



# Tekemättömän työn vuosikatsaus 2018

Yhteenveto tuloksista  
21.11.2018

# Tekemättömän työn vuosikatsaus 2018

## Yhteenveto tuloksista

### Tutkimuksen tarkoitus

Tekemättömän työn vuosikatsaus on jatkoa vuosina 2010, 2011, 2012, 2014, 2015, 2016 ja 2017 toteutetuille vertailututkimuksille, joiden tavoitteena on ollut selvittää Suomessa toimivien organisaatioiden henkilöstön sairaus- ja tapaturmapoissaoloista, työkyvyttömyyseläkkeistä ja työtapaturmavakuuttamisesta aiheutuneet suorat kustannukset sekä panostukset työterveyshuoltopalveluihin. Tämänkertaisen vuosikatsauksen puitteissa tarkasteltiin vuosia 2008-2017. Tänä vuonna vuosikatsaukseen osallistui ensimmäistä kertaa myös keskisuuria organisaatioita, joiden kokonaistulokset on esitetty tämän raportin loppuosassa.

Vuoden 2018 tutkimuksen toteuttivat yhteistyössä Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Työterveyslaitos, Terveystalo, tilintarkastusyhteisö PwC sekä työeläkevakuuttajat Elo, Ilmarinen, Keva, Varma ja Veritas.

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

## 1. SUURTEN ORGANISAATIOIDEN TULOSYHTEENVETO

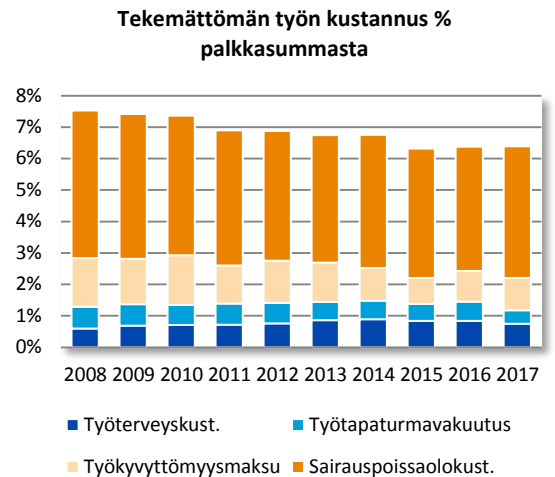
Tässä raportissa esitettävä suurten organisaatioiden tutkimustulos perustuu yhteensä 235 suuren organisaation aineistoon. Nämä työyhteisöt työllistävät yhteensä n. 165 000 henkilötyövuotta. Vuoden 2017 tiedot on kerätty 43 organisaatiosta, jotka työllistävät n. 31 000 henkilötyövuotta. Kyseisten organisaatioiden toimialat vaihtelevat muun muassa teollisuudesta palvelualoihin ja asiantuntijaorganisaatioihin. Taulukossa 1 tutkimusaineisto on ryhmitelty pääryhmiin riippuen henkilöstörakenteesta. Tässä raportissa esitetään myös tähän jaotteluun perustuvia tuloksia. Toimihenkilövaltaisiin organisaatioihin on toimihenkilövaltaisten yritysten lisäksi laskettu selvitykseen osallistuneet valtio-organisaatiot ja säätiöt (N=6).

	2017		Kaikki vuodet	
	Organisaatiot	Henkilötyövuodet	Organisaatiot	Henkilötyövuodet
Työntekijävaltaiset organisaatiot	29	26 400	177	129 900
Toimihenkilövaltaiset organisaatiot	14	4 100	58	34 900
<b>Yhteensä</b>	<b>43</b>	<b>30 500</b>	<b>235</b>	<b>164 800</b>

