

# Kunta-alan työolobarometri 2008

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2008 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu

## Muutossuuntia – Työolojen polarisoituminen jatkuu kunta-alalla

<ul style="list-style-type: none"><li>+ Esimiestuki lisääntynyt</li><li>+ Työsuhteen varmuuden kokemukset jatkuvat</li><li>+ Mahdollisuus käyttää kykyjään työssä lisääntynyt</li><li>+ Työpaikan kehittämiseen osallistuminen yleistä</li><li>+ Työpaikalla vaikutettu entistä enemmän työntekijöiden ammattitaitoon, kuntoon ja työturvallisuuteen</li><li>+ Määräaikaisiin kohdistunut eriarvoinen kohtelu/syrjintä vähentynyt selvästi</li><li>+ Palkkausjärjestelmään suhtautuminen myönteisempää</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Työ koetaan edelleen henkisesti raskaaksi</li><li>- Kiireen ja työtahdin kiristymisen kokemusta, vaikkakaan ei lisääntymistä edelliseen vuoteen</li><li>- Koetaan, että työpaikoilla on liian vähän työntekijöitä työmäärään nähden</li><li>- Väkivallan ja sen uhan kokeminen yleistä</li><li>- Työpaikkakiusaamista koetaan kunnissa useammilla työpaikoilla kuin muilla sektoreilla</li><li>- Lähes puolet tekee ylitöitä</li></ul>
--	--

## Tausta ja aineisto

Kuntien ja kuntayhtymien työolojen muutoksia kuvaava Kunta-alan työolobarometri 2008 on järjestyksessä 15. raportti sarjassa, joka aloitettiin vuonna 1994. Tiedot perustuvat työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin aineistoon, joka kattaa kaikkien alojen palkansaajat. Tätä aineistoa on kasvatettu Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän toimeksiannosta kunta-alalla työskentelevien osalta poimimalla heistä lisäotos. Tietojenkeruumenetelmä on ollut kaikkina vuosina sama. Kerätty aineisto on kooltaan riittävän suuri koko kunta-alan ja sen neljän päätoimialan työolojen muutoskehityksen seuraamiseksi.

Vuonna 2008 satunnaisesti valittujen haastateltujen kokonaismäärä kunta-alalla oli 683. Puhelinhaastattelun kato on 17,2 prosenttia, ja tehdyn katoanalyysin perusteella voidaan todeta, että kato ei vinouta tuloksia. Tiedot on yleistettävissä koskemaan kaikkia kunta-alalla työskenteleviä. Tilastokeskus teki haastattelut työvoimatutkimuksen yhteydessä 1.9. - 9.10.2008 tietokoneavusteisena puhelinhaastatteluna. Kunta-alan työoloja on raportissa verrattu muihin sektoreihin - teollisuuteen, yksityisiin palveluihin ja valtioon. Vertailuissa käytetään samana ajankohtana kerättyjä työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallisen työolobarometrin tietoja.

Kunnissa työskentelevien vastaajien keski-ikä on pysynyt ennallaan (46,0 vuotta). Se on muita sektoreita (42,4 vuotta) korkeampi. Naisten keski-ikä kunnissa on 46,4 vuotta ja miesten keski-ikä on 44,4 vuotta. Muilla sektoreilla työskentelevien naisten keski-ikä on 43,9 vuotta ja miesten 41,2 vuotta. Määräaikaisten työntekijöiden osuus on laskenut puolella prosenttiyksiköllä edelliseen vuoteen verrattuna.

Aineisto on jaettu neljään kunnan toimialaan seuraavasti:

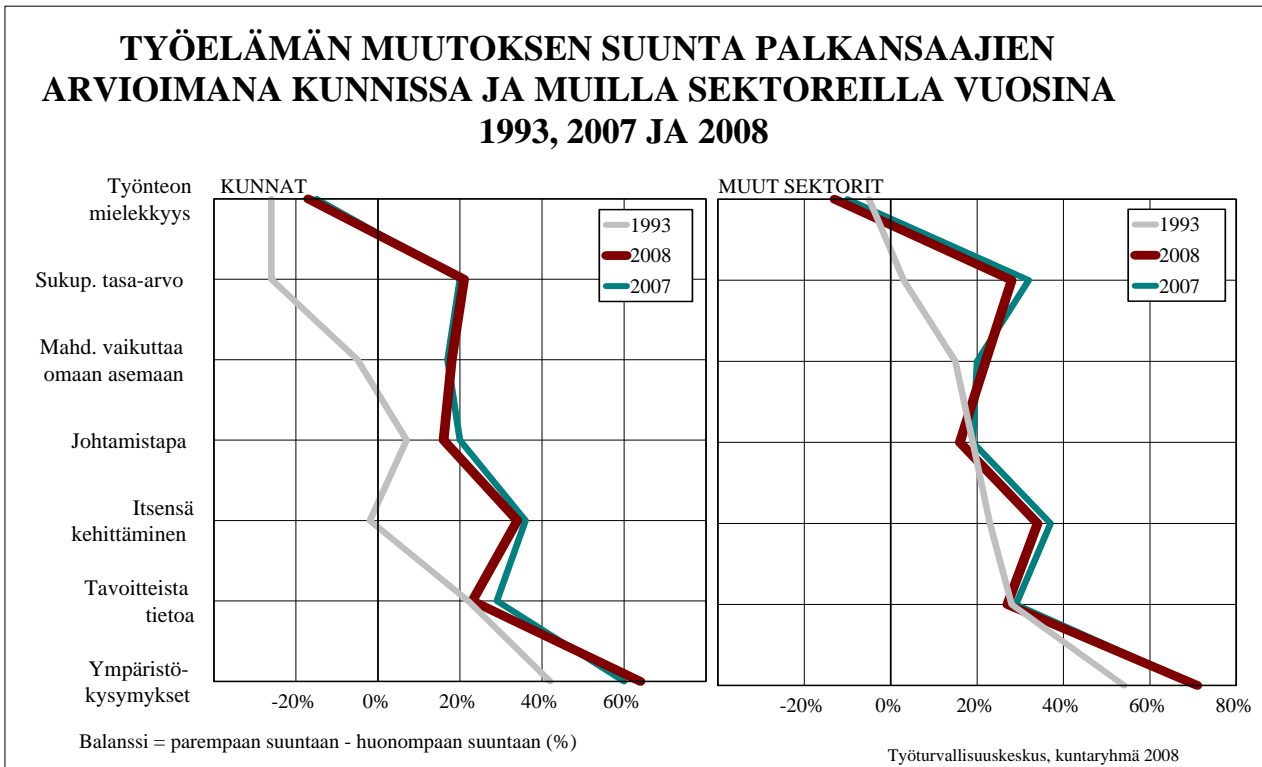
	lukumäärä	%	keski-ikä	määräaikaisia %
Sosiaalitoimi	141	20,6	46,0	25,5
Terveystoimi	213	31,2	45,8	16,4
Sivistystoimi	187	27,4	45,7	18,3
Muut (tekninen toimi, yleishallinto ym.)	142	20,8	46,7	12,7
<b>Yhteensä</b>	<b>683</b>	<b>100,0</b>	<b>46,0</b>	<b>18,0<sup>1)</sup></b>

<sup>1)</sup>Vuonna 2007 keski-ikä oli 46,0 vuotta ja määräaikaisia oli 18,5 %.

Ryhmä 'muut' sisältää erilaisia kunnan toimialoja kuten yleishallinnon, teknisen toimen, energiahuollon, liikenne- ja vesilaitokset sekä palo- ja pelastustoimen. Edellisten vuosien raporteissa sivistystoimesta on käytetty opetustoimen nimitystä. Sisällöllisesti sivistystoimen luokittukseen ei ole tehty muutoksia.

Tietojen sisällöstä pääosa on pidetty samana vuosittaisten tietojen vertailtavuuden säilyttämiseksi. Vuonna 2008 on aikaisempaa tarkemmin seurattu työpaikkojen talouden tilaa ja sen yhteyttä työelämän laatuun. Työpaikkakiusaamista sekä työpaikkaväkivaltaa on myös tarkennettu selvittämällä erikseen, kuinka usein se on työpaikkojen sisäistä ja kuinka suuri osa kiusaamisesta tulee työpaikan ulkopuolelta, esimerkiksi asiakkaiden taholta.

Pitkällä aikavälillä kuntasektorilla työelämän laadun muutossuuntien arviot ovat poikenneet jonkin verran muista sektoreista. Kunnissa työskentelevät olivat 1990 luvun alkupuolella muihin sektoreihin verrattuna arvioissaan hyvin pessimistisiä. Sen jälkeen aina vuosituhanen vaihteeseen asti muutostarvit muuttuivat nopeasti myönteiseen suuntaan, ja kuntasektorin sekä muiden palkansaajien välinen ero kaventui hyvin pieneksi. Vuonna 2001 kunta-alan muutos-odotusten myönteinen kehitys pysähtyi muiden työmarkkinasektoreiden tavoin.



Kunnissa vuonna 2008 neljän työelämän laadun piirteen kohdalla muutossuunta on arvioitu edellistä vuotta kielteisemmäksi. Suurin negatiivinen muutos koskee tietojen saamista työpaikan tavoitteista, jossa on palattu vuoden 1993 tasolle. Toinen negatiiviseen suuntaan muuttunut asia on johtamistapa. Tämän suhteen ollaan kuitenkin vuonna 2008 selvästi myönteisempiä kuin 15 vuotta aikaisemmin. Itsensä kehittämisen mahdollisuudet koetaan hieman muuttuneen huonompaan suuntaan verrattuna vuoden 2007 tilanteeseen. Kuitenkin kehittymismahdollisuuksien muutossuunta on muita piirteitä positiivisempi. Ainoastaan ympäristökysymykset on arvioitu kehittymismahdollisuuksia myönteisemmin.

Täysin päinvastaista kehitystä havaitaan työn mielekkyyden kohdalla. Niitä, jotka sanovat työn mielekkyyden muuttuvan huonoon suuntaan, on selvästi enemmän kuin päinvastaisten arvioiden esittäjiä. Työn mielekkyyden muutossuunnan arviot romahtivat vuonna 2001 ja sama negatiivinen yleisilme on jatkunut vuonna 2008.

## Kunta-alan työelämän laadun kokonaiskuva vuonna 2008

Kunta-alalla työskentelevät ovat antaneet vuonna 2008 työelämän laadulle selvästi edellistä vuotta paremman yleisarvosanan. Kouluarvosananä ilmaistuna se on 7,96. Vuotta aikaisemmin vastaava arvosana oli 7,81. Keskiarvo jää edelleen hieman muiden sektoreiden keskiarvon (8,01) alapuolelle, mutta se on vuonna 2008 parempi kuin teollisuudessa. Arvosana on laskettu summaamalla 14 työelämän laatua koskevaan kysymykseen annetut vastaukset. (Huonoin mahdollinen arvosana on 4 ja paras 10.)

Yleiskeskisarvo sisältää neljä osulottuvuutta. Ne ovat työpaikan varmuus, työn kannustavuus ja innovatiivisuus, voimavarat suhteessa vaatimustasoon ja tasapuolinen kohtelu. Kunta-alalla parhaan arvosanan saa *työpaikan varmuus* (9,01). Kunnat ovat ainoa sektori, jolla tämä arvosana ei ole heikentynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Ilmiötä saattaa osaltaan selittää PARAS-hankkeessa sovittu 5 vuoden irtisanomissuoja. *Tasapuolinen kohtelu* saa kunnissa (7,52) yksityistä sektoria huonomman arvion, mutta arviot ovat parantuneet vuoden aikana. Huonoin arvosana tässä suhteessa tulee valtion työntekijöiltä. Työpaikan *kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus* on lisääntynyt kunnissa selvästi. Arvosana on nyt 7,85 kun se oli vuotta aikaisemmin 7,76. *Voimavarat suhteessa vaatimustasoon* on ulottuvuus, jolle kuntien henkilöstö antaa kaikkein alhaisimman (7,47) arvosanan. Tämänkin piirteen kohdalla muutos on ollut positiivinen edelliseen vuoteen verrattuna.

Kaiken kaikkiaan kuntasektorilla työskentelevien arvio työelämän laadusta on vuonna 2008 arvioitu selvästi edellistä vuotta paremmaksi. Talouden heikkenemisestä ja kuntasektorin monista muutoksista huolimatta jopa työpaikan varmuuden saama arvosana on pysynyt ennallaan. Yleisarvosana on edelleen huonompi kuin tämän vuosikymmenen alkuvuosina. Nykyhetken työelämän laadun positiivisista arvioista poiketen kuitenkin monien työelämän laatuun liittyvien piirteiden muutossuuntaa ei ole pidetty yhtä myönteisenä kuin edellisinä vuosina.

## Työympäristö, työskentelyolosuhteet ja työelämän laatu

Työympäristö, työskentelyolosuhteet ja työelämän laatu on moniulotteinen asiakokonaisuus. Seuraavassa taulukossa 1 on esitetty kunta-alan työntekijöiden arvioita oman työpaikkansa työelämän laadusta ja sen muutoksista.

**Taulukko 1.** Kunnan eri toimialoilla työskentelevien arvioita työpaikkansa työelämän laadun piirteistä vuosina 2007 ja 2008.

