



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 3.3.2004
KOM(2004) 146 lopullinen

**KOMISSION TIEDONANTO
NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE,
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE SEKÄ
ALUEIDEN KOMITEALLE**

**Iäkkäiden työntekijöiden työllisyyden lisääminen ja työmarkkinoilta poistumisen
lykkääminen**

**KOMISSIION TIEDONANTO
NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE,
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE SEKÄ
ALUEIDEN KOMITEALLE**

**Iäkkäiden työntekijöiden työllisyyden lisääminen ja työmarkkinoilta poistumisen
lykkääminen**

Sisältö

Sisältö	2
Tiivistelmä ja päätelmät	3
1. Johdanto	5
2. Edistyminen Tukholman ja Barcelonan tavoitteissa	6
3. Iäkkäiden työntekijöiden työllisyys ja talouden muutokset	8
4. Avainehdot iäkkäiden työntekijöiden työllisyyden tukemiselle	9
5. Jäsenvaltioiden on toteutettava rajuja toimia	12
6. Työmarkkinaosapuolten yhteistyö on onnistumisen ehto	14
7. EU:n tuki aktiivisena ikääntymiselle	15
Liite 1: Aktiivisena ikääntymistä koskeva työmarkkinaosapuolten toiminta	17
Liite 2: Kaaviot ja taulukot.....	19

Tiivistelmä ja päätelmät

Euroopan iäkkäiden työntekijöiden alhainen työllisyysaste tarkoittaa yksilöllisten ja yhteiskunnallisten mahdollisuuksien haaskausta. Eliniän jatkuva pidentyminen tarjoaa yhä laajemmat mahdollisuudet itsensä elinikäiseen toteuttamiseen. Iäkkäiden työntekijöiden työvoimaosuuden ja työllisyysasteen nostaminen on koko talouden kannalta olennaisen tärkeää, jotta työvoiman tarjonnan koko potentiaali voidaan hyödyntää talouskasvun, verotulojen ja sosiaalisen suojelun järjestelmien (myös riittävien eläkkeiden) tukemiseksi, kun työikäisen väestön määrän odotetaan supistuvan. Sekä työntekijät että työnantajat saavat lisäksi merkittäviä etuja, kun työpaikat ja työmarkkinat toimivat siten, että työuraa voidaan pidentää. Julkisen sektorin politiikalla voidaan luoda tällaista kehitystä tukeva ympäristö, mutta ilman työmarkkinaosapuolten aktiivista panosta ei saada aikaan eikä voida levittää niitä muutoksia, joita ikäkysymyksen hallinta edellyttää.

Aktiivisena ikääntymisen edistäminen näkyy kahdessa toisiaan täydentävässä tavoitteessa, jotka EU on itselleen asettanut. Vuonna 2001 Tukholmassa kokoontunut Eurooppa-neuvosto sopi tavoitteeksi, että EU:n väestön 55–64-vuotiaiden ikäryhmästä puolen olisi oltava työllisiä vuoteen 2010 mennessä. Vuonna 2002 Barcelonassa kokoontunut Eurooppa-neuvosto puolestaan päätteli, että keskimääräistä todellista työnteon päättämiskäyttäytymistä olisi nostettava vähitellen noin viidellä vuodella vuoteen 2010 mennessä.

Tukholman ja Barcelonan tavoitteissa on edistytty mutta ei riittävästi

Vuonna 2002 iäkkäiden työntekijöiden työllisyys kasvoi huomattavat 5,4 prosenttia, jolloin (miesten ja naisten) työllisyysaste koheni 1,3 prosenttiyksikköä yhdessä vuodessa. Edistymistä ei tapahtunut taantuvilla toimialoilla vaan ainoastaan kasvavilla talouden sektoreilla. Vuosina 1997–2002 iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteen kasvu oli hyvin samanlaista kuin yleisenkin työllisyysasteen kehitys. Työmarkkinoilta poistumisikä kasvoi 0,4 vuotta vuosina 2001–2002, kun tarkastellaan koko EU:ta, mutta eri maiden edistymisessä oli suuria eroja. Työmarkkinoilta poistumisiän kehitystä ei voida tarkastella ennen vuotta 2001, koska tiedot ovat saatavilla vasta mainitusta vuodesta alkaen.

Myönteisestä kehityksestä huolimatta EU on yhä kaukana kummastakin tavoitteesta, ja tarvitaan tarmokkaampia ponnisteluja, jotta edistyminen olisi mahdollista näissä tavoitteissa. Viime aikojen kehityksestä huolimatta 55–64-vuotiaiden naisten työllisyysaste on edelleenkin vain noin 30 %.

Jäsenvaltioiden on toteutettava rajuja toimia

Kun työikäinen väestö ikääntyy ja kutistuu, on opittava näkemään iäkkäiden työntekijöiden todellinen arvo: he ovat työvoiman tarjonnan keskeinen osa ja Euroopan unionin kestävä kehityksen avaintekijä. Varhaiseläke voi olla yrityksille, työntekijöille ja ammattiyhdistyksille kätevä keino, kun pyritään lievittämään työntekijöiden vähentämisen kielteisiä vaikutuksia, mutta sen seurauksena on osaamispääoman ennaikainen ja pysyvä menetys. Tarvitaankin välttämättä poliittisia toimia, joilla pidetään yllä työvoiman tarjontaa ja varmistetaan työllistettävyyttä myös silloin, kun työllisyyden yleinen kasvu on hidasta. Poliittisten toimenpiteiden kattavana periaatteena on pidettävä ennaltaehkäisevää toimintatapaa, jonka perustana on kaikenikäisten ihmisten täyden potentiaalinen hyödyntäminen elämänsäajan ajattelussa.

Euroopan työllisyysstrategian ja talouspolitiikan yleislinjojen mukaisesti jäsenvaltioiden on suunniteltava ja toteutettava kattavia aktiivisena ikääntymisen strategioita, joilla tartutaan

iäkkäiden työntekijöiden pysyvän työllisyyden kannalta keskeisiin tekijöihin: rahakannustimet, joilla ehkäistään varhaiseläkkeelle siirtymistä ja varmistetaan, että työnteko todella kannattaa; koulutuksen saatavuus, elinikäisen oppimisen strategiat sekä tehokas ja aktiivinen työmarkkinapolitiikka; työssä pysymiseen kannustavat hyvät työolot, erityisesti työterveys ja -turvallisuus; joustavat työjärjestelyt (myös osa-aikaisuus ja työuran keskeyttäminen) sekä hoitopalvelut. On selvää, että kannustimien, joilla iäkkäät työntekijät pyritään pitämään työmarkkinoilla, on ilmennyt myös todellisia työllisyysmahdollisuuksina. Näitä tekijöitä korostetaan myös Wim Kokin johdolla toimineen Euroopan työllisyystyöryhmän raportissa.

Työmarkkinaosapuolten panos on tärkeä, jotta yrityksiä rohkaistaisiin omaksumaan tulevaisuuteen katsova näkökulma ja jotta tuettaisiin entistä parempaa ja pidempää työelämää

Aktiivisena ikääntyminen tuo etuja sekä työntekijöille että työnantajille. Jäsenvaltioiden toimet, joilla pyritään siihen, että työntekijät ikääntyessäänkin jatkavat työskentelyä, voivat onnistua vain, jos myös työmarkkinaosapuolet ovat niissä voimakkaasti mukana.

Kun työmarkkinaosapuolet tunnustavat väestömuutokset ja sen, että ammattitaidon ja osaamisen säilyttäminen on tarpeen, myös niiden toimintatavat alkavat muuttua. Työmarkkinaosapuolten osallistumisen ja sitoutumisen on kuitenkin oltava paljon nykyistä voimakkaampaa, kun suunnitellaan ja toteutetaan laaja-alaisia aktiivisena ikääntymisen strategioita. Työmarkkinaosapuolilla on työehtosopimusten kautta erityisen suuri vaikutus mm. seuraaviin toisiinsa sidoksissa oleviin kysymyksiin: ikätekijöiden painotuksen uudelleentarkastelu palkan osana, jotta palkka vastaisi paremmin tuottavuutta ja työsuoritusta; työn järjestely sekä turvallisuuden ja työolojen parantaminen; elinikäinen oppiminen (erityisesti työpaikalla tapahtuva koulutus); varhaiseläkekannustimien poistaminen; suuremmat eläkeoikeudet pidempään työssä pysyville; joustavat eläkkeellesiirtymisjärjestelyt, joissa yhdistyy asteittainen eläkkeelle siirtyminen ja osa-aikatyö. Työmarkkinaosapuolet voivat myös tukea ikäkysymysten hallintaan liittyviä parhaita toimintatapoja.

Lupaavaa kehitystä on monissa jäsenvaltioissa. Näitä muutoksia olisi laajennettava ja tehostettava. Euroopan tasoiset työmarkkinaosapuolet voivat tukea ja rohkaista tällaista kehitystä.

EU tukee aktiivisena ikääntymistä

EU-tason politiikka ja toimet tukevat aktiivisena ikääntymistä politiikan koordinoinnilla, kokemusten ja parhaiden toimintatapojen vaihdolla sekä rahoitusvälineillä. Euroopan työllisyysstrategia ja talouspolitiikan yleislinjat tarjoavat poliittiset puitteet sekä EU:n että jäsenvaltioiden tasoisille kattaville strategioille, joilla pyritään työuran pidentämiseen, mikä myös eläkkeiden alalla on noussut keskeiseksi tavoitteeksi avoimessa koordinaatiomenetelmässä. Euroopan sosiaalirahasto tukee aktiivisena ikääntymistä yhä laajemmin, ja aktiivisena ikääntyminen olisi seuraavalla ohjelmakaudella otettava täysimittaisesti osaksi henkilöstöresursseja koskevia rakennerahastojen painopisteitä.

1. JOHDANTO

Tiivistelmäraportissaan kevään 2004 Eurooppa-neuvostolle¹ komissio nimeää aktiivisena ikääntymisen yhdeksi niistä kolmesta painopistealasta, joilla tarvitaan pikaisia toimia Lissabonin strategian toteuttamiseksi.

Aktiivisena ikääntymisen edistäminen näkyy kahdessa toisiaan täydentävässä tavoitteessa, jotka EU on itselleen asettanut. Maaliskuussa 2001 Tukholmassa kokoontunut Eurooppa-neuvosto sopi tavoitteeksi, että EU:n väestön 55–64-vuotiaiden ikäryhmästä puolen olisi oltava työllisiä vuoteen 2010 mennessä. Maaliskuussa 2002 Barcelonassa kokoontunut Eurooppa-neuvosto puolestaan päätteli, että keskimääräistä todellista työnteon päättämiskäyttäytymistä olisi nostettava vähitellen noin viidellä vuodella vuoteen 2010 mennessä. Nämä tavoitteet kuuluvat olennaisena osana Euroopan työllisyysstrategiaan.

Tällä tiedonannolla tarjotaan aineksia Tukholman ja Barcelonan tavoitteiden saavuttamisesta käytävään keskusteluun ja korostetaan julkisen sektorin ja työmarkkinaosapuolten merkitystä aktiivisena ikääntymisen tukijoina. Keväällä 2004 antamassaan raportissa komissio kehotti työmarkkinaosapuolia toteuttamaan käytännössä sitoutumisensa Euroopan uuteen muutoksumppanuuteen kasvun tukemiseksi ja työllisyyden ja tuottavuuden lisäämiseksi. Aktiivisena ikääntyminen pitäisi ymmärtää keskeiseksi osaksi tällaista kumppanuussuhdetta sekä niitä keskusteluja, joita käydään EU:n seuraavassa sosiaalikeskustelun kolmikantakokouksessa, joka pidetään kevään 2004 Eurooppa-neuvoston edellä. Tämä tiedonanto myös vastaa Barcelonan Eurooppa-neuvoston esittämään pyyntöön, jonka mukaan tällä alalla saavutettua edistymistä olisi tarkasteltava vuosittain ennen jokaista kevään neuvostoa (Barcelonan päätelmät, 32 kohta, viimeinen virke).

