



Hallitusten ja työmarkkinaosapuolten rooli iäkkäämpien työntekijöiden pitämisessä työelämässä

Tiivistelmä

Johdanto

Kun väestön keski-ikä nousee, 55–64-vuotiaiden osuus työvoimasta kasvaa Euroopassa. Vaikka ikähaarukkaan kuuluvien työntekijöiden työllisyys on noussut viime vuosikymmenen aikana, iäkkäämpien työntekijöiden kasvava määrä ja kuormitus kansallisille sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmille on lisännyt uudistuspainetta kannustaa pidentämään työuria. Monissa jäsenvaltioissa hallitukset ovat yrittäneet nostaa tosiasiallista työmarkkinoilta poistumisikää nostamalla lakimääräistä eläkeikää ja joko rajoittamalla varhaista eläkkeelle jääntiä tai tekemällä siitä taloudellisesti vähemmän kannattavaa. Tällaiset toimenpiteet eivät kuitenkaan välttämättä riitä yksin kannustamaan iäkkäämpiä työntekijöitä pysymään työelämässä. Työurien pidentämiseksi saatetaan tarvita kokonaisvaltaisempaa lähestymistapaa työolojen parantamiseksi koko työuran aikana etenkin niiden ihmisten osalta, jotka tekevät fyysisesti raskasta työtä.

Raportissa tarkastellaan hallitusten ja työmarkkinaosapuolten toteuttamia kansallisia ja alakohtaisia aloitteita iäkkäiden työntekijöiden pitämiseksi työelämässä. Raportti perustuu pääasiassa Euroopan työelämän suhteiden seurantakeskuksen (EIRO) 28 kansallisen kirjeenvaihtajan toimittamiin tietoihin sekä kirjallisuuden ja Eurostatin tilastojen laajempaan tarkasteluun.

Taustaa

Euroopan komission vuonna 2012 antaman valkoisen kirjan ”Toimintasuunnitelma riittäviä, turvattuja ja kestäviä eläkkeitä varten” mukaan eläkejärjestelmän kestävyys kannalta on välttämätöntä tasapainottaa työelämässä ja eläkkeellä vietettyä aikaa sekä lisätä työelämään osallistumista yleensä ja erityisesti iäkkäämpien työntekijöiden kohdalla. Yksi tapa saavuttaa tavoite on tukea työuran pidentämistä

- mukauttamalla työpaikkoja iäkkäämpien työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen kapasiteettiin sopivaksi

- varmistamalla työntekijöiden jatkuva koulutus ja kohdennettu koulutus
- muuttamalla sosiaaliturvajärjestelmä siten, että se kannustaa pidentämään työuria.

Keskeiset havainnot

Väestön ikääntyminen ja iäkkäämpien työntekijöiden osallistuminen työelämään vaihtelee paljon Euroopan maissa.

Työmarkkinaosapuolten rooli on ratkaisevatyöolojen muuttamisessa ja parantamisessa. Ammattiliitot ja työnantajajärjestöt ovat yleisesti yhtä mieltä siitä, että työolojen parantaminen on keskeistä iäkkäiden työntekijöiden pitämiseksi työmarkkinoilla. Ammattiliitot painottavat kuitenkin pikemmin työn laadun parantamista, kun taas työnantajat pyrkivät nostamaan esille seikkoja, jotka vaikuttavat iäkkäiden työntekijöiden työllisyysmahdollisuuksiin, joita ovat esimerkiksi työmarkkinoiden joustamattomuuden seuraukset vahvojen työsuhdeturvalakien takia.

Useat Euroopan maat ovat laatineet laajoja strategioita, joihin sisältyy poliittisia toimenpiteitä, joiden on tarkoitus kannustaa pidentämään työuria ja parantaa työn laatua. Viime aikoina on otettu käyttöön useita ohjelmia, mistä kuvastuu se, etteivät perinteet alalla ole pitkät kaikissa osissa Eurooppaa (etenkään Keski-, Itä- ja Etelä-Euroopan maissa). Joissakin Länsi- ja Pohjois-Euroopan maissa työmarkkinaosapuolet osallistuvat tähän aktiivisesti kolmikantakeskustelujen tai työmarkkinaosapuolten sopimusten kautta.

Työllistyvyyden ja taitojen kehittämisen parantaminen on keskeinen politiikan väline, jolla iäkkäät työntekijät yritetään pitää työelämässä. Vaikka haavoittuvassa asemassa oleville ryhmille tarjottava koulutus on laajaa, vain muutamissa ohjelmissa keskitytään iäkkäisiin työntekijöihin. Työntekijöiden osallistuminen koulutukseen vähenee työntekijöiden ikääntyessä, ja työttömiksi joutuvien iäkkäiden työntekijöiden on

vaikeampi löytää uutta työtä. Valtaosassa maista aktiivisilla työmarkkinapoliittisilla toimenpiteillä keskitytään tukemaan iäkkäämpien työntekijöiden palaamista työelämään sen sijaan, että työssä olevia työntekijöitä kannustettaisiin pysymään työssä pidempään. Yleisesti ottaen ennalta ehkäisevät toimet varhaisen eläköitymisen ehkäisemiseksi vaikuttavat olevan yleisempiä EU:n 15 vanhassa jäsenvaltiossa kuin vuoden 2004 jälkeen liittyneissä jäsenvaltioissa.

