

MERKITYKSELLISEN JA ARVOKKAAN TYÖN INDIKAATTORI



SISÄLTÖ

MERKITYKSELLISEN JA ARVOKKAAN TYÖN INDIKAATTORI

Esipuhe	3
1 Johdanto	5
2 Merkityksellinen ja arvokas työ	8
2.1 Merkityksellisen ja arvokkaan työn käsite	9
2.2 Merkityksellisen ja arvokkaan työn teoria	11
2.2.1 Työn tuottavuus	11
2.2.2 Työn kestävyys	13
2.2.3 Työn osallistavuus	18
3 Merkityksellisen ja arvokkaan työn mittaaminen	21
3.1 Indikaattorin taustaa	22
3.2 Muuttujien esittely - Työntekijänäkökulma	25
3.3.1 Työn tuottavuutta mittaavat muuttujat	26
3.3.2 Työn kestävyyttä mittaavat muuttujat	28
3.3.3 Työn osallistavuutta mittaavat muuttujat	28
3.3 Muuttujien esittely - Yritysnäkökulma	31
3.3.1 Työn tuottavuutta mittaavat muuttujat	31
3.3.2 Työn kestävyyttä mittaavat muuttujat	32
3.3.3 Työn osallistavuutta mittaavat muuttujat	34
3.4 Muuttujien esittely - Yhteiskunnallinen näkökulma	36
3.4.1 Työn tuottavuutta mittaavat muuttujat	36
3.4.2 Työn kestävyyttä mittaavat muuttujat	37
3.4.3 Työn osallistavuutta mittaavat muuttujat	40
4 Työn merkityksellisyys ja arvokkuus 10 vuoden tarkastelussa	42
4.1 Yhteiskunta, yritykset ja työntekijät	44
4.2 Tuottavuus, kestävyys ja osallistavuus	46
5 Lopuksi	49
6 Lähdeluettelo	53
7 Liitteet	55
Liite 1: Muuttujien ja tilastoaineiston kuvaus	55

ESIPUHE

Suomalaisen Työn Liitto on itsenäinen, voittoa tavoittelematon jäsentensä omistama järjestö, joka on perustettu vuonna 1912. Liitto tunnetaan parhaiten Avainlippu- ja Design from Finland -merkeistä, joita myönnämme Suomessa tuotetuille tuotteille ja palveluille. Viime vuosina olemme myös alkaneet kehittää ja kannustaa Suomen yhteiskunnallisten yritysten sektoria myöntämällä Yhteiskunnallinen yritys -merkkiä. Suomalaisen Työn Liitolla on lähes 3000 jäsenyritystä.

Suomalaisen Työn Liiton tavoite on aina ollut edistää suomalaisen työn arvostusta. Euroopan ja Suomen talous ovat pitkäkestoisen taantuman jäljiltä vaikeassa tilanteessa, eikä nopeaa kasvua ole odotettavissa lähivuosina. Koska nykyiset keinot ja toimintatavat eivät välttämättä riitä taantumasta toipumiseen ja nykyisen hyvinvoinnin tason turvaamiseen, on mielestämme aika määritellä millaiseen työhön meidän tulisi pyrkiä menestyäksemme kansantaloutena, yhteiskuntana, yrityksinä ja yksittäisinä työntekijöinä.

Tämän johdosta olemme tutkimushankkeemme aikana päätyneet merkityksellisen ja arvokkaan työn määritelmään, joka rakentuu tuottavuudesta, kestävydestä ja osallistavuudesta. Syyt, miksi uskomme, että merkityksellinen ja arvokas työ on avain menestykseen, ovat seuraavat:

- × Merkityksellinen ja arvokas työ motivoi työntekijöitä ja saa heidät sitoutumaan ja näin aktivoi kasvua ja uuden oppimista. Parhaimmillaan työ on mielekästä.
- × Yrityksille merkityksellinen ja arvokas työ on avainasemassa menestyvässä ja kestävässä liiketoiminnassa. Sen avulla yritys pystyy erottumaan kilpailijoistaan ja tuottamaan kestäväää arvoa työntekijöidensä, asiakkaidensa ja muiden sidosryhmiensä kanssa.



*Tero Lausala
Toimitusjohtaja
Suomalaisen Työn Liitto*

Aikaisemmat raportit (Merkityksellisen arvokkaan työn ohjelma, Toimintaehdotukset, Työn manifesti ja Työyhteisön ja työntekijän näkökulma) toteutettiin yhdessä kansainvälisen tutkimus- ja konsulttitoimisto The Futures Companyn kanssa. Nämä raportit on saatavana liiton verkkosivustolta.

Suomalaisen Työn Liitto on yhdessä Aula Researchin kanssa toteuttanut merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattori -raportin. Tämän raportin tarkoituksena on todentaa, missä tilassa suomalainen työ on, kun sitä katsotaan työn tuottavuuden, kestävyys ja osallistavuuden kautta. Tarkastelun syventämiseksi suomalaisen työn tilaa on tarkasteltu niin yhteiskunnan, yrityksen kuin työntekijän näkökulmasta. Merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattori näyttää meille ison kuvan suomalaisen työn tilasta. Raportin päämääränä on tunnistaa suomalaisen työn kehityskohdat sekä mahdollisuudet, jotka antavat meille eväitä lähteä rakentamaan uutta suomalaisen työn menestystarinaa.

*Tero Lausala, toimitusjohtaja
Suomalaisen Työn Liitto*

Merkityksellinen ja arvokas työ motivoi työntekijöitä ja saa heidät sitoutumaan ja näin aktivoi kasvua ja uuden oppimista. Sen avulla yritys pystyy erottumaan kilpailijoistaan ja tuottamaan kestävä arvoa työntekijöidensä, asiakkaidensa ja muiden sidosryhmiensä kanssa.





1. JOHDANTO



1 JOHDANTO

Suomi menestyy useissa kansainvälisissä vertailuissa erittäin hyvin. Suomalainen peruskoulujärjestelmä on vuosi toisensa jälkeen maailman huippua. Maailman talousfoorumin kilpailukyky-rankingissa Suomi on kahdeksantena ja Maailmanpankin yrittämisen helppoutta mittaavassa tutkimuksessa yhdeksäntenä. Seuratessa Suomessa talouteen ja työhön liittyvää julkista keskustelua tätä ei välttämättä uskoisi todeksi. Keskusteluilmapiiri on tällä hetkellä poikkeuksellisen negatiivissävytteinen ja julkista keskustelua hallitsevat taantuma, kestävyysvaje ja kilpailukykyongelmat.

Tätä raporttia kirjoitettaessa Suomen talous on supistunut neljättä vuotta peräkkäin ja työttömyysasteen on arvioitu kasvavan vuonna 2016 ennätysuureksi. Suomen talouspolitiikassa työpaikkojen luominen on ollut jo pitkään yksi keskeisimmistä, ellei keskeisin tavoite. Vuonna 2013 työ- ja elinkeinoministeriö ilmoitti, että pystytäkseen ylläpitämään kestävä julkista rahoitusta Suomen tulee luoda 200 000 yksityisesti rahoitettua työpaikkaa vuoteen 2019 mennessä.¹ Julkisessa keskustelussa usein pohditaankin, millä keinoin Suomeen saataisiin lisää työpaikkoja,

mutta työelämän laadusta keskustellaan nykytilanteessa harvemmin. Kuitenkin esimerkiksi yhdysvaltalaisen taloustieteilijän ja entisen valtiovarainministerin Larry Summersin mukaan tulevaisuuden haaste onkin se, että pystytään tarjoamaan työntekijöille hyviä, laadukkaita työpaikkoja. Myös useat asiantuntijat² näkevät, että nämä hyvät työpaikat luovat hyvän kierteen sekä yrityksille että yksilöille. Kuitenkin tämä ajattelutapa on ristiriidassa useiden kilpailukyvyyn parantamista koskevien suositusten kanssa, jotka keskittyvät kustannusten karsimiseen talouden kohentamiseksi.

Viime vuosien heikko taloudellinen kehitys on tuonut muutoksia erityisesti työn ja työpaikkojen määrään, mutta laajemmassa tarkastelussa myös työn luonne ja sisällöt ovat suuren murroksen alla. Erityisesti viimeisen neljänneksen vuosisadan aikana työn murros on ollut hyvin nopeaa, kun teknologinen kehitys on kiihtynyt ja kaupankäynti avautunut. Suomalaisen Työn Liitto on halunnut antaa oman panoksensa työn ja työelämän murrokseen liittyvään keskusteluun ja tämän seurauksena Suomalaisen Työn Liitto aloitti vuonna 2014 Merkityksellisen

¹ Työ- ja elinkeinoministeriö (2013) Elinkeino- ja teollisuuspoliittinen linjaus: Suomen talouskasvun eväitä 2010-luvulla.

² mm. Zeynep Ton (2014) The Good Jos Strategy, New Harvest.

Merkityksellisen ja arvokkaan työn ohjelman lähtökohtana on, että kaikki työ on arvokasta. Tarkastelussa kiinnostuksen kohteena on, miten työtä voidaan kehittää ja parantaa.

ja Arvokkaan Työn ohjelman, jonka tavoitteena on selvittää suomalaisen työhön vaikuttavia muutosvoimia ja niiden avaamia mahdollisuuksia.

Merkityksellisen ja arvokkaan työn ohjelman lähtökohtana on, että kaikki työ on arvokasta. Tarkastelussa kiinnostuksen kohteena on, miten työtä voidaan kehittää ja parantaa. Tarkoitus ei ole arvottaa eri työtehtäviä, yrityksiä tai toimialoja keskenään, vaan hankkeen tarkoituksena on määrittää, miten uusi liiketoimintakulttuuri ja työympäristö synnyttävät uusia mahdollisuuksia ja tuottavat arvoa työntekijöille, yrityksille sekä koko yhteiskunnalle. Tavoitteena on siis määrittää, mitä on merkityksellinen ja arvokas työ.

Merkityksellisen ja arvokkaan työn tutkimushanke koostuu useasta osasta ja tähän mennessä hankkeeseen liittyen on toteutettu neljä osiota:

1. Miten merkityksellinen ja arvokas työ määritellään?
2. Miten yritysten omistajat ja johto voivat toteuttaa merkityksellistä ja arvokasta työtä?
3. Mitä merkityksellisen ja arvokkaan työn ohjelma tarkoittaa yhteiskunnan päättäjille?

4. Miten työyhteisöt ja yksittäiset työntekijät voivat toteuttaa merkityksellistä ja arvokasta työtä?

Käsissäsi on nyt tutkimushankkeen viidennen osuuden raportti, jossa kerrotaan tiivistetysti merkityksellisen ja arvokkaan työn taustaa sekä esitellään merkityksellisen ja arvokkaan työn seuraamiseksi luotu indikaattori. Raportin ensimmäisessä osiossa (luku 2) taustoitamme merkityksellistä ja arvokasta työtä sekä sen käsitteitä.

Luvussa 3 pureudumme merkityksellisen ja arvokkaan työn mittaroimiseen ja esittelemme merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattorin ja sen tausta-aineiston. Käymme läpi indikaattorin yhdeksän osaluuetta ja niiden kehityksen kymmenen vuoden tarkastelussa. Indikaattorin on tarkoitus toimia keskustelunavauksena sille, mikä on merkityksellistä ja arvokasta työtä ja miten onnistuisimme tulevaisuudessa luomaan paremmin tällaista työtä.

Luvussa 4 tarkastelemme, miten suomalaisen työn merkityksellisyys ja arvokkuus ovat kehittyneet viimeisen 10 vuoden aikana ja kuvaamme, miltä osin olemme yhteiskuntana onnistuneet luomaan tällaista työtä ja miltä osin meillä on vielä kirittävää. Lopuksi luvussa 5 esittelemme tämän raportin keskeisimpiä löydöksiä ja johtopäätöksiä.

2. MERKITYK- SELLINEN JA ARVOKAS TYÖ



2 MERKITYKSELLINEN JA ARVOKAS TYÖ

2.1 Merkityksellisen ja arvokkaan työn käsite

Ennen kuin tutustumme merkitykselliseen ja arvokkaaseen työhön liittyvään aiempaan tutkimustietoon, on hyvä käydä lyhyesti läpi, mitä merkityksellisellä ja arvokkaalla työllä tarkoitetaan. Suomalaisen Työn Liitto on yhdessä kansainvälisen tutkimus- ja konsulttitoimisto The Futures Companyn kanssa määrittellyt, että työ on sen teettäjille, tekijöille ja yhteiskunnalle merkityksellistä ja arvokasta silloin kun se on:

TUOTTAVAA

Merkityksellinen ja arvokas työ parantaa työn tuottavuutta, luo työtä, uudistaa työtapoja ja perustuu asiakkaan tarpeiden ymmärtämiseen eli se tuottaa uutta arvoa.

KESTÄVÄÄ

Merkityksellinen ja arvokas työ on kestävä, koska se synnyttää arvoa pitkäkestoisesti esimerkiksi kestävien arvoketjujen ja pitkäaikaisten lojaalisuuteen perustuvien asiakassuhteiden muodossa.

OSALLISTAVAA

Merkityksellinen ja arvokas työ on osallistavaa, koska se synnyttää jaettua arvoa osakkeen omistajien lisäksi työntekijöille ja yhteiskunnalle.

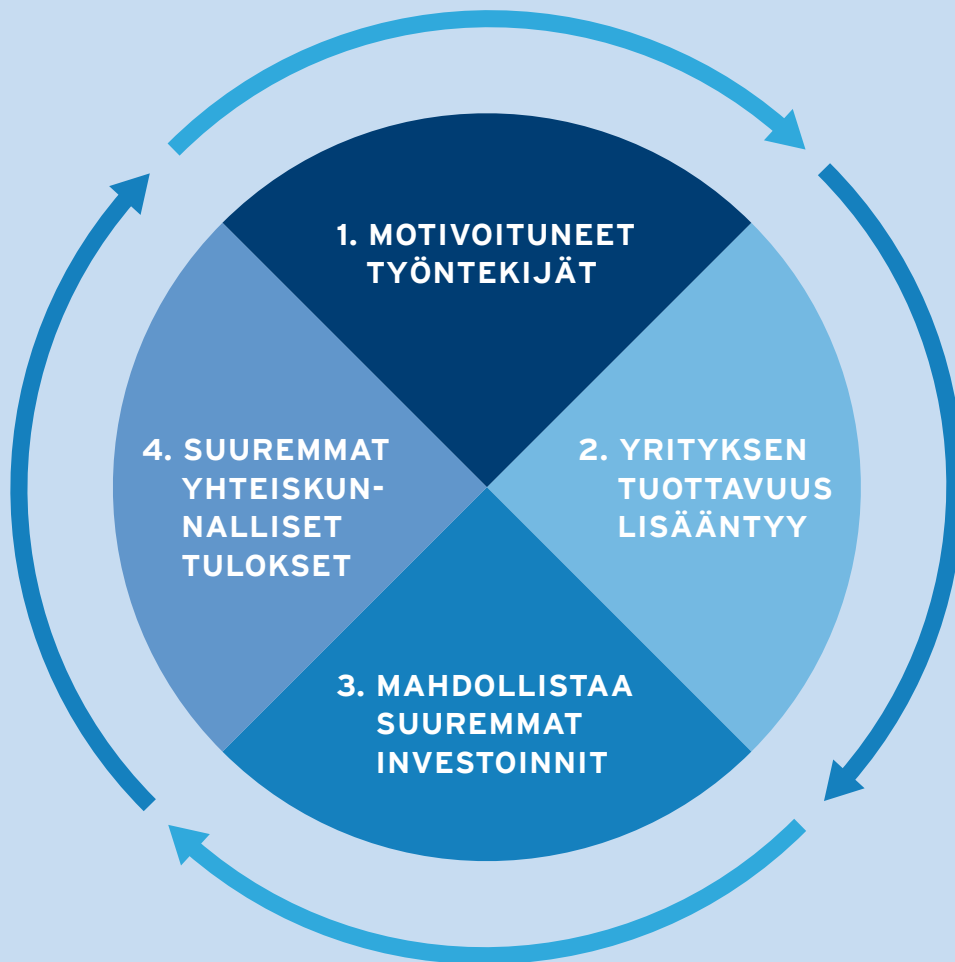
Merkityksellistä ja arvokasta työtä voidaan kehittää kaikilla aloilla ja kaikissa työpaikoissa, niin kotimaan markkinoilla toimivissa palveluyrityksissä kuin vientiin suuntautuneissa tuotantoyrityksissäkin. Merkityksellisen ja arvokkaan työn idea piilee siinä, että investoidaan sekä ihmisiin että yritykseen työntekijöiden sitoutuneisuuden syventämiseksi. Tämä sitoutuneisuus määrittellään aiheita käsittelevässä kirjallisuudessa yhä enenevässä määrin tärkeimpänä liiketoiminnan menestyksen tekijänä.^{3 4} Mitä mielekkäämpi työ on, sitä motivoituneempi ja sitoutuneempi on sen tekijä.

³ Harvard Business Review Analytics Services (2013) The impact of employee engagement on performance.

⁴ Gostick A. ja Elton C. (2012) Culture Eats Strategy For Breakfast. The Culture Works.



MERKITYKSELLISEN JA ARVOKKAAN TYÖN HYVÄ KIERRE



2.2 Merkityksellisen ja arvokkaan työn teoria

2.2.1 Työn tuottavuus

Tuottavuus on yksi perinteisistä kansataloudellisista mittareista, kun halutaan selvittää tuotannon tehokkuutta. Suomen talouskasvun keskeinen piirre onkin ollut, etenkin toisen maailmansodan jälkeen, tuottavuuden kasvun suuri merkitys.⁵ Merkityksellinen ja arvokas työ on määritelmän mukaan tuottavaa eli se luo uutta arvoa ja uudistaa työtapoja. Työn tuottavuus näyttäytyy kuitenkin eri tavalla työntekijälle, yritykselle sekä yhteiskunnalle.