Talous- ja sosiaalikeskustelua käsitelleelle, Barcelonassa vuonna 2002 kokoontuneelle Eurooppa-neuvostolle annettu neuvoston ja komission yhteisraportti *Työvoimaosuuden nostaminen ja aktiivisen ikääntymisen edistäminen* tarjosi alustavan arvion aktiivisena ikääntymisestä koskevista Euroopan toimintalinjoista. Yhteisraportin jälkeen vuonna 2003 toteutettiin ensimmäinen analyttinen tutkimus Tukholman ja Barcelonan tavoitteista.²

Euroopan iäkkäiden työntekijöiden alhainen työllisyys tarkoittaa henkilökohtaisten mahdollisuuksien ja yhteiskunnallisen potentiaalin haaskausta. Kun elinajanodote jatkaa kasvuaan ja ikääntyvät suuret ikäluokat kasvattavat 55–64-vuotiaiden osuutta väestöstä, tällainen menetys tulee yhä kestävämmäksi. Elinajan jatkuva kasvu tarkoittaa sitä, että ihmisillä on elinkaarensa aikana yhä enemmän mahdollisuuksia toteuttaa itseään. Jos heillä ei kuitenkaan ole riittäviä mahdollisuuksia päästä osalliseksi työllisyydestä, heidän elintasonsa ei saavuta potentiaalista tasoaan.

Iäkkäiden työntekijöiden työvoimaosuuden ja työllisyysasteen nostaminen on koko talouden kannalta olennaisen tärkeää, jotta työvoiman tarjonnan koko potentiaali voidaan hyödyntää talouskasvun, verotulojen ja sosiaalisen suojelun järjestelmien (myös riittävien eläkkeiden) tukemiseksi, kun työikäisen väestön määrän odotetaan supistuvan. Vuoteen 2030 mennessä 25 EU-maassa on 110 miljoonaa yli 65-vuotiasta. Vuonna 2000 tämä määrä oli vain 71

¹ KOM(2004) 29, "Lissabonin strategian edistymisen – uudistuksia laajentuneen unionin tueksi", komission kertomus kevään Eurooppa-neuvostolle.

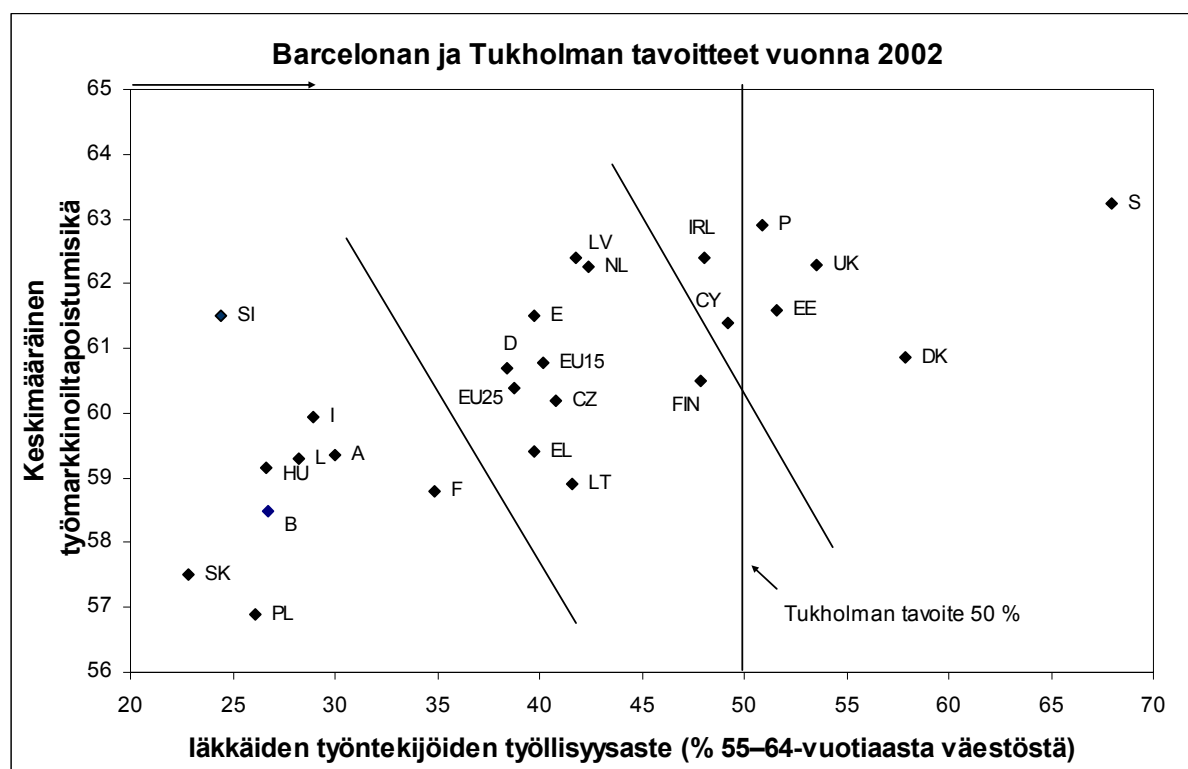
² SEK(2003) 429, "The Stockholm and Barcelona targets: Increasing employment of older workers and delaying the exit from the labour market", komission valmisteluasiakirja. Iäkkäiden työntekijöiden työmarkkinakysymyksiin liittyvää tarkastelua on myös raportin *Employment in Europe 2003* luvussa 5.

miljoonaa. Työikäisen väestön määrä on tuolloin 280 miljoonaa, kun nykymäärä on 303 miljoonaa. Tällainen kehitys vaikuttaa suoraan myös siihen, onko talouskasvua mahdollista pitää yllä pitkällä aikavälillä. Ellei tavoitteena olevaa 70 %:n yleistä työllisyysastetta onnistuta saavuttamaan ja tuottavuutta merkittävästi parantamaan, keskimääräisen henkeä kohti lasketun BKT:n kasvu hidastuu EU:ssa merkittävästi vuosina 2010–2030.

Edistyminen Tukholman ja Barcelonan tavoitteissa on äärimmäisen tärkeää, jos mielimme kohentaa työllisyyttä ja saavuttaa tavoitteena olevan yleisen 70 % työllisyysasteen. Koska yli 50-vuotiaat muodostavat vastaisuudessa yhä suuremman osuuden potentiaalisesta työvoimasta ja koska työmarkkinoille tulevien nuorten määrä pienentyy, työpaikan ja työmarkkinoiden toimintatapoja on vastaavasti muutettava. Sekä työntekijöiden että työnantajien asenteiden ja odotusten muuttaminen on toiminnan kiireellinen painopistealue. Jollei kauaskantoisia toimia toteuteta Euroopan työllisyysstrategian ja talouspolitiikan yleislinjojen ja suositusten mukaisesti, EU:n työllisyystavoitteet jäävät saavuttamattomiin.

2. EDISTYMINEN TUKHOLMAN JA BARCELONAN TAVOITTEISSA

Tukholman ja Barcelonan tavoitteet täydentävät toisiaan siltä osin, että kumpikin edellyttää iäkkäiden työntekijöiden työvoimaosuuden kasvattamista. Kuten jäljempänä käy ilmi, niissä maissa, joissa iäkkäiden työntekijöiden työttömyysaste on suurin, myös keskimääräinen työmarkkinoilta poistumisikä on korkein.



Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus, vuosikeskiarvot.

Huom: Keskimääräinen työmarkkinoilta poistumisikä: MT ei tietoja; PL alustavat tiedot; EL, LV, LT ja SI tiedot vuodelta 2001.

Vuonna 2002 ryhmä I, johon kuuluvat Ruotsi, Tanska, Yhdistynyt kuningaskunta, Viro, Irlanti, Kypros ja Portugali, näytti olevan lähellä Tukholman tavoitetta tai jopa se yläpuolella. Ryhmä II, johon kuuluvat Slovakia, Slovenia, Puola, Belgia, Unkari, Luxemburg, Italia, Itävalta ja Ranska, on huolestuttavassa tilanteessa, sillä alle 35 % iäkkäistä on työssä. Näiden väliin jäävä ryhmä III, jonka muodostavat Saksa, Tšekki, Suomi, Liettua, Espanja, Alankomaat, Kreikka ja Latvia, on lähellä EU:n keskiarvoa.³ Osa viimeksi mainitun ryhmän maista on viime vuosina pystynyt huomattavasti nostamaan iäkkäiden työntekijöiden työllisyysastetta.

Uudet jäsenvaltiot kuuluvat kaikkiin kolmeen ryhmään, vaikka suurimmat näistä maista ovatkin ryhmässä II. Vuonna 2002 näiden 25 maan keskiarvo oli 38,7 %, mikä on vähemmän kuin EU:n nykyisten 15 jäsenvaltion keskiarvo eli 40,1%.

EU:n nykyisissä 15 jäsenvaltiossa iäkkäiden naisten ja miesten työllisyysaste on huomattavan erilainen: naisilla 30,5 % ja miehillä 50,1 %. Kolmessa maassa (Kreikka, Espanja ja Irlanti) ero on yli 30 prosenttiyksikköä (liite 2, taulukko 1).

Keskimääräisessä työmarkkinoiltapoistumisiässä on maiden välillä suuria eroja, ja ikä vaihtelee Puolan 56,9 vuodesta Ruotsin 63,2 vuoteen (liite 2, taulukko 1). Kauimmas tavoitteesta jäävät ne jäsenvaltiot, joissa myös työllisyysaste on matalin. Miesten ja naisten keskimääräisen työmarkkinoiltapoistumisiän välinen ero on pieni, vaikka työllisyysasteiden välinen ero on varsin huomattava. Tämä johtuu siitä, että miehiin verrattuna merkittävästi useammat naiset eivät lainkaan ole tulleet työmarkkinoille. Työvoimaan kuuluvien naisten joukko on siis pienempi, mutta naiset poistuvat yleensä työvoimasta samanikäisinä kuin miehetkin.

Työmarkkinoilta poistumista kuvaavia lukuja on kuitenkin tarkasteltava myös suhteessa aikaan, jonka työntekijät ovat osana työvoimaa. Kouluttamattoman työvoiman työmarkkinoiltapoistumisikä on EU:ssa keskimäärin noin kolme vuotta alempi kuin korkeasti koulutetun työvoiman, mutta tätä eroa tasoittaa se, että kouluttamattomat työntekijät myös aloittavat työnteen kolme vuotta aiemmin (liite 2, kaavio 2).

Edistyminen oli 1990-luvulla yleisesti hidasta 15 EU-maassa, mutta iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteen nousu on viime aikoina nopeutunut, ja kehitys on ollut nopeampaa kuin koko työikäisessä väestössä. Uusissa jäsenvaltioissa sekä työikäisen väestön että iäkkäiden työntekijöiden työllisyysaste heikentyi merkittävästi 1990-luvun lopulla. Iäkkäiden työntekijöiden työllisyysaste on tämän jälkeen kohentunut, mutta tämä on vain osittain korjannut aiempaa tilanteen huonontumista, ja kokonaistyöllisyysaste on edelleenkin heikentynyt (liite 2, taulukko 3).

Vuosina 2001 ja 2002 iäkkäiden työntekijöiden työllisyysaste nousi 1,3 prosenttiyksikköä 40,1 prosenttiin. Jopa 80 % kokonaistyöllisyyden kasvusta vuonna 2002 johtuu iäkkäiden työntekijöiden työllisyydestä. Yleisesti edistymistä on tapahtunut niissä maissa, joissa työllisyysaste on alun perin ollut joko varsin korkea tai joissa se on ollut matala. Vain kolmessa maassa (Tanska, Slovenia ja Puola) iäkkäiden työntekijöiden työllisyysaste laski. Tanska täyttää edelleen selvästi Tukholman tavoitteen, mutta kahdessa viimeksi mainitussa maassa kehitys on erityisen huolestuttavaa, sillä niissä työllisyysaste oli jo alun perin alhainen.

³ Maltan tiedot 'keskimääräisestä työmarkkinoiltapoistumisiästä' eivät ole saatavilla. Iäkkäiden työntekijöiden työllisyysaste oli 30,3 % vuonna 2002.

