

Kunta-alan työolobarometri 2002

Työministeriön työolobarometrin 2002 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu

Muutossuuntia

- ◆ *Terveysturvallisuudessa vakinaistettu henkilöstöä*
- ◆ *Työtahti ja kiire lisääntymässä - vaikutusmahdollisuudet heikentyneet terveydenhuollossa*
- ◆ *Työympäristön laatutekijät sosiaalialalla pääosin myönteiseen suuntaan*
- ◆ *Opetustoimessa muutokset positiivisimpia*
- ◆ *Työkykytoiminta lisääntynyt ja monipuolistunut, työympäristön turvallisuus kehittynyt*
- ◆ *Korvattujen ylitoiden määrä vähentynyt selvästi, korvauksettomien kasvanut*
- ◆ *Työnteon mielekkäisyys ja itsensä kehittämismahdollisuudet heikentyneet*
- ◆ *Sairauspoissaolot pidentyneet selvästi*

Tausta ja aineisto

Kunta-alan työolobarometrin tarkoituksena on kuntien ja kuntayhtymien työolojen laadullisten muutosten seuraaminen. Tiedot on kerätty vuosittain työministeriön valtakunnallisen Työolobarometrin yhteydessä. Edellisten vuosien tapaan Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän toimeksiantosta kunta-alan työntekijöistä on poimittu lisäotos, joka on yhdistetty valtakunnallisen työolobarometrin kuntia koskeviin tietoihin. Työelämän laatua tarkastellaan tavallisten palkansaajien näkökulmasta ja tiedot on kerätty haastattelemalla 661 satunnaisesti valittua kunnissa tai kuntayhtymissä työskentelevää palkansaajaa. Tiedot on yleistettävissä koskemaan kaikkia kunnissa ja kuntayhtymissä työskenteleviä.

Haastatteluaineiston on kerännyt Tilastokeskus. Tietokoneavusteiset haastattelut tehtiin puhelimitse syys-lokakuussa 2002. Kunta-alan työpaikkoja on raportissa verrattu muihin sektoreihin - teollisuuteen, yksityisiin palveluihin ja valtioon. Tämän lisäksi kunnista kerätty lisäotos mahdollistaa karkean vertailun kuntien sisäisten toimialojen välillä.

Aineisto on jaettu neljään kuntien toimialaan seuraavasti:

sosiaalitoimi	159	24,1 %
terveydenhuolto	202	30,6 %
opetustoimi	163	24,7 %
muut (tekninen toimi, yleishallinto ym.)	137	20,6 %
yhteensä	661	100,0 %

Luokka ”muut” on heterogeeninen. Se sisältää varsin erilaisia kuntien toimialoja kuten yleishallinnon, energiahuollon, liikenne- ja vesilaitokset, pelastustoimen sekä teknisen toimen.

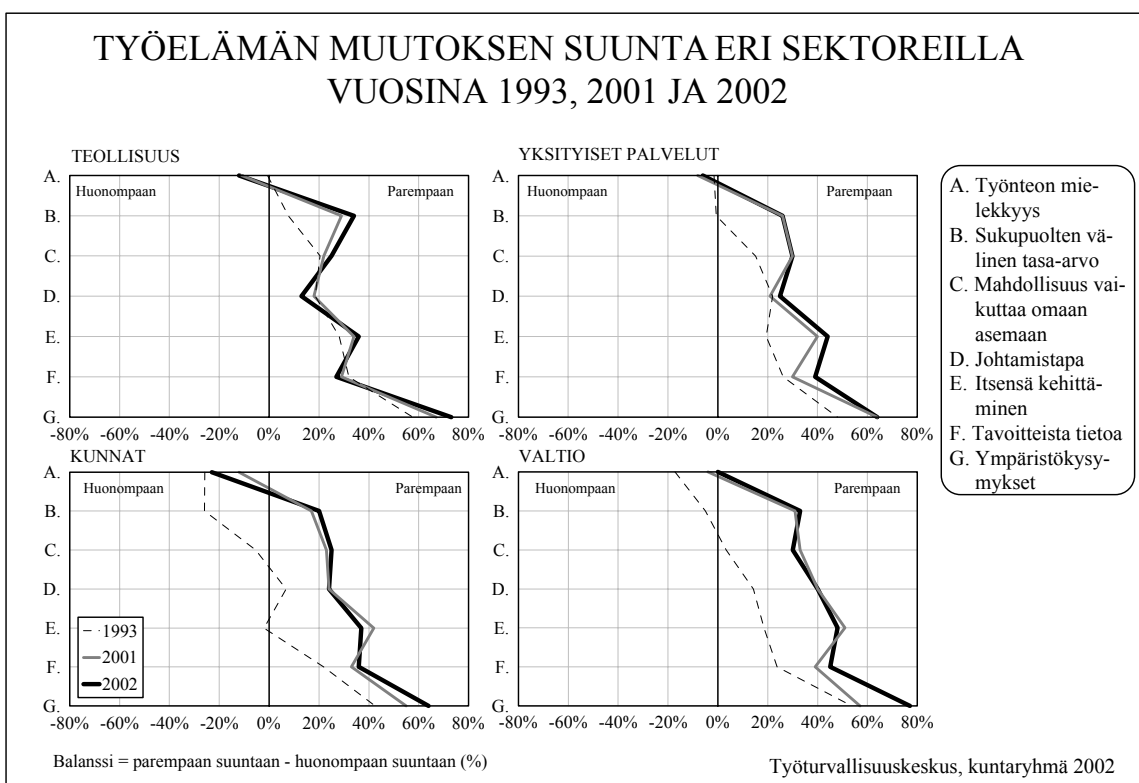
Kunta-alan työolobarometrin sisältö on pidetty pääosin edellisten vuosien kaltaisena, jotta eri vuosien tietoja voidaan vertailla keskenään. Vuonna 2002 muutoksia on tehty hyvin vähän. Joitakin kysymyksiä on yhdenmukaistettu Tilastokeskuksen yksittäisille kunnille tarjoaman Kuntakohtaisen työolobarometrin kanssa. Vuoden 2002 kunta-alan tiedot ovatkin vertailukelpoisia sekä työministeriön valtakunnallisen työolobarometrin että kuntakohtaisten työolobarometrien kanssa.



Muutosten suunta

Työntekijät havaitsivat ja tulkitsevat omien työpaikkojensa ja yleensäkin työelämän muutoksia. Useimmilla on mielipide siitä, mihin suuntaan työelämä on muuttumassa. Kyselyssä vastaajat ovat arvioineet seitsemää työelämään muutossuuntaa. Tällaiset arviot ovat osoittautuneet hyvin herkäksi nykyhetken mielialojen ja lähitulevaisuuden muutosten mittariksi.

Kuviossa on vertailtu vuosien 1993, 2001 ja 2002 arvioita eri sektoreilla. Vuosi 1993 on otettu vertailuun, koska silloin arviot olivat negatiivisimmillaan. Graafisessa esityksessä on käytetty ns. balanssimittaa. Se on laskettu vähentämällä positiivisten arvioiden prosenttiosuudesta negatiivisten arvioiden prosenttiosuus. Balanssin maksimiarvo on +100. Se tarkoittaisi kaikkien olevan sitä mieltä, että asiat ovat muuttumassa hyvään suuntaan. Minimiarvo -100 puolestaan kertoisi kaikkien pitävän muutossuuntaa huonona.



Vuodesta 1993 aina vuoteen 2000 palkansaajien arviot muutosten suunnasta ovat olleet joka vuosi edellistä vuotta myönteisempiä. Vuonna 2001 tällainen myönteinen kehitys taittui selvästi ja muutostarviot heilahtivat voimakkaasti kielteiseen suuntaan kaikilla sektoreilla. Vuonna 2002 on pysytty kaikilla sektoreilla lähes edellisen vuoden tasolla. Tämä tarkoittaa sitä, että vuoden 2001 notkahdus ei ole jäänyt tilapäiseksi. Epävarmuus työelämässä jatkuu edelleen, näin myös kuntasektorilla.

Koko julkisella sektorilla kunnat mukaan lukien 1990-luvun alkuvuosina työelämän muutoksiin suhtauduttiin hyvin kielteisesti ja ero yksityiseen sektoriin verrattuna oli selvä. Vuosikymmenen kuluessa tilanne on julkisella sektorilla selvästi parantunut. Se on tasoittanut julkisen ja yksityisen sektorin välistä eroa.

Arvioiduista asioista kaikilla sektoreilla kunnat mukaan lukien epäillään eniten työnteon mielekkyyden muutossuuntaa. Niitä, jotka katsovat sen olevan muuttumassa pikemmin huonoon kuin

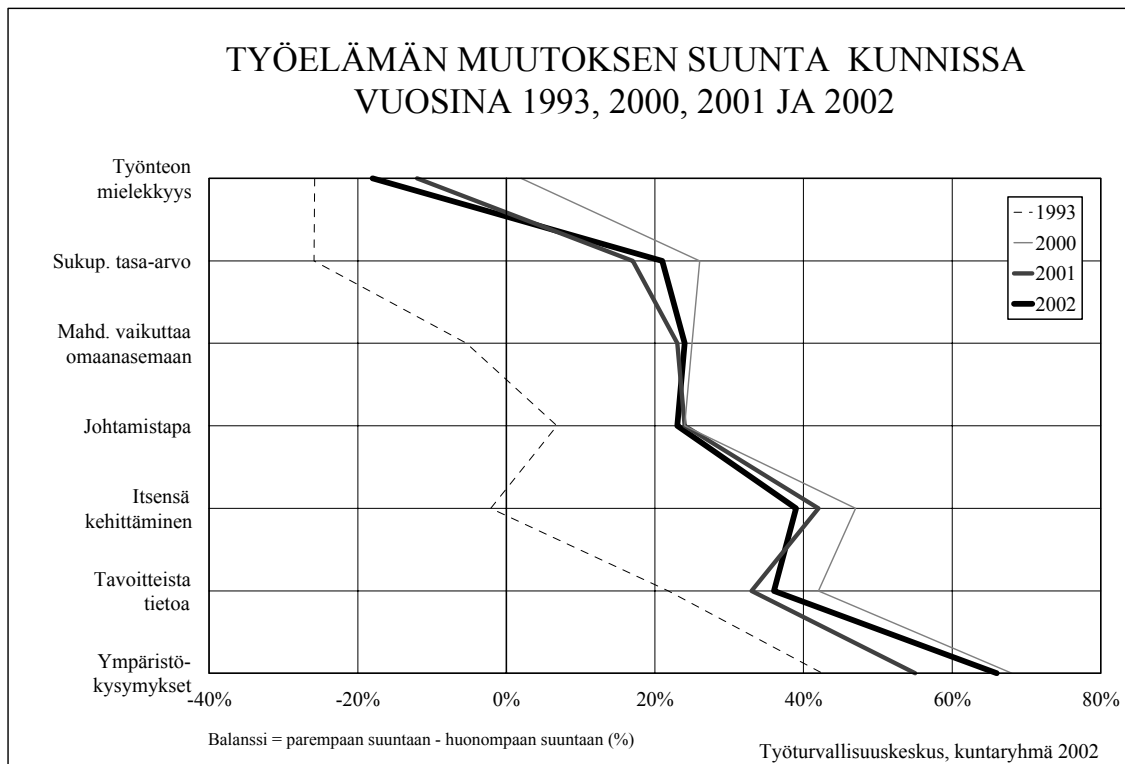
hyvään suuntaan on selvästi enemmän kuin päinvastaista mieltä olevia. Kunnissa työn mielekkyyden epäilijöiden määrä on kasvanut selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Kaikilla muilla sektoreilla muutos on ollut paljon pienempi.