Taulukko 1. Tutkimusaineisto

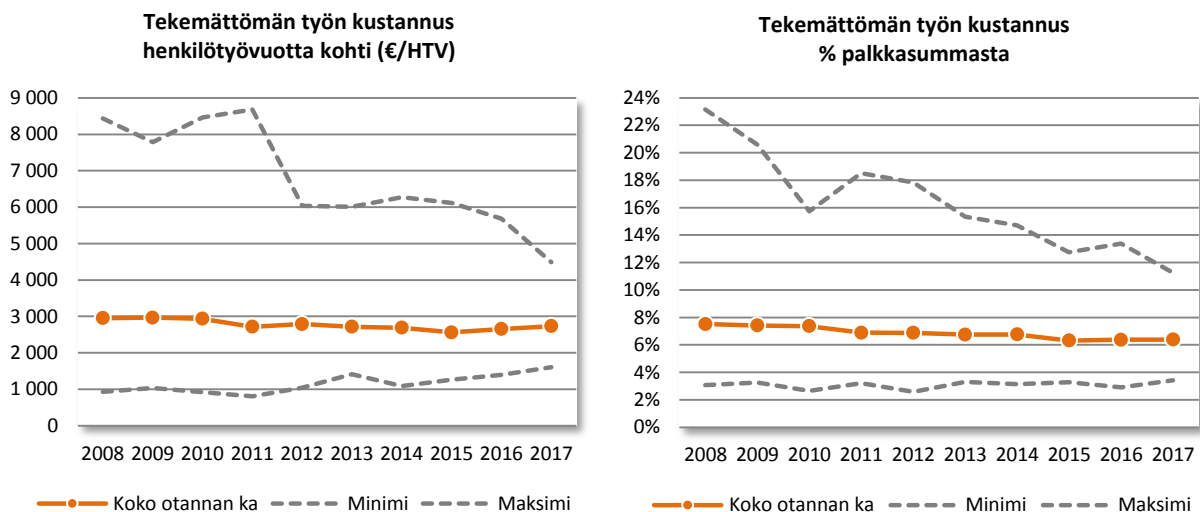
## Tekemättömän työn kustannukset

Tutkimuksen tuloksista selviää, että tekemättömän työn kustannukset olivat vuonna 2017 keskimäärin 6,39 prosenttia vuotuisesta palkkasummasta, vaihdellen noin 3,4 prosentista noin 11,3 prosenttiin. Työntekijää kohti nämä kustannukset ovat keskimäärin noin 2 735 euroa vaihteluvälillä 1 600 – 4 500 euroa; kun työpanos mitataan henkilötyövuosina (HTV). Tekemättömän työn kustannuksilla tarkoitetaan tässä yhteydessä summaa, joka saadaan, kun lasketaan yhteen sairaus- ja tapaturmapoissaolojen palkkakustannukset, työtapaturmavakuutusmaksut, työeläkevakuutuksen työkyvyttömyysmaksut sekä panostukset työterveyshuoltoon (Kuva 1 oikealla).



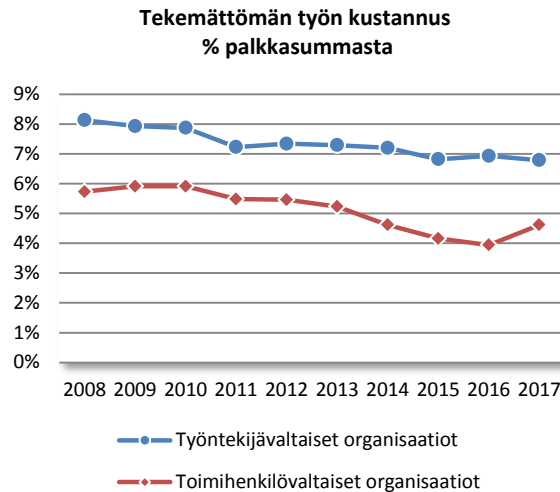
Kuva 1. Tekemättömän työn kustannukset

Tekemättömän työn keskimääräinen kustannuskehitys on tarkastelujakson 2008 - 2017 aikana ollut selvässä laskussa. Palkkasummaan suhteutettuna tekemättömän työn kustannukset ovat tällä aikavälillä laskeneet koko aineistossa 1,13 prosenttiyksikköä. Lasku on ollut voimakkainta vuosien 2010 - 2011 sekä 2014 - 2015 välillä. Kuvissa 2a ja 2b on esitetty tekemättömän työn kustannus suhteutettuna a) henkilötyövuosiin sekä b) palkkasummaan. Kuvissa on esitetty myös kunkin vuoden minimi- ja maksimihavainto kuvaamaan vertailuaineiston hajonnan ääripäitä. Suurten organisaatioiden raportin kaikissa minimi- ja maksimihavainnoissa on kuitenkin huomioitu vain vähintään 100 henkilötyövuotta työllistäneet organisaatiot, sillä otannassa on mukana myös joitakin suuriin konserneihin kuuluvia pieniä yhtiöitä.



Kuva 2a ja 2b. Tekemättömän työn kustannukset vuosina 2008-2017, henkilötyövuosiin ja palkkasummaan suhteutettuna

Viralliseen toimialaluokitukseen perustuvaa toimialavertailua ei aineiston rajallisuuden vuoksi ole tarkoituksenmukaista tarkastella tässä raportissa. Sen sijaan kuvassa 3 työnantajaorganisaatiot on jaettu kahteen pääryhmään: 1) työntekijävaltaiset organisaatiot (N=177) ja 2) toimihenkilövaltaiset organisaatiot (N=58). Toimihenkilövaltaisiin organisaatioihin on yritysten lisäksi laskettu vuosien varrella selvitykseen osallistuneet valtio-organisaatiot ja säätiöt (N=6). Vertailu osoittaa, että tekemättömän työn keskimääräiset kustannukset palkkasummaan suhteutettuna ovat laskeneet noin 1,3 prosenttiyksiköllä työntekijävaltaisissa ja noin 1,1 prosenttiyksiköllä toimihenkilövaltaisissa organisaatioissa aikavälillä 2008-2017. Työntekijävaltaisten organisaatioiden kustannukset ovat edelleen keskimäärin selkeästi korkeammat kuin toimihenkilövaltaisilla organisaatioilla. Tosin toimihenkilövaltaisissa organisaatioissa keskimääräiset kustannukset ovat nousseet selvästi välillä 2016-2017. Kun huomioidaan vain niiden toimihenkilövaltaisten organisaatioiden tulokset, joilta tietoa on sekä vuodelta 2016 että 2017, on nousu ollut keskimäärin 0,4 prosenttiyksikköä palkkasummaan suhteutettuna.