Työntekijänäkökulmasta tuottavuutta mitataan perinteisesti työvoiman tuottavuutta tarkastelemalla. Työvoiman tuottavuuden mittaamiseen käytetyt menetelmät eivät kuitenkaan kuvasta esimerkiksi henkilöstön työhyvinvoinnin vaikutusta organisaation menestykseen. Henkilöstön kokemuksia, tietoja ja taitoja tulisi hyödyntää paremmin tuottavuuden kehittämisessä, sillä työntekijöillä on paljon tietoa työpaikan erilaisista haasteista ja ongelmakohdista. Näitä selvittämällä voidaan ongelmiin pureutua ja sitä kautta parantaa yrityksen toimintaa.

Konkreettinen haaste useilla yrityksillä on ajankäytön tehottomuus ja työntöön huono organisointi. Usein näitä ongelmakohtia on kuitenkin vaikea tunnistaa esimerkiksi perinteisillä työajan seurantaan käytettävillä menetelmillä, sillä tehoton ajankäyttö ja organisoimattomuus ovat integroituneet syvälle työprosesseihin.⁶ Yleisin tehottomuuden aiheuttaja on **Marko Kesti**⁷ mukaan alhainen työmotivaatio. Työntekijän näkökulmasta työn tuottavuuden merkitys kiteytyykin korkean työtyytyväisyyden mahdollistamaan tuottavuuden kasvuun.⁸

Robert Kaplan⁹ on tahollaan lähestynyt aihetta tehollisen työtunnin hinnan arvioimisella. Tehollisella työtunnilla tarkoitetaan työn ääressä vietettyä aikaa kerrottuna työelämän laadulla, sillä pelkkä työn ääressä vietetty aika ei kerro siitä tehollisesta työajasta, jolla liiketoiminta pyörii. Kaplanin mukaan työhyvinvointia parantamalla voidaan lisätä tehollista työaikaa, vaikka kaikissa tapauksissa tätä ei suoraan voidakaan muuttaa liikevaihdoksi.

Toisaalta aihetta voidaan tarkastella myös alustaitojen



⁵ Tilastokeskus, Tuottavuustutkimukset (2011).

⁶ Marko Kesti (2015) Työhyvinvointi on tuotantotekijä! <https://markokesti.wordpress.com/2015/10/14/tyohyvinvointi-on-tuotantotekija/>.

⁷ Marko Kesti (2012) The Tacit Signal Method in Human Competence based Organization Performance Development. University of Lapland.

⁸ Marko Kesti ja Antti Syväjärvi (2015) Human Capital Production Function in Strategic Management. Technology and Investment, 6, 12-21.

⁹ Robert Kaplan (2006) Time-Driven Activity-Based Costing. Harvard Business School Case N9-106-068, Harvard Business School, Boston.

näkökulmasta. Usein työhyvinvoinnin ja tuottavuuden suhteen tarkastelu lähtee yrityksen toimista työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseksi. Kuitenkin työntekijät voivat myös itse aktiivisesti vaikuttaa työhyvinvoinnin ja oman tuottavuutensa parantamiseen. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kannalta on nimittäin olennaista, että työntekijät osaavat tunnistaa ja kehittää vuorovaikutukseen perustuvia alais-taitojaan.¹⁰ Alaistaitojen on todettu lisäävän organisaation tehokkuutta varsinkin silloin, kun työntekijät ylittävät omat velvollisuutensa auttaa muita työntekijöitä. Hyvät alaidot yrityksessä voivat myös edesauttaa organisaatiota muutoksiin sopeutumisessa, kun työntekijät ovat valmiita vastaanotta-maan muutoksia.

Tuottavien työntekijöiden voidaan nähdä olevan tyyty-väisempiä työntekijöitä.¹¹ Sama pätee myös toisinpäin, eli tyytyväiset työntekijät ovat tuottavampia.⁶ Työn tuottavuustar-kastelussa työntekijän näkökulmasta työhyvinvointi näyttäisi olevan kaiken perusta ja sitä kehittämällä päästään organisaatiossa parempiin tuloksiin.

Yrityksen näkökulmasta tuottavuuden merkityksen tarkastelu on suoraviivaisempaa. Tuottavuus näyttäytyy puhtaimmillaan viivan alle jäävänä yrityksen tuloksena, jota yritys voi halutessaan joko jakaa omistajilleen ulos osinkoina tai vaihtoehtoisesti investoida yritykseen ja sen kasvuun. Yrityksen omistajien näkökulmasta tuottavuuden keskeisin mittari onkin oman pääoman tuotto eli se, kuinka paljon omistajat investoimalleen pääomalle saavat tuottoa. Tuottavuuden kasvulla yrityksissä pyritään luonnollisesti tavoittelemaan yrityksen kannattavuuden ja pääoman tuoton kasvua. Yritystason tuottavuuskeskustelussa on paljon kiinnitetty huomiota erityisesti yksikkötyökustannuksiin, eli siihen, kuinka paljon yhden tuotetun yksikön valmistumisesta on aiheutunut työkustannusta. Julkisessa keskustelussa useat tahot ovat nähneet Suomen yksikkötyökustannusten kilpaili-jamaita nopeamman kohoamisen olevan yksi keskeisemmistä Suomen talouden ongelmista.

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta tuottavuutta voidaan arvioida useilla muuttujilla. Yleisimmin käytetty mittari tuotoksen ja tuottavuuden kasvulle on bruttokansantuote, joka mittaa kansantalouden kokoa ja sen kasvua. Talouskasvu

¹⁰ Työturvallisuuskeskus TTK. Alaistaidot, työn tuottavuus ja työhyvinvointi.

¹¹ Esim. Timothy A. Judge et al. (2001) ja C.Ostroff (1992).

jaetaan työn määrästä ja työn tuottavuudesta aiheutuvaan kasvuun. Siinä missä työn määrän kasvun taustalla on väestön, työhön osallistumisen tai työajan kasvun määrä, on työn tuottavuuden kasvun taustalla teknologinen kehitys, inhimillisen pääoman kasvu (koulutus) ja tuotannollisen pääoman kasvu (investoinnit). Merkityksellisen ja arvokkaan työn näkökulmasta yhteiskunnallisella tasolla työn voidaan nähdä olevan tuottavaa silloin, kun se parantaa tuottavuutta tässä perinteisessä tarkastelussa, mutta samalla parantaa työhön osallistumista ja työssä jaksamista eli lisää työn teon määrää.

2.2.2 Työn kestävyys

Merkityksellinen ja arvokas työ on kestävä eli se jatkaa arvon tuottamista tulevaisuudessa eikä pyri pikavoittoihin. Kuten tuottavuuden kohdalla, myös työn kestävyys tarkastelussa työntekijän, yrityksen ja yhteiskunnan osalta kestävyttä voidaan tarkastella monesta näkökulmasta.

Työntekijän näkökulmasta työn mielekkyys on nyt ja tulevaisuudessa yksi merkittävä kestävä työelämän edellytys. Näkemykset työn mielekkyydestä tulevaisuudessa kertovat paljon yleisestä ilmapiiristä palkansaajien keskuudessa ja odotuksista tulevaisuuden työelämältä. Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin¹² mukaan vuonna 2013 selvästi suurempi osa palkansaajista uskoi, että yleinen työllisyystilanne tulee huonontumaan kuin että se tulisi parantumaan. Työntekijät näkevät myös työn mielekkyyden pikemmin heikentyvän tulevaisuudessa kuin parantuvan, joten työn jatkuvuuteen liittyvä epävarmuuden tunne näyttäisi voimistuvan tulevaisuudessa. **Antti Kasvio** ja **Timo Räikkönen**¹³ esittävät syiksi näihin muun muassa sen, että kilpailu työpaikoista kovenee tulevaisuudessa ja tämän seurauksena työhön kohdistuvien tulospaineiden odotetaan vain kasvavan. Työelämän laadun kehittäminen ja työjärjestelyjen inhimillisen kestävyys vahvistaminen ovat Kasvion ja Räikkösen mukaan keskeisiä tekijöitä Suomen menestymisen kannalta. Suurten ikäluokkien eläköityessä ja asiantuntija- ja palvelutyön yleisyydessä henkilöstön hyvinvoinnin tärkeys korostuu, ja tulevaisuudessa yritysten on haastavampi korvata osaava työntekijä.

¹² TEM (2013) Työolobarometri. TEMin julkaisuja 32/2014.

¹³ Antti Kasvio & Timo Räikkönen (2009) Kohti kestävä työelämää. Teoksessa kohtuullistamisen jäljillä.

Hanna Sutelan ja **Anna-Maija Lehdon**¹⁴ mukaan työolojen muutosta ehkä parhaiten ilmentävä tekijä on kiireen kokemukset ja työpaineiden lisääntyminen työpaikoilla. Myös Kasvion ja Räikkösen mukaan kiire, suuret tulosodotukset ja hankaukset työpaikoilla lisääntyvät samalla kun toiminnan tuottavuutta pyritään lisäämään kilpailukyvyyn säilyttämiseksi. Uusia ratkaisuja tulisi kuitenkin löytää myös muualta kuin tehokkuusajattelusta, kuten innovatiivisuudesta, turvallisuudesta tai proaktiivisuudesta. Kestävän työelämän kannalta olisikin tärkeää tunnistaa ne tekijät, jotka estävät työntekijöiden osaamisen hyödyntämistä ja toisaalta ne tekijät, jotka vaikuttavat negatiivisesti työntekijän sitoutumiseen ja työpanokseen. Tällaisia tekijöitä voidaan nähdä olevan muun muassa kova kilpailu ja leikkaukset työpaikalla. Jos tuottavuutta pyritään parantamaan vain henkilöstöä vähentämällä, voi sillä olla merkittäviä välillisiä kustannuksia organisaatiolle sekä koko yhteiskunnalle. Epävarmuus oman työn jatkumisesta voi olla työntekijälle huomattava stressitekijä ja epävarmuuden tunteen pitkeydessä myös työhyvinvointi saattaa kärsiä merkittävästi.

Työntekijöiden näkemyksiä kartoittaneet tutkimukset maalailevat siis surullista kuvaa työelämän tulevaisuuden näkymistä. Kasvio ja Räikkönen toteavat, että työpaikoilla tulisi ajatella pitkäkantoisesti ja kiinnittää huomiota tekijöihin, jotka edesauttavat työntekijöiden jaksamista. Palautuminen ja työstä elpyminen on nostettu viime aikoina keskeiseksi tekijäksi inhimillisen kestävyuden keskustelussa. Lähtökohdaksi pitäisi asettaa, että todellinen työuran tulos mitataan noin 40 vuoden ajalta, joten inhimillisesti kestäviin tuloksiin ei voida päästä hyödyntämällä kulloisenkin hetken suorituskykyisempiä henkilöitä, vaan asiaa tulisi katsoa kaukonäköisemmin, toisin sanoen kestävämmmin.

Yritysnäkökulmasta tarkasteltuna kestäväällä pohjalla oleva yritystoiminta on tulevaisuuteen katsovaa ja odotukset esimerkiksi yrityksen liikevaihdosta, kannattavuudesta ja vakavaraisuudesta tulevaisuudessa ovat positiivisia. Kasvat ja investoivat yritykset ovat tärkeitä kansantalouden kasvulle ja työllisyydelle. Työ- ja elinkeinoministeriön, Suomen Yrittäjien ja Finnveran toteuttaman Pk-yritysbarometrin¹⁵ mukaan 42 % yrityksistä ilmoittaa olevansa kasvuhakuisia,

¹⁴ Hanna Sutela ja Anna-Maija Lehto (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus.

¹⁵ Pk-yritysbarometri, Syksy 2015.

eikä tässä ole ollut nähtävissä merkittäviä muutoksia, vaikka tulevaisuuden taloustilanne näyttääkin epävarmalta. Yhteiskunnan muuttuessa myös yritysten on kehityttävä jatkuvasti yritystoiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi.

Yritystoiminnan kestävyysmittarina erityisesti investoinnit kuvaavat pitkäjänteisyyttä ja sitä kautta kestävyyttä. Tutkimuksissa¹⁶ on havaittu, että erityisesti investoinneilla aineettomaan pääomaan on ollut merkittävä positiivinen vaikutus tuottavuuskehitykseen kehittyneissä maissa 2000-luvulla. Parantunut tuottavuuskehitys on johtanut myös yritysten parempaan kannattavuuteen.

Yhteiskunnan tasolla tarkastelemme kestäväää työelämää kolmesta eri näkökulmasta. Ensinnäkin valtiovallan tehtävä on luoda yhteiskunta, jossa kansalaisten on hyvä elää ja tehdä työtä. Toiseksi valtion tehtävänä voidaan pitää kannustavan ja stabiilin toimintaympäristön tarjoaminen yrityksille, jotta yritystoiminnan perustaminen koetaan kannattavaksi ja houkuttelevaksi. Lisäksi valtion tehtävä on toimia taloudellisesti kestävästi ja pitkäjänteisesti niin, että myös tuleville sukupolville voidaan tarjota hyvä yhteiskunta elää ja yrityksille hyvä yhteiskunta liiketoiminnan perustamiselle ja ylläpitämiselle.

Yhteiskunnassa, jossa kansalaisten on hyvä elää ja tehdä työtä, ei ole tarpeellista nousta barrikadeille paremman työelämän puolesta. Kestäväää työelämää yhteiskunnan näkökulmasta voidaankin tarkastella yhtäältä työrauhan osalta. Suomen työtaisteluhistoria on varsin vivahteikas ja aivan lähihistoriaankin mahtuu hyvin erilaisia työtaisteluvuosia. Työtaisteluiden seurauksena tehty työn määrä vähenee, mikä vaikuttaa negatiivisesti koko talouteen. Työrauhan ylläpito on tärkeää niin työntekijän, työnantajan kuin yhteiskunnankin näkökulmasta. Yhteiskunnassa tulisi pyrkiä tilaan, jossa työtaistelutoimenpiteitä ei koeta tarpeelliseksi, vaan sekä työntekijöiden että työnantajien näkökulmasta työehdot ja työolot ovat oikeudenmukaiset.

Suurten tuloerojen on nähty aiheuttavan rauhattomuutta ja ongelmia yhteiskunnassa. Useat tutkijat ja taloustieteilijät ympäri maailman (mm. Malinen, Acemoglu & Robinson¹⁷)

¹⁶ Esim. Etlä (2012) Investoinnin Suomessa. Kehitys ja kansainvälinen vertailu.

¹⁷ Daron Acemoglu & James A. Robinson (2012) *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity and Poverty*.

ovat pyrkineet jo pitkään selvittämään tuloerojen vaikutuksia yhteiskunnan menestykseen ja taloudelliseen kasvuun. Väitöskirjassaan tulonjaon vaikutuksista taloudelliseen kasvuun **Tuomas Malinen**¹⁸ esittää, että varallisuuden keskittyminen varakkaammalle osalle väestöä voi vähentää kulutusta pitkällä aikavälillä, kun varallisuudesta pienempi osa menee kulutukseen ja kiertoon yhteiskunnassa. Malisen mukaan palvelujen ja tuotteiden kysynnän väheneminen vaikuttaa investointien määrään vähentävästi, joka puolestaan vaikuttaa negatiivisesti työllisyyteen ja sitä kautta bruttokansantuotteeseen.

Tulojen jakautuminen epätasaisesti voi myös vähentää vähävaraisten perheiden koulutusmahdollisuuksia. Teknologia on jatkuvan taloudellisen kehityksen keskeisimpiä tekijöitä ja mikäli osan väestön koulutustaso jää alhaiseksi, yhteiskunnan kyky kehittää ja hyödyntää uutta teknologiaa jää rajalliseksi, ja tämä puolestaan heikentää valtion potentiaalia taloudelliseen kasvuun.

Taloudellisen kasvun edistämiseksi yhteiskunnan tulisi luoda toimintaympäristö, jossa yrityksen perustaminen ja sen pyörittäminen koetaan helpoksi ja houkuttelevaksi. Julkinen keskustelu yritysten toimintaympäristön parantamiseksi keskittyy usein verotuksellisiin toimenpiteisiin yritystoiminnan helpottamiseksi.¹⁹ World Bankin Ease of Doing Business-raportissa esitetään, että keskusteluun olisi nostettava myös yrityksen perustamiseen ja liiketoimintaan liittyvää sääntelyä, joka suomalaisessa keskustelussa liittyy usein byrokratian määrään, yritystoimintaa ohjaaviin lakeihin ja säännöksiin sekä erilaisten lupaprosessien sujuvuuteen. Yhteiskunnassa, jossa on tehokas hallinto, ja jossa säännöt ja lait kannustavat yrittäjyyteen, luovuuteen ja kansalaisten mahdollisuuteen hyödyntää omaa potentiaaliaan, voidaan edistää kansalaisten hyvinvointia ja parantaa talouden kasvua.

Viime vuosina on käyty paljon keskustelua kestävästä taloudesta ja siitä, millaisin keinoin Suomen talous saadaan nousuun. Pitkällä aikavälillä kestävä julkisen talouden kannalta keskeinen kysymys liittyy huoltosuhteemme kehitykseen. Suomessa suurten ikäluokkien eläkkeellesiirtyminen on jo alkanut ja tämä on viime vuosina heikentänyt

¹⁸ Tuomas Malinen (2011) *Income Inequality in the Process of Economic Development: An Empirical Approach*. Helsingin yliopisto.

