

**SAIRAUSPOISSAOLOT  
PUUTARHA-ALALLA**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Lepaa, Puutarhatalous

syksy, 2019  
Sirpa Holkko

Puutarhatalouden koulutusohjelma  
Lepaa

---

<b>Tekijä</b>	Sirpa Holkko	<b>Vuosi</b> 2019
<b>Työn nimi</b>	Sairauspoissaolot puutarha-alalla	
<b>Työn ohjaaja</b>	Mika Järvinen	

---

## TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää puutarha-alan työntekijöiden sairaus- ja tapaturmapoissaolosten määriä ja poissaolosten yrityksille aiheuttamia kustannuksia. Samalla kartoitettiin puutarha-alan yritysten työterveyshuollon käytänteitä.

Maaseudun Työnantajaliitto on työn tilaaja, koska useimmat puutarha-alan työnantajat kuuluvat Maaseudun Työnantajaliittoon. Maaseudun Työnantajaliitossa kiinnostuttiin puutarha-alan sairauspoissaolosten määrästä ja yrittäjien kuulumisesta työterveyshuoltoon. Vastaavaa sairauspoissaolokyselyä ei ole tehty aikaisemmin.

Kysely toteutettiin Maaseudun Työnantajaliiton sähköpostin kautta. Kysely lähetettiin kaupapuutarhoille ja taimistoille. Kyselyn vastausprosentti oli 16,8. Vastausten perusteella verrattiin puutarha-alan sairauspoissaoloja muiden ammattialojen sairauspoissaoloihin. Kyselyyn vastanneiden puutarha-alan yritysten työntekijöiden sairaus- ja tapaturmapoissaoloprosentti oli 2,73, joka on huomattavan alhainen. Tapaturmapoissaolosten osuus oli 0,3 prosenttia. Kaikilla kyselyyn vastanneilla yrityksillä oli työterveyshuoltosopimus.

Johtopäätöksissä todettiin, että puutarha-alalla työskentelee yleisesti työkykyistä työvoimaa, koska ala on fyysisesti melko raskas. Määräaikaistyytyöntekijöillä on vähemmän sairauspoissaoloja kuin vakituisilla työntekijöillä. Naistyöntekijöillä on hieman enemmän sairauspoissaoloja kuin miestyöntekijöillä.

**Avainsanat** Sairauspoissaolokysely, sairauspoissaoloprosentti, puutarha-ala, työterveyshuolto

**Sivut** 41 sivua, joista liitteitä 4 sivua

Degree Programme in Horticulture  
Lepaa

---

<b>Author</b>	Sirpa Holkko	<b>Year</b> 2019
<b>Subject</b>	Absence from work caused by sickness or accident in horticulture	
<b>Supervisor</b>	Mika Järvinen	

---

#### ABSTRACT

The purpose of this thesis was to collect information on the amount of absence from work and costs to employers caused by sickness or accident among horticulture employees. The survey of the procedures of occupational health care were also part of the thesis.

Federation of Agricultural Employers MTA was the commissioner of this study because most of the horticulture employers belong to MTA. People in the federation were interested in knowing the amount of absence from work in horticulture and knowing whether the employees have occupational health care. A survey of this kind has not been conducted before.

The data were collected using a questionnaire that was sent via MTA e-mail. The questionnaire was sent to market gardens and nurseries. The response rate was 16,8 %. Then comparison of absence between horticulture and other occupational fields was made. The horticulture employees who answered the questionnaire had absence percentage of 2,73 which is considered very low. The absence percentage caused by accident was 0,3 %. All the companies had occupational health care agreement with the employees.

The findings indicate that the employees working in horticulture branch have generally a good ability to work because of the physically demanding tasks during day. The temporary employees had less absence from work than the full-time employees. The absence percentage of the female employees was a bit higher than male employees.

**Keywords** Questionnaire on sickness absence, percentage of sickness absence , horticulture, occupational health care

**Pages** 41 pages including appendices 4 pages

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 TIETOPERUSTA.....	6
2.1 Puutarha–alan työsopimus ja työaika .....	8
2.1.1 Teoreettinen säännöllinen työaika .....	9
2.2 Sairastapaukset ja tapaturmat .....	9
2.3 Työterveyshuolto.....	12
3 AINEISTO JA MENETELMÄT .....	14
3.1 Työvoima .....	14
3.2 Sairauspoissaolot.....	16
3.2.1 Sairauspoissaolojen syyt.....	20
3.2.2 Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella.....	22
3.3 Sairauspoissaolojen kustannukset .....	23
3.4 Yritysten työterveyshuolto .....	24
3.5 Poissaolojen aiheuttamat muut ongelmat.....	25
3.6 Yrittäjien vapaa sana kyselyssä.....	25
4 TULOSTEN TARKASTELU .....	26
4.1 Työvoima .....	26
4.2 Sairauspoissaolot.....	27
4.2.1 Poissaolopäivien vertailu.....	28
4.3 Sairauspoissaolojen kustannukset .....	29
4.4 Työterveyshuolto yrityksissä .....	30
4.5 Poissaolojen aiheuttamat muut ongelmat.....	30
4.6 Yrittäjien vapaa sana kyselyssä.....	31
5 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	33
6 POHDINTA.....	34
LÄHTEET .....	36
Liitteet	
Liite 1 MTA:n sähköposti, kyselyn saatekirje	
Liite 2 /3 kyselylomake	

## 1 JOHDANTO

Sairauspoissaoloilla on huomattava merkitys työyhteisöissä. Kaikilla työaloilla kiinnitetään huomio työntekijöiden työkykyyn ja työn tuottavuuteen. Sairauspoissaolojen kustannukset ovat huomattavat, siksi sairauksia pyritään ennalta ehkäisemään työterveyshuollon avulla. Työterveyshuollon merkitystä sairauspoissaolojen määrän kehitykseen tarkastellaan eri työaloilla yleisesti Suomessa. Sairauspoissaolojen määrä eri työaloilla kiinnostaa työnantajia ja on aina ajankohtainen.

Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenilleen tekemien työaikakatsauksien perusteella sairauspoissaolot ovat hieman vähentyneet. Sairaus- ja tapaturmapoissaoloja on kertynyt 0,3 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2014. Tekemättömän työn vuosikatsauksessa ilmenee, että sairauspoissaolot maksoivat vuonna 2018 suomalaisyrityksille keskimäärin 6,13 % palkkasummasta. Koko Suomen yrityssektoriin suhteutettuna summa on 3,6 miljardin euron vuosittainen kustannus. Työtapaturmien ja sairauksien aiheuttamista menoista varsinaiseen hoitoon kuluu kuudesosa ja sairauspoissaoloihin kuluu neljäsosa kustannuksista. Vakuutusyhtiö Varman laskelmissa kustannukset jakaantuivat; palkkamenot 26,5 %, sivukulut 8 % ja välilliset kulut 65,5 %.

Sairauspoissaolojen vähentäminen hyvien työterveyskäytänteiden avulla on yrityksille merkittävä kustannussäästö. Työterveyskustannukset, yrittäjän oma osuus Kela-korvauksen jälkeen, ovat noin 320 € / henkilötyövuosi ja sairauspoissaolokustannus noin 1790 € henkilötyövuosi.

Maaseudun Työnantajaliitossa kiinnostuttiin puutarha-alan sairauspoissaoloista ja aihetta tarjottiin opinnäytetyöksi. Opinnäytetyön tekijä on aikaisemmin ollut maatalousyrittäjä, niin siksi kiinnostus puutarha-alan sairauspoissaoloista ja työterveyskäytännöistä.

Tämän opinnäytetyön keskeinen tavoite on selvittää sairauspoissaoloja ja työterveyshuollon käytäntöjä puutarha-alalla. Aikaisemmin sairauspoissaoloja ei ole kartoitettu puutarha-alalta.

## 2 TIETOPERUSTA

Sairauspoissaoloista ei ole Suomessa kattavaa tietoa. Kokonaiskuva sairauspoissaoloista on hajanainen, koska tietoja kerätään monin eri tavoin ja eri näkökulmin, eri aika rytmissä ja eri sektoreittain. Tilastokeskus kerää työvoimatutkimusta ja työolotutkimusta, Kela kerää sairauspäiväraha tilastoja, TEM kerää työolobarometriä, Työterveyslaitos kerää kunta-alan ja sairaalalohenkilöstön hyvinvointi tutkimusta, sekä Helsinki Health Stydyn yksittäiset tutkimus hankkeet. ( Työterveyslaitos, 2018).

Pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet viimeisen 10 vuoden ajan. Vuonna 2016 alkaneiden sairauspäivärahakausien määrä oli Kelan tilastohistorian pienin. Kela on tilastoinut alkaneita sairauspäivärahakausia vuodesta 1967 lähtien. (Blomgren, 2017).

Kelan sairauspäivärahalla korvataan sairauspoissaolojen aiheuttamia tulon menetyksiä, kun sairautta on kestänyt sairastumispäivän lisäksi yli yhdeksän arkipäivää (omavastuu-aika). Sairauspäivärahakaudet toimivat työntekijöiden pitkäkköjen sairauspoissaolojen yleisyyden mittarina. (Blomgren, 2017).

Sairauspoissaolot seuraavat talouden nousu- ja laskusuhdanteita enemmän kuin terveystilanteita yleensä. Noususuhdanteessa sairauspoissaolot lisääntyvät, koska kaikki työvoima kelpaa työmarkkinoille. Heikomman terveydentilan omaavat henkilöt työllistyvät ja joutuvat sitten helposti sairauslomalle. Laskusuhdanteessa nämä henkilöt karsiutuvat pois työelämästä jo lomautusten vuoksi ja sairauspoissaolot vähenevät. (Blomgren, 2017).

Sairauspoissaolot kasaantuvat pienelle vähemmistölle työntekijöistä. Määräaikaiset työntekijät olivat keskimäärin vähemmän poissa työstä sairauden takia kuin vakituisessa työsuhteessa olevat työntekijät. Naiset ovat enemmän poissa työstä oman sairauden vuoksi kuin miehet. Vanhemmilla työntekijöillä on enemmän sairauspoissaoloja kuin nuoremmilla työntekijöillä. Lyhyet sairauspoissaolot ovat nuorilla työntekijöillä yleisempiä kuin vanhemmilla työntekijöillä. Sairauspoissaolot kuvaavat yleisesti sosioekonomisia terveyseroja. Työpaikan ihmissuhde- ja työolotekijät vaikuttavat sairauspoissaolojen yleisyyteen. (Ylitalo, 2006). Naiset ovat enemmän poissa työstä kuin miehet Suomessa ja Ruotsissa. (Eläketurvakeskus 2006, s-s.20-25).

Sairauspoissaoloja koskevia tutkimuksia ja seurantaa ovat tehneet Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Työterveyslaitos, Terveystalo, tilintarkastusyhteisö PwC sekä työeläkevakuuttajat Elo, Ilmarinen, Keva, Varma ja Veritas. (Terveystalo, 2019).

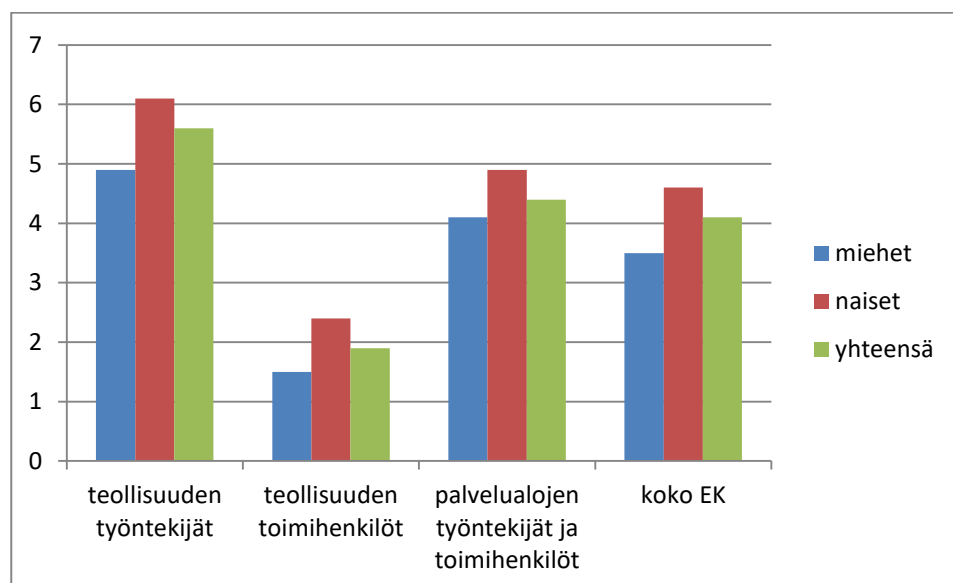
Tutkimuksia on tehty jo vuodesta 1980 lähtien ja vastaaminen on vapaaehtoista. (Työaikatiedustelu, 2016).

Suomessa on kansainvälisesti verrattuna runsaasti sairauspoissaoloja. Suomessa on sairauspoissaoloja selvästi enemmän kuin useimmissa muissa Euroopan maissa. Kahdenkymmenenviiden OECD-maan vertailussa sairauspoissaoloja oli vuonna 2008 eniten Norjassa. Toiseksi eniten poissaoloja oli Ruotsissa ja kolmanneksi eniten Suomessa. (Työaika katsaus 2014).

Pohjoismaisten työnantajakeskusjärjestöjen jäsenyrityksistä kerättyjen tietojen mukaan sairaus- ja tapaturmapoissaoloja oli vuonna 2014 eniten Norjassa, 5,7 prosenttia säännöllisestä työajasta. Toiseksi eniten poissaoloja oli Suomessa, 4,3 prosenttia teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Ruotsissa poissaoloja oli 3,8 prosenttia ja Tanskassa 3,0 prosenttia. (Työaika katsaus 2014).

