



Työturvallisuuskeskus

Kunta-alan työolobarometri 2007

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2007 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu

Muutossuuntia

- Kuntapalvelujärjestelmässä meneillään olevat suuret muutokset heijastuvat henkilöstön työoloihin työelämän muuttuneina kokemuksina
- Työelämän kehityksessä yleisesti ottaen vain vähän muutoksia edelliseen vuoteen
- Koettu kiusaaminen ja henkinen väkivalta työpaikalla lisääntyneet erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa
- Väkivaltakokemukset terveydenhuollossa ja sosiaalitoimissa edelleen korkealla tasolla, sivistystoimissa laskeva suunta
- Terveydenhuollossa koettu edelleen eriarvoista kohtelua
- Tilapäisten ja osa-aikaisten kohtelun koetaan huonontuneen
- Sairauspoissaolot ovat hitaasti laskeneet, mutta trendi on suhteellisen vakaa
- Työn fyysisen rasittavuuden koetaan lisääntyneen sekä sosiaali- että terveystoimissa
- Osallistuminen työnantajan maksamaan koulutukseen sekä lakisääteiseen jatko- ja täydennyskoulutukseen on lisääntynyt
- Mahdollisuudet osallistua oman työpaikan kehittämiseen ovat paremmat kuin yksityisellä sektorilla
- Paljon osaamiseen ja ammattitaidon parantamiseen liittyvää työ- ja työturvallisuuteen kiinnitetään paljon huomiota kunnan kaikilla toimialoilla

Tausta ja aineisto

Vuoden 2007 Kunta-alan työolobarometri on järjestyksessä 14. kuntien ja kuntayhtymien työolojen muutoksia kuvaava raportti. Tiedot perustuvat työministeriön työolobarometrin aineistoon, joka kattaa kaikkien alojen palkan- saajat. Tätä aineistoa on kasvatettu Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän toimeksiannosta kunta-alalla työskentelevien osalta poimimalla heistä lisäotos. Tietojenkeruumenetelmä on ollut kaikkina vuosina sama. Kerätty aineisto on kooltaan riittävän suuri koko kunta-alan ja sen neljän päätoimialan työolojen muutoskehityksen seuraamiseksi.

Vuonna 2007 satunnaisesti valittujen haastateltujen kokonaismäärä kunta-alalla oli 672. Puhelinhaastattelun kato oli vain 16,4 prosenttia, eikä se vinouta tuloksia. Tiedot on yleistettävissä koskemaan kaikkia kunta-alalla työskenteleviä. Tilastokeskus teki haastattelut työvoimatutkimuksen yhteydessä 3.9.–11.10.2007 tietokoneavusteisena puhelinhaastatteluna. Kunta-alan työoloja 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 Kunta-kohtaisen työolobarometrin kanssa.

Kunnissa työskentelevien vastaajien keski-ikä (46,0 vuotta) on muita sektoreita (41,0 vuotta) korkeampi. Naisten keski-ikä kunnissa on 45,9 vuotta ja miesten 46,1 vuotta. Muilla sektoreilla työskentelevien naisten keski-ikä on 41,1 vuotta ja miesten 40,9 vuotta.

Aineisto on jaettu neljään kunnan toimialaan seuraavasti:

	lukumäärä	%	keski-ikä	määräaikaista %
Sosiaalitoimi	147	21,9	46,2	19,1
Terveystoimi	221	32,9	44,7	24,0
Sivistystoimi	181	26,9	46,7	14,9
Muut (tekninen toimi, yleishallinto ym.)	123	18,3	47,1	13,0
Yhteensä	672	100,0	46,0¹⁾	18,5¹⁾

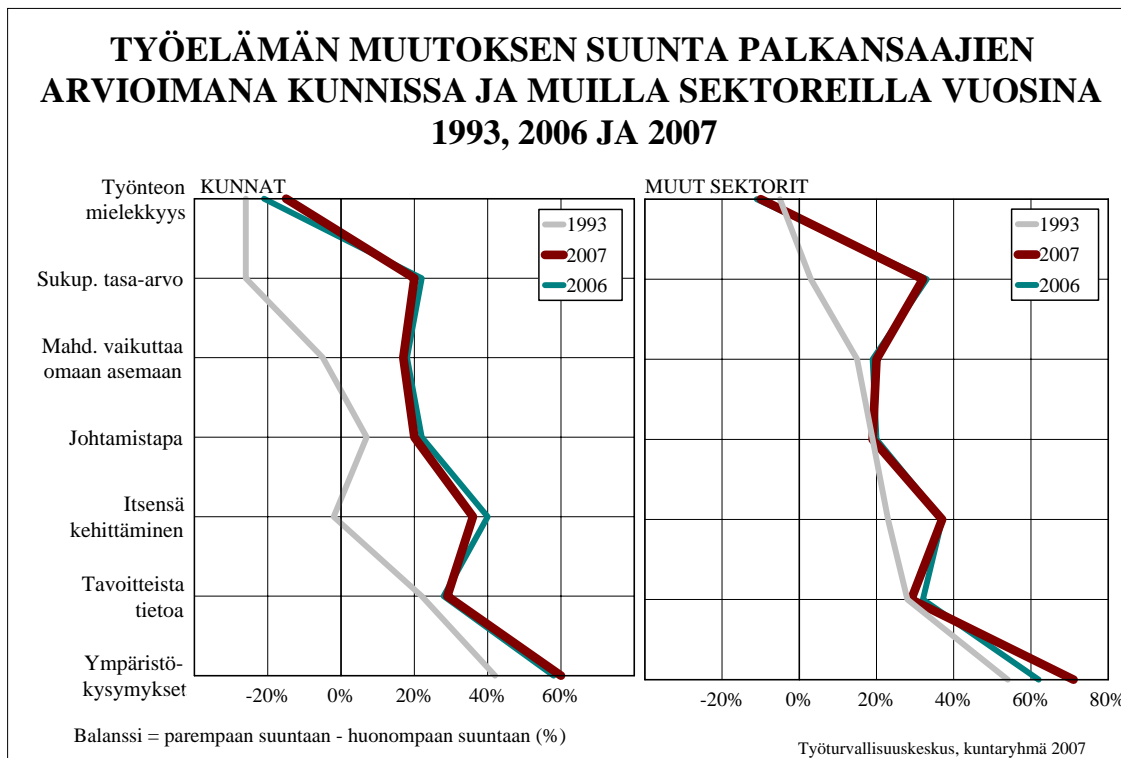
¹⁾Vuonna 2006 keski-ikä oli 45,7 vuotta, määräaikaista oli 20,6 %.

Ryhmä 'muut' sisältää erilaisia kunnan toimialoja kuten yleishallinnon, teknisen toimen, energiahuollon, liikenne- ja vesilaitokset sekä palo- ja pelastustoimen. Sivistystoimesta on edellisten vuosien raporteissa käytetty nimitystä opetus- ja sivistystoimi. Sisällöllisesti luokitus on pidetty ennallaan.

Tietojen sisällöstä pääosa on pidetty samana vuosittaisten tietojen vertailtavuuden säilyttämiseksi. Vuonna 2007 on jatkettu palkkaustapojen uudistumisen seuranta. Myös viime vuonna lisätyt uudet kysymykset, jotka koskevat työaikajoustoja, ovat edelleen mukana.

Työelämän muutosten suunta kunnissa vuosina 1993 - 2007

Pitkällä aikavälillä kuntasektorin työelämän muutossuunnat eroavat muista sektoreista. Viime vuosikymmenellä liikkeelle lähdeittiin hyvin pessimistisistä työelämän muutosodotuksista. Sen jälkeen muutosarviot muuttuivat positiiviseen suuntaan muita sektoreita nopeammin. Vuonna 2001 kunta-alan, kuten muidenkin sektoreiden, odotusten myönteinen kehitys pysähtyi. Vuonna 2007 muutokset edelliseen vuoteen verrattuna olivat pieniä.



Vuonna 2007 työnteon mielekkyyden muutossuunta oli kunnissa hieman edellistä vuotta positiivisempi. Silti sitä huonona pitäviä oli enemmän kuin hyvänä pitäviä (balanssi -15). Hieman aikaisempaa negatiivisempina puolestaan pidettiin kuntasektorilla itsensä kehittämisen ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntia. Verrattaessa kuntia muihin sektoreihin havaitaan suurin ero sukupuolten tasa-arvon kohdalla. Muilla sektoreilla se on positiivisempi kuin kunnissa. Myöskään ympäristökysymysten hoidon ja työn mielekkyyden muutossuuntia ei pidetä kunnissa yhtä positiivisinä kuin muilla sektoreilla.

Kunta-alan työelämän laadun yleiskuva vuonna 2007

Kunta-alalla työskentelevät ovat antaneet vuonna 2007 työelämän laadulle hyvän yleisarvosanan kouluarvosananä ilmaistuna. Arvosana on 7,81 ja se on pysynyt lähes ennallaan. Keskiarvo jää hieman muiden sektoreiden keskiarvon (8,01) alapuolelle. Arvosana on laskettu summaamalla 14 työelämän laatua koskevaan kysymykseen annetut vastaukset. (Huonoin mahdollinen on arvosana 4 ja paras 10.)

Yleiskeskisarvon lisäksi on laskettu keskiarvot neljälle osuutuvuudelle, jotka ovat työpaikan varmuus, kannustavuus ja innovatiivisuus, voimavarat suhteessa vaatimustasoon ja tasapuolinen kohtelu. Kunnissa, samoin kuin muillakin sektoreilla parhaan arvosanan saa työpaikan varmuus (9,01). Kuntien työntekijät ovat pitäneet työpaikkojaan hieman muita palkansaajia (8,93) varmempina. Työpaikan kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus on saanut saman arvosanan kunnissa ja muilla sektoreilla (7,76). Voimavarat suhteessa vaatimustasoon on ulottuvuus, jolle kuntien henkilöstö antaa kaikkein alhaisimman (7,20) ja myös muita sektoreita (7,77) heikomman arvosanan. Myös tasapuolinen kohtelu saa kunnissa (7,34) muita sektoreita (7,64) huonomman arvion.

Työelämän laadun arvioissa on eroja kunnan eri toimialojen välillä. Sivistystoimessa työskentelevät ovat arvioineet työelämän laatunsa selvästi muita toimialoja paremmaksi (8,03). Huonoimman yleisarvosanan ovat antaneet "muut"-toimiala ja sosiaalitoimi (7,73). Sosiaalitoimen vahvuutena on tasapuolinen kohtelu ja heikkoutena ovat voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin. Terveystoimialalla kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus saa muita toimialoja korkeamman arvosanan.

Työympäristö, työskentelyolosuhteet ja työelämän laatu

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

Taulukko 1. Kunnan eri toimialoilla työskentelevien arvioita työpaikkansa työelämän laadun piirteistä vuosina 2006 ja 2007.

Sopii omaan työpaikkaan erittäin tai melko hyvin (%)	Sosiaali			Terveys			Sivistys			Muu			Kaikki		
	2006	2007	Muutos	2006	2007	Muutos	2006	2007	Muutos	2006	2007	Muutos	2006	2007	Muutos
Keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ym.	86	85	-1	83	82	-1	82	82	0	73	70	-3	82	81	-1
Työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset	73	79	6	62	63	1	83	75	-8	73	69	-4	72	71	-1
Voi koko ajan oppia uusia asioita	79	78	-1	85	89	4	85	81	4	73	76	3	82	82	0
Työt ovat hyvin organisoituja	68	76	8	71	69	-2	73	72	-1	73	65	-8	71	71	0
Työ koetaan henkisesti raskaaksi	79	82	-3	80	80	0	77	72	5	52	54	-2	74	74	0
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	77	76	-1	72	74	2	79	73	-6	67	61	-6	74	72	-2
Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti	67	77	10	72	70	-2	79	73	-6	65	65	0	71	71	0
Voi olla varma työpaikan säilymisestä	64	72	8	72	75	3	78	80	2	78	76	-2	73	76	3
Esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin	71	74	3	69	66	-3	81	75	-6	63	64	1	72	70	-2
Tietoja välitetään avoimesti	67	76	9	65	65	0	77	66	-11	57	53	-4	67	66	-1
Liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	75	74	1	76	75	1	53	51	2	62	66	-4	67	67	0
Tehnyt parantamaloitteita vuoden aikana	63	67	4	69	73	4	78	71	-7	54	57	3	67	68	1
Työ koetaan fyysisesti raskaaksi	57	68	11	50	56	6	35	31	4	36	41	5	45	49	4
Paljon piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella	55	54	1	61	63	2	48	50	2	53	54	1	55	56	1
Muutoksen suunta	pos (33)			neg (-1)			neg (-30)			neg (-32)			neg (-8)		