¹⁹ Doing Business 2015. *Going Beyond Efficiency*. A World Bank Group Flagship Report.

erityisesti väestöllistä huoltosuhdetta, eli työikäisen väestön ja ei-työikäisen eli ”huollettavien” välistä suhdetta. Väestöllisen huoltosuhteen korjaaminen lyhyellä aikavälillä on vaikeaa, ja käytännössä ainoaksi lääkkeeksi Suomelle on ehdotettu maahanmuuttajien määrän nopeaa kasvattamista. On esitetty arvioita, että väestöllisen huoltosuhteen parantamiseksi Suomi tarvitsisi vuosittain 34 000 nettomaahanmuuttajaa, jotta työvoima ei lähivuosikymmeninä supistuisi.²⁰ Kuitenkin valtion talouden kestävyyttä tarkasteltaessa väestöllistä huoltosuhdetta tärkeämpänä mittarina voidaan pitää taloudellista huoltosuhdetta, joka kuvaa työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien määrää suhteessa työllisten määrään. Taloudellinen huoltosuhte ottaa siis huomioon myös työtä tekevien määrän ja mittarin kehitys kuvaa siten tarkemmin julkisen talouden kestävyyttä.

Julkisessa keskustelussa puhutaan kestävyysvajeesta, joka kertoo, kuinka paljon julkista taloutta tulisi sopeuttaa, jotta väestön ikääntyessä julkinen talous olisi pitkän aikavälin tasapainossa ilman, että tulevaisuudessa veroastetta nostetaan, palveluita heikennetään tai velkaantumista kasvatetaan.²¹ Kestävyysvajeen korjaamiseksi keskeisinä keinoina nähdään olevan työllisyysasteen nosto ja valtion budjetin tasapainottaminen.

Tähän keskusteluun liittyy vahvasti julkisen velan määrä suhteessa maan bruttokansantuotteeseen ja se, mikä on hyväksyttävä velan ja BKT:n suhde. Näkemykset aiheesta jakautuvat vahvasti, sillä osa asiantuntijoista näkee, että valtion velka ei ole tällä hetkellä kriittisellä tasolla ja velan määrää voisi nostaa talouden elvyttämiseksi. Aalto-yliopiston professori **Pertti Haaparannan** mukaan Suomen velkaantuminen ei suoranaisesti tarkoita leikkausten välttämättömyyttä.²² Velan määrän kasvulla ei itsessään ole hänen mukaansa merkitystä ja velkaa voidaankin pitää instrumenttina talouden kohentamiseksi. Taantumassa tulisi ottaa velkaa ja siirtää nämä rahat talouteen esimerkiksi tulonsiirtoina ja investointeina. Tämä pitää yllä kysyntää ja kysyntä puolestaan vauhdittaa tuotantoa.²³

Osa asiantuntijoista puolestaan näkee, että Suomen julkisen velan kasvun taittaminen on lähes pakollista. Muun muassa Suomen Pankin johtaja **Erkki Liikasen** mukaan²⁴

²⁰ Pekka Myrskylä & Topias Pyykkönen (2015) Tulevaisuuden tekijät – Suomi ei pärjää ilman maahanmuuttoa

²¹ Valtiovarainministeriö (2016), Talouspolitiikan Raamit

²² Helsingin Sanomat 22.3.2015. <http://www.hs.fi/talous/a1426913818570>.

²³ Pertti Haaparanta (2014) Tiede-lehti 2/2014.

²⁴ Verkkouutiset 21.4.2015.

nykyiset julkisen talouden näkymät luovat tarpeen sopeuttamiselle. Hänen mukaansa talouden voimakasta kasvua ei ole odotettavissa ja ilman talouden sopeuttamista julkisen velan kasvu jatkuu. Vuonna 2014 Suomen valtion velka suhteessa bruttokansantuotteeseen oli 59,3 prosenttia.²⁵

2.2.3 Työn osallistavuus

Kolmas merkityksellisen ja arvokkaan työn elementti on työn osallistavuus. Osallistava työ tuo jaettua arvoa yritysten lisäksi myös työntekijöille ja koko yhteiskunnalle. Työntekijöiden osallistaminen on usein alan kirjallisuudessa määriteltä prosessiksi, jossa vaikutusvaltaa jaetaan yrityksessä hierarkkisesti eri asemassa olevien yksilöiden kesken.

Työntekijän näkökulmasta osallistamisen lisäämisellä on moniulotteisia vaikutuksia. Esimerkiksi henkilöstön osallisuuden tutkimisen pioneirit **Coch** ja **French**²⁶ näkivät, että työntekijöiden päätöksentekoon osallistumisen ja työn tulosten välillä on suora yhteys kohonneeseen työtyytyväisyyteen ja sitä kautta yrityksen tuottavuuteen. Työntekijöiden osallistaminen tuottaa siis hyötyjä sekä työntekijöille että yrityksille.

Muun muassa **Bhatti** ja **Qureshi**²⁷ ovat tutkineet osallistavia käytäntöjä työpaikoilla ja niiden yhteyttä yrityksen suoritukseen, sillä heidän mukaansa yksi suurimmista haasteista henkilöstökehittämisessä vielä tänäkin päivänä on hyvien ja tehokkaiden johtamistapojen implementointi organisaatioon työntekijöiden tehokkuuden lisäämiseksi. Aihetta koskevassa tutkimuksessaan he asettivat tavoitteeksi selvittää työntekijöiden osallistumisen yhteyttä työtyytyväisyyteen, työntekijän tuottavuuteen sekä työntekijän sitoutuneisuuteen. Aiempia aiheesta saatuja tutkimustuloksia mukaillen myös Bhattin ja Qureshin tutkimus osoittaa, että työntekijöiden osallisuuden ja työtyytyväisyyden, työntekijöiden tuottavuuden sekä työntekijöiden sitoutumisen välillä on havaittavissa selvä positiivinen yhteys. Heidän mukaansa ”henkilöstöresurssit” ovat yrityksen keskeisin menestystekijä ja keino yritykselle saavuttaa poikkeuksellisen hyvää tuottavuutta.

Työntekijöiden osallistaminen voi parantaa henkilöstön

²⁵ Findikaattori (2015) Julkinen velka ja alijäämä.

²⁶ Lester Coch & John R. P. French (1948) *Overcoming Resistance to Change*.

²⁷ Khomal Khalid Bhatti & Tahir Masood Qureshi (2007) via Locke ja Schweiner 1979; Wagner 1994. *Impact Of Employee Participation On Job Satisfaction, Employee Commitment And Employee Productivity*.

hyvinvointia, joka puolestaan vaikuttaa yrityksen menestykseen. Suomessa Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori **Guy Ahonen**²⁸ näkee, että hyvinvoiva henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara ja panostaminen työntekijöiden hyvinvointiin maksaa itsensä pitkällä tähtäimellä moninkertaisena takaisin. Ahosen mukaan onnistuessaan työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet kasvattavat henkilöstön motivaatiota, sitoutumista, jaksamista sekä innovatiivisuutta. Näiden lisääntyessä henkilöstön sairaus- ja tapaturmakulujen on nähty laskevan, joista puolestaan on seurannut työn tuottavuuden parantuminen ja innovaatioiden lisääntyminen. Nämä taas johtavat yrityksen kannattavuuden lisääntymiseen.

Yritysten näkökulmasta osallistavuutta tarkastellaan perinteisesti yrityksen työllistävyyden kautta. Kun yritys pystyy työllistämään tai jopa kasvattamaan työvoimaansa, luo se arvoa yrityksen ja sen henkilöstön lisäksi myös paikalliselle työvoimalle ja sitä kautta koko paikallistalouteen. **Michael Porter** ja **Mark Kramer**²⁹ ovat lähestyneet yrityksen osallistavuutta (*Shared value*) eli jaetun arvon -käsitteen kautta. Jaettu arvo voidaan määritellä yritysten toimintatavoiksi ja käytännöiksi, jotka parantavat yrityksen kilpailukykyä, sekä edistävät taloudellisia ja sosiaalisia olosuhteita alueilla, jossa yritys toimii. Porterin ja Kramerin ajatuksena onkin, että samalla kun yritykselle itselleen syntyy tuottoa, tuottaa yritys jaettua arvoa koko yhteiskunnalle esimerkiksi uusien innovaatioiden muodossa.

Yritysten näkökulmasta osallistavuutta voidaankin tarkastella yrityksen tuotekehitykseen ja innovaatioihin suuntaamien resurssien määrällä, joilla yritys tuottaa lisäarvoa myös ympäröivälle yhteiskunnalle. Osallistava yritystoiminta onkin usein juuri aineettomaan pääomaan panostamista. T&K-toimintaa voidaan pitää yhtenä yrityksen menestystekijänä³⁰, ja panostukset tuotekehitykseen luovat pohjaa osallistavalle yritystoiminnalle. Panostukset aineettomaan pääomaan esimerkiksi tuotekehityksen muodossa saattaakin olla keskeisin keino yrityksille monipuolistaa toimintaansa ja sopeutua vallitseviin olosuhteisiin ja markkinatilanteeseen. Esimerkiksi Tekesin mukaan suomalaiset yritykset pitävät uusien tuotteiden ja palveluiden kehittämistä yrityksen tärkeimpänä kasvukeinona.

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkasteltuna työn osallistavuuden keskeiseksi kysymykseksi nousee, miten yhteis-

²⁸ Guy Ahonen (2015) Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. Työterveyslaitos.

²⁹ Michael Porter and Mark Kramer (2011) Creating Shared Value. Harvard Business Review, January-February 2011.

³⁰ Tekes (2010) Aineeton pääoma ja tuotto-odotukset.

kunta kokonaisuutena pystyy osallistamaan ja kouluttamaan ihmisiä työelämään sekä pitämään ihmiset työkuutoisina. Osallistamisen osalta yhteiskunnan on tärkeää pystyä pitämään työllisyysaste tasolla, jolla voidaan mahdollistaa hyvinvointiyhteiskunnan palveluiden ylläpitäminen. Työttömyyden ja erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden kustannukset ovat yhteiskunnalle erityisen raskaat. Siksi onkin huolestuttavaa, että tulevaa kehitystä arvioitaessa työttömyyden ennakoidaan pysyvän korkealla tasolla ja pitkäaikaistyöttömyyden ennakoidaan jatkavan kasvuaan.³¹ Työttömyysturvan menot ovat kasvaneet jatkuvasti vuodesta 2009 lähtien ja vuodesta 2013 vuoteen 2014 ne kasvoivat jopa 15 %. Vuonna 2014 työttömyyden kustannukset Kelalle olivat 1,9 miljardia euroa ja työttömyyskasvoille 2,9 miljardia euroa. Yhteensä työttömyydestä kertyi siis 4,8 miljardin euron kustannukset.³²

Osallistavassa yhteiskunnassa myös työperäisten sairauksien, tapaturmien ja työkyvyttömyyden määrä on pieni. Työterveyslaitoksen mukaan työtapaturmista aiheutuu usein inhimillisten ja taloudellisten kustannusten lisäksi häiriöitä yrityksen tuotantotoimintaan. Työtapaturmat aiheuttavat haittaa niin työntekijälle, työnantajalle kuin yhteiskunnallekin. Työhyvinvoinnin kehittämisen mahdollisuudet Suomessa ovatkin Työterveyslaitoksen mukaan edelleen merkittäviä. Sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden, työtapaturmien sekä näihin liittyvien hoitokulujen ja alentuneen työkyvyn kustannukset ovat Suomessa noin 40 miljardia euroa vuodessa ja Työterveyslaitoksen mukaan kustannuksiin voidaan vaikuttaa työhyvinvointia kehittämällä.³³

Työhyvinvointiin panostaminen on myös keskeisessä roolissa, kun pyrimme pidentämään työuria ja kuroma umpeen kestävyysvajetta. Vuonna 2014 Suomessa keskimääräinen työeläkkeelle siirtymisikä oli 61,2 vuotta.³⁴ Merkittävä osa kaikista eläkkeistä on tällä hetkellä kuitenkin työkyvyttömyyseläkeitä, joista kertyy merkittävät kustannukset yhteiskunnalle. Työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia tarkastellaan sairauskustannusten valossa, joihin kuuluvat työkyvyttömyydestä johtuvan menetetyt työpanoksen arvo sekä terveydenhoitoon ja kuntoutukseen käytetyt resurssit. Työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn panostaminen onkin tärkeä kanava kansantalouden kasvun lisäämiseksi.



³¹ Työ- ja elinkeinoministeriö (2015) Työllisyyskatsaus, syyskuu.

³² Kansaneläkelaitos (2014) <http://www.kela.fi/-/tyottomyysturvan-menot-kasvussa>.

³³ Työ ja terveys Suomessa (2012) Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos.

³⁴ Eläketurvakeskus (2015) Eläkkeellesiirtymisiän odote.

3. MERKITYK- SELLISEN JA ARVOKKAAN TYÖN MITTAAMINEN



3 MERKITYKSELLISEN JA ARVOKKAAN TYÖN MITTAAMINEN

Edellä esitetyn merkityksellisen ja arvokkaan työn viitekehyksen kautta olemme rakentaneet merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattorin. Tässä luvussa avaamme indikaattorin taustamuuttujia ja sen laskentaperiaatteita. Tämän jälkeen käymme tarkemmin läpi indikaattorin eri osa-alueita ja esittelemme, miten ne ovat kehittyneet kymmenen vuoden tarkastelussa ja millainen oli näiden merkityksellisen ja arvokkaan työn osa-alueiden tilanne Suomessa vuonna 2014.

3.1 Indikaattorin taustaa

Merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattori pohjautuu malliin, jossa merkityksellisen ja arvokkaan työn osatekijöitä eli tuottavuutta, osallistavuutta sekä kestävyyttä tarkastellaan niin työntekijän, työnantajan kuin yhteiskunnankin näkökulmasta. Taulukossa 1 on tiivistetty esitys käyttämästämme viitekehyksestä ja indikaattorin eri osa-alueilla käytetyistä muuttujista.

Merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattori on muodostettu 41 taustamuuttujan pohjalta. Indikaattorin muuttujat ovat peräisin useista tilastoaineistoista ja muuttujien kirjo on suuri. Indikaattori sisältää hyvin monipuolista tietoa lähtien työntekijöiden omista kokemuksista ja päätyen bruttokansantuotteen kaltaisiin laajoihin makrotaloudellisiin mittareihin. Indikaattori heijastelee yhteiskuntamme työn ja työelämän muutoksia laajasti, sillä monet käyttämistämme muuttujista pohjautuvat itsessään kymmeniin muihin muuttujiin. Liitteestä 1 löytyy tarkemmat kuvaukset käytetyistä lähteistä ja tilastoaineistoista. Indikaattorin muuttujien laskennassa olemme kiinnittäneet huomiota siihen, että muuttujat ja niistä lasketut indikaattorin osa-alueet olisivat keskenään vertailukelpoisia. Olemme asettaneet kaikille muuttujille saman perusvuoden 2005, jossa ne saavat arvon 100. Tämän jälkeen muuttujien pisteytys pohjautuu kaikissa tapauksissa samaan laskukaavaan, jonka perustana on muuttujan omaan historiaan pohjautuva keskihajonta. Mitä kauempana suhteessa keskihajontaan yksittäinen datapiste on perusvuoden 2005 arvosta, sitä kauempana muuttujan saama pisteluku on lähtöarvosta 100.



MERKITYKSELLISEN JA ARVOKKAAN TYÖN OSA-ALUEET JA NIISSÄ KÄYTETYT TAUSTAMUUTTUJAT

	TYÖNTEKIJÄ	TYÖNANTAJA	YHTEISKUNTA
TUOTTAVUUS	Työvoiman tuottavuus	Nimelliset yksikkötyökustannukset Työnantajien luottamusindikaattori PK-yritysten suhdannenäkymät Yritysten käyttökate Yritysten nettotulos Yritysten kokonaispääoman tuotto	BKT:n kasvuvauhti Kilpailukyky suhteessa kilpailijamaihin
OSALLISTAVUUS	Palkkauksen kannustavuus Mahdollisuudet työpaikan toiminnan kehittämiseen Koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä Työpaikalla voi oppia koko ajan uutta Vaikutusmahdollisuudet, työtehtävät Vaikutusmahdollisuudet, työtahti Vaikutusmahdollisuudet, työnjako	Yritysten T&K-panostukset PK-yritysten tuotekehitysodotukset PK-yritysten henkilökuntaodotukset	Työllisyysaste Pitkäaikaistyöttömyys Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet Eläkkeellesiirtymisikä Sairauspäivärahapäivät Työtaturmat
KESTÄVYYS	Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta Arviot työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla Mahdollinen irtisanominen seuraavan vuoden aikana Mahdollinen lomautus seuraavan vuoden aikana Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi	Yritysinvestoinnit PK-yritysten investointiodotukset PK-yritysten liikevaihto-odotukset PK-yritysten kannattavuusodotukset PK-yritysten vakavaraisuusodotukset	Julkinen velka suhteessa BKT:hen, % Taloudellinen huoltosuhde Työtaisteluihin osallistuneet Gini-kerroin Yrittämisen helppous Suomessa

SUOMI VUONNA 2005

Historiallisessa tarkastelussa vuosi 2005 soveltuu perusvuodeksi, koska se ajoittuu melko neutraalin ajankohtaan Suomen talouden kehityksessä. Vuonna 2005 elimme talouden nousukautta, muttemme olleet vielä korkeasuhdanteen huipulla. Vuosituhannen vaihteen osakemarkkinoiden IT-kupla oli takanapäin ja olimme siirtyneet rivakasti takaisin BKT:n nopean kasvun uralle. Vuonna 2005 Suomen talous oli vahvasti vientivetoinen ja elimme Nokian menestyksen aikaa. Nokia oli maailman suurin matkapuhelinvalmistaja ja sen markkinaosuus maailman matkapuhelinmarkkinoista oli noussut selvästi yli 30 prosentin. Kotimaisen metsäteollisuuden ongelmat olivat pinnalla vuonna 2005 ja vuosi muistetaan alalla erityisesti kesän laajoista työtaisteluista, jotka koskivat yli 20 000 työntekijää ja kestivät kuusi viikkoa. Maassamme oli tuolloin pääministeri Matti Vanhasen punamultahallitus ja valtiontaloudessa nautittiin myös kasvun hedelmistä. Valtion budjettimme oli selvästi ylijäämäinen ja Suomen valtion velkaa leikattiin tuntuvasti. Toisaalta jo noihin aikoihin asiantuntijat varoittelivat Suomea uhkavasta kestävyysvajesta. Huoltosuhteen heikkeneminen tulevaisuudessa nähtiin ongelmaksi ja asiantuntijat peräänkuuluttivat tarvetta esimerkiksi eläkeratkaisuille ja rakenneuudistuksille.

