



Tekemättömän työn vuosikatsaus 2015

Yhteenvedo tuloksista

Tutkimuksen tarkoitus

Tekemättömän työn vuosikatsaus on jatkoa vuosina 2010, 2011, 2012 ja 2014 toteutetuille vertailututkimuksille, joiden tavoitteena on ollut selvittää Suomessa toimivien organisaatioiden henkilöstön sairaus- ja tapaturmapoissaoloista, työkyvyttömyyseläkkeistä ja lakisääteisestä tapaturmavakuuttamisesta aiheutuneet suorat kustannukset sekä panostukset työterveyshuoltopalveluihin. Tämänkertaisen vuosikatsauksen puitteissa tarkasteltiin vuosia 2008-2014.

Vuoden 2015 tutkimuksen toteuttivat yhteistyössä Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Työterveyslaitos, Terveystalo, tilintarkastusyhteisö PwC, eläkevakuutusyhtiöt Elo, Etera, Ilmarinen, Varma ja Veritas sekä vahinkovakuutusyhtiö If. Tässä raportissa esitettävä tutkimustulos perustuu yhteensä 178 organisaation aineistoon. Nämä työyhteisöt työllistävät yhteensä n. 137 000 henkilötyövuotta. Vuoden 2014 tiedot on kerätty 64 organisaatiosta. Kyseisten organisaatioiden toimialat vaihtelevat raskaasta teollisuudesta palvelualoihin ja asiantuntijaorganisaatioihin. Kokoluokaltaan organisaatiot ovat suuria ja keskisuuria. Taulukossa 1 tutkimusaineisto on ryhmitelty pääryhmiin riippuen päätoimialasta ja henkilöstörakenteesta. Tässä raportissa on myös esitetty ryhmäkohtaisia tuloksia perustuen tähän jakoon.

| | 2014 | | Kaikki vuodet | |
|---------------------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|
| | Organisaatiot | Henkilötyövuodet | Organisaatiot | Henkilötyövuodet |
| Työntekijävaltaiset yritykset | 57 | 41 000 | 139 | 109 000 |
| Toimihenkilövaltaiset yritykset | 6 | 1 500 | 35 | 18 000 |
| Valtion virastot ja yliopistot | 1 | 500 | 5 | 10 000 |
| Yhteensä | 64 | 43 000 | 179 | 137 000 |

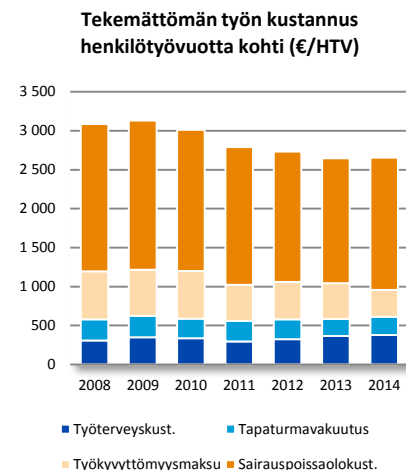
Taulukko 1. Tutkimusaineisto vuonna 2014

Tutkimustiedot on kerätty suoraan organisaatioista sekä tapaturmavakuutus- ja eläkevakuutusyhtiöistä. Aineiston keräys- ja analysointimenetelmä perustuu PwC:n varmentamaan Terveystalo Kustannusanalyysiin. Tämän yhteenvedoraportin lisäksi kaikille osallistuneille organisaatioille raportoidaan omat organisaatiokohtaiset tulokset ja tulosten vertailut omaan toimialaan nähden. Lisäksi tuloksia, niiden taustatekijöitä ja toimintasuosituksia käydään läpi organisaatiokohtaisissa raportointitilaisuuksissa.

