

Sairauspoissaolon aiheuttama työpanoksen menetys

Antti J. Tanskanen ja Lauri Vuori

Sairauspoissaolojen aiheuttama työpanoksen menetys on niin yksittäisten yritysten kuin yhteiskunnan näkökulmasta merkittävää. Sairauspoissaoloista aiheutui arviolta 4,1 mrd. euron työpanoksen menetys kansantaloudelle vuonna 2022. Lyhyen sairauspoissaolon aiheuttama työpanoksen menetys oli keskimäärin 344 euroa työpäivää kohden. Julkisella sektorilla on lyhyempi työaika kuin yksityisellä sektorilla, mikä kasvattaa yhden päivän sairauspoissaolon aiheuttamaa työpanoksen menetystä julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla menetys oli 369 euroa työpäivässä ja valtionhallinnossa 373 euroa työpäivässä, kun taas kuntasektorilla menetys oli 266 euroa työpäivässä. Toimialakobtainen työpanoksen menetys työpäivässä oli 213–1058 euroa toimialan työvoimaja pääomaintensiivisyyden vaihdellessa. Selvitämme myös, miten sairauspoissaolojen määrä kokoaikaista työntekijää kohden ja sairauspoissaolon aiheuttama työpanoksen menetys työpäivässä ovat kehittyneet.

Työnantaja menettää työntekijän työpanoksen, kun työntekijä estyy sairauden vuoksi tekemästä työtään. Tämän lisäksi työnantaja joutuu pääsääntöisesti maksamaan lyhyen poissaolon ajalta sairausajan palkkaa, mikä perustuu työso-
pimuslain ja työehtosopimuksien säännöksiin. Vastineeksi palkasta työnantaja saa työntekijältä työpanoksen, jonka arvo useimmiten ylittää palkan ja työn sivukulujen summan. Työpanoksen tuottamiseen tarvitaan paitsi työtä myös pääomaa, kuten työvälineitä tai muita tuotannon-
tekijöitä. Pääomaa ja työntekijän työpanosta on vaikea erotella toisistaan, koska ne kytkeytyvät vahvasti toisiinsa.

Osa Suomessa toimivista yrityksistä kustantaa työntekijöilleen jopa kirurgisia toimenpitei-

tä, koska arvioivat tämän pienentävän sairauspoissaolosta johtuvaa menetystään. Syy tarpeeseen on erityisesti vaikeasti korvattava työvoima ja pitkään kestävä pääsy julkiseen leikkaushoitoon. Hyvä esimerkki on ranneleikkaus, joka maksaa 7 000 euroa mutta lyhentää sairauspoissaoloa 90 työpäivää. Jos yhden työpäivän työpanoksen menetys on 370 euroa, aiheuttaa sairauspoissaolo 33 300 euron työpanoksen menetyksen. Työntekijän leikkaushoidon kustantaminen voi siten olla työnantajalle kannattavaa, jos korvaavia työntekijöitä ei ole saatavana. Mutta miten suuri työpanoksen menetys työpäivässä on? Onko se 370 euroa tai ehkä 420 euroa?

FT Antti J. Tanskanen (antti.tanskanen@ek.fi) ja VTM Lauri Vuori (lauri.vuori@ek.fi) toimivat asiantuntijoina Elinkeinoelämän keskusliitto EK:ssa. Tekijät kiittävät Martti Pykärää, Mikko Kuusela, Penna Urrilaa, Jukka Mattilaa ja nimetöntä arvioitsijaa artikkelia parantaneista kommentteista.

1 Sairauspoissaolo ja työpanos

Sairauspoissaolon aiheuttama työpanoksen menetys on esimerkki sairauden epäsuorasta kustannuksesta. Seuraavassa käymme läpi sekä suomalaista että kansainvälistä kirjallisuutta sairauden aiheuttamien kustannusten arvioinnista yleisesti ja sitten keskittyen sairauspoissaolon aiheuttamaan työpanoksen menetykseen. Tämän lisäksi esittelemme arvioita siitä, paljonko sairauspoissaolot aiheuttavat poissaoloja työstä Suomessa.

1.1 Sairauden suorat ja epäsuorat kustannukset

Kansainvälisessä kirjallisuudessa sairauden aiheuttamaa kustannusta ovat arvioineet esimerkiksi Rice (1967), Treble ja Barmby (2011), Larg ja Moss (2011) ja Koopmanschap ym. (1995). Artikkelien lähtökohdat ja tutkimuskohteet ovat kirjavia, samoin tulokset. Kaksi keskeistä arviointimenetelmää ovat Inhimillinen pääoma, *Human capital approach* (HCA; Rice 1967; Hodgson ja Meiners 1982) ja Kitkaperiodimenetelmä (Koopmanschap ym. 1995). Tavoitteena menetelmillä on arvioida sairauksien aiheuttamaa kustannusta sairaanhoitojärjestelmälle, kansantaloudelle, yhteiskunnalle tai yksilölle.

Treble ja Barmby (2011) esittelevät laajasti tieteellistä kirjallisuutta sairauspoissaolon taloustieteestä ja erityisesti teoreettisia malleja, joissa tutkitaan sairauspoissaolojen kysyntää ja tarjontaa sekä yritysten optimaalista päätöksentekoa. Esitellyissä malleissa työnantajan valmius sietää sairauspoissaoloja kytkeytyy palkkatasoon, sairauspäivärahan tasoon ja tuottavuuteen.

Arviotaessa sairauden aiheuttamia kustannuksia voidaan huomioida joko vain suorat

sairaanhoitoon liittyvät kustannukset tai ottaa mukaan myös epäsuorat vaikutukset, kuten tuotannon menetys (Rice 1967). Monessa tällaisessa tutkimuksessa epäsuora kustannus arvioidaan menetety tuotannon markkina-arvona palkkatyössä (Larg ja Moss 2011). Koska lähtökohdat ovat erilaisia ja havaintoaineiston saatavuudessa on usein ongelmia, poikkeavat eri tutkimuksien tuloksetkin toisistaan.

Sairauden aiheuttamia kustannuksia laskettaessa tutkimuskirjallisuudessa ei ole yksimielisyyttä epäsuorien kustannusten huomioinnista. Huomiointia vastaan on argumentoitu, että sairaanhoito-ohjelmien kohdistaminen työssäkäyville tuottaa väistämättä enemmän taloudellista hyötyä kuin niiden kohdistaminen esimerkiksi ikääntyneille (Koopmanschap ym. 1995). Yhdenvertaisuuden ja tehokkuuden välille on löydetävissä tasapaino: yhteiskunnan varallisuus kasvaa enemmän hoito-ohjelmista, jotka on kohdistettu taloudellisesti aktiivisille henkilöille, mikä mahdollistaa laajemmat kaikille tarjottavat palvelut (Koopmanschap ym. 1995).

Inhimillisen pääoman HCA-menetelmässä huomioidaan sairauden ja sen hoidon aiheuttama kustannus tai menetys koko vaikutusajalta, joka voi olla koko jäljellä oleva laskennallinen elinaika. HCA-menetelmässä huomioidaan usein epäsuorat, tuotannon menetyksestä aiheutuvat kustannukset, jotka aiheutuvat kuoleman, sairauden tai ennenaikaisen kuoleman takia. Nämä ovat merkittävä osa yhteiskunnan kantamaa taloudellista taakkaa (Pike ja Grosse 2018). Osa tutkijoista pitää HCA:in arviointia liian suurena (Larg ja Moss 2011), koska siinä huomioidaan tuotannon menetys liian pitkältä aikaväliltä.

Kitkaperiodimenetelmässä (Koopmanschap ym. 1995) keskeinen ero Inhimillisen pääoman HCA-menetelmään on, että sairauspoissaolo

aiheuttaa tuotannon menetystä vain sellaiselta ajalta, jonka yritys tarvitsee hankkiakseen korvaavan työntekijän ja opettaakseen hänet yhtä tuottavaksi kuin korvattu työntekijä. Tämän usein 2–3 kuukautta kestäväksi arvioidun kitkaperiodin jälkeen tuotannon menetystä ei enää synny. Kitkaperiodimenetelmässä tuottavuuden ja työajan väliseksi joustoksi on arvioitu 0,8 (Koopmanschap ym. 1995). Toisin sanoen työajan vähentyminen 10 %:lla johtaa käytetyllä 0,8 kertoimella 8 % vähenemiseen tuottavuudessa.

