



Länderberichte: Finnland

Ikääntyvä henkilöstö/työvoima

Johdanto:

Raportissa käsitellään työvoiman ikääntymiseen liittyviä suomalaisia kannanottoja, käytäntöjä, selvityksiä ja tutkimuksia. Raportti on osa saksalaista ikäjohtamisen kehittämishanketta; *Älter werdende Belegschaften - alternsgerechters Arbeiten und Lernen In Hessen*.

Aineistoa on kerätty laajasti ikäpolitiikkaa, työllisyyttä, eläkepolitiikkaa ja ja työhyvinvointia koskevista aiheista. Tavoitteena on ollut selittää varttuneen ikäluokan työllisyysasteen nousu Suomessa viime vuosikymmeninä sekä selvittää ikäpoliittisen ohjelman myötä käynnistynyttä kehitystä työelämässä. Koska 1990-luvulla alkanut kehitys on jatkunut aina 2000-luvun alkuun asti, kehityskulkua on käsitelty yhtenäisenä. Lähestymistapana tarkastelussa on tilanteen ja kehityksen tarkastelu ja jossain määrin päätösten ja kehitystoimien sekä niiden vaikutusten tarkastelu.

Osa A:

Väestön ikärakenne ja -kehitys

Vuonna 2007 suomalaisten naisten keskimääräinen elinikä oli 82,9 vuotta eli lähes 8 vuotta pitempi kuin 1970-luvun alussa. Miesten elinikä piteni samana 35 vuoden jaksolla yli yhdeksällä vuodella, 75,8 vuoteen. Muuhun Eurooppaan verrattaessa suomalaisten keskimääräinen elinikä on nykyisin verrattain pitkä ja sen kehitys on ollut keskimääräistä suotuisampi.

Väestö iän ja sukupuolen mukaan 2007

	Sukupuolet yhteensä	Miehet	Naiset
Ikäluokat yhteensä	5300484	2596787	2703697
-14	894590	456679	437911
15 - 24	659186	336799	322387
25 - 44	1356314	692831	663483
45 - 64	1515163	754973	760190
65 - 74	462640	212611	250029
-75	412591	142894	269697

Väestönkasvu on tähän saakka merkinnyt myös työikäisen väestön määrän lisääntymistä ja ollut sikäli talouskehityksen kannalta edullista. Vaikka ikääntynyt väestön osa on jo 1960-luvulta lähtien kasvanut suhteellisesti kasvanut työikäistä nopeammin, on lasten määrän samanaikainen väheneminen pitänyt väestöllisen huoltosuhteen melko vakaana. Tältä osin tilanne on kääntymässä huonompaan suuntaan. Työikäisen väestön määrän ennakoidaan kääntyvän laskuun jo vuonna 2010. Vanhusväestön määrän jatkaessa samanaikaisesti kasvuaan väestöllinen huoltosuhde heikkenee nopeasti.

Suomen väestömäärä oli vuonna 2007 5300484 henkeä. Varttuneen ikäluokan 45-64 vuotiaiden koko oli 1515163 henkeä ja oli suurempi kuin nuoremman ikäluokan 25-44 vuotiaiden määrä, joka oli 1356314. Tämä selittyy sodan jälkeen, vuosina 1946-1949 syntyneillä suurilla ikäluokilla.

Ammattirakenteen muutos

Suomen elinkeinojen toimialarakenne muuttuu jatkuvasti siten, että alkutuotanto ja teollisuustuotanto sitovat entistä vähemmän työvoimaa ja palvelutuotanto lisää työvoimaosuuttaan. Vuodesta 1975 lähtien teollisten työpaikkojen menetyks on ollut 6000 työpaikkaa vuodessa. Kehitystä selittää teollisuuden ja alkutuotannon keskimääräistä nopeampi tuottavuuden kasvu. Globaali kehityslinja toimii toisessakin mielessä. suomalaisyritysten teollisuustyöpaikoista 1/3 sijaitsi ulkomailla vuonna 2003. Suomen koko työvoiman määrä on 2,4 miljoonaa.

Ruotsin ja Norjan osa-aikatyön laajuus on paljon Suomea suurempi. Naisista Norjassa on osa-aikatyössä 43 % ja Suomessa 15 %. Euroopan keskiarvo on 38%. Osa-aikatyöllisten lukumäärä on lisääntynyt kahdeksan vuoden aikana 70 000:lla ja koko-aikatyöllisyydeksi muutettuna työllisyys on siltä osin parantunut 35 000 vähemmän. Myös teollisuuden sisällä ammattirakenne muuttuu tutkimus-, kehitys-, suunnittelu ja palveluvoittoiseksi. Pienenevä osa työvoimasta työskentelee itse tavara- ja materiaaliuutuotannossa. Yhteiskunnassa kasvavia toimialoja ovat tutkimus- ja kehitystyö, hoito- ja hoivatyö, kauppa, rahoitus, turvallisuuspalvelut, viihde ja kulttuurialan palvelut. Terveystieteiden ja sosiaalipalvelujen työvoiman tarve näyttää ylittävän työvoiman tarjonnan kaikkein selvimmin. Tämän kehityksen myötä työnkuormituksen tapahtunut muutos korostaa henkisen ja ihmissuhdekuormituksen merkitystä.

Huoltosuhte, työllisyys ja työvoimaan osallistuminen

Väestön huoltosuhtevertailussa (age dependency ratio) Suomi ja Saksa ovat samankaltaisten haasteiden edessä. Ennusteen mukaan Suomen ja Saksan ikääntyvän väestön huoltosuhteet saavuttavat vuonna 2050 80 % asteen. Väestössä on 0,8 yli 60 vuotiasta ihmistä jokaista tuotannollisesti aktiivista 20-59 vuotiasta kohti. Saksassa voimakas huoltosuhteen kasvu alkoi 1990-luvulla ja Suomessa jyrkempänä 2000-luvulla. Syntyvyys ei kummassakaan maassa käännekehitystä, koska nuorten huoltosuhteen kehitys vakiintuu molemmissa maissa 2000-luvulla; Saksassa 35 %:n tasolle ja Suomessa 45 % tasolle. Tämä tarkoittaa 0,35 alle 19 vuotiasta jokaista 20-59 vuotiasta kohti Saksassa ja 0,45 vastaavasti Suomessa.

Elinajan odotetaan pitenevän noin kahdella vuodella seuraavien 15 vuoden kuluessa. Vuonna 1989 tehdyn selvityksen mukaan suomalaisten varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen on ollut syynä taloudellisten tekijöiden lisäksi myös huono terveydentila. Terveydentilaa verrattiin välillisesti kuolleisuusiän perusteella yhdeksään OECD-maahan. Suomessa naisten kuolinikä oli vertailumaiden keskitasoa ja miesten alhaisin.

Sekä työvoimaan osallistumis- että etenkin työllisyysasteet ovat 1990-luvun laman pohjalukemista kehittyneet kaikissa ikäryhmissä. Suomessa oli vuosina 1991-94 koetun taloudellisen taantumana aikana BKT aleni lähes 20 %. Varttuneiden, 55-64-vuotiaiden osallistumis- ja työllisyysasteet ovat kuitenkin nousseet nuorempia ikäryhmiä nopeammin. Suomessa 55-64-vuotiaiden osallistumisaste on noussut vuoden 1994 41 prosentista 59 prosenttiin vuonna 2007. Ikäryhmän työllisyysaste on vastaavana aikana kohonnut 34 prosentista 55 prosenttiin. Suhteellisesti ottaen kehitys on ollut kaikkein positiivisinta ikäryhmässä 60-64-vuotta, jossa osallistumis- ja työllisyysasteet ovat kaksinkertaistuneet kohoten vajaasta 20 prosentista noin 40 prosenttiin. Ainoastaan varttuneissa ikäryhmissä osallistumis- ja työllisyysasteet ovat selvästi ylittäneet lamaa edeltäneen tason.

Kun ikäryhmittäisiä osallistumisasteiden poikkeamat Pohjoismaisesta keskitasosta on yhdistetty ikäryhmän kokoon Suomessa (vuonna 2007), saadaan käsitys eri ikä- ja sukupuoliryhmiin sisältyvästä työvoiman tarjonnan lisäyspotentialista. Arvio siis kertoo kuinka paljon ”käyttämätöntä” työvoimaa kussakin ikäryhmässä on suhteessa muihin Pohjoismaihin. Vertailu korostaa varttuneiden 55-64-vuotiaiden miesten ryhmää merkittävänä työvoimareservinä. Osallistumisasteiden kohoaminen Pohjoismaiselle keskitasolle toisi työmarkkinoille noin 50 000 ikäryhmään 55-64 kuuluvaa miestä. Selvästi pienempiä reservejä on 20-24 ja 50-54-vuotiaissa miehissä ja 30-34-vuotiaissa naisissa. Viimeksi kuluneen noin 10 vuoden aikana työikäisen väestön kasvu on ollut Suomessa yli 55-vuotiaan väestön varassa. Nuorempien, 15-55-vuotiaiden määrä on laskenut samaan aikaan kuin työllisyys on jatkanut kasvuaan.

Suomessa 55-64-vuotiaiden työllisyysaste on noussut voimakkaasti vuoden 1994 33,5 prosentista 58,5 prosenttiin vuonna 2006. On ilmeistä, että tällä ajanjaksolla sekä yleinen taloustilanne, lainsäädäntöön tehdyt muutokset että ikäluokkien kokoeroista ja eroista työsuuntautuneisuudessa johtuva kohorttivaikutus ovat edesauttaneet työllisyysasteen nousua. Suomen ja Pohjoismaiden kehitystä selittää talouden voimakas kasvu. Toinen selittävä tekijä on se, että sodan jälkeen syntyneiden ikäluokkien koulutustason paraneminen on ollut Suomessa vahvinta pohjoismaisessa vertailussa. Tähän on liittynyt myös voimakas ammattitaitoisen työvoiman kysyntä. Varttuneet (55-64-vuotiaat) muodostavat työmarkkinoilla joustavan ”puskurin”, heidän työllisyysasteensa voi vaihdella voimakkaasti suhdannevaiheesta riippuen, kuten myös Suomessa jossain määrin näyttäisi tapahtuneen.

Mikäli Suomen ikäryhmittäiset osallistumisasteet pysyvät nykytasollaan, laskee työvoiman osuus (2,4 miljoonaa) koko väestöstä nykyisestä 49 prosentista 42 prosenttiin vuoteen 2050 mennessä. Jos

sen sijaan osallistumisasteet nousevat ikäryhmittäin Ruotsin, Tanskan ja Norjan nykyiselle tasolle, työvoiman osuus koko väestöstä laskee vain 45 prosenttiin. Jos taas 25-vuotiaan henkilön odotettu elinikäinen työssäoloaika kasvaisi samassa suhteessa kuin elinikä pitenee, työvoiman osuus laskee nykyisestä vain prosenttiyksikön. Työvoiman henkilömäärät kehittyvät hyvin eri tavoin näissä vaihtoehtoissa. Muuttumattomat ikäryhmittäiset osallistumisasteet merkitsevät työvoiman supistumista 190 000 hengellä. Mikäli Suomessa saavutettaisiin pohjoismainen osallistumisastetaso, lasku olisi vain 20 000 henkeä. Eliniän pitenemistä vastaava työurien piteneminen puolestaan merkitsisi työvoiman kasvua 140 000 hengellä vuoteen 2050 mennessä.

Koulutustason vaikutus varttuneiden työllisyyteen on ilmeinen. Se näkyy mm siinä, että lyhyen koulutuksen saaneiden työllisyysaste alenee hyvin nopeasti 55. ikävuoden jälkeen. Ilman perusasteen koulutusta olevien miesten työllisyysasteet 30–50-vuotiaina ovat keskimäärin 75 %. Samanikäisillä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla työllisyysaste on jopa 95 %. 60-vuotiaiden miesten kohdalla vastaavat koulutusastekohtaiset työllisyysasteet ovatensimmäisellä ryhmällä 40 % ja jälkimmäisellä 80 %.

