



Työikäisen väestön työelämään osallistumisen lisääminen

Työ on voimavara yhteiskunnalle ja yksilöille. Korkea työllisyysaste on perusta hyvinvoivalle yhteiskunnalle ja hyvinvointivaltion rahoitukselle eri väestöryhmien osallistuessa työelämään.

Väestön ikääntyessä, syntyvyyden jatkuessa matalana ja julkisen talouden vel-

kaantuessa työllisyysastetta on lisättävä merkittävästi. Työurien pidentämiseksi nuorten ja opinnoista valmistuneiden siirtymisen työelämään on tapahduttava saumattomasti, työkyvyttömyys työurien keskivaiheilla ei saa synnyttää pitkiä työurakatkoksia eivätkä työurat saa päät-

tyä ennenaikaisesti työkyvyttömyyteen (kuva 1). Kykyä, halua ja mahdollisuuksia tehdä turvallista ja terveellistä työtä on edistettävä. On tärkeää lisätä työikäisten osallistumista työmarkkinoille ja motivatiota pysyä työmarkkinoilla. Tavoitteena on eheä työura.

Työllisyysaste ja työurien kokonaispituus ovat matalia mm. opiskelijoiden myöhäisen opintojen aloitustien ja korkean valmistumistien sekä työikäisten varhaisen työelämästä pois siirtymisen takia. Maahanmuuttajaväestön työllisyysaste on muuta väestöä matalampi. Suomessa myös jääetään aiemmin pois työelämästä kuin esimerkiksi Ruotsissa (kuva 2).

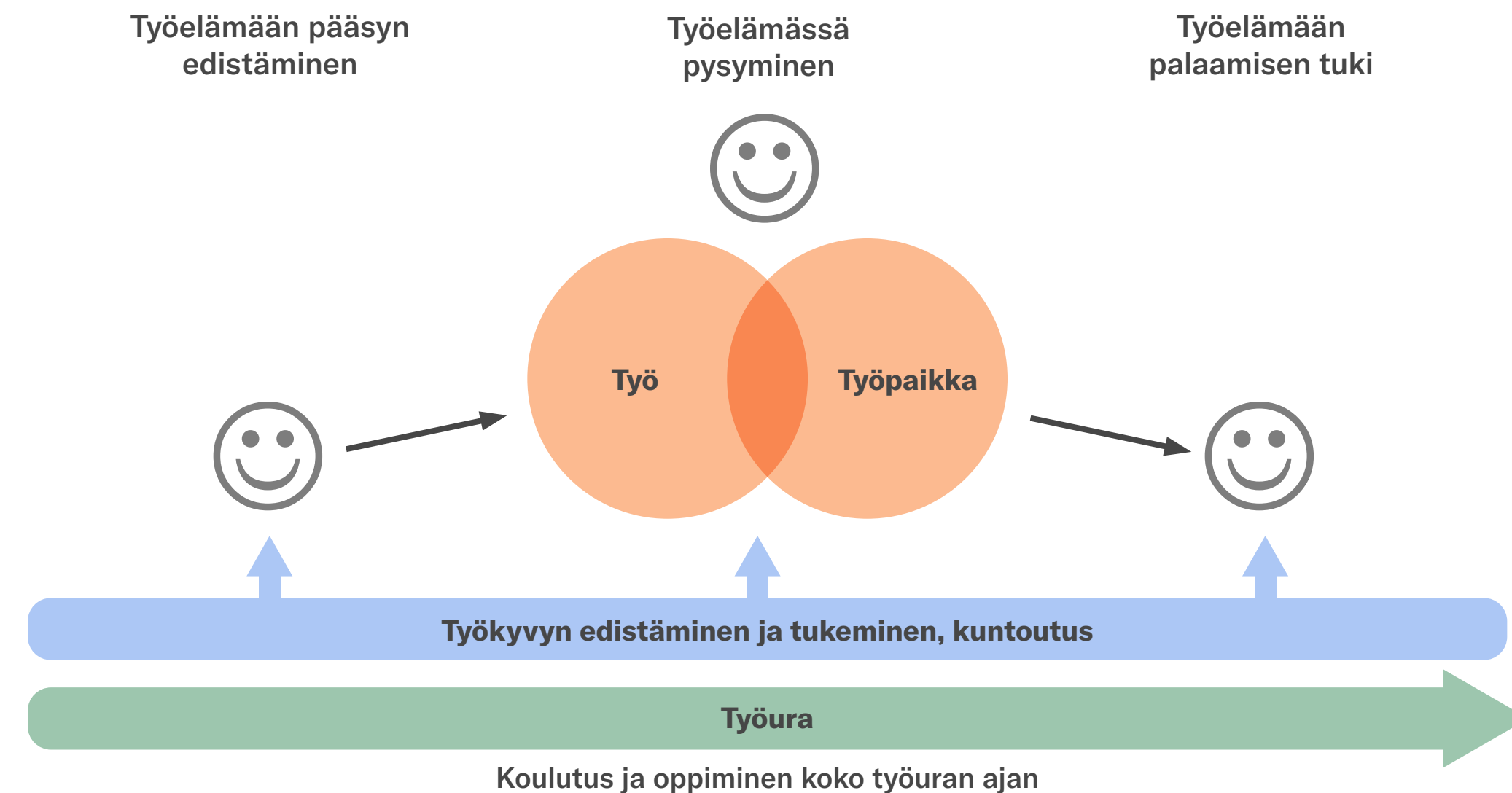
Erityisesti osaamisen kehittämisen keinoin voidaan edistää korkeaa työelämään osallistumista ja kestävää työelämää. Etuuksien ehdoilla pyritään ehkäisemään osaamisen puutteesta syntyviä ongelmia, jolloin esimerkiksi nuorilla työttömyysetuuden saamisen ehtona on hakuvelvollisuus koulutukseen. Työttömyysetuuksilla

