

# TYÖOLOBAROMETRI

Lokakuu 2006

Ennakkotietoja

 TYÖMINISTERIÖ

Helsinki 2006

## TYÖOLOBAROMETRI

Lokakuu 2006

Ennakkotietoja

Työministeriön valtakunnallinen työolobarometri 2006 kuvaa työelämän laatua ja sen muuttumista kuluvan vuoden aikana. Samalla on kartoitettu myös palkansaajien lähitulevaisuutta koskevia odotuksia. Nyt julkaistava vuosittain tehty barometri on järjestyksessä 15. Tiedot pohjautuvat aikaisempaan tapaan Tilastokeskuksen syys- lokakuun aikana tekemiin 1284 puhelinhaastatteluun. Vastaukset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia koko Suomessa.

Työolobarometri koostuu kahdesta osasta. Osa teemoista ja kysymyksistä on pidetty samoina 15 vuoden ajan. Pysyvien teemojen lisäksi vuosittain mukaan on otettu uusia ajankohtaisiin aiheita. Vuonna on jatkettu vuosi sitten aloitettua palkkaustapojen muutosten seuraamista. Palkkaustavat ovat varsinkin julkisella sektorilla voimakkaasti muuttumassa ja siksi on haluttu seurata uudistusten etenemistä myös työelämän laadun ja palkansaajien näkökulmasta. Kokonaan uusi teema vuonna 2006 liittyy työaikojen joustoihin ja keskusteluun työaikapankeista. Työaikoja on viime vuosina tutkittu monissa kokonaan tähän teemaan keskittyneissä tutkimuksissa. Työolobarometrissa asiaa käsitellään vain hyvin suppeasti.

Ennakkotiedoissa esitetään pääosin koko palkansaajakuntaa koskevia tietoja. Lisäksi useat tiedot on eritelty toimialan mukaan. Toimialat on tiivistetty neljään, jotka ovat teollisuus (myös rakentaminen), yksityiset palvelut, kunnat ja valtio. Etenkin yksityinen palvelusektori on varsin heterogeeninen. Työelämän laadun kannalta useissa asioissa keskeinen ero näyttää olevan julkisen ja yksityisen sektorin välillä.

Nyt julkaistavien ennakkotietojen lisäksi työolobarometrin lopulliset tiedot julkaistaan keväällä 2007. Se on muiden työelämää koskevien tutkimusjulkaisujen tavoin noudettavissa myös työministeriön nettisivuilta osoitteesta [www.mol.fi/julkaisut](http://www.mol.fi/julkaisut). Samasta osoitteesta löytyy myös joitakin edellisten vuosien työolobarometriin raportteja.

## TYÖELÄMÄN LAADUN YLEISKUVA

**Vuonna 2006 työelämässä on näkyvissä oireita polarisoitumisesta ja kehitys näyttää ristiriitaiselta. Toisaalta palkansaajat kokevat työmarkkina-asemansa vahvistuneen enemmän kuin vuosiin. Irtisanomisuhkat ovat vähentyneet. Työllisyyden odotetaan edelleen paranevan ja yksityisellä sektorilla luotetaan myös oman työpaikan talouden vahvistumiseen. Mutta toisaalta hyvällä taloudellisella kehityksellä on ollut kääntöpuolensa. Oma työtä koskevat vaikutusmahdollisuudet näyttävät vähentyvän ja pomotus lisääntyvän. Moni pohtii edelleen työnsä mielekkyyttä ja varsinkin kuntien työntekijöiden jaksamisvaikeudet lisääntyvät. Eri sektoreiden ja työpaikkojen väliset erot ovat kasvaneet. Erityisesti kunnissa työelämän laadun muutokset poikkeavat muista sektoreista.**

Työolobarometrissa palkansaajat ovat arvioineet työelämän laatua lukuisilla eri ulottuvuuksilla. Jotta saataisiin yleiskuva työelämän laadun tilasta ja sen muuttumisesta, vastaukset on tiivistetty neljäksi ulottuvuudeksi. Jokaista ulottuvuutta on mitattu useilla kysymyksillä. Tulkinnan ja vertailujen helpottamiseksi eri ulottuvuuksien saamat pistemäärät on skaalattu jälkeinpäin kouluarvosanoiksi (4 – 10). Yleiskeskisarvo on laskettu näiden neljän ulottuvuuden perusteella samoin kuin koulutodistuksissa on tapana tehdä.

Työelämän laatu vuosina 2004, 2005 ja 2006

	2004	2005	2006
Tasapuolinen kohtelu työpaikalla	7,59	7,59	7,58
Työpaikan varmuus	8,95	8,97	9,03
Voimavarat (suhteessa vaatimustasoon)	7,71	7,71	7,69
Kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus	7,81	7,73	7,74
<b>Yleiskeskisarvo</b>	<b>8,01</b>	<b>8,00</b>	<b>8,01</b>

Ensimmäinen havainto, joka liittyy työelämän laadun muuttumiseen, on muutosten vähäisyys. Varsinkaan yleiskeskisarvo ei juurikaan ole muuttunut kolmen vuoden aikana. Toinen mielenkiintoinen asia on yleiskeskisarvon korkeus. Palkansaajat ovat antaneet nykyiselle työelämän laadulle varsin hyvän koulutodistuksen.

Huolimatta muutosten pienuudesta voi sanoa, että työpaikan varmuus on ainoa kolmen vuoden aikana selkeästi positiiviseen suuntaan muuttunut asia. Vuonna 2004 se sai arvosanan 8,95. Vuonna 2006 se on kohonnut yli yhdeksään (9,03). Tasapuolisen kohtelun saama arvosana on pysynyt miltei samana kolme vuotta. Tänä vuonna se kuitenkin hieman laski, mutta muutos on vähäinen. Palkansaajien voimavarat suhteessa vaatimustasoon ovat hieman heikentyneet vuonna 2006. Kolmen vuoden takaiseen arvosanaan verrattuna työpaikan kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus saa selvästi huonomman arvosanan. Huononeminen näkyi voimakkaana jo vuonna 2005 ja nyt arvosana on hiukan parantunut edelliseen vuoteen verrattuna.

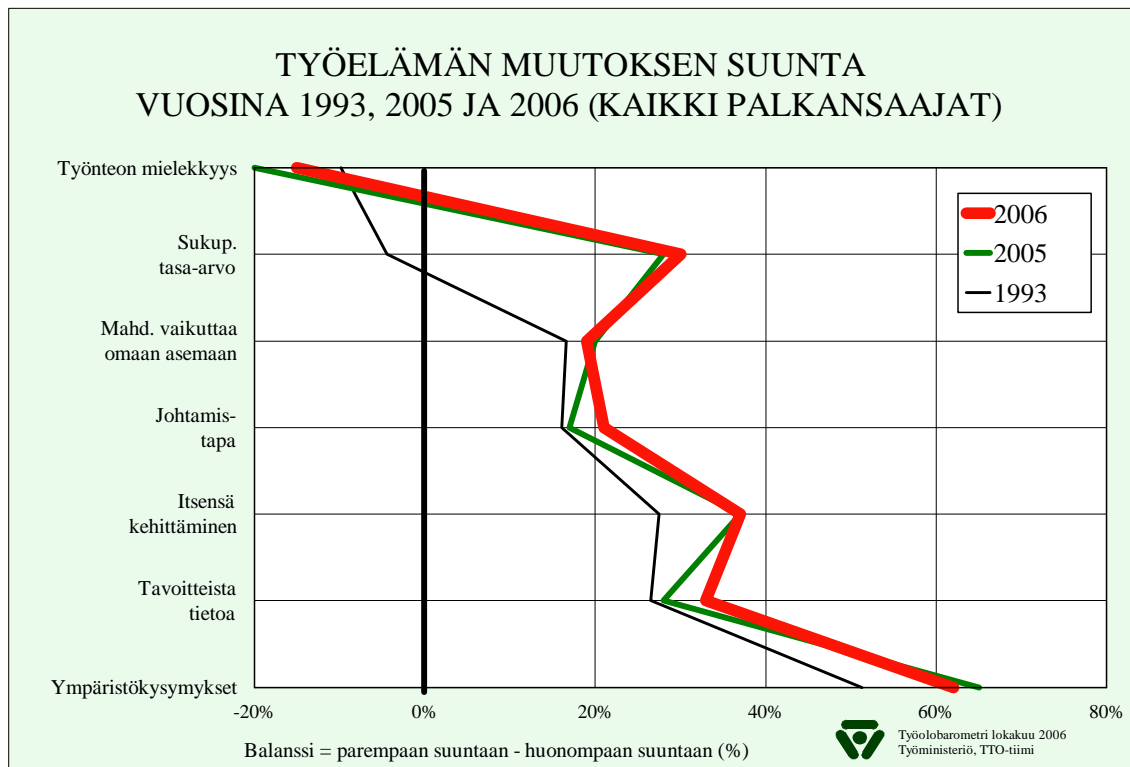
Eri sektoreiden välillä on jonkin verran eroja annetuissa arvosanoissa. Alhaisin yleiskeskisarvo on kunnissa (7,84) ja korkein keskiarvo on yksityisellä palvelusektorilla (8,09). Teollisuudessa yleiskeskisarvo jää alle kahdeksan (7,99) ja valtiolla se on 8,07. Kolmen vuoden aikana työelämän laadun saama arvosana on parantunut teollisuudessa, mutta se on selvästi heikentynyt kuntien työpaikoilla (vuonna 2004 8,02 ja vuonna 2006 7,84). Teollisuudessa kaikki arvosanassa mukana olevat neljä ulottuvuutta ovat hieman parantuneet. Kunnissa heikkenemistä on ollut eniten voimavarojen ja kannustavuuden kohdalla.

## TYÖELÄMÄN MUUTOSTEN SUUNTA PÄÄOSIN VIIME VUOTTA MYÖNTEISEMPI, MUTTA JOHDON JA HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN AVOIMMUUS VÄHENTYNYT

Vaikka työelämän laatu muuttuu kokonaisuutena ottaen hyvin verkkaisesti, palkansaajien arviot työelämän muutosten suunnasta ovat vaihdelleet eri vuosina varsin paljon. Haastattelussa on vuodesta 1992 lähtien kysytty usean eri asian osalta sitä, ovatko ne muuttumassa aikaisempaa parempaan suuntaan, pysymässä ennallaan vai muuttumassa aikaisempaa

huonompaan suuntaan. Tällainen muutossuuntia kartoittava mittari on osoittautunut hyvin herkäksi.

Muutossuuntia on kuvattu balanssimitan avulla. Se kertoo, kuinka monta prosenttiyksikköä enemmän tai vähemmän on sellaisia palkansaajia, jotka pitävät muutossuuntaa hyvänä, verrattuna niihin, jotka pitävät suuntaa huonona. Jos kaikki pitävät suuntaa hyvänä, balanssi saa arvon +100 ja vastaavasti, jos kaikki pitävät suuntaa huonona, balanssi on -100.



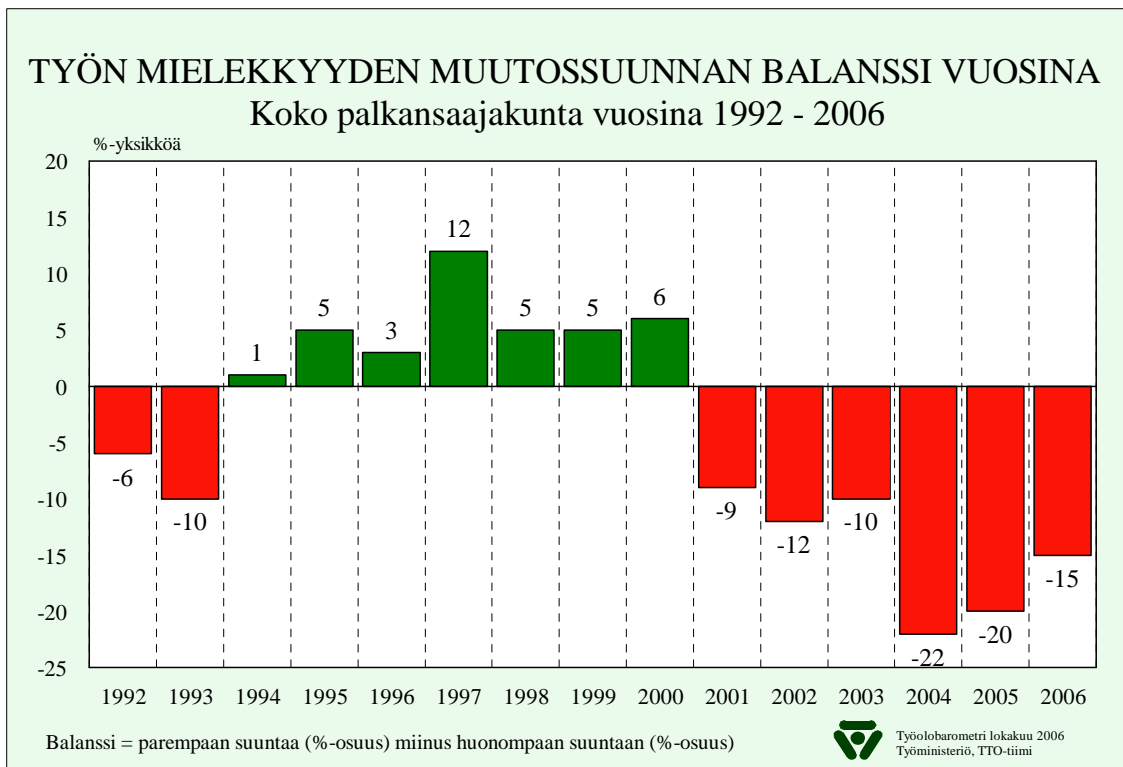
Viime vuosikymmenen laman jälkeen palkansaajien arvio työelämän laatuun liittyvien asioiden muuttumisesta paranivat tasaisesti. Lähes joka vuoden arvio muutosten suunnasta oli positiivisempi kuin edellisellä vuotena. Vuonna 2001 tilanne muuttui kuitenkin oleellisesti, sillä tuolloin työelämän laadun arvioitiin olevan muuttumassa huonoon suuntaan suunnilleen yhtä usein kuin pahimman laman aikana. Sen jälkeen palkansaajien arviot ovat muuttuneet hitaasti myönteiseen suuntaan ja tämä kehitys on jatkunut myös vuonna 2006.

Kaikki asiat eivät ole kehittyneet samalla tavalla. Erityisen paljon on epäilty sitä, että työpaikan muutoksista ja tavoitteista ei saada tarpeeksi tietoa. Tähän liittyy myös johtamistapojen muutossuuntaa koskeva epäily. Näiden molempien kohdalla 2001 palattiin 1990-luvun alun tasolle ja jopa hieman sen alapuolelle. Vuonna 2006 sekä tietojen saantiin työpaikan tavoitteista että johtamistavan muutoksiin on suhtauduttu selvästi edellisistä vuosia myönteisemmin. Sen sijaan omien vaikutusmahdollisuuksien paranemisen tai mahdollisuuksien kehittämisen työssä kohdalla vastaavaa myönteistä kehitystä ei ole vuonna 2006 ollut.

Vuoden aikana johdon ja työntekijöiden suhteiden avoimuus on vähentynyt ja esimiesten on arvioitu suhtautuvan aikaisempaa kielteisemmin työntekijöiden tekemiin muutosehdotuksiin. Piiloon jää myös entistä enemmän asioita, joista pitäisi keskustella. Muutokset eivät ole suuria tai dramaattisia, mutta niiden voi arvioida vievän työelämää perinteisen

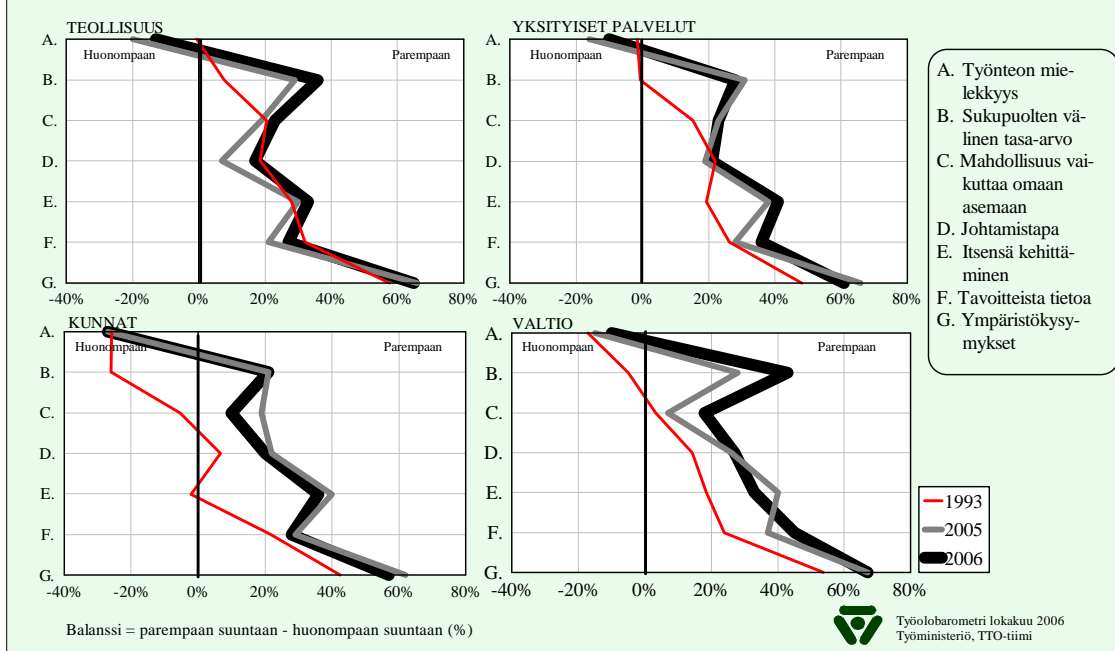
pomotuksen suuntaan. Kunnissa työskentelevillä vaikutusmahdollisuuksien väheneminen näkyy eniten siinä, että työtahtiin ei voida vaikuttaa.

