

Sairauspoissaolon työnantajakustannukset

MITTAAMISEN TULOKSIA JA KARIKOITA



Martti Kulvik

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
martti.kulvik@etla.fi

Tero Kuusi

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
tero.kuusi@etla.fi

Annu Laurikka

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
annu.laurikka@etla.fi

Tarmo Valkonen

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
tarmo.valkonen@etla.fi

Suosittelava lähdeviittaus:

Kulvik, Martti, Kuusi, Tero, Laurikka,
Annu & Valkonen, Tarmo (23.6.2025).

”Sairauspoissaolon työnantajakustannukset:
Mittaamisen tuloksia ja karikoita”.

Etna Muistio nro 160.

<https://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-160.pdf>

Tiivistelmä

Sairauspoissaolot aiheuttavat merkittävän arvonlisän menetyksen työnantajille ja lisäävät tuotantokustannuksia. Aihe on tärkeä ja kiinnostava, mutta tutkimuksellisesti vaikea. Tässä muistiossa esittelemme keskeisiä tuloksia osuudestamme Kevan *Kestävää työelämää* -hankkeessa painopisteinä lyhyen työkyvyttömyyden välittömät kustannukset, kirjallisuuskatsaus alan tutkimussuosituksista sekä mallinnus organisaatiotekijöiden merkityksestä sairauspoissaoloihin. Lisäksi kokoamme yhteen keskeisiä tutkimusongelmia ja -karikoita, joihin olemme laajassa hankkeessamme tutustuneet niin kirjallisuuden kuin omakohtaistenkin kokemustemme kautta, sekä esitämme suosituksia karikoiden kiertämiseksi.

Abstract

Employer Costs of Sickness Absence: Results and Lessons Learned

Sickness absence causes a significant loss of value added for employers and increases production costs. The subject is important and interesting, but difficult to research. In this Brief, we present key findings from our contribution to Keva's Sustainable Working Life project, with focus on the direct costs of short-term sickness absence, a literature review of research recommendations in the field, and modelling the role of organisational factors on sickness absence. We also bring together key research problems and pitfalls that we have explored in our extensive project, both through the literature and our own first-hand experience – and make recommendations for getting around the pitfalls.

MD, MBA **Martti Kulvik** on Etlätieto Oy:n tutkimuspäällikkö ja Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkija.

FT **Tero Kuusi** on Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimusjohtaja.

KTM **Annu Laurikka** on Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimusassistentti.

KTT **Tarmo Valkonen** on Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimusneuvonantaja.

MD, MBA **Martti Kulvik** is a Chief Research Scientist at Etlätieto Oy and a Researcher at ETLA Economic Research.

Ph.D. (Econ.) **Tero Kuusi** is a Research Director at ETLA Economic Research.

M.Sc. (Econ.) **Annu Laurikka** is a Research Assistant at ETLA Economic Research.

D.Sc. (Econ.) **Tarmo Valkonen** is a Research Advisor at ETLA Economic Research.

Kiitokset: Tutkimus on tuotettu osana Kevan *Kestävää työelämää* -hanketta, joka on saanut valtionavustusta EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä rahoitettavasta Suomen kestävän kasvun ohjelmasta. Tutkimuksen laajat raportit on julkaistu Sosiaalilääketieteellisessä aikakauslehdessä 62(2) ja Etlä Raportissa nro 165.

Acknowledgements: The study has been produced as part of Keva's *Sustainable Working Life* project, which has received government funding from the Sustainable Growth Programme for Finland funded by the EU Recovery Plan 'Next Generation EU'. The full reports of the study have been published in the Journal of Social Medicine 62(2) and as Etlä Report No 165.

