

10.9.2024

MUISTIO

YHTEENVETO MUISTIOSTA EUROOPPALAISET MALLIT VAIKEASSA TYÖMARKKINA-ASEMASSA OLEVIENTYÖLLISTÄMISEKSI (alkuperäisen muistion laatineet Antti Kaihovaara, Marianne Keyriläinen, Sofia Nevakivi ja Minna Ylikännö sekä edit. Hanna Hämäläinen)**Taustaa**

Pääministeri Orpon hallituksen ohjelman mukaisilla työllisyys- ja kasvutoimilla tavoitellaan 100 000 uutta työllistä. Hallituksen pidemmän aikavälin tavoitteena on 80 prosentin työllisyysaste vuoteen 2031 mennessä. Työpaikkojen määrän kasvu ja työllisyyden vahvistuminen ovat välttämättömiä julkisen talouden kestävyysparantamiseksi. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää, että myös työmarkkinoilla vaikeimmassa asemassa olevilla henkilöillä on mahdollisuus työllistyä avoimiin työpaikkoihin.

Hallitusohjelmassa on useita kirjauksia, joilla vahvistetaan erityisryhmien, kuten osatyökykyisten, vammaisten, maahanmuuttajien, ikääntyneiden, matalan koulutustason tehtävissä toimivien henkilöiden työllistymistä, osaamista ja työelämäosallisuutta. Tavoitteena on myös käyttämättömän työvoiman ja osaamispotentiaalin parempi hyödyntäminen työllisyyden ja kasvun edistämiseksi. Kirjaukset liittyvät työllisyyteen, työvoimapalveluihin, työelämän kehittämiseen, syrjinnän torjumiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

Työministeri Satonen on asettanut työryhmän, jonka tavoitteena on työelämän vastaanottokyvyn vahvistaminen, jonka seurauksena vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistyminen ja työelämäosallisuus lisääntyvät. Työryhmän tehtävänä on valmistella selvitys eri eurooppalaisissa maissa käytössä olevista malleista haastavasti työllistyvien palkkaamisen tukemiseksi. Tässä yhteenvetomuistiossa esitellään johtopäätöksiä näistä malleista, minkä lisäksi malleista tehty yksityiskohtaisempi selvitys.

Tiivistelmä laajemmasta selvityksestä ja johtopäätöksistä**Maahanmuuttajataustaiset**

Ulkomaalaistaustaisten työvoimapotentiaalia ei ole Suomessa toistaiseksi pystytty hyödyntämään täysimääräisesti. Ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste ja osallistumisaste ovat koko väestöä alhaisemmat, työnhakijoiden osuus työvoimasta korkea ja potentiaalisten elinkaaren aikaisten työvuosien määrä huomattava. Viime vuosien myönteisestä kehityksestä huolimatta toteutumaton työllisyyspotentiaalia on siis edelleen paljon.

Ulkomaalaistaustaisten työllisyyttä edistetään osana laajempaa työvoimapolitiikkaa, mutta erityisesti hiljattain maahan tulleiden työllisyyden edistäminen edellyttää myös kohdennettuja toimenpiteitä. Suuri osa tutkimuskirjallisuudessa esiintyvistä toimenpiteistä on jossain muodossa käytössä Suomessa, joten huomiota tulisi kiinnittää olemassa olevien toimenpiteiden kehittämiseen ja erityisesti niiden toimeenpanoon. Esimerkiksi kotoutumishjelmat ja kielikoulutus ovat vaikuttavia aktiivisen työvoimapolitiikan työkaluja, mutta niiden tehokas hyödyntäminen edellyttää, että toimenpiteiden piiriin pääsee nopeasti ja että kannustimet osallistumiselle ovat riittävät.

Toimeenpanoon liittyy myös kysymys siitä, tulisiko kotoutumistoimenpiteiden keskittyä ensisijaisesti nopeaan vai kestäväan työllistymiseen. Nopeaan työllistymiseen tähtäävät toimenpiteet lisäävät työllisyyttä ensisijaisesti lyhyellä aikavälillä, kun taas koulutuksen vaikutukset ovat usein suurempia, mutta niiden aikahorisontti on pidempi. Toimenpiteiden vaikuttavuus onkin sidoksissa myös kohderyhmän

ominaisuuksiin kuten aiempaan koulutukseen, työkokemukseen ja ikään. Laissa kotoutumisen edistämistä (681/2023) kotoutuja-asiakkaan ikä huomioidaan kotoutumissuunnitelmassa siten, että alle 25-vuotiaiden tavoitteeksi on kuitenkin pääsääntöisesti asetettava vähintään toisen asteen koulutuksen suorittaminen, kun muilla asiakkailla se on pääsääntöisesti työllistyminen tai yrittäjyys.

NEET-nuoret

Toimia nuorten työmarkkinatilanteen ja osallisuuden parantamiseksi on tehty systemaattisesti. Kaikkein vaikeimmassa tilanteessa olevien NEET-nuorten vähentämiseksi sekä heidän työllistymisen edistämisen kannalta on ennaltaehkäistä koulutuksen keskeyttämistä sekä tukea siirtymää koulutuksesta työhön ja auttaa heitä integroitumaan uudelleen koulutukseen tai työmarkkinoille.

Hyviä käytäntöjä koulunkäynnin keskeyttämisen ehkäisemiseksi ovat olleet esimerkiksi oppivelvollisuuden laajentaminen, tuki ammatinvalintaan ja koulutukseen sekä vaihtoehtoisten oppimisympäristöjen tarjoaminen niille, joille perinteinen luokahuoneopetus ei sovi.

On arvioitu, että nuorten uudelleen integroimiseksi koulutukseen ja työhön keskeistä on heidän tavoittamisensa esimerkiksi etsivän nuorisotyön ja matalan kynnyksen keskitettyjen palvelupisteiden avulla. Tässä monialainen yhteistyö eri toimijoiden välillä tiedon jakamiseksi sekä nuoren luottamuksen saamiseksi ovat tärkeitä. Myös muiden nuorten tarjoama vertaistuki on koettu hyväksi keinoksi. Koulutuksen ja työelämän välisen siirtymän tukemiseksi hyviä käytäntöjä ovat nuorisotakuun sekä tiedon, ohjauksen ja neuvonnan tarjoamisen lisäksi työkokemusmahdollisuudet ja osaamisen kehittäminen.

On myös arvioitu, että nuorten osalta koulutusohjelmat näyttäisivät tuovan suurimman tuoton inhimilliseen pääomaan tehtyjen investointien osalta verrattuna aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan. Heikoimmassa asemassa olevien nuorten aktivoimisessa tärkeintä olisi kuitenkin saada nuoren koko elinympäristö kuntoon ennen koulutukseen tai työllistymiseen liittyviä toimenpiteitä, jolloin intensiivinen, yksilöllinen tuki, räätälöidyt toimintaohjelmat ja nuoren motivointi on keskeistä.

Tutkimuksissa on jo osoitettu, että Suomen, Saksan ja Ruotsin toimenpiteet nuorten työllistymiseksi ovat olleet tehokkaimpia ja Suomi toimii muille maille hyvien käytäntöjen levittäjänä. Suomessa Ohjaamojen vahvuus on kotimaisissa tutkimuksissa ja selvityksissä osoitettu olevan nopeammassa palveluihin ohjaamisessa sekä pitkällä aikavälillä toteutuvissa työllisyysvaikutuksissa.

Ikääntyneet

Ikääntyneet ovat yksi työmarkkinoiden aliedustetuista ryhmistä, jonka työllisyyden edistämistä on tutkittu ja selvitetty paljon. Osin toimenpiteisiin liittyy lainsäädännön muutostarpeita ja niitä on tehty erityisesti eläkejärjestelmään.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä työttömänä, työkyvyttömyyseläkkeellä ja muutoin työn ulkopuolella olevien osuus kasvoi. On arvioitu, että lähes 40 prosenttia niistä, jotka ilman eläkeiän nousua olisivat jo olleet vanhuuseläkkeellä, oli uudistuksen seurauksena työelämän ulkopuolella. Eläkejärjestelmään tehtävillä muutoksilla saadaan lisättyä työssä olevien ikääntyneiden työllisyyttä myöhentämällä eläkkeelle siirtymistä, mutta työttömänä oleville ne eivät ymmärrettävästi ole vaikuttava keino - ilman uudelleen työllistymistä ennen vanhuuseläkeikää.

Suomessa otettiin vuonna 2022 käyttöön työnhakuvelvoite, joka koskee kaikkia työttömiä työnhakijoita iästä riippumatta. Aktiivinen työnhaku lisää mahdollisuuksia työllistyä, mutta vain, jos työlle on kysyntää. Kuten tiedetään, ikääntyneiden työllistymismahdollisuudet ovat heikommalla kuin nuoremmilla työnhakijoilla ja siksi työnhakuvelvoitteet eivät ole yhtä vaikuttavia heidän kohdallaan.

On esitetty väitteitä siitä, ettei ikääntyneitä arvostettaisi työelämässä tai heitä syrjittäisiin ikänsä puolesta esimerkiksi rekrytointitilanteissa. Ensimmäisen väitteen osalta tutkimustulokset ovat ristiriitaisia: joidenkin tutkimusten mukaan työnantajilla olisi kielteisesti painottunut näkemys ikääntyneistä työntekijöinä, mutta Suomen osalta tällaista ei tutkimuksissa ole havaittu. Päinvastoin työnantajilla on ainkin kyselytutkimusten mukaan ollut varsin myönteinen käsitys heistä ja halua myös palkata ikääntyneitä sekä tukea työssä jatkamista.

Työelämän kehittämisessä on eri ulottuvuuksia, joista yksi keskeinen on ikäjohtaminen. Hyvän ja tuloksellisen työpaikan piirteinä pidetään sitä, että työyhteisö koostuu eri ikäisistä työntekijöistä. Eri ikäiset työntekijät tuovat työyhteisöön omat vahvuutensa, jotka hyvällä johtamisella tunnustetaan ja hyödynnetään organisaatioiden toiminnassa ja kehittämisessä.

Aina kyse ei ole itse työstä, vaan työn tarjontaan voivat vaikuttaa esimerkiksi puolison työhön osallistuminen tai lastenlasten syntyminen. Taustalla voivat vaikuttaa toisaalta poliittiset päätökset tai niiden ennakointi: meneillään olevat eläkeuudistukset voivat lisätä tai vähentää eläkkeelle siirtymistä riippuen siitä, millaisia muutoksia niiden ennakoidaan tuottavan.

Ikääntyneemmät oppijat voivat olla nuorempia hitaampia oppimaan uusia asioita ja he ovat myös ryhmänä heterogeeninen. Tästä johtuen ikääntyneiden työllistymisen kannalta vaikuttavampia ovat ikääntyneille räätälöidyt koulutukset. Vaikuttavuutta voi osaltaan lisätä se, että yksilön tilannetta työmarkkinoilla tarkastellaan holistisesti huomioiden työtehtävien vaativuus, niiden mahdollinen muokausarvo ja muuttuneen tilan mukaisen tarpeen koulutukselle ja mahdollisille muille palveluille ja tukitoimille.

Ikääntyneillä työntekijöillä on yleensä paljon osaamista. Ikääntyneiden osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen ja tunnustaminen voi osaltaan edistää heidän työllisyyttä ja etenkin työssä jatkamista, kun he kokevat saavansa ansaitsemaansa arvostusta.

Arvostuksen kokeminen liittyy yleisemmin asenteisiin ikääntyneitä kohtaan työmarkkinoilla. Asenteet vaikuttavat myös työttömien ikääntyneiden uudelleen työllistymiseen. Ikäsyrrintä on tunnustettu ongelma myös suomalaisilla työmarkkinoilla huolimatta mm. kyselytutkimusten tuloksista.

Ikääntyneillä on usein hiljaista tietoa, jota voitaisiin hyödyntää organisaatioiden kehittämisessä. Toisaalta usko omaan osaamiseen ja taitoihin voi olla osin epärealistista. Etenkin pidempään työttömänä olleilla odotukset uudesta työstä ja sen palkasta voivat olla epärealistisia. Työtä ei haluttaisi ottaa vastaan kovin paljon alemmalla palkalla, kuin mitä se on ollut aiemmassa työssä. Esimerkiksi Sveitsissä on käytössä etenkin heikommin koulutettujen pitkäaikaistyöttömien kohdalla vaikuttavaksi arvioitu palkkatukimalli, jossa alemmalla palkalla työllistyneelle työttömälle maksetaan osana työttömyysvakuutusjärjestelmää 70–80 prosenttia aiemman ja nykyisen palkan erotuksesta. Tyypillisesti tukea työllistämiseen maksetaan työnantajalle, jolloin palkkatuki voi olla esimerkiksi 50 prosenttia palkkauskuluista. Tällaisia palkkatukimalleja on käytössä eri maissa, mutta niiden vaikutukset ikääntyneiden kohdalla ovat jääneet hyvin pieniksi tai kohdentuu esim. vain varhaiseläköitymiseen. Eläkejärjestelmän uudistaminen palkkatuen sijaan on tällöin vaihtoehto.