Työ- ja elinkeinoministeriön Työnvälityksen vuositilaston (TEM 2023) mukaan keskimääräinen täyttyneen työpaikan avoinna olon kesto vuonna 2022 oli 38 vuorokautta. Avointen työpaikkojen täytön kestoon vaikuttaa työmarkkinoiden kireys talouden suhdanteiden mukaan. Vuonna 2022 työmarkkina oli Suomen Pankin (2023) analyysin mukaan aiempia vuosia kireämpää, mikä näkyi myös työpaikkojen nopeampana täyttymisenä. Avoimen työpaikan täyttymisen lisäksi uuden työntekijän aloittamiseen vaikuttaa mahdollinen irtisanoutumisaika aiemmasta työstä sekä uuteen työhön perehtyminen. Normaalissa suhdannetilanteessa työpaikkojen täyttymisen kesto on 2–3 kuukauden arvio on osuva Suomessa.

Suomessa lakisääteinen sairausajan palkan maksuvelvollisuus on 10 päivää. Työehtosopimukset pidentävät työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta esimerkiksi Teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksessa 90 kalenteripäivään. Tämä tarkoittaa, että kitkaperiodimenetelmä huomioi yhden oleellisen piirteen sairauspoissaolosta aiheutuvista kustannuksista yrityksille.

1.2 Arvioita sairauspoissaolon aiheuttamasta kustannuksesta

CBI (2018) on julkaissut arvioita työpäivän poissaolon kustannuksesta Iso-Britanniassa. Vuonna 2018 arvio työpanoksen menetyksestä oli 720 punttaa päivää kohden. Vuoden 2018 valuuttakurssilla 720 punttaa vastaa 820 euroa ja elinkustannusindeksillä laskettuna vuoden 2022 rahan arvona 910 euroa. Arviota voi pitää melko suurena.

Suomalaisessa yhteiskunnassa käytetään vuodessa satoja miljoonia euroja sairauksien ennaltaehkäisyyn mm. työterveyshuollon ja työeläkeyhtiöiden työkyvyttömyysriskin hallintaosan kautta. Työkäisillä sairauksien ehkäisy voi kasvattaa työpanosta, millä voi olla kansantaloudellista ja julkisen talouden merkitystä. Sairauspoissaolon aiheuttamaa työpanoksen menetystä on Suomessa arvioitu useilla erilaisilla laskentatavoilla, jotka tuottavat hieman erisuuruisia arvioita (Elinkeinoelämän keskusliitto 2009, Heiskanen ym. 2022, Tanskanen 2022).

Elinkeinoelämän keskusliitto (2009) esittelee menetelmän, jolla voi arvioida sairauspoissaolon aiheuttamaa menetystä työnantajalle. Tästä lähteestä lienee alun perin peräisin myös arvio 350 euroa/päivä (Schugk 2016), mutta sen tarkkaa laskentamenetelmää ei ole kuvattu. Elinkustannusindeksillä muunnettuna vuoden 2016 arvio 350 euroa vastaa vuoden 2022 rahassa 395 euroa.

Rissanen ja Kaseva (2014) arvioivat sairauspoissaolon aiheuttaman työpanoksen menetyksen olevan sairausajan palkan ja työnantajan sivukulujen summa. Kansantalouden palkkasummaan perustuvan arvion mukaan sairauspoissaoloista aiheutuu yhteensä 3,4 mrd. euron työpanoksen menetys vuodessa 2014 tasossa. Laskelmassa ei ole huomioitu valikoitumista sairauspoissaoloissa. Tämän lisäksi Rissanen

ja Kaseva (2014) arvioivat, että sairaana töihin tulemisesta aiheutuu samansuuruinen 3,4 mrd. euron työpanoksen menetys. Jälkimmäinen arvio ei perustu laskelmaan vaan siihen, että menetys on arvioitu samaksi kuin sairauspoissaoloista aiheutuva työpanoksen menetys.

Tanskanen (2022) arvioi, että sairauspoissaolo aiheuttaa 370 euron/päivä työpanoksen menetyksen yrityssectorilla. Käytetty menetelmä vastaa tässä kirjoituksessa esiteltävää, mutta laskelmassa yhden päivän kustannus laskettiin suoraan kuukausipalkasta ilman kertaerien ja vuosilomien huomiointia, eikä tuotannon joustoa työajan suhteen huomioitu. Laskennassa käytettiin työttömyysturvalainsäädännön (Työttömyysturvalaki 4 luku 7 §) arviota, jonka mukaan kuukaudessa on 21,5 työpäivää.

Työote-hankkeessa Heiskanen ym. (2022) arvioivat menetettyä työpanosta käyttämällä yllä mainittuja (1) Inhimillisen pääoman HCA-menetelmää, jossa tämän tutkimuksen terminologialla tuottavuuskerroin (ks. luku 2.3) oli 1,2 ja sairauspoissaolon aiheuttama työpanoksen menetys on 209 euroa työpäivässä, ja (2) Kitkaperiodimenetelmää, jossa tuottavuuskerroin oli 2,8 ja sairauspoissaolon aiheuttama menetys on 483 euroa työpäivässä. Heiskanen ym. (2022) laskevat työpäiviksi kaikki arkipäivät, jolloin kuukaudessa ajatellaan olevan 21,5 työpäivää.

Heiskanen ym. (2022) esittävät myös aiempia laskelmia yhdistelevän konsensusarvion, joka mukaan työpanoksen menetys on 420 euroa päivässä 2021 tasossa. Aiempina laskentamenetelminä hyödynnetään mm. EK:n tekemiä arvioita (Schugk 2016, Tanskanen 2022) ja niiden perusteella tehtyjä muita arvioita. Suuruusluokaltaan eri arviot ovat melko lähellä toisiaan keskiarvon 420 euroa/päivä ympärillä. Suurin konsensuslaskelmassa käytetty arvo oli 593 euroa/päivä ja pienin 350 euroa/päivä.

1.3 Sairauspoissaolojen määrä

Sairauspoissaolojen kokonaismäärästä ei ole Suomessa kattavaa tilastotietoa. Erityisesti lyhyiden, alle 10 päivää kestävien sairauspoissaolojen tilastot ovat puutteellisia. Sairauspoissaolojen määrää on arvioitu kyselytutkimuksilla (Elinkeinoelämän keskusliitto 2024, Taskinen ja Heikura 2023, Työterveyslaitos 2024, Lyly-Yrjänäinen 2023), ja Kelan sairauspäivärahatilastojen (Kela 2024) perusteella. Kelan (2024) sairauspäivärahatilastoissa on vain pitkät, yli 10 päivää kestävät sairauspoissaolot. Kyselytutkimuksissa on kysytty myös lyhyemmistä sairauspoissaoloista. Taskinen ja Heikura (2023) taas rajoittuvat yhden kalenteriviikon tarkasteluun.

