

PALKITSEVA PALKKA

Työntekijöiden arvio uudesta palkkausjärjestelmästä ja palkkaan vaikuttavista tekijöistä. Esimerkkiryhmänä kuntasektorilla työtä tekevät toimintaterapeutit.

Ulla Vehkaperä
Toimintaterapian pro gradu -tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Terveystieteiden laitos
Kevät 2006

TIIVISTELMÄ

PALKITSEVA PALKKA

Työntekijöiden arvio uudesta palkkausjärjestelmästä ja palkkaan vaikuttavista tekijöistä. Esimerkkiryhmänä kuntasektorilla työtä tekevät toimintaterapeutit.

Ulla Vehkaperä

Toimintaterapian pro gradu -tutkielma

Jyväskylän yliopisto, liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta, terveystieteiden laitos, 2006
52 sivua, 5 liitettä

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miten kuntasektorin toimintaterapeutit arvioivat uuden palkkausjärjestelmän periaatteiden toteutuneen heidän palkkauksessaan ja mitkä ovat heidän palkkaansa vaikuttavat tekijät. Lisäksi selvitettiin miten toimintaterapeuttien arviot erosivat kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden arvioista.

Tutkimuksen aineisto kerättiin osana Akavan Erityisalojen teettämää laajaa Julkisen sektorin työmarkkinatutkimusta 2005. Kyselytutkimuksen suoritti Palkansaajien tutkimuslaitos marraskuussa 2005. Tätä tutkimusta varten erotettiin kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä toimivat toimintaterapeutit (n=125), kirjastonhoitajat (n=80) ja johtavassa asemassa olevat työntekijät (n=381). Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin laskemalla suhteellisia osuuksia ja tutkimalla tilastollisia riippuvuuksia eri vastaajaryhmien välillä. Lisäksi käytettiin logit -malleja.

Tehtävän vaativuus vaikutti joka kolmannen ja henkilökohtainen osaaminen joka neljännen toimintaterapeutin palkkaan. Kirjastonhoitajista se vaikutti joka toisella. Työn tulos vaikutti vain harvan vastaajan palkkaan. Eniten nämä uudet palkanosat olivat käytössä johtavassa asemassa olevien palkkauksessa.

KVTES: n palkkausjärjestelmää eivät vastaajat mieltäneet ns. uudeksi palkkausjärjestelmäksi. Vastaajaryhmien arviot palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuudesta, kannustavuudesta ja tasa-arvoisuudesta erosivat toisistaan merkitsevästi. Positiivisempia olivat johtavassa asemassa olevat työntekijät. Periaatteisiin ei osannut ottaa kantaa 20-50 prosenttia vastaajista.

KVTES:n palkkausjärjestelmää vastaajaryhmät pitävät epäoikeudenmukaisena, epäselvänä ja vaikeasti ymmärrettävänä. Palkkausjärjestelmä kannustaa enemmän ammattitaidon kehittämiseen kuin hyvään työn suoritukseen. Kannustavimpana palkkausjärjestelmää pitivät työntekijät, joilla henkilökohtainen osaaminen vaikutti palkkaan. Miesten ja johtavassa asemassa olevien arviot palkkausjärjestelmän tasa-arvoisuudesta olivat positiivisempia kuin muiden työntekijöiden.

Kunnallisen palkkausjärjestelmän uudistamistyössä tulisi entistä enemmän nostaa esille uuden palkkausjärjestelmän tavoitteita ja palkkaan vaikuttavia tekijöitä. Työntekijöiden palkkatietämys on huono ja se osaltaan vaikuttaa arvioon palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuudesta, kannustavuudesta ja tasa-arvoisuudesta.

Avainsanat: palkka, uusi palkkausjärjestelmä, tehtävän vaativuus, henkilökohtainen osaaminen, kuntasektorin työntekijät, toimintaterapeutti

ABSTRACT

A REWARDING SALARY

Employees' assessment of a new pay system and the factors affecting salary. Occupational therapists working in the municipal sector as a sample group.

Ulla Vehkaperä

Master's thesis, dissertation by an occupational therapist

University of Jyväskylä, Faculty of Sport and Health Sciences, Department of Health Sciences, 2006
52 pages, 5 appendices

The purpose of this study was to ascertain how occupational therapists in the municipal sector assessed how the principles of a new pay system had been implemented in their remuneration and what are the factors affecting their salaries. It was also determined how the occupational therapists' assessments differed from the assessments of librarians and employees in management positions.

The material for the study was collected as a part of the extensive public sector labour market survey commissioned by the Central Union for Special Branches within Akava – AEK in 2005. The questionnaire study was conducted by the Labour Institute for Economic Research in November 2005. For the purposes of this study, a division was made between the occupational therapists (n=125), librarians (n=80) and employees in management positions (n= 381) falling within the scope of the General Collective Agreement for Clerical and Non-Clerical Municipal Employees (KVTES). The material was analysed using statistical methods by calculating the proportions and by studying the statistical correlation between the different groups of respondents. Probability models were also used.

Job complexity affected the salary of one in three and personal skill one in four of the salaries of occupational therapists. In the case of librarians it affected one in two. Job output only rarely affected the respondent's salary. These new pay components were being applied most in the remuneration of employees in management positions.

Respondents were not content with KVTES's pay system as a new pay system.

The respondent groups rated the fairness, incentive and equality of the pay system very differently.

The most positive assessment was given by employees in management positions. Some 20-25 per cent of respondents could not express an opinion about the principles.

The respondent groups considered KVTES's pay system to be unfair, unclear and difficult to understand. The pay system gives more incentive for developing professional skills than for performing the work well. Employees regarded a pay system in which personal skill influences salary as providing more incentive. The assessments of men and employees in management positions regarding the equality of the pay system were more positive than those of other employees.

The restructuring of the municipal pay system should give higher priority to the objectives of the new pay system and to the factors affecting salary. Employees have a poor awareness of their salaries and this in turn affects assessment of the fairness, incentive and equality of the pay system.

Keywords: salary, new pay system, job complexity, personal skill, public sector employees, occupational therapist

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 PALKITSEMISEN KOKONAISUUS JA UUDET PALKKAUSJÄRJESTELMÄT	3
2.1 Uusien palkkausjärjestelmien periaatteet	4
2.2 Palkanosat	5
2.3 Aikaisemmat tutkimukset	7
3 KUNTASEKTORIN PALKKAUSUUDISTUS	10
3.1 KVTES 2005-2007 palkanosat	10
3.2 Toimintaterapeutit kunnan työntekijöinä	13
4 TUTKIMUKSEN KUVAUS	14
4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	14
4.2 Tutkimusmenetelmä ja otos	15
4.3 Aineiston analysointi	17
4.4 Aineiston kuvaus	19
5 TULOKSET	21
5.1 Palkka	21
5.2 Palkkaan vaikuttavat tekijät	24
5.3 Käytössä oleva palkkausjärjestelmä	26
5.4 Palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuus	28
5.5 Palkkausjärjestelmän kannustavuus	31
5.6 Palkkausjärjestelmän tasa-arvoisuus	35
6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA ETIIKKA	38

7 JOHTOPÄÄTÖKSET	40
7.1 Uudistuksen vaikutus palkkaan vähäinen	41
7.2 Palkkausjärjestelmää ei koeta oikeudenmukaisena	42
7.3 Kannustavuuden periaate toteutuu osittain	44
7.4 Tasa-arvoisuuteen on vaikea ottaa kantaa	45

8 PALKKAUSUUDISTUKSEN TULEVAISUUDEN HAASTEITA	47
--	-----------

LÄHTEET	50
----------------	-----------

LIITTEET

- Liite 1** Julkisen sektorin työmarkkinatutkimuksen 2005 tutkimuslomake
- Liite 2** Julkisen sektorin työmarkkinatutkimuksen 2005 vastausten jakaumia ja niiden puuttuvat havainnot
- Liite 3** Toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien arvio uuden palkkausjärjestelmän periaatteiden toteutumisesta (kysymys 23)
- Liite 4** Tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen osaamisen vaikuttaminen palkkaan sekä käytössä olevan palkkausjärjestelmän riippuvuus toisistaan
- Liite 5** Kolmen luokitteluasteikollisen muuttujan riippuvuus (logit-mallit)

1 JOHDANTO

Tehtävänimikkeeseen ja organisaatioasemaan perustuvaa palkkausta ei pidetä enää riittävänä palkan määräytymisen perusteena, vaan palkkaan tulisi tulevaisuudessa vaikuttaa myös työn vaatavuus, työntekijän osaaminen sekä työn tulos. Palkkausjärjestelmä ei myöskään saisi olla irrallinen asia työpaikalla. Työntekijöiden palkitsemisen tulisi olla osa organisaation strategista johtamista.

Uusia palkkausjärjestelmiä on alettu kehittää vastaamaan nykyistä työelämää. Erilaisia kannustavaksi tarkoitettuja palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmiä on Suomessa kehitetty viime vuosikymmeninä paljon. (Hakonen ym. 2005a, 13). Näiden uusien palkkausjärjestelmien tavoitteeksi on Työmarkkinajärjestöjen työnarviointijärjestelmien seurantaryhmä määritellyt palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuuden, kannustavuuden ja tasa-arvoisuuden (Illuusiosta todelliseen 2003).

Edelläkävijänä työntekijöiden palkitsevan palkkauksen kehittämisessä ovat olleet yksityissektorin organisaatiot. Valtion sektorilla on tavoitteena siirtyä vuoden 2006 loppuun mennessä kokonaan uuteen palkkausjärjestelmään. Sen sijaan kuntasektorilla palkkausta on uudistettu asteittain ja käytössä olevaan palkkausjärjestelmään on yhdistetty uutta ja vanhaa käytäntöä.

Kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) otettiin käyttöön tehtävän vaativuuteen perustuva palkansa vuonna 2002 ja vuonna 2004 henkilökohtaiseen osaamiseen liittyvä palkansa. KVTES:ssa on määritelty palkkausjärjestelmän tavoitteeksi seuraavaa:

”Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla...” (Palkkaus 2 §, KVTES 2005-2007)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä mieltä KVTES:n piirissä olevat työntekijät ovat palkkausudistuksen toteutumisesta. Tutkimuksen kohteena ovat Akavan Erityisalan kuntasektorilla työskentelevät toimintaterapeutit, joiden mielipiteitä verrataan kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden mielipiteisiin. Tämän

tutkimuksen aineisto kerättiin osana Akavan Erityisalojen Julkisen sektorin työmarkkinatutkimusta loka-marraskuussa 2005.

2 PALKITSEMISEN KOKONAISUUS JA UUDET PALKKAUSJÄRJESTELMÄT

Tämän tutkimuksen viitekehyksenä käytetään Työmarkkinakeskusjärjestöjen työnarviointijärjestelmien seurantaryhmän (TASE) määritelmiä uusien palkkausjärjestelmien periaatteista ja palkanosista. Uusien palkkausjärjestelmien tavoitteena on johdonmukainen palkkapolitiikka, jolloin palkkauksessa huomioidaan organisaation tavoite, toiminta-ajatus ja ohjausjärjestelmä. Palkkapolitiikka ei saisi olla irrallinen osa organisaation toimintaa, vaan sillä tuetaan organisaation ja työyhteisön tavoitteiden saavuttamista.

Työpaikan hyvä palkkapolitiikka vaatii pitkäjänteistä prosessia, johon työntekijät voivat osallistua. Tavoitteena tulisi olla, että palkkapolitiikan periaatteet hyväksyttäisiin yhteisesti, jolloin työnantajan ja työntekijöiden odotusten välillä voidaan päästä sopuun. Onnistuneen prosessin seurauksena palkkariidat vähenevät, työrauha säilyy ja jokainen voi keskittyä työn tekemiseen. (Illuusiosta todelliseen 2003, 7-8)

Työmarkkinajärjestöjen aloitteesta perustettiin työnarviointityöryhmä vuonna 1989, jonka tavoitteena oli luoda yksi, kaikilla aloilla noudatettava palkkausjärjestelmä, jonka avulla mm. työtehtävien vaativuutta voitaisiin arvioida yli toimialojen. Koska palkkausjärjestelmän tulee tukea organisaation tavoitteiden saavuttamista, ei yhden palkkausjärjestelmän luominen käytännössä ollut mahdollista.

Erilaisia palkkausjärjestelmiä on kehitetty viime vuosina kaikilla työmarkkinasektoreilla ja kehittämistahti on ollut nopeaa. Järjestelmät ovat koskettaneet joko yksittäistä organisaatiota tai kokonaisia sopimusaloja. Useimpien työ- ja virkaehtosopimusten mukaan noin 60–80 % palkkauksesta määräytyy työn vaativuuden perusteella. (Illuusiosta todelliseen, 2003 12-13)

Tämän tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat *palkitseminen*, *palkka* ja *uusi palkkausjärjestelmä*. Palkitsemisella tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu sekä aineellisista että aineettomista palkitsemistavoista. Aineettomia palkitsemistapoja ovat mm. työsuhteen pysyvyys, työaikajärjestelyt ja erilaiset työhyvinvointia tukevat toimenpiteet. Aineellisilla palkitsemistavoilla tarkoitetaan työstä saatua rahallista korvausta, palkkaa. (Taulukko 1)

Koska palkkaus uudistusta toteutetaan eri organisaatioissa eri menetelmillä on palkkausjärjestelmiin liittyvä terminologia tämän vuoksi kirjavaa. Rantasen (2005) mukaan palkkaus uudistuksella tarkoitetaan yleensä sitä prosessia, jolla siirrytään vanhoista palkkaluokkiin perustuvasta palkanmaksusta uuteen palkkausjärjestelmään. Se koostuu yleensä työtehtävän vaativuuden arviointia, työntekijän osaamista ja työn tulosta huomioivista palkanosista.

Taulukko 1 *Palkitsemisen kokonaisuus jaetaan aineettomiin ja aineellisiin palkitsemistapoihin. (Vehkaperä mukaillen Vartiainen & Kauhanen 2005, 20-21)*

Aineelliset palkitsemistavat, palkka	Aineettomat palkitsemistavat
Palkan kolme pääperustetta:	Työsuhteen pysyvyys
Työtehtävän vaativuuteen perustuva palkanosa	Työajan järjestelyt
Henkilökohtaiseen osaamiseen ja pätevyyteen perustuva palkanosa	Mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa
Työn tulokseen perustuva palkanosa	Arvostus ja palaute työstä
Muut palkanlisät (esim. olosuhdelisät)	Mahdollisuus kehittyä
	Koulutus
	Työn mielekäs sisältö
	Etenemismahdollisuudet

2.1 Uusien palkkausjärjestelmien periaatteet

TASE on määritellyt, että kaikkien uusien palkkausjärjestelmien periaatteina tulisi olla *oikeudenmukaisuus, kannustavuus ja tasa-arvoisuus*. (Illuusiosta todelliseen 2003,5)

Oikeudenmukaisuudella tarkoitetaan Vartiaisen ja Falckin (1993) mukaan palkitsemisen yhteydessä kokemusta siitä, onko tullut palkituksi oikeudenmukaisesti suhteessa työpanokseen, vastuuseen tai työsuorituksen laatuun. Oikeudenmukaisuus koostuu sekä menettelytapoihin liittyvistä kokemuksista että jaon toteutumisesta. Tutkimusten mukaan palkkaus koetaan oikeudenmukaisempana silloin, kun työntekijät tietävät palkkauksen perusteet, palkkaporrastus eri työtehtävien välillä on looginen ja palkkausjärjestelmä on selkeä ja ymmärrettävä.

Oikeudenmukaisella palkkaporrastuksella tarkoitetaan uudessa palkkausjärjestelmässä sitä, että palkan suuruus määräytyy työtehtävän vaativuuden, ei niinkään tehtävänimikkeen tai aseman mukaan. Oikeudenmukaisuus käsitteenä on vaikea; toiset voivat pitää oikeudenmukaisena ns. tasajakoa työpanoksesta riippumatta, toiset kannattavat suhteellista jakoa, jolloin jokaisen tulee saada panoksensa suuruinen osuus jaettavista palkkioista. Uudessa palkkausjärjestelmässä pyritään löytämään keinoja suhteellisen jaon toteuttamiseen mm. työtehtävien vaativuuden arvioinnin keinoin. (Hakonen 2005b,13)

Palkkausjärjestelmän *kannustavuus* on keskeinen osa henkilöstön johtamista. Palkkausjärjestelmät ohjaavat omalta osaltaan työntekijää tekemään työtä joko vähän tai paljon, hyvin tai huonosti. Ne vaikuttavat siihen, ottaako työntekijä vastaan helppoja tai vaativia töitä ja onko hän valmis kehittämään uusia työmenetelmiä vai pitäytyykö hän vanhoissa. Kannustavan palkitsemisen tavoitteena on motivoida ja ohjata työkäyttäytymistä tarkoituksenmukaiseen suuntaan sekä vähentää halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. Kannustava palkitsee hyvästä työsuorituksesta, innostaa ammattitaidon kehittämiseen, ja antaa kilpailukykyisen palkkatason. (Illuusiosta todelliseen 2003,7)

Palkitsemisen *tasa-arvoisuus* tarkoittaa samapalkkaisuuden periaatteen toteutumista. Saman työnantajan palveluksessa oleville työntekijöille on maksettava samasta tai samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. Käytännössä tämä tarkoittaa sukupuolten välisen palkkauksen tasa-arvoisuutta, mutta myös eri ikäisten työntekijöiden palkitsemisessa tulisi toteutua samapalkkaisuuden periaate. Suomea sitovat Euroopan unionin samanpalkkaisuusmääritykset, joka kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella silloin, kun palkkausjärjestelmiä käytetään palkkaa määriteltäessä. (Lahti 2005,109)

2.2 Palkanosat

Kannustava, oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen palkkausjärjestelmä muodostuu kolmesta palkanosasta. Tehtävän vaativuuden perusteella määritellystä palkanosasta, henkilökohtaisesta palkanosasta ja tulospalkkiosta. Lisäksi voi käytössä olla erilaisia palkanlisä. (Illuusiosta todelliseen, 2003, 12)

Tehtävän vaativuuden perusteella määritelty palkanosa muodostaa palkan perusosan. Oikein rakennettuna se kannustaa työntekijää pyrkimään sekä vaativiin tehtäviin, että ottamaan itselleen vastuuta ja velvollisuutta. Periaatteena on, että vaativuudeltaan samanarvoisessa työssä saa samansuuruista palkkaa. Tällä pyritään estämään mielivaltaiset palkanerot.

Tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän tulisi huomioida työtehtävän ja koko työyhteisön tavoitteet myös organisaation muutoksessa. Tällöin kannustusjärjestelmien tulisi olla joustavia ja työn kehittämistä huomioonottavia. Tavoitteena on, että työtehtävän vaativuuden arviointijärjestelmiä voitaisiin hyödyntää henkilöstön rekrytoinnissa, organisaation ja sen töiden kehittämisessä ja koulutuksen suuntaamisessa. (Illuusiosta todelliseen 2003, 12–13)

Henkilökohtainen palkanosa maksetaan henkilökohtaisesta osaamisesta ja pätevyydestä. Tämän avulla voidaan kannustaa työntekijää kehittämään itseään sekä tekemään laadukasta ja hyvää työtä, vaikka henkilökohtainen palkanosa on yleensä pienempi kuin tehtäväkohtainen palkansa. Henkilökohtainen palkanosa on tärkeä, koska se motivoi. Työntekijä voi työpanoksellaan vaikuttaa omaan palkkaansa. Mitä enemmän henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat työn suorittamiseen, sitä suurempi pitäisi tämän palkanosan olla. (Illuusiosta todelliseen, 2003, 12–13)

Tulospalkkio perustuu työn hyvään tulokseen. Sen tulisi olla palkkauksen pienin osa, mutta kuitenkin sen kokoinen, että se kannustaa. Tarkoituksena on, että sitä maksetaan vain normaalia paremman tavoitteen saavuttamisesta. Tulospalkkiot ovat joustavia palkitsemismuotoja. Ne ovat usein sellaisia, että palkkion perusteena olevan tuloksen saavuttaminen voi riippua ulkoisista tekijöistä, joihin työntekijä ei voi suoranaisesti vaikuttaa. Tulospalkkio voidaan maksaa henkilölle, työryhmälle tai tulosityksikölle (Illuusiosta todelliseen 2003, 12–13)

Muut palkanlisät ovat sellaisia, jotka täydentävät tai osittain korvaavat muuta palkkaa. Näitä ovat esimerkiksi olosuhdelisät. Palkkausjärjestelmät rakennetaan yleensä vastamaan normaalityöaika. Palkkausjärjestelmässä on sitä täydentäviä tai niitä osittain korvaavia lisiä, jolla korvataan normaalista poikkeavat työajat tai työtehtävät. (Illuusiosta todelliseen, 2003, 12–13)

2.3 Aikaisemmat tutkimukset

Työmarkkinajärjestöt perustivat vuonna 1989 tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun liittyvän työnarviointityöryhmän, joka teetti aluksi viisi tutkimusta ja kuuli useita asiantuntijoita. Tutkimusten yhtenä tuloksena oli, että ei ole mahdollista rakentaa yhtä kaikilla toimialoilla käytettävää työn arviointijärjestelmää. Loppuraportti julkaistiin vuonna 1994 ”Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen”. Tutkimustulosten perusteella Työmarkkinajärjestöt ovat julkaisseet ohjeistusta työn vaativuuden arvioinnin toteuttamiseksi. Uusin teos on Illuusiosta todelliseen - opas työn vaativuuden arviointijärjestelmän kehittämiseksi. Uusien palkkausjärjestelmien periaatteeksi asetettiin palkkauksen oikeudenmukaisuus, kannustavuus ja samapalkkaisuus. (Illuusiosta todelliseen, 2003)

Hakonen ym. (2005b) ovat tutkineet palkkausjärjestelmien periaatteiden toteutumista eri sektoreilla. Tutkimuksen painopisteenä oli palkitsemisen yhteistoiminnallinen kehittäminen, yhteensopivuus ja toimivuus. Tutkimuksen mukaan yritykset ovat julkista sektoria edellä sekä erilaisten palkitsemiselementtien monipuolisessa käyttämisessä että palkitsemisen yhteensopivuudessa ja toimivuudessa.

Palkitsemisjärjestelmien kehittämistähti on ollut kuntasektorilla viime vuosina erityisen tiivis. Vastanneista kuntayksiköistä 90 % ilmoitti kolmen viime vuoden aikana ottaneensa käyttöön uusia palkitsemisjärjestelmiä tai muokanneensa vanhoja. Palkitsemisjärjestelmien nopeasta uudistamisesta huolimatta enemmistö vastanneista piti palkitsemisen toimivuutta kohtalaisena tai melko hyvänä.

Tutkimukseen osallistujissa oli eniten työnantajan edustajia, joiden mielestä uudistamistyön oli vaikuttanut mm. henkilöstön motivaatioon ja työssä pysymiseen. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi otettiin kuntasektorilla käyttöön vasta syksyllä 2004, mutta tämän tutkimuksen mukaan yhdeksän kymmenestä uskoi sillä olevan jo nyt yhteyttä palkkaukseen ja kaksi viidestä katsoi kytköksen olevan suoraa ja välitöntä. Tutkimuksen johtopäätöksen mukaan tulisi palkitsemista kehittää oikeudenmukaisemmaksi ja kannustavammaksi. Tutkijoiden ehdottamia keinoja ovat henkilöstön ja johdon yhteistyö sekä koulutus ja tiedottaminen. (Hakonen ym. 2005b)

Vuonna 2003 aloitettiin laaja, kaikkiin työmarkkinatutkimuksiin kohdistuva tutkimus- ja kehittämishanke: Samapalkkaisuuteen palkkausjärjestelmä uudistuksin – työn vaativuuden ja henkilön pätevyden arviointi Suomessa. Tavoitteena oli selvittää uusien palkkausjärjestelmien samapalkkaisuusvaikutusta ja toimivuutta samapalkkaisuuden edistämiseksi.

Samapalkkaisuuden periaatteena on ”sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä”. Alustavia tutkimustuloksia esitettiin elokuussa 2005 Teknillisen korkeakoulun Palkitsemisseminaarissa (Jämsén, 2005), joiden mukaan naiset sijoittuvat usein samantasoisien koulutuksen omaavia ja samanikäisiä miehiä alemman vaativuusluokan tehtäviin. Alustavasti on voitu palkka-analyyysien perusteella näyttää, että työn vaativuuden ja työsuorituksen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien avulla on valtionhallinnossa pystytty kaventamaan sukupuolten välisiä palkkaeroja.

Kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) palkkausjärjestelmä on ollut em. hankkeen yhtenä tutkimus- ja kehittämiskohteena. Hankkeen päätösesseminaarissa maaliskuussa 2006 todettiin, että kuntasektorin työntekijöiden suhtautuminen työtehtävän vaativuuden ja työsuorituksen arviointiin muuttui prosessin edetessä kielteisemmäksi (Tarumo 2006). Keskeinen haaste kuntasektorin palkkausjärjestelmän kehittämisessä on kytkeä palkkausjärjestelmä eri yksiköiden toiminnan tavoitteisiin, johtamisjärjestelmään ja esimiestyöhön.

Palkkauksen kehittämisessä keskeistä on sekä esimiesten että henkilöstön palkkatietämyksen parantaminen. Tauramon (2006) mukaan palkkatietämyksen heikon kohta liittyy palkankorotusmekanismien tuntemiseen. Henkilöstön tulisi tuntea palkanmäärityksessä käytettävien arviointityökalujen ohella mekanismit, joilla arvioinnit kytkeytyvät palkanmääritykseen ja ohjaavat korostusten suuntaamista.

Uudet palkkausjärjestelmät olivat työministeriön teettämän suomalaista työelämää koskevan Työolobarometri -tutkimuksen kohteena vuoden 2005 lopulla. Uusien palkkausjärjestelmien periaatteiden toteutumista kysyttiin yksityisen ja julkisen sektorin työntekijöiltä. Uuteen palkkausjärjestelmään kuuluneet olivat tyytyväisempiä kuin muihin palkkausjärjestelmiin kuuluvat. Miehet suhtautuivat positiivisemmin uusiin palkkausjärjestelmiin. Yksityissektorin

työntekijät olivat selvästi tyytyväisempiä uuteen palkkausjärjestelmään kuin julkisen sektorin työntekijä. Kaikkein tyytymättömpiä olivat kuntasektorin jäsenet. (Työolobarometri 2005)

3 KUNTASEKTORIN PALKKAUSUUDISTUS

Kunnallinen työmarkkinalaitos (2001) teetti Kunta-alan palkkatasoselvityksen (Kunpas) vuonna 2001. Selvityksen mukaan kuntasektorilla toimivien palkat olivat alhaisemmat kuin yksityissektorilla. Erityisesti johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä palkkaerot olivat suuret. Kuntasektorin palkkojen kilpailukykyisyyden, henkilöstön motivoitumisen ja työn tuloksellisuuden vuoksi kunnallinen työmarkkinalaitos suositteli palkkausuudistuksen aloittamista. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle olisi mahdollista, ettei kuntasektorille riittäisi tulevaisuudessa osaavaa työvoimaa.

Palkkausuudistus aloitettiin Kunnallisesta yleisestä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) vuonna 2002. Se on kunta-alan suurin sopimus, joka kattaa yli 300 000 kuntasektorin työntekijää eli 71 % kunta-alan henkilöstöstä. Sopimukseen kuuluvat mm. kunnan johtoon ja sisäiseen palvelutoimintaan, sivistystoimeen, sosiaalitoimeen sekä terveydenhuollon hoitohenkilöstöön kuuluvat työntekijät. (Kunnallinen työmarkkinalaitos, 2006)

KVTES:n uudistamistyö aloitettiin vuoden 2001 alusta uusimalla soveltamisohjeet tehtäväkohtaisesta palkasta. Tehtäväkohtaisten palkkojen epäkohtien korjaamine aloitettiin vuonna 2002 kohdentaen se ensin johtavassa asemassa olevien palkkaukseen. Henkilökohtaisen palkan harkinnanvaraisen osan osuutta lisättiin syksyllä 2004, jolloin kunnilla ja kuntayhtymillä oli 1.9.2004 käytössään 0,5 % paikallista järjestelyerää, josta vähintään 0,2 prosenttiyksikköä käytettiin henkilökohtaisiin lisiin.

