

Palkkatyössä kolmannella sektorilla

Petri Ruuskanen - Kirsikka Selander – Timo Anttila
Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Palkkatyössä kolmannella sektorilla

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
Työ ja yrittäjyys
20/2013



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

http://www.tem.fi/files/37094/TEMjul_20_2013_web_27062013.pdf



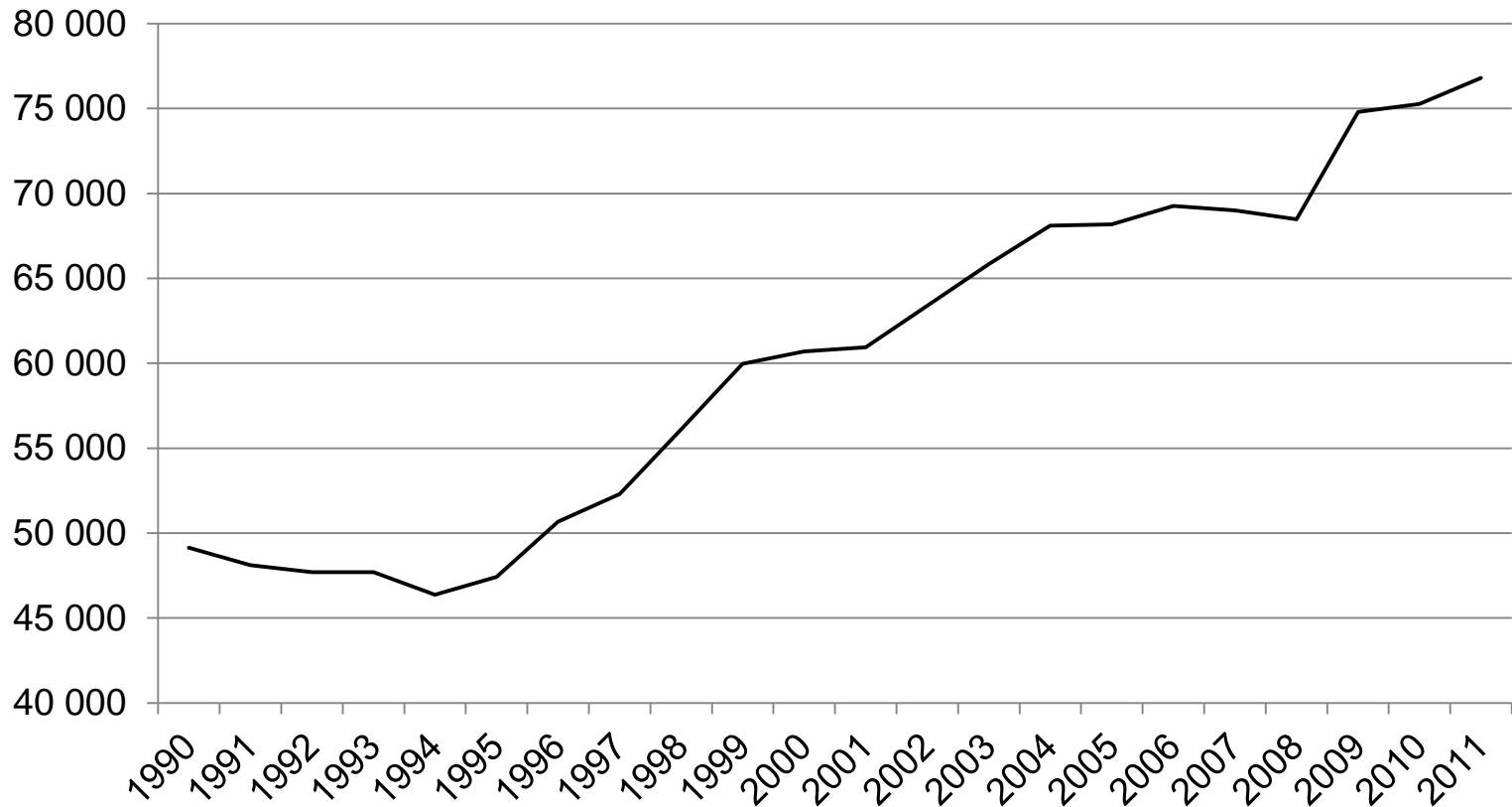
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Mikä kolmas sektori?

- Markkinoiden, julkisen sektorin ja kotitalouksien väliin jäävä alue
- Keskeisiä organisaatioita rekisteröidyt yhdistykset ja säätiöt, joita usein kutsutaan yleisnimellä järjestöt
- Toiminta voittoa tavoittelematonta
- Perustuu vapaaehtoisuuteen
- Vapaaehtoisuuden näkökulma hallinnut sektorista käytyä keskustelua



Kasvava palkkatyön alue



Aineistot

- Tilastokeskuksen yritysrekisteri 1990-2011
- Asiantuntijahaastattelut (N=13)
- Kyselyaineistot kolmannen sektorin palkkatyöntekijöille (N=1412)
- Tilastokeskuksen Työolotutkimus vuodelta 2008 vertailuaineistona