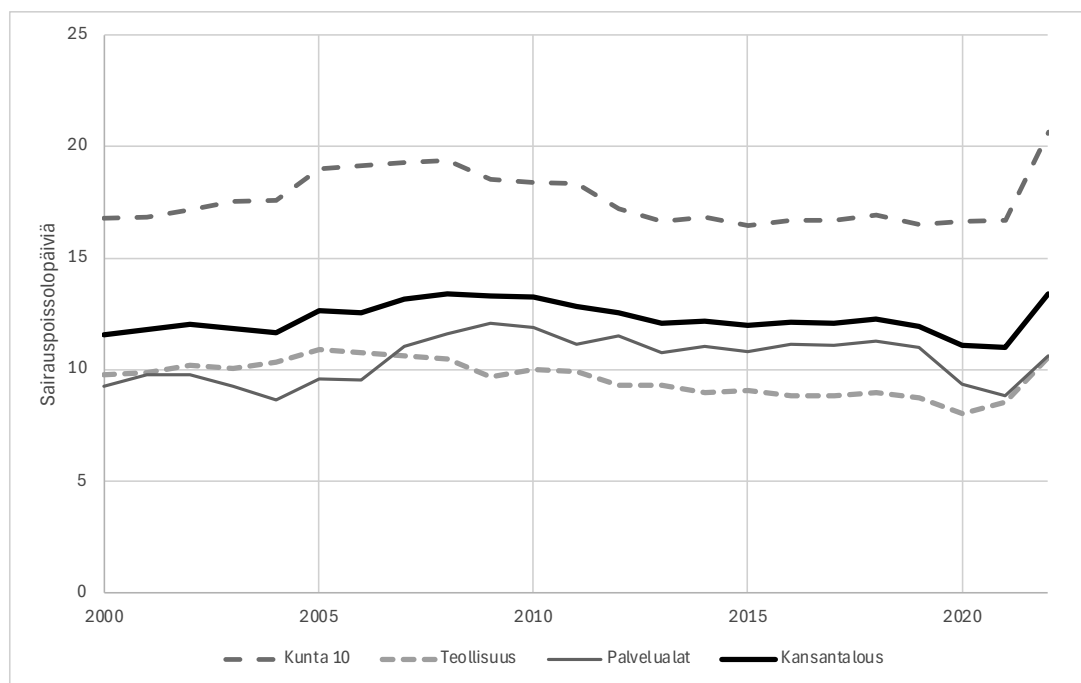
Blomgren (2016) arvioi, että 11 prosenttia 16–64-vuotiaista naisista ja 7 prosenttia miehistä sai sairauspäivärahaa vuoden 2015 aikana. Kelasto-tietokannan (Kela 2024) mukaan vuonna 2022 pitkiä, yli 10 päivää kestäviä sairauspäivärahaa alkoi 319 558 ja niiden keskikesto oli 46 päivää. Naiset olivat 196 476 sairauspäivärahaudella keskimäärin 42 päivää ja miehet 123 082 sairauspäivärahaudella keskimäärin 53 päivää. Myös useissa muissa maissa naisilla on miehiä enemmän sairauspoissaoloja, mutta syy tähän on suurelta osin selittämättä (Østby ym. 2018, Treble ja Barmby 2011). Kelasta saadun tiedon mukaan 10–90 päivää kestävien 273 494:n sairauspäivärahaudon keskikesto oli 20 päivää vuonna 2022.

Vuoden 2018 aikana kaikista palkansaajista 64 prosenttia oli oman sairauden vuoksi poissa töistä: naisista 69 prosentilla ja miehistä 59 prosentilla oli sairauspoissaoloja (Sutela ym. 2018). Sairauspoissaolojen määrä riippuu iästä: ikään-tyneet ovat vähemmän sairauden vuoksi poissa töistä kuin nuoremmat palkansaajat. Sitä vastoin poissaolojen keskimääräinen pituus kasvaa

iän myötä, jos poissaoloja ylipäänsä on. Vuonna 2018 poissaolopäiviä oli keskimäärin 9 niillä yli 55-vuotiailla, joilla poissaoloja oli, kun taas alle 25-vuotiailla poissaoloja oli keskimäärin 6 (Sutela ym. 2018).

Sairauspoissaolojen määrä vaihtelee ammatin mukaan. Palveluammateissa sairauspoissaoloja on paljon, asiantuntijatoissa sairauspoissaoloja on vähemmän (Taskinen ja Heikura 2023). Sutelan ja Lehdon (2014) mukaan ylempien toimihenkilöiden sairauspäivien keskiarvo (5,7) jäi selvästi matalammaksi kuin alempien toimihenkilöiden (9,0) ja työntekijöiden (11,3). Sairauspoissaoloissa on siis valikoitumista: korkeammin palkatut toimihenkilöt ovat vähemmän sairauspoissaoloilla kuin matalammin palkatut toimihenkilöt ja työntekijät.

EK:n työaika- ja poissaolotiedustelun (Elinkeinoelämän keskusliitto 2024) mukaan EK:n jäsenyrityksissä kokoaikaisella työntekijällä oli sairaus- ja tapaturmapoissaoloja vuonna 2022 keskimäärin 11 päivää, noin 4,5 prosenttia teoreettisesta työajasta. Taskisen ja Heikuran (2023) mukaan vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 13 päivää. Sutelan ja Lehdon (2014) mukaan vuosina 2003–2013 vähintään 10 tuntia viikossa työskentelevillä sairauspoissaoloja oli 9–11 päivää. Vuodesta 2013 vuoteen 2018 naisten keskimääräiset sairauspoissaolot kasvoivat 9 päivästä 10 päivään, kun taas miesten pysyivät samana 7 päivässä (Sutela ym. 2018). Työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen 2023) mukaan vähintään 10 tuntia viikossa työskentelevillä sairauspoissaoloja oli keskimäärin 11 työpäivää vuonna 2022.



Kuvio 1. Kokoaikaisen työntekijän sairauspoissaolopäiviä Työterveyslaitoksen Kunta 10 -aineistossa ja EK:n työaika- ja poissaolotiedustelun teollisuus- ja palveluala-aineistoissa, sekä niiden pohjalta laskettu keskiarvo koko taloudelle.

Lyhyitä muutaman päivän poissaoloja on valtaosa kaikista sairauspoissaoloista. Kelastietokannan (Kela 2024) mukaan 65 prosenttia sairauspäiväraha-kausista on 10–30 päivää kestäviä. Koska Kelastossa on tilastoitu vain yli 10 päivää kestäviä sairauspoissaoloja, on lyhyiden sairauspoissaolojen osuus vielä tätäkin suurempi. EK:n työaika- ja poissaolotiedustelussa 50 prosenttia poissaoloista oli 1–3 päivää kestäviä ja 21 prosenttia 4–10 päivää kestäviä (Elinkeinoelämän keskusliitto 2024).

Pitkiä aikasarjoja kattavasti arvioituista sairauspoissaoloista ei Suomessa ole saatavilla. Tästä syystä yhdistimme koko talouden aikasarjan EK:n työaika- ja poissaolotiedustelun (Elinkeinoelämän keskusliitto 2024) ja TTL:n Kunta 10 -aineistojen (Työterveyslaitos 2024) perusteella (musta käyrä Kuviossa 1). Arvio kuvaa keskimääräistä sairauspoissaolojen määrää yhtä kokoaikaista työntekijää kohden koko taloudessa, ja se on työntekijäosuuksilla painotettu yhdistelmä teollisuuden, palvelualojen ja Kunta 10 -aineiston sairauspoissaoloista. Laskelman mukaan vuonna 2022 koko taloudessa sairauspoissaoloja oli 13,4 päivää/työntekijä, joka vastaa hyvin Taskisen ja Heikuran (2023) arviota ja melko hyvin työolobarometrin 11 päivän arviota (Lyly-Yrjänäinen 2023).

1.4 Tämä tutkimus

Tässä tutkimuksessa arvioimme työpanoksen menetystä, joka keskimäärin aiheutuu kokoaikaisen työntekijän yhden työpäivän sairauspoissaolon seurauksena työnantajalle ja kansantaloudelle. Laskelma perustuu kontrafaktuaaliin: millainen tuotannon menetys seuraa siitä, että työnantaja ei saa työntekijän työpanosta poissaoloaikana. Keskitymme toisin sanoen sairauden epäsuoraan, tuotannon menetykseen liittyvään kustannukseen.

Laskelmissa oletamme, että työnantaja ei kompensoi menetystä, jolloin poissaolo vaikuttaa tuotantoon. Emme huomioi sijaisjärjestelyjen kustannuksia tai hyötyjä laskelmissa. Työpanos lasketaan bruttoarvonlisäyksen kautta huomioimalla tuotannon työpanosjousto. Työpanoksen ja työntekijälle maksettavan palkan suhde arvioidaan Kansantalouden tilinpidon kautta. Yhdistämällä tähän Palkkarakennitelaston palkkatiedot, saadaan arvio yhden työpäivän työpanoksesta, joka kuvaa myös sairauspoissalon vuoksi menetettyä työpanosta. Laskennassa huomioidaan todellisten työpäivien lukumäärät, lomarahat ja keskimääräiset tulospalkkiot sektoreittain.

Luvussa 2 esitellään käytetyt aineistot ja laskentamenetelmä. Luvussa 3 arvioidaan sairauspoissaolon aiheuttamaan työpanoksen menetystä koko kansantalouden, sektorien ja toimialojen tasoilla. Luvussa 4 verrataan nykytilaa historialliseen kehitykseen. Luvussa 5 käydään läpi tuloksia, niiden kansantaloudellista merkitystä, laskelmien puutteita ja mahdollisia kehityssuuntia.

