

Kunta-alan työolobarometri 2005

Työministeriön työolobarometrin 2005 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu

Muutosuuntia

- kunta-alalla työelämän muutosarviot kehittymässä hitaasti myönteiseen suuntaan
- yleisen työllisyystilanteen odotukset muuttuneet selvästi myönteisemmiksi ja työpaikan varmuus edelleen hyvä
- yli puolet henkilöstöstä osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen ja lähes jokaisella työpaikalla on jonkinlaista kehittämistoimintaa
- työssä olevat arvioivat oman työkykynsä varsin hyväksi, mutta sairauspoissaolot ovat lisääntyneet ja pidentyneet, erityisesti sekä opetus- että sosiaalitoimissa
- palkkausjärjestelmien muutos on näkyvää, mutta palkkausjärjestelmät ovat vaikeasti ymmärrettäviä eikä niitä koeta kilpailukykyisinä tai tasa-arvoa lisäävinä
- työnteon mielekkyyden muutosodotukset ovat pysyneet kielteisinä
- syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun kokeminen työpaikalla on yleistä, erityisesti määräaikaisten osalta
- havaittu väkivalta kunta-alan työpaikoilla ja työpaikkakiusaaminen terveystoimissa ovat lisääntyneet

Tausta ja aineisto

Vuoden 2005 Kunta-alan työolobarometri on järjestyksessään 12. kuntien ja kuntayhtymien työolojen muutoksia kuvaava raportti. Tietojenkeruumenetelmä on ollut kaikkina vuosina sama. Tiedot perustuvat työministeriön työolobarometrin aineistoon, jota kattaa kaikkien alojen palkansaajat. Tätä aineistoa on kasvatettu Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän toimeksiannosta kunta-alalla työskentelevien osalta poimimalla heistä lisäotos. Näin kerätty aineisto on kooltaan riittävän suuri koko kunta-alan ja sen neljän päätoimialan muutostrendien seuraamiseksi. Vuonna 2005 satunnaisesti valittujen haastateltujen kokonaismäärä kunta-alalla oli 733. Puhelinhaastattelun kato oli vain 12,5 prosenttia, eikä se vinouta tuloksia. Tiedot on yleistettävissä koskemaan kaikkia kunta-alalla työskenteleviä.

Tilastokeskus teki haastattelut työvoimatutkimuksen yhteydessä 5.9. – 12.10.2005 tietokoneavusteisena puhelinhaastatteluna. Kunta-alan työpaikkoja on raportissa verrattu muihin sektoreihin - teollisuuteen, yksityisiin palveluihin ja valtioon. Vertailuissa käytetään samana ajankohtana kerättyjä työministeriön valtakunnallisen työolobarometrin tietoja. Pääosa tiedoista on vertailukelpoisia myös Tilastokeskuksen yksittäisille kunnille tarjoaman Kuntakohtaisen työolobarometrin kanssa.

Kunnissa työskentelevien keski-ikä (45,3 vuotta) on muita sektoreita (41,0 vuotta) korkeampi. Nais- ja miespuolisten kuntatyöntekijöiden keski-ikä on miltei sama. Muilla sektoreilla työskentelevien naisten keski-ikä on 41,8 vuotta ja miesten keski-ikä on 40,9 vuotta.

Aineisto on jaettu neljään kuntien toimialaan seuraavasti:

	lukumäärä	%	keski-ikä	määräaikaista %
sosiaalitoimi	179	24,4	45,5	19,6
terveystoimi	227	31,0	44,1	25,6
opetustoimi	184	25,1	46,0	21,7
muut (tekninen toimi, yleishallinto ym.)	143	19,5	45,8	14,7
Yhteensä	733	100,0	45,3	21,0

Ryhmä 'muut' sisältää erilaisia kunnan toimialoja kuten yleishallinnon, energiahuollon, liikenne- ja vesilaitokset, palo- ja pelastustoimen sekä teknisen toimen.

Pääosa työolobarometrin sisällöstä on pidetty entisenä vuosittaisten tietojen vertailtavuuden säilyttämiseksi. Tänä vuonna palkkaustapoja koskevat kysymykset on uudistettu ja kokonaan uutena asiana mukaan on otettu oman palkkaustavan arviointi. Vuonna 2004 uudistetut ja laajennetut osiot, jotka koskevat työhön sitoutumista, eriarvoista kohtelua, työpaikkakiusaamista ja väkivallan uhkaa ovat edelleen mukana.



Kunta-alan työelämän laadun yleiskuva vuonna 2005

Koko kunta-alan työelämän laatua kuvataan tiivistetysti kouluarvosanan avulla. Kouluarvosana on laskettu summaamalla¹ 15 erillisen työelämän laatua koskevan kysymyksen vastaukset. Summa on sen jälkeen muunnettu kouluarvosanoiksi, joista huonoin mahdollinen on 4 ja paras 10. Työelämän laatua on kuvattu neljällä eri arvosanalla. Yleiskeskiarvo on näiden neljän arvosanan aritmeettinen keskiarvo.

Kunta-alan työelämän laadun todistus syksyllä 2005 on seuraava:

	Kunnat		Kaikki sektorit	
	v. 2004	v. 2005	v. 2004	v. 2005
Tasapuolinen kohtelu työpaikoilla	7,6	7,5	7,7	7,6
Työpaikan varmuus	9,3	9,1	8,9	8,9
Voimavarat suhteessa vaatimustasoon	7,4	7,3	7,7	7,7
Kannustavuus, innovatiivisuus, luottamus	7,9	7,9	7,8	7,7
Yleiskeskiarvo	8,0	7,9	7,9	7,9

Kunta-alan yleisarvosana on laskenut kymmenyksen ja se on nyt samalla tasolla muiden sektoreiden keskiarvon kanssa. Edellistä vuotta huonommaksi arvioituja asioita ovat työpaikan varmuus, voimavarat suhteessa vaatimustasoon ja tasapuolinen kohtelu työpaikalla. Työpaikan kannustavuus, innostavuus ja luottamus on ainoana saanut entisen arvosanan, ja se on hieman muiden sektoreiden keskiarvoa korkeampi. Myös työpaikan varmuutta kuvaava ulottuvuus saa edelleen kunnissa selvästi muita sektoreita paremman arvosanan. Voimavarojen ja vaatimustason suhdetta kuvaava arvosana jää puolestaan kunta-alalla selvästi muiden sektoreiden keskiarvon alapuolelle.

Kunnan eri toimialojen välillä keskiarvossa on jonkin verran eroja. Vuonna 2005 parhaan keskiarvon sai opetus- ja sivistystoimi (8,1). Alhaisimmaksi yleiskeskiarvo jää terveydenhuollossa (7,7). Syynä on voimavarojen ja tasapuolisuuden saamat keskimääräistä huonommat arviot. Sosiaalitoimessa ja toimialalla 'muut' yleiskeskiarvo on 7,9.

Kunnissa paljon haluttuja töitä ja ammatteja

Edellisten vuosien tiedot kertovat, että kunnissa työskentelee muita sektoreita enemmän sellaisia palkansaajia, jotka ovat juuri sellaisessa työssä tai ammatissa, jota he ovat halunneet. Kuitenkaan tämä ei merkitse sitä, että kunnissa työskentelevät pitäisivät myös työolosuhteitaan ihanteellisina. Varsin moni haluaisi keventää työtään ja osa olisi valmis luopumaan työstään vaikka heti.

Vuonna 2005 neljännes kuntien työntekijöistä sanoo, että ei luopuisi työstään mistään hinnasta. Osuus on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna ja se on muita sektoreita alhaisempi. Vastaavasti niiden osuus, jotka haluaisivat keventää työtään, on selvästi kasvanut ja se on nyt muita sektoreita korkeampi. Enemmistö (63 %) kuntien palkansaajista pitää työnsä keventämistä tarpeellisena.

Yhdeksän prosenttia kunnissa työskentelevistä palkansaajista on joko harkinnut tai olisi valmis vaikka heti luopumaan työstään. Osuus on hieman laskenut vuoden aikana, ja se on alhaisempi kuin yksityisellä sektorilla. Kaksi prosenttia vastaajista on jo jäämässä pois työstä.

...mutta silti entistä useampi haluaisi keventää työtään

Työn keventämistä haluavien osuus on vuoden aikana kasvanut kaikilla muilla kuntien toimialoilla paitsi sosiaalitoimessa. Sosiaalitoimessakin keventämistä haluavien osuuden vähentymisen sijaan työstä luopujien osuus on selvässä kasvussa. Eniten (65 %) työn keventämisen kannalla olevia työskentelee kuntien terveydenhuollon ja opetuksen tehtävissä, ja vähiten toimialalla 'muut'. Toisaalta viimeksi mainitulla toimialalla on eniten niitä, jotka voisivat luopua työstään kokonaan.

¹ Joitakin kouluarvosanojen taustalla olevia kysymyksiä on vaihdettu verrattuna vuoden 2004 Kunta-alan työolobarometriin. Tavoitteena on ollut arvosanan 'herkistäminen' vaihteluiden esille saamiseksi. Yllä esitetyt tiedot molemmilta vuosilta on laskettu uudistetun tavan mukaisesti.

Terveydenhuollon ja opetuksen piirissä toimivilla painottuu hieman keskimääräistä enemmän halukkuus keventää työtä. Erityisesti sosiaalitoimessa, mutta myös hajanaisella 'muut' toimialalla työskentelevillä keventämisen ohella esille nousee valmius työstä luopumiseen.

Työympäristö, työskentelyolosuhteet ja työelämän laatu on monitasoinen asia. Taulukossa 1. on esitetty kunta-alan työntekijöiden arvioita oman työpaikkansa työelämän laadusta. Arviot koskevat lukuisia eri asioita alkaen johtamisesta, kannustuksen saannista ja aloitteellisuudesta päätyen työn raskauteen tai henkilöstön määrän riittävyyteen. Tiedot on esitetty toimialoittain ja siksi taulukko sisältää runsaasti tietoa. Sen tarkoitus on täydentää edellä hahmoteltua yleiskuvaa kunta-alasta, ja eri sektoreilla työskentelevistä kiinnostuneet voivat hakea taulukosta omaa toimialaa koskevia vertailu- ja muutostietoja.

Kuntien eri toimialojen välillä on eroja. *Sosiaalialalle* leimallisia asioita ovat mm. avoin keskustelu, luottamukselliset suhteet esimiesten ja alaisten välillä ja uusien asioiden kokeilu. Edelliseen vuoteen verrattuna aloitteiden teko on lisääntynyt selvästi. *Terveydenhuollossa* työn fyysinen ja henkinen raskaus on yleistä. Oppimismahdollisuudet ovat hyvät ja työpaikkaa pidetään varmana. Asioista keskustellaan, mutta edelleen on paljon piiloon jääviä asioita, joista pitäisi keskustella. Vuoden aikana työntekijöiden liian pienestä määrästä huolestuneiden osuus on voimakkaasti kasvanut. *Opetustoimessa* työskentelevien työ on aikaisempaa itsenäisempää ja työtehtävistä tai tavoitteista keskustellaan entistä useammin yhdessä. Silti edellistä vuotta harvemmin on tehty aloitteita asioiden parantamiseksi. Tasapuolinen kohtelu on arvioitu lisääntyneen tällä toimialalla. Heterogeenisella 'muut' toimialalla avoimuus ja asioista yhdessä keskustelu on vuoden aikana vähentynyt. Töitä pidetään yleisesti hyvin organisoituina, mutta työntekijöiden vähyys vaivaa. Työpaikan varmuus on lisääntynyt vuoden aikana.

Taulukko 1. Kunnan eri toimialoilla työskentelevien arvioita työpaikkansa työelämän laadun piirteistä vuosina 2004 ja 2005 (vaakariveittäin on **lihavoitu** korkein, alleiviivattu alhaisin arvo v. 2005).

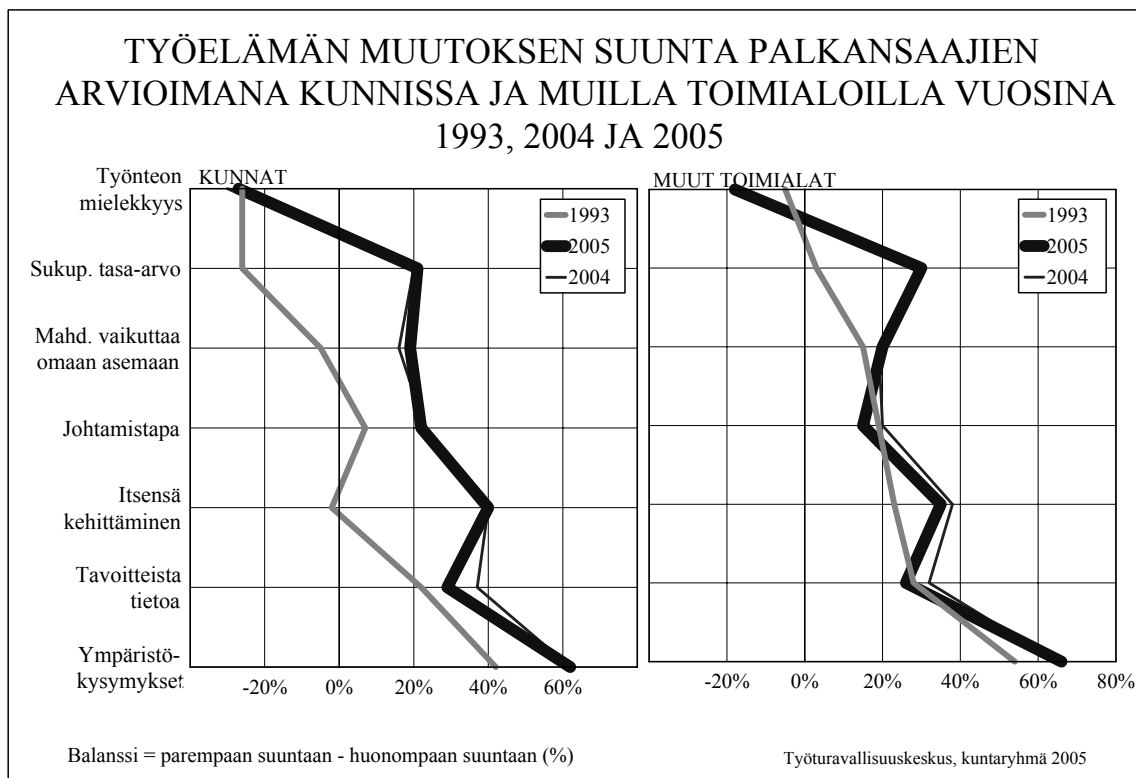
Sopii omaan työpaikkaan erittäin tai melko hyvin (%)	Sosiaali		Terveys		Opetus		Muu		Kaikki	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Voi useimmiten toimia työssä niin kuin itse parhaaksi näkee	93	88	82	<u>85</u>	92	94	91	92	89	89
Keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ym.	85	85	77	85	82	79	78	<u>73</u>	81	81
Työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset	82	81	69	<u>65</u>	77	81	80	74	77	75
Voi koko ajan oppia uusia asioita	81	85	88	87	87	86	73	<u>75</u>	83	84
Työt ovat hyvin organisoituja	74	75	68	<u>66</u>	79	74	59	<u>66</u>	70	70
Työ koetaan henkisesti raskaaksi	73	75	74	78	80	76	59	<u>58</u>	72	73
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	83	81	72	70	76	75	56	<u>66</u>	72	73
Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti	75	74	68	<u>65</u>	71	79	67	67	70	71
Voi olla varma työpaikan säilymisestä	77	75	78	80	73	73	58	<u>69</u>	72	75
Esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin	77	78	77	<u>68</u>	78	71	75	69	77	72
Tietoja välitetään avoimesti	72	72	65	68	71	69	52	<u>59</u>	65	67
Liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	65	68	73	80	51	<u>55</u>	56	60	62	67
Tehnyt parantamisolitteita vuoden aikana	56	70	76	70	81	76	61	<u>62</u>	69	70
Työ koetaan fyysisesti raskaaksi	53	54	55	58	25	<u>32</u>	35	35	43	46
Paljon piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella	54	<u>54</u>	62	61	50	55	60	55	57	57

