

Kunta-alan työolobarometri 2009

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2009 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu

Muutossuuntia – Työolojen polarisoituminen jatkuu kunta-alalla

- Työpaikan taloudellinen tilanne heikentynyt
- Työsuhteiden pysyvyys edelleen suhteellisen hyvä
- Työpaikan kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus saivat muita sektoreita paremman arvosanan
- Sairauspoissaolot ovat usean vuoden ajan vähentyneet
- Työpaikalla opitaan uusia asioita aiempaa enemmän
- Lomautusuhkia näkyvissä
- Työtahti ja kiire edelleen nousussa
- Asiakasväkivalta lisääntynyt terveydenhuollossa ja sivistystoimessa
- Syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun kokemukset vähentyneet huomattavasti, paitsi määräaikaisten osalta

Tausta ja aineisto

Kuntien ja kuntayhtymien työolojen muutoksia kuvaava Kunta-alan työolobarometri 2009 on järjestyksessä 16. raportti sarjassa, joka aloitettiin vuonna 1994. Tiedot perustuvat työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin aineistoon, joka kattaa kaikkien alojen palkansaajat. Tätä aineistoa on kasvatettu Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän toimeksiannosta kunta-alalla työskentelevien osalta poimimalla heistä lisäotos. Tietojenkeruumenetelmä on ollut kaikkina vuosina sama. Kerätty aineisto on kooltaan riittävän suuri koko kunta-alan ja sen neljän päätoimialan työolojen muutoskehityksen seuraamiseksi.

Vuonna 2009 satunnaisesti valittujen haastateltujen kokonaismäärä kunta-alalla oli 696. Puhelinhaastattelun kato on 16,4 prosenttia, ja tehdyn katoanalyysin perusteella voidaan todeta, että kato ei vinouta tuloksia. Tiedot on yleistettävissä koskemaan kaikkia kunta-alalla työskenteleviä. Tilastokeskus teki haastattelut työvoimatutkimuksen yhteydessä 7.9. – 8.10.2009 tietokoneavusteisena puhelinhaastatteluna. Kunta-alan työoloja on raportissa verrattu muihin sektoreihin - teollisuuteen, yksityisiin palveluihin ja valtioon. Vertailuissa käytetään samana ajankohtana kerättyjä työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallisen työolobarometrin tietoja.

Kunnissa työskentelevien vastaajien keski-ikä on pysynyt ennallaan (46,2 vuotta). Se on muita sektoreita (41,1 vuotta) korkeampi. Kunnissa vastaajista on naisia 78,5 % ja heidän keski-ikä on 46,3 vuotta. Miehiä vastaajista on 21,5 % ja heidän keski-ikä on 46,2 vuotta. Muilla sektoreilla työskentelevien naisten keski-ikä on 42,3 vuotta ja miesten 40,6 vuotta. Määräaikaisten työntekijöiden osuus (17,7 %) on vähentynyt edellisiin vuosiin verrattuna (2007 18,5 %, 2008 18,0 %).

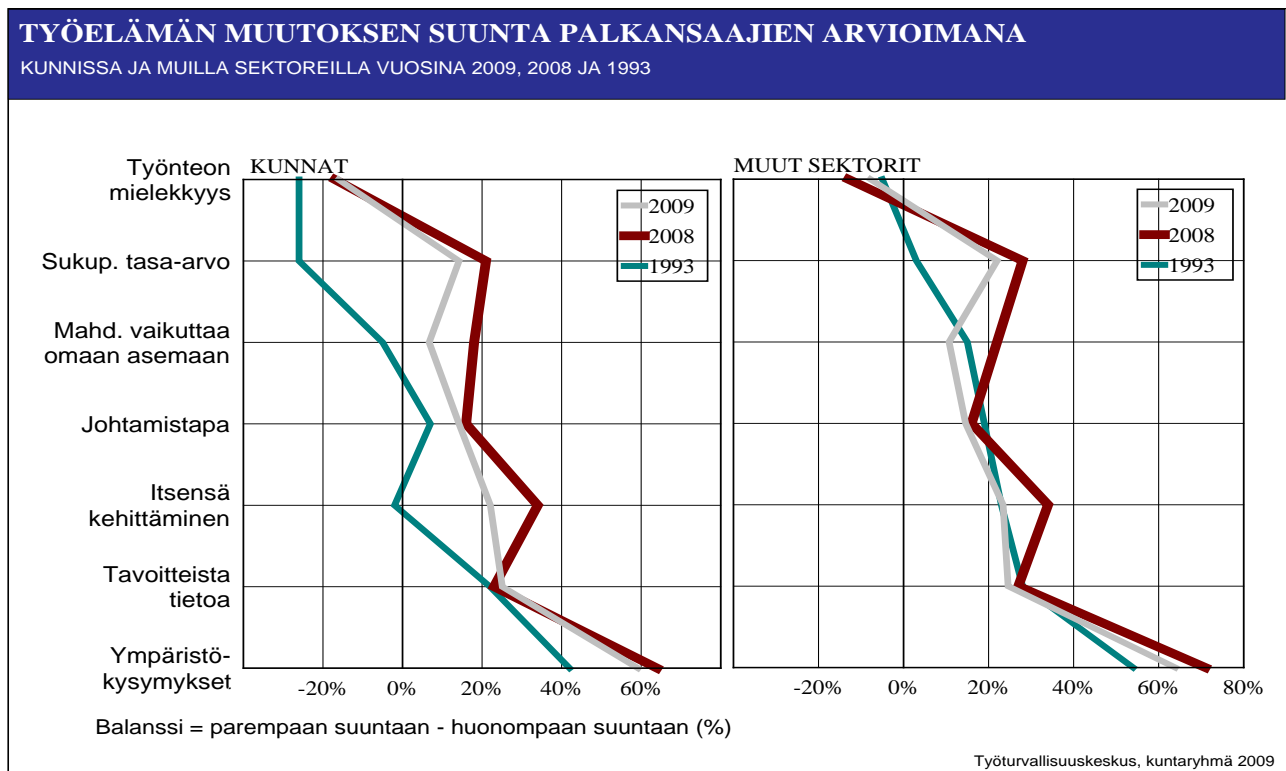
Aineisto on jaettu neljään kunnan toimialaan seuraavasti:

| Toimiala | Vastaajia | Vastaajia % | Keski-ikä | Määräaikaisia % |
|--|------------|--------------|-------------|-----------------|
| Sosiaalitoimi | 136 | 19,5 | 46,9 | 19,1 |
| Terveystoimi | 243 | 34,9 | 45,4 | 18,5 |
| Sivistystoimi | 186 | 26,7 | 46,0 | 21,0 |
| Muut (tekninen toimi, yleishallinto ym.) | 131 | 18,8 | 47,4 | 9,9 |
| Yhteensä | 696 | 100,0 | 46,2 | 17,7 |

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

Tietojen sisällöstä pääosa on pidetty samana vuosittaisten tietojen vertailtavuuden säilyttämiseksi. Vuonna 2009 on jatkunut voimakas kansainvälinen taantuma ja sen takia on aiempaa enemmän kerätty tietoja työpaikkojen taloudellisesta tilasta, ja sen yhteydestä työelämän laatuun. Taantuma on näkynyt muista sektoreista voimakkaammin teollisuudessa. Kuitenkin myös kunnissa taantumun seuraukset alkavat tulla esiin huolimatta siitä, että julkisella sektorilla vaikutukset tulevat esille aina pienellä viiveellä.

Kuntien henkilöstö oli edellisen taantumun aikana, 1990-luvun alkuvuosina, muihin sektoreihin verrattuna hyvin pessimististä sen suhteen, mihin suuntaan työelämä oli heidän käsityksensä mukaan muuttumassa. Sen jälkeen aina vuosituhaten vaihteeseen asti muutosarviot muuttuivat nopeasti myönteiseen suuntaan. Kuntasektorilla työskentelevien ja muiden palkansaajien välinen ero kaventui pieneksi. Tällainen kehitys pysähtyi tämän vuosikymmenen alussa kunta-alalla. Kunnat eivät kuitenkaan olleet poikkeus, sillä tilanne oli samanlainen muillakin sektoreilla.



Vuonna 2009 kuntatyöntekijät arvioivat työelämän muutossuuntia hieman kielteisemmin kuin vuotta aikaisemmin. Tällainen kehitys alkoi jo vuonna 2008, jolloin erityisesti tavoitteista tietojen saamiseen ja johtamistapojen muutoksiin kriittisesti suhtautuvien osuus lisääntyi voimakkaasti. Nyt näiden kohdalla tilanne on pysynyt ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Samoin työn mielekkyyden muutossuuntaarviot ovat hieman aikaisempaa myönteisempänä. Silti kuntasektorilla työn mielekkyyden balanssiarvo on alempi kuin yksityisellä sektorilla. Ainoastaan valtion työntekijöillä balanssiarvo on kuntia heikompi.

Kuntasektorin arviot siitä, mihin suuntaan työelämä on muuttumassa, ovat varsin samansuuntaisia muiden sektoreiden kanssa. Kahden asian muutoksiin suhtaudutaan selvästi edellistä vuotta negatiivisemmin. Ne ovat *mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaan* ja *mahdollisuudet kehittää itseään työssä*. Näiden molempien kohdalla kehitys on ollut selvästi aikaisempaa useamman mielestä kielteistä. Kolmas hieman edellistä vuotta kielteisemmäksi arvioitu muutossuunta koskee sukupuolten tasa-arvoa.

Kunta-alan työelämän laadun kokonaiskuva vuonna 2009

Kunta-alalla työskentelevät ovat arvioineet edellisten vuosien tapaan työolojaan kouluarvosanan avulla. Arvosana on laskettu summaamalla 14 työelämän laatua koskevan kysymyksen vastaukset, jotka on skaalattu asteikolle 4 – 10. Yleiskeskiarvo koostuu neljästä osulottuvuudesta. Ne ovat 1) työpaikan varmuus, 2) työn kannustavuus ja innovatiivisuus, 3) voimavarat suhteessa vaatimustasoon ja 4) tasa-*puolinen kohtelu*.

Vuonna 2009 kuntien työntekijät antoivat työelämän laadulle hieman edellistä vuotta huonomman arvosanan. Edellisen vuoden positiivinen kehitys taittui vuoden aikana. Kouluarvosanan mukaan ilmaistuna vuonna 2009 työelämän laadun keskiarvo oli kuntasektorilla 7,85. Vuotta aikaisemmin vastaava arvosana oli 7,96. Kuntasektorin keskiarvo on nyt parempi kuin teollisuudessa (7,82) tai valtiolla (7,80), mutta se jää edelleen selvästi yksityisen palvelusektorin vastaavan työelämän kokonaislaatua mittaavan keskiarvon alapuolelle (8,08).

Yleinen talouden tilan heikkeneminen ei juuri näkynyt kuntasektorilla vielä vuonna 2008. Nyt tilanne on muuttunut, ja erityisesti *työsuhteen varmuutta* koskevat arviot ovat heikentyneet vuoden 2009 aikana. Työpaikan varmuuden arvosana on nyt 8,73, kun se oli vuotta aikaisemmin 9,01. Kehitys on ollut samanaista kaikilla sektoreilla. Kuitenkin kuntasektorilla työelämän varmuus saa edelleen muita sektoreita paremman arvosanan.

Kuntatyöntekijöiden korkea keski-ikä näkyy siinä, että *voimavaroja suhteessa työn vaatimuksiin* mittaava arvosana on alempi kuin muilla sektoreilla. Vuoden 2009 aikana se on edelleen alentunut, ja tämän ulottuvuuden keskiarvo on nyt 7,36. Vuonna 2008 se oli 7,47. Työpaikkojen *kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus* on aavistuksen vähentynyt kunnissa edelliseen vuoteen verrattuna. Arvosana on nyt 7,84, kun se oli vuotta aikaisemmin 7,85. Vaikka edellisen vuoden erittäin myönteinen kehitys on pysähtynyt, kuntasektori saa tällä ulottuvuudella muita sektoreita paremman arvosanan. Päinvastainen tilanne on *tasa-*puolisen kohtelun kohdalla**. Se saa kunnissa muita sektoreita huonomman arvosanan (7,53). Kuitenkin tasapuolisen kohtelun arvosanan on ollut kuntasektorilla hitaasti paranemassa, ja suunta jatkui myös vuoden 2009 aikana.

Kunta-alan toimialoista parhaan työelämän laadun yleisarvion työntekijöiltään sai sivistystoimi, jonka yleiskeskiarvo vuonna 2009 oli 7,98. Toiseksi korkein keskiarvo oli toimialalla ”muut” (7,92). Sosiaalitoimi sekä terveystoimi jäivät hieman näiden alapuolelle. Sosiaalitoimen työolojen yleiskeskiarvo oli 7,79. Terveystoimen keskiarvo jää arvoon 7,73.

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 laadun piirteisistä ja niiden muutoksista.

Keskiarvolla mitattuna kysytyissä 14 laadullisessa asiassa ei kunnissa näyttäisi tapahtuneen suuria muutoksia vuosina 2007, 2008 ja 2009. Kuntien keskiarvo on hiukan noussut vuonna 2009 kahden edellisen vuoden tasosta. Kuntien eri toimialojen välillä ei keskiarvoilla mitattuna ole kovin suuria eroja, eivätkä muutokset kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana ole kovin suuria. Vuonna 2009 sosiaalitoimen ja sivistystoimen keskiarvot ovat samalla tasolla kuin kahtena edellisena vuotena, ja terveystoimen keskiarvo on palannut vuoden 2007 tasolle. Suurin muutos on tapahtunut ryhmän ’muut’ keskiarvossa. Se on selvästi noussut kahden edellisen vuoden tasosta.

Taulukko 1. Kunnan eri toimialoilla työskentelevien arvioita työpaikkansa työelämän laadun piirteistä vuosina 2007, 2008 ja 2009.

| Sopii omaan työpaikkaan erittäin tai melko hyvin (%) | Kunnat | | | Sosiaali | | | Terveys | | | Sivistys | | | Muut | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Voi koko ajan oppia uusia asioita | 82 | 82 | 84 | 78 | 86 | 84 | 89 | 82 | 83 | 81 | 86 | 90 | 76 | 72 | 78 |
| Keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ym. | 81 | 81 | 81 | 85 | 85 | 87 | 82 | 80 | 81 | 82 | 86 | 81 | 70 | 70 | 77 |
| Voi olla varma työpaikan säilymisestä | 76 | 79 | 78 | 72 | 72 | 74 | 75 | 83 | 83 | 80 | 80 | 74 | 76 | 77 | 80 |
| Työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset | 71 | 72 | 75 | 79 | 80 | 82 | 63 | 62 | 69 | 75 | 82 | 82 | 69 | 68 | 71 |
| Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti | 71 | 72 | 72 | 77 | 77 | 73 | 70 | 66 | 67 | 73 | 78 | 77 | 65 | 67 | 73 |
| Työt ovat hyvin organisoituja | 71 | 70 | 71 | 76 | 75 | 73 | 69 | 68 | 70 | 72 | 71 | 76 | 65 | 65 | 65 |
| Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita | 72 | 67 | 70 | 76 | 71 | 72 | 74 | 67 | 66 | 73 | 77 | 77 | 61 | 52 | 68 |
| Tietoja välitetään avoimesti | 66 | 66 | 69 | 76 | 69 | 69 | 65 | 65 | 68 | 66 | 71 | 73 | 53 | 59 | 65 |
| Tehnyt parantamisolitteita vuoden aikana | 68 | 65 | 69 | 67 | 62 | 65 | 73 | 67 | 67 | 71 | 66 | 76 | 57 | 63 | 68 |
| Esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin | 70 | 69 | 69 | 74 | 79 | 69 | 66 | 60 | 67 | 75 | 77 | 73 | 64 | 62 | 68 |
| Työtä ei koeta fyysisesti raskaaksi | 51 | 55 | 56 | 32 | 41 | 44 | 44 | 47 | 47 | 69 | 72 | 70 | 59 | 58 | 65 |
| Ei paljon piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella | 44 | 43 | 44 | 46 | 41 | 47 | 37 | 37 | 41 | 50 | 51 | 42 | 46 | 44 | 51 |
| Työpaikalla on riittävästi työntekijöitä | 33 | 36 | 38 | 26 | 39 | 38 | 25 | 31 | 29 | 49 | 39 | 42 | 34 | 38 | 48 |
| Työtä ei koeta henkisesti raskaaksi | 26 | 30 | 29 | 18 | 27 | 26 | 20 | 27 | 21 | 28 | 31 | 27 | 46 | 38 | 51 |
| Keskiarvo | 63 | 63 | 65 | 63 | 65 | 65 | 61 | 60 | 61 | 67 | 69 | 69 | 60 | 60 | 66 |

Joidenkin kysymysten suhteen on kuntien eri toimialojen välillä selviä eroja.

