

Kunta-alan työolobarometri 2006

Työministeriön työolobarometrin 2006 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu

Muutossuuntia

- Työelämän yleinen muutosarvio lähes edellisen vuoden kaltainen
- Suurimmalla osalla kuntien henkilöstöä mahdollisuuksia osallistua työpaikkansa kehittämiseen
- Työturvallisuus kääntynyt parempaan suuntaan, mutta terveydenhuollossa ongelmia
- Määräaikaisiin, osa-aikaisiin ja nuoriin kohdistuva koettu syrjintä ja eriarvoinen kohtelu vähentynyt
- Kehittämiskeskustelujen käyttö yleistyy hitaasti
- Palkkausjärjestelmien koetaan kehittyneen varsin hitaasti
- Vähemmän, mutta pitempiä sairauspoissaoloja, erityisesti ikääntyneille
- Vaikutusmahdollisuudet parantuneet, lukuun ottamatta mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin

Tausta ja aineisto

Vuoden 2006 Kunta-alan työolobarometri on järjestyksessään 13. kuntien ja kuntayhtymien työolojen muutoksia kuvaava raportti. Tiedot perustuvat työministeriön 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 muutostrendien seuraamiseksi.

Vuonna 2006 satunnaisesti valittujen haastateltujen kokonaismäärä kunta-alalla oli 720. Puhelinhaastattelun kato oli vain 12,7 prosenttia, eikä se vinouta tuloksia. Tiedot on yleistettävissä koskemaan kaikkia kunta-alalla työskenteleviä. Tilastokeskus teki haastattelut työvoimatutkimuksen yhteydessä 2.9.–11.10.2006 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 (45,7 vuotta) on muita sektoreita (41,3 vuotta) korkeampi. Naisten keski-ikä kunnissa on 45,7 vuotta ja miesten keski-ikä on 45,6 vuotta. Muilla sektoreilla työskentelevien naisten keski-ikä on 41,2 vuotta ja miesten keski-ikä on 41,3 vuotta.

Aineisto on jaettu neljään kuntien toimialaan seuraavasti:

	lukumäärä	%	keski-ikä	määräaikaisia %
Sosiaalitoimi	157	21,8	46,4	22,9
Terveystoimi	236	32,8	44,6	27,1
Opetus- ja sivistystoimi	200	27,8	45,8	18,0
Muut (tekninen toimi, yleishallinto ym.)	127	17,6	46,7	9,4
Yhteensä	720	100,0	45,7¹⁾	20,6¹⁾

¹⁾Vuonna 2005 keski-ikä oli 45,3 vuotta ja määräaikaisia oli 21,0 %.

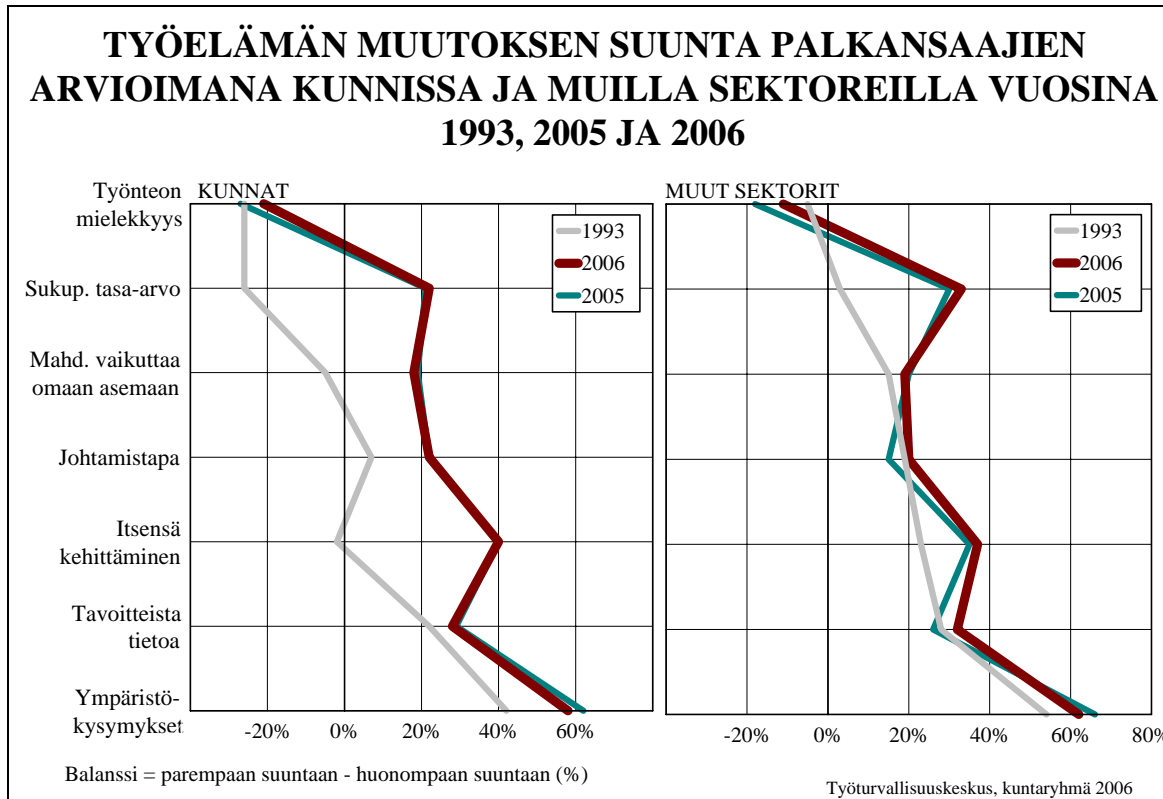
Ryhmä 'muut' sisältää erilaisia kunnan toimialoja kuten yleishallinnon, teknisen toimen, energiahuollon, liikenne- ja vesilaitokset sekä palo- ja pelastustoimen.

Pääosa työolobarometrin sisällöstä on pidetty vakiomuotoisena vuosittaisten tietojen vertailtavuuden säilyttämiseksi. Vuonna 2005 mukaan otetut palkkaustapojen uudistumista koskevat kysymykset ovat edelleen vuonna 2006 mukana. Työaikajoustoja koskevat kysymykset ovat tänä vuonna uusia. Myös vaikutusmahdollisuuksia koskevia kysymyksiä on täydennetty.



Työelämän muutosten suunta kunnissa vuosina 1993 - 2006

Kun tarkastelee pitkällä aikavälillä kunta-alalla työskentelevien arvioita työelämän muutosten suunnasta, kunnat eroavat selvästi muista sektoreista. Kuntasektorilla lähdettiin viime vuosikymmenellä liikkeelle pessimistisistä työelämän muutosodotuksista. Sen jälkeen muutosodotukset muuttuivat muita sektoreita nopeammin positiiviseen suuntaan aina vuoteen 2001 saakka. Tuolloin kunta-alalla kuten muillakin sektoreilla myönteinen kehitys pysähtyi ja kääntyi jopa osin negatiiviseksi. Tämä kehityssuunta jatkuu edelleen.



Kokonaisuutena ottaen kunta-alalla työskentelevien muutosarvot ovat vuonna 2006 lähes samanlaisia kuin vuotta aikaisemmin. Työnteon mielekkyyden muutossuunnan arviot ovat hieman edellistä vuotta positiivisempia, mutta ne ovat edelleen kunnissa 10 prosenttiyksikköä kielteisempiä (-21) kuin muilla sektoreilla (-11). Muilla sektoreilla on nähtävissä jonkin verran myönteistä kehitystä, joka on liittynyt johtamistapoihin, tietojen saamiseen työpaikan tavoitteista ja tasa-arvoon työpaikoilla.

Kunta-alan työelämän laadun yleiskuva vuonna 2006

Kunta-alalla työskentelevät ovat antaneet vuonna 2006 työelämän laadulleen varsin hyvän yleisarvosanan. Arvosana on 7,9 ja se on sama kuin vuonna 2005. Keskiarvo jää hieman kaikkien palkansaajien keskiarvon alapuolelle. Arvosana on laskettu summaamalla 15 työelämän laatua koskevan kysymyksen vastaukset. Huonoin mahdollinen on arvosana 4 ja paras 10. Yleiskeskisarvo on neljän erillisen arvosanan aritmeettinen keskiarvo.

Kunnissa, samoin kuin muillakin sektoreilla parhaan arvosanan saa *työpaikan varmuus*. Kuntien työntekijät ovat pitäneet työpaikkojaan hieman muita palkansaajia varmempina. Ero muihin on kuitenkin pienentynyt vuoden aikana. Toinen asia, joka on saanut kunnissa muita palkansaajia paremman arvosanan on *kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus*. Huonoin ja muita sektoreita alhaisempi arvosana kunnissa on annettu *voimavaroille suhteessa vaatimustasoon*.

Työelämän laadun arvioissa on eroja kuntien eri toimialojen välillä. Opetus- ja sivistystoimissa työskentelevät ovat arvioineet työelämän laatunsa selvästi muita toimialoja paremmaksi. Huonoimman yleisarvosanan on saanut terveydenhuolto. Siellä suurin ero muihin kuntien toimialoihin verrattuna liittyy tasapuoliseen

kohteluun. Sosiaalitoimessa yleisarvosana on heikentynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Heikkeneminen johtuu kaikkien neljän arvosanan alenemisesta. Huonoin arvosana sosiaalitoimessa on annettu voimavaroille suhteessa vaatimustasoon. Heterogeenisella 'muut'-toimialalla työpaikan varmuuden arvosana on parantunut, mutta kannustavuuden, innovatiivisuuden ja luottamuksen arvosana on heikentynyt selvästi.

Kunnissa paljon työn keventämistä haluvia

Vuonna 2006 kuntien työntekijöistä 27 prosenttia oli sitä mieltä, että ei haluaisi luopua nykyisestä työstään mistään hinnasta. Osuus on muita sektoreita alhaisempi, mutta se on kasvanut kahdella prosenttiyksiköllä edelliseen vuoteen verrattuna. Niiden osuus, jotka eivät luopuisi työstään mistään hinnasta, on yhteydessä ikään. Alle 30-vuotiaista näiden osuus on 40 prosenttia ja yli 45-vuotiaista hieman alle neljännes. Eniten niitä, jotka eivät luopuisi työstään, on toimialalla 'muut' (33 %) ja vähiten terveydenhuollossa (21 %). Yli 45-vuotiaista niitä, jotka eivät luopuisi työstään mistään hinnasta, on sosiaalitoimessa muita sektoreita enemmän (31 %). Vähiten heitä on terveydenhuollossa (17 %). Opetus- ja sivistystoimessa sekä toimialalla 'muut' osuus on noin neljännes.

Kuntien työntekijöistä 59 prosenttia piti vuonna 2006 työnsä keventämistä tarpeellisena. Vuotta aikaisemmin osuus oli 63 prosenttia. Työn keventämistä haluvia on kunnissa viisi prosenttiyksikköä enemmän kuin muilla sektoreilla.

Niiden osuus, jotka ovat joko "harkinneet työstä luopumista" tai jotka olisivat "valmiit vaikka heti luopumaan työstään", on kasvanut vuoden 2006 aikana kunnissa. Se oli nyt 12 prosenttia, kun se oli vuotta aikaisemmin 9 prosenttia. Samoin niiden osuus, jotka ovat jo jäämässä pois työstä, on hieman kasvanut kunnissa. Vuonna 2006 se oli 2,5 prosenttia. 'Vaikka heti' työstä luopujien osuus yli 44-vuotiaista on korkein terveydenhuollossa (14 %) ja matalin toimialalla 'muut' (9 %). Opetustoimessa heitä on 13 % ja sosiaalitoimessa 10 %. Lisäksi 3 - 5 prosenttia kunnan henkilöstöstä on harkitsemassa asiaa.

Työn keventämisen kannalla olevia työskentelee eniten (64 %) kuntien terveydenhuollossa ja vähiten (50 %) toimialalla 'muut'. Terveydenhuollon lisäksi sosiaalitoimen piirissä toimivilla painottuu keskimääräistä enemmän halukkuus keventää työtä. Työstä kokonaan luopumisen kannalla olevia on eniten toimialalla 'muut'. Osuus oli vuonna 2006 varsin korkea, 14 prosenttia. Vähiten työstään kokonaan luopuvia oli vuonna 2006 sosiaalitoimen piirissä työskentelevien joukossa (10 % haluaisi luopua ja 1 prosentti on jo luopumassa).

Työympäristö, työskentelyolosuhteet ja työelämän laatu

Työympäristö, työskentelyolosuhteet ja työelämän laatu on moniulotteinen asiakokonaisuus. Taulukossa 1 on esitetty kunta-alan työntekijöiden arvioita oman työpaikkansa työelämän laatutekijöistä ja niiden muutoksista.