Kokonaisuutena ottaen kunnat eroavat selvästi monien piirteiden suhteen muista työelämän sektoreista. Yleiskuva on muuttunut vain vähän edelliseen vuoteen verrattuna. Kuntien työpaikoilla painottuvat muita sektoreita enemmän työn henkinen että fyysinen raskaus. Tänä vuonna aikaisempaa useampi (67 %) arvioi työpaikallaan olevan liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Työpaikkaa pidetään kunta-alalla muita sektoreita useammin varmana ja varmuuskokemus on vuoden aikana lisääntynyt.

Työelämän muutosten suunta kunnissa vuosina 1993 - 2005

Palkansaajien arvioit siitä, ollaanko nyt menossa pikemmin huonoon vai hyvään suuntaan on osoittautunut herkäksi muutosten indikaattoriksi. Pitkällä aikavälillä tarkastellen kunta-alalla työskentelevien arviot työelämän muutosten suunnasta ovat muuttuneet selvästi muita sektoreita nopeammin positiiviseen suuntaan. Kuitenkin kuntasektorilla lähdettiin liikkeelle hyvin pessimistisistä muutosodotuksista. Vuonna 2001 kunta-alalla kuten muillakin sektoreilla tällainen myönteinen kehitys pysähtyi ja jopa kääntyi osin negatiiviseksi. Tämä kertoo työssä koetun epävarmuuden lisääntymisestä palkansaajien keskuudessa. Samansuuntainen kehitys jatkuu edelleen.

Edelliseen vuoteen verrattuna vuoden 2005 aikana muutoksia on ollut vähän. Tietojen saannin työpaikan tavoitteista on arvioitu aikaisempaa useammin olevan muuttumassa huonoon kuin hyvään suuntaan. Omaan asemaan vaikutusmahdollisuuksissa suunta on ollut päinvastainen, mutta muutos on ollut pieni.



Niin kunnissa kuin muilla sektoreillakin kasvava osuus palkansaajista on tällä vuosikymmenellä arvioinut työnteon mielekkyyden olevan muuttumassa pikemmin huonoon kuin hyvään suuntaan. Kunnissa on koko ajan suhtauduttu muita sektoreita negatiivisemmin työnteon mielekkyyden muutoksiin. Vuonna 2005 niitä, jotka pitivät työnteon mielekkyyden muutossuuntaa huonona oli 27 prosenttia enemmän kuin niitä, jotka olivat päinvastaista mieltä. Vuotta aikaisemmin osuus oli 30 prosenttia. Muilla toimialoilla osuus oli vuonna 2005 selvästi pienempi, 18 prosenttia.

Muutossuunnat kuntasektorin toimialoilla

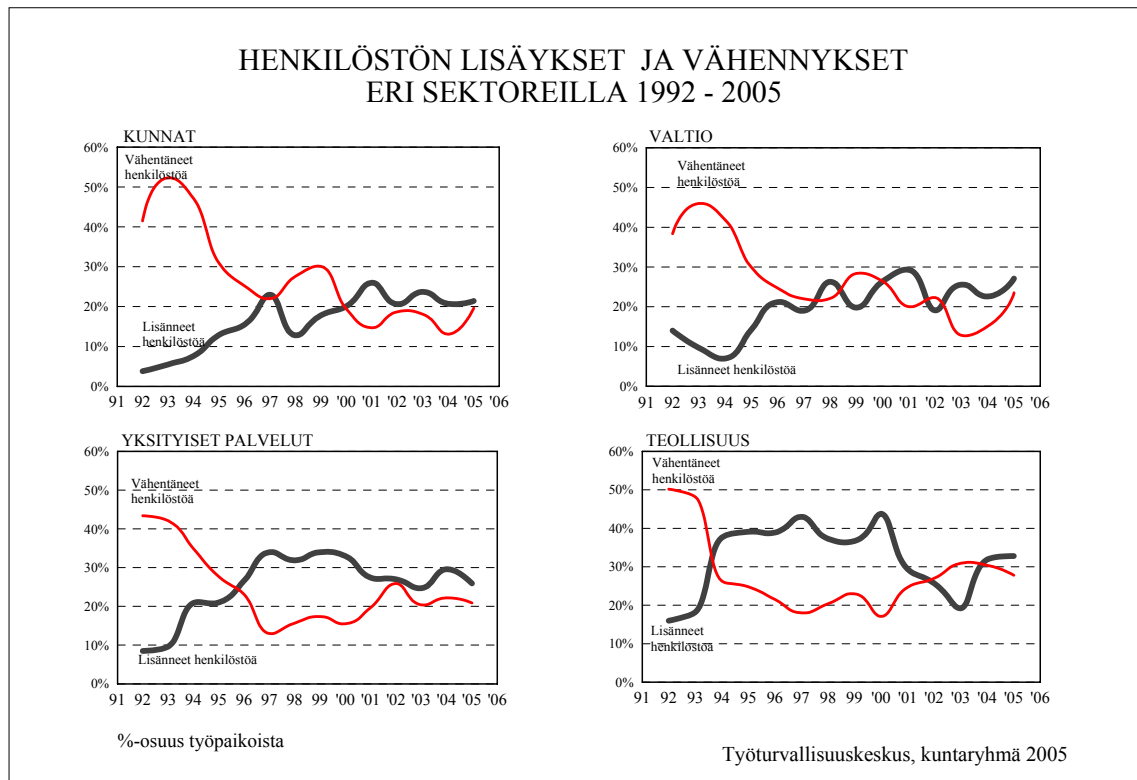
Kuntien eri toimialoilla työskentelevien käsityksissä työelämän tämänhetkisten muutosten suunnasta on eroja vaikka ne pääsuunniltaan ovatkin varsin yhteneviä. Edelliseen vuoteen verrattuna vuonna 2005 eniten muutoksia on ollut sosiaalitoimessa työskentelevien näkemyksissä, sillä aikaisempaa useampi on pitänyt useita muutossuuntia pikemmin aikaisempaa huonompina kuin parempina.

Terveydenhuollossa työn mielekkyyden suunta koettiin muita aloja huonommaksi, eikä siinä ole tapahtunut muutosta vuoden aikana. Sosiaalitoimessa ja terveydenhuollossa koettiin itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muuttuneen aiempaa huonompaan suuntaan. Lisäksi molemmilla aloilla saatiin aiempaa huonommin tietoa työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista. Opetustoimessa ja ryhmässä 'muut' suhtauduttiin aiempaa kriittisemmin johtamistoimintaan työpaikalla. Näillä aloilla myös sukupuolten välisen tasa-arvon kohdalla oli tapahtunut lievää heikkenemistä.

Henkilöstön lisäykset ja vähennykset eri sektoreilla

Vuonna 2005 kaikilla sektoreilla oli henkilöstöä lisänneitä työpaikkoja enemmän kuin niitä vähentäneitä. Sekä kunnissa että valtiolla henkilöstöä vähentäneiden työpaikkojen osuus on kääntynyt selvään kasvuun. Sen sijaan yksityisellä sektorilla vähennyksiä on ollut hieman edellistä vuotta vähemmän. Varsinkin julkisen sektorin kohdalla on syytä todeta, että henkilöstön vähennykset ovat saattaneet johtua myös oimintojen ulkoistamisesta tai muista vastaavista järjestelyistä. Tällöin työpaikat ovat siirtyneet julkiselta sektorilta yksityiselle sektorille.

Julkisella sektorilla myös työntekijöidensä määrää kasvattaneiden työpaikkojen osuus on jonkin verran noussut. Tämä pätee myös teollisuuteen, mutta yksityisellä palvelusektorilla suunta on ollut laskeva. Tästä huolimatta supistuneiden ja kasvaneiden työpaikkojen välinen balanssi on ollut vuonna 2005 selvästi positiivinen muiden sektoreiden tavoin myös yksityisellä palvelusektorilla.



Kokonaisuutena ottaen henkilöstömäärien muutoksia on ollut hieman edellistä vuotta enemmän julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla henkilöstömäärien muutokset ovat hieman vähentyneet palvelualoilla ja pysyneet lähes ennallaan teollisuudessa. Työpaikkoja, joilla työntekijöiden lukumäärä on pysynyt ennallaan on selvästi enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Osuus oli vuonna 2005 julkisella sektorilla noin 60 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 40 - 50 prosenttia.

Henkilöstömuutokset kunnan eri toimialoilla

Kuten edellisenä vuonna, myös viime vuonna noin joka viidennellä (19 %) työpaikalla on lisätty henkilöstömäärää, yleisimmin (22 %) terveydenhuollossa. Toisaalta henkilöstömäärä oli vähennetty hieman useammin (22 % kunta-alan työpaikoista). Yleisintä henkilöstövähennys oli ryhmässä 'muut' (30 %).

Tarkasteltaessa henkilöstöä lisänneitä ilmenee, että ryhmässä 'muut' on yleisimmin lisätty vakituisten työntekijöiden osuutta. Opetustoimessa määräaikaisten merkitys henkilöstömäärän lisäämisessä on selvästi muita aloja suurempi. Kyseisellä alalla henkilöstömäärän lisäämisessä määräaikaisten työsuhteiden osuus oli yli kaksinkertainen verrattuna vakituisiin. Terveystoimissa henkilöstöresurssien siirtojen merkitys yksiköstä toiseen on muita aloja suurempi.

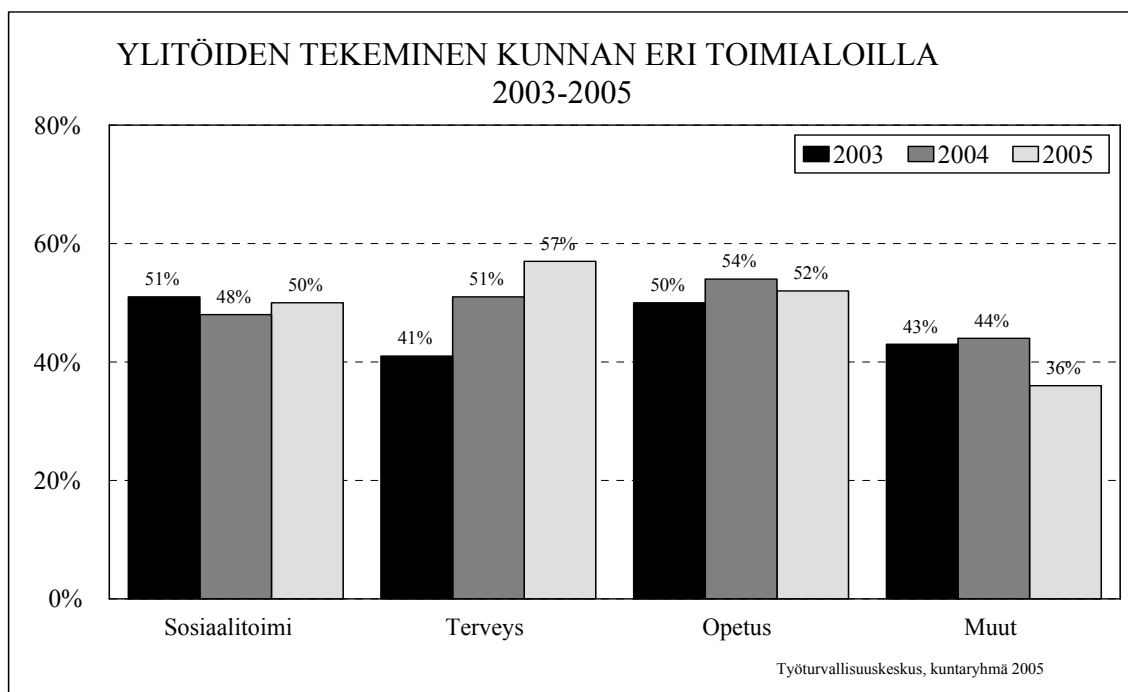
Tutkittaessa henkilöstön vähentämisen keinoja ilmenee, että pehmeät ja ns. luonnolliset keinot (avoimien paikkojen täyttämättä jättäminen, sijaisuuksien karsiminen ja siirrot muualle) ovat vallitsevia menetelmiä. Ryhmässä 'muut' on käytetty paikkojen täyttämättä jättämistä henkilöstömäärän karsimisen keinona muita tavallisemmin, näin oli myös vuotta aiemmin. Sosiaalitoimessa ja terveystoimessa on perinteisesti käytetty keinona siirtoja toisiin työyksiköihin. Nyt tämä tapa on levinnyt myös opetustoimeen.