Selvästi negatiivisimmin on suhtauduttu työnteon mielekkyyden muutoksiin. Vuodesta 2001 lähtien niitä, jotka ovat arvioineet muutossuunnan olevan huono, on ollut selvästi enemmän kuin niitä, jotka ovat pitäneet muutossuuntaa hyvänä. Vuosina 2001 – 2005 työn mielekkyyden epäilijöiden osuus kasvoi ja vuosina 2004 balanssi vajosi arvoon –21. Vielä seuraavana vuonna se oli –20. Vuonna 2006 työnteon mielekkyyden balanssin arvo on –15. Muutossuunta on siis nyt ollut myönteinen. Kuitenkin edelleen niitä, jotka pitävät muutossuuntaa huonona, on selvästi enemmän kuin 1990-luvun laman aikana. Viime vuosikymmenen jälkipuoliskolla työn mielekkyyden balanssi nousi positiiviseksi ja tällaisesta tilanteesta ollaan vielä kaukana.



Työn mielekkyyden balanssiarvon alhaisuus huolimatta nyt tapahtuneesta paranemista, on yllättävä etenkin siksi, että talouden ja sen myötä työllisyyden kehitys on ollut varsin myönteistä muutaman viime vuoden aikana. Tästä huolimatta työnteon mielekkyyttä epäillään. Viime vuosikymmenellä talouden paraneminen näkyi johdonmukaisesti myös työn mielekkyyden arvioissa. Tällä vuosikymmenellä tilanne on muuttunut ja vuonna 2001 alkanut epävarmuus on jatkunut. Voikin sanoa, että työelämässä on tapahtunut selvä laadullinen muutos, joka ilmenee mm. epävarmuuden kokemuksina, luottamuksen puutteena ja niiden myötä työn mielekkyyden epäilyinä.

## TYÖELÄMÄN MUUTOKSEN SUUNTA ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 1993, 2005 JA 2006



Suhtautuminen työelämän muutoksiin ei ole samanlaista kaikilla sektoreilla. Kuntien työntekijät pitävät työelämän muutoksen suuntaa muita sektoreita useammin huonona. Erityisesti tämä näkyy työn mielekkyyden, tasa-arvon ja omien vaikutusmahdollisuuksien kohdalla. Poikkeuksena ovat itsensä kehittämismahdollisuudet, joihin kunnissa suhtaudutaan positiivisesti. Kuitenkin pitkällä aikavälillä kuntien työntekijöiden näkemykset ovat lähentyneet muita sektoreita.

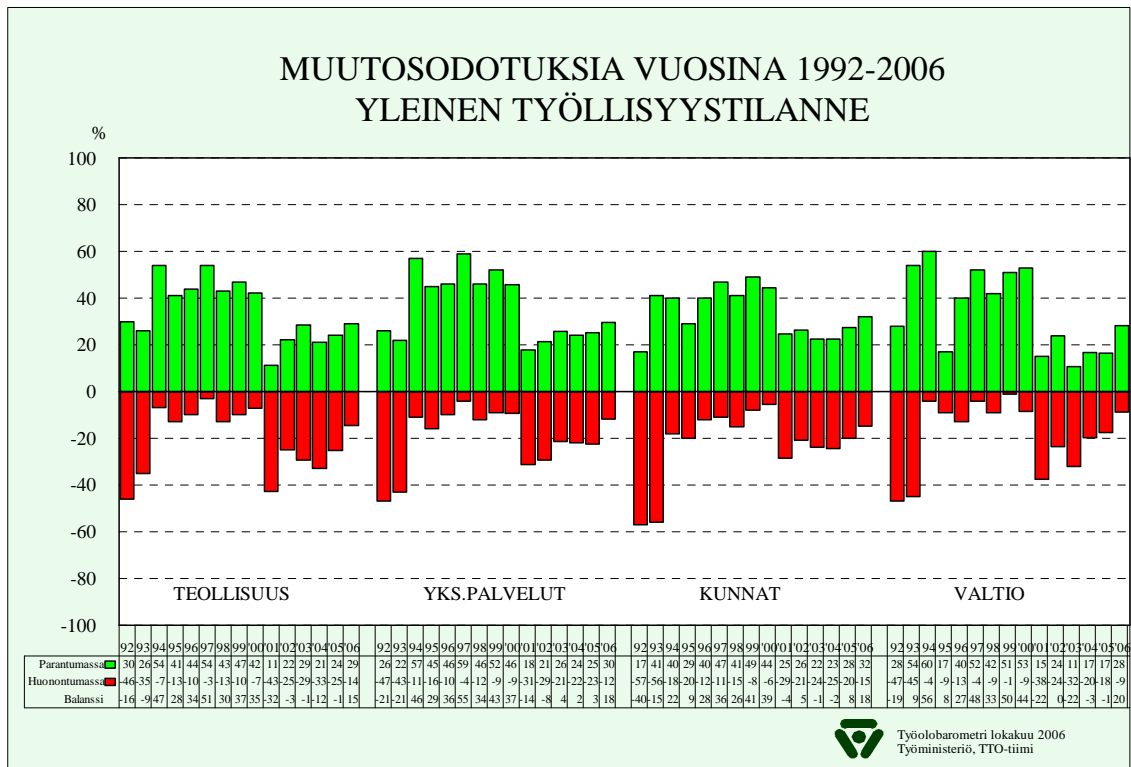
Teollisuudessa kaikkien arvioitavina olleiden muutossuuntien arviot ovat vuonna 2006 positiivisempia kuin vuotta aikaisemmin. Yksityisellä palvelusektorilla muutoksia on ollut vain vähän. Ainoastaan tietojen saaminen työpaikan tavoitteista on saanut edellistä vuotta positiivisempia arvioita. Kunnissa vuoden aikana skeptisyys on jonkin verran lisääntynyt. Erityisesti tämä koskee vaikutusmahdollisuuksia työssä. Valtion työpaikoilla vaikutusmahdollisuuksien lisääntymiseen luottavia oli vuonna 2005 selvästi muita sektoreita vähemmän. Vuonna 2006 tilanne on hieman korjautunut ja ero muihin sektoreihin verrattuna on nyt pieni. Valtion työpaikoilla myös sukupuolten välisen tasa-arvon muutossuunta on nähty edellistä vuotta useammin positiivisena. Itsensä kehittämismahdollisuuksien kohdalla tilanne on ollut päinvastainen.

### TYÖLLISYYS- JA TALOUSODOTUKSET SELVÄSTI VIIME VUOTTA POSITIIVISEMPIÄ

Enemmistö palkansaajista uskoo yleisen työllisyystilanteen paranevan tulevan vuoden aikana. Muutos näkyy positiivisten ja negatiivisten odotusten välisen balanssin positiivisena muutoksina kaikilla sektoreilla. Erityisesti niiden osuus, jotka odottavat työllisyyden huonontuvan, on pienentynyt. Edelliseen vuoteen verrattuna se on puolittunut ja vuonna 2006 työllisyysodotuksissa onkin nähtävissä voimakas käänne myönteiseen suuntaan. Tästä huolimatta odotukset eivät ole vielääkään sillä tasolla kuin ne olivat useiden vuosien

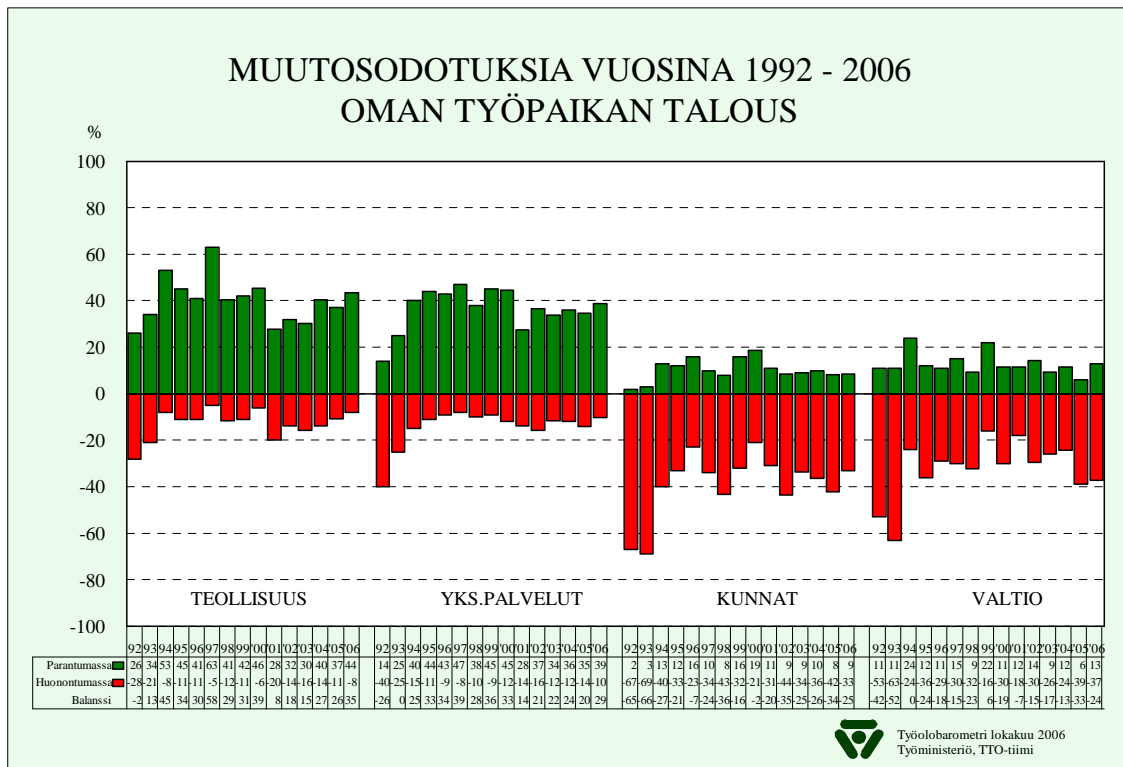
ajan ennen vuotta 2001. Tässä näkyy sama asia, joka tuli esille edellä käsiteltyjen muutos-  
suuntia koskevien arvioiden kohdalla.

Teollisuudessa työskentelevistä 84 % odottaa työllisyyden joko paranevan tai pysyvän  
ennallaan. Edelliseen vuoteen verrattuna balanssiarvo muuttui arvosta -1 arvoon +15.  
Muillakin sektoreilla yleistä työllisyystilannetta koskevat odotukset ovat muuttuneet lähes  
samalla tavalla. Teollisuudessa työskentelevät suhtautuvat työllisyyden kehittymiseen  
hieman muiden sektoreiden työntekijöitä varovaisemmin.



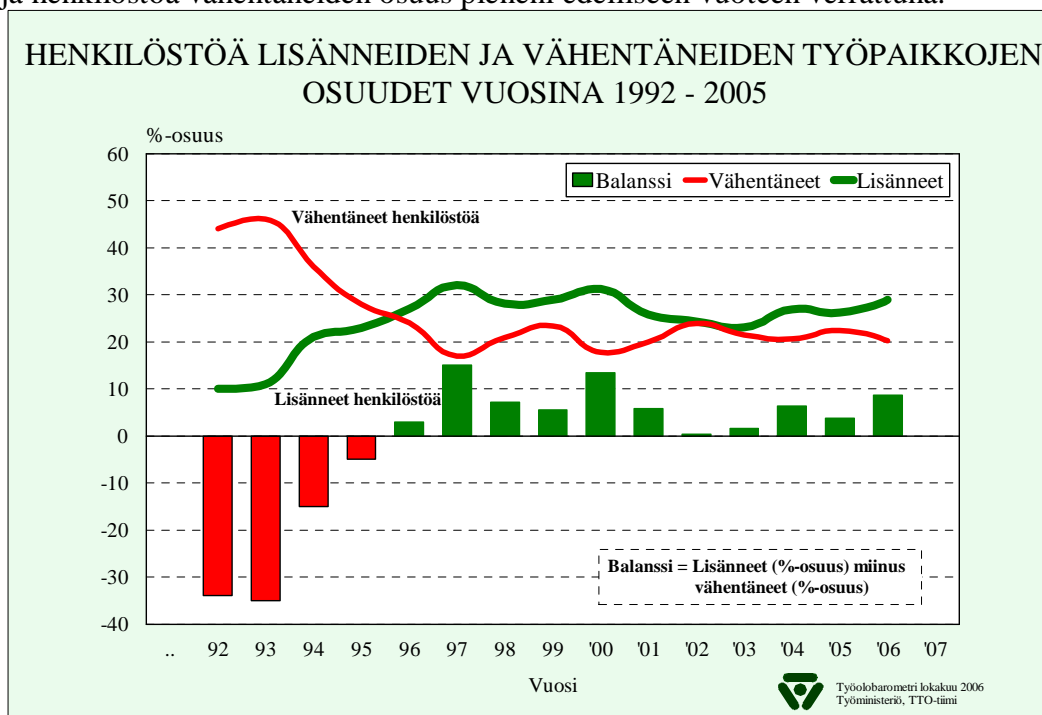
Vaikka eri sektoreilla työskentelevien käsitys yleisestä työllisyyskehityksestä on hyvin  
samanlainen, oman työpaikan talousodotuksissa on suuria eroja. Yksityisellä sektorilla  
valtaosa uskoo työpaikkansa talouden joko pysyvän ennallaan tai paranevan. Harvempi  
kuin joka kymmenes uskoo työpaikkansa talouden huonontumiseen. Julkisella sektorilla  
tilanne on lähes päinvastainen, sillä vain noin joka kymmenes uskoo oman työpaikkansa  
talouden paranemiseen. Kuntien työntekijöistä kolmannes ja valtion työntekijöistä 37 pro-  
senttia on sitä mieltä, että talous tulee huononemaan tulevan vuoden aikana.

Edelliseen vuoteen verrattuna yksityisellä sektorilla talousodotukset ovat muuttuneet  
myönteiseen suuntaan. Sekä teollisuudessa että yksityisellä palvelusektorilla positiivista  
kehitystä odottavien osuus on kasvanut ja negatiivista kehitystä odottavien osuus on pien-  
entynyt. Balanssi on positiivisin palvelusektorilla. Kunnissa kielteistä talouskehitystä  
odottavien osuus on hieman vähentynyt vuonna 2006. Myös valtion työpaikoilla työsken-  
televien oman työpaikan taloutta koskevat odotukset ovat muuttuneet lievästi myönteiseen  
suuntaan edelliseen vuoteen verrattuna. Silti valtiolla huonontumiseen uskovien osuus on  
pysynyt suurena vuonna 2006 edellisen vuoden tapaan.



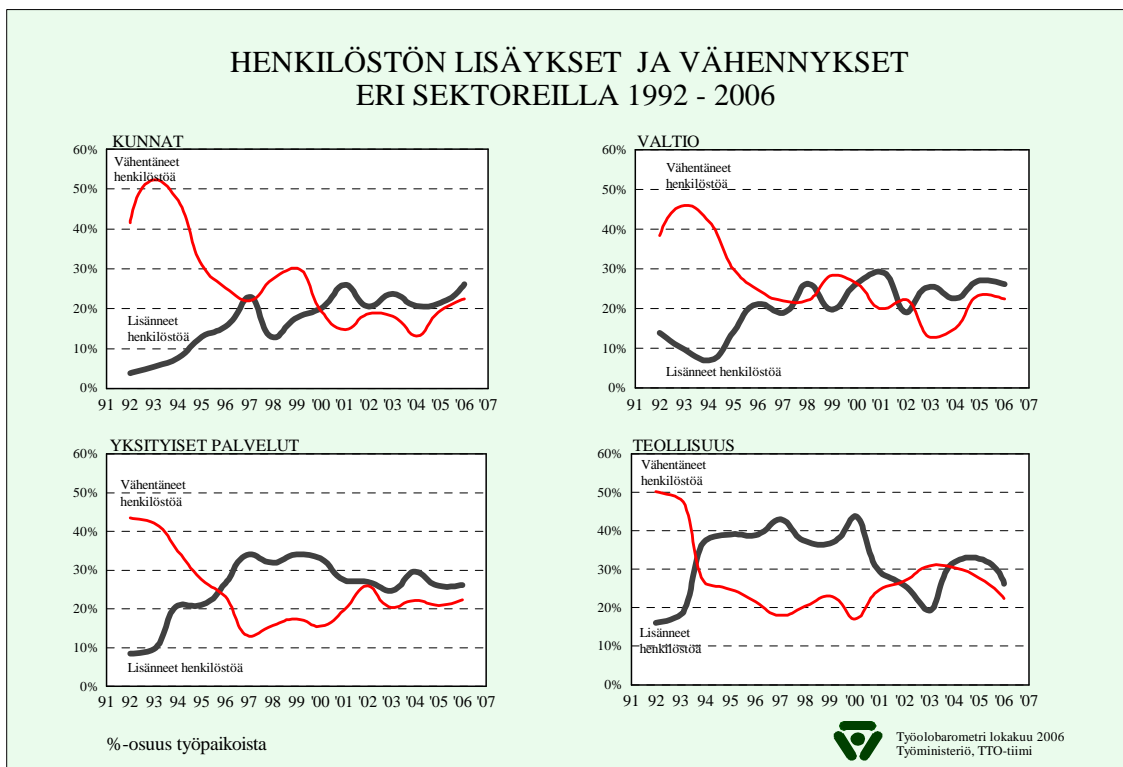
## HENKILÖSTÖÄ KASVATTANEITA TYÖPAIKKOJA VIIME VUOTTA ENEMMÄN

Vuonna 2000 henkilöstöään lisänneitä työpaikkoja oli 13,4 prosenttiyksikköä enemmän kuin henkilöstöään vähentäneitä työpaikkoja. Sen jälkeen tilanne heikkeni ja balanssi putosi lähelle nollaa. Vuosina 2004 – 2006 tilanne on jälleen parantunut. Erityisen positiivista kehitys on ollut vuonna 2006, jolloin balanssi oli 8,7. Henkilöstöä lisänneiden osuus kasvoi ja henkilöstöä vähentäneiden osuus pieneni edelliseen vuoteen verrattuna.