Kokonaisuutena muutokset työelämän laadussa ovat olleet kunnissa vähäisiä vuodesta 2005 vuoteen 2006. Kysytyistä laadullisista asioista vain viiden voidaan tulkita muuttuneen hieman huonompaan suuntaan. Lopuissa muutosta ei ole lainakaan tai se on lievästi positiivista.

Sen sijaan kuntien eri toimialojen välillä on selviä eroja ja niissä muutokset ovat selvempiä. Erityisesti *sosiaalitoimessa* näyttää muutoksen suunta olevan negatiivinen. Vastaajat tuntevat edellisvuotta enemmän epävarmuutta työpaikkansa säilymisestä. Epävarmuus heijastuu helposti muihin tekijöihin kuten johdon ja henkilöstön suhteisiin, uusien asioiden oppimiseen, muutosehdotuksiin, tasapuolisuuteen, työn organisointiin ja suhtautumiseen henkilöstön riittävydestä. Myös *terveydenhuollossa* epävarmuus työpaikan pysyvyydestä on lisääntynyt. Se ei kuitenkaan vaikuta niin voimakkaasti muihin tekijöihin kuin sosiaalialalla. Varsinkin työnteon raskauteen ja työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun on saatu parannusta. Kokonaisuutena kehitys terveydenhuollossa onkin ollut positiivista.

Taulukko 1. Kunnan eri toimialoilla työskentelevien arvioita työpaikkansa työelämän laadun piirteistä vuosina 2005 ja 2006.

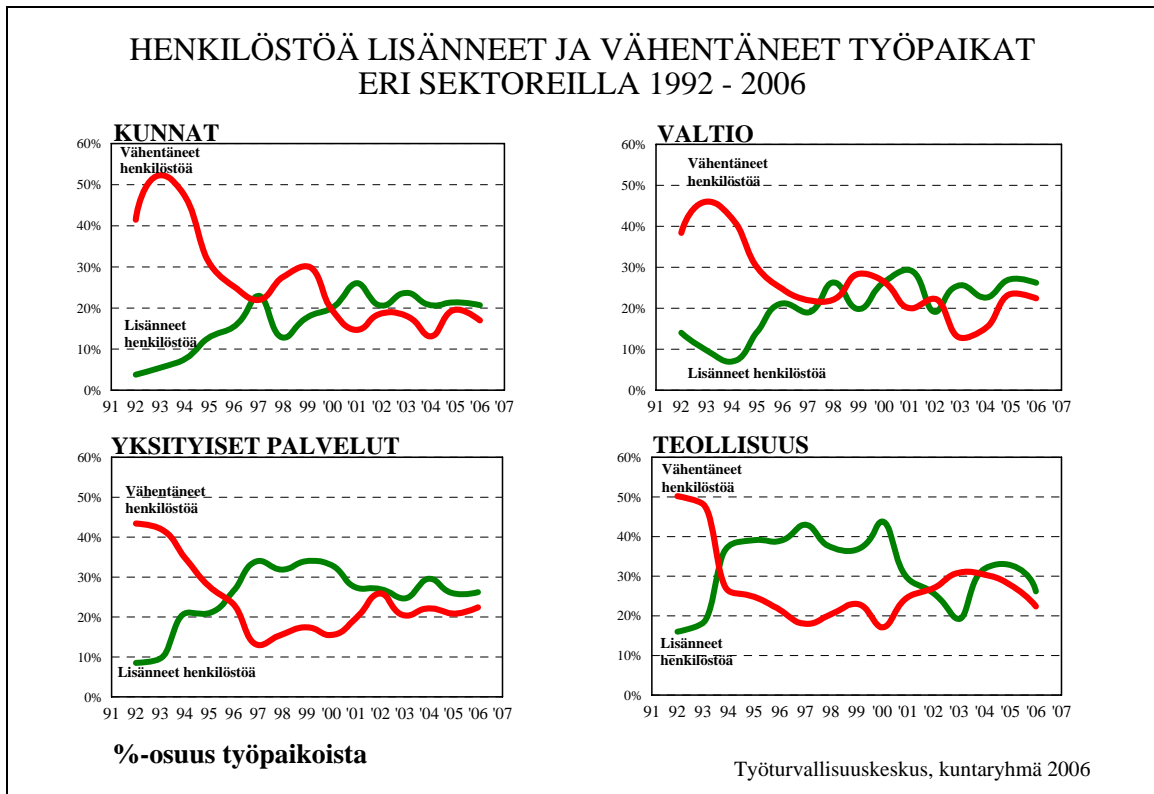
Sopii omaan työpaikkaan erittäin tai melko hyvin (%)	Sosiaali			Terveys			Opetus- ja kulttuuri			Muut			Kaikki		
	2005	2006	Muutos	2005	2006	Muutos	2005	2006	Muutos	2005	2006	Muutos	2005	2006	Muutos
Keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ym.	85	86	1	85	83	-2	79	82	3	73	73	0	81	82	1
Työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset	81	73	-8	65	62	-3	81	83	2	74	73	-1	75	72	-3
Voi koko ajan oppia uusia asioita	85	79	-6	87	85	-2	86	85	-1	75	73	-2	84	82	-2
Työt ovat hyvin organisoituja	75	68	-7	66	71	5	74	73	-1	66	73	7	70	71	1
Työ koetaan henkisesti raskaaksi	75	79	-4	78	80	-2	76	77	-1	58	52	6	73	74	-1
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	81	77	-4	70	72	2	75	79	4	66	67	1	73	74	1
Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti	74	67	-7	65	72	7	79	79	0	67	65	-2	71	71	0
Voi olla varma työpaikan säilymisestä	75	64	-11	80	72	-8	73	78	5	69	78	9	75	73	-2
Esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin	78	71	-7	68	69	1	71	81	10	69	63	-6	72	72	0
Tietoja välitetään avoimesti	72	67	-5	68	65	-3	69	77	8	59	57	-2	67	67	0
Liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	68	75	-7	80	76	4	55	53	2	60	62	-2	67	67	0
Tehnyt parantamaloitteita vuoden aikana	70	63	-7	70	69	-1	76	78	2	62	54	-8	70	67	-3
Työ koetaan fyysisesti raskaaksi	54	57	-3	58	50	8	32	35	-3	35	36	-1	46	45	1
Paljon piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella	54	55	-1	61	61	0	55	48	7	55	53	2	57	55	2
Muutoksen suunta	neg (-76)			pos (6)			pos (37)			pos (1)			neg (-5)		

Positiivisinta kehitys on ollut *opetus- ja sivistystoimessa*. Varsinkin esimiesten ja henkilöstön suhteet näyttävät kehittyneen hyvään suuntaan. Esimiehet suhtautuvat entistä rakentavammin uusiin parannusehdotuksiin, keskustelu johdon ja alaisten välillä on parantunut, suhteet ovat avoimempia ja luottamuksellisempia, tieto kulkee paremmin eikä piilossa olevia asioita ole enää niin paljon kuin vuotta aiemmin. Parasta kehitys työpaikan pysyvyyden suhteen on ollut heterogeenisella 'muut' -toimialalla. Näillä työpaikoilla esimiesten suhtautuminen muutosehdotuksiin on kuitenkin heikentynyt ja parannusaloitteiden määrä on vähentynyt. Työ on koettu edellistä vuotta useammin raskaaksi, vaikka töiden organisoimisessa on tapahtunut selvää edistystä parempaan suuntaan.

Henkilöstön lisäykset ja vähennykset eri sektoreilla

Vuonna 2006 kaikilla sektoreilla oli henkilöstöä lisänneitä työpaikkoja enemmän kuin niitä vähentäneitä. Tiedot perustuvat työssä olevien palkansaajien arvioihin oman työpaikkansa henkilöstömäärän muuttumisesta. Kunnissa henkilöstöään vähentäneiden työpaikkojen määrän kasvu taittui vuonna 2006, ja henkilöstöä vähentäneiden työpaikkojen osuus pieni hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Muutossuunta on ollut muillakin sektoreilla samanlainen.

Tässä yhteydessä ei ole ollut mahdollista selvittää henkilöstön lisäysten tai vähennysten lukumääriä. Kysymys on siis ainoastaan koko työpaikkaa koskevasta tiedosta siitä, onko henkilöstöä lisätty vai vähennetty vai onko henkilöstön määrä pysynyt ennallaan. On myös huomattava, että varsinkin julkisella sektorilla henkilöstön vähennykset ovat saattaneet johtua toimintojen ulkoistamisista, yhdistämisistä tai muista vastaavista järjestelyistä. Tällöin työpaikat eivät välttämättä ole vähentyneet. Ne ovat ainoastaan siirtyneet, ja tavallisin muutossuunta on ollut palvelun siirtyminen julkiselta sektorilta yksityiselle sektorille.



Kunnissa henkilöstöä lisänneiden työpaikkojen osuus on pysynyt kolmen viime vuoden ajan lähes ennallaan. Noin joka viides työpaikka on lisännyt henkilöstöään. Kunnissa henkilöstöä vähentäneitä työpaikkoja on neljä prosenttiyksikköä vähemmän kuin niitä lisänneitä työpaikkoja. Kunnissa enin osa, hieman yli 60 prosenttia työpaikoista on pitänyt henkilöstönsä määrän ennallaan vuonna 2006.

Työaikajoustot ja ylityöt

Vuoden 2006 barometrissa uutena asiana on otettu mukaan työaikojen joustot. Haastatelluilta kysyttiin, ovatko he sellaisen järjestelmän piirissä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ylös myöhempää käyttöä varten (esim. ns. työaikapankki). Lisäksi kysyttiin, voiko tällä tavalla kertyviä säästö-tunteja käyttää myöhemmin kokonaisina vapaapäivinä.

Kunnissa on muita sektoreita yleisemmin käytössä työaikajärjestelmiä, joissa on mahdollisuus päivittäisiin liukumiin, jotka koskevat työhön tulo- ja lähtöaikoja. Kunta-alalla työskentelevistä 64 prosenttia on tällaisten järjestelmien piirissä. Toisaalta kunta-alalla työskentelevillä on selvästi keskimääräistä harvemmin mahdollisuus käyttää kirjattuja säästö-tunteja kokonaisina vapaapäivinä. Osuus on kunnissa 42 prosenttia, kun se valtiolla on 60 ja yksityisellä sektorilla noin 50 prosenttia.

Kuntien sisällä opetus- ja sivistystoimi poikkeaa muista toimialoista. Siellä työskentelevistä vain 37 prosenttia on sellaisen työaikajärjestelmän piirissä, jossa on mahdollisuus kerätä normaalin työajan ylittäviä tai alittavia tunteja myöhempää käyttöä varten. Opetus- ja sivistystoimissa työskentelevistä vain joka neljäs voi kerätä säästöön kokonaisina vapaapäiviä. Mikäli opetusalan alhaista tasoa ei huomioitaisi, olisivat kuntien käyttämät työaikajoustot suunnilleen yksityisen palvelusektorin ja teollisuuden tasolla. Valtiolla joustoja on muita sektoreita enemmän. Terveystieteiden työskentelevät ovat jonkin verran muita useammin joustavien työaikajärjestelmien piirissä.

Niiltä, joilla oli mahdollisuus mainittuihin työaikajoustoihin, kysyttiin tyytyväisyyttä käytössä olevaan järjestelmään. Kokonaisuutena ottaen palkansaajat ovat varsin tyytyväisiä omiin järjestelmiinsä. Kunnissa erittäin tyytyväisiä oli 45 prosenttia ja melko tyytyväisiä 37 prosenttia. Useampi kuin kahdeksan palkansaajaa kymmenestä oli siis tyytyväinen työaikajärjestelmänsä. Muilla sektoreilla osuus oli vielä hieman korkeampi, 85 prosenttia.

