

Kunta-alan työolobarometri 2004

Työministeriön työolobarometrin 2004 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu

Muutossuuntia

- ♦ työ kunta-alalla sinänsä ihannetyötä, erityisesti sosiaalitoimessa, mutta nykyinen työyhteisö ei aina tarjoa tämän ihannetyön edellyttämiä työolosuhteita
- ♦ opetustoimessa työolojen kehityssuunta myönteistä, terveydenhuollossa kehitys sekä myönteiseen että kielteiseen suuntaan
- ♦ vaikutusmahdollisuudet parantuneet opetustoimessa, huonontuneet erityisesti terveystoimessa
- ♦ ylittöiden määrä lisääntymässä, erityisesti terveys- ja opetustoimessa; yleisin korvaus vapaana
- ♦ työväkivalta ja kiusaaminen yleistä kunta-alalla, erityisesti terveydenhuollossa
- ♦ työ koetaan henkisesti ja fyysisesti raskaana kunta-alalla, mutta molempien kehitys kääntynyt ensimmäistä kertaa laskuun, henkinen rasittavuus opetustoimessa vielä kasvussa
- ♦ työkykytoiminta painottuu ammattitaitoon, työolojen turvallisuustoiminta lisääntynyt
- ♦ sairauspoissaolojen määrä muuttumaton, toimialoittain sairauspoissaolot lisääntyneet ryhmässä ”muut” ja terveystoimessa, vähentyneet opetus- sekä sosiaalitoimessa.

Tausta ja aineisto

Vuoden 2004 Kunta-alan työolobarometri jatkaa 11. kerran kuntien ja kuntayhtymien työolojen muutosten valtakunnallista seuranta. Vuosittain on käytetty samanlaista tietojenkeräysmenetelmää. Työministeriön tekemän, kaikkia palkansaaajia koskevan työolobarometrin otosta on kasvatettu kunta-alalla työskentelevien osalta Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän toimeksiannosta. Näin on voitu seurata koko kunta-alan lisäksi muutostrendejä neljällä päätoimialalla kuntasektorin sisällä. Vuonna 2004 haastateltiin 557 satunnaisesti valittua, kunta-alalla työskentelevää palkansaaajaa. Haastattelun kato oli 13,8 prosenttia, eikä se vinouta tuloksia. Tiedot on yleistettävissä koskemaan kaikkia kunta-alalla työskenteleviä.

Tilastokeskus teki haastattelut työvoimatutkimuksen yhteydessä 6.9. – 6.10.2004 tietokoneavusteisena puhelinhaastatteluna. Kunta-alan työpaikkoja on raportissa verrattu muihin sektoreihin - teollisuuteen, yksityisiin palveluihin ja valtion. Vertailuissa käytetään samana ajankohtana kerättyjä työministeriön valtakunnallisen työolobarometrin tietoja. Pääosa tiedoista on vertailukelpoisia myös Tilastokeskuksen yksittäisille kunnille tarjoaman Kuntakohtaisen työolobarometrin kanssa. Kunnissa työskentelevien keski-ikä on muita sektoreita korkeampi, 44,2 vuotta (muilla sektoreilla 39,8 vuotta). Naispuolisista kuntatyöntekijöistä puolet on yli 44-vuotiaita (muilla sektoreilla vastaava ikä 39 v.) ja miehistä puolet on yli 47-vuotiaita (muilla sektoreilla 40 v.).

Aineisto on jaettu neljään kuntien toimialaan seuraavasti:

	lukumäärä		keski-ikä
sosiaalitoimi	148	26,6 %	43,5
terveystoimi	152	27,2 %	43,2
opetustoimi	132	23,6 %	44,6
muut (tekninen toimi, yleishallinto ym.)	124	22,3 %	46,2
Yhteensä	557	100,0 %	44,2

Ryhmä ”muut” sisältää erilaisia kunnan toimialoja kuten yleishallinnon, energiahuollon, liikenne- ja vesilaitokset, palo- ja pelastustoimen sekä teknisen toimen.

Kunta-alan työolobarometrin sisällöstä pääosa on pidetty entisenä vertailtavuuden säilyttämiseksi. Vuoden 2004 aineistossa on joitakin uusia teemoja. Tällaisia ovat mm. kysymys kuinka lähellä tai kaukana nykyinen työ on ihannetyöstä ja kuinka sitoutunut työhönsä palkansaaaja on. Myös eriarvoista kohtelua, työpaikkakiusaamista ja väkivallan uhkaa koskevaa aineistoa on laajennettu.



Kunta-alan työelämän laadun yleiskuva vuonna 2004

Viime vuoden tapaan koko kunta-alan työelämän laatua kuvataan kouluarvosanan avulla. Kouluarvosana on laskettu summaamalla 15 erillisen työelämän laatua koskevan kysymyksen vastaukset. Summa on sen jälkeen muunnettu kouluarvosanoiksi, joista huonoin mahdollinen on 4 ja paras 10.

Työelämän laatua on kuvattu neljällä eri arvosanalla samoin kuin koulutodistuksissa eri aineille annetaan oma arvosana. Myös näissä käytetään arvostelua neljästä kymmeneen ja jokaista niistä on mitattu useilla kysymyksillä. Yleiskeskiarvo on neljän arvosanan keskiarvo.

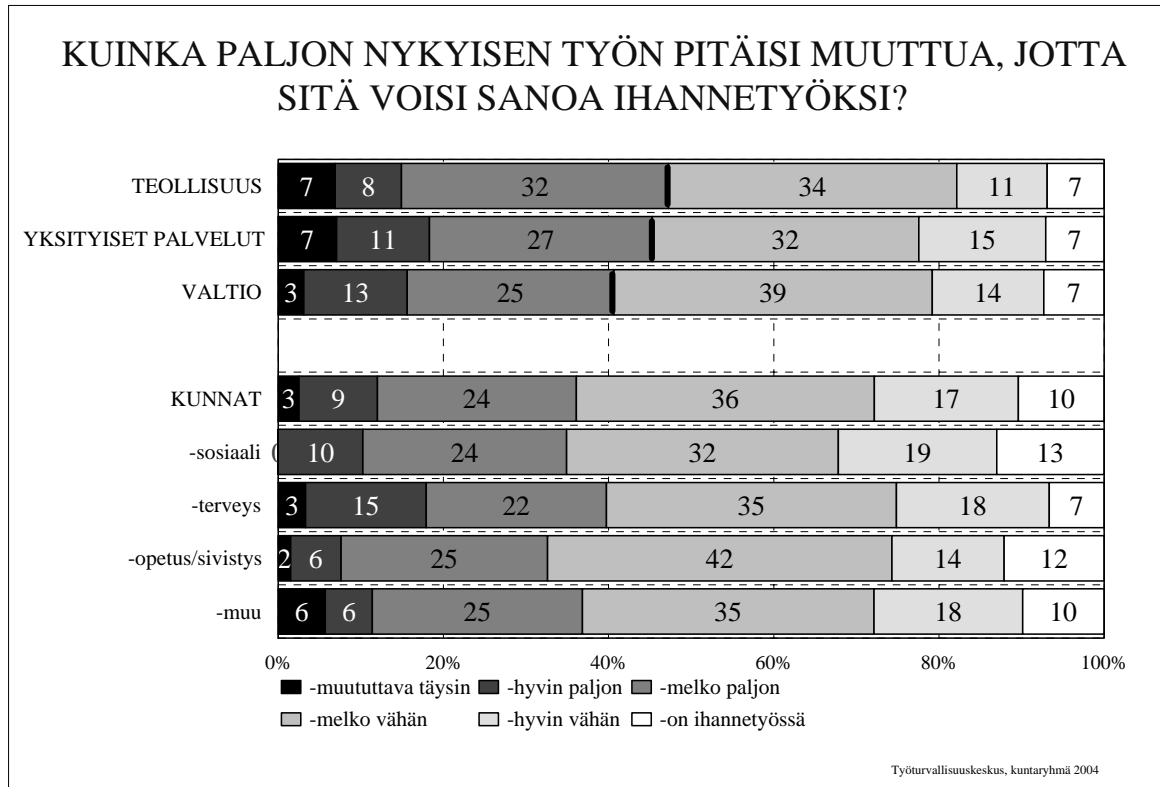
Kunta-alan todistus syksyllä 2004 on seuraava:

	Kunnat		Kaikki sektorit	
	v. 2003	v. 2004	v. 2003	v. 2004
Tasapuolinen kohtelu työpaikoilla	8,2	8,2	8,3	8,3
Työpaikan varmuus	8,9	8,7	8,5	8,6
Voimavarat suhteessa vaatimustasoon	7,3	7,1	7,3	7,2
Kannustavuus, innovatiivisuus, luottamus	7,6	7,7	7,5	7,7
Yleiskeskiarvo	8,0	7,9	7,9	7,9

Kunta-alan yleisarvosana on laskenut kymmenyksen ja se on nyt samalla tasolla muiden sektoreiden keskiarvon kanssa. Aikaisempaa huonommaksi arvioituja ovat voimavarat suhteessa vaatimustasoon ja työpaikan varmuus. Kuitenkin työpaikan varmuutta kuvaava ulottuvuus saa edelleen selvästi muita paremman arvosanan. Kohtelun tasapuolisuuden ja voimavarojen arvosanat jäivät kunta-alalla kymmenyksen muiden sektoreiden keskiarvon alapuolelle.

Ihannetyössä, mutta silti työstä voisi luopua tai sitä pitäisi keventää

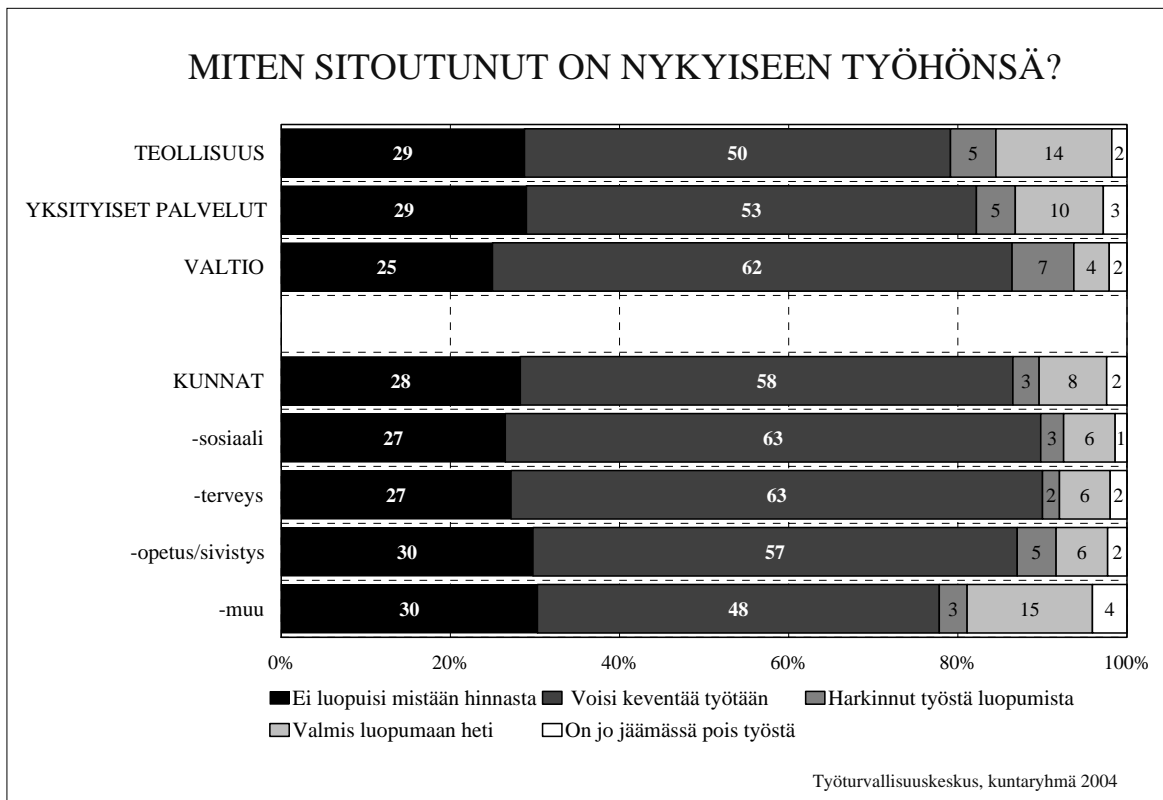
Niin kuntien kuin muidenkin sektoreiden työpaikat antavat varsin hyvän arvosanan työlleen. Silti voidaan kysyä, kuinka lähellä tai kaukana ollaan sellaisesta tilanteesta, jossa työntekijä voisi sanoa olevansa ihannetyössään.



Joka kymmenes kuntien työntekijä sanoo nykyisen työnsä olevan ihannetyön. Kolme sadasta on täysin päinvastaista mieltä. Lähes 2/3 kunnissa työskentelevistä arvioi, että työtä pitäisi muuttaa enintään melko vähän, jotta sitä voisi kutsua ihannetyöksi. Tämä on selvästi enemmän kuin muilla sektoreilla ja onkin ilmeistä, että kunnissa työskentelevistä moni on juuri sellaisessa työssä, jota on halunnut tehdä.