Sopii omaan työpaikkaan erittäin tai melko hyvin (%)	Sosiaali			Terveys			Sivistys			Muut			Kaikki		
	2007	2008	Muutos	2007	2008	Muutos	2007	2008	Muutos	2007	2008	Muutos	2007	2008	Muutos
Työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset	79	80	1	63	62	-1	75	82	7	69	68	-1	71	72	1
Keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ym.	85	85	0	82	80	-2	82	86	4	70	70	0	81	81	0
Paljon piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella (eri mieltä olevat)	46	41	-5	37	37	0	50	51	1	46	44	-2	44	43	-1
Tietoja välitetään avoimesti	76	69	-7	65	65	0	66	71	5	53	59	6	66	66	0
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	76	71	-5	74	67	-7	73	77	4	61	52	-9	72	67	-5
Tehnyt parantamisaioitteita vuoden aikana	67	62	-5	73	67	-6	71	66	-5	57	63	6	68	65	-3
Esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin	74	79	5	66	60	-6	75	77	2	64	62	-2	70	69	-1
Voi koko ajan oppia uusia asioita	78	86	8	89	82	-7	81	86	5	76	72	-4	82	82	0
Voi olla varma työpaikan säilymisestä	72	72	0	75	83	8	80	80	0	76	77	1	76	79	3
Liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden (eri mieltä olevat)	26	39	13	25	31	6	49	39	-10	34	38	4	33	36	3
Työ koetaan fyysisesti raskaaksi (eri mieltä olevat)	32	41	9	44	47	3	69	72	3	59	58	-1	51	55	4
Työ koetaan henkisesti raskaaksi (eri mieltä olevat)	18	27	9	20	27	7	28	31	3	46	38	-8	26	30	4
Työt ovat hyvin organisoituja	76	75	-1	69	68	-1	72	71	-1	65	65	0	71	70	-1
Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti	77	77	0	70	66	-4	73	78	5	65	67	2	71	72	1
<b>Keskiarvo</b>	63	65	2	61	60	-1	67	69	2	60	60	0	63	63	0
<b>Muutoksen suunta</b>	<b>2007 pos 33 2008 pos 22</b>			<b>2007 neg -1 2008 neg -10</b>			<b>2007 neg -30 2008 pos 23</b>			<b>2007 neg -32 2008 neg -8</b>			<b>2007 neg -8 2008 pos 5</b>		

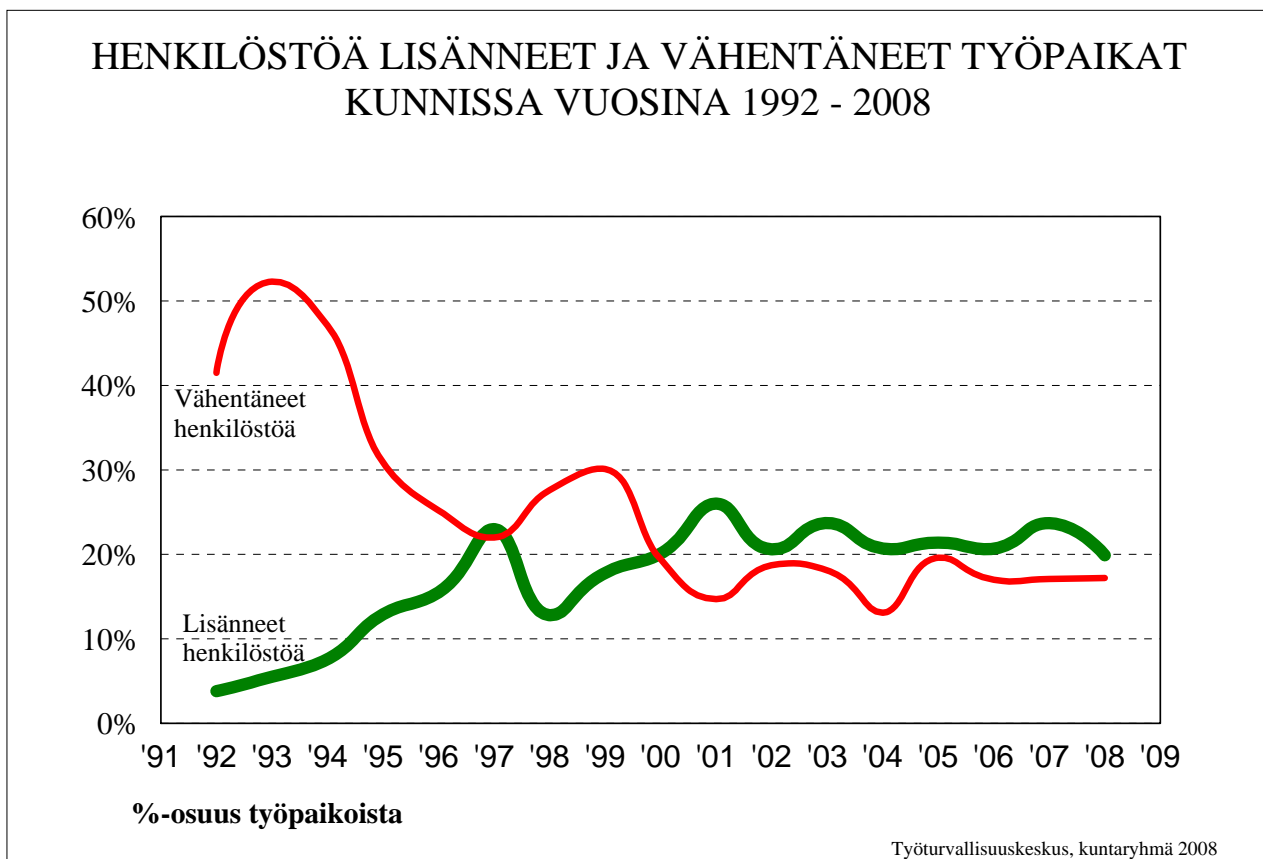
Keskiarvolla mitattuna kysytyissä 14 laadullisessa asiassa ei kunnissa näyttäisi tapahtuneen muutoksia vuodesta 2007 vuoteen 2008. Myöskään eri toimialoilla eivät muutokset keskiarvoissa ole kovin suuria. Sosiaalitoimen ja sivistystoimen keskiarvot ovat hiukan parantuneet, terveystoimen laskenut ja ryhmän 'muut' pysynyt ennallaan.

Sen sijaan, kun tarkastellaan muutoksen suuntaa kysymyskohtaisesti, ja lasketaan muutosten suunnan summa, on kuntien eri toimialojen välillä selviä eroja. Erityisesti *sivistys-* ja *sosiaalitoimissa* näyttäisi muutoksen suunta olevan positiivinen. Sen sijaan *terveystoimessa* ja ryhmässä '*muut*' on muutoksen suunta lievästi negatiivinen. Sosiaalitoimen positiivinen kehitys on tapahtunut pääasiassa työtehtävien määrän helpottumisena työntekijöiden määrään nähden. Tämä on helpottanut työn henkistä ja fyysistä rasittavuutta. Vaikka terveystoimen kehitys on ollut samansuuntaista, muuttaa työn kehittämiseen liittyvien asioiden huononeminen suunnan negatiiviseksi. *Sivistystoimessa* kehityksen suunta on positiivinen erityisesti työntekijöiden ja johdon suhteiden sekä tiedon välityksen parannuttua. Työtehtävien määrä näyttäisi kehittyneen selvästi huonompaan suuntaan. Ryhmässä '*muut*' muutoksen suunnan pudottaa negatiiviseksi työntekijöiden kannustuksen kokeilemaan uusia asioita – heikkeneminen ja työn koetun henkisen raskauden lisääntyminen.

## Henkilöstön lisäykset ja vähennykset eri sektoreilla

Syys-lokakuussa 2008, jolloin tämän työolobarometrin aineisto kerättiin, henkilöstön vähennyksiä oli vielä melko vähän. Noin viidennes kaikista työpaikoista vähensi vuoden 2008 aikana henkilöstöään. Yli puolet työpaikoista pysyi ennallaan ja kasvavia työpaikkoja oli jonkin verran supistuneita enemmän. Saldo pysyi vuoden aikana positiivisena kaikilla muilla sektoreilla paitsi valtiolla. Erityisesti yksityisellä sektorilla kasvaneita työpaikkoja oli vielä lokakuussa 2008 selvästi enemmän kuin supistuneita. Sen jälkeen tilanne on heikentynyt jatkuvasti kaikilla sektoreilla vuoden 2008 lopun ja vuoden 2009 alun aikana.

On huomattava, että tässä yhteydessä ei ole selvitetty henkilöstön lisäysten tai vähennysten suuruuksia. Lisäksi varsinkin julkisella sektorilla henkilöstön vähennykset ovat saattaneet johtua toimintojen ulkoistamisista, yhdistämisistä tai muista vastaavista järjestelyistä. Kokonaisuutena ottaen työpaikat eivät välttämättä ole vähentyneet. Muutossuuntien arviot saattavat liioitella yksityisen sektorin kasvua ja julkisen sektorin supistumista, sillä osittain kysymys on ollut töiden siirtymisistä sektorilta toiselle.



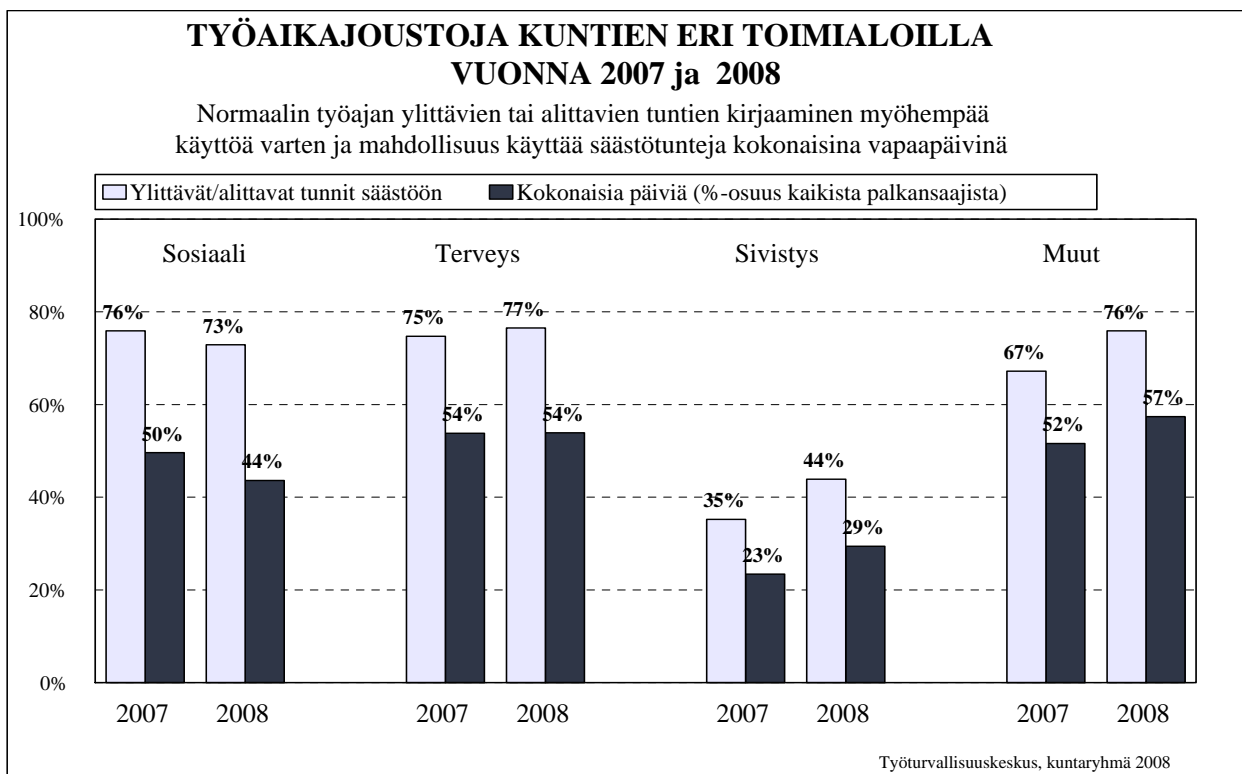
Kunnissa henkilöstöä lisänneiden työpaikkojen määrä läheni vuonna 2008 henkilöstöä vähentäneiden työpaikkojen osuutta. Henkilöstöään vähentäneiden työpaikkojen osuus pysyi miltei ennallaan, mutta samaan aikaan kasvaneiden työpaikkojen osuus pieneni huomattavasti. Kokonaiskuva on työllisyyden kannalta pysynyt positiivisena. Selvästi yli puolet työpaikoista on pitänyt henkilöstönsä määrän ennallaan vuonna 2008. Jos katsotaan koko kuluvan vuosikymmenen trendiä ja jätetään vuosittaiset vaihtelut huomiotta, nähdään kuntasektorilla henkilöstöä lisänneiden osuuden olevan jatkuvasti muutaman prosenttiyksikön suurempi verrattuna henkilöstöään supistaneiden työpaikkojen prosenttiosuuteen.

## Työaikajoustot ja ylityöt

Vuoden 2008 barometrissa jatkettiin vuonna 2006 aloitettua työaikojen joustojen seuraamista. Työaikajoustoja selvitettiin laskemalla kuinka moni palkansaaja on sellaisen järjestelmän piirissä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ylös. Lisäksi vastaajia pyydettiin kertomaan, voiko tällä tavalla kertyviä säästötunteja käyttää myöhemmin kokonaisina vapaapäivinä. Tällöin järjestelmää voidaan kutsua myös työaikapankiksi. Työaikapankilla ei ole yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää, ja edellä oleva määritelmä on vain yksi mahdollinen tapa rajata työaikapankin käsitettä.

Kaikista kunnissa työskentelevistä 67 prosenttia on joustavan työaikajärjestelmän piirissä. Osuus on vuoden aikana kasvanut, sillä se oli vuotta aikaisemmin 63 prosenttia. Osuus on sektoreista toiseksi korkein valtion jälkeen. Kunta-alalla työskentelevillä on ollut keskimääräistä harvemmin mahdollisuus käyttää kirjattuja säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä. Vuonna 2008 kaikista kuntasektorin työntekijöistä tällaiseen oli mahdollisuus 47 prosentilla, kun vastaava luku vuonna 2007 oli 44 prosenttia.

Kuntien eri toimialojen väliset erot työtuntien säästöstä ovat pienentyneet edellisvuodesta. Sivistystoimi poikkeaa edelleen muista toimialoista, vaikka siellä työskentelevistä työtunteja säästöön kirjaavien osuus on noussut 35 prosentista 44 prosenttiin (muilla toimialoilla 73-77 %). Sivistystoimessa työskentelevistä voi kerätä säästöön kokonaisia vapaapäiviä 29 % (muilla toimialoilla 44-57 %). Sivistystoimen poikkeavat tulokset johtuvat osittain opettajien työn luonteesta. Opetustunnit on pidettävä lukujärjestyksen mukaisesti eikä kokonaiseen vapaapäivään tällöin ole mahdollisuutta. Mikäli sivistystoimen alhaista tasoa ei huomioitaisi, olisivat kuntien käyttämät työaikajoustot suunnilleen yksityisen palvelusektorin ja teollisuuden tasolla. Valtiolla joustoja on muita sektoreita enemmän. Terveystoimessa ja ryhmässä 'muut' työskentelevät ovat jonkin verran muita useammin joustavien työaikajärjestelmien piirissä.



Työajat vaihtelevat myös ylitoiden tekemisen takia. Osa ylitoista on sellaisia, jotka korvataan joko vapaana tai rahana. Näiden lisäksi ylitoita tehdään myös korvauksetta. Alla olevat tiedot koskevat kunkin vuoden elo- ja syyskuuta. Haastattelut on tehty syyskuun ja lokakuun alkupuoliskon aikana, ja ylityötiedot koskevat useimmissa tapauksissa loman jälkeisen kuukauden tilannetta.