Taulukko 2. Vuoden 2009 vastausten mukaan suurimmat toimialakohtaiset erot koskivat seuraavia kysymyksiä

| | Sosiaali | Terveys | Sivistys | Muut |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Työpaikalla on riittävästi työntekijöitä | 38 | 29 | 42 | 48 |
| Työtä ei koeta fyysisesti raskaaksi | 44 | 47 | 70 | 65 |
| Työtä ei koeta henkisesti raskaaksi | 26 | 21 | 27 | 51 |

Verrattaessa kuntien vuoden 2009 vastauksia vuoden 2008 vastauksiin on havaittavissa selvä kehitys positiiviseen suuntaan. Kuntien vastauksista 10 kysymykseen tilanne on kehittynyt myönteiseen suuntaan, kolmen kohdalla tilanne on pysynyt ennallaan ja vain kahden kysymyksen vastaukset antoivat heikkomman tuloksen kuin vuotta aiemmin. Toimialoista positiivisinta kehitys on ollut ryhmässä 'muut'. Yhdessä kysymyksessä tilanne on pysynyt ennallaan ja kaikissa muissa kysymyksissä muutoksen suunta on ollut positiivinen. Sosiaalitoimessa positiivista kehitys on ollut yhdeksässä kysymyksessä, terveystoimessa seitsemässä ja sivistystoimessa viidessä kysymyksessä.

Henkilöstön lisäykset ja vähennykset eri sektoreilla

Vuoden 2009 aikana taantuman vaikutukset ovat alkaneet näkyä myös kuntasektorilla. Vielä vuoden 2008 kevään ja kesän aikana kunnissa henkilöstöä lisänneitä työpaikkoja oli enemmän kuin henkilöstöä supistaneita työpaikkoja. Taantuma näkyi tuolloin voimakkaasti vain teollisuuden työllisyydessä. Nyt tilanne on kääntynyt. Kuntien työntekijöistä 20 prosenttia kertoi henkilöstön lisääntyneen työpaikallaan ja

23 prosenttia sanoi työntekijöitä vähennetyin. Suurin osa työpaikoista (57 %) säilytti entisen työntekijämääränsä. Henkilöstöä vähentäneitä työpaikkoja oli selvästi eniten toimialalla "muut" (33 %). Myös terveystoimessa vähennyksiä oli lisäyksiä useammin. Tässä yhteydessä ei ole selvitetty henkilöstön lisäysten tai vähennysten suuruuksia. Etenkin julkisella sektorilla henkilöstön vähennykset ovat saattaneet johtua toimintojen ulkoistamisesta, yhdistämisestä tai muista vastaavista järjestelyistä. Kokonaisuutena ottaen työpaikat eivät välttämättä ole vähentyneet.

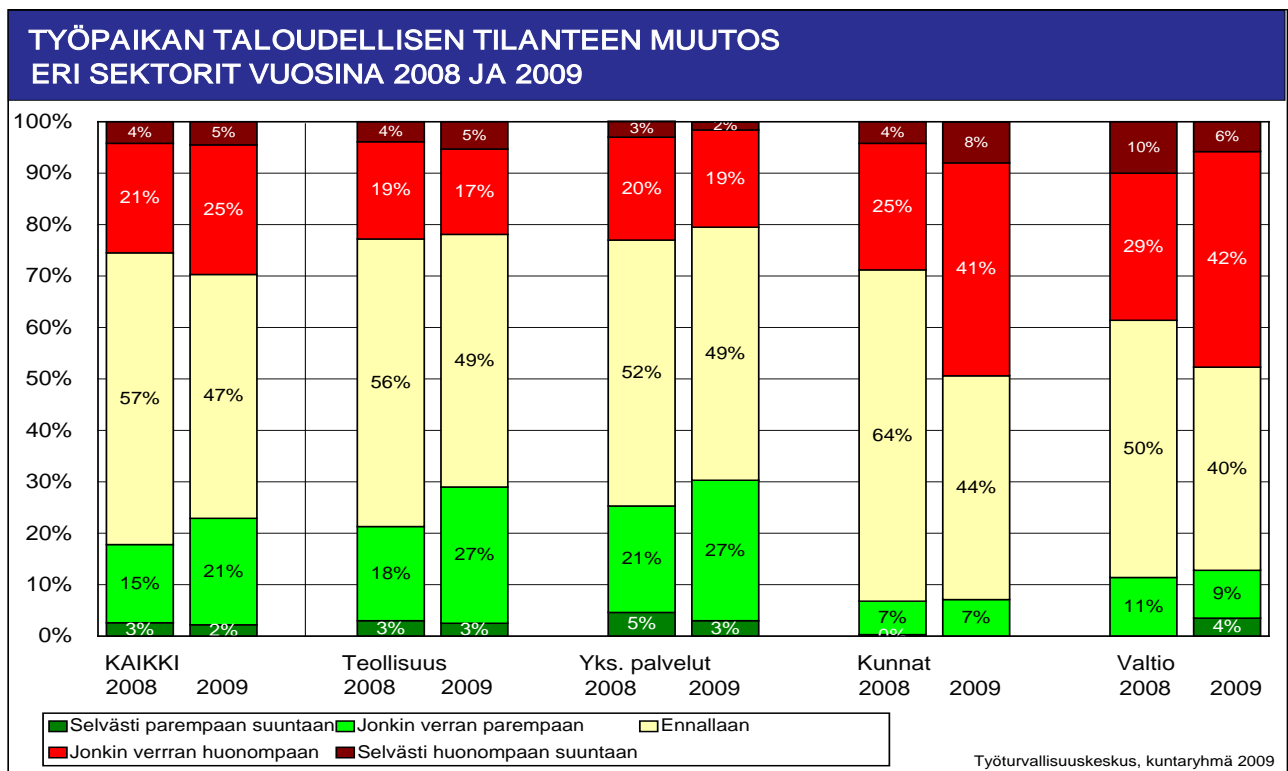
Vuosi 2009 on merkinnyt kuntasektorilla vuosikymmenen ajan jatkuneen kasvutrendin taittumista. Samalla myös lomautukset ja irtisanomiset ovat tulleet kuvaan mukaan. Kuntien henkilöstöstä neljä prosenttia kertoo lomautuksista omalla työpaikallaan. Joka neljännen vastaajan työpaikalla vuoden aikana avoimeksi tulleita työpaikkoja ei ole täytetty ja joka viidennen työpaikalla määräaikaistuksia ei ole jatkettu. Viimeksi mainittuja keinoja on käytetty muita kunnan toimialoja useammin terveystoimessa. Kuntien työntekijöistä 13 prosenttia sanoo vuokratyötä käytetyn työpaikallaan.

Irtisanomis- ja lomautusuhkia kokevia on kuntasektorilla muita sektoreita vähemmän. Tulevan vuoden aikana irtisanomista työpaikallaan varmana tai mahdollisena pitäviä oli vuonna 2009 kuntasektorilla viisi prosenttia haastatelluista. Lomautusuhkat ovat huomattavasti tavallisempia. Joka neljäs (24 %) kunta-työntekijä pelkää tulevansa lomautetuksi tulevan vuoden aikana. Vaikka sekä irtisanomis- että lomautusuhkat ovat lisääntyneet myös kuntasektorilla, niiden lisääntyminen on ollut huomattavasti yksityistä sektoria vähäisempää.

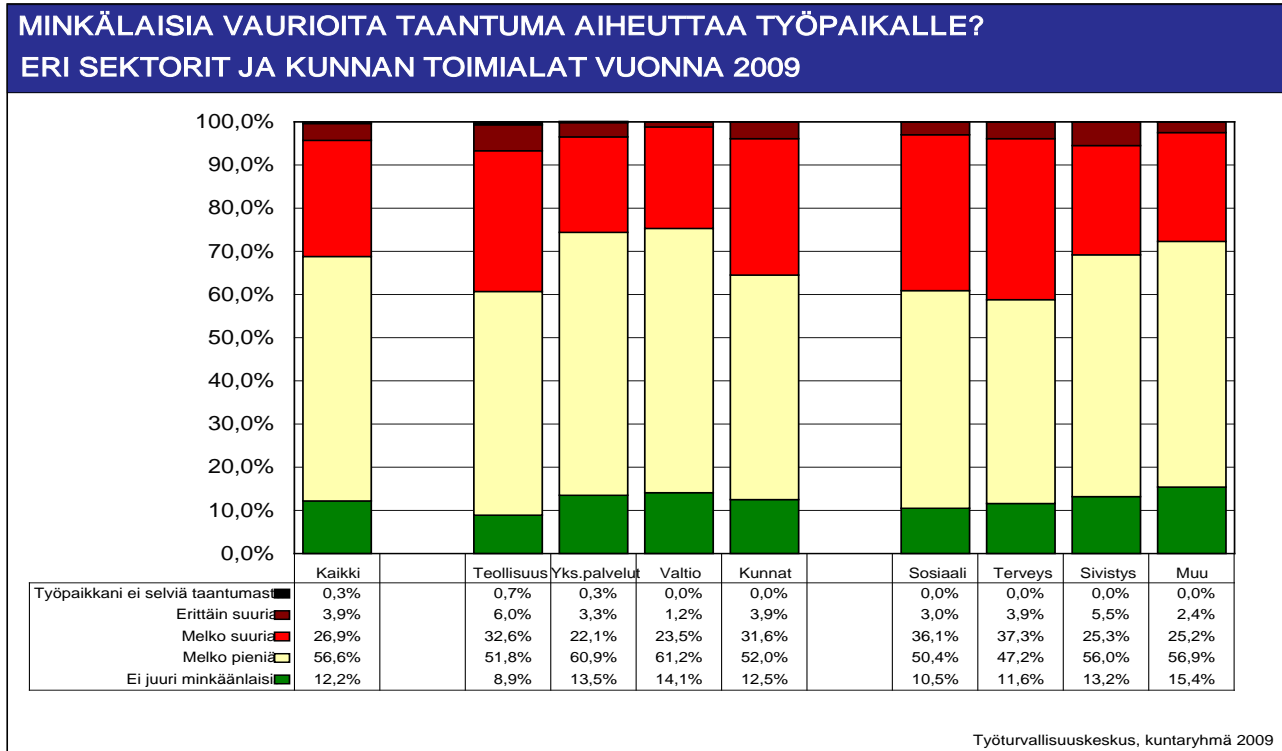
Taantuma ja työpaikkojen talouden tila

Eri sektoreiden henkilöstön arvioiden mukaan menossa oleva talouden taantuma aiheuttaa kaikkein suurimpia vaurioita työpaikalle teollisuudessa ja kuntasektorilla. Kuntasektorilla kaikki vastaajat uskovat työpaikkansa selviävän lamasta, mutta neljälle prosentille se aiheuttaa erittäin suuria vaurioita. Lisäksi lähes kolmannes arvioi vaurioiden olevan melko suuria. Vain teollisuudessa vastaavat osuudet ovat suurempia kuin kunnissa.

Kuitenkin myös kuntasektorilla suurin osa vastaajista uskoo työpaikkansa selviävän lamasta pienin vaurioin. Vain 12,5 prosenttia arvioi selviävänsä ilman minkäänlaisia vaurioita. Selvästi suurimpia vaurioita pelätään kuntien terveydenhoidossa ja sosiaalialalla. Näillä molemmilla noin 40 prosenttia odottaa vaurioiden olevan suuria.



Kuntasektorin työntekijöiden odotukset oman työpaikkansa talouden muuttumisesta tulevan vuoden aikana ovat huomattavasti edellistä vuotta pessimistisempiä. Kuntien henkilöstöstä 49 prosenttia odotti talouden huononevan ja 51 prosenttia sen paranevan. Vuotta aikaisemmin talouden heikkenemistä odotettavia oli vain 29 prosenttia. Oman talouden muutossuuntaa koskevat arviot ovat kunnissa ja valtiolla selvästi yksityistä sektoria pessimistisempiä.



Myös henkilöstön arviot oman työpaikan taloudellisesta tilasta verrattuna saman alan muihin työpaikkoihin ovat heikentyneet. Arvio pyydettiin tekemään asteikolla 0 – 10. Kunta-alalla arviot ovat muuttuneet kaksijakoisesti. Ne ovat alentuneet sosiaalitoimessa ja terveystoimessa, ja ne ovat hieman parantuneet sivistystoimessa sekä toimialalla 'muut'. Kokonaisuutus on hyvin pieni, ja kunnat saavat teollisuutta sekä yksityistä palvelusektoria huomattavasti alhaisemman arvosanan taloutensa tilasta edellisen vuoden tapaan.

Työaikajoustot ja ylityöt

Työaikajoustojen muutoksia on seurattu ylityötekemisen lisäksi kahden indikaattorin avulla. Ensimmäinen indikaattori kuvaa sitä, kuinka moni palkansaaja on sellaisen järjestelmän piirissä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ylös. Lisäksi vastaajia on pyydetty kertomaan, voiko tällä tavalla kertyviä säästötunteja käyttää myöhemmin kokonaisina vapaapäivinä. Tällöin järjestelmää voidaan kutsua myös työaikapankiksi. Työaikapankilla ei ole yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää, ja edellä oleva määritelmä on vain yksi mahdollinen tapa rajata työaikapankin käsitettä.

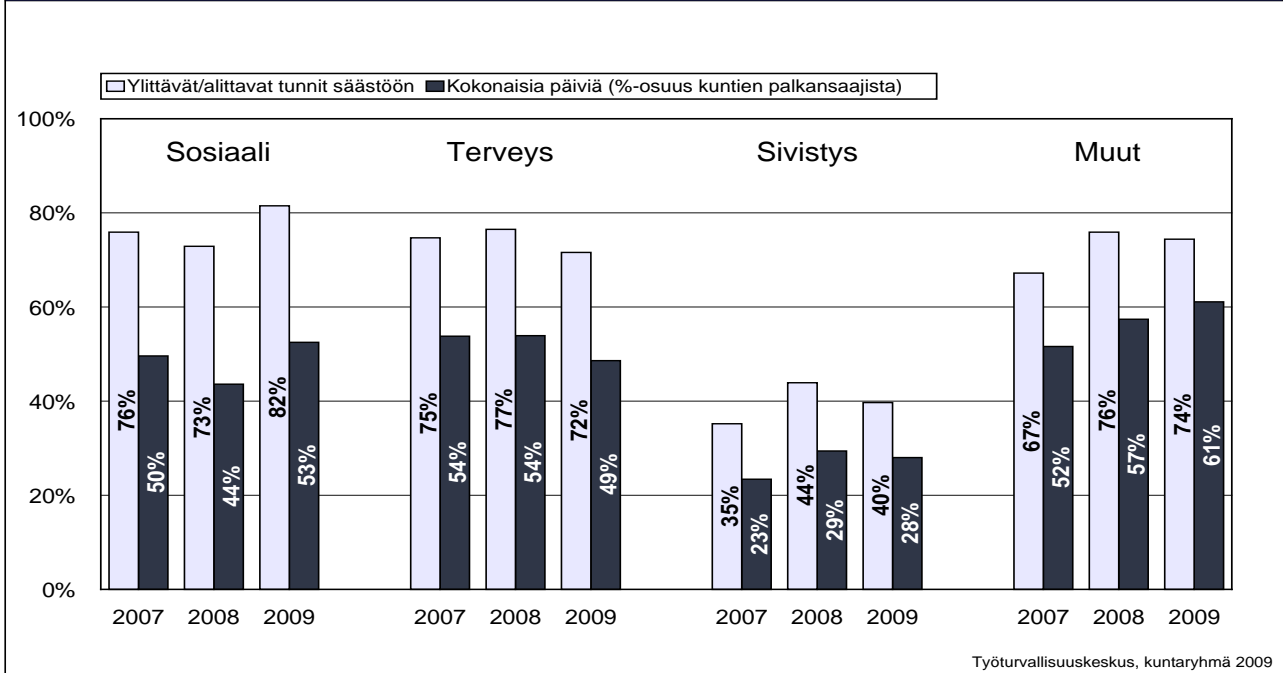
Kaikista kunnissa työskentelevistä 66 prosenttia on joustavan työaikajärjestelmän piirissä. Osuus on vuoden aikana pysynyt lähes entisellään, sillä se oli vuotta aikaisemmin 67 prosenttia. Osuus on sektoreista toiseksi korkein valtion jälkeen. Kunta-alalla työskentelevillä on ollut keskimääräistä harvemmin mahdollisuus käyttää kirjattuja säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä. Vuonna 2009 kaikista kuntasektorin työntekijöistä tällaiseen oli mahdollisuus 46 prosentilla, kun vastaava luku vuonna 2007 oli 47 prosenttia.

