

T&Y



**Mitä
edessä
odottaa?**

TALOUDEN
TUTKIMUS
LABORE
EST 1971
TYÖN JA

Työuraansa aloittavilla nuorilla on otsikoiden perusteella luvassa lähinnä niukkuutta. Miten nykynuorten työelämän alku poikkeaa aiemmista sukupolvista?

Julkaisija

Työn ja talouden tutkimus LABORE
Arkadiankatu 7 (Economicum)
00100 Helsinki
P. 040 940 1940
www.labore.fi

Toimitus

Päätoimittaja Mika Maliranta
Järjestelmäpäällikkö Aila Mustonen
Viestintäpäällikkö Essi Lindberg
Tuottaja Tuomo Tamminen

toimitus@labore.fi
etunimi.sukunimi@labore.fi

Toimitusneuvosto

Jaakko Haikonen, Teemu Hirvonen,
Pirjo Pajunen, Samuli Sinisalo

Kansi

Pauliina Mäkelä

Taitto

Tuomo Tamminen

Graafit ja verkkolehden taitto

Aila Mustonen

Tilaushinnat

Vuosikerta 40,00 euroa
Irtonumero 15,00 euroa

Tilaukset

Aila Mustonen
P. 040 940 1941
aila.mustonen@labore.fi

Painopaikka

Kirjapaino Markprint Oy

ISSN-L 1236-7206
ISSN 1236-7206 (painettu)
ISSN 1795-181X (pdf)



PALSTAT

04 PÄÄKIRJOITUS
Mika Maliranta

08 SEMINAARI
Hideo Owan

10 LABOREN
UUTISIA

12 TUTKIMUKSEN
RUUMIINVAUS
Roope Uusitalo

14 TIIVISTELMÄ
Aapo Stenhammar

24 JÄLKIPUHEET
Laura Laakso

26 NÄKÖKULMA
Terhi Koulumies

78 KOLUMNI
Heikki Pursiainen

80 PÄÄTÖS
Mikko Peltari

86 VÄITTELIJÄ
Milla Häg

88 KIRJAT
The Good Society

**”Jos tutkija on aiemmin
osoittautunut huolel-
liseksi, on perusteltua
odottaa samaa myös
hänen uudelta tutkimuk-
seltaan. Hyvän maineen
säilyttäminen puolestaan
kannustaa häntä pysy-
mään huolellisena.**

MIKA MALIRANTA, s. 4

**”Julkisuutta hallitsee
puhe köyhistä
eläkeläisistä, vaikka
finanssikriisin jälkeen
köyhyys on keskittynyt
nuoriin ja työssäkäyviin,
sillä eläkkeiden indeksi-
sidonnanisuus on
suojannut eläkeläisten
ostovoimaa.”**

TERHI KOULUMIES, s. 26

**”Sydämeni tuskasta
huolimatta matalamman
verotuksen ja
pienemmän valtion
tavoitetta on lykättävä
muutamalla vuodella.”**

HEIKKI PURSIAINEN, s. 78

TUTKIJA-ARTIKKELIT



28

**SUOMI SIIRTYY PITKÄ-
IKÄISYYDEN YHTEISKUNTAAN**

Anu Siren



34

**MITEN ERIARVOISUUTTA
VOI TUTKIA?**

Arttu Kauhanen



Kuvat: Hans Eiskonen

42

**NUORTEN TYÖNTEKIJÖIDEN
PALKKAPOLUT**

Paolo Fornaro

Mika Maliranta



62

**MITEN TYÖURAT JATKUVAT
PERHEVAPAAN JÄLKEEN?**

Elli Hartikainen

Taina Leinonen

Elina Ahola

Annina Ropponen



70

**ALUSTATYÖ EI MAHDU
YHTEEN MUOTTIIN**

Merja Kauhanen

Aart-Jan Riekhoff

Susanna Sten-Gahmberg

80

PÄÄTÖS

**”En ajattele, että
tässä on niinkään
kyse pakosta, vaan
siitä, että vastuu-
tetaan yhteiskunta
ottamaan koppi yli
16-vuotiaista nuoris-
ta. Oppivelvollisuus
sitoo järjestelmän
huolehtimaan myös
tukipalveluista.”**

VERONIKA HONKASALO

oppivelvollisuuden pidentämisestä

Acemoglulla on asiaa – hän ei ole asia

Emmi Nykänen



The *Economist* julkaisi elokuussa [artikkelin](#)¹, jossa kysytään suoraan, **ansaitseeko Daron Acemoglu** asemansa taloustieteen huipulla. Otsikko julistaa maailman vaikutusvaltaisimman taloustieteilijän olevan yllättävän epäuskottava.

Syytöksiä on kolme: hänen kuuluisimman empiirisen tutkimuksen menetelmät ovat kiistanalaisia, hänen kehittämänsä instituutioteoria saattaa selittää vähemmän kuin miltä näyttää ja hänen teknologiapessimisminsä vie päätelmät uskottavuuden rajoille. Acemoglu vastaa artikkelissa jokaiseen kohtaan asiallisesti. Lopputulos on silti langettava: taloustieteilijän tähtiasema on johtanut sekä hänet että hänen yleisönsä harhaan.

En ryhdy tässä ratkomaan näitä kiistoja. Kyse on empiirisistä ja teoreettisista kysymyksistä, joista väitellään tieteellisissä aikakauskirjoissa ja jotka saattavat jäädä osin ratkaisematta². Tämän kirjoituksen aihe on toinen: miten yhden tutkijan nimestä tuli väline, jonka varassa taloustieteen tuloksia välitetään ja tulkitaan.

ARVIOINTI EI OLE TÄYSIN SOKKOA
Tieteen normistoon kuuluu, että tutkimusta arvioidaan sen sisällön eikä tekijän aseman perusteella. Kaksois-sokkoarvioinnin tarkoitus on suojata tätä normia: arvioitsija ei tiedä kirjoittajan nimeä eikä kirjoittaja arvioitsijan nimeä. Taloustieteessä suoja on kuitenkin usein näennäinen. American Economic Association -tiedeseuran lehdet luopuivat kaksoissokkoarvioinnista vuonna 2011. Perusteluna oli, että hakukoneet olivat heikentäneet nimettömyyden tehoa.

Väitteelle oli katetta. AEA:n julkaiseman *American Economic Review*'n toimitus tunnisti omassa testissään 95 kirjoittajaa sadasta kaksoissokkokauden käsikirjoituksesta³. Käsikirjoitukset kiertävät työpapereina verkossa ja seminaareissa jo ennen lehtikäsittelyä, joten kirjoittajan salaamisesta oli tullut sekä tehotonta että työlästä. Yhdistys vetosi myös siihen, että nimettömyys vaikeutti mahdollisten eturistiriitojen havaitsemista.

Kirjoittajan nimettömyydestä luovuttiin, mutta itse arviointinettelyyn ei rakennettu vastaavaa suojaa hänen nimensä ja asemansa vaikutusta vastaan. Pöytäkirjan läsnäolijalistassa on muuten tuttu nimi.

Päätöksen tehneeseen toimikuntaan kuului myös Daron Acemoglu⁴.

Acemoglun kohdalla ongelma kärjistyy. Hänen vaativimpia tutkimuksiaan kykenee pätevästi arvioimaan vain rajallinen joukko tutkijoita, samalla kun hänen ympärilleen muodostunut kanssakirjoittajien, oppilaiden ja muiden ammatillisten yhteyksien verkosto on poikkeuksellisen laaja. Pelkästään vertaisarvioituissa lehtiartikkeleissa hänellä on ansioluettelonsa mukaan 117 eri kanssakirjoittajaa⁵. Tässä on eräänlainen rakenteellinen pulma. Riittävän pätevän ja samalla täysin riippumattoman arvioitsijan löytäminen vaikeutuu.

TUNNUSTAN OMAN OSUUTENI

Olemme tehneet **Matti Apusen** kanssa talouspoliittista podcastia vuodesta 2017 alkaen. Sen vakio-osio oli ”Acemoglulla on asiaa”. Kutsuimme häntä taloustieteen **Usain Boltiksi**. Vertaus oli mielestäni osuva, sillä taloustieteen alallakin on tulostilasto: sitaattitilasto, jonka kärkipaikasta Acemoglu kilpailee. Osio oli ironinen. Jotkut kollegani karsastivat silti henkilöpalvontaamme. Ironia ei heidän mielestään riittänyt suojaksi.

Huhtikuussa 2019 olimme äänittäessä Acemoglu-aiheista jaksoa⁶, kun ovelle koputettiin. Kysyimme: ”Kuka siellä?” Oven takaa vastattiin: ”Daron Acemoglu.” ”Niin varmaan – ja minä olen **Mick Jagger**”, huudahdin.

Mutta Acemoglu oli oikeasti oven takana. Kiireisestä aikataulustaan huolimatta hän poikkesi luonamme, viipyi hetken ja heittäytyi vitsiin mukaan.

Huomasitteko, mitä juuri tein? Kerroin, että Daron Acemoglu kävi podcastissamme. Käytin hänen mainettaan hyväkseni kirjoituksessa, joka moittii maineen käyttämistä. Se kävi vaivattomasti.

Vierailu tapahtui viisi vuotta ennen taloustieteen Nobelia. Maine ei siis ollut palkinnon seuraus vaan sen edeltäjä.

ONKO DARON JEESUS?

Juuri näin maine toimii. Se ei taivuta arvioitsijaa hyväksymään heikkoa paperia vaan tekee jotain hienovaraisempaa. Nimestä tulee tutkimustiedon hakusana. Kun pitää nopeasti kertoa, mitä instituutioista tiedetään, nimen muistaminen on helpompaa kuin tulosten erittelemisen. Kuulija saa mukaansa nimen, ei estimaat-

”Huomasitteko, mitä juuri tein? Kerroin, että Daron Acemoglu kävi podcastissamme. Käytin hänen mainettaan hyväkseni kirjoituksessa, joka moittii maineen käyttämistä.”

Viitteet

- 1 The Economist (2026), "The world's most influential economist is oddly unconvincing", 17.8.2026.
- 2 Albouy, D.Y. (2012), "The Colonial Origins of Comparative Development: An Empirical Investigation: Comment", *American Economic Review* 102: 3059–3076; Acemoglu, D., Johnson, S. ja Robinson, J.A. (2012), "The Colonial Origins of Comparative Development: An Empirical Investigation: Reply", *American Economic Review* 102: 3077–3110.
- 3 American Economic Association (2012), "Minutes of the Meeting of the Executive Committee in Chicago, IL, January 5, 2012", <https://www.aeaweb.org/content/file?id=838>
- 4 American Economic Association (2011), "Minutes of the Meeting of the Executive Committee in Chicago, IL, April 15, 2011", <https://www.aeaweb.org/content/file?id=835>
- 5 Acemoglu, D. (2026), Curriculum Vitae, kesäkuu 2026, Massachusetts Institute of Technology, https://economics.mit.edu/sites/default/files/2026-06/CV%20June%202026_0.pdf
- 6 Apunen, M. ja Maliranta, M. (2019), "Jääkö ihminen koneen jalkoihin? – vieraana Daron Acemoglu", Apunen

tia. **Robert Merton**⁷ kutsui ilmiötä Matteus-vaikutukseksi: jolla on, sille annetaan. Lause on Matteuksen evankeliumista, jossa se on pantu Jeesuksen nimiin – ja juuri Jeesukseen minäkin aikanaan Acemoglua, ironisesti, vertasin toimittaja **Oskari Onnisen Suomen Kuvalehteen** tekemässä haastattelussa⁸. Osuin lähemmäs kuin tarkoitin.

Tätä kirjoitusta varten lähetin kyselyn noin kymmenelle suomalaiselle taloustieteilijälle. Monella heistä oli Acemoglusta omakohtaisia havaintoja. Vastauksissa toistuivat käsittämätön nopeus ja tuotteliaisuus sekä poikkeuksellinen reiluus. Myös *The Economist* korostaa, että Acemoglu on ollut poikkeuksellisen avulias nuoremmille tutkijoille. Jeesus hän tuskin on. Laupiaalta ihmeidentekijältä hän välillä vaikuttaa.

PAHOLAISEN ASIANAJAJA

Taloustiede on omaksunut paholaisen asianajajan periaatteen. Katolinen kirkko loi viran esittämään kaikki mahdolliset vastaväitteet pyhimysehdokasta vastaan mutta lievensi sen roolia vuonna 1983. Taloustiede ei ole omaa käytäntöään pehmentänyt. Ulkopuolisen silmissä alan seminaarit saattoivat aiemmin näyttää jopa vihamielisiltä. Kulttuuri on muuttunut: kriittinen on mielestäni nykyään parempi kuvaus.

Tieteenalan sisäinen kulttuuri toimii osittain kaksoissokkoarvioinnin korvikkeena. Tutkimusta arvioidaan ankarasti, vaikka tekijöiden nimet ovat tiedossa.

”Tieteenalan sisäinen kulttuuri toimii osittain kaksoissokkoarvioinnin korvikkeena. Tutkimusta arvioidaan ankarasti, vaikka tekijöiden nimet ovat tiedossa.”

Ankaruus ei kuitenkaan jakaudu tasan. Tuhansia seminaareja, työnhakuesitelmiä ja konferenssiesityksiä kattavan aineiston mukaan naispuhujat keskeytetään useammin kuin miehet. Naiset joutuvat myös useammin sävyltään kielteisten ja kesken lauseen katkaisevien keskeytysten kohteiksi⁹. Tutkimus julkaistiin *American Economic Review*'ssa, samassa lippulaivalehdessä, joka luopui kaksoissokkoarvioinnista. Paholaisen asianajaja on hyvä instituutio vain, jos se käy kaikkien kimppuun yhtä lujaa. Jotkut kyselyyni vastanneista arvioivat, että Daronia kohdellaan ehkä hieman helläkätiemmin kuin muita.

Huomatkaa silti, missä tämä ankaruus vallitsee. Seminaarihuoneessa Acemoglua haastetaan, podcastissa ei. Seminaarissa istuu kaksikymmentä ihmistä, jotka osaavat lukea liitetaulukot. Podcastin kuulija ei välttämättä osaa, eikä hänen tarvitsekaan. Korjausmekanismi on siis vahvim-

millaan siellä, missä maineella on vähiten merkitystä, ja heikoimmillaan siellä, missä sillä on eniten.

MITÄ MAINE SAA TEHDÄ

Silti olisi epärealistista ajatella, ettei tutkijan maineella voisi olla tutkimuksen arvioinnissa mitään merkitystä. Kun kaikkeen ei ehdi perehtyä, maine on järkevä oikotie. Jos tutkija on aiemmin osoittautunut huolelliseksi, on perusteltua odottaa samaa myös hänen uudelta tutkimukseltaan. Hyvän maineen säilyttäminen puolestaan kannustaa häntä pysymään huolellisena. Eräs tutkija kertoi, että Daron kantaa paljon huolta siitä, että koodaukset on varmasti tehty oikein – koska niitä tutkitaan haukan silmin.

Ongelma ei siis ole maineen huomioon ottaminen vaan se, että sen annetaan korvata tulosten varmistaminen juuri siellä, missä varmistaminen olisi tärkeintä – tutkimuksen ja politiikan rajapinnalla.

LOPUKSI

The Economist julkaisee artikkelinsa ilman kirjoittajien nimiä. Käytäntö periytyy lehden perustamisvuodesta 1843. Lehti perustelea sitä juuri tässä kirjoituksessa puolustamallani ajatuksella: merkitystä on sillä, mitä sanotaan, ei sillä, kuka sanoo. Silti se julkaisi nimettömän jutun, joka on otsikoitu ja rakennettu yhden miehen ympärille. Jutun kovinta väitettä edeltää vihjaus siitä, että muutama drinkki saa jotkut ekonomistit paljastamaan todelliset ajatuksensa.

Väitteen esittäjäksi ilmoitetaan vain ”tunnettu ekonomisti”.

En yritä saada lehteä kiinni ristiriidasta. Esimerkki osoittaa, ettei edes sisällön ensisijaisuutta korostava instituutio kestä henkilöitymisen vetovoimaa, kun aihe on tarpeeksi kiinnostava. *Talous & Yhteiskunta* on pitänyt *The Economistia* esikuvanaan mutta tehnyt päinvastaisen valinnan. Meillä kerrotaan kirjoittajan nimi ja taustayhteisö, koska pienessä maassa lukijan on tiedettävä, kuka puhuu ja mistä asemasta.

Myös tämä pääkirjoitus on allekirjoitettu, ja kannan sanoistani vastuun. Lukija voi siis arvioida sen laatua kirjoittajan maineen perusteella. Menetelmä on nopea ja vaivaton ja tässä tapauksessa myös harvinaisen turvallinen. Suomen kaltaisessa demokraattisessa ja tasa-arvoisessa yhteiskunnassa harvan ihmisen maine riittää kannattelemaan väitteitä, jotka eivät itsekseen kantaisi. Minä tuskin olen yksi heistä.

Kaksoissokkoarvioinnissa kirjoittajan nimettömyyden tarkoitus on suojata häntä arvioitsijan ennakoluuloilta. *The Economistin* Acemoglu-jutussa nimettömyyden vaikutus on päinvastainen. Se suojaa arvostelijaa ja jättää arvostellun alttiiksi. Fraasi ”tunnettu ekonomisti” tekee nimettömälle sitaatile juuri sen, minkä juttu moittii maineen tekävän Acemoglun tuloksille: antaa painoa, jota lukija ei voi tarkistaa. «

& Maliranta -podcast, EVA, 26.4.2019, <https://www.eva.fi/blog/2019/04/26/apunen-maliranta-jaako-ihminen-koneen-jalkoihin-vieraana-daron-acemoglu/>

- 7 Merton, R.K. (1968), ”The Matthew Effect in Science”, *Science* 159: 56–63.
- 8 Onninen, O. (2021), ”Näiden joukoissa seison”, *Suomen Kuvalehti*, 14.10.2021.
- 9 Dupas, P., Handlan, A., Modestino, A.S., Niederle, M., Seré, M., Sheng, H., Wolfers, J. ja Seminar Dynamics Collective (2026), ”Gender Differences in Economics Seminars”, *American Economic Review* 116: 749–789.



Ekstraverteilla on etulyöntiasema uralla etenemisessä

Professori Hideo Owan esitteli Laboren seminaarissa tutkimusta, joka tarkastelee Big Five -persoonallisuuspiirteiden yhteyttä uralla etenemiseen. Tulokset osoittavat, että ekstraverteilla työntekijöillä on selvä etu ylennyksissä.

Laboren seminaarissa 27. toukokuuta esiintyneen japanilaisen Wasedan yliopiston professorin **Hideo Owanin** tutkimus *Personality Traits and Career Success: Understanding Workplace Dynamics* pureutuu monen tunnistamaan työelämäkysymykseen: vaikuttaako persoonallisuus uralla etenemiseen?

Tutkimuksen vastaus on kyllä: ekstravertteja työntekijöitä ylenetään selvästi muita todennäköisemmin. Tulokset osoittavat, että keskimääräistä korkeampi ekstraversio liittyy 20 prosenttia suurempaan ylennystodennäköisyyteen.

Aineisto perustuu japanilaisen liiketoimintapalveluja tarjoavan yrityksen henkilöstötietoihin vuosilta 2020–2024. Yritys työllistää noin 5 500 henkilöä. Analyysiaineisto rajattiin 2 562 asian tuntijatehtävissä työskentelevään työntekijään. Havaintoja kertyi 10 925 henkilövuotta.

Persoonallisuustiedot on muodostettu 43 kysymyksen soveltuvuustestin perusteella. Lisäksi hyödynnetään työntekijöiden tehtävätasoja, suoritusarvioita,

ylennyshistoriaa sekä puolivuositaisi arvioita 12 eri osaamisalueesta.

VAATIVAT TEHTÄVÄT AVAAVAT TIEN YLENNYKSIIN

Tutkijat selvittivät persoonallisuuden ja ylennysten välisen yhteyden lisäksi, minkä mekanismien kautta persoonallisuus vaikuttaa uralla etenemiseen. Tutkimuksessa testattiin kolmea mahdollista selitystä: vuorovaikutustaitoja, itseluottamukseen perustuvaa itsensä esiin tuomista sekä suhteiden rakentamista esihenkilöihin.

Keskeiseksi mekanismiksi osoittautui tehtävien vaativuus. Ekstravertit työntekijät saavat useammin vaativia vastuutehtäviä, jotka kasvattavat näkyvyyttä ja avaavat mahdollisuuksia seuraaviin uravaiheisiin. Juuri se näyttää selittävän ison osan ulospäinsuuntautuneisuuden ja ylennysten välisestä yhteydestä.

Lyhyen aikavälin suoritusarvot sen sijaan eivät selitä persoonallisuuden ja ylennyksen välistä yhteyttä yhtä vahvasti. Tämä on olennaista: uralla eteneminen ei

riipu vain siitä, miten työntekijä suoriutuu nykyisissä tehtävissään, vaan myös siitä, kenelle annetaan mahdollisuus osoittaa kykynsä vaativammissa tehtävissä.

Mahdollinen selitys ekstraverttien paremmalle etenemiselle olisi se, että he osaavat markkinoida itseään esihenkilöilleen tai yliarvioivat osaamisensa. Nämä tulkinnot eivät saa tutkimuksesta tukea.

Ylivarmuutta tarkasteltiin vertaamalla työntekijöiden itsearvioita esihenkilöiden arvioihin. Tulosten mukaan itseään yliarvioivat työntekijät eivät saaneet enemmän vastuullisia tehtäviä. Päinvastoin, ylivarmuus oli yhteydessä vähäisempiin vastuisiin.

Ekstraverttien etu näyttää syntyvän muuta kautta. Ensinnäkin ekstraverteilla työntekijöillä on jo yritykseen tullessaan paremmiksi arvioituja vuorovaikutustaitoja. Ne ovat tärkeitä erityisesti tehtävissä, joissa korostuvat tiedon kokoaminen, koordinointi, asiakastyö ja yhteistyö.

Toiseksi ekstravertit rakentavat vahvempia suhteita esihenkilöihinsä. Tämä näyttää lisäävän



Tutkimuksen rahoitti Japanin elinkeinoministeriön yhteydessä toimiva Research Institute of Economy, Trade and Industry eli RIETI. Tutkijatiimiin kuuluvat Liya Wang Wasedan yliopistosta, Yingchao Zhang Durhamin ja Cambridgen yliopistosta, Yukiko Asai Chica- gon yliopistosta sekä Hideo Owan (kuvassa) Wasedan yliopistosta ja RIETIstä.

luottamusta ja johtavan siihen, että heille annetaan useammin vaativampia tehtäviä.

SUHDE ESIHENKILÖÖN VOI VAIKUTTAA TEHTÄVIEN JAKOON

Esihenkilösuhteen merkitys heittää kysymyksiä oikeudenmukaisuudesta. Tutkijat hyödynsivät esihenkilöiden vaihtumista luonnollisena kokeena ja havaitsivat, että uuden esihenkilön myötä ekstraverttien etu tehtävien jaossa katoaa hetkellisesti, mutta palautuu, kun suhde uuteen esihenkilöön vahvistuu.

Tämä viittaa siihen, että kyse ei ole vain työntekijän taidoista tai tuottavuudesta, vaan myös sosiaalisesta dynamiikasta. Ekstraverttien on helpompi rakentaa esihenkilöihin sellaisia suhteita, jotka vaikuttavat tehtävien jakautumiseen.

Olennaista on myös se, etteivät esihenkilöt, joiden alaisissa on enemmän ekstraverttejä, itse suoriudu paremmin. Tämä viittaa siihen, että suhteisiin perustuva vinouma tehtävien jaossa ei välttämättä paranna koko organisaation tuloksia, vaikka se edistäisikin yksittäisten työntekijöiden uria.

Tutkimus toi esiin myös sukupuolten välisiä eroja. Aineistossa miehillä on keskimäärin korkeammat ekstraversiopisteet kuin naisilla, mikä tutkijoiden mukaan selittää noin 19 prosenttia miesten ja naisten välisestä ylennyserosta. Ylennysjärjestelmät voivatkin suosia tietynlaisia vuorovaikutustyyplejä ja toimintatapoja tavalla, joka voi tuottaa järjestelmällisiä eroja työntekijäryhmien välille.

Tutkijat ehdottavat käytäntöjä, jotka vähentäisivät persoonallisuuteen perustuvaa vinoumaa

TUTKIMUS OSAKSI KESKUSTELUA

Labore järjestää säännöllisesti tieteellisiä seminaareja, joissa esitellään ajankohtaista taloustieteellistä tutkimusta.

Seminaarit tarjoavat foorumin tutkimustiedon esittelylle ja siitä käytävälle keskustelulle. Tilaisuudet ovat avoimia ja niihin voi osallistua myös etäyhteydellä.

Lisätietoa tulevista seminaareista löytyy Laboren verkkosivuilta.

ylennys- ja tehtävänjakopäätöksissä. Keinoja olisivat tiimipohjaiset arviointikäytännöt, yksittäisen esihenkilön harkintavallan rajaaminen sekä sukupuolineutraalimpien tehtävänjakokäytäntöjen kehittäminen. «

Eriarvoisuuden tila Suomessa

Eriarvoisuuden tila Suomessa 2026 -raportin kahdessa Laboren tutkijoiden kirjoittamassa luvussa tarkastellaan eriarvoisuutta eri näkökulmista. **Merja Kauhasen** ja **Milla Nyyssölän** laskelmien mukaan **Orpon** hallituksen sosiaaliturvaleikkaukset ovat heikentäneet erityisesti työttömien sekä pienipalkkaisten ja osa-aikatyötä tekevien palkansaajien toimeentuloa: pienituloisimmalla viidellä prosentilla käytettävissä olevat tulot ovat pudonneet keskimäärin lähes 1 000 euroa vuodessa, kun taas suurituloisimmalla viidellä prosentilla ne ovat kasvaneet tuloveronkevennysten seurauksena yli 2 000 eurolla.

Raportin toinen luku, jonka ovat kirjoittaneet **Toni Juuti**, **Ohto Kanninen** ja **Terhi Ravaska**, puolestaan korostaa, että tuloerojen tiivistäminen yhteen lukuun on ongelmallista. Perinteisesti käytetyt mittarit eivät kata kaikkea taloudellista toimintaa, kun taas koko kansantulon kohdentaminen yksilöille niin sanottu jakaumatilinpidoilla riippuu merkittävästi tehdyistä oletuksista.

Suurituloisimman prosentin tulo-osuus asettuu mielekkäillä oletuksilla 9–14 prosenttiin. Yhdessä tulokset piirtävät kuvan Suomesta, jossa alimpien tulo-
luokkien tulot ovat hallituksen politiikan seurauksena pudon-



neet ja jossa ylimpien tuloluokkien tuloja on vaikea arvioida.

Julkaisun pohjalta järjestettiin myös keskustelutilaisuus, jossa teoksessa julkaistujen artikkelien tekijät avasivat tutkimustensa keskeisimpiä teemoja ja löydöksiä. Tilaisuus järjestettiin Helsingissä Tiedekulmassa 25. elokuuta. «

Kauhanen, M. & Nyyssölä, M. (2026), Orpon hallituksen sosiaaliturvan leikkaukset iskevät työttömien ja palkansaajien toimeentuloon, teoksessa Finér, L. & Systä, J. (toim. 2026), *Eriarvoisuuden tila Suomessa 2026*, Vastapaino.

Juuti, T., Kanninen, O. & Ravaska, T. (2026), Jakaumatilinpito antaa aiempia tilastoja tarkemman kuvan tulonjaosta, teoksessa Finér, L. & Systä, J. (toim. 2026), *Eriarvoisuuden tila Suomessa 2026*, Vastapaino.

LABOREN OMIA JULKAISUJA:

SAATAVUUSHARKINNAN POISTO LISÄSI ULKOMAALAISTAUSTAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄÄ

Pohjois-Karjalassa toteutettu saatavuusharkinnan väliaikainen poisto kasvatti ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden määrää 14 prosenttia. Vaikutukset keskittyivät kaupunkeihin, matalapalkkaisiin ammatteihin ja keskipalkkoihin sekä kaikkein suurimpiin toimipaikkoihin. Laajempia maakunta- tai kuntatason vaikutuksia ei keskipitkällä aikavälillä juuri havaittu.

Kanninen, O., Karhunen, H., Kiviholma, S., Nieminen, J. (2026), "Relaxing Immigration Restrictions in a Peripheral Region: Evidence from Finnish North Karelia", Laboren työpapereita 365.

YRITYKSEN KOKOON SIDOTTU TYÖNANTAJAMAKSU JARRUTTI KASVUA – SEN POISTAMINEN MAKSOI ITSENSÄ TAKAISIN

Suomessa vuoteen 2010 asti käytössä ollut työnantajan sosiaaliturvamaksun porrastus hillitsi yritysten kasvua selvästi myös kaukana varsinaisesta verkokynnyksestä, osoittaa Laboren, Tampereen yliopiston, UC Santa Barbaran ja Glasgow'n yliopiston tutkijoiden uusi tutkimus. Porrastuksen poistamisen jälkeen sen kohteena olleiden yritysten työllisyys, pääomakanta ja arvonlisäys kasvoivat noin 10 prosenttia. Yritysten kasvun synnyttämät lisäverotulot olivat tutkijoiden arvion mukaan noin 2,3-kertaiset verrattuna uudistuksen välittömään verotulomenetykseen.

Jysmä, S., Benzarti, Y. & Harju, J. (2026), "Policy Thresholds as Growth Barriers: Theory and Evidence from a Payroll Tax Notch", NBER Working Paper

MUUALLA JULKAISTUJA TUTKIMUKSIA:

T&K-TUET LISÄÄVÄT YRITYSTEN TUTKIMUS- JA KEHITYSTYÖTÄ

Laboren johtava tutkija **Paolo Fornaro** on koonnut tuoreessa kirjallisuuskatsauksessaan yhteen viimeisten noin 20 vuoden aikana tehtyä empiiristä tutkimusta julkisen t&k-tuen vaikutuksista, keskittyen suoriin t&k-tukiin ja t&k-verohuojennuksiin. Katsauksessa tarkastellaan sekä vaikutuksia t&k-panoisiin – eli yritysten omiin tutkimus- ja kehitysinvestointeihin – että vaikutuksia tuotoksiin, kuten patentointiin ja tuottavuuden kasvuun. Katsaus kattaa sekä koko talouden tason että yritys- ja työntekijätason tutkimuksia. Katsauksen mukaan julkiset t&k-tuet lisäävät yritysten omaa t&k-toimintaa. Vaikutukset innovaatioihin ja tuottavuuteen ovat epävarmempia ja voivat toteutua vasta pitkällä viiveellä, mutta valtaosa katsauksen kattamista tutkimuksista antaa julkiselle t&k-tuelle.

Fornaro P. (2026), The Impact of R&D policies: A review of recent studies, Labore Työpapereita 364.

KANSALLISET KOKEET VOIVAT PARANTAA OPPIMISTULOKSIA JA MAHDOLLISUUKSIEN TASA-ARVOA

Kansainvälinen tutkimusnäyttö ei tue yksiselitteistä käsitystä siitä, että kansalliset kokeet olisivat oppilaille haitallisia. Vahvimpaan tutkimusnäyttöön perustuvat tutkimukset osoittavat, että kansallisilla kokeilla voi olla myönteisiä vaikutuksia oppimistuloksiin. Tutkimusnäyttöä kokeiden kielteisistä vaikutuksista oppilaiden hyvinvointiin on yllättävän vähän.

Karhunen, H. (2026), Mitä tiedetään kansallisten kokeiden vaikutuksista? Labore Työpapereita 362.



SUOJAOSAT LISÄSIVÄT OSA-AIKATYÖTÄ TYÖTTÖMYYDEN AIKANA

Vuosina 2014 ja 2015 käyttöön otetut työttömyysetuuksien ja asumistuen suojaosat lisäsivät selvästi osa-aikatyön tekemistä työttömyyden aikana, osoittaa Laboren, Tampereen yliopiston ja Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen VATTin tutkijoiden juuri julkaistu tutkimus. Asumistuen suojaosa kasvatti osa-aikatyötä tekevien osuutta työttömien keskuudessa noin 4 prosenttiyksiköllä eli 23–32 prosentilla. Osa-aikatyön tekeminen reagoi siis voimakkaasti taloudellisiin kannustimiin. Suojaosat eivät myöskään näytä heikentäneen mahdollisuuksia työllistyä myöhemmin kokoaikaisesti, vaan vaikutukset näyttävät olleen pikemminkin myönteisiä. Suomalais tutkimus julkaistiin arvostetussa vertaisarvioidussa *Journal of Public Economics* -tiedelevhdessä.

Tutkimuksessa ei löydetty viitteitä

siitä, että suojaosat olisivat heikentäneet mahdollisuuksia työllistyä myöhemmin kokoaikaisesti. Vaikutukset näyttävät pikemminkin olleen kohtalaisen myönteisiä. Tulos on tutkijoiden mukaan tärkeä, sillä suojaosien on aiemmin pelätty houkuttelevan työttömiä jäämään osa-aikatyöhön kokoajan työllistymisen sijaan.

Kalin, S., Kyyrä, T. & Matikka, T. (2026), Combining Part-time Work and Social Benefits: Empirical Evidence from Finland, *Journal of Public Economics*, 260.

NAISKANSANEDUSTAJIEN PUHE ERIITYY MIESKANSANEDUSTAJISTA NAISTEN EDUSTUKSEN KASVAESSA 1960–LUVULLA

Naisten määrän kasvu eduskunnassa ei muuttanut vain sitä, ketkä tekivät politiikkaa, vaan se korreloi myös naiskansanedustajien poliittisen puheen sisällön muutoksen kanssa. *European Journal of Political Economy* -lehdessä julkaistu suomalaistutkimus tarkastelee naisten ja miesten eduskuntapuheita seitsemän vuosikymmenen ajalta. Tulosten mukaan naiskansanedustajat ovat koko tarkastelujakson ajan puhuneet tilastollisesti mitattuna eri tavoin kuin miehet, mutta erot kasvoivat erityisesti 1960-luvulla, jolloin naisten osuus kansanedustajista ylitti noin 10–20 prosenttia. Tämän jälkeen erot eivät enää kasvaneet naisten osuuden lisääntymisestä huolimatta.

Nieminen, J., Lahdelma, I., Simola, S. & Tukiainen, J. (2026), "Evolution of women's descriptive and substantive representation: Evidence from 70 years of parliamentary debates", *European Journal of Political Economy*, Volume 95.

Miten mitata kykyjen muutoksia?

Puolustusvoimien p-koe kertoo, miten miesten kyvyt ovat ajan saatossa muuttuneet. Refereen opastuksella tutkijat ankkuroivat muutokset myöhemmän iän palkkatuloihin.

Tutkimus: Secular rise in economically valuable personality traits.

Tutkijat: Markus Jokela, Tuomas Pekkarinen, Matti Sarvimäki, Marko Tervio & Roope Uusitalo.

Julkaisu: PNAS 114 (5), 2017.

Helsingin yliopiston julkistalouden professori Roope Uusitalo kertoo:

Ihmisten älykkyystestillä mitattavat kognitiiviset kyvyt nousivat pitkään väestötasolla. Tätä kutsutaan Flynn-efektiksi sen takia, että alun perin ilmiön dokumentoi älykkyystutkija **James Flynn**. Se on globaali ilmiö, mutta sittemmin älykkyystestien tulosten nousu on pysähtynyt tai tulokset ovat kääntyneet laskuun.

Se, mistä ei ollut aikaisempaa näyttöä, on se, onko tällaisia samoja trendejä ollut muissa työmarkkinoidenkin kannalta tärkeissä kyvyissä ja taidoissa. Tämä oli vuonna 2017 julkaistun paperimme pihvi. Näytämme, että myös ei-kognitiiviset kyvyt ja taidot, joita työmarkkinoilla arvostetaan, korreloivat positiivisesti esimerkiksi palkkojen tai koulutuksen kanssa. Suomalaiset miehet ovat muuttuneet esimerkiksi vas-

tuullisemmiksi ja sosiaalisemmiksi.

Tämä oli tutkimus, jonka aihe tarkentui ja tekotapa eli aika voimakkaasti vielä tutkimusta tehdessämme. Ensimmäisissä keskinäisissä suunnittelupalaverissamme olin tekemässä vielä tutkimusta, joka olisi keskittynyt ei-kognitiivisten taitojen arvostukseen työmarkkinoilla. Osoittautui kuitenkin, että ruotsalaiset kollegat olivat tekemässä tutkimusta melkein samalla suunnitelmalla. Totesimme sitten, että emme lähde kirjoittamaan samaa tarinaa uudestaan.

Sitten totesimme, että meillä on dokumentoimatta myös perusilmiö populaatiotasolla mitattujen ominaisuuksien muutoksesta. Lähdimme selvittämään asiaa hyödyntämällä Puolustusvoimien psykologista testiä eli peruskoetta, jonka kaikki varusmiehet tekevät. Aineistoomme kuului liki 420 000 miestä, eli 79 prosenttia vuosien 1962 ja 1976 välillä syntyneistä.

Puolustusvoimat luovutti meille aineiston, joka vietiin Tilastokeskuksen silloiseen tutkijapalveluun, jossa se yhdistettiin sosiaaliturvatunnuksen avulla Tilastokeskuksen perusrekistereihin, kuten verottajan rekistereihin ja koulutusrekisteriin. Tilastokeskus otti sen jälkeen sosiaaliturvatunnukset pois datasta, jotta henkilöiden tietoturva säilyi, ja pisti datan palvelimelleen meidän käytettäväksemme.

Peruskoe on uusittu kaksi kertaa sen jälkeen, kun aineistomme on kerätty. Se oli yksi syy, miksi saimme aineiston aikanaan käyttöömmme: emme vaarantaneet testisalaisuutta, koska nykyinen testi ei ole sama kuin ennen.

SYYT JA SEURAUKSET EPÄVARMOJA

Tämä on käsittämättömän yksinkertainen artikkeli. Halusimme yksinkertaisesti mitata sitä, miten suomalaisten

Mistä tutkimuksesta haluaisit lukea tältä palstalta?
Kerro meille: toimitus@labore.fi.

nuorten miesten kyvyt ovat muuttuneet yli ajan. Käytännössä me laskimme keskiarvoja ja totesimme, että niiden mukaan suomalaisten miesten ei-kognitiivisia kykyjä mittaavat testitulokset ovat parantuneet ajan saatossa.

Osalla käyttämistämme mittareista on ennustekykä, mutta ei voi sanoa, että kyse olisi syystä ja seurauksesta. Esimerkiksi itseluottamus on yksi ominaisuus, jonka korrelaatio työelämässä menestymistä kuvaavien mittareiden kanssa on korkea, mutta ei voi sanoa, että itseluottamusta buustaamalla voisi kasvattaa omia tulojaan. Yhteys saattaa johtua siitä, että menestys kaksikymppisenä vaikka koulussa tai deittimarkkinoilla on selittänyt itseluottamusta kaksikymppisenä, ja vastaavasti samat syyt ruokkivat tulojen kehitystä työelämässä.

POIKKEUKSELLISEN HYVÄ REFEREE

Erittäin hyvässä referee-raportissa kysyttiin, miksi me mittaamme näitä tuloksia keskihajontayksiköissä. Että ei ketään kiinnosta se, miten joku testitulos muuttuu vaikka kaksi pistettä, jos sillä ei ole mitään skaalaa. Tulokset pitäisi ankkuroida johonkin. Se on ollut kestävimpiä oppeja, mitä tämän tutkimuksen aikana saimme.

Loppujen lopuksi päädyimme selittämään testituloksilla ihmisten palkkatuloja 35-vuotiaana. Voi kuulostaa vähän kornilta, että mitataan vaikka verbaalista lahjakkuutta euroina, mutta yhtä kaikki se antaa meille mittakaavan niille numeroille, mistä puhutaan. Esimerkiksi X pisteen nousu itseluottamusta kuvaavassa mittarissa tarkoitti Y euroa suurempaa palkkaa 35-vuotiaana.

Toinen refereeen opettama temppu liittyi siihen, että suurin piirtein kukaan muu kuin suomalaiset miehet eivät tiedä, miten Suomen armeijan mittauksiin pitäisi suhtautua.

Olimme etsineet **Markus Jokelan** tätä projektia varten tuomaan psykologian ymmärrystä, ja hänellä sattuikin olemaan valmiina vastaajapaneeli, jota oli käyttänyt muissa tarkoituksissa. Sekoitimme armeijan testin ja tunnettujen psykologisten testien kysymyksiä keskenään ja annoimme Markuksen vastaajapaneelille vastattavaksi. Sen jälkeen pys-

tyimme sanomaan jotakin siitä, mitä Suomen armeijan testit mittaavat verrattuna paljon tunnetumpiin psykologisiin testeihin.

Referee-prosessia pidetään usein aika tylsänä ja puuduttavana, mutta ikinä minulla ei ole ollut näin hyvää referee-prosessia kuin tämän paperin yhteydessä. Opimme järkeyttävän paljon.

Ja kyllä refereeetkin sitten kiittelivät raportistaan, että kirjoittajat olivat tehneet revision-
sa harvinaisen hyvin.

NAISIA EMME YMMÄRRÄ VIELÄKÄÄN

Ilmeisin ongelma aineistossamme on se, että se koskee vain miehiä. Naisia emme ymmärrä edelleenkään. Ja kun mittaamme miesten ominaisuuksia 19–20-vuotiaana, oikeastaan haluaisimme tietää, kuinka stabiileja ominaisuudet ovat. Olisin erityisesti halunnut tietää, ovatko ihmisten ominaisuudet samantapaisia vielä 35-, 45- tai 55-vuotiaana.

