

Selvitys kunnallisen työsuojeluyhteistoiminnan toimivuudesta

Bjarne Andersson
Työelämän kehittämisen asiantuntija
Kunnallinen työmarkkinalaitos
19.11.2009

Selvityksen tehneessä työryhmässä
Kunnallinen työmarkkinalaitos
Kunta-alan unioni
Juko
KTN
TNJ
Tehy

Selvitys kunnallisen työsuojeluyhteistoiminnan toimivuudesta

1. YLEISTÄ

Kuntasektorin sopimusosapuolet sopivat 1.10.2007 yhteisen työryhmän asettamisesta selvittämään edustuksellisen työsuojelun yhteistoiminnan järjestämistä, työsuojeluvaltuutettujen lukumääriä ja ajankäyttöä ja sen jakautumista eri tehtäväalueille sekä työsuojelupäällikköjen määriä, roolia ja tehtävien sisältöä. Edellä mainitun selvityksen perusteella työryhmän tuli tehdä perustellut toimenpide-esityksensä työsuojelun yhteistoiminnan tuloksellisuuden parantamiseksi, työsuojelupäällikön työnantaja-aseman vahvistamiseksi sekä työsuojeluvaltuutettujen aseman ja toimintaedellytysten kehittämiseksi.

Työryhmä lähetti 20.4.2009 kuntien ja kuntayhtymien palkka-asiamiesten välityksellä kuntiin ja kuntayhtymiin kunnallista työsuojeluyhteistoimintaa koskevan nettikyselyn kunnan tai kuntayhtymän työsuojelupäällikölle ja työsuojeluvaltuutetuille yhteisesti vastattavaksi. Kysely lähetettiin yhteensä 496 kuntaan ja kuntayhtymään (332 kuntaan ja 164 kuntayhtymään). Kyselyyn pyydettiin vastauksia 20.5.2009 mennessä, mutta kesäkuussa 2009 lähetetyn uusintapyynnön jälkeen vastauksia kerättiin elokuun 2009 alkuun asti. Kyselylomake on tämän raportin liitteenä.

Kyselyyn vastasi työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut yhdessä taikka työsuojelutoimikunta yhteensä 261 kuntaorganisaatiosta (179 kuntaa ja 82 kuntayhtymää), joten kuntien vastausprosentti oli 54 ja kuntayhtymien 50. Kokonaisvastausprosentti on 53.

Kyselyyn vastanneiden kuntien palveluksessa on 341 002 työntekijää, joten kyselyn henkilöstökattavuus on vastausprosenttia selvästi suurempi eli n. 78 %. Kyselyyn ovat aktiivisemmin vastanneet keskisuuret ja suuret kuntaorganisaatiot. Vastanneiden kuntien henkilöstömäärä keskimäärin on 1306 työntekijää, kun kaikissa kunnissa ja kuntayhtymissä se on keskimäärin 718.

Taulukko 1: Vuoden 2009 työsuojelukyselyn vastausjakauma ja koko kuntasektorin jakauma todellisen henkilöstömäärän mukaan.

| Kunnan henkilöstömäärä | Vastanneiden kuntien lukumäärä | Työsuojelu-kyselyyn vastanneiden osuus kaikista kunnista | Koko kuntasektorin kuntien ko. henkilöstömääräryhmän osuus (lokakuu 2008) |
|------------------------|--------------------------------|--|---|
| Alle 100 työntekijää | 35 | 13 % vastanneista | 22 % kaikista kunnista |
| 100 – 249 | 50 | 19 % | 27 % |
| 250 – 499 | 59 | 23 % | 22 % |
| 500 - 999 | 46 | 18 % | 16 % |
| 1000 - 2499 | 39 | 15 % | 8 % |
| 2500 - | 32 | 12 % | 5 % |
| YHTEENSÄ | 261 | 100% | 100 % |

Kyselyyn vastanneet vastaavat henkilöstömäärän rakenteen mukaan tarkasteltuna melko hyvin koko kuntasektorin rakennetta. Pienimmät kunnat (alle 250 työntekijää) ovat työsuojelukyselyn vastauksissa hieman aliedustettuja ja suuret kunnat (yli 1000 työntekijää) hieman yliedustettuja.

Vaikka kyselyn vastausprosentti ja osittain myös vastanneiden kuntien henkilöstökattavuus olisi voinut olla korkeampi, voidaan kuitenkin todeta, että vastausten edustavuus on melko hyvä, eli vastanneet kuntaorganisaatiot edustavat melko hyvin koko kuntakenttää.

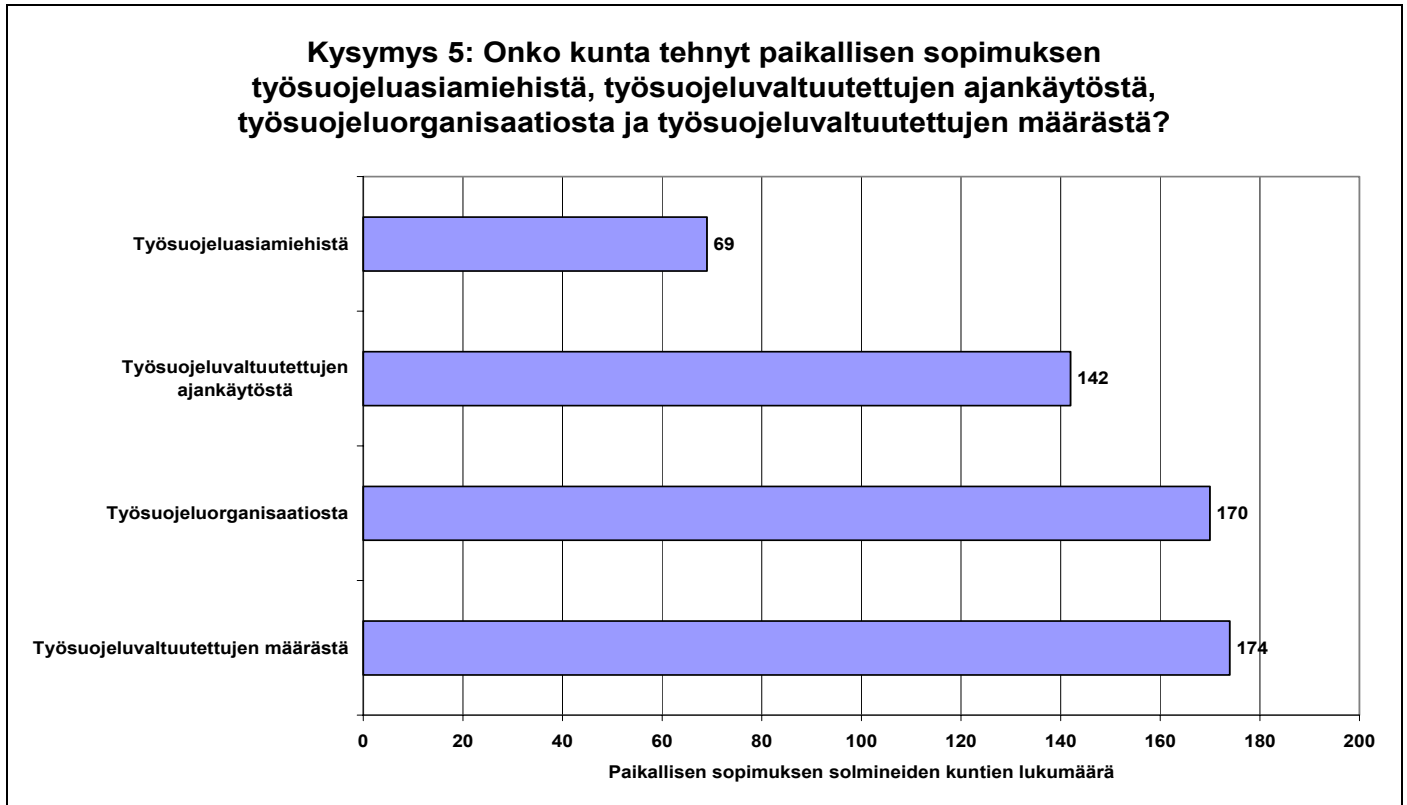
Seuraavassa kyselytulosten esittelyssä **kunnilla** tarkoitetaan sekä kuntia että kuntayhtymiä. **Työntekijällä** tarkoitetaan sekä viranhaltijoita että työntekijöitä.

2. TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINTA

2.1 Paikallinen sopimus

Kunnilta (kunnilta ja kuntayhtymiltä) kysyttiin, onko paikallisesti tehty sopimus työsuojeluvaltuutettujen lukumäärästä, ajankäytöstä, työsuojeluorganisaatiosta ja työsuojeluasiamiehistä.