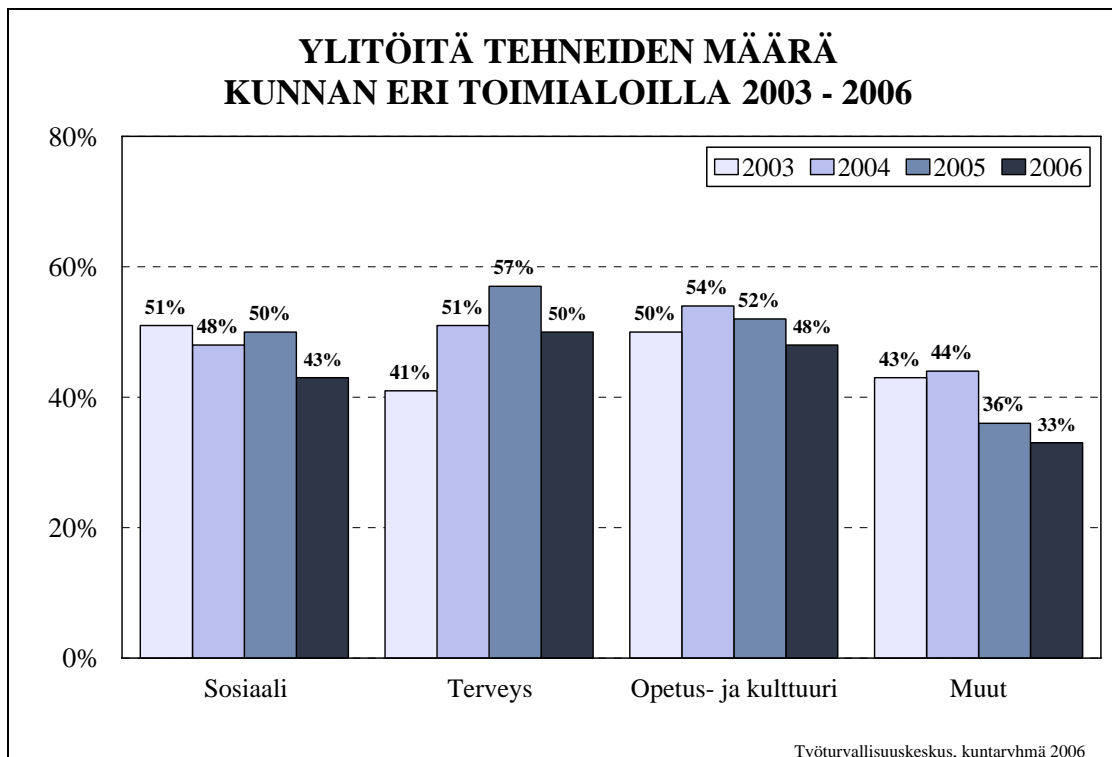
Tyytyväisyys työaikajoustoihin ja säästötuntien pitotapaan on kuntien eri toimialoilla miltei samalla tasolla. Ainoastaan terveydenhuolto poikkeaa muista niin, että siellä *erittäin tyytyväisten* osuus on selvästi keskimääräistä alhaisempi (38 %). Kuitenkin terveydenhoidossa *melko tyytyväisiä* säästötuntien pitotapaan on vastaavasti keskimääräistä enemmän.

Selvästi näkyvin ero tyytyväisyydessä on niiden välillä, jotka voivat käyttää säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä ja niiden välillä joilla tällaista mahdollisuutta ei ole. Kun on mahdollisuus säästää kokonaisia päiviä, erittäin tyytyväisten osuus on 53 prosenttia ja melko tyytyväisiä on 34 prosenttia. Jos kokonaisten päivien säästömahdollisuus puuttuu, erittäin tyytyväisten osuus jää 30 prosenttiin. Melko tyytyväisiä on 42 prosenttia. Mahdollisuus kerätä kokonaisia päiviä säästöön lisää siis selvästi tyytyväisyyttä työaikajärjestelmää kohtaan.

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

Ylitöitä tehneiden määrä aleni selvästi vuonna 2006 edellisiin vuosiin verrattuna. Elo-syyskuussa ylityötä tehneitä oli 45 prosenttia kaikista kunta-alan työntekijöistä. Osuus on kaksi prosenttiyksikköä pienempi kuin kaikilla palkansaaajilla keskimäärin.

Eniten on vähentynyt sellainen ylityö, joka on korvattu vapaana. Rahana korvaaminen on vastaavasti hieman lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna, mutta pitkällä aikavälillä ylitöiden korvaaminen rahana on pysynyt hyvin samalla tasolla. Korvauksettomien ylitöiden osuus on pysynyt edellisen vuoden tasolla. Pitkällä aikavälillä tällaisten ylitöiden osuus on ollut hitaassa laskussa.



Elo-syyskuussa 2006 yleisimmin ylitöitä tehtiin kuntien toimialoista terveydenhuollossa ja opetus-sivistystoimissa. Terveydenhuollossa osuus oli täsmälleen puolet ja se on vuoden aikana laskenut huolimatta mm. hoitotakuusta johtuvasta jonojen purun jatkumisesta. Laskeva trendi koskee myös muita toimialoja, mutta niillä väheneminen on alkanut jo aikaisempina vuosina. Vähiten ylitöitä tehdään toimialalla 'muut', jolla osuus on kolmannes.

Tarkasteltaessa erilaisia ylitöitä havaitaan kuntien toimialoilla olevan melko suuria eroja. Kaikilla muilla toimialoilla paitsi opetus- ja sivistystoimissa selvästi yleisin korvaustapa on ollut ylitöiden korvaaminen vapaana. Siellä 28 prosenttia sanoo tekevänsä korvauksettomia ylitöitä. Kaikilla muilla toimialoilla vastaava osuus jää alle 10 prosenttiin. Vähiten korvauksettomia ylitöitä on tehty toimialalla 'muut' (6 %). Sekä sosiaalitoimissa että terveydenhuollossa vapaana korvattuja ylitöitä tehdään paljon (35 %). Terveydenhuollossa vapaana korvattujen ylitöiden lisäksi tehdään muita sektoreita enemmän myös rahana korvattuja ylitöitä (25 %). Vähiten (10 %) rahana korvattuja ylitöitä on tehty sosiaalitoimissa.

Palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä

Vuoden 2005 työolobarometriin lisättiin palkkausjärjestelmiin ja niiden yhteydessä käytettäviin menetelmiin liittyviä kysymyksiä. Ne eivät koskeneet palkan suuruutta. Työntekijöitä pyydettiin myös arvioimaan omaa palkkausjärjestelmäänsä. Varsinkin julkisella sektorilla ollaan toteuttamassa huomattavia palkkausjärjestelmien uudistuksia, ja tämän muutoksen etenemistä on haluttu seurata. Tiedot perustuvat siis pelkästään työssä olevien palkansaajien omiin tietoihin ja subjektiivisiin kokemuksiinsa kysytyistä asioista, ja ne koskevat vain kunkin omaa työpaikkaa. Palkkausjärjestelmiä tarkastellaan siis työntekijätasolta. Laajoja ja monimutkaisia järjestelmiä koskevat arviot ja näkemykset voivat poiketa paljonkin työntekijätasolla palkkausjärjestelmien sopijoiden käsityksistä.

Palkkausjärjestelmien uudistuksilla on ollut useita tavoitteita. Tällaisia ovat tuloksellisuuden tukeminen, henkilöstön motivoinnin lisääminen ja varsinkin julkisella sektorilla esille on nostettu myös palkkojen kilpailukyvyyn varmistamisen. Palkkausjärjestelmien uudistamisen yhteydessä on otettu käyttöön uusia välineitä kuten henkilökohtaiset kehittämiskeskustelut ja työn vaatavuuden arviointijärjestelmät.

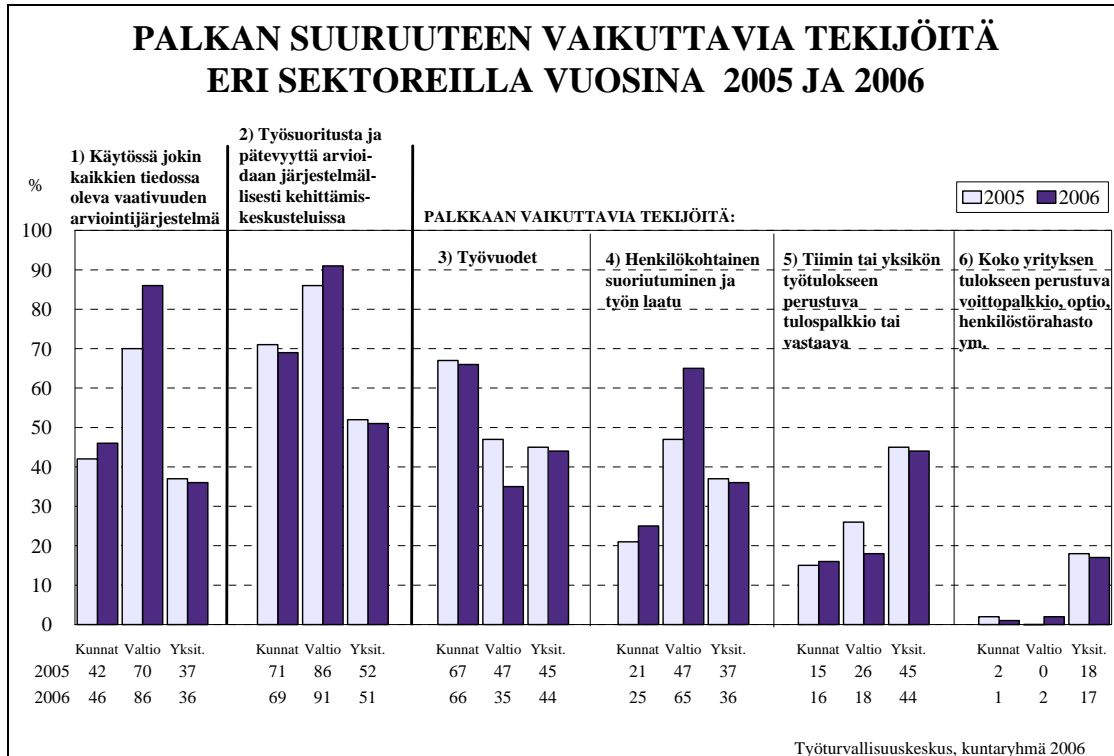
Kehittämiskeskustelut ovat hyvin laajamittaisessa käytössä erityisesti valtion työpaikoilla, mutta myös seitsemän kymmenestä kunta-alan työntekijästä on tällaisen piirissä. Työn vaatavuuden arviointijärjestelmät ovat selvästi eniten käytössä valtiolla ja tällä sektorilla niiden käyttö on myös kasvanut voimakkaasti vuoden aikana. Myös kunta-alalla vaatavuuden arviointijärjestelmien käyttö on vuoden aikana hieman lisääntynyt. Osuus jää kuitenkin selvästi valtiota (86 %) pienemmäksi. Kuntien työntekijöistä 46 prosenttia on tällaisen järjestelmän piirissä

Palkkauksen apuna käytettyjen menetelmien lisäksi on seurattu sitä, millaisiin asioihin palkkaus perustuu. Seurannan lähtökohtana on sen arviointi, kuinka paljon palkka riippuu työvuosien määrästä, henkilökohtaisesta suoriutumisesta, oman tiimin tai työyksikön tuloksesta ja koko työpaikan tuloksesta. Muutossuunta on, että työvuosien lukumäärän merkitys pienenee ja muiden tekijöiden merkitys kasvaa palkkaan vaikuttavana tekijänä.

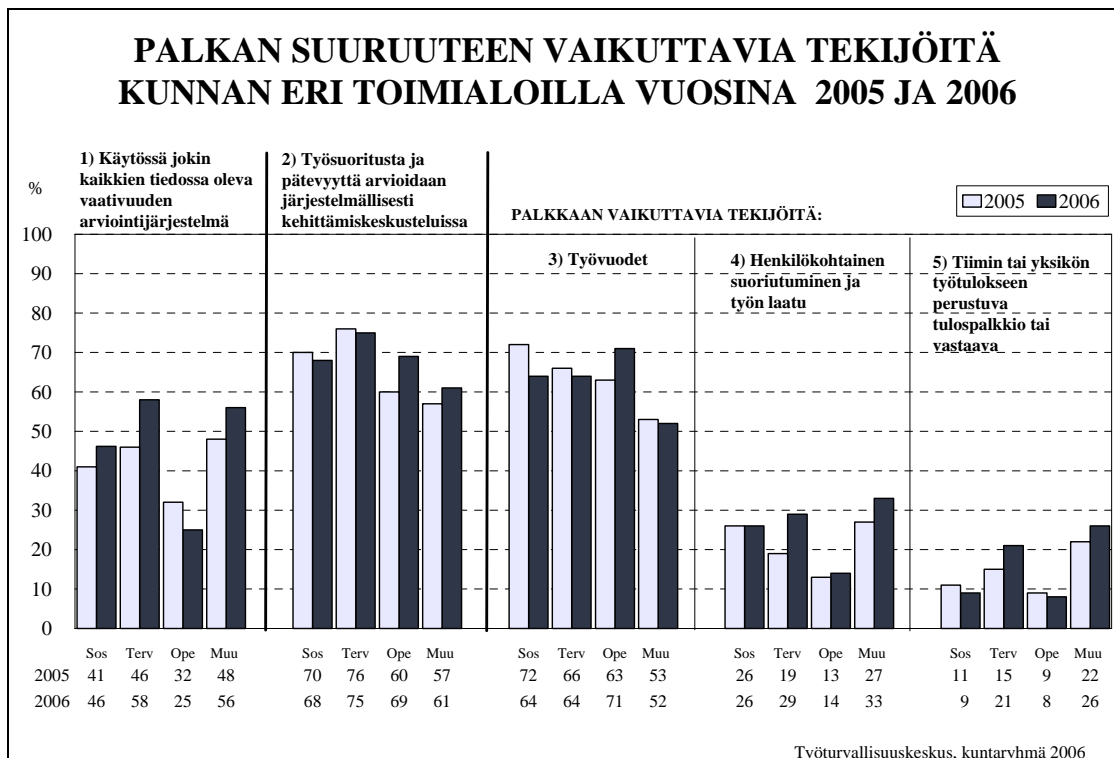
Kunta-alalla työvuosien lukumäärä on yhteydessä palkan suuruuteen 66 prosentilla työntekijöistä. Osuus on vuoden aikana laskenut yhden prosenttiyksikön. Henkilökohtaisen suoriutumisen ja työn laadun yhteys palkan suuruuteen on voimistunut sekä kunnissa että etenkin valtiolla. Kuntasektorilla kasvusta huolimatta tämän tekijän merkitys on varsin pieni (25 %).