Kuntien eri toimialojen väliset erot työtuntien säästöstä ovat pysyneet samantasoisina kuin edellisinä vuosina. Sivistystoimi poikkeaa edelleen muista toimialoista. Siellä työskentelevistä työtunteja säästöön kirjaavien osuus on 40 %, kun se muilla toimialoilla on 72 - 82 %.

Niiden määrässä, jotka voivat käyttää säästöön keräämänsä tunnit kokonaisina vapaapäivinä, on tapahtunut lievä tason nousu sosiaalitoimessa ja ryhmässä muut. Sen sijaan terveystoimessa määrä on jonkin verran laskenut edellisvuosista. Sivistystoimessa määrä on pysynyt edellisvuosien tasolla, ja se on edelleen alhaisempi kuin muilla kunnan toimialoilla.

TYÖAIKAJOUSTOJA KUNTIEN ERI TOIMIALOILLA VUONNA 2007, 2008 ja 2009

Normaalin työajan ylittävien tai alittavien tuntien kirjaaminen myöhempää käyttöä varten ja mahdollisuus käyttää säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä



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

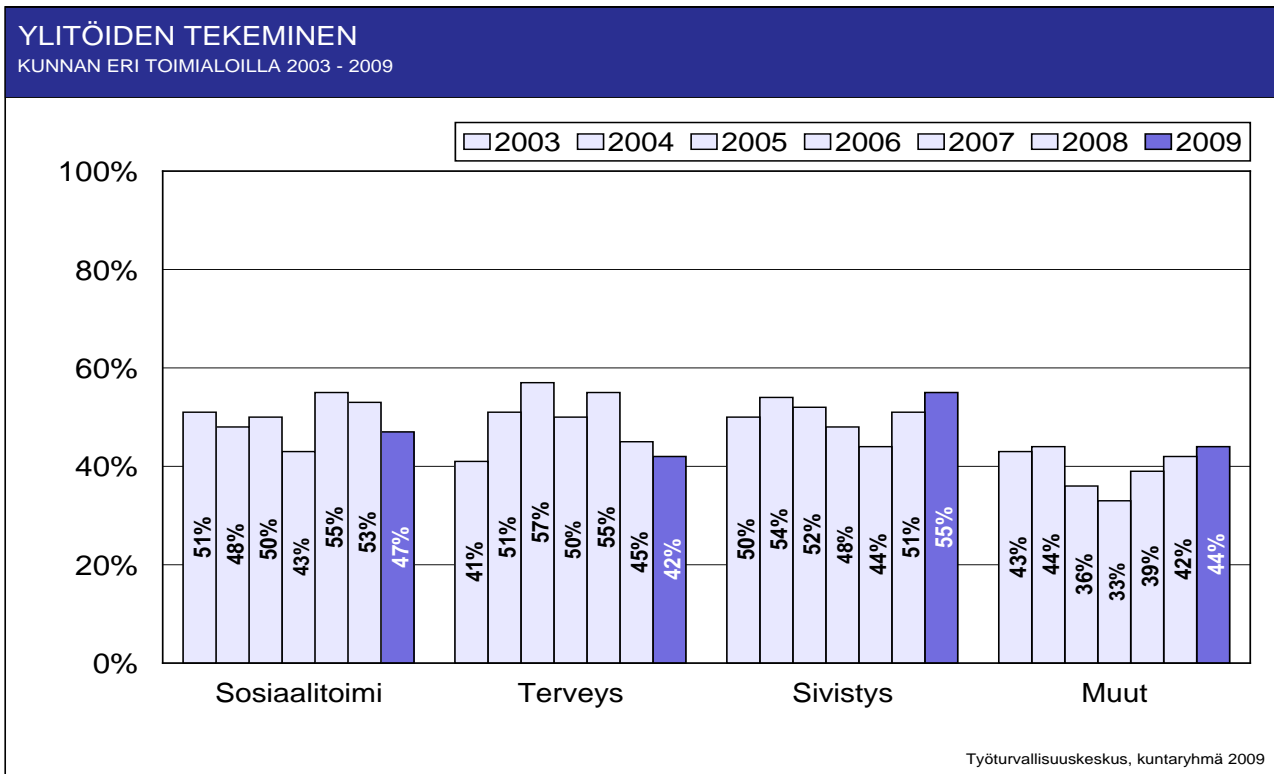
Vuonna 2009 ylitoita tehneiden määrä pysyi ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Ylityötä tehdään edelleen paljon, sillä 48 prosenttia kuntien työntekijöistä teki ylitoita elo-syyskuun aikana. Muilla sektoreilla ylityötä tehneiden osuus on vuoden aikana laskenut selvästi, ja osuus on nyt aikaisemmasta poiketen kunnissa hieman muita sektoreita suurempi.

Vuonna 2009 elo- ja syyskuun aikana kaikista palkansaajista ylitoita teki 45 prosenttia. Vähiten ylitoita tehtiin valtion työpaikoilla (41 %).

Taulukko 3. Vuosina 2003 - 2009 kunnissa ylitoita elo-syyskuussa tehneiden määrät (%)

| Kunta-ala: kunkin vuoden elo – syyskuu | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Ylitoita teki | 46 % | 49 % | 50 % | 45 % | 49 % | 48 % | 48 % |
| - teki vain vapaana korvattuja ylitoita | 17 % | 20 % | 21 % | 17 % | 22 % | 20 % | 17 % |
| - teki vain rahana korvattuja ylitoita | 9 % | 9 % | 8 % | 9 % | 6 % | 10 % | 10 % |
| - teki sekä rahana että vapaana korvattuja ylitoita | 7 % | 4 % | 6 % | 5 % | 7 % | 7 % | 7 % |
| - teki korvauksettomien ylitoiden lisäksi joko sekä rahana että vapaana korvattuja tai yhdistelmiä | 5 % | 9 % | 8 % | 7 % | 6 % | 6 % | 8 % |
| - teki vain korvauksettomia ylitoita | 9 % | 8 % | 7 % | 7 % | 7 % | 5 % | 6 % |
| Ei tehnyt lainkaan ylitoita | 54 % | 51 % | 50 % | 55 % | 51 % | 52 % | 52 % |

Aikaisempien vuosien tapaan kuntasektorilla ylitöiden korvaaminen vapaana oli tavallisinta. Pelkästään vapaana korvattuja ylitöitä tehneitä oli edellistä vuotta vähemmän (17 %). Rahana korvattuja ylitöitä tehneiden osuus pysyi entisenä (10 %). Korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuus kasvoi yhdellä prosenttiyksiköllä, ja lisäksi aikaisempaa suurempi osa työntekijöistä teki tällaisia ylitöitä rahana korvattujen ylitöiden ohella.



Elo-syyskuussa 2009 ylitöitä tehneiden osuus lisääntyi sivistystoimessa ja ryhmässä muut. Sosiaalitoimessa sekä terveystoimessa ylitöitä elo- syyskuun aikana tehneiden osuus aleni. Eniten ylitöitä tehneitä oli kuntien sivistystoimessa (55 %) ja vähiten terveystoimessa (42 %). Sivistystoimessa ylityöt ovat lisääntyneet selvästi jo kolmen vuoden ajan. Sosiaalitoimen sekä terveystoimen aloilla työskentelevillä muutossuunta on samana aikana ollut vähenevä.

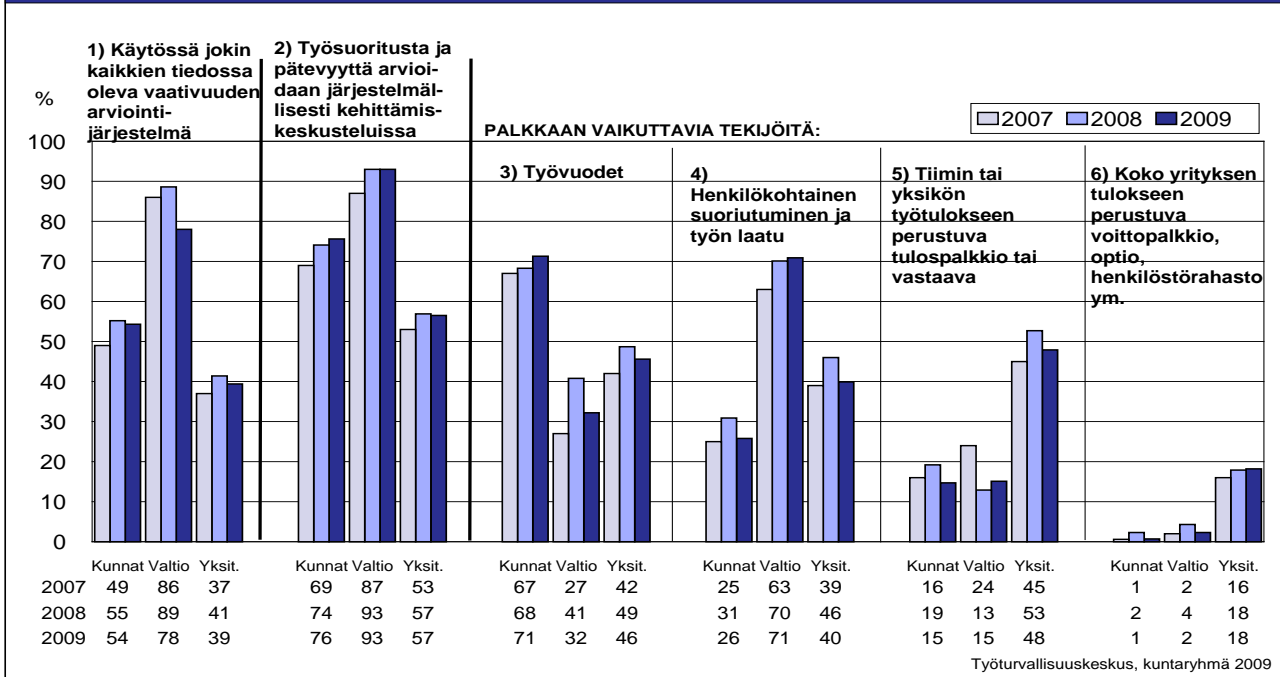
Palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä

Tässä jaksossa kuvataan palkkausjärjestelmien ja niihin liittyvien arviointivälineiden käytön muutoksia. Kysymys ei siis ole palkan suuruudesta, vaan palkkaustavoista. Tiedot perustuvat pelkästään työssä olevien palkansaajien omiin tietoihin ja heidän subjektiivisiin kokemuksiin kysytyistä asioista. Palkkausjärjestelmät ja niiden muutokset ovat laajoja ja monimutkaisia kokonaisuuksia. Tavallisten palkansaajien käsitykset järjestelmistä sekä heidän arvionsa niiden toimivuudesta voivat poiketa paljonkin palkkausjärjestelmien sopijoiden käsityksistä ja tavoitteista. Esitettävät tiedot kuvaavat siis palkkausjärjestelmiä tavallisen palkansaajan näkökulmasta.

Työn vaativuuden arviointijärjestelmien käyttö yleistyi sekä kunnissa että muilla sektoreilla vielä vuoden 2008 aikana. Vuonna 2009 lisääntymistrendi on taittunut. Kunnissa väheneminen on vain yhden prosenttiyksikön suuruinen. Tällaisten järjestelmien piirissä oli yli puolet, 54 prosenttia kuntasektorin työntekijöistä. Kehittämiskeskustelujen käytön lisääntyminen on jatkunut kuntasektorilla. Kuntien henkilöstöstä 76 prosenttia kävi tällaisia keskusteluja vuonna 2009. Kehittämiskeskusteluja käytiin kuntia enemmän vain valtion työpaikoilla.

PALKKAN SUURUUTEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

ERI SEKTOREILLA VUOSINA 2007, 2008 JA 2009



Kunta-alalla valtaosa (71 %) työntekijöistä sanoi työvuosien lukumäärän olevan kysytyistä tekijöistä tärkein palkan suuruuteen vaikuttava tekijä. Muilla sektoreilla vastaava osuus oli miltei puolet pienempi kuin kunnissa. Työvuosien yhteys palkan suuruuteen on ollut vuonna 2009 muista sektoreista poiketen lievässä kasvussa kunnissa.

Myös henkilökohtaisen suoriutumisen ja työn laadun yhteys palkan suuruuteen on työntekijöiden käsityksen mukaan kunnissa pieni muihin sektoreihin verrattuna. Yhteys on vuoden 2009 aikana heikentynyt. Vuonna 2009 vain noin joka neljäs kuntatyöntekijä sanoi suoriutumisen ja työn laadun olevan yhteydessä palkkansa suuruuteen. Henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa selvästi yleisimmin palkan suuruuteen valtion työpaikoilla.

Tulospalkkauksella, joka perustuu tiimien tai muiden vastaavien työyksikköjen tulokseen, ei ole koko julkisella sektorilla kovin suurta painoa. Kaikista kuntien työntekijöistä vain 15 prosenttia sanoi olevansa tällaisen palkkausjärjestelmän piirissä. Tiimien tai muiden vastaavien yksiköiden tuloksen yhteys palkan suuruuteen on heikentynyt vuoden 2009 aikana kuntasektorilla. Yksityisellä sektorilla tulospalkkioita käytettiin vuonna 2009 noin joka toisella työpaikalla.

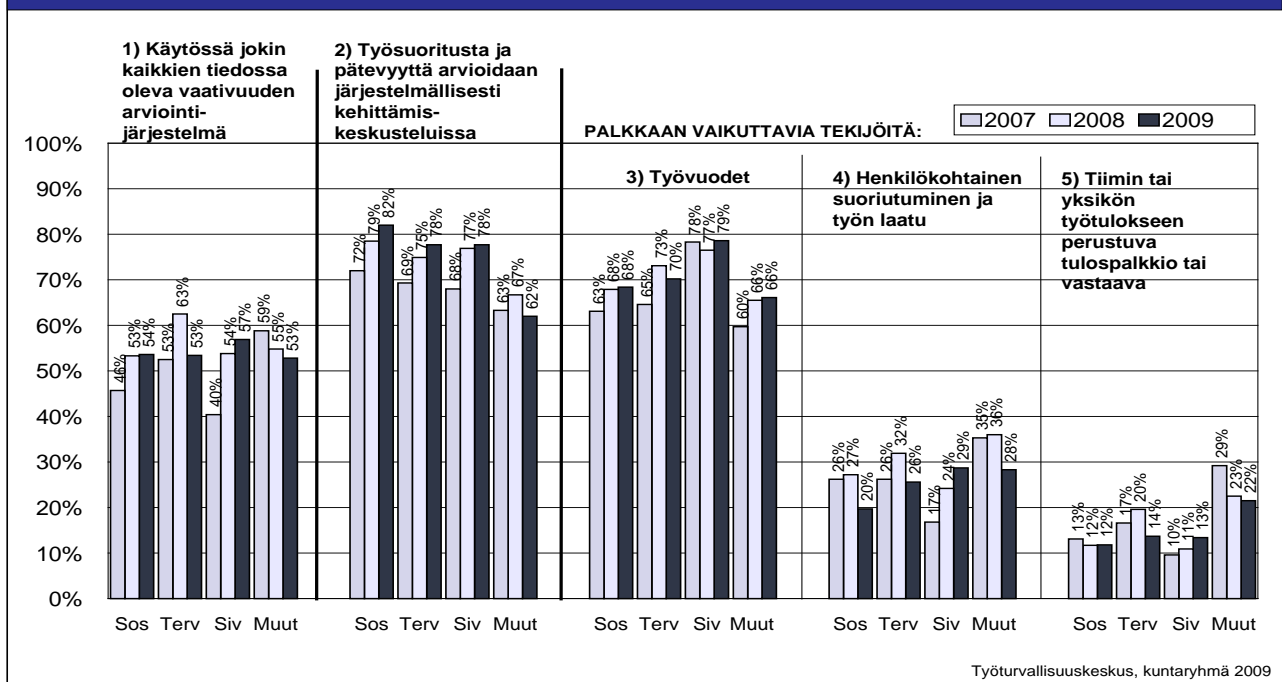
Koko yrityksen tai työpaikan tulokseen perustuvilla voittopalkkioilla, optioilla, henkilöstörahasstoilla tai vastaavilla on erittäin vähäinen merkitystä koko julkisen sektorin palkkausjärjestelmissä, eivätkä kunnat ole tästä poikkeus.

