



Ilmajoen kunta

**ILMAJOEN KUNNAN  
TASA-  
ARVOSUUNNITELMA  
2015 - 2017**

## SISÄLTÖ

1. TASA-ARVOSUUNNITELMAN TAUSTA JA TARKOITUS .....	3
1.1 Tasa-arvosuunnitelman tavoitteet .....	3
1.2 Lainsäädännön edellytykset.....	3
2. TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI .....	4
2.1 Rekrytointi .....	4
2.2 Eri tehtäviin sijoittuminen ja uralla eteneminen .....	4
2.3 Työolot ja työilmapiiri .....	5
2.4 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....	6
2.5 Palkkaus.....	6
2.6 Epäasiallinen kohtelu - sukupuolinen häirintä .....	7
2.7 Päätöksenteko .....	7
3. TASA-ARVOSUUNNITELMAN SEURANTA.....	8

Liite 1. Pääpalvelussuhteiset työsuhteen kokoaikaisuuden ja sukupuolen mukaan 2014

Liite 2. Pääpalvelussuhteet palvelussuhteen luonteen ja sukupuolen mukaan 2014

Liite 3. Kokoajakaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja hinnoittelutunnuksen mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2014 (mukana ne hitut, joissa molempia sukupuolia > 5)

Liite 4. Naisten ja miesten lukumäärät Kevan ammattikoodin mukaan 2014

## 1. TASA-ARVOSUUNNITELMAN TAUSTA JA TARKOITUS

### 1.1 *Tasa-arvosuunnitelman tavoitteet*

Tasa-arvolain mukaan työnantajan velvollisuus on edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti tasa-arvoa työelämässä. Tasa-arvolain 6a § velvoittaa työnantajan laatimaan vähintään 30 työntekijän työpaikoille tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelman on vähintään sisällettävä:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelma kokoaa yhteen toimenpiteet naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi kunnan henkilöstöpolitiikassa, kuten rekrytoinnissa, palkkauksessa, henkilöstörakenteessa ja työn ja perheen yhteensovittamisessa. Suunnitelma ei ota kantaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen laajemmin kunnan palvelujen järjestämisessä. Voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma on laadittu vuonna 2009 silloisen henkilöstöpoliittisen ohjelman liitteeksi, jonka tämä tasa-arvosuunnitelma korvaa.

### 1.2 *Lainsäädännön edellytykset*

Tasa-arvo ja sen edistäminen on yhteiskunnassamme yleinen ja laajalti hyväksytty tavoite.

*Suomen perustuslain (731/1999) 2 luvun 6 §:ssä kielletään syrjintä sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.*

Työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua edellyttää myös **työsopimuslaki** (55/2001), jonka 2 luvun 2 §:ssä säädetään yhdenvertaisesta kohtelusta:

*Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Työsopimuslain edellytykset koskevat kaikkia työntekijöitä siten, ettei määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.*

*Sukupuolten välistä tasa-arvon toteutumista säätelee erityisesti **Laki miesten ja naisten tasa-arvosta** (609/1986). Laki pyrkii estämään kaikkea sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, erityisesti tarkoituksenaan parantaa naisten asemaa työelämässä.*

Tasa-arvolain 7 § sisältää syrjinnän yleiskiellon, jonka mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kiellettyä.

*Välitön* syrjintä = naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä

*Välillinen* syrjintä = eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, mikäli menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella.

Kiellettyä syrjintää on sekä suora seksuaalinen häirintä että ns. ei-toivottu käytös, joka ilmenee esimerkiksi halventavana puheena toisesta sukupuolesta ja muuna toisen sukupuolen alentamisena. Merkitystä on sillä, että toiminta on yksipuolista ja ei-toivottua ja se aiheuttaa uhrille kielteisiä tuntemuksia.

Tasa-arvolain mukaan menettelyä ei pidetä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja käytettyjä keinoja voidaan pitää tarpeellisina tavoitteeseen nähden.

## **2. TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI**

### **2.1 Rekrytointi**

Kuntalaisille järjestettävät palvelut turvataan määrällisesti ja laadullisesti oikein mitoitettulla henkilöstöllä. Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Lähtökohta on, että työntekijäksi valitaan perustellusti ansioituneempi henkilö.