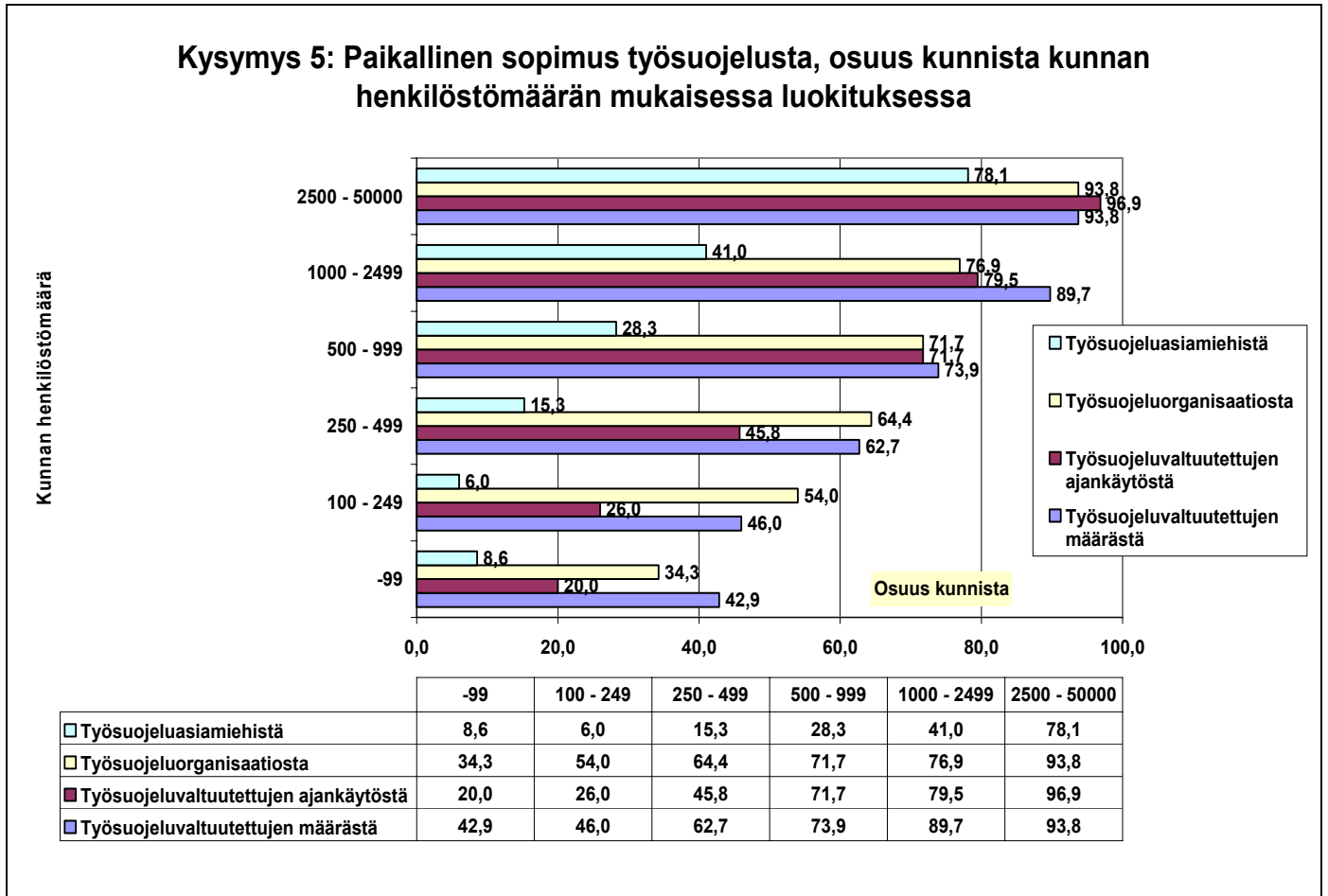
Kaavio 1: Onko kunta tehnyt paikallisen sopimuksen ?



Paikallisia sopimuksia on eniten tehty työsuojeluvaltuutettujen lukumäärästä (66 % vastaannasta kunnista), työsuojeluorganisaatiosta (65 %), työsuojeluvaltuutettujen ajankäytöstä (54 %) ja työsuojeluasiamiehistä (26 %).

Paikallisen työsuojelusopimuksen solmimista kuntakoon (henkilöstömäärän) mukaisesti tarkasteltuna tilanne näyttää seuraavalta:

Kaavio 2: Paikallinen sopimus työsuojeluasioista, osuus kunnista kunnan henkilöstömäärän mukaan



Selvitys osoittaa, että paikallisten sopimusten solmiminen on yleisempää keskisuurissa ja suurissa organisaatioissa.

Eniten paikallisia sopimuksia kuntayhtymissä on solmittu työsuojeluvaltuutettujen lukumäärästä, työsuojeluorganisaatiosta ja työsuojeluvaltuutettujen ajankäytöstä.

2.2 Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio

Kunnilta kysyttiin kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 5 § 4 momenttiin viitaten tietoja työsuojeluorganisaatiosta. Selkeästi eniten kunnissa on sovittu yksiportaisesta työsuojeluorganisaatiosta (81 % vastanneista kunnista). Kaksiportaisia työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioita on lähinnä suurissa ja keskisuurissa kunnissa. Yhteensä seitsemässä kunnassa on käytössä kunnan ilmoituksen mukaan kolmiportainen työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio. Lähemmin tarkasteltuna osoittautui, että kolmiportaisten työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioiden käsitettä on ilmeisesti tulkittu varsin monella tavalla; esimerkiksi työsuojeluasiamiehet on saatettu laskea omaksi tasokseen. Todellisuudessa kolmiportaisia työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioita ei juurikaan ole.

Pienemmissä kunnissa yleisin työsuojelun yhteistoimintaorganisaation muoto on yksitasoinen organisaatio, suuremmissa taas kaksi- tai kolmitasoinen.

Kuntayhtymissä kaksitasoisia yhteistoimintaorganisaatioita on yleisemmin suuremmissa sairaanhoitopiireissä ja koulutuskuntayhtymissä.

Kyselyyn vastanneista 11 ilmoitti osallistuvansa seudulliseen työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioon.

2.3 Erillinen työsuojelutoimikunta tai toimikunta yhdistetty yhteistoimintaelimeen

Kunnilta kysyttiin myös, onko työsuojelutoimikunta tai vastaava elin asetettu erikseen vai yhdistetty kunnallisen yhteistoimintalain mukaiseen yhteistoimintaorganisaation.

Tähän kysymykseen vastanneesta 261 kunnasta 146 eli 56 % oli yhdistänyt työsuojeluyhteistoiminnan kunnallisen yhteistoimintalain mukaiseen yhteistoimintaelimeen. 115 kuntaa oli järjestänyt työsuojeluyhteistoiminnan erillisenä toimintana. Kunnallisen työmarkkinailaitoksen ja pääsopijajärjestöjen vuonna 2008 laatiman kunnallisen yhteistoimintalain vaikutuksia selvitetään kyselyn mukaan oli 59 % kaikista vastanneista kunnista yhdistänyt yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaation.

Yli 2500 työntekijän kunnissa ja keskiuurissa 500-999 työntekijän kunnissa yhdistetty työsuojelu- ja yt-organisaatio on yleisin organisaatiomuoto. Karkea suunta näyttää olevan, että mitä suurempi kunta, sen useammin yhteistoimintaelimet ovat yhdistettyjä.

Koulutuskuntayhtymissä ja kansanterveystyön kuntayhtymissä on yleisempää, että työsuojelutoimikunta ja yhteistoimintaorganisaatio ovat erillisiä, kun taas sairaanhoitopiireissä ja muissa kuntayhtymissä taas on yhtä paljon erillisiä ja yhdistettyjä työsuojelu- ja yhteistoimintaorganisaatioita.

2.4 Työsuojelutoimikunnan kokoustoiminta

Kyselyssä selvitettiin, kuinka monta kokousta työsuojelutoimikunta oli pitänyt vuonna 2008. Vastauksissa näkyy kuntakohtaiset kokousten kokonaismäärät, eli suurien kuntien osalta kaikkien elimien kokoukset yhteensä.