Kunnissa työskentelevien muutosarviot ovat profiililtaan varsin lähellä yksityistä palvelusektoria. Kuitenkin sukupuolten välisen tasa-arvon muuttumiseen suhtaudutaan positiivisemmin yksityisellä palvelusektorilla kuin kunnissa. Samoin omaa työtä koskevat vaikutusmahdollisuudet ovat useammin yksityisellä palvelusektorilla kuin kunnissa muuttumassa hyvään suuntaan. Selvästi positiivisimmin vaikutusmahdollisuuksien muuttumiseen suhtaudutaan teollisuudessa.

Kokonaisuutena ottaen työntekijöiden arviot työelämän muutoksista osoittavat, että vuoden 2001 syksyllä mm. USA:n terrori-iskujen seurauksena nopeasti lisääntynyt epävarmuus on jäänyt ainakin toistaiseksi pysyväksi. Tämä on pysäyttänyt pitkään koko 1990-luvun jatkuneen myönteisen kehityksen. Enää ei voida puhua vain jostakin äkillisestä tai yksittäisestä häiriöstä, vaan ilmiöstä, jonka taustalla on monia tekijöitä, myös kotimaisia. Näyttää siltä, että palkansaajien käsitys työelämän muutoksista kääntyy negatiiviseen suuntaan hyvin nopeasti. Luottamuksen palautuminen ja myönteiset muutokset ovat sen sijaan hyvin hitaita. Tämä pätee erityisen hyvin kuntasektoriin.

Muutossuunnat kuntasektorilla

Vuosien 2000 ja 2001 välistä ajanjaksoa voidaan pitää eräänlaisena taitepisteenä, kun tarkastellaan palkansaajien käsityksiä työelämän muuttumisesta. Kaikki arviot ovat muuttuneet vuoteen 2000 verrattuna varovaisemmiksi. Ainoa poikkeus on johtamistapojen muutos, jota on arvioitu lähes samalla tavalla viimeksi kuluneina kolmena vuotena. Toisaalta pitkällä aikavälillä se on kehittynyt myönteiseen suuntaa keskimääräistä hitaammin, mutta edelleen ollaan selvästi paremmalla tasolla kuin 1990-luvun alkuvuosina.



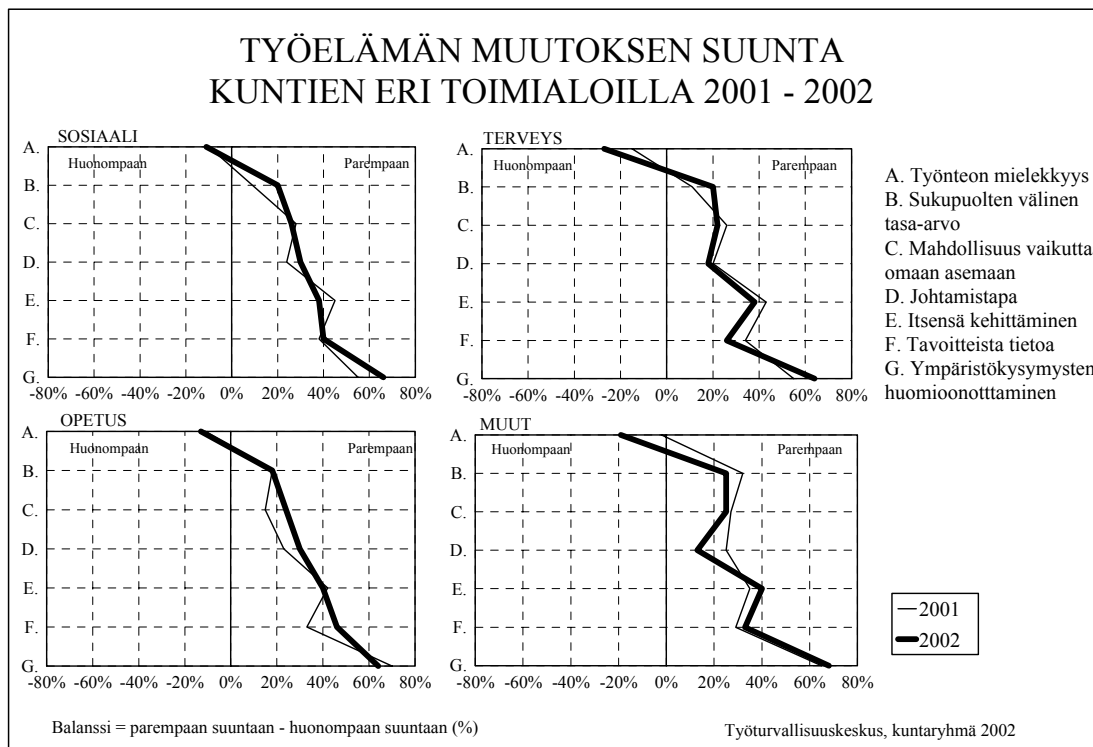
Vuonna 2002 kunnissa työskentelevien käsitys työelämän muuttumisesta on lähellä vuoden takaista tilannetta. Jotkut asiat nähdään kuitenkin aikaisempaa hieman myönteisempinä ja jotkut aikaisempaa kielteisempinä. Työn mielekkyyden kokemusten vähenemisen ohella ollaan huolissaan itsensä kehittämismahdollisuuksien muuttumisesta. Muutokset ovat olleet kuitenkin suhteellisen pieniä.

Eniten positiiviseen suuntaan muuttuneet asiat vuonna 2002 olivat ympäristökysymysten hoito ja sukupuolten välinen tasa-arvo. Myös tietojen saantia työpaikan tavoitteista on useammin pidetty hieman edellistä vuotta parempana. Tosin vuosi sitten tämän kohdalla negatiivinen muutos oli keskimääräistä suurempi ja siksi edelleen arviot ovat varsin kaukana vuoden 2000 tasosta.

Muutossuunnat kuntasektorin toimialoilla

Arviot eri toimialojen välillä poikkeavat jonkin verran toisistaan. Yhteistä niiden viime vuosien kehityskuluissa on ollut työnteon mielekkyyden heikkeneminen. Vielä vuonna 2000 terveydenhuolto oli ainoa kuntien toimiala, jonka työntekijöiden joukossa oli enemmän työnteon mielekkyyden vähenemistä kuin sen lisääntymistä kokeneita. Vuonna 2001 negatiivisia tuntemuksia oli positiivisia enemmän kaikilla toimialoilla. Viime vuonna tilanne on edennyt entistä huonompaan suuntaan terveydenhuollossa ja toimialaryhmässä ”muut”. Opetustoimessa ja sosiaalitoimessa ei ole tapahtunut muutosta tässä asiassa vuoden aikana. Niissäkin edelleen suurempi osa henkilöstöstä kokee työn mielekkyyden muuttuneen negatiivisempaan kuin positiivisempaan suuntaan.

Terveydenhuollossa ja toimialalla ”muut” muutokset viime vuonna ovat olleet pääsääntöisesti negatiivisia. Ainoastaan tasa-arvo sukupuolten välillä ja ympäristöasiat on arvioitu aiempaa positiivisemmiksi terveydenhuollossa. Toimialalla ”muut” edellisvuotta positiivisempaan suuntaan on arvioitu itsensä kehittämismahdollisuudet ja tiedon saanti tavoitteista. Positiivisin yleissuuntaus on ollut opetuslalla. Erityisesti tiedon saannin tavoitteista koetaan parantuneen.

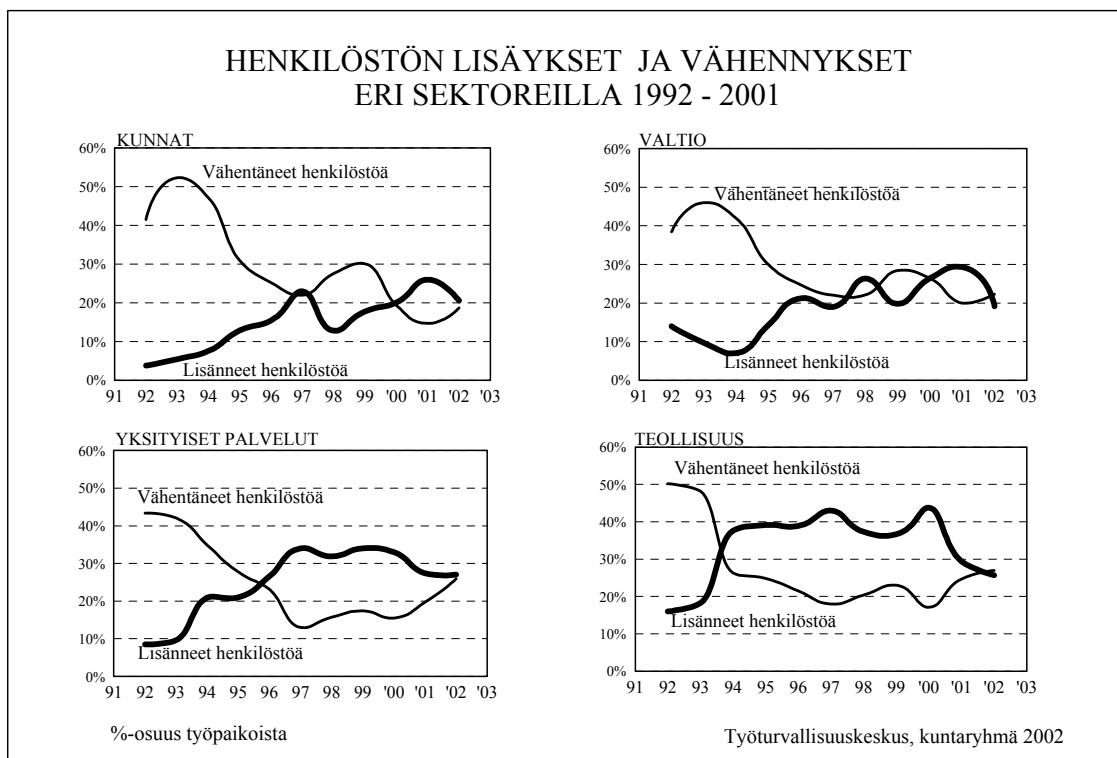


Henkilöstön lisäykset ja vähennykset eri sektoreilla

Tiedot henkilöstömäärien muutoksista kertovat hidastuvasta työllisyyden paranemisesta. Kaikilla sektoreilla on miltei yhtä paljon työpaikkoja, jotka ovat lisänneet henkilöstöä, verrattuna niihin, jotka ovat vähentäneet henkilöstöään. Tässä yhteydessä ei ole kerätty tietoa lisäysten tai vähennysten suuruuksista. Julkisella sektorilla noin 60 prosentilla työpaikoista henkilöstön määrä on pysynyt ennallaan. Yksityisellä sektorilla muutoksia on ollut selvästi enemmän ja entisen suuruisena pysyneiden työpaikkojen osuus on selvästi pienempi, noin 40 prosenttia

