

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle iäkkäiden työntekijöiden työllisyyden lisääminen ja työmarkkinoilta poistumisen lykkääminen”

KOM(2004) 146 lopullinen

(2005/C 157/22)

Menettely

Komissio päätti 3. maaliskuuta 2004 Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 262 artiklan nojalla pyytää Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon edellä mainitusta aiheesta.

Asian valmistelusta vastannut ”työllisyys, sosiaaliasiat, kansalaisuus” -erityisjaosto antoi lausuntonsa 24. marraskuuta 2004. Esittelijä oli Gérard **Dantin**.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea hyväksyi 15. ja 16. joulukuuta pitämässään 413. täysistunnossa (joulukuun 15. päivän kokouksessa) seuraavan lausunnon. Äänestyksessä annettiin 125 ääntä puolesta, 1 vastaan ja 5 pidättyi äänestämästä

Esipuhe

I Lokakuussa 2000 julkaistussa oma-aloitteisessa lausunnossaan ETSK katsoi seuraavaa: ”Komitea pitää ikääntyvien työntekijöiden kysymystä niin tärkeänä, että se katsoi aiheelliseksi laatia oma-aloitteisen lausunnon, jossa kysymystä käsitellään eri näkökulmista. Tällä oma-aloitteisella lausunnolla komitea korostaa myös tarvetta lähestyä ikääntyviä työntekijöitä myönteisesti. Näiden työntekijöiden kohtelu perustuu usein epäsolidaariseen ja syrjivään yhteiskuntanäkemykseen ja johtaa monissa tapauksissa hyvinkoulutetun henkilöstön menettämiseen ja siten kilpailukyvyyn kokonaistason alenemiseen. Komitea katsoo lisäksi, että jos kerran tieteiden kehityksen ansiosta elinajan pitenee, tulee yhteiskuntamme vastaavasti pyrkiä laadukkaammin elinajan tarjoamiseen.”⁽¹⁾

II Oma-aloitteinen lausunto hyväksyttiin lähes yksimielisesti täysistunnossa, ja se edustaa komitean näkemystä. Se heijastaa komitean mietteitä ja sen kantaa käsiteltävästä aiheesta.

III Käsillä oleva lausunto koskee komission tiedonantoa neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle aiheesta ”Iäkkäiden työntekijöiden työllisyyden lisääminen ja työmarkkinoilta poistumisen lykkääminen”, jota tutkitaan edellä mainitun oma-aloitteisen lausunnon perusteiden, analyysien, suositusten ja päätelmien valossa. Lausunnossa otetaan esille myös näkökohtia, joita voidaan pitää uusina.

1 Johdanto

1.1 Lissabonissa kokoontunut Eurooppa-neuvosto asetti Euroopan unionille kunnianhimoisen työllisyystavoitteen. Tavoit-

teena on nostaa työllisyysaste ”mahdollisimman lähelle 70:tä prosenttia vuoteen 2010 mennessä” ja naisten työllisyysaste 60 prosenttiin. Tavoitteelle on sekä sosiaalisia että taloudellisia perusteita. Työpaikka suojaa parhaiten sosiaaliselta syrjäytymiseltä. Iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteen kohottaminen on yritysten ja yleisesti talouselämän kannalta ratkaisevan tärkeää, jotta voitaisiin välttää työvoimapula tai supistaa sitä käyttämällä hyväksi iäkkäiden työntekijöiden täyttää potentiaalia. Näin voidaan myös tukea talouskasvua sekä lisätä vero- ja sosiaaliturvamaksutuloja, kun tulevaisuudessa työikäinen väestö oletettavasti vähentyy.

1.2 Työllisyystavoitteen asteittainen saavuttaminen merkitsee, että useimpien jäsenvaltioiden on ennen muuta väistämättä nostettava iäkkäiden työntekijöiden työllisyysastetta.

1.2.1 Juuri tästä syystä aktiivisena ikääntymisen edistäminen on toinen Euroopan unionin itselleen asettamista täydentävistä tavoitteista. Vuonna 2001 Tukholmassa kokoontunut Eurooppa-neuvosto asetti tavoitteeksi, että vuoteen 2010 mennessä Euroopan unionin väestön 55–64-vuotiaiden ikäryhmästä 50 prosentin tulisi olla työelämässä. Vuonna 2002 Barcelonassa kokoontunut Eurooppa-neuvosto puolestaan esitti, että Euroopan unionissa keskimääräistä todellista työmarkkinoilta poistumisikää olisi nostettava vähitellen noin viidellä vuodella vuoteen 2010 mennessä.

1.3 Tiivistelmäraportissaan kevään 2004 Eurooppa-neuvostolle⁽²⁾ komissio nimeää aktiivisena ikääntymisen yhdeksi niistä kolmesta painopistealasta, joilla tarvitaan pikaisia toimia Lissabonin strategian toteuttamiseksi.

⁽¹⁾ Oma-aloitteinen lausunto aiheesta ”Ikääntyvät työntekijät”, kohta 1.5, EYVL C 14, 16.1.2001, esittelijä Gérard **Dantin**.

⁽²⁾ KOM(2004) 29, Lissabonin strategian edistymisen – uudistuksia laajentuneen unionin tueksi”, komission raportti kevään Eurooppa-neuvostolle.

1.4 Käsiteltävänä olevassa tiedonannossa tarjotaan aineksia Tukholman ja Barcelonan tavoitteiden saavuttamisesta käytävään keskusteluun ja korostetaan julkisen sektorin ja työmarkkinaosapuolten merkitystä aktiivisena ikääntymisen tukijoina. Tiedonanto vastaa myös Barcelonan Eurooppa-neuvoston pyyntöön tutkia alalla tapahtuvaa edistystä joka vuosi ennen keväällä kokoontuvaa Eurooppa-neuvostoa.

1.5 Tällä lausunnolla Euroopan talous- ja sosiaalikomitea osallistuu iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteesta käytävään keskusteluun, jota komission tiedonanto on kiihdyttänyt ja joka pitäisi saada väliaikaisesti päätökseen tämän vuoden joulukuussa.

2 Tiedonanto

2.1 Tiedonannon mukaan työikäisen väestön ikääntyessä ja vähetessä on opittava näkemään iäkkäiden työntekijöiden todellinen arvo: he ovat työvoiman tarjonnan keskeinen osa ja Euroopan unionin kestävä kehityksen avaintekijä.

2.2 Tiedonannon mukaan tarvitaan välttämättä poliittisia toimia, joilla pidetään yllä työvoiman tarjontaa ja varmistetaan kyseisen ikäryhmän työllistettävyyttä myös silloin, kun työllisyyden yleinen kasvu on hidasta.

2.3 Tästä syystä tiedonannossa todetaan, että poliittisten toimenpiteiden kattavana periaatteena on pidettävä ennaltaehkäisevää toimintatapaa, jonka perustana on kaikenikäisten ihmisten täyden potentiaalinen hyödyntäminen elämänkaariajattelussa.

2.3.1 Tiedonannossa ehdotetaan erityisesti, että jäsenvaltiot suunnittelevat ja panevat täytäntöön kattavia aktiivisena ikääntymisen strategioita, joihin voisi sisältyä seuraavia tekijöitä:

- taloudelliset kannustimet, joilla ehkäistään varhaiseläkkeelle siirtymistä ja varmistetaan, että työnteko todella kannattaa
- koulutuksen saatavuus ja elinikäisen oppimisen strategiat
- tehokas ja aktiivinen työmarkkinapolitiikka
- työssä pysymiseen kannustavat hyvät työolot, erityisesti työterveys ja -turvallisuus ja joustavat työjärjestelyt.

2.3.2 Tiedonannon mukaan myös työmarkkinaosapuolten osallistumisen ja sitoutumisen on oltava paljon nykyistä voimakkaampaa, kun suunnitellaan ja toteutetaan laaja-alaisia aktiivisena ikääntymisen strategioita. Tiedonannossa tarkennetaan, että työmarkkinaosapuolilla on työehtosopimusten kautta erityisen suuri vaikutus.

