

Syrjintä ja konfliktit akavalaisten työpaikoilla

AKAVAn työmarkkinatutkimuksen 2006 tuloksia

Aitta Ulla - Knuuttila Päivi

Sisällysluettelo

Johdanto	3
1. Kokemukset syrjinnästä akavalaisten työpaikoilla	4
Kokemuksia syrjinnästä eri sopimussektoreilla	5
2. Kiusaaminen ja henkinen väkivalta akavalaisten työpaikoilla	7
Havainnot omalla työpaikalla	7
Kiusaamisen ja henkisen väkivallan uhrin	8
Kiusaamisen ja henkisen väkivallan muodot	9
Pääasiallinen kiusaaja	10
Kiusaamisen kesto	12
Käytettyjä ratkaisumalleja	13
Kiusaamiseen puuttuminen	14
Kiusaaminen ja poissaolot	15
3. Työväkivalta	16
Työväkivaltaa eniten kunnissa	16
Työväkivallan uhriksi joutuneet	17
Minkälaisiin tilanteisiin työväkivalta liittynyt	18
Työväkivallan ennaltaehkäisy työpaikoilla	20
Ennaltaehkäisykeinoja riskityöpaikoilla	20
Vastaaja itse joutunut työväkivallan uhriksi	21
4. Johtopäätökset	22

Liitteet:

Kyselylomake

AKAVAn jäsenjärjestöt 1.1.2007

Perustietoa akavalaisista 2006

Johdanto

Työyhteisökonflikteja on Suomessa tutkittu ja selvitetty jo melko runsaasti 1990-luvun puolivälistä lähtien (mm. Työterveyslaitos, Tilastokeskuksen Työolotutkimukset, Stakes, Oikeuspoliittinen Tutkimuslaitos). AKAVAn Työmarkkinatutkimuksessa 2006 selvitettiin AKAVAn jäsenistön kokemuksia omalla työpaikallaan havaitsemistaan tai itse kokemistaan työpaikkakonflikteista usealla eri kysymyksellä. Työpaikkakonflikti -käsite tässä kyselyssä kattoi erilaiset syrjinnän muodot, henkisen väkivallan sekä niin kutsutun kolmannen osapuolen taholta tulevan työväkivallan tai sen uhan.

Aiemmista tutkimuksista ja selvityksistä on käynyt ilmi, että kiusaamista tai muuta henkistä väkivaltaa esiintyy erityisesti julkisen sektorin työpaikoilla sekä seurakunnissa. Myös asiakkaiden, potilaiden tai esimerkiksi oppilaiden taholta tulevaa väkivaltaa ja väkivallan uhkaa koetaan erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla ja opetustehtävissä. On myös osoittautunut, ettei työntekijöiden korkea koulutus ole tae sille, etteikö työntekijä jossakin vaiheessa työuraansa joutuisi tai ajautuisi jonkin asteisen työpaikkakonfliktin osapuoleksi. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -tutkimuksissa 1997 - 2003 saatujen tulosten mukaan korkeakoulututkinnon suorittaneet kokivat itseensä kohdistuvaa henkistä väkivaltaa jopa useammin kuin muut työntekijäryhmät.

Eri tutkimuksissa saatuja tuloksia ei voida verrata suoraan keskenään. Henkistä tai fyysistä työväkivaltaa kokeneiden osuuksiin vaikuttaa muun muassa se, miten väkivalta on kussakin tutkimuksessa määritelty ja minkälaisesta aikajänteestä on kyse. Selvitetäänkö toistuvia, esimerkiksi viikoittain ilmeneviä kiusaamis- tai häirintätilanteita vaiko pidemmällä aikavälillä ilmenneitä konflikteja. Vertailuja sukupuolen, eri ammattiryhmien, työnantaja-sektoreiden tai eri maiden välillä vaikeuttaa lisäksi se, että eri vastaajaryhmät saattavat tulkita samankin, työpaikalla ilmenneen käyttäytymisen hyvin eri tavalla. Kansainväliset vertailut viittaavat myös siihen, että eri maiden työkuultuureissa esiintyy suuria eroja siinä, miten tietoisia tai valistuneita henkisen tai fyysisen työväkivallan ilmiöistä ollaan. Toisin sanoen osataanko tai halutaanko ongelmista ylipäänsä puhua. Ongelmien tiedostaminen ja niistä puhuminen on kuitenkin ensimmäinen välttämätön askel niiden ratkaisemiseksi.

Näin tutkimus tehtiin

- Kyselyajankohta lokakuu 2006 (tiedot pääasiallisesti viikolta 43)
- Postikysely 3 prosentille jäsenjärjestöjen työvoimaan kuuluvista jäsenistä (yhteensä 9 080)
- Mahdollisuus vastata internetin välityksellä (8 % vastauksista palautui sähköisesti)
- Vastausaste 40 %
- Vastaukset painotettu ottaen huomioon jäsenjärjestöittäiset vastausasteet, jäsenjärjestöjen sukupuoli- ja ikäjakauma
- Tutkimuksen erityisaihealueita olivat akavalaisiin kohdistuneet syrjintä ja konfliktit työelämässä sekä työpaikkaliikkuvuus
- Työmarkkinatutkimuksen peruseräraportti internet-osoitteessa www.akava.fi, tutkimukset ja julkaisut, jäsentutkimukset

1. Kokemukset syrjinnästä akavalaisten työpaikoilla

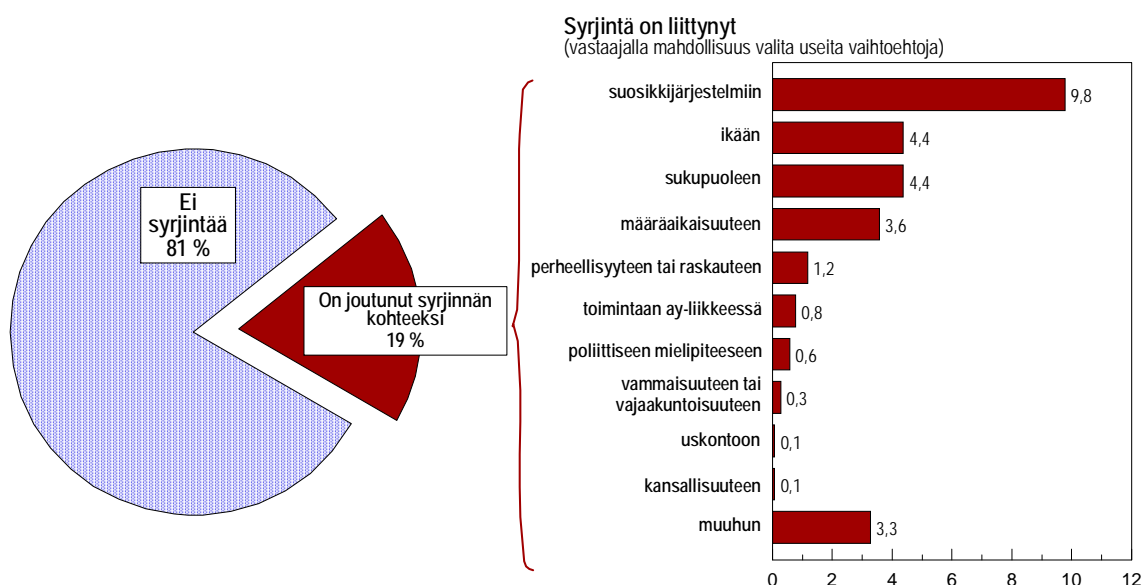
Joka viides akavalainen vastaaja (19 %) oli itse kokenut nykyisen työnantajansa palveluksessa syrjintää viimeisen viiden vuoden aikana. Henkilölukumääräksi muutettuna osuus vastaa noin 50 000 kokopäivätyötätekevää akavalasta palkansaajaa. Naiset (24%) raportoivat omakohtaisesti koetusta syrjinnästä useammin kuin miehet (13 %). Suhteellisesti eniten syrjintää kokeneita oli kuitenkin määräaikaisten työntekijöiden ryhmässä (26 %).

Kyselyssä esitettiin kymmenen vaihtoehtoista syytä, johon vastaajan omakohtainen syrjintäkokemus mahdollisesti liittyi. Selvälle ykkössijalle nousi koko vastaajakunnan keskuudessa työpaikan suosikkijärjestelmät. Syy nousi ykköseksi kaikilla työnantajasektoreilla. Keskimäärin joka kymmenes vastaaja oli kokenut tullessaan syrjityksi siksi, että omassa työorganisaatiossa toimi suosikkijärjestelmä tai -järjestelmiä.

Jaetulle toiselle sijalle syrjinnän syiden joukossa nousivat vastaajan ikä ja sukupuoli. Naisilla korostui nimenomaan sukupuoleen perustuva syrjintä. Naisista 8 % koki tullessaan syrjityksi sukupuolensa perusteella, miehistä vastaavasti 1%. Koko vastaajajoukossa määräaikaaisuuteen perustuva syrjinnän syy oli neljäntenä (4 %), mutta määräaikaisten kohdalla se oli selvänä ykkösenä. Koska jäsenkunnassa eri kansallisuutta tai etnistä alkuperää olevien, eri uskontokuntiin kuuluvien tai vammaisten osuudet ovat pieniä, ei nämä nousseet merkittäviksi syrjinnän perusteiksi kaikkia vastaajia koskevissa tuloksissa. Myös poliittiset mielipiteet tai toiminta ay-liikkeessä koettiin syrjinnän perusteeksi erittäin harvoin. Avoimessa vastausmahdollisuudessa raportoitiin syrjinnästä, joka liittyi mm. vastaajan koulutustaustaan tai ammattiasemaan.

Akavalaisiin kohdistunut syrjintä* työpaikoilla viimeisen viiden vuoden aikana, %

(Kokoaikatyössä olevat)



Syrjinnällä työpaikalla tarkoitetaan eriarvoista kohtelua esim. työhönnotossa, palkkauksessa, uralla etenemisessä tai koulutuksessa

Vastaajan ikä näkyi koetun ikäsyrynnän kohdalla sekä nuorten että ikääntyneiden vastaajissa. Ikäsyryntää oli oman käsityksensä mukaan kokenut 6% alle 35-vuotiaista ja 6% yli 50-vuotiaista. Keski-ikäisillä 35-50 -vuotiailla vastaava osuus oli vain 2%. Nuoret alle 35-vuotiaat olivat kokeneen muita ikäluokkia useammin työn määrä- tai osa-aikaisuuteen liittyvää syrjintää.

Niistä vastaajista, joilla oli alle 7-vuotiaita lapsia, 3 prosenttia ilmoitti tulleen syrjityksi perheellisyden tai raskauden vuoksi viimeisen viiden vuoden aikana.

Akavalaisiin kohdistunut syrjintä viimeisen viiden vuoden aikana, %

	Miehet Naiset		Ikä			Työnantaja			Pysyvä	Määräaikainen	Kaikki
			Alle 35	35-50	Yli 50	Valtio	Kunta	Yksityinen			
Ei ole joutunut syrjinnän kohteeksi	87	76	81	82	80	78	80	84	82	74	81
On joutunut syrjinnän kohteeksi	13	24	19	18	20	22	20	16	18	26	19
Syrjintä on liittynyt suosikkijärjestelmiin	7	13	6	10	12	11	11	8	10	8	10
ikään	4	5	6	2	6	6	4	5	4	6	4
sukupuoleen	1	8	5	4	3	6	4	4	4	5	4
määräaikaisuuteen	2	5	7	3	1	5	5	2	2	16	4
perheellisyteen tai raskauteen	0	2	2	1	0	2	1	1	1	3	1
toimintaan ay-liikkeessä	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
poliittiseen mielipiteeseen	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1
muuhun*	3	4	5	4	3	6	4	4	4	5	4

Arvio syrjinnän kohteeksi joutuneita: 17 900 32 000 13 000 22 300 14 000 9 500 19 600 19 100 40 600 9 400 49 900

*) Esim vammaisuuteen, uskontoon, kansallisuuteen, sisältää myös avoimet vastaukset

Kokemuksia syrjinnästä eri sopimussektoreilla

Valtion sopimussektoreilla korostuivat erilaisiin suosikkijärjestelmiin perustuvat syrjintäkokemukset sekä naisten että johto- ja esimiestehtävissä toimivien vastauksissa. Suosikkijärjestelmiin liittyvää syrjintää on koettu keskimääräistä useammin henkilöstömäärältään 10-30 työntekijän työyksiköissä.

Kunnan opetusalan piiriin kuuluvilla suosikkijärjestelmät nousivat muita yleisimmäksi syrjintäkokemukseksi naisten ja yli 35-vuotiaiden vastauksissa. Lähes joka viides määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevä liitti kokemuksensa omakohtaisesta syrjinnästä nimenomaan työnsä määräaikaisuuteen.

Kunnan lääkärisopimukseen kuuluvilla suosikkijärjestelmiin liittyvä syrjintä korostui miesten ja yli 50-vuotiaitten vastauksissa.

Kunnan KVTESin piiriin kuuluvista kasvatustehtävissä toimivista 13 prosenttia koki suosikkijärjestelmät epäoikeudenmukaisiksi. KVTESin piirissä työskentelevät alle 35-vuotiaat kokivat iästä ja sukupuolesta johtuvaa syrjintää keskimääräistä enemmän. Määräaikaisuuden syrjintäperusteeksi ilmoittaa joka neljäs kunnan KVTESin määräaikainen työntekijä.

Seurakunnissa työskentelevien syrjintäkokemukset poikkesivat muista sopimussektoreista siten, että syrjintää olivat muita ryhmiä enemmän kokeneet nuoret alle 35-vuotiaat vastaajat. Näistä joka viides oli kokenut sukupuoleensa perustuvaa syrjintää. Suosikkijärjestelmiin liittyvää syrjintää kokivat taas eniten 35-50 -vuotiaat seurakunnissa työskentelevät.

Yksityisellä työnantajasektorilla suosikkijärjestelmät ja sukupuoleen perustuva syrjintä korostuivat naisten vastauksissa. Suosikkijärjestelmät nousivat myös muita syrjintäperusteita yleisemmiksi yli 50-vuotiaiden vastauksissa.

