

EHDOTUKSIA TYÖURIEN PIDENTÄMISEKSI

**Työelämäryhmän loppuraportti
1.2.2010**

Sisällys:

I Johdanto	3
II Työelämäryhmän esitykset	6
1. Toimenpiteitä työkyvyn edistämiseksi	6
<i>A) Työterveyshuollon ennakoivuuden ja tuloksellisuuden lisääminen</i>	7
Työterveyshuollon tavoitteiden ja sisällön uudelleensuuntaus	7
Työterveysyhteistyön kehittäminen	7
Työterveyshuollon korvauskäytäntö kannustavammaksi	8
Työterveyshuollon vaikuttavuuden arviointi	8
Työterveyshuoltoasioiden kehittäminen hallinnossa	8
Lääkäreiden koulutuksen kehittäminen	9
<i>B) Laadukkaan työterveyshuollon saatavuuden varmistaminen</i>	9
Työterveyshuollon alueellinen saatavuus ja pientyöpaikkojen mahdollisuus järjestää työterveyshuolto	9
Työkyvyn, työterveyden ja terveyden seurannan kehittäminen	10
Työttömien työkyvyn ja terveyden edistäminen	11
<i>C) Varhaisempi puuttuminen pitkittyvään työkyvyttömyyteen</i>	11
Työkyvyttömyysarvioinnin prosessin kehittäminen	11
2. Toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi	12
Työhyvinvoinnin palvelukeskus tukemaan työpaikkojen toimia	14
Työssä jatkamista tukeva toiminta osaksi työpaikkojen yhteistoimintaa	15
Työkyvyn edistäminen osana johtamista	16
Työeläkejärjestelmä tukemaan työpaikkojen työhyvinvointityötä	16
3. Työuran pidentäminen alkupäästä ja työllistymisedellytysten parantaminen työuran aikana	17
Siirtymistä perusopetuksesta toiselle asteelle tehostettava	18
Korkea-asteen koulutukseen pääsyä nopeutettava	19
Työikäisten aikuisten osaamista kehitettävä jatkuvasti	19
Työkykyyn kiinnitettävä enemmän huomiota koulutuksen aikana	19

I JOHDANTO

Hallitus ja työmarkkinajärjestöt sopivat 11.3.2009 tavoitteesta nostaa 25 vuotta täyttäneiden keskimääräistä eläkkeelle siirtymisiän odotetta 59, 4 vuodesta kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä. Tätä koskevat ehdotukset sovittiin valmisteltaviksi kahdessa työryhmässä, eläkeneuvotteluryhmässä ja työelämäryhmässä, vuoden 2009 loppuun mennessä. Työryhmät saivat joulukuussa 2009 kuukauden jatkoajan ehdotusten valmisteluun. Kahden työryhmän työllä oli yhteinen tavoite: esittää keinoja todellisen, keskimääräisen eläkkeelle siirtymisiän nostamiselle kolmella vuodella.

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään keskimäärin 52 vuoden iässä, kun suoraan työelämästä vanhuuseläkkeelle siirtymisikä on 63 vuotta. Vuonna 2008 vanhuuseläkkeelle siirtyi 30 800 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 25 600 henkilöä. Myös sairauspoissaolojen vähentämisellä voidaan vaikuttaa työurien pituuteen.

Alkavien työkyvyttömyyseläkkeiden määrän merkittävä vähentäminen on työelämäryhmän esitysten tärkein tavoite. Tähän tavoitteeseen pyritään paitsi tehokkaan ja kattavan työkykyä tukevan terveydenhuoltoyhteistyön keinoin, myös tarjoamalla välineitä työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikoilla. Erityishuomiota on kiinnitetty siihen, miten mielenterveyden ongelmiin voitaisiin puuttua nykyistä varhaisemmassa vaiheessa ja estää sairauslomien pitkittyminen ja näin vähentää mielenterveyden häiriöistä johtuvien työkyvyttömyyseläkkeiden määrää.

Kysymys ei ole kuitenkaan vain varhaisesta työstä poistumisesta, vaan työurien pituutta tulee tarkastella jo niiden alkupäässä. Suomessa jää joka vuosi 3000-4000 peruskoulun päättävää nuorta ilman ammatillisen koulutuksen aloituspaikkaa ja ammatillisen koulutuksen keskeyttää kokonaan yli 10 000 nuorta vuosittain. Korkea-asteen koulutukseen siirtyminen kestää Suomessa pitkään ja tästä syystä kansainvälisissä vertailuissa suomalaisten korkeakoulututkinnon suorittaneiden keski-ikä on varsin korkea.

Työelämäryhmän osaamista ja koulutusasioita koskevat ehdotukset parantavat nuorten ammatillisia valmiuksia ja nopeuttavat työmarkkinoille tuloa. Ehdotukset lisäävät myös työelämässä jo olevien mahdollisuuksia ammatillisen osaamisen parantamiseen ja helpottavat näin selviytymistä työmarkkinoiden muutoksissa.

Valmistelun lähtökohdissa on lisäksi huomioitava ajankohtainen työmarkkinatilanne. Talous- ja työllisyystilanteen nopea heikentyminen on kääntämässä ikääntyneiden työllisyyden laskuuralle. Työurien jatkamistavoitteet onkin ajoitettava pidemmälle aikavälille. Talouden kääntymässä jälleen kasvuun ja ikärakenteen muutoksen johdosta on ennakoitavissa, että ikääntyvän työvoiman kysyntä työmarkkinoilla kasvaa.

Yllämainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi työelämäryhmä esittää toimenpidekokonaisuutta, joka koostuu työkyvyn edistämisestä, työhyvinvoinnin parantamisesta sekä työuran pidentämisestä alkupäästä ja työllistämisedellytysten parantamisesta koko työuran aikana.

Työelämäryhmä katsoo, että sen toimenpide-esitykset tulee saattaa lopulliseen muotoonsa erikseen asetettavissa työryhmissä.

Työryhmiä perustetaan 6 kappaletta seuraavasti:

1. Työryhmä työterveyshuollon kehittämistä varten (STM, työmarkkinajärjestöt, tarvittavat asiantuntijat)
2. Työryhmä työkyvyttömyysprosessia ja työterveyshuollon valtakunnallista kattavuutta koskevien esitysten tekemistä varten (STM, työmarkkinajärjestöt ja Kela)
3. Työryhmä eläkejärjestelmään liittyvien esitysten tekemistä varten (STM, työmarkkinajärjestöt ja eläkejärjestelmä)
4. Työryhmä työttömien työkyvyn edistämiseksi (TEM, STM ja työmarkkinajärjestöt)
5. Työryhmä ammatillisen koulutuksen keskeyttämisen vähentämiseksi ja työelämään siirtymisen nopeuttamiseksi (OPM ja työmarkkinajärjestöt)
6. Työryhmä työkykyyn, työhyvinvointiin, työsuojeluun ja työelämätietouteen liittyvien asioiden lisäämiseksi opetussuunnitelmiin ja opinto-ohjelmiin (OPM ja työmarkkinajärjestöt).

Työryhmien toimeksiannot laaditaan yhteistyössä sopijapuolten ja asianomaisten ministeriöiden kanssa 28.2.2010 mennessä. Tavoitteena on, että työryhmien määräajat päättyvät 31.1.2011.

Työelämäryhmän käsityksen mukaan työryhmän ehdotukset ovat ensinnäkin omiaan pidentämään työuria. Työelämäryhmä arvioi myös, että toteutuessaan toimenpiteet nostavat myös eläkkeellesiirtymisikää. Tämä arvio perustuu siihen, että ETK:n laskelman mukaan työkyvyttömyyseläkekavuuden aleneminen parhaan yrityspuolikkaan tasolle lähes puolittaisi työkyvyttömyysalkavuuden tason. Tällä olisi vaikutusta eläkkeellesiirtymisiän odotteeseen runsas vuosi (ETK 2009).