Avainsanat: Sairauspoissaolokustannukset, Kuntatyönantajat, Keva, Julkinen sektori, Organisaatiovaikutukset

Keywords: Costs of sickness absence, Municipal employers, Keva, Public sector, Organisational effects

JEL: J22, J30, J45

Kustannusten arviointi on vaativaa ja mittarit epätäydellisiä

Sairauspoissaolot aiheuttavat merkittävän arvonlisän menetyksen työnantajille ja lisäävät tuotantokustannuksia. Menetyksen määrä riippuu muun muassa siitä, vaikuttaako poissaolo muiden työntekijöiden tuottamaan arvonlisään (*kerroinvaikutus*) ja saadaanko tuotantomenetystä pienennettyä jakamalla työtä uudestaan ajassa ja nykyisten työntekijöiden välillä tai palkkaamalla sijainen. Näillä *kompensaatiomekanismeilla* on omat kustannuksensa, jotka pitäisi ottaa huomioon laskettaessa poissaolojen kokonaiskustannuksia.

Keskeinen huomioitava asia kokonaiskustannuksia laskettaessa on erottaa, mitkä kustannukset voivat toteutua yhtä aikaa. Jos tuotantomenetystä ei pyritä pienentämään millään tavalla, poissaolosta johtunut arvonlisän menetyks mittaa hyvin seurauksia työnantajalle. On tärkeää huomata, ettei tuotantomenetystä voida laskea yhteen sairausajan palkan kanssa, koska palkkaa olisi maksettu myös ilman poissaoloa. Jos poissaolo kompensoidaan palkkaamalla sijainen, vältetään tuotantomenetykseltä, mutta kustannuksena ovat sijaisen aiheuttamat työvoimakustannukset ja muut kulut ja joskus myös matalampi tuottavuus.

Toinen mahdollinen virhe on laskea sairausvakuutuksen työnantajamaksut poissaolokustannuksiksi. Vakuutusjärjestelmä jakaa tuotantomenetyksestä aiheutuvia kustannuksia työnantajien kesken. Jonkin verran syntyy uudelleenjakoa myös työnantajien ja työntekijöiden välillä, mutta sen määrää on hankalampi hahmottaa monimutkaisen korvausjärjestelmän vuoksi ja myös siksi, että työnantajamaksujen lopullinen kohtaanto selviää vasta sitten, kun tiedetään niiden vaikutukset palkkoihin ja työllisyyteen. Myös työterveydenhuollon kustannusten tulkitseminen sairauspoissaolokustannuksiksi antaa väärän kuvan. Ne eivät parhaimmillaankaan mitata työntekijän poissaolon vaan sairauden aiheuttamia kustannuksia.

Paras tapa mitata poissaolojen kustannuksia olisi arvioida aiheutuva arvonlisän menetys ja mahdolliset

kompensaatiokustannukset työnantaja–työntekijäaineistolla. Julkisella sektorilla tätä ei voida käytännössä toteuttaa, koska arvonlisän mittaaminen ei onnistu silloin kun tuotteella ei ole markkinahintaa. Myös yksityisellä sektorilla joudutaan helposti ongelmiin aineiston saatavuuden ja syy-seuraussuhteen osoittamisen hankaluuden vuoksi.

Sairauspoissaolojen kustannuksista puhuttaessa on otettava kantaa myös mittaamisen epävarmuuteen

Edellä mainitut ongelmat, yhdessä sen kanssa, ettei välttämättä tunnisteta mitä ollaan mittaamassa, ovat johtaneet tutkimusmaailmassa ja myös erilaisilla kustannusten mittaamista esittelevillä nettialustoilla erilaisten korvaavien mittareiden käyttöön ja niiden tulosten tulkintoihin. Hankaluutena on, että korvaavat mittarit saattavat antaa mittaluokiltaan erilaiset tulokset sairauspoissaolojen kustannuksista. Samalla ne hämärtävät sitä, kuinka paljon erilaisista poissaoloista vähentävistä interventioista voidaan hyötyä ja ovatko ne työnantajan näkökulmasta kannattavia.