Kunta-alan työntekijöistä 16 prosentilla on mahdollisuus saada tulospalkkioita tai muita vastaavia palkkioita, jotka perustuvat työyksikön tulokseen. Osuus on vain hieman korkeampi valtiolla, ja koko julkisella sektorilla tulospalkkioiden merkitys on pieni yksityiseen sektoriin verrattuna. Koko yrityksen tai vastaavan tuloksen perusteella määrättyjä voittopalkkioita, optiojärjestelmiä tai henkilöstörahoja ei juurikaan julkisella sektorilla ole käytössä.

Kokonaisuutena palkansaajien näkökulmasta arvioituna palkkausjärjestelmät ovat kuntasektorilla uudistuneet varsin hitaasti. Työvuosien määrä on hieman aikaisempaa harvemmin yhteydessä palkan suuruuteen ja henkilökohtainen suoriutuminen on lisännyt jonkin verran painoaan vuoden aikana. Verrattuna valtioon, jossa muutos on ollut erittäin nopea samaan suuntaan, kunnissa muutos on ollut vähäistä ja edelleen työvuosien lukumäärä palvelulisäjärjestelmään on keskeisessä roolissa.



- 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. kehittämisskustelujen 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 lisää tiimin, ryhmän tai koko työyksikön tuloksen perusteella.
- 6) Kuulutteko yrityksen taloudellisen tuloksen perusteella määräytyvän voittopalkkio-, osake-, palkkio-, optiojärjestelmän tai henkilöstörahoiston piiriin?



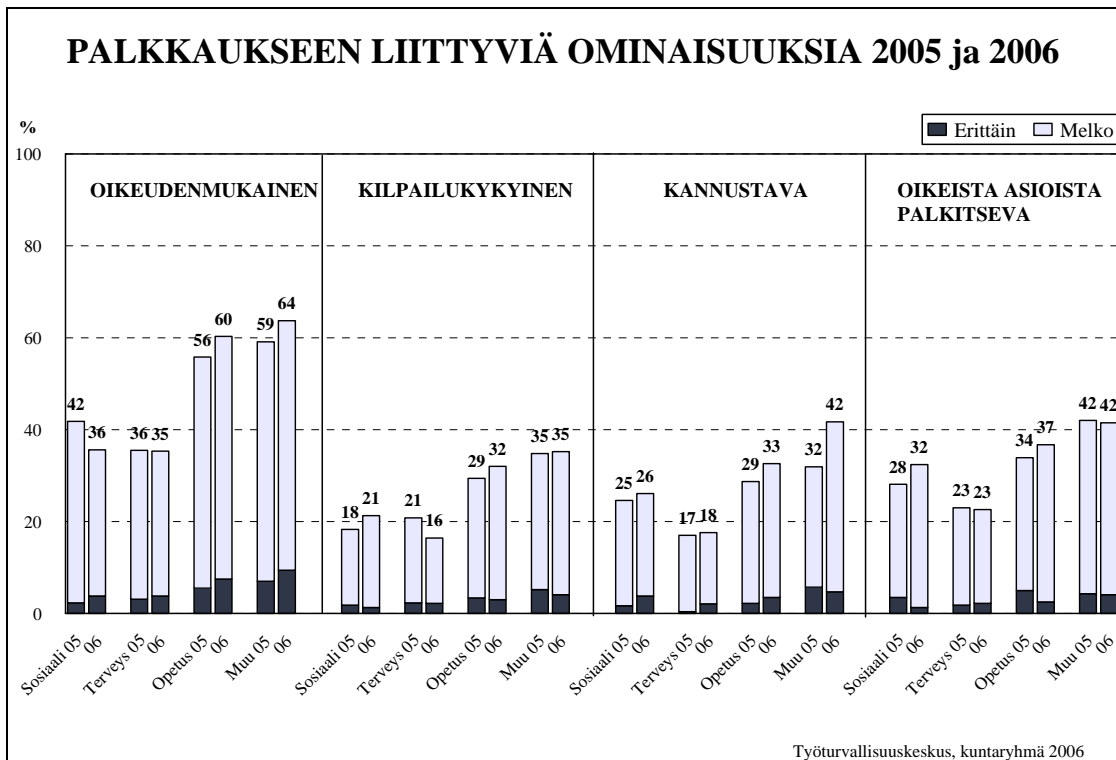
Kuntasektorin toimialat poikkeavat vain vähän toisistaan palkkaukseen vaikuttavien tekijöiden osalta. Opetustoimessa on muita toimialoja vähemmän käytössä jokin kaikkien tiedossa oleva työn vaatavuuden arviointijärjestelmä, ja ero on kasvanut edellisestä vuodesta. Kun kunnan muilla toimialoilla arviointijärjestelmät ovat yleistyneet, niin opetuslalla ne ovat vähentyneet.

Kehityskeskustelut, joissa arvioidaan työsuoritusta ja pätevyyttä, ovat varsin yleisiä kaikilla toimialoilla. Sosiaali- ja terveysaloilla on tässä tapahtunut lievää laskua mutta varsinkin opetus- ja sivistystoimessa nousu on selvä; 60 prosentista 69 prosenttiin.

Opetus- ja sivistystoimessa on muita aloja vähemmän käytössä henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja työn laatuun perustuvia palkanosia. Myös tulospalkkio on opetus- ja sivistystoimessa muita aloja harvinaisempaa. Nämä erot ovat vain lisääntyneet vuodesta 2005 vuoteen 2006.

Palkkausjärjestelmiin suhtautuminen kunnissa muita sektoreita kielteisempää

Palkansaajia pyydettiin arvioimaan omaa, haastatteluhetkellä käytössä ollutta palkkausjärjestelmäänsä. Vaihtoehtoina on luonnehdintoja, joita on esitetty palkkausjärjestelmien muutosten tavoitteiksi. Jokaisen ominaisuuden kohdalla vastaajat ovat arvioineet, miten hyvin kyseinen luonnehdinta sopii hänen nykyiseen palkkausjärjestelmäänsä.



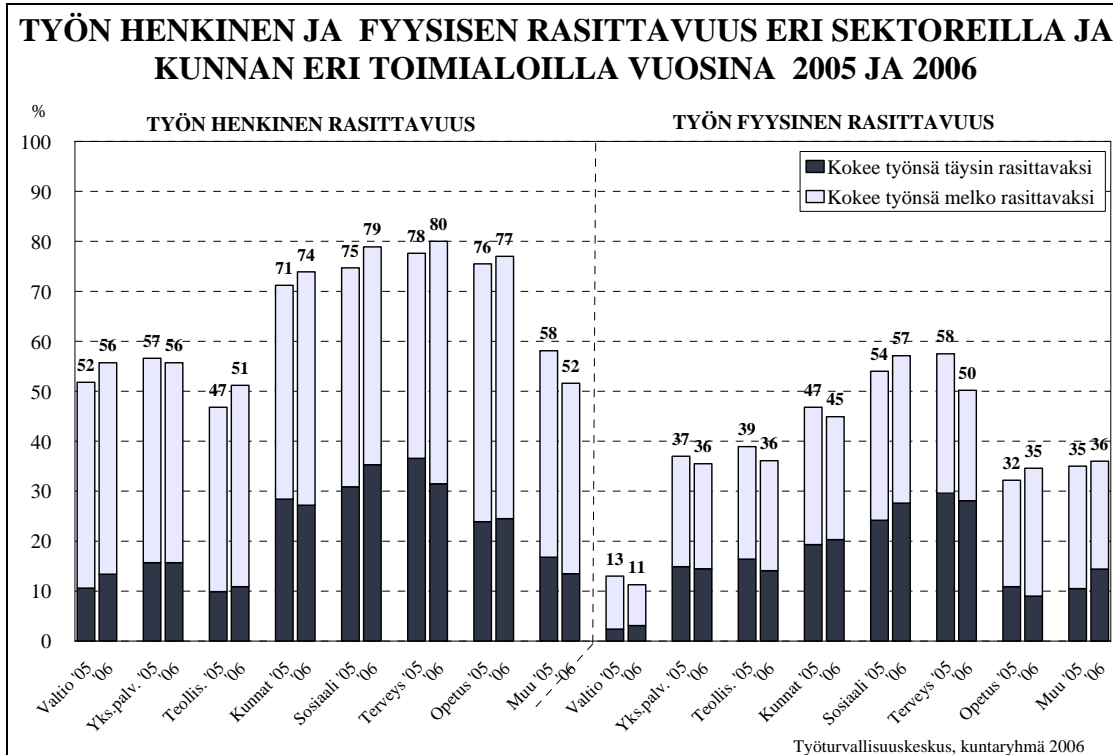
Kunta-alalla työskentelevät suhtautuvat omiin palkkausjärjestelmiinsä huomattavasti varautuneemmin kuin muiden sektoreiden työntekijät. Kuntasektorilla selvästi eniten myönteisiä arvioita saa palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuus. Arviot ovat hieman edellistä vuotta positiivisempia, mutta silti kunnissa jäädään edelleen selvästi muiden sektoreiden alapuolelle. Huonoimman arvion kuntasektorilla työskentelevät antavat palkkausjärjestelmäänsä kilpailukykyisyydelle. Palkkausjärjestelmän kannustavuuteen on vuonna 2006 suhtauduttu hieman edellistä vuotta positiivisemmin kunnissa, ja ero muihin sektoreihin verrattuna on hieman kaventunut. Myös oikeista asioista palkitsevana palkkausjärjestelmäänsä pitäviä on kunnissa huomattavasti vähemmän kuin muilla sektoreilla.

Vaikka palkansaajien mielestä kuntien palkkausjärjestelmien kannustavuus, kilpailukykyisyys ja oikeudenmukaisuus on lievästi parantunut edelliseen vuoteen verrattuna, ero muihin sektoreihin verrattuna on edelleen suuri. Kunnan eri toimialojen palkansaajat kokevat palkkauksensa hyvin eri tavalla. Sosiaalitoimessa ja terveydenhuollossa ollaan muita aloja tyytymättömämpiä palkkaukseen. Kyseisten toimialojen palkansaajat

eivät koe palkkaansa yhtä oikeudenmukaiseksi, kilpailukykyiseksi, kannustavaksi tai oikeista asioista palkitsevaksi kuin muiden toimialojen palkansaajat. Kehitys on vuonna 2006 pikemminkin mennyt toimialojen välisiä tyytyväisyseroja kasvattamaan kuin niitä tasoittamaan suuntaan.

Työn rasittavuus

Kuntasektorilla työnsä sekä henkisesti että fyysisesti rasittavaksi kokevia on huomattavasti muita sektoreita enemmän. Kaksi kolmasosaa kuntien työntekijöistä pitää työtään henkisesti rasittavana ja 45 prosenttia fyysisesti rasittavana. Työn koettu henkinen rasittavuus on vuoden aikana lisääntynyt ja fyysinen rasittavuus on lievästi vähentynyt kunnissa. Muutos työn henkisen rasittavuuden lisääntymisen ja fyysisen rasittavuuden vähenemisen suuntaan on jatkunut jo useita vuosia ja se on ollut nähtävissä myös muilla sektoreilla.