Taulukko 2: Työsuojeluorganisaation kokoustoiminta 2008

| Kunnan henkilöstömäärä | Työsuojeluorganisaation kokousten keskimääräinen lukumäärä 2008 |
|------------------------|---|
| Alle 100 | 2,54 kokousta |
| 100 - 249 | 3,14 |
| 250 - 499 | 4 |
| 500 - 999 | 4,83 |
| 1000 - 2499 | 9,33 |
| Yli 2500 | 29,84 |

Kuntaorganisaation koolla on selvityksen perusteella selkeä vaikutus kokoontumisten lukumäärään. Suuremmissa kuntaorganisaatioissa on useita työsuojelutoimikuntia ja toimikunnat kokoontuvat useammin kuin pienemmissä organisaatioissa.

Kuntayhtymissä työsuojelukokouksia oli eniten pidetty sairaanhoitopiireissä (10,93 vuonna 2008) ja koulutuskuntayhtymissä (8,35 kokousta) sekä vähiten kansanterveystyön kuntayhtymissä (3,32 kokousta).

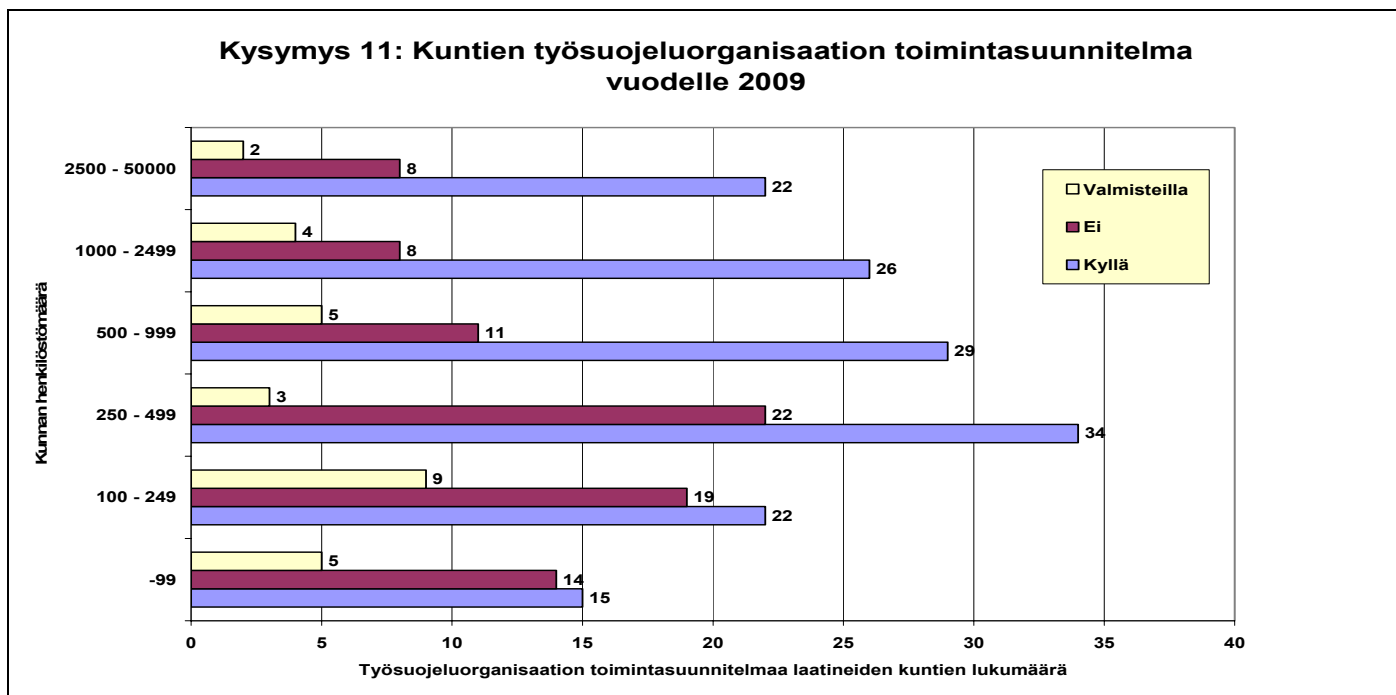
2.5 Työsuojelutoimikunnan toiminnan suunnitelmallisuus

Kunnilta kysyttiin myös, onko työsuojelutoimikunta laatinut omaa toimintaansa varten suunnitelman vuodelle 2009.

Toimikunnan suunnitelma vuodelle 2009 on vahvistettu 151 kunnassa (58 % kaikista vastanneista kunnista). 28 kuntaa ilmoitti että suunnitelma on valmisteilla ja 82 kuntaa ettei toimintasuunnitelmaa ole vahvistettu.

Kun kyselyn toteuttamisen ajankohta oli toukokuu, on toiminnan suunnittelu jäänyt joissakin kuntayksiköissä myöhäiseksi (10%).

Kaavio 3: Työsuojeluorganisaation toimintasuunnitelman laatiminen, kuntien lukumäärä

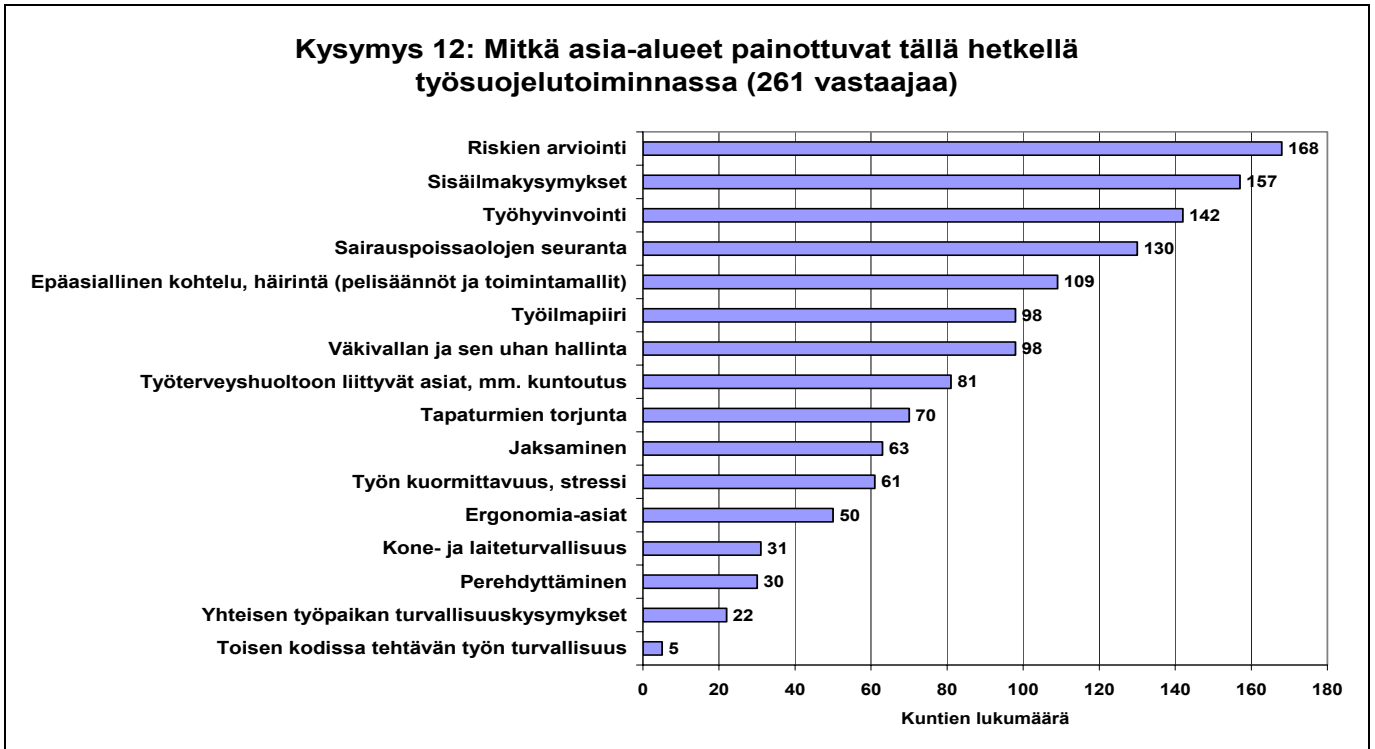


Melko monessa kunnassa ei vielä toimintavuoden puolessavälissä ollut suunnitelmaa omalle toiminnalle tai se oli vasta valmisteilla. Varsinkin pienissä kunnissa suunnitelman puuttuminen oli yleistä. Eniten suunnitelmia olivat tehneet suurimmat kunnat. Kuntayhtymistä koulutuskuntayhtymät erottuvat edukseen monissa kysymyksissä, myös oman toiminnan suunnitelmallisuudessa.

2.6 Työsuojelutoiminnan painopistealueet

Kyselyssä tiedusteltiin myös sitä, mitkä asia-alueet painottuvat vastaushetkellä eniten työsuojelutoiminnassa.