Eniten tuotantomenetyksiä mitataan joko palkkojen tai työvoimakustannusten avulla. Ideana on, että poissaolija edustaa ns. viimeistä palkattua työntekijää, jonka tuottaman arvonlisän määrä on hänen työvoimakustannustensa suuruinen. Tästä arviointitavasta (*inhimillisen pääoman menetelmä*) on olemassa myös versio, jossa poissaolosta oletetaan aiheutuvan kustannusta vain siihen asti, että saadaan palkattua sijainen (*kitkakustannusmenetelmä*). Toinen vaihtoehto on tulkita poissaolija keskimääräiseksi työntekijäksi, jolloin mittarina on työvoimakustannusten lisäksi menetetty pääoman tuotto. Tämä menetelmä on lähempänä koko menetetyt arvonlisäyksen mittaamista. Molempia arviointitapoja käytettäessä lisäongelmaksi muodostuvat kerroinvaikutusten ja kompensaatiomekanismien aiheuttamien kustannusten varsin epävarma ja datavaatimuksiltaan haastava mittaaminen.

Edellä mainituista syistä kenen tahansa, joka esittää arvioita sairauspoissaolojen aiheuttamien kustannusten suuruudesta, tulisi kertoa millaiseen mittariin kannanotto perustuu ja millaisia epävarmuuksia mittaamiseen sisältyy.

Sairauspoissaolosten kustannuksia 2019–2021

Käytettävissämme olleessa otoksessa vuosilta 2019–2021 on keskimäärin 145 000 työntekijän poissaolot, mikä on noin puolet kunta-alan ja nykyisten hyvinvointialueiden arviolta 300 000 eläkevakuutetusta (Keva, 2024). Pseudonymisoitu aineisto kattaa tiedot työnantajasta, työntekijöiden ammasteista, sukupuolesta, palkoista, sairauspoissaoloista, eläkepäätoöksistä sekä kuuden organisaation interventioista. Poissaolopäiviä oli yhteensä 1,8 miljoonaa.

Vaikuttavuustarkastelu: sairauspoissaolosten määrä eri organisaatioissa

Tutkimme sairauspoissaolosten esiintyvyyttä eri organisaatioissa käyttämällä tilastollista mallinnusta, jossa arvioimme työntekijöiden päiväkohtaisia sairauspoissaoloriskejä erilaiset työnkuvat, sairauspoissaolotyytit ja henkilöiden taustatekijät huomioiden. Aikaisemmissa tutkimuksissamme olemme vastaavalla mallilla tarkastelleet päivätasolta sairauspoissaoloriskiä terveydenhuollossa (Kuusi ym., 2023, 2024).

Mallinsimme kolme eri sairauspoissaolotyyppiä: 1. kaikki sairauspoissaolot, 2. lyhyet sairauspoissaolot ja 3. varhaisen tuen piiriin kuuluvat sairauspoissaolot. Näistä lyhyet sairauspoissaolot määritellään enintään 3 peräkkäisen arkipäivän poissaoloina. Varhaisen tuen piiriin kuuluvat sairauspoissaolot, joita on viimeisen 3 kk aikana edeltänyt ainakin 3 lyhyttä sairauspoissaoloa, yksi yli 14 päivän sairauspoissaolo tai kumulatiivisesti vähintään 20 sairauspoissaolopäivää.¹ Mallinnuksessa emme pyri kausaalipäätelyyn.

Tarkastelimme yhteensä 21:tä kunnallista yksikköä eri puolilta Suomea, kuten erikokoisia kaupunkeja, sairaanhoitopiirejä ja oppilaitoksia; yksiköiden tarkemmat tiedot on salattu. Arvioimme organisaation sairauspoissaoloriskin suhteessa perustasoon, joksi valitsimme yhden otoksen suurista kaupungeista. Mallinnus ja sen tulokset on esitetty yksityiskohtaisesti Etlan raportissa No 165: **Lyhyen työkyvyttömyyden kustannukset kunta-alan työpaikoilla – kunta-alan työnantajille ennen koro-**

na-aikaa aiheutuneita sairauspoissaolosten kustannuksia. Esitämme tässä joitain mallinnuksen keskeisimpiä havaintoja.