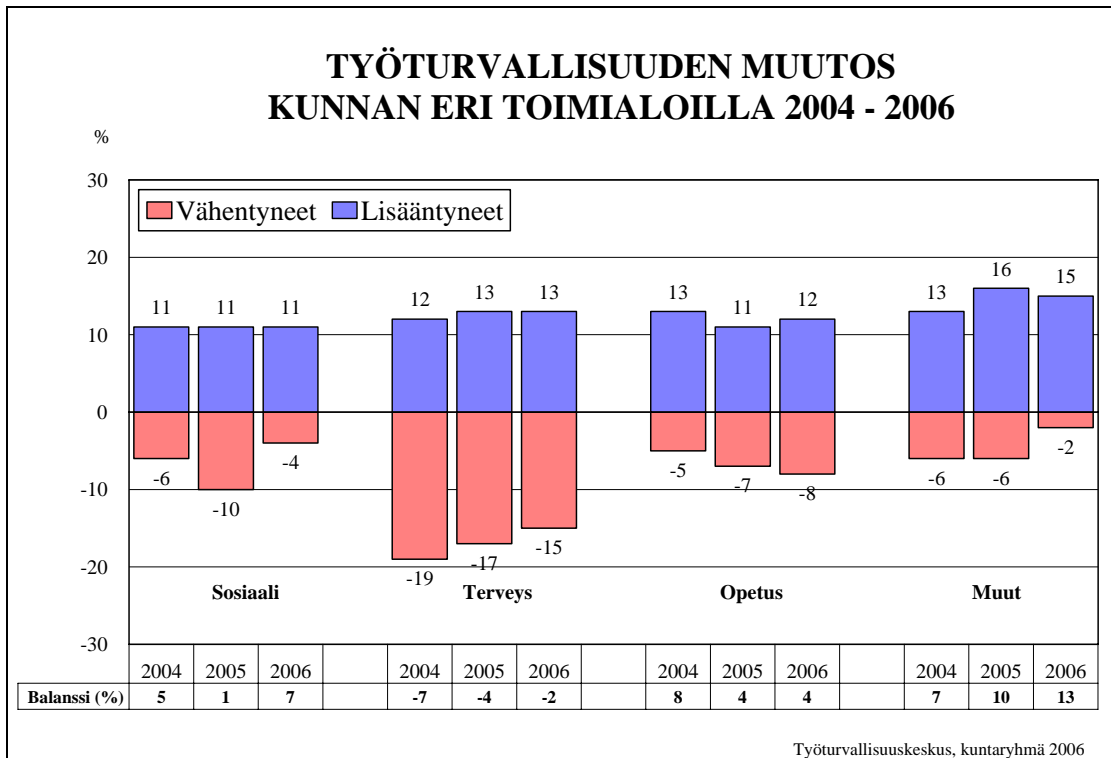


Kuntien eri toimialoilla kehitys on ollut erisuuntaista. Henkinen rasittavuus on lisääntynyt terveydenhuollossa, sosiaalitoimissa ja opetusalailla. Ryhmässä 'muut' se on vähentynyt. Työn fyysinen rasittavuus on lisääntynyt sosiaali- ja opetusalailla sekä ryhmässä 'muut', ja vain terveydenhuollossa se on selvästi vähentynyt. Yleisesti ottaen työn fyysinen rasittavuus oli selvästi alhaisemmalla tasolla kuin henkinen rasittavuus.

Työturvallisuus kuntasektorin eri toimialoilla

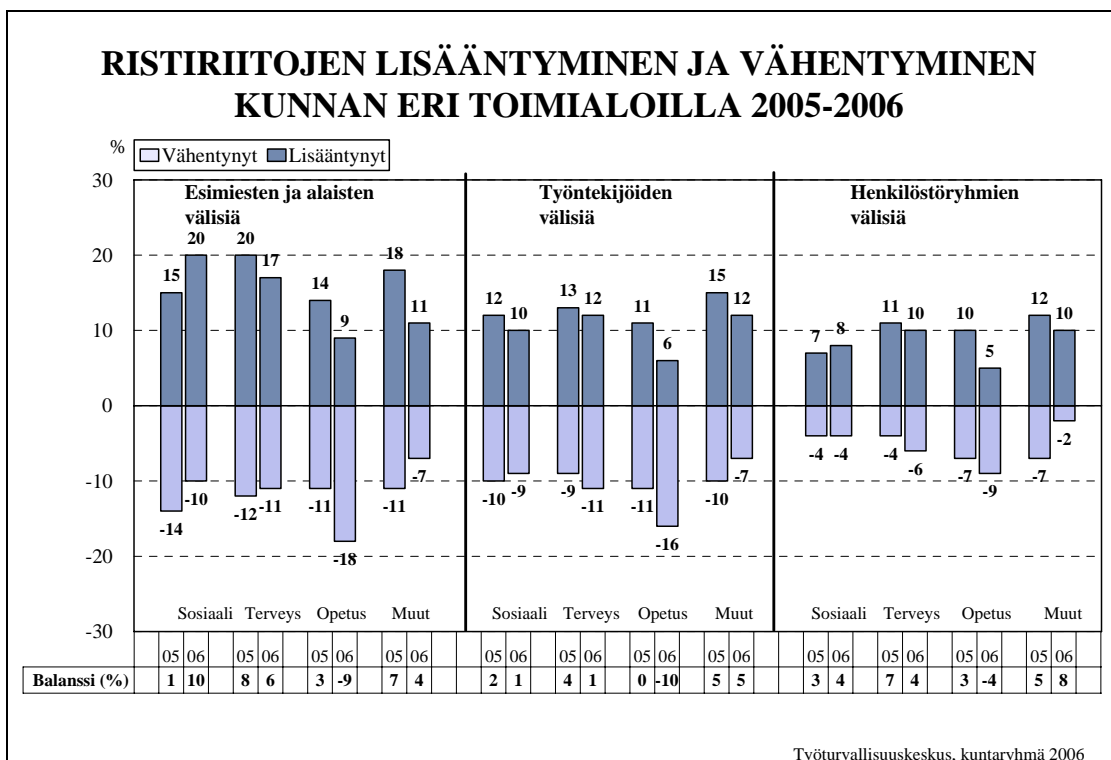
Työturvallisuus on muuttunut hyvään suuntaan kaikilla kuntien toimialoilla. Niiden osuudessa, jotka arvioivat työturvallisuuden parantuneen, ei ole tapahtunut muutosta vuoden aikana. Sen sijaan niiden, jotka katsovat turvallisuuden heikentyneen, osuus on pienentynyt. Varsinkin sosiaalialalla suunnanmuutos on selkeä. Terveystieteiden osuudessa vuoden 2004 työturvallisuuden kehityksen varsin heikko tilanne näyttäisi trendinomaisesti pikkuhiljaa paranevan. Silti edelleen terveydenhuolto on ainoa toimiala, jossa on hieman enemmän palkansaajia, jotka arvioivat muutossuunnan kielteiseksi kuin myönteiseksi (balanssiarvo -2).

Toisaalta kunnan kaikilla toimialoilla enin osa (85-72 %) kertoo työturvallisuuden olleen useita vuosia muuttamatonta työpaikoillaan.



Ristiriidat työhteisössä

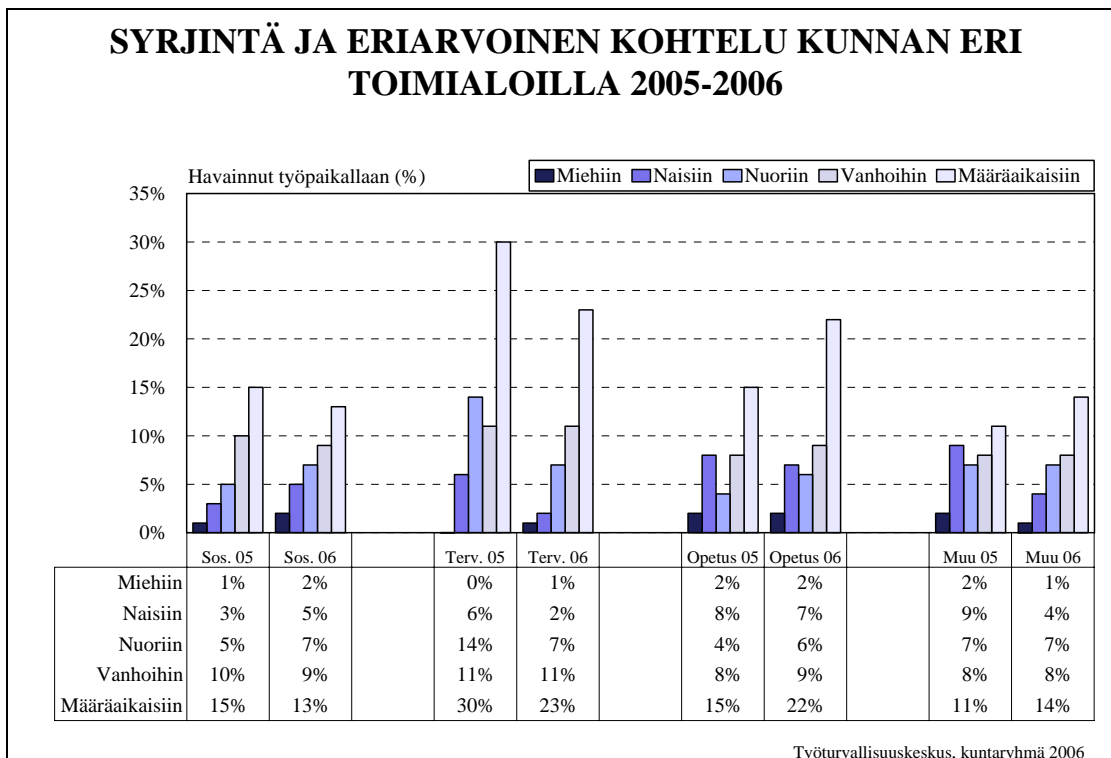
Tarkasteltaessa erilaisia ristiriitoja eri toimialoilla havaitaan, että on kehitys ollut myönteisintä opetus- ja sivistystoimissa. Siellä niiden osuus, jotka näkevät ristiriitojen vähentyneen on selvästi kasvanut ja niiden osuus, jotka näkevät ristiriitojen lisääntyneen, on huomattavasti pienentynyt. Sosiaalitoimi poikkeaa muista toimialoista sillä, se on ainoa sektori, jolla aikaisempaa useampi katsoo ristiriitojen lisääntyneen esimiesten ja alaisten sekä toisaalta henkilöstöryhmien välillä. Sosiaalitoimissa työntekijöiden väliset ristiriidat ovat puolestaan hieman vähentyneet.



Esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen osalta tilanne on sosiaalitoimessa vuoden aikana huonontunut selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Muilla toimialoilla kehitys on ollut päinvastaista. *Työntekijöiden välisen ristiriitojen* osalta kehityksen muutos balanssiluvun avulla tarkasteltuna on ollut pientä muilla paitsi opetus- ja sivistystoimessa, jossa kehityssuunta vuoden aikana on ollut hyvin myönteinen. *Henkilöstöryhmien välisissä ristiriidoissa* muutoksia on ollut muita ristiriitoja harvemmin. Muutossuunta on ollut myönteinen terveydenhuollossa ja opetus-sivistystoimessa.

Eriarvoinen kohtelu, kiusaaminen ja väkivalta työpaikoilla

Työpaikoilla on ristiriitojen lisäksi myös vakavampia konflikteja. Työntekijää saatetaan kohdella eriarvoisesti, häntä voidaan kiusata eri syistä ja työntekijä voi joutua jopa väkivallan uhriksi. Tällaiset kielteiset ilmiöt ovat työelämässä yleisempiä kuin monesti ajattelemme.



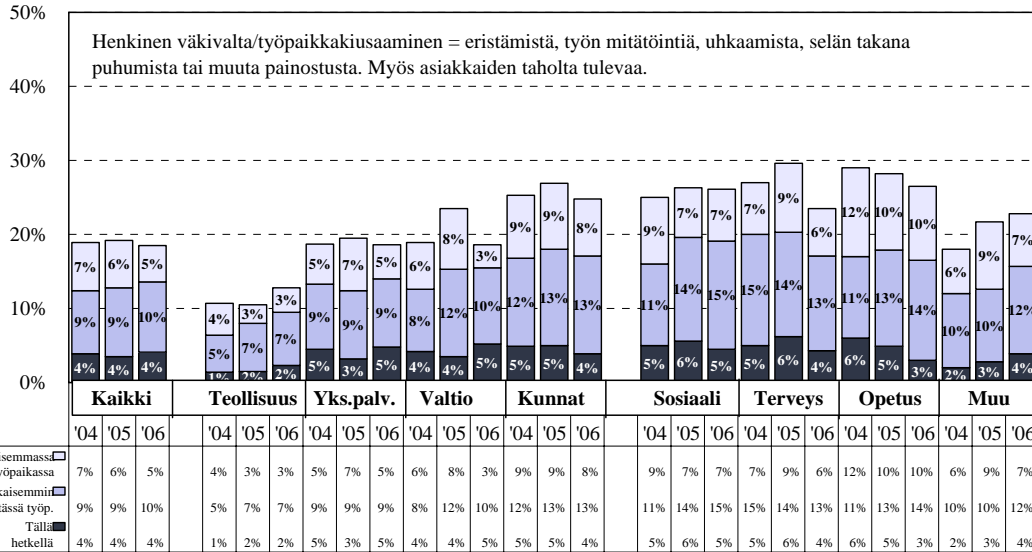
Selvästi eniten koettua syrjintää ja eriarvoista kohtelua on havaittu määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla. Tällainen syrjintä on ollut yli kaksi kertaa yleisempää julkisella (22 %) kuin yksityisellä sektorilla (10 %). Määräaikaisiin ja osa-aikaisiin kohdistuneiden syrjintähavaintojen muutossuunta on ollut vähenevä, mutta se on kääntynyt vuoden aikana kunnissa jälleen kasvuun.

