

Tuomo Alasoini (TTL), Matti Joensuu (TTL), Pirjo Juvonen-Posti (TTL), Noora Järnefelt (ETK), Aart-Jan Riekhoff (ETK), Pauliina Toivio (TTL) ja Jarno Turunen (TTL)

LUONNOS 10.3.2022

## **Työelämän ja työmarkkinoiden muutos – haasteita ja kehittämistarpeita sosiaaliturvan uudistamiselle**

### **1 Johdanto**

Selvityksen tavoitteena on ollut tuottaa sosiaaliturvakomitean työn tueksi tilastollista tietoa hyödyntävä katsaus viimeisen noin 20 vuoden aikana työelämässä ja työmarkkinoilla tapahtuneista muutoksista sekä ennakoida mahdollisuuksien mukaan, kuinka muutokset jatkuvat 2020-luvulla. Keskiössä ovat olleet muutokset, joilla on katsottu olevan selvä yhteys sosiaaliturvaan ja sen uudistamisen tarpeisiin. Tarkastelun näkökulmina ovat olleet kestävyys, tehokkuus sekä reiluus ja tasa-arvoisuus. *Kestävyys* viittaa muutosten vaikutuksiin sosiaaliturvan taloudellisen ja sosiaalisen kestävyyskannalta. *Tehokkuudessa* on kyse muutosten vaikutuksista sosiaaliturvan tarkoitukseen ja toimivuuteen. *Reiluus ja tasa-arvoisuus* puolestaan tarkoittavat muutosten vaikutusten tarkastelua tasa-arvonäkökulmasta.

Työelämän ja työmarkkinoiden muutoksia käsitellään kirjoittajien valitseman neljän teeman kautta, joita kutakin tarkastellaan omissa luvuissaan. Kunkin luvun alussa on lyhyesti perusteltu, kuinka teemat kytkeytyvät sosiaaliturvaan. Ensimmäisenä teemana on *työllisyys ja työttömyys*, jonka yhteydessä tarkastelemme työllisyysasteen, työttömyysasteen ja työvoimaosuuden muutoksia sekä tuomme esiin työurien kokonaispituuden ja niiden loppupään erityiskysymyksiä (luku 2). Seuraavaksi käsittelemme *ammatti- ja koulutusrakennetta* sekä muutoksia niissä ja muutosten keskinäistä suhdetta (luku 3). Kolmantena teemana on *työurien ja työsuhteiden vakaus ja epävakaus*.

Tarkastelemme epätyypillisten työnteon muotojen kehitystä ja muutoksia työurien vakaudessa (luku 4). Neljäntenä teemana on *työkyky, sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys*. Tarkastelemme muutoksia koetussa työkyvyssä, erityyppisissä sairauspoissaoloissa, työkyvyttömyydessä, työkyvyttömyyseläkkeissä ja kuntoutuspalvelujen käytössä (luku 5). Kunkin teeman osalta on pyritty luomaan ensin koko maata kattava yleiskuva, jota on tarpeen mukaan täydennetty yksityiskohtaisemmilla tarkasteluilla. Luku 6 sisältää yhteenvedon ja johtopäätökset.

Kaikkien teemojen käsittelyä on ohjannut samanlainen ohjeellinen rakenne. Siinä määrällistä aikasarjatarkastelua on pyritty täydentämään laadullisemmalla analyysillä ja aikasarjoissa tapahtuneiden muutosten taustalla olevien mahdollisten syiden erittelyllä. Sukupuolinäkökulma

läpäisee kattavasti kunkin teeman. Lisäksi olemme monessa kohtaa tarkastelleet muutoksia eri ikäluokissa.

## 2 Työllisyys ja työttömyys

Työllisyyden ja työttömyyden muutoksilla on suora ja ilmeinen yhteys sekä sosiaaliturvan rahoitukseen, että sen tarpeeseen. Talouskasvun mahdollistama riittävän korkea elintaso luo pitkän aikavälin taloudelliset edellytykset myös sosiaaliturvan rahoittamiselle. Elintason osatekijät kansantaloudessa ovat tehdyt työtunnit ja työn tuottavuus. Keskeinen työtunteihin vaikuttava tekijä on työhön osallistuminen eli työllisten osuus väestöstä (Pohjola 2017). Työttömyys on puolestaan merkittävä – viime vuosina viidenneksi suurin – sosiaaliturvamenojen kohde.

Työllisyyden ja työttömyyden muutosten sekä sosiaaliturvan välinen vaikutusmekanismi ei ole kuitenkaan yksisuuntainen. Sosiaaliturvan rakenne ja säännöt määrittävät sitä, kuinka joustavaa yksilöiden osallistuminen työmarkkinoille on. Näin sosiaaliturva puolestaan vaikuttaa työllisyyden tasoon.

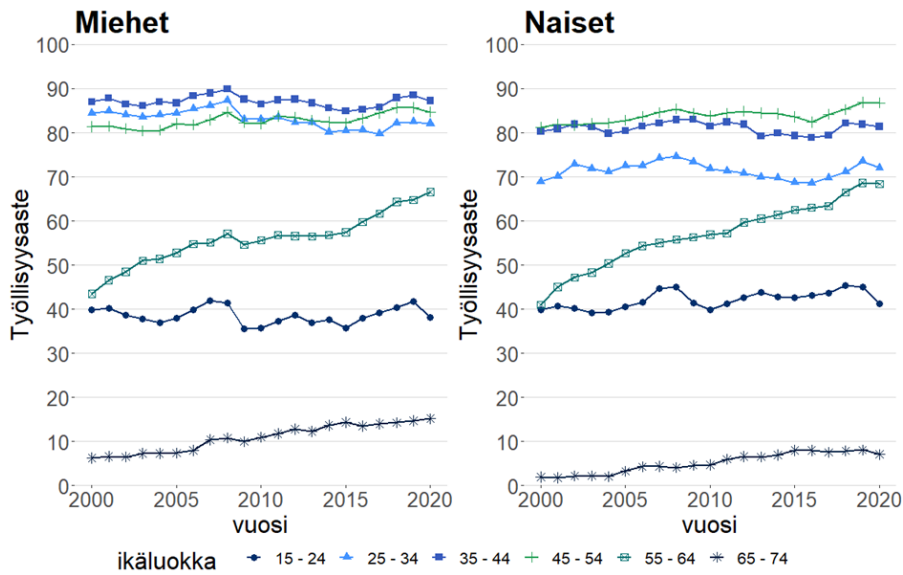
### 2.1 Työllisyysaste

Työllisyysasteella tarkoitetaan työllisten prosenttiosuutta väestöstä. Työllisyysasteen kokonaiskehitys 15–74-vuotiaan väestön keskuudessa on ollut Suomessa 2000-luvulla verraten myönteistä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen pohjalta laskettu työllisyysaste on vuosien 2000 ja 2020 välillä noussut – välillä aaltoillen – noin viidellä prosenttiyksiköllä 67 prosentista 72 prosenttiin miesten työllisyysasteen ollessa tyyppillisesti prosenttiyksikön tai kaksi naisten työllisyysastetta korkeampi. Suomen työllisyysaste on nousevasta trendistään huolimatta edelleen selvästi jäljessä kaikkien muiden Pohjoismaiden työllisyysasteita, jotka vaihtelivat 75:n ja 78 prosentin välillä vuonna 2020 (Statista 2022).

Työllisyysasteen kehitys on ollut eri ikäluokissa varsin erilaista. Työllisyysasteen myönteistä kokonaiskehitystä on siivittänyt erityisesti 55–64-vuotiaiden työllisyysasteen nopea nousu, joka on ollut miehillä 2000-luvulla lähes 20 prosenttiyksikköä ja naisilla jopa lähes 30 prosenttiyksikköä. Vähäisempää, joskaan eri merkityksetöntä positiivista muutosta on tapahtunut myös 45–54-vuotiailla ja erityisesti 65–74-vuotiaiden keskuudessa. Nuoremmissa ikäluokissa ei selvää trendiä suuntaan tai toiseen voida havaita (kuviot 1 ja 2).

*Kuvio 1. Miesten työllisyysaste eri ikäluokissa vuosina 2000-20*

Kuvio 2. Naisten työllisyysaste eri ikäluokissa vuosina 2000–20



Luvut perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksiin.

Ulkomaalaistaustaisen työvoiman määrä Suomen työmarkkinoilla kasvoi vuosien 2000 ja 2020 välillä noin 45 000:sta yli 200 000:een. Ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste on muun väestön työllisyysastetta matalampi. Ero on naisilla miehiä selvästi suurempi kaikissa ikäluokissa. Ero korostuu nuorten ja keski-ikäisten naisten keskuudessa, joiden työllisyysasteet jäävät joissain ikäluokissa jopa 20 prosenttiyksikköä suomalaistaustaisten naisten vastaavia lukuja pienemmiksi. Ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysasteet eroavat suuresti toisistaan taustamaan mukaan jääden kuitenkin matalammiksi kuin muissa Pohjoismaissa kaikkien merkittävimpien taustamaiden osalta. Ulkomaalaistaustaisten naisten asema Suomen työmarkkinoilla poikkeaa suomalaistaustaisista siinä, että niillä ulkomaalaistaustaisilla naisilla, joilla ei ole lapsia, työllisyysaste on alaikäisiä lapsia omaavia naisia korkeampi. Suomalaistaustaisilla naisilla tilanne on päinvastainen (EK 2021; Kuronen 2021).

## 2.2 Työttömyysaste

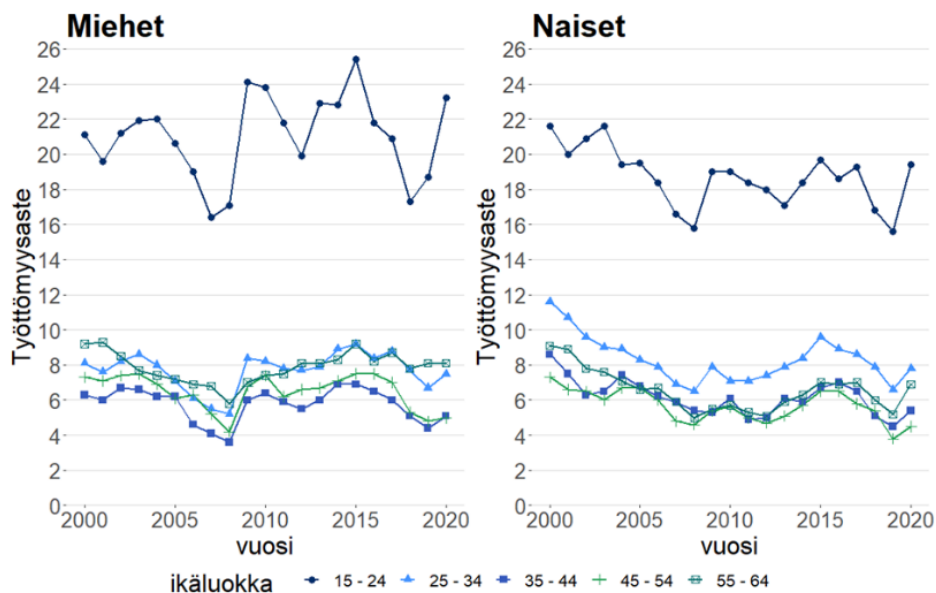
Työttömänä olemisella tarkoitetaan työvoimatutkimuksessa Kansainvälisen työjärjestön (ILO) määritelmän mukaisesti, että henkilö on työtä vailla, hän on hakenut aktiivisesti työtä neljän edeltävän viikon aikana ja hän voisi aloittaa työt kahden viikon kuluessa. Työttömyysasteen kehityksessä näkyy työllisyysastetta selvemmin taloudellisten suhdanteiden aiheuttama vahva vaihtelu. Työttömyys pieneni trendinomaisesti vuosituhannen alusta vuoden 2008 talous- ja finanssikriisiin. Tästä eteenpäin se on pysytellyt keskimäärin noin kahdeksan prosentin tasolla.

Suomen työttömyysaste on ollut viime vuosina suurin piirtein samalla tasolla Ruotsin kanssa, mutta on selvästi korkeampi kuin muissa Pohjoismaissa (OECD 2020).

Työttömyys on ollut 15–24-vuotiailla muita ikäluokkia selvästi korkeampaa 2000-luvulla ja sen tasossa on ollut vahvaa kausivaihtelua. Muista ikäluokista 25–34- ja 55–64-vuotiaat ovat kohdanneet muita jonkin verran useammin työttömyyttä. Miesten ja naisten jossain määrin eri tavoin kehittyntä työttömyyttä selittää osaltaan se, että miesten ja naisten osuudet eri aloilla ja ammateissa poikkeavat suuresti toisistaan (kuviot 3 ja 4).

*Kuvio 3. Miesten työttömyysaste eri ikäluokissa vuosina 2000–20*

*Kuvio 4. Naisten työttömyysaste eri ikäluokissa vuosina 2000–20*



Luvut perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksiin.

Ulkomaalaistaustaisen väestön työttömyysaste oli Suomessa vuonna 2020 noin kaksinkertainen suomalaistaustaiseen väestöön nähden. Ero on 2000-luvun kuluessa kuitenkin supistunut selvästi. Ulkomaalaistaustaisten työttömyysasteet laskevat sitä mukaan kuin asuinvuodet Suomessa lisääntyvät (EK 2021).

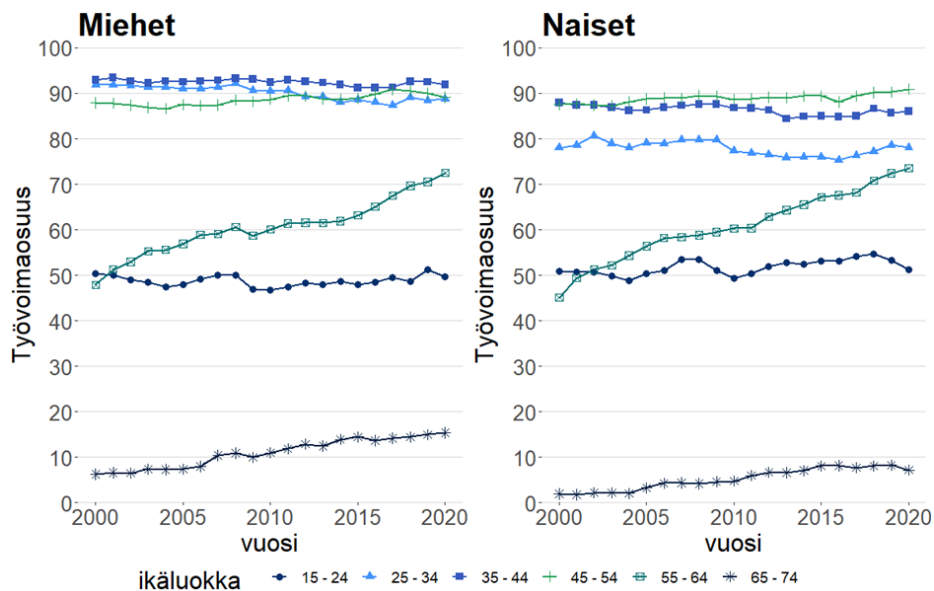
### 2.3 Työvoimaosuus

Työvoimaosuus eli työhönsallistumisaste lasketaan työvoimaan kuuluvien prosenttiosuutena työikäisestä 15–74-vuotiaasta väestöstä. Työvoimaosuus antaa kuvan työn tarjonnasta

työmarkkinoilla eli käytännössä työmarkkinoilla olevista työntekijöistä. Työvoimaosuus seuraa tyypillisesti työllisyysastetta jääden hieman alemmalle tasolle. Suomessa työvoimaosuus on koko 2000-luvun vaihdellut vajaan 65 prosentin ja vajaan 67 prosentin välillä. Luku on ollut miehillä viime vuosina noin 4–5 prosenttiyksikköä naisia korkeampi. Sekä miehillä että naisilla työvoimaan kuuluvien osuus on vanhimmissa ikäluokissa kasvanut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana selvästi. Kasvu on ollut yhtäjaksoista ja melko tasaista koko tarkastellun ajanjakson. Sen sijaan nuorempien ikäluokkien osuudet ovat pysyneet lähes ennallaan (kuvio 5 ja 6).

*Kuvio 5. Miesten työvoimaosuus eri ikäluokissa vuosina 2000–20*

*Kuvio 6. Naisten työvoimaosuus eri ikäluokissa vuosina 2000–20*



Luvut perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksiin.