Ei sitäkään mahdotonta olisi selvittää, mutta työlästä. Meillä oli yksi innovaatio-kin, jota jossain vaiheessa Puolustusvoimille tarjosimme, että miten olisi, jos järjestäisi uusintatestin kertausharjoituksissa. Että eikö teitä kiinnostaisi, miten reservimme voi siihen verrattuna, miten samat miehet voivat kaksikymppisenä? Ehdotus ei ottanut tulta alleen silloin. Puolustusvoimat oli sitä mieltä, että kertausharjoituksissa on aika paljon puuhaa muutenkin. «



Eliittiseura tekee kaltaisekseen

MITÄ TUTKIMUS KÄSITTELEE

Yhdysvalloissa eliittiyliopistojen epätasa-arvo on helppo selittää: lukukausimaksut ovat tähtitieteellisiä ja vanhempien almat voi avata ovet sukulaiskiintiöllä. Norjassa opiskelu on maksutonta ja korkeakoulupaikat jaetaan keskitetysti lukion keskiarvon perusteella.

Silti Norjan eliittikoulutus – lääketiede, oikeustiede, taloustieteet ja tekniikka parhaissa yliopistoissa – on suljettu kerho. Sinne pääsee noin kolme prosenttia ikäluokasta ja jokaista köyhimmän viidenneksen perheestä tulevaa opiskelijaa kohden sieltä löytyy seitsemän rikkaimman viidenneksen lasta.

Miksi perheensä ensimmäisiä lääkäreitä ja juristeja, ”ensimmäisen polven eliittiä”, on niin vähän?

Sarah Cattan, Kjell G. Salvanes ja Emma Tominey etsivät vastausta siitä, keiden kanssa nuori käy lukionsa.

MITEN TUTKITTIIIN

Tutkijat seurasivat rekisteriaineistojen avulla lähes 180 000 norjalaista lukiolaista yläkoulusta yliopistoon ja työelämään. Eliittikavereita mitattiin sillä, kuin-

Ensimmäisen polven eliittiä on Norjassa vähän. Lukion eliittikaverit auttavat elämässä eteenpäin, erityisesti niitä, joiden vanhemmat jo kuuluvat eliittiin.

Tutkimus: *First-Generation Elite: The Role of School Social Networks*.

Tutkijat: Sarah Cattan, Kjell G. Salvanes ja Emma Tominey.

Julkaisu: *American Economic Review* vol. 115, no. 12, December 2025.

Julkaisufoorumi-luokka: 3 (korkein taso).

ka suuri osa vuosikurssitoverien vanhemmista oli eliittikoulutettuja, eli parhaiden yliopistojen parhaiten maksavista tutkinnoista valmistuneita.

Lukiota ei valita sattumanvaraisesti. Eliittiperheiden lapsilla on vuosikurssillaan kaksi kertaa enemmän eliittitaustaisia tovereita kuin matalasti koulutettujen perheiden lapsilla. Siksi tutkijat vertasivat saman lukion peräkkäisiä vuosikursseja. Joskus vuosikurssille osuu enemmän lääkärin ja juristin lapsia, joskus vähemmän.

Toinen nokkela asetelma liittyy päättökokeisiin. Lukion viimeisenä vuonna arpa ratkaisee, missä aineissa oppilas tekee sokkona arvioidun kirjallisen kokeen. Voidaan myös osoittaa, että matematiikan kokeeseen arvotuksi tuleminen nostaa keskiarvoa. Täten arpaonni vaikuttaa keskiarvoon, mutta ei suoraan nuoren unelmiin. Tämän arvonnän avulla voidaan erottaa, vaikuttavatko eliittikaverit arvosanojen kautta vai muuta reittiä.

TÄRKEIMMÄT TULOKSET

Eliittikavereista on hyötyä. Kun eliittitaustaisten osuus vuosi-

Jos et osaa selittää asiaa yksinkertaisesti,
et ymmärrä sitä tarpeeksi hyvin.

kurssilla kasvaa keskihajonnan verran, todennäköisyys aloittaa eliittitutkinto kasvaa 2,6 prosenttiyksikköä. Vaikutus on kuitenkin suurempi pieneen piiriin jo kuuluville: vaikutus on eliittiperheiden lapsille kolminkertainen matalan sosioekonomisen taustan nuoriin verrattuna (4 vs. 1,3 prosenttiyksikköä). Yhdessä kaverien epätasaisen jakautumisen kanssa tämä selittää 12 prosenttia taustojen välisestä erosta eliittikoulutuksessa.

Olennaista on status eikä lahjakkuus: kun kavereiden perhetausta vakioidaan, lahjakkaat luokkatoverit jopa vähentävät eliittiohjelmiin hakeutumista. Tärkeää näyttää olevan kosketus korkean statuksen kavereihin.

Mekanismit yllättävät. Eliittikaverit parantavat muiden tuloksia sokkoarvioiduissa kokeissa, mutta opettajien antamat arvostukset laskevat. Vaikutus on jälleen dramaattisempi matalan taustan oppilaisiin. Osin kyse on käyrälle arvostelemisesta: huippujen lisääntyessä muiden sijoitusluokan sisällä heikkenee, joten opettajat laskevat heidän arvostustensa subjektiivisesti. Yllättävää kuitenkin on, että samantasois-

ten nuorten välillä matalan taustan nuoret kärsivät enemmän.

Miten eliittikaverit sitten lisäävät eliittikoulutusta? Arvonnan avulla selvisi, että samalla keskiarvolla he lisäävät matalan taustan nuorten hakeutumista eliittiohjelmiin 2,6 prosenttiyksikköä. Taustalla voi olla tieto vaihtoehtoista, esikuvat tai käsitys siitä, mikä on ”kaltaiselleni” mahdollista. Tämä suora vaikutus on arvosanojen kautta tulevaa haittaa suurempi.

Vaikutukset näkyvät myös 30–32-vuotiaiden tuloissa, ja jälleen eniten eliittiperheiden lapsilla. Tulovaikutus on neljä–viisi kertaa suurempi kuin pelkkä koulutusvalinta selittäisi: lukio-kavereista näyttää olevan hyötyä myös työmarkkinoilla.

MITÄ TUTKIMUKSESTA OPITTIIN

Tulos on kiusallinen pohjoismaiselle tasa-arvokertomukselle. Maksuton koulutus ja keskiarvoon perustuva valinta eivät riitä, jos eliitin lapset istuvat lukiossa lähinnä toistensa kanssa. Kaveripiirit nostavat alhaalta ponnistavia, mutta vielä tehokkaammin ne pitävät huipulla olevat huipulla.

Tutkijoiden simulaatioiden

Tulos on kiusallinen pohjoismaiselle tasa-arvokertomukselle. Maksuton koulutus ja keskiarvoon perustuva valinta eivät riitä, jos eliitin lapset istuvat lukiossa lähinnä toistensa kanssa.

mukaan eri taustaisten nuorten sekoittuminen lukioissa lisäisi sosiaalista liikkuvuutta. Toinen keino on painottaa korkeakouluvalinnoissa ulkopuolisten arvioimia kokeita, kuten Suomessa ylioppilastutkinnon kautta jo pitkälti tehdään. Keskiarvorajoihin perustuva lukiovalinta voi kuitenkin kasata hyväosaisten lapset samoihin lukioihin meilläkin.

Vanhempiaan ei voi valita, luokkakavereidensa vanhempia vielä vähemmän. Koulutuspolitiikka sen sijaan voi vaikuttaa siihen, keiden kanssa nuoret lukionsa käyvät. «



KANSI

Teksti TERHI HAUTAMÄKI

Kuva PAULIINA MÄKELÄ





Tahmeiden työmarkkinoiden tulokkaat

Jos valmistuu työelämään huonolla hetkellä, ura- ja palkkakehitys voi hidastua pitkäksi aikaa. Miten nuorten aikuisten työurat alkavat nyt ja miten ne alkoivat ennen?

Jokainen muistaa ensimmäisen työnsä, josta sai ihan oikeaa palkkaa: kesät kaupan kassalla, rakennustyömaalla, jäätelökioskilla. Tai ensimmäisen vakinaistamisen tai oman alan työn, ensimmäisen tittelin, jossa saattoi olla etuliite junior tai jälkiliite assistentti, harjoittelija tai trainee – kaikki niin uutta ja kaikki edessäpäin.

Senkin muistaa, jos polku työelämään oli kivikkoinen ja täynnä pettymyksiä.

Ensimmäiset työpaikat mahdollistavat itsenäistymisen, tuovat tärkeät merkinnät ansioluetteloon. Viime aikoina kuitenkin uutiset ovat olleet synkkiä:

Vastavalmistunut haki 607 työpaikkaan, ei töitä, uutisoi Helsingin Sanomat viime vuonna. Kesätyöt nyt kiven alla – kysyimme nuorilta: "Aina saapuu se sama viesti", otsikoi Yle maaliskuussa.

Sotien, kriisien, tekoälymurroksen ja yhä kirivän globalisaation myötä tuntuu, että paluuta aiempaan ei ole. Kun vielä hallitus leikkaa rajusti ja annetaan ymmärtää, että sama jatkuu tulevina vuosina hallituskaudesta toiseen, maisema muuttuu karuksi.

Onko nuorten edessä siintävä työelämä ratkai-sevasti erilainen kuin ennen?

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan nuorten työttömien työnhakijoiden määrä on korkeahko. Poikkeuksellinen se ei ole, joskin huolestuttava trendi on nuorten pitkäaikaistyöttömyyden kasvu.

Maaliskuun 2026 lopussa **työttöminä** työnhakijoina oli noin 42 200 alle 25-vuotiaasta. Nuorten työmarkkinatilanne reagoi herkästi talouden muutoksiin. 15 viime vuoden aikana nuorten työttömyys on vaihdellut noin 25 000 ja 50 000 työnhakijan välillä.

On kuitenkin tärkeää huomata, miten tilanne poikkeaa aikaisemmista, sanoo ekonomisti **Elina Pylkkänen**, joka toimi kesään saakka työ- ja elinkeinoministeriössä alivaltiosihteerinä.

"Korkeakoulutettujen työttömyys ei ole koskaan

noussut näin paljon näin pienessä matalasuhdanteessa, kun taloudessa oli nollakasvua, ei sentään negatiivista kasvua. Ennen se on reagoinut viimeisenä jos ollenkaan", Pylkkänen sanoo.

Sama ilmiö näkyy Ruotsissa. Pylkkäsen mukaan sielläkin pohditaan, että tätä ei voi pitää yksinomaan normaalin suhdannevaihtelun seurauksena.

Huonot ajat vaivaavat jopa aiemmilla "varmoilla" aloilla. Ylen **jutussa** keväällä psykologian opiskelijat tuskailivat, kun harjoittelupaikkaa ei löydy.

Pylkkänen sanoo, että epävarmuus saa ihmiset pitämään olemassa olevista työpaikoistaan kynsin hampain kiinni. Työmarkkinoilla ei oikein tapahdu liikettä, kulutus on varovaista, ja etätyö on verottanut jo pitkään ravintoloiden ja kivijalkakauppojen liiketoimintaa. Julkisen sektorin leikkaukset osuvat nyt korkeakoulutettuihin ja lamaannuttavat mieli-alaa yhteiskunnassa laajemmin.

"Leikkaukset on ajoitettu epäedulliseen suhdanetilanteeseen, jossa muutenkaan talous ei kasva. Niillä lisätään pelkoa kuluttajissa, varsinkin kun puhutaan, että seuraava hallitus joutuu sopeuttamaan vielä enemmän. Se vaikuttaa myös yritysten tuotantopäätöksiin, sillä laskevaan kulutukseen ei ole järkevää investoida."

Oletko etsimämme tekijä? On aika laittaa rekry päälle! Saatat olla uusi kollegamme!

Yhä useammin työ löytyy somen kautta. Sosiaalinen media on tärkein kanava jo noin 16 prosentissa täytetyistä työpaikoista. Julkiseen työnvälitykseen ilmoitetaan vain 40 prosenttia työpaikoista, ja sitä kautta täytetään noin 15 prosenttia työpaikoista.

Nykyinen taloustilanne on myös lisännyt rekrytointia ilman ilmoittelua ja suhteiden kautta. Avomilla **hakemuksilla** täytettävien paikkojen osuus kaksinkertaistui taantuman aikana. Moni työnantaja välttää julkista rekrytointia. Uutisista voi ymmärtää miksi:

Puuiloon tuli tänä vuonna 21 000 kesätyöhakemusta. **Maanmittauslaitoksen** hakemuskäsittelijöiksi haki viime vuonna yli 3 000 ihmistä. **Fin-**

nairin matkustamohenkilöstön rekry keräsi 3 400 hakemusta. Jopa yksittäisestä pikaruokatyöntekijän paikasta Tervolassa, Lapissa, kiinnostui 839 hakijaa.

Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen VATTin selvitys päättyi kuitenkin hiljattain yllättävään tulokseen: vastavalmistuneiden työllisyydessä ei ole tapahtunut jyrkkiä muutoksia. Noin 83 prosenttia korkeakoulutetuista löysi viime vuonna työn kuuden kuukauden sisällä valmistumisesta, ammatillisesta koulutuksesta valmistuneista kaksi kolmesta.

Mutta nuorisotyöttömyys oli viime vuonna korkeimmillaan vuosikymmeneen. Akava on kertonut korkeakoulutettujen työttömyyden rajusta kasvusta. Mihin pitäisi uskoa?

Nämä kaikki voivat olla totta samaan aikaankin. Vaikka nuorisotyöttömyys on noussut, vastavalmistuneet saattavat työllistyä suunnilleen yhtä nopeasti kuin ennen. Nuorisotyöttömyys koskee myös ilman tutkintoa olevia, koulutuksen keskeyttäneitä, kesätyöitä etsiviä ja jo aiemmin valmistuneita.

Työllisyyden ja työttömyyden kehitys eivät mene yksi yhteen. Työllisyys voi jopa kasvaa samaan aikaan kuin työttömyys, jos esimerkiksi korkeakoulutettujen määrä kasvaa tai työnhakijaksi rekisteröitymisessä tapahtuu muutoksia.

Tilasto työnsaannista ei myöskään kerro, millaisia työt ovat: vakinaisia vai määräaikaisia, osa-aikaisia vai kokoaikaisia, vastaako koulutusta vai ei? Vaikka pääsy työn syrjään ei olisi hidastunut aivan siten kuin voisi luulla, työelämän alku voi silti olla aiempaa vaikeampaa.

Stanfordin yliopistossa saatiin viime vuonna hälyttäviä tuloksia. Professori **Erik Brynjolfssonin** johtamassa tutkimuksessa kävi ilmi, että tekoälylle altistuvissa ammateissa nuorten työllisyys on laskenut jopa 16 prosenttia vuoden 2022 lopusta.

Suomessakin on pohdittu, viekö tekoäly nuorten töitä. Ensimmäiset työtehtävät ovat usein melko rutiinimaisia. Esimerkiksi aloittelevan juristin tekemät taustaselvitykset, sopimusten läpikäynti ja vakioasiakirjojen laatiminen ovat automatisoituneet vauhdilla.

Epävarmuus saa ihmiset pitämään olemassa olevista työpaikoistaan kynsin hampain kiinni. Työmarkkinoilla ei oikein tapahdu liikettä, kulutus on varovaista, ja etätyö on verottanut jo pitkään ravintoloiden ja kivijalkakauppojen liiketoimintaa.

**”Elinkeinoelämä huutaa
ulkomaisten huippu-
osaajien perään. Se on
vähän pilkkaa koulutus-
järjestelmälle, kun meillä
on satoja tuhansia
työttömiä. Haluaisin
nähdä auki kirjoitettuna,
mitä huippuosaamista
Suomi ei pysty
tarjoamaan tällä
koulutusverkostolla ja
opetushenkilöstöllä.”**

Etlan selvityksen mukaan tekoäly ei ole syrjäyttänyt nuoria. Tutkimusneuvonantaja **Petri Rouvinen** ja tutkimusjohtaja **Antti Kauhanen** eivät tammikuussa 2026 julkaistussa **työpaperissaan** havainneet 26–30-vuotiaiden työllisyyden heikenevän tekoälyaltistumisen mukaan. Vuodesta 2021 työllisyys laskee samalla tavalla kaikissa ryhmissä riippumatta siitä, onko työ sellaista, johon tekoäly vaikuttaa. Työllisyys näytti jopa paranevan keskimääräisen tekoälyaltistuksen ryhmässä.

Elina Pylkkäsen mukaan tämä ei ole lopullinen totuus. Muutos tapahtuu nyt nopeasti.

”Kun kysyy Insinööriliitolta, kyllä siellä on hyvin vakava ilme jo päällä. Merkit ovat vahvat siihen suuntaan, että insinöörien työllisyys voi ainakin väliaikaisesti notkahtaa. Sama on havaittavissa Ruotsissa.”

Korkeakoulutus kannattaa yhä ja suojaa työttömyydeltä. Selvästi eniten työttömiä työnhakijoita on toisen asteen koulutuksen **suorittaneissa**. Korkeakoulututkimnon suorittaneet pääsevät selvästi korkeammille tulotasolle kuin väestössä keskimäärin, ja korkeakoulutus on tutkimusten mukaan erittäin hyvä sijoitus varsinkin kun tuottoa **mitataan** koko elinkaaren tuloilla.

Pylkkäsen mukaan iso kysymys on koulutusjärjestelmän laatu: tarjoaako se tulevaisuuden taitoja? Hänen mukaansa yritysmaailman kehitysvauhtia ja -suuntaa pitää kuunnella ja tehdä pitkän aikavälin ennakkointia ja suunnitelmia opetustarjonnasta.

”Suomalaisten osaaminen ei ole välttämättä sellaista huippua kuin olemme itsellemme uskotelleet. Elinkeinoelämä huutaa ulkomaisten huippuosaajien perään. Se on vähän pilkkaa koulutusjärjestelmälle, kun meillä on satoja tuhansia työttömiä. Haluaisin nähdä auki kirjoitettuna, mitä huippuosaamista Suomi ei pysty tarjoamaan tällä koulutusverkostolla ja opetushenkilöstöllä.”

Miten nuorten aikuisten työurat sitten alkoivat ennen? Työelämän hallitseva tarina kertoo alati kasvavasta epävarmuudesta ja prekarisoitumisesta. Tulevasta ei tiedä, mutta aiempi pitkittäistut-

kimus ei aivan tue tätä tarinaa.

Pasi Pyöriä ja **Satu Pyöriä** (ent. Ojala) tutkivat vuosikymmen sitten nuorten työuran alkua 1980-luvulta 2010-luvulle Tilastokeskuksen työolotutkimusten **pohjalta**. Aineisto kattoi viisi ajanjaksoa, ja he seurasivat samojen 15–30-vuotiaiden vastaajien työllistymistä kolmen vuoden ajalta. Pasi Pyöriän mukaan määräaikaistuuksien osuus on pysynyt aikojen saatossa yllättävänkin muuttumattomana. Vuokratyö, osa-aikatyö, nollatuntisopimukset ja yksinyrittäjyys ovat hiljalleen yleistyneet.

”Se on kuitenkin eri asia kuin työurien pirstaloituminen. Osa-aikatyö tai yrittäjyys voi jatkua ilman katkoksia ja ilman että taloudellinen tilanne dramaattisesti vaihtelisi.”

Jos katsotaan vielä kauemmas, usean sukupolven työuria, työpaikan vaihdot ovat lisääntyneet. Eläketurvakeskuksen **rekisteritutkimuksen** mukaan vuonna 1980 syntyneet miehet olivat 39-vuotiaaksi mennessä vaihtaneet työpaikkaa keskimäärin kuusi kertaa ja naiset seitsemän kertaa. Vuosina 1940–1945 syntyneet miehet olivat vaihtaneet työpaikkaa keskimäärin viisi kertaa ja naiset kolme kertaa.

Tämä selittyy pitkälti koulutustason nousulla. Korkeakoulutettujen ensimmäiset työt ovat usein määräaikaaisia projekteja. Monilla työpaikan vaihdokset eivät kuvasta epävarmuutta vaan urakehitystä paremmin palkattuihin ja vaativampiin töihin. Eläketurvakeskuksen mukaan miesten palkat nousivat työpaikan vaihdossa keskimäärin 3,4 prosenttia ja naisten 3,0 prosenttia.

Pyöriän mukaan ammattikoulusta valmistuneiden urasiirtymät puolestaan ovat tyypillisemmin horisontaalisia eli ”samantasoisesta” työpaikasta toiseen ”samantasoiseen” siinäkin tapauksessa että kyseessä olisi alanvaihto.

1990-luvun lama oli omaa luokkaansa. Seuraukset työllisyydelle myös pitkällä aikavälillä olivat niin dramaattiset, että vastaavaa ei ole nähty. Sen sijaan finanssikriisin aikana vuosina 2008–2011 nuorten palkansaajien suhteellinen asema työmarkkinoilla jopa parani. Tuolloin tulokkaiden polkua tasoitti suurten ikäluokkien eläköityminen.

”25–30-vuotiaiden palkansaajien keskimääräiset työllisyyskuukaudet seurannan ajalta ovat tismalleen kuin kaikilla palkansaajilla. Työttömyysaste nousi pari prosenttiyksikköä, vaikka bruttokansantuote romahti vuonna 2009 yli 8 prosenttia”, Pyöriä sanoo.

Taantumukset eivät vaikuta identtisesti. Ne myös kohtelevat väestöryhmiä eri tavoin. Finanssikriisi koetteli eniten miesvaltaisia teollisuusaloja. Viime vuonna taas nuorten naisten työttömyys ohitti ensi kertaa nuorten miesten työttömyyden sitten vuoden 2009, syynä etenkin työpaikkojen väheneminen sosiaali- ja terveysaloilla.

Huonoon aikaan työelämään tulo voi vaikuttaa myös ansiokehitykseen. VATTin erikoistutkija **Miika Päällys-aho** kertoo, että matalasuhdanteen aikana valmistuminen voi näkyä alempina ansioina jopa 10 vuoden päästä.

Päällysaho itse tutki vuosina 1988–2004 valmistuneita korkeakoulutettuja. Tutkimus on julkaistu VATTin **työpaperina** vuonna 2017.

”Taantumassa valmistuneiden vuosiansiot olivat ensimmäisenä vuonna keskimäärin noin 12 prosenttia pienemmät kuin muilla ja kymmenen vuoden jälkeen edelleen noin 6 prosenttia pienemmät”, Päällysaho sanoo.

Jos otoksesta jättää pois 1990-luvun laman aikana valmistuneet, vaikutus ei ole aivan noin pitkä. Jos valmistuu paremmassa suhdanteessa mutta alueella, jossa talous ja työllisyys on muuta maata heikompi, tämä heijastuu ansioihin noin seitsemän vuoden ajan.

Matalasuhdanteen pitkäkestoisia vaikutuksia ansioihin on havaittu myös muissa maissa.

Myöhemmin aiheesta on tullut **Kailan, Montosen** ja **Nixin** (2023) **tutkimus**. Tämän tutkimuksen ja Päällysahon tutkimuksen perusteella kumuloituvat ansiotulomenetykset ”tyypillisessä taantumassa” ovat keskimäärin 6 000–28 000 euron paikkeilla ensimmäisinä kymmenenä vuotena valmistumisesta.

Päällysahon mukaan matalasuhdanteessa työuransa aloittavilla voi olla vaikeampaa löytää kou-

lutusta vastaavaa työtä. Eri maiden tutkimuksissa esitetään, että työuralla on riski suistua heti "väärille raiteille", erilaisiin töihin kuin mitä koulutuksella on tavoitellut. Eteneminen vaativampiin tehtäviin voi myös hidastua.

Ensimmäiset työpaikat ovat tärkeitä monesta syystä. Tulojen ripein kasvu tapahtuu usein uran alkuvaiheessa ja tuolloin työntekijöiden liikkuvuus on usein vilkainta. Kolmenkymppin jälkeen monella on omistusasunto ja perhettä, eikä ole yhtä helppoa muuttaa työn perässä.

Kaila ja kumppanit havaitsivat tutkimuksessaan, että Suomessa taantumasta johtuvat ansiotulomenetykset ovat suurimpia yliopistokoulutetuilla. Viiden vuoden jälkeen taantumän vaikutus ei juuri näy ammattikorkeakoulusta valmistuneiden ansiokehityksessä, näkyy vain vähän ammatillisesta koulutuksesta valmistuneilla mutta selvästi yliopistosta valmistuneilla.

Yhdysvalloissa taas taantumän vaikutukset ansiokehitykseen on havaittu suurimmiksi vähemmän koulutetuilla.

"Se voi kertoa jotain työmarkkinoiden, työvoimapoliittisten toimien ja sosiaaliturvan eroista", Päällysaho sanoo.

Yhdysvalloissa taantumassa valmistuminen lisää tilastollisesti jopa elintapasairauksia ja avioeroja. Suomessa tällaista näyttöä ei ole, eikä tästä voi vetää suoria johtopäätöksiä Suomeen. Yhdysvaltain terveydenhuolto ja sosiaaliturva ovat hyvin erilaisia, joten epäonni työuran alussa voi aiheuttaa kovemman kolauksen.

Kaila ja kumppanit selittävät Suomessa ilmeneviä ansiotulovaikutuksia sillä, että yliopistokoulutetuilla uran alku on erityisen kriittinen ja ansioiden nousu normaalisti ripeämpää kuin muilla.

"Yliopistosta valmistuneiden todennäköisyys muuttaa taantumän vuoksi on myös pienempi kuin muulla ryhmällä, mikä voi selittää eroa, koska muuttojen yhteydessä ansiotulot kasvavat", Päällysaho sanoo.

Viimeisin matalasuhdanne ei ole ollut yhtä syvä kuin 90-luvun lama. Päällysaho arvelee, että toden-

Yhdysvalloissa taantumassa valmistuminen lisää tilastollisesti jopa elintapasairauksia ja avioeroja. Suomessa tällaista näyttöä ei ole eikä tästä voi vetää suoria johtopäätöksiä Suomeen. Yhdysvaltain terveydenhuolto ja sosiaaliturva ovat hyvin erilaisia, joten epäonni työuran alussa voi aiheuttaa kovemman kolauksen.

näköisesti ansiotulovaikutus valmistuville ei ole yhtä pitkä. Hän korostaa, että arviot koskevat keskimääräisiä ansiomenetyksiä.

”Yksilötasolla ne voivat poiketa suuntaan tai toiseen, ja on niitä, jotka pärjäävät yhtä hyvin kuin muina aikoina.”

Työuran alkuun liittyy odotuksia ja paineita. Niin poliitikoilla kuin nuorilla aikuisilla on ajatus siitä, miten elämä normaalisti kulkee.

Todellisuudessa siirtymä aikuisuuteen ei usein etene suoraviivaisesti. Helsingin yliopiston sosiaalityön yliopisto-opettaja ja tutkija **Frida Westerback** puhuu liminaalitulasta: välitulassa, kynnyksellä tai odotushuoneessa olemisesta.

”Yksilölle se voi olla haastavaa, mutta siinä on myös potentiaalia muutosvaiheena. Sitä voi kuvata myös niin, että nuori on matkalla eteenpäin mutta ilman varmuutta milloin ja mihin seuraava vaihe johtaa”, Westerback sanoo.

Westerback tutki **väitöstyössään** Ohjaamo-palvelun kautta tavoitettuja nuoria. Ensimmäinen aineisto kerättiin Helsingin Ohjaamossa vuosina 2016 ja 2017 ja toinen Vantaan ja Lahden Ohjaamoissa, joissa hän seurasi samoja nuoria vuosina 2018, 2019, 2020 ja vuodenvaihteessa 2025–2026.

Monilla Ohjaamoihin hakeutuvilla on jotain haasteita työelämään siirtymässä, mutta toisilla asiat selviävät nopeasti ja toisilla jatkuvat pitkään.

Yksi keskeinen havainto liittyi työn merkitykseen. Westerback sanoo, että vaikka haastateltujen elämään ja siirtymiin liittyi paljon epävarmuutta, työ oli heille erittäin tärkeä asia eikä vain toimeentulon vuoksi.

”Se liittyy identiteettiin, osallisuuteen, kokeemukseen siitä, että kuuluu yhteiskuntaan. Jo se, että saa jalan oven väliin, voi olla hyvin merkityksellistä, vahvistaa tunnetta, että osaamisellasi on arvoa ja sinulla on jokin suunta.”

Toisaalta monilla oli kielteisiä kokemuksia: huonoa kohtelua, irtisanomisia koeajalla ilman selityksiä. Tällaiset kokemukset voivat olla erityisen raskaita, kun on vasta rakentamassa käsitystä itsestään työntekijänä.

Westerbackin mukaan politiikassa ja nuorten palveluissa nuorten olosuhteita tarkastellaan aika kapeasti työllisyyden näkökulmasta. Siirtymiin liittyy kuitenkin myös esimerkiksi mielenterveyden, toimeentulon ja asumisen asioita.

Pitkittäistutkimus on tärkeää: siinä pääsee seuraamaan arkisia kokemuksia ja sillä voi tavoittaa identiteetin, riittämättömyyden, yksinäisyyden ja oman suunnan löytämisen näkökulmia. Tutkimus vaatii luottamuksen rakentamista ja eettistä pohdintaa. Tutkijan pitää miettiä omiakin kysymyksiään, ettei lähde toistamaan normatiivista ajatusta ”oikeasta” elämänkulusta.

Westerbackin väitöstyön tutkimusajankohtana työllistyminen oli yleisesti helpompaa kuin nyt. Koronapandemian alku hidasti toisilla työnhakua, mutta sen vaikutus oli lyhyt. Työpaikkojen määrä lähti kasvuun vuonna 2021 ja oli **ennätyslukemissa** vuonna 2022.

Westerback haastatteli hiljattain osaa osallistujista uudelleen. Jotkut etsivät yhä töitä ja elämän suuntaa. Westerbackin mukaan on tärkeä tunnistaa, että kyse ei ole vain motivaatiosta ja valmiuksista. Työpaikkoja ei yksinkertaisesti ole tarjolla kaikille.

Westerback sanoo, että vaikka nuorilla on paineita, he eivät ainoastaan sopeudu niihin. He myös kyseenalaistavat niitä ja rakentavat elämää ja identiteettiä omilla tavoillaan, kuten vapaaehtoistyön tai taiteen tekemisen kautta.

Westerbackin mukaan yhteiskunnan tavoitteet, nopea valmistuminen ja hyppy työputkeen, ovat usein ristiriidassa nuoruuteen kuuluvan etsinnän kanssa.

”Olisiko nuoruudessa tilaa myös suunnan etsimiselle, pysähtymiselle ja hidastamiselle, ja voisivatko nämä olla sosiaalisesti hyväksytty osa elämänkulkua?” Westerback kysyy. «



”Harjoittelupaikkoja on todella hankala saada”

Suomen opiskelijakuntien liiton SAMOK ry:n varapuheenjohtaja Laura Laakso näkee opiskelijoiden ja valmistuvien urapaineet.

Kansijutussamme kysytään, onko nuorten edessä siintävä työelämä ratkaisevasti erilainen kuin ennen. Miltä näyttää?

”Tilanne on aina sidonnainen siihen, mitä maailmassa, taloustilanteessa ja korkeakoulupolitiikassa tapahtuu. Olen miettinyt, missä menee raja, mikä on kovin erilaista. Viime vuosina myös koronapandemia vaikutti suuresti opiskelijoiden tilanteeseen. Jos pitää vastata kyllä tai ei, vastaan kyllä: se on kohtuullisen erilainen.”

Mitä ajatuksia jutun luettuasi heräsi vastavalmistuneiden asemasta?

”Jutussa tulee esiin samoja ongelmia ja ilmiöitä, joita mekin SAMOKissa pyrittelemme, kun mietimme opiskelijoiden arkea. Päällimmäisenä ajatuksena heräsi se, että vastavalmistuneiden velkataakka on aika suuri. Opiskelijoita yritetään saada ammattikoulusta korkeakouluun lyhyemmällä siirtymällä. Ongelmaksi muodostuu se, että ammattikoulusta valmistuneilla voi olla kova velkataakka, eikä heillä välttämättä ole mahdollista heti perään lähteä opiskelemaan korkeakouluun.”

Onko kesätyö- ja harjoittelupaikkoja vaikea löytää?

”Harjoittelupaikkoja on todella hankala

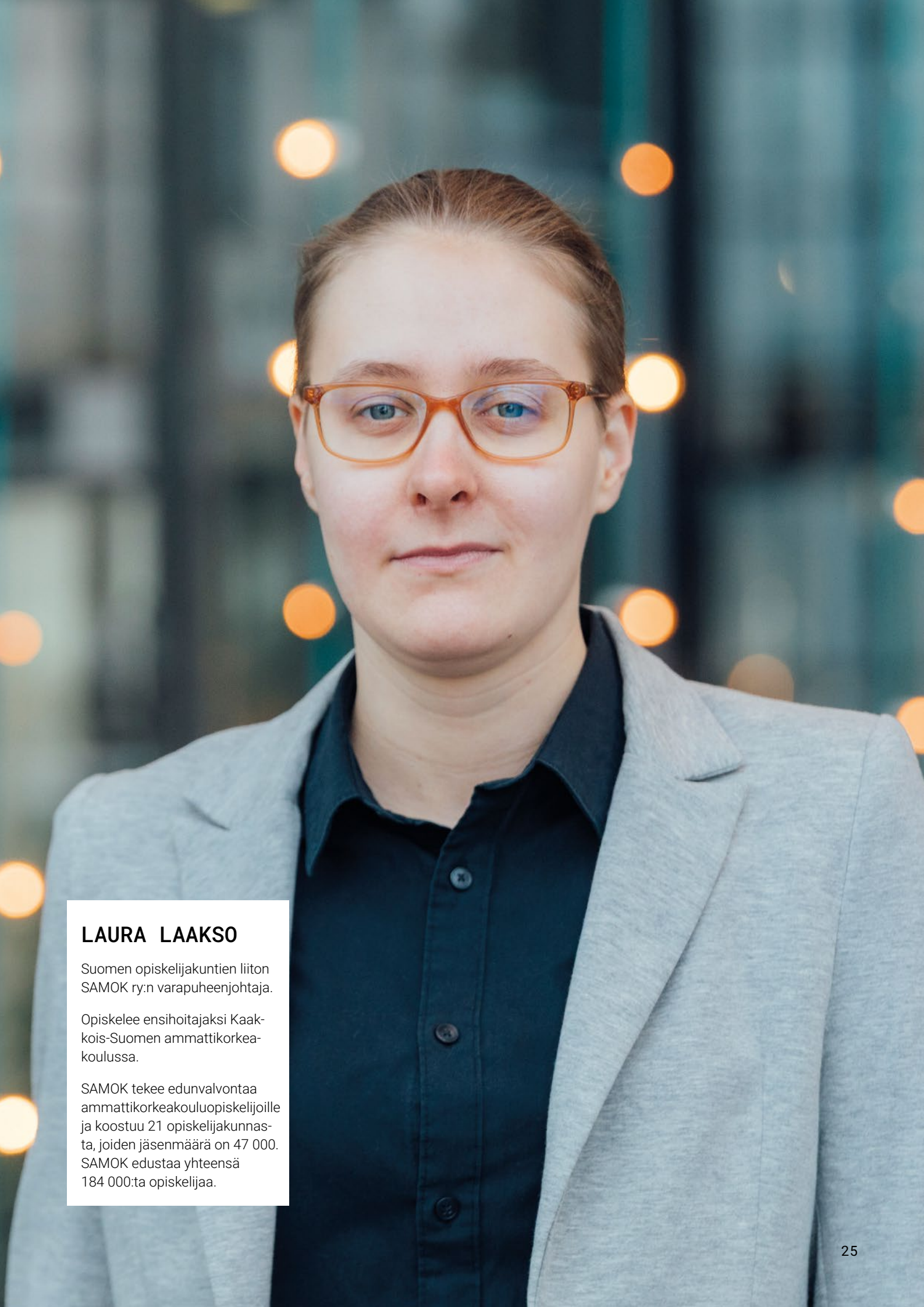
saada, ja tilanne on näyttänyt huonolta useamman vuoden. Jos ei pääse harjoitteluun, opinnot eivät etene eikä välttämättä saa kesätyötäkään. Monesti harjoittelupaikka on portti työelämään, kesätyöhön tai vakinaisempaan työhön. Haluamme SAMOKissa nostaa näkyviin toimeentulon kysymyksiä ja vaikuttaa siihen, että harjoittelut olisivat kaikille opiskelijoille saavutettavia ja realistisia tehdä.”

Tunnistatko jutussa kuvatut paineet aikuisuuteen siirtymässä ja ”oikean elämänkulun” noudattamisessa?

”Olen itse valmistumassa hoitoalalle, ja tunnistan kyllä omasta kokemuksesta ja siitä, mitä lähipiirissä olen nähnyt. Jossain määrin se näkyy myös järjestötoiminnassa. Maailma on aika suorituskeskeinen, ja luottamustoimiin on entistä hankalampi saada ihmisiä. Monet käyvät töissä opiskelun ohessa, jolloin ei jää paljon aikaa harrastamiselle ja luottamustoimille, puhumattakaan siitä jos on vielä perheellinen.”

Työhösi SAMOKissa kuuluu sukupolvipolitiikka. Mitä se tarkoittaa?

”Kaikki politiikka liittyy sukupolviin enemmän tai vähemmän, mutta tänä vuonna olemme tehneet erityisesti eläkevaikuttamista ja eläkkeisiin liittyvän kannanoton. Eläkelupauksen on tarkoitus olla sukupolvien välinen lupaus eikä mikään uskon asia. Julkisuuteen nousi ajatuksia siitä, että eläkkeen kerryttäminen lopetettaisiin tutkinnon suorittamisen ajalta. Se on suorassa ristiriidassa koulutustason noston tavoitteiden kanssa.” «

A portrait of Laura Laakso, a woman with brown hair pulled back, wearing orange-rimmed glasses, a dark blue button-down shirt, and a light grey blazer. She is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a blurred city street at night with warm, out-of-focus lights.

LAURA LAAKSO

Suomen opiskelijakuntien liiton
SAMOK ry:n varapuheenjohtaja.

Opiskelee ensihoitajaksi Kaak-
kois-Suomen ammattikorkea-
koulussa.

SAMOK tekee edunvalvontaa
ammattikorkeakouluopiskelijoille
ja koostuu 21 opiskelijakunnas-
ta, joiden jäsenmäärä on 47 000.
SAMOK edustaa yhteensä
184 000:ta opiskelijaa.

Mitä pitäisi tehdä, jotta nuoret sukupolvet suostuisivat jäämään Suomeen rakentamaan ja rahoittamaan yhteiskuntaa? Eläkekeskustelussa suhtaudutaan nuoriin ylimielisesti, vaikka siihen ei ole varaa. Jos nuoret eivät koe yhteiskuntaa itselleen reiluksi ja kannattavaksi, he

heijastavat ihan oikeaa todellisuutta.

Suuret ikäluokat rakensivat hyvinvointivaltion velaksi, jonka lapsemme ja lapsenlapsemme joutuvat maksamaan takaisin korkoineen. Keski-ikäiset ovat jatkaneet velanottoa ja lisänneet etuja merkittäville äänestäjäryhmille. Nykyhallituskin sääti yli 65-vuotiaille oikeuden mennä yksityiselle lääkärille julkisen terveydenhuollon hinnalla. Samaa aikaan työttömät eivät pääse lääkäriin perusterveydenhuollossa pysyäkseen työkykyisinä. Monella työssäkäyvällä nuorella ei ole kuin minimitöterveyshuolto eli vain työhöntulotarkastus. He eivät pääse työterveyslääkäriin sairastuessaan. Silti juuri työikäisten terveydestä ja työkyvystä täytyisi pitää huolta, jos heidän halutaan pärjäävän työelämässä seitsemänkymppisiksi asti.

2000-luvun alkupuolella syntyneiden eläkeikä alkaa olla 70 vuotta. Tuskin monet nuoremmat pääsevät eläkkeelle koskaan, vaikka he joutuvat kustantamaan mojavat eläkkeet vanhemmille. On epärealistista kuvitella, että niin vanhat olisivat laajalti enää työkuntoisia. Yksittäistapauksina tietenkin, mutta väestötasolla? Pelkkä silmänkääntötemppuhan ikärajan nosto on, tapa välttää tekemästä välttämättömiä eläkeuudistuksia.

Nordean kyselyn mukaan vain reilu kolmannes suomalaisista uskoo, että Suomella on tulevaisuudessa varaa ylläpitää nykyistä työeläkejärjestelmää. Vain 16 prosenttia alle 40-vuotiaista kokee eläkejärjestelmän kohtelevan nuoria ja varttuneempia tasapuolisesti. Suuret ikäluokat maksoivat pieniä eläkkeitä

Miten pidämme nuoret mukana?

Sukupolvien välinen tasa-arvo ei toteudu Suomessa. Meillä vanhat ovat onnellisempia kuin nuoret, luottavat tulevaisuuteen enemmän kuin nuoret ja omistavat enemmän kuin nuoret.

voivat äänestää jaloillaan ja muuttaa ulkomaille. Sairaat eivät hoida itseään eivätkä eläkeläiset elätä toisiaan, vaan nuoria tarvitaan maksajiksi. Muutoin viimeinen sammuttaa valot.

