

IIN KUNTA

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021

Kunnanhallitus 23.5.2022
Kunnanvaltuusto 30.5.2022



SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	3
2. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen.....	3
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	3
2.1.1. Henkilöstömäärän kehitys ja palvelussuhteen luonne	3
2.1.2. Osa-aikaisuus	4
2.1.3. Yleisimmät tehtävät	5
2.1.4. Ikä- ja sukupuolijakauma	5
2.2. Eläkkeelle siirtyminen.....	6
2.3. Virka- ja työvapaiden käyttö	7
2.4. Työaika ja työpanos	8
2.5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset 2020 – 2021	9
3. Osaamisen kehittäminen	10
4. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky.....	10
4.1. Työterveyshuolto	10
4.2. Terveysperusteiset poissaolot.....	11
4.2.1. Sairauspoissaolot	11
4.2.2. Työtapaturmat.....	12
4.2.3. Terveysperusteiset poissaolot	12
4.3. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset	13
4.4. Työhyvinvointi.....	13
5. Luottamus ja yhteistyö	14
5.1. Yhteistoiminta.....	14
5.2 Työsuojelutoiminta	14



1. Johdanto

Henkilöstöraportti 2021 sisältää katsauksen lin kunnan henkilöstön määrään, rakenteeseen, toimintakykyyn ja työhyvinvointiin, yhteistoimintaan, palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin. Osa tarkasteleista ajoittuu vuosiin 2017 - 2021.

Vuoden 2022 osalta otetaan käyttöön uusi raporttipohja.

2. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1.1. Henkilöstömäärän kehitys ja palvelussuhteen luonne

Tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilaston mukaan vuonna 2020 kunta-alalla työskenteli reilut 445 000 palkansaajaa (2019: 421 000). Määräaikaisia oli noin 23 % ja noin 14 % oli osa-aikaisia palkansaajia. Valtakunnallisesti työllistettyjen osuus oli 1,4 % (2019: 1,5 %) työsuhteista. lissä osuus oli 2,8, % (2019: 5,6 %).

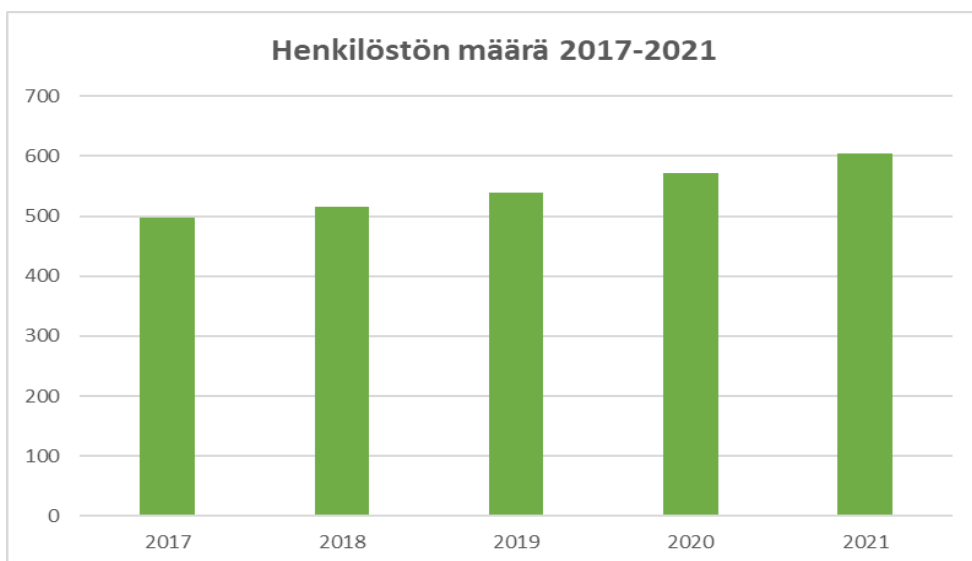
lin kunnan tilannetta on kuvattu taulukossa 1. Määräaikaiseen henkilökuntaan on kirjattu sijaiset ja muut määräaikaiset, esimerkiksi avoimen tehtävän hoitajat. Vakainaisia työntekijöitä vuonna 2021 oli 60,1 % (2020: 64,5 %, 2019: 66 % ja 2018: 67,5 %). Määräaikaisten osuuden kasvu johtuu pitkälti varhaiskasvatuksen väliaikaiseksi arvioidusta kysyntäpiikistä.