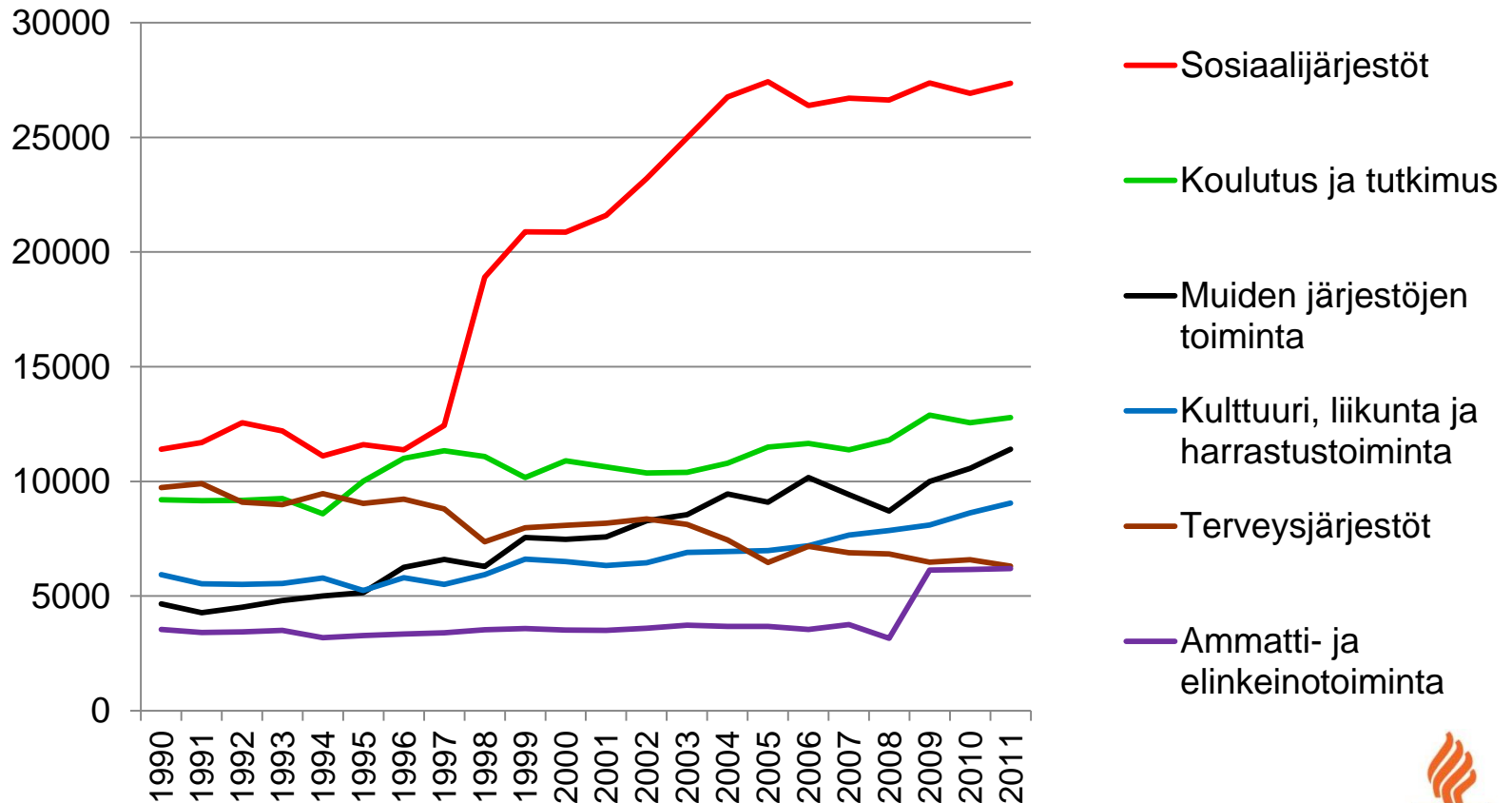


Hyvinvointimallin muutos

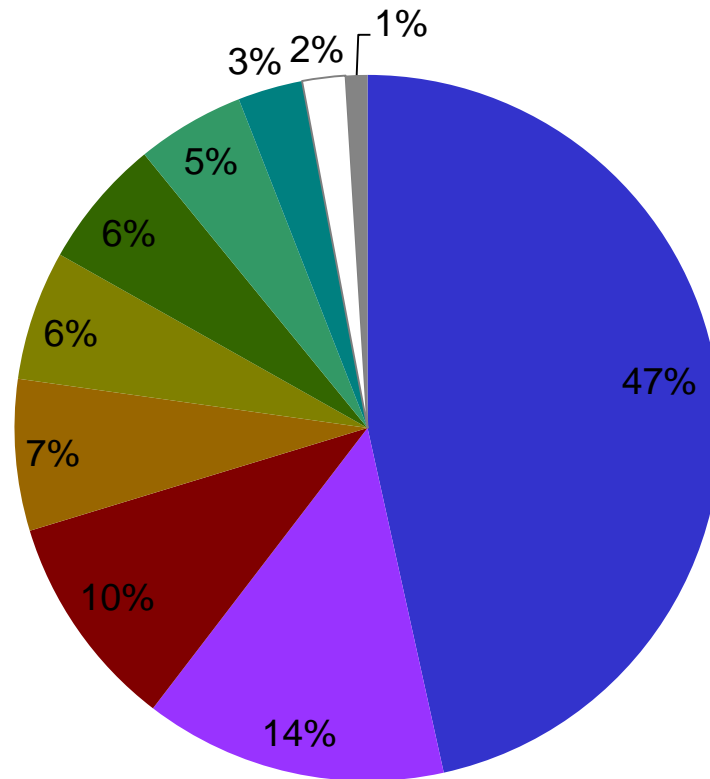
- 1990-luvun puolivälissä julkisen sektorin palvelutuotannossa siirryttiin kohti tilaaja-tuottajamalleja
- Kunnat alkoivat ulkoistaa palvelutuotantoaan järjestöille
- EU:n rakennerahastot kannustivat järjestöjen mukaan ottamista työllisyyden hoitoon
- Järjestöt siirtyivät aiempaa selvemmin palvelutuotantoon
- Järjestöammattilaisuuden ja palkkatyön merkitys sektorilla kasvoi



Kolmannen sektorin palkkatyön kehitys



Palkkatyön toimialajakauma



- Sosiaali- ja terveysjärjestöt
- Kulttuuri-, liikunta- ja harrastustoiminta
- Kehittäminen ja asuminen
- Uskonto
- Koulutus ja tutkimus
- Ammatti- ja elinkeinotoiminta
- Kansalaistoiminta ja edunvalvonta
- Hyväntekeväisyys
- Maanpuolustukseen ja kansainväliseen toimintaan liittyvät
- Ympäristö