Indikaattorin laskennassa käytetyssä aineistossa lähes kaikki muuttujat ovat sellaisia, joista löytyy tilastoaineistoa vähintään 10 vuoden ajalta. Joissakin tapauksissa tilaston laskennassa on tapahtunut niin merkittäviä muutoksia, että aineiston sisäinen vertailtavuus on heikentynyt merkittävästi. Tällaisissa tapauksissa³⁵ muuttujalle on asetettu perusarvo 100 kaikille vuosille ennen muutosta.

³⁵ Esimerkiksi Maailmanpankin (World Bank) Ease of Doing Business -mittaristosta vertailukelpoista tietoa on saatavissa vuodesta 2008 lähtien.

Miten suomalainen työelämä on kehittynyt työntekijöiden näkökulmasta? Kymmenen vuoden tarkastelussa on varsin selvää, että epävarmuus työntekijöiden keskuudessa on kasvanut heikentyneen taloudellisen kehityksen myötä. Toisaalta samanaikaisesti työelämän laadun voidaan nähdä parantuneen useilla mittareilla mitattuna.

Yllä esitetyn lisäksi olemme asettaneet indikaattorin taustamuuttujille kolme keskeistä kriteeriä. Ensinnäkin muuttujat muodostetaan tilastolähteistä, joiden tuottajia pidetään yleisesti arvostettuina ja joiden tuottamaa dataa voidaan pitää yleisesti luotettavana. Toiseksi halusimme painottaa datan päivitettävyyttä. Näin ollen olemme pyrkineet valitsemaan muuttujia, joissa käytetty data ja mittaussmalli pysyvät tulevaisuudessakin mahdollisimman samankaltaisina ja joista on vuosittain saatavissa päivitettyjä lukuja. Kolmanneksi pyrimme välttämään tieteellisessä keskustelussa erityisen kiistanalaisten muuttujien käyttöä. Tämä on luonnollisesti kriteereistä vaikein, sillä lähes kaikista kansantaloudellisista muuttujista käydään jatkuvaa debattia tieteenalan sisällä. Olemme kuitenkin pyrkineet valitsemaan muuttujat siten, että ne kuvaavat mahdollisimman neutraalisti Suomen nykytilannetta, sekä suhteessa historiaan että kilpailijamaihimme. Seuraavissa kappaleissa käymme läpi käyttämiämme muuttujia indikaattorin yhdeksän eri osa-alueen kautta ja pyrimme perustelemaan lukijalle, miksi juuri kyseiset muuttujat ovat tarkastelumme kannalta olennaisimmat.

3.2 Muuttujien esittely – Työntekijän näkökulma

Suomalaisesta työstä ja työelämästä on käyty syksyllä 2015 varsin kiivastakin keskustelua, kun uusi hallitus on tehnyt avauksia työmarkkinoiden uudistamiseksi. Palkansaajapuolta ovat kuohuttaneet Sipilän hallituksen esitykset niin kutsutuista pakkolaeista, joilla esitettiin heikennyksiä työehtoihin ja suomalaiseen sopi-

musjärjestelmään kilpailukykyloikan saavuttamiseksi. Verrattuna hallitukseen, työntekijäjärjestöillä on ollut hyvin erilainen näkemys suomalaisen talouden tilasta ja keinoista pitkästä taantumasta ulospääsemiseksi.

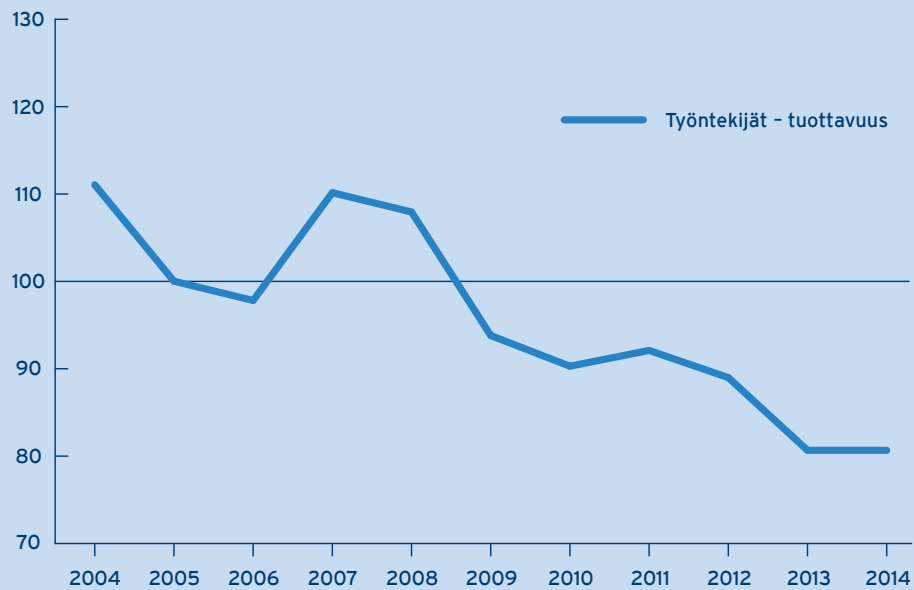
Miten suomalainen työelämä on sitten kehittynyt työntekijöiden näkökulmasta? Kymmenen vuoden tarkastelussa on varsin selvää, että epävarmuus työntekijöiden keskuudessa on kasvanut heikentyneen taloudellisen kehityksen myötä. Työvoiman tuottavuus verrattuna kilpailijamaihimme on laskenut merkittävästi ja useilla työpaikoilla on jouduttu tekemään mittavia irtisanomisia. Toisaalta samanaikaisesti työelämän laadun voidaan nähdä parantuneen useilla mittareilla mitattuna. Työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuuksiensa kasvaneen, työntekijöillä on aiempaa enemmän mahdollisuuksia osallistua työpaikkansa ja työnkuvansa kehittämiseen, työntekijät kokevat, että työssä voi oppia aiempaa enemmän ja myös palkkauksen kannustavuuden suhteen tilanne on parantunut. Seuraavaksi tarkastelemmekin, miten suomalainen työ on muuttunut työntekijän näkökulmasta tuottavuuden, osallistavuuden ja kestävyuden osalta.

3.2.1 Työn tuottavuutta mittaavat muuttujat

Työntekijöiden tuottavuutta olemme arvioineet Eurostatin tilastoaineiston pohjalta vertaamalla suomalaisen työvoiman tuottavuuden kehitystä muun euroalueen työvoiman tuottavuuden kehitykseen. Suomessa työvoiman tuottavuus oli pitkään korkeammalla tasolla kuin euroalueella keskimäärin, mutta vuodesta 2007 lähtien olemme menettäneet suhteellista kilpailuetamme merkittävästi (kuvio 1). Vuosi 2014 oli itse asiassa sikäli historiallinen, että tuolloin Eurostatin tilastoissa Suomen työvoiman tuottavuus oli ensimmäistä kertaa euroalueen historian aikana heikompi kuin euromaiden keskimäärin. Vuonna 2014 indikaattorissamme työntekijän tuottavuus saa pisteluvun 81, kun parhaimmillaan pisteluku oli vuonna 2004 jopa 111. Erityisesti vuosina 2008 ja 2009 Suomessa koettiin selvästi kilpailijamaita voimakkaampi työn tuottavuuden lasku ja tuota tappiota Suomessa ei ole onnistuttu sittemmin kirimään vaan kehitys on jatkunut edelleenkin heikkona.

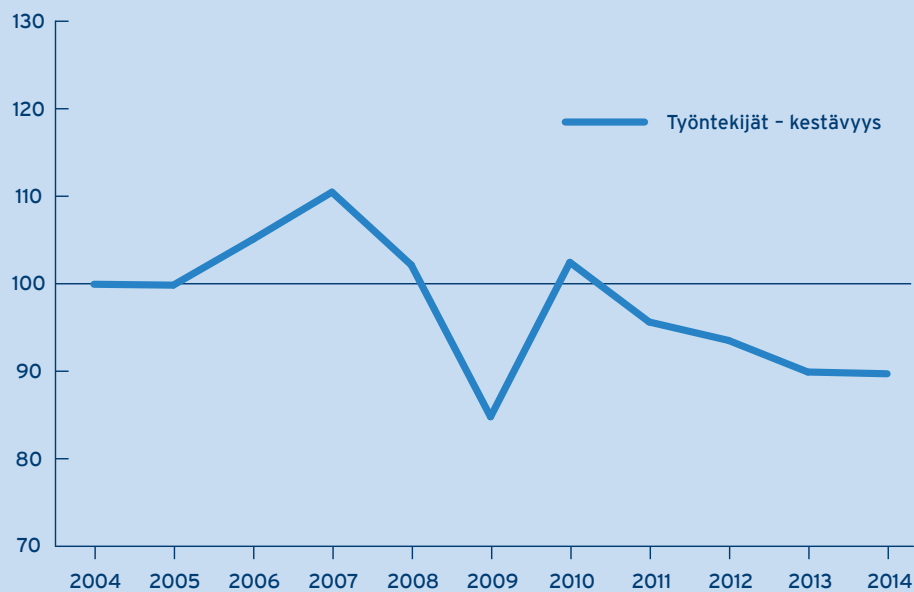
**Kuvio
1**

TYÖNTEKIJÄT - TUOTTAVUUS



**Kuvio
2**

TYÖNTEKIJÄT - KESTÄVYYS



3.2.2 Työn kestävyyttä mittaavat muuttujat

Kuten osallistavuuden, myös työn kestävyden osalta indikaattorimme nojaa työolobarometriin. Kestävyttä työntekijän näkökulmasta mittaavat kuusi Työolobarometrin osa-aluetta, joissa työntekijät arvioivat esimerkiksi varmuutta työpaikastaan ja omia mahdollisuuksiaan uudelleentyöllistymiseen. Käyttämämme taustamuuttujat tässä osassa ovat: arvio yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, arvio oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, henkilöstömäärien muutokset työpaikalla, arviot irtisanomisen tai lomautuksen todennäköisyydestä sekä usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin.

Tässä osiossa käyttämämme taustamuuttujat ovat erityisesti työssä jaksamisen näkökulmasta merkittäviä, sillä mitatessaan monia työntekijöiden työperäisen stressin lähteitä, niillä on suuri vaikutus työntekijän jaksamiseen ja sitä kautta työelämän kestävyteen. Kuviosta 2 nähdään että työn kestävyys kehittyi työntekijöiden näkökulmasta positiivisesti vuoteen 2007 asti, kunnes taloudellisen epävarmuuden myötä työntekijöiden epävarmuus työpaikastaan lisääntyi merkittävästi. Tilanne parantui vielä väliaikaisesti vuodesta 2009 vuoteen 2010, mutta viimeisen kolmen vuoden aikana on kestävyys työntekijöiden näkökulmasta ollut lievässä laskussa. Suurimpia syitä tälle viime vuosien heikentymiselle ovat olleet työntekijöiden huoli yleisen taloustilanteen huonontumisesta sekä selvemmin nousseet irtisanomisen ja lomautuksen uhat. Sen sijaan työntekijöiden usko omaan uudelleentyöllistymiseen on pysynyt yllättävänkin vahvalla tasolla läpi vaikeiden aikojen.

Suurimpia syitä tälle viime vuosien heikentymiselle ovat olleet työntekijöiden huoli yleisen taloustilanteen huonontumisesta sekä selvemmin nousseet irtisanomisen ja lomautuksen uhat.

3.2.3 Työn osallistavuutta mittaavat muuttujat

Työelämän laatua arvioitaessa työn osallistavuus nousee tärkeäksi kriteeriksi erityisesti työntekijän näkökulmasta. Kuten aiemmin kappaleessa 2.2 todettiin, työntekijöiden osallisuuden ja työtyytyväisyyden sekä työntekijöiden tuottavuuden ja sitoutumisen välillä on havaittu olevan positiivinen yhteys. Useiden eri tutkimusten mukaan työntekijöiden osallistaminen hyödyttää yritystä siis sitoutuneempien ja tehokkaampien työntekijöiden

Työntekijöiden osallistavuus on heikosta taloudellisesta tilanteesta huolimatta kehittynyt Suomessa melko positiivisesti.

den kautta. Tarkastelemme tässä osallistavuutta sekä perinteisessä mielessä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien kautta että jaetun arvon käsitteen kautta siten, että osallistavuus käsittää myös työntekijän palkkaukseen, koulutukseen ja työssäoppimiseen liittyviä tekijöitä.

Työn osallistavuutta mitattaessa käytämme tilastolähteenä työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometria, jota on toistettu vuodesta 1992 lähtien. Se on kattavin suomalainen työelämän laatua säännöllisesti seuraava barometritutkimus. Työelämän osallistavuuden arvioinnissa käytämme työolobarometristä seitsemää muuttujaa, jotka ovat työntekijän palkkauksen kannustavuus, työntekijän mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen, koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä, työntekijöiden mahdollisuudet oppia uutta työpaikallaan sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työtahtiin, työtehtäviin ja työnjakoon.

Kuviosta 3 nähdään, että työntekijöiden osallistavuus on heikosta taloudellisesta tilanteesta huolimatta kehittynyt Suomessa melko positiivisesti. On jopa hieman yllättävää, kuinka vähän talouden suhdanteilla näyttäisi olevan vaikutusta työntekijöiden osallistavuuteen. Positiivista kehitystä selittää erityisesti se, että työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ja työntekijöiden mahdollisuudet oppia uutta ovat parantuneet selvästi perusvuodesta 2005.

Uuden oppimisen osalta positiivinen kehitys on yllättävää, sillä kokemukset työssäoppimisesta ovat parantuneet, vaikka varsinaiseen työpaikoilla tapahtuvaan koulutukseen käytetty aika on vähentynyt merkittävästi. Kun vuonna 2004 koulutukseen käytettiin keskimäärin 6,7 päivää, oli vuonna 2014 vastaava luku lähes kolmanneksen alhaisempi eli 4,6 päivää.

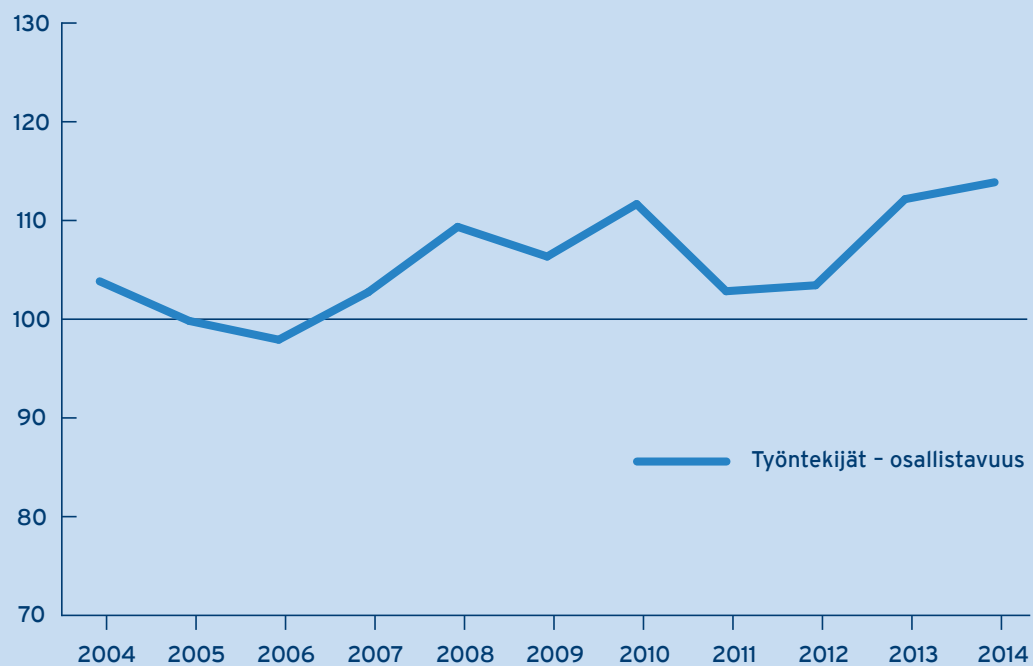
Osallistavuuden nousua selittää osaltaan myös se, että työntekijät kokevat palkkauksen kannustavuuden kehittyneen viime



vuosina. Palkkauksen kannustavuuden osalta on nähtävissä kuitenkin merkittäviä eroja eri sektoreiden ja toimenkuvien välillä. Palkkauksen kannustavuuteen ollaan selvästi tyytyväisempiä silloin, kun palkka on jollain tavalla sidottu työsuoritteeseen. Tyypillisempää tällainen suoritepalkkaus ja sitä kautta tyytyväisyys palkkauksen kannustavuuteen on erityisesti ylempien toimihenkilöiden ja valtion työntekijöiden keskuudessa.