Uusin työaikatiedustelu on vuodelta 2016, toteutuneista työajoista ja sairaus- ja tapaturmapoissaoloista. Kysely koski kokoaikaisia työntekijöitä. Vastauksia oli 451 yrityksestä, joissa oli yhteensä 166200 työntekijää. (Työaikatiedustelu, 2016).

Teollisuuden työntekijöihin kuuluvat elintarvike-, kemia-, puu-, tekstiili-, paperi-, teknologia-, rakennus ja energia- alojen tuotannon työvoima. Teollisuuden toimihenkilöt muodostavat oman ryhmän. Palvelualojen työntekijöihin kuuluu kaikki liikenteen-, kaupan-, sosiaali- ja terveys-, vakuutus-, matkailu- ja ravitsemus-, rahoitus-, koulutus ja tieto- ja viestintä alojen työvoima. (Työaikatiedustelu, 2016).



Kuva 1 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot eri henkilöstöryhmillä sukupuolen mukaan 2016 (Työaikatiedustelu, 2016)

Teollisuuden työntekijöiden keskimääräinen poissaoloprosentti on noussut edellisen vuoden 5,4:stä 5,6:een vuoden 2016 tiedustelussa. Teollisuuden toimihenkilöiden poissaolo prosentti on laskenut 2,0:sta 1,9. Palvelualoilla keskimääräinen poissaoloprosentti nousi 4,3:sta 4,4:n. Koko työaikatiedustelun poissaoloprosentiksi muodostui 4,1. (Työaikatiedustelu, 2016).

Teollisuuden työntekijöiden sairaus- ja tapaturmapoissaoloprosentit ovat olleet korkeimmillaan vuosina 2006 ja 2007. Silloin sairauspoissaoloprosentti oli 6,3 ja tapaturmien osuus oli 0,4 prosenttia. Sairauspoissaoloprosentti on laskenut vuoteen 2015 saakka ja oli silloin 5,2 ja tapaturmien osuus oli 0,2 prosenttia. Tapaturmapoissaoloprosentti pysyy melko tasaisena vaihdellen 0,2 ja 0,4 välillä. (Työaikatiedustelu, 2016).

Puutarha-alan sairaus- ja tapaturma poissaoloja verrataan muiden alojen sairaus- ja tapaturma poissaoloihin. Puutarha-alan poissaoloja verrataan puutarha-alan säännölliseen vuotuisen työaikaan. Samoin tarkastellaan puutarha-alan yritysten työterveyshuollon käytäntöjä.

## 2.1 Puutarha-alan työsopimus ja työaika

Voimassa olevassa Puutarha-alan työehtosopimuksessa työsuhdemääräyksissä tuodaan julki työsopimusta koskevat asiat. Työsopimus on työnantajan tai hänen edustajansa ja työntekijän sopimus, joka suositellaan aina tehtäväksi kirjallisena. Työsopimuksessa on määritettävä, että onko sopimus määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva eli vakituinen. Sopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi kun sovitaan määrätystä työstä tai työsuhteen kesto muuten näkyy sopimuksessa. (Työehtosopimus, 2018 - 2020, s. 2-3).

Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössä ovat vakituinen ja määräaikainen työsopimus sekä säännöllinen työaika vuodessa. Työnantajan velvollisuus järjestää työterveyshuolto perustuu työterveyshuoltolakiin. Määräaikaisia työsopimuksia tehdään yleensä kausiluonteisissa töissä tai sovitaan tehtäväksi joku määrätty työ. Säännöllinen työaika on enimmillään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Tässä selvityksessä vakituisten työntekijöiden säännöllinen työaika on Maaseudun Työnantajaliitossa määritelty seuraavasti.

– Brutto tunnit	=2920
– viikkolepo ja lisävapaat	- 832
– vuosiloma 25 x 8	- 200
– arkipyhät 8 x 8	- 64
– työajanlyhennys 8 x 9,5 x 75 %	<u>- 57</u>
– Säännöllinen työaika	= 1767 tuntia, joka on 221 työpäivää.



Säännöllinen työaika määräaikaisten työntekijöiden kohdalla selvityksessä lasketaan kaavamaisesti työsuhteen pituuden perusteella. Työsuhteen pituus kuukausina kerrotaan 21,5, joka on työpäivien määrä kuukaudesta. Esimerkiksi  $5,5 \text{ kk} \times 21,5 = 118$  työpäivää. (Rekola, 2019).

### 2.1.1 Teoreettinen säännöllinen työaika

”Teoreettinen säännöllinen työaika tarkoittaa sopimukseen perustuvaa työaika, mukaan luettuna vuosiloma-aika. Teoreettiseen säännölliseen työaikaan luetaan sovitun työaika järjestelmän tai työvuoroluettelon mukainen aika, olipa henkilö tänä aikana työssä tai työstä poissa. Käsitteeseen luetaan myös vuosiloma-ajasta ne päivät, jotka olisivat olleet työpäiviä.” (Elinkeinoelämän Keskusliitto, 2006)

Elinkeinoelämän Keskusliiton jäsen yrityksissä säännöllinen työaika on 89,7 prosenttia teoreettisesta työajasta. Säännöllinen työaika on 227 päivää ja 1699 tuntia vuodessa ja päivittäinen työaika 7,48 tuntia. (Elinkeinoelämän Keskusliitto 2006).

### 2.1.2 Elinkeinoelämän Keskusliiton poissaolojen luokitus

Elinkeinoelämän Keskusliitto kerää jäsenyrityksiltään tietoja vuosittain sairaus- ja tapaturma poissaoloista. Sairauspoissaoloksi luokitellaan työntekijän oma/lapsen sairaus, tarkastus- tai hoitokäynnistä tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuva työajan menetys. Samaan kohtaan merkitään myös vapaa-ajan tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys. Työnantajalle pitää olla lääkärin, työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistus tai muu selvitys. Tapaturmaksi luokitellaan työ- tai työmatkatapaturma, tai todetun ammattitaudin aiheuttama työkyvyttömyys. Tapaturmavaikutuslain tai ammattitautilain piiriin kuuluvat tapaukset. (Elinkeinoelämän Keskusliitto 2006).

Poissaolotietojen määrien perusteella voidaan laskea työssäoloprosentti ja poissaoloprosentti. Säännöllisenä työaikana tehty työajan osuus teoreettisesta säännöllisestä työajasta on työssäoloprosentti eli nettotyössäoloprosentti. Vastaavasti poissaoloprosentti on poissaoloajan osuus teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Samoin voidaan laskea sairaus- tai tapaturma poissaolojen prosentit, kun kokonais poissaoloajan tilalle sijoitetaan sairausaika tai tapaturmasta johtuva poissaoloaika. (Elinkeinoelämän Keskusliitto, 2006).

## 2.2 Sairastapaukset ja tapaturmat

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, eikä sairaus tai tapaturma ole tahallisesti aiheutettu työntekijällä on oikeus palkkaan sairausajalta tietyin edellytyksin. Myös kausityöntekijällä on oikeus

sairausajan palkkaan työsuhteen keston edellytyksin. (Työehtosopimus, 2018- 2020, s.30- 31).

Kun työkyvyttömyys todetaan, työntekijän pitää viipymättä ilmoittaa sairaudestaan tai tapaturmastaan työnantajalle. Työntekijä voi sairastuaan olla poissa työstä omalla ilmoituksella enintään kaksi päivää. Jos sairaus jatkuu pidemmän ajan, työnantajalla on oikeus vaatia lääkärintodistus työkyvyttömyydestä. (Työehtosopimus, 2018- 2020, s. 30- 31).

Sairausajan palkka on säännölliseltä työajalta laskettu keskituntiansio luontaisetuineen. Työnantaja maksaa sairausajan palkan säännöllisenä palkanmaksupäivänä. (Työehtosopimus, 2018- 2020, s. 30- 31).

Elinkeinoelämän Keskusliitto on tehnyt sairauspoissaolojen seurantaan jo vuodesta 1980 lähtien omissa jäsenyrityksissään. Työaikojen ja poissaolojen seuranta on tärkeä osa yritysten henkilöstöhallintaa. Yrityksen toiminnan kannalta on tärkeää tietää miten työntekoon tarkoitettu aika todella käytetään. Työaikojen ja poissaolojen seurannan tärkeys on kasvanut sitä mukaa, kun tuotannolliseen työhön käytetty aika on lyhentynyt. Kun sairauspoissaoloja seurataan ja pyritään vähentämään, samalla kiinnitetään huomio työympäristöön ja olosuhteisiin työpaikalla. Huomatut epäkohdat työympäristössä ja olosuhteissa pyritään korjaamaan. (Elinkeinoelämän Keskusliitto 2009).

### 2.2.1 Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella

Työntekijät ovat voineet jäädä sairauslomalle esimiehelle ilmoittamalla Suomessa 1980-luvulta lähtien, aluksi julkisilla työpaikoilla ja myöhemmin myös yksityisissä yrityksissä. Omailmoitus käytännön on toivottu vähentävän turhia sairaanhoitokäyntejä äkillisissä, ei hoitoa vaativissa sairaustapauksissa, kuten flunssa tai vatsatauti. Lisäksi on tavoiteltu lyhempiä sairauspoissaolojaksia ja enemmän yhteydenpitoa esimieheen sairaus- ja työkykyasioissa. Työterveyslaitoksen teettämään tutkimukseen osallistui kuusi organisaatiota, joissa omailmoitus joko oli käytössä tai sen käyttö alkamassa. Viidessä näistä omailmoitus koski 1–3 päivän sairauslomaa. Yhdessä työpaikassa työntekijät voivat olla jopa seitsemän päivää sairauslomalla esimiehelle ilmoittamalla. Kaikissa tutkimuksen organisaatioissa lyhyitä 1-3 päivän poissaoloja oli keskimäärin 2 päivää henkeä kohti vuodessa. Tämä vastaa noin 1 % työajasta. Enintään viikon poissaolojen osuus oli arviolta 4 päivää henkeä kohti tai 2 % työajasta vuodessa. Omailmoituksen käyttö vähensi terveydenhuollon akuuttikäyntien tarvetta 20–40 %, ja säästi siten resursseja muuhun toimintaan. Vaikka lyhyiden 1-3 päivän poissaolojen keskimääräinen kesto lyheni, poissaolojen kokonaismäärä ei näyttänyt merkittävästi muuttuvan omailmoituksen vaikutuksesta suuntaan eikä toiseen. Työterveyshuolto oli tyytyväinen omailmoituskäytäntöön, koska hoidon kannalta turhia käyntejä voitiin vähentää.

tää ja kohdentaa toimintaa paremmin työhön paluun ja työkyvyn tukeen. Kaikilla tämän tutkimuksen organisaatioilla oli hyvin toimiva työterveys-huolto. (Työterveyslaitos, 2016,)

### 2.2.2. Sairauspoissaolokustannukset

Sairauspoissaolojen kustannukset voidaan jakaa välittömiin ja välillisiin kuluihin. Välittömiä kuluja ovat sairausajan palkat, sairausajalta ansaittu- jen vuosilomapäivien ajan palkat ja palkkojen sosiaalivakuutus maksut. Välittömiin kustannuksiin kuuluu sijaisten palkat ja niiden sosiaalimaksut ja ylityön teettämisestä maksetut palkat. Työterveyshuollolle tulee kustan- nuksia, terveystarkastuksista, hoidosta, lääkkeistä, raportoinnin ajankäy- töstä ja kuntouttamisesta. Poissaolot aiheuttavat myös työpaikan hallin- nolle kustannuksia, työtehtävien uudelleen järjestelyä, sijaisten palkkaus- ta ja opastusta, poissa olojen ja niiden syiden selvittelyä. (Elinkeinoelä- män Keskusliitto, 2009).

Välillisiin kustannuksiin kuuluvat tuotantoa koskevat häiriöt; esimerkiksi puutarha-alalla sadonkorjuun viivästyminen ja laadun heikkeneminen. Tuotannon häiriöt ja menetykset, töiden viivästyminen ja toimitusten myöhästymisistä tulevat kulut. Tuotteiden reklamaatioista aiheutuvat ku- lut. Yrityksen maineen ja imagon huononemisen aiheuttamat menetyk- set. Työssä olevien työntekijöiden ylikuormittuminen ja työilmapiirin heikkeneminen. (Elinkeinoelämän Keskusliitto, 2009).

Sairauspoissaolot ovat merkittävä kustannuserä työnantajalle. Elinkei- noelämän Keskusliitto on tilastoissaan arvioinut poissaolopäivän hinnaksi 350 €/ sairauspäivä vuonna 2015. Kustannusten vaihteluväli oli suuri 100- 500 €, riippuen työpaikasta, sairausajan pituudesta ja palkkatasosta. Ylei- sesti arvioidaan, että sairauspäivän kustannus on kolminkertainen palk- kaan verrattuna. (Terveystalo 2018)

Tekemättömän työn vuosikatsauksessa 2019 selviää, että työkyvyttömyys maksoi vuonna 2018 suomalaisyrityksille keskimäärin 6,13 prosenttia palkkasummasta tai 2558 euroa henkilötyövuotta kohti. Koko Suomen yrityssektoriin suhteutettuna kyseessä on 3,6 miljardin vuotuinen kus- tannus. Tekemättömän työn kustannus muodostuu sairauspoissaolojen kustannuksista 4,1 %, työkyvyttömyyseläkemaksuista 0,6 %, työtapatur- mavakuutusmaksuista 0,8 % ja työterveyshuollonkustannuksista 0,6 %. Tekemättömän työn vuosikatsauksessa 2019 huomattiin, että seurantaan osallistuneissa yrityksissä oli tapahtunut hyvää kehitystä. Tekemättömän työn kustannukset olivat laskeneet 2008 – 2018 seuranta-ajan kuluessa 1,39 prosenttiyksikköä palkkasummaan suhteutettuna tai 400 euroa hen- kilötyövuotta kohti. Panostukset työterveyteen ovat kasvaneet vuoteen 2014 saakka ja tämän jälkeen lähteneet lievään laskuun. Työterveystoi-

minnan painopiste on siirtynyt koko tarkastelujakson ajan entistä enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan. ( Terveystalo, 2019).

