



*Tuottavuusyhteistyöseminaari  
Helsinki, 16. maaliskuuta 2010*

# **Suomalainen työelämä eurooppalaisessa vertailussa**

**Jorma Karppinen, Johtaja  
Eurofound**



## Esityksen rakenne

- **Miksi kestävästi korkea tuottavuus on tärkeää?**
- **Suomalaisia työllisyys- ja tuottavuustrendejä**
- **Eurofoundin tutkimusten ja haastattelututkimusten panos tuottavuuden ymmärtämisessä**
- **Suomalaisen työelämän pääpiirteitä (Eurooppalainen työolotutkimus ja Eurooppalainen työpaikkamonitori)**
- **Suomalaiset yritykset, joustavuus, työmarkkinasuhteet ja tuottavuus (Eurooppalainen yritystutkimus 2009)**
- **Suomalainen yhteiskunta ja suomalaiset (Eurooppalainen elinolotutkimus 2007/2009)**
- **Yhteenvedo ja johtopäätökset**



## Tutkimusmenetelmät: Kolme kansainvälistä survey-tutkimusta ja monitorointivälineet

- 1. Eurooppalainen yritystutkimus (ECS 2009):
  - ▶ Yritykset: 27 00 yritystä in 30 maassa
- 2. Eurooppalainen työolotutkimus (EWCS 2005):
  - ▶ Työntekijät ja palkansaajat 30 000 työntekijää ja palkansaajaa 31 maassa
- 3. Eurooppalainen elinolotutkimus (EQLS 2007):
  - ▶ Erityismoduuli syyskuussa 2009, jossa kerättiin tietoja siitä, miten talouskriisi on vaikuttanut elämänlaatuun (2007 vrt. 2009)
  - ▶ Kansalaiset: 35 000 kansalaista in 31 maassa
- 4. Työpaikkamonitori (EJM)
  - ▶ Eurooppalaisen työvoimatutkimuksen aineisto (2009 ja aiemmin)

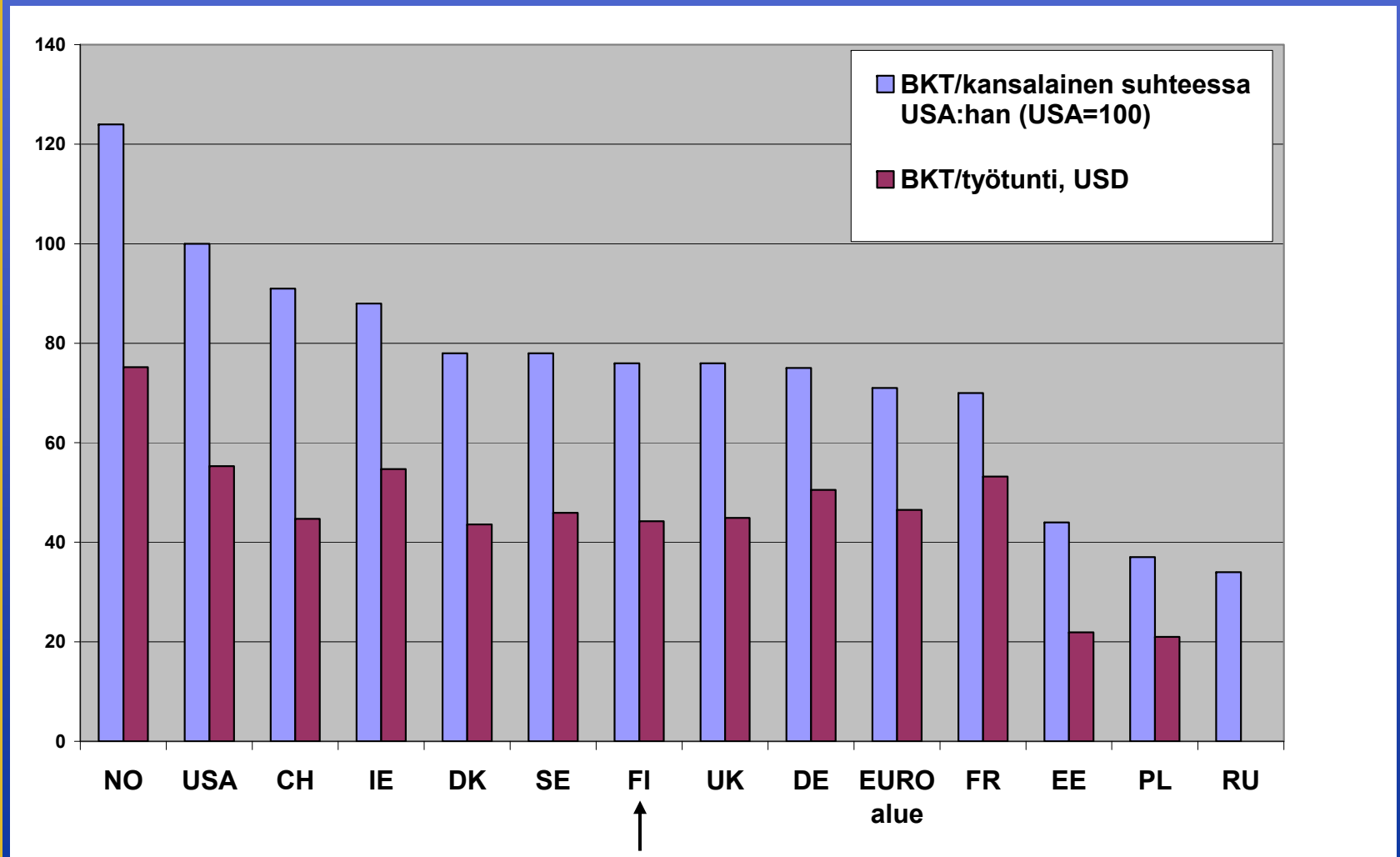


## Miksi korkea tuottavuus on tärkeää?

- **BKT:n kasvu poliittisena tavoitteena**
- **Globalisaatio ja Suomen talouden vientipainotteisuus**
- **Ikääntyminen, kutistuva työvoima ja korkea työllisyysaste**
- **Kestävyys ja kilpailukyky**

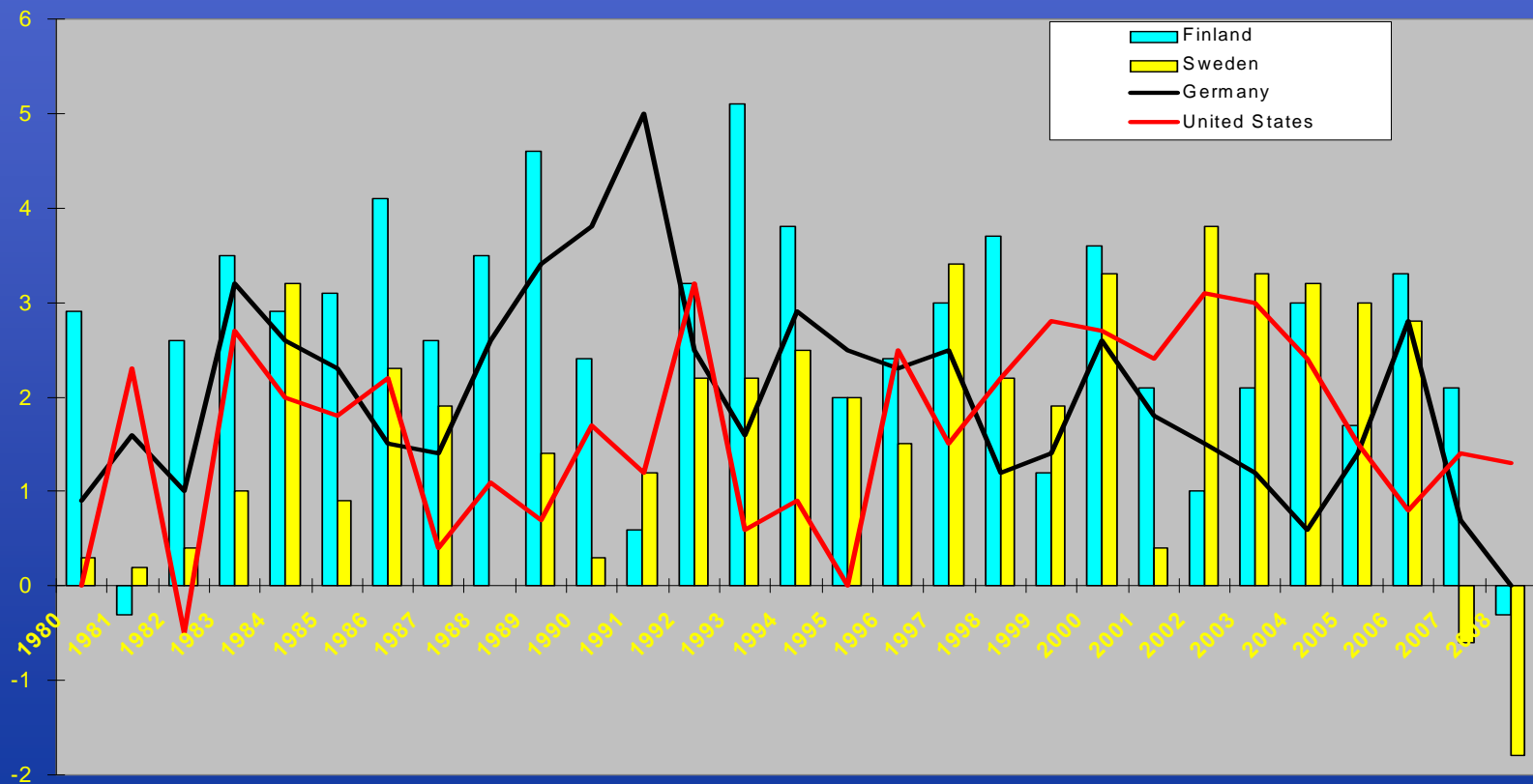


# Tuottavuus on talouden toiminnan perusmittari





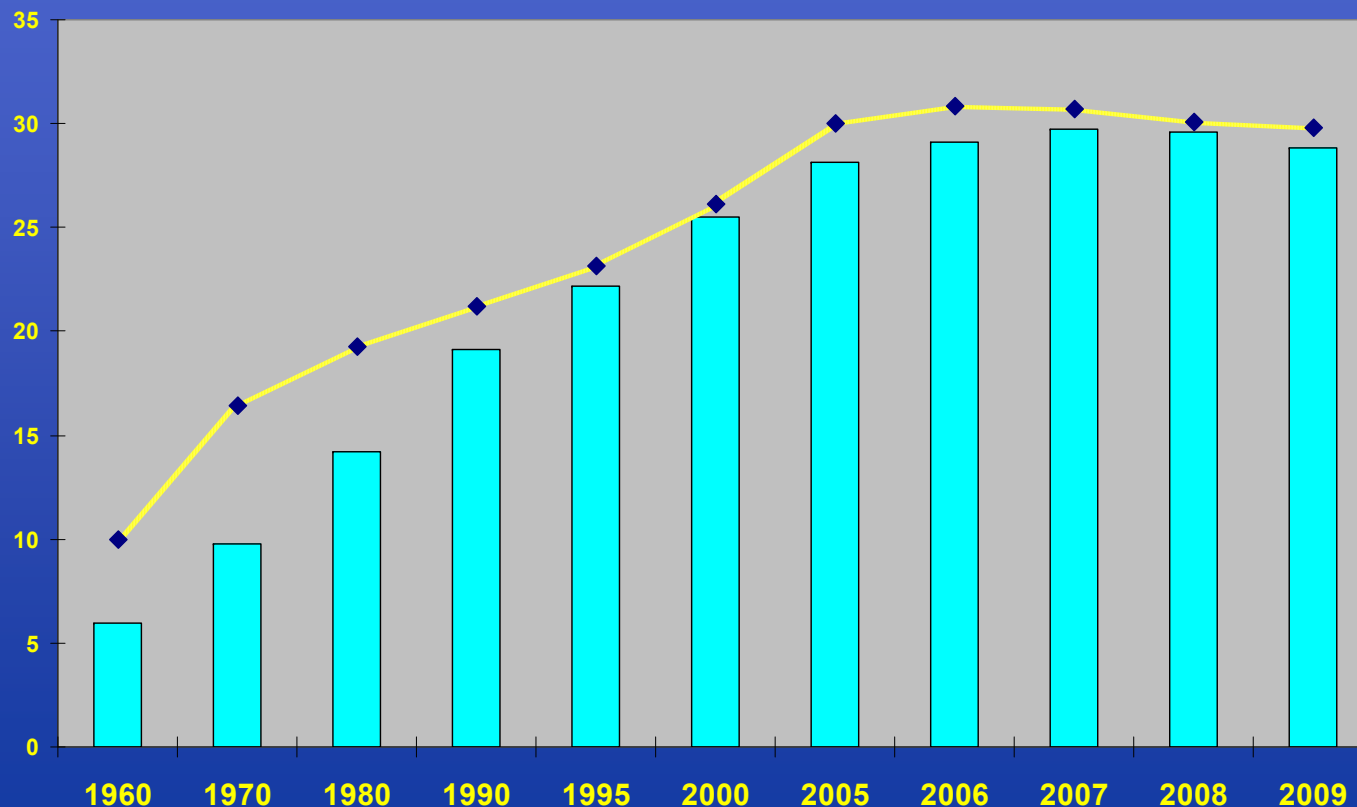
## Työn tuottavuuden kasvu (BKT/työtunti) 1980-2008



Lähde: OECD



## Työn tuottavuus työtuntia kohden, US\$ vuonna 1990 (Geary Khamis PPP-laskelmaa apuna käyttäen)





## Bruttoarvonlisäyksen keskikasvu (%) ja sen osatekijät 1970-2007

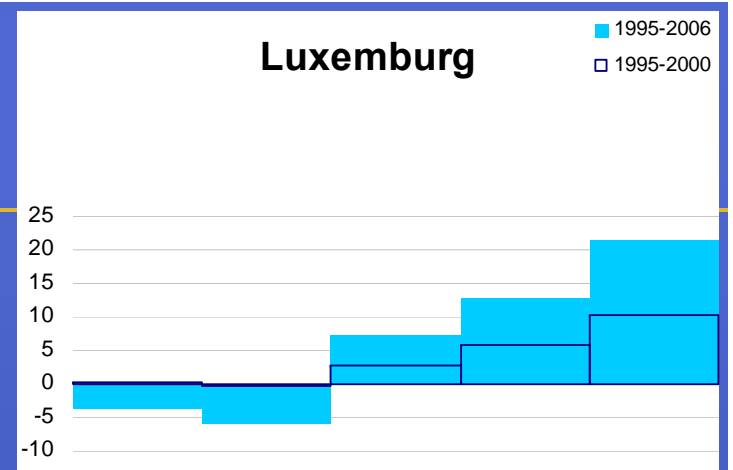
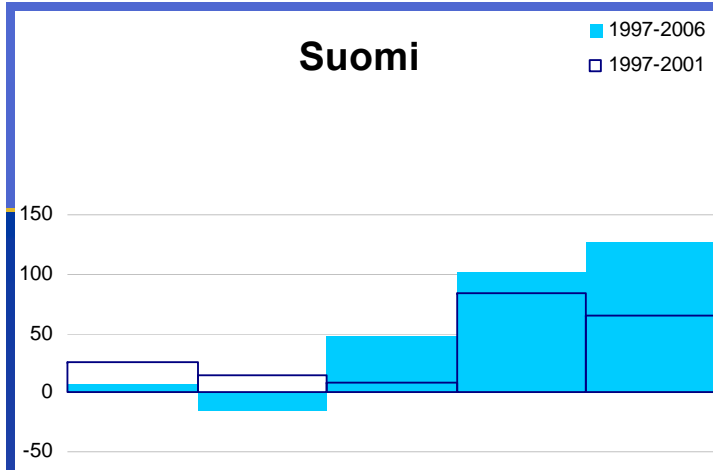
	1970-1989	1989-1995	1995-2000	2000-2007
<b>BKT</b>	<b>3,44</b>	<b>0,54</b>	<b>4,61</b>	<b>3,25</b>
<b>Tehdyt työtunnit</b>	<b>-0,04</b>	<b>-2,88</b>	<b>1,92</b>	<b>0,90</b>
<b>Työn tuottavuus</b>	<b>3,48</b>	<b>3,42</b>	<b>2,69</b>	<b>2,35</b>
<b>Pääomapanoksen muutos</b>	<b>1,16</b>	<b>0,68</b>	<b>0,98</b>	<b>1,07</b>
<b>Muu kuin ICT pääoma</b>	<b>0,97</b>	<b>0,30</b>	<b>0,28</b>	<b>0,6</b>
<b>ICT pääoma</b>	<b>0,19</b>	<b>0,37</b>	<b>0,70</b>	<b>0,47</b>
<b>- Tietokoneet</b>	<b>0,04</b>	<b>0,11</b>	<b>0,13</b>	<b>-0,04</b>
<b>- Viestintävälineet</b>	<b>0,02</b>	<b>0,04</b>	<b>0,19</b>	<b>0,19</b>
<b>- Ohjelmistot</b>	<b>0,07</b>	<b>0,07</b>	<b>0,21</b>	<b>0,29</b>
<b>- Muu ICT</b>	<b>0,06</b>	<b>0,15</b>	<b>0,17</b>	<b>0,03</b>
<b>Työpanoksen muutos</b>	<b>-0,04</b>	<b>-2,15</b>	<b>1,27</b>	<b>0,58</b>
<b>Kokonaistuottavuus<sup>1)</sup></b>	<b>2,32</b>	<b>2,01</b>	<b>2,36</b>	<b>1,6</b>

Lähde: Tuottavuuskatsaus 2008: Tilastokeskus



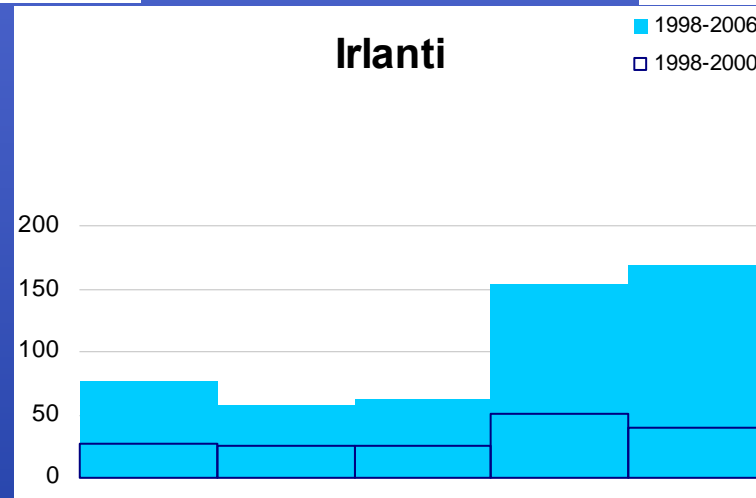
## Työpaikkojen laadun ja määrän kehitys ennen talouskriisiä (vuoteen 2006 saakka)

- *Enemmän ja parempia työpaikkoja? – KYLLÄ sekä Euroopassa että Suomessa molemmilla osa-alueilla!*
- Analyysissä käytettiin viittä työn laadun (palkan) kategoriaa alhaisesta korkeaan
- Irlanti, Tanska, Suomi, Luxemburg and Ruotsi parhaita
- Portugalissa enemmän työpaikkoja, mutta ei ainoastaan parempia
- Määrää mutta ei laatua: Espanja, Kreikka ja Italia
- Polarisaatio: Hollanti, Ranska, Slovakia, Unkari and Kypros
- Laatua lisää: Saksa, Belgia, Itävalta ja Englanti
- Uudemmissa jäsenmaissa ei ole selkeää kehityslinjaa – ei vahvoja merkkejä siitä, että työpaikkojen laatu olisi parantunut