Henkilöstö	2020	2021	muutos
vakinaiset	369	363	-6
määräaikaiset*	184	153	-31
sijaiset		63	+63
työllistetyt	16	18	+2
oppisopimuksella	3	7	+4
yhteensä	**572	604	

*joista 75 kansalaisopiston tuntiopettajia (osalla myös muu työ/virkasuhte kuntaan)

**osa-aikaisia 124 kpl, joista 75 kansalaisopiston tuntiopettajia.

Taulukko 1. Työ/virkasuhteiden määrä 31.12.2020 / 31.12.2021



Kuvio 1. Työ/virkasuhteiden määrä 31.12.2017/2021 (osa-aikainen = 1)



2020 1000 €	osuus käyttö- menoista	2021 1000 €	osuus käyttö- menoista	palkkamenojen muutos %
16 617	23 %	18 465	24,7 %	11,1 %

Taulukko 2. Palkkamenot 2020 – 2021 (1 000 €)

Määräaikaisista palvelusuhteista merkittävin osa perustuu sijaistarpeeseen. Sijaisia käytetään etenkin hoito- ja opetustehtävissä, joissa monet palvelut ovat lakimääräisiä ja joista osassa henkilökunnan määrää suhteessa asiakkaisiin säädellään lailla. Sijaisuuden perusteina ovat mm. sairauslomat, perhevapaat ja erilaiset harkinnanvaraiset palkattomat vapaat sekä vähäisemmässä määrin vuosilomat.

Vuosilomasijaisuuksien määrää on rajoitettu kehottamalla palvelualueita käyttämään hyödyksi koko lomakausi (1.5. – 30.9.), sijoittamaan lomat toimintayksikön mahdollisten kesä- tai talvikeskeytysten ajalle sekä välttämään lomien keskittämistä siten, että yksiköstä on yhtä aikaa pois useita henkilöitä, jolloin tehtäviä ei voida hoitaa työtehtäviä sisäisesti jakamalla.

Määräaikaisia työsuhteita on toiminnan luonteesta johtuen etenkin kansalaisopiston tuntiopettajana, varhaiskasvatuksessa, aamu- ja iltapäivätoiminnassa, koulunkäynninohjaajan tehtävissä sekä hankkeissa. Näissä tehtävissä on paitsi osa-aikaisia, myös osavuotisia tehtäviä. Tarpeettomia määräaikaisia työsuhteita pyritään vähentämään, mutta kaikkia työntekijöitä ei toiminnan tilapäisestä luonteesta johtuen saada vakinaistettua. Lisäksi työllistettyjen ja muiden määräaikaisten määrä vaihtelee vuosittain riippuen meneillään olevista hankkeista.

Parin yksityisen päiväkotitoimijan poistuminen ja varhaiskasvatuksen ja opetuksen hankkeet lisäsivät henkilöstömäärää ja palkkamenoja vuoden 2021 aikana; hankkeissa avustukset kattavat osan menoista.

2.1.2. Osa-aikaisuus

lin kunnassa osa-aikatyötä tekevien (ilman sivutoimisia) osuus on lisääntynyt huomattavasti. Sairausperäisen osa-aikaisuuden ohella kunta suhtautuu myönteisesti työntekijän omaan aloitteeseen tehdä osa-aikatyötä. Joskus tämä ei ole mahdollista toiminnan ja tehtävien luonteen takia. Tällöin pyritään etsimään ratkaisu työntekijän tehtävien muutoksen kautta.

v. 2020	lin kunta	vesiliikelaitos	ateria- ja tilapalvelut	yht. li	%
kokoaikaiset	386	7	54	447	78,1
osa-aikaiset	56	-	12	68	11,9
sivutoimiset	57	-	-	57	10,0
yhteensä	499	7	66	572	100,0
v. 2021	lin kunta*	vesiliikelaitos		yht. li	%
kokoaikaiset	471	7		478	79,1
osa-aikaiset	73	-		73	12,1
sivutoimiset	53	-		53	8,8
yhteensä	598	7		604	100,0

*mukana ateria- ja tilapalvelut

Taulukko 3. Osa-aikatyötä tehneet 31.12.2020 / 2021





Kuvio 2. Osa-aikatyötä tehneet 31.12. 2017 - 2021

2.1.3. Yleisimmät tehtävät

nimike	lkm 2020	lkm 2021
perhepäivähoitaja*	31	32
kansalaisopiston tuntiopettaja	75	49
luokanopettaja	46	57
lehtori	37	42
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja**	35	78
puhdistuspalvelutyöntekijä	19	1
toimitilahuoltaja		19
koulunkäynninohjaaja	25	42
ateriapalvelutyöntekijä	11	2
ruokapalvelutyöntekijä / siivoja		28
varhaiskasvatuksen opettaja***	30	48

* Sis. päiväkodeissa työskentelevät perhepäivähoitaja-ryhmäavustajat, ryhmäperhepäivähoidon hoitajat sekä omassa kodissa/lasten perheissä työskentelevät perhepäivähoitajat.

