

**Teollisuus
liitto**

Työilmapiirikyselyn tuloksia

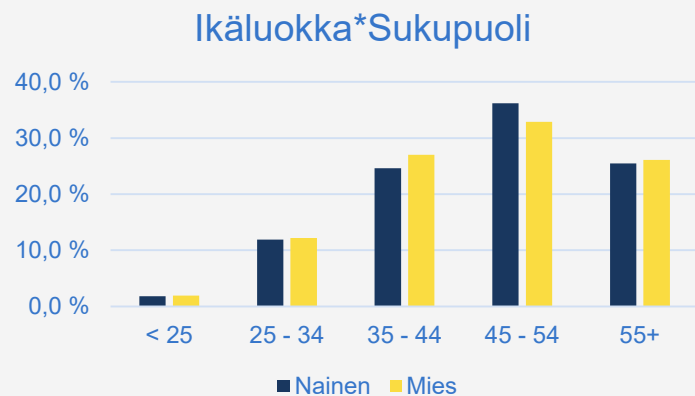
(jäsenpaneeli 2018)



Anu-Hanna Anttila

Minna Canthin päivä 19.3.2019

Työilmapiirikysely



- Kartoittaa jäsenistön kokemuksia, eriarvoisesta kohtelusta, palkkatasa-arvosta, häirinnästä ja työn ja perheen yhteensovittamisesta.

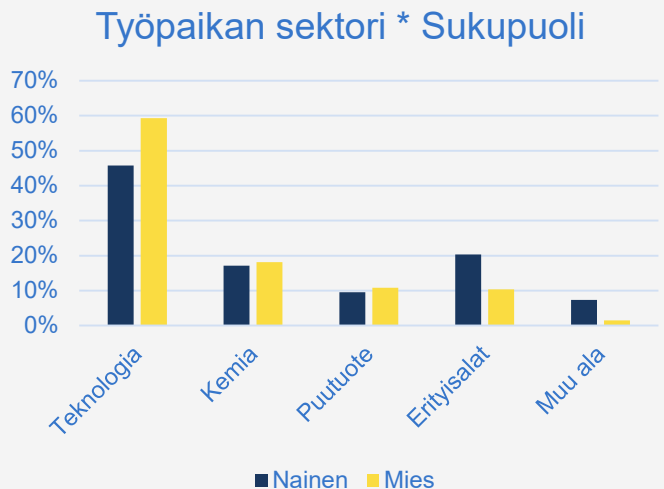
- Kysymyspatteristojen lisäksi tilaa omille näkemyksille avovastauksissa.

- Toteutettiin jäsenpaneelikyselynä ja myös luottamusmiespaneelille syyskuussa 2018.

- Tässä esitellään jäsenpaneelin tuloksia.

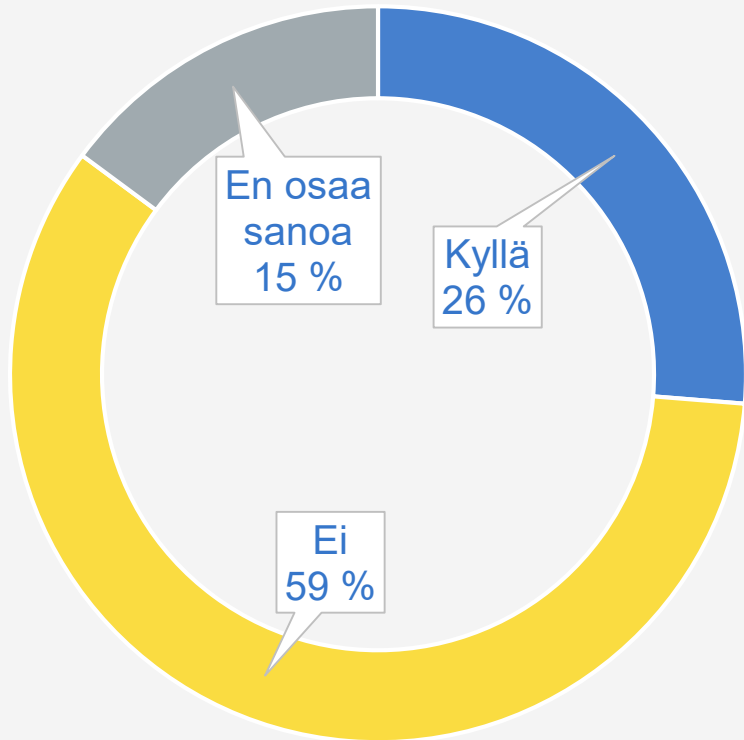
- Kyselyssä vastaajia 2 503, joista naisia 676 ja miehiä 1 792. Kaikki eivät ole vastanneet jokaiseen kysymykseen.