Keskimääräinen työmarkkinoilta poistumisikä⁴ on vuoden 2001 luvusta 60,4 vuotta noussut vuoteen 2002 mennessä 60,8 vuoteen 15 EU-maassa ja 60 vuodesta 60,4 vuoteen EU:ssa, jossa on 25 maata. Tämä kehitys on samansuuntaista kuin iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteessakin (liite 2, taulukko 2). Koska kyseessä ovat tiedot ainoastaan kahdelta vuodelta, olisi ennen aikaista tulkita työmarkkinoilta poistumisiän kasvu osoitukseksi myönteisestä kehityssuunnasta.⁵

Vielä ei voida arvioida jäsenvaltioiden äskettäin toteuttamien uudistusten vaikutusta tai sitä, onko hiljattain todettu tilanteen parantuminen pysyvää pidemmällä aikavälillä. Kuten kevään 2004 raportissa korostettiin, EU ei viime aikojen myönteisestä kehityksestä huolimatta vielä täytä Tukholman ja Barcelonan tavoitteita ja 55–64-vuotiaiden työntekijöiden työllisyysasteen pitkän aikavälin kehityssuunta on todella huolestuttava.

3. IÄKKÄIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖLLISYYS JA TALOUDEN MUUTOKSET

Kun työttömyys (myös nuorisotyöttömyys) 1970-luvun lopulla ja 1980-luvulla kasvoi ja koettiin perinteisten teollisuudenalojen rakennemuutos, yritykset alkoivat yleisesti käyttää varhaiseläkejärjestelyjä keinona työvoiman vähentämiseksi. Tiettyjä sosiaalisia etuuksiensiiirtojärjestelmiä on myös käytetty tosiasiallisesti varhaiseläkejärjestelyinä. Tässä yhteydessä onkin syytä selvittää tiettyjä seikkoja.

Ensinnäkin varhaiseläkejärjestelmät ovat vain lyhyen aikavälin ratkaisu talouslamaan ja yritysten rakennemuutokseen. Eläkejärjestelyt ovat lyhytnäköisiä, sillä ne vievät osaamispääomaa ja kasvupotentiaalia pysyvästi koko taloudelta. Iäkkäille työntekijöille, ja koko taloudelle, työmarkkinoihin osallistumisen pidentäminen on keino hyödyntää kasvavan elinajanodotteen tarjoamat mahdollisuudet täysimittaisesti. Sitoutuminen työmarkkinoille voi kohottaa elintasoja ja torjua sosiaalista syrjäytymistä, jos sitoutumisen tukena on laadukas työ. Työmarkkinoilta poistuminen on usein peruuttamatonta, vaikka talouskasvu kiihtyisi ja työllisyys kääntyisi uudelleen nousuun. Tämän vuoksi on tärkeää, että politiikan suuntausta muutetaan tukemaan iäkkäiden työntekijöiden pysymistä työmarkkinoilla. Tämä voi tapahtua erityisesti uudistamalla työn kannustimia sekä muuttamalla kelpoisuus- ja valintaperusteita varhaiseläkkeen ja muiden etuusjärjestelmien osalta. Soveltuvat elinikäisen oppimisen kannustimet ja tehokas työmarkkinapolitiikka ovat myös äärimmäisen tärkeitä, jotta työvoiman tarjonta voidaan turvata ja pitkän aikavälin työllistettävyyden varmistaa.

Toiseksi on huomattava, että ei ole näyttöä siitä, etteivätkö iäkkäät työntekijät voisi täysimittaisesti hyötyä työllisyyden lisääntymisestä kasvualoilla. Iäkkäiden työntekijöiden työllisyys kasvoi useimmilla palvelualan sektoreilla vuosina 1998–2002 enemmän kuin nuorempien työntekijöiden työllisyys. Kasvu oli suhteellisesti voimakkainta seuraavilla aloilla: ”kiinteistöt, vuokraus, yritystoiminta”, ”terveys- ja sosiaalityö” ja ”koulutus” (liite 2, kaavio 3). Näitä ei selvästikään voida pitää taantuvina toimialoina. Ainakaan EU:n tasolla ei

⁴ Keskimääräisen poistumisiän arvoja on korjattu vuosilta 2001 ja 2002 jäsenvaltioiden toimittamien uusien tietojen ja teknisten muutosten vuoksi. Yksityiskohtainen kuvaus menetelmästä, jota käytetään keskimääräisen työmarkkinoilta poistumisiän laskemiseen on raportin *Employment in Europe 2003* liitteessä 5.1 tai seuraavassa Internet-osoitteessa: http://europa.eu.int/newcronos/suite/info/notmeth/en/theme0/strind/emploi_ea_sm.htm.

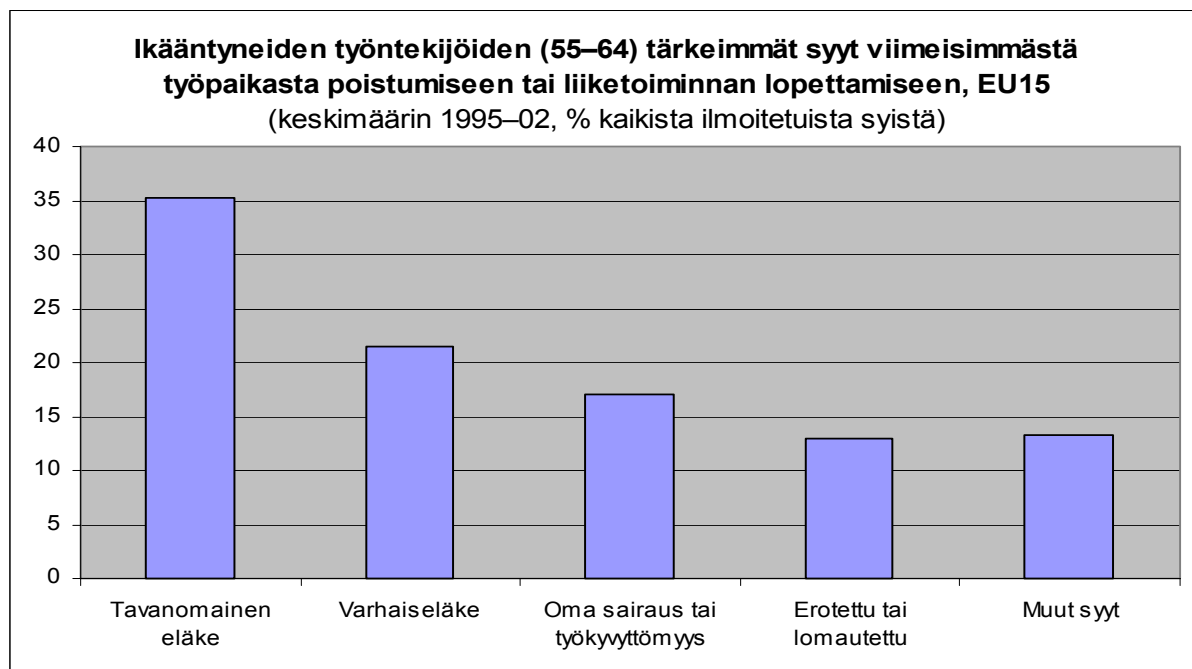
⁵ Keskimääräisen työmarkkinoilta poistumisiän laskenta perustuu työllisyyttä ja työttömyyttä koskeviin ILO:n määritelmiin, jotka kattavat työllisyysmuutokset lyhyellä aikavälillä. Nyt käytettävissä olevia vähäisiä tuloksia (kahdelta vuodelta) ei voida pitää riittävän laajoina ja vakaina relevanttien ennusteiden laatimiseksi.

voida sanoa, että iäkkäät työntekijät olisivat kasaantuneet taantuville toimialoille.⁶ Ainoan poikkeuksen tästä muodostaa maatalous.

Kolmanneksi ei ole empiiristä näyttöä siitä, että iäkkäät työntekijät voidaan korvata nuoremmilla työntekijöillä. Tätä vastaan puhuu myös se, että iäkkäiden työntekijöiden (55–64-vuotiaat) poistuminen työmarkkinoilta ja nuorten työntekijöiden (15–24-vuotiaat) tulo työmarkkinoille eivät osu samoihin toimialoihin. Sekä toimialakohtaisen työllisyysrakenteen muutos että absoluuttinen kasvuvauhti viime vuosina osoittavat, että työllisyyden muutos sekä huonompaan että parempaan suuntaan tapahtuu yleensä samalla tavoin sekä nuorien että iäkkäiden työntekijöiden keskuudessa – tuotantoteollisuutta lukuun ottamatta (liite 2, kaavio 3). Iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteen kasvu kulkee lisäksi tasatahtia nuorempien työntekijöiden työllisyysasteen kasvun kanssa (liite 2, kaavio 4). Monissa uusissa jäsenvaltioissa tilanne on mutkikkaampi, ja useissa niistä nuorten työntekijöiden työllisyysaste on viiden viime vuoden aikana laskenut merkittävästi työmarkkinoiden taantumien seurauksena.

4. AVAINEHDOT IÄKKÄIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖLLISYYDEN TUKEMISELLE

On näyttöä siitä, että iäkkäiden työntekijöiden työvoimaosuutta ja työllisyysasetta voidaan kasvattaa, kun tarvittavat työmarkkinaehdot ja –toimintalinjat ovat olemassa: iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteen nousu ja keskimääräisen työmarkkinoilta poistumisiän kasvu eivät ole pelkästään seurausta yleisestä työllisyyden kasvusta jäsenvaltioissa. Jopa niissä jäsenvaltioissa, joissa yleinen työllisyyden kasvu on ollut hidasta, iäkkäiden työntekijöiden työllisyysastetta on onnistuttu kasvattamaan huomattavasti. Korkean työllisyystason ylläpito vaatii tervettä makrotalouden pohjaa, mutta pidemmän työura tukeminen edellyttää myös työmarkkinoiden tiettyjen erityisehtojen täyttymistä.



Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus, kevään tulokset.

⁶ Kattavampi analyysi on raportin *Employment in Europe 2003* luvussa 5.

Soveltuvat taloudelliset kannustimet

Vaikka noin kolmannes työvoimaan kuulumattomista 55–64-vuotiaista ilmoittaa tavanomaisen eläkkeellesiirtymisen tärkeimmäksi syyksi työpaikasta poistumiseen tai liiketoiminnan lopettamiseen, yli 20 % tästä ikäryhmästä, eli keskimäärin noin 3 miljoonaa ihmistä vuosittain, ilmoittaa tärkeimmäksi syyksi varhaiseläkkeen. Tämä osoittaa miten tärkeää on, että varhaiseläkesääntöjä uudistetaan ja yleisemminkin tarkastellaan **taloudellisia kannustimia** ja varmistetaan, että myös muut etuusjärjestelyt (kuten pitkäaikaistyöttömyyteen, pitkäaikaiseen sairauteen ja työkyvyttömyyteen liittyvät etuudet, jotka voivat tarjota vaihtoehtoisia väyliä työmarkkinoilta poistumiseen) pannaan oikealla tavalla täytäntöön, jolloin varmistetaan, että työmarkkinoilla pysyminen on taloudellisesti kannattavaa.⁷

Hyvä työterveys ja -turvallisuus

Toiseksi tärkein syy siihen, että iäkkäät työntekijät jättävät työpaikkansa on pitkäaikainen sairaus tai työkyvyttömyys. Työhön liittyvien terveydellisten ongelmien standardoitu esiintyvyyssaste lisäksi kasvaa iän myötä. Tämä osoittaa selkeästi, että **terveys ja turvallisuus** ovat erittäin keskeisellä sijalla, kun ajatellaan iäkkäidentyöntekijöiden hyvinvointia ja heidän mahdollisuuksiaan pysyä työmarkkinoilla. Terveys- ja turvallisuuskysymykset ovat tärkeitä myös siksi, että olisi vältettävä menetettyjen työpäivien lisääntymisestä johtuva työvoiman tuottavuuden ei-toivottu lasku.

Joustavat työjärjestelyt

Myös **joustavat työjärjestelyt** ovat tekijä, jolla voidaan edistää iäkkäiden pysymistä osana työvoimaa. Kansallisissa kyselytutkimuksissa on käynyt ilmi, että huomattavan monet iäkkäät työntekijät pitävät asteittaista eläkkeelle siirtymistä toivottavana vaihtoehtona, useimmiten ikääntymiseen liittyvistä terveyssyistä.⁸ Iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteen voimakas kasvu liittyi vuosina 2001 ja 2002 useimmissa jäsenvaltioissa osa-aikaisten työntekijöiden osuuden kasvuun. Iäkkäille työntekijöille vuosina 1997–2002 syntyneistä uusista työpaikoista 36 % selittyy osa-aikatyön lisääntymisellä, minkä seurauksena iäkkäiden työntekijöiden osuus osa-aikatyöstä on lisääntynyt. Eläkkeelle siirtyminen olisikin nähtävä prosessina eikä tapahtumana. Näin työaikaa voitaisiin vähentää asteittain ajan myötä. Osa-aikaeläke on vaihtoehto, joka ansaitsee nykyistä enemmän huomiota osakseen.