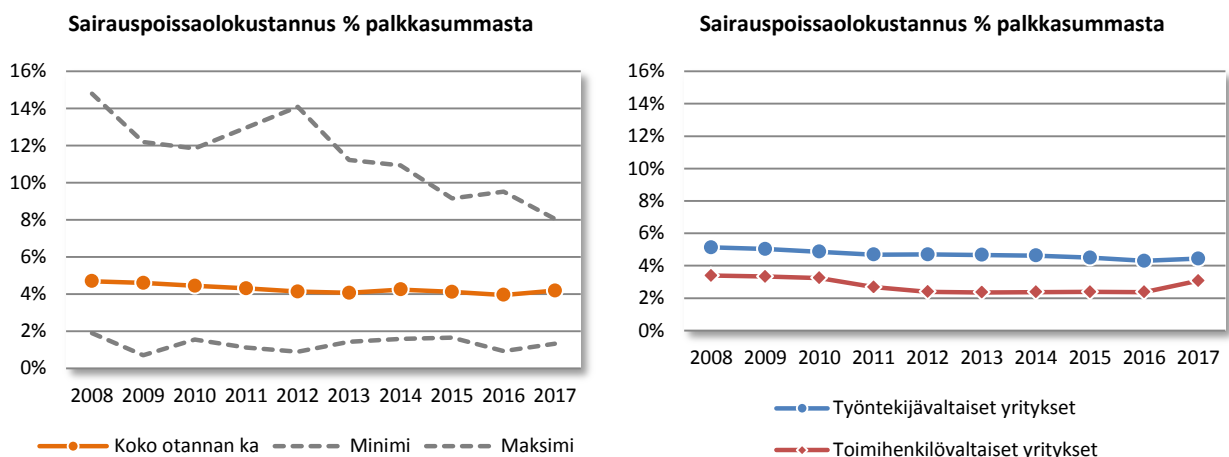


**Kuva 3.** Tekemättömän työn kustannusten vertailu organisaatiotyypin mukaan

### Avainindikaattorien kehitys

Tässä osiossa tarkastellaan tuloksia ja kehitystrendiä avainindikaattoritasolla. Ensimmäisenä esitetään **sairauspoissaolokustannus** kuvissa 4a ja 4b. Sairauspoissaolokustannukset perustuvat sairauspoissaoloprosenttiin, joka on laskettu suhteuttamalla henkilöstön sairaus- ja tapaturmapoissaolot teoreettiseen säännölliseen työaikaan. Kun sairauspoissaoloprosentti muunnetaan suoraksi palkkakustannukseksi, suorat sairauspoissaolokustannukset vuonna 2017 olivat keskimäärin n. 1790 euroa henkilötyövuotta kohti. Koko tutkimusotannan keskimääräinen sairauspoissaolokustannus on laskenut tarkastelujakson aikana puolella prosenttiyksiköllä noin 4,7 prosentista 4,2 prosenttiin palkkasummaan suhteutettuna (kuva 4a alla). Organisaatioiden sairauspoissaolotasojen välillä on edelleen vuonna 2017 suurta vaihtelua: 1,3 prosentista 8,1 prosenttiin, joskin vaihtelu on vähentynyt huomattavasti tarkastelujakson alun vuosiin verrattuna.

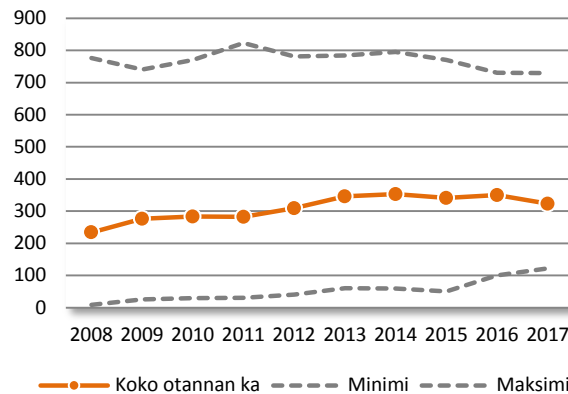
Keskimääräinen sairauspoissaolokustannus on laskenut molemmissa organisaatiotyypeissä välillä 2008-2017, joskin molemmissa nähdään hienoista nousua välillä 2016-2017 (kuva 4b alla). Toimihenkilövaltaisten organisaatioiden sairauspoissaolojen mittaustuloksia on kuitenkin työn luonteen ja etenkin lyhyisiin sairauspoissaoloihin liittyvien mahdollisten puutteellisten kirjauskäytäntöjen takia tarkasteltava kriittisesti.



