

# Työelämä, työkyky ja osatyökykyisyys

**Taustaa** Työelämän rakenne on merkittävästi muuttunut ja työ on murroksessa. Kevyemmät ja rutiininomaiset työtehtävät automatisoituvat ja siirtyvät osin älykkään IT-teknologian tuottamaksi. Nykyaajan työelämään liittyvät epävarmuus, tehokkuusvaatimukset sekä osaamisvaatimukset vaativat yhä enenevässä määrin työntekijöiltä voimia ja uudistumista. Työelämäkehitys on johtamassa siihen, että osatyökykyisillä työntekijöillä mahdollisuudet suoriutua työtehtävistä ja -konaisuuksista ovat osoittautumassa aiempaa haasteellisimmiksi.

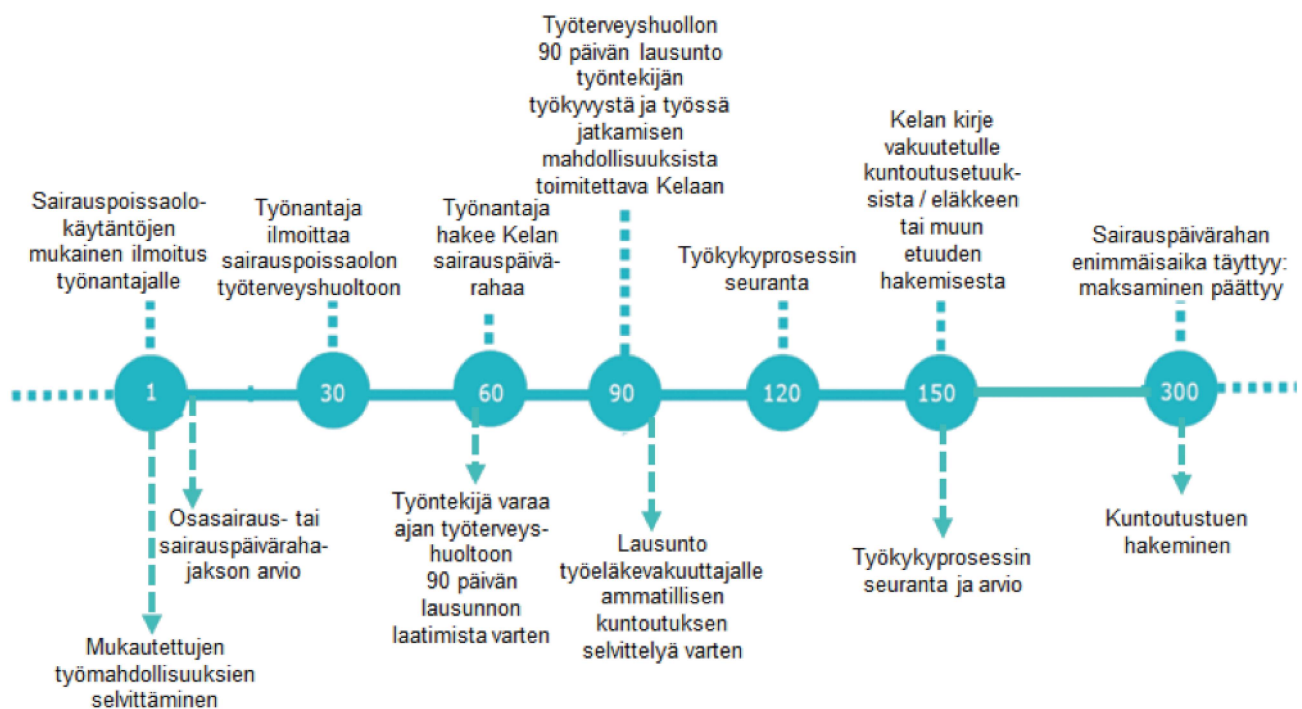
**Työkyky ja osatyökykyisyys** Työkyky muodostuu ihmisen fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen sekä kognitiivisen toimintakyvyn että työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Yksilön työkykyä

voidaan tukea työpaikalla monin tavoin. Työkyvyn heikennyttä voidaan tehdä tilapäisiä tai pysyviä järjestelyjä ja muutoksia tarpeen sekä mahdollisuuksien mukaan. Työkykyä alentavia syitä voivat olla sairaudet, pitkäaikainen ja haitallinen henkinen tai fyysinen kuormittuminen työssä sekä yksityiselämään liittyvät elintavat ja elämäntilanteet.