Eri ammatit ja työt ovat fyysisiltä ja henkisiltä vaatimuksiltaan erilaisia. Iäkkäiden työntekijöiden pitäisi voida toimia tehtävissä, jotka parhaiten vastaavat heidän henkisiä ja fyysisiä kykyjään, ja heidän pitäisi halutessaan voida valita osa-aikatyö, tai ainakin lyhyempi työaika.

Myös itsenäinen ammatinharjoittaminen voi olla iäkkäille työntekijöille osa-aikatyön vaihtoehto. Tämä näyttää sopivan erityisen hyvin 50 täyttäneille työntekijöille: vuonna 2002

⁷ Lähiaikoina ilmestyy sosiaalisen suojelun komitean laatima raportti "Promoting Longer Working Lives through Better Social Protection Systems", jossa on laaja arvio sosiaalisen suojelun järjestelmien uudistamisesta.

⁸ Esimerkiksi tuore Yhdistyneessä kuningaskunnassa tehty tutkimus (Humphrey et. al., 2003, "Factors affecting the labour force participation of older workers", *DWP Research Report 200*) osoittaa, että lähes kolmannes 50–69-vuotiaista työntekijöistä haluaa siirtyä eläkkeelle vähentämällä työaikaansa asteittain.

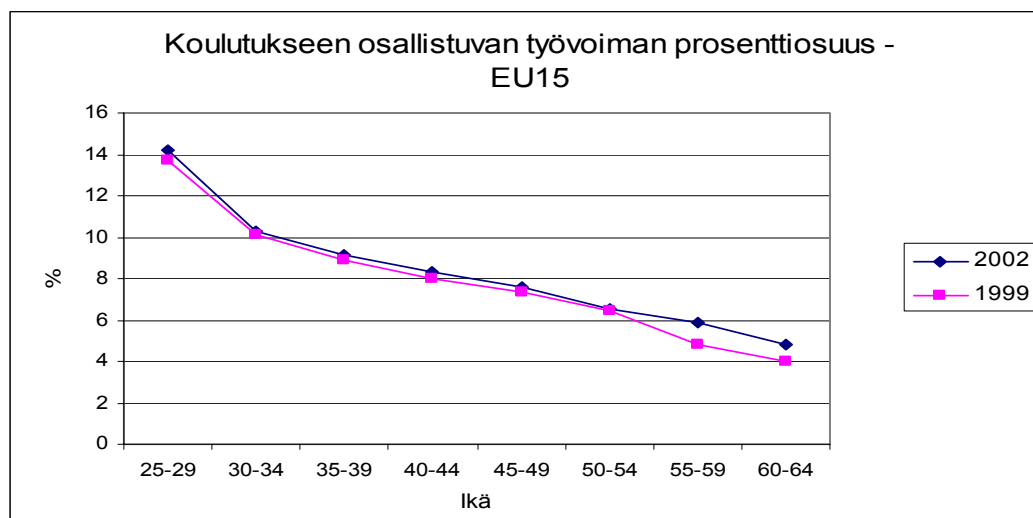
tämän ikäryhmän itsenäinen ammatinharjoittaminen kasvoi noin 3 %, kun kasvua oli vähemmän kuin 0,3 % parhaassa työiässä olevilla.

Koulutuksen saannin jatkaminen

Iäkkäiden työntekijöiden pysyminen työssä ja työllisyystaso korreloivat voimakkaasti työntekijän saaman **koulutuksen** tason ja alkuperäisen koulutustason kanssa. Vahva korrelaatio voidaan todeta myös saavutetun koulutustason sekä palkalla ja työoloilla mitatun työn laadun kanssa. Ei ole empiiristä näyttöä siitä, etteivätkö iäkkäät työntekijät olisi yhtä tuottavia kuin muut ikäryhmät. Iäkkäiden työntekijöiden tuottavuuspotentiaalia ei vaaranna ikä vaan vanhentunut osaaminen – ja se voidaan korjata koulutuksen avulla.⁹ Iäkkäiden työntekijöiden kokemus tekee heistä työnantajalle arvokkaan voimavaran. Koulutus tarjoaa lisäksi työntekijöille mahdollisuuden ajantasaistaa osaamisensa ja vahvistaa asemiaan työmarkkinoilla, erityisesti kun kehitetään taitoja, joiden avulla voidaan täysimittaisesti hyödyntää tieto- ja viestintätekniikkaa.

On tärkeää huomata, että muiden ikäryhmien tavoin iäkkäiden haasteena on lisätä osallistumista ammatilliseen koulutukseen mutta myös kehittää yleistä tietämys- ja pätevyystasoaan.

Iäkkäät työntekijät saavat muita ikäryhmiä vähemmän koulutusta. Koulutukseen osallistuvan työvoiman prosenttiosuus laskee iän myötä, ja tämä suuntaus alkaa jo varhain työelämässä. Jotta iäkkäiden saamaa koulutusmäärää voitaisiin nostaa, on olennaista kääntää tämä laskeva suuntaus **elinkaaren varhaisesta vaiheesta alkaen**. Vain elinikäinen oppiminen voi taata sen, että iäkkäiden työntekijöiden ikäryhmillä on tulevaisuudessa ne taidot, joita työmarkkinoiden muutoksiin sopeutuminen edellyttää. Seuraavasta kaaviosta käy ilmi koulutusta saavan työvoiman prosenttiosuus kussakin ikäryhmässä. Lisäystä on viime vuosina vain vähän, ja edistyminen onkin liian hidasta.¹⁰



Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus, kevään tulokset.

⁹ OECDn tutkimus ”International Adult Literacy Survey (IALS)” sisältää tärkeitä empiirisiä tietoja, jotka kuvaavat iän, tuottavuuden ja koulutuksen suhdetta. Tutkimuksessa esitetyt analyysit viittaavat siihen, että IALS:llä mitatut taidot ovat keskeinen työntekijän tuottavuutta kuvaava tekijä ja että nämä taidot kehittyvät harjaantumalla ja taantuvat käyttämättöminä.

¹⁰ Sukupuolen mukaisesti jaotellut vuoden 2002 tiedot ovat liitteen 2 kaaviossa 7.

Tehokas ja aktiivinen työmarkkinapolitiikka

Jotta varmistettaisiin työntekijöiden pysyminen pidempään mukana työelämässä, on olennaisen tärkeää ennakoida muutokset ja vastata onnistuneesti talouden rakennemuutoksiin. Iäkkäät työntekijät ovat erityisen alttiita poistumaan työmarkkinoilta, kun yritys toteuttaa rakennemuutoksen tai vähentää työvoimaa. Tämän vuoksi tarvitaan tehostettua ja **aktiivista työmarkkinapolitiikkaa**, jolla torjutaan työttömyyttä ja autetaan työpaikkansa menettäviä iäkkäitä työntekijöitä pysymään työmarkkinoilla ja löytämään uusi työpaikka. Erityisen tärkeä näiltä osin on yksilöllisiin tarpeisiin räätälöity toimintatapa, johon sisältyvät myös neuvontapalvelut, erityiskoulutus ja työnvälityspalvelut. Olisi myös vältettävä työttömyyskorvauksen käyttämistä vaihtoehtoisena reittinä, joka johtaa iäkkäät työntekijät varhaiseläkkeelle. Tällainen etuusjärjestelmien korvaavuus on ongelma, johon on tartuttava aktiivisella etuusjärjestelmillä, tukemalla iäkkäiden työttömien palkkaamista siten, että samalla säilytetään oikeutus työttömyyskorvaukseen, sekä antamalla ohjausta, jolla kannustetaan siirtymistä toiseen työhön tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi.

Työn laadun parantaminen

Työterveys ja –turvallisuus, työn järjestely ja koulutus ovat kaikki **työn laadun**¹¹ avaintekijöitä. Kuten raportissa *Employment in Europe 2002* todettiin, työn laatu on yleensä olennaisen tärkeää, jos iäkkäitä ja hoitovastuussa olevia halutaan houkutella palaamaan työmarkkinoille. Heikkolaatuisessa työpaikassa olevat iäkkäät työntekijät myös poistuvat työmarkkinoilta jopa neljä kertaa todennäköisemmin kuin ne iäkkäät työntekijät, joiden työ on laadukkaampaa. Myös heikkolaatuista työtä tekeviin nuoriin verrattuna iäkkäiden poistuminen työmarkkinoilla on yli kaksinkertaista. Joustaviin sopimusjärjestelyihin on liitettävä lisäkoulutusta tai on tarjottava etenemismahdollisuuksia, jos tavoitteena on saada iäkkäät pysymään työssä tai tuoda heidät takaisin työmarkkinoille.

5. JÄSENVALTIOIDEN ON TOTEUTETTAVA RAJUJA TOIMIA

Edellisessä luvussa nimetyt avaintekijät¹² kuvastuvat myös Euroopan työllisyyden suuntaviivoilla (2003) määritellyissä politiikan puitteissa, varsinkin erityissuuntaviivassa nro 5 ja laajoissa talouspolitiikan suuntaviivoissa (suuntaviivat 4–8). Euroopan työllisyystyöryhmän tuoreessa raportissa¹³ asetetaan selkeät painopisteet tuleville toimille ja kehoitetaan jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia määrittelemään kattava aktiivisena ikääntymisen strategia, joka rakentuu seuraavien tekijöiden ympärille:

- Tarjotaan työntekijöille kannustimia nykyistä myöhemmään ja asteittaisempaan eläkkeelle siirtymiseen ja työnantajille kannustimia iäkkäiden työntekijöiden palkkaamiselle ja työssä pitämiselle uudistamalla eläkejärjestelmiä ja varmistamalla, että työmarkkinoilla pysyminen on kannattavaa.

¹¹ KOM(2003) 728, ”Työn laadun parantaminen: katsaus viimeaikaiseen edistykseen”.

¹² Ks. myös neuvoston ja komission yhteinen raportti ”Työvoimaosuuden nostaminen ja aktiivisen ikääntymisen edistäminen”, maaliskuu 2002.

¹³ *Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe*, Wim Kokin johdolla toimineen Euroopan työllisyystyöryhmän raportti, marraskuu 2003.

- Edistetään elinikäisen oppimisen koulutusmahdollisuuksia ja muita aktiivisen työmarkkinapolitiikan välineitä kaikkien osalta ikään katsomatta ja kehitetään elinikäisen oppimisen strategioita, erityisesti iäkkäiden työntekijöiden työpaikalla tapahtuvaa koulutusta.
- Tuetaan työoloja, jotka ovat otollisia työpaikassa pysymisen kannalta. Tähän kuuluu työterveyden ja –turvallisuuden suuren merkityksen tunnustaminen. Myös innovatiivisten ja joustavien työmuotojen merkitys olisi tunnustettava, mukaan lukien osa-aikatyön ja työuran keskeyttämisen mahdollisuus.

Kun suunnitellaan ja toteutetaan tällaista kattavaa aktiivisena ikääntymisen strategiaa, olisi erityisesti kiinnitettävä huomiota 55–64-vuotiaiden naisten työllisyysasteen nostamiseen ja heidän pitämiseensä työvoiman piirissä. Tällöin olisi otettava huomioon kannustimet, jotka voivat olla erityisen tärkeitä naisille, kuten sukupuolten välisten palkkaerojen pienentäminen ja riittävien hoitopalveluiden tarjoaminen kaikenikäisille.

Euroopan työllisyystyöryhmän raportissa korostetaan, että *politiikkaa on muutettava radikaalisti, pois varhaiseläkekulttuurista kohti kattavaa aktiivisena ikääntymisen politiikkaa* työllisyyden suuntaviivojen mukaisesti. Lisäksi raportissa esitetään, että *haasteena ei ole vain taata, että yhä suurempi osuus nyt 55–64-vuotiaista pysyy työelämässä vaan myös vahvistaa nyt iältään 40–59-vuotiaiden työllistettävyyttä*. Jotta iäkkäiden työntekijöiden työvoimaosuutta voitaisiin kasvattaa, on muutettava sekä työntekijöiden että työnantajien asenteita ja odotuksia heti työelämän alusta alkaen.