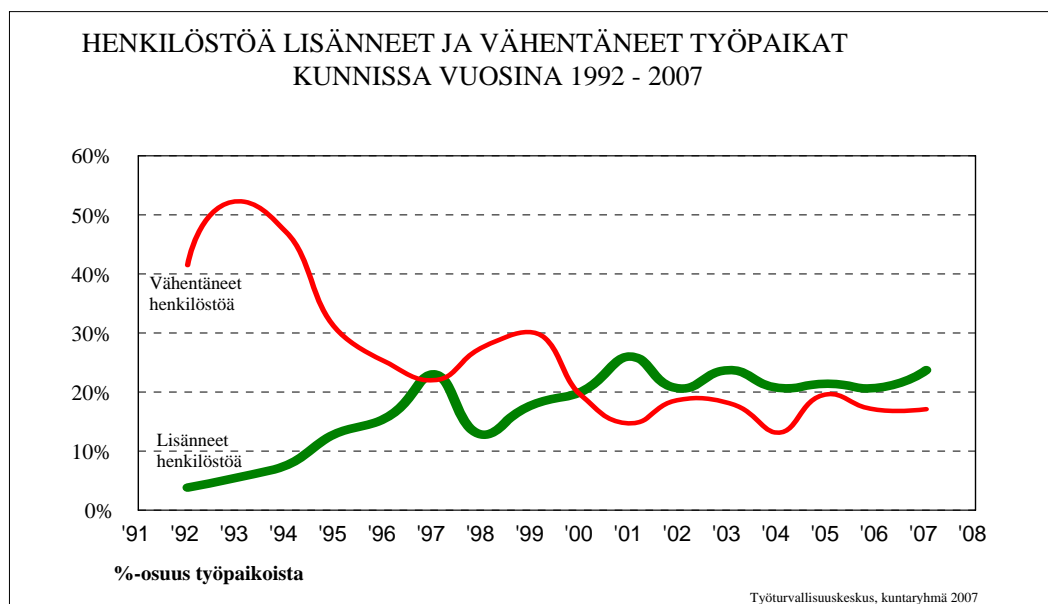
Kokonaisuutena kunnissa muutokset työelämän laadussa ovat olleet vähäisiä vuodesta 2006 vuoteen 2007. Kysytyistä 14 laadullisesta asiasta 5 muutosta ei ole tapahtunut lainkaan, 2 muutoksen suunta on positiivinen ja 6 voidaan tulkita muutoksen suunnan hieman huonontuneen. Sen sijaan kuntien eri toimialojen välillä on selviä eroja ja niissä muutokset ovat selvempiä. Erityisesti sosiaalialalla näyttäisi muutoksen suunta olevan positiivinen. Kun vuonna 2006 muutoksen suuntaa kuvaava luku oli negatiivinen (-76), on se nyt positiivinen (+33).

Erityisen hyvin on edistytty töiden organisoinnissa, työntekijöiden tasapuolisessa kohtelussa ja avoimessa tiedon välityksessä. Sen sijaan terveydenhuollossa muutoksen suunta on kääntynyt edellisvuoden positiivisesta (+6) lievästi negatiiviseksi (-1). Muutokset eivät ole suuria. Suurin muutos on tapahtunut suhtautumisessa työnteon raskauteen. Myös sivistystoimessa kehityksen suunta on kääntynyt positiivisesta (+37) selvästi negatiiviseksi (-30). Varsinkin työntekijöiden ja johdon suhteet ja tiedon välitys näyttäisivät kehittyneen huonompaan suuntaan. Esimiehet eivät suhtaudu yhtä rakentavasti uusiin parannusehdotuksiin eivätkä kannusta niiden tekemiseen eikä niitä ole myöskään tehty yhtä usein kuin aiemmin. Heikointa kehitys on ollut heterogeenisellä 'muut' toimialalla. Vuonna 2006 tulos oli positiivinen (+1) kun vuonna 2007 kyselyssä tulokseksi saatiin negatiivinen (-32). Muutoksen suunta on negatiivinen lähes kaikissa kysytyissä asioissa. Suurin heikennys on tapahtunut työ organisoinnissa.

Henkilöstön lisäykset ja vähennykset eri sektoreilla

Vuonna 2007 kaikilla muilla sektoreilla paitsi valtiolla henkilöstöä lisänneitä työpaikkoja oli enemmän kuin henkilöstöä vähentäneitä. Tiedot perustuvat työssä olevien palkansaajien arvioihin oman työpaikkansa henkilöstömäärän muuttumisesta. Kunnissa kasvaneita työpaikkoja oli hieman edellistä vuotta enemmän ja henkilöstöä vähentäneiden työpaikkojen osuus pysyi miltei entisenä. Henkilöstömäärien muutoksia oli siis hieman edellistä vuotta enemmän.

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



Kunnissa henkilöstöä lisänneitä työpaikkoja oli vuonna 2007 seitsemän prosenttiyksikköä enemmän kuin henkilöstöä vähentäneitä työpaikkoja. Työpaikoista 59 prosenttia on pitänyt henkilöstönsä määrän ennallaan vuonna 2007. Jos katsotaan koko kuluva vuosikymmenen trendiä ja jätetään vuosittaiset vaihtelut huomiotta, nähdään sekä kasvavien että supistuvien työpaikkojen osuuksien pysyneen lähes samalla tasolla. Kuntasektorilla henkilöstöä lisänneiden osuus on jatkuvasti ollut muutaman prosenttiyksikön suurempi kuin henkilöstöä supistavien työpaikkojen prosenttiosuus.

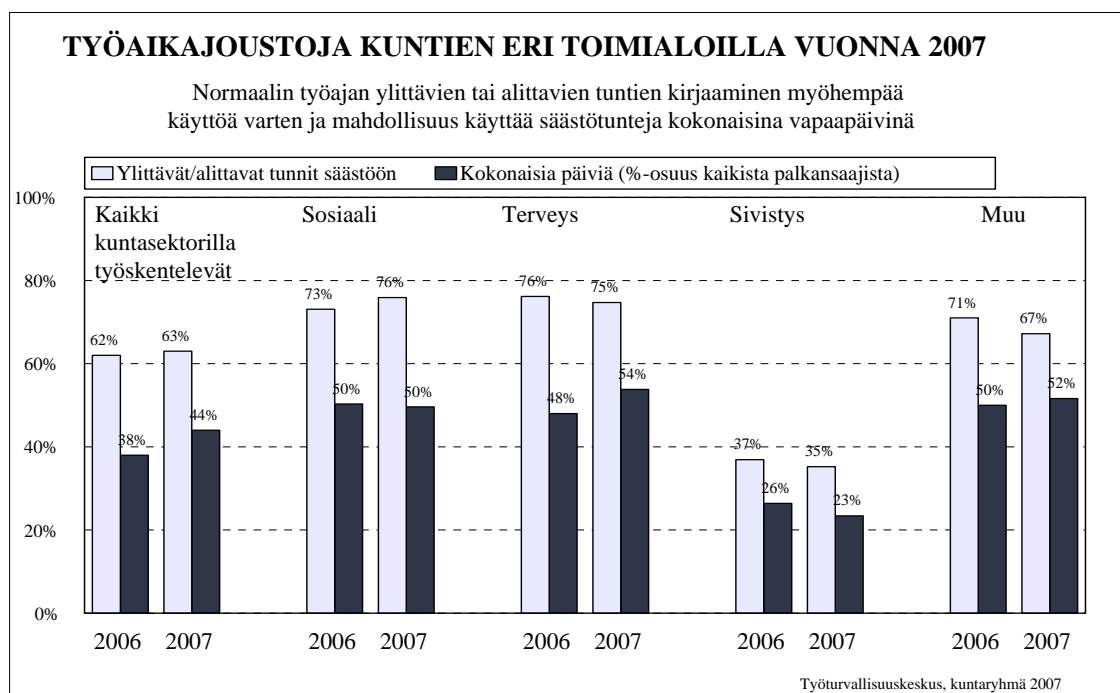
Työaikajoustot ja ylityöt

Vuoden 2007 barometrissa jatkettiin edellisenä vuonna aloitettua työaikojen joustojen seuraamista. Selvitettiin, kuinka moni palkansaaja on sellaisen järjestelmän piirissä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ylös myöhempää käyttöä varten. Lisäksi kysyttiin, voiko tällä tavalla kertyviä säästötunteja käyttää myöhemmin kokonaisina vapaapäivinä, jolloin järjestelmää voidaan kutsua myös työaikapankiksi.

Kaikista kunnissa työskentelevistä 63 prosenttia on joustavan työaikajärjestelmän piirissä. Osuus on vuoden aikana kasvanut prosenttiyksiköllä ja se on sektoreista toiseksi korkein valtion jälkeen. Kunta-alalla työskentelevillä on ollut keskimääräistä harvemmin mahdollisuus käyttää kirjattuja säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä. Vuoden 2007 aikana osuus on kuitenkin noussut kuudella prosenttiyksiköllä 44 prosenttiin.

Kuntien sisällä sivistystoimi poikkeaa muista toimialoista. Siellä työskentelevistä vain 35 prosenttia on sellaisen työaikajärjestelmän piirissä, jossa on mahdollisuus kerätä normaalin työajan ylittäviä tai alittavia tunteja myöhemmä käyttöä varten. Sivistystoimessa työskentelevistä vain joka neljäs voi kerätä säästöön kokonaisina vapaapäiviä. Kun muilla toimialoilla tämä mahdollisuus on yleistynyt tai pysynyt ennallaan, on se sivistystoimessa vähentynyt. Sivistystoimen poikkeavat tulokset johtuvat osittain opettajien työn luonteesta. Opetustunnit on pidettävä lukujärjestyksen mukaisesti eikä kokonaiseen vapaapäivään tällöin ole mahdollisuutta. Mikäli sivistysalan alhaista tasoa ei huomioitaisi, olisivat kuntien käyttämät työaikajoustot suunnilleen yksityisen palvelusektorin ja teollisuuden tasol-

la. Valtiolla joustoja on muita sektoreita enemmän. Terveydenhuollossa työskentelevät ovat jonkin verran muita useammin joustavien työaikajärjestelmien piirissä.



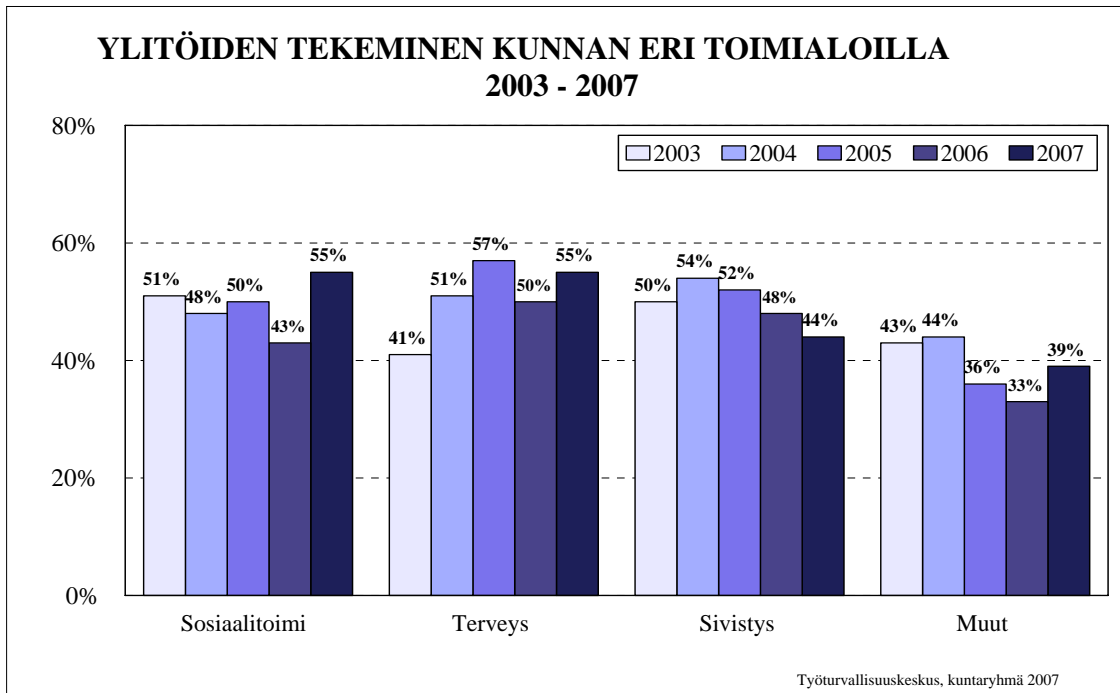
Päivittäisten joustomahdollisuuksien lisäksi työajat vaihtelevat ylittöiden tekemisen takia. Tässä yhteydessä on selvitetty sekä vapaana tai rahana korvattujen että korvauksettomien ylittöiden tekemistä. Tiedot koskevat kunkin vuoden elo- ja syyskuuta. Haastattelut on tehty syyskuun ja lokakuun alkupuoliskon aikana ja ylityötiedot koskevat useimmissa tapauksissa loman jälkeisen kuukauden tilannetta. Ajankohdan valinnalla on haluttu välttää poikkeuksellisia sesonkiaikoja.