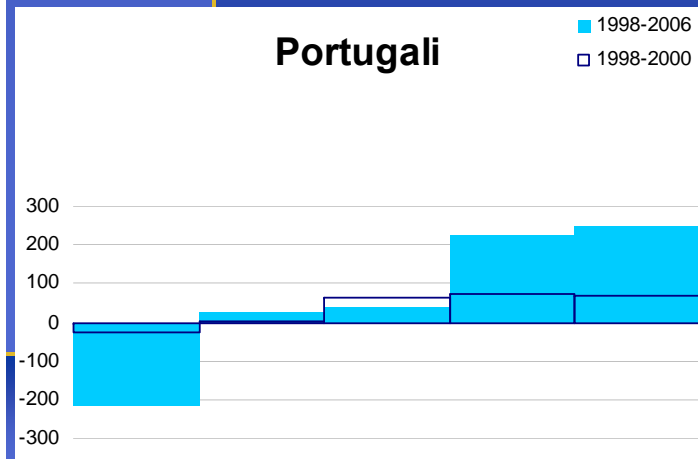


Parempia työpaikkoja

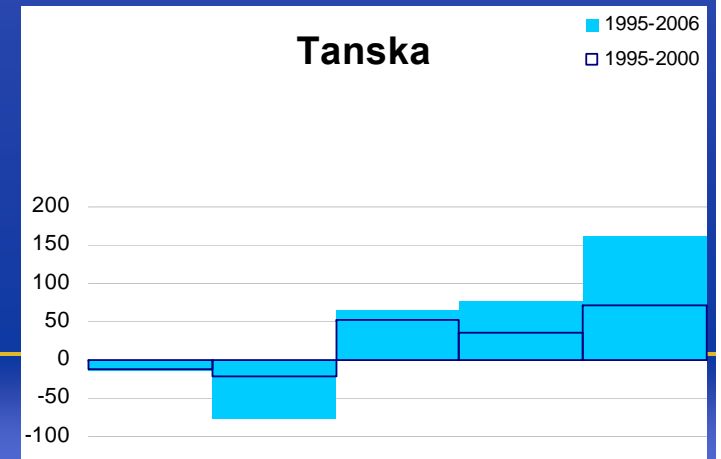
Parempia työpaikkoja



Parempia työpaikkoja

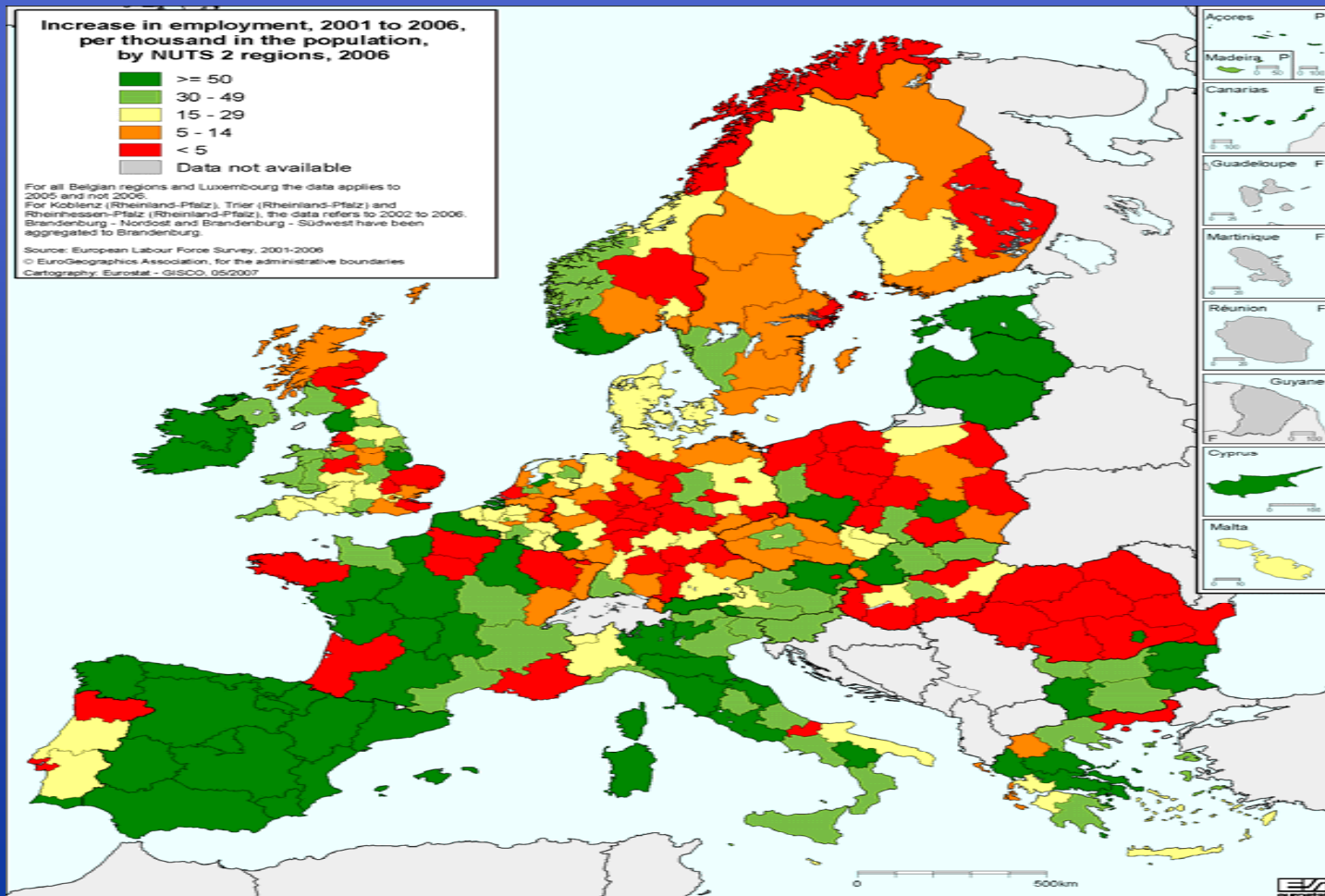


Parempia työpaikkoja





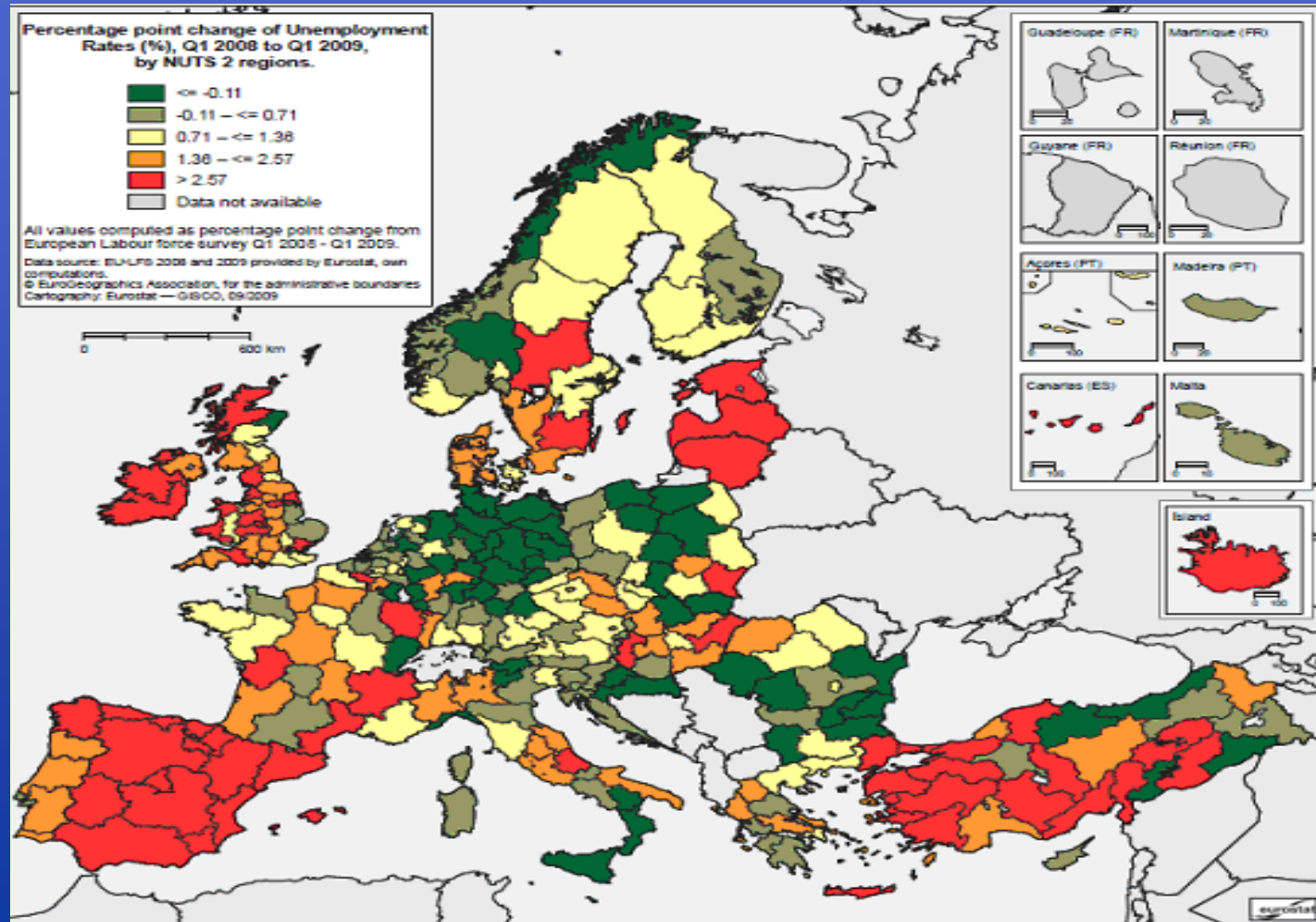
# Kasvusta... (Työllisyyden kasvu 2001–2006)





## ...Taantumaan

# (Työllisyyden muutos tammi-maaliskuu 2008 → 2009)





## Esityksen rakenne

- Miksi korkea tuottavuus on tärkeää?
- Suomalaisia työllisyys- ja tuottavuustrendejä
- Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön tutkimusten ja surveiden panos tuottavuuden ymmärtämisessä
- **Suomalaisen työelämän pääpiirteitä (Eurooppalainen työolotutkimus ja Eurooppalainen työpaikkamonitori)**
- Suomalaiset yritykset, joustavuus, työmarkkinasuhteet ja tuottavuus (Eurooppalainen yritystutkimus 2009)
- Suomalainen yhteiskunta ja suomalaiset (Eurooppalainen elinolotutkimus 2007/2009)
- Yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset



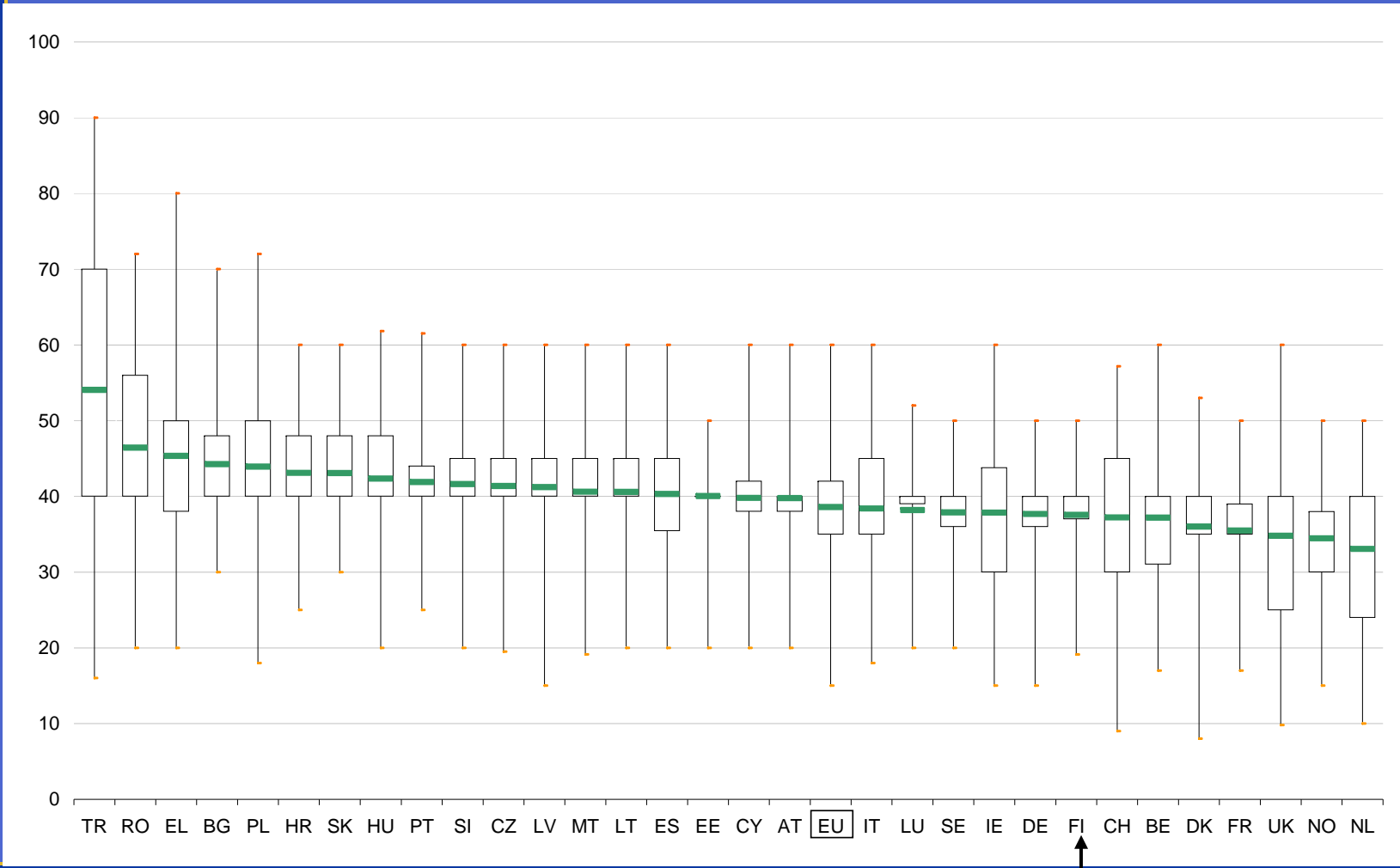
## Tuottavuuteen vaikuttavat tekijät

- Organisaation tehokkuus, työn organisoiminen ja joustavuus
- Työntekijöihin investoiminen: motivaatio, pätevyys ja taidot
- Sosiaalinen pääoma harvinaisena resurssina
  - Työn laatu
  - Työssä kehittyminen
  - Koulutus ja työllistettävyys
  - Joustavuus
  - Työuran muutokset ja vapaat
  - Työvoiman takaaminen (kaikenikäisten ihmisten pitäminen työelämässä)
  - Työn ja vapaa-ajan/perheen yhteensovittaminen