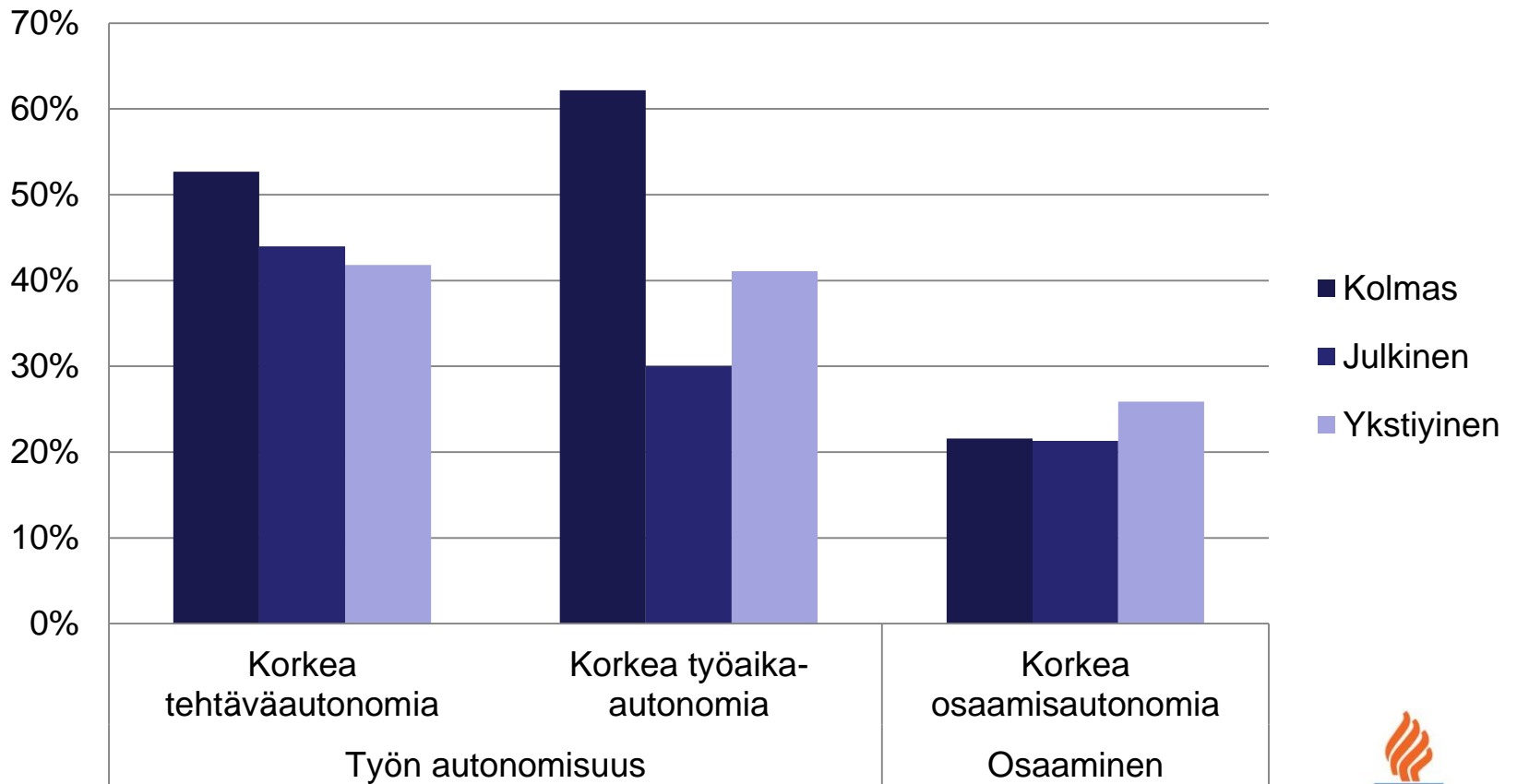


Kolmannen sektorin työmarkkinat

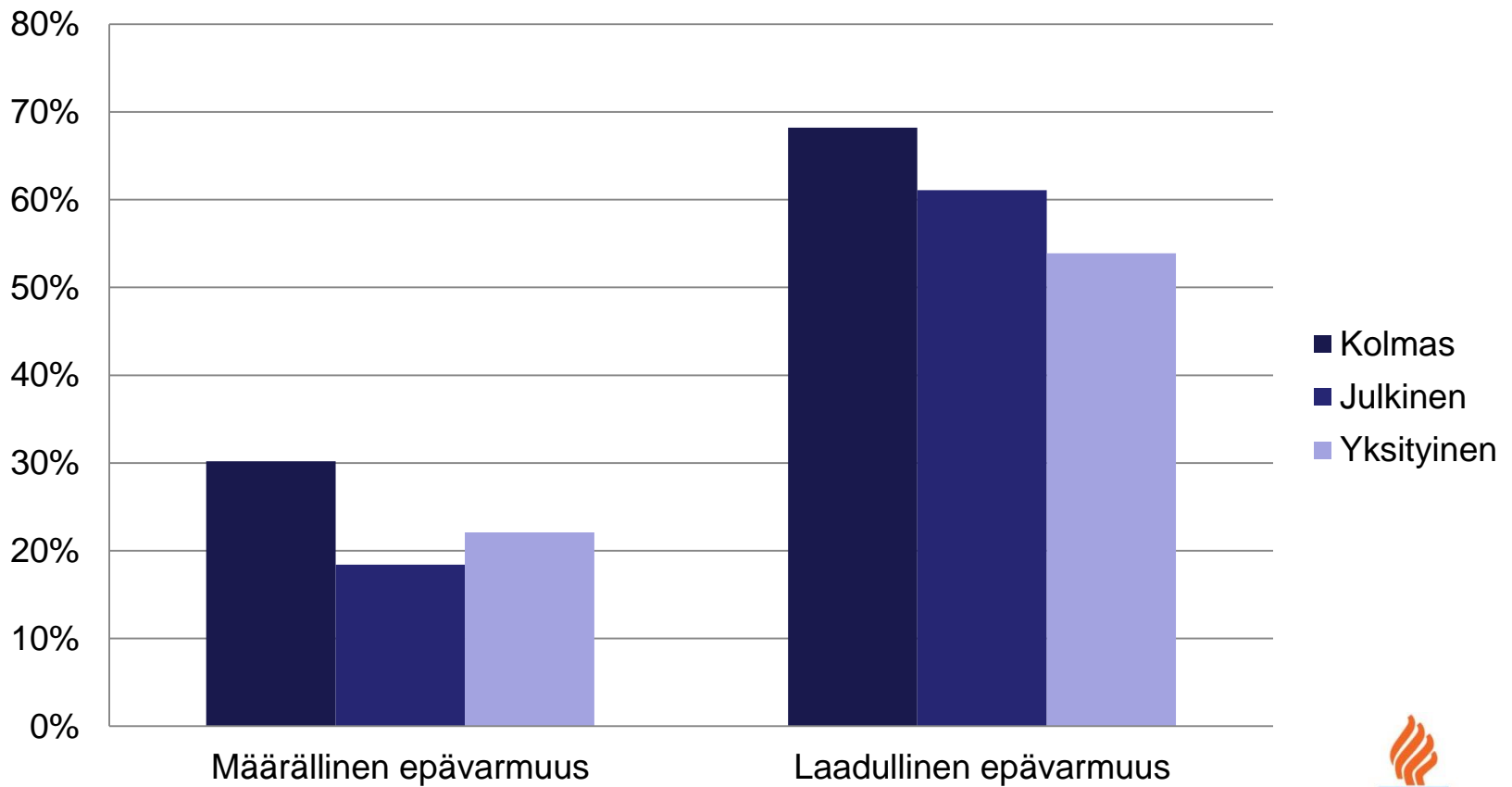
- Asiantuntijavaltaisuus
- Naisvaltaisuus
- Määräaikaisten työntekijöiden suuri osuus
- Pientyöpaikkavaltaisuus
- Työllistettyjen suuri osuus
- Työskentely yhdessä vapaaehtoistoimijoiden kanssa



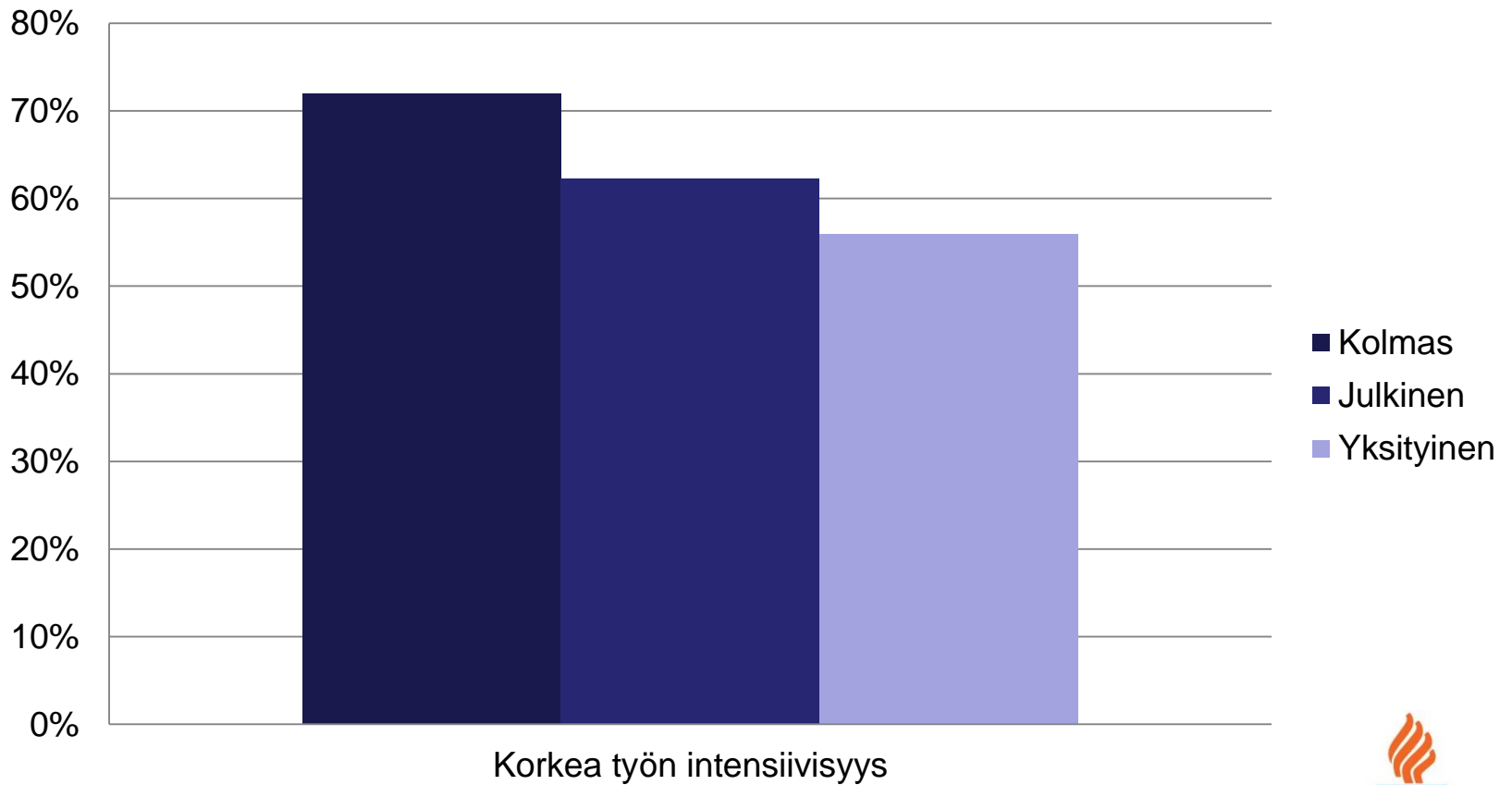
Autonomia



Työn epävarmuus



Työn intensiteetti (kiire)

