



TEKNILLINEN TIEDEKUNTA

Sosiaalisen vastuun raportointi rakennusalalla Suomessa

Topias Paaso

Tuotantotalous
Kandidaatintyö
Huhtikuu 2022

TIIVISTELMÄ

Sosiaalisen vastuun raportointi rakennusallalla Suomessa

Topias Paaso

Oulun yliopisto, Tuotantotalouden tutkinto-ohjelma

Kandidaatintyö 2022, 38 s.

Työn ohjaaja yliopistolla: Arto Reiman

Työssä lähteistä etsitään teoreettinen tausta sosiaalisen vastuun raportoinnille sekä pyritään selvittämään, mistä ja miten rakennusalan yrityksen on Suomessa merkityksellistä raportoida, kun se raportoi sosiaalisesta vastuustaan. Tämän lisäksi tutkitaan miten viisi suurinta rakennusalan työllistäjää raportoi sosiaalisesta vastuullisuudestaan. Tutkimusmenetelminä on käytetty kirjallisuuskatsausta alan kirjallisuuteen ja empiirisessä osuudessa tutkitaan kohdeyritysten vuosikertomuksia käyttäen laadullista sisältöanalyysiä.

Työn tulokseksi saadaan kattava listaus rakennusalan sosiaalisen vastuun merkittävistä teemoista. Näitä teemoja täydentämään löydetään jokaiselle teemalle määrällisiä ja laadullisia mittareita raportoinnin tueksi. Yritysten raporteja verrataan edeltäviin tuloksiin ja pohditaan, mistä erot johtuvat. Lopuksi vielä pohditaan, miten aiheen tutkimusta voitaisiin vielä kehittää.

Asiasanat: sosiaalisen vastuun raportointi, yhteiskuntavastuu, rakennusala, vastuullisuusraportointi

ABSTRACT

Social responsibility reporting in Finnish construction industry

Topias Paaso

University of Oulu, Degree Programme of Industrial Engineering and Management

Bachelor's thesis 2022, 38 pp.

Supervisor at the university: Arto Reiman

The aim of this thesis is to find out how and by what indicators a construction company should report on its social responsibility. This goal is met by defining theoretical background to social responsibility and social responsibility reporting using scientific articles and most common standards in the industry as sources. In the empirical part of the work it is investigated, how the five largest construction companies report their social responsibility, when measured by employment. Research methods used are literature review and in the empirical part the annual reports of the companies of interest are investigated using qualitative content analysis.

The result of the work is a comprehensive list of important themes of social responsibility in the construction industry. To complement these themes, quantitative and qualitative indicators are found for each theme to support reporting. The companies' reports are compared with previous results and the reasons for the differences are considered. Finally, ideas for further development of research in this area are presented.

Keywords: social responsibility reporting, corporate social responsibility, construction industry, CSR reporting

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYSLUETTELO

1 Johdanto	4
2 Kirjallisuuskatsaus	5
2.1 Sosiaalinen vastuullisuus.....	5
2.1.1 Yhteiskuntavastuu ja sen määritelmät	5
2.1.2 Sosiaalinen vastuullisuus osana yrityksen yhteiskuntavastuuta	5
2.2 Vastuullisuusraportointi	6
2.2.1 Vastuullisuusraportointi yleisesti.....	6
2.2.2 Sosiaalisen vastuun raportointi	7
2.3 Rakennusala Suomessa	8
2.3.1 Rakennusalan vaikutukset kansantalouteen ja työllisyyteen	8
2.3.2 Rakennusalan erityispiirteet sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta	9
2.3.3 Merkittävät sosiaalisen vastuun sidosryhmät rakennusallalla	10
2.4 Mistä rakennusalan yrityksen tulisi raportoida?.....	11
3 Tutkimuksen toteutus	16
4 Tulokset.....	17
4.1 Katsaus vastuullisuusraportteihin.....	17
4.1.1 YIT.....	17
4.1.2 Skanska	18
4.1.3 Luja Talo.....	20
4.1.4 NCC.....	21
4.1.5 PEAB	23
4.2 Yhteenveto raporteista.....	24
5 Pohdinta.....	29
6 Johtopäätökset	31
LÄHDELUETTELO	33

1 JOHDANTO

Työ ja elinkeinoministeriön teettämän selvityksen (2016) mukaan merkittävien sidosryhmien silmissä rakennusalan yhteiskuntavastuun taso on heikoin, kun sitä verrataan ICT-toimialaan, teollisuuteen, finanssitoimialaan, vähittäis- ja tukkukauppaan ja energiatoimialaan (TEM 2016). Oman kokemukseni mukaan tämä maine ei vastaa suomalaista rakentamista, ja siksi halusin tehdä työn tästä aiheesta.

Tämän työn aihe on sosiaalisen vastuun raportointi rakennusosalalla Suomessa. Toive aiheen tutkimiselle tulee työelämästä yritykseltä, joka on panostanut toiminnassaan etenkin sosiaaliseen vastuullisuuteen. Tästä syystä ja kandidaatin työn laajuudesta johtuen tutkimus on rajattu käsittelemään vastuullisuuden kentästä pelkästään sosiaalista vastuullisuutta. Työn tuloksia tullaan hyödyntämään työn tilanteen yrityksen vastuullisuusraportoinnissa.

Tutkimuksessani haluan selvittää:

1. Millaisista teemoista suomalaisen, rakennusosalalla toimivan yrityksen tulisi raportoida, kun se raportoi sosiaalisesta vastuustaan?
2. Mitä asioita ja millaisilla mittareilla tulisi kustakin temasta raportoida?
3. Miten viisi Suomen suurinta rakennusalan työllistäjää raportoivat sosiaalisesta vastuustaan ja onko raportointi linjassa aiheen kirjallisuuden kanssa?

Tutkimuskysymyksiin 1. ja 2. vastataan tutustumalla aiheesta kirjoitettuun artikkelihin ja alan standardeihin. Näistä lähteistä poimin asianmukaiset teemat ja mittarit peilaten niitä suomalaiseen rakennusalaan ja pohtien niiden soveltuvuuksia sille. Tutkimuskysymykseen 3. vastaan tutkimalla näiden yritysten vuosikertomuksia ja muuta sosiaalisen vastuun viestintää. Näitä löydöksiä peilaan sitten tutkimuskysymysten 1. ja 2. tuloksiin.

2 KIRJALLISUUSKATSAUS

2.1 Sosiaalinen vastuullisuus

2.1.1 Yhteiskuntavastuu ja sen määritelmät

Yritykset ja organisaatiot ympäri maailmaa tiedostavat yhä enemmän, että niiden on toimittava vastuullisesti yhteiskuntaa kohtaan ja että siitä on niille hyötyä (SFS-EN 26000:2020, 8). Euroopan komission (2011) määritelmän mukaan yritysten yhteiskuntavastuu on ”yritysten vastuu omista yhteiskunnallisista vaikutuksistaan” ja siksi sen täytyy olla yrityksen itsensä johtamaa. Yhteiskuntavastuuopas ISO 26000:n mukaan yhteiskuntavastuu on ”organisaation vastuu sen päätösten ja toimintojen vaikutuksista yhteiskuntaan ja ympäristöön, ja tästä vastuusta huolehtiminen noudattaen avointa ja eettistä toimintaa” (SFS-EN 26000:2020, 15). Yritysten yhteiskuntavastuuta kuvataan usein kolmen pilarin mallilla, jossa vastuullisuus pilarit ovat ympäristö, sosiaaliset asiat ja talous (Elkington 2004). Tämän työn fokus kohdistuu näistä kolmesta pilarista sosiaaliseen vastuullisuuteen.

2.1.2 Sosiaalinen vastuullisuus osana yrityksen yhteiskuntavastuuta

Yhdistyneet Kansakunnat määrittelee sosiaalisen vastuullisuuden olevan ”ihmisille liiketoiminnasta aiheutuvien vaikutusten tunnistamista ja hallinnointia” (YK s. a.). Sosiaalisen vastuullisuuden ulottuvuus on saanut ja saa edelleen vähiten huomiota osakseen verrattuna muihin vastuullisuuden osa-alueisiin (Lehtonen 2004; Missimer ym. 2017; Govindan ym. 2021; Rodrigues ym. 2022). Tämä voi johtua siitä, että sosiaalinen ulottuvuus liitettiin osaksi kestävästä kehitystä koskeviin keskusteluihin muita osa-alueita myöhemmin (Eizenberg ja Jabareen 2017). Sosiaaliselle vastuullisuudelle ei ole olemassa täsmällistä ja tarkkaa määritelmää pitkälti siitä syystä, ettei ole yhteisymmärrystä, mitä ”sosiaalinen” tässä kontekstissa tarkoittaa (Lehtonen 2004; Staniškienė ja Stankevičiūtė 2018; Hale ym. 2019). Sosiaalinen vastuullisuus ei myöskään merkitykseltään ole muuttumaton ajan kuluessa. Sosiaalisen vastuullisuuden osa-alueet ja määritelmät elävät jatkuvasti ulkoisten sidosryhmien ja yrityksen henkilöstön mielenkiinnon ja tarpeiden mukaan. (Dempsey ym. 2011) Määrittelyä myös osaltaan vaikeuttamassa se, että englanninkielisessä kirjallisuudessa social responsibility tai corporate social

responsibility (CSR) on usein sisällöltään koko yrityksen yhteiskuntavastuu, joka pitää sisällään vielä sosiaalisen vastuullisuuden. CSR käännetäänkin suomeksi usein yrityksen yhteiskuntavastuuksi.

Tässäkin työssä tehtävä vastuullisuuden pilarien tarkastelu erikseen omina pilareinaan on myös haasteellista, sillä reaali maailmassa eri pilarit eivät ole eristyksissä toisistaan. Voi olla tilanteita, joissa sosiaalinen vastuullisuus on ristiriidassa taloudellisen vastuullisuuden kanssa, tai tilanteita, joissa sosiaalisesti vastuullisempi toiminta on myös taloudellisesti vastuullisempaa. Eli todellisessa maailmassa yhden tekemät taloudelliset toimet voivat näkyä toiselle sosiaalisina muutoksina ja kolmannelle ympäristöasioina. (Hale ym. 2019) Tämä ilmiö on tässäkin työssä läsnä, esimerkiksi veroihin tai kilpailuun liittyvät teemat voisivat hyvin kuulua myös taloudellisen vastuun alle. Tässä työssä keskitytään GRI-standardin G4 osuuteen, joka käsittelee sosiaalisia teemoja (GRI 2021).