Kaavio 4: Mitkä asia-alueet painottuvat tällä hetkellä työsuojelutoiminnassa ?
(kaikki kunnat)



Eniten painottuivat työsuojelutoiminnassa vastaushetkellä riskien arviointi (168 kuntaa), sisäilmakysymykset (157) ja työhyvinvointi (142).

Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi on työnantajan velvoite työturvallisuuslain 10 §:n mukaan sekä työsuojelun valvonta- ja yhteistoimintalain mukainen yhteistoiminnassa käsiteltävä asia, ja se toimii perustana työpaikan työsuojelutoiminnalle. On oikean suuntaista, että se painottuu eniten.

Sisäilmakysymykset nousevat vahvasti esiin. Se kertoo kunta-alan rakennuskannan kosteusvauroiden mittavuudesta. Henkilöstön oireilut, niistä johtuvat sairauspoissaolot, sisäilma- yms. tutkimukset ja korjaukset työllistävät ja vievät aikaa paljon.

Työhyvinvointiin panostaminen on suuri haaste, ja myös siihen panostaminen on oikean suuntaista. On toivottavaa, että vastaajat eivät kuitenkaan ole mieltäneet tätä aihepiiriä suppeasti esim. liikunnan tukemiseen ja virkistystoimintaan liittyväksi.

Sairauspoissaolojen seuranta nousi neljänneksi tärkeimmäksi. Kunta-alalla sairauspoissaoloja on paljon, ja niiden ennaltaehkäisyyn ja työolojen kehittämiseen tuleekin panostaa.

Epäasiallinen kohtelu ja työilmapiirikysymykset korostuvat myös valtakunnallisissa kunta-alan työolobarometreissa, ja siten näkyvät myös näissä vastauksissa. Yhtälailta koettu väkivalta ja väkivallan uhka on kunta-alalla korostunut turvallisuusriski.

Tapaturmien torjunta on listalla keskivälin alapuolella. Valtakunnallisen tapaturmatilaston mukaan kunta-alan työtapaturmat ja työmatkatapaturmat ovat lisääntyneet, joten niiden torjuntaan on tulevaisuudessa syytä kiinnittää enemmän huomiota. Tosin asia liittyy kärkeä olevaan riskien arvioinnin tehostamiseen.

Hieman yllättävänä lienee pidettävä sitä, etteivät yhteisten työpaikkojen aiheuttamat ongelmat ole korostuneet työsuojelutoiminnassa. Yhteisten työpaikkojen asiat eivät ole nousseet esiin, mutta on odotettavaa, että ne korostuvat tulevaisuudessa. Vastausjakautumasta on todettavissa, että enemmistön työsuojelutoimijoiden ajasta vievät muut tehtävät kuin ennaltaehkäisevä työ.

Kaavio 5: Työsuojelutoiminnan painopistealueet kunnan henkilöstömäärän mukaan

| Kunnan henkilöstömäärä | Asia-alueet (viisi tärkeintä) |
|------------------------|--|
| alle 100 | Työhyvinvointi, työilmapiiri, sairauspoissaolojen seuranta, riskien arviointi, tapaturmien torjunta |
| 100 - 249 | Riskien arviointi, työilmapiiri, työhyvinvointi, sairauspoissaolojen seuranta, sisäilmakysymykset |
| 250 - 499 | Riskien arviointi, sisäilmakysymykset, työhyvinvointi, sairauspoissaolojen seuranta, työilmapiiri |
| 500 – 999 | Riskien arviointi, sisäilmakysymykset, sairauspoissaolojen seuranta, työhyvinvointi, väkivallan ja sen uhan hallinta |
| 1 000 – 2 499 | Riskien arviointi, sisäilmakysymykset, työhyvinvointi, epäasiallinen kohtelu ja häirintä, sairauspoissaolojen seuranta |
| 2 500 – | Sisäilmakysymykset, riskien arviointi, työhyvinvointi, epäasiallinen kohtelu ja häirintä, sairauspoissaolojen seuranta |

Erikokoisissa kunnissa korostuivat pääosin samat asiat, pienin painotuseroin. Poikkeuksena havaitaan, että vain kaikkein pienimmät kunnat nostivat viiden kärkeen tapaturmien torjunnan, ja vain 500-999 työntekijän kunnissa viiden kärjessä olivat väkivalta-asiat.

Seuraava kaavio kuvaa kuntayhtymien työsuojelutoiminnan painopisteitä.

Kaavio 6: Kuntayhtymien työsuojelutoiminnan painopistealueet (kysymys 12)

| Kuntayhtymän toimiala | Asia-alueet (viisi tärkeintä) |
|---|---|
| Kansanterveystyön kuntayhtymät (25 vastaajaa) | Väkivallan ja sen uhan hallinta, sisäilmakysymykset, riskien arviointi, työhyvinvointi, jaksaminen |
| Koulutuskuntayhtymät (36) | Työhyvinvointi, riskien arviointi, tapaturmien torjunta, sisäilmakysymykset, työterveyshuolto |
| Sairaanhoidopiirit (16) | Sisäilmakysymykset, väkivallan ja sen uhan hallinta, riskien arviointi, epäasiallinen kohtelu ja häirintä, työhyvinvointi |
| Muut kuntayhtymät (23) | Työilmapiiri, työhyvinvointi, sairauspoissaolojen seuranta, sisäilmakysymykset, työn kuormittavuus ja stressi |
| Kaikki kuntayhtymät | Työhyvinvointi, sisäilmakysymykset, riskien arviointi, väkivallan ja sen uhan hallinta, työilmapiiri |

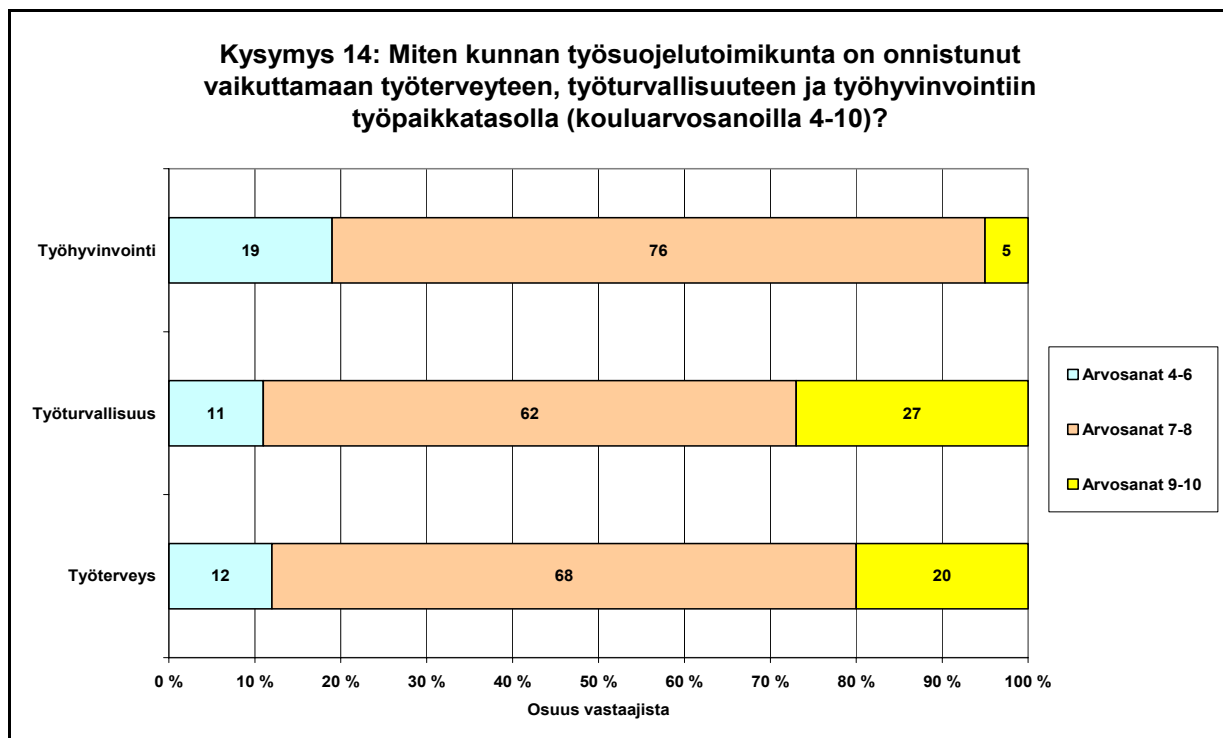
Kuntayhtymien työsuojelutoiminnan painopisteet sisäilmakysymyksiä ja riskinarviointia lukuun ottamatta hajaantuivat enemmän. Väkivalta-asiat näkyivät terveydenhoitoalan kuntayhtymissä. Jaksaminen on korkealla sijalla kansanterveystyön kuntayhtymissä ja työn kuormittavuus ja stressi näkyi muissa kuntayhtymissä; kunnissa nämä eivät nousseet missään ryhmässä viiden eniten mainitun joukkoon. Myöskään työterveyshuolto ei näkynyt kärjessä muissa ryhmissä kuin koulutuskuntayhtymissä. Vastausta selittää osin kuntayhtymien töiden erilaisuus.