** ent. päivähoitaja

*** ent. lastentarhanopettaja

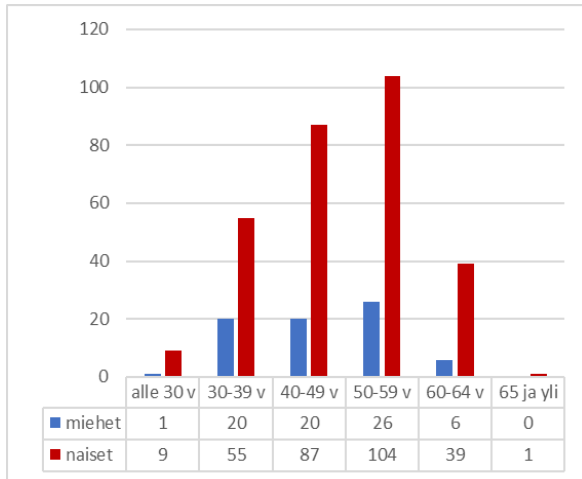
Taulukko 4: Yleisimmät tehtävät 2020 – 2021 (toistaiseksi voimassa olevan ja tilapäisen palvelussuhteen henkilöstö; nimikemuutoksia)

2.1.4. Ikä- ja sukupuolijakauma

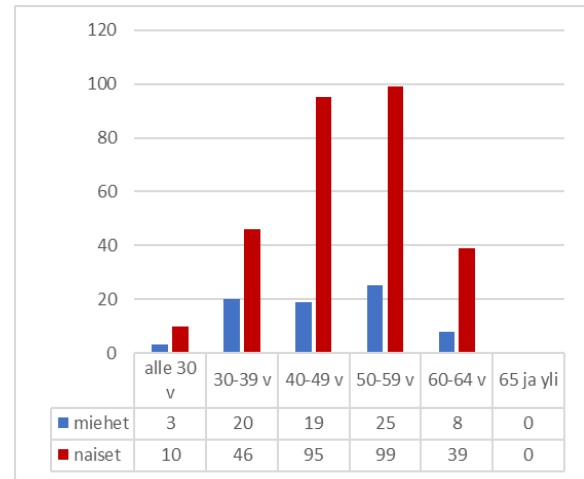
Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kaikkien kunta-työntekijöiden keski-ikä on jo muutamia vuosia ollut noin 45 vuotta (2019 45,7 v.). Yli 60-vuotiaita oli 2020 12,8 % (2019: 12,6 %). Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa: keski-ikä n. 39 vuotta. Teknisten sopimusallalla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa (47,6 v.). Työvoiman ikääntyminen on haaste kunnan henkilöstöjohtamiselle mm. työssä jaksamisen osalta. Työssä jaksamista voidaan tukea esimerkiksi työhyvinvointihankkeilla, työtehtävien muuttamisella ja tehtävän osa-aikaistamisella.

lin kunnan vakinaisesta henkilöstöstä oli vuonna 2021 naisia 79,3 % (2020: 80,1 %) ja määräaikaisista 81,9 % (2020: 81,2 %). Koko henkilöstöstä naisia oli 78,9 % (vuonna 2020 79 %). Kunnan vakituksissa työsuhteissa oli vain kaksi alle 30-vuotiasta miestä (vuonna 2020 oli yksi ja vuonna 2019 ei yhtään). Yli 65-vuotiaita vakituksessa työsuhteessa olevaa ei ollut yhtään eli työuraa ei olla halukkaita jatkamaan vapaaehtoisesti eläkeiän täytyttyä.

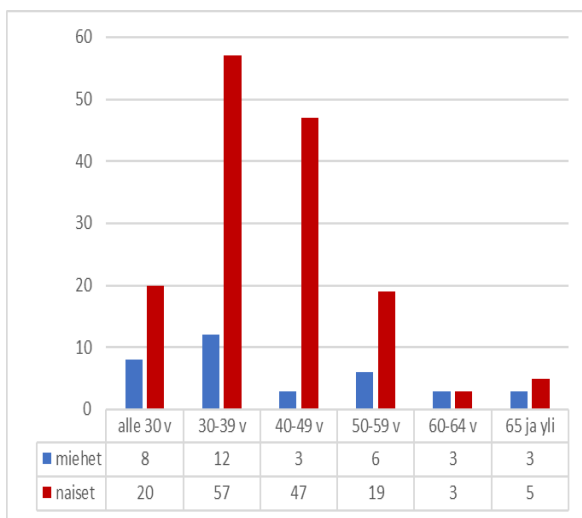




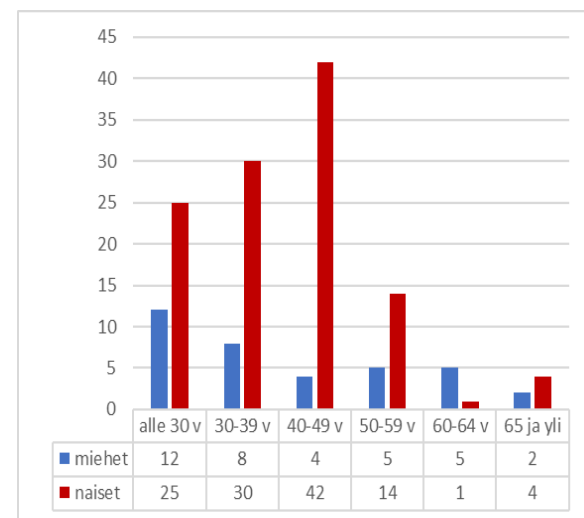
Kuvio 3. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2020