Työssä olevien kohdalla tehokkain keino lisätä työllisyyttä on myöhentää eläkkeelle siirtymistä lainsäädännöllisin keinoin. Työttömien ja heikosti työelämään kiinnittyneiden kohdalla tilanne on hankalampi ja tarvitaan toimia myös työelämän kehittämisen, johtamisen ja asenteiden osalta.

Työ- ja elinkeinoministeriö on asettanut selvitystehtävän ikääntyneiden työllistymisen parantamiseksi. Selvityshenkilö Jari Lindström tekee esitykset selvitystehtävän osalta ja vaikeassa työmarkkina-asetmassa koskeva työryhmä rajaa ikääntyneet työnsä ulkopuolelle. Kokonaisuuden vuoksi tätä ryhmää käsitellään kuitenkin yleisellä tasolla.

Vammaiset ja osatyökykyiset

Eri politiikkatoimista huolimatta osatyökykyiset ja vammaiset ovat edelleen yksi EU:n heikoimmassa työmarkkina-asetmassa olevista ryhmistä. Toimintarajoitteista kärsivien henkilöiden työmarkkinoille osallistuminen jää edelleen selvästi jälkeen ei-toimintarajoitteisten henkilöiden työmarkkinoille osallistumisesta.

EU-maissa on käytössä erinäisiä keinoja osatyökykyisten ja vammaisten työllistämiseksi. Eri toimet voidaan jakaa karkeasti kolmeen eri ryhmään: työntekijöihin suunnatut toimet (mm. työnhaun tuki, kuntoutus yms.), työnantajiin suunnatut toimet (taloudelliset kannustimet, kiintiömallit) ja yhteiskunnan rakenteisiin liittyvä toimenpiteet (syrrintään liittyvä lainsäädäntö). Tutkimuksia politiikkatoimien vaikutavuudesta on vain vähän saatavilla, vaikka tietoa yleisesti on paljon. Lisäksi toimet saattavat olla tehokkaita, mutta ne eivät kuitenkaan aina ole kestäviä. Hankkeissa haasteena on valikoituminen: niihin valikoituu työkyvyltään parhaimmat henkilöt.

Regulatiiviset lähestymistavat, kuten työllisyyskiintiöt ja syrjinnän vastainen lainsäädäntö, eivät tutkimusten valossa näytä saavan paljoakaan empiiristä tukea, mutta ne luovat oikeudellisen kehyksen ja yleisesti tunnustetun tavoitteen parantaa osatyökykyisten ja vammaisten työhön osallistumista.

Kiintiömalleista on tehty selvityksiä, mutta vaikuttavuuden vertailua vaikeuttaa eri maiden erilaiset mallit. Kiintiömallin tuloksena työnantajat voivat tulla tietoisemmiksi vammaisten henkilöiden työllistämistä. Tämä voi osaltaan poistaa vammaisiin henkilöihin liittyviä asenteita ja ennakkoluuloja. Kiintiömallia on arvosteltu siitä, että se tekee työpaikalle työllistyneestä vammaisesta ns. ”kiintiövammaisen”, eli henkilö palkataan yritykseen vain siitä syystä, että hän on vammainen. Toisaalta työnantajat voivat osoittaa vastuullisuuttaan palkkaamalla vammaisen henkilön työpaikalle. Tällöin vammainen henkilö palkataan vain siitä syystä, että tämä luo mielikuvaa työnantajan vastuullisuudesta. Tämä on noussut esille mm. Tanskan Fleksjob-mallissa.

Yleisesti voidaan todeta, että jos jossain maassa olisi löydetty tehokas keino osatyökykyisten ja vammaisten työllistymisen edistämiseksi, se olisi otettu jo käyttöön muissa maissa. Kaiken kaikkiaan osatyökykyiset ja vammaiset ovat niin heterogeenisiä ryhmiä niin sairauden tai vamman, iän, työttömyyden keston, koulutuksen ja osaamisen suhteen, että yksittäisellä tai yksinkertaisella toimella ei pysytäkään vastaamaan heidän tarpeisiinsa. Kirjallisuuskatsauksen perusteella voidaan todeta, että tämän ryhmän osalta tehokas työllistymisen keino on yksilölähtöinen palvelu ja tuki. Keskeistä on myös työvoimaviranomaisten osaaminen osatyökykyisten tunnistamisessa ja palvelujen tarjonnassa. Tutkimuksia eri keinojen vaikuttavuudesta tarvitaan lisää.

Lisäksi selvityksessä nousi esille kaikkein kauimpana työmarkkinoista olevien osatyökykyisten ja vammaisten työllistymisen haasteet. Erilaisiin kehittämissuunnitelmiin ja hankkeisiin valikoituu usein lähimpänä työmarkkinoita olevat osatyökykyiset ja vammaiset henkilöt – vaikeimmin työllistyvät jäävät näiden hankkeiden ulkopuolelle. Samaa todettiin kiintiöjärjestelmän osalta. Eri työvoimapolitiittisia keinoja pohdittaessa onkin tärkeää ottaa tämä asia huomioon.

Aktiivisessa työvoimapolitiikassa eri maissa yleistynyt trendi on ”työllistyminen edellä” -periaate (ns. place-then-train). Kun jo pitkään vallalla on ollut ns. työvoiman tarjontaan liittyvät mallit (train-then-place). Uusi trendi keskittyy työelämään inklusion edistämiseen. Mallissa mennään lähemmäs työnantajia. Tästä hyvänä esimerkkinä on IPS-malli (Individual placement and support, suom. Sijoita ja valmenna), joka on näyttöön perustuva tuetun työllistämisen muoto. Siinä tavoitteena on työnhakijan työllistyminen avoimille työmarkkinoille palkkatyösuhteeseen. Malli on todettu erityisen vaikuttavaksi mielenterveyshäiriöitä sairastavien työllistämiseksi (Nøkleby ym., 2017). Tämä näyttää hyvin lupaavalta mallilta verrattuna vaihtoehtoihin, jotka keskittyvät voimakkaasti työvoiman tarjontaan. Työvoiman kysyntään keskittyvät mallit pohjautuvat olettamaan, että työnhakija työllistyy, jos asenteet ja syrjintä saadaan kitkettyä ja tarvittavat mukautukset ovat saatavilla.

Monessa maassa hallitus on julkistanut politiikkastrategioita osatyökykyisten ja vammaisten työllistämiseksi. Ajatuksena on, että yhteiskunnan tulisi luoda selkeä linja: halutaanko osatyökykyisten ja vammaisten työpanos mukaan yhteiskunnan ylläpitoon ja kehitykseen (mm. Eurofound, 2021). Osatyökykyisten ja vammaisten työllistämiseksi tulisi olla yhteinen näkemys.

Suomi on valinnut inklusioperiaatteen vammaisten ja osatyökykyisten työllistämiseksi. Olisi hyvä pohtia, onko tämä malli tehokas näiden ryhmien työllistämiseksi. Tällä hetkellä Suomessa ainoa työnantajan kannusteisiin liittyvä toimi on palkkatuki, jonka käyttäjästä kuitenkin vain murto-osa on pitkäaikaissairaita tai vammaisia. Jos osatyökykyisten ja vammaisten työllistymistä halutaan edistää palkkatuen keinoin, olisi hyvä selvittää, miksi sen käyttö on niin vähäistä. Suomessa osatyökykyisten ja vammaisten työllistäminen on jo vuosikymmeniä perustunut työvoiman tarjontaan liittyviin toimiin sekä syrjinnän kieltävään lainsäädäntöön. Tämä toimet eivät kuitenkaan ole osoittautuneet katsauksen sekä tilastojen perusteella riittävän tehokkaiksi keinoiksi. Selvityksen perusteella voidaan todeta, että työvoimapolitiikan keinovalikoimaa olisi hyvä laajentaa myös työvoiman kysyntään keskittyviin toimiin.

Antti Kaihovaara, Marianne Keyriläinen, Sofia Nevakivi, Minna Ylikännö ja (edit.) Hanna Hämäläinen (2024):

Eurooppalaiset mallit vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi

Johdanto

Tässä selvityksessä esitellään Euroopan eri maissa käytössä olevia toimenpiteitä vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllisyyden edistämiseksi. Selvitys kohdistuu maahanmuuttajien, NEET-nuorten, ikääntyneiden sekä osatyökykyisten ja vammaisten työllisyyden lisäämiseksi. Toimenpiteitä on arvioitu myös suhteessa suomalaisiin malleihin.

Kaikkien em. ryhmien työllistymisen haasteet ovat moniulotteisia, ovat myös keinot työllisyyden edistämiseksi ovat väistämättä moninaisia. Vaikuttavimpien toimenpiteiden tunnistamista ja vertailua vaikeuttaa se, että kausaalista tutkimusnäyttöä löytyy yleensä hyvin tarkasti rajatuista toimenpiteistä kuten erilaista aktiivisen työvoimapolitiikan toimista. Sen sijaan esimerkiksi syrjimättämyyden, yhteiskunnan ja työelämän vastaanottavuuden tai hyvin väestösuhteiden vaikutusta on huomattavasti vaikeampaa tutkia kausaalimenetelmin.

Mallit maahanmuuttaneiden työllistämiseksi

Aktiiviseen työvoimapolitiikkaan sisältyvät kotoutumistoimenpiteet arvioidaan yleensä tehokkaiksi keinoiksi edistää työllisyyttä. Esimerkiksi Valtion taloudellinen tutkimuskeskus on arvioinut olemassa olevan tutkimuksen perusteella, että kotoutumistoimenpiteet "ovat olleet poikkeuksellisen kustannustehokkaita julkisia investointeja, joiden voi odottaa maksavan itsensä takaisin säästyneiden tukien ja lisääntyneiden verojen kautta" (VATT, 2023). Toimenpiteiden arviointia vaikeuttaa kuitenkin se, että käytettävissä ei ole riittävästi tarkempaa tietoa siitä, millaiset toimenpiteet ovat kaikkein tehokkaimpia eri kohderyhmille.

Kansainvälisissä tutkimuksissa eniten näyttöä erilaisten kotoutumistoimenpiteiden vaikuttavuudesta on havaittu olevan erilaisilla kotoutumishjelmilla (esim. Sarvimäki & Hämäläinen, 2017; Ugreninov & Turner, 2021; Dahlberg, 2020; Arendt, 2022; Pesola & Sarvimäki, 2022) ja kielikoulutuksilla (esim. Arendt ym., 2020; Heller ym., 2020; Lang, 2021). Kotoutumishjelmia ja kielikoulutuksia koskevaa tutkimusnäyttöä on kuitenkin haastavaa hyödyntää uusien toimenpiteiden suunnittelussa, sillä ne ovat olleet keskeisiä osia myös Suomen kotoutumisjärjestelmää useiden vuosien ajan. Lisäksi kielikoulutusten vaikuttavuuden arvioinnissa tulee huomioida vaikutusten aikaväli ja toimenpiteiden kohderyhmä. Pitkällä aikavälillä kielikoulutuksen hyödyistä on vakuuttavaa näyttöä, mutta lyhyellä aikavälillä kielikoulutus (kuten muukin koulutus) vähentää lukkiutumisaikutuksen takia työmarkkinoille osallistumista.

Lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä ulkomaalaistaustaisten työllisyyttä edistävät todennäköisesti myös nopeaan työllistymiseen (work-first) tähtäävät toimenpiteet, joita on hyödynnetty erityisesti Tanskassa. Kansainvälistä suojelua saaville kohdennetut työnhakua ja työkokeiluja painottavat kotoutumishjelmat nostivat Tanskassa erityisesti miesten työllisyyttä merkittävästi lyhyellä aikavälillä (Arendt, 2022). Pidemmällä aikavälillä toimenpiteiden vaikutus jäi kuitenkin maltilliseksi. Samankaltaisia tuloksia oli myös Suomessa toteutetulla KOTO-SIB-kokeilulla, jossa panostettiin erityisesti vahvaan yhteistyöhön potentiaalisten työnantajien kanssa. Kokeilun arvioinnin perusteella ohjelmaan osallistuneiden maksamat verotulot olivat merkittävästi verrokkiryhmää korkeammat ainakin neljä vuotta ohjelmaan osallistumisen jälkeen (Karinen ym., 2024).