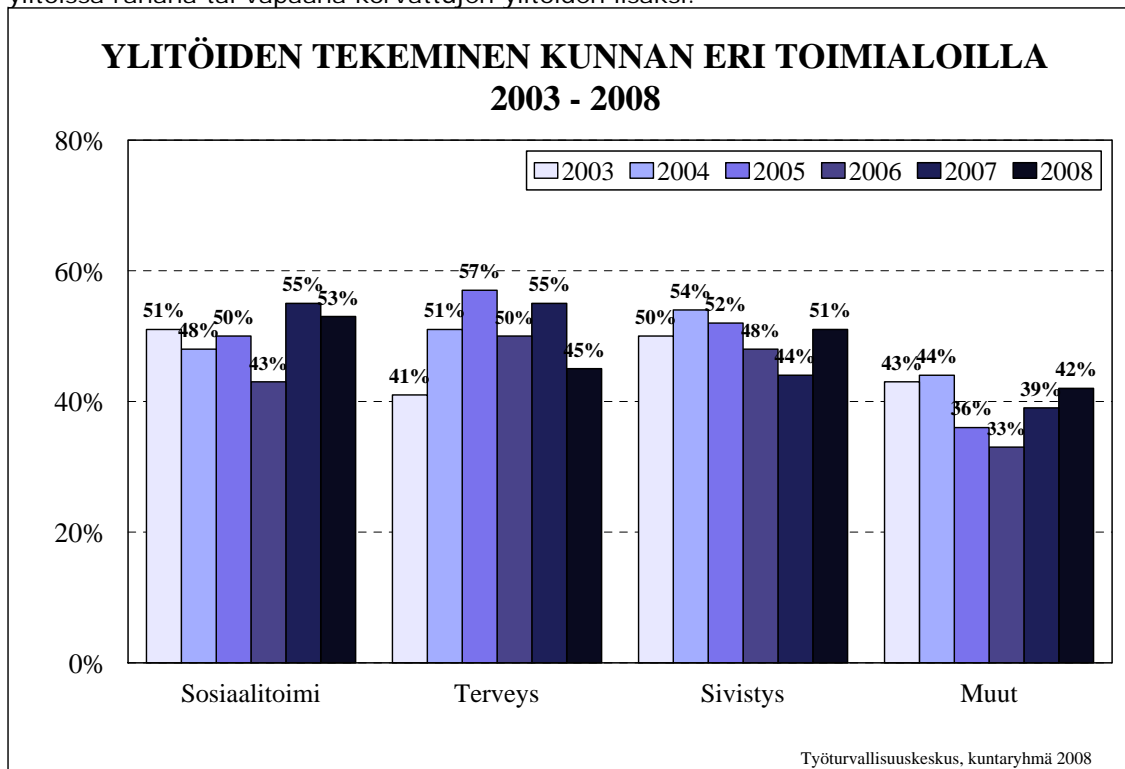
Vuonna 2008 ylitoita tehneiden määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna yhdellä prosenttiyksiköllä. Ylityötä tehdään edelleen paljon, sillä 48 prosenttia kuntien työntekijöistä teki ylitoita elo-syyskuun aikana. Osuus on hieman suurempi kuin muilla sektoreilla. Kaikista palkansaajista ylitoita teki 50 prosenttia elo-syyskuun aikana vuonna 2008. Vähiten ylitoita tehtiin valtion työpaikoilla (48 %) ja eniten niitä oli yksityisellä palvelusektorilla (53 %).

**Taulukko 2.** Vuosina 2003 - 2008 kunnissa ylitöitä elo-syyskuussa tehneiden määrät (%).

Kunta-ala: kukin vuoden elo – syyskuu	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Ylitöitä teki</b>	<b>46 %</b>	<b>49 %</b>	<b>50 %</b>	<b>45 %</b>	<b>49 %</b>	<b>48 %</b>
- teki vain vapaana korvattuja ylitöitä	17 %	20 %	21 %	17 %	22 %	20 %
- teki vain rahana korvattuja ylitöitä	9 %	9 %	8 %	9 %	6 %	10 %
- teki sekä rahana että vapaana korvattuja ylitöitä	7 %	4 %	6 %	5 %	7 %	7 %
- teki korvauksettomien ylitöiden lisäksi joko sekä rahana että vapaana korvattuja tai yhdistelmiä	5 %	9 %	8 %	7 %	6 %	6 %
- teki vain korvauksettomia ylitöitä	9 %	8 %	7 %	7 %	7 %	5 %
<b>Ei tehnyt lainkaan ylitöitä</b>	<b>54 %</b>	<b>51 %</b>	<b>50 %</b>	<b>55 %</b>	<b>51 %</b>	<b>52 %</b>

Vuonna 2008 kuntasektorin työntekijöistä 20 prosenttia teki pelkästään vapaana korvattuja ylitöitä. Sen lisäksi 7 prosenttia työntekijöistä teki tällaisia ylitöitä rahana korvattujen ylitöiden ohella. Sekä vapaana korvattuja ylitöitä että korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuuden ovat vuoden aikana alentuneet. Rahana korvattujen ylitöiden tekeminen on puolestaan lisääntynyt.

Pelkästään korvauksettomia ylitöitä teki 5 prosenttia työntekijöistä. Lisäksi 6 prosenttia oli korvauksetta ylitöissä rahana tai vapaana korvattujen ylitöiden lisäksi.



Elo-syyskuussa 2008 eniten ylitöitä tehneitä oli kuntien sosiaalitoimessa (53 %) ja vähiten toimialalla 'muut' (42 %). Terveystoimessa ylitöiden tekeminen on vähentynyt kymmenellä prosenttiyksiköllä edelliseen vuoteen verrattuna. Sivistystoimessa muutossuunta on ollut päinvastainen. Ylitöitä tehneiden osuus on kasvanut 44 prosentista 51 prosenttiin. Sosiaalitoimessa työntekijöiden ylityöt ovat vähentyneet lievästi, kun ryhmässä 'muut' suunta on ollut päinvastainen. Terveystoimen ylitöiden huomattavan vähenemisen yhtenä syynä voidaan pitää sitä, että hoitotakuun edellyttämää leikkausjonojen purkua on siirretty yksityiselle sektorille aiempaa enemmän.

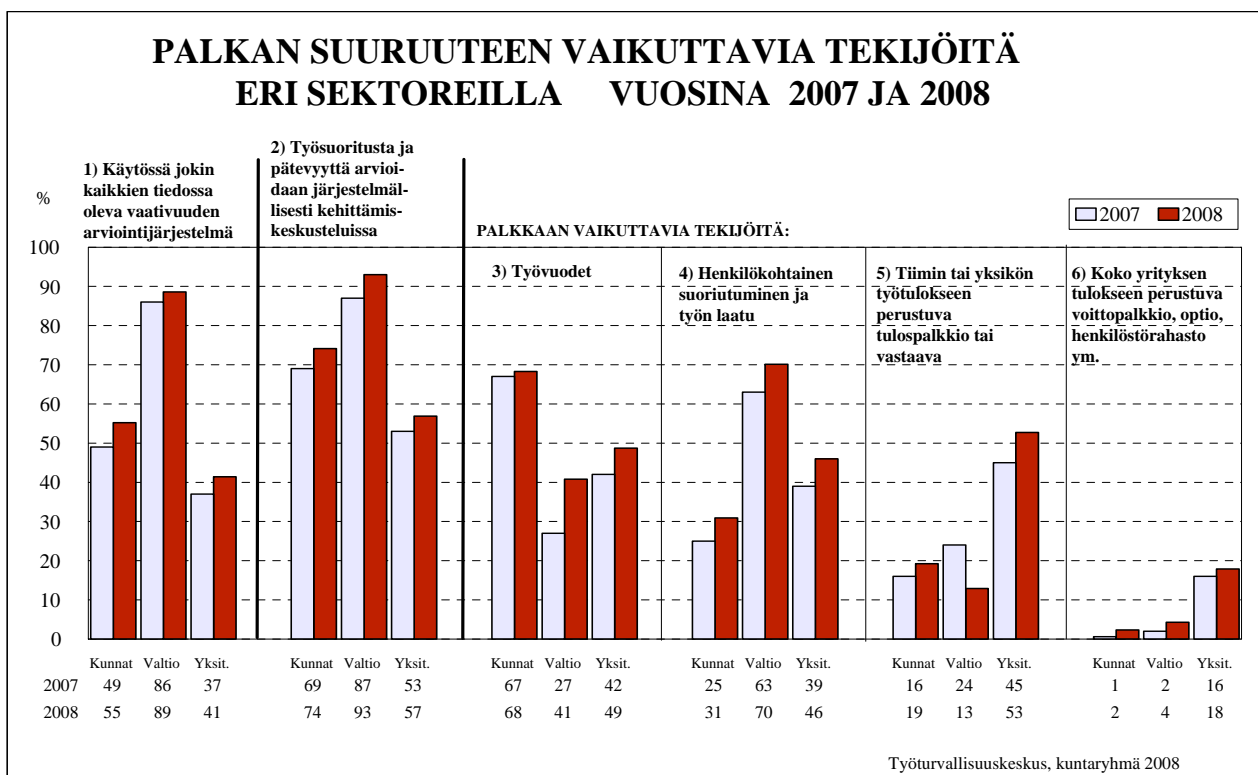
Erilaisten ylitöiden tekemisessä on kunnan toimialojen välillä melko suuria eroja. Koko kuntasektorilla tavallisinta on ylitöiden korvaaminen vapaana. Sivistystoimi poikkeaa tästä, sillä siellä tehtiin paljon korvauksettomia ylitöitä. Rahana korvattuja ylitöitä tehtiin huomattavasti muita kunnan toimialoja enemmän terveystoimessa.

## Palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä

Palkkausjärjestelmien ja niihin liittyvien arviointivälineiden käytön kehittymistä on seurattu vuodesta 2005 lähtien. Kysymys ei siis ole palkan suuruudesta vaan palkkaustavoista. Tiedot perustuvat pelkäämään työssä olevien palkansaajien omiin tietoihin ja subjektiivisiin kokemuksiin kysytyistä asioista. Palkkausjärjestelmät ja niiden muutokset ovat laajoja ja monimutkaisia kokonaisuuksia. Tavallisten palkansaajien käsitykset järjestelmästä ja heidän arvionsa niiden toimivuudesta voivat poiketa paljonkin palkkausjärjestelmien sopijoiden käsityksistä ja tavoitteista. Esitettävät tiedot kuvaavat siis palkkausjärjestelmiä tavallisen palkansaajan näkökulmasta.

Palkkausjärjestelmiin liittyy erilaisia arviointivälineitä kuten henkilökohtaiset kehittämiskeskustelut ja työn vaatavuuden arviointijärjestelmät. Niiden avulla arvioidaan työtehtävien vaativuutta ja työntekijän suoriutumista. Tavoitteena on kannustava ja oikeudenmukainen palkkaus.

Työn vaatavuuden arviointijärjestelmien käyttö lisääntyi vuoden 2008 aikana edelliseen vuoteen verrattuna. Tällaisten järjestelmien piirissä oli 55 prosenttia kuntasektorin työntekijöistä. Myös kehittämiskeskustelujen käyttö oli yleistä. Kuntien henkilöstöstä 74 prosenttia kävi tällaisia keskusteluja. Osuus nousi vuoden aikana 5 prosenttiyksiköllä. Vain valtion työpaikoilla kehittämiskeskustelut olivat kuntia useammin käytössä. Yksityisellä sektorilla niiden käyttö oli huomattavasti vähäisempää.



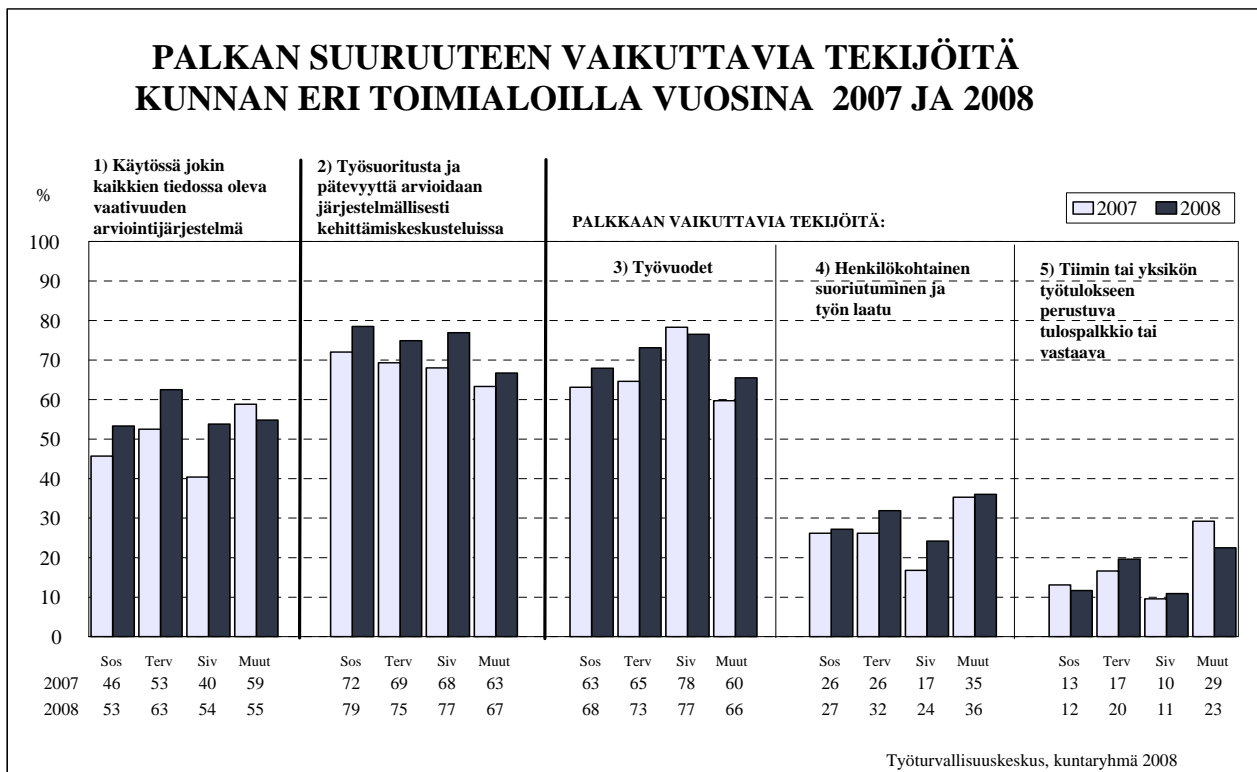
Kunta-ala poikkeaa muista sektoreista siinä, että valtaosa (68 %) työntekijöistä sanoi työvuosien lukumäärän olevan tärkein palkan suuruuteen vaikuttava tekijä. Muilla sektoreilla vastaava osuus oli miltei puolet pienempi kuin kunnissa. Tämä osuus on vuoden aikana hieman kasvanut.

Henkilökohtaisen suoriutumisen ja työn laadun yhteys palkan suuruuteen on työntekijöiden käsityksen mukaan kunnissa varsin pieni, mutta yhteys on vahvistumassa. Vuonna 2007 joka neljäs sanoi suoriutumisen ja työn laadun olevan yhteydessä palkansa suuruuteen. Vuotta myöhemmin osuus oli 31 prosenttia. Henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa selvästi yleisimmin palkan suuruuteen valtion työpaikoilla.

Tulospalkkauksella, joka perustuu tiimien tai muiden vastaavien työyksikköjen tulokseen, ei ole koko julkisella sektorilla kovin suurta painoa. Kaikista kuntien työntekijöistä vain 19 prosenttia sanoi olevansa tällaisen palkkausjärjestelmän piirissä. Yksityisellä sektorilla tulospalkkioita käytettiin vuonna 2008 noin joka toisella työpaikalla.