- Paneelien avulla toteutetaan kyselyjä, jotka liittyvät työelämään, yhteiskunnallisiin asioihin ja moneen muuhun liiton toimintaan liittyvään ajankohtaiseen asiaan.

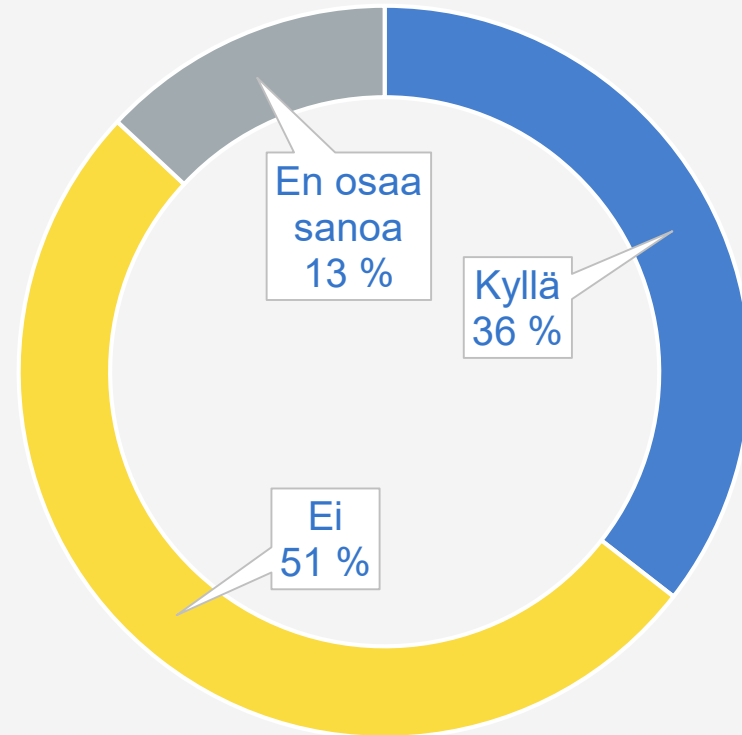


Kohdellaanko työpaikallasi työntekijöitä tasavertaisesti?

Naiset (n=666)

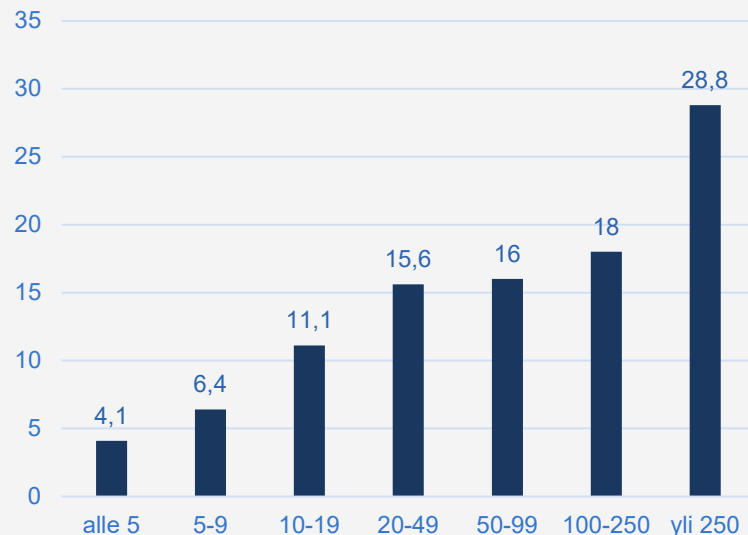


Miehet (n=1765)



Kohdellaanko työpaikallasi työntekijöitä tasavertaisesti?