Taulukko 2. Vuosina 2003-07 kunnissa ylittöitä elo-syyskuussa tehneiden määrät.

Kunta-ala: kunkin vuoden elo – syyskuu	2003	2004	2005	2006	2007
Ylittöitä teki	46 %	49 %	50 %	45 %	49 %
- teki vain vapaana korvattuja ylittöitä	17 %	20 %	21 %	17 %	22 %
- teki vain rahana korvattuja ylittöitä	9 %	9 %	8 %	9 %	6 %
- teki sekä rahana että vapaana korvattuja ylittöitä	7 %	4 %	6 %	5 %	7 %
- teki korvauksettomien ylittöiden lisäksi joko sekä rahana että vapaana korvattuja tai yhdistelmiä	5 %	9 %	8 %	7 %	6 %
- teki vain korvauksettomia ylittöitä	9 %	8 %	7 %	7 %	7 %
Ei tehnyt lainkaan ylittöitä	54 %	51 %	50 %	55 %	51 %

Vuonna 2007 ylittöitä tehneiden määrä lisääntyi selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Elo-syyskuussa ylityötä tehneitä oli noin puolet kaikista kunta-alan työntekijöistä. Osuus jää hieman muiden sektoreiden alapuolelle, sillä se on kaksi prosenttiyksikköä alempi kuin kaikilla palkansaajilla keskimäärin. Vuonna 2007 ylittöitä tehneiden määrässä on palattu vuosien 2004 ja 2005 tasolle. Kunnissa korvattuja tai korvauksettomia ylittöitä on tehty hieman muita sektoreita vähemmän.

Kunta-alalla tyypillistä on ylittöiden korvaaminen vapaana. Tällainen ylityö on vuoden aikana selvästi lisääntynyt. Vapaana korvattuja ylittöitä teki elo- syyskuussa vuonna 2007 kaikkiaan 29 prosenttia kunnissa työskentelevistä. Osuus sisältää sekä pelkästään vapaana korvattuja ylittöitä tehneet että ne, jotka tekivät tällaisia ylittöitä muiden ylittöiden lisäksi. Ylittöiden korvaaminen rahana on vuoden aikana vähentynyt. Korvauksettomia ylittöitä tehneiden osuus on pysynyt 7 prosentissa kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana.



Elo- syyskuussa 2007 yleisimmin ylitöitä tehtiin kuntien toimialoista sosiaalitoimessa ja terveydenhuollossa. Varsinkin sosiaalitoimessa ylitöiden tekeminen on lisääntynyt selvästi. Nyt sekä sosiaalitoimessa että terveydenhuollossa 55 % teki elo- syyskuun aikana ylitöitä. Ainoastaan sivistystoimessa ylityöt ovat olleet vähenemässä usean vuoden ajan. Sivistysalalla ylitöiksi laskettavat työt myös määrittyvät muista toimialoista poikkeavasti. Ylitöitä tehdään edelleen vähiten toimialalla 'muut', vaikka niiden osuus on lisääntynyt kahteen edellisvuoteen verrattuna.

Erilaisten ylitöiden tekemisessä on kuntien toimialojen välillä melko suuria eroja. Koko kuntasektorilla tavallisinta on ylitöiden korvaaminen vapaana. Ainoastaan sivistystoimi poikkeaa tästä, sillä siellä korvauksettomia ylitöitä tehneitä on 25 prosenttia. Korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuus on muilla sektoreilla huomattavasti alempi (8 % - 11 %). Rahana korvattuja ylitöitä tehtiin huomattavasti muita kunnan toimialoja enemmän terveydenhuollossa (26 %). Ylitöiden lisääntymisen yhtenä syynä voidaan pitää hoitotakuun vaatimaa leikkausjonojen purkua. Vapaana korvattuja ylitöitä tehneiden osuus oli vuonna 2007 erittäin korkea sosiaalitoimessa (45 %) ja terveydenhuollossa (40 %). Sivistystoimessa vastaava osuus oli puolta pienempi (21 %) ja myös toimialalla 'muut' se jäi 26 prosenttiin.

Palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä

Kunta-alan työolobarometrissa on vuodesta 2005 lähtien seurattu palkkausjärjestelmien ja niihin liittyvien välineiden käytön kehittymistä. Kysymys ei ole siis palkan suuruudesta vaan palkkaustavoista. Tiedot perustuvat pelkästään työssä olevien palkansaajien omiin tietoihin ja subjektiivisiin kokemuksiin kysytyistä asioista. Palkkausjärjestelmät ja niiden muutokset ovat laajoja ja monimutkaisia kokonaisuuksia. Tavallisten palkansaajien käsitykset järjestelmistä ja heidän arvionsa niiden toimivuudesta voivat poiketa paljonkin palkkausjärjestelmien sopijoiden käsityksistä ja tavoitteista. Esitettävät tiedot kuvaavat siis palkkausjärjestelmiä työnteon arjen näkökulmasta. Palkkausjärjestelmiin liittyy erilaisia välineitä kuten henkilökohtaiset kehittämiskeskustelut ja työn vaatavuuden arviointijärjestelmät. Niiden avulla arvioidaan työtehtävien vaativuutta ja työntekijän suoriutumista. Tällä tavalla pyritään oikeudenmukaiseen ja kannustavaan palkkaukseen.

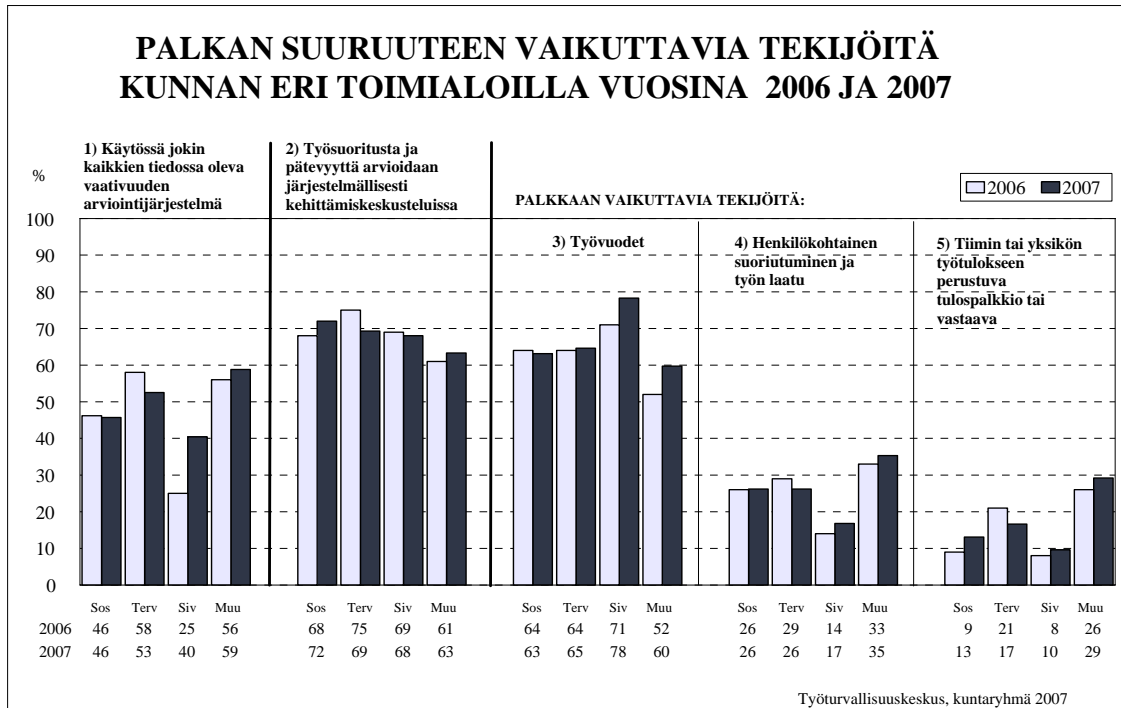
Joka toisella kuntasektorin työpaikalla on käytössä kaikkien tiedossa oleva työn vaatavuuden arviointijärjestelmä ja niiden käyttö on lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna.

Myös kehittämiskeskustelut ovat hyvin laajamittaisessa käytössä julkisella sektorilla ja erityisesti valtion työpaikoilla. Kunta-alalla seitsemän kymmenestä työntekijästä käy vuosittain työpaikallaan tällaisia keskusteluja. Osuus ei ole muuttunut vuoden aikana. Vastaava osuus yksityisellä sektorilla oli huomattavasti alempi, 53 prosenttia.

Uusissa palkkausjärjestelmissä entistä useammat asiat vaikuttavat palkan suuruuteen. Tällaisia ovat palvelusvuosien lisäksi mm. suoriutuminen, työn laatu ja erilaiset tulospalkkiot. Kunta-ala poikkeaa muista sektoreista edelleen siinä, että valtaosa (67 %) työntekijöistä sanoo työvuosien lukumäärän olevan selvästi tärkein palkan suuruuteen vaikuttava tekijä. Muilla sektoreilla vastaava osuus on miltei puolet pienempi kuin kunnissa.

Henkilökohtaisen suoriutumisen ja työn laadun yhteys palkan suuruuteen on työntekijöiden käsityksen mukaan kunnissa vähäinen. Vain joka neljäs sanoo suoriutumisen ja työn laadun olevan yhteydessä palkkansa suuruuteen. Osuus ei ole muuttunut vuoden aikana. Henkilökohtaisen suoriutumisen vaikuttaa selvästi yleisimmin palkan suuruuteen valtion työpaikoilla (63 %). Tiimien tai muiden työyksikköjen tulokseen perustuvia palkkiota käytetään vähän koko julkisella sektorilla ja erityisesti kunnissa. Käyttö on lisääntynyt valtion työpaikoilla ja se on pysynyt ennallaan kuntasektorilla. Yksityisellä sektorilla tällaisia tulospalkkioita on käytössä miltei joka toisella työpaikalla.

Kun tarkastellaan palkkausjärjestelmien kehittymistä koko kuntasektorilla, havaitaan muutosten olleen erittäin hitaita. Edelleen palvelusvuosien määrä on keskeisin palkan suuruuteen vaikuttava tekijä, ja sen asema ei ole muuttunut. Toisaalta henkilökohtaisella suoriutumisella ja työn laadulla on kunnissa muita sektoreita vähäisempi merkitys palkan suuruuteen. Sen sijaan kunnissa niin kuin muuallakin julkisella sektorilla työtä arvioidaan esimerkiksi kehittämisseskeluissa varsin yleisesti. Kunnissa erilaisia työn vaatavuuden arviointijärjestelmiä hyödynnetään kuitenkin suhteellisen vähän varsinkin valtioon verrattuna.



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

Kuntasektorin toimialat poikkeavat vain vähän toisistaan palkkaukseen vaikuttavien tekijöiden osalta. Muutokset edellisvuoteen verrattuna ovat pieniä. Sivistystoimessa on muita toimialoja vähemmän käytössä jokin kaikkien tiedossa oleva työn vaatavuuden arviointijärjestelmä, vaikka ero on pienentynyt edellisestä vuodesta. Työsuoritusta ja pätevyyttä arvioivia kehittämisseskeluja käydään hieman useammin edelliseen vuoteen verrattuna sosiaalitoimessa ja sektorilla 'muut'.

Sivistystoimessa on muita kunnan toimialoja vähemmän käytössä henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja työn laatuun perustuvia palkanosia. Myös tulospalkkio on sivistystoimessa muita aloja harvinaisempaa, molemmissa on tapahtunut lievää yleistymistä. Sen sijaan työvuosien vaikutus palkkaan on sivistystoimessa yleisempää kuin muilla toimialoilla ja tämä ero on kasvanut.