**Kuvio
3**

TYÖNTEKIJÄT - OSALLISTAVUUS



3.3 Muuttujien esittely – Yritysnäkökulma

3.3.1 Työn tuottavuutta mittaavat muuttujat

Yritysnäkökulmasta tuottavuutta voidaan mitata usealla eri tavalla. Tässä selvityksessä tarkastelemme yritysten tuottavuutta kuudella eri muuttujalla yritysten kustannuskilpailukyvyyn, tuloksentekokyvyyn ja yritysten tulevaisuuden odotusten kautta.

Kustannuskilpailukykyä tarkastelemme nimellisten yksikkötyökustannusten kautta vertaamalla suomalaisten yksikkötyökustannusten kehitystä kilpailijamaidemme, tässä tarkastelussa euroalueen kehitykseen. Yksikkötyökustannuksella tarkoitetaan yhden tuotantoyksikön tuottamisen hintaa työvoimakustannuksilla mitattuna. Käyttämämme vertailu on sama, mitä on käytetty esimerkiksi pääministeri Sipilän hallituksen yhteiskuntasopimusneuvotteluiden pohjana. On kuitenkin huomioitava, että tätä mittaustapaa on myös kritisoitu taloustieteilijöiden keskuudessa ja tästä syystä mittaristossamme yritysten tuottavuutta mitataan myös viidellä muulla muuttujalla.

Yritysten tuloksentekokykyä tarkastelemme tilastokeskuksen julkaiseman yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilaston kautta. Tarkastelemme yritysten tuottavuutta yritysten käyttökäteen, nettotuloksen sekä kokonaispääoman tuoton mediaanilukujen kautta.

Yritysten tulevaisuuden odotuksia tarkastelemme pk-yritysten 12 kuukauden suhdanneodotusten saldolukujen kautta sekä Elinkeinoelämän keskusliiton tuottaman luottamusindikaattorin saldolukujen kautta. Suhdannenäkymiä tarkasteltaessa olemme olleet pakotettuja käyttämään kahta eri muuttujaa, sillä tällä hetkellä Suomessa ei tuoteta yhtä barometrikatsausta, joka edustaisi koko suomalaista yrityskehitystä. Suomen Yrittäjien, Finnveran sekä Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisema pk-yritysbarometri kuvaa osaltaan suomalaisten pienten ja keskisuurten yritysten näkymiä, siinä missä Elinkeinoelämän keskusliiton luottamusindikaattori kuvaa lähinnä suurten ja keskisuurten yritysten suhdannenäkymiä.

Kuviosta 4 nähdään, että tuottavuuden näkökulmasta yritysten tilanne on heikentynyt merkittävästi vuoden 2005

tasosta. Tarkastelussamme on mielenkiintoista huomata, että vuodesta 2008 lähtien yritysten tuottavuus on pysytellyt jatkuvasti alle vuoden 2005 tason ja tältä osin heikentymistä on tapahtunut nyt jo viisi vuotta peräjäälkeen. Yhdeksästä tarkastelemastamme merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattorin osaluueesta nimenomaan tuottavuus yritysnäkökulmasta on kaikkein heikoimmassa tilassa, saadessaan arvon 75,5 vuonna 2014.

Heikon tilanteen syyt löytyvät ennen kaikkea yritysten tilinpäätöstiedoista. Käyttämistämme muuttujista heikoiden tarkastelujaksolla ovat pärjänneet yritysten käyttökate, nettotulosta ja pääoman tuottoa kuvaavat muuttujat kun taas yritysten suhdanneodotuksia kartoittavat barometrimuuttujat ovat selvästi paremmalla tasolla. Näyttääkin siltä, että tuottavuustarkastelussa yritysten todellinen tuottavuuskehitys on ollut jopa yritysten omia suhdanneodotuksia heikompa.

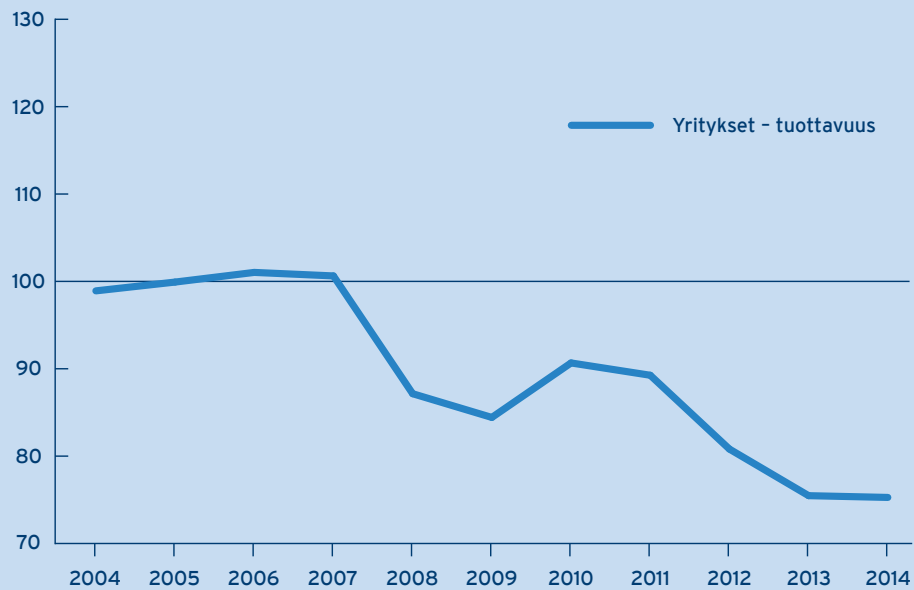
Kuten tunnettua, myös yksikkötyökustannukset ovat Suomessa kasvaneet nopeasti verrattuna kilpailijamaihimme. Kilpailukyvyyn heikentymisen alku on tässäkin aineistossa paikannettavissa vuoteen 2007, josta lähtien yritystemme kilpailukyky on vuosi vuodelta heikentynyt melko jyrkästi. Syyt kilpailukyvyyn menetykselle ovat kaksijakoisia. Kuten aiemmin totesimme, työvoiman tuottavuus on Suomessa heikentynyt oleellisesti, erityisesti heikosta suhdannetilanteesta johtuen. Toisena selittävänä tekijänä kilpailukyvyyn menetykselle voidaan pitää yksikkötyökustannusten osoittajaa eli työn hintaa. Suomessa työn hinta on noussut selvästi sen tuottavuutta nopeammin ja tämä on ajanut kilpailukykyämme ongelmiin kansainvälisessä vertailussa.

3.3.2 Työn kestävyyttä mittaavat muuttujat

Yritysten näkökulmasta työ on kestävä, kun yritys pystyy toiminnallaan synnyttämään arvoa pitkäkestoisesti esimerkiksi kestävien arvoketjujen ja pitkäaikaisten lojaalisuuteen perustuvien asiakassuhteiden muodossa. Olemassa olevasta tilasto- ja barometriaineistosta on saatavissa näistä tekijöistä vain viitteitä. Olemme tarkastelussamme käyttäneet pk-yritysbarometrin tarjoamaa dataa pk-yritysten tulevaisuuden odotuksista investointien, liikevaihdon, kannattavuuden ja vakavaraisuuden kehityksestä sekä Tilastokeskuksen aineistoa kiinteän

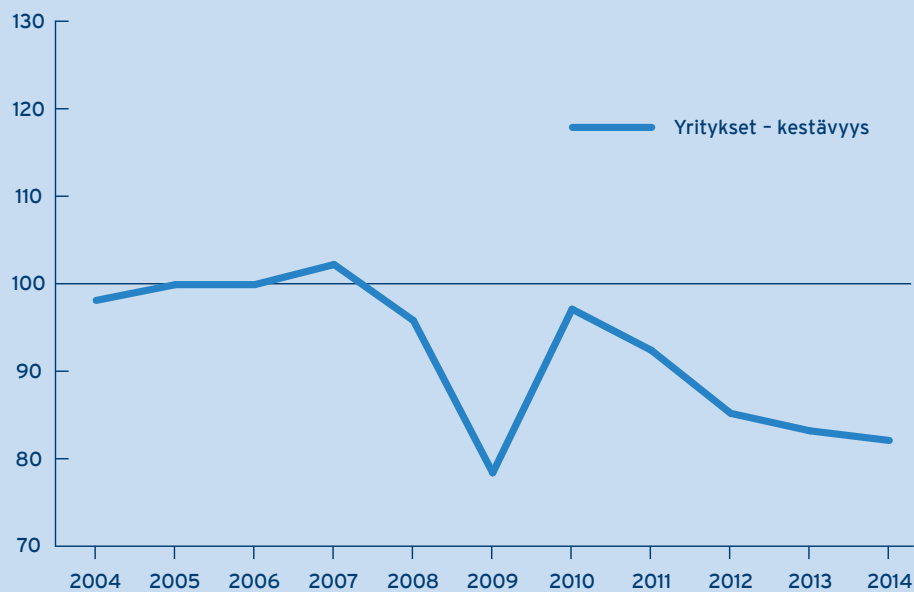
**Kuvio
4**

YRITYKSET - TUOTTAVUUS



**Kuvio
5**

YRITYKSET - KESTÄVYYS



pääoman bruttomuodostuksesta yrityssektorilla, eli pääasiassa yritysten aineellisista investoinneista.

Näiden viiden muuttujan pohjalta muodostetusta indeksistä nähdään (kuvio 5), että työn kestävyys yritysnäkökulmasta tarkasteltuna on heikentynyt merkittävästi viime vuosina. Heikentymisen taustalla ovat ennen kaikkea laskeneet investointi- ja kannattavuusodotukset, jotka ovat barometriaineistossa selvästi perusvuotta 2005 alemmalla tasolla. Myös historiaa luotaavassa Tilastokeskuksen aineistossa nähdään yritysten investointiasteen nopeahko putoaminen. Tämä onkin kansantalouden näkökulmasta eräs huolestuttavimpia kehityskulkuja, sillä investointipanostusten hiipuminen vaikuttaa kansantalouteen vielä pitkään investointien pitkäaikaisesta luonteesta johtuen.

Kuitenkin kysymys siitä, kuinka kestäväällä pohjalla suomalaisyritysten arvoketjut ovat ja miten suomalaiset yritykset onnistuvat synnyttämään pitkäikäisiä asiakassuhteita on tutkimuksellisesti hyvin haastava ja käytännössä tällaisten suurilta osin laadullisten tekijöiden mittaamisen kulttuuri puuttuu vielä Suomesta. Jotta pystyisimme paremmin arvioimaan merkityksellistä ja arvokasta työtä yritysnäkökulmasta, tarvitsemme uusia, koko yrityskenttää säännöllisesti ja syvällisesti luotaavia tutkimuksia.

3.3.3 Työn osallistavuutta mittaavat muuttujat

Porterin *Shared Value* -mallissa työn osallistavuudella tarkoitetaan sitä, että työ tuottaa jaettua arvoa niin yritykselle ja sen osakkeenomistajille kuin työntekijöille ja yhteiskunnallekin. Yrityksen näkökulmasta tarkastelemme työn osallistavuutta ja jaetun arvon käsitettä yritysten tuotekehityspanostusten ja niiden tulevan kehityksen sekä yritysten henkilökunnan kasvudotusten kautta. Jaetun arvon teoriassa yritykset tuottavat yhteiskunnalle arvoa erilaisten ongelmien ratkaisujen, kuten innovaatioiden muodossa. Työntekijöille yritykset tuottavat arvoa esimerkiksi työllistämällä ja kouluttamalla henkilöstöä.

Käytämme siis kolmea muuttujaa työn osallistavuuden mittaamiseksi yritysnäkökulmasta. Tilastokeskuksen Tutkimus- ja kehittämistoiminta -tilastosta käytämme yrityssektorin toteutuneita T&K-panostuksia ja pk-yritysbarometrista käytämme

tulevaisuuteen katsovia pk-yritysten tuotekehitysodotuksia ja henkilöstöodotuksia.

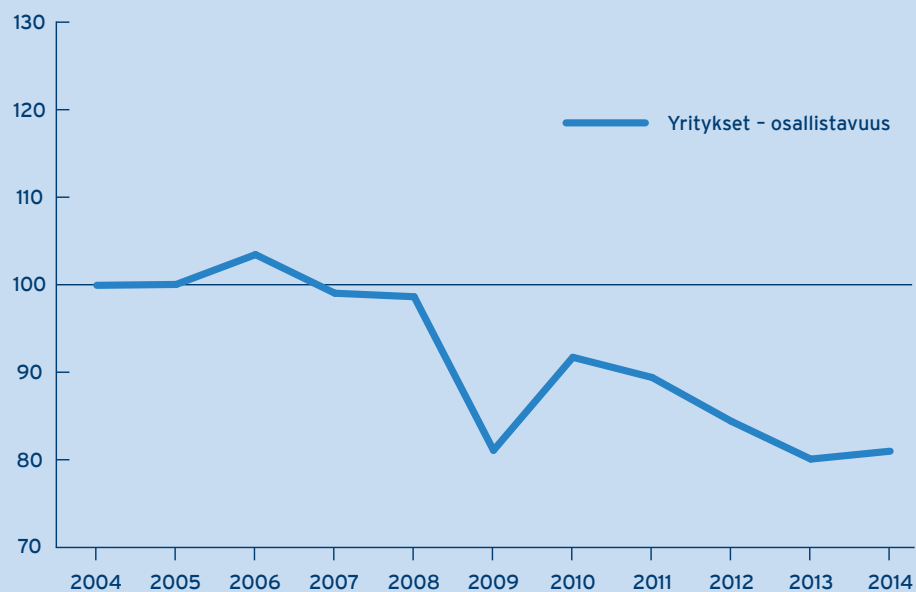
Kuten yritysten tuottavuuden ja kestävyiden kohdalla, myös osallistavuuden osalta tilanne on yritysten kannalta heikentynyt viime vuosien taloudellisessa tilanteessa merkittävästi (kuvio 6). Huipussaan osallistavuus oli vuonna 2006 ja siitä lähtien tilanne on yritysnäkökulmasta heikentynyt merkittävästi.

Heikentynyt taloudellinen tilanne on näkynyt erityisesti yritysten T&K-panostuksissa. Tilanne on tältä osin erittäin huolestuttava, sillä yrityssectorilla tuotekehityksestä on 10 vuodessa kadonnut 2000 henkilötyövuotta. Osittain kehitystä voidaan selittää Nokian romahduksella, mutta on huomattava, että tilanteen heikkeneminen on jatkunut edelleen myös tätä romahdusta seuranneina vuosina.

Kuten yritysten tuottavuuden ja kestävyiden kohdalla, myös osallistavuuden osalta tilanne on yritysten kannalta heikentynyt viime vuosien taloudellisessa tilanteessa merkittävästi.



YRITYKSET - OSALLISTAVUUS



3.4 Muuttujien esittely – Yhteiskunnallinen näkökulma

3.4.1 Työn tuottavuutta mittaavat muuttujat

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta työn tuottavuutta tarkasteltaessa työn voidaan nähdä olevan merkityksellistä ja arvokasta kun pystymme työn tuottavuuden parantumisen lisäksi luomaan uutta työtä. Uuden työn synnyttämisessä talouskasvun rooli on luonnollisesti keskeinen ja talouskasvun synnyttämiseksi Suomi tarvitsee kilpailukykyä. Indikaattorissa työn tuottavuutta yhteiskunnan tasolla kuvaavat kaksi muuttujaa, joissa molemmissa Suomen kehitystä tarkastellaan suhteessa kilpailijamaihimme.

Yleisimmin käytetty kansakuntien taloudellisen toimeliaisuuden ja tehokkuuden eroja käsittelevä mittari on bruttokansantuote, jolla tarkastellaan maiden kokonaistuotosta ja siten myös tulonmuodostusta. Tuottavuuden kehitys itsessään on BKT:n kasvun merkittävin lähde ja siten BKT on puutteistaan huolimatta melko hyvä mittari talouskasvun kuvaamisessa yhteiskunnallisella tasolla. Muuttujaksi olemme valinneet Eurostatin tilastoiman Suomen ja euroalueen reaalisten bruttokansantuotteiden kasvuvauhdin erotuksen, jossa siis verrataan Suomen BKT:n kehitystä muuhun euroalueeseen.

Toinen käyttämämme mittari on Maailman talousfoorumin (World Economic Forum) kilpailukykyindikaattori Suomen kilpailukykykehityksestä suhteessa muihin kehittyneisiin maihin. Maailman talousfoorumi tekee tätä maiden välistä vertailua vuosittain ja siinä kilpailukykyeroja mittaroidaan 12 peruspilarin ja 157 taustamuuttujan perusteella. Näitä ovat mm. infrastruktuuri, koulutus, terveys, rahoitus-, hyödyke- ja työmarkkinoiden tehokkuus, teknologinen kehitysaste sekä innovaatioiden tuottaminen ja hyödyntäminen. Vertaamme laskelmissamme Suomen kilpailukykyindeksiin kehitystä OECD-maiden keskimääräisen kilpailukykykehitykseen.

Kuviosta 7 nähdään, että yhteiskunnallisessa tarkastelussa tuottavuutemme verrattuna kilpailijamaihin on kehittynyt heikosti ja olemme selvästi perusvuotta 2005 alemmalla tasolla. Suurin selittävä tekijä tässä on Suomen BKT:n kilpailijamaita heikompi kehitys. Verrattuna euroalueeseen, Suomen BKT:n kasvuvauhti on vuodesta 2005 eteenpäin ollut jatkuvasti kilpailijamaitamme alemmalla tasolla ja erityisen selvästi jäämme kilpailijamaistamme jälkeen vuosina 2009 ja 2012–2014.