Ylityöt

Joka toinen kunta-alalla työskentelevä teki ylityötä vuonna 2005 elo-syyskuun aikana. Luvussa ovat mukana rahana ja vapaana korvattujen ylityöiden lisäksi myös korvauksettomat ylityöt. Ylityötä tehneiden osuus on edelleen nousussa, mikä on jatkunut jo useita vuosia. Kunnissa ylityötä tehneiden osuus oli vuonna 2005 hieman muiden sektoreiden keskiarvoa (47 %) korkeampi.

Kunkin vuoden elo – syyskuu	2003	2004	2005
Ylityötä teki	46 %	49 %	50 %
- teki vain korvauksettomia ylityötä	9 %	8 %	7 %
- teki korvauksettomien ylityöiden lisäksi joko sekä rahana että vapaana korvattuja tai yhdistelmiä	5 %	9 %	8 %
- teki sekä rahana että vapaana korvattuja ylityötä	7 %	4 %	6 %
- teki vain vapaana korvattuja ylityötä	17 %	20 %	21 %
- teki vain rahana korvattuja ylityötä	9 %	9 %	8 %
Ei tehnyt lainkaan ylityötä	54 %	51 %	50 %

Pelkästään korvauksettomia ylityötä tehneiden osuus on ollut laskussa ja sama suunta on jatkunut. Vastaavasti vapaana tai rahana korvattujen ylityöiden osuus on ollut kasvussa. Kuntasektorilla yli puolet tehdyistä ylityöistä on korvattu joko vapaana tai sekä rahana että vapaana.

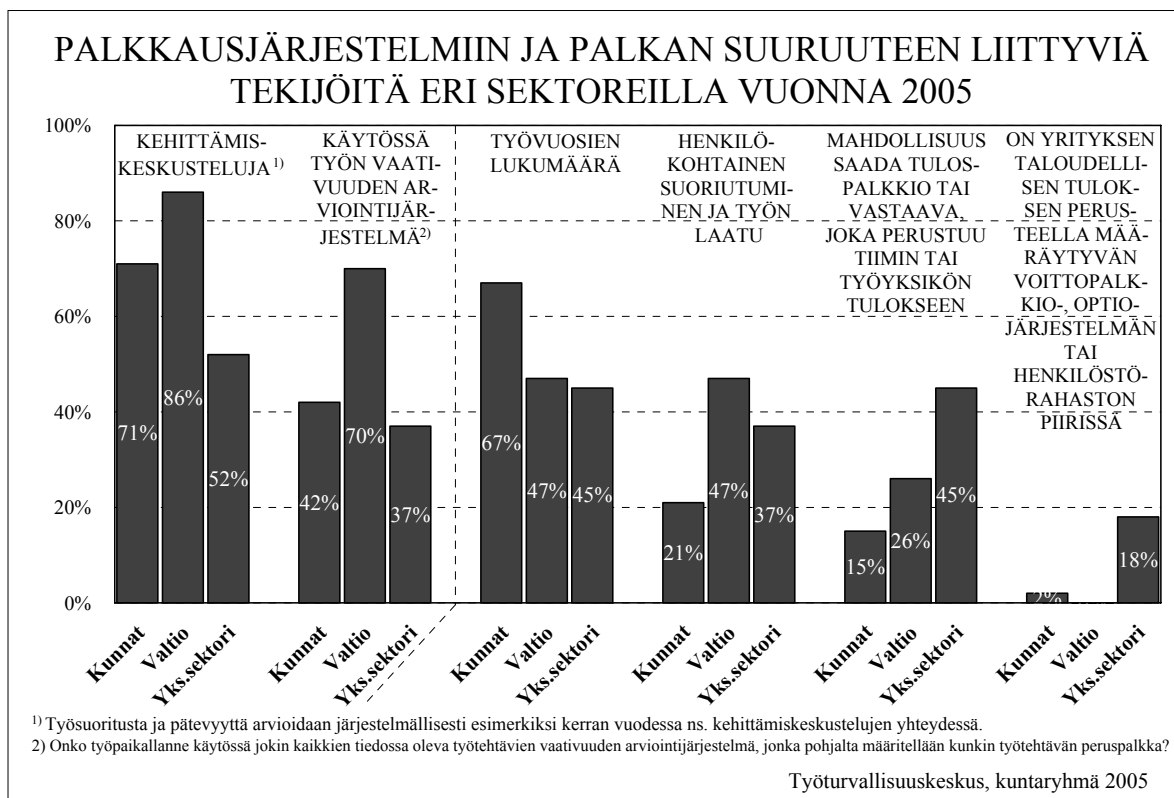


Toimialoittain tarkasteltuna ilmenee, että terveydenhuollossa ylityöt ovat yleistyneet huomattavasti. Taustalla on mm. hoitotakuun mukainen jonojen purkupaine. Kyseisellä alalla ylityöiden tekeminen on ollut selvästi muita aloja yleisempää. Aiempina vuosina ylityöiden tekeminen on ollut yleisintä opetustoimessa, jossa muutokset ovat olleet vähäisiä. Opetustoimessa noin puolet palkansaaajista tekee ylityötä joka vuosi. Vähiten ylityötä tehdään ryhmässä 'muut', mutta viime vuonna kyseisillä aloilla ylityöt vähenivät huomattavasti. Erot toimialojen välillä ovat kasvamassa.

Toimialojen välillä on merkittäviä eroja ylitöiden korvauskäytännöissä ja erot toimialojen välillä korvauksen saamisessa ja korvaustavoissa ovat kasvaneet. Kuten aiemminkin, myös viime vuonna rahana korvattuja ylitöitä tehtiin yleisimmin terveydenhuollossa, jossa puolet ylitöitä tehneistä sai ainakin osittaisen korvauksen rahana. Osuus on noussut selvästi edellisvuodesta. Toiseksi yleisimmin rahakorvausta maksetaan ryhmässä 'muut' (42 % ylitöitä tehneistä). Sosiaalitoimissa tyypillinen korvauskäytäntö on vapaa-aika, ja sen osuus on kasvanut. Neljä viidestä ylitöitä tehneistä palkansaajista sai sosiaalitoimissa korvauksen ainakin osittain vapaana. Opetustoimen henkilöstö kokee tekevänsä korvauksettomia ylitöitä yleisesti. Yli puolet (55 %) alalla ylitöitä tehneistä ilmoitti jääneensä korvauksetta joko kokonaan tai osittain. Vähäisintä korvauksettomien ylitöiden tekeminen oli viime vuonna, kuten aiemminkin, sosiaalialalla.

Palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä

Palkkausjärjestelmät ovat uudistumassa voimakkaasti etenkin julkisella sektorilla. Tätä muutosta on haluttu seurata aikaisempaa tarkemmin, ja siksi palkkausta koskevia tietoja on tänä vuonna laajennettu. Nyt tietoja on kerätty kolmelta alueelta. Ensimmäinen niistä kuvaa palkkausjärjestelmien taustalla olevien välineiden, työn vaativuuden arviointijärjestelmien käytön yleisyyttä. Toiseksi on selvitetty palkan suuruuteen vaikuttavia tekijöitä. Perinteisen työvuosien lukumäärän lisäksi mukana on uusiin palkkausjärjestelmiin liittyviä asioita sekä yksilöllisellä, työyksikön että koko työpaikan tasolla. Kolmanneksi palkansaajat ovat saaneet arvioida palkkaustaan useilla eri ulottuvuuksilla. Kaiken kaikkiaan kysymys on siis palkkausjärjestelmien muutosten seuraamisesta. Palkan suuruus sinänsä ei ole ollut tutkimuksen kohteena. Kaikki tiedot perustuvat työssä olevien palkansaajien antamiin vastauksiin, jotka perustuvat heidän omiin tietoihinsa ja subjektiivisiin kokemuksiinsa kysytyistä asioista omalla työpaikalla.

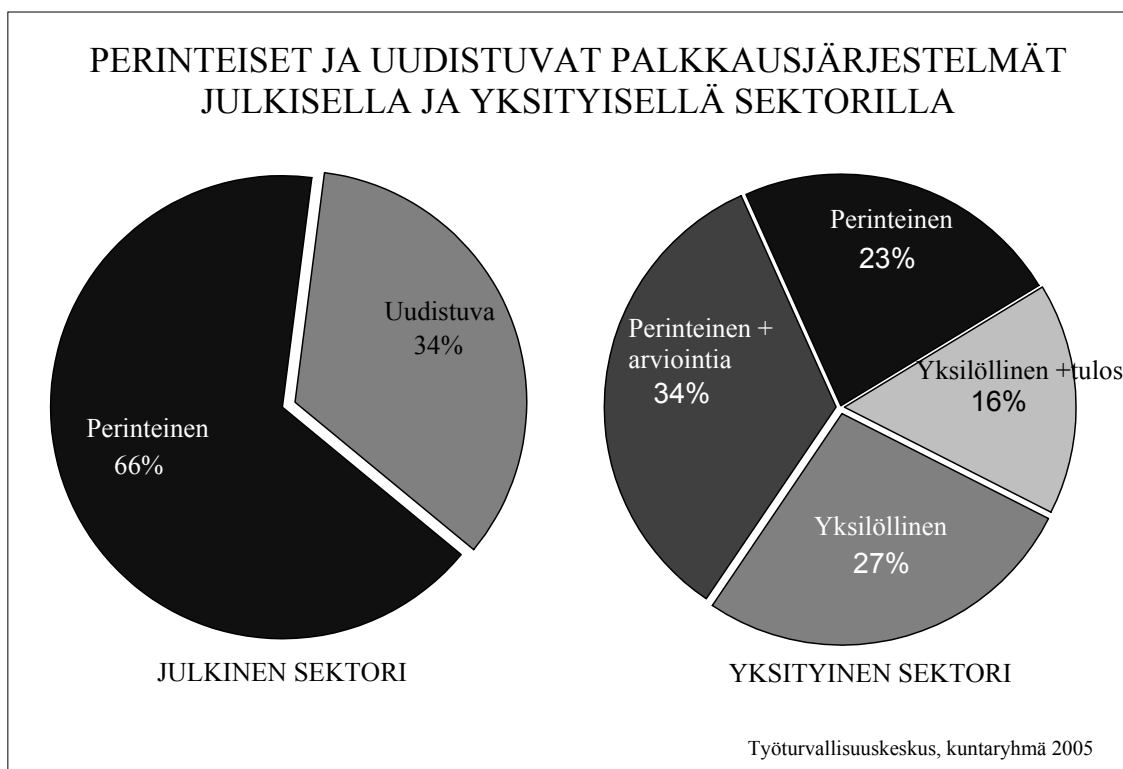


Kuntien palkkausjärjestelmät eroavat selvästi yksityisen sektorin käyttämisestä, ja myös valtion sekä kuntien välillä on eroja. Kuntien työntekijöistä 71 prosenttia on kehittämiskeskustelujen piirissä. Kaikkien tiedossa olevien työn vaativuuden arviointijärjestelmien käyttö sen sijaan on vähäisempää. Kunnissa kummankin käyttö on tavallisempaa kuin yksityisellä sektorilla, mutta niiden käyttö on selvästi valtion työpaikkoja vähäisempää.

Kunnat erottuvat muista sektoreista työpaikkoina, joissa henkilökohtainen suoriutuminen, mahdollisuus tulospalkkioihin tai vastaaviin ja koko työpaikan menestyminen vaikuttavat harvoin palkan suuruuteen. valtaosalle kuntien työntekijöistä ainoastaan työvuosien lukumäärällä on merkitystä kun arvioidaan neljän mukana olevan asian vaikutusta palkan suuruuteen.

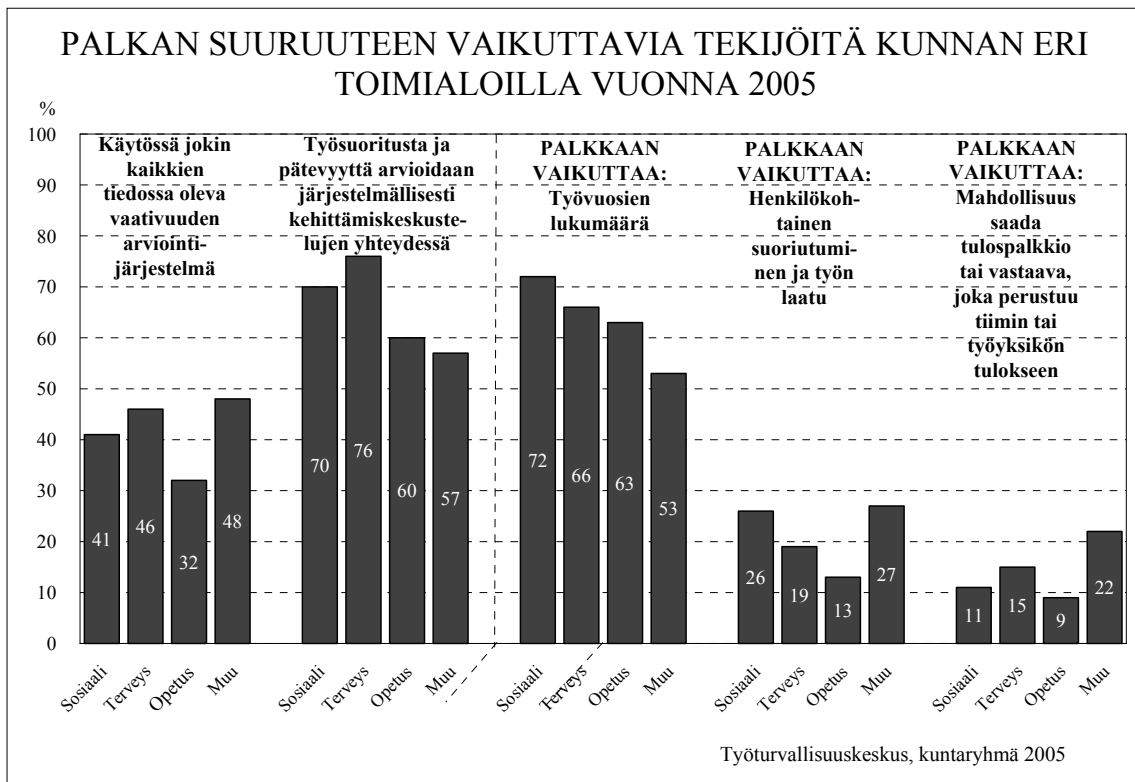
Palkkaustavat voidaan ryhmitellä perinteisiin ja uudistuviin. Yksityisellä sektorilla kirjo on suurempi kuin julkisella sektorilla. Julkisella sektorilla perinteisten palkkausjärjestelmien käyttäjinä voidaan pitää niitä, joilla tarkastelussa mukana olevista asioista työssäolovuodet vaikuttavat eniten palkan suuruuteen. Tällaisilla työpaikoilla saatetaan järjestää kehittämiskeskusteluja, ja joissakin tapauksissa on käytössä systemaattinen työn vaativuuden arviointijärjestelmä. Suoriutumisella, olipa se henkilökohtaista, tiimin tai koko työpaikan tasolla olevaa, on perinteisillä työpaikoilla vain heikko yhteys palkan suuruuteen. Kaksi kolmesta julkisen sektorin työpaikasta toimii perinteisesti.