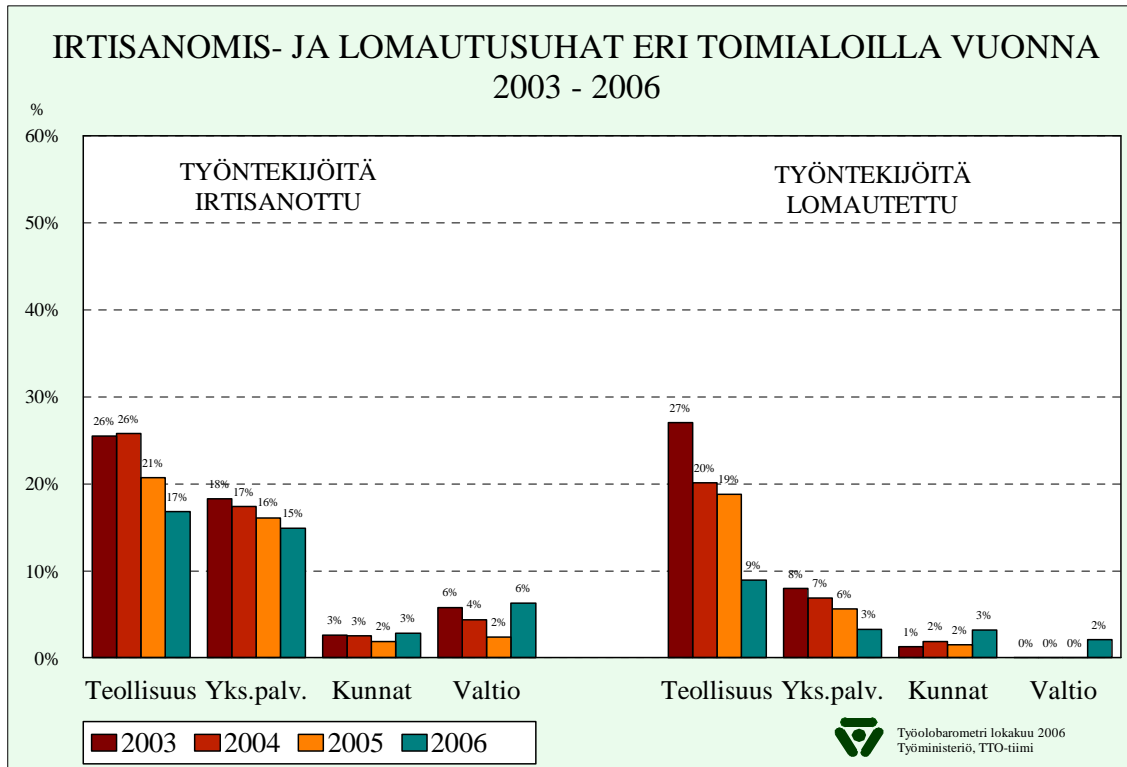
Henkilöstömäärien muutoksia on ollut paljon etenkin kuntasektorilla. Siellä sekä kasvaneiden että supistuneiden työpaikkojen osuudet ovat lisääntyneet. Teollisuudessa tilanne on ollut päinvastainen, sillä sekä kasvaneita että supistuvia työpaikkoja on vuonna 2006 ollut edellistä vuotta vähemmän.

Sekä yksityisellä palvelusektorilla että valtiolla tilanne on pysynyt lähes edellisen vuoden kaltaisena. Yksityisellä palvelusektorilla oli paljon supistuksia vuonna 2002 ja tilanne tasoittui vuonna 2004, jolloin kasvaneita työpaikkoja oli paljon. Sen jälkeen tilanne on pysynyt vakaana. Valtiolla oli vuosina 2003 ja 2004 paljon sekä supistuksia että henkilöstön lisäyksiä. Sen jälkeen vuosina 2005 ja 2006 tilanne on valtion työpaikoillakin vakiintunut.

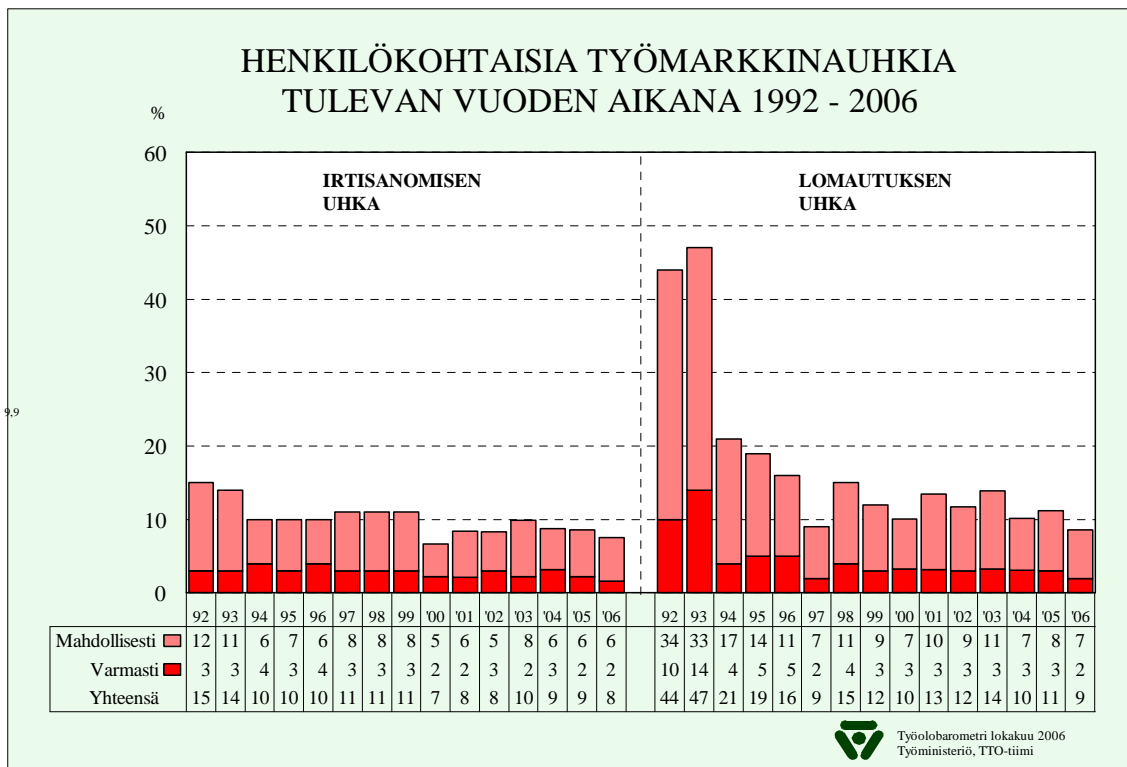


## PALKANSAAJIEN TYÖMARKKINA-ASEMA VAHVISTUNUT

Palkansaajien kokemat työmarkkinauhkat ovat selvästi vähentyneet. Tämä pätee yksityiseen sektoriin, jolla tällaisia uhkia on ollut huomattavasti julkista sektoria enemmän. Teollisuudessa sekä irtisanomisten että varsinkin lomautusten määrä on vähentynyt erittäin selvästi. Suunta on ollut sama yksityisellä palvelusektorilla.



Myös henkilökohtaiset työmarkkinauhkat ovat vähentyneet. Aikaisempaa harvempi uskoo tulevaisuutta irtisanotuksi tai lomautetuksi tulevan vuoden aikana. Sama asia näkyy, myös siinä, että selvästi edellisiä vuosia harvemmin vapautuvia työpaikkoja jätetään täyttämättä tai määräaikaistuksia jatketaan entistä useammin. Tämä ei päde kuitenkaan valtion työpaikkoihin.

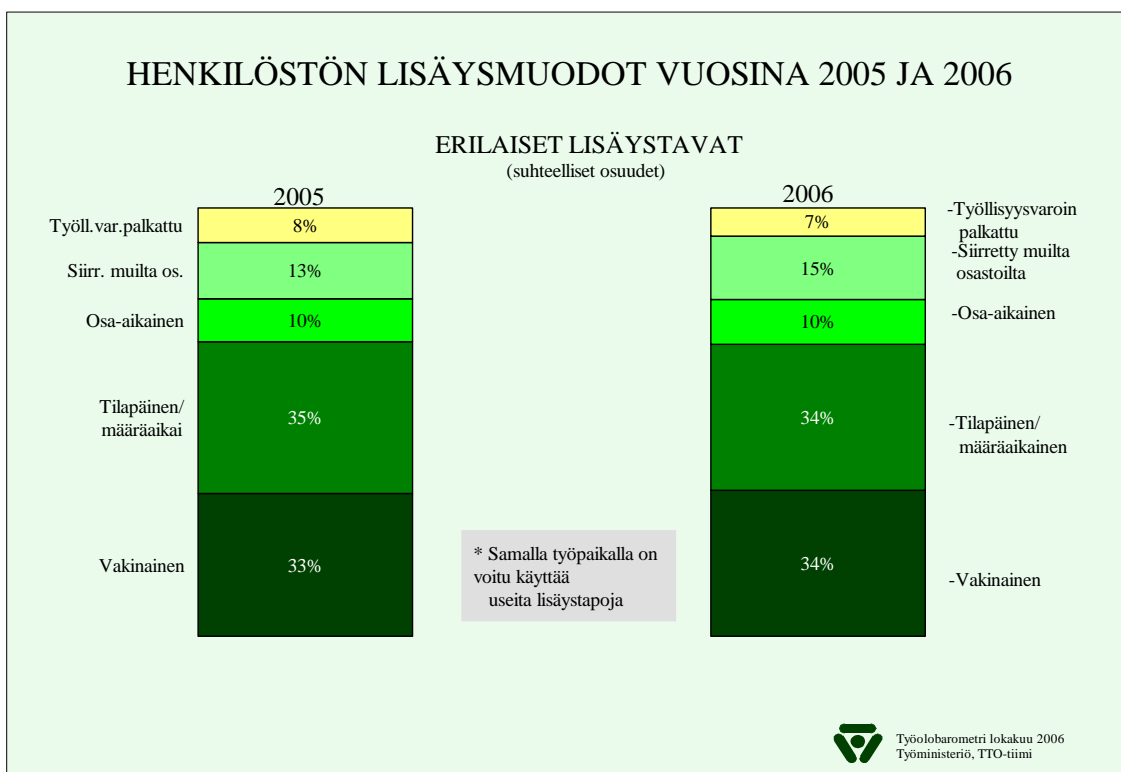


## UUSISTA TYÖSUHTEISTA AIKAISEMPAA USEAMPI ON VAKINAINEN

Puolet työpaikoista on pitänyt henkilöstömääränsä vuonna 2006 ennallaan ja 29 prosenttia on kasvattanut henkilöstöään. Supistuneiden työpaikkojen osuus oli viidennes. Tässä yhteydessä ei ole selvitetty sitä, kuinka suurista henkilöstön lisäykset tai vähennykset ovat olleet.

Vakinaisten, toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden solmiminen on ollut lisääntymässä kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana. Muutos on ollut hidasta, sillä vakinaisten työntekijöiden osuus on kasvanut noin prosenttiyksikön vuodessa. Vuonna 2005 vakinaisten osuus oli tasan kolmannes kaikista uusista työsuhteista ja vuonna 2006 osuus kasvoi 34 prosenttiin. Vastaavasti tilapäisten tai määräaikaisten työntekijöiden osuus on vuonna 2006 laskenut prosenttiyksikön edelliseen vuoteen verrattuna. Joillekin työpaikoille on palkattu sekä vakinaisia että määräaikaista työntekijöitä.

Osa-aikaisten tai siirtojen osuuksissa ei vuoden aikana ole tapahtunut muutoksia. Julkisilla työllisyysvaroilla palkattujen työntekijöiden osuus on laskenut vuoden aikana 8 prosentista 7 prosenttiin. Kysymys on siis vuoden aikana palkatuista uusista työntekijöistä.



Yllä oleva kuvio kuvaa palkattujen uusien työntekijöiden työsuhteen tyyppien *suhteellisia* osuuksia. Useat työpaikat ovat kuitenkin palkanneet sekä uusia vakinaisia että tilapäisiä tai osa-aikaisia työntekijöitä. Seuraava taulukko kertoo erilaisiin työsuhteisiin palkattujen osuudet kaikista palkansaajista.

Taulukko. Niiden työpaikkojen %-osuudet, jotka ovat palkanneet uusia työntekijöitä vuosina 2005 ja 2006 toimialoittain

	Teollisuus		Yksityiset palvelut		Kunnat		Valtio		Kaikki	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Vakinaisia	23	29	20	20	12	12	17	14	18	19
Tilapäisiä	25	28	16	17	17	18	24	12	19	19
Osa-aikaisia	3	6	8	8	6	4	6	3	6	6
Siirretty muualta	7	9	6	7	8	10	12	9	7	8
Työllistettyjä	3	3	4	3	8	7	6	1	5	4

Teollisuus on palkannut selvästi aikaisempaa enemmän sekä uusia vakinaisia, tilapäisiä että osa-aikaisia työntekijöitä. Erityisen paljon edelliseen vuoteen verrattuna on lisääntynyt uusien vakinaisten työntekijöiden osuus.

Joka viides yksityisen palvelusektorin työntekijä sanoo, että hänen työpaikalleen on palkattu ainakin yksi uusi työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Osuus on pysynyt samana kuin vuotta aikaisemmin. Tilapäisten osuus on hieman noussut. Työntekijöiden palkkaaminen julkisilla työllisyysvaroilla on koko yksityisellä sektorilla vähäistä ja suunta on ollut entisestään vähenevä.

Kunnat ovat palkanneet hieman edellistä vuotta enemmän tilapäisiä tai määräaikaisia työntekijöitä. Siirtoja on ollut aikaisempaa enemmän.. Koko julkiselle sektorille on ylipäättänsä palkattu selvästi yksityistä sektoria vähemmän uusia työntekijöitä.

## YLITÖITÄ TEHDÄÄN PALJON, MYÖS KORVAUKSETTOMIA

Ylitöitä kunkin vuoden elo- syyskuun aikana tehneiden määrä on pysynyt varsin korkeana, mutta se on alempi kuin vuosituhannen vaihteessa. Vuosina 2004 – 2006 ylitöitä elosyyskuussa tehneiden osuus on pysynyt 47 prosentissa. Osuus on pysynyt kolme vuotta samana. Tällöin mukaan on laskettu sekä vapaana tai rahana korvatut että korvauksettomat ylityöt. Vuosituhannen vaihteessa korvattuja tai korvauksettomia ylitöitä tekeviä oli 52 prosenttia.

<i>Kunkin vuoden elo- syyskuu ylityöt</i>	<i>Vuonna 2000</i>	<i>Vuonna 2002</i>	<i>Vuonna 2004</i>	<i>Vuonna 2005</i>	<i>Vuonna 2006</i>
- teki vain korvauksettomia ylitöitä	9 %	8 %	8 %	6 %	6 %
- teki korvauksettomien ylitöiden lisäksi sekä rahana että vapaana korvattuja	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %
- teki korvauksettomien ylitöiden lisäksi joko vapaana tai rahana korvattuja	5 %	5 %	5 %	5 %	4 %

- teki sekä rahana että vapaana korvattuja ylitöitä (ei korvauksettomia)	7 %	5 %	6 %	7 %	6 %
- teki vain vapaana korvattuja ylitöitä	13 %	12 %	14 %	14 %	14 %
- teki vain rahana korvattuja ylitöitä	17 %	14 %	12 %	14 %	16 %
<b><i>Ylitöitä tehneiden osuus yhteensä</i></b>	<b>52 %</b>	<b>45 %</b>	<b>47 %</b>	<b>47 %</b>	<b>47 %</b>
<b><i>Ei tehnyt lainkaan ylitöitä</i></b>	<b>48 %</b>	<b>55 %</b>	<b>53 %</b>	<b>53 %</b>	<b>53 %</b>

Miesten ylityöt ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna ja miehet tekevät muutenkin naisia enemmän ylitöitä. Vuoden 2006 elo- syyskuussa ylitöitä tehneiden osuus oli miehistä 51 % ja naisista 43 %. Sukupuolten välisen eron takana ovat mm. sektoreiden väliset suuret erot. Edelliseen vuoteen verrattuna yksityisellä sektorilla ylityöt ovat lisääntyneet. Julkisella sektorilla ja varsinkin kunnissa ne ovat puolestaan vähentyneet.