Nopeaan työllistymiseen tähtäävien toimenpiteiden kääntöpuolena on kuitenkin se, että ne saattavat vähentää kielikoulutukseen osallistumista ja heikentää siten työllistymispotentiaalia ja urakehitystä pidemmällä aikavälillä. Pitkällä aikavälillä inhimilliseen pääomaan panostamisen on arvioitu olevan tehokkaampi keino edistää ulkomaalaistaustaisten työllistymistä (Hernes, Bolvig and Liljeberg, 2022; Joona and Gupta, 2022) Tämän vuoksi kielen oppimista ja nopeaa työllistymistä edistävät toimenpiteiden toteutuksessa tulisi aina huomioida vähintään kohderyhmän aiempi työkokemus ja osaaminen sekä potentiaalisten työvuosien määrä.

Aktiivisen työvoimapolitiikan lisäksi työllisyyttä voivat edistää erilaiset rahalliset kannustimet ja sanktiot. Näiden osalta tutkimusnäyttö on kuitenkin ristiriitaista (Kivimäki & Karhunen, 2022). Osa tutkimuksista on havainnut taloudellisten kannustimien ja sanktioiden nostavan työllisyyttä, mutta samaan aikaan niiden on havaittu lisäävän siirtymiä kokonaan työvoiman ulkopuolelle (esim. Rosholm & Vejlin, 2010; Andersen ym., 2019). Myönteisiä työllisyysvaikutuksia on havaittu lyhyellä aikavälillä, mutta pitkällä aikavälillä myönteiset vaikutukset katoavat (Andersen ym., 2019; Dustmann ym., 2023). Sanktioilla voi olla myös kielteisiä ulkoisvaikutuksia kuten lapsiperheköyhyyden ja rikollisuuden lisääntymisen (Arendt ym., 2022).

Yhteenveto ja johtopäätökset

Ulkomaalaistaustaisten työvoimapotentiaalia ei ole Suomessa toistaiseksi pystytty hyödyntämään täysimääräisesti. Ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste ja osallistumisaste ovat koko väestöä alhaisemmat, työnhakijoiden osuus työvoimasta korkea ja potentiaalisten elinkaaren aikaisten työvuosien määrä huomattava. Viime vuosien myönteisestä kehityksestä huolimatta toteutumaton potentiaalia on siis edelleen paljon.

Ulkomaalaistaustaisten työllisyyttä edistetään osana laajempaa työvoimapolitiikkaa, mutta erityisesti hiljattain maahan tulleiden työllisyyden edistäminen edellyttää myös kohdennettuja toimenpiteitä. Tutkimuskirjallisuuden perusteella on kuitenkin hyvin vaikeaa arvioida, miten nykyisin käytössä olevia toimenpiteitä tulisi kehittää niiden vaikuttavuuden lisäämiseksi. Koska yhtä hopealuotia työllisyyden nostamiseksi ei ole ja koska suuri osa tutkimuskirjallisuudessa esiintyvistä toimenpiteistä on jossain muodossa jo käytössä Suomessa, huomiota tulisi kiinnittää toimenpiteiden ohella erityisesti niiden toimeenpanoon. Esimerkiksi kotoutumishjelmat ja kielikoulutus ovat vaikuttavia aktiivisen työvoimapolitiikan työkaluja, mutta niiden tehokas hyödyntäminen edellyttää, että toimenpiteiden piiriin pääsee nopeasti ja että kannustimet osallistumiselle ovat riittävät.

Toimeenpanoon liittyy myös kysymys siitä, tulisiko kotoutumistoimenpiteiden keskittyä ensisijaisesti nopeaan vai kestäväan työllistymiseen. Nopeaan työllistymiseen tähtäävät toimenpiteet lisäävät työllisyyttä ensisijaisesti lyhyellä aikavälillä, kun taas koulutuksen vaikutukset ovat usein suurempia, mutta niiden aikahorisontti on pidempi. Toimenpiteiden vaikuttavuus onkin sidoksissa myös kohderyhmän ominaisuuksiin kuten aiempaan koulutukseen, työkokemukseen ja ikään. Laissa kotoutumisen edistämistä (681/2023) kotoutuja-asiakkaan ikä huomioidaan kotoutumissuunnitelmassa siten, että alle 25-vuotiaiden tavoitteeksi on kuitenkin pääsääntöisesti asetettava vähintään toisen asteen koulutuksen suorittaminen, kun muilla asiakkailla se on pääsääntöisesti työllistyminen tai yrittäjyys.

Mallit NEET-nuorten työllistämiseksi

NEET-nuorten työllistymistä edistetään EU-tasolla nuorisotakuulla. Nuorisotakuulla varmistetaan, että kaikille alle 30-vuotiaille nuorille tarjotaan laadukasta työtä, jatkokoulutuspaikka, oppisopimuskoulutus- tai harjoittelupaikka neljän kuukauden kuluessa opintojen päättymisestä tai työttömäksi joutumisesta. EU auttaa jäsenmaitaan nuorisotakuun täyttöön panossa mm. tarjoamalla toimintaohjeita ja seuraamalla tilanteen kehittymistä. (Euroopan komissio.)

Luvussa tarkastellaan aluksi aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden vaikutuksista tehtyä tutkimusta, joka perustuu pääasiassa useita tutkimuksia kokoaviin meta-analyysihin. Sen jälkeen siirrytään tarkastelemaan EU-maiden toimenpiteitä. EU-maiden välistä nuorille suunnattujen työllisyystoimenpiteiden varsinaista vertailevaa arviointitutkimusta on hyvin niukasti, mutta esimerkiksi Euroopan komissio on kerännyt raportteihinsa jäsenmaiden hyviä käytäntöjä.

Nuoriin kohdistuvan aktiivisen työvoimapolitiikan tehokkuus

Aktiivisen työvoimapolitiikan vaikutuksista nuorten työllistymiseen on osin ristiriitaisia tuloksia. Ruotsalaisessa tutkimuksessa aktivointiohjelmissa hyötyivät nuoret, joilla on hyvät työmarkkinanäkymät, eikä niillä näyttänyt olevan vaikutusta heikoimmassa asemassa oleville (Hall ym., 2022). Tuoreen maailmanlaajuisen metatutkimuksen mukaan aktiivinen työvoimapolitiikka on tehokasta nuorten työllistymiseksi, erityisesti matala- ja keskituloisissa maissa. Sen mukaan nuoret, joilla on suurin riski syrjäytyä työmarkkinoilta, hyötyvät toimista usein eniten. (Puerto ym., 2024). Myös pohjoiseurooppalaisessa tarkastelussa aktiivinen työvoimapolitiikka näyttäytyy tehokkaana (Hardoy ym., 2018). Useita toimenpiteitä yhdistävät ohjelmat näyttäisivät menestyvän parhaiten (Kluve ym., 2019).

Toimenpiteiden tarkempi tarkastelu osoittaa joidenkin toimenpiteiden olevan nuorten suhteen tehokkaampia kuin toisten. Esimerkiksi julkisen sektorin tukityöllistäminen vaikuttaa nuorten työllistymiseen yleensä heikosti tai jopa kielteisesti (Asplund & Koistinen, 2018; Hardoy ym., 2018). Työvoimakoulutuksen vaikutuksista arviot ovat vaihtelevia (Asplund & Koistinen, 2018; Caliendo & Schmidl, 2016). Kotimaiset tutkimustulokset viittaavat niiden saavuttavan keskimääräistä heikompia vaikutuksia. Työharjoittelujen ja työvalmennuksen osalta kotimaisissa katsauksissa ei ole näyttöä positiivisista vaikutuksista. (Valtiontalouden tarkastusvirasto, 2020.) Pohjoiseurooppalaisessa meta-analyysissä työharjoittelun suhteen havaittiin sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia (Hardoy ym., 2018). Palkkatuki taas on todettu positiiviseksi etenkin, jos sen yhdistää työttömille nuorille tarkoitettuun valmennukseen tai koulutukseen (Valtiontalouden tarkastusvirasto, 2020). Palkkatuen lisäksi koulutuksella on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia nuorten työllistymiseen (Hardoy ym., 2018). Sosiaaliturvan sitominen toimenpiteisiin osallistumiseen näyttäisi kasvattavan työllisyyttä nuorilla, joilla on jo valmiiksi hyvät työllistymisedellytykset.

EU-maiden hyviä käytäntöjä

NEET-nuorten vähentämiseksi sekä heidän työllistymisensä kannalta keskeistä on ennaltaehkäistä koulutuksen keskeyttämistä, tukea siirtymää koulutuksesta työhön ja auttaa heitä integroitumaan uudelleen koulutukseen tai työmarkkinoille.

Ennaltaehkäisevät toimenpiteet ja varhainen puuttuminen ovat tärkeitä NEET-asemaan joutumisen ehkäisemiseksi. Hyviä käytäntöjä koulunkäynnin keskeyttämisen ehkäisemiseksi ovat olleet esimerkiksi oppivelvollisuuden laajentaminen, tuki ammatinvalintaan ja koulutukseen sekä vaihtoehtoisten oppimisympäristöjen tarjoaminen niille, joille perinteinen luokahuoneopetus ei sovi. On myös kehitetty profilointi- ja seurantajärjestelmiä keskeyttämiskeskeisissä olevien nuorten tunnistamiseksi, ja suunnattu tukea alueille, joissa koulutuksen keskeyttämisen todennäköisyys on suurempaa. (Jugblut ym., 2012.)

Nuorten uudelleen integroimiseksi koulutukseen ja työhön keskeistä on heidän tavoittamisensa esimerkiksi etsivän nuorisotyön ja matalan kynnyksen keskitettyjen palvelupisteiden avulla. Tässä monialainen yhteistyö eri toimijoiden välillä tiedon jakamiseksi sekä nuoren luottamuksen saaminen ovat tärkeitä. Myös muiden nuorten tarjoama vertaistuki on koettu hyväksi keinoksi. (Euroopan komissio, 2018c.) Nuorille olisi myös mahdollistettava koulutukseen palaaminen esimerkiksi vaihtoehtoisilla koulutustavoilla, kuten lyhyemmällä kursseilla tai opetuksen yhdistämisellä käytännön harjoitteluun. Myös koulutuksen ulkopuolella saadun osaamisen tunnustaminen ja taloudelliset kannustimet ovat hyviä keinoja. (Jugblut ym., 2012.) Arvioiden mukaan koulutusohjelmat näyttäisivät tuovan suurimman tuoton inhimilliseen pääomaan tehtyjen investointien osalta verrattuna aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan (Euroopan komissio, 2018b).

NEET-nuorten työhön ja kouluun pääsemiseksi on kiinnitetty huomiota myös erilaisiin esteisiin, jotka voivat vaikeuttaa osallistumista. Esteitä on poistettu esimerkiksi työtä mukauttamalla, lastenhoidon tuella tai korvaamalla kauempana työskenteleville majoitus- ja matkakustannuksia. (Jugblut ym., 2012.) Heikoimmassa asemassa olevilla NEET-nuorilla voi olla myös vaikeampia henkilökohtaisia kouluttautumisen ja työllistymisen esteitä, joihin tulisi puuttua ennen työllisyysohjelmaan osallistumista. Heikoimmassa asemassa olevien nuorten aktivoimisessa tärkeintä olisi saada nuori "takaisin raiteilleen" ennen koulutukseen tai työllistymiseen liittyviä toimenpiteitä. Tässä intensiivinen, yksilöllinen tuki, räätälöidyt toimintaohjelmat ja nuoren motivointi on keskeistä. Ohjauksen, mentoroinnin ja neuvonnan yhdistämisellä on saatu aikaan hyviä tuloksia. (Euroopan komissio, 2018a.)

Koulutuksen ja työelämän välisen siirtymän tukemiseksi hyviä käytäntöjä ovat nuorisotakuun sekä tiedon, ohjauksen ja neuvonnan tarjoamisen lisäksi työkokemusmahdollisuudet ja osaamisen kehittäminen. Esimerkiksi Alankomaissa XXL-Jobs -ohjelma tarjosi nuorille työpaikkoja aloilla, joilla ikääntyneiden työntekijöiden eläkkeelle siirtyminen johtaa osaamis- ja tietopulaan. Tarkoituksena oli, että ikäkkäät työntekijät siirtävät osaamistaan nuorille ja nuoret saavat vahvaa ohjausta työmarkkinoille siirtymisessä. Nuorten työllistävyyden edistämiseksi keskeisiä toimenpiteitä ovat ammatillinen koulutus ja oppisopimuskoulutus, kurssit sekä harjoittelupaikat. Esimerkiksi Ruotsissa Young Potentials Programissa oli osa Ruotsin suurimmista yrityksistä ja ruotsalainen julkinen työvoimapalvelu. Se tarjosi 1000:lle 25–29-vuotiaalle opiskelijalle 3-6kk työharjoittelun esim. Ikeassa tai Teliällä sekä yhden kuukauden työkokemuksen kansalaisjärjestössä. (Jugblut ym., 2012.)