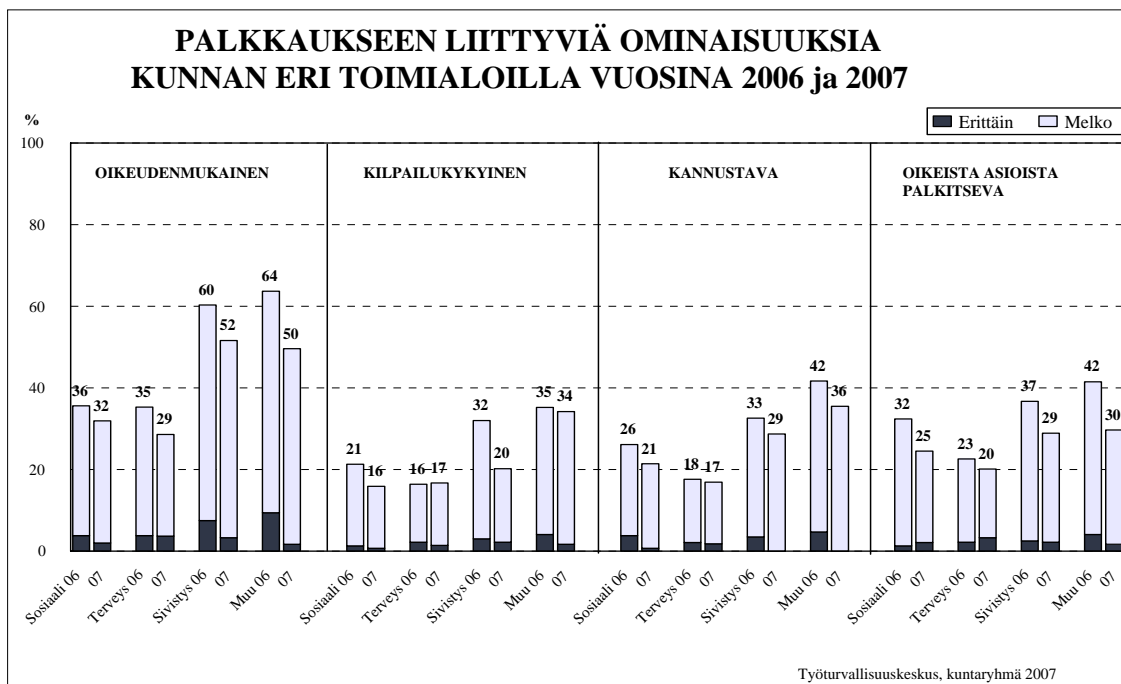
Palkkausjärjestelmiin suhtautuminen

Vastaajat saivat esittää subjektiivisen arvionsa omasta palkkausjärjestelmästä. Palkansaajia pyydettiin arvioimaan omaa, haastatteluhetkellä käytössä ollutta palkkausjärjestelmäänsä. Arvioitavana olleet luonnehdinnat on poimittu esitetyistä palkkausjärjestelmien uudistusten tavoitteista tai perusteluista.

Kunta-ala poikkeaa tässä kaikista muista sektoreista. Vain pieni osa palkansaajista pitää palkkaustaan oikeudenmukaisena, kilpailukykyisenä, kannustavana ja oikeista asioista palkitsevana. Palkkaustaan vähintään melko oikeudenmukaisena pitäviä oli vuonna 2007 kunnissa 43 prosenttia. Teollisuudessa 73 %, yksityisellä palvelusektorilla 67 % ja valtiolla työskentelevistä 74 % katsoi palkkauksensa olevan ainakin melko oikeudenmukainen.

Sama suunta toistuu muidenkin arvioitava olevien piirteiden osalta. Vain 21 prosenttia kuntien henkilöstöstä piti palkkaansa kilpailukykyisenä. Palkkaustaan kannustavan pitäviä oli 25 prosenttia, joista vain yksi prosentti katsoi palkkauksensa olevan erittäin kannustava. Joka neljäs kuntien työntekijä katsoi, että palkkaus oli oikeista asioista palkitseva. Teollisuudessa vastaava osuus oli 61 prosenttia, yksityisellä palvelusektorilla 52 prosenttia ja valtiolla 47 prosenttia.

Kunta-alalla työskentelevät suhtautuvat palkkausjärjestelmäänsä hyvin negatiivisesti, jos asiaa arvioidaan näiden neljän ominaisuuden perusteella. Esimerkiksi teollisuuteen verrattuna yleiskuva on lähes käänteinen. Myös valtio, jossa on hiljattain tehty suuria palkkausjärjestelmien muutoksia, saa oleellisesti kuntia positiivisempia arvioita. Valtion ja kuntien välinen ero on suurin palkkauksen oikeudenmukaisuuden kohdalla ja pienin palkkauksen kilpailukykyisyyden arvioissa. Palkkaansa kilpailukykyisenä pitävien osuus on sekä valtiolla että kuntasektorilla selvästi yksityistä sektoria pienempi.



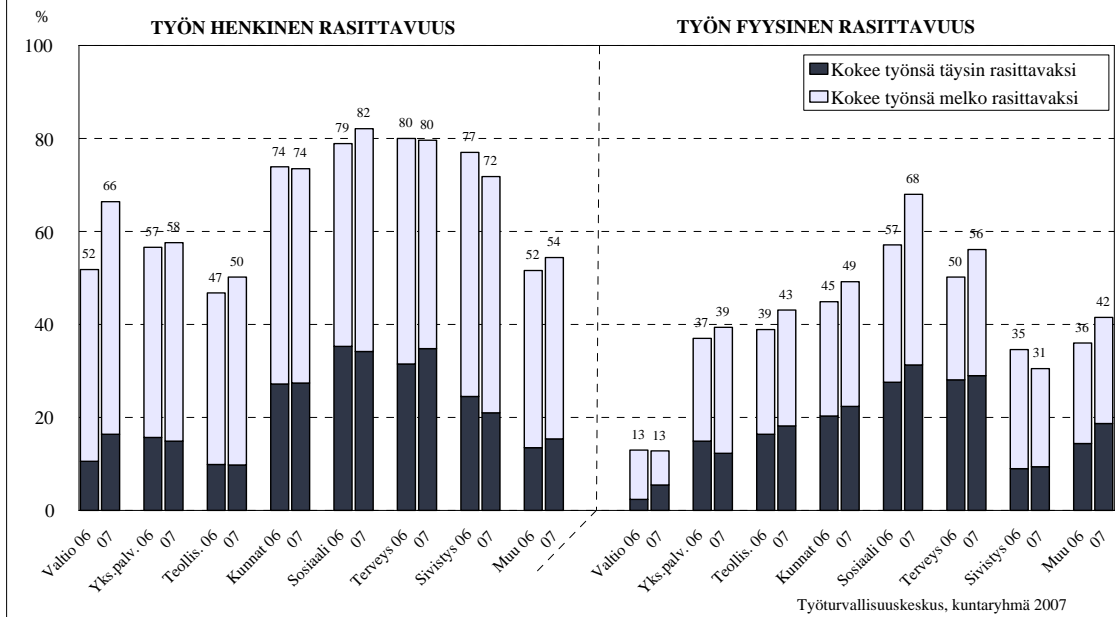
Kunnan eri toimialojen palkansaajien kokemukset palkkaukseensa liittyviin tekijöihin ovat heikentyneet lähes kaikilla toimialoilla ja kaikissa kysytyissä asioissa. Sosiaali- ja terveydenhuollossa ollaan edelleen muita aloja tyytymättömämpiä palkkaukseen. Kyseisten toimialojen palkansaajat eivät koe palkkaansa yhtä oikeudenmukaiseksi, kilpailukykyiseksi, kannustavaksi tai oikeista asioista palkitsevaksi kuin muiden toimialojen palkansaajat.

Työn rasittavuus

Kuntasektorilla sekä työn henkistä että fyysistä rasittavuutta kokevia on enemmän kuin muilla sektoreilla. Erityisesti työnsä henkisesti rasittavaksi kokevia on kunnissa paljon (74 %). Edelliseen vuoteen verrattuna työn henkinen rasittavuus on noussut valtiolla ja teollisuudessa, mutta kunnissa tilanne on pysynyt ennallaan.

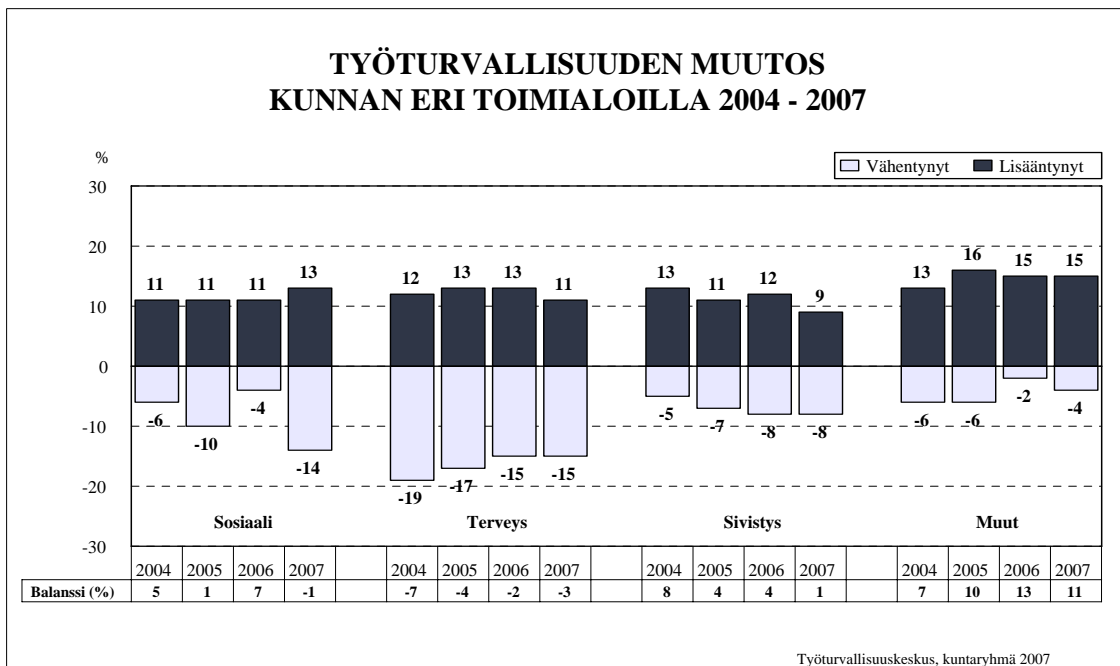
Työn fyysinen rasittavuus lisääntyi vuoden aikana ja vuonna 2007 kunnissa työskentelevistä joka toinen koki työnsä fyysisesti rasittavaksi. Osuus on noussut 4 prosenttiyksiköllä. Sekä henkinen että erityisesti työn fyysinen rasittavuus vaihtelee huomattavasti kuntien sisällä erilaisissa tehtävissä.

TYÖN HENKINEN JA FYYSISEN RASITTAVUUS ERI SEKTOREILLA JA KUNNAN ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2006 JA 2007



Kuntien eri toimialoilla kehitys on ollut erisuuntaista. Henkinen rasittavuus on lisääntynyt sosiaali- ja ryhmässä 'muut' mutta vähentynyt selvästi sivistystoimissa. Työn fyysinen rasittavuus on lisääntynyt kaikilla muilla aloilla paitsi sivistystoimissa. Vaikka työn fyysinen rasittavuus on lisääntynyt kaikilla muilla toimialoilla paitsi sivistystoimissa, on se edelleen alhaisemmalla tasolla kuin henkinen rasittavuus.

Työturvallisuus kuntasektorin eri toimialoilla

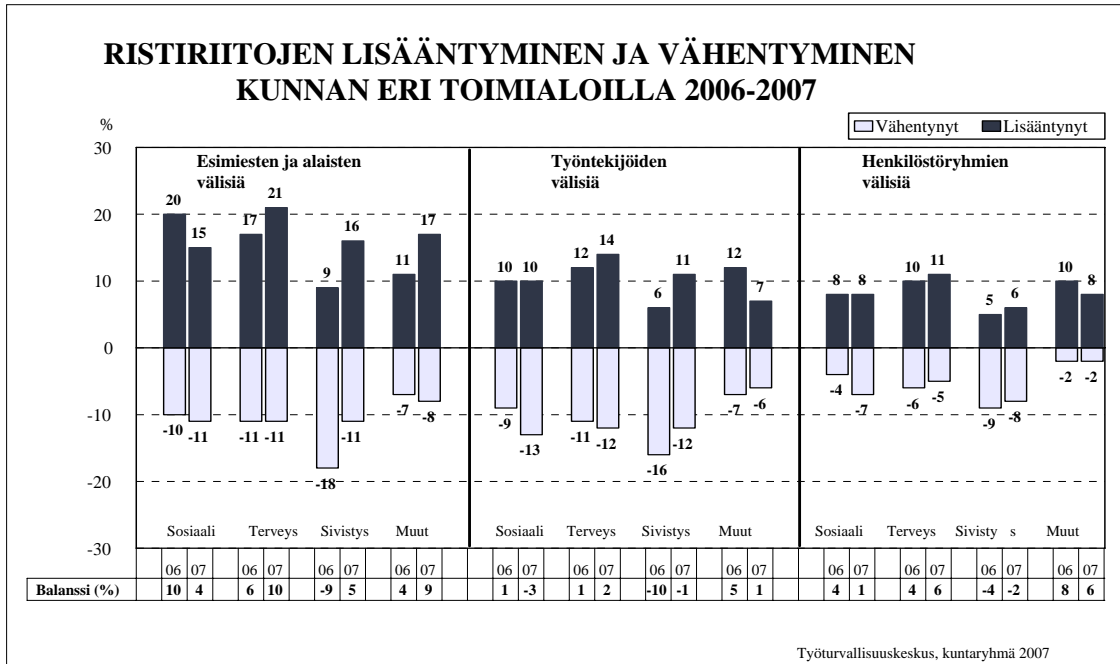


Muutokset työturvallisuudessa ovat edellisten vuosien tapaan olleet pieniä. Työturvallisuus on muuttunut hyvään suuntaan sivistystoimissa ja ryhmässä 'muut'. Sosiaali- ja terveysaloilla muutos on lievästi negatiivinen. Niiden osuudessa, jotka arvioivat työturvallisuuden parantuneen, ei ole tapahtunut suuria muutoksia vuoden aikana. Sen sijaan sosiaali- ja terveysaloilla turvallisuuden heikentyneeksi katsoneiden osuus on kasvanut selvästi. Muutoksen suunta on ollut selvästi positiivisin usean vuoden ajan ryhmässä 'muut'.