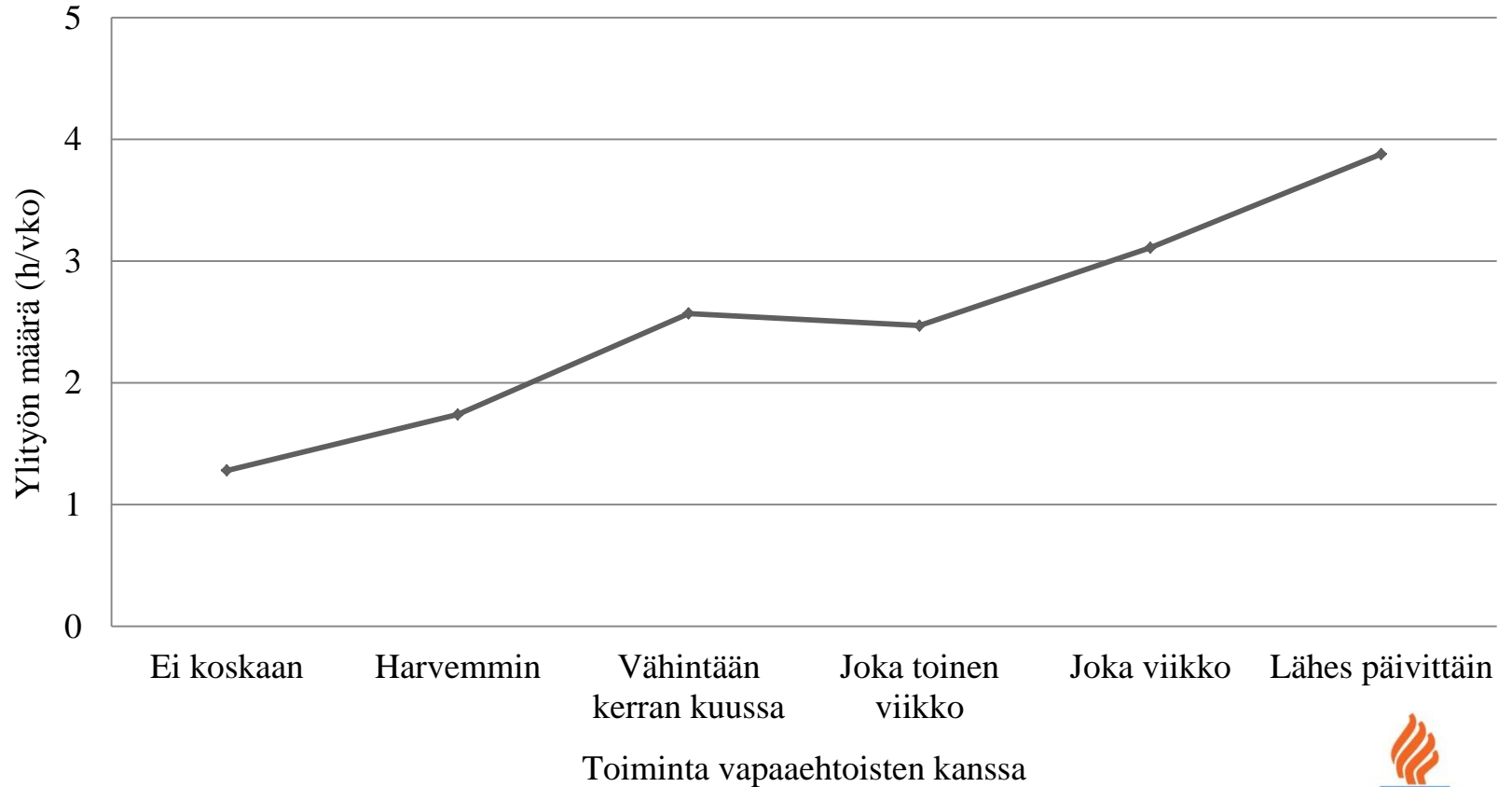


Toiminnan yleishyödyllisyys

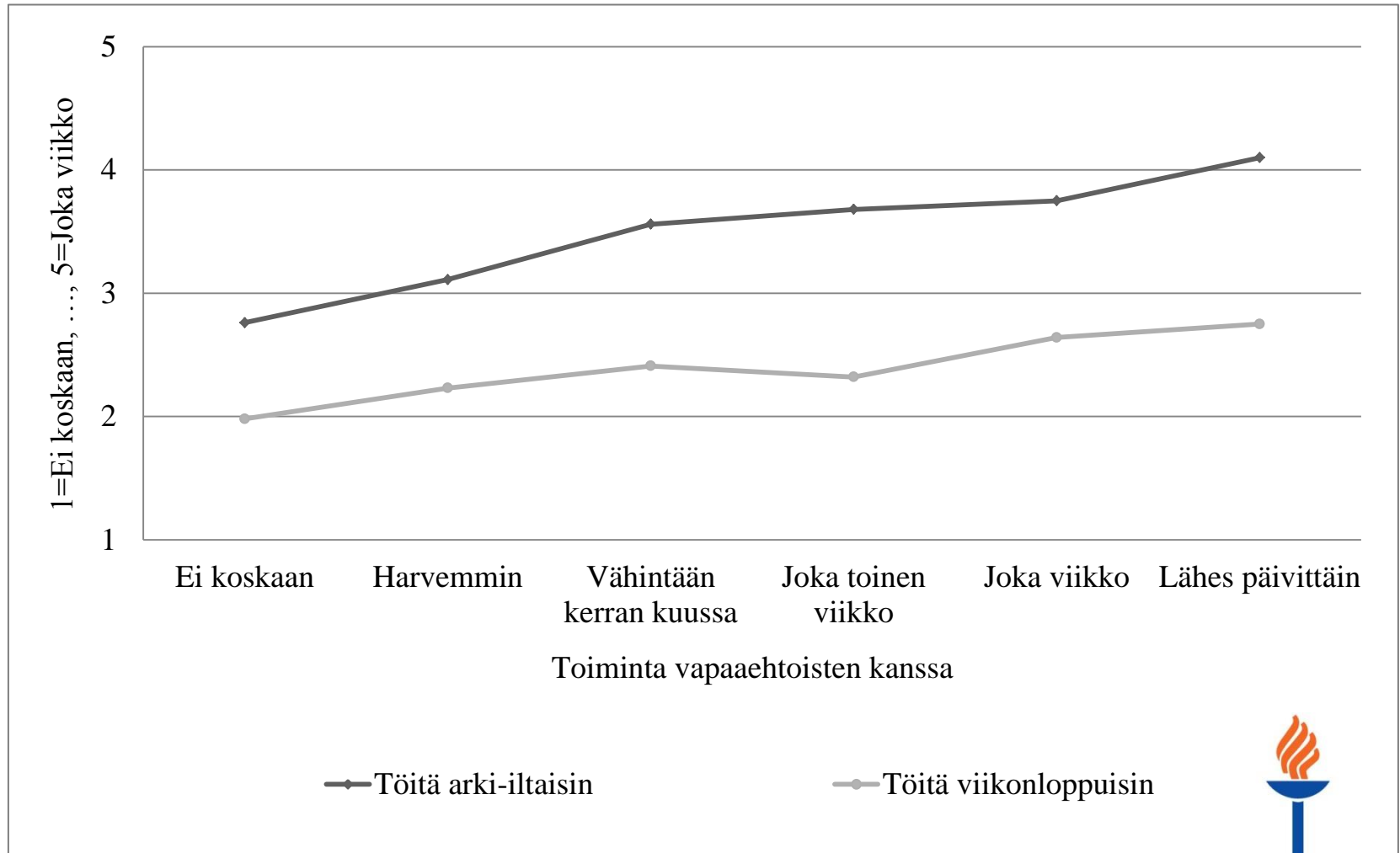
- Vetää järjestöihin työntekijöitä
- Kolmannen sektorin työhön liittyykin usein tiettyä sisäistä motivaatiota
- Aiemmassa tutkimuksessa tämän on ajateltu johtavan korkeaan työtyytyväisyyteen
- Samalla organisaatiot voivat asettaa työntekijöille odotuksia omaksua työhönsä vapaaehtoistoiminnan ulottuvuuksia