ERI SEKTOREILLA YLITÖITÄ ELO- SYYSKUUSSA VUOSINA 2004, 2005 JA 2006 TEHNEIDEN OSUUDET:

	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
Teollisuus	51 %	45 %	50 %
Yksityiset palvelut	47 %	49 %	51 %
Kunnat	48 %	49 %	45 %
Valtio	48 %	39 %	38 %

Edelliseen vuoteen verrattuna ylitöissä olleiden osuus on kasvanut teollisuudessa 5 prosenttiyksiköllä ja yksityisellä palvelusektorilla 2 prosenttiyksiköllä. Julkisella sektorilla ja etenkin kunnissa ylityöt ovat vähentyneet. Kunnissa vähentyminen on ollut selkeintä, sillä ylitöitä tehneiden osuus on laskenut 49 prosentista 45 prosenttiin vuoden aikana.

KORVAUKSETTOMAT YLITYÖT ELO- SYYSKUUSSA VUONNA 2006

	Teki pelkästään korvauksettomia ylitöitä	Korvauksettomia ylitöitä muiden ylitöiden lisäksi	Korvauksettomia ylitöitä tehneitä yhteensä
<b>KAIKKI PALKANSAAJAT</b>	5,9	4,9	10,8
Miehet	6,2	5,3	11,5
Naiset	5,6	4,6	10,2
<b>SOSIOEKONOMINEN ASEMA</b>			
Ylemmät toimihenkilöt	15,0	8,6	23,6
Alemmat toimihenkilöt	4,3	5,3	9,6
Työntekijät	1,0	1,8	2,8
<b>TOIMIALA</b>			
Teollisuus	4,2	5,5	9,7
Yksityiset palvelut	5,9	4,8	10,7
Kunnat	7,5	5,7	13,2
Valtio	10,4	4,2	14,6

Noin 300 000 palkansaajaa teki ylitöitä korvauksetta elo- syyskuussa vuonna 2006.. Korvauksettomat ylityöt ovat hyvin tavallisia ylempillä toimihenkilöillä, sillä heistä miltei joka neljäs (24 %) teki tällaisia. Alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus on vain 10 prosenttia ja työntekijäasemassa olevilla korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuus jää kolmeen prosenttiin. Korvauksettomien ylitöiden tekeminen on huomattavasti yleisempää valtion ja kuntien työpaikoilla kuin yksityisellä sektorilla. Miehet tekevät naisia useammin tällaisia ylitöitä.

Ylitöiden tekemisessä on huomattavia eroja eri alojen ja erilaisessa asemassa olevien välillä. Yksityisellä palvelusektorilla ylitöiden korvaus vapaana on rahan lisäksi yleisestä. Julkisella sektorilla ja erityisesti kunnissa korvaus saadaan usein vapaana, mutta sen lisäksi tehdään paljon korvauksettomia ylitöitä.

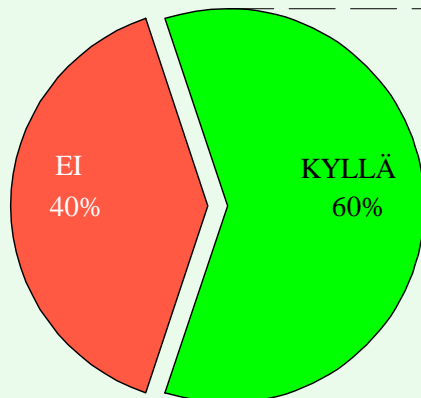
## MONI VOI TEHDÄ TYÖAIKAA SÄÄSTÖÖN

Työaikajoustot ovat erittäin tavallisia. Aikaisempien työolobarometrien mukaan yhdeksällä kymmenestä palkansaajasta on mahdollisuus joustaa päivittäisissä työhöntulo ja lähtöajoissa joko virallisesti tai epävirallisesti. Kuudella palkansaajalla kymmenestä on sellainen työaikajärjestelmä, joka mahdollistaa normaalin työajan ylittävien työtuntien kertymisen säästöön. Säästöön kertyneet tunnit voidaan myöhemmin käyttää. Samoin normaalia työaikaa lyhyemmät työajat jäävät muistiin ja ne pitää tehdä myöhemmin. Tällaisia järjestelmiä on kutsuttu myös työaikapankeiksi.

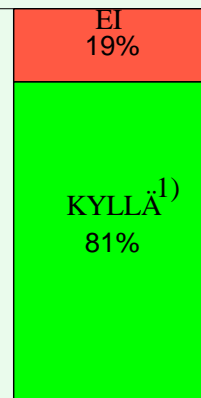
Työaikapankin käsite on varsin epäselvä, sillä 'pankista' puhuminen edellyttäisi yhtenäistä käytäntöä ja määrittelyä. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi se, kuinka paljon työhöntulo- ja lähtöaikojen olisi joustettava tai se, kuinka paljon työaikaa voi kerätä säästöön ja kuinka paljon sitä voi 'lainata'. Eräs ongelma liittyy työaikapankin joustojen erottamiseen korvauksista tai korvauksettomista ylitöistä. Seuraavassa työaikapankiksi – jos asiaa halutaan näin kutsua – on määritelty työpaikka, jossa säästöön kerättyjä työtunteja voi käyttää ainakin yhden kokonaisen työpäivän pituiseen vapaaseen.

## TYÖAIKAJOUSTOJA VUONNA 2006

Normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana (tai tehdä myöhemmin työajan alittavat tunnit)



Voi käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisa vapaapäiviä



1) Kaikista palkansaajista laskettuna osuus on 47 prosenttia.



Työolobarometri lokakuu 2006  
Työministeriö, TTO-tiimi

Niistä (60 %), joilla ovat joustavan työaikajärjestelmän piirissä, 81 prosentilla on mahdollisuus käyttää kertyneet työtunnit kokonaisina vapaapäivinä. Kaikista palkansaajista laskettuna osuus on 47 prosenttia. Jos työaikajärjestelmiä, joissa on mahdollisuus kokonaisten työpäivien pituisiin joustoihin, kutsutaan työaikapankeiksi. Tällöin lähes joka toinen palkansaaja on tällaisen järjestelmän piirissä.

Työntekijät ovat varsin tyytyväisiä mahdollisuuteen joustaa työajoissa. Ne, joilla on mahdollisuus tehdä säästöön kokonaisia työpäiviä, ovat selvästi muita tyytyväisempiä.

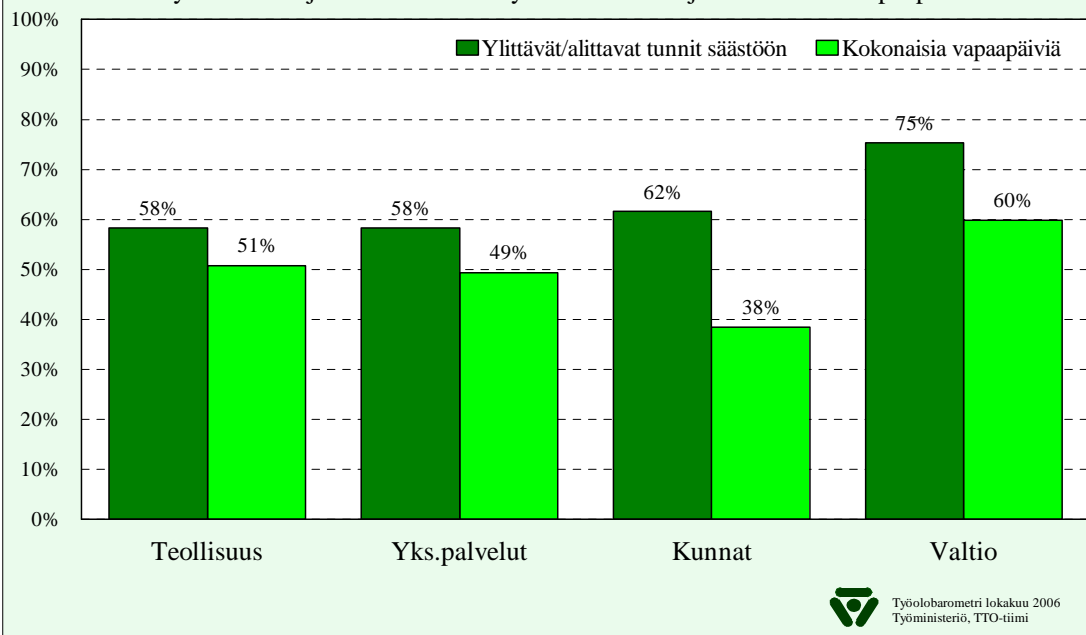
### TYYYTYVÄISYYS TYÖAJAN SÄÄSTÖTUNTIEN PITOTAPAAN

	Voi käyttää säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä	Ei voi käyttää säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä
Erittäin tyytyväinen	50	27
Melko tyytyväinen	37	42
Vaikea sanoa	7	10
Melko tyytymätön	6	15
Erittäin tyytymätön	1	7
Yhteensä	100	100
(N)	(605)	(138)

Työaikajärjestelmissä on jonkin verran sektoreiden välisiä eroja. Teollisuudessa ja yksityisellä palvelusektorilla käyttö on hieman vähäisempää kuin julkisella sektorilla. Erityisesti valtion työpaikoilla joustavia järjestelmiä ja erityisesti kokonaisten vapaapäivien kartuttamisen mahdollistavia järjestelmiä on muita sektoreita enemmän. Kunnissa puolestaan kokonaisten työpäivien mahdollistavia joustoja on selvästi vähemmän kuin muilla sektoreilla.

## TYÖAIKAJOUSTOJA ERI SEKTOREILLA VUONNA 2006

Normaalin työajan ylittävien tai alittavien tuntien kirjaaminen myöhempää käyttöä varten ja mahdollisuus käyttää säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä



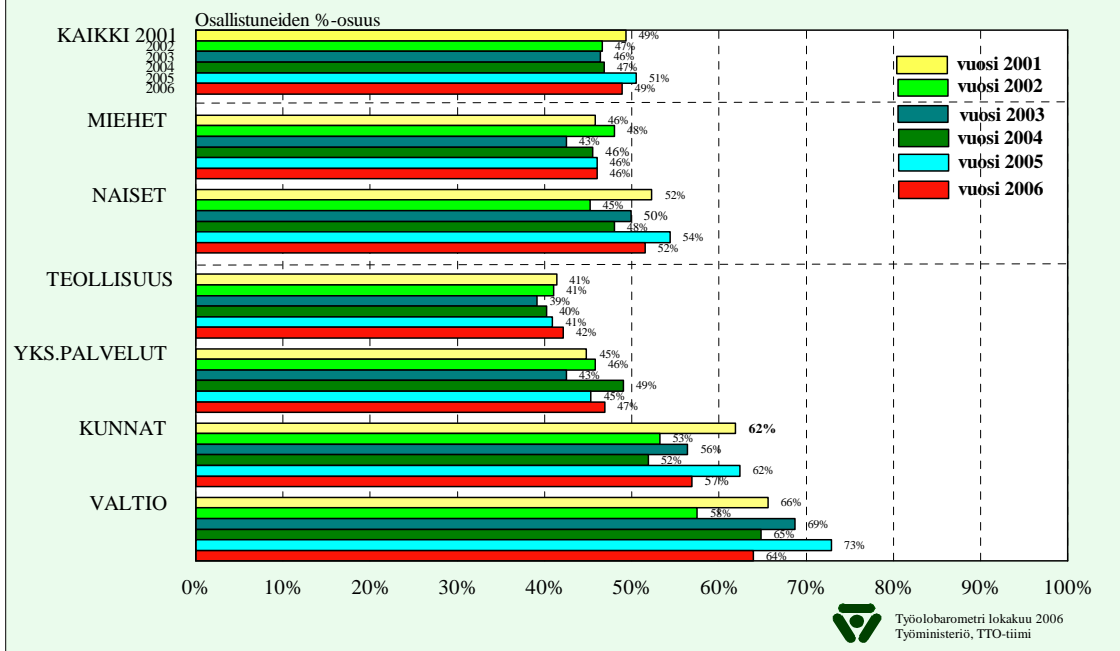
Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna useimmin joustavien työaikajärjestelmien piirissä ovat alemmat toimihenkilöt (67%) ja harvimminkin työntekijät (50%). Alemmillä toimihenkilöillä on kuitenkin muita vähemmän mahdollisuuksia kerätä kokonaisia päiviä säästövapaiksi.

### TYKY-TOIMINTA ON YLEISINTÄ KEHITTÄMISTOIMINTAA

Puolet palkansaajista on osallistunut vuoden 2006 aikana työnantajan maksamaan koulutukseen. Naiset osallistuvat hieman miehiä enemmän. Suurempi ero on kuitenkin yksityisen ja julkisen sektorin välillä. Julkisella sektorilla henkilöstöä koulutetaan huomattavasti yksityistä sektoria enemmän. Eräs taustalla oleva syy on se, että julkisen sektorin henkilöstö on huomattavasti koulutumpaa verrattuna yksityiseen sektoriin. Tiedetään, että koulutus kasautuu. Ne, joilla on ennestään hyvä peruskoulutus, osallistuvat huonommin koulutettuja enemmän työpaikkakoulutukseen.

Edelliseen vuoteen verrattuna työpaikkakoulutus on hieman lisääntynyt yksityisellä sektorilla ja se on vähentynyt julkisella sektorilla. Näin yksityisen ja julkisen sektorin välinen ero on pienentynyt.

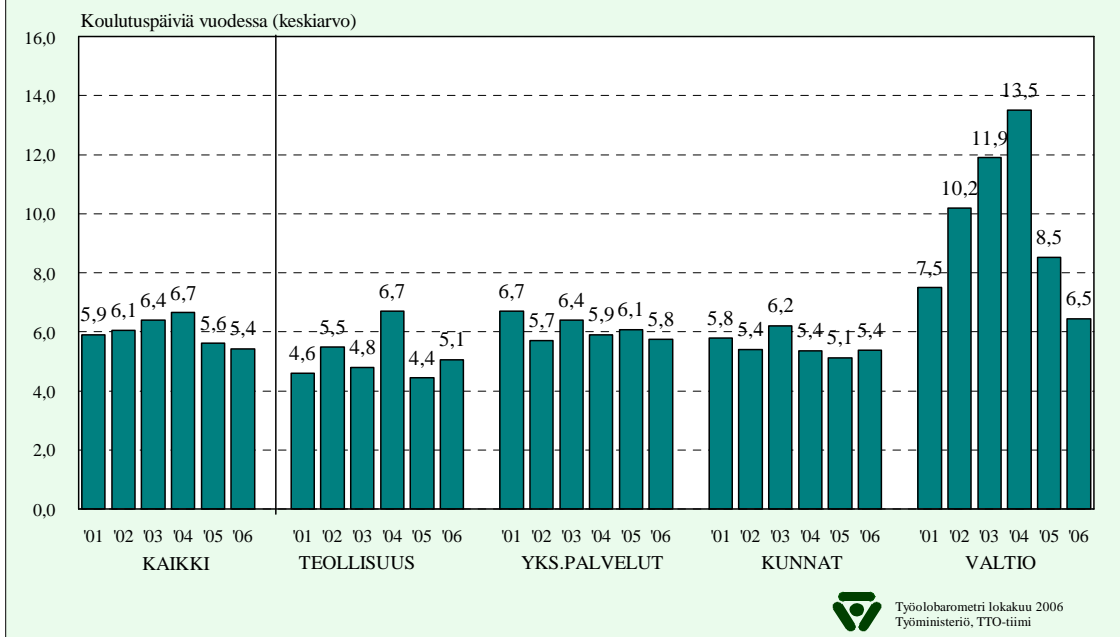
## TYÖNANTAJAN MAKSAMAAN KOULUTUKSEEN OSALLISTUMINEN VUOSINA 2001 - 2006



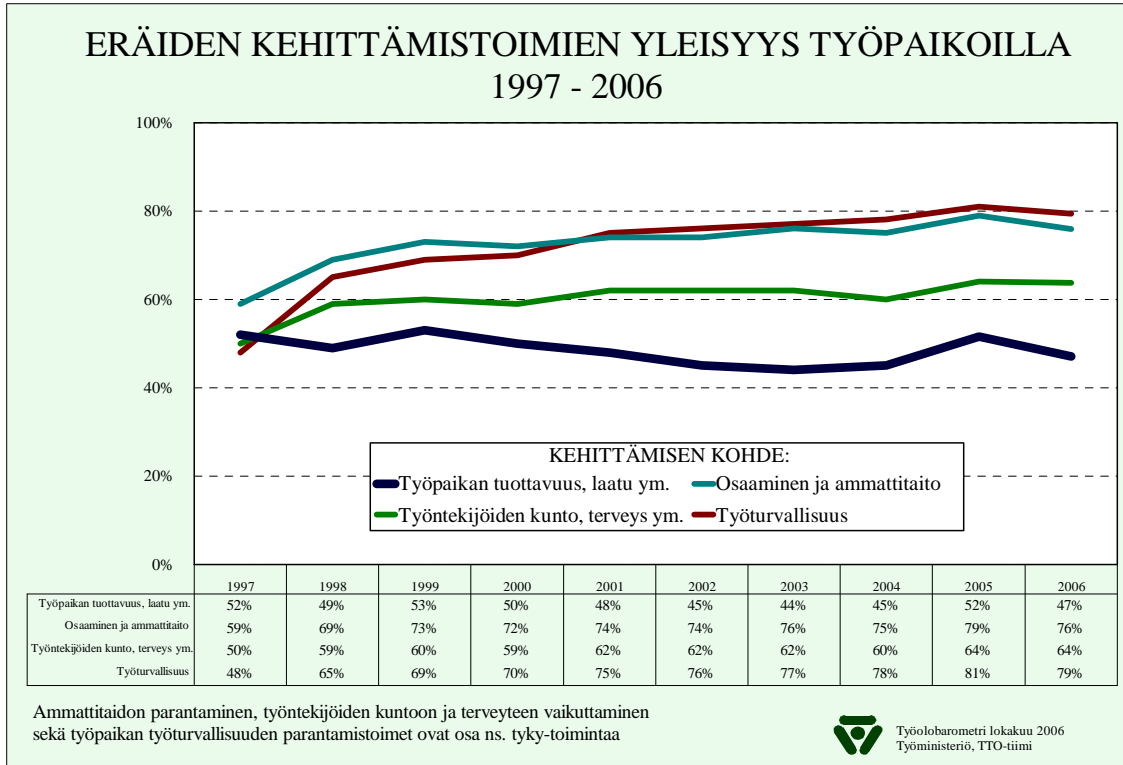
Vaikka Suomessa työpaikkakoulutukseen osallistuu suuri osa palkansaajista, koulutus ei ole erityisen pitkää. Keskimäärin koulutuspäiviä vuonna 2006 oli 5,4 jokaista koulutukseen osallistunutta kohden. Koulutuspäivien määrä on laskenut kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana selvästi.