2.2 Vastuullisuusraportointi

2.2.1 Vastuullisuusraportointi yleisesti

Yhteiskuntavastuuraportit ovat raportteja, jotka kertovat yrityksen taloudellisesta tilasta, sekä yrityksen toiminnan sosiaalisista vaikutuksista ja vaikutuksista ympäristöön. (Moravcikova ym. 2015) Yhteiskuntavastuuraportoinnin suosio on jatkuvassa kasvussa. Konsulttiyritys KPMG on seurannut yritysten yhteiskuntavastuuraporttien määriä vuodesta 1993 ja viimeisin heidän raporttinsa on julkaistu 2020. Tässä raportissa tulee esille, että heidän tutkimassaan N100 otoksessa raportoivien yritysten osuus on noussut vuoden 1993 12 prosentista vuoden 2020 80 prosenttiin. N100 otoksessa tarkastellaan jokaisen tutkittavan maan (tässä tutkimuksessa 52 maata) 100 suurinta yritystä mitattuna liikevaihdolla. (KPMG 2020)

Suomessa velvollisuus yhteiskuntavastuusta raportointiin on kirjattu lakiin. Kaikkien yritysten, joiden henkilöstömäärä ylittää keskimäärin 500 henkeä tilikaudella on toimintakertomuksessaan esitettävä, kuinka yritys huolehtii ympäristöasioista, sosiaalisista asioista ja henkilöstöasioista, ihmisoikeuksien kunnioittamisesta ja korruption ja lahjonnan torjunnasta. Lakiin on kirjattu myös velvollisuus tietojen tarkastamisesta. Tilintarkastajan on tarkistettava esitetyt tiedot, ja jos esitetyt tiedot eivät

ole linjassa erillisen tarkastuksen kanssa, on tästä tehtävä merkintä toimintakertomukseen. Kirjanpitolain lisäys yhteiskuntavastuuraportoinnista pohjautuu 2014 annettuun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin. (Kirjanpitolaki 1997)

Vastuullisuusraportointia voidaan harjoittaa joko yrityksen vastuullisuustoimista tiedottamiseen, tai yrityksen toiminnan ”viherpesuun”. Molemmat syyt pyrkivät parantamaan yrityksen imagoa. Yritys, joka haluaa tiedottaa omasta vastuullisuudestaan, pyrkii saamaan sidosryhmien tietoisuuteen yrityksen todellisen vastuullisuustason. Heikommin toimiva yritys voi raportoinnillaan pyrkiä muuttamaan sidosryhmien näkemystä yrityksen vastuullisuudesta parempaan suuntaan, kuin se oikeasti on. (Uyar ym. 2020) Tällaisten yritysten vastuullisuusraportit esimerkiksi rajautuvat korostamaan vain jonkin liiketoimintayksikön toimintaa ja rajaa tarkastelun ulkopuolelle heikommin toimivat yksiköt. Näin toimivien yritysten tuottamien raporttien anti onkin usein se, mitä niiden ulkopuolelle jätetään. (Porter ja Kramer 2006)

Perinteisesti vastuullisuusraportointi on ollut osana taloudellista raporttia tai täysin erillisenä raporttinaan, joka on keskittynyt sillä hetkellä pinnalla oleviin vastuullisuusongelmiin (Rodrigues ym. 2022). Tällainen erillinen raportti ei kuitenkaan kytkä yritysvastuun ongelmia yrityksen strategiaan tai taloudelliseen suorituskykyyn (Krzus 2011) eikä siten tarjoa kokonaisvaltaista kuvaa yrityksen kyvystä luoda arvoa tulevaisuudessa (Rodrigues ym. 2022). Tätä ongelmaa varten on luotu integroidun raportoinnin käytäntö, jonka on kehittänyt IIRC (International Integrated Reporting Council). (Rodrigues ym. 2022) Integroidun raportoinnin tarkoituksena on luoda yksi vuosittain päivitettävä raportti, jossa avataan, kuinka yrityksen toiminta ja strategia tukee arvon luontia sidosryhmille pitkällä aikavälillä (Busco ym. 2013).

2.2.2 Sosiaalisen vastuun raportointi

Sosiaalisen vastuun raportointi on yleisesti yksi osa yrityksen yhteiskuntavastuuraportointia. Sosiaalista vastuuta arvioidessa ja raportoidessa pitäisi käsitellä ainakin seuraavia teemoja: terveys, turvallisuus, lapsityövoiman käyttö, työvoimaan liittyvät asiat (esimerkiksi sukupuolten välinen tasa-arvo), työsuhde-edut ja ympäröivään yhteisöön liittyviä asioita (Mani ym. 2014; Szekely ja Knirsch 2005; Kruse ym. 2009, Popovicin ym. 2018, mukaan). Global Reporting Initiative (jatkossa GRI)

jakaa sosiaalisen vastuullisuuden neljään ala-kategoriaan: työvoimaan liittyvät käytännöt ja kunnolliset työolot, ihmisoikeudet, yhteiskunta ja tuotevastuu (Popovic ym. 2018). GRI:n luoma raportointistandardi on käytetyin vastuullisuusraportoinnin standardi maailmassa (KPMG 2020).

Etenkin sosiaalisen vastuullisuuden arviointi ja täten raportointi on usein haasteellista, sillä sen indikaattorit ovat usein vaikeasti kvantifioitavissa ja siksi alttiita subjektiivisille tulkinnoille (Beske-Janssen ym. 2015). Tästä syystä sosiaalisen vastuun raportointi on väistämättä yhdistelmä määrällisiä ja laadullisia mittareita (Staniškienė ja Stankevičiūtė 2018). Koska sosiaalinen vastuullisuus on ala, mitä ei ole tarkkaan rajattu, tulee ongelmaksi myös määrittellä, mitä vaikutuksia raportissa tulisi arvioida (Hutchins ja Sutherland 2008). Sosiaalisen vastuullisuuden aiheelliset teemat myös vaihtelevat aloittain. Tietyt mittarit sopivat lähes alalle kuin alalle, mutta alojen välillä voi olla suuriakin eroja aiheellisissa ongelmakohdissa ja siksi onkin vaikea rakentaa yhtä kaikenkattavaa ja joka alalla toimivaa raportoinnin viitekehystä. (Popovic ym. 2018)

2.3 Rakennusala Suomessa

Jotta voisimme tutkia mielekkäitä indikaattoreita rakennusalan sosiaalisen vastuullisuuden raportointiin Suomessa, on meidän ymmärrettävä suomalaisen rakennusalan erityispiirteet ja yleiset ongelmakohdat. Tässä luvussa käymme läpi rakennusalan merkittävyyttä suomen kansantalouden kannalta ja tunnistamme rakennusalla yleisimpiä sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviä ongelma-kohtia.

2.3.1 Rakennusalan vaikutukset kansantalouteen ja työllisyyteen

Rakennusala on merkittävä ala koko Suomen kansantalouden kannalta. Rakennusalan bruttoarvonlisäyksen (gross value added) osuus Suomen bruttokansantuotteesta oli vuonna 2020 20,5 prosenttia (Euroopan Komissio 2021). Kun rakennusten ja rakennetun ympäristön arvosta vähennetään rakennusmaan arvo, on niiden osuus Suomen kansallisvarallisuudesta noin 60 % (Ahonen ym. 2020).

Rakennusala on myös merkittävä työllistäjä Suomessa. Kansallisen toimialaluokituksen (Tilastokeskus 2008) mukaan rakennusosalalla työskentelee vuosittain 170 000–195 000

henkilöä, mikä tarkoittaa n. 7–8 % koko työllisyydestä. (Suomen virallinen tilasto SVT 2019). Virallisen toimialaluokituksen (Tilastokeskus 2008) mukaan rakennusala pitää sisällään käytännössä vain fyysisen rakennustyön, eikä esimerkiksi arkkitehti, tai rakennesuunnittelutehtäviä. Rakennusteollisuuden vuoden 2019 työvoimakyselystä selviää, että joka kolmas Uudellamaalla talonrakennuksessa työskentelevä on ulkomaalainen, kun koko Suomessa noin joka viides (Rakennusteollisuus 2019)

2.3.2 Rakennusalan erityispiirteet sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta

Rakennusala on Suomessa todella vahvasti sitoutunut kotimarkkinoille valtakunnallisesti ja jopa paikallisesti (Ahonen ym. 2020). Tämä rajaa pois merkittäviäkin sosiaalisen vastuullisuuden ongelmia, sillä monet sosiaalisen vastuun teemoista on Suomessa säädetty laissa (esimerkiksi oikeus vanhempainvapaisiin ja lapsityövoiman käyttö). Toki kuten Euroopan Komissio (2001) lausui, on globalisaation maailmassa sosiaalisesti vastuullisten yritysten otettava huomioon myös toimitusketjujen alkupään asiat, rakennusallalla tämän vaikutukset ovat etenkin tavaratoimitusten toimitusketjussa.

Rakennusalan työvoima on Suomessa hyvin sukupuolittunutta. Rakennusalan työllistä on miehiä vuosittain 155 000–175 000, kun taas naisia on 13 000–20 000 (SVT 2019). Naisten määrä TOL 2008 mukaisella rakennusallalla (suorittavissa tehtävissä) kulkee käsi kädessä ammattikoulusta rakennusalan ammatillisen peruskoulutuksen saaneiden sukupuolijakauman kanssa, naisten osuus tässä on 6,7 prosenttia. Kun tarkasteluun otetaan mukaan ammattikorkeakoulu- ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet, naisten osuus kasvaa 11,5 prosenttiin. Esimerkiksi rakennustekniikan diplomi-insinöörinkoulutetuista on jopa 21 prosenttia naisia. (Rakennusteollisuus 2021)

Rakennusala on yleisesti hyvin verkottunut, eli yritysten välinen hankinta ja aliurakointi on hyvin tavallista (Jones ym. 2006; Ahonen ym. 2020). Hankekohtaisen kilpailutuksen kulttuurista johtuen yritysten väliset suhteet eivät kuitenkaan ole yhtä tiiviitä, kuin esimerkiksi valmistavassa teollisuudessa. Tämä johtaa siihen, että se kenttä, jolla rakennusyritys toimii, voi muuttua joka hankkeella. (Ahonen ym. 2020) Tämä voi aiheuttaa haastetta rakennusyrittäjien sosiaalisen vastuun raportointiin, sillä vaikka osa raportoitavista teemoista ei muutu, on sosiaalista vastuullisuutta arvioitava hankekohtaisestikin.

Työturvallisuus ja -terveys, tai oikeastaan niiden puutteellinen toteutuminen, ovat rakennusalalla merkittäviä ongelmia. Rakennusalan osuus työtapaturmista on ylläpidetty, vuonna 2020 Tapaturmavakuutuskeskuksen mukaan rakennusalalla tapahtui 13 497 tapaturmaa, kun yhteensä tapaturmia sattui 86 699 (Tapaturmavakuutuskeskus 2021). Eli vuonna 2020 kaikista työtapaturmista 15,6 prosenttia sattui rakennusalalla, kun taas työvoimasta vain 7–8 prosenttia työskentelee rakennusalalla (Suomen virallinen tilasto SVT 2019). Terveys ja turvallisuusongelmat rakennusalalla johtuvat pitkälti alan organisoinnista ja tavoista tehdä työtä (Ringén ym. 1995). Omistuneen työturvallisuustyön edellytyksiä ovat pitkäjänteinen yhteistyö ja sitoutuminen (Reiman ym. 2017), mutta kuten edellä mainittiin, on tavallista, että osapuolet vaihtuvat hankekohtaisesti.

Rakentaminen muuttaa usein rakennuspaikan lähiympäristöä ja aiheuttaa häiriötä rakennuspaikan vaikutuspiirissä asuville tai muuten oleskeleville ihmisille. Häiriö voi aiheutua melusta, muuttuneista liikennejärjestelyistä, rakennuspaikan siisteydestä ja rakennuspaikalla työskentelevien työntekijöiden käytöksestä (Jones ym. 2006). Suomessa naapureille ilmoittaminen kuuluu rakennusluvan vaatimukseen ja kaavasta poikkeavassa rakentamisessa naapureita täytyy kuulla rakennusluvan saamiseksi. Vastuullisesti toimivan rakennusliikkeen onkin säilytettävä hyvä kommunikaatioyhteys naapureihin (Zhao ym. 2012).