Akavalaisiin kohdistunut syrjintä viimeisen viiden vuoden aikana sen mukaan minkälaista syrjintää on ollut

Syrjintä on liittynyt

suosikkijärjestelmiin	%	ikään	%	sukupuoleen	%	määräaikaisuuteen	%
Kaikki	10	Kaikki	4	Kaikki	4	Kaikki	4
Naiset	13	Alle 35-vuotiaat	6	Naiset	8	Määräaikaiset	16
Yli 50-vuotiaat	12	Yli 50-vuotiaat	6				
Valtio	11	Valtio	6	Valtio	6	Valtio	5
Naiset	14	Naiset	8	Naiset	11	Määräaikaiset	12
Johto- ja esimiesteht. olevat	13	Alle 35-vuotiaat	10	Opetustehtävissä olevat	10		
11-20 hlön työpaikat	17	Opetustehtävissä olevat	10	6-10 hlön työpaikat	9		
		6-10 hlön työpaikat	11				
Kunnan opetusala	12	Kunnan opetusala	3	Kunnan opetusala	4	Kunnan opetusala	5
Naiset	14	Alle 35-vuotiaat	5	Naiset	6	Määräaikaiset	18
1-5 hlön työpaikat	14	Yli 50-vuotiaat	5	1-5 hlön työpaikat	7		
		21-30 hlön työpaikat	5				
Kunnan lääkärisopimus	10	Kunnan lääkärisopimus	2	Kunnan lääkärisopimus	2	Kunnan lääkärisopimus	2
Miehet	12	Yli 50-vuotiaat	5	Naiset	2	Määräaikaiset	7
Yli 50-vuotiaat	13	6-10 hlön työpaikat	5	Määräaikaiset	4		
				6-10 hlön työpaikat	6		
Kunnan KVTES	11	Kunnan KVTES	6	Kunnan KVTES	4	Kunnan KVTES	7
Kasvatusteht.	13	Alle 35-vuotiaat	12	Alle 35-vuotiaat	9	Määräaikaiset	27
11-20 hlön työpaikat	13	Määräaikaiset	14	Määräaikaiset	7		
				Asiantuntijatehtävissä olevat	6		
				31-100 hlön työpaikat	8		
Seurakunta	12	Seurakunta	2	Seurakunta	2	Seurakunta	7
				Naiset	5		
Yksityinen	8	Yksityinen	5	Yksityinen	4	Yksityinen	2
Naiset	14	Yli 50-vuotiaat	10	Naiset	11	Määräaikaiset	13
Yli 50-vuotiaat	13	Määräaikaiset	5	1-5 hlön työpaikat	7		
6-10 hlön työpaikat	11						

2. Kiusaaminen ja henkinen väkivalta akavalaisten työpaikoilla

Työmarkkinatutkimuksen kyselylomakkeessa työpaikkakiusaaminen ja henkinen väkivalta määriteltiin seuraavasti:

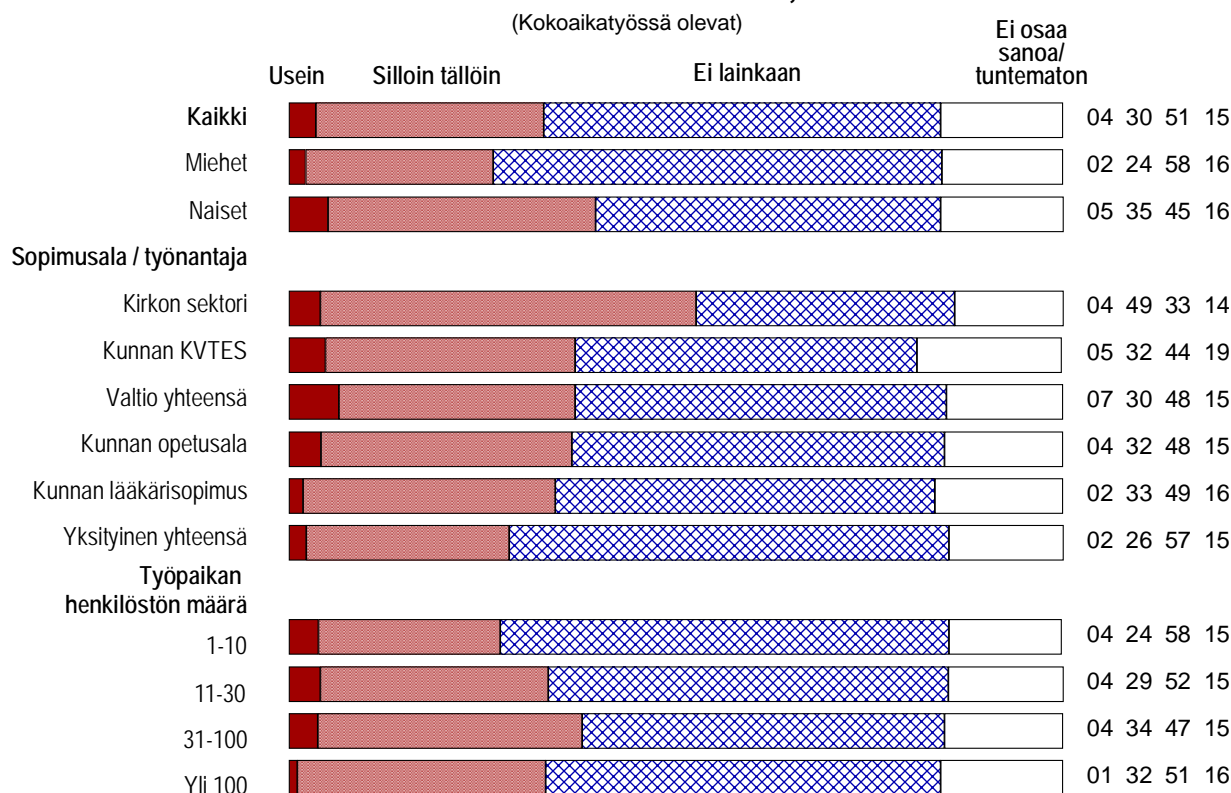
“Työpaikkakiusaaminen tai henkinen väkivalta on pitkään jatkuvaa, toistuvaa kiusaamista, sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi”

Havainnot omalla työpaikalla

Kaikista vastaajista joka kolmas oli havainnut viimeisen vuoden aikana kiusaamista tai muuta henkistä väkivaltaa usein tai silloin tällöin omalla työpaikallaan. Naiset (40 %) olivat havainneet kiusaamista tai henkistä väkivaltaa työpaikallaan selvästi useammin kuin miehet (26 %).

Erot henkisen väkivallan kokemisessa eri sopimusaloilla ja työpaikoilla olivat melko suuria. Useampi kuin joka toinen kirkon sopimussektorilla työskentelevä akavalainen (53 %) ilmoitti havainneensa kiusaamiseen tai henkiseen väkivaltaan viittaavia ongelmia omassa työyhteisössään. Kunnissa vastaavasti noin joka kolmas. vähäisin osuus oli yksityisellä sektorilla työskentelevillä (28 %).

Onko havainnut henkistä väkivaltaa tai kiusaamista työpaikalla viimeisen vuoden aikana, %



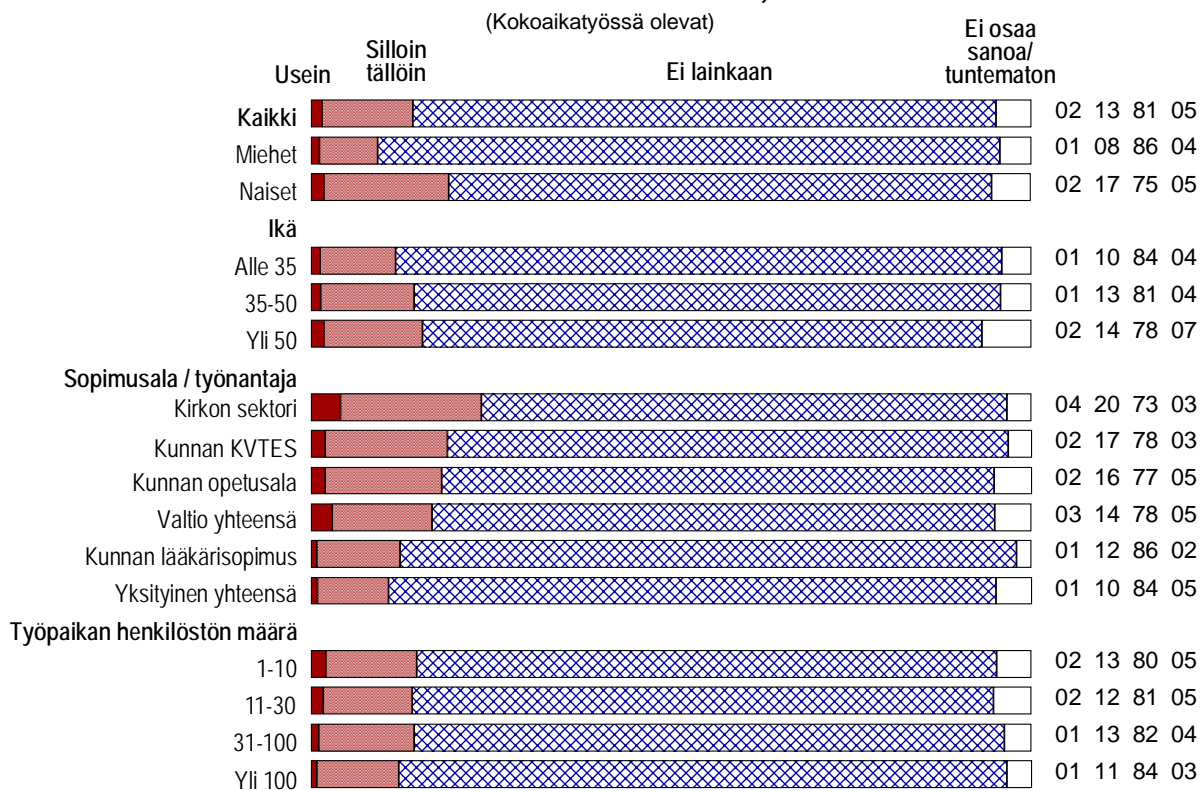
Havainnot kiusaamisesta ja henkisestä väkivallasta vaihtelivat myös toimiaseman mukaan. Kasvatus- ja opetustehtävissä toimivista 38 % oli havainnut kiusaamista ja henkistä väkivaltaa. Johto- ja esimiestehtävissä toimivien kohdalla vastaava osuus oli 30 %.

Kiusaamisen ja henkisen väkivallan uhrit

Kaikista vastaajista yksi kuudesta (15 %) katsoi itse joutuneensa työpaikkakiusaamisen tai henkisen väkivallan uhriksi viimeisen vuoden aikana toistuvasti tai silloin tällöin. Naisista näin koki lähes joka viides (19 %), mutta miehistä joka kymmenes (9 %).

Myös henkisen väkivallan uhriksi joutumisen kokemus vaihteli selvästi eri työnantaja-sektoreiden ja sopimusalojen välillä. Kirkon sopimusektorilla joka neljäs (24 %) oli kokenut joutuneensa kiusatuksi. Kuntasektorilla osuus vaihteli sopimusalasta riippuen noin 13-19 prosentin välillä. Valtion sektorilla 17 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 11 prosenttia akavalaisista työntekijöistä koki tullessa itse kiusatuksi.

Onko itse kokenut henkistä väkivaltaa tai kiusaamista työpaikalla viimeisen vuoden aikana, %



Kiusaamisen ja henkisen väkivallan muodot

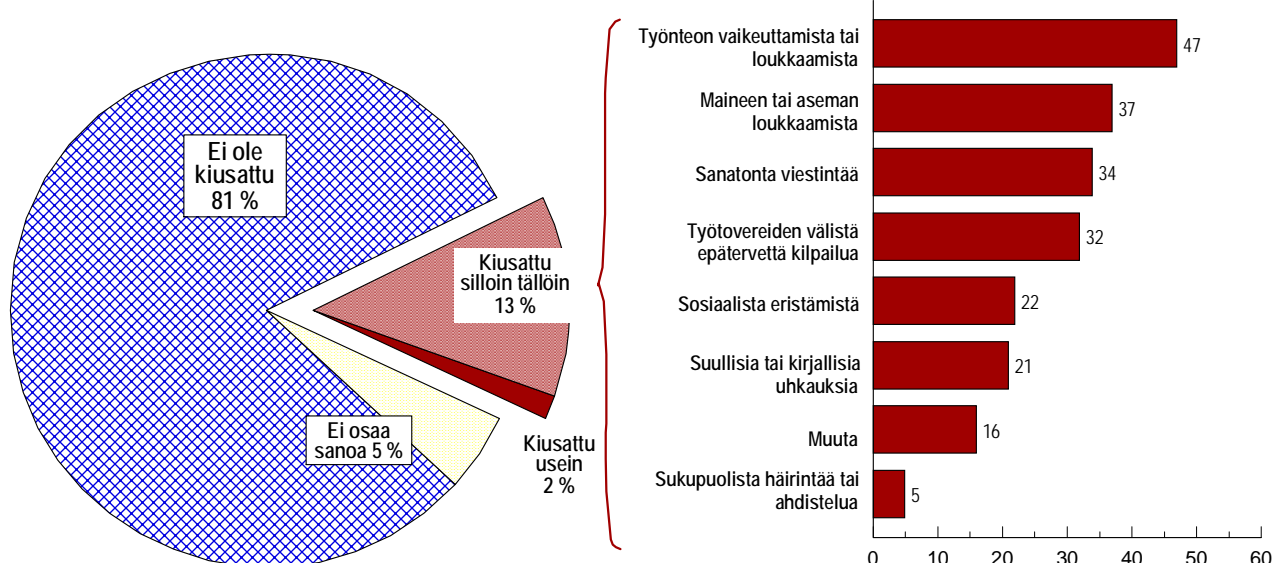
Seuraavat tulokset kiusaamisen ja henkisen väkivallan muodoista on rajattu koskemaan niitä vastaajia, jotka olivat itse viimeisen vuoden aikana kokeneet joutuneensa kiusaamisen tai henkisen väkivallan uhreiksi.

Lähes joka toinen (47 %) uhreista oli kokenut kiusaamisen työnteon vaikeuttamisena tai loukkaamisena. *'Usein kiusatuista vastaajista'* peräti 73 % ilmoitti kokeneensa tämän kaltaista kiusaamista. Toiseksi yleisemmäksi kiusaamisen muodoksi nousi vastaajan maineen tai aseman loukkaaminen (37 %). *'Usein kiusatuksi tulleista'* peräti 80 % antoi kohtaamansa kiusaamisen tai henkisen väkivallan muodolle tämän tulkinnan. Seuraavaksi yleisimmät kiusaamisen muodot olivat *'Sanatonta viestintää'* (34 %), *'Työtovereiden välistä epätervettä kilpailua'* (32 %), *'Sosiaalista eristämistä'* (22 %) tai *'Suullisia tai kirjallisia uhkauksia'* (21 %).

Akavalaisiin kohdistunut henkinen väkivalta tai kiusaaminen työpaikoilla viimeisen vuoden aikana, %

(Kokoaikatyössä olevat)

Minkälaista henkinen väkivalta tai kiusaaminen on ollut, %
(Ne vastaajat, joita kiusattu usein tai silloin tällöin; vastaajalla mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja)



Kaikilla työnantaja- tai sopimusektoreilla esiintyi kaikkia kyselyssä mainittuja kiusaamisen tai henkisen väkivallan muotoa. Kuitenkin eri sektoreilla korostuivat jotkut tietyn tyyppiset kiusaamisen muodot. Työnteon vaikeuttaminen tai loukkaaminen olivat yleisiä kiusaamisen välineitä yksityisellä ja valtiosektorilla sekä kunnan KVTES- ja opetusalaalla. Kuntien lääkärit raportoivat suullisista tai kirjallisista uhkauksista. Valtionhallinnossa esiintyi myös maineen ja aseman loukkaamista sekä työtovereiden välistä epätervettä kilpailua. Myös kirkon sektorilla koettiin työtovereiden välistä epätervettä kilpailua ja muita sektoreita selvästi useammin sukupuolista häirintää ja ahdistelua.