Kokonaisuutena ottaen kaikilla kunnan toimialoilla enin osa vastaajista (83 - 73 %) kertoo työturvallisuuden olleen useita vuosia muuttumaton työpaikoillaan.

Ristiriidat työnteisössä

Erilaiset ristiriidat ovat aikaisempaa useammalla työpaikalla lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna ja aikaisempaa harvemmalla työpaikalla ne ovat vähentyneet. Kielteisintä kehitys on ollut terveydenhoidon toimialalla.



Esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen osalta tilanne on vuoden aikana huonontunut kaikilla kunnan toimialoilla edelliseen vuoteen verrattuna. Työntekijöiden välisten ristiriitojen osalta kehityksen muutos balanssiluvun avulla tarkasteltuna on ollut pientä. Kuitenkin erityisesti sivistystoimessa työntekijöiden väliset ristiriidat ovat lisääntyneet selvästi. Terveystoimessa on nähtävissä polarisoitumista: muutoksia sekä hyvään että huonoon suuntaan on ollut edellistä vuotta enemmän. Sosiaalitöissä ja ryhmässä 'muut' muutossuunta on ollut jonkin verran positiivinen. Henkilöstöryhmien väliset ristiriidat ovat jonkin verran lisääntyneet terveydenhoidon ja sivistystoimen työpaikoilla.

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

Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä

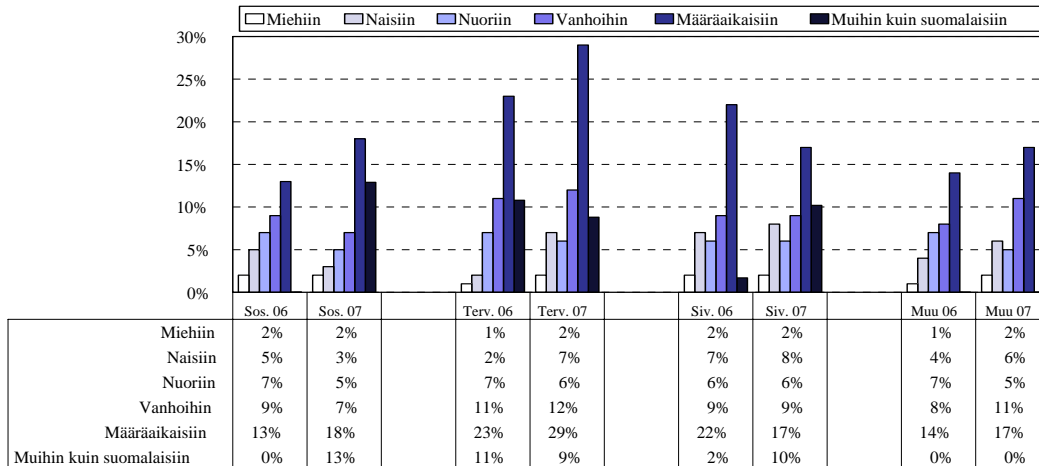
Työpaikoilla on havaittu määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden eriarvoista kohtelua selvästi enemmän kuin muunlaista syrjintää. Tällaista on havaittu eniten kunnissa (21 %) ja valtiolla (19 %). Vähiten määräaikaisten ja osa-aikaisten syrjintää on ollut teollisuudessa (7 %) ja myös yksityisellä palvelusektorilla osuus jää 13 prosenttiin.

Myös ikääntyneiden työntekijöiden syrjintää on havaittu varsin paljon. Eniten sekä nuorten (9 %) että vanhojen (14 %) syrjintähavaintoja on tehty valtion työpaikoilla. Kunnissa osuudet ovat 6 ja 10 prosenttia. Nuorten syrjintähavaintoja on eri sektoreilla vähemmän (6 % - 9 %), mutta niitäkin on julkisella sektorilla enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Nuorten ja määräaikaisten syrjintä liittyvät usein toisiinsa.

Sukupuoleen perustuva syrjintää on ollut hieman edellisiä vähemmän. Naisiin kohdistunutta syrjintää havaittiin kunnissa hieman vähemmän kuin muilla sektoreilla (6 %). Miesten syrjintä on ollut selvästi vähäisempää kaikilla sektoreilla (noin 2 %).

Kun tarkastellaan muihin kuin suomalaisiin kohdistuvaa syrjintää koko palkansaajakunnan kohdalla, havaitaan sen jonkin verran vähentyneen siitä huolimatta, että muiden kuin suomalaisten työntekijöiden määrä on kasvanut. Tällöin puhutaan vain työpaikoista, joilla työskenteli ainakin yksi muu kuin suomalainen työntekijä. Vuonna 2007 muiden kuin suomalaisten syrjintähavainnot lisääntyivät kunnissa vastoin yleistä trendiä. Vuonna 2006 niitä teki 5 prosenttia työntekijöistä ja vuonna 2007 osuus nousi 8 prosenttiin. Se oli hieman enemmän kuin teollisuudessa (6 %) ja selvästi enemmän kuin yksityisellä palvelusektorilla (2 %). Kunnan toimialoilla on erittäin suuria eroja muiden kuin suomalaisten syrjintähavaintojen määrissä. Vuonna 2007 tällaiset havainnot lisääntyivät sosiaali- ja sivistystoimissa ja ne vähenivät terveydenhoidossa.

SYRJINTÄ JA ERIARVOINEN KOHTELU KUNNAN ERI TOIMIALOILLA 2006 - 2007



Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2007

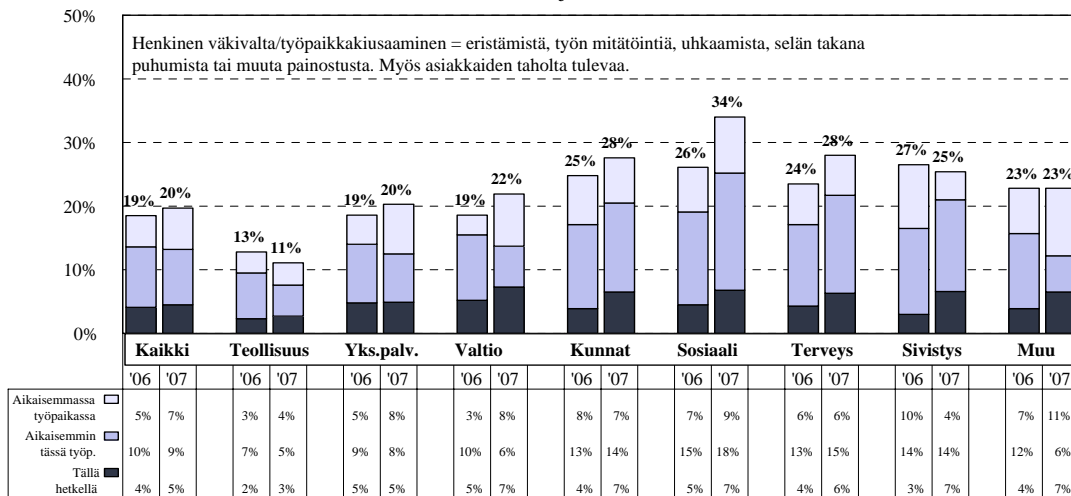
Syrjintää ja eriarvoista kohtelua on havaittu kunnan kaikilla toimialoilla aikaisempien vuosien tapaan eniten määräaikaisten kohdalla. Sosiaalialalla syrjintä on vähentynyt tai pysynyt ennallaan kaikissa muissa ryhmissä paitsi määräaikaississa. Terveysalalla kehitys on ollut päinvastainen. Syrjintä on vähentynyt vain nuorien kohdalla. Sivistysalalla on muutokset ovat pieniä. Positiivisinta tällä toimialalla kehitys on ollut osa- ja määräaikaissihin kohdistuneen syrjinnän osalta. Myös ryhmässä 'muut' syrjintä on yleistynyt muiden paitsi nuorten kohdalla.

Työpaikkakiusaaminen

Itse työpaikkakiusaamisen uhriksi joutuneita on 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 14 prosenttia on ollut nykyisessä työpaikassaan aikaisemmin kiusaamisen kohteena ja haastatteluhetkellä kiusattuina olleita oli 7 prosenttia. Osuudet ovat kasvaneet edellisestä vuodesta. Kuntien työntekijöistä 28 prosenttia on itse ollut työpaikkakiusaamisen tai henkisen väkivallan kohteena joko nykyisessä tai aikaisemmassa työpaikassaan vuonna 2007. Vastaava osuus oli teollisuudessa vain 11 prosenttia ja yksityisellä palvelusektorilla se jäi 20 prosenttiin.

ONKO ITSE OLLUT TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN TAI HENKISEN VÄKIVALLAN KOHTEENA

Vuodet 2006 ja 2007



Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2007

Kunnan eri toimialoilla joutuminen kiusatuksi oli vielä 2006 lähes yhtä yleistä riippumatta millä toimialalla työskentelee. Vuoden 2007 kyselyssä sosiaalialan vastaukset osoittivat kuitenkin selvää kiusatuksi tulemisen yleistymistä. Myös terveysalalla on tapahtunut lievää lisääntymistä. Valtaosa kuntien eri toimialoilla työskentelevistä ei kuitenkaan ole koskaan joutunut kiusaamisen kohteeksi.

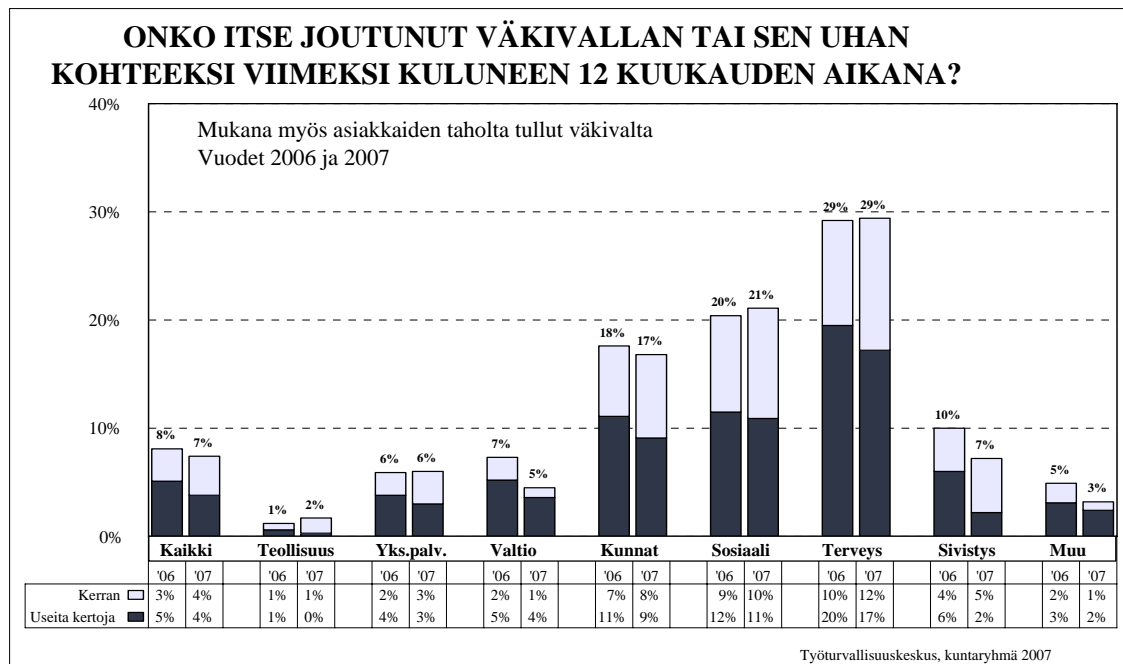
Työpaikkakiusaamisen havaintoja työpaikalta on selvästi enemmän kuin omakohtaisia kokemuksia (taulukko 2). Havaintojen määrä on hieman lisääntynyt edellisestä vuodesta. Hieman yli puolet (52 %) kuntien työpaikoista on sellaisia, ettei niillä ole havaittu lainkaan työpaikkakiusaamista. Jatkuvasta kiusaamisesta työpaikallaan kertoi 7 prosenttia kuntien työntekijöistä ja ajoittaisesta kiusaamisesta 41 prosenttia haastatelluista.

Taulukko 2. Työpaikkakiusaamishavainnot kunnan eri toimialoilla (%-osuus vastaajista). Esiintyykö omalla työpaikalla työpaikkakiusaamista?