Suomi menestyy varttuneiden työllisyyden eurooppalaisessa vertailussa hyvin lähinnä naisten korkean osallistumisen vuoksi. Miesten osalta Suomi on eurooppalaista keskitasoa. Varttuneiden naisten osallistuminen on pohjoismaista keskitasoa, mutta miesten selvästi Pohjoismaiden heikointa. Edellisestä seuraa, että keskimääräinen osallistuminen jää muita Pohjoismaita matalammaksi. Naisten osallistuminen työelämään on ylipäätään korkea. Sen mahdollistavat mm laajat kunnalliset päivähoitopalvelut.

Varhainen eläköityminen

Suomessa on työkyvyttömyys- ja yksilöllisiä varhaiseläkkeitä on käytetty ikääntyvien työntekijöiden ohjaamiseen varhaiseen eläköitymiseen. Vuonna 2005 työkyvyttömyyseläkkeellä olevien osuus oli ikäryhmässä 60-64 5-10 % ja varhaiseläkkeiden osuus 62-64 vuotiailla 2-3%. Suomessa työvoiman (2.4 miljoonaa ihmistä) ikärakenne muuttuu jo lähivuosina voimakkaasti. 24 - 49 vuotiaiden lukumäärä vähenee vuoteen 2012 mennessä 150 000 henkilöllä, kun taas 50-60 vuotiaiden määrä nousee 170 000 henkilöllä.

Suomessa on pitkään käytetty eläkeelle siirtymistä yritysten työvoiman sääntelykeinona. Tämä näkyy mm. 1990-luvun alun laman vaikutuksesta eläköitymisiin. Vuosittain eläkeelle siirtyneistä 45-64 vuotiaista työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus laski 35 %:sta alle 30 %:iin vuosina 1990-1996. Yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyneiden osuus alentui 30 %:sta 20 %:iin. Osuuksien laskua vastaa työttömyyseläkkeen yleistymisen. Työttömyyseläke on lamavuosina vakiinnuttanut asemansa ikääntyvien työntekijöiden varhaisen työn jättämisen reittinä. Vuonna 1996 60-64 vuotiaista eläkeelle siirtyneistä lähes joka toinen jäi työttömyyseläkkeelle. Vastaava osuus 45-64 vuotiaista olirunsas neljännes.

Sekä työnantajat että ammattijärjestöt ovat toimillaan edistäneet ikääntyvien poisjäämistä työstä. Toimia on perusteltu kilpailukyvyllä ja tuotannon uudelleenjärjestelyillä. Eniten eläkeelle siirryttiin vientiteollisuudesta ja seuraavaksi eniten kilpailulta osittain suojatuilta teollisuuden aloilta sekä kotimarkkinasektorilta. Julkisella sektorilla varhaiseläkkeiden käyttö jäi vähäisemmäksi. Työntekijöiden ohjaaminen eläkeelle tuotannollisissa järjestelyissä oli siinä määrin laajaa, että varhaisesta eläkeelle sirtymisestä puhuttiin 1990-luvulla erityisenä ”Suomen mallina”.

Osa B:

Vaikuttavat lait ja keskeiset poliittiset toimijat

Eläkepoliittinen ohjaus ja vuoden 2005 eläkeuudistus

Ikääntyvien työllisyysasteen kehitystä Suomessa selittävät merkittävästi eläkepoliittiset päätökset ja ohjaus. Ikäpolitiikkaa alettiin harjoittamaan 1990-luvulla sekä työelämää koskevin ohjelmin että pyrkimyksin myöhentää eläkeelle siirtymistä ja ennen kaikkea varhaista yksilöllistä eläkeelle siirtymistä. Ikääntyneiden työhön osallistumiseen on vaikuttanut eniten eläkejärjestelmän "kepit ja porkkanat". Aiemmin varhaiseläkemahdollisuuksien ohjaava vaikutus oli suuri.

Suomen työeläkejärjestelmä muuttui monin tavoin vuonna 2005 voimaan astuneella eläkeuudistuksella. Eläkettä kertyy 18 ja 68 ikävuoden välillä tehdystä työstä ja eläke lasketaan vuodesta 2005 alkaen jokaisen vuoden työansioiden perusteella. Vanhuuseläkeikä on joustava ikävälillä 63–68. Eläkeelle jääminen on työntekijän itse päätettävissä. Uudet karttumisprosentit ovat 1,5 prosenttia ikävuosien 18–52 välillä, 1,9 ikävuosien 53 ja 63 välillä ja 4,5 yli 63 vuoden iässä hankituista tuloista. Työttömyyseläkeelle pääsy on mahdollista 58 vuotiaille vuoden työttömyysjakson jälkeen. Vuodesta 2009 alkaen käyttöön otetaan elinaikakerroin, joka sopeuttaa tulevaa eläkettä elinajan odotteen muutoksiin.

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutusta eläkeelle siirtymiseen arvioitiin vuonna 2007 numeerisen simulointimallin avulla. Sen mukaan uudistus nostaa keskimääräistä eläkeelle jäämisikää noin 0,7–1,5 vuodella.

Varhaiseläkkeet ennen 2005 eläkeuudistusta

Ennen vuoden 2005 eläkeuudistusta oli tehty yksittäisiä korjauksia varhaiseläkkäiseen. 1998 tehdyllä työttömyyseläkkeen alaikärajan nostolla oli selvä vaikutus sen ikäisten työssä jatkamiseen, joita muutos koski. Osaeläkkeiden ja vuorotteluvapaan vaikutus on täsmällisesti selvittämättä. Varhaiseläkejärjestelmät ja laman aiheuttama korkea työttömyys selittävät sen miksi eläkkeellesiirtymisiän odote vuosina 1997–2002 jäi 60 vuoteen.

Varhaiseläkkeisiin on tehty muutoksia useammassa vaiheessa. Vuonna 1994 yksilöllistä varhaiseläkeikärajaa nostettiin 55 vuodesta 58 vuoteen. Samalla pyrittiin kohentamaan ehkäisevän terveydenhuollon ja laajenevan kuntouksen keinoja sekä kehittämään parempia työoloja. Näillä ratkaisuilla tutkijat ovat nähneet selvän vaikutuksen 56–57 vuotiaiden työllisyyden nousuun. Tämän ryhmän työllisyys nousi vuosina 1995–1998 runsaat 5 prosenttiyksikköä. Yksilöllisen varhaiseläkkeen alaikärajaa nostettiin uudelleen 58 vuodesta 60 vuoteen vuonna 2000. Työllisyyden paranemista tapahtui 58–59 vuotiaiden ryhmässä myös vuosien 2000–2004 välisenä aikana. Varhaiseläkeikärajaa nostamisen vastapainoksi yli 60 vuotialla työkyvyttömyyseläkettä myönnettäessä otetaan huomioon enemmän työkyvyttömyyden ammattillinen luonne kuin nuorempien kohdalla.

Osa-aikaeläkkeen käyttöönoton on arvioitu vaikuttaneen 2,5 %-yksikköä lisäävästi 60–64 vuotiaiden työllisyyskehitykseen vuosina 1995–2004.

Työttömyyseläkeoikeuden alaikärajaa nostettiin 1997 53 vuodesta 55 vuoteen. Ikärajan nosto vaikutti myönteisesti 53 vuotiaiden työssä jatkamiseen. Yritykset ovat käyttäneet työttömyyseläkettä yrityssaneeraukseen ja siirtäneet ikääntyneen työvoiman eläkeelle.

Työkyvyttömyysriskin pieneneminen ja väestön terveydentilan koheneminen ovat vaikuttaneet eläkkeelle lähdön lykkääntymiseen vuosina 1990- 2002 . Varhennetulle vanhuuseläkkeelle oli tutkimuksen tarkasteluvuosina yleensä mahdollista siirtyä vasta 60–64 vuoden iässä. Kun tarkastelun kohteena olivat tämän ikäiset työssä olevat, siirryttiin varhennetulle vanhuuseläkkeelle lähes yhtä usein kuin osa-aikaeläkkeelle tai joutuivat työttömäksi.

Vuoden 2002 tilanteen perusteella työstä työttömyyseläkkeelle (tai työttömäksi) ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden profiilit olivat melko samankaltaiset, vaikka ensin mainitun taustalla ovat työmarkkina- ja jälkimmäisen taustalla sairausperusteiset syyt. Tämä on ollut tyypillistä yksinasuville miehille ja miehille, joiden puoliso ei ole työssä. Myös aikaisemmat työttömyyskokemukset, matala koulutustaso ja asuinpaikka harvaan asutulla seudulla lisäsi työttömyyden tai työkyvyttömyyden riskiä.

Työelämää kehittäviä tekijöitä

Ikääntyneiden työllisyyteen myönteisesti vaikuttavia tekijöitä ovat olleet myös Suomen laaja ja kehittynyt työterveyshuolto, kattava työsuojelujärjestelmä, tasa-arvolaki ja ammatillisen järjestäytymisen korkea aste. Kolme partneria, työnantaja-, työntekijäjärjestöt ja valtiovalta, ovat yhdessä sopineet monista sosiaalipolittisista uudistuksista mm eläkepolitiikasta ja työelämän kehittämisestä. Yhteistyö on tuottanut mm ikäpoliittisen ohjelma, työelämän ja työssä jaksamisen kehittämisohjelmat. Keskeinen vaikuttava tekijä on ollut erityisesti julkisella palvelualalla strategisen henkilöstövoimavarajohtamisen (SHRM) kehittyminen ja yleistymisen 1980-luvulta alkaen. Myönteisesti kehitykseen ovat vaikuttaneet myös koulutustason ja terveyden parantuminen. Työhyvinvoinnin käsitteen laajentaminen psykososiaaliseen suuntaan ja oman elämän hallinnan korostuminen sekä laajentunut työhyvinvoinnin edistämistoiminta ovat vaikuttaneet samaan suuntaan.

Lissabonin sopimus sisältää 70 %:n työllisyysastetavoitteen ja erityisesti ikääntyvien naisten työvoimaosuuden kohottamisen. Yli 50 vuotiaat nähdään siis yhä suurenevana työvoimapotentialina. Samoin korostetaan koko työiän kattavia strategioita, joilla pyritään kattamaan työllistettävyyden työelämän kaikissa vaiheissa. EU:n sosiaalirahasto rahoittaa näitä pyrkimyksiä tukevia hankkeita. Eläkestrategiat ja alueelliset työllisyysuunnitelmat nähdään keinoina. Keinoina nähdään myös kaikenikäisten mahdollisuuksien parantaminen koulutusmahdollisuuksien käytössä ja työolojen kehittäminen työelämässä jatkamiseksi. Samoin pidetään tärkeänä työ- ja perhe-elämän yhdistämistä kaikissa työuran vaiheissa. Strategisessa henkilöstöjohtamisessa ei tule kohdella ikääntyviä työntekijöitä korostetusti erillisenä ryhmänä. Komissio kannattaa erityisesti ohjelmia, joilla pyritään syvälliseen asennemuutokseen ja lisäämään kaikenikäisten osaamispääoman hyödyntämistä. Alueidenkomitea korostaa 2004 aktiivisen ikääntymisen edistämistä. Suomi on pyrkinyt toimimaan näiden linjausten mukaan. Naisten työllisyysosuuden nostamisessa Suomi on edistynyt hyvin.

Suomessa ikäpolitiikan johtava tutkija ja edistäjä on Työterveyslaitoksen johtaja Juhani Ilmarinen. Hän oli käynnistämässä ikäpoliittista ohjausta jo 1980-luvun lopussa. Hänen pääteoksensa on ”Pitkää uraa!, Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopassa”, 2006. Teos on saatavissa myös englanniksi. Kirja kertoo miten ikäjohtaminen muutetaan käytännöksi työyhteisöissä ja osana strategista toimintaa. Visioiden lisäksi esimiehille tarjotaan malli, jonka avulla ikääntyviä voi johtaa ja suunnitella heille pitempää ja toimivampaa työuraa. Se sisältää ikäjohtamisen yritys esimerkkejä.

