



Akava

14. 2. 2025

Akavan esitys silta- työmallin kokeiluksi Suomessa:

työurasuunnitteluun perustuva malli

Selvityshanke

Työministeri Arto Satonen ja sosiaaliturvaministeri Sanni Grahn-Laasonen nimittivät keväällä 2024 Jari Lindströmin selvityshenkilöksi tehtävänänsä selvittää, miten yli 55-vuotiaiden työllistymistä voitaisiin edistää ja työuria jatkaa työvoimapolitiikan keinoilla. Selvityshanke on kaksiosainen. Lokakuussa 2024 julkaistu väli-raportti piti sisällään ehdotukset toimenpiteiksi, joilla yli 55-vuotiaiden työllisyys-astetta voidaan nostaa työvoimapolitiittisin keinoin.

Selvityshankkeen loppuraportti julkaistaan helmikuun 2025 lopussa. Loppu-raporttiin on pyydetty esitystä Suomeen soveltuvasta kokeilusta, joka tukee alimman eläkeiän saavuttaneiden tai sitä lähestyvien työntekijöiden työurien jatkumista (Singaporen siltatyömalli).

Suomen ja Singaporen yhteiskunnalliset ja rakenteelliset erot alimman vanhuuseläkeiän saavuttaneiden työskentelyyn liittyen

Suomessa eläkekarttumat, eläkeiät ja eläke-etuudet muodostavat yhden kokonaisuuden, joka perustuu hyvinvointiyhteiskunnan kattavaan turvaverkkoon. Eläkejärjestelmään on rakennettu kannusteita, joiden tavoitteena on jatkaa kokoaikatyössä yli alimman vanhuuseläkeiän. Kannusteet ovat toimineet toivotusti ja eläkkeellesiirtymisikä on myöhentynyt Suomessa jopa odotettua nopeammin. Osittaista työskentelyä tuetaan puolestaan osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen kautta. Suomessa ei ole esteitä työuran jatkamiselle alimman vanhuuseläkkeen alarajan yli, joko kokoaikaisesti tai osittain. Vanhuuseläkkeen rinnalla tapahtuvasta työskentelystä karttuu uutta eläkettä.

Singaporessa vastaava hyvinvointivaltio puuttuu, mikä tekee työelämässä jatkamisen tärkeäksi toimeentulon kannalta. Singaporen malli nojaa vahvasti työnantajan vastuuseen sekä henkilökohtaisiin sosiaaliturvatileihin. Singaporen siltatyömalli kytkeytyy enemmänkin työmarkkinapolitiikkaan. Keskeinen ero Suomeen nähden liittyy työnantajan velvollisuuksiin. Singaporessa työnantajalla on lakisäätäinen vastuu tarjota uudelleentyöllistymismahdollisuuksia kevennetyllä sopimuksella eläkeiän saavuttaneille työntekijöille tai vaihtoehtoisesti korvata tämä rahallisesti. Suomessa ei ole tällaista järjestelmää, vaan työuran jatkaminen alimman eläkeiän saavuttamisen jälkeen on yksilön ja työnantajan vapaaehtoisten neuvottelujen varassa. Lisäksi Singaporessa malliin kuuluu tarkka byrokraattinen prosessi, jossa työnantaja voi saada valtion subventioita iäkkäiden palkkaamiseen, mutta myös tiukkoja vaatimuksia. [Ne eivät sellaisenaan sovellu Suomen työelämän joustavampaan ja vähemmän säädeltyyn ympäristöön.](#) [Myös Suomen perustuslain vaatimukset rajoittavat mahdollisuuksia soveltaa vastaavaa mallia Suomessa.](#)