Maailman talousfoorumin kilpailukykymittari tuottaa yllättävän tuloksen, sillä useimpina vuosina ja vielä vuonna 2013 saimme kilpailukykytarkastelussa yli 100 pistettä, eli kilpailukykyyn taso on ollut korkeampi kuin perusvuonna 2005. Pärjäsimme siis Maailman talousfoorumin kilpailukykyvertailussa kilpailijamaitamme paremmin ja pystyimme jopa kasvatamaan etumatkaamme OECD-maiden keskiarvoon vuodesta 2005 vuoteen 2013 heikosta taloudellisesta kehityksestä huolimatta. Maailman talousfoorumin vertailussa suhteellinen kilpailukykyimme heikkeni vasta vuoteen 2014 tultaessa, jolloin Maailman talousfoorumi heikensi merkittävästi arvioitaan nimenomaan Suomen makrotalouden tilasta.

3.4.2 Työn kestävyyttä mittaavat muuttujat

Kun tarkastelemme työn kestävyyttä yhteiskunnallisesta näkökulmasta, nousee tarkastelun keskiöön julkisen talouden kestävyys, työrauhakysymykset ja tulojen oikeudenmukainen jakautuminen. Lisäksi yhteiskunnalliselta kannalta tarkasteltuna voidaan yhteiskunnan yhtenä tehtävänä ajatella olevan mahdollisimman stabiilin ja kannustavan toimintaympäristön luominen yrityksille. Olemme valinneet kestävyysnäkökulman osalta viisi muuttujaa, jotka kuvaavat näitä tekijöitä.

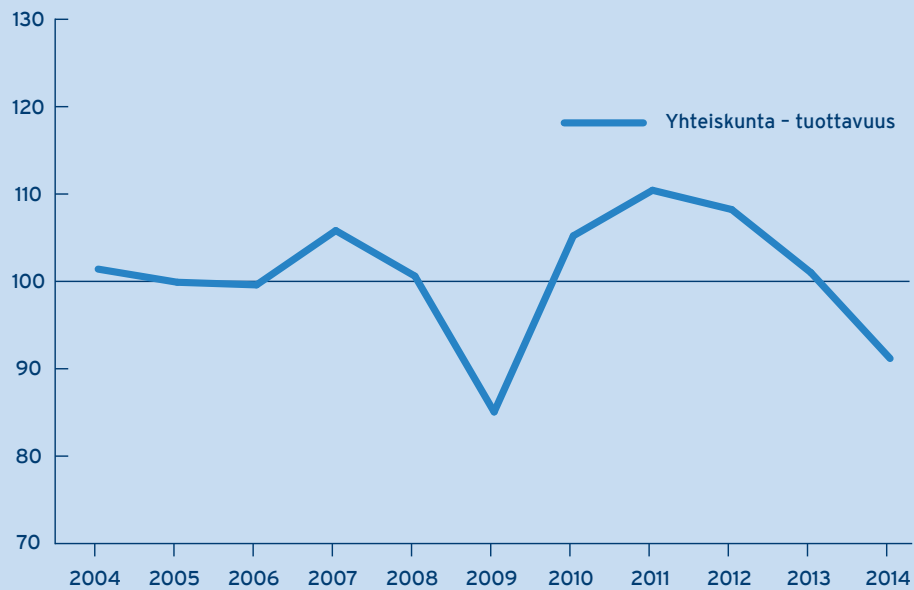
Julkisen talouden kestävyyttä tarkastelemme sekä julkisen velan että taloudellisen huoltosuhteen kautta. Julkisen velan mittarina käytämme sen suhdetta bruttokansantuotteeseen. Julkinen velka käsittää tässä niin valtion, paikallishallinnon kuin sosiaaliturvarahastojenkin velan ja on yleisesti käytetty mittari kansainvälisissä vertailuissa. Huoltosuhdetta tarkastelemme nimenomaan taloudellisen huoltosuhteen kautta, joka kuvaa työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien määrää suhteessa työllisten määrään. Vuoden 2014 lopussa taloudellinen huoltosuhteemme oli 141, eli yhtä työllistä kohden oli 1,41 ei-työssä käyvää.

Työrauhaa tarkastelemme Tilastokeskuksen työtaistelutilaston kautta. Työtaistelujen määrä vaihtelee voimakkaasti vuodesta toiseen ja on siksi haasteellinen muuttuja. Tämän vuoksi käytämmekin tässä työtaisteluihin osallistuneiden työntekijöiden määrää, sillä se kuvastaa työtaistelutoiminnan laajuutta yleisemmin yhteiskunnassa.

Yhteiskunnallinen kestävyys on säilynyt Suomessa melko stabiilina kymmenenä tarkasteluvuotena ja vuonna 2014 olimme vain aavistuksen perusvuotta 2005 alemmalla tasolla.

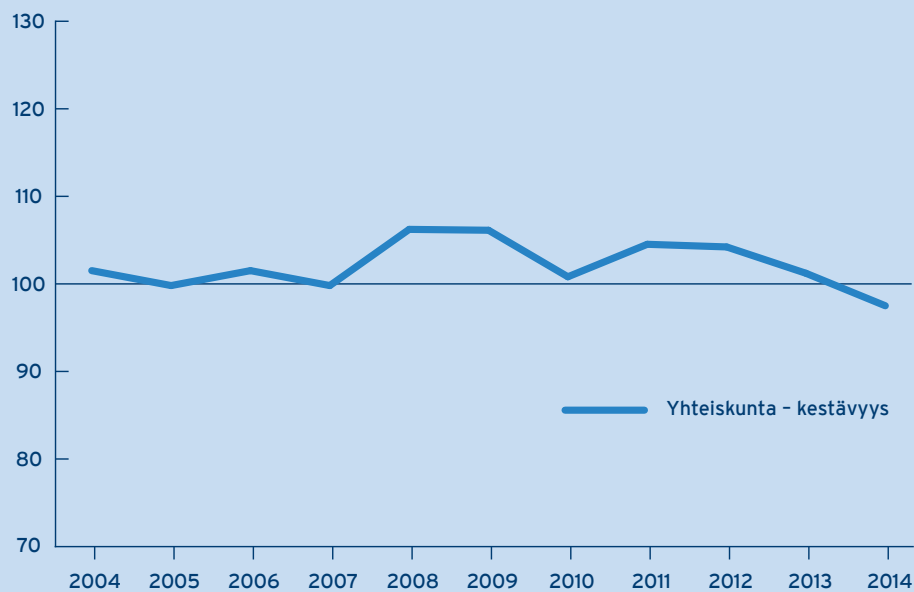
**Kuvio
7**

YHTEISKUNTA - TUOTTAVUUS



**Kuvio
8**

YHTEISKUNTA - KESTÄVYYS



Tulojen oikeudenmukaista jakautumista tarkastelemme gini-kertoimen kautta. Gini-kerroin kuvaa sitä, kuinka tasaisesti tulot jakautuvat yhteiskunnassa eri tuloluokkien välillä. Gini-kerroin on yksi niistä muuttujista, johon liittyy paljon debattia kansantaloustieteen sisällä. Matalalla gini-kertoimella eli tasaisemmalla tulonjaolla, on kuitenkin osoitettu olevan yhteys paremman yhteiskuntarauhan kanssa ja siksi se on tässä tarkastelussa hyvin olennainen.

Yrittämisen helppoutta kuvaamaan olemme valinneet alan laajimman kansainvälisen vertailun, Maailmanpankin Ease of Doing Business -mittariston, jossa vertaillaan eri maiden yrittämisen kannustavuutta 11 osa-alueella. Suomi on perinteisesti pärjännyt hyvin tässä esimerkiksi yritystoiminnan aloittamista, byrokratian määrää, rahoituksen saannin ja ulkomaankaupan helppoutta mittaavassa maavertailussa. Tosin vertailukelpoista arviointia on vain viimeiseltä kuudelta vuodelta. Tuona aikana muutokset Suomen sijoituksessa ovat olleet melko pieniä ja viimeisimmässä rankingissa Suomi sijoittui 9. sijalle.

Kuviosta 8 nähdään, että yhteiskunnallinen kestävyys on säilynyt Suomessa melko stabiilina kymmenenä tarkasteluvuotena ja vuonna 2014 olimme vain aavistuksen perusvuotta 2005 alemmalla tasolla. Valtion kiihtynyt velkaantuminen ja taloudellisen huoltosuhteen heikentyminen viime vuosina on painanut työn kestävyysindeksiä alaspäin, mutta samanaikaisesti gini-kertoimen ja työtaisteluiden osalta on tapahtunut pientä muutosta parempaan, mikä on tasapainottanut tilannetta. Tässä on tosin huomioitava, että gini-kertoimen maltillinen lasku viime vuosina on ollut seurausta ennemmin taloudellisen taantumien aiheuttamasta suurimpien tuloluokkien tulojen laskusta kuin alempien tuloluokkien tulojen kohoamisesta. Työtaistelutoimien osalta on huomioitava, että valitsemamme perusvuosi 2005 oli hyvin poikkeuksellinen. Esimerkiksi kyseisenä vuonna oli metsäteollisuuden työsulku ja lakko, jotka kestivät yli kuukauden. Tämä yhden muuttujan osalta tarkastelussamme perusvuotemme on siis poikkeuksellinen, eikä siten kuvaa niin sanottua normaalitilaa parhaalla mahdollisella tavalla.

Työn osallistavuus on yhteiskunnallisesta näkökulmasta kehittynyt myönteisesti kymmenen vuoden tarkastelussa.

3.4.3 Työn osallistavuutta mittaavat muuttujat

Työn osallistavuuden merkitystä yhteiskunnan näkökulmasta arvioidaan tässä mittaristossa työhön osallistumisen, työurien pituuden ja työhyvinvoinnin kautta yhteensä seitsemän eri muuttujan pohjalta. Työhön osallistumista tarkastelemme Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen muuttujilla: työllisyysasteella ja pitkäaikaistyöttömien määrällä. Lisäksi tarkastelemme osallistavuutta työurien pituuden näkökulmasta kahden Eläketurvakeskuksen ylläpitämän tilaston pohjalta: vuoden aikana työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä ja keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä Suomessa. Nämä aineistot kuvaavat työurien pituuden kehitystä työurien loppupäässä, mutta on kuitenkin todettava, että työurien pituutta olisi mielekkäämpää tarkastella kokonaisuutena. Valitettavasti Suomessa ei tällä hetkellä ole käytössä tilastoaineistoa, jossa vuosittain systemaattisesti arvioitaisiin keskimääristä työuran pituutta. Työhyvinvointia tarkastelemme työssä jaksamisen ja työturvallisuuden kautta. Käytämme kahta Työterveyslaitoksen ylläpitämää tilastoa, palkansaajien sairauspäivärahapäivien ja työtapaturmien määrää.

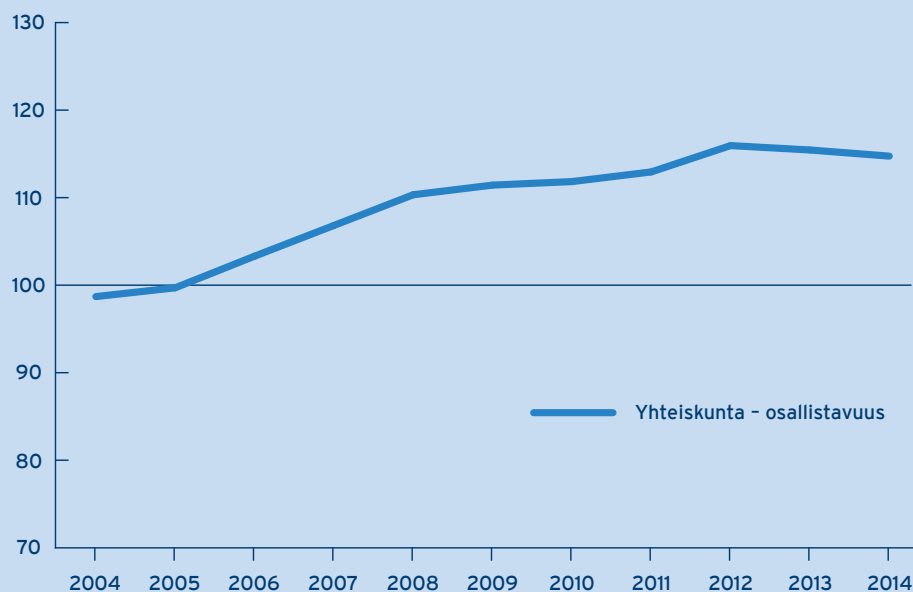
Kuuden muuttujan pohjalta luodun indeksin kehitys on nähtävissä kuviosta 9. Kuviosta nähdään, että työn osallistavuus on yhteiskunnallisesta näkökulmasta kehittynyt myönteisesti kymmenen vuoden tarkastelussa. Osallistavuudessa tapahtui tasaista nousua vuodesta 2004 vuoteen 2008, jonka jälkeen sen taso on vakiintunut. Tarkasteltaessa osallistavuuden osatekijöitä nähdään, että tilanne on heikentynyt erityisesti työmarkkinoille osallistumisen kautta, mutta toisaalta tätä on kompensoinut työurien pidentyminen niiden loppupäässä sekä sairauspoissaolojen ja työtapaturmien vähenty-

minen. Työllisyysasteen osalta tilanne on itse asiassa melko lähellä perusvuoden 2005 tilannetta, mutta on huomioitava, että työllisyyden osalta trendi on viime vuosina ollut melko voimakkaasti huonompaan suuntaan.

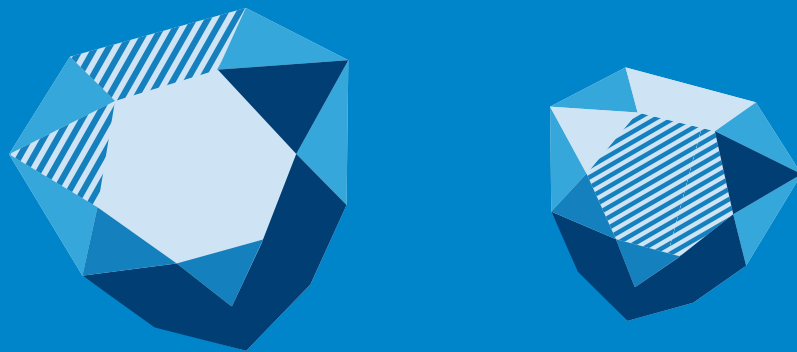
Työurien pituutta tarkasteltaessa tilanne näyttää melko valoisalta. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on noussut tasaisesti viimeisen kahdeksan vuoden ajan. Kun vuonna 2007 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 58,4 vuotta, oli se vuonna 2014 jo yli kaksi vuotta korkeampi, 60,5 vuotta. Myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on laskenut melko tasaisesti vuodesta 2007 eteenpäin.



YHTEISKUNTA - OSALLISTAVUUS



4. TYÖN MER- KITYKSELLISYYS JA ARVOKKUUS 10 VUODEN TARKASTELUSSA



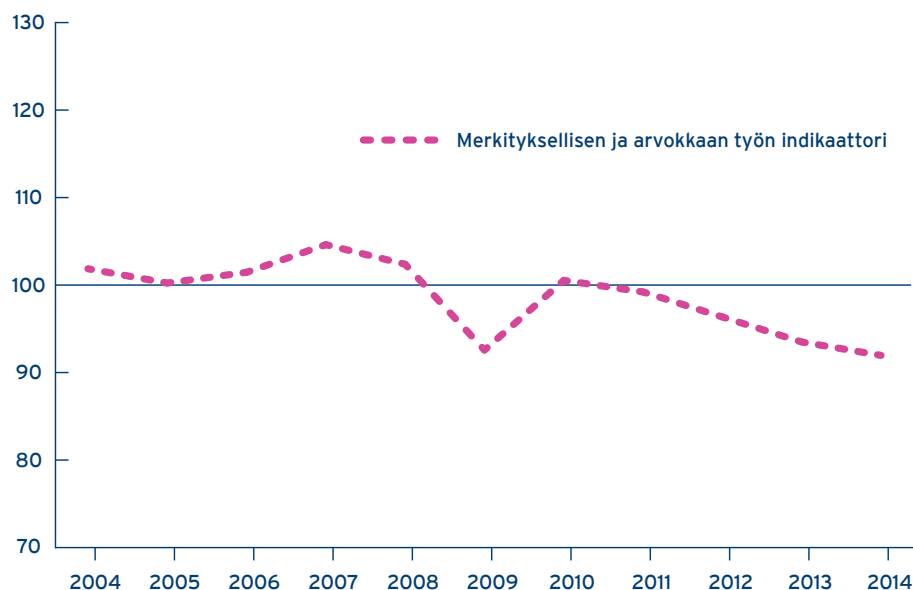
4 TYÖN MERKITYKSELLISYYS JA ARVOKKUUS 10 VUODEN TARKASTELUSSA

Luvussa 3 esittelimme merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattorin osa-alueita ja niiden taustalla käytettyjä muuttujia. Tässä luvussa vedämme aiemman luvun havaintoja yhteen ja luomme kokonaiskuvaa siitä, miten suomalainen työ ja työelämä ovat 10 vuoden tarkastelussa kehittyneet.