Kolmannes julkisen sektorin henkilöstöstä on uudistumassa olevien palkkausjärjestelmien piirissä. Myös tähän ryhmään kuuluvilla työssäolovuosilla on yhteys palkan suuruuteen, mutta sen lisäksi etenkin henkilökohtainen suoriutuminen ja myös työyksikön työn tuloksellisuus ovat vaikuttamassa palkkauksen suuruuteen. Kehittämiskeskustelut liittyvät lähes poikkeuksetta julkisen sektorin uudistuviin palkkausjärjestelmiin. Systemaattinen ja kaikkien tiedossa oleva työn vaativuuden arviointijärjestelmä on käytössä 69 prosentilla uudistuvista työpaikoista. (Luokittelusta tarkemmin www.mol.fi/julkaisut/ → muut julkaisut → Työolobarometri 2005 ennakkotiedot.)



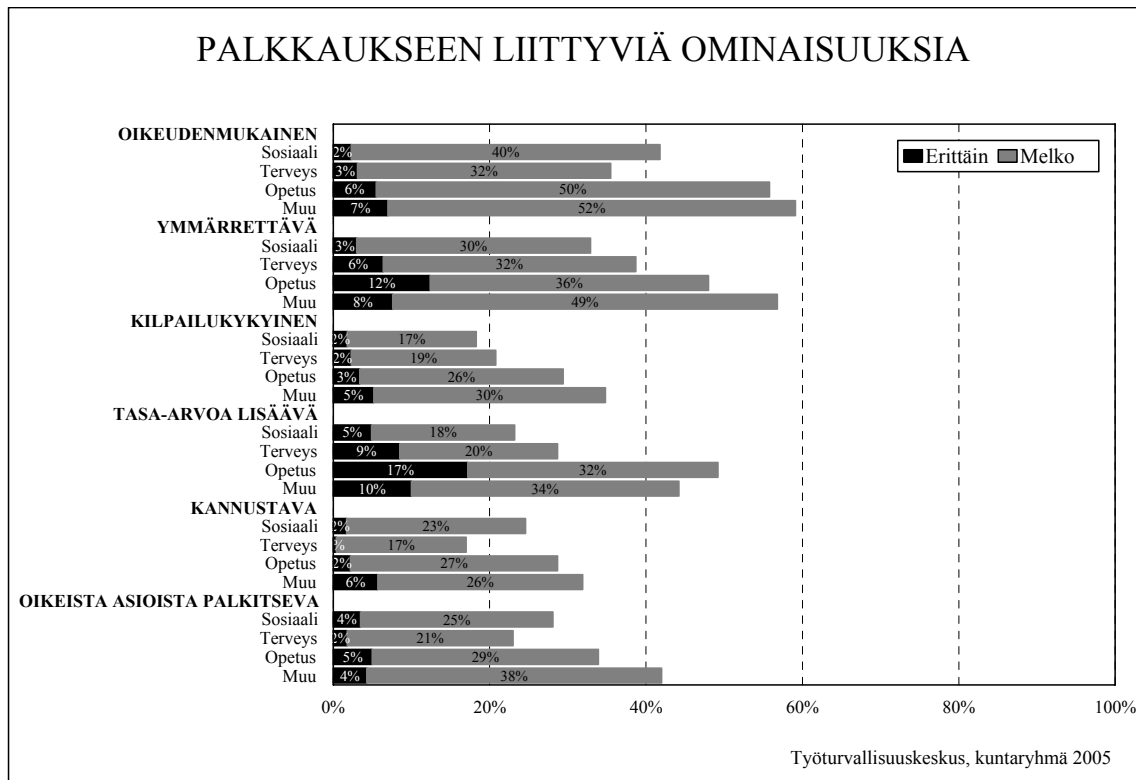
Kuntasektorin toimialat poikkeavat jonkin verran toisistaan palkkaukseen vaikuttavien tekijöiden osalta. Edelleen kaikilla aloilla dominoi perinteinen työvuosien lukumäärään perustuva palkkaus, mutta erityisesti ryhmässä 'muut' on selvästi nähtävissä palkkausrakenteen monipuolistuminen. Kyseisen ryhmän palkansaajista yli neljänneksellä palkkaan vaikuttaa työstä suoriutuminen ja työn laatu sekä useammalla kuin joka viidennellä mitataan työskentelyn tulosta, jolla myös on vaikutusta ansioihin. Sosiaalitoimessa ollaan muita aloja yleisemmin kiinni ikälisäjärjestelmässä, mutta kyseisellä alalla on levinnyt myös suoriutumiseen ja työn laatuun perustuva palkitseminen.

Opetustoimessa on muita aloja vähemmän käytössä henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja työn laatuun perustuvia palkitsemisjärjestelmiä. Myös tuloksellisuuden mittaaminen ja siitä palkitseminen on opetustoimessa muita aloja harvinaisempaa. Tämä voi johtua alan luonteesta, mutta myös siitä, että opetustoimessa on muita aloja harvemmin tehty työn vaativuuden arviointijärjestelmiä, joilla on vaikutusta palkan määräytymisessä. Sosiaalitoimessa ja terveystoimessa on miltei puolella palkansaajakuntaa käytössä työn vaativuuden arviointijärjestelmä ja selvä enemmistö alojen työntekijöistä käy kehittämiskeskusteluja. Kiinnostava ilmiö on ryhmän 'muut' suhteellisen vähäinen kehityskeskustelujen osuus, vaikka kyseisen ryhmän palkansaajat ovat muita aloja useammin monipuolisten palkitsemiskäytäntöjen piirissä.



Sekä perinteisiin että uudistuviin palkkausjärjestelmiin suhtaudutaan kunnissa muita sektoreita kielteisemmin

Palkansaajia pyydettiin arvioimaan omaa, haastatteluhetkellä käytössä ollutta palkkausjärjestelmäänsä. Mukaan otettiin kuusi piirrettä, joita kutakin arvioitiin erikseen. Nämä olivat palkkauksen oikeudenmukaisuus, ymmärrettävyys, kilpailukykyisyys, tasa-arvoa lisäävyys, kannustavuus ja oikeista asioista palkitsevuus.



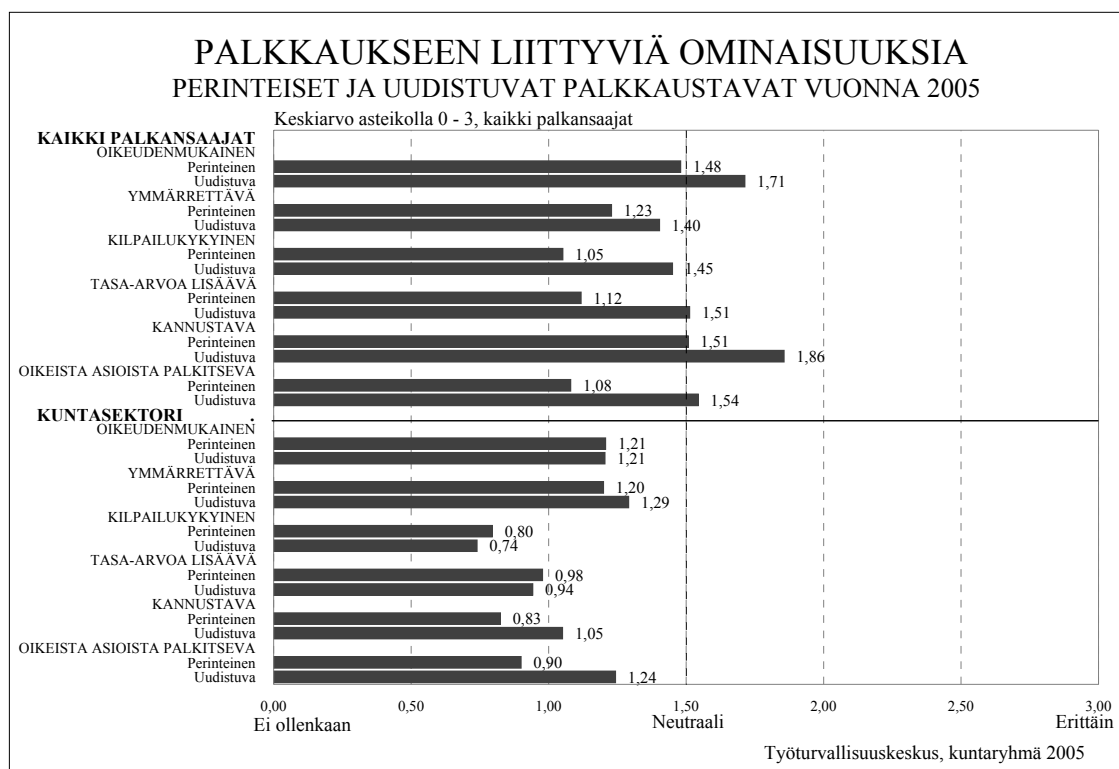
Kunta-alan ja yksityisen sektorin väliset erot ovat erittäin suuria. Kunta-alan työntekijöistä 30 - 40 prosenttia suhtautuu positiivisesti palkkaukseensa ja yli 60 prosentin käsitys on kriittinen. Yksityisellä sektorilla tilanne on päinvastainen. Noin 60 - 70 prosenttia on myönteisellä kannalla ja 30 - 40 prosenttia on päinvastaista mieltä. Kunnissa kilpailukykyisyys, kannustavuus tai oikeista asioista palkitsevuus liitettiin harvoin omaan palkkaukseen. Myös palkkaustaan ymmärrettävänä ja oikeudenmukaisena pitäviä on kuntasektorilla huomattavasti vähemmän kuin muilla sektoreilla.

On syytä huomata, että kuntasektori on sisäisesti varsin heterogeeninen. Eri toimialojen palkansaajat näkevät palkkauksensa oikeudenmukaisuuden, ymmärrettävyyden ja tasa-arvoaikutukset hyvin eri tavalla.

Sosiaalitoimessa ja terveydenhuollossa vallitsee laaja tyytymättömyys palkkaan. Kyseisten alojen palkansaajat eivät yleensä koe palkkaansa kilpailukykyiseksi eikä kannustavaksi. Myös muiden kysytyjen palkkaukseen liittyvien asioiden kohdalla välittyi kyseisten alojen palkansaajien avoin tyytymättömyys.

Opetusalalla ja ryhmässä 'muut' suhtaudutaan palkkaukseen kaikkein positiivisimmin. Ryhmässä 'muut', jossa on eniten ja monipuolisimmin käytössä uusia palkitsemiskäytäntöjä, on myös muita aloja suurempi tyytyväisyys. Tällä ei välttämättä ole yhteyttä uusiin palkitsemiskäytäntöihin, koska on mahdollista, että kyseisten alojen palkansaajilla on muita aloja parempi ansiotaso, ja se tuo tyytyväisyyttä. Tähän viittaa ryhmän 'muut' muita aloja positiivisemmat mielipiteet kysyttäessä palkan kilpailukykyisyyttä. Myös opetustoimessa ollaan suhteellisen tyytyväisiä. Erityisesti opetuslalla työskentelevät korostavat palkkauksena tasa-arvoisuuden onnistumista. Vähintään melko tyytyväisiä palkkaansa tässä suhteessa on ollut noin puolet opetustoimen työntekijöistä.

Tarkasteltaessa koko palkansaajakuntaa uudistuvien palkkausjärjestelmien piirissä olevat ovat arvioissaan selvästi myönteisempiä kuin vanhojen järjestelmien piirissä olevat. Tämä pätee kaikkiin kuuteen mukana olleeseen ominaisuuteen. Uudistuvia palkkaustapoja on pidetty erityisesti aikaisempaa kannustavampina, oikeammista asioista palkitsevina, kilpailukykyisempinä ja niiden on myös arvioitu olevan tasa-arvoa lisääviä. Kuitenkin on huomattava, että myös uudistuviin palkkausjärjestelmiin kielteisesti suhtautuvien osuus on varsin suuri, lähes puolet vastanneista.