Koska työelämäryhmän esitykset tähtäävät ennen kaikkea työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuden vähentämiseen, muodostaa em. runsaan yhden vuoden taso tavoitteen, jonka saavuttamiselle työryhmän esitysten tehokas toimeenpano tarjoaa hyvät mahdollisuudet. Tavoitteen eli työkyvyttömyysalkavuuden puolittamisen saavuttaminen on mahdollista, sillä myös yritysکوhtaaiset esimerkit osoittavat, että systemaattisilla toimintamalleilla työkyvyn edistämiseksi on voitu huomattavasti vähentää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuksia ja myöhentää eläkkeellesiirtymisikää.

Selvitysten mukaan eläkkeellesiirtymisikään vaikuttavat paitsi taloudelliset, myös työhön liittyvät tekijät (ETK 2008). Työhyvinvointia työuran aikana koskevat työryhmän ehdotukset tukevat osaltaan työssä jatkamista ja eläkkeellesiirtymisiän nostamista.

Työelämäryhmä on myös arvioinut, että koulutusta koskevat ehdotukset pidentävät työuria enimmillään 0,8 vuodella. Selvitysten mukaan korkea osaamistaso ja työn hallinta vaikuttaa paitsi työuran pituuteen, myös eläkkeellesiirtymisiän odotteeseen. Tämän perusteella voidaan arvioida koulutusta koskevien esitysten osaltaan vaikuttavan toimeksiannossa asetettuun tavoitteeseen nostaa keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää.

Lopullisen arvion tekeminen esitysten vaikutuksesta keskimääräiseen eläkkeellesiirtymisikään edellyttää työelämä- ja eläkeneuvotteluryhmien esitysten yhteistä arviointia. Tätä varten työryhmä esittää kolmikantaista tarkastelua keväällä 2010.

Edellä mainituista syistä työelämäryhmä pitää välttämättömänä, että sen esitysten todellista vaikutusta asetettuihin tavoitteisiin seurataan. Esitysten tavoitteet ovat pitkällä tulevaisuudessa, vuodessa 2025. Siksi esitysten toteutusta, toimeenpanoa ja käytännön vaikutuksia on seurattava säännöllisesti. Osapuolet tarkastelevat toimenpiteiden käynnistymistä touko-kesäkuussa 2011. Osapuolet sitoutuvat tarkastelemaan vuosina 2014, 2018 ja 2022 nyt sovitujen toimien vaikuttavuutta työurien pidentymiseen, nuorten työelämään kiinnittymiseen ja työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuden ja ikääntyvien työhön osallistumisen kehitykseen sekä arvioimaan sitä, ovatko toteutetut toimenpiteet johtamassa keskimääräisen eläkkeellesiirtymisajan odotteelle asetettuun tavoitteeseen ottaen huomioon valitseva talous- ja työllisyystilanne.

II TYÖELÄMÄRYHMÄN ESITYKSET

1. Toimenpiteitä työkyvyn edistämiseksi

Työpaikkojen toiminnalla, työsuojelulla ja työterveyshuollolla sekä näiden toimivalla yhteistyöllä on keskeinen merkitys sellaisessa työkyvyttömyyden ehkäisyssä, joka voidaan tehdä työelämässä. Useat eri alojen työpaikkatason esimerkit osoittavat, että sairauspoissaolojen vähentämiseen, työkyvyttömyyden ehkäisyyn ja tätä kautta työurien pidentämiseen on mahdollista vaikuttaa.

Keskeistä on myös, miten julkinen terveydenhuolto ja hoitoketju toimivat siten, etteivät sairauspoissaolot pitene tarpeettomasti ja että tieto kulkee terveystalouden järjestelmässä tarkoituksenmukaisesti. Erikoissairaanhoitopalvelujen saatavuudessa on puutteita, jotka tarpeettomasti pitkittävät sairauspoissaolo- ja työkyvyttömyysjaksoja. Sairauden tai vamman aiheuttaman työkyvyttömyysjakson pitkittyminen saattaa vaikeuttaa tai hidastaa parantumisprosessia ja pahimmillaan johtaa työkyvyttömyyseläkkeelle.

Nykyinen kuuden kuukauden hoitotakuujakso on kohtuuttoman pitkä odotusaika etenkin työssä käyville. Se aiheuttaa henkilöille itselleen, työnantajille ja koko sosiaaliturvajärjestelmälle mittavia ja ehkäistävissä olevia taloudellisia kustannuksia. Työryhmä pitää perusteltuna erikoissairaanhoidossa hoitotakuuajan asteittaista lyhentämistä niin, että se tehdään perusterveydenhuoltoa vaarantamatta. Lisäksi päivystysluonteiseen hoitoon liittymättömien erikoissairaanhoitoa tarvitsevien kiireellisyysluokka-arvioinnissa työhön paluun nopeuttaminen tulisi ottaa huomioon. Esitysten tekeminen näistä toimenpiteistä edellyttää työryhmän mielestä kuitenkin perusteellisempaa terveystalouden pohdintaa samoin kuin arviota kustannuksista ja toimenpiteiden vaikuttavuudesta.

Ihmisten työkykyyn vaikuttavat enenevässä määrin myös kansanterveyteen liittyvät kysymykset, kuten mielenterveyteen, ylipainoon ja alkoholin liikakäyttöön, epäterveelliseen ruokailuun ja vähäiseen liikuntaan liittyvät ongelmat. Työelämäryhmä katsoo, että asetettujen työuravoitteiden saavuttaminen vaatii nyt tehtävien esitysten lisäksi merkittäviä panostuksia kansanterveystyöhön.

Osana mielenterveyspalveluiden saatavuuden tehostamista työelämäryhmä kiihottaa sairaanhoitovakuutuksen kehittämissuunnitelman psykoterapian saatavuutta koskevien ehdotusten toteuttamista, jotta nopea hoitoon pääsy voidaan varmistaa.

Alla esitetyt toimenpiteet perustuvat monilta osin eläkeneuvottelu- ja työelämäryhmien yhteisen työkyvyttömyysprosessiryhmän ehdotuksiin.

A) Työterveyshuollon ennakoivuuden ja tuloksellisuuden lisääminen

Työterveyshuollon tavoitteiden ja sisällön uudelleensuuntaus

Työterveyshuollon ensisijaisena tavoitteena on perinteisesti ollut työn terveysvaarojen selvittäminen. Varsinkin fyysisessä työympäristössä on pitkällä aikavälillä tapahtunut myönteistä kehitystä, mutta työntekijöitä altistuu edelleen työpaikoillaan fysikaalisille, kemiallisille ja biologisille haittatekijöille. Osa töistä on edelleen fyysisesti ja ergonomisesti kuormittavia. Osana työn kokonaiskuormitusta on huomioitava myös työn psyykkinen kuormittavuus. Yleisestä terveydentilan paranemisesta ja eliniän pidentymisestä huolimatta työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kasvanut. Ihmisten työkykyyn vaikuttavat enenevässä määrin kansanterveyteen liittyvät kysymykset, kuten mielenterveyteen, ylipainoon, alkoholin liikakäyttöön ja moniin elämäntapakysymyksiin liittyvät ongelmat. Työurien pidentämistavoitteen toteuttaminen nykyisessä tilanteessa edellyttää työterveyshuollon tavoitteiden ja sisällön uudelleen suuntaamista siten, että työn terveysvaarojen torjunnan rinnalle nostetaan työkyvyn edistäminen ja työssä jatkamisen tukeminen.