## TYÖNANTAJAN MAKSAMAN KOULUTUKSEN PITUUS VUOSINA 2001 - 2006

Mukana vain ne, jotka ovat olleet koulutuksessa



Koulutus on lyhentynyt kaikilla muilla sektoreilla paitsi teollisuudessa. Kunnissa ja yksityisellä palvelusektorilla lyhentymistrendi on ollut hyvin lievä. Valtiolla koulutuksen pituus on puolittunut kolmen vuoden aikana. Tosin tuolloin valtion työpaikkakoulutuksen pituus oli poikkeuksellisen pitkä sekä aikaisempaan tilanteeseen että muihin sektoreihin verrattuna.



Valtaosalla suomalaisista työpaikoista on ollut vuoden aikana jokin kehittämishanke. Yleisimpiä ovat olleet tyky-toimintaan kytkeytyvät kehittämishankkeet. Näistä yleisimpiä ovat olleet työsuojeluun sekä työntekijöiden ammattitaitoon ja osaamiseen liittyvät hankkeet.. Tällaisia hankkeita on ollut noin kahdeksalla työpaikalla kymmenestä. Niiden määrä ei ole enää vuonna 2006 kasvanut.

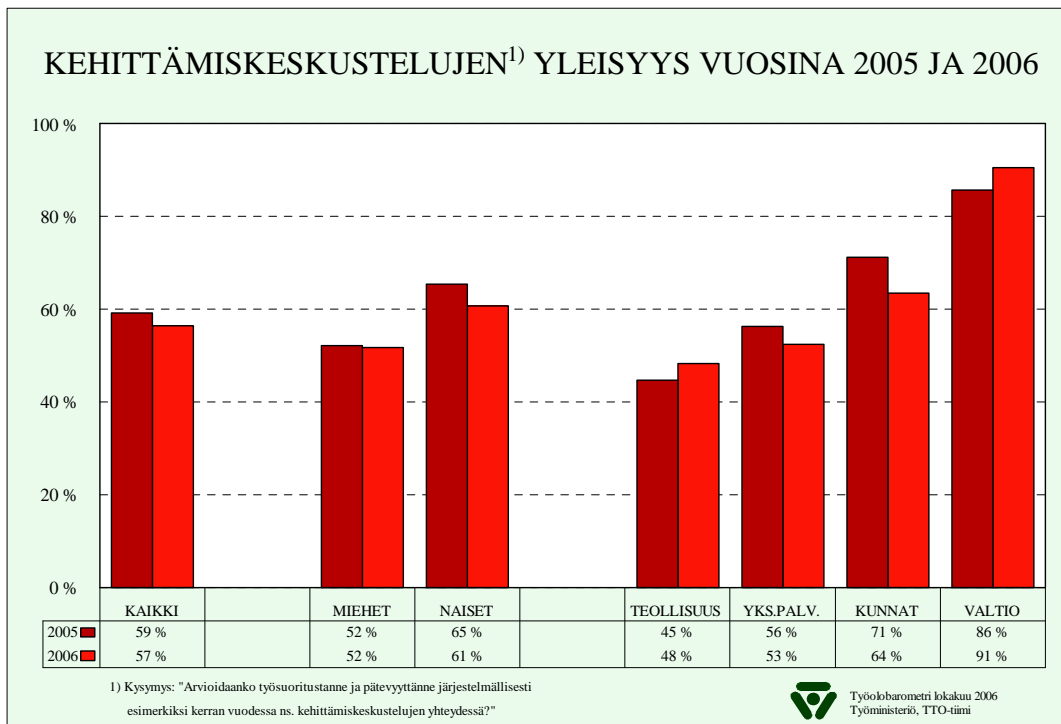
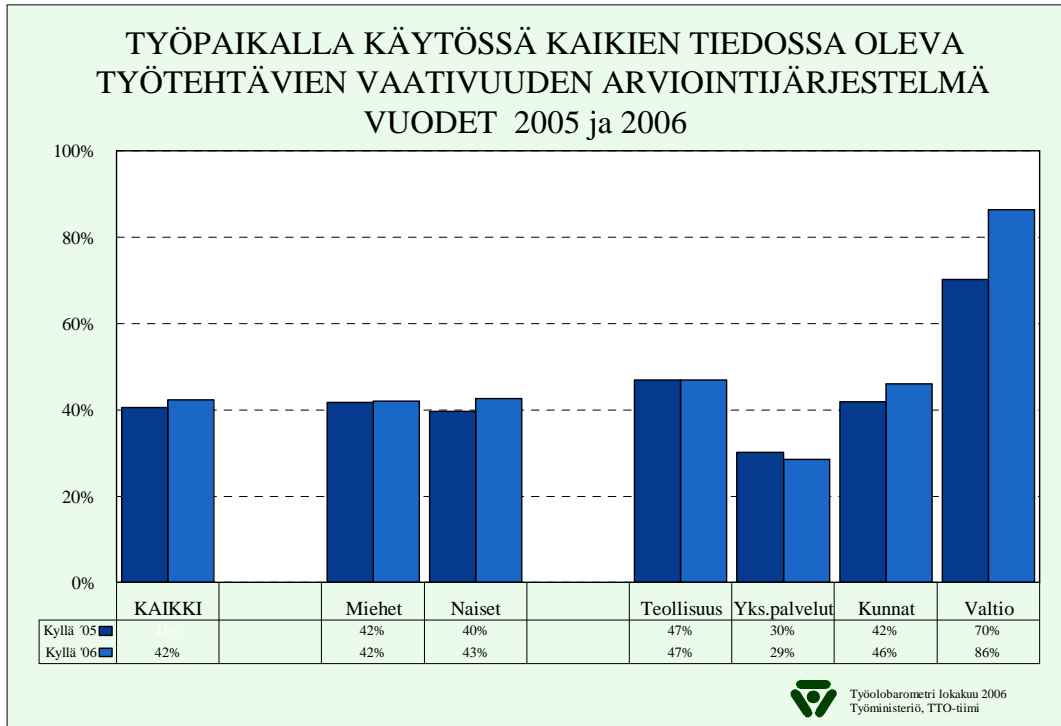
Runsaalla kuudella työpaikalla kymmenestä on vuoden aikana järjestetty perinteistä henkilöstön kuntoon, terveyteen ja muihin vastaaviin asioihin liittyvää toimintaa. Tällainen toiminta on ollut hieman lisääntymässä kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana.

Joka toisella työpaikalla on ollut kehittämishankkeita, jotka ovat kohdistuneet työpaikan tuottavuuteen ja työelämän laatuun. Niiden osalta trendi on ollut selvästi laskeva tällä vuosikymmenellä. Vuonna 2005 hankkeiden määrä lisääntyi, mutta se on jälleen tänä vuonna kääntynyt laskuun.

## YKSITYISELLÄ JA JULKISELLA SEKTORILLA PALKKAUSJÄRJESTELMIIN SUHTAUDUTAAN ERI TAVALLA

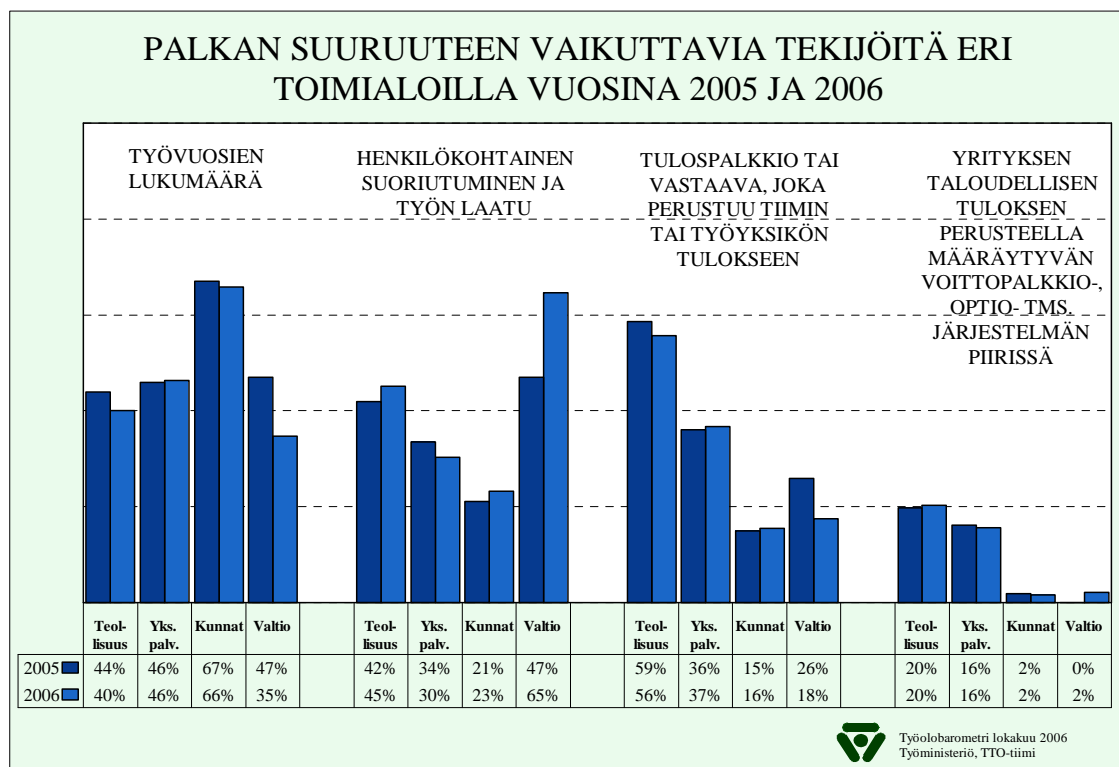
Työpaikoilla on käynnissä palkkausjärjestelmien uudistuminen. Yksityisellä sektorilla palkkaustavat ovat olleet jo pitkään kehittämisen kohteena, mutta sielläkin muutokset jatkuvat. Kuitenkin tällä hetkellä uudistuksia tehdään selvästi eniten julkisen sektorin työpai-

koilla. Niillä ollaan laajasti siirtymässä erilaisten tulospalkkausjärjestelmien käyttöön. Palkkaan aikaisemmin vaikuttanutta ikälisäjärjestelmä ollaan purkamassa sekä valtiolla että kunnissa. Tilalle rakennetaan uusia työn vaativuuteen ja suoriutumiseen pohjautuvia arviointijärjestelmiä. Työtehtävien vaativuuden arviointi on yleistynyt voimakkaasti. Eniten vaativuuden arviointijärjestelmiä on käytössä valtiolla (86 %) ja vähiten niitä löytyy yksityiseltä palvelusektorilta.

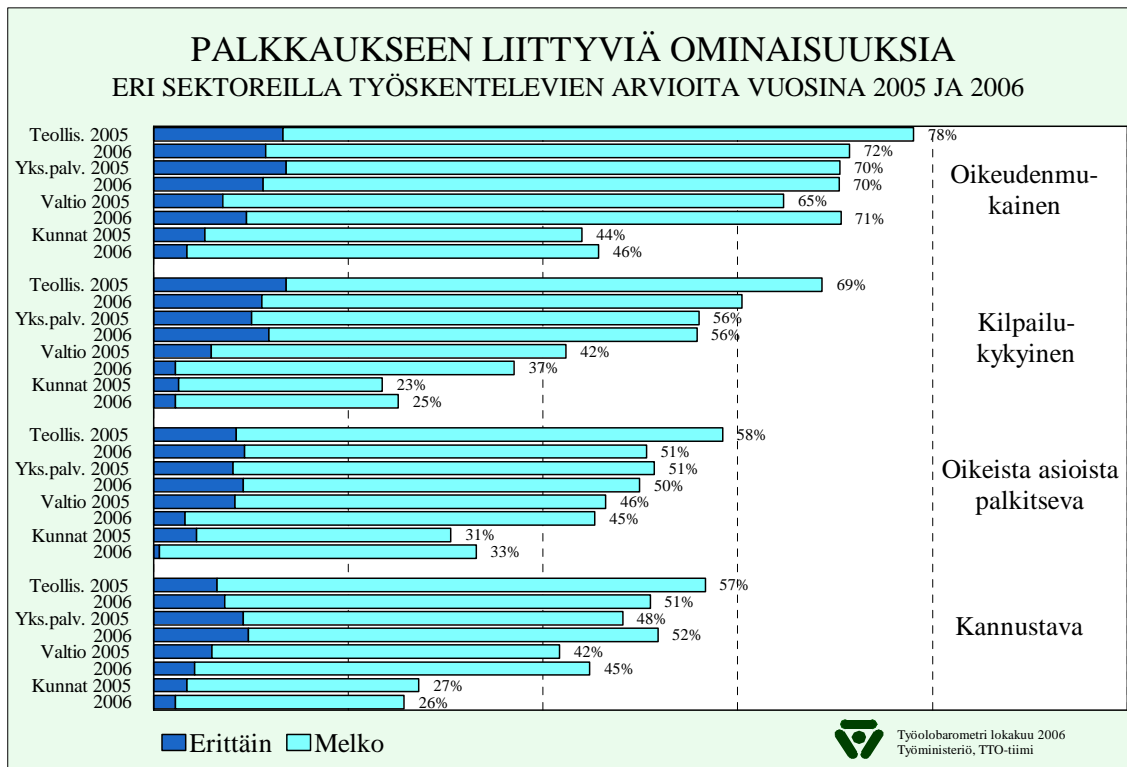


Toinen uusiin palkkausjärjestelmiin liittyvä väline on kehittämiskeskustelu. Sen yksi tarkoitus on arvioida työntekijän työsuoritusta ja pätevyyttä järjestelmällisesti esimerkiksi kerran vuodessa. Tällaisia arvioita voidaan tehdä myös muuten kuin kehittämiskeskustelujen yhteydessä.

Kehittämiskeskustelut ovat erityisesti valtion suosima asia. Yli 90 prosenttia valtion työntekijöistä on osallistunut sellaiseen. Määrä on vuoden 2006 aikana kasvanut. Kunnissa ja yksityisellä palvelusektorilla kehittämiskeskustelut ovat hieman vähentyneet vuoden aikana. Teollisuudessa niitä on ollut vähiten, mutta määrä on vuoden aikana kasvanut kolmella prosenttiyksiköllä.