Osa henkilöistä voidaan luonnehtia työvoiman ulkopuolella oleviksi. Tällä tarkoitetaan henkilöitä, jotka eivät ole työllisiä eivätkä työttömiä. Tämä osuus oli Suomessa vuonna 2020 noin neljä prosenttia 15–64-vuotiaiden keskuudessa. Muissa Pohjoismaissa osuudet vaihtelevat vajaasta neljästä prosentista runsaaseen seitsemään prosenttiin (Eurostat 2022). Työvoiman ulkopuolella olemiselle voi olla useita syitä. Näistä yleisin on opiskelu tai koulutus, joka oli vuonna 2020 Suomessa syynä noin joka kolmannella. Noin joka viidennellä syynä oli oma sairaus tai työkyvyttömyys ja hieman useammalla kuin joka kymmenennellä eläkkeellä oleminen. Runsas kuusi prosenttia oli työvoiman ulkopuolella, koska ei uskonut löytävänsä itselleen työtä (NordicStatistics 2022a).

15–24-vuotiaista nuorista työvoimaan kuuluu noin puolet, minkä lisäksi suuri osa heistä opiskelee tai on varusmiespalveluksessa. Niiden tämän ikäisten nuorten osuus, jotka eivät olleet työssä, koulutuksessa eivätkä varusmiespalveluksessa, oli Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen perusteella noin yhdeksän prosenttia. Osuus on ollut lievässä laskusuunnassa viime vuosina. Nuorilla miehillä osuus on tyypillisesti ollut hiukan nuoria naisia korkeampi.

## **2.4 Työurien kokonaispituus ja niiden loppupään erityiskysymyksiä**

Korkea työllisyysaste kääntyy ajan mittaan pitkiksi työuriksi. Suomessa työurat ovat 2000-luvun kahdella ensimmäisellä vuosikymmenellä pidentyneet. Työllisen ajan odote on laskennallinen mittari, joka kuvaa kuinka paljon työllisiä vuosia kertyisi elinkaarella, jos työllisyysaste ikävuosittain pysyisi laskentavuoden tasolla. Työllisen ajan odote 15-vuotiaalle oli 31,5 vuotta vuonna 2000 ja 35,5 vuotta vuonna 2020 (Työeläkeindikaattorit 2021). Naisten työllisen ajan odote oli vuonna 2020 vuoden lyhyempi kuin miehillä (miehet 34,8 ja naiset 33,8 vuotta). Lyhyimmät työurat kertyvät työntekijäammateissa toimiville naisille. He kärsivät kaksinkertaisesta työmarkkinariskistä: yhtäältä ammattiinsa liittyen kohonneesta työkyvyttömyys- ja työttömyysriskistä sekä toisaalta sukupuolensa vuoksi perhevapaista johtuvien työurakatkojen riskistä (Järnefelt ym. 2014).

Samalla, kun yli 55-vuotiaiden työllisyys on kasvanut, on eläkkeellesiirtymisiän odote 50-vuotiaalle noussut 60,6 vuodesta 63,8 vuoteen vuosien 2000 ja 2020 välillä. Miesten ja naisten ero on koko ajan ollut pieni (Kannisto & Hiltunen 2006; Työeläkeindikaattorit 2021).

Sytä yli 55-vuotiaiden työllisyysasteen merkittäväälle nousulle ja eläkkeellesiirtymisiän myöhentymiselle voi olla useita. Työvoimasta poistumisiän nousu – jota on tapahtunut myös monissa muissa OECD-maissa 1990-luvun lopulta alkaen – on seurausta yhdistelmästä erilaisia tekijöitä, ja on vaikeaa erottaa yksiselitteisesti joidenkin yksittäisten tekijöiden merkityksen suhteellista tärkeyttä muutoksille (Boissonneault ym. 2020). Suomessa sosiaali- ja eläketurvan kannustimien muutoksilla on pystytty selittämään vain pieni osa eläkkeelle siirtymisen myöhentymisestä (Gruber ym. 2019; Uusitalo & Nivalainen 2013). Shemeikkan ja kollegoiden (2017, 149) laskelmien mukaan 55–64-vuotiaiden työllisyyden kasvusta vuosina 2004–13 runsas puolet liittyi koulutustason nousuun. Mainittujen tutkijoiden laskelmien mukaan työurat pitenevät kuitenkin vain julkisella sektorilla. Julkisen sektorin hyvää kehitystä voi selittää alempien ammatillisten eläkeikien poistuminen (Nivalainen & Järnefelt 2017) ja huoli työvoiman riittävydestä etenkin, kun henkilöstön keski-ikä julkiselle sektorilla työskentelevien keskuudessa on korkeampi kuin yksityisellä sektorilla (Pärnänen 2012). Julkisen sektorin työeläkejärjestelmässä ei osatyökyvyttömyyseläkkeessä

ole myöskään työnantajan omavastuuta, minkä vuoksi työnantajalla on kannustin pitää työntekijä työssä, jos työkykyä on vielä jäljellä.

Ikään liittyvät sosiaaliset normit ja eläkejärjestelmän ikärajat ohjaavat tutkimusten mukaan sekä työntekijöiden että työnantajien käyttäytymistä. Suomessa vanhuuseläkeikä on joustava, mutta työntekijöiden eläkeaikeet ja toteutunut eläkkeelle siirtyminen keskittyvät vanhuuseläkkeen alaikärajalle (Nivalainen 2022). Työnantajien näkemys siitä, mikä on sopiva eläkeikä, on noussut samalla kuin vanhuuseläkkeen alaikärajakin ja aiempaa vanhempia pidetään työnantajien keskuudessa nykyään sopivina työelämään (Järnefelt ym. 2022).

Suoraan työstä vanhuuseläkkeelle siirtyä hieman yli puolet kustakin ikäluokasta. Noin neljänneksellä työ-ura päättyy työkyvyttömyyteen ja noin viidenneksellä työttömyyteen (Järnefelt ym. 2014; Rantala ym. 2021).

Työllistyminen yli 55-vuotiaana voi olla haastavaa, mutta ei niin mahdotonta kuin julkinen keskustelu toisinaan antaa ymmärtää. Työttömänä vuoden lopussa olleista 55–59-vuotiaista noin 30 prosentilla on seuraavan vuoden lopussa työpaikka (Rantala 2019). Luku kuitenkin aliarvioi työllistymisen todennäköisyyttä, sillä osa irtisanotuista aloittaa uudessa työssä heti vanhan päätyttyä eikä ehdi päätyä työttömäksi työnhakijaksi. Kun tämä otetaan huomioon, on 56–60-vuotiaana irtisanotun työllistymistodennäköisyydeksi saatu 50 prosenttia (Kurvinen ym. 2016). Ikääntyneiden joukko on kuitenkin varsin heterogeeninen. Ikääntyneiden joukossa on myös matalasti koulutettuja, joiden työttömyys on pitkittynyt ja joiden on erityisen vaikeaa päästä takaisin työmarkkinoille (Pyykkönen 2021).

Työuran loppupäässä ansiotyö ja sosiaali- ja eläketurva voivat yhdistyä monimutkaisilla tavoilla. Täydellä työkyvyttömyyseläkkeellä olevista noin 13 prosenttia ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevista noin 80 prosenttia oli ansiotyössä vuonna 2020. Täydellä vanhuuseläkkeellä olevista 63–67-vuotiaista noin 12 prosenttia oli ansiotyössä vuonna 2020. Täyden vanhuuseläkkeen rinnalla tehty ansiotyö on usein epäsäännöllistä tai osa-aikaista (Kannisto 2021). Vuodesta 2017 lähtien on 61–68-vuoden iässä ollut mahdollista ottaa kertynyttä työeläkettä maksuun 25 tai 50 prosenttia osittaisena vanhuuseläkkeenä. Osittainen vanhuuseläke ei rajoita työtunteja tai työtuloja. Vuosina 2017–20 vuosittain noin seitsemän prosenttia osittaiseen vanhuuseläkkeeseen oikeutetuista henkilöistä alkoi nostaa sitä (Nivalainen ym. 2021). Valtaosa (80 %) kaikista osittaisen vanhuuseläkkeen ottaneista oli työllisiä ja heistä 80 prosenttia jatkoi työskentelyä. Myös työtön voi saada osittaisen vanhuuseläkkeen. Lähes viidennes osittaisen vanhuuseläkkeen saajista saa työttömyysetuutta.

## 2.5 Työllisyyden ja työttömyyden muutosten aiheuttamia haasteita ja mahdollisuuksia

Työllisyyden ja työttömyyden kokonaiskehityksessä ei ole tapahtunut Suomessa tällä vuosituhanella radikaaleja muutoksia. Pitkittänyt hitaan talouskasvun vaihe vuoden 2008 talous- ja finanssikriisiä seuranneina vuosina ei johtanut samankaltaiseen työttömyyden räjähdysmäiseen kasvuun kuin 1990-luvun alkupuolen syvässä taloudellisessa lamassa. Työllisyysaste on pitkällä aikavälillä noussut, muttei kuitenkaan toivottua vauhtia, vaan on jäänyt 2010-luvun hitaan talouskasvun seurauksena muita Pohjoismaita selvästi matalammaksi. Suomen muita Pohjoismaita matalampi työllisyysaste on jatkossa haaste sosiaaliturvan ja hyvinvointipalvelujen rahoittamiselle ylipäänsä. Suomen tilannetta muihin Pohjoismaihin verrattuna vaikeuttaa matalamman työllisyysasteen ohella myös se, että Suomessa työikäisen väestön määrän on ennustettu vähenevän noin kolmella prosentilla vuoteen 2040, kun sen on muissa Pohjoismaissa ennakoitu kasvavan (Norlén & Randall 2020).

Työllisyysasteiden ja työvoimaosuuksien merkittävä nousu erityisesti 55–64-vuotiaiden ikäluokassa on osaltaan auttanut vastaamaan väestön nopeasta vanhenemisestä ja huoltosuhteen heikkenemisestä aiheutuviin sosiaaliturvamenojen kasvupaineisiin ja muihin taloudellisiin sopeutumishaasteisiin. Tämän kehityksen jatkuminen myös tulevaisuudessa on tärkeää. Entistä ajankohtaisemmaksi kysymykseksi nousee todennäköisesti myös 65–74-vuotiaiden työllisyysasteiden ja työvoimaosuuksien kasvattaminen entisestään. Heidän osaltaan on tärkeää, ettei sosiaaliturvaa uudisteta ainakaan sellaiseen suuntaan, joka heikentäisi heidän kannustimiaan tehdä eläkkeen tai esimerkiksi omaishoitajuuden rinnalla ansiotyötä osa-aikaisesti tai epäsäännöllisesti.

Entistä suurempi ikääntyneiden osuus työelämässä lisää tarvetta joustaviin tapoihin osallistua työelämään ja tehdä työtä. Tarvitaan myös riittäviä ikääntyneiden työkykyä ja osaamista tukevia toimenpiteitä. Osaamisen tukemisen merkitys korostuu erityisesti tilanteissa, joissa ikääntyneiden työelämään osallistumisen edellytyksenä on siirtyminen työuran loppuvuosina toisen tyyppisiin – usein kevyempiin ja väljemmin mitoitettuihin – tehtäviin. Sosiaaliturvan avulla voidaan osaltaan edistää entistä joustavampaa työhön osallistumista, työkyvyttömyyteen liittyvien etuuksien yhdistämistä työhön osallistumiseen ja joustavaa osaamisen kehittämistä läpi työuran. Myös työtehtävien luonteen muutos ammattirakenteen muuttuessa voi jo sellaisenaan toimia tekijänä, joka edesauttaa jatkamista pidempään työelämässä.

## 3 Ammatti- ja koulutus rakenne

Ammatti- ja koulutus rakenteen muutokset kertovat työvoiman kysynnän ja tarjonnan laadullisista muutoksista. Ammattirakenteen painottumisen korkeaa osaamista vaativien ammattien suuntaan ja



tätä tukevan koulutustason nousun voi ajatella luovan mahdollisuuksia työn tuottavuuden kasvulle ja tukevan näin sosiaaliturvan rahoituspohjaa. Vastakkaisen suuntaiset muutokset taas saattavat rapauttaa sitä. Tärkeä tähän liittyvä kysymys on myös ammatti- ja koulutusrakenteen muutosten samansuuntaisuus. Muutoksia samanaikaisesti tarkastelemalla voidaan luoda kuvaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamisen mahdollisuuksista ja haasteista osaamisen näkökulmasta.

### **3.1 Ammattirakenne**

Palkansaajien ammattirakenteen muutoksen avulla on mahdollista muodostaa näkemys siitä, kuinka työelämän ja työmarkkinoiden osaamistarpeet ovat muuttumassa. Yrittäjiä tai yrittäjäperheenjäseniä ei voi valitettavasti yhdistää samaan tarkasteluun, sillä heitä ei ole tilastollisesti luokiteltu vastaavalla tavalla. Palkansaaja-asemassa olevien osuus kaikista työllisistä on joka tapauksessa riittävän suuri (lähes 90 %) kattavan yleiskuvan muodostamiseen osaamistarpeiden muutoksista. Koulutusrakenteen muutoksia, jotka puolestaan kertovat työvoiman tarjonnan laadullisesta muuttumisesta osaamisen näkökulmasta, voidaan sen sijaan tarkastella jäljempänä (3.2) koko työikäisessä väestössä.

Tarkastelemme ammattirakenteen muutosta palkansaajien keskuudessa Tilastokeskuksen (2011) Suomessa soveltaman kansainvälisen ISCO-ammattiluokituksen pohjalta. Jaamme ammatit niiden keskipalkkojen mukaan viiteen yhtä suureen ryhmään ammateissa työskentelevien palkansaajien määrien perusteella ja analysoimme muutoksia kussakin viidenneksessä. Ajatuksena on, että ammatin keskipalkka heijastaa työn vaatimuksia, jolloin korkeampaa osaamista vaativissa ammateissa keskipalkka on korkeampi. Tämä on myös kansainvälisissä tutkimuksissa yleisimmin käytetty tapa pyrkiä jakamaan ammatteja osaamistason mukaan. Menettely ei ole ongelmaton. Palkkataso voi heijastaa myös muita tekijöitä, kuten ammattiryhmän neuvotteluvoimaa, sukupuoli- tai muita sosiaalisia normeja tai, kuten monissa tuotannollisissa töissä, työympäristön tai työn fyysistä vaativuutta (Oesch & Piccitto 2019; Tåhlin 2019). Ammattiluokituksissa tehdyistä muutoksista johtuen joudumme tarkastelemaan vuosia 2002–10 ja 2012–19 erikseen. Jaot palkkaviidenneksiin on myös tehty jaksojen osalta erikseen.

Vuosina 2002–10 palkansaajien kokonaismäärä kasvoi ainoastaan ylimmässä palkkaviidenneksessä. Tämä viittaa siihen, että kysyntä kasvoi työmarkkinoilla yksipuolisesti vaativimman osaamisen ammattiryhmissä. Yksityisellä sektorilla palkansaajien määrä väheni eniten kolmessa keskimmaisessä viidenneksessä, julkisella taas alimmassa eli osaamistasoltaan matalimmassa (taulukko 1).

Taulukko 1. Palkansaajien määrän muutos palkkaviidenneksissä vuosina 2002-10 sektoreittain

	<b>Kaikki palkansaajat</b>	<b>Yksityisen sektorin palkansaajat</b>	<b>Julkisen sektorin palkansaajat</b>
Alin viidennes	-4,6 %	-1,0 %	-16,1 %
Toiseksi alin viidennes	-3,1 %	-5,5 %	-2,1 %
Keskiviidennes	-0,5 %	-3,1 %	+14,8 %
Toiseksi ylin viidennes	-1,7 %	-4,5 %	+5,3 %
Ylin viidennessä	+18,3 %	+19,5 %	+12,1 %
Yhteensä	+1,7 %	+1,2 %	+2,9 %

Luvut on laskettu Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten ja Tilastokeskuksen yllä pitämän palkkarakenneilaston pohjalta. Yksityiskohtainen menetelmäkuvaus löytyy lähteestä Alasoini ja Varje (2021).

Vuosina 2012–19 palkansaajien määrä kasvoi edellistä jaksoa nopeammin. Kasvu kohdistui nyt kahteen ylimpään viidennekseen, joista ylimpään edelleen eniten. Palkansaajien määrä väheni eniten keskimmaisessä ja alimmassa viidenneksessä. Muutos oli yksityisellä ja julkisella sektorilla erilaista. Yksityisellä sektorilla lasku kohdistui keskimmaiseen viidennekseen, julkisella taas kahteen alimpaan (taulukko 2).