#### **TOIMENPITEET**

- *Henkilöstövalinnoissa huolehditaan, että valintakriteerit ovat tasa-arvoisia.*
- *Henkilöstövalinnoissa huolehditaan, ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy johda syrjintään työhönotossa.*
- *Henkilöstövalinnoissa tavoitteena on toteuttaa tasa-arvoa myös eri-ikäisten työnhakijoiden osalta. Avoimiin tehtäviin pyritään valitsemaan tasapuolisesti päteviä eri-ikäisiä henkilöitä.*

## 2.2 Eri tehtäviin sijoittuminen ja uralla eteneminen

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda molempien sukupuolten edustajille yhtäläiset mahdollisuudet sekä koulutukseen että uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla.

Henkilökunnan sisäisen liikkuvuuden yhtenä tavoitteena tulee olla kumpaakin sukupuolta mahdollisimman tasapuolisesti käsittävien työyhteisöjen muodostuminen ajan mittaan. Sisäistä liikkuvuutta edistetään myös työkokemuksen monipuolistamiseksi ja uralla etenemisen tukemiseksi. Henkilöstöllä tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja siirtymiseen vaativampiin tehtäviin.

### TOIMENPITEET

- *Henkilöstöä kannustetaan jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja mahdollistetaan koulutukseen pääseminen tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden osalta.*
- *Osastojen ja toimipisteiden erikseen laatimissa koulutussuunnitelmissa tulee ottaa huomioon kaikkien työntekijöiden mahdollisuus itsensä kehittämiseen vähintään 3 koulutuspäivää/vuodessa. Yksi koulutuspäivä voi koostua useina eri päivinä toteutetuista vähintään tunnin mittaisista koulutuksista, jotka voivat olla täydennys- tai lisäkoulutusta tai oman osaston tai toimipisteen organisaatio- tai toimintatapojen muutoksiin liittyvää koulutusta.*
- *Koulutuspäivien toteutumisen seuranta tehdään vuosittain koulutuskorvaushakemuksen valmistelun yhteydessä tammikuussa*
- *Työolosuhteiden kehittämisessä otetaan huomioon yhtäläillä naiset ja miehet ja taataan molemmille sukupuolille mahdollisuus sijoittua kaikkiin tehtäviin ja aseisiin. Ilmajoen kunnan henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin on tämän suunnitelman liitteenä 1.*
- *Huolehditaan ettei perhepoliittisten oikeuksien käyttö johda urakehityksen ulkopuolelle jäämiseen.*

## 2.3 Työolot ja työilmapiiri

Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden työoloista. Työoloja tulee tasa-arvolain mukaan kehittää niin, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Kullekin yksittäiselle työntekijälle sopivat hyvät työolot ja toimivat työvälineet yhdessä muodostavat turvallisen, terveellisen ja tehokkaan työn tekemisen edellytykset. Fyysisesti kuormittavissa tehtävissä hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan työolosuhteita ja työssä jaksamista edesauttavia apuvälineitä ja teknisiä ratkaisuja. Väkivallan uhkaa minimoidaan mm. hälytysjärjestelmien ja tilaratkaisujen avulla sekä henkilöstökoulutuksella.

Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Äidin tai sikiön terveydelle vaaraa aiheuttavan työn teettäminen on kiellettyä ja muutenkin raskaus pyritään huomioimaan riittävällä tavalla työvuorojärjestelyissä.

## **TOIMENPITEET**

- *Työhyvinvointikysely liitetään kehittämisen sekä työolojen ja työilmapiirin seurannan välineeksi*
- *Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisilla työpaikkakäynneillä kartoitetaan työoloja ja toteutetaan työpaikan vaarojen ja riskien arviointi neljän vuoden välein. Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset käydään säännöllisesti läpi työsuojelutoimikunnassa.*
- *Kunnan riskianalyysi pidetään ajan tasalla.*

### **2.4 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen**

Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota erityisesti työjärjestelyihin.

Työnantajan tulee taata naisten ja miesten yhtäläinen mahdollisuus työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

## **TOIMENPITEET**

- *Kannustetaan tasapuolisesti miehiä ja naisia perhevapaiden käyttämiseen ja huomioidaan vanhempien yhtäläinen velvollisuus huolehtia sairaan lapsen hoitamisesta tilapäistä hoitovapaata käyttäen. Seurantatiedot kootaan henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä.*
- *Huolehditaan perhevapaalta palaavan työntekijän työhön paluun tuesta.*
- *Tiedotetaan perhevapaalla olevia työyhteisössä tapahtuvista tärkeistä muutoksista.*

### **2.5 Palkkaus**

Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaate on yksi keskeisimpiä tasa-arvon toteutumisen edellytyksiä. Työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille samantasoista tehtäväkohtaista peruspalkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä.