Koko kuntasektorilla palkkausjärjestelmien muutokset ovat olleet hitaita. Edelleen palvelusvuosien määrä oli vuonna 2008 keskeisin palkan suuruuteen vaikuttava tekijä. Myös henkilökohtaisella suoriutumisella ja työn laadulla oli kunnissa muita sektoreita vähäisempi merkitys palkan suuruuden kannalta. Sen sijaan kunnissa niin kuin muuallakin julkisella sektorilla työtä arvioidaan esimerkiksi kehittämiskeskusteluissa

varsin yleisesti. Kunnissa erilaisten työn vaativuuden arviointijärjestelmien käyttö on selvästi lisääntynyt. Valtion työpaikkoihin verrattuna niiden käyttö oli vielä vähäisempää.



- 1) Onko työpaikallanne käytössä jokin kaikkien tiedossa oleva työtehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä, jonka pohjalta määritellään kunkin työtehtävän peruspalkka?
- 2) Työsuoritusta ja pätevyyttä arvioidaan järjestelmällisesti esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämisseskustelujen yhteydessä.
- 3) Palkan suuruuteen vaikuttaa se, kuinka monta vuotta on ollut työssä.
- 4) Palkan suuruuteen vaikuttaa henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työsuoritusten laatu.
- 5) Mahdollisuus saada tulospalkkioita, bonuksia tai muita vastaavia lisiä tiimin, ryhmän tai koko työyksikön tuloksen perusteella.

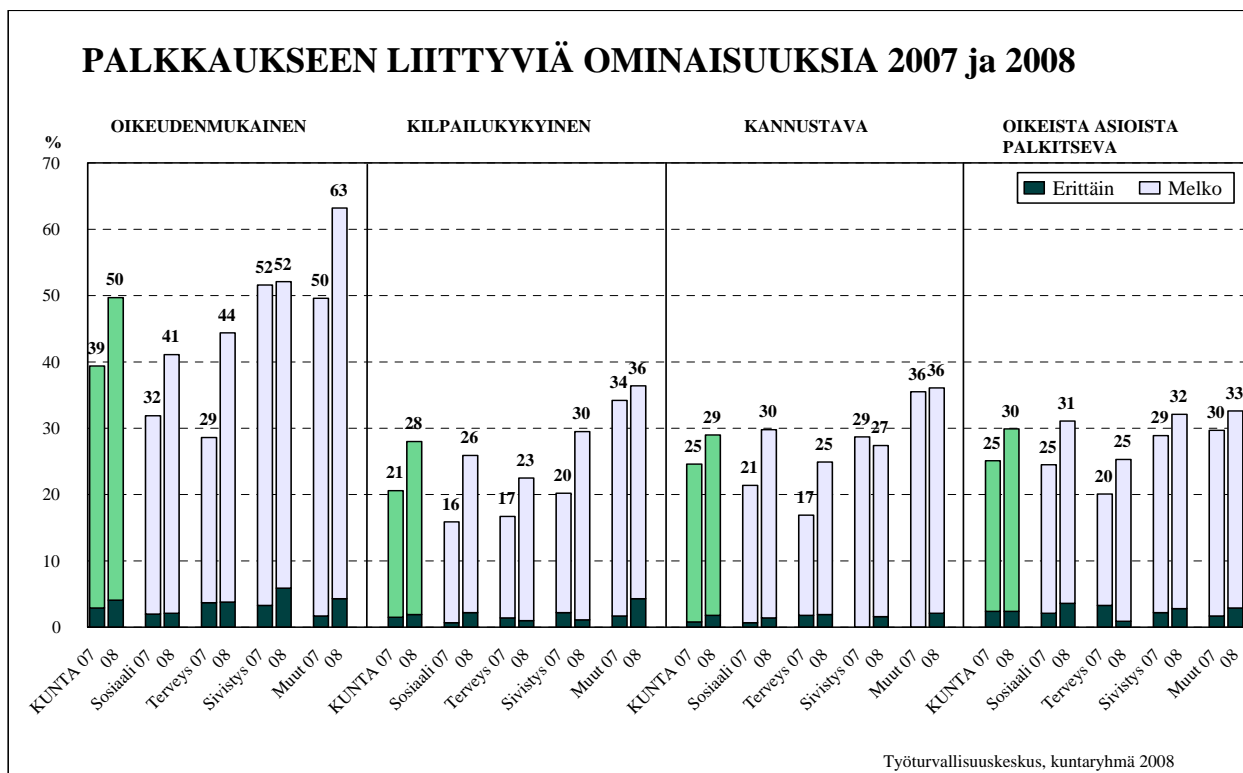
Kuntasektorin toimialat poikkeavat vain vähän toisistaan palkkaukseen vaikuttavien tekijöiden osalta. Muutokset edellisvuoteen verrattuna ovat pieniä. Pääasiassa palkan suuruuteen vaikuttavissa tekijöissä on tapahtunut lisäystä. Sivistystoimessa on aiemmin ollut muita toimialoja vähemmän käytössä jokin kaikkien tiedossa oleva työn vaativuuden arviointijärjestelmä. Ero on pienentynyt edellisestä vuodesta, ja se on nyt samalla tasolla sosiaalitoimen ja ryhmän 'muut' kanssa. Työsuoritusta ja pätevyyttä arvioivia kehityskeskusteluja käytiin hieman useammin edelliseen vuoteen verrattuna kaikilla toimialoilla.

Sivistystoimessa on muita toimialoja vähemmän käytössä henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja työn laatuun perustuvia palkanosia, vaikkakin ero edelliseen vuoteen on pienentynyt huomattavasti. Tiimin tai yksikön työtulokseen perustuvan tulospalkkion yleisyys on muita palkitsemiseen vaikuttavia tekijöitä harvinaisempaa kaikilla toimialoilla. Sen sijaan työvuosien vaikutus palkkaan on edelleen eniten palkkaan vaikuttava tekijä, ja sen vaikutus on yleistynyt kaikilla toimialoilla. Tulos on hieman yllättävä, koska samaan aikaan tiimityön käyttö ja työsuoritusten arviointi on jatkanut yleistymistään.

## Palkkausjärjestelmiin suhtautuminen

Vastaajilta pyydettiin subjektiivisia arvioita oman, haastatteluhetkellä käytössä olleen palkkausjärjestelmänsä oikeudenmukaisuudesta, kilpailukykyisyydestä, kannustavuudesta ja oikeista asioista palkitsevuudesta. Arvioitavana olleet luonnehdinnat on poimittu esitetyistä palkkausjärjestelmien uudistusten tavoitteista tai perusteluista.

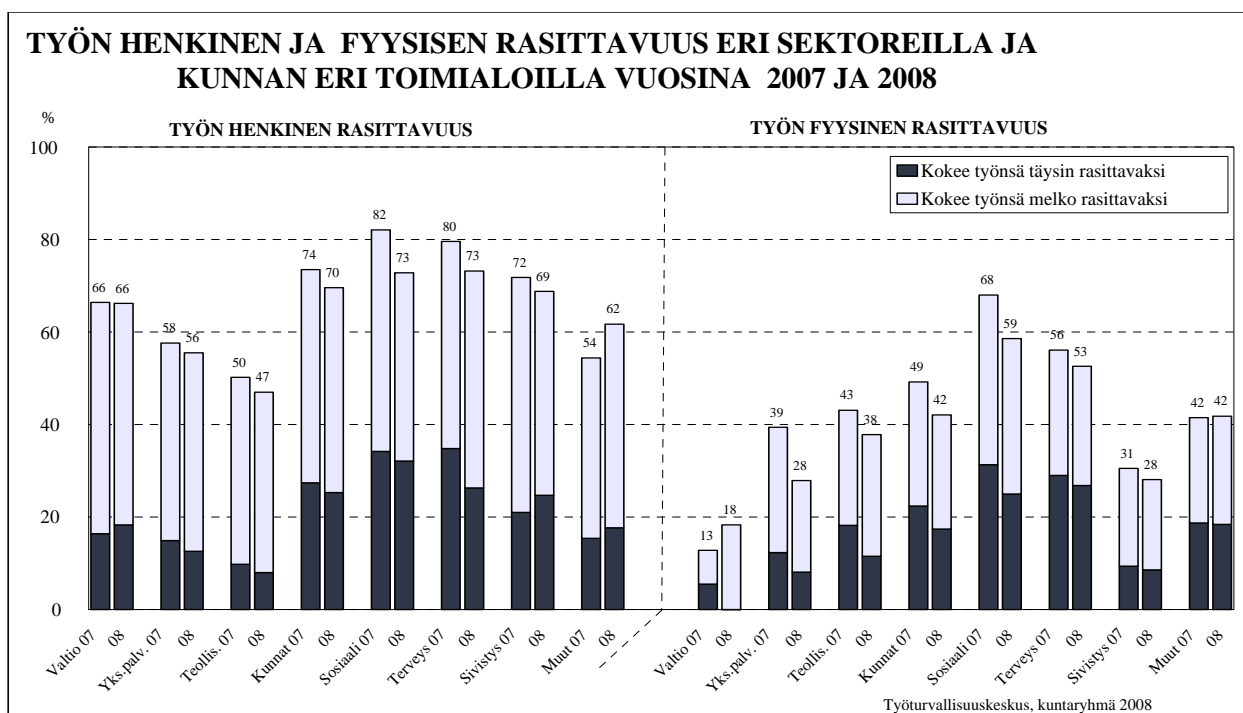
Vuonna 2008 palkkaustaan erittäin tai melko oikeudenmukaisena pitivät puolet kunnissa työskentelevistä. Osuus on noussut 11 % -yksiköllä vuoden aikana. Palkkausta pidettiin myös kannustavampana (+ 4 %-yksikköä), kilpailukykyisempänä (+ 7 %-yksikköä) ja oikeista asioista palkitsevampana (+ 5 %-yksikköä) kuin vuonna 2007.



Kunnan eri toimialojen palkansaajien kokemukset palkkaukseensa liittyviin tekijöihin ovat parantuneet lähes kaikilla toimialoilla ja kaikissa kysytyissä ominaisuuksissa. Sosiaalitoimessa ja terveystoimessa oli edelleen muita aloja tyytymättömämpiä palkkaukseen, vaikkakin ero edelliseen vuoteen on huomattavasti kaventunut. Tyytyväisin toimiala palkkaukseen liittyvissä ominaisuuksissa oli ryhmä 'muut'.

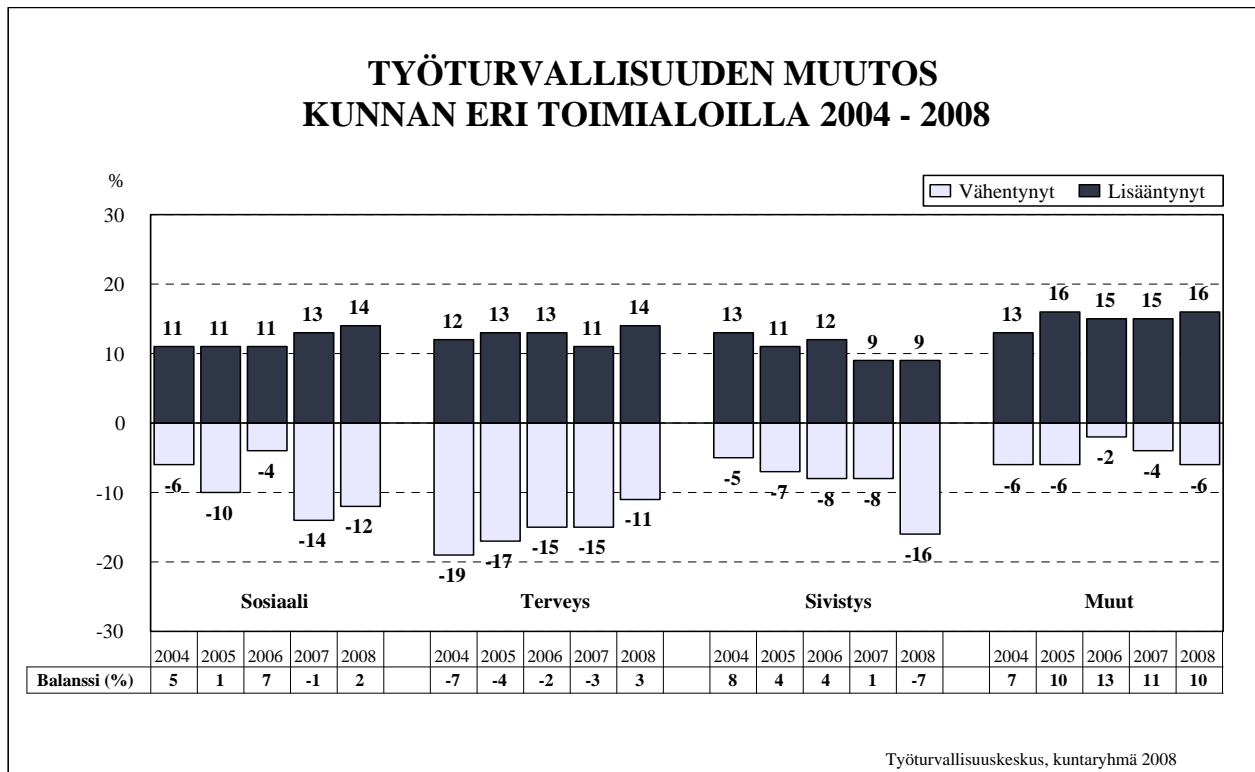
## Työn rasittavuus

Sekä työn henkistä että fyysistä rasittavuutta kokevia on kuntasektorilla ollut enemmän kuin muilla sektoreilla. Erityisesti työnsä henkisesti rasittavaksi kokeneita on kunnissa paljon (69 %). Työnsä fyysisesti melko tai erittäin rasittavaksi kokeneiden osuus kunnissa on 45 prosenttia. Vuoden 2008 aikana sekä koettu työn henkinen että fyysinen rasittavuus on vähentynyt. Työn rasittavuus vaihtelee huomattavasti kunnan toimialojen välillä.



Kuntien eri toimialoilla kehitys on ollut myönteistä lähes kaikilla toimialoilla. Työn henkinen rasittavuus on vähentynyt kaikilla muilla toimialoilla paitsi ryhmässä 'muut', ollen kuitenkin tasoltaan vielä korkea. Työn fyysinen rasittavuus on myös vähentynyt kaikilla muilla toimialoilla paitsi ryhmässä 'muut', missä se on pysynyt viime vuoden tasolla. Työn fyysinen rasittavuus on sivistystoimessa edellisten vuosien tapaan alhaisemmalla tasolla kuin muilla kunnan toimialoilla. Kaikilla kunnan toimialoilla työn fyysinen rasittavuus on vähäisempää kuin työn henkinen rasittavuus.

## Työturvallisuus kuntasektorin eri toimialoilla



Muutokset työturvallisuudessa ovat edellisten vuosien tapaan olleet pieniä. Balanssiluvulla mitattuna sosiaali- ja terveystoimessa työturvallisuus on lisääntynyt lievästi. Kuitenkin ryhmässä 'muut' se on lisääntynyt merkittävästi. Sivistystoimessa muutoksen suunta on ollut negatiivinen. Siellä niiden työpaikkojen osuus, jotka arvioivat työturvallisuuden vähentyneen työpaikalla, on lisääntynyt 8 prosenttiyksikköä vuoden aikana. Työturvallisuuden vähenemistä tunteneiden osuudet ovat pienentyneet sosiaali- ja terveystoimessa.