Mukana on ainutlaatuista vertailuaineistoa ikääntyneiden työntekijöiden tilanteesta Suomessa ja muissa EU-maissa. Juhani Ilmarinen on määritellyt ikäjohtamisen siten, että ikä ja siihen liittyvät tekijät tulee ottaa huomioon arkipäivän johtamisessa ja työn organisoinnissa niin että jokainen työntekijä tuntee olevansa arvokas.

Ikäjohtamisen erityisinä haasteina hän näkee tarpeen huomioida ikääntyvä työntekijä yksilönä, asennekysymykset ja ikääntyvän ihmisen omakuvaan liittyvät tekijät. Näitä ovat kysymykset terveydestä, osaamisesta ja hyvinvoinnista. Ikääntyvän ihmisen suoritusvajeisiin suhtaudutaan eri tavoin kuin nuoren. Niiden katsotaan aiheutuvan iästä kun nuoren kohdalla taas satunnaistekijöistä. Ongelmana on, että ikääntyminen ja tietyn iän ylittäminen nähdään vajeena. Työterveyslaitos on ollut keskeinen toimija ikäpolitiikassa ja toteuttanut myös ikäpoliittisia ohjelmia..

Eläköitysmisaikomukset

Suomalaisena strategia na työurien pidentämiseksi on korostunut pyrkimys vaikuttaa työntekijöiden eläkeaikomuksiin asenneilmaston ja työhyvinvoinnin kehittämisen avulla. Yhtälaillla työuraa on pyritty pidentämään myöhennettyjen eläkevaihtoehtojen houkuttavuutta lisäämällä.

Palkan lisäksi varttuneiden halukkuus työuran pidentämiseen riippuu monista yksilötason tekijöistä kuten terveydestä, työn mielekkyydestä ja työilmapiiristä sekä vapaa-ajan ja kotityön arvostuksesta. Koko- ja osa-aikaiset eläkejärjestelmät lisäävät varttuneiden mahdollisuuksia säädellä työpanostaan itselleen sopivalla tavalla. Riittävä terveys on työssä jatkamisen perusedellytys. Sekä objektiiviset että subjektiiviset mittarit osoittavat varttuneen työikäisen väestön terveyden ja toimintakyvyn parantuneen viime vuosina. Korkea koulutustaso kasvattaa todennäköisyyttä jatkaa pitkään työelämässä.

Suomessa varttuneempien työikäisten koulutustaso on viimeisten 10–15 vuoden aikana noussut huomattavasti. Monet varttuneemmat työntekijät pyrkivät vähentämään työtuntejaan ja siirtymään osa-aikaiseen työskentelyyn. Tällainen mahdollisuus sopeuttaa työaika lisää varttuneiden mahdollisuuksia ja halua osallistua työelämään. Kyselytutkimuksen mukaan neljännes yli 45-vuotiaista työntekijöistä aikoo jatkaa työssäkäyntiä vähintään 64-vuotiaaksi eli yli vanhuuseläkeiän alarajan. Jatkaminen eläkeiän saavuttamisen jälkeen edellyttäisi useimpien mielestä mm. varmuutta nykyisen työsuhteen säilymisestä, kuntoutusmahdollisuuksien parantamista, hyviä vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön sekä työmäärän ja kiireen vähentämistä. Samoin työnantajan myönteistä suhtautumista työssäjatkamiseen pidetään tärkeänä. Kyllästyminen työssäkäyntiin, huono työkyky, vapaa-ajan harrastukset sekä puolison eläkkeelle jääminen ovat keskeisiä eläkkeelle siirtymistä lisääviä tekijöitä. Myös työnantajan järjestämä lisäeläketurva vaikuttaa eläkkeellesiirtymistä aikaistavasti. Mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse, niin sitä varhaisempia ovat omat eläkkeelle siirtymisen arviot (2005). Työn johdon ja työtovereiden tuella on vaikutusta vanhimpien työntekijöiden eläke- ja työssä jatkamisaikeisiin. Niissä työpaikoissa, joissa työnantajan tuki työssä jatkamiselle puuttuu, ovat eläkeaikomuksetkin kaikkein yleisimpiä. Niillä yrityksissä/työpaikoilla, joilla ei ole edistetty ikääntyneiden työssä jatkamista millään tavoin, olivat kannustimenkin vaikutukset vähäisiä verrattuna niihin työpaikkoihin, joissa työntekijät saivat tukea työssä jatkamiselleen. Yli 500 työntekijän yrityksissä ollaan halukkaampia siirtymään 63 vuoden iässä tai aikaisemmin eläkkeelle kuin pienissä alle 10 henkilön yrityksissä.

Työolotutkimuksen (2004) kysely selvittää, mitä asioita työntekijät pitivät tärkeinä jaksakseen työssä mahdollisimman pitkään. Tärkeimpänä edellytyksenä pitkään työssä pysymiselle pidettiin varmuutta (nykyisen) työpaikan säilymisestä. Seuraavaksi tärkeimpänä pidettiin

kuntoutusmahdollisuuksien ja työterveyshuollon kehittämistä sekä palkan lisäämistä. Koulutusmahdollisuuksien parantamista piti erittäin tärkeänä vain vajaat 13 prosenttia vastaajista.

Äskettäisen tutkimuksen mukaan työnantajat arvioivat, että noin puolessa toimipaikoista useimmat työntekijät voisivat halutessaan jatkaa työntekoa 65 vuoden ikään asti, mutta 68 vuoden ikään vain viidesosassa toimipaikoista. Jatkamismahdollisuuksia on työnantajien näkemyksen mukaan enemmän kuin työntekijöiden keskuudessa on jatkamisaikeita. Vanhimmista työntekijöistä noin neljäsosa aikoo jatkaa työssä 65 vuoden ikään asti ja vain pari prosenttia 68 ikään asti. Toimipaikoista noin puolet voisi tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän 55 vuotta täyttäneitä työvoimaa. Mahdollisuudet tämänikäisten työllistämiseen arvioidaan kuntasektorilla jonkin verran paremmiksi kuin muilla sektoreilla. Työnantajien näkemyksiin vaikuttaa työvoiman tarve. Lähivuosina noin joka neljännessä toimipaikassa aiotaan palkata lisää työvoimaa. Työssä jatkamista vanhuuseläkeikään saakka tuetaan lähes kahdessa toimipaikassa kolmesta vähintään jossain määrin. Voimakasta tukea annetaan runsaassa kymmenesosassa työpaikoista ja julkisella sektorilla yleisemmin kuin yksityisaloilla.

Työntekijöiden näkemys on aina viime aikoihin asti ollut, että varhainen eläkeoikeus on työntekijöiden oikeus. Ammattiliitot ovat kuitenkin myötävaikuttaneet viime vuosien eläkeuudistuksiin, joissa eläkkeelle siirtymistä on pyritty myöhentämään.

Ikäsyrrjintä

Ikäsyrrjintää esiintyy ainakin neljässä muodossa: työhönotossa, koulutukseen pääsyssä, uralla etenemisessä ja ikääntyvien arvostuksessa. Sekä esimiehet että työntekijät syrjivät ikääntyneitä. Laki kieltää ikään perustuvan syrjinnän työelämässä. Arkisessa työelämässä ikäsyrrjintä on kuitenkin tosiasia, jolla on vaikutuksia eläkkeelle siirtymisen aikomuksiin.

Suomessa työehtosopimukset eivät sisällä syrjintää rajoittavia normeja eivätkä sopimukset myöskään itsessään ole syrjiviä. Yhdenvertaista kohtelua pyritään edistämään työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmilla. Henkilöstövoimavarajohtaminen on pidentänyt ikääntyvien työuraa. Julkinen sektori on sen soveltamisessa johtava ja sen henkilöstön keski-ikä onkin myös korkein ollen 2006 yli 45 vuotta. Vuosituhannen vaihteen tutkimuksessa joka kymmenes ihmisistä koki ikäsyrrjintää rekrytoinnissa, työn organisoinnissa erilaisissa työelämän muutoksissa. Tilanteita, joissa ikäsyrrjintää ilmitettiin koetun, olivat työvaiheet lähellä eläkeikää, ristiriitatilanteet työpaikoilla ja työyhteisön asennoituminen Eurobarometrin mukaan (2006) 49 % uskoo ikäsyrrjintää esiintyvän Suomessa, 46 % Euroopassa ja 36 % Tanskassa ja Ruotsissa. Ikääntyneet suomalaiset naiset olivat kokeneet ikäsyrrjintää jossain määrin lisääntyvästi vuosien 1996-2000 huolimatta samaan aikaan käynnissä olleesta ikäohjelmasta.

Metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan toimipaikkojen henkilöstöä koskevat tulokset osoittivat, että työsuorituksen arvioinnissa oli erotettavissa kaksi erillistä ulottuvuutta, työsuorituksen laatu ja yhteistyötaidot. Metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan henkilöstössä esiintyi stereotyyppisiä käsityksiä ikääntyvien työntekijöiden työsuorituksesta. Havaitut ikästereotypiat olivat kaikki vanhemmille positiivisia ja ne koskivat sekä ikääntyvien työntekijöiden työsuorituksen laatua että työyhteisössä toimimisen vaatimia sosiaalisia kykyjä, yhteistyötaitoja. Työsuorituksen laadun ulottuvuus sisälsi myös työtehon, joka yksittäisenä osiona arvioitiin vanhemmilla työntekijöillä huonommaksi kuin nuoremmilla. Työtehon painoarvo oli kuitenkin tällä ulottuvuudella niin vähäinen, että ikästereotypia oli vanhemmille myönteinen. Metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan ikästereotypiat eivät eronneet voimakkuudeltaan toisistaan, joten mikään toimiala ei osoittautunut muita kielteisemmäksi tai myönteisemmäksi ikääntyvien työntekijöiden työsuorituksen eri puolien arvioinnissa.

Ikäsyryntä työpaikoilla näyttäisi vähentyneen, mutta rekrytoinnissa sitä esiintyy edelleen runsaasti. Työnantajien asenteita ikääntyneiden työllistämiseen ja työssä jatkamisen tukemiseen selvitettiin kyselytutkimuksella. Tulosten mukaan vain hieman runsas neljännes työnantajista katsoo voitavansa jatkossa työllistää nykyistä enemmän yli 55-vuotiaita työntekijöitä. Likimain yhtä moni työnantaja arvioi, että useimmissa työtehtävissä on mahdollista jatkaa 65-vuotiaaksi saakka. Vain noin joka kymmenes yritys arvioi, että useimmissa työtehtävissä voi jatkaa 68 vuotiaaksi ja on valmis tulevaisuudessa palkkaamaan pysyväisluonteisesti jo vanhuuseläkettä nostavia työntekijöitä.

Vuosituhaten vaihteessa tehdyn pienten ja keskisuurten yritysten johdon rekrytointia selvittävässä tutkimuksessa todetaan rekrytoinnin olleen yritysjohton omana arviointina ikäneutraalia., mutta sekä varttunut että nuori ikä saivat merkityksiä etuna ja haittana. Varttunut ikä sai merkityksiä kokenut, työnantajauskollinen, uupunut ja työhaluton. Eniten oli kuitenkin rekrytoitu 26-45 vuotiaita viimeisissä rekrytoinneissa. Kukaan ei ollut rekrytoitu yli 55-vuotiaasta. Tutkimuksessa tulkittiin, että jos osaaminen ja muut tekijät olivat kunnossa, kronologinen ikä menetti painoarvoaan. samoin todetaan että ikäsyryntää edustavaa iän mukaista lokeroointia, ikänormeja ja tyypittelyä on vaikea huomata, koska ne ovat niin yleisiä. Rekrytoinnin rajapyykiksi näyttää muodostuvan 55 vuoden ikä, mikä liittyy institutionaalisiin osa-aikaeläkkeen ja eläkeputken tuolloisiin ikärajoihin 56 ja 55 vuotta.

