyivät eniten 25 - 44-vuotiaiden ja yli 54-vuotiaiden ikäryhmissä. 45 - 54-vuotiaiden poissaolojen keskipituus on puolestaan lyhentynyt.

Selvästi eniten sairauspoissaoloja on kuntasektorilla, jossa vuonna 2004 keskiarvo vuodessa oli 10,4 päivää. Nyt se on kasvanut 13,3 päivään. Toinen sektori, jolla sairauspoissaolojen keskipituus on vuoden aikana selvästi kasvanut, on teollisuus. Vuonna 2005 keskipituus oli 9,6 päivää. Vähiten sairauspoissaoloja on vuonna 2005 ollut yksityisellä palvelusektorilla. Valtion työpaikoilla poissaolojen keskiarvo on miltei kaksinkertaistunut edelliseen vuoteen verrattuna. Tämä kertoo kuitenkin vain oletettavasti satunnaisten pitkien poissaolojen sattumisesta otokseen. Mediaaneilla ilmaistuna muutos on huomattavasti pienempi, 2,1 päivästä 2,5 päivään. Muutossuunta on kuitenkin sama. Sektoreiden välisiä

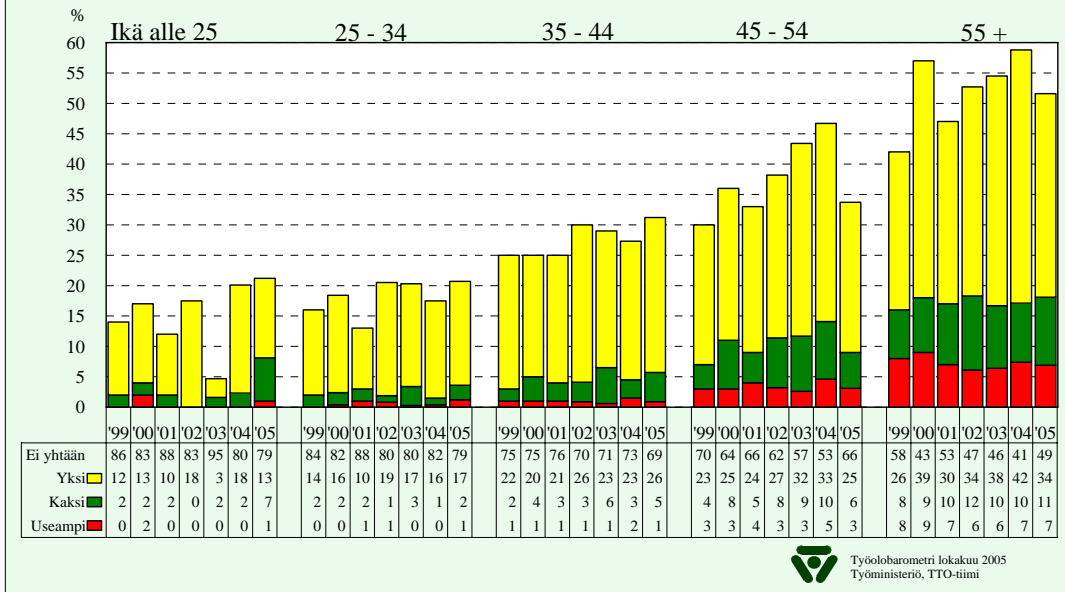
suuria eroja selittää mm. niillä työskentelevien keski-ikä. Se on alhaisin yksityisellä palvelusektorilla (41 vuotta) ja korkein kunnissa (45 vuotta).



Kymmenestä palkansaajasta neljä ei ole ollut vuoden aikana päivääkään poissa työstä oman sairauden takia. Osuus on hieman laskenut vuonna 2005 edelliseen vuoteen verrattuna. Lasku johtuu pelkästään julkisesta sektorista. Yksityisellä sektorilla sairauspoissaoloita selvinneiden osuus on hieman kasvanut vuoden 2005 aikana. Kaikkein nuorimassa ja vanhimmassa ikäryhmässä on eniten niitä, jotka eivät ole olleet päivääkään poissa vuoden aikana.

Vaikka sairauspoissaolojen määrä on vuoden aikana lisääntynyt, sellaisten palkansaajien lukumäärä, joilla on pitkäaikaisia sairauksia, ei ole kasvanut edelliseen vuoteen. Kahdella kolmasosalla kaikista työssä olevista palkansaajista ei ole tällaisia. Edelleen on huomattava, että sairaudet eivät välttämättä estä normaalia työntekoa. Niistä, joilla on pitkäaikaisia sairauksia, puolet sanoo, että ne eivät haittaa työtä ja lisäksi kolmannes arvioi suoriutuvansa normaaleista työtehtävistään.

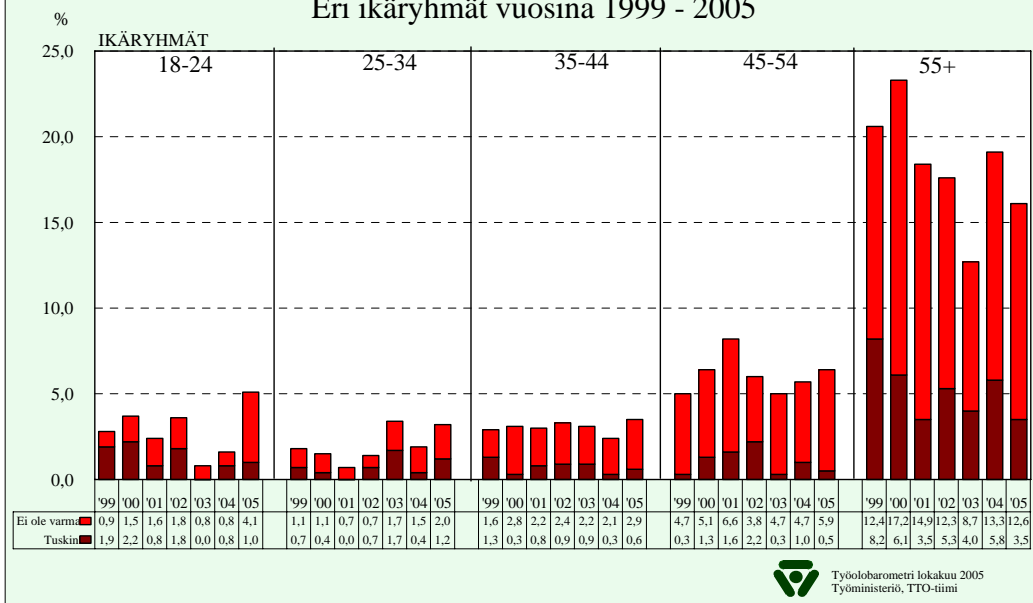
LÄÄKÄRIN TOTEAMAT PITKÄAIKAISET SAIRAUDET TAI VAMMAT ERI IKÄRYHMISSÄ 1999 - 2005