### 2.3 Työterveyshuolto

Kaikki yritykset ovat työterveyshuoltolain perusteella velvollisia järjestämään työterveyshuollon työntekijöilleen. Työterveyshuolto koostuu lakisääteisestä ja vapaaehtoisista toimista.

#### Työterveyshuoltolaki

”1 Pykälä; laintarkoitus

Tässä laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta.

Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

1. työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
2. työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
3. työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran erivaiheissa
4. työyhteisön toimintaa” (Työterveyshuoltolaki 1383/2001)

Työterveyshuollon palvelut muodostuvat pakollisesta ja vapaaehtoisesta osasta. Pakollisiin, lakisääteisiin työterveyshuollon palveluihin kuuluu ennaltaehkäisevät, työterveyttä ja työkykyä tukevat toiminnot. Työn ja työolosuhteiden terveydellisen merkityksen selvittäminen eli työpaikkakartoitus, kuuluu ennaltaehkäiseviin toimiin. Samoin ennalta ehkäisevään toimintaan kuuluu tarvittavat terveystarkastukset työkyvyn seuraamiseksi, tarkoituksena on huomata mahdolliset työkyvyn alenemat ajoissa. Tietojen antaminen, neuvonta, ohjaus työterveyteen ja -kykyyn liittyvissä asioissa. Työterveyshuolto osallistuu yrityksen henkilökunnan ensiapuvalmiuden järjestämiseen. Työssä selviytymisen seuranta, esim. työterveyshoitaja mahdollisuuksien mukaan kartoittaa työntekijän selviytymistä sairausloman jälkeen. Työterveyshoitaja ohjaa kuntoutukseen tarvittaessa, esim. toistuvien tuki- ja liikuntaelintenvaivojen vuoksi sairauslomaa tarvinneelle. Työyhteisön toimivuuden edistäminen, työterveys voi edesauttaa työpaikan yleistä sosiaalista kanssakäymistä. Osatyökykyisten työntekijöiden työssä selviytymisen edistäminen. (Työpiste, verkkolehti, 2016)

Vapaaehtoisia työterveyshuollon palveluita voivat olla lääkäritasoinen sairaalahoito, kansalliset rokotushjelmat, fysioterapia työterveyslääkärin läheteellä, röntgen tutkimukset. Jos työnantaja haluaa järjestää vapaa-

ehtoisia työterveyspalveluita työntekijöilleen Kansaneläkelaitos korvaa osan niiden kustannuksista työnantajalle. ( Työpiste, verkkolehti 2016) Kansaneläkelaitos korvaa työnantajalle työterveyshuollon ennaltaehkäiseviä kustannuksia 60 % ja sairaanhoidon kustannuksia 50 % vuosittain määritettyyn hyväksyttävien kustannusten enimmäismäärään asti. (Elinkeinoelämän Keskusliitto n.d.).

### 2.3.1 Työterveyshuollon sisältö ja ammattihenkilöt

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö tarkoittaa, että työterveyshuollon järjestämisessä, toteuttamisessa ja kehittämisessä otetaan huomioon aikaisempi kokemus ja alan ammattilaisten tietämys ja työterveyshuollon yleiset periaatteet. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö on jatkuvaa kehittymistä, jossa työpaikan tarpeet arvioidaan. Toimintaa suunnitellaan, seurataan, arvioidaan ja pyritään laadun parantamiseen. Työterveyshuoltolain tarkoitus on, että toimintatapa kehittyy pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti. ( Sosiaali - ja Terveysministeriö, 2004).

Työterveyshuollon sisällössä painotetaan työpaikan tarpeista lähtevää ennalta ehkäisevää työn, työolosuhteiden ja turvallisuuden selvittämistä. Selvityksen perusteella tehdään valitut toimet työntekijöiden terveyden tilan sekä työ- ja toimintakyvyn seuraamiseksi. Työterveyshuollon selvitysten perusteella annetaan tietoja, neuvontaa ja ohjausta. Laki korostaa työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä yhteistyötä työpaikan sisällä ja ulkopuolella. ( Sosiaali- ja Terveysministeriö, 2004).

Työterveyshuollon sisältöön kuuluu myös ehdotusten tekeminen työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, kuntoutustarpeen selvittäminen, työkuormituksen selvitys ja työterveyshuollon yhteistyö. ( Sosiaali- ja Terveysministeriö, 2004).

Työterveyshuollon ammattihenkilöitä ovat lääkärit ja terveydenhoitajat. Laissa määritellään työterveyshuollon asiantuntijoiksi henkilöt, joilla on fysioterapeutin tai psykologin pätevyys ja riittävät tiedot työterveyshuollosta. Asiantuntijoita voivat olla työhygienian, ergonomian, teknisen tai muun vastaavan alan koulutuksen saaneet henkilöt, joilla on riittävät tiedot työterveyshuollosta. Asiantuntijoita ovat myös erikoislääkärit, muita asiantuntijoita ovat maatalouden asiantuntijat, optikot, ravitsemusterapeutit, puheterapeutit ja liikunnan asiantuntijat. (Sosiaali- ja Terveysministeriö, 2004).

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyysvaatimuksilla ja koulutuksen kehittämisellä pyritään toiminnan laadun ja vaikuttavuuden parantamiseen ja turvaamiseen. (Sosiaali- ja Terveysministeriö, 2004).

### 3 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimusaineisto on kerätty Maaseudun Työnantajaliiton lähettämällä sähköpostilla, jossa oli linkki Webropol- kyselyyn. Sähköposti lähetettiin 274:lle puutarha-alan yritykselle, joissa oli työntekijöitä yhteensä noin 3600. Vastauksia saatiin 46 kappaletta, joista oli 32 kauppapuutarhaa ja 14 taimistoa. Kyselyyn vastattiin nimettömänä. Kysely koski vuoden 2018 sairauspoissaoloja, kustannuksia ja työterveyshuollon käytänteitä. Vastausprosentti oli 16,8 ja vastanneissa yrityksissä oli työntekijöitä 888 henkilöä. Webropol- kyselyn vastaukset jaettiin kauppapuutarhoihin ja taimistoihin ja analysoitiin työntekijöiden lukumäärän, sukupuolijakauman, vakituisten, määräaikaisten ja kotimaisen tai ulkomaisen työvoiman suhteen. Sairauspoissaolojen määrät jaettiin sairaudesta, tapaturmasta tai vapaa-ajan tapaturmasta johtuviksi. Kyselyssä kartoitettiin yritysten työterveyshuollon käytännöt ja sairauspoissaolojen kustannukset. (Liite 1 MTA:n sähköposti ja liite 2 kyselylomake.)

#### 3.1 Työvoima

Kaikilla kyselyyn vastanneilla 14 taimistoilla oli sekä vakituisia että määräaikaista työntekijöitä. Vastanneista kauppapuutarhoista kuudella yrityksellä ei ollut lainkaan määräaikaista työntekijöitä vuonna 2018. Yrityksistä 26:lla oli sekä vakituisia että määräaikaista työntekijöitä.

Taimistoilla määräaikaisten työsuhteiden kesto vaihteli kuukaudesta kahdeksaan kuukauteen, siten keskiarvoksi tuli 4,7 kuukautta. Kauppapuutarhoilla määräaikaisten työsuhteiden kesto vaihteli kuukaudesta kahteentoista kuukauteen, siten keskiarvoksi tuli 4,2 kuukautta.

Ulkomaista työvoimaa puutarha-alalla on paljon. Vastaajayritysten työntekijöistä 37,6 prosenttia on ulkomaisia. Taimistoista kahdeksalla on ulkomaista työvoimaa ja kauppapuutarhoista neljällätoista on ulkomaista työvoimaa.

Seuraavassa taulukossa numero 1 on selvitys kyselyyn vastanneiden yritysten työntekijä jakaumasta vakituisuuden, määräaikaisuuden ja sukupuolen mukaan. Samalla on laskettu vakituisten ja määräaikaisten prosenttiosuudet.

Taulukko 1 Työntekijämäärät kyselyyn vastanneilla taimistoilla ja kauppa-puutarhoilla vuonna 2018.

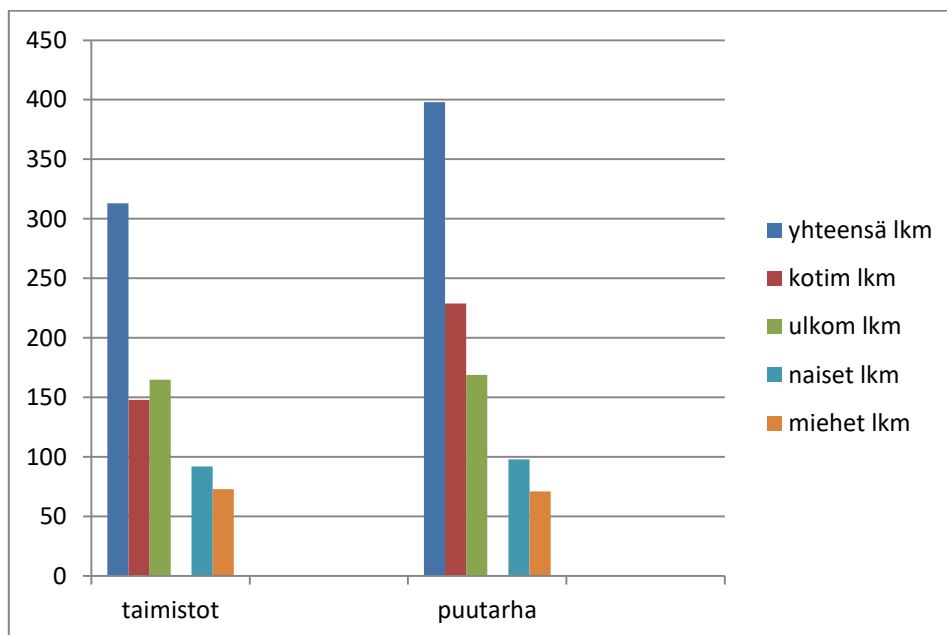
taimistoilla	miehet	naiset	yhteensä	% taimisto työnt.
vakituiset	64	112	176	49,86
määräaikaiset	69	108	177	50,14
kauppa-puutarhoilla				% puutarha työnt.
vakituiset	101	179	280	52,33
määräaikaiset	74	181	255	47,66
yhteensä	308	580	888	

Puutarha-ala on naisvaltainen ala, naisia työntekijöistä on yli 65 prosenttia, kyselyyn vastanneissa yrityksissä.

Taulukko 2 Määräaikaisuuksien pituudet yrityksissä

määräaikaisuuden pituus	kauppa puutarha	taimisto
yli 6 kuukautta	7	7
3-6 kuukautta	12	3
1-3 kuukautta	7	4
ei määräaikaisia	6	

Taulukossa 2 selviää, että pituudeltaan 3–6 kuukautta kestäviä työsopimuksia solmittiin eniten, kahdessatoista kauppuutarhassa ja kolmessa taimistossa. Yli kuuden kuukauden työsopimuksia solmittiin molemmissa seitsemän. Määräaikaisten sopimusten pituus johtuu suureksi osaksi kasvukauden ja sesongin pituudesta.



Kuva 2. Ulkomaisen työvoiman määrät kyselyyn vastanneilla yrityksillä.

Kuvassa 2 vertaillaan kotimaisen ja ulkomaisen työvoiman määrää vastajayrityksissä. Työntekijöiden lukumäärien perusteella laskettuna ulkomaista työvoimaa oli yhteensä 37,6 prosenttia. Kyselyyn vastanneista neljästätoista taimistosta kahdeksalla oli ulkomaista työvoimaa. Ulkomaista työvoimaa oli taimistoilla 165 työntekijää. Kotimaisen työvoiman taimistot työllistivät 3–14 työntekijää, yhteensä 40 työntekijää. Kyselyyn vastasi kolmekymmentäkaksi kauppapuutarhaa, joista neljällätoista oli ulkomaista työvoimaa. Ulkomaista työvoimaa kauppapuutarhoilla oli 169 työntekijää. Kotimaisen työvoiman kauppapuutarhat työllistivät 1–32 työntekijää, yhteensä 137 työntekijää.

### 3.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrää verrataan säännölliseen työaikaan, joka on vakituisilla työntekijöillä 221 päivää. Määräaikaisilla työntekijöillä säännöllinen työaika saadaan laskemalla työsuhteen pituus keskimäärin kuukausina ja kertomalla 21,5:llä. Poissaoloprosentit saadaan suhteuttamalla poissaolopäivien lukumäärä säännöllisen työajan päiviin. Seuraavassa taulukossa 3 verrataan yhteenlaskettuja poissaolopäivien lukumäärää työntekijöiden lukumäärään, vastaukseksi saadaan poissaolopäivien lukumäärä per työntekijä.



Taulukko 3 Kyselyyn vastanneiden yritysten sairauspoissaolot v. 2018

poissaolo lkm/ vakituiset miehet	pv. mie-	poissaolo pv.lkm/ vakituiset naiset	poissaolo lkm/ määräaik. mie-	pv. mie-	poissaolo pv.lkm./ määräaik. naiset
kauppapuutarha 620/101		kauppapuutarha 1192/179	kauppapuutarha 50/74		kauppapuutarha 150/181
poissaolo 6,1pv/ mies		poissaolo 6,6 pv /nainen	poissaolo 0,6 pv / mies		poissaolo 0,8 pv /nainen
taimisto 276/64		taimisto 1145/112	taimisto 181/69		taimisto 268/108
poissaolo 4,3 pv /mies		poissaolo 10,2 pv /nainen	poissaolo 2,6 pv /mies		poissaolo 2,4 pv /nainen

Kauppapuutarhoista kuudella ei ollut sairauspoissaoloja, työntekijöitä yrityksillä oli 2–7 yhteensä 23 työntekijää. Taimistoista kolmella ei ollut sairauspoissaoloja, työntekijöitä 3–5 yhteensä 11 työntekijää.