Työnantajakannustimina on käytetty esimerkiksi tuetuilla työpaikoilla ja sosiaaliturvamaksujen tai verotuksen alennuksilla tietyn määräajan. Kannustimet voivat myös olla sanktioita työnantajille, jotka eivät työllistä tiettyä kiintiötä. (Jugblut ym., 2012.) Suoraan työllistävien toimenpiteiden tulisi sisältää mekanismeja, jotka kannustavat työnantajia pitämään nuori työntekijä palveluksessaan tuen päättymisen jälkeen. Hyvä esimerkki Nuorisotakuun piiristä on työtarjouksien yhdistäminen ammatilliseen ohjaukseen ja koulutukseen sekä mentorointiin. (Euroopan komissio, 2018d.)

Myös nuorten yrittäjyyden edistämisestä on saatu hyviä kokemuksia. Hyviä käytäntöjä ovat olleet taloudellisen tuen tarjoaminen uusien yritysten perustamiseen, yrittäjyyskoulutus ja -työpajat sekä mentorointi. Tärkeää on myös auttaa nuorta kehittämään verkostoja rakentamalla kumppanuuksia paikallisten toimijoiden kanssa. (Euroopan komissio, 2018d.)

Jacobs ym. (2017) tarkastelussa tehokkaimmiksi toimenpiteiksi nostettiin Suomen, Saksan ja Ruotsin toimenpiteet nuorten työllistymiseksi. Suomessa Ohjaamojen kautta joka neljäs osallistuva nuori onnistui löytämään työpaikan. Saksan JA Plus tarjoaa alle 25-vuotiaalle, yli puoli vuotta työttömänä olleille nuorille yhdeltä luukulta neuvontaa, ohjausta ja työnvälityspalvelua. Toisin kuin muiden maiden vastaavissa ohjelmissa, JA Plussassa pyritään siihen, että osallistujat siirtyisivät vakituisiin työpaikkoihin, ja se sulkee pois osa-aikaiset ja matalapalkkaiset työt. Toimenpiteen avulla 50 % osallistujista löysi työtä ei-tuetussa työssä. Ruotsin Ung Framtid-toimella taas pyritään vähentämään nuorisotyöttömyyttä työskentelemällä lähimpänä työmarkkinoita olevien nuorten kanssa ja estämään siten pitkäaikaistyöttömäksi jääminen. Tarkoituksena on vähentää nopeasti työttömien nuorten määrää ja vapauttaa siten julkisten työvoimapalveluiden resursseja ja henkilöstöä pitkäaikaistyöttömien nuorten hoitamiseen. Toimenpiteen avulla 48 % pitkäaikaistyöttömistä nuorista oli työssä kuukauden kuluttua osallistumisesta. (Jacobs ym., 2017.)

Ikääntyneiden työllisyyden lisääminen

Ikääntyneet ovat yksi työmarkkinoiden aliedustetuista ryhmistä, jonka työllisyyden edistämistä on tutkittu ja selvitetty paljon. Ikääntyneiden kohdalla on tunnistettu erilaisia työllistymisen ja työssä jatkamisen esteitä ja niitä on myös pyritty ratkomaan esittämällä erilaisia toimenpiteitä työnantajille ja työmarkkinoiden muille toimijoille. Osin toimenpiteisiin liittyy lainsäädännön muutostarpeita ja niitä on myös tehty liittyen esimerkiksi eläkejärjestelmään.

Aiempi tutkimus tarjoaa tietoa siitä, mitkä toimenpiteet ovat vaikuttavia ja siten tarkoituksenmukaisia vähintäänkin kokeilla. Seuraavaksi tarkastellaan sekä palveluiden että taloudellisten insentiivien vaikutusta ikääntyneiden työllisyyteen. Palveluilla tarkoitetaan sekä julkisia että yksityisiä palveluja, joiden tavoitteena on edistää työllisyyttä. Tällaisia ovat muun muassa koulutuspalvelut, joihin osallistumista halutaan vahvistaa kaikille työikäisillä, mutta etenkin aliedustetuissa ryhmissä. Tutkimuksista tiedetään, että ikääntyminen tuo mukanaan haasteita uuden oppimisessa muun muassa muistin heikkenemisen vuoksi. Se ei kuitenkaan tarkoita, etteivät ikääntyneet voisi oppia uusia asioita ja sitä kautta lisätä tuottavuutta yhtä lailla kuin nuoremmatkin työntekijät.

On kuitenkin huomioitava, että ikääntyneemmät oppijat ovat nuorempia hitaampia oppimaan uusia asioita ja he ovat myös ryhmänä heterogeenisempi (Picchio, 2021). Tästä johtuen vaikuttavampia ovat sellaiset koulutukset, jotka on räätälöity erityisesti ottaen huomioon kohderyhmän tarpeet. Vaikutavuutta voi osaltaan lisätä se, että yksilön tilannetta työmarkkinoilla tarkastellaan holistisesti ottaen huomioon työtehtävien vaativuuden, niiden mahdollisen muokkaustarpeen ja muuttuneen tilanteen mukaisen tarpeen koulutukselle ja mahdollisille muille palveluille ja tukitoimille (Ko, 2018).

Ikääntyneillä voi olla myös paljon annettavaa, kun halutaan tarjota koulutuksia nuoremmille ja kokemattomammille työntekijöille. Heillä on yleensä paljon osaamista ja tutkitusti parempi suullinen ilmaisukyky. Heillä on myös nuorempia paremmat tunteiden hallinnan kyvyt, mikä on vahvuus siirrettäessä tietoa ja osaamista (Wanberg, 2016). Ikääntyneiden osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen ja tunnustaminen voi osaltaan edistää heidän työllisyyttä ja etenkin työssä jatkamista, kun he kokevat saavansa ansaitsemaansa arvostusta.

Arvostuksen kokeminen liittyy yleisemmin asenteisiin ikääntyneitä kohtaan työmarkkinoilla. Asenteet vaikuttavat myös työttömien ikääntyneiden uudelleen työllistymiseen. Ikäsyrrjintä on tunnistettu ongelma myös suomalaisilla työmarkkinoilla.

Ikääntyneillä on usein paljon osaamista ja hiljaista tietoa, jota voitaisiin hyödyntää organisaatioiden kehittämisessä. Toisaalta usko omaan osaamiseen ja taitoihin voi olla osin epärealistista, mikä näkyy esimerkiksi väärin kohdennettuna työnhakuna työttömyyden aikana. Uraohjauksella ja mentoroinnilla voidaan saada hyviä tuloksia, kun niitä tarjotaan mahdollisimman pian työttömäksi jäämisen jälkeen ja kun lähtökohtana on palkka- ja vaatavuustason sopeuttaminen vastaamaan kysyntää. Vaikuttavuutta lisää tällöin työhakemusten määrän lisäämisen sijaan niiden laadullinen kohdentaminen. (Konle-Seidl, 2018).

Etenkin pidempään työttömänä olleilla odotukset uudesta työstä ja sen palkasta voivat olla epärealistisia. Työtä ei haluttaisi ottaa vastaan ainakaan kovin paljon alemmalla palkalla, kuin mitä se on ollut aiemmassa työssä. Sveitsissä on käytössä etenkin heikommin koulutettujen pitkäaikaistyöttömien kohdalla vaikuttavaksi arvioitu palkkatukimalli, jossa alemmalla palkalla työllistyneelle työttömälle maksetaan osana työttömyysvakuutusjärjestelmää 70–80 prosenttia aiemman ja nykyisen palkan erotuksesta (Gerfin, 2002). Tyypillisesti tukea työllistämiseen maksetaan työnantajalle, jolloin palkkatuki voi olla esimerkiksi 50 prosenttia palkkauskuluista. Tällaisia palkkatukimalleja on käytössä eri maissa, mutta niiden vaikutukset ikääntyneiden kohdalla ovat jääneet hyvin pieniksi (Boockmann, 2015). Tämä koskee myös Suomea, jossa palkkatuella havaittiin olevan lähinnä varhaiseläköitymistä ehkäisevä vaikutus (Huttunen ym, 2013). Tällöin kannattaa enemminkin uudistaa eläkejärjestelmää, kuin käyttää palkkatukea työllistämisen tukena Boockmann, 2015).

Suomessa vuosien 2005 ja 2017 eläkeuudistuksilla on tavoiteltu ikääntyneiden työllisyyden vahvistamista lisäämällä kannustimia pysyä työssä vanhuuseläkeikään asti. Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa lakkautettiin työttömyyseläke ja työttömyysputken alaikäraja korotettiin, minkä vuoksi aiempaa harvempi siirtyi vanhuuseläkkeelle työttömyydestä Nivalainen, 2022). Vuoden 2017 uudistuksessa puolestaan nostettiin eläkeikää keskimäärin kolmella kuukaudella, mikä lisäsi ikääntyneiden työllisyyttä (Nivalainen, 2023).

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä työttömänä, työkyvyttömyyseläkkeellä ja muutoin työn ulkopuolella olevien osuus kasvoi. ETK:n mukaan Lähes 40 prosenttia niistä, jotka ilman eläkeiän nousua olisivat jo olleet vanhuuseläkkeellä, oli uudistuksen seurauksena työelämän ulkopuolella (Nivalainen ym., 2023). Eläkejärjestelmään tehtävillä muutoksilla saadaan lisättyä työssä olevien ikääntyneiden työllisyyttä myöhentämällä eläkkeelle siirtymistä, mutta työttömänä oleville ne eivät ymmärrettävästi ole vaikuttava keino ilman uudelleen työllistymistä ennen vanhuuseläkeikää. Suomessa otettiin vuonna 2022 käyttöön työnhakuvelvoite, joka koskee kaikkia työttömiä työnhakijoita iästä riippumatta. Aktiivinen työnhaku lisää mahdollisuuksia työllistyä, mutta vain, jos työlle on kysyntää. Kuten tiedetään, ikääntyneiden työllistymismahdollisuudet ovat heikommalla kuin nuoremmilla työnhakijoilla ja siksi työnhakuvelvoitteet eivät ole yhtä vaikuttavia heidän kohdallaan (Bloemen, 2022).

Keinot lisätä työn tarjontaa eivät ole tehokkaita, jos osaamiselle ei ole kysyntää. Julkisessa keskustelussa törmää usein väitteisiin siitä, että ikääntyneitä ei arvostettaisi työelämässä tai heitä syrjittäisiin ikänsä puolesta esimerkiksi rekrytointitilanteissa. Ensimmäisen väitteen osalta tutkimustulokset ovat ristiriitaisia: joidenkin tutkimusten mukaan työnantajilla olisi kielteisesti painottunut näkemys ikääntyneistä työntekijöistä, mutta esimerkiksi ETK:n Suomea koskevassa kyselytutkimuksessa tällaista ei havaittu. Päinvastoin työnantajilla vaikuttaisi olevan varsin myönteinen käsitys heistä ja halua myös palkata ikääntyneitä sekä tukea työssä jatkamista. (Järnefelt, 2022)

Työelämän kehittämisessä on eri ulottuvuuksia, joista yksi keskeinen on ikäjohtaminen. Hyvän ja tuloksellisen työpaikan piirteinä pidetään sitä, että työyhteisö koostuu eri ikäisistä työntekijöistä. Eri ikäiset työntekijät tuovat työyhteisöön omat vahvuutensa, jotka hyvällä johtamisella tunnustetaan ja hyödynnetään organisaatioiden toiminnassa ja kehittämisessä.

Aina kyse ei ole itse työstä, vaan työn tarjontaan voivat vaikuttaa esimerkiksi mahdollisen puolison työhön osallistuminen tai lastenlasten syntyminen. Taustalla voivat vaikuttaa toisaalta poliittiset päätökset tai niiden ennakointi: meneillään olevat eläkeuudistukset voivat lisätä tai vähentää eläkkeelle siirtymistä riippuen siitä, millaisia muutoksia niiden ennakoitaan tuottavan.

Kuten edellä on kuvattu, ikääntyneiden työllisyyteen, uudelleen työllistymiseen ja työssä jatkamiseen vaikuttavat hyvin monet asiat ja usein lopputulemat ovat monen eri tekijän summa. Kuten yleensäkin työllisyyttä edistävillä palveluilla, myös tässä tapauksessa paras vaikuttavuus saadaan yksilöiden tarpeet huomioivilla ratkaisuilla. Nämä vaativat kuitenkin yleensä merkittäviä taloudellisia panostuksia.

Työssä olevien kohdalla tehokkain keino lisätä työllisyyttä on myöhentää eläkkeelle siirtymistä lainsäädännöllisin keinoin. Työttömien ja heikosti työelämään kiinnittyneiden kohdalla tilanne on hankalampi ja vaatii tutkimustiedonkin perusteella laajempaa keskustelua sekä työelämän kehittämiseen, johtamiseen että asenteisiin liittyen.