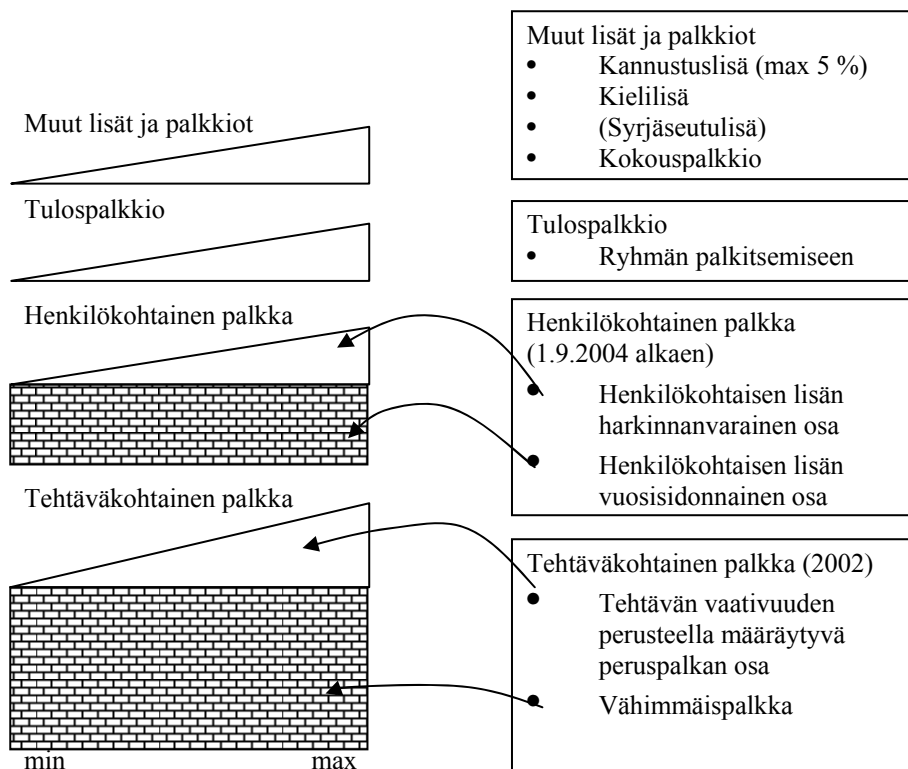
Tulospalkkiota maksettiin kunta-alalla 15 000 henkilölle vuodelta 2004. Tulospalkkiojärjestelmän piirissä oli noin 20 000 henkilöä. Kaikkiaan 35 kuntaa tai kuntayhtymää oli ottanut käyttöön tulospalkkiojärjestelmän. Vuonna 2004 tulospalkkiota maksettiin noin 13 miljoonaa euroa eli 0,1 prosenttia palkkasummasta. Kolmannes tulospalkkioista maksettiin kunta-alalla liikelaitoksissa, joissa palkkiot olivat usein myös muita hallinnonaloja suuremmat. Keskimääräistä yleisempää niiden käyttö oli myös teknisellä sektorilla. (Kunnallinen työmarkkinalaitos, 2006)

3.1 KVTES 2005-2007 palkanosat

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES 2005-2007 toisessa pykälässä määritellään palkkausjärjestelmän tavoitteeksi edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta. Tavoitteena on lisäksi motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja

varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Näihin tavoitteisiin pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena ovat tehtävät ja niiden vaativuus sekä työtulokset, ammatinhallinta ja palvelusaika. Lisäksi KVTES:ssä on sovittu erillisistä lisistä ja korvauksista, joita ovat esimerkiksi kielitaidosta maksettava lisä. Kuviossa 1 on havainnollistettu KVTES 2005-2007 mukaiset palkanosat 1.9.2004 lähtien. (KVTES 2005-2007, 22)

Palkkausjärjestelmän palkanosat KVTES 2005-2007



Kuvio 1 Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, KVTES 2005-2007, mukaisen palkkausjärjestelmän palkanosat. (Korpisaari, 2005)

Tehtäväkohtainen palkka muodostuu peruspalkasta ja tehtävän vaativuuden perusteella määräytyvästä palkanosasta. Peruspalkalla tarkoitetaan palkkahinnoittelukohtaan tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa, jonka suuruus on sovittu KVTES:ssä. Työnantaja voi tehtäväkohtaisesta palkasta päättäessään käyttää harkintavaltaa. Tehtävän vaativuus tulisi arvioida ja ottaa huomioon mahdollisimman objektiivisesti.

Tehtävien vaativuutta arvioitaessa huomioidaan työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksineen) sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmissuhdevaatimukset) ja työolosuhteet. Samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat tulisivat olla tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Vertailu tehdään saman työnantajan palveluksessa olevien ja samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävien kanssa.

Tehtävän vaativuuden arviointiin (tva) ei kuntatyönantaja antanut tarkkoja ohjeita, vaan kunnat ovat voineet päättää arviointitavasta. Arviointitavat jaetaan yleensä kahteen pääryhmään: kokonaisarviointiin ja analyttiseen eli vaativuustekijöittäin eriteltyyn arviointiin, johon liittyy pisteytys. KVTES 2005-2007 sopimuksessa suositellaan käytettäväksi kokonaisarviointia, koska analyttisen pisteytysjärjestelmän hankkiminen ja muokkaaminen työyhteisöön sopivaksi vaatii yleensä enemmän koulutusta ja muuta valmistelu-aikaa kuin kokonaisarviointi. (KVTES 2005-2007, 26)

Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi työntekijän palkkaan vaikuttaa *henkilökohtainen palkka*. Tässä palkanosassa arvioidaan työntekijän osaamista, hänen tietoja ja taitoja. Henkilökohtainen palkka rakentuu kahdesta osasta: harkinnanvaraisesta osasta ja palvelusaikaan perustuvasta vuosisidonnaisesta osasta. Harkinnanvaraisen osan perusteena ovat työntekijän henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta sekä mahdolliset muut paikallisesti määritellyt henkilökohtaiset taidot. Maksamisperusteet selvitetään yhteisesti henkilöstön kanssa ja niiden maksamisessa on kohdeltava eri työntekijäryhmiä tasapuolisesti. Palvelusajan perusteella maksetut kokemuslisät on korvattu vuosisidonnaisilla osilla, joissa 5 ja 10 vuoden palvelusajasta maksetaan 5 prosenttia peruspalkasta. (Heiskanen ym. 2004)

Tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkan lisäksi voidaan maksaa tulospalkkiota, joka perustuu toimintayksikön tuloksellisuuteen. Tulospalkkiona voidaan maksaa tulosityksikön henkilöstölle osa hyödystä, joka todetaan koituvan tuloksellisuuden parantamisesta. Tulospalkkio on ennakolta vahvistettujen perusteiden mukaan maksettava erillinen euromääräinen palkkio eikä se ole osa varsinaista palkkaa. (KVTES 2005-2007, 32-34)

3.2 Toimintaterapeutit kunnan työntekijöinä

Tutkimuksen kohteena ovat kuntasektorilla toimivat toimintaterapeutit, joiden työsuhteen ehdot ja palkkaus määräytyvät Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) perusteella. Heidän palkkaan sovelletaan sopimuksen palkkausliitettä 3, joka koskee Terveystieteiden hoitohenkilöstöä. Toimintaterapeuttien palkkaryhmä on Vaativat hoitoalan ammattitehtävät, jossa vähimmäispalkka oli 1.3.2005 1713,64 €/kk (KVTES 2005-2007, 135-138). Kunnallisen työmarkkinalaitoksen (2006) lokakuun 2004 tietoihin perustuen toimintaterapeuttien tehtäväkohtainen palkka oli 1798 €/kk ja keskimääräinen kokonaisansio yhteensä 1921 €/kk. Tämän jälkeen palkat ovat nousseet n. 3,9 %.

Toimintaterapeutti määritellään yleisesti kuntoutusalan ammattilaiseksi. Toimintaterapeutit ovat kiinnostuneita asiakkaan toimintakyvystä ja siihen vaikuttavista tekijöistä asiakkaan elämässä. He tekevät yhteistyötä asiakkaan ja hänen lähiyhteisönsä sekä eri alojen asiantuntijoiden kanssa tukeakseen toimintamahdollisuuksia niillä päivittäisen elämän alueilla, jotka asiakas itse kokee tärkeiksi sen hetkisessä elämäntilanteessa. (Suomen Kuntaliitto, 2003)

Toimintaterapeutin ammattinimikettä voi käyttää vain toimintaterapeutin tutkinnon suorittaneet henkilöt. Suomessa se on yksi laillistettu terveydenhuollon ammatti. Toimintaterapeutteja on koulutettu Suomessa vuodesta 1970 ja heitä on valmistunut Terveystieteiden oikeusturvakeskuksen rekisterin mukaan 1766 vuoden 2005 loppuun mennessä. Toimintaterapeutit työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä kuntoutuksen eri sektoreilla. Heitä on myös koulutoimessa, järjestöissä ja yksityissektorilla sekä itsenäisinä ammatinharjoittajina. Pääosa toimintaterapeuteista työskentelee kuntasektorilla toimintaterapeutin tehtävänimikkeellä. (Suomen Kuntaliitto, 2003)

Toimintaterapeuttien edunvalvontaa hoitaa Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry – Finlands Ergoterapeutförbud rf yhteistyössä muiden Akavan Erityisalat ry:n jäsenjärjestöjen kanssa. Akavan Erityisalat on 21 itsenäisen jäsenyhdistysten muodostama akavalainen ammattijärjestö. Liiton lähes 18 000 jäsentä toimivat kulttuurin, hallinnon ja hyvinvoinnin esimies- ja asiantuntijatehtävissä. Heistä Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, KVTES, piiriin kuului lokakuussa 2005 yhteensä 4971 jäsentä. Suomen Toimintaterapeuttiliitossa oli jäseniä lokakuun 2005 tilaston mukaan yhteensä 1688, joista KVTES:n piirissä työskenteleviä oli 749. (Akavan Erityisalat 2005b ja 2006a).

4 TUTKIMUKSEN KUVAUS

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata Akavan Erityisalojen kuntasektorilla työskentelevien jäsenten palkkaan vaikuttavia tekijöitä. Toisena tarkoituksena on kuvata heidän mielipiteitään uuden palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuudesta, kannustavuudesta ja tasa-arvoisuudesta. Toistaiseksi on puuttunut tieto siitä, miten nämä periaatteet toteutuvat KVTES:n sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden mielestä. Useimpien tutkimusten kohteena ovat olleet esimiehet tai henkilöstöryhmän edustajat ja tutkimukset ovat kohdistuneet kaikkiin sektoreihin.

Tässä tutkimuksessa esimerkkiryhmänä ovat KVTES:n sopimusallalla toimivat toimintaterapeutit, jotka muodostavat Akavan Erityisalojen kuntasektorin jäsenistä tehtävänimikkeeltään suurimman ryhmän (Akavan Erityisalat, 2006b). Suomen Toimintaterapeuttiliittoon on viime vuosina tullut jäseniltä paljon kyselyjä tehtävän vaativuuden arvioinnista. Toimintaterapeutit eivät ole tienneet miksi työtehtäviä arvioidaan ja pisteytetään. Hämmennystä on herättänyt tehtävän vaativuuden arviointiin liittyvät erilaiset toimintatavat ja arviointimittarit.

Tässä tutkimuksessa toimintaterapeuttien mielipiteitä verrataan KVTES:n sopimusallalla toimivien kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden mielipiteisiin. Toimintaterapeuttien ja kirjastonhoitajien mielipiteiden vertailu on mielenkiintoista siksi, että molemmat ryhmät ovat asiantuntija-asemassa, mutta kuuluvat kunnassa eri organisaatioihin. Toimintaterapeuttien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden käsitysten vertailu on perusteltua siksi, että kuntasektorin palkkaus uudistus on kohdennettu ensimmäisenä johtavassa asemassa oleviin työntekijöihin. Voisi olettaa, että uuden palkkausjärjestelmän mukaiset palkan määräytymisperusteet ja uuden palkkausjärjestelmän periaatteet toteutuisivat johtavassa asemassa olevien palkkauksessa.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten toimintaterapeutit arvioivat uuden palkkausjärjestelmän periaatteiden toteutuneen heidän palkkauksessaan ja mitkä ovat heidän palkkaan vaikuttavat tekijät?
2. Miten ja miksi toimintaterapeuttien arviot uudesta palkkausjärjestelmästä ja palkkaan vaikuttavista tekijöistä eroavat kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden arvioista?

4.2 Tutkimusmenetelmä ja otos

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin osana Akavan Erityisalojen Julkisen sektorin työmarkkinatutkimusta loka-marraskuussa 2005. Työmarkkinatutkimuksen aineisto kerätään vuosittain kyselylomakkeella, jonka kysymykset muotoillaan yhdessä Akavan Erityisalojen edunvalvontatiimin ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkijoiden kanssa. Kyselylomake on kokonaisuudessaan liitteenä 1. Osa kysymyksistä säilytettiin vuoden 2005 tutkimuksessa samoina kuin edellisenä vuosina ja osa kysymyksistä muotoiltiin työelämän ajankohtaisista asioista.

Palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuutta, kannustavuutta ja tasa-arvoisuutta kysyttiin kahdeksalla väittämällä. Vastaajia pyydettiin valitsemaan vaihtoehto ”samaa mieltä”, ”eri mieltä” tai ”en osaa sanoa”. Taulukossa 2 on esitetty väittämät ja niitä vastaavat uuden palkkausjärjestelmän periaatteet.

Kolmella väittämällä mitattiin uuden palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuutta. Uusi palkkausjärjestelmä on oikeudenmukainen, jos sitä pidetään selkeänä ja ymmärrettävänä. Palkkauksen oikeudenmukaisuuteen liittyy myös se, miten järjestelmä reagoi työtehtävien muutokseen. Myös lisävastuun ja uusien työtehtävien tulisi näkyä palkkauksessa. Kolmas väittämä liittyi palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuuteen eri työtehtävien välillä. Oikeudenmukaisella palkkaporrastuksella tarkoitetaan uudessa palkkausjärjestelmässä sitä, että palkan suuruus määräytyy työtehtävän vaativuuden, ei niinkään tehtävänimikkeen tai aseman mukaan. Uuden palkkausjärjestelmän kannustavuutta mitattiin kolmella eri väittämällä. Palkkausjärjestelmää voidaan pitää kannustavana, silloin kun se palkitsee hyvästä työsuorituksesta. Silloin kun työntekijä suoriutuu työstään hyvin, tulisi se myös näkyä

palkassa, jolloin se myös kannustaa ja motivoi työntekijää panostamaan työhönsä. Palkkausjärjestelmän tulisi kannustaa työntekijää pitämään huolta myös omasta osaamisestaan ja ammattitaidostaan. Palkkausjärjestelmän kannustavuuden yhtenä ulottuvuutena pidetään sitä, että työstä saatu palkkataso on kilpailukykyinen työmarkkinoilla. Ilman kuntasektorin kilpailukykyistä palkkatasoa on pelkona, että tulevaisuudessa osaavat työntekijät siirtyvät muille sektoreille ja uusien työntekijöiden rekrytointi ei enää onnistu (Kunnallinen työmarkkinalaitos, 1997). Uusien palkkausjärjestelmien tavoitteeksi on asetettu tasa-arvoisuuden periaate, jolloin palkkausjärjestelmän tulisi huomioida samalla tavalla sekä eri sukupuolta olevia että eri-ikäisiä työntekijöitä. Näitä asioita kysyttiin kahdella eri väittämällä. Uusien palkkausjärjestelmien tasa-arvoisuutta koskevassa selvityksissä on esille nostettu myös ns. samapalkkaisuuden periaate, joka tarkoittaa sitä, että samasta ja samanarvoisesta työstä tulisi saada samanlaista palkkaa (Jämsén, 2005).

Taulukko 2 *Uuden palkkausjärjestelmän periaatteet ja niitä vastaavat kahdeksan väittämää Akavan Erityisalojen Julkisen sektorin työmarkkinatutkimuksessa 2005 (kysymys numero 23).*

Uuden palkkausjärjestelmän periaate	Väittäjä (kysymyksen numero ja väittämän tunnus)
Oikeudenmukaisuus	Palkkaporrastus eri työtehtävien välillä on oikeudenmukainen (23d) On selkeä ja oikeudenmukainen (23a) Reagoi työtehtävien muutoksiin (23b)
Kannustavuus	Kannustaa ammattitaidon kehittämiseen (23c) Antaa kilpailukykyisen palkkatason (23 f) Palkitsee hyvästä työsuorituksesta (23e)
Tasa-arvoisuus	Kohtelee nais- ja miespuolisia työntekijöitä tasapuolisesti (23h) Kohtelee nuoria ja vanhoja työntekijöitä tasapuolisesti (23g)

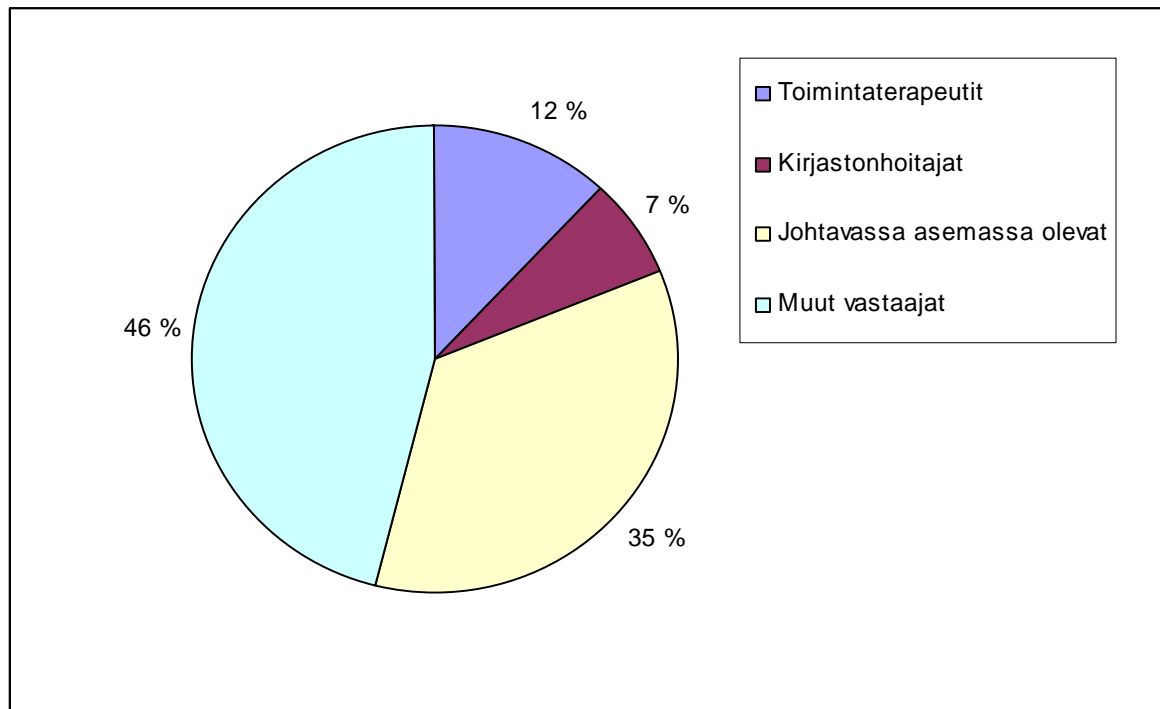
Työmarkkinatutkimuksen 2005 perusjoukkona oli julkisella (valtio ja kunta) sektorilla työskentelevät Akavan Erityisalojen jäsenet. Otanta tehtiin Akavan Erityisalojen jäsenrekisteristä systemaattisella otannalla ja kyselylomake lähetettiin postitse joka toiselle julkisen sektorin jäsenelle. Kyselylomakkeen palautti 1854 henkilöä, jolloin Julkisen sektorin

Työmarkkinatutkimuksen 2005 vastausprosentiksi muodostui 46 prosenttia. (Akavan Erityisalat, 2006a)

Palkansaajien tutkimuslaitos suoritti aineiston keruun, koodaamisen, tallentamisen ja poimi tätä tutkimusta varten KVTES:n sopimukseen kuuluvat vastaajat, joita löytyi yhteensä 1077. Koska ei tiedetä, kuinka moni Työmarkkinatutkimuksen 2005 otoksessa mukana olleista jäsenistä kuului KVTES:n sopimusalaan, ei tämän tutkimuksen vastausprosenttia voida laskea.

4.3 Aineiston analysointi

Tämän tutkimuksen tulokset analysoitiin SPSS 11.5 ohjelmalla. Työmarkkinakyselyyn vastasi yhteensä 1077 KVTES:n sopimusosalalla toimivaa Akavan Erityisalojen jäsentä. Tulosten kuvausta ja analysointia varten vastaajat jaettiin ensin neljään ryhmään (Kuvio 2). Ryhmä A muodostettiin toimintaterapeuttien tehtävänimikkeellä (n=125) toimivista, joita vastaajissa oli 12 prosenttia. Ryhmä B muodostettiin kirjastonhoitajien tehtävänimikkeellä (n=80) toimivista vastaajista, joita oli vastaajissa 7 prosenttia. Kolmas ryhmä C muodostettiin toimiaseman mukaan, johtoon ja keskijohtoon kuuluvista työntekijöistä (n=381), joita vastaajissa oli 35 prosenttia. Neljäs ryhmä D muodostettiin jäljelle jääneistä vastaajista (n=491). Koska neljäs ryhmä D ei osoittautunut tutkimuskysymysten vuoksi merkittäväksi ryhmäksi, jätettiin tämä ryhmä pois analysoinnista.



Kuvio 2 Työmarkkinatutkimukseen vastanneet Akavan Erityisalan KVTES:n sopimusalaalla toimivat jäsenet (n=1077)

Analysointiin otettiin mukaan kolmen vastaajaryhmän kaikki havainnot, vaikka muuttujissa oli puuttuvia tietoja. Puuttuvia tietoja oli satunnaisesti henkilötietoihin, palvelussuhdetta koskevissa ja palkkaan vaikuttaviin tekijöihin liittyvissä kysymyksissä. Näihin kysymyksiin liittyvien vastausten jakaumat ja puuttuvien vastausten määrät näkyvät liitteessä 2 olevista taulukoista.

Uuden palkkausjärjestelmän periaatteita koskevaan kysymykseen ja sen kahdeksaan väittämään jätti vastaamatta 7 prosenttia (n=80) kaikista vastaajista, vaikka yhtenä vastausvaihtoehtona olisi voinut vastata ”en osaa sanoa”. Nämä vastaajat olivat kokopäivätyössä olevia (85 %) asiantuntijoita ja toimihenkilöitä (85 %), jotka ilmoittivat olevansa muun kuin uuden palkkausjärjestelmän piirissä (95 %). Uuden palkkausjärjestelmän periaatteita koskeviin kysymyksiin liittyvien vastausten jakaumat ja puuttuvien vastausten määrät näkyvät liitteessä 3.

Tutkimusaineiston kuvaukseen otettiin henkilötiedoista mukaan vastaajien ikä, sukupuoli, tutkinto ja jäsenyhdistys. Palvelussuhdetta koskevista tiedoista otettiin mukaan vastaajan työmarkkinatilanne ja palvelussuhteen laatu. Aineiston kuvaamiseksi laskettiin

vastaajaryhmittäin suhteelliset osuudet kaikista henkilötiedoista ja palvelussuhdetta koskevista tiedoista paitsi iästä, joista laskettiin keskiarvo ja jakauma.

Palkkaa koskevat tiedot laskettiin kokopäivätyössä olevien vastaajista säännöllisen työajan ansioista. Palkkatiedoista kuvattiin keskiansio ja 95 % luottamusväli. Palkkojen keskiansiota verrattiin eri vastaajaryhmien, eri sukupuolta olevien ja eri palkkausjärjestelmiin kuuluvien kesken. Vastaajien iän ja säännöllisen työajan ansion riippuvuuden testaamiseen käytettiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerrointa ja merkitsevyystasona käytettiin 0.05. Toimintaterapeuttien palkan jakaumaa kuvattiin pylväsdiagrammilla ja tämän vuoksi säännöllisen työajan ansioon liittyvä muuttuja luokiteltiin.

Palkkaan vaikuttavista tekijöistä ja uuteen palkkausjärjestelmään liittyvistä mielipiteistä laskettiin edelleen suhteellisia osuuksia. Ryhmien välisiä eroja tarkasteltiin ristiintaulukoimalla ja riippuvuutta testattiin Khiin neliö –testillä. Merkitsevyystasona käytettiin 0.05. Kaikkien testien tulokset raportoitiin, koska myös ei-merkitsevyys vastaajaryhmien välillä osoittautui mielenkiintoiseksi tiedoksi.

Koska uuteen palkkausjärjestelmään liittyvät väittämät (kysymys 23) olivat luokitteluasteikollisia muuttujia, käytettiin johtopäätösten tukena logit-malleja. Mallin avulla testattiin sitä, selittääkö vastaajaryhmä tai käytössä oleva palkkausjärjestelmä väittämään annettuja vastauksia. Kahden väittämän kohdalla otettiin mukaan kolmas muuttuja, joka liittyi palkkaan vaikuttaviin tekijöihin, ja katsottiin oliko näillä kolmella muuttujalla vaikutusta vastauksiin.