Taulukko 2. Palkansaajien määrän muutos palkkaviidenneksissä vuosina 2012–19 sektoreittain

	<b>Kaikki palkansaajat</b>	<b>Yksityisen sektorin palkansaajat</b>	<b>Julkisen sektorin palkansaajat</b>
Alin viidennes	-4,5 %	+1,8 %	-15,7 %
Toiseksi alin viidennes	-1,4 %	+5,3 %	-12,7 %
Keskiviidennes	-5,6 %	-10,6 %	+8,0 %
Toiseksi ylin viidennes	+10,6 %	+8,8 %	+13,5 %
Ylin viidennes	+16,0 %	+17,5 %	+13,6 %
Yhteensä	+3,1 %	+5,1 %	+0,8 %

Luvut on laskettu Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten ja Tilastokeskuksen yllä pitämän palkkarakenneilaston pohjalta. Yksityiskohtainen menetelmäkuvaus löytyy lähteestä Alasoini (2021).

Muutos on koskenut mies- ja naispalkansaajia eri tavoin. Miespalkansaajien määrä kasvoi vuosina 2012–19 selvästi eniten ylimmässä ja alimmassa palkkaviidenneksessä. Vähentymistä tapahtui ainoastaan keskimmaisessä. Naisten kohdalla sen sijaan kasvu kohdistui kahteen ylimpään viidennekseen ja lasku kahteen alimpaan (taulukko 3).

Taulukko 3. Palkansaajien määrän muutos palkkaviidenneksissä vuosina 2012–19 sukupuolittain

	<b>Kaikki palkansaajat</b>	<b>Miespalkansaajat</b>	<b>Naispalkansaajat</b>
Alin viidennes	-4,5 %	+11,7 %	-8,4 %
Toiseksi alin viidennes	-1,4 %	+2,7 %	-3,7 %
Keskiviidennes	-5,6 %	-7,7 %	+0,6 %
Toiseksi ylin viidennes	+10,6 %	+8,4 %	+14,6 %
Ylin viidennes	+16,0 %	+12,3 %	+21,5 %
Yhteensä	+3,1 %	+5,1 %	+2,1 %

Luvut on laskettu Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten ja Tilastokeskuksen yllä pitämän palkkarakenneilaston pohjalta. Yksityiskohtainen menetelmäkuvaus löytyy lähteestä Alasoini (2021).

Ylin palkkaviidennes koostuu lähes yksinomaan johtavissa tai erityisasiantuntijan ammateissa työskentelevistä. Tällaisissa ammateissa edellytetään ”monimutkaisten ongelmien ratkaisua sekä päätöksentekoa, joka perustuu kattavaan teoreettiseen tietoon ja tietyn erikoisalan asiasisältöjen osaamiseen” (Tilastokeskus 2011, 7–8). Näiden ammattien voimakas kasvu läpi 2000-luvun kertoo siitä, että Suomesta on tullut yhä enemmän informaatio- tai tietoyhteiskunta. Vaikka naispalkansaajien määrä on kasvanut viime vuosina miehiä selvästi enemmän ylimmän palkkaviidenneksen ammateissa, ovat naiset niissä silti edelleen aliedustettuina. Naisten osuus ylimmän viidenneksen ammattien palkansaajista oli vain 40 prosenttia vuonna 2019.

Palkansaajien määrän väheneminen keskimmaisessä palkkaviidenneksessä selittyy teollisuuden ja muiden siihen rinnasteisten tuotannollisten alojen työntekijöiden määrän laskulla. Taulukon 2 yksityistä sektoria ja taulukon 3 miespalkansaajia koskeva polarisoitumiskehitys johtuu teollisten työntekijäammattien nopeasta vähenemisestä. Muiden keskimmaiseen palkkaviidennekseen sijoittuvien ammattiryhmien koossa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Alimpaan palkkaviidennekseen kuuluu pääosin palvelu- ja myyntityöntekijöitä sekä erilaisia avustavia palveluammattaita, joista suurimpia ryhmiä ovat siivoojat sekä avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät. Näissä ammateissa sekä naisten määrä että osuus on viime vuosina vähentynyt ja miesten puolestaan kasvanut. Silti alimpaan palkkaviidennekseen kuuluvissa ammateissa naisilla oli vuonna 2019 edelleen selvä yliedustus (71 %).

Suomessa ei ole tapahtunut samanlaista työmarkkinoiden polarisoitumista, jossa korkean palkkatason ammattien kasvuun on yhdistynyt keskipalkkaisten ammattien väheneminen ja matalapalkkaisten ammattien lisääntyminen, kuin monessa muussa kehittyneessä teollisuusmaassa (esim. Dwyer & Wright 2019; Fernández-Macías & Hurley 2017). Keskipalkkaisten ammattien väheneminen liittyy Suomessa yksinomaan teollisten työntekijäammattien vähenemiseen. Merkittävää matalapalkka-ammattien kasvua ei Suomessa ole palkansaajien keskuudessa tapahtunut. Alimman palkkatason ammatit toimivat monille nuorille sisäänuloammattaita, joista he siirtyvät työurallaan myöhemmin korkeamman palkkatason ammatteihin. Kun 16–24-vuotiaiden osuus alimman palkkaviidenneksen ammateissa työskentelevistä vuonna 2019 oli 38 prosenttia, oli vastaava 25–34-vuotiaiden osuus jo selvästi pienempi (16 %).

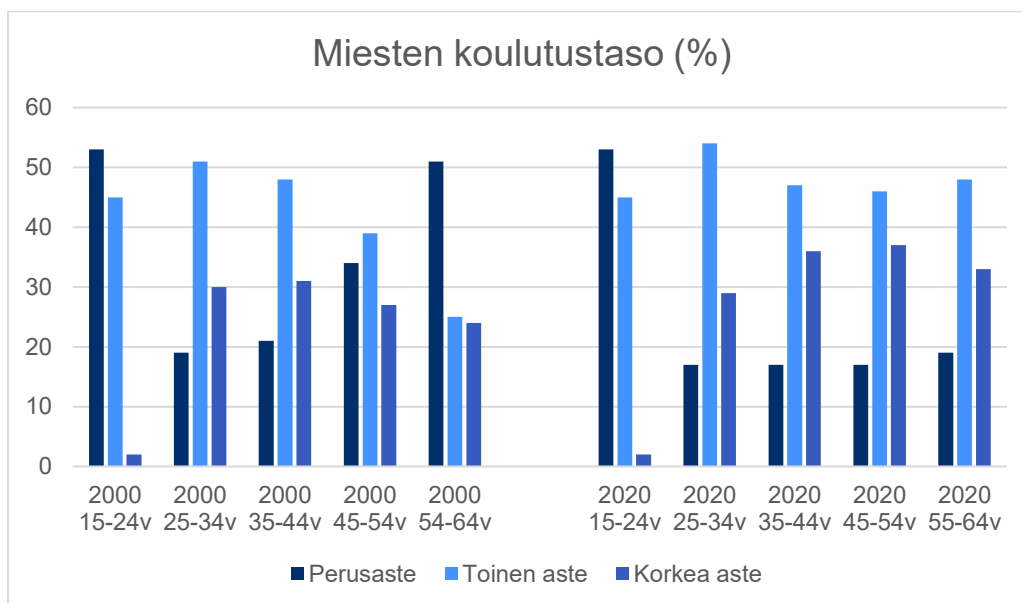
Ammattirakenteen muutos jatkunee 2020-luvulla samankaltaisena. Tärkeimpänä muutosta edistävänä tekijänä tutkimuksissa pidetään digitalisaatiota, joka vaikuttaa eri tavoin sisällöltään erilaisiin ja eritasoisista osaamista vaativiin tehtäviin (Alasoini & Varje 2021). Kasvu kohdistuu erityisesti erityisasiantuntijoihin ja johtavassa asemassa oleviin. Näiden lisäksi kasvua tapahtuu todennäköisesti ainoastaan erilaisissa terveydenhuollon ja muiden hyvinvointipalvelujen ammateissa. Muissa pääammattiryhmissä tapahtuu todennäköisimmin vähenemistä, eniten teollisissa ja muissa tuotannollisissa työntekijätehtävissä sekä avustavissa toimistotehtävissä (McKinsey Global Institute 2020). Muutosten seurauksena on otaksuttavissa, että ammattirakenne muuttuu yhä enemmän osaamispainotteiseksi ja että varsinkin miespalkansaajien polarisoituminen saattaa jatkua.

### **3.2 Koulutus rakenne**

Ammattirakenteen muutoksen on mahdollistanut väestön koulutustason nousu. Tämä näkyy yli 35-vuotiaiden keskuudessa korkea-asteen koulutuksen hankkineiden osuuden kasvuna ja perustutkinnon varassa olevien osuuden vähenemisenä. Naisilla koulutustason nousu on ollut vuosina 2000–20 miehiä selvästi nopeampaa, ja miesten koulutusvaje suhteessa naisiin on lisääntynyt. Alle 35-vuotiaiden koulutustasossa ei sen sijaan miehillä eikä naisilla ole tapahtunut

muutosta viimeisen 20 vuoden aikana. Tämä viittaisi siihen, että koulutustason nousu olisi pysähtynyt (kuviot 7 ja 8).

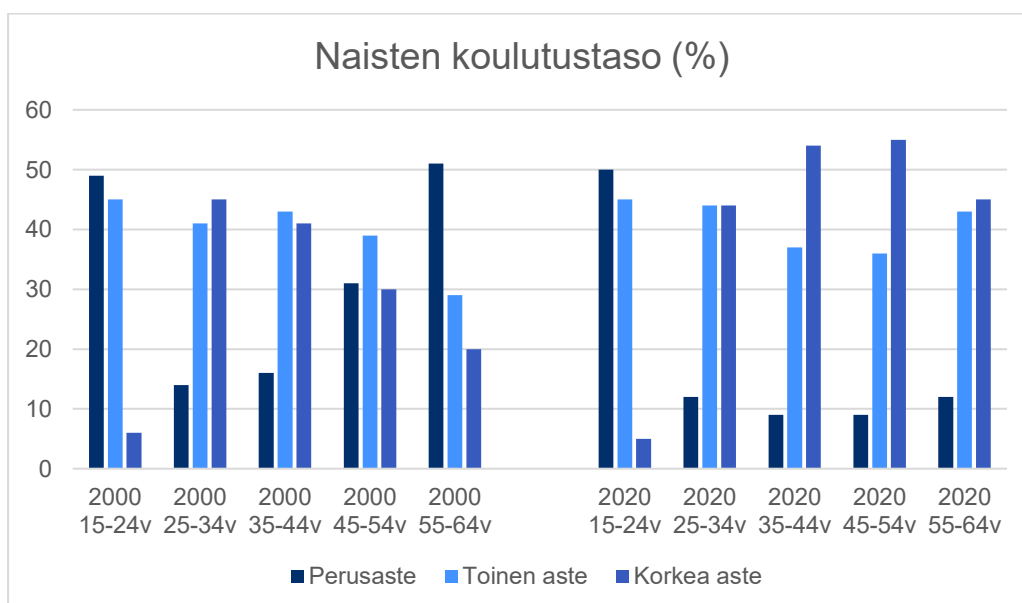
*Kuvio 7. Miesten koulutus rakenne eri ikäluokissa vuosina 2000 ja 2020*



Luvut on laskettu Tilastokeskuksen maksuttomasta tietokannasta tilastosta

StatFin/Koulutus/Väestön koulutus rakenne [Linkki Tilastokeskuksen sivuille tilastotietokantaan](#)

*Kuvio 8. Naisten koulutus rakenne eri ikäluokissa vuosina 2020 ja 2020*



Luvut on laskettu Tilastokeskuksen maksuttomasta tietokannasta tilastosta

StatFin/Koulutus/Väestön koulutus rakenne [Linkki Tilastokeskuksen sivuille tilastotietokantaan](#)

Havainto koulutustason nousun pysähtymisestä saa tukea muistakin lähteistä. Kaleniuksen (2020) tekemien vertailujen mukaan 1980-luvulla ja sitä myöhemmin syntyneiden ikäluokkien koulutustaso on jäämässä alemmaksi kuin 1970-luvun lopulla syntyneiden. Tämä näkyy 2020-luvulla siten, että koko työikäisen väestön koulutustason nousu hidastuu voimakkaasti. Suomen aseman heikentyminen vertailussa muihin OECD-maihin voi Kaleniuksen mukaan pysähtyä nuorten osalta aikaisintaan 2030-luvulla ja koko työikäisten osalta 2040-luvulla.

Palkansaajien keskuudessa muutos näkyy jo osittain. Naispalkansaajien keskuudessa koulutustaso on jatkanut edelleen nousuaan koko 2000-luvun. Miespalkansaajilla nousua ei sen sijaan ole tapahtunut enää 2010-luvulla. Naisten miehiä selvästi suuremmasta korkea-asteen koulutuksen hankkineiden osuudesta huolimatta miehissä on yhä naisia enemmän ylemmiksi toimihenkilöiksi luokiteltuja palkansaajia, vaikka ero onkin viime vuosina kaventunut (Sutela ym. 2019, 20–25).

### **3.3 Ammatti- ja koulutusrakenteen muutosten aiheuttamia haasteita ja mahdollisuuksia**

Ammattirakenteen muutoksen tarkastelu toi esiin sen, että kasvu on selvästi painottunut ja sen ennakoitaan jatkossakin painottuvan korkeaa osaamista vaativiin ammatteihin. Havainto, jonka mukaan koulutustason nousu on voimakkaasti hidastumassa ja nuoremmissa ikäluokissa koulutustaso suorastaan laskemassa, on kuitenkin ristiriidassa tämän kanssa. Koulutustason nousun hidastuminen tai pysähtyminen voi jatkossa vaikeuttaa osaamispainotteisen kasvun edellytyksiä, hidastaa talouden rakennemuutosta sekä rajoittaa työllisyyden ja tuottavuuden kasvua. Se voi pitkällä aikavälillä myös vaikeuttaa pyrkimyksiä työurien pidentämiseen loppupäästä; koulutustason nousun todettiin edellä (luku 2.4) toimineen 2000-luvun alkuvuosina tärkeänä eläkkeelle siirtymistä myöhentävänä tekijänä.

Muutokset vahvistavat korkeasti koulutettujen asemaa työelämässä ja työmarkkinoilla. On ennakoitavissa, että naisten osuus korkeaa osaamista vaativissa ammateissa työskentelevistä lisääntyy naisten kasvavasta koulutusedusta johtuen. Haavoittuvin asema työmarkkinoilla on jatkossa muilla kuin korkea-asteen koulutuksen hankkineilla miehillä. Heidän tyyppisten ammattiensä voidaan ennakoita vähenevän jatkossa eniten, eikä heille synny samassa määrin uusia työpaikkoja kuin vastaavan tasoisesti koulutetuille naisille esimerkiksi kasvavissa terveydenhuollon ja muiden hyvinvointipalvelujen ammateissa. Tilannetta voivat toki jossain määrin tasoittaa tulevat ilmasto- ja energiapolitiikkaa koskevat politiikkatoimet. Niiden työllisyysvaikutusten on ennakoitu olevan positiivisia nimenomaan miesvaltaisilla aloilla (Paavola ym. 2021).

Ammattirakenteen ennakoitu kehitys yhdessä kasvavan koulutusvajeen kanssa lisää erityisesti muiden kuin korkea-asteen koulutuksen hankkineiden miesten riskiä syrjäytyä työmarkkinoilta. On

myös mahdollista, että kasvava osa keskipalkkaisissa ammateissa toimineista miehistä ajautuu matalapalkkaisempiin ammatteihin ja kasvava työvoiman tarjonta luo uudenlaiset matalapalkkaisen (miesvaltaisen) työn markkinat Suomeen. Molemmilla skenaarioilla – syrjäytymisskenaariolla ja matalapalkkaistumisskenaariolla – on suoria ja epäsuoria negatiivisia vaikutuksia sosiaaliturvaan erityisesti kestävyysnäkökulmasta. Keskeisenä koulutuspoliittisena keinona vastata tähän haasteeseen on kuroa umpeen miesten kasvanutta koulutusvajetta ja kääntää uusien ikäluokkien koulutustason lasku kokonaisuutena uudelleen nousuun. Keskeisenä työmarkkinapoliittisena keinona on pyrkiä mataloittamaan ammattien vahvaa jakautumista miesten ja naisten ammatteihin. Vain 10 prosenttia palkansaajista työskentelee nykyään niin sanotuissa tasa-ammateissa, joissa sekä miesten että naisten osuus ammatissa työskentelevistä palkansaajista vaihtelee 40–60 prosentin välillä (SVT 2020). Voimakas sukupuolten välinen eriytyminen ja ammattien leimaautuminen ”miesten töiksi” ja ”naisten töiksi” on perinteisesti toiminut naisia ja naisten etenemistä vastaan työelämässä. Jatkossa lasikattojen rikkominen voi tulla entistä tärkeämmäksi myös niille miehille, joiden edellytykset työmarkkinoilla kapenevat tuotannollisten, perinteisesti miesvaltaisten työntekijäammattien supistuessa. Ammattien voimakkaan sukupuolittuneisuuden murtaminen edellyttää sekä yhteiskunnan normien ja kulttuuristen arvostusten muutosta että tarvetta muotoilla uudelleen ammattien sisältöjä.