Eniten ihannetyössä olevia on opetus- ja sosiaalialoilla, ja vähiten terveystoimessa. Sosiaalitoimessa ei ole lainkaan sellaisia, joiden työn pitäisi muuttua täysin, ennen kuin sitä voisi pitää ihannetyönä. Eniten selviä muutoksia työhönsä haluavia on terveystoimessa. Heistäkin enemmistö, 60 prosenttia on sitä mieltä, että ihannetyöstä puhuminen edellyttäisi korkeintaan melko vähän muutoksia.

Vaikka kunta-alalla näyttää työskentelevän muita sektoreita enemmän sellaisia ihmisiä, jotka katsovat työskentelevänsä sellaisissa tehtävissä, joita ovat halunneet tehdä, tämä ei merkitse täydellistä sitoutumista itse työpaikkaan. Varsin moni olisi valmis luopumaan työstään ja vielä useampi haluaisi keventää työtään. Työstä pois haluaminen koskee jopa omasta mielestään ”ihannetyössä” työskenteleviä. Onko kyse siitä, että työ sinänsä on ihannetyötä, mutta nykyinen työyhteisö ei tarjoa tämän ihannetyön edellyttämiä työolosuhteita?



Kunnissa työskentelevistä 28 prosenttia ei luopuisi työstään mistään hinnasta. Toisaalta joka kymmenes olisi valmis jättämään työn vaikka heti tai on jo jäämässä pois työstä. Kunnissa työskentelevien valmius jättää työnsä on hieman suurempi kuin valtiolla mutta selvästi pienempi kuin yksityisellä sektorilla. Kunnissa työskentelevistä 58 prosenttia haluaisi keventää työtään. Tällaisten työntekijöiden osuus on selvästi suurempi sosiaali- ja terveystoimissa. Epäyhtenäinen ”muut”-ryhmä eroaa selvästi muista kunnallisista toimialoista. Siellä työskentelee poikkeuksellisen paljon työntekijöitä, jotka ovat valmiit luopumaan työstä vaikka heti tai ovat jo jäämässä työstä pois.

Seuraavaan taulukkoon on koottu kunta-alan palveluksessa olevien seikkaperäisiä arvioita työpaikansa laadusta useilla eri ulottuvuuksilla. Toimialojen välillä on selviä eroja. Esimerkiksi terveysalalla toimivat toteavat selvästi muita useammin, että henkilöstöä on liian vähän työtehtäviin nähden. Sosiaalitoimessa on ollut vähän piilossa olevia keskustelua vaativia asioita, mutta niiden mää-

rä on lisääntynyt. Opetustoimessa työskentelevät pitävät työtään hyvin organisoituna, mutta sitä pidetään myös henkisesti raskaana. Tilanne on ollut miltei päinvastainen ryhmässä ”muut”.

Taulukko 1. Kunnan eri toimialoilla työskentelevien arvioita työpaikkansa työelämän laadun piirteistä vuosina 2003 ja 2004 (**lihavoitu** on korkein, *kursivoitu* alhaisin v. 2004).

Sopii omaan työpaikkaan erittäin tai melko hyvin (%)	Sosiaali		Terveys		Opetus		Muu		Kaikki	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Voi useimmiten toimia työssä niin kuin itse parhaaksi näkee	91	93	89	82	96	92	87	91	91	89
Keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ym.	87	85	83	77	85	82	69	78	81	81
Työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset	82	82	71	69	81	77	74	80	77	77
Voi koko ajan oppia uusia asioita	81	81	84	88	82	87	73	73	80	83
Työt ovat hyvin organisoituja	77	74	70	68	84	79	55	59	72	70
Työ koetaan henkisesti raskaaksi	77	73	80	74	72	80	56	59	71	72
Työntekijöitä kannustetaan kehittelemään uusia asioita	77	83	73	72	74	76	55	56	70	72
Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti	75	75	62	68	78	71	67	67	70	70
Voi olla varma työpaikan säilymisestä	74	77	80	78	83	73	63	58	76	72
Esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin	69	77	65	77	74	78	65	75	68	77
Tietoja välitetään avoimesti	69	72	69	65	73	71	53	52	67	65
Liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	67	65	82	73	49	51	62	56	66	62
Tehnyt parantamisolitoiteita vuoden aikana	60	56	70	76	80	81	58	61	68	69
Työ koetaan fyysisesti raskaaksi	52	53	57	55	30	25	42	35	46	43
Paljon piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella	48	54	63	62	50	50	58	60	55	57

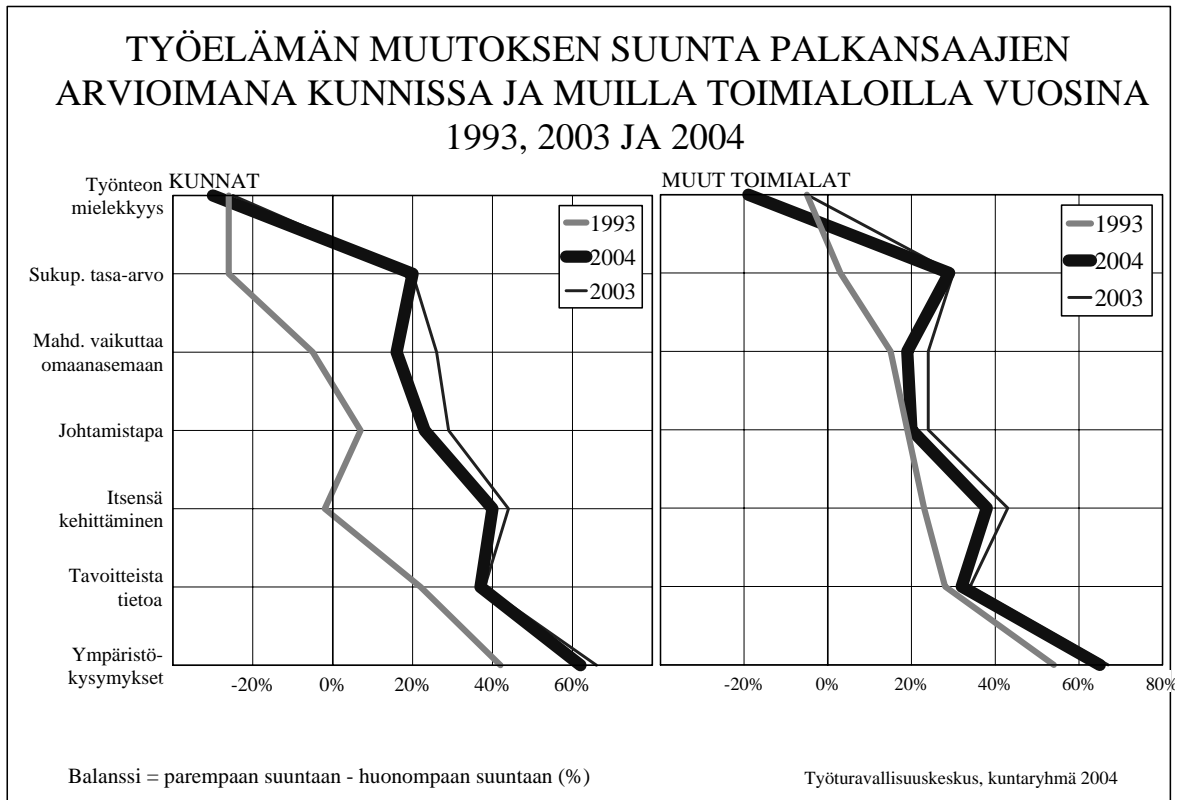
Kunnat profiloituvat selvästi, kun niitä verrataan muihin työelämän sektoreihin. Yleiskuva on pysynyt varsin samana edelliseen vuoteen verrattuna, vaikka joitakin selkeitä muutoksiakin on havaittavissa. Kokonaisuutena ottaen kuntien työpaikoilla poikkeuksellisina piirteinä nousevat esiin muihin sektoreihin verrattuna sekä työn henkinen että fyysinen raskaus. Vuoden aikana ero muihin sektoreihin on kuitenkin tässä suhteessa hieman kaventunut. Työpaikkaa pidetään kunta-alalla edelleen muita sektoreita useammin varmana, mutta tämäkin ero on pienentynyt. Yhteinen keskustelu työpaikan tavoitteista on parantunut kunnissa suhteellisesti muita sektoreita enemmän. Päinvastaiseen suuntaan on muuttunut työn itsenäisyys ja mahdollisuus toimia parhaaksi näkemällään tavalla. Työn organisointia koskevat arviot ovat muuttuneet samaan suuntaan.

Työelämän muutosten suunta kunnissa vuosina 1993 - 2004

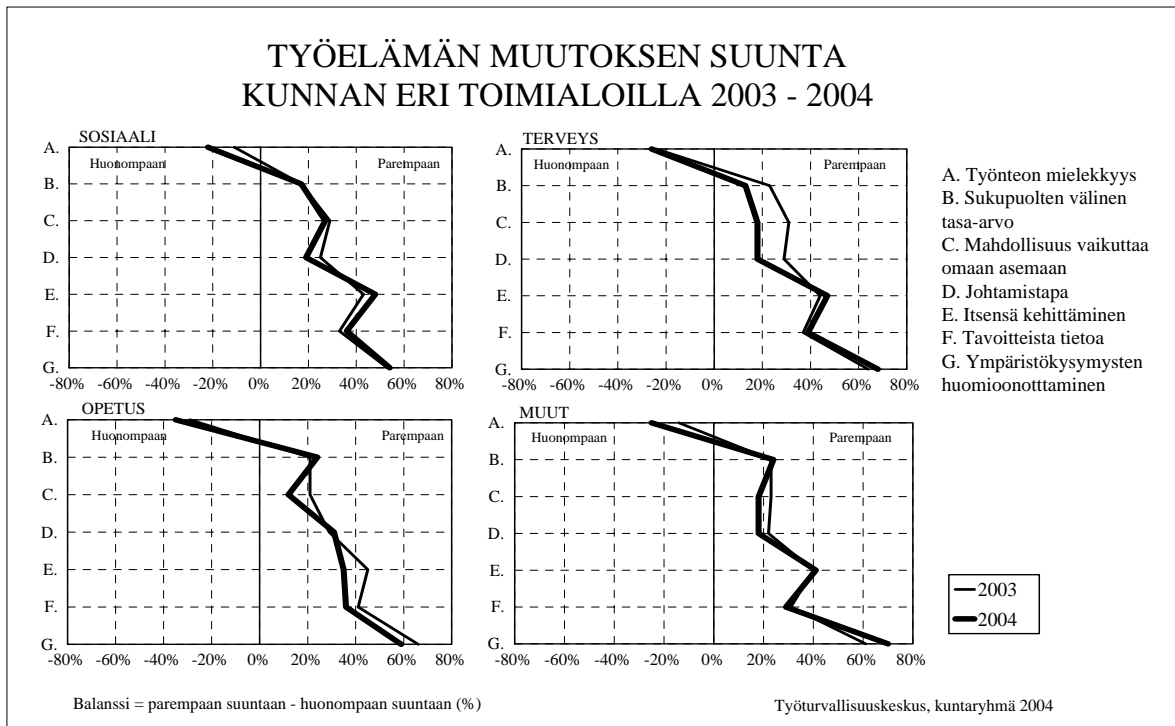
Pitkällä aikavälillä kunta-alalla työskentelevien arviot työelämän muutosten suunnasta ovat muuttuneet selvästi enemmän kuin muilla toimialoilla. Muutosarviot kokonaisuutena ottaen ovat nyt huomattavasti myönteisempiä kuin kymmenen vuotta sitten. On syytä muistaa, että taloudellisen laman vaikutukset näkyivät viime vuosikymmenen puolivälin tuloksissa erityisesti kunta-alalla. Tällä vuosikymmenellä kunta-alalla kuten muillakin sektoreilla on myönteinen kehitys selvästi hidastunut tai jopa kääntynyt joiltain osin negatiiviseksi. Tämä kertoo työssä koetun epävarmuuden lisääntymisestä palkansaajien keskuudessa.

Vuonna 2004 muutokset edelliseen vuoteen verrattuna ovat olleet suhteellisen pieniä. Suunta on ollut lievästi negatiivinen. Muihin sektoreihin verrattuna ennen kaikkea omien vaikutusmahdollisuuksien sekä johtamistapojen muutossuuntaa on pidetty edellistä vuotta useammin kielteisenä.

Pitkään jatkunut ilmiö on, että kunnissa on suhtauduttu muita sektoreita epäilevämmiin työnteon mielekkyyden tilaan. Tämä kehitys on kunnissa jatkunut huolimatta siitä, että muillakin sektoreilla työn mielekkyyden muutossuunnan epäilijöiden osuus on voimakkaasti kasvanut.