Samalla tavalla eri toimiasemassa työskentelevien kokemissa kiusaamisen muodoissa oli tiettyjä erityispiirteitä. Johto- ja esimiestehtävissä työskentelevät kokivat kiusaamisen muita ryhmiä useammin maineen tai aseman loukkaamisena. Kasvatus- ja opetustehtävissä työskentelevät kokivat yhdeksi usein esiintyväksi kiusaamisen muodoksi sanattoman viestinnän.

Kiusaamisen muodot työnantajittain / sopimusaloittain, %

(kokoaikatyössä olevat; ne vastaajat, jotka ovat tulleet kiusatuksi usein tai silloin tällöin; mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja)

	<i>Kaikki</i>	<i>Miehet</i>	<i>Naiset</i>	<i>Valtio yhteensä</i>	<i>Kunnan opetusala</i>	<i>Kunnan lääkäri-sopimus</i>	<i>Kunnan KVTES</i>	<i>Seurakunta</i>	<i>Yksityinen yhteensä</i>
Minkälaista kiusaamista vastaajaan on kohdistunut, %									
Työnteon vaikeuttamista tai loukkaamista	47	39	51	47	49	35	43	32	48
Maineen tai aseman loukkaamista	37	46	33	48	42	16	33	21	31
Sanatonta viestintää	34	27	37	34	39	14	30	24	36
Työtovereiden välistä epätervettä kilpailua	32	28	34	38	24	31	33	44	33
Sosiaalista eristämistä	22	19	23	33	16	13	22	11	21
Suullisia tai kirjallisia uhkauksia	21	23	20	23	22	49	18	29	16
Muuta	16	14	17	17	19	15	21	10	11
Sukupuolista häirintää tai ahdistelua	5	4	5	6	4	8	1	27	5
Yhteensä, %	214	200	220	245	215	180	200	196	201
<i>Arvio lukumäärästä</i>	38 700	12 700	26 000	7 200	10 100	1 300	6 200	1 000	12 800

Pääasiallinen kiusaaja

Kyselylomakkeella kysyttiin myös sitä, kuka tai ketkä koettiin kiusaajiksi.

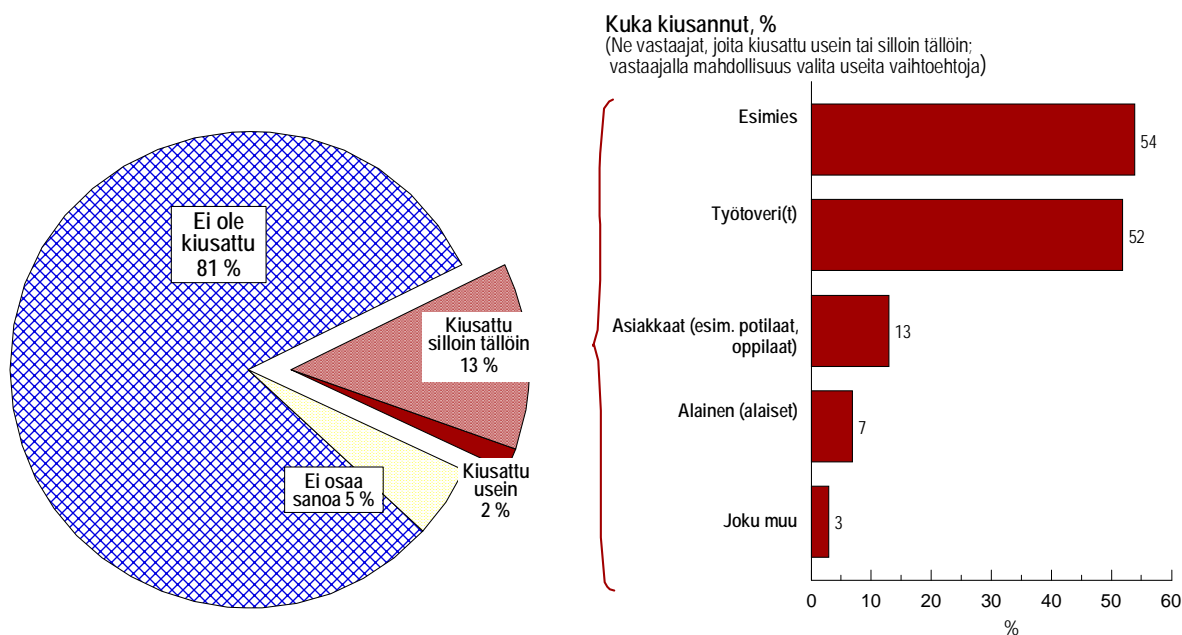
Joka toinen kiusauksen uhriksi itsensä tunteva vastaaja oli kokenut kiusaamista esimiehensä taholta. Niistä vastaajista, jotka kokivat kiusatuksi tulemista usein, peräti 78 % koki kiusaajakseen nimenomaan esimiehen. Kaikista kiusatuiksi tulleista joka toinen (52 %) katsoi, että oli kokenut kiusaamista työtovereiden taholta. Vastaajista 13% nimesi kiusaajiksi jonkin kolmannen osapuolen eli asiakkaan, potilaan tai oppilaan.

Miehet kokivat tullessaan kiusatuiksi esimiehensä taholta useammin kuin naiset. Naiset tulkitsivat kiusaajakseen useammin työtoverinsa. Esimiesten taholta tulevaa kiusaamista koettiin erityisesti valtionhallinnossa, kunnan lääkärisopimuksessa ja yksityisellä työnantaja-sektorilla. Työtovereiden taholta tulevaa henkistä väkivaltaa koettiin taas eniten kunnan KVTESin sopimusalaalla ja erityisesti kirkon sektorilla, jossa joka toinen vastaaja koki

kiusaajan olleen työtoveri. Kirkon piirissä työskentelevät nostivat esiin myös alaistensa taholta tulevan kiusaamisen. Muilla sektoreilla alaiset koettiin kiusaajina hyvin harvoin. Kuitenkin joka viides (19 %) johto- ja esimiestehtävissä toimiva koki nimenomaan alaisten taholta tulevaa kiusaamista. Kasvatus- ja opetustehtävissä korostui kolmas osapuoli eli oppilaiden taholta tuleva kiusaaminen.

Akavalaisiin kohdistunut henkinen väkivalta tai kiusaaminen työpaikoilla viimeisen vuoden aikana, %

(Kokoaikatyössä olevat)



Kuka "kiusaa" työnantajittain/sopimusaloittain, %

(kokoaikatyössä olevat; ne vastaajat, jotka ovat tulleet kiusatuksi usein tai silloin tällöin; mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja)

	Kaikki	Miehet	Naiset	Valtio yhteensä	Kunnan opetusala	Kunnan lääkäri-sopimus	Kunnan KVTES	Seurakunta	Yksityinen yhteensä
Esimies	54	62	50	64	44	63	47	26	63
Työtoveri(t)	52	45	55	55	45	35	58	54	53
Asiakkaat (esim. potilaat, oppilaat)	13	12	13	11	28	20	13	16	3
Alainen (alaiset)	7	7	6	8	7	0	7	18	5
Joku muu	3	5	2	5	2	0	3	8	1
Yhteensä, %	127	130	126	142	125	117	128	123	124
Arvio lukumäärästä	38 700	12 700	26 000	7 200	10 100	1 300	6 200	1 000	12 800

Kiusaamisen kesto

Keskiarvolla mitattuna kiusaamista oli vastaajien oman arvion mukaan jatkunut 4 vuotta. Mediaaniluku oli 2 vuotta. Miehet arvioivat kiusaamisen jatkuneen pidempään kuin naiset. Miehillä vastaava vuosimäärä keskiarvolla oli 4,5 vuotta, naisilla 3,8 vuotta. Kaikista kiusatuiksi tulleista vastaajista 10 prosenttia arveli kiusaamisen jatkuneen jo yli kymmenen vuotta.

Vastaajan ikä - todennäköisimmin työssäolovuosien kautta - vaikutti myös arvioituun kiusaamisen keston. Nuoret alle 35-vuotiaat arvioivat kiusaamisen omalla kohdalla jatkuneen keskimäärin 1,7 vuotta, 35-50 -vuotiaat 3,7 vuotta ja yli 50-vuotiaat noin 6 vuotta

Kuinka pitkään kiusaamista on jatkunut, vuotta

	Kiusattujen osuus, %*	Keskimäärin, vuotta	Mediaani, vuotta
Kaikki	15	4,0	2,0
Miehet	9	4,5	2,5
Naiset	19	3,8	2,0
Työnantaja/sopimusala:			
Valtio	17	4,5	3,0
Kunnan opetusala	18	5,4	3,0
Kunnan KVTES	19	2,9	1,0
Yksityinen	11	2,9	2,0

*) Usein tai silloin tällöin

Käytettyjä ratkaisumalleja

Lomakkeella esitettiin erilaisia ratkaisumalleja, joita on käytetty pyrkimyksissä poistaa tai helpottaa kiusaamisongelmia. Valtaosa kiusatuista (70 %) oli puhunut ongelmasta jonkin työtoverin tai -tovereidensa kanssa. Joka toinen (52 %) oli purkanut tilanteita puhumalla jonkun perheenjäsenen, omaisen tai ystävien kanssa. Kolmanneksi yleisemmin käytetty ratkaisupyrkimys oli puhuminen esimiehen kanssa (42 %). Harvemmin haettiin apua työterveyshoitajalta tai -lääkäriltä, luottamusmieheltä, työpsykologilta tai työsuojeluvaltuutetulta. Tosin ne, jotka kokivat kiusaamistilanteita usein, olivat turvautuneet myös näiden tahojen apuun muita useammin. Avomien vastauksien perusteella yhdeksi ratkaisumalliksi on osoittautunut työnohjaus. Myös työsuojelupiiriin on otettu yhteyttä.

Vain 3 % toistuvasti kiusatuista ja 9 % harvemmin kiusaustilanteisiin joutuneista oli jättänyt asian sikseen puhumatta ongelmatilanteista kenenkään toisen kanssa.

Kenen kanssa puhunut kiusaamisesta, %

(Kokoaikatyössä olevat; ne vastaajat, joita kiusattu usein tai silloin tällöin; vastaajilla mahdollisuus valita usea vaihtoehto)



Kiusaamiseen puuttuminen

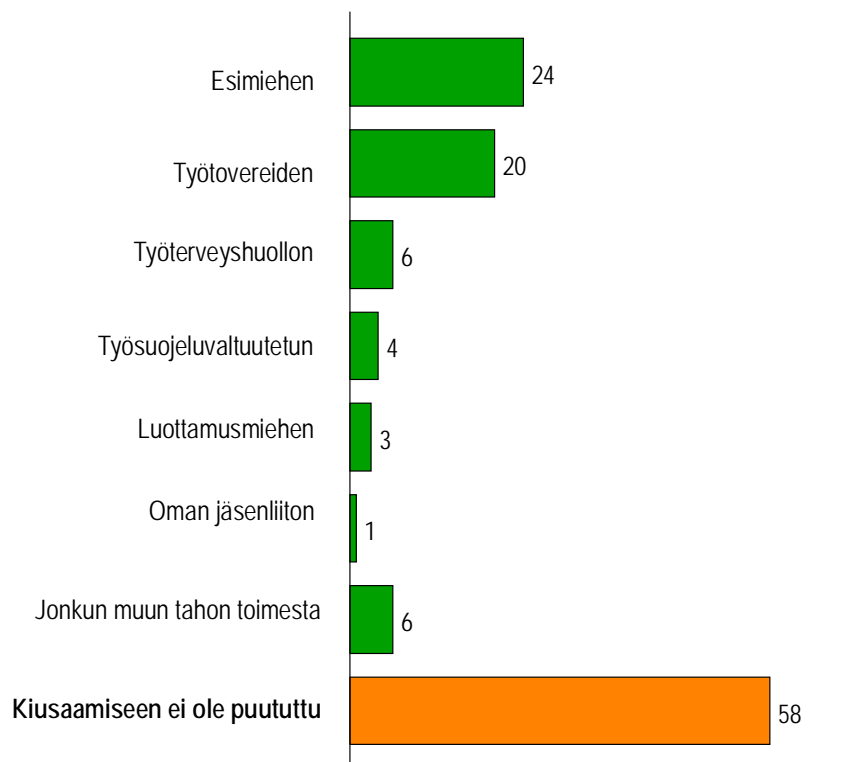
Vaikka kiusaamisesta kärsineet vastaajat olivatkin usein puhuneet asiasta työtovereiden tai omaistensa kanssa, lähes 60 % heistä oli sitä mieltä, ettei kukaan ulkopuolinen ollut puuttunut ongelmatilanteisiin. Joka neljäs (24 %) katsoi, että esimies oli puuttunut kiusaamiseen. Kasvatus- ja opetustehtävissä toimivista vastaajista joka kolmas (34 %) katsoi, että esimies oli pyrkinyt löytämään ratkaisuja kiusaamistilanteisiin. Kunnissa työskentelevistä lääkäreistä vain joka kymmenes (9 %) sanoi saaneensa apua esimieheltään. Tästä ryhmästä 85 % sanoi puhuneensa ongelmista jonkun ulkopuolisen tahon - ensisijassa työtovereiden ja esimiehen - kanssa, mutta valtaosa (82%) kuitenkin katsoi, ettei ollut saanut miltään taholta apua ongelmiin.

Joka viidennen (20 %) vastaajan työtoveri oli pyrkinyt ratkaisemaan ongelmaa. Työterveyshuollon, työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai oman jäsenliiton taholta tuleva apu oli hyvin harvinaista.

Kysylomakkeella vastaajalle annettiin mahdollisuus kertoa vapaasti kuinka kiusaamiseen on puututtu ja onko ongelmaan löytynyt ratkaisua. Avoimissa vastauksissa kerrottiin mm., että työnhajaaja tai työsuojelupiiri oli puuttunut tilanteeseen. Vastausten perusteella harmittavan usein tilanne oli helpottunut vasta kun kiusattu oli vaihtanut tiimiä, yksikköä tai kokonaan työpaikkaa tai sitten kun kiusaaja oli jostain syystä jäänyt pois työpaikasta esim. eläkkeelle.