Työmarkkinoiden sukupuolistuneet käytännöt

Naisten työhön osallistuminen on Suomessa korkeaa. Naisten koulutustaso on noussut ja korkeimmin koulutetuissa naiset ovat yliedustettuina. Naisten lähtöpalkka on 20 % pienempi kuin miesten. Yhdenvertaisuuslaki ja työehtosopimukset edellyttävät saman palkan maksamista samasta työstä. Ero selittyy pääasiassa sillä, että on erikseen naisten ja miesten työt ja työalat. Tasa-arvosuunnitelmilla varmistetaan sukupuolten yhdenvertaista kohtelua ja palkkauskehitystä työelämässä. Ikääntyneiden naisten työkyvyssä tapahtuu suurempi heikkeneminen kuin miehillä. Tämä viittaa sukupuolittuneihin työkuormituksen eroihin. Naisten suhteellinen osuus johtavissa tehtävissä on aliedustettu. Työolobarometreissa, joita on tehty yli 30 vuotta, vain pari prosenttia tunnistaa sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää. Miehet ja naiset jäävät eläkkeelle suurin piirtein samanikäisinä.

Maahanmuutto

Suomalaisen maahanmuuttopolitiikan painotukset ovat muuttuneet kuluneen viidenkymmenen vuoden aikana. 1960-luvulla hallitsevana oli maastamuutto, 1980-luvulla korostui humanitäärinen pakolaisten vastaanotto, 1990-luvulla kontrolloiva lupavetoinen ulkomaalaispolitiikka ja 2000-luvulle siirryttäessä maahanmuutto osana työ- ja elinkeinopolitiikkaa (2008). Ulkomaalaistaustaisen väestön määrä on nopeasti nousussa. Vuoden 2007 lopulla Suomessa asui vakinaisesti 133 430 ulkomaan kansalaista (vajaat 2,5 % väestöstä) ja vuositasolla muutto oli noin 17 000 ulkomaan kansalaista. Tilapäisesti Suomessa asui vuonna 2007 arviolta 40 000 henkilöä. Suurimmat ulkomaalaisperäiset kansalaisuusryhmät vuonna 2007 olivat Venäjä (26 211), Viro (20 006), Ruotsi (8349), Somalia (4852) ja Kiina (3978).

Suomessa on ollut pohjoismaiden vähäisin maahanmuutto. Suomen vuotuinen muuttovoitto on arvioitu 7500 hengeksi.. Kun ei oteta huomioon kansalaisuuden muutosta, ulkomaalaisen väestön määrä nousee vuoteen 2010 mennessä 160 000:een ja ulkomailla syntyneet huomioon ottaen yli 200

000:een. Ulkomaista työvoimaa on Suomessa noin 3 % koko työvoimasta. Väestön ikääntymisen johdosta työikäinen väestö alkaa vähentyä vuodesta 2010 lähtien. Tästä on aiheutunut voimistunut keskustelu työperäisen maahanmuuton oikeutuksesta..

Suomeen on 2000-luvulla muuttanut ulkomailta vuosittain runsaat 20 000 henkilöä. Vuonna 2007 bruttomääräinen maahanmuutto nousi 26 000 henkilöön. Noin kaksi kolmasosaa maahanmuuttajista tulee muualta Euroopasta. Maahan muuttavista henkilöistä huomattavalla osalla noin kolmanneksella, on suomalainen alkuperä. Suomalaisia paluumuuttajia tulee maahan erityisesti Ruotsista. Työministeriön selvityksessä vuodelta 2003 todetaan, että siirtolaisuus ei voi olla ainoa keino vaikuttaa ikääntymisen aiheuttamaan ongelmaan, mutta sitä pidetään kuitenkin yhtenä keskeisenä elementtinä. Vuosituhannen alussa synnytetin Suomessa työperäisen maahanmuuton strategia. Työhallinto tutki myös erikseen EU:n ulkopuolisen työvoiman rekrytoinnin mahdollisuudet. TV- uutisten mukaan 17.2. 2009 viime vuonna 6800 maahanmuuttajaa haki työlupaa ja vajaa tuhat niistä hylättiin

Työn joustot

Suomessa työvoiman rakenteellinen ja määrällinen jousto suhteessa työvoiman kysynnän vaihteluun on suuri. Irtisanomissuoja on suhteellisen heikko, eikä se ole työnantajille este suhdanteisiin sopeuduttaessa. Samoin toiminnallinen jousto työelämän organisaatiomuutoksissa on ollut suuri. Työelämän toiminnalliset muutokset ovat koskeneet kaikkia toimialoja ja työprosessin osia. Ammattiyhdistysliike on myös osallistunut aktiivisesti toiminnallisiin muutoksiin.

Työelämän joustot kattavat laajan kirjon työn organisointiin ja työehtoihin liittyviä joustojärjestelyjä. Palkansaajista 40% työskentelee ajoittain kotonaan, työmatkoilla, asiakkaan luona tai työorganisaation toisessa toimipaikassa. Neljännes työskentelee kotonaan ja 4 % tekee etätöitä. Noin neljällä viidestä toimihenkilöstä ja kolmanneksella työntekijöistä on liukuva työaika. Myös työaikapankkijärjestelmät ovat varsin yleisiä. Työaika joustaa työn ja työnantajan tarpeista, mutta työaikajoustot toteutuvat myös vastavuoroisesti henkilöstön työaikatarpeista lähtien. Tulokseen sidottua palkkausta saa noin puolet toimihenkilöistä ja lähes 40 % työntekijöistä.

Osa C:

Tilanne elinkeinoaloittain ja yrityksissä

Ammattitaitovaatimusten ja kuormituksen kehitys työelämässä

Työn laadulliset ja määrälliset muutokset edellyttävät ikääntyviltä työntekijöiltä aiempaa parempia henkisiä resursseja, joustavuutta ja jatkuvaa elinikäistä oppimista. Ikääntyvän väestön koulutustaso on Suomessa merkittävästi alempi kuin nuorempien ikäryhmien. 45–54-vuotiaista perustason jälkeisen koulutuksen suorittaneita on kaksi kolmasosaa ja 55–64-vuotiaista puolet. Alle 44-vuotiaiden vastaava luku puolestaan on jo noin kolme neljäsosaa..

Vuonna 2000 tehdyn Työterveyslaitoksen kyselyn mukaan kaikista vastaajista 35 % ilmoitti työn olevan henkisesti ja 25 % fyysisesti melko tai hyvin rasittavaa. Osa toimialoista voidaan selkeästi laskea henkisen kuormituksen aloiksi, kuten koulutus, terveys- ja sosiaalipalvelut sekä rahoitusala.

Fyysinen kuormitus puolestaan on korkea rakentamisessa sekä maa- ja metsätaloudessa. Sekä psyykinen että fyysinen rasittavuus olivat korkeat majoitus- ja rakennusalalla. Vuonna 2003 tehdyn vastaavan tutkimuksen mukaan henkinen rasittavuus ja kiire ovat vain hieman vähentyneet edelliseen tutkimusajankohtaan verrattuna, mutta työilmapiiri on tästä huolimatta parantunut erityisesti valtion ja kuntien liikelaitoksissa. Yksityisalojen palkansaajista kokee työnsä henkisesti raskaaksi 53 %. Fyysisesti raskaana työtä piti 31 %.. Julkisella sektorilla työn henkisen raskauden kokemukset ovat olleet huomattavan yleisiä ,(73 %).

Haluttomuuden, väsymyksen, univaikeuksien ja jännittyneisyyden kaltaiset oireet ovat voimakkaasti lisääntyneet. Aikaisempaa useammat kyseenalaistavat koko työnteon mielekkyyden. Tämä nostaa esille työjärjestelyjen merkityksen työssä jaksamiselle ja työelämässä pysymiselle. Myös poissaolot sairauden takia ovat lisääntyneet työpaikoilla. Lievästä positiivisesta kehityksestä huolimatta kiire, kiristyneet tulostavoitteet ja koventunut kilpailu ovat suomalaiselle työelämälle ominaisia piirteitä.

Terveys ja toimintakyky

Terveys on yksittäisenä tekijänä kaikkein voimakkaimmin yhteydessä työssä jatkamishalukkuuteen. Terveytensä hyväksi kokevat ovat innokkaampia jatkamaan työelämässä. Myös työelämän laadulliset tekijät, kuten työpaikan hyvä ilmapiiri ja myönteiseksi koettu esimiestyö lisäävät työssä jatkamista.

Ikääntyvien kuntatyöntekijöiden seurantatutkimuksessa kehitetty työkykyindeksi on laajasti sovellettu sekä työterveys huollossa että tieteellisissä tutkimuksissa myös maamme rajojen ulkopuolella.

Palkansaajat arvioivat työkykynsä suhteellisen hyväksi. Kaikkien palkansaajien pistekeskisarvo työkykyindeksillä on 7,5 ja mediaani 8 (maksimipisteet 10). Terveys 2000 -tutkimuksessa ikääntyneiden 55-64 vuotiaiden työkyvyn pisteluku oli 8,0. Työssä olevien työkykyä on arvioitu työterveyslaitoksen kehittämällä työkykyindeksillä vuonna 2004 tehdyssä tutkimuksessa. Selvityksen mukaan palkansaajat eivät nähneet eroa oman työkyvyn tasossa arvioitaessa sitä henkisten tai ruumiillisten vaatimusten kannalta. Erot työkyvyssä eivät ole suuret eri alojen välillä. Myöskään miesten ja naisten erot työkyvyssä eivät ole merkittävät.

Eri ammattiryhmien välillä miesten ja naisten arviot eivät juurikaan poikenneet. Iän merkitys näkyy itsearvioinneissa: erittäin hyvänä työkykyään piti alle 25 vuotiaiden ja 25-34 ryhmissä 2/3 ja yli 54 vuotiaissa vajaa neljännes. Kaikissa ikäluokissa arvioitiin oma työkyky henkisellä ulottuvuudella huomaksi kuin ruumiillisella. 94 % arvioi työskentelevänsä nykyisessä ammatissa melko varmasti kahden vuoden kuluttuakin. Palkansaajista noin 40 %:lla ei ole sairauden aiheuttamia poissaoloja viimeksi kuluneen vuoden aikana. Vastaava luku yrittäjillä oli yli 50 %. Työn mielekkääksi kokeminen, hyvä esimiestoiminta, työkaverit ja omaan työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet olivat tärkeitä osatekijöitä työssä jatkamiselle. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koettiin tärkeämmäksi kuin työajan joustavuus, jota myös pidettiin suhteellisen tärkeänä. Työajan joustavuuden lisäämistä pidetään tärkeänä erityisesti yli 44-vuotiaiden miesten työelämässä pysymiselle (2003). Yli 58-vuotiaista miehistä pienempi osa (65 %) kuin tämän ikäisistä naisista (76 %) piti joustavia työaikoja tärkeänä tekijänä työssä jatkamiselle.

Vajaakuntoisuus selvityksessä 67 % suomalaisista kuuluu ryhmään terveitä, 18 % ryhmään sairaita ilman, että niistä aiheutuu rajoituksia työssä. Kolmanteen, vajaakuntoisimpien ryhmään

kuului 15 % vuonna 2003. Naisista harvempi kuin miehistä kuului terveiden ryhmään ja useampi taas ryhmään, jolle rairaudet eivät aiheuttaneet työrajoitteita. Naisia ja miehiä oli yhtä paljon vaajakuntoisimpien ryhmässä. Vajaakuntoisille on tarjolla kuntoutusta sairauden tai vamman haittojen lievittämiseen samoin kuin ammatillista kuntoutusta. Kuntoutusta haluttaisiin käyttää enemmän kuin sitä itseasiassa käytetään. Kansaneläkelaitoksen (Kela) harjoittaman kuntoutuksen vaikutus ei näy työmarkkinoilla kuntoututettujen työvoimaosuuden kasvuna. Seurantaselvityksessä todetaankin iän myötä tapahtuvan kuntotuksesta riippumaton työelämän ulkopuolelle siirtymisen trendi.