Osatyökykyisten ja vammaisten työllistäminen

Suomessa osatyökykyisten ja vammaisten työllistäminen perustuu pitkälti palveluihin eli työvoiman tarjontaan vaikuttavista tekijöistä. Työnantajille suunnattuja taloudellisia kannustimia osatyökykyisten tai vammaisen palkkaamiseksi ovat ainoastaan palkkatuki sekä työolosuhteiden järjestelytuki. Tässä asiassa Suomi eroaa muista Pohjoismaista, joissa on usein suoraa osatyökykyisille kohdennettuja työvoimapolitiittisia toimenpiteitä ja etuuksia (esim. Flex-job Tanska, Samhall Ruotsi). Suomi onkin selvästi valinnut ns. inkluusio -periaatteen osatyökykyisten työllistämisen osalta.

Palkkatuki on Suomessa ainoa työnantajille myönnettävä palkkakustannuksia alentava tuki. Sillä kompensoidaan työntekijän tuottavuuden alenemaa. Tätä on Suomessa pidetty sosiaaliturvamaksuja tai työnantajien verotusta alentamista parempana vaihtoehtona. Palkkatuen saajista vain hyvin pieni osa on saanut tukea sairauden tai vammaisuuden perusteella. Vuonna 2018 tehdyn selvityksen (Asplund, Kauhanen, Päällysaho & Vanhala) mukaan tämän ryhmän osuus tuen saajista oli vuonna 2017 vain noin neljä prosenttia. Selvitystä siitä, miksi tuen käyttö tämän ryhmän osalta on niin pieni, ei ole tehty.

Suomessa ei ole eräiden Euroopan maiden tavoin työnantajia velvoittavia järjestelmiä, kuten vammaisten työllistämiseksi suunnattua ns. kiintiö- eli määräosuusjärjestelmää. Suomessa osatyökykyisten työssä pysymiseksi työnantajilla on kuitenkin suurempi vastuu kuin muissa Pohjoismaissa. Esimerkiksi Tanskassa vastuu työkyvyn ja uudelleentyöllistymisen tuesta siirtyy nopeasti, kahden viikon sairauspoissaolajakson jälkeen, julkiselle sektorille. Suomessa työntekijän työkyvyn koordinaatiotehtävä työpaikan, terveydenhuollon ja kuntoutuksen välissä on määritelty työnantajan järjestämän työterveyshuollon lakisääteisiin tehtäviin. (Martimo, 2019.)

Kun työssäkäyvä sairastuu, hän saa aluksi työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, jonka kesto riippuu työehtosopimuksesta. Kelan sairauspäivärahaa maksetaan omavastuuajan jälkeen enintään 300 päivää eli noin vuoden ajan. Työntekijän sairastuminen tai tapaturma ei ole pätevä irtisanomisperuste. Työnantajalla on siten velvollisuus pitää työsuhte voimassa työntekijän työkyvyttömyydestä johtuvan poissaolon ajan. Lisäksi ns. maksuluokkamalli kannustaa työnantajia ennaltaehkäisemään työkyvyttömyystapauksia. Maksuluokkamallilla tarkoitetaan sitä, että työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvia kustannuksia kohdistetaan suurille työnantajille niiden työntekijöille myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden perusteella.

Vammaisten ja osatyökykyisten työmarkkinoille integroituminen on noussut vahvasti esille niin Euroopan unionin kuin OECD-maissa. OECD (2010) on antanut politiikkasuosituksia vammaisten ja osatyökykyisten työllistämiseksi. Taustalla vaikuttavat mm. väestön ikääntyminen ja syntyvyyden lasku. Lisäksi mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet voimakkaasti viime vuosina, erityisesti koronapandemian seurauksena (OECD, 2023). Vammaisuus ja osatyökykyisyys nähdään nykyään toisin kuin aikaisemmin – ei enää niinkään lääketieteellisinä, vaan sosiaalisina käsitteinä. Kyse ei ole vain yksilön ominaisuudesta, vaan esimerkiksi yhteiskunnan rakenteiden tuotoksesta.

Työnteon kannustimien parantaminen, tukikelpoisuusperusteiden kiristäminen (esim. työkyvyttömyyseläke), erilaiset aktivointitoimenpiteet sekä koulutuksen sekä kuntoutuksen laajentaminen ovat olleet OECD-maissa yleisiä keinoja osatyökykyisten ja vammaisten työllistämiseksi (OECD, 2010). Eri keinojen tehokkuudesta on kuitenkin melko vähän näyttöä. Suurin osa keinoista keskittyy myös voimakkaasti työvoiman tarjontaan.

Tässä luvussa käydään läpi eri eurooppalaisissa maissa käytössä olevia malleja osatyökykyisten ja vammaisten palkkaamisen tukemiseksi. Kaiken kaikkiaan haastavaksi eri mallien tarkastelusta tekee se, että usein henkilöllä saattaa olla osatyökykyisyyden lisäksi myös muita työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä, kuten puutteita osaamisessa tai työkokemuksessa. Tässä luvussa onkin sivuutettu myös malleja, jotka koskevat yleisesti vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia.

Eri maiden toimintamalleista löytyy runsaasti seuranta ja arviointitietoa, mutta laajempaa vaikuttavuuden arviointia on tehty hyvin vähän. Tämän takia johtopäätösten tekeminen tehokkaimmista toimintamalleista on hyvin haastavaa. Tästä johtuen luvussa ei ole eritelty vain eri maissa käytössä olevia malleja, vaan on tuotu esille vain sellaisia malleja, joiden vaikuttavuudesta löytyy tietoa. Lisäksi osi-
ossa keskitytään erityisesti metatutkimuksiin.

Osatyökykyisten ja vammaisten työllistymistä edistävästä malleista ja palveluista löytyy paljon erilaisia selvityksiä ja tutkimuksia. Tutkimuksista voidaan havaita kaksi selvää päälinjaa. Ensimmäinen keskittyy yhteiskunnan rakenteiden muuttamiseen sekä työnantajien kannustimiin (mm. syrjintään liittyvän lainsäädännön säätäminen, työpaikkojen esteettömyys ja työnantajien kannusteet). Toinen päälinja keskittyy työvoiman tarjontaan. Tavoitteena on kehittää osatyökykyisten työnhakijoiden taitoja ja osaamista (esim. työhönvalmennus, työkyvyn kehittäminen ja työnhautuki).

Juvonen-Posti, Saikku sekä Turunen (2020) tarkastelivat pohjoismaisessa kirjallisuuskatsauksessaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien näkökulmasta monialaisen yhteistyön toimivuutta ja hyötyjä. Selvityksessä terveydenhuollon tiivis yhteys työllistymistä edistäviin palveluihin erilaisin yhteistyömallien osoittautui usein tärkeäksi heikossa työmarkkina-asemassa olevien kuntoutumista ja työllistymistä edistäväksi tekijäksi.

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten kohdalla tarvitaan erilaisia palvelujen yhteensovittamisen tapoja niin hallinnon, organisaatioiden kuin asiakastyön tasolle. Yksilöllistyvissä elämäntilanteissa ja monimutkaistuvassa palvelujärjestelmässä on suuri kysyntä henkilökohtaiselle tuelle ja ohjaukselle erilaisten omaohjaajien ja vastuuhenkilöiden avulla (Oivo ja Kerätär, 2018).

Selvityksessä kuitenkin todetaan, että luotettavan vaikutus- ja vaikuttavuusarvioinnin puute ei mahdollista sen todentamista, missä määrin monialainen palvelu voi tuottaa parempia tuloksia kuin erilliset palvelut. Olemassa oleva tutkimusnäyttö monialaisen palvelun vaikuttavuudesta keskittyy pitkälti suppeamman moniammatillisen yhteistyön ja integroidun hoivan parissa tehtyyn tutkimukseen (esim. Baxter ym. 2018).

Selvityksen mukaan (Juvonen-Posti ym., 2020) asiakasnäkökulmasta tulokset kertovat, että heikossa työmarkkina-asemassa olevat ihmiset hyötyvät monialaisesta yhteistyöstä, kun se on kohdennettu asiakkaan tarpeiden mukaan. Esimerkit Pohjoismaista ja Alankomaista osoittavat, että kun työllistymistä edistävät palvelut toimivat tiiviissä yhteistyössä esimerkiksi mielenterveyspalveluiden tai kielikoulutuksen kanssa, tapahtuu kuntoutumisessa ja työllistymisessä edistymistä todennäköisemmin kuin vertailuryhmällä.

Brittiläisessä metatutkimuksessa (Clayton, Bamba, Gosling, Povall, Misso & Whitehead, 2011) tutkijat kävivät läpi maassa toteutettujen osatyökykyisten ja vammaisten työllistymisen edistämiseksi tehtyjen työvoimapolitiisten toimenpiteiden työllisyysvaikutuksia. Erilaisiin ohjelmiin osallistui useammin ns. helpommin työllistyviä henkilöitä; työkyvyltään heikoimmat jäivät ohjelmien ulkopuolelle. Sama asia tuli esille hankkeissa, joissa oli asetettu työllistämistavoitteita: toimenpiteeseen valikoitui tällöin enemmän helpommin työllistyviä henkilöitä.

Vaikka kyseessä olivat valtakunnalliset ohjelmat, osallistujamäärän vähäisyyden takia oli epätodennäköistä, että väestötason vaikutusta saavutettaisiin, vaikka osallistujat itse olisivatkin saaneet ohjelmasta hyötyä. Toimien vaikuttavuuden arvioinnin haasteena oli myös pitkittäistutkimusten puute. Tietoa työllistymisen kestävydestä ei siis ole saatavilla. (Clayton ym. 2011.)

Muut tutkimuksessa esille tuodut haasteet koskivat hankkeissa tai palveluissa toimineita asiantuntijoita. Tutkimuksessa kävi ilmi, että henkilökohtaisessa neuvonnassa oli puutteita erityisesti niiden henkilöiden kohdalla, joilla oli monimutkaisempia terveydellisiä tai henkilökohtaisia haasteita. Palveluaikaa ja osaamista oli liian vähän. Tutkimuksen mukaan julkisten työvoimapalvelujen henkilöstöltä puuttui usein kokemusta tai koulutusta osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden tarpeisiin liittyvistä erityiskysymyksistä. (Clayton ym. 2011.)

Tutkimuksen (Clayton ym., 2011) keskeisiä johtopäätöksiä olivat, että työnantajille suunnatut taloudelliset kannustimet voivat auttaa pysyvässä siirtymisessä työelämään, mutta usein kannustinten taso oli liian matala ja kesto liian lyhyt, jotta vaikutuksia saavutettaisiin. Toisekseen spesifiin terveysongelman keskittyminen oli tehokkaampaa, kuin ns. geneerinen tuki. Esimerkiksi mielenterveyskuntoutujat

hyötyivät enemmän toimenpiteistä, jotka olivat suunnattu juuri tällä ryhmälle. Myös komission teettämän selvityksen mukaan henkilökohtainen, yksilöllinen tuki osatyökykyisten ja vammaisten työllistämässä on tehokkaampaa kuin laajat, koko ryhmän kattavat toimenpiteet (European Commission, 2016). Claytonin ym. (2011) tutkimuksessa nousi esille myös se, että kaikkein kauimpana työmarkkinoilta oleville on annettava pitempiaikaista, pitkäjänteisempää ja vaiheistettua tukea.

Clayton, Barr, Nylén, Burström, Thielen, Diderichsen Dahl ja Whitehead (2011) tekivät tutkimuksessaan katsauksen viiden OECD-maan (Kanada, Ruotsi, Norja, Iso-Britannia ja Tanska) toimenpiteiden vaikuttavuudesta työnantajien työllistymiskäytäntöihin. Tutkijat tarkastelivat yhdenvertaisuuslainsäädännön vaikutuksia Iso-Britanniassa osatyökykyisten ja vammaisten työllistymiseen. Johtopäätöksenä oli, että kohderyhmän työllisyys oli jopa heikentynyt lainsäädännön voimaan tulon jälkeen. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin työnantajien tietoisuutta lain olemassaolosta ja sisällöstä. Erityisesti puutteita oli kohtuullisten mukautusten osalta. Yhdenvertaisuutta edistävät säädökset auttoivat vain osaa vammaisista ja osatyökykyisistä, ja ne olivat toteutuneet käytännössä vasta pitkän ajan kuluttua oikeustapausten kautta.