Minkä kokoisessa työpaikassa työskentelet?



- Kokemus oman työpaikan työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta vaihtelee jonkin verran nais- ja miesvastaajien välillä.
- Naisista neljäsosa (26 %) ja miehistä kolmasosa (36%) katsoo, että työntekijöitä kohdellaan heidän työpaikallaan yhdenveroisesti.
- Noin puolet naisista (59 %) ja miehistä (51 %) pitää kohtelua epätasa-arvoisena.
- Asiat, joiden kohdalla työntekijöitä kohdellaan eriarvoisesti: tiedon saanti, vapaapäivien ja lomien pitäminen sekä työnjakoon ja lomautuksiin liittyvät tilanteet.

Oletko itse kokenut eriarvoista kohtelua työpaikallasi?

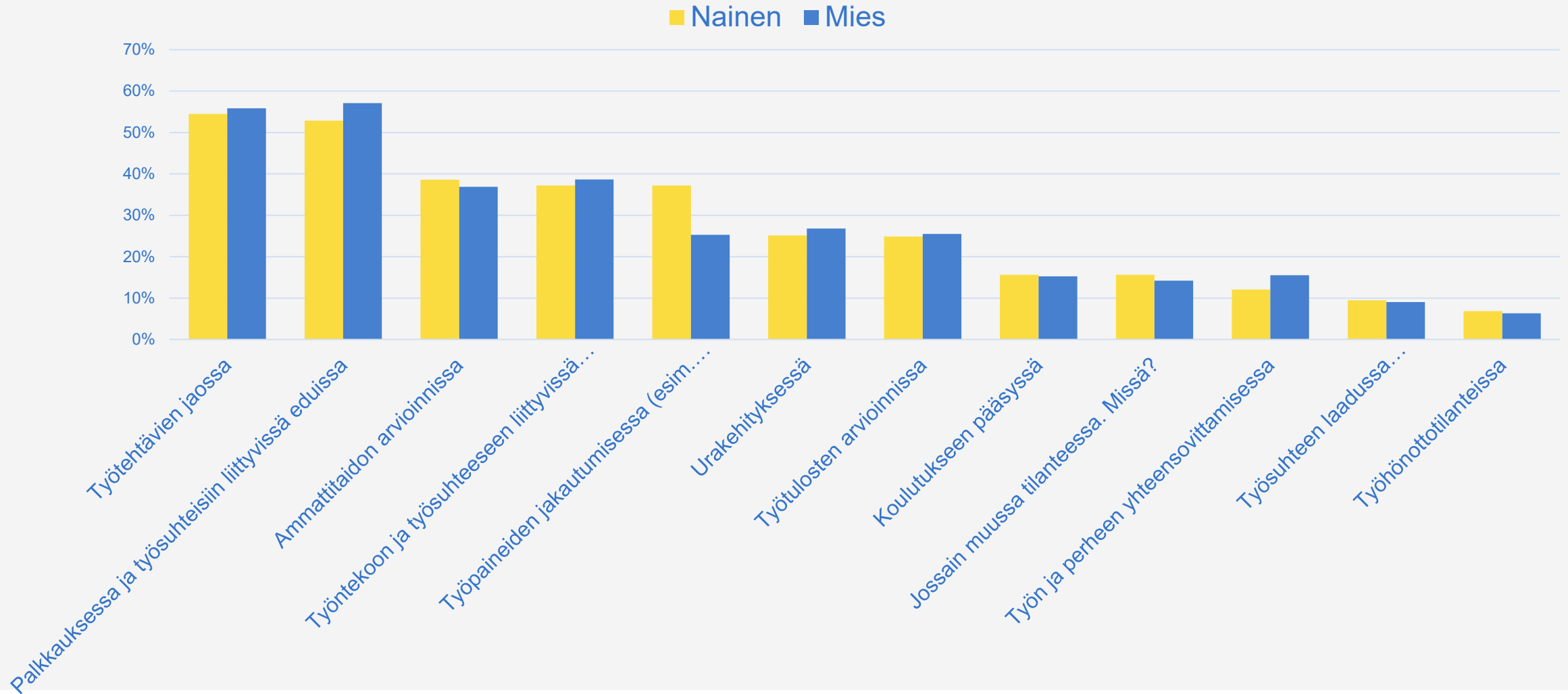
Vastanneista (N=2 492) eriarvoista kohtelua työpaikallaan on kokenut:

- Naisista enemmistö (63,2 %).
- Miehistä vajaa puolet (47,9 %).

Yleisimmät eriarvoista kohtelua koskevat asiat ovat yhtä yleisiä naisilla ja miehillä:

1. Työtehtävien jakaminen
2. Palkkaus ja työtehtäviin liittyvät asiat
3. Ammattitaidon arviointiin liittyvät asiat
4. Työntekoon ja työsuhteisiin liittyvät asiat
5. Työpaineiden jakautumisessa

Minkälaisissa tilanteissa olet kokenut eriarvoista kohtelua?



Naiset: mitkä ovat eriarvoisen kohtelun syyt?

Tähän kysymykseen ovat vastanneet vain ne naiset (n=393), jotka kokeneet eriarvoista kohtelua.

Naisten mukaan merkittävimmät syyt (voinut valita monta vaihtoehtoa):

1. Sukupuoli (51,2 %)
 2. Jokin muu syy (37,6 %)
 3. Ikä (22,4 %)
 4. Terveystila tai vammaisuus (15,9 %)
- Naisilla ”jokin muu syy” tarkoittaa etenkin toimeentuloa työporukassa tai pomon kanssa: ”henkilökemia” on väärä tai ei kuulu jostakin muusta syystä porukkaan (esim. työpaikan ainoa nainen tai ei lapsia).

Miehet: mitkä ovat eriarvoisen kohtelun syyt?

Tähän kysymykseen vastanneet vain ne miehet (n=885), jotka ovat kokeneet eriarvoista kohtelua.

Miesten mukaan merkittävimmät syyt (voinut valita monta vaihtoehtoa):

1. Jokin muu syy (46,6 %)
 2. Ikä (26,6 %)
 3. Koulutustausta ja asema (20,6 %)
 4. Poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta (17,8 %)
 5. Terveystila tai vammaisuus (15,1 %)
- Miehillä jokin muu syy tarkoittaa etenkin suosikki- tai nokkimisjärjestystä: ”väärät” mielipiteet ja suorasanaisuus tai ”pärstäkerroin” ei miellytä. Moni kertoo, ettei oikeastaan tiedä syytä.

Eriarvoinen kohtelu sukupuolittunutta

- Naisten vastauksissa korostuu sukupuoli eriarvoisen kohtelun syynä (+46,0 prosenttiyksikköä enemmän kuin miehillä).
- Naisvastaajia selvästi vähemmän. Oma kokemus yleensä lisää kyselyyn vastaamisen todennäköisyyttä, ja tämän kysymyksen kohdalla kokemus tiivistyy.
- Miesten vastauksissa eriarvoisen kohtelun syynä naisia yleisemmin:
 - koulutustausta ja asema (ero naisiin +9,4 prosenttiyksikköä)
 - poliittinen tai ay-toiminta (ero naisiin +6,3 prosenttiyksikköä)
- Osa miehistä ei ole suorittanut peruskoulun/kansakoulun jälkeistä tutkintoa, tällöin kokemus ”heikosta arvostuksesta” tiivistyy. Poliittinen toiminta miehillä voi olla ”äänekkäämpää”.