Työntekijöiden poissaolo päiviä verrataan säännölliseen työaikaan.

Laskelmat poissaoloprosenteista:

Vakituisilla työntekijöillä säännöllinen työaika vuodessa on 221 päivää.

Kauppapuutarhalla määräaikaisten työsuhteiden kesto oli 4,2 kuukautta ja kuukaudessa on työpäiviä 21,5.

Määräaikaisten työntekijöiden säännöllinen työaika lasketaan seuraavasti, kauppapuutarhalla työsuhteen kesto oli  $4,2 \cdot 21,5 \text{ pv} / \text{kk} = 90,3 \text{ pv}$ .

Taimistoilla määräaikaisten työsuhteiden kesto oli 4,7 kuukautta ja kuukaudessa työpäiviä 21,5. Määräaikaisten työntekijöiden säännöllinen työaika on  $4,7 \cdot 21,5 \text{ pv} = 101$ .

Taulukossa 4 on laskettu kyselyyn vastanneiden yritysten työntekijöiden poissaoloprosentit. Kauppapuutarhat ja taimistot on eritelty ja työntekijät ovat jaotteluna vakituisuuden, määräaikaisuuden ja sukupuolen mukaan. Taulukossa on työntekijöiden lukumäärä, poissaolopäivien lukumäärä ja yhteenlaskettu säännöllinen työaika. Poissaoloprosentti on poissaolopäivien määrän suhde säännöllisen työajan määrään.

Taulukko 4 Kyselyn yritysten työntekijöiden poissaoloprosentit

kauppa puutarha	työntekijöiden määrä	poissa olopäivät	säännöllinen työaika pv	poissa olo %
vakituiset miehet	101	620	22321	2,78
vakituiset naiset	179	1192	39559	3,01
määräaikaiset miehet	74	50	6682	0,75
määräaikaiset naiset	181	150	16344	0,92
taimisto				
vakituiset miehet	64	276	14144	1,95
vakituiset naiset	112	1145	24752	4,62
määräaikaiset miehet	69	181	6969	2,60
määräaikaiset naiset	108	268	10908	2,46

Taulukko 5 Poissaoloprosenttien yhteenveto

yhteensä miehet	308	1127	50116	2,25 %
Yhteensä naiset	580	2755	91563	3,01 %
yhteensä työntekijät	888	3882	141679	2,73 %

Taulukossa 5 näkyy kaikkien kyselyyn vastanneiden yritysten työntekijöiden yhteenlasketut poissaolopäivät ja niiden perusteella lasketut poissaoloprosentit.

Taulukko 6 Kyselyyn vastanneiden yritysten työntekijöiden lukumäärä erikokoisissa yrityksissä.

kauppa puutarha	vakitui- set miehet	vakitui- set naiset	määräi- kaik. miehet	määräi- kik. naiset	työnt . yht.
alle 10 työnt.	22	27	8	48	105
% yhteismää- rystä	21,78	15,08	10,81	26,51	19,62
10-20 työnt.	13	19	3	22	57
% yhteismää- rystä	12,87	10,61	4,05	12,15	10,65
20-60 työnt.	32	73	36	50	191
% yhteismää- rystä	31,68	40,78	48,64	27,62	35,70
60-110	33	67	21	59	180
% yhteismää- rystä	32,67	37,43	28,37	32,59	33,64
taimisto					
alle 10 työnt.	3	16	8	13	40
% yhteismää- rystä	4,68	14,28	11,59	12,03	11,33
10-20 työnt.	5	14	16	39	74
% yhteismää- rystä	7,81	12,50	23,18	36,11	20,96
yli 100 työnt.	56	93	33	58	240
% yhteismää- rystä	87,5	83,03	47,82	53,70	67,98

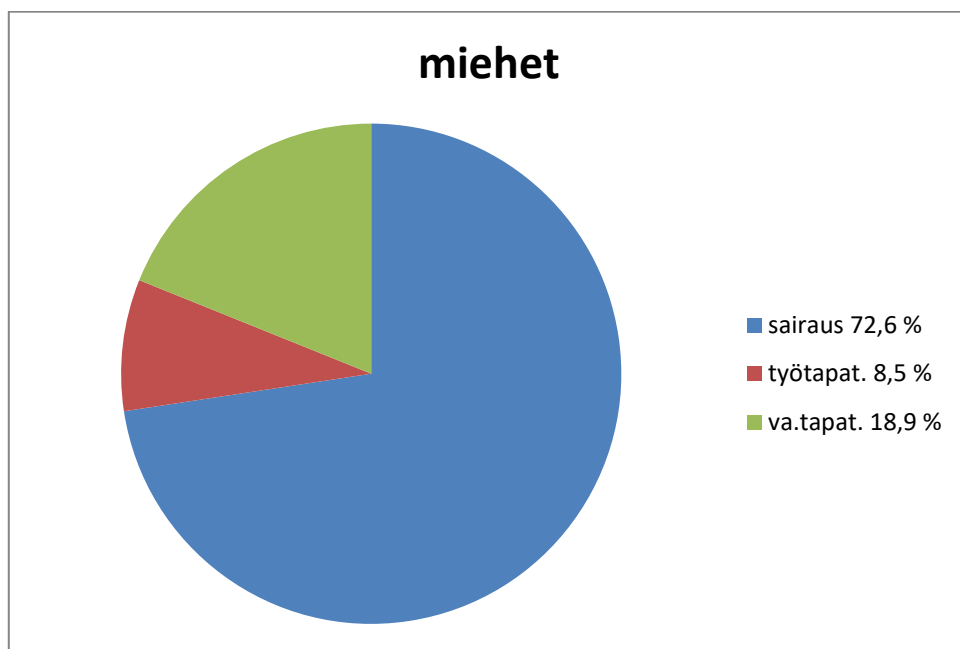
Taulukko 7 Kyselyyn vastanneiden yritysten työntekijöiden poissaolopäivien lukumäärät ja poissaoloprosentit erikokoisissa yrityksissä

kauppa puutarha	vakituiset miehet pv	vakituiset naiset pv	määräaik. miehet pv	määräaik. naiset pv
alle 10 työnt.	135	48	25	47
poissaolo %	2,77	0,80	3,46	1,08
10-20 työnt.	81	324	2	22
poissaolo %	2,81	7,71	0,74	1,10
20-60 työnt.	199	281	2	34
poissaolo %	2,81	1,74	0,06	0,75
60-110 työnt.	205	539	21	67
poissaolo %	2,81	3,64	1,10	1,25
taimisto				
alle 10 työnt.	0	260	7	0
poissaolo %	0	7,35	0,86	0
10-20 työnt.	17	164	8	11
poissaolo %	1,53	5,30	0,49	0,27
yli 100 työnt.	259	725	165	254
poissaolo %	2,09	3,52	4,95	4,33

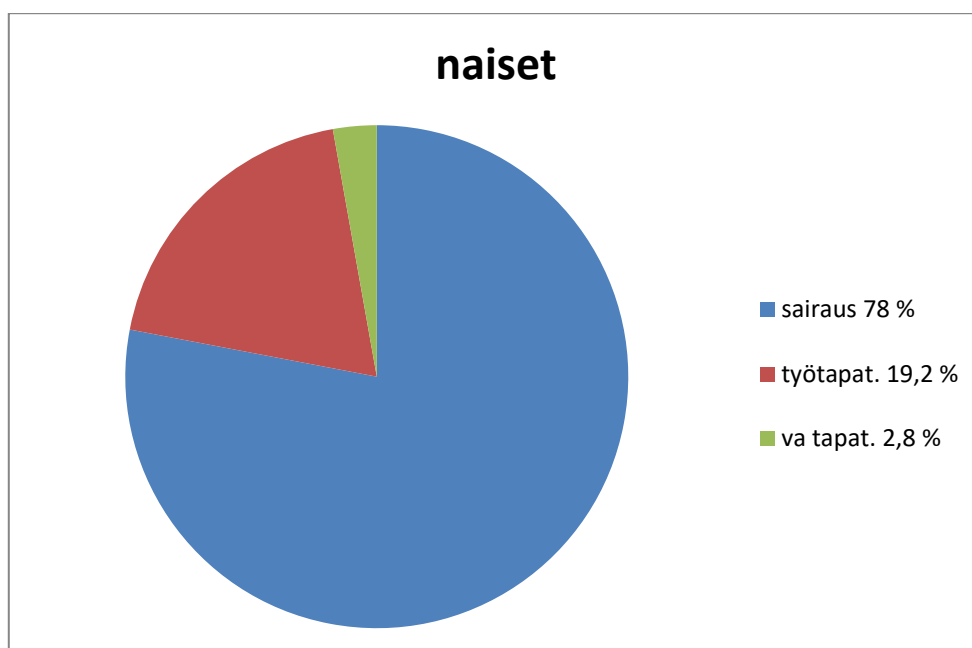
Kahdessa edellisessä taulukossa on yritykset jaoteltu työntekijämäärän perusteella ja työntekijöiden poissaoloja on vertailtu erikokoisissa yrityksissä. Kyselyyn vastanneista yrityksistä 60 prosenttia oli alle kymmenen työntekijää työllistäviä yrityksiä ja näissä yrityksissä työskenteli yli 16 % työntekijöistä. Lähes 20 prosentilla yrityksistä ei ollut poissaoloja, nämä yritykset olivat alle kymmen työntekijän yrityksiä. Molemmissa yritystyypeissä isoja yrityksiä oli kaksi, prosenteissa 8,6.

### 3.2.1 Sairauspoissaolojen syyt

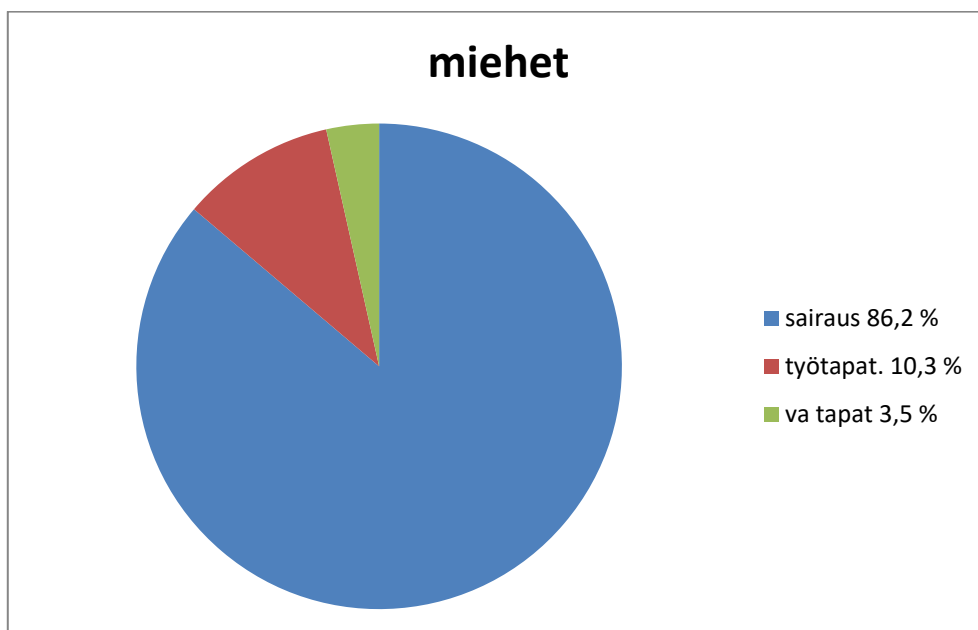
Sairauspoissaolot on jaoteltu sairauksiin, työtapaturmiin ja vapaa-ajan tapaturmiin, erikseen miehet ja naiset. Vakituisuuden tai määräaikaisuuden perusteella sairauspoissaolojen syitä ei jaoteltu. Jaottelu tehtiin myös yritys suunnan mukaan. Seuraavissa kuvissa näkyy poissaolojen syyt jaoteltuna yrityssuunnan ja sukupuolen mukaan.