Samanarvoisuutta tarkastellaan työn vaativuustekijöiden, osaamisen, kuormituksen ja työolojen kannalta.

Työn vaativuuden arvioinnilla arvioidaan työtehtävän vaativuutta – työntekijän ominaisuudet, sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta tulokseen. Myöntämisperusteet ovat kaikille yhdenvertaiset.

## **TOIMENPITEET**

- *Huolehditaan, ettei sukupuolella ole merkitystä samasta ja vaativuudeltaan samanlaisesta työstä maksettavaan tehtäväkohtaiseen peruspalkkaan tai henkilökohtaisen lisän myöntämiseen.*
- *Tasa-arvosuunnitelmaan kuuluva palkkakartoitus tehdään kolmen vuoden välein osana henkilöstötilinpäätöstä. Palkkakartoitus perustuu edellisen vuoden lokakuun palkkatilastoihin. Ensimmäisen kerran palkkakartoitus tehdään v. 2015 ja se perustuu*

lokakuun 2014 palkkatilastoon. Palkkakartoitus on tämän tasa-arvosuunnitelman liitteenä 2.

- Tehtävän vaativuuden arviointi pyritään saamaan päätökseen vuoden 2015 loppuun mennessä.
- Mikäli tehtäväkohtaisissa palkoissa on sukupuoleen, ikään tai muuhun perusteettomaan syyhyn perustuvia eroja palkkahinnoittelukohdan sisällä, palkkojen harmonisointi tehdään vuoden 2018 loppuun mennessä ensisijaisesti järjestelyvaraeriä käyttäen
- Kuntaan laaditaan kirjalliset perusteet henkilökohtaisen palkanosan muodostumiselle yhteistyössä työnantajan ja ammattijärjestöjen kesken.

## **2.6 Epäasiallinen kohtelu - sukupuolinen häirintä**

Tasa-arvolain mukaan kaikenlainen, sekä välitön että välillinen, syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla. Työnantajalla on velvollisuus puuttua tiedoksi tulleisiin tapauksiin työnjohtovaltansa nojalla. Työntekijöitä rohkaistaan kertomaan mahdollisista häirintä- tai ahdistelutapauksista esimiehelle ja tarvittaessa työsuojeluvaltuutetulle tai työterveyshuoltoon.

### **TOIMENPITEET**

- Tasa-arvoasioista keskustellessa tulee korostaa jokaisen työntekijän omaa vastuuta suvaitsevaisuuden lisäämiseksi.
- Suvaitsevaisuutta edistetään henkilöstökoulutuksen ja tiedottamisen avulla.

## **2.7 Päätöksenteko**

Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämän tilanteet työhön ottamisesta työsuhteen loppumiseen saakka. Lisäksi organisaatiossa tehtävillä työtä, työjärjestelyjä, osa- ja määräaikaisten työsuhteiden käyttämistä tai muutoin henkilöstöä koskevilla päätöksillä ja ratkaisuilla voi olla joissakin tapauksissa erilainen vaikutus naisten ja miesten tai eri-ikäisten työntekijöiden työhön.

### **TOIMENPITEET**

- Naisille ja miehille turvataan tasavertaiset vaikutusmahdollisuudet työhön vaikuttavissa päätöksentekotilanteissa ja niiden valmistelussa.
- Tasa-arvoa tukeva, oikeudenmukainen ja tasapuolista kohtelua edistävä johtaminen ja työnteke ovat osa työyhteisöjen jokapäiväistä toimintaa ja toiminnan kehittämistä.

### 3. TASA-ARVOSUUNNITELMAN SEURANTA

Ilmajoen kunnan kuntastrategian yhtenä arvona on vastuullisuus, joka tarkoittaa muun muassa yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua kaikessa kunnan toiminnassa. Tasa-arvon edistämisestä ovat yhteisvastuullisia viranhaltijat ja työyhteisöt yhdessä. Tasa-arvon edistämistä ei tule käsittää perustoiminnoista irrallaan toteutettavana arvona, vaan se tulee huomioida luonnollisena osana osastojen toiminnan ja talouden suunnittelua ja kehittämistä.