Kuntasektori poikkeaa kaikkien palkansaajien keskimääräiskuvasta. Erot uudistumassa olevien ja vanhojen palkkaustapojen välillä ovat melko pieniä ja myös uusiin palkkausjärjestelmiin kielteisesti suhtautuvien osuus on suuri. Kuntien työntekijät pitävät uudistumassa olevia palkkaustapoja aikaisempaa kannusta-

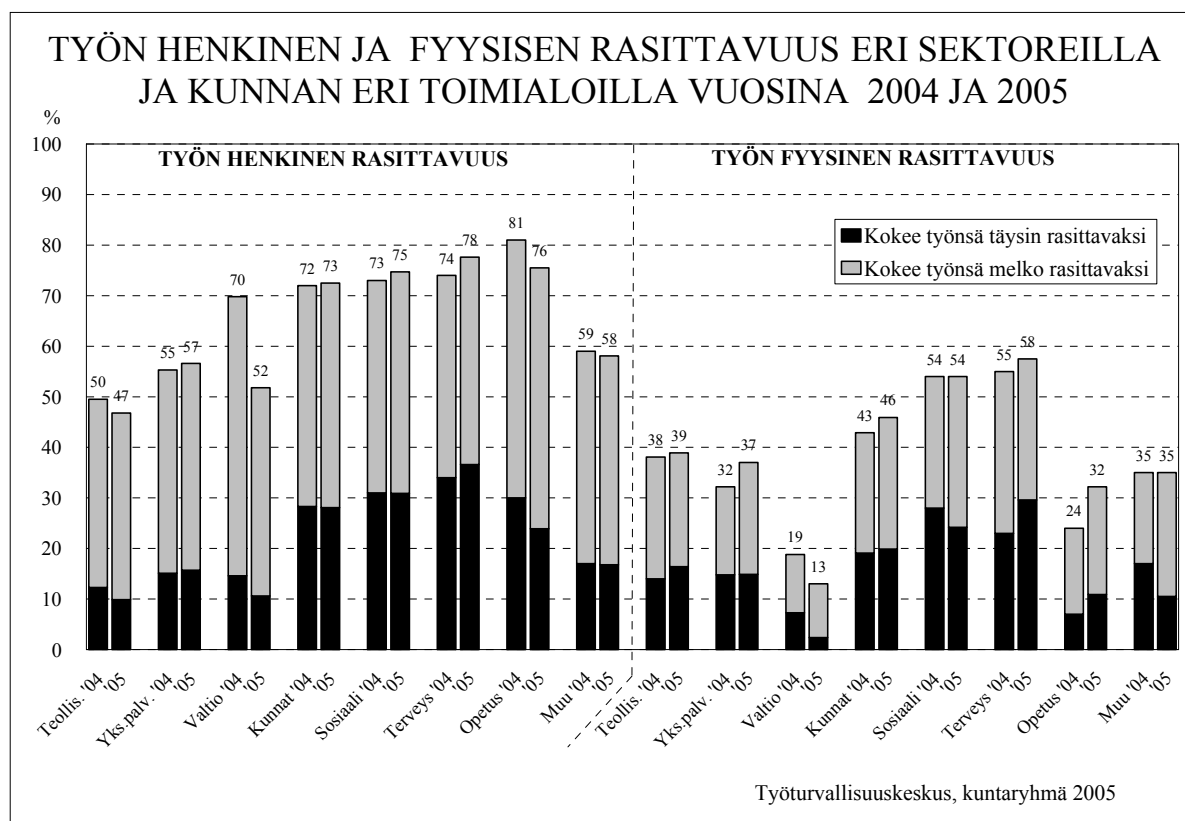
vampina, entistä useammin oikeista asioista palkitsevina ja ymmärrettävimpinä. Kilpailukykyisyyden paranemiseen ei uskota, ja ylipäättänsä palkkauksen kilpailukykyisyyttä epäillään. Sama pätee siihen, että palkkaus lisää tasa-arvoisuutta.

Kaiken kaikkiaan kuntasektorin palkkausjärjestelmät ovat uudistuneet selvästi yksityistä sektoria hitaammin. Myös selvä enemmistö suhtautuu omaan palkkukseensa negatiivisesti. Uudistuksilla on ollut myönteisiä vaikutuksia, mutta edelleen mm. palkkauksen kilpailukykyisyyttä epäillään uudistuksista huolimatta. Kuntasektorin sisällä on myös suuria eroja.

Työn rasittavuus

Työnsä henkisesti rasittavaksi kokevien osuus on hieman kasvanut kuntasektorilla vuoden aikana. Suunta on ollut sama yksityisellä palvelusektorilla. Kunnissa henkisen rasittavuuden taso on selvästi muita sektoreita korkeampi. Teollisuudessa ja valtiolla työn henkinen rasittavuus on vähentynyt.

Työnsä fyysisesti rasittavaksi kokevien osuus on kunnissa noussut yksityisen palvelusektorin ja teollisuuden tapaan vuonna 2005. Lähes puolet (46 %) kuntien työntekijöistä pitää työtään ainakin melko rasittavana. Työn fyysisen rasittavuuden taso on kunnissa muita sektoreita korkeampi.



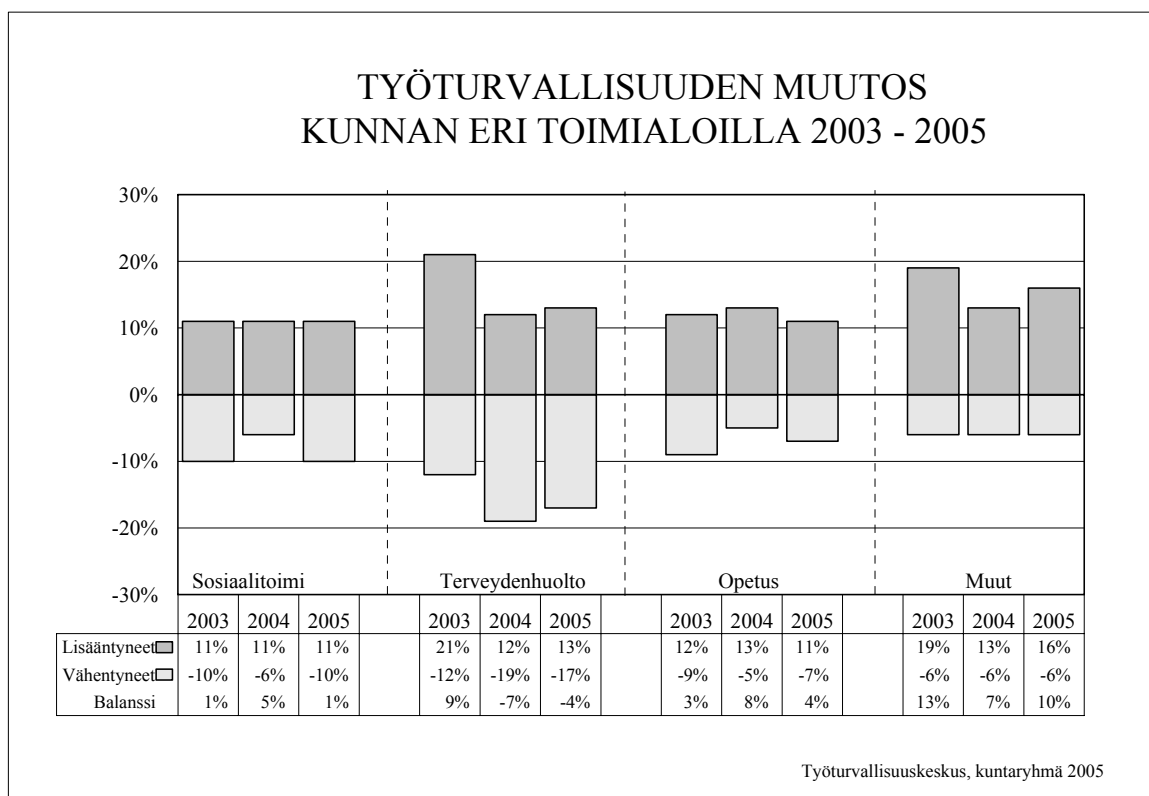
Kuntien toimialatarkastelu paljastaa muutoksia tapahtuneen viime vuosina. Terveystenhoito ja sosiaali-toimi ovat olleet pitkään henkisen jaksamisen kysymyksessä ongelmallisimmassa asemassa. Molemmilla toimialoilla on tapahtunut edelleen hienoista henkisen rasittavuuden kasvua viime vuonna. Terveystenhoitossa myös fyysisen rasittavuuden on koettu lisääntyneen. Opetustoimissa on koettu henkisen rasittavuuden vähentymistä. Viime vuonna sosiaalitoimi, terveydenhoito ja opetusala olivat käytännössä samassa tilanteessa henkisen rasittavuuden yleisyyden osalta. Kaikilla kyseisillä aloilla noin kolme neljästä palkansaajasta koki työnsä henkisesti vähintään melko rasittavaksi. Ryhmässä 'muut' vastaava osuus on oleellisesti pienempi.

Työn fyysinen rasittavuus oli selvästi alhaisemmalla tasolla kuin henkinen rasittavuus. Toimialoista opetustoimissa fyysinen rasittavuus lisääntyi selvästi. Sosiaalitoimissa ja ryhmässä 'muut' ei fyysisen rasittavuuden kokemuksissa ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuoden aikana.

Työturvallisuus kuntasektorin eri toimialoilla

Työturvallisuus on muuttunut hyvään suuntaan ryhmässä 'muut'. Kyseisessä toimialaryhmässä työturvallisuuden lisääntymistä kokeneiden osuus oli viime vuonna edellisvuotta suurempi. Terveysthuollossa tapahtui vuonna 2004 työturvallisuuden kehityksen osalta varsinainen romahdus. Viime vuonna tilanne hieman parani, mutta edelleen terveydenhuollossa työskentelevien työturvallisuus on selvästi heikommassa tilassa kuin kunnan muilla toimialoilla. Terveysthuolto on ainoa toimiala, jossa on enemmän palkansaajia, jotka arvioivat muutossuunnan kielteiseksi kuin myönteiseksi (balanssiarvo - 4).

Sosiaali- ja opetustoimessa tilanne on lievästi heikentynyt viime vuonna. Sosiaalitoimessa niiden palkansaajien osuus, jotka kokevat työturvallisuuden parantuneen, on ollut sama kolmena viime vuonna. Työturvallisuuden heikentymistä kokeneiden osuus hieman kasvoi viime vuonna. Balanssiarvojen osalta tilanne sosiaali- ja opetustoimessa suurin piirtein palasi samaksi kuin se oli vuonna 2003.



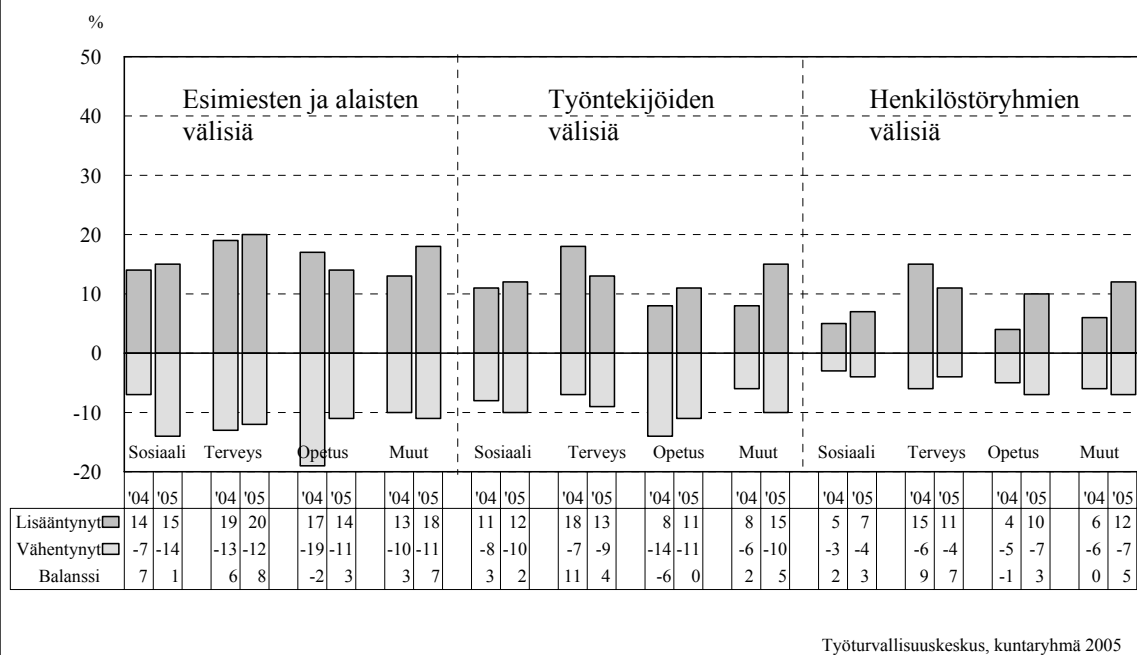
Työyhteisön ristiriidat

Esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen osalta tilanne sosiaalitoimessa oli parempi vuonna 2005 kuin aiemmin. Kunnan kaikilla muilla toimialoilla oli menty tässä suhteessa huonompaan suuntaan viime vuoden aikana. Hankalin tilanne oli terveydenhuollossa, jossa joka viides palkansaaja koki esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen lisääntyneen ja vain 12 % koki niiden vähentyneen viime vuonna. Sen sijaan työntekijöiden välisten ristiriitojen muutossuunta oli vuonna 2005 terveydenhuollossa aiempaa parempi.

Työntekijöiden välisten ristiriitojen osalta tilanne on paras opetustoimessa, jossa niiden lisääntymistä ja vähenemistä kokevien osuudet olivat yhtä suuret. Kaikilla muilla aloilla oli enemmän niitä, jotka kokivat työntekijöiden välisten ristiriitojen lisääntyneen kuin vähentyneen. Kuitenkin myös opetustoimessa muutoksen suunta oli negatiivinen, sillä vuonna 2004 tilanne alalla oli tässä suhteessa parempi. Silloin suurempi osa opetustoimen henkilöstöstä koki ristiriitojen vähentyneen kuin lisääntyneen.