Singaporen mallin soveltaminen Suomessa olisi haasteellista myös kulttuuristen ja rakenteellisten erojen takia. Suomessa erityisesti yli 65-vuotiaiden työllisyysasteet ovat huomattavasti matalampia kuin Singaporessa, mutta tämä ero selittyy osin Singaporen pakottavalla tarpeella jatkaa työelämässä vanhuuden toimeentulon turvaamiseksi. Suomalaisessa kontekstissa on keskeinen kysymys, tulisiko vai vähentäisikö Singaporessa käytössä oleva malli ikääntyneiden työskentelytunteja ottaen huomioon esimerkiksi eläkejärjestelmään rakennetut kannusteet. Suomessa keskeisenä eläkepoliittisena tavoitteena on kokoaikaisen työskentelyn jatkaminen tavoite-eläkeikään saakka eli yli alimman vanhuuseläkeiän. [Mikäli yhä useampi siirtyisi jo alimman eläkeiän saavuttamisen jälkeen osa-aikaiseen työhön, tällä voisi olla merkittäviä negatiivisia vaikutuksia työllisyyteen, kansantalouteen ja eläkejärjestelmän rahoitukseen.](#)

Yhteenvetona voidaan todeta, että Singaporen siltatyömallin suora soveltaminen Suomeen ei olisi mahdollista ilman merkittäviä muutoksia nykyjärjestelmään, vaikka se tarjoaa mielenkiintoisia ideoita työurien pidentämiseen. Suomessa malli pitää mukauttaa ottamaan huomioon maan laajempi hyvinvointivaltiojärjestelmä, työmarkkinakäytännöt ja kulttuuriset erityispiirteet.

Esitys siltatyömallin kokeiluksi

Tavoite

Mallin tavoitteena on tukea työurien jatkumista ja pidentymistä edistämällä pitkäaikaista urasuunnittelua, osaamisen kehittämistä, työkyvyn ylläpitoa ja joustavia työnteon tapoja. Erityisesti työuran loppuvaiheessa olevien työntekijöiden työllisyysasteen nostaminen ja työssä jaksamisen tukeminen ovat keskiössä. Mallilla voitaisiin yhdistää Singaporen siltatyömallin elementit Suomen työmarkkinoiden tarpeisiin painottaen yksilön hyvinvointia ja pitkäjänteistä työuran hallintaa.

1. Urakatsaus osaksi työelämää

Urakatsaus otettaisiin käyttöön kaikille kokeiluun osallistuville työntekijöille osana työpaikkojen olemassa olevia toimintatapoja. Urakatsaus voitaisiin integroida esimerkiksi kehityskeskusteluihin ja niiden tulisi olla osa henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmia. Sen keskeiset elementit olisivat:

- **Kokonaisvaltainen kartoitus:** Urakatsauksessa kartoitetaan työntekijän työkykyyn, osaamiseen, urasuunnitelmiin ja työuran hallinnan taitoihin liittyvät tarpeet. Tämä ulottuu perinteisiä kehityskeskusteluita pidemmälle.
 - **Yhteiset työkalut:** Arvioissa voidaan käyttää soveltuvin olosuhtein olemassa olevia työkaluja, kuten Työturvallisuuskeskuksen Työkaariarviota.
[Työkaariarvio - Työturvallisuuskeskus](#)
 - **Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (Jotpa) hallinnoima kokeilu:** Urakatsauksen levittämistä ja arviointia varten perustetaan pilotti työvoimapula-alalla, jossa on havaittu myös ongelmia työhyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa. Yksi tällainen esimerkki voisi olla sote-ala.
 - **Kerätään kokemuksia eri ikäryhmistä:** Kokeiluun otetaan mukaan työuran eri vaiheessa olevia työntekijöitä. Ennaltaehkäisyn ja pitkäjänteisen työurasuunnittelun edistämiseksi kokeiluun on tarpeellista ottaa mukaan nuorempiakin ikäryhmiä, esimerkiksi ikäryhmät 45–50, 50–55, 55–60 ja 60–65. Kokeilun jälkeen arvioidaan eri ikäryhmien kokemusten perusteella, missä työuran vaiheessa urakatsausten voidaan todeta olevan hyödyllisiä. Kokemusten perusteella voidaan arvioida sopiva työuran vaihe urakatsausten aloittamiselle ja päivittämiselle.
 - **Tavoitteena on lisätä yli 60-vuotiaiden työllisyyttä ja työssä pysymistä:** Pilottiin osallistuvien urakatsauksessa kiinnitetään erityistä huomiota työssä jatkamisen mahdollisuuksiin, kuten kevennettyihin työtehtäviin ja osaamisen päivittämiseen. Arvioinnin yhteydessä saadut kokemukset auttavat arvioimaan missä vaiheessa urakatsaukset ovat rajallisten resurssien puitteissa järkevintä ottaa käyttöön.
 - **Digitaaliset alustat:** Kokeilussa hyödynnetään Jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden (JOD) tuottamia alustoja, kuten Osaamispolkua. Tavoitteena on, että urakatsauksen yhteydessä luotava työurasuunnitelma voi kulkea työntekijän mukana työpaikasta toiseen ja työntekijä on itse työurasuunnitelmansa omistaja. Urakatsauksen toteuttamisen on kuitenkin oltava työnantajan vastuulla.
-