Muutossuunnat kuntasektorin toimialoilla



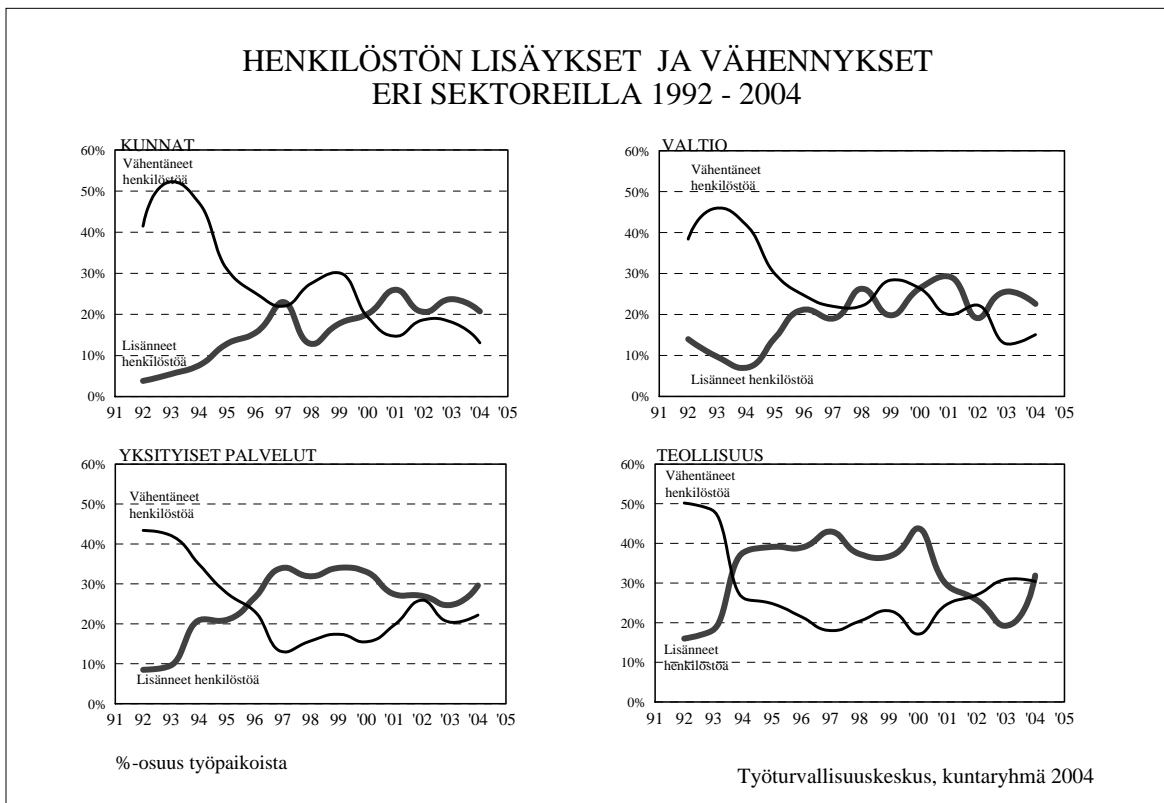
Opetustoimessa työn mielekkyys koettiin selkeästi huonommaksi, samoin koettiin vaikutusmahdollisuuksien ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muuttuneen aiempaa huonompaan suuntaan. Myös sosiaalitoimessa ja ryhmässä ”muut” koettiin työn mielekkyyden kehittyneen huonom-

paan suuntaan sekä kritisoitiin johtamista. Terveystoimessa palkansaajat kokivat sukupuolten välisen tasa-arvon, vaikutusmahdollisuuksiensa ja johtamistapojen kehittyneen huonompaan suuntaan.

Henkilöstön lisäykset ja vähennykset eri sektoreilla

Työpaikkoja, jotka ovat lisänneet henkilöstöään, oli henkilöstöä vähentäneitä enemmän kaikilla muilla sektoreilla paitsi teollisuudessa. Edelliseen vuoteen verrattuna sekä yksityisellä palvelusektorilla että valtiolla on ollut aikaisempaa enemmän työntekijöitä lisänneitä työpaikkoja. Lukumääräisesti kuntien ja kuntayhtymien työpaikat ovat olleet tärkeitä työllisyyden ylläpidon kannalta huolimatta yksityisen palvelusektorin piristymisestä. Tässä yhteydessä ei ole kerätty tietoa lisäysten tai vähennysten suuruuksista.

Edelliseen vuoteen verrattuna kunnissa hieman aikaisempaa useampi työpaikka on säilyttänyt henkilöstömääränsä entisellään vuoden 2004 aikana. Sekä henkilöstöä lisänneiden että vähentäneiden työpaikkojen osuus on hieman laskenut. Tästä huolimatta edelleen kuntien työpaikoilla lisäykset ovat selvästi vähennyksiä yleisempiä. On myös huomattava, että osa henkilöstövähennyksistä liittyy töiden ulkoistamiseen ja yksityistämiseen. Kunnista pois siirtyneet työpaikat eivät tällaisessa tilanteessa ainakaan kokonaan katoa.



Henkilöstömuutokset kunnan eri toimialoilla

Noin joka viidennellä työpaikalla on lisätty henkilöstöä vuoden 2004 aikana, yleisimmin (25%) opetustoimessa. Toisaalta noin 15 prosentissa kunta-alan työpaikoista henkilöstömäärää on vähennetty, yleisimmin terveydenhuollossa (18 %).

Ryhmässä ”muut” on yleisimmin lisätty niin vakituisten kuin tilapäisten työntekijöiden osuutta. Terveystoimialalla on edellisestä vuodesta lisätty tilapäisten työntekijöiden osuutta. Opetustoimessa ja sosiaalitoimessa määräaikaisuuksien merkitys henkilöstömäärän lisäämisessä on hieman pienentynyt edellisvuodesta.

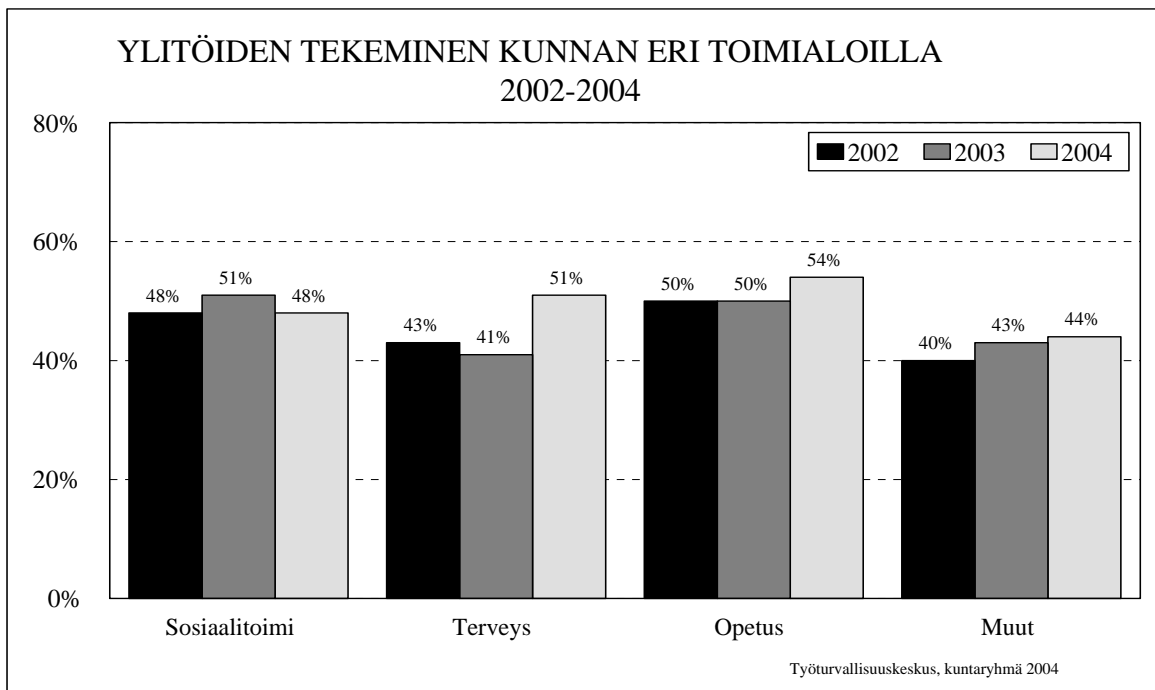
Tutkittaessa henkilöstön vähentämisen keinoja ilmenee, että kaikilla toimialoilla irtisanominen on ollut hyvin harvinaista. Myös lomauttaminen on opetustoimea lukuun ottamatta ollut harvinainen keino. Pehmeät ja ns. luonnolliset keinot (avoimien paikkojen täyttämättä jättäminen, sijaisuuksien karsiminen ja siirrot muualle) ovat vallitsevia keinoja. Ryhmässä ”muut” on käytetty paikkojen täyttämättä jättämistä henkilöstömäärän karsimisen keinona muita tavallisemmin. Sosiaalitoimessa ja terveydenhoidossa on käytetty keinona siirtoja toisiin työyksiköihin.

Ylityöt kuntasektorilla

Lähes puolet (49 %) kunta-alalla työskentelevistä teki ylityötä vuoden 2004 elo-syyskuussa. Tässä ovat mukana rahana ja vapaana korvattujen ylityöiden lisäksi myös korvauksettomat ylityöt. Edellisiin vuosiin verrattuna ylityötä tehneiden osuus on edelleen nousussa, mikä on jatkunut jo useita vuosia. Kunnissa ylityötä tehneiden osuus on hieman pienempi kuin teollisuudessa (51 %) ja hieman suurempi kuin yksityisellä palvelusektorilla (47 %).

Kunkin vuoden elo - syyskuu	2002	2003	2004
Ylityötä teki	45 %	46 %	49 %
- teki vain korvauksettomia ylityötä	9 %	9 %	8 %
- teki korvauksettomien ylityöiden lisäksi joko sekä rahana että vapaana korvattuja tai yhdistelmiä	6 %	5 %	9 %
- teki sekä rahana että vapaana korvattuja ylityötä	5 %	7 %	4 %
- teki vain vapaana korvattuja ylityötä	18 %	17 %	20 %
- teki vain rahana korvattuja ylityötä	7 %	9 %	9 %
Ei tehnyt lainkaan ylityötä	55 %	54 %	51 %

Korvauksettomia ylityötä tehneiden osuus on vuoden aikana hieman vähentynyt. Suurin osa ylityöistä tehtiin vapaana korvattuina. Kunnissa kuten yleensäkin palvelusektorilla korvaaminen vapaana on rahakorvausta tavallisempaa. Rahakorvauksia käytetään puolestaan yleisesti teollisuudessa. Korvauksettomat ylityöt, joita on tehty korvattujen ylityöiden lisäksi tai ainoina ylityöinä, ovat myös varsin yleisiä (17 %).



Toimialoittain tarkasteltuna ilmenee, että terveydenhoidossa ylityöt ovat yleistyneet huomattavasti viime vuonna. Yleisempää se on ollut vain opetustoimessa, jossa myös oli tapahtunut kasvua, tosin

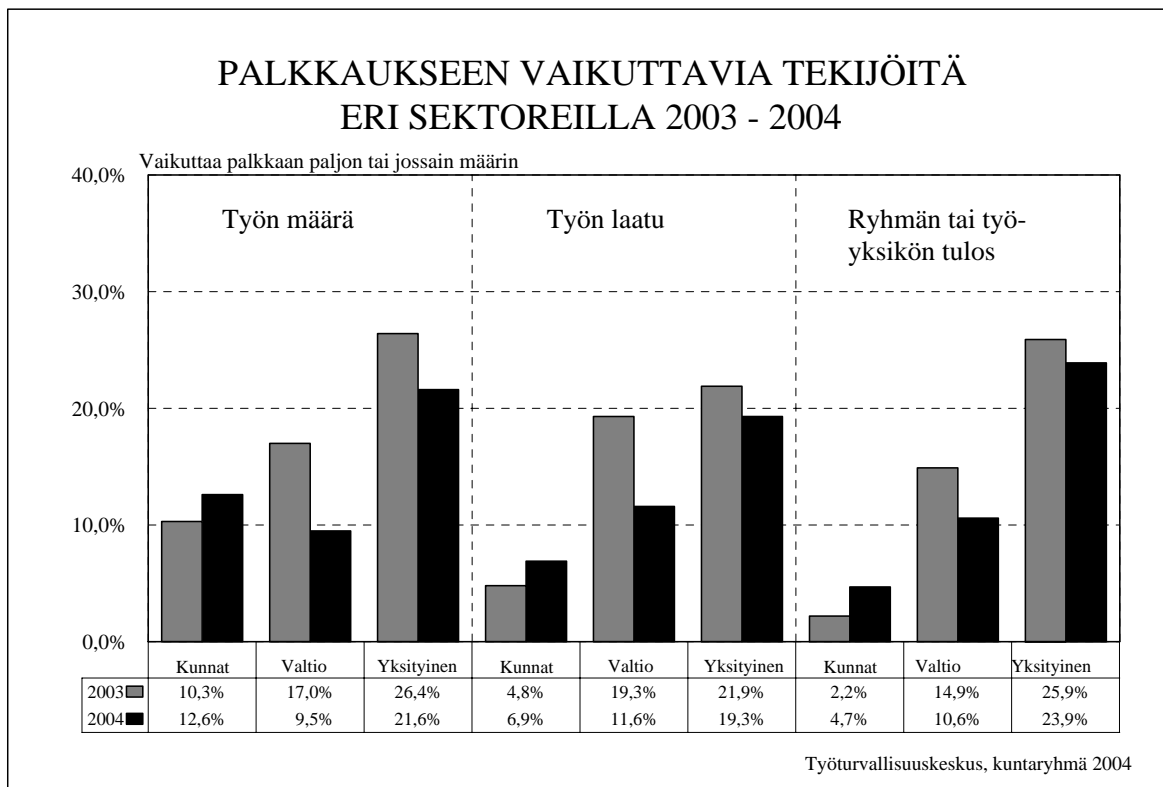
huomattavasti lievempänä. Vähiten ylitöitä tehdään ryhmässä ”muut”, mutta siellä kasvu on ollut tasaista. Ainoastaan sosiaalitoimessa ylitöiden määrä oli vähentynyt edellisvuodesta.