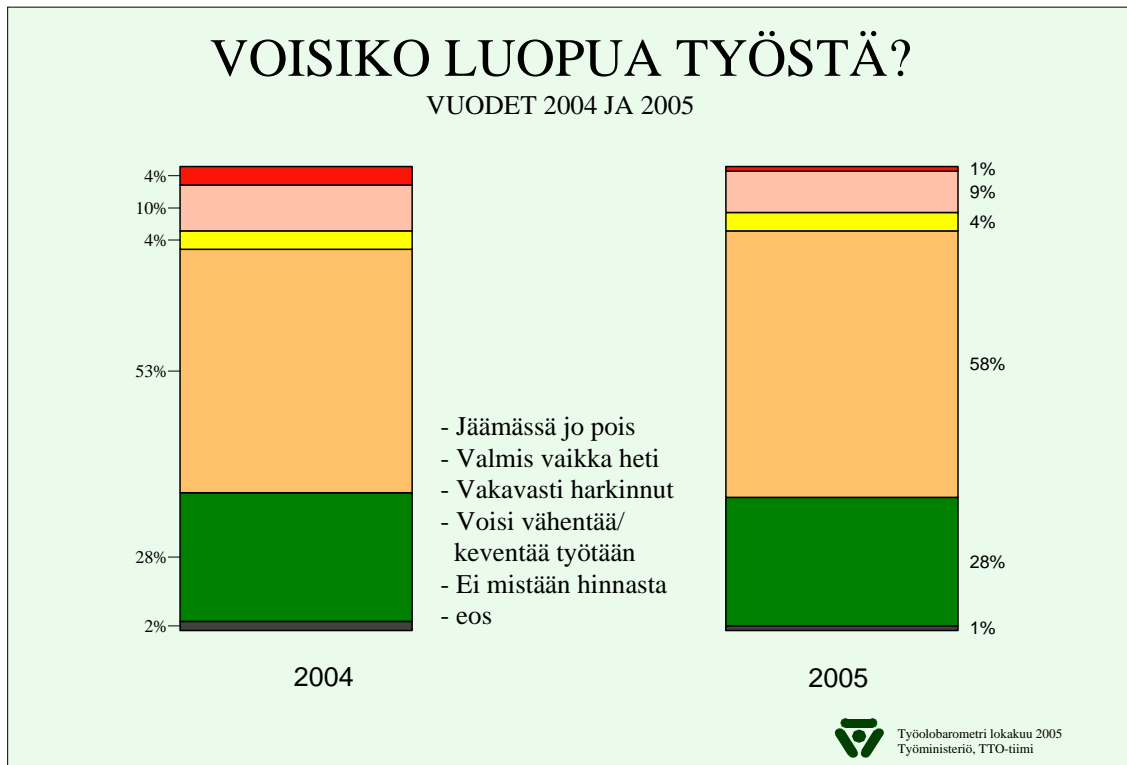


TYÖTÄ HALUTAAN KEVENTÄÄ

Työssä olevista yli 54-vuotiaista palkansaajista neljästä kuuteen prosenttia on sitä mieltä, että he tuskin jaksavat nykyisessä ammatissa vuoden kuluttua. Epävarmoja asiasta on lisäksi noin 13 prosenttia. Tällä vuosikymmenellä tällaisten palkansaajien osuus on ollut laskeva, mutta vuosittaiset vaihtelut ovat olleet varsin suuria. Vaihtelut johtuvat ilmeisesti valtaosin siitä, että palkansaajakunnan huonokuntoisimmat ovat siirtyneet työelämän ulkopuolelle.

JAKSAAKO TERVEYDEN PUOLESTA NYKYISESSÄ AMMATISSA KAHDEN VUODEN KULUTTUA? Eri ikäryhmät vuosina 1999 - 2005





Vuonna 2004 palkansaajista 14 prosenttia oli joko jo jäämässä pois työelämästä tai valmis jäämään pois vaikka heti. Lisäksi neljä prosenttia oli harkinnut asiaa vakavasti. Vuonna 2005 osuudet ovat jonkin verran pienentyneet. Niitä, jotka olivat jo jäämässä pois, oli enää yksi prosentti palkansaajista ja asiaa vakavasti harkinneidenkin osuus putosi prosenttiyksiköllä yhdeksään prosenttiin. Työstä poisjääntiä vakavasti harkinneiden osuus pysyi entisenä.

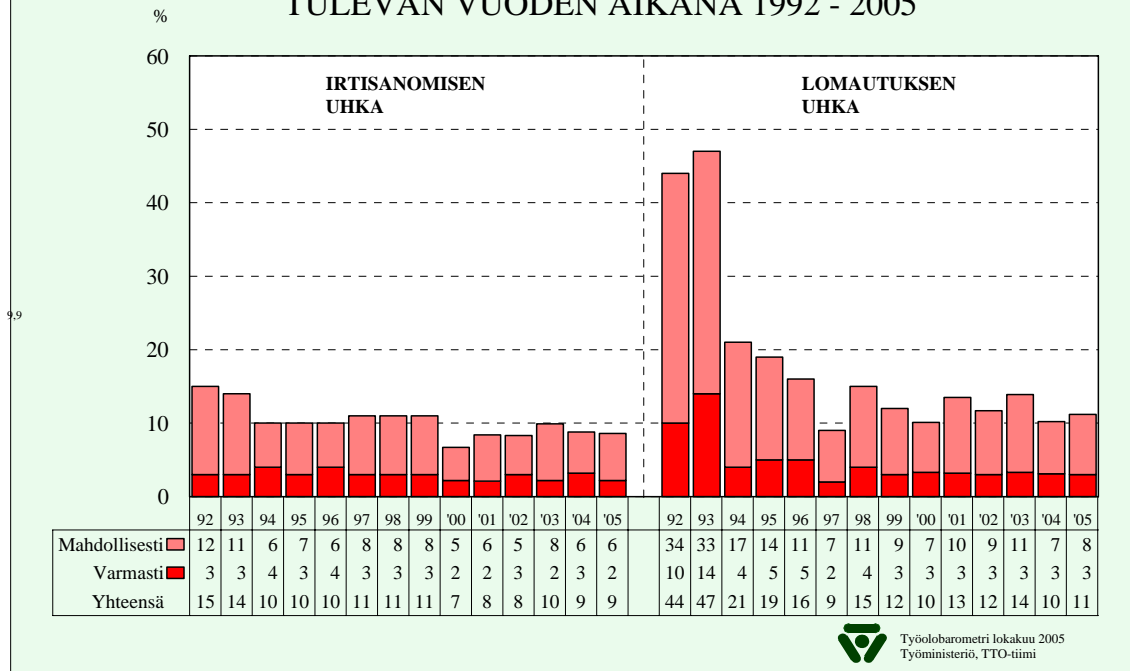
Vähiten työhön sitoutuneiden osuus on siis supistunut. Toisaalta työn keventämistä tai vähentämistä haluavien osuus on kasvanut 53 prosentista 58 prosenttiin. Osuus on hyvin korkea ja kasvu kertoo muun muassa työelämän rasittavuudesta ja myös siitä, että ihmisillä on tarve saada aikaa muuhunkin kuin työssä käymiseen. Tämä tulos on samansuuntainen edelle esitetyn työn mielekkyyden muutosten kanssa.

Runsa neljännes, 28 prosenttia työssä olevista palkansaajista ei haluaisi luopua työstä mistään hinnasta. Tämä osuus on pysynyt vuoden aikana ennallaan.