Kokonaisuutena ottaen kaikilla kunnan toimialoilla enin osa vastaajista (76 %) kertoi työturvallisuuden olleen useita vuosia muuttumaton työpaikoillaan.

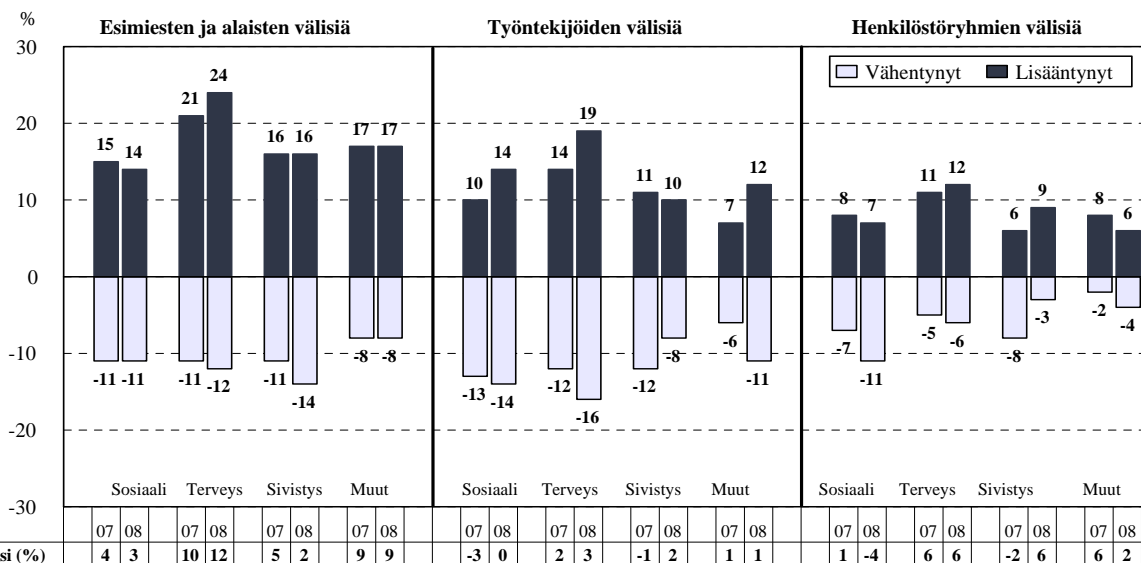
## Ristiriidat työyhteisössä

Kunta-alan työpaikkaristiriidoissa havaitaan polarisoitunutta kehitystä. Yhtäältä ristiriidat ovat lisääntyneet työpaikoilla, toisaalta myös vähentyneet tietyillä työpaikoilla. Edellisen mittauksen tapaan kielteistä kehitystä on ollut terveystoimessa.

*Esimiesten ja alaisten* välisten ristiriitojen osalta on tilanne edelliseen vuoteen verrattuna parantunut sosiaali- ja sivistystoimessa. Terveystoimessa tilanne on hiukan heikentynyt ja ryhmässä 'muut' pysynyt ennallaan. *Työntekijöiden välisten ristiriitojen* osalta kehityksen muutos balanssiluvun avulla tarkasteltuna on ollut pientä. Sekä terveystoimessa että ryhmässä 'muut' näkyi polarisoitumista: muutoksia sekä hyvään että huonoon suuntaan oli edellistä vuotta enemmän. Yhtenä syynä voidaan pitää syksyn 2007 työmarkkinaneuvottelutilannetta. *Henkilöstöryhmien väliset* ristiriidat ovat jonkin verran vähentyneet sosiaalitoimessa, mutta ne lisääntyivät muiden toimialueiden työpaikoilla.

Kokonaisuutena ottaen muutokset ristiriitojen suhteen kuntien työpaikoilla ovat olleet vuonna 2008 vähäisiä, sillä 70–85 % vastaajista kertoo tilanteen olleen muuttumaton aikaisempaan verrattuna.

## RISTIRIITOJEN LISÄÄNTYMINEN JA VÄHENTYMINEN KUNNAN ERI TOIMIALOILLA 2007-2008



Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2008

### Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä

Työpaikoilla määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden koettua syrjintää ja eriarvoista kohtelua on havaittu selvästi enemmän kuin muunlaista syrjintää. Se on vuoden 2008 aikana selvästi lisääntynyt. Eniten tällaista syrjintää on kunnissa ja valtiolla. Vuonna 2008 kuntasektorin työntekijöistä 16 prosenttia oli havainnut määräaikaisten työntekijöiden syrjintää ja 8 prosenttia osa-aikaisten syrjintää omalla työpaikallaan. Vähiten määräaikaisten ja osa-aikaisten syrjintää havaitsivat teollisuudessa ja yksityisellä palvelusektorilla työskentelevät.

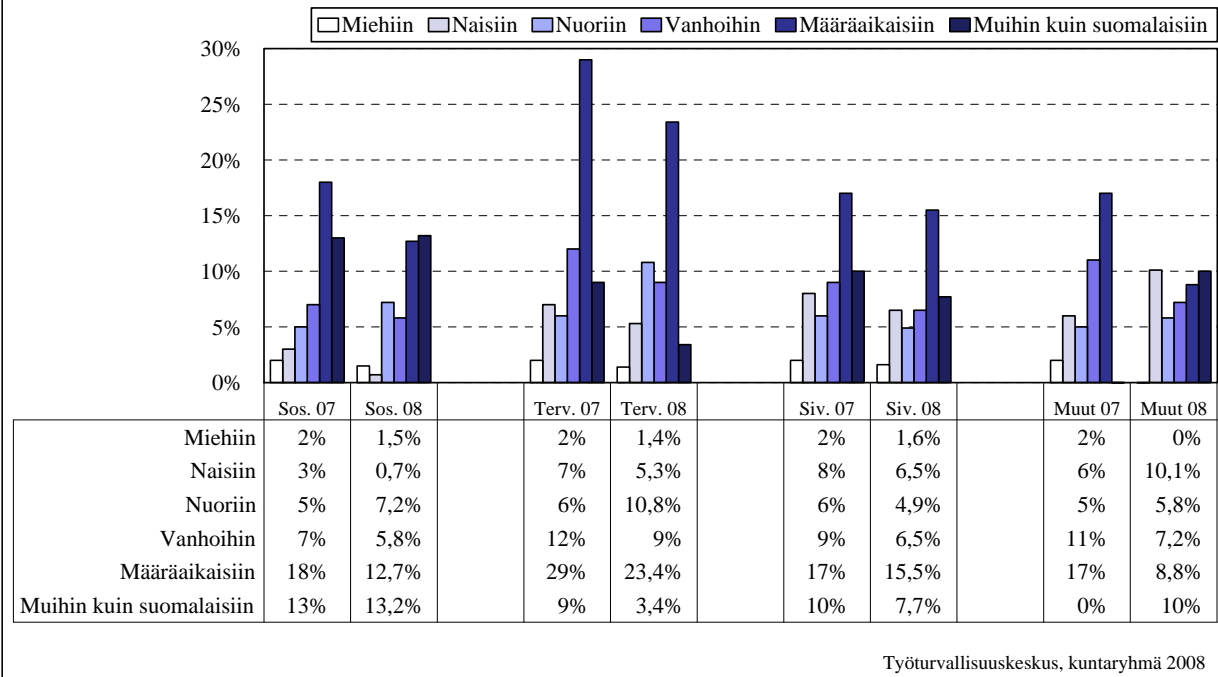
Toinen varsin yleinen syrjintäperuste on ikä. Eniten nuorten syrjintää havaittiin vuonna 2008 valtion työpaikoilla (7 %). Vanhojen työntekijöiden syrjintähavaintoja oli muita sektoreita enemmän yksityisellä palvelusektorilla (10 %). Kunnissa vastaava osuus sekä nuorten että vanhojen kohdalla vuonna 2008 oli 7 prosenttia.

Sukupuoleen perustuva syrjintää on ollut hieman edellistä vuotta vähemmän. Naisiin kohdistunutta syrjintää havaitsi vuonna 2008 kunnissa 6 prosenttia työntekijöistä. Miesten syrjintä oli selvästi harvinaisempaa, jota kuntien henkilöstöstä havaitsi työpaikallaan vain prosentti vastaajista.

Ulkomaalaistaustaisiin kohdistuvaa syrjintää koki 7 % niistä vastaajista, joiden työpaikalla työskenteli vähintään yksi ulkomaalaistaustainen henkilö. Kuntien työpaikoista 70 prosentilla työskenteli ainakin yksi ulkomaalaistaustainen henkilö. Ulkomaalaistaustaisuuden perusteella tapahtuva syrjintä on vuoden aikana laskenut yhden prosenttiyksikön.

Yleisesti ottaen kehitys on ollut positiivista kaikilla kunnan toimialoilla. Sosiaalitoimessa muutokset ovat pieniä. Siellä määräaikaisten kohtelu on kuitenkin parantunut selvästi. Myös terveystoimessa määräaikaisten syrjintä on vähentynyt selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Terveystoimessa syrjintä onkin vähentynyt kaikissa muissa kysytyissä tekijöissä, paitsi nuoriin kohdistuvassa syrjinnässä, jossa se on lähes kaksinkertaistunut vuoden aikana. Muiden kuin suomalaisten työntekijöiden eriarvoinen kohtelu on vähentynyt terveystoimessa ja sivistystoimessa, mutta ryhmässä 'muut' se on voimakkaasti lisääntynyt (vastanneita 30 henkeä, joista 3 arvioi syrjintää esiintyneen). Sivistystoimessa kehitys on ollut myönteistä kaikissa kysytyissä tekijöissä. Ryhmä 'muut' oli ainoa, jossa naisten eriarvoinen ja syrjivä kohtelu on lisääntynyt.

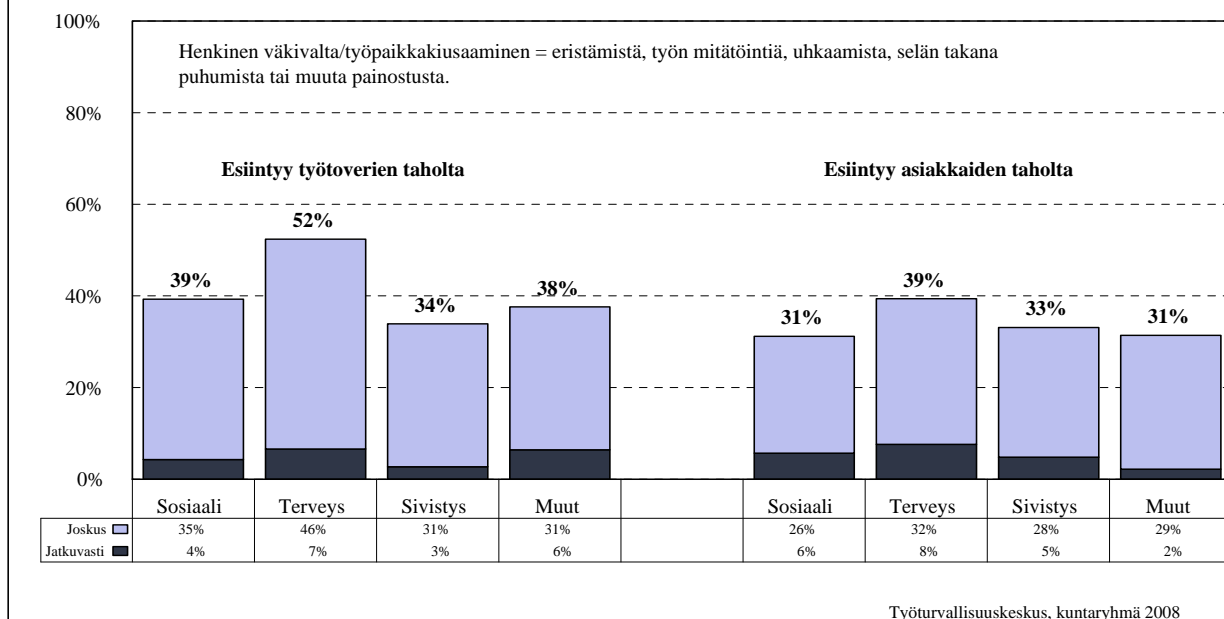
## SYRJINTÄ JA ERIARVOINEN KOHTELU KUNNAN ERI TOIMIALOILLA 2007-2008



### Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaamisella tai henkisellä väkivallalla tarkoitetaan työntekijän eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista ja muuta painostusta. Tällainen voi tulla asiakkaiden taholta tai myös työpaikan sisältä. Aikaisempina vuosina barometrissa on kysytty kiusatuksi tulemistä sekä työtovereiden että asiakkaan taholta samassa kysymyksessä. Tässä tutkimuksessa kysymykset on erotettu omiksi kysymyksiksi, jolloin vertailu aikaisempiin tuloksiin ei ole mahdollista.

### TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN TAI HENKINEN VÄKIVALTA TYÖPAIKALLA VUONNA 2008



Työtovereiden taholta tuleva kiusaaminen oli kuntasektorilla huomattavasti yleisempää kuin muilla sektoreilla. Erityisesti ero kunta- ja yksityisen sektorin välillä oli suuri. Teollisuudessa työpaikkakiusattujen osuus oli 28 prosenttia ja yksityisellä palvelusektorilla se oli 22 prosenttia. Myös asiakkaiden taholta tulevaa kiusaamista oli yksityisellä palvelusektorilla (21 %) selvästi vähemmän kuin kunnissa. Teollisuudessa tällaista oli selvästi vähemmän (9 %).