Toisekseen tutkimuksessa selvitettiin taloudellisten tukimuotojen vaikuttavuutta vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisessä. Tanskan Fleksjobs -mallissa työnhakija saa palvelun kriteerit täytettyään tukea työllistämiseensä (esim. valmennusta, koulusta yms.). Työnantaja voi tämän jälkeen ilmoittaa kiinnostuksensa palkata Fleksjob-ohjelmaan kuuluvan työnhakijan. Joustotyöhön hyväksyttyä työntekijää palkkaava työnantaja on oikeutettu osittaiseen palkkatukeen, joka vastaa noin puolta tai kahta kolmasosaa sovitusta palkasta. Ohjelma on ollut käytössä jo vuodesta 1998 lähtien. Tulokset ovat olleet kuitenkin ristiriitaisia. Näyttöä ei ole siitä, että ohjelma olisi lisännyt vammaisten ja osatyökykyisten työllisyyttä (Euroopan komissio, 2022). Ohjelman kautta työllistyneet olivat pääosin työllistyneet matalapalkkaisille ja vähäistä osaamista vaativiin tehtäviin. Osa ohjelmaan kuuluneista myös koki, että yhtiöt halusivat osoittaa sosiaalista vastuullisuutta sen sijaan, että he olisivat taloudellisista syistä johtuen halunneet palkata heidät. (Hohnen, 2001.)

Tutkimuksessa todettiin (Clayton ym., 2011), että politiikkatoimien vaikutuksia arvioivia tutkimuksia ei ole saatavilla. Laadullisia tutkimuksia kyllä löytyi täytäntöönpanoon liittyvistä vaikeuksista ja osallistujien sekä palveluntarjoajien näkemyksistä. Myös tässä tutkimuksessa nousi esille se, että ohjelmiin valikoitui työkyvyltään parhaimmat olevat henkilöt.

Eurofoundin raportissa (2021) tarkastellaan eri EU-maissa harjoitetun osatyökykyisiin ja vammaisiin liittyvän työvoimapolitiikan kehitystä. Selvityksen mukaan osatyökykyisten ja vammaisten keskeiset työllistymisen esteet liittyvät vammaisiin henkilöihin liittyviin stereotypioihin, eri palveluiden byrokratiin, hallinnon strategisen näkemyksen puutteeseen, politiikan täytäntöönpanon riittämättömään seurantaan sekä työnantajien koulutusresurssien vajavuuteen että rajalliseen asiantuntijatukeen.

Vammaisiin henkilöihin liittyvä syrjintä on edelleen hyvin yleistä EU-maissa. Euroopan komission (2019) mukaan 52 prosenttia EU:ssa asuvista vammaisista oli kokenut syrjintää viimeisen 12 kuukauden aikana. Myös Suomessa 40 prosenttia vammaisista henkilöistä oli kokenut syrjintää työhaussa vuonna 2023 viimeisen 12 kuukauden aikana (Katsui, Mietola, Laitinen, Honkasilta & Ritvaniemi, 2023). Syrjinnän vähentäminen on yksi keskeinen keino vammaisten henkilöiden työllistämiseksi.

Raportin mukaan työnantajille kohdistetuissa toiminna tärkeää on tuen taso: jos tuki on liian alhainen, insentiivi ei ole riittävän hyvä, toisaalta tuki ei voi myöskään olla liian korkea, jotta se ei aiheuta vääristymiä työmarkkinoille. Kaiken kaikkiaan työnantajille suunnatun tuen työllisyysvaikutuksista on melko vähän tutkimustietoa saatavilla (Barr ym., 2019).

Yhteiskunnalliset yritykset ovat osa elinkeinoelämää. Niiden liiketoiminnan ensisijaisena tavoitteena on yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Tavoitteeseen voi sisältyä sosiaalisesti, ympäristöllisesti, taloudellisesti ja/tai kulttuurisesti kestävä kehityksen edistäminen. Yhteiskunnalliset yritykset sijoittavat pääosan voitostaan toimintansa kehittämiseen ja toimivat kilpailuilla markkinoilla – Suomessa toimialoista erityisesti sosiaali-, terveys- ja hyvinvointipalvelujen tuottajina sekä työllisyyden edistämiseksi ja kiertotaloudessa. Yhteiskunnallisten yritysten potentiaali ekologisesti ja sosiaalisesti kestävä yhteiskunnan edistämiseksi on merkittävä. Eurofound onkin arvioinut, että yhteiskunnallisilla yrityksillä on tärkeä rooli osatyökykyisten ja vammaisten työllistymismahdollisuuksien luojina, mutta niiden vaikutta-

vuudesta ja sijoitusten yhteiskunnallisesta tuotosta on vain vähän näyttöä (Eurofound, 2021). Vaikutavuusinvestoinneista, ns. SIB-malleista, on sitä vastoin saatu näyttöä, toiminnan vaikuttavuudesta mm. kotoutumisen osalta. (Karinen & als, 2024).

Kiintiöjärjestelmät

Raportin mukaan Euroopan unionin maista kaikissa muissa maissa paitsi Tanskassa, Suomessa, Latviassa ja Ruotsissa on käytössä ns. vammaisten henkilöiden kiintiöjärjestelmä, eli työpaikan henkilöstöstä tietty määrä tai osuus tulee olla vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä (usein 2–7 %). Lähes kaikissa maissa malli on kirjattu lakiin. Kiintiömalli on kohdistettu joko yksityiselle, julkiselle tai molemmille sektorille. Belgiassa, Kyproksella, Virossa sekä Irlannissa kiintiöt on kohdistettu vain julkiselle sektorille. Eräissä maissa malli on ollut jo vuosikymmeniä käytössä, kuten Puolassa jo 1920-luvulta lähtien. Osassa malli on otettu käyttöön vasta viime vuosina.

Eri maiden kiintiöjärjestelmissä on paljon eroavaisuuksia (Taulukko 1). Jo siinä, ketä malli koskettaa, on selviä eroja. Suurimmassa osassa maista malli koskettaa yli 20 henkilöä työllistäviä työnantajia. Osassa malli koskettaa vain vammaisia, mutta osassa se on kohdistettu myös muihin vaikeassa työmarkkina-asemassa oleviin. Jossain maissa malli kohdistuu erityisesti vaikeasti vammaisiin. Suurimmassa osassa maista vammaisuus on määriteltä tarkasti, ja vammaisuus tulee todentaa erillisellä todistuksella.

Taulukko 1. Vammaisten henkilöiden kiintiöjärjestelmä eri EU-maissa

Maa	Kiintiöjärjestelmä	Lisätietoja
Itävalta	Kyllä	Työnantajat, joilla 25 tai enemmän työntekijöitä: yksi vammainen henkilö jokaista 25 työntekijää kohden, eli 100 henkilöä palkkaavan yrityksen tulisi palkata 4 vammaista henkilöä. Ns. tasa-usvero on maksettava, jos kiintiöitä ei saavuteta. Työnantajan koosta riippuen vero on noin 300-400 euroa/kk. Verot menevät ns. kompensatiorahastoon. Varat käytetään vammaisten henkilöiden työllistymisen tukemiseen.
Belgia	Kyllä	Vain julkisella sektorilla. Belgian liittohallitus on laillisesti sitoutunut tavoitteeseen, jonka mukaan 3 % henkilöstöstä (kokopäiväistä) tulee olla vammaisia henkilöitä. Tavoitteen saavuttamisessa on ollut melko paljon haasteita.
Bulgaria	Kyllä	Työnantajat, joilla on 50-99 työntekijää: 1 vammainen henkilö tai jos enemmän kuin 99 työntekijää: 2 % henkilöstöstä. Laissa on määritelty erityisistä poikkeuksista, joilloin työnantaja voidaan vapauttaa vastuusta. Jos työnantaja ei täytä kiintiötään, hänen on maksettava kuukausimaksu, joka vastaa 30 % kansallisesta vähimmäiskuukausipalkasta jokaista palkkaamatta jäänyttä vammaista henkilöä kohden. Tasausmaksun maksaminen ei vapauta vastuusta. Jos maksua ei makseta, siitä peritään erillinen sakkomaksu.
Kroatia	Kyllä	Työnantajat, joilla on 20 tai enemmän työntekijöitä: velvoite 3 %. Kiintiö voi vaihdella, sen on oltava vähintään 2 prosenttia ja enintään 6 prosenttia kiintiöjärjestelmään kuuluvan työnantajan työntekijöiden kokonaismäärästä. Työnantajat, jotka eivät noudata kiintiöjärjestelmää, ovat velvollisia maksamaan rahallista korvausta maksamalla 30 % vähimmäispalkasta kuukausittain jokaiselle vammaiselle henkilölle, jonka he olivat velvollisia palkkaamaan täyttääkseen kiintiön.
Kypros	Kyllä	Vain julkisella sektorilla: 10% henkilöstöstä tulisi olla vammaisia henkilöitä. Tavoitteen saavuttamisessa on ollut paljon haasteita.
Tšekki	Kyllä	Yli 20 henkilöä työllistävät työnantajat: 4,5 % vammaiskiintiö ja 0,5 % tulisi olla vaikeavammaisia. Kiintiön voi kiertää esim. ostamalla tuotteita ja/tai palveluja yrityksiltä, joissa on yli 50 % on vammaisista työntekijöistä tai maksamalla ns. sakkomaksu.
Tanska	Ei	
Viro	Kyllä	Vain julkisella sektorilla.
Suomi	Ei	
Ranska	Kyllä	20 tai enemmän henkilöä työllistävät työnantajat: 6 % kiintiö. Työnantaja voi palkata vammaisia henkilöitä suoraan, alihankintana tai maksullisena järjestöllä, joka käyttää varoja ammatillisen osallisuuden lisäämiseen työpaikalla.
Saksa	Kyllä	20 tai enemmän henkilöä työllistävät työnantajat: 5 % työllistämistavoite (vähintään vammaiset). Jos työnantaja ei saavuta tavoitetta, hänen tulee maksaa kuukausittainen sakkomaksu jokaisesta täyttämättä jääneestä paikasta työpalkasta. Korvauksen tuotto käytetään vammaisten henkilöiden työllistämisen edistämiseen.
Kreikka	Kyllä	Yksityisellä sektorilla yritykset, joiden palveluksessa on yli 50 työntekijää: henkilöstöstä tulisi olla 8 % vammaisia työntekijöitä tai muussa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia. Julkisella sektorilla vastaava velvoite on 5 %.
Unkari	Kyllä	Yli 25 henkilöä työllistävät työnantajat: 5 % vammaisia. Jos tähän ei päästä, työnantaja koituu sakkomaksu.
Irlanti	Kyllä	Vain julkisella sektorilla, 3 % työntekijöistä tulisi olla vammaisia.
Italia	Kyllä	Työnantajat, 15-35 työntekijää: 1 vammainen työntekijä, 36-50: 2 vammaista työntekijää ja 50 tai enemmän: 7 % työvoimasta
Latvia	Ei	
Liettua	Kyllä	Vähintään 50 hengen työnantajille suositellaan 5 %:n kiintiötä
Luxemburg	Kyllä	Julkisen sektorin: 5 %. Yksityinen sektori: 25-50 työntekijää: yksi vammainen henkilö kokonaikaisesti, 51-300 työntekijää: 2 %, yli 300 työntekijää: 4 %. Työnantajien, jotka eivät täytä velvoitusta, on maksettava valtiolle kuukausittain tasa-usvero, joka on 50 % työntekijän vähimmäispalkasta.
Malta	Kyllä	Yli 20 hengen työnantajat: kiintiö 2 %. Työnantajan, joka ei noudata vaatimuksia, velvoitetaan maksamaan 2 400 euron suuruinen taloudellinen korvaus jokaisesta vammaisesta työntekijästä, jonka ne olisivat voineet palkata (enimmäismäärä 10 000 euroa). Sakkomaksut siirtyvät toimijalle, joka tukee vammaisten henkilöiden työllistymistä.
Hollanti	Kyllä	Ei kiintiötä yksityisille työnantajille. 1,93 % kiintiö julkisille työnantajille, joissa on vähintään 25 työntekijää.
Puola	Kyllä	Työnantajat (25+) 6 % kiintiö, jos kiintiö ei täyty, työnantaja joutuu maksamaan ns. sakkomaksua.
Portugali	Kyllä	75-249 henkilön työnantajat: 1 %, 250 henkilöä tai enemmän: 2 %.
Romania	Kyllä	Vähintään 50 henkilön työnantajat: 4 %. Työnantajat, jotka eivät noudata vaatimuksia, on maksettava bruttominiimi palkka valtiolle jokaisesta työvoimaan kuulumattomasta vammaisesta henkilöstä.
Slovakia	Kyllä	Vähintään 20 henkilön työnantajat: 3,2 %. Valtioehtoisesti yrittäjä voi ostaa tavaroita tai palveluja yrityksiltä, jotka työllistävät vammaisia henkilöitä.
Slovenia	Kyllä	Työnantajat, joiden palveluksessa on vähintään 20 työntekijää: 2-6 % vammaisia. Kiintiön täyttämiseksi on olemassa eri vaihtoehtoja.
Espanja	Kyllä	Työnantajat, jotka työllistävät enemmän kuin 50 henkilöä: vähintään 2 %. Eri tavoitteet julkisella (7 %) ja yksityisellä sektorilla (2 %). Määritelty vamman tyyppi. Kiintiöiden täyttämiseen tarjotaan myös muita vaihtoehtoja.
Ruotsi	Ei	

Taulukon pohjana käytetty Eurofoundin (2021) taulukkoa (<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/disability-and-labour-market-integration-policy-trends-and-support-eu-member>).