Kuntasektorilla on havaittu hieman keskimääräistä vähemmän sukupuolesta johtuvaa syrjintää. Sekä naisiin että miehiin kohdistuneet syrjintähavainnot ovat vähentyneet vuoden aikana. Vuonna 2006 miesten syrjintää havaitsi 2 prosenttia ja naisten syrjintää 5 prosenttia kuntien työntekijöistä. Ikääntyneisiin kohdistuneet syrjintähavainnot (11 %) ovat vuoden aikana hieman lisääntyneet kunnissa. Muilla sektoreilla ne ovat olleet vähentymässä. Etniseltä taustaltaan muiden kuin suomalaisten syrjintähavainnot ovat lisääntyneet maahanmuuttajien lisääntyessä. Kunnissa trendi on kuitenkin ollut usean vuoden ajan laskeva.

Syrjintää ja eriarvoista kohtelua on havaittu kunnan kaikilla toimialoilla aikaisempien vuosien tapaan eniten määräaikaisten kohdalla. Sosiaalitoimessa ja terveydenhuollossa kehitys on ollut selvästi myönteistä. Opetusalalla on kehitys kuitenkin selvästi negatiivinen varsinkin osa- ja määräaikaisiin kohdistuneen syrjinnän osalta.

ONKO ITSE OLLUT TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN TAI HENKISEN VÄKIVALLAN KOHTEENA

Vuodet 2004, 2005 ja 2006



Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2006

Työpaikkakiusaamista on aikaisemmin ollut kunnissa hieman muita sektoreita enemmän. 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. Kuntasektorilla työskentelevistä 17 prosenttia on ollut nykyisessä työpaikassaan kiusaamisen kohteena ja haastatteluhetkellä kiusattuina olleita oli 4 prosenttia. Osuus on laskenut edellisestä vuodesta yhdellä prosenttiyksiköllä ja se on miltei samalla tasolla kuin muillakin sektoreilla lukuun ottamatta teollisuutta.

Kunnan eri toimialoilla joutuminen kiusatuksi on lähes yhtä yleistä riippumatta millä toimialalla työskentelee. Kehityksen suunnassa ei ole tapahtunut suuria muutoksia viimeisen kolmen vuoden aikana. Ilahduttavin ja selkein muutos on selvästi parantunut tilanne terveydenhuollossa. Valtaosa (73 – 77 prosenttia) kuntien eri toimialoilla työskentelevistä ei ole koskaan joutunut kiusaamisen kohteeksi.

Työpaikkakiusaamisen havaintoja työpaikalta on selvästi enemmän kuin omakohtaisia kokemuksia (taulukko 2). Havaintojen määrä on hieman vähentynyt edellisestä vuodesta. Yli puolet (58 %) kuntien työpaikoista on sellaisia, ettei niillä ole havaittu lainkaan työpaikkakiusaamista. Jatkuvasta kiusaamisesta työpaikallaan kertoi 6 prosenttia kuntien työntekijöistä ja ajoittaisesta kiusaamisesta 37 prosenttia haastatelluista.

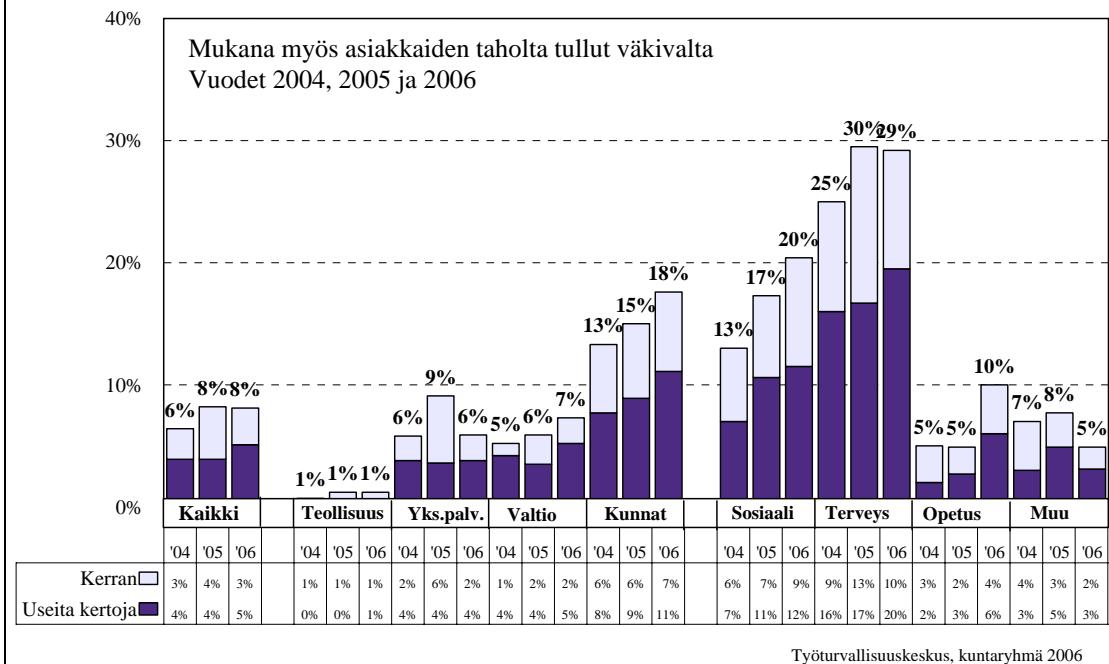
Taulukko 2. Työpaikkakiusaamishavainnot kunnan eri toimialoilla (%-osuus vastaajista).

Esiintyykö omalla työpaikalla työpaikkakiusaamista?

% -osuudet vastanneista	Sosiaali		Terveys		Opetus		Muu		Kaikki	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Ei lainkaan	62	55	42	51	59	64	61	63	55	58
Joskus	30	41	49	40	37	31	32	31	38	37
Jatkuvasti	8	4	9	8	4	3	7	6	7	6

Syrjintää ja eriarvoista kohtelua vakavampi asia on väkivalta tai sen uhka työssä. Kaikista palkansaajista kahdeksan prosenttia on itse joutunut työssään ainakin kerran vuoden 2006 aikana väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Osuus on pysynyt edellisen vuoden tasolla. Kuitenkin useita kertoja tällaiseen tilanteeseen on joutunut aikaisempaa useampi. Väkivalta on erityisesti kunta-alan ongelma, ja se on ollut lisäksi kasvava ongelma. Kunnissa 18 prosenttia työntekijöistä on viimeisen 12 kuukauden aikana ainakin kerran itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Vuoden aikana osuus on noussut kolme prosenttiyksikköä.

ONKO ITSE JOUTUNUT VÄKIVALLAN TAI SEN UHAN KOHTEEKSI VIIMEKSI KULUNEEN 12 KUUKAUDEN AIKANA?



Kuntien terveydenhuollon henkilöstöllä on selvästi muita kunnan toimialoja suurempi riski joutua itse *kokemaan* työssään väkivaltaa tai sen uhkaa. Miltei joka kolmannella (30 %) terveydenhuoltoalan palkansaajalla on ollut vuoden 2006 aikana tällaisia kokemuksia. Myönteistä on, että kehityksen suunta on kääntynyt vuonna 2006. Sen sijaan sosiaalitoimessa riski joutua itse väkivallan uhriksi on edelleen selvästi lisääntynyt. Vaikka opetustoimessa riski joutua itse väkivallan uhriksi onkin ollut selvästi pienempi kuin edellisillä aloilla, on sielläkin tapahtunut selvä muutos huonompaan suuntaan. Ryhmä 'muut' on ainoa, jossa väkivallan kohteeksi joutuminen on selkeästi vähentynyt.

Taulukko 3. Väkivaltahavainnot kunnan eri toimialoilla (%-osuus vastanneista).

Onko työpaikalla joku joutunut väkivallan kohteeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?

% -osuudet vastanneista	Sosiaali		Terveys		Opetus		Muu		Kaikki	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Ei lainkaan	62	63	44	44	76	77	76	84	63	65
Kerran	11	11	17	18	1	8	11	4	12	11
Useita kertoja	27	25	39	37	14	15	13	12	25	24

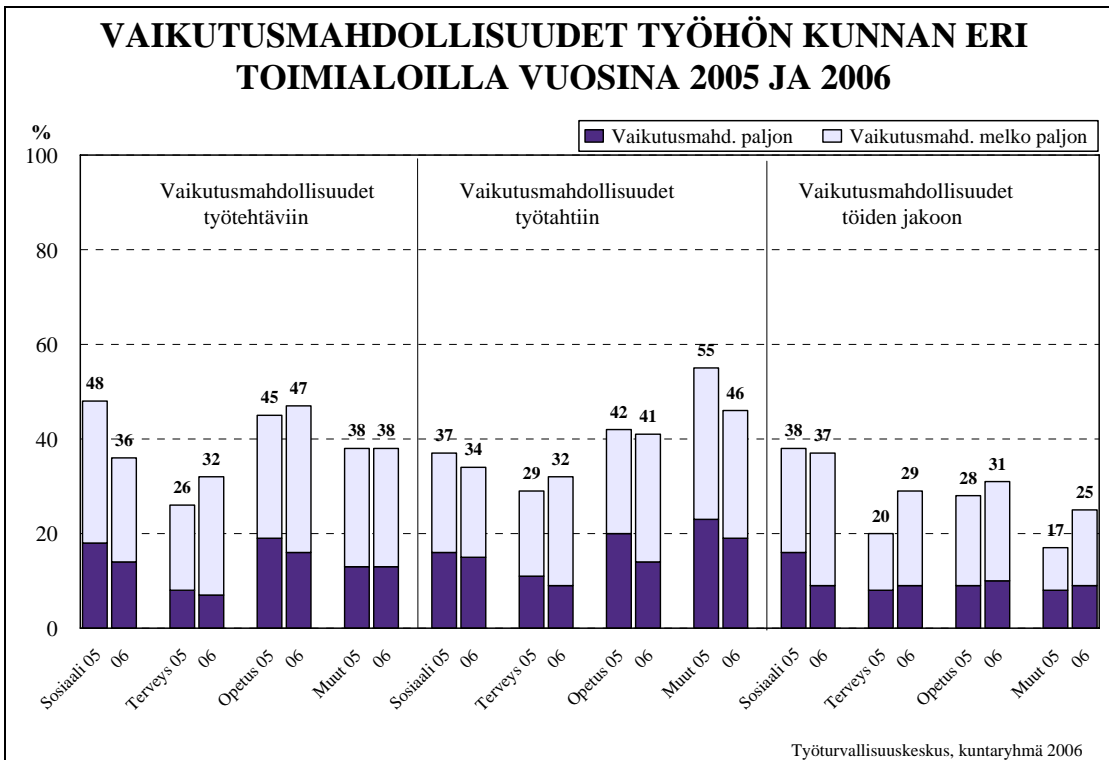
Väkivaltahavaintoja on omalla työpaikalla tehty kaksinkertainen määrä omiin väkivaltakokemuksiin verrattuna (taulukko 3). Määrä on suurin piirtein sama kuin edellisenäkin vuonna. 35 prosentilla työpaikoista ainakin joku on joutunut väkivallan kohteeksi vuoden aikana. Joka neljännellä työpaikalla tällaista on tapahtunut useita kertoja. Kehityksen suunta on positiivinen kaikilla muilla aloilla paitsi opetus- ja sivistystoimessa. Siellä väkivaltahavaintojen esiintyminen on noussut 15 prosentista 23 prosenttiin.

Vaikutusmahdollisuudet työssä

Yleisesti ottaen palkansaajien vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat parantuneet kunnissa vuoden 2006 aikana. Poikkeuksena on mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat olleet usean vuoden ajan trendinomaisesti heikkenemässä, ja sama kehitys jatkui vuonna 2006. Kuntasektorilla vain 37 prosenttia haastatelluista piti vuonna 2006 työtahtiin kohdistuvia vaikutusmahdollisuuksiaan melko tai erittäin hyvinä. Muilla sektoreilla osuus on yli 10 prosenttiyksikköä suurempi.

Vaikutusmahdollisuudet siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, ovat kunnissa parantuneet vuoden aikana 33 prosentista 38 prosenttiin. Kuntien ja muiden sektoreiden välinen ero on kutistunut pieneksi. Kaikkein vähiten niin kunnissa kuin muillakin sektoreilla voidaan vaikuttaa töiden jakoon. Lähes kolmasosa (30 %) työnteki-

jöistä voi sekä kunnissa että yksityisellä sektorilla vaikuttaa erittäin tai melko paljon työnjakoon. Vuoden aikana tällaiset vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet kuntasektorilla neljällä prosenttiyksiköllä.



Toimialoittain tarkasteltuna kunnissa on tapahtunut kehitystä sekä myönteiseen että kielteiseen suuntaan. Sosiaalitoimessa koetaan vaikutusmahdollisuuksien vähentyneen kaikilla arviointialueilla. Sosiaalitoimen työntekijät kokevat edellistä vuotta selvästi useammin, etteivät he voi vaikuttaa omiin työtehtäviinsä. Kehitys on toisensuuntainen terveysalalla. Terveystoimissa vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ovat olleet alhaisemmat kuin muilla toimialoilla, ja ovat sitä vieläkin noususta huolimatta.