2.3.3 Merkittävät sosiaalisen vastuun sidosryhmät rakennusalalla

Sidosryhmien tunnistaminen on yhteiskunta vastuun kannalta erittäin tärkeää, sillä näin organisaatio voi määrittää, mihin eri tahoihin yrityksen toiminta vaikuttaa. Näin toimimalla yritys voi tunnistaa ja käsitellä näitä vaikutuksia. (SFS-EN 26000:2020, 19)

GRI standardeissa on sosiaalisen vastuun sidosryhmiä tunnistettu työntekijät, asiakkaat, paikallinen yhteisö, tavarantoimittajat ja yhteistyökumppanit, kilpailijat ja yhteiskunta (GRI 2021). Alla olevaan Taulukko 1:n on koottu nämä sidosryhmät ja lähteistä etsittyinä näille sidosryhmille merkittäviä sosiaaliseen vastuuseen liittyviä näkökulmia.

Taulukko 1. Rakennusalan sidosryhmät ja niille merkittävät sosiaalisen vastuun näkökulmat.

Sidosryhmät	Merkittäviä teemoja	lähteet
Työntekijät	Työhyvinvointi	GRI 2021, Zhao ym. 2012, Shiau ja Chuen-Yu 2016, Popovic ym. 2018, Rahdari ja Rostamy 2015, Staniškienė ja Stankevičiūtė 2018
	Työterveys ja -turvallisuus	
	Palkkaus ja syrjimättömyys	
	Koulutus	
	Työntekijöille viestintä ja osallistaminen päätöksenteossa	
Asiakkaat ja käyttäjät	Tuoteturvallisuus	GRI 2021, Shiau ja Chuen-Yu 2016, Zhao ym. 2012, Rahdari ja Rostamy 2015
	Tietosuojat	
	markkinointi	
Tavarantoimittajat ja alirakoitsijat	vastuullisuuden arviointi ja vaatiminen	GRI 2021, Zhao ym. 2012, Shiau ja Chuen-Yu 2016, Rahdari ja Rostamy 2015, Popovic ym.
Kilpailijat	Vapaata kilpailua rajoittavat toimet	GRI 2021, Zhao ym. 2012, Rahdari ja Rostamy 2015,
Julkinen sektori ja ympäröivä yhteisö	Yrityksen vaikutus julkistalouteen	GRI, Zhao ym. 2012, Shiau ja Chuen-Yu 2016,
	Poliittinen rahoitus ja lobbaus	
	Työllistäminen	
	Projektien vaikutukset ympäröivään yhteisöön	

2.4 Mistä rakennusalan yrityksen tulisi raportoida?

Tässä osassa kootaan yhteen eri lähteistä poimittuja sosiaalisen vastuun indikaattoreita sidosryhmittäin. Lähteinä on käytetty kattavaa GRI standardia sekä tieteellisiä artikkeleita, joissa on tehty tämän työn kanssa samankaltaisia poimintoja. GRI eli Global Reporting Initiative on käytetyin sosiaalisen vastuun raportointistandardi maailmassa (KPMG Impact 2020).

Zhao ym. (2012) ovat tehneet samankaltaisen listauksen rakennusosalalle, mitä tässäkin työssä on tarkoitus tehdä, mutta kiinalaisesta kontekstista johtuen listaus ei sellaisenaan ole suomen kontekstiin täysin sopiva. Shiau ja Chuen-Yu (2016) ovat rakentaneet indikaattorilistauksen merelle rakennettaviin tuulivoimapuistoihin, mutta listauksesta on löydetty jotain sopivia indikaattoreita myös suomalaiselle rakennusosalalle. Popovic ym. (2018) keskittyivät rakentamaan listaa kvantitatiivisista indikaattoreista toimitusketjun

arviointiin, mutta samoja indikaattoreita voidaan myös käyttää yrityksen omaan sosiaalisen vastuun raportointiin. Rahdari ja Rostamy (2015) keskittyivät rakentamaan listausta yritystason toiminnalle. Indikaattorit ovat poimittu pohtien niiden merkityksellisyyttä suomalaiselle rakennusallalle. Kaikki indikaattorit kohdistuvat tietylle raportointiajanjaksolle esimerkiksi viimeisimmän vuoden ajalle.

Taulukko 2. työntekijöihin kohdistuvat mittarit

1	Työntekijät	Määrälliset mittarit	Laadulliset mittarit
1.1	työhyvinvointi	1.1.1 Henkilöstötyytyväisyysmittausten tulokset (Popovic ym. 2018) ja kuvaus, kuinka mitattu. 1.1.2 Työvoiman vaihtuvuus (Rahdari ja Rostamy 2015; Shiau ja Chuen-Yu 2016; Popovic ym. 2018)	1.1.3 Millaisilla toimilla yrityksessä kehitetään ja pidetään yllä työvoiman hyvinvointia?
1.2	Työturvallisuus ja -terveys	1.2.1 tapaturmataajuus, tapaturmat / miljoona tehtyä työtuntia (Zhao ym. 2012; Shiau ja Chuen-Yu 2016; Popovic ym. 2018; GRI 2021) 1.2.2 menetetty työaika (h) (Zhao ym. 2012; Popovic ym. 2018; GRI 2021) 1.2.3 tehdäänkö työntekijöille terveystarkastuksia? (Zhao ym. 2012; Shiau ja Chuen-Yu 2016; Global Reporting Initiative 2021)	1.2.4 Kuvaus, kuinka yrityksessä tunnistetaan riskit jo ennalta ja tavasta, joilla työntekijät voivat ilmoittaa läheltä-piti tilanteista. (Global Reporting Initiative 2021) 1.2.5 Tyypillisimmät tapaturmien/vammojen laadut ja aiheuttajat. (Rahdari ja Rostamy 2015; Global Reporting Initiative 2021) 1.2.6 Tavoitteet työturvallisuudelle. 1.2.7 Kuinka yrityksessä varmistetaan terveellinen ja turvallinen työympäristö, sekä työtavat? (Zhao ym. 2012; Global Reporting Initiative 2021)
1.3	Syrjimättömyys ja palkkaus	1.3.1 Naisten ja eri ikäryhmien (< 30, 30-50, 50<) osuus yrityksen johdosta (Rahdari ja Rostamy 2015; Global Reporting Initiative 2021) 1.3.2 Naisten ja eri ikäryhmien (< 30, 30-50, 50<) osuus työvoimasta (Rahdari ja Rostamy 2015; Global Reporting Initiative 2021) 1.3.3 Samaa työtä tekevien naisten ja miesten palkkojen suhde. (Popovic . 2018; Global Reporting Initiative 2021)	1.3.4 Onko työntekijöille selvää, millä perusteella palkka määräytyy? (Zhao ym. 2012) 1.3.5 Onko yrityksessä käytössä ilmoituskanava syrjintätapauksia varten? Jos on, millaisiin toimenpiteisiin ilmoitusten johdosta on ryhdytty? (Global Reporting Initiative 2021)
1.4	Koulutus	1.4.1 Keskimääräiset työtunnit koulutuksessa vuodessa per työntekijä (Rahdari Rostamy 2015; Shiau ja Chuen-Yu 2016; Popovic ym. 2018; Global Reporting Initiative 2021)	1.4.2 Kuinka yrityksessä koulutetaan työntekijöitä eri siirtymävaiheissa? (työtehtävän vaihtuminen, työsuhteen päättymisen) (Global Reporting Initiative 2021) 1.4.3 Kuinka usein työntekijöille tarjotaan uraohjausta? (Zhao ym. 2012; Global Reporting Initiative 2021)
1.5	Työntekijöille viestintä ja osallistaminen päätöksenteossa		1.5.1 Onko työntekijöillä edustusta hallituksessa/päätävissä elimissä? Kuinka työntekijöiden ääni saadaan kuuluviin yrityksessä tehtävissä päätöksissä? (Zhao ym. 2012) 1.5.2 Miten ja kuinka aikaisin merkittävistä operatiivisista muutoksista viestitään työntekijöille, joiden työhön muutos vaikuttaa? (Global Reporting Initiative 2021)

Taulukko 3. Asiakkaisiin ja käyttäjiin kohdistuvat mittarit

2	Asiakkaat ja käyttäjät	Määrälliset mittarit	Laadulliset mittarit
2.1	Tuoteturvallisuus	2.1.1 Huomautusten ja rangaistusten määrä johtuen rakentamisen laatuvaatimusten ja määräysten laiminlyönnistä. (Global Reporting Initiative 2021)	2.1.2 Laatuvaatimusten ja määräysten laiminlyönneistä johtuneet negatiiviset vaikutukset asiakkaiden/käyttäjien terveyteen ja turvallisuuteen (Shiau and Chuen-Yu 2016) (esimerkiksi sisäilmaongelmat, merkittävät puutteet laadussa, vaaralliset rakenteet tai vialliset laitteet)
2.2	Myynti ja markkinointi	2.2.1 Huomautusten ja rangaistusten määrä johtuen markkinointiviestinnän määräysten ja hyvien tapojen laiminlyönnistä sisältäen mainonnan, myynninedistämisen ja sponsoroinnin. (Global Reporting Initiative 2021)	
2.3	Tietosuoja	2.3.1 Asiakkailta ja Tietosuojavaltuutetun toimistolta tulleet huomautukset asiakkaan tietosuojasta (Rahdari ja Rostamy 2015; Shiau ja Chuen-Yu 2016; Global Reporting Initiative 2021) 2.3.2 Tietovuodot yrityksestä koskien asiakkaiden tietoja. (Global Reporting Initiative 2021)	

Taulukko 4. Aliurakoitsijoihin ja tavarantoimittajiin kohdistuvat mittarit

3	Tavarantoimittajat ja aliurakoitsijat	Määrälliset mittarit	Laadulliset mittarit
3.1	Sosiaalisen vastuun arviointi ja vaatiminen aliurakoitsijoilta	3.1.1 Arvioitujen yritysten osuus kaikista aliurakoitsijoista/toimittajista. (Zhao ym. 2012; Global Reporting Initiative 2021)	3.1.2 Kuvaus, miten ja millä kriteereillä aliurakoitsijoiden ja tavarantoimittajien vastuullisuutta arvioidaan. 3.1.3 Kuvaus toimitusketjussa havaituista vastuullisuusongelmista ja toimista niiden korjaamiseksi. (Global Reporting Initiative 2021)

Taulukko 5. Kilpailijoihin kohdistuvat mittarit

4	Kilpailijat	Määrälliset mittarit	Laadulliset mittarit
4.1	Kartellit ja monopolit		4.1.1 Syytteet ja näistä seuranneet tuomiot ja rangaistukset liittyen kartelleihin tai muihin yritysten väliseen vapaata kilpailua rajoittavaan toimintaan. (Zhao ym. 2012; Global Reporting Initiative 2021)