Kenen toimesta kiusaamiseen on puututtu? %

(Kokoaikatyössä olevat;
ne vastaajat, joita kiusattu usein tai silloin tällöin;
vastaajilla mahdollisuus valita usea vaihtoehto)



Kiusaaminen ja poissaolot

Joka kymmenes (9 %) kaikista kiusatuiksi tulleista vastaajista ilmoitti olleensa poissa töistä kiusaamisen johdosta viimeisen vuoden aikana. Valtionhallinnossa työskentelevistä joka kuudes (16 %) ja kuntien KVTES -sopimusaloilla työskentelevistä (14%) katsoi kiusaamisen kohteeksi joutumisensa johtaneen työstä poissaoloihin.

Toimiaseman mukaan kiusaamiseen liittyneitä poissaoloja kertyi eniten asiantuntijatehtävissä työskenteleville.

Kyselylomakkeella pyydettiin vastaajaa arvioimaan, montako kiusaamiseen liittyvää poissaolopäivää hänelle oli viimeisen vuoden aikana kertynyt. Poissaolopäivien lukumäärä keskiarvolla mitattuna oli 13,7 päivää ja mediaaniluvulla 7,5 päivää. Keskiarvon ja medianin suuri ero osoittaa, että osalla ryhmästä poissaolopäiviä oli kertynyt hyvin runsaasti.

3. Työväkivalta

Työväkivalta -käsitteellä viitataan tilanteisiin, jossa väkivaltaa tai väkivallan uhkaa koetaan kolmannen osapuolen eli esimerkiksi asiakkaiden, potilaiden tai oppilaiden taholta. Työmarkkinatutkimuksen kyselylomakkeessa työväkivalta määriteltiin seuraavasti:

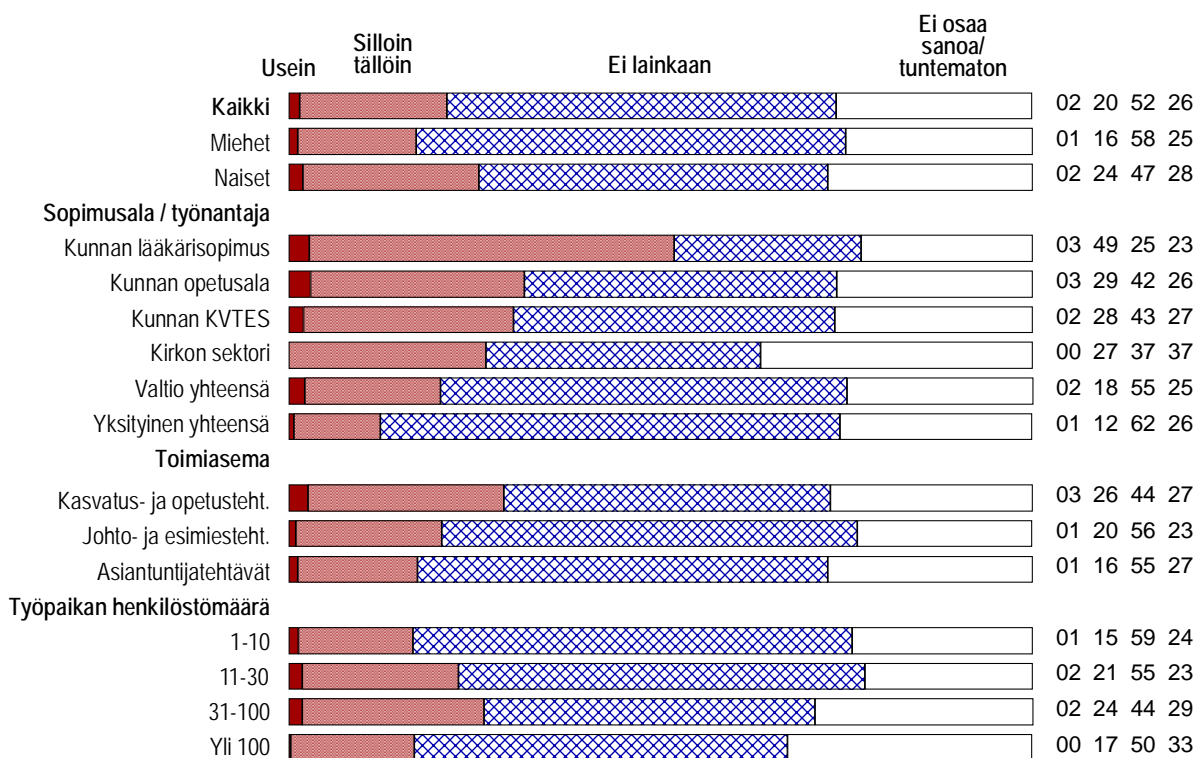
“Työväkivallalla tarkoitetaan työssä, työmatkalla tai muuten työhön liittyvässä olosuhteissa sattuvia tapahtumia, joissa henkilöitä loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään ja jotka suoraan tai epäsuorasti vaarantavat heidän turvallisuutensa, hyvinvointinsa tai terveytensä”

Työväkivaltaa eniten kunnissa

Määrittelyn mukaista työväkivaltaa oli viimeisen vuoden aikana esiintynyt useamman kuin joka viidennen vastaajan työpaikalla (22 %). Naiset (26 %) raportoivat työväkivallan esiintymisestä omalla työpaikallaan hieman useammin kuin miehet (17 %).

Työväkivaltaa esiintyi selvästi muita työnantajasektoreita yleisemmin kunnissa. Joka toinen (52 %) kunnissa työskentelevä lääkäri ilmoitti, että omalla työpaikalla henkilöstö on joutunut työväkivallan uhriksi. Myös yksi kolmesta kuntien opetusalaalla työskentelevästä (32 %) ja KVTESin piirissä työskentelevästä (30 %) katsoi, että henkilöstö vastaajan työpaikalla oli joutunut työväkivallan kohteeksi kuluneen vuoden aikana. Vastaava osuus valtion työpaikoilla oli 20 prosenttia. Turvallisinta työskentely tässä suhteessa oli yksityisissä yrityksissä, joissa työskentelevistä 13 prosenttia oli havainnut työväkivaltaa omalla työpaikallaan.

Onko havainnut työväkivaltaa omalla työpaikallaan viimeisen vuoden aikana, %
(Kokoaikatyössä olevat)



Työväkivallan uhriksi joutuneet

Miehistä 5 prosenttia ja naisista 11 prosenttia katsoi itse joutuneensa työväkivallan uhriksi viimeisen vuoden aikana. Kunnissa työskentelevistä lääkäreistä peräti 23 prosenttia ilmoitti joutuneensa itse väkivallan kohteeksi omassa työssään. Naislääkäreistä joka kolmas (34 %) ja mieslääkäreistä joka kymmenes (10 %) oli omakohtaisesti kohdannut työväkivaltaa edellisen vuoden aikana.

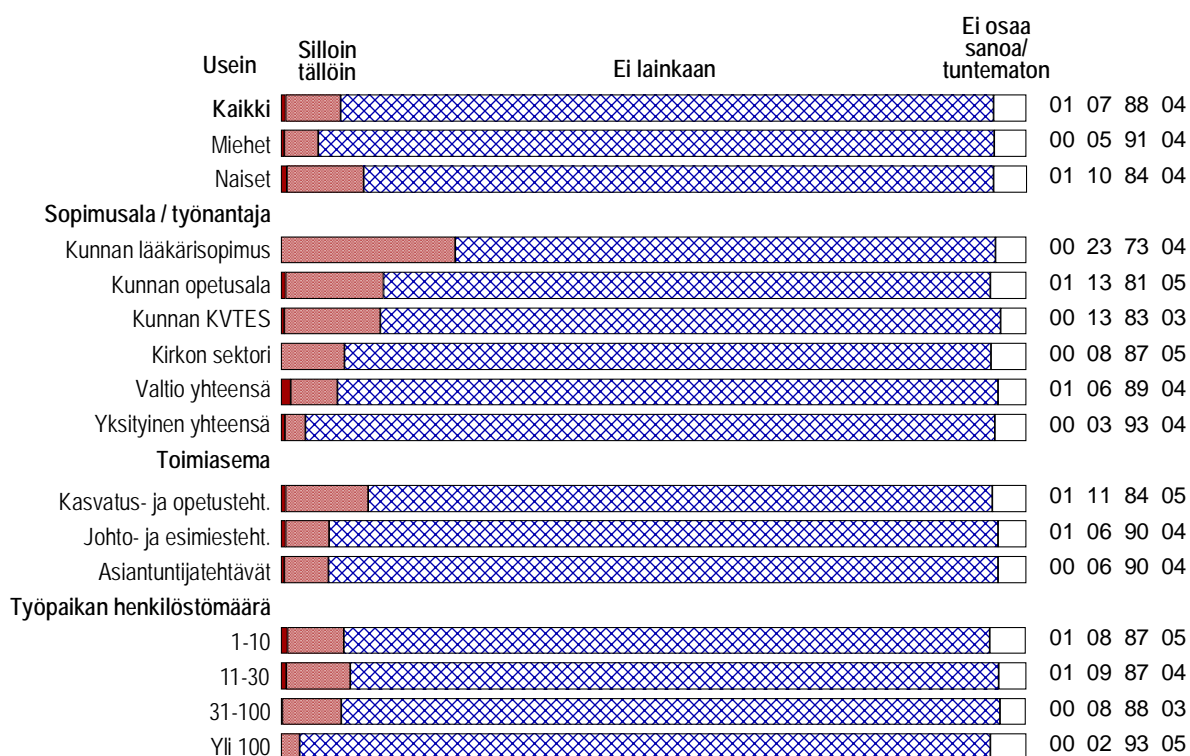
Kuntien opetuslalla työväkivallan uhriksi omakohtaisesti joutuneita oli 14 prosenttia. Opetusalalla ei naisten ja miesten välillä ollut eroja. KVTESin piirissä työväkivallan uhreja oli 13 prosenttia. Naisista 14 prosenttia ja miehistä 10 prosenttia oli joutunut itse väkivallan kohteeksi. Tällä sopimuslalla työskentelevät esimerkiksi sosiaalityöntekijät ja psykologit, jotka työn arjessa joutuvat kohtaamaan ja ratkaisemaan asiakkaidensa hyvin vaikeitakin elämänkriisejä ja ongelmia.

KVTESin piirissä työväkivallan riskiryhmiin näyttäisivät tämän selvityksen valossa kuuluvan nuoret alle 35-vuotiaat työntekijät, joista lähes joka viides (19 %) ilmoitti joutuneensa itse väkivallan kohteeksi.

Valtionhallinnossa työskentelevillä omakohtaista työväkivaltaa oli kokenut 7 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 3 prosenttia vastaajista.

Onko itse kokenut työväkivaltaa viimeisen vuoden aikana, %

(Kokoaikatyössä olevat)



Minkälaisiin tilanteisiin työväkivalta liittynyt

Akavalaisen jäsenkunnan keskuudessa yleisimmin koetuksi työväkivallan riskitilanteeksi nousi oppilaiden parissa työskentely. Työväkivaltaa itse kokeneista vastaajista 43% valitsi annetuista vaihtoehdoista tämän.

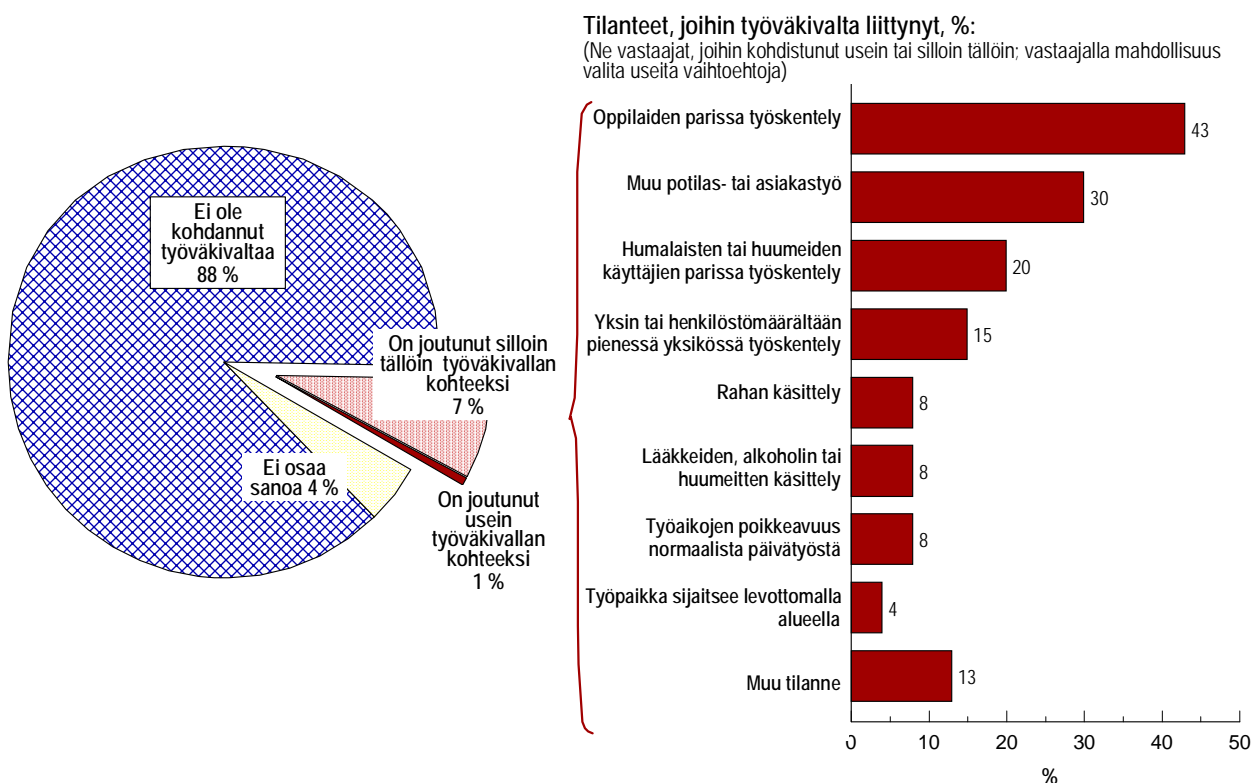
Oppilaiden taholta tuleva työväkivalta tai sen uhka liittyy luonnollisesti ammattialaan, jolla vastaaja työskentelee. Lähes 90% kuntien opetusalailla työskentelevistä työväkivaltaa kohdanneista mainitsi tilanteen liittyvän oppilaisiin. Myös valtionsektorilla työskentelevistä joka kolmas (36%) ja kunnan KVTESin piirissä työskentelevistä 13 prosenttia oli kokenut nimenomaan oppilaiden taholta tullutta väkivaltaa.

Kunnissa työskentelevillä lääkäreillä koettu työväkivalta liittyi ymmärrettävästi pääosin potilas- tai asiakastyöhön (70%). Kaksi kolmesta (62%) lääkäristä mainitsi uhkatilanteita syntyneen humalaisten tai huumeiden käyttäjien parissa tehtävään työhön. Lääkäreillä työväkivallan riskitilanteita olivat myös yksin- tai henkilöstömäärältään pienissä yksiköissä työskentely (22 %) sekä työaikojen poikkeavuus normaalista päivätyöstä (19 %) eli päivystysajat.