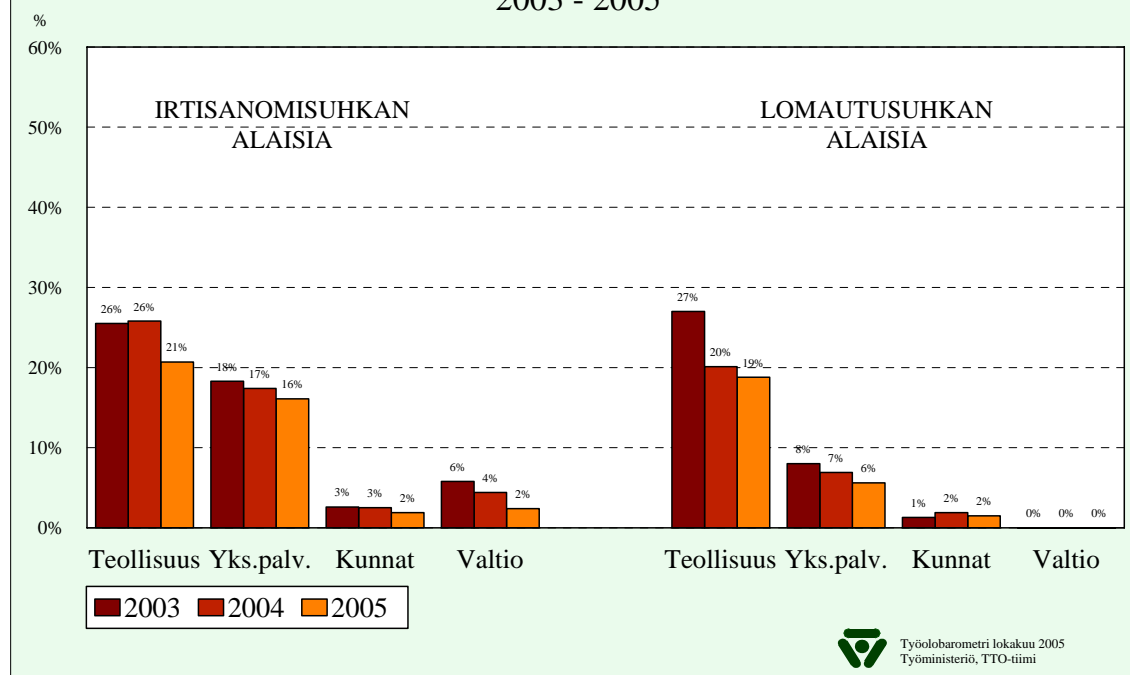
HENKILÖKOHTAISIA TYÖMARKKINAUHKIA

Koko palkansaajakuntaa tarkasteltaessa havaitaan henkilökohtaisten irtisanomis- ja lomautusuhkien pysyneen varsin tasaisina ja tasoltaan pieninä. Kaksi prosenttia on varma irtisanomisestaan tulevan vuoden aikana. Lomautuksissa vastaava osuus on 3 prosenttia.

HENKILÖKOHTAISIA TYÖMARKKINAUHKIA TULEVAN VUODEN AIKANA 1992 - 2005



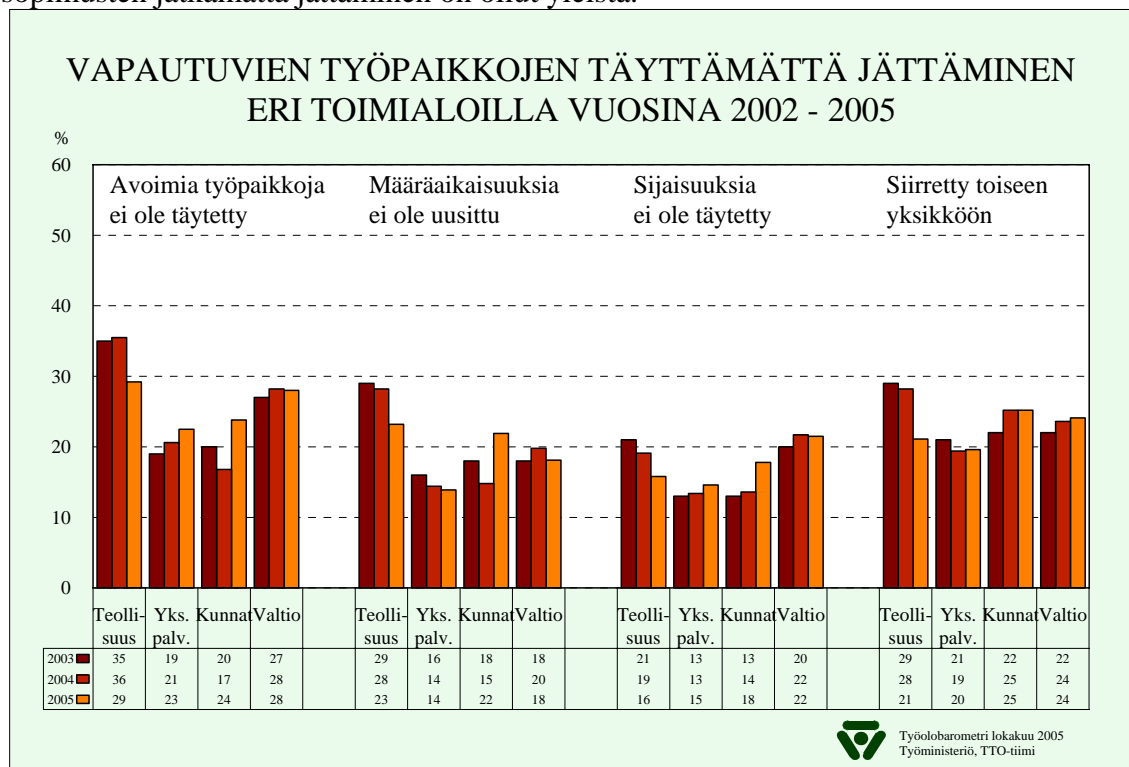
IRTISANOMIS- JA LOMAUTUSUHAT ERI TOIMIALOILLA VUONNA 2003 - 2005



Kun mukaan otetaan myös ne, jotka pitävät mahdollisena, että heidät irtisanotaan tai lomautetaan tulevan vuoden aikana, osuus nousee noin 10 prosenttiin. Lomautusuhkia oli vuonna 2005 hieman edellisestä vuodesta enemmän. Kuitenkin edelleen ollaan vuosien 2001 – 2003 tason alapuolella.

Irtisanomis- ja lomautusuhkia on selvästi enemmän yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Kuitenkin irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat vähentyneet kaikilla sektoreilla. Julkisella sektorilla ja erityisesti valtiolla tällaisia uhkia on ollut niin vähän, että mistään trendistä on vaikea puhua.

Irtisanomiset tai lomautukset eivät kuitenkaan ole tavanomaisin keino vähentää henkilöstöä. Ns. luonnollista poistumaa käytetään runsaasti kaikilla sektoreilla. Avoimeksi tulevia työpaikkoja ei täytetä, eikä sijaisia palkata. Myös määräaikaisten työntekijöiden sopimusten jatkamatta jättäminen on ollut yleistä.