Organisaatioiden vertailussa lyhyet sairauspoissaolot nousevat keskiöön. Erot organisaatioiden välillä olivat pieniä, mutta organisaatiovaikutukset erottuivat luonnollisesta sairauspoissaolovaihtelusta helpommin. Se, että organisaatioiden väliset erot ovat selvimpiä lyhyissä sairauspoissaolotaksoissa, oli odotettu tulos, sillä organisaation vaikutus näkyy todennäköisimmin juuri lyhytkestoissa poissaoloissa.

Varhaisen tuen piiriin kuuluvissa jaksoissa oli muutamia voimakkaampia yhteyksiä, viitaten siihen, että näillä toimilla on suurempi vaikutus sairauspoissaolosten kokonaismäärään. Toisaalta keskivirheet kasvoivat voimakkaasti viitaten siihen, että yhteys aineistossa oli merkittävästi epäselvempi kuin lyhyissä sairauspoissaoloissa. Työkyvyttömyyseläkkeissä yhteys on vielä vaikeammin tavoitettava; tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä oli vain yksi.

Joissakin organisaatioissa useat indikaattorit olivat tilastollisesti merkitseviä yhtä aikaa. Lyhyet sairauspoissaolot käsittävät pienen osan kaikista sairauspoissaoloista, mutta voivat toisaalta ennustaa pidempiä poissaoloja. Onkin huomionarvoista, että organisaatiovaikutuksilla lyhyisiin sairauspoissaoloihin ja varhaista puuttumista vaatiin pidempiin tai toistuviin sairauspoissaoloihin oli positiivinen yhteys: yksi organisaatiotekijöihin liittyvä lyhyt sairauspoissaolotakso ennusti 1,4 varhaisen tuen piiriin kuuluvaa sairauspoissaolotaksoa. Tämä havainto tukee osaltaan puuttumista lyhyiden sairauspoissaolosten syihin myös toistuvien jaksosten ehkäisyssä.

Lopuksi arvioimme tulosten suhdetta sairauspäivien ja niiden kustannusten kokonaisuuteen. Koko aineistossa lyhyiden sairauspoissaolosten organisaatiokohtaisen vaihtelun osuus koko niiden sairastavuudesta vaihteli noin 5,0 % kustannuksia lisäävän vaikutuksen ja 6,2 % kustannuksia vähentävän vaikutuksen välillä. Keskimääräinen hajonta oli 3,6 prosenttiyksikköä puoleen tai toiseen keskiarvon ympärillä. Koska lyhyiden sairauspoissaolosten vaihtelut ennustavat pidempien sairauspoissaolosten vaihtelua, voi organisaatiokohtaisen vaikutuksen odottaa kumuloituvan jonkin verran suuremmiksi kustannusvaihteluiksi, kun otetaan huomioon tämä yhteys.

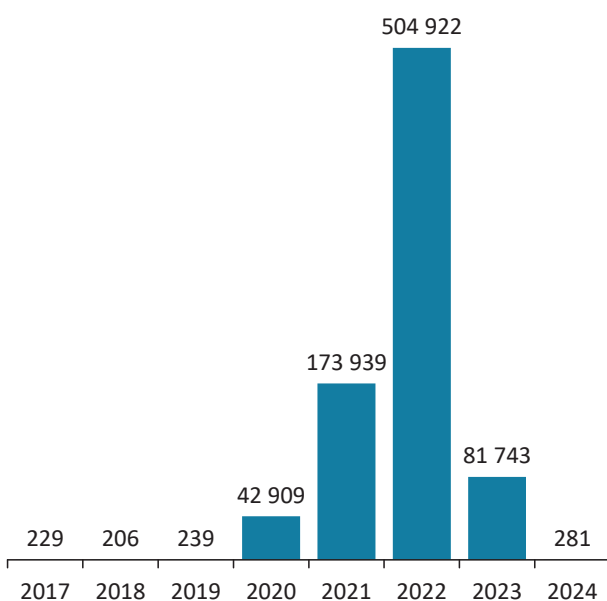
Käytettävällä aineistolla voidaan myös arvioida erilaisten organisaatioiden interventtioiden vaikutusta. Arvioinnin toteuttamiseksi olisi voitava tunnistaa niiden varsinaiset vaikutukset muiden havainnoitavaan tulokseen mahdollisesti vaikuttavien tekijöiden häiritsemättä.