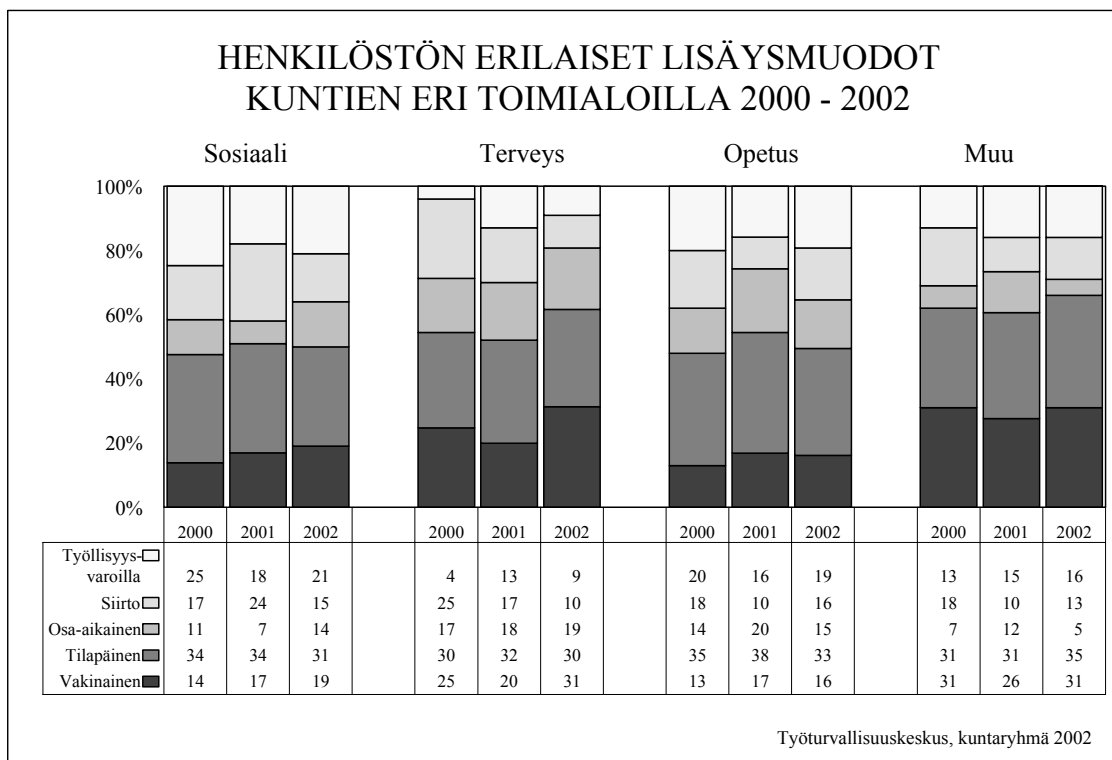
Vielä vuonna 2001 kuntasektorilla oli suhteellisesti selvästi enemmän henkilöstöä lisänneitä työpaikkoja kuin niitä vähentäneitä, toisin kuin yksityisellä sektorilla. Vieläkin kuntien työpaikoilla on useammin lisätty kuin vähennetty työntekijöitä. Ero on kuitenkin supistunut erittäin pieneksi ja vuonna 2002 se oli alle 2 prosenttiyksikköä. Valtiolla vähennyksiä on ollut jonkin verran lisäyksiä useammin. Teollisuudessa kasvavien työpaikkojen osuus on pienentynyt voimakkaasti edelliseen vuoteen verrattuna. Samaan aikaan supistuvien työpaikkojen osuus on kasvanut. Lisäykset ja vähennykset ovat miltei tasoissa teollisuudessa. Yksityisellä palvelusektorilla suunta on ollut samanlainen, mutta muutoksia on ollut vähemmän.

Vuonna 2002 yhtäkään näistä neljästä sektorista ei voi pitää sellaisena, joka olisi kyennyt parantamaan oleellisesti kokonaistyöllisyyttä. Kuntasektori on suuri työllistäjä, ja se on ainoa, joka on edelleen lisännyt henkilöstöään, tosin hyvin vähän.



Henkilöstömuutokset

Selvänä muutoksena on ollut vakinaisten työsuhteiden lisääntyminen. Kuitenkin edelleen määräaikaisten tai tilapäisen työvoiman palkkaaminen on ollut tavallisin keino lisätä henkilöstöä. Ainoana poikkeuksena on terveydenhuolto, jossa vakinaistaminen on lisääntynyt selvästi. Siitä on tullut yhtä tavallinen henkilöstön lisäämisen tapa kuin määräaikaisten rekrytoinnista. Juuri terveydenhuollossa ja toimialalla ”muut” vakinaistaminen on lisääntynyt viime vuoden aikana. Sosiaalitoimessa ja opetustoimessa ei ole havaittavissa vastaavaa käännettä vakinaistamisen suuntaan. Kuitenkin myös sosiaalitoimessa trendi on saman suuntainen ja vakinaisten työsuhteiden osuus rekrytoinneista on vähitellen lisääntymässä.



Henkilöstön vähentämismuodoista tyypillistä, erityisesti toimialalla ”muut”, on avointen toimien täyttämättä jättäminen. Terveydenhuollon suuntaus kohti pysyviä työsuhteita näkyy myös henkilöstön vähennysmuodoissa. ’Pätkätöitä’ on karsittu siten, että määräaikaissuhteita ei ole uusittu yhtä usein kuin ennen. Samoin avoimia paikkoja ei ole täytetty yhtä usein kuin ennen ja edeltä nähtiin, että silloin kuin niitä on täytetty, työsuhteet ovat olleet aiempaa useammin pysyviä. Sosiaalitoimessa on käytetty muita aloja yleisemmin siirtoja toisiin yksiköihin henkilöstön vähentämisessä. Kaikilla toimialoilla irtisanominen ja lomauttaminen on ollut edelleenkin harvinaista.

Ylityöt

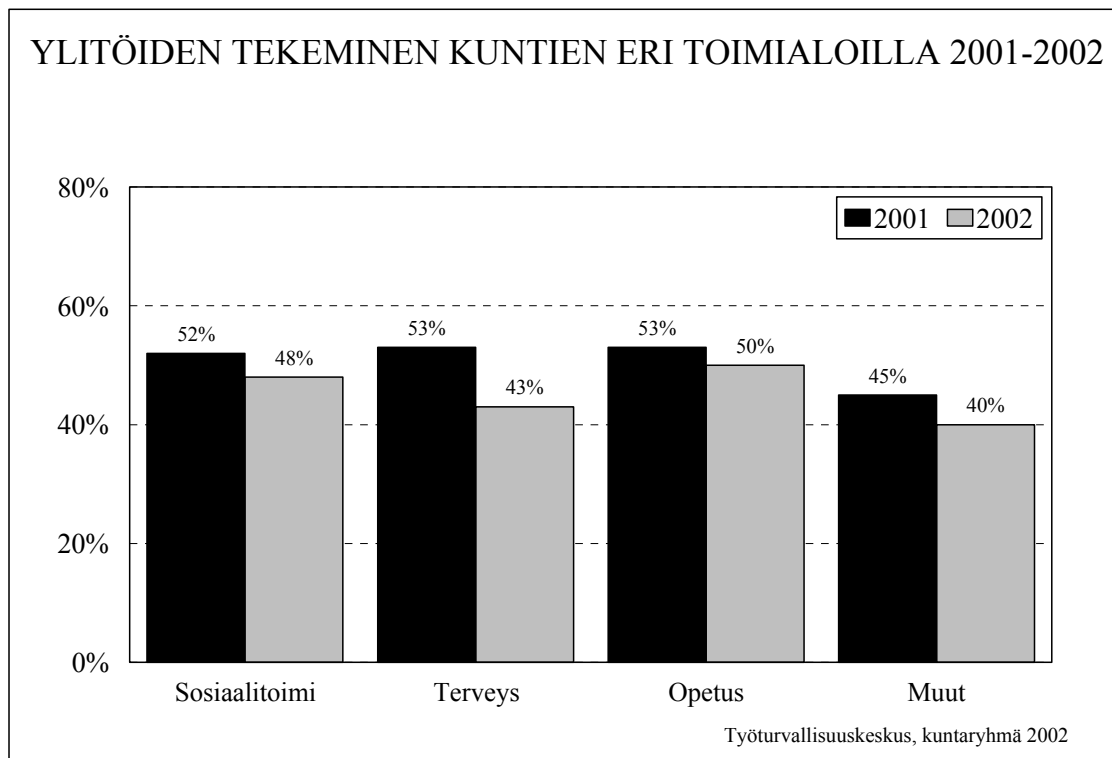
Kunnissa ylityötä tekevien määrä on vähentynyt selvästi vuonna 2002 edellisiin vuosiin verrattuna. Ylityötä tehneiden osuus on yhtä suuri kunnissa ja yksityisellä sektorilla (45 %). Valtion työpaikoilla ylityötä tehtiin hieman enemmän, sillä ylityötä tehneiden osuus oli 52 prosenttia. Valtion työpaikoilla myös ylityötä tehneiden osuus on pysynyt edellisen vuoden tasolla. Vertailuajankohta on ollut kunkin vuoden syys-lokakuu.

Kunnissa on selvästi tavallisinta pelkkien vapaana korvattujen ylityöiden tekeminen. Vuonna 2002 tällaisia ylityöitä tekeviä oli 18 prosenttia kuntien työntekijöistä. Suhteellisesti ottaen edellisiä enemmän ovat vähentyneet rahana korvatut ylityöt.

Taulukko 1. Ylityöt ja niiden korvaustapa elo-syyskuussa vuosina 2001 ja 2002.

	v. 2001	v. 2002
Elo-syyskuussa ylityöitä teki	52 %	45 %
- teki vain korvauksettomia ylityöitä	8 %	9 %
- teki korvauksettomien ylityöiden lisäksi sekä rahana että vapaana korvattuja ylityöitä	2 %	1 %
- teki sekä korvauksettomia että rahana korvattuja ylityöitä	3 %	2 %
- teki sekä korvauksettomia että vapaana korvattuja ylityöitä	3 %	3 %
- teki sekä rahana että vapaana korvattuja ylityöitä	7 %	5 %
- teki vain vapaana korvattuja ylityöitä	19 %	18 %
- teki vain rahana korvattuja ylityöitä	9 %	7 %
Ei tehnyt ylityöitä	48 %	55 %

Kiinnostavaa on, että korvauksettomat ylityöt ovat lisääntyneet, vaikka ylityöiden kokonaismäärä on voimakkaasti supistunut. Tämä osoittaa, että ylityöiden vähenemisen taustalta löytyy pikemmin kustannusten leikkauspaineita kuin työn määrän vähenemistä.



Ylityöiden tekeminen on vähentynyt kaikilla kuntasektorin toimialoilla. Erityisesti terveydenhuollossa ylityöitä teki selvästi aiempaa harvempi palkansaaja. Vähiten ylityöitä tehtiin viime vuonna, kuten edellisenäkin, toimialalla ”muut”. Eniten ylityöitä tehtiin opetustoimessa. Joka toinen opetusalan palkansaaja oli tehnyt ylityöitä. Opetustoimessa ylityöistä puhuminen on jonkin verran kyseenalaista. Muista toimialoista poiketen opetustoimessa on yleisesti käytössä opetusvelvollisuustyöai-

ka, jossa ei ole ylityökäsitettä. Työ määrän lisäys johtuneen muun kuin varsinaisen opetustyön lisääntymisestä.

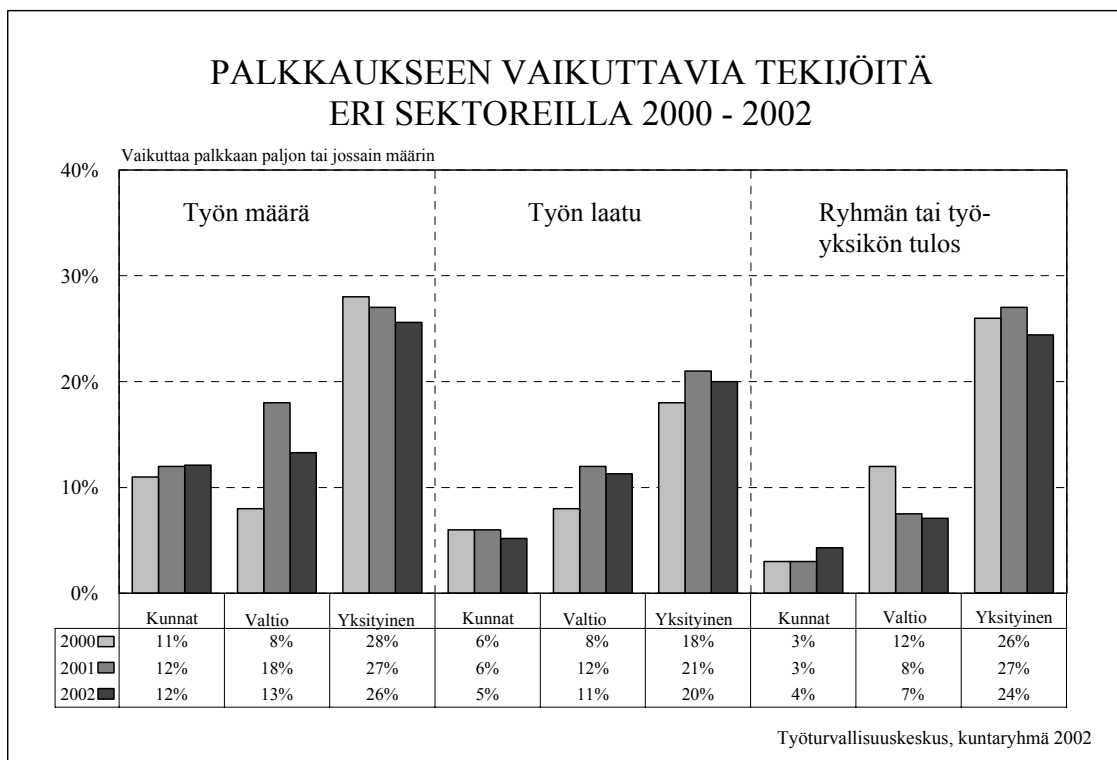
Toimialojen välillä on suuria eroja korvaamiskäytännöissä. Rahana korvattuja ylitöitä tehtiin edelleen yleisimmin terveydenhuollossa. Vapana korvattuja ylitöitä tehtiin yleisesti sosiaalitoimissa ja terveydenhuollossa. Ylitöiden kompensoinnin osalta terveydenhuollon henkilöstö on muiden toimialojen henkilöstöjä paremmassa asemassa, sillä siellä tehtiin kokonaan korvaamatta jääneitä ylitöitä huomattavasti harvemmin kuin muualla.

Palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä

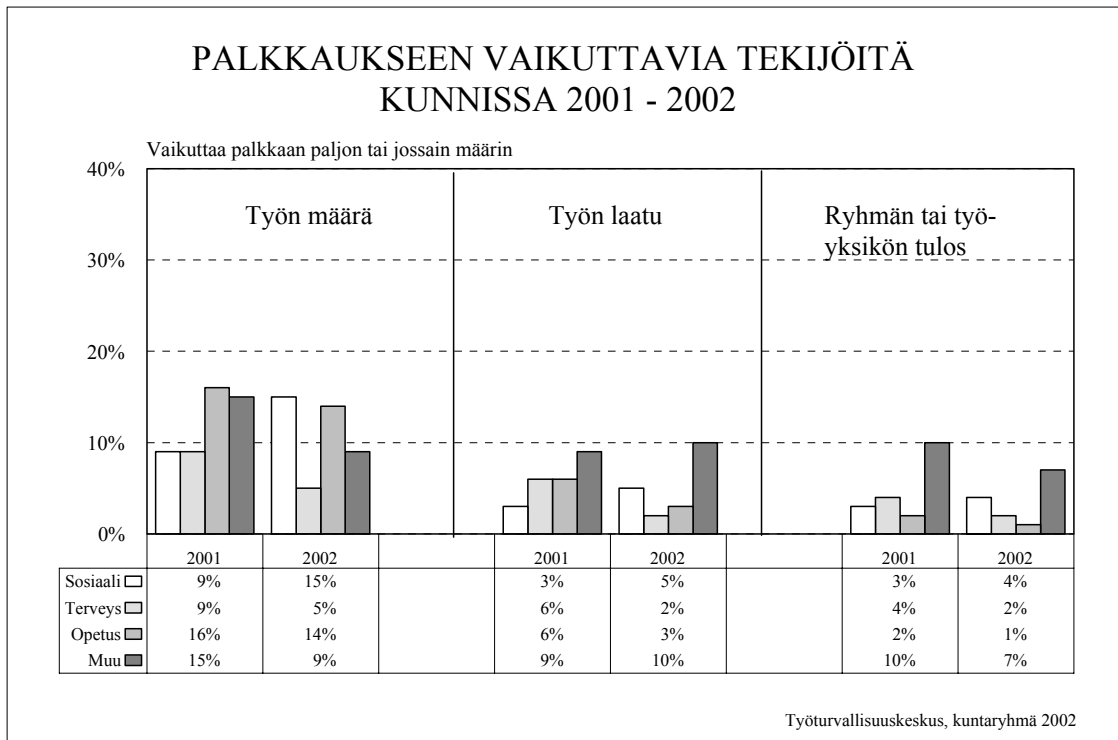
Julkisella sektorilla käytetään pääsääntöisesti kiinteää palkkausta ja palkkaustavat poikkeavat selvästi yksityisen sektorin käyttämistä. Ero sektoreiden välillä on säilynyt suurena, koska julkisella sektorilla muutos on ollut hidasta.

Kunnissa palkan suuruus riippuu työn määrästä selvästi useammin kuin työn laadusta tai työyksikön tuloksesta. Vuonna 2002 niiden osuus, joiden palkka vaihtelee työn määrän mukaan, on säilynyt ennallaan. Työn laadun yhteys palkkaan on hieman vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Kunnissa tai kuntayhtymissä työskentelevistä vain noin joka kahdeskymmenes sanoo palkkansa suuruuden riippuvan työn laadusta. Tämä on selvästi vähemmän kuin muilla sektoreilla.

Palkan sitominen ryhmän tai työyksikön tulokseen on kuntasektorilla vähäisempää kuin sen sitominen työn määrään tai laatuun. Tällainen on kuitenkin lisääntymässä. Edelleen ero kuntien ja yksityisen sektorin välillä on kuitenkin erittäin suuri.



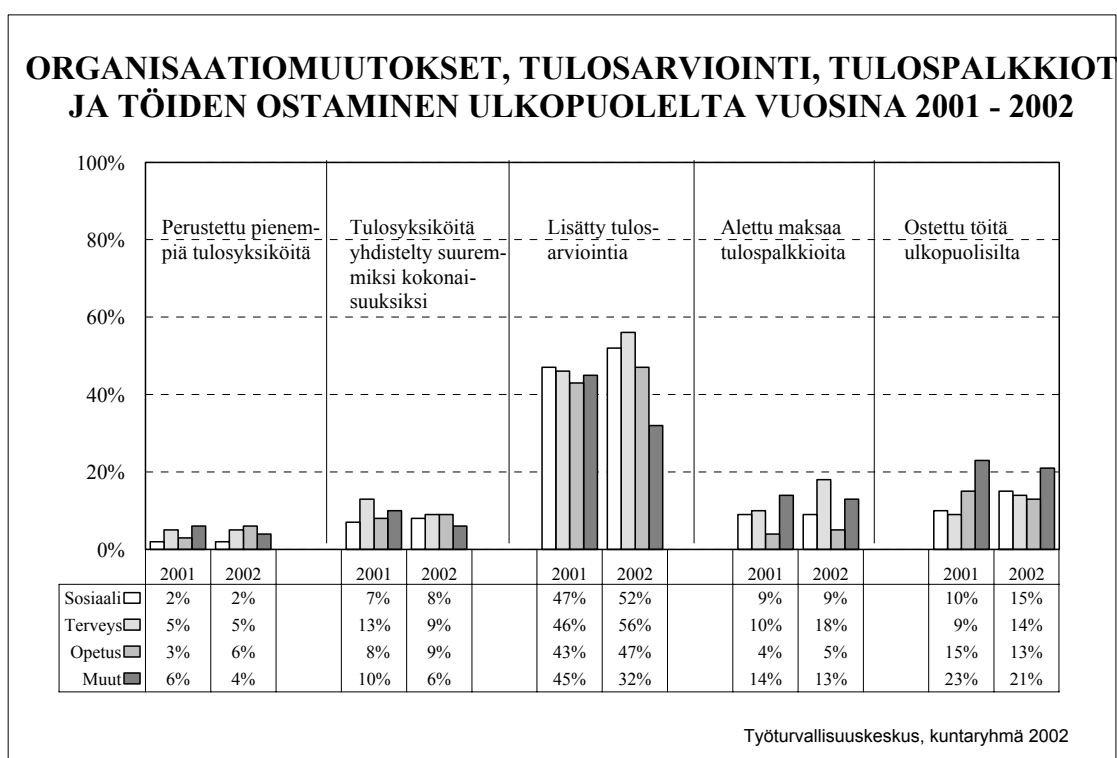
Palkkaus kuntien eri toimialoilla



Kuntasektorin toimialat poikkeavat toisistaan huomattavan paljon palkkaukseen vaikuttavien tekijöiden osalta. Toimialalla ”muut” on edelleen selvästi muita aloja yleisemmin käytössä erilaisia palkitsemisjärjestelmiä. On mahdollista, että tähän trendiin vaikuttaa se, että toimialaan ”muut” sisältyy tekninen toimi (vesihuolto, energiahuolto ym.), joissa suuntaus on ollut kunnallisiin liikelaitoksiin ja sen myötä enemmän yritysmäisiin toimintamuotoihin.

Työn määrän vaikutus palkkaan on lisääntynyt ainoastaan sosiaalitoimessa viime vuoden aikana. Muilla aloilla työn määrän merkitys on ollut laskusuunnassa. Työn laadun vaikutus on vähentynyt terveydenhuollossa ja opetustoimessa. Laadun vaikutus palkkaan on vain harvojen työntekijöiden todellisuutta muilla aloilla paitsi toimialalla ”muut”, jossa joka kymmenes palkansaaja kertoi työn laadun vaikuttavan palkkansa suuruuteen. Ryhmän tai työyksikön tuloksen vaikutus palkan määräytymisessä on vielä harvinaisempaa kuin työn laadun vaikutus. Ainoastaan toimialalla ”muut” tuloksellisuudella on jonkin asteista vaikutusta.

Organisaatiomuutokset ja tulosarviointi kunnissa



Pienempien tulosyksiköiden perustaminen on ollut vähäistä kaikilla kuntien toimialoilla. Opetusalalla pienempiä ryhmiä on perustettu muita toimialoja useammin. Kaikilla toimialoilla tulosyksiköiden yhdistäminen onkin ollut tavallisempaa kuin niiden pilkkominen, näin oli myös kahtena edellisenä vuotena. Toimialat olivat viime vuonna hyvin lähellä toisiaan tulosyksiköiden laajentamisessa. Kahtena edellisenä vuotena yksiköiden laajentaminen on ollut yleisintä terveydenhuollossa. Edelleen terveydenhuolto on kärjessä, mutta erot muihin toimialoihin ovat pienentyneet ja jopa poistuneet.

Tulosarvioinnin lisääminen on ollut hyvin yleistä. Suuntaus on ollut sama eli tulosarviointia on lisätty kaikilla muilla toimialoilla paitsi ryhmässä 'muut'. Viime vuonna yli puolet sosiaalialan ja terveydenhuollon palkansaajista kertoi työpaikallaan lisätyn työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai seurantaa.