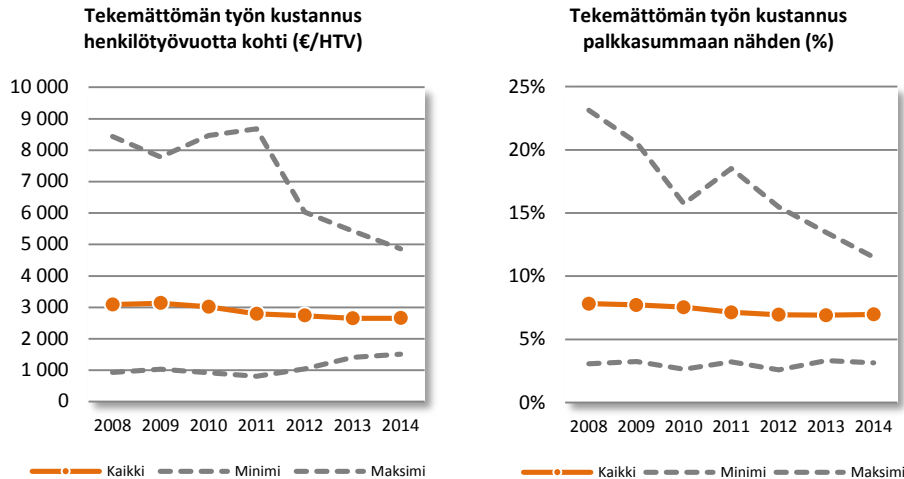
Tekemättömän työn kustannukset

Tutkimuksen tuloksista selviää, että tekemättömän työn kustannukset ovat vuonna 2014 keskimäärin 7 prosenttia vuotuisesta palkkasummasta, vaihdellen runsaasta 3 prosentista noin 11,5 prosenttiin. Työntekijää kohti nämä kustannukset ovat keskimäärin noin 2650 euroa vaihteluvälillä 1500 - 4900 euroa; kun työpanos mitataan henkilötyövuosina (HTV). Tekemättömän työn kustannuksilla tarkoitetaan tässä yhteydessä summaa, joka saadaan, kun lasketaan yhteen sairaus- ja tapaturmapoissaolojen palkkakustannukset, lakisääteiset tapaturmavakuutusmaksut, työeläkevakuutuksen työkyvyttömyysmaksut, sekä panostukset työterveyshuoltoon (ks kuva 1 oikealla).

Tekemättömän työn keskimääräinen kustannuskehitys on tarkastelujakson 2008-2014 aikana kääntynyt lievään laskuun, mutta vuoden 2014 tulosten perusteella lasku on pysähtynyt. Kuvissa 2a ja 2b on esitetty tekemättömän työn kustannus suhteutettuna a) henkilötyövuosiin, sekä b) palkkasummaan. Kuvaajissa on esitetty myös kunkin vuoden maksimi- ja minimihavainto kuvaamaan vertailuaineiston hajonnan ääripäitä.

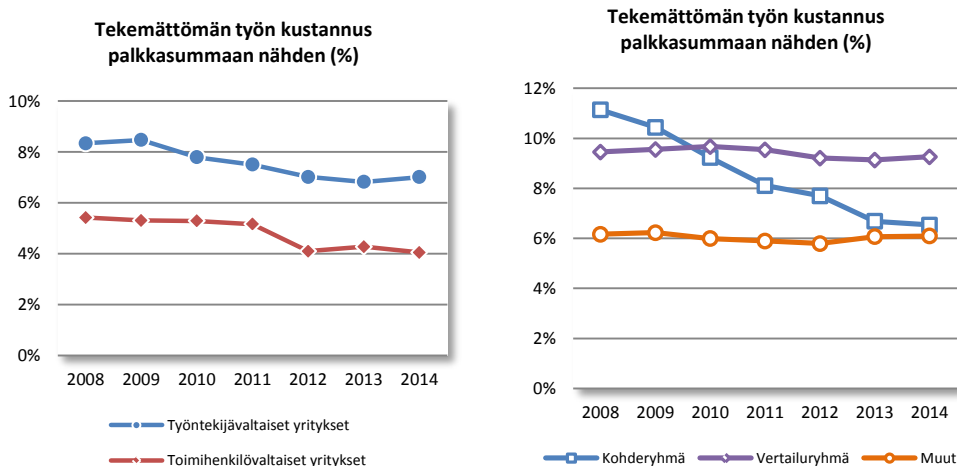


Kuva 1. Tekemättömän työn kustannukset



Kuva 2a ja 2b. Tekemättömän työn kustannukset vuosina 2008-2014, henkilötyövuosiin ja palkkasummaan nähden