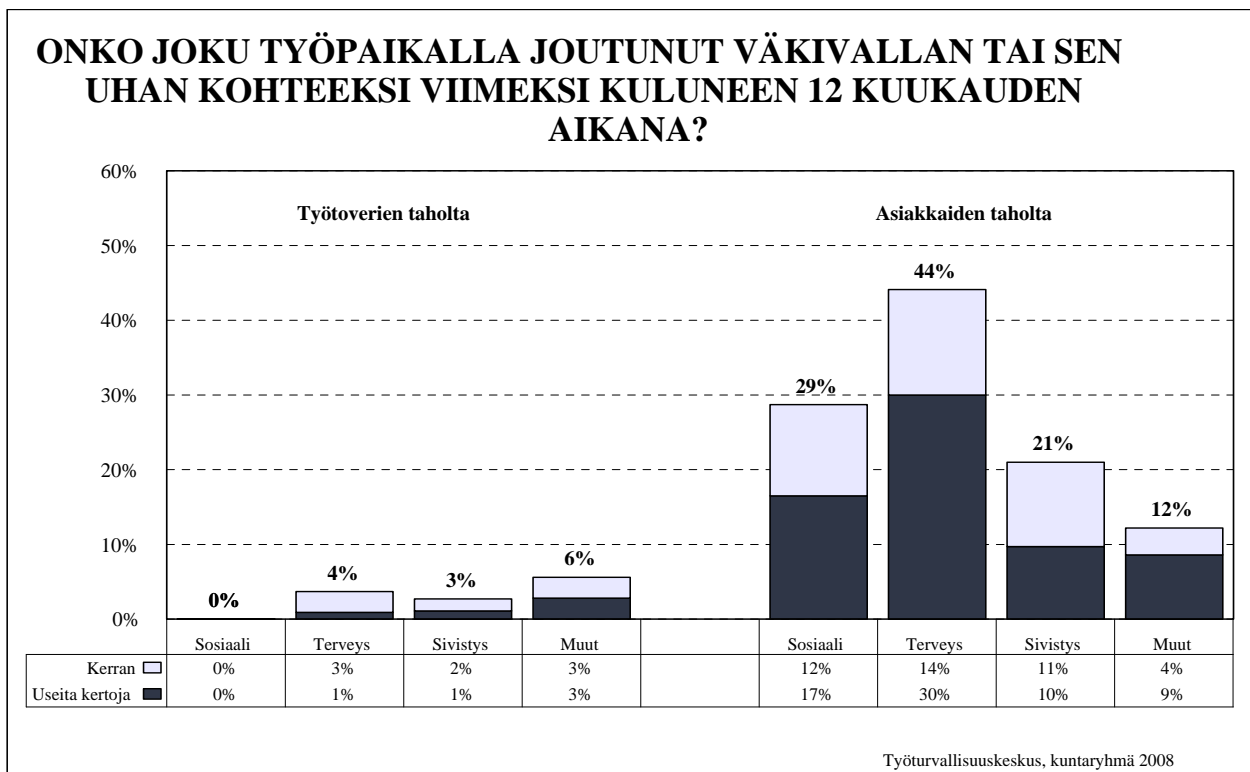
Kuntasektorilla työskentelevien työpaikoista 29 prosentilla oli joskus, ja 5 prosentilla jatkuvasti ollut asiakkaiden taholta tulevaa työpaikkakiusaamista vuonna 2008. Lisäksi 42 prosentilla työpaikoista ilmeni työtovereiden taholta tulevaa kiusaamista ainakin joskus. Jatkovaa tällainen kiusaaminen oli 5 prosentilla työpaikoista. Työtovereiden taholta tuleva työpaikkakiusaaminen on yleisempää kuin asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen. Useammalla kuin joka viidennellä (22 %) kuntatyöpaikalla esiintyy ainakin joskus näitä molempia.

Kiusatuksi tulemisessa ei kunnan toimialojen välillä ole juurikaan eroa. Vuoden 2008 kyselyssä kiusatuksi tuleminen on lähes yhtä yleistä asiakkaan taholta kuin työtovereiden taholta kaikilla toimialoilla. Terveystoimen vastaukset osoittivat kuitenkin hieman useammin kiusatuksi tulemistä kuin muilla toimialoilla. Valtaosa kuntien eri toimialoilla työskentelevistä ei kuitenkaan joudu jatkuvan kiusaamisen kohteeksi ja suurin osa ei ole koskaan joutunut kiusaamisen kohteeksi.

## Työpaikkaväkivalta

Kaikista palkansaajista 7 prosenttia oli vuonna 2008 itse joutunut asiakkaiden taholta tulevan väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssään. Näistä puolet oli kokenut tällaista useita kertoja. Työtovereiden taholta tuleva väkivalta tai sen uhka on huomattavasti harvinaisempaa, sillä sellaista oli itse kokenut vain 2 prosenttia palkansaajista. Kuntasektorilla väkivaltakokemuksia on ollut vähintään kaksinkertainen määrä muihin sektoreihin verrattuna. Kaikkiaan 14 prosenttia kuntien työntekijöistä joutui vuonna 2008 asiakkaiden taholta tulevan väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Useita kertoja tällaiseen tilanteeseen joutui 8 prosenttia kuntien henkilöstöstä.

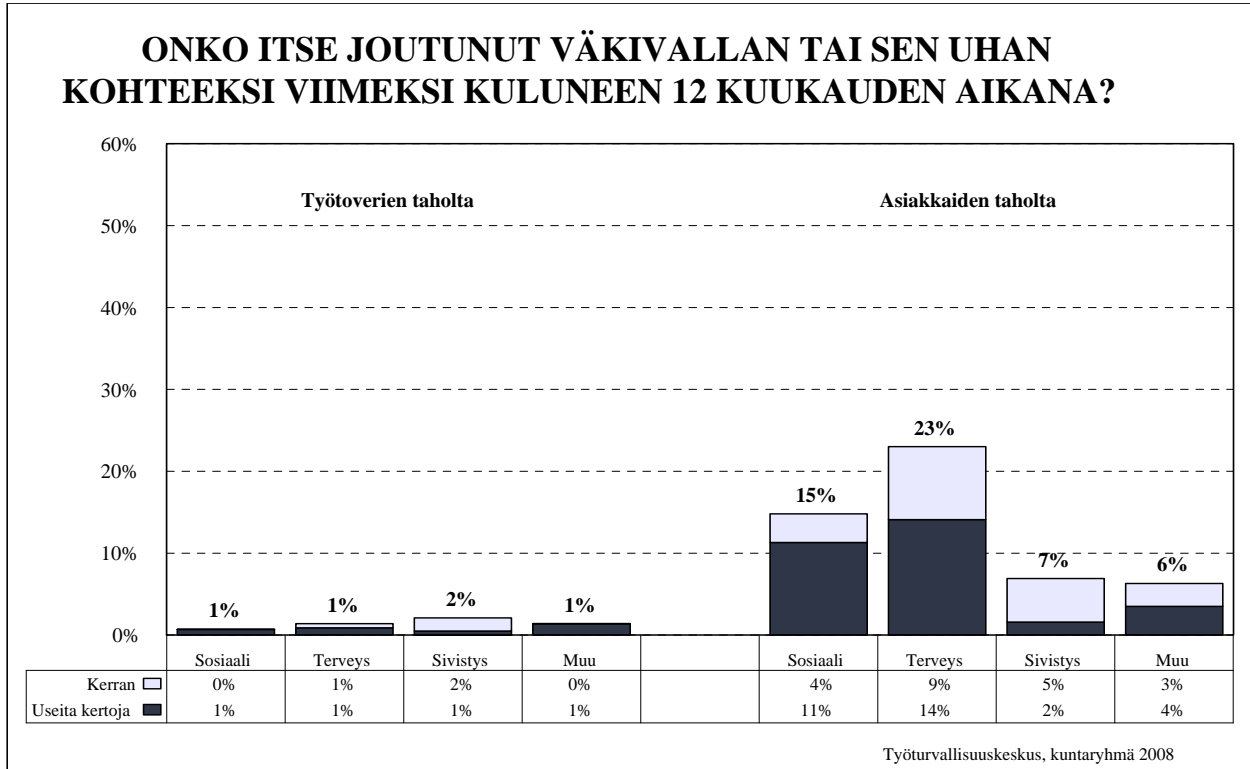
Työtovereiden taholta tuleva väkivaltakaan ei ole tuntematonta työelämässä. Kaikista palkansaajista tasan yksi prosentti on kokenut tällaista. Tämäkin osuus oli vuonna 2008 hieman suurempi kunnissa (1,5 %). Erityisesti työpaikkakiusaamisessa, mutta myös väkivallan kokemisessa oli suuria eroja kunnan eri toimialojen välillä.



Kunnan eri toimialoilla työtovereiden toisilleen aiheuttama väkivalta on ollut melko harvinaista. Sosiaali-toimessa tällaisia havaintoja ei ollut lainkaan. Eniten tällaisia havaintoja oli ryhmässä 'muut'. Sen sijaan asiakkaan taholta aiheutettua väkivaltaa tai sen uhkaa esiintyy huomattavasti yleisemmin. Varsinkin ter-

veystoimessa se oli varsin yleistä. Jopa 30 % terveystoimen vastaajista oli havainnut työpaikallaan useita kertoja väkivaltaa tai uhkaavia tilanteita.

Kysyttäessä, onko vastaaja itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi, ovat vastaukset samansuuntaisia kuin työpaikalla tehdyt havainnot. Työtovereiden taholta tuleva väkivalta tai sen uhka oli melko harvinaista. Vain noin prosentti vastaajista oli vuonna 2008 kokenut tällaisia asioita, eikä toimialojen välillä ollut eroja.



Asiakkaiden taholta itse koettu väkivalta tai sen uhka oli yleisintä terveystoimen palkansaajilla. Terveystoimessa 23 % on kokenut itse väkivaltaa ja sosiaalitoimessa vastaava luku on 15 %. Sivistystoimessa ja ryhmässä 'muut' riski joutua itse väkivallan uhriksi oli selvästi pienempi kuin edellisillä aloilla. Sivistystoimessa työpaikkakohtaisia havaintoja on paljon verrattuna siihen, kuinka moni on itse joutunut asiakkaiden taholta tulevan väkivallan kohteeksi.

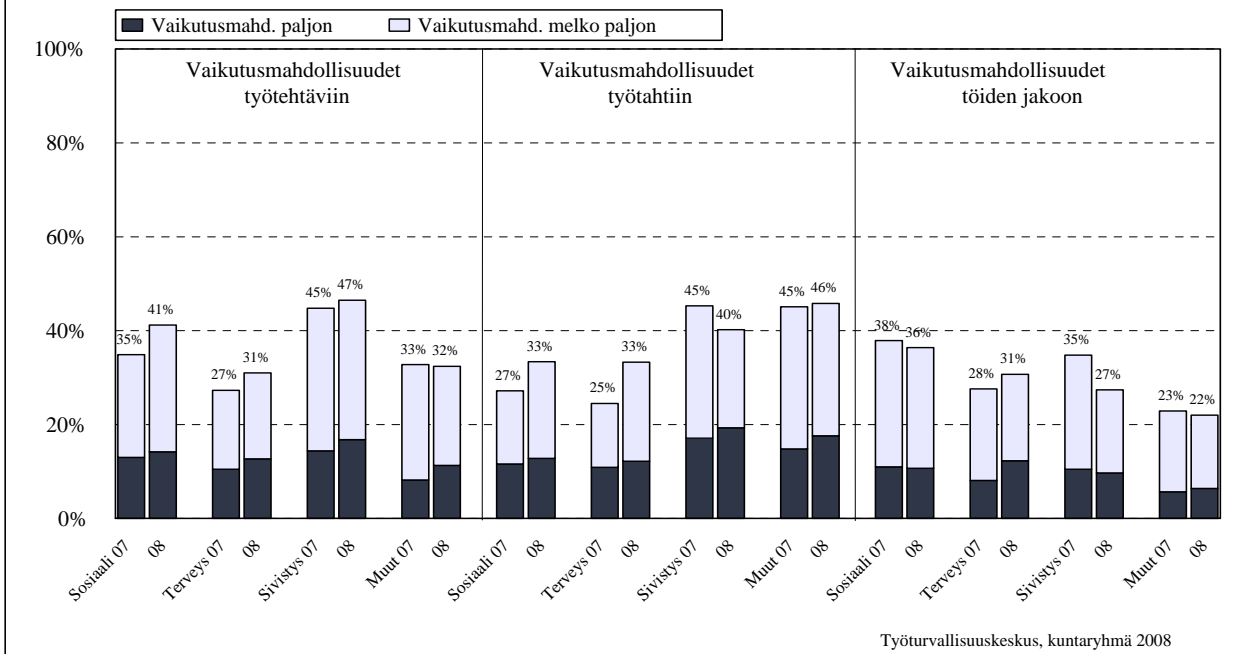
## Vaikutusmahdollisuudet työssä

Kuntasektorilla henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ovat vuoden 2008 aikana jonkin verran heikentyneet. Kunta-ala eroaa muista työmarkkinasektoreista siinä, että työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat selvästi muita sektoreita huonommat. Töiden sisältöön tai työnjakoon vaikuttamismahdollisuudet ovat puolestaan teollisuudessa hieman keskimääräistä alemmalla tasolla. Kunnat ovat töiden sisällön ja työnjaon vaikuttamismahdollisuuksien suhteen valtion ja yksityisen palvelusektorin kanssa samalla tasolla.

Vuoden 2008 aikana työtahtiin vaikuttamisen kohdalla negatiivinen ero muihin sektoreihin nähden on pysynyt ennallaan. Kuntien työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omien työtehtäviensä sisältöön heikkenivät. Vuotta aikaisemmin muutossuunta oli hyvin myönteinen ja se on nyt kääntynyt kielteiseen suuntaan. Kolmas vaikutusmahdollisuuksia mittaava indikaattori koski työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan työntekijöiden kesken. Myös ne ovat heikentyneet vuoden 2008 aikana.

Toimialoittain tarkasteltuna kunnissa on tapahtunut pääasiassa positiivista kehitystä kaikilla toimialoilla. Sosiaalitoimessa koetaan vaikutusmahdollisuuksien lisääntyneen työtehtävien ja työtahtiin kohdalla. Töiden jakoon vaikuttamisen mahdollisuudessa on tapahtunut lievää laskua. Terveystoimessa vaikutusmahdollisuudet ovat edelleen hieman heikommat kuin muilla toimialoilla. Sivistystoimessa vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ovat paremmat kuin muilla aloilla, ja ne ovat parantuneet hiukan edellisestä vuodesta. Sen sijaan vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ja töiden jakoon ovat heikentyneet sivistystoimessa. Ryhmässä 'muut' muutokset edellisvuoteen verrattuina ovat hyvin pieniä.

## VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET TYÖHÖN KUNNAN ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2007 JA 2008

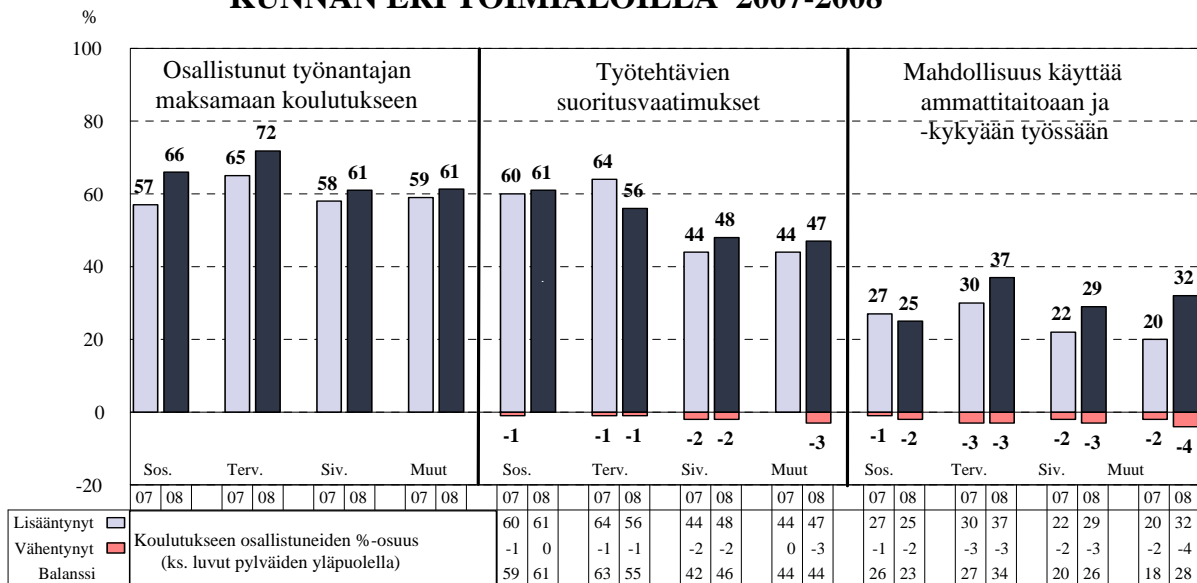


### Henkilöstön osaaminen, suoritusvaatimukset ja toiminnan kehittäminen

Henkilöstön ammattitaidon parantaminen työnantajan kustantaman koulutuksen kautta on yleistä kaikilla kunnan toimialoilla. Koulutukseen osallistumisen määrä on lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna kaikilla toimialoilla. Työnantajan kustantama koulutus on edelleen yleisintä terveystoimessa (72 %).