Toimialojen välillä on eroja ylitöiden korvauskäytännöissä. Rahana korvattuja ylitöitä tehtiin yleisimmin terveydenhoidossa, jossa runsas kolmannes ylitöitä tehneistä sai ainakin osittaisen korvauksen rahana. Sosiaalitoimessa tyypillinen korvauskäytäntö on vapaa-aika. Noin kaksi kolmesta alan ylitöitä tehneistä palkansaajista sai korvauksen ainakin osittain vapaana. Opetustoimen henkilöstö kokee tekevänsä korvauksettomia ylitöitä yleisesti. Melkein puolet (49 %) alalla ylitöitä tehneistä ilmoitti jääneensä korvauksetta joko kokonaan tai osittain. Vähäisintä korvauksettomien ylitöiden tekeminen on sosiaalialalla.

Palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä

Muihin toimialoihin verrattuna kunnissa palkan sitominen työn määrään, laatuun tai työryhmän tulokseen on ollut kunta-alalla vähäistä. Vuonna 2004 muutossuuntana on ollut näiden vahvistuva yhteys, ja kiinteää palkkaa saavien osuus on vähenemässä. Yksityisellä sektorilla kiinteää palkkaa saavia on huomattavasti vähemmän kuin julkisella sektorilla. Kuitenkin julkisella sektorilla käynnistynyt ja meneillään oleva palkkausudistus tulee muuttamaan tilannetta lähiaikoina huomattavasti.

Tulosjohtamisesta peräisin oleva jaottelu palkan suuruuden riippuvuudesta työn määrästä, laadusta ja/tai yksikön tuloksesta, ei uudessa tilanteessa ole enää täysin toimiva, eikä se myöskään tällaisena kykene kunnolla seuraamaan toteutumassa olevia muutoksia.

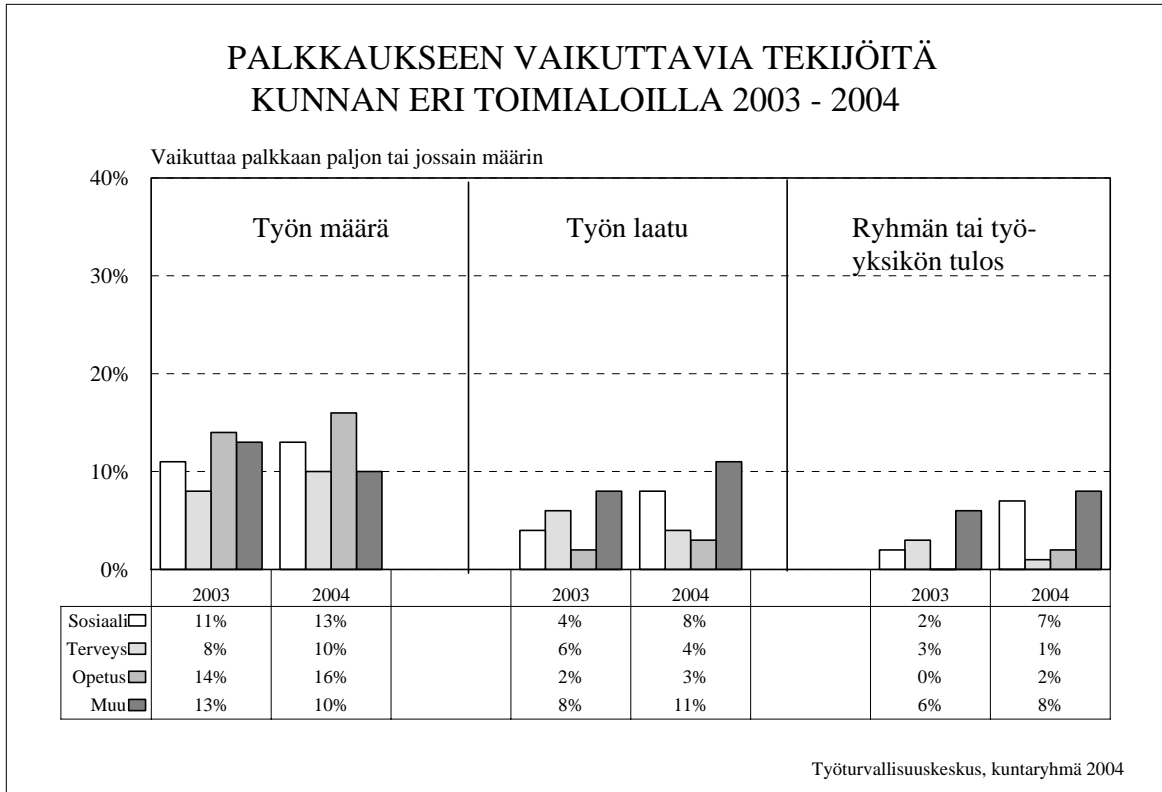


Kunnissa työn laadun yhteys palkan suuruuteen on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna lähes kolmanneksen. Kuitenkin se on edelleen vain 7 prosenttia. Myös ryhmän tai työyksikön tuloksen merkitys palkkaukselle jää alhaiseksi. Kuitenkin tämäkin yhteys on yli kaksinkertaistunut edelliseen vuoteen verrattuna.

Palkkaus kunnan eri toimialoilla

Kuntasektorin toimialat poikkeavat jonkin verran toisistaan palkkaukseen vaikuttavien tekijöiden osalta. Toimialalla ”muut” työn laatu on noussut kolmesta vertaillusta tekijästä (työn määrä, laatu, työyksikön tulos) tärkeimmäksi yksittäiseksi tekijäksi. Kaikilla muilla aloilla työn määrä on merkittävin tekijä ja sen merkitys on vahvistunut viimeisen vuoden aikana.

Sosiaalitoimessa on nähtävissä palkkaukseen vaikuttavien tekijöiden monipuolistumista. Työn laatu ja tuloksellisuus vaikuttavat aikaisempaa useammalla sosiaalitoimen työntekijällä palkkaukseen. Terveystoimessa ja opetustoimessa laadulla ja tuloksellisuudella on hyvin vähäistä merkitystä palkkaukseen vaikuttavana tekijänä.

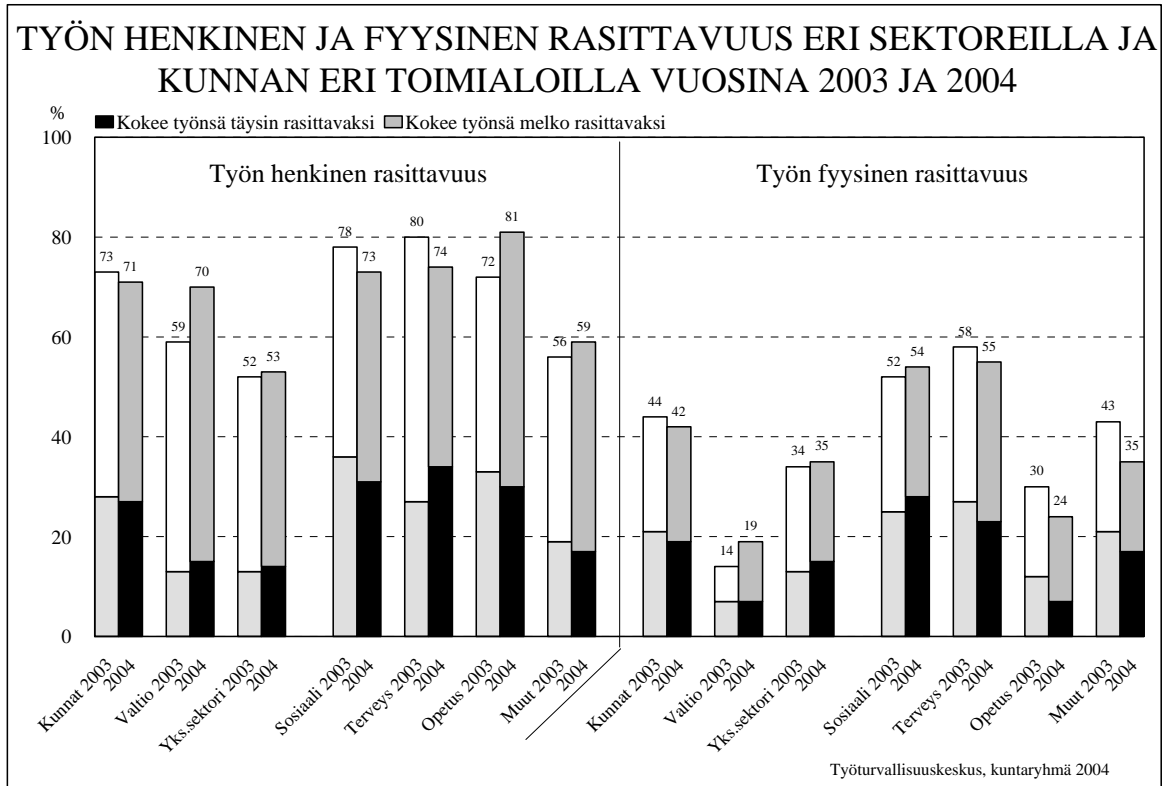


Työn rasittavuus

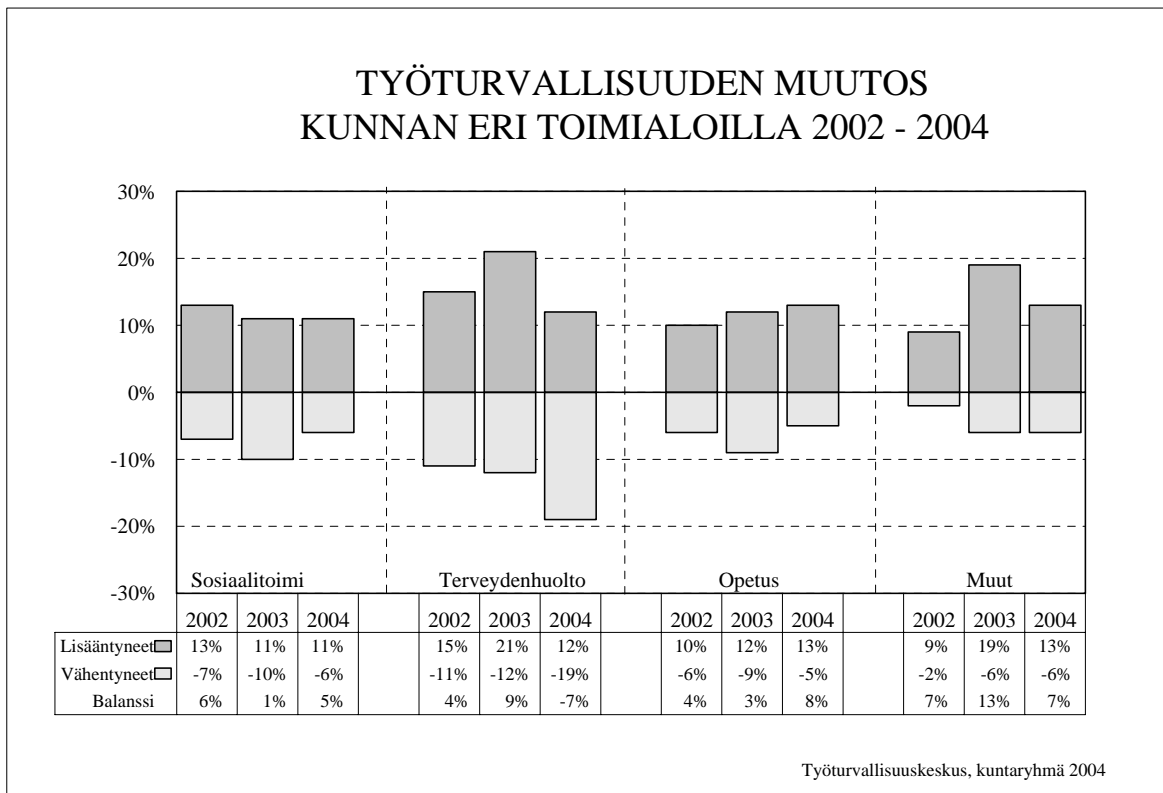
Kuntien työntekijät kokevat työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaammaksi kuin palkansaajat muilla sektoreilla. Erityisesti työn henkinen rasittavuus on merkittävä ongelma. Kuitenkin suunta on ensimmäisen kerran moneen vuoteen positiivinen, sekä työn henkistä että fyysistä rasittavuutta kokeneiden osuus aleni viime vuonna kahdella prosenttiyksiköllä. Ongelma ei toki ole poistumassa, mutta sen kärjistyminen näyttää pysähtyneen ja tilanne on hieman helpottunut. Viime vuonna useampi kuin joka neljäs (28 %) kuntien palkansaajista koki työnsä henkisesti hyvin raskaaksi ja sen lisäksi 43 prosenttia koki sen henkisesti jossain määrin raskaaksi. Ainoastaan valtion työntekijöillä rasittavuuskokemuksia on kokonaisuudessaan lähes yhtä paljon kuin kunnissa, mutta valtiolla työssä henkisesti erittäin raskaaksi kokevien osuus on huomattavasti pienempi kuin kunnissa.