- Uudella ohjeistuksella ja tarvittavilla lainsäädännön muutoksilla korostetaan työkyvyn edistämistä ja työssä jatkamista työterveyshuollon perustavoitteina. Työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy sekä työhön ja työympäristöön liittyvät terveellisyys- ja turvallisuustavoitteet tukevat em. perustavoitetta. Hyvän työterveydenhuollon sisällössä korostuvat tehokkaat ja vaikuttavat prosessit, varhainen puuttuminen ja ennaltaehkäisy, vaikuttavuuden mittarit sekä osaava yhteistyö. Työterveyshuollon tehtäväksi asetetaan erityisesti tarvittavien toimenpide- ja hoitosuositusten tekeminen mielenterveysongelmista kärsivien työssä jatkamiseksi.

1. työryhmä laatii ehdotuksen.

Työterveysyhteistyön kehittäminen

Työkyvyn edistäminen ja työssä jatkamisen mahdollistaminen edellyttää työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijän tiivistä yhteistyötä. Vain systemaattisella työterveysyhteistyöllä voidaan saada aikaan nykyistä parempaa vaikuttavuutta.

Työpaikalla työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto selvittävät yhteistoiminnassa menettelytavat, joilla edistetään työpaikan hyvinvointia, työterveyttä ja työturvallisuutta. Työterveysyhteistyön tavoitteena on, että kaikki edellä mainitut osapuolet tietävät oman vastuunsa seuraavissa kysymyksissä:

- Selvilläolemisen periaate
 - Henkilöstön tila (mm. työtyytyväisyys, osaaminen, terveydentila ja työkyky)
 - Työkykyyn liittyvät riskit
 - Terveysteen liittyvät riskit
 - Työn psyykkinen ja fyysinen kuormittavuus
 - Työkyvyttömyyskustannukset
- Varautumisen periaate
 - Henkilöstöriskien hallinta
 - Varhainen puuttuminen ja ennaltaehkäisevät toimet

- Osallistumisen periaate
 - Työterveysyhteistyö ja sen suhde työpaikan työturvallisuusyhteistyöhön
 - Tilannekohtainen työssä jatkamisen mahdollisuuksien selvittäminen

Työnantajan on huomioitava nämä periaatteet työterveyshuoltopalvelun järjestämisessä.

Ikääntyneiden työntekijöiden tarpeiden selvittäminen työterveysyhteistyössä tapahtuu luontevimmin työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Työterveyshuoltolakiin lisätään asiaa koskevat säännökset

1. työryhmä laatii linjaukset ja mahdolliset muutosehdotukset työterveyshuoltolakiin. Linjaukset huomioidaan myös työterveyshuollon laatukriteerien valmistelussa.

Työterveyshuollon korvauskäytäntö kannustavammaksi

Työterveyshuollon työkykyä edistävää ja työkyvyttömyyttä ehkäisevää toimintaa on vahvistettava. Tehokas ohjauskeino on sitoa työterveyshuollon korvaustaso tällaiseen toimintaan.

- Sata- komitean ehdotuksen pohjalta työkyvyn hallintaan ja varhaiseen tukeen perustuva työterveyshuolto saatetaan 60 %:n korvaustason piiriin.

Lainsäädäntömuutos on valmisteilla STM:ssä. Tähän liittyen työterveyshuollon neuvottelukunta seuraa korvausmuutoksen vaikutusta ja arvioi edelleen kehittämisen tarpeet.

Työterveyshuollon vaikuttavuuden arviointi

Työterveyslaitos laatii työterveyshuoltoyksiköille laatukriteerit ja arvioi sekä tutkii työterveyshuollon vaikuttavuutta. Työterveyshuollon vaikuttavuuden mittaamisessa siirrytään suoritteiden laskennasta tulosten arviointiin. Tutkimuksen keinoin luodaan yhteinen kieli ja käsitteet vaikuttavuudelle ja kustannusvaikuttavuuden mittaamiselle

- Käynnistetään tutkimusohjelma työterveyshuollon laatukriteerien kehittämiseksi ja suomalaisen työterveyshuollon prosessien vaikuttavuuden selvittämiseksi sekä tätä tukevien mittareiden kehittämiseksi. Mittareita kehitettäessä otetaan huomioon erilaiset työpaikat ja työsuhdemuodot.

Tutkimusohjelman toteuttaa Työterveyslaitos yhteistyössä mm. Aalto-yliopiston HEMA- instituutin, Kelan ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen kanssa.

Työterveyshuoltoasioiden kehittäminen hallinnossa

Työelämäryhmän esitykset työuratavoitteiden saavuttamiseksi ja niiden tehokas toteuttaminen työpaikkatasolla vaativat toteutuakseen pysyvää ja kohdentunutta asiantuntijapalvelua. Suomessa tarvitaan valtakunnallinen työterveyshuollon ja työpaikkojen tukiorganisaatio, joka toimii hallinnonalasta vastaavan ministeriön ja työmarkkinajärjestöjen tehokkaassa ohjauksessa. Työterveyshuoltoasioiden käsittelyn ministeriössä tulee tapahtua kiinteässä yhteydessä työn turvallisuutta ja terveyttä koskevien asioiden kanssa.

Työterveyslaitos toimii jatkossa erityisesti työurien pidentämiseen, työterveys-
huollon vaikuttavuustutkimukseen sekä valtakunnalliseen työterveyshuollon tuki-
toimintaan liittyvissä tehtävissä. Työterveyshuollon toimintaedellytysten ja työ-
elämäyhteistyön parantamiseksi työterveyshuoltoa koskevat asiat siirretään
STM:ssä työsuojeluosastolle.

*Työterveyshuoltoa koskevan tutkimus- ja kehittämistyön ohjausmahdollisuuksien parantami-
seksi, riittävien toiminnallisten resurssien käyttämiseksi TTL:n toiminnassa työelämäryhmän
esitysten toimeenpanemiseksi sekä kolmikantayhteistyön vahvistamiseksi TTL:n toiminnassa
1. työryhmä laatii ehdotuksen. STM toteuttaa organisaatiomuutoksen vuoden 2010 aikana.*

Lääkäreiden koulutuksen kehittäminen

Työterveyteen liittyvien kysymysten riittävä osaaminen perusterveydenhuollossa on välttämä-
tön edellytys hoitoketjun toiminnalle ja sen selvittämiseksi, voidaanko henkilön terveyteen liit-
tyihin kysymyksiin vaikuttaa työpaikalla.

- Lääkäreiden peruskoulutusta kehitetään siten, että lääketieteellisiin tiedekuntiin saa-
daan päätoimiset työterveyshuollon professuurit vahvistamaan työkykyyn, sosiaalitur-
vaan ja ammattitaitoihin liittyvien asioiden osaamista lääkäreiden peruskoulutukses-
sa.

*Asetetaan selvitysmies laatimaan ehdotus tarvittavista toimista ja rahoitusratkaisusta. Selvi-
tysmies tekee ehdotuksen 31.1.2011 mennessä.*

B) Laadukkaan työterveyshuollon saatavuuden varmistaminen

Työterveyshuollon alueellinen saatavuus ja pientyöpaikkojen mahdollisuus järjestää työterveyshuolto

Työterveyshuoltopalveluiden saatavuudessa ja laadussa on aluekohtaisia eroja. Työpaikan
koko ja sijainti vaikuttaa mahdollisuuksiin saada työpaikan tarpeisiin sopivaa työterveyshuol-
toa.