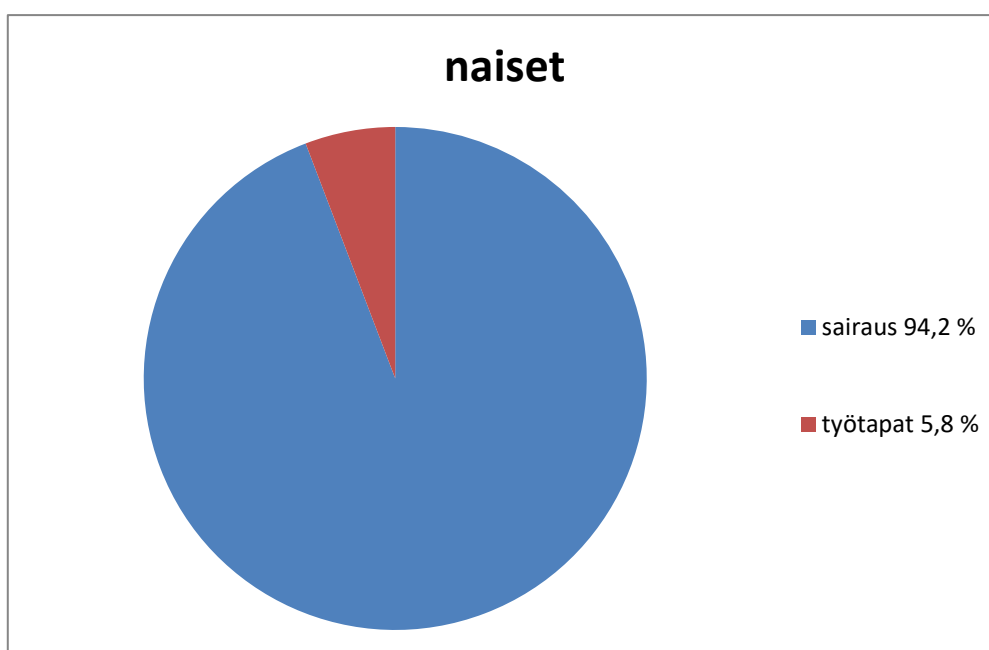
Kuva 3 Miesten poissaolojen syyt kauppapuutarhalla



Kuva 4 Naisten poissaolojen syyt kauppapuutarhalla



Kuva 5 Miesten poissaolojen syyt taimistolla

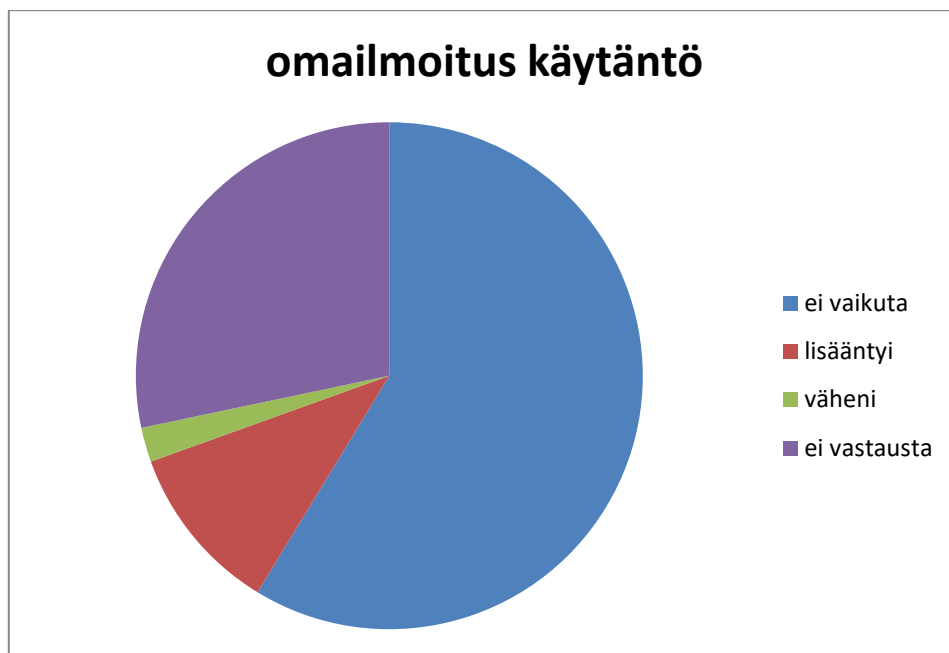


Kuva 6 Naisten poissaolojen syyt taimistolla

### 3.2.2 Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella

Työehtosopimuksen omailmoituskäytäntö on tullut voimaan 01.02. 2018. Kun työntekijä sairastuu, hän voi olla poissa työstä enintään kaksi päivää

omalla ilmoituksella. (Puutarha-alan työehtosopimus 2018–2020, s. 30). Kyselyyn vastanneista yrityksistä 27, eli 58,7 % ilmoitti, ettei oma ilmoituskäytäntö ole vaikuttanut poissaolojen määrään. Viidessä, eli 10,8 % yrityksistä poissaolot olivat lisääntyneet, yhdessä vähentyneet ja yrityksistä 13, eli 28,3 % ei vastannut kysymykseen. Kuvassa 7 näkyy vastausten osuudet.



Kuva 7 Sairauspoissaolot omalla ilmoituksella

### 3.3 Sairauspoissaolojen kustannukset

Kyselyyn vastanneista yrityksistä 10, eli 21,7 % ei vastannut lainkaan kustannuksia koskevaan kysymykseen ja 9, eli 19,6 % yrityksistä ei ollut poissaoloja. Kustannuskysymykseen vastasi 27 yrittäjää, eli 58,7 % yrittäjistä. Aineisto on melko pieni, tulosten luotettavuuteen pitää suhtautua varauksella. Ilmoitettujen palkkakustannusten vaihtelu oli suuri, johtuen yritysten työntekijöiden määrästä. Pienimmät olivat 100 € ja suurimmat 94000 €. Muut kustannukset vaihtelivat samoin, 100 €-23700€. Kuvassa 8 ja taulukossa 8 ovat kustannuksien keskiarvot ja yhteenlasketut euromäärät.

**Minimiarvo Maksimiarvo Keskiarvo Mediaanisumma Keskihajonta**

a) työkyvyttömyys- ajan palkat (euroa/ vuosi)	0	94000	7695,44	1100	277036	18978,87
b) muut kustannuk- set (euroa/ vuosi)	0	23700	1695,83	0	40700	4896,8

Kuva 8 Webropol- kysely tallenne.

Taulukko 8 Sairauspoissaolojen kustannukset kyselyyn vastanneissa yrityksissä.

	sairausajan palkat €	keskimäär./ yritys €	muut kust €	muut kust/ yritys €	yhteen- sä kustan- nukset €
taimistot 6 kpl	101950	16991	5700	950	107650
kauppa puutarhat 21 kpl	175086	8337	35000	1666	210086

### 3.4 Yritysten työterveyshuolto

Yrityksille lähetetyssä kyselyssä kysyttiin työterveyshuollon käytäntöjä. Yritykset kuuluvat kaikki lakisääteisen työterveyshuollon piiriin.

Taulukko 9 Työterveyshuoltosopimusten sisältö yrityksissä.

pelkkä lakisääteinen	myös työterveys- lääkäri palvelut	myös muu lääkäri	muut palvelut	terveystarkastus työsuhteen alkaessa
taimistot 8	6	9	3	5 kyllä 9 ei
k- puutarhat 20	12	29	2	13 kyllä 19 ei
yhteensä 28	18	38	5	18 kyllä 28 ei

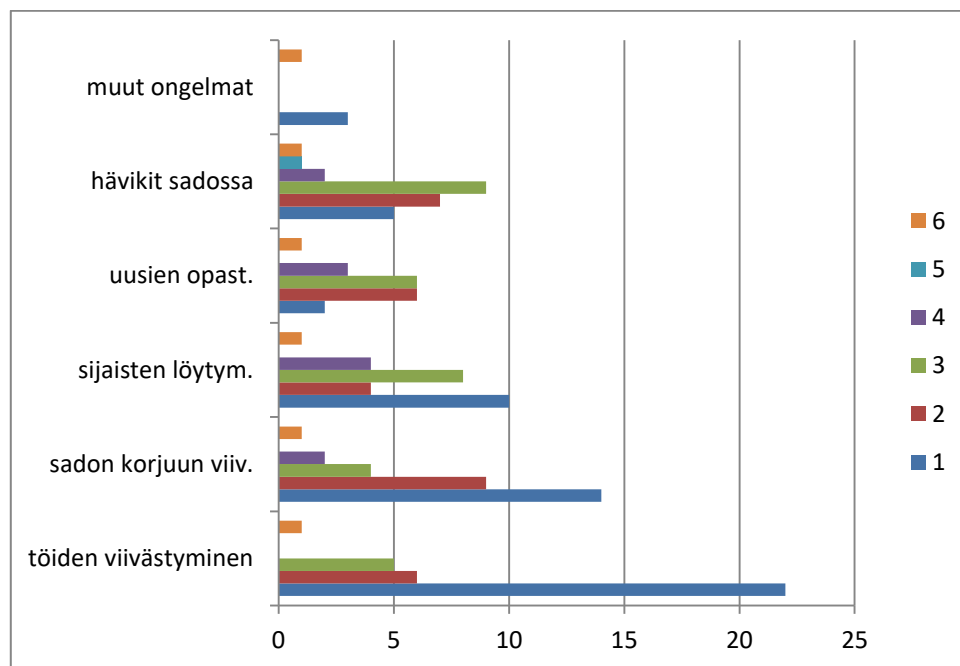
Taulukon 9 lukumäärien perusteella laskettiin seuraavat prosentit. Lakisääteinen työterveyshuoltosopimus on 60,8 prosentilla vastaajista, myös



työterveyslääkäripalvelut ovat 39,2 prosentilla. Lisäpalveluja, kuten laboratorio-, röntgen- tai fysioterapiakäyntimahdollisuus oli 11 prosentilla yrityksistä. Sairaus tai työtapaturma tapauksissa 16 prosenttia yrittäjistä vaati aina käynnin työterveyslääkärillä, 84 prosenttia yrittäjistä hyväksyi myös muun lääkäriissä käynnin. Työsuhteen alussa terveystarkastuksen vaati 39 prosenttia yrityksistä.

### 3.5 Poissaolojen aiheuttamat muut ongelmat

Työntekijöiden sairauspoissaolojen aiheuttamia muita ongelmia kartoitettiin kyselyssä. Ongelmia aiheutuu sadonkorjuun ja töiden viivästyisestä, sadon hävikeistä, sijaisten löytymisestä ja sijaisten työhön opastamisesta ja monista muista syistä. Vastajia pyydettiin arvioimaan ongelmia 1 – 6 asteikolla, 1 iso ongelma 6 pieni ongelma. Kuvassa 9 näkyy, että suurimpia ongelmia ovat töiden ja sadonkorjuun viivästyminen ja sijaisten löytyminen.



Kuva 9 Kyselyyn vastanneiden yritysten muiden ongelmien arviointi 1 – 6 asteikolla

### 3.6 Yrittäjien vapaa sana kyselyssä

Kyselyyn vastanneista yrityksistä lähes 40 % jätti vapaan sanan kokonaan käyttämättä. Noin 24 % vastaajista kertoi, ettei poissaoloista ole ongelmaa. Sairauspoissaoloja oli vähän tai ei ollenkaan. Sairauspoissaolojen seuranta pidettiin tärkeänä isoissa yrityksissä ja silloin jos saatuja tietoja pystytään hyödyntämään.

## 4 TULOSTEN TARKASTELU

Maaseudun Työnantajaliitosta lähetettiin sähköpostikysely helmikuun alussa 274:lle puutarha-alan työnantajalle. Kysely suunnattiin kauppa-puutarhoille ja taimistoille. Kyselyn piirissä on noin 3600 työntekijää. Vastauksia tuli 46, vastausprosentti oli 16,8. Vastausprosenttia voidaan pitää melko hyvänä, toki kaikki eivät olleet vastanneet joka kysymykseen. Kyselyyn vastanneissa yrityksissä työntekijöitä on yhteensä 888, joka on noin 25 % kyselyn piirissä olevista työntekijöistä.

Puutarha-alan yrityksiä oli Suomessa yhteensä 3407 vuonna 2016, Luonnonvarakeskuksen tilaston mukaan. Yhteismäärässä ovat avomaa- ja kasvihuone yritykset, työvoimaa oli 18480 henkilöä. Avomaayrityksissä työskenteli vakituisesti 210 ja määräaikaisesti 14140 työntekijää, joista ulkomaisia työntekijöitä oli 8730. Miehiä oli 61,3 prosenttia ja naisia 38,7 prosenttia työvoimasta. Ulkomaisen työvoiman osuus oli 60,8 prosenttia. Kasvihuoneyrityksissä työskenteli vakituisesti 710 ja määräaikaisesti 3420 työntekijää, joista ulkomaisia työntekijöitä 1950. Miehiä oli 55,1 prosenttia ja naisia 44,9 prosenttia työvoimasta. Ulkomaisen työvoiman osuus oli 47,2 prosenttia. (Luonnonvarakeskus, 2016).

### 4.1 Työvoima

Taimistoyrityksiä vastanneista oli 14, eli 30 % ja työntekijöistä noin 40 % työskenteli taimistoilla. Taimistoilla työntekijöitä oli 353 ja työntekijät jakautuivat puoliksi vakituisiin ja määräaikaisiin. Vakituksia miestyöntekijöitä oli 64, eli 48 % miestyövoimasta ja naisia 112, eli 51 % naistyövoimasta. Määräaikaisia miestyöntekijöitä oli 69, eli 52 % miestyövoimasta ja naisia 108, eli 49 % naistyövoimasta. Yhteensä miehiä työvoimasta oli 133 ja naisia 220. Miesten prosenttiosuus taimisto työntekijöistä on 37,6 ja naisten 62,4.

Kauppapuutarhoja vastanneista oli 32, eli 70 % ja työntekijöistä 60 % työskenteli kauppapuutarhoilla. Kauppapuutarhoilla työntekijöitä oli 535 ja työntekijät jakautuivat vakituisiin 280, eli 52 % ja määräaikaisiin 255, eli 48 %. Vakituksia miestyöntekijöitä oli 101, eli 58 % miestyövoimasta ja naisia 179, eli 50 % naistyövoimasta. Määräaikaisia miestyöntekijöitä oli 74, eli 42 % miestyövoimasta ja naisia 181, eli 50 % naistyövoimasta. Yhteensä miehiä työvoimasta oli 175 ja naisia 360. Miesten prosenttiosuus kauppapuutarha työntekijöistä on 32,7 ja naisten 67,3.

Luonnonvarakeskuksen vuoden 2016 tilaston mukaan miehiä työskentelee puutarha-alalla yli 55 prosenttia, tässä kyselyssä miesten osuus jäi alle

40 prosenttiin. Ehkä kyselyyn vastasivat sattumalta naisvaltaiset yritykset. Määräaikaista työntekijöitä oli ollut vuonna 2016 yli 95 prosenttia työvoimasta Luonnonvarakeskuksen tilastossa ja tässä kyselyssä määräaikaisten osuus oli 48,6 prosenttia.