2.4 Voidaan havaita, ettei tiedonannossa analysoida syitä, jotka ovat johtaneet tilanteisiin ja niiden kehittymiseen, vaikka näitä kuvaillaankin yksityiskohtaisesti ja tarkasti. Tiedonannossa ei myöskään käsitellä Barcelonassa kokoontuneen Eurooppa-neuvoston päätöksiä kovinkaan syvällisesti. Tähän asiaan palataan tuonnempana lausunnossa.

3 Tosiasiat

3.1 Vuoteen 2030 mennessä 25 jäsenvaltion EU:ssa on 110 miljoonaa yli 65-vuotiasta. Vuonna 2000 heitä oli vain 71 miljoonaa. Vuonna 2030 työikäisen väestön määrä on 280 miljoonaa, kun se nykyään on 303 miljoonaa. Suhde laskee siis 4,27:stä 2,55:een.

3.2 Tämän kehityksen rinnalla työn jakautuminen elinkaaren aikana on muuttunut merkittävästi 20 viime vuoden aikana.

3.2.1 Nuoret siirtyvät työelämään yhä myöhemmin pidentyneen koulunkäynnin ja opiskelun vuoksi ja siksi, että heidän on vaikea löytää koulutustaan vastaavaa työpaikkaa (°).

3.2.2 Yli 55-vuotiaiden työllisyysaste on pienentynyt viimeksi kuluneiden 30 vuoden aikana huomattavasti Euroopassa ja jonkin verran myös Atlantin tuolla puolen: 55–64-vuotiaiden työllisyysaste oli vuonna 1999 Euroopan unionissa 37 prosenttia ja Yhdysvalloissa 55 prosenttia (°). Vuonna 2002 Euroopassa kyseisen ikäluokan miesten (50,1 prosenttia) ja naisten (30,25 prosenttia) työllisyysasteen välillä oli suuri ero, ja kokonaistyöllisyysaste oli 40,1 prosenttia.

3.2.3 Ikääntyvien työntekijöiden työllisyysaste on pienentynyt merkittävästi ja taukoamatta 1970-luvulta lähtien ja erityisen nopeasti vuosina 1980–1985 (°). Työllisyysaste laski vuosina 1971–1999 Ranskassa 47,4 prosenttia, Alankomaissa 45,8 prosenttia, Espanjassa 39 prosenttia, Saksassa 38,7 prosenttia, Irlannissa 30 prosenttia sekä Portugalissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa 29 prosenttia. Vuonna 2002 tilanne oli se, että 55–64-vuotiaiden työllisyysaste oli 15 jäsenvaltion EU:ssa 40,1 prosenttia ja 25 jäsenvaltion EU:ssa 38,7 prosenttia. Liitteestä ilmenevät valtiokohtaiset ja yleiset muutokset vuosina 1997–2002 (°). Epäilemättä voitaisiinkin puhua eliniän eri jaksojen yksilöitymisestä. Tässä tapauksessa yksilön valinnanvapaus ei kuitenkaan kasva. Ennenaikainen työelämästä pois jääminen on yleensä tiettyissä jäsenvaltioissa enemmänkin pakon sanelema kuin oma valinta. Työelämän loppujakson uudenlainen joustavuus ilmentää pikemminkin vaikeaa työmarkkinatilannetta, siihen liittyviä yritysten ja viranomaisten työvoimapolitiittisia strategioita (°) sekä eläkejärjestelmien suunnittelua.

(°) ETSK:n lausunto "Nuorisotyöttömyys", EYVL C 18, 22.1.1996, esittelijä Bernd Rupp.

(°) Euroopan komission tiedote Lissabonissa kokoontuneelle sosiaaliministerien neuvostolle. Lähde: Eurostat.

(°) Lähde: Eurostat, tutkimus aktiiviväestöstä, 1999.

(°) Katso liite 1.

(°) Guillemard 1986; Casey ja Laczko, 1989.

3.3 Työelämä on siis alkanut lyhentyä molemmista päistään ja koskettaa nykyään pääasiassa ääripäiden välille jääviä ikäryhmiä.

3.4 50–64-vuotiaat ovat työllisyyspoliittisesti erityisen tärkeä ikäryhmä. Vuosina 1995–2025 tämän ikäryhmän osuus kokonaisväestöstä kasvaa 15 jäsenvaltion unionissa 25 prosentista 34,4 prosenttiin. Kasvu on selvästi nopeampaa Skandinavian maissa ⁽⁸⁾.

3.5 Kehitys on erityisen huolestuttavaa, kun otetaan huomioon, että tulevaisuudessa EU:n jäsenvaltioiden väestö vanhenee nopeasti ⁽⁹⁾. 2000-luvun ensimmäistä vuosikymmentä leimaa huolestuttava muutos: alle 20-vuotiaiden määrä laskee, ja heitä on lopulta vähemmän kuin yli 60-vuotiaita. Tämä on vain yksi vaihe kehityksessä, jonka tuloksena työelämästä poistuvan väestön määrä voi kasvaa seuraavien 50 vuoden aikana kaksinkertaiseksi suhteessa työikäisen väestön määrään (kymmentä työikäistä kohden työelämästä poistuvien määrä nousee neljästä kahdeksaan) ⁽¹⁰⁾.

3.6 Komission tiedonannon mukaan Tukholmassa ja Barcelonassa kokoontuneiden Eurooppa-neuvostojen asettamissa tavoitteissa on kuitenkin viime aikoina edistytty. Vuonna 2002 iäkkäiden työntekijöiden työllisyysaste kasvoi 5,4 prosenttia ja nosti yleistä työllisyysastetta 1,3 prosenttiyksikköä 40,1 prosenttiin. Vuosina 2001–2002 keskimääräinen työelämästä poistumisikä nousi 60,4 vuodesta 60,8 vuoteen.

3.6.1 Komissio kuitenkin tarkentaa, että olisi ennen aikaista tulkita työmarkkinoilta poistumisiän kasvu osoitukseksi myönteisestä kehityssuunnasta, koska kyseiset tiedot ovat ainoastaan kahdelta vuodelta.

3.6.2 Huolimatta tiettyjen uudistusten toimeenpanemiseen viime aikoina liittyneistä vaikeuksista olisi hyödyllistä — etenkin kun tiedonannossa ei sitä tehdä — tutkia mahdollisimman tarkasti edistykseen johtaneet syyt, jotta niiden pohjalta voitaisiin luoda mahdollisesti uusia käytäntöjä.

3.6.3 Tässä yhteydessä olisi myös tarpeen tutkia, missä määrin edistys johtuu siitä, että on otettu käyttöön välineitä, joiden ensisijainen — ellei ainoa — tavoite on nostaa iäkkäiden työntekijöiden työllisyysastetta, ja missä määrin edistys on epäsuoraa seurausta sosiaaliin järjestelmiin tehdyistä muutoksista, joilla on pyritty varmistamaan taloudellinen elinkelpoisuus, jota vallitseva tilanne ja demografiset ennusteet ovat horjuttaneet.

⁽⁸⁾ Eurostat, väestönkasvuennuste, 1997 (perustilanne).

⁽⁹⁾ "Euroopan unionin väestötilanne ja tuleva väestönkehitys", esittelijä Roger Burnel.

⁽¹⁰⁾ "Ages et emplois à l'horizon 2010", Ranskan talous- ja sosiaalineuvosto, lokakuu 2001, esittelijä Bernard Quintreau.

3.7 On kuitenkin todettava, että 55–64-vuotiaiden ikäluokasta vuosina 1995–2002 keskimäärin vain **35 prosenttia** poistui työmarkkinoilta saavutettuaan laissa säädetyn eläkeiän, **22 prosenttia** jäi varhaiseläkkeelle, **17 prosenttia** jäi työkyvyttömyyseläkkeelle, **13 prosenttia** poistui työmarkkinoilta henkilökohtaisen irtisanomisen tai joukkoyrityksien irtisanomisen vuoksi ja **13 prosenttia** muista syistä ⁽¹¹⁾.