Kuntien toimialatarkastelu paljastaa merkittäviä muutoksia. Terveystoiminta ja sosiaalitoimi ovat olleet pitkään henkisen jaksamisen kysymyksessä ongelmallisimmassa asemassa. Nyt molemmilla toimialoilla on tapahtunut selkeää positiivista kehitystä kokonaisuutena katsoen. Molemmilla toimialoilla alle kolme neljästä koki työnsä henkisesti enemmän tai vähemmän raskaaksi, osuudet ovat alentuneet selvästi, 5-6 prosenttia edellisestä vuodesta. Samalla henkisen rasittavuuden kokeminen on lisääntynyt voimakkaasti, jopa 9 prosenttia nimenomaan opetustoimessa, jossa peräti

neljä viidestä koki työnsä henkisesti vähintään melko rasittavaksi. Myös ryhmässä ”muut” tapahtui rasittavuuskokemusten lisääntymistä, mutta tilanne on siellä edelleen huomattavasti parempi kuin muualla. Työn fyysinen rasittavuus oli selvästi alhaisemmalla tasolla kuin henkinen rasittavuus. Toimialoista sosiaalialalla fyysinen rasittavuus lisääntyi, muilla toimialoilla puolestaan laski edellisvuodesta.



Työturvallisuus kuntasektorin eri toimialoilla



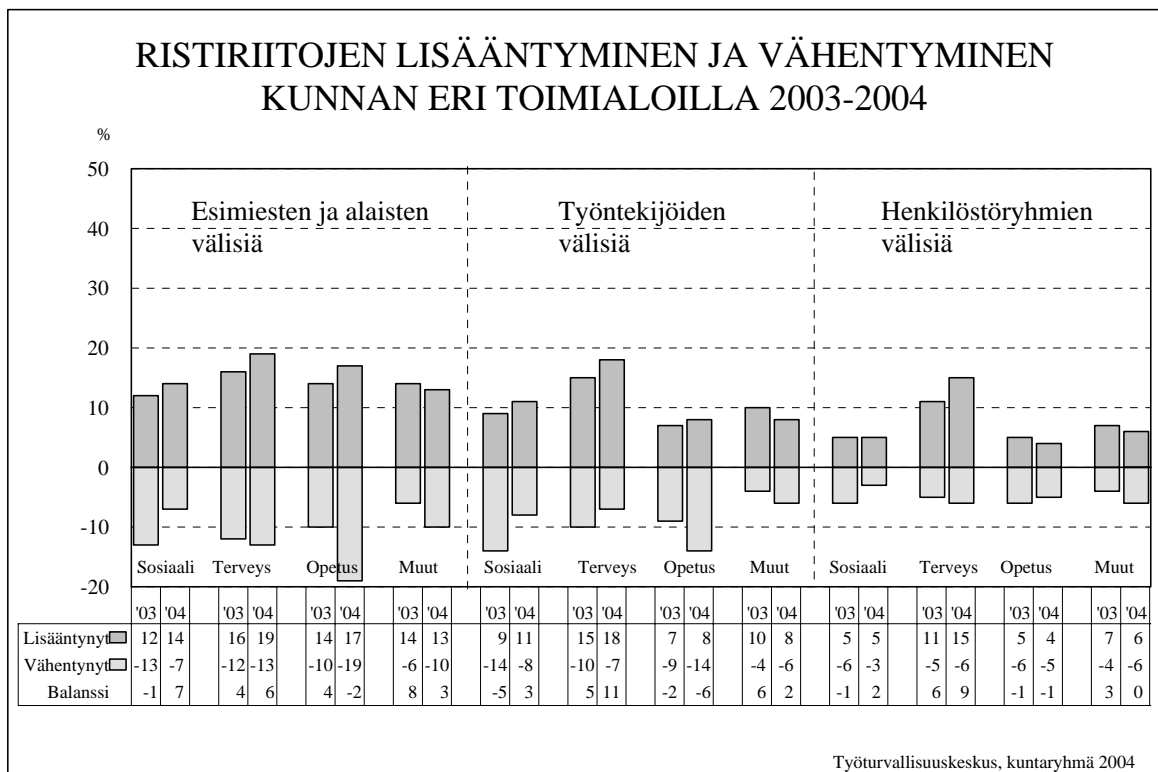
Työturvallisuus on muuttunut hyvään suuntaan opetustoimessa ja sosiaalitoimessa. Kummassakaan ei ole tapahtunut varsinaista työturvallisuuden parantumisen merkittävää lisääntymistä, mutta työturvallisuuden vähenemistä koki selvästi pienempi palkansaajien osuus kuin edellisvuonna. Alojen kohentunut työturvallisuustilanne näkyy balanssiarvoista, jotka ovat kummallakin alalla selvästi edellisvuotta paremmat.

Terveydenhuollossa ja ryhmässä ”muut” on tapahtunut käänne huonompaan. Erityisesti terveydenhuollossa on tapahtunut työturvallisuuden kehityksen osalta varsinainen romahdus ja käänne on siten merkittävä. Usean vuoden ajan terveydenhuollon palkansaajien työturvallisuus kehittyi asteittain myönteiseen suuntaan, mutta viime vuonna suunta muuttui täysin, työturvallisuuden taso heikkeni ainoana toimialana, sillä negatiivista muutosta kokeneiden määrä on lisääntynyt selvästi (7 %).

Ristiriidat

Esimiesten ja alaisten sekä työntekijöiden välisten ristiriitojen muutossuunta on vuonna 2004 ollut lievästi aleneva edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstöryhmien välisten ristiriitojen kohdalla muutos on ollut vähäistä.

Kunta-alalla ristiriitoja on ollut jonkin verran enemmän kuin yksityisellä sektorilla tai valtiolla. Noin 60 prosentilla työpaikoista on ollut ainakin jonkin verran esimiesten ja alaisten välisiä tai työntekijöiden keskinäisiä ristiriitoja. Kuten muillakin sektoreilla sellaisia työpaikkoja, joilla ristiriitoja on ollut paljon, on vain 2 - 3 prosentilla kaikista työpaikoista. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja on ollut vielä vähemmän.



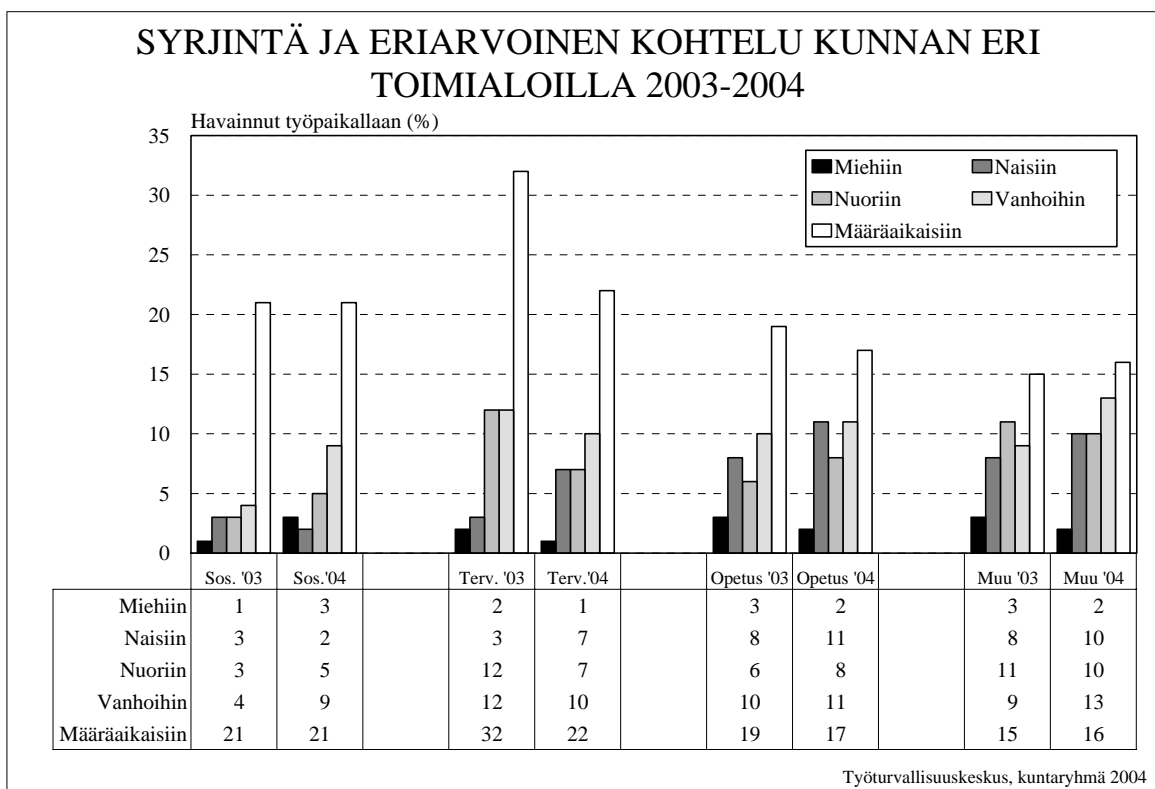
Vaikka opetustoimessa koettu työn psyykinen kuormittavuus on lisääntynyt, ristiriidat ovat vähentyneet. Opetustoimi on ainoa toimiala, jossa kaikki mitatut ristiriidat olivat vähentyneet, eli ristiriitojen vähenemistä kokevien palkansaajien osuus oli ristiriitojen lisääntymistä kokeneita suurempi. Vaikka yleissuunta opetustoimessa onkin ristiriitojen osalta myönteinen, se peittää alleen kyseisen alan palkansaajien lisääntyvän polarisoitumisen ristiriitakysymyksessä. Niiden opetustoimen palkansaajien osuus, jotka kokivat esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen lisääntymistä, oli kasvanut kolme prosenttiyksikköä eli siltä osin tilanne oli huonontunut. Alan myönteinen kehityssuunta

tulee siitä, että samaan aikaan niiden opetustoimen palkansaajien osuus, jotka kokivat esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen vähentymistä, oli suurempi.

Myös toimialaryhmässä ”muut” tilanne oli mennyt viime vuonna parempaan suuntaan, sillä ristiriitojen lisääntymistä kokeneiden osuudet olivat supistuneet edellisvuodesta ja samalla ristiriitojen vähenemistä kokeneita oli edellisvuotta enemmän. Sosiaalitoimessa ja terveydenhoidossa tilanne on mennyt huonompaan suuntaan. Kyseisillä aloilla kaikki mitatut ristiriidat olivat lisääntyneet

Eriarvoinen kohtelu

Syrjintää ja eriarvoista kohtelua on kunnan kaikilla toimialoilla havaittu eniten määräaikaisten kohdalla. Näin on ollut aiemminkin. Tilanne ei kuitenkaan ole pahentunut viime vuoden aikana. Terveydenhuollossa määräaikaisten syrjintähavainnoja oli viime vuonna selvästi edellisvuotta vähemmän, muilla aloilla tilanteessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia.

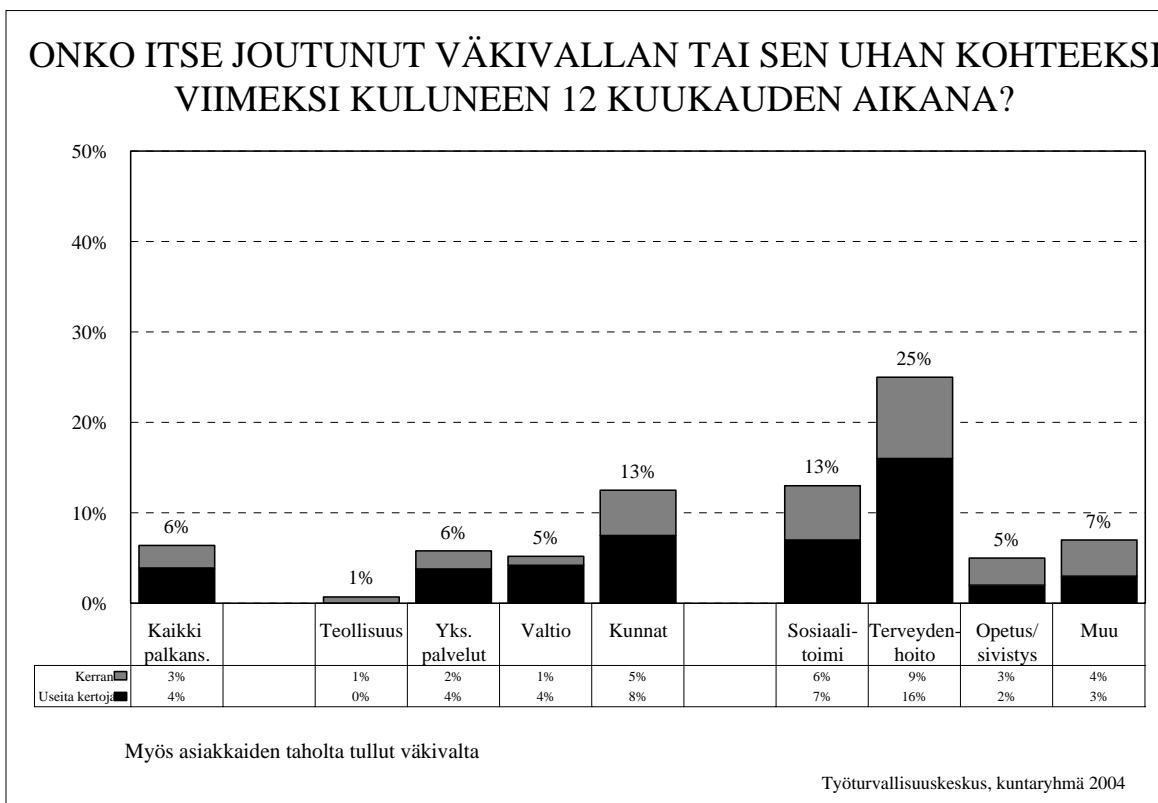


Terveydenhuollossa myös eri-ikäisiin kohdistuneet syrjintähavainnot ovat vähentyneet erityisesti nuorten osalta selvästi viime vuoden aikana. Sosiaalitoimessa ikään perustuvat syrjintähavainnot ovat puolestaan selvästi lisääntyneet. Naisiin kohdistuneet syrjintähavainnot ovat lisääntyneet muualla paitsi sosiaalitoimessa. Eniten naisiin kohdistuvaa eriarvoista kohtelua esiintyy opetusallalla.