Viralliseen toimialaluokitukseen perustuvaa toimialavertailua ei aineiston suhteellisen pienuuden vuoksi ole tarkoituksenmukaista tehdä. Sen sijaan kuvassa 3a on työnantajaorganisaatiot jaettu kahteen pääryhmään: 1) työntekijävaltaiset yritykset (N=139) ja 2) toimihenkilövaltaiset yritykset (N=35). Lisäksi tutkimukseen on osallistunut 5 valtion virastoa ja yliopistoa, joiden tuloksia ei eritellä tässä. Vertailu osoittaa, että työntekijävaltaisissa yrityksissä tarkastelujakson alun keskimääräinen kustannustaso on ollut muita organisaatioita korkeampi ja kustannukset ovat kääntyneet lievään nousuun vuonna 2014. Toimihenkilövaltaisissa yrityksissä kehityssuunta on ollut samankaltainen, joskin lähtötaso on ollut selkeästi työntekijävaltaisia organisaatioita matalammalla tasolla ja kustannustaso jatkaa lievää laskuaan myös vuonna 2014.



Kuva 3a ja 3b. Tekemättömän työn kustannusten vertailu a) työnantajaorganisaation tyypin mukaan ja b) kohde-, vertailu- ja muun ryhmän mukaan

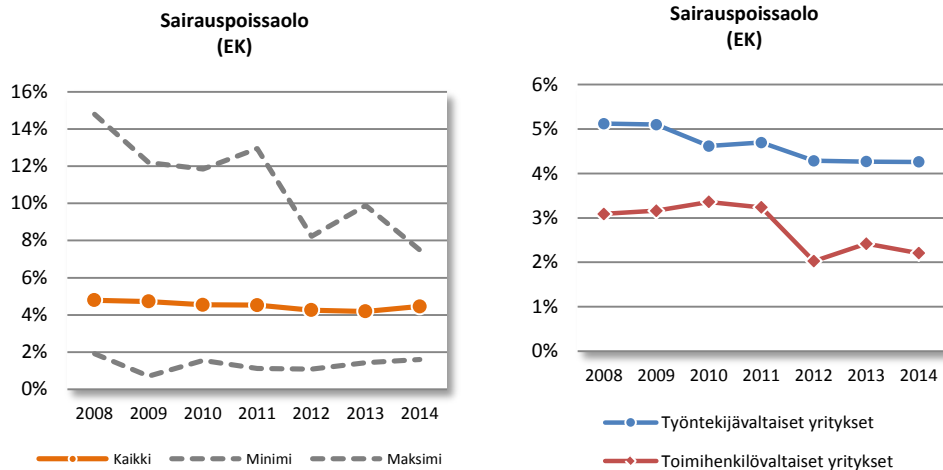
Toinen vertailu on suoritettu jakamalla otanta 3 ryhmään (Kuva 3b yllä):

1. **Kohderyhmä:** 10 yritystä, joissa työkykyjohtamista on toteutettu tavoitteellisesti ja järjestelmällisesti vähintään 5 vuoden ajan
2. **Vertailuryhmä:** Yritykset, jotka edustavat vastaavia toimialoja kuin kohderyhmän yritykset (N=20)
3. **Muut:** Vertailuaineiston muut organisaatiot (N=34)