Toiminta vapaaehtoisten kanssa ja ylityön määrä



Toiminta vapaaehtoisten kanssa ja epäsosiaaliset työajat



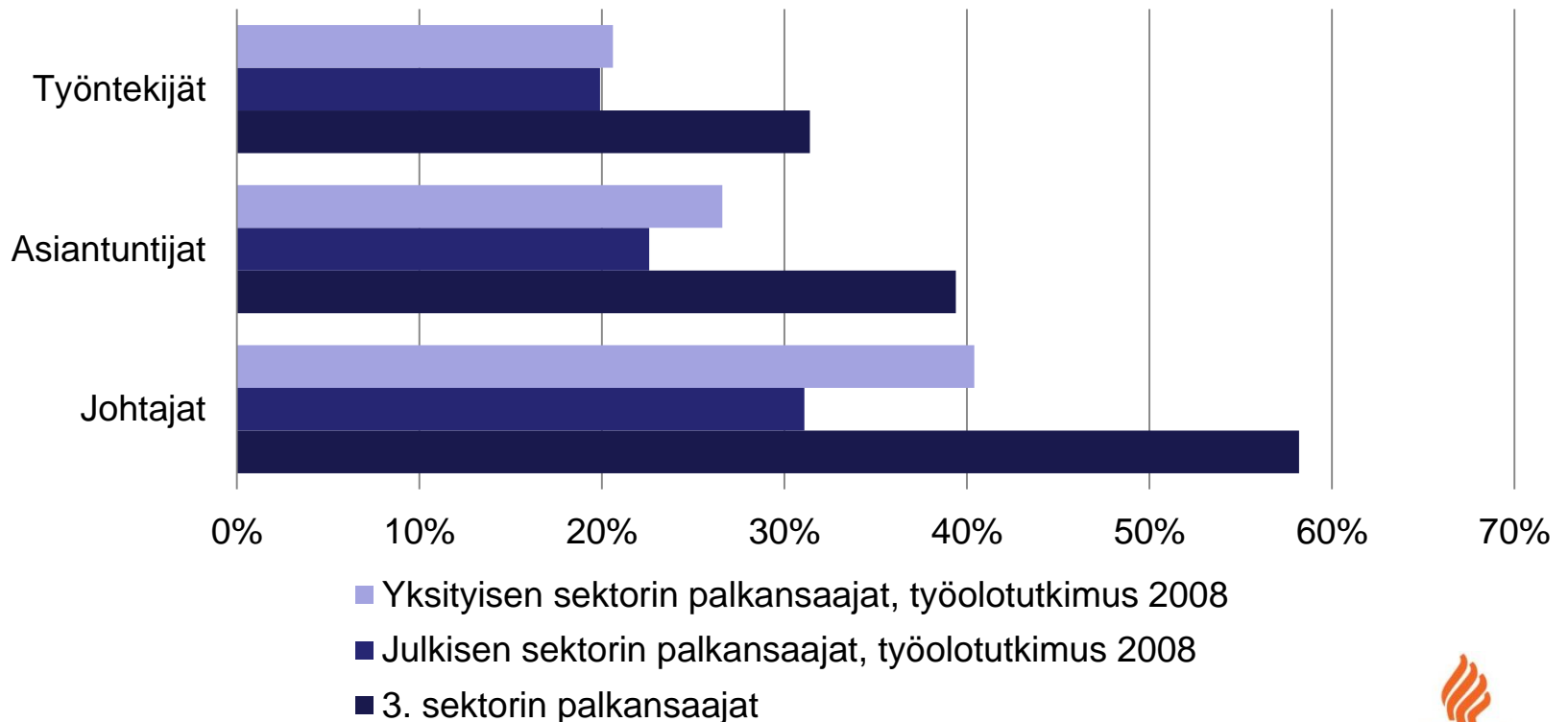
Autonomian kaksoisluonne

- Organisaatiot tarjoavat työntekijöille runsaasti autonomiaa
- Samalla työn rajaaminen voi muodostua ongelmaksi
- Työn sisältöjen ja työelämän muutosten osalta odotetaan joustavuutta
- Johtaa epävarmuuden kokemuksiin
- Työ siirtyy yksityiselämään