Koko kuntasektorilla palkkausjärjestelmien muutokset ovat olleet hitaita. Vuoden 2009 aikana aikaisempi hidaskasvu on taittunut. Kehityskeskustelujen käyttö on tästä lievää poikkeus. Edelleen palvelusvuosien määrä oli vuonna 2009 keskeisin palkan suuruuteen vaikuttava tekijä. Henkilökohtaisella suoriutumisella ja työn laadulla on kunnissa muita sektoreita vähäisempi yhteys palkan suuruuteen.

Arviointijärjestelmien ja kehityskeskusteluiden yleisyyden muutokset edellisvuoteen verrattuna ovat pieniä. Jonkin kaikkien tiedossa olevan työn vaativuuden arviointijärjestelmän käytön yleisyyden erot ovat tasaantuneet kunnan eri toimialojen välillä. Työsuoritusta ja pätevyyttä arvioivia kehityskeskusteluja käytiin hieman useammin edelliseen vuoteen verrattuna kaikilla muilla toimialoilla, paitsi ryhmän 'muut', jossa tulos laski vuoden 2007 tasolle.

PALKAN SUURUUTEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

KUNNAN ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2007, 2008 JA 2009



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

Kuntasektorin toimialat poikkeavat vain vähän toisistaan palkkaukseen vaikuttavien tekijöiden osalta. Työvuosien vaikutus palkkaan on edelleen eniten palkkaan vaikuttava tekijä. Sen vaikutus on pysynyt samalla tasolla kaikilla toimialoilla. Henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja työn laatuun perustuvia palkanosia maksettiin edellisvuotta vähemmän kaikilla muilla toimialoilla paitsi ryhmässä 'muut'. Tiimin tai yksikön työtulokseen perustuvan tulospalkkion yleisyys on muita palkitsemiseen vaikuttavia tekijöitä harvinaisempaa kaikilla toimialoilla ja toimialojen väliset erot ovat pienentyneet.

Palkkausjärjestelmiin suhtautuminen

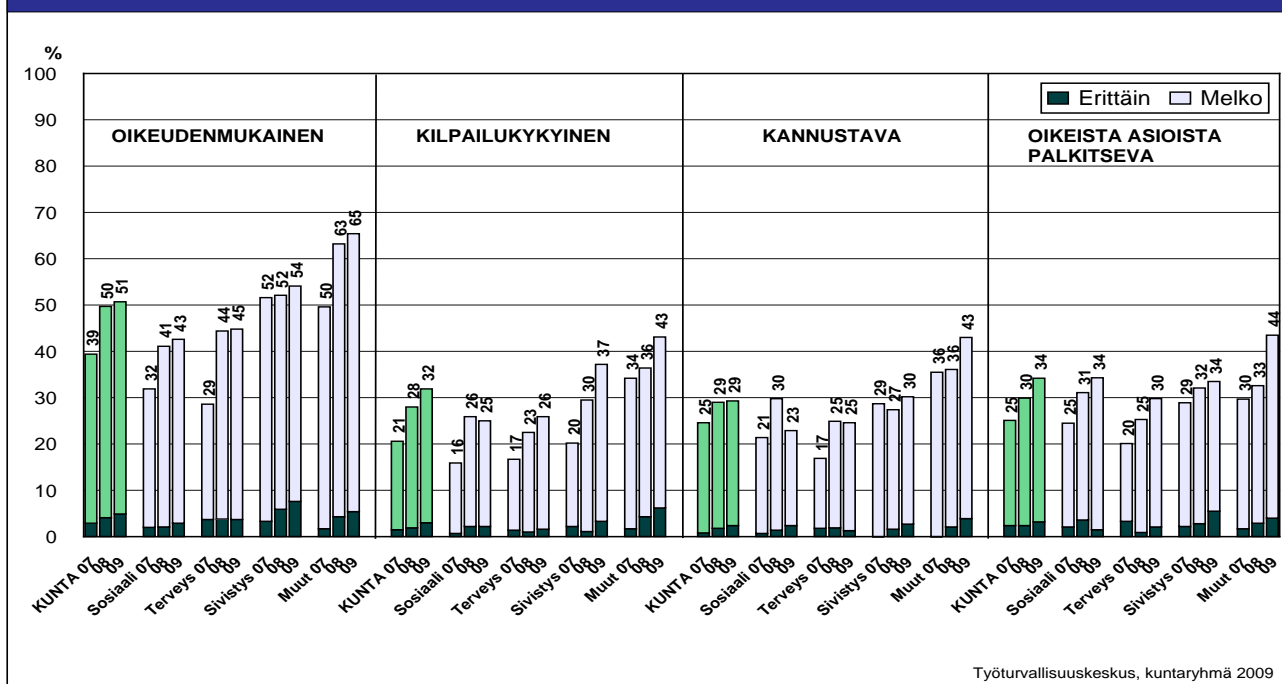
Kuntien henkilöstö on suhtautunut omiin palkkausjärjestelmiinsä huomattavasti kriittisemmin kuin muiden sektoreiden työntekijät. Viime vuosina muutossuunta on ollut kuitenkin selvä. Kriittisyys on selvästi vähentynyt ja myönteiset arviot ovat lisääntyneet. Kuitenkin edelleen kuntasektorilla toimivat suhtautuvat paljon kielteisemmin palkkaukseensa erityisesti, jos vertailukohtana on yksityinen sektori.

Vuonna 2009 palkkaustaan erittäin tai melko oikeudenmukaisena pitäviä oli yli puolet kunnissa työskentelevistä (51 %). Aikaisempi noususuunta jatkui vuoden aikana. Myös palkkaustaan kilpailukykyisenä pitävien osuus on jatkanut kasvuaan. Sama pätee siihen, palkitaanko oikeista asioista. Molempien kohdalla myönteisten vastausten osuus kasvoi neljällä prosenttiyksiköllä vuonna 2009. Palkkaustaan kannustavana pitäviä on kuntasektorilla vain selvästi alle kolmannes. Osuus ei ole kasvanut vuoden 2009 aikana. Myönteisyyden kasvun pysähtyminen johtuu sosiaalitoimen tilanteesta. Siellä arviot palkkauksen kannustavuudesta ovat kehittyneet selvästi kielteiseen suuntaan.

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

PALKKAUKSEEN LIITTYVIÄ OMINAISUUKSIA

KUNNAN ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2007, 2008 JA 2009



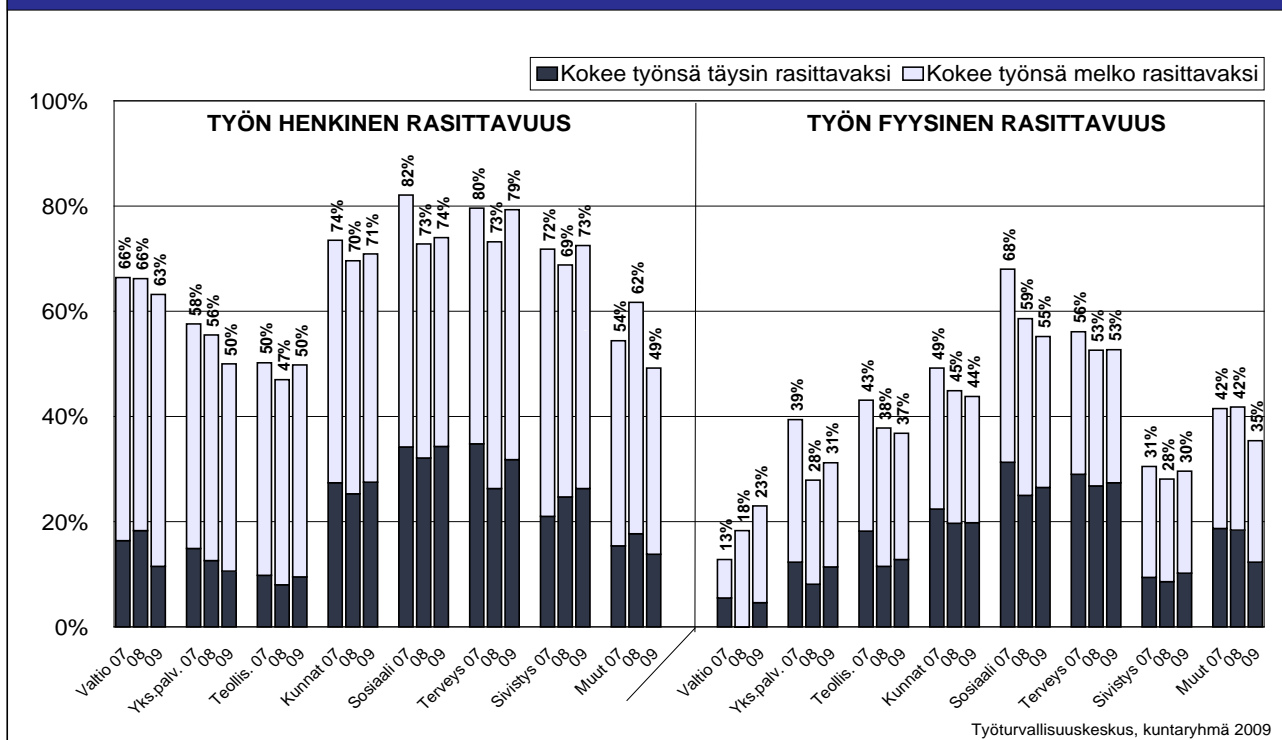
Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2009

Työn rasittavuus

Sekä työn henkistä että fyysistä rasittavuutta kokevia on kuntasektorilla ollut selvästi enemmän kuin muilla sektoreilla. Erityisesti työnsä henkisesti rasittavaksi kokeneita on kunnissa paljon, sillä työnsä ainakin melko rasittavaksi kokevien osuus oli 71 prosenttia. Työnsä henkisesti erittäin rasittavaksi kokevien osuus oli 28 prosenttia. Tämä on kaksin- kolmikertainen osuus muihin sektoreihin verrattuna.

TYÖN HENKINEN JA FYYSISEN RASITTAVUUS

ERI SEKTOREILLA JA KUNNAN ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2007, 2008 JA 2009

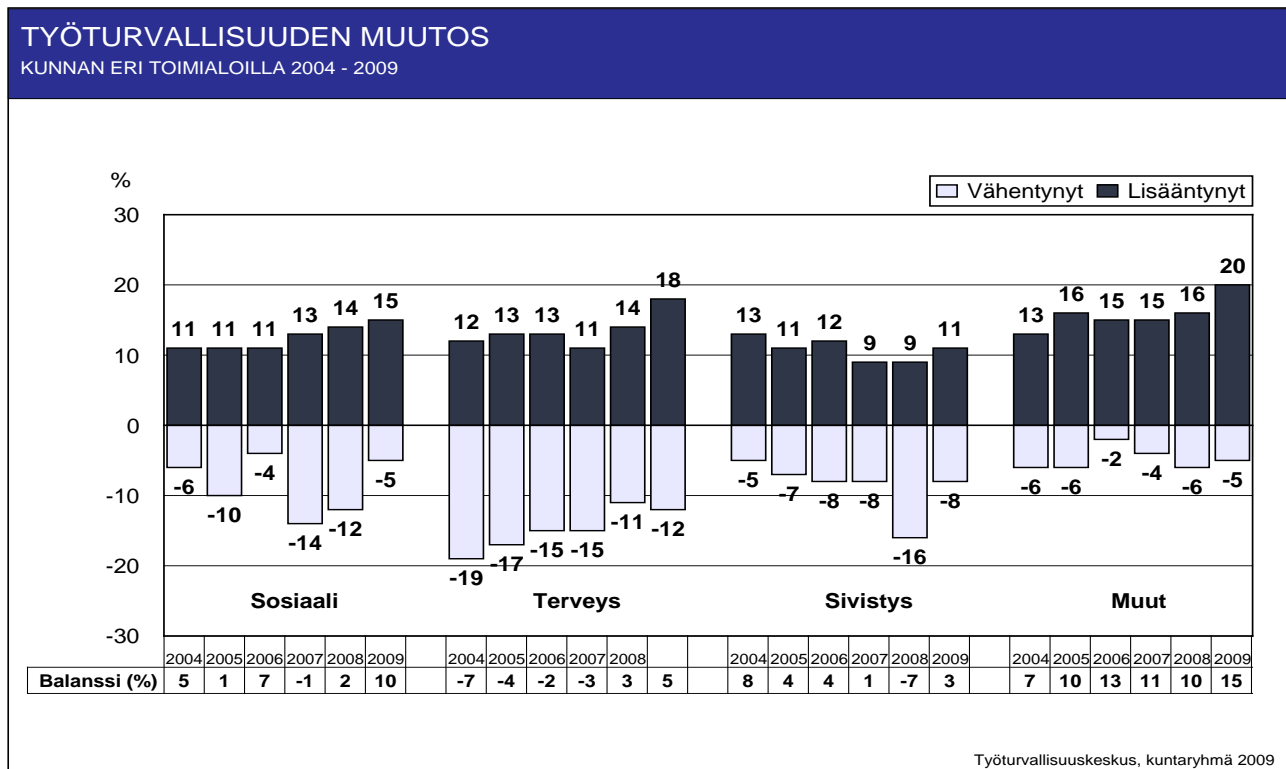


Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2009

Kuntien eri toimialoilla työn henkinen rasittavuus on lisääntynyt kaikilla muilla toimialoilla paitsi ryhmässä 'muut'. Muutokset ovat kuitenkin pieniä ja ovat samalla tasolla kuin edellisinä vuosina. Myös työn fyysinen rasittavuus on samalla tasolla kuin aikaisempina vuosina. Vähennystä on esiintynyt sosiaalitoimessa ja ryhmässä muut. Työn fyysinen rasittavuus on sivistystoimessa edellisten vuosien tapaan alhaisemmalta tasolla kuin muilla kunnan toimialoilla. Kaikilla kunnan toimialoilla työn fyysinen rasittavuus on vähäisempää kuin työn henkinen rasittavuus.

Vuonna 2009 työnsä fyysisesti melko tai erittäin rasittavaksi kokeneiden osuus kunnissa on 44 prosenttia. Sekin osuus on selvästi suurempi kuin muilla sektoreilla. Vuoden 2009 aikana sekä koettu työn henkinen että fyysinen rasittavuus on hieman lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna, mutta silti ollaan vielä vuoden 2007 tason alapuolella.

Työturvallisuus kuntasektorin eri toimialoilla



Muutokset työturvallisuudessa ovat edellisten vuosien tapaan olleet pieniä. Kehitys on kuitenkin positiivista kaikilla toimialoilla edellisvuoteen verrattuna. Tulos on myös paras koko vertailujaksolla (2004-09) kaikilla muilla toimialoilla paitsi sivistystoimessa. Balanssiluvulla mitattuna muutos edellisvuoteen on suurin sivistystoimessa (+10 % yksikköä) ja seuraavaksi suurinta sosiaalitoimessa (+8 % yksikköä).