#### **TOIMENPITEET**

- *Tasa-arvon ja sovittujen toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä.*
- *Tasa-arvosuunnitelma laaditaan / päivitetään jatkossa joka toinen vuosi.*

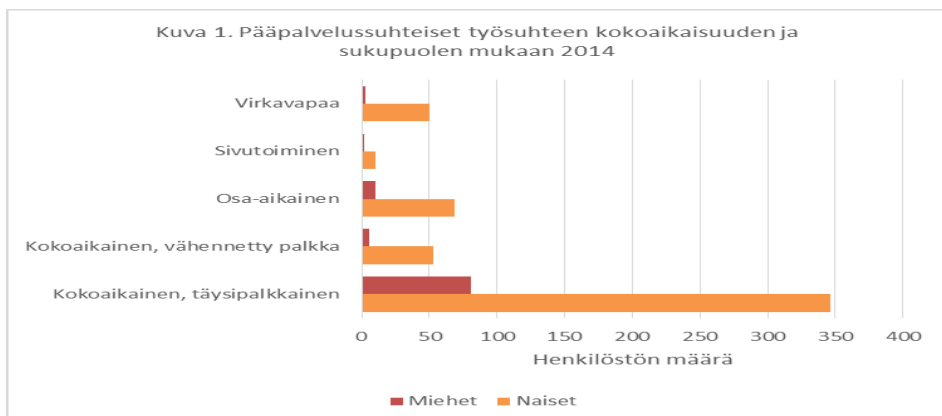


# ILMAJOKI

## Liite 1. Pääpalvelussuhteiset työsuhteen kokoaikaisuuden ja sukupuolen mukaan 2014

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
Kokoaikainen, täysipalkkainen	346	81	427	81
Kokoaikainen, vähennetty palkka	53	5	58	91
Osa-aikainen	69	10	79	87
Sivutoiminen	10	2	12	83
Virkavapaa	50	3	53	94
<b>Yhteensä</b>	<b>528</b>	<b>101</b>	<b>629</b>	<b>84</b>

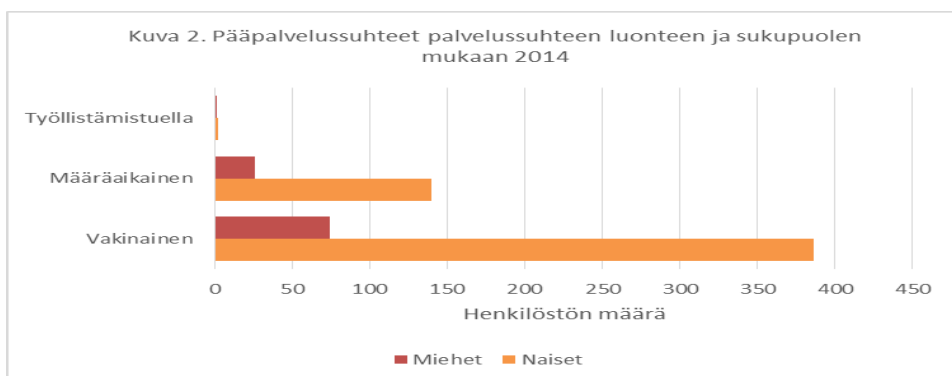
Kuva 1. Pääpalvelussuhteiset työsuhteen kokoaikaisuuden ja sukupuolen mukaan 2014



## Liite 2. Pääpalvelussuhteet palvelussuhteen luonteen ja sukupuolen mukaan 2014

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
Vakinainen	386	74	460	84
Määräaikainen	140	26	166	84
Työllistämistuella	2	1	3	67
<b>Yhteensä</b>	<b>528</b>	<b>101</b>	<b>629</b>	<b>84</b>

Kuva 2. Pääpalvelussuhteet palvelussuhteen luonteen ja sukupuolen mukaan 2014



Liite 3. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja hinnoittelutunnuksen mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2014 (mukana ne hitut, joissa molempia sukupuolia > 5)