3.7.1 Vaikka luvut ovatkin kehittyneet myönteiseen suuntaan viime vuosien aikana, ne kertovat tilanteesta paljon. 1980-luvulla ajateltiin, että lukuisien työikäisten jääminen varhaiseläkkeelle — tai työkyvyttömyyseläkkeelle, jonka voidaan toisinaan katsoa korvaavan varhaiseläkkeen — liittyi tuon ajan voimakkaisiin teollisuuden rakenneuudistuksiin. Tämä selitys vaikuttaa kuitenkin nykyisin riittämättömältä, koska vain 35 prosenttia palkansaajista poistuu työmarkkinoilta saavutettuaan laissa säädetyn eläkeiän.

4 Tiedonannossa ehdotetut ratkaisumallit

4.1 Aktiiviväestön ja työelämän ulkopuolella olevien keskinäisen suhteen tasapainottaminen sekä ihanteellisen työntekijämäärän säilyttäminen suhteessa Euroopan unionin väestöennusteisiin edellyttävät yli 55-vuotiaiden työntekijöiden työllisyysasteen nostamista. Työllisyysasteen tulee luonnollisesti olla Euroopan sosiaalisen mallin arvojen mukaisesti tasapainossa työn ja eläkkeen sekä vapaa-ajan ja työn kanssa.

4.2 Tällainen muutos tulee suunnitella keskipitkällä aikavälillä toteuttamalla koko työelämän kestävään työllistettävyyteen ja yli 40-vuotiaiden palkansaajien, sekä naisten että miesten, uudelleenkouluttamiseen tähtäävää politiikkaa. Asiassa onkin vaikea uskoa spontaanisti syntyvään yhteisymmärrykseen, jossa työmarkkinoiden suuntauksen kääntäminen riittäisi motivoimaan yrityksiä säilyttämään iäkkäät työntekijänsä.

4.2.1 Konkreettisten toimien lisäksi on olennaista, että tehdään kaikki mahdollinen, **jotta suhtautuminen muuttuu ja tietoisuus kehittyy sekä yritysten että palkansaajien keskuudessa**. Työntekijöiden tulee antaa arvoa työnteolle yli 55-vuotiaana, ja yritysten ja julkispuolelta tulee tiedostaa ikääntyvien työntekijöiden niille tarjoamat edut (kokemus, taitotieto, työhönohjauskyky jne.). **Mikäli asiaa ei tiedosteta yleisesti, alalla hyväksyttävät konkreettiset toimenpiteet eivät tuota tulosta tehokkaimmalla mahdollisella tavalla.**

⁽¹¹⁾ Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus, kevään 2003 tulokset.

4.2.2 Siksi komitea ehdottikin aiheesta lokakuussa 2000 antamassaan oma-aloitteisessa lausunnossa ⁽¹²⁾, että komissio edistäisi yhteistyössä jäsenvaltioiden kanssa laajaa tiedotus- ja selvityskampanjaa, jolla pyrittäisiin levittämään myönteistä kuvaa ikääntyvien työntekijöiden mahdollisesta roolista yrityksissä tai julkispalveluissa.

4.2.2.1 ETSK on tyytyväinen siihen, että sosiaalipolitiikan tulevaisuutta laajentuneessa EU:ssa käsitelleen korkean tason työryhmän raportissa, joka ilmestyi vuoden 2004 puolivälissä, otetaan huomioon komitean ehdotus.

4.2.3 Lisäksi on tärkeää tunnustaa ikääntyvien ihmisten merkitys osuus- ja yhteisötaloudessa ottaen huomioon heidän asemansa perheessä sekä heidän vapaaehtoistyönsä kansalaisyhteiskunnassa, demokraattisissa instituutioissa, kansalaisjärjestöissä ja yhdistyksissä yleensä. Näin on edellä esitettyjen huomioiden valossa mahdollista nähdä konkreettisesti heissä piilevä elinvoima, innovaatiokyky ja tehokkuus.

4.3 Komission tiedonannossa esitellään avainehdot iäkkäiden työntekijöiden työllisyyden tukemiselle.

4.3.1 Varhaiseläkkeet ja taloudelliset kannustimet

Todettuaan, että yli 20 prosenttia palkansaajista eli noin 3 miljoonaa palkansaajaa jää viimeisestä työpaikastaan varhaiseläkkeelle, komissio ehdottaa *taloudellisten kannustimien* tarkastelusta sen varmistamiseksi, että työmarkkinoilla pysyminen on taloudellisesti kannattavaa.

4.3.1.1 Komitea pitää tätä ehdotusta, jonka yhteydessä tulisi tarkastella myös tiedonantoa ”Sosiaalisen suojelun uudistaminen uusien ja parempien työpaikkojen luomiseksi” ⁽¹³⁾, myönteisenä täytäntöönpanokeinojen laadun ja luonteen kannalta. Hyödyllisyydestään huolimatta tämä näkemys tuskin kuitenkaan keventää sellaisten palkansaajien tilannetta koskevien objektiivisten tekijöiden painoarvoa kuin heidän työllistävyytensä, henkilöstöresurssien hallinta koko työuran ajan ja erityisesti sen lopussa sekä yleisemmin työntekijöiden tilanne, johon yrityksen noudattama politiikka on johtanut. Toisaalta myös palkansaajan yksityiselämää koskevilla henkilökohtaisilla suunnitelmissa voi olla vaikutusta asiaan.

4.3.1.2 Tuotantokoneiston ja valmistusprosessien kehittyessä jatkuvasti ja kiivaasti alati muuttuvassa taloudessa ja vaihte-

vassa markkinatilanteessa yritysten täytyy sopeutua, kehittyä ja uudistaa rakenteitaan menestyäkseen maailmanlaajuisesti kasvaneessa ympäristössä, samalla kun niiden täytyy saavuttaa sosiaalisten ja taloudellisten näkökohtien välinen tasapaino, joka yksin pystyy takaamaan niiden elinvoiman ja kasvun. Siksi yritykset tarvitsevat liikkumavaraa ja hengitystilaa.

4.3.1.3 Yrityksillä on usein liikkumavaraa varsinkin iäkkäiden työntekijöiden työpaikkojen määrän ja vaatimustason suhteen. Se näkyy etenkin uudelleenjärjestelyjen jälkeisissä saneeraussuunnitelmissa.

4.3.1.4 Saneeraussuunnitelmien lisäksi varhaiseläkkeet tarjoavat yrityksille mahdollisuuden korvata tuottamattomiksi katsomansa ikääntyneet työntekijät, joiden ammattitaidon ne katsovat vanhentuneen, nuoremmilla mutta usein harvalukuisemmilla työntekijöillä. Näin ne uskovat voivansa parantaa kilpailukykyään, samalla kun ne keventävät palkkakustannuksiaan ja tasapainottavat ikäpyramidiaan. On ajatus kuinka vaikeasti hyväksyttävissä tahansa, hankala tilanne johtuu usein riittämättömästä henkilöstöhallinnosta sekä työpaikkojen ja vaadittavan ammattitaidon heikosta ennakoinnista. Yleisesti koko tilanteeseen on päädytty jäsenvaltiosta riippuen julkisvallan menettelyiden ja/tai sosiaaliturvajärjestelmien vuoksi.

4.3.1.5 Tällä ei ole kuitenkaan vaikutusta palkansaajien valintoihin. Varhaiseläkkeelle siirretyistä työntekijöistä vain neljä kymmenestä olisi halunnut jatkaa työuraansa ⁽¹⁴⁾. Ei pidäkään aliarvioida työntekijöiden, lukuun ottamatta tosiasiaa työkyvyttömiä työntekijöitä, usein esittämää toivetta päästä varhaiseläkemenettelyn ansiosta nauttimaan uudella ja houkuttelevalla tavalla kasvun tuloksista. Tulee myös ottaa huomioon, että työntekijät kyllästyvät tekemään joskus jopa yli 40 vuoden ajan yksitoikkoista työtä, joka ei ole palkitsevaa ja jossa tehtäviä ei kierrätetä. Tämä saa heidät haluamaan toisenlaista elämäntapaa. Usein he päättävät työuransa vapaaehtoisesti juuri siksi, että he tuntevat ”jo antaneensa kaikkensa”, ja toisinaan taas siksi, ettei heille ole ehdotettu uutta, paremmin soveltuvaa työtä.