**Kuva 4a ja 4b.** Sairauspoissaolokustannus % palkkasummasta

Organisaatioiden **työterveyskustannukset** (työnantajan oma osuus Kela-korvausten jälkeen) ovat koko aineiston perusteella kasvaneet keskimäärin noin 235:sta eurosta 320 euroon henkilötyövuotta kohti (kuva 5 alla). Korkeimmillaan panostukset ovat olleet noin 350€/HTV vuonna 2014. Panostuksissa on huomioitu ennaltaehkäisevän (korvausluokka 1) ja sairaanhoidollisen (korvausluokka 2) toiminnan kustannukset.

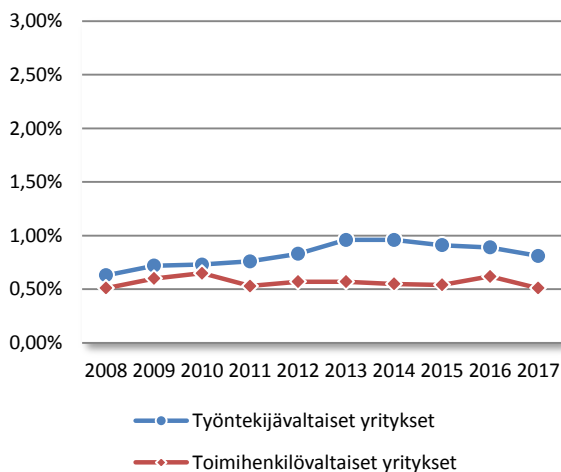
**Työterveyskustannus (oma osuus)  
henkilötyövuotta kohti (€/HTV)**



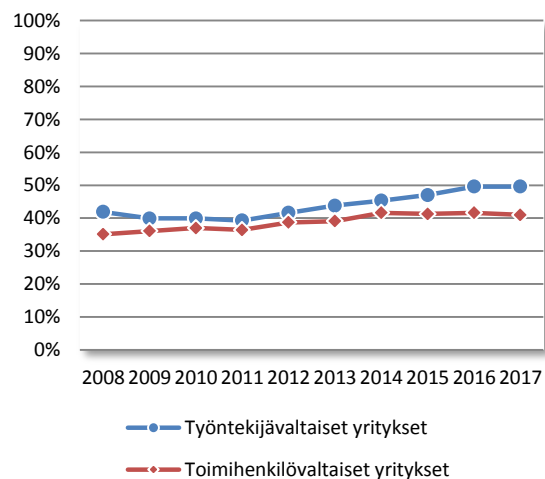
**Kuva 5.** Työterveyskustannus henkilötyövuotta kohti (oma osuus Kela-korvausten jälkeen)

Työntekijävaltaisissa organisaatioissa (kuva 6a) keskimääräiset työterveyskustannukset (Kela-korvausten jälkeen) ovat kasvaneet vuoteen 2013 asti, jonka jälkeen panostukset ovat hieman laskeneet. Toimihenkilövaltaisten organisaatioiden keskimääräisten työterveyskustannusten kehitys on ollut vaihtelevampaa, mutta myös tämän organisaatiotyypin osalta on nähtävissä hienoista laskua välillä 2016-2017. Panostusten eroista huolimatta molemmissa organisaatiotyypeissä ennaltaehkäisevän työterveyden (korvausluokka 1) osuus kokonaiskustannuksista on noussut vuoden 2008 tilanteeseen nähden (kuva 6b). Työntekijävaltaisissa organisaatioissa ennaltaehkäisevän toiminnan osuus oli vuonna 2017 lähes 50%. Toimihenkilövaltaisissa organisaatioissa ennaltaehkäisevän osuus on viime vuosina ollut noin 40%. Eroa ennaltaehkäisevän toiminnan osuuksissa selittää ainakin työntekijävaltaisissa organisaatioissa yleisemmät altisteet (esim. kemikaalit, melu, yötyö), jotka aiheuttavat ennaltaehkäisevän toiminnan piiriin kuuluvia lakisääteisiä määräaikaistarkastuksia. Toisaalta toimihenkilövaltaisissa organisaatioissa sairaanhoidon palveluiden laajuus saattaa olla keskimäärin kattavampi kuin työntekijävaltaisissa organisaatioissa.