- Erityisesti pientyöpaikkojen mahdollisuutta saada asianmukaisia työterveyshuollon
palveluita maan kaikissa osissa parannetaan. Huolehditaan, että lakisääteisiä perus-
palveluja on saatavilla maan kaikissa osissa.. Tässä yhteydessä kehitetään ja otetaan
käyttöön pienten työpaikkojen tarpeisiin soveltuva työterveyshuoltopalveluiden toimin-
tamalli, jota voidaan tarjota kaikissa kunnissa. Toimintamalliin sisällytetään työterve-
yshuollon järjestämistä vastuut ja niiden todentaminen alihankintaketjuissa ja vuokra-
työssä.
- Selvitetään, miten työterveyshuollon hankintaosaamista voidaan parantaa. Vaihtoehtoina voi olla alueelliset hankintaorganisaatiot tai valtakunnallinen organisaatio. Näin voitaisiin auttaa erityisesti pienten työpaikkojen työterveyshuoltopalvelujen hankintaa.

1. työryhmä laatii ehdotuksen x.y.2010 mennessä palvelujen kattavuuden ja rahoituksen varmistamiseksi sekä hankintaosaamisen kehittämiseksi. TTL laatii yhdessä Kuntaliiton ja työmarkkinaosapuolten kanssa samassa aikataulussa pientyönantajille tarkoitetun toimintamallin. Työterveyshuollon järjestäminen alihankintaketjuissa huomioidaan työsuojelun vastualueiden tulossopimuksissa yhtenä valvonnan painopistealueista ja seuraavassa runkosopimuksessa 2012-2015. Osapuolet seuraavat työterveyshuollon toteutumista valvonnasta saatavien tietojen perusteella työsuojeluneuvottelukunnassa.

Työkyvyn, työterveyden ja terveyden seurannan kehittäminen

Usein vaihtuvissa työsuhteissa ja muuttuvissa olosuhteissa työskentelevillä on puutteita työterveyshuollon palvelujen saatavuudessa. Työterveyshuollon taso ja kattavuus vaihtelee mm. työpaikan sijainnin ja koon mukaan. Terveyden ja työkyvyn seuranta ei toimi riittävän kattavasti, koska ihmiset vaihtavat työpaikkaa yhä useammin. Lisäksi terveydenhuoltopalveluja on saatavilla eri paikoista ja näiden palvelujen tuottajien erilaiset tietojärjestelmät rajoittavat tuloksellista seurantaa.

- Kaikille terveystarkastusten piiriin työterveyshuoltolainsäädännön mukaan kuuluville työntekijöille mahdollistetaan alasta ja työsuhteen pituudesta riippumatta lainsäädännön edellyttämät tulo- ja määräaikaistarkastukset säännöllisin väliajoin. Tarkastusväli (lähtökohtaisesti 1-3 vuotta) määritellään siten, kuin hyvä työterveyshuoltokäytäntö edellyttää. Tarkastusvälin määrittelyssä otetaan erityisesti huomioon ikääntyneiden työntekijöiden riittävän usein tapahtuvan työkyvyn seurannan tärkeys. Tarkastuksissa arvioidaan työn fyysinen ja psyykinen kuormitus sekä kehittämis- ja tukitoimien tarpeet.

Tavoitteena on, että vuoteen 2014 mennessä käyttöön saadaan työterveystietoja sisältävä seurantaväline, joka helpottaisi erityisesti lyhyissä työsuhteissa työskentelevien työterveyshuollon saatavuutta ja seurantaa.

Työelämäryhmän käsityksen mukaan perusteilla olevalla kansallisella terveystietokannalla tulee olla työterveyshuollon kattavuuden varmistamisessa ja työikäisen väestön terveyden seurannassa keskeinen asema.

Työelämäryhmä kiirehtii kansallisen terveystietokannan käyttöönottoa. Hankkeen uskottava resursointi ja aikataulutus on varmistettava. Terveystietokannan käyttöönotossa on huomioitava se, että työraesitysten on ehdittävä vaikuttaa halutulla tavalla viimeistään vuoteen 2025 mennessä. Terveystietokannasta saatava hyöty jää merkittäviltä osin saavuttamatta, ellei työterveyshuollon tarpeita ole kattavasti otettu huomioon arkiston suunnittelussa ja toteutuksessa. Tavoitteena on työterveyshuoltojärjestelmä, joka varmistaa tavoitteellisen ja laadukkaan työterveyspalvelujen saatavuuden koko työuran ajan, työsuhdemuodosta ja asuinpaikasta riippumatta.

2. työryhmä laatii arkistoon liitettävän toimivan ja seurantaa varmistavan työterveysosion niin, että se on käytettävissä arkiston aloittaessa toimintansa sekä valmistelee tarvittavat toimet työterveyshuollon kattavuuden parantamiseksi. Työryhmä laatii myös arvion ja ehdotuksen siitä, mitä käytännön toimia terveystietokannan edellyttää työterveyshuolloilta työpaikkatasolla.

Työttömien työkyvyn ja terveyden edistäminen

Työttömyyden pitkittyessä riski syrjäytyä työmarkkinoilta kasvaa. Työttömien paluu avoimille työmarkkinoille vaikeutuu olennaisesti jo kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen. Koulutuksen ja muiden työllistävien toimien ohella myös työttömien työkyvystä on huolehdittava.

Käynnissä olevan Työterveysneuvontahankkeen tavoitteena on järjestää perusterveydenhuollon yhteyteen työterveysneuvontapalvelut niille työvoimaan kuuluville työntekijöille, jotka eivät ole työterveyshuollon piirissä. Tavoitteena on myös selvittää Kelan ja työeläkejärjestelmän kanssa yhteistyömahdollisuudet rahoituksen ja kuntoutuksen osalta. Hankkeeseen liittyy arviointi- ja seurantatutkimus. Hankkeen tuloksien pohjalta voidaan kehittää malli työttömien terveyspalvelujen järjestämiseen.

- Työttömien terveyden ja työkyvyn seuranta ja edistäminen sekä työterveysneuvonta ovat jatkossa osa työvoimapalveluja. Jos työttömän työnhakijan terveyden ja työkyvyn ongelmat vaikeuttavat työllistymistä, sovitaan työllistymisohjelmassa työkyvyn tarkemmasta arvioinnista ja tarvittavista muista toimista. Tavoitteena on tukea työttömän työllistymistä avoimille työmarkkinoille. TE-toimisto voi ostaa tarvittavat työkyvyn arviointi- ja terveyspalvelut. Tämä huomioidaan julkisen työvoimapalvelujen rahoituksessa.

4. työryhmä laatii ehdotuksen työttömien työkykyyn liittyvien palvelujen järjestämisestä ottaen huomioon työttömien työterveysneuvontahankkeen kokemukset.

C) Varhaisempi puuttuminen pitkittyvään työkyvyttömyyteen

Työkyvyttömyysarvioinnin prosessin kehittäminen

Hyvin toimivalla työterveyshuollolla on pitkittyvissä työkyvyttömyystapauksissa hyvät edellytykset selvittää työntekijän hoito- ja kuntoutustarve. Ensisijaisena vaihtoehtona tulee olla palaaminen omaan työhön tai muuhun työhön oman työnantajan palveluksessa. Varhaisempi puuttuminen pitkittyvään työkyvyttömyyteen edellyttää myös tiivistä yhteistyötä sairausvakuutusjärjestelmän kanssa, ettei työntekijä ajaudu työpaikan ja työterveyshuollon vaikutuspiiriin ulkopuolelle.

- Työkyvyttömyyden uhatessa pitkittyä on perusteltua edellyttää työterveyshuollon lausunto jäljellä olevasta työkyvystä sekä selvitys jäljellä olevaa työkykyä vastaavan työn järjestämismahdollisuuksista työpaikalla sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan maksamisen ehdoksi 90 päivän jälkeen. Lausunnon laatiminen edellyttää, että työterveyshuolto, työnantaja ja työntekijä ovat yhdessä selvittäneet työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä sekä tarvittavat tukitoimet. Lausunto voidaan joissakin tilanteissa laatia jo aiemminkin. Erityisesti mielenterveyden syistä sairauspäivärahaa saavien kohdalla työhön paluun mahdollisuudet on selvitettävä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Sairausvakuutuslakiin otetaan tarvittavat säännökset, jotka estävät työntekijälle maksettavan päivärahan katkeamisen sellaisissa tilanteissa, joissa työkykylausunnon tekemättä jääminen ei johdu työntekijästä itsestään.