4.3.1.6 Nykyoloissa palkansaajan ja hänen yrityksensä edut ovat usein yhtenevät. Tällainen objektiivinen liitto ilmenee yleensä työehtosopimuksina, joita työmarkkinaosapuolet solmivat eri tasoilla, myös yritysten tasolla.

⁽¹²⁾ ”Ikääntyvät työntekijät”, esittelijä Gérard **Dantin**, EYVL C 14, 16.1.2001.

⁽¹³⁾ Ks. SOC/162, esittelijä Donna **St Hill**.

⁽¹⁴⁾ Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö: ”Ikäsyrynän torjuminen työelämässä”, 1999.

4.3.1.7 Juuri edellä mainitut ongelmat ovat varhaiseläkkeelle jäämistä koskevien perustelujen ydin. Tähän kokonaistilanteeseen ja kohdassa 4.3.2 esiteltäviin seikkoihin on puututtava, jos nykyistä järjestelmää halutaan muuttaa.

4.3.2 Varhaiseläkkeiden uudistaminen

Tiedonannossa tuodaan myös yleisesti esille, että varhaiseläkejärjestelmiä on uudistettava. ETSK kannattaa tätä yleistä suuntausta sillä ehdolla, että se johtaa tilanteeseen, jossa iäkkäät palkansaajat voivat säilyttää työpaikkansa eivätkä joudu työttömiksi, sillä tavoitteenahan on juuri nostaa työllisyysastetta. Onkin syytä korostaa komission tavoin, että "on selvää, että kannustimien, joilla iäkkäät työntekijät pyritään pitämään työmarkkinoilla, on ilmennyt myös todellisia työllisyysmahdollisuuksina", sillä tähän saakka varhaiseläkkeet ovat olleet olennaisimmilta osiltaan vain työmarkkinoille annettu keino tasoittaa pitkäaikaistyöttömyydestä ja syrjäytymisestä aiheutuvia sosiaalimaksuja. Toisin sanoen varhaiseläkkeitä on käytetty välineinä "työllisyyspolitiikassa" tai pikemminkin työttömyyden torjunnassa. Voidaan havaita, että monissa jäsenvaltioissa yritykset pitävät varhaiseläkettä usein henkilöstöhallinnon välineenä ja palkansaajat sosiaalietuutena tai saavutettuna oikeutena.

4.3.2.1 Kuitenkin kahteen varhaiseläkejärjestelyyn tulee suhtautua harkiten ja varovasti:

- Ensimmäinen niistä on varhaiseläkkeelle siirtäminen laajamittaisten uudelleenjärjestelyjen yhteydessä, koska on totta, että sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kannalta "nuori" eläkeläinen on parempi ratkaisu kuin pitkäaikaistyötön vailla toivoa uudelleentyöllistymisestä. On muistettava, ettemme ole vielä ohittaneet kaikkia teollisuuden muutoksia, etenkin kun Euroopan unioni on juuri laajentunut.
- Toinen on osittaiselle tai kokoaikaiselle varhaiseläkkeelle siirtäminen vastapainona työnhakijoiden palkkaamiselle, sillä tässäkin tapauksessa eläkeläinen on parempi ratkaisu kuin työtön, jolla ei ole minkäänlaisia näkymiä työelämään integroitumisesta.

4.3.2.2 Toisaalta varhaiseläkkeet voivat olla vastaus iäkkäille työntekijöille, jotka ovat työskennelleet erityisen vaikeissa työolosuhteissa. Vaikka ihmiset yleisesti elävätkin nykyisin entistä pidempään, tämä kehitys ei koske kaikkia samalla tavalla. Eri sosiaaliryhmien ja erityisesti toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä on suuria eroja. Vuonna 1999 eliniänodotteen mukaan 35-vuotiaalla toimihenkilöllä oli elinaikaa jäljellä 44,5 vuotta, kun taas työntekijällä odotettavissa olevaa elinaikaa oli vain 38 vuotta⁽¹⁵⁾. Nämä tiedot on huomioitava kaikissa keskusteluissa työelämän ja työn ulkopuolisen elämän kestosta. Epätasarvon poistaminen on hyvin suuri haaste.

⁽¹⁵⁾ Ks. alaviite 9.

4.3.3 Hyvä työterveys ja -turvallisuus

Komission tiedonannossa korostetaan perustellusti, että toiseksi tärkein syy, jonka vuoksi iäkkäät työntekijät jättävät työpaikkansa, on pitkäaikainen sairaus tai työkyvyttömyys. Tämä koskee yli 15:ttä prosenttia kyseisestä väestöosasta.

4.3.3.1 Tilannetta on varmasti syytä suhteuttaa, sillä tietyt jäsenvaltiot ovat siirtäneet useita työttömiä työkyvyttömyyseläkkeelle tai ovat käyttäneet työkyvyttömyyseläkettä varhaiseläkkeen korvikkeena⁽¹⁶⁾.

4.3.3.2 Joka tapauksessa on ilmeistä, että työolosuhteiden parantaminen siten, että työntekijöiden terveys ja fyysinen kunto säilyvät mahdollisimman hyvin koko työelämän ajan, edistää palkansaajien pysymistä työssään. Samoin ergonomia, työpaikkojen ja vaikeiden työolosuhteiden tutkimus sekä työtehtävien määrittely, muuttaminen ja parantaminen eli lyhyesti sanottuna **laadukkaat työolosuhteet läpi koko työelämän** ovat keskeisessä asemassa selvittäessä, kuinka ikääntyneet työntekijät saataisiin pysymään työpaikoissaan etenkin uransa loppuvaiheessa.

4.3.3.3 Invaliditeetin ei kuitenkaan pidä yleisesti ottaen katsoa johtavan automaattisesti työmarkkinoilta poistumiseen. Uransa aikana vammautuneet työntekijät muodostavat potentiaalisesti arvokkaan henkilöstöresurssin. Tarpeellisten muutosten, uudelleen sopeuttamisen ja täydennuskoulutuksen avulla heidän on mahdollista tehdä muita töitä kuin niitä, joita heidän vammansa estää heitä tekemästä normaaliin tapaan. Näin ollen tehokkuuden lisäämisen kannalta voisi olla hyödyllistä pohtia, millainen kumulatiivinen vaikutus työkyvyttömyyseläkkeistä ja palkkatuloista peräisin olevilla tuloilla voisi olla.

4.3.4 Joustavat työjärjestelyt

4.3.4.1 Myös joustavilla työjärjestelyillä ennen laissa säädetyn eläkeiän saavuttamista voidaan edistää iäkkäiden työntekijöiden pysymistä osana työvoimaa. Kansallisissa kyselytutkimuksissa on käynyt usein ilmi, että huomattavan monet iäkkäät työntekijät pitävät asteittaista eläkkeelle siirtymistä toivottavana vaihtoehtona erityisesti ikääntymiseen liittyvistä terveysyistä, mutta myös helpottaakseen siirtymistä työelämästä elämänvaiheeseen, jossa ei enää tehdä työtä. Eläkkeelle ei siis jäätäisi jonakin tietynä määräpäivänä, vaan varhaiseläkkeelle siirtyminen olisi työntekijöiden itsensä valitsema prosessi, jonka avulla työaikaa voitaisiin vähentää asteittain ajan myötä.

⁽¹⁶⁾ Ks. alaviite 1 (kohta 3.3.3).