Taulukko 6. Julkiseen sektoriin ja ympäröivään yhteisöön kohdistuvat mittarit

5	Julkinen sektori ja ympäröivä yhteisö	Määrälliset mittarit	Laadulliset mittarit
5.1	Vaikutukset julkistalouteen	5.1.1 Suora ja epäsuora työllisyysvaikutus (Zhao ym. 2012; Shiau ja Chuen-Yu 2016) 5.1.2 Maksetut verot (Zhao ym. 2012; Shiau ja Chuen-Yu 2016)	
5.2	Poliittinen rahoitus ja lobbaus	5.2.1 Annettu vaalirahoitus ja erittely saavista tahoista. (Global Reporting Initiative 2021)	5.2.2 Kuvaus siitä, kuinka yritys harjoittaa lobbaamista.
5.3	Vaikutukset ympäröivään yhteisöön		5.3.1 Kuinka projektitasolla arvioidaan projektin vaikutusta ympäröivään yhteisöön ja sen viihtyvyyteen? (Global Reporting Initiative 2021) 5.3.2 Kuinka minimoidaan projektien aiheuttamat turvallisuusriskit ottaen huomioon rakentamisen ja liikennejärjestelyt. (Zhao ym. 2012) 5.3.3 Kuinka järjestetään viestintä projektiorganisaation ja naapuruston välillä? (Zhao ym. 2012)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Työssä tutkitaan viiden suuren suomalaisen rakennusyrityksen sosiaalisen vastuun raportointia ja peilataan sitä kirjallisuuskatsauksessa etsittyyn teoriaan. Tarkoituksena on kartoittaa suurimpien rakennusyritysten sosiaalisen vastuun raportoinnin tilaa. Yritykset valikoituivat vertailemalla Talouselämän 100 suurinta työllistäjää -listausta ja Rakennuslehden Suurimmat -työkalun tietoja (Rakennuslehti 2021; Talouselämä 2021) ja näistä valikoitui tutkittaviksi YIT (2021), Skanska (2022), Lujatalo (2022), NCC (2021) ja PEAB (2022). Yrityksiltä tutkitaan uusimmat verkosta löytyvät vastuullisuusraportit/muu vastuullisuusviestintä.

Tutkimus toteutettiin laadullisena aineistoanalyysinä, jonka tarkoituksena on tutkia aineistoa analyyttisesti, verrata tehtyjä havaintoja teoriaan ja tulkita niitä oman ajattelun avulla. (Günther ym. s. a.) Tähän tutkimukseen tutkimustavaksi laadullinen aineistoanalyysi sopii hyvin, sillä yritysten raporteja tutkiessa pitää miettiä yrityksen motiiveja sekä pystyä poimimaan raporteista olennainen sisältö. Tutkimusmenetelminä on raporttien referointi merkityksellisiltä osin ja niiden vertaaminen systemaattisesti kirjallisuuskatsauksen tuloksiin.

4 TULOKSET

Tässä osassa referoidaan lyhyesti yritysten vastuullisuusraportit, kerätään yhteen huomiot niistä sekä tehdään niistä vertailua kirjallisuuskatsauksessa esitetyn teoriaan. Yritykset on käsitelty henkilöstömäärän mukaisessa suuruusjärjestyksessä.

4.1 Katsaus vastuullisuusraportteihin

4.1.1 YIT

YIT raportoi vastuullisuudestaan osaksi GRI:n mukaan. Vastuullisuusraporttia ei ole erikseen varmennettu ulkopuolisella taholla. Sosiaalisen vastuullisuuden osa-alueista raportissa on työterveys ja -turvallisuus, työhyvinvointi, koulutus, toimitusketju sekä ihmisoikeudet, korruptio, lahjonta ja harmaa talous.

Työterveydestä ja -turvallisuudesta raportissa on ilmoitettu tapaturmataajuus yhdistettynä omat ja aliurakoitsijoiden tapaturmat ja kuolemaan johtaneiden tapaturmien lukumäärä verraten niitä viimeisten vuosien lukuihin. Näiden lisäksi raportissa on kerrottu toimenpiteistä työturvallisuuden kehittämiseksi. Tärkeimpinä nostetaan raportoinnin kehittäminen, vuorovaikutuksen säännöllistäminen ja työturvallisuusteemaviikot. Anekdoottimaisesti nostettu yhden liiketoimintayksikön yhden divisioonan kehittyminen.

Työhyvinvointi ja koulutus teemassa raportoitiin lukuina työvoiman vaihtuvuus ja koulutusten määrä osallistujina ja työtunteina. Erilaisina osaamista ja työhyvinvointia kehittävinä toimina kerrotaan vuosittaiset tavoite- ja kehityskeskustelut (ei kerrota kenelle kaikille näitä järjestetään), hybridityökysely kiinteille toimihenkilöille ja matalan kynnyksen ”sparri” toimihenkilöille yhdessä psykologin tai psykoterapeutin kanssa.

Toimitusketju, ihmisoikeudet, korruptio, lahjonta ja harmaa talous ovat raportoitu samassa kappaleessa. Tässä kappaleessa mittareina ovat työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus, syrjimättömyyskoulutusten määrä ja osallistujat, sekä selvitykset koskien mahdollisia rikoksia, väärinkäytöksiä tai muita yritysturvapoikkeamia (kpl). Tässä kappaleessa avattiin myös, minkä tahojen vastuulla yrityksessä mikäkin kappaleessa käsitellyistä teemoista on. Näitä teemoja kehittävinä

toimina on kerrottu sopimusnumerokäytännön käyttöönotto (lasku liitetään aina sitä vastaavaan tilaukseen), hankinnan yritysvastuuauditoinnin (ei ole avattu auditoitujen yritysten lukumääriä tai tuloksia) ja sen kriteerien kehittäminen sekä näistä kouluttaminen, alirakointien ketjuttamiseen liittyvien seurantamittarien käyttöönotto, EU ja ETA -maiden ja Sveitsin ulkopuolelta tulleilta työntekijöiltä työnteko- ja oleskeluoikeuden vaatiminen, sekä Työperäisen hyväksikäytön tunnusmerkit -julkisen ohjeistuksen laatiminen.

4.1.2 Skanska

Skanskan raportti ei ole pelkästään Suomen yksiköstä, vaan käsittelee koko Skanskan konsernia. Skanska raportoi myös sosiaalisesta vastuustaan osin GRI:n mukaan. Raportti on osin varmennettu ulkopuolisilla (onnettomuuksista johtunut työaikamenetykset, onnettomuuksien lukumäärä, kuolemaan johtaneet onnettomuudet ja työturvallisuustarkastusten lukumäärä). Sosiaalisen vastuun raportin osa-alueet ovat: työterveys ja -turvallisuus, työhyvinvointi, toimitusketjun vastuullisuus, ihmisoikeudet ja korruptio sekä syrjimättömyys.

Työterveys ja -turvallisuusteemasta raportoidaan lukuina onnettomuuksista johtunut työajan menetys, työajan menetyksiin johtaneiden onnettomuuksien lukumäärä, kaikkien työtapaturmien lukumäärä, kuolemaan johtaneet onnettomuudet ja johtajien suorittamat työmaavierailut, ”*Samaa mieltä*” ja ”*Erittäin samaa mieltä*” vastauksien osuus henkilöstöltä kysymykseen ”*liiketoimintayksikköni tekee hyvää työtä työturvallisuuden seuraamisessa ja kehittämisessä työmailla*”. Näiden lisäksi raportissa on kerrottu yleisimmät vammoja aiheuttavat työt ja toimet, joilla näitä pyritään vähentämään. Raportissa myös mainitaan Skanskan kaikkien yksiköiden olevan ISO 45001 sertifioituja (työturvallisuus ja -terveys) ja kerrottu sertifiointin asettamista vuosittaisista velvollisuuksista. Raportissa myös mainitaan työturvallisuusjohtamiseen liittyvistä koulutuksista, muttei avata tarkemmin osallistujamääriä tai koulutukseen käytettyjä tunteja.

Toinen osa raportista käsittelee Skanskan eettistä ohjeistusta ja kouluttamista siihen, toimittajien ja toimitusketjun arviointia ja hallintaa, eettisten riskien hallintaa ja epäasiallisesta käytöksestä raportointia. Aluksi kuvaillaan, millaisia teemoja Skanskan

eettinen ohjeistus pitää sisällään, mihin se on tarkoitettu ja miten sitä henkilöstölle koulutetaan. Raportissa kerrotaan, että uusille työntekijöille eettisen ohjeistuksen koulutus on pakko suorittaa työsuhteen ensimmäisen kuukauden aikana. Tämän lisäksi pakollinen päivityskoulutus on käytävä joka toinen vuosi. Uudet työntekijät kävivät koulutuksen 98 % määräaikaan mennessä ja päivityskoulutuksen kattavuus oli 99 %.

Toimittajien ja toimitusketjun hallinnan osuudessa käydään läpi toimittajien eettistä ohjeistusta, joka on ehtona jokaisessa Skanskan sopimuksessa. Eettinen ohjeistus kerrotaan asettavan vaatimukset toimittajien toiminnalle ja toimittajien toimitusketjulle, tämän lisäksi sopimus voidaan eettisen ohjeistuksen mukaan irtisanoa, jos merkittäviä poikkeamia eettisestä ohjeistuksesta tapahtuu. Merkittävillä kumppaneille kerrotaan tehtävän tarkempi riskiarviointi käyttäen useita eri lähteitä, joita raportissa on mainittu. Mitään dataa ei kuitenkaan toimittajien arvioinnista anneta (arvioitujen yritysten määriä). Eettiset ohjeistukset ovat vapaasti saatavilla netistä.

Eettisten riskien hallinnan osuudessa tunnistetaan pitkien arvoketjujen, suurien projektien sekä julkisesta sektorista ja yksityisistä asiakkaista koostuvan asiakaskunnan asettavan riskiä lahjonnalle ja korruptiolle. Tätä ongelmaa raportin mukaan Skanskalla ratkotaan korruption vastaisella toimintaohjeella, jonka koulutusta tarjotaan kaikille työntekijöille, mutta erityisessä fokuksessa ovat korkean riskin paikoilla työskentelevät henkilöt. Tämän lisäksi Skanskalla raportin mukaan järjestettiin työpajoja, jossa toimintaohjetta käsiteltiin. Näihin työpajoihin osallistui 265 työntekijää. Raportissa mainitaan myös, että eettisissä riskeissä kehittymistä mitataan säännöllisesti, muttei tarkemmin avata miten.

Viimeisenä tässä osuudessa käsitellään Skanskan epäasiallisen kohtelun raportointia ja eteenpäin kertomista. Raportissa mainitaan, että 86 % henkilöstöstä koki voivansa puhua huolistaan ilman pelkoa negatiivisista seuraamuksista. Tämä on mitattu ”*Vahvasti samaa mieltä*” ja ”*Samaa mieltä*” vastauksien osuutena väitteeseen ”*Voin vapaasti puhua huolistani ilman pelkoa negatiivisista seuraamuksista*”. Raportissa myös kerrotaan Skanskan eettisen toimintaohjeen ”*kuumasta linjasta*”, joka on kanava, jossa Skanskan työntekijät ja ulkoiset sidosryhmät voivat anonyymisti raportoida eettisen ohjeistuksen rikkomuksista. Vuonna 2021 tuli yhteensä 118 ilmoitusta, joista 46 koski työpaikalla tapahtuvaa syrjintää, kiusaamista tai häirintää. Ilmoitusten joukosta tuli ilmi myös kaksi korruption vastaisen ohjeistuksen rikkomusta, joista rankaistiin kahta työntekijää.