Kuviossa 10 on esitelty merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattori ja sen kehitys vuodesta 2004 vuoteen 2014. Kuviosta näemme, että merkityksellisen ja arvokkaan työn kehitys on Suomessa viime vuosina ollut heikkoa. Indikaattori kehittyi positiivisesti nousukauden aikana ja vielä 2008 työn ja työelämän tila oli parempi kuin perusvuonna 2005. Finanssikriisin jälkeen vuonna 2009 Suomessa koettiin poikkeuksellisen radikaali työn tuottavuuden ja tuotannon romahdus, joka näkyy myös indi-



MERKITYKSELLISEN JA ARVOKKAAN TYÖN INDIKAATTORI



kaattorissa. Vaikka toivuiimmekin nopeasti ensimmäisestä romahduksesta, on vuodesta 2010 eteenpäin työelämän kehitys jälleen näyttäytynyt heikkona. Vielä vuonna 2010 indikaattori sai arvon 100,3, mutta tämän jälkeen luku on laskenut tasaisesti saaden vuonna 2014 arvon 91,9. Indikaattoria tarkasteltaessa huomataankin, että sen kehitys on riippuvainen talouden yleisestä kehityksestä. Tämä on luonnollista, koska suuri osa käyttämistämme taustamuuttujista korreloi voimakkaasti talouskasvun ja kasvuodotusten kanssa. Ihmisten luottamus työmarkkinoihin ja omaan työpaikkaan on samalla tavalla riippuvainen kansantalouden kehityksestä kuin yritysten kannattavuus, investoinnit ja henkilökuntaodotukset. Vaikka indikaattorissa on kokonais-tarkastelussa voimakas korrelaatio talouskasvun kanssa, on mielenkiintoista tarkastella, miten eri tavalla indikaattorin osa-alueet ovat kehittyneet riippuen siitä, katsotaanko niitä yhteiskunnallisesta näkökulmasta, työnantajan näkökulmasta vai työntekijän näkökulmasta.

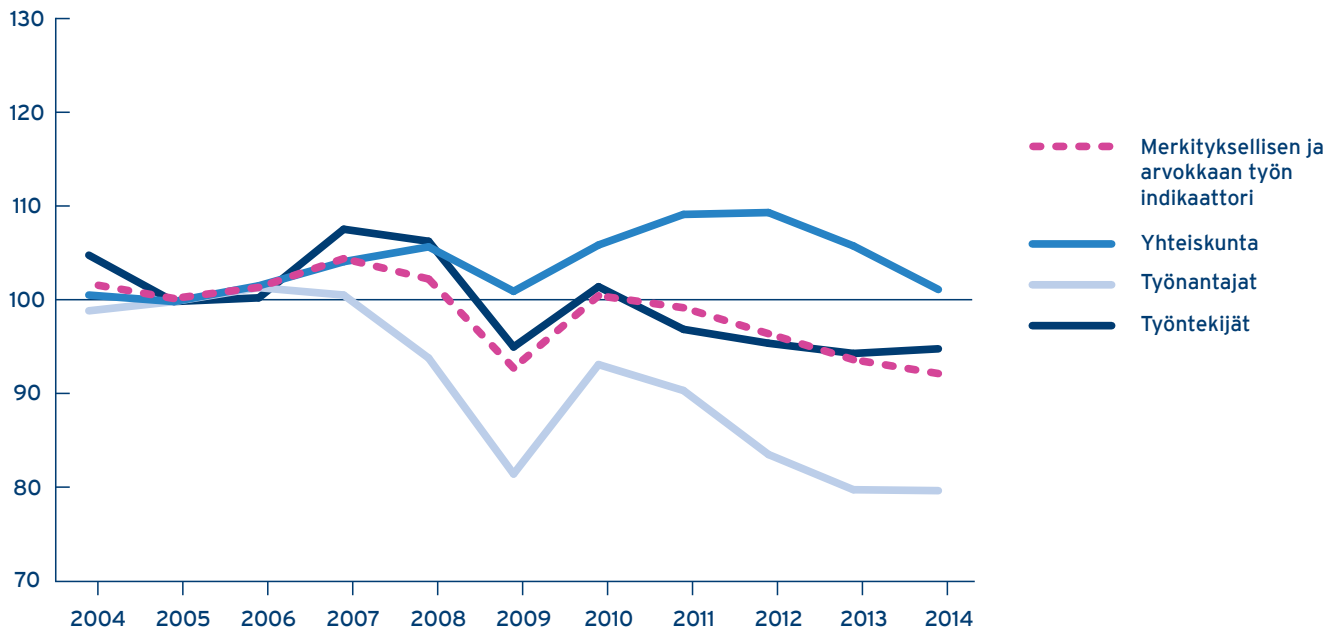
4.1 Yhteiskunta, yritykset ja työntekijät

Kun tarkastelemme suomalaisen työn ja työelämän kehitystä eri näkökulmista, havaitaan miten eri tavalla vaikea taloudellinen kehitys näkyy yhteiskunnallisissa työn ja työelämän mittareissa verrattuna työntekijäpuolen ja erityisesti yrityspuolen mittareihin.

Kuviosta 11 nähdään, kuinka pahasti viime vuosien taloustilanne on osunut yrityssektoriin. Itse asiassa kaikki indikaattorin yritys-näkökulmaa luotaavat muuttujat ovat heikommalla tasolla kuin vuonna 2005 ja viime vuosina trendi on ollut laskeva. Yrityskentän suhdannenäkymät ja luottamus taloudelliseen kehitykseen ovat selvästi pitkän aikavälin keskiarvoja heikommalla tasolla: Yritysten kannattavuus, vakavaraisuus sekä tuloksentekokyky ovat heikentyneet jo pidempään. Yritysten panostukset tutkimukseen ja kehitykseen sekä työllistämisodotukset ovat selvästi alemmalla tasolla kuin kymmenen vuotta aiemmin. Eivätkä yritykset tällä hetkellä näe tilanteessaan muutosta parempaan, sillä yritysten liikevaihto- ja kannattavuusodotukset laahaavat eikä investoinneissakaan ole nähtävissä piristymisen merkkejä ainakaan lyhyellä aikavälillä.



Monilla laadullisilla kriteereillä arvioituna suomalainen työ ja työelämä ovat edelleen vahvoja.

Kuvio
11**MERKITYKSELLINEN JA ARVOKAS TYÖ YHTEISKUNNAN,
TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA**

Merkityksellisen ja arvokkaan työn tilanne on työntekijänäkökulmasta tarkasteltuna kahtiajakautunut. Työtä ja työelämää mittaavat muuttujat ovat myös työntekijän näkökulmasta olleet jossain määrin suhdanneriippuvaisia, ja muuttujien kehitys on ollut viime vuosina heikohkoa. Niin sanotut suhdanneriippuvaiset muuttujat voidaan kuitenkin erottaa muista, usein työelämän laatua mittaavista muuttujista. Voimakkaasti suhdannesidonnaisia muuttujia tarkastelussamme ovat työvoiman tuottavuus, työntekijöiden luottamus oman työpaikan pysyvyydestä sekä usko uudelleentyöllistymiseen työttömyyden kohdatessa. Kuten kappaleessa 3.2 näimme, nämä ovat kaikki muuttujia joiden osalta tilanne on heikentynyt viime vuosina voimakkaasti. Sen sijaan työn osallistavuutta arvioitaessa on tilanne kehittynyt positiivisesti. Työntekijät kokevat voimakkaammin pystyvänsä vaikuttamaan työnkuvaansa, työpaikoilla oppimisen nähdään parantuneen ja työntekijät näkevät mahdollisuutensa kehittää omaa työtään parempina kuin aiemmin. Onkin yllättävää, että samanaikaisesti kun työelämän

epävarmuus on lisääntynyt osittain työelämän murroksesta ja osittain vaikeasta suhdannetilanteesta johtuen, on työpaikoilla kuitenkin onnistuttu lisäämään työntekijöiden mahdollisuuksia työnsä ja työnkuvansa kehittämiseen.

Kun merkityksellisen ja arvokkaan työn tila on heikentynyt sekä yritys- että työntekijänäkökulmasta, on hieman yllättävää, miten positiiviselta tilanne näyttää yhteiskunnallisessa tarkastelussa. Yhteiskunnan tasolla merkityksellisen ja arvokkaan työn mittari nousi nopeasti nousukauden aikana vuosina 2005–2008 ja on sittemmin laskenut jonkin verran erityisesti vuosina 2009 ja 2012–2014. Kuitenkin vuonna 2014 tilanne oli hieman parempi kuin perusvuonna 2005. Vaikka tuottavuutemme ja kilpailukykyemme verrattuna kilpailijamaihin on heikentynyt viime vuosina, on suomalaisessa yhteiskunnassa paljon vahvuuksia. Menestymme hyvin kilpailukykymittauksissa³⁶, kun arvioinnissa käytetään muitakin kuin suoria taloudellisia mittareita. Voimme olla tyytyväisiä siitä, että olemme yksi maailman parhaista maista, kun tarkastellaan yhteiskunnan tarjoamia edellytyksiä tuottavalle ja kestäväälle yritystoiminnalle.¹⁹ Yhteiskunnassamme on kansainvälisesti vertailtuna matalat tulo- ja varallisuuserot sekä korkea yhteiskuntarauha. Olemme myös onnistuneet viime vuosina vähentämään sairauspoissaoloja ja työtapaturmia sekä pidentämään työuria. Nämä kaikki ovat tärkeitä osa-alueita, kun pyrimme luomaan merkityksellistä ja arvokasta työtä Suomeen. Haasteitamme puolestaan ovat julkisen sektorin velkaantuminen ja rakenteelliset ongelmat, mutta verrattaessa tilannetta kilpailijamaihimme ei tilanne välttämättä näytä aivan niin synkältä kuin puhtaasti kotimaisessa tarkastelussa. Monilla laadullisilla kriteereillä arvioituna suomalainen työ ja työelämä ovat edelleen vahvoja.

4.2 Tuottavuus, kestävyys ja osallistavuus

Kun tarkastelemme merkityksellistä ja arvokasta työtä sen tekijöiden, tuottavuuden, osallistavuuden ja kestävyysnäkökulmasta, nousee selkeimpänä havaintona esiin työn tuottavuuden romahdus Suomessa. Tuottavuuskehitys on ollut heikkoa kaikilla yhdeksällä mittarilla tarkastel-

³⁶ Klaus Schwab. *The Global Competitiveness 2014–2015*. World Economic Forum.

tuna, joita olemme käyttäneet kuvaamaan tuottavuutta eri näkökulmista. Kuten olemme aiemmin todenneet, erityisen murskaavaa kehitys on ollut yritysten tuottavuuden ja kannattavuuden osalta. Tuottavuusindikaattorimme on heiken-

**Kuvio
12**

MERKITYKSELLINEN JA ARVOKAS TYÖ SEN OSATEKIJÖIDEN KAUTTA



tynt kolme vuotta peräjälkeen erittäin jyrkästi saaden vuonna 2014 arvon 82,5, kun parhaimmillaan vuonna 2007 tuottavuusindikaattorin arvo oli 105,6 (Kuvio 12).

Myös työn kestävyiden osalta kehitys on ollut melko heikkoa. Kestävyyden osalta tilanne on vuonna 2014 heikompi kuin perusvuonna 2005 niin työntekijän, yritysten kuin yhteiskunnankin näkökulmasta, tosin viimeksi mainitun osalta heikkeneminen on ollut selvästi edellä mainittuja maltillisempaa. Kuten kuviosta 12 nähdään, työn kestävyiden indikaattori noudattelee pitkälti työn tuottavuuden indikaattoria, ja on

lähes yhtenevä merkityksellinen ja arvokkaan työn kokonaisindikaattorin kanssa. Kestävyyden osalta viime vuosien tilanteen heikkeneminen on selitettävissä ennen kaikkea yritysten heikentyneillä odotuksilla ja niiden aiheuttamilla paineilla työntekijöiden asemaan. Yritysten tulevaisuuden odotukset heikentyivät vuonna 2014 lähes yhtä heikolle tasolle kuin vuonna 2009 ja tämä näkyi myös samalla tavoin työntekijöiden kokeman luottamuksen heikkenemisenä.

Merkityksellisen ja arvokkaan työn tekijöistä osallistavuuden osalta tilanne Suomessa näyttäytyy hyvin eri tavalla kuin tuottavuuden ja kestävyyden osalta. Osallistavuudenkin osalta näemme kehityskulun olleen hyvin myönteistä nousukauden aikana vuosina 2005–2008. Vuonna 2009 tilanne heikkeni, mutta ei niin radikaalisti kuin tuottavuuden ja kestävyyden osalta. Vuodesta 2010 eteenpäin olemme osallistavuuden osalta pysytelleet koko ajan perusvuoden 2005 tason yläpuolella. Vaikka osallistavuuden osalta yrityspuolen kehitys on ollut erittäin heikkoa, on sekä työntekijöiden että yhteiskunnan osallistavuuden myönteisellä kehityksellä tämä pystytty kompensoimaan. Työntekijöiden näkökulmasta työelämä näyttäisi kehittyneen laadukkaampaan suuntaan ja työntekijät kokevat mahdollisuuksiensa työpaikoilla kasvaneen useilla eri mittareilla tarkasteltuna. Lähestyttäessä asiaa yhteiskunnan näkökulmasta positiivinen kehitys on ollut seurausta erityisesti työkyvyttömyyseläkkeiden määrän, sairauspoissaolojen ja työtapaturmien määrän vähentymisestä, olemme kenties siis onnistuneet luomaan työelämästämme turvallisemman.





5. LOPUKSI



5 LOPUKSI

Olemme tällä paperilla ja luomallamme indikaattorilla pyrkineet tarkastelemaan suomalaista työtä ja työelämää aiempaa laajemmasta näkökulmasta. Olemme pyrkineet indikaattorin avulla luomaan kokonaiskuvaa suomalaisen työn tilasta siten, että keskustelussa huomioitaisiin paremmin niin työntekijöiden, työnantajien kuin yhteiskunnallinenkin näkökulma. Tavoite on ollut hyvin kunnianhimoinen, mutta olemme tämän tutkimusprosessin aikana havainneet, että suomalaista työtä tulee tarkastella aiempaa laajemman kuvan kautta, jotta voimme aidosti tunnistaa työn tuottavuuden, kestävyyyden ja osallistavuuteen vaikuttavat tekijät kaikista relevanteista näkökulmista.

Rakentaessamme indikaattoria, olemme välttäneet tietoisia arvovalintoja sen taustaoletuksissa sekä muuttujien valinnassa, mutta lopullisen arvioinnin siitä, kuinka hyvin olemme tässä onnistuneet, voi tehdä vain lukija. Muuttujien valinnassa olemme painottaneet historia-aineiston saatavuutta ja aineiston vuosittaista päivitettävyyttä. Tällä on luonnollisesti ollut oma vaikutuksensa indikaattoriin, kun olemme joutuneet sulkemaan indikaattorin ulkopuolelle useita erinomaisia mittareita. Lisäksi käyttämiemme muuttujien sijoittaminen matriisiin eri osa-alueille on asia, josta voidaan perustellusti käydä keskustelua. Tämä haaste nousi esiin myös käymissämme keskusteluissa eri alojen asiantuntijoiden kanssa ja tässä kohtaa haluaisimmekin kiittää haastattelemiamme asiantuntijoita heidän tarjoamastaan avusta mittareiden valinnassa ja sijoittamisessa.

Merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattorin tavoite on toimia keskustelunavauksena työn ja työelämän laajempikatseiselle tarkastelulle Suomessa. Tulosten valossa

Merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattorin tavoite on toimia keskustelunavauksena työn ja työelämän laajempikatseiselle tarkastelulle Suomessa.

näyttää siltä, että tällä hetkellä suomalaista työtä ja työelämää rasittaa suurimmissa määrin työn tuottavuuden lasku ja sitä kautta tapahtunut yksikkötyökustannusten nousu. Erityisesti yritys näkökulmasta indikaattorin kaikki osat alueet ovat viime vuosina laskeneet voimakkaasti. Työntekijöiden näkökulmasta tilanne on heikentynyt hieman, mutta yllättävää on, että yhteiskunnallisessa tarkastelussa indikaattorin kehitys ei ole ollut yhtä negatiivista.

Yritys näkökulmasta heikkoa tilannetta selittää talouden pitkään jatkunut matalasuhdanne ja indikaattorin voimakas korrelaatio tuottavuuskehityksen ja sitä kautta yritysten taloudellisen menestymisen kanssa. Yritysten odotukset tulevasta kehityksestä ovat poikkeuksellisen synkkiä ja tämä yhdistettynä jo valmiiksi erittäin heikkoon nykytilaan on ajanut yritysindikaattorin voimakkaaseen laskuun.

Työntekijöiden näkökulmasta indikaattorin sisällä on keskenään vastakkaisia voimia. Toisaalta tuottavuuskehitys on ollut heikkoa ja työntekijöiden epävarmuus työpaikoilla on lisääntynyt, mikä on painanut indikaattoria alaspäin erityisesti viime vuosina. Toisaalta tätä negatiivista kehitystä on osaltaan kompensoinut osallistavuuden parantuminen suomalaisessa työelämässä, sillä työpaikoilla on onnistuttu lisäämään työntekijöiden mahdollisuuksia työnsä ja työnkuvansa kehittämiseen. Valitettavasti tämä osallistavuuden positiivinen kehitys ei ole riittänyt kompensoimaan tuottavuus- ja kestävyysmittareiden romahdusta.

Yhteiskunnallisen indikaattorin muita positiivisempaa kehitystä voidaan pitää yllättävänä, ainakin jos asia suhteutetaan julkiseen keskusteluun. Yhteiskunnalliset edellytyksemme merkitykselliselle ja arvokkaalle työlle näyttäisivät olevan vielä yllättävän hyvät. Yhteiskuntamme tarjoaa sekä yrityksille että työntekijöille vakaan ja turvallisen ympäristön työllistää ja tehdä työtä. Olemme viime vuosina onnistuneet pidentämään työuria sekä vähentämään sairauspoissaoloja ja työtapaturmia. Lisäksi meillä on kansainvälisesti vertailtuna matalat tulo- ja varallisuuserot sekä korkea yhteiskuntarauha ja yhteiskuntamme pystyy edelleen tarjoamaan kansainvälisesti vertailtuna erinomaiset lähtökohdat menestyvälle yritystoiminnalle.