2 Menetetty työpanos

Koska yritys pyrkii tuottamaan voittoa, ei sen kannata palkata henkilöä, josta aiheutuvat marginaalikustannukset ylittävät henkilön työpanoksen tuottaman lisäarvon. Tämä tarkoittaa, että alaraja työn taloudelliselle arvolle on henkilön palkka lisättynä työn sivukuluilla ja kertaerillä. Voiton tekeminen edellyttää, että työpanos on pääsääntöisesti työntekijästä aiheutuvia kustannuksia suurempi. Työntekijän työ tuottaa vuodessa bruttoarvonlisäyksen verran lisäarvoa, kunhan pääomaa (esimerkiksi koneita ja työvälineitä) on tarjolla. Työpanoksena ym-

märretään tässä tutkimuksessa sitä bruttoarvonlisäystä, jonka henkilön työ tuottaa.

Tässä käytetty määritelmä työpanoksesta poikkeaa tavanomaisesta tuotantofunktiomiellessä tarkastellusta työpanoksesta (Pohjola 2023). Menetetty työpanos lasketaan tässä olettaen, että työntekijän työn tuottama bruttoarvonlisäys menetetään poissaolon osalta, eikä poissaolevan henkilön työpanosta korvata. Näin määriteltynä työpanos sisältää myös työhön sidotun pääoman tuoton, kun tarkastellaan tuotantoa yleisesti työpanoksen ja pääoman funktiona.

2.1 Aineisto

Palkka-aineistona käytetään Palkkarakennetilastoja (Tilastokeskus 2023b), jonka mukaisiin palkkoihin on lisätty kertaluonteisten palkkakerien osuus Työvoimakustannustutkimuksen (Tilastokeskus 2023c) mukaisesti. Olemme tarkastelleet TOL2008-luokituksen mukaisia toimialoja *B-S*, koska Palkkarakennetilasto kuvaa toimialojen *B-S* palkansaajia. Toimialat *A Maatalous, metsätalous ja kalatalous* sekä *T Kotitalouksien toiminta työnantajina* on jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

Tuotantoa kuvaavana aineistona olemme käyttäneet vuosien 1975–2022 Kansantalouden tilinpidon (Tilastokeskus 2023a) yrityssektorin, rahoitussektorin ja julkisen sektorin lukuja. Yksityiseen sektoriin on laskettu *S11 Yritykset* ja *S12 Rahoitus- ja vakuutuslaitokset*. Julkiseen sektoriin on laskettu *S1311 Valtionhallinto* ja *S1313 Paikallishallinto*. Käytämme termejä paikallishallinto ja kuntasektori synonyymeinä.

2.2 Työpäivien määrä kuukaudessa

Yhden päivän työstä työnantajalle aiheutuva palkkakustannus lasketaan jakamalla kuukausi-

palkan ja keskimääräisten kertaerien summa kuukaudessa keskimäärin olevien työpäivien lukumäärällä, missä on huomioitu arkipyhät ja vuosilomat. Työtä työntekijä tekee pääsääntöisesti vain arkipäivinä, joita on vuodessa noin 251. Tämä on nk. teoreettinen säännöllinen työaika, joka sisältää vuosiloman. Kun tästä vähennetään yksityisen sektorin vuosiloma 25 arkipäivää, on yksityisellä sektorilla vuodessa noin 226 työpäivää, joiden kuluessa työpanos tuotetaan. Näin laskien kuukaudessa on noin 19 työpäivää yksityisellä sektorilla. Ilman vuosilomien ja arkipyhien huomiointia työpäiviä olisi kuukaudessa 20,9.

Valtiovarainministeriöstä saadun tiedon mukaan valtiolla kokoaikaisen työntekijän keskimääräinen laskennallinen lomaoikeus on 33,3 arkipäivää. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n mukaan kuntasektorilla työskentelevällä kokoaikaisella palkansaajalla on lomaoikeutta keskimäärin 31 arkipäivää. Näin laskien yritysten työntekijöillä oli kuukaudessa 19,0 työpäivää, valtionhallinnon työntekijöillä 18,3 työpäivää ja kuntasektorin työntekijöillä 18,5 työpäivää vuonna 2022. Keskimäärin työntekijöillä oli kuukaudessa 18,85 työpäivää 2022.

2.3 Tuottavuuskerroin

Työpanosta arvioidaan arvonlisäyksen avulla. Arvonlisäys muodostuu työn, tuotannossa käytetyn pääoman, teknologian ja osaamisen yhdistelmästä (Tuottavuuslautakunta 2023). Kansantalouden tilinpito (Tilastokeskus 2023a) esittää toimialakohtaisesti sekä bruttoarvonlisäyksen että maksetut palkat ja palkkiot. Bruttoarvonlisäys tarkoittaa Kansantalouden tilinpidossa tuotantoon osallistuvan yksikön synnyttämää arvoa (Tilastokeskus 2023a). Se lasketaan markkinatuotannossa vähentämällä yksikön tuotoksesta tuotannossa käytetyt väli tuotteet (tavarat

ja palvelut) ja markkinattomassa tuotannossa laskemalla yhteen palkansaajakorvaukset, kiinteän pääoman kuluminen ja mahdolliset tuotannon ja tuonnin verot (Tilastokeskus 2023a).

Palkat ja palkkiot sisältävät työntekijälle maksetut korvaukset ilman työnantajan maksamia työn sivukuluja, kuten työeläkemaksua. Kutsumme bruttoarvonlisäyksen ja työntekijälle maksetun korvauksen suhdetta kerrottuna tuotantojoustolla nimellä tuottavuuskerroin. Tuottavuuskertoimessa ei ole huomioitu työn sivukuluja tai työstä aiheutuvia epäsuoria kuluja, koska palkka on työstä aiheutuvaa kokonaiskustannusta helpompi arvioida. Palkkaa käytetään laskelmassa lähinnä skaalaustekijänä, jonka avulla lasketaan työpanos. Tulokset menetetystä työpanoksesta eivät muuttuisi, vaikka sivukulut huomioitaisiin, laskenta vain monimutkaistuisi ja tuottavuuskerroin saisi hieman toisenlaisia arvoja.

Tuotanto ei välttämättä kasva samassa suhteessa kuin työajan lisäys. Tätä voi arvioida tuotannon joustolla työajan suhteen. Tuotannon työvoimajousto kertoo sen, paljonko tuotanto kasvaa työajan suhteen. Koopmanschap ym. (1995) käyttää tuotannon joustona työajan suhteen 0,8 ja arvioi sen vaihteluvälin olevan 0,6–0,9. Tässä tutkimuksessa käytämme aggregaatti-

tuloksiin joustoa 0,8. Toimialakohtaisesti skaalaamme jouston niin, että aggregaattina jousto on 0,8. Teemme tämän skaalaamalla tuottavuuskerrointa. Kun työnantajan maksamat työn sivukulut ovat karkeasti 0,2 kertaa palkka, pitää tuottavuuskertoimen olla skaalattunakin vähintään 1,2 jotta työstä aiheutuvat kulut alittavat työpanoksen. Tästä syystä käytämme toimialojen tuottavuuskertoimena $1,2+0,48(t-1,2)$, missä t on skaalaamaton tuottavuuskerroin.

Kansantalouden tilinpidon (Tilastokeskus 2023a) mukaan keskimääräinen palkansaajan tuntipalkka toimialoilla B-S oli noin 27 euroa vuonna 2022. Kun yhdestä työtunnista syntyy bruttoarvonlisäystä noin 52 euroa, tuottaa yksi työtunti toimialoilla B-S keskimäärin 1,94-kertaisen bruttoarvonlisäyksen palkkaan verrattuna. Kun huomioidaan tuotannon jousto työajan suhteen, saadaan toimialojen B-S tuottavuuskertoimeksi 1,55 vuonna 2022 (Taulukko 1). Keskimäärin tuottavuuskerroin on yksityisellä sektorilla 1,62, valtionhallinnossa 1,51 ja paikallishallinnossa 1,31. Ilman skaalausta erot olisivat olleet selvästi suuremmat. Julkisen sektorin tuottavuuskerroin on yrityssektorin tuottavuuskerrointa vaikeampi luotettavasti arvioida Kansantalouden tilinpidosta (Aulin-Ahmavaara ja Kokkinen 2001).

Taulukko 1. Tuottavuuskerroin kansantalouden tilinpidossa toimialoittain. Arvot ovat keskiarvoja vuosilta 2018–2022, ja niissä on huomioitu tuotantojousto.