**Työterveyskustannus (oma osuus)  
% palkkasummasta**



**KL 1 osuus kokonaiskustannuksista (%)**

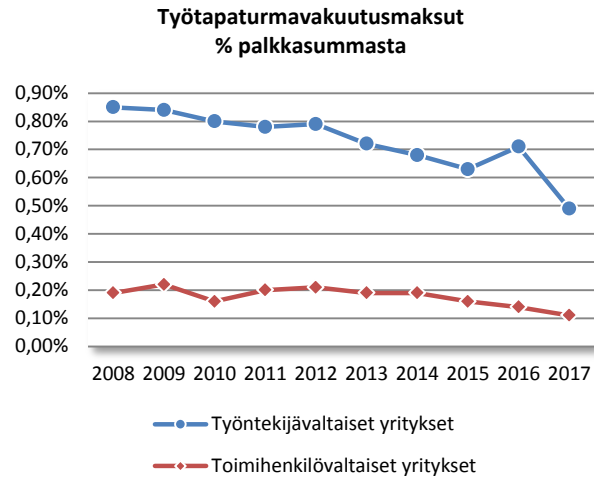
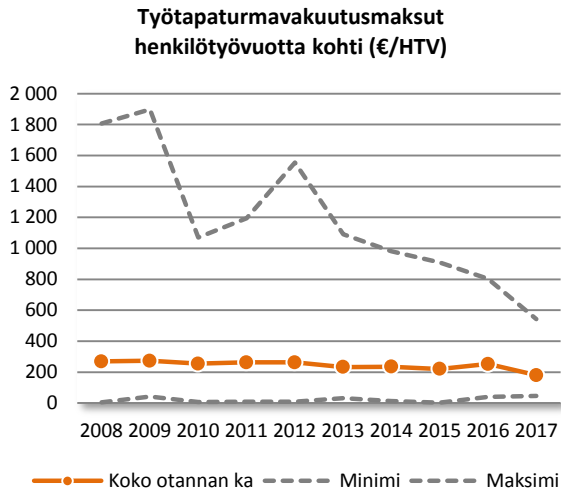


**Kuva 6a.** Työterveyskustannus palkkasummaan suhteutettuna (oma osuus Kela-korvausten jälkeen)

**Kuva 6b.** Ennaltaehkäisevän toiminnan (korvausluokka 1) osuus työterveyden kokonaiskustannuksista

**Työtapaturmavakuutusmaksut**, jotka perustuvat vakuutetun henkilöstön tapaturmariskiä sekä sattuneista vahingoista aiheutuneisiin ohimeneviin (hoitokustannukset, päivärahat) ja pysyviin (haittarahat, tapaturmaeläkkeet) korvauksiin, ovat vuonna 2017 kokonaisotannassa laskeneet aiempia vuosia selvästi matalammalle tasolle (kuva 7a). Vuonna 2017 kustannukset olivat keskimäärin 180 € henkilötyövuotta kohden.

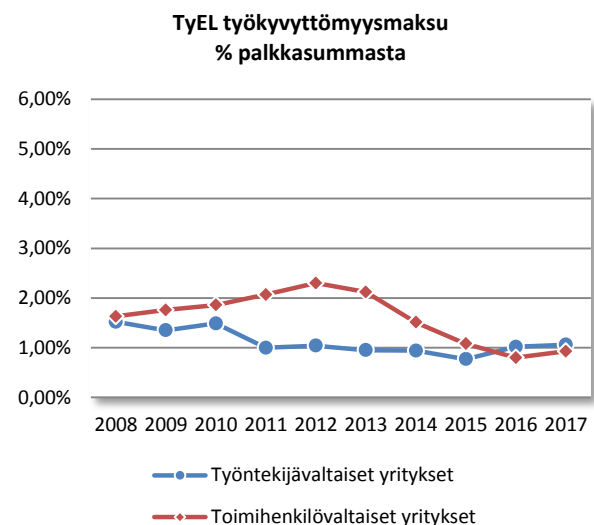
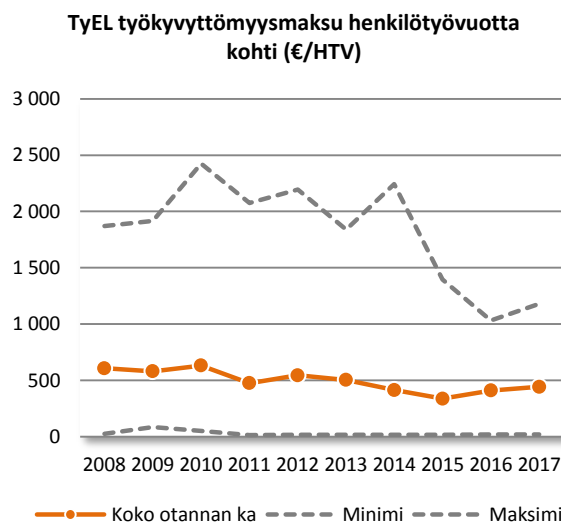
Työtaturmavakuutusmaksut ovat koko tarkastelujakson olleet odotetusti merkittävästi korkeammat työntekijävaltaisissa kuin toimihenkilövaltaisissa organisaatioissa: vuonna 2017 eroa oli keskimäärin 0,4 prosenttiyksikköä palkkasummaan suhteutettuna. Toimihenkilövaltaisissa organisaatioissa tapaturmariskit liittyvät tyypillisesti lähinnä työmatkoihin eivätkä niinkään työtaturmiin tai ammattitauteihin.