Käytettävissämme olivat esimieskyselyt työkyvyn tukitoimista, mutta vain kuudelta suurelta kuntatyönantajalta ja vain vuodelta 2021. Kuvailevalla tasolla vaikuttaa siltä, että interventtioiden ja sairastavuuden välillä voi olla yhteyksiä, mutta lisätutkimusta tarvitaan. Ennen kaikkea tulokset viittaavatkin siihen, että kyselyaineistojen ja kvantitatiivisen sairauspoissaoloanalyysin yhdistäminen voisi olla järkevää erilaisten toimien hyödyllisyyden analysoinnissa.

Työnantajan kustannuksissa 11. päivä on merkittävä rajapyykki

Muistion alussa kerroimme laajan kirjallisuuskatsauksemme päähavainnot (ks. tarkemmin Valkonen, 2025). Tämän mukaisesti emme pyri arvioimaan välillisistä kustannuksista syntyvää vaikutusta vaan arvioimme kuluja työntekijälle maksettavan poissaolon korvauksen kautta,

Kuvio 1 Tartuntatautipäivärahan ratkaisut vuosina 2017–2024, kpl



Lähde: Kela, analytiikkayksikkö, analytiikka- ja tilastoryhmä (2025).

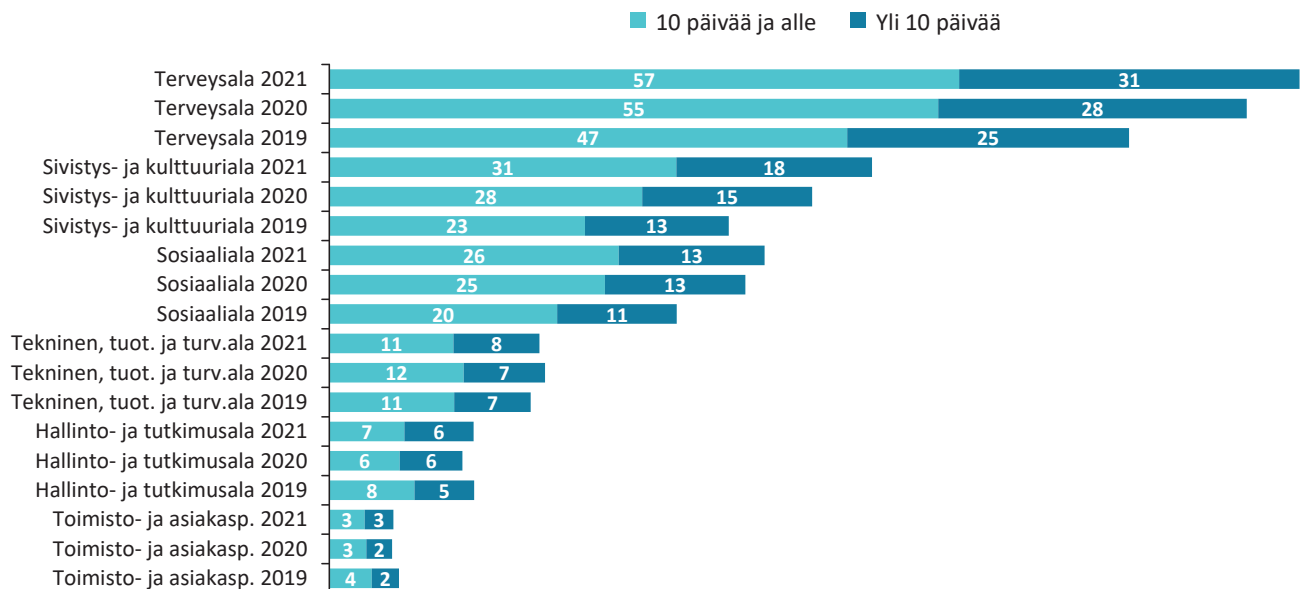
joka perustuu hänen palkkaansa. Tässä raportissa tarkoitamme siten kustannuksilla nimenomaan työnantajalle aiheutuvia välittömiä kustannuksia.