Hinnoittelu- tunnus	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
40304005	2 837	2 835	-2	-0,1	3 976	3 990	14	0,3	4 004	4 023	19	0,5
40304030	2 764	2 913	149	5,4	3 519	3 886	367	10,4	3 532	3 893	360	10,2
50102014	2 958	3 157	199	6,7	3 172	3 417	245	7,7	3 172	3 653	481	15,2
<b>Yhteensä</b>	<b>2 256</b>	<b>2 715</b>	<b>459</b>	<b>20,4</b>	<b>2 690</b>	<b>3 278</b>	<b>588</b>	<b>21,9</b>	<b>2 746</b>	<b>3 364</b>	<b>618</b>	<b>22,5</b>

4 03 04 00 5 = Lehtori / ylempi korkeakoulututkinto ja perus- /lukio-opetusta antavan opettajan kelpoisuus

4 03 04 03 0 = Luokanopettaja / ylempi korkeakoulututkinto ja perus-/lukio-opetusta antavan opettajan kelpoisuus

5 01 02 01 4 = TS:n sopimuksen Palkkaryhmä II: Välitön ja välillinen esimies tai suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävissä toimiva

Liite 4. Naisten ja miesten lukumäärät Kevan ammattikoodin mukaan 2014 (lokakuun tilasto)

Kevan ammattikoodi	Kevan ammattinimike	Miehet	Naiset	Yhteensä
'04800	Aputalonmies	1	0	1
'07470	Autonkuljettaja	3	0	3
'09240	Emäntä	0	1	1
'10243	Erytysluokanopett.harjoitusopetus	0	1	1
'10275	Erytyslastentarhan opettaja	0	1	1
'10277	Erytysluokan opettaja	0	7	7
'10289	Erytisopettaja,peruskoulussa	1	3	4
'11260	Hallimestari	1	0	1
'11400	Hallintosihteeri	0	1	1
'12066	Henkilöstöjohtaja	0	1	1
'12530	Hoitaja	0	3	3
'12600	Hoitoapulainen	0	2	2
'12940	Huoltomies	2	0	2
'13900	Isännöitsijä	0	1	1
'14838	Jätehuoltoasiamies	0	1	1
'15035	Kaavoitusarkkitehti	0	1	1
'15036	Kaavasuunnittelija	1	0	1
'15043	Kaavoitusavustaja	0	1	1
'15928	Kansalaisopiston rehtori	0	1	1
'16600	Kartanpiirtäjä	0	2	2
'16890	Kassanhoitaja	0	2	2
'17695	Kehitysvammasuunnittelija	0	2	2
'17699	Kehitysvammaisten päivähuolt. ohjaaja	1	1	2
'17840	Keittäjä	0	8	8
'18340	Kenttämestari	1	0	1

'18497	Kentänhoitaja	1	0	1
'19130	Keskusvarastonhoitaja	1	0	1
'19289	Kiinteistörakennusmestari	1	0	1
'19296	Kiinteistömestari	1	0	1
'19510	Kirjanpitäjä	0	1	1
'19870	Kirjastonhoitaja	1	0	1
'20010	Kirjastovirkailija	1	5	6
'22080	Koordinaattori	0	1	1
'22977	Koulukuraattori	2	0	2
'23034	Koulusihteeri	0	2	2
'23208	Koulutyöntekijä	0	4	4
'23478	Kunnanjohtaja	1	0	1
'23504	Kunnossapitomestari	1	0	1
'25410	Laitosapulainen	0	2	2
'25470	Laitosmies	3	0	3
'25840	Laskentasihteeri	0	2	2
'26110	Lastenhoitaja	0	7	7
'26170	Lastentarhanopettaja	0	23	23
'27790	Liikunnanohjaaja	0	1	1
'28420	Lukion ja peruskoulun yht. vanh. lehtori	3	4	7
'28433	Lukion rehtori	1	0	1
'28449	Lukion vanhempi lehtori	1	3	4
'33460	Mittaustyönjohtaja	1	0	1
'33690	Musiikinopettaja	1	3	4
'36435	Nuoriso-ohjaaja	0	1	1
'36440	Nuorisosihteeri	0	1	1
'36660	Ohjaaja	0	2	2
'37413	Opinto-ohjaaja	0	1	1
'37474	Oppilaanohjauksen lehtori	0	2	2
'38160	Osastosihteeri	0	1	1
'38660	Palkkakirjanpitäjä	0	3	3
'38740	Palkkasihteeri	0	1	1
'39403	Perheohjaaja	0	1	1
'39404	Perhepäivähoidon ohjaaja	0	2	2
'39407	Perhepäivähoitaja	0	37	37
'39423	Peruskoulun lehtori	8	18	26
'39424	Peruskoulun luokanopettaja	14	43	57
'39427	Peruskoulun rehtori	1	0	1
'39443	Peruskoulun ja lukion yht. lehtori	3	4	7
'43525	Päiväkodin johtaja	0	6	6
'43680	Pääkirjanpitäjä	0	1	1
'44900	Rakennusmestari	1	0	1
'45215	Rakennustarkastaja	0	1	1
'45954	Ruoanjakaja-siivooja	0	2	2
'47400	Siivooja	0	30	30
'47670	Siivoustyönjohtaja	0	1	1
'48320	Sosiaalijohtaja	0	1	1
'48337	Sosiaaliohjaaja	0	2	2
'48390	Sosiaalityöntekijä	0	4	4