Kuva 7a. Työtaturmavakuutusmaksu €/HTV

Kuva 7b. Työtaturmavakuutusmaksu organisaatiotyypeittäin

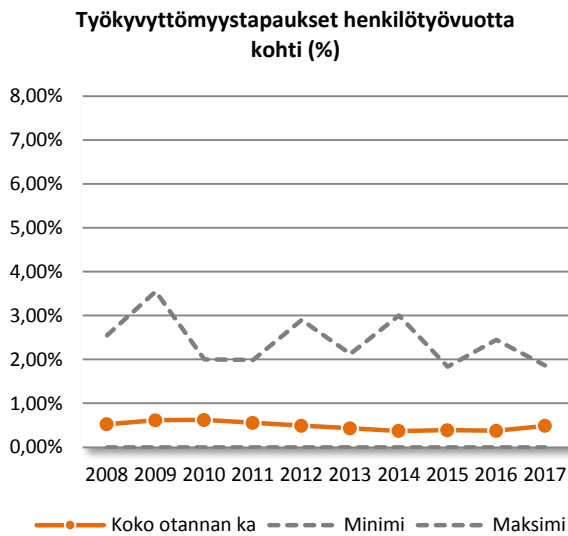
**Työkyvyttömyysmaksu**, joka määräytyy henkilöstön työkyvyttömyyseläkemenojen perusteella määräytyvän maksuluokan mukaan, on koko otannassa keskimäärin laskenut noin 600 eurosta noin 440 euroon välillä 2008 - 2017 (kuva 8a). Toimihenkilövaltaisten ja työntekijävaltaisten organisaatioiden välillä on kuitenkin nähtävissä eroja (kuva 8b): toimihenkilövaltaisten organisaatioiden työkyvyttömyysmaksut ovat olleet työntekijävaltaisten organisaatioiden maksuja korkeammat vuoteen 2015 saakka. Tätä selittää osin se, että toimihenkilövaltaisten organisaatioiden ryhmässä on suhteellisesti enemmän sellaisia organisaatioita, joissa työkyvyttömyysmaksun omavastuuaste jää alle 100%:n ja näin ollen osa työkyvyttömyysmaksusta määräytyy perusmaksuluokan 4 mukaan vaikka oma maksuluokka olisi tätä alhaisempi. Toimihenkilövaltaisiin organisaatioihin lukeutuvat myös otannan 6 VaEL-vakuutettua organisaatioita, joilla työkyvyttömyysmaksuun sisältyy myös palkkasummaperusteista osaa, jonka tasoon ei voida vaikuttaa työnantajan toimin. Työntekijävaltaisilla organisaatioilla keskimääräinen työkyvyttömyysmaksu on kääntynyt selvään nousuun välillä 2015-2016.



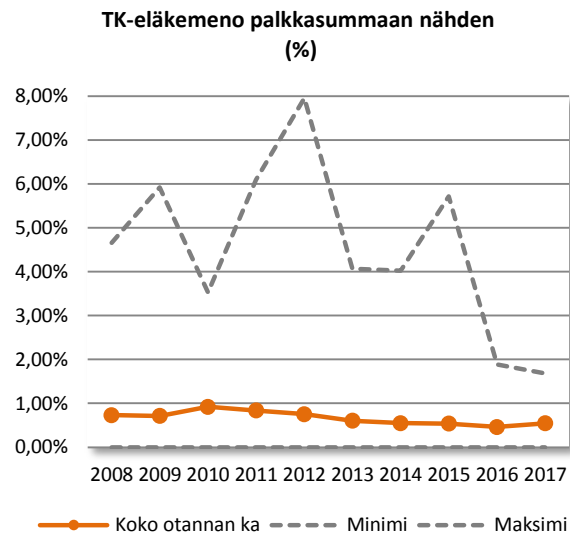
Kuva 8a. Työkyvyttömyysmaksu €/HTV

Kuva 8b. Työkyvyttömyysmaksu organisaatiotyypeittäin

Työkyvyttömyydestä johtuva eläköityminen on tulosten perusteella ollut pitkään laskusuunnassa (kuva 9a), ja kääntynyt jälleen nousuun vuodesta 2015 lähtien. Koko otannan keskiarvo uusien työkyvyttömyyseläkkeiden esiintyvyydessä vuonna 2017 oli noin 5 promillea eli 5 työkyvyttömyyseläkettä tuhatta henkeä kohden.