Yhteinen työllisyysraportti 2004 sisältää arvion ikääntymistä koskevan työllisyysuuntaviivan täytäntöönpanosta. *Ikääntyminen vaikuttaa kaikkiin sukupolviin, ei ainoastaan nykyhetken ikäihmisiin*. Kaikenikäisten ihmisten täyden panoksen hyödyntäminen koko elinkaaren aikana on työvoiman ikääntymistä koskevan EU-strategian laajakantoinen periaate. Iäkkäät työntekijät on nähtävä työvoiman tarjonnan keskeiseksi osaksi ja Euroopan unionin kestävä kehityksen avaintekijäksi. Heitä ei saa pitää erityishuomiota kaipaavana, heikossa asemassa olevana ryhmänä.

Tämä ajattelutapa näkyy yhä useammin myös jäsenvaltioiden laatimissa ja toteuttamisessa ikääntymisstrategioissa (esim. Ruotsi, Yhdistynyt kuningaskunta, Tanska ja Suomi). Monissa jäsenvaltioissa sovelletaan kattavia ikääntymisstrategioita ja joissakin on asetettu kansallinen tavoite työmarkkinoilta poistumisiensa nostamiseksi (Ranska, Suomi ja Portugali). Jäsenvaltiot panevat täytäntöön monenlaisia toimenpiteitä, joissa keskitytään eläkkeiden ja veroetusjärjestelmien uudistukseen. Samalla ne kiinnittävät enemmän huomiota koulutuksen saannin kehittämiseen sekä työolojen ja työjärjestelyiden sopeuttamiseen, jotta iäkkäiden työntekijöiden tarpeisiin voitaisiin vastata tehokkaammin. Viimeaikaisiin eläkeuudistuksiin sisältyy tavanomaisen eläkeiän nostaminen ja varhaiseläkkeiden välttäminen sekä samalla joustavan eläkkeelle siirtymisen tukeminen.

6. TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN YHTEISTYÖ ON ONNISTUMISEN EHTO

Yhteiskunta ja talous, joissa iäkkäillä työntekijöillä on työmarkkinoilla aktiivinen rooli, olisivat eduksi kaikille, niin työntekijöille kuin työnantajillekin. Aktiivisena ikääntymistä tukevan politiikan hyvä suunnittelu, yleinen hyväksyntä ja onnistunut täytöntöönpano riippuvat olennaisilta osin työmarkkinaosapuolten tietoisuudesta ja osallistumisesta. Työmarkkinaosapuolet ovat nykyisten poliittisten puitteiden tukemina pitkään pyrkineet työmarkkinoiden sopeuttamiseen helpottamalla iäkkäiden työntekijöiden poistumista työvoimasta. Työmarkkinasuhteita ja muutoksia Euroopan unionissa käsittelevän korkean tason työryhmän raportissa korostui, että aktiivisena ikääntymisen tukemisen on oltava olennainen osa työmarkkinasuhteita, kun tavoitteena on tehostaa iäkkäiden työntekijöiden kapasiteettia ja heille suunnattuja kannustimia. Työmarkkinaosapuolilta tarvitaan paljon nykyistä vahvempaa sitoutumista, jotta siirtymistä pidempään työelämään voidaan helpottaa, jotta työntekijöille voidaan tarjota taitoja, joita edessä olevien haasteiden kohtaaminen edellyttää, ja jotta työnantajien keskuudessa voidaan edistää parhaita toimintatapoja ikäkysymysten hallitsemiseksi.

Kun on opittu entistä paremmin ymmärtämään väestömuutoksia, merkittävälle teollisuus- ja palvelusektoreille syntyviä uusia osaamisvajeita, ammattitaitoisen ja sopeutumiskykyisen työvoiman riittävän tarjonnan sekä osaamisen ja kokemusten kehittämisen ja säilyttämisen merkitystä talouskasvun edellytyksenä, myös työmarkkinaosapuolten ajattelu ja asenteet ovat viime vuosina alkaneet muuttua. Tuloksena on entistä aktiivisempi toimintatapa ikäkysymysten hallitsemiseksi joissakin jäsenvaltioissa ja EU-tasolla. Niissä jäsenvaltioissa, jotka ovat muutoksesta jäljessä, työmarkkinaosapuolet voivat oppia näistä myönteisistä esimerkeistä.

Viimeaikaisesta kehityksestä huolimatta työmarkkinaosapuolten olisi kuitenkin laajennettava ja tehostettava työtään sekä kansallisella että EU-tasolla uuden kulttuurin luomiseksi ikääntymiseen ja muutoksenhallintaan. Aivan liian usein työnantajat asettavat varhaiseläkejärjestelmät etusijalle.

Euroopan työllisyysstrategian yhteydessä ja (Wim Kokin johdolla toimineen) Euroopan työllisyystyöryhmän raportissa annettujen suositusten mukaisesti lisätoimia tarvitaan seuraavilla aloilla:

a) Kannustetaan työntekijöitä siirtymään myöhemmin eläkkeelle ja työnantajia palkkaamaan iäkkäitä työntekijöitä ja pitämään heidät työssä

- Poistetaan varhaiseläkekannustimet ja varhaiseläkejärjestelmien jotkin muodot ja laaditaan asteittaisen työmarkkinoilta poistumisen strategioita, joissa mahdollisimman hyvin arvostetaan kokeneiden työntekijöiden osaamispääomaa ja joissa neuvoteltujen työeläkejärjestelmien kautta kannustetaan pysymään työelämässä pidempään.
- Lisätään työnantajien tietoisuutta ikääntymisestä, jotta syrjintää voitaisiin torjua, ja tuodaan esille ikärakenteeltaan monimuotoisen työvoiman etuja niin yksilö- kuin yritystasolla.
- Tarkastellaan uudelleen ikätekijöiden painoa palkan määräytymisessä, jolloin tavoitteena on saattaa palkka paremmin vastaamaan tuottavuutta ja työpanosta.
- Kannustetaan työehtosopimuksilla iäkkäiden työttömien palkkausta.

- Kehitetään edelleen työehtosopimusneuvottelujen kokonaisratkaisuja, joilla työntekijöille tarjotaan nykyistä suuremmat mahdollisuudet oman työllistettävyytensä ja sopeutumiskykynsä elinikäiseen kehittämiseen.

b) Tuetaan koulutusmahdollisuuksia ja työkykyyn suunnattuja investointeja

- Tuetaan ikäsidonnaista sopeutumistoimintaa pk-yrityksissä, esimerkiksi yhdistämällä koulutuksen tukirakenteita ja suunnittelemalla vaihtojärjestelyjä, jotka on sovitettu mahdollisimman hyvin työmahdollisuuksiin ja avoimiin työpaikkoihin.
- Lisätään iäkkäiden työntekijöiden jatkuvaa koulutusta. Tämä koskee erityisesti heikosti koulutettuja työntekijöitä, jotta he voivat kehittää työskentelypotentiaaliaan mahdollisimman korkealle tasolle.
- Suunnitellaan yhteistyössä viranomaisten kanssa aktiivista työmarkkinapolitiikkaa, kuten yksilöllisiin tarpeisiin räätälöityjä toimintatapoja.

c) Edistetään työssä pysymistä tukevia työoloja

- Pyritään yhä enemmän tarjoamaan sopeutettua osa-aikatyötä tai määräaikaista sopimuksia.
- Sopeutetaan työmäärää, kehitetään työoloja ja tehostetaan terveys- ja turvallisuustoimenpiteitä iäkkäiden työntekijöiden tarpeiden mukaisesti. Tähän pitäisi sisällyttää myös toimet, joilla helpotetaan siirtymistä toiseen tehtävään yrityksen sisällä tai sen ulkopuolella työntekijän iän mukaisesti.

7. EU:N TUKI AKTIIVISENA IKÄÄNTYMISELLE

Euroopan työllisyysstrategiassa luodaan poliittiset puitteet tuleville toimille EU:n ja jäsenvaltioiden tasolla. Euroopan työllisyyden suuntaviivojen mukaisesti jäsenvaltioiden on suunniteltava ja pantava täytäntöön kattavia aktiivisena ikääntymisen strategioita, joilla käsitellään iäkkäiden työntekijöiden työllisyyden säilyttämisen kannalta keskeisiä tekijöitä. Täytäntöönpanoa kansallisella tasolla tukee Wim Kokin johdolla toimineen Euroopan työllisyysryhmän raportti, jossa suositellaan, että jäsenvaltiot asettavat kansallisia tavoitteita, jotka kuvastavat Euroopan tasolla sovittuja tavoitteita, erityisesti iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteelle ja todelliselle työmarkkinoiltapoistumisille.

Eläkealan avoimessa koordinoitimenetelmässä tunnustetaan työelämän pitkittämisen merkitys. Se on tärkeä osa pitkän aikavälin strategioita, joilla varmistetaan eläkkeiden kestävyys. Samalla kuitenkin todetaan, että korkeampi työllisyysaste ei yksinään ratkaise eläkejärjestelmien rahoituksen kestävyysliittymiä ongelmia.

Euroopan työllisyysstrategian yhteydessä järjestetty vertaisarviointiohjelma tarjoaa oivan välineen, jolla voidaan vaihtaa aktiivisena ikääntymistä koskevista strategioista eri jäsenvaltioissa saatuja kokemuksia ja parhaita toimintatapoja ja vertailla kansallisten toimenpiteiden tehokkuutta. Aktiivisena ikääntymistä koskevan kattavan ohjelman kehittäminen ja täytäntöönpano Suomessa on herättänyt voimakasta mielenkiintoa muissa jäsenvaltioissa, mikä osoittaa, että nämä kysymykset ovat erittäin tärkeitä EU:n jäsenvaltioille.

EU tukee aktiivisena ikääntymistä edistäviä toimintalinjoja myös Equal-aloitteessa tapahtuvalla ikäkysymysten hallintaa koskevien hyvien toimintatapojen tunnistamisella ja siirrolla.

Olisi myös kiinnitettävä huomiota koulutuksen tarjoamiin suuriin mahdollisuuksiin aktiivisena ikääntymisen prosessissa. Tämä näkyy siinä, että EU antaa yhä enemmän tukea hankkeille, joissa käsitellään iäkkäiden koulutushaasteita ja -mahdollisuuksia unionin koulutusohjelman (Sokrates) aikuiskoulutustoimen (Grundtvig) puitteissa.

Euroopan sosiaalirahasto antaa tukea aktiivisena ikääntymistä koskeville jäsenvaltioiden toimintalinjoille kahden toiminta-alueen kautta: aktiivisen työmarkkinapolitiikan suunnittelu ja tukeminen sekä elinikäisen oppimisen politiikan tukeminen ja kehittäminen. Euroopan sosiaalirahaston tekemä puoliväliarviointi osoittaa, että aktiivisena ikääntymisen toimia tuetaan yhä enemmän, erityisesti Pohjoismaissa. Aktiivisena ikääntymisen tuki olisi otettava osaksi henkilöresursseihin liittyviä rakennerahastojen painopistealueita seuraavan ohjelmakauden alkaessa vuonna 2007.

Liite 1: Aktiivisena ikääntymistä koskeva työmarkkinaosapuolten toiminta

Viime aikoina työmarkkinaosapuolet ovat yhä useammin tarttuneet aktiivisen ikääntymisen eri kysymyksiin sekä jäsenvaltioissa että EU:n tasolla. Erityisesti seuraavat olisi syytä panna merkille.

Suomessa toteutettiin vuosina 1998–2002 kolmikantapohjalta iäkkäitä työntekijöitä koskeva kattava ohjelma, jossa iäkkäät työntekijät nähtiin resurssina ja jossa kohennettiin heidän työllistettävyyttään ja työympäristöään. Ohjelman eri osat saavat jatkoa uusissa kolmikantaohjelmissa, joissa käsitellään työntekijöiden hyvinvointia, tuottavuuden parantamista ja työelämän laatua.

Alankomaissa noin 35 % työehtosopimuksista sisältää säännöksiä iäkkäiden työntekijöiden työllistettävyyden kohentamisesta. Lisäksi niihin sisältyy usein mahdollisuus lyhyempään työaikaan, työtaakan keventämiseen ja pidempiin lomiin.