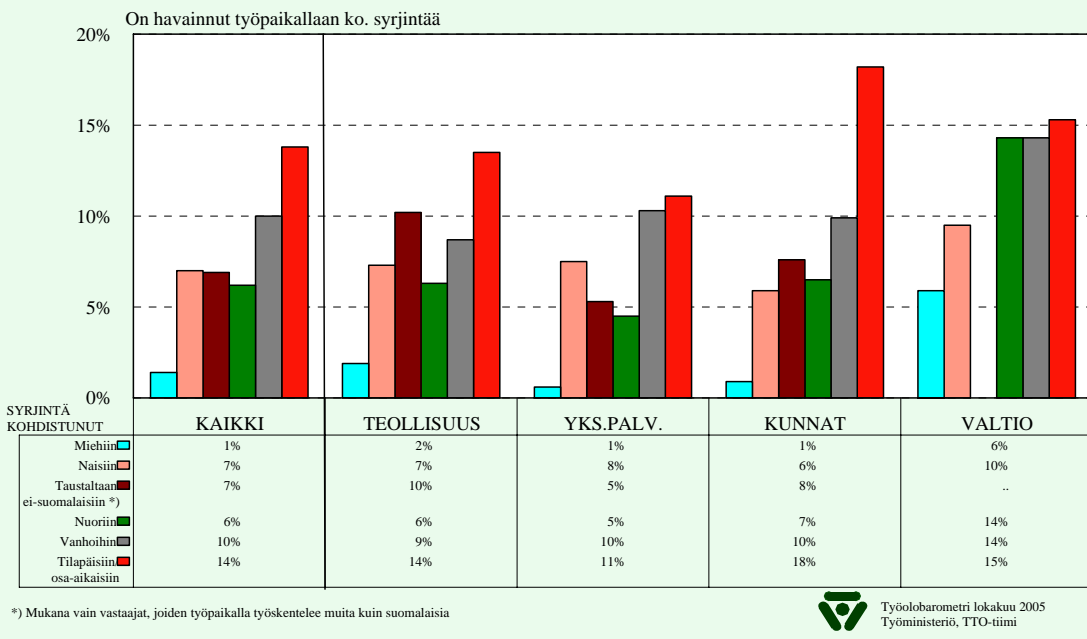


SYRJINTÄ, KIUSSAAMINEN JA JOPA VÄKIVALTA YLLÄTTÄVÄN YLEISTÄ

Suomalaisilla työpaikoilla on varsin paljon eriarvoista kohtelua, joka näkyy syrjintänä, kiusaamisena ja jopa väkivallan uhkana. Eri sektorit ja erilaiset työpaikat poikkeavat selvästi toisistaan ja varsinkin väkivallan uhka liittyy vain osaan työelämästä. Eriarvoisen kohtelun havaintojen yleisyyteen liittyy myös tällaisista asioista keskustelu. Herkkyys havaita ja tunnistaa syrjinnän ja kiusaamisen tapaisia asioita vaihtelee ja tämä tekee varsinkin kansainväliset vertailut vaikeaksi. Joka tapauksessa Suomi nousee tällaisissa vertailuissa esille maana, jossa eriarvoista kohtelua havaitaan paljon.

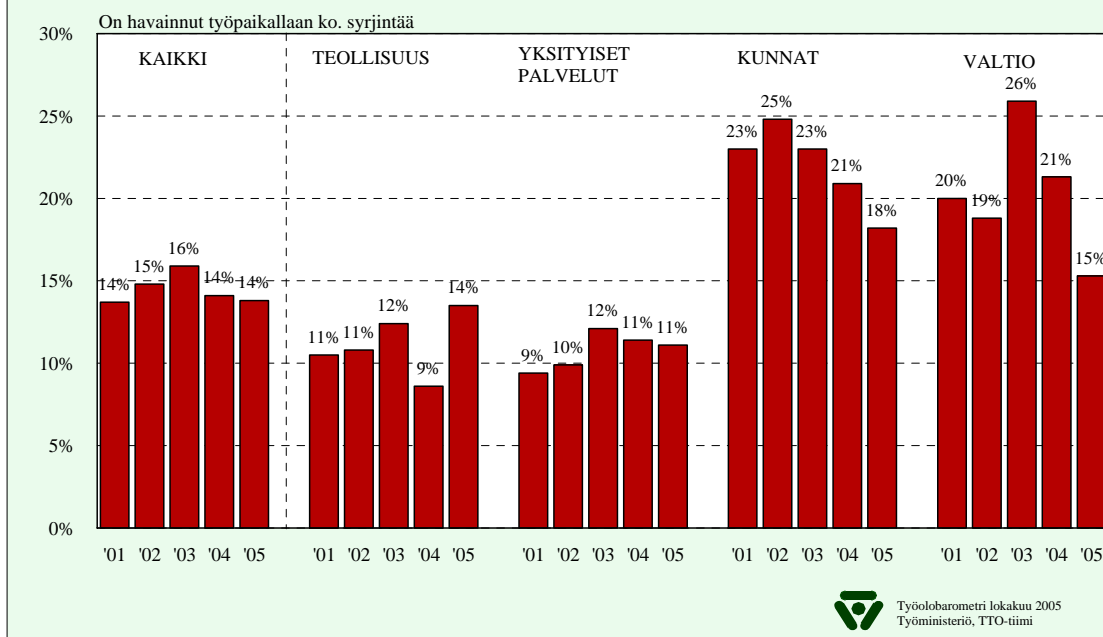
Mukana olleista kuudesta syrjinnän muodosta selvästi eniten on havaittu tilapäisten ja osa-aikaisten työntekijöiden syrjintää. Erityisen paljon sitä on ollut kunnissa. Osuus on kaksinkertainen kaikkiin muihin syrjinnän muotoihin verrattuna. Toiseksi eniten on havaittu vanhojen työntekijöiden syrjintää. Sitä on ollut hieman keskimääräistä vähemmän teollisuudessa ja eniten valtion työpaikoilla. Naisten syrjintää on havaittu miltei sama määrä kuin muihin kuin suomalaisiin työntekijöihin kohdistunutta syrjintää. Etnistä syrjintää on kysytty vain sellaisilta työpaikoilta, joilla työskentelee myös muita kuin suomalaisia.

SYRJINTÄ JA ERIARVOINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA ERI TOIMIALOILLA VUONNA 2005



Tilapäisten ja osa-aikaisten työntekijöiden syrjintähavainnot ovat vähentyneet julkisella sektorilla ja lisääntyneet teollisuudessa. Muutoksista huolimatta tällaista syrjintää havaitaan edelleen selvästi enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla.

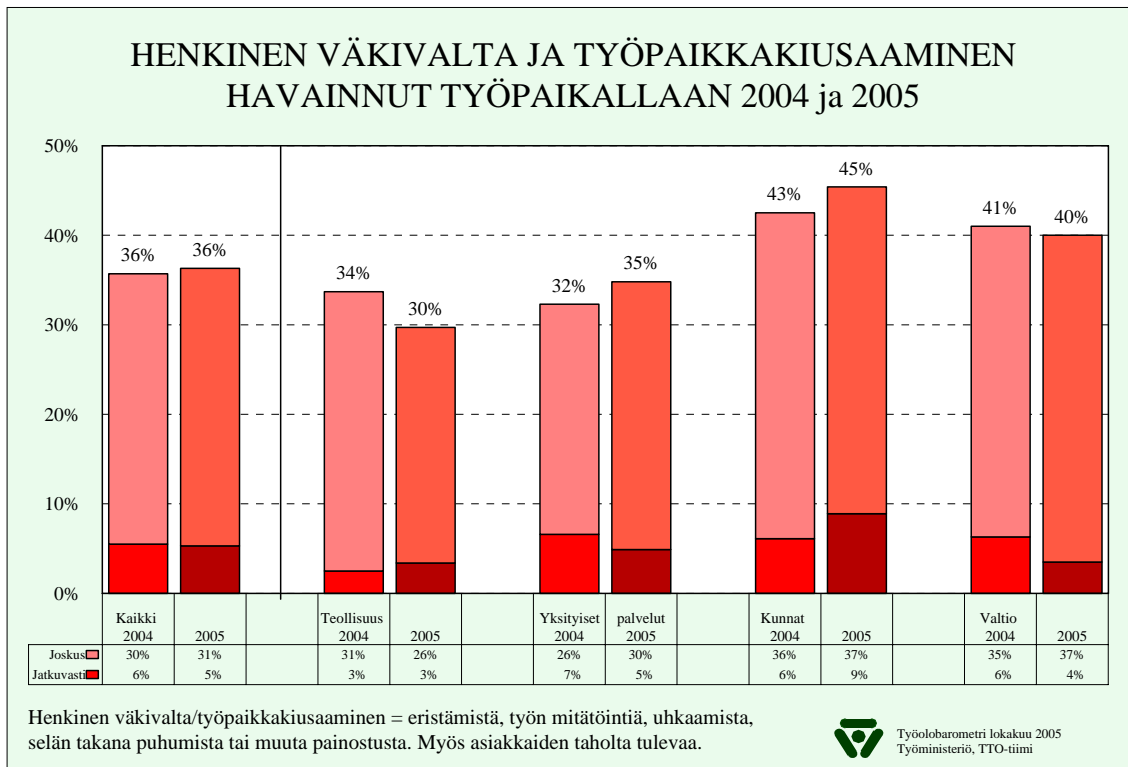
TILAPÄISTEN JA OSA-AIKAISTEN SYRJINTÄ JA ERIARVOINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2001 - 2005