4.3.4.2 Koska pääasiallisen kiinnostuksen kohteena on lähes yksinomaan eläkkeelle siirtymisikä, iäkkäiden työntekijöiden työskentelyolosuhteita ei oteta huomioon. Täysien varhaiseläkkeiden ylläpitäminen on usein mitätöinyt työuran loppuvaiheeseen kohdistuvat myönteiset toimenpiteet, kuten asteittain etenevät varhaiseläkkeet, eivätkä ne siis ole kehittyneet toivotulla tavalla. Tilannetta on muutettava. Eläkkeelle jäämisen ei pitäisi olla tapahtuma, jota yritetään aikaistaa mahdollisimman paljon, vaan siitä pitäisi tulla työntekijän valitsema ja vaiheittain etenevä prosessi, jonka aikana työntekijät voisivat yhteisten takuiden turvin vähentää asteittain työaikaansa.

4.3.5 Koulutuksen saannin jatkaminen

On aiheellista tuoda esiin seuraava näkökohta: iäkkäiden työntekijöiden tuottavuuspotentialia ei vähennä ikä vaan vanhentunut osaaminen — ja se voidaan korjata koulutuksen avulla.⁽¹⁷⁾

Edellä mainitun pohjalta on aiheellista tarkentaa, ettei 40–50-vuotiaiden ikäluokkaan kohdistuvan politiikan harjoittaminen riitä. Belgian työllisyysasiain toimikunta (*Conseil supérieur de l'emploi*) on todennut perustellusti, että poliittisiin toimiin iäkkäitä työntekijöitä koskevien ongelmien ratkaisemiseksi ryhdytään liian myöhään, jos ne kohdistetaan ainoastaan kyseiseen ikäryhmään. Siksi henkilöstöhallinnassa on otettava ikä huomioon siitä hetkestä lähtien, kun työntekijät tulevat työelämään⁽¹⁸⁾.

4.3.5.1 Vaikka ”elinikäisestä oppimisesta” on tullut mantra ja keskeinen osa eurooppalaista työllisyyspolitiikkaa, on huolestuttavaa havaita, kuinka pieni osa työvoimasta osallistuu koulutukseen. Keskimäärin 14 prosenttia 25–29-vuotiaista saa koulutusta. Koulutukseen osallistuvien osuus pienenee säännöllisesti työvoiman vanhetessa, ja 55–64-vuotiaista enää noin 5 prosenttia osallistuu koulutukseen⁽¹⁹⁾. Viime vuosien aikana koulutukseen osallistuneiden määrä on kasvanut vain vähän, jos lainkaan.

4.3.5.2 Tuotantojärjestelmässä, jossa työ vaatii yhä enemmän teknistä osaamista ja taitotietoa, tilanne on huolestuttava niin iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteen kuin laajemmin koko Euroopan kilpailukyvyntä kannalta. Onkin toivottavaa, ellei jopa välttämätöntä, että tilanteeseen puututaan;

— Yritysten on sisällytettävä koulutus osaksi strategiaansa keskipitkän ja pitkän aikavälin sijoituksena, eikä niiden tule odottaa nopeaa tai välitöntä tuottoa.

— Tietyillä työntekijöillä on toisinaan vaikeuksia kouluttautua, koska koulutus ei kiinnosta heitä — mikä on tilanne usein vähän koulutettujen tai kouluttamattomien työntekijöiden

kohdalla — koska he aiemman huonon koulumenestyksensä takia tuntevat olevansa kykenemättömiä kouluttautumaan tai koska he eivät pidä koulutusta tarpeellisena uran lähestyessä loppuaan.

4.3.5.3 On ilmeistä, että työmarkkinaosapuolilla voi olla merkittävä asema neuvottelujen kaikilla tasoilla tämän ongelman ratkaisemiseksi. Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet ovatkin sopineet puitteista elinikäisen osaamisen ja koulutuksen kehittämiseksi. Niillä pyritään edistämään kaikkien ikäluokkien elinikäistä oppimista. Samalla myös julkisella vallalla, jonka on taattava sopivien puitteiden luominen elinikäisen koulutuksen kehittämiseksi, on erittäin tärkeä asema.

4.3.5.4 Ammatillista koulutusta ja elinikäistä oppimista ei saa kuitenkaan pitää toisistaan erillään. Niiden on oltava osa palkansaajien uranhallintaa. Kyse on siis siitä, että työntekijöiden motivaatio varmistetaan koulutuksen avulla kaikissa ikävaiheissa kohottamalla ammattipätevyyden arvoa ja tehostamalla urakehitystä. Tästä näkökulmasta ammattitaitojen arviointi ja aiempien kokemusten validointi ovat välineitä, joita on kehitettävä yritysten suunnitteluun liittyvien yksilöllisten ammatillisten suunnitelmien yhteydessä.

4.3.5.5 Euroopan unionilla on edessään merkittävä haaste, josta riippuu osittain, onnistuuko Lissabonin strategia. Palkansaajien osallistumista ammatilliseen koulutukseen on yleisesti lisättävä. Näin voidaan parantaa iäkkäiden työntekijöiden yleistä osaamista ja ammattipätevyyttä.

4.3.6 Tehokas ja aktiivinen työmarkkinapolitiikka

4.3.6.1 ETSK on samaa mieltä komission kanssa tiedonannossa esitetystä seuraavasta näkökohdasta: ”Jotta varmistettaisiin työntekijöiden pysyminen pidempään mukana työelämässä, on olennaisen tärkeää ennakoida muutokset ja vastata onnistuneesti talouden rakennemuutoksiin.” Tässä näkemyksessä huomioidaan yksi niistä syistä, joista tämän lausunnon kohdassa 4.3.1.4 analysoidut tilanteet johtuvat. Kyseisessä kohdassa todetaan tilanteen johtuvan ennen kaikkea ”työpaikkojen ja vaadittavan ammattitaidon heikosta ennakoinnista”.

4.3.6.2 ETSK on myös samaa mieltä siitä, että ”erityisen tärkeä — on yksilöllisiin tarpeisiin räätälöity toimintatapa, johon sisältyvät myös neuvontapalvelut, erityiskoulutus ja työnvälityspalvelut”. Voisikin olla hyödyllistä — kuten tiedonannossa esitetään ja tietyissä jäsenvaltioissa tehdään — tehostaa työttömyysetuusia tarjoamalla koulutusta ja tukemalla osaamista, jotta voidaan helpottaa iäkkäiden työttömien palkkaamista siten, että samalla säilytetään oikeus työttömyyskorvauksiin, sekä antamalla ohjausta, jolla kannustetaan siirtymistä toiseen työhön tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi.

⁽¹⁷⁾ Kansainvälinen tutkimus OECD-maiden aikuisten luku- ja kirjoitustaidosta (International Adult Literacy Survey – IALS).

⁽¹⁸⁾ Ks. alaviite 1 (kohta 4.3.2).

⁽¹⁹⁾ Ks. alaviite 10.

4.3.6.3 Tehokkaan ja aktiivisen työmarkkinapolitiikan toteuttaminen koskee sekä työn kysyntää että sen tarjontaa. Komitea on tyytyväinen siihen, että tiedonannon rungon muodostavissa suosituksissa seurataan tätä periaatetta, sillä tämä tasapaino on yksi tuntuvan edistyneen saavuttamisen edellytyksistä.

4.3.7 Työn laadun parantaminen

4.3.7.1 Komissio korostaa tiedonannossaan perustellusti, että työn laatu on yleensä olennaisen tärkeää, jos iäkkäitä työntekijöitä halutaan houkutella palaamaan työmarkkinoille tai pysymään siellä. Heikkolaatuisessa työpaikassa olevat iäkkäät työntekijät poistuvat työmarkkinoilta jopa neljä kertaa todennäköisemmin kuin ne iäkkäät työntekijät, joiden työ on laadukkaampaa. Myös heikkolaatuisesta työstä tekeviin nuoriin verrattuna iäkkäiden poistuminen työmarkkinoilta on yli kaksinkertaista⁽²⁰⁾. Tiedonannon kyseinen kohta olisi ollut tarkempi ja herättänyt keskustelua, jos siinä olisi yritetty määritellä ”työn laadun” käsite ja hahmotella, miten toimeenpano saataisiin käynnistettyä. Ainakin yhteenveto aikaisempien tekstien (KOM(2003) 728, 26. marraskuuta 2003 ja kertomus *Employment in Europe* 2002) lähestymistavoista olisi ollut hyödyllinen.