Ranskassa ammatillista koulutusta koskevaan kansalliseen sopimukseen sisältyy säännöksiä iäkkäiden työntekijöiden ammattitaidon kartoituksesta sekä siitä, että heille annetaan etusija työkokemuksen tunnustamisessa. Yritysten rakenneuudistusta koskevissa alueellisissa sopimuksissa, joilla laajennetaan tehokkaiden rakennemuutossuunnitelmien mahdollisuuksia, on määrä ottaa erityisesti huomioon kokeneiden työntekijöiden tarpeet.

Kreikassa työmarkkinaosapuolet suunnittelevat toimintaa, jolla hankitaan rahoitusta lähellä eläkeikää olevien työllisyyden tukemiseksi.

Saksassa kolmikantaisella ”Bündnis für Arbeit” (työliitto) –prosessilla onnistuttiin kääntämään suuntaus pois varhaiseläkkeistä, jolloin työelämää voidaan pidentää. Tätä ollaan vähitellen omaksumassa myös työehtosopimuksiin.

Itävallassa työmarkkinaosapuolten neuvottelema ja parlamentin hyväksymä irtisanomislaki (Abfertigungsgesetz) voi edistää liikkuvuutta ja joustavuutta työmarkkinoilla ja näin lisätä iäkkäiden työntekijöiden uudelleentyöllistymismahdollisuuksia. Vuonna 1999 tehtiin hallituksen, työmarkkinaosapuolten ja työvoimatoimistojen yhteissopimus, jossa käsitellään taloudellisia kannustimia iäkkäiden työntekijöiden työllistämiseksi. Tähän tähtäviä toimenpiteitä on asteittain käynnistetty.

Belgiassa työehtosopimuksissa säädetään mahdollisuudesta tukea iäkkäiden työntekijöiden jouhevaa siirtymistä muihin työtehtäviin yrityksen rakenneuudistuksen yhteydessä (uudelleensijoittaminen yrityksen sisällä, henkilökohtainen valmennus, sijoittuminen yrityksen ulkopuolelle, uran jatkaminen uuteen työhön jne.).

Tanskassa on iäkkäiden työntekijöiden työllisyyttä valtion ja kuntien hallinnossa koskevia puitesopimuksia, joilla tuetaan iäkkäiden työntekijöiden pysymistä työmarkkinoilla esim. sopeutetulla koulutuksella ja työajan asteittaisella lyhentämisellä.

Ruotsissa työehtosopimusneuvottelujen tuloksena on annettu säännöksiä, joilla on otettu käyttöön henkilökohtainen koulutustili. Se antaa iäkkäille työntekijöille mahdollisuuden investoida omaan koulutukseensa ja uudistaa ammattitaitoaan.

Seuraavilla aloitteilla uskotaan olevan Euroopan tasolla myönteinen, iäkkäiden työntekijöiden työvoimaosuutta ja työllisyyttä kasvattava vaikutus.

Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat äskettäin esitelleet suuntaviivoja muutoksen ja sen yhteiskunnallisten seurausten hallintaan. Yritysten ja työntekijöiden sopeutumiskyky riippuu niiden valmiudesta ennakoida ja panna liikkeelle muutoksia ja omaksua niitä. Tämä on hyvä lähtökohta jatkotoimille, sillä työmarkkinaosapuolet korostavat työntekijöiden osaamisen ja pätevyyden ylläpitämistä ja kehittämistä sisäisen ja ulkoisen liikkuvuuden tukemiseksi ja liiketoiminnan onnistumisen varmistamiseksi.

Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat sopineet toimintapuitteista pätevyyden ja osaamisen elinikäistä kehittämistä varten. Näissä maaliskuussa 2002 hyväksytyissä puitteissa korostuu uusien toimintatapojen suunnittelu opetusjärjestelmiä varten ja sen varmistaminen, että mahdollisuuksia avautuu kaikille ikäryhmille, sekä miehille että naisille, niin ammattitaitoisille kuin kouluttamattomillekin. Näiden puitteiden ensimmäinen täytäntöönpanoraportti annettiin kasvua ja työllisyyttä käsittelevälle kolmikantakokoukselle maaliskuussa 2003.

Vuosisa 2003–2005 koskevan yhteisen työohjelmansa mukaisesti Euroopan työmarkkinaosapuolet aloittavat pian keskustelut, joissa tutkitaan ikääntyvää työvoimaa käsittelevien yhteistoimien mahdollisuutta.

Alan eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet sopivat maaliskuussa 2002 vapaaehtoisista suuntaviivoista, joilla tuetaan ikärakenteen monimuotoisuutta kaupan alalla. Ikäneutraali toimintatapa olisi omaksuttava työsuhteessa, työhönotossa, ammatillisessa koulutuksessa sekä yrityksen sisällä tehtäviä jaettaessa. Työmarkkinaosapuolilla on erityistehtävänsä, kun työjärjestelyissä murretaan ikään liittyviä stereotyyppisiä käsityksiä.

Liite 2: Kaaviot ja taulukot

Taulukko 1: Barcelonan ja Tukholman tavoitteet (2002)

	Tukholman tavoite						Barcelonan tavoite		
	Iäkkäiden työntekijöiden työllisyysaste vuonna 2002			Iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteen muutos vuosina 1998–2002			Keskimääräinen työmarkkinoiltapoistumisikä vuonna 2002		
	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset
B	26,6	36,1	17,5	3,7	3,9	3,5	58,5	58,6	58,4
DK	57,9	64,5	50,4	5,9	3,2	8,4	60,9	61,9	59,8
D	38,6	47,1	30,1	0,9	-0,1	1,8	60,7	61,1	60,3
EL	39,7	56,0	24,4	0,7	0,2	1	.	.	.
E	39,7	58,6	22,0	4,6	6	3,2	61,5	61,5	61,5
F	34,8	39,3	30,6	6,5	6,8	6,2	58,8	58,9	58,7
IRL	48,1	65,1	30,8	6,4	5	7,7	62,4	62,0	62,8
I	28,9	41,3	17,3	1,2	-0,1	2,3	59,9	60,2	59,7
L	28,3	37,9	18,6	3,2	2,7	3,1	59,3	.	.
NL	42,3	54,6	29,9	8,4	7,1	9,6	62,2	62,9	61,6
A	30,0	39,8	20,9	1,6	-0,7	3,8	59,3	59,4	59,3
P	50,9	61,3	41,9	0,9	-2,2	3,6	62,9	62,8	63,0
FIN	47,8	48,5	47,2	11,6	10,1	13,1	60,5	60,6	60,4
S	68,0	70,4	65,6	5	4,3	5,6	63,2	63,4	63,1
UK	53,5	62,6	44,7	4,5	3,5	5,5	62,3	62,7	61,9
EU15	40,1	50,1	30,5	3,5	2,8	4,2	60,8	61,0	60,5
EU25	38,7	48,9	29,1	2,9	2,2	3,6	60,4	60,8	60,0
CZ	40,8	57,2	25,9	3,7	4,0	3,0	60,2	62,2	58,4
EE	51,6	58,4	46,5	1,4	-3,6	4,9	61,6	.	.
CY	49,4	67,3	32,1	.	.	.	61,4	.	.
LV	41,7	50,5	35,2	5,4	2,4	7,7	.	.	.
LT	41,6	51,5	34,1	1,1	-5,5	6,2	.	.	.
HU	26,6	36,7	18,5	9,3	9,7	8,9	59,2	59,6	58,8
MT	30,3	50,4	11,8	.	.	.	.	.	.
PL	26,1	34,5	18,9	-6,0	-7,0	-5,2	56,9	58,1	55,8
SI	24,5	35,4	14,2	0,6	3,6	-1,9	.	.	.
SK	22,8	39,1	9,5	0,0	0,0	0,1	57,5	59,6	55,7

Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus, vuosikeskiarvot.

Huom: "." ei saatavilla.

Keskimääräinen työmarkkinoiltapoistumisikä: EU15- ja EU25-tiedot estimoitu vuodelle 2002; PL alustavat tiedot; D, F, L ja CY kevään tiedot; LV ja LT 2. ja 4. vuosineljänneksen keskiarvo. L, EE, CY, LV, LT ja SI tiedot perustuvat yleiseen työvoimaosuuteen (ei sukupuolen mukaista jaottelua, koska otoksen pienuuden vuoksi sukupuolittain jaotellut tiedot eivät ole luotettavia).

Taulukko 2: Keskimääräinen työmarkkinoilta poistumisikä

	2001			2002			Muutos 2002–2001		
	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset
B	56,8	57,8	55,9	58,5	58,6	58,4	1,7	0,8	2,5
DK	61,6	62,1	61,0	60,9	61,9	59,8	-0,7	-0,2	-1,2
D	60,6	60,9	60,4	60,7	61,1	60,3	0,0	0,2	-0,1
EL	59,4	61,2	57,7	.	.	.	.	.	.
E	60,4	60,7	60,2	61,5	61,5	61,5	1,1	0,8	1,3
F	58,1	58,2	58,0	58,8	58,9	58,7	0,7	0,7	0,7
IRL	62,8	63,2	62,5	62,4	62,0	62,8	-0,4	-1,2	0,3
I	59,8	59,9	59,8	59,9	60,2	59,7	0,1	0,3	-0,1
L	56,8	.	.	59,3	.	.	2,5	.	.
NL	60,9	61,1	60,8	62,2	62,9	61,6	1,3	1,8	0,8
A	59,2	59,9	58,5	59,3	59,4	59,3	0,2	-0,5	0,8
P	61,8	62,1	61,6	62,9	62,8	63,0	1,1	0,7	1,4
FIN	61,4	61,5	61,3	60,5	60,6	60,4	-0,9	-0,9	-0,9
S	61,7	61,9	61,6	63,2	63,4	63,1	1,5	1,5	1,5
UK	62,0	63,0	61,0	62,3	62,7	61,9	0,3	-0,3	0,9
EU15	60,4	60,8	60,0	60,8	61,0	60,5	0,4	0,2	0,5
EU25	60,0	60,6	59,4	60,4	60,8	60,0	0,4	0,2	0,6
CZ	58,9	60,7	57,3	60,2	62,2	58,4	1,3	1,5	1,1
EE	61,1	.	.	61,6	.	.	0,5	.	.
CY	62,3	.	.	61,4	.	.	-0,9	.	.
LV	62,4	.	.	.	.	.	.	.	.
LT	58,9	.	.	.	.	.	.	.	.
HU	57,8	58,5	57,3	59,2	59,6	58,8	1,3	1,1	1,5
MT	.	.	.	.	.	.	.	.	.
PL	56,6	57,8	55,5	56,9	58,1	55,8	0,3	0,3	0,3
SI	61,5	.	.	.	.	.	.	.	.
SK	57,5	59,3	56,0	57,5	59,6	55,7	0,0	0,3	-0,3

Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus, vuosikeskiarvot.

Huom: "." ei saatavilla; PL alustavat tiedot; D, F, L ja CY kevään tiedot; LV ja LT 2. ja 4. vuosineljänneksen keskiarvo. L, EE, CY, LV, LT ja SI tiedot perustuvat yleiseen työvoimaosuuteen (ei sukupuolen mukaista jaottelua, koska otoksen pienuuden vuoksi sukupuolittain jaotellut tiedot eivät ole luotettavia); EU15- ja EU25-tiedot estimoitu vuodelle 2002.

Keskimääräisen työmarkkinoilta poistumisiän laskenta perustuu työllisyyttä ja työttömyyttä koskeviin ILO:n määritelmiin, jotka kattavat työllisyysmuutokset lyhyellä aikavälillä. Nyt käytettävissä olevia vähäisiä tuloksia (kahdelta vuodelta) ei voida pitää riittävän laajoina ja vakaina relevanttien ennusteiden laatimiseksi.