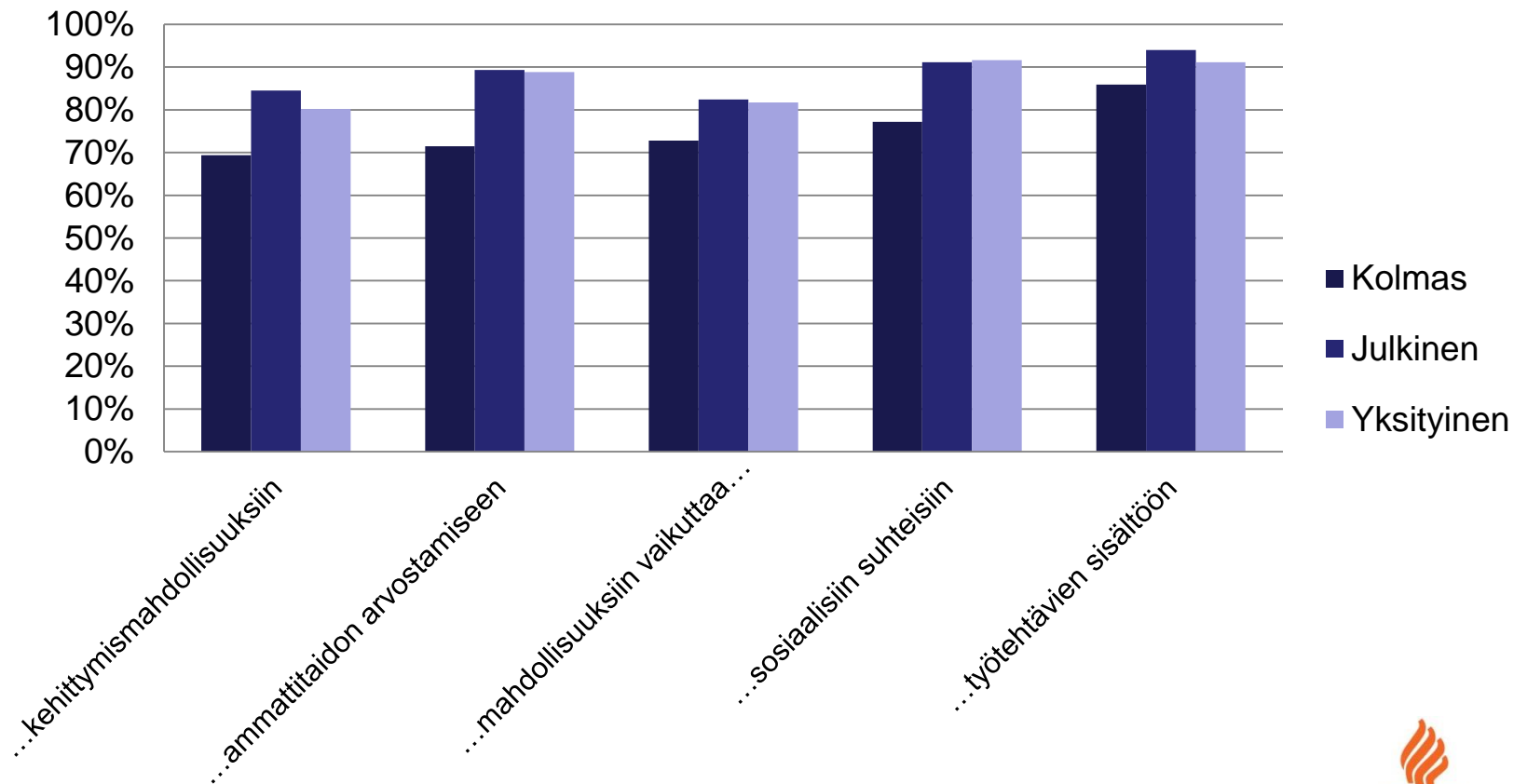


Työn ja perheen konfliktit

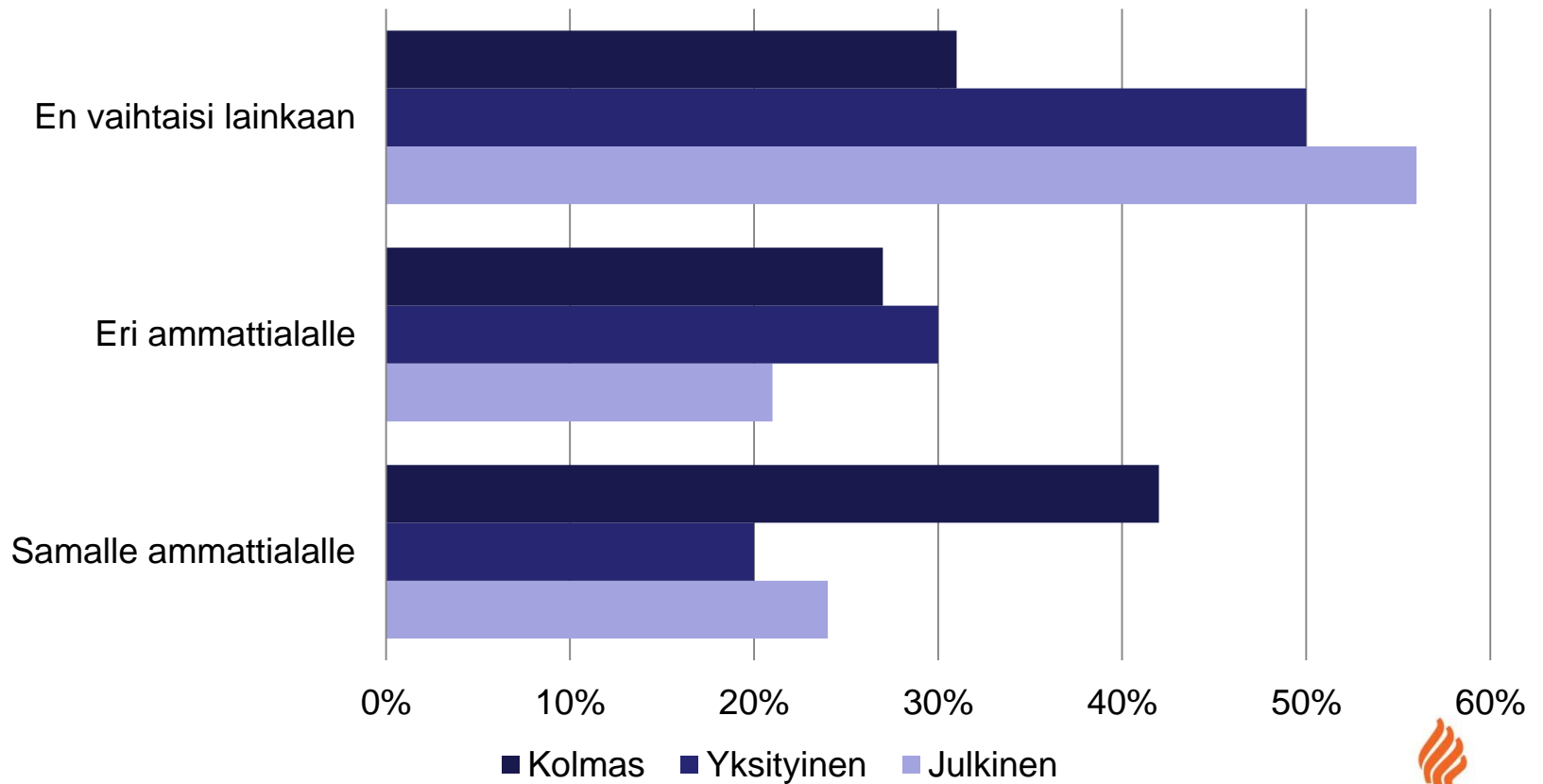
Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi



Työtyytyväisyys



Työpaikan vaihtohalukkuus

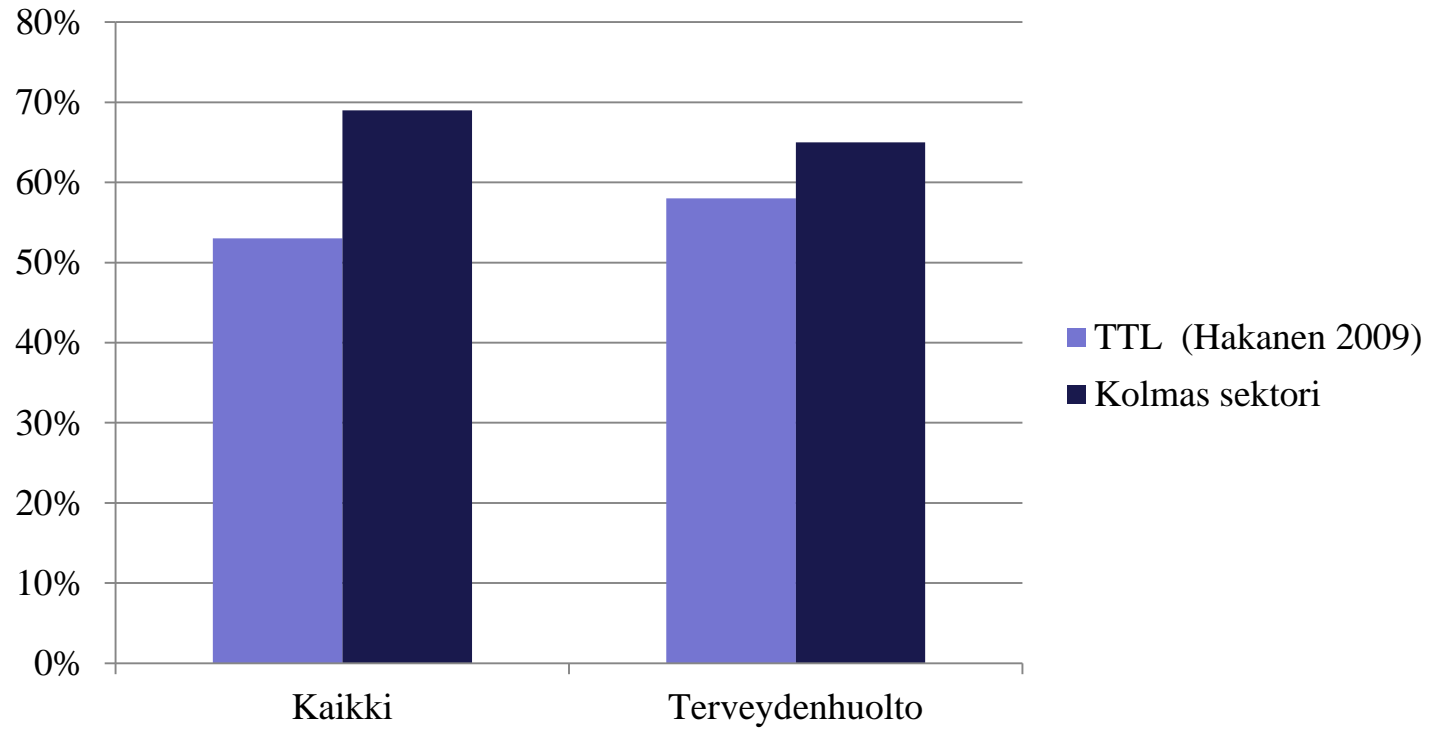


Missä ongelmat?