4.4 Muita ehdotuksia ja ajatuksia

- Yleisesti työmarkkinoilta poistumisiän nostamista koskevan strategian, kuten Lissabonin suuntaviivojenkin kohdalla toteuttaminen on tehokkaampaa, jos siihen yhdistyy työllisyttä edistävä tuntuva kasvu.
- Eläkkeisiin liittyviin eri näkökohtiin sovelletaan avointa koordinoitimenetelmää. Kuitenkin aktiivisena ikääntymisen kohdalla tiedonannossa mainitaan Euroopan työllisyysstrategian yhteydessä perustettu vertaisarviointiohjelma. On vaikea ymmärtää syitä, joiden vuoksi turvauttaisiin kahteen eri prosessiin. Käytännön syistä ja tehokkuuden kannalta lienee hyödyllisintä keskittyä ”työmarkkinoilta poistumisiän” käsitteeseen eli yleisesti eläkkeelle jäämiseen ja suosia siten avointa koordinoitimenetelmää.
- Tukholmassa kokoontuneen Eurooppa-neuvoston suuntaviivojen ja edellä esitettyjen huomioiden pohjalta ETSK kannattaa tiedonannossa ehdotettuja toimintalinjoja. Euroopan työllisyysryhmän osalta komitea viittaa aiheesta antamaansa lausuntoon⁽²¹⁾.

⁽²⁰⁾ KOM(2003) 728, ”Työn laadun parantaminen: katsaus viimeaikaiseen edistykseen”.

⁽²¹⁾ ETSK:n lausunto aiheesta ”Työllisyyspoliittiset toimenpiteet”, esittelijä Renate **Hornung-Draus**, apulaisessittelijä Wolfgang **Greif**, EUVL C 110, 30.4.2004.

Voidaan kuitenkin esittää myös muita ehdotuksia ja ajatuksia sekä tarkentaa niitä.

4.4.1 Työhönotto

Työhönotolla on strateginen merkitys iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteen kannalta⁽²²⁾, mutta sitä ei ole otettu huomioon asian yleisessä käsittelyssä. Tämä näkökohta, joka koskee samalla ongelman psykologista lähestymistapaa, syrjintää ja siten myös Euroopan unionin perusoikeuskirjaa, ei ole keskeisellä sijalla tiedonannossa.

4.4.1.1 On kuitenkin tärkeää torjua kaikenlaista työhönotossa tapahtuvaa syrjintää sekä käsiteltävänä olevan tiedonannon aihealueeseen kuuluvaa ikään perustuvaa syrjintää. Työhönotossa ikää ei saa pitää valintaperusteena, vaan siinä pitäisi pääinvastoin yrittää ennemminkin kartoittaa ja arvostaa kunkin hakijan työuransa aikana hankkimaa osaamista. On ilman muuta tärkeää ottaa huomioon palkansaaajien toiveet ja valinnat ja erityisesti työjärjestelyjen muutoksia (mm. työajan kestoja, työn jakautumista, työaikoja) koskevat pyynnöt.

4.4.1.2 Tässä yhteydessä onkin mielenkiintoista todeta, että esimerkiksi tietyissä jäsenvaltioissa julkisen viran hakemiseksi järjestettävissä kilpailuissa ikä on usein yksi valintaperusteista ja että yleensä hakijalta edellytetään noin 40 vuoden ikää. Tämä tarkoittaa, ettei yksityisellä sektorilla työskennellyt yli 40-vuotias työntekijä voi hakea julkishallinnon virkaa. Tällaista erottelua ei voida hyväksyä. Se estää työtöntä saamasta työpaikkaa, vaikka hän olisi työhön pätevä tai hyvin pätevä ja vaikka hän täyttäisi toimenkuvan vaatimukset. Samalla se vie julkishallinnolta mahdollisuuden hyödyntää kilpailulle avoimella alalla työskennelleen työntekijän kokemusta. Vastuu on tältä osin täysin jäsenvaltioilla. Euroopan unionin osalta korostettakoon, että komissio suostui poistamaan ikäraajat rekrytointimenettelyistään vasta huhtikuussa 2002 Euroopan oikeusasiamiehen tekemien huomautusten johdosta. Hiljattain, heinäkuussa 2004, Euroopan oikeusasiamies pyysi komissiota poistamaan harjoittelijoiden rekrytointia koskevat ikäraajat saatuaan asiasta valituksen. Oikeusasiamies katsoi ikärajan olevan perusteetonta syrjintää, ja valituksen tekijä totesi, että käytäntö on Euroopan unionin perusoikeuskirjan vastainen.

4.4.1.3 Lisäksi on korostettava, että ennenaikaisen työelämästä poistumisen voimakas kasvu on vähentänyt ikääntyvien työntekijöiden arvostusta työmarkkinoilla ja työhönotossa. Ikärajojen laskeminen ennenaikaisen työelämästä poistumisen helpottamiseksi on vaikuttanut merkittävästi ikääntyneiden työntekijöiden tilanteeseen, koska se on muuttanut työnantajien käsitystä siitä, minkä ikäistä työntekijää voidaan alkaa pitää jo ”liian vanhana”.

⁽²²⁾ Ks. alaviite 11.

4.4.1.4 Psykologiselta kannalta tarkasteltuna iäkäs tai ikään-tyvä työntekijä aistii yritysten toimintatavasta epäsuorasti, ettei hän olekaan enää ensisijassa eläkkeeseen ja lepoon oikeuttavaa ikää lähestyvä työntekijä, vaan hänestä on tullut työkyvytön tai vaikeasti työllistettävä. Kun lähes puolet eläkkeensaajista on jättänyt työelämän ennenaikaisesti työkyvyttömyyden vuoksi, niin kuin tilanne on tietyissä EU:n jäsenvaltioissa, työelämän jälkeistä aikaa ei pidetä enää ansaittua lepona vaan pikemminkin työkyvyttömyytenä. Tällainen ikäkäsitys ja leimaaminen eivät voi olla muuttamatta käyttäytymistä, sillä ne edistävät syrjäytymisen tunnetta ja ennen kaikkea todellista syrjäytymistä työmarkkinoilla ja työhönotossa sekä yrityksissä ja lopulta myös yhteiskunnassa.

4.4.1.5 Euroopan unionin perusoikeuskirjan hengessä direktiivillä 2000/78/EY luotiin yleiset puitteet yhdenvertaiselle kohtelulle työhönotossa ja työssä. Siinä kielletään tietyin ehdoin mm. ikään perustuva syrjintä. Direktiivi oli saatettava osaksi jäsenvaltioiden lainsäädäntöä viimeistään joulukuussa 2003. Lähtötilanteesta on hyödyllistä laatia tilannekatsaus sen soveltamisesta ja mitata näin sen tehokkuus.

4.4.2 Joustavuus

Eläkkeelle jäämisiän joustavuutta ja joustavien työjärjestelyjen toteuttamista käsiteltiin varhaiseläkkeiden kannalta (ks. kohta 4.3.2). Sama pätee lakisääteisessä eläkeiässä eläkkeelle jäämiseen. Neljä työntekijää kymmenestä haluaisi jatkaa työntekoa⁽²³⁾ ammatillisista, henkilökohtaisista tai perhesyistä⁽²⁴⁾. Olisikin otettava käyttöön joustavampia eläkkeelle siirtymismuotoja, jotta näihin odotuksiin voitaisiin vastata.

4.4.2.1 Palkansaajille on annettava mahdollisuus jättää työelämä vähitellen, toisin kuin nykyään, kun eläkkeelle jääminen tapahtuu pääsääntöisesti yhtäkkiä lakisääteisessä eläkeiässä. Pitäisikin ryhtyä toimiin, jotka mahdollistaisivat sen, että työelämänsä lopussa palkansaajat tekisivät 3/4, 1/3 tai 1/2 normaalia työpäivää. Tämän periaatteen vahvistamiseksi olisi syytä tutkia, millaisia vaikutuksia voisi olla palkalla, joka olisi suhteellisesti tehtyjen työtuntien määrää korkeampi.