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

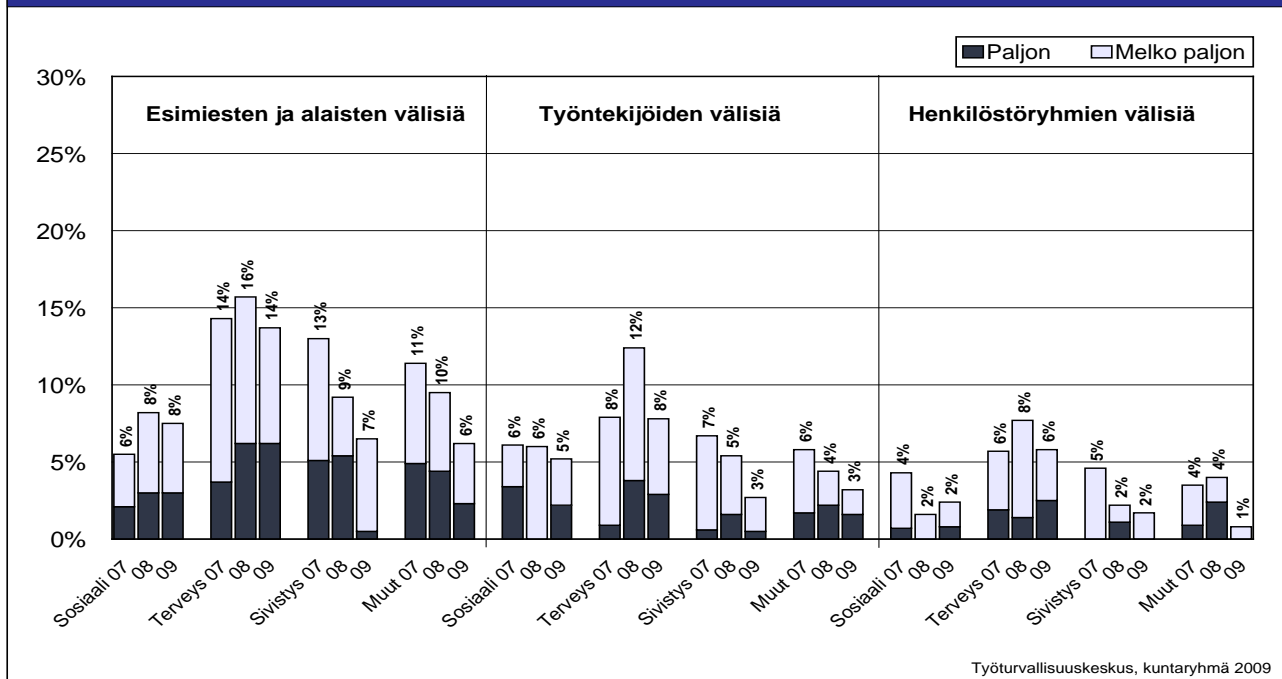
Ristiriidat työyhteisössä

Kunta-alalla työpaikkaristiriidat ovat vähentyneet lähes kaikilla toimialoilla kaikissa kysytyissä suhteissa edelliseen vuoteen verrattuna. Vain henkilöstöryhmien väliset ristiriidat ovat lisääntyneet sosiaalitoimessa.

Esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen osalta on tilanne edelliseen vuoteen verrattuna parantunut kaikilla toimialoilla edellisvuoteen verrattuna. Eniten tällaisia ristiriitoja esiintyi terveystoimessa. Suurimmat parannukset tilanteeseen on tapahtunut sivistystoimessa ja ryhmässä 'muut'. Ne ovat saavuttaneet sosiaalitoimen tason, joka on pysynyt melko ennallaan. Myös *työntekijöiden välisten ristiriitojen* osalta kehityksen suunta on ollut positiivista kaikilla toimialoilla. Terveystoimessa on palattu vuoden 2007 tasolle. *Henkilöstöryhmien väliset* ristiriidat ovat yleistyneet sosiaalitoimessa edellisvuoteen verrattuna, mutta ovat edelleen alhaisemmalla tasolla kuin vuonna 2007. Muilla toimialoilla kehitys on ollut positiivista edellisvuoteen verrattuna.

RISTIRIITOJEN ESIINTYMINEN TYÖPAIKALLA

KUNNAN ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2007, 2008 JA 2009



Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä

Määräaikaisten ja osa-aikaisten koettua syrjintää ja eriarvoista kohtelua on havaittu selvästi enemmän kuin muita eriarvoisen kohtelun muotoja myös vuonna 2009 edellisten vuosien tapaan. Määräaikaisten syrjintähavainnot ovat vuoden aikana vähentyneet muilla sektoreilla paitsi kunnissa. Kunnissa määräaikaisia työntekijöitä on selvästi enemmän kuin muilla sektoreilla. Vuonna 2009 kuntasektorin työntekijöistä 18 prosenttia (2008 -16 %) havaitsi määräaikaisten työntekijöiden syrjintää omassa työorganisaatiossaan. Osa-aikaisten syrjintähavaintojen määrä pysyi ennallaan 8 prosentissa.

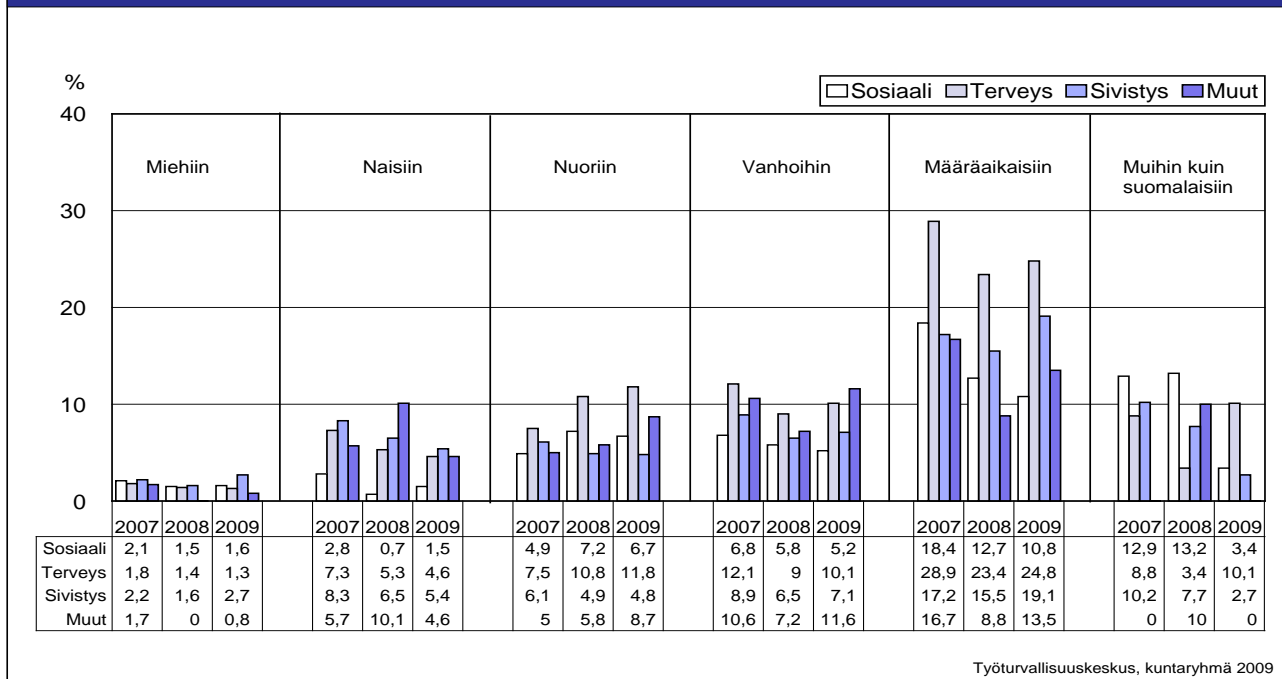
Toinen varsin yleinen syrjintäperuste on *ikä*. Eniten *nuorten syrjintää* havaittiin vuonna 2009 teollisuudessa (9 %), jossa osuus on selvästi vuoden aikana noussut. Kunnissa vastaava osuus oli sektoreista toiseksi korkein, 8 prosenttia. *Vanhojen työntekijöiden syrjintähavaintoja* oli muilla sektoreilla enemmän teollisuudessa (11 %) ja valtiolla (12 %). Kunnissa osuus on hieman noussut, ja se oli 9 prosenttia vuonna 2009.

Sukupuoleen perustuva syrjintää on ollut hieman edellistä vuotta vähemmän. *Naisiin* kohdistunutta syrjintää havaitsi vuonna 2009 kunnissa 4 prosenttia (2008 - 6%) työntekijöistä. *Miesten* syrjintä oli selvästi harvinaisempaa, jota kuntien henkilöstöstä havaitsi työpaikallaan kaksi prosenttia vastaajista.

Ulkomaalaistaustaisiin kohdistuvaa syrjintää havaitsi 7 % kaikista niistä palkansaajista, joiden työpaikalla Ulkomaalaistaustaisuuden perusteella tapahtuvan syrjinnän havainnot ovat olleet hitaasti vähentymässä kunnissa ja vuoden 2009 aikana sama trendi jatkui. Osuus laski yhden prosenttiyksikön ja se oli 6 prosenttia.

SYRJINTÄ JA ERIARVOINEN KOHTELU

KUNNAN ERI TOIMIALOILLA 2007, 2008 JA 2009



Eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän kehitys on ollut erisuuntaista kunnan eri toimialoilla. Sosiaalitoimessa muutokset ovat pieniä. Siellä määräaikaisten ja muiden kuin suomalaisten kohtelu on kuitenkin parantunut selvästi. Terveystoimessa miesten ja naisten syrjintä on vähentynyt kahteen edelliseen vuoteen verrattuna. Nuorten syrjintä on puolestaan lisääntynyt. Suurin muutos terveystoimessa on muiden kuin suomalaisten kohdalla, jossa lisäys on lähes 7 % yksikköä. Sivistystoimessa naisten ja nuorten kohtelu on parantunut edellisvuosista lievästi. Suurin muutos on muiden kuin suomalaisten osalta. Siellä 2,7 % vastaajista ilmoitti syrjintää tapahtuneen, kun vastaava luku vielä kaksi vuotta sitten oli 10,2 %. Ryhmässä muut naisten kohtelu on parantunut selvästi vuoteen 2008 verrattaessa. Nuorten ja vanhojen kohtelu sen sijaan on vertailujakson heikointa. Muiden kuin suomalaisten työntekijöiden eriarvoinen kohtelu on vähentynyt vuoden 2007 tasolle.

Työpaikkakiusaaminen

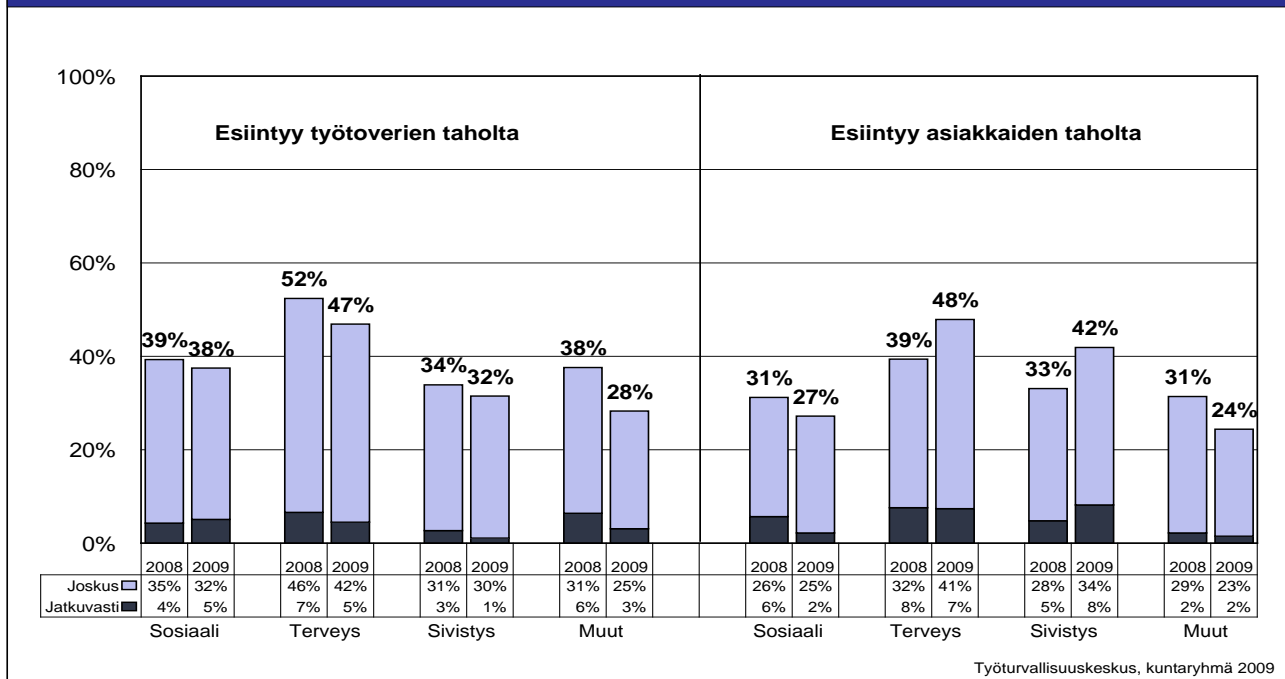
Työpaikkakiusaamisella tai henkisellä väkivallalla tarkoitetaan työntekijän eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista ja muita painostusta. Tällainen voi tulla asiakkaiden taholta tai myös työpaikan sisältä. Barometrissa on kysytty kiusatuksi tulemistä sekä työtovereiden että asiakkaan taholta erikseen vain kahden vuoden ajan. Tätä aikaisemmissa kunta-alan barometreissa julkaistut tiedot eivät ole vertailukelpoisia näiden tietojen kanssa.

Ero kuntien ja yksityisen sektorin välillä on erityisen suuri, kun tarkastellaan asiakkaiden taholta tulevan kiusaamisen yleisyyttä. Kuntien henkilöstöstä 38 prosenttia kertoo tällaista esiintyneen vuoden 2009 aikana omalla työpaikallaan. Jatkuvaa kiusaamista kokeneita on 7 prosenttia. Yksityisellä palvelusektorilla ja valtiolla työskentelevien työpaikoista noin joka neljännellä on vuoden 2009 aikana havaittu asiakkaiden taholta tulevaa kiusaamista. Teollisuudessa osuus on ollut huomattavasti muita sektoreita harvinaisempaa (6 %).

Myös työtovereiden taholta tulevaa kiusaamista on havaittu kuntatyöpaikoilla hieman muita sektoreita enemmän. Määrä on vähentynyt vuoden 2009 aikana. Kuitenkin työtovereiden taholta tullut kiusaaminen (5 %) on ollut huomattavasti harvinaisempaa kuin asiakkaiden taholta tullut. Lisäksi pääosa siitä on ollut satunnaista ja kertaluonteista, sillä useita kertoja työtovereiden kiusan kohteeksi joutuneiden osuus jää yhteen prosenttiin.

TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN TAI HENKINEN VÄKIVALTA TYÖPAIKALLA 2008 JA 2009

Henkinen väkivalta/työpaikkakiusaaminen = eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta.



Työtovereiden taholta kiusatuksi tuleminen on vähentynyt kaikilla kunnan eri toimialoilla. Eniten vähennyttä on tapahtunut ryhmässä 'muut', jossa vähennyt on 10 % yksikköä. Asiakkaan taholta kiusatuksi tuleminen lisääntyi terveystoimen ja sivistystoimen aloilla. Sosiaalitoimessa ja ryhmässä 'muut' kehityksen suunta oli päinvastainen. Valtaosa kuntien eri toimialoilla työskentelevistä ei kuitenkaan joudu jatkuvan kiusaamisen kohteeksi ja suurin osa ei ole koskaan joutunut kiusaamisen kohteeksi.