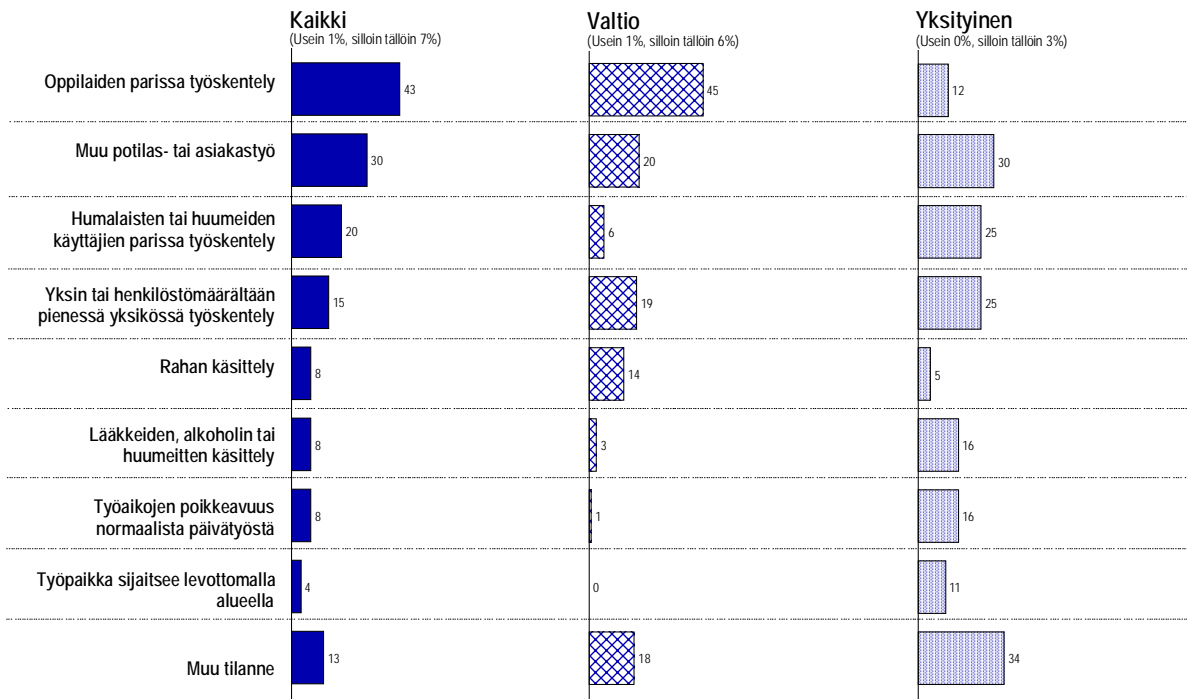
Kuntien KVTESin piirissä työskentelevillä työväkivaltatilanteet liittyivät potilas- ja asiakastyöhön (54%) sekä humalaisten tai huumeiden käyttäjien parissa työskentelyyn (32%). Myös rahan käsittelytilanteissa oli kohdattu työväkivaltaa. Työväkivalta ja sen riskit liittyvät työn luonteen johdosta erityisesti sosiaalityöntekijöiden työhön.

Akavalaisiin kohdistunut työväkivalta viimeisen vuoden aikana, %

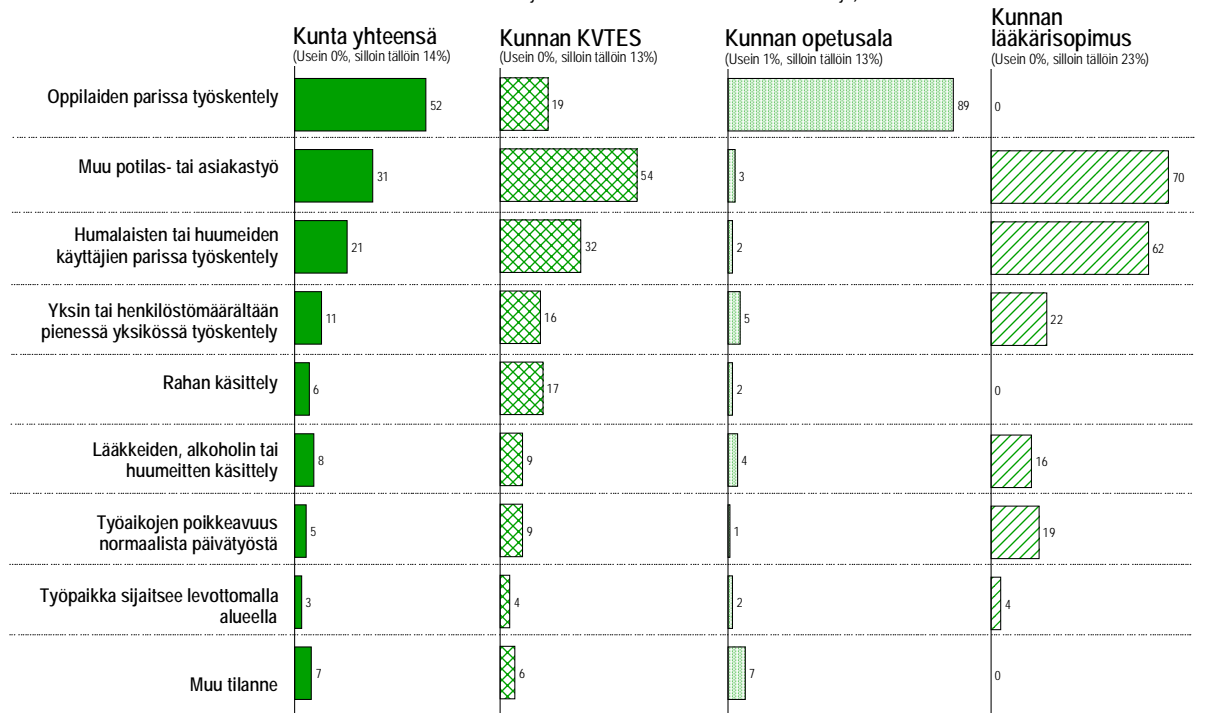
(Kokoaikatyössä olevat)



Tilanteet, joihin työväkivalta liittynyt, %
(Ne vastaajat, joihin on kohdistunut työväkivaltaa usein tai silloin tällöin; vastaajalla mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja)



Tilanteet, joihin työväkivalta liittynyt kuntasektorilla %:
(Ne vastaajat, joihin on kohdistunut työväkivaltaa usein tai silloin tällöin; vastaajalla mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja)



Yksityisellä työnantajasektorilla työväkivaltilanteet liittyivät potilas- tai asiakastyöhön, yksin- tai henkilöstömäärältään pienissä työyksiköissä työskentelyyn sekä humalaisten tai huumeiden käyttäjien taholta tulevaan uhkaan. Tämän kaltaisia uhkatilanteita esiintyy todennäköisesti esimerkiksi farmaseuttisessa työssä apteekeissa.

Työväkivallan ennaltaehkäisy työpaikoilla

Lomakkeella kysyttiin vastaajien näkemyksiä siitä, miten työpaikalla oli pyritty ennalta ehkäisemään työväkivallan riskejä. Kaikista vastaajista 59 prosenttia oli sitä mieltä, että omalla työpaikalla oli pyritty ennalta ehkäisemään työväkivallan riskejä tavalla tai toisella. Loput eli 41 prosenttia katsoi, ettei työpaikalla oltu ennalta varauduttu työväkivallan riskeihin millään tavalla. Ennakoinnissa oli kuitenkin suuria eroja työnantajasektoreiden ja sopimusalojen välillä.

Suurin osuus niistä vastaajista, jotka katsoivat että työpaikalla oli pyritty ennalta ehkäisemään työväkivaltaa, oli seurakunnissa (92 %). Kunnissa 72 % vastaajista katsoi, että omalla työpaikalla oli tavalla tai toisella pyritty ennakoimaan työväkivaltaa ehkäiseviä keinoja. Kaikista kuntasektorin vastaajista 28 % oli kuitenkin sitä mieltä, ettei työpaikalla oltu ennakoitu työväkivallan riskejä millään tavalla.

Valtionhallinnossa 59 % ja yksityisellä sektorilla 47 % vastaajista sanoi, että ongelmia oli pyritty ehkäisemään ennakolta.

Avoimissa vastauksissa mainittiin, että ennalta ehkäisevinä keinoina oli käytetty muun muassa koulutusta sekä erilaisia työsuojelutoimenpiteitä.

Ennaltaehkäisykeinoja riskityöpaikoilla

Ennakoivia keskusteluja riskitilanteista oli käyty erityisesti niillä työpaikoilla, joissa työväkivallan riskit olivat suuria.

Kuntien lääkäreistä kaksi kolmesta (63 %) ja KVTESin piirissä työskentelevistä 59% ilmoitti, että heidän työpaikoillaan oli keskusteltu ennalta menettelytavoista ja avunsaannin mahdollisuuksista. Aloilla oli myös kiinnitetty huomiota ovien lukitukseen ja kulunvalvontaan sekä otettu käyttöön valvonta- ja hälytyslaitteita. Myös yksintyöskentelyä oli pyritty välttämään. Joka kolmas (31 %) kunnissa työskentelevä lääkäri mainitsi, että työpaikalla oli käytetty erityistä turvahenkilöstöä.

Kuntien opetuslalla, jossa työväkivallan riskit ja uhat myös olivat työyhteisön arkea, riskien ennakoimista oli, mutta kuitenkin jonkin verran vähemmässä määrin tai keveimmillä keinoilla kuin lääkäreillä tai KVTESin piirissä työskentelevien työpaikoilla. Joka toinen kuntien opetuslalla työskentelevä (49 %) tiesi, että työyhteisössä oli käyty keskusteluja menettelytavoista ja avunsaannista. Kuitenkin vain joka kuudes opettaja (17 %) katsoi, että riskitilanteiden vähentämistä oli ennakoitu ovien lukituksilla tai kulunvalvonnalla. Joka kymmenennen työpaikalla oli turvauduttu valvonta- tai hälytyslaitteisiin ja 6 prosenttia ilmoitti, että työyhteisössä pyrittiin välttämään yksintyöskentelyä.

Vastaaja itse joutunut työväkivallan uhriksi

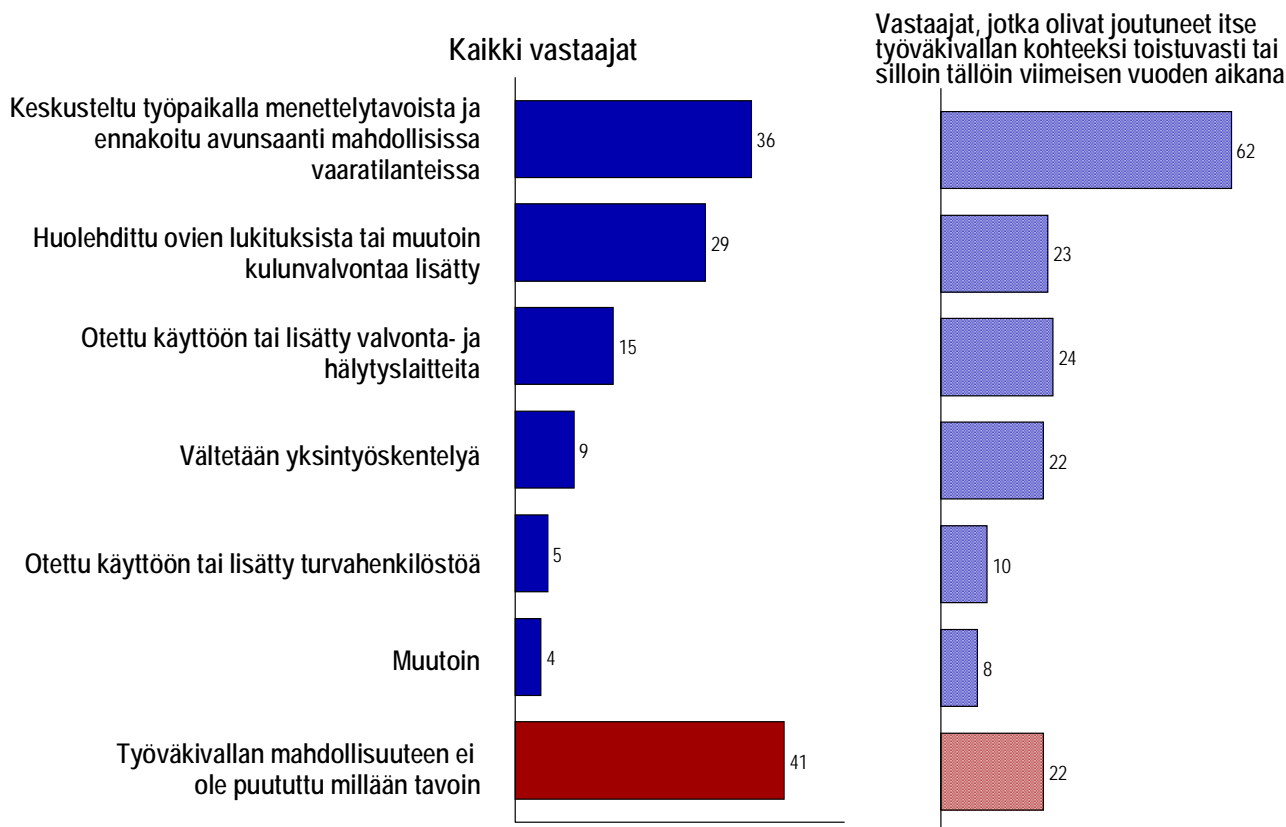
Kun tilanteita työpaikoilla tarkasteltiin sen mukaan, oliko vastaaja itse joutunut työväkivallan kohteeksi, lisääntyi ennalta ehkäisevien keinojen käyttö.

Esimerkiksi yksityisellä sektorilla niistä vastaajista, jotka itse olivat joutuneet työväkivallan kohteeksi, 68% ilmoitti, että omalla työpaikalla pyrittiin ennalta varautumaan jollakin tavalla työväkivallan ehkäisyyn. Kuitenkin joka kolmas työväkivaltaa kokenut katsoi, ettei mihinkään ennakoiviin turvatoimiin oltu väkivallan esiintymisestä huolimatta ryhdytty. Samoin valtionhallinnossa ei ilmennyt mitään lisäystä turvatoimien käytössä huolimatta siitä, oliko työväkivaltaa esiintynyt vai ei.

Kunnan opetuslalla ne vastaajat, jotka olivat kokeneet työväkivaltaa, raportoivat lisääntyneestä ennalta ehkäisystä. Erityisesti keskustelut menettelytavoista ja avunsaanti-mahdollisuuksista olivat lisääntyneet. Kuitenkin myös näistä vastaajista joka neljäs ilmoitti, ettei mitään ennakoivia keinoja oltu lisätty tai otettu käyttöön esiintyneistä vaaratilanteista huolimatta.