Määräaikaisten työsuhteiden kesto vaihteli paljon, ollen 1 – 8 kuukautta taimistoilla ja kauppapuutarhoilla 1 – 12 kuukautta. Molemmissa tehtiin useimmiten pitkiä, yli 6 kuukauden sopimuksia, 35 % ja samoin 3 – 6 kuukauden sopimuksia tehtiin 37,5 %. Kauppapuutarhoissa lyhyitä 1 – 3 kuukautta kestäviä sopimuksia tehtiin enemmän kuin taimistoilla, lyhyitä sopimuksia oli 27,5 %. Kauppapuutarhoista 17 % ei ollut lainkaan määräaikaista sopimuksia. Taimistojen määräaikaisten työsuhteiden kesto oli keskimäärin 4,7 kuukautta ja kauppapuutarhoilla 4,2 kuukautta. Molemmissa tuotantosuunnissa käytetään määräaikaista työvoimaa noin puolet koko työvoiman määrästä. Määräaikaisten työvoiman käyttöä selittää alan sesonkiluonteisuus, kasvukauden aikana tehdään suuri osa työstä varsinkin taimistoilla. Kauppapuutarhoilla on usein ympäri vuoden viljelyä, kasvien tuotannossa.

Ulkomaista työvoimaa käytetään paljon Suomessa taimistoilla ja kauppapuutarhoilla. Ulkomainen työvoima tulee usein Itä-Euroopan maista tai Aasiasta. Taimistoista kahdeksalla oli ulkomaista työvoimaa yhteensä 165 työntekijää ja kotimaisia työntekijöitä näillä taimistoilla oli 148. Yhteensä työntekijöitä oli 313. Ulkomaisten työntekijöiden prosenttiosuus oli 52,7. Kuudella taimistolla oli kotimaista työvoimaa. Kauppapuutarhoista neljälätoista oli ulkomaista työvoimaa yhteensä 169 työntekijää ja kotimaisia työntekijöitä näillä kauppapuutarhoilla oli 229. Yhteensä työntekijöitä oli 398, ulkomaisten työntekijöiden prosenttiosuus oli 42,3 %. Kahdeksalla kauppapuutarhalla oli kotimaista työvoimaa. Ulkomaisen työvoiman osuudeksi tässä kyselyssä tulee 37,6 % työvoiman yhteismäärästä. Luonnonvarakeskuksen tilaston mukaan ulkomaista työvoimaa oli vuonna 2016 57,8 prosenttia. Suurempi osuus selittyy sillä, että avomaatuotannossa on paljon ulkomaista työvoimaa.

## 4.2 Sairauspoissaolot

Poissaolot luokiteltiin sukupuolen ja määräaikaisuuden tai vakituisuuden perusteella molemmissa tuotantosuunnissa. Poissaolomäärien pieni määrä yllätti kyselynlaatijan. Sekä kauppapuutarhoilla että taimistoilla poissaoloprosentit jäivät pieniksi. Kauppapuutarhoilla määräaikaisten työntekijöiden poissaoloprosentit jäivät alle 1,0 ja taimistoilla 2,6 %. Vastaavat vakituisten työntekijöiden poissaoloprosentit kauppapuutarhoilla olivat miehillä 2,78 ja naisilla 3,01. Taimistoilla vakituisten miesten poissaoloprosentti oli 1,95 ja naisten 4,62. Miesten ja naisten ero poissaoloprosenteissa kauppapuutarhoilla oli pieni, naisilla vähän korkeampi kuin miehillä. Taimistoilla erot poissaoloprosenteissa olivat suuremmat vakituksilla työntekijöillä. Miesten prosentti jäi alle kahden ja naisten oli yli neljä.

Taimistotyö on fyysisesti raskasta, työn raskaus ehkä selittää vakituisten naistyöntekijöiden korkeamman sairauspoissaoloprosentin. Määräaikaisilla taimisto työntekijöillä miesten poissaoloprosentti oli korkeampi kuin naisten, toki vain kymmenyksen. Keskimääräiseksi poissaoloprosentiksi tuli miehillä 2,25 ja naisilla 3,01 ja yhteiskeskiarvo on 2,73 prosenttia. Elinkeinoelämän Keskusliiton tilastossa teollisuuden työntekijöiden sairaus - ja tapaturmapoissaoloprosentti yhteensä on 5,7. Palvelualoilla vastaava prosentti on 4,4. Verrattaessa kyselyyn vastanneiden puutarha-alan yritysten työntekijöiden sairaus - ja tapaturmapoissaoloprosenttia edellisiin niin yhteiskeskiarvo prosentti 2,73 on hyvä. Tapaturmien osuus poissaolo prosentista on 0,3, joka on sama teollisuuden työntekijöillä. Vapaa-ajan tapaturmista johtuvien sairauspoissaolo päivien osuus on 0,1 prosenttia.

Työterveyslaitoksen julkaisemassa tiedotteessa ammattikohtaisista sairauspoissaoloista fyysisesti raskaissa ammateissa. Naisten poissaoloprosentin keskiarvo on 13–14 ja miesten on 8–9. (Työterveyslaitos, 2019). Tähän tietoon verrattuna kyselyyn vastanneiden yritysten työntekijöiden poissaolo prosentti on hyvä.

#### 4.2.1 Poissaolopäivien vertailu

Kauppapuutarhoilla vakituisten miesten poissaolopäivät suhteessa työntekijämiesten lukuun ovat lähes samat joka kokoluokassa 6,2- 7,5 poissaolo päivää per mies. Määräaikaisilla miehillä oli pienissä yrityksissä, alle 10 työntekijää, enemmän poissaolopäiviä kuin suuremmissa yrityksissä. Naistyöntekijöillä poissaolopäiviä per työntekijä on eniten kokoluokassa 10- 20 työntekijää ja seuraavana suurissa yli 70 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Määräaikaisilla naisilla on hyvin vähän poissaolopäiviä joka kokoluokassa. Taimistoilla vakituisilla naistyöntekijöillä on eniten poissaolopäiviä pienissä alle 10 työntekijän yrityksissä. Poissaolopäivät per naistyöntekijä vähenevät kun työntekijä määrä kasvaa. Vakituisilla miestyöntekijöillä oli eniten poissaolopäiviä per mies suurissa yrityksissä. Määräaikaisilla naistyöntekijöillä on eniten poissaolopäiviä per työntekijä suurissa yrityksissä. Pienillä taimistoilla vakituisilla naistyöntekijöillä on enemmän sairauspäiviä, koska työ on raskasta ja käsityövaltaista, eikä aina ole konevoimaa. Ehkä työntekijöiden ikäkin vaikuttaa, pienillä yrityksillä on ikkäämpää työvoimaa. Myös yhdenkin työntekijän pitkä sairausloma vaikuttaa pienessä yrityksessä suhteessa enemmän kuin suuressa yrityksessä.

Työtapaturmat kauppapuutarhoilla aiheuttavat naisten sairauspoissaolopäivistä yli 19 prosenttia ja miehillä 8,5 prosenttia. Taimistoilla vastaavat luvut ovat naisilla 5,8 ja miehillä 10,3 prosenttia. Työtapaturmien ennalta ehkäisyyn kannattaa kiinnittää huomiota, koska osuudet ovat huomattavat. Vapaa-ajan tapaturmista johtuvat poissaolopäivät ovat kauppapuutarhalla työskentelevien miesten kohdalla 18,9 prosenttia ja naisilla 2,8.

Taimistoilla miesten vapaa-ajan tapaturmapäivien osuudet ovat 3,5 ja naisilla 0 prosenttia.

Kyselyyn vastanneista yrityksistä lähes 20 prosentilla ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan. Nämä yritykset olivat alle 10 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Pienissä yrityksissä kaikki tuntevat toisensa ja yhteistyö toimii, niin ”helppoja” sairauslomia ei haeta. Kyselyn vastausten perusteella laskettu poissaoloprosentti on niin alhainen, ettei niin sanottua ”saikuttamista” varmaankaan esiinny.

Omailmoitus käytännössä työntekijöillä on mahdollisuus ilmoittaa sairaudestaan esimiehelle tai työnantajalle ilman lääkärissä käyntiä. Lyhyissä 1-2päivän sairaustapauksissa, jotka eivät vaadi erityistä hoitoa, kuten flunssa tai vatsatauti. Kyselyyn vastanneissa yrityksissä sairauspoissaolot omalla ilmoituksella eivät ole vaikuttaneet sairauspäivien määrään noin 60 prosentilla yrityksistä. Yrityksistä yli 10 prosentissa sairauspoissaolot lisääntyivät, yhdessä yrityksessä vähentyi. Tähän kysymykseen jätti vastaamatta 28 prosenttia yrityksistä.

Työterveyslaitos on teettänyt Oma ilmoitus- tutkimuksen 2016. Tutkimuksessa todettiin, että vaikka omailmoituskäytännöllä lyhyiden 1- 3 päivää kestävien poissaolojen kesto lyheni, niin silti poissaolojen kokonaismäärä ei merkittävästi muuttunut. Työterveyshuollon akuuttikäyntien määrää omailmoituskäytäntö vähensi 20- 40 prosenttia ja toi kustannussäästöjä. (Työterveyslaitos, 2016).

Sairauspoissaolojen omailmoituskäytäntö on ollut vähän aikaa käytössä työehtosopimukseen perustuen. Osalla kyselyyn vastanneista yrityksistä omailmoitus oli ollut pidempään käytössä. Kyselyn vastausten perusteella omailmoituskäytäntö on otettu käyttöön ja vain 5 eli 11 prosenttia yrittäjistä oli huomannut sairauspoissaolojen lisääntyneen. Vastausten määrä oli melko pieni 33 mielipidettä ja 13 yritystä ei vastannut lainkaan.

### 4.3 Sairauspoissaolojen kustannukset

Kustannukset ja yleensä talousasiat ovat yrittäjille melko salaisia tietoja. Kyselyn kustannus kysymykseen vastasi vain 27 yritystä, joten tulos ei ole luotettava aineiston pienuuden takia. Vastanneiden yritysten sairausajan palkka menot vaihtelivat 100- 94000 euroon ja olivat keskimäärin n. 7700 euroa per yritys, yhteensä 277036 euroa. Muiden kustannusten vaihtelu oli 100- 23700 euroa ja keskimäärin 1700 euroa per yritys, yhteensä 40700 euroa. Karkeasti laskettuna sairausajanpalkka menot ja muut kustannukset ovat yhteensä 317736 euroa ja sairauspoissaolo päiviä oli 3882, niin poissaolopäivän hinnaksi tulee 81,85 euroa. Sairauspäivän hinta jää tällä aineistolla alhaiseksi.

Elinkeinoelämän Keskusliiton tietojen mukaan sairauspäivän hinta on keskimäärin 350 euroa, vaihteluväli 100- 500 euroa. Vaihtelu johtuu palk-

katasosta, sairausajan pituudesta ja työpaikasta. Yleisenä arviona pidetään, että sairauspäivän hinta on kolminkertainen tavalliseen työpäivään verrattuna. (Elinkeinoelämän Keskusliitto n.d.)

#### 4.4 Työterveyshuolto yrityksissä

Kyselyyn vastanneissa puutarha-alan yrityksissä kaikissa oli järjestetty työterveyshuolto. Lakisääteinen perus työterveyshuolto oli 60 prosentilla ja 40 prosentilla yrityksistä myös työterveyslääkäri palvelut. Yrityksistä 11 prosentilla oli lisäpalveluita, kuten röntgen-, rokotus- tai fysioterapiapalveluita työntekijöille. Sairaus- tai tapaturma tapauksissa 16 prosenttia yrityksistä velvoitti käyttämään työterveyslääkärinä ja 84 prosenttia yrityksistä hyväksyi myös muun lääkärin antaman lausunnon. Työsuhteen alkaessa terveystarkastuksen vaati 39 prosenttia yrityksistä, kauppapuutarhoista 13 yritystä ja taimistoista 5 yritystä. Terveystarkastus vaatimus olisi perusteltua ainakin vihanneksia tuottavissa yrityksissä.

Työterveyspalvelujen kattavuus vaihtelee. Keskimäärin työterveyshuollolla on suuri merkitys työntekijöiden terveyteen. Työnantaja on järjestänyt työterveyshuollon palvelut 96 prosentille palkansaajista. Työterveyshuollon kattavuus työlliselle työvoimalle oli 84 prosenttia vuonna 2015. Työterveyshuollon kattavuus vaihtelee erityisesti pienissä yrityksissä, yksinrittäjillä ja epätyypillisissä työsuhteissa. (Työterveyshuolto n.d.)

Työnantajasektorin mukaan palkansaajien työterveyshuolto on järjestetty yksityisellä sektorilla 90 prosenttisesti, valtiolla 100 prosenttisesti ja kunnissa 96 prosenttisesti. Työ ja terveys - väestö haastattelussa 2003 vuonna yritysten palkansaajista 90 prosentilla oli työterveyshuolto. (Tilastokeskus ja Kela, 2003)

Vertailtaessa puutarha-alan työterveyskäytänteitä Työterveyshuollon, Tilastokeskuksen tai Kelan tietoihin, niin kyselyyn vastanneilla yrityksillä työterveyshuolto on hyvässä kunnossa, kuten poissaoloprosenttinkin. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö voitaneen yhdistää matalaan sairauspoissaoloprosenttiin.

#### 4.5 Poissaolojen aiheuttamat muut ongelmat

Kyselyyn vastaajia pyydettiin laittamaan tärkeysjärjestykseen sairauspoissaolojen aiheuttamia muita ongelmia. Näitä ongelmia olivat töiden viivästyminen, sadonkorjuun viivästyminen, sijaisten löytyminen, sijaisten työhön opastaminen, hävikit sadossa ja muut ongelmat. Tärkeimmäksi tai merkittävämmäksi ongelmaksi nousi töiden viivästyminen, 22 yrittäjää piti töiden viivästyminen ykkösongelmana. Usein vähän vähemmän tärkeitä töitä siirretään eteenpäin tai poissaolevan työt lisätään läsnä oleville työntekijöille. Näin muodostuu tilanne, jota eräs yrittäjä vapaan sanan

kohdalla mainitsi ” työt kaatuu toisten niskaan”. Läsnä olevat työntekijät tekevät ylitöitä ja väsyvät kiireisinä aikoina.