Työpaikkaväkivalta

Suoranaista väkivaltaa työssään kokevia on kuntasektorilla huomattavasti muita sektoreita enemmän. Pääosin kysymys on asiakkaiden taholta tulleesta väkivallasta, sillä työtovereiden väkivalta on vähäistä (1-2 %) kaikilla sektoreilla. Kuntien henkilöstöstä 34 prosenttia sanoo, että heidän omalla työpaikallaan joku on joutunut asiakasväkivallan uhriksi vuoden 2009 aikana. Itse tällaisen väkivallan kohteeksi joutuneita oli vuonna 2009 17 prosenttia vastanneista. Vastaava osuus esimerkiksi yksityisellä palvelusektorilla on vain 4 prosenttia ja teollisuudessa ilmiö on miltei tuntematon.

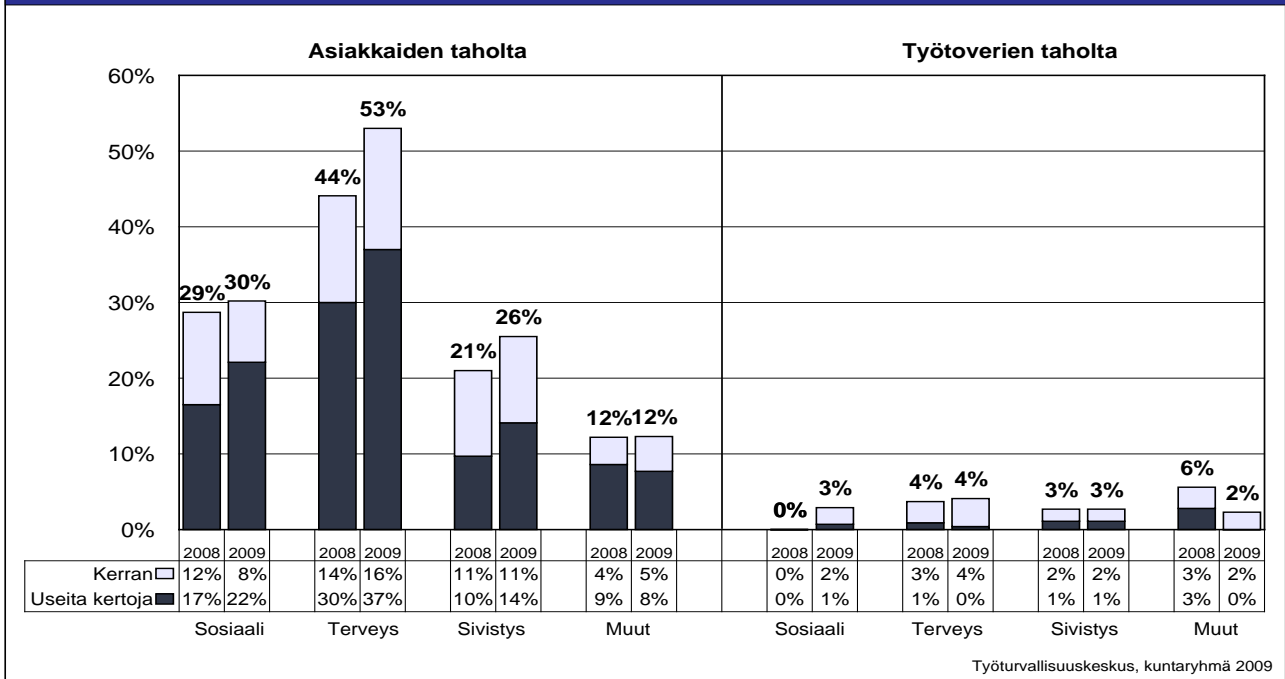
Kuntatyöntekijät ovat kokeneet väkivaltaa työssään erittäin paljon. Lisäksi väkivallan uhriksi joutuneista enemmistö on altistunut tällaiselle useita kertoja vuoden aikana. Useita kertoja itse asiakkaiden taholta väkivaltaa kokeneiden osuus oli vuonna 2009 kunnissa 9 prosenttia ja vain kerran tällaiseen tilanteeseen joutuneiden osuus oli 7 prosenttia. Kuntatyöpaikoilla jatkuvat väkivallankokemukset ovat hyvin arkipäiväisiä, sillä lähes joka neljäs (23 %) vastaaja kertoo ainakin jonkun työpaikallaan joutuneen tällaiseen tilanteeseen useita kertoja vuoden 2009 aikana.

Kuntasektorilla väkivallankokemukset ovat vuoden 2009 aikana lisääntyneet, ja niitä on kunnissa paljon enemmän kuin muilla sektoreilla. Ero on erityisen suuri yksityiseen sektoriin verrattuna. Siellä itse asiakasväkivaltaa kokeneiden osuus jää noin 2 prosenttiin, ja 7 prosenttia kertoo omalla työpaikalla jonkun joutuneen tällaisen uhriksi. Näistä suurin osa työskentelee yksityisellä palvelusektorilla.

Kunnan eri toimialoilla työtovereiden toisille aiheuttama väkivalta on ollut melko harvinaista. Sosiaalitoimessa tällaisia havaintoja ei ollut lainkaan vuonna 2008, mutta tänä vuonna 3 % vastaajista ilmoitti havainneensa tällaista toimintaa. Ryhmässä 'muut' väkivallanhavaintojen määrä on pudonnut 6 %:sta 2 %:iin. Asiakkaan taholta aiheutettua väkivaltaa tai sen uhkaa esiintyy huomattavasti yleisemmin, ja havainnot ovat jonkin verran lisääntyneet edellisestä vuodesta. Yleisintä tämä on terveystoimessa ja siellä myös lisäys on suurinta. Ryhmässä 'muut' asiakkaiden taholta havaittua väkivaltaa esiintyy harvemmin kuin muilla toimialoilla, ja siellä tilanne on pysynyt ennallaan.

VÄKIVALTA TYÖPAIKALLA

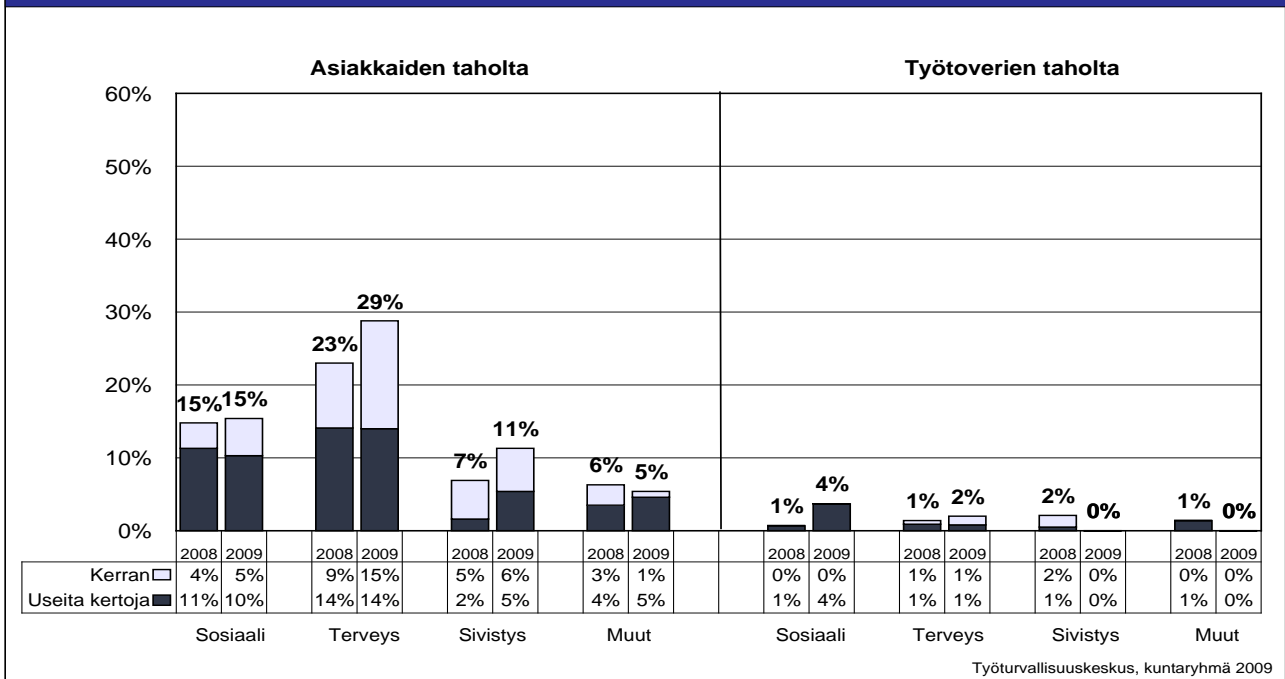
JOKU TYÖPAIKALLA JOUTUNUT VÄKIVALLAN TAI SEN UHAN KOHTEEKSI KUNNAN ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2008 JA 2009



Kysyttäessä, onko vastaaja itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi, ovat vastaukset samansuuntaisia kuin työpaikalla tehdyt havainnot. Työtovereiden taholta tuleva väkivalta tai sen uhka oli melko harvinaista. Myös tässä asiassa sosiaalitoimessa on tapahtunut lievä nousu.

VÄKIVALTA TYÖPAIKALLA

ITSE JOUTUNUT VÄKIVALLAN TAI SEN UHAN KOHTEEKSI KUNNAN ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2008 JA 2009



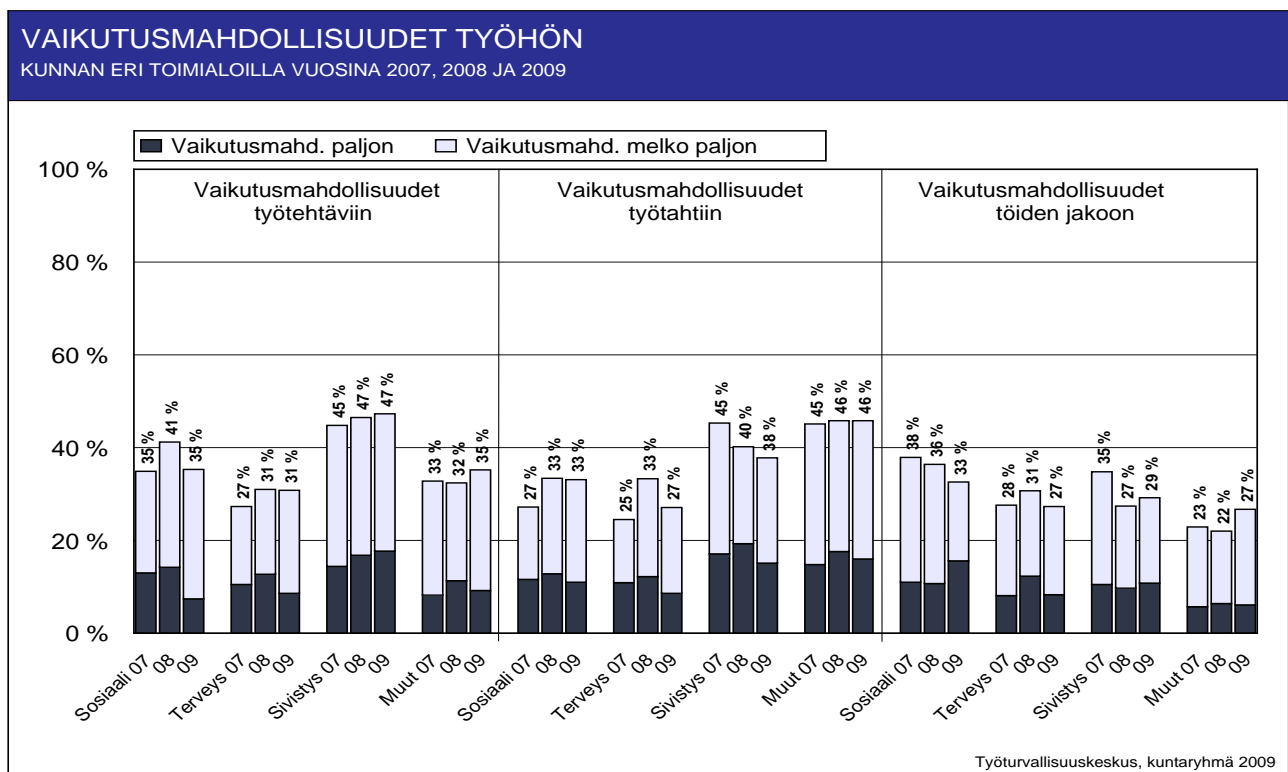
Asiakkaiden taholta itse koettu väkivalta tai sen uhka oli yleisintä terveystoimen palkansaajilla. Terveystoimessa 23 % vastaajista oli itse kokenut väkivaltaa vuonna 2008, ja vuonna 2009 vastaava luku oli 29 %. Sosiaalitoimessa luku on pysynyt 15 %:ssa. Sivistystoimessa väkivaltaa kokeneiden osuus on hiukan lisääntynyt, ollen vuonna 2009 11 %. Ryhmässä 'muut' riski joutua itse väkivallan uhriksi oli selvästi pienempi kuin muilla aloilla, ja määrä on hiukan pienentynyt edellisestä vuodesta.

Vaikutusmahdollisuudet työssä

Kuntasektorilla henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ovat vuoden 2009 aikana jonkin verran heikentyneet. Kunta-ala eroaa muista työmarkkinasektoreista siinä, että työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat selvästi muita sektoreita huonommat, ja vuoden 2009 aikana tällaiset vaikutusmahdollisuudet ovat edellisiin vuosiin verrattuna edelleen heikentyneet. Saman asian toinen puoli on se, että kuntasektorilla työ koetaan sekä fyysisesti että henkisesti muita sektoreita rasittavammaksi.

Myös mahdollisuudet vaikuttaa työnjakoon ovat hieman vuoden aikana huonontuneet. Tällaiset vaikutusmahdollisuudet ovat kunnissa myös hieman keskimääräistä vähäisemmät. Eniten vaikutusmahdollisuuksia kuntien henkilöstöllä on siihen, mitä työtehtäviin kuuluu. Joka kymmenes sanoo voivansa vaikuttaa paljon ja 27 prosenttia melko paljon työtehtäviinsä.

Toimialoittain tarkasteltuna kunnissa tapahtunut kehitys on erisuuntaista eri toimialoilla. Sosiaalitoimessa koetaan vaikutusmahdollisuuksien vähentyneen lievästi edelliseen vuoteen verrattuna kaikissa kysytyissä asioissa. Terveystoimessa on palattu lähelle vuoden 2007 tasoa. Sivistystoimessa vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ovat paremmat kuin muilla aloilla, ja ne ovat parantuneet hiukan edellisistä vuosista. Sen sijaan vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ja töiden jakoon ovat heikentyneet edellisistä vuosista. Ryhmässä 'muut' kehitys on ollut positiivista, joskin muutokset edellisvuosiin verrattuina ovat hyvin pieniä.