- Kiire
- Epävarmuus – erityisesti ennakoimattomuus
- Ongelmia työyhteisön toiminnassa ja johtamisessa



Työn imu



Mikä tuottaa positiivisia kokemuksia

- Yleishyödyllinen motivaatio
- Työhön liittyvä autonomia
- Kykyjen käyttömahdollisuudet



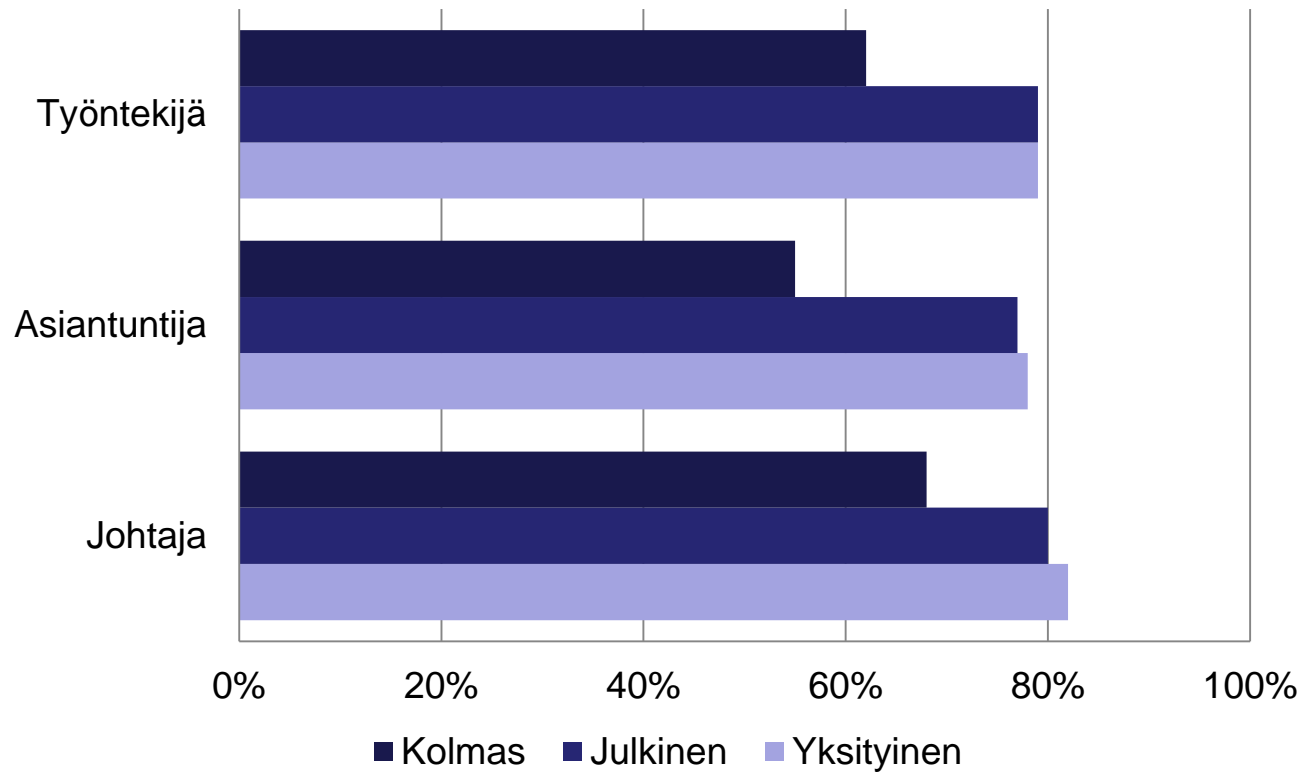
Kolmas sektori ja palkkatyö

- ▣ Palkkatyön määrä lisääntynyt nopeasti
- ▣ Syntynyt paljon uusia, pieniä työnantajia
- ▣ Palkkatyön johtamisen perinne kehittymätön
- ▣ Lainsäädäntö tarkastelee esimerkiksi yhdistyksiä vapaaehtoistoiminnan, ei palkkatyön alueena
- ▣ Vastuu ja valtasuhteet hämärtyvät
- ▣ Toiminnanjohtajan asema epäselvä
- ▣ Ei välttämättä anna parhaita mahdollisuuksia johtamisen kehittämiseen



Johtaminen

■ Työt on organisoitu hyvin



Työelämän kehittämisen näkökulmasta

- Työvoimassa runsaasti yleishyödyllisesti motivoitunutta henkilökuntaa
- Olisi tärkeää:
 - Lisätä työn ennakoitavuutta
 - Selkiyttää työntekijöiden työnkuvia
 - Pohtia työn ja ei-työn välistä rajaa
 - Vähentää tehtäviin liittyvää näkymätöntä työtä
 - Huomioida palkkatyöntekijöiden ja vapaaehtoisten erilaiset roolit



Kiitos mielenkiinnosta!



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Työmarkkinoiden rakenne

		Sektori		
		Kolmas	Julkinen	Yksityinen
Sukupuoli	Mies	15	29	56
	Nainen	85	71	44
Ammattiasema	Johtaja	14	7	11
	Asiantuntija	61	56	34
	Työntekijä	24	38	56
Työsuhdemuoto	Pysyvä	79	81	92
	Määräaikainen	21	19	8
Työpaikan koko	< 10 työntekijää	40	20	26
	10-49 työntekijää	38	47	36
	50-249 työntekijää	19	23	23
	> 250 työntekijää	3	10	16
Tukityöllistetty	Ei	97	99	99
	Kyllä	3	1	1
N		1412	1645	2733



	Työelämän laadun ulottuvuudet					
	Korkea tehtävääuonomia	Korkea työaika-autonomia	Korkea osaamisau-tonomia	Korkea intensiteetti	Määrällinen epävarmuus	Laadullinen epävarmuus
Sektori (ref.=kolmas sektori)						
Julkinen	0,89	0,32***	1,60***	0,75**	0,44***	0,76**
Yksityinen	0,85	0,57***	1,28*	0,71***	0,76**	0,61***
Sukupuoli (ref.=mies)						
Nainen	0,73***	0,86*	0,78***	1,58***	0,86	1,34***
Ikä	1,01***	0,99**	1,00	1,00	1,01	0,99**
Ammattiasema(ref.=työntekijä)						
Asiantuntija	1,93***	2,95***	1,76***	2,59***	0,81**	1,35***
Johtaja	3,62***	5,17***	2,54***	6,40***	1,08	1,47***
Työsopimustyyppi (ref.=jatkuva)						
	0,93	0,99	1,28*	0,56***	6,27***	0,85
Työpaikan koko (ref.=yli 250 työntekijää)						
< 10 työntekijää	2,16***	1,63***	2,13***	0,72**	0,81	0,79*
10-49 työntekijää	1,64***	1,10	1,46**	0,96	0,65***	0,74**
50-249 työntekijää	1,26*	1,11	1,12	1,02	0,84	0,89
Tukityöllistämissopimus (ref.=ei)						
Kyllä	0,97	0,78	0,53	0,65	1,81	0,76
Nagelkerke R ²	0,08	0,17	0,05	0,15	0,14	0,04
χ ² (df)	324,22(11)***	685,71(11)***	168,39(11)***	481,14(11)***	484,13(11)***	143,28(11)***
N	5128	5114	5104	4157	5118	5124