⁽²³⁾ Ks. alaviite 11.

Eurobarometri "Age and Attitudes – Main Results from a Eurobarometre Survey", Euroopan yhteisöjen komissio, 1993.

⁽²⁴⁾ Ks. alaviite 1 (kohta 3.3.5).

4.4.2.2 Tätä työelämässä vietettyä aikaa voitaisiin hyödyntää esimerkiksi siten, että jaetaan kokemuksia nuoremmille työtovereille erityisesti ottamalla käyttöön tutor-, tuki- ja yhteistyöjärjestelmiä oppisopimuskoulutuksen⁽²⁵⁾ ja vuorottelukoulutuksen alalla. Tästä hyötyisivät kaikki osapuolet: vapaaehtoisesti järjestelyyn osallistuva työntekijä voisi tehdä arvokasta työtä, yritys ei menettäisi taitotietoa vaan voisi edistää sillä tiedon ja osaamisen levittämistä, ja työllisyysasteen nousu olisi myös yleisen edun mukaista.

4.4.3 Naiset ja tasa-arvo

Tiedonannossa korostetaan iäkkäiden naisten ja miesten välisen työllisyysasteen eroja. Ero on merkittävä: naisten työllisyysaste on 30,5 prosenttia, kun taas miesten työllisyysaste on 50,1 prosenttia. Ero naisten ja miesten keskimääräisessä työmarkkinoilta poistumisissä on pieni.⁽²⁶⁾ (Ks. taulukko, liite 3.)

4.4.3.1 Työllisyysasteiden ero kyseisessä ikäluokassa vastaa kohorttivaikutusta, joka heijastelee yleisesti työmarkkinoiden rakennetta. On syytä huomata, että tällä erolla ei ole vaikutusta keskimääräiseen työmarkkinoilta poistumisikään.

4.4.3.2 Naisten työllisyysasteen nostaminen on olennainen edellytys Tukholman tavoitteiden saavuttamiselle. Kyseisen ikäluokan työllisyysaste johtuu lähinnä nuorempien ikäluokkien työllisyysasteesta. Ongelman ydin onkin naisten yleinen työllisyysaste, eikä niinkään heidän työmarkkinoilta poistumisikänsä.

4.4.3.3 Taloudellisten seurausten lisäksi tähän kysymykseen liittyy myös tasa-arvonäkökohta, jonka komitea on tuonut esille useaan otteeseen, oli sitten kyse koulutusalaista, koulutustasosta, samapalkkaisuudesta tai pätevyydeltään samantasoisille työntekijöille annettavasta vastuusta.

4.4.3.4 Naisten työllisyysasteen nostaminen edellyttää välttämättä naisten työmarkkinoille pääsyn edellytysten parantamista. Tarvitaan järjestelyitä, joiden avulla naiset ja miehet pystyvät sovittamaan samalla tavoin yhteen työ- ja yksityiselämänsä. Onkin kehitettävä sellaisten sosiaalipalveluiden verkosto, joilla voidaan vastata yksityisiin hoitotarpeisiin: mm. alaikäisten hoito (erityisesti pienten lasten hoidon järjestäminen, ks. taulukko, liite 3), huollettavat (vanhukset, sairaat jne.).

⁽²⁵⁾ Ks. alaviite 1 (kohta 4.3.4).

⁽²⁶⁾ Katso liite 2.

4.4.4 Työehtosopimusneuvottelut

Tiedonannossa todetaan, että ”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.”

4.4.4.1 ETSK on tältä osin tyytyväinen tiedonannon lähestymistapaan, jonka mukaan sosiaalinen vuoropuhelu on välttämättömän merkittävän edistymisen saavuttamiseksi. Komitea hyväksyy komission lähestymistavan ja tavoitteen sekä tukee niitä, mutta toivoo, että niitä syvennettäisiin. Kun sosiaalista vuoropuhelua ja erityisesti työehtosopimusneuvotteluja on tiivistettävä kansallisella ja Euroopan unionin tasolla, työehtosopimusneuvotteluja on taas laajennettava siten, että niitä käydään tapauskohtaisesti, koska yleispäteviä ratkaisuja on yhä vähemmän. Jotta eri ammattien erityispiirteet (mm. työn rasittavuus, työolosuhteet, työjärjestelyt, pätevyystaso) voitaisiin ottaa huomioon, työehtosopimusneuvotteluja tulisi käydä myös eri ammattialoilla Euroopan ja jäsenvaltioiden tasolla sekä yrityksissä. Vain tällä tavoin yleiset säännökset voivat tuottaa tehokkaimmin tulosta.

5 Keskimääräisen työmarkkinoilta poistumisiän nostaminen

5.1 Barcelonan Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan päätelmien kohdassa 32 todetaan nykyisistä työllisyyspolitiikoista mm. seuraavaa:

— ”Sitä keskimääräistä ikää, jolloin ihmiset todellisuudessa lakkaavat tekemästä työtä Euroopan unionissa, olisi pyrittävä nostamaan vähitellen viidellä vuodella vuoteen 2010 mennessä.”

5.2 Analyysit ja säännökset, joita käsitellään edellisissä kohdissa ja jotka koskevat erityisesti Tukholman Eurooppa-neuvoston päätöstä nostaa 55–64-vuotiaiden työntekijöiden työllisyysaste 50 prosenttiin, edistävät Barcelonan suuntaviivojen toteuttamista. Jokainen 55–64-vuotias työntekijä, joka siirtää työmarkkinoilta poistumistaan myöhemmäksi, auttaa omalta osaltaan nostamaan keskimääräistä ikää, jolloin ihmiset lakkaavat tekemästä työtä EU:ssa.

5.3 Barcelonan Eurooppa-neuvoston suuntaviivoja voidaan parhaiten kehittää myönteiseen suuntaan panemalla toimeen Tukholman Eurooppa-neuvoston päätökset. Keskimääräisen työmarkkinoilta poistumistaan asteittaista nostamista ja 55–64-vuotiaiden työntekijöiden työllisyysasteen nostamista ei pidä tarkastella eikä arvioida toisistaan erillään.

5.4 Kun otetaan huomioon, millaisia vaikeuksia 55–64-vuotiaiden työntekijöiden työllisyysasteen nostamisessa on ollut, Barcelonan Eurooppa-neuvoston periaatteita ei olisi järkevää käsitellä erillään. Se voisi johtaa siihen, että Barcelonan tavoitteiden saavuttamiseksi ehdotettaisiin eläkkeeseen oikeuttavan iän nostamista.

5.5 Tämä vaihtoehto ei olisi looginen, koska monille työntekijöille ei ole nykyisin aina mahdollista työskennellä halutessaan työuransa loppuun saakka.

6 Päätelmät ja suositukset

6.1 Komitea vahvistaa aiheesta ”Ikääntyvät työntekijät” loka-kuussa 2000 antamansa oma-aloitteisen lausunnon yleisen näkemyksen, jonka mukaan ikääntyviä työntekijöitä varten tarvitaan myönteinen lähestymistapa. ”Näiden työntekijöiden kohtelu perustuu usein epäsolidaariseen ja syrjivään yhteiskuntanäkemykseen ja johtaa monissa tapauksissa hyvinkoulutetun henkilöstön menettämiseen ja siten kilpailukyvyn kokonaistason alenemiseen.”

6.1.1 Komitea onkin tyytyväinen, että keväällä 2004 kokoontunut Eurooppa-neuvosto valitsi **aktiivisena ikääntymisen** yhdeksi niistä kolmesta painopistealasta, joilla tarvitaan pikaisia toimia Lissabonin strategian toteuttamiseksi. Tästä syystä komitea pitää hyvänä, että komissio on päättänyt tarjota tiedonantonsa avulla aineksia Tukholman ja Barcelonan tavoitteiden saavuttamisesta käytävään keskusteluun sekä korostaa julkisen sektorin ja työmarkkinaosapuolten merkitystä aktiivisena ikääntymisen edistämiseksi.