2. työryhmä valmistelelee tarvittavat lainsäädäntömuutokset. Samassa yhteydessä otetaan huomioon Kelan KYKY- hanke, jossa tuetaan työhön paluuta tai työssä jatkamista rääti- löidyn ratkaisuin (pilottihanke 2010–2012).

Työeläkelaitosten mahdollisuus korvata tarkoituksenmukaista hoitoa viivetilanteissa

Hoitojonot pidentävät usein työkyvyttömyyden kestoja ja johtavat turhiin eläkekustannuksiin. Joissakin tapauksissa hoidon korvaaminen tyel- järjestelmästä voisi ehkäistä työkyvyttö- myyseläketapahtuman syntymisen. Koska kyse on kuitenkin terveys- ja sosiaalipoliittisesti periaatteellisesti merkittävästä asiasta, kysymykseen liittyvät hyödyt ja haitat tulee selvittää perusteellisesti.

- Työeläkelaitokset toteuttavat yhteistyössä Kelan kanssa ja STM:n ohjauksessa pilotti- hankkeen, jolla selvitetään, saadanko hoidon nopeuttamisella työkyvyttömyyspois- saoloja lyhentymään sekä vähentämään sairauspäivärahojen maksujaksoja ja eläke- menoa.

Hoidon korvaamiselle asetettaisiin seuraavat täsmälliset kriteerit eläkemenon torjumi- sen näkökulmasta:

1. Työeläkejärjestelmällä olisi päävastuu toimeentulosta
2. Sairaus aiheuttaa työkyvyttömyyseläkkeen uhan
3. Sairauteen on olemassa hoito, joka parantaa toimintakykyä ja mahdollis- taa työhön paluun
4. Hoidon arvioidaan viivästyvän.

Sairauskassajärjestelmän kehittäminen

- Selvitetään, miten sairausvakuutustoimintaa ja siihen liittyen sairauskassajärjestel- mää voitaisiin kehittää, jotta tarvittava työkykyä palauttava nopea erikoissairaanhoido olisi nykyistä laajemmin toteutettavissa.

STM asettaa työryhmän selvittämään asiaa.

2. Toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi

Työolotutkimuksen mukaan palkansaajien osaamistaso on noussut ja mahdollisuudet kehit- tyä työssä ovat parantuneet. Työtehtävät ovat muuttuneet monipuolisemmiksi ja itsenäisem- miksi. Vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin ovat parantuneet ja palkansaajat näkevät työnsä entistä useammin merkityksellisenä ja tärkeänä. Työn sisällön merkitys on alkanut korostua palkkaakin tärkeämpänä asiana työelämässä. Myös hyvät vuorovaikutussuhteet, turvallisuus ja pitkäjänteisyys koetaan tärkeiksi työelämän laatuun vaikuttaviksi asioiksi.

1990 –luvun laman jälkeen työolotutkimuksissa on tullut kielteisinä piirteinä esille kiireen hait- taavuus, työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen ja toimintaympäristössä tapahtuvia nopeita

muutoksia heijastava epävarmuus. Tyytyväisyys tiimityöhön ja tuottavuuteen on vähentynyt, mikä kertoo sosiaalisten suhteiden kiristymisestä.

Kansainvälisessä vertailussa Suomi erottuu edukseen nimenomaan matalien hierarkioiden, kehityskeskusteluiden, tiimityön yleisyyden, joustavien työaikojen, luottamuksen, kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuuksien, tietotekniikan soveltamisen ja vaikutusmahdollisuuksien suhteen. Myös siinä, miten työntekijä saa tukea esimieheltä tai työtovereilta, Suomi sijoittuu eurooppalaisessa vertailussa kärkimaihin. Näiden vahvuuksien varaan voidaan myös jatkossa rakentaa työelämän laadun ja tuottavuuden parantamista. Parantamisen varaa on kuitenkin runsaasti verrattaessa keskimääräistä työorganisaatiota huippuihin.¹

Useilla työpaikoilla on käytössä toimintamalleja työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kaikilla työpaikoilla tällaisia ei kuitenkaan ole. Mahdollisuudet tällaisten toimintamallien käyttöön vaihtelevat merkittävästi mm. työpaikan koon, sijainnin ja käytettävissä olevien asiantuntijaresurssien mukaan.

Avaintekijä työelämän kehittämisessä on saada yhä suurempi joukko palkansaajia parhaiden työorganisaatioiden työhyvinvoinnin tasolle. Tässä tarkoituksessa työelämäryhmä esittää toimenpidekokonaisuutta, jonka tavoitteena on aikaansaada kaikilla työpaikoilla samanlainen tuloshakuinen kehitystyö, mikä on johtanut merkittävään kehitykseen työhyvinvointitoiminnassa menestyneillä työpaikoilla.

Osa-aikalisä tukemaan nuorten työllistymistä

Osa-aikalisäjärjestelmää on käytettävä nuorten työllistymisen ja ikääntyvien työssä jaksamisen tukemiseksi. Osa-aikalisä on käytössä oleva toimenpide työttömien työllistymisen tukemiseksi. Työntekijän siirtyessä määräajaksi osa-aikatyöhön palkataan työtön työnhakija. Viime vuosina osa-aikalisää on käytetty hyvin vähän.

- Osa-aikalisäjärjestelmä uudistetaan helpottamaan nuorten työllistymistä ja tukemaan ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamista. Osa-aikalisää maksettaisiin määräajaksi osa-aikatyöhön siirtyvälle ikääntyvälle työntekijälle (yli 50 v) ja työnantaja palkkaa vasta tutkinnon suorittaneen työttömän työnhakijan (valmistumisesta kulunut korkeintaan kolme vuotta). Uudistus toteutetaan työ- ja elinkeinoministeriön linjauksia muuttamalla. Valtiovalta varaa riittävät määrärahat vuosina 2010-2012.

Tarvittavat esitykset valmistellaan mahdollisimman pian kolmikantaisesti TEM:ssä ottaen erityisesti huomioon järjestelmän toimivuus eri toimialoilla ja erilaisilla työpaikoilla.

¹ *Taantuman pyörteistä työn imuun.* Katsaus tuottavuuden ja työelämän laadun kehittymiseen Suomessa. Tuottavuuden pyöreä pöytä, sihteeristön katsaus 19.3.2009

Työhyvinvoinnin palvelukeskus tukemaan työpaikkojen toimia

Työpaikkojen tarpeita varten luodaan Työturvallisuuskeskuksen yhteyteen työhyvinvoinnin palvelukeskus, joka tarjoaa käytännönläheisiä työvälineitä ja palveluita työhyvinvoinnin edistämiseksi työpaikoilla.