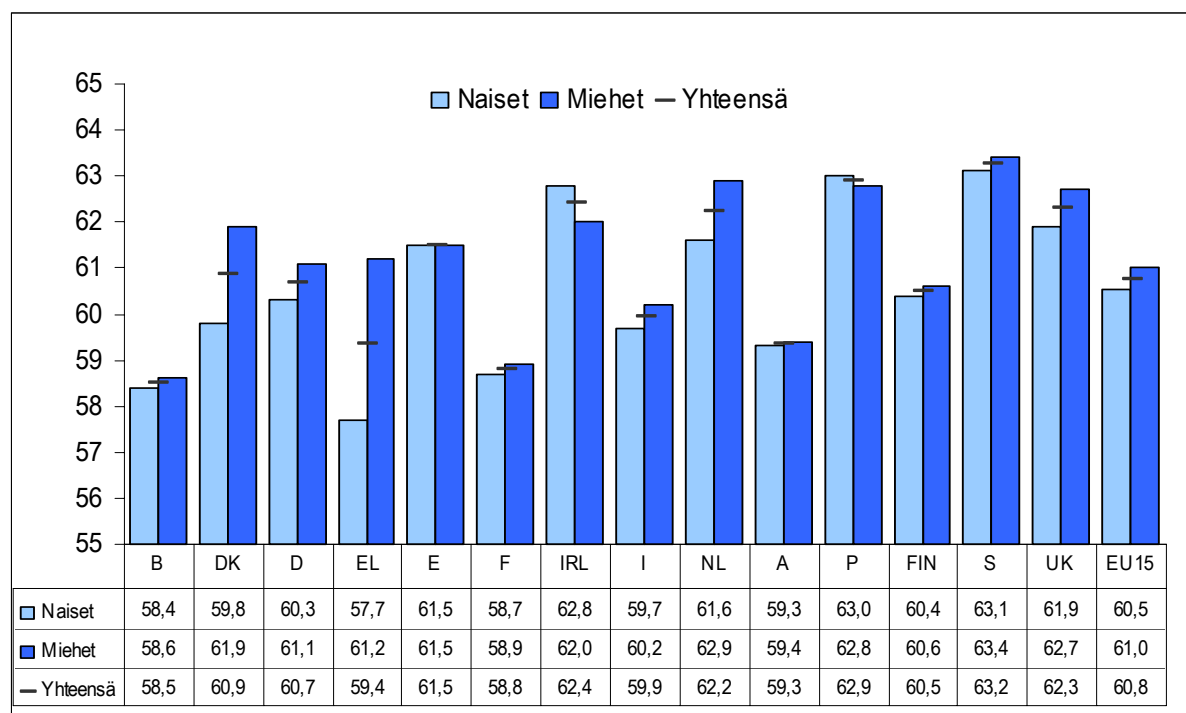
Taulukko 3: Työllisyysasteen viimeaikainen kehityssuunta

Työllisyysasteen viimeaikainen kehityssuunta								
	1997		2000		2001		2002	
	15–64	55–64	15–64	55–64	15–64	55–64	15–64	55–64
EU 15	60,7	36,4	63,4	37,8	64,1	38,8	64,3	40,1
EU 25	60,6	35,7	62,4	36,6	62,8	37,5	62,9	38,7
ACC	60,1	31,6	57,4	29,6	56,6	29,7	55,9	30,5
USA ¹	73,5	57,2	74,1	57,8	73,1	58,6	71,9	59,5
Japani	70,0	64,2	68,9	62,8	68,8	62,0	68,2	61,6
B	56,8	22,1	60,5	26,3	59,9	25,1	59,9	26,6
DK	74,9	51,7	76,3	55,7	76,2	58,0	75,9	57,9
D	63,7	38,1	65,6	37,6	65,8	37,9	65,3	38,6
EL	55,1	41,0	55,7	38,6	55,4	38,0	56,7	39,7
E	49,4	34,1	56,2	37,0	57,7	39,2	58,4	39,7
F	59,6	29,0	62,1	29,9	62,8	31,9	63,0	34,8
IRL	57,5	40,4	65,1	45,3	65,7	46,8	65,3	48,1
I	51,3	27,9	53,7	27,7	54,8	28,0	55,5	28,9
L	59,9	23,9	62,7	26,7	63,1	25,6	63,7	28,3
NL	68,5	32,0	72,9	38,2	74,1	39,6	74,4	42,3
A	67,8	28,3	68,5	28,8	68,5	28,9	69,3	30,0
P	65,7	48,2	68,4	50,7	68,7	50,1	68,2	50,9
FIN	63,3	35,6	67,2	41,6	68,1	45,7	68,1	47,8
S	69,5	62,6	73,0	64,9	74,0	66,7	73,6	68,0
UK	69,9	48,3	71,5	50,8	71,7	52,3	71,7	53,5
CZ	-	-	65,0	36,3	65,0	37,1	65,4	40,8
EE	-	-	60,4	46,3	61,0	48,5	62,0	51,6
CY	-	-	65,6	49,4	67,8	49,1	68,6	49,4
LV	-	-	57,5	36,0	58,6	36,9	60,4	41,7
LT	-	-	59,3	40,6	57,5	38,9	59,9	41,6
HU	52,4	17,7	56,3	22,2	56,5	24,1	56,6	26,6
MT	-	-	54,2	28,5	54,3	29,4	54,5	30,3
PL	58,9	33,9	55,0	28,4	53,4	27,9	51,5	26,1
SI	62,6	21,8	62,8	22,7	63,8	25,5	63,4	24,5
SK	-	-	56,8	21,3	56,8	22,4	56,8	22,8

Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus, vuosikeskiarvot. Yhdysvallat ja Japani: OECD Outlook -raportit.

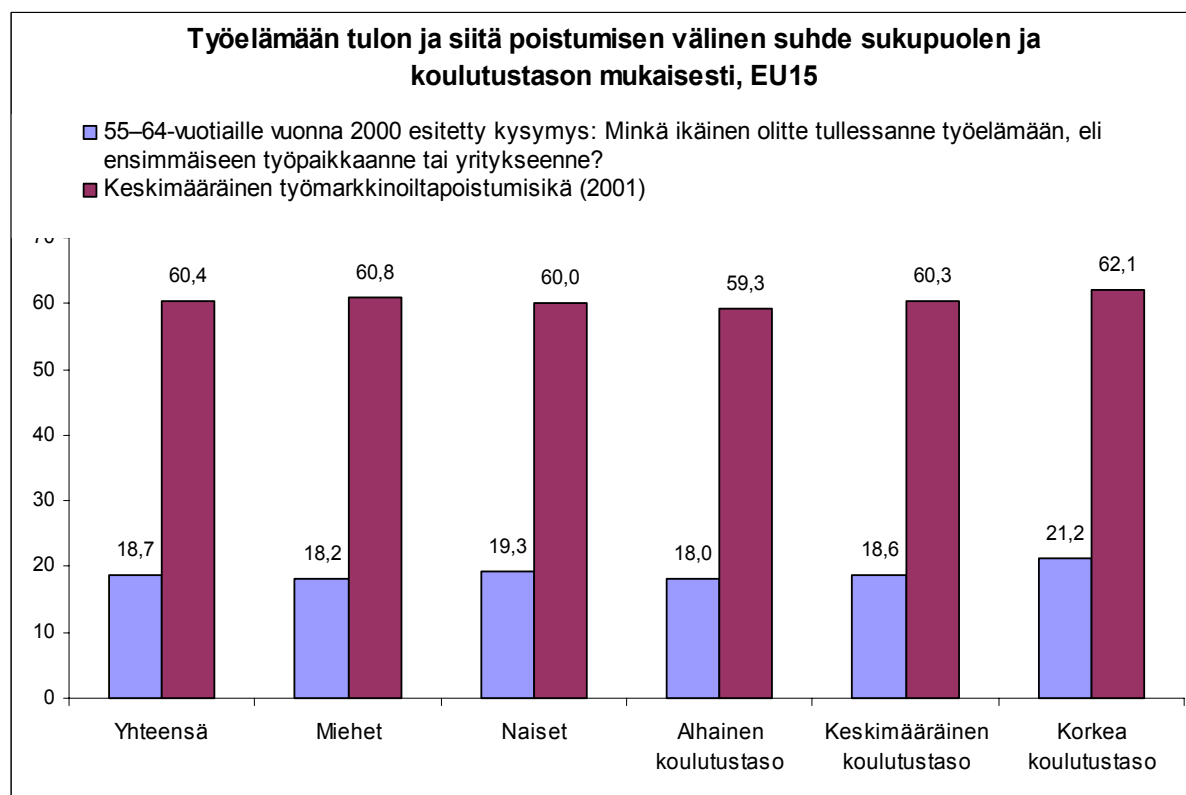
Huom.: 1) Yhdysvaltojen tiedot koskevat ikäluokkaa 16–64

Kaavio 1: Keskimääräinen työmarkkinoilta poistumisikä vuonna 2002 sukupuolittain – EU15



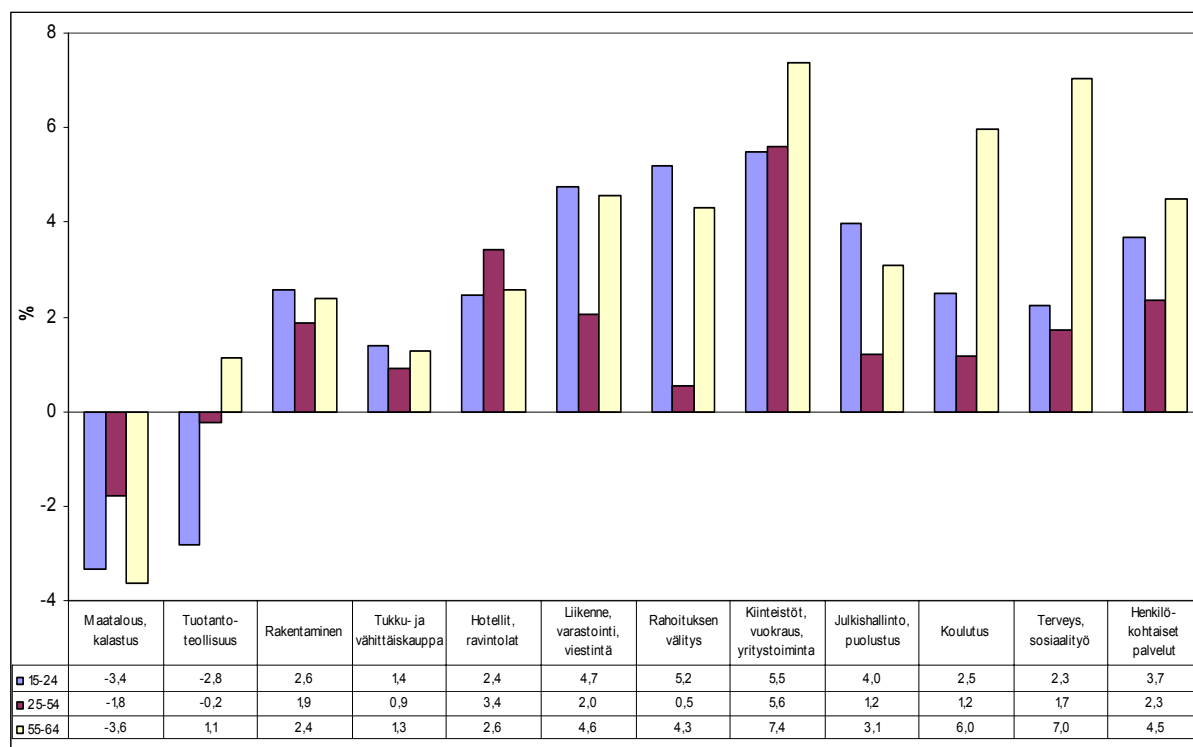
Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus; 2001; EL tiedot vuodelta 2001; L tiedot eivät saatavilla sukupuolittain.