→ Tuottavuus ja innovaatiot

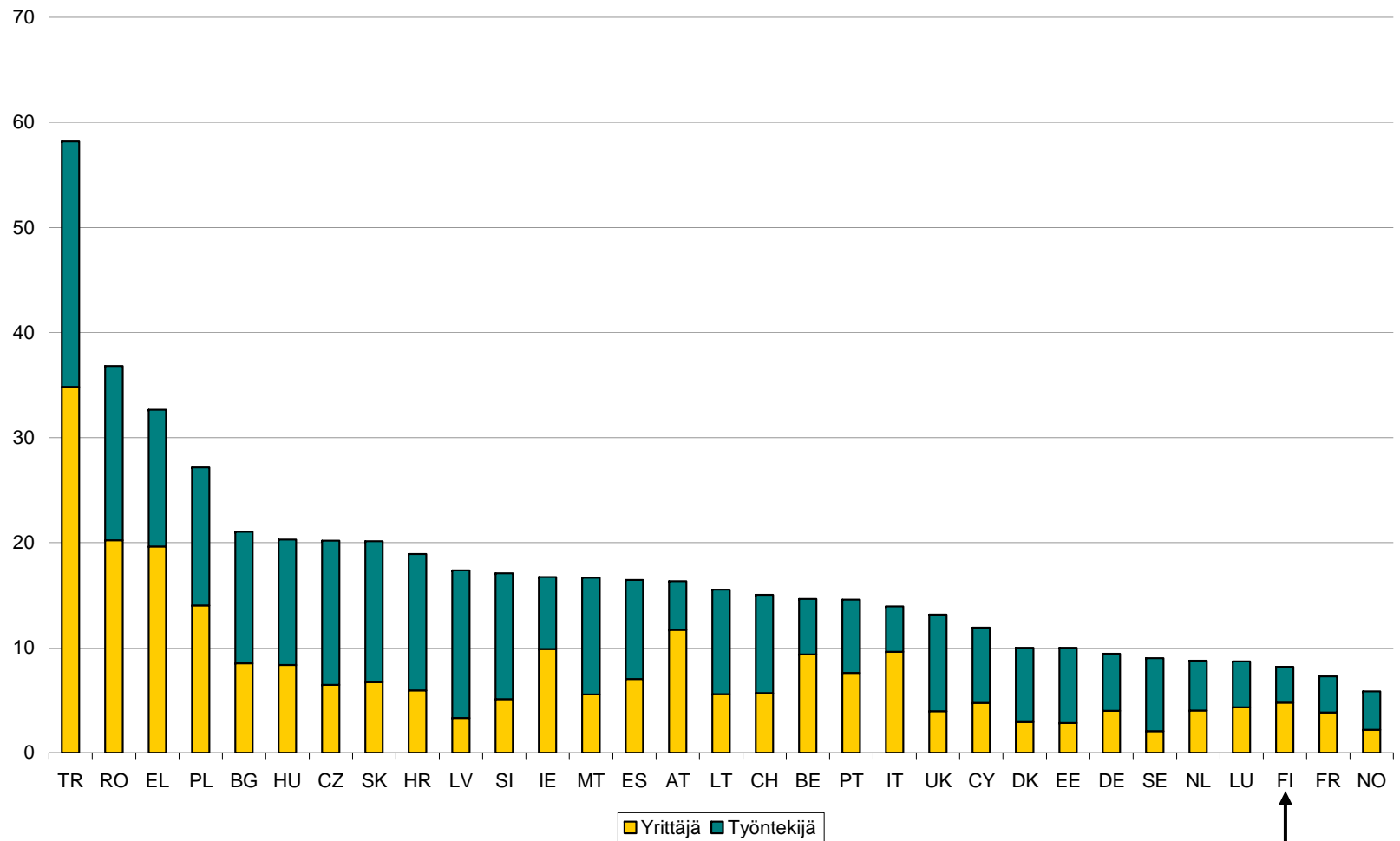


# Keskimääräinen viikoittainen työaika



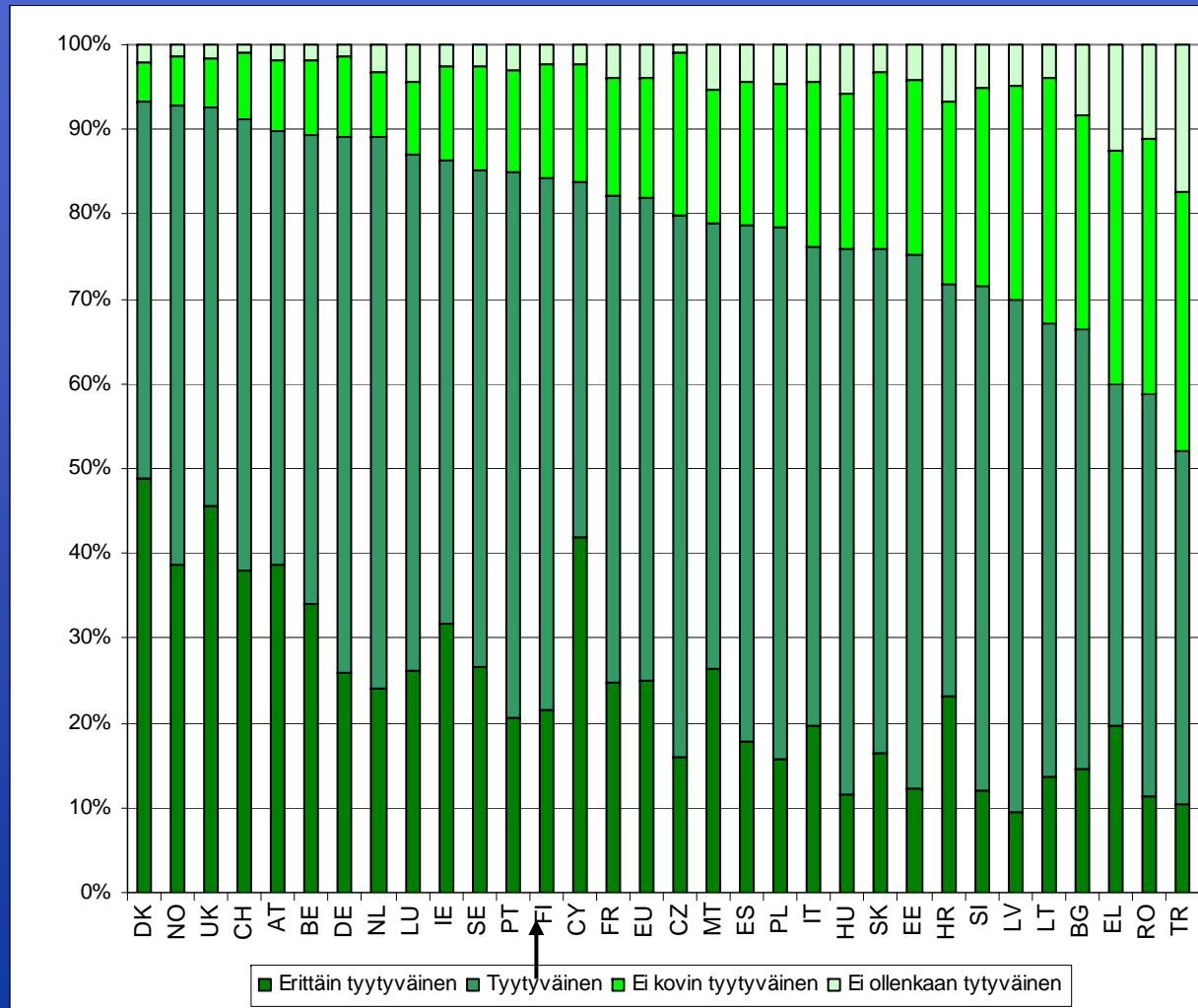


## Pitkä työaika (enemmän kuin 48 tuntia viikossa)



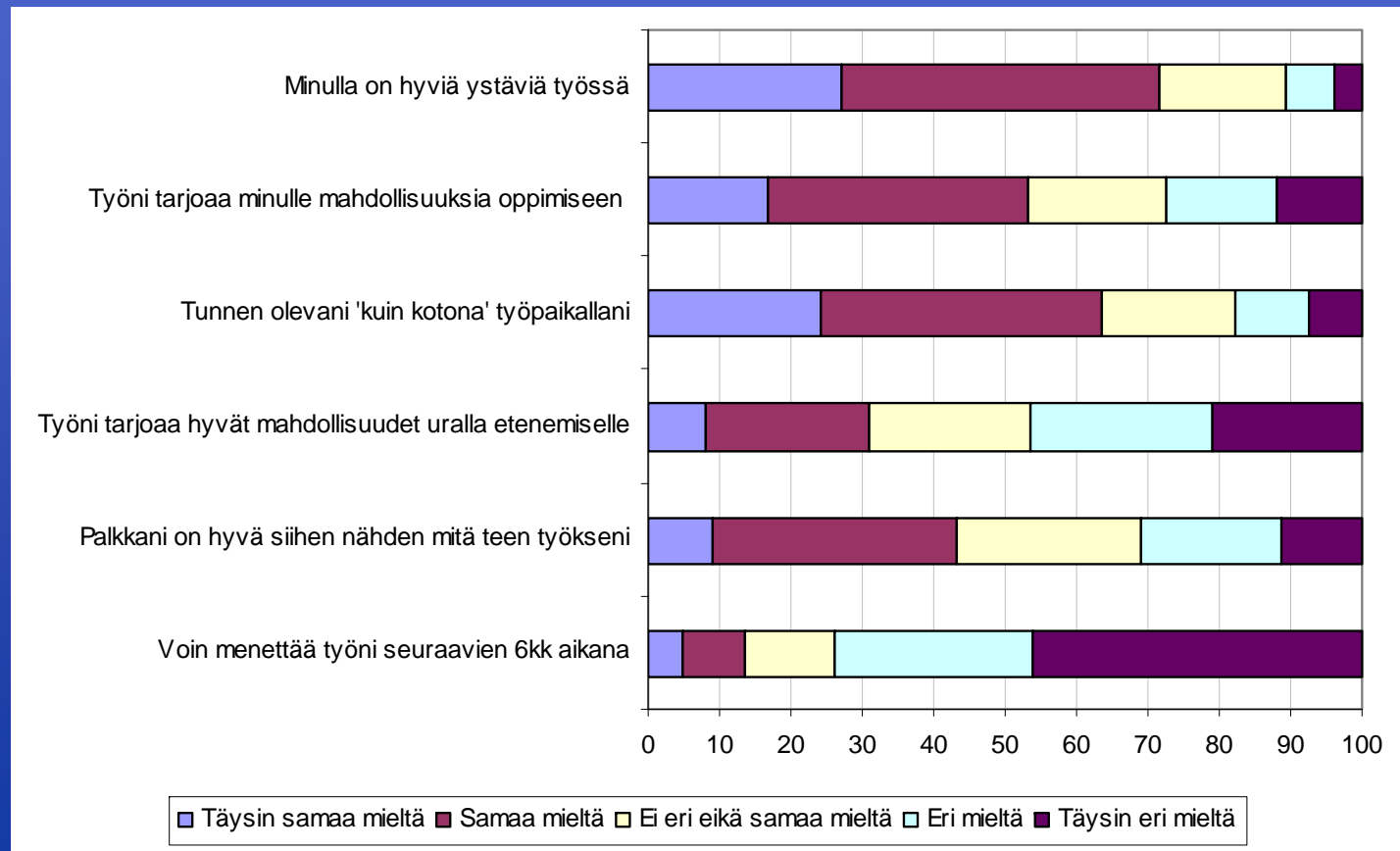


# Tyytyväisyys työoloihin



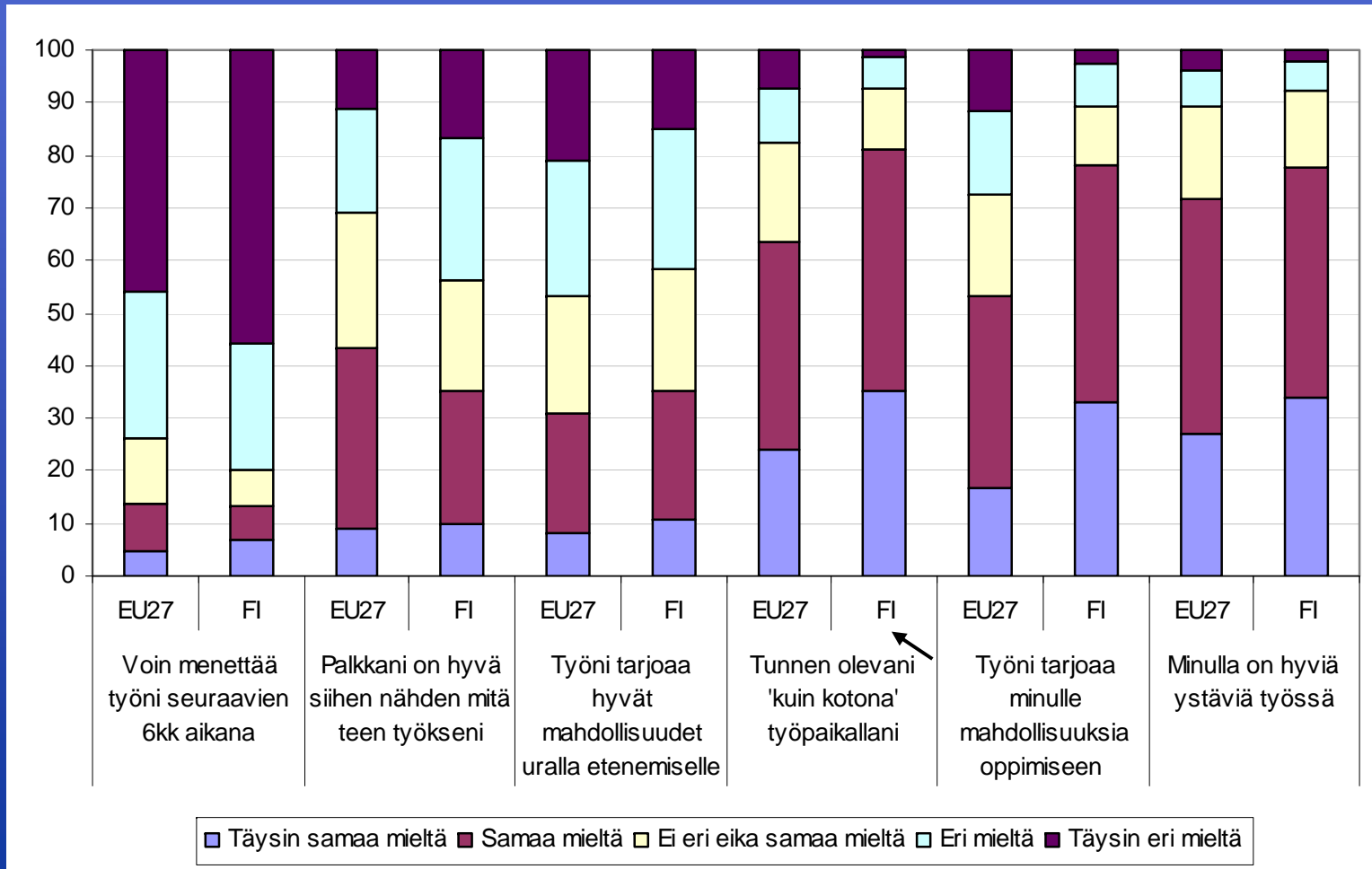


# Työtyytyväisyyden elementtejä Euroopassa



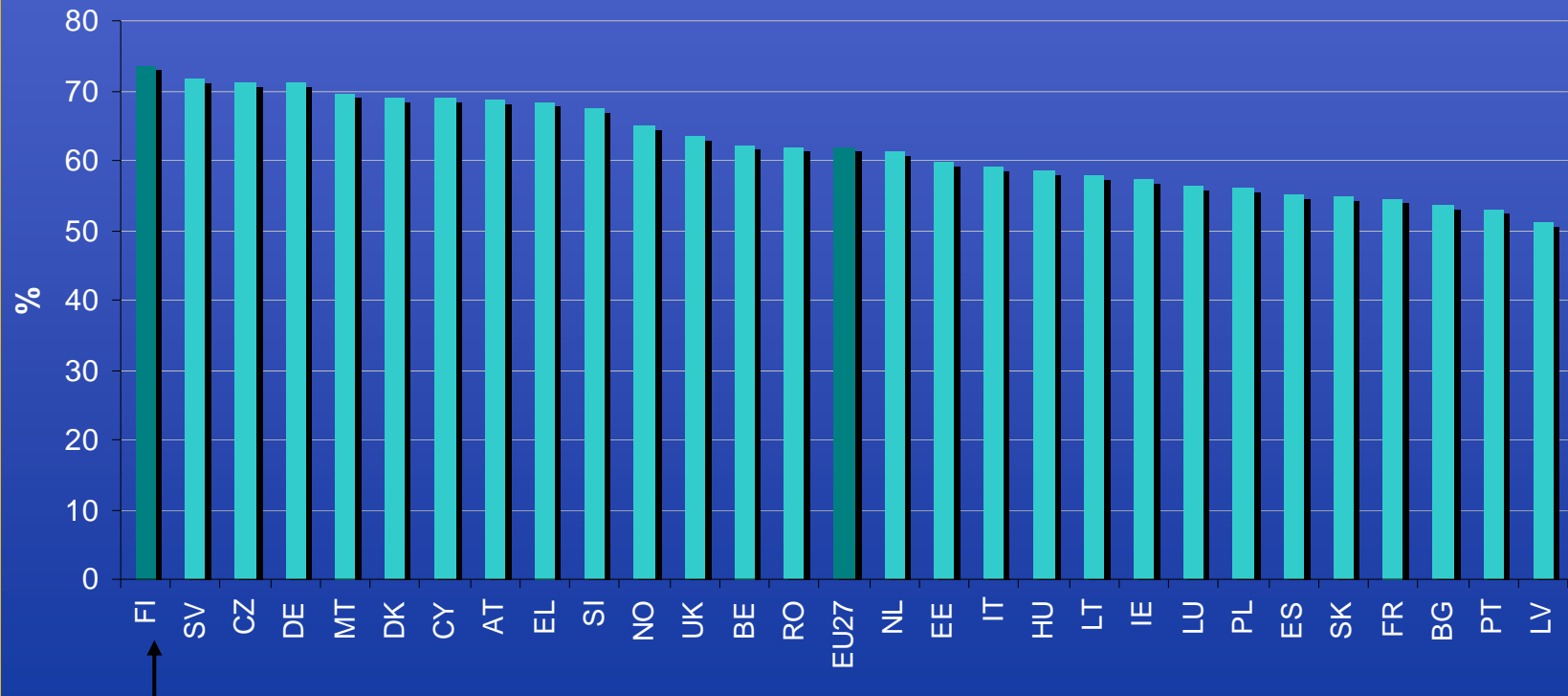


# Työtyytyväisyyden elementtejä Suomessa



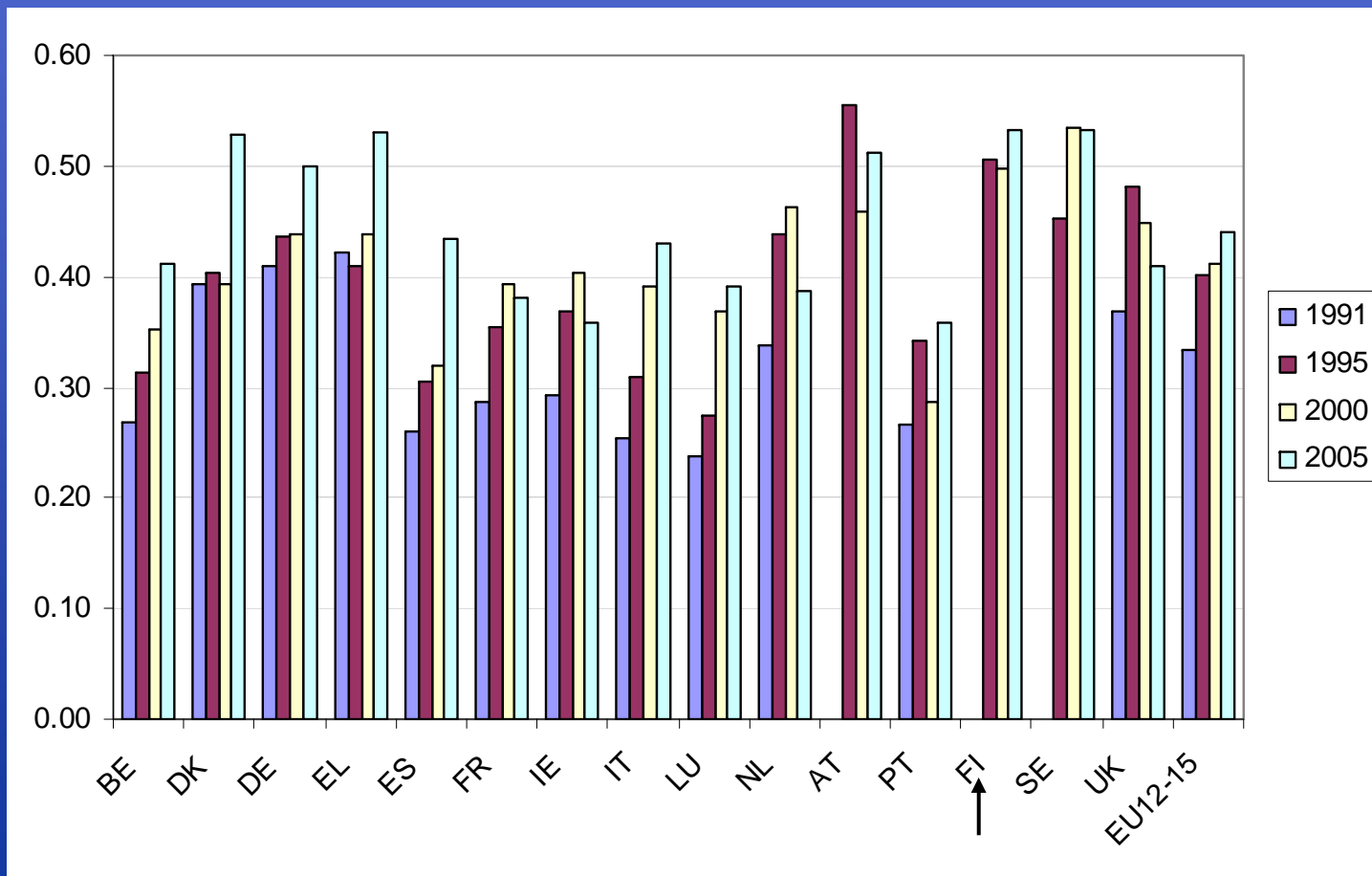


## Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan (vähintään ¼ ajasta)