Kuvio 4. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2021



Kuvio 5. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma 2020



Kuvio 6. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma 2021

Palvelussuhteen luonne	sukupuoli	määrä	%
Vakinainen	miehet	75	20,7
	naiset	288	79,3
Määräaikainen	miehet	39	18,1
	naiset	177	81,9
Työllistetty	miehet	14	77,8
	naiset	4	22,2
Oppisopimussuhteinen	miehet	0	0
	naiset	7	100
Yhteensä	miehet	128	21,1
	naiset	476	78,9

Taulukko 5. Työntekijät sukupuolen mukaan 2021

2.2. Eläkkeelle siirtyminen

Yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2020 – 2030 noin 33 % työntekijöistä jää eläkkeelle. Prosenttiluvut kuvaavat nykyisten työntekijöiden arvioitua eläkkeelle siirtymistä. Pohjois-Pohjanmaalla eläköitymisen arvioidaan olevan



jopa 37,6 %. Keva arvion mukaan noin 10 00 asukkaan kunnissa eläköitymisprosentti on seuraavan kymmenen vuoden aikana 39,5.

lin kunnassa toimialojen henkilöstömäärät kehittyvät eri tavoin. Suurinta eläkepoistuma on kiinteistön-hoidossa ja puhtauspalveluissa. Eniten uusia työntekijöitä palkataan varhaiskasvatuspalveluihin. lissä Kevan ennusteen mukainen eläkepoistuma olisi vuosina 2020 – 2024 noin 60 henkilöä.

lin kunnan palveluksesta jäi vuonna 2019 jäi eläkkeelle 13 henkilöä, joista 1 jäi työkyvyttömyyseläkkeelle ja 1 osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Vuonna 2020 jäi eläkkeelle 5 henkilöä ja vuonna 2021 8 henkilöä.

Eläköityminen	2019		2020		2021	
	Yhteensä	Keski-ikä	Yhteensä	Keski-ikä	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	11	63	5	64	8	63
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	-	-	-	-	-	-
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	1	55	-	-	-	-
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	1	61	-	-	-	-

Taulukko 6. Eläköityneet 2019 – 2021

2.3. Virka- ja työvapaiden käyttö

virka-/työvapaat	2020	2021
kalenteripäivää	11 852	9293
kalenteripäivää/henkilö	20,7	15,4

Taulukko 7. Virka- tai työvapaat koulutuksen, vuorottelu- ja opintovapaan tai muun syyn perusteella

Huomioitavaa on, ettei koulutuspäivien kirjaaminen tapahtunut edelleenkään web-tallennukseen täysimääräisenä. Etenkin osapäiväkoulutusten sekä työpaikalla tapahtuvien koulutusten ja verkkokoulutusten merkitseminen järjestelmään tahtoo unohtua.

2020	lin kunta	Vesiliikelaitos	Ateria- ja tilapalvelut	yht.
Muu vapaa*	5 128	56	958	6 142
perhevapaa	4 129	34	46	4 209
opintovapaa	432	-	-	432
vuorotteluvapaa	180	-	-	180
koulutus	787	45	57	889
kalenteripäiviä yhteensä	10 656	135	1 061	11852

*esim. lisä/ylityövapaa, yksityisasiat, ves-päivät, säästövapaa, porkkanavapaa

2021	lin kunta**	Vesiliikelaitos	yht.
Muu vapaa*	3202	15	3217
perhevapaa	2545	42	2587
opintovapaa	2248	-	2248
vuorotteluvapaa	747	-	747
koulutus	551	20	571
kalenteripäiviä yhteensä	9293	77	9370

*esim. lisä/ylityövapaa, yksityisasiat, ves-päivät, säästövapaa, porkkanavapaa

**sisältää ateria- ja puhtauspalvelut

Taulukko 8. Työ- ja virkavapaiden käyttö 2020– 2021



2.4. Työaika ja työpanos

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaiset tai osan vuotta kestävät palvelussuhteet muutetaan kokoaikaisiksi. Työpanos-% kuvaa käytävissä olevaa työaikaan, kun teoreettisesta työajasta on vähennetty kaikki keskeytykset.