Työväkivalta ja kiusaaminen työpaikalla

Työväkivallan kohteeksi joutuminen työssä ei ole harvinaista Suomessa. Kuusi prosenttia kaikista palkansaajista oli joutunut ainakin kerran vuoden aikana tällaiseen tilanteeseen. Naisista osuus on keskimääräistä korkeampi, 9 prosenttia. Selvästi eniten väkivaltaa kokeneita on kuntien työntekijöiden joukossa. Teollisuudessa väkivallan omakohtaisia kokemuksia on selvästi vähemmän kuin muilla sektoreilla.

Kuntien terveydenhuollon työntekijöillä on selvästi muita kunnan toimialoja suurempi riski joutua itse kokemaan työssään väkivaltaisuuksia. Peräti joka neljännellä terveydenhoitoalan palkansaajalla on ollut vuoden 2004 aikana tällaisia kokemuksia. Suurin osa heistä on joutunut kokemaan väkivaltaa työssään useammin kuin yhden kerran. Myös sosiaalitoimessa riski joutua itse väkivallan uhriksi on selvästi keskimääräistä suurempi. Opetustoimessa ja ryhmässä ”muut” väkivallan kohteeksi joutuminen ei ole niin yleistä kuin terveydenhoidossa tai sosiaalitoimessa.



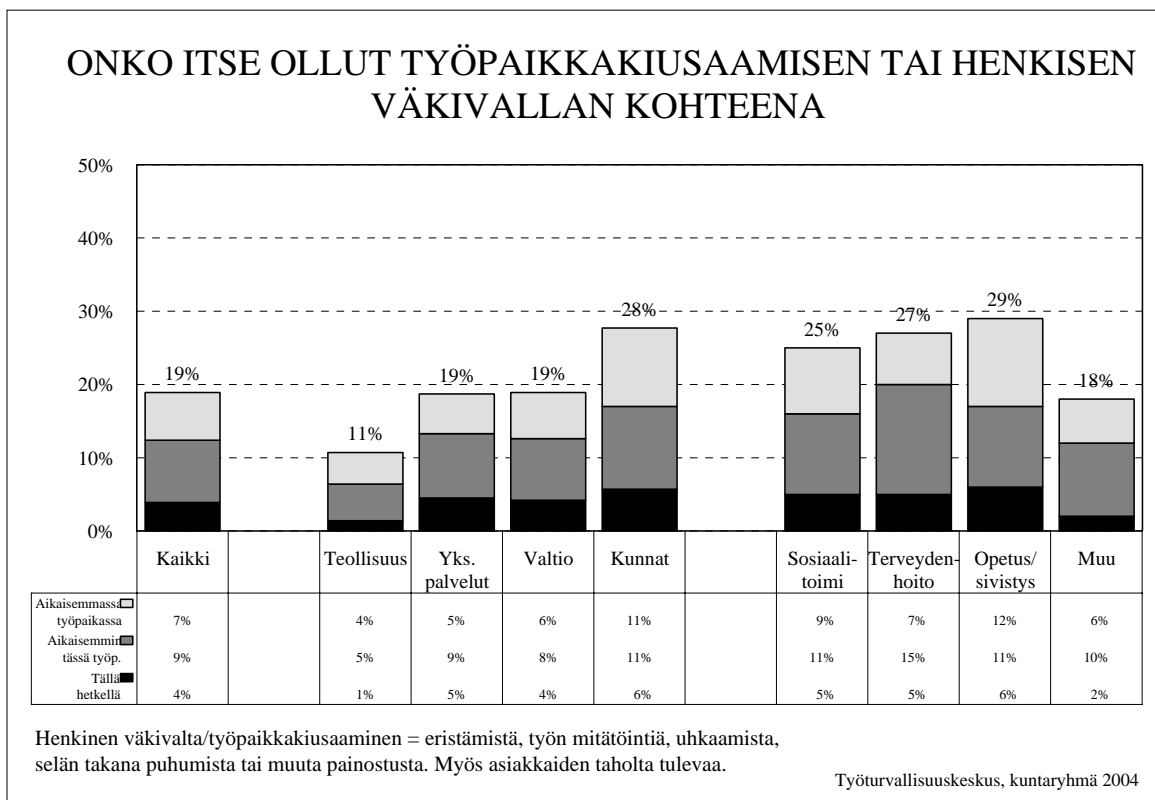
Taulukko 2. Väkivaltahavainnot kunnan eri toimialoilla (%-osuus vastanneista).
Onko työpaikalla joku joutunut väkivallan kohteeksi viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?

	Sosiaali	Terveys	Opetus	Muut	Kaikki
Ei kertaakaan	77 %	58 %	81 %	84 %	74 %
Kerran	9 %	9 %	8 %	5 %	8 %
Useita kertoja	13 %	33 %	11 %	11 %	18 %
EOS	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Edellä kuvattujen omien väkivaltakokemusten yleisyyttä terveydenhoitoalalla vahvistaa se, että peräti joka kolmas palkansaaja on nähnyt useita kertoja ja joka kymmenes yhden kerran jonkun työpaikallaan joutuneen väkivallan kohteeksi. Muilla toimialoilla tilanne on huomattavasti parempi, ja toimialat poikkeavatkin toisistaan merkittävästi. Vähiten sekä omia kokemuksia että havainnoja on ollut opetustoimessa ja toimialalla ”muut”. Näilläkin toimialoilla työskentelevistä 15 - 20 prosenttia on havainnut väkivaltaa työpaikallaan ja noin joka kahdeskymmenes on joutunut itse kokemaan tällaista viimeisen vuoden aikana.

Työpaikkakiusaaminen tai henkinen väkivalta on toinen mahdollinen ongelma työpaikoilla. Joka viides palkansaaja sanoo joko olleensa aikaisemmin tai olevansa juuri nyt työpaikkakiusaamisen kohteena. Akuuttien kiusaamistapausten ja toistuvan väkivallan uhriksi joutuneiden määrä on yhtä suuri (4 %). Lukumääräisesti tämä tarkoittaa noin 90 000 työntekijää.

Eniten sekä parhailaan jatkuvaa että aikaisemmin tapahtunutta kiusaamista on kuntien työpaikoilla. Tällä hetkellä kiusaamisen kohteena olevien osuus on miltei yhtä suuri kaikilla muilla sektoreilla paitsi teollisuudessa, jossa kiusaamista on huomattavasti muita sektoreita vähemmän.



Kaikilla kunnan toimialoilla noin joka kahdeskymmenes palkansaaja kokee olevansa tällä hetkellä kiusattu. Poikkeuksena tästä on ryhmä ”muut”, jolla vastaavia kokemuksia on vai kahdella prosentilla. Terveydenhoidossa on muita toimialoja enemmän aikaisempia kiusaamiskokemuksia nykyisessä työpäikässään. Opetustoimessa työskentelevillä on puolestaan muita enemmän kiusaamiskokemuksia aikaisemmista työpaikoistaan. Silti kokonaisuutena ottaen kuntien eri toimialoilla työskentelevistä 75 –80 prosenttia ei ole koskaan joutunut työpaikallaan kiusaamisen kohteeksi.

Taulukko 3. Työpaikkakiusaamishavainnot kunnan eri toimialoilla (%-osuus vastaajista). Esiintyykö omalla työpaikalla työpaikkakiusaamista?

	Sosiaali	Terveys	Opetus	Muu	Kaikki
Ei lainkaan	61 %	49 %	57 %	56 %	56 %
Joskus	32 %	39 %	35 %	38 %	36 %
Jatkuvasti	7 %	10 %	7 %	5 %	7 %
EOS	0 %	2 %	1 %	1 %	1 %

Työpaikkakiusaamisen havaintoja työpaikalta on selvästi enemmän kuin omakohtaisia kokemuksia. Runsaat puolet (56 %) kuntien työpaikoista on sellaisia, että niillä ei ole havaittu lainkaan työpaikkakiusaamista. Jatkuvasta kiusaamisesta työpaikallaan raportoi 7 prosenttia kuntien työntekijöistä.

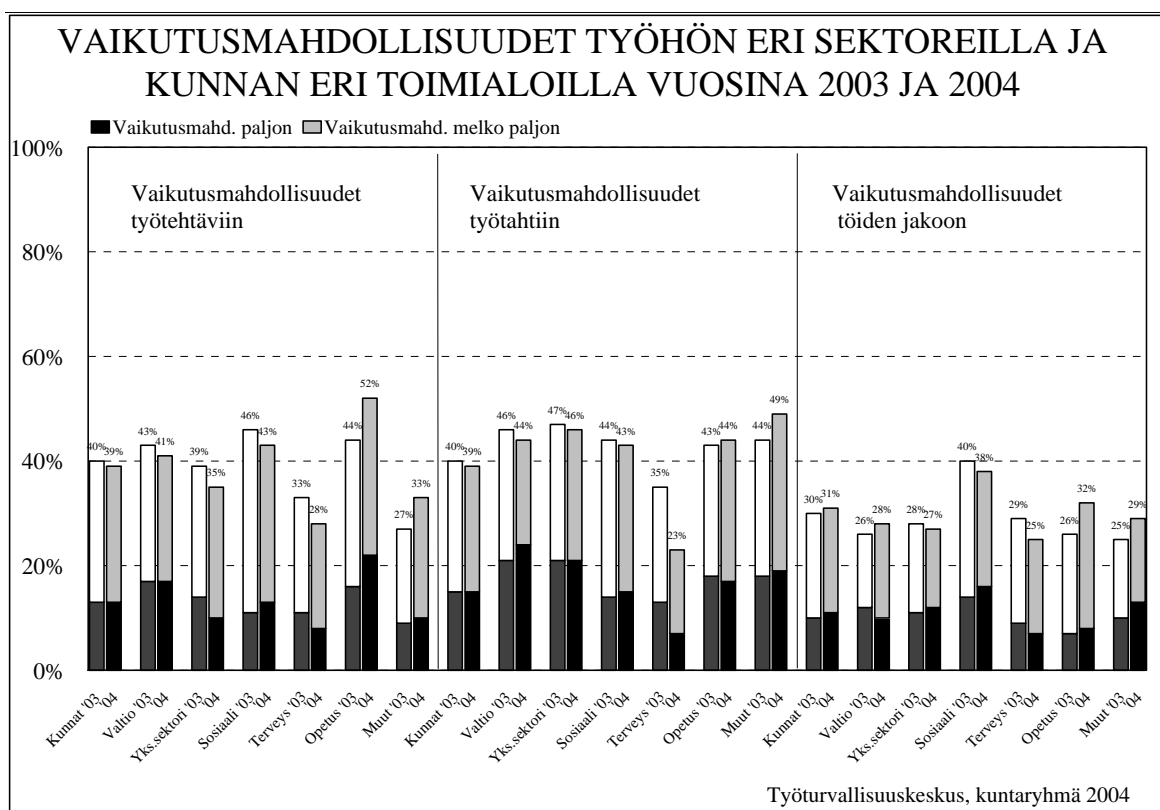
Eniten kiusaamishavaintoja on ollut terveydenhoidossa, jossa joka kymmenes vastaaja kertoi havainneensa työpaikallaan jatkuvaa kiusaamista ja sen lisäksi 39 % oli joskus havainnut kiusaamista. Terveydenhoidossa kiusaamista työpaikallaan on siis havainnut joka toinen. Vähiten kiusaamishavaintoja on ollut sosiaalitoimessa.

Suomen työpaikkakiusaamista ja työpaikkaväkivaltaa koskevat luvut ovat Euroopan maihin verrattuna korkeita. Tämä saattaa johtua siitä, että Suomessa tällaisiin asioihin on kiinnitetty varsin paljon huomiota. Asioita tarkkaillaan ja niistä kerrotaan haastatteluissa. Myös työturvallisuuslainsäädä-

dännön kehittäminen on saattanut rohkaista asioiden esille ottamista. Kerättyjen tietojen perusteella voi arvioida, että väkivallan ja/tai kiusaamisen kohteeksi kuntasektorilla joutuu vuosittain 75 000 - 80 000 työntekijää¹. Tämä arvio perustuu palkansaajien omiin havaintoihin.