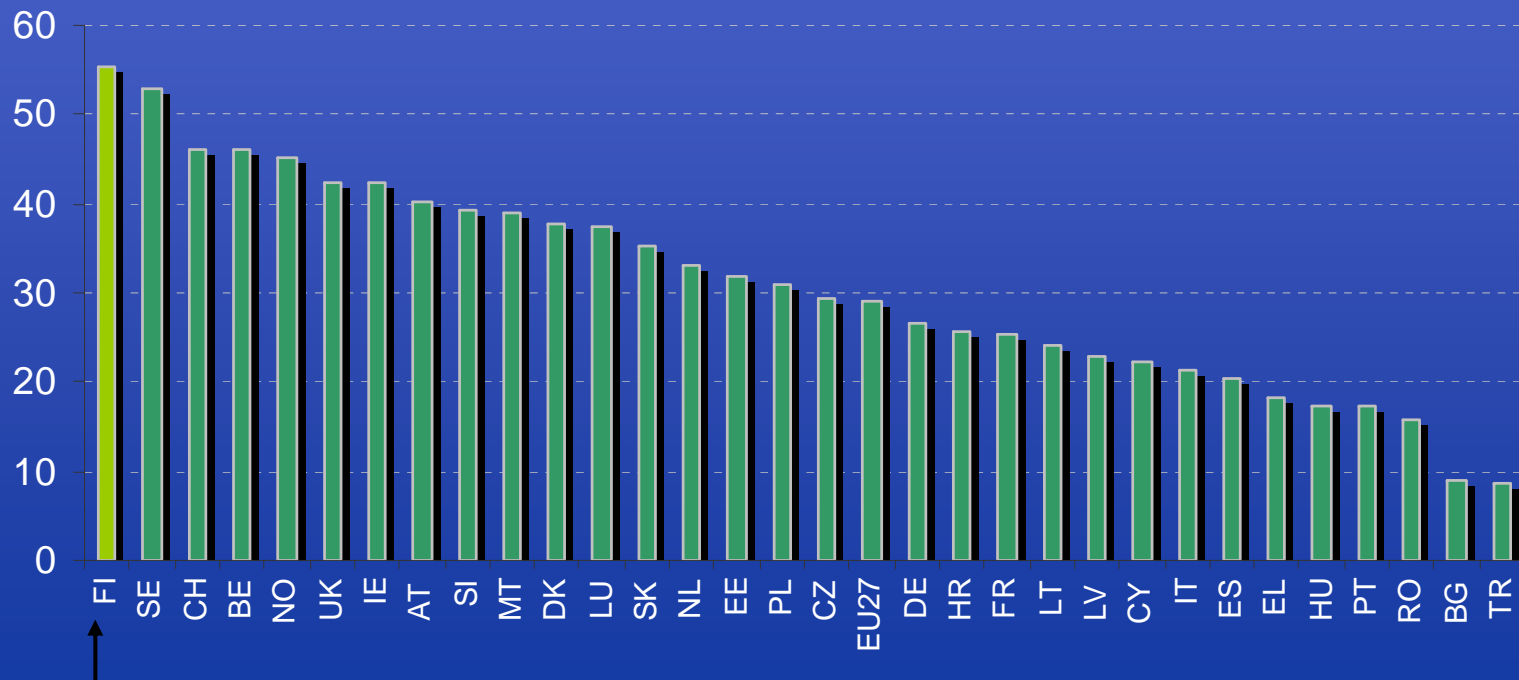


## Työn intensiteetin muutos, EU15



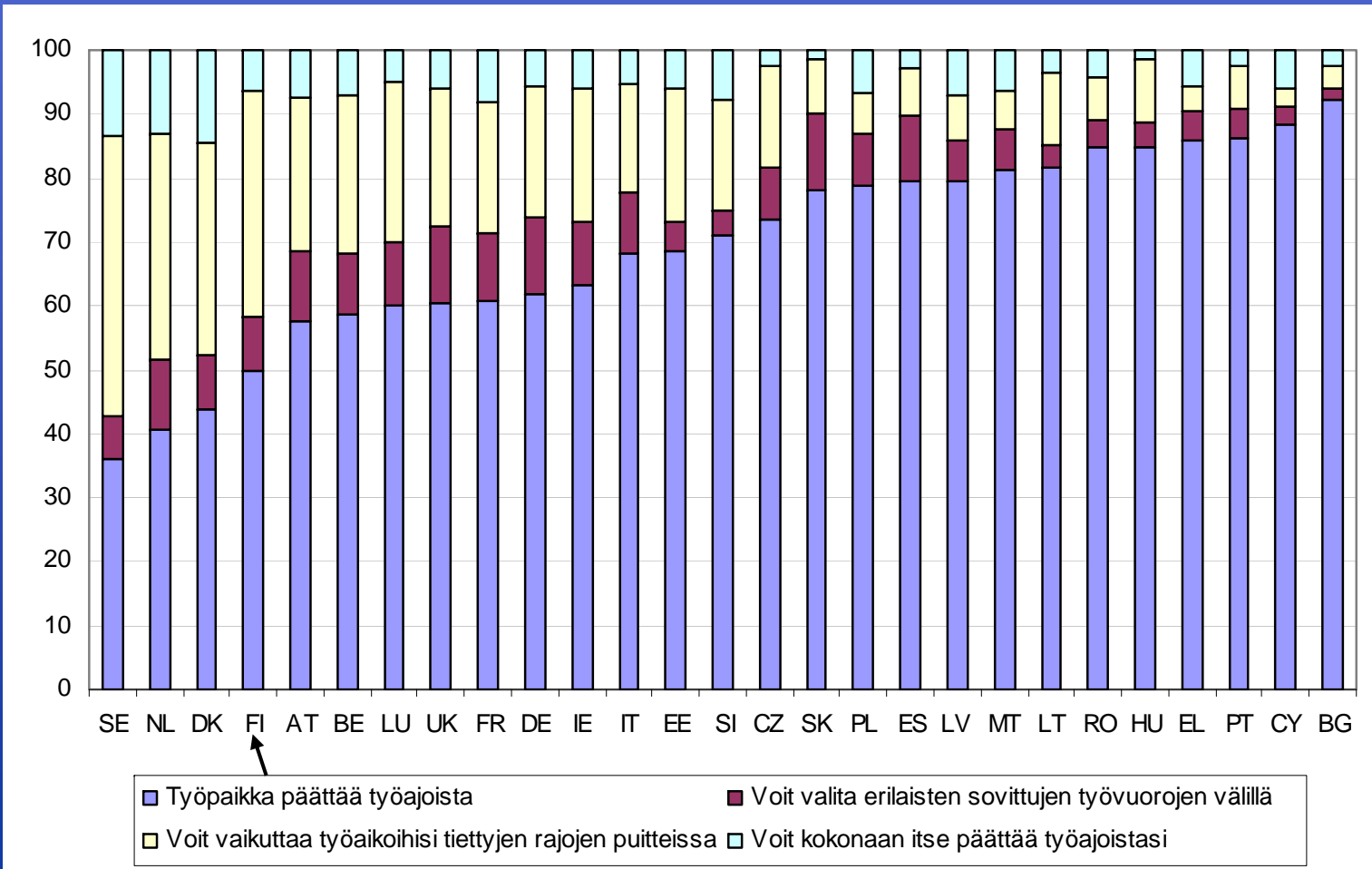


## Työnantajan tarjoama koulutus viimeisten 12 kuukauden aikana



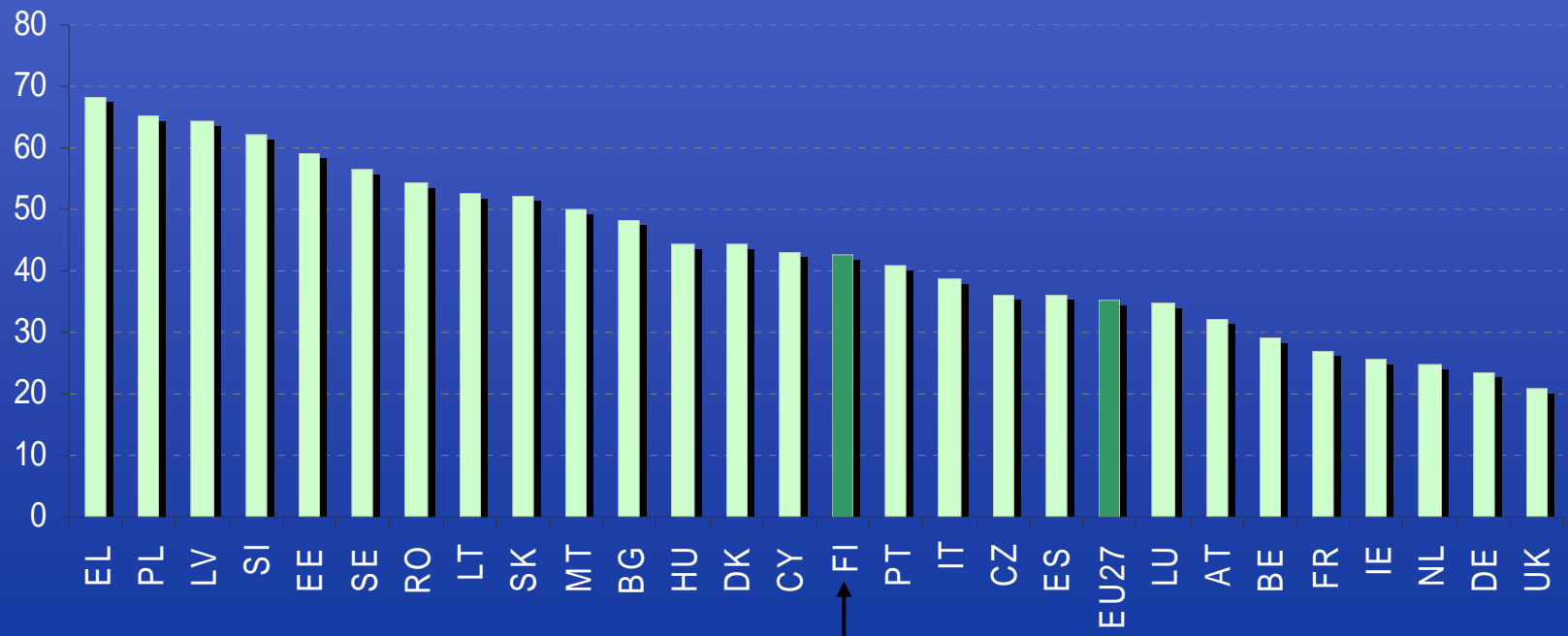


# Työaikajärjestelyt





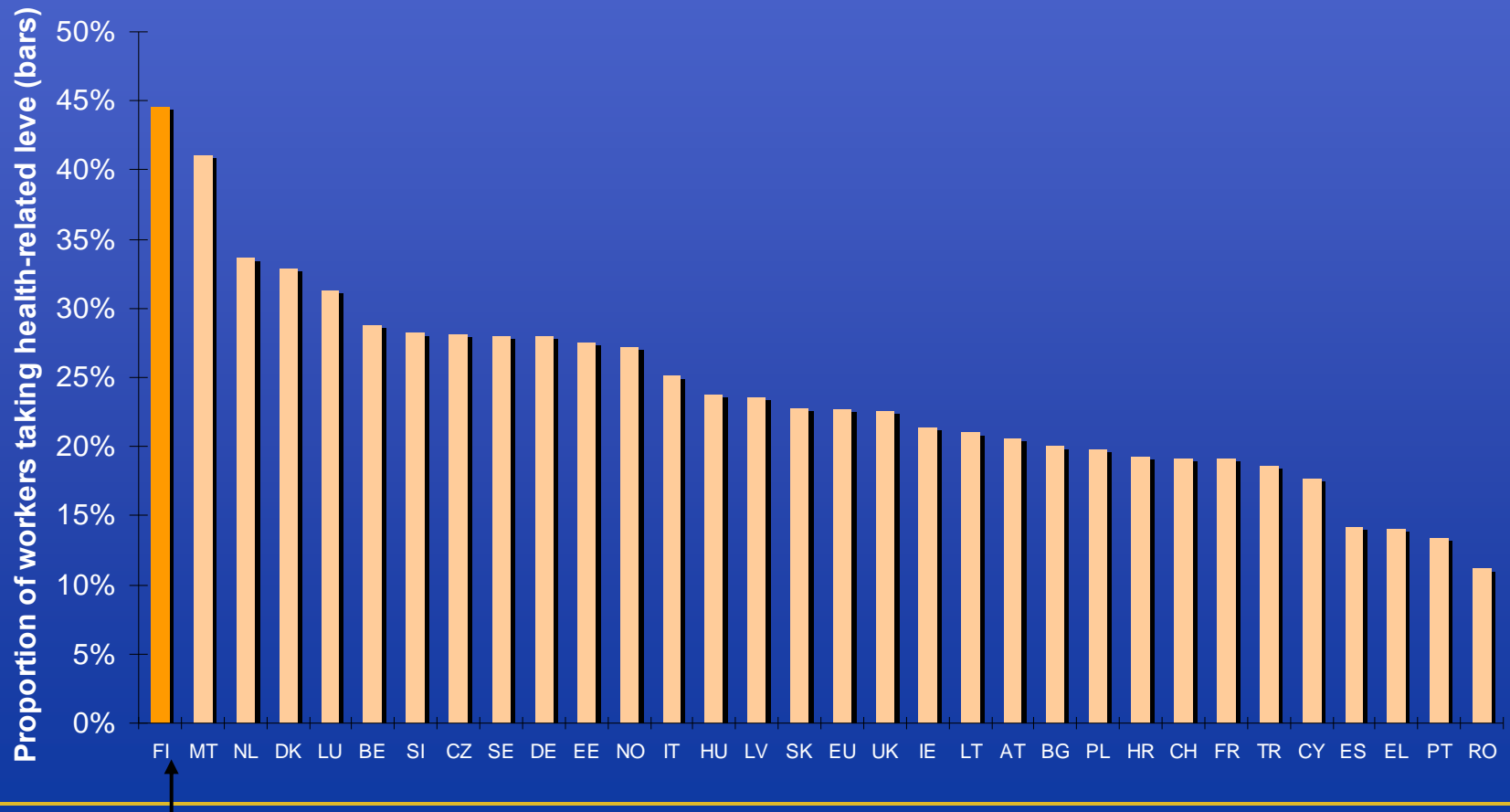
## Työntekijät ja palkansaajat, jotka kokevat työn vaikuttavan terveyteen





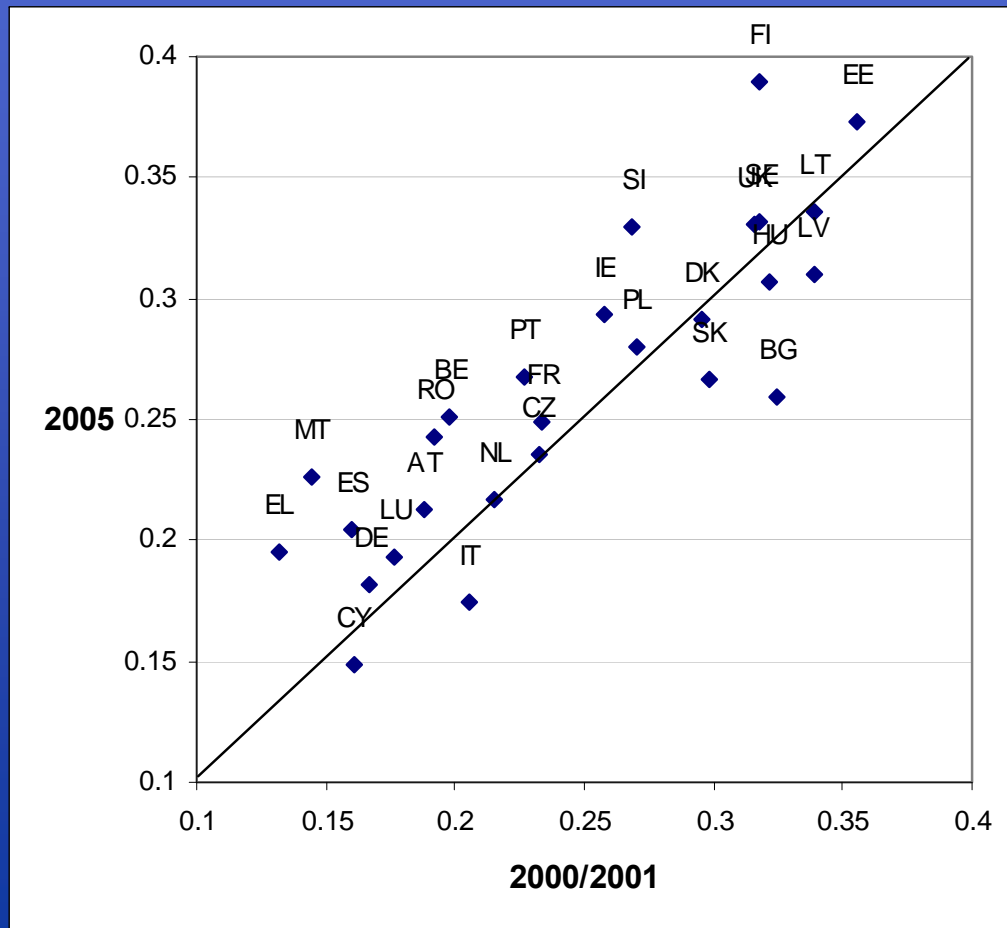
## Sairauspoissaolot

*(Oletko ollut sairauden takia poissa päätyöstäsi viimeisten 12 kuukauden aikana?)*





## Työntekijöiden osuus, joilla on naisesiimes



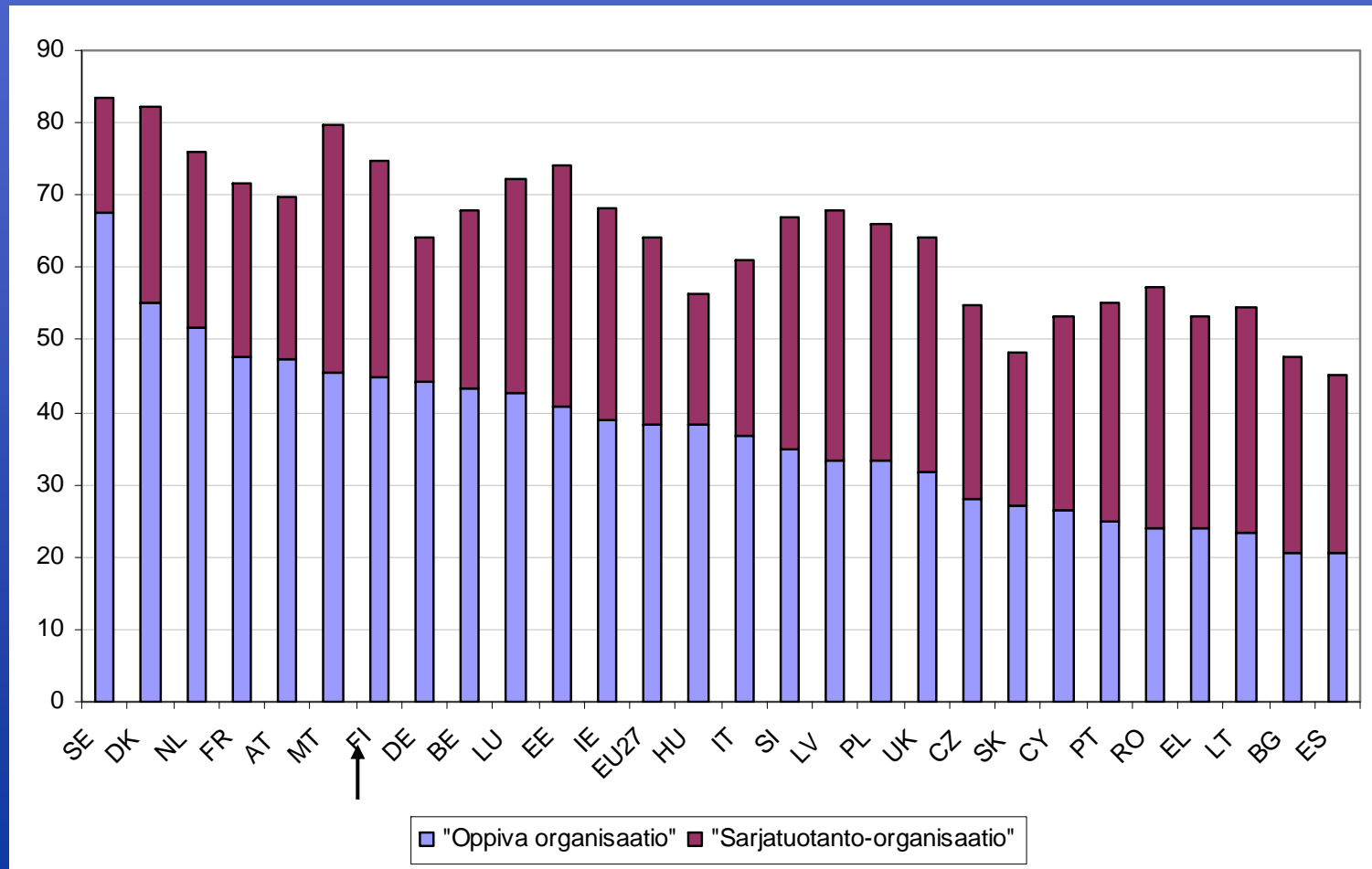


## Neljä työorganisaatiomuotoa

- “Oppiva organisatio”
- “Sarjatuotanto-organisaatio”
- “Tayloristinen organisaatio”
- “Perinteinen tai yksinkertainen organisaatio”