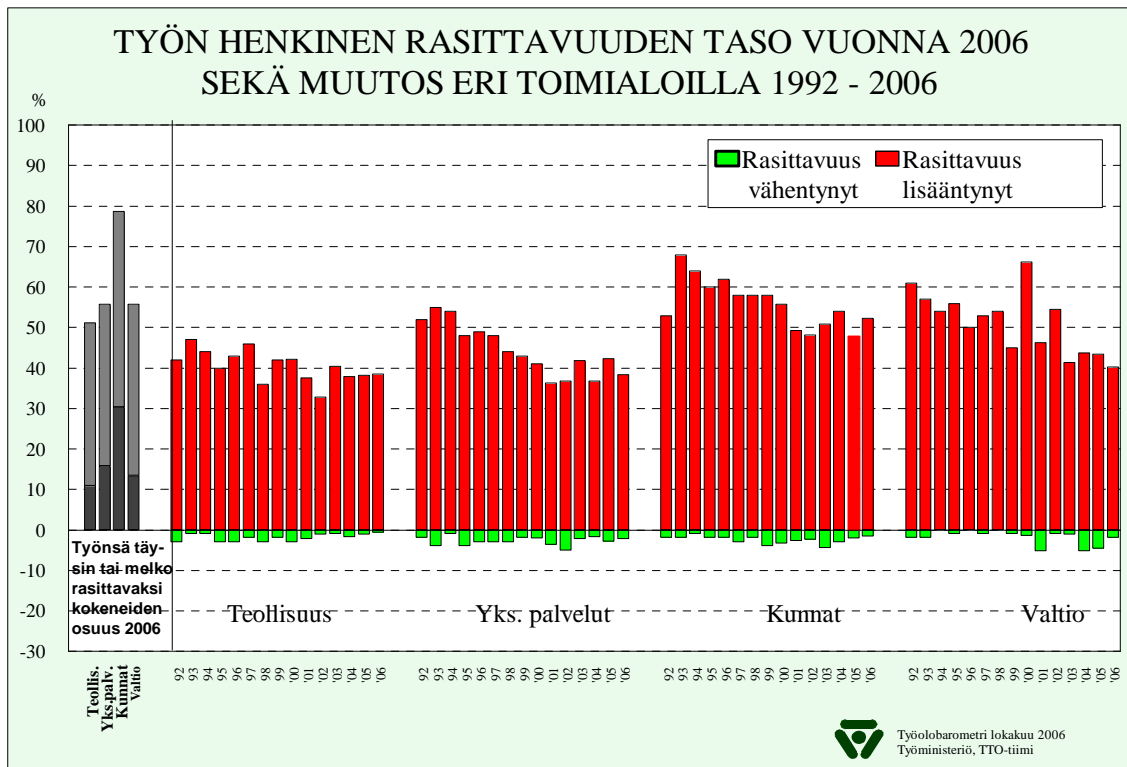
Työvuosien lukumäärä on edelleen keskeinen palkan suuruuteen vaikuttava asia 66 prosentilla kuntien palkansaajista. Osuus on pienin valtiolla, jossa työn laatu ja henkilökohtainen suoriutuminen ovat tulleet ikälisjärjestelmän tilalle. Muutos on ollut erittäin nopea. Työyksikön tulokseen perustuvia tulospalkkioita käytetään yleisesti teollisuudessa (56 %). Tulospalkkioiden käyttö on kuitenkin hieman vähentynyt. Voittopalkkiot, optiot ovat lähes tuntemattomia julkisella sektorilla, mutta joka viides teollisuuden työntekijä on niiden piirissä.



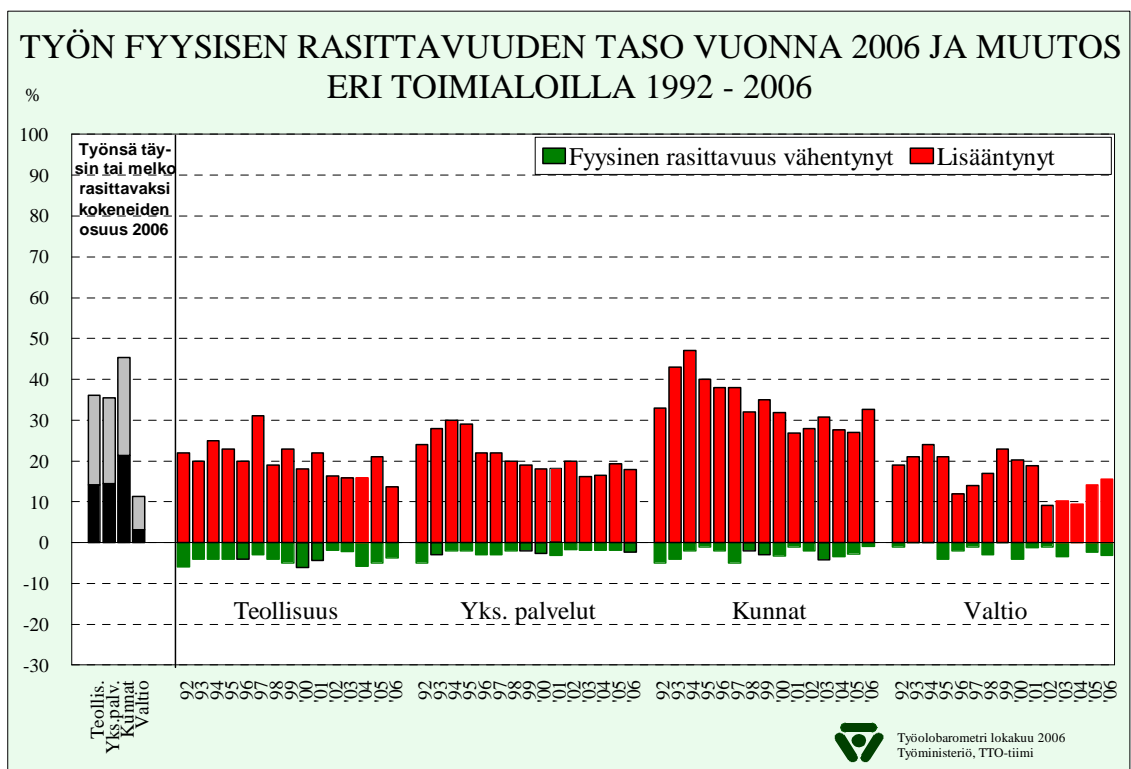
Palkkausjärjestelmiin suhtaudutaan täysin eri tavalla julkisella ja yksityisellä sektorilla. Palkkaustaan oikeudenmukaisena pitäviä on noin 70 % kaikilla muilla sektoreilla paitsi kunnissa. Siellä osuus jää 46 prosenttiin. Mielenpiteet palkkauksen kilpailukykyisyydestä ja kannustavuudesta eroavat vielä enemmän. Ero on teollisuuden ja kuntien välillä miltei kolminkertainen teollisuuden hyväksi.

## TYÖN RASITTAVUUDEN KASVU HIDASTUU, MUTTA AIKAISEMPAA VÄHEMMÄN

Noin puolet palkansaajista pitää työtään henkisesti rasittavana. Fyysisesti rasittava työtään pitäviä on noin kolmannes. Kuntasektorilla työ koetaan huomattavasti useammin sekä henkisesti että fyysisesti rasittavaksi, sillä kunnissa työskentelevistä miltei 80 prosenttia piti työtään henkisesti ja vajaa puolet fyysisesti rasittavana. Rasittavuuden lisääntyminen on hidastunut 1990-luvun puolesta välistä lähtien. Kolmen neljän viimeksi kuluneen vuoden aikana tämä hidastumistrendi kääntynyt ja arviot työn rasittavuuden lisääntymisestä ovat jälleen yleistyneet.



Työn rasittavuuden kasvun hidastumistrendin tasaantuminen ja jopa kääntyminen uudeen nousuun pätee kaikkiin muihin sektoreihin paitsi valtioon. Siellä aleneva trendi on edelleen jatkunut.

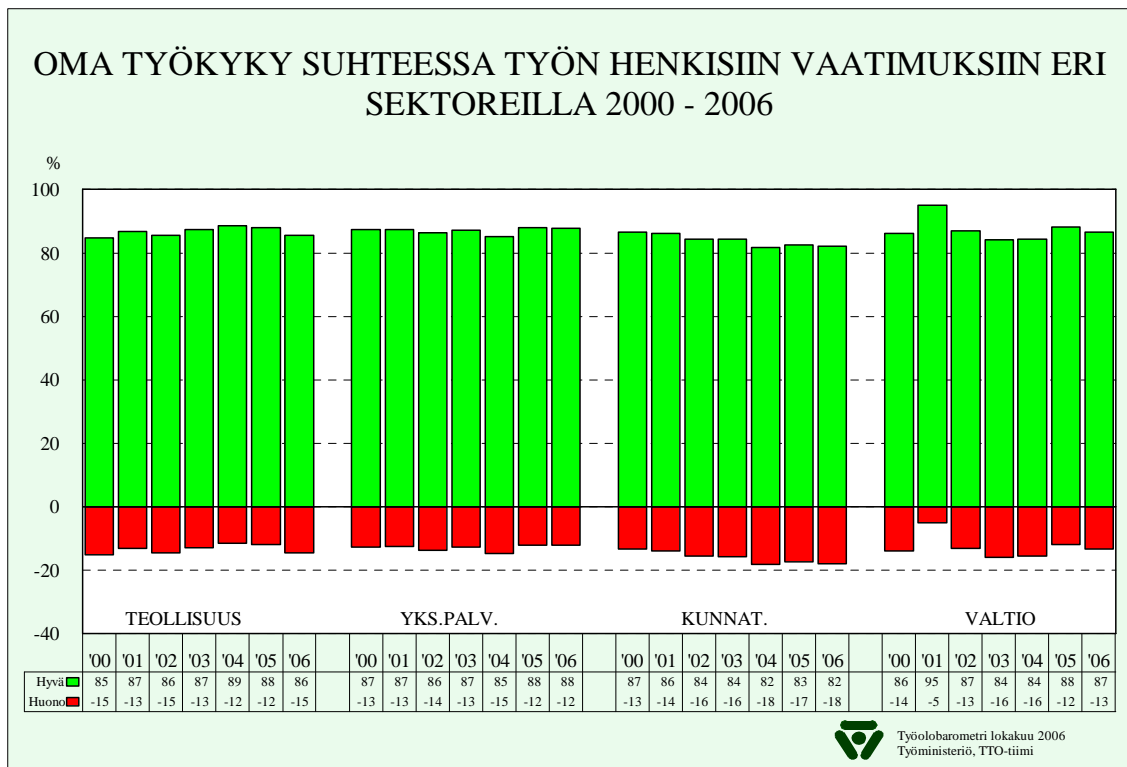


Työn fyysinen rasittavuus ei ole työpaikoilta kadonnut, vaikka työn luonne on huomattavasti muuttunut. Eniten työn fyysistä rasittavuutta kokee kuntien henkilöstö. Heistä joka

viides pitää työtään fyysisesti täysin rasittavana. Lisäksi vuonna 2006 aikaisempaa useampi arvioi fyysisenrasittavuuden lisääntyneen.

## PALKASAAJAKUNNAN TYÖKYKY HEIKKENEET, MUTTA HITAASTI

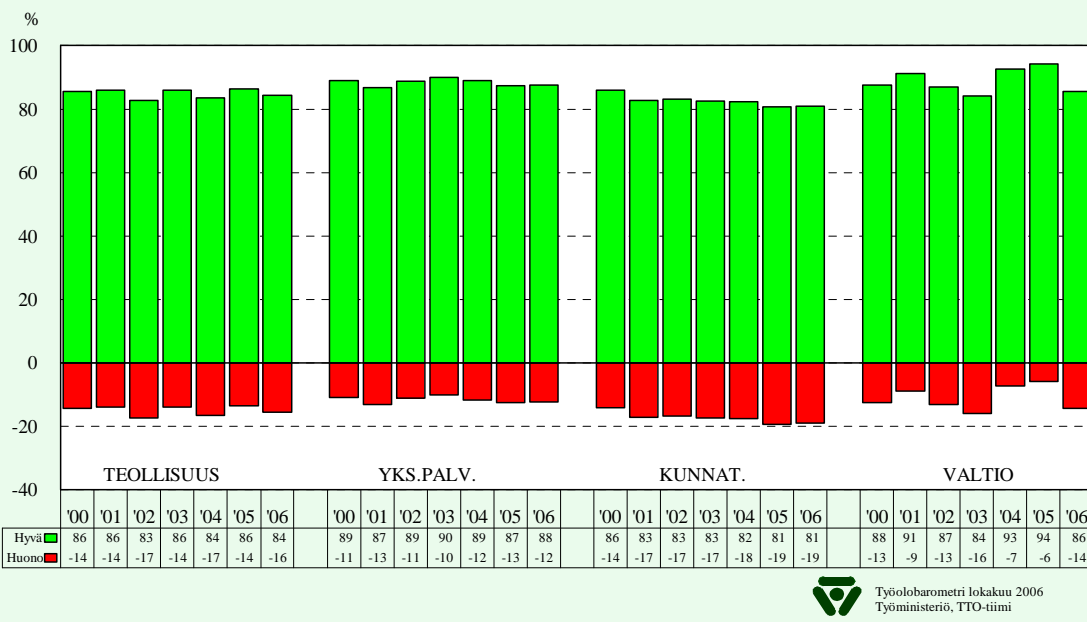
Yli 80 prosenttia palkansaajista pitää sekä henkistä että fyysistä työkykyään suhteessa työn vaatimuksiin hyvänä. Huonona työkykyään pitäviä on 12 – 19 prosenttia eri sektoreilla. On huomattavaa, että työkyvyn sektoreittaiset erot ja muutokset voivat johtua ainakin kahdesta asiasta. Ensinnäkin työntekijöiden yksilöllinen työkyky voi alentua esimerkiksi iän mukana. Toiseksi osa henkilöstöstä vaihtuu vuosittain, jolloin muutokset eivät johdu yksilöllisistä muutoksista.



Palkansaajien työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin on hieman parantunut yksityisellä palvelusektorilla. Teollisuudessa on ollut näkyvässä samansuuntainen trendi, mutta se on tänä vuonna hieman notkahtanut. Valtiolla tilanne on pysynyt samana. Kunnissa työskentelevät poikkeavat muista, sillä heidän kohdallaan työkyvyltään huonojen osuus on tasaisesti kasvanut tällä vuosikymmenellä.

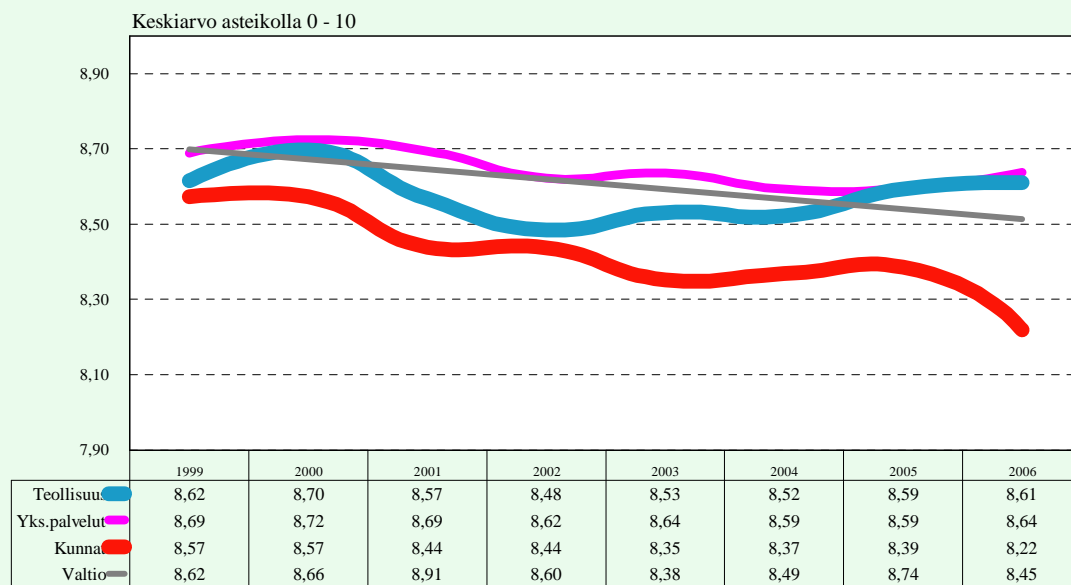
Työkykyyn suhteessa n fyysisiin vaatimuksiin pätevät samat muutossuunnat kuin henkiseen työkykyyn. Kunnat erottuvat muista myös tässä suhteessa.

## OMA TYÖKYKY SUHTEESSA TYÖN RUUMIILLISIIN VAATIMUKSIIN ERI SEKTOREILLA 2000 - 2006



Palkansaajat arvioivat myös nykyistä työkykyään suhteessa siihen, millainen se oli parhaimmillaan. Kysymys oli seuraava. ”Oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän nolasta kymmeneen antaisitte nykyiselle työkyvyllenne?”