Toimiala	Yhteensä	Yksityinen	Valtionhallinto	Paikallishallinto
B Kaivostoiminta ja louhinta	2,19	2,19		
C Teollisuus	1,77	1,77		
D Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto	3,72	3,72		
E Vesihuolto, puhtaanapito	2,34	2,34		
F Rakentaminen	1,49	1,49		1,28
G Tukku- ja vähittäiskauppa	1,53	1,53		
H Kuljetus ja varastointi	1,49	1,49	1,27	1,84
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta	1,36	1,36		1,21
J Informaatio ja viestintä	1,61	1,61		1,51
K Rahoitus- ja vakuutustoiminta	1,88	1,88		
L Kiinteistöalan toiminta	3,48	3,48		
M Amm., tiet. ja tekninen toiminta	1,41	1,40	1,56	1,20
N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	1,34	1,36	1,21	1,20
O Julkinen hallinto	1,50		1,47	1,54
P Koulutus	1,41	1,43	1,62	1,33
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut	1,29	1,33	1,20	1,27
R Taiteet, viihde ja virkistys	1,49	1,42	1,44	1,57
S Muu palvelustoiminta	1,54	1,55		1,29
Yhteensä B-S	1,55	1,62	1,51	1,33

Erilaisilla työn ja pääoman yhdistelmillä työ tuottaa erilaisia tulemia, joita toimialakohtaiset kertoimet heijastelevat. Kansantalouden eri toimialoilla tuottavuuskertoimet vaihtelevat viiden vuoden yli tasoitettuna välillä 1,29–3,72 (Taulukko 1). Korkeimmat tuottavuuskertoimet ovat toimialoilla *D Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäädytysliiketoiminta* sekä *L Kiinteistöalan toiminta*. Matalimmat kertoimet ovat toimialoilla *Q Terveys- ja sosiaalipalveluissa*, ja *N Hallinto- ja tukipalvelut*.

Pääomaintensiteetin kasvu kiihdyttää työn tuottavuuden kasvua: mitä enemmän on pääomaa suhteessa työpanokseen, sitä korkeampi

on työn tuottavuus (Pohjola 2023). Tässä tuotantofunktiomielessä matala työpanoksen käyttö suhteessa pääoman käyttöön on usein yhteydessä suurempaan tuottavuuteen. Tämä selittää korkeimpia kertoimia.

Pääomavaltaisessa toiminnassa bruttoarvonlisäyksen tulee olla palkkoja ja palkkioita korkeampi, koska myös pääoma kuluu ja se on korvattava. Tämä myös selittää, miksi tarkastelemme bruttoarvonlisäystä: jotta toiminta on voitollista, pitää työn tuottamalla arvonlisäyksellä voida kattaa kaikki kulut mukaan lukien pääoman kuluminen.

3 Lyhyen sairauspoissaolon vuoksi menetetty työpanos

Havaitsemalla työntekijälle maksettujen palkkojen ja kertaerien summan yhtä työpäivää kohden saamme laskettua sairauspoissaolon aiheuttaman työpanoksen menetyksen edellisessä lu-

vussa kuvattujen tuottavuuskertoimien avulla. Taulukossa 2 eritellään toimialoittain yksityisen sektorin, paikallishallinnon ja valtionhallinnon työpanoksen menetys työpäivää kohden. Koko taloudessa sairauspoissaolon aiheuttama työpanoksen menetys on 344 euroa työpäivää kohden.

Taulukko 2. Sairauspoissaolon vuoksi menetetty yhden työpäivän työpanos eri sektoreilla toimialakohtaisesti 2022.

Toimiala	Kaikki e/pv	Yksityinen e/pv	Valtionhallinto e/pv	Paikallishallinto e/pv
B Kaivostoiminta ja louhinta	516	516	-	-
C Teollisuus	420	420	-	-
D Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto	1 058	1 058	-	-
E Vesihuolto, puhtaanapito	522	522	-	-
F Rakentaminen	339	342	-	245
G Tukku- ja vähittäiskauppa	327	329	-	-
H Kuljetus ja varastointi	311	311	-	311
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta	213	222	-	172
J Informaatio ja viestintä	456	457	-	352
K Rahoitus- ja vakuutus toiminta	528	528	-	-
L Kiinteistöalan toiminta	788	788	-	-
M Amm., tiet. ja tekninen toiminta	351	358	395	250
N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	228	236	-	183
O Julkinen hallinto	352	-	371	321
P Koulutus	310	339	373	291
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut	249	243	269	251
R Taiteet, viihde ja virkistys	278	288	-	264
S Muu palvelutoiminta	314	314	-	-
Yhteensä B-S	344	369	373	266

Yksityisen sektorin palkansaajien kokonaissansioiden keskiarvo oli 3 957 euroa kuukaudessa vuonna 2022 (Tilastokeskus 2023b). Kun tähän lisätään keskimääräinen tulospalkkio ja muut kertaerät, yhtä työpäivää kohden palkat ja palkkiot ovat yhteensä 228 euroa. Yllä arvioitu tuottavuuskerroin 1,62 (Taulukko 1) antaa keskimääräiseksi sairauspäivästä aiheutuvaksi työpanoksen menetykseksi yksityisellä sektorilla 369 euroa työpäivää kohden (Taulukko 2).

Tässä yksityinen sektori koostuu yrityssektorista ja rahoitussektorista.

Valtionhallinnon palkansaajien kokonaissansioiden keskiarvo oli 4 308 euroa kuukaudessa vuonna 2022 (Tilastokeskus 2023b). Kun lomara ha huomioidaan laskennallisesti ja lisätään keskimääräinen tulospalkkio 0,31 prosenttia rahapalkasta (Tilastokeskus 2023c), saadaan keskimääräiseksi valtionhallinnon palkaksi 247 euroa työpäivä kohden. Valtionhallinnon tuotta-

vuuskerroin 1,51 tuottaa keskimääräiseksi sairauspoissaolopäivästä aiheutuvaksi työpanoksen menetykseksi valtiohallinnossa 373 euroa.

Valtionhallinto maksaa keskimäärin korkeampaa palkkaa kuin yksityinen sektori, mikä johtuu toimialarakenteesta ja työntekijöiden koulutustasosta. Työpäiviä on kuukaudessa keskimäärin vähemmän kuin yksityisellä sektorilla tai paikallishallinnossa. Vaikka tuottavuuskerroin on valtiolla selvästi yksityistä sektoria matalampi, sairauspäivästä aiheutuva työpanoksen menetys on hieman yksityisen sektorin keskiarvoa suurempi.

Kuntasektorin kokonaisansioiden keskiarvo oli matalampi kuin valtionhallinnossa tai yksityisellä sektorilla (Tilastokeskus 2023b). Huomioimalla lomarahaa ja keskimääräinen tulospalkkio saadaan keskimääräiseksi kuntasektorin palkaksi 200 euroa työpäivässä. Kun kuntasektorin tuottavuuskerroin on alempi kuin yksityisellä sektorilla tai valtiolla (Taulukko 1), sairauspäivästä aiheutuva työpanoksen menetys 266 euroa työpäivässä on kuntasektorilla selvästi pienempi kuin valtiolla tai yksityisellä sektorilla (Taulukko 2).

Taulukon 1 korkean tuottavuuden aloilla menetetty työpanos on suuri, kun taas matalan tuottavuuden aloilla menetetty työpanos on matalampi. Suurin menetetty työpanos on toimialoilla *D Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto* ja *L Kiinteistöalan toiminta* (Taulukko 2), joilla myös tuottavuus on korkeinta. Matalan tuottavuuden aloja ovat esimerkiksi *I Majoitus- ja ravitsemustoiminta*, *Q Sosiaali- ja terveystalvet* ja *N Hallinto- ja tukipalvelut*, joilla myös menetetty työpanos on pienintä.