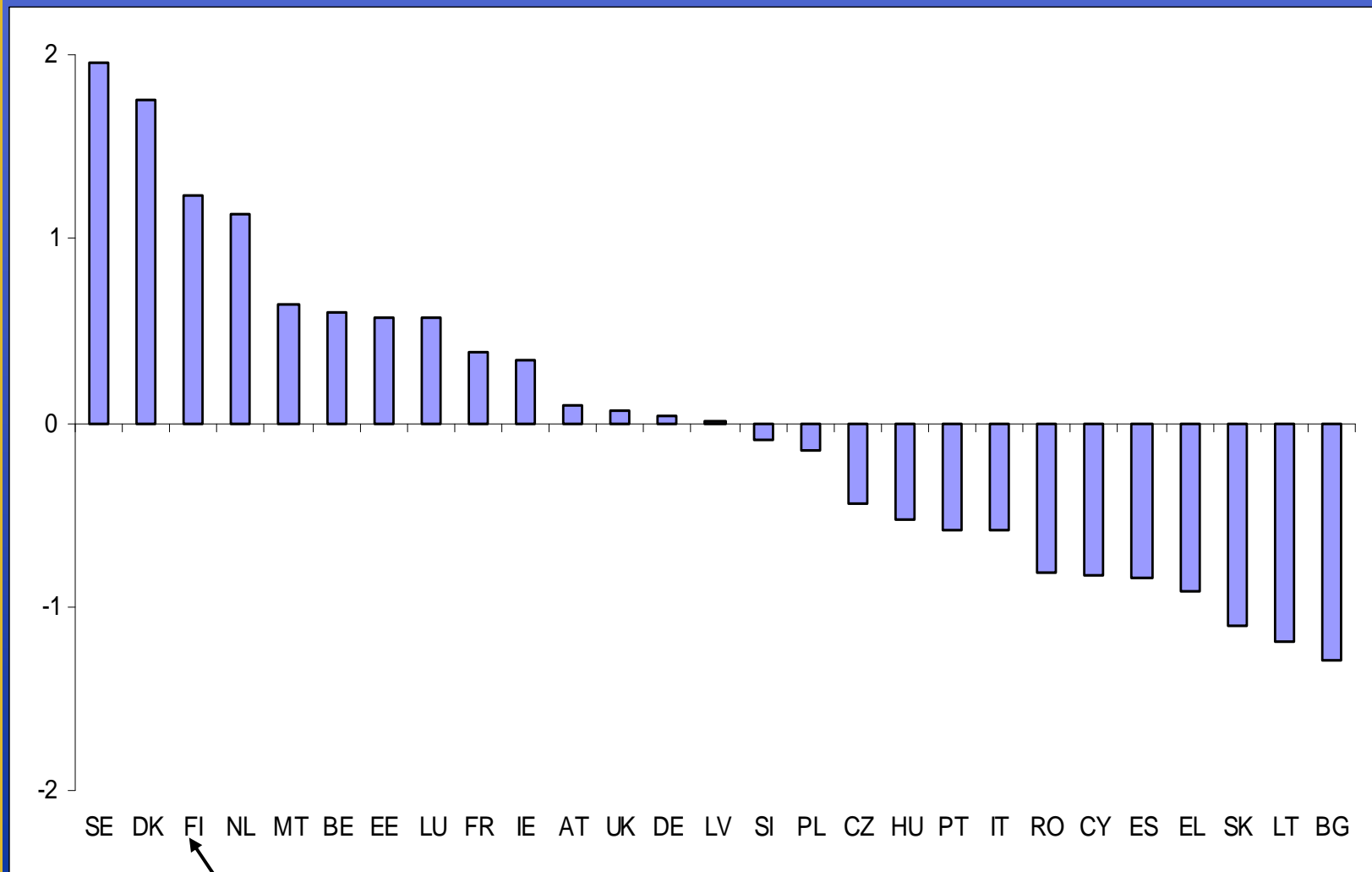


## Työntekijöiden osuus “oppivissa”- ja “sarjatuotanto-organisaatioissa”



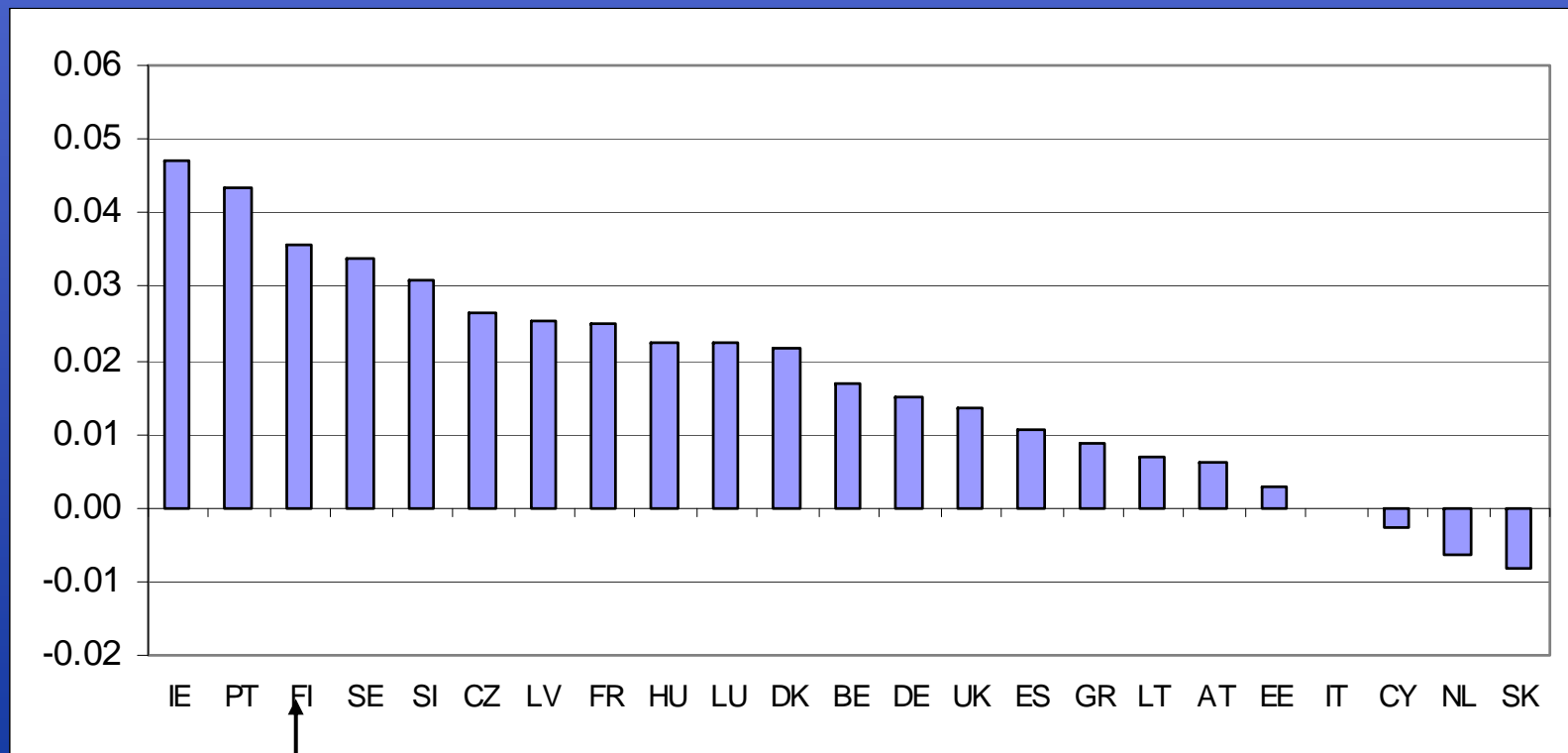


## ”Innovatiivinen työorganisaatio” (indeksi)



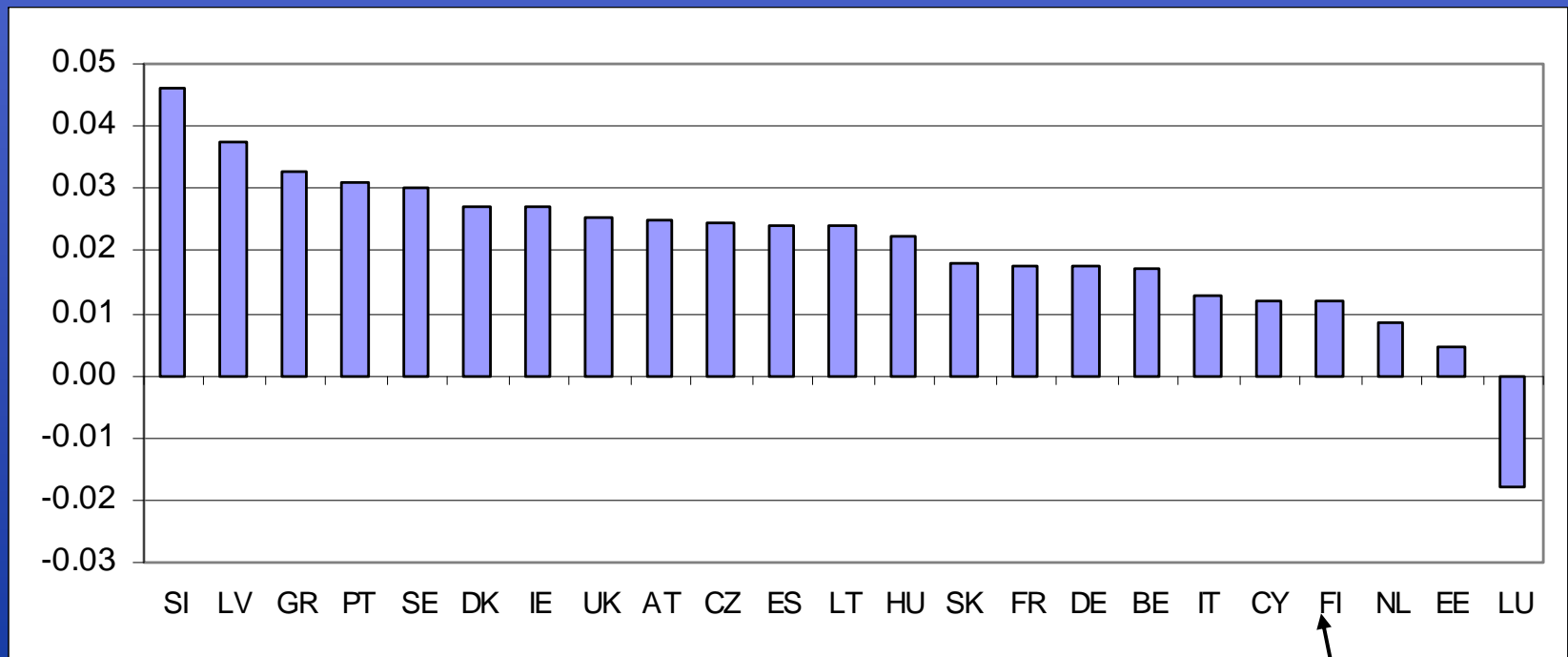


## Muutos palkkatasossa työn laatua mittaava indeksi 2000-2005





## Muutos työtaitoissa työn laatua mittaava indeksi 2000-2005





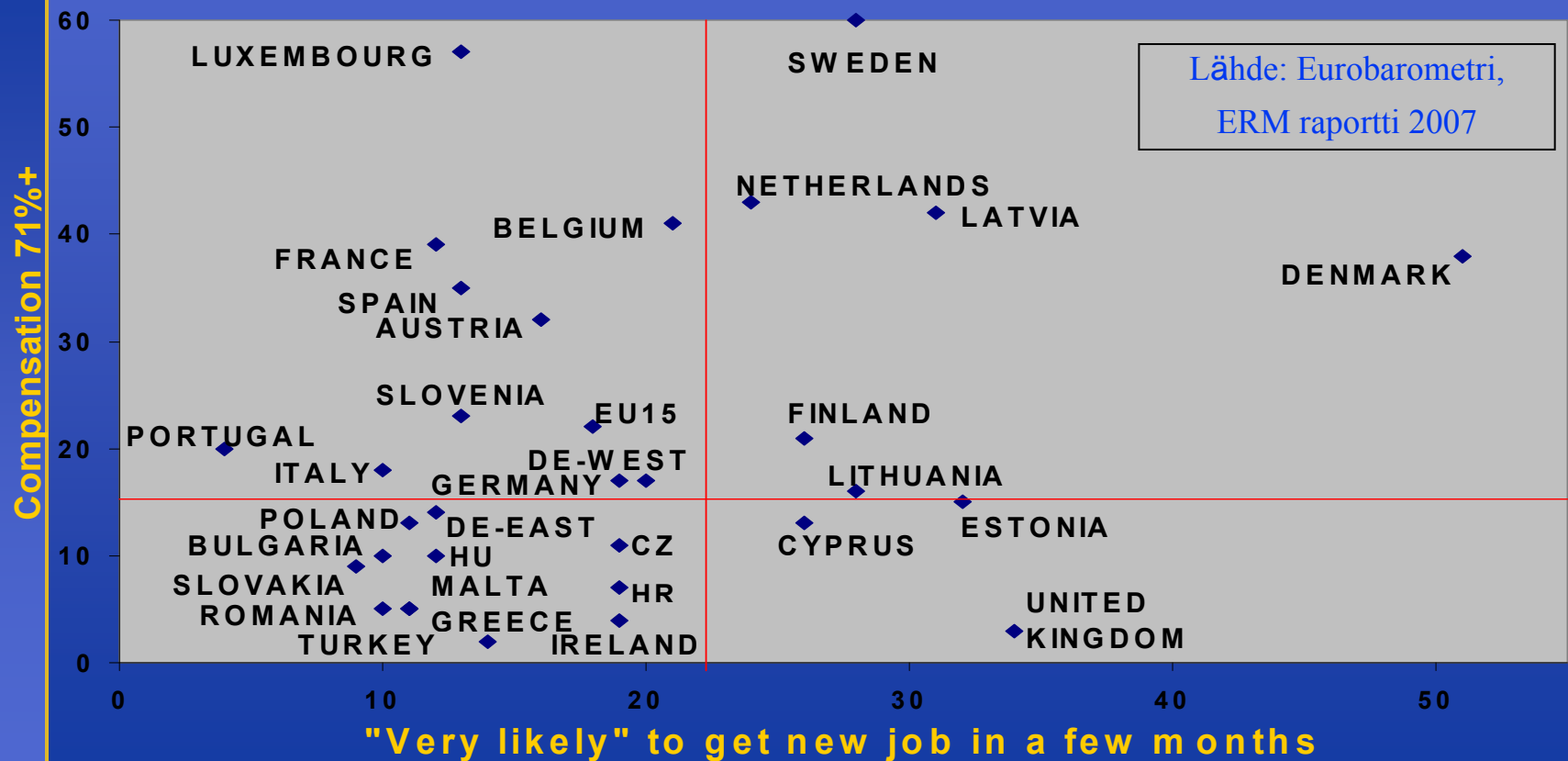
## HRM toiminta

Uudet työorganisaatiomuodot (“oppiva” –ja “sarjatuotanto organisaatio”) ovat tehokkaampia, jos niitä tuetaan tietyillä työpaikan politiikoilla, jotka liittyvät työsopimukseen, koulutukseen ja palkkoihin

- ▶ Suurempi panostus koulutukseen
- ▶ ...yhdistettynä suhteellisen turvallisiin työsopimukseen
- ▶ Suoritusperusteiset palkitsemisjärjestelmät
- ▶ ... joista keskustellaan ja sovitaan työntekijöiden edustajien kanssa



## “Flexicurity” (ulkoinen)





## Tiivistelmä: Työolotutkimuksen tulokset Suomen kannalta

- Lyhyt työaika (8. lyhyin Euroopassa)
- Keskinertainen työtyytyväisyys (13.), vain hieman keskiarvon yläpuolella
- Suomalaiset oppivat ja ovat kuin kotonaan töissä
- Työntekijät saavat eniten koulutusta Euroopassa (1.)
- Työn intensiteetti erittäin korkealla tasolla, vain pientä muutosta vuodesta 1995 vuoteen 2005
- Informaatioteknologia on laajassa käytössä
- Töistä ollaan sairauden vuoksi poissa useammin kuin muissa Euroopan maissa
- Työorganisaatiot ovat pitkälle kehittyneitä ja innovatiivisia
- Työntekijöillä on useammin naisesimies kuin muualla Euroopassa