Lähtökohtaisesti palkalliseen sairauspoissaoloon vaaditaan lääkärin arvio ja -todistus poissaolon perusteista. Käytännössä sairauspoissaoloon hyväksytään omailmoitus kolmeen perättäiseen työpäivään saakka. Yli 10 päivää jatkuviin poissaoloihin vaaditaan lisäksi lääkärintodistus Kelan maksamaa sairauspäivärahaa varten.

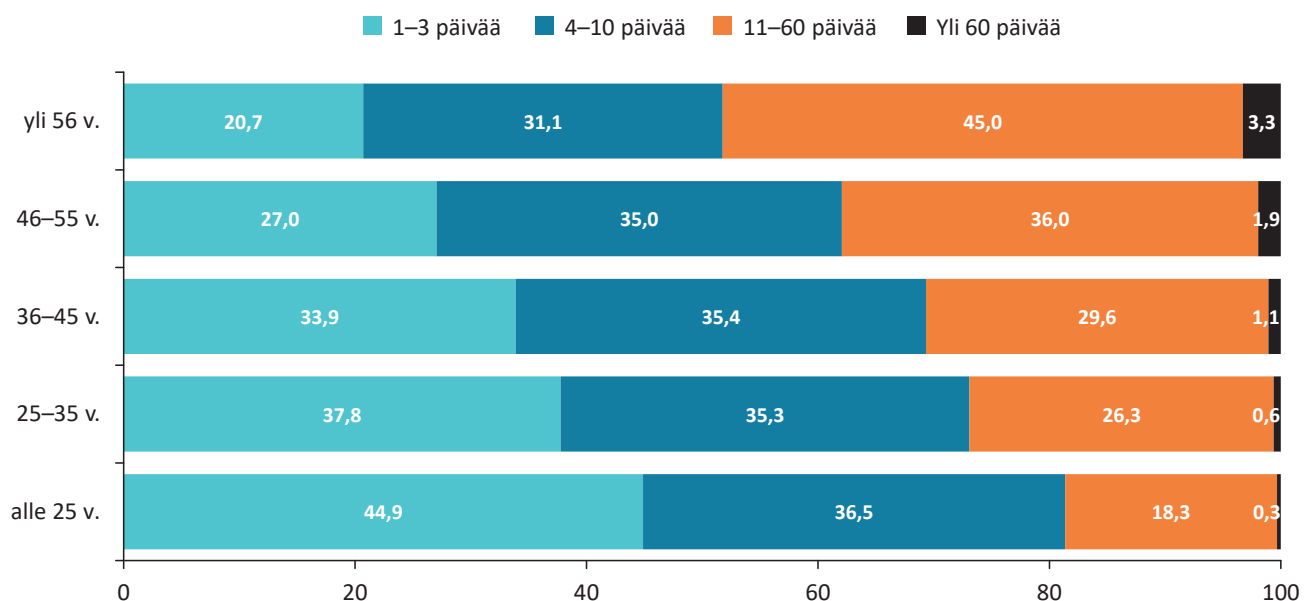
Työnantaja vastaa kaikista palkkakustannuksista ja sosiaalivakuutusmaksuista omavastuuajan eli arkipäivät 1–10, lauantait ja aattopäivät mukaan lukien (Kela, 2023). Omavastuuajan jälkeen Kela korvaa työnantajalle keskimäärin 70 % työntekijälle maksetusta palkkasummasta; tätä sairauspäivärahaa maksetaan enintään 300 arkipäivältä eli noin vuoden ajan (Kela, 2023). Vaikka lukumääräisesti suurin osa sairauspoissaoloista kertyy hyvin lyhyistä sairauspoissaolojaksoista, kertyy Kela-korvausten jälkeenkin huomattava osa työnantajan palkkakustannuksista yli 10 päivän pituisista poissaolojaksoista. Sairauspoissaolot lisääntyivät ja pitkittyivät entisestään, kun Covid-19 levisi väestössä vuonna 2020 (kuvio 1) ja kohdistui erityisesti ammattialoille, jonka työntekijät jatkuvasti altistuvat tarttuville taudinaiheuttajille (kuvio 2); koronapandemia lisäsi myös analyysin ja tulintojen vaikeusastetta erityisesti jäljempänä esitettävissä mallinnuksissa.