Varttuneemman väestön työkyky on parin viime vuosikymmenen aikana kohentunut. Tämä näkyy työkyvyttömyyseläkkeiden osuudessa. Työkyvyttömyyseläkkeellä oli vuonna 1980 ikävakiotuna 37 prosenttia 55–64-vuotiaista miehistä. Vuonna 2000 vastaava osuus oli 27 prosenttia. Naisilla kehitys on ollut samansuuntaista, mutta vähäisempää. Myös ihmisten subjektiiviset arviot terveydentilastaan ovat kohentuneet. Oman arvionsa mukaan 55-64-vuotiaista miehistä työkyvyltään rajoittuneita oli 54 prosenttia vuonna 1980 ja vuonna 2000 vastaavasti 45 prosenttia.

Jatko- ja täydennyskoulutus

Suomi on noussut nuorten koulutuksessa Euroopan kärkeen. Korkea-asteen koulutuksen on suorittanut 25-64 vuotiaista yli 30 prosenttia, kun muualla Euroopassa jäädyään vielä alle 30 prosentin. Kansainvälisesti vain Kanada ja Yhdysvallat on Suomea edellä, Japani samalla tasolla. Kansallisena tavoitteena on korkeakouluaste 50 % väestöstä. Vähintään toisen asteen koulutuksen on jo suorittanut 25-34-vuotiaista 87,6 %.

Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimus 2006 osoittaa, että vuodesta 1980 (32 %) vuoteen 2000 (54 %) osallistuminen aikuiskoulutukseen kasvoi tasaisesti 18–64-vuotiaan väestön keskuudessa. Vuonna 2006 (52 %) osallistuminen kääntyi ensimmäisen kerran lievään laskuun. 55-64 vuotiaiden osallistuminen on lisääntynyt vuoden 1980 15 %:sta vuoteen 2006 37%:iin.

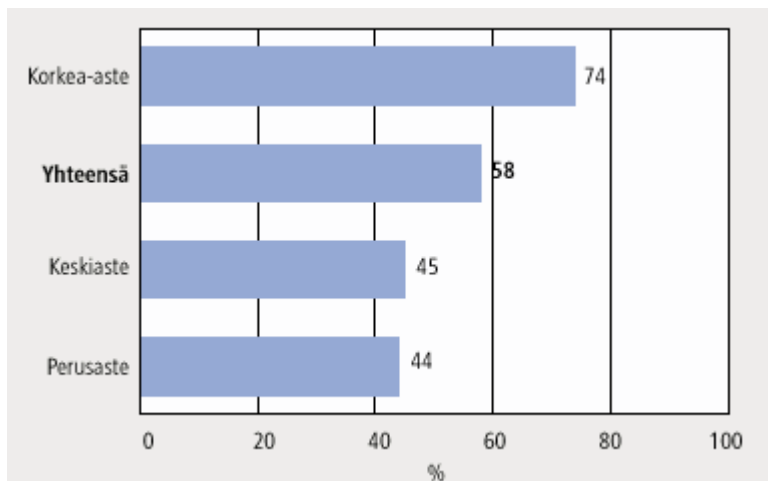
Työelämän vaatimukset koettiin hieman helpommiksi vuonna 2006 kuin 2000. Mahdollisuudet saada työnantajan kustantamaa ammatillista koulutusta olivat parantuneet kuuden vuoden aikana.. Koulutuksen hyötynä pidettiin ensinnäkin uuden tiedon saantia, sitten selviytymistä vaativista työtehtävistä, työmotivaation parantumista ja itseluottamuksen kohentumista. Vähiten hyötyä koulutuksesta saatiin siirryttäessä uusiin työtehtäviin. Ammatilliseen aikuiskoulutukseen osallistui 55-64 vuotiaista vuonna 2006 40 % kun samaan aikaan 18-64 vuotiaista osallistui 51%. Varttuneen ikäluokan osallistuminen oli kasvanut vuoden 1990 27 %:sta vuoden 2006 40 %:iin.

Henkilöstökoulutuksen osallistui vuonna 2006 18-64 vuotiaista palkansaajista 57% ja 55-64 vuotiaista 52%. Työhön ja ammattiin liittyvää koulutustarvetta ilmoitti kokevansa kaikista palkansaajista 43 % ja 55-64 vuotiaista 25 %.

Johtamis- ja esimieskoulutus lisääntyi 2000-luvulla merkittävästi vertailuvuosina. Seuraavina tulivat hoitoalan koulutus ja tekniikan, tuotannon ja ym. kurssit. Vähintään yhden kielen taito oli vuonna 2006 hyvällä tasolla opiskelu- ja työiässä olevien keskuudessa (poikkeuksena yli 55-vuotiaat). Työikäisten kielitaito kohdistuu pääasiassa englantiin ja ruotsiin. Tietotekniikkakoulutukseen tarve väheni merkittävästi työikäisten keskuudessa verrattuna vuoteen 2000.

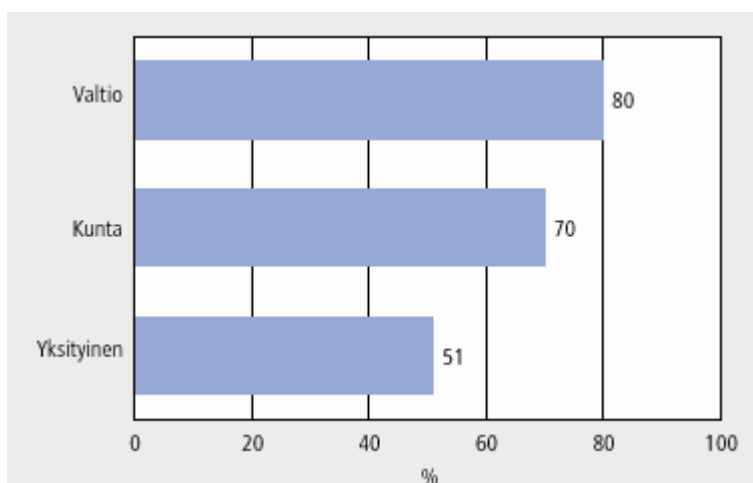
Palkansaajista ammatilliseen aikuiskoulutukseen osallistui 58 prosenttia. Korkea-asteen koulutuksen saaneet sekä julkisella sektorilla työskentelevät osallistuvat muita useammin. Myös naisten, 25-54-vuotiaiden, toimihenkilöiden ja kaupunkimaisissa kunnissa asuvien osallistuminen ammatilliseen aikuiskoulutukseen on jonkin verran yleisempää.

Kuvio 1. Ammatilliseen aikuiskoulutukseen osallistuminen koulutusasteen mukaan vuonna 2006 (18-64-vuotiaat palkansaajat).



Lähde: Aikuiskoulutustutkimus 2006. Tilastokeskus.

Kuvio 2. Ammatilliseen aikuiskoulutukseen osallistuminen työnantajasektorin mukaan vuonna 2006 (18-64-vuotiaat palkansaajat).



Lähde: Aikuiskoulutustutkimus 2006. Tilastokeskus.

Osa D:

Konkreettisia ikäpoliittisia toimia kansallisella, alueellisella ja yritystasolla

Kaikissa pohjoismaissa on pantu liikkeelle ikäpoliittisia ohjelmia. Suomessa työpaikkojen kehittämisen ohjelmia ovat olleet:

1. Kansallinen ikäohjelma, 1998-2002
2. Työssä jaksamisen ohjelma, Työministeriö (TM) 2000-2003
3. Kesto-ohjelma, Työterveyslaitos (TTL) 2004-2007
4. Noste-ohjelma, Opetusministeriö (OPM) 2003-2007
5. Työelämän kehittämisohjelma, Työministeriö (TM) (TYKES 1996-1999, 2000-2003 ja 2004-2009) ja
6. Sosiaali- ja terveysministeriön ohjelma Sosiaali- terveysministeriö (VETO) STM (takaisin työelämään) 2003-2007
7. Työhyvinvoinnin edistäminen valtion työpaikoilla (KAIKU) 2002-2004.

Ensimmäisen ikäpoliittisen ohjelman toteutti Työterveyslaitos vuosina 1990-1996 (FinnAge). Se kohdistui ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamiseen tutkimuksin, hyvien käytäntöjen levittämisen avulla ja verkostoimalla yrityksiä ja järjestöjä. Tämän työn pohjalta asetettiin komitea selvittämään ikääntyvien työllistämisen edellytyksiä (IKOMI 1996). Tämä taas tuotti Kansallisen ikäohjelman 1997 vuosille 1998-2002.

1. Kansallisen ikäohjelman tavoitteena oli edistää ikääntyvien ja ikääntyneiden työssä jatkamista, jaksamista ja työllistymistä. Ikäohjelma koostui eri hallinnonaloilla samanaikaisesti toteutetuista tiedotus- ja koulutushankkeista, työkykyä ylläpitävän toiminnan edistämisestä, työllisyyden kohentamisesta ja ikämyönteistä asenneilmastoa palvelevan tiedon lisäämisestä. Ohjelmaan sisältyi myös laajamittaista tutkimustoimintaa sekä työyhteisöjen kehittämishankkeita. Ikäohjelman "sateenvarjon" alla tehtiin myös lainsäädäntöön liittyvää kehittämistyötä. Ohjelman kohderyhmänä ovat 45–64-vuotiaat työntekijät ja työttömät, työterveys- ja työsuojeluhenkilöstö, työhallinnon henkilöstö, opetustoimen henkilöstö, työnantajat ja työyhteisöt. (KIO 2002.)

2. Työssä jaksamisen ohjelmassa pyrittiin parantamaan työkykyä ja ylläpitämään hyvinvointia työpaikoilla. Jaksamisohjelman käynnistämiseen vaikutti työelämän murroksen ohella myös varhainen siirtyminen pois työelämästä ja väestökehityksen tuomat haasteet sekä työilmapiirimittausten osoittamat korkeat kuormittuneisuusluvut. Ohjelman kohderyhmiä olivat laaja-alaisesti eri toimialojen yritykset, julkisyhteisöt, järjestöt, yrittäjät ja maanviljelijät. Ohjelmassa oli neljä toimintatasoa: tiedottaminen ja hyvien käytäntöjen levittäminen, olemassa olevan tutkimuksen hyödyntäminen ja uuden tutkimuksen käynnistäminen, kehittämishankkeiden tukeminen ja lainsäädännön seuraaminen. Ohjelmassa kiinnitettiin erityistä huomiota henkiseen jaksamiseen ja hyvinvointiin. Työssä jaksamiseen vaikuttaviksi osatekijöiksi määriteltiin ohjelman alussa henkinen jaksaminen ja hyvinvointi, työyhteisön toiminta ja kehittäminen, työympäristö ja työolot, työn hallinta, osaaminen ja ammattitaito, työaika- ja työjärjestelyt, oma fyysinen ja psyykinen terveys sekä työn ja perheen yhteensovittaminen.

Jaksamisohjelman tavoitteena on edistää ja ylläpitää hyvinvointia työpaikoilla. Seurantareportissaan työryhmä toteaa työssä jaksamisen riippuvan työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämisestä. Nämä taas perustuvat terveyden ja kunnan kohentamiselle ja erityisesti työyhteisön ongelmien ratkaisemiselle samoin kuin työn hallinnan ja osaamisen varmistamiselle. Ohjelmassa käynnistettiin kolme tutkimushanketta; henkilöstövoimavarojen seuranta ja seurannan

hyödyntämistä, nuorten aikuisten työssäjaksamista ja hyvien käytäntöjen vaikuttavuutta koskevat hankkeet.