2. Työaikajousten ja joustavien työntöön tapöjen edistäminen

Kokeiluun osallistuvat työnantajat tarkastelevat ja toteuttavat työntekijän kanssa yhdessä työaikajoustoja ja muita joustavia työntöön tapoja. Tämä tukisi erityisesti ikääntyneitä työntekijöitä ja helpottaisi heidän työssä jatkamisestaan. Tämä toimisi myös kannusteena jatkaa työuralla. Joustavat käytännöt sisältäisivät esimerkiksi seuraavia elementtejä:

- **Työaikajoustoihin keskittyvät käytännöt:** Arvioidaan osa-aikatyön, lyhennetyt työajan tai liukuvan työajan mahdollisuuksia.
- **Etätöön edistäminen:** Kartoitetaan mahdollisuudet lisätä etä- ja hybridityötä niillä aloilla ja työtehtävissä, joissa se on mahdollista.
- **Yksilölliset ratkaisut:** Kehitetään räätälöityjä ratkaisuja ikääntyneiden työntekijöiden tarpeisiin esimerkiksi työkykyarvioiden perusteella. Yhteisesti sovitut ratkaisut voivat koskea myös työnkuvaan tehtäviä muutoksia tai kohtuullisia mukautuksia.

3. Osaamisen kehittäminen osaksi urakatsausta

Sidotaan osaamisen kehittäminen kiinteäksi osaksi työssäjaksamisen tukemista ja työurien pidentämistä. Kehitetään kokeilun avulla uusia keinoja omaehtoisten koulutushankintojen edistämiseksi.

- Otetaan osaamiskartoitus osaksi urakatsausta ja arvioidaan tarve työntekijän osaamisen kehittämiseen.
- Kokeillaan uusia omaehtoisen koulutuksen malleja, kuten osaamis- tai koulutusseteliä kouluttautumisen tukena. Koulutustarjonnan haarukoimisessa hyödynnetään parhaillaan kehitettäviä ns. pieniä osaamiskokonaisuuksia eri koulutusasteilla.
- Hyödynnetään mentorointimalleja, kuten mestari-kisällimallia työyhteisöissä.

4. Kokeilun toteutus ja seuranta

Kokeilu voitaisiin aloittaa tietyillä toimialoilla, jotka edustavat eri sektoreita, kuten julkinen sektori ja yksityinen sektori sekä teollisuus ja palvelut. Kokeilu toteutetaan kasvukeskuksissa. Kokeilu sisältäisi seuraavat elementit:

- **Kokeilun kesto:** 2–3 vuotta, jonka aikana urakatsaus ja joustot otetaan käyttöön valituilla työpaikoilla. Väliarvio toteutetaan ennen hallituskauden päättymistä.
- **Vaikutusten seuranta:** Vaikutuksia arvioidaan kokeiluun osallistuneiden työnantajien ja työntekijöiden kokemuksia kartoittamalla. On myös mahdollista seurata, miten malli vaikuttaa esimerkiksi työllisyysasteeseen ja työnantajien kustannuksiin (kuten sairauspoissaolojen määrä).
- **Arviointiraportti:** Kokeilun lopussa laaditaan arviointiraportti, jossa tarkastellaan mallin toimivuutta ja mahdollisuuksia laajentaa se kaikille työpaikoille.