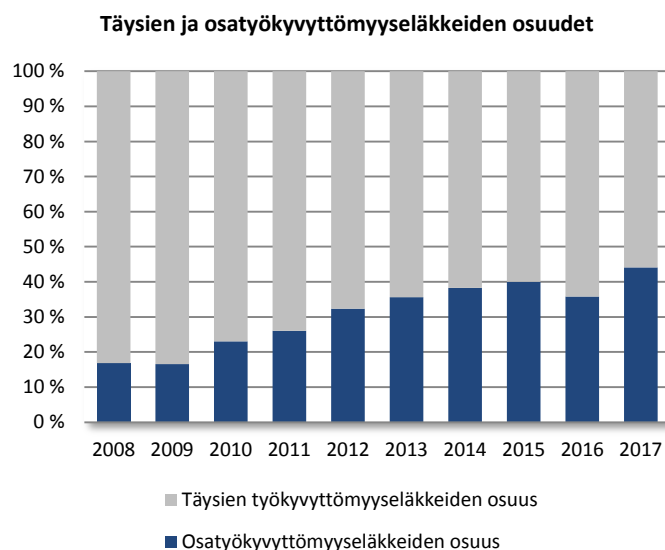


**Kuva 9a.** TK-tapaukset henkilötyövuotta kohti



**Kuva 9b.** 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 9b yllä) on kääntynyt laskuun vuodesta 2011 lähtien, mikä viittaa siihen että työkyvyttömyyseläkemeno on ollut keskimäärin aiempaa pienempiä joko eläkkeelle jääneiden matalamman palkkatason tai korkeamman iän takia. Myös osatyökyvyttömyyseläkkeiden osuuden selvä kasvu aineiston organisaatioissa (kuva 10 alla) selittää osaltaan keskimääräisen eläkemenon pienentymistä, sillä osatyökyvyttömyyseläkkeen eläkemeno on puolet täyden työkyvyttömyyseläkkeen eläkemenosta. Otannassa uusien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä henkilötyövuosiin suhteutettuna on pääosin laskenut, mikä vaikuttaa osaltaan myös kokonaiseläkemenon suuruuteen. Väliillä 2016-2017 työkyvyttömyyseläkemeno palkkasummaan suhteutettuna on otannan organisaatioissa kääntynyt nousuun ensimmäistä kertaa kymmenen vuoden ajanjaksolla.



**Kuva 10.** Osatyökyvyttömyyseläkkeiden ja täysien työkyvyttömyyseläkkeiden osuudet

## Yhteenveto ja johtopäätökset

Tulosten perusteella Suomessa toimivien organisaatioiden tekemättömän työn kustannukset ovat laskeneet 10 vuoden tarkastelujakson aikana, mitä selittävät erityisesti sairauspoissaolokustannusten ja työkyvyttömyysmaksun väheneminen. Samaan aikaan työterveyshuolto-panostukset ovat kasvaneet vuoteen 2014 asti ja työterveyshuoltotoiminnan painopistettä on siirretty aiempaa vahvemmin ennaltaehkäisyyn (korvausluokka 1). Otannan yrityksissä ja erityisesti toimihenkilövaltaisissa organisaatioissa havaittava tekemättömän työn kustannusten nousu välillä 2016-2017 kuitenkin herättää kysymyksen siitä, onko kustannusten matalin taso jo saavutettu ja onko sitä ylipäätään mahdollista ylläpitää pitkällä aikajänteellä.

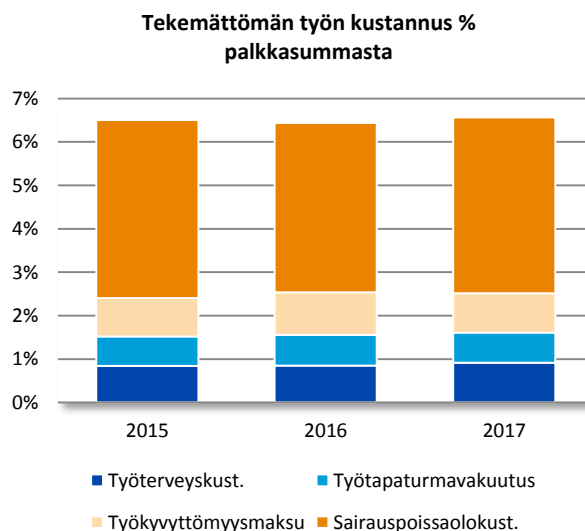
Hyvästä kehityksestä huolimatta tekemätön työ aiheuttaa edelleen merkittävän kustannuserän Suomen työelämässä. Vertailututkimuksen 43 suuressa organisaatioissa tämä yhteenlaskettu summa on vuonna 2017 n. 84 miljoonaa euroa vuodessa. Mikäli tämän tutkimuksen tulokset suhteutetaan koko Suomen yksityissektoriin, puhutaan jo n. 3,6 miljardin suorasta vuosikustannuksesta. Mikäli tulokset suhteutetaan koko Suomen yksityiseen ja julkiseen sektoriin, on vuosikustannus noin 6,4 miljardia. Tekemättömään työhön liittyy edelleen merkittävää säästöpotentiaalia. Mikäli Suomen julkisen ja yksityisen sektorin työnantajat saavuttaisivat vastaavan -1,13 prosenttiyksikön kustannuslaskun kuin otannan organisaatiot, tarkoittaisi tämä yhteensä 1,1 miljardin euron säästöä.

## 2. KESKISUURTEN ORGANISAATIOIDEN TULOSYHTEENVETO

Tässä raportissa esitettävä keskisuurten organisaatioiden tutkimustulos perustuu yhteensä 31 keskisuuren yrityksen ja organisaation aineistoon. Nämä työyhteisöt työllistävät yhteensä n. 5 500 henkilötyövuotta. Organisaatioiden henkilötyövuosien määrä vaihtelee pääasiassa 50-300 henkilötyövuoden välillä. Kyseiset organisaatiot edustavat moninaisia toimialoja, kuten teollisuutta, terveys- ja sosiaalipalveluita ja asiantuntijaorganisaatioita. Keskisuurten organisaatioiden tiedot kerättiin vuosilta 2015-2017.