## **4 Työurien ja työsuhteiden vakaus ja epävakaus**

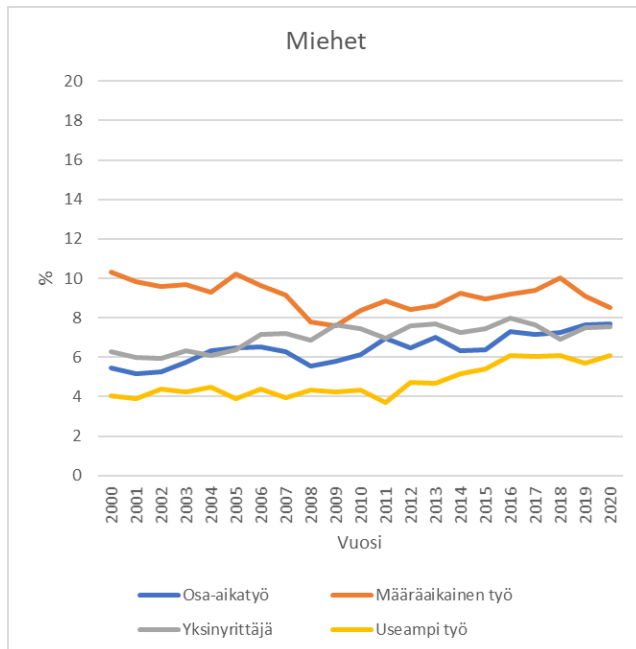
Luvun 2 alussa tuotiin esiin työllisyyden ja työttömyyden muutosten yhteys sosiaaliturvan rahoitukseen ja tarpeeseen. Työllisyysasteen nousu ei kuitenkaan vielä yksin kerro rahoituspohjan vahvistumisesta, vaan siihen vaikuttavat myös, kuinka tuottavaa tehtävä työ on ja kuinka paljon työtä tunteina kansantaloudessa tehdään. Työurien ja -suhteiden vakaudella vs. epävakaudella on suora yhteys erityisesti tehtävien työtuntien määrään. Epävakaus voi heikentää sosiaaliturvan rahoitus pohjaa sekä pienentyvänä rahoituskertymänä että kasvavana rahoitustarpeena.

### **4.1 Epätyypilliset työnteon muodot**

Kaikki työnteon muodot, jotka poikkeavat siitä, että henkilöllä on yksi kokoaikainen työsuhde, määritellään tutkimuskirjallisuudessa usein ”epätyypilliseksi”. Käytämme tätä käsitettä myös seuraavassa leimaamatta tällaisia työnteon muotoja lähtökohtaisesti kokoaikaisia työsuhteita huonommiksi. Koska sekä sosiaaliturvajärjestelmän rahoitus että yksilön oikeus sosiaaliturvaan ovat Suomessa perinteisesti perustuneet tavanomaisiin työsuhteisiin, voivat epätyypillisten töiden esiintymisessä tapahtuvat muutokset vaikuttaa sosiaaliturvajärjestelmien kestävyteen ja

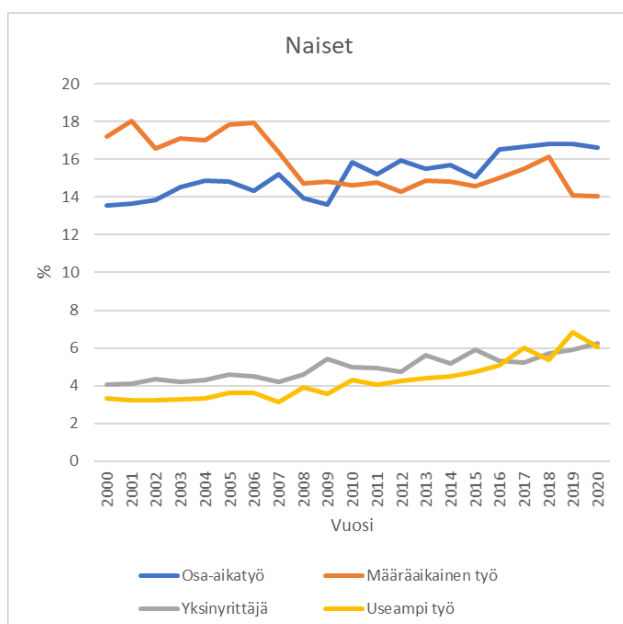
kattavuuteen. Kuvioissa 9 ja 10 on esitetty tavallisimpien epätyypillisten työnteon muotojen esiintyminen vuosina 2000–20 erikseen miesten ja naisten osalta.

*Kuvio 9. Miesten epätyypilliset työnteon muodot vuosina 2000–20, % kaikista 15–64-vuotiaista miespuolisista työllisistä*



Luvut perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksiin.

*Kuvio 10. Naisten epätyypilliset työnteon muodot vuosina 2000–20, % kaikista 15–64-vuotiaista naispuolisista työllisistä*





Luvut perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksiin.

*Osa-aikatyötä* tehdään Suomessa kansainvälisesti verraten suhteellisen vähän (Riekhoff ym. 2019). Sekä miesten että naisten keskuudessa osa-aikatyötä tekevien osuus on kuitenkin kasvanut kahden viime vuosikymmenen aikana. Tällaista työtä tekeviä on perinteisesti ollut enemmän naisilla kuin miehillä (Ojala ym. 2021b). Osa-aikatyö on erityisen yleistä yksityisillä palvelualoilla, kuten tukku- ja vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravintola-alalla. Näillä aloilla osa-aikatyö on myös lisääntynyt eniten viime vuosikymmeninä. Suomessa osa-aikatyö vakuutetaan sosiaaliturvajärjestelmässä samoin säännöin kuin kokoaikatyö, mutta koska ansiot yleensä ovat pienemmät vähäisempien työtuntien vuoksi, ansiosidonnaiset etuudet ovat myös pienempiä. Osa-aikatyötä tekevästä – opiskelijat pois lukien – 40–50 prosenttia ilmoittaa, että he haluaisivat enemmän työtunteja tai että he eivät ole saaneet kokoaikaista työtä. Osuus on pysynyt melko vakaana menneinä vuosina (Ojala ym. 2021b). Vastentahtoinen osa-aikatyö on merkki vajaatyöllistymisestä. Tämä yhdessä osa-aikatyöhön liittyvien vähäisempien koulutus- ja etenemismahdollisuuksien ja suuremman työmarkkina-aseman epävarmuuden kanssa voivat haitata työuraa ja elämänmahdollisuuksia yleisemminkin (Kauhanen & Nätti 2015).

Työsuhteista 10–15 prosenttia on Suomessa *määräaikaisia*. Osuus on suurempi naisten kuin miesten keskuudessa. Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys on pysynyt 2010-luvun alun jälkeen suurin piirtein samalla tasolla: naisilla runsaassa 14 prosentissa ja miehillä 8–10 prosentissa (Ojala ym. 2021b). Eniten määräaikaisia työsopimuksia on koulutuksen sekä terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden aloilla. Määräaikaiset työsuhteet vakuutetaan sosiaaliturvajärjestelmässä samalla tavoin kuin vakinaiset työsuhteet. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy kuitenkin ilmeinen suurempi työttömyyden riski työsuhteen päättyessä. Määräaikaisten työsuhteiden on lisäksi todettu vaikeuttavan työmarkkinoille kiinnittymistä, uralla etenemistä ja ansioiden kehitystä myöhemmin työuralla (Ojala ym. 2018) ja ne voivat altistaa lapsensaanti-ikässä olevia naisia raskaus- ja perhevapaasyrjinnälle (Tasa-arvovaltuutettu 2020). Määräaikaisissa työsuhteissa olevista 70–80 prosenttia ilmoittaa syyksi sen, ettei vakinaista työtä ole saatavilla. Vastentahtoiset määräaikaiset työsuhteet, samoin kuin vastentahtoinen osa-aikatyö, liittyvät heikompaan työelämän laatuun ja työhyvinvointiin (Kauhanen & Nätti 2015).

*Yrittäjien* kokonaisuus Suomen työmarkkinoilla on pysynyt melko vakaana viime vuosina. Eri yrittäjäryhmien sisällä tilanne kuitenkin eroaa toisistaan. Työnantajayrittäjien määrä ei ole juuri muuttunut, kun taas maatalousyrittäjien määrä on vähentynyt ja yksinyrittäjien määrä maataloussektorin ulkopuolella on kasvanut (Pärnänen & Sutela 2013). Viimeksi mainittu ryhmä on

siinä mielessä kiinnostava, koska yrittäjyys ilman palkattuja työntekijöitä saattaa toimia vaihtoehtona työsuhteessa työskentelylle. Kuviot 9 ja 10 vahvistavat käsityksen, jonka mukaan yksinyrittäjien osuus (maataloutta lukuun ottamatta) on kasvanut jonkin verran viime vuosikymmeninä, mutta on kaiken kaikkiaan edelleen alhainen. Osuus työllisistä on suurempi miehillä (n. 7 %) kuin naisilla (n. 5 %). Muihin OECD-maihin verrattuna yrittäjät ovat Suomessa hyvin eläke-, sairaus- ja perhe-etuuksien piirissä (OECD 2019b), vaikka alivakuuttaminen onkin ongelma (Kananen 2019; Pärnänen & Sutela 2013). Yrittäjät eivät yleensä ole vakuutettuja työttömyyden (tai lähinnä työn puutteen) varalta. Työskentely alustojen välityksellä on Suomessa melko epätavallinen yrittäjyyden muoto. Viimeaikaiset arviot siitä, kuinka suuri osuus suomalaisista saa huomattavan osan tuloistaan alustataloudesta, vaihtelevat 0,3 prosentin (Tilastokeskus 2018) ja 4,1 prosentin välillä (OECD 2019a). Alustataloustyöskentelyn kasvu ei juuri selitä yksinyrittäjyyden kasvua.

Yksi epätyypillisen työskentelyn muoto on *usean työn tekeminen päällekkäisesti*. Kahta tai useampaa ansiotyötä tekevien osuus on kasvanut viime vuosikymmenen aikana, vaikka se onkin edelleen verraten harvinaista. Työvoimatutkimusten mukaan useampaa ansiotyötä tekee kuudesta seitsemään prosenttia työllisistä. Viimeaikaiset rekisteritietoihin perustuvat arviot näyttävät hieman suurempaa osuutta, 8,1 prosenttia (Kauhanen 2021). Useiden päällekkäisten ansiotöiden tekeminen voi olla haaste sosiaalivakuutuksen ja sosiaaliturvan kannalta varsinkin, jos henkilö työskentelee sekä työsuhteessa että yrittäjänä. Noin joka toinen useaa työtä tekevistä miehistä toimii sekä työsuhteisena työntekijänä että yrittäjänä. Naisten joukossa tämä osuus on noin kolmannes. Molemmat osuudet ovat olleet melko vakaita viime vuosikymmenen ajan.

Erilaisilla epätyypillisen työnteon muodoilla on taipumusta keskittyä tiettyihin kohtiin elämänskaarella, erityisesti nuoruuteen ja työmarkkinoille tuloon. Jotkut valitsevat epätyypillisen työn vapaaehtoisesti. Epätyypillinen työ voi olla myös astinlauta vakituiseen työhön. Epätyypilliset työt voivat kasvattaa työllisyyttä vetämällä työmarkkinoille ihmisiä, jotka eivät muuten tekisi ansiotyötä (esim. pienten lasten vanhemmat tai eläkeikää lähestyvien osa-aikatyö). On myös työntekijöitä, jotka juuttuvat erilaisiin epätyypillisiin töihin ja jäävät työmarkkinoiden marginaaliin. Tämän heikossa työmarkkina-asemassa olevien työntekijöiden ryhmän kooksi on arvioitu noin 12 prosenttia työllisistä ja se on kasvanut hieman 1980-luvun jälkeen (Pyöriä & Ojala 2016). Tässä ryhmässä esiintyy usein monenlaisia ongelmia, kuten mielenterveyshäiriöitä ja työllistymisvaikeuksia, ja siksi siihen kuuluvilla on jatkuvasti suurempi työttömyyden ja työkyvyttömyyden riski (Ojala & Pyöriä 2019).

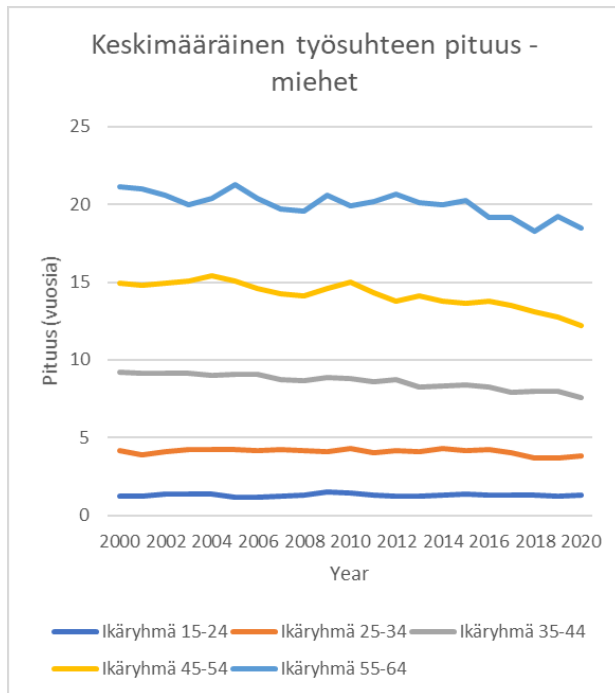
## 4.2 Työurien vakaus

Sosiaaliturva ja sosiaalivakuutus perustuvat pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa ajatukselle, että työntekijöiden työllisyys ja työurat ovat suhteellisen vakaita. Jollakin sosiaaliturvan muodolla katettavien työuran katkosten on oletettu olevan harvinaisia ja lyhyitä, jotta kattava ja suhteellisen antelias sosiaaliturva olisi rahoituksellisesti kestävä. Teollistuneissa yhteiskunnissa saman työnantajan palveluksessa tehtyjen työsuhteiden ajateltiin olevan pitkiä, jopa koko työuran mittaisia. Koko työuran mittaiset työsuhteet merkitsivät myös uralla etenemistä saman työnantajan palveluksessa, ansioiden nousua sekä työehtosopimukseen perustuvia ja työnantajakohtaisia etuuksia.

Kansainvälisesti vertaillen ja historiallisesti suomalaisten työuria voidaan pitää melko monimuotoisina, koska niissä esiintyy usein vaihtelua työllisyydestä työttömyyteen ja työsuhteiden välillä (Van Winkle & Fasang 2021). Suomi kuuluu tältä osin samaan ryhmään muiden Pohjois-Euroopan maiden kanssa, kun taas vakaampia työuria löytyy tyypillisesti Etelä- ja Itä-Euroopan maista. Ajallisesti ja kohorttien välillä tarkasteltuna työuran vakaus ei osoita Suomessa suuria muutoksen merkkejä (Ojala ym. 2021a; Riekhoff 2018; Riekhoff ym. 2021). Työurien vakaudessa on kuitenkin eroja eri ryhmien kesken. Naisten työurat ovat usein epävakaampia kuin miesten, varsinkin lasten saannin vuoksi (Järvinen ym. 2020; Ojala & Pyöriä 2020; Riekhoff ym. 2021). Myös alhaisen koulutustason omaavilla työntekijöillä on todennäköisemmin epävaka työura, mikä osin johtuu suuremmasta työttömyysriskistä, mutta osin myös siitä, että vähemmän koulutetut naiset todennäköisemmin jäävät pitemmäksi aikaa kotiin lasten syntymän jälkeen (Ojala & Pyöriä 2020; Riekhoff ym. 2021).