Kuinka työväkivaltaa on ennalta ehkäisy, %

(Kokoaikatyössä olevat; vastaajilla mahdollisuus valita usea vaihtoehto)



4. Johtopäätökset

Pelkkinä prosenttiosuuksina tarkasteltuna AKAVAn jäsenkunnan keskuudessa esiin tulleet syrjinnän tai konfliktien ongelmat saattavat tuntua melko pieniltä tai vähäpätöisiltä. Jos prosenttiosuudet kuitenkin muutetaan absoluuttisiksi henkilöluvuiksi, ongelma saa uutta ulottuvuutta. Omassa työyhteisössään syrjintää kokeneiden osuus (19%) merkitsee henkilölukumääränä noin 50 000 kokopäivätyötä tekevää korkeasti koulutettua palkansaajaa. Viimeisen vuoden aikana kiusatuksi tulleita, joita oli 15 prosenttia kokopäivätyötä tekevästä, merkitsee henkilölukumääräksi muutettuna 39 000 akavalaista palkansaajaa. Jonkin kolmannen osapuolen taholta työväkivaltaa tai sen uhkaa kokeneita oli 8 % vastaajista. Tämä tarkoittaa noin 22 000 akavalaista työntekijää.

Syrjintää ja työyhteisökonflikteja on aiemmin pidetty tavanomaisina työn arkeen ja erilaisten ihmisten välisen kanssakäymisen ristiriitoina tai kahnauksina. Niitä on leimattu lähinnä yksilöiden tai mahdollisesti työntekijäryhmien väliseksi yksityisyyden piiriin kuuluviksi ongelmiksi, joiden selvittämisestä ei esimerkiksi esimiesten tai johdon ole tarvinnut kantaa vastuuta.

Kuitenkin tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain ja työturvallisuuslain uusimisen myötä on havahduttu huomaamaan työkonfliktien laajakantoiset kielteiset vaikutukset koko työyhteisölle. Kun työntekijät tai työyhteisöt voivat huonosti ja työntekijöiden keskinäinen tai esimiesten ja työntekijöiden välinen yhteistyö kangertelee, tilanne heijastuu väistämättä työn tuloksellisuuteen, tuottavuuteen ja työn laatuun.

Työyhteisökonfliktit voivat aiheuttaa vakavia kielteisiä seurauksia ainakin kolmella eri tasolla:

Syrjinnän, kiusaamisen tai työväkivallan uhriksi joutuminen on aina suuri yksilötragedia. Ne voivat sairastuttaa työntekijän vakavasti. Ne voivat johtaa pitkiin sairauslomiin, yhä useammin työkyvyttömyyseläkkeelle tai muuten ennen aikaiseen eläköitymiseen.

Tietointensiivisessä taloudessa, jossa perinteisen aineellisen pääoman on sivuuttanut henkinen pääoma, työntekijöiden hyvinvoinnilla ja työyhteisön ilmapiirillä on entistä suurempi merkitys työn tuloksellisuudelle ja tuottavuudelle. Epäoikeudenmukaiseksi koettu esimiestyö, syrjintä, kiusanteko tai epäterve yksilöiden välinen kilpailu nakertaa pitkään jatkuessaan työyhteisön yhteistyökykyä ja -halua. Epäviralliset suosikkijärjestelmät, tiedon panttaus, yksittäisen työntekijän tai työntekijäryhmän syrjäyttäminen tai niin kutsuttu hyllyttäminen voi johtaa koko työyhteisön pitkäaikaiseen toiminnan lamaantumiseen. Työyhteisöissä pitkään jatkuneet epäoikeudenmukaiset ja epäterveet toimintakulttuurit voivat lamaannuttaa koko työyhteisön toiminnan ja saattavat heijastua pitkään vielä senkin jälkeen kun esimerkiksi kiusaaja ja hänen uhrinsa ovat syystä tai toisesta jättäneet työyhteisön.

Koko yhteiskunnan tasolla pitkät sairauspoissaolot, työkyvyttömyyseläkkeet tai muu ennen aikainen eläköityminen merkitsevät kansantaloudelle turhia kustannuksia. Erityisesti julkishallinnon työorganisaatioissa työyhteisökonfliktien pitäisi havahduttaa kansalaiset ja veronmaksajat valvomaan yhteisten taloudellisten resurssien tarkoituksenmukaista käyttöä.

Hyvä akavalainen, nyt on aika vaikuttaa

AKAVA vastaa 460 000 korkeastikoulutetun yhteiskunnallisesta ja ammatillisesta edunvalvonnasta. Järjestö tekee vuosittain työmarkkinatutkimuksen. Haemme luotettavaa perustietoa, jotta AKAVAn esittämät tavoitteet ja toiminta perustuisivat jäsenten todelliseen asemaan työmarkkinoilla. Esittämämme kysymykset koskevat mm. koulutusta, sijoittumista, työtehtäviä, palkkausta, työaikoja sekä syrjintää ja konflikteja työpaikoilla.

Vastaajat on poimittu AKAVAn jäsenjärjestöjen jäsenrekistereistä kolmen prosentin tasavälisellä otannalla, joten edustat runsasta kolmeakymmentä liittosi jäsentä. Vastaamiseen menee aikaa noin 15 minuuttia. AKAVAlle on ensiarvoisen tärkeää, että vastaat kyselyymme!

Postita vastauksesi oheisessa vastauskuoressa. AKAVA maksaa postimaksun. Vaihtoehtoisesti voit vastata internetin välityksellä kirjautumalla osoitteeseen www.akava.fi/kysely. Salasanasi on suomenkieliseen lomakkeeseen ”palaute” ja ruotsinkieliseen ”retur”. Odotamme vastauksiasi mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään **13. marraskuuta**.

Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, ja tulosten raportointi tapahtuu tilastollisesti siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa.

AKAVAn vuoden 2005 työmarkkinatutkimuksen tuloksiin voit tutustua AKAVAn kotisivuilla osoitteessa www.akava.fi - tutkimukset ja julkaisut - jäsentutkimukset.

Kyselyä koskeviin tiedusteluihin vastaavat tutkija Päivi Knuuttila (020 7489 417) tai talouspoliittisen yksikön sihteeri Helena Kallinen (020 7489 416) AKAVAn keskustuimistossa, sähköposti: etunimi.sukunimi@akava.fi.

YHTEISTYÖTERVEISIN

Risto Piekkari
puheenjohtaja

Päivi Knuuttila
tutkija

AKAVAN TYÖMARKKINATUTKIMUKSEN 2006 KYSYMYKSET

Kysymykset koskevat tilannetta viikolla 43 (23.10.-29.10.2006), ellei erikseen toisin mainita. Mikäli katsot, että jokin kysymys ei koske Sinua, siirry seuraaviin kysymyksiin. Jos olit esim. syyslomalla, vastaa kuin olisit ollut töissä. Jos olet työtön, vastaa viimeisimmän työnantajan mukaan.

TAUSTATIEDOT

1 Jäsenjärjestösi

- 1 Agronomiliitto
- 2 Akavan Erityisalat
- 3 Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI
(ent. Sn Kanttoriurkuriliitto ja Sn kirkon pappisliitto)
- 4 Akavan Yleinen Ryhmä
- 5 Diakoniatyöntekijöiden Liitto
- 6 Driftingsjörsförbundet i Finland
- 7 Insinööriliitto IL
- 8 Luonnontieteiden akateemisten liitto LAL
- 9 Metsänhoitajaliitto
- 10 Opetusalan Ammattijärjestö OAJ
- 11 Professoriliitto
- 12 Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö
Talentia
- 13 Suomen Arkkitehtiliitto SAFA
- 14 Suomen Ekonomiliitto SEFE
- 15 Suomen Eläinlääkäriliitto
- 16 Suomen Farmasialiitto
- 17 Suomen Hammaslääkäriliitto
- 18 Suomen Lakimiesliitto
- 19 Suomen Lääkäriliitto
- 20 Suomen Psykologiliitto
- 21 Suomen Puheterapeuttiliitto
- 22 Suomen Työterveyshoitajaliitto
- 23 Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL
- 24 Tekniikan Akateemisten Liitto TEK
- 25 Terveystieteiden akateemiset johtajat ja asiantuntijat
- 26 Tieteenekijöiden liitto
- 27 Tradenomiliitto
- 28 Upseeriliitto
- 29 Valtion alueellisen sivistyshallinnon virkamiehet VSV
- 30 Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL
- 31 YTY (Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat) &
Valmentajat

2 Sukupuoli

- 1 Mies
- 2 Nainen

3 Syntymävuotesi 19 _____

4 Asuinpaikkasi postinumerosta kolme ensimmäistä numeroa: _____

5 Siviilisäätty

- 1 Avio- tai avoliitossa
- 2 Naimaton
- 3 Eronnut tai leski

6 Kuuluuko kotitalouteesi lapsia (myös avopuolison)

- 1 Ei
- 2 Kyllä, kotitalouteeni kuuluu _____ alle 7-vuotiasta
(ilmoita lasten lukumäärä) _____ 7-16 -vuotiasta
_____ yli 16-vuotiasta

7 Mikä on korkein suorittamasi tutkinto ja sitä vastaava tutkinnon koulutusala sekä suorittamisvuosi? Jos sinulla on useita samantasoisia tutkintoja, ilmoita kaikki.

Tutkinto ja koulutusala: _____ Vuosi: _____

Jos olet suorittanut tutkijakoulutusasteisen tutkinnon (lisansiaatti tai tohtori), ilmoita myös ylempi korkeakouluasteen tutkinto, koulutusala ja suorittamisvuosi.

8 Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten tilannettasi lokakuun viikolla 43?

(Valitse vain yksi vaihtoehto. Jos olit lyhyellä sairauslomalla tai muutoin lomalla, vastaa kuin olisit ollut tössä)

- 1 Vakituinen (toistaiseksi voimassa oleva) kokoaikatyö
- 2 Määräaikainen kokoaikatyö
- 3 Vakituinen osa-aikatyö
- 4 Määräaikainen osa-aikatyö
- 5 Useampi kuin yksi osa-aikatyö
- 6 Osa-aikalisä
- 7 Osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke
- 8 Osittainen hoitovapaa
- 9 Lomautettu
- 10 Työtön (jos sinulla on ollut työpaikka, vastaa työtä koskeviin kysymyksiin viimeisimmän työnantajan mukaan)
- 11 Työtön / työvoimapolitiittinen koulutus
- 12 Vuorotteluvapaa
- 13 Pitkäaikainen sairausloma (sairauspäiväraha)
- 14 Äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa
- 15 Hoitovapaa
- 16 Opintovapaa tai muu loma vakinaisesta työstä
- 17 Opiskelu tai työ apurahan turvin
- 18 Päätoiminen opiskelija (muutoin kuin edellä mainitut)
- 19 Eläkeläinen (työvuosien, iän, sairauden tms. perusteella)
- 20 Muu, mikä? _____

9 Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten kahden vuoden aikana (1.11.2004-31.10.2006)?

- 1 En
- 2 Kyllä → a) työttömänä _____ viikkoa
b) lomautettuna _____ viikkoa

TYÖNANTAJA JA AMMATTIASEMA

10 Olitko viikolla 43 (voit valita useita vaihtoehtoja)

- 1 palkansaaja
- 2 päätoiminen yrittäjä
- 3 sivutoiminen yrittäjä
- 4 päätoiminen ammatinharjoittaja
- 5 sivutoiminen ammatinharjoittaja
- 6 Tein töitä toimeksiantoina eri työn teettäjille
- 7 En ollut työelämässä

- 11 Mikäli olet nyt palkansaaja-asemassa, oletko toiminut urasi aikana aiemmin** (voit valita useita vaihtoehtoja)
- 1 päätoimisena yrittäjänä tai ammatinharjoittajana
 - 2 sivutoimisena yrittäjänä tai ammatinharjoittajana
 - 3 En ole koskaan toiminut yrittäjänä tai ammatinharjoittajana -> jatka kysymyksestä 14

- 12 Kuinka pitkään olet toiminut urasi aikana**
- 1 päätoimisena yrittäjänä/ammattinharjoittajana _____ vuotta
 - 2 sivutoimisena yrittäjänä/ammattinharjoittajana _____ vuotta

- 13 Mikäli olet toiminut urasi aikana yrittäjänä tai ammatinharjoittajana, kuinka yrittäjyys tai ammatin harjoittaminen on vastannut koulutustasi**
- 1 täysin
 - 2 sivunnut
 - 3 täysin oman koulutukseni ulkopuolella
 - 4 en osaa sanoa

- 14 Mikä on palkkausjärjestelmäsi tai minkä sopimuksen mukaan tämän hetkiset palvelussuhteesi ehdot määrättyvät?**

Valtion kollektiivisiin sopimuksiin perustuvat palkkausjärjestelmät:

- 1 Valtion virasto- / laitos- / ministeriökohtainen tehtävän vaativuuden arviointiin ja tuloksellisuuteen perustuva palkkausjärjestelmä
- 2 Vanhan järjestelmän mukainen euromääräinen palkka
- 3 Valtion euromääräinen sopimuspalkka
- 4 Valtion T-palkka-asteikko (tuomarit)

Kunnan kollektiivisiin sopimuksiin perustuvat palkkausjärjestelmät:

- 5 Kunnan opetusalan euromääräinen palkkaus
- 6 Kunnan lääkärisopimuksen mukainen palkkaus
- 7 Kunnan teknisten sopimuksen mukainen palkkaus
- 8 Kunnan KVTES:n mukainen palkkaus
- 9 Kunnan sopimuspalkka (euromääräinen)

- 10 Kirkon palkkausjärjestelmät (R-, H- ja E-palkka-asteikot)**

Yksityisen sektorin sopimukset:

- 11 YTN:n (Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö) ja teknologiateollisuuden (ent. metallityönantajan) työehtosopimuksen
- 12 YTN:n ja suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksen
- 13 YTN:n ja rahoitusalan työehtosopimuksen
- 14 YTN:n ja energia-alan työehtosopimuksen
- 15 Farmasian työehtosopimuksen
- 16 Yrityskohtaisen työehtosopimuksen
- 17 Jonkin muun yksityisen alan työehtosopimuksen

- 18 En kuulu minkään työehtosopimuksen piiriin**

- 19 En osaa sanoa minkä sopimuksen mukaan työehtoni määrättyvät**

- 15 Päätoimesi työnantaja**

Julkisen sektorin palkansaaja:

- 1 Valtion virasto, laitos tai oppilaitos
- 2 Kunta tai kuntayhtymä
- 3 Seurakunta tai seurakuntayhtymä

Yksityisen sektorin palkansaaja:

- 4 Yksityinen yritys
- 5 Valtio- tai kuntaenemmistöinen yritys
- 6 Valtion liikelaitos (Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat LTY)
- 7 Yksityinen yleishyödyllinen yhteisö (ammatti- tai aatteellinen järjestö, säätiö tms.)