4.4 Aineiston kuvaus

Toimintaterapeutin tehtävänimikkeellä toimivia työntekijöitä oli yhteensä 125, kirjastonhoitajia 80 ja johtavassa asemassa olevia 381. Johtavassa asemassa olevat työntekijät olivat mm. kunnan sivistystoimen johtoa ja keskijohtoa. Lähes kaikki toimintaterapeutit (98 %) ja kirjastonhoitajat (90 %) olivat naisia. Eniten miehiä oli johtavassa asemassa olevien ryhmässä (26 %). Toimintaterapeuttien keski-ikä oli 36 vuotta. He olivat keski-ikänsä yli kymmenen vuotta nuorempia kuin kirjastonhoitajat ja johtavassa asemassa olevat. Kirjastonhoitajien keski-ikä oli 47 vuotta ja johtavassa asemassa olevien keski-ikä oli 49 vuotta. (Taulukko 3)

Taulukko 3 *Kyselyyn vastanneiden toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien sukupuoli, keski-ikä ja ikäjakauma.*

Vastaajaryhmä (n)	Naisia (%)	Miehiä (%)	keski-ikä	ikäjakauma
Toimintaterapeutit (125)	98 %	2 %	36 vuotta	23-56 vuotta
Kirjastonhoitajat (80)	90 %	10 %	47 vuotta	25-61 vuotta
Johtavassa asemassa olevat (381)	74 %	26 %	49 vuotta	23-63 vuotta

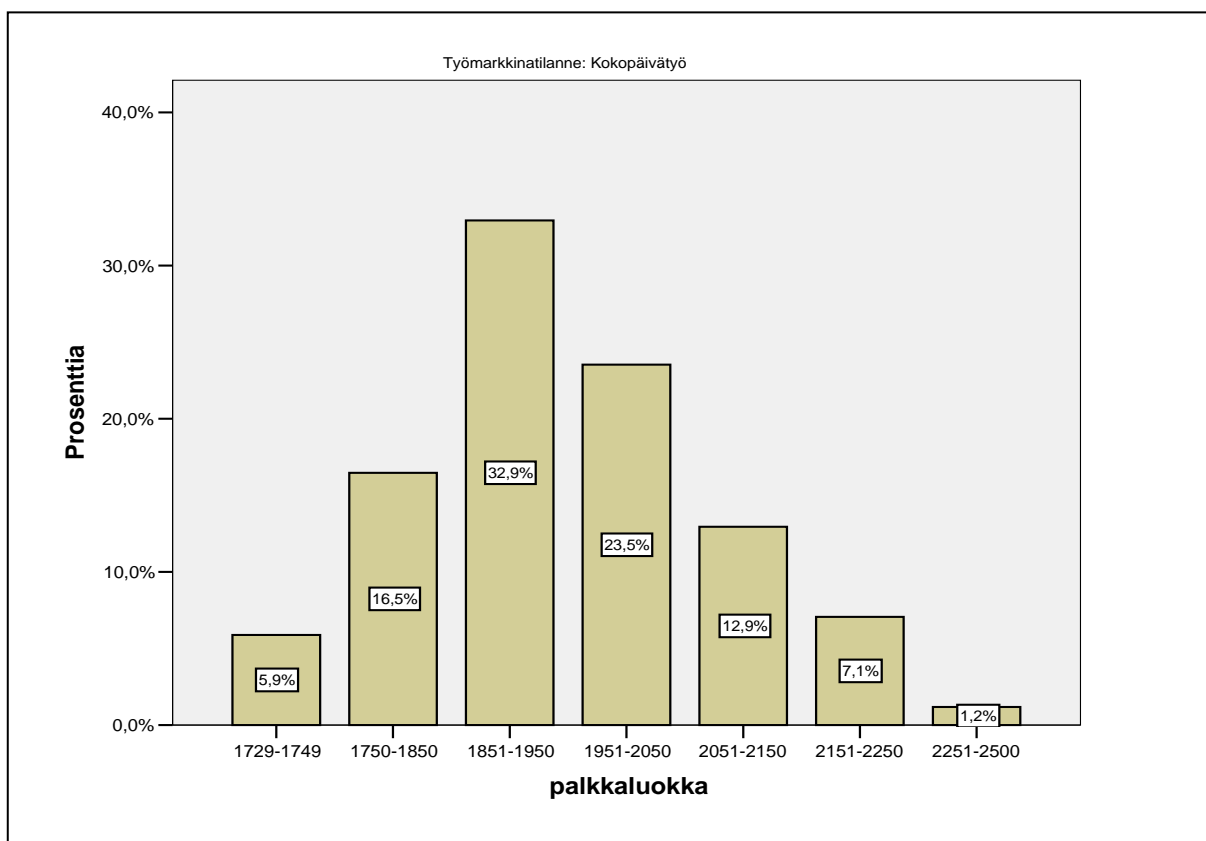
Toimintaterapeuttien jäsenjärjestö oli Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry ja kirjastonhoitajien Kuntien asiantuntijat – KUMULA ry. Johtavassa asemassa olevista 77 prosenttia oli KUMULA ry:n jäseniä. Loput johtavassa asemassa olevista työntekijöistä jakaantuivat tasaisesti neljääntoista eri jäsenjärjestöön. (Liite 2, taulukko 2)

Toimintaterapeuteista 69 prosenttia oli kokopäivätyössä, 15 prosenttia osa-aikatyössä ja 14 prosenttia perhevapailla. Toimintaterapeuteista 74 prosentilla oli pysyvä työsuhde ja 25 prosentilla määräaikainen työsuhde. Kirjastonhoitajista 83 prosenttia oli kokopäivätyössä ja 90 prosentilla oli pysyvä työsuhde. Johtavassa asemassa olevat tekivät kokopäivätyötä (94 %) ja lähes kaikilla (88 %) oli pysyvä työsuhde. (Liite 2, taulukko 3)

5 TULOKSET

5.1 Palkka

Kyselyyn vastanneiden kokopäivätyössä olevien toimintaterapeuttien (n=85) keskipalkka oli 1950 €/kk lokakuussa 2005. KVTES:n sopimusallalla toimintaterapeuttien tehtäväkohtainen peruspalkka oli 1713,64 €/kk lokakuussa 2005. Henkilökohtainen vuosisidonnainen osa nostaa palkkaa automaattisesti viiden palvelusvuoden jälkeen 5 %, jolloin kokonaisansio ilman muita lisiä on 1799,32 €/kk. Kymmenen palvelusvuoden jälkeen kokonaisansio, ilman muita lisiä, on 1885 €/kk. Kuviosta 3 näkyy kyselyyn vastanneiden kokopäivätyössä olevien toimintaterapeuttien säännöllisen työajan ansioiden jakauma lokakuussa 2005.



Kuvio 3 Kyselyyn vastanneiden toimintaterapeuttien säännöllisen työajan ansioiden jakauma lokakuussa 2005. Toimintaterapeuttien keskiansio oli 1950,06 euroa kuukaudessa. KVTES:n sopimusallalla toimintaterapeutin tehtävänimikkeellä toimivien peruspalkka oli 1713,64 euroa kuukaudessa lokakuussa 2005.

Kokopäivätyötä tekevien toimintaterapeuttien keskipalkka oli matalampi kuin muiden kyselyyn vastanneiden kokopäivätyötä tekevien keskipalkka. Eniten eroa oli johtavassa asemassa oleviin, joiden keskipalkka oli 2934,56 euroa kuukaudessa. Kyselyyn vastanneiden kirjastonhoitajien keskipalkka oli 1984,80 euroa kuukaudessa. Taulukosta 4 näkyy vastaajaryhmien säännöllisen työajan keskiansio sekä palkat 95 % luottamusvälillä.

Taulukko 4 Kokopäivätyössä olevien toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien säännöllisen työajan keskiansio 95 % luottamusvälillä.

Vastaajaryhmä (n)	Keskiansio (€/kk)	95 % luottamusväli (€/kk)
Toimintaterapeutit (85)	1950,06	1920,54-1979,58
Kirjastonhoitajat (65)	1984,80	1944,38-2025,22
Johtavassa asemassa olevat (348)	2934,56	2840,82-3028,31

Toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien palkkaeroja selittää osittain vastaajien ikä. Vastaajien iällä ja keskiansioiden suuruudella oli merkitsevä riippuvuus eli mitä vanhempi vastaaja oli, sitä suurempi oli hänen keskiansionsa ($r=0,377$, $p=0,001$).

Naisten säännöllisen työajan keskiansio oli 2472,43 €/kk ja miesten 3312,03 €/kk. Sukupuolten välinen palkkaero selittyy osittain asemasta organisaatiossa, mutta tästä huolimatta johtavassa asemassa olevien naisten ja miesten palkkaero oli 20 prosenttia. (Liite 2, taulukko 6)

Uuden palkkausjärjestelmän piirissä olevien säännöllisen työajan keskiansio oli 2670,07 €/kk. Vastaajilla, joilla oli kiinteä kuukausipalkka ja ikä/kokemuslisä, säännöllisen työajan keskiansio oli 2565,72 €/kk. Uuden palkkausjärjestelmän piirissä olevilla säännöllisen työajan ansio oli 4 % suurempi kuin henkilöillä, joilla oli kiinteä kuukausipalkka ja ikä/kokemuslisä. (Liite 2, taulukko 7)

Toimintaterapeuteista 17 prosentilla palkka oli noussut enemmän kuin yleiskorotuksen verran, kun taas vastaava luku johtavassa asemassa olevilla oli 34 prosenttia ja kirjastonhoitajilla 21 prosenttia. (Liite 2, taulukko 4)

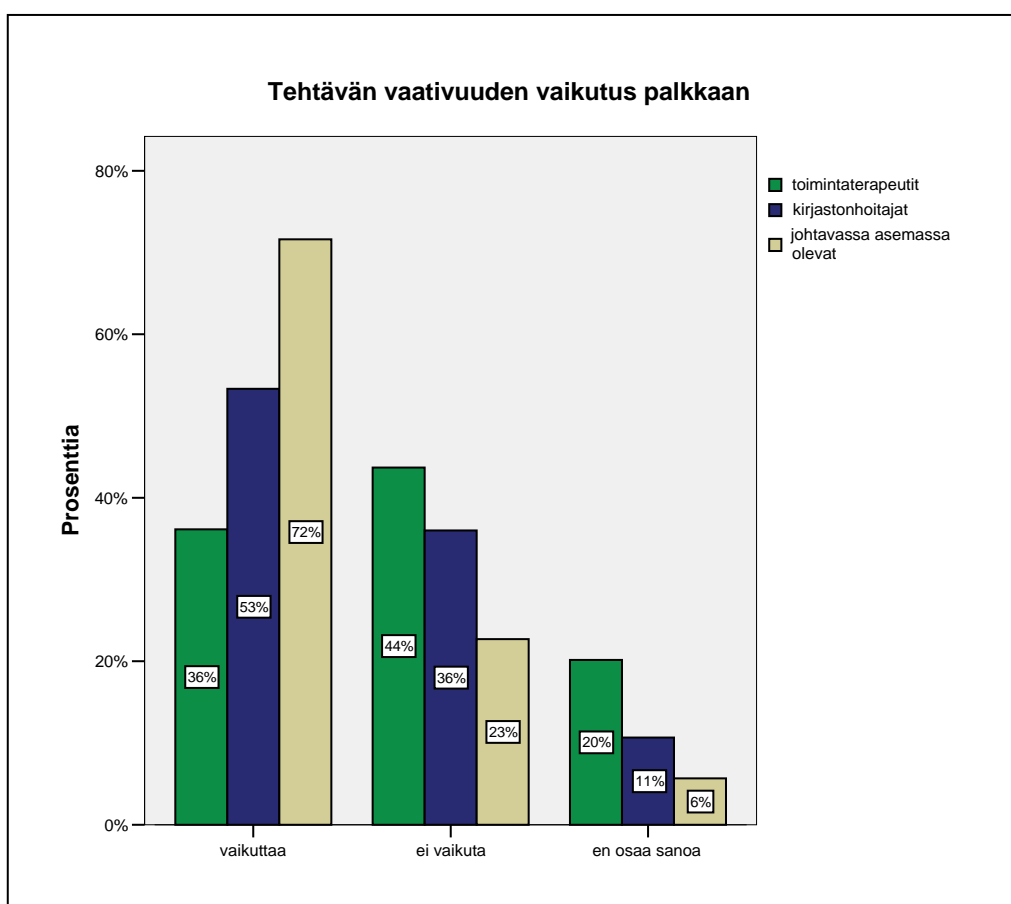
Johtavassa asemassa oleville palkan muutoksen kuluneen vuoden aikana oli aiheuttanut lähinnä tehtäväkohtaisen palkanosan (24 %) ja osittain myös henkilökohtaisen palkanosan (14 %) korotus. Toimintaterapeuteista 20 prosentilla ja kirjastonhoitajista 23 prosentilla oli palkan korotus tapahtunut tehtäväkohtaisessa palkanosassa. Kirjastonhoitajista 23 prosenttia kertoi palkan korotuksen kohdistuneen myös henkilökohtaiseen palkanosaan. Vastaava luku toimintaterapeuteilla oli 10 prosenttia. Vastaajien palkkaan ei tulospalkkio ollut aiheuttanut juuri ollenkaan muutosta kuluneen vuoden aikana. Vastaajista vain vajaa yksi prosenttia kertoi tulospalkkion vaikuttaneen palkkaan. (Taulukko 5.) Liitteessä 2 taulukossa 4 on lueteltu muut syyt palkan muutoksiin.

Taulukko 5 Palkan korotuksen aiheuttama muutos eri palkanosissa lokakuusta 2004 lokakuuhun 2005

Palkan korotus eri palkanosissa	Toimintaterapeutit (n=125)	Kirjastonhoitajat (n=80)	Johtavassa asemassa olevat (n=381)
	% (n)	% (n)	% (n)
Tehtäväkohtainen palkanosa	20 % (25)	23 % (18)	24 % (94)
Henkilökohtainen palkanosa	10 % (12)	23 % (18)	14 % (55)
Tulospalkkio	2 % (2)	0 % (0)	1 % (2)

5.2 Palkkaan vaikuttavat tekijät

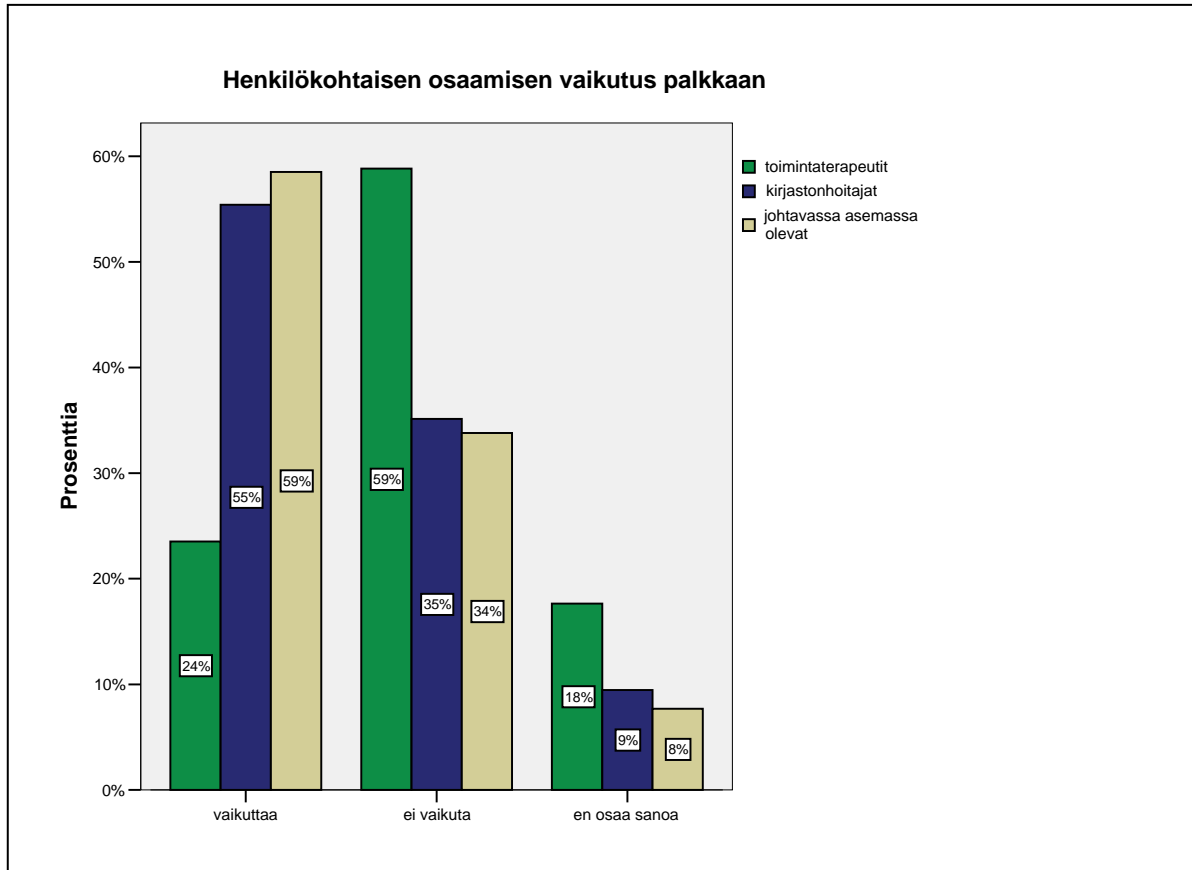
Vastaajaryhmien välillä oli tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja siinä, miten vastaajat kertoivat tehtävän vaativuuden vaikuttavan heidän palkkaansa ($\chi^2=54,873$, $df=4$, $p=0,001$). Toimintaterapeuteista 36 prosenttia kertoi tehtävän vaativuuden vaikuttavan heidän palkkaansa, sen sijaan se vaikutti kirjastonhoitajilla 53 prosentilla ja johtavassa asemassa olevilla 72 prosentilla. Toimintaterapeuteista 44 prosenttia kertoi, ettei tehtävän vaativuus vaikuta lainkaan heidän palkkaansa ja 20 prosenttia ei osannut sanoa vaikuttaako tehtävän vaativuus heidän palkkaansa. (Kuvio 4)



Kuvio 4 Tehtävän vaativuuden vaikutus toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden palkkaan.

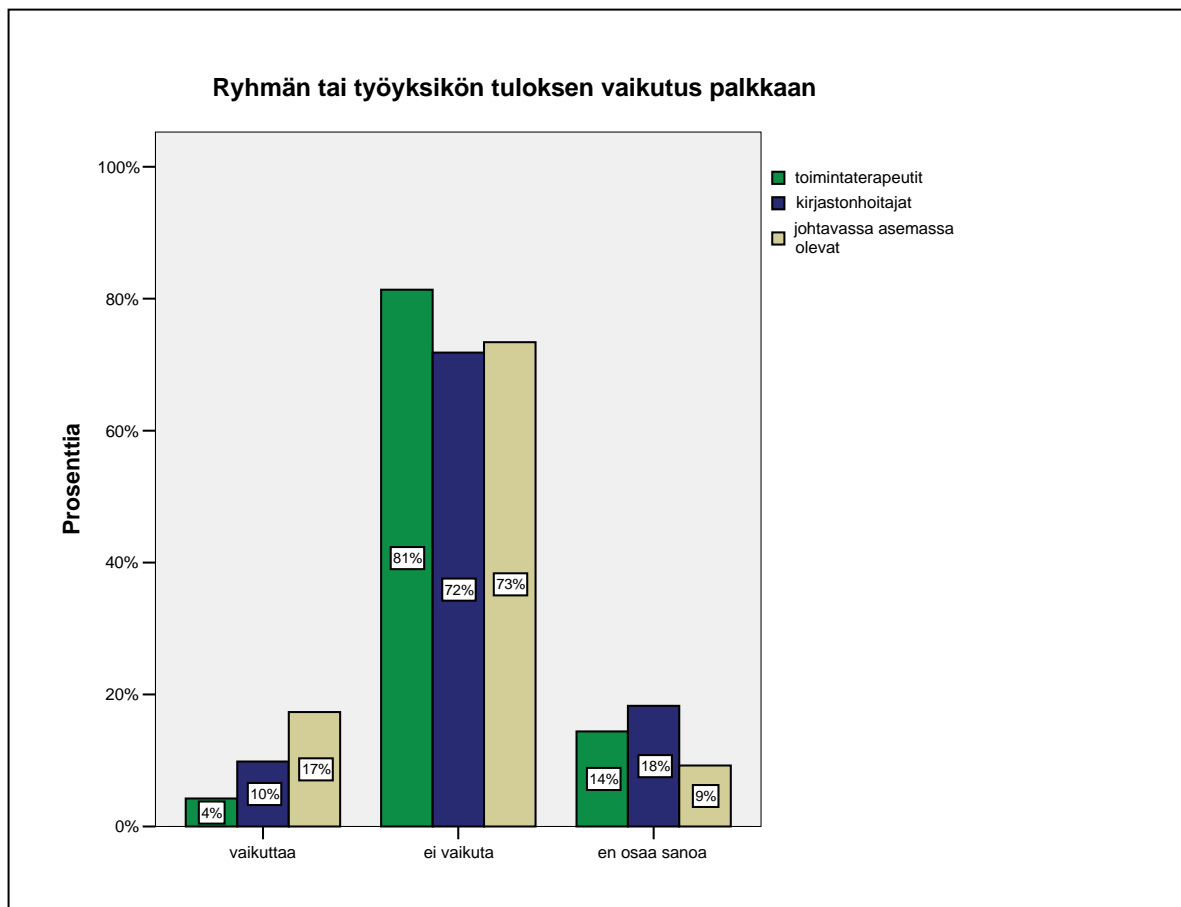
Vastaajaryhmien vastausten välillä oli tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja myös siinä, miten henkilökohtainen osaaminen vaikuttaa heidän palkkaansa ($\chi^2=45,610$, $df=4$, $p=0,001$). Kirjastonhoitajilla ja johtavassa asemassa olevilla henkilökohtainen osaamisen vaikutti enemmän kuin toimintaterapeuteilla. Johtavassa asemassa olevat kertoivat henkilökohtaisen osaamisen vaikuttavan 59 prosentilla. Viidesosa (24 %) toimintaterapeuteista kertoi

henkilökohtaisen osaamisen vaikuttavan heidän palkkaansa, kun taas kirjastonhoitajissa heitä oli yli puolet (55 %) Henkilökohtainen osaaminen ei vaikuttanut yli puolen (59 %) toimintaterapeutin palkkaan lainkaan. (Kuvio 5)



Kuvio 5 Henkilökohtaisen osaamisen vaikutus toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden palkkaan.

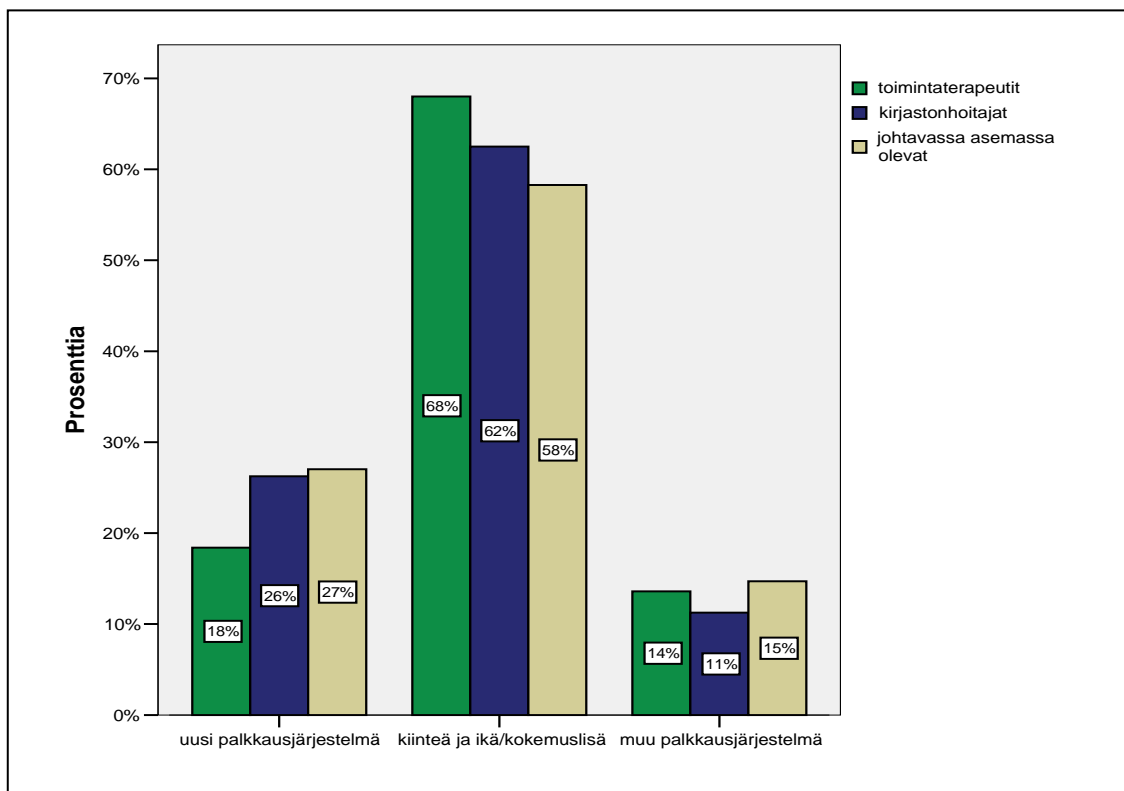
Ryhmän tai työyksikön tulos ei vaikuttanut kovin monen vastaajan palkkaan. Vastaajaryhmien väliset erot eivät olleet suuria, mutta ne olivat kuitenkin tilastollisesti merkitseviä ($\chi^2 = 18,073$, $df=4$, $p=0,001$). Johtavassa asemassa olevista 7 prosenttia kertoi ryhmän tai työyksikön tuloksen vaikuttavan palkkaan, kun taas toimintaterapeuteista vain 4 prosenttia kertoi työn tuloksen vaikuttavan heidän palkkaansa. Myös kirjastonhoitajilla työn tulos vaikutti palkkaan vain 10 prosentilla. (Kuvio 6)



Kuvio 6 Ryhmän tai työyksikön tuloksen vaikutus toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien palkkaan.

5.3 Käytössä oleva palkkausjärjestelmä

Toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden vastaukset jakaantuivat samansuuntaisesti kysyttäessä käytössä olevaa palkkausjärjestelmää. Vastausten väliset erot eivät johtuneet siitä, mihin ryhmään vastaajat kuuluivat eivätkä erot ryhmien välillä olleet tilastollisesti merkitseviä ($\chi^2= 4,928$, $df=4$, $p=0,295$). Toimintaterapeuteista 18 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän palkkaukseensa sovelletaan uutta palkkausjärjestelmää, kirjastonhoitajista 26 prosenttia ja johtavassa asemassa olevista 27 prosenttia. Suurin osa toimintaterapeuteista (68 %) oli sitä mieltä, että heillä oli käytössä kiinteä peruspalkka ja ikä/kokemuslisät. Samoin kirjastonhoitajista 63 prosenttia ja johtavassa asemassa olevista 58 prosenttia oli tätä mieltä. (Kuvio 7)



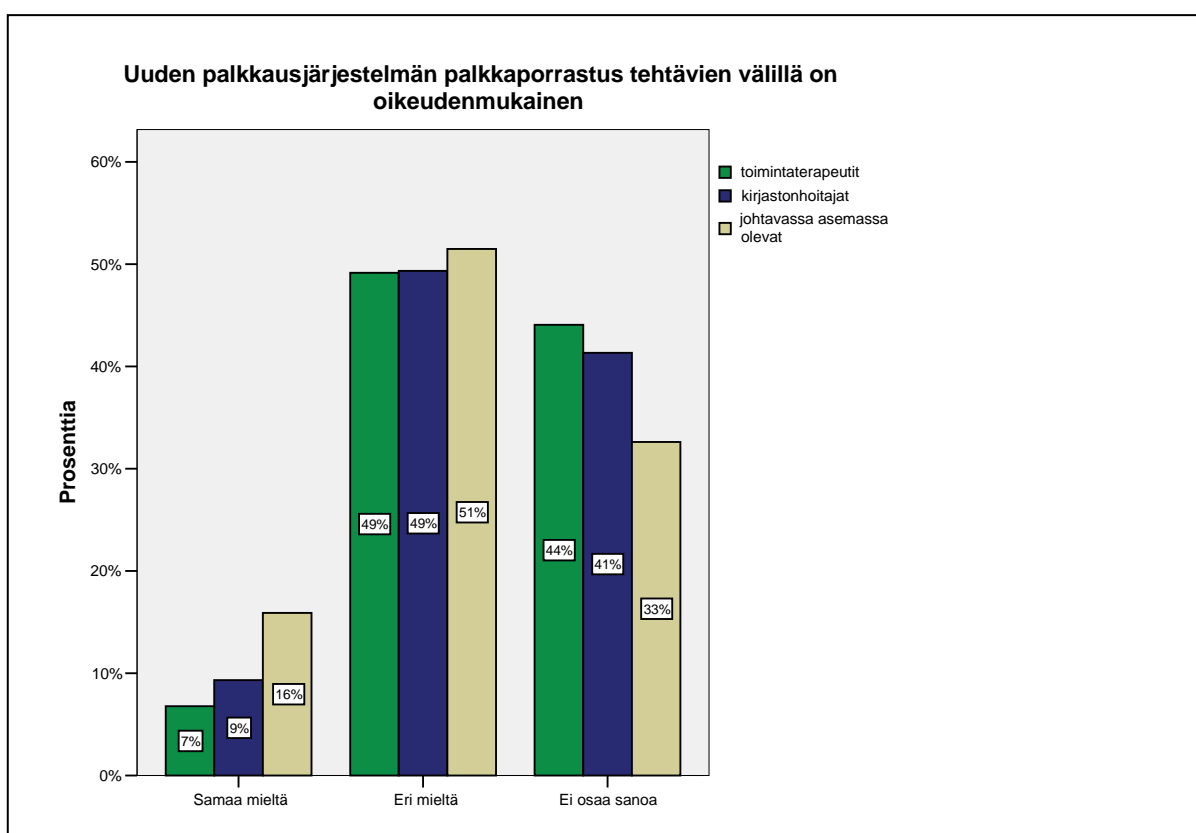
Kuvio 7 *Toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden palkkauksessa käytössä oleva palkkausjärjestelmä.*

Tehtävän vaativuuden vaikutus palkkaan ja se, mihin palkkausjärjestelmään vastaajat ilmoittivat kuuluvansa, riippuivat merkitsevästi toisistaan ($\chi^2=56,339$, $df=4$, $p=0,001$). Tehtävän vaativuus vaikutti palkkaan 85 prosentilla uuden palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvilla, kun taas kiinteän kuukausipalkan ja ikä/kokemuslisien järjestelmässä olevista se vaikutti 51 prosentilla. (Liite 4)

Myös henkilökohtaisen osaamisen vaikutus palkkaan ja se, mihin palkkausjärjestelmään vastaajat ilmoittivat kuuluvansa, riippuivat merkitsevästi toisistaan ($\chi^2=63,277$, $df=4$, $p=0,001$). Henkilökohtainen osaaminen vaikutti palkkaan 74 prosentilla uuden palkkausjärjestelmän piirissä olevilla ja 38 prosentilla kiinteän kuukausipalkan ja ikä/kokemuslisien järjestelmässä olevilla. (Liite 4)

5.4 Palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuus

Toimintaterapeuteista, kirjastonhoitajista ja johtavassa asemassa olevista puolet eivät pitäneet palkkaporrastusta oikeudenmukaisena. Toimintaterapeuteista ja kirjastonhoitajista alle 10 prosenttia piti palkkaporrastusta oikeudenmukaisena ja johtavassa asemassa olevista 16 prosenttia. Erot vastaajaryhmien arvioiden välillä olivat tilastollisesti melkein merkitseviä ($\chi^2=10,637$, $df=4$, $p=0,031$). (Kuvio 9).