Vuonna 2006 ryhmän 'muut' työntekijöistä lähes puolet arvioi, että heillä on paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia työtahtiinsa. Tämä on selkeästi vähemmän kuin vuonna 2005, mutta se on silti vielä muita toimialoja korkeammalla tasolla.

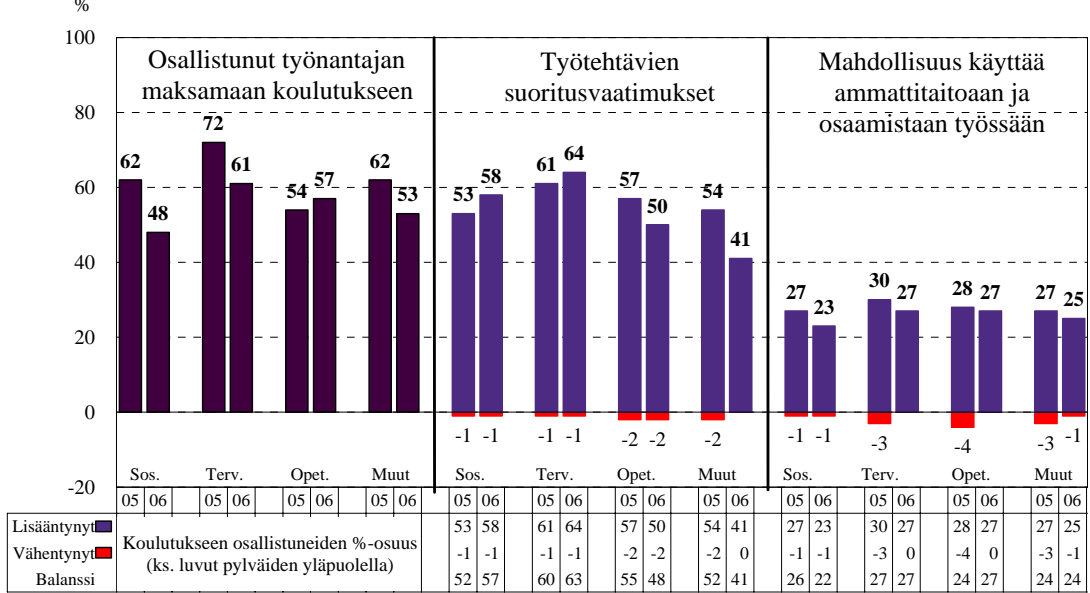
Vaikutusmahdollisuuksissa töiden jakoon on tapahtunut kunnan toimialojen välillä erojen pienenemistä. Vaikka ryhmän 'muut' osalta vaikutusmahdollisuudet töiden jakoon ovat selvästi pienentyneet, ovat ne edelleen tämän ryhmän palkansaajilla muita kunnan toimialoja paremmat.

Osaaminen, suoritusvaatimukset ja osallistumisen kehittäminen

Henkilöstön ammattitaidon parantaminen työnantajan kustantaman koulutuksen kautta on yleistä kaikilla kunnan toimialoilla. Koulutukseen osallistumisen määrä on kuitenkin laskenut edelliseen vuoteen verrattuna kaikilla muilla aloilla paitsi opetuslalla. Opetus- ja sivistystoimissa koulutukseen osallistuneiden määrän usean vuoden kestänyt aleneminen kääntyi vuoden 2006 aikana nousuun. Työnantajan kustantama koulutus on edelleen yleisintä terveydenhuollossa, vaikkakin eri alojen väliset erot ovat pienentyneet edellisvuosiin verrattuna.

Työntekijöiden suoritusvaatimukset ovat aikaisempaa useamman mielestä kasvaneet sekä sosiaali- että terveydenhuollossa. Työtehtävien korkeat suoritusvaatimukset ovat olleet pitkään suurin haaste terveydenhuollossa, eikä tässä kehityksessä ole tapahtunut muutosta. Päinvastoin vaatimukset ovat edelleen olleet kasvussa. Opetus- ja sivistystoimissa sekä toimialalla 'muut' työtehtävien suoritusvaatimusten kasvun on arvioitu vähentyneen edelliseen vuoteen verrattuna.

HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SUORITUSVAATIMUKSET KUNNAN ERI TOIMIALOILLA 2005-2006

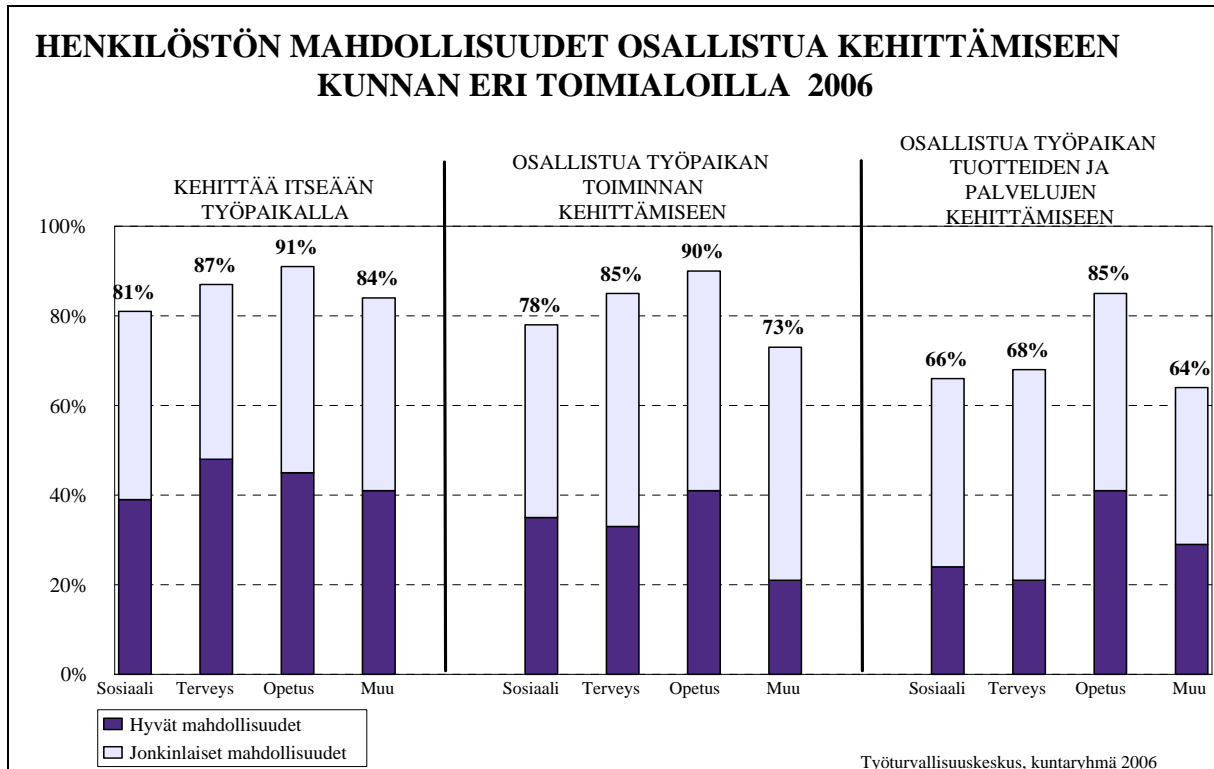


Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2006

Kaikilla kunnan toimialoilla arvioitiin vuonna 2006 mahdollisuutta käyttää ammattitaitoaan ja osaamistaan työssään edellisvuotista vähäisemmäksi. Eri toimialojen väliset erot ovat pieniä.

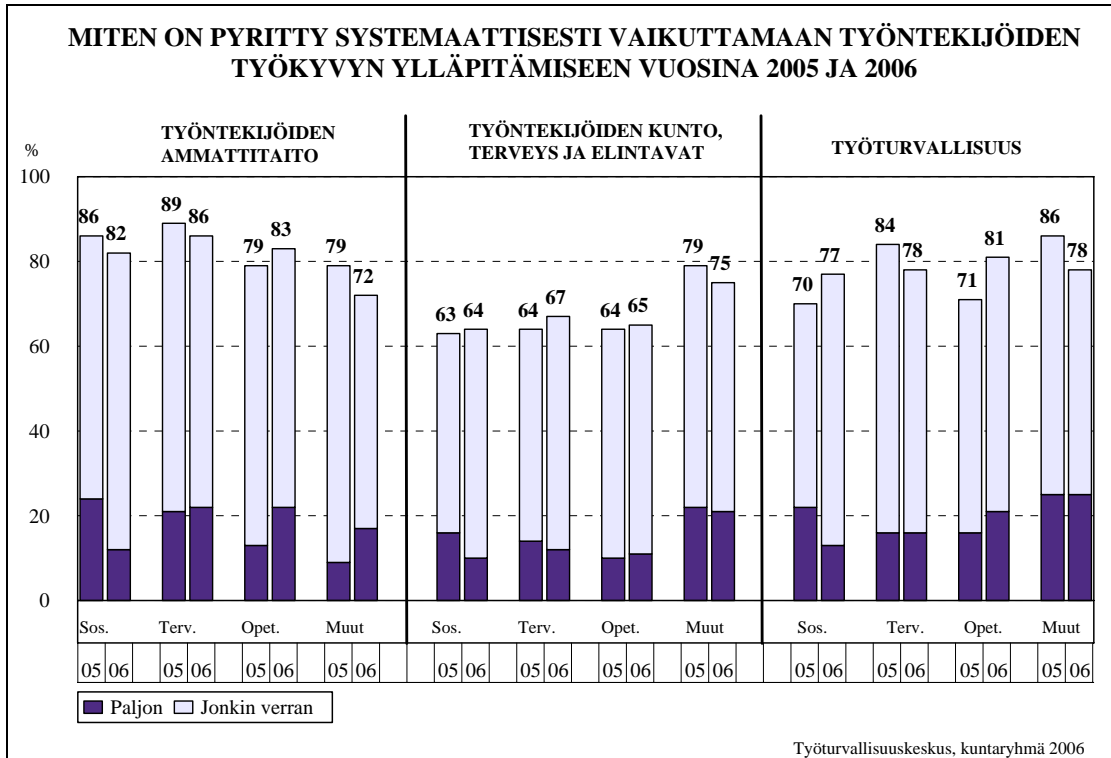
Vuoden 2006 työolobarometrissa kysyttiin uutena asiana henkilöstön mahdollisuudesta osallistua työpaikansa kehittämiseen. Saatujen vastausten perusteella suurimmalla osalla henkilöstöstä on hyvät tai ainakin jonkinlaiset mahdollisuudet osallistua kehittämiseen. Opetus- ja sivistystoimen työntekijät arvioivat mahdollisuutensa osallistua kehittämiseen hieman paremmiksi kuin muiden toimialojen työntekijät kaikissa kysytyissä kohdissa. Selvin ero on tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen osallistumisen mahdollisuuksissa.

HENKILÖSTÖN MAHDOLLISUUDET OSALLISTUA KEHITTÄMISEEN KUNNAN ERI TOIMIALOILLA 2006



Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2006

Työkyky ja työkyvyn ylläpito



Suunnilleen kahdeksalla työpaikasta kymmenestä järjestetään ainakin jotakin työkykyä ylläpitävää ja kehittäväää toimintaa. Kun tarkastellaan koko palkansaajakuntaa, kasvutrendi on vuoden 2006 aikana taittunut, sillä ainoastaan työntekijöiden kuntoon ja terveyteen vaikuttamista on ollut yhtä paljon kuin vuotta aikaisemmin. Tästä huolimatta edellisten vuosien tapaan yleisimmin tyky-toiminta liittyi edelleen ammattitaidon kehittämiseen (81 %) tai työturvallisuuden edistämiseen (79 %).

Kuntien eri toimialojen väliset erot ovat suhteellisen pieniä. Työntekijöiden ammattitaitoon kiinnitetään suurta huomiota kaikilla toimialoilla, joskin ryhmän 'muut' työntekijät arvioivat sen vuonna 2006 heikomaksi kuin aiemmin, ja he ovat näin hieman alhaisemmalla tasolla kuin muut. Sen sijaan työntekijöiden kunnon, terveydestä ja elintavoista huolehtiminen arvioitiin ryhmässä 'muut' useammin toteutuneeksi kuin muilla aloilla.

Työturvallisuuteen on kiinnitetty paljon huomiota kaikilla toimialoilla ja toimialojen väliset erot ovat pienentyneet edellisestä vuodesta. Tällaisiin asioihin keskittynyt tyky-toiminta lisääntyi vuoden aikana sekä sosiaalitoimessa että opetus-sivistystoimessa. Toimialalla 'muut' ja terveydenhuollossa muutossuunta oli päinvastainen. Kuitenkin näillä kahdella toimialalla työturvallisuustoimintaa on ollut aikaisempina vuosina muita toimialoja enemmän: Vuoden 2006 aikana kuntien toimialojen väliset erot ovat tasoittuneet.