Eri maiden sakkomaksut eroavat toisistaan: osassa maissa sakon voi kiertää ostamalla tietyiltä yrityksiltä tavaroita tai palveluja, tai esimerkiksi tarjoamalla harjoittelua tms. vammaisille henkilöille. Monessa maassa sakkomaksuista saadut tuotot kohdennetaan vammaisten työllistymistä edistävälle ta-
hoille.

Eri maissa on huomattavia eroja kiintiöiden noudattamisessa. Komission vuoden 2016 raportissa todetaan, että aina maksujen korotus ei tarkoita parannusta kiintiöiden noudattamisessa. Raportissa myös todetaan, että mahdollisten sakkomaksujen tulisi olla linjassa työllistävään organisaatioon. Pienille organisaatioille sakkomaksu voi olla suhteessa suurempi kuin isoille toimijoille ja toimii näin voimakkaampana insentiivinä heille.

Useissa maissa malli koski 20 henkilöä tai enemmän työllistäviä toimijoita. Useissa maissa tätä suurempia toimijoita on kuitenkin suhteellisesti melko vähän. Esimerkiksi Espanjassa, jossa kiintiömalli koskettaa vain yli 50 henkilöä työllistäviä toimijoita, osuus oli vain yksi prosentti. Suomessakin yrityksistä suurin osa (95,5 %) on alle 10 työntekijän yrityksiä (2023).

Kiintiömallin vaikuttavuudesta löytyy tietoa hyvin vaihtelevasti. Osasta maista löytyi tutkimuksia, joissa oli arvioitu mallin vaikuttavuutta. Suurimmassa osassa tapauksia näin ei kuitenkaan ollut. Suurimmat haasteet tässä näyttäisi olevat tilastoinnin puutteessa. Useassa tapauksessa mallin heikkoudeksi arviointiin nimenomaan datan puute. Työnantajia kyllä seurattiin julkisen toimijan puolelta, mutta useinkaan tietoa ei kuitenkaan ollut riittävästi mallin toiminnan arvioimiseksi.

Maiden välisessä vertailussa vammaisten henkilöiden työllisyysasteet eivät systemaattisesti korreloineet kiintiömallin kanssa. Käytettävissä olevien tietojen mukaan kiintiömalli toi vain pientä työllisyyden nettokasvua. Tulokset johtuvat todennäköisesti substituutiovaikutuksista (Fuchs, 2014). Lalive ym. (2009) tutkimuksen mukaan suuri osa vammaisista henkilöistä olivat kyseisessä työpaikassa töissä jo vammaisstatuksen saadessaan.

Dahlin ja van der Wellin (2020) mukaan kiintiöiden vaikutukset ovat rajalliset. Kiintiöt johtavat heidän mukaansa pieniin työllisyyshyötyihin ja yksi selittävä tekijä tässä on juuri substituutiovaikutukset (korvausvaikutus). Heidän mukaansa kiintiömallit kuitenkin saattavat kasvattaa ns. kerman kuorinnan riskiä, kun työnantajat valitsevat tehtäviin lähimpänä työmarkkinoita olevat henkilöt ja jättävät ns. vaikeimmin työllistyvät pois (Eurofound, 2021).

Lopuksi

Vammaisten ja osatyökykyisten työmarkkinoille osallistumisen edistäminen on viime vuosina noussut vahvasti esille niin EU kuin OECD-maissa. Eri politiikkatoimista huolimatta osatyökykyiset ja vammaiset ovat edelleen yksi EU:n heikoimmassa asemassa olevista ryhmistä. Toimintarajoitteista kärsivien henkilöiden työmarkkinoille osallistuminen jää edelleen selvästi jälkeen ei-toimintarajoitteisten henkilöiden työmarkkinoille osallistumisesta.

EU-maissa on käytössä erinäisiä keinoja osatyökykyisten ja vammaisten työllistämiseksi. Eri toimet voidaan jakaa karkeasti kolmeen eri ryhmään: työntekijöihin suunnatut toimet (mm. työnhaun tuki, kuntoutus yms.), työnantajiin suunnatut toimet (taloudelliset kannustimet, kiintiömallit) ja yhteiskunnan rakenteisiin liittyvä toimenpiteet (syrjintään liittyvä lainsäädäntö). Tutkimuksia ei politiikkatoimien vaikuttavuudesta on vähän saatavilla, vaikka tietoa yleisesti on todella paljon. Lisäksi toimet saattavat olla tehokkaita, mutta ne eivät kuitenkaan aina ole kestäviä. Seurantatutkimuksia toimien kestäväyydestä on vain vähän. Hankkeissa taas haasteena on valikoituminen: niihin valikoituu työkyvyltään parhaimmat henkilöt.

Regulatiiviset lähestymistavat, kuten työllisyyskiintiöt ja syrjinnän vastainen lainsäädäntö, eivät tutkimusten valossa näytä saavan paljoakaan empiiristä tukea, mutta ne luovat oikeudellisen kehyksen ja yleisesti tunnustetun tavoitteen parantaa osatyökykyisten ja vammaisten työhön osallistumista ja työmarkkinamahdollisuuksia.

Kiintiömalleista on tehty erilaisia selvityksiä, mutta vaikuttavuuden mittaaminen on haastavaa, kun ottaa huomioon, että mallien välillä on hyvin paljon eroja eri maiden kesken. Toisaalta vaikka mallilla ei olisi suoraa lineaarista yhteyttä vammaisten työllistymiseen, mallin kautta työnantajat voivat tulla tie-

toisemmiksi vammaisten henkilöiden työllistämistä. Tämä voi osaltaan poistaa vammaisiin henkilöihin liittyviä asenteita ja ennakkoluuloja. Kiintiömallia on arvosteltu siitä, että se tekee työpaikalle työllistyneestä vammaisesta ns. ”kiintiövammaisen”, eli henkilö palkataan yritykseen vain siitä syystä, että hän on vammainen. Toisaalta voidaan myös ajatella, että työnantajat voivat osoittaa vastuullisuuttaan palkkaamalla vammaisen henkilön työpaikalle. Tällöin vammainen henkilö palkataan vain siitä syystä, että tämä luo mielikuvaa työnantajan vastuullisuudesta. Tämä on noussut esille mm. Tanskan Fleksjob-mallissa.

Yleisesti voidaan todeta, että jos jossain maassa olisi löydetty tehokas keino osatyökykyisten ja vammaisten työllistymisen edistämiseksi, se olisi otettu jo käyttöön muissa maissa. Kaiken kaikkiaan osatyökykyiset ja vammaiset ovat niin heterogeenisiä ryhmiä niin sairauden tai vamman, iän, työttömyyden keston, koulutuksen ja osaamisen suhteen, että yksittäisellä tai yksinkertaisella toimella ei pysytäkään vastaamaan heidän tarpeisiinsa. Kirjallisuuskatsauksen perusteella voidaan todeta, että tämän ryhmän osalta tehokkaaksi työllistymisen keinoksi on todettu yksilölähtöinen palvelu ja tuki. Keskeistä on myös työvoimaviranomaisten osaaminen osatyökykyisten tunnistamisessa ja palvelujen tarjonnassa. Tutkimuksia eri keinojen vaikuttavuudesta tarvitaan lisää.

Lisäksi selvityksessä nousi esille kaikkein kauimpana työmarkkinoista olevien osatyökykyisten ja vammaisten työllistymisen haasteet. Erilaisiin kehittämissohjelmiin ja hankkeisiin valikoituu usein lähimpänä työmarkkinoita olevat osatyökykyiset ja vammaiset henkilöt – vaikeimmin työllistyvät jäävät näiden hankkeiden ulkopuolelle. Samaa todettiin kiintiöjärjestelmän osalta. Eri työvoimapolitiittisia keinoja pohdittaessa onkin tärkeää ottaa tämä asia huomioon.

Aktiivisen työvoimapolitiikan saralla nouseva trendi näyttäisi olevan ”työllistyminen edellä” -periaate (ns. place-then-train). Kun jo pitkään vallalla on ollut ns. työvoiman tarjontaan liittyvät mallit (train-then-place). Uusi trendi keskittyy työelämään inklusion edistäjänä. Mallissa mennään lähemmäs työnantajia. Tästä hyvänä esimerkkinä mainittakoon IPS-malli (Individual placement and support, suom. Sijoita ja valmenna), joka on näyttöön perustuva tuetun työllistämisen muoto. Siinä tavoitteena on työnhakija-asiakkaan työllistyminen avoimille työmarkkinoille palkkatyösuhteeseen. Malli on todettu erityisen vaikuttavaksi mielenterveyshäiriöitä sairastavien työllistämässä (Nøkleby ym., 2017). Tämä näyttää hyvin lupaavalta mallilta verrattuna olemassa oleviin vaihtoehtoihin, jotka keskittyvät voimakkaasti työvoiman tarjontaan. Työvoiman kysyntään keskittyvät mallit pohjautuvat oletamaan, että yksilö kyllä työllistyy, jos asenteet ja syrjintä saadaan kitkettä ja tarvittavat mukautukset ovat saatavilla.

Monessa maassa hallitus on julkistanut politiikkastrategioita osatyökykyisten ja vammaisten työllistämässä. Ajatuksena on, että yhteiskunnan tulisi luoda selkeä linja: halutaanko osatyökykyisten ja vammaisten työpanos mukaan yhteiskunnan ylläpitoon ja kehitykseen (mm. Eurofound, 2021). Osatyökykyisten ja vammaisten työllistämässä tulisi olla yhteinen näkemys ja identiteetti.

Suomi on valinnut inklusioperiaatteen vammaisten ja osatyökykyisten työllistämässä. Olisi hyvä pohtia, onko tämä malli tehokas näiden ryhmien työllistämässä. Tällä hetkellä Suomessa ainoa työnantajan kannusteisiin liittyvä toimi on palkkatuki, jonka käyttäjästä kuitenkin vain murto-osa on pitkäaikaissairaita tai vammaisia. Jos osatyökykyisten ja vammaisten työllistymistä halutaan edistää palkkatuen keinoin, olisi hyvä selvittää, miksi sen käyttö on niin vähäistä. Suomessa osatyökykyisten ja vammaisten työllistäminen on jo vuosikymmeniä perustunut työvoiman tarjontaan liittyviin toimiin sekä syrjinnän kieltävään lainsäädäntöön. Tämä toimet eivät kuitenkaan ole osoittautuneet katsauksen sekä tilastojen perusteella kovinkaan tehokkaiksi keinoiksi. Selvityksen perusteella voidaan todeta, että työvoimapolitiikan keinovalikoimaa olisi hyvä laajentaa myös työvoiman kysyntään keskittyviin toimiin.

Lähteet:

Maahanmuuttajataustaiset

Ahmad, A. (2020). When the Name Matters : An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market, *Sociological Inquiry*, vol. 90 , no. 3. <https://doi.org/10.1111/soin.12276>

Andersen, L. H., Dustmann, C., & Landersø, R. (2019). Lowering Welfare Benefits: Intended and Unintended Consequences for Migrants and their Families. CReAM Discussion Paper Series.

Arendt, J. N., Bolvig, I., Foged, M., Hasager, L., & Peri, G. (2020). NBER WORKING PAPER SERIES LANGUAGE TRAINING AND REFUGEES' INTEGRATION. <http://www.nber.org/papers/w26834>

Arendt, J. N. (2022). Labor market effects of a work-first policy for refugees. *Journal of Population Economics*, 35, 169–196. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00808-z>

Arendt, J. N., Dustmann, C., & Ku, H. (2022). Refugee migration and the labour market: lessons from 40 years of post-arrival policies in Denmark. *Oxford Review of Economic Policy*, 38(3), 531-556.

Dahlberg, M., Egebark, J., Vikman, U., & Özcan, G. (2020). Labor market integration of low-educated refugees-RCT evidence from an ambitious integration program in Sweden. IFAU Working paper 2020:21.

Dustmann, C., Andersen, L. H. & Landersø, R. (2023). Refugee Benefit Cuts. The ROCKWOOL Foundation Research Unit.