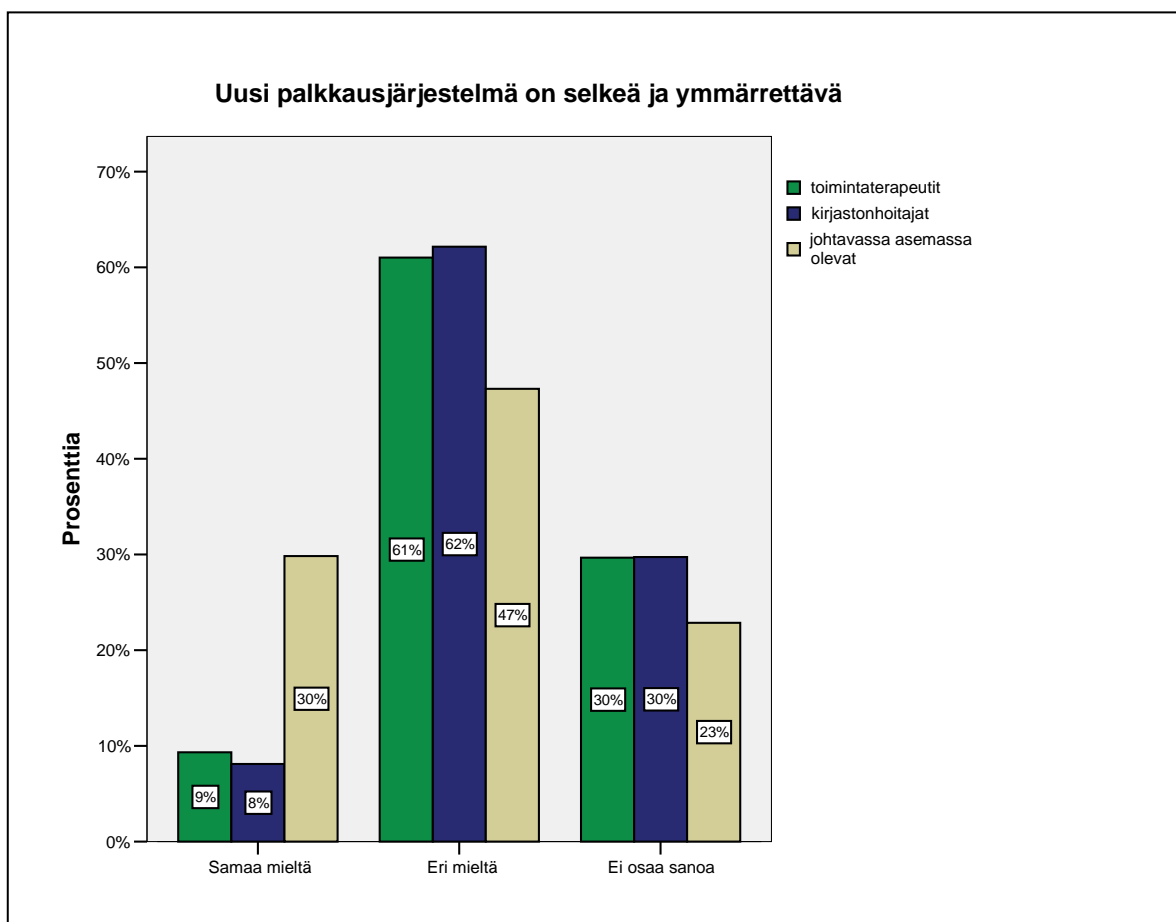


Kuvio 9 Vastaajien arvio uuden palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisesta palkkaporrastuksesta työtehtävien välillä.

Vastaajien mielipiteitä uuden palkkausjärjestelmän palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuudesta selittää se, mihin vastaajaryhmään he kuuluivat ja sovelletaanko heillä uutta palkkausjärjestelmää vai ei. Lisäksi mielipiteet erosivat sen mukaan mihin palkkausjärjestelmään henkilö kuului. (Logit - malli liitteessä 5). Uuden palkkausjärjestelmän piirissä ja johtavassa asemassa oleva työntekijä on todennäköisesti 45 kertaa useammin

samaa mieltä siitä, että uuden palkkausjärjestelmän palkkaporrastus työtehtävien välillä on oikeudenmukainen, kuin uuden palkkausjärjestelmän piirissä oleva toimintaterapeutti.

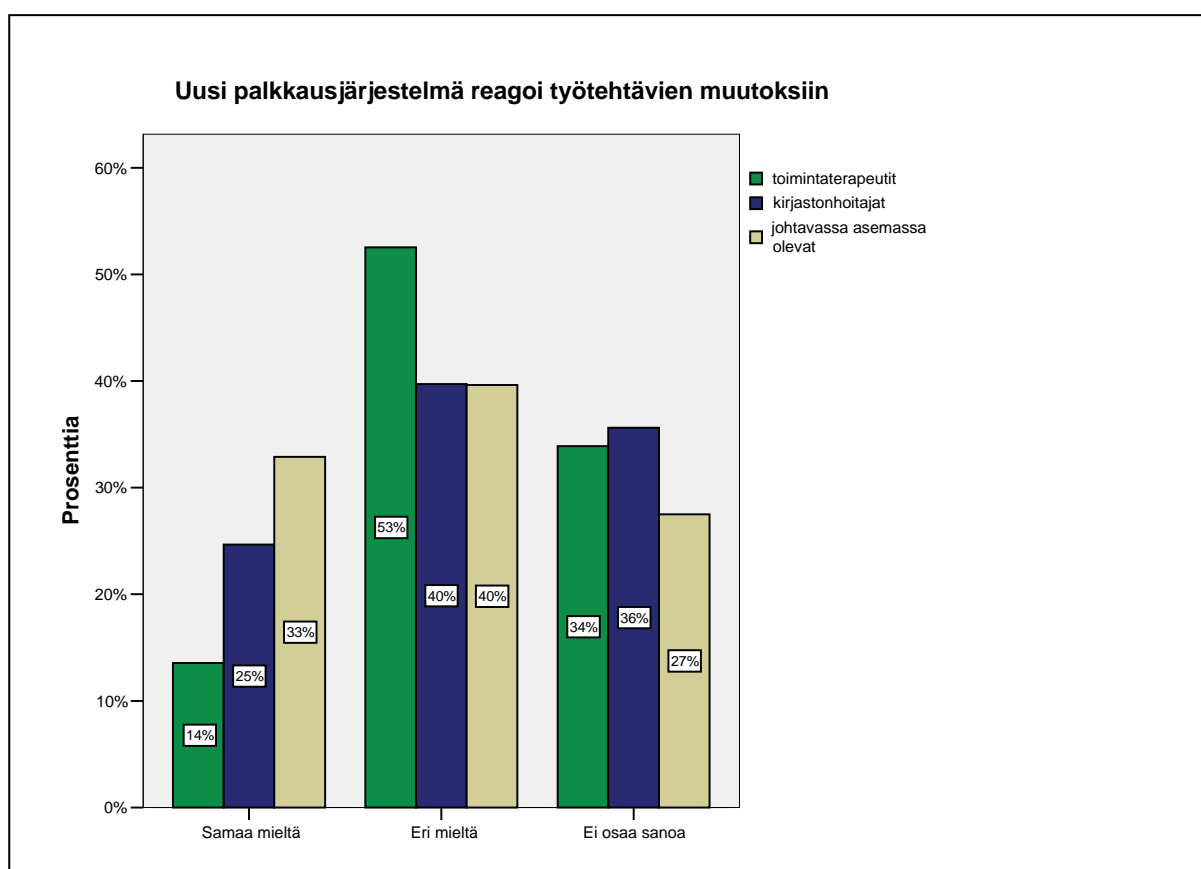
Vastaajaryhmien arvioiden erot siitä, onko uusi palkkausjärjestelmä selkeä ja ymmärrettävä, olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($\chi^2=31,826$, $df=4$, $p=0,001$). Toimintaterapeuttien ja kirjastonhoitajien arviot uuden palkkausjärjestelmän selkeydestä ja ymmärrettävyydestä jakautuvat samansuuntaisesti. Johtavassa asemassa olevista työntekijöistä 30 prosenttia piti uutta palkkausjärjestelmää selkeänä ja ymmärrettävänä, kun taas toimintaterapeuteista ja kirjastonhoitajista alle 10 prosenttia oli tätä mieltä. Yli 60 prosenttia toimintaterapeuteista ja kirjastonhoitajista oli väittämän kanssa eri mieltä ja 30 prosentilla ei ollut mielipidettä. (Kuvio 8).



Kuvio 8 Vastaajien arvio uuden palkkausjärjestelmän selkeydestä ja ymmärrettävyydestä.

Arvio uuden palkkausjärjestelmän selkeydestä ja ymmärrettävyydestä ei ollut riippuvainen siitä, kuuluiko toimintaterapeutti, kirjastonhoitaja tai johtavassa asemassa oleva uuden palkkausjärjestelmän piiriin vai ei. Se, oliko vastaaja toimintaterapeutti, kirjastonhoitaja tai johtavassa asemassa oleva, riitti selittämään vastaajien arviota uuden palkkausjärjestelmän selkeydestä ja ymmärrettävyydestä. (Logit -malli liitteessä 5)

Vastaajaryhmien arvioiden erot siitä, reagoiko uusi palkkausjärjestelmä työtehtävien muutoksiin, olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($\chi^2=18,148$, $df=4$, $p=0,001$). (Kuvio 10)



Kuvio 10 Vastaajien arvio siitä, reagoiko uusi palkkausjärjestelmä työtehtävien muutoksiin.

Toimintaterapeuteista yli puolet oli sitä mieltä, että uusi palkkausjärjestelmä ei reagoi työtehtävien muutokseen ja vain reilu 10 prosentin mielestä se reagoi. Kirjastonhoitajien kokemukset olivat positiivisemmat kuin toimintaterapeuttien. Heistä 25 prosenttia oli sitä mieltä, että uusi palkkausjärjestelmä reagoi työtehtävien muutokseen. Kaikkein positiivisin ryhmä oli johtavassa asemassa olevat (33 %). Myös tässä väittämässä oli jokaisessa ryhmässä

noin kolmannes tai enemmän henkilöitä, jotka eivät osanneet ottaa kantaa reagoiko uusi palkkausjärjestelmä työtehtävien muutokseen. (Kuvio 10)

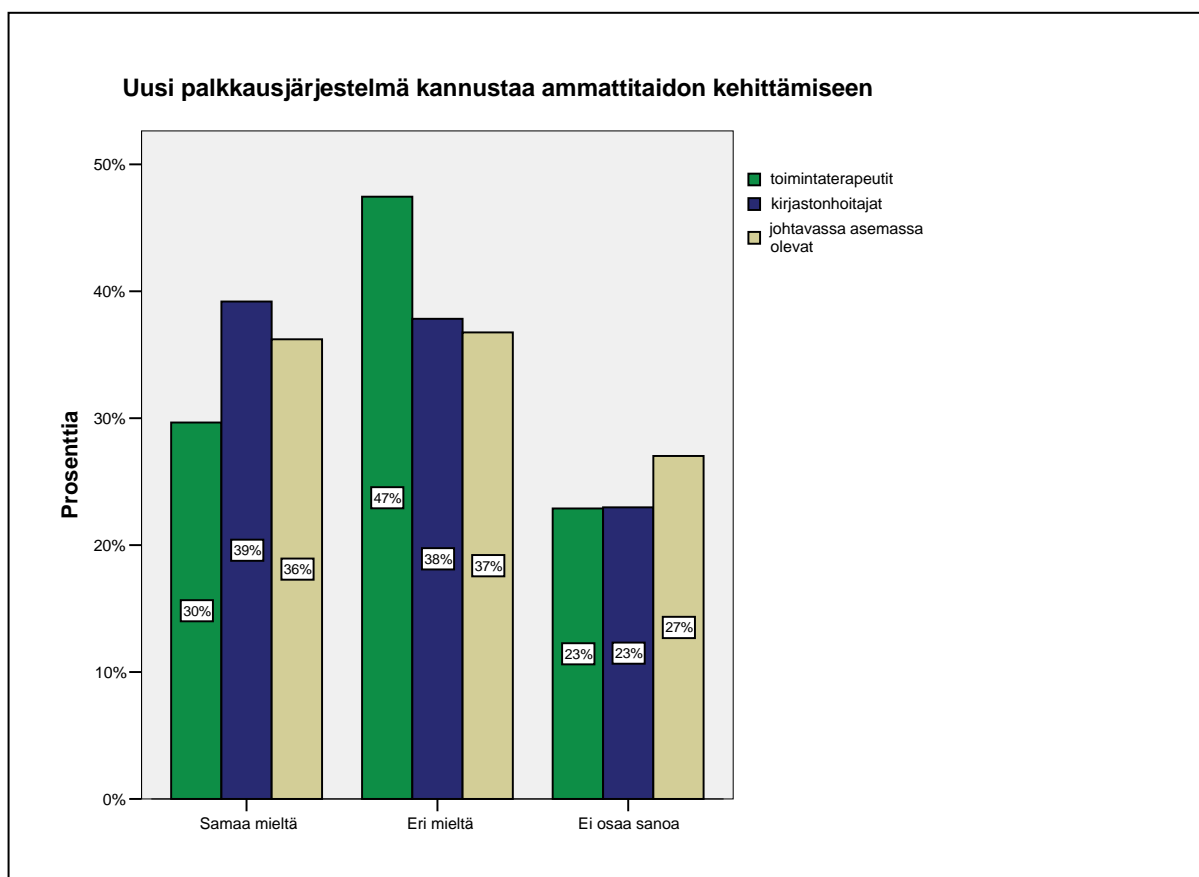
Toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien käsitys siitä, reagoiko uusi palkkausjärjestelmä työtehtävien muutokseen oli riippuvainen myös siitä, minkä palkkausjärjestelmän piirissä he olivat. Uuden palkkausjärjestelmän piirissä ja johtavassa asemassa oleva työntekijä on todennäköisesti 11 kertaa useammin samaa mieltä, että uusi palkkausjärjestelmä reagoi työtehtävien muutokseen, kuin uuden palkkausjärjestelmän piirissä oleva toimintaterapeutti. (Logit -malli liitteessä 5)

Se, vaikuttaako tehtävän vaativuus vastaajan palkkaan oli riittävä syy yhdessä vastaajaryhmän tai käytössä olevan palkkausjärjestelmän kanssa selittämään vastaajien mielipiteitä siitä, reagoiko uusi palkkausjärjestelmä työtehtävien muutokseen. Vastaajista, joiden mielestä uusi palkkausjärjestelmä reagoi työtehtävän muutokseen tehtävän vaativuus vaikutti palkkaan yli 80 prosentilla. (Logit -malli liitteessä 5)

5.5 Palkkausjärjestelmän kannustavuus

Uuteen palkkausjärjestelmään liittyvä kannustavuus ammattitaidon kehittämisessä oli ainoa väittämä, jossa eri vastaajaryhmien välillä ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja ($\chi^2=4,958$, $df=4$, $p=0,292$). Kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, että uusi palkkausjärjestelmä kannustaa ammattitaidon kehittämiseen ja kolmasosan mielestä se ei kannusta. Kolmannes ei osannut ottaa asiaan kantaa. (Kuvio 11)

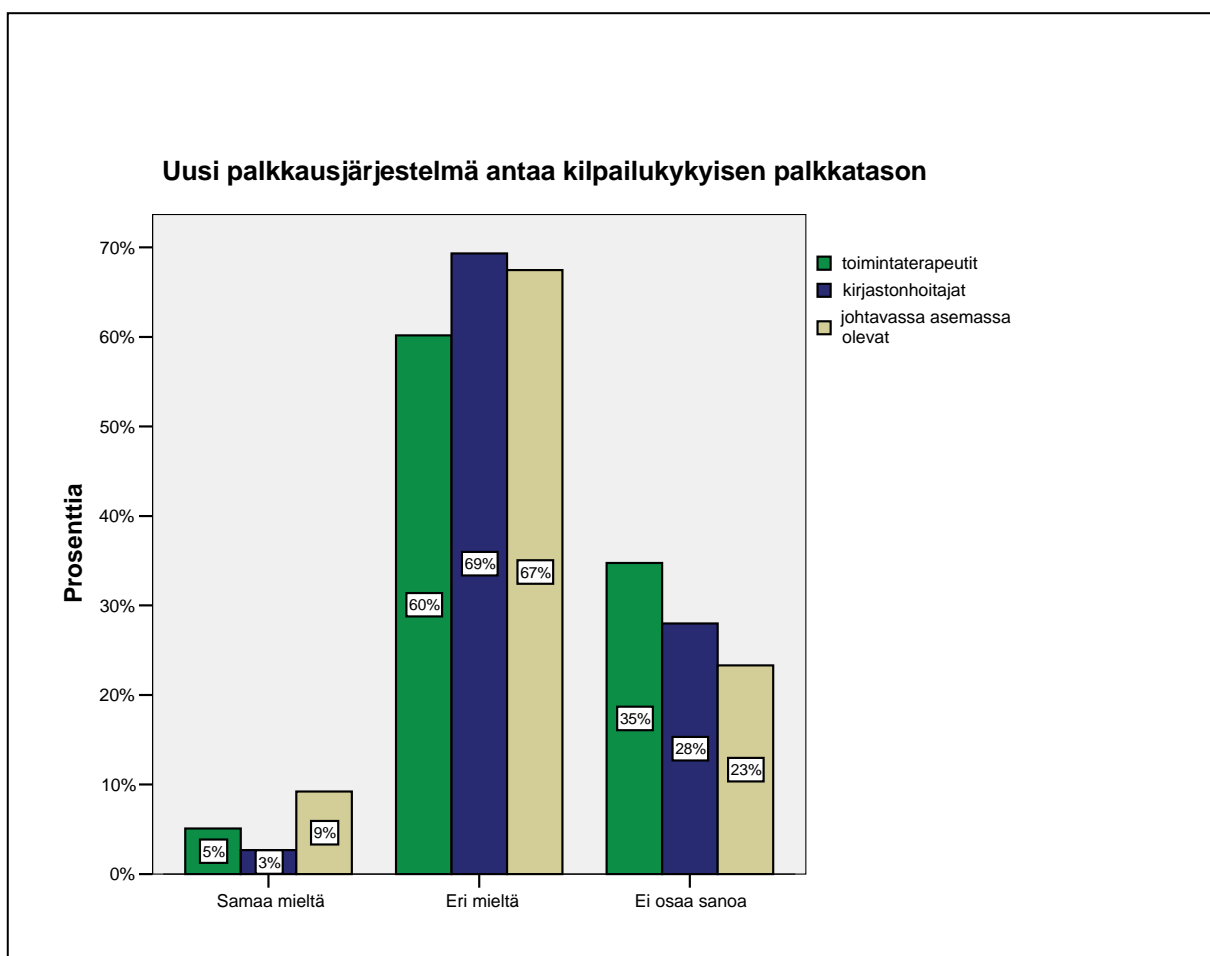
Vastaajien käsityksiin siitä, miten uusi palkkausjärjestelmä kannustaa ammattitaidon kehittämiseen riittää selittämään se, minkä palkkausjärjestelmän piiriin he kuuluivat (logit -malli liitteessä 5). Uuden palkkausjärjestelmän piirissä olevien mielipiteet menivät lähes tasan ja he osasivat sanoa mielipiteensä paremmin kuin muiden palkkausjärjestelmien piirissä olevat työntekijät. Eri palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvien mielipiteet eivät kuitenkaan eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan ($\chi^2=6,832$, $df=4$, $p=0,145$).



Kuvio 11 Vastaajien arvio siitä, miten uusi palkkausjärjestelmä kannustaa ammattitaidon kehittämiseen.

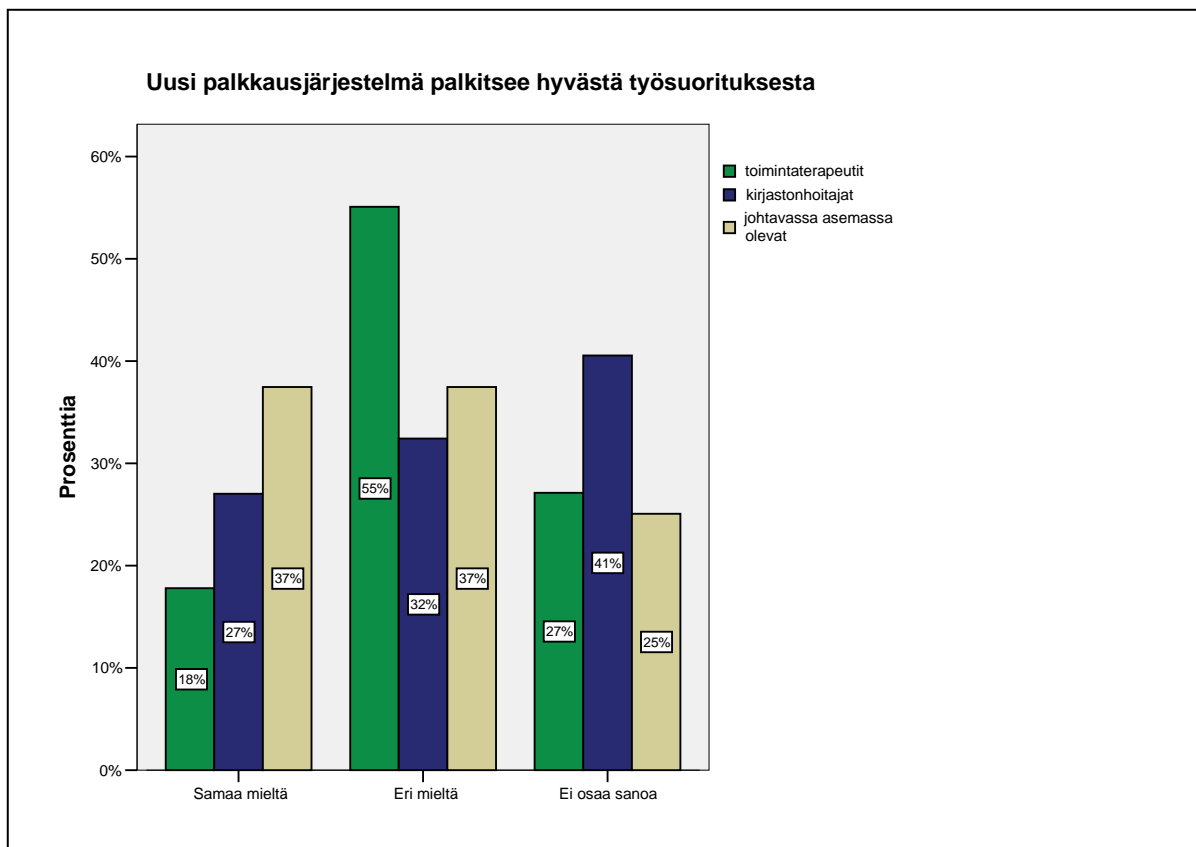
Vastaajat olivat hyvin yksimielisiä siitä, että uusi palkkausjärjestelmä ei anna kilpailukykyistä palkkatasoa. Toimintaterapeuteista vain 5 prosenttia oli sitä mieltä, että uusi palkkausjärjestelmä antaa kilpailukykyisen palkkatason. Erot vastaajaryhmien arvioiden välillä olivat tilastollisesti melkein merkitseviä ($\chi^2= 10,101$, $df=4$, $p=0,39$) (Kuvio 12)

Vastaajien mielipiteitä uuden palkkausjärjestelmän kilpailukykyisyydestä selittää se, mihin vastaajaryhmään he kuuluivat ja sovelletaanko heillä uutta palkkausjärjestelmää vai ei. Lisäksi mielipiteet erosivat sen mukaan mihin palkkausjärjestelmään henkilö kuului. (Logit -malli liitteessä 5). Uuden palkkausjärjestelmän piirissä ja johtavassa asemassa oleva työntekijä on todennäköisesti 21 kertaa useammin samaa mieltä, että uusi palkkausjärjestelmä antaa kilpailukykyisen palkkatason, kuin uuden palkkausjärjestelmän piirissä oleva toimintaterapeutti.



Kuvio 12 Vastaajien arvio siitä, antaako uusi palkkausjärjestelmä kilpailukykyisen palkkatason.