Muissa maissa nuoret ovat onnellisempia kuin vanhat, mutta Suomessa on päinvastoin. Meillä vähiten uskoa omaan tulevaisuuteensa on alle 35-vuotiailla, optimistisimpia ovat yli 65-vuotiaat. Eihän tällaisella yhteiskunnalla ole menestymisen mahdollisuuksia, varsinkaan kun onnellisuusmittaukset

pienelle ikäluokalle, jatkossa pienet ikäluokat maksavat suuria eläkkeitä suurille ikäluokille. Osalla nykyisistä eläkeläisistä on suurempi eläke kuin nuorten työikäisten bruttopalkka.

Julkisuutta hallitsee puhe köyhistä eläkeläisistä, vaikka finanssi-kriisin jälkeen köyhyys on keskittynyt nuoriin ja työssäkäyviin, sillä eläkkeiden indeksisidonnaisuus on suojannut eläkeläisten ostovoimaa. Köyhyysriski on kasvanut eniten

Suuret ikäluokat rakensivat hyvinvointivaltion velaksi, jonka lapsemme ja lapsenlapsemme joutuvat maksamaan takaisin korkoineen.

nuorilla aikuisilla ja vähentynyt vanhuuseläkeiän ylittäneillä. Myös varallisuus keskittyy eläkeläisille. Elin-taso ei enää nouse iän myötä kuten aiemmilla sukupolvilla.

En valitettavasti usko, että poliitikot saisivat lisättyä tasa-arvoa ikäluokkien välille. Siksi mietin, voisiko sukupolvien välistä tulonjakoa tasata kansalaisten vapaaehtoisuuden pohjalta. Se olisi luonnollistakin, sillä yleensä ihmiset haluavat hyvää jälkeläisilleen. Nykyään yleisin ikä saada perintöä on 55–64-vuotiaana, ja lähes neljännes perinnönsaajista on yli 64-vuotiaita. Jos perijällä on jo oma talous kunnossa, hän voisi luopua perinnöstä ja antaa sen mennä

lapsilleen. Nuoret tarvitsevat pääomaan asunnon ostamiseen ja perheen perustamiseen. Kannustime-na tähän voisi toimia perintöveron poisto silloin, kun perinnön annetaan hypätä yhden sukupolven yli.

Sukupolvien tasa-arvoa uhkaa keskeisesti myös hoivapommi. Eliniän pidentyminen ja suurten ikäluokkien vanheneminen lisäävät hoivan ja terveydenhuollon tarvetta ja kustannuksia. Suomessa kolmasosa väestöstä kustantaa hyvinvointivaltion palvelut ja etuudet. Huolto-suhde on heikentynyt jo pidempään. Uusi väestöennuste loi yllättäen positiivisemmän kuvan nuoren väkiluvun kehityksestä maahanmuuton takia. Ei ole kuitenkaan selvää, että maahanmuuttajat työllistyvät ja muuttavat nettoveronmaksajiksi. Epäilen, että liian optimistinen ennuste antaa poliitikoille tekosyyä olla ryhtymättä toimiin huoltosuhteen korjaamiseksi.

Toinen kysymys on, onko nuorille, tai kenellekään, kohta enää työpaikkoja. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta kuuli tekoälytutkijoilta, että tekoäly johtaa samantyyppiseen mullistukseen kuin sähkön keksiminen 1800-luvulla. Osa työpaikoista hävisi nopeasti ja vaikka niiden tilalle syntyi ajan kuluessa uusia, toisenlaisia työpaikkoja, työttömyys oli pitkään merkittävää.

Sosiaaliturvajärjestelmämme ei vastaa tähän muutokseen. Olen alkanut ajatella, että meidän pitäisi siirtyä sosiaaliturvassa ja pidemmällä tähtäimellä myös eläkkeissä jonkinlaiseen vaatimattomaan perustuloon tai perustiliin malliin, jota kukin voi itse täydentää lisävakuuttamisella. «

28

PITKÄIKÄISYYDEN YHTEISKUNTA

Anu Siren

34

ERiarvoisuuden TUTKIMUS

Arttu Kauhanen

42

NUORTEN PALKKAPOLUT

Paolo Fornaro
Mika Maliranta

62

PERHEVAPAAN JÄLKEEN

Elli Hartikainen
Taina Leinonen
Elina Ahola
Annina Ropponen

70

ALUSTATYÖ SUOMESSA

Merja Kauhanen
Aart-Jan Riekhoff
Susanna
Sten-Gahmberg

Rinnakkain, ketjussa, yhdessä

Suomi on siirtymässä pitkäikäisyyden yhteiskuntaan. Sen seurauksia tarkastellaan yleensä eläkkeiden, hoivapalvelujen ja julkisen talouden näkökulmasta. Vähemmälle huomiolle jää se, että pitkäikäisyys muuttaa myös sukupolvien välisiä suhteita ja lisää aikaa, jonka eri sukupolvet viettävät yhdessä.

Suomalaisessa yhteiskunnallisessa keskustelussa sukupolvia tarkastellaan usein talouden ja kestäväyyden näkökulmista. Pohditaan, kuka maksaa hyvinvointivaltion laskun, kuka hyötyy julkisista menoista ja millä tavoin eri sukupolvien välinen oikeudenmukaisuus toteutuu. Keskustelun taustalla on usein ajatus sukupolvista erillisinä ryhminä, joiden edut voivat olla ristiriidassa keskenään. Useimpien ihmisten elämässä sukupolvet eivät kuitenkaan näyttäydy ensisijaisesti ikäryhminä tai poliittisina eturyhminä. Ne ilmenevät per-

heenjäseninä: vanhempina, lapsina, isovanhempina ja lastenlapsina. Näiden suhteiden kautta eri-ikäisten ihmisten elämät limittyvät toisiinsa ja näiden suhteiden kautta pitkäikäisyyden vaikutukset tulevat näkyviksi.

Elinajan piteneminen on yksi modernin yhteiskunnan suurimmista saavutuksista. Se on seurausta lääketieteen, ravitsemuksen, asumisen, koulutuksen ja hyvinvointivaltion kehityksestä. Pitkäikäisyyttä tarkastellaan usein väestön ikääntymisen näkökulmasta: yhteiskunnassa on aiempaa enemmän vanhoja ihmisiä. Yhtä tärkeää olisi kuitenkin huomata, että pitkäikäisyys tarkoittaa myös aiempaa pidempiä yksilöllisiä elämänkulkuja¹. Yhä useammalla ihmisellä on mahdollisuus ja kasvava todennäköisyys elää pitkä, terve ja toimintakykyinen elämä. Elämään on tullut lisää vuosia ennen kaikkea keskelle eikä



niinkään sen loppuun. Huonon toimintakyvyn vuodet eivät ole kasvaneet samaa tahtia kuin kokonaiselinikä².

Pitkäikäisyyden yleistymisellä on seurauksia koko elämänkululle. Kun yksi elämänvaihe muuttuu, muuttuvat myös muut – dominopalikoiden lailla. Elinkaaret pitenevät, ja nuoruuden elämänvaihe venyy, perhe perustetaan myöhemmin, työurat pitenevät, eläköityminen siirtyy myöhemmäksi, isovanhemmaksi tullaan myöhemmin ja samalla useampi ehtii elää pidempään isovanhemman roolissa.

Väestötieteilijä **Vern Bengtson**³ kuvasi tätä kehitystä monisukupolvisten perhesuhteiden vahvistumisena. Kun kuolleisuus vähenee ja ihmiset elävät entistä vanhemmiksi, perheissä on samanaikaisesti elossa enemmän sukupolvia kuin aiemmin. Neljän sukupolven perheet ovat yleistyneet, ja joskus elossa voi olla yhtä aikaa jopa viisi sukupolvea. Pitkäikäisyyden yhteiskunta onkin samalla sukupolvien yhteiskunta.

Margolis ja **Wright** (2017) ovat osoittaneet, että terveiden isovanhemmuusvuosien määrä on kasvanut merkittävästi viime vuosikymmenten aikana. Vaikka ensimmäinen lapsenlapsi syntyy nykyisin myöhemmin kuin ennen, pidempi ja terveempi elämä tarkoittaa sitä, että useimmat isovanhemmat viettävät lastenlastensa kanssa enemmän vuosia kuin mikään aikaisempi sukupolvi.

Samalla myös muut sukupolvien väliset suhteet muuttuvat. Yhä useammalla keski-ikäisellä on elossa olevat vanhemmat. Aikuisilla lapsilla on mahdollisuus ylläpitää suhdetta vanhempiinsa vuosikymmenien ajan. Isovanhemmat seuraavat lastenlasten-

sa kasvua pidemmälle aikuisuuteen. Joissakin perheissä nähdään jopa lastenlastenlapset.

ELÄVÄTKÖ SUKUPOLVET YHÄ ENEMMÄN ERILLÄÄN?

Keskusteluissa esiintyy ajoittain huoli siitä, että nyky-yhteiskunnassa sukupolvet etääntyvät toisistaan. Perheet ovat pienempiä, ihmiset muuttavat työn perässä ja elämäntavat yksilöllistyvät. Lapsia syntyy vähemmän, ja perheen ensimmäinen lapsi saadaan vanhempana kuin aiemmin. Samaan aikaan aktiivinen ikääntyminen on muuttanut myöhäisen aikuisiän sisältöä ja elämäntyyliä. Iäkkäät toimivat aktiivisesti yhteiskunnassa, ovat vahvoja kuluttajia, harrastavat ja matkustavat.

Muutosten perusteella on ajateltu, että sukupolvien välinen yhteys heikenee. Tutkimustieto ei kuitenkaan anna yksiselitteistä tukea tälle oletukselle. Eurooppalaiset vertailututkimukset osoittavat, että sukupolvien välinen apu on edelleen hyvin yleistä. Vanhemmat auttavat aikuisia lapsiaan sekä käytännöllisesti että taloudellisesti, ja aikuiset lapset puolestaan tukevat ikääntyviä vanhempiaan. Erityisen tärkeä rooli on isovanhemmilla, jotka osallistuvat

lastenlastensa hoitoon ja muodostavat merkittävän osan monien lapsiperheiden arjen tukiverkostoa⁴.

2000-lukua voidaan jopa kutsua isovanhemmuuden aikakaudeksi, sillä pitkäikäisyys, pienemmät lapsiluvut ja parempi toimintakyky ovat lisänneet isovanhempien mahdollisuuksia osallistua lastenlastensa elämään⁵. **Di Gessa** kollegoineen⁶ on puolestaan osoittanut, että lastenlasten hoito ei ole vain palvelus vanhemmille. Monille isovanhemmille kyse on myös tavasta ylläpitää läheisiä suhteita, kokea merkityksellisyyttä ja osallistua perheen arkeen. Sukupolvien välinen tuki ei siis ole yksisuuntainen vaihdanta vaan yhteinen sosiaalinen suhde, josta hyötyvät kaikki osapuolet.

KIIREISET ELÄKELÄISET VAI AKTIIVISET PERHEENJÄSENET?

Elämässä aika on rajallista, joten usein esitetään, että ikääntyneiden lisääntyvä aktiivisuus vähentäisi iäkkäiden

**Sukupolvien välinen
tuki ei ole yksi-
suuntainen vaihdanta
vaan yhteinen
sosiaalinen suhde,
josta hyötyvät
kaikki osapuolet.**

nuoremmille antaman avun määrää sekä sukupolvien välistä kanssakäymistä. Mielikuvissa uuden ajan seniorit toteuttavat itseään ja nauttivat vapaudesta. Kysytään, mitä tapahtuu sukupolvien välisille suhteille, kun elämänsä venyy, myöhäinen aikuisikä muuttuu, ihmiset jatkavat työelämässä pidempään ja viettävät aktiivista eläkeaikaa. On esitetty, että aktiivinen elämäntyyli myöhäisessä aikuisiässä tapahtuu perhesuhteiden ja nuorempien sukupolvien kustannuksella.

Tanskassa toteutettu pitkittäistutkimuksemme antaa kuitenkin toisenlaisen kuvan⁷. Kun vertasimme 52–77-vuotiaiden tanskalaisten antamaa käytännön apua aikuisille lapsille vuosina 1997 ja 2017, havaitsimme, että vanhemmissa ikäryhmissä avunanto oli lisääntynyt huomattavasti kahdenkymmenen vuoden aikana. Vuoden 2017 seitsemänkymppiset auttoivat aikuisia lapsiaan useammin kuin vastaavanikäiset vuonna 1997. Erityisesti lastenlasten hoito oli lisääntynyt. Muutosta selittivät ikäkäiden lisääntyneet fyysiset ja inhimilliset resurssit: parantunut toimintakyky ja aktiivisempi elämäntyyli.

Nuoremmissa seniorien ikäryhmissä avunanto oli vähentynyt, mutta tärkein syy ei ollut kiireinen elämäntapa tai ajasta kilpailevat aktiviteetit. Keskeinen selitys oli se, että ihmiset tulivat isovanhemmiksi myöhemmin kuin ennen. Kun lastenlapset syntyvät myöhemmin, myös isovanhemmukseen liittyvä avunanto siirtyi myöhempään ikävuosiin. Ennen omien lasten saamista aikuiset lapset harvemmin tarvitsevat vanhemmiltaan käytännön apua arjessa. Havaitsimme myös, että samalla työnteke kuu- den- ja seitsemänkymmenen ikävuoden välillä yleistyi ja työ täytti ”ylimääräisen” ajan, joka syntyi myöhentyneen isovanhemmuuden ja parantuneen toimintakyvyn yhteisvaikutuksena.

Tulostemme ehkä kiinnostavin havainto liittyi aktiiviseen ikääntymiseen. Työssäkäynti, harrastukset, vapaaehtoistoiminta ja sukupolvien välinen auttaminen eivät näyttäneet olevan kilpailijoita keskenään. Päinvastoin, aktiivisimmat ihmiset olivat usein aktiivisia monella elämänaikana yhtä aikaa. He harrastivat, osallistuivat yhteiskuntaan ja auttoivat läheisiään. Tutkimus haastaa siis käsityksen itseensä keskittyneestä eläkeläissukupolvesta. Pitkäikäisyyden tuottamat lisävuodet eivät näyttäisi olevan vain yksilöllisen vapauden vuosia. Ne ovat myös perhesuhteiden vuosia.



ANU SIREN

Anu Siren on psykologian tohtori, joka työskentelee gerontologian professorina Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa. Hän on työskennellyt vuodet 2005–2021 Tanskan teknillisessä yliopistossa ja tanskalaisessa Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd -tutkimusinstituutissa. Siren on tutkimuksessaan erikoistunut ikääntymisen muuttuvaan maisemaan, tulevaisuuden ikääntyneisiin sekä ikääntymisen yhteiskunnallisten ja yksilötason vaikutusten risteymäkohtiin.

SUKUPOLVET EIVÄT OLE VASTAPUOLIA

Suomessa ja useissa muissa Euroopan maissa pohditaan aiheellisesti nuorten haasteita työmarkkinoilla, asumisen kallistumista, eläkejärjestelmän rahoituksen kestävyyttä ja sukupolvien välisiä eroja varallisuudessa. Tällaisissa tarkasteluissa sukupolvet näyttävät helposti toisistaan erillisinä, jopa keskenään kilpailevina, vastakkaisina ryhminä. Ihmiset ovat elämänsä aikana kuitenkin vuoroin lapsia, vanhempia, isovanhempia, avun antajia ja avun vastaanottajia. Seitsemänkymppinen voi samaan aikaan auttaa aikuisia lapsiaan, hoitaa lastenlapsiaan ja tukea yhdeksänkymppistä vanhempaansa. Muutamaa vuosikymmentä myöhemmin hän saattaa itse olla avun tarvitsija. Sukupolvien väliset suhteet eivät muodostu pelkästään tulonsiirroista eivätkä ne ole nollasummapeliä.

Elämäntutkimuksessa puhutaan toisiinsa sidotuista elämästä (*linked lives*). Tämän mukaan ihmisten elämät eivät etene irrallisina yksilöllisinä projekteina, vaan ne ovat kietoutuneet muiden ihmisten elämäntutkimukseen. Yhden ihmisen ratkaisut, mahdollisuudet ja vaikeudet vaikuttavat muiden perheenjäsenten elämään, aivan erityisesti eri sukupolvien välillä⁸.

Pitkäikäisyys tekee nämä yhteydet entistä näkyvämmiksi. Kun ihmiset elävät pidempään, myös sukupolvien väliset riippuvuussuhteet kestävät pidempään. Nuorten aikuisten kouluttautuminen ja perheen perustaminen limittyvät entistä pidempään vanhempien ja isovanhempien elämään. Samalla pitkään elävät vanhemmat ja appi-

vanhemmat tarvitsevat myöhemmin elämässään tukea omilta lapsiltaan ja näiden perheiltä. Elämäntulot eivät kulje vain rinnakkain vaan lomittuvat toisiinsa.

Tutkimukset sukupolvien välisistä tulonsiirroista ja käytännön avusta osoittavat, että tuki virtaa perheissä jatkuvasti eri suuntiin⁹. Vanhemmat auttavat aikuisia lapsiaan rahallisesti, käytännön asioissa ja lastenhoidossa. Aikuiset lapset puolestaan tarjoavat vanhemmilleen apua erityisesti toimintakyvyn heikentyessä. Pitkäikäisyys lisää mahdollisuuksia molempiin. Se pidentää aikaa, jonka kuluessa apua voidaan antaa ja vastaanottaa.

Pitkäikäisyyden ehkä yllättävin seuraus onkin se, että samalla kun julkisessa keskustelussa puhutaan sukupolvista aiempaa enemmän erillisinä ryhminä, ihmisten arkielämässä sukupolvien keskinäinen riippuvuus on monin tavoin vahvistunut. Pitkäikäisyys ei ole ainoastaan lisännyt elinvuosia mutta myös sukupolvien yhteistä aikaa.

PITKÄIKÄISYYS MUUTTAA KÄSITYSTÄMME SUKUPOLVISTA

Pitkäikäisyydestä puhuttaessa huomio kiinnittyy usein yksipuolisesti siihen, että väestö vanhenee. Tällöin näkökulmaksi valikoituu helposti ikäryhmien välinen tasapaino: kuinka paljon yhteiskunnalla on lapsia, työikäisiä ja eläkeläisiä. Pitkäikäisyyden näkökulmasta olennaista ei

kuitenkaan ole pelkästään se, kuinka monta ihmistä kuuluu kuhunkin ikäryhmään. Yhtä tärkeää on se, että ihmisten elämäntulot kietoutuvat aiempaa pidemmäksi aikaa yhteen.

Yhden sukupolven mahdollisuudet eivät synny tyhjiössä. Nuorten mahdollisuuksiin vaikuttavat vanhempien ja isovanhempien voimavarat. Vanhempien hyvinvointi puolestaan riippuu osittain siitä, millaiseksi heidän lastensa elämä rakentuu. Myöhemmässä elämässä sama ketju jatkuu jälleen uuteen suuntaan. Pitkäikäisyyden yhteiskunnassa sukupolvet eivät

ole toisistaan irrallisia ikäryhmiä vaan osa samaa, pitkälle ajassa ulottuvaa suhdeverkostoa. Tämän vuoksi sukupolvista ei kannata puhua ensisijaisesti voittajina ja häviäjänä. Tärkeämpi kysymys on, millaiset olosuhteet mahdollista-

**Samalla kun julkisessa
keskustelussa puhutaan
sukupolvista
aiempaa enemmän
erillisinä ryhminä,
ihmisten arkielämässä
sukupolvien keskinäinen
riippuvuus on monin
tavoin vahvistunut.**

vat sukupolvien välisen vastavuoroisuuden.

Pitkäikäisyys ei toki poista sukupolvien välisiä eturistiriitoja. Kysymykset eläkkeistä, työnjaosta, asumisesta ja julkisten resurssien kohdentamisesta kärjistyvät ajankohdaisina myös pitkäikäisyyden yhteiskunnassa. Sukupolvien välinen todellisuus on kuitenkin monimutkaisempi kuin julkinen keskustelu usein antaa ymmärtää. Samalla kun politiikassa puhutaan sukupolvista entistä enemmän erillisinä ryhminä, perheissä sukupolvet ovat aiempaa pidempään sidoksissa toisiinsa. Pitkäikäisyyden yhteiskunnan keskeinen haaste ei ehkä olekaan sukupolvien välinen kilpailu, vaan se, miten yhteiskunnalliset instituutiot sopeutuvat aiempaa pitkäkestoisempiin sukupolvien väliin suhteisiin. «

Viitteet

- 1 Siren 2025.
- 2 Enroth ym. 2021.
- 3 Mm. Bengtson 2001.
- 4 Albertini ym. 2007; Deindl & Brandt 2011; Brandt & Deindl 2013.
- 5 Buchanan ja Rotkirch 2018.
- 6 Mm. Di Gessa ym. 2020.
- 7 Siren & Amilon 2025.
- 8 Bengtson ym. 2005; Settersten 2015.
- 9 Albertini ym. 2007; Deindl & Brandt 2011.

Kirjallisuus

- Albertini, M., Kohli, M. ja Vogel, C. (2007), "Intergenerational transfers of time and money in European families: Common patterns, different regimes?", *Journal of European Social Policy*, 17(4), 319–334.
- Bengtson, V. L. (2001), "Beyond the nuclear family: The increasing importance of multigenerational bonds", *Journal of Marriage and Family*, 63(1), 1–16.
- Bengtson, V. L., Elder, G. H. Jr. ja Putney, N. M. (2005), "The lifecourse perspective on ageing: Linked lives, timing and history", teoksessa Johnson, M. L. (toim.), *The Cambridge Handbook of Age and Ageing*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Brandt, M. ja Deindl, C. (2013), "Intergenerational transfers to adult children in Europe: Do social policies matter?", *Journal of Marriage and Family*, 75(1), 235–251.
- Buchanan, A. ja Rotkirch, A. (2018), "Twenty-first century grandparents: Global perspectives on changing roles and consequences", *Contemporary Social Science*, 13(2), 131–144.
- Deindl, C. ja Brandt, M. (2011), "Financial support and practical help between older parents and their middle-aged children in Europe", *Ageing & Society*, 31(4), 645–662.
- Di Gessa, G., Glaser, K., Price, D., Ribe, E. ja Tinker, A. (2016), "What drives national differences in intensive grandparental childcare in Europe?", *The Journals of Gerontology: Series B*, 71(1), 141–153.
- Di Gessa, G., Bordone, V. ja Arpino, B. (2020), "Becoming a grandparent and its effect on well-being: The role of order of transitions, time and gender", *The Journals of Gerontology: Series B*, 75(10), 2250–2262.
- Enroth, L., Raitanen, J., Halonen, P., Tiainen, K. ja Jylhä, M. (2021), "Trends of physical functioning, morbidity, and disability-free life expectancy among the oldest old", *The Journals of Gerontology: Series A*, 76(7), 1227–1233.
- Margolis, R. ja Wright, L. (2017), "Healthy grandparenthood: How long is it, and how has it changed?", *Demography*, 54(6), 2073–2099.
- Settersten, R. A. (2015), "Relationships in time and the life course: The significance of linked lives", *Research in Human Development*, 12(3–4), 217–223.
- Siren, A. ja Amilon, A. (2025), "Longevity, linked lives, and generational time: Does changing late-life activity impact older adults' help to their adult children?", *Demography*, 62(6), 2099–2123.
- Siren, A. (2025), "Useimpien elinikä pidentyy", Teoksessa: Saari, J. (toim.), *Hyviä uutisia Suomesta: Menestyvän yhteiskunnan tilannekuva*, Tampere: Vastapaino.

Voiko eriarvoisuutta edes tutkia?

Eriarvoisuuden tutkimus on edennyt viime vuosikymmeninä harppauksin, kiitos uusien menetelmien ja rekisteriaineistojen. Kaikkiin kysymyksiin tutkijoilla ei silti vielääkään ole vastausta, ja se on paras myöntää suoraan. Epätarkka ja epävarma tietokin on parempi pohja poliittiselle päätöksenteolle kuin tarkka mutta harhainen.

If you want the American Dream, go to Finland”, kirjoitti *Washington Monthly* -lehti vuonna 2013. Lehti viittasi brittipoliitikko **Ed Milibandin** toteamukseen, jonka mukaan köyhään perheeseen syntyneellä on paremmat mahdollisuudet nousta hyvään asemaan Pohjoismaissa kuin Yhdysvalloissa¹. Väite on perusteltu siinä mielessä, että taloustieteellinen tutkimus on jo pitkään osoittanut sukupuolien välisen tuloliikkuvuuden olevan suurempaa Pohjoismaissa kuin Yhdysvalloissa².

Artikkelin ilmestymisen jälkeen tuloliikkuvuuden ja mahdollisuuksien tasa-arvon tutkimus on mennyt eteenpäin niin Yhdysvalloissa kuin Pohjoismaissakin. Uudempi

tutkimus antaa aikaisempaa tarkemman kuvan eriarvoisuuden vaikuttavista tekijöistä. Tämän on mahdollistanut menetelmien kehittymisen lisäksi ennen kaikkea suurten, koko väestön useilta vuosikymmeniltä kattavien rekisteriaineistojen käyttö tutkimuksessa.

Tuore tutkimus on keskittynyt tarkastelemaan eriarvoisuuden syntymekanismia. Tutkijoita ei enää kiinnosta ainoastaan tulojen ja sosiaalisen aseman periytyminen, vaan myös siihen vaikuttavat tekijät. Jos esimerkiksi Suomessa köyhään perheeseen syntyneellä on paremmat mahdollisuudet pärjätä elämässä kuin Yhdysvalloissa, mitkä tekijät tähän vaikuttavat? Vaikuttavatko esimerkiksi lapsuuden asuinalue, alueen koulut ja opettajat, kaverit, paikallinen rikollisuus tai vanhempien uravalinnat? Jos mahdollisuuksien tasa-arvoa pidetään tavoiteltavana, voivat vastaukset mekanismien taustalla oleviin kysymyksiin auttaa tekemään parempaa politiikkaa.



KUINKA ERIARVOISUUDEN SYNTYMEKANISMEJA TUTKITAAN?

Miten tällaista tutkimusta sitten tehdään? Kesäkuussa Suomessa Yrjö Jahnssonin säätiön kutsumana vierailut Harvardin professori **Raj Chetty** on tehnyt kollegoidensa kanssa paljon aiheeseen liittyvää tutkimusta amerikkalaisilla aineistoilla. He ovat esimerkiksi havainneet suuria alueellisia eroja tulo-
liikkuvuudessa Yhdysvaltojen sisällä³.

Lapsuuden asuinalueiden vaikutuksen tutkiminen havainnollistaa hyvin eriarvoisuustutkimuksen haasteita. Mahdolliset havaitut erot alueiden välillä eivät vielä automaattisesti tarkoita, että alueilla olisi vaikutusta siellä kasvavien lasten mahdollisuuksiin elämässä. Asian tutkimisen kannalta suurin empiirinen haaste on valikoituminen. Perheet päättävät itse, missä asuvat, joten erot lasten lopputulemissa – esimerkiksi myöhemmässä koulutus- ja tulo-
tasossa – kertovat sekä alueiden vaikutuksesta että erilaisten perheiden erilaisista asuinpaikkavalinnoista.

Asian havainnollistamiseksi voidaan miettiä mitä tahansa lääkkeellistä hoitoa. Oletetaan esimerkiksi, että allergiset ihmiset hankkivat antihistamiineja lieventämään allergiaoireita. Antihistamiineja saatuaan joillakin heistä on edelleen oireita lääkityksestä huolimatta, vaikka luultavasti aiempaa vähemmän. Samaan aikaan suurimmalla osalla ihmisistä, jotka eivät hankkineet lääkitystä, ei ole allergioita, eikä siten myöskään oireita.

Jos verrataan näitä kahta ryhmää keskenään, huomataan, että antihistamiineja hankkineilla on itse asiassa enemmän oireita kuin niillä, jotka eivät olleet hankkineet lääkitystä. Jos tässä kohtaa ei huomioitaisi, että lääkitys hankittiin alun perin lievittämään oireita, tehtäisiin väärä johtopäätös,

että lääkitys aiheutti sairauden tai ainakin pahensi sen oireita.

Tätä empiiristä haastetta kutsutaan valikoitumisongelmaksi, ja lääketieteen puolella se ratkaistaan käyttämällä satunnaistettuja vertailututkimuksia (*Randomized Controlled Trial*, RCT). Siinä testattavat jaetaan satunnaisesti testattavaa lääkettä saavaan koeryhmään ja lumelääkettä saavaan verrokkiryhmään. Sillä tavalla varmistetaan, että verrataan keskimäärin samanlaisia ryhmiä toisiinsa, jolloin erot ryhmien välillä johtuvat testattavan lääkkeen vaikutuksesta.

Satunnaiskokeiden käyttö tutkimuksessa on yleistymässä myös taloustieteessä. Suomessa tehtyjä satunnaiskokeita ovat esimerkiksi perustulokokeilu ja kaksivuotisen esiopetuksen kokeilu. Erityisesti mahdollisuuksien tasa-arvoa mitattaessa satunnaiskokeita ei useinkaan ole mahdollista toteuttaa. Sama logiikka pätee lapsuuden asuinalueisiin: lasten lopputulemat eivät riipu pelkästään alueesta, vaan myös siitä, millaiset perheet päätyvät minnekin. Perheitä ei voi satunnaisesti jakaa asumaan eri alueille, joten tarvitaan muita menetelmiä alueiden vaikutuksen selvittämiseksi.

Sama valikoitumisongelma koskee taloustiedettä laajemminkin. Taloustieteilijät ovatkin olleet varsin luovia keksiessään menetelmiä korvaamaan satunnaistettuja vertailututkimuksia. Menetelmien kehittämisen on osaltaan mahdollistanut suurten rekisteriaineistojen käyttö tutkimuksessa. Menetelmien monimutkaisuuden vuoksi ne usein vaativat toimiakseen suuren ja luotettavan aineiston, ja juuri tässä rekisteriaineistot ovat ylivoimaisia. Yksi usein käytetty ratkaisu on etsiä aineistosta jotain, joka luonnostaan muistuttaa satunnaista jakoa koeryhmään ja vertailuryhmään, ainakin kun vertailu tehdään sopivien kohderyhmien sisällä.

Se, missä perheet päättävät asua ja ketkä päättävät muuttaa ja minne, on kaikkea muuta kuin satunnaista. Alueiden vaikutuksen erottamiseksi tutkijat Raj Chetty ja **Nathaniel Hendren** käyttävät muuttajiin perustuvaa asetelmaa (*movers design*)⁴, jossa vertaillaan eri-ikäisenä muuttavia lapsia toisiinsa. Jos alueet vaikuttavat lopputulemiin, pitäisi nuorempina muuttaneissa lapsissa näkyä suurempi vaikutus kuin vanhempina muuttaneissa.

Asetelma olisi lähellä satunnaiskoetta, jos eri-ikäisten

**Koska perheitä ei voi
satunnaisesti jakaa asumaan
eri alueille, tarvitaan muita
menetelmiä alueiden
vaikutuksen selvittämiseksi.**

ERiarvoisuutta eri elämänvaiheissa

Väitöskirjani *The Lifecycle of Inequality: Childhood Neighborhoods, Redistribution, and Lifetime Pensions in Finland and Europe* tarkastelee eriarvoisuuden muotoutumista elinkaaren kolmessa vaiheessa: lapsuudessa, työiässä ja eläkkeellä. Kolme osatutkimusta vastaavat kukin omaan kysymykseensä.

Ensimmäinen osatutkimus kysyy, vaikuttaako Suomessa lapsuuden asuinalue tuloihin ja ylioppilastutkinnon suorittamiseen myöhemmin elämässä. Kuten pääjutussa totean, vastaus jää avoimeksi: tulokset ovat yhtä lailla sopuinnussa sen kanssa, että alueilla on vaikutusta, kuin sen kanssa, ettei ole.

Toinen, **Markus Jäntin** ja **Jukka Pirttilän** kanssa tehty osatutkimus, siirtyä työkään ja kysyy, tasaavatko verot ja tulonsiirrot nimenomaan ”epäreilua” eriarvoisuutta, toisin sanottuna eroja, jotka johtuvat ihmisestä itsestään

riippumattomista olosuhteista, kuten perhetaustasta. Vertailimme 31:tä Euroopan maata. Kaikissa maissa tulonsiirrot vähentävät epäreilua eriarvoisuutta, mutta monissa maissa ne ulottuvat pidemmälle, ja uudelleenjako tasaa myös eroja, jotka syntyvät ihmisten omista valinnoista. Tämä ei ole välttämättä vika. Verotuksella ja tulonsiirroilla on muitakin tavoitteita, kuten köyhyyden torjunta ja vakuutus työttömyyden varalta. Tulos kuitenkin kertoo, että eurooppalaiset valtiot tavoittelevat muutakin kuin pelkkää lähtökohtien tasaamista. Menetelmän heikkoutena on se, että kaikkia olosuhteita ei havaita ja sattuman vaikutus tulkitaan omista valinnoista johtuvaksi. Siksi tulokset olosuhteista johtuvasta eriarvoisuudesta ovat enemmänkin alarajoja kuin tarkkoja arvioita.

Kolmas osatutkimus tarkastelee elinkaaren loppupäätä, eläkkeitä. Eläke

on vakuutus pitkän elämän varalle: kuukausittaista eläkettä maksetaan kuolemaan asti, elipä ihminen kuinka vanhaksi tahansa. Tästä syntyy kysymys: jos pitkään elävät osaavat ennakoita elinikäänsä ja lykkäävät eläkkeelle jäämistä saadakseen korkeamman eläkkeen, he saavat järjestelmästä ylimääristä hyötyä, koska kuukausittainen eläke nousee keskimääräisen elinajanodotteen perusteella.

Tutkin asiaa suomalaista rekisteriaineistoa käyttäen ja tarkastelin vuosina 2005–2016 eläkkeelle jääneitä ihmisiä. Myöhemmin eläköityvät todella näyttävät elävän keskimäärin hieman pidempään, eli ilmiö on olemassa. Sen hintalappu järjestelmälle on kuitenkin mitätön: vain noin 0,07 prosenttia elinaikaisista eläkkeistä. Eläkeiän jousto ei siis näytä vaarantaneen suomalaisen eläkejärjestelmän reiluuutta tai kestävyyttä. «

lasten kanssa muuttavat perheet olisivat keskenään samanlaisia, ikään kuin muuton ajankohta ja siten lapsen ikä muuttohetkellä olisi arvottu. Tätä kutsutaan asetelman identifikaatio-oletukseksi. Jos oletus pätee riittävän hyvin, saadaan aineistosta eroteltua alueiden vaikutus valikoitumisesta. Käytännössä vertailu tehdään samana vuonna ja saman tulotason perheisiin syntyneiden lasten kesken, jolloin riittää, että oletus pätee näiden vertailujen sisällä. Lisäksi asetelma paljastaa vain ne alueiden vaikutukset, jotka kertyvät ajan myötä. Itse muuttamisesta saatua kertaluontoista hyötyä tai haittaa se ei erota valikoitumisesta.

Vertailu on vielä uskottavampi, kun vertaillaan muuttavien perheiden sisällä eri-ikäisiä sisaruksia keskenään. Sisaruksilla on samanlainen perhetausta, mutta nuorempi sisaruksista altistuu kauemmin uudelle alueelle. Tämä-

kään ei silti vastaa satunnaiskoetta, koska osa perheistä saattaa muuttaa esimerkiksi työn perässä tai avioeron seurauksena, ja näiden tekijöiden vaikutus voi näkyä eri tavalla eri-ikäisissä lapsissa. Lisäksi vertailusta tulee samalla epätarkempi, mikä asettaa lisää vaatimuksia käytettävälle aineistolle.

MITÄ TUTKIMUKSEN PERUSTEELLA TIEDETÄÄN JA MITÄ EI TIEDETÄ?

Tarkastellaan ensin Yhdysvaltoja, josta on enemmän tutkimusta, ja sitten Suomea ja muita Pohjoismaita. Yhdysvalloissa alueiden väliset erot lasten lopputulemissa ovat varsin suuria, ja alueiden välillä muuttaminen näyttäisi vaikuttavan sitä enemmän,

mitä nuoremasta lapsesta on kyse. Vaikutus näyttää samanlaiselta, kun verrataan sisaruksia keskenään muuttavien perheiden sisällä. Lisäksi tutkijat sulkevat pois useita muita tuloksia mahdollisesti vääristäviä mekanismeja, kuten muutokset vanhempien tuloissa ja siviilisäädystä. Tällainen vertailu ei ole sama asia kuin satunnaistettu vertailututkimus, mutta se alkaa jo varsin vakuuttavasti viitata siihen, että Yhdysvalloissa lapsuuden asuinalueella on vaikutusta siellä kasvavien lasten tuloihin, koulutukseen, lasten saamiseen ja avioitumiseen myöhemmin elämässä.

Mitkä tekijät sitten kuvaavat niitä alueita, joilla on paljon ylöspäin suuntautuvaa tulo-liikkuvuutta, eli joilla köyhään perheeseen syntyneellä on parhaat mahdollisuudet? Chetty ym.⁵ tunnistivat viisi tällaista ominaisuutta: vähäisempi asuinalueiden eriytyminen, pienemmät tuloerot alueella, paremmat peruskoulut, vahvempi sosiaalinen pääoma (yhteisöllisyys, verkostot, kansalaisosallistuminen) ja vakaammat perherakenteet (suurempi kahden vanhemman kotitalouksien osuus). Nämä ovat kuitenkin edellä kuvattua naiivin vertailun tuottamia korrelaatioita, eivät alueiden ominaisuuksia, jotka välttämättä aiheuttaisivat liikkuvuutta.

Uudempi Facebook-aineistoa hyödyntävä tutkimus⁶ tarkensi, että erityisesti se, kuinka paljon pienituloiset ystävästytävät hyvätuloisten kanssa, on vahvin yksittäinen liikkuvuuden ennustaja. Tutkimus esittää myös näyttöä, joka viittaa siihen, että kyse ei ole pelkästään korrelaatiosta, joskaan se ei suoranaisesti eristä luokkarajat ylittävien ystävyksien vaikutusta tuloliikkuvuuteen. Jatkotutkimus⁷ osoittaa, että luokkarajat ylittävien ystävyys-suhteiden puute johtuu kahdesta asiasta:

Suomessakin lasten myöhemmät tulot ja kouluttautumisvalinnat vaihtelevat asuinalueittain, mutta erot ovat selvästi pienempiä kuin Yhdysvalloissa.



ARTTU KAUMANEN

Arttu Kauhanen on ekonomisti Talouspolitiikan arviointineuvoston sihteeristössä. Hän väitteli valtiotieteen tohtoriksi Helsingin yliopistossa toukokuussa 2026. Väitöskirjassaan hän tarkasteli eriarvoisuuden muutostumista elinkaaren aikana: lapsuuden asuinalueiden vaikutusta myöhempiin elämään Suomessa, tulonsiirtojen suhdetta mahdollisuuksien tasa-arvoon Euroopassa sekä sitä, hyötyvätkö pitkään elävät Suomen eläkejärjestelmän joustavuudesta.

pienituloiset ja hyvätuloiset eivät kohtaa toisiaan kouluissa ja naapurustoissa, ja silloinkin, kun he kohtaavat, ystäväystyminen tapahtuu herkemmin oman ryhmän sisällä.

Osana omaa väitöskirjaani⁸ tutkin, löytyisikö Suomesta vastaavia tuloksia lapsuuden asuinalueiden vaikutuksesta. On mahdollista, että pohjoismaisessa hyvinvointivaltiossa kasvuympäristöllä ei ole samalla tavalla merkitystä tulevaisuuden mahdollisuuksien kannalta. Yhteiskunnan instituutiot toimivat täällä eri tavalla: sosiaaliturva on vahvempi ja useimmiten lapset menevät lähimpään julkiseen

kouluun. Myös Chetty'n listan valossa Suomi näyttää lupaavalta: asuinalueiden eriytyminen ja tuloerot ovat kansainvälisesti pieniä ja koulujen taso tasainen.

Suomessakin lasten myöhemmät tulot ja kouluttautumisvalinnat vaihtelevat asuinalueittain, mutta erot ovat selvästi pienempiä kuin Yhdysvalloissa⁹. Voidaan silti kysyä, johtuvatko erot alueiden vaikutuksesta vai valikointumisesta, eli vaikuttaako lapsuuden asuinalue tuleviin mahdollisuuksiin

elämässä. Tutkimuskysymys on siinä mielessä haastava, että pienten muutosten erottaminen sattumasta vaatii tilastollista tarkkuutta, jota suurikaan aineisto ei aina tarjoa.

Tässä kohtaa väitöstutkimukseni ei anna selkeää vastausta. Muuttaminen alueiden välillä näyttäisi vaikuttavan enemmän nuorempina muuttaviin lapsiin, mikä viittaisi siihen, että alueilla on vaikutusta eriarvoisuuteen. Toi-

saalta vertailtaessa muuttavien perheiden sisaruksia, eroa ei enää havaita. Tämä viittaisi valikoitumiseen, eli siihen, että pienten lasten kanssa muuttavat perheet ovat erilaisia kuin vanhempien lasten kanssa muuttavat, eikä alueilla it-sessään ole vaikutusta.

Sisarusvertailu Suomen aineistolla on kuitenkin sen verran epätarkkaa, ettei se anna varmaa vastausta kum-paankaan suuntaan. Voi siis olla, että eroa nuorempien ja vanhempien lasten välillä ei havaita pelkästään siitä syys-tä, että menetelmä on Suomen aineistolla epätarkka. Epä-tarkkuus johtuu kolmesta asiasta: Suomessa alueiden vä-liset erot ovat alun perin pieniä, menetelmä on aineiston suhteen vaativa ja havaintoja Suomen kokoisessa maassa on paljon vähemmän kuin Yhdysvaltojen aineistossa.