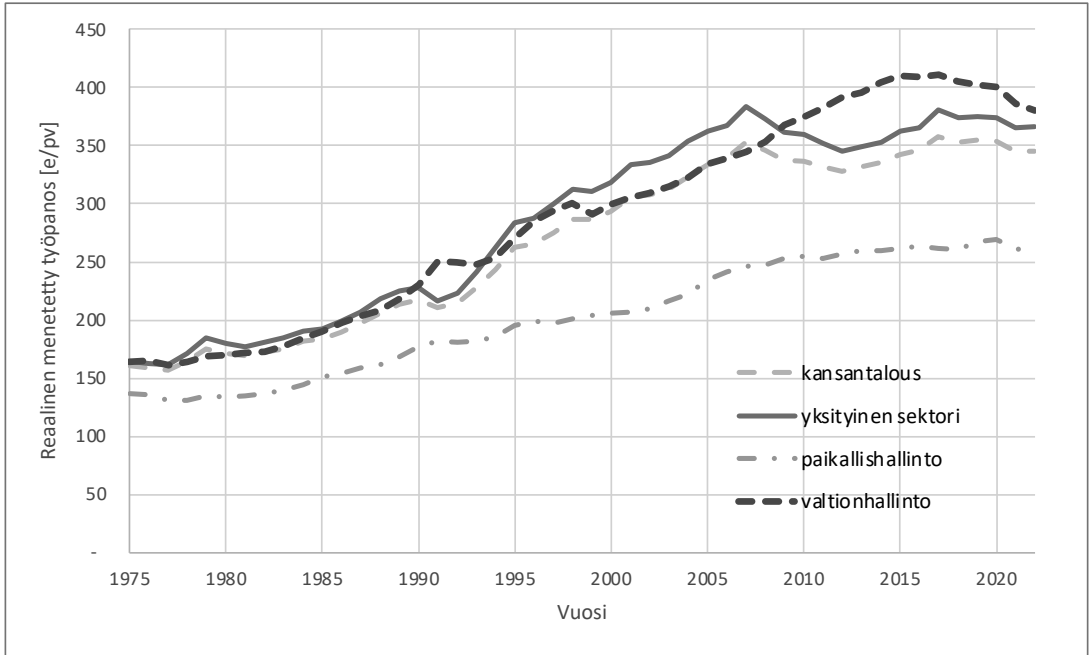
4 Työpanoksen menetys 1975–2022

Seuraavaksi tutkimme, miten työpanoksen menetys on kehittynyt vuosina 1975–2022. Palkkarakennetilastossa (Tilastokeskus 2023b) ei ole näin pitkää aikasarjaa, joten käytämme Ansiotasoindeksin (Tilastokeskus 2024b) tietoja. Ansiotasoindeksin palkoissa ei ole huomioitu lytyökorvauksia, joten arvot ovat hieman pienempiä kuin luvussa 3 esitellyt Palkkarakennetilastoon perustuvat arviot.

Historiallisesti yhden työpäivän poissaolon vuoksi menetetty työpanos on kehittynyt vakaasti (Kuvio 2). Vuosina 1992–2007 yhden päivän keskimääräinen työpanos kasvoi reipasta vauhtia, mutta Finanssikriisin jälkeen vuodesta 2007 alkaen se laski aina vuoteen 2012. Vuoden 2007 taso saavutettiin uudelleen vasta 2017. Vuosina 2007–2022 keskimääräinen yhden päivän työpanos on kansantaloudessa liikkunut välillä 328–358 euroa vuoden 2022 rahassa. Tuottavuus ei juuri kasvanut vuosina 2007–2022, minkä vuoksi myöskään palkat eivät ole reaalisesti nousseet. Vastaavan havainnon tuottavuudesta on tehnyt esimerkiksi Tuottavuuslautakunta (2023).

Vuoteen 2007 asti reaalin yksityisen sektorin päiväkohtainen työpanos ylittää valtionhallinnon päiväkohtaisen työpanoksen, mutta tämän jälkeen valtionhallinnon työpanos kasvaa, kun yksityisen sektorin työpanos reaalisesti alenee tai jää polkemaan paikalleen. Myös kuntasektorin päiväkohtainen työpanos kasvaa lähes koko tarkasteluperiodin.

Kuvio 2. Yhden työpäivän sairauspoissaolon vuoksi menetetty työpanos vuosina 1975–2022 vuoden 2022 rahassa.



Kuvion 2 palkka-aineisto perustuu Ansiotasoindeksiin (Tilastokeskus 2024a) vuosilta 2000–2022. Näihin palkkoihin on lisätty kertaerät ja tulospalkkiot laskennallisesti. Ennen vuotta 2000 maksetut palkat on arvioitu Ansiotasoindeksin kehityksen mukaan: vuosina 1995–1999 on käytetty sektorikohtaista Ansiotasoindeksiä ja vuosina 1975–1994 yleistä Ansiotasoindeksiä.

5 Keskustelu

Olemme yllä arvioineet sairauspoissaolon aiheuttamaa menetystä eri toimialoilla, sektoreilla ja ajankohtina. Seuraavaksi pyrimme asettamaan tulokset yleisempään kehykseen ja arvioimaan,

millaisia johtopäätöksiä sairauspoissaolojen kustannuksesta ja niiden kytkennästä palkkoihin ja työllisyyteen voi tehdä kansantalouden tasolla.

5.1 Sairauspoissaoloista aiheutuva työpanoksen menetys

Sairauspoissaolon aiheuttamaa työpanoksen menetystä on tässä tutkimuksessa arvioitu kontrafaktuaalin kautta: millainen työpanos olisi ollut, ellei henkilö olisi sairastunut. Työn tuottaman tuotoksen arvo lasketaan hyödyntämällä Kansantalouden tilinpitoa (Tilastokeskus 2023a) ja Palkkarakennetilastoa (Tilastokeskus 2023b). Tätä voi pitää myös työpanoksena, joka menetetään sairauspoissaolon vuoksi.

Toinen mahdollisuus olisi tutkia sairauspoissaolon aiheuttamaa menetystä sijaisjärjestelyn ja muiden kasvaneiden kustannusten kautta, kuten Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2009). Toteutuneiden kustannusten kautta tehty laskelma ei kuitenkaan kerro koko kuvaa työnantajalle sairauspoissaolon vuoksi aiheutuneesta menetyksestä, vaan on tarpeen tehdä arvio menetetyt tuotannon arvosta. Kaikki poissaolosta aiheutuneet kustannukset huomioivalla laskentatavalla on vaikea tehdä luotettavia arvioita koko talouden tasolla käytettävissä olevien tilastojen pohjalta.

Sijaisjärjestelyllä työnantaja pyrkii estämään työpanoksen menettämisen. Tavoitteena on, että sijainen pystyisi hoitamaan työn yhtä hyvin kuin sairauspoissaololla oleva, jolloin sairauspoissaolo ei aiheuttaisi tuotannon menetystä. Jotta työnantaja voi arvioida, onko sijaisen käyttö taloudellisesti perusteltua, on oleellista tuntea työpanos poissaolon ajalta.

Tyypillinen lyhyt sairauspoissaolo kestää yhdestä muutamaan työpäivään (Elinkeinoelämän keskusliitto 2024). Tästä syystä tässä tutkimuksessa on laskettu eri toimialojen ja sektorien yhden työpäivän poissaolon aiheuttamaa työpanoksen menetystä. Olemme laskeneet vain poissaolon vaikutusta tuotantoon, emme huomioineet muita vaikutuksia. Kaikkien sairaudesta aiheutuvien suorien ja epäsuorien kustannusten ja menetysten huomiointi olisi edellyttänyt myös mm. sairaanhoidon kustannusten huomiointia.

5.2 Sairauspoissaoloista aiheutuva työpanoksen menetys yhteensä

Kansantalouden menetetty työpanos kertoo arvion siitä, kuinka paljon suurempi kansantalouden olisi, jos sairauspoissaolon vuoksi työstä poissaoleva ei olisikaan poissa työstä vaan olisi voinut

tehdä omaa työtään. Rissanen ja Kaseva (2014) arvioivat Kelan tilastojen perusteella, että lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen vuoksi menetetään 3,4 mrd. euron työpanos 2012 tasossa, joka on ansiotasoindeksillä korotettuna 4,0 mrd. euroa 2024 tasossa. Kela kuitenkin tilastoi ainoastaan yli 10 päivää kestävät sairauspoissaolot, joten lyhyet sairauspoissaolot puuttuvat Rissanen ja Kasevan arviosta. Laskelmassa ei myöskään ole huomioitu valikoitumista tai kitkaperiodia.

Taulukko 3. Sairauspoissaolojen aiheuttama menetys kansantaloudelle vuonna 2022.