2.7 Arvio työsuojelutoimikunnan työn onnistumisesta

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan omaa toimintaansa kouluarvosanoilla 4-10, miten hyvin työsuojelutoimikunta on onnistunut vaikuttamaan työpaikkatasolla työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työterveyteen.

Vastaajat arvioivat työturvallisuustyön vaikutusten keskiarvosanaksi 7,9, työterveystoiminnalle keskimäärin arvosanan 7,7 ja työhyvinvointityölle 7,0.

Kaavio 7: Arvio työsuojelutoimikunnan mahdollisuuksista vaikuttaa työpaikkatasolla työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työterveyteen



Huomionarvoista on se, että alhaisia arvosanoja 4-6 antoi työhyvinvointityön vaikutuksille 50 kuntaa (19 % vastanneista), työturvallisuustyölle 21 kuntaa (11 %) ja työterveydelle 30 kuntaa (12 %).

Kiitettäviä arvosanoja 9-10 antoi työhyvinvointitoiminnan vaikutuksille 12 kuntaa (5 % vastanneista), työturvallisuudelle 69 kuntaa (27 % vastanneista) ja työterveydelle 50 (18 % vastanneista).

Vastausjakauma oli hyvin samanlainen erikokoisissa kunnissa. Koulutus kuntayhtymät sekä ryhmä muut kuntayhtymät (esim. maakuntaliitot, päihdehuollon organisaatiot jne.) arvioivat toimintansa vaikutukset hieman paremmiksi kuin sairaanhoitopiirit ja kansanterveysjärjestöjen kuntayhtymät.

2.8 Onnistuneet hankkeet ja toimenpiteet

Vastaajia pyydettiin mainitsemaan hanke tai konkreettinen toimenpide, jossa kunnan työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio tai yhteistoiminta on onnistunut erityisen hyvin.

Kuntien mainitsemat onnistuneet työsuojeluhankkeet tai –toiminnot koskivat mm. työsuojeluorganisaation perustamista kuntaliitoksissa, erillisen sisäilmatyöryhmän perustamista, yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, työsuojelun työpaikkakäyntejä, työhyvinvointimittauksia ja tulosten jalkauttamista, ergonomiakartoituksia, koko kunnan työsuojelun teemapäiviä, kunnan työhyvinvointiohjelmaa, työpaikkaväkivallan ehkäisytoimintaa, työpaikkojen turvallisuuskoulutusta, aktiivisen aikaisen puuttumisen mallin käyttöönottoa ja savutonta työpaikkaa.

3. TYÖSUOJELUVALTUUTETUT

3.1. Työsuojeluvaltuutettujen lukumäärät

Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämän rekisterin mukaan työsuojeluvaltuutettuja on seuraavasti syyskuussa 2009 (ml. Ahvenanmaa):

- työntekijöitä edustavia työsuojeluvaltuutettuja 1 072
- työntekijöitä edustavia 1. varavaltuutettuja 936
- työntekijöitä edustavia 2. varavaltuutettuja 799
- toimihenkilöitä edustavia työsuojeluvaltuutettuja 406
- toimihenkilöitä edustavia 1. varavaltuutettuja 367
- toimihenkilöitä edustavia 2. varavaltuutettuja 288
- työsuojeluasiamiehiä 3 478

Työsuojelukyselyyn vastanneissa kunnissa työsuojeluvaltuutettuja on yhteensä 794, jotka sijoittuvat kunnan henkilöstömäärän mukaan seuraavasti:

Taulukko 3: Työsuojeluvaltuutettujen lukumäärä kunnan henkilöstömäärän mukaan

| Kunnan henkilöstömäärä | 1 tsv | 2 tsv | 3 tsv | 4 tsv | 5 tsv | 6 tsv - |
|------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|---------|
| alle 100 | 15 kuntaa | 12 | 6 | 0 | 0 | 1 |
| 100 - 249 | 5 | 16 | 24 | 1 | 2 | 0 |
| 250 - 499 | 6 | 24 | 24 | 2 | 0 | 2 |
| 500 - 999 | 5 | 12 | 20 | 5 | 2 | 2 |
| 1000 - 2499 | 3 | 11 | 16 | 2 | 1 | 5 |
| 2500 - | 1 | 2 | 10 | 2 | 4 | 11 |
| Yht. | 35 | 77 | 100 | 12 | 9 | 21 |

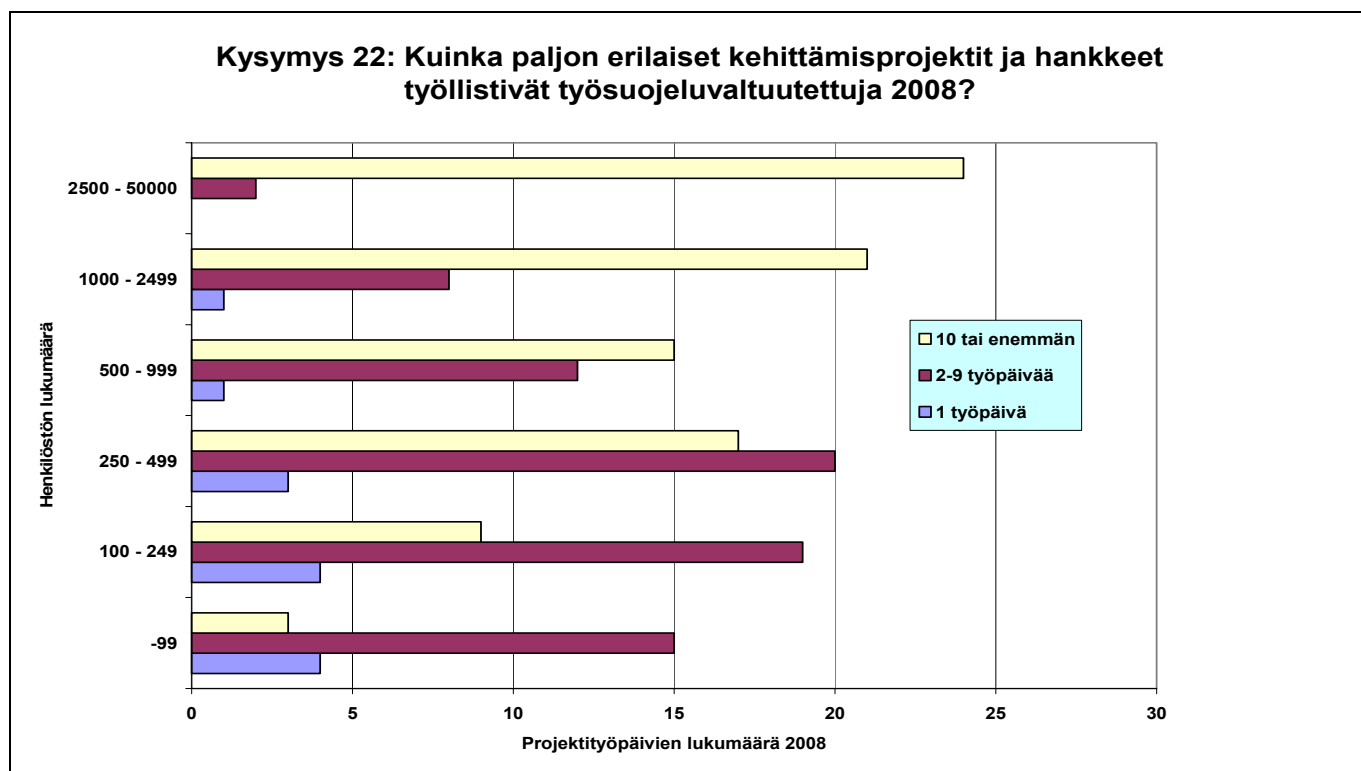
3.1.1. Työsuojeluasiamies

Tähän kyselyyn vastanneissa kunnissa oli yhteensä 4 249 työsuojeluasiamiestä, suurimmassa eli Helsingissä kyselyn vastausten mukaan 1 600. 171 kunnassa ei kyselyn mukaan ollut lainkaan työsuojeluasiamiehiä.