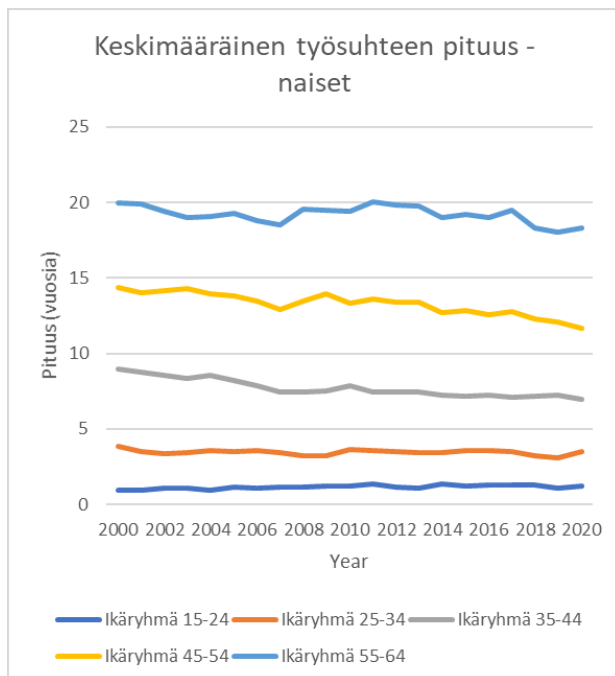
Keskimääräinen saman työnantajan palveluksessa työskennelty aika on lyhentynyt viime vuosikymmeninä (kuviot 11 ja 12). Tämä näkyy erityisesti 35–44-, 45–54- ja 55–64-vuotiaiden ikäluokissa, joissa keskimääräinen työsuhteen pituus on lyhentynyt noin kahdella vuodella kahden viime vuosikymmenen aikana. Lyheneminen koskee sekä miehiä että naisia. Naiset työskentelevät yleisestikin lyhyemmän aikaa saman työnantajan palveluksessa kuin miehet. Lyhyemmät työsuhteet ovat yleisempiä myös vähän koulutetuilla työntekijöillä, ja alemman ja ylemmän koulutustason omaavien välisen eron on todettu kasvaneen viime vuosikymmenien aikana (Soininen 2015).

Kuvio 11. Miesten keskimääräinen työsuhteen pituus eri ikäluokissa vuosina 2000–20



Luvut perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksiin.

Kuvio 12. Naisten keskimääräinen työsuhteen pituus eri ikäluokissa vuosina 2000–20



Luvut perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksiin.

Työsuhde voi päättyä kahdentyyppiseen siirtymään: työstä työttömyyteen tai yhden työnantajan palveluksesta toisen työnantajan palvelukseen. Hiljattain julkaistussa OECD-raportissa havaittiin pientä vähentymistä työn ja työttömyyden välisissä siirtymissä Suomessa vuosien 2007 ja 2016 välillä (OECD 2019b). Toisen tutkimuksen mukaan työttömyysjaksot ovat Suomessa viimeisten 50 vuoden aikana olleet yleisempiä laskusuhdanteiden aikana, mutta edellä viitattuna ajanjaksona ei ollut havaittavissa yleistä työttömyyden lisääntymisen trendiä (Riekhoff 2022). OECD havaitsi myös, että työstä toiseen siirtyminen oli hieman vähentynyt Suomessa (OECD 2019b). Ikäluokkaa 23–39-vuotta tarkasteltaessa voidaan kuitenkin havaita, että työpaikan vaihdosten kasautuminen on lisääntynyt viime vuosikymmeninä varsinkin naisilla (Riekhoff 2022).

Kansainvälinen vertailututkimus osoittaa, että maissa, joissa työpaikkojen välinen liikkuvuus on suurempi, myös elinkaaripalkkojen kasvu ja tuottavuus ovat korkeampia (Engbom 2022). On nähtävissä merkkejä siitä, että Suomessa työsuhhteissa ja työvoiman liikkuvuudessa on tapahtumassa muutoksia. Vakaa työsuhde saman työnantajan palveluksessa on viime vuosiin asti vaikuttanut ansioihin korottavasti. Viimeaikainen tutkimus osoittaa, että työuran alkupuolella tämä palkitsevuus on vähentynyt ja jopa kääntynyt negatiiviseksi palkansaajana työskentelevien naisten joukossa (Riekhoff 2022). Työstä toiseen liikkumisen suunta voi olla ylös- tai alaspäin tai neutraali. Strategisista työpaikanvaihdoksista näyttäisikin olevan tulossa enenevästi paremman ansiokehityksen ehto. Mahdollisuudet vaihtaa parempaan työpaikkaan jakautuvat yhteiskunnassa kuitenkin epätasaisesti (OECD 2021; Riekhoff 2022; Zwysen 2022).

### **4.3 Työurien ja työsuhhteiden vakauden ja epävakauden muutosten aiheuttamia haasteita ja mahdollisuuksia**

Epätyypillisten työnteon muotojen runsastuminen voi heikentää sosiaaliturvan rahoituspohjaa. Epätyypillisissä työnteon muodoissa palkkasumma saattaa jäädä matalammaksi johtuen vähäisemmistä työtunneista tai matalammasta tuottavuuden tasosta, mikä pienentää sosiaaliturvan rahoituskertymää ja/tai lisää sosiaaliturvan tarvetta. Toisaalta epätyypilliset työnteon muodot voivat tietyissä tilanteissa toimia myös joustavana – ja toisinaan ainoana mahdollisena – tapana osallistua työelämään ja näin vahvistaa sosiaaliturvan rahoituspohjaa. Kysymykseen siitä, missä määrin epätyypilliset työnteon muodot ovat toivottava tai epätoivottava ilmiö työelämässä sosiaaliturvan kestävyysnäkökulmasta tai mikä olisi niiden jonkinlainen optimaalinen taso, ei ole yksiselitteistä vastausta.

Epätyypilliset työnteon muodot ovat yleistyneet Suomessa 2000-luvulla melko maltillisesti. Osa-aikatyö ja määräaikaiset työsuhteet ovat naisilla yleisempiä kuin miehillä. Miehet taas toimivat naisia

useammin yksinyrittäjinä. Vajaatyöllistymisestä kertova vastentahtoinen osa-aikatyö on yleistynyt suurin piirtein samaa vauhtia osa-aikatyön yleisen yleistymisen kanssa. Osa-aikatyön kokonaiskasvu siis pitää sisällään kasvaneen vajaatyöllistymishaasteen. Toisaalta sellaisen heikossa työmarkkina- asemassa olevien työntekijöiden määrä, jotka ovat juuttuneet erilaisiin epätyypillisiin töihin ja joiden asema työmarkkinoilla on erityisen heikko, ei ole suuresti kasvanut 2000-luvulla.

Kokonaisuutena työurien vakaudessa ei ole tapahtunut Suomessa merkittäviä muutoksia viime vuosina. Epävakaas on koskenut enemmän naisia kuin miehiä ja enemmän matalasti kuin korkeasti koulutettuja. Tilanne voi joiltain osin muuttua 2020-luvulla. Miesten kasvava koulutusvaje naisiin nähden ja monien (pääasiassa tuotannollisten) miesvaltaisten ammattien ennakoitu supistuminen voivat jatkossa lisätä työurien epävakausta erityisesti matalasti koulutetuilla miehillä.

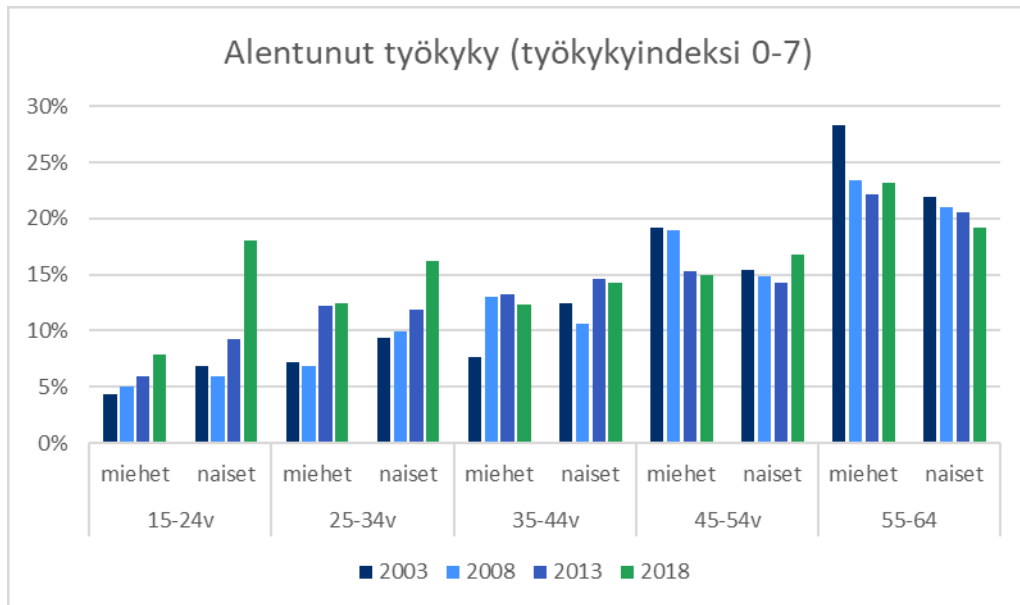
## **5 Työkyky, sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys**

Työikäisen väestön työkyky on neljäs keskeinen tekijä, jonka muutoksilla on vaikutusta sosiaaliturvan rahoituspohjaan. Alentunut työkyky vaikeuttaa ihmisten mahdollisuuksia osallistua työelämään elämän eri vaiheissa ja voi johtaa työpanoksen pienenemiseen sekä työn tuottavuuden ja laadun heikkenemiseen. Alentunut työkyky lisää myös paineita sosiaaliturvamenojen kasvulle esimerkiksi varhaisempaan eläkkeelle siirtymisenä sekä lisääntyneinä sairauspoissaoloina, työkyvyttömyytenä ja kuntoutustarpeena.

### **5.1 Työikäisten kokema työkyky**

Tilastokeskus seuraa työolotutkimuksissaan palkansaajien fyysistä työkykyä työkykyindeksillä, jossa vastaaja arvioi omaa työkykyään asteikolla 0–10. Alentuneesta työkyvystä puhutaan, kun indeksi jää alle kahdeksan. Palkansaajien kokonaisuudessa sekä miesten että naisten työkykyindeksi on pysynyt koko 2000-luvun suurin piirtein samalla tasolla, välillä 8–9. Vuoden 2018 työolotutkimuksessa miespalkansaajien keskimääräinen työkykyindeksi oli 8,5 ja naispalkansaajien 8,4 (Sutela ym. 2019, 307–308). Vaikka indeksissä ei kokonaisuudessaan ole tapahtunut merkittäviä muutoksia, on sen sisällä tapahtunut erisuuntaisia muutoksia eri ikäluokissa. Alentuneen työkyvyn kokemukset ovat yleistyneet selvästi kaikkein nuorimmissa ikäluokissa ja erityisesti nuorilla, alle 35-vuotiailla naispalkansaajilla. Sen sijaan 55–64-vuotiaiden ikäluokassa – jossa alentuneeksi työkykynsä kokevien osuudet toki ovat muita ikäluokkia edelleen suurempia – ovat osuudet pienentyneet 2000-luvulla. Parannusta on tapahtunut myös 45–54-vuotiailla miehillä (kuvio 13).

Kuvio 13. Työkykynsä alentuneeksi kokeneet mies- ja naispalkansaajat eri ikäluokissa vuosina 2003–18



Luvut perustuvat Tilastokeskuksen työolotutkimuksiin.

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin tuottama kuva on siinä mielessä samanlainen, että myöskään sen mukaan palkansaajien arvioissa omasta työkyvystään suhteessa työnsä fyysisiin vaatimuksiin ei ole 2000-luvulla juuri tapahtunut muutosta. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin on jossain määrin parantunut. Työkykynsä ”erittäin hyväksi” kokevien osuus on vuosina 1999–2020 kasvanut 34 prosentista 41 prosenttiin, kun taas työkykynsä ”huonoksi” tai ”kohtalaiseksi” arvioivien osuus on pienentynyt 16 prosentista 10 prosenttiin. Muutos selittyy ennen kaikkea 45–64-vuotiaiden palkansaajien myönteisemmiksi muuttuneilla arvioinneilla. 45–64-vuotiaiden myönteisemmiksi muuttuneet kokemukset koskevat myös omaa työkykyä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin (Keyriläinen 2021).

Alentunut työkyky on yhteydessä heikompaan työmarkkina-asemaan ja lisää syrjäytymisriskiä työelämästä. Työterveyslaitoksen Kykyviisari on menetelmä, jota käytetään heikossa työmarkkina-asemassa olevien palveluissa työ- ja toimintakyvyn arviointiin. Vuodesta 2018 laajemmassa käytössä olleeseen mittariin vastanneiden työkykyindeksin keskiarvon on ollut 6,5 (N=37 091) ja esimerkiksi työllisyyden kuntakokeiluihin osallistuneiden osalta 6,7 (N=2101) (<https://sivusto.kykyviisari.fi/>). Keskiarvot ovat huomattavasti matalampia kuin edellä koko työikäisessä palkansaajakunnassa. Ne ovat myös alempia kuin Finterveys 2017 -tutkimuksen väestötasoiset luvut (miehet 7,8 ja naiset 8,0) (Koponen ym. 2018).

## 5.2 Sairauspoissaolot

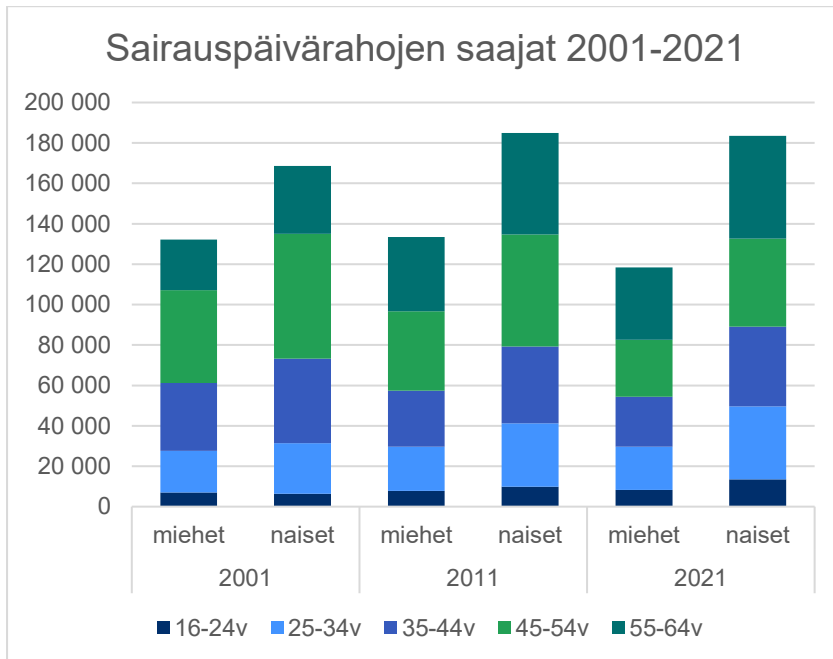
Eripituiset sairauspoissaolot ovat luonteeltaan ja sosiaaliturvan näkökulmasta erilainen ilmiö ja tästä syystä niistä on syytä tarkastella erikseen.

Kattavinta tietoa on saatavilla pitkistä sairauspoissaoloista ja niiden muutoksista. Työikäisistä miehistä pitkiä, yli viikon kestäneitä sairauspoissaoloja on ollut viime vuosina noin kahdella prosentilla ja naisista noin kolmella. Pitkien sairauspoissaolojen määrässä työikäistä kohti Suomi on ollut viime vuosina suurin piirtein Pohjoismaiden keskitasoa. Määrä on ollut Suomea suurempaa Ruotsissa ja erityisesti Norjassa, mutta pienempää Tanskassa ja Islannissa (NordStatistics 2022b). Yleisenä suuntauksena Suomessa näyttäisi olevan, että sairauspoissaolot ovat keskimäärin pidentyneet, mutta niitä näyttäisi olevan aiempaa harvemmallalla työikäisellä.

Kela pitää yllä väestötasoista tietoa maksetuista sairauspäivärahoista. Naisissa on miehiä enemmän sairauspäivärahoja pitkistä, yli 10 päivää kestäneistä sairauspoissaoloista saaneita. Määrät ovat 2000-luvulla pienentyneet miehillä ja lisääntyneet naisilla. Vuonna 2021 saajia oli noin 300 000. Suurin yksittäinen ikäluokka- ja sukupuoliryhmä olivat 55–64-vuotiaat naiset. Kasvua näyttäisi tapahtuneen kuitenkin eniten alle 35-vuotiailla naisilla (kuvio 14).