6.2 ETSK hyväksyy yleisesti ja kokonaisuudessaan komission valitsemat laajat toiminta-alat, jotka ovat tiedonannon ydin. Ne tarjoavat ratkaisuvaihtoehtoja, ja niitä voidaan pitää myönteisinä tietyin varauksin, jotka koskevat valittujen täytäntöönpanokeinojen laatua ja luonnetta sekä tässä lausunnossa esitettyjä huomioita. Tämä pätee yhtä lailla varhaiseläkkeisiin ja taloudellisiin kannustimiin kuin varhaiseläkeuudistukseen, joustaviin työjärjestelyihin, työterveyteen ja -turvallisuuteen sekä työn laadun parantamiseen.

6.2.1 Komitea katsoo kuitenkin, että valittujen toiminta-alojen ja konkreettisten toimien lisäksi on olennaista, että tehdään kaikki mahdollinen, **jotta suhtautuminen muuttuu ja tietoisuus kehittyy sekä yritysten että työntekijöiden keskuudessa**. On tärkeää, että työntekijät pitävät työntekoa yli 55-vuotiaana palkitsevana ja että yritykset ja julkis palvelut tiedostavat iäkkäiden työntekijöiden niille mahdollisesti tarjoamat edut. **Mikäli asiaa ei tiedosteta yleisesti, alalla toteutettavat konkreettiset toimenpiteet eivät tuota tulosta tehokkaimmalla mahdollisella tavalla.**

6.2.2 Komitea ehdottaakin, kuten se teki jo lokakuussa 2000 antamassaan oma-aloitteisessa lausunnossa, että komissio edistäisi yhteistyössä jäsenvaltioiden kanssa alan tärkeimmille toimijoille ja koko yhteiskunnalle suunnattavaa laajaa valistus-, tiedotus- ja selvityskampanjaa, jonka avulla pyritään kehittämään myönteistä kuvaa siitä roolista, joka ikääntyvillä työntekijöillä voi olla yrityksissä, julkispalveluissa ja yleisesti koko yhteiskunnassa.

6.2.2.1 ETSK on tyytyväinen todetessaan, että sosiaalipolitiikan tulevaisuutta laajentuneessa EU:ssa käsitelleen korkean tason työryhmän raportissa, joka ilmestyi vuoden 2004 puolivälissä, otetaan huomioon komitean ehdotus.

6.3 Lisäksi Euroopan talous- ja sosiaalikomitea toteaa seuraavaa:

6.3.1 Kaikkien toimenpiteiden, joilla pyritään toteuttamaan Tukholman tai Barcelonan päätöksiä, on johdettava ainoastaan siihen, että iäkkäät työntekijät säilyttävät työpaikkansa tai palaavat työelämään. Koska tavoitteena on työllisyysasteen ja työelämästä poistumisiän nostaminen, tämänhetkiseen tilanteeseen ja erityisesti varhaiseläkkeisiin tehtävät muutokset eivät saa johtaa työttömyyteen. Yleisesti on aiheellista korostaa komission tiedonannon tapaan, että **"on selvää, että kannustimien, joilla iäkkäät työntekijät pyritään pitämään työmarkkinoilla, on ilmennettävä myös todellisia työllisyysmahdollisuuksina"**.

6.3.2 ETSK katsoo, että työllisyysasteen nostamiseksi joko yleisesti tai 55–64-vuotiaiden osalta tarvitaan myös niiden potentiaalisten työntekijäryhmien työllisyysasteen nostamista, jotka ovat aliedustettuja työmarkkinoilla. Näin ollen on ryhdyttävä tehokkaisiin toimiin unionin kaikkien työvoimavarantojen mobilisoimiseksi. Tämä koskee erityisesti nuoria ihmisiä, jotka usein joutuvat kärsimään lannistavasta työttömyydestä, mikä on huolestuttavaa kokonaistyöllisyysasteen tulevaisuuden kannalta. Samoin naiseen ja vammaisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota.

6.3.3 Ammatillista koulutusta ja elinikäistä oppimista ei saa pitää toisistaan erillisinä asioina. Niiden on oltava osa työntekijöiden uranhallintaa. Koulutuksella on siis varmistettava **työntekijöiden motivaatio kaikissa ikävaiheissa** nostamalla ammattipätevyyden arvoa ja edistämällä urakehitystä. Vain tällä tavoin voidaan saavuttaa iäkkäiden työntekijöiden riittävä pätevyyden ja työllistettävyyden taso.

6.3.3.1 Korostettakoon, että koulutusta ja kaikkia muita iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteen nostamiseen tähtää-

vään strategiaan kuuluvia toimia ei tule alkaa toteuttaa vasta 40–50-vuoden iästä lähtien. Iäkkäiden työntekijöiden tilanteen muuttamiseksi toteutettaviin toimiin ryhdytään liian myöhään, jos ne kattavat vain edellä mainitun työntekijäryhmän. Tarvitaankin sellaista henkilöstöhallintoa, jossa otetaan huomioon työntekijöiden ikä siitä hetkestä lähtien, kun he tulevat työelämään.

6.3.4 Työhönottoa on käsiteltävä ongelman ytimenä. Kaikenlaista ikään perustuvaa syrjintää on torjuttava. Näin ollen on aiheellista arvioida yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammattissa koskevista yleisistä puitteista annetun direktiivin 2000/78/EY soveltamista. Direktiivissä kielletään tietyin ehdoin kaikenlainen syrjintä, erityisesti ikään perustuva syrjintä. Tämä koskee kaikkia ikäryhmiä ja yhtä lailla sekä iäkkäitä että nuoria työntekijöitä.

6.3.5 Työelämästä pitäisi olla mahdollisuus poistua vähitellen, olipa kyse sitten varhaiseläkkeelle tai eläkkeelle jäämisestä. Eläkkeelle jäämisen ei pitäisi tapahtua jonakin tiettyinä määräpäivänä, jota yritetään aikaistaa mahdollisimman paljon, vaan työn lopettamisesta pitäisi tulla työntekijän valitsema ja vaihteittain etenevä prosessi, jonka aikana työntekijät voisivat yhteisten takuiden turvin vähentää asteittain työaikaansa. Tämä teema voitaisiin valita ensisijaiseksi tutkimus- ja toiminta-aiheeksi vuoden 2005 työllisyyspolitiikan suuntaviivojen yhteydessä.

6.3.6 Sosiaalista vuoropuhelua ja erityisesti työehtosopimusneuvotteluja on tiivistettävä Euroopan unionin ja jäsenvaltioiden tasolla. Työehtosopimusneuvotteluja pitäisi laajentaa siten, että niitä käytäisiin tapauskohtaisesti, koska yleispäteviä ratkaisuja on yhä vähemmän. Jotta eri ammattien erityispiirteet (mm. työn rasittavuus, työolosuhteet, työjärjestelyt, pätevyystaso) voitaisiin ottaa huomioon, työehtosopimusneuvotteluja tulisi käydä myös eri ammattialoilla Euroopan ja jäsenvaltioiden tasolla sekä yrityksissä.

6.3.6.1 Olisi aiheellista asettaa aktiivisena ikääntyminen ensisijaiseen asemaan uudessa, vuoden 2006 jälkeisessä sosiaalipoliittisessa toimintaohjelmassa.

6.3.7 Komitea katsoo, että Barcelonan Eurooppa-neuvoston suuntaviivoja voidaan parhaiten kehittää myönteiseen suuntaan panemalla toimeen Tukholman Eurooppa-neuvoston tekemät päätökset. Keskimääräisen työmarkkinoilta poistumisiän asteittaista nostamista ja 55–64-vuotiaiden työntekijöiden työllisyysasteen nostamista ei pidä tarkastella eikä arvioida toisistaan erillään.

Bryssel 15. joulukuuta 2004

*Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja
Anne-Marie SIGMUND*