Viimeinen osuus raportista käsittelee monimuotoisuutta. Tässä osuudessa kerrotaan, mihin periaatteisiin Skanska on sitoutunut monimuotoisuuden edistämiseksi ja kerrotaan naisten osuuksista eri toiminnan tasoilla ja liiketoimintayksiköissä. Keinona lisätä naisten osuutta Skanskalla kerrotaan vain naisille suunnatusta oppisopimuskoulutuksesta. Näiden lisäksi kerrotaan myös kyselyn tuloksista, jossa 78 % vastaajista on samaa mieltä väitteen ”*Esimieheni saa kaiken irti monimuotoisuudesta tiimissäni saavuttaakseen parhaan suoritustason yhdessä*” kanssa, 91 % on samaa mieltä väitteen ”*Työpaikkani on kiusaamis- ja häirintävapaa*” kanssa, sekä 88 % on samaa mieltä väitteen ”*Työpaikallani ihmiset välittävät toisistaan ja kohtelevat toisiaan reilusti*” kanssa. Kaikki raportissa esitetyt kyselyt ovat suoritettu kaikille Skanskan työntekijöille, paitsi suorittavan työn tekijöille USA:n yhteiskunta ja rakennusyksiköissä johtuen joistain rajoituksista.

4.1.3 Lujatalo

Lujatalo ei raportoi sosiaalisesta vastuustaan minkään standardin, tai viitekehysten mukaan. Raportissa ei myöskään ole mainintaa raportin varmennuksesta. Raportin osat alueet ovat: koulutus ja valmennus, työilmapiiri, turvallisuus, työhyvinvointi ja lyhyesti kumppaniverkosto. Raportti alkaa tärkeimpien sosiaalisen vastuun sidosryhmien tunnistamisella, kuitenkin raportissa ei käsitellä sidosryhmiä muita, kuin työntekijöitä, toimittajia ja hyväntekeväisyysjärjestöjä. Raportin alussa myös kuvataan lyhyesti, miten henkilöstömäärä on kehittynyt vuonna 2020 ja millainen on työvoiman pysyvyys sekä naisten osuus ilmoitetaan koko konsernin tasolla.

Koulutus ja valmennus osuudessa kerrotaan, mitä koulutuksia vuoden aikana Lujalla on ollut, painopiste on ollut rakentamisen digitalisaatiossa sekä vuoden aikana tulleiden uusien työtapojen ja -kalujen koulutuksessa. Sen tarkempaa dataa ei kerrota koulutusten osallistujamääristä.

Työilmapiiriosiossa kerrotaan vuoden 2020 henkilöstötyytyväisyyskyselyn tulos ja verrattiin sitä edellisvuosien tulokseen. Raportin mukaan ”*niin kokonaisindeksi, esimiesindeksi kuin päämittarit kehittivät myönteisesti, ja yleinen tunneilmapiiri oli vastaajien mielestä hyvä*”.

Työturvallisuusosiossa raportti kertoo oman henkilöstön tapaturmataajuuden olleen mittaushistorian paras, 12,6 tapaturmaa/miljoona työtuntia. Urakoitsijoilla vastaava luku

oli 20,1. Työturvallisuutta kehittävinä toimina mainitaan työmatkapyöräilijöille tarkoitettu nastarenkaiden hankintatuki, sekä työturvallisuuspäällikön työturvallisuuskierrokset. Raportointivuonna työturvallisuuskierrokset jouduttiin kuitenkin korvaamaan koronan takia virtuaalisilla työmaatapaamisilla ja koulutuksilla. Turvallisuushavaintojen kertomiseen myös kannustetaan ja niiden määrä oli raportin mukaan noussut vuoden 2019 10 810 kappaleesta vuoden 2020 12 364 kappaleeseen.

Työhyvinvointiosiossa raportti mainitsee hyvinvointia kehittävinä toimina henkisen hyvinvoinnin valmennukset, erilaiset elintapamuutoksiin tähtäävät valmennukset ja Tiivis yhteistyö HR:n, esimiesten, työterveyshuollon ja eläkevakuutusyhtiöiden kanssa, jolla saatiin raportin mukaan poistettua enneaikaisista eläköitymisistä uhanneita eläkeriskejä yli 1,5 M€. Sairauspoissaolojen määrä oli raportointivuonna 3,9% työajasta. Tähän vaikuttavina toimina kerrotaan liikunta- ja tukielinsairauksista kärsivien ohjaaminen ajoissa kuntoutukseen ja hyvä hygieniataso koronavuonna.

Toimittajien vastuullisuuden arvioinnin osiossa kerrotaan Lujantalon vaativan alirakojen kuulamista Tilajavastuu.fi palveluun, mikä käytännössä on tilajavastuulain vaatimus.

4.1.4 NCC

NCC raportoi myös sosiaalisesta vastuustaan GRI:n mukaan koko konsernitason, ei vain Suomen liiketoiminnan osalta. NCC:n sosiaalisen vastuun raportin osa-alueet ovat terveys ja turvallisuus, koulutus, monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus, syrjimättömyys, korruption vastaisuus, reilu kilpailu ja toimittajien sosiaalisen vastuun arviointi. Raporttia ei ole ulkoisesti varmennettu.

Terveys ja turvallisuusosiossa raportoidaan lukuina sairauspoissaolojen osuus koko työajasta, läheltä-piti tilanteiden lukumäärä sekä työtaturmien lukumäärä, tapaturmataajuus ja kuolemaan johtaneet työtaturmat eriteltynä omaan henkilöstöön ja alihankkijoihin. Tämän osion alussa kerrotaan NCC:n tavoitteen olevan maksimissaan kolme vähintään neljän päivän sairauspoissaoloa johtanutta tapaturmaa miljoonaa tehtyä työtuntia kohti (vuoden 2021 tulos oli 3,7). Raportissa käsitellään koronan vaikutuksia terveyteen ja turvallisuuteen sekä sen aiheuttamia muutoksia työtapoihin. Raportissa myös esitellään pääpiirteissään NCC:n uusi työturvallisuusstrategia, joka keskittyy

estämään ja minimoimaan riskejä jo ennalta. Uusi strategia keskittyy etenkin tunnistettuihin korkean riskin töihin, raskaat nostot nosturilla, korkealla työskentely ja työskentely raskaiden koneiden läheisyydessä. Raportissa on myös tunnistettu eniten riskiä aiheuttavat työt, yleisimmät tapaturmasta aiheutuvat vammat, sekä suurimmat terveysriskit organisaatiotasolla. Työturvallisuutta kehittävinä toimina mainitaan uusi strategiatyö, joka-aamuiset turvallisuuskeskustelut, joissa käydään läpi päivän työt ja niihin liittyvät riskit, sekä ”Time Out” -konsepti, jossa työntekijöitä rohkaistaan keskeyttämään työnteko ja ilmoittamaan, jos uusi ja yllättävä riski ilmenee. Näiden lisäksi jokaisesta projektista luodaan riskiarvio ennen aloittamista, joka pitää sisällään työturvallisuusarvion kaikille riskitöille. NCC:n työntekijöillä on edustus NCC:n terveys ja turvallisuusneuvostossa. Raportissa myös kerrotaan työturvallisuuskouluttamisesta NCC:llä yleisesti ja projektitasolla.

Toisen osan otsikko on ”*Ihminen ja tiimi*”. Tässä osiossa käsitellään koulutusta, monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. Tämän aihealueen tavoitteiksi NCC mainitsee toimialan parhaiden ihmisten rekrytoinnin, kehittämisen ja pitämisen, menestyvien tiimien tukemisen ja aktiivisen työskentelyn sen eteen, ettei kukaan tulisi jätetyksi ulos epäoikeudenmukaisesti ja tiedostamattomien ennakkoluulojen takia. Lukuina tässä osiossa esitetään henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma eri maissa, eri työsuhteiden tyyppien jakauma, yleisten työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden määrät ja osuudet, sekä kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsopimusten määrät. Raportissa mainitaan joitain keinoja monimuotoisuuden kehittämiseksi, esimerkiksi Ruotsissa toimiva monimuotoisuusneuvosto, kouluttamattomille naisille tarkoitettu oppisopimuskoulutus ja osallistumiset erilaisiin monimuotoisuutta kehittäviin hankkeisiin.

Syrjimättömyyttä kehitetään NCC:llä raportin mukaan anonyymilla ilmiantokanavalla, josta tulleet ilmoitukset käsitellään aina ja annetaan rangaistuksia, jos tarpeen. NCC:n vuonna 2020 teettämässä henkilöstökyselyssä viisi prosenttia vastaajista kertoi kokeneensa sukupuoleen tai ikään perustuvaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista. Raportin mukaan henkilöstökokemusta mitataan säännöllisesti koko henkilöstön kattavilla kyselyillä. Koulutusta ja kehitystä tukemaan NCC:llä luodaan jokaiselle uudelle työntekijälle koulutus- ja kehityssuunnitelma, jonka edistymistä seurataan vuosittaisissa

kehityskeskusteluissa. NCC tarjoaa raportin mukaan koulutusta tekniseen osaamiseen, johtajuuteen, työympäristöön, projektinjohtoon ja kirjanpitoon.

Kolmas osuus raportista käsittelee korruption vastaisuutta, reilua kilpailua ja toimittajien arviointia. Tässä osassa kerrotaan NCC:n eettisestä ohjeistosta, siitä kouluttamisesta ja rikkeistä ilmoittamisesta. NCC:llä on tunnistettu merkittävimmitse riskeiksi lahjonta ja korruptio, reilun kilpailun vastaiset toimet ja eturistiriidat. Toimenpiteinä näiden kitkemiseksi on kouluttaminen ja ilmiantokäytännöt. Raportissa on esitetty kattavasti näihin koulutuksiin osallistuneiden määriä ja ilmiantojen määriä, sekä näistä seuranneita toimenpiteitä. NCC:n kaikki toimittajat ovat raportin mukaan sitoutuneita toimittajille luotuun eettiseen ohjeistoon, joka pitää sisällään lahjonnan ja korruption vastaisuutta, eturistiriitojen välttämistä, kilpailulainsäädännön kunnioittamista ja turvallisuus- ja terveysäännöksiä. Raportissa mainitaan myös tavoitteeksi vähentää toimittajien lukumäärää hallinnan helpottamiseksi ja yhteistyön syventämiseksi.

4.1.5 PEAB

PEAB:kin raportoi koko konsernin tasolla, eikä erikseen Suomen toiminnoista. PEAB:n raportti on myös laadittu GRI:n mukaan eikä sitäkään ole varmennettu ulkoisella taholla. Raportin osa-alueet ovat työterveys ja -turvallisuus, koulutus sekä tasa-arvo ja syrjimättömyys. Käsiteltävä raportti on vuoden 2020 raportti, sillä vuoden 2021 raporttia ei ollut vielä saatavilla.