	2020						2021			
	Vesiliikelaitos		Ateria- ja tilipalvelut -liikelaitos		lin kunta		Vesiliikelaitos		lin kunta*****	
	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366)										
*vähennetään la, su ja työaikaan lyhentävät arkipyhät	1771	100 %	17672	100 %	69197	100 %	1217	100 %	91327	100 %
>Teoreettinen säännöllinen työaika										
Vähennetään työpäivinä:										
* vuosilomat	174	9,80 %	2554	12,80 %	7204	10,40 %	149,5	12,3 %	9179	10,10 %
*terveysperusteiset poissaolot**	60	3,40 %	968	5,50 %	5226	7,60 %	19	2,7 %	5745	6,30 %
* perhevapaat	24	1,40 %	33	0,20 %	2949	4,30 %	16,5	2,3 %	1620	1,80 %
* koulutus	32*** *	1,80 %	69*** *	0,40 %	543** **	0,80 %	12,5	1 %	1345	1,50 %
*opintovapaa	0		0		309	0,40 %	0	0	2248	2,50 %
* vuorotteluvapaa	0		0		129	0,20 %	0	0	747	0,80 %
* muu vapaa*	40	2,30 %	876	5 %	5345	7,70 %	45	3,7 %	2367	2,60 %
> Tehty vuosityöaika	1445	81,60 %	13472	76,20 %	47492	68,60 %	974,5	80 %	68076	74,50 %

*lisä/ylityövapaa, yksityisasiat, ves-päivät, kuntoutus, määräaikainen työkyvyttömyyseläke (määräaikainen kuntoutustuki), toisen tehtävän hoito muualla, oppisopimus, lomautus
Taulukossa ei ole vähennetty rahana annettuja lisä- ja ylitöitä. Pääperiaate on, että ne annetaan vapaina.

Laskelmissa ei ole mukana OVTES:n alaiset työntekijät.

**Sairauspoissaolot ja työtaturmat

***Mukana myös li-instituutti

****Huomioitu todellista toteumaa koulutuskorvaushakemuksen ja koulutuskyselyn pohjalta

*****Mukana myös Ateria- ja puhtauspalvelut

Taulukko 9. Henkilötyövuodet kalenteripäivinä ja tehty henkilötyövuodet 2020 – 2021

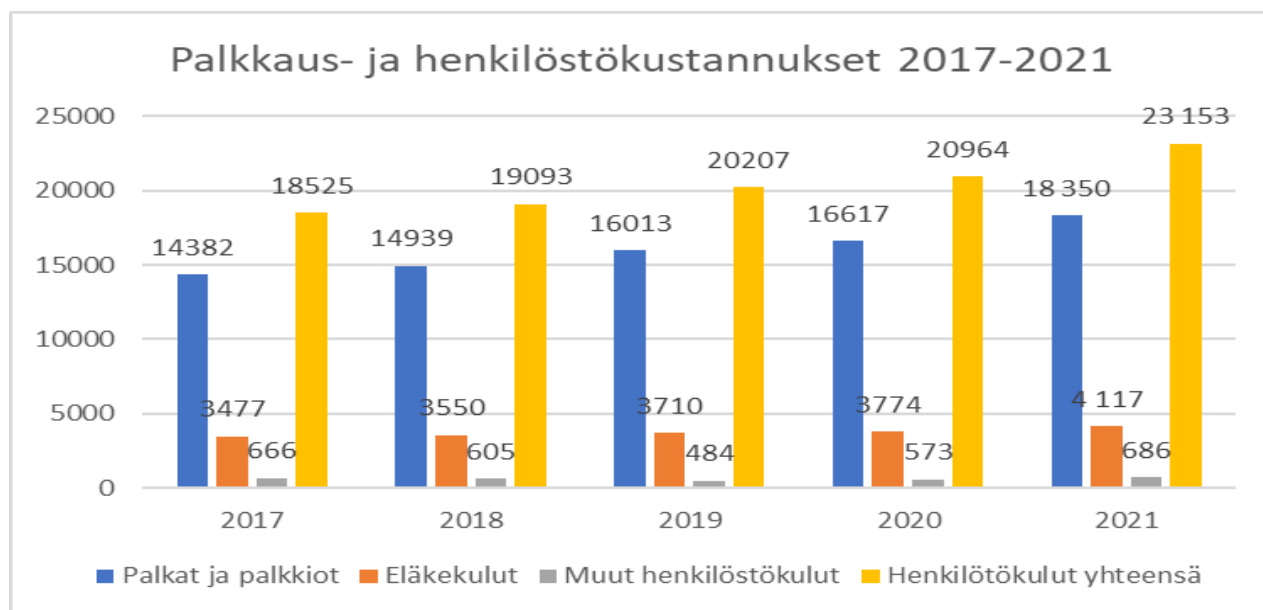


2.5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset 2020 – 2021

1 000 €	TA 2020	TOT 2020	TOT %	TA 2021	TOT 2021	TOT %
palkat ja palkkiot	17 498	16 617	95	18 327	18 350	100,1
eläkekulut*	3 935	3 774	96	4 098	4 117	100,4
muut henkilöstökulut yht.	612	573	94	704	686	97,5
henkilöstökulut yhteensä	22 045	20 964	97	23 130	23 153	103,2