% -osuudet vastanneista	Sosiaali		Terveys		Sivistys		Muu		Kaikki	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Ei lainkaan	55	49	51	44	64	54	63	67	58	52
Joskus	41	45	40	47	33	38	31	29	37	41
Jatkuvasti	4	6	8	9	3	8	6	4	6	7

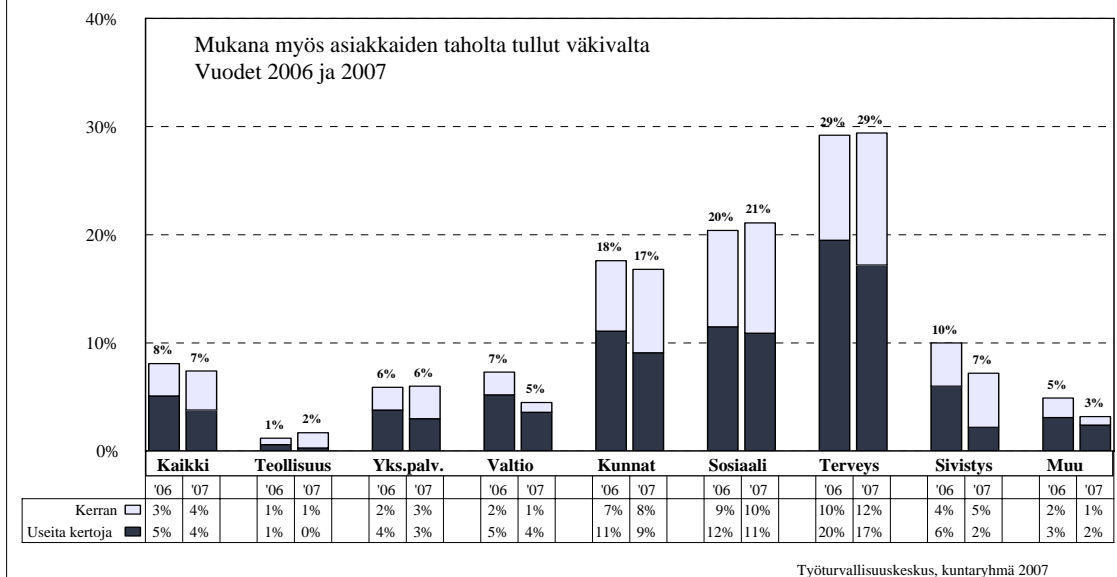
Työpaikkaväkivalta

Kaikista palkansaajista 7 prosenttia oli vuonna 2007 joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssään. Näistä puolet oli kokenut tällaista useita kertoja. Osuus on laskenut yhden prosenttiyksikön edellisestä vuodesta. Kuntasektorilla väkivaltakokemuksia on ollut moninkertainen määrä muihin sektoreihin verrattuna. Kaikkiaan 17 prosenttia kuntien työntekijöistä joutui vuonna 2007 väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Näistä 9 prosenttia oli kohteena useita kertoja. Mukana on siis myös asiakkaiden taholta tullut väkivalta tai sen uhka. Osuus on pienin teollisuudessa (2 %), ja yksityisellä palvelusektorillakin se on selvästi alempi (6 %) kuin kunnissa.



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 2007 aikana tällaisia kokemuksia. Sosiaalitoimessa riski joutua itse väkivallan uhriksi on hieman lisääntynyt. Sivistystoimessa ja ryhmässä 'muut' riski joutua itse väkivallan uhriksi on selvästi pienempi kuin edellisillä aloilla ja näillä toimialoilla muutoksen suunta on positiivinen.

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

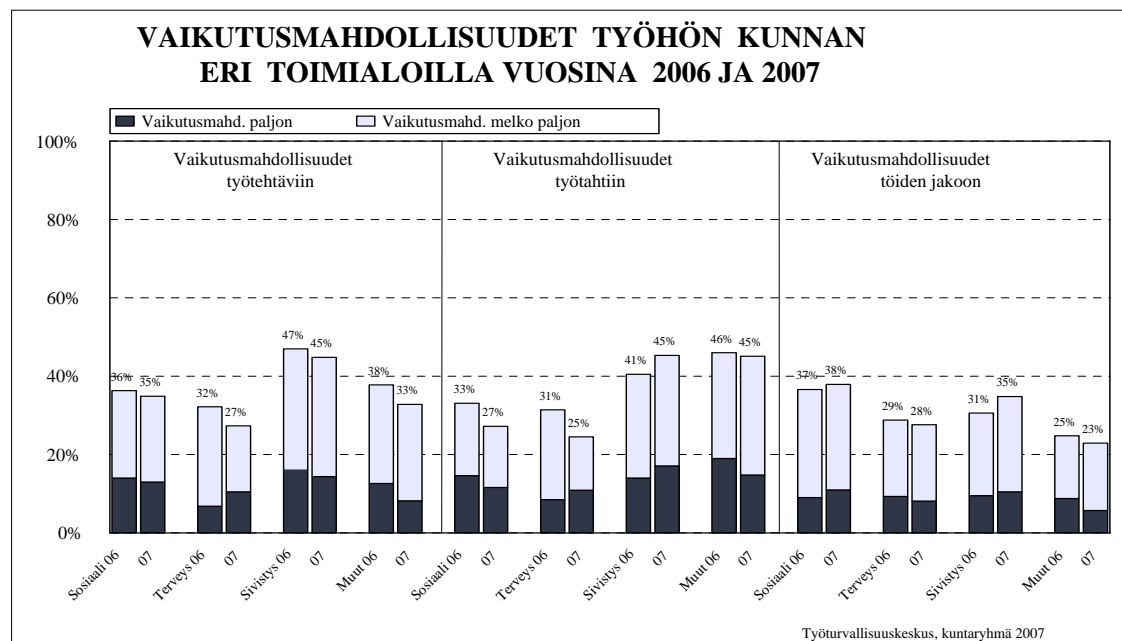


Väkivaltahavaintoja on omalla työpaikalla tehty kaksinkertainen määrä omiin väkivaltakokemuksiin verrattuna (taulukko 3). Määrä on suurin piirtein sama kuin edellisenäkin vuonna. 36 prosentilla työpaikoista ainakin joku on joutunut väkivallan kohteeksi vuoden aikana. Joka neljännellä työpaikalla tällaista on tapahtunut useita kertoja. Kehityksen suunta on positiivinen terveysalalla ja ryhmässä 'muut'. Sosiaalialalla ja sivistystoimissa havainnot ovat yleistyneet.

Taulukko 3. Väkivaltahavainnot kunnan eri toimialoilla (%-osuus vastanneista). Onko työpaikalla joku joutunut väkivallan kohteeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?

% -osuudet vastanneista	Sosiaali		Terveys		Sivistys		Muu		Kaikki	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Ei lainkaan	62	58	44	47	76	72	76	88	63	64
Kerran	11	10	17	17	1	12	11	6	12	12
Useita kertoja	27	32	39	36	14	16	13	7	25	24

Vaikutusmahdollisuudet työssä



Tarkasteltaessa koko kuntasektoria, henkilöstön vaikutusmahdollisuudet siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken, ovat parantuneet selvästi vuoden 2007 aikana. Mahdollisuudet vaikuttaa omien työtehtävien sisältöön heikke-

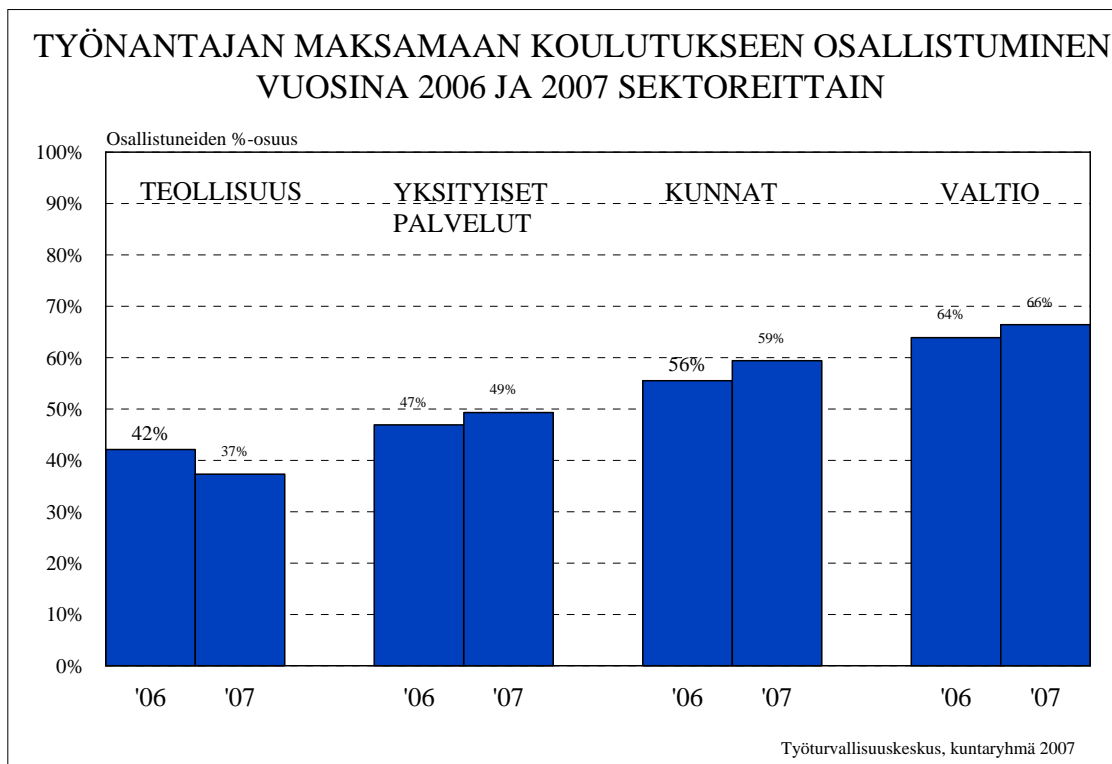
nivät hyvin selvästi vuonna 2006. Nyt muutos on ollut positiivista ja vuonna 2007 on palattu miltei edellisten vuosien tasolle. Kuntasektorilla työskentelevät voivat vaikuttaa muiden sektoreiden työntekijöitä vähemmän työtah-
tiinsa. Pitkän aikavälin trendi on ollut lisäksi huononeva. Vuonna 2007 vaikutusmahdollisuuksien heikkenemistrendi on taittunut. Silti vaikutusmahdollisuuksiaan työtahtiin hyvinä pitäviä oli vain 36 prosenttia kaikista kuntasektorilla työskentelevistä. Teollisuudessa vastaava osuus on 43 prosenttia ja valtiolla se on 53 prosenttia. Ainoastaan yksityinen palvelusektori on lähellä kuntia, sillä myös siellä trendi on ollut aleneva ja vuonna 2007 vaikutusmahdollis-
aan työtahtiinsa hyvinä pitäviä oli 39 prosenttia.

Työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat yhteydessä työn rasittavuuteen, jota on käsitelty edellä. Kuntasekto-
rilla sekä työn fyysinen että henkinen rasittavuus on suurempi kuin muilla sektoreilla.

Toimialoittain tarkasteltuna kunnissa on tapahtunut kehitystä sekä myönteiseen että kielteiseen suuntaan. Sosiaali-
toimissa koetaan vaikutusmahdollisuuksien vähentyneen muilla paitsi töiden jaon suhteen. Terveystieteiden osalta vaikutusmahdollisuudet ovat heikommalla kuin muilla sektoreilla ja ne ovat heikentyneet edelleen kaikissa mitatuissa asioissa. Sivustustoimissa vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ovat paremmat kuin muilla aloilla, mutta ne ovat heikentyneet hiukan edellisestä vuodesta. Sen sijaan vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ja töiden jakoon ovat parantuneet tällä alalla. Ryhmässä 'muut' on tapahtunut lievää heikennystä kaikissa kysytyissä asioissa.

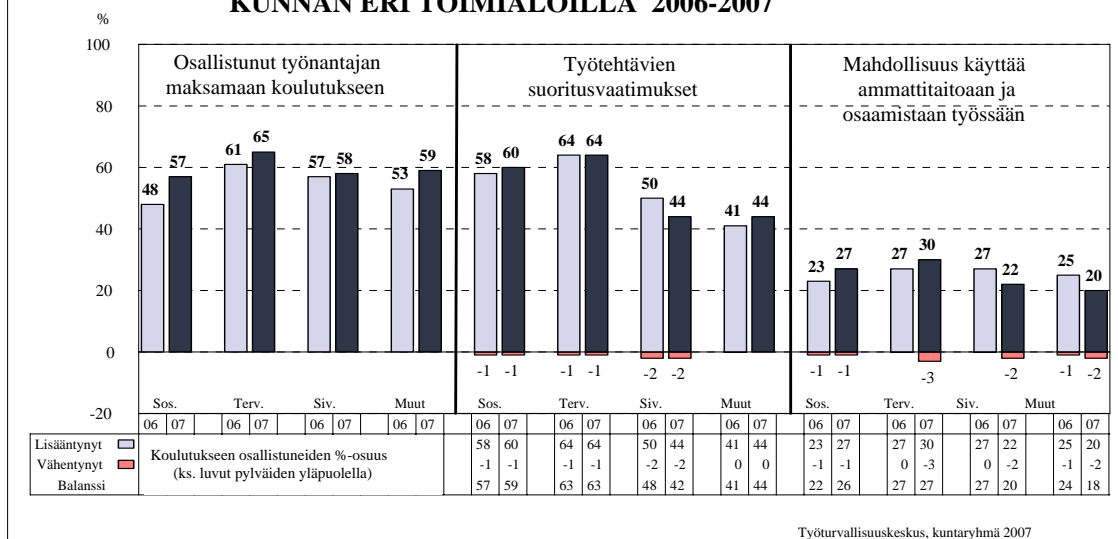
Henkilöstön osaaminen ja suoritusvaatimukset

Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuvat kuntasektorilla työskentelevät selvästi yksityistä sektoria enemmän. Vuonna 2007 koulutukseen osallistuminen on hieman kasvanut edellisestä vuodesta kaikilla muilla sek-
toreilla paitsi teollisuudessa.