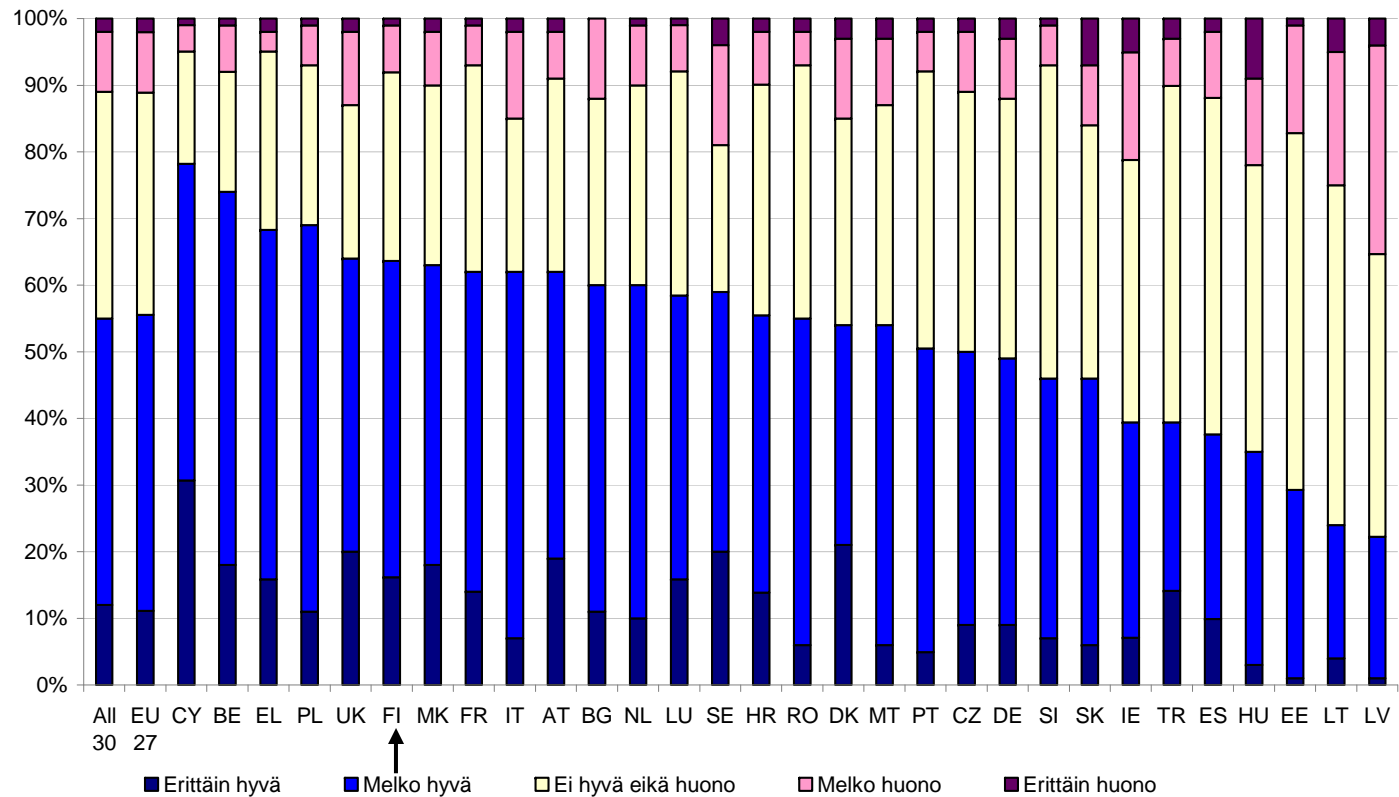


## Esityksen rakenne

- Miksi korkea tuottavuus on tärkeää?
- Suomalaisia työllisyys- ja tuottavuustrendejä
- Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön tutkimusten ja surveiden panos tuottavuuden ymmärtämisessä
- Suomalaisen työelämän pääpiirteitä (Eurooppalainen työolotutkimus ja Eurooppalainen työpaikkamonitori)
- **Suomalaiset yritykset, joustavuus, työmarkkinasuhteet ja tuottavuus (Eurooppalainen yritystutkimus 2009)**
- Suomalainen yhteiskunta ja suomalaiset (Eurooppalainen elinolotutkimus 2007/2009)
- Yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset

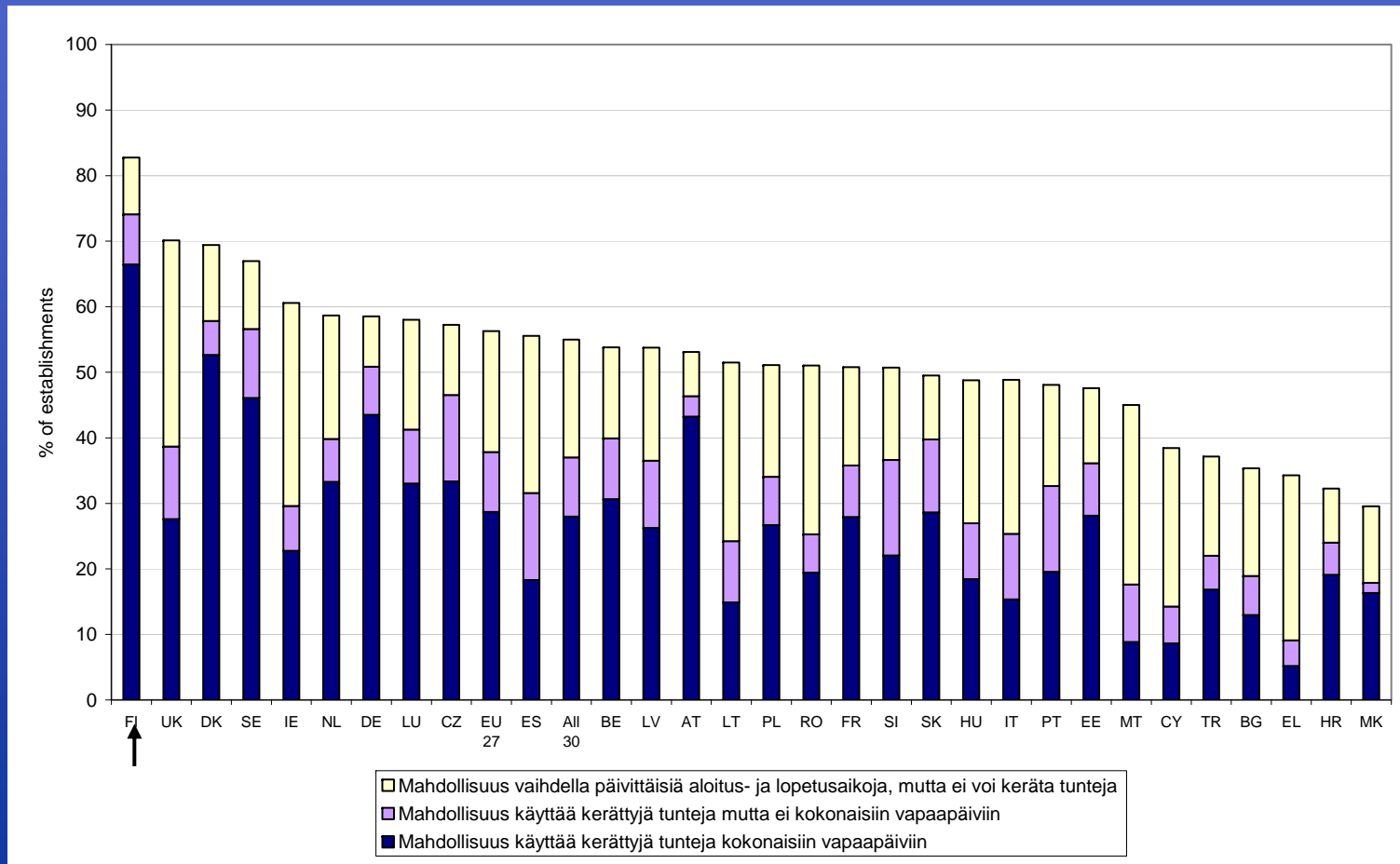


# Yritysten taloudellinen tilanne (kevät 2009)



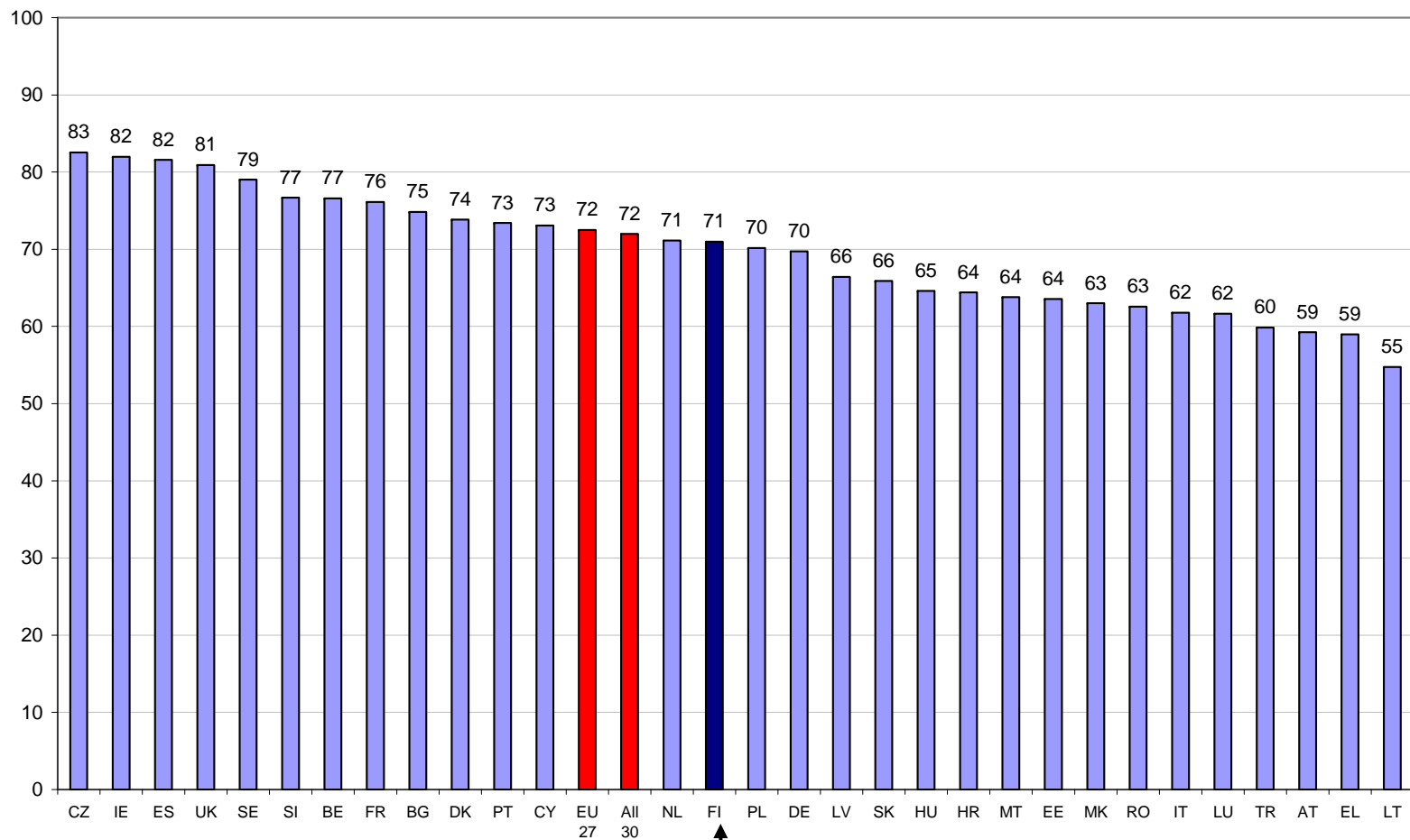


# Joustavat työaikajärjestelyt



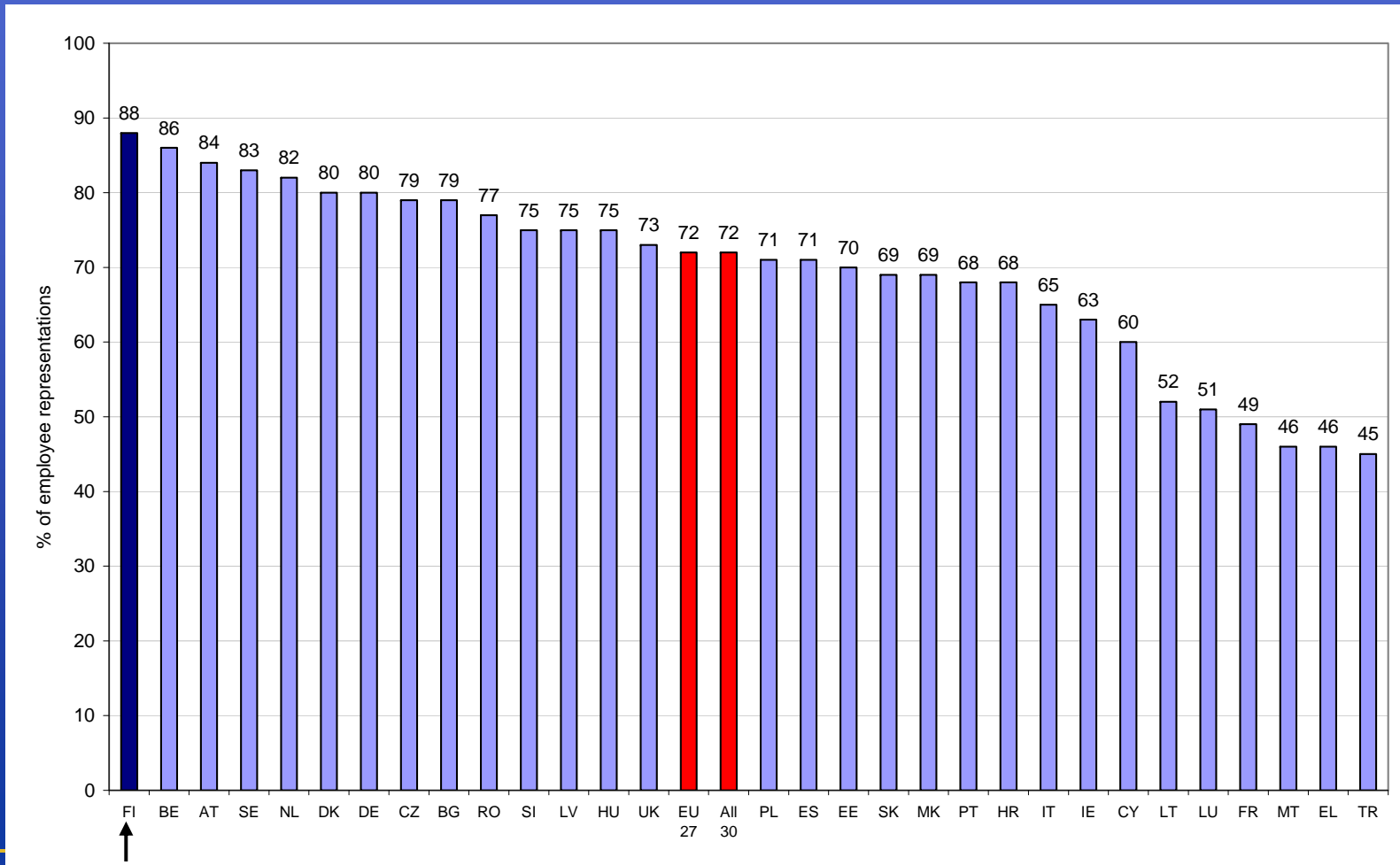


## Yritysten osuus, jotka säännöllisesti selvittävät koulutustarpeita



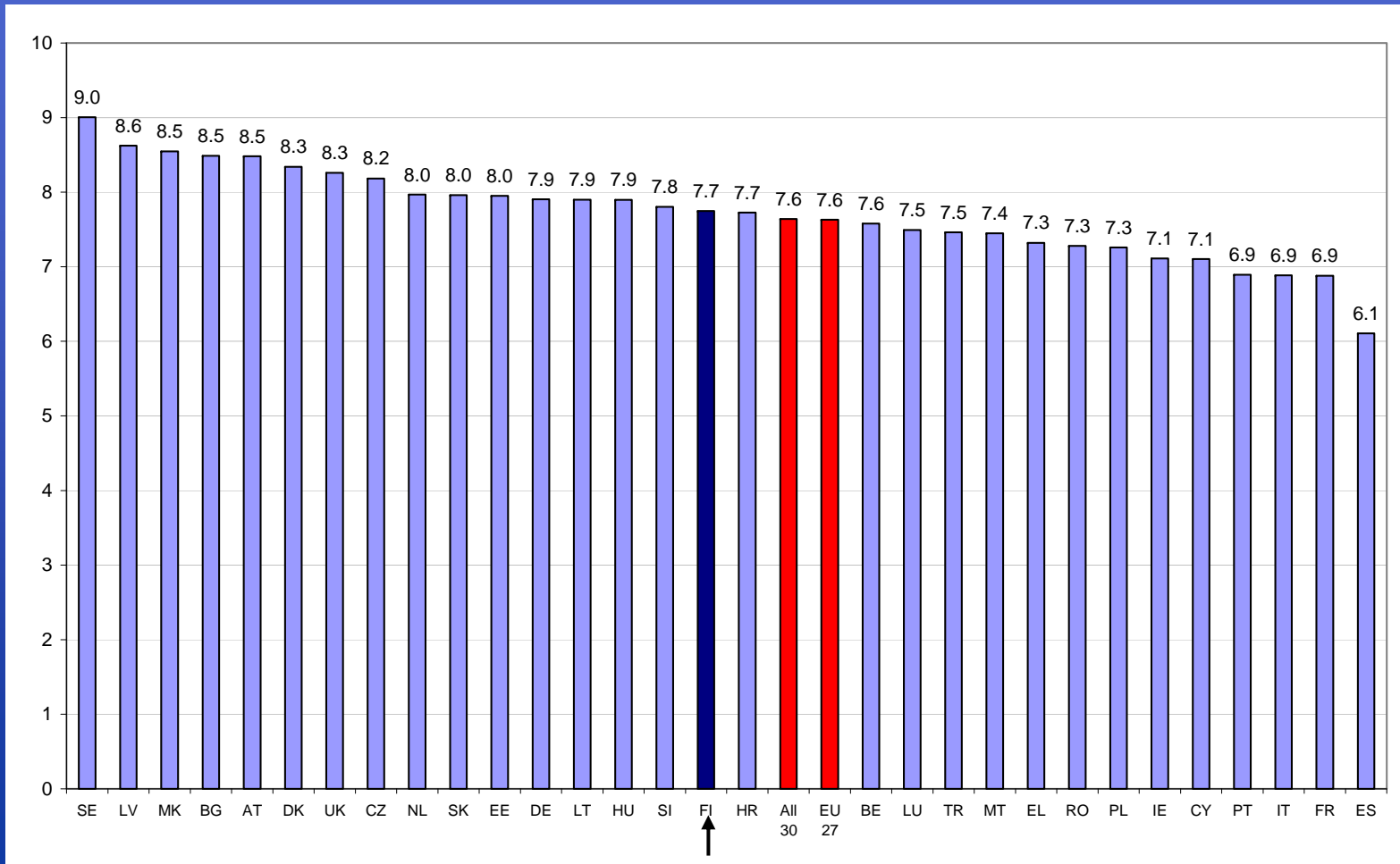


## Luottamushenkilöiden osuus, jotka saavat säännöllisesti koulutusta



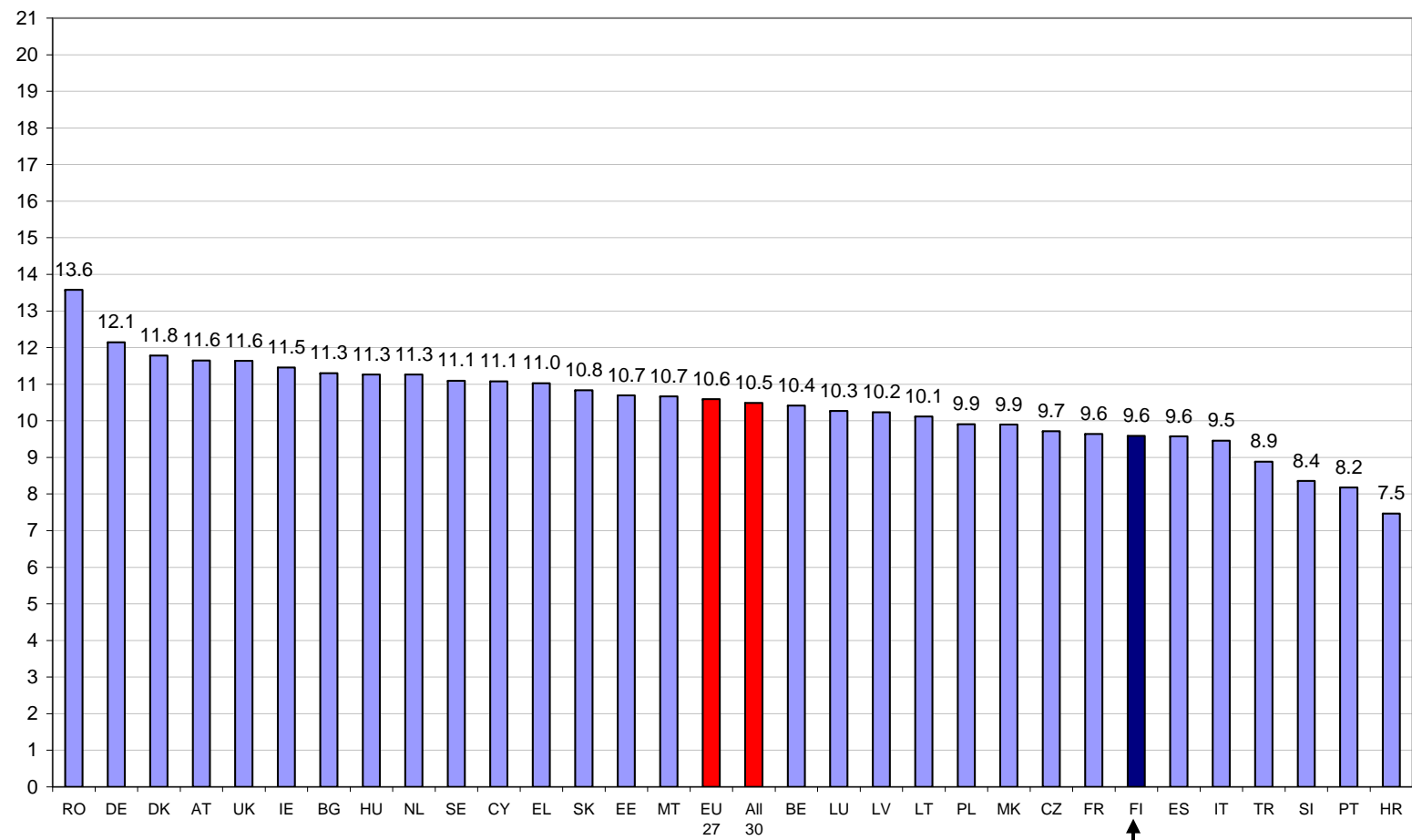


## Johdon ja luottamishenkilöiden yhteistyöhenki



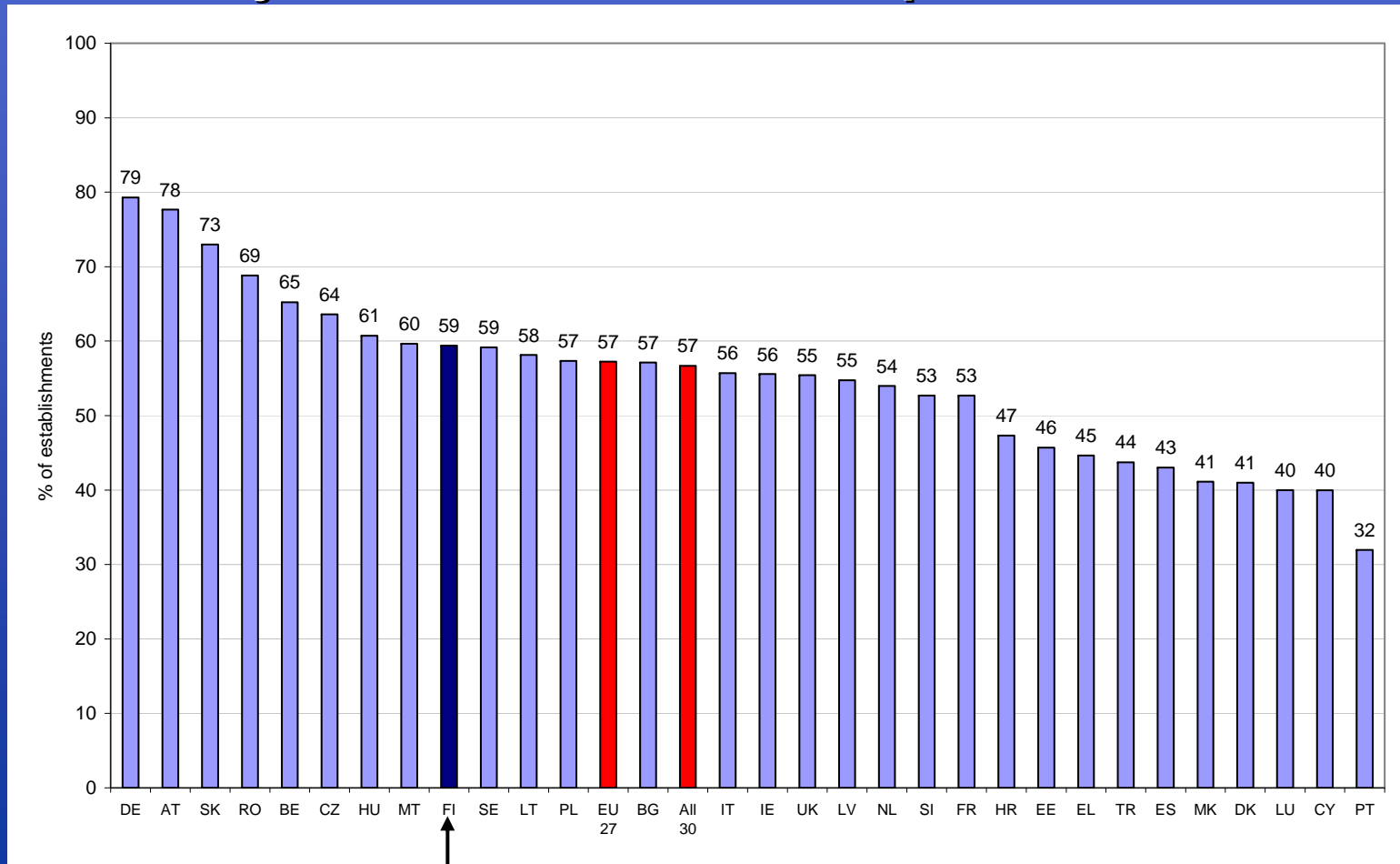


## Luottamushenkilöiden strategiset vaikutusmahdollisuudet



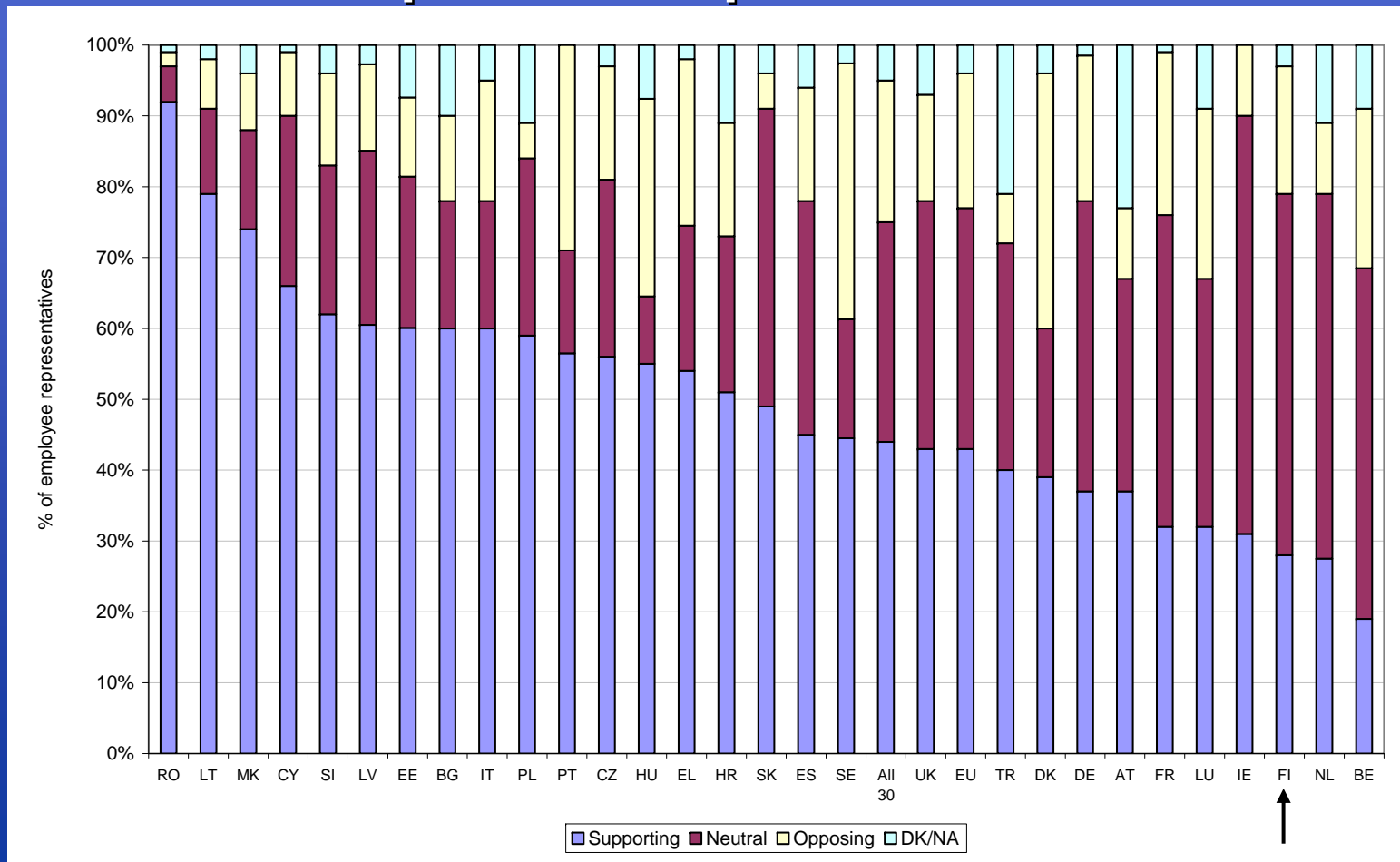


## Luottamushenkilöiden osallistuminen joustavuutta koskeviin päätöksiin



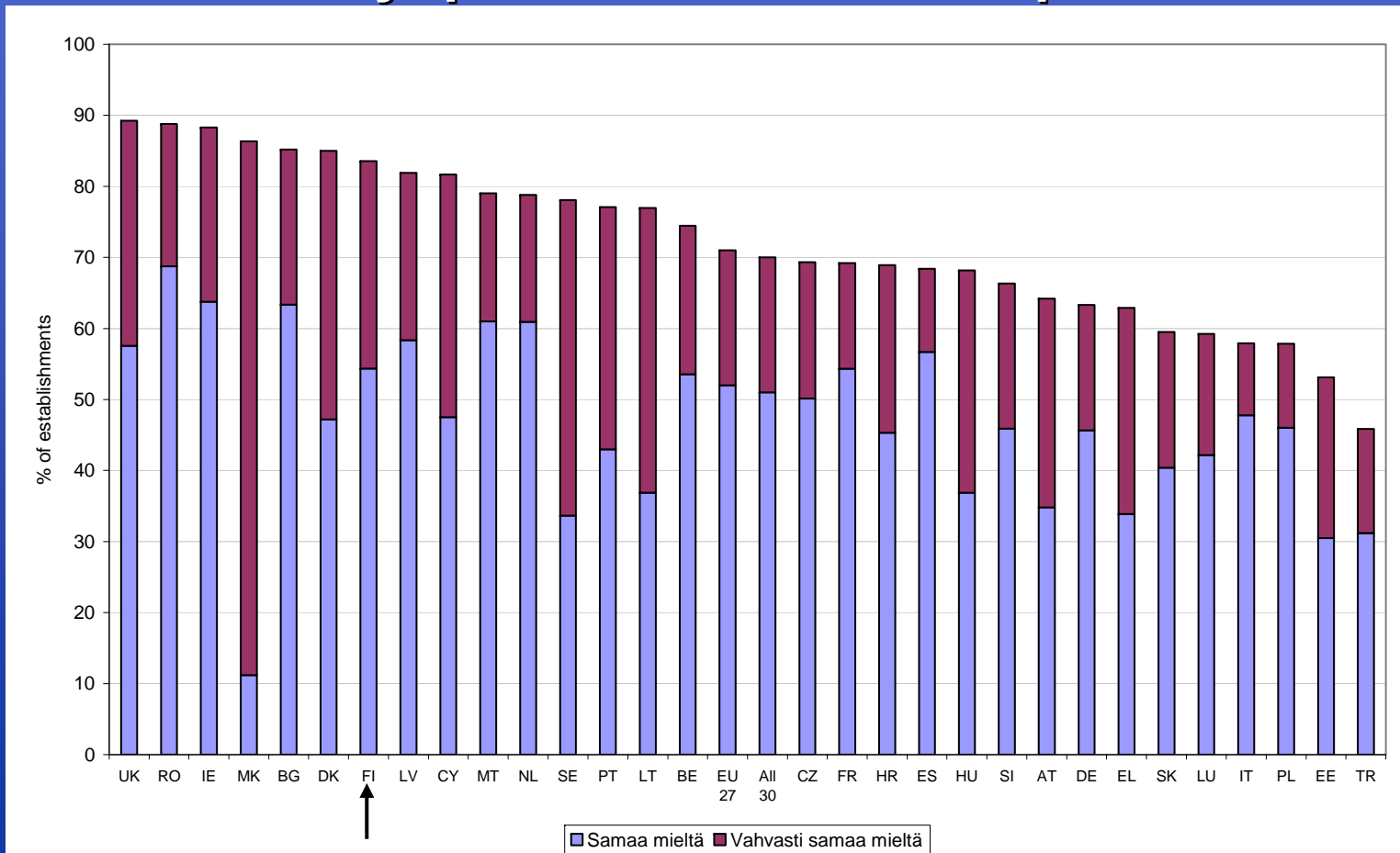


## Luottamushenkilöiden asenne suoritusperusteisia palkkioita kohtaan





## Johto on samaa mieltä, että luottamushenkilöt ovat rakentavia työpaikan tuottavuuden parantamisessa



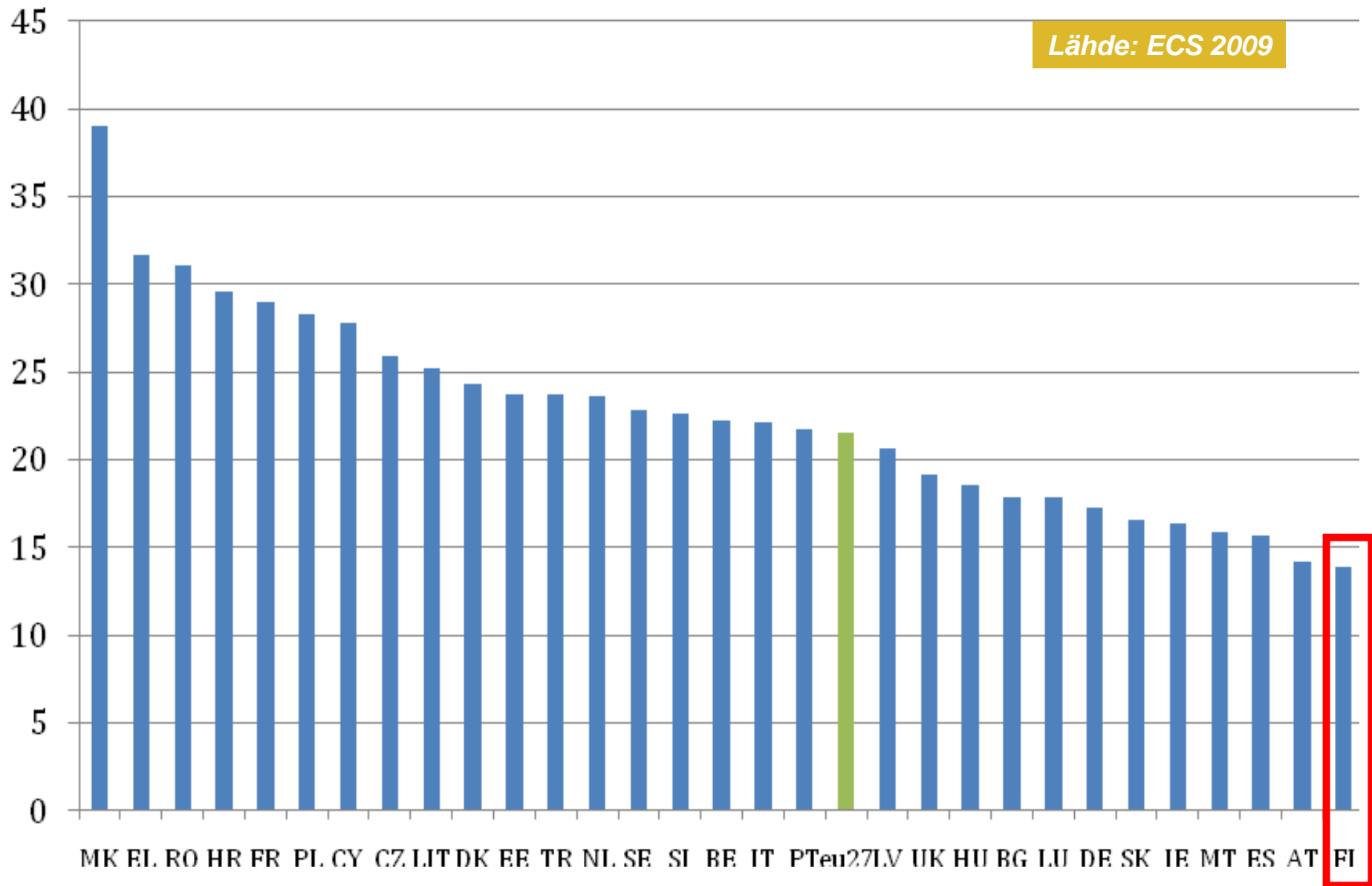


## HR haasteet yrityksissä (%), 2005–2008

	Vaikeuksia löytää hyvin koulutettua työvoimaa		Vaikeuksia löytää työvoimaa vähän koulutusta vaativiin tehtäviin		Vaikeuksia pitää kiinni työntekijöistä		Tarve vähentää työvoimaa		Työntekijät ovat heikosti motivoituneita	
	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008
FI	33	43	12	7	9	7	12	25	23	8
SE	50	32	14	5	14	5	27	25	23	8
EE	na.	35	na.	7	na.	12	na.	34	na.	15
IE	59	14	16	4	34	5	27	49	36	14
DE	34	47	8	7	5	7	38	21	27	11
EU27	na.	36	na.	10	na.	10	na.	23	na.	16



## Yritykset, joissa työn tuottavuus on kasvanut huomattavasti viimeisten kolmen vuoden aikana





# Työpaikan toimintatavat ja työn tuottavuus

- Työntekijöiden koulutustarpeiden selvittäminen lisää työn tuottavuusmahdollisuuksia 10.4 prosenttiyksikköä
- Koulutusvapaan tarjoaminen lisää työn tuottavuusmahdollisuuksia 6.7 prosenttiyksikköä
- Suoritusperusteinen palkitsemisjärjestelmä lisää työn tuottavuusmahdollisuuksia 7.2 prosenttiyksikköä
- Voitonjakojärjestelmä lisää työn tuottavuusmahdollisuuksia 4.6 prosenttiyksikköä
- Osakejärjestelmä lisää työn tuottavuusmahdollisuuksia 3.5 prosenttiyksikköä