Työhyvinvoinnin osatekijöiksi valittiin :

1. Työyhteisöjen toimintatavat (yrityskulttuuri, johtamistavat, esimiestyö, työilmapiiri)
 2. Työolosuhteet ja työprosessit (työmenetelmät, työn tekemistavat, työaika, työn kuormitus)
 3. Ammattitaito ja osaaminen (koulutus, osaaminen., ammattitaito, oppiminen)
 4. Työkyky ja jaksaminen (terveys, työkyky, jaksaminen, henkinen jaksaminen)
 5. Ikääntyvien asema (ikäasenteet, työssä jatkamisen edistäminen, ikäjohtaminen, työttömyys)
- Ohjelmassa myönnettiin rahoitusta työpaikkakohtaisiin kehittämishankkeisiin.

3. Työterveyslaitoksen KESTO-ohjelma kehittää maksutonta [Duunitalkoot-internetpalvelua](#), joka on tarkoitettu työpaikkojen käyttöön suunnittelun ja kehittämisen apuvälineeksi. Sen tavoitteena on luoda valmiuksia työhyvinvoinnin ja toiminnan jatkuvaan yhdessä kehittämiseen työpaikoilla. Työssä jaksamisen ja jatkamisen tärkeitä seikkoja ovat muun muassa työelämän joustojen ratkaisut, ammatillisen osaamisen ylläpitäminen, työkyvystä huolehtiminen sekä monikulttuurisuuden ja erilaisten työkulttuurien ymmärtäminen.

Työkykyä (tyky) ylläpitävän toiminnan laajuuden, sisällön ja tulosten seurantaan luotiin kansallisen ikäohjelman puitteissa erityinen tyky-barometri. Barometrin tulosten mukaan suurin osa suomalaisista työssäkäyvistä oli jo 2000-luvun alussa ainakin jonkinasteisen työkykyä ylläpitävän toiminnan piirissä. Usko tämän toiminnan taloudelliseen kannattavuuteen oli hyvä, ja tyky-toimintaa pidettiin työpaikoilla muutenkin tärkeänä. Vuoden 2001 tyky-barometrin mukaan ikääntyvien työssä jatkamista edistettiin voimakkaasti noin joka kymmenessä työpaikassa. Kolmasosassa työpaikoista ei työntekijöiden näkemyksen mukaan edistetty lainkaan ikääntyneiden työssä jatkamista. Työnantajien vastausten perusteella tällaisia työpaikkoja oli runsas neljännes. Tyky-barometrin mukaan ikäjohtaminen oli vuosituhaten vaihteen tienoilla vielä kovin vähäistä. *80 prosenttia yksityisen sektorin työpaikoista oli sellaisia, joissa tämä käytäntö oli tuntematonta ja julkisella sektorilla vastaavasti lähes 70 prosenttia.* Ikäohjelman arvioinnin yhteydessä tehdyssä asiantuntijakyselyssä havaittiin, että *yli 50-vuotiaiden syrjintää* työhönotossa pidetään yleisesti ongelmana. Noin puolet vastaajista katsoi, että syrjintätilanne oli ikäohjelman aikana pysynyt ennallaan, ja lähes neljäsosa katsoi tilanteen huonontuneen.

Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta on työministeriön vuoden 2002 työolobarometrin mukaan voimakkaasti lisääntynyt. Toiminta on myös sisällöltään laajentunut. Yleisintä tyky-toimintaa on ollut työntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen kohottaminen.

4. Noste-ohjelma oli suunnattu ikääntyneille vähemmän koulutusta saaneille työntekijöille ammattitaidon kehittämiseksi. Noste-ohjelman rahoituksella on aloittanut opiskelunsa runsaat 23000 opiskelijaa, joista tietotekniikan opiskelun 8843 .. Vuonna 2007 koulutuksen aloitti 4554 opiskelijaa. Tutkintoja ja osatutkintoja on kaiken kaikkiaan suoritettu 14 475, joissa tietokoneenajokorttitutkintojen ja niiden osien osuus on 49 %. Miehiä vuonna 2007 aloittaneista opiskelijoista oli noin 40 %. Työttömien osuus aloittaneista opiskelijoista oli 2007 noin 13 %.

5. *Työelämän kehitysohjelman* tavoitteena oli muuttaa toimintatapoja yrityksissä niin, että parannetaan samanaikaisesti sekä tuloksia että työelämän laatua. Keskeistä ohjelmassa olivat

työpaikoilla toteutetut kehittämishankkeet. Hankkeet kohdistuivat yhdelle tai useammalle painopistealueelle. Näitä olivat mm. työprosessien, työyhteisön toimivuuden, johtamisen, tiimityön, työkyvyn ja työssä jaksamisen ja ulkoisen verkostoitumisen kehittäminen.

Vuoden 2007 jälkeen Tykes- ohjelma on jäänyt tärkeimmäksi työelämän kehittämisohjelmaksi. Tässä ohjelmassa edistetään yhtäaikaaisesti yrityksen tai julkisyhteisön tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Hankkeissa edellytetään johdon ja henkilöstön yhteistoimintaa. Tulosten levittämiseksi harjoitetaan julkaisutoimintaa ja kytketään yhteen kehittämistoiminnasta vastuussa olevia. Tutkimusohjelman kauden 2008-2011 strategisia painopistealueita ovat tuottavuuden nostaminen ja työelämän laadun parantaminen, aikuisväestön ja työorganisaatioiden osaamisen parantamisen sekä itsensä työllistämisen ja yrittäjyyden edistäminen. Ohjelmassa on tuotettu tähän asti 337 tutkimusta ja kehittämishanketta työelämästä. Se pyrkii toteuttamaan 1000 hanketta ja tavoittamaan 250 000 ihmistä tällä ohjelmakaudella.

Työpoliittisella tutkimusohjelmalla on pyritty parantamaan työ- ja elinkeinopolittisen päätöksenteon laatua. Hankkeessa on tuotettu yli 300 tutkimusta työelämästä. Yhtenä tavoitteena on ollut vaikuttaa vähentävästi ikääntymisen kielteisiin ja lisäävästi positiivisiin vaikutuksiin. Ohjelmakauden 2008-2011 keskeisiä painopistealueita ovat joustoturva (flexicurity), tuloshakuiset henkilöstökäytännöt (SHRM), työssäoppimisen käytännöt, työelämän yhteistoiminta- ja osallistumiskäytännöt sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen eri elämän vaiheissa.

6. Veto-ohjelma

Työntekijöiden viihtyminen ja jaksaminen ovat keskeisiä ajatuksia, joita ohjelma vetovoimaiseen työelämään kehittää. Ohjelma on suunnattu kaikille työkäisille, mutta erityisesti ikääntyville työntekijöille ja työelämän vasta-alkajille. Tavoitteena on saada nuoret aloittamaan työuransa nykyistä aikaisemmin sekä innostaa ikääntyneitä työntekijöitä pysymään työelämässä kahdesta kolmeen vuotta nykyistä pitempään ennen eläkkeelle jäämistä. Huolehtimalla työntekijöiden turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista luodaan edellytykset työn ilon säilymiselle koko työuran ajan.

Veto-ohjelma koostuu viidestä osa-alueesta eli teemasta, joista jokaista kehittää oma toimintaryhmä:

1. Hyvä työelämän laatu ja turvallisuuskulttuuri. Siinä kiinnitetään huomiota mm. työtapa- ja turvatoimien torjuntaan sekä työterveys- ja työturvallisuustiedon hyvien käytäntöjen välittämiseen.
2. Tehokas työterveyshuolto ja kuntoutus. Tavoitteena on luoda malli, jossa työkyvyttömyyden uhkaan puututaan ajoissa ja kannustetaan ihmisiä omatoimiseen kuntoutukseen.
3. Työelämän moninaisuus ja tasa-arvo. Tavoitteena on liittää tasa-arvonäkökulmat entistä tiiviimmin työelämään. Tässä etsitään myös uusia keinoja työn ja perhe-elämän joustavaan yhteensovittamiseen.
4. Kannustava toimeentuloturva ja työssäoloaika. Teema arvioi uuden eläkelainsäädännön toteutumista käytännössä.
5. Viestinnän tehtävänä on tuoda Veto-ohjelman aiheet julkiseen keskusteluun ja vaikuttaa työelämän asenteisiin.

7. Valtiosektorin Kaiku-kehitysohjelmassa pyritään kouluttamaan 300 työhyvinvoinnin kehittäjää. Tällä on ollut tarkoitus estää varhaista eläköitymistä. Valtiosektorin työntekijöistä 50 % eläköityy vuoteen 2010 mennessä. Tähänastinen eläkeikä on 59 vuotta. Ohjelmalla tavoitellaan estää 1/3

ennen aikaisista eläköitymisistä. Ohjelma sisältää vuosittaisen työntekijän suoritus- ja työhyvinvointiarvioinnin sekä työilmapiiriarvioinnin. Arviolta puolet valtion virastoista on suorittanut arvioinnit.

Hyvinvoinnin kehittäjiksi koulutettaville opetettiin kehittämisarviointien tekemistä, henkilöstötalouden arviointia ja työilmapiirikyselyn tekemistä. Työhyvinvointipalvelusten tuottamiseksi perustettiin verkosto, johon on liittynyt mm. valtion oppilaitoksia. Tullihallitus, Puolustusministeriö ja Helsingin poliisihallinto.

Muita ohjelmia

ESR-rahoituksella on toteutettu jossain määrin työelämän kehittämiskoulutusta ja kehittämistyötä. Eniten hankkeet ovat koskettaneet ammatillista koulutusta ja uudelleen koulutusta (455/908 tavoite 4:n kokonaisuudessa). Toinen korostunut aihepiiri on ollut työelämän, työmarkkinoiden ja ammatillisten vaatimusten muutosten ennakointi (174/908).

Hannu Piekkolan mukaan teollisuuden suurissa yrityksissäkään ei ole erillisiä ikäohjelmia tai strategioita. Siellä on uskottu, että hyvällä palkalla työntekijöitä ja toimihenkilöitä on helppo palkata tulevaisuudessa. Aktiivinen ikääntyminen on osa erilaisia strategioita osaamisen ja terveyden edistämiseksi. Se missä määrin ikäjohtamista esiintyy näiden elementtien kautta on selvittämättä. Teollisuudessa on siirrytty jo 1980-luvulla palkkauksessa järjestelmiin, joissa todellinen työnvaativuus ja osaaminen sekä tulostekijät huomioidaan palkkauksessa. Ei ole selvitetty palkkausjärjestelmien ja ikääntymisen yhteyksiä.

Pankkisektorilla, kahdessa finanssikonsernissa on toteutettu kehittämishanke työntekijöiden motivoimiseksi tehtäviensä hoitamiseen menestyksellä eläkeikään asti.

Monissa teollisuuden suuryhtiöissä 1/3 työvoimasta eläköityy vuoteen 2013 mennessä. Yhtiöiden kaavaillut koskevat lähinnä uuden työvoiman palkkaamista sukupolven vaihdoksen varalta. Yhtiöt käyttävät varhaiseläkejärjestelmiä muutoksen nopeuttamiseen. Eläkevakuutusyhtiöt tarjoavat palvelujaan vajaatyökykyisten kuntoutuksessa ja johdon ja henkilöstön koulutuksessa työhyvinvoinnin kysymyksissä. Joillakin yhtiöillä on henkilöstövoimavarajohtamista ja vastaavia strategioita samoin kuin henkilöstöraportointia sekä työhyvinvointiohjelmia. Useimmat eivät pidä lukua eläköitymisistä, summittainen keskieläkeikä tunnetaan.