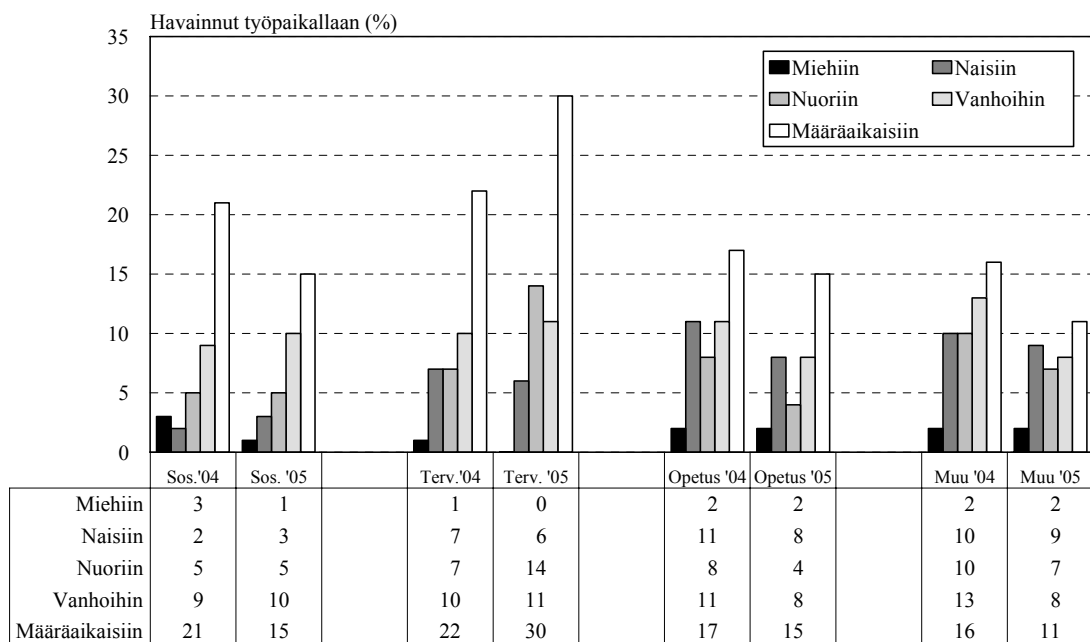
Henkilöstöryhmien välisten ristiriitojen osalta kaikilla aloilla on menty viime vuonna jonkin verran huonompaan suuntaan. Suurin negatiivinen muutos on tapahtunut ryhmässä 'muut'. Toisaalta henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja havaitaan kaikilla aloilla vähemmän kuin työntekijöiden välisiä ja työntekijöiden ja esimiesten välisiä ristiriitoja.

RISTIRIITOJEN LISÄÄNTYMINEN JA VÄHENTYMINEN KUNNAN ERI TOIMIALOILLA 2004-2005



Eriarvoinen kohtelu

SYRJINTÄ JA ERIARVOINEN KOHTELU KUNNAN ERI TOIMIALOILLA 2004-2005



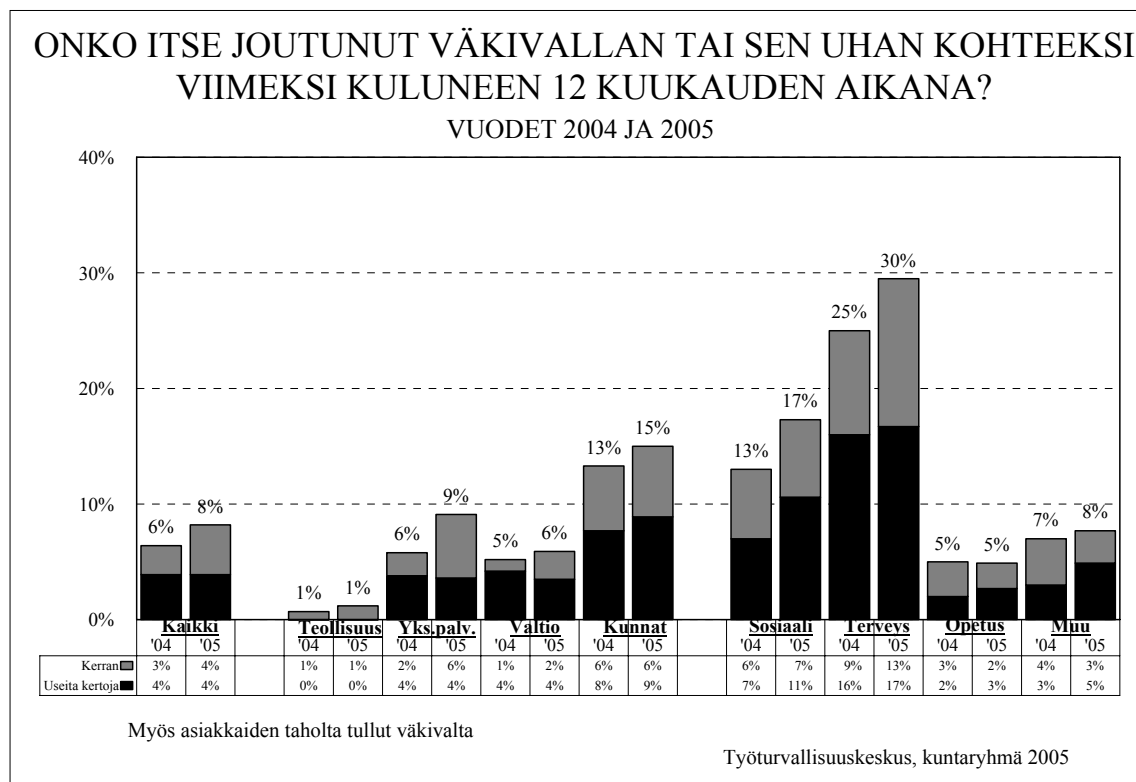
Syrjintää ja eriarvoista kohtelua on havaittu kunnan kaikilla toimialoilla eniten määräaikaisten kohdalla. Näin on ollut aiemminkin. Terveysthuollossa on tässä suhteessa tapahtunut räjähdysmäinen lisäys viime vuoden aikana. Peräti 30 % alan palkansaajista kertoi havainneensa työpaikallaan määräaikaisten kohdistunutta eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Myös nuoriin kohdistunutta syrjintää havaittiin terveydenhuollossa kaksi kertaa enemmän kuin vuotta aiemmin. Näillä asioilla on looginen yhteys, sillä määräaikaisten

ovat usein nuoria. Muilla toimialoilla määräaikaan ja nuoriin kohdistunutta syrjintää havaittiin viime vuonna aiempaa vähemmän tai tilanne säilyi ennallaan. Tässä suhteessa toimialat ovat eriytyneissä.

Terveydenhuollossa ikäsyrjintähavainnot ovat muista kunnan toimialoista poiketen lisääntyneet erityisesti nuorten mutta myös vanhojen osalta lievästi viime vuoden aikana. Sosiaalitoimessa vanhoihin työntekijöihin kohdistuneet syrjintähavainnot ovat hieman lisääntyneet. Naisiin kohdistuneet syrjintähavainnot ovat vähentyneet muualla paitsi sosiaalitoimessa.

Väkivalta ja kiusaaminen työpaikalla

Kaikista palkansaajista kahdeksan prosenttia on itse joutunut ainakin kerran vuoden 2005 aikana väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Puolet näistä on joutunut tällaiseen tilanteeseen useita kertoja. Osuus on varsin korkea ja se on noussut kahdella prosenttiyksiköllä edelliseen vuoteen verrattuna. Väkivaltakokemukset ovat selvästi yleisempiä kuntien työpaikoilla muihin sektoreihin verrattuna. Kunnissa 15 prosenttia työntekijöistä on viimeisen 12 kuukauden aikana ainakin kerran itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Tällaiset kokemukset ovat lisääntyneet vuoden aikana eniten yksityisellä palvelusektorilla. Selvästi vähiten työpaikkaväkivaltaa on ollut teollisilla työpaikoilla.



Kuntien terveydenhuollon henkilöstöllä on selvästi suurempi riski joutua itse kokemaan työssään väkivaltaa tai sen uhkaa kuin muilla kunnan toimialoilla työskentelevillä. Miltei joka kolmannella (30 %) terveydenhoitoalan palkansaajalla on ollut vuoden 2005 aikana tällaisia kokemuksia, ja osuus on kasvanut selvästi viime vuoden aikana. Lisäksi suurin osa heistä on joutunut kokemaan väkivaltaa työssään useammin kuin kerran. Myös sosiaalitoimessa riski joutua itse väkivallan uhriksi on selvästi keskimääräistä suurempi ja kyseisellä alalla väkivallan uhka on myös kasvanut. Opetustoimessa ja ryhmässä 'muut' väkivallan kohteeksi joutuminen on kohtuullisen harvinaista, eikä osuuksissa ole tapahtunut juurikaan muutoksia vuoden aikana.

Väkivaltahavaintoja omalla työpaikalla on yli kaksinkertainen määrä omiin kokemuksiin verrattuna. 37 prosentilla työpaikoista ainakin joku on joutunut väkivallan kohteeksi vuoden aikana. Joka neljännellä työpaikalla tällaista on tapahtunut useita kertoja. Väkivaltahavainnot ovat selvästi lisääntyneet, ja ne ovat selvästi yleisimpiä terveydenhoidon alalla.

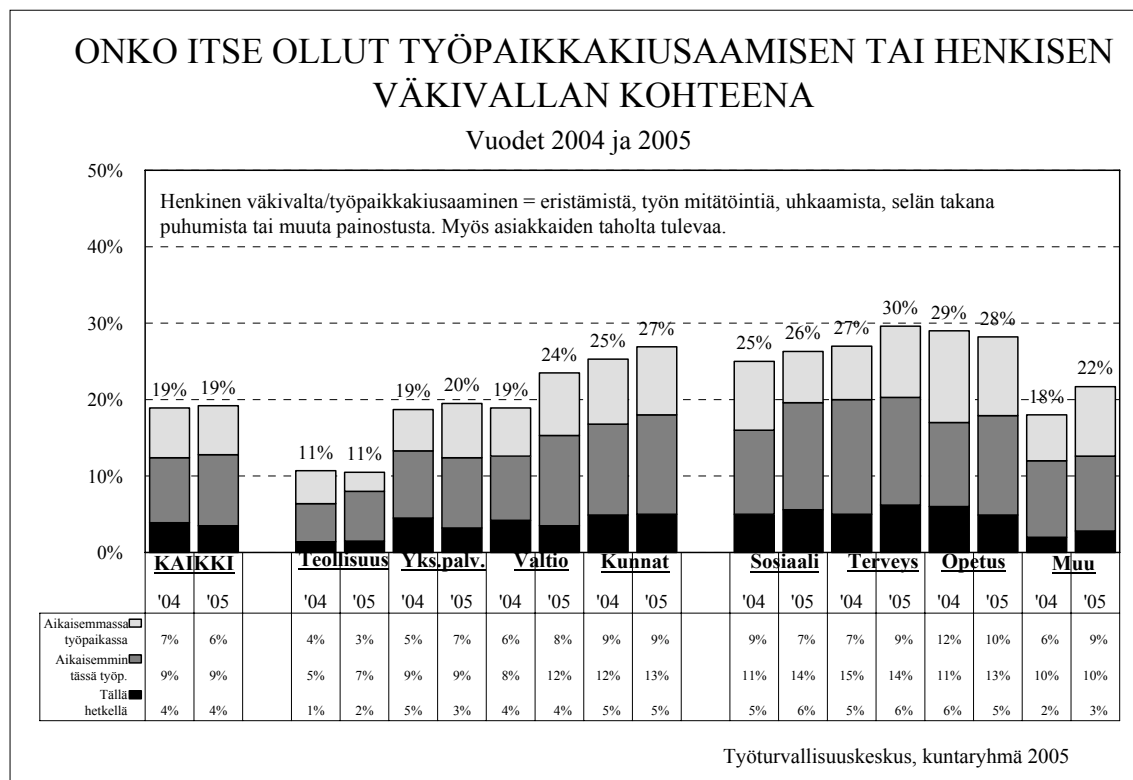
Taulukko 2. Väkivaltahavainnot kunnan eri toimialoilla (%-osuus vastanneista).

Onko työpaikalla joku joutunut väkivallan kohteeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?

	Sosiaali		Terveys		Opetus		Muu		Kaikki	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Ei lainkaan	77 %	62 %	58 %	44 %	81 %	76 %	86 %	76 %	75 %	63 %
Kerran	10 %	11 %	9 %	17 %	8 %	10 %	4 %	11 %	8 %	12 %
Useita kertoja	14 %	27 %	33 %	39 %	11 %	14 %	11 %	13 %	18 %	25 %

Työpaikkakiusaaminen tai henkinen väkivalta ovat suoranaisen väkivallan kohteeksi joutumiseen verrattuna erilainen ongelma työpaikoilla. Joka viides palkansaaja (19 %) sanoo joko olleensa aikaisemmin tai olevansa juuri nyt työpaikkakiusaamisen kohteena. Osuus on vuoden aikana pysynyt ennallaan. Lukumääräisesti noin 90 000 henkeä on tällä hetkellä työpaikkakiusaamisen kohteena. Sama määrä on ollut toistuvan väkivallan uhrina.

Kunnissa akuuttia työpaikkakiusaamista on ollut hieman muita sektoreita enemmän. Määrä on vuoden aikana pysynyt entisenä. Aikaisemmin samassa työpaikassa kiusaamiskokemuksia on ollut 13 prosentilla kuntien työntekijöistä ja miltei joka kymmenes oli ollut kiusaamisen kohteena aikaisemmassa työpaikassaan. Nämäkin osuudet ovat muita sektoreita korkeampia.



Kaikilla kunnan toimialoilla, lukuun ottamatta ryhmää 'muut', noin joka kahdeskymmenes palkansaaja kokee olevansa tällä hetkellä kiusattu. Ryhmässä 'muut' vastaavia kokemuksia on vain kolmella prosentilla. Terveystuollossa on hieman muita toimialoja enemmän kiusaamiskokemuksia joko nykyisessä tai aikaisemmassa työpaikassaan. Kuitenkin valtaosa kuntien eri toimialoilla työskentelevistä (70 – 78 prosenttia) ei ole koskaan joutunut nykyisessä tai aikaisemmassa työpaikassaan kiusaamisen kohteeksi.

Taulukko 3. Työpaikkakiusaamishavainnot kunnan eri toimialoilla (%-osuus vastaajista).

Esiintyykö omalla työpaikalla työpaikkakiusaamista?