Kohderyhmän 10 yritystä ovat pääasiassa työntekijävaltaisia yksityisen sektorin yrityksiä. Siksi vertailuryhmä koostuu myös pääasiallisesti työntekijävaltaisista yrityksistä. Huomioitavaa kohderyhmän ja vertailuryhmän tuloksissa on se, että kohderyhmän tekemättömän työn kustannus on miltei puolittunut tarkastelujakson aikana: Tekemättömän työn kustannukset ovat laskeneet n. 1050 euroa/HTV, tai melkein 5 prosenttiyksikköä palkkasummaan nähden. Sen sijaan samoja toimialoja edustava vertailuryhmä ei ole onnistunut saavuttamaan vastaavia tuloksia. On selvää, että organisaatioiden välillä on eroa niin taustatilanteissa kuin toimintaedellytyksissä, mutta kohderyhmän selvä kustannussäästö ei ole sattumaa. Kohderyhmän tulokset ovatkin siksi rohkaisevia, että ryhmän 10 yritystä yhdistää mm. se, että työkykyjohtamiseen on määrätietoisesti panostettu tavoitteellisesti ja järjestelmällisesti yli viiden vuoden ajan. Nämä panostukset näkyvät yrityksissä työkykyjohtamisen tavoiteasetannassa, sen systemaattisessa mittauksessa ja seurannassa, resurssien allokoinnissa, vastuunjaon selkeydessä sekä toimintatapojen ja esimiestyön pitkäjänteisessä kehittämisessä. Työkyvyttömyysuhkien ja poikkeamien varhaiseen tunnistamiseen on myös valjastettu reaaliaikaisia seurantatyökaluja oikea-aikaisten toimenpiteiden käynnistämiseksi. Lisäksi yrityksissä pyritään seuraamaan kuntoutus- ja hoitotoimenpiteiden toteutumista yhteistyöverkostossa, jotta esimerkiksi mahdollisimman nopea työhönpaluu onnistuisi.

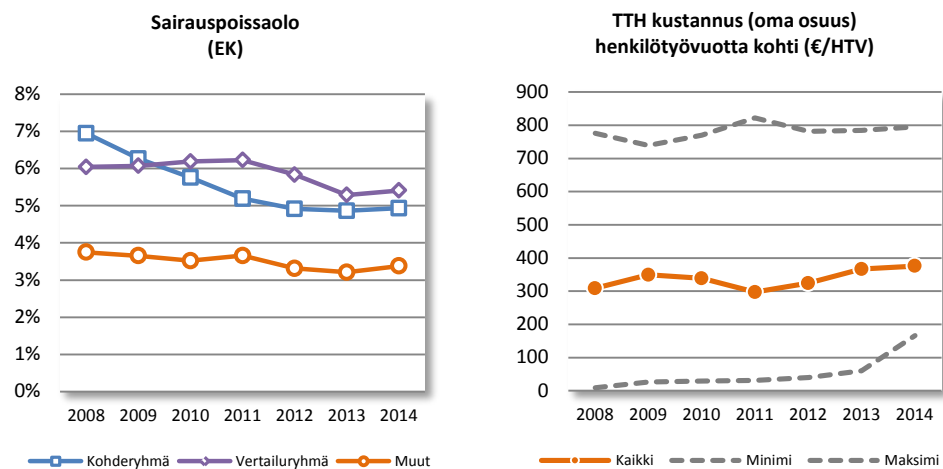
Avainindikaattorien kehitys

Tässä kappaleessa tarkastellaan tuloksia ja kehitystrendiä avainindikaattoritasolla. Ensimmäisenä esitetään **sairauspoissaoloprosentti** kuvissa 4a ja 4b alla. Koko tutkimusotannan keskimääräinen sairauspoissaolo (sisältäen myös tapaturmista johtuvat poissaolot) on laskenut tarkastelujakson aikana puolella prosenttiyksiköllä vajaasta viidestä prosentista neljään ja puoleen prosenttiin. Kun sairauspoissaoloprosentti muunnetaan suoraksi palkkakustannukseksi, suorat sairauspoissaolokustannukset 2014 ovat keskimäärin n. 1700 euroa henkilötyövuotta kohti. Organisaatioiden sairauspoissaolotasojen välillä on edelleen suurta vaihtelua: puolestaotoista prosentista seitsemään ja puoleen prosenttiin. Toimihenkilövaltaisten yritysten sairauspoissaolojen mittaustuloksia on kuitenkin työn luonteen ja etenkin lyhyisiin sairauspoissaoloihin liittyvien mahdollisten puutteellisten kirjauskäytäntöjen takia tarkasteltava kriittisesti.