Työtyytyväisyys ja sen selittäjät

	Askel 1	Askel 2	Askel 3	Askel 4	Askel 5	Askel 6	Askel 7
Sukupuoli (ref.=mies)	1	1	1	1	1	1	1
Nainen	-0,04	0,00	0,00	-0,00	-0,00	-0,00	-0,00
Ikä	0,02	0,01	0,02	0,03	0,03	0,03	0,01
Ammattiasema (ref.=työntekijä)	1	1	1	1	1	1	1
Asiantuntija	0,08*	-0,04	-0,05	-0,05	-0,05	-0,05	-0,03
Johtaja	0,16***	0,01	-0,01	-0,01	0,00	0,00	0,01
Työsopimustyyppi (ref.=jatkuva)	1	1	1	1	1	1	1
	0,01	-0,00	-0,00	-0,01	-0,01	0,02	0,02
Työpaikan koko (ref.=yli 50 työntekijää)		1	1	1	1	1	1
< 10 työntekijää	-0,01	-0,05	-0,06	-0,07*	-0,07*	-0,07*	-0,06
10-49 työntekijää	0,02	0,00	0,00	-0,00	-0,00	-0,01	-0,02
Tukityöllistämissopimus (ref.=ei)		1	1	1	1	1	1
Kyllä	-0,05	-0,02	-0,01	0,00	-0,00	0,00	-0,01
Tehtäväautonomia		0,53***	0,47***	0,35***	0,34***	0,32***	0,29***
Työaika-autonomia			0,12***	0,11***	0,11***	0,11**	0,09**
Osaamiseen liittyvä autonomia				0,20***	0,21***	0,21***	0,21***
Intensiteetti					-0,07*	-0,06*	0,02
Määrällinen epävarmuus						-0,16***	-0,11***
Laadullinen epävarmuus							-0,22***
F (df1, df2)	3,57 (8;1133)***	47,42 (9;1132)***	44,68 (10;1131)***	44,99 (11;1130)***	41,96 (12;1129)***	42,84 (13;1128)***	46,55 (14;1127)***
Adj. R ²	0,02	0,27	0,28	0,30	0,30	0,32	0,36
Muutos R ²	0,03	0,25	0,01	0,02	0,00	0,02	0,04

Työ-perhe konfliktit ja niiden selittäjät

	1. askel		2. askel		3. askel	
	β (S.E.)	OR	β (S.E.)	OR	β (S.E.)	OR
Sukupuoli (ref.=mies)	0,13 (0,19)	1,13	0,23 (0,23)	1,25	0,16 (0,24)	1,17
Ikä	-0,01 (0,01)	0,99	-0,01 (0,01)	0,99	-0,01 (0,01)	0,99
Lapset (ref.=ei lapsia)	0,09 (0,14)	1,10	0,18 (0,17)	1,19	0,20 (0,17)	1,22
Puoliso (ref.=on töissä)						
Ei ole töissä	0,10 (0,23)	1,11	0,17 (0,27)	1,18	0,12 (0,27)	1,13
Ei ole puolisoa	-0,00 (0,15)	1,00	0,10 (0,18)	1,11	0,04 (0,19)	1,04
Ammattiluokka (ref.=johtajat)						
Asiantuntijat	-0,55 (0,19)**	0,58	-0,26 (0,23)	0,77	-0,29 (0,23)	0,75
Työntekijät	-0,84 (0,23)***	0,43	-0,33 (0,28)	0,72	-0,43 (0,28)	0,65
Ei tietoa	-0,40 (1,26)	0,67	0,68 (1,67)	1,97	0,69 (1,58)	1,98
Palkattu työllistämisvaroin (ref.=ei)	-0,26 (0,42)	0,78	0,04 (0,51)	1,04	-0,18 (0,52)	0,84
Toimipaikan koko (ref.=alle 10 työntekijää)						
10-49 työntekijää	0,00 (0,15)	1,00	-0,04 (0,18)	0,96	-0,07 (0,19)	0,93
Yli 50 työntekijää	0,03 (0,19)	1,03	-0,00 (0,22)	1,00	-0,04 (0,23)	0,96
Ei tietoa	0,09 (0,37)	1,09	0,27 (0,43)	1,31	0,25 (0,45)	1,28
Toiminta vapaaehtoisten kanssa	0,11 (0,04)**	1,12	-0,07 (0,05)	0,94	-0,08 (0,05)	0,93
Yhteiskunnallinen motivaatio	0,21 (0,10)*	1,23	0,17 (0,12)	1,19	0,28 (0,13)*	1,33
Vaatimuksiin liittyvät						
Ylityön määrä (h/vko)			0,10 (0,03)**	1,10	0,10 (0,03)**	1,11
Epäsosiaaliset työajat			0,44 (0,07)***	1,56	0,46 (0,08)***	1,58
Kiire			1,05 (0,14)***	2,86	1,02 (0,14)***	2,78
Työn ennakoimattomuus			0,60 (0,11)***	1,82	0,48 (0,11)***	1,61
Epävarmuus työsuhteesta			0,12 (0,09)	1,13	0,06 (0,09)	1,06
Resursseihin liittyvät						
Työaika-autonomia					-0,21 (0,11)	0,81
Työt on organisoitu hyvin					-0,20 (0,08)*	0,82
Sosiaalinen tuki kollegoilta					-0,25 (0,10)*	0,78
Nagelkerke R ²	0,06		0,40		0,42	
χ^2 (df)	43,71 (14)***		359,05 (19)***		382,12 (22)***	
N	1018		1018		1018	

Työn imu ja sen selittäjät

	Stand. β	p-arvo
Taustamuuttujat		
Sukupuoli (0=mies, 1=nainen)	0,04	0,26
Ikä	0,08	0,00
Koulutus (ref.=korkeakoulutus)		
Peruskoulutus	-0,09	0,00
Ammattikoulutus	0,01	0,81
Toimiala (ref.=sosiaali- ja terveystoiminta)		
Kulttuuri, liikunta ja harrastustoiminta	0,01	0,85
Kehittäminen ja asuminen	-0,01	0,75
Ammatti- ja elinkeinotoiminta	0,05	0,72
Kansalaistoiminta ja edunvalvonta	-0,02	0,48
Koulutus ja tutkimus	0,01	0,68
Maanpuolustus ja kansainvälinen toiminta	-0,03	0,24
Hyväntekeväisyys	-0,01	0,76
Muut	0,01	0,68
Ln(toimipaikan koko)	0,01	0,75
Työsopimuksen tyyppi (0=toistaiseksi, 1=määräaikainen)	0,02	0,42
Esimiesasema (0=ei, 1=kyllä)	0,03	0,32
Vaatimukset ja resurssit		
Aikavaatimukset	0,47	0,00
Aikavaatimukset*Aikavaatimukset	-0,38	0,02
Työn ennakoimattomuus	-0,09	0,00
Työsuhteen epävarmuus	0,03	0,33
Työn hallintamahdollisuudet	0,33	<0,00
Sosiaalinen tuki esimieheltä	0,18	<0,00
Sosiaalinen tuki kollegoilta	0,09	0,00
Kolmannen sektorin erityispiirteet		
Yhteiskunnallinen motivaatio	0,19	<0,00
Työ sisältää toimintaa vapaaehtoisten kanssa (0=ei, 1=kyllä)	0,00	0,43
F (df1, df2)	25,68 (24, 1065)***	
Adj. R ²	0,35	

Vaihtohalukkuus ja sen selittäjät

	β	p-arvo	OR (95% Iv)
Vakio	5,22	<0,00	
Sukupuoli (0=mies, 1=nainen)	-0,43	0,04	0,65 (0,43-0,99)
Ikä	-0,05	<0,00	0,96 (0,94-0,97)
Ammattiasema (ref.=johtaja)			
Asiantuntija	-0,19	0,39	0,83 (0,53-1,28)
Työntekijä	-0,71	0,01	0,49 (0,29-0,82)
Ln(työpaikan koko)	-0,06	0,27	0,94 (0,85-1,05)
Työn intensivoituminen	-0,08	0,21	0,93 (0,82-1,05)
Kilpailun kiristyminen	0,29	<0,00	1,33 (1,14-1,56)
Etenemismahdollisuudet (ref.=hyvät)			
Jonkinlaiset	0,54	0,07	1,72 (0,96-3,09)
Heikot	0,88	0,00	2,41 (1,34-4,34)
Palkkatyytyväisyys	0,09	0,17	1,10 (0,96-1,25)
Kiire	0,28	0,02	1,32 (1,04-1,68)
Epävarmuus	0,08	0,21	1,08 (0,96-1,22)
Autonomia	-0,13	0,43	0,88 (0,64-1,21)
Kykyjen käyttömahdollisuudet	-0,31	0,02	0,74 (0,57-0,96)
Työilmapiiri	-0,65	<0,00	0,52 (0,44-0,62)
Nagelkerke R ²	0,25		
χ^2 (df)	211,64 (15)***		