## SUBJEKTIIVINEN TYÖKYKYARVIO SUHTEESSA PARHAIMPAAN ERI SEKTOREILLA 1999 - 2006

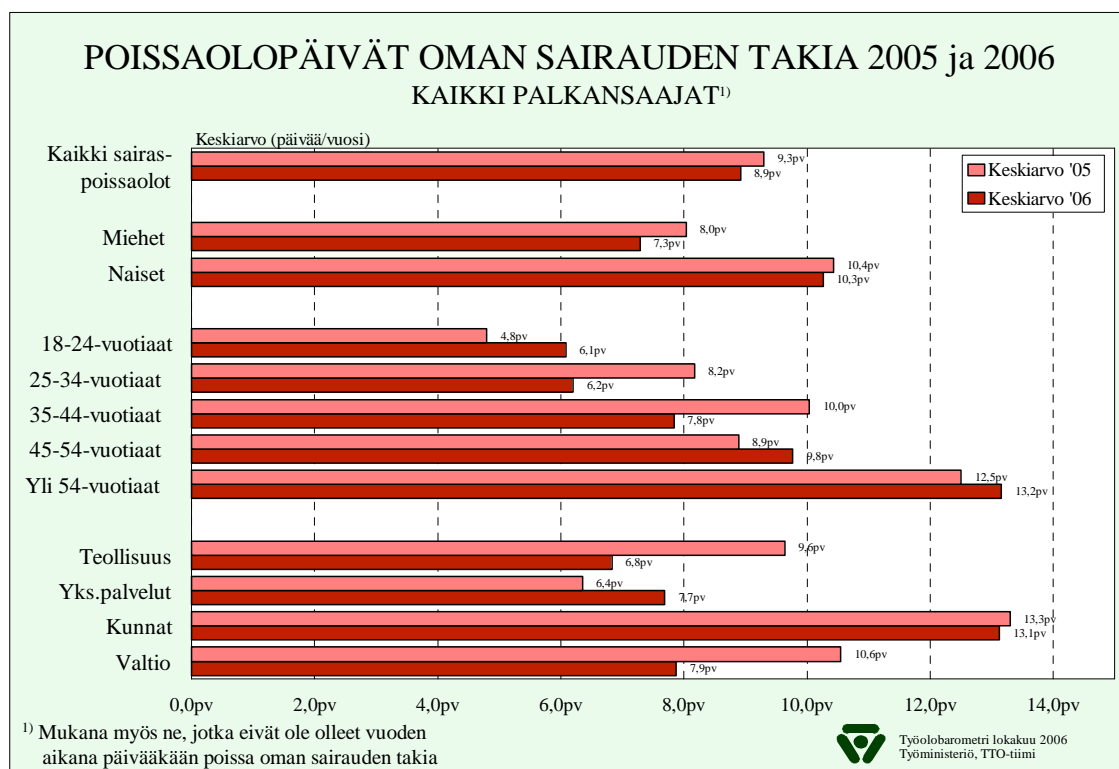


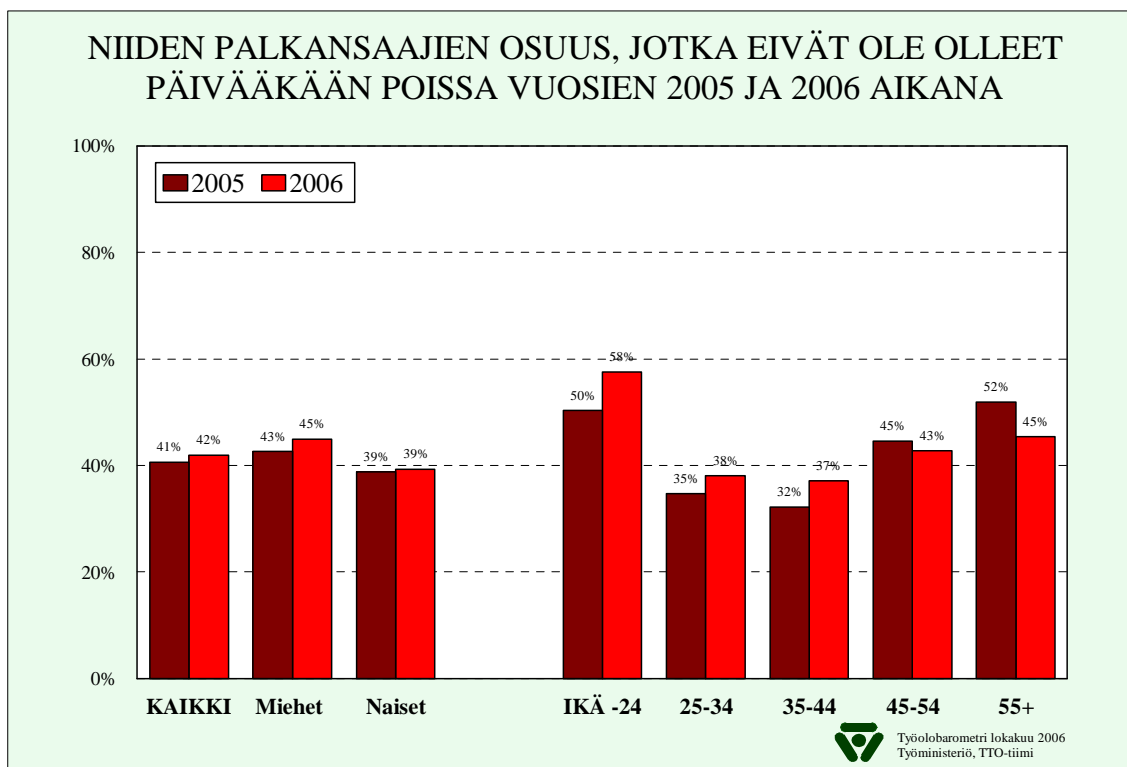
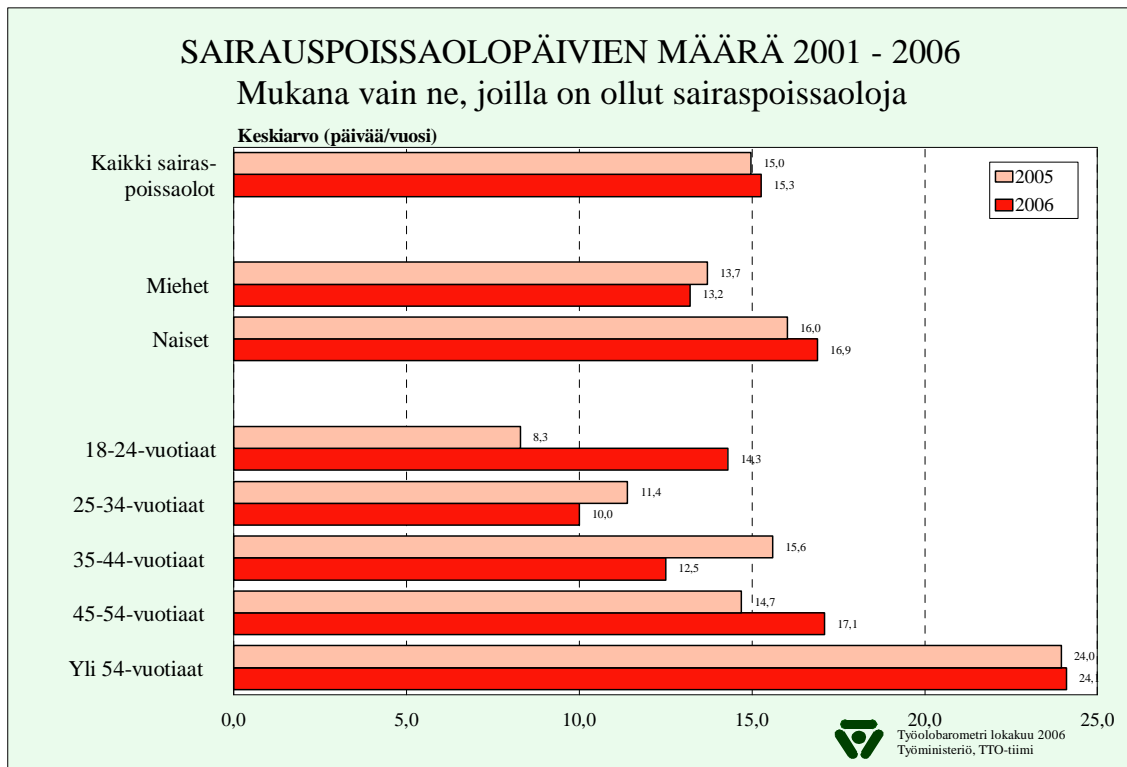
KYSYMYS: ”Oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut kymmenen pistettä. Minkä pistemäärän nolasta kymmeneen antaisitte nykyiselle työkyvyllenne? (minimi 0 maksimi 10)

Omaa työkykyä koskevat subjektiiviset arviot osoittavat palkansaajakunnan keskimääräisen työkyvyn laskeneen tällä vuosikymmenellä. Teollisuudessa keskimääräisen työkyvyn heikkeneminen oli nopeaa vuosina 200 – 2003, mutta sen jälkeen tällä sektorilla työskentelevän henkilöstön keskimääräinen työkyky on parantunut. Sekä valtiolla että yksityisellä palvelusektorilla työkyky on alentunut tasaisesti, mutta muutos on ollut varsin hidaskä. Kuntien työntekijöiden keskimääräinen työkyky on pitkällä aikavälillä alentunut nopeammin kuin muilla sektoreilla. Lisäksi vuosien 2004 – 2005 tasaantumisvaiheen jälkeen kuntatyöntekijöiden keskimääräinen työkyky on alentunut vuonna 2006 voimakkaasti.

## SAIRAUSPOISSAOLOT VÄHENTYNEET, MUTTA PIDENTYNEET

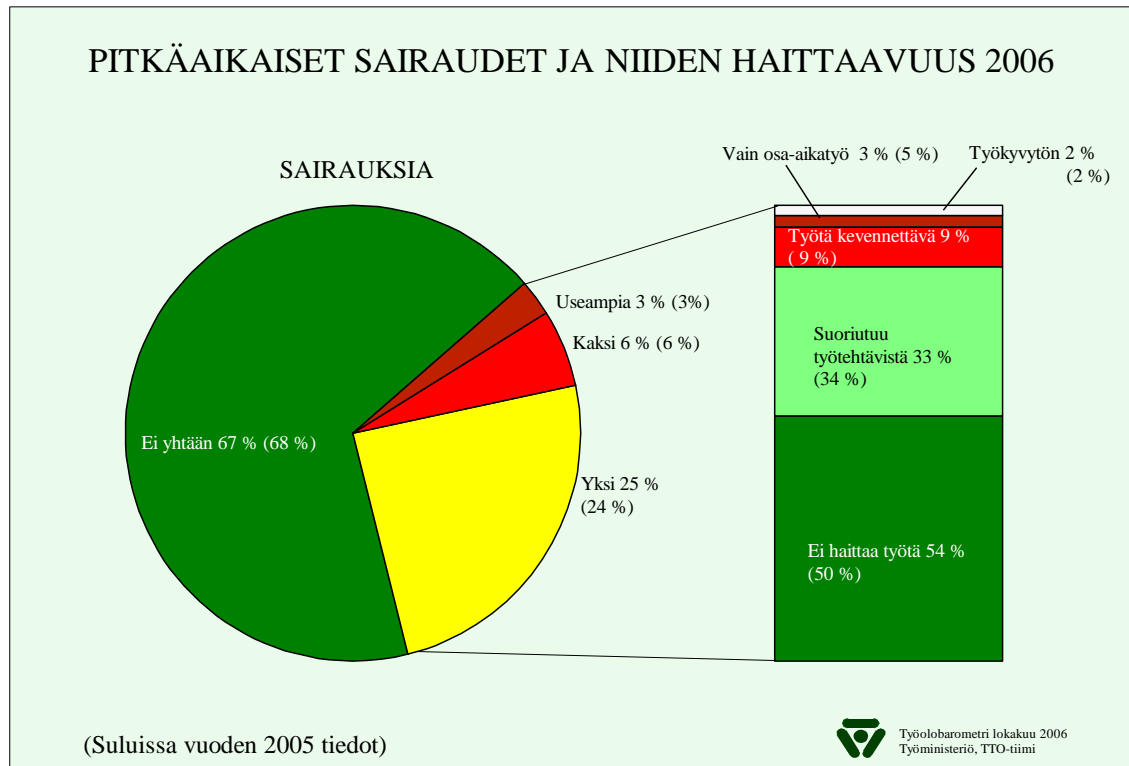
Sairauspoissaolot ovat hieman vähentyneet vuonna 2006. Ne ovat kuitenkin pidentyneet. Miehet olivat vuoden aikana keskimäärin 7,3 päivää ja naiset 10,3 päivää. Sairauspoissaoloja oli vuonna 2006 edellistä vuotta enemmän ainoastaan yksityisellä palvelusektorilla, kaikilla muilla sektoreilla suunta oli vähenevä. Teollisuudessa ja valtiolla tämän vähenemisen oli varsin suurta.





Valtaosa sairauspoissaoloista kestää vain päivän tai kaksi. Silti vuonna 2006 sairauspoissaolojen keskipituus oli 15,3 päivää vuodessa. Iän karttuessa sairauspoissaolot pitenevät. Kuitenkin eniten sellaisia palkansaajia, jotka eivät olleet vuoden aikana päivääkään poissa sairauden takia, on eniten kaikkein nuorimmissa ja kaikkein vanhimmissa ikäryhmissä. Vanhimpien kohdalla selitys liittyy työssä olevien voimakkaaseen valikoitumiseen.

Kolmannes palkansaajista kärsii jostakin pitkäaikaisesta sairaudesta tai vammasta. Yli 54-vuotiaista joka toisella on tällainen lääkärin toteama sairaus tai vamma. Joka viidennellä ikääntyneellä on useita sairauksia. Lääkärin toteamien sairauksien määrä on ollut kasvussa tällä vuosikymmenellä. Vuonna 2006 määrä ei kuitenkaan ole kasvanut muuten kuin niiden osalta, joilla on useita sairauksia.



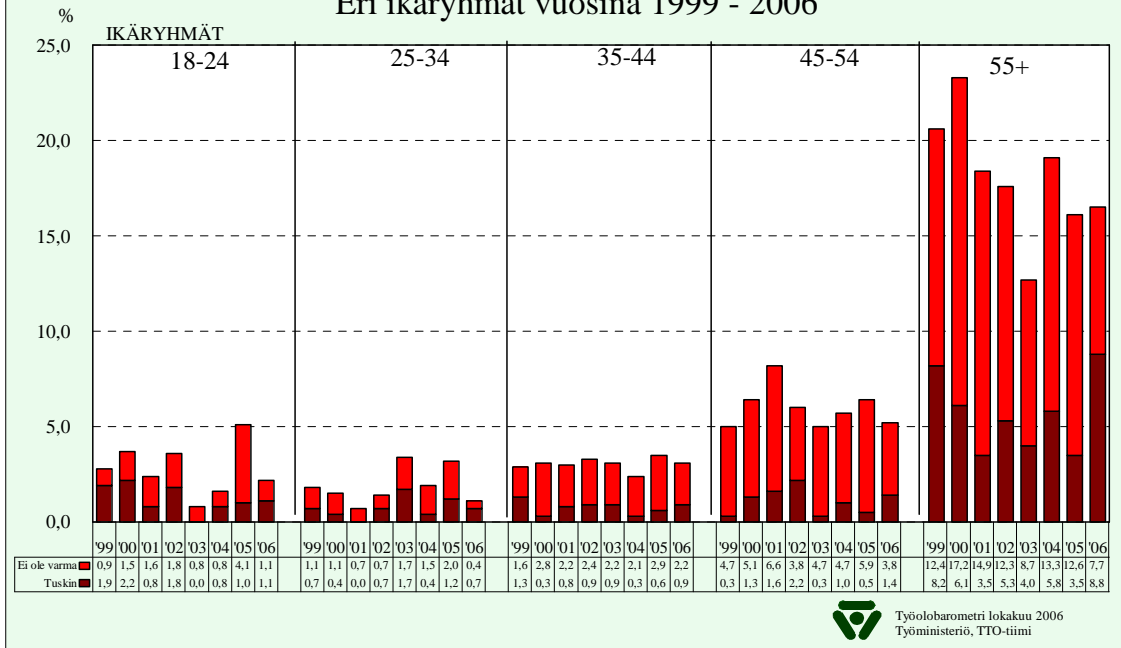
Sairauksien lisääntyminen iän karttuessa ei välttämättä tarkoita sitä, että tällöin ei kyettäisi käymään työssä. Niistä, joilla on jokin pitkäaikais sairaus tai vamma, 90 prosenttia katsoo suoriutuvansa normaaleista töistä. Lisäksi lähes kaikki muutkin selviytyisivät, jos työtä kevennettäisiin.

## MONELLA ON JAKSAMISONGELMIA TYÖSSÄ

Ikääntyminen tuo kuitenkin mukanaan selviä jaksamisongelmia. Yli 55-vuotiaista 17 prosenttia on epävarma siitä, jaksako hän kahden vuoden päästä nykyisessä työssään. Osuus on pitkällä aikavälillä alentunut. Vuonna 2006 kuitenkin oltiin aikaisempaa varmempia siitä, että ei jakseta.