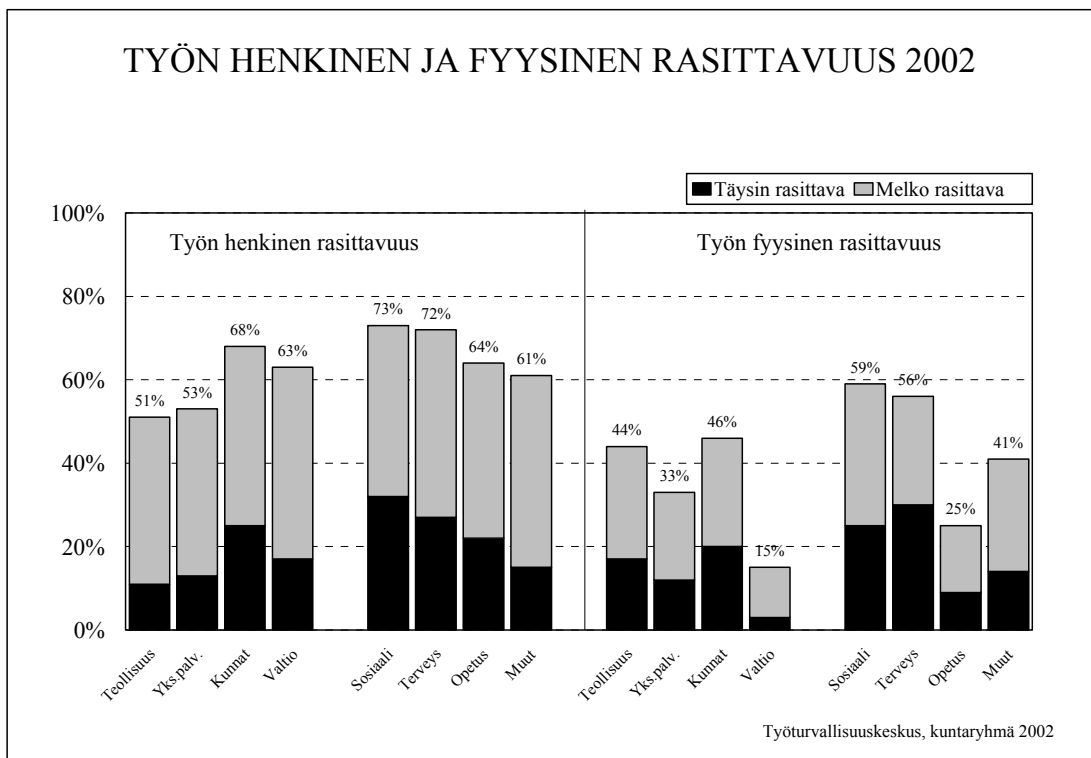
Työn tuloksellisuudesta palkitseminen ei ole kuitenkaan kovin yleinen käytäntö. Se on kuitenkin lisääntynyt varsin voimakkaasti terveydenhuollossa. Töiden ostaminen ulkopuolelta on ollut lisääntymään päin sekä sosiaalitoimissa että terveydenhuollossa. Ulkoistaminen on kuitenkin edelleen selvästi yleisintä toimialalla "muut".

Työn rasittavuus

Kunnissa ja yleensäkin julkisella sektorilla kiireen ja työn henkisen rasittavuuden kasvu lisää työn kuormittavuutta selvästi useammin kuin yksityisellä sektorilla. Työn fyysisen rasittavuuden kasvu ei ole millään sektorilla läheskään yhtä suuri ongelma.

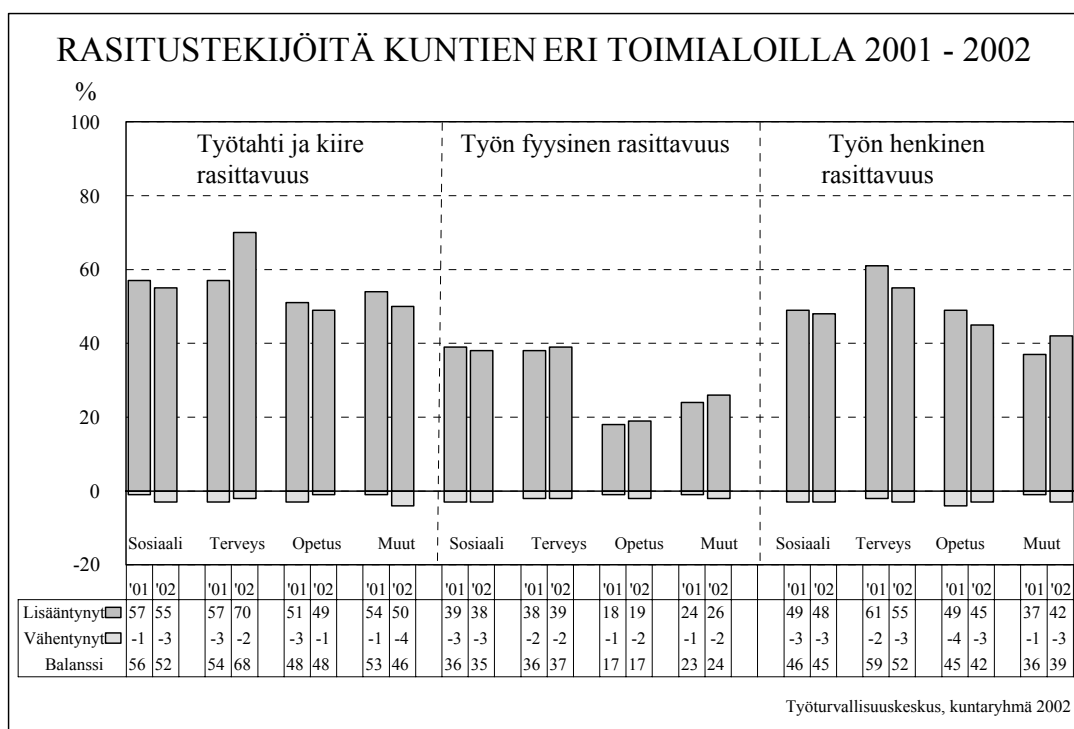
Työtahdin ja kiireen lisääntyminen on kunnissa kääntynyt kasvuun vuonna 2002 verrattuna edelliseen vuoteen. Yksityisellä sektorilla muutossuunta on ollut päinvastainen. Kunnissa enemmistö, 56 prosenttia arvioi työtahdin ja kiireen edelleen kiristyneen. Vain kaksi prosentti sanoo kiireen vähentyneen.

Vuonna 2002 myös työn fyysinen rasittavuus on lisääntynyt jonkin verran edellistä vuotta enemmän. Fyysisen rasittavuuden kasvu on kunnissa muita sektoreita yleisempää. Työn henkisen rasittavuuden kasvu on pysynyt kunnissa edellisen vuoden tasolla tai jopa hieman hidastunut. Silti edelleen ollaan huomattavasti yksityistä sektoria korkeammalla tasolla.



Kuntien työntekijät kokevat työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaammaksi kuin palkansaajat muilla sektoreilla. Useampi kuin kaksi kolmesta kuntien työntekijästä koki työnsä henkisesti raskaaksi ja melkein joka toinen koki sen fyysisesti raskaaksi. Erityisesti sosiaalialan ja terveydenhuollon palkansaajat kokevat olevansa ahtaalla. Sosiaalialan työntekijöistä kolmannes (32 %) koki työnsä henkisesti erittäin raskaaksi ja sen lisäksi 41 prosenttia koki sen melko raskaaksi. Terveydenhuollon henkilöstöllä on muiden toimialojen henkilöstöä useammin kokemuksia työn fyysisestä rasittavuudesta: 30 prosenttia alan palkansaajista koki työnsä fyysisesti erittäin raskaaksi ja sen lisäksi 26 prosenttia koki sen melko raskaaksi.

Työn rasittavuus kuntasektorin eri toimialoilla



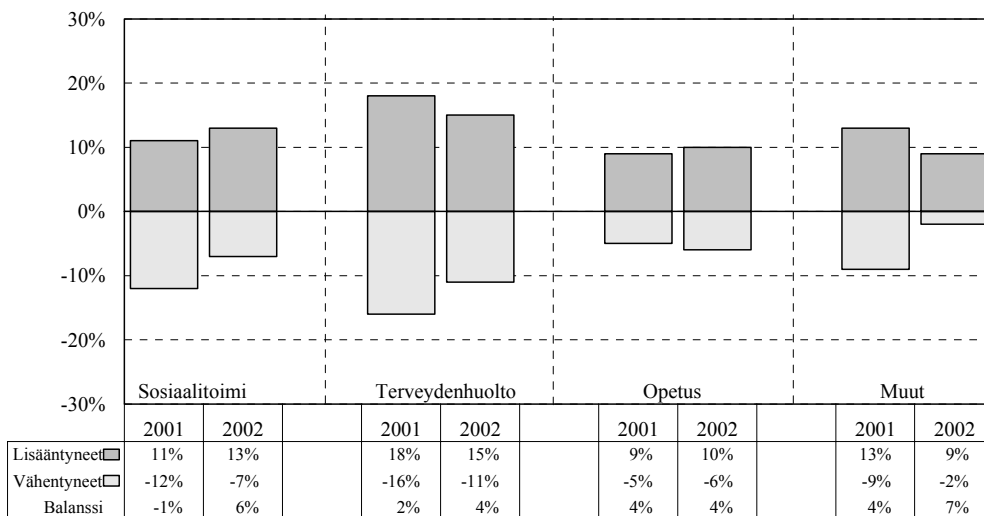
Terveydenhuollossa työtahtin ja kiireen lisääntymisen kokeminen on vuoden tauon jälkeen lähtenyt jälleen nousuun. Suunta on täysin poikkeava kuntien toimialavertailussa, sillä kaikilla muilla toimialoilla olosuhteet kiireen osalta ovat selvästi parantuneet viime vuosien aikana. Terveydenhuoltoa lukuun ottamatta kiireen lisääntymistä kokeneiden osuudet ovat vähentyneet kaikilla toimialoilla kolmena peräkkäisenä vuotena 2000-2002.

Työn fyysinen rasittavuus on erityisesti terveydenhuollossa merkittävä ongelma. Muutosta mittavasta kuvioista näkyy, että fyysisen rasittavuuden lisääntymisen kokeminen on käytännössä samalla tasolla kuin vuotta aiemmin. Työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen on ollut vähemmän päin kolmatta vuotta peräkkäin kaikilla muilla toimialoilla paitsi toimialalla ”muut”.

Työturvallisuus kuntasektorin eri toimialoilla

Työturvallisuuden muutosta tutkittaessa ilmenee, että muutossuunta on opetustointia lukuun ottamatta kaikilla toimialoilla positiivisempi kuin vuonna 2001. Opetustoimessakaan ei ole tapahtunut negatiivista muutosta, vaan kokonaistilanne (balanssi) on säilynyt siellä ennallaan. Erityisen myönteinen kehitys on ollut sosiaalitoimessa. Vuonna 2001 suurempi osa kyseisen alan henkilöstöstä koki työturvallisuuden kehittyneen negatiivisempaan kuin positiivisempaan suuntaan. Viime vuonna positiivisia tuntemuksia oli huomattavasti enemmän kuin negatiivisia. Myös terveydenhuollossa on tapahtunut viimeisen kolmen vuoden aikana merkittävä käänne parempaan. Vielä vuonna 2000 joka neljäs (25%) kyseisen alan työntekijä koki työturvallisuutensa heikentyneen. Vuonna 2001 tämä osuus oli laskenut 16 prosenttiin ja viime vuonna negatiivisia tuntemuksia oli enää noin joka kymmenennellä (11%) terveydenhuollon palkansaajalla.

TYÖTURVALLISUUDEN MUUTOS KUNTIEN ERI TOIMIALOILLA 2001 - 2002

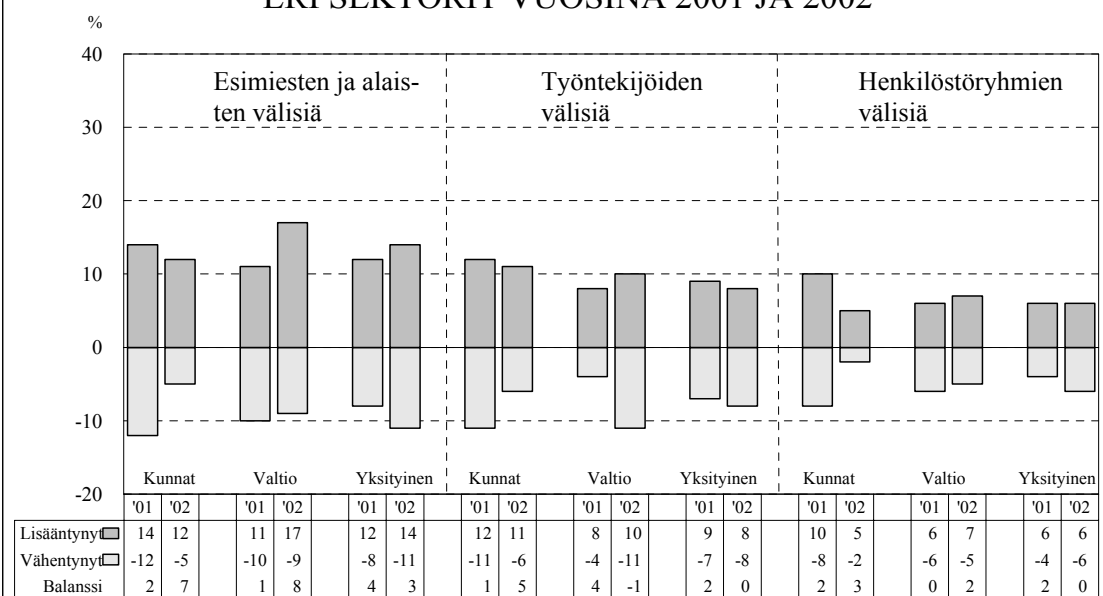


Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2002

Ristiriidat

Julkisella sektorilla on yksityistä sektoria enemmän sekä työntekijöiden että henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja. Samoin työpaikkakiusaamista on havaittu selvästi useammin julkisen sektorin työpaikoilla. Kuntasektorilla ristiriitoja on hieman vähemmän kuin valtion työpaikoilla. Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat ovat yleisin ristiriitojen laji kaikilla sektoreilla, myös kunnissa. Noin kuusi palkansaajaa kymmenestä sanoo, että hänen työpaikallaan on ainakin jonkin verran esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja.