UPM Kymmene, eräs maailman johtavista puunjalostuskonserneista on tarttunut Työterveyslaitoksen mallittamaan ikäjohtamisen koulutusohjelmaan. Yrityksestä on ollut mukana ikästrategiakoulutuksessa runsaat 50 ylimmän ja keskijohdon esimiestä. Omia ikäohjelmia on muutamilla toisillakin yrityksillä. Abloylla (lukko ja turvallisuusala) on ollut vuodesta 2000 lähtien ikämestariohjelma, jossa ikääntyvien arvostusta ja työkykyä pyritään pitämään yllä. 58-vuotiaille on tarjolla fyysisen kunnan hoitoa, yhteishengen luontia, yksilöllistä fysikaalista hoitoa, hierontaa ja ylimääräisiä ikävapaita, aina 20 päivään vuodessa. Vaikutukset ovat näkyneet Abloylla eläköitymisiän nousuna 60:stä 63:een vuoteen, sairauspoissaolojen vähenemisenä ja työtyytyväisyyden paranemisenä.

Yrityksillä on ollut varsinaisia ikäohjelmia suhteellisen vähän ja ne on kaikki toteutettu tällä vuosituhannella. Työhyvinvoinnin ohjelmia ja edistämistä HRM:n puitteissa sitä vastoin on esiintynyt laajemmin.

Kolmella suurimmalla työeläkevakuutusyhtiöllä on työhyvinvoinnin edistämishjelmia ja kuntotuspalveluja. Näistä laajin ohjelma on Kunnallisella eläkevakuutuslaitoksella (KEVA). sen tarjoama "Kuntatyö kunnossa"-ohjelma on vastaanotettu hyvin kuntien piirissä.

HKR-Tekniikan ikäjohtamisohjelma

Helsingin kaupungin HKR-Tekniikan piirissä käynnistettiin selkeä ikäpoliittinen kehityshanke 2000-luvun alussa, joka raportoititiin Tykes-hankkeena 2006. HKR-Tekniikan tyyppisillä toimialoilla (rakennus-, korjaamo- ja kuljetusala) työt ovat joko raskaita tai keskiraskaita. Keskimääräinen suoritustaso yleensä laskee iän myötä huomattavasti. Ikääntyvien työntekijöiden tuloksetekokyvyn ja -halun säilyttäminen hyvänä sekä eläköitymisiän korkeana ovat monen eri asian summa. Siihen vaikuttavat merkittävästi kunkin työntekijän yksilölliset seikat, mutta yksi on tärkeintä ja se on fyysisen ja henkisen terveyden sekä elämän vireyden säilyttäminen korkealla tasolla. Ikäohjelmassa kehitetty yli 56-vuotiaiden ”terveystakuu”-toimintamalli on ollut HKR-Tekniikassa menestyksellinen kilpailukyvyn ja kannattavuuden säilyttämisessä raskaissa fyysisissä töissä. Terveystakuun viesti ”Pidämme Sinusta huolta ikääntyessäsi” on tavoittanut myös 45–55-vuotiaat, jotka harkitsevat jatkuvasti omaa tulevaisuuttaan joko HKR-Tekniikan tai kilpailevien yritysten palveluksessa. Heidän terveys- ja kuntotarkastukset työnantaja maksaa joka kolmas vuosi. Hankkeeseen sisältyy mielenkiintoinen ikävapaajärjestelmä, joka on tuottanut erityisen työelämän joustomallin. HKR-Tekniikan ikäohjelma toteuttaa käytännössä esimies-alaisprosessin, jossa sovitaan kaikille yli 45-vuotiaille henkilöille henkilökohtainen kehityssuunnitelman lähivuosille. Pyrkimyksenä on antaa esimiehelle riittävät valmiudet dialogiin ja riittävät taustatyökalut esimies-alaiskeskusteluun. Pelkät lomakkeet eivät esimiehelle riitä.

Ikäohjelmaan liittyi aktiivinen terveystarkastustoiminta, kuntotestien ja liikuntaryhmien järjestäminen ja aktiivinen yhteistyö työntekijöiden ja esimiesten kanssa. Työterveyshuollon terveystakuu tarkoitti vuosittaista terveystarkastusta yli 55-vuotiaille. Ohjelman aikana tarkastukseen osallistuivat myös 45–54-vuotiaat. Koko ikääntyvän henkilöstön tarkastuksilla saatiin kokonaiskuva työn kuormitustekijöistä ja kuormittumisesta. Luotu terveystiedosto loi työterveyshuoltoon vankan tietopohjan henkilökunnan terveystilanteesta ja työkyvystä. eHR-tietojärjestelmässä työntekijä ja esimies arvioivat fyysistä ja psyykkistä kuormittuneisuutta työssä ja kirjasiivat sen yhdessä järjestelmään, johon myös työterveyshuollolla oli katselu- ja kirjausoikeus. Työterveyshuolto osallistui ikävapaan tarpeen arviointiin omien havaintojensa ja eHRkirjausten tietojen pohjalta. Työkuormituksen säätely, työkierto ja toimintakykyrajoitusten huomioiminen olivat merkittävimmät käytetyt keinot yhteistyössä esimiesten ja työterveyshuollon välisessä yhteistyössä.

Johtaakseen ikääntyvää henkilöstöä, tulee esimiehellä olla tarvittavat tiedot. Tietoa tarvitaan niin organisaation tahtotilasta kuin ikääntyvästä henkilöstöstäkin. HKR-Tekniikan ikäohjelmassa kehitettiin esimiesten tarpeisiin sähköinen henkilöstöhallinnan tietojärjestelmä eli eHR. Järjestelmää hyödynnetään HEKS- ja kehityskeskustelujen kirjaamiseen ja dokumentointiin, työnkuormittavuuden arviointiin, osaamisten kartoittamiseen ja -arviointiin sekä niistä syntyvien kehittämistarpeiden kirjaamiseen, sairauspoissaolojen raportointiin, koulutusten hallintaan sekä monien muiden perustietojen ja esimiehen ja työntekijän välisten sopimusten kirjaamiseen. Lähtökohta on, että kaikki voivat olla yhdessä käyttämässä yhteistä tietojärjestelmää. eHR-tietojärjestelmä ei siis myöskään ole pelkkä järjestelmä, vaan se on vuorovaikutteinen kanava työntekijän, esimiehen, työterveyshuollon ja organisaation johdon välillä. Osa-aikaeläkkeen huomattiin kuitenkin istuvan huonosti tämän kaltaiseen organisaatioon, jossa työtehtävät ovat urakkaluontoisia ja riippuvaisia asiakkaiden toimeksiannosta. Siksi ikäohjelman yhtenä tavoitteena on vähentää osa-aikaeläkkeen tarvetta hyödyntämällä muunlaisia järjestelyjä. Tässä tavoitteessa onkin jo onnistuttu, sillä osa-aikaeläkepäättöksiä on tehty ikäohjelman aikana

varsin vähän. Kaikkiaan kokemukset ikäohjelman tehokkuudesta työssä jaksamisen edistäjänä ovateräin osin ristiriitaisia.

ORAS Oy:n ME-2005 eli Terveenä eläkkeelle-ohjelma

ORAS on keskikokoinen suomalainen vesikalusteita valmistava yritys. Henkilöstön ikärakenne oli pääsyt vinoutumaan ja osaajat uhkasivat jäädä eläkkeelle. Vesihanojen valmistus oli kuitenkin käsityötaitoihin perustavaa työtä. Firma sulki varhaiseläkeputken ja loi ME-2005-projektin, jonka tarkoitus oli ikääntyneiden työntekijöiden fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin lisääminen. Näin työkyvyttömyyseläköitymiset vältettäisiin ja kaikki voisivat jäädä 65 vuotiaina eläkkeelle. Ohjelma suunniteltiin yhteistyössä johdon ja henkilöstön kanssa. Realistisuuden varmistamiseksi benchmarkattiin muita ikäohjelmia soveltavia firmoja. Luotiin senioriklubi, jossa ikääntyneet työntekijät etsivät ratkaisuja kohtaamiinsa työympäristön ongelmiin. Pyrittiin luomaan positiivista yhteishenkeä. Seniorivapaa-kokeilu lanseerattiin. Sen mukaan yli 55 vuotiailla on mahdollisuus työuupumuksesta toipuakseen saada 4-30 ylimääräistä vapaapäivää vuodessa. Kokeilussa oli tavoitteena etsiä sopivia yksilöllisen jouston malleja. Seniorit vapautettiin myös vuorotyöstä. Työt organisoitiin tiimeiksi ja parannettiin työntekijäiden osallistumismahdollisuuksia. Johtamista myös kehitettiin tukemaan tiimejä. Työnjohtajista tuli tiimivalmentajia. Monitaitoisuutta lisättiin toiminallisen jouston parantamiseksi. Työprosessit uudistettiin ja tähän liittyen järjestettiin ammatillista koulutusta ja liikkeenjohdon valmennusta. Palkkaus muutettiin kiinteäksi, ettei kenellekään syntynyt taloudellisia menetyksiä uusien tehtävien opettelussa. Ohjelma sisälsi kunto-ohjelmia ja työhön liittyvien terveysongelmien ennaltaehkäisyä. Johtamiskulttuurissa siirryttiin valmentajuuteen ja itseohjautuvuuteen. Koko henkilöstöä valmennettiin yhteistyö- ja kommunikaatitaidoissa. Työnkiertoa sovellettiin työpaikkakoulutuksen ohella. Lisättiin myös tukea perhekriiseissä ja muokattiin asenteita.

Projektissa harjoitettiin jatkuvaa tiedottamista intranetissä ja firman lehdessä.

Yhtiön johto oli vastuussa projektin osista ja kokonaisuudesta. Konserninjohtaja, toimistusjohtaja, tehtaanjohtaja ja henkilöstöpäällikkö olivat kukin osaltaan vastuussa projektista. Työntekijöiden ja johdon arvioiden mukaan projekti on ollut onnistunut.

Osa E:

Yhteenveto

Ikääntyneiden (55-64 vuotiaiden) työvoimaan osallistumisaste on noussut Suomessa 1994-2007 välisenä aikana 41 %:sta 57 %:iin ja työllisyysaste on vastaavasti 34%:sta 55 %:iin. Missä määrin kehitys on ollut uuden ikäpolitiikan saavutusta? Lukuisten tutkimusten, työhallinnon ja eläkevakuutuslaitosten yhteinen näkemys on, että kehitys selittyy seuraavilla tekijöillä:

1. vahva ja pitkäkestoinen korkeasuhdanne 1993-2008,
2. suuri ikäluokkiin liittyvä kohorttivaikutus,
3. edellä kuvatut varhaiseläkeuudistukset ja
4. kehittämisohjelmien tuottama asenteiden muutos
5. ikääntyneiden koulutustason nousu.

Aina 1990 luvun alkuun noudatetun ikäpolitiikan pyrkimyksenä oli työvoimapolitiikan palveleminen ja avoimen työttömyyden tason laskeminen. Se toteutettiin ikääntyvän työvoiman varhaiseläköitymisenä. Uuden ikäpolitiikan tavoitteena on sen sijaan työllisyysasteen nostaminen ja työurien pidentäminen. Eläkepolitiikassa suunnan muutos tapahtui 1980- ja 1990-lukujen

vaihteessa. Valtion, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen yhteinen Eläkekomitea asetti tavoitteeksi työurien pidentämisen noin kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. Varhaiseläkkeiden suosio oli tällöin aiheuttanut eläkkeellesiirtymisiän putoamisen alle 57 vuoden iän. Niinpä komitea esitti työttömyyseläkkeen lakkauttamista, yksilöllisen varhaiseläkkeen ikärajan korotusta samoin kuin julkisen sektorin vanhuusikärajan korotusta. Em. ehdotuksiin palkansaajajärjestöt suhtautuivat kielteisesti. Niinpä näiden esitysten toteutus siirtyikin 1990-luvun puoliväliin.