Työterveys ja -turvallisuus osiossa kerrotaan lukuina tapaturmataajuus, riskihavaintojen lukumäärä ja vakavien onnettomuuksien lukumäärä pitäen sisällään oman henkilöstön ja alihankkijat. Tavoitteekseen PEAB raportoi nolla tapaturmaa. Työturvallisuutta kehittävinä toimenpiteinä raportti kertoo turvallisuushavainnoista raportointiin kannustamisen, jonka avulla riskejä voidaan välttää jo ennalta. Erityisesti raportissa nostetaan esiin riskityönä tietyt, jonka turvallisuustilanne on raportin mukaan erityisen heikko. Tähän turvallisuusongelmaan on puututtu palkkaamalla lisää liikenneinsinöörejä suunnittelemaan työt paremmin ja yhteistyöllä alan toimijoiden kesken. Raportin mukaan henkilöstölle suunnatussa kyselyssä oli positiivista kehitystä henkilöstön kokemuksessa työn turvallisuudesta, sen tarkemmin lukuja ei kuitenkaan avata.

Tasa-arvo ja monimuotoisuusteemassa esitetään lukuina työvoiman ikä- ja sukupuolijakauma maittain ja työtehtävittäin ja työsuhteiden laatu. Raportissa myös kerrotaan vuonna 2020 löytyneen 16 tapausta, joissa palkkauksessa voitiin osoittaa olevan sukupuolisyrintää. Raportissa mainitaan 1052 työntekijän saaneen vuoden aikana koulutusta monimuotoisuudesta ja tasa-arvosta. Raportissa myös kerrotaan PEAB:lla käynnissä olevista eri hankkeista, joilla pyritään integroimaan vasta saapuneita maahanmuuttajia rakennusalalle töihin.

Koulutus ja yhteiskuntateemassa kerrotaan työturvallisuus- ja monimuotoisuuskoulutusten lisäksi johtamiskoulutuksesta, jota tarjotaan eri tason johtajille sekä virtuaalisen oppimisympäristön luomisesta, jossa kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus suorittaa kursseja eri aihealueista. Näiden lisäksi kerrotaan oppilaitosyhteistöistä, joista mainitaan yhteistyö Helsingin Metropolian kanssa, sekä PEAB:n omista ammattikouluista, jotka toimivat Ruotsissa.

4.2 Yhteenveto raporteista

Neljä viidestä tutkitusta yrityksestä raportoi sosiaalisesta vastuustaan osittain GRI-standardin mukaan. Tutkituista raporteista vain yksi oli osin varmennettu, muut olivat täysin varmentamattomia ulkopuolisilta tahoilta, joten niissä esitetyt tiedot eivät välttämättä ole täysi totuus yritysten todellisesta vastuullisuuden tasosta. Integroitua raportointia ei käyttänyt yksikään yritys.

Kaikki tutkitut raportit olivat konsernitason raportteja, eikä yksikään raportti siis kohdistunut toimijaan, joka pelkästään toimii rakennusalalla Suomessa. Toisaalta kaikki yritykset toimivat pitkälti Pohjoismaissa, joten siten sosiaalisen vastuun teemat olivat aika hyvin sellaisenaan soveltuvia myös suomalaiseen rakennusalaan.

Raporteissa ilmoitetut luvut eivät aina olleet täysin vertailukelpoisia keskenään. Esimerkiksi tapaturmataajuudesta PEAB käytti lukemaa, joka kertoi vähintään 8 tunnin poissaoloa vaatineiden tapaturmien lukumäärän / miljoona työtuntia, kun taas NCC käytti lukua, joka kertoi vähintään neljän työpäivän poissaoloa vaatineiden tapaturmien lukumäärän / miljoona työtuntia. Tällainen raporttien välinen epäsymmetria aiheuttaa haastetta yritysten keskinäiseen vertailuun.

Alla olevassa taulukossa 7 olen verrannut yritysten vastuullisuusraporteissa esitettyjä tietoja kirjallisuuskatsauksen tuloksiin. Värikoodauksessa punainen väri tarkoittaa, ettei kyseistä mittaria ole raportoitu, keltainen tarkoittaa, että mittari on raportoitu osittain ja vihreä tarkoittaa, että mittariin on annettu vastaus raportissa. Värikoodaus ei siis esimerkiksi kohdassa 1.2.3 kerro, tehdäänkö kyseisessä yrityksessä henkilöstölle terveystarkastuksia, vaan se kertoo, onko aiheesta mainintaa raportissa.

Taulukko 7. Raporttien sisällön vertailu kirjallisuuskatsauksen kanssa

1 Työntekijät						
1.1	Työhyvinvointi	YIT	SKA	LuTa	NCC	PEAB
	1.1.1 Henkilöstötyytyväisyysmittausten tulokset (Popovic ym. 2018) ja kuvaus, kuinka mitattu.	Red	Yellow	Green	Yellow	Red
	1.1.2 Työvoiman vaihtuvuus (Rahdari ja Rostamy 2015; Shiau ja Chuen-Yu 2016; Popovic ym. 2018)	Green	Red	Yellow	Red	Red
	1.1.3 Millaisilla toimilla yrityksessä kehitetään ja pidetään yllä työvoiman hyvinvointia?	Green	Green	Green	Green	Green
1.2	Työterveys ja -turvallisuus	YIT	SKA	LuTa	NCC	PEAB
	1.2.1 tapaturmataajuus, tapaturmat / miljoona tehtyä työtuntia (Zhao ym. 2012; Shiau ja Chuen-Yu 2016; Popovic ym. 2018; GRI 2021)	Green	Green	Green	Green	Green
	1.2.2 menetetty työaika (h) (Zhao ym. 2012; Popovic ym. 2018; GRI 2021)	Red	Red	Red	Red	Red
	1.2.3 tehdäänkö työntekijöille terveystarkastuksia? (Zhao ym. 2012; Shiau ja Chuen-Yu 2016; Global Reporting Initiative 2021)	Red	Green	Green	Green	Green
	1.2.4 Kuvaus, kuinka yrityksessä tunnistetaan riskit jo ennalta ja tavasta, joilla työntekijät voivat ilmoittaa läheltä-piti tilanteista. (Global Reporting Initiative 2021)	Green	Green	Green	Green	Green
	1.2.5 Tyypillisimmät tapaturmien/vammojen laadut ja aiheuttajat. (Rahdari ja Rostamy 2015; Global Reporting Initiative 2021)	Red	Green	Red	Green	Green
	1.2.6 Tavoitteet työturvallisuudelle.	Red	Red	Green	Green	Green
	1.2.7 Kuinka yrityksessä varmistetaan terveellinen ja turvallinen työympäristö, sekä työtavat? (Zhao ym. 2012; Global Reporting Initiative 2021)	Green	Green	Green	Green	Green
1.3	Syrjimättömyys ja palkkaus	YIT	SKA	LuTa	NCC	PEAB
	1.3.1 Naisten ja eri ikäryhmien (< 30, 30-50, 50<) osuus yrityksen johdosta (Rahdari ja Rostamy 2015; Global Reporting Initiative 2021)	Yellow	Yellow	Red	Green	Green
	1.3.2 Naisten ja eri ikäryhmien (< 30, 30-50, 50<) osuus työvoimasta (Rahdari ja Rostamy 2015; Global Reporting Initiative 2021)	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green
	1.3.3 Samaa työtä tekevien naisten ja miesten palkkojen suhde. (Popovic . 2018; Global Reporting Initiative 2021)	Red	Red	Red	Red	Red
	1.3.4 Onko työntekijöille selvää, millä perusteella palkka määräytyy? (Zhao ym. 2012)	Red	Red	Red	Red	Red
	1.3.5 Onko yrityksessä käytössä ilmoituskanava syrjintätapauksia varten? Jos on, millaisiin toimenpiteisiin ilmoitusten johdosta on ryhdytty? (Global Reporting Initiative 2021)	Red	Green	Red	Green	Red
1.4	Koulutus	YIT	SKA	LuTa	NCC	PEAB
	1.4.1 Keskimääräiset työtunnit koulutuksessa vuodessa per työntekijä (Rahdari Rostamy 2015; Shiau ja Chuen-Yu 2016; Popovic ym. 2018; Global Reporting Initiative 2021)	Red	Red	Red	Red	Green
	1.4.2 Kuinka yrityksessä koulutetaan työntekijöitä eri siirtymävaiheissa? (työtehtävän vaihtuminen, työsuhteen päättymisen) (Global Reporting Initiative 2021)	Green	Red	Green	Green	Green
	1.4.3 Kuinka usein työntekijöille tarjotaan uraohjausta? (Zhao ym. 2012; Global Reporting Initiative 2021)	Green	Red	Red	Green	Red
1.5	Työntekijöille viestintä ja osallistaminen päätöksenteossa	YIT	SKA	LuTa	NCC	PEAB
	1.5.1 Onko työntekijöillä edustusta hallituksessa/päätävissä elimissä? Kuinka työntekijöiden ääni saadaan kuuluviin yrityksessä tehtävissä päätöksissä? (Zhao ym. 2012)	Red	Red	Red	Green	Green
	1.5.2 Miten ja kuinka aikaisin merkittävistä operatiivisista muutoksista viestitään työntekijöille, joiden työhön muutos vaikuttaa? (Global Reporting Initiative 2021)	Red	Red	Red	Red	Red

2 Asiakkaat ja käyttäjät						
2.1	Tuoteturvallisuus	YIT	SKA	LuTa	NCC	PEAB
	2.1.1 Huomautusten ja rangaistusten määrä johtuen rakentamisen laatuvaatimusten ja määräysten laiminlyönnistä. (Global Reporting Initiative 2021)					
	2.1.2 Laatuvaatimusten ja määräysten laiminlyönneistä johtuneet negatiiviset vaikutukset asiakkaiden/käyttäjien terveyteen ja turvallisuuteen (Shiau and Chuen-Yu 2016) (esimerkiksi sisäilmaongelmat, merkittävät puutteet laadussa, vaaralliset rakenteet tai vialliset laitteet)					
2.2	Myynti ja markkinointi	YIT	SKA	LuTa	NCC	PEAB
	2.2.1 Huomautusten ja rangaistusten määrä johtuen markkinointiviestinnän määräysten ja hyvien tapojen laiminlyönnistä sisältäen mainonnan, myynninedistämisen ja sponsoroinnin. (Global Reporting Initiative 2021)					
2.3	Tietosuoja	YIT	SKA	LuTa	NCC	PEAB
	2.3.1 Asiakkailta ja Tietosuojavaltuutetun toimistolta tulleet huomautukset asiakkaan tietosuojasta (Rahdari ja Rostamy 2015; Shiau ja Chuen-Yu 2016; Global Reporting Initiative 2021)					
	2.3.2 Tietovuodot yrityksestä koskien asiakkaiden tietoja. (Global Reporting Initiative 2021)					
3 Tavarantoimittajat ja aliurakoitsijat						
3.1	Sosiaalisen vastuun arviointi ja vaatiminen aliurakoitsijoilta	YIT	SKA	LuTa	NCC	PEAB
	3.1.1 Arvioitujen yritysten osuus kaikista aliurakoitsijoista/toimittajista. (Zhao ym. 2012; Global Reporting Initiative 2021)					
	3.1.2 Kuvaus, miten ja millä kriteereillä aliurakoitsijoiden ja tavarantoimittajien vastuullisuutta arvioidaan.					
	3.1.3 Kuvaus toimitusketjussa havaituista vastuullisuusongelmista ja toimista niiden korjaamiseksi. (Global Reporting Initiative 2021)					
4 Kilpailijat						
4.1	Kartellit ja monopolit	YIT	SKA	LuTa	NCC	PEAB
	4.1.1 Syytteet ja näistä seuranneet tuomiot ja rangaistukset liittyen kartelleihin tai muihin yritysten väliseen vapaata kilpailua rajoittavaan toimintaan. (Zhao ym. 2012; Global Reporting Initiative 2021)					
5 Julkinen sektori ja ympäröivä yhteisö						
5.1	Vaikutukset julkistalouteen	YIT	SKA	LuTa	NCC	PEAB
	5.1.1 Suora ja epäsuora työllisyysvaikutus (Zhao ym. 2012; Shiau ja Chuen-Yu 2016)					
	5.1.2 Maksetut verot (Zhao ym. 2012; Shiau ja Chuen-Yu 2016)					
5.2	Poliittinen rahoitus ja lobbaus	YIT	SKA	LuTa	NCC	PEAB
	5.2.1 Annettu vaalirahoitus ja erittely saavista tahoista. (Global Reporting Initiative 2021)					
	5.2.2 Kuvaus siitä, kuinka yritys harjoittaa lobbaamista.					
5.3	Vaikutukset ympäröivään yhteisöön	YIT	SKA	LuTa	NCC	PEAB
	5.3.1 Kuinka projektitasolla arvioidaan projektin vaikutusta ympäröivään yhteisöön ja sen viihtyvyyteen? (Global Reporting Initiative 2021)					
	5.3.2 Kuinka minimoidaan projektien aiheuttamat turvallisuusriskit ottaen huomioon rakentamisen ja liikennejärjestelyt. (Zhao ym. 2012)					
	5.3.3 Kuinka järjestetään viestintä projektiorganisaation ja naapuruston välillä? (Zhao ym. 2012)					