Kuvio 14. Miesten ja naisten sairauspäivärahojen saajien määrät eri ikäluokissa vuosina 2001, 2011 ja 2021



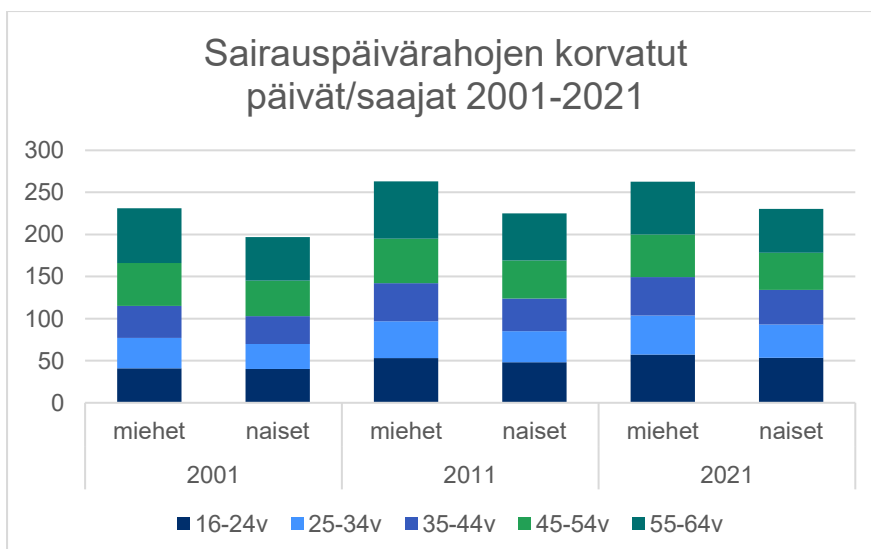
Luvut perustuvat Kelan sairauspoissaolotietoihin.

Korvattujen sairauspäivärahojen päivien määrät saajaa kohden kasvoivat miehillä ja naisilla 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä, mutta ovat viime vuosina pysyneet suurin piirtein ennallaan.

Miesten sairauspäivärahakaudet olivat olleet kaikissa ikäluokissa hieman pidempiä kuin naisilla.

Nuorimpien ikäluokkien sairauspäivärahakaudet ovat ajanjaksolla pitkittyneet (kuvio 15).

Kuvio 15. Miesten ja naisten sairauspäivärahojen korvatut päivät saajaa kohti eri ikäluokissa vuosina 2001, 2011 ja 2021



Luvut perustuvat Kelan sairauspoissaolotietoihin.

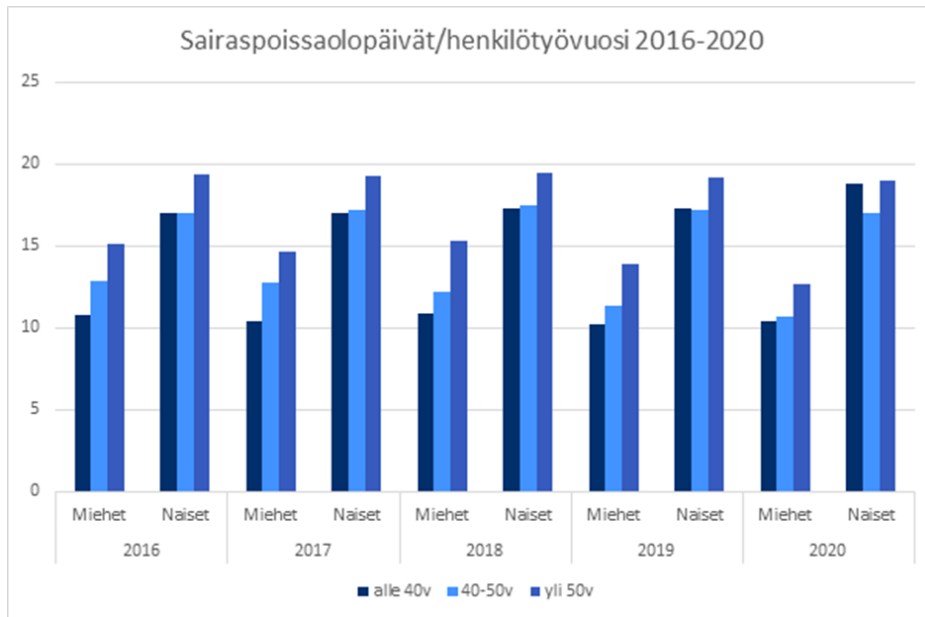
Suurin sairauspäiväraahajärjestelmässä toteutunut muutos 2000-luvulla on ollut osasairauspäiväraahajärjestelmän käyttöönotto ja käytön yleistyminen. Osasairauspäivärahaa koskeva laki tuli voimaan vuoden 2007 alussa. Osasairauspäivärahan hyödyntäminen on kasvanut paljon vuosina 2010 ja 2014 tehtyjen lakimuutosten myötä. Osasairauspäivärahaa voi saada heti sairauspäivärahan omavastuuajan jälkeen yhteensä 120 arkipäivän ajan. Oikeus osasairauspäivärahaan on olemassa nyt myös kahta tai useampaa osa-aikatyötä tekeväille. Lähes neljä viidestä (78 %) noin 27 000:sta osasairauspäivärahan saaneesta on ollut naisia. Suurimmat yksittäiset osasairauspäivärahan saajien ryhmät ovat olleet 45–54- ja 55–64-vuotiaat naiset. Varsinkin nuorimmassa ikäluokassa (16–24-vuotiaat) osasairauspäivärahan hyödyntäminen on taas ollut harvinaista verrattuna sairauspäivärahan yleisyyteen tämän ryhmän keskuudessa.

Lyhyiden eli alle 10 päivää kestävien sairauspoissaolojen kustannukset kertyvät palkkatyössä olevien osalta heidän työnantajilleen niin kutsutuiksi tekemättömän työn kustannuksiksi. Lyhyistä sairauspoissaoloista aiheutuvien yhteiskunnallisten kustannusten arvioitiin vuonna 2012 olevan noin 1,7 miljardia euroa (Rissanen & Kaleva 2014). Kustannus miltei vastasi pitkistä sairauspoissaoloista aiheutuvia kustannuksia.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen sairauspoissaolotieto on ainoa edustava kotimainen tilastotieto, joka sisältää myös lyhyet, korkeintaan kolmen päivän mittaiset poissaolot. Kunta10 on säännöllisesti toteutettava kyselytutkimus, johon osallistuu kuuden yli 100 000 asukkaan kaupungin ja viiden niiden lähikunnan henkilöstö. Sen tuloksia ei voi yleistää koskemaan kaikkia työllisiä tai edes koko palkansaajakuntaa, mutta tulosten avulla voidaan saada viitteitä mahdollisista yleisemmistäkin trendeistä.

Kunta10-aineiston mukaan sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden on naisilla kaikissa ikäluokissa miehiä enemmän. Kunta-alan naisilla sairauspoissaolopäivät myös kasvoivat vuodesta 2016 vuoteen 2020 noin 16 työpäivästä yli 19 työpäivään. Miehillä sairauspoissaolot taas vähenivät vuodesta 2016 vuoteen 2020 noin 10–13 päivän tasolle eri ikäluokissa (kuvio 16).

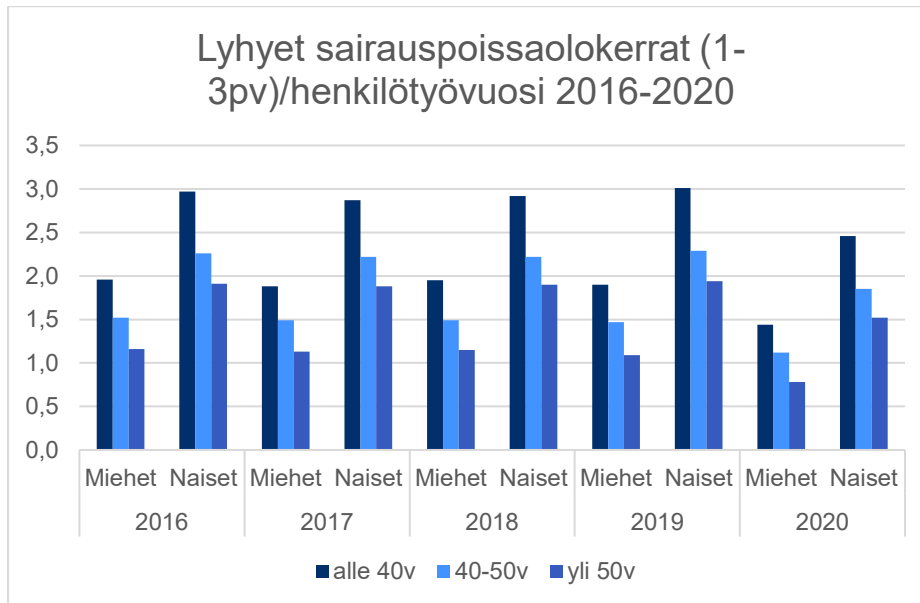
Kuvio 16. Kunta-alan miesten ja naisten sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohti eri ikäluokissa vuosina 2016–20



Luvut perustuvat Kunta10-tutkimuksen tietoihin.

Myös lyhyitä sairauspoissaolokertoja on naisilla miehiä enemmän kunta-alalla. Toisin kuin sairausolopäivien osalta, lyhyet sairauspoissaolokerrat eivät ole kasvaneet, vaan ne vähenivät kaikenikäisillä miehillä ja naisilla varsinkin vuonna 2020. Lyhyiden sairauspoissaolokertojen määrä on selvässä negatiivisessa yhteydessä ikään sekä miehillä että naisilla (kuvio 17).

Kuvio 17. Kunta-alan miesten ja naisten lyhyet sairauspoissaolokerrat henkilötyövuotta kohti eri ikäluokissa vuosina 2016–20



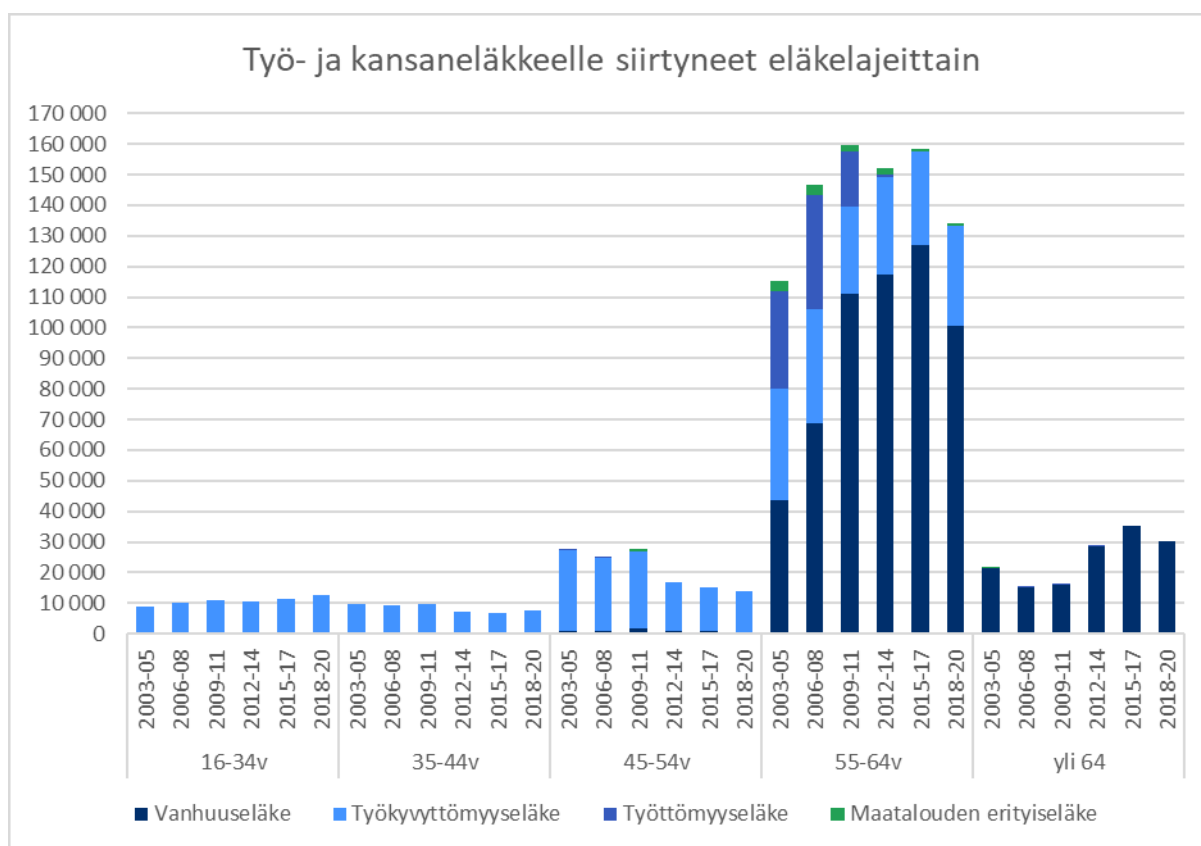
Luvut perustuvat Kunta10-tutkimuksen tietoihin.

### 5.3 Työkyvyttömyys ja työkyvyttömyyseläkkeet

Työkyvyttömyyseläkettä sai vuonna 2020 Suomessa 192 000 henkilöä, joka on noin 5,7 prosenttia 16–64-vuotiaasta väestöstä. Kymmenessä vuodessa määrä on selvästi vähentynyt sekä miesten että naisten osalta. Vuonna 2010 työkyvyttömyyseläkettä saavia oli 259 000 (noin 7,5 % työikäisistä). Miesten osalta luku on vuosina 2010–20 vähentynyt 136 000:sta 97 000:een ja naisten osalta 123 000:sta 95 000:een. Koronapandemian aikana työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on laskenut, mutta syynä ei aiempien vuosien kehityksen perusteella ole välttämättä tai edes todennäköisesti suomalaisten työkyvyn tai terveydentilan koheneminen. Syynä voi olla, että työkyvyttömyyttä on jäänyt poikkeusoloissa havaitsematta ja hoitamatta. Mikäli tämä on syynä laskuun, on mahdollista, että työkyvyttömyyden määrä kasvaa jälleen lähivuosina.

Työkyvyttömyyseläkettä saaneista kolmannes oli vuonna 2020 yli 60-vuotiaita. 55–59-vuotiaiden osuus oli 21 prosenttia ja 45–54-vuotiaiden 20 prosenttia. Alle 35-vuotiaiden työkyvyttömyyseläkkeen saajien osuus oli koko joukosta 13 prosenttia. Kaikkien muiden ikäluokkien osalta työkyvyttömyyseläkkeellä olevien määrät ovat viime vuosina laskeneet paitsi viimeksi mainitun ryhmän, jossa osuus on ollut tasaisessa nousussa 2000-luvun alusta lähtien (kuvio 18).

Kuvio 18. Työ- ja kansaneläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain eri ikäluokissa vuosina 2003–20



Luvut perustuvat Eläketurvakeskuksen eläketilastoihin.