Jokaiselle työpaikalle tarjotaan käytännönläheisiä välineitä ja neuvontaa työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämiseksi. Tavoitteena on yhden luukun palvelu erityisesti pk –yrityksille. Kattavat verkkopalvelut helpottavat palvelujen käyttämistä. Työpaikoille tarjotaan työvälineitä käytännössä toimiviksi osoittautuneista ratkaisuista mm. seuraavista aiheista:

- hyvinvointia ja tuottavuutta edistävät työaikajärjestelmät, esimerkiksi osaaikatyön mahdollisuuksien lisääminen eri elämäntilanteista johtuvista syistä
- uusien työn organisointitapojen ja työaikamallien kehittäminen ja käyttöönotto työpaikoilla (mm. etätyö, toimiva työnkierto kolmivuorotyössä)
- työpaikkakohtaiset ikäohjelmat, joissa voidaan esimerkiksi sopia työaikajärjestelyistä, tehostetusta työterveyshuollosta, työnkuvan muutoksista ja koulutuksesta.
- ammatillinen kehittyminen ja koulutusmahdollisuudet, yhteistoimintalain edellyttämät vuosittaiset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat, henkilökohtaiset osaamisen kehittämissuunnitelmat
- työterveyshuollon järjestäminen
- työturvallisuuteen liittyvät toimivat mallit (mm. riskienarviointimallit, turvallisuusjohtaminen, työsuojelun toimintaohjelma, työterveyshuollon työpaikkaselvitysten teettäminen ja hyödyntäminen)
- hyvän johtamisen välineet (mm. työn mielekkyyden ja tuottavuuden lisääminen esimiestyöllä, kehityskeskustelumallit, esimiestyön edellytykset) tietoa vakuutusjärjestelmältä saatavista tukitoimista
- työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt
- mahdollisuus saada rahoituksellista ja asiantuntijatukea työpaikkojen kehityshankkeisiin ja sovelluksiin
- työhyvinvoinnin palvelukeskus kehittää ja ottaa käyttöön työhyvinvointikortin. Työhyvinvointikorttia hallinnoi TTK. Työhyvinvointikorttiin sisältyy yhteisesti sovitettu koulutussisältö. Kortti osoittaa, että henkilö hallitsee työhyvinvoinnin perusasiat ja osaa toimia työpaikalla oman ja työyhteisönsä hyvinvoinnin edistäjänä; tietää keskeiset asiaa säätelevät lait ja työpaikan eri toimijoiden oikeudet ja velvollisuudet; osaa viedä työhyvinvointiasiat käytännön toimintaan sekä ymmärtää työhyvinvoinnin, tuottavuuden ja laadun yhteyden.

Työhyvinvoinnin palvelukeskus sijoittuu Työturvallisuuskeskukseen. Palvelukeskus kokoaa yhteen työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä monia eri toimijoita ja tiivistää työmarkkinaosapuolten toimintaa työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämiseksi. Työhyvinvoinnin käytännön toimet, sovellukset, tavoitteet ja seurantajärjestelmät laaditaan yhdessä TTK:n työalatoimikuntien kanssa. Työalatoimikuntien kattavuus ja järjestöjen kattava edustus varmistetaan tässä yhteydessä. Keskeistä on, että kaikki toimialat ja eri henkilöstöryhmien edustajat ovat mukana työssä. Työalatoimikuntien rakenteeseen tehdään tarvittavat mm. sopimusrakenteesta johtuvat muutokset, jotta kaikki alat tulevat edustetuiksi. Valtion sopijaosapuolet ratkaisevat, miten valtiosektori tulee mukaan toimintaan.

Työhyvinvoinnin palvelukeskus tukee ja edistää työhyvinvointia työpaikoilla ja toimii tiiviissä yhteistyössä eri toimijoiden, kuten ministeriöiden ja asiantuntijalaitosten kanssa. Työhyvinvoinnin palvelukeskus tuottaa työpaikkatason sovelluksia toimiviksi todetuista kehittämissratkaisuista. Tässä tarkoituksessa palvelukeskus toimii läheisessä yhteistyössä TTL:n ja muiden tutkimuksen tekijöiden (VTT, Aalto-yliopiston HEMA –instituutti, muut yliopistot, THL, jne.) kanssa.

- Toiminnan käynnistäminen turvataan riittävällä alkurahoituksella. Varsinaiseen toimintaan varataan riittävä lisähenkilöstöresurssi (TTK:n hallitus selvittää yhdessä TTK:n toimitusjohtajan kanssa) ja pysyvä rahoitus TSR:n kautta. Selvitetään erilaisten hankerahoittajien (mm. Tekes, ESR) kytkeminen palvelukeskuksen toimintaan. Selvitetään työpaikkojen työhyvinvointitoimintaa tukevien vakuutusjärjestelmien (eläkevakuutus, tapaturmavakuutus) kumppanuus palvelukeskuksen toiminnassa.
- Palvelukeskuksen toiminnan edistämiseksi sen toiminta ja käyttö otetaan osaksi TTK:n järjestämiä työsuojelun peruskursseja (n. 60 alakohtaista koulutustilaisuutta vuosittain) ja työelämän kehittämiskoulutuksia. Tällä varmistetaan mahdollisimman laaja henkilöstön edustajien ja työnantajien edustajien kattavuus.
- Työmarkkinajärjestöt suosittelevat, että työehtosopimusosapuolet yhteisesti käsittelevät, miten toimialakohtaista työhyvinvointityötä edistetään palvelukeskuksessa sekä miten toimialakohtaista työtä voidaan tehokkaasti hyödyntää. Liittojen tulisi samalla selvittää koulutustarjonnan kehittämistarpeet työhyvinvoinnin ja työssä jatkamisen näkökulmasta.
- Työturvallisuuskeskuksen hallitus antaa kevään 2010 aikana työalatoimikunnille toimeksiannon laatia esityksensä toimialakohtaisista sovelluksista, tavoitteista ja seurantamekanismeista. Esitykset annetaan TTK:n hallitukselle vuoden 2010 loppuun mennessä.
- Työalatoimikunnat tekevät vuosittain hallitukselle esityksen työpaikkatason vaikuttavuustavoitteista ja niiden mittaamisesta. Tämän pohjalta laaditaan toimialakohmainen suunnitelma, jonka toimeenpanosta liitot huolehtivat. Työalatoimikunnat arvioivat vuosittain tavoitteiden vaikuttavuutta ja tekevät hallitukselle ehdotuksia tarvittavista jatkotoimista.
- TTK:n hallitus arvioi alakohtaisten toimien vaikuttavuutta.

Työhyvinvoinnin palvelukeskuksen perustamista koskevat selvitykset ja ehdotukset (rakenne ja rahoitus) jatkovalmistellaan työmarkkinajärjestöjen toimesta Työturvallisuuskeskuksen kanssa 31.5.2010 mennessä.

Työssä jatkamista tukeva toiminta osaksi työpaikkojen yhteistoimintaa

Työelämäryhmä esittää työkykyosiossa tavoitteellisen työterveyshuoltoyhteistyön käynnistämistä työpaikoilla. Työssä jatkamisen tukeminen edellyttää muitakin, kuin työterveyshuollon avulla tehtäviä suoraan työntekijöiden terveyteen liittyviä toimenpiteitä. Toimenpiteiden vai-

kuttavuus edellyttää työyhteisön sitouttamista yhteisiin tavoitteisiin. Tämä puolestaan edellyttää sitä, että työntekijöillä on riittävä tieto työpaikan työssä jatkamista tukevista kehittämistavoitteista ja tavoitteiden saavuttamiseen tähtäävistä ohjelmista.

- Työsuojelun valvontalakia täydennetään niin, että käsiteltäviin yhteistoiminta-asioihin lisätään työssä jatkamista tukevat kehittämistavoitteet ja ohjelmat.

1. työryhmä laatii muutosesityksen.

Työkyvyn edistäminen osana johtamista

Yritysten tehtävänä on tehdä tulosta. Samoin julkishallinnon työpaikoilla on käytettävissä olevilla resursseilla saatava aikaan kyseiseltä toiminnolta edellytetty tulos ja vaikuttavuus. Yleiset arviot siitä, että työhyvinvointiin ja työkykyyn panostaminen kannattaa aina, eivät tätä taustaa vasten riitä. Ellei työkykyinvestointien panos-tuotos –vaikutusta pystytä työpaikalla selvittämään, on työkyvyn edistämistä vaikea viedä osaksi työpaikan johtamisjärjestelmää.