Muissa Pohjoismaissa tehty tutkimus on antanut sa-mansuuntaisia tuloksia. Tanskan aineistolla on saatu viit-teitä altistusvaikutuksista, mutta ne ovat selvästi pienem-piä kuin Yhdysvalloissa¹⁰. On myös huomattu, että perheet näyttävät valikoituvan myös lapsen muuttoian mukaan, eikä asetelma siksi ole välttämättä luotettava, vähiten Poh-jois-Euroopan pienten alue-erojen oloissa, joissa pienikin valikoituminen riittää peittämään todellisen vaikutuk-sen¹¹. Tässä oma tulokseni on linjassa aikaisemman tut-kimuksen kanssa: mitä pienemmät alueiden väliset erot ovat, sitä vaikeampaa alueiden vaikutusta on erottaa vali-koitumisesta. Hyvä uutinen on, että vaikka alueilla olisikin vaikutusta, niiden merkitys on vähäisempi, koska erotkin ovat pienempiä.

EPÄVARMUUDEN MERKITYS TUTKIMUKSESSA JA YHTEISKUNNASSA

Tutkimukseen ja tietoon ylipäättään liittyy aina vaihteleva määrä epävarmuutta. Esimerkiksi Chetty ja Hendrenin tutkimuksen tulokseen liittyy vähemmän epävarmuut-ta kuin oman väitöstutkimukseni tulokseen, ja antihis-tamiinien vaikutuksesta tiedetään enemmän ja suu-remmalla varmuudella kuin lapsuuden asuinalueiden vaikutuksesta. Olen käyttänyt esimerkkinä tutkimusta lapsuuden asuinalueiden merkityksestä mahdollisuuk-sien tasa-arvolle. Samanlaiset haasteet liittyvät kaikkeen eriarvoisuuden tutkimiseen ja taloustieteelliseen tutki-mukseen laajemminkin.

Moni tärkeä kysymys jäisi kuitenkin kokonaan ilman vastausta, mikäli tutkittaisiin vain sellaisia kysymyksiä, joihin saadaan tarkka vastaus esimerkiksi huolella teh-dyn satunnaistetun vertailututkimuksen avulla. Sekin, että

jokin tutkimusasetelma ei kykene jossakin kontekstissa antamaan varmaa vastausta, on tutkimustulos. Ainakin silloin tiedetään, että kyseisen asetelman perusteella ei tie-detä. Rehellinen epätarkka tulos on parempi kuin naiivin vertailun antama ”tarkka”, mutta harhainen luku. Esimerkiksi alueiden vertai-lu suoraan lopputulemien perusteella antaisi ”tarkan”, mutta vääristyneen kuvan alueiden vaikutuksesta, sillä valikoitumista ei olisi eroteltu alueiden vaikutuksesta.

Poliittisia päätöksiä täytyy kuitenkin usein tehdä epävarmuudesta huolimatta. Silloin on syytä olla tarkkana, tehdäänkö ne parhaan saatavilla olevan ja usein epävar-man tiedon varassa vai mututuntumalla tai jopa vääriin lukuihin perustuen. Varma ja tarkka luku kuulostaa vakuuttavalta, mutta se voi olla syntynyt nopeasta, naiivista ver-tailusta asiaa sen pidemmälle miettimättä, tai arvioon liittyvä epävarmuus on syystä tai toisesta jätetty kertomatta. Epävarmuus ei siis ole epäpätevyyttä. Se voi päinvastoin kertoa rehellisyydestä sen suhteen, mitä asiasta todellisuudessa tiedetään ja mitä ei. «



Viitteet

- 1 Fleetwood 2013.
- 2 Ks. esim. Corak 2013; Björklund ja Jäntti 2011.
- 3 Chetty ym. 2014.
- 4 Chetty ja Hendren 2018a.
- 5 Chetty ym. 2014
- 6 Chetty ym. 2022a.
- 7 Chetty ym. 2022b.
- 8 Kauhanen 2026.
- 9 Suoniemi 2017.
- 10 Farschou 2018.
- 11 Van Maarseveen 2020.

Kirjallisuus

- Ansala, L. (2018), "Essays on the Economics of Migration and Geography", *Aalto University Publication Series Doctoral Dissertations* 188/2018. PhD thesis, Aalto University.
- Björklund, A. ja Jäntti, M. (2011), "Intergenerational Income Mobility and the Role of Family Background", teoksessa Nolan, B., Salverda, W., ja Smeeding, T. M. (toim.), *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, Oxford University Press, 491–521.
- Brinch, C. N., Fredriksen, D. ja Vestad, O. L. (2018), "Life Expectancy and Claiming Behavior in a Flexible Pension System", *The Scandinavian Journal of Economics* 120 (4): 979–1010.
- Chetty, R. (2026), "Creating Economic Opportunity & Policies to Increase Economic Mobility", Yrjö Jahnssonin säätiö. 2026. <https://www.yjs.fi/slides-of-raj-chettys-lectures/>.
- Chetty, R., Friedman, J. N., Saez, E., Turner, N. ja Yagan, D. (2020), "Income Segregation and Intergenerational Mobility Across Colleges in the United States", *The Quarterly Journal of Economics* 135 (3): 1567–1633.
- Chetty, R. ja Hendren, N. (2018a), "The Impacts of Neighborhoods on Intergenerational Mobility I: Childhood Exposure Effects", *The Quarterly Journal of Economics* 133 (3): 1107–62.
- Chetty, R. ja Hendren, N. (2018b), "The Impacts of Neighborhoods on Intergenerational Mobility II: County-Level Estimates", *The Quarterly Journal of Economics* 133 (3): 1163–1228.
- Chetty, R., Hendren, N., Kline, P. ja Saez, E. (2014), "Where Is the Land of Opportunity? The Geography of Intergenerational Mobility in the United States", *The Quarterly Journal of Economics* 129 (4): 1553–623.
- Chetty, R., Jackson, M. O., Kuchler, T., Stroebel, J., Hendren, N., Fluegge, R. B., Gong, Sara ym. (2022a), "Social Capital I: Measurement and Associations with Economic Mobility", *Nature* 608 (7921): 108–21.
- Chetty, R., Jackson, M. O., Kuchler, T., Stroebel, J., Hendren, N., Fluegge, R. B., Gong, Sara ym. (2022b), "Social Capital II: Determinants of Economic Connectedness", *Nature* 608 (7921): 122–34.
- Corak, M. (2013), "Income Inequality, Equality of Opportunity, and Intergenerational Mobility", *Journal of Economic Perspectives* 27 (3): 79–102.
- Faurschou, E. (2018), "Quasi-Experimental Evidence of Neighbourhood Exposure Effects in Denmark", PhD thesis, University of Copenhagen.
- Fleetwood, B. (2013), "If You Want the American Dream, Go to Finland", *Washington Monthly* 18.11.2013.
- Hufe, P., Kanbur, R. ja Peichl, A. (2022), "Measuring Unfair Inequality: Reconciling Equality of Opportunity and Freedom from Poverty", *The Review of Economic Studies* 89 (6): 3345–80.
- Kauhanen, A. (2026), "The Lifecycle of Inequality: Childhood Neighborhoods, Redistribution, and Lifetime Pensions in Finland and Europe", *Dissertationes Universitatis Helsinkiensis*, PhD thesis, University of Helsinki.
- Kauhanen, A., Riihelä, M. ja Tuomala, M. (2020), "Köyhyys Ja köyhyyden pitkittyminen Suomessa", *Kansantaloudellinen Aikakauskirja* 116 (1): 6–29.
- Landersø, R. ja Heckman, J. J. (2017), "The Scandinavian Fantasy: The Sources of Intergenerational Mobility in Denmark and the US", *The Scandinavian Journal of Economics* 119 (1): 178–230.
- Nivalainen, S. (2022), "Early Pension Claiming and Expected Longevity: A Register-Based Study on the Take-up of the Partial Old-Age Pension in Finland", *Work, Aging and Retirement* 8 (3): 264–272.
- Opportunity Insights. n.d. "Opportunity Insights: Expanding Economic Opportunity Using Big Data", Harvard University. Katsottu 7.7. 2026. <https://opportunityinsights.org/>.
- Roemer, J. E. (1998), *Equality of Opportunity*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Roemer, J. E., ja Trannoy, A. (2016), "Equality of Opportunity: Theory and Measurement", *Journal of Economic Literature* 54 (4): 1288–1332.
- Suoniemi, I. (2017), "Intergenerational Mobility and Equal Opportunity, Evidence from Finland", *Labour Institute for Economic Research Working Papers*, no. 312.
- Tarkiainen, L., Kemppainen, T., Lahtinen, H., Bernelius, V. ja Martikainen, P. (2024), "The Effect of Cumulative Childhood Exposure to Neighbourhood Socioeconomic Disadvantage on School Performance – a Register-Based Study on Neighbourhoods, Schools, and Siblings", *European Sociological Review* 40 (3): 403–416.
- Van Maarseveen, R. (2020), "Be Careful with the Kids: Using Age at Move Designs in Northern Europe", Working Paper.

Laadukasta, analyttistä journalismia, joka elää arjessasi. Kuuntele talouden ja yhteiskunnan tärkeimmät ilmiöt silloin, kun sinulle parhaiten sopii. Ääniversio tuo asiantuntevan sisällön luoksesi ajasta ja paikasta riippumatta.

Päivitämme parhaillaan lehden vanhempia numeroita kuunneltaviksi.

Vähemmän melua, enemmän merkitystä.



T & Y

Talous ja yhteiskunta muuttuvat – ymmärrä miksi.

Nuorten palkkapolut ja yritysten uudistuminen

Nuorten matala lähtöpalkka ei merkitse heikkoa elinkaarinäkömää: uran alkuvaiheessa palkat kasvavat keskimäärin muita nopeammin, mutta kehitys on samalla hajanaisempaa. Jo samassa tehtävässä jatkavat nuoret saavat usein yleistä palkkalinjaa suurempia korotuksia palkkaliukumien muodossa, kun taas palkkamuutosten alalaidassa sopimuskorotukset muodostavat monille tärkeän perustan palkkakehitykselle.

Nuorten työntekijöiden palkkataso on työuran alussa tyyppillisesti matala. Inhimillisen pääoman teorian näkökulmasta tämä on odotettua: alussa työntekijöillä on vielä vähän työkokemusta, yritys- ja tehtäväkohtaista osaamista sekä tietoa omasta tuottavuudestaan ja sopivasta työpaikasta¹. Matala lähtötaso on kuitenkin eri asia kuin heikko elinkaarinäkömää. **Huuskonen** ja **Maliranta** (2026) osoittavat suomalaisella rekisteriaineistolla, ettei nykyinen nuori sukupolvi näytä jäävän pysyvästi jälkeen vanhemmista elinkaaren tulokehityksessä. Reaalitulojen heikko kehi-

tys vuodesta 2013 alkaen on koskenut kaikkia sukupolvia. Merkittävin pidemmän aikavälin huoli liittyy pikemminkin viimeisimpien kohorttien koulutustason alenemiseen.

Nuorten matala lähtöpalkka ei siis välttämättä merkitse pysyvää heikkoa asemaa työmarkkinoilla. Nuorten palkat kasvavat yleensä nopeammin kuin kokeneempien, sillä uran alkuvaiheessa osaaminen karttuu, tehtävät muuttuvat ja työntekijät etsivät paikkaansa. Siksi palkkakehitystä ei voi arvioida vain lähtöpalkasta, vaan olennaista on, millaiseksi palkkapolku muodostuu uran alkuvuosina.

Palkkakehityksen taustalla vaikuttaa kaksi mekanismia. Ensinnäkin työntekijän oma tuottavuus kohoaa, kun inhimillinen pääoma karttuu työkokemuksen, työssä oppimisen ja vaativampiin tehtäviin siirtymisen myötä. Toiseksi palkkoja nostaa yleinen teknologinen kehitys, joka kasvattaa työn tuottavuutta koko taloudessa. Erottelu ei ole pelkkä käsitteellinen hienous: inhimillisen pääoman kart-



tuminen painottuu uran alkuvaiheeseen, kun taas teknologinen kehitys vaikuttaa periaatteessa kaikkiin ikäryhmiin – joskaan ei kaikkiin samalla tavalla.

Kuvio 1a havainnollistaa tätä palkkojen näkökulmasta. Katkoviiva kuvaa kansantalouden keskipalkkaa, joka nousee yleisen tuottavuus- ja teknologiakehityksen myötä, ja yhtenäiset käyrät yksittäisten työntekijöiden tai syntymäkohorttien palkkakehitystä työuran aikana. Keskeinen viesti on, että nuoret ovat uran alussa tyypillisesti keskipalkan alapuolella, mutta osaamisen, kokemuksen ja työmarkkinatiedon karttuessa palkat voivat uran loppupuolella ylittää keskipalkan.

Yritysten kohdalla elinkaariologiikka on tavallaan päinvastainen. Kuvio 1b havainnollistaa kansantalouden (tai yrityssektorin) työn tuottavuuden ja yksittäisten yritysten tuottavuuspolkujen eroa. Katkoviiva kuvaa kansantalouden työn tuottavuutta, joka nousee teknologisen kehityksen, investointien, organisatoristen innovaatioiden ja yritysrakenteen uudistumisen myötä. Yhtenäiset käyrät kuvaavat yksittäisten yritysten tuottavuuskehitystä niiden elinkaaren aikana.

Siinä missä työntekijä aloittaa usein keskimääräistä matalammalta tasolta ja nousee kokemuksen myötä, yritys voi tulla markkinoille uuden idean, teknologian tai tehokkaamman toimintatavan turvin. Elinkaarensa alussa nuori yritys voi siten olla keskimääräistä innovatiivisempi ja tuottavampi – tai ainakin sen kasvupotentiaali voi olla tavallista suurempi².

Ajan myötä etumatka voi kuitenkin kaivautua: teknologia vanhenee, kilpailijat omaksuvat paremmat toimintatavat ja alkuperäinen liiketoimintamalli voi menettää kilpailukykynsä. Jos yritys ei uudistu, sen suhteellinen tuottavuus jää jälkeen kansantalouden nousevasta tasosta, jolloin yritys alkaa supistua ja voi lopulta poistua mark-

kinoilta³. Kuvio 1b havainnollistaa luovan tuhon ”tuhon” puolta: poistuminen ei yleensä johdu tuottavuuden absoluuttisesta laskusta, vaan siitä, ettei yritys pysy mukana talouden yleisessä tuottavuuskehityksessä.

Yhdessä kuviot tuovat esiin tämän artikkelin keskeisen jännitteen. Työntekijän elinkaarella matala alkuasema voi olla lähtökohta nousulle, kun kokemus, osaaminen ja työpaikkasopivuus karttuvat. Yrityksen elinkaarella taas vahva alkuasema voi rapautua, ellei yritys uudistu. Tästä syntyy yhteys nuorten liikkuvuuden ja yritysdynamiikan välille: jännitteen purkautuminen edellyttää, että työntekijät siirtyvät yrityksiin ja tehtäviin, joissa syntyy uutta tuottavuuspotentiaalia.

LIIKKUVUUS ON KESKEINEN OSA PALKKAKEHITYSTÄ

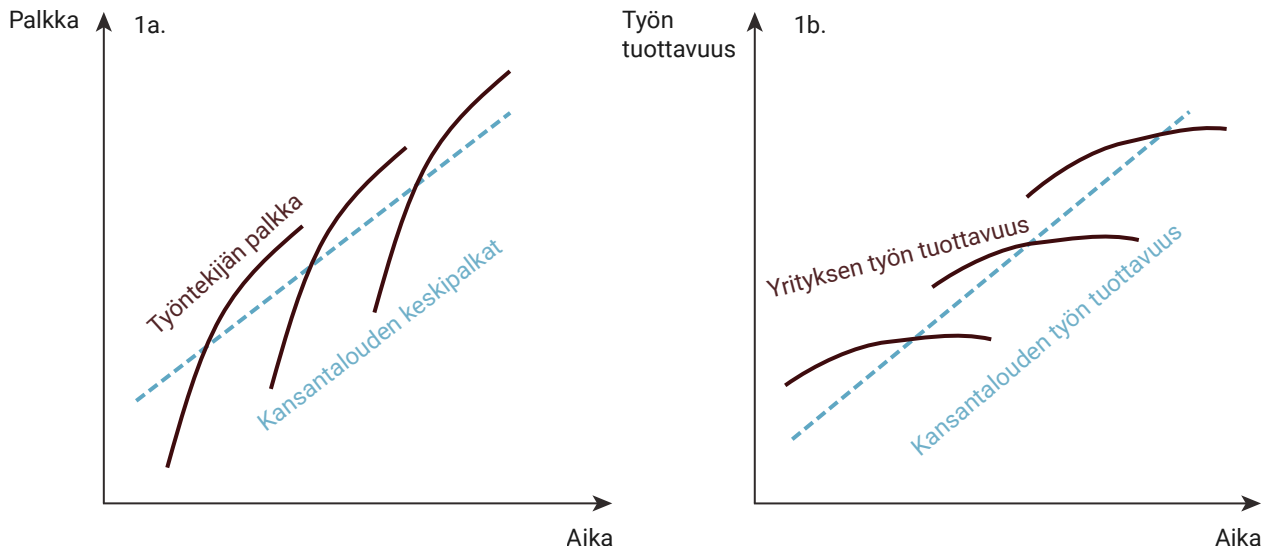
Teknologisen kehityksen vaikutus palkkoihin ei jakaudu tasaisesti. Taloustieteessä on pitkään korostettu, että teknologinen kehitys voi olla osaamista täydentävää: uusi teknologia nostaa erityisesti koulutettujen tuottavuutta ja kysyntää suhteessa muihin. Ajatuksella on pitkät juuret koulutuksen ja teknologian kilpajuoksun analyysissä⁴, ja myöhempi tutkimus on osoittanut korkeakoulutettujen suhteellisen kysynnän kasvaneen voimakkaasti teknologisen muutoksen myötä⁵.

Näkökulma on tärkeä, sillä ”nuoret työntekijät” eivät ole yhtenäinen ryhmä. Vailla ylempää korkeakoulututkintoa olevan nuoren työmarkkinapolku voi poiketa olennaisesti STEM- (tiede, teknologia, insinööritieteet ja matematiikka) tai kauppatieteelliseltä alalta valmistuneen polusta. Jos teknologinen kehitys lisää erityisesti tietynlaisen osaamisen kysyntää, palkkakasvu voi olla nopeinta niillä nuorilla, joiden koulutus ja siirtymät vievät vaativampiin ja tuottavampiin tehtäviin.

Koulutuksen tuotto ei myöskään realisoidu kokonaan heti valmistumisen jälkeen. **Deming** (tulossa) osoittaa yhdysvaltalaisaineistolla, että korkeakoulutuksen palkkapremio kasvaa huomattavasti työuran aikana. Keskeinen mekanismi on tehtävärakenteen muutos: korkeakoulutetut siirtyvät vähitellen vaativampiin, ei-rutiinimaisiin asiantuntijatehtäviin, joissa työkokemuksen tuotto on suuri. Korkeakoulutus toimii porttina tehtäviin, joissa myöhempi palkkakasvu on nopeaa. Deming korostaa samalla, että valtaosa elinkaaren palkkakasvusta syntyy työsuhteen sisällä eikä niiden välillä. Liikkuvuus ei siis korvaa työssä oppimista, vaan avaa sille uusia mahdollisuuksia.

Talouden uudistuminen ei ole kitkatonta, vaan edellyttää työvoiman jatkuvaa uudelleen-kohdentumista.

KUVIO 1. TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKOJEN (A) JA YRITYSTEN TUOTTAVUUDEN (B) ELINKAARET.



Liikkuvuus on siten olennainen osa palkkakehitystä. Nuorten palkat eivät nouse vain iän tai kokemuksen myötä, vaan palkkakasvu edellyttää usein siirtymiä: tehtävän tai työnantajan vaihtoa tai hakeutumista yrityksiin, joissa osaaminen yhdistyy tuottavampiin tehtäviin. Siksi tarkastelemme nuorten palkkakehitystä paitsi iän ja koulutuksen myös työmarkkinaliikkuvuuden ja yritysten ominaisuuksien näkökulmasta. Kansainvälisessä tutkimuksessa havainto on vakiintunut: **Topel** ja **Ward** (1992) osoittavat, että huomattava osa nuorten uran alkuvaiheen palkkakasvusta syntyy nimenomaan työpaikan vaihdoista.

Liikkuvuus on keskeistä myös koko kansantaloudelle. Innovaatioperusteinen kasvututkimus kuvaa, kuinka yritysten innovaatiopanostukset vauhdittavat teknologista kehitystä ja sitä kautta tuottavuuden ja reaalityulojen kasvua. Olennaisena osana tähän kuuluu luova tuho: uusia työpaikkoja syntyy ja vanhoja häviää. Talouden uudistuminen ei siis ole kitkatonta, vaan edellyttää työvoiman jatkuvaa uudelleenkohdentumista⁶.

Erityisen kiinnostavia ovat nuoret ja kasvavat yritykset. Teoreettinen kirjallisuus ennustaa ja empiirinen tutkimus vahvistaa, että juuri nuoret yritykset kehittävät ja ottavat käyttöön radikaaleja, taloutta uudistavia teknologioita⁷. Tämä edellyttää, että työntekijät ovat valmiita siirtymään innovatiivisiin yrityksiin, jotka voivat olla epävarmoja mutta tarjota mahdollisuuden nopeaan osaamisen ja palkkojen kasvuun. Hyvin suunniteltu sosiaaliturva voi

lieventää siirtymien riskiä ja vahvistaa kasvun kannalta hyödyllistä liikkuvuutta; liikkuva työvoima puolestaan kannustaa yrityksiä innovoimaan⁸.

Artikkeli jatkaa **Fornaron** ja Malirannan (2023) analyysia työntekijöiden palkoista yritysten myllerryksessä. Käytämme samaa Tilastokeskuksen palkkarakenneaineistoon perustuvaa pohja-aineistoa, joka kattaa yksityiskohtaiset tuntipalkkatiedot Suomen yrityssektorista. Aiemmin tarkasteltiin palkkakehityksen eroja koulutusryhmien, työpaikanvaihtajien sekä kasvavien ja supistuvien yritysten välillä vuosina 2003–2023. Tässä näkökulma tarkennetaan nuoriin työntekijöihin ja uran alkuvaiheen palkkapolkuihin.

Empiirisessä tarkastelussa erottelemme työntekijät iän, koulutuksen ja liikkuvuustyyppin mukaan. Tarkastelemme erikseen samalla työnantajalla jatkavia, tehtävää saman työnantajan sisällä vaihtavia sekä työnantajaa vaihtavia. Lisäksi jaottelemme yritykset iän ja kasvun mukaan. Näin voimme arvioida, missä määrin nuorten palkkakasvu liittyy omaan urakehitykseen, liikkuvuuteen ja siihen, millaisissa yrityksissä työpaikat sijaitsevat.

Tulokset osoittavat, että nuorten palk-

kakehitys on keskimäärin nopeampaa kuin vanhempien, mutta erot nuorten välillä ovat suuria. Palkkakasvu on erityisen vahva niillä, jotka vaihtavat tehtävää tai työnantajaa. Koulutusryhmien välillä on huomattavia eroja: ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla, etenkin STEM- ja kauppatieteellisellä alalla, työnantajanvaihdon palkkapreemio⁹ on selvästi suurempi kuin vailla ylempää korkeakoulututkintoa olevilla. Uran alkuvaiheen liikkuvuus näyttää siten mekaniisilta, jonka kautta koulutus ja osaaminen muuttuvat korkeammiksi palkoiksi.

Artikkelin keskeinen johtopäätös on, ettei nuorten palkkakehitystä voi ymmärtää vain yleisen ansiotasokehityksen tai iän kautta. Olennaista on tarkastella uran alkuvaiheen siirtymiä: millaisiin tehtäviin, työnantajiin ja yrityksiin nuoret päätyvät. Näin nuorten palkkakehitys kertoo paitsi yksilöiden urapoluista myös talouden kyvystä uudistaa tuotantorakennettaan ja kohdentaa osaamista tuottavampaan käyttöön.

AINEISTO JA MUUTTUJAT

Tässä artikkelissa käytetään Tilastokeskuksen palkkarakenneaineistoon perustuvaa pohja-aineistoa. Se sisältää erittäin kattavasti yksityiskohtaisia tuntipalkkatietoja Suomen yrityssektorin työntekijöistä vuosilta 2003–2023. Kaikkia havaintoja on lähes puoli miljoonaa vuotta kohti.¹⁰

Palkkamuuuttujana käytetään tuntipalkkaa, joka kuvaa työn hinnan muutosta ilman, että työajan vaihtelut sekoittuvat tulokinnassa. Tulokset esitetään reaalisina eli inflaatiosta puhdistettuina muutoksina, jolloin tarkastelu kuvaa ostovoiman muutosta. Keskitymme säännöllisen työajan palkkoihin, jotka eivät sisällä ylityökorvauksia.

Työntekijät jaetaan iän mukaan neljään ryhmään: alle 30-, 30–39-, 40–49- ja vähintään 50-vuotiaisiin. Päähuomio on alle 30-vuotiaissa, mutta vanhemmat ryhmät ovat mukana vertailukohtina, sillä nuorten palkkakasvun tulkinta edellyttää vertailua uran myöhempiin vaiheisiin.

Työmarkkina-liikkuvuuden perusteella

työntekijät jaetaan vielä kolmeen ryhmään. Jatkajat ovat työntekijöitä, jotka työskentelevät samassa yrityksessä ja samalla ammattinimikkeellä kuin edellisenä vuonna. Tehtävänvaihtajat ovat työntekijöitä, jotka jatkavat samassa yrityksessä mutta joiden ammattinimike on muuttunut. Työnantajanvaihtajat ovat työntekijöitä, joiden työnantajayritys on vaihtunut edellisestä vuodesta.

Tehtävänvaihto ei tarkoita mitä tahansa ammatillisesta muutosta: ammattinimikkeen muuttuminen saman työnantajan palveluksessa liittyy usein uralla etenemiseen tai työn vaativuuden kasvuun, joten tehtävänvaihtajien palkkakehitys mittaa osin yrityksen sisäistä urakehitystä. Työnantajanvaihtajilla palkkamuuutos kuvaa yritysten välistä liikkuvuutta ja voi heijastaa sekä oma-aloitteista siirtymistä parempaan työpaikkaan että rakennemuutokseen liittyviä siirtymiä.

Koulutuksen perusteella työntekijät jaetaan neljään ryhmään. STEM-koulutetuilla on vähintään maisteritason tutkinto¹¹ luonnontieteiden, teknologian, insinööritieteiden tai matematiikan alalta; toisella ryhmällä vastaava tutkinto kauppatieteelliseltä tai kaupalliselta alalta; kolmannella vastaava tutkinto muilta aloilta (esim. humanistit ja oikeustieteilijät). Nämä kolme muodostavat yhdessä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden ryhmän, johon luetaan mukaan sekä yliopistojen maisterintutkinnot että ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot. Neljäs ryhmä koostuu työntekijöistä, joilla ei ole ylempää korkeakoulututkintoa.

Tarkoitus ei ole kuvata kaikkia koulutusasteita yksityiskohtaisesti, vaan erottaa vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet muista sekä tarkastella, poikkeako STEM- ja kauppatieteellisen alan koulutettujen palkkakehitys muista. Sama luokitus osoittautui hyödylliseksi Fornaron ja Malirannan (2025) tuottavuusanalyysissä, mikä tukee ajatusta, ettei ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita kannata käsitellä yhtenä ryhmänä.

Luokitus tarkoittaa samalla, että kolmeen ylimpään ryhmään luetaan kaikki vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet, siis myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet. Neljanteen ryhmään jäävät ne, joiden korkein tutkinto on alempi korkeakoulututkinto tai sitä matalampi, mukaan lukien ammattikorkeakoulun perustutkinnon suorittaneet. Ryhmä on siten hyvin heterogeeninen, ja se kattaa valtaosan nuorista: vuonna 2023 aineiston 68 366 alle 30-vuotiaasta vain noin 6 100:lla eli yhdeksällä prosentilla oli vähintään ylempi korkeakoulututkinto. Koulutusryhmien välisiä eroja ei siis pidä lukea korkeakoulutuksen tuottona, vaan

TAULUKKO 1. MEDIAANIPALKKA (€/H, 2025 HINNOIN)

Koulutusryhmä	-29 v.	30–39 v.	40–49 v.	50– v.
Vuosi 2005				
STEM-alan ylempi korkeakoulututkinto	26,7	33,4	38,9	40,7
Kaupan alan ylempi korkeakoulututkinto	26,7	34,3	40,5	40,5
Muu ylempi korkeakoulututkinto	24,4	28,5	31,7	33,7
Ei ylempää korkeakoulututkintoa	18,3	20,9	21,1	20,9
Vuosi 2015				
STEM-alan ylempi korkeakoulututkinto	25,7	31,4	38,1	41,0
Kaupan alan ylempi korkeakoulututkinto	25,6	33,3	41,5	43,6
Muu ylempi korkeakoulututkinto	24,9	29,3	34,9	37,7
Ei ylempää korkeakoulututkintoa	18,1	21,9	23,3	22,9
Vuosi 2023				
STEM-alan ylempi korkeakoulututkinto	25,2	30,2	35,8	38,7
Kaupan alan ylempi korkeakoulututkinto	24,9	31,5	37,5	41,3
Muu ylempi korkeakoulututkinto	25,1	27,8	31,2	34,3
Ei ylempää korkeakoulututkintoa	17,6	20,3	22,0	21,6

Mukana ovat työntekijät, jotka olivat yrityssektorilla myös edellisenä vuonna, koska analyysissä keskitytään palkkamuutoksiin yrityssektorilla jatkaneilla. Ääriarvot on suodatettu pois. Ylempään korkeakoulututkintoon luetaan sekä yliopistojen maisterintutkinnot että ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot.

ylemmän korkeakoulututkinnon ja muun koulutustaus-tan välisenä erona.

Aineistoon liittyy lisäksi kaksi mittausvarausta. Palkkarakenneaineisto ei kata pienimpiä yrityksiä yhtä kattavasti kuin suuria, ja koska nuoret yritykset ovat tyypillisesti pieniä, yrityksen ikää koskevat tulokset kuvaavat ennen muuta hieman vakiintuneempia nuoria yrityksiä. Tehtävänvaihto puolestaan tunnistetaan ammattinimikkeen muutoksesta, ja nimikkeiden kirjaamiskäytäntö vaihtelee yrityksittäin; myös ammattiluokituksen uudistukset voivat aiheuttaa katkoksia pitkässä aikasarjassa.

Taulukossa 1 esitetään työntekijöiden mediaanituntipalkat vuosina 2005, 2015 ja 2023 eri ryhmissä.¹² Taulukosta muun muassa nähdään, että nuorten palkkatasot ovat merkittävästi muita alemmat. Korkeimmillaan palkat ovat tyypillisesti 40–49-vuotiaiden tai vähintään 50-vuotiaiden ryhmässä. Palkat vaihtelevat merkittävästi myös koulutusalan ja tason mukaan.

Palkkakehitystä kuvataan usealla mittarilla. Keskiarvo kertoo ryhmän keskimääräisen muutoksen, mutta on

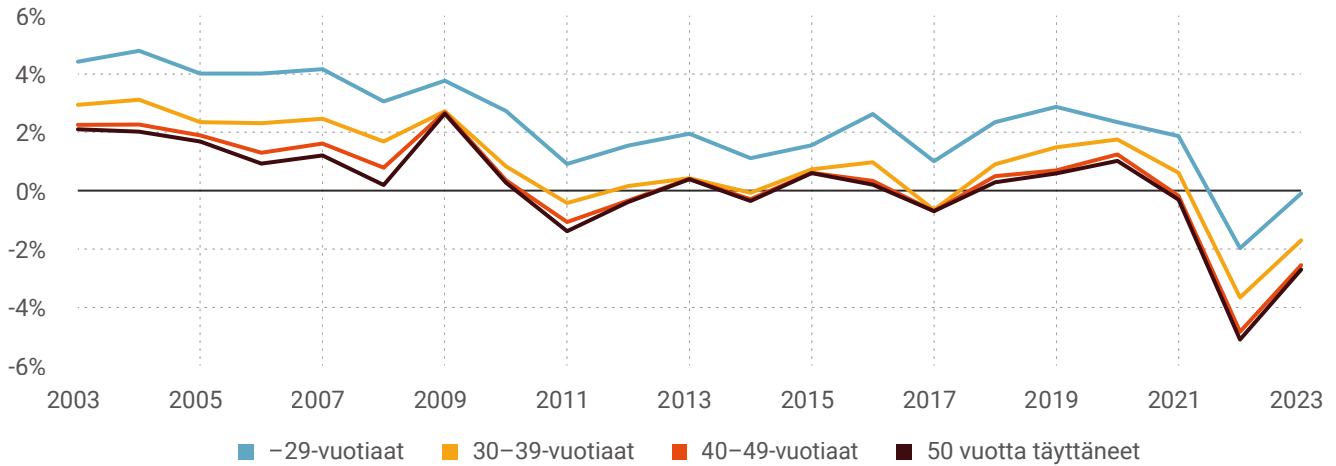
herkkä poikkeuksellisen suurille arvoille, joten tarkastelemme myös mediaania – palkkamuutosten jakauman keskimmäistä havaintoa. Alin ja ylin kvartiili kertovat rajat, joiden alapuolelle jää neljännes ja kolme neljäsosaa palkkamuutoksista.

Hajontaa kuvataan kvartiilivälillä ja keskihajonnalla. Kvartiiliväli eli ylimmän ja alimman kvartiilin erotus kertoo, kuinka suuri ero on palkkakehityksen ylä- ja alaneljänneksen välillä: mitä suurempi väli, sitä erilaisempia työntekijöiden palkkapolut ovat ryhmän sisällä. Tämä on tärkeää erityisesti nuorilla, joilla palkkakehitys on usein sekä nopeampaa että hajanaisempaa kuin vanhemmilla.

Aineiston rakenne on tutkimuskysymyksen kannalta hyödyllinen, koska se yhdistää työntekijän ominaisuudet, palkkakehityksen, liikkuvuuden ja työnantajayrityksen

KUVIO 2. REAALIPALKKOJEN MUUTOKSET.

Työmarkkinoilla jatkavien työntekijöiden reaali-palkkojen muutokset eri jakaumakohdissa, muutoksen mediaani



piirteet. Niiden avulla voidaan erottaa, kuinka paljon nuorten palkkakehitys poikkeaa vanhemmista, miten ero riippuu koulutuksesta ja kuinka paljon merkitsee se, jatkaako työntekijä samassa tehtävässä, vaihtaa ko tehtävää vai siirtyykö uuteen yritykseen – sekä tarkastella kehitystä yrityksen iän ja kasvun mukaan.

Tulkinnassa on syytä korostaa, että analyysi on kuvaileva: tulokset eivät kerro, kuinka suuri osa palkkamuuutoksista johtuu kausaalisesti esimerkiksi työnantajan vaihtamisesta, yrityksen kasvusta tai koulutuksesta. Vaihtajat voivat poiketa jatkajista monin tavoin, joita yksinkertainen ryhmittely ei kontrolloi, ja kasvaviin yrityksiin päätyvät voivat olla valikoitunut joukko. Tulokset kuvaavat siksi sitä, millaisiin palkkapolkuihin erilaiset työntekijä- ja yritystyyppit ovat Suomessa viime vuosina liittyneet.

Toinen raja-alue koskee otosta. Koska tarkastelu edellyttää palkkahavaintoa kahtena peräkkäisenä vuonna yrityssectorilla, mukaan eivät tule opinnoista työelämään siirtyvät eivätkä ne, joiden työsuhte päättyi työttömyyteen tai siirtymään yrityssectorin ulkopuolelle. Raja-alue poistaa nuorilta uran nopeimman palkkakasvun vaiheen ja jättää luovan tuhon työvoimavirroista näkyviin vain onnistuneet uudelleensijoittumiset.

Tulokset kuvaavat siksi yrityssectorilla jatkaneiden palkkapolkuja, eivät nuorten ikäluokkien palkkakehitystä kokonaisuutena.

Rajoitus ei kuitenkaan vähennä asetelman informatiivisuutta. Työntekijätason vuosimuutoksiin perustuva tarkastelu tarjoaa tärkeän näkymän siihen, miten palkkakehitys rakentuu uran alkuvaiheessa: se erottaa talouden keskimääräisen palkkakehityksen yksilöiden palkkapoluista ja osoittaa, miten paljon koulutus, tehtävien muutos, työnantajan vaihto ja yritysten kasvu voivat merkitä nuorten reaali-palkkojen kehitykselle.

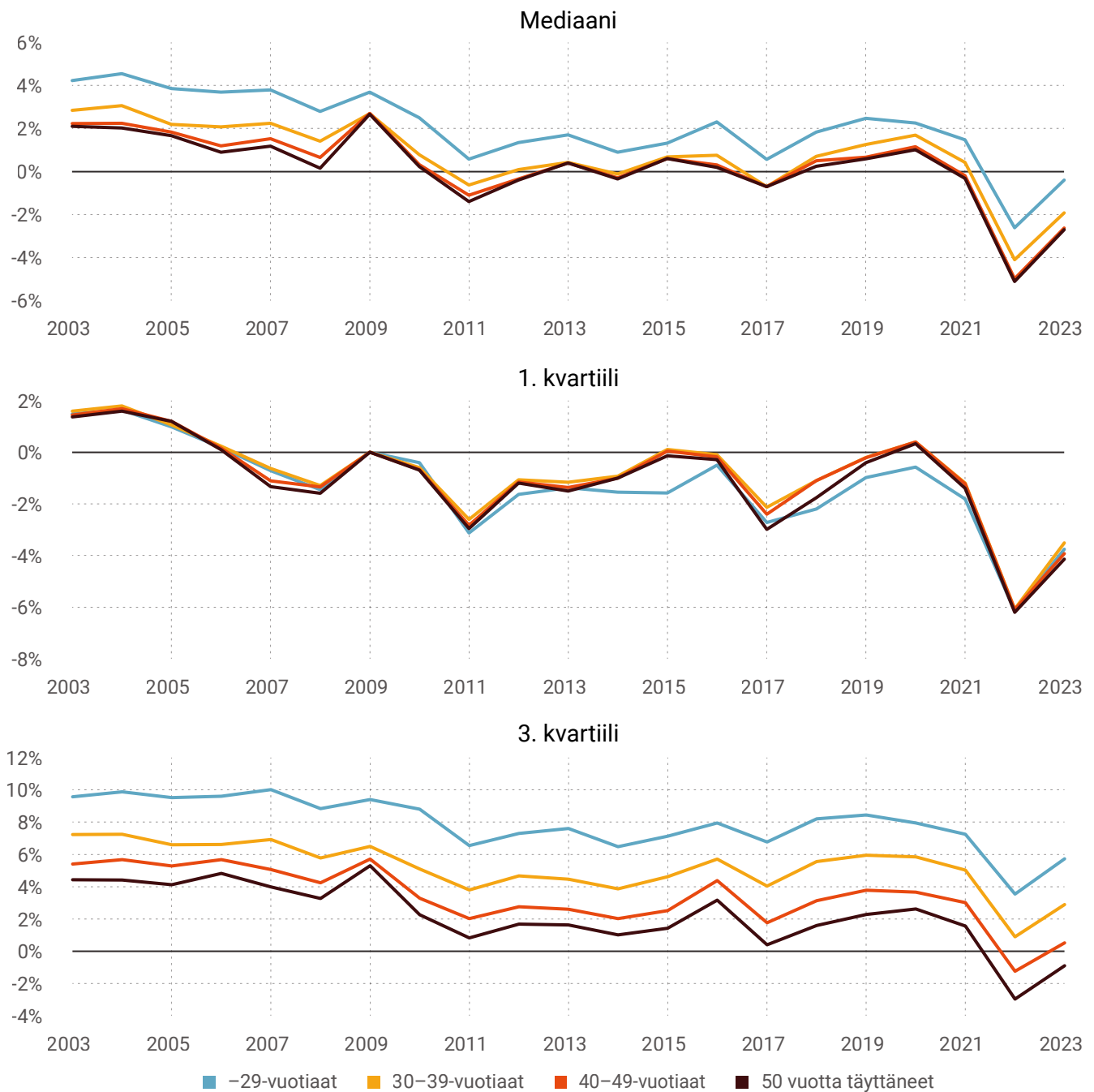
REAALIPALKKOJEN MUUTOKSET IKÄRYHMITÄIN JA TYÖNTEKIJÄRYHMITÄIN

Kuvio 2 kuvaa yrityssectorilla jatkaneiden reaali-palkkojen vuosimuutoksia ikäryhmittäin, ja aikasarjat tuovat esiin selkeän elinkaariprofiilin: alle 30-vuotiaiden reaali-palkkojen muutokset ovat lähes koko jakson suurempia kuin vanhemmilla, erityisen selvästi jakauman yläpäässä. Tulos vastaa johdannon ajatusta: nuoret ovat palkkatasoltaan vanhempia jäljessä, mutta heidän palkkansa kasvavat uran alussa muita nopeammin.¹³

Vuosina 2003–2014 alle 30-vuotiaiden reaali-palkkojen mediaanimuutos oli 3,0 prosenttia vuodessa, kun vähintään 50-vuotiailla se oli 0,8 prosenttia. Vuosina 2015–2023 ikäprofiili säilyy, vaikka kehitys hidastuu kaikissa ryhmissä: nuorimmilla mediaanimuutos oli 1,4 ja vähintään 50-vuotiailla –0,7 prosenttia.