Sairauspoissaolojen kustannus (euroa)	
Suora laskelma	6,9 mrd.
Valikoituminen	-1,6 mrd.
Kitkaperiodi	-1,2 mrd.
Arvio	4,1 mrd.

Taloudessa tehdään 2,8 miljardia työtuntia (Tilastokeskus 2023a), noin 1,6 miljoonaa henkilötyövuotta. Yksityisellä sektorilla keskimääräinen poissaolo on 11 päivää vuodessa (Elinkeinoelämän keskusliitto 2024), kuntasektorilla 16,5 päivää vuodessa (Keva 2023). Tämän tutkimuksen arviolla yhdestä sairauspäivästä aiheutuvasta menetyksestä saadaan laskettua arvio 6,9 mrd. euroa, noin 2,6 prosenttia bruttokansantuotteesta, kansantalouden menettämälle työpanokselle (Taulukko 3). Arvio on kuitenkin kahdesta syystä liian suuri: sairastuneiden valikoituminen ja kitkaperiodia pidempien sairauspoissaolojen menetys lienee arvioitua pienempi.

Pitkiltä sairauspoissaoloilta siirrytään usein työkyvyttömyyseläkkeelle, mikä aiheuttaa noin 3 miljardia euroa palkkasumman menetystä vuodessa (Lappo ja Risku 2023). Tämä arvio alittaa sen, millainen palkkasumma olisi ollut, jos siirtyneet henkilöt olisivat saaneet keskimääräistä

palkkaa. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisessä on siis valikoitumista: työkyvyttömyyseläkkeelle joutuvien palkkatulot ennen työkyvyttömyyseläkettä ovat alempia kuin keskimäärin. Tanskanen (2023) arvioi Lapon ja Riskun tutkimuksen perusteella, että työeläkelakien mukaiset työkyvyttömyyseläkkeet aiheuttavat 5,2 mrd. euron työpanoksen menetyksen vuodessa.

Lappo ja Risku (2023) arvioivat, että työkyvyttömyyseläkkeelle päätyneiden henkilöiden keskimääräinen työansio on 54 prosenttia keskimääräisestä työansiosta. Tämä huomioiden kansantalouden menettämä työpanos sairauspoissaolojen vuoksi on 3,7 mrd. euroa vuodessa. Näin laskien sairauspoissaoloista aiheutuva kansantalouden menettämä työpanos on vuodessa 3,7–6,9 mrd. euroa riippuen siitä, kuinka vahvaa valikoitumista sairauspoissaoloissa on.

Vaikka pitkissä sairauspoissaoloissa on valikoitumista mm. ammattien ja koulutustasojen suhteen, ei lyhyissä sairauspoissaoloissa valikoituminen välttämättä ole yhtä voimakasta, koska lyhyitä poissaoloja aiheuttavat syyt (esimerkiksi flunssat) tuskin valikoivat yhtä voimakkaasti. Vaihteluvälin puoliväli on 5,3 mrd. euron kohdalla, joka lienee ääriarvoja parempi arvio työpanoksen menetykselle valikoituminen huomioiden (Taulukko 3).

Kitkaperiodimenetelmässä (Koopmanschap ym. 1995) menetystä arvioitaessa sairauspoissaoloista huomioidaan vain ensimmäiset 90 päivää. Kitkaperiodin huomiointi pienentää yllä tehtyä arviota menetyksestä 23 prosenttia. Näin päädytään arviioon 4,1 mrd. euroa sairauspoissaolojen aiheuttamalle kansantalouden työpanoksen menetykselle. Tämän verran bruttokansantuote on pienempi sairauspoissaolojen aiheuttaman tuottavuusmenetyksen vuoksi, olettaen että tuottavuus säilyisi muuten samana ja pääomaa olisi saatavilla.

5.3 Sairauspoissaolot vaikuttavat palkkoihin ja työllisyyteen

Jos sairauspoissaoloja pystyttäisiin vähentämään esimerkiksi onnistumalla sairauksien ennaltaehkäisyssä, tarkoittaisi tämä vähemmän poissaoloja työstä ja korkeampaa tuottavuutta. Tuottavuus taas heijastuu palkkatasoon ja työvoiman kysyntään (Meager ja Speckesser 2011). Työllisyyden kysyntäjousto työajan suhteen on noin 0,5 (Kauhanen ja Lehmus 2019). Jos sairauspoissaoloista pystyttäisiin estämään ehkäisevillä toimilla vajaa neljännes, noin 1 prosentti teoreettisesta vuosityöajasta, kasvaisi työllisyys 0,5 prosenttiyksikköä, noin 8 000 henkilötyövuotta. Tämä vahvistaisi Suomen julkista taloutta 217 miljoonaa euroa.

Grinza ja Rycx (2020) osoittavat belgialaisen aineiston pohjalta, että sairauspoissaolojen määrän kasvu heikentää työn tuottavuutta yrityksissä, kun tarkastellaan lyhyitä poissaoloja. Tuottavuuden jousto sairauspoissaolojen suhteen on -0,28, missä on mukana myös työnantajien tekemät sijaisjärjestelyt. Toisin sanoen sijaisjärjestelyistä huolimatta sairauspoissaolojen määrän kasvu alentaa tuottavuutta.

Osterkamp ja Röhn (2018) havaitsivat, että eri maiden väliset erot sairauspäivien määrässä työntekijää kohden liittyvät myös sairauspäivärahan maksamisen kestoon ja päivärahan tasoon, ei ainoastaan terveydentilaa kuvaaviin muuttujiin. Sairauspäivärahan suuruus ja kesto vaikuttavat sairauspoissaolojen määrään ja työn tekemiseen sairaana, millä on molemmilla vaikutusta tuottavuuteen (Osterkamp ja Röhn 2018). Tämä tarkoittaa, että sairauspoissaolojen ehkäisy ei ole pelkkää lääketiedettä, vaan myös työnteon kannusteet vaikuttavat sairauspoissaolojen määrään.

Perusteettomien sairauspoissaolojen vähentäminen hallinnollisilla toimilla on työnantajalle kallista (Treble ja Barmby 2011). Toisaalta sairauspoissaolot alentavat tuottavuutta ja lisäävät tarvetta korvaavalle työvoimalle. Treble ja Barmby argumentoivat, että tehokkaalla markkinalla työnantaja on valmis maksamaan pienempää palkkaa, jos työntekijät ovat enemmän sairauspoissaoloilla ja siten tuottavuus on alempi. Toisin sanoen, tehokkaalla markkinalla suurempi määrä poissaoloja tarkoittaa alempia palkkoja. Työnantajan tulee valita hyväksyttävä sairauspoissaolojen osuus ja asettaa palkkataso sekä sairauspoissaoloja ehkäisevät toimenpiteet tästä lähtökohdasta. Treble ja Barmby myös esittelevät empiriaa Ranskasta, jossa työnantajat, joiden työvoimassa on korkeampi sairauspoissaolojen taso, ovat maksaneet muita vähemmän lakisääteistä parempaa korvausta sairausajalta.

Palkat, tuottavuus ja sairauspoissaolot kytkeytyvät siis toisiinsa. Korkeampia palkkoja vastaan työnantajat edellyttävät vähempiä sairauspoissaoloja. Toisaalta suurempi määrä sairauspoissaoloja alentaa palkanmaksumahdollisuuksia ja tuottavuutta.

5.4 Kehityskohteet ja yhteenveto

Tässä tutkimuksessa esitetyt laskelmat kertovat, kuinka suuria vaikutuksia sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävillä toimenpiteillä voi olla. Emme ole analysoineet yksittäisten sairauspoissaoloja ehkäisevien toimenpiteiden vaikutusta. Tämän tutkimuksen perusteella ei ole edes selvää, missä määrin sairauspoissaoloihin voi vaikuttaa.

Laskelmissa ei välttämättä erotella riittäväällä tarkkuudella pääoman ja työpanoksen merkitystä toisistaan. Sairauspoissaolojen vähentyessä tarvittaisiin myös enemmän pääomaa, jotta tuotanto jatkuisi samalla tehokkuuden tasolla, mitä ei ole huomioitu laskelmissa. Laskennassa on oletettu, että poissaoleva työntekijä tekisi töitä omalla alallaan sen tavanomaisella tuottavuudella.