Kokemuksia (avovastaukset)

”Lomien ja vapaapäivien saamisessa, taukojen pitämisessä, puhelimen käytössä työaikana.” (N 35–44)

”Lomat. Ei omaa lomaa, ei mitään. Useita sopimuksia ja lomat 'poltetaan'. nyt toistaiseksi voimassaoleva sopimus.” (M 55+)

”Ei kuunnella mielipidettä esim. työtapojen muutoksessa. Uusi monesti huomaa.” (N 55+)

”Aika usein kaikki tieto ei tule meille molemmille vaan jää toiselle työntekijälle. meitä on tässä siis kaksi. viestit sähköisesti ym kerrotaan vaan toiselle. Välillä tuntuu että minä en tässä olekaan.” (N 45–54)

”Esimies moittii/vähättelee/juoruilee muille työntekijöille/esimiehille.”(N 45–54)

”Koko aijan minä olle se joka on pakku lomala” (M 45–54)

Kokemuksia (avovastaukset)

”Perhevapailta palatessani yritys on vakinaistanut sijaiseni ja yhtäkkiä kuulemma osaamiseni ei riitä omaan työhöni äitiyden jälkeen.” (N 25–34)

”Vastaavassa asemassa oleva mies kutsutaan palavereihin.” (N 35–44)

Työsuhteen alkupuolella yksi esimies ei kyennyt täysin toimimaan naisalaisen kanssa. Puhumattomuus ja asioiden kiertely tuli tutuksi. (N 45–44)

”Käytännössä työnantajat ei työkokemusta noteeraa mitenkään. Kun ikää on yli 50v” (M 45–54)

”Koska olen ollut vuokratyöntekijä ja nyt määräaikainen, minuun ei tietenkään panosteta. En saa samaa koulutusta tai etuja.” (N 45–54)

”Raskaimmat ja likaisimmat työt määräaikaisille ja vuokratyöntekijöille” (N 55+)

Palkkatasa-arvon toteutuminen

- Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työpaikoilla: olennaista on kysymys palkkatasa-arvosta.
- Samasta työstä sama palkka, mutta myös samanarvoisesta työstä sama palkka.

Palkkauksen sukupuolittuneisuus liittyy:

- Koulutuksen ja ammattien voimakkaaseen eriytymiseen (sukupuolittainen segregaatio)
- Ammattialojen koulutustasoon
- Yleisempään naisten ja miesten ammattien arvostukseen
- Yleiseen palkkatasoon, vaikuttaa työn sijoittuminen julkiselle/yksityiselle sektorille.

Palkkatasa-arvon toteutuminen

Naisvastaajat (n=662)

- Puolet naisvastaajista kokee, ettei heidän palkkansa ole tasa-arvoisesti muodostettu.
- Kokemus korostuu etenkin nuorempien naisten ikäluokassa 25–34-vuotiaat.
- Heistä enemmistö (63,3 %) kokee, ettei palkkatasa-arvo toteudu heidän kohdallaan.

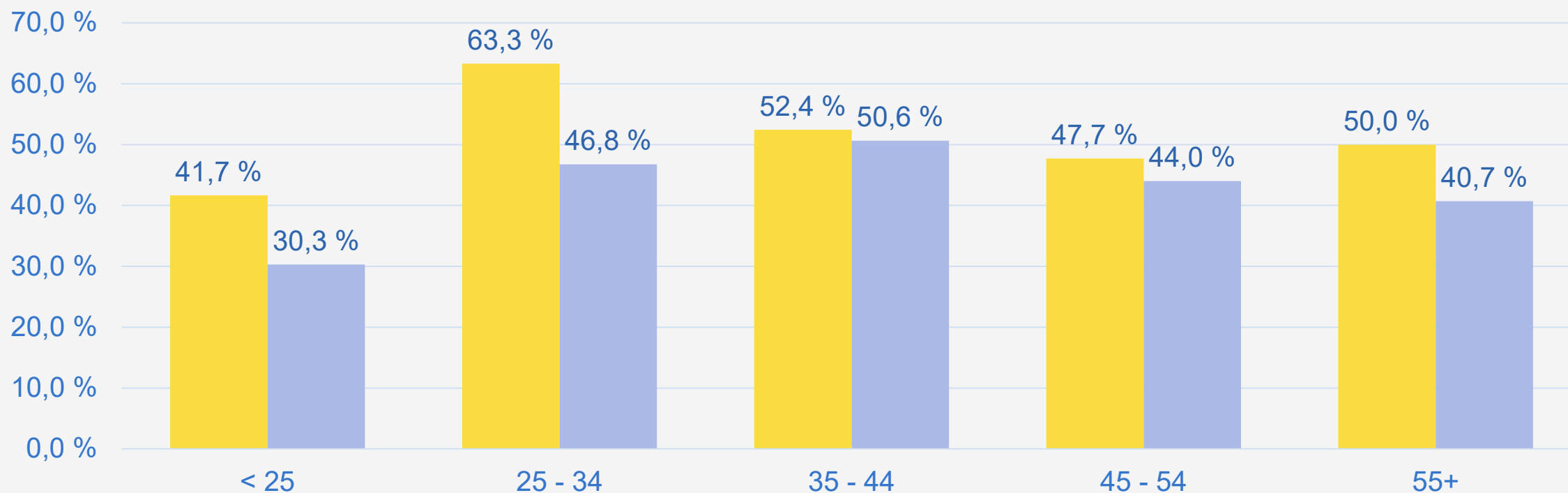
Miesvastaajat (n=1778)