Toiseksi tärkeimmäksi ongelmaksi tuli sadonkorjuun viivästyminen, 14 yrittäjän vastauksissa. Sadonkorjuun viivästyminen voi aiheuttaa vaikeuksia tavaran toimituksessa, jos sato on vielä kasvihuoneessa kasvamassa tai taimet kauppakunnostamatta. Toimitus myöhästyy ja maine luotettava toimijana kärsii. Usein sadonkorjuun viivästyminen aiheuttaa myös hävikkiä sadosta. Hävikit sadosta oli 5 yrittäjällä ykkösongelmana, kauppapuutarha yrittäjistä. Jos ryhmäkasveja ei saada ajoissa vähittäismyyjille, niin taimet kasvavat ylisuuriksi. Kuljetus vaikeutuu, taimet kärsivät. Tai kasvihuonekurkkua jää poimimatta, kurkku kasvaa nopeasti, suuri kurkku ei sovi pakkauskoneeseen, siis tulee kakkos-laatua.

Kolmas tärkeä ongelma on sijaisten löytyminen. 10 yrittäjää oli arvioinut kolmanneksi tärkeimmäksi ongelmaksi sijaisten löytymisen. Sijaisten työhön opastaminen oli 9 yrittäjällä kolmanneksi arvioitu ongelma. Ammattitaitoisia sijaisia ei yleensä ole, koska sairauspoissaolot tulevat yllättäen ja voivat olla joko lyhyitä tai jatkua viikko kerrallaan pitkäänkin. Harvoin ammattilaisia on käytettävissä. Jos sijaisia löytyy, heidät on opastettava työhön. Työhön opastamiseen kuluu joko esimiehen tai työntekijän työaikaa. Sekä taimistoilla että kauppapuutarhoilla on paljon eri työvaiheita, siksi opastamiseen usein kuluu paljon aikaa. Se, että sijaisia on vaikea löytää ja jos löytyy niin työhön opastaminen vie aikaa, aiheuttaa tilanteen, että läsnä olevat työntekijät tekevät poissaolevan työt. Tehtäessä töitä pienellä työntekijämäärällä, kaikki tekevät ylitöitä tai urakkaa. Jos työtilanne jatkuu kauan, niin työntekijät väsyvät kiireessä ja tapaturmat voivat lisääntyä.

#### 4.6 Yrittäjien vapaa sana kyselyssä

Yleensä kaikissa kyselyissä on vapaa sana, niin tässäkin kyselyssä. Yrittäjistä 18 ei käyttänyt vapaata sanaa lainkaan. Useissa yrityksissä sairauspoissaolot olivat hyvin vähäisiä tai poissaoloja ei ollut yhtään. Useat yrittäjät pitivät seurantaa tärkeänä, varsinkin isoissa yrityksissä ja jos seurantaa hyödynnetään.

Muutamia lainauksia vapaan sanan vastauksista.

”Meillä on hyvä ja kovakuntoinen työporukka joten poissaolot on vähäi siä.”

”Seuranta on tärkeää ja tulisi löytää keinoja jatkuttavan saikuttamisen lopettamiseen. Se että työntekijällä olisi karenssi lyhyisiin sairaspöissaoloihin tai jos joku tietty määrä sairaspöissaoloja hyväksyttäisiin.”

”Meillä poissaolot ovat olleet hyvin harvinaisia, joten ongelmaa niistä ei ole ollut. Pienissä yrityksissä seuranta tuskin on kovin tärkeää, sillä tilanteen hahmottaa paremmin kuin isossa yrityksessä, jossa välttämättä ei kaikkia työntekijöitä edes tunne kunnolla.”

”Meillä on pikkuinen firma, työntekijät kaikki yli 50 vuotiaita. esim. kahvitaumat, ruokataumat voi pitää milloin vain, sisältävät työaikaan ja voi syödä vaikka viisi kertaa päivässä, kunhan tekee vaaditut työt ja palvelee asiakkaat. molemmin puolin joustetaan ja työntekijää kunnioitetaan ja annetaan vastuuta mutta myös vapautta. Työntekijät kyllä vaihtuvat, koska talvella ei ole toimintaa, mutta yksi kesätyöläinen sanoi hyvin: kyllä työntekijä pysyy töissä jos viihtyy.”

”Poissaolojen seuranta on tärkeää ja etenkin poissaoloihin johtavat syyt. Ovatko esim. työperäisiä syitä vai omiin elämäntapoihin tms. liittyviä. Olemme yhdessä työterveyshuollon kanssa laatineet suunnitelman varhaisen puuttumisen mallista, jossa työntekijöiden työkyvyn ylläpito on keskiössä. Eli mikäli poissaoloja alkaa ilmaantua selvästi normaalitasoa enemmän, niitä pyritään yhdessä työntekijän kanssa selvittämään ja tarttumaan mahdollisiin vakavimpiinkin ongelmiin ajoissa hyvän työkyvyn säilyttämiseksi. Lisäksi työnantajana pyrimme huolehtimaan siitä, että työntekijät saavat riittävän levon viikottain ja myös omalla esimerkillämme kannustamme työntekijöitämme hyviin elämäntapoihin aina ruokailusta liikuntaan jne”

”En pidä erillistä seurantaa tärkeänä näin pienessä yrityksessä. Siitä ei ole mitään hyötyä. Jos ajatellaan valtakunnallista tasoa erillinen seuranta lisää taas työnantajalle työtä ja kustannuksia, mistä tuskin maksetaan korvauksia. Nykyiseen tulorekisteriin ilmoitetaan poissaolopäivät ja niiden syyt, jolloin ymmärtäisin, että sitä kautta olisi helppo kerätä kyseiset tiedot ja vakuutusyhtiöillä on tieto työtapaturmiin liittyvistä asioista ja poissaoloista. Kohdassa 14 oli mielestäni tärkein yksittäinen kohta jäänyt pois. Meillä ainakin yhden henkilön poissaolo "kaatui" muiden työntekijöiden harteille, koska ammattitaitoista henkilöä on mahdotonta saada palkattua, varsinkin, kun sairasloman pituus on 2 vk-2kk ja jatkosta ei ole mitään tietoa. Kuka todella ammattitaitoinen ihminen lähtee moiseen pätkätyöhön.”

”Pienessä yrityksessä tilastojen keruulla ei ole merkitystä.”

”Tilastojen kerääminen ei ole tärkeää, jos niistä saatavaa tietoa ei hyödynnetä mitenkään. Alalla on ikääntyvää väkeä,



joilla on "kuluma" vaivoja. Pitäisi suunnitella jonkinlainen sovittelumalli tai osaaika systeemi kokopäivä / osapäivä työntekoon. Koska esim. taimistoilla on kevyempiäkin töitä joita voisi järjestellä ko tapauksissa, kun näillä henkilöillä useimmiten on kuitenkin kovat työhalut."

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää puutarha-alan sairaus - ja tapaturmapoissaoloja sekä poissaolojen työnantajille aiheuttamia kustannuksia. Tarkoitus oli myös selvittää puutarha-alan työnantajien työterveyshuollon käytänteitä. Toissijaisina kysymyksiä oli työntekijöiden työsopimusten määräaikaisuus ja ulkomaisen työvoiman käyttö puutarha-alalla, sekä omatoimisuus käytänteet. Selvitys tehtiin Maaseudun Työnantajaliiton sähköpostin kautta Webropol -kyselynä. Kysely lähetettiin kauppa-puutarhoille ja taimistoille. Kyselyn vastausten perusteella saatiin selville sairaus - ja tapaturmapoissaolot sekä työterveyskäytänteet. Kyselyn kustannus osioon tuli vastauksia vähän. Toissijaisiin kysymyksiin saatiin vastaukset.

Selvityksen perusteella puutarha-alan sairaus- ja tapaturmapoissaoloprosentti on pienempi kuin teollisuuden - ja palvelualojen työntekijöillä, joiden tilastotietoihin tuloksia verrattiin. Selvityksestä ilmeni, että naistyöntekijät ovat hieman enemmän poissa työstä kuin miehet. Tulos on saman suuntainen, kuin kaikilla muillakin työaloilla, mutta ero naisten ja miesten välillä ei ole yhtä suuri kuin muilla työaloilla. Huomio kiinnittyi naisten työtapaturmista johtuviin sairauspoissaolopäiviin, joita oli kolminkertainen määrä miesten työtapaturmapäiviin verrattuna. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät olivat vähemmän poissa työstä kuin vakituksessa työsuhteessa olevat työntekijät. Ylitalo (2006) on saanut saman suuntaisen tuloksen tutkiessaan palkansaajien sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolojen kustannus kysymykseen tuli 27 vastausta, joka on verrattain vähän. Yleensä kaikki asiat, jotka liittyvät talouteen ja kustannuksiin ovat salaisia. Vastauksista osa oli tarkkoja lukuja, mutta osa varmaankin noin arvioita. Vastausten perusteella laskettu poissaolopäivän hinta jäi niin pieneksi, että lähtötiedot eivät olleet tarkkoja. Elinkeinoelämän Keskusliiton yleisenä arviona pidetään, että poissaolo päivän hinta on kolminkertainen työpäivään verrattuna. (Elinkeinoelämän Keskusliitto, n. d.)

Kyselyyn vastanneissa puutarha-alan yrityksissä työterveyshuolto on hyvin järjestetty. Lakisääteinen perus työterveyshuolto on 60 prosenttisesti, ja myös lääkäri palvelut 40 prosenttisesti järjestetty. Yleisesti Työterveyshuollossa tiedostetaan työterveyshuollon merkitys työntekijöiden työkykyyn ja terveyteen. Selvitykseen perustuen voi todeta, että kunnossa ole-

va työterveyshuolto johtaa matalaan sairauspoissaoloprosenttiin puutarha-alan yrityksissä.

Työntekijän sairauspoissaolo omalla ilmoituksella on ollut käytössä muutamissa yrityksissä jo aiemminkin, nyt työehtosopimukseen perustuen kaikissa yrityksissä on omailmoitusmenettely voimassa. Vastauksissa lähes 60 prosenttia yrittäjistä ilmoitti, ettei omailmoitusmenettely ole lisännyt sairauspoissaoloja. Vain 10 prosenttia vastaajista ilmoitti sairauspoissaolojen lisääntyneen. Tämän omailmoitusmenettelyn odotetaan lisäävän työntekijän ja esimiehen tai työnantajan välistä yhteydenpitoa. Omailmoitusmenettely tarvitsee toimiakseen luottamukselliset suhteet työntekijän ja esimiehen välille.

Puutarha-alalla on runsaasti määräaikaisia työntekijöitä, koska kasvukaudelle tarvitaan huomattavasti enemmän työvoimaa kuin talven ajalle. Määräaikaisuudet olivat useimmiten pitkiä lähes 5-6 kuukautta kestäviä jaksoja. Kyselyyn vastanneilla yrityksillä oli määräaikaisia työntekijöitä 48,6 prosenttia työvoimasta. Luonnonvarakeskuksen vuoden 2016 tilaston mukaan puutarha-alalla oli määräaikaisia 95 prosenttia työntekijöistä, ero selittynee sillä, että tilastossa on mukana avomaatuotanto. Avomaatuotannossa lähes kaikki työntekijät ovat määräaikaisia. Puutarha -alan työvoimasta lähes 60 prosenttia tulee ulkomailta, Luonnonvarakeskuksen tilaston mukaan. Tähän kyselyyn vastanneilla yrityksillä oli ulkomaista työvoimaa 37,6 prosenttia.

## 6 POHDINTA

Yleisvaikutelma kyselyn vastausten perusteella oli, että puutarha-alalla työntekijät ovat hyvän työkyvyn ja työterveyden omaavia henkilöitä. Kyselyn vapaasana osion perusteella voi päätellä, että työntekijöiden työmotivaatio on myös korkealla. Puutarha-ala on fyysisesti melko raskas ala, mutta sairauspoissaoloprosentti jäi huomattavasti alhaisemmaksi kuin teollisuuden tai palvelun aloilla. Yleensä fyysisesti raskailla työaloilla on runsaasti sairauspoissaoloja. Naisten ja miesten sairauspoissaoloprosenttien erot olivat samaan suuntaan kuin kaikilla muillakin aloilla, mutta huomattavasti pienemmät, vain 0,76 prosenttia. Naiset ovat yleensä kaikilla aloilla enemmän poissa työstä kuin miehet. Naisten sairauspoissaolon syynä ei aina välttämättä ole oma sairaus, vaan lapsen sairaus tai joku muu henkilökohtainen syy. Yleensä, jos perheessä nainen on poissa työstä, niin taloudelliset menetykset ovat pienemmät kuin jos mies olisi poissa työstä. Määräaikaisissa työsuhteissa olevilla työntekijöillä on yleensä vähemmän sairauspoissaoloja kuin vakituisilla työntekijöillä. Puu-

tarha-alalla on paljon määräaikaista - ja ulkomaista työvoimaa, tästä voi nee päätellä, että ulkomainen työvoima on hyvin vähän sairauslomalla.

Sairauspoissaolojen syiden selvittelyssä huomio kiinnittyi naisten työtaturmista johtuviin poissaolopäiviin. Työtaturmista johtuvia poissaolo-päiviä oli naisilla yli kolminkertainen määrä miesten poissaolopäiviin verrattuna. Johtuvatko nämä sairauspoissaolopäivät mahdollisesti siitä, että työ on fyysisesti raskasta ja naiset työskentelevät voimiensa ylärajoilla. Rasittuneena ja väsyneenä työskentely altistaa monille työtaturmille. Myös stressaantuneena työskentely voi altistaa työtaturmille, jos kotihuolet ovat mielessä voimakkaana, voi huomiokyky heiketä. Työtaturmien määrään voi vaikuttaa myös suhtautuminen työturvallisuuteen ja sen ohjeisiin, esimerkiksi turvajalkineet ja käsineet voivat olla poissa käytöstä. Olisi hyvä, jos kiinnitettäisiin huomiota naisten työtaturmiin ja työturvallisuuteen, tietenkään miehiä unohtamatta. Työtaturmista johtuvia sairauspoissaoloja voidaan vähentää noudattamalla hyviä työturvallisuus käytänteitä.