Kuten taulukosta 7 nähdään, oli etenkin työterveydestä ja -turvallisuudesta ja toimitusketjun arvioinnista raportoinnin taso yleisesti hyvällä tasolla. Näiden teemojen korostuminen kertoo varmastikin siitä, millaisia teemoja rakennusalalla pidetään yleisesti merkityksellisinä ja merkittävänä sosiaalisen vastuun ongelmina. Joidenkin teemojen täysin käsittelemättä jääminen kaikissa raporteissa voi tarkoittaa kahta asiaa, joko tähän työhön nostetut raportoitavat aihealueet eivät olleet näiltä osin merkityksellisiä rakennusalalle, tai sitten yritysten raportointi on näiltä osin puutteellista. Taulukkoa tarkastellessa on hyvä huomata, että tässä otetaan kantaa vain työssä poimittujen mittareiden esiintymistä raporteissa. Kaikissa raporteissa käsiteltiin ainakin jollain tavalla esimerkiksi vaikutuksia ympäröivään yhteisöön, muttei valittujen mittareiden kautta. Keltaiseksi jäävät 1.1.1 kohdassa Skanska ja NCC, joiden raporteissa henkilöstökokemuskyselyn tuloksia oli esitelty vain osittain. 1.3.1 ja 1.3.2 kohdan keltaiset koodit YIT:n, Skanskan ja LujaTalon kohdalla johtui siitä, ettei ikäjakaumia ollut ilmoitettu sukupuolijakaumien lisäksi.

5 POHDINTA

Kuten kirjallisuudessa on todettu, sosiaalisen vastuun raportointi on kolmesta vastuun osa-alueesta (talous, ympäristö, sosiaalinen) abstraktein, vaikeimmin määriteltävä ja vaikeimmin mitattava (Beske-Janssen ym. 2015). Tämä aiheuttaa subjektiivisuutta raportointiin, mikä oli nähtävissä tässäkin työssä käsitellyissä raporteissa. Vaikka lähes kaikki yritykset käyttivät raportoinnin työkaluna GRI-standardia, ei tuloksena ollut samansisältöisiä saatikka toisiinsa verrattavia raportteja. Kaikki raportit olivat yhdistelmiä laadullisista ja määrällisistä mittareista, mikä on tyypillistä mitatessa ja raportoitaessa sosiaalisesta vastuusta (Staniškienė ja Stankevičiūtė 2018).

Se, että kaikilta tutkituilta yrityksiltä vastuullisuusraportit löytyivät helposti nettisivuilta, kertoo siitä, että tutkittavat yritykset pitävät vastuullisuutta merkittävänä asiana viestiä. Vastuullisuusraporttien lisäksi kaikilta tutkituilta yrityksiltä löytyi myös paljon muuta vastuullisuusviestintää, jolla pyritään antamaan helpommin ja nopeammin tietoa yrityksen vastuullisuudesta, kuin pitkän vastuullisuusraportin lukeminen voi antaa.

Sosiaalisen vastuun vaikea mitattavuus ja konsernitason raportointi aiheuttaa sitä, että raporteissa esiintyi paljon anekdootteja joiltain liiketoimintayksiköiltä tai joistain maista. Tällainen ei työn tekijän mielestä ole kaikkein hedelmällisintä raportointia, sillä se tekee raportista repaleisen ja epäluotettavan tuntuisen, sekä se herättää aina kysymyksen siitä, mitä raportissa jätetään kertomatta. Luottamusta yritysten raportointiin ei herätä myöskään se, ettei Skanskan muutamaa mittaria lukuun ottamatta mitään esitettyjä tietoja ollut varmistettu kolmannella osapuolella.

Rakennusalalle varmastikin merkittävimmät ja leimallisimmat teemat, kuten työturvallisuus sekä toimitusketjun ja aliorakoitsijoiden arviointi oli kaikissa raporteissa käsiteltyinä. Näiden lisäksi työvoiman kouluttaminen ja työhyvinvointi oli hyvin edustettuna raporteissa. Työn tekijän mielestä merkittävin ero kirjallisuuskatsauksen tulosten ja raporttien sisällön kanssa oli tuoteturvallisuuden teeman puuttuminen kaikista tutkituista raporteista, sillä esimerkiksi sisäilma- ja kosteusongelmat ovat merkittäviä rakentamisen mainetta rapauttavia asioita. Joidenkin teemojen, esimerkiksi markkinoinnin tai lobbaus osa-alueen, puuttuminen täysin kaikkien yritysten vastuullisuusraporteista voi tarkoittaa joko sitä, ettei sen käsittely ole rakennusalalle

mielekästä, tai sitä, ettei yritysten raportit olleet näiltä osin täysin kattavia. Mitään sellaista teemaa ei yritysten raporteissa ollut, jota ei olisi ollut huomioitu kirjallisuuskatsauksessa nostetuissa teemoissa, joten siltä osin kirjallisuuskatsauksen poiminnat olivat oikean suuntaisia.

Vastuullisuusraportoinnin kenttä tulee kokemaan muutoksen uuden Euroopan komission direktiiviehdotuksen myötä. Tässä direktiivissä pyritään kasvattamaan raportointivelvollisuuden piirissä olevien yritysten määrää, edellytetään julkaistujen tietojen varmennusta, asetetaan raportoitaville tiedoille yksityiskohtaisemmat ja vakiomuotoiset vaatimukset sekä parannetaan tietojen saatavuutta velvoittamalla raportoimaan ne tietyssä vuosikertomuksen osassa. (Eurooppa-neuvosto 2022) Työn tekijän mielestä tämä voi olla haasteellista, sillä jos kaikilta aloilta vaaditaan samojen teemojen raportointia, on vaarana raporttien vesittyminen liiallisella epäolellaisella tiedolla. Toiseksi voidaan kyseenalaistaa, onko tämän tuominen direktiiveillä pakolliseksi yrityksille hyödyllistä, vai tulisiko luottaa enemmän siihen, että kuluttajien ja sijoittajien vaatimukset ohjaisivat yritykset omaehtoisesti raportoimaan vastuullisuudestaan.

Työssä epätarkkuutta ja epäloogisuutta voi aiheuttaa etenkin raporttien laadullisessa analyysissä kirjoittajan omat mieltymykset ja alan asiantuntemus. Kirjallisuuskatsauksen tuloksena poimitut mittaritkin ovat lopulta vain teoriaan pohjautuvan kirjoittajan oman pohdinnan tuloksena valittuja, eikä niitä voi siten pitää koko totuutena aiheesta. Joku toinen tutkija voisi päätyä toisenlaisiin valintoihin. Tätä samaa mittareiden poimintaa tekee jokainen raportoiva yritys ja erilaisia viitekehysrakentava tutkija, joten työn tulokset ovat taas yksi yritys jäsentää vaikeasti mitattavaa kenttää.

Tulevaisuudessa alan tutkimuksen olisi hyvä pyrkiä kohti vakiomuotoisempaa raportointia. Tämä toisi mahdollisuuden verrata yrityksiä toisiinsa ja veisi pois mahdollisuutta ”viherpesuun”. Toki näitä standardointiyrityksiä maailmalla jo on (esimerkiksi GRI), mutta vaikka yritykset näitä käyttävät, ei lopputulemana ole vakiomuotoisia ja toisiinsa verrattavia raportteja. Vastuullisuusraportoinnin kehittämisen lisäksi tulisi lisätä tutkimusta siitä, kuinka yrityksen toiminnan negatiiviset ulkoisvaikutukset saataisiin osaksi tuotteen tai palvelun hintaa. Tämä ohjaisi kuluttajien käyttäytymistä suosimaan vastuullisia toimijoita ilman yksilöiden omaa eettistä pohdintaa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työlle asetetut tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaisista teemoista suomalaisen, rakennusalalla toimivan yrityksen tulisi raportoida, kun se raportoi sosiaalisesta vastuustaan?
2. Mitä asioita ja millaisilla mittareilla tulisi kustakin temasta raportoida?
3. Miten viisi Suomen suurinta rakennusalan työllistäjää raportoi sosiaalisesta vastuustaan ja onko raportointi linjassa aiheen kirjallisuuden kanssa?

Kirjallisuuskatsauksen tuloksena syntyi vastaus tutkimuskysymyksiin 1 ja 2. Tutkimuskysymykseen 1 vastaus saatiin tutkimalla rakennusalalle merkittäviä sidosryhmiä ja niille merkittäviä teemoja. Tuloksena saatiin Taulukon 1. mukaiset sidosryhmät ja merkittävät teemat niille.

Tutkimuskysymykseen 2. saatiin vastaus etsimällä lähteistä tutkimuskysymyksen 1. merkittävälle teemoille mittareita, jotka kuvaavat yrityksen tilaa näissä teemoissa. Lähteistä poimitut mittarit eivät ole tarkoitus olla absoluuttinen totuus asiasta, eikä tulosten muutenkaan olla tiukka raportoinnin viitekehys, vaan enemmänkin ohjeena siitä, millaisilla kvantitatiivisilla ja kvalitatiivisilla mittareilla yrityksen sosiaalisen vastuun tilaa voidaan kuvata.

Tutkimuskysymykseen 3 vastattiin tutkimalla näiden yritysten vastuullisuusraportteja laadullisen sisältöanalyysin keinoin ja verrattiin niitä kirjallisuuskatsauksen tuloksiin. Näin löydettiin tulos, että valitut yritykset raportoivat sosiaalisesta vastuustaan suppeammalla tarkastelulla, kuin tässä nostettiin kirjallisuuskatsauksen pohjalta raportoitavia teemoja.