Syrjintää vakavampi asia on työpaikkakiusaaminen, jolla voi olla monta ilmenemismuotoa. Se ilmenee henkisenä väkivaltana, eristämisenä, työn mitätöintinä, uhkaamisena, selän

takana puhumisena tai muuna painostuksena. Se voi tulla työtovereiden, esimiesten ja myös asiakkaiden taholta.

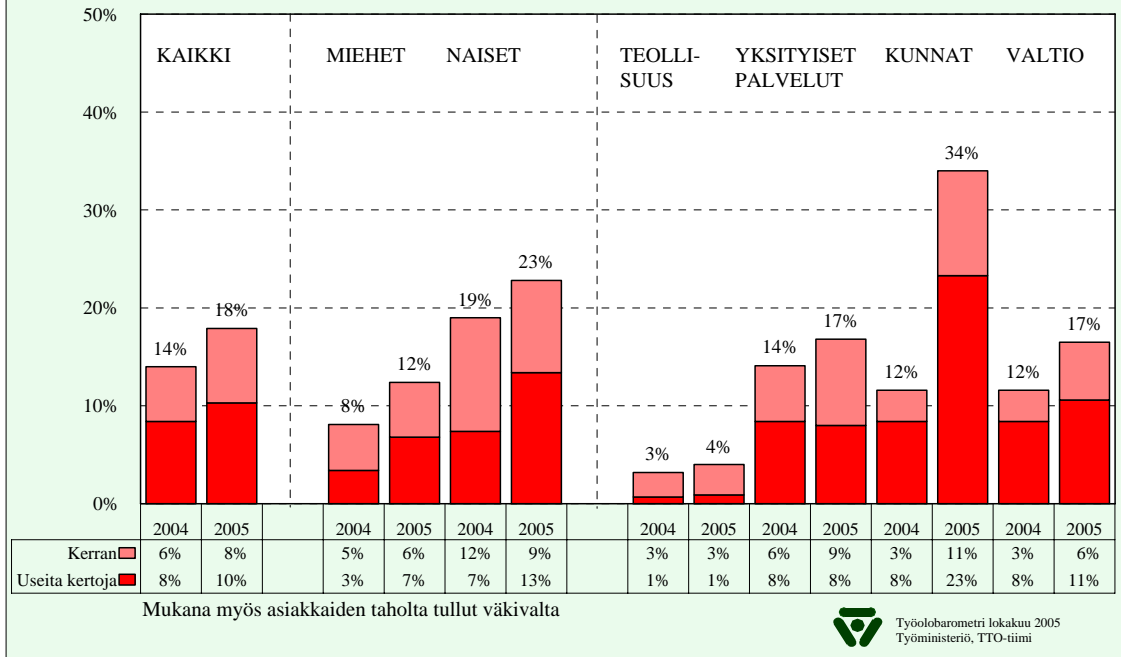
Kaikista palkansaajista viisi prosenttia on havainnut, että omalla työpaikalla joku tai jotkut ovat jatkuvan kiusaamisen kohteena. Lisäksi lähes kolmannes (31 %) on havainnut joskus tällaista. Selvästi eniten kiusaamishavaintoja on ollut kuntien työpaikoilla. Siellä ne ovat myös lisääntyneet vuoden aikana. Vähiten tällaisia havaintoja on ollut teollisuudessa, jossa myös muutossuunta on ollut laskeva.



Viidennes palkansaajista on itse ollut työpaikkakiusaamisen tai henkisen väkivallan kohteena joko aikaisemmassa tai nykyisessä työpaikassaan. Tällä hetkellä kiusaamisen kohteena sanoo olevansa neljä prosenttia työssä olevista. Tämä tarkoittaa lähes 100 000 henkeä. Vähiten tällä hetkellä työpaikkakiusaamisen kohteena olevia on teollisuudessa (2 %) ja eniten kunnissa (6 %).

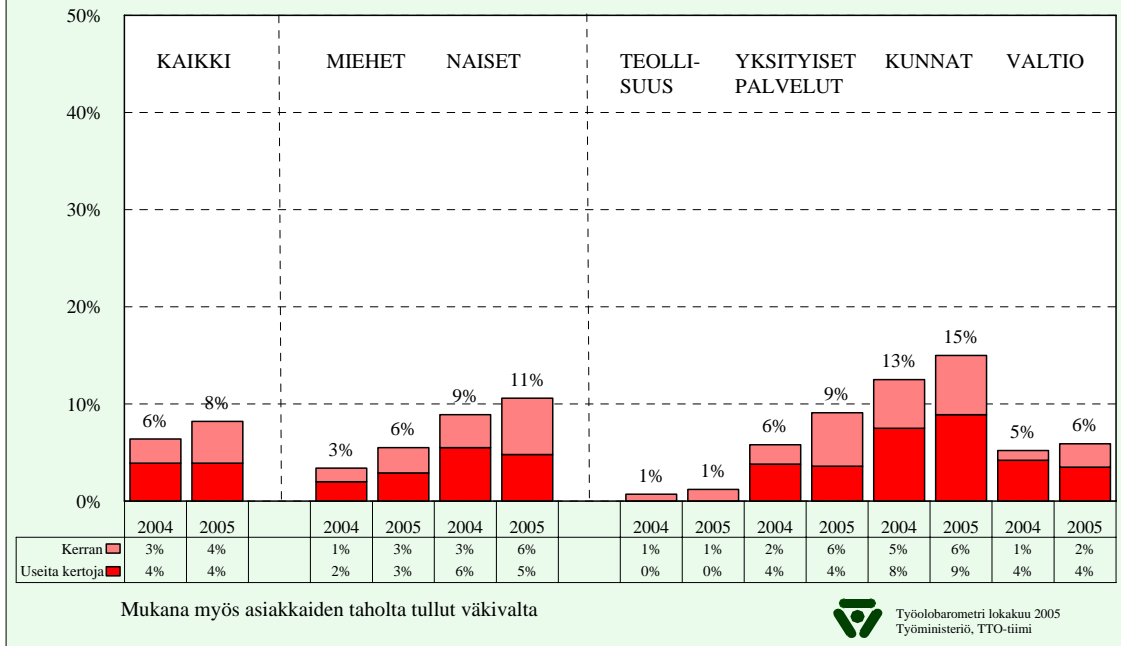
Osa työntekijöistä joutuu myös suoranaisen väkivallan kohteeksi työssään. Väki­valta voi tulla asiakkaiden taholta, mutta myöskään työtovereiden tai johdon väki­valta ei ole tuntematonta. Väki­valta työpaikoilla on lisääntynyt vuoden aikana. Työpaikalla on joku ollut väki­vallan kohteena 18 prosentissa työpaikoista. Useita kertoja väki­valtaa on ollut 10 prosentilla työpaikoista.