RISTIRIITOJEN ESIINTYMISEN MUUTOS TYÖPAIKOILLA ERI SEKTORIT VUOSINA 2001 JA 2002



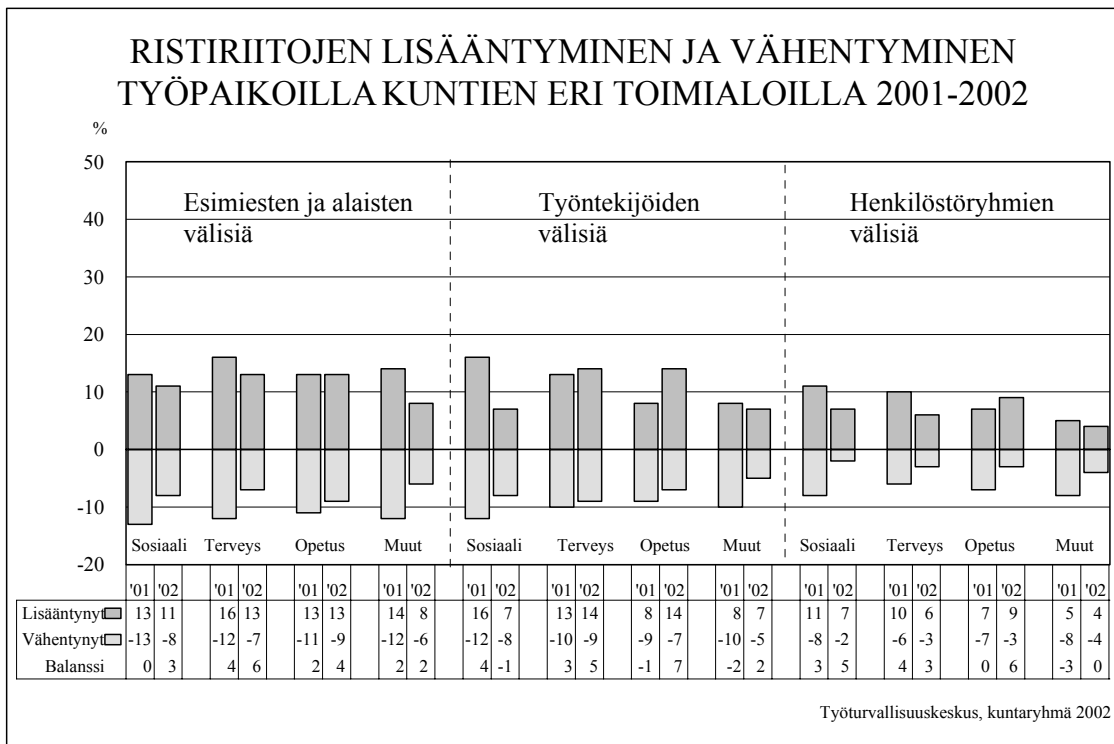
Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2002

Asiat tulevat esille tarkasteltaessa ristiriitojen määrää työpaikoilla. Työolobarometrissa on ollut tällainen tasoa mittaava kysymys vuosina 2001 ja 2002.

Jos tarkastellaan ristiriitojen esiintymisen muutoksia, voidaan sanoa, että ne ovat vuonna 2002 olleet pikemmin lisääntymässä kuin vähenemässä. Kuitenkin kunnissa muutoksia on ollut varsin vähän. Jatkossa käsitellään ristiriitojen lisäksi erilaisen koetun syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun yleisyyttä työpaikoilla. Tällöin kysymys on selvästi ristiriitoja vakavammasta asiasta.

Toimialavertailusta ilmenee, että opetustointa lukuun ottamatta kaikilla toimialoilla oli viime vuonna aiempaa vähemmän niitä, jotka kokivat esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen lisääntyneen. Huomattavaa on myös se, että kaikilla toimialoilla oli aiempaa vähemmän myös niitä, jotka kokivat näiden ristiriitojen vähentyneen. Toisin sanoen, kaikilla toimialoilla aiempaa suurempi osa palkansaajista ei ollut kokenut muutoksia esimiesten ja alaisten välisissä ristiriidoissa.

Työntekijöiden väliset ristiriidat olivat viime vuonna vähentyneet sosiaalitoimessa. Toimialalla 'muut' tilanne oli nettomääräisesti pysynyt ennallaan ja opetustoimessa on havaittavissa mainittujen ristiriitojen selkeää lisääntymistä. Myös henkilöstöryhmien väliset ristiriidat opetustoimessa olivat lisääntyneet.



Eriarvoinen kohtelu

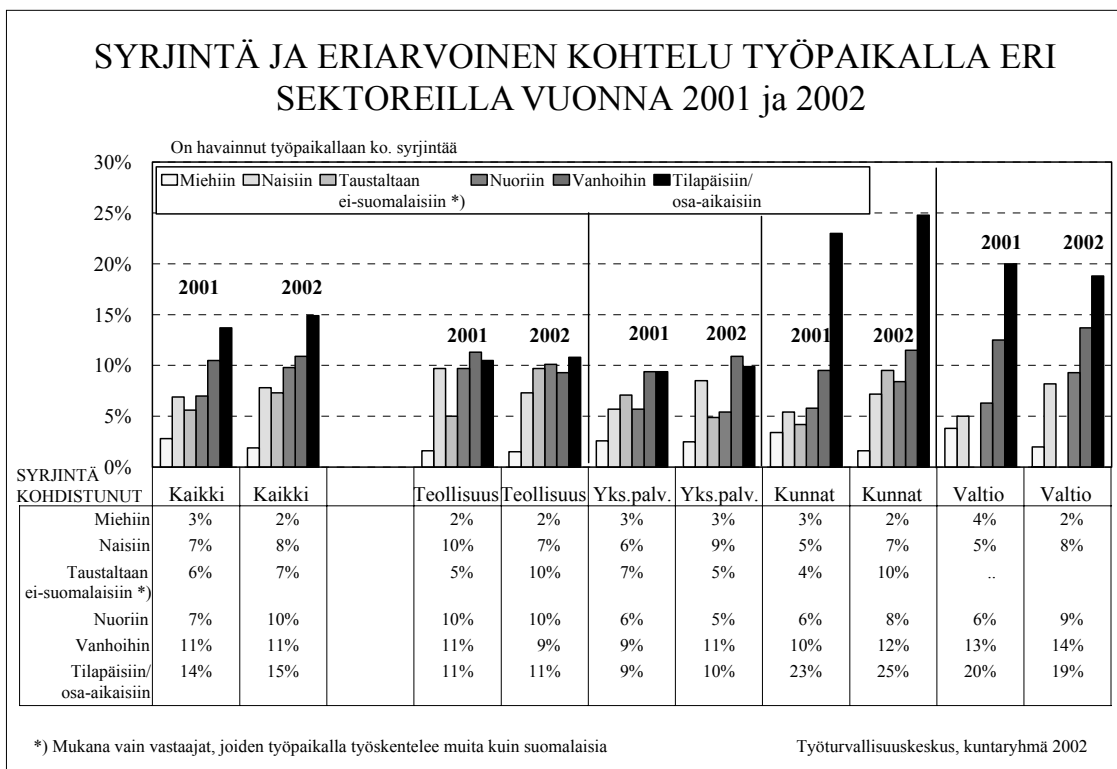
Erilaista syrjintää ja eriarvoista kohtelua on työpaikoilla palkansaajien havaintojen mukaan varsin paljon. Kokonaisuutena ottaen tällaisia havaintoja on julkisella sektorilla enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Syrjintähavainnot ovat jonkin verran lisääntyneet vuonna 2002.

Palkansaajilta on kerätty tietoja kuuden erilaisen syrjintämuodon esiintymisestä omalla työpaikalla. Ne ovat miehiin, naisiin, muihin kuin suomalaisiin, nuoriin, vanhoihin ja tilapäisiin tai osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistunut syrjintä. Muihin kuin suomalaisiin kohdistuvan syrjintää on kysytty vain niiltä, joiden työpaikoilla työskentelee etniseltä taustaltaan muita kuin suomalaisia.

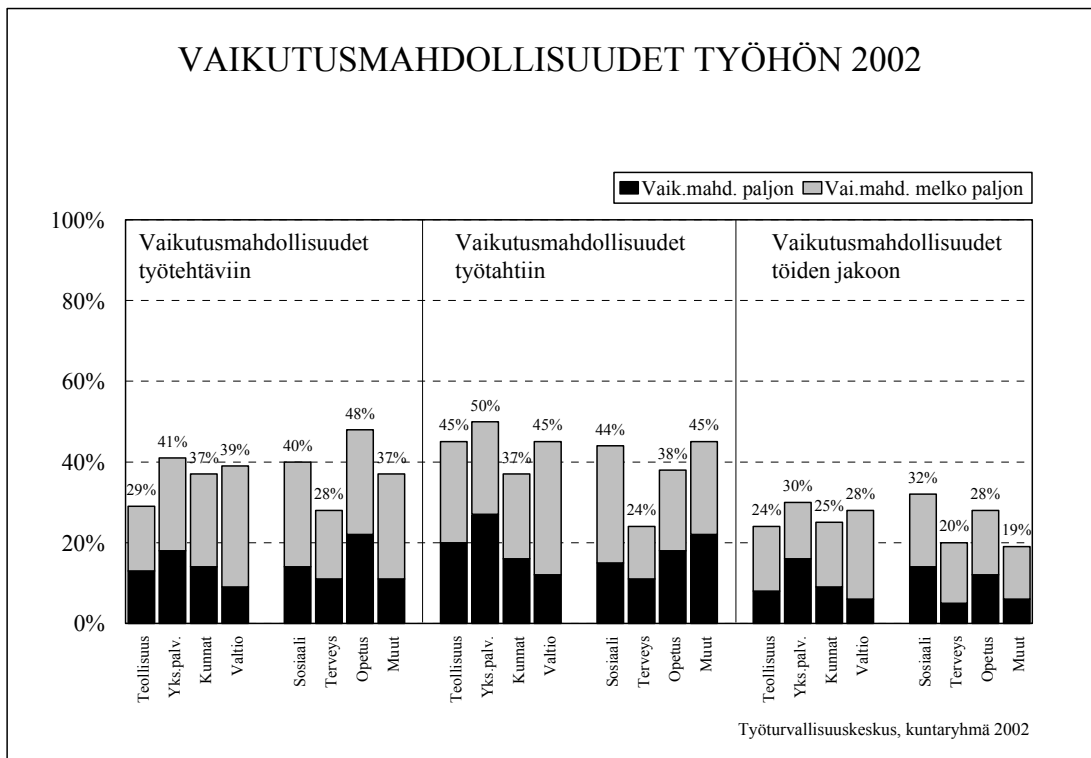
Tilapäisiin tai osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuva eriarvoinen kohtelu on selvästi muita syrjintämuotoja yleisempää. Tällainen syrjintä on myös hieman lisääntynyt vuoden 2002 aikana. Harvinaisinta on ollut miehiin kohdistuva syrjintä. Eniten ovat lisääntyneet nuoriin kohdistuvat syrjintähavainnot.