- Parannetaan yritysjohton osaamista työkyvyttömyyden aiheuttamien kustannusten arvioinnissa sekä tavoitteellisen työkyvyn edistämisen merkityksestä osana strategista johtamista. Erityistä huomiota kiinnitetään siihen, mitä työkykyyn ja työterveyshuoltoon käytetyillä resursseilla saadaan aikaan samoin kuin kustannusten ja tulosten läpinäkyvyyteen sekä tässä tarvittaviin mittareihin.

Työnantajaosapuoli laatii jäsenistölleen tietoaineiston ja ohjeistuksen, jossa hyödynnetään toimivia hyviä käytäntöjä ja esimerkkejä.

Työeläkejärjestelmä tukemaan työpaikkojen työhyvinvointityötä

Työeläkelaitosten työhyvinvointipalvelut tukevat merkittäväällä tavalla työpaikkojen omaa kehittämistyötä. Erityisesti työkyvyttömyysriskiä vähentämällä tyky-toiminta on omiaan hillitsemään eläkemenon kasvua ja pidentämään työuria. Työeläkelaitosten työhyvinvointipalveluiden edelleen kehittämiseksi olisi perusteltua arvioida, miten kyseinen toiminta voisi vielä paremmin palvella työeläkelainsäädännön ja eläkepolitiikan tavoitteita.

- Selvitetään tarve säädellä työeläkelaitosten harjoittamaa työhyvinvointitoimintaa. Tarkoituksena on lisätä työhyvinvointitoiminnan vaikuttavuutta, selkeyttää tyel-laitosten palveluiden suhdetta muihin palvelujentarjoajiin ja yhteistyötä perustettavan TTK:n työhyvinvoinnin palvelukeskuksen kanssa samoin kuin lisätä työhyvinvointitoiminnan ja siihen liittyvän kilpailun läpinäkyvyyttä. Samassa yhteydessä selvitetään, miten työeläkejärjestelmä yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa voi kannustaa erityisesti pieniä yrityksiä työhyvinvointitoimintaan. Tavoitteena on taloudellisiin kannustimiin perustuva selkeä ja hallinnollisesti tarkoituksenmukainen toimintamalli.

3. työryhmä laatii selvityksen ja tarvittavat esitykset.

3. Työuran pidentäminen alkupäästä ja työllistymisedellytysten parantaminen työuran aikana

Suomessa on kattava koulutusjärjestelmä, joka tarjoaa kaikenikäisille monipuoliset mahdollisuudet osaamisen parantamiseen. Työurien jatkamisen näkökulmasta tarvitaan kuitenkin uusia toimia, joilla kaikille nuorille ilman tarpeettomia viiveitä löytyy koulutuspaikka ja joilla voidaan parantaa työllistymismahdollisuuksia läpi työuran.

Hallitus on viime vuosien aikana lisännyt ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijapaikkoja 7 000:lla. Tästä huolimatta peruskoulun päättäviä nuoria jää edelleen koulutuksen ulkopuolelle. Keväällä perusopetuksen päättäneistä hakijoista lähes puolet haki ammatilliseen koulutukseen. Yhteishaussa ammatilliseen koulutukseen hakeneista lähes 17 000 ei saanut heti hakemaansa koulutuspaikkaa. Perusopetuksen päättäneistä näistä oli noin 4 500. Ongelmaa on vaikeuttanut nuorten lisääntynyt kiinnostus hakeutua ammatilliseen koulutukseen. Koulutuksen keskeyttäminen on jonkin verran vähentynyt viimeisten vuosien aikana. Kuitenkin edelleen joka vuosi yli 10 prosenttia ammatillisen koulutuksen opiskelijoista keskeyttää opinnot kokonaan. Korkea-asteen koulutukseen siirtyminen kestää Suomessa edelleen pitkään. Myöskään korkea-asteen opintoajoissa ei ole tapahtunut suuria muutoksia tehdyistä toimenpiteistä huolimatta.

Palkansaajien koulutustaso on noussut merkittävästi 1970-luvun lopulta lähtien. Kuitenkin edelleen yli 300 000 työkäiseltä puuttuu yhä perusasteen jälkeinen ammatillinen tutkinto. Jatkossa korostuu entisestään tarve ammattitaidon päivittämiseen ja syventämiseen läpi työuran ja mahdollisuudet ammatinvaihtoon työuran aikana. Osaaminen on keskeinen keino työhyvinvoinnin, tuottavuuden ja tuloksellisuuden edistämiseksi sekä muutoksen hallinnassa.

Nuorten työllistymisen helpottamiseksi kaikilla nuorilla tulee olla vähintään ammatilliset perusvalmiudet työelämään. Työkäisten aikuisten sopeutumista työmarkkinoiden muuttuviin osaamisvaatimuksiin on parannettava ammatillisen aikuiskoulutuksen keinoin. Perusasteen jälkeisen koulutuksen aikana on jatkossa kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota työkykyyn ja mahdollisiin ongelmiin on voitava puuttua jo varhaisessa vaiheessa.

Työelämäyhteistyötä tiivistettävä

Työelämäryhmä katsoo, että työurien pidentäminen alkupäästä vaatii koulutuksen ja työelämän yhteistyön tiivistämistä kaikilla koulutusasteilla. Koulutuksesta työelämään siirtymisen nopeuttaminen edellyttää erityisesti perusopetuksen ja lukion roolin vahvistamista työelämätiedon välittäjänä. Lukion työelämäyhteistyötä (esim. työelämään tutustumisjaksoja) ja tiedeopetusta lisäämällä voidaan vahvistaa oikean opiskelualan valintaa ja nopeuttaa siirtymistä lukiosta jatko-opintoihin ja työelämään.

Koulutus- ja työvoimatarpeiden ennakointia on jatkuvasti kehitettävä, jotta viranomaisilla, koulutusjärjestäjillä ja opiskelemaan hakeutuvilla on riittävät ja ajantasaiset tiedot työelämässä tapahtuvista muutoksista. Työvoiman määrällisen ennakkoinnin ohella on entistä enemmän kiinnitettävä huomiota rakenteellisiin muutoksiin ja osaamistarpeiden muuttumiseen. Ennakointivuoropuhelussa tulee työelämän osapuolten olla mukana sekä valtakunnallisesti että alueiden tasolla.

Siirtymistä perusopetuksesta toiselle asteelle tehostettava

Elinikäisen oppimisen perusta luodaan perusopetuksessa. Erityisesti on kiinnitettävä huomiota perusopetuksen päättävien nuorten opiskeluvalmiuksiin ja -motivaatioon, jotta koko ikäluokalla on paremmat valmiudet perusopetuksen jälkeisiin opintoihin. Perusopetuksen työelämäyhteyksiä ja opettajien työelämäntuntemusta on lisättävä, jotta nuorten työelämäntietoisuutta ja edellytyksiä hakeutua työllistävälle aloille voidaan vahvistaa.

- Kaikille perusopetuksen päättävälle annetaan koulutustakuu, mikä tarkoittaa mahdollisuutta aloittaa opinnot lukiossa, ammatillisessa koulutuksessa (tutkintoon johtava koulutus oppilaitoksessa, oppisopimuskoulutus tai valmistava koulutus), perusopetuksen lisäluokalla tai erityistoimissa kuten työpajoissa.
- Kunnissa määritellään yhteistyössä TE-toimistojen kanssa viranomaistaho, joka vastaa perusopetuksen päättävien nuorten ohjauksesta siihen saakka, kunnes he aloittavat opinnot tai siirtyvät työelämään. Tämä edellyttää hakevaa nuorisotoimintaa ja eri toimijoiden yhteistyötä koko työssäkäyntialueella.