3.2 Kehittämishankkeet ja työsuojeluvaltuutetut

Kunnilta kysyttiin kuinka paljon erilaiset kehittämisprojektit ja hankkeet työllistivät työsuojeluvaltuutettuja vuonna 2008.

Kaavio 8: Kehittämiskojeitten ja hankkeiden työllistävä vaikutus 2008



Säännökset (mm. laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelu yhteistoiminnasta 20.1.2006/44 31 § ja kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimus 3.4.2008 8 §) määrittelevät työsuojeluvaltuutetun tehtävät. Niiden lisäksi he osallistuvat asiantuntemuksellaan ja roolinsa vuoksi erilaisiin työpaikan kehittämisskojeelmiin. Ne työllistävät usein melkoisesti.

Vastauksista näkyy, että mitä suurempi organisaatio, sen enemmän hankkeet ja skojeetit työllistävät. Suurissa kunnissa skojeetteja ja hankkeita toteutetaan enemmän kuin pienissä.

3.3 Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työsuojelukyselyn mukaan vuonna 2009 valtuutettu oli:

- kokonaan vapautettu muista työtehtävistä 41 kunnassa
- 77 kunnassa oli sovittu kiinteä vapautus omista työtehtävistä
- 114 kunnassa valtuutettu voi käyttää työaika tarpeen mukaan.

Aikaisemmin tässä kyselyssä todettiin, että vain 142 kunnassa oli tehty sopimus ajankäytöstä. Vastaaia pyydettiin myös arvioimaan, onko varsinaisilla työsuojeluvaltuutetuilla ollut tarvetta käyttää työaika toistuvasti yli sovitun ajankäytön vuonna 2008.

Taulukko 4: Työsuojeluvaltuutettujen tarve käyttää työaikaa toistuvasti yli sovitun ajankäytön 2008 (taulukossa vastanneiden kuntien määrä)

| <i>Kunnan henkilöstömäärä</i> | <i>Jatkuvasti</i> | <i>Joskus</i> | <i>Ei koskaan</i> |
|-----------------------------------|-------------------|---------------|-----------------------|
| alle 100 työntekijää | 3 | 2 | 30 |
| 100 - 249 | 8 | 11 | 31 |
| 250 - 499 | 9 | 21 | 29 |
| 500 - 999 | 5 | 23 | 18 |
| 1000 - 2499 | 5 | 24 | 10 |
| 2500 - | 4 | 22 | 6 |
| Yht. | 34 | 103 | 124 |

34 kuntaa ilmoitti, että työsuojeluvaltuutetut ovat tarvinneet vuonna 2008 jatkuvasti käyttää työaikaa yli sovitun. Noin puolella vastaajista on ollut vuonna 2008 tarvetta joko jatkuvasti tai joskus käyttää työaikaa yli sovitun ajankäytön. Tyypillisintä ajankäytön ylitys on ollut henkilöstöltään suurissa ja keskisuurissa organisaatioissa, erityisesti kuntaliitoskunnissa ja kasvukunnissa. Yli 500 työntekijän kunnissa 61% ilmoitti, että työsuojeluvaltuutetut jatkuvasti tai joskus joutuvat käyttämään työaikaa yli sovitun ajankäytön. Yli tuhannen työntekijän kunnissa osuus on 74% ja yli 2500 työntekijän kunnissa 81%.

Perusteluina työsuojeluvaltuutetun ajankäytön jatkuvaan ylittämiseen mainittiin kyselyssä seuraavia seikkoja:

- kuntaliitos
- kunnan toimintojen uudelleenorganisointi
- sisäilmaongelmat sekä työmäärän ja sovitun ajankäytön epäsuhta
- kehittämishankkeet sekä palaverien ja kokousten runsas määrä
- edustettavien liian suuri määrä
- jaksamisongelmien lisääntyminen
- työpisteiden hajaantuminen maantieteellisesti laajalle alueelle
- työntekijöiden yhteydenotot iltaisin
- ajankäytöstä ei ole sovittu

Todettiin myös, että jos ajankäyttö on hyvin pieni, on riskinä, että tehtävä jää kokonaan hoitamatta tai että se tehdään omalla ajalla.

3.4 Työsuojeluvaltuutettujen matka-aika

Vastaajilta kysyttiin, paljonko työsuojeluvaltuutetuilta keskimäärin kuluu aikaa työpisteiden välisiin matkoihin viikossa.

Taulukko 5: Työsuojeluvaltuutettujen keskimäärin käyttämä aika työpisteiden välisiin matkoihin viikossa, kunnan henkilöstömäärän mukaan

| <i>Kunnan henkilöstömäärä</i> | <i>0-1 tuntia</i> | <i>2-3 tuntia</i> | <i>4-5 tuntia</i> | <i>6-10 tuntia</i> | <i>yli 10 tuntia</i> | <i>Yht.</i> |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|----------------------|-------------|
| alle 100 kuntaa | 33 | 2 | 0 | 0 | 0 | 35 |
| 100 - 249 | 49 | 0 | 1 | 0 | 0 | 50 |
| 250 - 499 | 56 | 1 | 1 | 1 | 0 | 59 |
| 500 - 999 | 40 | 5 | 1 | 0 | 0 | 46 |
| 1000 - 2499 | 18 | 17 | 2 | 0 | 2 | 39 |
| 2500 – | 9 | 12 | 6 | 3 | 2 | 32 |
| Yht. | 205 | 37 | 11 | 4 | 4 | 261 |

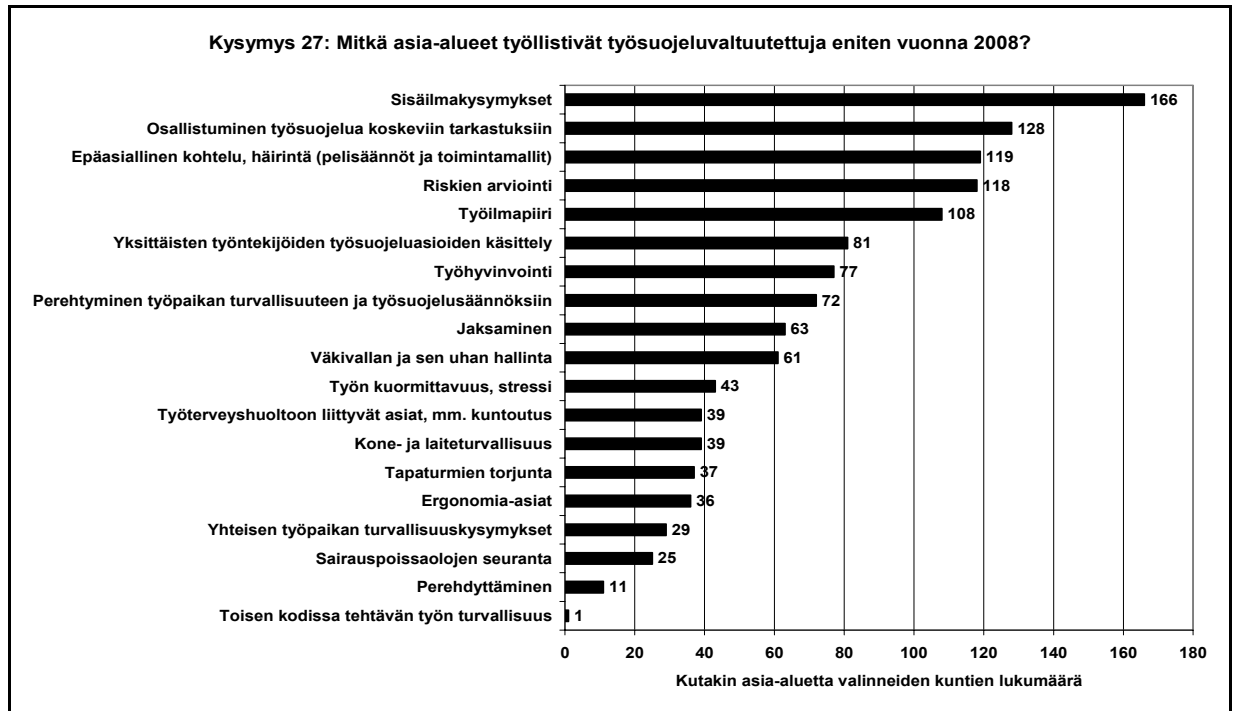
Selvitykseen vastanneista työsuojeluvaltuutetuista 79% käytti työpisteiden välisiin matkoihin enintään tunnin viikossa ja 14% keskimäärin 2-3 tuntia viikossa. Organisaation koolla on vaikutus työsuojeluvaltuutetun matkustamiseen kuluvaan aikaan: mitä suurempi organisaatio on kyseessä, sen enemmän työsuojeluvaltuutetulta kuluu viikoittain aikaa matkustamiseen.