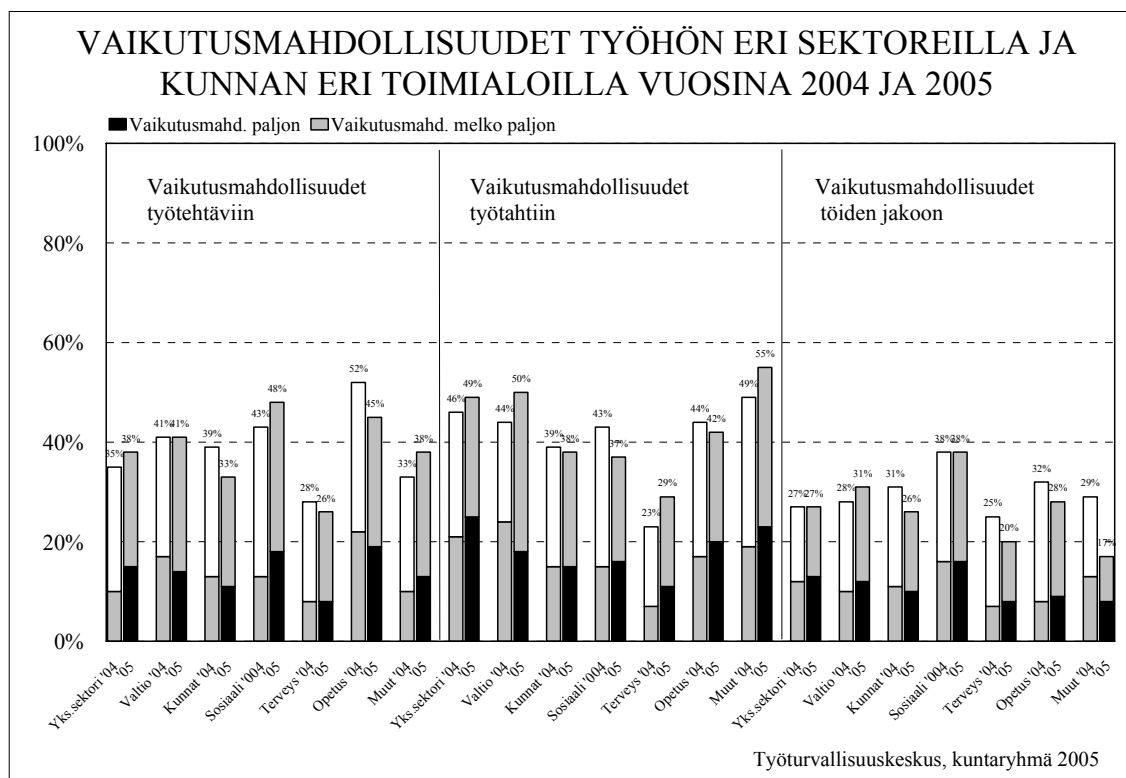
	Sosiaali		Terveys		Opetus		Muu		Kaikki	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Ei lainkaan	61 %	62 %	50 %	42 %	58 %	59 %	56 %	61 %	56 %	55 %
Joskus	32 %	30 %	40 %	49 %	35 %	37 %	39 %	32 %	37 %	38 %
Jatkuvasti	7 %	8 %	10 %	9 %	7 %	4 %	5 %	7 %	7 %	7 %

Työpaikkakiusaamisen havaintoja työpaikalta on selvästi enemmän kuin omakohtaisia kokemuksia. Runsaat puolet (55 %) kuntien työpaikoista on sellaisia, ettei niillä ole havaittu lainkaan työpaikkakiusaamista. Jatkuvasta kiusaamisesta työpaikallaan kertoi 7 prosenttia kuntien työntekijöistä ja ajoittaisesta kiusaamisesta 38 prosenttia. Muutokset viime vuoden aikana aikaisempaan verrattuina olivat vähäisiä.

Eniten kiusaamishavaintoja on ollut terveydenhuollossa, jossa ajoittainen kiusaaminen on lisääntynyt selvästi viime vuoden aikana. Noin joka toinen (49 %) terveydenhuollossa työskentelevä oli havainnut joskus kiusaamista työpaikallaan ja sen lisäksi jatkuvaa kiusaamista havaitsi noin joka kymmenes vastaaja (9 %). Terveydenhuoltoala on ongelmallisimien kuntien toimiala kiusaamisen suhteen. Vähiten kiusaamishavaintoja on ollut sosiaalitoimessa, näin oli myös vuonna 2004. Opetustoimessa ja ryhmässä 'muut' ollaan menty kiusaamiskysymyksessä hyvään suuntaan viime vuoden aikana.

Vaikutusmahdollisuudet työssä

Kokonaisuutena ottaen kunnissa palkansaajien vaikutusmahdollisuuksien työtehtäviin ovat vähentyneet vuoden 2005 aikana. Muilla sektoreilla suunta on ollut päinvastainen. Kunnissa mahdollisuudet vaikuttaa omiin työtehtäviin ovat vähentyneet viidellä prosenttiyksiköllä. Nyt kuntien työntekijöillä on muita sektoreita vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviinsä. Yksityisen sektorin ja valtion työntekijöillä on kuntien henkilöstöä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa myös työtahtiinsa. Lisäksi kunnissa muutossuunta on ollut vuoden aikana laskeva. Vain runsas neljännes työssä olevista voi vaikuttaa töiden jakoon. Tämän kohdalla ei ole kovin suuria sektoreiden välisiä eroja. Vuonna 2004 kuntasektorilla töiden jakamiseen voitiin vaikuttaa muita sektoreita enemmän, mutta vuoden 2005 aikana tilanne on heikentynyt.



Toimialoittain tarkasteltuna kunnissa on tapahtunut kehitystä sekä myönteiseen että kielteiseen suuntaan. Sosiaalitoimen työntekijät kokevat selvästi aiempaa useammin voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä. Kyseisen alan palkansaajista melkein puolet (48 %) piti vaikutusmahdollisuuksiaan työtehtäviin joko hyvinä tai melko hyvinä. Myös ryhmässä ”muut” on tapahtunut autonomian lisääntymistä tässä kysymyksessä. Sen sijaan sekä terveystoimessa että erityisesti opetustoimessa palkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin ovat vähentyneet. Terveystoimessa suunta on jatkunut samana jo pidempään.

Myös vaikutusmahdollisuuksissa työtahtiin on tapahtunut kunnan toimialojen välillä erisuuntaista kehitystä. Terveydenhuollon osalta vaikutusmahdollisuudet työtahtiin määrätymiseen ovat selvästi muita aloja heikommät, mutta kyseisissä vaikutusmahdollisuuksissa pohja on jo saavutettu, ja alan palkansaajat

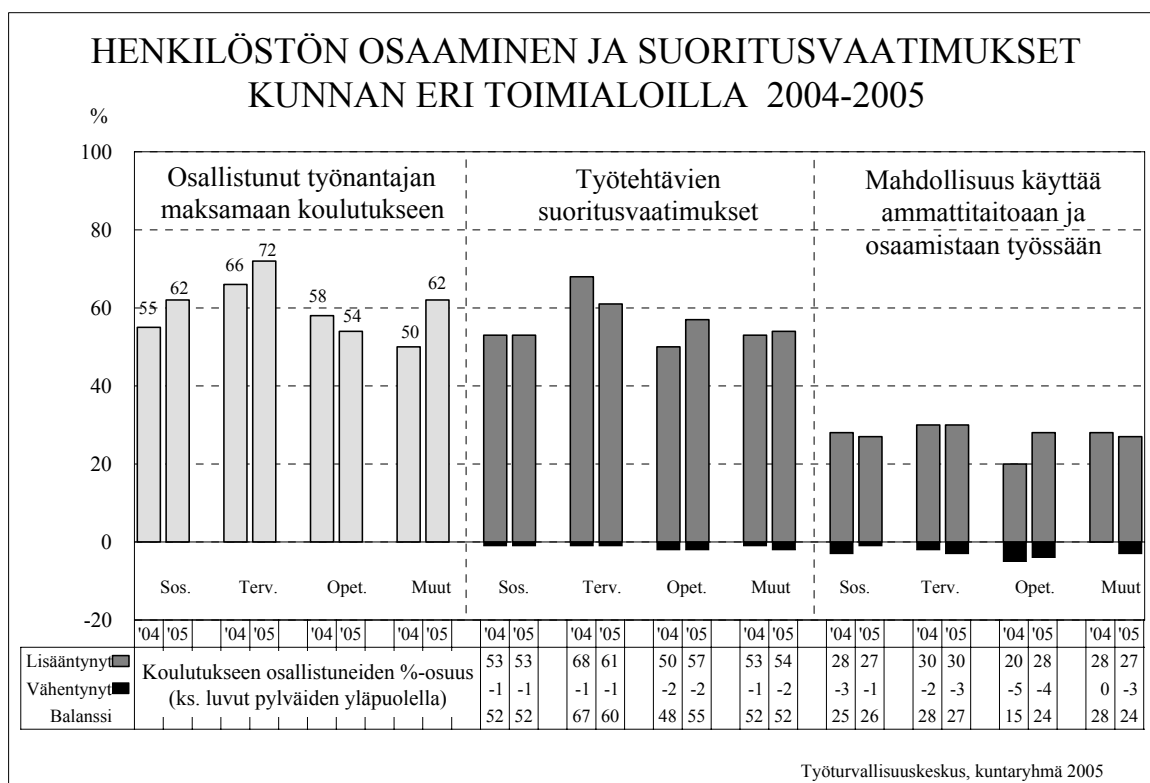
arvioivat tilannettaan positiivisemmaksi kuin vuotta aiemmin. Ryhmässä 'muut' ovat vaikutusmahdollisuudet työtahtiin kehittyneet myönteisesti jo usean vuoden ajan, ja kyseiset vaikutusmahdollisuudet ovatkin tämän toimialaryhmän palkansaajilla muita kunnan toimialoja paremmat.

Kaikilla kunnan toimialoilla suhteellisesti vähäisimmät vaikutusmahdollisuudet liittyvät mahdollisuuksiin vaikuttaa töiden jakoon. Eniten tällaisia vaikutusmahdollisuuksia on sosiaalitoimessa työskentelevillä, eikä vuoden aikana tapahtunut muutosta tässä suhteessa. Kaikilla muilla toimialoilla vaikutusmahdollisuudet töiden jakoon olivat vähentyneet selvästi, dramaattisin muutos oli tapahtunut ryhmässä 'muut'.

Osaaminen ja suoritusvaatimukset

Henkilöstön ammattitaidon parantaminen työnantajan kustantaman koulutuksen kautta on varsin yleistä kaikilla kunnan toimialoilla, ja sen merkitys on edelleen kasvamassa. Kaikilla muilla aloilla paitsi opetustoimessa suurempi osa palkansaajakuntaa oli koulutuksessa vuonna 2005 kuin 2004. Kiinnostava ilmiö on trendin jatkuminen, sillä vastaava kehitys suunta oli havaittavissa myös vuosien 2004 ja 2003 välillä. Opetustoimessa koulutukseen osallistuneiden määrä alenee kolmatta vuotta peräkkäin, kun muilla aloilla osuus samaan aikaan kasvaa. Työnantajan kustantama koulutus on yleisintä terveydenhuollossa, jossa peräti 72 % henkilöstöstä oli ollut koulutuksessa viime vuoden aikana.

Työntekijöiden suoritusvaatimukset ovat aikaisempaa useamman mielestä lisääntyneet opetustoimessa. Työtehtävien korkeat suoritusvaatimukset ovat olleet pitkään suurin ongelma tai haaste terveydenhuollossa, ja myös viime vuonna alan palkansaajat ilmoittivat muita aloja yleisemmin suoritusvaatimusten kasvamisesta. Kuitenkin vaatimusten lisääntymisen vauhti on terveydenhuollossa hidastunut.



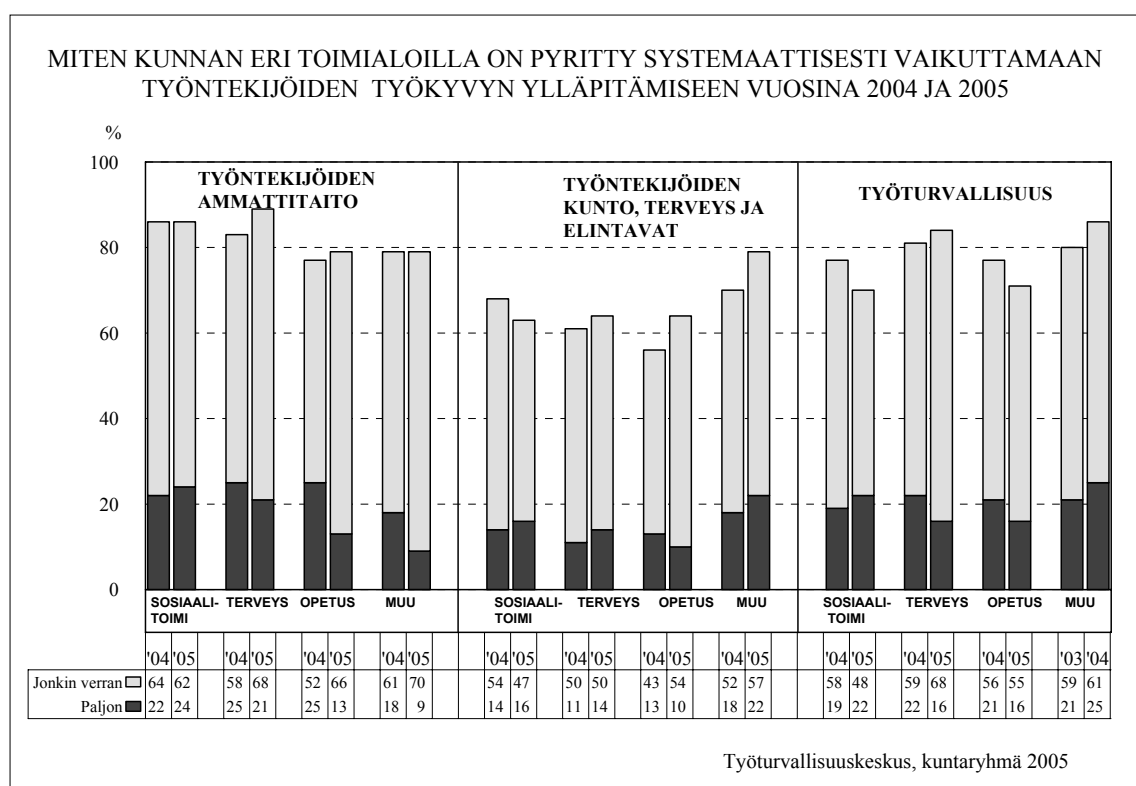
Mahdollisuuksissa käyttää ammatillista osaamistaan on tapahtunut merkittäviä muutoksia opetustoimessa. Alan palkansaajat voivat käyttää entistä paremmin osaamistaan työssä. Kaikilla aloilla, myös opetustoimessa, suoritusvaatimusten lisääntyminen ja osallistuminen koulutukseen ovat selvästi voimakkaampia kuin palkansaajien kokema mahdollisuus käyttää ammattitaitoaan ja osaamistaan työssään. Käytännössä tämä osoittaa, että työpaikoilla edelleen hukataan tai ainakin vajaakäytetään henkilöstön käytössään ja hallussaan olevaa osaamista työssään.