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.

Oman sairauden takia työstä poissa olleiden osuus on selvästi vähentynyt, mutta toisaalta samanaikaisesti sairauspoissaolot ovat pidentyneet etenkin kuntasektorilla. Vuoden aikana ainakin yhden päivän oman sairauden takia poissaolteiden osuus oli kunnissa 61 prosenttia suhteutettuna koko henkilöstön määrään.

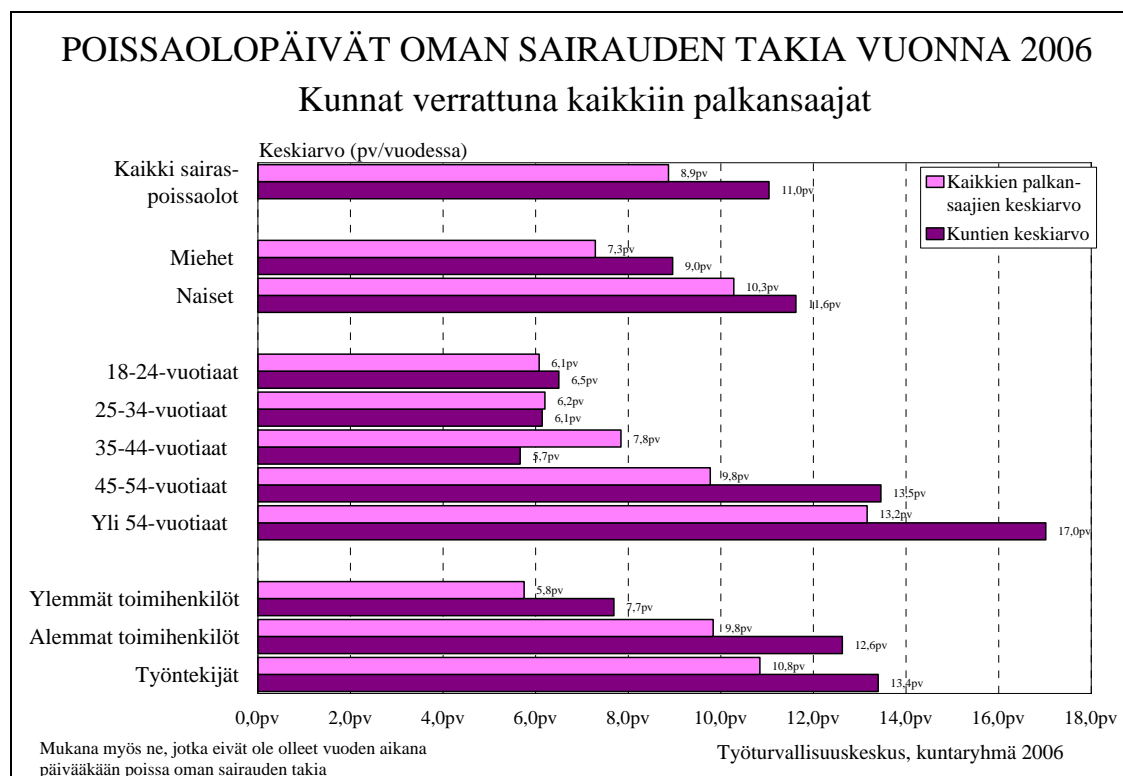
Vuotta aikaisemmin tämä osuus oli 67 prosenttia. Kaikista palkansaajista ainakin yhden päivän poissaolien osuus vuonna 2006 oli 58 prosenttia. Vähiten oman sairauden vuoksi poissa olleita oli yksityisellä palvelusektorilla (54 %).

Kunta-alalla oman sairauden takia poissaolien osuus väheni voimakkaasti vuoden 2006 aikana. Lievää kasvua oli ainoastaan ryhmässä 'muut'. Opetus- ja sivistystoimissa sairauden takia poissaolien osuus oli vuonna 2005 poikkeuksellisen korkealla tasolla. Vuonna 2006 väheneminen on ollut niin voimakasta, että nyt ollaan tämän vuosikymmenen alimmalla tasolla. Samansuuntainen kehitys on nähtävissä myös sekä sosi- että terveystoimissa.

Taulukko 4. Niiden palkansaajien %-osuus, jotka ovat olleet ainakin yhden päivän poissa vuoden aikana oman sairauden takia vuosina 2001 - 2006.

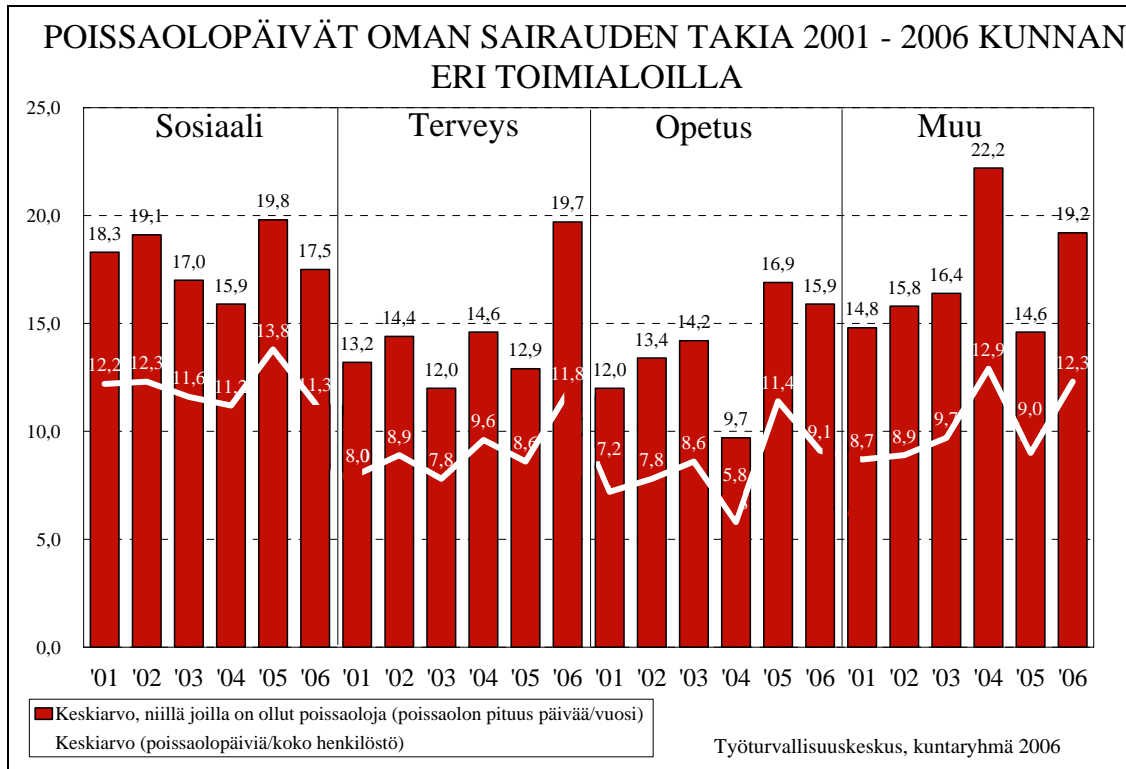
%-osuus työntekijöistä	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Muutos 2005-06
Kunta-alan työntekijät	62	60	63	64	67	61	-6
-Sosiaalitoimi	67	64	68	70	70	64	-6
-Terveystoimi	60	62	65	66	67	60	-7
-Opetus- ja sivistystoimi	60	58	61	59	67	57	-10
-Muut	58	57	59	58	62	64	+2
Kaikki palkansaajat	60	57	60	60	62	58	-4

Vaikka niiden osuus, jotka ovat olleet oman sairauden takia työstä poissa vuoden aikana, on selvästi alentunut, sairauspoissaolopäivien lukumäärä suhteutettuna koko henkilöstön määrään (=sairauspoissaolojen keskimäärä) on hieman kasvanut kunta-alalla. Muilla sektoreilla se on alentunut. Kunta-alan työpaikoilla on oltu keskimäärin 11,0 päivää vuodessa poissa oman sairauden takia vuonna 2006. Kuntasektorilla työskentelevillä naisilla poissaolopäiviä on ollut keskimäärin 11,6 ja miehillä 9,0 päivää vuodessa. Muilla sektoreilla vastaavat keskiarvot ovat hieman alle kaksi päivää lyhyempiä.



Henkilöstön ikääntyminen kuntasektorilla näkyy selvästi sairauspoissaoloissa. Kuntasektorilla työskentelevistä alle 45 -vuotiailla sairauspoissaoloja on ollut vuonna 2006 vähemmän kuin vastaavikäisillä työntekijöillä muilla sektoreilla. Yli 45-vuotiailla tilanne on kokonaan toisenlainen. Kuntien työntekijät ovat olleet poissa oman sairauden takia huomattavasti muita sektoreita enemmän. Ero kasvaa hyvin suureksi yli 54-

vuotiaiden kohdalla, sillä heillä kunta-alalla poissaoloja on ollut keskimäärin 17,0 päivää vuodessa, kun kaikkien palkansaajien vastaava keskiarvo jää 13,2 päivään. Vuotta aikaisemmin yli 54-vuotiailla kunnan työntekijöillä poissaoloja oli selvästi vähemmän, 13,6 päivää vuodessa.



Sairauspoissaolot ovat pidentyneet huomattavasti vuoden 2006 aikana kunnissa. Muihin sektoreihin verrattuna kunta-alan työntekijät ovat myös olleet keskimääräistä pidempään poissa työstä sairauden takia. Tämä pätee kuitenkin vain ikääntyviin. Alle 45-vuotiailla tilanne on päinvastainen.

Vuonna 2006 sairauspoissaolojen keskipituus oli kuntasektorilla 18,3 päivää vuodessa kun se vuoden 2005 aikana oli 16,0 päivää. Ikäryhmittäin tarkasteltuna kasvu on ollut erittäin epätasaista. Alle 45-vuotiailla poissaolojen keskipituus on vain 9 - 10 päivää vuodessa, ollen näin myös lyhyempi kuin kaikilla palkansaajilla keskimäärin. Ikäryhmässä 45 -54-vuotiaat poissaolojen pituus yli kaksinkertaistuu ja kunnissa se on keskimäärin 22,1 päivää. Vanhimmassa, yli 54-vuotiaiden ikäryhmässä sairauspoissaolojen keskipituus kunnissa kasvaa 31,1 päivään vuodessa. Kaikilla palkansaajilla vastaava keskiarvo on 24,1 päivää.

Vaikka siis niiden osuus, joilla on ollut sairauspoissaoloja vuoden aikana, on selvästi kuntasektorilla pienentynyt, keskimäärin kunnissa ollaan aikaisempaa enemmän poissa sairauden takia. Tämä johtuu sairauspoissaolojen pitenemisestä. Poissaolojen piteneminen koskee kuitenkin ainoastaan yli 45-vuotiaita. Tätä nuoremmilla oli muita palkansaajia vähemmän poissaolopäiviä. Kuntasektorilla työskentelevien työolobarometriin vastanneiden keski-ikä vuonna 2006 oli 45,6 vuotta. Pitkäaikaista työstä poissaoloa vaativien vakavien sairauksien esiintymisen riski on kasvanut. Kaikkein selvimpänä tämä näkyy yli 54-vuotiaiden ikäryhmässä, jossa sairauspoissaolopäivien keskiarvo on kasvanut erittäin suureksi. Vuonna 2006 se oli 31 päivää vuodessa eli noin kolminkertainen alle 45-vuotiaisiin verrattuna, ja tämä on 7 päivää pidempi kuin kaikkien samanikäisten palkansaajien sairauspoissaolojen keskipituus.

Taulukko 5. Sairauspoissaolot kunta-alalla vuosina 2001-2006

Vuosi	Keskiarvo kaikkia kunta-alan työntekijöitä kohti (päivää/vuosi)	Mediaani kaikkia kunta-alan työntekijöitä kohti (päivää/vuosi)	Pituuden keskiarvo niillä, joilla poissa- oloja on ollut (päivää/vuosi)	Pituuden mediaani niillä, joilla poissa- oloja on ollut (päivää/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

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. Noin 40 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 mediaani.

Lisätietoja:

Tilastokeskuksen tarjoama palvelu kuntakohtaisten työolobarometriä laatimiseksi
http://www.tilastokeskus.fi/tk/el/tyoolot_kuntabarometri.html

Työministeriön valtakunnallinen Työolobarometri 2006 ennakkotiedot,
<http://www.mol.fi/Julkaisut> → Muut julkaisut

Työryhmä:

Pekka Ylöstalo ja Asko Heikkilä, työministeriö

Timo Suurnäkki, Työturvallisuuskeskus

Bjarne Andersson, Kunnallinen työmarkkinalaitos

Irmeli Vuoriluoto, TNJ, kunta-alan pääsopijajärjestöt

Janne Väänänen, Kuntien eläkevakuutus