Puutarha-alan työnantajat ovat tiedostaneet, että kaikilla työpaikoilla pitää olla voimassa oleva terveydenhuoltosopimus. Kaikilla kyselyyn vastanneilla oli ainakin lakisääteinen sopimus, useilla myös lääkäripalvelu sekä muita lisäpalveluja. Tästä voi todeta, että jos on hyvä ja toimiva työterveyshuolto niin sairauspoissaoloprosentti on alhainen. Toimivassa työterveyshuollossa työntekijä pääsee lääkäriin yleensä nopeasti ja sairaus tai tapaturma saadaan hoitoon. Kun päästään nopeasti hoitoon, niin yleensä toipuminenkin on parempaa.

Kustannusten selvittely vastausten perusteella oli haasteellinen, eikä tuottanut luotettavaa tietoa. Useissa yrityksissä ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan ja sieltä ei tietenkään tullut kustannustietoja. Muutamissa yrityksissä oli sairauspoissaolot ilmoitettu, mutta kustannuksia ei ilmoitettu lainkaan. On ilmeisen yleistä, että talouteen liittyvät asiat yrityksissä pidetään salassa. Voisi olla hyvä vähän herätellä yrittäjiä sairauspoissaolojen ja niiden aiheuttamien kustannusten seurantaan. Yleinen käsitys on, että asiat joita ryhdytään mittaamaan tai selvittämään, niin sitten mitattuja tai selvitettyjä asioita pyritään kehittämään parempaan suuntaan. Tämän selvityksen tulosten perusteella voitaisiin tehdä seurantaa, esimerkiksi naisten työtaturmien syistä ja pyrkiä tapaturmien ennaltaehkäisyyn.

## Lähteet

Blomgren, J. (2017) Pitkät sairauspoissaolot vähentyneet kaikkien aikojen ennätykseen, blogijulkaisu 4.10.2017. Haettu 29.09.2019 osoitteesta <http://blogi.kansanelakelaitos.fi/arkisto/4164>

Elinkeinoelämän Keskusliitto, n.d. haettu 30.08.2019 osoitteesta <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyohyvinvointi/>

Elinkeinoelämän Keskusliitto, 2006, Työaika- ja poissaololuokitteluopas haettu 30.08.2019 osoitteesta <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyoeaika- ja poissaololuokittelu -julkaisu 2006 .pdf>

Elinkeinoelämän Keskusliitto, 2009, Sairauspoissaolojen hallinta haettu 17.09.2019 osoitteesta [https://ek.fi/wp-content/uploads/sairauspoissaolot\\_opas.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/sairauspoissaolot_opas.pdf)

Eläketurvakeskus, 2006 Työstäpoistumisen ja sairauspoissaolojen eroja Suomessa ja Ruotsissa, s. 20 – 25, haettu 23.09.2019 osoitteesta [http://www.iulkari.fi/bitstream/handle/10024/129081/Tyostapoistumisen\\_ja\\_sairauspoissaolojen\\_eroja\\_Suomessa\\_ja\\_Ruotsissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.iulkari.fi/bitstream/handle/10024/129081/Tyostapoistumisen_ja_sairauspoissaolojen_eroja_Suomessa_ja_Ruotsissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luonnonvarakeskus, 2016 tilastot, haettu 14.10.2019 osoitteesta [http://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE\\_02%20Maatalous\\_02%20Rakenne\\_04%20Maa%20ja%20puutarhatalouden%20tyovoima/02\\_Maatalous\\_puutarhayrit\\_tyont\\_lkm\\_tuot.px/table/tableViewLayout1/?r\\_xid=dc711a9e-de6d-454b-82c2-74ff79a3a5e0](http://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE_02%20Maatalous_02%20Rakenne_04%20Maa%20ja%20puutarhatalouden%20tyovoima/02_Maatalous_puutarhayrit_tyont_lkm_tuot.px/table/tableViewLayout1/?r_xid=dc711a9e-de6d-454b-82c2-74ff79a3a5e0)

Sosiaali – ja Terveysministeriö, (2004) Opas työterveyshuoltolain soveltajalle, s.12. Sosiaali – ja Terveysministeriön oppaita 2004: 12 haettu 30.08.2019 osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71799/Opp200412.pdf?sequence=1>

Rekola, V-M. 2019 Säännöllinen työaika moniste 25.03.2019,

Työterveyslaitos, 2019, haettu 10.10.2019 osoitteesta, <https://tyoelamatieto.fi/#/fi/dashboards/physical-exposure-and-sick-leaves>

Terveystalo, (2019), Tekemättömän työn vuosikatsaus, 2019, haettu 16.11.2019 osoitteesta

<https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Palvelut/Tekemattoman-tyon-kustannukset/>

Tilastokeskus ja Kela (n.d) Työterveyspalvelujen kattavuus yrityksissä Tilastokeskuksen ja Kelan rekisterin perusteella haettu [13.10. 2019 osoitteesta](https://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikk57eli=ttl002)

[https://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p\\_artikk57eli=ttl002](https://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikk57eli=ttl002)

Työaikakatsaus, (2014), Elinkeinoelämän Keskusliitto, haettu 17.09.2019 osoitteesta

<https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyoaikakatsaus-2014.pdf>

Työaikatiedustelu, (2016), Elinkeinoelämän Keskusliitto, haettu 17.09.2019 osoitteesta

<https://ek.fi/wpcontent/uploads/Tyoaikatiedustelun-2016-kuvat.pdf>

Työehtosopimus (2018 – 2020), Maaseudun Työnantajaliiton ja Teollisuusliiton välinen Puutarha – alan työehtosopimus, haettu 17.02. 2019 osoitteesta

<https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2018/05/Puutarha-alan-ty%C3%B6ehtosopimus-2018-2020.pdf>

Työpiste, verkkolehti, julkaisu 15.09. 2016 haettu 30.08. 2019 osoitteesta

<https://www.ttl.fi/tyopiste/miten-tyoterveyshuolto-pitaa-jarjestaa-pian-tietoa-saa-yhdelta-luukulta/>

Työterveyshuoltolaki 1383/ 2001, haettu 26.08.2019 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyshuolto n.d, Työterveyshuollon kattavuus vaihtelee, haettu 13.10.2019 osoitteesta

<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointiterveyserot/eriarvoisuus/palvelujarjestelma/terveyspalvelut/tyoterveyshuolto>

Työterveyslaitos, (2016), Omailmoitus tutkimus 2016 haettu 13.10.2019 osoitteesta

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129934/Omailmoitus\\_loppuraportti.pdf?sequence=3](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129934/Omailmoitus_loppuraportti.pdf?sequence=3)

Työterveyslaitos,( 2018), Sairauspoissaolojen luonne, haettu 01.10.2019

osoitteesta [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/10/Kooste\\_esitykset\\_sairauspoissaolot.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/10/Kooste_esitykset_sairauspoissaolot.pdf)

Ylitalo, M. (2006)Palkansaajien sairauspoissaolot, haettu 11.10.2019

osoitteesta [https://www.stat.fi/ajk/tapahtumia/2006-06-02\\_ylitalo.pdf](https://www.stat.fi/ajk/tapahtumia/2006-06-02_ylitalo.pdf)

## ARVOISA PUUTARHA – ALAN TYÖNANTAJA

**PUUTARHA-ALAN SAIRAUSSPOISSAOLOJA KOSKEVA KYSELY****Kyselyllä tietoa sairauspoissaoloista**

Puutarha-alan työntekijöiden sairauspoissaoloista ei ole käytettävissä aiempia tietoja. MTA:n toimesta halutaan selvittää sairauspoissaolojen määrää ja suhdetta esim. säännölliseen työaikaan. Kysely antaa myös tietoa sairauspoissaolojen oma ilmoituskäytännöistä. Tosiasiallinen tieto näistä on saatavissa vain alan työpaikoilta.

Kysely suunnataan MTA:n jäseninä oleville kauppapuutarhoille ja taimistoyrityksille.

**Kyselyyn vastaaminen**

Kysely toteutetaan nettipohjaisella Webropol-lomakkeella. Linkki vastauslomakkeeseen on lähetetty MTA:sta sähköpostilla.

Ennen lomakkeelle vastaamista voitte tutustua kysymyksiin oheisen pdf-tiedoston kautta. Kyselyssä tiedustellaan esim. poissaolojen määriä työpäivinä laskettuna. Vastaustietojen kokoaminen on taroituksenmukaista ennen kyselylomakkeen täyttämistä.

Lomakkeen täyttäminen voidaan tarvittaessa keskeyttää ja jatkaa täyttämistä myöhemmin. Siihen asti vastatut tiedot tallentuvat lomakkeelle.

Vastauslomake pyydetään palauttamaan **28.2.2019** mennessä.

**Kysely ja selvitys = opinnäytetyö**

Kyselyn toteuttaminen ja sen pohjalta laadittava selvitys on Hämeen Ammattikorkeakoulussa (Lepaa) opiskelevan **Sirpa Holkon** opinnäytetyö.

**Lisätietoja**

Kyselyyn liittyen voitte ottaa yhteyttä MTA:n toimistossa Veli-Matti Rekolaan.

Kiitämme yhteistyöstä ja vastaamisesta kyselyyn  
MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

liite 2 /1

## Kysymyksiä MTA:n kyselytutkimukseen sairauspoissaoloista

Kysymyksiin pyydetään vastaamaan vuoden 2018 tietojen perusteella

Vastaajayritys on

kauppapuutarha

taimisto

1. Kuinka monta työntekijää yrityksessänne on? Ilmoittakaa vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden yhteismäärä. Mikäli lukumäärissä on ollut vaihtelua vuoden 2018 aikana, ilmoittakaa henkilöiden lukumäärä keskimäärin.

—  
miehet \_\_\_\_\_ naiset \_\_\_\_\_

2. Kuinka moni yrityksen työntekijöistä on

—  
vakinaisia työntekijöitä  
miehet \_\_\_\_\_ naiset \_\_\_\_\_

määräaikaisia työntekijöitä  
miehet \_\_\_\_\_ naiset \_\_\_\_\_

3. Kuinka pitkiä määräaikaiset työsopimukset ovat keskimäärin? \_\_\_\_\_ kuukautta.

4. Mikä on yrityksen työntekijöiden jakauma ajatellen kotimaista ja ulkomaista työvoimaa? Mikäli lukumäärissä on ollut vaihtelua vuoden 2018 aikana, ilmoittakaa henkilöiden lukumäärä keskimäärin.

—  
kotimaisia työntekijöitä  
miehet \_\_\_\_\_ naiset \_\_\_\_\_

ulkomaisia työntekijöitä  
miehet \_\_\_\_\_ naiset \_\_\_\_\_

5. Kuinka paljon yrityksessä on ollut yhteensä poissaoloja työkyvyttömyyden takia vuonna 2018? Työkyvyttömyys on voinut johtua sairaudesta, tapaturmasta tai vapaa-ajan tapaturmasta.

—  
miehillä \_\_\_\_\_ työpäivää                      naisilla \_\_\_\_\_ työpäivää

liite 2 /2

6. Kuinka paljon poissaolopäiviä yhteensä on kertynyt eri työntekijäryhmillä?

—  
vakinaisilla työntekijöillä:

miehillä \_\_\_\_\_ työpäivää naisilla \_\_\_\_\_ työpäivää

määräaikaisilla työntekijöillä:

miehillä \_\_\_\_\_ työpäivää naisilla \_\_\_\_\_ työpäivää

7. Paljonko poissaoloa on yhteensä ollut eri syistä johtuen? Poissaolon määrä ilmoitetaan työpäivinä.

—

	a) sairaus	b) työtapaturma	c) vapaa-ajan tapaturma
miehillä	_____	_____	_____
naisilla	_____	_____	_____

8. Millainen yrityksen työterveyshuoltosopimus on?

- lakisääteinen työterveyshuolto (ei lääkarissäkäyntiä)
- sopimukseen sisältyy mahdollisuus lääkarissä käyntiin
- sopimus sisältää myös muita palveluita, mitä:

---



---

9. Edellytetäänkö sairaus- ja tapaturmatapauksissa (muissa kuin lyhyissä oman ilmoituksen mukaisissa poissaoloissa) työntekijän käyntiä

- aina työterveyslääkärillä
- myös muu lääkarissäkäynti hyväksytään

10. Vaaditaanko työntekijältä työsuhteen alkaessa terveystarkastus?



Kyllä Ei

liite 2 / 3

11. Lyhyissä sairauspoissaoloissa työntekijän oma ilmoitus poissaolosta tuli työehtosopimuksessa voimaan 1.2.2018. Onko tämä tilastojenne/arvionne mukaan

a) lisännyt poissaoloja \_\_\_\_\_ työpäivää

b) vähentänyt poissaoloja \_\_\_\_\_ työpäivää

12. Voitteko arvioida sairaus- ja tapaturmapoissaoloista johtuvia kustannuksia yritykselle? Muita kustannuksia ovat esim. sijaisten palkat ja työn opastukseen kulunut aika.

a) työkyvyttömyysajan palkat \_\_\_\_\_ euroa/vuosi

–

b) muut kustannukset \_\_\_\_\_ euroa/vuosi

–

–

–

13. Kustannusten lisäksi poissaoloista aiheutuu muita ongelmia yrityksen toiminnalle. Numeroi seuraavat asiat tärkeysjärjestykseen, 1 on tärkein:

a) sijaisten palkkaaminen / löytyminen \_\_\_\_\_

b) sadonkorjuun viivästyminen \_\_\_\_\_

c) töiden viivästyminen \_\_\_\_\_

d) hävikit sadosta \_\_\_\_\_

e) uusien sijaisten työhön opastaminen \_\_\_\_\_

f) muuta, mitä \_\_\_\_\_

14. Kerro mielipiteesi sairauspoissaoloihin liittyen. Onko esim. poissaolojen seuranta tärkeää ja miten se tulisi toteuttaa?

*Kiitos vastaamisesta!*