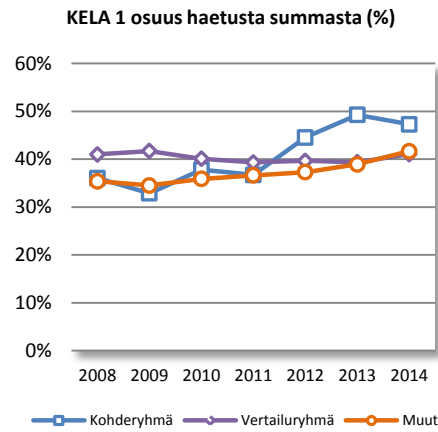
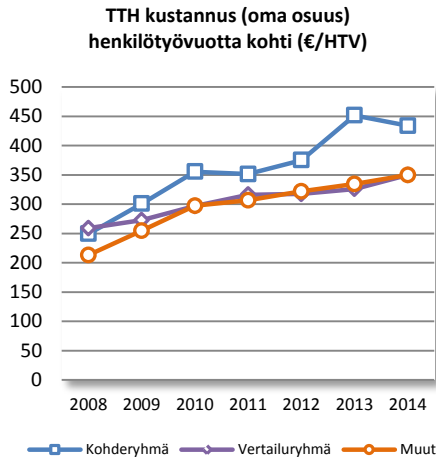
Kuva 4a ja 4b. Sairauspoissaolo-%

Työntekijävaltaisten yritysten laskeva kustannuskehityssuunta on kuitenkin vahvasti kohderyhmäyritysten ansiota (ks kuva 5 alla). Kohderyhmässä sairauspoissaolo on tarkastelujaksolla laskenut 6,9%:sta 4,9%:iin. Yksittäisissä kohderyhmän yrityksissä sairauspoissaoloprosentti on onnistuttu tarkastelujakson aikana jopa puolittamaan.



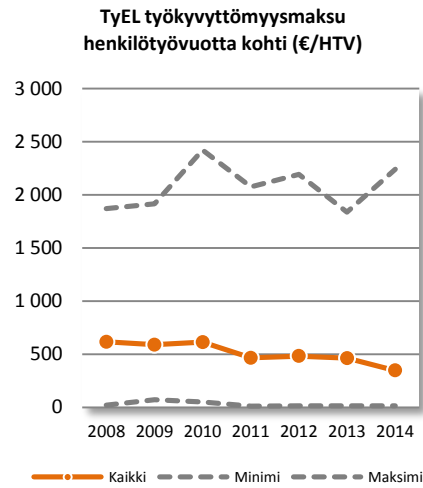
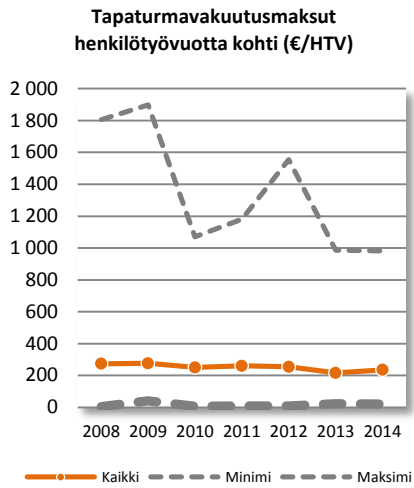
Kuva 5a. Kohderyhmän sairauspoissaolo (sininen kuvaaja). Kuva 5b Työterveyshuollon kustannus henkilötyövuotta kohti (oma osuus Kela korvausten jälkeen)

Organisaatioiden omat panostukset **työterveyshuoltoon** ovat koko aineiston perusteella kasvaneet keskimäärin noin 300:sta eurosta 380 euroon henkilötyövuotta kohti (kuva 5b yllä). Huomioitavaa on kuitenkin kohderyhmän muista eroava tulos (ks kuva 6a). Varsinkin vuoden 2011 jälkeen panostukset työterveyshuoltoon ja etenkin ennaltaehkäisevään (Kela 1) toimintaan ovat tässä ryhmässä kasvaneet poikkeuksellisen paljon (kuva 6b).