Työssä tultiin myös siihen tulemaan, että sosiaalisen vastuun raportointi on erittäin vaikeasti rajattava ja mitattava asia, joten sen raportoinnin laajuus ja raportoitavat aspektit ovat hyvin subjektiivisesti yrityksillä määrättävissä. Työn tekijän mielestä sosiaalisen vastuun raportointi vaatii vielä tutkimusta ja standardointia, jotta voidaan olla tilanteessa,

missä yrityksiä voi verrata toisiinsa ja saada oikeasti luotettavan ja kattavan kuvan yrityksestä vastuullisuusraporttien pohjalta.

LÄHDELUETTELO

- Ahonen, A., Ali-Yrkkö, J., Avela, A., Junnonen, J.-M., Kulvik, M., Kuusi, T., Mäkäräinen, K. and Puhto, J., 2020. Rakennusalan kilpailukyky ja rakentamisen laatu Suomessa. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimus-toiminnan julkaisusarja*.
- Beske-Janssen, P., Johnson, M. P. ja Schaltegger, S., 2015. 20 years of performance measurement in sustainable supply chain management-what has been achieved? *Supply Chain Management*, 20 (6), 664–680.
- Busco, C., Frigo, M., Quattrone, P. ja Riccaboni, A., 2013. Redefining Corporate Accountability through Integrated Reporting: What Happens When Values and Value Creation Meet? *STRATEGIC FINANCE*, 8, 33-41.
- Dempsey, N., Bramley, G., Power, S. ja Brown, C., 2011. The social dimension of sustainable development: Defining urban social sustainability. *Sustainable Development*, 19 (5), 289–300.
- Eizenberg, E. ja Jabareen, Y., 2017. Social Sustainability: A New Conceptual Framework. *Sustainability 2017*, 9 (1), 68.
- Elkington, J., 2004. *Enter the Triple Bottom Line* [verkkodokumentti]. Saatavilla: <http://kmhassociates.ca/resources/1/Triple%20Bottom%20Line%20a%20history%201961-2001.pdf> [Viitattu 3.3.2022].
- Euroopan Komissio, 2001. *VIHREÄ KIRJA - yritysten sosiaalisen vastuun eurooppalaisten puitteiden edistämisestä* [verkkodokumentti]. Saatavilla: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:52001DC0366> [Viitattu 28.4.2022].
- Euroopan Komissio, 2011. *Corporate social responsibility & Responsible business conduct* [verkkodokumentti]. Saatavilla: https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct_fi [Viitattu 14.4.2022].

- Euroopan Komissio, 2021. *Finland - ECSD country fact sheet* [verkkodokumentti]. Saatavilla: https://ec.europa.eu/growth/sectors/construction/observatory/country-fact-sheets/finland_fi [Viitattu 10.3.2022].
- Eurooppa-neuvosto, 2022. *Neuvosto vahvisti kantansa yritysten kestävyysraportointia koskevaan direktiiviin - Consilium* [verkkodokumentti]. Saatavilla: <https://www.consilium.europa.eu/fi/press/press-releases/2022/02/24/council-adopts-position-on-the-corporate-sustainability-reporting-directive-csr/> [Viitattu 27.4.2022].
- Govindan, K., Shaw, M. ja Majumdar, A., 2021. Social sustainability tensions in multi-tier supply chain: A systematic literature review towards conceptual framework development. *Journal of Cleaner Production*, 279, 123075.
- GRI, 2021. *GRI - GRI Standards English Language* [verkkodokumentti]. Available from: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/> [Viitattu 2.3.2022].
- Günther, K., Hasanen, K. and Juhila, K., 2022. *Johdanto: Analyysi ja tulkinta - Tietoarkisto* [verkkodokumentti]. Saatavilla: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/> [Viitattu 28 Apr 2022].
- Hale, J., Legun, K., Campbell, H. ja Carolan, M., 2019. Social sustainability indicators as performance. *Geoforum*, 103, 47–55.
- Hutchins, M. J. ja Sutherland, J. W., 2008. An exploration of measures of social sustainability and their application to supply chain decisions. *Journal of Cleaner Product*, 15 (16), 1688 - 1698.
- Jones, P., Comfort, D. ja Hillier, D., 2006. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND THE UK CONSTRUCTION INDUSTRY. *Economic research - Ekonomiska istraživanja*, 19 (1), 23–37.

- Kirjanpitolaki, 1997. *Kirjanpitolaki*. Kirjanpitolaki.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971336#L3a>.
- KPMG Impact, 2020. *The Time Has Come: The KPMG Survey of Sustainability Reporting 2020* [verkkodokumentti]. Saatavilla:
<https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/11/the-time-has-come-survey-of-sustainability-reporting.html> [Viitattu 4.3.2022].
- Krzus, M. P., 2011. Integrated reporting: if not now, when? [verkkodokumentti].
Saatavilla: <http://ga.water.usgs.gov/edu/gwdepletion>. [Viitattu 17.3.2022].
- Lehtonen, M., 2004. The environmental-social interface of sustainable development: capabilities, social capital, institutions. *Ecological Economics*, 49 (2), 199–214.
- Luja, 2022. *Yritysvastuu – Luja* [verkkodokumentti]. Saatavilla:
<https://www.luja.fi/yritys/yritysvastuu/> [Viitattu 6.4.2022].
- Missimer, M., Robèrt, K. H. ja Broman, G., 2017. A strategic approach to social sustainability - Part 1: exploring the social system. *Journal of Cleaner Production*, 140, 32–41.
- Moravcikova, K., Stefanikova, L. ja Rypakova, M., 2015. CSR Reporting as an Important Tool of CSR Communication. *Procedia Economics and Finance*, 26, 332–338.
- NCC, 2021. *NCC Annual report 2021* [verkkodokumentti]. Saatavilla:
<https://www.ncc.com/annual-report-2021/> [Viitattu 6.4.2022].
- PEAB, 2022. *PEAB Annual Report 2020* [verkkodokumentti]. Saatavilla:
<https://peab.inpublix.com/2020/en/> [Viitattu 6.4.2022].
- Popovic, T., Barbosa-P Ovoa, A., Kraslawski, A. ja Carvalho, A., 2018. Quantitative indicators for social sustainability assessment of supply chains. *Journal of Cleaner Production*, 180, 748–768.

- Porter, M. E. ja Kramer, M. R., 2006. The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard business review*, 84 (12), 78–92.
- Rahdari, A. H. ja Rostamy, A. S. A., 2015. Designing a general set of sustainability indicators at the corporate level. *Journal of Cleaner Production*, 108, 757–771.
- Rakennuslehti, 2021. *Suurimmat-työkalu* | *Rakennuslehti* [verkkodokumentti]. Saatavilla: <https://www.rakennuslehti.fi/suurimmat/> [Viitattu 25.3.2022].
- Rakennusteollisuus, 2019. *Työvoimakyselyt - Rakennusteollisuus RT ry* [verkkodokumentti]. Saatavilla: <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoalasta/Talous-tilastot-ja-suhdanteet/Tyovoimakyselyt/> [Viitattu 10.3.2022].
- Rakennusteollisuus, 2021. *Rakennusteollisuuden osaamistarveselvitys 2021* [verkkodokumentti]. Saatavilla: <https://www.rakennusteollisuus.fi/Ajankohtaista/Koulutus--ja-esitysaineistot1/2021/rakennusteollisuuden-osaamistarveselvitys-2021/> [Viitattu 10.3.2022].
- Reiman, A., Pedersen, L. M., Väyrynen, S., Sormunen, E., Airaksinen, O., Haapasalo, H. ja Räsänen, T., 2017. Safety Training Parks – Cooperative Contribution to Safety and Health Trainings. *International Journal of Construction Education and Research*, 15 (3), 1–23.
- Ringen, K., Seegal, J. ja Englund, A., 1995. SAFETY AND HEALTH IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY. *Annu. Rev. Public Health*, 16, 165–88
- Rodrigues, L. L., Aras, G. ja Williams, P. F., 2022. Integrated Reporting and Integrated Thinking: Proposing a Reporting Model That Induces More Responsible Use of Corporate Power. *Sustainability*, 14 (6), 3277
- SFS-EN, 2020. SFS-EN ISO 26000:2020.
- Shiau, T. A. ja Chuen-Yu, J. K., 2016. Developing an Indicator System for Measuring the Social Sustainability of Offshore Wind Power Farms. *Sustainability*, 8 (5), 470.

Skanska, 2022. *Annual and Sustainability report 2021* [verkkodokumentti]. Saatavilla: <https://group.skanska.com/4938df/siteassets/investors/reports-publications/annual-reports/2021/annual-and-sustainability-report-2021.pdf> [Viitattu 6.4.2022].

Staniškienė, E. ja Stankevičiūtė, Ž., 2018. Social sustainability measurement framework: The case of employee perspective in a CSR-committed organisation. *Journal of Cleaner Production*, 188, 708–719.

Suomen virallinen tilasto SVT, 2019. *Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Työllisyys Ja Työttömyys 2019, Liitetaulukko 10. Työlliset toimialan (TOL 2008) ja sukupuolen mukaan vuosina 2015 - 2019, 15-74-vuotiaat . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 10.3.2022]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_tau_010_fi.html.*

Talouselämä, 2021. *100 suurinta työllistäjää | Talouselämä* [verkkodokumentti]. Saatavilla: <https://www.talouselama.fi/uutiset/tassa-ovat-suomen-100-suurinta-tyollistajaa-mukana-kahdeksan-uutta-yritysta-katso-tasta-koko-lista/34940c36-e97d-4fb3-88d1-d34c1149f958> [Viitattu 25.3.2022].

Tapaturmavakuutuskeskus, 2021. *Työtapaturmatilastot* [verkkodokumentti]. Saatavilla: <https://www.tvk.fi/tilastot-ja-julkaisusarjat/tilastot/tyotapaturmatilastot/> [Viitattu 10.3.2022].

TEM, 2016. Selvitys sidosryhmien käsityksistä suomalaisten yritysten yhteiskuntavastuusta. [verkkodokumentti]. Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75020> [Viitattu 8.3.2022].

Tilastokeskus, 2008. *Toimialaluokitus 2008 | Tilastokeskus* [verkkodokumentti]. Saatavilla: <https://www2.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/?code=F&name=Rakentaminen> [Viitattu 10.3.2022].

Uyar, A., Karaman, A. S. ja Kilic, M., 2020. Is corporate social responsibility reporting a tool of signaling or greenwashing? Evidence from the worldwide logistics sector. *Journal of Cleaner Production*, 253, 119997.

YIT, 2021. *YIT Vuosikatsaus 2021* [verkkodokumentti]. Saatavilla: https://www.yitgroup.com/siteassets/investors/annual-reports/2021/yit_vuosikatsaus_2021_fi.pdf#page=24 [Viitattu 6.4.2022].

YK, 2022. *Social Sustainability | UN Global Compact* [verkkodokumentti]. UN. Saatavilla: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social> [Viitattu 3.3.2022].

Zhao, Z.-Y., Zhao, X.-J., Davidson, K. ja Zuo, J., 2012. A corporate social responsibility indicator system for construction enterprises. *Journal of cleaner production*, 29, 277–289.