ONKO JOKU TYÖPAIKALLA JOUTUNUT VÄKIVALLAN KOHTEEKSI VUODEN AIKANA VUOSINA 2004 JA 2005



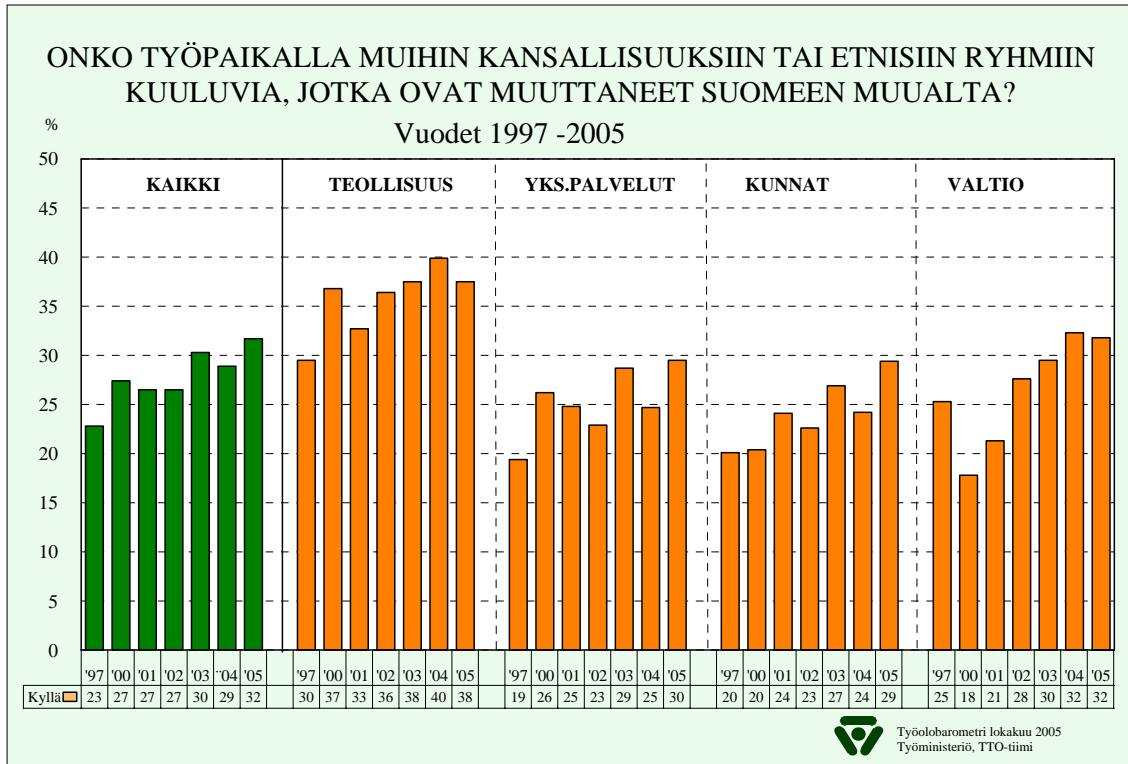
Väkivaltahavainnot ovat kasvaneet erittäin paljon kuntien työpaikoilla, joilla sitä muutenkin on ollut muita sektoreita enemmän. Vuonna 2005 joka kolmannella kuntien työpaikalla joku on joutunut väkivallan kohteeksi. Itse väkivallan kohteena on ollut 15 prosenttia kuntien työntekijöistä. Myös yksityisellä palvelusektorilla väkivalta on lisääntynyt.

ONKO ITSE JOUTUNUT VÄKIVALLAN TAI SEN UHAN KOHTEEKSI VUODEN AIKANA VUOSINA 2004 JA 2005



MAAHANMUUTTAJIEN LISÄÄNTYMINEN LISÄÄ MYÖS SYRJINTÄÄ

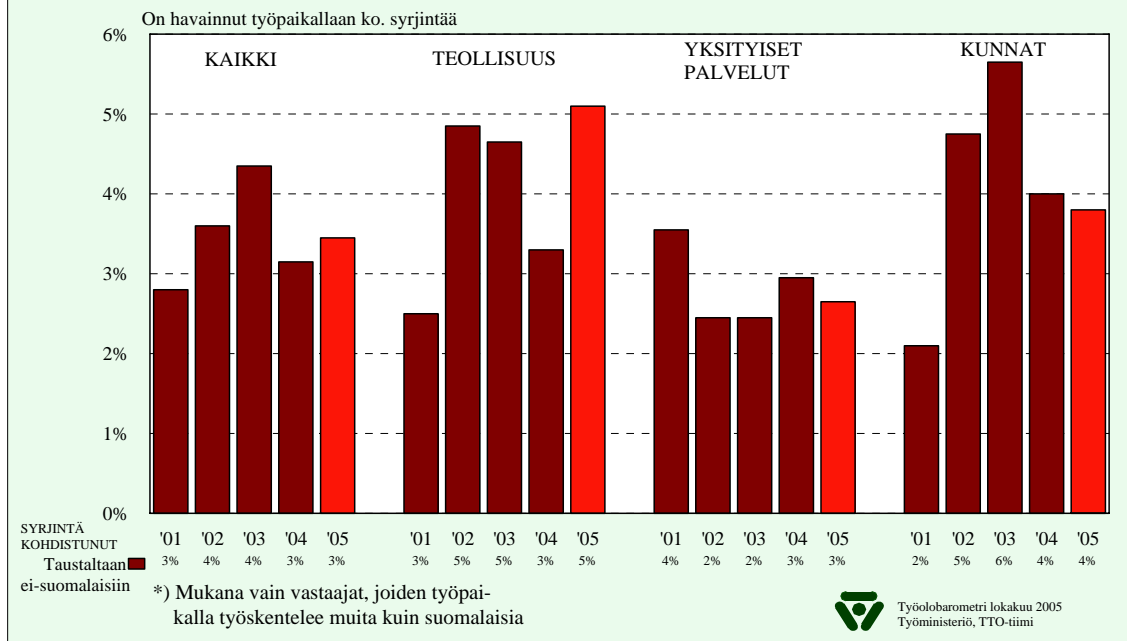
Muiden kuin etniseltä taustaltaan suomalaisten syrjinnän havainnot ovat lisääntyneet maahanmuuttajien määrän kasvaessa. Tässä yhteydessä tarkastellaan ainoastaan työpaikkojen sisällä tapahtuvaa syrjintää ja tarkastelu on rajattu koskemaan vain sellaisia työpaikkoja, joilla työskentelee myös muita kuin suomalaisia.