*sis. palkkaperusteiset maksut sekä varhe- ja eläkemenoperusteiset maksut

Taulukko 10. Iin kunnan henkilöstömenot 2020 – 2021 (sis. jaksotetut palkat ja henkilöstökorvaukset eli sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset)



Kuvio 7. Palkkaus- ja henkilöstökustannukset 2017 - 2021

1 000 €	TA2020	TOT2020	TA2021	TOT2021
vakinaiset	8 722	6 068	8 754	7 358
määräaikaiset	1 635	1 639	2 091	2 796
sairaus- ja äitiysloman sijaiset	226	489	179	646
muut sijaiset	171	804	100	1 015
erilliskorvaukset	297	280	260	284
työllistämistukipalvelut	647	489	651	552
tuntipalkat	297	233	307	308
opettajien palkat	5 375	4 639	5 821	5 110

Taulukko 11. Palkkojen toteutumat 2020– 2021



3. Osaamisen kehittäminen

2020	lin kunta	vesiliikelaitos	ateria- ja tilapalvelut	yhteensä
koulutuspäivät	787	45	57	889
€	76 346	4 440	4 688	85 475

2021	lin kunta*	vesiliikelaitos	yhteensä
koulutuspäivät	793	21	814
€	78 460	2 112	80 572

*sisältää ateria- ja tilapalvelut

Taulukko 12. Henkilöstökoulutuksen kustannukset ja koulutuspäivät 2020 – 2021

Työntekijät eivät ole kirjanneet kaikkia koulutuspäiviä etenkin sisäisen koulutuksen ja osapäiväkoulutuksen osalta, joten täysin luotettavaa tilastoa ei ole olemassa. Opettajien ns. veso-koulutus ei kirjaudu koulutuspäiviin, koska se tapahtuu koulun työpäivien ulkopuolella (ei keskeytyspäätöstä).

4. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

4.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on tukea henkilöstön voimavarojen ylläpitoa työhyvinvoinnin osalta. lin kunnan työterveyshuollon palvelutuottajana on toiminut vuoden 2019 loppuun saakka Oulunkaaren kuntayhtymä ja vuoden 2020 alusta Oulunkaaren Työterveys oy.

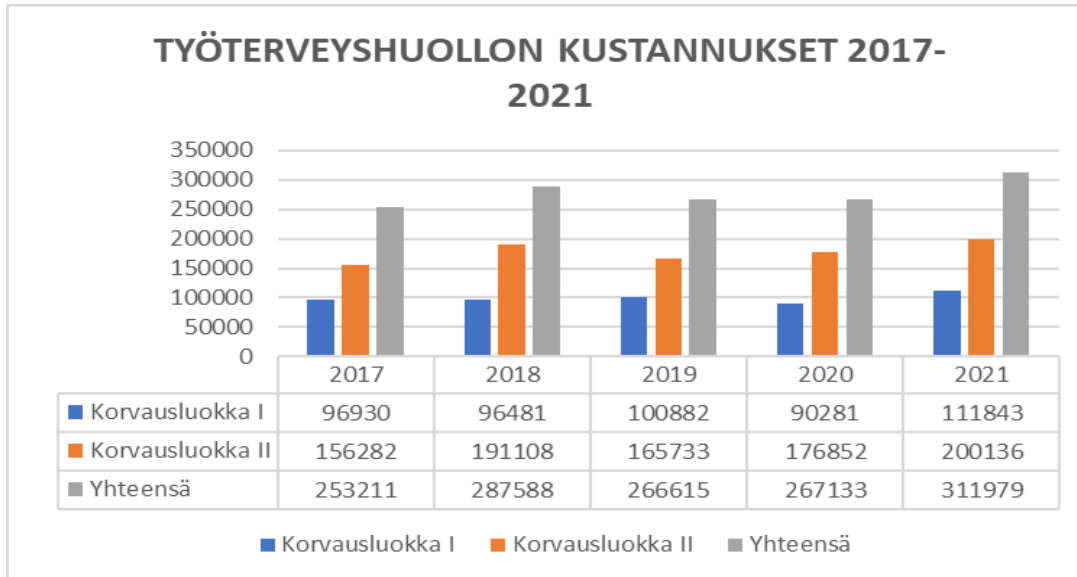
	2020	2021
korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	90 281	111 843
korvausluokka II (sairaanhoito)	176 852	200 136
yhteensä	267 133	311 979