Terveys ja työympäristö ovat toinen työoloihin liittyvä näkökohta, jonka sekä ammattiliitot että työnantajat myöntävät vaikuttavan vahvasti työntekijän haluun pysyä työssä pidempään. Kansallisissa toimenpiteissä ja työmarkkinaosapuolten aloitteissa on keskitytty edistämään ”työkykyä” (jossa yhdistyy kyky jatkaa työssä paremman terveyden sekä taitojen jatkuvan kehittämisen kautta parantuneen työllistyvyyden ansiosta) ja ottamaan yrityskohtaiset työehtosopimukset käyttöön kansallisella tasolla. Tällaisista toimenpiteistä löytyi vain muutamia alakohtaisen tason esimerkkejä.

Monissa maissa terveyteen ja turvallisuuteen tai raskaisiin työoloihin liittyviä säännöksiä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin ikään katsomatta. Koko työuralle keskittyviä ja työkykyyn kohdistuvia ennalta ehkäiseviä toimia kehitetään kuitenkin monissa maissa, etenkin Pohjois-Euroopassa. Iäkkäiden työntekijöiden terveyden ja työympäristön parantamiseen tarkoitettujen aloitteiden ovat yleisesti vähäisiä, huolimatta tällaisten toimenpiteiden merkityksestä työurien pidentämisessä. Yhtenä syynä voisi olla se, että iäkkäämpien ihmisten tekemään raskaaseen työhön kohdistuvat toimenpiteet liittyvät usein varhaiseläke- tai työkyvyttömyyseläke-etuuksien antamiseen, ei niinkään työympäristön parantamiseen.

Joustava työaika on niin ikään ratkaisevaa iäkkäiden työntekijöiden työkyvyn kannalta. Joissakin maissa on ohjelmia, joilla kannustetaan osa-aikatyöhön eläköitymisen jälkeen, tai iäkkäämmille työntekijöille tarkoitettuja osa-aikaeläkejärjestelyjä. Työehtosopimusneuvotteluilla voi olla merkitystä tällä alalla, sillä niissä sovitaan kansallisten ja alakohtaisten työehtosopimusten määräyksistä, joissa jätetään mahdollisuus paikallisiin yrityskohtaisiin ratkaisuihin. Valtaosa toimenpiteistä, joilla vähennetään iäkkäiden työntekijöiden kokonaistuntimäärää, hyödyttää henkilöitä, jotka eivät ehkä muutoin pystyisi jatkamaan työssä. Yleisesti työaikajärjestelyyn liittyvät toimenpiteet ovat yleisempiä EU:n 15 vanhassa jäsenvaltiossa, joissa työvoima on suhteessa iäkkäämpää.

Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset siitä, milloin työntekijän pitäisi jäädä eläkkeelle, ovat edelleen merkittävien este iäkkäiden työntekijöiden pitämiseksi työelämässä. Aktiivisen ikääntymisen ja sukupolvien välisen solidaarisuuden eurooppalainen teemavuosi vuonna 2012 auttoi lisäämään tietoa iäkkäiden työntekijöiden panoksesta, ja asenteen muutos on joissakin maissa ilmeinen. Haasteen suuruuteen verrattuna hallitusten ja työmarkkinaosapuolten aloitteet, joilla pyritään vahvistamaan myönteisempää asennoitumista työurien pidentämiseen, ovat kuitenkin edelleen liian vähäisiä kaikkialla EU:ssa.

Päätelmät

- Työmarkkinaosapuolet ja niiden vuoropuhelu edesauttavat keskeisesti toimenpiteiden toteuttamista eri tasoilla, erityisesti yrityksissä, ja varmistavat, että työehtosopimusten määräyksiä noudatetaan pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.
- Joillakin mailla on ollut nykyisen taloustilanteen vuoksi taloudellisia vaikeuksia - ja joillakin tulee olemaan vaikeuksia jatkossa - toteuttaa toimenpiteitä, jotka lisäävät iäkkäämpien työntekijöiden työelämään osallistumista ja pidentävät työuria. Myös tietotaidon ja kokemuksen puute on ongelma. Poliittisilla toimilla ja rahoituksella EU:n tasolla voitaisiin auttaa ratkaisemaan näitä ongelmia, mutta niissä olisi otettava huomioon maiden väliset erot väestörakenteessa, taloudessa, työllisyydessä ja työoloissa.
- Ikään liittyvät ennakkoluulot ja siitä johtuva iäkkäiden ihmisten syrjintä ovat edelleen merkittävä pitkien työurien este lähes kaikissa Euroopan maissa. Tämän ratkaisemiseksi tarvitaan muutosta kulttuurissa ja työhön liittyvien ikääntymisen myönteisten vaikutusten ymmärtämistä.
- Osa poliittisista aloitteista ei kohdistu asianmukaisesti tiettyihin iäkkäiden työntekijöiden ryhmiin, aloihin tai ammatteihin. Kohdennetummalla toimintamallilla säästettäisiin resursseja ja parannettaisiin työn laatua siellä, missä se on tarpeen työurien pidentämiseksi.
- Yleiset strategiat, joissa otetaan huomioon eläkkeisiin, työllisyyteen ja työntekoon liittyvät olosuhteet, ovat välttämättömiä, koska väestörakenteen muutokseen ja työllisyyteen liittyviin haasteisiin voidaan puuttua ainoastaan kokonaisvaltaisesti.

Lisätietoja

”Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market” (hallitusten ja työmarkkinaosapuolten rooli ikääntyneiden työntekijöiden pitämisessä työelämässä) -raportti on saatavissa osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1323.htm>

Oscar Vargas, tutkija
ova@eurofound.europa.eu