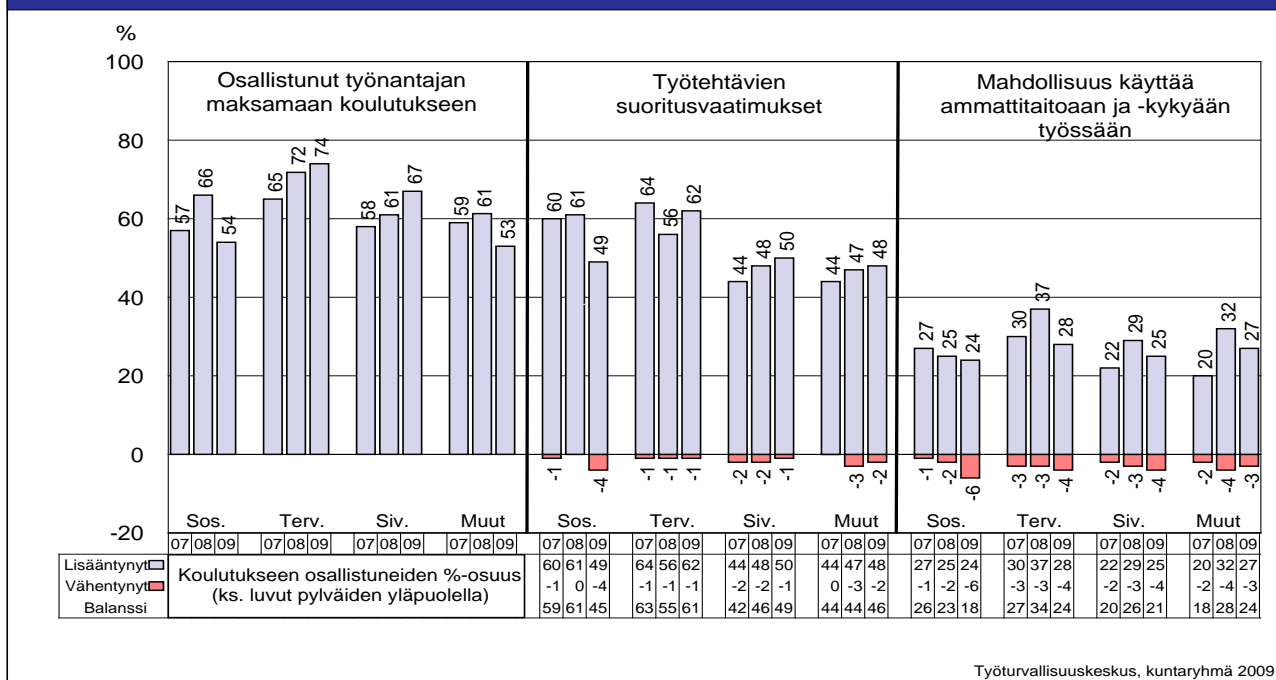
Henkilöstön osaaminen, suoritusvaatimukset ja toiminnan kehittäminen

Henkilöstön ammattitaidon parantaminen työnantajan kustantaman koulutuksen kautta on yleistä kaikilla kunnan toimialoilla. Koulutukseen osallistumisen määrä on lisääntynyt terveystoimessa ja sivistystoimessa edellisiin vuosiin verrattuna. Sosiaalitoimessa ja ryhmässä 'muut' osuus oli pienin kolmeen vuoteen. Työnantajan kustantama koulutus on edelleen yleisintä terveystoimessa (74 %).

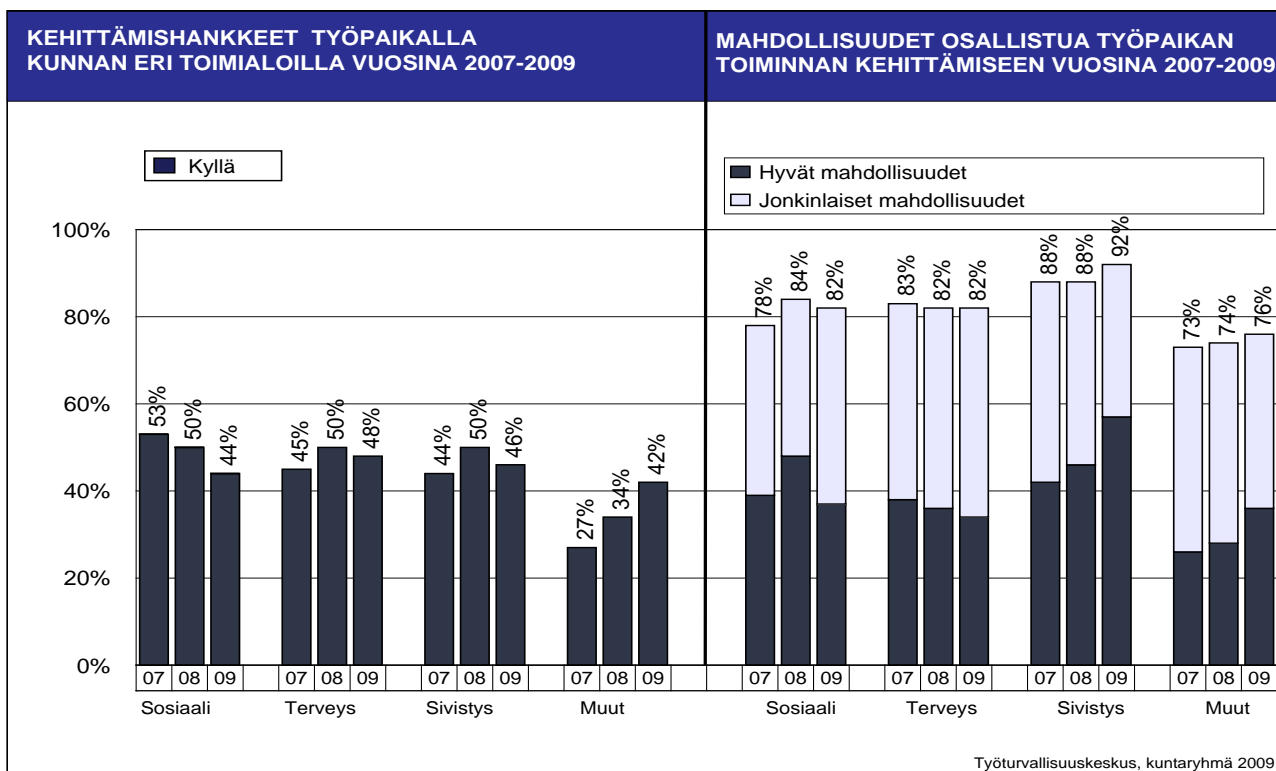
Työntekijöiden suoritusvaatimukset ovat vähentyneet selvästi sosiaalitoimessa. Terveystoimessa on lisäystä tapahtunut edelliseen vuoteen verrattuna, mutta silti osuus on pienempi kuin vuonna 2007. Sivistystoimessa ja ryhmässä 'muut' suoritusvaatimukset ovat lisääntyneet edellisiin vuosiin verrattuna.

HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SUORITUSVAATIMUKSET

KUNNAN ERI TOIMIALOILLA 2007, 2008 JA 2009



Niiden vastaajien joukko, jotka arvioivat oman ammattitaidon ja -kyvyn käyttömahdollisuuksien lisääntyneen työssään, on vähentynyt kaikilla toimialoilla edelliseen vuoteen verrattaessa.



Kuntien työpaikoista lähes joka toisella on viimeksi kuluneen vuoden aikana ollut ainakin yksi toiminnan kehittämiseen tähtäävä hanke. Hankkeet ovat hiukan vähentyneet kaikilla muilla aloilla paitsi ryhmässä 'muut' edellisvuoteen verrattuna. Kehittämishankkeet ovat lisääntyneet ryhmässä 'muut' koko tarkkailujakson ajan, ja ryhmä 'muut' on jo lähes samalla tasolla kunnan muiden toimialojen kanssa.

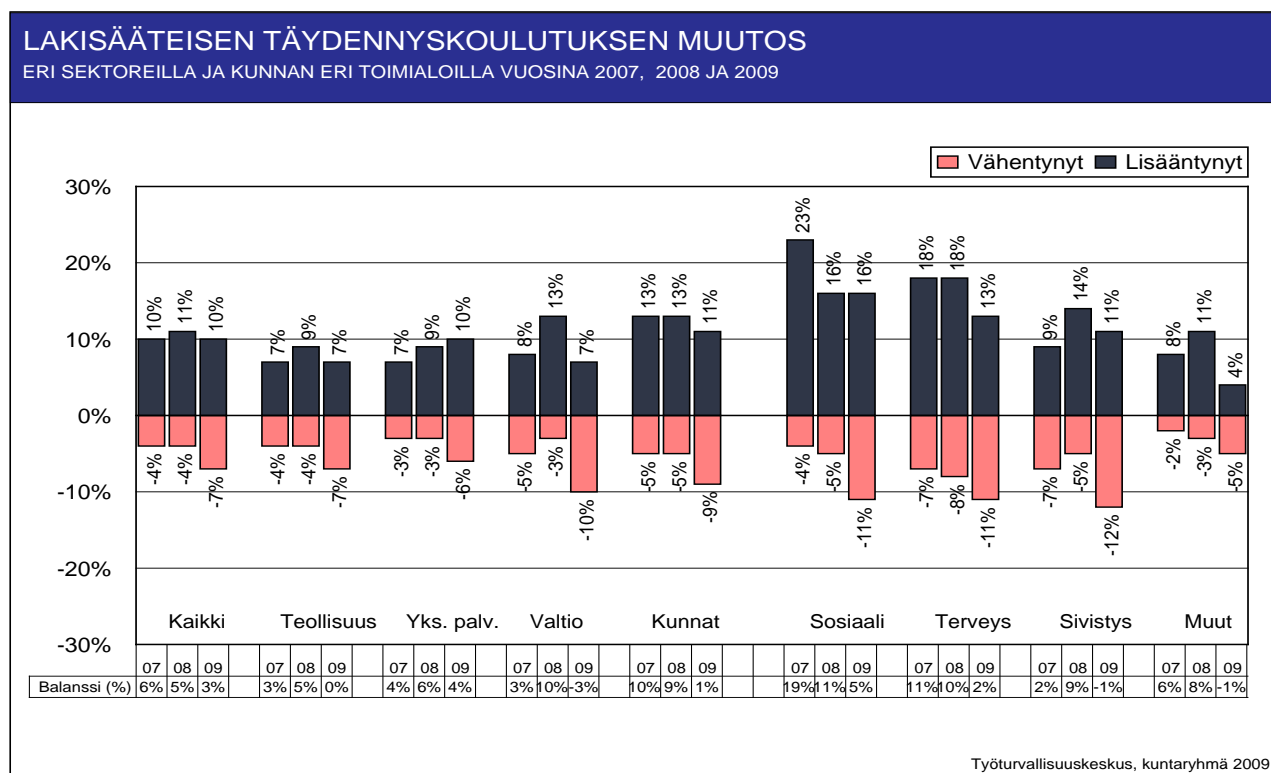
Henkilöstön mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen on pysynyt edellisvuosien tasolla. Noin 40 prosenttia kaikista kunta-alalla työskentelevistä piti tällaisia mahdollisuuksia hyvinä ja 43 prosenttia jonkinlaisina. Sivistystoimen työpaikoilla osallistumismahdollisuudet ovat hieman paremmat kuin muilla toimialoilla, ja siellä myös mahdollisuudet nähtiin hyvinä muita toimialoja useammin.

Julkisella sektorilla työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuneita on huomattavasti enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Kaikista kunta-alan työntekijöistä 64 % (2008, 65 %) osallistui ainakin johonkin työnantajan maksamaan koulutukseen vuoden aikana. Toimialoittain koulutukseen osallistumien jakautui seuraavasti: terveystoimi 74 % (72 %) ja sivistystoimi 67 % (61 %) sosiaalityö 54 % (66 %) ja toimiala 'muut' 53 % (61 %).

Koko kuntasektorilla työnantajan maksaman koulutuksen pituus oli vuonna 2009 keskimäärin 5,2 päivää. Koulutus on pidentynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Koko palkansaajakunnalla työnantajan maksaman koulutuksen keskipituus oli vuonna 2009 5,5 päivää. Lyhintä työpaikkakoulutus oli teollisuudessa (4,8 pv.) ja pisintä valtiolla (8,4 pv.).

Kuntien eri toimialojen välillä on jonkin verran eroja työpaikkakoulutuksen pituudessa. Pisintä koulutus on ollut toimialalla 'muut' (7,2 pv) ja sivistystoimessa (5,2 pv). Hieman edellisiä vähemmän koulutuspäiviä on ollut terveystoimessa (4,9 pv) ja sosiaalityötoimessa (4,2 pv).

Suuri osa kunta-alan työpaikkakoulutuksesta on lakisääteistä. Lakisääteisestä täydennyskoulutuksesta on kerätty tietoja vuodesta 2007 alkaen. Asiaa kysyttiin työpaikkakohtaisesti: "Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne viimeisten 12 kuukauden aikana lakisääteiseen täydennyskoulutukseen osallistuminen lisääntynyt, vähentynyt vai säilynyt ennallaan?"



Kuntasektorilla henkilöstön lakisääteiseen täydennyskoulutukseen osallistuminen on vähentynyt enemmän kuin muilla sektoreilla. Kuntasektorilla on muita sektoreita enemmän niitä ammatteja, joita säädetty täydennyskoulutusvelvollisuus koskee. Vastaajista 11 % arvioi koulutuksen lisääntyneen, mutta kasvutrendi on vuoden 2009 aikana taittunut. Kuntasektorilla työskentelevistä 9 % arvioi ammatillisen täydennyskoulutuksen vähentyneen. Osuus on miltei kaksinkertainen edelliseen vuoteen verrattuna.

Kuntien eri toimialoilla on kehitys samansuuntaista. Lähes kaikilla toimialoilla on lisääntyminen vähentynyt ja vähentyminen lisääntynyt. Balanssiluvulla mitattuna on täydennyskoulutuksen lisääntyminen hidastunut sosiaalityössä ja terveystoimessa. Sivistystoimessa ja ryhmässä 'muut' se on hieman vähentynyt.

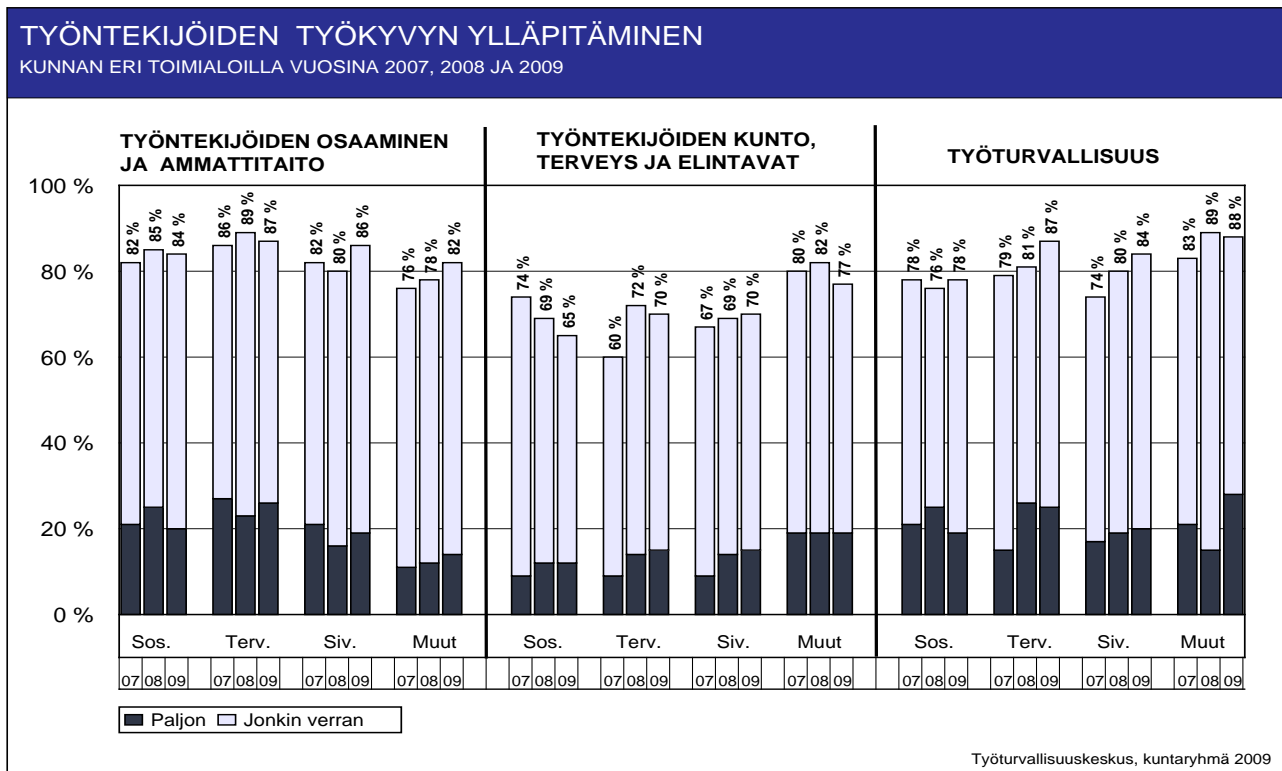
Työkyky ja työkyvyn ylläpito eri sektoreilla

Lähes kaikilla kunta-alan työpaikoilla järjestetään ainakin jotakin työkykyä ylläpitävää ja kehittävää toimintaa (tyky-toimintaa). Pitkällä aikavälillä tällainen toiminta on jatkuvasti lisääntynyt työpaikoilla, ja myös työntekijöiden mahdollisuudet osallistua oman työpaikkansa kehittämiseen ovat parantuneet. Kunta-alan henkilöstöstä 41 prosenttia piti vuonna 2009 tällaisia osallistumismahdollisuuksia hyvinä. Osuus on säilynyt edellisen vuoden tasolla, ja se on hieman suurempi kuin koko palkansaajakunnalla keskimäärin.