Julkisella sektorilla työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuneita on huomattavasti enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Kaikista kunta-alan työntekijöistä 65 prosenttia osallistui ainakin johonkin työnantajan maksamaan koulutukseen vuoden aikana. Yleisimmin koulutukseen osallistuivat terveydenhoidon (72 %) ja sosiaalityön (66 %) piirissä työskentelevät. Sivistystoimessa (61 %) ja toimialalla 'muut' (61 %) osallistumisaktiivisuus jää hieman edellisiä alhaisemmaksi.

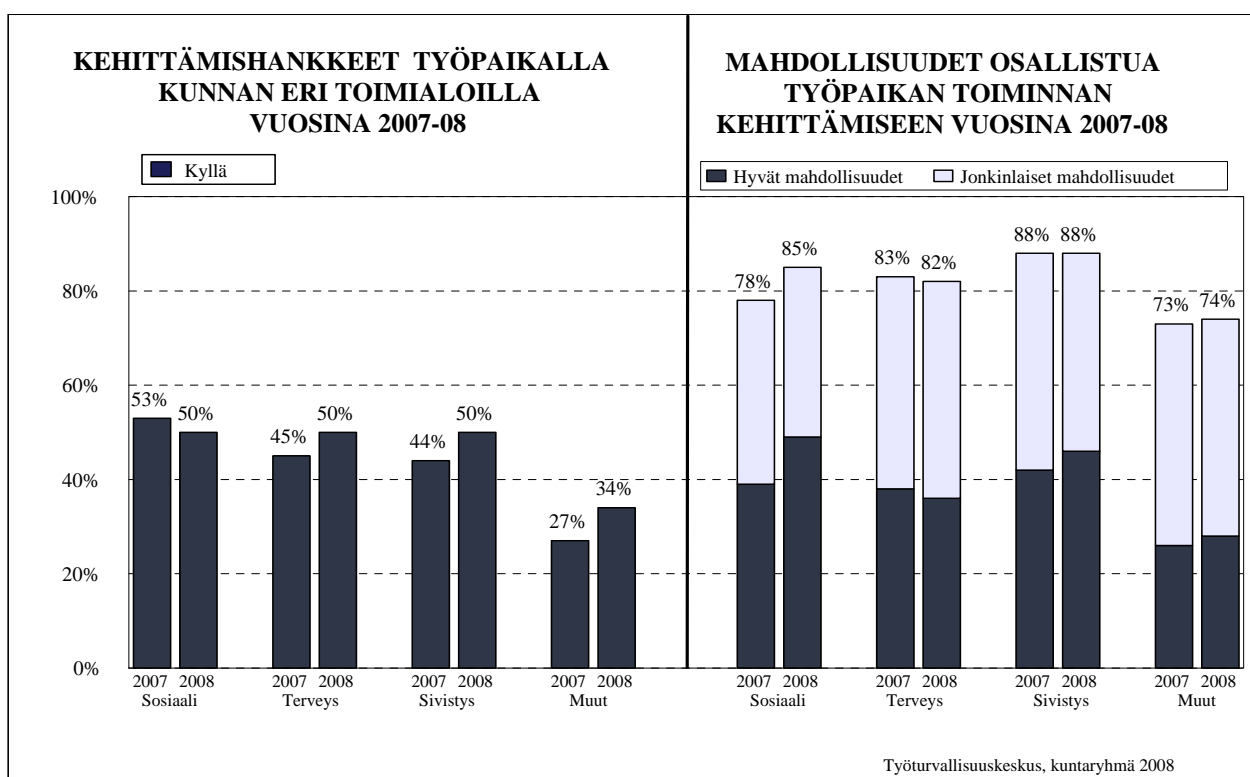
### HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SUORITUSVAATIMUKSET KUNNAN ERI TOIMIALOILLA 2007-2008



Kunnissa työnantajan maksaman koulutuksen pituus oli vuonna 2008 keskimäärin 4,4 päivää. Se oli yhden päivän lyhyempi kuin koko palkansaajakunnalla keskimäärin (5,4 pv.). Lyhintä työpaikkakoulutus oli teollisuudessa (4,3 pv.) ja pisintä se oli valtiolla (9,5 pv.). Kuntien eri toimialojen väliset erot olivat melko pieniä. Sivistystoimissa työnantajan maksamia koulutuspäiviä vuonna 2008 eniten, keskimäärin 4,7 päivää. Vähiten niitä oli terveydenhoidossa, jossa keskiarvo oli 4,3 päivää. Keskiarvoissa on mukana kaikki työnantajan maksama koulutus. Suuri osa kunta-alan työpaikkakoulutuksesta on lakisääteistä. Kuntaliiton mukaan pelkästään lakisäätetyn koulutuksen pituus oli keskimäärin 3,5 päivää.

Työntekijöiden suoritusvaatimukset ovat aikaisempaa useamman mielestä lisääntyneet kaikilla muilla toimialoilla paitsi sosiaalitoimissa. Työtehtävien korkeat suoritusvaatimukset ovat olleet pitkään suurin haaste terveystoimissa, mutta nyt sosiaalitoimissa useampi työntekijä näkee työtehtävien suoritusvaatimusten lisääntyneen. Sivistystoimissa ja ryhmässä 'muut' työtehtävien suoritusvaatimusten kasvun on arvioitu lisääntyneen melko selvästi.

Niiden vastaajien joukko, jotka arvioivat oman ammattitaidon ja -kyvyn käyttömahdollisuuksien lisääntyneen työssään, on kasvanut kaikilla muilla aloilla paitsi sosiaalitoimissa. Suurin muutos on tapahtunut ryhmässä 'muut'.

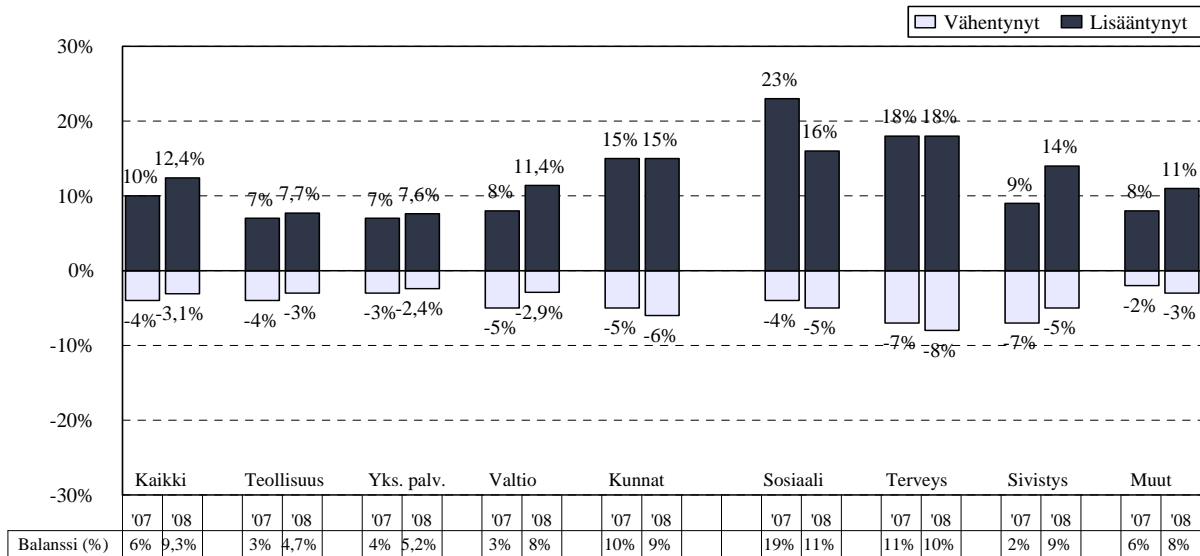


Joka toisella (paitsi ryhmä 'muut') kunnan työpaikoista on viimeksi kuluneen vuoden aikana ollut ainakin yksi toiminnan kehittämiseen tähtäävä hanke. Hankkeet ovat hiukan vähentyneet sosiaalitoimissa kun taas muilla aloilla ne ovat yleistyneet. Vähäisintä kehittäminen on ollut ryhmässä 'muut'.

Kysyttäessä minkälaiset mahdollisuudet henkilöstöllä on osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen, 40 prosenttia kaikista kunta-alalla työskentelevistä piti tällaisia mahdollisuuksia hyvinä ja 43 prosenttia jonkinlaisina. Sivistystoimen työpaikoilla osallistumismahdollisuudet ovat hieman paremmat kuin muilla toimialoilla. Vuonna 2008 sosiaalitoimissa mahdollisuudet ovat parantuneet edellisestä vuodesta. Muilla aloilla kehitys viime vuoteen verrattuna on vähäistä.

Lakisäätetystä täydenniskoulutuksesta on kerätty tietoja vuodesta 2007 alkaen. Asiaa kysyttiin työpaikkakohtaisesti: "Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne viimeisten 12 kuukauden aikana lakisäätetyn täydenniskoulutukseen osallistuminen lisääntynyt, vähentynyt vai säilynyt ennallaan?"

## LAKISÄÄTEISEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN MUUTOS 2007 ja 2008

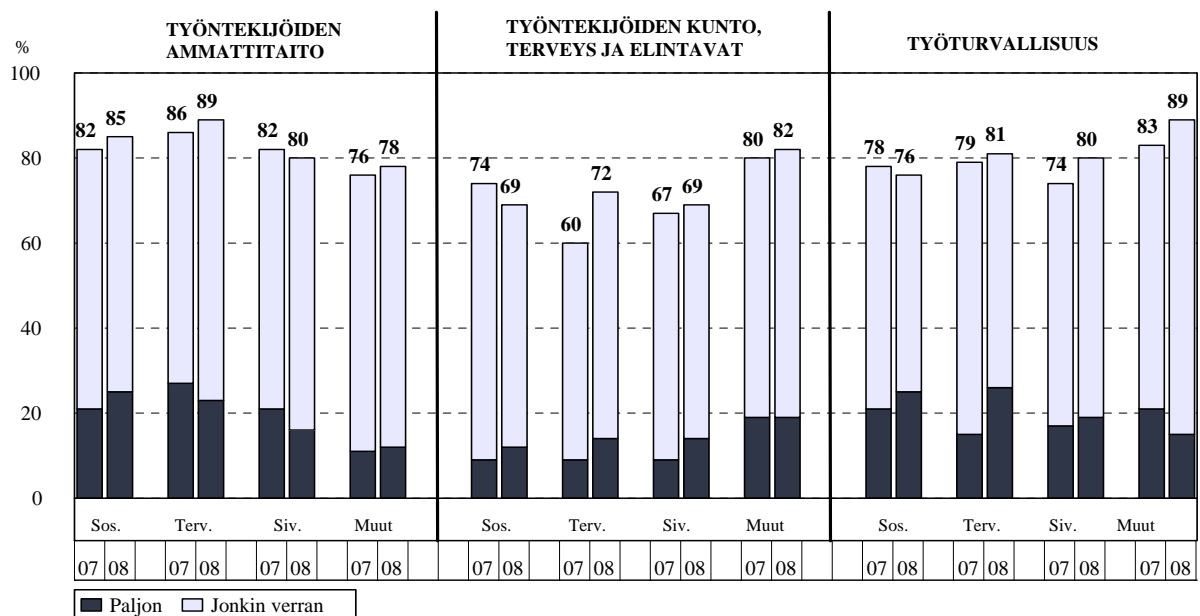


Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2008

Kuntasektorilla henkilöstön lakisääteiseen täydennyskoulutukseen osallistuminen on lisääntynyt huomattavasti enemmän kuin muilla sektoreilla. Kuntasektorilla on muita sektoreita enemmän niitä ammatteja, joita säädetty täydennyskoulutusvelvollisuus koskee. Vastaajista 15 % arvioi koulutuksen lisääntyneen kun vain 6 % arvioi sen vähentyneen. Edellisvuoteen verrattuna suurimmat muutokset ovat tapahtuneet sosiaalitoimessa vähenemisenä ja sivistystoimissa lisääntymisenä.

## Työkyky ja työkyvyn ylläpito eri sektoreilla

### MITEN ON PYRITTÄ SYSTEMAATTISESTI VAIKUTTAMAAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKYVYN YLLÄPITÄMISEEN VUOSINA 2007 JA 2008



Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2008

Lähes kaikilla kunta-alan työpaikoilla järjestetään ainakin jotakin työkykyä ylläpitävää ja kehittävää toimintaa. Pitkällä aikavälillä tällainen toiminta on jatkuvasti lisääntynyt työpaikoilla ja myös työntekijöiden mahdollisuudet osallistua oman työpaikkansa kehittämiseen ovat parantuneet. Kunta-alan henkilöstöstä 41 prosenttia piti vuonna 2008 tällaisia osallistumismahdollisuuksia hyvinä. Osuus on hieman suurempi kuin koko palkansaajakunnalla keskimäärin.

Kaikkia palkansaaajia ajatellen yleisintä on ollut työturvallisuuden sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen. Molempia on vuonna 2008 ollut edellistä vuotta enemmän. Kuntasektorin työpaikoista hieman yli 80 prosenttia oli sellaisia, joilla pyrittiin vaikuttamaan niihin ainakin jossain määrin. Viidenes arvioi, että työturvallisuuteen ja ammattitaitoon on vuoden aikana pyritty vaikuttamaan paljon. Perinteistä tyky-toimintaa, jonka kohteena on työntekijöiden kunto, terveys ja vastaavat asiat, on järjestetty työpaikoilla myös hieman edellisiä vuosia enemmän (koko kuntasektori 72 %).

Neljästä mukana olevasta asiasta vähiten työpaikoilla on kehitetty tuottavuutta, palvelua, laatua tai muita vastaavia asioita. Kaikista suomalaisista työpaikoista joka toisella oli tällaista kehittämistyötä vuonna 2008. Kunnissa jätiin hieman koko palkansaajakunnan alapuolelle. Kuntatyöpaikoista 47 prosentilla oli erityisiä hankkeita, joiden tarkoituksena oli kehittää tuottavuutta, palvelua, laatua tai muita vastaavia asioita.