Koulutustaso	Suomi	Ruotsi
	2020	2020
perusaste	63,0	64,8
keskiaste	63,8	65,3
korkea-aste	64,6	66,1

Kuva 2. Työmarkkinoilta poistumisikä koulutustason mukaan 2020 Suomessa ja Ruotsissa (Riekhoff&Kuitto 2022)

voidaan lisäksi tukea koulutukseen osallistumista silloin, jos tämän katsotaan olevan tarkoituksenmukainen keino parantaa työllistymisen mahdollisuuksia. Etuuksien ehdot ja soveltuva koulutus tukevat työelämäosallisuutta myös, jos aiempi ammatti tai työ ei ole mahdollinen terveydentilan takia. Tällöin ammatillinen kuntoutus on keino jatkaa työelämässä.

Suomi eroaa muista EU-maista siinä, että etuuksien maksukaudet ovat verrattain pitkiä, palvelut ovat usein digitaalisia ja henkilökohtaisen palvelun saaminen ei usein-



Kuva 1. Eheät työurat.

kaan ole selvää. Palvelujen ja tuen tulisi ajoittua etuuksien saamisen alkuun, jolloin niiden vaikutus paranisi. Suomesta puuttuu tietoa palveluiden ja etuuksien yhteensovittamisesta. Tämän tiedon kerääminen on ensisijaisen tärkeää, jotta voidaan tietää mitä vaikutuksia palvelun saamisella on ollut esimerkiksi työkykykyyn ja työllistymiseen.

Kestävässä työelämässä työ on terveellistä ja turvallista työnteon muodosta

riippumatta. Työtapaturmat ja työperäiset sairaudet sekä haitat ovat ehkäistävissä vaarojen tunnistamisella ja riskien hallinnalla. Lisääntyneisiin mielenterveysongelmiin vaikuttavat työelämän ja yhteiskunnan muutokset, esimerkiksi työn kasvanut intensiteetti, digitalisaatio, työn ja vapaa-ajan hämärtyminen, sosiaalisten verkostojen heikkeneminen ja kasvaneet odotukset. Työssä on tärkeää olla voima-

varatekijöitä, sillä ne motivoivat työntekijää, edistävät työn sujumista, lieventävät työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia ja lisäävät työhön liittyviä myönteisiä kokemuksia. Työn voimavaratekijät voivat liittyä esimerkiksi työtehtävään (mm. selkeät tavoitteet), työyhteisön toimivuuteen (mm. arvostus ja kannustava palaute) tai organisaation toimintaan (mm. oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen).

Lähdeluettelo (STM:n verkkosivulla)

Työryhmä (aakkosjärjestyksessä)

Kirsi Ahola, *TTL*

Susan Kuivalainen, *Eläketurvakeskus*

Merita Mesiäislehto, *THL*

Reetta Orsila, *STM*

Riku Perhoniemi, *Kela*

Kati Takaluoma, *STM*

Kimmo Tarvainen, *STM*

Suositus 1:

Työelämään pääsyn edistäminen

1. työhön oppimalla (esimerkiksi oppisopimuskoulutus, kuntouttava työtoiminta mukaan lukien IPS-mallin, lisisti töihin -oppaan ja työkyvyn tuen tiimien hyödyntäminen) ja työssä oppimalla
2. koulutukseen ohjaavilla ja kouluttautumisen mahdollistavilla työttömyysturvan ehdoilla

Suositus 2:

Työelämässä pysyminen

Työpaikkojen veto- ja pitotekijöiden vahvistaminen työpaikan omilla toimilla:

1. hyvällä arjen esihenkilötyöllä
2. toimivalla työn organisoinnilla ja työssä onnistumisen edellytysten varmistamisella; perustuen strategiseen ja operatiiviseen työhyvinvointi- ja työkykyjohtamiseen sekä rakentavaan tapaan toimia
3. hyödyntämällä esimerkiksi Mielenterveyden työkalupakkia ja kouluttamalla työpaikan toimijoita sisältäen riskin arvioinnin ja varhaisen tuen

Suositus 3:

Työelämään palaamisen tuki

1. työhön palaamisen nopeuttaminen osaamisen kehittämisen keinoin ja tehostetun tuen turvin, esimerkiksi työtä muokkaamalla sekä IPS- ja Työote-toimintamalleja hyödyntämällä.
2. soveltuvalla, työelämäosallisuutta tukevalla koulutuksella tai muilla keinoilla, jos aiempi ammatti tai työ ei ole mahdollinen terveydentilan takia (ammatillinen kuntoutus työssä jatkamisen keinona)