Vastaajaryhmien arvioiden erot siitä, palkitseeko uusi palkkausjärjestelmä hyvästä työsuorituksesta, olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($\chi^2=25,090$, $df=4$, $p=0,001$). Toimintaterapeuteista 55 prosenttia oli sitä mieltä, että uusi palkkausjärjestelmä ei palkitse hyvästä työsuorituksesta ja kirjastonhoitajista vain hiukan yli 30 prosenttia oli tätä mieltä. Johtavassa asemassa olevista lähes 40 prosenttia oli sitä mieltä, että uusi palkkausjärjestelmä palkitsee hyvästä työsuorituksesta, kun taas toimintaterapeuteista tätä mieltä oli vain 18 prosenttia. (Kuvio 13)



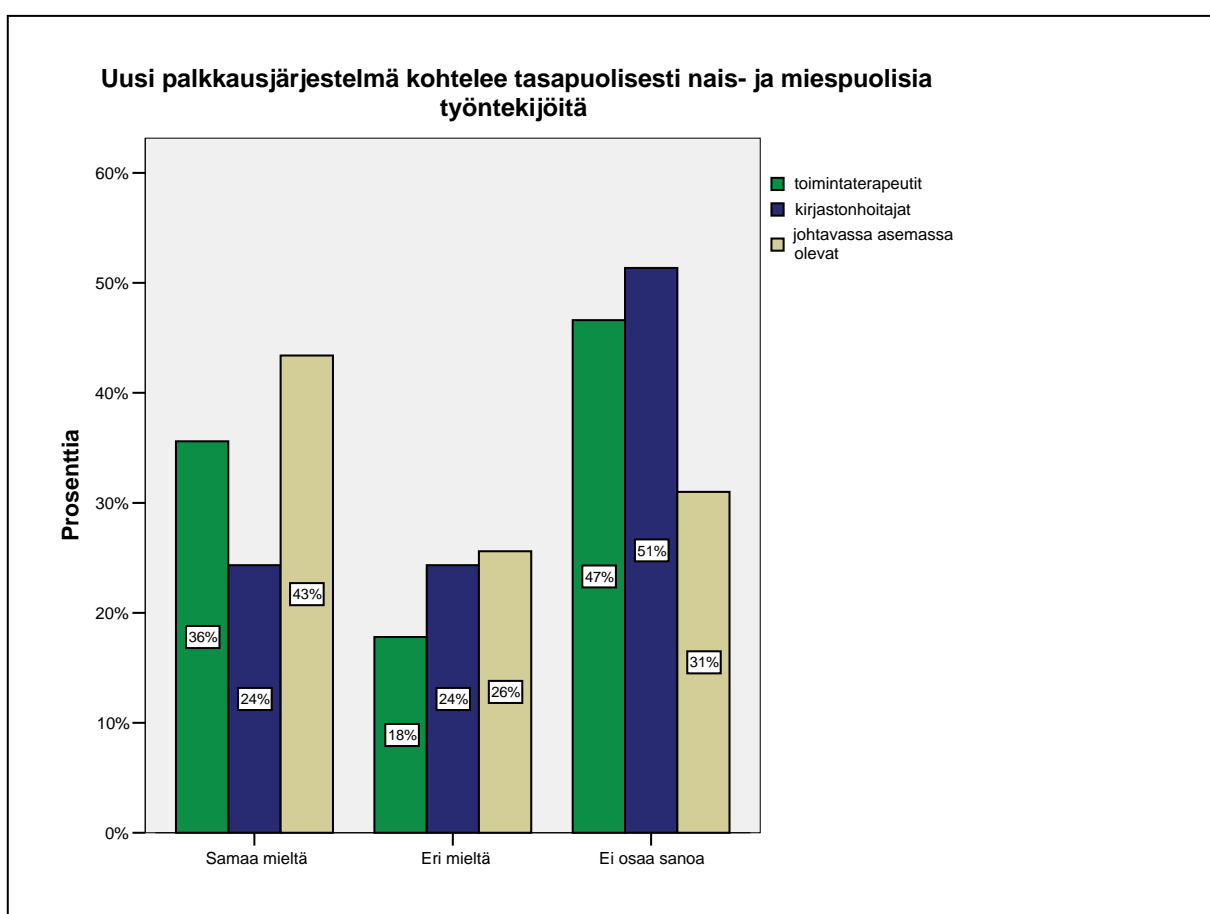
Kuvio 13 Työntekijöiden arvio siitä, palkitseeko uusi palkkausjärjestelmä hyvästä työsuorituksesta.

Toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden mielipiteisiin siitä, palkitseeko uusi palkkausjärjestelmä hyvästä työsuorituksesta vaikuttaa myös se, minkä palkkausjärjestelmän piirissä he olivat (logit -malli liitteessä 5). Uuden palkkausjärjestelmän piirissä ja johtavassa asemassa oleva työntekijä on todennäköisesti 9 kertaa useammin samaa mieltä, että uusi palkkausjärjestelmä palkitsee hyvästä työsuorituksesta, kuin uuden palkkausjärjestelmän piirissä oleva toimintaterapeutti.

Se, vaikuttaako henkilökohtainen osaaminen vastaajan palkkaan oli yksinään riittävä selittämään vastaajien mielipiteitä siitä, palkitseeko uusi palkkausjärjestelmä hyvästä työsuorituksesta. Vastaajista, joiden mielestä uusi palkkausjärjestelmä palkitsee hyvästä työsuorituksesta, henkilökohtainen osaaminen vaikuttaa palkkaan lähes 70 prosentilla. (Logit -malli liitteessä 5)

5.6 Palkkausjärjestelmän tasa-arvoisuus

Vastaajaryhmien arvioiden erot siitä, kohteleeke uusi palkkausjärjestelmä tasapuolisesti nais- ja miespuolisia työntekijöitä, olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($\chi^2= 19,224$, $df=4$, $p=0,001$). Samaa mieltä väittämän kanssa oli johtavassa asemassa olevista 43 prosenttia, toimintaterapeuteista 36 prosenttia ja kirjastonhoitajista 24 prosenttia. Puolet toimintaterapeuteista ja kirjastonhoitajista eivät osanneet ottaa kantaa siihen, kohteleeke uusi palkkausjärjestelmä eri sukupuolta olevia työntekijöitä tasapuolisesti. (Kuvio 14)

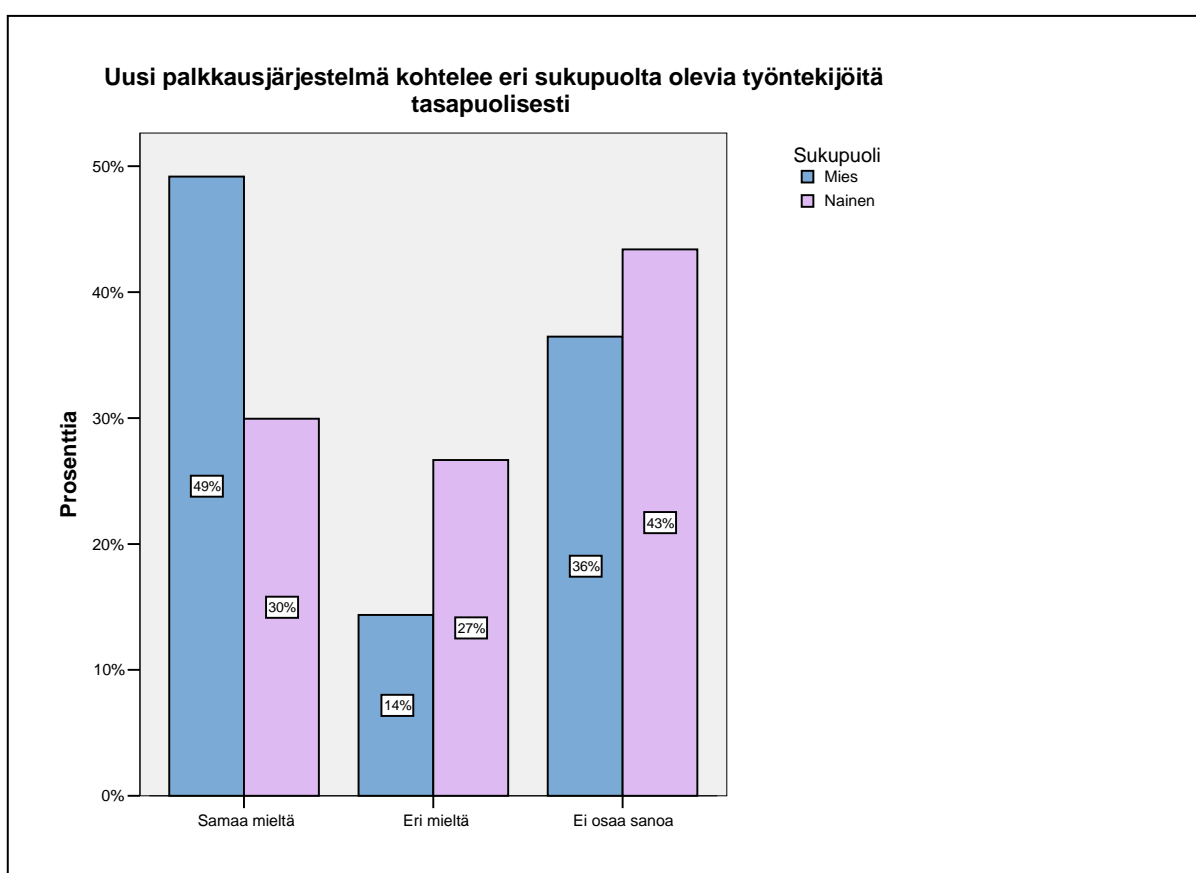


Kuvio 14 Vastaajien arvio siitä, kohteleeke uusi palkkausjärjestelmä tasapuolisesti nais- ja miespuolisia työntekijöitä.

Vastaajien mielipiteitä uuden palkkausjärjestelmän sukupuolten välisestä tasa-arvoisuudesta selittää se, mihin vastaajaryhmään he kuuluivat ja sovelletaanko heillä uutta palkkausjärjestelmää vai ei. Lisäksi mielipiteet erosivat sen mukaan mihin palkkausjärjestelmään henkilö kuului. (Logit -malli liitteessä 5). Uuden palkkausjärjestelmän

piirissä ja johtavassa asemassa oleva työntekijä on todennäköisesti 6 kertaa useammin samaa mieltä, että uusi palkkausjärjestelmä kohtelee nais- ja miespuolisia työntekijöitä tasapuolisesti, kuin uuden palkkausjärjestelmän piirissä oleva toimintaterapeutti.

Kyselyyn vastanneista miehistä puolet oli sitä mieltä, että uusi palkkausjärjestelmä kohtelee eri sukupuolta olevia työntekijöitä tasapuolisesti. Naisista 30 prosenttia oli väittämän kanssa samaa mieltä. Erot miesten ja naisten mielipiteissä olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($\chi^2=27,315$, $df=4$, $p=0,001$). (Kuvio 15)

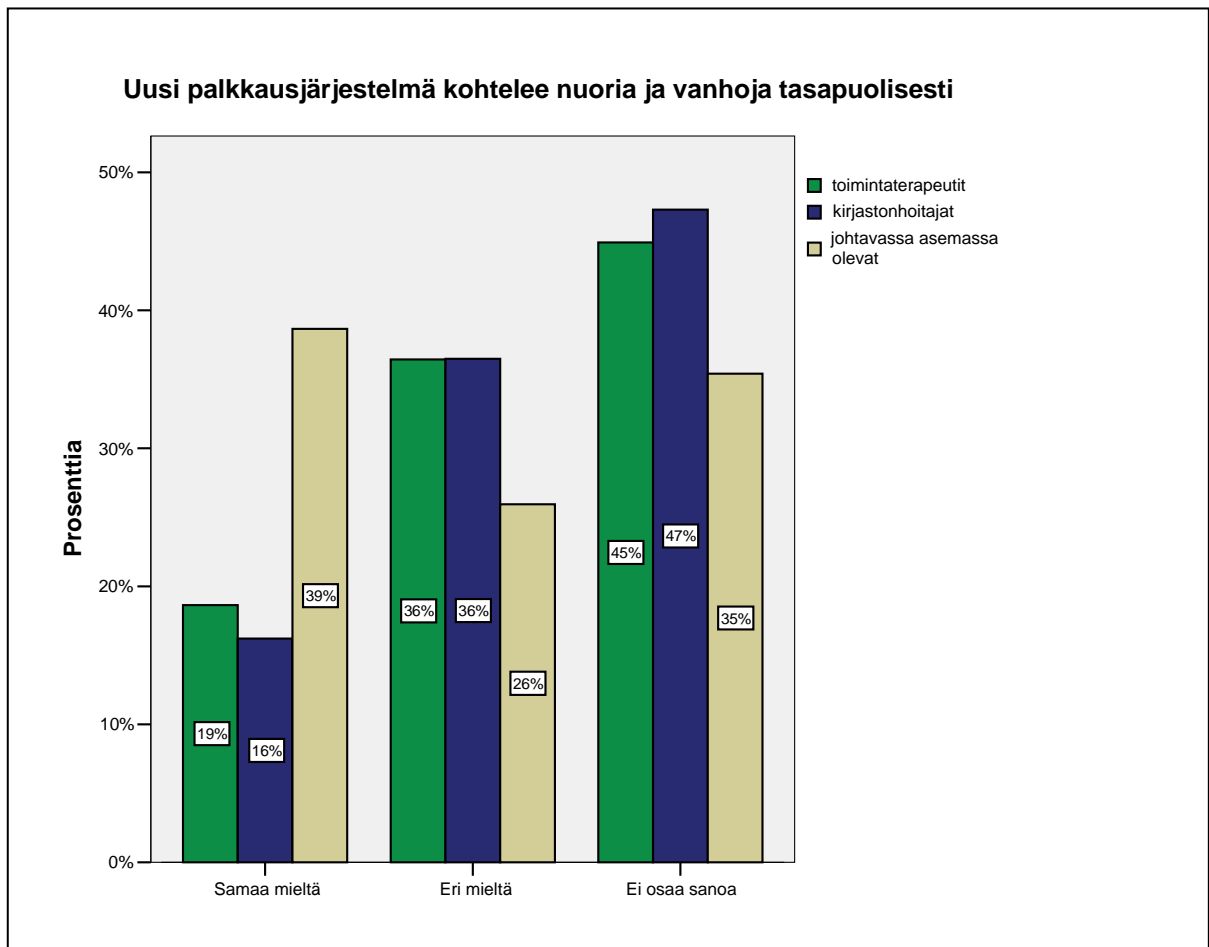


Kuvio 15 Miesten ja naisten arvio siitä, kohteleeeko uusi palkkausjärjestelmä eri sukupuolta olevia työntekijöitä tasapuolisesti.

Toimintaterapeutit ja kirjastonhoitajat olivat samaa mieltä siitä, kohteleeeko uusi palkkausjärjestelmä nuoria ja vanhoja tasapuolisesti. Heistä vähän alle puolet ei osannut ottaa asiaan kantaa. Johtavassa asemassa olevat työntekijät olivat positiivisempia kuin kirjastonhoitajat ja toimintaterapeutit. Heistä lähes 40 prosentin mielestä uusi palkkausjärjestelmä kohtelee eri ikäisiä työntekijöitä tasapuolisesti. Vastaaajaryhmien

arvioiden välillä oli tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja ($\chi^2=26,007$, $df=4$, $p=0,001$). (Kuvio 16)

Vastaajien arvio siitä, kohteleeke uusi palkkausjärjestelmä nuoria ja vanhoja työntekijöitä ei ollut riippuvainen siitä, kuuluiko toimintaterapeutti, kirjastonhoitaja tai johtavassa asemassa oleva uuden palkkausjärjestelmän piiriin vai ei (logit -malli liitteessä 5).



Kuvio 16 Vastaajien käsityksiä siitä, kohteleeke uusi palkkausjärjestelmä nuoria ja vanhoja työntekijöitä tasapuolisesti

6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA ETIIKKA

Tässä tutkimuksessa on pyritty noudattamaan tieteellisen tutkimuksen kriteerejä. Tutkimuksen aineisto poimittiin Akavan Erityisalojen vuoden 2005 julkisen sektorin työmarkkinatutkimuksen aineistosta. Työmarkkinatutkimukseen osallistujat valittiin satunnaistetulla otannalla Akavan Erityisalojen jäsenrekisteristä. Kyselylomake lähetettiin kyselyyn valituille postitse ja viikon päästä lähetettiin muistutuskirje. Työmarkkinatutkimuksen vastausprosentti oli 46 prosenttia. Kyselyyn osallistui 17 prosenttia Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry:n kuntasektorin toimintaterapeuteista. Kyselyn vastaukset on käsitelty nimettöminä eikä vastaajia voida tunnistaa.

Kyselylomakkeessa uutta palkkausjärjestelmää koskevat kysymykset haluttiin pitää samana kuin kahtena edellisenä vuotena, jotta eri vuosina kerätyt aineistot olisivat vertailukelpoisia. Kyselylomakkeen kysymykset vastaavat taustateorianä käytettyä Työmarkkinakeskusjärjestöjen työnarviointijärjestelmien seurantaryhmän, TASE, määritelmiä uuden palkkausjärjestelmän periaatteista ja palkanosista. Tähän tutkimukseen liittyvät kaksi tärkeintä kysymystä olivat monivalintakysymyksiä (liite 1, kysymykset 22 ja 23). Vastaajilla oli vähän vastausvaihtoja, mutta tämän tutkimuksen tavoitteisiin nähden nämä vaihtoehdot olivat riittävät. Vastausvaihtoehtoina uuden palkkausjärjestelmän periaatteista annettiin vain kolme vaihtoehtoa; samaa mieltä, eri mieltä ja en osaa sanoa. Myös Hirsjärvi (2004) suosittelee ”ei mielipidettä” –tyylisen vaihtoehdon tarjoamista vastaajille, koska tutkijan ei tulisi olettaa, että vastaajilla olisi kysyttävästä asiasta aina jokin mielipide.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy merkittävästi se, mittaako käytetty mittari sitä asiaa, mitä tutkimuksella on tarkoitus mitata (Hirsjärvi 2004, 216). Koska uusiin palkkausjärjestelmiin liittyen terminologia on epäselvää ja monista asioista käytetään päällekkäisiä käsitteitä, on sen huomattu vaikuttavan uutta palkkausjärjestelmää koskevien tulosten yleistettävyyteen (Hakonen, 2005b). Myös tässä tutkimuksessa löytyi ristiriitaa siinä, miten kyselyyn osallistujat olivat vastanneet uuteen palkkausjärjestelmään ja sen palkanosiin liittyviin kysymyksiin. Syynä voi olla se, että kuntasektorilla palkkausuudistuksen yhteydessä ei ole käytetty käsitettä ”uusi palkkausjärjestelmä” niin yleisesti kuin valtion sektorilla, jossa käsitteestä on arkikieleen vakiintunut lyhenne upj. Käsitteen käyttöä tässä tutkimuksessa puoltaa se, että myös muissa kuntasektorin palkkausuudistusta koskevissa tutkimuksissa on käytetty käsitettä uusi palkkausjärjestelmä (Työolobarometri 2005). Koska tämän

tutkimuksen tarkoituksena on selvittää tutkimukseen osallistujien arvioita uuden palkkausjärjestelmän periaatteiden toteutumisesta, voidaan vastauksiin liittyvää ristiriitaisuutta pitää yhtenä tämän tutkimuksen tärkeänä tuloksena.

Tutkimusaineiston analysoinnissa käytetyt tilastolliset testit antavat merkitseviä tuloksia, joten ne voidaan yleistää perusjoukkoon, Akavan Erityisalojen jäseninä oleviin toimintaterapeutteihin, kirjastonhoitajiin ja johtavassa asemassa oleviin kuntasektorin työntekijöihin. Tutkimuksen tulokset antavat yksityiskohtaista tietoa siitä, mitä mieltä vastaajaryhmät ovat KVTES:n palkkausuudistuksesta ja miten uudet palkanosat ovat heidän palkkauksessaan käytössä. Tämän tutkimuksen avulla Akavan Eriytysalat yhdessä jäsenyhdistystensä kanssa voivat kohdentaa palkkausuudistukseen liittyvää tiedotusta ja koulutusta jäsenilleen, jolloin kyselyyn vastanneet henkilöt hyötyvät suoraan osallistumisestaan tähän tutkimukseen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää toimintaterapeuttien mielipiteitä uuden palkkausjärjestelmän periaatteiden toteutumisesta ja heidän palkkaan vaikuttavista tekijöistä. Työtehtävän vaativuuteen perustuva palkanos on käytössä joka kolmannella toimintaterapeutilla. Henkilökohtaisen lisän harkinnanvarainen osa oli käytössä joka neljännellä ja ryhmän tai työyksikön tulokseen perustuva palkanos hyvin harvalla toimintaterapeutilla. Pääosin toimintaterapeutin palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta ja henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisesta osasta. Mielipiteet uuden palkkauksen periaatteiden toteutumisesta olivat joko negatiivisia tai niihin ei osattu ottaa kantaa.

Toimintaterapeuttien vastauksia verrattiin sekä kirjastonhoitajien että johtavassa asemassa olevien työntekijöiden vastauksiin. Tehtävän vaativuus ja henkilökohtainen osaaminen vaikuttaa useamman kirjastonhoitajan ja johtavassa asemassa olevan palkkaan kuin toimintaterapeutin palkkaan.

Vastaajaryhmästä ja väittämästä riippuen vastaajissa oli 20-50 prosenttia henkilöitä, jotka eivät osanneet ottaa kantaa uuden palkkausjärjestelmän periaatteita koskeviin väittämiin. Uuden palkkausjärjestelmän periaatteiden toteutumisesta toimintaterapeutit ja kirjastonhoitajat olivat enemmän samaa mieltä kuin toimintaterapeutit ja johtavassa asemassa olevat työntekijät. Toimintaterapeutin ja kirjastonhoitajien käsitykset erosivat toisistaan neljässä kahdeksasta väittämästä. Johtavassa asemassa olevien työntekijöiden mielipiteet erosivat seitsemässä väittämässä ja olivat positiivisempia kuin toimintaterapeuttien mielipiteet.

Yhteenvetona voi sanoa, että vastaajien mielestä KVTES:n palkkausuudistukseen liittyvät palkanosat eivät ole laajasti käytössä eikä uusien palkkausjärjestelmien periaatteet toteudu hyvin heidän palkkauksessaan. Seuraavissa kappaleissa nostetaan esille mahdollisia syitä ryhmien erilaisiin arvioihin uuden palkkausjärjestelmän periaatteiden toteutumisesta sekä palkkaan vaikuttavista tekijöistä.

7.1 Uudistuksen vaikutus palkkaan vähäinen

Sekä toimintaterapeutin että kirjastonhoitajan tehtävänimikkeellä toimivilla pitäisi KVTES:n sopimuksen mukaan palkka määräytyä uuden palkkausjärjestelmän mukaisesti. Vain joka viides toimintaterapeuteista ja joka neljäs kirjastonhoitajista kertoi olevansa uuden palkkausjärjestelmän piirissä. Vastaajien käsityksellä siihen, minkä palkkausjärjestelmän piiriin he kuuluvat, oli riippuvuutta sen kanssa vaikuttaako tehtävän vaativuus tai henkilökohtainen osaaminen heidän palkkaansa. Uuden palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvilla tehtävän vaativuus vaikutti palkkaan 85 prosentilla ja henkilökohtainen osaaminen 74 prosentilla.

On monta syytä miksi vastaajat eivät miellä kuuluvansa uuden palkkausjärjestelmän piiriin. Yksi syy voi löytyä siitä, että käsite ”uusi palkkausjärjestelmä” ei ole kuntasektorilla käytössä ja vastaajat eivät tiedä mitä sillä tarkoitetaan. Kuntasektorilla palkkausjärjestelmä uudistus on otettu käyttöön asteittain. Palkkausjärjestelmää on alettu uudistaa tehtäväkohtaisesta palkanosasta vuonna 2002, jolloin uutta palkkausjärjestelmää koskevissa ohjeistuksissa on puhuttu vain tästä yhdestä palkanosasta, jolloin vain käsite tehtävän vaativuuden arviointi (tva) on tullut kuntasektorin työntekijöille tutuksi. Tästä voi johtua se ristiriita, että toimintaterapeuteista 36 prosenttia kertoi tehtävän vaativuuden vaikuttavan palkkaan, mutta silti vain 18 prosenttia kertoi olevansa uuden palkkausjärjestelmän piirissä.

Suurin osa vastaajista kertoi palkan määräytyvän kiinteän sopimuspalkan ja ikä/kokemuslisien mukaan. Tämä voi johtua siitä, että nykyinen kuntasektorin palkkausjärjestelmä on muuttunut vain vähän eikä palkkauksessa ja palkan suuruudessa ole tapahtunut muutosta. Samat tekijät näyttävät vaikuttavan työntekijöiden palkkaan kuin ennenkin. Vanhojen palkanosien tilalla käytetään nyt toisia termejä. Esimerkiksi entinen kokemuslisä on siirretty uuteen palkkausjärjestelmään sisällöltään lähes samanlaisena, mutta nyt siitä käytetään termiä vuosisidonnainen osa.

Pelkässä palkkarakenteessa tapahtunut uudistus on ehkä jäänyt työntekijöiltä huomaamatta. Palkkakuitissa palkan osien erittely saattaa on erilainen kuin ennen, mutta käytännössä palkan suuruus on kuitenkin sama. Henkilöillä, jotka mielsivät kuuluvansa uuteen palkkausjärjestelmään, oli 4 prosenttia parempi palkka kuin heillä, joiden mielestä palkka perustui kuukausipalkkaan ja ikä/kokemuslisiin.

Sekä tehtävän vaativuus että henkilökohtainen osaaminen vaikuttavat vähemmän toimintaterapeuttien palkkaan kuin johtavassa asemassa olevien palkkaan (Taulukko 6). Johtavassa asemassa olevilla palkka oli noussut kuluneen vuoden aikana joka kolmannella enemmän kuin yleiskorotuksen verran. Ero selittyy osittain sillä, että KVTES:n palkkauudistusta on kohdennettu heihin ensimmäisenä, jolloin sekä tehtävän vaativuutta että henkilökohtaista osaamista on heidän kohdallaan jo arvioitu ja se on huomioitu palkkauksessa. Toimintaterapeuteista vain alle viidesosalla palkka oli noussut kuluneen vuoden aikana enemmän kuin yleiskorotuksen verran.

Henkilökohtainen osaaminen vaikuttaa selvästi huonommin toimintaterapeuttien palkkaan kuin kirjastonhoitajien palkkaan (Taulukko 6). Kirjastonhoitajista yli puolet kertoi henkilökohtaisen osaamisen vaikuttaneen heidän palkkansa ja heistä joka neljännellä palkan korotus oli kohdistunut kuluneena vuotena henkilökohtaiseen palkanosaan. Yksi mahdollinen syy siihen, miksi kirjastonhoitajilla henkilökohtainen osaaminen näkyy tässä tutkimuksessa vaikuttavan palkkaan niin suuresti on se, että harkinnanvaraisella osalla on korjattu kirjastonhoitajien tehtäväkohtaisen peruspalkan vääristymää.

Taulukko 6 *Palkkaan vaikuttavien uusien palkanosien suhteelliset osuudet vastaajaryhmittäin.*

Palkkaan vaikuttavat tekijät	Toimintaterapeutit (n=125)	Kirjastonhoitajat (n=80)	Johtavassa asemassa olevat (n=381)
Tehtävän vaativuus	36 %	53 %	72 %
Henkilökohtainen osaaminen	24 %	55 %	59 %
Työn tulos	4 %	10 %	17 %

7.2 Palkkausjärjestelmää ei koeta oikeudenmukaisena

Toimintaterapeutit, kirjastonhoitajat ja johtavassa asemassa olevista työntekijöistä vähintään puolet olivat aina eri mieltä oikeudenmukaisuuteen liittyvien väittämien kanssa. Positiivisimmin oikeudenmukaisuuden toteutumiseen suhtautuivat johtavassa asemassa olevat

työntekijät. Tämä saattaa johtua siitä, että he oman asemansa vuoksi ovat enemmän tekemisessä organisaation palkkaukseen liittyvien asioiden kanssa ja osallistuvat uusien palkanosien jakamiseen. Osalla heistä on mahdollisesti esimiestehtäviä, johon luonnollisesti kuuluu palkkausjärjestelmän tunteminen. Tässäkin voi vaikuttaa se, että palkkaus uudistus on kohdennettu ensimmäisenä johtavassa asemassa oleviin työntekijöihin.

Hakosen ym. (2005b) mukaan kokemukset oikeudenmukaisuudesta vaikuttavat henkilön suhtautumiseen palkkausjärjestelmää kohtaan ja sitä kautta myös halukkuuteen toimia sen tavoitteiden mukaisesti. Palkkausjärjestelmän läpinäkyvyys on edellytys sille, että työntekijät voivat varmistua sen soveltamisen oikeudenmukaisuudesta (Vartiainen & Kauhanen, 2005). Toimintaterapeuteista ja kirjastonhoitajista reilusti yli puolet ei pidä uutta palkkausjärjestelmää selkeänä ja ymmärrettävänä. Tätä mieltä on myös lähes puolet johtavassa asemassa olevista työntekijöistä. Useiden tutkimusten mukaan kuntasektorin nykyistä palkkausjärjestelmää ei pidetä läpinäkyvänä ja ymmärrettävänä (Jämsén 2005, Työolobarometri 2005).