Kuntien eri toimialojen väliset erot ovat suhteellisen pieniä. Työntekijöiden ammattitaitoon kiinnitetään suurta huomiota kaikilla kunnan toimialoilla. Terveystoimessa työntekijät arvioivat työntekijöiden kuntoa, terveyttä ja elintapoja kehitetyn selkeästi useammalla työpaikalla kuin vuonna 2007. Työturvallisuuteen on kiinnitetty paljon huomiota kaikilla toimialoilla ja toimialojen väliset erot ovat pieniä. Ryhmässä 'muut' arvioitiin työturvallisuuden ylläpitämistoimenpiteet hieman yleisemmäksi kuin muilla aloilla. Työturvallisuuteen keskittynyt tyky-toiminta lisääntyi vuoden aikana kaikilla muilla toimialoilla paitsi sosiaalitoimessa. Suurimmat muutokset myönteiseen suuntaan ovat olleet terveystoimen työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin liittyvissä arvioissa sekä sivistystoimen työturvallisuuteen liittyvät arviot.

## Poissaolot oman sairauden takia

Sairauspoissaoloja koskevat tiedot perustuvat kysymykseen: "*Montako päivää olette ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden aikana?*" Kysymys on poissaolosta oman sairauden takia ja poissaoloja on mitattu *työpäivinä* vuodessa.

Sairauspoissaolot on laskettu kahdella tavalla:

Sairauspoissaolojen keskimäärä = Sairauspoissaolojen yhteismäärä jaettuna työpaikan/sektorin tms. vastaajien lukumäärällä. Sairauspoissaolot on siis suhteutettu koko henkilöstömäärään.

Sairauspoissaolojen keskipituus = sairauspoissaolojen yhteismäärä jaettuna poissaolteiden lukumäärällä.

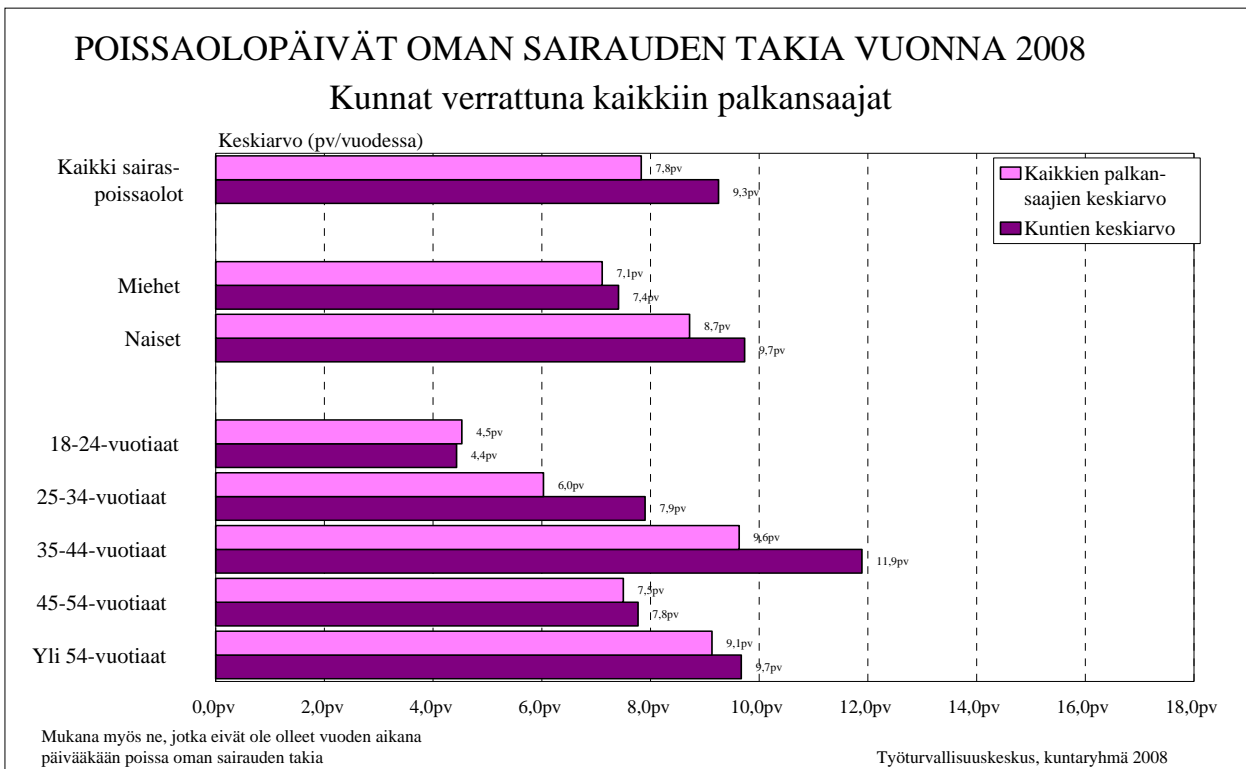
Vuonna 2008 sellaisia työntekijöitä, jotka eivät olleet päivääkään vuoden aikana poissa oman sairauden takia, oli enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Ainakin yhden päivän poissaolteiden osuus aleni vuoden aikana erityisesti terveystoimessa ja sivistystoimessa. Sosiaalitoimessa sairauspoissaolteiden määrä oli lisääntynyt ja ryhmässä 'muut' muutos on ollut lievästi vähenevä.

**Taulukko 3.** Niiden palkansaajien %-osuus, jotka ovat olleet ainakin yhden päivän poissa vuoden aikana oman sairauden takia vuosina 2001 - 2008.

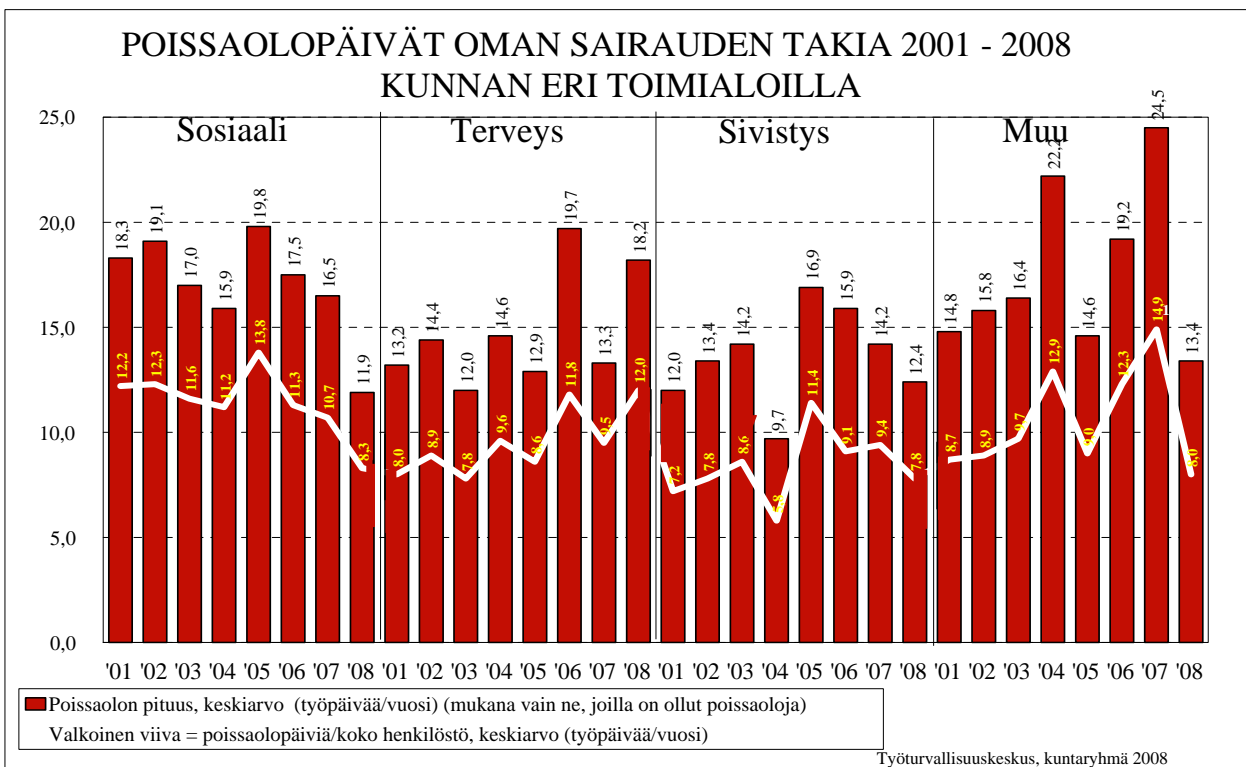
%-osuus työntekijöistä	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Muutos 2007-2008
<b>Kunta-alan työntekijät</b>	<b>62</b>	<b>60</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>67</b>	<b>61</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>-2</b>
- Sosiaalitoimi	67	64	68	70	70	64	65	70	5
- Terveystoimi	60	62	65	66	67	60	72	66	-6
- Sivistystoimi	60	58	61	59	67	58	66	63	-3
- Muut	58	57	59	58	62	65	61	60	-1
<b>Kaikki palkansaajat</b>	<b>60</b>	<b>57</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>62</b>	<b>58</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>0</b>

Kuntasektorilla hieman aikaisempaa harvemmalla oli sairauspoissaoloja edelliseen vuoteen verrattuna. Myös työpäivinä mitattujen sairauspoissaolojen kokonaismäärä väheni. Vuoden 2008 aikana sairauspoissaolopäivien lukumäärä suhteutettuna koko henkilöstön määrään (=sairauspoissaolopäiviä keskimäärin työpaikalla) aleni selvästi. Kunta-alan työpaikoilla oltiin vuonna 2008 keskimäärin 9,3 (vuonna 2007: 10,8) päivää vuodessa poissa oman sairauden takia. Kuntasektorilla työskentelevillä naisilla poissaolopäi-

viä oli keskimäärin 9,7 (2007: 11,2) ja *miehillä* 7,4 (2007: 8,9) päivää vuodessa. Sairauspoissaolopäivien keskiarvo oli kuntasektorilla 1,5 päivää suurempi kuin koko palkansaajakunnalla keskimäärin vuonna 2008. Tämän barometrin aineiston mukaan sairauspoissaolojen määrä suhteessa koko henkilöstöön on laskenut viimeksi kuluneen neljän vuoden aikana. Sitä ennen vuosikymmenen alkupuoliskolla trendi oli selvästi kasvava.



Kuntasektorin korkeita sairauspoissaololukuja saattaa selittää muita työmarkkinasektoreita korkeampi henkilöstön keski-ikä. Henkilöstön ikärakenne ei kuitenkaan selitä kokonaan sairauspoissaolojen määrää, sillä kaikissa ikäryhmissä kuntien työntekijöillä on ollut poissaolopäiviä selvästi enemmän kuin muilla palkansaajilla. Ero on suurin 35 - 44-vuotiaiden kohdalla. Vuonna 2008 ikäryhmässä 35 - 44-vuotiaat kuntien keskiarvo oli 11,9 päivää vuodessa ja vastaava keskiarvo kaikilla palkansaajilla oli 9,6 päivää.



**Taulukko 4.** Sairauspoissaolopäivien lukumäärän ja yhteispituuksien keskiarvot ja mediaanit kunta-alalla vuosina 2001-2008

Vuosi	Keskiarvo kaikkia kunta-alan työntekijöitä kohti (työpäivää/vuosi)	Mediaani kaikkia kunta-alan työntekijöitä kohti (työpäivää/vuosi)	Pituuden keskiarvo niillä, joilla poissa- oloja on ollut (työpäivää/vuosi)	Pituuden mediaani niillä, joilla poissa- oloja on ollut (työpäivää/vuosi)
2001	9,0	2,3	14,6	5,0
2002	9,8	2,2	15,6	5,3
2003	9,3	2,3	14,9	5,0
2004	9,9	2,3	15,4	5,0
2005	11,1	2,5	16,0	5,1
2006	11,0	2,1	18,3	5,5
2007	10,8	2,8	16,1	5,4
2008	9,3	2,5	14,3	5,4

#### Sarakkeiden sisältö:

1. Tietojen keräämisvuosi (tiedot kerätty puhelinhaastatteluna kunkin vuoden syys- lokakuussa)
2. Poissaolopäivien (oman sairauden takia) lukumäärä vuodessa suhteutettuna koko kunta-alan työssä olevien palkansaajien määrään. Aritmeettinen keskiarvo. Kuntasektorilla 33 prosenttia palkansaajista ei ole ollut vuoden aikana päiväkään poissa oman sairauden takia.
3. Kuten sarake 2, mutta mittalukuna mediaani (keskiluku, joka ilmaisee sen luvun, jonka kummallakin puolella tässä aineistossa on yhtä paljon sairauspoissaolohavaintoja)
4. Sairauspoissaolojen yhteispituus vuoden aikana. Mukana siis vain ne, jotka ovat olleet ainakin yhden päivän poissa vuoden aikana. Aritmeettinen keskiarvo.
5. Kuten sarake 4, mutta mittalukuna on mediaani.

Keskiarvolla mitattuna sairauspoissaolojen vähenemisen lisäksi ne lyhenivät edellisiin vuosiin verrattuna. Vuonna 2007 poissaolojen keskipituus oli 16,1 työpäivää vuodessa ja vuotta myöhemmin se oli lyhentynyt 14,3 päivään. Keskipituus on lyhin tällä vuosikymmenellä mitatuista. Pisimmillään keskipituus oli vuonna 2006, jolloin se oli 18,3 työpäivää.

Valtaosa kunta-alan työntekijöistä on vuoden aikana poissa vain muutaman päivän. Vuonna 2008 puolet oli vuoden aikana oman sairauden takia poissa töistä korkeintaan 5,4 päivää (mediaani). Pituus on pysynyt samana kuin vuotta aikaisemmin. Koko henkilöstön määrään suhteutettuna mediaani jää 2,5 päivään vuodessa. Vuotta aikaisemmin vastaava mediaani oli 2,8 työpäivää. Mediaaneissa ei ole havaittavissa yhtä selvää trendiä kuin sairauspoissaolojen keskipituuksissa. Kuntasektorilla 35 prosenttia kaikista työntekijöistä ei ollut yhtään työpäivää sairauden takia poissa työstä vuoden aikana. Niistä, joilla oli sairauspoissaoloja, puolet oli poissa korkeintaan viisi päivää.

#### Lisätietoja:

Tilastokeskuksen tarjoama palvelu kuntakohtaisten työolobarometriä laatimiseksi  
[http://www.tilastokeskus.fi/tk/el/tyoolot\\_kuntabarometri.html](http://www.tilastokeskus.fi/tk/el/tyoolot_kuntabarometri.html)

Työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallinen Työolobarometri 2008 ennakkotiedot,  
<http://www.tem.fi/>

#### Työryhmä:

Pekka Ylöstalo, työ- ja elinkeinoministeriö

Asko Heikkilä, Tekes

Timo Suurnäkki, Työturvallisuuskeskus

Bjarne Andersson, Kunnallinen työmarkkinalaitos

Irmeli Vuoriluoto, kunta-alan järjestöt

Toni Pekka, Kuntien eläkevakuutus

Oili Marttila, Kirkon työmarkkinalaitos