Kunnissa työskentelevät ovat havainneet muita sektoreita selvästi enemmän tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää. Vuonna 2002 joka neljännellä kunnan tai kuntayhtymän työpaikalla oli tällaista syrjintää ja osuus on noussut vuoden aikana kahdella prosenttiyksiköllä. Myös valtion työpaikoilla tilapäisiin ja osa-aikaisiin kohdistuvaa syrjintää on paljon. Julkisen sektorin ja yksityisen sektorin välinen ero on erittäin suuri.

Kunnissa muihin kuin suomalaisiin kohdistuva syrjintä on lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna paljon. Tällaista syrjintää koskevien havaintojen määrä on kasvanut 4 prosentista 10 prosenttiin. Mukana ovat siis vain sellaiset kuntien työpaikat, joilla työskentelee muita kuin suomalaisia.



Vaikutusmahdollisuudet työhön



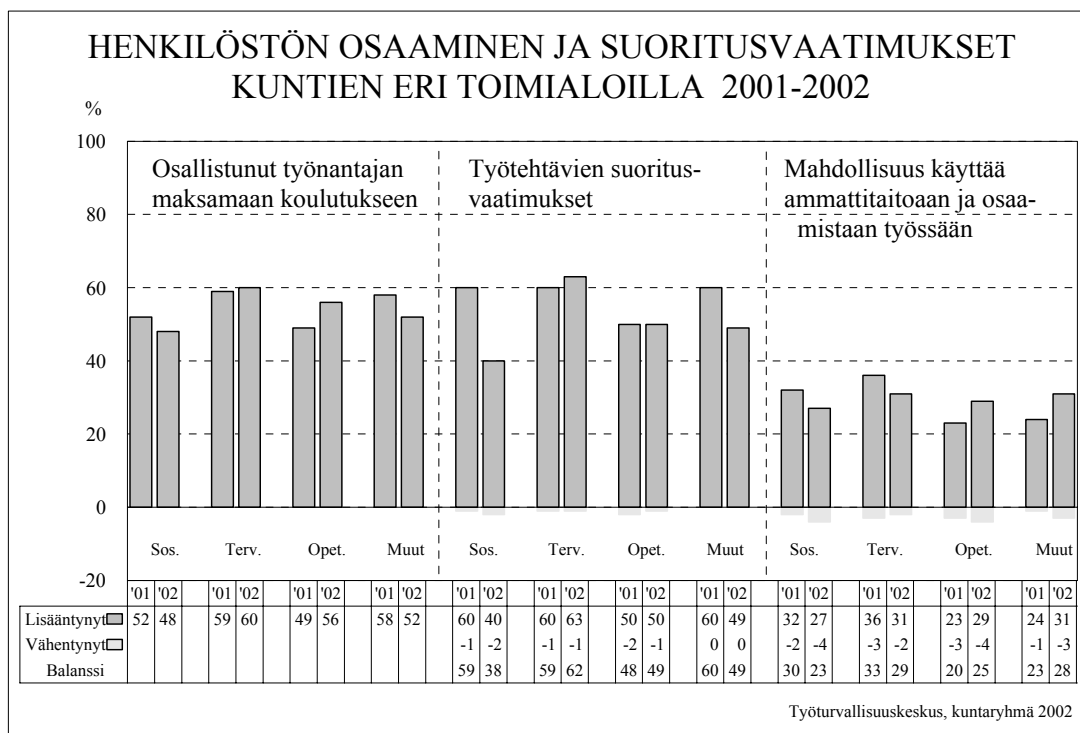
Kuntien työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä, työtahtiinsa ja töiden tai tehtävien jakoon ovat suhteellisen heikot. Vain runsas kolmannes (37 %) kuntien palkansaajista koki mahdollisuutensa vaikuttaa työtehtäviin tai työtahtiin joko hyväksi tai melko hyväksi. Erityisesti mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin ovat kunnissa selvästi alhaisemmat kuin muilla sektoreilla. Tämä johtuu terveydenhuollosta, joka on vaikutusmahdollisuuskysymyksissä erityisen ongelmallinen toimiala. Terveys- ja hoivatoimien palkansaajista vain alle neljännes (24 %) koki vaikutusmahdollisuutensa työtahtiin hyväksi tai melko hyväksi. Osuus on merkittävästi muita toimialoja alhaisempi. Työtehtävien osalta parhaat vaikutusmahdollisuudet ovat opetusalan henkilöstöllä. Heistä 22 prosenttia koki kyseiset vaikutusmahdollisuudet hyväksi ja 26 prosenttia melko hyväksi.

Osaaminen ja suoritusvaatimukset

Henkilöstön kehittäminen työnantajan kustantaman koulutuksen kautta on varsin yleistä. Terveystoimien henkilöstöstä 60 prosenttia oli ollut koulutuksessa vuoden aikana, osuus on käytännössä sama kuin vuonna 2001. Opetustoimen palkansaajista hieman yli puolet oli ollut koulutuksessa, osuus oli lisääntynyt selvästi. Myös ryhmässä 'muut' oli useampi kuin joka toinen palkansaaja ollut koulutuksessa.

Työntekijöille asetettujen suoritusvaatimusten kasvu on hiipumassa erityisesti sosiaalitoimessa, jossa 40 prosenttia palkansaajista koki suoritusvaatimusten lisääntyneen. Vaatimukset sinänsä kasvavat kaikkialla, mutta aiempaa hitaammin tai vähemmän. Ainoastaan terveydenhuollossa vaatimusten kasvu yhä lisääntyy.

Mahdollisuus käyttää ammatillista osaamistaan ei ole kasvanut viime vuonna yhtä paljon kuin vuotta aiemmin sosiaalialalla ja terveydenhuollossa. Sen sijaan ryhmässä 'muut' ja opetustoimissa mahdollisuudet osaamisen käyttämiseen ovat entisestään parantuneet. Ristiriita suoritusvaatimusten ja ammattitaidon käyttömahdollisuuksien lisääntymisen välillä on edelleen suuri kaikilla toimialoilla.

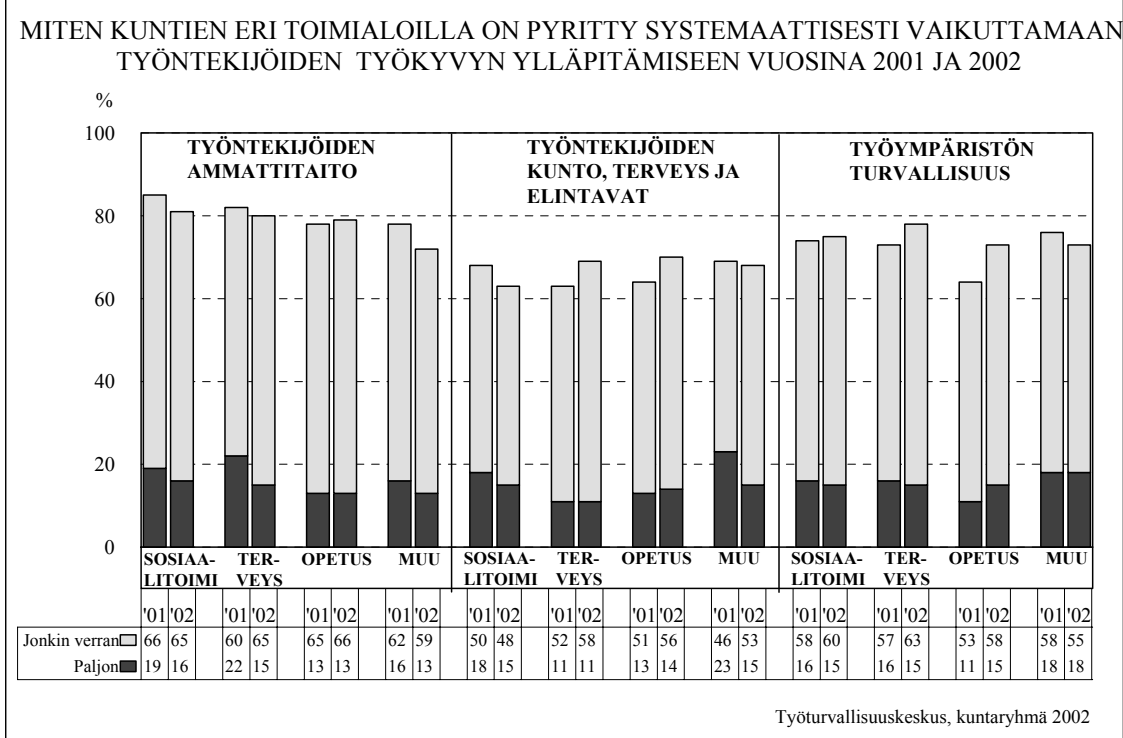
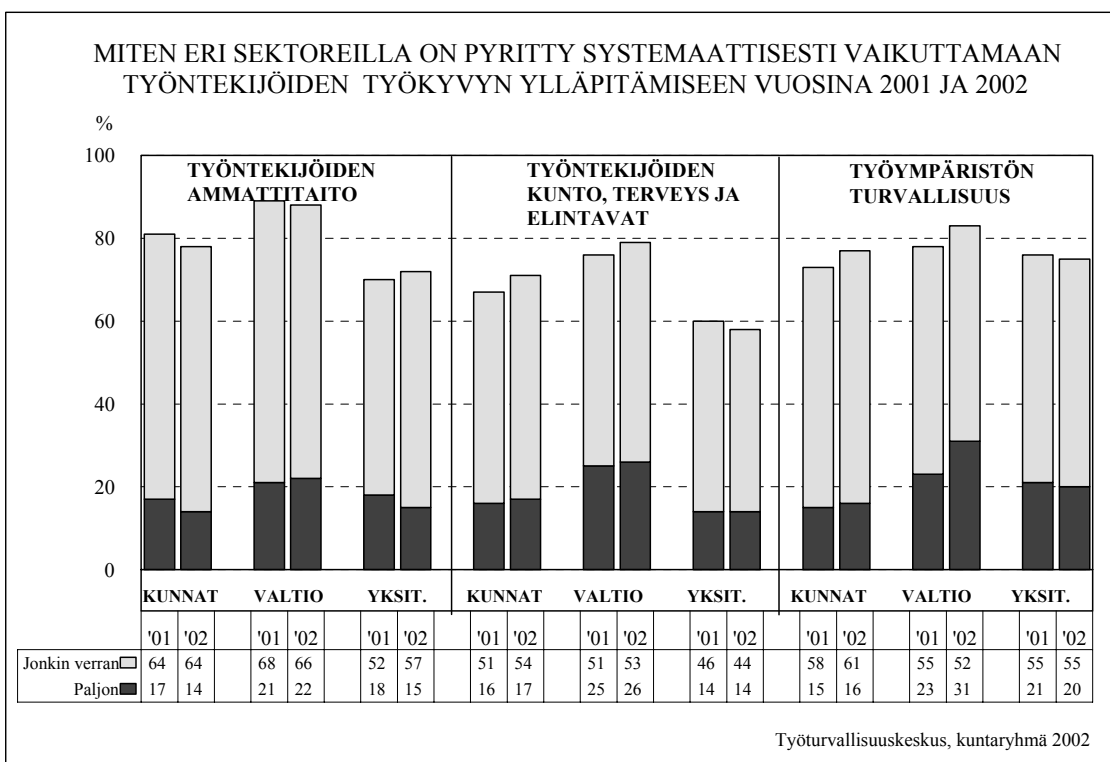


Työkyky ja työkyvyn ylläpito eri sektoreilla

Työpaikoilla on hyvin yleisesti pyritty systemaattisesti ylläpitämään ja parantamaan työntekijöiden työkykyä. Työkyvyn ylläpito, ns. tyky-toiminta on nykyisin hyvin monimuotoista. Tässä yhteydessä on seurattu toiminnan muutoksia kolmella tekijällä. Ne ovat työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen, työntekijöiden kunto, terveys ja elintavat sekä työympäristön turvallisuus.