Työkyky ja työkyvyn ylläpito eri sektoreilla

Suunnilleen kahdeksalla työpaikasta kymmenestä järjestetään ainakin jotakin työkykyä ylläpitävää ja kehittävää toimintaa. Tyky-toimintaa on enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Tällainen toiminta on vuosien kuluessa muuttunut sisällöltään. Vuonna 2005 yleisimmin tyky-toiminta liittyi ammattitaidon kehittämiseen tai työturvallisuuden edistämiseen. Vuoden aikana myös perinteinen kunnon, terveyden ja elintapojen parantamiseen tähtäävä toiminta lisääntyi etenkin kunnissa.

Terveydenhuollossa on kiinnitetty aiempaa yleisemmin huomiota kaikkiin työkyvyn ylläpitämistä edistävään osa-alueisiin. Erityisesti henkilöstön ammattitaidon ylläpitämiseen on panostettu terveydenhuollossa. Lähes yhdeksän kymmenestä terveydenhuoltoalalla työskentelevästä kertoi ainakin jonkin asteisesta ammattitaidon kehittämiseen tähtäävästä toiminnasta työpaikalla.

Sosiaalitoimessa on kiinnitetty aikaisempaa vähemmän huomiota työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä turvallisuuteen työssä. Muilla toimialoilla kuntoon, terveyteen ja elintapoihin on panostettu viime vuonna aiempaa enemmän.



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*.

Poissaolot oman sairauden takia ovat lisääntyneet ja pidentyneet kunnissa. Vuoden aikana ainakin yhden päivän oman sairauden takia poissaolteiden osuus oli 67 prosenttia henkilöstöstä, ja se kasvoi kolmella prosenttiyksiköllä edelliseen vuoteen verrattuna. Poissaolteiden osuus kasvoi erittäin paljon opetustoi-
messa, ja kasvu oli huomattavaa myös ryhmässä ’muut’.

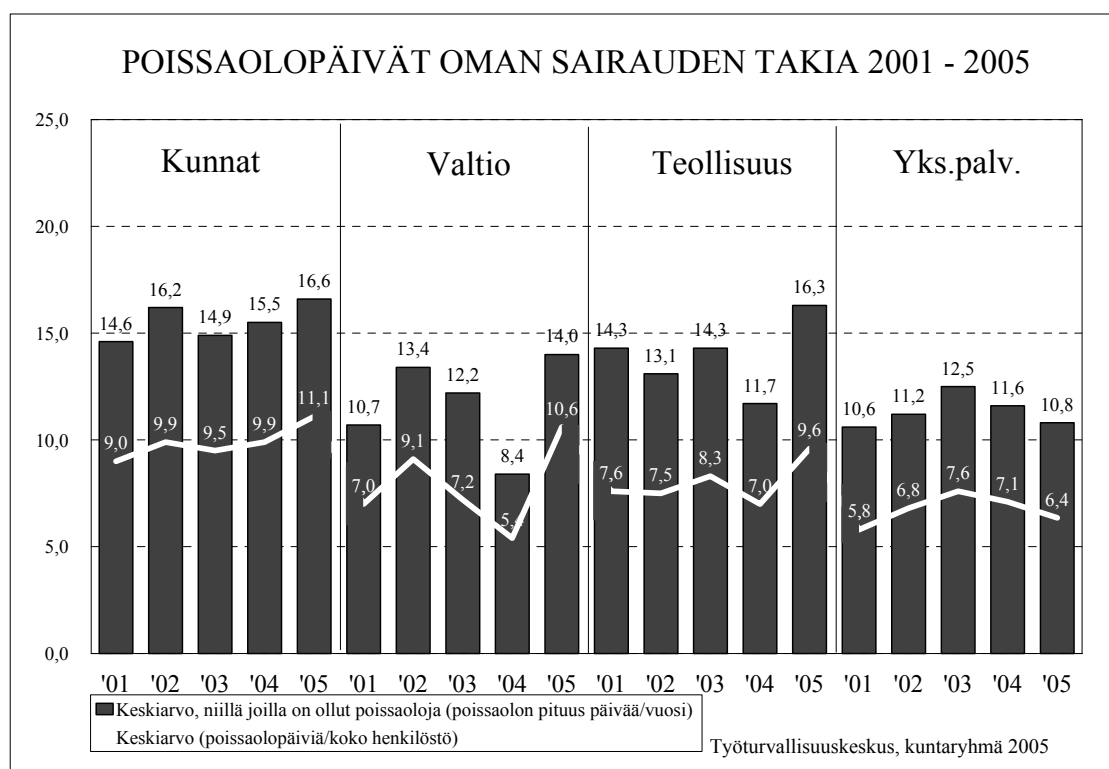
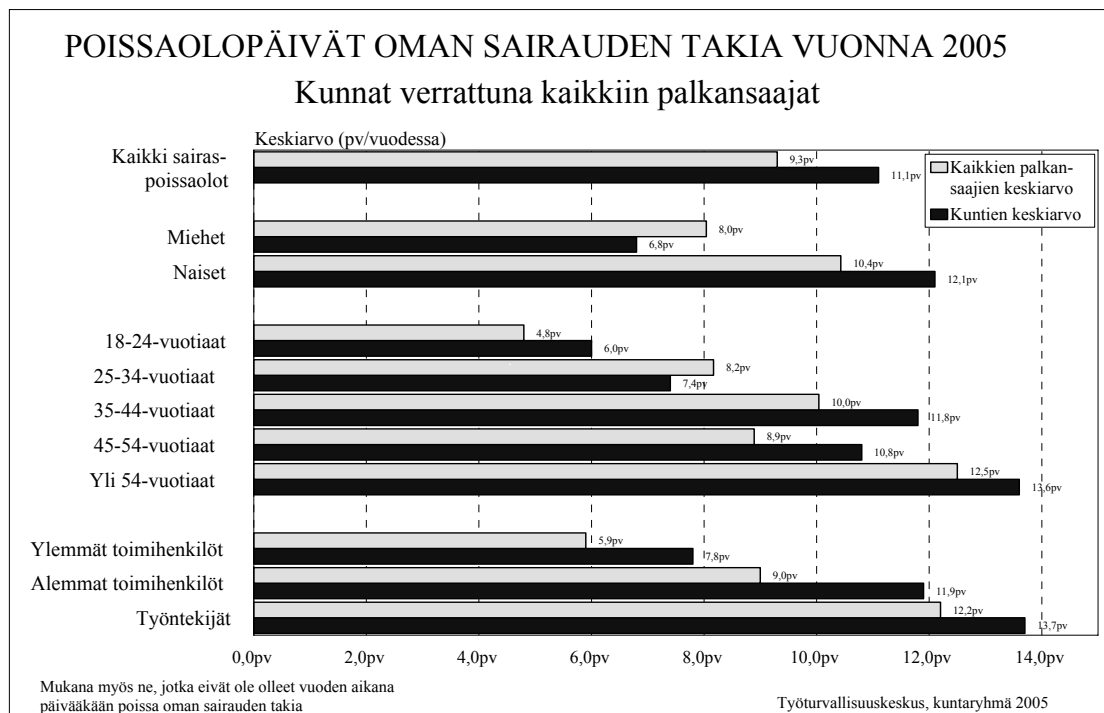
Sairauspoissaolot on laskettu tässä raportissa seuraavasti:

Sairauspoissaolojen keskimäärä = Sairauspoissaolojen yhteismäärä jaettuna työpaikan/sektorin ym. henkilöstön lukumäärällä (tai vastaava mediaani).

Sairauspoissaolojen keskipituus = sairauspoissaolojen yhteismäärä jaettuna poissaolteiden lukumäärällä (tai vastaava mediaani).

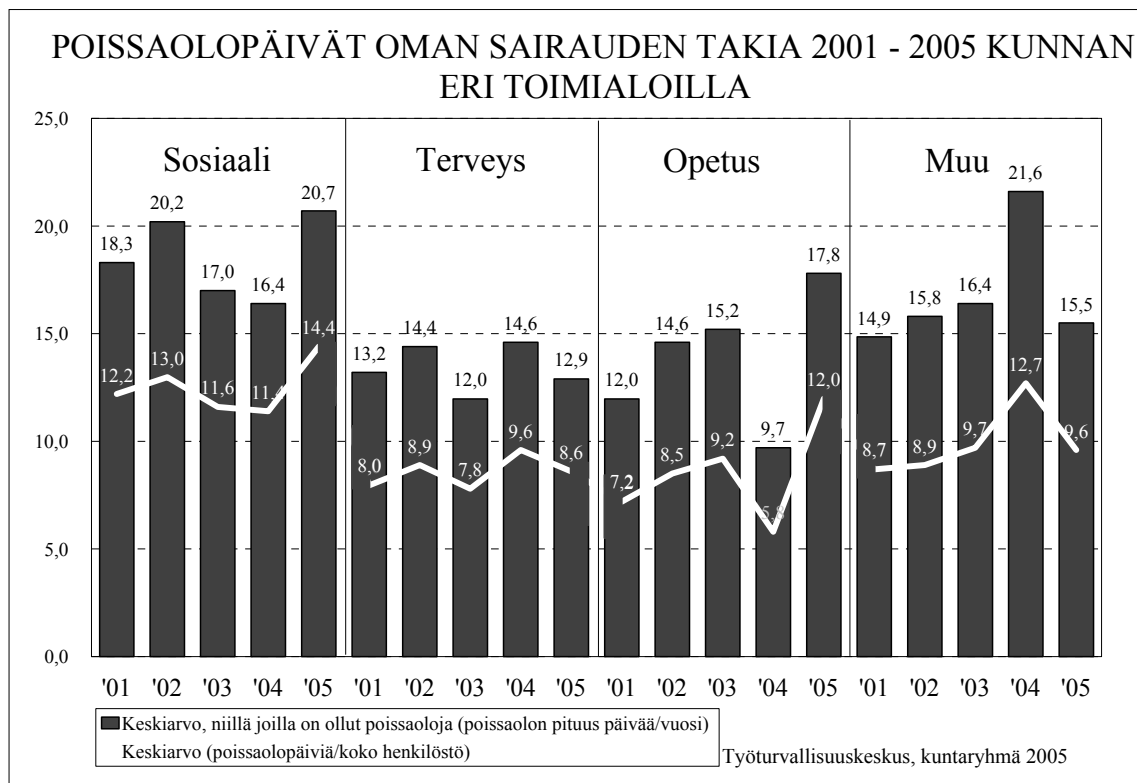
Taulukko 4. Niiden palkansaajien %-osuus, jotka ovat olleet ainakin yhden päivän poissa vuoden aikana oman sairauden takia vuosina 2001 - 2005.

	2001 %	2002 %	2003 %	2004 %	2005 %	Muutos 2004-2005 %-yks.
Kunta-alan työntekijät	62	60	63	64	67	+3
- Sosiaalitoimi	67	64	68	70	70	0
- Terveystoimi	60	62	65	66	67	+1
- Opetustoimi	60	58	61	59	67	+8
- Muut	58	57	59	58	62	+4
Kaikki palkansaajat	60	57	60	60	62	+2



Vuoden 2005 aikana sairauspoissaolot ovat lisääntyneet kaikilla muilla paitsi yksityisellä palvelusektorilla. Kasvutrendi on selvin kunnissa. Niissä sairauspoissaolojen keskipituus suhteutettuna koko henkilöstön määrään kasvoi vuoden aikana 9,9 päivästä 11,1 päivään. Poissaolot ovat olleet myös aikaisempaa pitempiä, sillä niiden keskipituus kasvoi vuonna 2005 edellisen vuoden 15,5 päivästä 16,6 päivään.

Kuntasektorin sisällä sairauspoissaolot ovat pidentyneet erityisesti sosiaalitoimessa, jossa kaikkiin työntekijöihin suhteutettu poissaolojen pituuden keskiarvo oli 14,4 päivää vuodessa. Sosiaalitoimessa poissaolojaksot ovat pidentyneet. Tämä näkyy alan keskimääräisen poissaolon pituuden kasvuna yli neljällä päivällä vuodessa. Terveystoimessa ja ryhmässä 'muut' henkilöstön sairauspoissaolot lyhenivät. Terveystoimessa sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus jää koko kuntasektorin keskiarvon alapuolelle. Opetustoimessa useita vuosia näkyneet sairauspoissaolojen kasvutrendi katkesi vuonna 2004, mutta nyt se on palannut jälleen kasvu-uralle. Opetustoimen sairauspoissaolojen pituudet ovat sosiaalitoimen jälkeen pisimmät.



Lisätietoja:

Tilastokeskuksen tarjoama palvelu kuntakohtaisten työolobarometriä laatimiseksi

http://www.tilastokeskus.fi/tk/el/tyoolot_kuntabarometri.html

Työministeriön valtakunnallinen Työolobarometri 2005 ennakkotiedot,

<http://www.mol.fi/Julkaisut> → Muut julkaisut

Työryhmä:

Pekka Ylöstalo ja Juha Antila, työministeriö

Timo Suurnäkki, Työturvallisuuskeskus

Bjarne Andersson, Kunnallinen Työmarkkinalaitos

Irmeli Vuoriluoto, TNJ, kunta-alan pääsopijajärjestöt

Janne Väänänen, Kuntien eläkevakuutus