- 8 Muu työnantaja, mikä?**
-

- 9 Minulla on useampi kuin yksi työnantaja ja ne ovat:**
-

(poimi vastaavat numerot yllä olevasta luettelosta)

- 16 Mikä on päätoimen palvelussuhteesi laji?**

- 1 Pysyvä (toistaiseksi voimassa oleva)->jatka kysymyksestä 22
- 2 Määräaikainen/tilapäinen, mutta minulla on pysyvä palvelussuhde, johon voin palata määräaikaisuuden päätyttyä
- 3 Määräaikainen/tilapäinen

- 17 Työsopimuslain mukaan työnantajan tulee aina perustella määräaikaisen sopimuksen käyttö. Onko työnantajasi perustellut määräaikaisen työnsopimuksen käytön nykyisessä palvelussuhteessasi?**

- 1 Kyllä, suullisesti
- 2 Kyllä, kirjallisesti
- 3 Ei
- 4 En osaa sanoa

- 18 Mikä on pääasiallinen syy määräaikaisuuteen?**

(valitse yksi vaihtoehto)

- 1 Sijaisuus
- 2 Vuorotteluvapaalla olevan sijaisuus
- 3 Avoimena olevan viran hoito
- 4 Projektiluonteinen työtehtävä
- 5 Rahoituksen katkonaisuus (budjettiperuste, projektirahoitus tms.)
- 6 Työn kausiluonteisuus
- 7 Määräaikainen virka tai työ (esim. professori, assistentti, tutkija tai tehtävän hoito tietyn toimintakauden)
- 8 Opettaja, joka on palkattu lukukauden tai -vuoden työpäiviksi
- 9 Tuntiopettaja
- 10 Liittyy koulutukseen (työharjoittelu, erikoistuminen tms.)
- 11 Koeaika
- 12 Ns. työllistämistyö
- 13 Epäpätevyys
- 14 Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa
- 15 Ns. freelancer
- 16 Jokin muu syy, mikä?

-
- 17 En osaa sanoa

19 Mikä on nykyisen palvelussuhteen määräaikaisuuden pituus kokonaisuudessaan? (Mikäli sinulla on saman työnantajan palveluksessa useita peräkkäisiä määräaikaishuutoja, laske pituudet yhteen)

- 1 _____ vuotta _____ kuukautta
- 2 Kesto ei tarkkaan selvillä (esim. projektin loppuun tai kunnes tehtävän varsinainen hoitaja palaa työtehtäviinsä)
- 3 En osaa sanoa

20 Onko määräaikaishuutoja ollut useampia peräkkäin saman työnantajan palveluksessa?

- 1 Ei
- 2 Kyllä, yhteensä _____ kpl nykyinen mukaan lukien

21 Koetko määräaikaishuutojen palvelussuhteen ongelmaksi?

- 1 Kyllä
- 2 En
- 3 En osaa sanoa

22 Mikä seuraavista vastaa parhaiten toimiasemaasi? Johto- ja esimiestehtävät:

- 1 Ylin johto (esim. toimitusjohtaja, kaupunginjohtaja)
- 2 Ylempi keskijohto (esim. toimialajohtaja)
- 3 Keskijohto (esim. osastopäällikkö)
- 4 Alempi keskijohto (edellisten alainen, itsenäisessä vastuullisessa asemassa, esim. toimistopäällikkö)

Asiantuntijatehtävät:

- 5 Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät (esim. ylimmän johdon esikuntatehtävät; koko yritystä /virastoa/laitosta koskevat suunnittelu-, tutkimus- ja kehitystehtävät)
- 6 Vaativat asiantuntijatehtävät (esim. vaativat suunnittelu, tutkimus- ja tuotekehitystehtävät)
- 7 Asiantuntijatehtävät (esim. itsenäistä työtä tekevät; suunnittelu-, tutkimus- ja tuotekehitystehtävät)

Kasvatus- ja opetustehtävät:

- 8 Päiväkotien opetushenkilöstö
- 9 Opettajat (esim. peruskoulu, lukio, ammattiopetus)
- 10 Rehtorit
- 11 Yliopistojen, korkeakoulujen tai ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstö
- 12 Professorit

Muut tehtävät:

- 13 Toimihenkilöt (ei itsenäistä asemaa)
- 14 Itsenäinen ammatinharjoittaja / yrittäjä / freelancer
- 15 Muu, mikä? _____

23 Ammattinimikkeesi

24 Onko sinulla alaisia?

- 1 Ei
- 2 Kyllä, alaisuudessa työkentelee kaikkiaan _____ henkilöä

25 Nykyisten tehtävien kannalta olennaiset työkokemusvuodet? (Vähennä yli vuoden mittaiset yhtäjaksoiset poissaolot työelämästä, esim. perhevapaat, aikuisopiskelu. Lisää ennen valmistumista hankittu nykyistä ammattia vastaava työkokemus)

_____ vuotta

26 Kuinka nykyisen työsi vaatavuustaso vastaa mielestäsi omaa koulutustasoasi?

- 1 Työ vastaa hyvin koulutustasoani
- 2 Työn vaatavuustaso on koulutustasoani osittain alaisempi
- 3 Työn vaatavuustaso on koulutustasoani selvästi alaisempi
- 4 Työ on koulutukseeni nähden liian vaativaa
- 5 En osaa sanoa

TULOT

Seuraavassa kysymme ansiotulojesi eri osatekijöitä. Jos jostain syystä et saanut palkkaa koko kuukaudelta, merkitse kuitenkin koko kuukauden palkkatiedot.

27 Mikä oli lokakuussa 2006 päätoimesta palkkatulona saamasi

A säännöllisen työajan ansio ennen ennakonpidätystä (varsinaisen palkan lisäksi säännölliseltä työajalta maksetut lisät, lisäpalkkiot, toimenpidepalkkiot, provisiot tms.)	_____ euroa/kk
B luontoisetujen yhteenlaskettu verotusarvo	+ _____ euroa/kk
C ylityö- ja/tai vastaavat korvaukset ja palkkiot (vähennä takautuvat korvaukset)	+ _____ euroa/kk
D yhteensä kokonaiskuukausiansio (kohdat A-C)	= _____ euroa/kk
E nettopalkka (palkka ennakonpidätyksen, työntekijän eläkemaksun ja työttömyysvakuutusmaksun jälkeen)	_____ euroa/kk

28 Jos olet yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer, arvioi saamasi palkkatulo sekä yritystoiminnan tulo omasta yrityksestä viimeisen vuoden ajalta 1.11.2005-31.10.2006

_____ keskimäärin euroa/vuosi

29 Sisältyykö palkkaasi tulokseen perustuvia tms. liikkuvia palkanosia? (Lomakkeen lopussa on kuvattu eri järjestelmiä)

- 1 Ei → jatka kysymyksestä 31
- 2 En tiedä
- 3 Kyllä, (voit valita useita vaihtoehtoja)
- 4 tulospalkkio
- 5 voittopalkkio tai voitonjako
- 6 optio

30 Arvioi edellisen vuoden aikana (1.11.2005-31.10.2006) saamasi edellä mainittujen erien kokonaiseuromäärä (tulospalkkiot, voitonjako, käteinen voittopalkkio, tässä yhteydessä ei tarkoiteta optioita)

- 1 Edellisen vuoden aikana ei ole maksettu tulokseen perustuvia palkan osia, vaikka järjestelmä on käytössä
- 2 Maksettiin _____ euroa/vuosi
- 3 En osaa sanoa

31 Oliko sinulla päätoimen palkan lisäksi sivutuloloja lokakuussa 2006?

- 1 Ei
- 2 Kyllä → joiden suuruus lokakuussa 2006 ennen ennakonpidätystä oli _____ euroa/kk

32 Nettoansioiden nousu voi perustua sekä palkankorotuksiin että tuloverotuksen keventämiseen. Mikä olisi mielestäsi seuraavassa mahdollisessa sopimuksessa parasta?

- 1 Nettoansioita pyritään nostamaan painottaen palkankorotuksia
- 2 Nettoansioita pyritään nostamaan painottaen verokevennyksiä
- 3 Nettoansioita pyritään nostamaan painottaen yhtä paljon palkankorotuksia ja verokevennyksiä
- 4 Nettoansioiden nousuun ei pitäisi pyrkiä
- 5 En osaa sanoa

TYÖAIKA

33 Arvioi päätoimen hoitamiseen kaikkiaan käyttämäsi viikkotyöaika viikolla 43

(23.-29.10.2006. Lue mukaan lisätyö, ylityö tms. vaikka et saisi siitä korvausta. Mikäli jostain syystä olit pois työstä esim. sairauden tai syysloman vuoksi, arvioi työaikasi kuin olisit ollut työssä)

_____ tuntia _____ minuuttia / viikko

34 Teitkö ylityötä viikolla 43?

(Ylityöllä tarkoitetaan alalla tai työpaikalla säännöllisen työajan ylittäviä tunteja, vaikka et saisi niistä korvausta ja vaikka olisit ns. kokonaistyöaikajärjestelmän piirissä)

- 1 En
- 2 Kyllä, mutta ylityötuntien määrää ei ole mahdollista määrittellä
- 3 Kyllä → Arvioi tekemäsi ylityöt viikolla 43

_____ tuntia _____ minuuttia / viikko

- 4 En osaa sanoa

35 Onko ylityötäsi mahdollista säästää ns. työaikapankkiin, josta ne voi pitää joskus myöhemmin sovittuna ajankohtana?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En tiedä
- 4 En osaa sanoa

36 Kuinka ylityösi korvataan?

Vastaa vaikka et olisi tehnytään ylityötä tai olet ns. kokonaistyöaikajärjestelmän piirissä. (Voit valita useita vaihtoehtoja)

- 1 Korvaus korotettuna rahana työaikalakien, virka- tai työehtosopimusten mukaisesti
- 2 Korvaus korotettuna vapaa-aikana työaikalakien, virka- tai työehtosopimusten mukaisesti
- 3 Korvaus ilman korotuksia rahana (ns. 1:1)
- 4 Korvaus ilman korotuksia vapaa-aikana (ns. 1:1)
- 5 Korvaus ilman korotuksia osittain rahana
- 6 Korvaus ilman korotuksia osittain vapaa-aikana
- 7 Korvaus erillisenä kiinteänä kuukausittain maksettuna arviomääräisenä rahakorvauksena
- 8 Korvaus muuten, miten?

- 9 Ylityötä ei korvata tai niiden katsotaan sisältyvän peruspalkkaan

- 10 En tiedä

37 Erittele päätoimesi työviikon 43 (23.-29.10.) ajankäyttö, ns. työhön sidonnainen aika, mukaan lukien viikonloppu.

- a) Työpaikalla tehtyä työtä _____ t
_____ min
- b) Kotona tehtyä työtä _____ t
_____ min
- c) Työmatkoilla tehtyä työtä: _____ t
- itse työn tekemiseen liittyvä aika _____ min
- matkoihin kulunut aika (ei tarkoita päivittäistä kodin ja työpaikan välistä matkaa) _____ t
_____ min
- d) Työpaikan ulkopuolella tehty päivystys, varallaolo, edustaminen tms. _____ t
_____ min
- e) Muuta työpaikan ulkopuolella tehtyä työtä (asiakkaan luona, koulutuseen tai kokoukseen osallistumista, materiaalin hankintaa tms.) _____ t _____ min

SYRJINTÄ JA KONFLIKTIT TYÖSSÄ

Työpaikoilla voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esim. työhönotossa, palkkauksessa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyyssä

- 38 Montako henkilöä työskentelee työyksikössäsi? _____
- 39 Onko sinuun kohdistunut nykyisen työnantajan palveluksessa viimeisten viiden vuoden aikana syrjintää työelämässä liittyen (voit valita useita vaihtoehtoja)
- 1 ikään
 - 2 sukupuoleen
 - 3 poliittiseen mielipiteeseen
 - 4 toimintaan ay-liikkeessä
 - 5 uskontoon
 - 6 perheellisyyteen tai raskauteen
 - 7 suosikkijärjestelmiin
 - 8 määräaikaaisuuteen tai osa-aikaaisuuteen
 - 9 kansallisuuteen tai etniseen alkuperään
 - 10 vammaisuuteen tai vajaakuntoisuuteen
 - 11 muuhun, mihin?
- _____
- 12 En ole joutunut syrjinnän kohteeksi

Työpaikalla syntyy ajoittain ihmisten välisiä konflikteja ja ristiriitoja. Työpaikkakiusaaminen tai henkinen väkivalta on pitkään jatkuvaa, toistuvaa kiusaamista, sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. Kaikki ristiriidat ja yhteentörmäykset eivät kuitenkaan ole kiusaamista.

40 Oletko havainnut työpaikallasi työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa viimeisen vuoden aikana?

- 1 kyllä usein
- 2 kyllä silloin tällöin
- 3 en lainkaan
- 4 en osaa sanoa

41 Tunnetko itse joutuneesi työpaikkakiusaamisen tai henkisen väkivallan kohteeksi viimeisen vuoden aikana?

- 1 kyllä usein
- 2 kyllä silloin tällöin
- 3 en lainkaan -> jatka kysymyksestä 49
- 4 en osaa sanoa

42 Minkälaisista kiusaamista sinuun on kohdistunut?

(voit valita useita vaihtoehtoja)

- 1 Sanatonta viestintää
- 2 Sosiaalista eristämistä
- 3 Maineen tai aseman loukkaamista
- 4 Työnteon vaikeuttamista tai loukkaamista
- 5 Suullisia tai kirjallisia uhkauksia
- 6 Sukupuolista häirintää tai ahdistelua
- 7 Työtovereiden välistä epätervettä kilpailua
- 8 Muuta, mitä?

43 Onko kiusaaja ollut *(voit valita useita vaihtoehtoja)*

- 1 työtoveri(t)
- 2 esimies
- 3 alainen (alaiset)
- 4 asiakkaat (esim. potilaat, oppilaat)
- 5 joku muu, kuka tai ketkä?

44 Kuinka pitkään kiusaamista on jatkunut?

n. _____ vuotta

45 Oletko puhunut kiusaamisesta

(voit valita useita vaihtoehtoja)

- 1 työtoverin/työtovereiden kanssa
- 2 esimiehen kanssa
- 3 mikäli kiusaaja on esimies, hänen esimiehensä kanssa
- 4 luottamusmiehen kanssa
- 5 työsuojeluvaltuutetun kanssa
- 6 työterveyshoitajan tai -lääkärin kanssa
- 7 työpsykologin kanssa tai käynyt muussa terapiassa
- 8 perheen, omaisten tai ystävien kanssa
- 9 ottanut yhteyttä ammattiliittoosi
- 10 muun tahon kanssa, kenen?