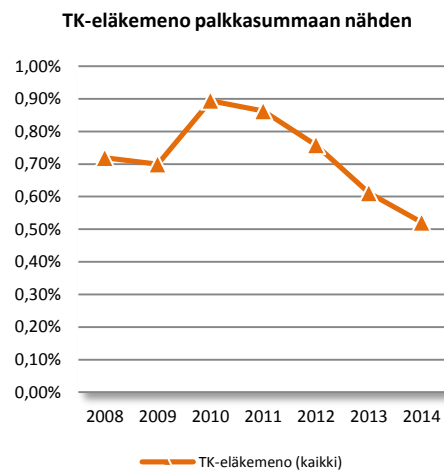
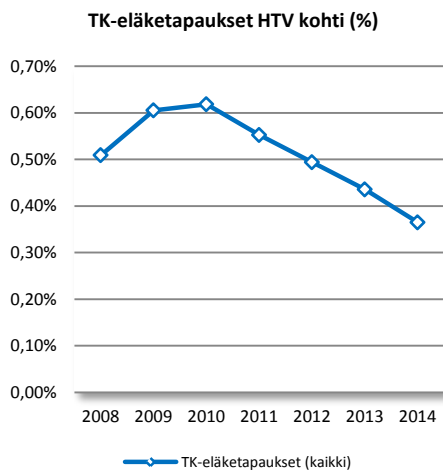
Kuva 6a. TTH kustannus henkilötyövuotta kohti, ja **Kuva 6b.** Kela 1:n osuus työterveyden kokonaiskustannuksista

Tapaturmavakuutusmaksut, jotka perustuvat vakuutetun henkilöstön tapaturmariskiini sekä sattuneista vahingoista aiheutuneisiin ohimeneviin (hoitokustannukset, päivärahat) ja pysyviin (haittarahat, tapaturmaeläkkeet) korvauksiin, ovat kokonaisotannassa välillä 2008-2014 keskimäärin laskeneet noin 30€ henkilötyövuotta kohden 265 eurosta 235 euroon.



Kuva 7a. Tapaturmavakuutus, ja **Kuva 7b.** Työkyvyttömyysmaksu

Työkyvyttömyysmaksu, joka määräytyy henkilöstön työkyvyttömyyseläkemenojen perusteella määräytyvän maksuluokan mukaan, on selkeästi laskenut (kuva 7b). Joskin yksittäisissä yrityksissä havaitaan edelleen varsin korkeita maksuluokkia ja työkyvyttömyysmaksuja. Työkyvyttömyydestä johtuva eläköityminen on myös tulosten perusteella laskusuunnassa (kuva 8a). Koko otannan keskiarvo uusien työkyvyttömyyseläkkeiden esiintyvyydessä vuonna 2014 on noin 4 promillea - eli 4 työkyvyttömyyseläkettä tuhatta henkeä kohden.

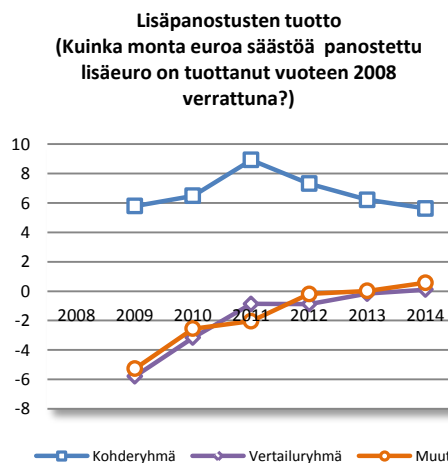


Kuva 8a. TK-tapaukset henkilötyövuotta kohti, ja **Kuva 8b.** TK-eläkemeno palkkasummaan nähden

Työkyvyttömyyseläkemeno puolestaan kuvaa työkyvyttömyyseläkkeen kustannusta eläkejärjestelmälle henkilön vanhuuseläkeikään saakka sekä määrää maksuluokkamallin kautta työnantajalle työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvan työkyvyttömyysmaksun. Koko aineiston keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemeno palkkasummaan suhteutettuna (kuva 8b yllä) on kääntynyt laskuun vuodesta 2011 lähtien, mikä viittaa siihen että tämän jälkeen työkyvyttömyyseläkemenot ovat olleet keskimäärin aiempaa pienempiä joko eläkkeelle jääneiden matalamman palkkatason tai korkeamman iän takia. Myös uusien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä henkilötyövuosiin suhteutettuna on laskenut, mikä vaikuttaa osaltaan myös kokonaiseläkemenon suuruuteen.