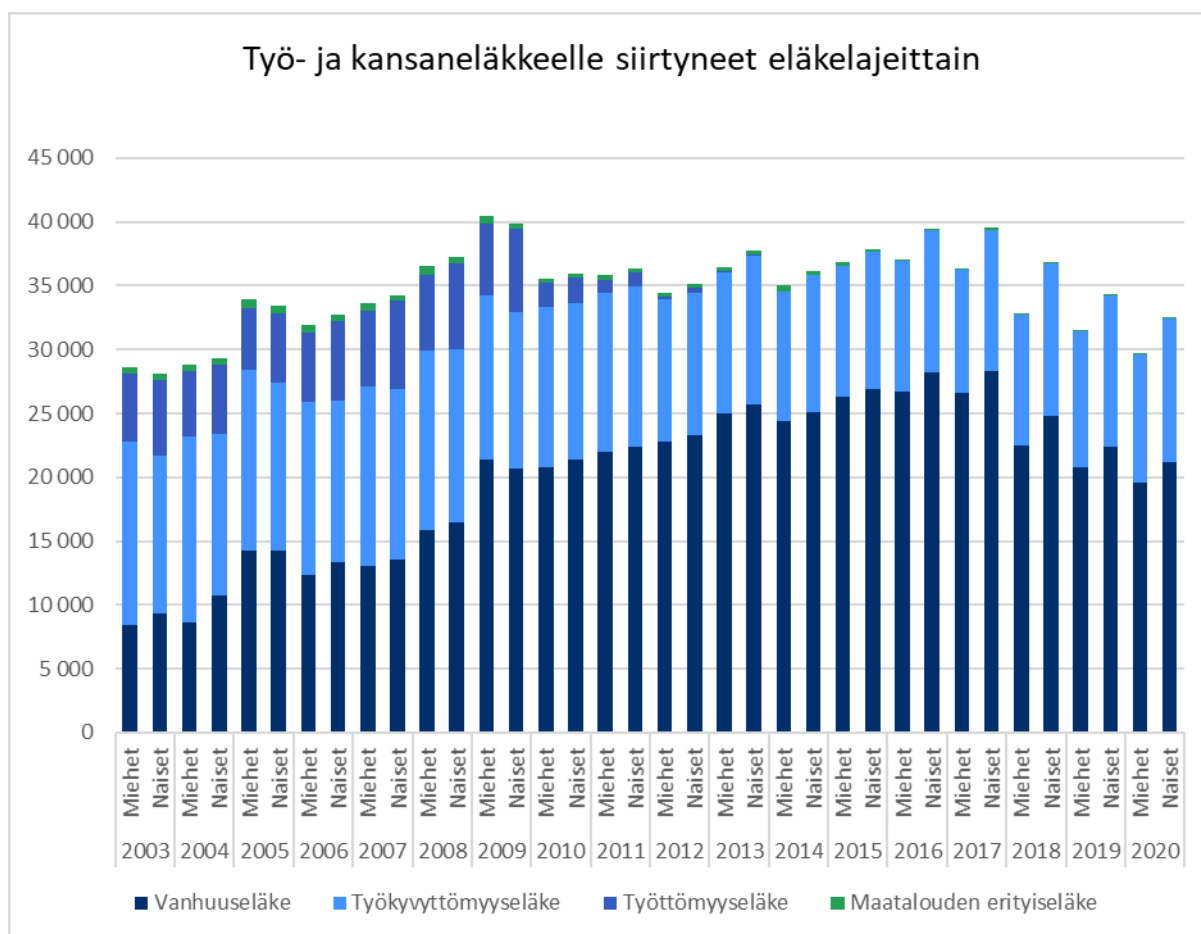
Kaikista työkyvyttömyyseläkkeen saajista 53 prosentilla (102 000 henkilöä) perusteena olivat vuonna 2020 mielenterveysyyt (ETK 2021). Mielenterveysyyistä työkyvyttömyyseläkkeellä olevien osuudet olivat yhtä suuret miehillä ja naisilla. Heistä 30 prosentilla työkyvyttömyyden syynä oli masennus (miehillä 22 % ja naisilla 37 %) ja 25 prosentilla skitsofrenia. Syiden yleisyys vaihtelee ikäluokittain. Nuorimmissa ikäluokissa yleisin syy on älyllinen kehitysvammaisuus, keski-ikässä skitsofrenia ja iäkkäimmillä masennus. Tuki- ja liikuntaelinten sairauksien vuoksi eläkettä sai 35 000 eli noin 18 prosenttia työkyvyttömyyseläkettä saaneista (miehillä 16 % ja naisilla 20 %). Kaikkien muiden sairauspuoryhmien osuudet olivat alle 10 prosenttia.

Eläkkeelle jäävien kokonaismäärät ovat olleet hienoisessa laskussa viime vuosina (kuvio 19).

Eläkkeelle siirtyi vuonna 2020 noin 62 000 henkilöä, joista työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä oli noin 10 000 miestä ja 11 000 naista. Vuonna 2021 Suomessa eläkellesiirtymisiän odote oli 62,4 vuotta, mikä oli jopa puoli vuotta korkeampi kuin vuotta aiemmin. Tähän ovat vaikuttaneet eläkeuudistus ja työkyvyttömyyseläkkeiden väheneminen. Vaikka elinajanodote kasvaa, voi olla, ettei työssä työkykyisenä vietetty aika kasva vastaavalla tahdilla. Tästä on viitteitä esimerkiksi Isossa-

Britanniassa, jossa työkykyisenä vietettyjen vuosien määrän ei arvioida vuoteen 2035 mennessä kasvavan yhtä paljon kuin elinajanodotteen (Lynch ym. 2022). Myös Suomessa eläkkeellesiirtymisikä on noussut, mutta sen edelleen noustessa voidaan mahdollisesti nähdä aiempaa suurempaa sairauspoissaolojen ja työkyvyn tuen tarpeiden lisääntymistä iäkkäämmillä työssäkäyvillä.

Kuvio 19. Miesten ja naisten työ- ja kansaneläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2003–20



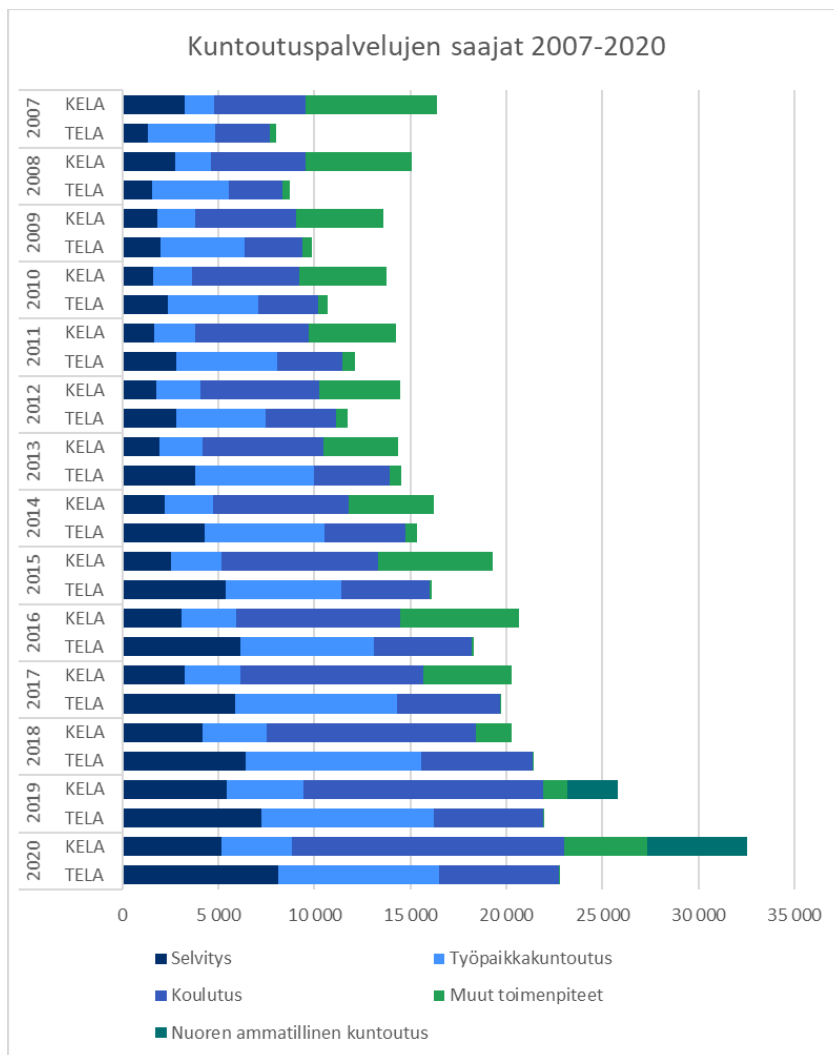
Luvut perustuvat Eläketurvakeskuksen eläketilastoihin.

## 5.4 Kuntoutus

Työkyvyn tuen toimenpiteistä tarkastelemme ammatillista kuntoutusta kokonaisuutena ja sekä työeläkelakien että kansaneläkelain mukaisia palveluita. Tätä varten ammatillisen kuntoutuksen palvelut on koottu kuviossa 20 viiteen luokkaan. Sekä työeläkelaitosten (kuviossa TELA) että Kansaneläkelaitoksen (kuviossa KELA) kuntoutuspalveluja saaneiden kokonaismäärät ovat kasvaneet selvästi vuosina 2007–20. TELAn palvelujen osalta määrä on noin kolminkertaistunut ja Kelan osalta

noin kaksinkertaistunut. Sosiaaliturvan kautta ammatillisen kuntoutuksen palveluja vuonna 2020 sai yhteensä 55 299 henkilöä. Ammatillisen kuntoutuksen käytön muutoksiin ovat vaikuttaneet 2000-luvulla enemmän järjestämiseen liittyneet muutokset kuin muutos työikäisen väestön työkyvyssä. Epätyypilliset työurat, vanhentuva työikäinen väestö ja työuralle kiinnittymättömien nuorten työkyvyttömyys ovat haastaneet sairauserusteisen työkyvyn tuen ja kuntoutuksen palveluita ja puoltaneet tarvetta aiempaa varhaisemmalle ammatilliselle kuntoutukselle myös työeläkelaitosten puolella.

*Kuvio 20. Ammatillisen kuntoutuksen palvelujen saajien määrät vuosina 2007–20.*



Luvut perustuvat Eläketurvakeskuksen ja Kelan tilastoihin.

Työeläkelaitosten kuntoutustoimenpiteiden kustannukset ilman kuntoutuksen aikaista toimeentuloa nousivat työpaikkakuntoutuksen osalta vuoteen 2013, jonka jälkeen ne ovat pysyneet hieman alle 2 000 000 euron vuositasolla. Koulutustoimenpiteen kustannukset nousivat vuoteen 2018 ja ovat

tällä hetkellä noin 6 000 000 euron vuositasolla. Selvityskustannukset ovat nousseet voimakkaasti vuoden 2014 noin 6 000 000 eurosta vuoden 2020 noin 16 000 000 euroon.

Kuntoutustoimenpiteiden kokonaiskustannukset vuonna 2020 olivat yli 23 500 000 euroa.

Toimeentulokorvaukset olivat samana vuonna yli 156 000 000 euroa. Kuntoutustoimenpiteiden kustannukset toimeentulokorvaukset sisältäen olivat näin yhteensä noin 180 000 000 euroa (ETK 2022).

## **5.6 Työkyvyn, sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden muutosten aiheuttamia haasteita ja mahdollisuuksia**

Työkyvyn koheneminen iäkkäimpien palkansaajien keskuudessa on myönteinen kehityssuunta, joka on todennäköisesti ollut yhtenä tärkeänä taustatekijänä myös edistämässä heidän työllisyysasteensa ja yleisen eläkkeellesiirtymisiän nousua. Samanaikaisesti kuitenkin herättää huolta se, että työkykynsä alentuneeksi kokevien osuus on nuoremmissa ikäluokissa lisääntynyt. Nuorilla naispalkansaajilla kasvu oli 2010-luvulla silmiinpistävästä suurta. Monilla heistä pitäisi olla työuraa jäljellä eläkeiän odotteeseen vielä useampia vuosikymmeniä.

Nuorten ja erityisesti nuorten naisten muista poikkeava tilanne nousee esiin myös sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä tarkasteltaessa. Nuorissa naisissa sairauspäivärahoja pitkiä, yli 10 päivää kestäneistä sairauspoissaoloista saaneiden määrä on 2000-luvulla kasvanut ainoana ryhmänä. Alle 34-vuotiaat ovat lisäksi ainoa ryhmä, jossa työkyvyttömyyseläkettä saavien määrä on 2000-luvulla lisääntynyt. Nuorten ammatillisen kuntoutuksen tarve käy hyvin ilmi myös Kelan nuorille suunnattujen kuntoutuspalvelujen nopeana kasvuna.

Työikäisten työkykyä ja työllistymistä tukevilla monialaisilla palveluilla pyritään tukemaan työssä jatkamista, kuntoutumista, kouluttautumista ja työllistymistä. Tulokset syntyvät monen toimijan yhteistyön tuloksena palveluprosessissa, johon myös sosiaaliturvan kautta tuleva etuusjärjestelmä vaikuttaa. Työelämän muuttuessa tarvitaan eri politiikka- ja hallinnonrajoja ja hallituskaudet ylittävä systeeminen näkemys kehittämistarpeista ja -toimista sekä tätä tukeva yhteinen strategia (Juvonen-Posti ym. 2020). Edellä kuvattu ammattirakenteessa tapahtuva muutos korostaa entisestään sitä, että työikäisten osaamisen kehittämisen tulisi olla myös työkyvyn ja työllistymisen tukemisessa entistä enemmän keskiössä, kun tavoitteena on vahvistaa työkyvyltään erilaisista lähtökohdista olevien henkilöiden kestävästä työhön osallistumisesta.



## 6 Yhteenveto ja johtopäätökset

Suomen työelämässä ja työmarkkinoilla ei ole viimeisen parin vuosikymmenen aikana tapahtunut tarkastellun neljän teemakokonaisuuden osalta radikaaleja muutoksia. Muutokset ovat olleet vähittäisiä. Tähän on voinut osaltaan vaikuttaa se, että talouskasvu oli Suomessa pitkään hidasta vuoden 2008 talous- ja finanssikriisin jälkeen. Hidas talouskasvu kertoo talouden vähäisestä dynamiikasta, mikä puolestaan on voinut toimii hidasteena myös työelämän ja työmarkkinoiden muutoksille.

Positiivisia piirteitä Suomen työmarkkinoilla ovat olleet työllisyysasteen nousu erityisesti vähintään 55-vuotiaiden keskuudessa, yleinen työllisen ajan odotteen ja eläkkeellesiirtymisiän nousu sekä se, ettei työttömyys lähtenyt nopeaan kasvuun hitaan talouskasvun aikana. Samanlaista työttömyyden rajua lisääntymistä kuin 1990-luvun alun talouslamassa ei nyt koettu. Talouskasvun hitaus on toisaalta vaikeuttanut keinojen löytämistä Suomea jatkossa kohtaaviin rakenteellisiin ongelmiin. Näitä ovat väestön ikääntyminen, väestöllisen huoltosuhteen heikkeneminen, tuottavuuskasvun vähäisyys, työllisyysasteen edelleen verraten matala taso erityisesti muihin Pohjoismaihin verrattuna ja väestön määrän väheneminen, jonka on ennakoitu alkavan 2030-luvun alussa.

Työvoimasta poistumisiän nousu on ollut seurausta yhdistelmästä erilaisia tekijöitä ja on vaikea osoittaa yksiselitteisesti jonkin yksittäisen tekijän tai muutoksen merkitystä. Sosiaali- ja eläketurvan kannustimien muutoksilla on ollut oma roolinsa, mutta niiden vaikutusta sellaisenaan ei tule kuitenkaan yliarvioida. Ei ole itsestään selvää, että työmarkkinoilta poistumisiän nousu jatkuu samanlaisena myös tulevaisuudessa. Koulutuksen noususta johtuva ”työntövoima”, jonka merkitys on ollut ilmeisen suuri, uhkaa hiipua väestön koulutustason nousun pysähtyessä. Myös nuorten ja nuorten keski-ikäisten keskuudessa yleistyneet alentuneen työkyvyn kokemukset ovat tästäkin näkökulmasta huolestuttava, vähintäänkin jonkinlainen heikko signaali.

Ammattirakenne on muuttunut Suomessa osaamispainotteiseen suuntaan ja muutoksen voidaan ennakoida jatkuvan 2020-luvulla samaan suuntaan. Tätä positiivista kehityskulkua voi kuitenkin hidastaa koulutustason nousun pysähtyminen. Ammatti- ja koulutusrakenteen ennakoitu lisääntyvä yhteensopimattomuus lisää tarvetta rekrytoida osaajia ulkomailta tai – vaihtoehtoisesti – vähentää Suomen houkuttelevuutta investointikohteena ja vauhdittaa myös korkean jalostusarvon toimintojen siirtämistä toisiin maihin. Se voi myös voimistaa varsinkin matalasti koulutettujen nuorten miesten syrjäytymistä työmarkkinoilta tai ajautumista uudentyypisiin matalapalkkatöihin. Miesten kasvavalla koulutusvajeella naisiin nähden voi olla myös laajempia negatiivisia yhteiskunnallisia vaikutuksia, kuten perheen perustamisen vaikeutumista, syntyvyyden alenemista sekä lisääntyvää alkoholin tai muiden päihteiden käyttämistä.