Sairauspoissaoloarvioinnin karikoita

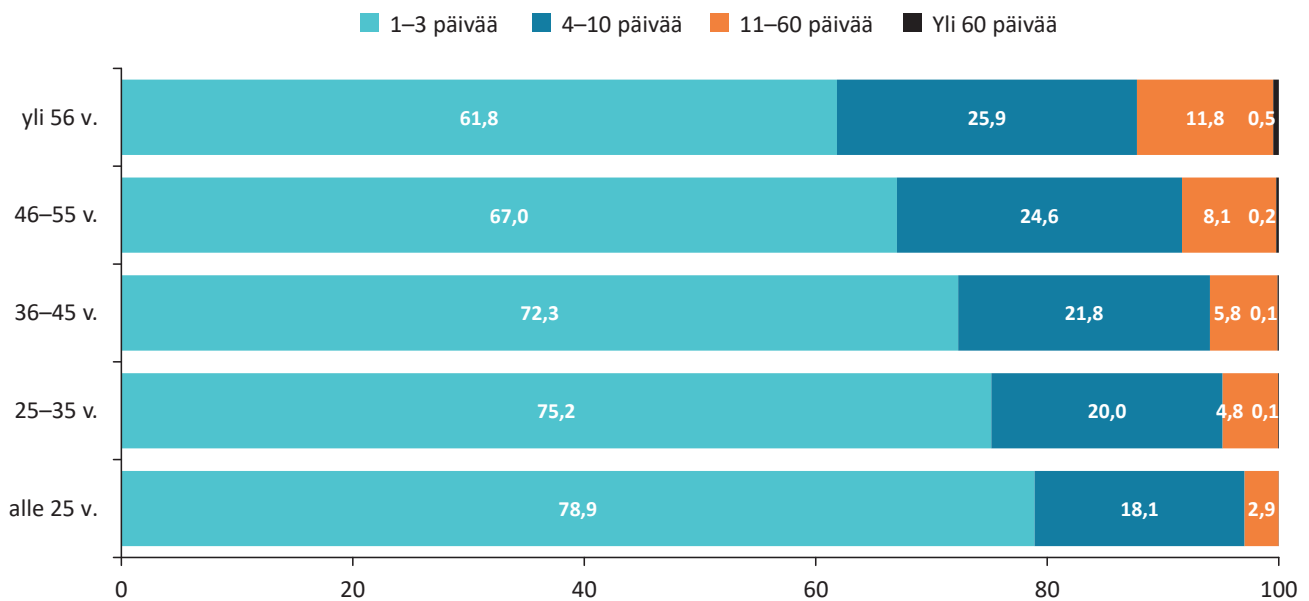
Kuviosta 3 nähdään, että kustannusten painopiste siirtyy pitempiin sairauspoissaoloihin tarkasteltavan ikäryhmän vanhetessa. Havainto sopii ajatukseen, että nuorilla on erityisesti lyhyitä akuutteja sairastumisia ja iän myötä sairaustilat selkeästi pitkittyvät. Kuvio 4 korostaa osuvasti monipuolisen tarkastelun tuomaa lisäarvoa: erittäin lyhyet sairauspoissaolojaksot ovat lukumääräisesti kuitenkin selkeästi yleisimpiä kaikissa ikäluokissa, ja kaikkien poissaolojen lukumäärä putoaa nopeasti, kun sairausloman pituus ylittää 10 päivää. Havainto on sama, jonka Keva on nostonut esiin tuoreimmissa raporteissaan (Keva, 2024). Kuvailevan osuuden lopuksi kokoammekin yhteen tutkimuksen aikana tunnistamamme epävarmuustekijöitä, joiden tunteminen auttaa arvioimaan tutkimuksista vedettyjä johtopäätöksiä ja suosituksia.