Henkilöstön ammattitaidon parantaminen työnantajan kustantaman koulutuksen kautta on yleistä kaikilla kunnan toimialoilla. Koulutukseen osallistumisen määrä on lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Työnantajan kustantama koulutus on edelleen yleisintä terveydenhuollossa (65 %), vaikkakin eri alojen väliset erot ovat pienentyneet edellisvuosiin verrattuna.

HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SUORITUSVAATIMUKSET KUNNAN ERI TOIMIALOILLA 2006-2007

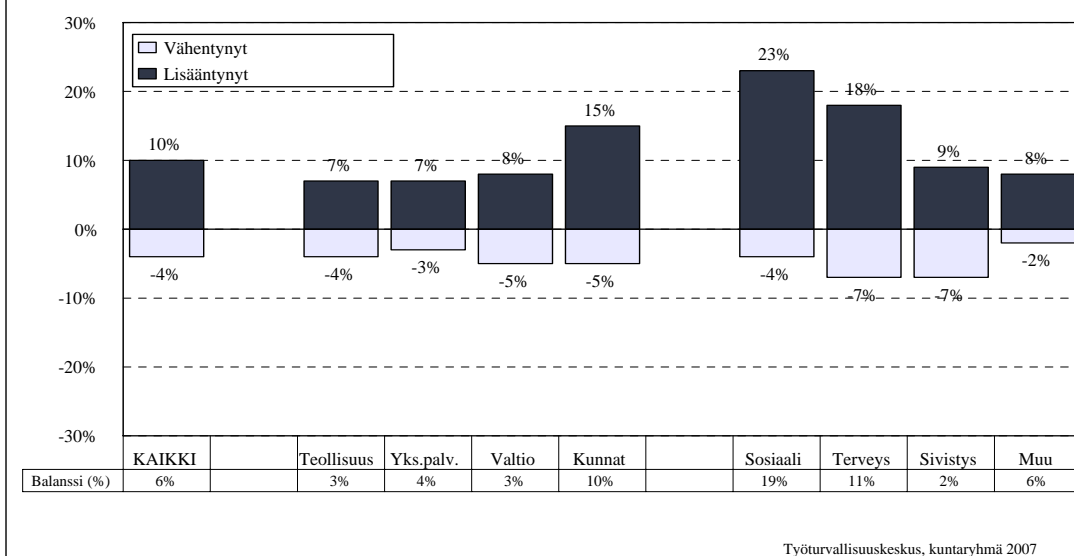


Työntekijöiden suoritusvaatimukset ovat aikaisempaa useamman mielestä kasvaneet sosiaalialalla ja ryhmässä 'muut'. Työtehtävien korkeat suoritusvaatimukset ovat olleet pitkään suurin haaste terveydenhuollossa, eikä tässä kehityksessä ole tapahtunut muutosta. Sivistystoimissa työtehtävien suoritusvaatimusten kasvun on arvioitu vähentyneen edelliseen vuoteen verrattuna.

Oman ammattitaidon käyttömahdollisuuksien arvioitiin lisääntyneen ainoastaan sosiaalialalla. Terveysalalla balanssiluku on sama kuin edellisenä vuotena ja sivistystoimissa sekä ryhmässä 'muut' oli tapahtunut tämän mahdollisuuden vähenemistä. Eri toimialojen väliset erot ovat kuitenkin pieniä.

Kysyttäessä minkälaiset mahdollisuudet henkilöstöllä on osallistua kehittämiseen vastasi useampi kuin joka kolmas (37 %), että mahdollisuudet ovat hyvät. Sivistystoimen työntekijät arvioivat mahdollisuutensa osallistua kehittämiseen hieman useammin hyväksi kuin muiden toimialojen työntekijät. Ryhmässä 'muut' mahdollisuudet ovat tässä asiassa heikoimmat vaikka hyvien mahdollisuuksien kehitys viime vuoteen verrattuna onkin positiivista.

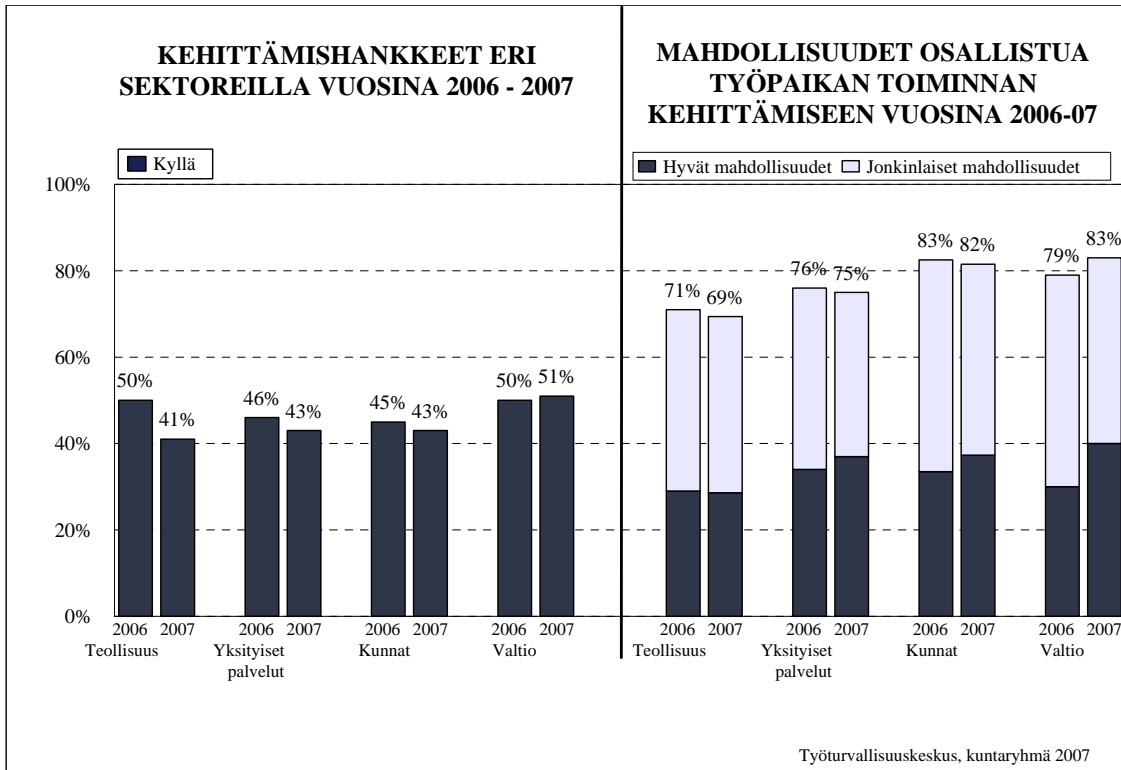
ONKO LAKISÄÄTEINEN TÄYDENNYSKOULUTUS LISÄÄNTYNYT, PYSYNYT ENNALLAAN VAI VÄHENTYNYT VUONNA 2007



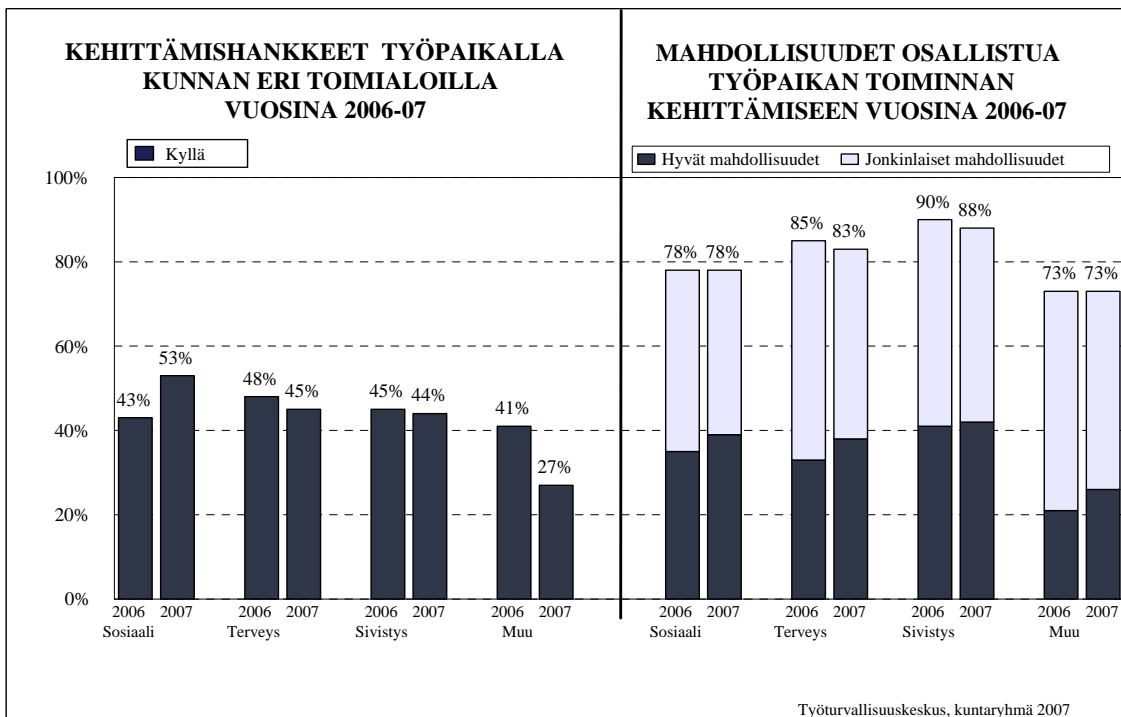
Kuntasektorilla henkilöstön lakisääteiseen täydennyskoulutukseen osallistuminen on lisääntynyt huomattavasti enemmän kuin muilla sektoreilla. Lisääntyminen on ollut suurinta sosiaalitoimissa, jolla työskentelevistä lähes neljännestä kertoo tällaisen koulutuksen lisääntyneen ja vain 4 prosenttia sanoo sen vähentyneen. Myös terveydenhoidossa työskentelevistä 18 prosenttia sanoo lakisääteiseen täydennyskoulutukseen osallistumisen lisääntyneen vuonna 2007. Sekä sivistystoimissa että toimialalla 'muut' voi osallistumisessa havaita kasvua, mutta se on huo-

mattavasti vähäisempää kuin sosiaali- ja terveystoimessa. Lakisääteistä täydennyskoulutuksesta on kerätty tietoja vain vuodelta 2007. Asiaa kysyttiin työpaikkakohtaisesti: ”Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne viimeisten 12 kuukauden aikana lakisääteiseen täydennyskoulutukseen osallistuminen lisääntynyt, vähentynyt vai säilynyt ennallaan?”

Toiminnan kehittäminen



Kahdeksan kymmenestä kuntien työntekijästä arvioi, että hänellä on hyvät tai jonkinlaiset mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen. Näistä vajaalla puolella osallistumismahdollisuudet ovat hyvät. Kuitenkin niiden osuus, jotka pitävät mahdollisuuksiaan osallistua oman työpaikan kehittämiseen hyvinä, on kasvanut kaikilla muilla sektoreilla paitsi teollisuudessa.