Näistä positiivisista tekijöistä huolimatta suurempaan turvallisuudentunteeseen tuudittautumiseen meillä ei ole varaa. On huomioitava, että edellä esitetyt yhteiskunnalliset mittarit ovat verrattain hitaita muutoksissaan ja viime vuosien tuotannon ja tuottavuuden laskulla on pitkällä aikavälillä vaikutuksia myös yhteiskunnallisella tasolla. Mikäli emme saa talouskasvuamme ja tuottavuuttamme kääntymään, kääntyy ennemmin tai myöhemmin myös muiden yhteiskunnallisten mittareiden suunta.

Kuten todettua, tekemämme tarkastelu on ollut laajuudessaan varsin kunnianhimoinen eikä se yksinään pysty luomaan täydellistä kuvaa suomalaisen työn ja työelämän kehityksestä. Rakentaessamme indikaattoria olemme havainneet, että suomalaisessa työn ja työelämän tutkimuksessa on osa-alueita, jotka kaipaavat jatkotutkimusta. Työntekijöiden näkökulmasta työelämän laatua on tutkittu Suomessa paljon ja uraauurtavasti, mutta esimerkiksi Laukkanen (2012) on todennut, että Suomessa on kasvavaa tarvetta paremmille mittareille työelämän laadun arvioimiseksi.

Olemassa olevat aineistot yritys näkökulman tueksi ovat myös puutteellisia. Tällä hetkellä elinkeinoelämän seurantatutkimukset ovat Suomessa valitettavasti liian hajanaisia. Olemassa olevilla barometreilla on jatkossakin paikkansa, mutta tarvitsisimme näiden rinnalle systemaattisesti koko yrityskenttää poikkileikkaavan tutkimuksen, jossa otettaisiin huomioon taloudellisten tunnuslukujen, suhdannekehityksen ja työpaikkojen kehityksen lisäksi myös yrittämisen ja yritystoiminnan muita tekijöitä. Esimerkkeinä nostettakoon syvällisempi pureutuminen yritysten arvoketjuihin, innovaatio-toimintaan sekä vastuullisuuskysymyksiin.

³⁷ Erkki Laukkanen (2012) Työn laatu Suomessa: Mitä työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrista koostetusta laatuindeksistä jää käteen? Työelämän tutkimusyhdistys.

6 LÄHDELUETTELO

- ¹ Työ- ja elinkeinoministeriö (2013) Elinkeino- ja teollisuuspoliittinen linjaus: Suomen talouskasvun eväitä 2010-luvulla.
- ² Zeynep Ton (2014) *The Good Jos Strategy*, New Harvest.
- ³ *Harvard Business Review Analytics Services* (2013) The impact of employee engagement on performance.
- ⁴ Gostick A. ja Elton C. (2012) Culture Eats Strategy For Breakfast. *The Culture Works*.
- ⁵ Tilastokeskus, Tuottavuustutkimukset (2011).
- ⁶ Marko Kesti (2015) Työhyvinvointi on tuotantotekijä!
<https://markokesti.wordpress.com/2015/10/14/tyohyvinvointi-on-tuotantotekija/>.
- ⁷ Marko Kesti (2012) *The Tacit Signal Method in Human Competence based Organization Performance Development*. University of Lapland.
- ⁸ Marko Kesti ja Antti Syväjärvi (2015) *Human Capital Production Function in Strategic Management*. Technology and Investment, 6, 12-21.
- ⁹ Robert Kaplan (2006) Time-Driven Activity-Based Costing. Harvard Business School Case N9-106-068, *Harvard Business School*, Boston.
- ¹⁰ Työturvallisuuskeskus TTK. Alaistaidot, työn tuottavuus ja työhyvinvointi.
http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla_tulosta/alaistaidot-tyon_tuottavuus_ja_tyohyvinvointi.
- ^{11a} Timothy A Judge, Carl J. Thoresen, Joyce E. Bono & Gregory K. Patton (2001) The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*. <http://www.w.timothy-judge.com/JS-JP%20published.pdf>.
- ^{11b} C. Ostroff (1992) The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963-974.
- ¹² TEM (2013) *Työolobarometri*. TEMin julkaisuja 32/2014.
- ¹³ Antti Kasvio & Timo Räikkönen (2009) Kohti kestävä työlämää. Teoksessa *kohtuullistamisen jäljillä*.
- ¹⁴ Hanna Sutela ja Anna-Maija Lehto (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. *Tilastokeskus*.
- ¹⁵ *Pk-yritysbarometri*, (Syksy 2015). http://www.yrittajat.fi/File/9242763b-f5b4-4a09-ae18-ef9b2f01bc23/Pk_barometri_syksy2015.pdf.
- ¹⁶ *Etlä* (2012) Investoinnin Suomessa. Kehitys ja kansainvälinen vertailu.
<https://www.etla.fi/wp-content/uploads/2012/09/dp1267.pdf>.
- ¹⁷ Daron Acemoglu & James A. Robinson (2012) *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity and Poverty*.
- ¹⁸ Tuomas Malinen (2011) Income Inequality in the Process of Economic Development: An Empirical Approach. *Helsingin yliopisto*.
- ¹⁹ *World Bank* (2014) *Doing Business 2015: Going Beyond Efficiency*. Washington, DC: World Bank.

- ²⁰ Pekka Myrskylä & Topias Pyykkönen (2015) Tulevaisuuden tekijät – Suomi ei pärjää ilman maahanmuuttoa. *Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA*.
- ²¹ *Valtiovarainministeriö* (2016) Talouspolitiikan Raamit.
<http://vm.fi/talouspolitiikan-raamit>
- ²² *Helsingin Sanomat* (22.3.2015). <http://www.hs.fi/talous/a1426913818570>.
- ²³ Pertti Haaparanta (2014) *Tiede-lehti* 2/2014.
http://www.tiede.fi/artikkeli/jutut/artikkelit/suomella_on_varaa_lisavelkaan.
- ²⁴ *Verkkouutiset* (21.4.2015).
http://www.verkkouutiset.fi/talous/erkki_liikanen_velka_sopeutus-34998
- ²⁵ *Findikaattori* (2015) Julkinen velka ja alijäämä.
<http://www.findikaattori.fi/fi/44>.
- ²⁶ Lester Coch & John R. P. French (1948) Overcoming Resistance to Change. *Human Relations*, November 1948. Vol. 1 No. 4.
- ²⁷ Komal Khalid Bhatti & Tahir Masood Qureshi (2007) Impact Of Employee Participation On Job Satisfaction, Employee Commitment And Employee Productivity. *International Review of Business Research Papers*. Vol. 3 No. 2 June 2007.
- ²⁸ Guy Ahonen (2015) Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. *Työterveyslaitos*.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>.
- ²⁹ Michael Porter and Mark Kramer (2011) Creating Shared Value. *Harvard Business Review*, January-February 2011.
- ³⁰ *Tekes* (2010) Aineeton pääoma ja tuotto-odotukset.
- ³¹ *Työ- ja elinkeinoministeriö* (2015) Työllisyyskatsaus, syyskuu.
- ³² *Kansaneläkelaitos* (2014)
<http://www.kela.fi/-/tyottomyyysturvan-menot-kasvussa>.
- ³³ *Työ ja terveys Suomessa* (2012) Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos.
- ³⁴ Eläketurvakeskus (2015) Eläkkeellesiirtymisiän odote.
<http://www.etk.fi/fi/service/el%C3%A4kkeellesiirtymisik%C3%A4/677/el%C3%A4kkeellesiirtymisik%C3%A4>.
- ³⁶ Klaus Schwab. The Global Competitiveness 2014-2015. *World Economic Forum*.
- ³⁷ Erkki Laukkanen (2012) Työn laatu Suomessa: Mitä työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrista koostetusta laatuindeksistä jää käteen? Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 2/2012 (188–197). *Työelämän tutkimusyhdistys*. http://pro.tsv.fi/tetu/tt/Tyoelaman_tutkimus_2012-2.pdf.

7 LIITTEET

Liite 1: Muuttujien ja tilastoaineiston kuvaus

TYÖNTEKIJÄT - TUOTTAVUUS	SELITE	LÄHDE
Työvoiman tuottavuus	Suomen työvoiman tuottavuus suhteessa euroalueen työvoiman tuottavuuteen, tuottavuus per työntekijä.	Eurostat: Labour productivity per person employed. http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00116&plugin=1 .
TYÖNTEKIJÄT - OSALLISTAVUUS	SELITE	LÄHDE
Palkkauksen kannustavuus	TEM:n työolobarometrin kysymys 19: "Onko palkkauksenne mielestänne:" Vastausvaihtoehtojen erittäin kannustava ja melko kannustava saldoluku	Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014, ennakkotietoja. https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf .
Mahdollisuudet työpaikan toiminnan kehittämiseen	TEM:n työolobarometrin kysymys 22: "Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen?" Balanssiluku.	Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014, ennakkotietoja. https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf .
Koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä	TEM:n työolobarometrin kysymys 21a & 21 b: "Oletteko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa? Montako työpäivää?" Koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä, keskiarvo.	Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014, ennakkotietoja. https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf .
Työpaikalla voi oppia koko ajan uutta	TEM:n työolobarometrin kysymys 9b: "Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita." Vastausvaihtoehtojen sopii erittäin hyvin ja sopii melko hyvin summa.	Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014, ennakkotietoja. https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf .
Vaikutusmahdollisuudet, työtehtävät	TEM:n työolobarometrin kysymys 26a: "Voitteko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviinne kuuluu?" Vastausvaihtojen Paljon ja Melko paljon summa.	Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014, ennakkotietoja. https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf .
Vaikutusmahdollisuudet, työtahti	TEM:n työolobarometrin kysymys 26b: "Voitteko vaikuttaa työtahtiinne?" Vastausvaihtojen Paljon ja Melko paljon summa.	Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014, ennakkotietoja. https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf .
Vaikutusmahdollisuudet, työnjako	TEM:n työolobarometrin kysymys 26c: "Voitteko vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)?" Vastausvaihtojen Paljon ja Melko paljon summa.	Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014, ennakkotietoja. https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf .
TYÖNTEKIJÄT - KESTÄVYYS	SELITE	LÄHDE
Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta	TEM:n työolobarometrin kysymys 39: "Minkälaiseksi arvioitte yleisen työllisyystilanteen vuoden kuluttua." Balanssiluku.	Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014, ennakkotietoja. https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf .

Arviot työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta	TEM:n työolobarometrin kysymys 41: "Entä jos ajattelette oman työpaikkanne taloudellista tilannetta, onko se muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysykö se ennallaan?"	Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014, ennakkotietoja. https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf .
Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla	TEM:n työolobarometrin kysymys 4: "Onko henkilöstön määrä työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:" Balanssiluku.	Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014, ennakkotietoja. https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf .
Mahdollinen irtisanominen seuraavan vuoden aikana	TEM:n työolobarometrin kysymys 37b: "Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana Teidät lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi" Vastausvaihtoehtojen varmasti ja mahdollisesti summa.	Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014, ennakkotietoja. https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf .
Mahdollinen lomautus seuraavan vuoden aikana	TEM:n työolobarometrin kysymys 37a: "Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana Teidät irtisanoetaan nykyisestä työpaikastanne" Vastausvaihtoehtojen varmasti ja mahdollisesti summa.	Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014, ennakkotietoja. https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf .
Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi	TEM:n työolobarometrin kysymys 38: "Jos nyt jäisitte työttömäksi niin arveletteko, että saisitte ammattianne ja työkokemustanne vastaavaa työtä?" Vastausvaihtoehtojen varmasti ja mahdollisesti summa.	Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014, ennakkotietoja. https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf .
YRITYKSET - TUOTTAVUUS	SELITE	LÄHDE
Nimelliset yksikkötyökustannukset	Suomen ja Euroalueen nimellisten yksikkötyökustannusten kehityksen suhde.	Eurostat, Unit labour costs - Annual Data.
Työnantajien luottamusindikaattori	Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenkyselyn pohjalta laadittu luottamusindikaattori, toimialojen kausitasoitettujen saldolukujen keskiarvo.	Elinkeinoelämän Keskusliitto, Suhdannebarometri.
PK-yritysten suhdannenäkymät	PK-yritysten suhdannenäkymien saldoluku.	Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj & Työ- ja elinkeinoministeriö: PK-yritysbarometri. http://www.yrittajat.fi/File/32a536d3-6e13-4dce-8eeb-e9b492a08c3d/Pk_barometri_kev2015.pdf .
Yritysten käyttökate	Yritysten käyttökateprosenttien mediaani.	Tilasto: Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto [verkkajulkaisu]. ISSN=2342-6217. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 5.10.2015].
Yritysten nettotulos	Yritysten nettotulosten mediaani.	Tilasto: Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto [verkkajulkaisu]. ISSN=2342-6217. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 5.10.2015].
Yritysten kokonaispääoman tuotto	Yritysten kokonaispääoman tuotto prosenttien mediaani	Tilasto: Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto [verkkajulkaisu]. ISSN=2342-6217. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 5.10.2015].
YRITYKSET - KESTÄVYYS	SELITE	LÄHDE
Yritysinvestoinnit	Yrityssektorin kiinteän pääoman bruttomuodostus viitevuoden 2010 hinnan.	Suomen virallinen tilasto (SVT): Kansantalouden tilinpito [verkkajulkaisu]. ISSN=1795-8881. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 21.10.2015].

PK-yritysten investointiodotukset	PK-yritysten investointien muutosodotukset, saldoluku.	Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj & Työ- ja elinkeinoministeriö: PK-yritysbarometri.
PK-yritysten liikevaihto-odotukset	PK-yritysten liikevaihdon muutosodotukset, saldoluku.	Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj & Työ- ja elinkeinoministeriö: PK-yritysbarometri. http://www.yrittajat.fi/File/32a536d3-6e13-4dce-8eeb-e9b492a08c3d/Pk_barometri_kevat2015.pdf .
PK-yritysten kannattavuusodotukset	PK-yritysten kannattavuuden muutosodotukset, saldoluku.	Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj & Työ- ja elinkeinoministeriö: PK-yritysbarometri. http://www.yrittajat.fi/File/32a536d3-6e13-4dce-8eeb-e9b492a08c3d/Pk_barometri_kevat2015.pdf .
PK-yritysten vakavaraisuusodotukset	PK-yritysten vakavaraisuuden muutosodotukset, saldoluku.	Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj & Työ- ja elinkeinoministeriö: PK-yritysbarometri. http://www.yrittajat.fi/File/32a536d3-6e13-4dce-8eeb-e9b492a08c3d/Pk_barometri_kevat2015.pdf .
YHTEISKUNTA - TUOTTAVUUS	SELITE	LÄHDE
BKT:n kasvuvauhti	Suomen BKT:n kehitys suhteessa euroalueeseen. Suomen ja Euroalueen reaalisten bruttokansantuotteiden kasvuvauhtien erotus.	Lähde: Eurostat - Purchasing Power Parities, http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1 2.10.2015.
Kilpailukyky suhteessa kehittyneisiin maihin	Suomen kilpailukykyyn kehitys suhteessa kehittyneisiin maihin (OECD). Kilpailukykyä on arvioitu 157 muuttujan pohjalta.	World Economic Forum - The Global Competitiveness Report 2015-2016, The Global Competitiveness Index Historical Dataset © 2005-2015 World Economic Forum http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/ .
YHTEISKUNTA - OSALLISTUVUUS	SELITE	LÄHDE
Työllisyysaste	15-64 -vuotiaiden työllisyysaste tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan.	Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 2.10.2015].
Pitkäaikaistyöttömyys	Pitkäaikaistyöttömien määrän kehitys Suomessa.	Suomen virallinen tilasto (SVT): Työnvälitystilasto [verkkojulkaisu]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu: 2.10.2015].
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	Vuoden aikana työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet.	Lähde: Eläketurvakeskus, Kaikki työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet sairauspääryhmittäin, http://tilastot.etk.fi/?lang=3 .
Eläkkeellesiirtymisikä	Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä Suomessa.	Lähde: Eläketurvakeskus, Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä, http://tilastot.etk.fi/?lang=3 .

Sairauspäivärahopäivät	Palkansaajien sairauspäivärahopäivien määrä vuosittain tuhatta palkansaajaa kohti.	Lähde: Työterveyslaitos - Työtapaturmat, ammattitaudit ja sairauspoissaolot. http://www.ttl.fi/fi/tilastot/tyotapaturmat_ammattitaudit_ja_sairauspoissaolot/Sivut/sairauslomapaivarahapaivat_tautiryhmittain_ja_vuosittain.aspx .
Työtapaturmat	Palkansaajille sattuneiden, vähintään 4 päivän sairauspoissaoloon johtaneiden, työtapaturmien määrä vuosittain. Työtapaturmia tuhatta palkansaajaa kohti.	Lähde: Työterveyslaitos - Työtapaturmat, ammattitaudit ja sairauspoissaolot. http://www.ttl.fi/fi/tilastot/tyotapaturmat_ammattitaudit_ja_sairauspoissaolot/Sivut/tyotapaturmat_vuosittain.aspx .
YHTEISKUNTA - KESTÄVYYS	SELITE	LÄHDE
Julkinen velka suhteessa BKT:hen, %	Julkisyhteisöjen (Valtio, Paikallishallinto, Sosiaaliturvarahastot) velan suhde BKT:hen, %.	Suomen virallinen tilasto (SVT): Julkisyhteisöjen alijäämä ja velka [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-5892. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 2.10.2015].
Taloudellinen huoltosuhde	Työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien määrä suhteessa työllisten määrään	Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkkojulkaisu]. ISSN=1797-5379. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 3.6.2016].
Työtaisteluihin osallistuneet	Työtaisteluihin osallistuneet palkansaajat, lukumäärä.	Suomen virallinen tilasto (SVT): Työtaistelutilasto [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-0823. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 2.10.2015].
Gini-kerroin	Gini-kerroin käytettävissä olevat rahatulojen (pl. myyntivoitot) mukaan.	Suomen virallinen tilasto (SVT): Tulonjakotilasto [verkkojulkaisu]. ISSN=1795-8121. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 2.10.2015].