Yhteenveto ja johtopäätökset

Työkykyjohtamisessa onnistuminen edellyttää sitä, että organisaation on kyettävä oikea-aikaisesti kohdistamaan oikeita toimenpiteitä oikeisiin kohteisiin. Tässä raportissa esitetty kohderyhmä vaikuttaa menestyneen tässä asiassa muita paremmin. Mikäli tarkastellaan panos-tuotto suhdetta työterveyshuollon panostusten ja muiden kustannusten välillä (yhteenlaskettu suorien sairauspoissaolokustannusten, tapaturmavakuutusmaksujen ja työkyvyttömyysmaksujen summa) havaitaan, että vuoden 2008 jälkeen tehdyillä lisäpanostuksilla on saavutettu hyvin merkittävästi toisistaan poikkeavia tuloksia. Kuvasta 9 alla nähdään, että kohderyhmässä jokainen lisäeuro on tuottanut nettona lähes 6 euroa vuonna 2014, kun taas muissa organisaatioissa vuoteen 2014 mennessä vastaava tulos on kehittynyt nollan tasolle. Tässä laskelmassa ei ole huomioitu vuosien välisiä kustannusindeksien tai työterveyshuollon palvelukustannusten korotuksia. Myöskään työterveyshuollon ulkopuolisia muita panostuksia työkykyyn tai työhyvinvointiin ei ole huomioitu.



Kuva 9. Panos-tuotto laskelma ja sen kehitys

Tekemätön työ aiheuttaa merkittävän kustannuserän Suomen työelämässä. Vertailututkimuksen 64 yrityksessä tämä yhteenlaskettu summa on n.110 miljoonaa euroa vuodessa. Mikäli tämän tutkimuksen tulokset suhteutetaan koko Suomen yksityissektoriin, puhutaan jo n. 4,5 - 5 miljardin suorasta vuosikustannuksesta. Ja mikäli koko yksityissektorilla päästäisiin edellä esitetyn kohderyhmän kaltaisiin tuloksiin, olisi nykytilaan verrattuna saavutettavissa vähintään 1,1 - 1,3 miljardin vuosisäästöt suorissa kustannuksissa.

Lisätietoja

Pääjohtaja Antti Koivula, Työterveyslaitos, antti.koivula@ttl.fi, p. 043 825 0036

Asiantuntijalääkäri Jan Schugk, Elinkeinoelämän keskusliitto, jan.schugk@ek.fi, p. 040 594 1448

Asiantuntijalääkäri Kari Haring, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, kari.haring@sak.fi, p. 040 718 2624

Healthcare Leader Karita Reijonsaari, PwC, karita.reijonsaari@fi.pwc.com, p. 0500 500 417

Johtaja Lasse Parvinen, Terveystalo, lasse.parvinen@terveystalo.com, p. 040 525 5481

Henkilöstöjohtaja Hilka Malinen, Elo, hilka.malinen@elo.fi, p. 0400 621 791

Työhyvinvointipalvelujen päällikkö Tomi Hussi, Etera, tomi.hussi@etera.fi, p. 050 517 9209

Johtaja Mirva Paavola, IF, mirva.paavola@if.fi, p. 050 424 5190

Asiakkuusjohtaja Timo Aro, Ilmarinen, timo.aro@ilmarinen.fi, p. 010 284 2266

Ylilääkäri Jukka Kivekäs, Varma, jukka.kivekas@varma.fi, p. 040 487 4225

Myyntijohtaja Michael Röllich, Veritas, michael.rollich@veritas.fi, p. 040 519 7696