Vaikutusmahdollisuudet työssä

Sektoritarkastelu osoittaa palkansaajien vaikutusmahdollisuuksien työtehtäviin vähentyneen viime vuoden aikana. Kunnissa muutos on ollut hieman muita sektoreita vähäisempää. Toimialoittain tarkasteltuna kunnissa on tapahtunut kehitystä sekä myönteiseen että kielteiseen suuntaan. Opetustoimen työntekijät kokevat selvästi aiempaa useammin voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä. Kyseisen alan palkansaajista yli puolet piti vaikutusmahdollisuuksiaan työtehtäviin joko hyvinä tai melko hyvinä. Myös ryhmässä ”muut” on tapahtunut autonomian lisääntymistä. Sen sijaan sekä sosiaalitoimessa että terveystoimessa palkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin ovat vähentyneet.



Kuntien palkansaajilla on edelleen muita heikommät mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin, mikä johtuu terveydenhoidon henkilöstön muita hankalammasta tilanteesta. Myös vaikutusmahdollisuuksissa työtahtiin on tapahtunut kunnan sektoreiden välillä erisuuntaista kehitystä. Terveystoimien osalta vaikutusmahdollisuudet työtahtiin määrätymiseen ovat vähentyneet selvästi. Ryhmässä ”muut” ovat vaikutusmahdollisuudet työtahtiin kehittyneet myönteisesti.

Vaikutusmahdollisuuksien alueista mahdollisuudet vaikuttaa töiden jakoon ovat suhteellisesti vähäisimmät kaikilla sektoreilla, myös kunta-alalla. Kunta-alalla sosiaalitoimen palkansaajat voivat vaikuttaa eniten töidensä jakoon, tosin viimeisen vuoden aikana nämä vaikutusmahdollisuudet ovat hieman vähentyneet. Toisaalta opetustoimessa ja ryhmässä ”muut” palkansaajien vaikutusmahdollisuudet ovat vuoden 2004 aikana lisääntyneet.

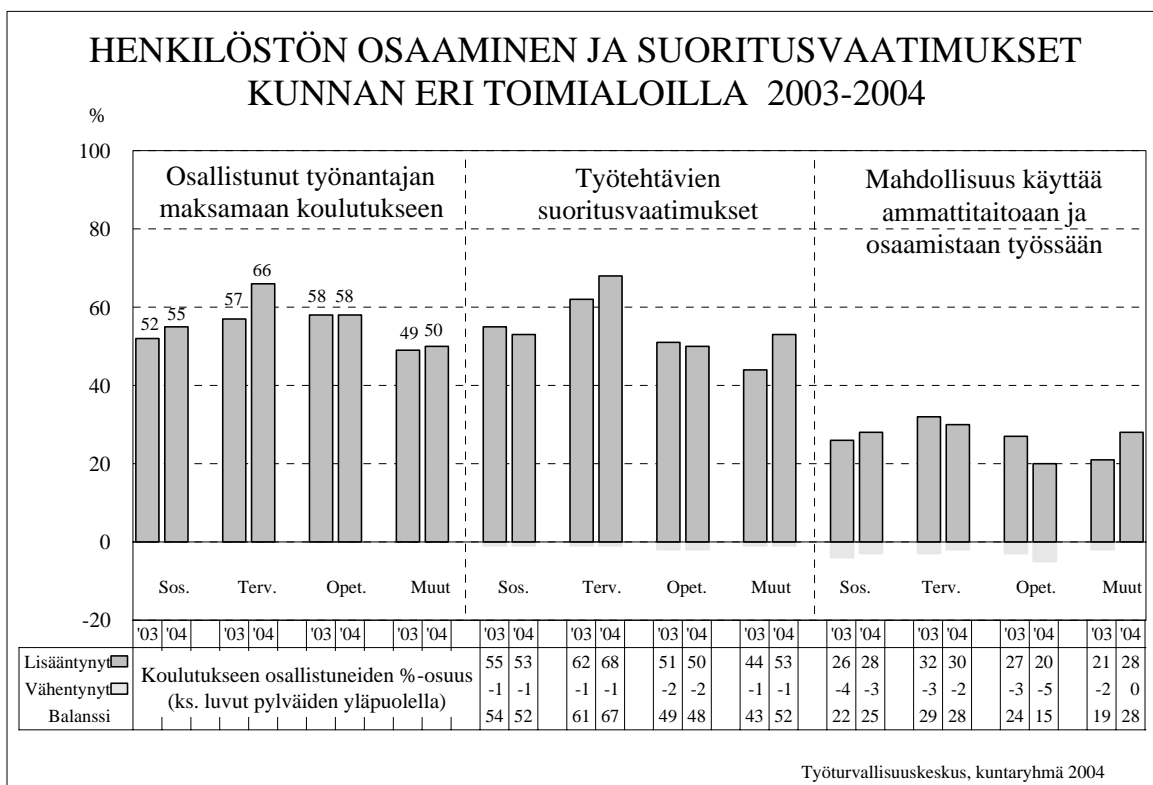
¹ 67 % ei ole koskaan itse kokenut kiusaamista tai väkivaltaa työuransa aikana; 74 % ei ole kokenut kiusaamista tai väkivaltaa koskaan nykyisessä työpaikassaan; 83 % ei tällä hetkellä itse kärsi kiusaamisesta tai väkivallasta.

Opetustoimessa ja ryhmässä ”muut” palkansaajien vaikutusmahdollisuudet työssä ovat kaikilla osa-alueilla parantuneet vuoden 2004 aikana. Vastaavasti sekä terveys- että sosiaalitoimen henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työssään, eli tässä työn autonomiaa mittaavassa asiassa, ovat huonontuneet.

Osaaminen ja suoritusvaatimukset

Henkilöstön ”laadun parantaminen” työnantajan kustantaman koulutuksen kautta on varsin yleistä kaikilla kunnan toimialoilla ja sen merkitys on vain kasvamassa. Kaikilla muilla aloilla paitsi opetustoimessa suurempi osa palkansaajakuntaa oli koulutuksessa vuonna 2004 kuin 2003. Työnantajan kustantama koulutus on yleisintä, ja samoin eniten lisääntynyt terveydenhuollossa, jossa peräti kaksi kolmasosaa henkilöstöstä oli ollut koulutuksessa.

Työntekijöiden suoritusvaatimukset ovat aikaisempaa useamman mielestä lisääntyneet terveydenhuollossa ja ryhmässä ”muut”. Työtehtävien korkeat suoritusvaatimukset ovat olleet pitkään suurin ongelma tai haaste terveydenhuollossa, ja vuonna 2004 tämä ero muihin toimialoihin on kasvanut.

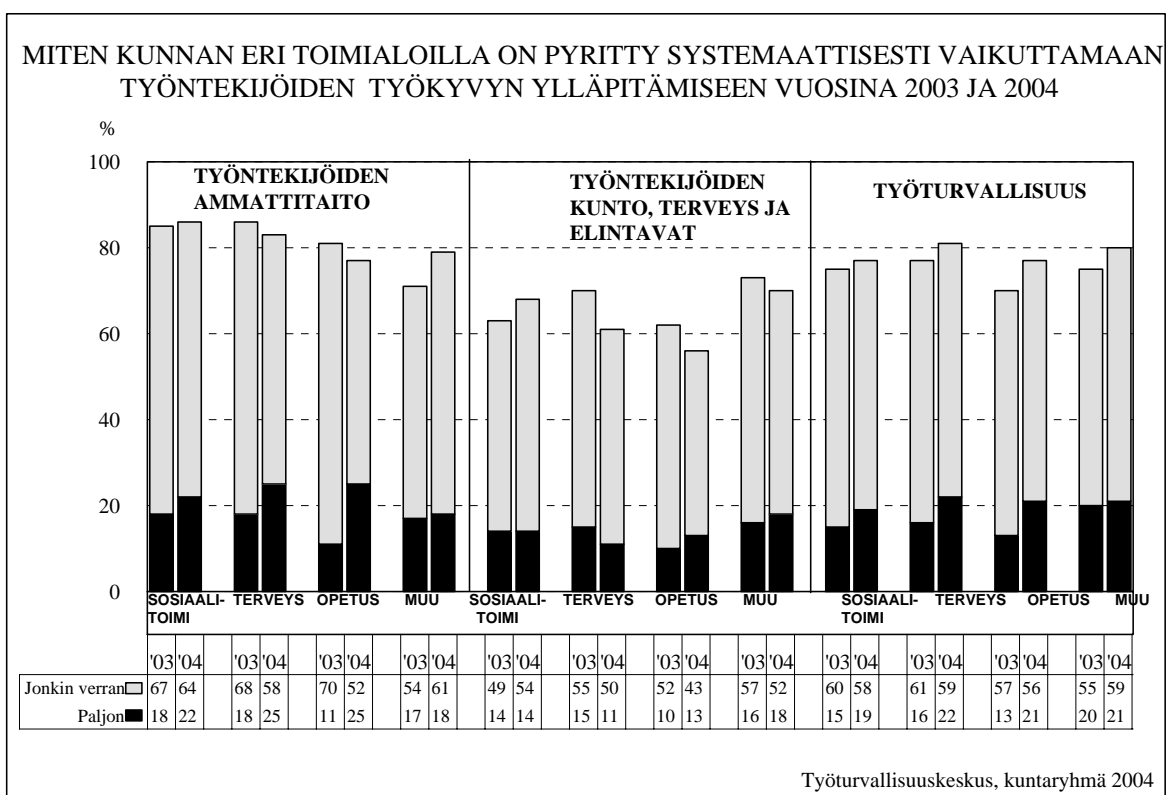


Mahdollisuuksissa käyttää ammatillista osaamistaan on tapahtunut merkittäviä muutoksia ryhmässä ”muut” ja opetustoimessa. Näiden alojen keskinäinen kehitys on ollut tässä kysymyksessä vastakaissuuntaista. Ryhmän ”muut” palkansaajat voivat käyttää entistä paremmin osaamistaan työssä, mutta opetusalan palkansaajien kohdalla tilanne on tässä suhteessa heikentynyt. Toisaalta suoritusvaatimusten lisääntyminen sekä osallistuminen koulutukseen on selvästi voimakkaampaa kuin palkansaajien kokema mahdollisuus käyttää ammattitaitoaan ja osaamistaan työssään. Käytännössä tämä osoittaa, että työpaikoilla edelleen hukataan tai ainakin vajaakäytetään henkilöstön käytössään ja hallussaan olevaa osaamista työssään.

Työkyky ja työkyvyn ylläpito eri sektoreilla

Lähes jokaisella suomalaisella työpaikalla on vuoden 2004 aikana toteutettu jonkinlaista työkykytoimintaa. Sen sisältö on hyvin laaja-alaista ja toiminta on ilmeisesti edelleen monipuolistumassa. Työkykytoimintaa on enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Muuhun työelämän kehittämiseen verrattuna työkykytoiminta on lisääntynyt selvästi voimakkaammin. Osa tästä lisäyksestä saattaa johtua siitä, että työkykytoiminnan sisällön laajetessa aikaisemmin muuksi kutsuttua toimintaa liitetään nyt selkeästi osaksi työkyvyn ylläpitoon kytkeytyvään kehittämistyöhön.

Työntekijöiden osaamisen ja ammattitaidon lisääminen on ollut useita vuosia työkykytoiminnan yleisin ja samalla yksi keskeinen sisältö julkisella sektorilla, niin valtiolla kuin kunta-alalla. Yksityisellä sektorilla, ja etenkin teollisuudessa työturvallisuus on puolestaan ollut yleisin asia. Vuonna 2004 panostaminen henkilöstön kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vaikuttamiseen on hieman vähentynyt kaikilla sektoreilla, ollen edelleen valtiolla selvästi runsainta. Työturvallisuuteen on panostettu hieman edellistä vuotta voimakkaammin kunnissa ja yksityisellä sektorilla



Sosiaalitoimessa ja ryhmässä ”muut” on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota miltei kaikkiin työkykytoiminnan osa-alueisiin. Kiinnostava havainto on, että vuonna 2004 kaikilla kunnan toimialoilla niiden palkansaajien osuus, jotka kokivat työnantajan kiinnittäneen paljon huomiota ammattitaidon ylläpitämiseen, on suurempi kuin edellisellä vuonna. Toisaalta niiden osuus, jotka kokivat jonkin asteista huomiointia kyseisessä asiassa, on pienentynyt kaikilla muilla aloilla, paitsi ryhmässä ”muut”.

Sosiaalitoimessa on kiinnitetty aikaisempaa enemmän huomiota myös työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä turvallisuuteen työssä. Muilla aloilla kuntoon, terveyteen ja elintapoihin panostaminen on ollut vuonna 2004 hieman vähäisempää kuin aiemmin.