Palkkauksen oikeudenmukaisuuteen liittyy myös se, miten järjestelmä reagoi työtehtävien muutokseen. Lisävastuun ja uusien työtehtävien tulisi näkyä palkkauksessa. Myös tässä väittämässä oli jokaisessa ryhmässä noin kolmannes tai enemmän henkilöitä, jotka eivät osanneet ottaa kantaa, reagoiko uusi palkkausjärjestelmä työtehtävien muutokseen. Tämän voi selittää se, että uusi palkkausjärjestelmä on ollut käytössä vuodesta 2002, eikä välttämättä vastaajien työtehtävät ole muuttuneet tänä aikana. Tähän mielipiteeseen vaikutti yhdessä vastaajaryhmän kanssa se, huomioidaanko palkassa tehtävän vaatavuus. Johtavassa asemassa olevien muita vastaajaryhmiä positiivisemmat mielipiteet voivat selittyä sillä, että heillä tehtävän vaatavuus vaikuttaa seitsemällä kymmenestä kun taas toimintaterapeuteilla se vaikuttaa vain neljällä kymmenestä. Tehtävän vaatavuuden arviointi mahdollistaa työtehtävien muutosten ja lisävastuun huomioimisen palkassa.

Kolmas väittämä liittyi palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuuteen eri työtehtävien välillä. Oikeudenmukaisuudella tarkoitetaan yleensä palkitsemisen yhteydessä kokemusta siitä, onko tullut palkitukseksi oikeudenmukaisesti suhteessa työpanokseen, vastuuseen tai työsuorituksen laatuun. Oikeudenmukaisuus koostuu sekä menettelytapoihin liittyvistä kokemuksista sekä jaon toteuttamisesta. (Hakonen, 2005b.) Puolet kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että palkkaporrastus tehtävien välillä ei ole oikeudenmukainen. Johtavassa asemassa olevat

henkilöt, jotka mieltävät kuuluvansa uuden palkkausjärjestelmän piiriin ovat 45 kertaa todennäköisemmin sitä mieltä, että palkkaporrastus on oikeudenmukainen, kuin uuden palkkausjärjestelmän piirissä oleva toimintaterapeutti. Myös muissa tutkimuksissa on tullut esille, että työtehtävien vaativuuden arviointiprosessit ovat herättäneet työntekijöissä enemmän kriittisyyttä palkkausjärjestelmää kohtaan kuin esimeistason työntekijöissä (Tauramo 2006).

7.2. Kannustavuuden periaate toteutuu osittain

Yli kolmannes vastaajista oli siitä, että uusi palkkausjärjestelmä kannustaa ammattitaidon ylläpitämiseen, mutta yhtä paljon vastaajissa oli myös heitä, jotka eivät olleet samaa mieltä ja heitä jotka eivät osanneet sanoa. Toimintaterapeutit, kirjastonhoitajat ja johtavassa asemassa olevat olivat tästä asiasta samaa mieltä. Ryhmien tasaiset ja samansuuntaiset käsitykset uuden palkkausjärjestelmän vaikutuksesta ammattitaidon kehittämiseen saattavat liittyä siihen, että kuntasektorin palkkaukseen on aikaisemminkin vaikuttanut työntekijän saama koulutus. Ammattitaidon kehittäminen ja lisäosaamisen on ollut lähes ainoa vaihtoehto uralla etenemiseen ja haastavampiin työtehtäviin, jotka puolestaan ovat vaikuttaneet palkkaa nostavasti.

Palkkausjärjestelmää voidaan pitää kannustavana silloin, kun se palkitsee hyvästä työsuorituksesta. Silloin kun työntekijä suoriutuu työstään hyvin, tulisi se myös näkyä palkassa, jolloin se myös kannustaa ja motivoi työntekijää panostamaan työhönsä (Hakonen ym. 2005a). Erityisesti toimintaterapeuttien mielestä uusi palkkausjärjestelmä ei palkitse hyvästä työsuorituksesta ja heistä yli puolet oli tätä mieltä. Jos vastaajan palkkaan vaikutti henkilökohtainen osaaminen, niin hänen arvionsa mukaan uusi palkkausjärjestelmä myös palkitsi hyvästä suorituksesta. Tämä selittää kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien positiiviset mielipiteet. Heistä reilusti yli puolella henkilökohtainen osaaminen vaikuttaa palkkaan, kun taas toimintaterapeuteilla se vaikuttaa vain joka neljännellä.

Uudessa palkkausjärjestelmässä palkkatason kilpailukykyisyydellä tarkoitetaan samapalkkaisuuden periaatetta. Palkkatason tulisi olla kilpailukykyinen samojen tai vaativuudeltaan samanarvoisten työtehtävien välillä. Kunnallinen työmarkkinalaitos julkaisi selvityksen kuntasektorin palkkatasosta vuonna 2001 ja totesi että varsinkin johtavassa asemassa olevien palkoissa on suuria eroja sekä kuntasektorin että yksityisen sektorin välillä

(Kunnallinen työmarkkinalaitos 2001). Ilman kuntasektorin kilpailukykyistä palkkatasoa on pelkona, että tulevaisuudessa osaavat työntekijät siirtyvät muille sektoreille ja uusien työntekijöiden rekrytointi ei enää onnistu. Suurin osa vastaajista oli sitä mielestä, että uusi palkkausjärjestelmä ei takaa kilpailukykyistä palkkatasoa. Vaikka palkkausjärjestelmää alettiin vuonna 2002 soveltaa ensimmäisenä johtavassa asemassa oleviin kuntasektorin työntekijöihin, oli johtavassa asemassa olevista seitsemän kymmenestä sitä mieltä, että uusi palkkausjärjestelmä ei anna kilpailukykyistä palkkatasoa.

Johtavassa asemassa olevien ja toimintaterapeuttien välillä löytyy mielipiteissä eroa, kun katsotaan henkilöitä, jotka mieltävät olevansa uuden palkkausjärjestelmän piirissä. Johtavassa asemassa olevat henkilöt, jotka mieltävät kuuluvansa uuden palkkausjärjestelmän piiriin, ovat 21 kertaa useammin samaa mieltä uuden palkkausjärjestelmän kilpailukykyisestä palkkatasosta, kuin uuden palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat toimintaterapeutit.

7.3 Tasa-arvoisuuden on vaikea ottaa kantaa

Uuden palkkausjärjestelmän yhtenä periaatteena on, että sen tulisi kohdella eri ikäisiä ja eri sukupuolta olevia työntekijöitä tasa-arvoisesti. Vastaajissa oli yli kolmasosa kaikissa ryhmissä heitä, jotka eivät osanneet sanoa, mitä mieltä ovat tasa-arvoisuuden toteutumisesta. Toimintaterapeutit olivat positiivisempia kuin kirjastonhoitajat, mutta johtavassa asemassa olevat olivat puolestaan positiivisempia kuin toimintaterapeutit.

Miehet suhtautuivat positiivisemmin siihen, että uusi palkkausjärjestelmä kohtelee eri sukupuolta olevia tasa-arvoisesti. Naiset ovat miehiä keskimäärin heikommin palkattuja kaikissa teollisuusmaissa, niin myös Suomessa. Kaikista palkansaajista naisten ja miesten palkkaero arvioidaan olevan 20 prosenttia säännöllisen työajan vuosiansiosta (Lahti 2005). Suurin osa naisten ja miesten yleisestä palkkaerosta selittyy sillä, että naiset työskentelevät enemmän matalapalkkaisilla aloilla ja organisaatioissa alemmassa asemassa kuin miehet. Tässä tutkimuksessa kunnan johtavassa asemassa olevien naisten ja miesten palkkaero oli 20 prosenttia. Osa tästä palkkaerosta selittyy sillä, että miehet kuuluivat ylempään johtoon ja naiset keskijohtoon (Akavan Erityisalat, 2006a).

Vastaajan ikä ei vaikuttanut mielipiteeseen siitä, kohtelee uusi palkkausjärjestelmä nuoria ja vanhoja työntekijöitä tasapuolisesti. KVTES:n palkkausjärjestelmässä henkilökohtaisen

lisän vuosisidonnaisessa osassa huomioidaan työntekijän alalta kerryttämä työkokemus. Luonnollisesti iältään vanhemmilla työntekijöillä on ollut mahdollista kerryttää enemmän työvuosia kuin nuorella työntekijällä. Tästä johtuen vastaajien ikä korreloi merkitsevästi palkan suuruuteen.

8 PALKKAUSUUDISTUKSEN TULEVAISUUDEN HAASTEITA

Kunnallisen palkkausjärjestelmän uudistamistyössä tulisi entistä enemmän nostaa esille uuden palkkausjärjestelmän tavoitteita ja palkkauksen perusteita. Muutos on yleensä helpompi hyväksyä ja ymmärtää, kun tietää miksi uudistusta tehdään. Uuden palkkausjärjestelmän periaatteiden mukaan palkkaa tulisi maksaa työntekijälle tehtävän vaativuuden, henkilön osaamisen ja työn tuloksen mukaan. Nämä uuden palkkausjärjestelmän periaatteet ovat varmasti sellaisia, jotka kaikki työntekijät voivat hyväksyä. On todettu, että tieto palkkausjärjestelmistä on yksi keskeisistä palkitsemisen toimivuuteen vaikuttavista asioista (Hakonen ym. 2005b, 13).

Jotta työntekijät voisivat arvioida palkkaansa tai palkkausjärjestelmää, tulisi heidän tietää miksi palkka on sellainen kuin se on ja miten se muodostuu. Vartiainen & Kauhanen (2005) ihmettelevät kuinka vähän työntekijöiden palkkatietämystä on tutkittu, vaikka selvästi on todettu että tyytyväisyys palkitsemista kohtaan lisääntyy palkkatietämyksen lisääntyessä. Heidän mukaan tietämystä tulisi työntekijöillä olla palkitsemisjärjestelmien tarkoituksesta, rakenteesta ja käyttötavasta. Tauramo (2006) on tuonut esille KVTES:n palkkausuudistuksen soveltamisen kehittämis- ja tutkimushankkeen yhteydessä henkilöstön palkkatietämyksen tärkeyden. Hän kuvaa palkkatietämystä kolmella ulottuvuudella. Yleiseen tietämykseen kuuluu palkkausjärjestelmän tunteminen ja tieto arvioinnin tavoitteista. Toinen ulottuvuus liittyy palkankorotusmekanismiin tuntemiseen. Kolmas ulottuvuus liittyy strategiseen tietämykseen palkkausjärjestelmään liittyvistä asioista. Tähän liittyy esimerkiksi tieto siitä, ketkä vastaavat palkkausjärjestelmän kehittämisestä ja mistä saa tietoa palkkaukseen liittyvistä asioista.

Avainasemassa tiedottamisessa ja palkkausuudistustyössä ovat työpaikoilla esimiesasemassa olevat henkilöt. KVTES:ssä on sovittu uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta, mutta ei siitä, miten käyttöönotto tulisi toteuttaa. Vastuu ja vapaus menettelytavoista on paikallisella työnantajalla. Hakosen ym. (2005b) mukaan palkkaukseen liittyvä oikeudenmukaisuuden kokemus liittyy oleellisesti siihen, miten päätöksiä tehtäessä menetellään. Oleellista ei ole vain se mitä päätetään, vaan miten päätöksiä tehdään. Menettelytapoihin liittyvät perustelut tulee olla kaikkien työntekijöiden tiedossa. Ei riitä, että johtavassa asemassa olevat henkilöt tietävät, miten palkkausjärjestelmä toimii, elleivät työntekijät sitä tunne. Tutkimuksissa on todettu, että oleellista on työntekijöiden osallistuminen palkkausuudistusprosessiin (Hakonen

2005b). Ilman muutosvastarintaa ja kritiikkiä ei palkkausuudistus todennäköisesti onnistu. Samapalkkaisuus palkkausjärjestelmäuudistuksen tutkimus- ja kehittämishankkeen kuntasektoria koskevassa yhteenvedossa todettiin, että työntekijöiden mielipiteet muuttuivat tehtävän vaativuuden ja työn suorituksen arviointiprosessin edetessä kriittisemmäksi palkkausuudistusta kohtaan (Tauramo 2006).

Tämän ja myös muiden tutkimusten mukaan johtavassa asemassa olevat ovat tyytyväisempiä uuteen palkkausjärjestelmään kuin muut työntekijät (Hakonen 2005b). Uusi palkkausjärjestelmä vaatii työntekijältä entistä aktiivisempaa otetta. Aikaisemmin tulopoliittisissa neuvotteluissa määriteltiin jokaiselle tehtävänimikkeelle oma taulukkopalkka, josta työntekijän oli helppo katsoa, minkä suurista palkkaa hän tehtävässään saa. Nyt voimassa olevassa KVTES:ssa on enää mainittu tehtäväkohtaiset peruspalkat, jota vähemmän ei voida maksaa. Lähes automaattisesti työntekijä saa vielä henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnaisen osan, joka tulee palvelusvuosien perusteella. Jos työntekijä ei itse aktiivisesti osallistu tulevaisuudessa tehtävän vaativuuden arviointiprosessiin ja tuo esille omaa osaamistaan, ei välttämättä hänen esimiehensä osaa ottaa näitä asioita huomioon. Tämä aktiivisuuden vaatimus antaa mahdollisuuden neuvotella omista työtehtävistä ja työstä saatavasta palkasta.

Vaikka työntekijän vastuu ja vaikuttamismahdollisuudet kasvavat, niin se ei vähennä ammattijärjestöjen ja sen luottamusmiesorganisaation tärkeyttä, päinvastoin. Usealta taholta, varsinkin työnantajasektorilta, on painostettu siihen, että yhä enemmän työtä koskevat päätökset tehtäisiin paikallistasolla, työnantajan ja työntekijän välillä. Työsuojelurahaston tilaaman tutkimuksen mukaan työelämän asiantuntijoiden mielestä tulevaisuudessa on tarpeen osa korotuksista sopia edelleen keskitetysti, jolloin tarvitaan eri työmarkkinaosapuolten neuvotteluja. Perinteinen työmarkkinamalli tuo työrauhaa ja turvallisuuden tunnetta. Tehtäväkohtaiset palkkoja pidetään yleensä oikeudenmukaisina, mutta ne eivät ole riittävän joustavia. Julkisen sektorin palkkausjärjestelmiä pidetään jäykkänä, byrokraattisina eivätkä ne ole kannustavia. Tämän vuoksi haastateltujen mielestä nykyistä suurempi osa palkasta tulisi tulevaisuudessa päättää paikallisesti. Paikallinen sopiminen kuitenkin edellyttää nykyistä parempaa osaamista niin työnantajalta kuin työntekijöiden edustajilta. (Moisio ym. 2006)

Omassa työssäni Suomen Toimintaterapeuttiliiton toiminnanjohtajana olen viimeisen viiden vuoden aikana huomannut uuden palkkausjärjestelmän ja mm. tehtävän vaativuuden arvioinnin herättäneen jäsenistössä paljon epävarmuutta ja kysymyksiä, joihin he eivät ole omalla työpaikallaan saaneet vastauksia. Tämä tutkimus on antanut tietoa siitä, että jäsenet tarvitsevat selkeää tiedotusta ja neuvontaa kuntasektorin palkkausuudistuksesta. Tärkeää on tuoda esille, miksi tällaista palkkausuudistusta tehdään ja kertoa palkkauksen kokonaisuudesta eikä vain erillisistä palkanosista. Koska tutkimustietoa ja kokemusta alkaa vähitellen palkkausjärjestelmien toimivuudesta olla, niin laadukkaan koulutuksen järjestäminen olisi mahdollista.

Akavan Erityisalojen Julkisen sektorin työmarkkinatutkimuksessa on uutta palkkausjärjestelmää ja palkkauksen perusteita kysytty samalla tavalla nyt kolmena vuotena peräkkäin. Vuoden 2005 raportin mukaan kuntasektorin jäsenten mielipiteet ovat muuttuneet negatiivisemmaksi oikeudenmukaisuutta ja kannustavuutta koskevien väittämien kohdalla. Vain tasa-arvoisuuteen liittyvät asiat jäsenet kokevat positiivisemmaksi kuin aikaisempina vuosina (Akavan Erityisalat, 2006). Mielenkiintoista on nähdä mihin suuntaan mielipiteet muuttuvat ja sen vuoksi kysymykset olisi hyvä toistaa myös seuraavassa Julkisen sektorin työmarkkinatutkimuksessa, joka tehdään lokakuussa 2006.

Palkkausjärjestelmän periaatteisiin ja palkkaan vaikuttaviin tekijöihin liittyvät kysymykset voidaan Julkisen sektorin työmarkkinatutkimuksessa säilyttää samanlaisena, mutta käytössä olevaa palkkausjärjestelmää tulisi kysyä eri tavalla. KVTES:n piirissä olevat eivät miellä että heillä olisi käytössä ns. uusi palkkausjärjestelmä, joten kysymyksen uudelleen muokkaamista tulisi harkita. Jatkossa olisi tärkeää kerätä tietoa siitä, miten palkkausuudistusta työpaikalla viedään eteenpäin ja onko työntekijät otettu mukaan tähän prosessiin.

Toimintaterapeuttien mielipiteitä palkkausjärjestelmästä ja palkkaan vaikuttavista tekijöistä olisi tärkeää tutkia muutaman vuoden kuluttua uudelleen, jolloin voisi nähdä onko jäsenistölle kohdennettu tiedotus sekä työpaikoilla edennyt palkkausuudistus tuottanut myönteistä tulosta. Onko kuntasektorin toimintaterapeuttien palkkauksessa käytössä oleva palkkausjärjestelmä oikeudenmukainen, kannustava ja tasa-arvoinen?

LÄHTEET

Akavan Erityisalat. Julkisen sektorin työmarkkinatutkimus 2004. Akavan Erityisalat. 2005a.

Akavan Erityisalat. Jäsenmäärätilasto 3/ Maksavat jäsenet. Elokuu 2005. Akavan Erityisalat 2005b

Akavan Erityisalat. Julkisen sektorin työmarkkinatutkimus 2005. Akavan Erityisalat 2006a.

Akavan Erityisalat. Kuntasektorin jäsenet ammattiryhmittäin. Selvityksiä 1/2006. Akavan Erityisalat 2006b.

Hakonen N, Hakonen A, Hulkko K, Ylikorkeala A. Palkitse taitavasti. Palkitsemistavat johtamisen välineenä. Helsinki: WSOY, 2005a.

Hakonen A, Salimäki A, Hulkko K. Palkitsemisen tila ja muutos Suomessa 2004. Yhteistoiminnallinen kehittäminen yhteensopivuus ja toimivuus. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Helsinki, 2005b.

Heiskanen M, Parikka U-R, Pakarinen T, Saipio H, Vartiainen-Hynönen E. Kuntatyönantajan palkkausopas 2004: Henkilökohtainen palkitseminen käyttöön. Kuntatyönantajan 2/2004 liite. Kunnallinen työmarkkinalaitos, 2004.

Hirsjärvi S, Remes P, Sajavaara P. Tutki ja kirjoita. Helsinki; Tammi, 2004.

Illuusiosta todelliseen.. Opas työn vaativuuden arviointijärjestelmän kehittämiseksi. Työmarkkinakeskusjärjestöjen työnarviointijärjestelmien seurantaryhmä TASE. 2003.

Juntunen T. Palkkausjärjestelmien uudistus loppusuoralla. Akavalainen 2/2005, 12-13. Akava, 2005.

Kunnallinen työmarkkinalaitos. Työn vaativuuden kehittäminen kunta-alalla. Kunta-alan työnarviointiryhmän loppuraportti. Helsinki., 1997.

Kunnallinen työmarkkinalaitos. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2005-2007. Helsinki: 2005.

Kunnallinen työmarkkinalaitos. Kunta-alan palkkatasoselvitys, Kunpas. Helsinki, 2001.

Kunnallinen työmarkkinalaitos. Kunta-alan palkat, ammatit ja tutkinnot. [viitattu 17.4.2006] [päivitetty 8.3.2006]

<http://www.kuntatyonantajat.fi/index~id~AB16F3C66EA94AFCAC88D3F45DA0923D.asp>

Lahti C. Sukupuolten välinen palkkauksen tasa-arvo. Teoksessa palkitseminen globaalissa Suomessa. WSOY, 2005. 108-131.

Lahti C, Tauramo S, Vartiainen M. Palkkausjärjestelmien kehittäminen. Helsinki: Edita, 2004

Moisio E, Sweins C, Salimäki A. Miten palkitseminen muuttuu Suomessa. Palkitsemisen haasteet ja tutkimustarpeet. Työsuojelurahaston selvityksiä 1:2006. Työsuojelurahasto, 2006.

Rantanen L, Sareskorpi L. Arvioinnin aika. Käytännönläheisiä tietoja palkkauksen uudistamistyöhön. Kirkkonummi: JopiArvio Oy, 2005.

Toimintaterapianimikkeistö 2003. Helsinki: Suomen Kuntaliitto, 2003.

Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen työnarviointityöryhmän loppuraportti 1994.

Työministeriö. Työolobarometri, lokakuu 2005. Ennakkotietoja. Verkkojulkaisu 20.12.2005. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyoolobarometri2005ennakko.pdf

Vartiainen M., Falck A. Oikeudenmukaisen palkkauksen perusteet. Helsinki, 1993.

Vartiainen M, Kauhanen J. Palkitseminen globaalissa Suomessa. WSOY, 2005.

Julkaisemattomat lähteet:

Jämsén S. Samapalkkaisuutta edistävät palkkausjärjestelmämuutokset valtionhallinnossa – projekti. Luentomateriaali. Teknillisen korkeakoulun Palkitsemisseminaari 31.8.2005. Helsinki.

Korpisaari J. Paikallinen sopiminen. Luentomateriaali. Akavan Erityisalat, 2005.

Tauramo S. Yhteenveto hankkeen tuloksista kuntasektorilla. Luentomateriaali. Samapalkkaisuuteen palkkausjärjestelmämuutuksin – tutkimus- ja kehittämishankkeen päätösseminaari 24.3.2006. Teknillinen korkeakoulu.

JULKISEN SEKTORIN TYÖMARKKINATUTKIMUS 2005

Hyvä Akavan Erityisalojen julkisen sektorin jäsen!

Syksyn myötä saapuu myös jokavuotinen työmarkkinatutkimuksemme. Tämä tutkimuslomake on postitettu joka toiselle Akavan Erityisalojen jäsenyhdistysten julkissektorin jäsenelle.

Työmarkkinatutkimuksen tarkoituksena on saada oikeaa ja ajantasaista tietoa jäsenten palkkauksesta. Tällä kertaa pääpainona on lisäksi kahden edellisvuoden tapaan selvittää, millaisia taloudellisia ja palvelussuhteen laatuun ja työoloihin vaikuttavia seuraamuksia palkkausjärjestelmäudistuksilla on ollut.

Määräaikaiset palvelussuhteet ovat edelleen polttava ongelma erityisesti liiton valtiosektorilla. Kyselyllä selvitämme määrän lisäksi myös sitä, miten työnantajat ovat määräaikaisuuksia perustelleet. Uutta ovat tällä kertaa vuorotteluvapaaseen, tasa-arvoon ja samapalkkaisuuteen liittyvät kysymykset.

Vastaamalla tähän kyselyyn voit osaltasi olla antamassa meille erittäin arvokasta tietoa ja kehittämässä liiton edunvalvontaa entistä tuloksellisemmaksi.

Ole ystävällinen ja palauta täytetty lomake 18.11.2005 mennessä tai vastaa nettisivuillamme osoitteessa www.akavanerityisalat.fi kohdassa "Ajankohtaista".

Helsingissä 14.10.2005

Ystävällisin terveisin

*Arja Ahola
Asiamies*

Rengasta oikea vaihtoehto tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan.

HENKILÖTIEDOT**1. Vastaajan sukupuoli**

- 1 Mies
- 2 Nainen

2. Syntymävuosi

19_____

3. Työssäkäyntipaikkakunta

Merkitse työssäkäyntipaikkakuntasi postinumerosta kolme ensimmäistä numeroa alla olevaan ruudukkoon.

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

4. Tutkinto

- 1 Keskiaste
- 2 Alin korkea-aste
- 3 Alempi korkeakouluaste (amk-tutkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot)
- 4 Ylempi korkeakouluaste (ylemmät korkeakoulututkinnot)
- 5 Tutkijan koulutus (lisensiaatti- ja tohtoritutkinnot)
- 6 Ulkomailla suoritettu tutkinto

Suorittamasi korkein tutkinto:

_____ vuosi _____

Korkeakoulu, oppilaitos

5. Mihin jäsenyhdistykseen kuulut?

- 1 Arkistoalan ammattiyhdistys ry
- 2 Avustavat Ulosottomiehet ja Haastemiehet ry
- 3 Hallintonaarit ry
- 4 Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen henkilökuntayhdistys ry
- 5 Kuntien asiantuntijat - KUMULA ry
- 6 Kääntäjien ammattijärjestö ry
- 7 Merenkulkuopistojen opettajayhdistys ry
- 8 Museoalan ammattiliitto ry
- 9 Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry
- 10 Opetushallinnon akateemiset toimihenkilöt ry
- 11 Pelastushallinnon Virkamiehet ry
- 12 SPECIA - asiantuntijat ja ylemmät toimihenkilöt ry
- 13 Suomen Restonomit - SURE ry
- 14 Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry
- 15 Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry
- 16 Tiedotusalan ammattijärjestö ry
- 17 Tradenomi HSO Sihteerit ry
- 18 Muu, mikä

LIITE 1 2(4)

PALVELUSSUHDETTA KOSKEVAT TIEDOT

6. Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten tilannettasi lokakuun viimeisellä viikolla 2005?

Valitse vain yksi vaihtoehto.

- 1 Kokopäivätyö
- 2 Osa-aikatyö _____ tuntia/viikko
- 3 Lomautettu (toistaiseksi tai määräajaksi) tai työaikaa on lyhennetty
- 4 Työtön
- 5 Työttömyyseläkkeellä
- 6 Vuorotteluvapaalla
- 7 Opiskelija
- 8 Opintovapaalla
- 9 Työkyvyttömyyseläkkeellä
- 10 Pitkäaikaisesti sairas
- 11 Eläkkeellä iän tai työvuosien perusteella
- 12 Äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalla/hoitovapaalla
- 13 Pysyväisluonteisesti kotona (hoitamassa omaa kotiloutta tms.)
- 14 Muu, mikä _____

7. Toimen/tehtävän nimike

8. Toimiasema

- 1 Johto
- 2 Keskijohto
- 3 Asiantuntija
- 4 Toimihenkilö
- 5 Muu, mikä _____

9. Kuinka nykyinen työsi vastaa omaa koulutustasi?

- 1 Työ vastaa koulutustani
- 2 Työn vaativuus on alhaisempi kuin koulutukseni edellyttäisi
- 3 Työ on koulutukseeni nähden liian vaativaa
- 4 En osaa sanoa

10. Mikä on päätoimesi palvelussuhde?

- 1 Pysyvä, siirry kysymykseen 15
- 2 Määräaikainen/tilapäinen, mutta minulla on pysyvä palvelussuhde, johon voin palata määräaikaisuuden päättyttyä
- 3 Määräaikainen/tilapäinen

Kysymykset 11-14 ovat vain määräaikaisille.

11. Miten työnantajasi on perustellut määräaikaista palvelussuhdetta?

- 1 sijaisuus
- 2 työn luonne on määräaikainen
- 3 muu, mikä _____
- 4 perustetta ei ole ilmoitettu

12. Kun nykyinen palvelussuhde lasketaan mukaan, kuinka monta määräaikaista palvelussuhdetta sinulla on ollut nykyisessä työpaikassa?