Eniten tyky-toimintaa on ollut valtion työpaikoilla. Myös kunnissa tällainen toiminta on yleisempää kuin yksityisellä sektorilla. Kunnissa on painotettu työntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen kehittämistä. Vuonna 2002 tällainen toiminta on kuitenkin hieman vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Sen sijaan perinteinen tyky-toiminta, vaikuttaminen työntekijöiden kuntoon, terveyteen tai elintapoihin, on jonkin verran lisääntynyt.

Työympäristöön kohdistuva turvallisuustyö on lisääntynyt koko julkisella sektorilla vuoden 2002 aikana. Muutos on ollut suurempi valtion kuin kuntien työpaikoilla. Valtiolla varsinkin sellaisten työpaikkojen osuus, joilla on pyritty lisäämään paljon työympäristön turvallisuutta, on lisääntynyt. Työympäristön turvallisuuteen vaikuttaminen on julkisesta sektorista poiketen lievästi vähentynyt yksityisellä sektorilla.



Kaikilla kuntien toimialoilla tavallisinta tyky-toimintaa on ollut työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaitoon vaikuttaminen. Useita toimialoja sisältävä ”muut” on ainoa poikkeus tästä. Siellä työympäristön turvallisuustyö on ollut suosituinta ja osaamiseen on pyritty vaikuttamaan keskimääräistä vähemmän. Vähiten kaikilla toimialoilla on ollut työntekijöiden kuntoon, terveyteen tai elintapoihin liittyvää toimintaa ja se on vähentynyt etenkin sosiaalitoimessa. Työympäristön turvallisuuteen vaikuttaminen osana tyky-toimintaa on lisääntynyt lähes kaikilla kunnan toimialoilla. Jonkin verran muita toimialoja enemmän tällaista toimintaa on ollut terveydenhoidossa ja se on lisääntynyt voimakkaasti opetustoimessa.

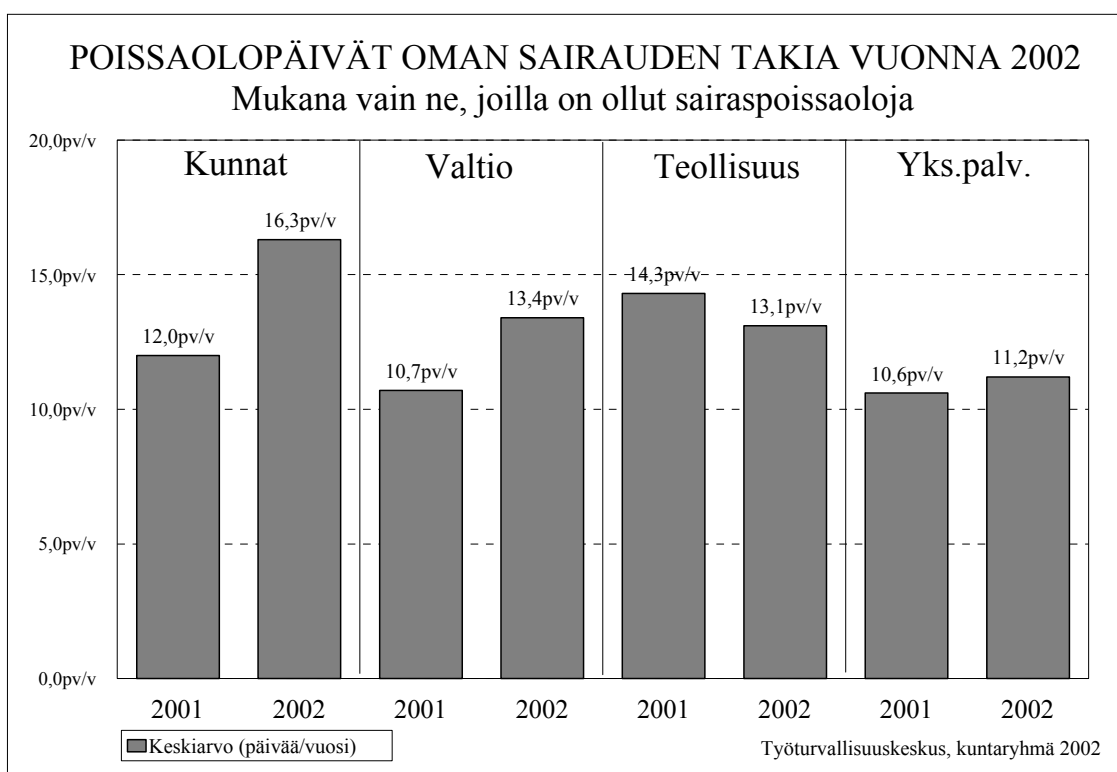
Sairauspoissaolot

Oman sairauden takia työstä poissa olleiden osuus on hieman laskenut vuonna 2002. Kuntasektorilla osuus on kuitenkin alentunut vähemmän kuin muilla palkansaajilla. Tämä johtuu lähes kokonaan siitä, että terveydenhuollon toimialalla aikaisempaa useampi on ollut poissa oman sairauden takia. Kaikilla muilla kuntien toimialoilla paitsi terveydenhuollossa oli vuonna 2002 edellistä vuotta enemmän työntekijöitä, jotka eivät olleet päivääkään sairauden takia poissa vuoden aikana.

Taulukko 2. Niiden palkansaajien %-osuus, jotka ovat olleet ainakin yhden päivän poissa oman sairauden takia vuosina 2001 ja 2002

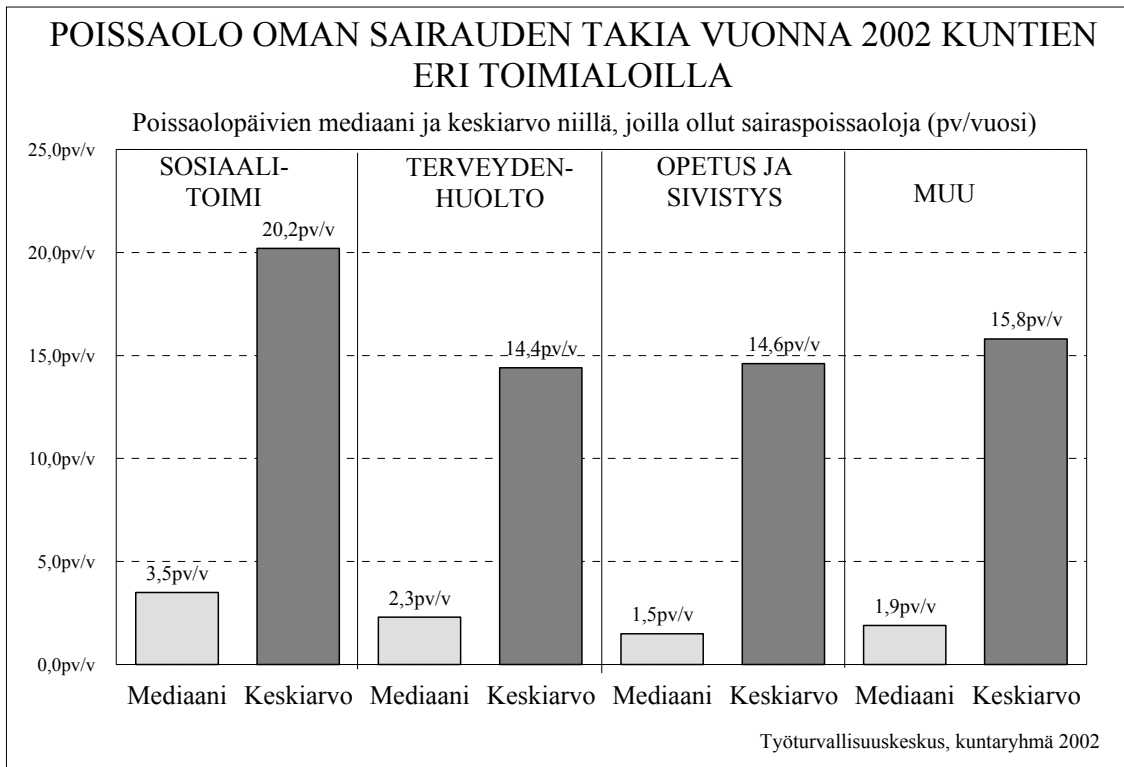
	2001 %	2002 %	Muutos %-yks.
Kuntien/kuntayhtymien työntekijät	62	60	-2
- Sosiaalitoimi	67	64	-3
- Terveys	60	62	+2
- Opetus	60	58	-2
- Muut	58	57	-1
Kaikki palkansaajat	60	57	-3

Yleisesti ottaen iän, sairauksien ja sairauspoissaolojen välinen yhteys on työelämässä ristiriitainen. Vaikka iän kasvaessa sairaudet lisääntyvät ja osa joutuu jopa kokonaan luopumaan työstään sairauden takia, työnsä säilyttäneiden ikääntyneiden joukossa on suhteellisesti ottaen muita enemmän niitä, jotka eivät ole olleet vuoden aikana päivääkään poissa. Osittain tämä johtuu ikääntyneiden valikoituneisuudesta, osittain muista syistä. Toisaalta iän karttuessa sairauspoissaolojen pituus kasvaa. Kokonaisuutena ottaen palkansaajien ikääntyessä poissaolleiden määrä on vähentynyt, mutta poissaolopäivät on siitä huolimatta lisääntyneet.



Kunnissa sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus on kasvanut vuoden aikana 12 päivästä 16 päivään. Muutos on ollut valtiolla saman suuntainen. Teollisuudessa sairauspoissaolot ovat lyhen-

tyneet. Yksityisellä palvelusektorillakin on ollut kasvua, mutta se on ollut vähäistä. Julkisella sektorilla sairauspoissaolopäiviä on ollut siis selvästi aikaisempaa enemmän.



Kuntien eri toimialojen välillä on suuria eroja sairauspoissaolojen keskimääräisissä pituuksissa mitattiinpa asiaa keskiarvoilla tai mediaaneilla. Keskiarvot ovat moninkertaisia mediaaneihin verrattuna. Tämä kertoo siitä, että suuri osa poissaoloista on ollut hyvin lyhyitä (noin puolet korkeintaan 2 päivää vuoden aikana). Toisaalta myös pitkiä, jopa kuukausien mittaisia poissaoloja on ja ne nostavat poissaolojen keskipituutta.

Selvästi pisimpään oman sairauden takia poissa ovat olleet sosiaalitoimessa työskentelevät. Heistä puolet on ollut poissa alle 3,5 päivää. Kuitenkin pitkät sairauspoissaolot nostava keskiarvon 20 päivään vuodessa. Keskiarvolla mitaten vähinten poissaolopäiviä on ollut terveydenhuollossa (14 pv). Mediaani on kuitenkin toiseksi korkein (2,3 pv). Terveystieteiden osalta on syytä muistaa, että sen todettiin edellä olevan ainoa kunnan toimiala, jonka työntekijöistä aikaisempaa suurempi osuus on ollut poissa oman sairauden takia.

Lisätietoja:

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

Työministeriön valtakunnallinen Työolobarometri 2002, <http://www.mol.fi/julkaisut/>

Työryhmä:

Pekka Ylöstalo, Juha Antila, (työministeriö)
 Kerttuli Harjanne, Timo Suurnäkki, (Työturvallisuuskeskus)
 Bjarne Andersson, (Kunnallinen työmarkkinalaitos)
 Irmeli Vuoriluoto, (Tehy)