Osatyökykyisellä tarkoitetaan henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään ja halu tämän kyvyn käyttämiseen. Osatyökykyisyys on aina yksilöllistä ja sidoksissa osatyökykyisyyden syyhin, työhön ja työn vaatimuksiin. Osatyökykyisyys voi olla myös tilapäistä. Osatyökykyisyys on yhdenvertaisuuslain määrittelemä yksilöllinen syrjintäperuste, jonka vuoksi ihmistä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan työntekijänä.

**Työkyvyn hallinta ja varhainen tuki** Työpaikoilla työkykyä edistäviä ja tukevia toimintakäytäntöjä kutsutaan työkyvyn hallinnaksi (varhaisen tuen malli ja 30 60 90 sääntö). Työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden työkyvyn seurannasta ja varhaisen tuen antamisesta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työkyvyn hallinta työpaikoilla on ennakoivaa ja perustuu työpaikan tarpeisiin sekä jatkuu läpi työntekijöiden työuran.

**Työkyvyttömyyseläkkeet** Eläketurvakeskuksen tuoreiden tilastojen mukaan Suomessa oli vuonna 2017 työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkkeellä lähes 145 000 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä noin 23 000 henkilöä. Yleisimmät syyt ennaikaiselle eläkkeelle siirtymiseen ovat tuki- ja liikuntaelin sairaudet sekä mielen-



Toimenpiteet sairauspoissaolon aikana: 1. päivästä (sairastumispäivästä) alkaen.

terveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Ikäryhmittäin tarkasteltuna reilu puolet (54 %) työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä oli 55–62-vuotiaita.

Osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä on kasvanut erityisesti ikääntyneillä työntekijöillä. Täydellä työkyvyttömyyseläkkeellä olevien määrät ovat vastaavasti olleet laskussa mm. viime vuodet työeläkevakuuttajien tarjoaman lakisääteisen ammatillisen kuntoutuksen eli työeläkekuntoutuksen ansiosta.

### Osatyökyvyttömyyseläkkeen edellytykset:

- Hakijan työkyky on alentunut vähintään kaksi viidesosaa sairauden, vian tai vamman takia mutta hän selviytyy kuitenkin osa-aikatyöstä tai kevyemmistä työtehtävistä,
- työkyvyn alentuminen on kestänyt vähintään vuoden ajan,
- hakija voi olla vielä kokoaika-työssä, eläkkeen myöntäminen ei edellytä sairauspoissaoloa,
- myönnetään jos ei ole vielä oikeutta vanhuuseläkkeeseen,
- haetaan työeläkevakuuttajalta, hakemusta varten tarvitaan lääkärintlausunto,

- eläkkeen voi saada myös yrittäjä tai työtön,
- osatyökyvyttömyyseläke myönnetään aina toistaiseksi ja se on puolet täydestä työkyvyttömyyseläkkeestä, ja
- osatyökyvyttömyyseläkeläiset voivat osallistua samaan aikaan ammatilliseen kuntoutukseen.

**Lopuksi** Työntekijän työkyky ja työstä suoriutuminen vaihtelevat työuran aikana. Kun työntekijää kohtaa sairaus, vika, vamma tai muu

kuormittava yksityiselämään liittyvä elämäntilanne tulee työpaikan toimijoiden toimia yhteistyössä niin työntekijän, työterveyshuollon ja tarvittaessa myös työeläkevakuuttajan kanssa. Epäselvissä tilanteissa työntekijällä on mahdollista saada apua työnantajan henkilöstöhallinnosta, työpaikan työsuojelutoimijoilta, työterveyshuollosta ja työeläkevakuuttajilta sekä muilta viranomaistoimijoilta. Työntekijöiden työkyvystä huolehtiminen on aina myös työnantajan etu!

#### Lähteet:

Sosiaali- ja terveysministeriö STM, Osatyökykyiselle tie työelämään, <https://stm.fi/osatyokykyisyys/mika-osatyokykyisyys->

Työturvallisuuskeskus TTK, [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/osatyokykyisyys\\_tyoyhteisossa](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/osatyokykyisyys_tyoyhteisossa)

Työeläkevakuuttajat Tela ry, 25.5.2019, [https://www.tela.fi/elakeinfokirje/artikkeli/1/0/osatyokyvyttomyyselake\\_auttaa\\_jatkamaan\\_tyoelamassa](https://www.tela.fi/elakeinfokirje/artikkeli/1/0/osatyokyvyttomyyselake_auttaa_jatkamaan_tyoelamassa)

Eläketurvakeskus, Työeläke-etuudet, <https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elaketurva/tyoelake-etuudet/>

Työntekijän eläkelaki 395/2006

Kansaneläkelaki 568/2007

Kirjoittaja:

Anne Ranta

TtM, terveystieteiden opettaja, ft

Työskentelee työelämäasiantuntijana Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:ssä.