### Tekemättömän työn kustannukset

Tekemättömän työn kustannukset olivat vuonna 2017 keskimäärin 6,56 prosenttia vuotuisesta palkkasummasta, vaihdellen noin 1,0 prosentista noin 12,6 prosenttiin. Työntekijää kohti nämä kustannukset ovat keskimäärin noin 2 865 euroa vaihteluvälillä 366 – 5 153 euroa; kun työpanos mitataan henkilötyövuosina (HTV). Tekemättömän työn kustannukset ovat tarkastelujaksolla 2015-2017 olleet keskimäärin noin 6,5% palkkasummasta (Kuva 11).

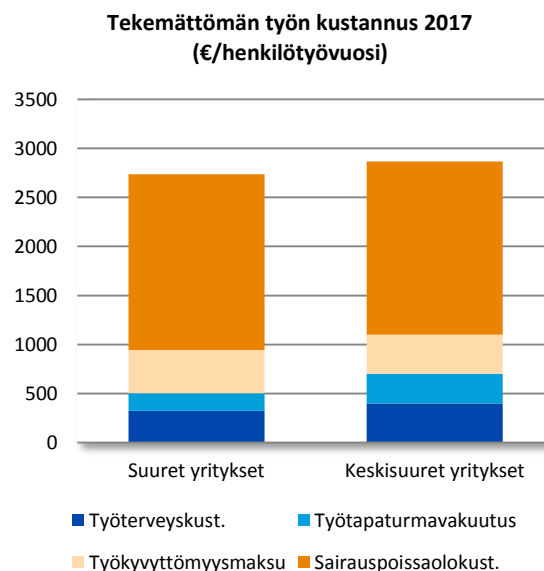


**Kuva 11.** Tekemättömän työn kustannukset keskisuurissa organisaatioissa



Otannan keskiuurten organisaatioiden tulokset ovat hieman suurten organisaatioiden keskimääräisiä tekemättömän työn kustannuksia (vuonna 2017 6,39% palkkasummasta) korkeammat. Lisäksi keskiuurissa organisaatioissa kustannusten vaihteluväli on suurempi eli minimitulokset ovat suurten organisaatioiden minimejä matalammat ja toisaalta maksimit korkeampia. Vaihteluvälin erot voivat johtua esimerkiksi siitä, että suurissa organisaatioissa tekemättömän työn kustannuksiin on mahdollisesti kiinnitetty pidempään huomiota ja korkean ääripään tuloksia on saatu parannettua eli organisaatioiden tulokset ovat lähentyneet toisiaan. Lisäksi keskiuurissa organisaatioissa esimerkiksi sairauspoissaolot saattavat pienemmän henkilöstömäärän vuoksi heilahdella enemmän yksittäisten pitkien sairauspoissaolojen myötä.

Suurin ero tekemättömän työn kustannuksissa keskiuurten ja suurten organisaatioiden välillä (kuva 12) aiheutuu työtaturmavakuutusmaksusta, joka oli vuoden 2017 aineiston perusteella jopa lähes 70% korkeampi kuin suurilla organisaatioilla keskimäärin. Eroa vakuutusmaksuissa voi selittää esimerkiksi se, että suurissa organisaatioissa saattaa olla kehittyneemmät mekanismit ehkäistä työtaturmia ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Suurilla työnantajilla on myös kokoluokansa ja riskinkantokykynsä puolesta paremmat edellytykset yksilöllisiin vakuutusratkaisuihin, joissa onnistunut työturvallisuustyö johtaa organisaation vakuutusmaksun alenemiseen. Pienissä ja keskiuurissa organisaatioissa on puolestaan yleisemmin käytössä taulustomaksujärjestelmä, jossa vakuutusmaksu määräytyy valtakunnallisten ammattikohtaisten tilastojen eikä yrityksen oman työtaturmahistorian perusteella.



**Kuva 12:** Tekemättömän työn kustannukset vuonna 2017 suurissa ja keskiuurissa organisaatioissa

### Yhteenveto ja johtopäätökset

Tästä ensimmäisestä keskiuurten organisaatioiden aineistosta ei voida tehdä laajasti yleistettäviä johtopäätöksiä kaikkien Suomessa toimivien keskiuurten organisaatioiden tekemättömän työn kustannusten tasosta tai niiden kehittymisestä. Näiden 31 organisaation tulokset kuitenkin osoittavat, että tekemätön työ aiheuttaa merkittäviä kustannuksia myös keskiuurille organisaatioille ja täten tekemättömän työn kustannusmittareiden seuranta on suositeltavaa ja mielekästä myös tämän kokoluokan työnantajille.

### Lisätietoja ja aiempien vuosien yhteenvetoreportit:

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