Ammatillisen peruskoulutuksen aloituspaikkojen osalta (pl. ohjaava ja valmistava koulutus) opetusministeriö kohdistaa paikat työelämän tarpeiden mukaan. Opiskelijapaikkalisäyksistä huolimatta edelleen peruskoulunpäättäviä nuoria jää koulutuksen ulkopuolelle. Samaan aikaan ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelee runsaasti myös aikuisia, joiden ensisijainen koulutusväylä pitäisi olla näyttötutkintojärjestelmä.

- Ammatillisen peruskoulutuksen aloituspaikat kohdistetaan ensisijaisesti niille opiskelijoille, joilla ei ole toisen asteen tutkintoa. Näyttötutkintojärjestelmää tulee hyödyntää nykyistä enemmän aikuisten kouluttamisessa, mikä vapauttaa resursseja nuorten koulutukseen.
- Ammatillisen koulutuksen ohjaavaan ja valmistavaan koulutukseen (ns. ammattistartti) koulutuksen järjestäjä voi ottaa aloituspaikkakiintiön ulkopuolelta perusopetuksen päättäneitä, jotka tarvitsevat valmistavaa koulutusta parantaakseen valmiuksiaan tutkintoon johtavaan ammatilliseen koulutukseen. Tähän tarvitaan valtion erillisrahoitus. Valmistavan koulutuksen aloituspaikkatarpeita arvioidaan alueellisesti ja ELY-virastot päättävät paikkojen jakautumisesta koulutuksen järjestäjille.

Ammatillisia perustutkintoja uudistetaan parhaillaan. Tutkinnon suorittaminen osissa mahdollistaa työelämän tarpeista lähtevän laaja-alaisen osaamisen hankkimisen, opiskelijoiden valinnan mahdollisuuksien lisäämisen ja koulutuksen ja työn vuorottelun. Näin voidaan vähentää myös ammatillisen koulutuksen keskeyttämistä.

- Opetusministeriö valmistelee pikaisesti toimenpideohjelman, jonka tavoitteena on keskeyttämisten vähentäminen ja nopeampi siirtyminen ammatillisesta koulutuksesta työelämään. Ohjelman sisällön valmistelussa keskeisiä kysymyksiä ovat ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen rahoitusjärjestelmä, koulutuksen eri järjestämismuotojen (ammatillinen peruskoulutus, oppisopimus, näyttötutkinnot) yhteistyön tiivistäminen, näyttötutkintojärjestelmän tehokas hyödyntäminen sekä läpäisyasteen parantamiseen ja keskeyttämisen vähentämiseen tähtäävät toimet. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmää tulee kehittää siten, että nopeampi siirtyminen koulutuksesta työelä-

mään otetaan rahoituksen lähtökohdaksi. Rahoitusjärjestelmää uudistettaessa otetaan huomioon myös koko ikäluokan koulutustavoite.

Opetusministeriö asettaa kolmikantatyöryhmän valmistelemaan koulutustakuun ja siihen liittyvien ehdotusten toteuttamiseksi sekä toimenpideohjelman keskeyttämisen vähentämiseksi ja työelämään siirtymisen nopeuttamiseksi 31.12.2010 mennessä.

Korkea-asteen koulutukseen pääsyä nopeutettava

Korkea-asteen opiskelijoita kannustetaan kokoaikaiseen opiskeluun ja tavoiteajassa valmistumiseen. Opintotukijärjestelmä tulee uudistaa näiden tavoitteiden mukaiseksi.

Korkea-asteen koulutukseen siirtymistä ja tutkinnon suorittamista pohtii parhaillaan opetusministeriön asettama työryhmä.

- Korkeakoulutuksen rahoitus- ja ohjausjärjestelmää kehitetään ottamaan huomioon määrällisten tavoitteiden lisäksi koulutuksen laatu. Koulutusta vastaava työllistyminen on otettava osaksi tuloksellisuusrahoitusta, jonka indikaattorit kehitetään OPM:n johdolla kolmikantaisesti.
- Korkea-asteen opiskelijavalintoja tulee uudistaa siten, että uusiksi opiskelijoiksi valitaan ensisijaisesti henkilöitä, joilla ei vielä ole opinto-oikeutta korkea-asteella. Mahdollisuuksia vaihtaa koulutusohjelmaa kandidaattitutkinnon jälkeen tulee helpottaa. Yhteisvalinnan käytön mahdollisuuksia mm. alakohtaisesti tulee lisätä. Työelämäryhmä esittää, että em. työryhmä valmistelee ehdotuskokonaisuuden, jolla korkea-asteen opintoihin siirtymistä ja tutkinnon suorittamista voidaan nopeuttaa vähintään yhdellä vuodella.

Työikäisten aikuisten osaamista kehitettävä jatkuvasti

Työelämässä tapahtuviin muutoksiin sopeutuminen vaatii hyvää ja kehittyvää osaamista.

Työtehtävien, työpaikan tai koko ammattialan vaihtaminen on työuran aikana arkipäivää. Siksi osaamisesta on voitava huolehtia läpi työuran. Tämä edellyttää mm. toimia työpaikoilla.

Julkisesti rahoitetun aikuiskoulutuksen on tarjottava mahdollisuuksia ammattitaidon parantamiseen ja ammatinvaihtamiseen. Työttömille on oltava tarjolla riittävästi koulutusta, jotta työttömyysjaksoja voidaan lyhentää ja estää työttömyyden pitkittyminen.

- Työelämäryhmä kiirehtii erityisesti ammatillisen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen ehdotusten toimeenpanoa. Ammatillisen lisäkoulutuksen opiskelijapaikkoja on lisättävä. Oppisopimuskoulutuksen kiintiötä tulee lisätä työelämän tarpeita vastaavasti. Työelämässä ilman ammatillista tutkintoa oleville suunnataan erityisiä toimenpiteitä, jotta heidän ammatitaitonsa vastaa työelämän tarpeita. Opiskelijamaksut tulee poistaa henkilöiltä, joilla ei ole lainkaan ammatillista tutkintoa. Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen hankintaan lisätään määrärahoja pikaisesti työllisyyden heikentymisen takia.

Työkykyyn kiinnitettävä enemmän huomiota koulutuksen aikana

Tutkintoon johtavassa koulutuksessa on varsin vähän opetussisältöjä koskien työsuojelua, työhyvinvointia ja työkykyyn liittyviä asioita. Myös työelämätietoutta, työelämän pelisääntöjä opetetaan ammatillisessa koulutuksessa ja korkea-asteen koulutuksessa vähän. Selvitysten

mukaan nuorilla on selkeitä puutteita näissä työelämässä selviytymisen kannalta olennaisissa asioissa.

- Koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen tulee huolehtia, että opiskelijoille annetaan opetusta työsuojeluun, työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvien asioiden perusteista. Lisäksi opetussuunnitelmiin lisätään työelämä tietoutta. Opetusministeriö valmistelelee tätä koskevat toimeenpanoehdotukset yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Opetusministeriö asettaa kolmikantatyöryhmän työkykyyn, työhyvinvointiin, työsuojeluun ja työelämä tietouteen liittyvien asioiden lisäämiseksi opetussuunnitelmiin ja opinto-ohjelmiin.

Kattavalla opiskelijahuollolla voidaan ennaltaehkäistä opiskelijoiden sairastavuutta ja työkyvyttömyyden syntymistä. Tämä vähentää opintojen keskeyttämistä ja tukee opintojen loppuunsaattamista. Erityisesti opiskelijoiden mielenterveyden ongelmiin on puututtava ajoissa.

- Opintojen loppuunsaattamista tuetaan lisäämällä lähiopetusta ja opiskelijoiden ohjausta.
- Varmistetaan opiskelijoiden terveydenhuoltopalvelujen saatavuus. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden opiskeluterveydenhuollon palvelut järjestetään YTHS-mallin pohjalta. Ammatillisen koulutuksen opiskelijaterveydenhuolto tulee varmistaa opiskelupaikkakunnan ja kotipaikan yhteistyöllä.