Heller, B., Slungaard Mumma, K., Avery, C., Deming, D., Dobbie, W., Goldin, C., Goodman, J., Kane, T., Setren, E., & Staiger, D. (2020). Immigrant Integration in the United States: The Role of Adult English Language Training. <https://doi.org/10.26300/7rxa-v748>

Hernes, V., Bolvig, I., & Liljeberg, L. (2022). Scandinavian integration policies for refugees: A comparative analysis of qualification and labour market integration outcomes. Nordic Council of Ministers.

Joona, P. A., & Gupta, N. D. (2023). Labour market integration of FRY refugees in Sweden vs. Denmark. *International Migration*, 61(2), 241-259.

Karinen, R.; Koivula, N.; Koivula, T.; Oosi, O.; Pesola, H.; Sarvimäki, M. & Virkola, T. (2024). Koto-SIB kokeilun vaikutukset ja käytännön toteutus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisusarja 2024:33.

Kiviholma, S., & Karhunen, H. (2022). Systematic Review of Active Labor Market Policies' Effects on Immigrants' Employment, Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2022:27.

Kototietokanta, työssäkäynti. <https://kototietokanta.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Kototietokanta/>

Kototietokanta, väestörakenne. <https://kototietokanta.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Kototietokanta/>

Lang, J. (2021). Employment effects of language training for unemployed immigrants. *Journal of Population Economics*. <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00832-7>

Larja, L. (2019). Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. Teoksessa Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019 (toim. Kazi ym.). TEM oppaat ja muut julkaisut 10:2019.

Larja, L. (2020). Osaaminen, työ ja toimeentulo. Teoksessa Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa FinMonik-tutkimus 2018–2019 (toim. Kuusio, H. ym.). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Martelin, T., Nieminen, T.; Väänänen, A. & Toivanen, M. (2020). Työ ja työllistymisen esteet. Teoksessa Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa FinMonik-tutkimus 2018–2019 (toim. Kuusio, H. ym.). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Pesola, H. & Sarvimäki, M. (2022). Intergenerational Spillovers of Integration Policies: Evidence from Finland's Integration Plans. IZA Discussion Paper No. 15310. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4118211

Pesola, H.; Sarvimäki, M. & Virkola, T. (2024). Miten eri syistä maahan muuttaneet työllistyvät. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 9:2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165475>

Rosholm, M., & Vejlin, R. (2010). Reducing income transfers to refugee immigrants: Does start-help help you start? Labour Economics, 258–275. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.09.004>

Sahlström, E. & Silliman, M. (2024). The extent and consequences of teacher biases against immigrants. Helsinki GSE Discussion Papers 22/2024.

Sarvimäki, M. & Hämäläinen, K. (2016). Integrating Immigrants: The Impact of Restructuring Active Labor Market Programs. Journal of Labor Economics, 2016, 34(2).

Sutela, H. (2016). Lähi-idästä ja Afrikasta kotoisin olevien naisten kotoutumiseen kiinnitettävä huomiota. Tieto & Trendit, 15.5.2016. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/lahi-idasta-ja-afrikasta-kotoisin-olevien-naisten-kotoutumiseen-kiinnitettava-huomiota/>

Tilastokeskus, väestörakenne. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vaerak/stat-fin_vaerak_pxt_11rs.px/table/tableViewLayout1/

Toikka, M.; Laasonen, H. & Terviö, M. (2023). Maahanmuuttajien työllisyys kehittynyt suotuisasti viime vuosina. VATT Policy Brief 2/2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö, työssäkäyntitilasto.

Ugreninov, E., & Turner, L. M. (2021). Next to Nothing: The Impact of the Norwegian Introduction Programme on Female Immigrants' Labour Market Inclusion. Journal of Social Policy, 1–22. <https://doi.org/10.1017/S004727942100043X>

VATT (2023). Lausunto valtiovarainministeriölle. Lausunnon diaarinumero: VATT/67/07.01/2023.

NEET-nuoret

Euroopan komissio: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2018a). Activation measures for young people in vulnerable situations. Experience from the ground. Publications Office. Haettu 3.9.2024. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/014727>.

Euroopan komissio: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2018b). Continued education offers under the Youth Guarantee – Experience from the ground. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/885331>.

Euroopan komissio: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2018c). Effective outreach to NEETs – Experience from the ground. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/788210>.

Euroopan komissio: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2018d). Employment and entrepreneurship under the Youth Guarantee – Experience from the ground. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/053196>.

Euroopan komissio. Vahvistettu nuorisotakuu. Haettu 3.9.2024. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fi>.

Hall, C., Kotakorpi, K., Liljeberg, L., & Pirttilä, J. (2022). Screening through activation? Differential effects of a youth activation program. Journal of Human Resources, 57(3), 1033-1077. <https://doi.org/10.3368/jhr.57.3.1117-9182R1>.

Hardoy, I., Røed, K., von Simson, K. & Zhang, T. (2018). Initiatives to combat the labour market exclusion of youth in northern Europe: a meta analysis. Teoksessa Malo, M. & Moreno Mínguez, A. (toim.), European youth labour markets, s. 235-251. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-68222-8_16.

Jacobs, L., Vacas-Soriano, C., Ledermaier, S. ja Mascherini, M. (2017). Long-Term Unemployed Youth: Characteristics and Policy Responses. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/940447>.

Jungblut, J.-M., Salvatore, L., Mascherini, M. & Meierkord, A. (2012). NEETs, Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/41578>.

Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F. & Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. World Development 114: 237–253. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.10.004>.

Puerto, S., Stöterau, J., Weber, M. & Curcio, C. (2024). Active labor market programs improve employment and earnings of young people. Worl Bank Group & International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/YRZF8613>.

Ikääntyneet

Bloemen, H. (2022). Job search requirements for older unemployed workers. IZA World of Labor 2022: 235.

Boockmann, B. (2015). The effects of wage subsidies for older workers. IZA World of Labor 2015: 189.

Gerfin, M., & Lechner, M. (2002). A microeconomic evaluation of the active labour market policy in Switzerland. The Economic Journal, 112(482), 854–893.

Huttunen, K., Pirttilä, J., & Uusitalo, R. (2013). The employment effects of low-wage subsidies. Journal of Public Economics, 97, 49–60.

Järnefelt, N., Riekhoff, A.-J., Laaksonen, M., & Liukko, J. (2022). Työnantajien mielikuvat yli 55-vuotiaista työntekijöistä, tuki työurien jatkumiselle ja esteet palkkaamiselle. Helsinki: ETK.

Ko, H. (2018). Holistic framework for harnessing an ageing workforce in Singapore. Teoksessa A. Sakamoto & J. Sng (toim.), Skills and the future of work: Strategies for inclusive growth in Asia and the Pacific (s. 100-124). Geneva: ILO Regional Office for Asia and the Pacific.

Konle-Seidl, R. (2018). Retention and reintegration of older workers into the labour market : What works best? Teoksessa E. M. Hohnerlein, S. Hennion, & O. Kaufmann (toim.), Erwerbsverlauf und sozialer Schutz in Europa (s.371–389). Berlin: Springer.

Nivalainen, S. (2022). Sosioekonomiset erot: vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja työurat 2006, 2011 ja 2017. Helsinki: ETK.

Nivalainen, S., & Ilmakunnas, I. (2023). Vuoden 2017 eläkeuudistus: Vanhuuseläkeiän nousun vaikutus työllisyyteen ja muihin työmarkkinatiloihin. Helsinki: ETK.

Nivalainen, S., Ilmakunnas, I., Laaksonen, M., et al. (2023). Tutkimuksia vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen muutoksista vuoden 2017 eläkeuudistuksen jälkeen. Helsinki: ETK.

Picchio, M. (2021). Is training effective for older workers? IZA World of Labor 2021: 121.

Wanberg, C. R., Kanfer, R., Hamann, D. J., & Zhang, Z. (2016). Age and reemployment success after job loss: An integrative model and meta-analysis. *Psychological bulletin*, 142(4), 400.

Vammaiset ja osatyökykyiset

Martimo K-P. Chapter 9. Work Disability prevention in Finland. Promoting Work Ability Through Occupational Health Collaboration. Julkaisussa: MacEachen E, toim. The Science and Politics of Work Disability Prevention. New York: Routledge, 2019:141- 158.

Asplund, Kauhanen, Päällysaho & Vanhala: /<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161235/75-2018-Palkkatuki.pdf>

Clayton, S., Bambra, C., Gosling, R., Povall, S., Misso, K. & Whitehead, M, (2011). Assembling the evidence jigsaw: insights from a systematic review of UK studies of individual-focused return to work initiatives for disabled and long-term ill people. *BMC Public Health* volume 11, Article number: 170 (2011). <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-11-170>

OECD (2010) Sickness, disability and work: breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries. Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264088856-en>

Nøkleby H, Blaasvær N, Berg R (2017) Supported employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt. [Supported employment for people with disabilities: a systematic review]. Folkehelseinstituttet, Oslo

Clayton, S., Barr, B., Nylén, L., Burström, B., Thielen, K., Diderichsen, F., Dahl, E., & Whitehead, M. (2011). Effectiveness of return-to-work interventions for disabled people: a systematic review of government initiatives focused on changing the behaviour of employers. *European Journal of Public Health*, Volume 22, Issue 3, June 2012, Pages 434–439. <https://academic.oup.com/eurpub/article/22/3/434/510405?login=true>

European Commission. (2016). Analytical paper: disability and labour market integration. Luxembourg: Publications Office of the European Union, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5e1707ee-ec38-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>

WHO (2011). World report on disability. Geneva. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/665131468331271288/pdf/627830WP0World00PUBLIC00BOX361491B0.pdf>.

European Commission (2019), Special Eurobarometer 493: Discrimination in the EU (including LGBTI), Directorate-General for Communication, Brussels. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

Eurofound (2021). Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/disability-and-labour-market-integration-policy-trends-and-support-eu-member>

Hisayo Katsui, Reetta Mietola, Matti Laitinen, Juho Honkasilta ja Alma Ritvaniemi. (2023). Epävarmuutta ja vaihtelevaa osallisuutta Selvitys ihmisoikeuksien toteutumisesta vammaisten henkilöiden arjessa. Helsingin yliopisto, Helsinki. <https://tuhat.helsinki.fi/ws/portaalfiles/portal/283164457/loppuraportti.pdf>

Barr, B., McHale, P. and Whitehead, M. (2019), 'Reducing inequalities in employment of people with disabilities', in Bültmann, U. and Siegrist J. (eds.), *Handbook of disability, work and health*, Handbook Series in Occupational Health Sciences, Vol. 1, Springer, Cham, Switzerland, pp. 309–327.

OECD 2023. Health at a Glance 2023. OECD INDICATORS. <https://www.oecd-ilibrary.org/data-and-figures/7a7afb35-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2F7a7afb35-en&mimeType=pdf>

European commission 2017. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a88ed4a7-7879-11ea-a07e-01aa75ed71a1>

Euroopan komissio 2022, Striving for an inclusive labour market in Denmark, https://www.google.com/search?q=Striving+for+an+inclusive+labour+market+in+Denmark&rlz=1C1GCEA_enFI1015FI1016&oq=Striving+for+an+inclusive+labour+market+in+Denmark&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQIRigAdlBBzc2NmowajeoAgiwAgE&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Hohnen 2001, <https://www.vive.dk/media/pure/5899/328963>

Juvonen-Posti, Saikku sekä Turunen (2020), https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/73851/1/VNTEAS_2020_40.pdf

Oivo, T., & Kerätär, R. (2018). Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet: Selvityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3997-4>.

Baxter S, Johnson M, Chambers D, Sutton A, Goyder E, Booth A. The effects of integrated care: a systematic review of UK and international evidence. BMC Health Services Research 2018; 18: 350. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3161-3>

Dahl and van der Wel (2020). Policies of Reducing the Burden of Occupational Hazards and Disability Pensions. https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-030-24334-0_4

STM (2019). Kaikki mukaan työelämään: Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161453>.

Oivo, T., & Kerätär, R. (2018). Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet: Selvityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3997-4>.

Järvikoski ym. <https://helda.helsinki.fi/items/a9f5ef77-6aa2-4bb1-b498-894840c3a64d>

Kerätär ym. <https://www.duodecimlehti.fi/duo11540>

Frøyland K, Schafft A, Spjelkavik Ø (2019) Tackling increasing marginalization: can support-side approaches contribute to work inclusion? In: Hvid H, Falkum E (eds) Work and wellbeing in the Nordic countries. Critical perspectives on the world's best working lives. Routledge, Oxon, pp 194–216.

Karinen, Risto; Koivula, Nella; Koivula, Tiina; Oosi, Olli; Pesola, Hanna; Sarvimäki, Matti; Virkola, Tuomo (2024) Koto-SIB -kokeilun vaikutukset ja käytännön toteutus.