Muiden kuin suomalaisten määrä on ollut jatkuvassa kasvussa ja vuonna 2005 joka kolmannella työpaikalla työskenteli yksi tai useampi maahanmuuttaja. Kasvutrendi näkyy joka sektorilla. Selvästi eniten muita kuin suomalaisia työskentelee teollisuudessa. Muiden sektoreiden väliset erot ovat tasoittuneet maahanmuuttajien määrän kasvaessa.

Muiden kuin suomalaisten syrjinnän havaintojen määrä on vaihdellut vuosittain. Vuonna 2005 kolme prosenttia niistä, joiden työpaikalla työskenteli maahanmuuttajia, oli havainnut tällaista syrjintää. Vähiten syrjintähavaintoja on ollut yksityisellä palvelusektorilla. Vuonna 2005 muiden kuin suomalaisten syrjintä on lisääntynyt voimakkaasti teollisuudessa (5 %). Kunnissa tällaista syrjintää on ollut paljon, mutta kahden viimeksi kuluneen vuoden aikana syrjintähavainnot ovat vähentyneet. Nyt neljä prosenttia on havainnut sitä.

SYRJINTÄ JA ERIARVOINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2001 - 2005



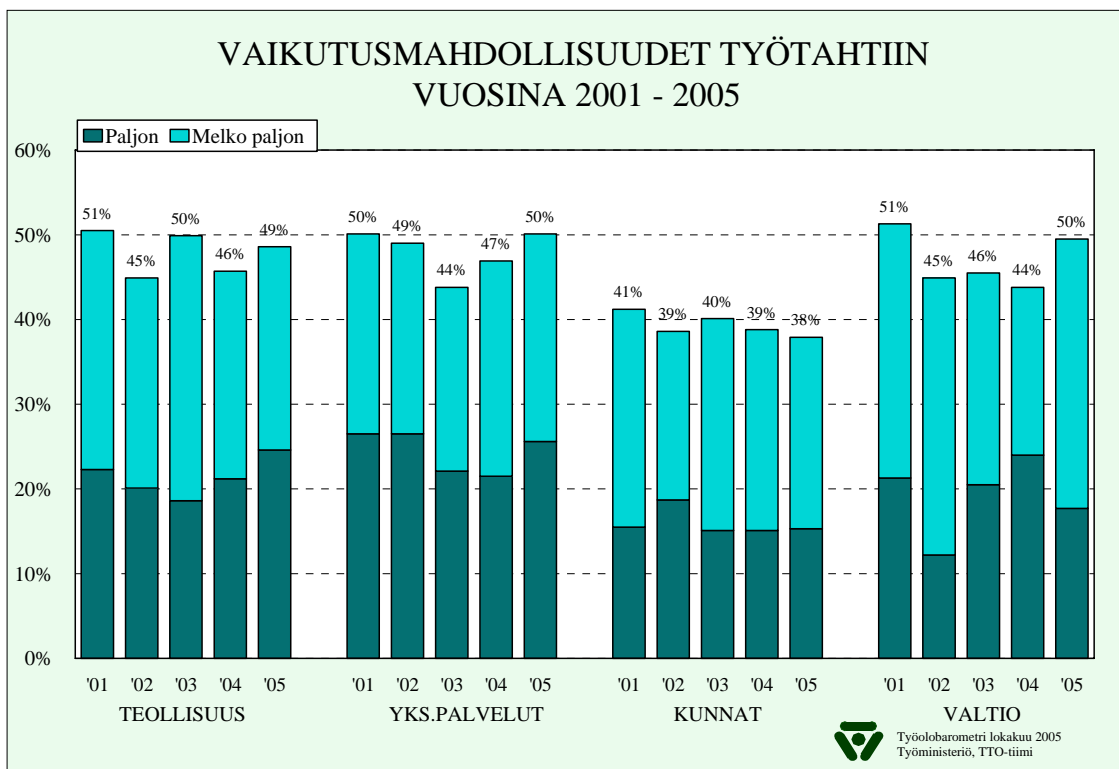
Valtion työpaikat on jätetty tarkastelun ulkopuolelle siksi, että niillä työskentelevien maahanmuuttajien lukumäärä on liian pieni luotettavien vertailujen tekemiseksi.

TYÖNTEKIJÖIDEN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET JA KUULUMINEN AMMATTIJÄRJESTÖIHIN

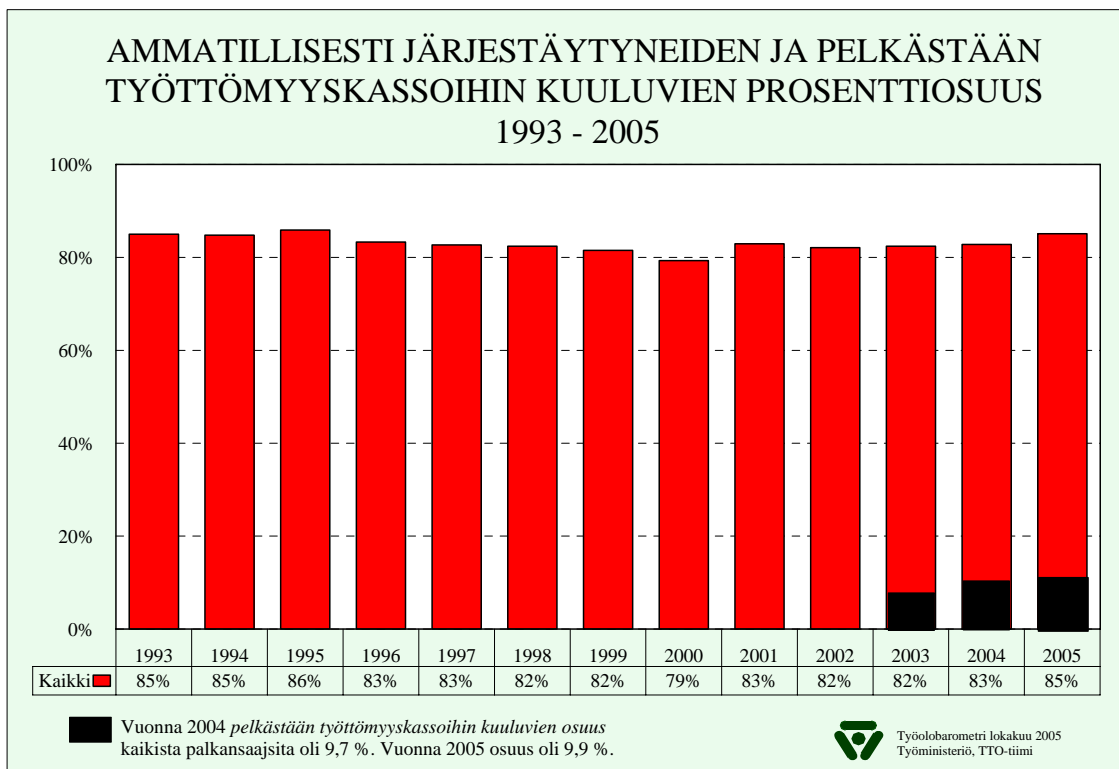
Palkansaajien vaikutusmahdollisuudet siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, ovat viime vuosina olleet hieman vähenemässä ja sama suunta on jatkunut vuonna 2005. Miesten mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviinsä ovat naisia paremmat. Ero on kasvamassa, sillä vaikutusmahdollisuuksien väheneminen johtuu pelkästään naisten vaikutusmahdollisuuksien heikkenemisestä. Miehillä suunta on ollut päinvastainen.