_____ palvelussuhdetta

13. Oletko määräaikaisessa palvelussuhteessa omasta tahdostasi?

- 1 Kyllä
- 2 En

14. Kun nykyinen määräaikainen palvelussuhteesi päättyy, arveletko että

- 1 Määräaikaista palvelussuhdetta todennäköisesti jatketaan samassa työpaikassa
- 2 Solmit todennäköisesti vakinaisen palvelussuhteen samaan työpaikkaan
- 3 Aloitat todennäköisesti uuden työn muualla
- 4 Joudut luultavasti työttömäksi
- 5 Et halua uutta työtä esim. perheen tai opiskelun vuoksi
- 6 Et tiedä vielä, mitä tapahtuu

15. Työnantajan keskusjärjestö

- 1 Kunnallinen työmarkkinalaitos
- 2 Valtion työmarkkinalaitos
- 3 Kirkon sopimusvaltuuskunta
- 4 Muu, mikä _____

16. Minkä sopimuksen mukaan tämänhetkisen palvelussuhteesi ehdot määräytyvät?

- 1 Kunnan yleinen virka- ja työehtosopimus
- 2 Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus
- 3 Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus
- 4 Muu, mikä _____

17. Oletko käyttänyt tai harkinnut käyttäväsi vuorotteluvapaata?

- 1 Olen parhaillaan vuorotteluvapaalla
- 2 Olen käyttänyt vuorotteluvapaata viimeisen vuoden aikana?
- 3 Harkitsen vuorotteluvapaalle lähtöä lähimmän kahden vuoden sisällä
- 4 En ole harkinnut vuorotteluvapaan käyttöä

PALKKAUS

18. Mikä oli lokakuussa 2005 päätoimesta palkkatulona saamasi

- a) Säännöllisen työajan ansio ennen ennakonpidätystä _____ euroa/kk
- b) Luontoisetujen yhteenlaskettu verotusarvo _____ euroa/kk
- c) Ylityö- ja/tai vastaavat korvaukset ja palkkiot (vähennä takautuvat korvaukset) _____ euroa/kk

19. Onko päätoimen kuukausiansiosi lokakuusta 2004 lokakuuhun 2005

- 1 Noussut yleiskorotuksen verran
- 2 Noussut enemmän kuin yleiskorotuksen verran
- 3 Laskenut
- 4 En ollut työssä lokakuussa 2004
- 5 En osaa sanoa

LIITE 1 3(4)

20. Minkälaisen järjestelmän mukaan palkkasi nyt määräytyy?

- 1 Kiinteä peruspalkka ja ikä-/kokemulisät
- 2 Sopimuspalkka
- 3 Uusi palkkausjärjestelmä, jossa palkka määräytyy tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen suorituksen mukaan
- 4 Jokin muu, mikä _____
- 5 En tiedä

21. Mikä on aiheuttanut muutoksen kuukausi-ansioissasi lokakuusta 2004 lokakuuhun 2005?

- 1 Tehtäväkohtaisen palkanosan muutos
- 2 Henkilökohtaisen palkanosan muutos
- 3 Tulospalkkio
- 4 Siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen
- 5 Uusi asema tai tehtävä
- 6 Ikä-/kokemulisä
- 7 Lisäkoulutus tai -pätevyys
- 8 Omat toimenpiteet (esim. paikkakunnan vaihto tai opiskelu)
- 9 Muu syy, mikä _____

22. Miten seuraavat tekijät vaikuttavat palkkaukseen?

	Vaiuttaa paljon	Vaiuttaa jossain määrin	Ei vaikuta lainkaan	En osaa sanoa
a) Työn vaativuus	1	2	3	4
b) Henkilökohtainen osaaminen	1	2	3	4
c) Ryhmän tai työyksikön tulos	1	2	3	4
d) Työn määrä	1	2	3	4
e) Työn laatu	1	2	3	4

23. Valtiolla ja kunnissa on uudistettu palkkausjärjestelmiä siten, että palkkaa maksetaan tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella.

Arvioi, miten seuraavat väittämät kuvaavat uutta palkkausjärjestelmää.

Palkkausjärjestelmä	Samaa mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa
a) On selkeä ja ymmärrettävä	1	2	3
b) Reagoi työtehtävien muutoksiin	1	2	3
c) Kannustaa ammattitaidon kehittämiseen	1	2	3
d) Palkkaporrastus eri tehtävien välillä on oikeudenmukainen	1	2	3
e) Pallitsee hyvästä työsuorituksesta	1	2	3
f) Antaa kilpailukykyisen palkkatason	1	2	3
g) Kohtelee nuoria ja vanhoja työntekijöitä tasapuolisesti	1	2	3
h) Kohtelee nais- ja miespuolisia työntekijöitä tasapuolisesti	1	2	3

TYÖAIKA

24. Mikä on virka/työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaikasi viikossa?

_____, ____ tuntia/viikko

25. Mikä on ollut keskimääräinen todellinen viikoittainen työaikasi päätöimesasi 2005?

_____, ____ tuntia/viikko

26. Arvioi nykyistä työmääräsi.

- 1 Työmääräni on jatkuvasti liian suuri
- 2 Työmääräni on ajoittain liian suuri
- 3 Työmääräni on sopiva
- 4 Työmääräni on liian pieni
- 5 En osaa sanoa

YLITYÖT

27. Teetkö kuukausittain säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja?

- 1 Kyllä, keskim. _____ tuntia kuukaudessa
- 2 En

28. Jos teet ylityötä, niin teetkö niitä

- 1 Työnantajan määräyksestä
- 2 Oma-aloitteisesti, koska työtehtävistä suoriutuminen niin vaatii

29. Jos teet ylityötä, niin missä määrin tekemäsi ylityöt korvataan sinulle?

- 1 Korvataan virka/työehtosopimuksen mukaan täysimääräisenä rahana
- 2 Korvataan virka/työehtosopimuksen mukaan täysimääräisenä vapaa-aikana
- 3 Korvataan osittain rahana
- 4 Korvataan osittain vapaa-aikana
- 5 Ei korvata lainkaan

30. Jos teet ylimääräisiä työtunteja ilman ylityömääräystä, miten nämä tunnit sinulle korvataan?

- 1 Korvataan 1:1
- 2 Korvataan paremmin kuin 1:1
- 3 Korvataan huonommin kuin 1:1
- 4 Ei korvata lainkaan

31. Mikäli tehdyt ylimääräiset työtunnit korvataan sinulle vapaana, pystytkö käytännössä pitämään lyseiset vapaat?

- 1 Kyllä, työpaikallani käytössä olevan työajan tasoitussuorituksen mukaan
- 2 Ylityöt kertyvät työaikapankkiin, josta pidän ne myöhemmin
- 3 Ylityöt jäävät pääsääntöisesti pitämättä

LIITE 1 4(4)

32. Onko työpaikallasi käytössä työaikapankki?
- 1 Kyllä
 - 2 Ei
 - 3 Tiedän, että käyttöönottoa ollaan valmistelemassa

33. Miten tekemiesi ylitöiden määrä on muuttunut tänä vuonna verrattuna vuoteen 2004?

- 1 Lisääntynyt selvästi
- 2 Lisääntynyt jonkin verran
- 3 Pysynyt ennallaan
- 4 Vähentynyt jonkin verran
- 5 Vähentynyt selvästi

34. Työpaikallasi on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden.

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En osaa sanoa
- 4 Jokseenkin eri mieltä
- 5 Täysin eri mieltä

MUUTOKSET TYÖSSÄ

35. Miten seuraavat asiat ovat viime aikoina muuttuneet työpaikallasi?

	Lisääntynyt sel- västi	jonkin verran	Pysynyt ennal- laan	Vähentynyt jonkin verran	sel- västi
a) Mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin	1	2	3	4	5
b) Mahdollisuus käyttää ammattitaitoaan ja kykyään työssä	1	2	3	4	5
c) Mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin	1	2	3	4	5
d) Mahdollisuus vaikuttaa työnjakoon	1	2	3	4	5
e) Esimiehen antama tuki ja rohkaisu	1	2	3	4	5
f) Työtovereiden antama tuki ja rohkaisu	1	2	3	4	5
g) Työtovereiden keskinäinen kilpailu	1	2	3	4	5
h) Työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki	1	2	3	4	5

36. Millaiseksi arvioit oman työssä jaksamisesi kuluneen vuoden aikana?

- 1 Erittäin hyvä
- 2 Melko hyvä
- 3 En osaa sanoa
- 4 Melko huono
- 5 Erittäin huono

37. Oletko kokenut kiusaamista työssäsi kuluneen vuoden aikana?

- 1 Erittäin paljon
- 2 Melko paljon
- 3 En osaa sanoa
- 4 Melko vähän
- 5 En ole kokenut kiusaamista

TASA-ARVO JA SAMAPALKKAISUUS

38. Onko työpaikallasi tehty tasa-arvosuunnitelma?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En tiedä

39. Jos tasa-arvosuunnitelma on tehty, onko sillä ollut käytännön vaikutuksia palkkaeron kaventumiseen?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

Huomioita:

Kiitos vastauksestasi!

Julkisen sektorin työrmakkinatutkimuksen 2005 vastausten jakaumia ja niiden puuttuvat havainnot

**LIITE 2
1(5)**

Taulukko 1 Vastaajien sukupuoli, ikä ja tutkinto

	Koko aineisto (n=1077)	Toimintaterapeutit (n=125)	Kirjastonhoitajat (n=80)	Johtavassa asemassa olevat (n=381)	Muut vastaajat (n=491)
Sukupuoli					
Mies	188 (17,5 %)	1 (0,8 %)	8 (10,0 %)	100 (26,2 %)	79 (16,1 %)
Nainen	878 (82,3 %)	123 (98,4 %)	72 (90,0 %)	281 (73,8 %)	411 (83,7 %)
Puuttuva tieto	2 (0,2 %)	1 (0,8 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 (0,2 %)
Ikä					
Keskiarvo	44,05 v	35,79 v	46,5 v	49,15 v	41,76 v
Jakauma	22-63 v	23-56 v	25-61 v	23-63 v	22-62 v
Puuttuva tieto	10 (0,9 %)	2 (1,6 %)	2 (2,6 %)	1 (0,3 %)	5 (1,0 %)
Tutkinto					
Keskiaste	41 (3,8 %)	18 (14,4 %)	0 (0,0%)	7 (1,8 %)	16 (3,3 %)
Alin korkeaste	64 (5,9 %)	27 (21,6 %)	0 (0,0 %)	11 (2,9 %)	26 (5,3 %)
Alempi korkeakouluaste	370 (34,4 %)	75 (60,0 %)	33 (41,3 %)	112 (29,4 %)	150 (30,5 %)
Ylempi korkeakouluaste	547 (50,8 %)	1 (0,8 %)	45 (56,3 %)	231 (60,6 %)	270 (55,0 %)
Tutkijan koulutus	31 (2,9 %)	0 (0,0 %)	1 (1,3 %)	18 (4,7 %)	12 (2,4 %)
Ulkomailla suoritettu	2 (0,2 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	2 (0,4 %)
Puuttuva tieto	22 (2,0 %)	4 (3,2 %)	1 (1,3 %)	0 (0,6 %)	15 (3,1 %)

LIITE 2
2(5)
Taulukko 2 Vastaajien jäsenyhdistys

Jäsenyhdistys	Koko aineisto (n=1077)	Toimintaterapeutit (n=125)	Kirjastonhoitajat (n=80)	Johtavassa asemassa olevat (n=381)	Muut vastaajat (n=491)
Arkistoalan ammattiyhdistys ry	13 (1,2 %)			2 (0,5 %)	11 (2,2 %)
Hallintonotaarit ry	4 (0,4 %)			1 (0,3 %)	3 (0,6 %)
Kotimaisten kielten henkilökuntayhdistys ry	1 (0,1 %)			0 (0,0 %)	1 (0,2 %)
Kuntien asiantuntijat KUMULA ry	537 (49,9 %)		80 (100 %)	292 (76,6 %)	165 (33,6 %)
Kääntäjien ammattijärjestö ry	24 (2,2 %)			2 (0,5 %)	22 (4,5%)
Museoalan ammattiliitto ry	107 (9,9 %)			25 (6,6 %)	82 (16,7%)
Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry	26 (2,4 %)			4 (1,1 %)	22 (4,5 %)
Opetushallinnon akateemiset toimihenkilöt ry	1 (0,1 %)			1 (0,3 %)	0 (0,0%)
Pelastushallinnon virkamiehet ry	2 (0,2 %)			2 (0,5%)	0 (0,0 %)
SPECIA – asiantuntijat ja ylemmät toimihenkilöt ry	84 (7,8 %)			17 (4,5 %)	67 (13,6%)
Suomen Restonomit – SURE ry	8 (0,7 %)			2 (0,5 %)	6 (1,2 %)
Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry	146 (13,6 %)	124(99,2%)		5 (1,3 %)	17 (3,5 %)
Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry	72 (6,7 %)			19 (5,0 %)	53 (10,8%)
Tiedostusalan ammattijärjestö ry	18 (1,7 %)			2 (0,5 %)	16 (3,3 %)
Tradenomi HSO Sihteerit ry	22 (2,0 %)			1 (0,3 %)	21 (4,3 %)
Muu	3 (0,3 %)			1 (0,3 %)	2 (0,4 %)
Puuttuva tieto	9 (0,8 %)	1 (0,8 %)		5 (1,3 %)	3 (0,6 %)

Taulukko 3 Vastaajien palvelussuhdetta koskevat tiedot

	Koko aineisto (n=1077)	Toiminta- terapeutit (n=125)	Kirjaston- hoitajat (n=80)	Johtavassa asemassa olevat (n=381)	Muut vastaajat (n=491)
Työmarkkinatilanne					
Kokopäivätyö	923 (85,7 %)	86 (68,8 %)	66 (82,5 %)	357 (93,7 %)	44 (84,3 %)
Osa-aikatyö	71 (6,6 %)	19 (15,2 %)	7 (8,8 %)	8 (2,1 %)	37 (7,5 %)
Perhevapaa	38 (3,5 %)	17 (13,6 %)	3 (2,8 %)	4 (1,0 %)	14 (2,9 %)
Työtön	4 (0,4 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	4 (0,8 %)
Muu tilanne	41 (3,8%)	3 (2,4 %)	3 (3,8 %)	12 (3,2 %)	22 (4,5 %)
Puuttuva tieto	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)
Palvelussuhteen laji					
Pysyvä	818 (76 %)	92 (73,6 %)	72 (90,0 %)	335 (87,9%)	319 (65,0%)
Määräaikainen	238 (22,1 %)	30 (24,0 %)	8 (10,0 %)	36 (9,4 %)	164 (33,4%)
Puuttuva tieto	21 (1,9 %)	3 (2,4 %)	0 (0,0 %)	10 (2,6 %)	8 (1,6 %)
Toimiasema					
Johto	148 (13,7 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	148 (38,8%)	0 (0,0 %)
Keskijohto	233 (21,6 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	233 (61,2%)	0 (0,0 %)
Asiantuntija	347 (32,2 %)	46 (36,8 %)	35 (43,8 %)	0 (0,0 %)	266 (54,2%)
Toimihenkilö	286 (26,6 %)	65 (52,0 %)	44 (55,0 %)	0 (0,0 %)	177 (36,0%)
Muu	27 (2,5 %)	8 (6,4 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	19 (3,9 %)
Puuttuva tieto	36 (3,3 %)	6 (4,8 %)	1 (1,3 %)	0 (0,0 %)	29 (5,9 %)
Koulutus vastaa työtä					
Työ vastaa koulutusta	888 (82,5 %)	119 (95,2 %)	64 (80,0 %)	341 (89,5%)	364 (74,1%)
Työn vaativuus alhaisempi	132 (12,3 %)	2 (1,6 %)	12 (15 %)	15 (3,9 %)	103 (21 %)
Työ liian vaativaa	21 (1,9 %)	4 (3,2 %)	0 (0,0 %)	9 (2,4 %)	8 (1,6 %)
En osaa sanoa	29 (2,7 %)	0 (0,0 %)	4 (5,0%)	11 (2,9 %)	14 (2,9 %)
Puuttuva tieto	7 (0,6 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	5 (1,3 %)	2 (0,4 %)

**LIITE 2
4(5)**
Taulukko 4 Kaikkien vastaajien palkassa tapahtuneet muutokset viimeisen vuoden aikana (lokakuusta 2004 - lokakuuhun 2005) ja käytössä oleva palkkausjärjestelmä

	Koko aineisto (n=1077)	Toimintaterapeutit (n=125)	Kirjastonhoitajat (n=80)	Johtavassa asemassa olevat (n=381)	Muut vastaajat (n=491)
Onko muutosta viime vuoden aikana?					
Noussut yleiskorotuksen verran	631 (58,6%)	74 (59,2 %)	52 (65,0%)	233(61,2%)	272 (55,4%)
Noussut enemmän kuin yleiskorotuksen verran	285 (26,5%)	21 (16,8 %)	17(21,3%)	136(34,1%)	117 (23,8%)
Lasketut	33 (3,1 %)	5 (4,0 %)	2 (2,5 %)	6 (1,6 %)	20 (4,1 %)
En ole ollut töissä/en osaa sanoa	111 (10,2%)	21 (16,8 %)	8 (10,0 %)	10 (2,6 %)	62 (14,7 %)
Puuttuva tieto	17 (1,6 %)	4 (3,2 %)	1 (1,3 %)	2 (0,5 %)	10 (2,0 %)
Mikä aiheuttanut muutoksen					
Tehtäväkohtaisen palkanosan muutos	209 (19,4%)	25 (20,0 %)	18 (22,5%)	94 (24, %)	72 (14,7 %)
Henkilökohtaisen palkanosan muutos	152 (14,1%)	12 (9,6 %)	18 (22,5%)	55 (14,4 %)	67 (13,6 %)
Tulospalkkio	7 (0,6 %)	2 (1,6 %)	0 (0,0 %)	2 (0,5 %)	3 (0,6 %)
Siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen	55 (5,1 %)	11 (8,8 %)	3 (3,8 %)	11 (2,9 %)	30 (6,1 %)
Uusi asema tai tehtävä	63 (5,8 %)	3 (2,4 %)	4 (5,0 %)	29 (7,6 %)	27 (5,5 %)
Ikä-/kokemuslisä	28 (2,6 %)	7 (5,6 %)	2 (2,5 %)	0 (0,0 %)	19 (3,9 %)
Lisäkoulutus tai – pätevyys	6 (0,6 %)	0 (0,0 %)	1 (1,3 %)	2 (0,5 %)	3 (0,6 %)
Muut syyt	233 (21,6%)	30 (24,0 %)	12 (15,0%)	86 (22,6%)	105(21,4 %)
Puuttuva tieto	324 (30,1%)	35 (28,0 %)	22 (27,5%)	102(26,8%)	165(33,6 %)
Mikä palkkausjärjestelmä					
Uusi palkkausjärjestelmä	237 (22,0%)	23 (18,4 %)	21 (26,3%)	103(27,0%)	90 (18,3 %)
Kiinteä peruspalkka ja ikä/kokemuslisät	660 (61,3%)	85 (68,0 %)	50 (62,5%)	222(58,3%)	303(61,7 %)
Muu järjestelmä (esim.sopimuspalkka)	180 (16,7%)	17 (13,6 %)	9 (11,3 %)	56 (14,7 %)	98 (20,0 %)
Puuttuva tieto	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)

Taulukko 5 Kokopäivätyössä olevien palkat lokakuussa 2005.

Säännöllisen työajan ansio ennen ennakonpidätystä	Koko aineisto (n=92)	Toimintaterapeutit (n=86)	Kirjastonhoitajat (n=66)	Johtavassa asemassa olevat (n=348)	Muut vastaajat (n=405)
keskiarvo (€/kk)	2488,41€	1950,06€	1984,80€	2934,56€	2297,62€
95 % luottamusväli	2438,63€- 2538,19€	1920,54€ - 1979,58€	1944,38€ - 2025,22e	2840,82€ - 3028,31€	2244,27€ - 2350,96€
min	1231€	1729€	1580€	1635€	1231€
max	6700€	2439€	2400€	6700€	4641€
puuttuva tieto	21(2,3%)	1(1,2%)	2(3,0%)	9(2,5%)	9(2,2%)

Taulukko 6 Kokopäivätyössä olevien toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien miesten ja naisten palkat lokakuussa 2005

Säännöllisen työajan ansio ennen ennakonpidätystä	miehet (n=103)	naiset (n=405)
keskiarvo (€/kk)	3312,30€	2472,43€
95 % luottamusväli	3088,13€ 3535,93€	2404,11€- 2540,75€
min	1714€	1580€
max	6700€	6300€
puuttuva tieto	1(1,0%)	11(2,7%)

Taulukko 7 Kokopäivätyössä olevien toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien ja eri palkkausjärjestelmien piirissä olevien palkat lokakuussa 2005

Säännöllisen työajan ansio ennen ennakonpidätystä	Uuden palkkausjärjestelmän piirissä olevat (n=134)	Kiinteä peruspalkka ja ikä/kokemuslisät (n=303)	Muu palkkausjärjestelmä (n=72)
keskiarvo (€/kk)	2670,07€	2565,72€	2923,05€
95 % luottamusväli	2537,95€ 2802,19€	2471,74€ 2659,10€	2646,45€ 3199,65€
min	1760€	1580€	1750€
max	5892€	6300€	6700€
puuttuva tieto	4(3,0%)	7(3%)	1(1,4%)

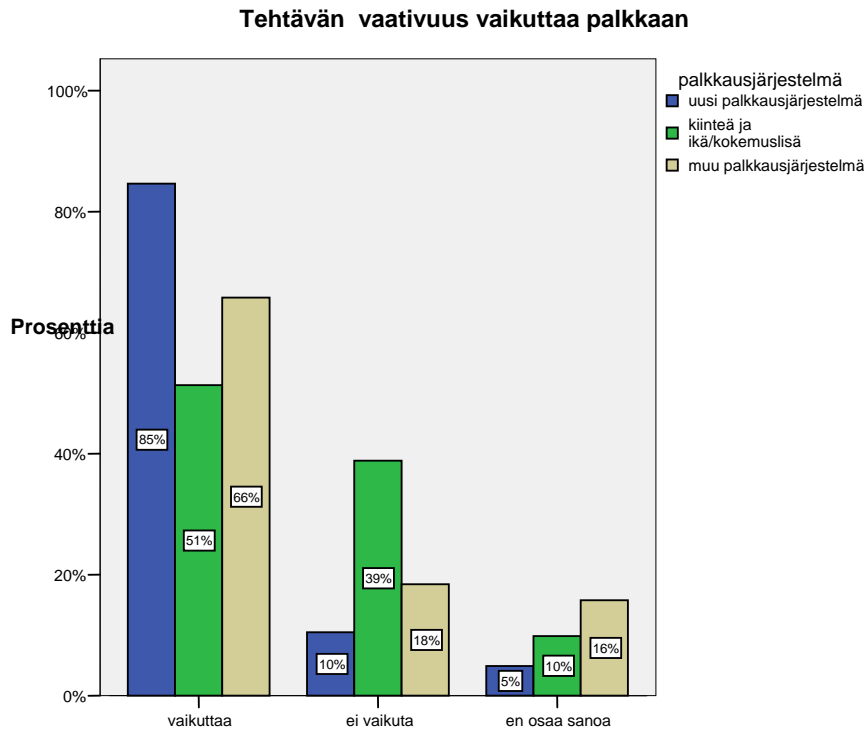
LIITE 3

Toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien arvio uuden palkkausjärjestelmän periaatteiden toteutumisesta (kysymys 23)

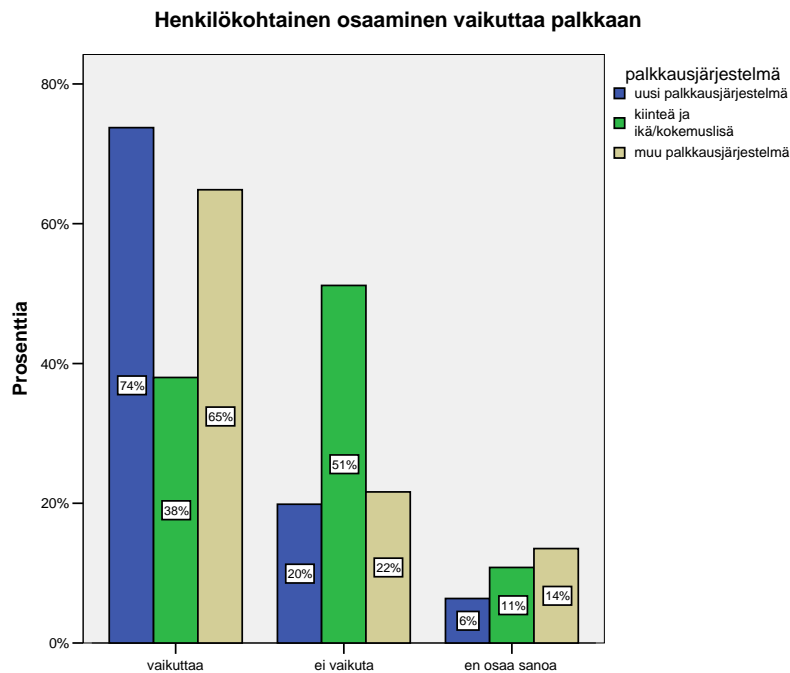
		Toimintaterapeutit (n=125)	Kirjastonhoitajat (n=85)	Johtavassa asemassa olevat (n=381)
On selkeä ja ymmärrettävä	samaa mieltä	11 (9,3 %)	6 (8,1 %)	111 (29,8 %)
	eri mieltä	72 (61,0 %)	46 (62,2 %)	176 (47,3 %)
	ei osaa sanoa	35 (29,7 %)	22 (29,7 %)	85 (22,8 %)
	vastaajien määrä	118 (100 %)	74 (100 %)	372 (100 %)
Reagoi työtehtävien muutoksiin	samaa mieltä	16 (13,6 %)	18 (24,7 %)	122 (32,9 %)
	eri mieltä	62 (52,5 %)	29 (39,7 %)	147 (39,6 %)
	ei osaa sanoa	40 (33,9 %)	26 (35,6 %)	102 (27,5 %)
	vastaajien määrä	118 (100 %)	73 (100 %)	371 (100 %)
Palkkaporrastus tehtävien välillä oikeudenmukainen	samaa mieltä	8 (6,8 %)	7 (9,3 %)	59 (15,9 %)
	eri mieltä	58 (49,2 %)	37 (49,3 %)	191 (51,5 %)
	ei osaa sanoa	52 (44,1 %)	31 (41,3 %)	121 (32,6 %)
	vastaajien määrä	118 (100 %)	75 (100 %)	371 (100 %)
Kannusta ammattitaidon kehittämiseen	samaa mieltä	35 (29,7 %)	29 (39,2 %)	134 (36,2 %)
	eri mieltä	56 (47,5 %)	28 (37,8 %)	136 (26,6 %)
	ei osaa sanoa	27 (22,9 %)	17 (23,0 %)	100 (27,0 %)
	vastaajien määrä	118 (100 %)	74 (100 %)	370 (100 %)
Palktisee hyvästä työsuorituksesta	samaa mieltä	21 (17,8 %)	20 (27,0 %)	139 (37,5 %)
	eri mieltä	65 (55,1 %)	24 (32,4 %)	139 (37,5 %)
	ei osaa sanoa	32 (27,1 %)	30 (40,5 %)	93 (25,1 %)
	vastaajien määrä	118 (100 %)	74 (100 %)	371 (100 %)
Antaa kilpailukykyisen palkkatason	samaa mieltä	6 (5,1 %)	2 (2,7 %)	34 (9,2 %)
	eri mieltä	71 (60,2 %)	52 (69,3 %)	249 (67,5 %)
	ei osaa sanoa	41 (34,7 %)	21 (28,0 %)	86 (23,2 %)
	vastaajien määrä	118 (100 %)	75 (100 %)	369 (100 %)
Kohtelee nuoria ja vanhoja työntekijöitä tasapuolisesti	samaa mieltä	22 (18,6 %)	12 (16,2 %)	143 (38,6 %)
	eri mieltä	43 (36,4 %)	27 (36,5 %)	96 (25,9%)
	ei osaa sanoa	53 (44,9 %)	35 (47,3 %)	131 (35,4 %)
	vastaajien määrä	118 (21,0 %)	74 (100 %)	370 (100 %)
Kohtelee nais- ja miespuolisia työntekijöitä tasapuolisesti	samaa mieltä	42 (35,6 %)	18 (24,3 %)	161 (43,4 %)
	eri mieltä	21 (17,8 %)	18 (24,3 %)	95 (25,6 %)
	ei osaa sanoa	55 (46,6 %)	38 (51,4 %)	115 (31,0 %)
	vastaajien määrä	118 (100 %)	74 (100 %)	371 (100 %)

LIITE 4

Tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen osaamisen vaikuttaminen palkkaan sekä käytössä olevan palkkausjärjestelmän riippuvuus toisistaan



Kuvio 2 Palkkausjärjestelmä ja tehtävän vaativuuden vaikuttaminen palkkaan riippuvat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan ($\chi^2=56,339$ $p=0,001$)



Kuvio 1 Palkkausjärjestelmä ja henkilökohtaisen osaamisen vaikuttaminen palkkaan riippuvat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan ($\chi^2=63,277$, $p=0,001$).