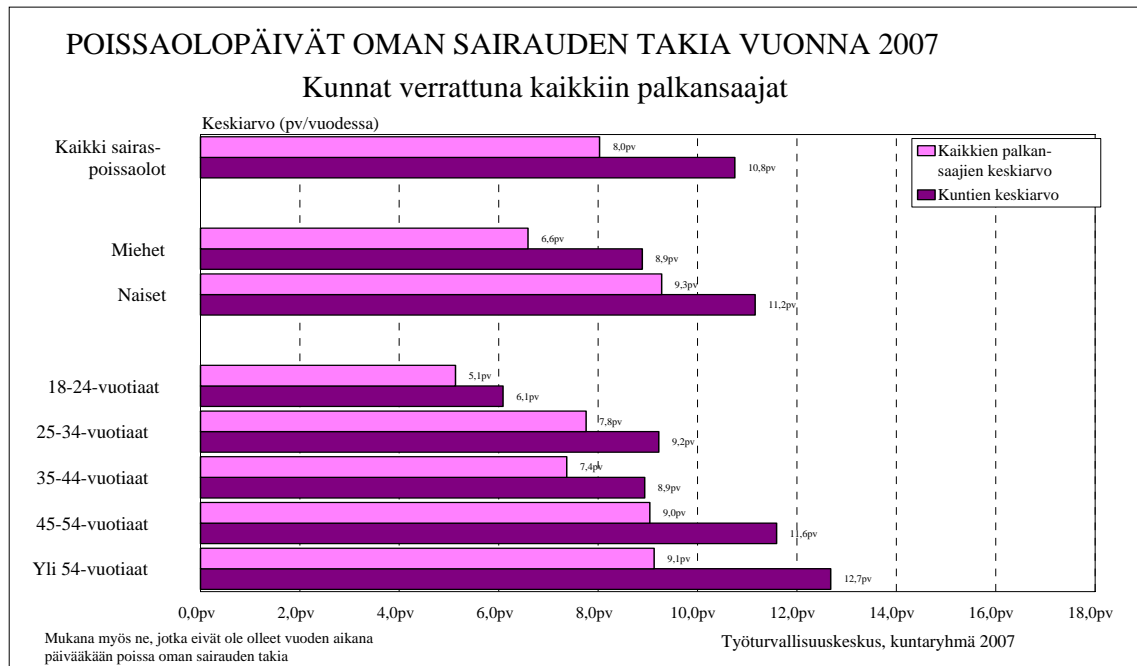


työyhteisöön liittyvät tekijät kuten työilmapiirin muutokset tai ristiriitojen lisääntyminen. Sosiaali-toimessa ja ryhmässä 'muut' muutossuunta on ollut päinvastainen. Eniten niitä, jotka eivät olleet päiväkkään poissa oman sairauden takia, oli nuorimmissa ja vanhimmissa ikäryhmissä.

Taulukko 4. Niiden palkansaajien %-osuus, jotka ovat olleet ainakin yhden päivän poissa vuoden aikana oman sairauden takia vuosina 2001 - 2007.

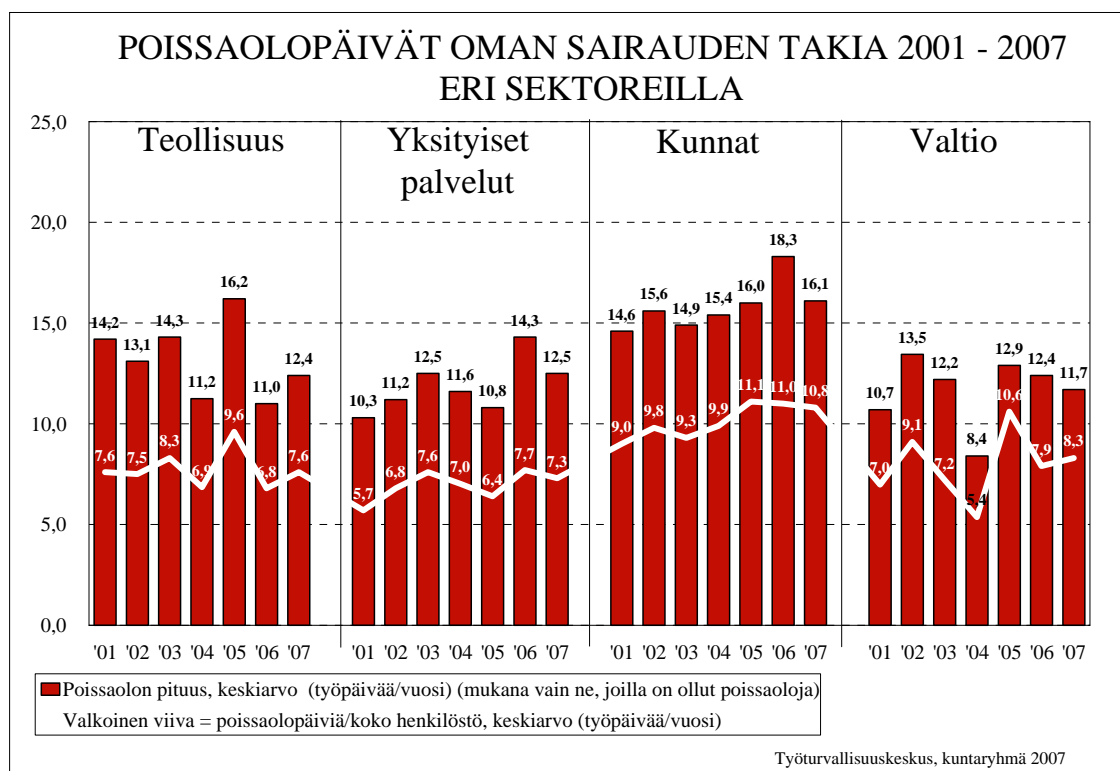
%-osuus työntekijöistä	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Muutos 2006-07
Kunta-alan työntekijät	62	60	63	64	67	61	67	+6
-Sosiaali-toimi	67	64	68	70	70	64	61	-3
-Terveystoimi	60	62	65	66	67	60	72	+12
-Sivistystoimi	60	58	61	59	67	57	66	+9
-Muut	58	57	59	58	62	64	61	-3
Kaikki palkansaajat	60	57	60	60	62	58	62	+4

Vaikka aikaisempaa useammalla oli sairauspoissaoloja, päivinä mitattuna niiden kokonaismäärä väheni. Vuoden 2007 aikana sairaspoissaolopäivien lukumäärä suhteutettuna koko henkilöstön määrään (=sairauspoissaolopäiviä keskimäärin työpaikalla) aleni selvästi sekä kunta-alalla että myös muilla sektoreilla. Kunta-alan työpaikoilla oltiin vuonna 2007 keskimäärin 10,8 (vuonna 2006: 11,0) päivää vuodessa poissa oman sairauden takia. Kuntasektorilla työskentelevillä naisilla poissaolopäiviä oli keskimäärin 11,2 (2006: 11,6) ja miehillä 8,9 (2006: 9,0) päivää vuodessa. Sairauspoissaolopäivien keskiarvo oli kuntasektorilla 2,8 päivää suurempi kuin koko palkansaajakunnalla keskimäärin.



Henkilöstön ikääntyminen kuntasektorilla näkyy sairauspoissaoloissa. Henkilöstön ikärakenne ei kuitenkaan selitä kokonaan sairauspoissaolojen määrää, sillä kaikissa ikäryhmissä kuntien työntekijöillä on ollut poissaolopäiviä selvästi enemmän kuin muilla. Ero on suurin yli 44-vuotiaiden kohdalla. Vuonna 2007 ikäryhmässä 45 - 54-vuotiaat kuntien keskiarvo oli 11,6 päivää vuodessa. Vastaava keskiarvo kaikilla palkansaajilla oli 9,0 päivää. Vanhimmissa ikäryhmissä ero on vieläkin suurempi. Kuntasektorin keskiarvo oli 12,7 ja koko palkansaajakunnan keskiarvo jäi 9,1 päivään vuodessa. Vuoden aikana poissaolopäivien keskiarvo on laskenut erityisesti vanhimpien ikäryhmien kohdalla.

Tällä vuosikymmenellä sairauspoissaolojen trendi on ollut selvästi kasvava sekä kunnissa että yksityisellä palvelusektorilla. Teollisuudessa trendi on ollut lievästi laskeva ja varsinkin sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus on lyhentynyt. Viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana sairauspoissaolojen määrä suhteutettuna koko henkilöstön määrään on kääntynyt laskuun kaikilla muilla sektoreilla paitsi yksityisissä palveluissa.



Vuonna 2007 sairauspoissaolot lyhenivät keskiarvona mitattuna selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2006 tällaisten poissaolojen keskipituus oli 18,3 työpäivää vuodessa ja vuotta myöhemmin keskipituus oli lyhentynyt 16,1 päivään. Kuitenkin pitkän ajan trendi on edelleen kasvava. Vuonna 2001 poissaolopäivien keskiarvo oli ainoastaan 14,6 päivää vuodessa ja se on sen jälkeen hieman heilahdellen kasvanut. Tilanne on samanlainen, jos sairauspoissaolot suhteutetaan koko henkilöstön määrään.

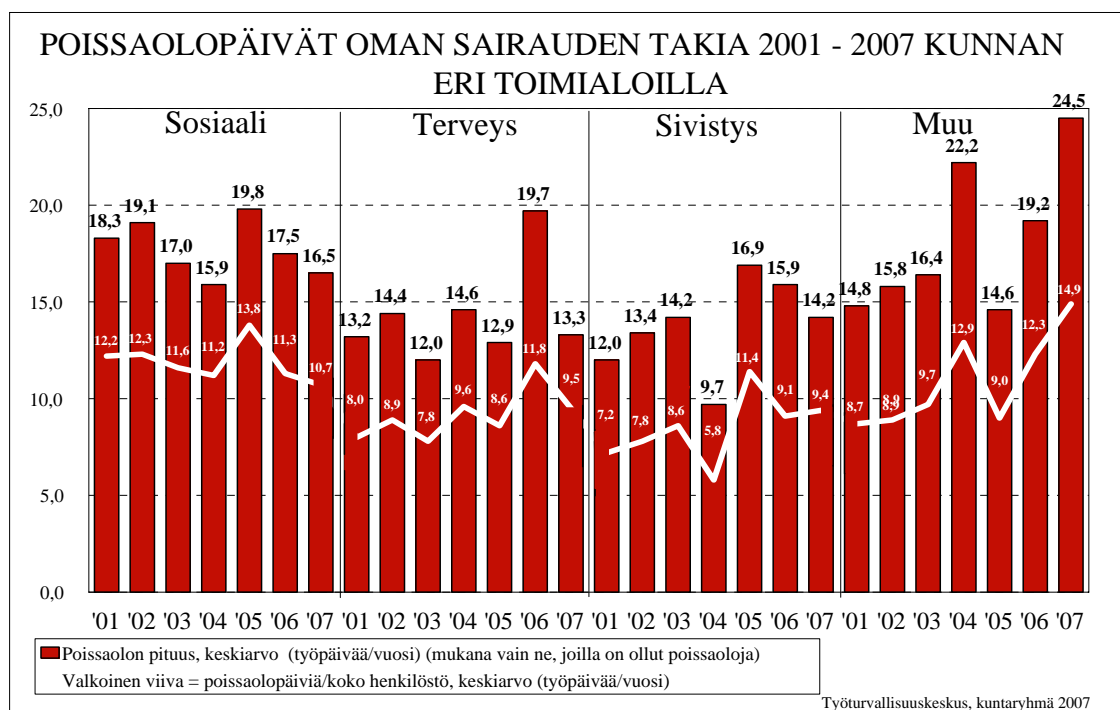
Taulukko 5. Sairauspoissaolot kunta-alalla vuosina 2001 - 2007

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

Sarakkeiden sisältö:

1. Tietojen keräämisvuosi (tiedot kerätty puhelinhaastatteluna kunkin vuoden syys- lokakuussa)
2. Poissaolopäivien (oman sairauden takia) lukumäärä vuodessa suhteutettuna koko kunta-alan työssä olevien palkansaajien määrään. Aritmeettinen keskiarvo. Kuntasektorilla 33 prosenttia palkansaajista ei ole ollut vuoden aikana päivääkään 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.

Valtaosa kunta-alan työntekijöistä on vuoden aikana poissa vain muutaman päivän. Vuonna 2007 puolet oli vuoden aikana oman sairauden takia poissa töistä korkeintaan 5,4 päivää (mediaani). Koko henkilöstön määrään suhteutettuna mediaani jää 2,8 päivään vuodessa. Mediaaneissa ei ole havaittavissa yhtä selvää kasvutrendiä kuin sairauspoissaolojen keskipituuksissa. Tämä osoittaa, että edelleen valtaosa poissaoloista on hyvin lyhyitä. Toisaalta poissaolojen pituus on kasvanut tällä vuosikymmenellä kuntasektorilla.



Lisätietoja

Raportti on saatavana osoitteesta www.ttk.fi/julkaisut/ekirjat/Kuntabaro2007.pdf

Työministeriön valtakunnallinen Työolobarometri 2007 ennakkotiedot,
www.ttk.fi/toimialat/kunta-ala/Työolobarometri2007_ennakko.pdf

Työryhmä

Pekka Ylöstalo ja Asko Heikkilä, työ- ja elinkeinoministeriö
 Timo Suurnäkki ja Kerttuli Harjanne Työturvallisuuskeskus
 Bjarne Andersson, Kunnallinen työmarkkinalaitos
 Irmeli Vuoriluoto, kunta-alan pääsopijajärjestöt
 Janne Väänänen ja Pauli Forma, Kuntien eläkevakuutus
 Oili Marttila, Kirkon työmarkkinalaitos

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



Työturvallisuuskeskus, p. (09) 616 261, f. (09) 612 1287, www.ttk.fi
 Lönnrotinkatu 4 B, 00120 Helsinki