Taulukko 13: Työterveyshuollon kustannukset 2020 – 2021

	2020	2021
työterveyshuolto (I)		
työpaikkaselvitykset/lääkäri	135	250
työpaikkaselvitykset/terveydenhoitaja	130	184
terveystarkastukset/lääkäri	33	281
terveystarkastukset/terveydenhoitaja tai muu	130	184
laboratorio- ja röntgentutkimukset	564	719
	2020	2021
sairaanhoito (II)		
lääkärikäynnit	768	790
terveydenhoitajakäynnit	268	279
erikoislääkärikäynnit	29	64
laboratorio- ja röntgentutkimukset	1254	1868

Taulukko 13. Työterveyshuollon toimintatilasto 2020 – 2021





Kuvio 9. Työterveyshuollon kustannukset 2017-2021

4.2. Terveysperusteiset poissaolot

4.2.1. Sairauspoissaolot

Kunta-alan sairauspoissaolojen määrä kasvoi 2000-luvulla aina vuoteen 2008 asti, jolloin sairauspoissaoloja oli keskimäärin 19,4 päivää yhtä henkilötyövuotta kohden. Tästä lähtien sairauspoissaolot vähenivät vuoteen 2015 mennessä keskimäärin 2,9 päivällä. Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2017 keskimäärin päivää 16,7 päivää, 2018 17 päivää, 2019 16,5 päivää ja vuonna 2020 määrä oli 16,7 päivää. Noin 28 % työntekijöistä ei ollut lainkaan pois töistä sairauden vuoksi. Yleinen trendi on, että vanhimmissa ikäluokissa sairauspoissaolot vähenevät, mutta nuoremmissa ikäluokissa lisääntyvät.

	2020				2021			
	kalenteri päivät	kalenteri pv/tt	työpäivät	työpäivät /tt	kalenteri päivät	kalenteri pv/tt	työpäivät	työpäivät /tt
hallintopalvelut*	66	4,7	47	3,4	216	11,2	157	8,3
opetus- ja varhaiskasvatus	6328	18,1	4520	12,9	6 064	12,2	4591	9,3
Kiinteistö- ja ympäristö- tekniset palvelut ja vesiliikelaitos	180	7,8	129	5,6	2191	28	1594	20,8
ateria- ja tilapalvelu**	1236	18,7	883	13,4				
li-instituutti	656	5,5	469	3,9	723	5	536	3,7
Yhteensä	8466	14,8	6048	10,6	9194	11,7	6878	8,8

*työllistäminen siirtynyt instituutin alaiseksi toiminnaksi vuoden 2020 alusta

**ateria- ja tilapalvelu siirtynyt kiinteistö- ja ympäristöteknisten palveluiden alaiseksi toiminnaksi vuoden 2021 alusta

Taulukko 14. Keskimääräiset sairauspoissaolot/työntekijä kalenteripäivinä ja työpäivinä 2020 – 2021





Kuvio 10. Sairauspoissaolot, kalenteripäivät ja työpäivät, 2017-2021

Tartuntatautikoodilla (covid19) on kirjattu poissaoloihin 75 kalenteripäivää.

4.2.2. Työtapaturmat

Kunta-alan töissä sattuu enemmän henkilön liikkumisesta johtuvia työpaikkatapaturmia kuin muilla aloilla. Yleisimmät syyt tapaturmiin ovat putoaminen, kaatuminen ja liukastuminen sekä äkillinen fyysinen kuormittuminen. Yleisimmät vammat ovat sijoiltaan menoja, nyrjähdymiä ja venähdyksiä (41 %). Kunta-alan tapaturmissa vammautuvat useimmiten raajat (65 %). Työntekijän äkillinen fyysinen kuormittuminen sekä väkivaltaiset, järkyttävät tilanteet ovat kunta-alalla yleisempiä tapaturmien aiheuttajia kuin keskimäärin.

Tapaturmia vuonna 2020 kymmenen (10) ja vuonna 2021 X Tapaturmien aiheuttamia sairauspoissaoloja oli 677 kalenteripäivää vuonna 2019, 288 kalenteripäivää vuonna 2020 ja 174 kalenteripäivää vuonna 2021.