Suurten ikäluokkien (1946-49) eläkkeelle siirtymisikä on kohonnut heidän paremman terveytensä, pidemmän koulutuksensa ja vahvemman työhön kiinnittymisensä johdosta. Tämän työelämäorientoituneen ikäpolven varttuminen 55-vuotiaiksi vuosituhannen alussa on siis tärkeä syy ikääntyneiden kohonneeseen työllisyysasteeseen. Tässä ikäluokassa on vain perusasteen koulutuksen suorittaneiden osuus on selvästi vähäisempi

Suomi on toteuttanut kaikki Lissabonin sopimuksen tavoitteet työllisyyden osalta. Naisten työllisyysastetavoite (60%) on jo ajat sitten saavutettu, ikääntyneiden työllisyysaste (50%) saavutettiin muutama vuosi sitten ja työikäisten työllisyysaste (70%) saavutettiin vuonna 2008. Sukupuolten väliset erot työllisyysasteissa ovat Pohjoismaisen ohella Suomessa pienimmät EU-maissa. Sukupuolten työllisyystilanne on Suomessa kaikkein tasa-arvoisin maailmassa.

Ikääntyneitä, 55-64 vuotiaita työikäisiä koskevat väestömuutokset ovat Suomessa Euroopan maista kaikkein suurimpia. Saman väestöryhmän osuus ei-aktiivisesta väestöstä on myös suuri. Ikääntyneiden joukossa on kuitenkin poikkeuksellisen paljon työttömiksi rekisteröityneitä. Tämä antaa pontta heidän työelämäänsä aktivoimiseen. Suomessa työttömien ikääntyneiden siirtyminen takaisin työelämään on ollut vähäisempää (n.10%) EU:n sisäisessä vertailussa. Työnantaja joutuu maksamaan korkeampaa työkyvyttömyyseläkemaksua työntekijän joutuessa työkyvyttömyyseläkkeelle. Tällainen suurten yritysten yksilöllinen eläkevastuu näyttää estävän ikääntyneiden rekrytointia. Suomessa eri-ikäisten palkkauksen erot ovat vähäisiä.

Erialaisten tekijöiden yhteisvaikutus on vielä lisännyt näiden eläkepoliittisten ratkaisujen merkitystä. Samaan aikaan käynnistettiin laajoja asenteita muokkaavia ohjelmia, kuten kansallinen ikäohjelma. Suomen kaltaisessa ”kolmen työmarkkinapartnerin” maassa yhteisen tahtotilan löytäminen muutoksille on ollut uudistusten edellytys. Ohjelmat ja konkreettiset sosiaaliturvamutokset ovat yhdessä yleistyneen henkilöstövoimavarajohtamisen kanssa luoneet uudenlaista työmarkkina- ja yritysilmapiiriä. Kehittämishjelmat ja eläkeuudistukset ovat vaikuttaneet toistensa perusteluihin, tavoitteisiin ja sovelluksiin ja siten tehneet toinen toisistaan toimivia. Niillä on voitu vaikuttaa työntekijöiden ja työnantajien asenteisiin ja valintoihin ja luoneet sopimista korostavaa työmarkkinakäytäntöä.

Työilmapiirin parantaminen työpaikoilla vanhempien työntekijöiden ja myös eläkeellä olevien palkkaamiseksi on suuri haaste. Suomen työhyvinvointistrategia vaikuttaa osaltaan työpaikkojen sosiaaliseen toimivuuteen..

Henkilöstövoimavarajohtaminen (strategic human resource management) on yleistynyt kunnissa 1980-luvulta lähtien ja yksityisissä firmoissa myöhemmin. Ikäjohtamisnäkemys on vasta tällä vuosituhannella tullut mukaan tähän ajatteluun. Vasta viime vuosina on kuitenkin noussut esiin uusi näkökulma vanhenevaan työntekijään. On ryhdytty korostamaan kustannusnäkökulman sijaan ikääntyvän työntekijän voimavaroja ja kykyjä.

Finanssikriisi ja taloudellinen taantuma

Ikäpoliittisesti myönteinen kehitys katkesi taloudelliseen lamaan. Ensimmäinen ikääntyvien työllisyyden käännettä koskeva tieto oli seuraava:

TV-uutisten mukaan 15.2. 2009 Tämän vuoden puolella 55-64 vuotiaita on irtisanottu kaksi kertaa enemmän kuin viime vuonna. Irtisanomisten vauhti on nopeampi kuin 1990-luvun laman alussa. Tämä perustui työttömyysvakuutusrahaston tietoihin.

Lähdeluettelo:

Hannu Piekkola; Nordic policies on active ageing in the labour market and some European comparisons.
Unesco 2008

Työpolitiikan tutkimusohjelma vuosille 2008-2011. Työpoliittinen tutkimus työ- ja elinkeinopolitiikan tukena. Työpoliittinen tutkimus 2007 (337). Työministeriö

Kelan tilastollinen vuosikirja 2005. Sosiaaliturva 2006. Kela

Vajaakuntoiset työelämässä,; Helena Rytönen, Juhani Juntunen, Hanna Kaipainen, Veijo Notkola.
Eteren tutkimuksia 1/2003

Jouko Lind, Tuula Aaltonen, Jukka-Pekka Halonen ja Timo Klaukka; Kelan kuntoutuksen vuonna 2002 päättäneet. Kuntoutujien rekisteriseuranta vuosina 2002-2004. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 74/2007

Työvoima 2025. Työpoliittinen tutkimus 325/2007. Työministeriö

Eeva-Leena Vaahtio; Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työministeriö 244/2002

Ari Peltoniemi; Työllisten työkyky vuonna 2004 . Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja n:o 193. Työpoliittinen tutkimus 273/2005

Jarkko Tonttila, Petri Virtanen, Irmeli Lamberg, Jyrki Kontio; Osaamisen kehittäminen työllisyyden edistäjänä. Tutkimus tietotekniikan palvelu- ja ohjelmistotuotannon toimialalta. Työpoliittinen tutkimus 264/2005.

Heikki Uhmavaara, Jukka Niemelä, Harri melin, Tero Mamia, Anita Malo, jaakko Koivumäki, Raimo Blom; Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuus ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277/2005.

Matti Jokelainen; Eläkeläisten osuus 55-64-vuotiaasta väestöstä kymmenessä OECD- maassa vuonna 1989. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja T9:42 1991.

Ikääntyvien työssäkäynti, työttömyys ja varhainen eläkkeelle siirtymien 1987-1996. Sosiaali-terveysministeriö julkaisuja 1999:7

Työhyvinvoinnin kehittäminen metallialalla 2002-2004. Kolmen kehittämismenetelmän vertailu; Tuula Vauhkonen, Jari Rajala, jorma Mäkitalo, Hannu Anttonen. Tykes raportteja 49/2006

Seija Ilmakunnas ja Juha Rantala; Oikeat asenteet vai onnistunut politiikka ikääntyneiden paremman työllisyyden taustalla? Työpoliittinen aikakausikirja 2/2005

Alueiden komiteanlausunto aiheesta ”Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle- iäkkäiden työntekijöiden työllisyyden lisääminen ja työmarkkinoilta poistumisen lykkääminen”.(2005/C 43/03)

Nuorten ja ikääntyneiden työllisyys Euroopassa; Matti Sihto. Työpoliittinen aikakausikirja 1/2008

Ikääntymisraportti; Kokonaisarvio ikääntymisen seurauksista ja varautumisen riittävydestä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009

Juha Rantala; Varhainen eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2008:1

Vapaan sivistystyön kehittämisohjelma 2009-2012. Opetusministeriön asettaman valmistelutyöryhmän loppuraportti/luonnos 10.2.2009

Pekka Ylöstalo;Keskustelua suomalaisen työelämän luonteesta ja sen muuttumisesta. Eläketurvakeskuksen keksustelualoitteita 2007:4

Janne Pelkonen; Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisissä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1

Ikästereotypiat metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan työyhteisöissä; Seppo Karisalmi, Jorma Seitsamo, Eläketurvakeskuksen monisteita 44:2003

Kansalliset kehitysohjelmat, työhvyinvointi ja ikääntyvien työssä pysyminen; Simo Forss. Eläketurvakeskuksen monisteita 52:2004

Eila Tuominen and Mervi Takala; Ageing workforce and employers. Attitudes to employment of older persons. The case of Finland. Finnish centre for pension. Working papers 2006:5

Tuottavaa työtä kaiken ikää -näkökulmia HKR-Tekniikan ikäohjelmasta. Juha Nurmela (toim) HELSINKI 2007raportteja 51

Työkyvyn ulottuvuudet; Terveys 2000 tutkimuksen tuloksia. Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo ja Seppo Koskinen; Helsinki 2006

Simo Forss, Seppo Karisalmi ja Pirjo Tuuli; Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksat. Työssäpysymisprojektin loppuraportti 2000.

Työpoliittinen tutkimusohjelma vuosille 2008-2011. Työpoliittinen tutkimus työ- ja elinkeinopolitiikan päätöksenteon tukena. Työpoliittinen tutkimus 2007. Työministeriö 2007

Matti Sihto, Ikääntyneiden työllisyys uhkaa taas kääntyä laskuun. Vieraskynä Helsingin Sanomat 7.2. 2009, artikkeli

Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela; Eläkeikää nostetaan harhaanjohtavin perustein. Vieraskynä Helsingin Sanomat 6.3. 2009, artikkeli

Nousiainen Ilkka; Yritykset tarvitsevat oman ikäjohtamisen ohjelmaa//Johtoporras 2003:3, artikkeli

Juhani Ilmarinen; Towards a longer Worklife! Ageing and quality of worklife in the European Union. 2005 Finnish Institute of Occupational Health.

Auli Toom, Jussi Onnismaa; Hiljainen tieto, tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja 2008

Juhani Ilmarinen, Satu Lähteenmäki, Pekka Huuhtanen; Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Talentum Helsinki 2004

Frank Lorenz/ Gunther Schneider(Hrsg.); Alternsgerechters Arbeiten. Der demografische Wandel in den Belegschaften. VSA-Verlag 2008 Hamburg

Työpoliittinen Aikakausikirja 3/2008. Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki
Työterveyslaitos; Ikäjohtamista kehittämään. Työkirja 2003

Kaija Tuomi- Sinikka Vanhala (toim); Yrityksen toiminta, menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Seurantatutkimus Metalliteollisuudessa ja Vähittäiskaupan alalla. Helsingin kauppakorkeakoulu 2002

Pauli Juuti; Ikäjohtaminen. Ikäohjelma 1998-2002 hyvä ikä. JTO-tutkimuksia 13

Anne Vähänen, Leena Paasivaara ja Juhani Nikkilä; Ikäjohtaminen hoitotyössä. Artikkelit Hallinnon tutkimus 1/2005

Employment and labour market policies for ageing work force and initiatives at the work place. National overview report: Finland. European foundation for the improvement of living and working conditions. Anne Punakallio 2007.

Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Germany. Frerichs Fredich, Sporket Mirko 2007. European foundation for the improvement of living and working conditions.

Gerhard Naegele, Katrin Krämer; Recent developments in the employment and retirement of older workers in Germany. Journal of ageing & social policy, Vol 13(1)2001.

Robert Arnkil, Merja Hietikko, Kati Mattila, Jarmo Nieminen, Pekka Rissanen, Timo Spanger; Kansallisen ikäohjelman arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002.2 Helsinki

Englannin kielisiä sähköpostiosoitteita:

www.etk.fi; Rentenforschung

www.ttl.fi; Wohlfart und Gesundheit in der Arbeitsleben

www.localfinland.f; Kommunen in Finnland

www.minedu.fi; Bildungsinformation

www.ttk.fi; Zusammenarbeit in Arbeitsschutz

www.stm.fi; Wohlfart und gleichwertigkeit im Arbeitsleben

www.efa.org.uk
www.eurofound.eu.int
www.noste-ohjelma.fi
www.kaikuohjelma.fi

Saksankielisiä sähköpostiosoitteita:
www.demowerkzeuge.de
www.demotrans.de