Vakaiden työurien ja työsuhteiden haurastumisesta on keskusteltu paljon viime vuosina. Epätäydellisten työnteon muotojen yleisyyden muutosten tarkastelu ei tue väitettä työurien ja työsuhteiden radikaalista haurastumisesta. Vastentahtoinen osa-aikatyö, joka kertoo vajaatyöllistymisestä, on yleistynyt hieman. Määräaikaiset työsuhteet, joihin sisältyy omia työmarkkina- ja työhyvinvointiriskejään, eivät ole viime vuosina yleistyneet. Yksinyrittäminen ja usean työn tekeminen päällekkäin ovat yleistyneet, mutta nekin maltillisesti. Molemmat sisältävät omia edellä todettuja potentiaalisia riskejään myös sosiaaliturvan kannalta. Epätäydellisiä työnteon muotoja ja niiden yleistymistä ei voi kuitenkaan sellaisenaan pitää epätoivottavana tai haitallisena ilmiönä työelämässä sosiaaliturvankaan näkökulmasta. Niillä voi olla jatkossa tärkeä rooli pyrkimyksissä nostaa työllisyysastetta. Epätäydellisiin työnteon muotoihin perustuvien työurien lisääntyminen nostaa jo nyt – ja mahdollisesti vielä voimakkaammin jatkossa – esiin tarpeen pystyä yhdistämään nykyistä joustavammin ansiotulon ja sosiaaliturvan kautta tulevaa toimeentuloa keskenään.

Työurien ja työsuhteiden vakautta voi tarkastella myös sen mukaan, kuinka pitkiä työsuhteet ovat ja kuinka tiheään tahtiin ihmiset siirtyvät työsuhteista toiseen. Työsuhteiden pituudet saman työnantajan palveluksessa ovat Suomessa lyhentyneet. Myöskään tätä ei voi tulkita merkiksi työurien ja työsuhteiden haurastumisesta. Näyttäisi siltä, ettei pysymisellä saman työnantajan palveluksessa pitkään olisi enää samanlaista positiivista vaikutusta ansiokehitykseen kuin aiemmin, vaan nimenomaan työnantajan vaihdot ovat nykyään entistä selvemmin yhteydessä nopeutuvaan ansiokehitykseen ja suotuisampiin urakehitysmahdollisuuksiin. Tilanne voi kuitenkin olla erilainen eri palkansaajaryhmissä. Työsuhteiden pituuden tai työnantajien vaihtotiheyden muutokset eivät näin ollen välttämättä kerro suoraan työurien ja työsuhteiden vakaudesta suuntaan tai toiseen.

Myöskään sairauspoissaolojen, alentuneen työkyvyn tai suoranaisten työkyvyttömyyden kokonaiskehityksessä ei ole Suomessa 2000-luvulla tapahtunut selvää tasomuutosta. Huomattavin muutos on nuorimpien ja vanhimpien ikäluokkien välisten erojen kaventuminen. Nuorilla alentuneen työkyvyn kokemukset ja työkyvyttömyyseläköityminen ovat yleistyneet, iäkkäimpien työikäisten keskuudessa taas vähentyneet. Nuorten naisten keskuudessa myös pitkillä sairauspoissaolojaksoilla olleiden määrä on kasvanut. Ilmiöiden taustasyitä olisi tarpeen selvittää tarkemmin.

## Lähteet

- Alasoini, T. (2021) Digitaalitekniikka ei delpannutkaan keskiluokkaa. *Talous & Yhteiskunta* 4/2021, 38–45.
- Alasoini, T. & Varje, P. (2021) Ammattirakenteen muutos Suomessa vuosina 2002–16: osaamisvaatimusten yleinen nousu vai polarisoituminen? *Sosiologia* 58(1), 38–53.
- Boissonneault, M., Mulders, J.O., Turek, K. & Carriere, Y. (2020) A systematic review of causes of recent increases in ages of labor market exit in OECD countries. *PLoS ONE* 15(4), e0231897. [Linkki julkaisuun](#)
- Dwyer, R.E. & Wright E.O. (2019) Low-wage job growth, polarization, and the limits and opportunities of the service economy. *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences* 5(4), 56–76. [Linkki julkaisuun](#)
- EK (2021) Tilastotietoja maahanmuuttajien työllisyydestä. [Linkki tilastotietoihin](#) (luettu 9.3.2022)
- Engbom, N. (2022) Labor market fluidity and human capital accumulation. NBER Working Paper 29698. National Bureau of Economic Research. [Linkki julkaisuun](#)
- ETK (2021) Tilasto Suomen eläkkeensaajista. Eläketurvakeskuksen tilastoja 9/2021. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Suomen virallinen tilasto ja Sosiaaliturva 2021 T. [Linkki tilastoon](#)(luettu 24.2.2022)
- ETK (2022) Kuntoutustoimenpidekustannukset kuntoutustoimenpiteen mukaan. Eläketurvakeskus, tilastotietokanta, työeläkekuntoutus. [Linkki ETK tilastotietokantaan](#)(luettu 24.2.2022)
- Eurostat (2022) Inactive population not seeking employment by sex, age and main reason (luettu 24.2.2022). Saatavana sähköpostikyselyllä: [jarno.turunen@ttl.fi](mailto:jarno.turunen@ttl.fi)
- Fernández-Macías, E. & Hurley, J. (2017) Routine-biased technical change and job polarization in Europe. *Socio-Economic Review* 15(3), 563–585. [Linkki julkaisuun](#)
- Gruber, J., Kanninen, O., Nivalainen, S., Ravaska, T. & Uusitalo, R. (2019) The effect of relabeling and incentives on retirement: Evidence from the Finnish pension reform in 2005. Working Papers 328. Labour Institute for Economic Research. [Linkki julkaisuun](#) (luettu 21.2.2022)
- Juvonen-Posti, P., Saikku, P., Turunen J. (toim.) (2020) Elinikäistä osallistumista vai elämää työ edellä? Työikäisten monialaisten palveluiden yhteensovittaminen ja vaikuttavuuden arviointi - loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:40. Valtioneuvoston kanslia. [Linkki valtioneuvoston julkaisuun](#)(luettu 1.3.2022)
- Järnefelt, N., Nivalainen, S., Salokangas, S. & Uusitalo, H. (2014) Sosioekonomiset erot – työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2014. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Järnefelt, N., Riekhoff, A.-J., Laaksonen, M. & Liukko, J. (2022) Työnantajien näkemyksiä eläkeiästä ja työurien pidentämisestä: työnantajatutkimusten tuloksia vuosilta 2004, 2011 ja 2021. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2022. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Järvinen, K.M., Pyöriä, P., Ojala, S., Lipiäinen, L. & Saari, T. (2020) Työurien vakaus ja taantuma: yksityyksen sektorin työntekijöiden työurapolut 2007–2015. *Työelämän tutkimus* 18(2), 81–99.

Kalenius, A. (2020) Suomen koulutustaso kansainvälisessä vertailussa. *Talous & Yhteiskunta* 4/2020, 12–17.

Kananen, J. (toim.) (2019) Sosiaaliturva työn murroksessa – palkkatyö, yrittäjyys ja toimeentulon riskit. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja, 2019:22. Valtioneuvoston kanslia. [Linkki valtioneuvoston julkaisuun](#) (luettu 21.2.2022)

Kannisto, J. (2021) Eläkkeellä ja työssä: tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2020. Eläketurvakeskuksen tilastoja 15/2021. Eläketurvakeskus. [Linkki Julkarin sivuille Kanniston julkaisuun](#) (luettu 21.2.2022)

Kannisto, J. & Hiltunen, M. (2006) Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä 2005. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 05/2006: Helsinki: Eläketurvakeskus.

Kauhanen, M. (2021) Multiple job holding in the changing labour market – evidence from Finland. Working Papers 331. Labour Institute for Economic Research. [Linkki julkaisuun](#) (luettu 21.2.2022)

Kauhanen, M. & Nätti, J. (2015) Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research* 120(3), 783–799. [Linkki julkaisuun](#)

Keyriläinen, M. (2021) Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [Linkki työ ja elinkeinoministeriön julkaisuun](#) (luettu 1.3.2022)

Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Säöksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) (2018) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa: FinTerveys 2017 -tutkimus. Raportteja 4/2018. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

Kuronen, S. (2021) Maahanmuuttajanaisten loukku: heikko työllisyys heijastuu myös toisen polven pärjäämiseen. EVA Arvio No 30. Helsinki: EVA. [Linkki julkaisuun](#)

Kurvinen, A., Jolkkonen, A., Koistinen, P., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. (2016) Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa: yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työllisyysurat ja eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2016: Helsinki: Eläketurvakeskus.

Lynch M., Bucknall M., Jagger C. & Wilkie R. (2022) Projections of healthy working life expectancy in England to the year 2035. *Nature Aging Letters* 2/2022, 13–18. [Linkki julkaisuun](#)

McKinsey Global Institute (2020) The future of work in Europe: Automation, workforce transitions and the shifting geography of employment. [Linkki julkaisuun](#) (luettu 15.12.2021)

Nivalainen, S. (2022) From plans to actions? Retirement thoughts, intentions and actual retirement: An eight-year follow-up in Finland. *Ageing & Society* 42(1), 112–142. [Linkki julkaisuun](#)

Nivalainen, S. & Järnefelt, N. (2017) Eläkeaikeet ja toteutunut eläkkeelle siirtyminen: sukupuolen, työskentelysektorin ja muuttuneiden elämäntilanteiden vaikutukset. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2017. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Nivalainen, S., Riekhoff, A.-J., Tenhunen, S. & Salonen, J. (2021) Partial old-age pension: A picture of claimants in 2017–2020. Finnish Centre for Pensions, Studies 06/2021. Finnish Centre for Pensions. [Linkki Julkarin sivuille julkaisuun](#) (luettu 18.2.2022)

NordicStatistics (2022a) Inactive population by reason, sex, reporting country and time. [Linkki julkaisuun](#) (luettu 24.2.2022)

- NordicStatistics (2022b) Calculated absences due to sickness among employed people for at least one week, by reporting country, sex and time. [Linkki julkaisuun](#) (luettu 24.2.2022)
- Norlén, G. & Randall, L. (2020) The Nordic labour markets in 2040. Teoksessa Grunfelder, J., Norlén, G., Randall, L. & Sánchez Gassen, N. (toim.) State of the Nordic Region 2020. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 76–86. [Linkki julkaisuun](#)
- OECD (2019a) Measuring platform mediated workers. OECD Digital Economy Papers 282. [Linkki julkaisuun](#) (luettu 21.2.2022)
- OECD (2019b) OECD Employment Outlook 2019: The future of work. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2020) OECD unemployment rate falls to 7.1% in October 2020. OECD Unemployment Rates News Release: October 2020. [Linkki julkaisuun](#) (luettu 17.2.2022).
- OECD (2021) The Role of firms in wage inequality: Policy lessons from a large scale cross-country study. Paris: OECD Publishing.
- Oesch, D. & Piccitto, G. (2019) The polarization myth: Occupational upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992–2015. *Work and Occupations* 46(4), 441–469. [Linkki julkaisuun](#)
- Ojala, S., Nätti, J. & Lipiäinen, L. (2018) Types of temporary employment: An 8-year follow-up of labour market attachment. *Social Indicators Research* 138(1), 141–163. [Linkki julkaisuun](#)
- Ojala, S. & Pyöriä, P. (2019) Precarious work and the risk of receiving a disability pension. *Scandinavian Journal of Public Health* 47(3), 293–300. [Linkki julkaisuun](#)
- Ojala, S. & Pyöriä, P. (toim.) (2020) Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa. Tampere: Tampere University Press.
- Ojala, S., Pyöriä, P. & Riekhoff, A.-J. (2021a) Career stability in 14 Finnish industrial employee cohorts in 1988–2015. *Nordic Journal of Working Life Studies* 11(2), 47–76.
- Ojala, S., Saari, T., Jonker-Hoffrén, P., Pyöriä, P. & Nätti, J. (2021b) Non-standard work in Finland. Teoksessa Ilsøe, A. & Larsen, T.P. (toim.) Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface. *TemaNord* 2021:503. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 97–107. [Linkki julkaisuun](#)
- Paavola, J.-M., Kinnunen, A., Tanhua, I. & Rautiainen, T. (2021) Ilmasto- ja energiastrategian arvioidut sukupuolivaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:52. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [Linkki työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuun](#) (luettu 9.3.2022)
- Pohjola, M. (2017) Suomen talouskasvu ja sen lähteet 1860–2015. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 113(3), 266–292.
- Pyykkönen, J. (2021) Sitkeästi työttömät: pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen edellyttää isoa sosiaaliturvareformia. EVA Analyysi No 92. Helsinki: EVA.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sosiologia* 53(1), 45–63.
- Pärnänen, A. (2012) Does age matter in HR decision making? Four types of age policies in Finnish work organizations. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2(3), 67–88.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2013) *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Helsinki: Tilastokeskus.

Rantala, J. (2019) Ikääntyvien työttömyys ja työttömyysputki. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2019, 50–57.

Rantala, J., Pyy-Martikainen, M. & Riihelä, M. (2021) Miten nettotulot muuttuvat eläkkeelle siirryttäessä? Tarkastelu nettosulosuhteen muutoksista vuosina 2002–2017. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 04/2021. Eläketurvakeskus. [Linkki Julkarin sivuille tutkimukseen](#) (luettu 22.2.2022)

Riekhoff, A.-J. (2018) Extended working lives and late-career destabilisation: A longitudinal study of Finnish register data. *Advances in Life Course Research* 35, 114–125.

Riekhoff, A.-J. (2022) Good or bad (in)stability? A cross-cohort study of the relation between career stability and earnings mobility in Finland. *Research on Social Stratification and Mobility* 77, 100674. [Linkki julkaisuun](#)

Riekhoff, A.-J., Krutova, O. & Nätti, J. (2019) Working-hour trends in the Nordic countries: Convergence or divergence? *Nordic Journal of Working Life Studies* 9(3), 45–70.

Riekhoff, A.-J., Ojala, S. & Pyöriä, P. (2021) Career stability in turbulent times: A cross-cohort study of mid-careers in Finland. *Acta Sociologica* 64(4), 437–458.

Rissanen, M. & Kaleva, E. (2014) Menetetyn työpanoksen kustannus. Muistio. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston toimintapolitiikkayksikkö, strateginen suunnittelu -ryhmä. [Linkki STM:n sivuille julkaisuun](#) (luettu 1.3.2022)

Shemeikka, R., Aho, S., Jokinen, E., Järnefelt, N., Kaakinen, M., Kivimäki, R., Korkeamäki, J., Mertala, S., Mäkiäho, A., Parkkinen, M., Pitkänen, S., Terävä, K. & Vuorento, M. (2017) Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta: Työuria pidentävät yhteistoiminnalliset keinot (TYPYKE) -tutkimushankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 38/2017. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. [Linkki Valtioneuvoston julkaisuun](#) (luettu 24.2.2022)

Soininen, T. (2015) Changing expectations and realities of employment stability: Longitudinal analysis of tenures in Finland. Publications of the University of Eastern Finland, Dissertations in Social Sciences and Business Studies, No. 102. Joensuu: University of Eastern Finland.

Statista (2022) Employment rate in OECD countries 2020. [Linkki julkaisuun](#) (luettu 17.2.2022).

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019) Digiajan työelämä: työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.

SVT (2020) Työssäkäynti. ISSN=1798-5528. toimiala, työnantajasektori ja työpaikat 2018, 2. Ammatillinen eriytyminen palkansaajilla ja yrittäjillä vuosina 2018 ja 2013. Helsinki: Tilastokeskus. [Linkki Tilastokeskuksen julkaisuun](#) (luettu 16.2.2022).

Tasa-arvovaltuutettu (2020) Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2019. Tasa-arvojulkaissuja 2020:1. Helsinki: Valtioneuvosto. [Linkki Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomukseen](#) (luettu 9.3.2022)

Tilastokeskus (2011) Ammattiluokitus 2011. Käsikirjoja 14. Helsinki: Tilastokeskus.

Tilastokeskus (2018) Noin 0,3 prosenttia suomalaisista sai vähintään neljäsosan ansioistaan digitaalisten alustojen kautta vuonna 2017. [Linkki julkaisuun](#) (luettu 21.2.2022)

Työeläkeindikaattorit (2021). Eläketurvakeskuksen raportteja 06/2021. Eläketurvakeskus. [Linkki Julkarin sivuille julkaisuun](#) (luettu 22.2.2022)

Tåhlin, M. (2019) Polariseringssmyten: försvinner verkligen de medelkvalificerade jobben? Stockholm: Arena Idé.

Uusitalo, R. & Nivalainen, S. (2013) Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeellesiirtymisikään. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 5/2013. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Van Winkle, Z. & Fasang, A. E. (2021) The complexity of employment and family life courses across 20th century Europe: More evidence for larger cross-national differences but little change across 1916–1966 birth cohorts. *Demographic Research* 44, 775–810. [Linkki julkaisuun](#)

Zwysen, W. (2022) Wage inequality within and between firms: Macroeconomic and institutional drivers in Europe. ETUI Research Paper – Working Paper 2022.02. [Linkki julkaisuun](#)