Toinen havainto on reaali-palkkakehityksen yleinen heikentyminen jälkimmäisellä jaksolla: sekä keskiarvo-

KUVIO 3. SAMASSA TEHTÄVÄSSÄ JA YRITYKSESSÄ JATKAVIEN REAALISTEN PALKKOJEN MUUTOKSET.



että mediaanimuutos ovat kaikissa ikäryhmissä pienempiä 2015–2023 kuin 2003–2014. Kasvu hidastui 2010-luvun alussa, ja 2022–2023 inflaation kiihtyminen painoi reaali-palkkoja voimakkaasti alas. Nuorten suhteellinen etu säilyy, mutta koko jakauma siirtyy heikompaan suuntaan.

Kolmas havainto koskee hajontaa: nuorten palkkakehitys on paitsi nopeampaa myös selvästi eriytyneempää

kuin vanhemmilla. Nuoruus ei sinänsä takaa nopeaa palkkakasvua, vaikka nuorten jakauma onkin vanhempia vahvempi. Uran alkuvaiheessa on paljon nousupotentiaalia, mutta se realisoituu vain osalle.

Kuvio 3 tarkentaa tarkastelua keskittymällä samassa yrityksessä ja samassa teh-

tävässä jatkaneisiin. Heidän palkkakehityksensä tarjoaa luontevan lähtökohdan arvioida, miltä yleisten sopimuskorotusten ja niitä täydentävien yksilöllisten korotusten yhdistelmä näyttää työntekijätasolla. Tarkastelemme mediaania sekä alinta ja ylintä kvartiilia.

Mediaanimuutokset osoittavat, että elinkaari-profiili näkyy myös jatkajilla: alle 30-vuotiaiden mediaani on ollut koko jakson korkeampi kuin vanhemmilla. Nuorten palkat kasvavat siis muita nopeammin myös ilman tehtävän tai työnantajan vaihtoa. Uran alussa työssä oppiminen, tehtäväkohtaisen osaamisen karttuminen ja tuottavuustiedon lisääntyminen voivat näkyä palkoissa myös saman tehtävän sisällä.

Alin kvartiili tarjoaa tärkeän lisänäkökulman. Palkkamuutosten alalaidassa ikäryhmien väliset erot ovat pieniä – yleiset palkankorotukset määrittävät kehitystä samankaltaisesti eri ikäryhmissä. Systemaattinen poikkeama on kuitenkin kiinnostava: vuodesta 2015 alkaen alle 30-vuotiaiden alin kvartiili on lähes joka vuosi jäänyt hieman muita ikäryhmiä alemmas, selvimmin vuonna 2015. Nuorten etu keskittyy siis kokonaan jakauman yläpuoliskoon, ja osa nuorista kohtaa heikkoa palkkakehitystä myös samassa tehtävässä jatkaessaan.

Ylin kvartiili kertoo toisen puolen. Palkkamuutosten yläpäässä alle 30-vuotiaiden kehitys erottuu selvästi: nuorten ylin kvartiili on koko jakson huomattavasti korkeammalla kuin vanhemmilla. Osa nuorista saa siis tuntuvia reaali-palkkojen korotuksia myös jatkaessaan samassa tehtävässä. Näitä voi tulkita sopimuskorotukset ylittäviksi palkkaliukumiksi, jotka voivat liittyä työssä oppimiseen ja osaamisen nopeaan karttumiseen.

Kuvio 3 tukee siten tulkintaa, että jatkajien palkkakehityksessä yhdistyy kaksi

mekanismia: alalaidassa ja vanhemmissa ikäryhmissä korostuu yleinen palkankorotuslinja, yläpäässä taas palkkaliukumat, joiden merkitys on erityisen suuri nuorilla. Tämä selittää, miksi alle 30-vuotiaiden mediaani on jatkajillakin korkeampi kuin vanhemmilla. Tulkinta on kuitenkin päätelmä jakauman muodosta: aineisto ei erottele sopimuskorotuksia ja liukumia toisistaan. Suora vertailu sopimuspalkkaindeksin muutokseen antaisi tulkinnalle empiirisen tuen tai kumoaisi sen.

Seuraavaksi tarkastelemme tehtävää ja työnantajaa vaihtaneiden palkkakehitystä verrattuna samassa yrityksessä ja tehtävässä jatkaneisiin samana vuonna ja samassa ikäryhmässä. Kutsumme näitä eroja *tehtävän-*

vaihtajapreemioksi ja *työnantajanvaihtajapreemioksi*. Kuviossa 4 keskitymme palkkamuutosten mediaaneihin.

Kuvion 4 tulokset osoittavat, että sekä tehtävänvaihtoon että työnantajanvaihtoon liittyy positiivinen palkkapreemio, mutta preemioiden luonne on erilainen.

Tehtävänvaihtajapreemio on selvästi suurin alle 30-vuotiailla: nuorilla tehtävän vaihto saman työnantajan palveluksessa liittyy monina vuosina selvästi suurempaan palkkamuutokseen kuin samassa tehtävässä jatkami-

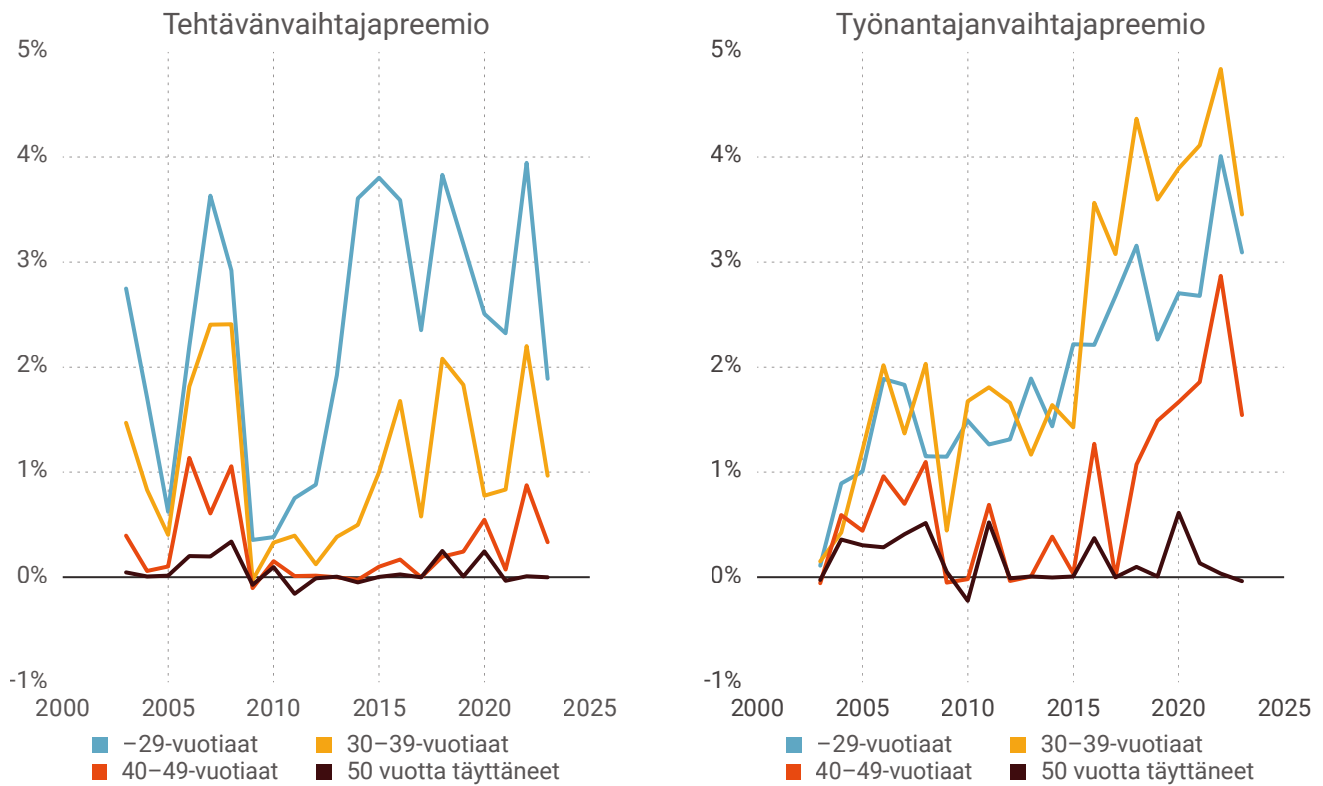
nen. Tämä sopii elinkaaritulkintaan, jossa tehtävän vaihto merkitsee siirtymää vaativampiin tehtäviin ja sisäistä uralla etenemistä. Vanhemmilla preemio on yleensä pienempi, joten sisäinen tehtävänvaihto on erityisen tärkeä palkkanavana nuorille.

Työnantajanvaihtajapreemio taas on vahvistunut asteittain 2010-luvun aikana. Vielä 2000-luvun alussa preemio oli suhteellisen pieni, mutta 2010-luvun jälkipuoliskolla se kasvoi selvästi erityisesti alle 40-vuotiailla. Kiinnostavaa on, että preemio on 2010-luvun lopulta lähtien usein suurin 30–39-vuotiailla – tässä iässä kertynyt kokemus ja osaaminen näyttää realisoituvan erityisen hyvin yritysten välisessä liikkuvuudessa 2010-luvun jälkipuoliskon kaltaisessa taloudellisessa tilanteessa.

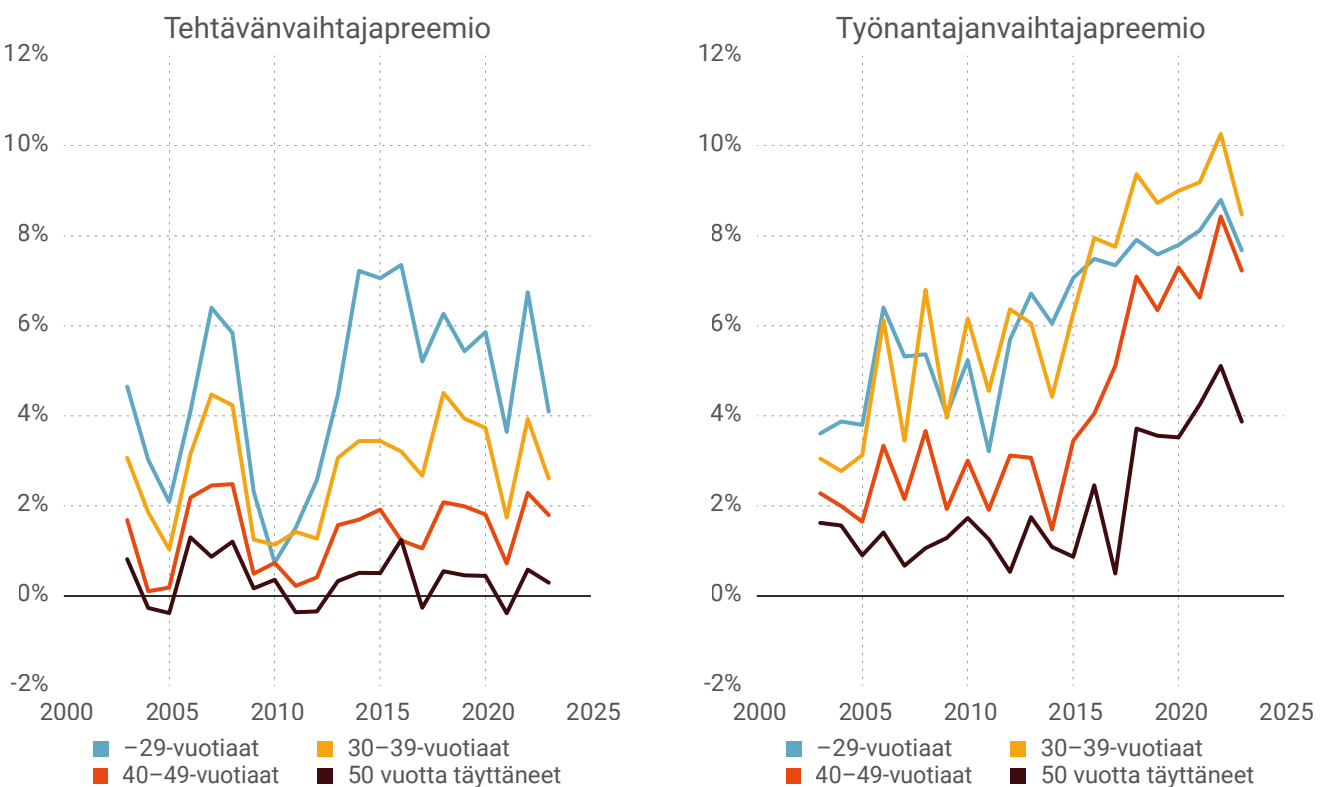
Alle 30-vuotiailla työnantajanvaihtajapreemio on myös selvästi positiivinen, joskaan ei aina yhtä korkea kuin 30–39-vuotiailla. Nuorilla työnantajan vaihto voi olla osa työmarkkinoille kiinnittymistä ja paremman työntekijä–työpaikka-sopivuuden etsimistä, kun taas 30–39-vuotiailla se saattaa useammin merkitä jo kertyneen osaamisen hyödyntämistä paremmin palkatussa tehtävässä.

**Nuorilla tehtävän vaihto
saman työnantajan
palveluksessa
liittyy monina vuosina
selvästi suurempaan
palkkamuutokseen kuin
samassa tehtävässä
jatkaminen.**

KUVIO 4. TEHTÄVÄNVAIHTAJA- JA TYÖNANTAJANVAIHTAJAPREEMION MEDIAANI IKÄRYHMITÄIN.



KUVIO 5. TEHTÄVÄNVAIHTAJA- JA TYÖNANTAJANVAIHTAJAPREEMION 3. KVARTIILI IKÄRYHMITÄIN



Vanhemmilla työnantajanvaihtajapremio on selvästi pienempi: 40–49-vuotiailla se vahvistuu vasta 2010-luvun loppupuolella ja vähintään 50-vuotiailla pysyy lähes koko jakson nollan tuntumassa. Tämä tukee ajatusta, että yritysten välinen liikkuvuus on palkkakehityksen kannalta merkityksellisintä uran alku- ja keskivaiheessa.

Kuvio 5 täydentää mediaanipremioiden tarkastelua kuvaamalla tehtävänvaihto- ja työnantajanvaihtopremioita palkkamuu-
tosten ylimmässä kvartiilissa. Se kertoo siis, kuinka paljon suurempi premio on niillä työntekijöillä, joiden palkkakehitys on vaihtajaryhmän yläpäässä.

Tehtävänvaihtajapremion osalta kuva täydentää ja vahvistaa mediaanitarkastelua: premio on selvästi suurin alle 30-vuotiailla. Tehtävänvaihto samalla työnantajalla voi siis parhaimmillaan merkitä nuorelle huomattavaa palkkahyppyä. Tu-
los sopii tulkintaan, jossa uran alussa tehtävien vaatavuus kasvaa nopeasti ja osaaminen tulee tuottavammin käyttöön.

Työnantajanvaihtajapremion kohdalla dynamiikka on sen sijaan erilainen. Premio vahvistuu ensin nuorilla ja 30–39-vuotiailla, mutta vuoden 2015 jälkeen nousu voimistuu myös vanhemmilla. Ajoin-
tus on kiinnostava, sillä Suomen työllisyystilanne alkoi vahvistua esimerkiksi palkansaajien tekemien työtuntien kokonaismäärällä mitattuna 2010-luvun puolivälin jälkeen¹⁴. Kun yritysten kilpailu työvoimasta kiristyy, työnantajan vaihto voi muuttua palkitsevammaksi erityisesti niille, joiden osaamiselle on kysyntää.

Kiinnostavaa on, että vähintään 50-vuotiailla premion vahvistuminen tapahtuu viimeisenä ja näkyy nimenomaan jakauman yläpäässä. Mediaanissa vanhimman ryhmän premio jää pitkään pieneksi, mutta ylimmän kvartiilin perusteella osalla työn-

antajanvaihto alkaa 2010-luvun lopulla liittyä aiempaa suurempiin korotuksiin. Työmarkkinoiden kilpailu työntekijöistä ulottui siis lopulta myös kokeneisiin – mutta valikoituneeseen joukkoon.

Valikoituminen on tärkeää tulkinnan kannalta. Vanhemmat työntekijät vaihtavat työnantajaa harvemmin, ja yläpäässä vaihtajat voivat olla erityisen kysyttyjä asiantuntijoita tai esihenkilöitä.¹⁵ Premion kasvu vanhimmassa ryhmässä ei siis kerro, että työnantajanvaihto olisi tullut laajasti palkitsevaksi kaikille kokeneille, vaan että vahvas-
sa työmarkkinatilanteessa osa heistä pystyi hyötymään työnantajien kilpailusta.

NUORET TYÖNTEKIJÄT NUORISSA JA KASVAVISSA YRITYKSISSÄ

Seuraavaksi täydennämme analyysia ottamalla tarkasteluun työnantajayritysten ominaisuudet. Aloitamme yrityksen iästä. Jaamme yritykset nuoriin ja vanhoihin yrityksiin: nuoriksi luokitellaan korkeintaan 10 vuotta vanhat yritykset ja vanhoiksi yli 10 vuotta vanhat yritykset.

Nuoret yritykset ovat kiinnostava ryhmä työmarkkinoiden ja talouden uudistumisen kannalta. Aiemman tutkimuksen mukaan nettomääräisesti suuri osa uusista työpaikoista syntyy juuri nuoriin yrityksiin¹⁶, ja yhdysvaltalaiset ja suomalaiset analyysit viittaavat siihen, että nuoret yritykset ovat erityisen tärkeitä radikaalien innovaatioiden synnyttämisessä¹⁷.

Tarkastelu rajataan vuosille 2015–2023 kahdesta syystä. Kuten edellä todettiin, Suomen työmarkkinatilanne

alkoi tuolloin kohentua selvästi, ja juuri tällä jaksolla työnantajanvaihdon palkkapremio vahvistui etenkin nuorilla ja varhaisessa keski-ikässä. Jakso tarjoaa siten hyvän lähtökohdan tarkastella, millaisiin yrityksiin nuorten palkkakehitys liittyy talouden vahvistumisen aikoina.

Yksinkertaistamme tässä ikäryhmittelyä: erotamme alle 30-vuotiaat nuoret työntekijät vähintään 30-vuotiaista. Näin voimme keskittyä pääkysymykseen – missä määrin nuorten palkkakehitys poikkeaa vanhemmista ja miten ero liittyy liikkuvuuteen sekä työnantajayritysten ominaisuuksiin.

Erityisen huomion kohteena ovat nuoret ja kasvavat yritykset. Elinkaaritulkinnan mukaan nuoret yritykset voivat olla keskimääräistä innovatiivisempia, ja kasvavat yritykset ovat onnistuneet laajentamaan toimintaansa ja

**Vanhemmat työntekijät
vaihtavat työnantajaa
harvemmin, ja yläpäässä
vaihtajat voivat
olla erityisen
kysyttyjä asiantuntijoita
tai esihenkilöitä.**

TAULUKKO 3. REAALIPALKKOJEN MUUTOKSET TYÖNTEKIJÖIDEN JA YRITYKSEN IÄN MUKAAN, VUOSIEN 2015–2023 KESKIARVO (%).

Mittari	Korkeintaan 29-v. työntekijät		Vähintään 30-v. työntekijät	
	Nuoret yritykset	Vanhat yritykset	Nuoret yritykset	Vanhat yritykset
Jatkajat				
Keskiarvo	2,3 %	2,4 %	0,7 %	0,4 %
Mediaani	0,8 %	1,0 %	–0,5 %	–0,6 %
Alin kvartiili	–2,6 %	–2,2 %	–1,9 %	–1,7 %
Ylin kvartiili	7,2 %	7,0 %	3,1 %	2,4 %
<i>Palkkojen muutosten vaihtelu työntekijöiden välillä</i>				
Kvartiiliväli	9,8 %	9,2 %	5,0 %	4,1 %
Hajonta	11,3 %	10,2 %	8,5 %	7,2 %
Tehtävän vaihtajat				
Keskiarvo	6,3 %	6,0 %	2,4 %	1,8 %
Mediaani	4,7 %	4,0 %	–0,1 %	–0,3 %
Alin kvartiili	–1,2	–1,1 %	–1,4 %	–1,2 %
Ylin kvartiili	14,3 %	12,5 %	6,0 %	4,3 %
<i>Palkkojen muutosten vaihtelu työntekijöiden välillä</i>				
Kvartiiliväli	15,5 %	13,6 %	7,3 %	5,5 %
Hajonta	13,7 %	12,6 %	10,2 %	8,8 %
Työnantajan vaihtajat				
Keskiarvo	3,4 %	4,9 %	2,0 %	2,9 %
Mediaani	2,4 %	4,1 %	0,1 %	0,9 %
Alin kvartiili	–5,9 %	–4,6 %	–3,5 %	–2,6 %
Ylin kvartiili	12,8 %	15,1 %	8,1 %	9,2 %
<i>Palkkojen muutosten vaihtelu työntekijöiden välillä</i>				
Kvartiiliväli	18,7 %	19,6 %	11,6 %	11,9 %
Hajonta	16,0 %	16,0 %	13,3 %	13,2 %

houkuttelemaan työvoimaa. Jos nuorten nopea palkkakehitys liittyy työmarkkinoiden uudelleenkohdentumiseen, sen pitäisi näkyä erityisesti siirtymissä yrityksiin, joissa syntyy uutta tuotantoa ja tuottavuuspotentiaalia.

Oheinen taulukko 3 tarkastelee vuosien 2015–2023 reaali-palkkojen muutoksia sen mukaan, työskenteleekö työntekijä nuorena (enintään 10-vuotiaassa) vai vanhassa yrityksessä. Yrityksen iän merkitys riippuu voimakkaasti siitä, tarkastellaanko jatkajia, tehtävänvaihtajia vai työnantajanvaihtajia.

Jatkajilla erot nuorten ja vanhojen yritysten välillä ovat pieniä. Jos nuori työntekijä jatkaa samassa tehtävässä, nuori yritys ei itsessään tarjoa nopeampaa palkkakehitys-

tä kuin vanha. Jakauman yläpäässä nuoret yritykset ovat kuitenkin vähintään yhtä vahvoja.

Vähintään 30-vuotiailla jatkajilla nuoret yritykset erottuvat hieman selvemmin. Mediaani on molemmissa negatiivinen, mutta ylin kvartiili sekä hajonta ovat nuorissa yrityksissä suurempia. Palkkakehitys on siis kokeneemmilla työntekijöillä nuorissa yrityksissä hajanaisempaa – osalla palkat kehittyvät selvästi paremmin, vaikkei se näy mediaanissa.

Tehtävää vaihtaneille nuoret yritykset

TAULUKKO 4. REAALIPALKKOJEN MEDIAANIMUUTOKSET TYÖNTEKIJÄN SEKÄ YRITYKSEN IÄN MUKAAN JAOTELTUNA, VUOSIEN 2015–2023 KESKIARVO (%)

Koulutusryhmä	Korkeintaan 29-v. työntekijät		Vähintään 30-v. työntekijät	
	Nuoret yritykset	Vanhat yritykset	Nuoret yritykset	Vanhat yritykset
Jatkajat				
STEM-alan ylempi korkeakoulututkinto	4,5 %	3,0 %	−0,3 %	−0,6 %
Kaupan alan ylempi korkeakoulututkinto	5,7 %	4,7 %	−0,4 %	−0,5 %
Muu ylempi korkeakoulututkinto	3,1 %	3,8 %	−0,5 %	−0,6 %
Ei ylempää korkeakoulututkintoa	0,6 %	0,9 %	−0,5 %	−0,6 %
Tehtävän vaihtajat				
STEM-alan ylempi korkeakoulututkinto	9,5 %	6,8 %	0,3 %	0,1 %
Kaupan alan ylempi korkeakoulututkinto	9,0 %	8,1 %	0,6 %	0,4 %
Muu ylempi korkeakoulututkinto	6,3 %	7,7 %	−0,3 %	−0,1 %
Ei ylempää korkeakoulututkintoa	4,5 %	3,4 %	−0,1 %	−0,4 %
Työnantajan vaihtajat				
STEM-alan ylempi korkeakoulututkinto	8,8 %	12,3 %	2,5 %	4,4 %
Kaupan alan ylempi korkeakoulututkinto	14,2 %	14,7 %	2,9 %	4,8 %
Muu ylempi korkeakoulututkinto	6,8 %	9,1 %	1,6 %	2,5 %
Ei ylempää korkeakoulututkintoa	1,9 %	3,2 %	−0,1 %	0,4 %

tarjoavat selvemmin parempaa palkkakehitystä sekä mediaanissa että jakauman yläpäässä, ja sama näkyy molemmissa ikäryhmissä. Tulos sopii tulkintaan, että nuorissa yrityksissä tehtävärakenteet muuttuvat ja vastuut kasvavat nopeasti, jolloin sisäinen tehtävänvaihto liittyy ripeään palkkakehitykseen.

Työnantajaa vaihtaneilla kuva kääntyy: sekä alle että vähintään 30-vuotiailla mediaani- ja yläpään palkkamuuutokset ovat vanhoissa yrityksissä selvästi korkeampia kuin nuorissa. Työnantajaa vaihtaville vanhat yritykset ovat siis palkkamielessä usein houkuttelevampia ja maksukykyisempiä kuin nuoret.

Tämä ei tarkoita, etteivät nuoret yritykset olisi uudistumisen kannalta tärkeitä – niiden rooli on vain erilainen. Ne voivat tarjota nopeita tehtäväsiirtymiä ja kasvumahdollisuuksia, mutta ne eivät välttämättä kilpaile palkoilla yhtä vahvasti kuin vakiintuneet yritykset rekrytoidessaan ulkopuolelta. Nuoriin

yrityksiin siirtymiseen liittyy myös enemmän riskiä. Havainto on kuitenkin syytä suhteuttaa kansainväliseen tutkimukseen. **Ouimet** ja **Zarutskie** (2014) osoittavat yhdysvaltalaisaineistolla, että nuoret yritykset palkkaavat muita useammin nuoria työntekijöitä ja että nuorten palkat ovat nuorissa yrityksissä korkeampia kuin vanhoissa.

Kokonaisuutena kuva nuorten yritysten merkityksestä on vivahteikas. Palkkakehitys ei ole nuorissa yrityksissä yleisesti nopeampaa, vaan niiden merkitys korostuu erityisesti tehtävänvaihtajilla ja palkkamuuutosten hajonnassa. Osalle nuoret yritykset tarjoavat nopeita uramahdollisuuksia ja palkkaliukumia, mutta suuremmalla epävarmuudella. Vanhoihin yrityksiin siirtyminen taas liittyy työnantajanvaihtajilla keskimäärin vahvempaan palkkakehitykseen. Toisaalta yrityksen iän mittaamiseen liittyy ongelmia¹⁸.

Koulutusryhmittäinen tarkastelu on perusteltu myös tuottavuuden näkökulmasta. Fornaro ja Maliranta (2025) osoittavat, että ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuuden kasvu on yhteydessä yritysten tuottavuuskasvuun Suomessa 2008–2022, ja että alojen merkitys eroaa: STEM-osaaminen näkyy tuottavuudessa selvimmin viiveellä, kaupallisen alan koulutus välit-

tömämmin. Lisäksi etenkin nuoret korkean teknologian yritykset lisäsivät 2010-luvulla paljon korkeakoulutettua työvoimaa. Tämä motivoi tarkastelemaan, näkyykö nuorten ja vanhojen yritysten ero myös koulutusryhmien palkkakehityksessä.

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan reaali-palkkojen mediaanimuutoksia 2015–2023 työntekijän iän, koulutusryhmän, liikkuvuustyypin ja yrityksen iän mukaan. Näin nähdään, liittyvätkö erityisesti STEM- ja kaupallisen alan koulutettujen palkkapolut nuoriin yrityksiin eri tavalla kuin vanhoihin.

Taulukon 4 lukuja on syytä lukea suuntaa antavina. Esimerkiksi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita alle 30-vuotiaita on nuorissa yrityksissä vähän. Taulukon keskeinen viesti kuitenkin on, että nuorten palkkakehitys eriytyy voimakkaasti koulutuksen, liikkuvuuden ja yrityksen iän mukaan. Pelkkä jako nuoriin ja vanhempiin työntekijöihin peittää olennaisia eroja: erityisesti STEM- ja kaupallisen alan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet nuoret erottuvat muista.

Ensimmäinen tärkeä havainto koskee STEM-alan ja kaupallisen alan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita nuoria jatkajia: heidän palkkakehityksensä on nuorissa yrityksissä selvästi vahvempaa kuin vanhoissa yrityksissä. STEM-koulutetuilla nuorilla palkkamuu-
tosten mediaani on nuorissa yrityksissä 4,5 prosenttia ja vanhoissa yrityksissä 3,0 prosenttia; kaupallisen alan tutkinnon suorittaneilla vastaavat luvut ovat 5,7 ja 4,7 prosenttia.

Sen sijaan muiden alojen tutkinnon suorittaneilla sekä vailla ylempää korkeakoulututkintoa olevilla nuorilla asetelma on päinvastainen: palkkakehitys on ollut nopeampaa vanhoissa kuin nuorissa yrityksissä. Kiinnostavaa on myös se, että vähintään 30-vuotiailla STEM- ja kaupallisen alan tutkinnon suorittaneilla jatkajilla nuorten ja vanhojen yritysten välillä ei ole vastaavaa eroa. Havainnot ovat sopusoinnussa sen kanssa, että nuorissa yrityksissä juuri nuorten STEM- ja kaupallisen alan osaajien pitämiseen liittyy tavallista suurempia palkkaliukumia.

Toinen tärkeä havainto koskee tehtävää vaihtaneita. Tässä ryhmässä näkyy pitkälti sama rakenne kuin jatkajilla: nuorilla STEM- ja kaupallisen alan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla palkkakehitys on sel-

västi vahvempaa nuorissa kuin vanhoissa yrityksissä, kun taas muiden alojen tutkinnon suorittaneilla asetelma on päinvastainen. Jatkajista poiketen myös vailla ylempää korkeakoulututkintoa olevilla nuorilla tehtävänvaihtajilla palkkakehitys on nopeampaa nuorissa yrityksissä. Vähintään 30-vuotiailla tehtävänvaihtajilla nuorten ja vanhojen yritysten väliset erot jäävät sen sijaan useimmissa koulutusryhmissä melko pieniksi. Tämä viittaa siihen, että nuorissa yrityksissä tehtävien ja vastuiden muutokset voivat tarjota palkkakehityksen kannalta tärkeitä etenemismahdollisuuksia erityisesti nuorille

STEM- ja kaupallisen alan osaajille.

Kolmas havainto koskee työnantajaa vaihtaneita. Tässä ryhmässä asetelma poikkeaa jatkajista ja tehtävänvaihtajista merkittävästi. Palkkamuu-
tosten mediaanit ovat kaikissa koulutusryhmissä suurempia vanhoissa kuin nuorissa yrityksissä, joskin kaupallisen alan koulutetuilla ero on pieni. Tämä koskee sekä alle 30-vuotiaita että vähintään

30-vuotiaita työntekijöitä. Tulos viittaa siihen, että yritysten välisessä liikkuvuudessa vanhat ja vakiintuneet yritykset tarjoavat usein suurempia palkkahyppyjä kuin nuoret yritykset. Tämä voi heijastaa esimerkiksi niiden parempaa maksukykyä, vakiintuneempia tehtävä- ja palkkarakenteita sekä kykyä kilpailla osaajista ulkoisilla työmarkkinoilla.

Tulkinta on sopusoinnussa **Akcigitin** ja **Goldschlagin** (2023) tulosten kanssa. Heidän keksijöitä koskevassa analyysissään osaajat ovat siirtyneet entistä enemmän vakiintuneisiin yrityksiin, joissa heidän palkkansa ovat korkeampia kuin nuorissa yrityksissä. Heidän tulkintansa on kuitenkin luovan tuhon kannalta kriittinen. Mallissa vakiintu-

**Suurimmat työn-
antajavaihtoon liittyvät
palkkahypyt syntyvät
kuitenkin usein vanhoissa
yrityksissä, mikä voi
heijastaa niiden
parempaa maksukykyä
ja kykyä kilpailla osaajista
yritysten välisillä
työmarkkinoilla.**

TAULUKKO 5. REAALIPALKKOJEN MUUTOKSET JA NIIDEN HAJONTA TYÖNTEKIJÄN SEKÄ YRITYKSEN KASVUN MUKAAN JAOTELTUNA, VUOSIEN 2015–2023 KESKIARVO (%).

Mittari	Korkeintaan 29-v. työntekijät		Vähintään 30-v. työntekijät	
	Kasvavat yritykset	Supistuvat yritykset	Kasvavat yritykset	Supistuvat yritykset
Jatkajat				
Keskiarvo	2,6 %	2,1 %	0,6 %	0,2 %
Mediaani	1,2 %	0,8 %	−0,6 %	−0,6 %
Alin kvartiili	−2,1 %	−2,4 %	−1,6 %	−1,9 %
Ylin kvartiili	7,3 %	6,6 %	2,7 %	2,1 %
<i>Palkkojen muutosten vaihtelu työntekijöiden välillä</i>				
Kvartiiliväli	9,4 %	9,0 %	4,3 %	3,9 %
Hajonta	10,3 %	10,2 %	7,4 %	7,3 %
Tehtävän vaihtajat				
Keskiarvo	6,3 %	5,5 %	2,1 %	1,6 %
Mediaani	4,5 %	3,5 %	−0,2 %	−0,4 %
Alin kvartiili	−0,9 %	−1,3 %	−1,2 %	−1,3 %
Ylin kvartiili	13,0 %	12,2 %	4,8 %	3,9 %
<i>Palkkojen muutosten vaihtelu työntekijöiden välillä</i>				
Kvartiiliväli	13,9 %	13,5 %	6,0 %	5,2 %
Hajonta	12,8 %	12,7 %	9,0 %	8,8 %
Työnantajan vaihtajat				
Keskiarvo	5,1 %	4,6 %	3,0 %	3,5 %
Mediaani	4,3 %	4,1 %	1,2 %	2,2 %
Alin kvartiili	−4,3 %	−6,2 %	−2,6 %	−4,3 %
Ylin kvartiili	15,2 %	15,7 %	9,5 %	12,0 %
<i>Palkkojen muutosten vaihtelu työntekijöiden välillä</i>				
Kvartiiliväli	19,5 %	22,0 %	12,1 %	16,2 %
Hajonta	16,0 %	16,7 %	13,3 %	14,9 %

nut yritys palkkaa keksijän korkealla palkalla osin estääkseen idean toteutumisen kilpailijan käsissä, jolloin osaajien virta vakiintuneisiin yrityksiin voi samanaikaisesti nostaa palkkoja ja hidastaa uudistumista. Suomen aineisto ei erottele näitä mekanismeja, mutta havainto vanhojen yritysten maksamista suuremmista palkkahyödyistä on syytä lukea tätä taustaa vasten.

Vailla ylempää korkeakoulututkintoa olevien nuorten palkkakehitys jää kaikissa liikkuvuusryhmissä selvästi maltillisemmaksi kuin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla. Liikkuvuus parantaa palkkake-

hitystä myös tässä ryhmässä, mutta erot ovat huomattavasti pienempiä. Tämä korostaa koulutuksen merkitystä: työmarkkinasiirtymät tuottavat suurimmat palkkahyödyt silloin, kun niihin yhdistyy sellaista osaamista, jolle yrityksissä on vahva kysyntä.

Kokonaisuutena taulukko täydentää yrityksen ikää koskevaa tarkastelua. Nuoret yritykset näyttävät olevan erityisen tärkeitä nuorten STEM- ja kaupallisen alan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työntekijöiden sisäisen palkkakehityksen ja tehtävänvaihtojen kannalta. Suurimmat työnantajanvaihtoon liittyvät palkkahyöt syntyvät kuitenkin usein vanhoissa yrityksissä, mikä voi heijastaa niiden parempaa maksukykyä ja kykyä kilpailla osaajista yritysten välisillä työmarkkinoilla. Nuor-

ten palkkapolut näyttävät siten rakentuvan koulutuksen, liikkuvuuden ja yritysdynamiikan yhteisvaikutuksesta. Sama siirtymä voi merkitä hyvin erilaista palkkakehitystä sen mukaan, millainen koulutus työntekijällä on ja millaiseen yritykseen siirtymä liittyy.

Tärkeä osa tuottavuuden kasvusta syntyy luovan tuhon kautta: tuottavimmat, uudistuvat ja kasvavat yritykset lisäävät henkilöstöään, kun taas heikommin menestyvät supistuvat tai poistuvat markkinoilta. Työvoimaa siirtyy yritysten välillä ja tuotantorakenne uudistuu. Elinkaarilogiikan näkökulmasta juuri tämä uudelleenkohdentuminen on keskeinen mekanismi, jonka kautta uudet teknologiat, toimintatavat ja liiketoimintamallit leviävät yrityssektorilla.

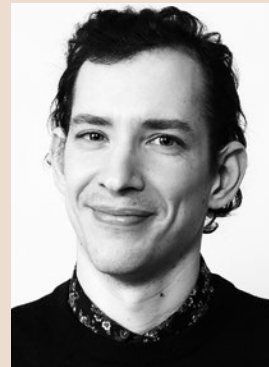
PALKKAKEHITYS KASVAVISSA JA SUPISTUVISSA YRITYKSISSÄ

Lopuksi tarkastelemme, miten yritysten välinen työvoiman uudelleenkohdentuminen liittyy palkkakehitykseen. Jaamme yritykset kasvaviin ja supistuviin henkilöstömäärän muutoksen mukaan ja kysymme, kehittyvätkö palkat eri tavoin ja poikkeako yhteys nuorten ja vanhempien välillä. Erityisen kiinnostavaa on, näkyykö nuorten nopeampi palkkakehitys juuri kasvavissa, työvoimaa uudelleenkohdentavissa yrityksissä.

Tarkastelu täydentää yrityksen ikään perustuvaa analyysia: ikä kertoo elinkaaren vaiheen, kun taas henkilöstön kasvu kertoo, laajentaako vai supistaako yritys toimintaansa juuri nyt. Nuori yritys ei välttämättä kasva eikä vanha supistu, joten kasvavien ja supistuvien erottelu antaa suoremman kuvan siitä, miten luovan tuhon työvoimavirrat liittyvät palkkoihin.

Taulukko 5 tarkastelee palkkakehitystä sen mukaan, työskenteleekö työntekijä kasvavassa vai supistuvassa yrityksessä. Keskeinen havainto on, että kasvavien yritysten etu näkyy selvimmin jatkajilla ja tehtävää vaihtaneilla. Näissä ryhmissä palkkakehitys on yleensä vahvempaa kasvavissa kuin supistuvissa yrityksissä, erityisesti alle 30-vuotiailla. Tämä sopii tulkintaan, että kasvavissa yrityksissä syntyy enemmän uusia tehtäviä, vastuita ja etenemismahdollisuuksia, jotka voivat näkyä palkkaliukumina myös saman työnantajan palveluksessa.

Työnantajaa vaihtaneilla asetelma on monimutkaisempi. Nuorilla mediaaniero kasvavien ja supistuvien yritysten välillä on pieni, mutta palkkamuu-
tosten jakauma on supistuvissa yrityksissä hajanaisempi. Palkkakehityksen alalaita on niissä heikompi, mutta yläpää vähintään yhtä vahva kuin kasvavissa yrityksissä. Vähintään 30-vuotiaail-



PAOLO FORNARO

Paolo Fornaro (KTT) on johtava tutkija Laboressa. Hänen tutkimusalueitaan ovat mm. tuottavuusanalyysi ja yritystason dynamiikan makrotaloudelliset vaikutukset sekä palkkadyناميikan tutkimus makro- ja mikrotasolla.



MIKA MALIRANTA

Mika Maliranta (FT, taloustiede) on Työn ja talouden tutkimus Laboren johtaja sekä Turun yliopiston professori. Hän toimii myös mm. OECD:n toimiala-analysityöryhmän puheenjohtajana ja lainsäädännön arviointineuvoston varapuheenjohtajana. Tutkimus- ja opetusaiheita ovat talouskasvu ja työmarkkinat.

TAULUKKO 6. REAALIPALKKOJEN MEDIAANIMUUTOKSET TYÖNTEKIJÄN KOULUTUKSEN SEKÄ YRITYKSEN KASVUN MUKAAN, VUOSIEN 2015–2023 KESKIARVO (%)

Koulutusryhmä	Korkeintaan 29-v. työntekijät		Vähintään 30-v. työntekijät	
	Kasvavat yritykset	Supistuvat yritykset	Kasvavat yritykset	Supistuvat yritykset
Jatkajat				
STEM-alan ylempi korkeakoulututkinto	3,2 %	2,9 %	−0,6 %	−0,5 %
Kaupan alan ylempi korkeakoulututkinto	4,9 %	4,4 %	−0,4 %	−0,6 %
Muu ylempi korkeakoulututkinto	4,2 %	2,8 %	−0,6 %	−0,6 %
Ei ylempää korkeakoulututkintoa	1,0 %	0,7 %	−0,6 %	−0,6 %
Tehtävän vaihtajat				
STEM-alan ylempi korkeakoulututkinto	6,8 %	7,1 %	0,2 %	−0,1 %
Kaupan alan ylempi korkeakoulututkinto	7,7 %	8,3 %	0,5 %	0,3 %
Muu ylempi korkeakoulututkinto	7,9 %	6,8 %	0,1 %	−0,3 %
Ei ylempää korkeakoulututkintoa	4,0 %	3,0 %	−0,3 %	−0,4 %
Työnantajan vaihtajat				
STEM-alan ylempi korkeakoulututkinto	11,7 %	14,5 %	4,1 %	6,4 %
Kaupan alan ylempi korkeakoulututkinto	14,9 %	14,7 %	4,4 %	7,3 %
Muu ylempi korkeakoulututkinto	9,0 %	9,8 %	2,8 %	4,0 %
Ei ylempää korkeakoulututkintoa	3,5 %	3,1 %	0,6 %	1,2 %

la työnantajanvaihtajilla supistuvat yritykset erottuvat vielä selvemmin: ne liittyvät sekä suurempiin palkkahyppyyhin että suurempaan palkkakehityksen riskiin. Tämä viittaa siihen, että supistuviin yrityksiin siirtyvät työntekijät ovat valikoitunut joukko. Yritys voi supistaa osaa toiminnastaan mutta samalla rekrytoida yksittäisiin tehtäviin osajia, joille se maksaa korkeampaa palkkaa.