11 en ole puhunut asiasta kenenkään kanssa

46 Onko kiusaamiseen puututtu

(voit valita useita vaihtoehtoja)

- 1 työtovereiden toimesta
- 2 esimiehen toimesta
- 3 luottamusmiehen toimesta
- 4 työsuojeluvaltuutetun toimesta
- 5 työterveyshuollon toimesta
- 6 oman jäsenliiton toimesta
- 7 jonkun muu tahon toimesta, kenen?

8 kiusaamiseen ei ole puututtu

47 Kuinka kiusaamiseen on puututtu? Onko ongelmaan löytynyt ratkaisu? Voit kirjoittaa lisää takasivulle tai erilliselle paperille

48 Oletko ollut pois töistä kiusaamisen seurauksena viimeisen vuoden aikana?

- 1 Kyllä _____ päivää
- 2 En

Työväkivallalla tarkoitetaan työssä, työmatkalla tai muuten työhön liittyvissä olosuhteissa sattuvia tapahtumia, joissa henkilöitä loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään, ja jotka suoraan tai epäsuorasti vaarantavat heidän turvallisuutensa, hyvinvointinsa tai terveytensä.

49 Onko työpaikkasi henkilöille tapahtunut yllä kuvattua työväkivaltaa viimeisen vuoden aikana?

- 1 kyllä usein
- 2 kyllä silloin tällöin
- 3 ei lainkaan
- 4 en osaa sanoa

50 Oletko itse joutunut työväkivallan kohteeksi viimeisen vuoden aikana?

- 1 kyllä usein
- 2 kyllä silloin tällöin
- 3 en lainkaan -> jatka kysymyksestä 52
- 4 en osaa sanoa

51 Onko työväkivalta liittynyt johonkin alla lueteltuun työhösi liittyvään tilanteeseen tai ominaisuuteen?

(Voit valita useita vaihtoehtoja)

- 1 Rahan käsittely
- 2 Lääkkeiden, alkoholin tai huumeitten käsittely
- 3 Humalaisten tai huumeiden käyttäjien parissa työskentely
- 4 Oppilaiden parissa työskentely
- 5 Muu potilas- tai asiakastyö
- 6 Työaikojen poikkeavuus normaalista päivätyöstä (esim. ilta- tai yötyö)
- 7 Yksin tai henkilöstömäärältään pienessä yksikössä työskentely
- 8 Työpaikka sijaitsee levottomalla alueella
- 9 Muuhun, mihin? _____

52 Onko työpaikallasi pyritty ennalta ehkäisemään työväkivaltaa millään tavoin?

(Voit valita useita vaihtoehtoja)

- 1 Otettu käyttöön tai lisätty valvonta- ja hälytyslaitteita
- 2 Otettu käyttöön tai lisätty turvahenkilöstöä
- 3 Huolehdittu ovien lukituksista tai muutoin kulunvalvontaa lisätty
- 4 Keskusteltu työpaikalla menettelytavoista ja ennakoitu avunsaanti mahdollisissa vaaratilanteissa
- 5 Vältetään yksintyöskentelyä
- 6 Muutoin, miten? _____
- 7 Työväkivallan mahdollisuuden ei ole puututtu millään tavoin

TYÖPAIKKALIKKUVUUS

53 Oletko ollut samassa työpaikassa koko ajan valmistumisesi jälkeen?

- 1 Kyllä, sama työpaikka ja samat tehtävät tai asema
- 2 Kyllä, sama työpaikka, tehtäväni ja/tai asemani ovat muuttuneet
- 3 En, vaihdoin työpaikkaa edellisen kerran vuonna _____

54 Arvioi kuinka monen työnantajan palveluksessa olet ollut valmistumisesi jälkeen? (nykyinen mukaan lukien)

_____ kpl

55 Milloin olet viimeksi vaihtanut asuinpaikkaa valmistumisesi jälkeen oman tai puolison (avopuolison) työn takia?

- 1 En ole vaihtanut asuinpaikkaani oman tai puolison työn takia -> jatka kysymyksestä 62
- 2 Oman työni takia, viimeksi vuonna _____
- 3 Puolisoni työn takia, viimeksi vuonna _____

Vastaa seuraaviin kysymyksiin koskien viimeisintä työn vuoksi tapahtunutta muuttoa

56 Millä etäisyydellä uusi ja vanha asuinpaikkasi sijaitsevat toisistaan?

n _____ km

57 Muuttuiko asuinkuntasi asuinpaikan vaihdon myötä?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

58 Muuttuiko maa asuinpaikan vaihdon myötä?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

59 Mikä oli perhe- ja asumistilanteesi vaihtaessasi asuinpaikkaa? (Vastaa kaikkiin kysymysryhmiin)

- 1 En asunut parisuhteessa
- 2 Olin avoliitossa
- 3 Olin avioliitossa
- 4 Minulla ei ollut kotona-asuvia lapsia
- 5 Minulla oli alle kouluikäisiä kotona-asuvia lapsia
- 6 Minulla oli 7–18 -vuotiaita kotona-asuvia lapsia
- 7 Asuin/asuimme vuokralla
- 8 Asuin/asuimme omistusasunnossa
- 9 Minulla/meillä oli jokin muu asumismuoto

60 Arvioi miten alla luetellut asiat muuttuivat asuinpaikan vaihdon seurauksena? Jos et ollut perheellinen, ao. väitteissä "perhe" tarkoittaa sinua. Vaihtoehdoissa 1=parani selvästi, 2=parani hieman, 3=eivät muuttaneet, 4=heikkeni hieman, 5=heikkeni selvästi, 6=en osaa sanoa

	Parani	Heikkeni	En osaa sanoa
1 Omat työtehtävät tai asema	1 2 3 4 5 6		
2 Oma palkka ja/tai muut edut	1 2 3 4 5 6		
3 Omat uramahdollisuudet	1 2 3 4 5 6		
4 Oman koulutuksen ja työn vastaavuus	1 2 3 4 5 6		
5 Puolison työtehtävät tai asema	1 2 3 4 5 6		
6 Puolison palkka ja/tai muut edut	1 2 3 4 5 6		
7 Puolison uramahdollisuudet	1 2 3 4 5 6		
8 Perheen tulot yhteensä	1 2 3 4 5 6		

9 Asumisen laatu	1	2	3	4	5	6
10 Yhteydet omaisiin tai ystäviin	1	2	3	4	5	6
11 Lasten hoito- tai koulunkäyntijärjestelyt	1	2	3	4	5	6
12 Perheen vapaa-ajan vieto- ja harrastusmahdollisuudet	1	2	3	4	5	6
13 Muu tärkeä seikka, mikä?						

61 Katso edellisestä taulukosta vaihtoehdot, joihin vastasit "Parani selvästi (1)" tai "Parani hieman (2)". Valitse niistä kolme muuttopäätökseen eniten vaikuttanutta seikkaa:

Tärkein _____

Toiseksi tärkein _____

Kolmanneksi tärkein _____

62 Olisitko periaatteessa valmis muuttamaan toiselle paikkakunnalle oman tai puolisoni työn takia?

- 1 Kyllä
- 2 En
- 3 En osaa sanoa

63 Jos vastasit edelliseen kysymykseen "kyllä", missä määrin alla luetellut olosuhteet olisivat esteenä muutolle? Jos et ollut perheellinen, ao. väitteissä "perhe" tarkoittaa sinua. Vaihtoehdoissa 1=estäisi varmasti, 2=estäisi todennäköisesti, 3=eivät vaikuttaneet, 4=en osaa sanoa

	Estäisi varmasti	Estäisi todennäköisesti	Eivät vaikuttaneet	En osaa sanoa
1 Oma työura kokonaisuudessaan kärsii (työn mielekkäisyys, palkkaus, edut, uralla etenemismahdollisuudet tms.)	1	2	3	4
2 Puolison työura kokonaisuudessaan kärsii	1	2	3	4
3 Perheen taloudellinen tilanne ei parane (tulot, asumiskustannukset tms. hintaerot)	1	2	3	4
4 Asumisen tai asuinympäristön laatu heikkenee	1	2	3	4
5 Julkisten palvelujen taso on selvästi heikompi	1	2	3	4
6 Lasten hoito- tai koulunkäyntijärjestelyt hankaloituvat	1	2	3	4
7 Perheen harrastusmahdollisuudet kärsivät	1	2	3	4
8 Yhteydenpito läheisiin heikkenee	1	2	3	4
9 Jokin muu seikka, mikä?				

64 Asutko nykyään osan viikosta tai koko viikon työsi vuoksi eri paikkakunnalla kuin missä perheesi asuu tai vakituinen asuntosi sijaitsee? (Ts. käytätkö töiden takia ns. kakkosasuntoa?)

- 1 En ->jatka kysymyksestä 67
- 2 Kyllä, mutta poissaolo on satunnaista, keskimäärin n _____ yötä kuukaudessa
- 3 Kyllä, useimmiten yövyn toisella paikkakunnalla _____ yötä viikossa.

65 Mikäli vastasit edellä olevaan kysymykseen ”kyllä”, mitkä ovat asuinkustannukset toisella paikkakunnalla?

n _____ euroa/kk

66 Kuka maksaa ns. kakkosasunnon kustannukset? (Voit valita useita vaihtoehtoja)

- 1 Itse
- 2 työnantajani
- 3 joku muu

67 Mikä on nykyisen päivittäisen työmatkasi

pituus yhteen suuntaan? _____ km

matka-aika yhteen suuntaan keskimäärin? _____ min

kuukausikustannus keskimäärin? _____ e/kk

68 Enimmillään työmatkasi saisi olla

pituudeltaan yhteen suuntaan n _____ km

ajallisesti yhteen suuntaan n _____ min

kustannus saisi olla enintään n _____ e/kk

69 Mikä on nykyinen asumismuotosi?

- 1 Omistusasunto
- 2 Osaomistus- tai asumisoikeusasunto
- 3 Päävuokralaisena
- 4 Alivuokralaisena
- 5 Työsuhdeasunnossa
- 6 Vanhempien tai muiden susulaisten luona
- 7 Muussa asunnossa, missä? _____

KIITOS ARVOKKAASTA TUTKIMUSAVUSTASI

Lisätiedot sekä huomautukset kyselystä tai AKAVAn toiminnasta ovat tervetulleita.

Tulokseen perustuvat liikkuvat palkanosat (kysymykset 29 ja 30):

Tulospalkkiot: Työtulos vaikuttaa palkkaan ja perusteena on tavoitteiden saavuttaminen tai niiden ylittäminen. Tavoitteet voidaan sitoa taloudellisiin, laadullisiin tai tuottavuutta kuvaaviin tunnuslukuihin. Tulospalkkiot voivat olla yksilön omaan, ryhmän tai yrityksen tulokseen sidottua. Tulospalkkiot ovat peruspalkkaustavan lisäksi maksettavat palkan lisät, joita ei pääsääntöisesti oteta huomioon yleiskorotuksissa.

Voittopalkkio: Määräytymisperusteena yleensä liiketalouden tulosta kuvaava mittari: esim. käyttökate, muu kannattavuutta kuvaava luku tai muu tehokkuutta osoittava tekijä. Voittopalkkiotermin liittyy henkilöstörahasolakiin. Voittopalkkioerät voidaan rahastoida tai maksaa ns. käteisenä voittopalkkiona.

Voitonjako: Rahasumma, jonka yrityksen yhtiökokous on päättänyt maksaa yrityksen tuottamasta voitosta henkilöstölle osakkeenomistajien osinkojen ohella.

Optiot: Perustuvat yrityksen osakkeenomistajien päätöksiin eivätkä yritysjohdon määrittelemiin palkkaus- tai palkitsemisjärjestelmiin. Optioiden kautta jaetut voitot maksetaan yrityksen kasvaneesta osakepääomasta eikä yrityksen liiketaloudellisesta tuloksesta. Optiojärjestelmässä yrityksen omistajat ovat valmiit luovuttamaan osan yrityksen osakkeiden arvonnoususta optioiden piiriin kuuluville henkilöille.

AKAVA
Rautatieläisenkatu 6
00520 HELSINKI
www.akava.fi

AKAVAn jäsenjärjestöt 1.1.2007

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ	117 100
Uusi Insinööriliitto UIL	71 690
Tekniikan Akateemisten Liitto TEK	65 698
Suomen Ekonomiliitto SEFE	45 000
Suomen Lääkäriliitto	20 852
Akavan Erityisalat	20 014
Tradenomiliitto TRAL	19 811
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia	18 602
Suomen Lakimiesliitto	14 998
Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL	9 424
Suomen Farmasialiitto	9 202
YTY & Valmentajat	6 926
Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL	6 705
Tieteentekijöiden Liitto	6 635
Suomen Hammaslääkäriliitto	6 383
Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI	5 706
Upseeriliitto	5 602
Agronomiliitto	5 541
Suomen Psykologiliitto	5 421
Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL	3 716
Suomen Arkkitehtiliitto SAFA	3 614
Driftingenjöröförbundet i Finland	3 217
Metsänhoitajaliitto	2 607
Professoriliitto	2 226
Suomen Työterveyshoitajaliitto	2 153
Suomen Eläinlääkäriliitto	1 914
Diakoniatyöntekijöiden Liitto DTL	1 902
Suomen Puheterapeuttiliitto	1 167
Akavan Yleinen Ryhmä AYR	920
Terveystieteiden akateemiset johtajat ja asiantuntijat	680
Valtion alueellisen sivistyshallinnon virkamiehet VSV	141
Yhteensä	485 567

Perustietoa akavalaisista 2006

Päätoimi:	
Kokoaikatyö	86 %
Osa-aikatyö	7 %
Työtön	3 %
Muu (perhe-, vuorotteluvapaa tms.)	5 %
Työnantaja:	
Yksityinen	45 %
Kunta	38 %
Valtio	12 %
Itsensä työllistävät	3 %
Seurakunta	2 %
Toimiasema:	
Asiantuntijatehtävät	36 %
Johto- ja esimiestehtävät	29 %
Opetus- ja kasvatustehtävät	28 %
Muut tehtävät	7 %
Naisten osuus	54 %
Keski-ikä	43,2
Alle 7-vuotiaitten lasten vanhempia	24 %
Alle 17-vuotiaitten lasten vanhempia	43 %
Valmistumisikä keskimäärin	28,5
Vähintään ylempi korkeakouluasteen tutkinto	62 %
Työttömänä kahden edellisen vuoden aikana	10 %
Kokoaikatyössä olevat:	
Määräaikainen palvelussuhde	14 %
Bruttopalkka (ml. kannustavat palkanerät) keskim. e/kk	3 740
Kokonaistyöaika, keskimäärin viikolla 43	40,9 t
Ylitöitä 58 %:lla, ylitöiden määrä keskimäärin viikossa*	6,3 t
Ylitöistä ei korvausta (ylitöitä tehneistä)*	40 %
Ylityöpankki käytössä*	53 %
*) Ylitöitä koskevissa tuloksissa ei ole mukana kunnan opetusalan opettajia	