4.2.3. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	2019	2020	2021
1 – 3 pv	1 431	1 243	1 623
4 – 29 pv	2 978	4 143	3 450
30 – 60 pv	1 317	1 007	1 217
61 – 90 pv	623	510	763
91 – 180 pv	675	1 108	1 722
181 – 365 pv	788	272	992
Yhteensä	7 812	8 283	9 767
Joista työtapaturmat	679	282	174

Pääsääntönä:

1 - 60 pv työnantaja maksaa täyden palkan työntekijälle

61 - 180 pv työnantaja maksaa 2/3 palkasta

180 pv -> palkaton työnantajalle

Työnantajan omavastuu KELAn sairaspäivärahassa 10 arkipäivää

Taulukko 15. Terveysperusteiset poissaolot



4.3. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

Kunta-ala maksaa ainakin kaksi miljardia euroa työkyvyttömyydestä aiheutuvia menoja vuodessa. Kevan arvio perustuu suurimpien kymmenen kuntaorganisaation työkyvyttömyysmenoihin. Työkyvyttömyydestä aiheutuvia välittömiä menoja ovat mm. sairauspoissaolo-, työterveyshuolto-, tapaturma- ja eläkekustannukset, joihin kuluu noin miljardi euroa. Välilliset kustannukset kuten työhyvinvoinnin heikkeneminen, tuottavuuden aleneminen ja palvelutuotannon heikkeneminen maksavat toisen miljardin. Suurimmissa kaupungeissa työkyvyttömyyden välittömät kustannukset ovat keskimäärin 6,7 % palkoista. Lissä luku on ollut vertailukaudella hieman pienempi: 5,4, % vuonna 2020.

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

		2018	2019	2020	2021	Muutos 2020-2021
Sairauspoissaolo- kustannukset*	€	375 274	431 172	539 610	566 502	26 892 €
	% palkoista	2,50 %	2,54 %	3,24 %	3,07 %	
Työterveyshuollon kustannukset	€	138 749	127 521	128 816	144 805	15 989 €
	% palkoista	0,93 %	0,75 %	0,77 %	0,61 %	
Tapaturma vakuutusmaksut	€	92 515	85 871	88 951	74 764	-14 187 €
	% palkoista	0,62 %	0,51 %	0,53 %	0,41 %	
Työkyvyttömyys- eläkemaksut	€	150 110	136 808	147 100	173 649	26 549 €
	% palkoista	1,20 %	0,81 %	0,88 %	0,96 %	
YHTEENSÄ	€	756 648	781 327	904 478	959 720	55 242 €
	% palkoista	5,05 %	4,60 %	5,43 %	5,20 %	

*Summista vähennetty arvioitu sairauspäivärahan määrä

Taulukko 17. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

4.4. Työhyvinvointi

Vakituisten työntekijöiden ja perättäisissä määräaikaisissa työsuhteissa olevien työhyvinvointia on tuettu rahallisesti ePassilla, joka mahdollistaa osallistumisen liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin ja vuodesta 2018 lähtien myös hieronta- ja fysioterapiapalveluihin. Passin kokonaissumma vuonna 2021 oli koko vuoden kestävä työsuhteen ajalta 60 euroa eli 5 euroa/kk. Vuonna 2021 lin kunnan työntekijöistä 376 hyödynsi etua 19 833 euron arvosta (2020: 42 320 €).

Työyhteisön yhdessä viettämään työhyvinvointipäivään oli käytettävissä 10 euroa/henkilö.

Työpaikkaruokailuun oli mahdollisuus henkilökuntahintaan. Kunta tuki lounasruokailua tarjoavissa ravintoloissa ruokailua 2 € / ateria. Henkilöstön muistaminen merkkipäivinä (50- ja 60-vuotispäivä, eläköityminen) tapahtui vuonna 2021 uusitun merkkipäiväsäännön mukaan. Paikallisesti on sovittu, että KVTES:n mukaisen vuosilomapäivän lisäksi henkilöstö saa 50-vuotispäivänä kaksi ja 60-vuotispäivänä kolme palkallista vapaapäivää, siten että vapaapäivien määrä on kaikilla sama riippumatta siitä, osuuko merkkipäivä säännölliselle työpäivälle.



5. Luottamus ja yhteistyö

5.1. Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikuntaan 2018 – 2021 kuuluvat työnantajan edustajina kunnanjohtaja, hallintojohtaja (siht.), aterial- ja puhtauspalvelujohtaja ja varhaiskasvatusjohtaja. Muina toimikunnan jäseninä ovat pääluottamusmiehet (JHL, JUKO, JYTY ja SuPer). Toimikunta kokoontui vuonna 2021 viisi kertaa.

5.2 Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat kaudella 2018 – 2021 työnantajan edustajina hyvinvointijohtaja/työsuojelupäällikkö syksyyn 2019 saakka ja tästä eteenpäin työsuojelupäällikkö ja opetusjohtaja. Työntekijöiden edustajia ovat työsuojeluvaltuutetut (kolme) ja 1. varatyösuojeluvaltuutetut (kolme). Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2021 neljä kertaa. Käsiteltäviä asioita olivat sisäilma-asiat, työpaikkakäynnit ja AVI:n työsuojelutarkastukset, vaarojen ja haittojen kartoitus, läheltä piti -tilanteiden ilmoittaminen, turvallisuuskävelyt ja työsuojelun toimintasuunnitelman kehittäminen.