- Miesvastaajista lähes puolet katsoo, ettei itselle makseta tasa-arvoisesti.
- Eniten näin on koettu ikäluokassa 35–44-vuotiaat, joista yli puolet (50,6 %) katsoo palkkatasa-arvon jäävän toteutumatta.

Oletko kokenut, ettei sinulle makseta tasa-arvoisesti?

Ikäluokittain: Olen kokenut (ettei minulle makseta tasa-arvoisesti)

■ Nainen ■ Mies



Naiset: miksei palkkatasa-arvo toteudu työpaikoilla?

Naisten mainitsemat merkittävimmät syyt ovat:

1. Sukupuoli (55,1 %)
 2. Jokin muu syy (40,2 %)
 3. Ikä (21,2 %)
 4. Koulutustausta ja asema (19,0 %)
- Naisten vastauksissa korostuu merkittävästi sukupuoli (miehiin verrattuna ero +53,1 prosenttiyksikköä).
 - ”Jokin muu syy” naisilla tarkoittaa: yleistä heikkoa arvostusta, osaamisen arviointia alakanttiin, henkilökohtaisia seikkoja ja suosikkijärjestelmään kuulumattomuutta.
 - Nämä kertovat työntekijän osaamisen heikosta arvostuksesta työpaikalla.

Miehet: miksei palkkatasa-arvo toteudu työpaikoilla?

Miesten mainitsemat merkittävimmät syyt:

1. Jokin muu syy (55,2 %)
 2. Ikä (24,3 %)
 3. Koulutustausta ja asema (23,6 %)
 4. Poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta (11,6 %)
 5. Uskonto, vakaumus tai mielipiteet (11,2 %)
- Miesten vastauksissa yleisin ”jokin muu syy” (naisiin verrattuna +15,0 prosenttiyksikköä).
 - Jokin muu syy: esimiehen tai johtajan suosio (”ei nuoleskele”), ”naamakerroin”, työnantajan laittomasti maksamatta jättämät palkanosat ja vuokratyösuhde (vaikea valvoa).
 - Lisäksi mainitaan syinä: poliittinen tai ay-toiminta, uskonto, vakaumus tai mielipiteet sekä koulutustausta ja asema.
 - Nämä kertovat työntekijän yleisemmästä arvostuksesta työpaikalla, vaikka osaamista olisi.