## EI USKO JAKSAVANSA TERVEYDEN PUOLESTA NYKYISESSÄ AMMATISSA KAHDEN VUODEN KULUTTUA?

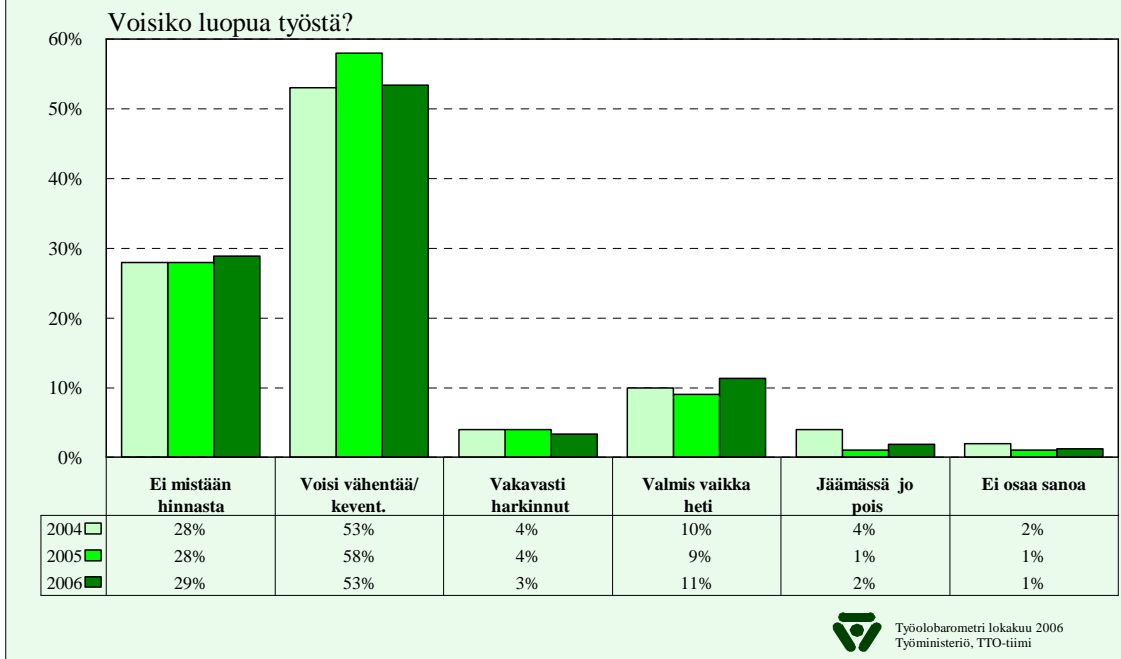
Eri ikäryhmät vuosina 1999 - 2006



Jaksamisongelmia on ikääntyneiden lisäksi muillakin. Vuoden aikana sellaisten palkansaajien osuus, jotka voisivat luopua työstään vaikka heti, on hieman kasvanut (11 %). Yli puolet palkansaajista haluaisi keventää tai vähentää työntekoaan. Eniten niitä, jotka haluaisivat keventää työtään tai jotka olisivat valmiit luopumaan työstään vaikka heti, on kuntasektorilla.

## LUOPUISIKO TYÖSTÄÄN?

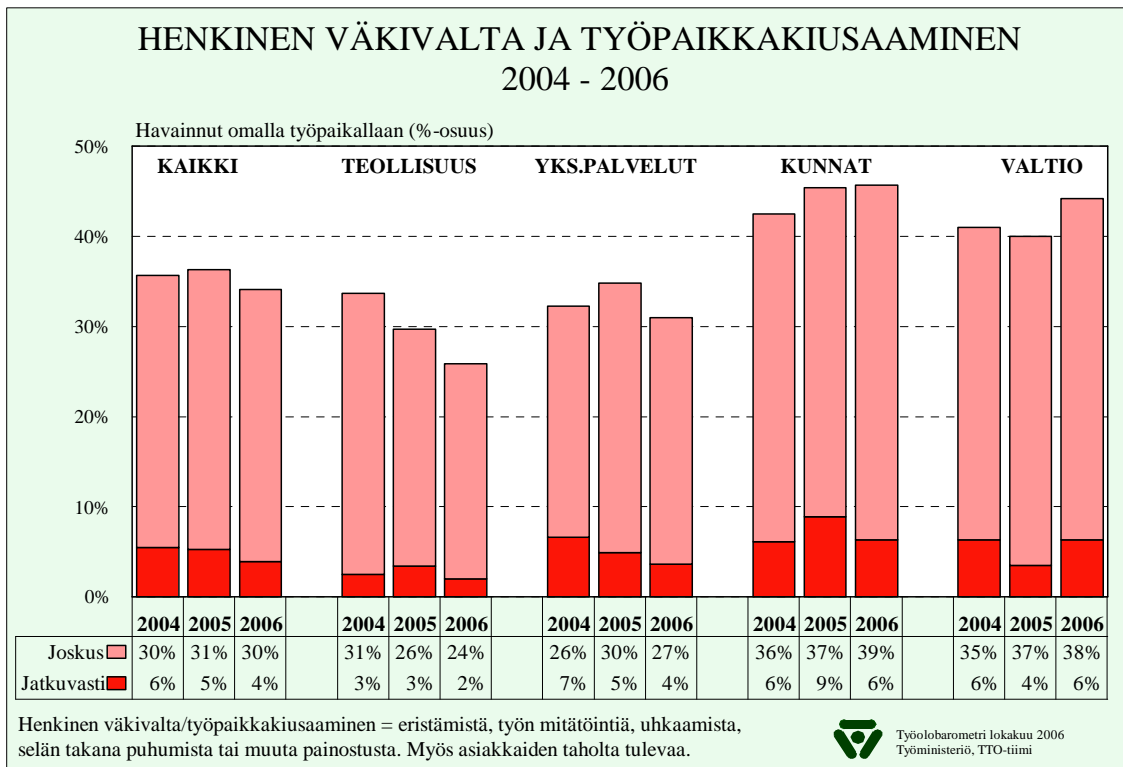
2004 - 2006



## KUNTIEN TYÖPAIKOILLA PALJON KIUSAAMISTA JA JOPA VÄKIVALTA

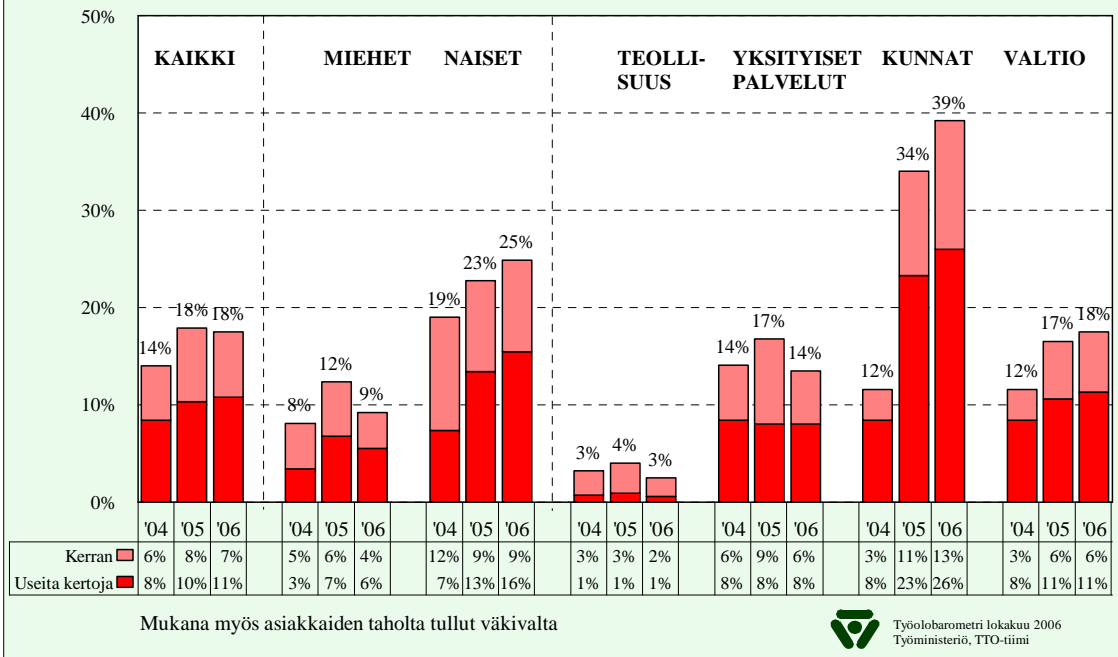
Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työntekijän eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista ja muuta painostusta. Koko palkansaajakuntaa ajatellen henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen on vähentynyt työpaikoilla. Vuonna 2006 34 prosenttia palkansaajista oli havainnut tällaista ainakin joskus työpaikallaan. Vastaava osuus vuotta aikaisemmin oli 36 prosenttia. Näissä luvuissa on mukana myös asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen ja siksi kysymys ei ole pelkästään työpaikkojen sisäisestä ongelmasta.

Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen on erityisesti julkisen sektorin ongelma. Työpaikkakiusaamista on havaittu huomattavasti enemmän julkisen kuin yksityisen työpaikoilla. Lisäksi se on lisääntynyt vuoden aikana julkisella sektorilla ja vähentynyt yksityisellä sektorilla. Esimerkiksi kunnissa kiusaamishavaintoja on 45 prosentilla työpaikoista. Teollisuudessa vastaava osuus on 26 prosenttia.

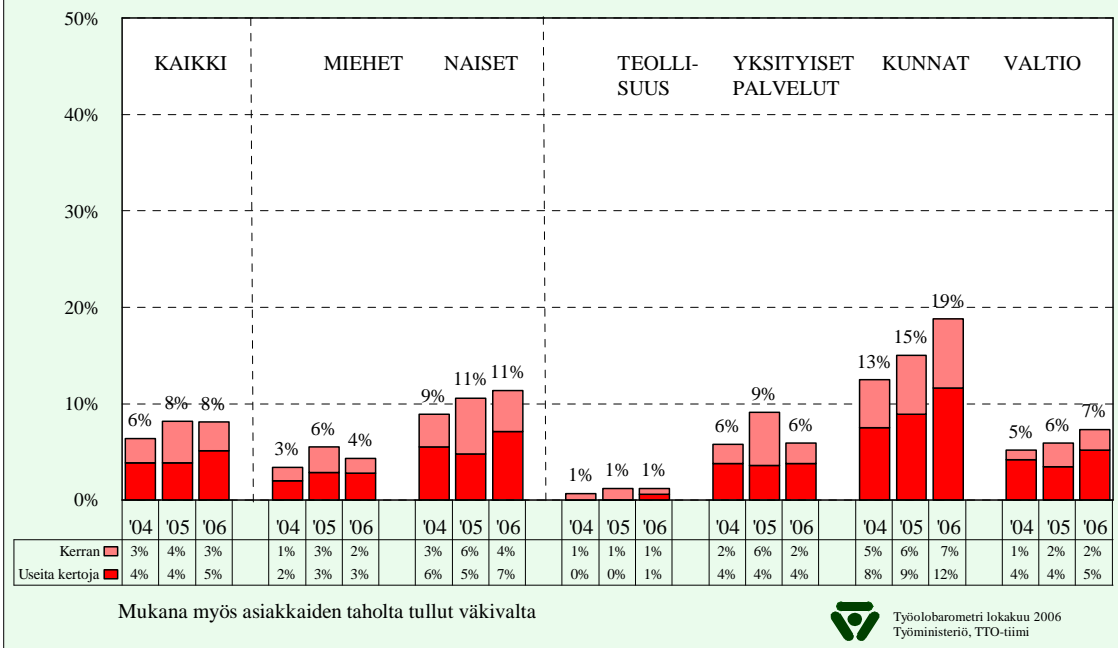


Myös väkivaltahavainnot työpaikoilla ovat yleisiä. Joku omalla työpaikalla on joutunut ainakin kerran väkivallan kohteeksi 18 prosentilla työpaikoista. Näistä yli puolet oli ollut useita kertoja väkivallan kohteena. Itse väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneita on kahdeksan prosenttia kaikista palkansaajista.

## ONKO JOKU TYÖPAIKALLA JOUTUNUT VÄKIVALLAN KOHTEEKSI VUODEN AIKANA VUOSINA 2004 - 2006



## ONKO ITSE JOUTUNUT VÄKIVALLAN TAI SEN UHAN KOHTEEKSI VUODEN AIKANA VUOSINA 2004 - 2006

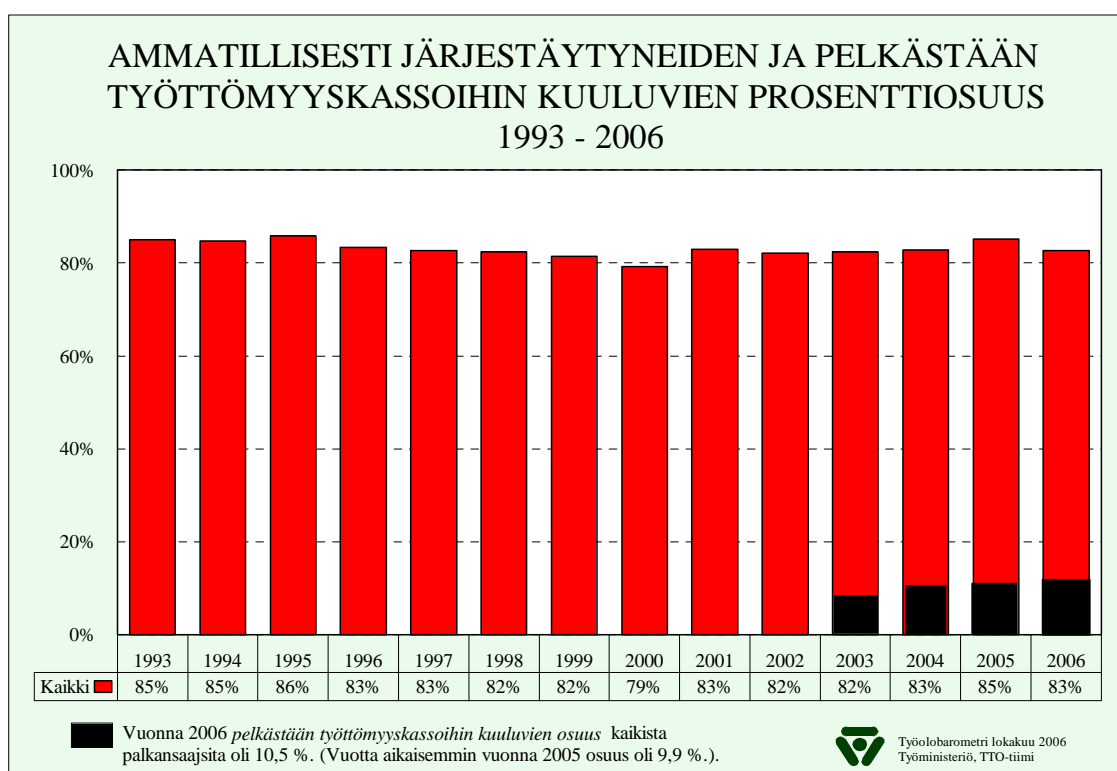


Erot väkivallan kokemisessa eri sektoreiden välillä ovat erittäin suuret. Kunnissa väkivaltahavainnot ovat lisääntyneet ja niitä on hämmästyttävän paljon. Vuonna 2006 väkivaltahavaintoja oli 39 prosentilla kuntien työpaikoista. Teollisuudessa vastaava osuus on kolme prosenttia.

Kunnissa työskentelevistä 12 prosenttia oli itse vuoden aikana joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi useita kertoja. Lisäksi 7 prosenttia oli kokenut tällaista kerran. Tämä tarkoittaa sitä, että noin joka viides kunnissa työssä oleva on itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Yksityisellä palvelusektorilla vastaava osuus on vain kolmannes tästä ja teollisuudessa osuus on vain yksi prosentti.

## AMMATTIJÄRJESTÖIHIN JA TYÖTTÖMYYSKASSOIHIN KUULUMINEN

Työssä olevista palkansaajista ammattijärjestöjen jäseniä oli 72 prosenttia vuonna 2006. Lisäksi 10,5 prosenttia oli pelkästään työttömyyskassan jäsen. Pelkästään kassaan kuuluvien osuus on kasvanut vuoden aikana 0,6 prosenttiyksiköllä. Ammattijärjestöihin kuuluvien osuus on selvästi laskenut edelliseen vuoteen verrattuna.



## VALTAKUNNALLISEN TYÖOLOBAROMETRIN AINEISTO

Vuoden 2006 työolobarometrin haastattelut tehtiin edellisten vuosien tapaan Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä 2.9. – 11.10.2006. Kaikkien työolobarometrien aineistot vuodesta 1992 lähtien on kerätty samaan aikaan kunkin vuoden syys- lokakuussa. Vuonna 2006 haastattelujen kokonaismäärä oli 1284.

Haastattelut tehtiin tietokoneavusteisina. Keskimääräinen kesto oli hieman alle 20 minuuttia. Otokseen poimittiin työvoimatutkimuksen aikaisempien tietojen perusteella sellaiset suomenkieliset 18-64-vuotiaat palkansaajat, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia. Satunnaisotoksen tiedot voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia

Vastausprosentti on korkea, 87,3. Kadon syinä olivat kieltäytyminen (6,7 %) ja se, että vastaajaa ei tavoitettu (5,7 %). Kato ei vinouta aineistoa.

### Lisätietoja:

Pekka Ylöstalo

p. 01060 47090

050 396 3689

[pekka.ylostalo@mol.fi](mailto:pekka.ylostalo@mol.fi)

Työministeriön viestintäpäällikkö

Helinä Tuominen

p. 01060 48042

fax 010 60 48059

[helina.tuominen@mol.fi](mailto:helina.tuominen@mol.fi)