Kuvio 2 Ammattialojen mukaiset sairauspoissaolokustannukset vuosina 2019–2021, milj. euroa

Lähde: Kevan aineistosta kirjoittajien omat laskelmat.

Kuvio 3 Ikäryhmittäisten sairauspoissaolokustannusten jakautuminen poissaolon keston mukaan, %

Lähde: Kevan aineistosta kirjoittajien omat laskelmat.

Kuvio 4 Ikäryhmittäisten sairauspoissaolojaksojen (lkm.) jakautuminen poissaolon keston mukaan, %

Lähde: Kevan aineistosta kirjoittajien omat laskelmat.

Erittäin lyhyet, omailmoituksella sallitut 1–3 päivän poissaolot:

- Poissaolojen mahdollisia syitä on useampia, muun muassa ylähengitystieinfektiot, omavaltaiset poissaolot, unihäiriöt, muu väsymys tai työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeudet sekä akuutit ja toistuvat tilanteet kuten migreeni, kuukautiskivut ja PMS.
- Koska poissaolojen syitä ei ole tutkimusaineistossa, aihetta ei voida tutkia luotettavasti jälkikäteen; emme tiedä aiheuttajien kirjoa ja jakaumaa.
- Koska 1–3 päivän poissaolot harvemmin vaativat lääkärintodistusta, on todennäköistä, että näiden syyt ovat vaihtelevammat kuin lääkärin vahvistamissa poissaoloissa.²

Tilastointiharhat:

- Arkityöntekijöillä perjantaina kesken työpäivän ilmenevät sekä lauantaina ja sunnuntaina alkavat, 2–5 päivän työkyvyttömyyteen johtavat tapahtumat kirjautuvat tilastoissa 1–3 päivän sairauspoissaoloiksi; lyhyet poissaolot ylikorostuvat, ja 4–5 päivän työkyvyttömyydet hoituvat omailmoituksella.
- Viikonloppuisin alkavat työkyvyttömyydet näyttäytyvät tilastoissa vasta maanantaina; varsinaisten maanantaisairastumisten päälle tulee tilastollinen 'keräilyerä'.
- Vastaavasti keskiviikkona, torstaina ja perjantaina alkavat 4–5 päivän työkyvyttömyydet kerääntyvät perjantapäin painotteisesti 1–3 päivän ryhmään.

Viitteet

- ¹ <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/sairauspoissaolokaytannot-tyokyvyn-tukena>
- ² Huomaa kuitenkin, että sairauslomia määrätessään lääkärit ovat väistämättä ydinosamisensa ulkopuolella.

Kirjallisuus

Kela (2023). *Sairauspäivärahan omavastuu-aika, Työnantajat*. <https://www.kela.fi/tyonantajat-sairauspaivara-ha-omavastuu-aika>

Keva (2024). *Sairauspoissaolot kunta-alalla ja hyvinvointialueilla vuosina 2020–2023*.

Kuusi, T., Kulvik, M., Härmä, M. & Ropponen, A. (2023). *Tehokkuus ja työhyvinvointi: Tiedolla kohti tasapainoista työtä*. Helsinki: The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA). <https://www.econstor.eu/handle/10419/274192>

Kuusi, T., Kulvik, M., Härmä, M. & Ropponen, A. (2024). Workload and short sickness absences in a cohort of Finnish hospital employees. *European Journal of Health Economics*, 1–24. <https://doi.org/10.1007/S10198-024-01698-8/TABLES/9>

Valkonen, T. (2025). Sairauspoissaolojen kustannukset työnantajalle. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 62(2), 407–416. <https://journal.fi/sla/article/view/147161/104957>



**Elinkeinoelämän
tutkimuslaitos**

ETLA Economic Research

ISSN-L 2323-2463
ISSN 2323-2463

Kustantaja: Taloustieto Oy

Puh. 09-609 900
www.etla.fi
etunimi.sukunimi@etla.fi

Arkadiankatu 23 B
00100 Helsinki