Työpisteiden väliset matkat ovat myös yhteydessä valvontalain 31 §:än veloitteeseen, jonka mukaan työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on mm. oma-aloitteisesti perehtyä työpaikansa työolosuhteisiin ja työympäristöön ja niihin vaikuttaviin asioihin.

3.5 Työsuojeluvaltuutettujen tehtävät

Kyselyssä selvitettiin, mitkä asia-alueet työllistivät työsuojeluvaltuutettuja eniten vuonna 2008.

Kaavio 9: Mitkä asia-alueet työllistivät työsuojeluvaltuutettuja eniten vuonna 2008 ?
(kutakin asia-aluetta valinneiden kuntien lukumäärä)



Eniten työsuojeluvaltuutettuja työllistivät sisäilmakysymykset, osallistuminen tarkastuksiin, epäasiallinen kohtelu ja häirintä, vaarojen tunnistaminen sekä riskien arviointi ja työilmapiirikysymykset.

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja vastaa työympäristön turvallisuudesta ja –terveydestä. Kosteusvauriot ja niistä aiheutuneet homeongelmat ovat kiistatta monen julkisen sektorin työpaikan suurimpia työympäristöongelmia, jotka tämän selvityksen mukaan työllistivät vuonna 2008 eniten työsuojeluvaltuutettuja.

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti huhtikuussa 2008 työryhmän valmistelemaan työpaikoille ohjeita kosteusvaurioiden selvittämiseen. Työryhmän raportin (STM; selvityksiä 2009:18) tulisi olla apuna sisäilmaongelmien korjaamisessa työpaikkatasolla.

Kunta-alan työolobarometrin 2008 tulosten mukaan 42 %:lla työpaikoista ilmeni työtöve-reiden taholta tulevaa kiusaamista ainakin joskus ja jatkuvana kiusaamisen kokemuksia oli 5%:lla. Nämä tulokset vahvistavat nyt tehdyn työsuojelun yhteistoimintaselvityksen tu-loksia siitä, että työsuojeluvaltuutetut työllistyvät epäasiallisen kohtelun ja häirintätapauk-sien takia. Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus käytettävissä olevin keinoin selvittää terveyttä vaarantavan epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tapauk-set kun asia on saatettu työnantajan tietoon.

Jos verrataan koko työsuojelutoiminnan ja työsuojeluvaltuutetun toiminnan painopisteitä saadaan seuraava kaavio:

| Työsuojelutoiminnan profilointi | |
|--|--|
| Kysymys 12: Mitkä asia-alueet painottuvat tällä hetkellä työsuojelutoiminnassa? | Kysymys 27: Mitkä asia-alueet työllistivät työsuojeluvaltuutettuja eniten 2008? |
| 1. Riskien arviointi | 1. Sisäilmakysymykset |
| 2. Sisäilmakysymykset | 2. Osallistuminen työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin |
| 3. Työhyvinvointi | 3. Epäasiallinen kohtelu, häirintä (pelisäännöt ja toimintamallit) |
| 4. Sairauspoissaolojen seuranta | 4. Riskien arviointi |
| 5. Epäasiallinen kohtelu, häirintä (pelisäännöt ja toimintamallit) | 5. Työilmapiiri |

Pääosin työsuojeluvaltuutettuja työllistävät samat asiat kuin kunnan työsuojelutoiminnassa ylipäänsä, mutta hieman eri painotuksin. Valtuutetun tehtäviin kuuluu tutustua työpaikan oloihin, ja yleensä hän osallistuu työpaikan erilaisiin tarkastuksiin ja tutkimuksiin sekä työpaikkaselvitysten ja riskinarviointien tekemiseen, ja se nousee vastauksessa toiselle sijalle.

Sisäilmakysymykset nousevat vahvasti esiin. Se kertoo kunta-alan rakennuskannan kosteusvauroiden mittavuudesta. Henkilöstön oireilut ja sisäilmatutkimukset ja korjaukset työllistävät ja vievät aikaa paljon. Työsuojeluvaltuutettuja työllistää paljon mm. oireilevien työntekijöiden neuvonta ja ohjaaminen ja siihen liittyvät muut toimenpiteet, sekä koko ongelmaan liittyvän prosessin ”eteenpäin puskeminen”. Myös työyhteisön toimimattomuuteen ja ilmapiiriongelmiin liittyvät seikat työllistävät paljon.

Työsuojeluvaltuutettujen työprofiilin tarkastelu kunnan koon (kuntahenkilöstön määrän mukaan) antaa seuraavat tulokset:

Kaavio 11: Pienen ja suuren kunnan työsuojeluvaltuutetun työprofiilit

| <u>Pienen ja suuren kunnan profiilit</u> | |
|---|---|
| <u>Pienen kunnan työsuojeluvaltuutetun työprofiili:</u> | <u>Suuren kunnan työsuojeluvaltuutetun työprofiili:</u> |
| 1. Työilmapiiri | 1. Sisäilmakysymykset |
| 2. Riskien arviointi | 2. Epäasiallinen kohtelu, häirintä |
| 3. Työhyvinvointi | 3. Riskien arviointi |
| 4. Osallistuminen tarkastuksiin | 4. Osallistuminen tarkastuksiin |
| 5. Sisäilmakysymykset | 5. Yksittäisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden työsuojeluasioiden Käsittely |

Pääosin samat asiat työllistävät eniten sekä pienissä että suurissa kunnissa. Mitä suurempi organisaatio, sitä useampaa henkilöä työsuojeluvaltuutettu yleensä edustaa, ja sitä enemmän lisääntyy myös yksittäisten työntekijöiden yhteydenotot. Erityisen paljon työsuojeluvaltuutettuja työllistävät myös työhyvinvointiin ja epäasialliseen kohteluun liittyvät asiat. Kaikki nämä asiakokonaisuudet ovat luonteeltaan sellaisia, että niiden selvittely ja eteenpäin vieminen ovat erittäin työllistäviä ja aikaa vieviä.

3.6 Työsuojeluvaltuutettujen kehittämisehdotukset työsuojeluyhteistoiminnan kehittämiseksi

Työsuojeluvaltuutettujen esittämät työsuojelun yhteistoiminnan kehittämisehdotukset ja-
kautuivat seuraavanlaisiin kokonaisuuksiin:

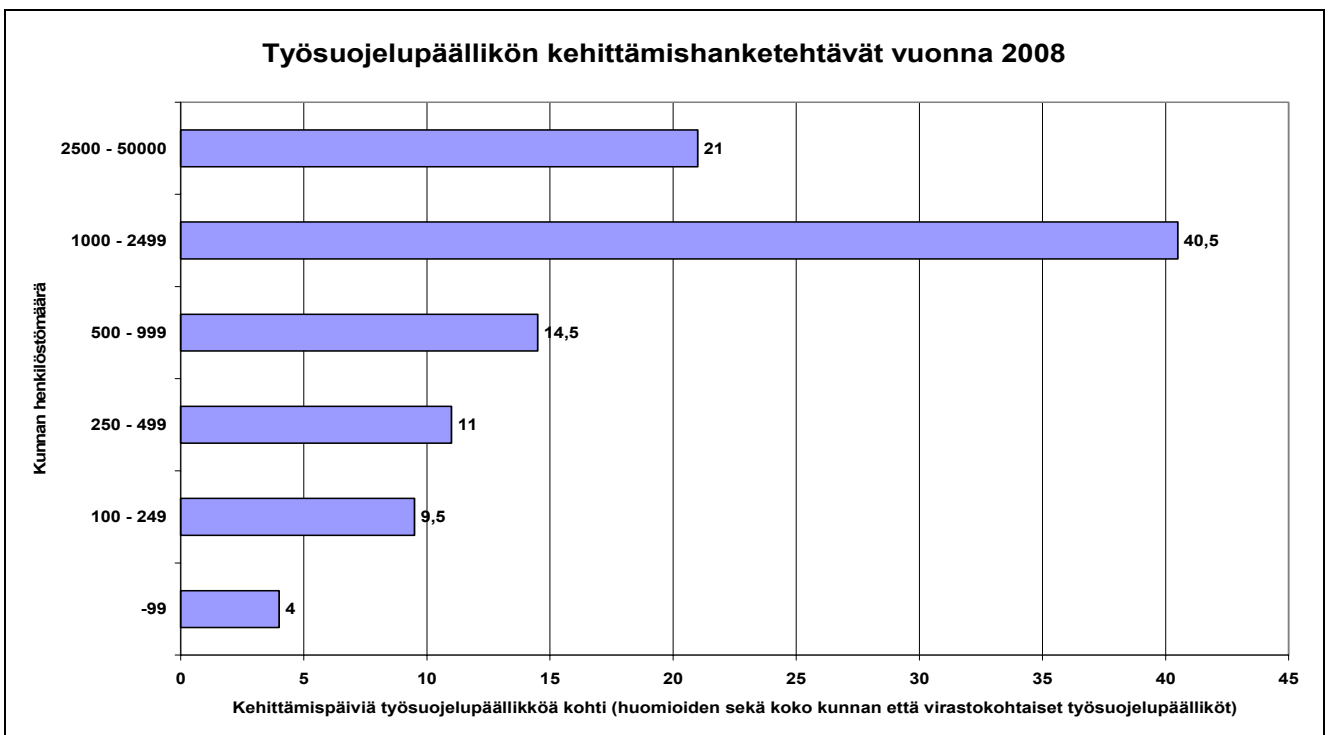
- Työsuojeluun liittyvän yhteistoiminnan parantaminen koko organisaatiossa: Enemmän kokoontumisia, enemmän yhteisiä palavereja mm. työsuojeluvaltuutetun ja –päällikön välillä, yhteistyö johdon ja esimiesten kanssa. Työsuojelupäällikölle enemmän aikaa. Työsuojeluvaltuutettujen ajankäytön parantaminen. Kehittämistoimien lisääminen. Työsuojeluasiain yhteistoiminnan kehittäminen, työsuojeluparimallin käyttöönotto. (Yht. 66 mainintaa)
- Koulutuksen lisääminen (työsuojelupäällikkö, -valtuutettu, koko yhteistoimintaelin, esimiehet) (Yht. 26 mainintaa)
- Työnantajan ja esimiesten parempi sitoutuminen asiaan, valtuutettu johtoryhmiin (yht. 21 mainintaa)
- Tiedonkulun parantaminen (9 mainintaa)
- Lisäksi esiintyi useita yksittäisiä mainintoja eri aiheista, esim. ergonomiasta.

4. TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖ

Työturvallisuuskeskuksen rekisterin mukaan työsuojelupäälliköitä kunta-alalla on 699. Kyselyyn vastanneista kunnista 19 kunnassa oli kunnan työsuojelupäällikön lisäksi myös hallintokunta- ja virastokohtaisia työsuojelupäälliköitä. 38 kunnassa työsuojelupäällikkö oli päätoiminen. Enemmistö työsuojelupäälliköistä toimivat siis työsuojelupäällikkönä oman toimensa ohella.

Oman työnsä ohella toimivien työsuojelupäälliköiden ammattinimikkeet vaihtelivat paljon. Esimerkkejä virkanimikkeistä ovat henkilöstöpäällikkö ja henkilöstösihteeri, talousjohtaja ja talouspäällikkö, johtava hoitaja, ylihoitaja, osastonhoitaja, rakennustarkastaja, rakennusmestari, kiinteistöpäällikkö, kunnansihteeri ja hallintojohtaja. Työsuojelupäällikköinä toimii myös muita kuin esimiesasemassa olevia henkilöitä.

Kaavio 12: Kuinka paljon erilaiset kehittämissuunnitelmat ja hankkeet työllistävät työsuojelupäälliköitä, työpäivien lukumäärä 2008 kunnan henkilöstömäärän mukaan.



Tähän kysymykseen vastanneissa kunnissa koko kunnan ja virastotason työsuojelupäälliköt (337 henkilöä) käyttivät 5779 työpäivää erilaisiin kehittämishankkeisiin 2008, eli keskimäärin 17 päivää työsuojelupäällikköä kohti. Mitä suurempi kunta, sen enemmän erilaiset kehittämishankkeet työllistävät työsuojelupäälliköitä. Eniten työsuojelupäällikkö osallistui vuonna 2008 kehittämishankkeisiin kuntaluokassa 1000-2499 työntekijää (40,5 työpäivää).

4.1 Työsuojelupäälliköiden kehittämissuositukset työsuojeluyhteistoiminnan kehittämiseksi

Työsuojelupäälliköiden esittämät työsuojelun yhteistoiminnan kehittämissuositukset jakautuivat seuraavanlaisiin kokonaisuuksiin:

- Työsuojeluun liittyvän yhteistoiminnan parantaminen koko organisaatiossa: seudullinen yhteistoiminta, linjaorganisaation työsuojeluvastuun korostaminen, tietoisuus läpi organisaation työhyvinvoinnin merkityksestä, enemmän kokouksia
- Toimintaedellytysten kehittäminen: lisää aikaa työsuojelutyöhön, työsuojelupäällikön aseman vahvistaminen, yhteistyö valtuutettujen kanssa, yt- ja työsuojeluorganisaation yhdistäminen, yhteistyö työterveyshuollon kanssa, tiedottamisen ja perehdyttämisen tehostaminen työsuojeluasioissa, ylimmän johdon sitouttaminen työsuojelutoimintaan
- Koulutuksen lisääminen: esimiesten, työsuojeluasiamiesten, työsuojelutoimikunnan jäsenten, ylempien esimiesten, yhteistyötoimikunnan työsuojelukoulutus

5. TYÖSUOJELUKOULUTUS

Vastaajilta kysyttiin, mihin koulutukseen työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö on osallistunut 2000-luvulla. Sekä työsuojelupäälliköt että työsuojeluvaltuutetut ilmoittivat eniten osallistuneensa työsuojelun erikoiskoulutukseen tai teemapäiviin. Tarjolla on runsaasti lyhyitä yhden päivän mittaisia seminaareja ja vastaavia ”yhden asian” tilaisuuksia. Toiseksi yleisin koulutusmuoto oli työsuojelun peruskurssi. Suurissa kunnissa panostus työsuojelupäällikön koulutukseen on huomattavasti suurempi kuin pienemmissä.

Työsuojelupäälliköt ovat kyselyyn vastanneiden mukaan vuonna 2008 osallistuneet työsuojelukoulutukseen keskimäärin viisi päivää kuntaa kohti. Työsuojelupäällikön koulutuksessa erikois- ja teemakoulutukset painottuvat hieman muita enemmän. Työsuojelupäälliköistä noin puolet on osallistunut koulutukseen. Pienissä kunnissa työsuojelupäälliköistä noin 70 % ei ole käynyt koulutuksessa lainkaan. Suurimmissa kunnissa täysin ilman työsuojelukoulutusta oli 20-40%.

Työsuojeluvaltuutetut ovat vuonna 2008 osallistuneet työsuojelukoulutukseen keskimäärin 9 päivää kuntaa kohti. Koulutus on melko tasan jakautunut työsuojelun peruskursseihin, jatko- ja täydennyskoulutukseen sekä erikois- ja teemakoulutukseen. Suuremmissa kunnissa työsuojeluvaltuutettujen osallistuminen on yleisempää kuin pienissä kunnissa.

Varavaltuutettujen työsuojelukoulutukseen on käytetty keskimäärin viisi päivää vuodessa kuntaa kohti ja työsuojeluasiamiesten koulutukseen 12 päivää vuodessa kuntaa kohti.

Pienten kuntien työsuojeluvaltuutetuista 70-80% ei ole saanut koulutusta. Muutoin keskimäärin kolmannes ei ole käynyt työsuojelukoulutuksessa lainkaan 2000-luvulla.

Selvitys osoittaa, että työsuojeluvaltuutetut ovat työsuojelupäällikköihin verrattuna saaneet noin kaksi kertaa enemmän koulutusta työsuojeluasioihin. Tämä epäsuhta koulutukseen osallistumisessa voi vaikuttaa työsuojelun yhteistoimintaan paikallisesti, mm. vaikeuttamalla päällikön ja valtuutetun välistä yhteistoimintaa. Selvityksen tulos voi johtua myös puutteellisesta koulutukseen osallistumisen tilastoinnista kunnassa.

Tarkempia tietoja työsuojelupäälliköiden ja työsuojeluvaltuutettujen osallistumisesta työsuojelukoulutukseen käy henkilötasolla ilmi Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämästä työsuojeluhenkilörekisteristä sekä ammattijärjestöjen jäsentiedostoista.

Työturvallisuuskeskuksen rekisterin mukaan kunta-alan työsuojelupäälliköistä vain noin kolmannes on käynyt työsuojelun peruskoulutuksen ja valtuutetuista reilu puolet.

Liite: Työsuojelun yhteistoimintaa koskeva kyselylomake