Kolmen luokitteluasteikollisen muuttujan riippuvuus (logit-mallit)

Testattavaan malliin liittyvä tutkimuskysymys: Vaikuttaako vastaajien mielipiteisiin uudesta palkkausjärjestelmästä se, mihin vastaajaryhmään he kuuluvat tai minkä palkkausjärjestelmän piiriin he kuuluvat? Mallien testeissä palkkausjärjestelmän nimienä käytetään ”järjestelmä” ja vastaajaryhmästä ”ryhmä”.

1. Uusi palkkausjärjestelmä on selkeä ja ymmärrettävä (”selkeys”)

Toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden mielipiteisiin uuden palkkausjärjestelmän selkeydestä ja ymmärrettävyydestä ei vaikuttanut se, olivatko he uuden palkkausjärjestelmän piiriissä vai eivät.

Malli constant+selkeys+selkeys*ryhmä on riittävä.

Goodness-of-Fit Tests(a,b)

	Value	df	Sig.
Likelihood Ratio	6,746	12	,874
Pearson Chi-Square	6,055	12	,913

a Model: Multinomial Logit

b Design: Constant + selkeys + selkeys * ryhmä

2. Uuden palkkausjärjestelmän palkkaporrastus on tehtävien välillä oikeudenmukainen (”oikeudenmukaisuus”)

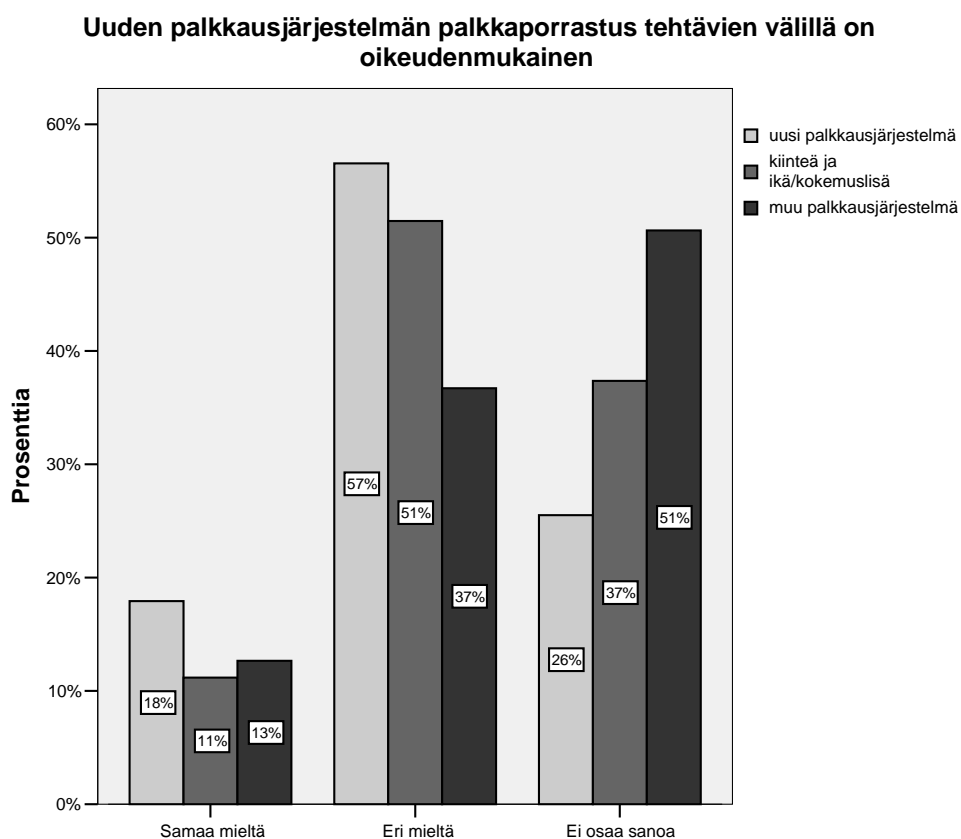
Vastaajien mielipiteitä uuden palkkausjärjestelmän palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuudesta selittää se, mihin vastaajaryhmään he kuuluivat ja sovellettiinko heillä uutta palkkausjärjestelmää vai ei. Lisäksi mielipiteet erosivat sen mukaan mihin palkkausjärjestelmään henkilö kuului. Kolmen termin yhdysvaikutusta ei voi jättää pois, koska eri ryhmissä eri palkkausjärjestelmillä oli erilainen vaikutus vastauksiin.

Goodness-of-Fit Tests(a,b)

	Value	df	Sig.
Likelihood Ratio	16,529	8	,035
Pearson Chi-Square	14,492	8	,070

a Model: Multinomial Logit

b Design: Constant + oikeudenmukaisuus + oikeudenmukaisuus * järjestelmä + oikeudenmukaisuus * ryhmä



Eri palkkausjärjestelmiin kuuluvien arvio siitä, onko uuden palkkausjärjestelmän palkkaporrastus työtehtävien välillä oikeudenmukainen. Erot eri ryhmien välillä olivat tilastollisesti merkitseviä. ($\chi^2=16,868$, $df=4$ $p=0,002$)

3. Uusi palkkausjärjestelmä reagoi työtehtävien muutoksiin ("reagoi")

Toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden mielipiteisiin siitä, reagoiko uusi palkkausjärjestelmä työtehtävien muutoksiin vai ei, vaikutti myös se, minkä palkkausjärjestelmän piirissä vastaajat olivat.

Malli $constat+reagoi+reagoi*järjestelmä+ragoi*ryhmä$ on riittävä

Goodness-of-Fit Tests(a,b)

	Value	df	Sig.
Likelihood Ratio	10,268	8	,247
Pearson Chi-Square	10,687	8	,220

a Model: Multinomial Logit

b Design: Constant + reagoi + järjestelmä + reagoi * ryhmä

Se, vaikuttaako tehtävän vaativuus vastaajan palkkaan oli riittävä syy yhdessä vastaajaryhmän tai käytössä olevan palkkausjärjestelmän kanssa selittämään vastaajien mielipiteitä siitä reagoiko uusi palkkausjärjestelmä työtehtävien muutoksiin.

Goodness-of-Fit Tests(a,b)

	Value	df	Sig.
Likelihood Ratio	58,728	44	,068
Pearson Chi-Square	51,258	44	,210

a Model: Multinomial Logit

b Design: Constant + reagoi + reagoi * ryhmä + reagoi * vaativuus

Goodness-of-Fit Tests(a,b)

	Value	df	Sig.
Likelihood Ratio	56,980	44	,091
Pearson Chi-Square	48,652	44	,291

a Model: Multinomial Logit

b Design: Constant + reagoi + reagoi * järjestelmä + reagoi * vaativuus

4. Uusi palkkausjärjestelmä kannustaa ammattitaidon kehittämiseen ("ammattitaito")

Vastajien mielipiteitä siitä, miten uusi palkkausjärjestelmä kannustaa ammattitaidon kehittämiseen riittää selittämään se, minkä palkkausjärjestelmän piiriin he kuuluivat.

Malli constant+ammattitaito+ammattitaito*palkkausjärjestelmä on riittävä

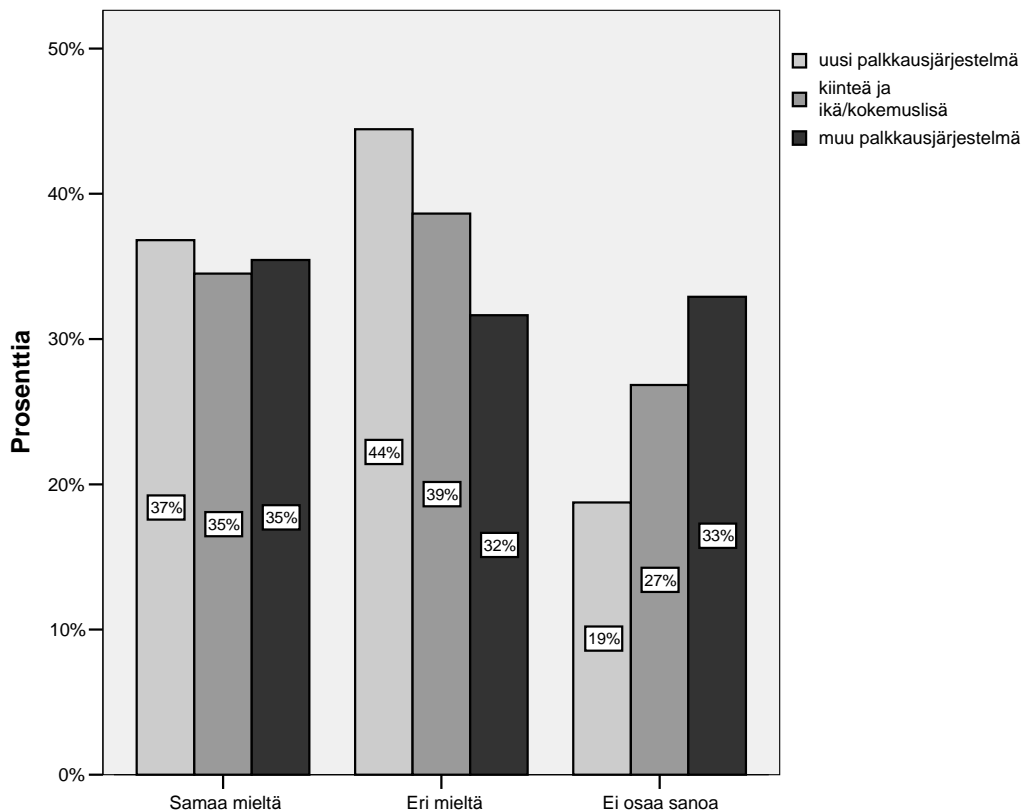
Goodness-of-Fit Tests(a,b)

	Value	df	Sig.
Likelihood Ratio	13,512	12	,333
Pearson Chi-Square	13,331	12	,345

a Model: Multinomial Logit

b Design: Constant + ammattitaito + ammattitaito * järjestelmä

Uusi palkkausjärjestelmä kannustaa ammattitaidon kehittämiseen



Eri palkkausjärjestelmiin kuuluvien arvio siitä, kannustaako uusi palkkausjärjestelmä ammattitaidon kehittämiseen. Erot eri ryhmien välillä eivät ole tilastollisesti merkitseviä. ($\chi^2=6,832$, $df=4$, $p=0,145$)

5. Uusi palkkausjärjestelmä antaa kilpailukykyisen palkkatason ("kilpailukyky")

Vastaajien mielipiteitä uuden palkkausjärjestelmän kilpailukykyisyydestä selittää se, mihin vastaajaryhmään he kuuluivat ja sovellettiinko heillä uutta palkkausjärjestelmää vai ei. Lisäksi mielipiteet erosivat sen mukaan mihin palkkausjärjestelmään henkilö kuului. Kolmen termin yhdysvaikutusta ei voi jättää pois, koska eri ryhmissä eri palkkausjärjestelmillä oli erilainen vaikutus vastauksiin.

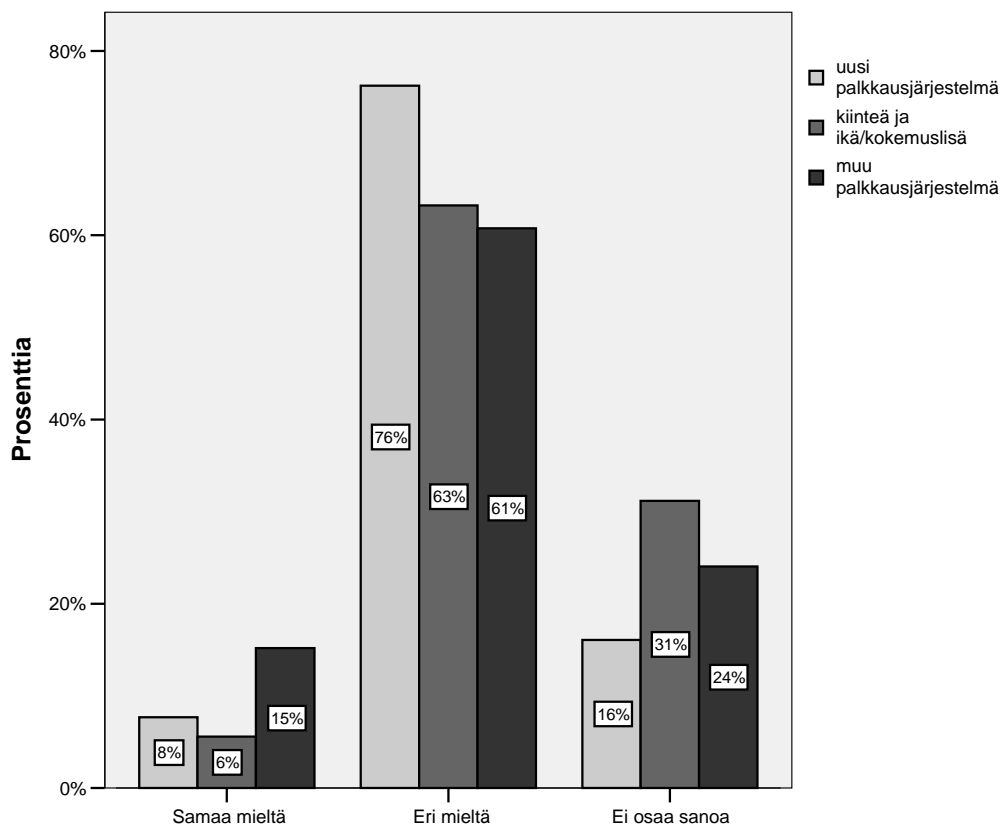
Goodness-of-Fit Tests(a,b)

	Value	df	Sig.
Likelihood Ratio	16,913	8	,031
Pearson Chi-Square	14,868	8	,062

a Model: Multinomial Logit

b Design: Constant + kilpailukyky + kilpailukyky * järjestelmä + kilpailukyky * ryhmä

Uusi palkkausjärjestelmä antaa kilpailukykyisen palkkatason



Eri palkkausjärjestelmiin kuuluvien arvio siitä, antaako uusi palkkausjärjestelmä kilpailukykyisen palkkatason. Erot eri ryhmien välillä olivat tilastollisesti merkitseviä. ($\chi^2=19,785$, $df=4$, $p=0,001$)

6. Uusi palkkausjärjestelmä palkitsee hyvästä työsuorituksesta ("työsuoritus")

Toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden mielipiteisiin siitä, palkitseeko uusi palkkausjärjestelmä hyvästä työsuorituksesta vaikuttaa myös se, olivatko he uuden palkkausjärjestelmän piirissä vai eivät.

Goodness-of-Fit Tests(a,b)

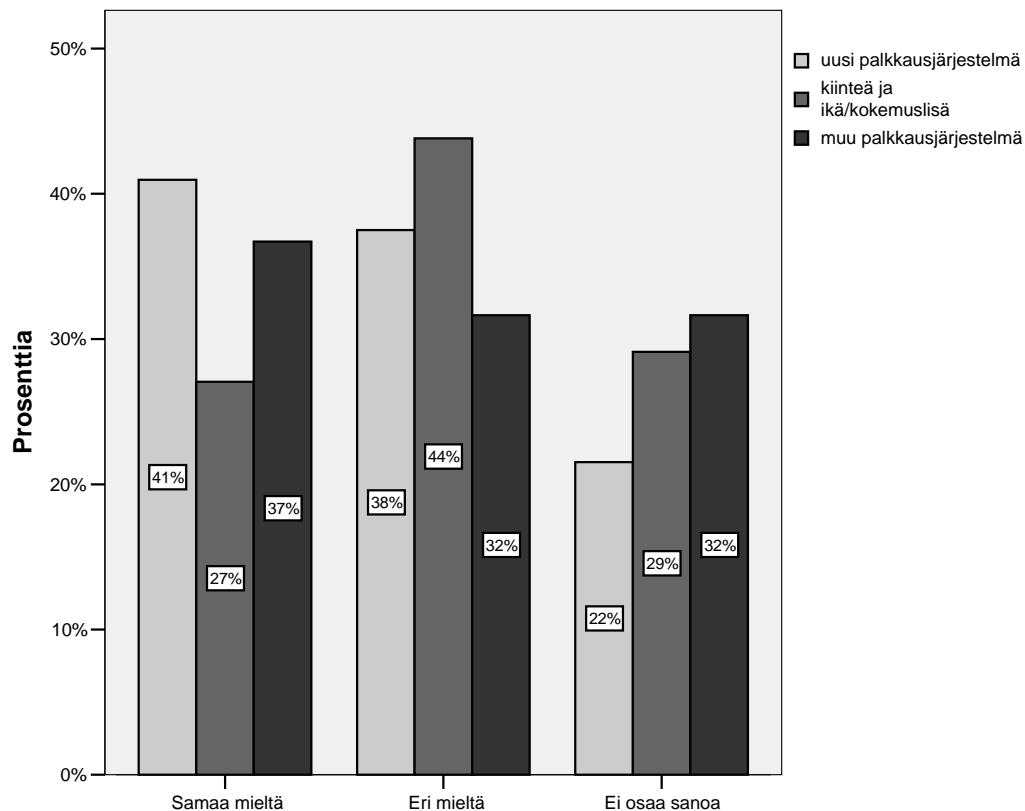
	Value	df	Sig.
Likelihood Ratio	14,687	8	,066
Pearson Chi-Square	13,942	8	,083

a Model: Multinomial Logit

b Design: Constant + työsuoritus + työsuoritus * järjestelmä + työsuoritus * ryhmä

Uuden palkkausryhmän piirissä olevien mielipiteet menivät lähes tasan ja he osasivat sanoa mielipiteensä paremmin kuin muiden palkkausjärjestelmien piirissä olevat työntekijät.

Uusi palkkausjärjestelmä palkitsee hyvästä työsuorituksesta



Eri palkkausjärjestelmiin kuuluvien käsityksiä siitä, miten uusi palkkausjärjestelmä palkitsee hyvästä työsuorituksesta. Erot eri ryhmien välillä ovat tilastollisesti merkitseviä ($\chi^2=12,228$, $df=4$, $p=0,016$).

Se, vaikuttaako henkilökohtainen osaaminen vastaajan palkkaan on yksinään riittävä selittämään vastaajien mielipiteitä siitä, palkitseeko uusi palkkausjärjestelmä hyvästä työsuorituksesta.

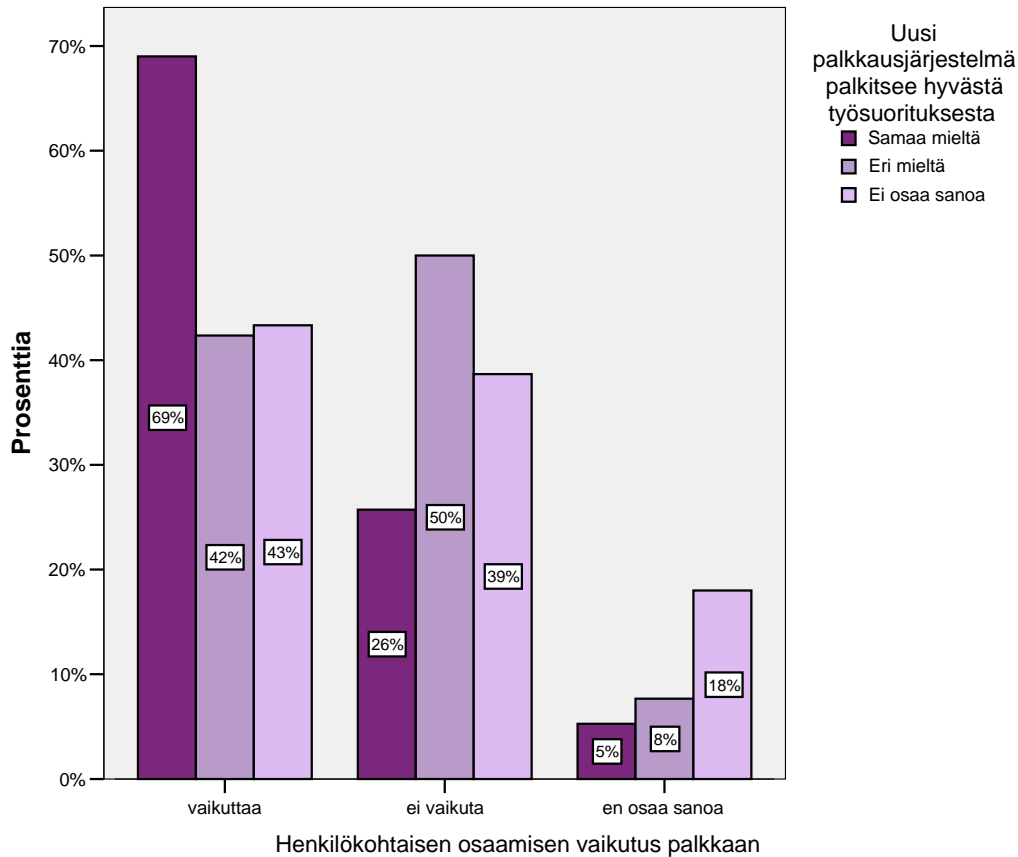
Goodness-of-Fit Tests(a,b)

	Value	df	Sig.
Likelihood Ratio	59,352	48	,126
Pearson Chi-Square	55,235	48	,220

a Model: Multinomial Logit

b Design: Constant + palkitsee + palkitsee * osaaminen

Miten mielipiteeseen siitä, palkitseeko uusi palkkausjärjestelmä hyvästä työsuorituksesta, vaikuttaa henkilökohtaisen osaamisen huomioiminen?



Henkilökohtaisen osaamisen huomioiminen palkassa ja vastaajien mielipide siitä, palkitseeko uusi palkkausjärjestelmä hyvästä työsuorituksesta. Erot ryhmien välillä ovat tilastollisesti merkitseviä ($\chi^2=45,361$, $p=0,01$)

7. Uusi palkkausjärjestelmä kohtelee tasapuolisesti nais- ja miespuolisia työntekijöitä ("sp")

Vastaajien mielipiteitä uuden palkkausjärjestelmän sukupuolten välisestä tasa-arvoisuudesta selittää se, mihin vastaajaryhmään he kuuluvat ja sovellettiinko heillä uutta palkkausjärjestelmää vai ei. Lisäksi mielipiteet erosivat sen mukaan mihin palkkausjärjestelmään henkilö kuului. Kolmen termin yhdysvaikutusta ei voi jättää pois, koska eri ryhmissä eri palkkausjärjestelmillä oli erilainen vaikutus vastauksiin.

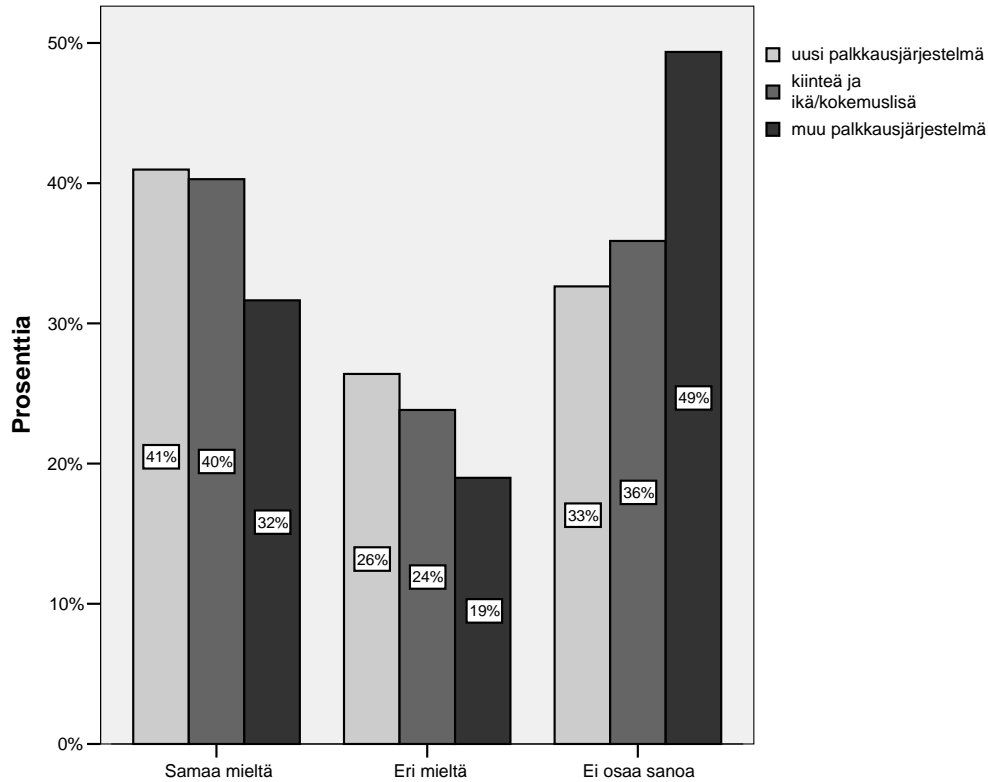
Goodness-of-Fit Tests(a,b)

	Value	df	Sig.
Likelihood Ratio	15,893	8	,044
Pearson Chi-Square	17,659	8	,024

a Model: Multinomial Logit

b Design: Constant + sp + sp * järjestelmä + sp * ryhmä

Uusi palkkausjärjestelmä kohtelee nais- ja miespuolisia työntekijöitä tasapuolisesti



Eri palkkausjärjestelmiin kuuluvien arvio siitä, kohteleeiko uusi palkkausjärjestelmä mies- ja naispuolisia työntekijöitä tasapuolisesti. Erot eri ryhmien välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. ($\chi^2=6,668$, $df=4$, $p=0,155$)

8. Uusi palkkausjärjestelmä kohtelee tasapuolisesti nuoria ja vanhoja työntekijöitä ("ikä")

Toimintaterapeuttien, kirjastonhoitajien ja vastaavassa asemassa olevien työntekijöiden mielipiteisiin siitä, kohteleeiko uusi palkkausjärjestelmä nuoria ja vanhoja työntekijöitä tasapuolisesti, ei vaikuttanut se olivatko he uuden palkkausjärjestelmän piirissä vai eivät.

Malli constant+ikä+ikä*ryhmä on riittävä.

Goodness-of-Fit Tests(a,b)

	Value	df	Sig.
Likelihood Ratio	15,116	12	,235
Pearson Chi-Square	13,866	12	,309

a Model: Multinomial Logit

b Design: Constant + ikä + ikä * ryhmä