Muutossuunta mahdollisuuksissa vaikuttaa töiden jakamiseen työntekijöiden kesken on ollut samansuuntainen. Tällä vuosikymmenellä trendi on ollut laskeva. Suunta johtuu siitä, että tällaiset vaikutusmahdollisuudet ovat selvästi vähentyneet sekä kunnissa että teollisuudessa. Yksityisellä palvelusektorilla ja valtiolla mahdollisuudet vaikuttaa töiden jakamiseen ovat parantuneet.

Mahdollisuuksissa vaikuttaa työtahtiinsa on ollut hyvin suuri ero miesten ja naisten välillä. Vuonna 2005 miehistä 55 prosenttia sanoi voivansa vaikuttaa ainakin melko paljon työtahtiinsa. Naisista vastaava osuus oli 40 prosenttia. Ero johtuu lähes kokonaan kunnista, joissa työtahtiin vaikuttamismahdollisuudet ovat edelleen olleet laskusuunnassa. Kunnissa työtahtiin voidaan myös vaikuttaa selvästi muita sektoreita vähemmän.



Suorien vaikutusmahdollisuuksien lisäksi työntekijöillä on mahdollisuus välillisesti vaikuttaa omaan asemaansa ammattijärjestöjen kautta. Ammattijärjestöihin kuuluvien määrä on ollut hitaassa laskussa jo 1990-luvulta lähtien.



Yksi syy jäsenmäärien alenemiselle on ollut se, että kuuluminen pelkästään työttömyyskassaan lisääntyi 10 000 – 20 000 tuhannella hengellä vuosittain. Vuonna 2005 pelkästään

kassoihin kuuluvien osuuden kasvu on lähes pysähtynyt. Vuonna 2004 se oli 9,7 prosenttia ja vuotta myöhemmin 9,9,prosenttia kaikista työssä olevista.

Nyt kerätyt tiedot osoittavat ammattiliittojen jäsenyyden lisääntyneen noin prosenttiyksiköllä edelliseen vuoteen verrattuna. On huomattava, että nyt puhutaan vain työssä olevista palkansaajista ja heidän järjestäytymisasteestaan. Se oli näiden tietojen mukaan 75 % vuonna 2005.

VALTAKUNNALLINEN TYÖOLOBAROMETRIN AINEISTO

Työministeriö on seurannut vuodesta 1992 lähtien työelämän laadun muutoksia vuosittain tehdyn työolobarometrin avulla. Vuoden 2005 tiedot on kerännyt Tilastokeskus oman työvoimatutkimuksensa yhteydessä 5.9. – 12.10.2005 välisenä aikana. Satunnaisotoksen tiedot voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia (säännöllinen työaika vähintään 10 tuntia/viikossa). Haastattelut tehtiin tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina. Haastatteluja tehtiin kaikkiaan 1245. Tavoittamattomuudesta ja kieltäytymisistä johtuva kato oli 12.5 %. Se ei vinouta aineistoa.

Lisätietoja:

Pekka Ylöstalo
p. 010 60 49200
pekka.ylostalo@mol.fi

Työministeriön tiedottaja
Leena Rantasalo
p. 010 60 48056 fax 010 60 48059
leena.rantasalo@mol.fi

LIITE. Palkkaustapojen profiilit

Henkilökohtaiseen suoritukseen, tiimin tai työyksikön tai koko yrityksen tulokseen perustuvat palkkiojärjestelmät monimutkaistavat *yksityisen sektorin* palkkaustapojen ryhmitteilyä.

Yksityisen sektorin palkkaustavat voi jakaa neljään ryhmään:

A. *Perinteinen tai kiinteä palkkausjärjestelmä* (osuus 23%). Ainoastaan työvuosien lukumäärällä on yhteys palkkaukseen, mutta työvuodetkaan eivät vaikuta kuin 39 prosentilla. Suoriutumista ei arvioida, eikä tässä ryhmässä ole mahdollisuutta tulospalkkioihin tms. Vaativuuden arviointijärjestelmiä ei ole.

B. *Perinteinen palkkausjärjestelmä täydennettynä suoriutumisen ja pätevyyden arvioinnilla* (osuus 34 %). Työssäolovuosien lisäksi vain työsuoritusten ja pätevyyden arviointia esim. vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Työssä suoriutumista arvioidaan, mutta suoriutuminen ei vaikuta ainakaan suoraan palkan suuruuteen. Ei mahdollisuutta tulospalkkioihin, bonuksiin yms., eikä myöskään voittopalkkioihin optioihin tms.

C. *Henkilökohtaista suoriutumista korostava palkkausjärjestelmä* (osuus 27 %). Palkkauksessa ratkaisevaa on työtehtävistä selviytyminen ja työn laatu. Osalla on mahdollisuus tulospalkkioihin, mutta ei koko työpaikan tulokseen perustuviin voittopalkkio- tai optiojärjestelmiin. Työssäolovuosilla on myös merkitystä.

D. *Sekä henkilökohtaiseen suoriutumiseen että työpaikan tulokseen perustuva palkkausjärjestelmä* (osuus 16 %). Työtä arvioidaan sekä sen vaativuuden että ennen kaikkea henkilökohtaisen suoriutumisen kannalta ja palkkaan sisältyy mahdollisuus tulospalkkioihin, bonuksiin yms. Myös yrityksen taloudelliseen tulokseen perustuvan voittopalkkion, osake-, optiojärjestelmien tai henkilöstörahastojen piiriin kuuluvat tähän ryhmään. Työssäolovuosien määrä vaikuttaa, mutta ei ole ratkaiseva.

Julkisella sektorilla vanhat ja uudistuvat palkkaustavat erottuvat toisistaan sen perusteella, riippuko palkan suuruus työ laadusta, suoriutumisesta tai työyksikön/tiimin tuloksellisuudesta.

Taulukko. Uusien ja vanhojen palkkaustapojen profiilit yksityisellä ja julkisella sektorilla vuonna 2005

	JULKINEN SEKTORI	Niiden prosenttiosuus, joiden palkkaan asia vaikuttaa	YKSITYINEN SEKTORI	Niiden prosenttiosuus, joiden palkkaan asia vaikuttaa
	Palkkaustyyppi		Palkkaustyyppi	
Työssäolovuodet	Vanha	65 %	Tyyppi A	39 %
	Uusi	60 %	Tyyppi B	47 %
			Tyyppi C	53 %
			Tyyppi D	40 %
Kehittämiskeskusteluja yms.	Vanha	66 %	Tyyppi A	0 %
	Uusi	90 %	Tyyppi B	60 %
			Tyyppi C	60 %
			Tyyppi D	92 %

Suoriutuminen/työn laatu vaikuttaa	Vanha	0 %	Tyyppi A	0 %
	Uusi	80 %	Tyyppi B	0 %
			Tyyppi C	100 %
			Tyyppi D	64 %
Bonus, tulospalkkio tms.	Vanha	0 %	Tyyppi A	0 %
	Uusi	49 %	Tyyppi B	48 %
			Tyyppi C	57 %
			Tyyppi D	87 %
Optio, rahastopalkkio yms.	Vanha	0 %	Tyyppi A	0 %
	Uusi	5 %	Tyyppi B	7 %
			Tyyppi C	0 %
			Tyyppi D	100 %
Vaativuuden arviointijärjestelmä	Vanha	38 %	Tyyppi A	0 %
	Uusi	69 %	Tyyppi B	47 %
			Tyyppi C	44 %
			Tyyppi D	60 %