Sairauspoissaolon vuoksi menetetty työpanos kehittyy samaa vauhtia kuin palkat ja tuottavuus, mutta siihen vaikuttaa myös työpäivien lukumäärä palkkakaudessa ja tuotantojousto. Kun mietitään, mitkä ovat työnantajan kannusteet ehkäistä sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä, on sairauspoissaolon vuoksi menetetty työpanos keskeinen kannuste. Kun menetys on keskimäärin 344 euroa jokaista työpäivää kohden, on työnantajan kannuste ehkäistä sairauspoissaoloja merkittävä, vaikka mitään muita kannusteita ei olisikaan. □

Kirjallisuus

- Aulin-Ahmavaara, P., Kokkinen, A. (2001), ”Julksisyhteisöjen tuotoksen määrittäminen”, *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 97: 124–128.
- Blomgren, J. (2016), ”Pitkät sairauspoissaolot työikäisillä naisilla ja miehillä: Sairauspäivärahan saajat 1996–2015”, *Yhteiskuntapolitiikka* 81:681–691.
- CBI (2011), Time for employers to place workplace health and wellbeing front of mind - CBI/Bupa/HCA Healthcare, <https://www.cbi.org.uk/media-centre/articles/time-for-employers-to-place-workplace-health-and-wellbeing-front-of-mind-cbibupahca-healthcare/> (viitattu 27.6.2024).
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2009), *Sairauspoissaolojen hallinta: Työkykyä ja työhyvinvointia, Opas työpaikoille*.
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2024), *EK:n työaika- ja poissaolotiedustelun tulokset 2022*, <https://ek.fi/wp-content/uploads/2024/01/Tyoaikatiedustelun-kuvat-2022.pdf> (viitattu 1.4.2024).
- Grinza, E., ja Rycx, F. (2020), “The impact of sickness absenteeism on firm productivity: new evidence from Belgian matched employer–employee panel data”, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 59: 150–194.
- Heiskanen, J., Vehkala, S., Martikainen, J. (2022), *Sairauspoissaolopäivän yksikkökustannus Suomessa*, Työote-hanke, University of Eastern Finland.
- Hodgson, T. A., ja Meiners, M. R. (1982), “Cost-of-illness methodology: a guide to current practices and procedures”, *The Milbank Memorial Fund Quarterly. Health and Society*, 429–462.
- Kauhanen, A., ja Lehmus, M., (2019), *Työaika, työllisyys ja kilpailukyky*, ETLA Raportti No 92, <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-92.pdf> (viitattu 1.4.2024).
- Kela (2024), Kelan tilastotietokanta Kelasto, <http://www.kela.fi/kelasto> (viitattu 1.4.2024).
- Keva (2023), Sairauspoissaolot kunta-alalla vuosina 2019–2022, <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/sairauspoissaolot-lisaantyvivat-kunta-alalla-poissaolot-pitkittyneet/> (viitattu 9.4.2024).
- Koopmanschap, M. A., Rutten, F. F., Van Ineveld, B. M., ja Van Roijen, L. (1995), “The friction cost method for measuring indirect costs of disease”, *Journal of health economics* 14: 171–189.
- Lappo, S., ja Risku, I. (2023), ”Työkyvyttömyyseläkkeiden kustannus”, *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 119(3): 329–332.
- Larg, A., ja Moss, J. R. (2011), “Cost-of-illness studies: a guide to critical evaluation.”, *Pharmacoeconomics* 29: 653–671.
- Leinonen, T., Solovieva, S., Husgafvel-Pursiainen, K., Virta, L.J., Laaksonen, M., Autti-Rämö, I. ja Viikari-Juntura, E. (2018), ”Julksisen ja yksityisen sektorin välinen ero sairauspoissaoloissa on säilynyt väestötasolla mutta pienentynyt sote-alalla”, *Duodecim* 134: 1738–48
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2023), *Työolobarometri 2022*, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13.
- Meager, N., ja Speckesser, S. (2011), *Wages, productivity and employment: A review of theory and international data*, European Employment Observatory.
- Osterkamp, R., ja Röhn, O. (2007), “Being on sick leave: possible explanations for differences of sick-leave days across countries”, *CESifo Economic Studies* 53: 97–114.
- Pike J., ja Grosse, S.D. (2018), “Friction Cost Estimates of Productivity Costs in Cost-of-Illness Studies in Comparison with Human Capital Estimates: A Review.”, *Appl Health Econ Health Policy*, 2018:765-778. doi: 10.1007/s40258-018-0416-4. PMID: 30094591; PMCID: PMC6467569.
- Pohjola, M. (2023), ”Pääoma työn tuottavuuden kasvun lähteenä – Suomi kansainvälisessä vertailussa”, *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 119: 306–326

- Rice, D.P. (1967), "Estimating the cost of illness", *American Journal of Public Health* 57: 424–440, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1227175/pdf/amjphnation00071-0042.pdf>.
- Rissanen, M., ja Kaseva, E. (2014), *Cost of lost labour input*, Ministry of Social Affairs and Health, Department for Occupational Safety and Health.
- Schugk, J. (2016), Sairauspoissaolot vähentyneet – mikä on diagnoosi?, <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/jan-schugk-bloggaa-sairauspoissaolot-va-hentyneet-mika-on-diagnoosi/> (viitattu 21.8.2024).
- Suomen Pankki (2023), Osaava työvoima, työllisyys ja työmarkkinoiden kireys, <https://www.eurojatalous.fi/fi/2023/artikkelit/osaava-tyovoima-tyollisyys-ja-tyomarkkinoiden-kireys/> (viitattu 21.8.2024).
- Sutela, H., ja Lehto, A.-M. (2014), *Työolojen muutokset 1977–2013*, Tilastokeskus.
- Sutela, H., Pärnänen, A., ja Keyriläinen, M. (2018), *Digiajan työelämä muutokset – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Tilastokeskus.
- Tanskanen, A.J. (2023), "Kommentti Lapolle ja Riskulle työkyvyttömyyseläkkeisiin menetetyistä palkkasummasta ja työpanoksesta", *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 119: 134–146
- Tanskanen, A.J. (2022), Sairauspoissaolo maksaa työnantajalle jopa kaksi euroa minuutilta, <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/sairauspoissaolo-maksaa-tyonantajalle-jopa-kaksi-euroa-minuutilta/> (viitattu 27.6.2024).
- Taskinen, P., ja Heikura, T. (2023), Yhden ja kahden päivän sairauspoissaolot yleisiä, <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/yhden-ja-kahden-paivan-sairauspoissaolot-yleisia/> (viitattu 10.6.2024).
- TEM (2023), *Työnvälityksen vuosittilatot vuonna 2022*. TEM Tilastotiedote 2023:2, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164651/2%20Tilastotiedote%202023.pdf> (viitattu 21.8.2024).
- Tilastokeskus (2023a), Kansantalouden tilinpito, Tulot ja tuotanto sektoreittain ja toimialoittain, vuosittain, 1975–2022, https://pxdata.stat.fi:443/PxWeb/api/v1/fi/StatFin/vtp/statfin_vtp_pxt_123h.px (viitattu 3.8.2023).
- Tilastokeskus (2023b), Palkkarakennetilasto, <https://stat.fi/tilasto/pr> (viitattu 3.8.2023).
- Tilastokeskus (2023c), Työvoimakustannustutkimus, <https://stat.fi/tilasto/tvtutk> (viitattu 3.8.2023).
- Tilastokeskus (2024a), Työssäkäyntitilasto, <https://stat.fi/tilasto/tyokay> (viitattu 20.5.2024).
- Tilastokeskus (2024b), Ansiotasoindeksi, <https://stat.fi/tilasto/ati> (viitattu 20.5.2024).
- Treble, J., ja Barmby, T. (2011), *Worker absenteeism and sick pay*. Cambridge University Press.
- Tuottavuuslautakunta (2023), *Osaavat ihmiset tekevät tuottavuuden: Osaajapula uhkaa hidastaa t&k-investointien tehoa ja tuottavuuden kasvua*. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2023:71, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165199> (viitattu 20.5.2024).
- Työterveyslaitos (2024), Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstön seurantatutkimus (FPS), <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/kunta-ja-hyvinvointialan-henkiloston-seurantatutkimus-fps> (viitattu 26.8.2024).
- Østby, K.A., Mykletun, A., Nilsen, W. (2018), "Explaining the gender gap in sickness absence", *Occupational Medicine* 68: 320–326, <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy062>.