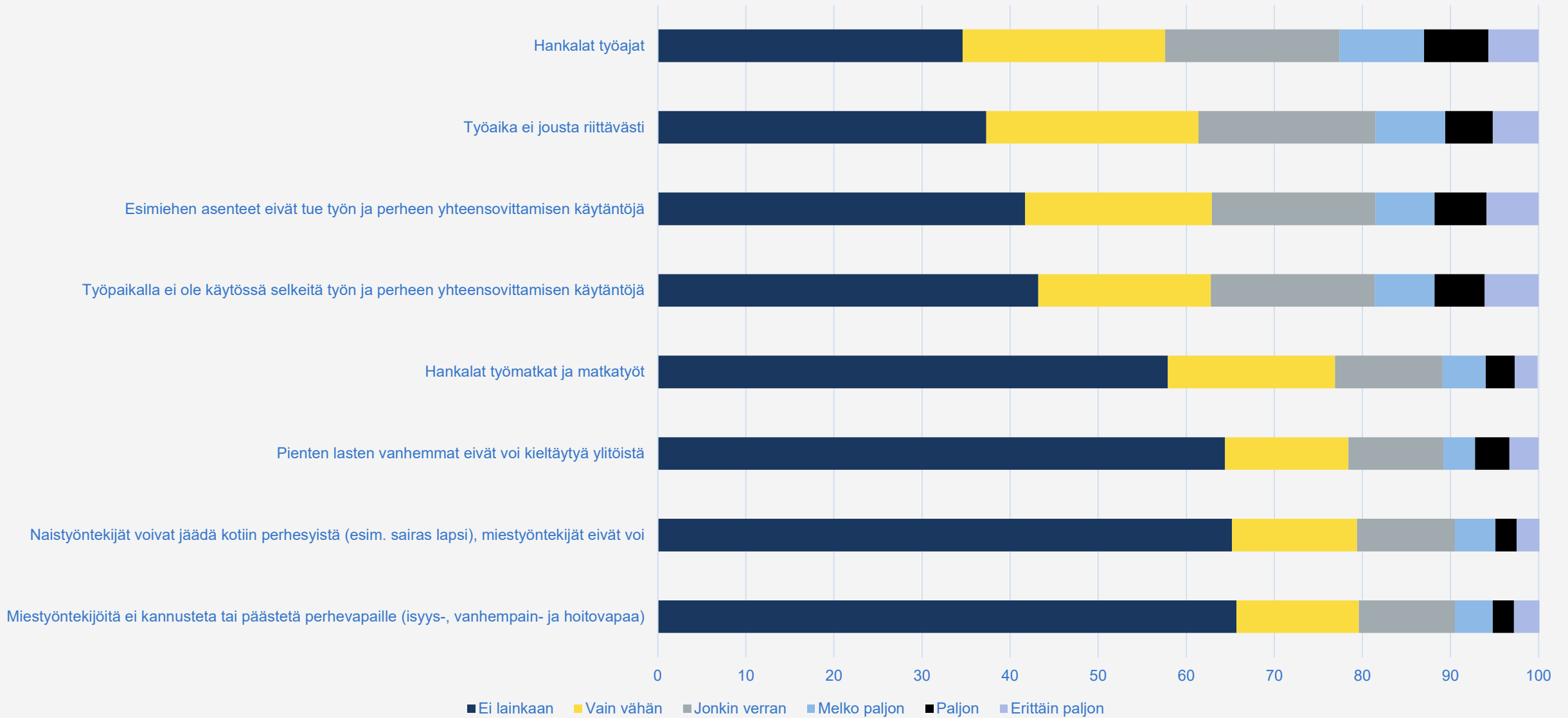
Työn ja perheen yhteensovittaminen

Kysymys kohdennettu niille vastaajille, joilla lapsia (n=1 490).

Tuloksissa korostuvat:

- Perhetilanne: molempien sukupuolten kohdalla alle kouluikäisten lasten vanhemmuus ja hankalat työajat.
- Tämä tarkoittaa, että vaikka työaika voi joustaa, esimerkiksi lastenhoidon järjestäminen on hankalaa (vuorotyö, päiväkotien aukiolo ym.).
- Naisten perhevastuu (lasten hoito) näkyy tuloksissa: naisille helpompaa kieltäytyä ylittöistä ja jäädä kotiin perhesyistä.
- Työpaikan käytäntöihin liittyen miesten kohdalla hankalat työmatkat ja matkatyöt.
- Miesten mielestä perhevapaalle kannustaminen ja pääseminen hankalaa.

Mitkä asiat vaikeuttavat sinun kohdallasi työn ja perheen yhteensovittamista (% vastaajista n=1458)



**Teollisuus
liitto**