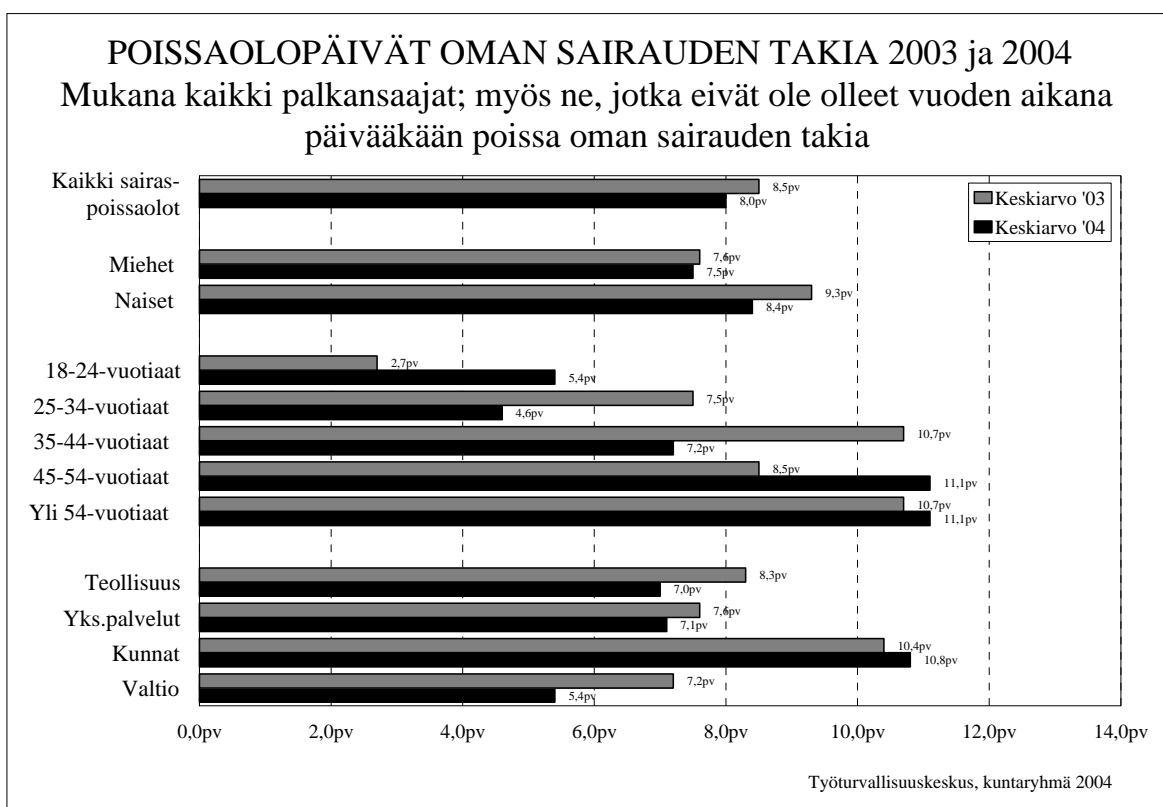
Työympäristön turvallisuuteen osana työkykytoimintaa on panostettu vuoden 2004 aikana aiempaa voimakkaammin kunnan kaikilla toimialoilla. Lisäys aikaisempaan verrattuna on ollut voimakkain opetustoimessa.

Poissaolot oman sairauden takia

Pitkällä aikavälillä sairauspoissaolot ovat lisääntyneet ja pidentyneet kunnissa. Vuonna 2004 muutokset olivat suhteellisen vähäisiä edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoden aikana ainakin yhden päivän oman sairauden takia poissaolteiden osuus oli 64 prosenttia ja se kasvoi yhdellä prosenttiyksiköllä. Poissaolteiden osuudet kasvoivat sosiaali- ja terveystoimissa ja vähentyivät opetustoimissa sekä ryhmässä ”muut”.

Taulukko 4. Niiden palkansaajien %-osuus, jotka ovat olleet ainakin yhden päivän poissa vuoden aikana oman sairauden takia vuosina 2001- 2004.

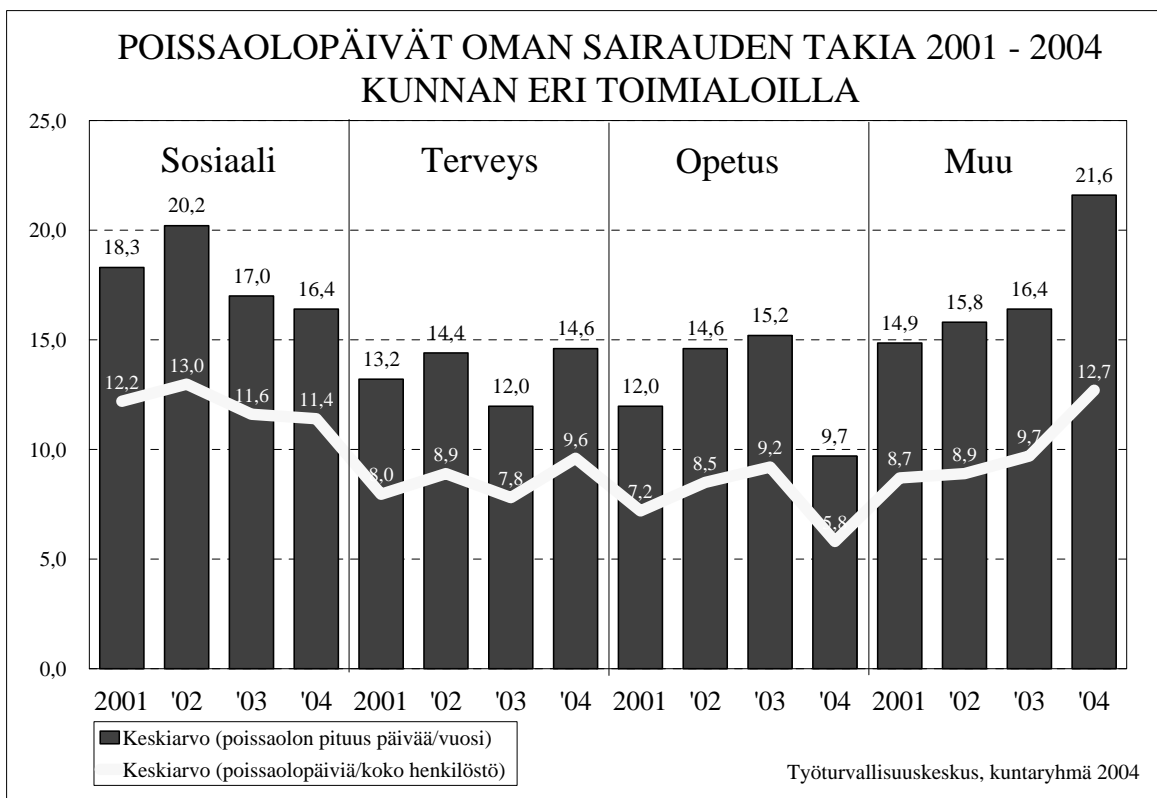
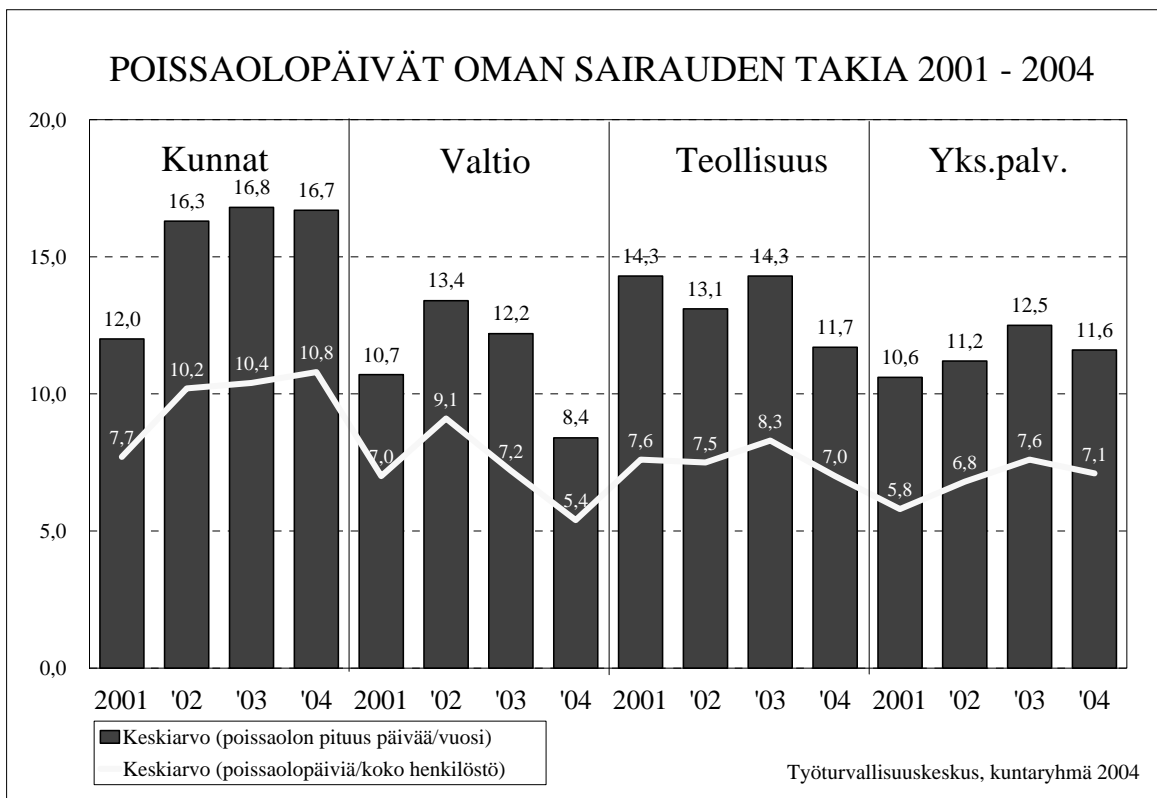
	2001 %	2002 %	2003 %	2004 %	Muutos 2003-2004 %-yks.
Kunta-alan työntekijät	62	60	63	64	+1
- Sosiaalitoimi	67	64	68	70	+2
- Terveystoimi	60	62	65	66	+1
- Opetustoimi	60	58	61	59	-2
- Muut	58	57	59	58	-1
Kaikki palkansaajat	60	57	60	60	0



Sairauspoissaoloja koskevat tiedot perustuvat seuraavaan kysymykseen: ”Montako päivää olette ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden aikana?” Kysymys on poissaolosta *oman sairauden* takia (joiden lukumäärää on kysytty erikseen) ja poissaoloja on mitattu *työpäivinä vuodessa*.

Sairauspoissaolot voidaan laskea useilla eri tavoilla. *Esim.* Sairauspoissaolojen keskimäärä = Sairauspoissaolojen yhteismäärä jaettuna työpaikan/sektorin ym. henkilöstön lukumäärällä (tai vastava mediaani)

Sairauspoissaolojen keskipituus = sairauspoissaolojen yhteismäärä jaettuna poissaolteiden lukumäärällä (tai vastaava mediaani) Lisäksi voidaan laskea esim. vähintään kymmenen päivää oman sairauden takia poissaolteiden osuus, vakuutusten korvaamien poissaolteiden määrä jne.



Koko kunta-alan henkilöstömäärään suhteutettuna sairauspoissaoloja oli vuoden 2004 aikana keskimäärin 10,8 päivää työntekijää kohti. Keskiarvo kasvoi 0,4 prosenttiyksiköllä vuoden aikana. Kaikkien muiden sektoreiden palkansaajien osalta suunta oli päinvastainen, selvästi aleneva. Poissaolojen keskipituus ei kuitenkaan kasvanut vuonna 2004, ja se oli koko kuntasektorilla 16,7 päivää vuodessa. Muilla sektoreilla poissaolojen keskipituus vuonna 2004 oli kunta-alaa alhaisempi, ja alenemiskehitys samalla suhteellisen voimakas edellisvuodesta.

Kuntasektorin sisällä sairauspoissaolot ovat pidentyneet erityisesti toimialalla ”muut”, jolla kaikkiin työntekijöihin suhteutettu poissaolojen pituuden keskiarvo oli 12,7 päivää vuodessa. Edelliseen vuoteen verrattuna lisäys oli 3 prosenttiyksikköä. Poissaolteiden määrä ei ole kasvanut. Sen sijaan poissaolojaksot ovat pidentyneet. Tämä näkyy keskimääräisen poissaolon pituuden kasvuna yli viidellä päivällä vuodessa. Terveysthuollon henkilöstön sairauspoissaolot sekä lisääntyivät että pitenivät. Terveysthuollossa sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus jää silti edelleen selvästi koko kuntasektorin keskiarvon alapuolelle. Sosiaalitoimessa useita vuosia jatkunut poissaolojen vähenemistrendi on jatkunut vuonna 2004. Opetustoimessa useita vuosia näkynyt sairauspoissaolojen kasvutrendi on puolestaan taittunut vuoden 2004 aikana. Opetustoimen henkilöstön sairauspoissaolojen pituudet, poissaolopäivien määrät sekä sairauspoissaolteiden henkilöiden määrät olivat kunta-alan toimialoista alhaisimmat.

Lisätietoja:

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

Työministeriön valtakunnallinen Työolobarometri 2004 ennakkotiedot,
<http://www.mol.fi/> (→Julkaisut → Muut julkaisut)

Työryhmä:

Pekka Ylöstalo ja Juha Antila, työministeriö

Timo Suurnäkki, Työturvallisuuskeskus

Bjarne Andersson, Kunnallinen Työmarkkinlaitos

Irmeli Vuoriluoto, TNJ, kunta-alan pääsopijajärjestöt

Oili Marttila, Kirkon sopimusvaltuuskunta