Kaavio 2: Työelämään tulo / siitä poistuminen sukupuolen ja koulutustason mukaan – EU15



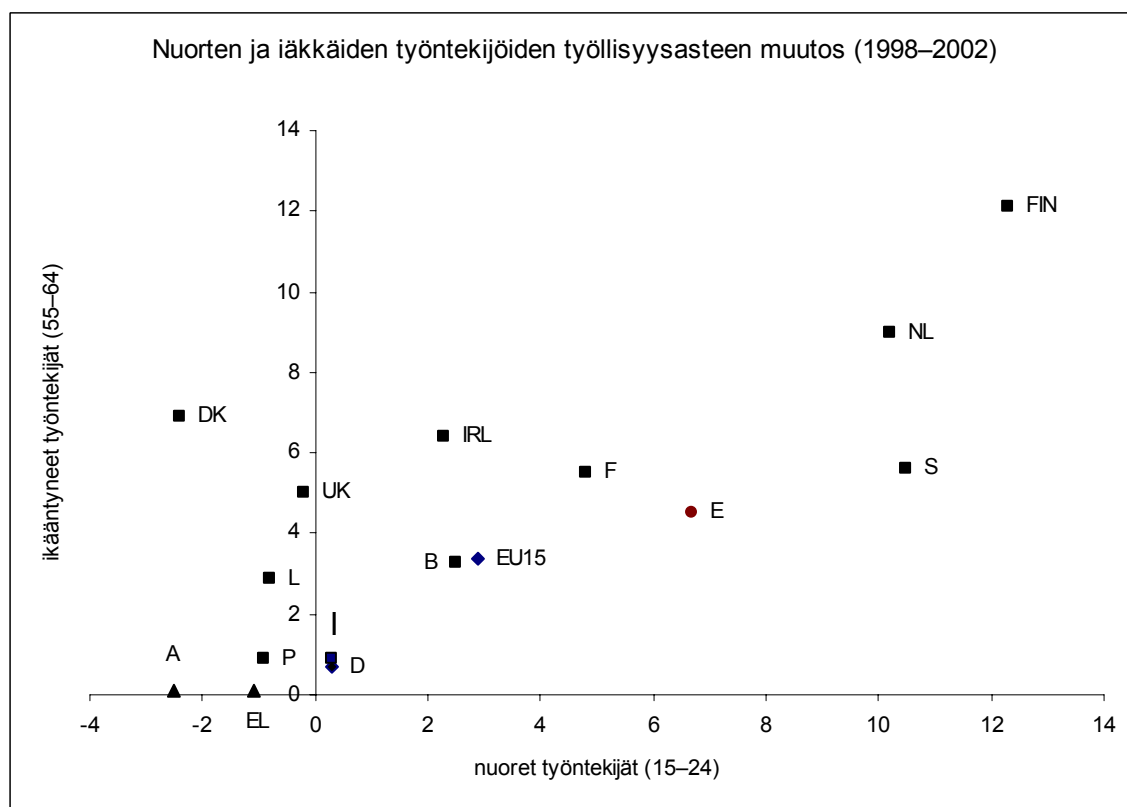
Lähde: Eurostat, Euroopan yhteisön kotitalouksien kyselytutkimuksen (ECHP) (muuttuja: PE039), UDB, versio kesäkuu 2003, wave 7 (2000).

Kaavio 3: Vuotuinen työllisyyden kasvu toimialan ja iän mukaan, EU15, 1998–2002



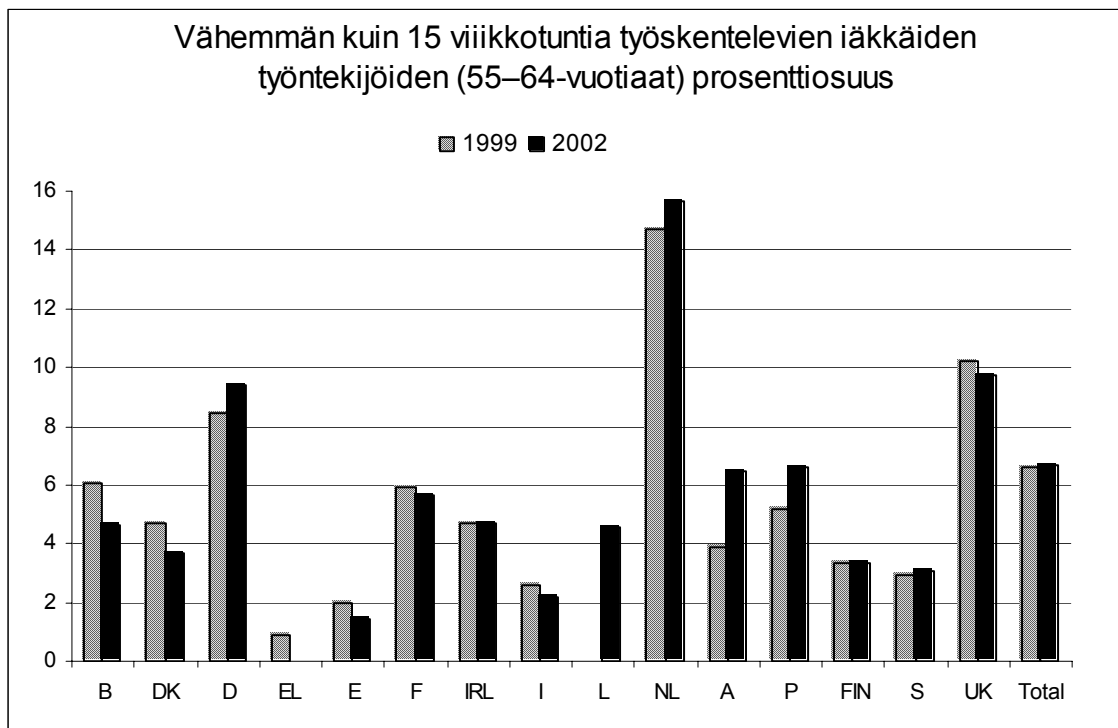
Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus, kevään tulokset.

Kaavio 4: Nuorten ja iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteen muutos 1998–2002



Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus, kevään tulokset.

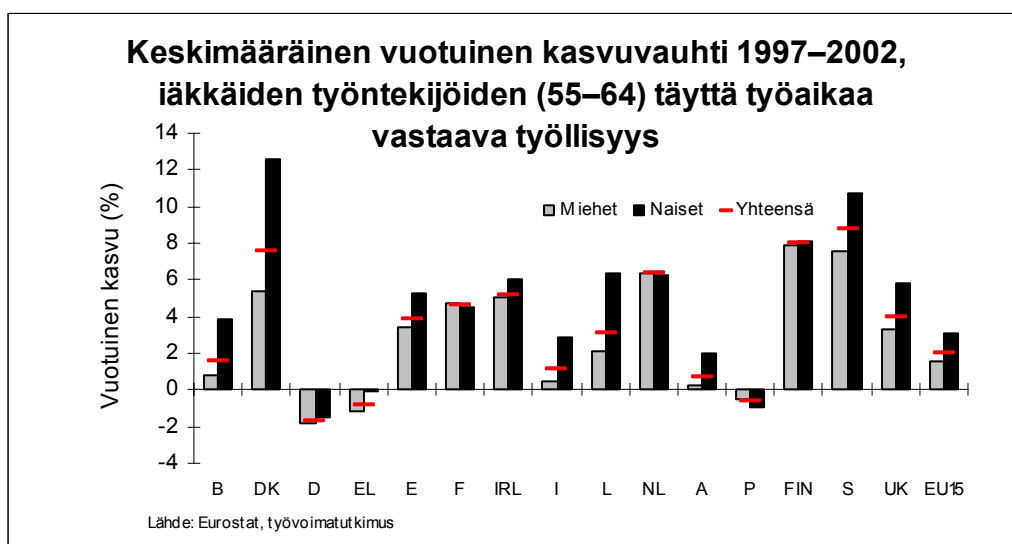
Kaavio 5: Vähemmän kuin 15 viikkotyötuntia työskentelevien iäkkäiden työntekijöiden prosenttiosuus

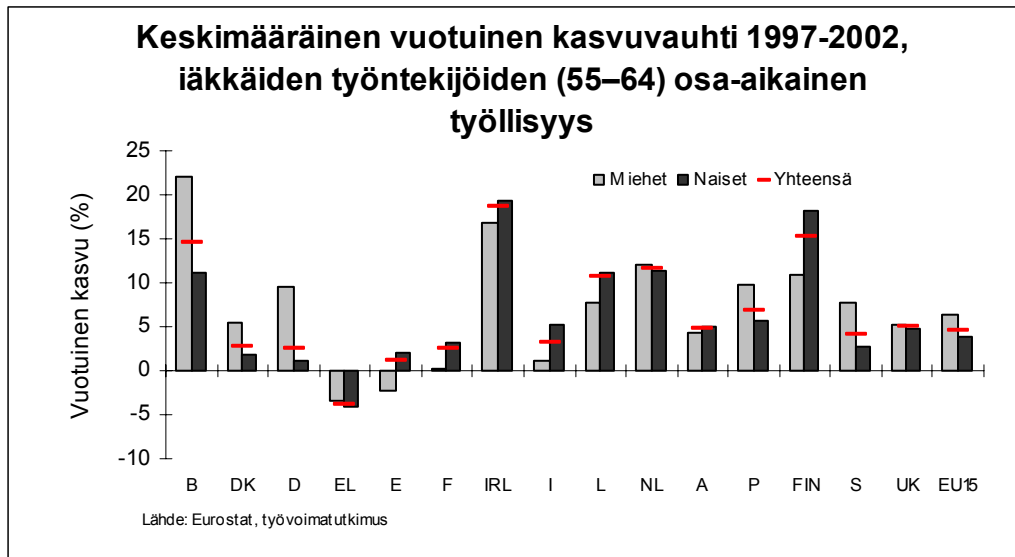


Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus, kevään tulokset.

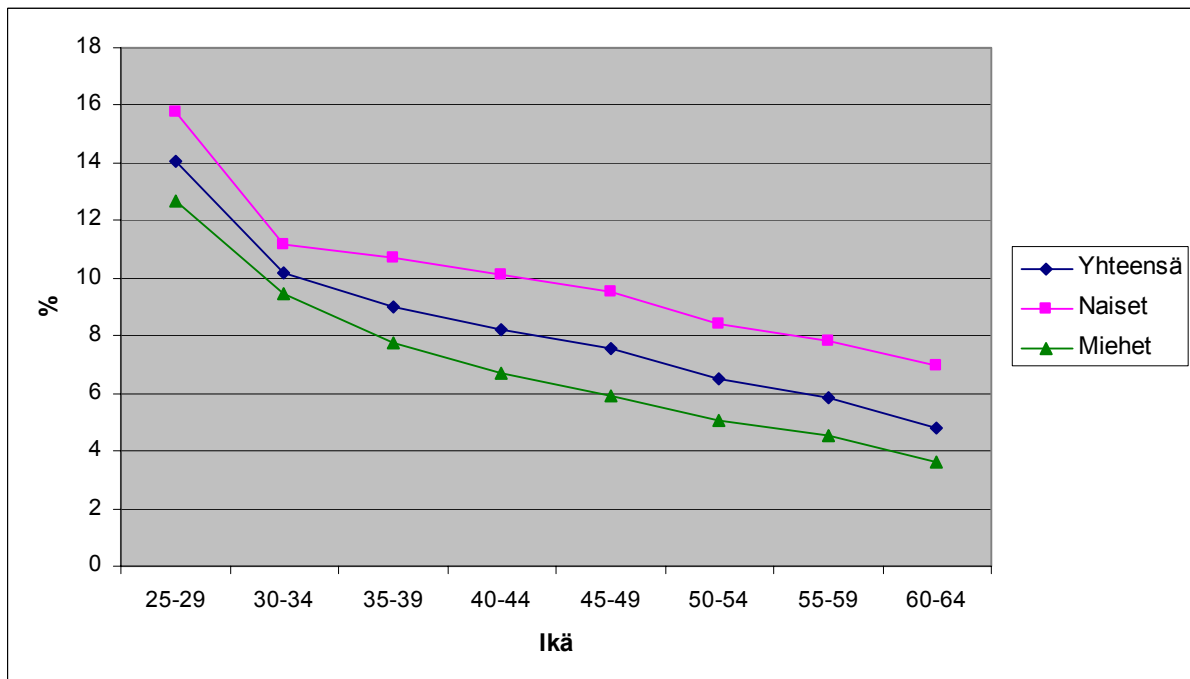
Huom: Otoksen pienuuden vuoksi EL 1999 ja L 2002 ovat epävarmoja ja EL 2002 ja L 1999 eivät ole saatavilla.

Kaavio 6: Iäkkäiden työntekijöiden (55–64) täyttä työaikaa vastaavan ja osa-aikaisen työllisyyden vuotuinen kasvuvauhti vuosina 1997–2002, EU15





Kaavio 7: Koulutukseen osallistuvan työvoiman prosenttiosuus sukupuolen mukaan – EU15 - 2002



Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus, kevään tulokset.