Kokonaisuutena taulukko osoittaa, että kasvavat yritykset tarjoavat tasaisemmin vahvaa palkkakehitystä erityisesti jatkajille ja tehtävää vaihtaneille nuorille. Supistuvissa yrityksissä palkkakehitys on työnantajaa vaihtaneilla eriytyneempää: osa siirtyjistä saa suuria palkkahyppyjä, mutta heikkojen palkkamuutosten riski on suurempi. Näin yritysten kasvu ja supistuminen näkyvät palkoissa eri tavoin riippuen siitä, tapahtuuko palkkakehitys yrityksen sisällä vai yritysten välisen liikkuvuuden kautta.

Taulukko 6 tarkentaa kasvavien ja supis-

tuvien yritysten eroja koulutusryhmittäin. Nuorilla jatkajilla kasvavien yritysten etu näkyy lähes kaikissa ryhmissä: palkkakehitys on vahvempaa kasvavissa kuin supistuvissa yrityksissä koulutustaustasta riippumatta. Tämä sopii tulokintaan, että yrityksen kasvu tukee sisäisiä palkkaliukumia myös ilman tehtävän tai työnantajan vaihtoa.

Tehtävää vaihtaneilla kuva on moniulotteisempi. Kasvavat yritykset eivät ole kaikissa koulutusryhmissä vahvempia, mutta ne erottuvat erityisesti vailla ylempää korkeakoulututkintoa olevilla ja muiden alojen tutkinnon suorittaneilla nuorilla. Työnantajaa vaihtaneilla asetelma kääntyy selvemmin supistuvien yritysten suuntaan. Eri-tyisesti ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla siirtymät supistuviin yrityksiin liittyvät usein suurempiin palkkahyppyyhin kuin siirtymät kasvaviin yrityksiin. Tämä viittaa siihen, että supistuvat yritykset voivat samanaikaisesti vähentää työvoimaa joissakin tehtävissä ja rekrytoida valikoidusti osajia toisiin tehtäviin. Kokonaisuutena taulukko osoittaa, että kasvavien yritysten etu liittyy ennen kaikkea yrityksen sisäiseen palkkakehitykseen, kun taas supistuvien yritysten merkitys korostuu valikoiduissa työnantajanvaihdossa.

YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Artikkelissa on tarkasteltu nuorten reaali-palkkojen kehitystä Suomen yrityssektorilla elinkaarinäkökulmasta: nuorten palkkataso on uran alussa tyypillisesti matala, mutta tämä ei kerro heikosta elinkaarinäkymästä. Päinvastoin alle 30-vuotiaiden palkat kasvavat uran alussa yleensä nopeammin kuin vanhemmilla. Kehitys on kuitenkin muita hajanaisempaa: osa nuorista kokee hyvin nopeaa nousua, osa heikkoa tai negatiivista reaali-palkkakehitystä. Nuoret eivät siis muodosta yhtenäistä joukkoa.

Keskeinen tulos on, että työmarkkinasiirtymät ovat nuorten palkkakehityksessä ratkaisevia. Samassa tehtävässä jatkaneillakin alle 30-vuotiaiden mediaani on vanhempia korkeampi, mikä viittaa työssä oppimisen ja tehtäväkohtaisen osaamisen merkitykseen. Tehtävän vaihto saman työnantajan sisällä vahvistaa mekanismia selvästi: tehtävänvaihtajapreemio on suurin juuri nuorilla.

Työnantajan vaihtamisen merkitys näyttää vahvistuneen erityisesti vuoden 2015 jälkeen. Preemio kasvoi ensin nuorilla ja 30–39-vuotiailla ja myöhemmin myös vanhemmilla. Tämä ajoittuu kauteen, jolloin kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyi. Nuorilla työnantajan vaihto voi olla sopivan työpaikan etsimistä, 30–39-vuotiailla useammin kertyneen osaamisen realisoitumista; vanhimmilla hyödyt näkyvät lähinnä jakauman yläpäässä.

Koulutusryhmittäinen tarkastelu täsmentää kuvaa. Suurimmat palkkahypyt keskittyvät nuoriin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneisiin, erityisesti STEM- ja kauppatieteellisen alan koulutettuihin, sekä tehtävän- että työnantajanvaihtoissa. Vailla ylempää korkeakoulututkintoa olevien nuorten kehitys on selvästi maltillisempaa, vaikka hekin hyötyvät liikkuvuudesta jonkin verran. Tulos tukee osaamista täydentävän teknologisen kehityksen näkökulmaa: koulutus ja liikkuvuus kytkeytyvät toisiinsa, kun osaaminen muuttuu palkkakasvuksi.

Yritysten ominaisuudet täydentävät tulkintaa. Nuoret yritykset eivät kautta linjan tarjoa nopeampaa palkkakehitystä kuin vanhat, mutta niiden merkitys korostuu tehtävää vaihtavilla nuorilla. Nuoret yritykset ovat dynaamisia ympäristöjä, joissa tehtävät ja vastuut muuttuvat nopeasti. Työnantajaa vaihtaneilla vanhat yritykset tarjoavat usein

suurempia palkkahyppyjä, mikä voi heijastaa parempaa maksukykyä ja kykyä houkuttella osaaajia.

Kasvavien ja supistuvien yritysten vertailu tuo mukaan luovan tuhon näkökulman. Kasvavat yritykset tarjoavat hieman parempaa palkkakehitystä erityisesti jatkaville ja tehtävää vaihtaville nuorille, mikä sopii siihen, että niissä syntyy uusia tehtäviä ja osaamista kohdennetaan tuottavammin. Työn-

antajanvaihtajilla kuva on monimutkaisempi. Supistuviin yrityksiin siirtyvillä voi olla suuria palkkahyppyjä etenkin koulutetuilla, mutta hajonta on suuri, sillä supistuva yritys voi silti rekrytoida valikoidusti kallista erityisosaamista. Luova tuho näkyy palkoissa sekä mahdollisuuksina että epävarmuutena.

Artikkelin yleinen johtopäätös on, ettei nuorten palkkakehitystä pidä tulkita pelkästään iän tai yleisen ansiotasokehityksen kautta. Olennaisia

ovat uran alkuvaiheen siirtymät: pysyykö työntekijä samassa tehtävässä, vaihtaako tehtävää tai työnantajaa ja millaiseen yritykseen hän päätyy. Nuorten nopea palkkakehitys syntyy erityisesti, kun koulutus, osaamisen karttuminen ja liikkuvuus kohtaavat yrityksissä, joissa osaamiselle on kysyntää.

Tulokset korostavat myös työmarkkinoiden toimivuuden merkitystä kasvuille. Kun nuoret pystyvät siirtymään tehtäviin ja yrityksiin, joissa heidän osaamisensa tulee paremmin käyttöön, liikkuvuus tukee sekä yksilön palkkakehitystä että talouden tuotavuuskasvua. Tämä edellyttää koulutusjärjestelmää, joka tuottaa kysyttyä osaamista, ja työmarkkinoita, joilla siirtymät ovat mahdollisia.

Tuloksia on syytä tulkita kuvailevina. Analyysi ei osoita, että tehtävän tai työnan-

Nuoret yritykset eivät kautta linjan tarjoa nopeampaa palkkakehitystä kuin vanhat, mutta niiden merkitys korostuu tehtävää vaihtavilla nuorilla. Nuoret yritykset ovat dynaamisia ympäristöjä, joissa tehtävät ja vastuut muuttuvat nopeasti.

Parhaat palkkapolut liittyvät usein liikkuvuuteen, koulutukseen ja yritysten uudistumiseen. Ratkaisevaa ei ole vain se, mistä palkkatasosta työura alkaa, vaan millaisiin tehtäviin ja millaisille työnantajille uran alkuvaiheen siirtymät johtavat.

Viitteet

- 1 Becker 1964; Mincer 1974.
- 2 Hyytinen ja Maliranta 2013.
- 3 Fornaro ja Maliranta 2026.
- 4 Tinbergen 1974.
- 5 Acemoglu ja Autor 2011; Katz ja Murphy 1992.
- 6 Aghion ja Howitt 1992; Maliranta 2023.
- 7 Acemoglu, Akcigit ja Celik 2022; Acemoglu ym. 2023; Akcigit ja Kerr 2018.
- 8 Acemoglu ja Shimer 2000.
- 9 Työnantajanvaihdon preemiolla tarkoitetaan sitä palkankasvun eroa, joka on samassa työssä jatkavien ja työnantajaa vaihtavien välillä.
- 10 Jutun verkkoversion liitetaulukossa A1 on esitetty havaintojen määrät vuonna 2023 myös ikä-, koulutus- ja työntekijäryhmittäin eriteltynä.
- 11 Mukana ovat siis myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon sekä lisensiaatin- ja tohtorintutkinnon suorittaneet.
- 12 Jutun verkkoversion liitteessä A2 on vastaavat tiedot alimman sekä ylimmän kvartiilin kohdalta.
- 13 Jutun verkkoversiossa on myös graafit muutoksen mediaanin 1. ja 3. kvartaalista sekä taulukko reaali-palkkojen muutoksista ja niiden hajonnasta työntekijöiden välillä ikäryhmittäin.
- 14 Maliranta ja Nippala 2024.
- 15 Liitetaulukossa AX on esitetty jatkajien, tehtävänvaihtajien ja työnantajanvaihtajien keskimääräiset osuudet ikäryhmittäin vuosina 2015–2023.
- 16 Haltiwanger, Jarmin ja Miranda 2013; Hyytinen ja Maliranta 2013; Nurmi 2004.
- 17 Acemoglu ym. 2022; Hyytinen ym. 2025.
- 18 Hyytinen ja Maliranta 2013.

tajan vaihto kausaalisesti nostaisi palkkoja, sillä vaihtajat voivat poiketa jatkajista koulutuksen, osaamisen ja uratavoitteiden suhteen. Havainto on silti talouspoliittisesti tärkeä: parhaat palkkapolut liittyvät usein liikkuvuuteen, koulutukseen ja yritysten uudistumiseen. Ratkaisevaa ei ole vain se, mistä palkkatasosta työura alkaa, vaan millaisiin tehtäviin ja millaisille työnantajille uran alkuvaiheen siirtymät johtavat.

Tarkastelusta puuttuu myös kaksi ulottuvuutta, joilla on Suomessa merkitystä. Sukupuolta ei ole eritelty, vaikka STEM- ja kaupallinen ala ovat vahvasti sukupuolittuneita ja koulutusryhmien erot voivat siksi osin heijastaa alojen sukupuolirakennetta. Toimialaa ei myöskään ole vakioitu, joten nuoria yrityksiä koskevat tulokset painottuvat niille toimialoille, joilla uusia yrityksiä syntyy eniten.

Suomen työehtosopimusjärjestelmän näkökulmasta tulokset kertovat kahdesta rinnakkaisesta mekanismista. Palkkamuuutosten alalaidassa ja vanhemmissa ikäryhmissä kehitys on melko yhtenäistä, mikä sopii tulkintaan, että yleiset sopimuskorotukset muodostavat monille palkka-kehityksen perustan ja tuovat turvaa erityisesti heikoman neuvotteluaseman työntekijöille.

Nuorten, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden sekä vaihtajien nopea kehitys osoittaa kuitenkin järjestelmässä olevan myös merkittävä markkinaehtoinen osa: nopein kasvu syntyy sopimuskorotukset ylittävistä palkkaliukumista ja työmarkkinasiirtymistä. Tämä osa on tärkeä luovalle tuholle, sillä se ohjaa työvoimaa sinne, missä osaamisen tuottavuusarvo on suurin. Keskeistä onkin, että yleiset korotukset ja paikallinen palkka-joustavuus täydentävät toisiaan. «

Kirjallisuus

- Acemoglu, D., Akcigit, U. ja Celik, M. A. (2022), "Radical and incremental innovation: The roles of firms, managers, and innovators", *American Economic Journal: Macroeconomics*, 14(3): 199–249.
- Acemoglu, D., Anderson, G., Beede, D., Bufington, C., Childress, E., Dinlersoz, E., Foster, L., Goldschlag, N., Haltiwanger, J., Kroff, Z., Restrepo, P. ja Zolas, N. (2023), "Advanced Technology Adoption: Selection or Causal Effects?", *AEA Papers and Proceedings*, 113: 210–214.
- Acemoglu, D. ja Autor, D. (2011). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. Teoksessa O. Ashenfelter ja D. Card (toim.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 4B (s. 1043–1171). Amsterdam: Elsevier.
- Acemoglu, D. ja Shimer, R. (2000), "Productivity Gains from Unemployment Insurance", *European Economic Review*, 44(7): 1195–1224.
- Aghion, P. ja Howitt, P. (1992), "A model of growth through creative destruction", *Econometrica*, 60(2): 323–351.
- Akcigit, U. ja Goldschlag, N. (2023), "Where have all the 'creative talents' gone? Employment dynamics of U.S. inventors", *NBER Working Paper* 31085.
- Akcigit, U. ja Kerr, W. R. (2018), "Growth through heterogeneous innovations", *Journal of Political Economy*, 126(4): 1374–1443.
- Becker, G. S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York: National Bureau of Economic Research.
- Deming, D. J. (tulossa), "Why do wages grow faster for educated workers?", *Journal of Labor Economics*, <https://doi.org/10.1086/737990>.
- Fornaro, P. ja Maliranta, M. (2023), "Työntekijöiden palkat yritysten myllerryksissä", *Labore, Analyysi* 2023/1.
- Fornaro, P. ja Maliranta, M. (2025), "Yritysten tuottavuus ja työvoiman korkeakouluosaaaminen", *Labore, Analyysi* 2025/4.
- Fornaro, P. ja Maliranta, M. (2026), "Luovatuho ja kustannuskilpailukyky: evidenssiä Suomesta", *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, tulossa.
- Haltiwanger, J., Jarmin, R. S. ja Miranda, J. (2013), "Who creates jobs? Small versus large versus young", *Review of Economics and Statistics*, 95(2): 347–361.
- Huuskonen, J. ja Maliranta, M. (2026), "Sukupolvien elinkaarien tulo- ja varallisuuspolut: minne nuorten polku vie?", *Labore, Analyysi* 2026/8.
- Hyytinen, A. ja Maliranta, M. (2013), "Firm lifecycles and evolution of industry productivity", *Research Policy*, 42(5): 1080–1098.
- Hyytinen, A., Maliranta, M., Nurmi, E., Pudas, A. ja Toivanen, O. (2025), "Osaajia hyödyntävät nuoret yritykset versovat innovaatioita", *Talous ja Yhteiskunta*, 3/2025: 22–37.
- Katz, L. F. ja Murphy, K. M. (1992), "Changes in relative wages, 1963–1987: Supply and demand factors", *Quarterly Journal of Economics*, 107(1): 35–79.
- Maliranta, M. (2023), "Luovan tuhon taloustiede – kultakaivos osaavalle talouskasvun lähteiden louhijalle", *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 119(4): 382–385.
- Maliranta, M. ja Nippala, V. (2024), "Työmarkkinoiden hukattu dynamiikka?", *Labore, Talousennuste, huhtikuu 2024*, <https://labore.fi/julkaisu/tyomarkkinoiden-hukattu-dynamiikka/>.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, New York: National Bureau of Economic Research / Columbia University Press.
- Nurmi, S. (2004), *Essays on Plant Size, Employment Dynamics and Survival* [Doctoral dissertation], Helsinki School of Economics, A-230.
- Ouimet, P. ja Zarutskie, R. (2014), "Who works for startups? The relation between firm age, employee age, and growth", *Journal of Financial Economics*, 112(3): 386–407.
- Tinbergen, J. (1974), "Substitution Of Graduate By Other Labour", *Kyklos*, 27(2): 217–226.
- Topel, R. H. ja Ward, M. P. (1992), "Job mobility and the careers of young men", *Quarterly Journal of Economics*, 107(2): 439–479.

Perhevapaan jälkeiset työmarkkinapolut

Miesten ja naisten urat jatkuvat perhevapaiden jälkeen eri tavalla, mutta naisetkaan eivät ole yhtenäinen joukko. Tärkeää ei ole ainoastaan se, miten nopeasti vanhemmat työelämään palaavat, vaan myös se, päätyvätkö he osa- vai kokoaikatyöhön ja miten pysyviksi heidän työsuhteensa perhevapaan jälkeisinä vuosina osoittautuvat.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on yksi suomalaisen työelämän keskeisistä kysymyksistä. Lasten syntymä muuttaa usein vanhempien työuria, mutta muutokset eivät jakaudu tasaisesti äitien ja isien välillä. Vaikka isien perhevapaiden käyttö on lisääntynyt viime vuosina, pitkät perhevapaat ja erityisesti kotihoidon tuki kasaantuvat edelleen pääosin naisille¹.

Aiemmissa tutkimuksissa erityisesti naisilla perhevapaiden on havaittu liittyvän esimerkiksi hitaampaan palkkakehitykseen, urakatkoksiin, heikompaan työmarkkina-asemaan ja pienempään eläkekertymiin². Lisäksi Suomesta on laajaa näyttöä 2010-luvulta alkaen siitä, että kotihoiton tuki

pidentää kotihoitojaksoja, viivästyttää äitien työhön paluuta sekä heikentää työllisyyttä ja ansioita myös pidemmällä aikavälillä³. Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa lasten syntymään liittyviä sukupuolieroja työmarkkinoilla onkin kuvattu niin sanotun *child penalty* -käsitteen kautta⁴.

Toistaiseksi keskustelu perhevapaiden vaikutuksista työuriin on keskittynyt erityisesti työllisyyteen, palkkakehitykseen ja sukupuolten välisiin eroihin työmarkkina-asemassa. Vähemmälle huomiolle on kuitenkin jäänyt se, millaisiksi työmarkkinapolut käytännössä muodostuvat heti perhevapaiden jälkeen. Työhön voidaan palata nopeasti kokoaikaisesti, osa-aikaisesti tai useiden peräkkäisten perhevapaiden jälkeen, mutta näiden siirtymien ajoittumisesta, pysyvyydestä ja eriytymisestä eri sosiodemografisissa ryhmissä on niukasti tietoa.

Erityisesti osa-aikatyön merkityksestä osana perhevapaan jälkeisiä työuria tiedetään edelleen melko vähän, vaikka se voisi olla esimerkiksi tuleville sukupolville



myönteinen mahdollisuus työn ja perheen yhteensovittamiseksi.

Tässä artikkelissa tarkastelemme perhevapaan jälkeisiä työmarkkinapolkuja. Keskitymme erityisesti naisten ja miesten tilanteiden eroihin, ja huomioimme myös eri koulutustasot.

PERHEVAPAAJÄRJESTELMÄN UUDISTUS PYRKI TASAMAAN VAPAIEN KÄYTTÖÄ

Vuosina 2010–2017 suomalainen perhevapaajärjestelmä koostui äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta maksettavista vanhempainpäivärahoista sekä kotihoidon tuesta. Äitiysvapaan kesto oli noin neljä kuukautta, ja jo ennen sitä äidin oli mahdollista jäädä työstään erityisäitiysvapaalle, mikäli työtehtävät olivat vaaraksi äidille tai tulevalle lapselle. Äitiysvapaan jälkeen seurasi noin puolen vuoden mittainen vanhempainvapaa, jonka jakamisesta vanhemmat saivat sopia keskenään (enintään kaksi erillistä jaksoa kummallekin vanhemmalle). Isille oli lisäksi korvamerkitty enintään noin yhdeksän viikon mittainen isyysvapaajakso.

Vuonna 2022 järjestelmää uudistettiin siten, että aiemmat erilliset äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaajärjestelmät yhdistettiin raskausvapaata lukuun ottamatta ja molemmille vanhemmille osoitettiin noin 6,5 kuukauden mittaiset henkilökohdaiset vanhempainvapaakiintiöt, joista osan voi luovuttaa toiselle vanhemmalle. Uudistuksen tavoitteena oli tasata perhevapaiden käyttöä vanhempien välillä sekä vahvistaa erityisesti isien perhevapaiden käyttöä.

Vanhempainvapaan ja raskausvapaan sekä aiemmin äitiys- ja isyysvapaan ajalta

Kela maksaa vanhempainpäivärahaa, jonka suuruus määräytyy pääosin aiempien työtulojen perusteella. Päiväraha maksetaan joko työntekijälle tai – jos henkilö saa palkkaa vapaan ajalta – työnantajalle.

Vanhempainvapaan jälkeen vanhempi voi jäädä hoitamaan lasta kotiin ja saada kotihoidon tukea siihen asti, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta, mikäli lapsi ei osallistu kunnalliseen varhaiskasvatukseen. Kotihoidon tuki koostuu kiinteästä hoitorahasta, tuloihin sidotusta hoitolisästä ja mahdollisesta kunnallisesta lisästä. Kotihoidon tuki jää yleensä huomattavasti aiempiin työtuloihin sidottua vanhempainpäivärahaa matalammaksi.

Vanhempainvapaa ja kotihoidon tuki ovat siis vanhempien kesken jaettavissa, mutta käytännössä äidit käyttävät niistä edelleen valtaosan⁵.

AINEISTO MAHDOLLISTAA TYÖMARKKINATILANTEIDEN PITKÄN AIKAVÄLIN SEURANNAN

Tutkimuksessamme seurattiin vuosina 2010–2017 vanhempainpäivärahaa tai kotihoidon tukea saaneiden Suomessa asuvien miesten ja naisten työmarkkinatilanteita viiden vuoden ajan perhevapaan päättymisen jälkeen. Seurattavat henkilöt olivat perhevapaata edeltävän vuoden lopussa vähintään 18-vuotiaita ja viidennen seur-

rantavuoden lopussa korkeintaan 68-vuotiaita. Tarkastelu kohdistui kunkin henkilön osalta mainittuina vuosina olleen ensimmäisen perhevapaajakson jälkeiseen aikaan. Tämä perhevapaajakso ei siis ollut välttämättä kyseisen henkilön elämän ensimmäinen perhevapaajakso. Analyysin ulkopuolelle jätettiin yrittäjinä toimivat sekä täydellä työkyvyttömyyseläkkeellä olevat henkilöt. Aineistoon kuului 174 688 miestä ja 187 987 naista.

Hyödynsimme Työkyvyn tila Suomessa -rekisteriaineistoa⁶, jossa yhdistyvät useiden rekisterinpitäjien tiedot Suomessa asuvasta työikäisestä väestöstä. Aineisto mahdollistaa työmarkkinatilanteiden seuraamisen

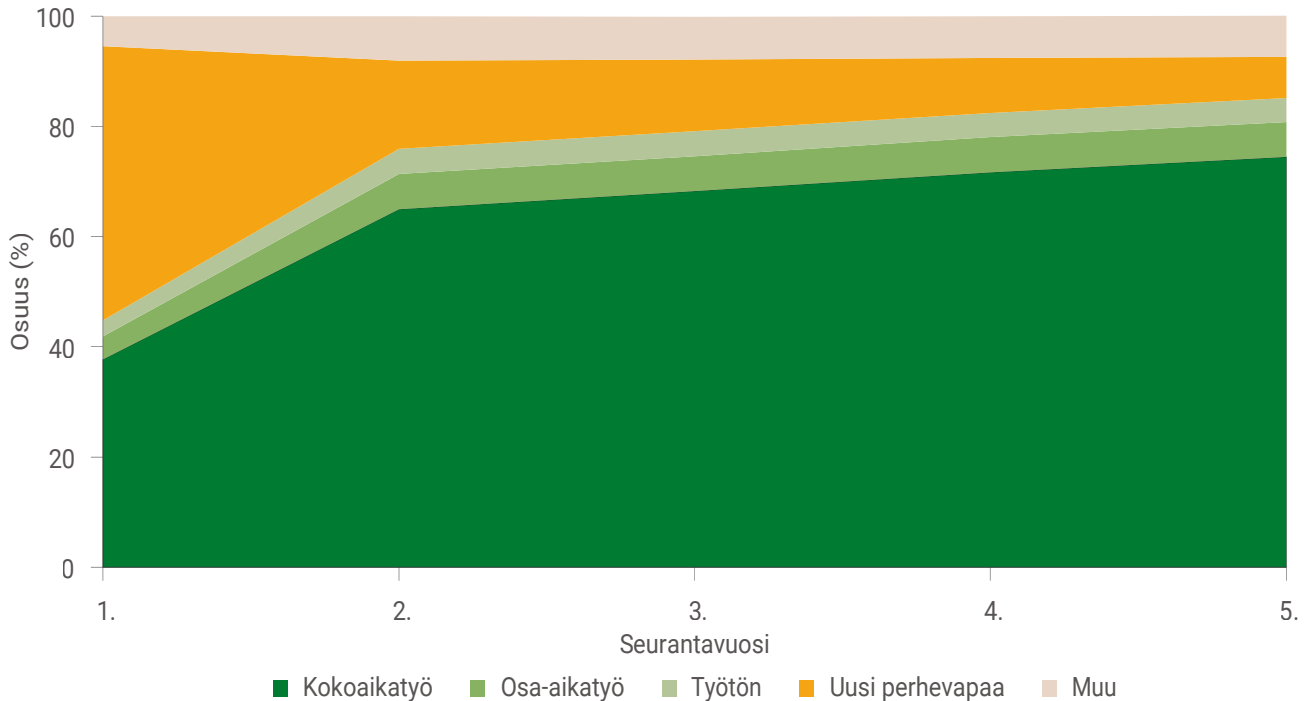
pitkällä aikavälillä.

Tarkastelussa eroteltiin koko-aikatyö, osa-aikatyö, työttömyys, uusi perhevapaa sekä muut työmarkkinatilanteet sukupuolen ja koulutuksen mukaan. Koska rekisterit eivät sisällä suoria tietoja työajoista, osa-aikatyötä arvioitiin

**Osa-aikatyö lisääntyy
hieman ensimmäisten
vuosien aikana, mutta sen
osuus muuttuu tämän
jälkeen vain vähän. Tämä
viittaa siihen, että osa-
aikatyö ei näyttäydy vain
lyhyenä siirtymävaihee-
na koko-aikatyöhön, vaan
myös pidempiaikaisena työ-
markkinaratkaisuna.**

KUVIO 1. TYÖMARKKINATILANTEET PERHEVAPAAN JÄLKEEN.

Perhevapaan jälkeisten työmarkkinatilanteiden keskimääräiset kertymät seurantavuosina.



työtulojen perusteella suhteessa samankaltaisissa työtehtävissä työskentelevien tyypillisiin tuloihin.

Eri työmarkkinatilanteiden yleisyyttä kuvattiin tilanteiden keskimääräisinä kertyminä vuosittain eli henkilöittäin laskettiin eri työmarkkinatilanteissa vietettyjen päivien suhteellinen osuus koko vuoden kalenteripäivistä ja näistä osuuksista laskettiin edelleen keskiarvo.

PERHEVAPAAN JÄLKEINEN TYÖMARKKINOILLE PALUU TAPAHTUU NOPEASTI

Tarkastelussamme keskeisimmät työmarkkinasiirtymät tapahtuvat nopeasti perhevapaan jälkeen, erityisesti kahden ensimmäisen seurantavuoden aikana, mikä näkyy selvästi kuviossa 1. Tämän jälkeen työmarkkinatilanteet näyttävät pitkälti vakiintuvan.

Koko-aikatyöhön siirtyminen tapahtuu pääosin tämän heti perhevapaata seuraavan vaiheen aikana. Ensimmäisen vuoden jälkeen hieman yli kolmannes seuratuista on koko-aikatyössä, mutta toisena vuonna osuus nousee jo lähes kahteen kolmasosaan. Viidentenä seurantavuonna koko-aikatyössä on noin kolme neljäsosaa.

Samalla uusien perhevapaiden osuus vähenee nopeasti ensimmäisten vuosien aikana. Ensimmäisenä seurantavuonna lähes puolet seuratuista on uudella perheva-

paalla, mutta viidentenä vuonna osuus on enää noin seitsemän prosenttia. Työmarkkinapolut näyttävät siis jäsentyvän melko nopeasti perhevapaan jälkeen.

Osa-aikatyö puolestaan lisääntyy hieman ensimmäisten vuosien aikana, mutta sen osuus muuttuu tämän jälkeen vain vähän. Tämä viittaa siihen, että osa-aikatyö ei näyttäydy vain lyhyenä siirtymävaiheena koko-aikatyöhön, vaan myös pidempiaikaisena työmarkkinaratkaisuna.

MIESTEN JA NAISTEN TYÖMARKKINAPOLUT EROAVAT SELVÄSTI

Kuvio 2 osoittaa, että miesten ja naisten työmarkkinapolut perhevapaan jälkeen eroavat selvästi toisistaan. Miehillä siirtymä koko-aikatyöhön on nopea: jo toisena seurantavuonna perhevapaan jälkeen yli 80 prosenttia miehistä on koko-aikatyössä, eikä osuus juuri enää kasva tämän jälkeen. Samalla miesten uusien perhevapaiden osuus laskee nopeasti hyvin matalalle tasolle.

Naisilla työmarkkinapolut ovat selväs-

ti monimuotoisempia. Kokoaikatyöhön siirtyminen tapahtuu hitaammin, ja uusia perhevapaita esiintyy vielä useita vuosia ensimmäisen perhevapaan jälkeen. Myös osa-aikatyö on naisilla miehiä yleisempää koko seurannan ajan. Kuvion perusteella naisten työurat eivät ole vain miesten työurien hitaampia versioita, vaan työmarkkinapolut rakentuvat useammin kokoaikatyön, osa-aikatyön, uusien perhevapaiden ja muiden työmarkkinatilanteiden yhdistelminä.

Vaikka naisten kokoaikatyön osuus kasvaa tasaisesti koko perhevapaan jälkeisen seurannan ajan, se ei nouse seurannan aikana miesten tasolle. Tämä viittaa siihen, että sukupuolten väliset erot työmarkkina-asemassa jatkuvat pitkälle (yli 5 vuotta) perhevapaajakson jälkeen.

Naisilla uusien perhevapaiden osuus säilyy korkeana vielä useita vuosia tarkastellun ensimmäisen perhevapaan jälkeen, mikä viittaa siihen, että työurat rakentuvat monesti useiden peräkkäisten perhevapaiden ympärille. Aineistomme perusteella ilmiö korostui erityisesti nuorilla naisilla.

KOULUTUS ERIYTTÄÄ TYÖMARKKINA-POLKUJA ERITYISESTI NAISILLA

Koulutustaso näkyy selvästi siinä, kuinka nopeasti työmarkkinoille palataan ja kuinka vakaaksi työmarkkina-asema muodostuu perhevapaan jälkeen. Kuvio 3 osoittaa kuitenkin, että miehillä koulutusryhmien väliset erot jäivät melko pieniksi. Kaikissa koulutusryhmissä valtaosa miehistä siirtyy perhevapaan jälkeen nopeasti kokoaikatyöhön ja työmarkkinatilanteet vakiintuvat nopeasti. Matalammin koulutetuilla miehillä työttömyyden ja muiden työelämän ulkopuolisten

tilanteiden osuudet ovat hieman korkeampia kuin korkeasti koulutetuilla, mutta kokonaisuutena miesten työmarkkinapolut ovat koulutustasosta riippumatta varsin samankaltaisia.

Naisilla koulutukseen liittyvät erot ovat selvästi suurempia (kuvio 4). Korkeasti koulutetut naiset palaavat perhevapaan jälkeen nopeammin kokoaikatyöhön, ja heidän työmarkkina-asemansa vakiintuu muita nopeammin. Sen sijaan matalammin koulutetuilla naisilla kokoaikatyön osuus jää selvästi alemmaksi vielä viiden vuoden jälkeen.

Erityisesti korkeintaan peruskoulun suorittaneilla naisilla työttömyyden ja muiden työelämän ulkopuolisten tilanteiden osuudet pysyvät korkeina koko seurannan ajan. Tämä viittaa siihen, että perhevapaan jälkeinen työmarkkinoille kiinnittyminen on tässä ryhmässä selvästi epävarmempaa kuin korkeasti koulutetuilla naisilla.

Kuvio 4 osoittaa myös, että korkeasti koulutetuilla naisilla uusien

perhevapaiden osuus on alkuvuosina melko korkea, vaikka heidän siirtymänsä kokoaikatyöhön on samalla muita nopeampaa. Tämä voi osittain heijastaa koulutusryhmien välisiä eroja syntyvyydessä ja perheellistymisen ajoittumisessa.

Koulutusryhmien väliset erot eivät juuri kavennu perhevapaan jälkeisen seurannan aikana, mikä viittaa siihen, että työmarkkinasiirtymät voivat vahvistaa jo aiemmin olemassa olleita työmarkkinaeroja.

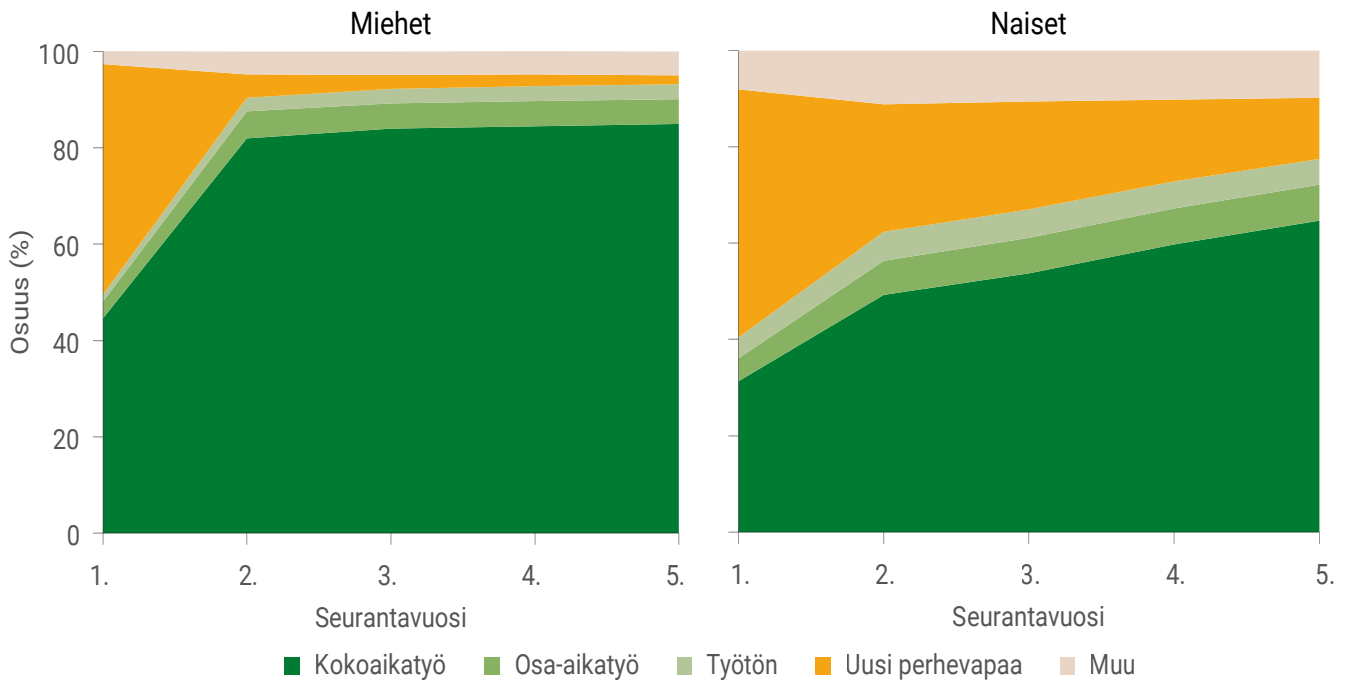
TYÖN JA PERHEEN YHDISTÄMISEEN ON ERILAISIA VAIHTOEHTOJA

Perhevapaan jälkeiset työmarkkinapolut näyttävät muodostuneen varsin nopeasti vuosina 2010–2017 perhevapailla olleilla vanhemmilla. Suurimmat muutokset työmarkkina-asemissa tapahtuvat kahden ensimmäisen seurantavuoden aikana, minkä jälkeen tilanteet muuttuvat enää melko vähän. Tämä viittaa siihen, että perhevapaan jälkeinen varhainen vaihe voi olla työurien kannalta erityisen merkittävä ajanjakso.

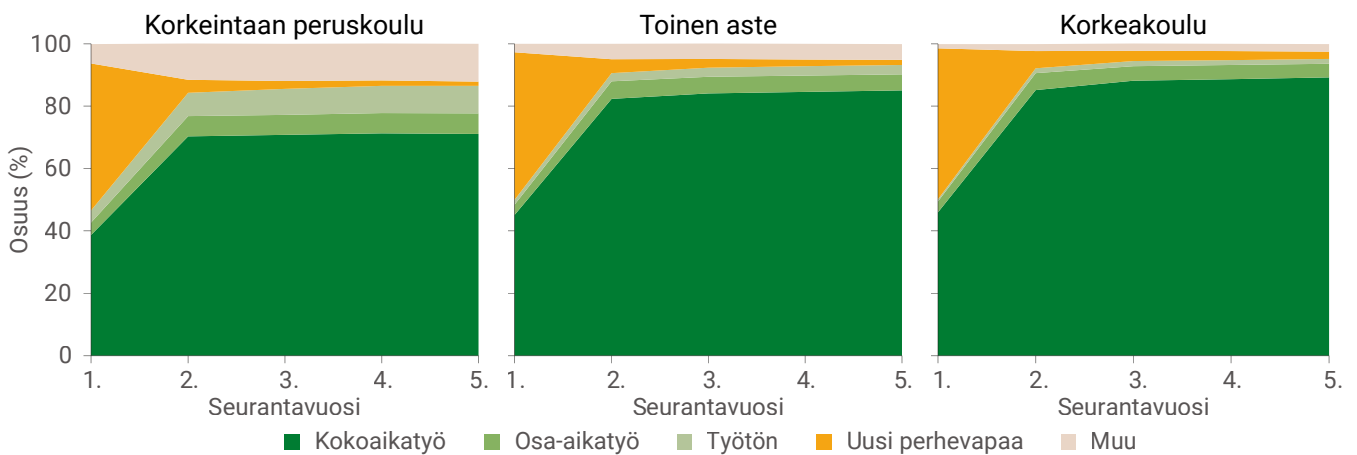
Tulokset osoittavat selviä eroja miesten ja naisten perhevapaan jälkeisissä työmarkkinapoluissa. Miehillä työmarkkina-asemat vakiintuvat nopeasti ja valtaosa siirtyy

Korkeasti koulutetut naiset palaavat perhevapaan jälkeen nopeammin kokoaikatyöhön, ja heidän työmarkkina-asemansa vakiintuu muita nopeammin. Sen sijaan matalammin koulutetuilla naisilla kokoaikatyön osuus jää selvästi alemmaksi vielä viiden vuoden jälkeen.

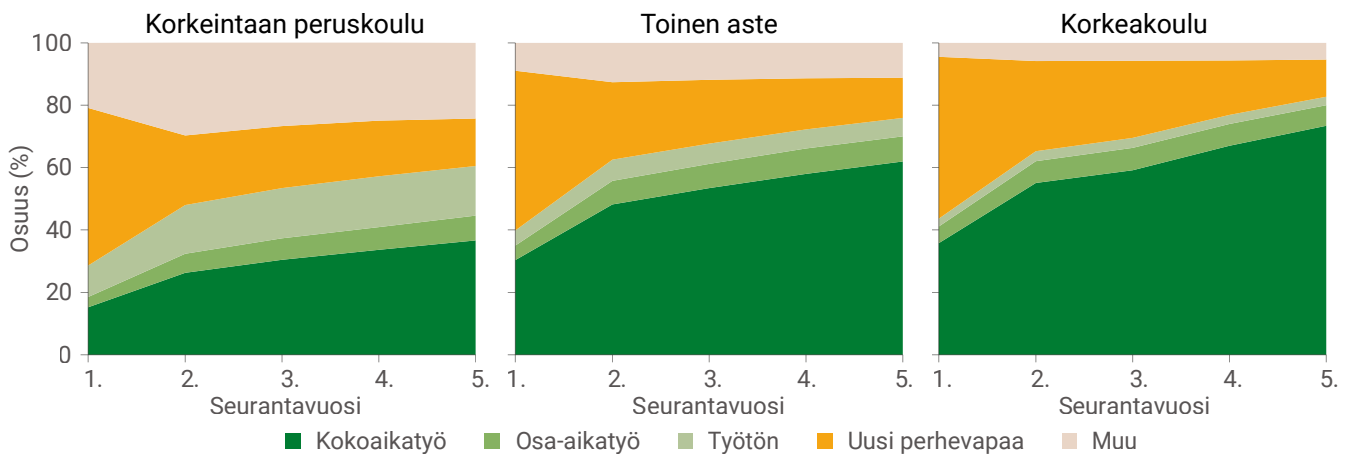
KUVIO 2. TYÖMARKKINATILANTEET PERHEVAPAAN JÄLKEEN SUKUPUOLEN MUKAAN.