Kaikkia palkansaajia ajatellen eniten kehittämistyötä on kohdistettu työturvallisuuden ja ammattitaidon kehittäminen. Kaikista työpaikoista noin 85 prosentilla oli ollut vuoden 2009 aikana tällaisia kehittämishankkeita. Kunnissa osuus on sama tai hieman korkeampi. Paljon työturvallisuuden parantamisen huomiota kiinnittäneiden osuus oli kuntasektorilla 23 prosenttia ja vastaava osuus ammattitaidon kohdalla oli 20 prosenttia. Työturvallisuuden kehittäminen on ollut muita sektoreita yleisempää teollisuudessa, jossa siihen paljon huomiota kiinnittäneiden osuus nousee 41 prosenttiin. Osaamisen ja ammattitaidon kehittämisessä kuntasektori on koko palkansaajakunnan keskimääräisellä tasolla.

Perinteistä tyky-toimintaa, jonka kohteena on työntekijöiden kunto, terveys ja vastaavat asiat, on järjestetty työpaikoilla yhtä paljon kuin edellisinä vuosina (koko kuntasektori 71 %). Kokonaisuutena ottaen tyky-toimintaa on ollut hieman enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla.

Neljästä mukana olevasta asiasta vähiten työpaikoilla on kehitetty tuottavuutta, palvelua, laatua tai muita vastaavia asioita. Kaikista suomalaisista työpaikoista 45 prosentilla oli tällaista kehittämistyötä vuonna 2009. Kunnissa oltiin samalla tasolla, sillä 46 prosentilla oli erityisiä hankkeita, joiden tarkoituksena oli kehittää tuottavuutta, palvelua, laatua tai muita vastaavia asioita.



Kuntien eri toimialojen väliset erot ovat suhteellisen pieniä. Työntekijöiden ammattitaitoon kiinnitetään suurta huomiota kaikilla kunnan toimialoilla. Sosiaalitoimessa työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin liittyvissä arvioissa tämän osuus on laskenut koko tarkkailujakson ajan. Terveystoimessa ja sivistystoimessa työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota aikaisempaa yleisemmin. Ryhmässä 'muut' arvioitiin, että työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaitoon on kiinnitetty aikaisempia vuosia yleisemmin huomiota.

Poissaolot oman sairauden takia

Sairauspoissaoloja koskevat tiedot perustuvat kysymykseen:

"Montako päivää olette ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden aikana?"

Kysymys on poissaolosta oman sairauden takia, ja poissaoloja on mitattu työpäivinä vuodessa.

Sairauspoissaolot on laskettu kahdella tavalla:

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

Sairauspoissaolojen keskipituus = Sairauspoissaolojen yhteismäärä jaettuna poissaolteiden lukumäärällä.

Vuonna 2009 sellaisia työntekijöitä, jotka eivät olleet päivääkään vuoden aikana poissa oman sairauden takia, oli 34 prosenttia. Se on yhden prosenttiyksikön vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Ainakin yhden päivän poissaolteiden osuus lisääntyi vuoden aikana terveystoimessa ja sivistystoimessa. Sosiaalitoimes- ja ryhmässä 'muut' sairauspoissaolteiden määrän muutos on ollut vähenevä.

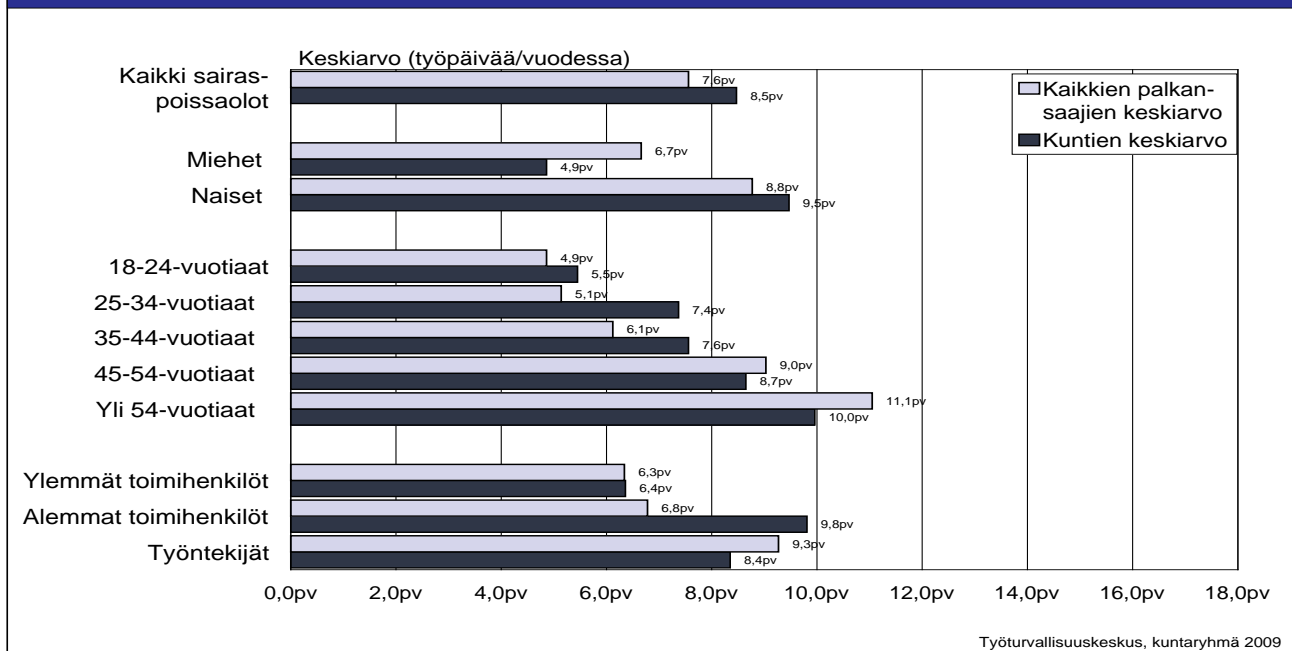
Taulukko 4. Niiden palkansaajien %-osuus, jotka eivät ole olleet päivääkään poissa vuoden aikana oman sairauden takia vuosina 2001 - 2009.

| %-osuus työntekijöistä | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | Muutos 2008-09 |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| Kunta-alan työntekijät | 37 | 36 | 33 | 39 | 33 | 35 | 34 | -1 |
| Sosiaalitoimi | 32 | 30 | 30 | 36 | 35 | 30 | 31 | 1 |
| Terveystoimi | 35 | 34 | 33 | 40 | 28 | 34 | 32 | -2 |
| Sivistystoimi | 39 | 41 | 33 | 42 | 34 | 37 | 34 | -3 |
| Muut | 41 | 42 | 38 | 35 | 39 | 40 | 42 | 2 |
| Kaikki palkansaajat | 40 | 40 | 38 | 42 | 38 | 38 | 39 | 1 |

Koko kuntasektorilla sairauspoissaoloja oli vuonna 2009 enemmän kuin palkansaajilla keskimäärin. Ero on 0,9 työpäivää vuodessa. Kunta-alan miehillä on selvästi vähemmän sairauspoissaolteitä kuin miehillä muilla sektoreilla. Naisilla tilanne on päinvastainen. Kunta-alalla on alle 45-vuotiailla selvästi enemmän sairauspoissaoloja kuin koko palkansaajakunnalla keskimäärin. Sen sijaan tätä iäkkäämmillä poissaolteiden lukumäärä jää alle kaikkien palkansaajien keskiarvon. Kunnissa alemmilla toimihenkilöillä poissa-

POISSAOLTEPÄIVÄT OMAN SAIRAUDEN TAKIA VUONNA 2009

Kunnat verrattuna kaikkiin palkansaajai. Mukana myös ne, jotka eivät ole olleet vuoden aikana päivääkään poissa oman sairauden takia

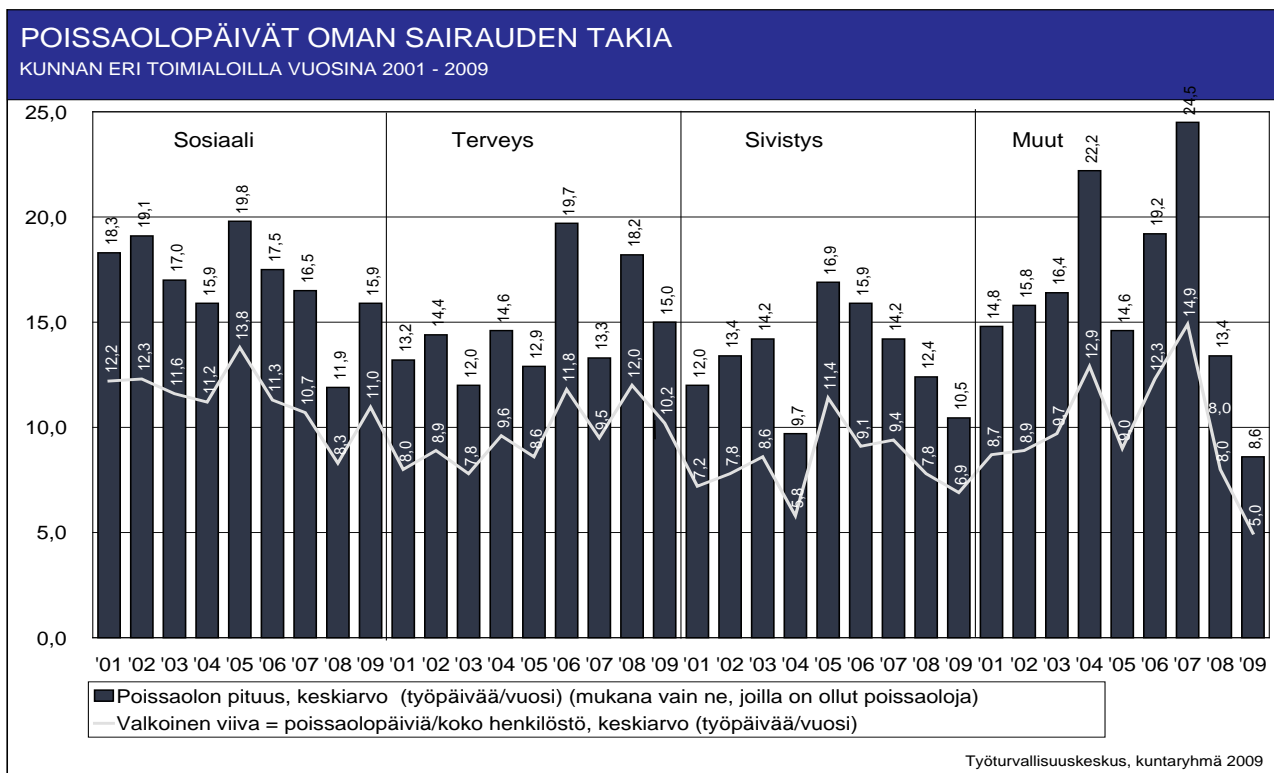


olopäivien keskiarvo on kolme päivää suurempi kuin kaikilla palkansaajilla keskimäärin. Ylemmillä toimihenkilöillä tällaista eroa ei ole, ja työntekijöillä poissaolopäiviä on kunnissa muita vähemmän.

Työpäivinä mitattuna sairauspoissaolojen kokonaismäärä väheni vuonna 2009. Vuodesta 2005 lähtien sairauspoissaolopäivien lukumäärä suhteutettuna koko henkilöstön määrään (=sairauspoissaolopäiviä keskimäärin työpaikalla) on alentunut jatkuvasti. Kunta-alan työpaikoilla oltiin vuonna 2009 keskimäärin 8,5 päivää vuodessa poissa oman sairauden takia työstä. Kuntasektorilla työskentelevillä naisilla poissaolopäiviä oli keskimäärin 9,5 (2008 - 9,7) ja miehillä 4,9 päivää vuodessa (2008 - 7,4).

Sairauspoissaolojen vähenemisen lisäksi niiden lyheneminen jatkui vuonna 2009 kunta-alalla. Vuonna 2008 poissaolojen keskipituus oli 14,3 työpäivää vuodessa ja vuotta myöhemmin se oli lyhentynyt 12,9 päivään. Pisimmillään keskipituus oli vuonna 2006, jolloin se oli 18,3 työpäivää. Nämä keskiarvot kuvaavat siis vain niitä, joilla oli vuoden aikana poissaoloja oman sairauden takia.

Valtaosa kunta-alan työntekijöistä on vuoden aikana poissa vain muutaman päivän. Vuonna 2009 puolet oli vuoden aikana oman sairauden takia poissa töistä korkeintaan 5,1 päivää (mediaani). Myös tämä mediaanipituus on lyhentynyt 0,3 päivällä vuoden aikana. Koko henkilöstön määrään suhteutettuna mediaani jää 2,7 päivään vuodessa. Vuotta aikaisemmin vastaava mediaani oli 2,5 työpäivää.



Taulukko 5. Sairauspoissaolopäivien lukumäärän sekä yhteispituuksien keskiarvot ja mediaanit kunta-alalla vuosina 2001 - 2009

| Vuosi | Keskiarvo kaikkia kunta-alan työntekijöitä kohti (työpäivää/vuosi) | Mediaani kaikkia kunta-alan työntekijöitä kohti (työpäivää/vuosi) | Pituuden keskiarvo niillä, joilla poissa- oloja on ollut (työpäivää/vuosi) | Pituuden mediaani niillä, joilla poissa- oloja on ollut (työpäivää/vuosi) |
|-------|---|--|---|--|
| 2001 | 9,0 | 2,3 | 14,6 | 5,0 |
| 2002 | 9,8 | 2,2 | 15,6 | 5,3 |
| 2003 | 9,3 | 2,3 | 14,9 | 5,0 |
| 2004 | 9,9 | 2,3 | 15,4 | 5,0 |
| 2005 | 11,1 | 2,5 | 16,0 | 5,1 |
| 2006 | 11,0 | 2,1 | 18,3 | 5,5 |
| 2007 | 10,8 | 2,8 | 16,1 | 5,4 |
| 2008 | 9,3 | 2,5 | 14,3 | 5,4 |
| 2009 | 8,5 | 2,7 | 12,9 | 5,1 |

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 työstä oman sairauden takia.
3. Kuten sarake 2, mutta mittalukuna on mediaani (keskiluku, joka ilmaisee sen luvun, jonka kummallakin puolella tässä aineistossa on yhtä paljon sairauspoissaolohavaintoja)
4. Sairauspoissaolojen yhteispituus vuoden aikana. Mukana siis vain ne, jotka ovat olleet ainakin yhden päivän poissa vuoden aikana. Aritmeettinen keskiarvo.
5. Kuten sarake 4, mutta mittalukuna on mediaani.

Lisätietoja:

Työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallinen Työolobarometri 2009 ennakkotiedot,
<http://www.tem.fi/julkaisut>

Työryhmä:

Pekka Ylöstalo, työ- ja elinkeinoministeriö
 Asko Heikkilä, Tekes
 Timo Suurnäkki, Työturvallisuuskeskus
 Bjarne Andersson, Kunnallinen työmarkkinalaitos
 Irmeli Vuoriluoto, kunta-alan järjestöt
 Toni Pekka, Kuntien eläkevakuutus
 Oili Marttila, Kirkon työmarkkinalaitos