'49390	Suunnitteluapulainen	1	0	1
'50500	Talonmies	8	0	8
'51510	Tarkastusinsinööri	1	0	1
'52698	Teknisenkäsityönopeettaja	1	0	1
'52703	Tekstiilityönopeettaja	0	1	1
'53320	Tiemestari	0	1	1
'54780	Toimistonhoitaja	0	1	1
'54980	Toimistosihtööri	0	16	16
'55050	Toimistotyöntekijä	0	1	1
'56400	Tuntiopettaja	3	13	16
'57900	Työmaamestari	1	0	1
'58480	Työsuunnittelija	1	0	1
'59140	Uinnin valvoja	0	1	1
'60160	Valmentaja	1	0	1
'64685	Vastaava keittäjä	0	1	1
'64760	Vastaava ohjaaja	0	2	2
'65595	Vesilaitoksen hoitaja	1	0	1
'69150	Yritysasiamies	1	0	1
'71087	Jätevesilaitoksen hoitaja	1	0	1
'71279	Tekninen johtaja	1	0	1
'71529	Arkistosihtööri	0	1	1
'71615	Ohjaaja (kehitysvammalaitoksessa)	0	3	3
'71627	Projektityöntekijä	1	0	1
'71644	Avustava ohjaaja	1	0	1
'71809	Koulunkäyntiavustaja	1	6	7
'71949	Ravitsemistyönjohtaja	0	2	2
'72115	Päivähoitaja	2	46	48
'72272	Aluejohtaja	0	2	2
'72371	Atk-vastuuhenkilö	2	0	2
'72463	Ryhmäperhepäivähoitaja	0	20	20
'72505	Ravitsemistyöntekijä	1	19	20
'72577	Ruokapalvelupäällikkö	0	1	1
'72582	Henkilökohtainen avustaja	1	7	8
'72799	Siivoustyönohjaaja	0	1	1
'73028	Sivistystoimen johtaja	0	1	1
'73126	Vapaa-aikatoimen johtaja	1	0	1
'73209	Ympäristöinsinööri	0	1	1
'73493	Lähihoitaja	1	8	9
'73518	Perhetyöntekijä	0	1	1
'73670	Etuuskäsittelijä	0	1	1
'73807	Hallinto- ja talousjohtaja	1	0	1
'74519	Palveluohjaaja	0	1	1
'74546	Koulunkäynninohjaaja	1	15	16
'74577	Ruokapalveluvastaava	0	2	2
'74633	Päiväkotityöntekijä	0	6	6
'75121	Palveluvastaava	0	1	1
'75487	Nuorisotilaohjaaja	0	1	1
'76200	Yksilövalmentaja (nuorten työpaja)	1	0	1
'76290	Koulunkäyntiohjaaja	0	12	12

'76713	Uinninvalvoja	1	0	1
'76768	Varhaiskasvatusjohtaja	0	1	1
'76819	Koulunkäyntiav.-iltapäivätoiminnanohj.	0	1	1
'77116	Aamu- ja iltapäivätoim. koordinaattori	0	1	1
'77246	Kehittämiskoordinaattori	0	1	1
'77344	Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja	1	5	6
'80660	Päiväkotihuoltaja	0	1	1
'94990	Metsätyömies, vanhempi	1	0	1
'Kaikki yhteensä		96	468	564