KUVIO 3. MIESTEN TYÖMARKKINATILANTEET PERHEVAPAAN JÄLKEEN KOULUTUSTASON MUKAAN.



KUVIO 4. NAISTEN TYÖMARKKINATILANTEET PERHEVAPAAN JÄLKEEN KOULUTUSTASON MUKAAN.



kokoaikatyöhön jo ensimmäisten vuosien aikana. Naisilla työmarkkinapolut ovat huomattavasti monimuotoisempia: kokoaikatyöhön siirtyminen tapahtuu hitaammin, uusia perhevapaita esiintyy vielä useita vuosia tarkastellun perhevapaan jälkeen, ja osa-aikatyö säilyy yleisenä koko viiden vuoden seurannan ajan. Naiset eivät myöskään tässä ajassa saavuta miesten kokoaikatyön tasoa.

Miehillä uudet perhevapaat painottuvat selvästi seurannan alkuvuosiin, kun taas naisilla uusia perhevapaita esiintyy yleisesti vielä myöhemminkin. Tämä korostaa sitä, kuinka eri tavoin perhevapaat jäsentävät miesten ja naisten työuria.

Tulokset osoittavat kuitenkin myös, että naiset eivät muodosta yhtenäistä ryhmää. Koulutustason mukaiset erot naisten perhevapaiden jälkeisissä työmarkkinapoluissa ovat huomattavia. Korkeasti koulutetut naiset kiinnittyvät suhteellisen nopeasti kokoaikatyöhön, vaikka samalla uudet perhevapaat ovat heillä yleisiä. Sen sijaan matalammin koulutetuilla naisilla työttömyys ja muu työelämän ulkopuolella oleminen korostuvat vielä viiden vuoden jälkeen. Miehillä vastaavat koulutusryhmien väliset erot jäävät huomattavasti pienemmiksi.

Erityisen kiinnostava havainto liittyy osa-aikatyöhön. Osa-aikatyön tekeminen säilyy erityisesti naisilla melko vakaana perhevapaan jälkeen sen sijaan, että se vähenisi nopeasti ensimmäisten vuosien jälkeen. Tämä viittaa siihen, ettei osa-aikatyö ole vain väliaikainen siirtymä kokoaikatyöhön.

On hyvä huomioida, että perhevapaiden jälkeisiin työmarkkinapoluihin vaikuttaa keskeisesti kulloinenkin perhevapaajärjestelmä. Tässä tutkimuksessa seurasimme vanhempia, joiden perhevapaa määräytyi aiemman, vuoden 2022 uudistusta edeltäneen järjestelmän mukaan.

Perhevapaiden käyttö jakautuu edelleen selvästi sukupuolittuneesti, mutta vuoden 2022 uudistuksen jälkeen isien vanhempainvapaiden käytössä on ollut havaittavissa kasvua: miehille korvattujen vanhempain-

ELLI HARTIKAINEN

Elli Hartikainen on tutkija Työterveyslaitoksella. Hänen tutkimuksensa tarkastelee rekisteriaineistojen avulla osa-aikaista työntekoa, työurien pituutta ja työmarkkinoille osallistumista eri elämäntilanteissa.



TAINA LEINONEN

Taina Leinonen on johtava tutkija Työterveyslaitoksella. Hänen rekisteripohjainen tutkimuksensa keskittyy työkyvyttömyyteen, terveyteen ja työhön osallistumiseen.



ELINA AHOLA

Elina Ahola on tutkija Työterveyslaitoksella. Hän on koulutukseltaan tilastotieteilijä, jonka asiantuntemus kattaa yhteiskuntatieteellisten rekisteriaineistojen analyysit ja erilaiset mikrosimulointitarkastelut.



ANNINA ROPPONEN

Annina Ropponen on tutkimusprofessori Työterveyslaitoksella ja tutkimusjohtaja Itä-Suomen yliopistossa Kansanterveystieteen ja kliinisen ravitsemustieteen laitoksella. Hän on päätoimittaja *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* -tiedejournalissa. Ropponen rekisteritutkimus on keskittynyt työaikoihin ja niiden suunnitteluun sekä sairauspoissaoloihin ja muihin kestäviin työuriiin vaikuttaviin tekijöihin.



päivärahopäivien osuus oli noin 12 prosenttia vuonna 2022 ja noin 23 prosenttia vuonna 2025⁷.

Hiljattain perhevapaajärjestelmän jatkokehittämisestä on tehty uusi ehdotus. Sosiaali- ja terveysministeriön tilaamassa selvityksessä ehdotetaan kotihoidon tuen lakkauttamista ja vanhempainrahakauden pidentämistä osoittamalla kummallekin vanhemmalle muutaman kuukauden pituinen lisäjakso. Selvityksessä tämän arvioidaan lisäävän äitien työllisyyttä, parantavan heidän työmarkkina-asemaansa ja kasvattavan pitkällä aikavälillä äitien eläkekehitystä. Lisäksi isien vapaiden käytön lisääntyminen voisi kaventaa sukupuolten välisiä työssäkäynti- ja palkkaeroja⁸. Toteutuessaan näiden muutosten arvioidaan heijastuvan myös siihen, millaisiksi perhevapaiden jälkeiset työmarkkinapolut ja niissä ilmenevät sukupuolierot muodostuvat tulevilla sukupolvilla.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että perhevapaan jälkeisiä työuria on hyödyllistä tarkastella työllisyyden ja työmarkkinoille palaamisen lisäksi erilaisten työmarkkinapolkujen näkökulmasta, etenkin tulevilla sukupolvilla. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset korostuvat, kun aiempaa pienempien sukupolvien odotetaan osallistuvan työelämään mahdollisimman kattavasti.

Työmarkkinakeskustelussa huomio kohdistuu usein siihen, kuinka nopeasti vanhemmat palaavat työelämään perhevapaiden jälkeen. Tulostemme perusteella olennaista näyttää kuitenkin olevan myös se, millaisiin työmarkkina-asemiin vanhemmat kiinnittyvät ja kuinka pysyviksi nämä työmarkkinapolut muodostuvat. «



Viitteet

- 1 Kela 2026.
- 2 Esim. Repo 2010; Kuitto ym. 2019; Kuivalainen ym. 2019.
- 3 Kosonen 2014; Österbacka & Räsänen 2022; Österbacka & Räsänen 2025; Gruber ym. 2025.
- 4 Kleven ym. 2019.
- 5 Kela 2026.
- 6 Työkyvyn tila Suomessa -aineiston tarkempi kuvaus on saatavilla Työterveyslaitoksen verkkosivuilla: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/tyokyvyn-tila-suomessa>.
- 7 Kela 2026.
- 8 Lammi-Taskula ym. 2026.

Kirjallisuus

- Gruber, J., Kosonen, T. ja Huttunen, K. (2025), "Paying moms to stay home: Short and long run effects on parents and children", *Journal of Public Economics*, vol 251. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2025.105496>
- Kela (2026), Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2025, Helsinki: Kela. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2026051243657>
- Kosonen, T. (2014), "To Work or Not to Work? The Effect of Childcare Subsidies on the Labour Supply of Parents", *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, vol. 14, no. 3, pp. 817–848. <https://doi.org/10.1515/bejap-2013-0073>
- Kuitto, K., Salonen, J. ja Helmdag, J. (2019), "Perhevapaat työurariskinä? Trajektorianalyysi nuorten aikuisten työurapoluista", *Yhteiskunta-politiikka*, 84(2), 197–205. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019041011828>
- Kuivalainen, S., Järnefelt, N., Kuitto, K. ja Ritoila, S. (2019), "Naisten ja miesten eläke-erot: Katsaus tutkimukseen ja tilastoihin", *Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita* 2019:66. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4122-9>
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. ja Zweimüller, J. (2019), "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations", *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122–126. <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>
- Lammi-Taskula, J., Miettinen, A., Jalovaara, M., Helske, S., Nisén, J., Närvi, J., Räsänen, T. ja Österbacka, E. (2026), "Selvitys perhevapaajärjestelmän kehittämiseksi", *Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita* 2026:21. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9860-5>
- Repo, K. (2010), "Finnish child home care allowance – users' perspectives and perceptions", teoksessa Sipilä, J., Repo, K. ja Rissanen, T. (toim.), *Cash-for-Childcare. The Consequences for Caring Mothers*, Cheltenham: Edward Elgar, 46–64.
- Österbacka, E. ja Räsänen, T. (2022), "Back to work or stay at home? Family policies and maternal employment in Finland", *Journal of Population Economics* 35, 1071–1101. <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00843-4>
- Österbacka, E. ja Räsänen, T. (2025), "The Importance of Self-Selection and Childcare Leave Length for Child Penalty", *European Journal of Population*, 41, 3. <https://doi.org/10.1007/s10680-024-09726-2>

Teksti

MERJA KAUFANEN
johtava tutkija, Labore

SUSANNA STEN-GAHMBERG
erikoistutkija, Eläketurvakeskus

70

AART-JAN RIEKHOFF
erikoistutkija, Eläketurvakeskus

Kuva: Hans Eiskonen

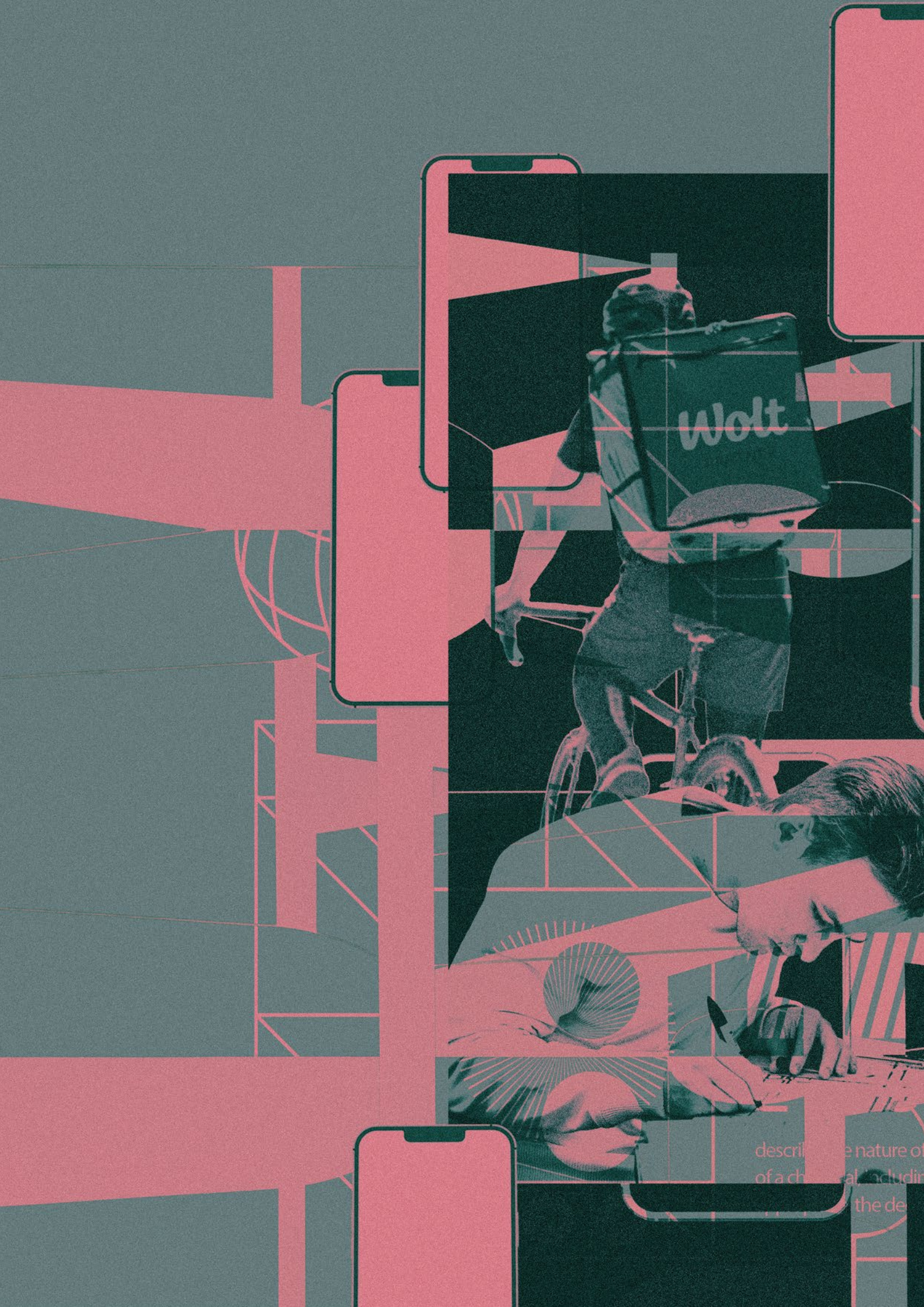
Alustatyöntekijät eivät ole yhtenäinen ryhmä

Digitaaliset alustat ovat luoneet uusia tapoja yhdistää palkkatyötä, yrittäjyyttä ja muita toimeentulon lähteitä, mutta samalla ne ovat nostaneet esiin kysymyksiä työntekijöiden asemasta, sosiaaliturvasta ja työehdoista. Mitä alustatyö Suomessa on, ketkä sitä tekevät ja millainen rooli sillä on tekijöidensä toimeentulossa ja työllisyydessä?

Teknologinen kehitys muuttaa työtä ja työn organisoinnin tapoja. Se on mahdollistanut myös digitaalisten alustojen välityksellä tapahtuvan työn, jolle on ominaista algoritminen työn koordinointi. Alustatyö on kasvanut nopeasti ja noussut viime vuosikymmeninä yhdeksi näkyvimmistä työnteon muodoista¹. Vaikka alustatyötä tekevien osuus on edelleen suhteellisen vähäinen, alustatyön yleistymistä on pidetty yhtenä merkittävimmistä työn muutoksista, ja sillä voi olla laajoja vaikutuksia työmarkkinoiden toimintaan ja työnteon tulevaisuuteen².

Digitaaliset alustat ovat samalla luoneet uusia mahdollisuuksia yhdistää palkkatyötä, yrittäjyyttä, opiskelua ja muita toimeentulon lähteitä. Alustatyö on kuitenkin herättänyt keskustelua myös työntekijöiden asemasta, sosiaaliturvasta, työehdoista ja työmarkkinoiden muutoksesta. Näiden kysymysten ymmärtämiseksi on tärkeää selvittää, mitä alustatyö Suomessa on, ketkä sitä tekevät ja millainen merkitys sillä on osana toimeentuloa ja työuria.

Tässä artikkelissa tarkastelemme tekemämme tutkimushankkeen perusteella alustatyön tekemistä Suomessa sekä alustatyöntekijöiden toimeentuloa ja työllisyyttä. Hankkeen rahoitti Työsuojelurahasto. Tutkimushank-



keessa on ensimmäistä kertaa yhdistetty kansallisesti edustavaa kyselyaineistoa alustatyöstä ja rekisteritietoja alustatyöntekijöiden toimeentulon, työmarkkina-aseman ja työurien tarkasteluun Suomessa.

ALUSTATYÖ ON MONINAISTA

Alustatyö tuo helposti mieleen ruokalähetit, taksinkuljettajat tai muut sovelluksen kautta välitettävät palvelut. Todellisuudessa alustatyö on kuitenkin paljon tätä moninaisempaa.

Alustatyötä koskevassa pilottikyselyssä digitaalisen alustatyön määritellään tarkoittavan työskentelyä palkkaa tai voittoa vastaan tehtävissä tai toiminnoissa, jotka on järjestetty internet-alustan tai puhelinsovelluksen kautta, vähintään yhden tunnin ajan vähintään yhtenä viikkona viiteajanjaksona. Alustatyöhön kuuluvat esimerkiksi kuljetus- ja toimituspalvelut, siivous- ja hoivatyö, opetus, ohjelmointi, käännöstyö, graafinen suunnittelu ja sisällöntuotanto. Myös tavaroiden myynti verkossa sekä majoituksen vuokraus kuuluvat tässä määritelmään, vaikka ne eivät ihan konventionaalisen työn määritelmää täytäkään.

Vuonna 2022 toteutetun kyselyn mukaan alustatyötä teki Suomessa 3,9 prosenttia 15–64-vuotiaasta väestöstä, toisin sanoen noin 133 000 henkilöä edellisen 12 kuukauden aikana. Alustatyön tekeminen näyttäisi olevan hieman yleisempää kuin EU:n pilottitutkimukseen osallistuneissa 17 EU/ETA-maassa keskimäärin. Mukana olleissa maissa alustatyötä teki keskimäärin 3 prosenttia 15–64-vuotiaasta väestöstä.

Kuviossa 1 esitetään alustatyön jakautuminen tehtävä- tai palvelutyyppittain osuuksina kaikista alustatyötä tehneistä. Tavaroiden myynti verkossa, verkkosisällön tuottaminen ja kuljetuspalvelut ovat kolme yleisintä alustatyön muotoa. Näistä selvästi yleisin tyyppi on tavaroiden myynti verkossa, mitä harjoitti 27 prosenttia alustatyötä

KUVIO 1. ALUSTATYÖN TEKIJÄT TEHTÄVÄKATEGORIOITTAIN

osuutena alustatyötä tehneistä, %



Aineistolähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimuksen alustatyömoduuli 2022. Osuudet eivät summaudu tarkalleen 100 prosenttiin, koska osa alustatyöntekijöistä tekee useampaa tehtävätyyppiä samanaikaisesti.

tehneistä. Kuvio osoittaa hyvin, kuinka alustatyö kattaa laajan kirjon erilaisia tehtäviä.

Huomionarvoista on myös se, että alustatyön tekeminen ei välttämättä rajoitu yhdentyyppiseen alustatyöhön, vaan sama henkilö voi tehdä useamman tyyppistä alustatyötä samanaikaisesti. Aineistomme mukaan 13 prosenttia alustatyöntekijöistä teki samanaikaisesti useampaa erityyppistä alustatyötä.

Alustatyöntekijät ovat oman ilmoituksensa mukaan useimmiten alustatyössään yrittäjiä – noin 57 prosenttia ilmoitti toimivansa yrittäjänä alustatyössään ja vain selvästi pienempi osa tekee alustatyötä palkkatyösuhteessa. Yrittäjien osuus on sitä suurempi, mitä tärkeämmässä roolissa alustatyö on henkilön toimeentulossa: päätyönään alustatyötä tekevistä 63 prosenttia toimi yrittäjänä ja noin 28 prosenttia palkansaajana. Mielenkiintoista on myös se, että varsin moni ei osannut sanoa, tekeekö alustatyötä yrittäjänä vai palkansaajana. Sivutyönään alustatyötä tehneistä näin vastasi lähes 29 prosenttia.

Kuten monissa muissa Euroopan maissa, myös Suomessa alustatyö on useimmille täydentävä eikä pääasiallinen toimeentulon lähde. Tämän kanssa sopii hyvin yhteen se, että alustatyöntekijät mainitsevat yleisimmin tärkeimmiksi motiiveiksi alustatyön tekemiselle lisäansioiden hankkimisen ja joustavat työaikajärjestelyt. Yli puolet (55 prosenttia) ilmoitti tekevänsä alustatyötä lisäansioiden hankkimisen vuoksi.

Alustatyö ei myöskään useinkaan ole irrallinen ansaintamuoto, vaan sitä tehdään usein muun palkkatyön tai yrittäjyyden ohella osana laajempaa toimeentulon kokonaisuutta.

ALUSTATYÖTÄ TEKEVÄT ETENKIN MAAHANMUUTTAJAT

Kansallisesti edustavan aineiston avulla voidaan muodostaa kokonaiskuva siitä, ketkä tekevät alustatyötä Suomessa ja mitkä tekijät ovat yhteydessä siihen. Tilastollisten mallien mukaan³ alustatyötä tekevät Suomessa todennäköisemmin erityisesti maahanmuuttajataustaiset. Alustatyöhön osallistuminen on Suomessa maahanmuuttajataustaisilla noin neljä prosenttiyksikköä yleisempää kuin suomalaistaustaisilla. Tämä voi liittyä alustatyön tarjoamaan matalaan kynnykseen työmarkkinoille tulossa, joustavuuteen sekä siihen, ettei alustatyö aina edellytä virallista pätevyyttä tai pitkää työkokemusta⁴.

Alustatyön tekemisessä on eroja myös iän ja koulutustason mukaan. Alustatyötä tekevät todennäköisemmin nuoret, ja osallistumisen todennäköisyys pienenee iän myötä. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneet tekevät alustatyötä todennäköisemmin kuin perusasteen koulutuksen saaneet, kun taas toisen asteen koulutuksen suorittaneiden kohdalla eroa ei havaittu. Kaupunkimaisilla alueilla asuvat tekevät alustatyötä todennäköisemmin kuin muualla asuvat. Nämä Suomea koskevat tulokset

Alustatyötä tekevät todennäköisemmin nuoret, ja osallistumisen todennäköisyys pienenee iän myötä.

ovat linjassa muita Euroopan maita koskevien havaintojen kanssa⁵.

Tuloksissa havaitsimme myös henkilön tuloaseman olevan yhteydessä alustatyön tekemiseen. Alimpaan tulotertiiliin eli vähiten tienaavaan kolmannekseen (työtuloilla mitattuna) edellisvuonna kuulumisen lisäksi alustatyön tekemisen todennäköisyyttä. Tämä viittaa siihen, että taloudellinen paine on merkittävä alustatyöhön osallistumista selittävä tekijä Suomessa, ja pienituloiset työntekijät hakevat todennäköisemmin lisätuloja alustatyön kautta helposti saavutettavana tulonlähteenä.

HETEROGEENISYYS TÄRKEÄÄ HUOMIOIDA

Aiemmassa tutkimuksessa alustatyötä on usein tarkasteltu yhtenä kokonaisuutena. Myös edellä tarkastelimme alustatyön tekemiseen yhteydessä olevia tekijöitä käsittelemällä alustatyöntekijöitä yhtenä ryhmänä. Alustatyötä tekevät eivät kuitenkaan muodosta yhtenäistä ryhmää, vaan työn tekemisen tavat ja alustojen kautta tehtyvä tehtävät vaihtelevat huomattavasti. Siksi on tärkeää tarkastella myös sitä, millaista alustatyötä tehdään ja ketkä sitä tekevät.

Yksi tutkimuskirjallisuudessa yleisesti käytetty tapa jäsentää alustatyötä on jako paikan päällä ja verkossa tehtävään alustatyöhön⁶. Verkossa tehtävässä alustatyössä, kuten esimerkiksi ohjelmoinnissa ja verkko-

sisällön tuessa, toimeksiannot voidaan suorittaa etänä ilman fyysistä läsnäoloa tietyssä paikassa. Paikan päällä tehtävässä alustatyössä, kuten kyytipalveluissa, ruoan toimituksessa tai erilaisissa kotipalveluissa, työ puolestaan edellyttää fyysistä läsnäoloa.

Jakamalla alustatyöntekijät tällä jaotuksella kahteen ryhmään havaitsemme, että verkossa tehtävä alustatyö on yleisempää kuin paikan päällä tehtävä alustatyö. Pieni osa alustatyöntekijöistä teki samanaikaisesti sekä paikan päällä että verkossa tehtävää alustatyötä. Myös siinä, mitkä tekijät ovat yhteydessä näiden alustatyön muotojen tekemiseen, on selkeitä eroja.

Maahanmuuttajataustaisuus ja kaupunkimainen asuinpaikka ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä paikan päällä tehtävään alustatyöhön. Tämä on linjassa sen kanssa, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat yliedustettuina paikan päällä tehtävässä alustatyössä ja että tällaiset työmahdollisuudet ovat keskittyneet maantieteellisesti juuri kaupunkialueille.

Havaitsemme, että verkossa tehtävä alustatyö keskittyy erityisesti nuorimpiin työntekijöihin, kun taas paikan päällä tehtävässä alustatyössä ikäerot ovat vähäisempiä. Myös koulutuksen yhteys alustatyöhön vaihtelee alustatyön muodon mukaan: toisen asteen koulutus on yhteydessä paikan päällä tehtävään alustatyöhön, kun taas korkeamman asteen koulutus on yhteydessä verkossa tehtävään alustatyöhön. Koulutustaustan perusteella alustatyön muodot siis eriytyvät siten, että keskitason koulutuksen suorittaneet painottuvat paikan päällä tehtävään ja korkeamman koulutetut verkossa tehtävään alustatyöhön.

Tulokset osoittavat, että alustatyöntekijöiden profiilit vaihtelevat alustatyön tyypin mukaan. Sen vuoksi alustatyöntekijöitä ei ole mielekasta tarkastella yhtenä ryhmänä, vaan on tärkeä ottaa huomioon alustatyön heterogeenisyys.

PIENEMMÄT TULOT JA USEAMMIN SOSIAALITURVAA

Alustatyötä tekevien toimeentulosta ja työurista on toistaiseksi ollut hyvin niukalti aiempaa tutkimustietoa. Yhdistetyllä aineistollamme tutkimme myös alustatyötä tekevien kokonaistuloja ja tulojen koostumusta vertaamalla alustatyötä tehneiden ryhmää niihin, jotka eivät olleet tehneet alustatyötä vuoden aikana.

Tulosten mukaan alustatyötä tehneiden keskimääräiset vuotuiset tulot olivat pienemmät kuin niiden, jotka eivät olleet tehneet alustatyötä (31 584 vs. 36 981 euroa). Alustatyötä tehneillä oli myös useammin yrittäjätuloja tai sekä palkka- että yrittäjätuloja. Alustatyötä tekevien joukossa on enemmän alimpiin tulokymmenyksiin sijoittuvia, ja he saavat myös useammin sosiaaliturvaa, erityisesti työttömyysturvaa, asumistukea ja toimeentulotukea, verrattuna niihin, jotka eivät tehneet alustatyötä.

Alustatyötä tehneiden palkkatulojen kuukausivaihtelu oli myös suurempaa kuin niiden, jotka eivät olleet tehneet alustatyötä. Tämä selittyy suurelta osin alustatyöntekijöiden useammilla siirtymillä palkallisten ja palkattomien kuukausien välillä pikemmin kuin suuremmalla palkkamäärän vaihtelulla. Alustatyöntekijöiden ja vertailuryhmien vuositulot kehittyivät kuitenkin pääosin samansuuntaisesti.

Tulokset viittaavat siihen, että alustatyö on Suomessa usein osa toimeentuloa, joka muodostuu useammasta tulolähteestä ja jossa tulojen vaihtelu on suurta.

On kuitenkin tärkeä muistaa, että alustatyöntekijät ovat kaikkea muuta kuin yhtenäinen ryhmä. Kun tuloja ja sosiaalietuuksien saantia tarkastellaan alustatyön tyypin mukaan, havaitaan, että paikan päällä alustatyötä tekevien tulot muodostuvat todennäköisemmin yrittäjätuloista. He saavat myös useammin erilaisia sosiaalietuuksia kuin ver-

Koulutustaustan perusteella alustatyön muodot eriytyvät siten, että keskitason koulutuksen suorittaneet painottuvat paikan päällä tehtävään ja korkeamman koulutetut verkossa tehtävään alustatyöhön.

**MERJA KAUKHANEN**

Merja Kauhanen on johtava tutkija Laboressa. Hänen tutkimusalaansa ovat työmarkkinat (mm. epätyypilliset työsuhteet, monimuotoinen ansiotyö, työmarkkinoiden murros) ja sopimusjärjestelmä.

**AART-JAN RIEKHOFF**

Aart-Jan Riekhoff toimii erikoistutkijana Eläketurvakeskuksessa. Hänen tutkimuksensa keskittyy työuriin, työnteon eri muotoihin ja eläkkeelle siirtymiseen.

**SUSANNA STEN-GAHMBERG**

Susanna Sten-Gahmberg toimii erikoistutkijana Eläketurvakeskuksessa. Hän on tutkinut muun muassa kevytyrittäjyyttä ja sen yhteyttä urakehitykseen.

kossa alustatyötä tekevät. Tämä viittaisi siihen, että verkossa tehtävää alustatyötä tehdään useammin sivutyönä.

TYÖMARKKINA-ASEMASSA VAIHTELUA

Edellä esitettyjen alustatyöntekijöiden tuloja koskevien havaintojen mukaisesti alustatyötä tehneet olivat harvemmin palkkatyössä ja useammin yrittäjiä, työttömiä tai opiskelijoita kuin ne, jotka eivät olleet tehneet alustatyötä.

Myös heidän työllisyyteensä liittyi vuosina 2021–2023 enemmän vaihtelua kuin muilla. Alustatyötä tehneet siirtyivät useammin työmarkkina-asemasta toiseen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että siirtymät olisivat aina johtaneet parempaan tai huonompaan tilanteeseen. He tekivät tarkastelujaksolla keskimäärin vähemmän työkuukausia – ainakin verrattuna niihin, jotka olivat työssä vuonna 2022 eivätkä tehneet alustatyötä.

Nämä havainnot vahvistavat kuvaa siitä, että alustatyöntekijöiden tulo- ja työuriin liittyi myös useammin muutoksia sekä enemmän aikaa palkkatyön ulkopuolella.

MONINAISUUS HAASTAA SÄÄNTELYN

Alustatyötä käsitellään usein yhtenäisenä ilmiönä, vaikka sekä kuvailevat tuloksemme että aiempi tutkimus viittaavat huomattavaan vaihteluun tehtävissä, työjärjestelyis-

sä ja siinä, minkälaisen roolin alustatyö saa ihmisten kokonaistoimeentulossa. Alustatyötä tekemään valikoidutaan hyvin erilaisista lähtökohdista. Se voi toimia joustavana lisäansaintakanavana hyvässä työmarkkina-asemassa oleville ihmisille, mutta myös toimeentulolähteenä heikossa tuloasemassa oleville, kuten maahanmuuttajille, joilla on rajalliset vaihtoehdot osallistua työmarkkinoille.

Alustatyötä yhdistetään usein opiskeluun, työttömyysjaksoihin, yrittäjyyteen tai muuhun palkkatyöhön. Moninaisuutta lisää sekin, että alustatyötä tehdään usein osana laajempaa, useasta lähteestä koostuvaa toimeentuloa. Tämä heterogeenisyys tarkoittaa sitä, että sääntelykeskustelussa tulisi välttää oletusta yhdestä ”tyypillisestä” alustatyöntekijästä ja sen sijaan olla selkeä siitä, minkälaisia alustoja ja sopimusjärjestelyjä kulloinkin tarkastellaan.

Alustatyön yleistyminen asettaa haasteita työelämän sääntelyyn, verotuksen, eläketurvan ja sosiaaliturvan järjestämiselle.

Vuonna 2024 hyväksytyn EU:n alustatyö-direktiivin⁷ tavoitteena on parantaa digitaalisten alustojen kautta työskentelevien ihmisten työoloja ja oikeuksia sekä selkeyttää alustatalouden pelisääntöjä koko Euroopan unionissa. Keskeisinä tavoitteina direktiivissä on edistää alustatyötä tekevien oikean ammattiaseman tunnistamista ja alustatyön algoritmijohtamisen eli automaattisten päätöksenteko- ja seurantajärjestelmien käytön läpinäkyvyyttä alustatyössä sekä parantaa alustatyön läpinäkyvyyttä viranomaisille.

Alustatyön yleistyminen nostaa esiin myös kysymyksen siitä, vastaavatko nykyiset vakuuttamisen ja sosiaaliturvan rakenteet riittävän hyvin uudenlaisia työn tekemisen tapoja, joissa esimerkiksi työtä tehdään samanaikaisesti palkansaajana ja yrittäjänä. Jatkossa voi olla tarpeen kehittää joustavampia tapoja määritellä työtuloja ja vakuuttamisvelvollisuutta tilanteissa, joissa toimeentulo muodostuu useista pienistä ja vaihtelevista työn muodoista. Samalla on tärkeää huolehtia siitä, ettei työn tekemisen muoto itsessään johda sosiaaliturvan aukkoihin.

Alustatyö ei ole yksi ilmiö, vaan joukko hyvin erilaisia työnteon ja toimeentulon muotoja. Tämän tunnistaminen on edellytys sille, että alustatyötä koskeva sääntely ja sosiaaliturva kykenevät vastaamaan sen tekijöiden erilaisiin tarpeisiin. «

Kirjallisuus

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. ja Silberman, M. S. (2018), *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Geneva: International Labour Organization (ILO).

Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Parliament and Council of the European Union (2024), "Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work", *Official Journal of the European Union*, L 2024/2831, 11 November 2024.

Healy, J., Nicholson, D. ja Pekarek, A. (2017), "Should we take the gig economy seriously?", *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 27(3), 232–248.

Kovalainen, A., Poutanen, S., Rouvinen, P. ja Seppänen, L. (2019), "Alustatalous muuttaa työtä, mutta millä tavalla?", *Talous & Yhteiskunta*, 47(2), 24–29.

Pesole, A., Urzì Brancati, M.C., Fernández-Macías, E., Biagi, F. ja González Vázquez, I. (2018), *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Piasna, A. ja Zwysen, W. (2026), "Is platform work migrant work? The economic and social conditions behind migrant (over-)representation in the platform economy across Europe", *International Labour Review*, 165(1), 1–22.

Urzì Brancati, M. C., Pesole, A. ja Fernández-Macías, E. (2020), *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey*, EUR 29958 EN. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Viitteet

- 1 Eurofound 2018.
- 2 Berg ym. 2018; Healy ym. 2017; Kovalainen ym. 2019.
- 3 Tulokset ovat kuvailevia, eikä niitä voida tulkita syy-seuraussuhteina.
- 4 Esim. Piasna ja Zwysen 2026.
- 5 Esimerkiksi Pesole ym. 2018; Urzì Brancati ym. 2020.
- 6 Esim. Pesole ym. 2018.
- 7 Directive (EU) 2024/2831.



Laadukasta ja analyyttistä journalismia taloudesta ja yhteiskunnasta. T&Y:n printtilehti tarjoaa aikaa ajatella, keskittyä ja syventyä talouden ja yhteiskunnan ilmiöihin.

Tilaa kotiin tai lahjaksi 40€/vuosi.

Opiskelijoille 20€/vuosi.



T & Y

Talous ja yhteiskunta muuttuvat – ymmärrä miksi.

Verot alas, mutta ei ihan vielä

**Seuraavalla
hallituskaudella
murskataan
kaikkien unelmia.**

Verotusta ei voida merkittävästi alentaa lähivuosina. Näiden sanojen kirjoittaminen

sattuu sydämeeni. Olenhan jo vuosia vaatinut kohtuullisempaa verotusta eräänlaisena markkinaliberalismin matkasaarnaajana.

En ole luopunut uskostani. Olen edelleen sitä mieltä, että verot ovat Suomessa korkeita. Niitä on paljon. Tuloverojen lisäksi meitä painavat lukuisat välilliset verot. Yritysten verot kohdistuvat nekin lopulta ihmisiin. Järeät eläkemaksut nappaavat ison siivun jäljelle jäävistä tuloista.

Kireästä verotuksesta on haittaa. Työtä, investointeja ja innovaatioita jää tekemättä, kun verotus tekee niistä kannattamattomia. Hyödyllisiä tietoja ja taitoja jää hankkimatta samasta syystä. Lahjakkaat ihmiset päättävät menestyä Suomen sijasta jossakin muualla.

Korkeat verot tarkoittavat myös sitä, että valtion tarpeet syrjäyttävät yhä useammin yksilöiden omat päämäärät.

Kaikki tämä on yhä totta. Julkisen talouden tilanne on kuitenkin nyt aivan karmea.

Menot sen kun kasvavat väestön ikääntyessä. Sen päälle puolustukseen uppoaa miljardeja lisää ikävän naapurimme vuoksi. Mojovaksi kasvaneen julkisen velan korot pitää maksaa.

Seurauksena on, että julkiset menot ovat paljon tuloja suuremmat. Ero on pakko kuroa umpeen suhteellisen nopeasti. Edes nyt toivottavasti alkanut talouskasvun aikakausi ei poista ongelmaa, vaikka ehkä vähän lievittääkin sitä.

Umpeen kurominen tarkoittaa merkittäviä menoleikkauksia. Leikkauksista huolimatta verotuksen alentamiselle ei kuitenkaan jää tilaa. Sydämeni tuskasta huolimatta matalamman verotuksen ja pienemmän valtion tavoitetta on siksi lykättävä muutamalla vuodella.

Samaan hengenvetoon on todettava, ettei verotuksen loputon kiistäminen voi olla ratkaisu julkisen talouden ongelmaan. Jäljellä ei kerta kaikkiaan ole kohteita, joita voitaisiin verottaa vielä nykyistä rankemmin ilman haittojen suhteetonta lisääntymistä. Erityisesti Suomen liian harvoja rikkaita verottamalla ei pitkälle pötkitä. Haaveilu leikkausten välttämisestä on yhtä turhaa kuin verotuksen roimasta alenemisestä.

Verotusta kannattaa toki uudistaa. Juuri koska verotus on niin kireää, on tärkeää verottaa fiksusti. Verotetaan vähän enemmän maata, vähän vähemmän työtä. Nippaistaan eläkkeistä ja alennetaan tuloveroa. Taloustiede tarjoaa hyviä neuvoja verotuksen parantamiseen. Noudatetaan niitä.

Ikävä tosiasia kuitenkin säilyy. Verotus pysyy korkeana.

Joudun siis tinkimään haaveistani julkisen talouden tasapainottamisen vuoksi. Pientä lohtua tarjoaa se, että muidenkin haaveet tulevat kaatumaan. Me oikeistolaiset äänestäjät joudumme nielemään kireän verotuksen, vasemmistolaiset leikkauksia.

Seuraavalla hallituskaudella murskataan siis kaikkien unelmia. Yhteiskuntarauhan kannalta olisi parasta, että murskaajana olisi mahdollisimman laajaa kannatusta nauttiva hallitus. Hallitus, joka pystyisi paitsi tekemään päätöksiä myös perustelemaan niitä eri yhteiskuntaluokkiin kuuluville ja eri tavalla ajatteleville ihmisille.

Kunhan julkinen talous saadaan kuntoon, lupaan jatkaa saarnaamista rajoitetun valtion ja alhaisemman verotuksen iloista. «

Mikko Mäntyniemi





Koppi nuorista vai väärin käytettyä rahaa?

Oppivelvollisuusiän nosto oli edellisen hallituksen suurhanke. Näyttääkö uudistus onnistuneelta nyt, viisi vuotta myöhemmin?

Oppivelvollisuuden ikäraja nousi kahdeksaantoista ikävuoteen elokuussa 2021, päivälleen sata vuotta sen jälkeen, kun ensimmäinen oppivelvollisuuslaki astui voimaan.

Uudistus oli merkittävä koulutuspoliittinen rakennemuutos. Sen kannattajien mukaan jopa

suurin peruskoulun perustamisen jälkeen.

Oppivelvollisuudesta oli puhuttu 1800-luvulta lähtien samassa yhteydessä kuin yleisestä äänioikeudesta, mutta vuoden 1918 sisällissota toi keskusteluun uusia, entistä kiivaampia sävyjä. Osa lain vastustajista katsoi, että työväen koulutustason paraneminen vain kasvattaisi "rikollisten" kekseliäi-

syyttä. Rikollisilla tietysti tarkoitettiin sisällissodassa tappion kärsineitä punaisia. Puolustajatkin usein myönsivät työväen olevan kiihotusaltista, mutta katsoivat sen johtuvan sivistymättömyydestä, liian vähäisestä koulunkäynnistä. Kansakouluissa punaorvoistakin voitaisiin kasvattaa kunnan kansalaisia, ajateltiin.

Oppivelvollisuuden kannat-

tajat voittivat kädenväännön, ja laki astui voimaan huhtikuussa 1921. Tuolloinen oppivelvollisuus eli kansan kielellä koulupakko alkoi seitsenvuotiaana ja kesti kuusi vuotta – kansakoulun opintojen verran.

Seuraavan kerran oppivelvollisuutta jatkettiin kahdella vuodella sotien jälkeen, kun kansakoulujärjestelmää laajennettiin. 1950-luvun lopulta asti joko kansa-, kansalais- tai oppikoulun penkkiin velvoitettiin 16-vuotiaaksi asti. Suurin muutos oli peruskoulujärjestelmä, joka otettiin alueittain käyttöön vuosina 1972–1977.

Peruskoulu korvasi kansa- ja kansalaiskoulut sekä oppikoulun keskikoulun, ja samalla oppivelvollisuus alkoi kattaa yhdeksänvuotiset peruskouluopinnot. 2000-luvulla oppivelvollisuutta alettiin laajentaa toiselle asteelle.

HALLITUSOHJELMAN MUKAAN

Kaikkia alle täysi-ikäisiä koskeva oppivelvollisuus kirjattiin **Antti Rinteen** ja **Sanna Marinin** hallitusten hallitusohjelmaan.

Pidempi koulutie oli ollut jo hyvän aikaa SDP:lle tärkeä aihe. Jo vuonna 2008 hyväksytyssä Suomalaisen työn tulevaisuus -erityisohjelmassa puolue linjasi tavoittelevansa oppivelvollisuuden pidentämistä vuodella, ja vuonna 2010 tavoitteena oli jo täysi-ikäiseksi asti jatkuva koulutaival.

Vuodella venytetty oppivelvoite oli vähällä mennä läpi jo aiemmin. **Jyrki Kataisen** hallitus sisällytti sen vuoden 2013 lopulla sopimaansa rakenneuudistuspakettiin, jolla oli määrä helpottaa valtion kestävyysvajeita.