## Tiivistelmä: Yritystutkimuksen tulokset Suomen kannalta

- Joustavimmat ja kehittyneimmät työaikajärjestelyt Euroopassa
- Luottamushenkilöiden ja johdon yhteistyöhenki on hyvällä tasolla
- HR toimintojen kehittäminen on Euroopan keskitasoa
- Laajalle levinneet ja melko hyväksytyt palkitsemisjärjestelmät
- Tuottavuuden kehitys on pysähtynyt hyvän kehityksen jälkeen

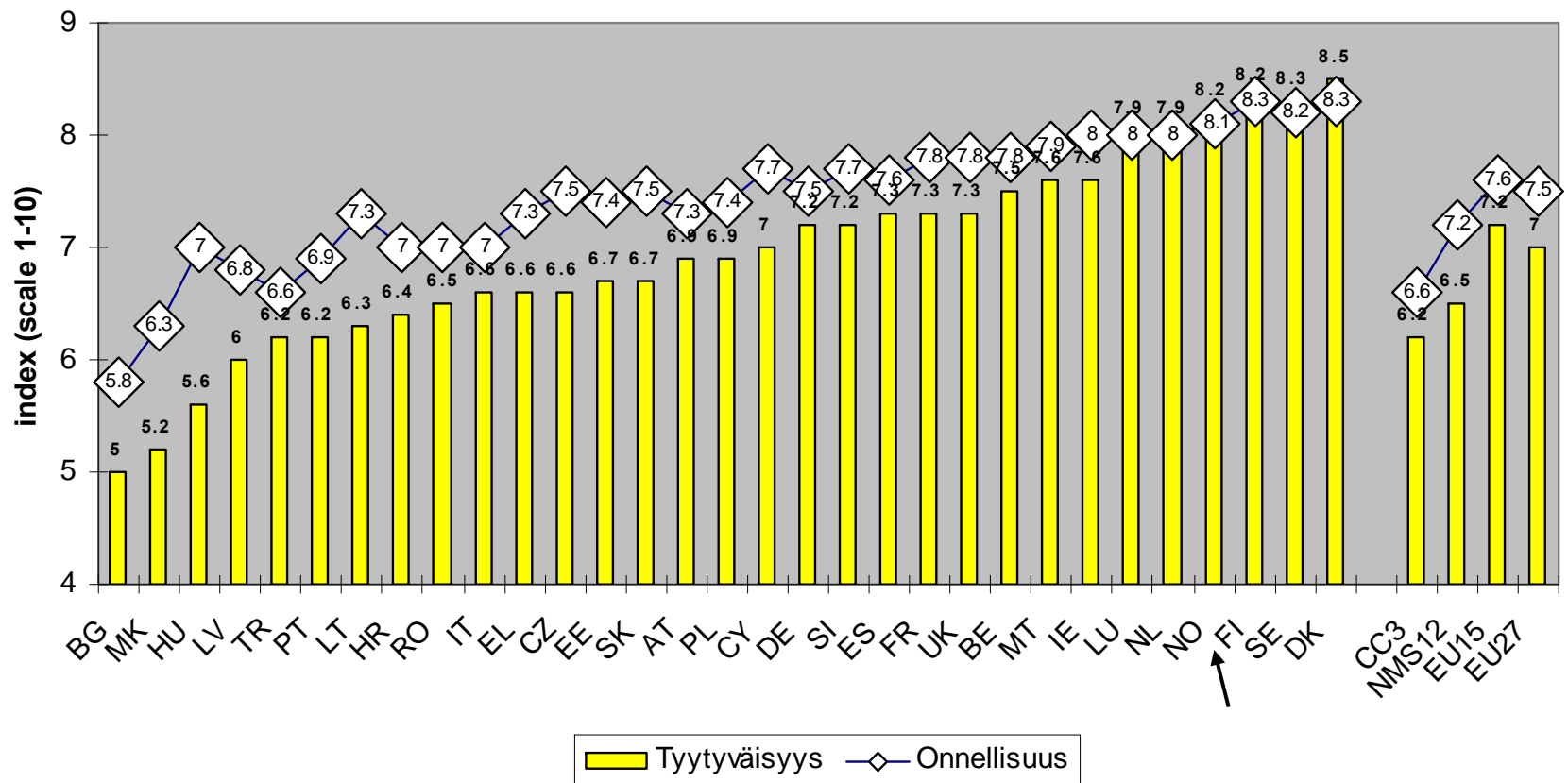


## Esityksen rakenne

- Miksi korkea tuottavuus on tärkeää?
- Suomalaisia työllisyys- ja tuottavuustrendejä
- Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätöön tutkimusten ja surveiden panos tuottavuuden ymmärtämisessä
- Suomalaisen työelämän pääpiirteitä (Eurooppalainen työolotutkimus ja Eurooppalainen työpaikkamonitori)
- Suomalaiset yritykset, joustavuus, työmarkkinasuhteet ja tuottavuus (Eurooppalainen yritystutkimus 2009)
- **Suomalainen yhteiskunta ja suomalaiset (Eurooppalainen elinolotutkimus 2007/2009)**
- Yhteenvedo, johtopäätökset ja suositukset



# Tyytyväisyys elämään ja onnellisuus



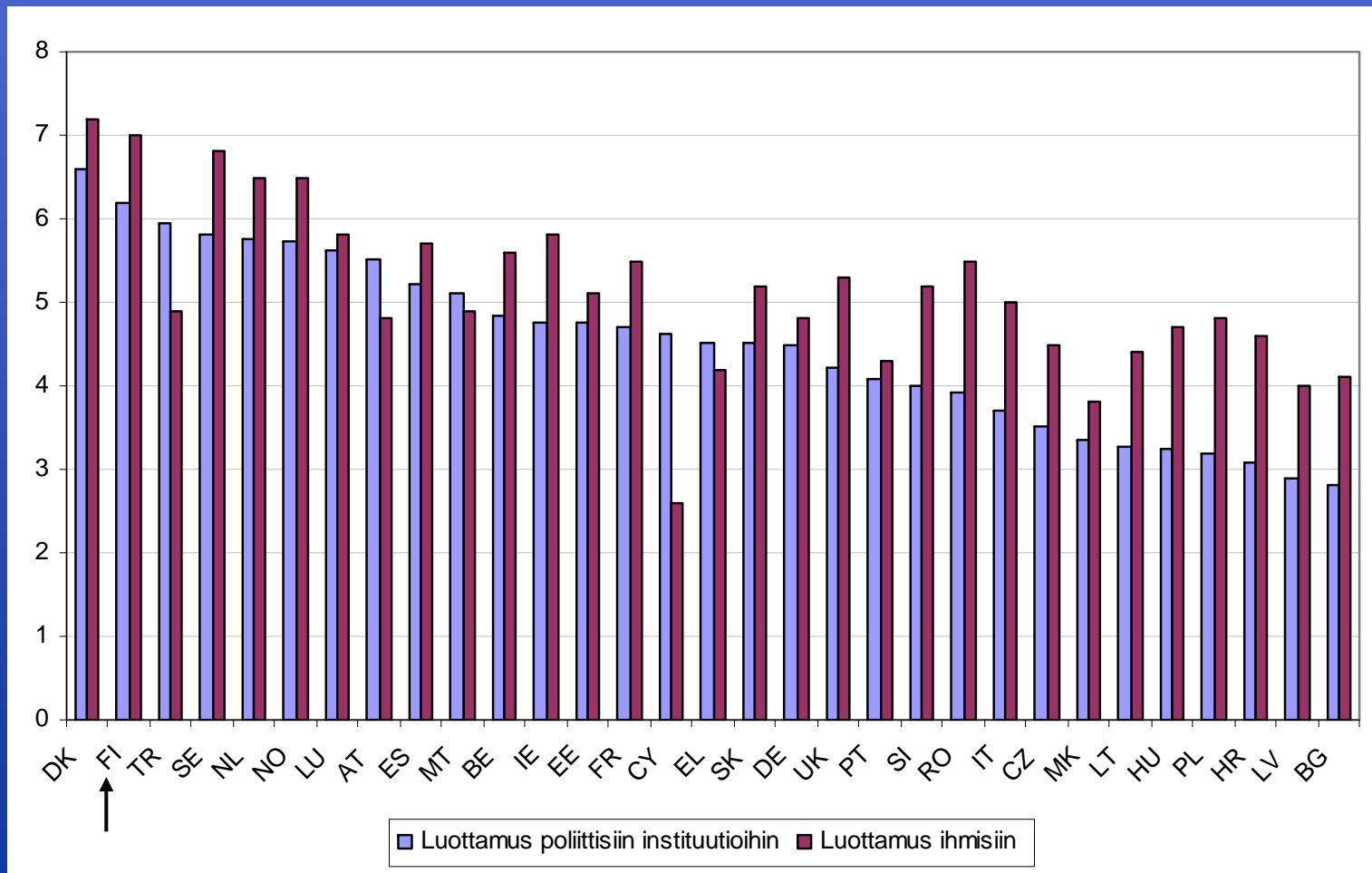


## Julkisten palveluiden laatu (keskiarvo)

	Terveysten- hoito	Julkinen liikenne	Lasten- hoito	Vanhusten- hoito	Koulutus
Suomi	7.6	7.3	7.9	6.7	8.4
Ruotsi	7.6	6.8	7.6	6.1	7.4
Irlanti	4.9	5.7	5.6	5.6	7.3
EU 15	6.4	6.4	6.2	5.7	6.3



## Luottamus poliittisiin instituutioihin ja ihmisiin



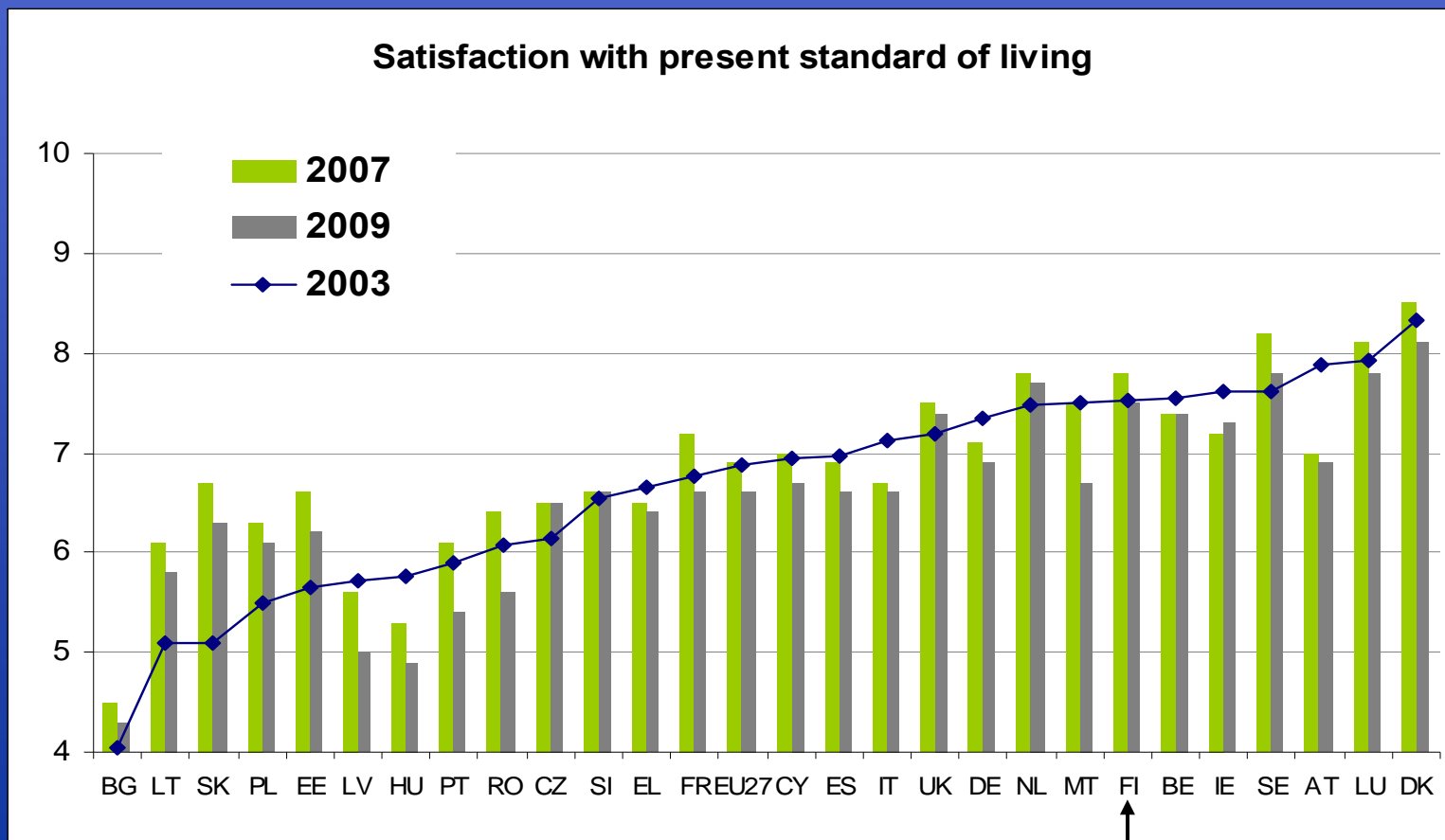


## Eri ihmisryhmien väliset suhteet: Niiden vastaajien prosenttiosuus, joiden mielestä välit ovat kireät

	Köyhät ja rikkaat	Johtajat ja työntekijät	Etniset ryhmät	Uskonnolliset ryhmät
Suomi	13	14	32	15
Ruotsi	11	7	36	30
Englanti	16	19	41	32
Irlanti	16	17	32	18
EU15	27	31	41	33
NMS12	36	31	25	15

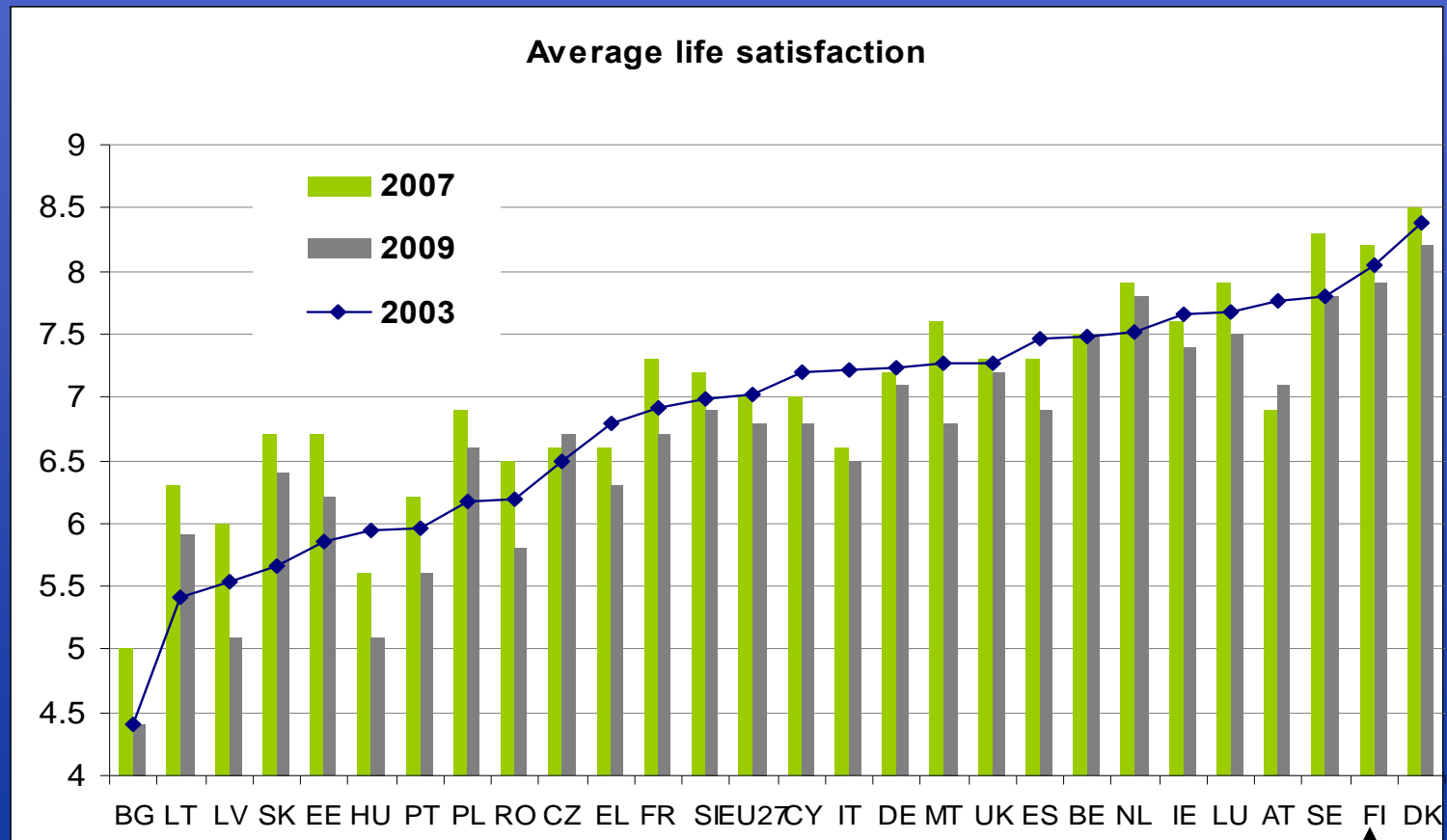


# Tyytyväisyys elintasoon





# Tyytyväisyys elämään





## Tiivistelmä: Elinolotutkimuksen tulokset Suomen kannalta

- Suomalaiset ovat onnellisimpia ja tyytyväisimpiä elämään (Tanska mukaan lukien)
- Luottamus yhteiskuntaan on korkealla tasolla ja ristiriidat eri ihmisryhmien välillä ovat pienehköjä
- Julkisten palveluiden laatu on erittäin korkealla tasolla
- Talouskriisillä ei ole monilta osin kovin suurta vaikutusta elämän laatuun



## Yhteenveto ja johtopäätökset

- **Suomalainen työelämä on pitkälle kehittynyt ja Suomi pärjää hyvin eurooppalaisessa vertailussa**
- **Vahvuuksiamme ovat joustavuus, harkittu työorganisaatio, korkea työn intensiteetti sekä laajalle levinnyt informaatioteknologian käyttö**
- **Tuottavuus on kehittynyt hyvin, mutta kehitys on tasaantunut, joten työn tuottavuuden kasvattamiseksi tarvitaan uusia keinoja**
- **Suomalaiset yritykset ja työpaikat investoivat vahvasti sosiaaliseen pääomaan ja työmarkkinasuhteet toimivat melko hyvin verrattuna muihin Euroopan maihin**
- **Suomalainen yhteiskunta on toimiva ja tukee tehokasta työelämää**



# Suomalaisilla on yhteishenkeä ja yritystä





## .. mutta riittääkö vauhti ja tekniikka?





## Lopuksi

- **Tavoitteena.....**
    - ▶ **Korkeampi tuottavuus**
    - ▶ **Parempi työelämän laatu**
    - ▶ **Paremmiin toimivat työmarkkinat**
    - ▶ **Korkeampi elämän laatu**
    - ▶ **Parempi tasapaino työn ja perhe-elämän välillä**
- .....Päämäärät eivät sulje toisiaan pois!**