Opetusministerinä toimi tuolloin SDP:n **Krista Kiuru**. Suunnitelma kuitenkin kaatui jo seuraavan vuoden budjettiriihessä pääministeripuolue kokoomuksen vastustukseen.

Rinteen–Marinin kaudella oppivelvollisuuden pidentämisen tavoitteena oli vähentää koulupodokkaiden määrää ja nostaa suomalaisen koulutustasoa – ja sitä myöden edistää nuorten hyvinvointia, lisätä työllisyyttä ja kasvattaa verotuloja.

Uudistus jakoi puolueita, vaikka lain tavoitteiden takana seisoikin koko puoluekenttä. Keinoista oli eri mieltä.

2020-luvulla jakolinjat kulkiivat hallituksen ja opposition – ja oikeiston ja vasemmiston välillä. Asetelma oli hiukan samanlainen kuin aiemman suuren koulutus uudistuksen aikaan. Peruskoulun perustamista kannattivat vaalivoiton vuoden 1966 eduskuntavaaleissa saaneet vasemmistopuolueet ja myöhemmin myös maalaisliitto.

Eduskunnan valiokunnissa ja saliaänestyksissä oppivelvollisuusiän nostoa kannattivat hallituspuolueet SDP, keskusta, vihreät, vasemmistoliitto ja RKP. Lain äänekkäimmät puolesta puhujat löytyivät pääministeripuolue SDP:n ja vasemmistoliiton riveistä. Opetusministerinä toimi vasemmistoliiton tuolloinen puheenjohtaja **Li Andersson**.

Alun perin oppivelvollisuusiän nosto päättyikin demarivetoisen hallituksen ohjelmaan vasemmistopuolueiden tahdosta. Toukokuun toisella viikolla vuonna 2019 alkaneet neuvottelut kes-

Uusi palsta aloittaa

Oheinen juttu oppivelvollisuuden pidentämisestä avaa T&Y:n uuden Päätös-juttupalstan. Palsta korvaa henkilövetoisen Päättäjä-sarjan.

Hyville henkilöjutuille on aina tarvetta journalismissa, mutta niitä tekevät muutkin tiedotusvälineet. Muutos kuvastaa T&Y:n pyrkimystä keskittyä yksilöiden sijaan asioihin ja avata paitsi lopputuloksia myös prosesseja niin tieteen kuin päätöksenteonkin taustalla.

Mistä poliittisesta päätöksestä haluaisit tältä palstalta lukea? Kuu- lisimme mielellämme ehdotuksia ja palautetta: toimitus@labore.fi.

tivät viikkoja. Keskusta, vihreät ja RKP halusivat mieluummin panostuksia varhaiskasvatukseen ja peruskoulutukseen kuin oppivelvollisuus-uudistuksen vaatimaa lisärahaa toiselle asteelle.

Vasemmistoliiton entinen puoluesihteerin **Sirpa Puhakka** kirjoittaa teoksessaan *Vasemmistoliiton vallan vuodet*, että myönnetyään oppivelvollisuusiän nostoon tulevat hallituskumppanit heittivät vasemmistoliiton ja SDP:n edustajat ulos hallitusneuvottelujen koulutuspolitiikkapöydästä.

Menettely kuulostaa draamatiselta, mutta on tyypillistä poliittista kaupankäyntiä. Kun vasemmistopuolueet olivat saaneet suurtavoitteensa läpi, muut ryhmät halusivat vastineeksi sopia muista yksityiskohdista.

Voimallisinta vastustusta kuu-

lui kokoomuksen ja perussuomalaisten riveistä. Moni toivoi kohdennettuja toimenpiteitä kaikkia koskevan uudistuksen sijaan. Kriittiköä sai myös hinta: vuosikutannuksiksi oli laskettu 129 miljoonaa euroa. Niistä leijonanosa syntyisi toisen asteen maksuttomista oppimateriaaleista. Jos opintoihin velvoitetaan, niiden pitäisi olla kokonaan maksuttomia, ajateltiin.

TUTKITUIN KEINO

Suurta uudistusta edelsi suuri taustatyö. Sivistysvaliokunnassa asiaa päähkäilevillä kansanedustajilla riitti luettavaa ja kuultavaa, puolesta ja vastaan.

Yksi tärkeimmistä dokumenteista lakialoitteen käsittelyssä oli talouspolitiikan arviointineuvostolle laadittu raportti *Pitäisi-
kö oppivelvollisuuskää nostaa
18 vuoteen?* Sen laativat tuolloin tutkijana talouspolitiikan arviointineuvoston sihteeristössä toiminut **Allan Seuri**, Helsingin yliopiston ja VATTin taloustieteen professori **Roope Uusitalo** ja Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkija **Hanna Virtanen**.

Allan Seuri työskentelee nykyään finanssineuvoksena valtiovarainministeriössä.



Taannoisen raportin tarkoitus oli hänen mukaansa laajentaa oppivelvollisuuskeskustelua koskemaan muutakin kuin kustannusarvioita.

”Idea raporttiin taisi tulla Roope Uusitalolta. Halusimme tuoda laajempaa tietoa siitä, mitä uudistuksen hyödyistä ja hyötyjen mittaluokasta voidaan sanoa tutkimusten ja tilastojen valossa”, Seuri sanoo.

Raportista tuli punnitseva ja perusteellinen. Uusitalolla ja Virtasella oli noihin aikoihin käynnissä tutkimushanke, joka tarkasteli toisen asteen koulutuksen vaikutuksia nuorten myöhemmän elämään – seikka, johon uudistuksella mahdollisesti olisi vaikutuksia.

Raportti toteaa, että ongelmasta – koulupudokkuudesta seurauksineen – vallitsi yksimielisyys, mutta keinoista ei niinkään. Heidän raporttinsa tarkoituksena oli löytää lukuisten eri toimenpiteiden joukosta vaikuttavimmat.

Seurin mukaan oppivelvollisuusiän nosto on siinä mielessä selkeä keino, että siitä on olemassa kansainvälisiä verrokkeja ja tutkimuksia, vaikkeivät eri maiden koulutusjärjestelmät suoraan toisiinsa vertaudukaan.

”Tutkimustieto aiheesta oli siinä mielessä rohkaisevaa, että se näytti pääosin positiivisia vai-

kuutuksia, vaikka suuruus vaihtelikin”, Seuri sanoo.

PUUTTEELLISIA TIETOJA

Seuri sanoo, että koulutuksen hyödyistä yhteiskunnalle ja yksilölle on runsaasti tutkimustietoa, samoin siitä, miten koulutustasoa voidaan nostaa. Ääriesimerkki on lääkärikoulutus: jos koulutukseen lisätään paikkoja ja resursseja, opiskelijoita on jonoksi asti, tulo-taso on hyvä ja töitä riittää.

”On eri asia, kun nyt puhutaan nuorista, joilla on puutteita perustaidoissa tai motivaatiossa. Koulutuksesta olisi takuulla hyötyä, mutta emme tiedä, miten saisimme heidät osallistumaan koulutukseen.”

Epävarmuuksia on, eikä Seuri pidä oppivelvollisuutta ihmelääkkeenä koulutuksen ongelmiin. Monien muiden mahdollisten keinojen vaikuttavuudesta on vain valitettavan vähän tutkimustietoa.

”Varmasti tarvitaan lisäksi eri toimia, joita tehdään varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa ja nivelvaiheessa”, Seuri tuumaa.

Olisipa vain enemmän tietoa. Erityisesti Seuri toivoo tieteen-tutkijoiden pureutuvan siihen, mitä luokahuoneessa tapahtuu.

”Usein tutkimusta tehdään olemassa olevien rekisteriaineis-tojen perusteella, ja niin saa-

1921

Ensimmäinen oppivelvollisuuslaki, koskee 7–13 vuotiaita.

1948

Kansakouluun lisätään pakollinen seitsemäs luokka.

1958

Oppivelvollisuus laajenee koskemaan kansakoulun lisäksi kaksivuotisen kansalaiskoulun, jos nuori ei jatka opintoja. Velvollisuus kestää sen vuoden kevääseen, kun oppilas täyttää 16 vuotta.

daan tietysti tärkeää tietoa. Mutta jos lähdetäisiin modernin yhteiskuntatieteen menetelmin tutkimaan niitä asioita, joista ei jää merkintää nykyisiin rekistereihin, siitä voisi olla suuri hyöty.”

Minkälaisia opettajat ovat? Mitä ovat käytännössä koulutuksen sisällöt? Entä opetusmenetelmät eri asteilla? Mikä toimii, mikä ei? Sellaisia kysymyksiä.

EDELLEEN SAMAA MIELTÄ

Seurin ja kumppaneiden raportti tuotti laajasti taustatietoa oppivelvollisuuskeskusteluun. Itse raporttia arvostivat monet lain vastustajistakin, vaikka se ei heidän päätään kääntänytkaan.

Yksi lakiehdotuksen näkyvimpiä vastustajia oli kokoomuksen viidennen kauden kansanedustaja, ministerinä ja puhemiehenäkin toiminut **Paula Risikko**. Risikko toimi lain käsittelyn aikaan uudistusta käsitelleen sivistysvaliokunnan puheenjohtajana.



”Edelleen olen samaa mieltä. Keino oli väärä, vaikka tavoitteita kannatin. Ehdottomasti.”

Koulutuspolitiikka on Risikolle tärkeä ala. Siviiliammatiltaan hän on sairaanhoidon opettaja ja koulutukseltaan terveystieteiden

tohtori. Risikko painottaa, että monilla yhdeksäsluokkalaisilla on merkittäviä puutteita luku- ja laskutaidossa. Lisäksi päihde- ja mielenterveysongelmat varjostavat monen nuoren elämää.

”Ei voi ajatella, että toinen aste sitten korjaa vauriot ja saattaa nuoren maaliin. Satsaukset pitäisi mielestäni tehdä aiemmin”, Risikko sanoo.

”Jos osalla nuorista on ahdistusta, niin emme me kaikille terapiaa järjestä. Olen käyttänyt tällaista vertausta, että jos talo huojuu perustuksista, niin ei siihen kannata rakentaa uutta kerrosta lisää. Pitäisi laittaa kivijalka kuntoon.”

HANKALA MAKSUTTOMUUS

Paula Risikon tytär oli ensimmäistä ikäluokkaa, jota korotettu oppivelvollisuusikä koski. Samalla hän oli ensimmäisiä, jotka saivat lukion oppimateriaalit käyttöönsä maksutta. Tämä tuntui Risikosta nurinkuriselta.

”Kyllä se tuntui erikoiselta, kun meidän lapsemme sai muiden mukana maksuttomat kirjat ja tietokoneet. Oppimateriaalituki olisi pitänyt antaa vähävaraisille perheille ja kohdentaa muutenkin määrärahat toisin”, Risikko sanoo.

Hänen mukaansa oppimateriaalien maksuttomuuden irrottamisesta oppivelvollisuudesta

”Olen käyttänyt tällaista vertausta, että jos talo huojuu perustuksista, niin ei siihen kannata rakentaa uutta kerrosta lisää. Pitäisi laittaa kivijalka kuntoon.”

toisen asteen osalta ei käyty syvällistä keskustelua sivistysvaliokunnassa. Moiset muutokset saattaisivat vaatia perustuslain tulkintaakin.

Risikko ajattelee, että 129 miljoonalla eurolla olisi saatu suurempi vaikutus muualta. Hänen mukaansa summa olisi pitänyt kohdentaa varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa juuri niille nuorille, joilla on eniten haasteita ja suurin riski tippua kyydistä.

”Opettajat kyllä tunnistavat heidät jo varhain”, Risikko sanoo.

RAKENTEELLINEN MUUTOS

Oppivelvollisuusiän nostaminen ei ollut mikään kosmeetti-

1972–1977

Peruskoulu perustetaan. Oppivelvollisuus alkaa sinä vuonna, kun lapsi täyttää seitsemän, ja päättyy 10 vuoden tai peruskoulun suorittamisen jälkeen. Oppivelvollisuus ei pitene, mutta yhtenäistyy.

2021

Oppivelvollisuus laajenee sen vuoden kevääseen, kun nuori täyttää 18 vuotta.

”En ajattele, että tässä on niinkään kyse pakosta, vaan siitä, että vastuutetaan yhteiskunta ottamaan koppi yli 16-vuotiaista nuorista.”

nen muutos, vaan yksi suurimpia koulutuspoliittisia rakenteellisia muutoksia aikoihin. Monisataa-sivuinen hallituksen esitys pitää sisällään säännöskohtaiset perustelut lakimuutoksista kahteenkymmeneenviiteen eri lakiin – ei ainoastaan oppivelvollisuuslakiin, johon muutoksia tehtiin toki eniten.

Kansanedustaja **Veronika Honkasalo** edusti viime hallituskaudella sivistysvaliokunnassa vasemmistoliittoa. Hän istui juuri siinä hallitusneuvottelujen koulutuspolitiikkapöydässä, jossa kirjaus oppivelvollisuusiän noston lisäämisestä hallitusohjelmaan tehtiin – ja josta hänet **Pilvi Torstin** (sd) kanssa poistettiin.

”Kun lakiesitys viimein tuli käsittelyyn, kuulimme valiokunnassa lausuntoja puolesta ja vastaan. Siinä syntyi sellainen jännä



asetelma, että vasemmisto ja taloustieteilijät olivat vahvimmin lakiesityksen puolella”, Honkasalo muistelee.

Hän kertoo tuolloin huomaneensa, että joillekin kasvatustieteilijöille oppivelvollisuusiän nosto oli punainen vaate. Ajateltiin, että pakolla ei voi panna nuoria oppimaan.

”En ajattele, että tässä on niinkään kyse pakosta, vaan siitä, että vastuutetaan yhteiskunta ottamaan koppi yli 16-vuotiaista nuorista. Oppivelvollisuus sitoo järjestelmän huolehtimaan myös tukipalveluista.”

LISÄTOIMIA TARVITAAN

Honkasalo myöntää, että näin suurella uudistuksella on ollut kielteisiä vaikutuksia, joita oli vaikea ennakoida. Yksi on esimerkiksi lukioiden halu säästää kustannuksia siirtymällä digitaalisiin oppimateriaaleihin – sen Honkasalo huomasi itsekin, kun hänen lapsensa lukiotaival alkoi lain tultua voimaan.

”Joissain aineissa digitaaliset aineistot voivat olla perusteltuja, mutta esimerkiksi historiassa ja yhteiskuntaopissa painetut kirjat ovat mielekkäämpiä. Tein ponnien Helsingin kaupunginvaltuustossa painettujen materiaalien puolesta, ja se yhdisti valtuutettuja yli puoluerajojen.”

Entisenä Nuorisotutkimusseuran tutkijana Honkasalo kantaa huolta ammatillisen koulutuksen lähiopetuksen määrästä. Silti maksuttomuus oli hänen mukaansa oleellista: on tasa-arvokysymys, ettei osaa opiskelijoista velvoiteta nostamaan opintotukea tai hakemaan erillistä

oppimateriaalitukea toisen asteen opintoja varten.

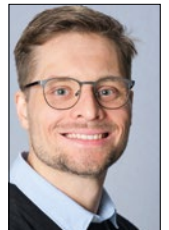
”Se vähentää myös byrokrati-aa. Kun opiskelu on maksutonta kaikille, meillä on paljon vähemmän tarveharkintaisuutta ja siihen liittyvää työtä”, Honkasalo pohtii.

KUINKA KÄVI?

Oppivelvollisuuslaki tuli voimaan elokuussa 2021. Nuoret, jotka päättivät peruskoulunsa aiemmin saman vuoden keväällä, olivat jo velvoitettuja osallistumaan yhteishakuun.

Lain vaikutukset näkyvät viipeellä. Nyt, viisi vuotta myöhemmin, voi tutkimuksen keinoin päästä jyvälle siitä, miten laki on alkanut täyttää sille asetettuja tavoitteita.

Väitöskirjatutkija **Juho Junttila** on tutkimuksessaan seurannut rekisteriaineistojen perusteella, mitä velvoittavuus on saanut aikaan.



Helsingin yliopistoon väitöskirjaansa tekevä Junttila sanoo, että on ollut mielenkiintoista tehdä tutkimusta ”poikkeuksellisen reaaliaikaisesti”.

Katsotaanpa.

Ensimmäisen neljän vuoden (Junttilan rekisteriaineistot ylettyvät kevääseen 2025) aikana alaikäisten koulupudokkaiden määrä on vähentynyt kolmanneksen. Se on merkittävä korotus, vaikka kaikkia oppivelvollisia ei koulun penkille ole saatukaan.

Suuri osa niistä nuorista, jotka jatkavat opintoja oppivelvollisuuden tähden hakeutuu nivelvai-

heen koulutukseen eli tutkintoon valmistavaan koulutukseen (tuva) tai opistojen kursseille. Tuva tarkoittaa entisiä kymppiluokkia sekä lukioon ja ammattikouluun valmistavia opintoja. Toiselle asteelle haetaan pääasiassa ammatikouluun, mutta lukio-opiskelijoiden määrässä ei nousua voi havaita.

Tutkintojen määrässä näkyy vain 1,5 prosenttiyksikön kasvu. Se on vähemmän kuin hallituksen vaikutusarvioissa, ja vähemmän kuin Junttila olisi olettanut.

”Tosin tämä luku saattaa nousta. Jos ajatellaan, että lakimuutoksen takia opintoja jatkanut nuori on ensin käynyt tuva-koulutuksen ja sitten hakeutunut toiselle asteelle, valmistuminen olisi keväällä 2025 tapahtunut määräjassaan. Ehkä ei ole realistista odottaa, että ”riskiryhmään” kuuluva nuori valmistuisi tavoiteajassa”, Junttila pohtii.

POHDINTOJA

Juho Junttilaa ei yllätä, että taloustieteilijät tapasivat olla oppivelvollisuusiän noston kannalla.

”Taloustieteessä on vahva konsensus siitä, että koulutuksella on myönteisiä kausaali vaikutuksia. Niitä löytyy käytännössä ajasta ja paikasta riippumatta”, Junttila sanoo.

Junttila huomioi, että lain tueksi tarvitaan selvästi myös varhaisempia tukikeinoja. Silti hänen mielestään kaikkia koskeva laki on ollut perusteltu.

”Vaikka opettajien tietämyksen ja jossain määrin rekistereidenkin perusteella voitaisiin tunnistaa ne nuoret, joiden riski lopettaa koulu on suurin, yksilöi-

tyjä keinoja puuttua ongelmaan ei tunneta.”

Koulutustason nosto on poliitikkojen perusteltuna tavoitteena, koska nykytyöelämässä pärjää kehnosti pelkillä peruskoulutiedoilla. Suomessa pyritään siihen, että puolella 25–34-vuotiaista olisi korkeakoulututkinto vuoteen 2030 mennessä. Kurottavaa on, koska nykyisin osuus on 40 prosenttia.

Junttilan havaintojen perusteella olennaista näyttäisikin olevan saada ammatikoulun käyneet hakemaan korkeakouluihin.

Jatkossa Junttila aikoo tutkia myös sitä, miten oppivelvollisuuslaki on vaikuttanut rikollisuuteen.

”Briteistä on tullut juuri laadukas tutkimus, jossa havaittiin oppivelvollisuusiän noston vähentäneen rikollisuutta kokonaisuutena, mutta myös siirtäneen häiriökäytöstä kouluihin. Tätä kiinnostaisi tutkia.”

MITÄ SEURAAVAKSI?

Paula Risikko ja Veronika Honkasalo näkevät erimielisyyksistään huolimatta Junttilan tutkimuksen arvon. Kaikki haastateltavat pitivät positiivisena, että koulutukseen osallistuvien määrä on uudistuksen myötä noussut.

Paula Risikko myöntää, että jokainen askel oikeaan suuntaan on hyvä. Lisävuodet koulun penkillä voivat merkitä noille nuorille paljon.

”Mutta olisiko samalla rahalla saatu toisaalta enemmän? Sitä emme tiedä. Ajattelen yhä, että ikärajan nosto ei ollut oikea ratkaisu, mutta en sitä ryhtyisi perumaan. Nyt paikkaamme lain valu-

vikoja”, Risikko sanoo.

Toisaalta kaikki pitävät yhtä lailla tutkintojen määrän kasvua melko pienenä, ainakin vielä.

”Tulokset näyttävät, että olemme saaneet kopin nuorista. Sitä pitäisi katsoa vähän tarkemmin, että miksi tutkintojen määrä ei ole noussut enempää. Uskon, että huomion voisi kiinnittää nuorten mielenterveysongelmiin ja ylikuormitukseen sekä siihen, onko sosiaali- ja terveystalouteen pystytty panostamaan kylliksi osana toista astetta”, pohtii vassemmistoliiton Honkasalo.

Allan Seuri nostaa esiin toisenkin näkökulman:

”Ehkä tästä voi päätellä, etteivät oppilaitokset ole joustaneet liikaa tutkintovaatimuksista, ja se on hyvä asia.”

Seuri pohtii sitä, että paljon puhutuista oppimateriaalikustannuksista iso osa tulee lukiodien ilmaisista materiaaleista, vaikka uudistus ei ole juurikaan vaikuttanut lukiokoulutukseen osallistumiseen.

”Ehkä oppimateriaalien maksettomuus ei tässä suoraan tukenut ainakaan koulupudokkuuden vähentämistä”, Seuri pohtii.

Hän toivoo, että tuleva tutkimus pääsee ajan myötä vielä paremmin kiinni vaikutusten syihin ja mekanismeihin.

”On tietysti tärkeää perehtyä tutkimustietoon, kun pohditaan isojen uudistusten mahdollisia vaikutuksia. Olen virkaurallani todennut, että lähes yhtä tärkeää on, että tutkimus voi näyttää jonkin asian olevan ylipäättään mahdollista ja auttaa pääsemään yli ensimmäisistä ennakkoluuloista”, Seuri sanoo. «

Väitöskalenteri

VTM Markus Laaninen väitteli 15.5.2026 Turun yliopistossa sosiologian alalta aiheesta **Universal early education and educational outcomes: The Role of family background.**

KTM Mikael Mäkimattila väitteli 5.6.2026 Aalto-yliopistosta taloustieteen alalta aiheesta **Designing market institutions.**

VTM Elina Sutela väitteli 6.6.2026 Turun yliopistossa sosiaalipolitiikan alalta aiheesta **The Vexed question of urban housing affordability: Definitions, measurement and policy in Finland.**

KTM Tuomas Nurminen väitteli 23.6.2026 Hankenilla taloustieteen alalta aiheesta **Essays on Behavioral and Experimental Economics.**

M. Sc. (econ.), TtM Milla Hägg väitteli 7.7.2026 Helsingin yliopistosta taloustieteen alalta aiheesta **Essays on Industrial Organization and Health Economics.**

KTM Antto Jokelainen väitteli 21.8.2026 Aalto-yliopistosta taloustieteen alalta aiheesta **Essays on Competition and Regulation.**

VTM Sanna Blomgren väitteli

22.8.2026 Helsingin yliopistossa yhteiskuntapolitiikan alalta aiheesta **Sosiaalisia investointeja toteuttamassa: Heikossa työmarkkina-asemassa olevien institutionaalinen luottamus, toimijuus ja työllistyvyys.**

KTM Tea Lönnroth väitteli 11.9.2029 Aalto-yliopistossa kiinteistötalouden alalta aiheesta **Land-use policy restrictiveness and its influence on housing supply outcomes: New evidence from the Finnish context.**

KTM Juuso Mäkinen väitteli 11.9. Aalto-yliopistossa taloustieteen alalta aiheesta **Essays on Labor Supply and Public Policy.**

M. Sc. Marion Karppi väitteli 18.9.2026 Turun yliopistossa johtamisen alalta aiheesta **Emergence, development, and consequences of shared leadership in project teams.**

M. Sc. Sanaz Akhavan Rad väittelee 25.9.2026 Helsingin yliopistossa kansanterveystieteen alalta aiheesta **Occupational sitting in office-based work: Economic evidence, primary healthcare costs, and effects of a workplace randomized controlled trial.**

FM Aurora Järvinen väittelee 25.9.2026 Helsingin yliopistossa kriminologian alalta aiheesta **Parental criminality and children's mental health and self-harm : A register-based study.** «

Synnytysosastojen sulkemisella on pitkän ajan seurauksia

Miten päädyit tutkimusaiheittesi pariin?

"Minua kiinnostavat yritykset, terveys ja mikrotaloustiede. Ensimmäisessä työharjoittelussani VATTissa olin mukana hankkeessa, jossa tutkittiin synnytysaiheita. Synnytysosastojen lakkautuksista syntyi graduni, ja myös väitöskirjani kolmas artikkeli käsittelee niiden pitkäaikaisia vaikutuksia."

Minkälaisia nuo vaikutukset ovat?

"Tutkimuksesta tiedetään, että varhaislapsuuden terveysshokeilla voi olla pitkäkestoisia vaikutuksia yksilöiden elämässä. Halusin tutkia, voisiko rekistereistä havaita tällaisia koskien 1990-luvun pienten synnytysosastojen lakkautuksia. Lievästi positiivisia vaikutuksia löytyikin, joten nuo lakkautukset ovat tuottaneet hyötyjä."

Voiko tuloksia yleistää nykypäivään?

"Sen voi sanoa, että synnytysosastojen lakkautuksilla on pitkän ajan vaikutuksia yksilöille."

Tilanne on kuitenkin eri. 1990-luvulla lakkautettiin pieniä

terveyskeskusten synnytysosastoja, ja monessa tapauksessa hoito ja resurssit parantuivat entisestään. Nykyisissä lakkautuksissa tilanne on kuitenkin toisenlainen, joten ei voi sanoa, että nyt syntyvät vaikutukset olisivat niin ikään positiivisia.

Toisessa artikkelissa tutkit lääkeyhtiöiden yrityskauppojen vaikutuksia lääkkeiden hintoihin Suomessa. Mitä löytyi?

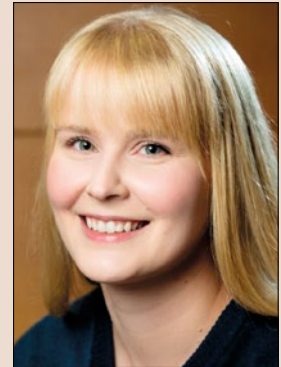
"Tutkimuksesta tuli nollatulokset, eli yrityskaupat eivät vaikuttaneet hintoihin. Näyttää siltä, että suomalainen hintasääntely hillitsee osaltaan yrityskauppojen mahdollisia negatiivisia vaikutuksia."

Kolmas artikkelisi käsittelee maksuttoman ehkäisyn kohteita ja niihin valikoituneita lääkkeitä. Kerro siitä.

"Tämä oli mielestäni väitöskirjani kiinnostavin artikkeli. Viime vuosina maksuttoman ehkäisyn ohjelmat ovat yleistyneet, ja niitä on lähes kaikilla hyvinvointialueilla. Ohjelmissa käytetty ehkäisyvalmiste valikoituu hankintarinkien tekemien kilpailutusten perusteella, joten asiakkaalla tai lääkärillä ei ole valmisteeseen vaikutusta."

Entä tulokset?

"Havaitsin polkuriippuvuutta. Moni pitäytyy samassa valmisteessa, vaikka edullisempia rinnakkaisvalmisteita olisi saatavilla ja heille niitä tarjottaisiin."



Veikko Somerpuro

MILLA HÄGG

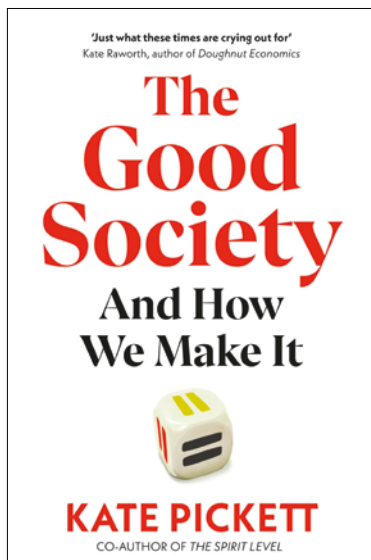
M. Sc. (econ.), TtM Milla Hägg väitteli 7.7.2026 Helsingin yliopistosta taloustieteen alalta aiheesta *Essays on Industrial Organization and Health Economics*.

Ennalta tiedetään, että aiemmat kokemukset vaikuttavat ihmisten lääkevalintoihin, mutta tässä asetelma oli erityisen hyvä: ensimmäinen valmiste valitaan täysin sattumalta, ja ohjelmasta irtautumisen jälkeen ehkäisyvalmisteet eivät ole Kela-korvattavia. Tutkimus osoittaa, että kilpailutuksella on pitkäkestoisia vaikutuksia."

Siirryit juuri apulaiprofessoriksi Wienin yliopistoon. Mitä tutkit seuraavaksi?

"Minua kiinnostaisi selvittää, ketkä maksuttoman ehkäisyn ohjelmia käyttävät, eli kenelle hyöty menee. Ohjelmat ovat varmasti hyödyllisiä yksilöille, mutta tutkimustiedon avulla voisi arvioida, saavutettaisiinko parempi hyöty esimerkiksi ehkäisyvalmisteiden Kela-korvattavuudella." «

Tutkimus osoittaa, että kilpailutuksella on pitkäkestoisia vaikutuksia.



KATE PICKETT:

The Good Society. And How We Make It. The Bodley Head 2026, 388 sivua.

Hyvää yhteiskuntaa etsimässä

Politiikalla ja tutkimuksella on Isossa-Britanniassa kiinteä yhteys talous-, terveys- ja yhteiskuntatieteissä. Tätä epäilemättä selittää johtavien tutkijoiden ja poliitikkojen yhteinen tausta Oxbridge-yliopistoissa ja London School of Economicsissa (LSE:ssä). Usein on vähän sattumankauppaa, eteneekö niistä valmistunut nuori politiikkaan vai tutkimukseen. Monesta poliitikosta olisi voinut tulla kelpo tutkija. Toisaalta tutkijapolun valinneet puolestaan pyrkivät yhdistämään tutkimuksensa hyvää yhteiskuntaa koskeviin kaavailuihin.

Kansanterveystieteen professori **Kate Pickettin**, jonka tausta on muuten Cambridgessa, uusi kirja *The Good Society And How We Make It* liittyy tähän politiikkaa ja tutkimusta yhdistävään perinteeseen. Hän on pitkään tutkinut eriarvoisuuden terveys- ja hyvinvointivaikutuksia ja samanaikaisesti pyrkinyt edistämään aiheita koskevia uudistuksia eri puolilla maailmaa.

Pickettin lähtökohtana on rakentaa sellaista yhteiskuntaa, joka tietopohjaisesti tuottaa korkeim-

man mahdollisen terveyden ja hyvinvoinnin. Hänen ajatuksensa on, että mikäli joku asia on ollut mahdollista jossakin päin maailmaa, se on ainakin periaatteessa mahdollista myös Isossa-Britanniassa. Kääntäen, mikäli jossakin, kuten esimerkiksi turvallisuuden takamisessa, on pahasti epäonnistuttu jossakin, sellaista ei saa päästää tapahtumaan Britanniassa.

Kansanterveystieteilijänä hänelle on luontevaa ottaa lähtökohdakseen terveyden sosiaalisten determinanttien edistäminen. Tästä näkökulmasta yhteiskunta on sitä parempi, mitä pidemmän hyvälaatuisen elämänkaaren se pystyy tuottamaan useimmille kansalaisilleen.

Kirjan alkupuolen keskeinen viesti on Pickettin aikaisemmista tutkimuksista tuttu. Hänen mukaansa tasa-arvoisuuden edistäminen yhteiskunnassa vähentää sosiaalisterveydellisiä ongelmia. Siten tasa-arvo on politiikan keskeinen tavoite. Hän vastaa usein esitettyyn kritiikkiin korrelaation ja kausaation välisestä erosta toteamalla, että evidenssi kausaation puolesta on kasautuva ja yhdensuuntainen.

Hän myös korostaa ns. ylävirtastrategiaa. Sen mukaan paras hyvän yhteiskunnan rakentamistapa perustuu terveyttä edistävän yhteiskunnan rakentamiseen sen sijaan, että huomio olisi yhteiskunnan alavirtaan sijoittuvissa korjaavissa toimenpiteissä. Siten yhteiskunnan kestävyys ja kimmoisuuden kannalta keskeistä on löytää mah-

dollisimman kaukaa ”yläjuoksulta” eriarvoisuuden kannalta kriittiset kohdat ja puuttua niihin liittyviin eriarvoisuutta aiheuttaviin mekaniismeihin.

Näitä ylävirtaongelmia hän löytää mielen- ja kansanterveyttä kuormittavista yhteiskunnan rakenteista, varhaiskasvatuksesta ja perheiden tukemisesta sekä sosioekonomisesti eriytyneestä koulutuksesta. Monien näiden ylävirtaongelmien ratkaisemisessa Pohjoismaat ovat hänelle esikuva. Suomesta listalle pääsee Asunto ensin -periaate.

Erityisen ylävirtahaasteen Pickett näkee Ison-Britannian vankiloissa. Ne eivät hänen arviionsa mukaan ole riittävän kunnouttavia, toisin kuin esimerkiksi Norjan vankilat. Koska vankien määrä Britanniassa on varsin suuri, huonossa kunnossa vapautuvat vangit ovat merkittävä eriarvoisuutta ja huono-osaisuutta aiheuttava ryhmä. He vapautuvat usein asunnottomiksi ja päätyvät pian takaisin vankilaan.

Kirjan toinen kokonaisuus muodostuu hyvän yhteiskunnan politiikan rakennuspalikoista. Yksi Pickettin lähtökohdista on, että merkittävä osa yhteiskunnan ylävirrassa tehtävistä uudistuksista on mahdollista rahoittaa alavirran ongelmien vähentymisestä saatavilla säästöillä. Siten toimenpiteiden brutto- ja nettokustannusten välillä on merkittävä ero. Toiseksi hän korostaa

ylisukupolvista ajattelua, jossa yhteiskuntaa rakennetaan tämän päivän lapsien elämänkaarta varten. Tämä mm. Walesissa käyttöön jo otettu periaate tuo politiikkaan pidemmän aikajänteen.

Kolmantena kokonaisuutena Picketillä on moniulotteisen hyvinvoinnin mittaaminen, min-

Pickett korostaa ylisukupolvista ajattelua, jossa yhteiskuntaa rakennetaan tämän päivän lapsien elämänkaarta varten.

kä hän arvottaa kansantuotteen mittaamista tärkeämmäksi. Neljäs kokonaisuus on perustulon ja varallisuusveron yhdistelmä, joka hänen mukaansa on poikkeuksellisen tehokas tapa tasata tuloja, laajentaa veropohjaa ja parantaa terveyttä. Viidentenä kokonaisuutena Picketillä ovat donitsitalousmallit, joissa kulutus rajataan ympäristön kestävyvyn rajoihin.

Kaikkineen nämä – ja eräät tässä sivuutetut muut – hyvän yhteiskunnan rakennuspalikoita koskevat linjaukset ovat usein esitettyjä. Niihin liittyy kuitenkin myös monenlaista eriseuraisuutta, joka ei ole supistettavissa poliittisiin kantoihin. Haasteena on myös, kuten Pickett itsekkin tiedostaa, kansalaisten kannatuksen saaminen näiden uudistusten taakse.

Samalla rakennuspalikat

nostavat esiin mielenkiintoisia kysymyksiä. Voi esimerkiksi pohtia, mitä tapahtuu palvelujärjestelmälle, jonka kysyntä alkaa voimakkaasti laskea sosiaaliterveydellisten ongelmien vähentymisen takia. Pickett näkee tästä syntyvän säästöjä. Minun arvaukseni on, että sen rakenteet eivät jousta kysynnän muutoksiin, vaan järjestelmä luo edelleen omaa kysyntäänsä.

Suomi mainitaan kirjassa silloin tällöin edelläkävijämaana. Esimerkkinä voi mainita hyvinvointitalouden. Siinä Suomi nähdään etulinjan maana. Suomessa on todellakin ollut aiheeseen liittyvää aktiivisuutta. Kuitenkin suomalaisten omat arviot ovat maltillisempia. Samalla tavalla myös perustulokokeilu ja muutamat muut uudistukset näyttävät todellista paremmalta vähän kauempaa katsottuna.

Kaiken kaikkiaan Pickettin kirja kuvaa ylävirran kunnostamisen kannalta kriittisiä teemoja onnistuneesti. Tämä kirjan alkupuoli ei herätä suurempaa erimielisyyttä. Toisaalta mitä lähemmäksi konkreettisia uudistuksia kirja etenee, sitä enemmän löytyy perusteltua eriseuraisuutta. Tärkeä avoimeksi jäävä kysymys onkin, ovatko esitetyt avaukset parhaita mahdollisia vai onko terveempään tulevaisuuteen mahdollista päästä myös muilla keinoin. «

Kirjoittaja on sosiaali- ja terveystalouden professori Tampereen yliopistossa.

Johto



MIKA MALIRANTA
johtaja
Puh. +358 50 369 8054
mika.maliranta@labore.fi



TUOMO SUHONEN
tutkimusjohtaja, tutkimusohjaaja
(työmarkkinat)
Puh.+358 40 940 2916
tuomo.suhonen@labore.fi

Työmarkkinat



PETRI BÖCKERMAN
johtava tutkija
Puh.+358 40 091 3189
petri.bockerman@labore.fi



MERJA KAUMANEN
johtava tutkija
Puh. +358 40 940 1946
merja.kauhanen@labore.fi



MILLA NYSSÖLÄ
johtava tutkija
Puh.+358 45 7750 2062
milla.nyyssola@labore.fi



TIINA KUUPPELOMÄKI
erikoistutkija
Puh.+358 40 940 1951
tiina.kuuppelomaki@labore.fi



LAURO CARNICELLI
erikoistutkija
Puh.+358 40 940 2694
lauro.carnicelli@labore.fi



VEIKKO UUSITALO
tutkija
Puh. +358 50 511 1153
veikko.uusitalo@labore.fi

Julkinen talous



HANNU KARHUNEN
tutkimusohjaaja
Puh.+358 40 940 2779
hannu.karhunen@labore.fi



OHTO KANNINEN
johtava tutkija
Puh.+358 41 513 7175
ohto.kanninen@labore.fi



TONI JUUTI
erikoistutkija
Puh.+358 40 940 2853
toni.juuti@labore.fi



SAMI JYSMÄ
erikoistutkija
Puh.+358 40 940 2841
sami.jysma@labore.fi



SALLA KALIN
erikoistutkija
Puh. +358 50 365 4385
salla.kalin@labore.fi



SANNI KIVIHOLMA
erikoistutkija
sanni.kiviholma@labore.fi



JANI KUHAKOSKI
erikoistutkija
Puh.+358 40 940 2697
jani.kuhakoski@labore.fi



JEREMIAS NIEMINEN
erikoistutkija
Puh. +358 50 549 6038
jeremias.nieminen@labore.fi



KALLE KETTUNEN
tutkija
Puh. +358 50 556 4735
kalle.kettunen@labore.fi

Makrotalous, ennusteet ja toimialatalous



ILKKA KIEMA
tutkimusohjaaja
Puh. +358 40 940 2287
ilkka.kiema@labore.fi



JUHO KOISTINEN
ennustepäällikkö
Puh. +358 40 940 2833
juho.koistinen@labore.fi



PAOLO FORNARO
johtava tutkija
Puh. +358 40 965 8449
paolo.fornaro@labore.fi



JUSSI HUUSKONEN
tutkija
jussi.huuskonen@labore.fi

Tutkijapolku



SAMI JYSMÄ
erikoistutkija
Puh.+358 40 940 2841
sami.jysma@labore.fi



SANNI KIVIHOLMA
erikoistutkija
sanni.kiviholma@labore.fi

Talous ja hallinto



JAANA TOIVAINEN
johdon assistentti
Puh. +358 40 940 1943
jaana.toivainen@labore.fi



MERJA LINDHOLM
talouspäällikkö
Puh. +358 40 940 1947
merja.lindholm@labore.fi

Viestintä



ESSI LINDBERG
viestintäpäällikkö
Puh. +358 40 940 2835
essi.lindberg@labore.fi



AILA MUSTONEN
järjestelmäpäällikkö
Puh. +358 40 940 1941
aila.mustonen@labore.fi



EMMI NYKÄNEN
viestinnän assistentti
emmi.nykanen@labore.fi



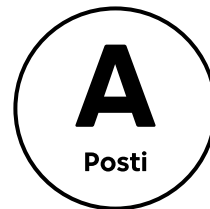
TUOMO TAMMINEN
T&Y-lehden tuottaja
Puh. +358 40 351 1196
tuomo.tamminen@labore.fi



JASMIN KIVELÄ
viestinnän harjoittelija
Puh. +358 50 589 8869
jasmin.kivela@labore.fi



ELSA PÄÄTALO
viestinnän harjoittelija
elsa.paatalo@labore.fi



Työn ja talouden tutkimus LABORE on vuonna 1971 perustettu taloudellinen tutkimuslaitos, jossa tehdään riippumatonta ja tieteen kansainväliset laatukriteerit täyttävää soveltavaa taloustieteellistä tutkimusta. Tutkimuksen painopistealueet ovat työn ja koulutuksen taloustiede, julkistaloustiede sekä makrotaloustiede.



Työn ja talouden tutkimus LABORE

Arkadiankatu 7 (Economicum)

00100 Helsinki

Puh. +358 40 940 1940

labore.fi

Vuosikerta 40,00 €

Irtonumero 15,00 €

ISSN-L 1236-7206

ISSN 1236-7206 (painettu)

ISSN 1795-181X (pdf)