

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Isopahkala-Bouret, Ulpukka; Paloniemi, Susanna; Tikkanen, Tarja; Guðmundsson, Bernharður; Hansen, Leif Emil; Randle, Hanne; Sandvik, Jon

Title: "Hyvät käytännöt ovat hyviä iästä riippumatta!" Työmarkkinajärjestöjen ikääntyviä työntekijöitä koskevan politiikan ja käytäntöjen vertailu

Year: 2012

Version: Published version

Copyright: © Kirjoittajat, 2012

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Isopahkala-Bouret, U., Paloniemi, S., Tikkanen, T., Guðmundsson, B., Hansen, L. E., Randle, H., & Sandvik, J. (2012). "Hyvät käytännöt ovat hyviä iästä riippumatta!" Työmarkkinajärjestöjen ikääntyviä työntekijöitä koskevan politiikan ja käytäntöjen vertailu. *Aikuiskasvatus*, 32(3), 221-224. <https://doi.org/10.33336/aik.93995>

ULPUKKA ISOPAHKALA-BOURET, SUSANNA PALONIEMI, TARJA TIKKANEN, BERNHARDUR GUDMUNDSSON, LEIF EMIL HANSEN, HANNE RANDLE & JON SANDVIK

”Hyvät käytännöt ovat hyviä iästä riippumatta!”

Suomalaisten työmarkkinajärjestöjen ikäpolitiikka pohjoismaisessa vertailussa



Näyttää siltä, että työmarkkinajärjestöjen aktiivinen ikäpolitiikka on keskittynyt lähinnä eläkepolitiikkaa koskeviin kysymyksiin. Vaikka koulutukseen, osaamiseen ja urakehitykseen liittyvä elinikäisen oppimisen politiikka on työmarkkinajärjestöjen toiminnassa myös keskeisesti läsnä, on se tapahtunut ikäpolitiikasta erillään.

IKÄÄNTYMINEN ON NOUSSUT keskeiseksi puheenaiheeksi suomalaisessa työmarkkinapolitiikassa. Kuten valtioneuvoston Ikääntymisraportissa (2009) todetaan, seuraavan 20 vuoden aikana ikääntyminen on Suomessa nopeinta Euroopan unionissa. Työikäisten osuus väestöstä pienenee väistämättä. Se, kuinka suuri tämä muutos on, riippuu siitä kuinka suuri joukko ikääntyneistä haluaa ja saa jatkaa työelämässä.

Suomalaisista 55–64-vuotiaista yli puolet osallistuu työelämään (Haataja 2006). Ikääntyneiden työntekijöiden työurat ovat edelleen jonkin verran pidentyneet vuonna 2005 voimaan tulleen eläkeuudistuksen jälkeen (Uusitalo 2011, 12). Tuoreen kyselyn mukaan suomalaiset aikovat tulevaisuudessa jäädä eläkkeelle yhä iäkkäämpinä (YLE Uutiset, 7.2.2010).

Työvoiman ikääntyessä myös työmarkkinajärjestöjen jäsenistö ikääntyy. Työmarkkinajärjestöt kokoavat yhteen suuren joukon ikääntyviä työntekijöitä ja ovat näin ollen avainasemassa heitä koskevan politiikan ja käytäntöjen toteuttajina. Työmarkkinajärjestöillä on perinteisesti ollut vankka asema kaikissa pohjois-

maissa ja työvoiman järjestäytymisen aste on niissä Euroopan korkeinta. Järjestäytymisen aste on jonkin verran laskenut 2000-luvulla Tanskassa ja Ruotsissa, mutta Suomessa järjestäytyneen työvoiman osuus koko työvoimasta on noussut lähes kuusi prosenttia (Eurofound 2009). Erityisesti yli 50-vuotiaiden työntekijöiden järjestäytymisaste on korkea. Edunvalvonnan ohella työmarkkinajärjestöjen rooli ikääntyvien työntekijöiden elinikäisen oppimisen, urakehityksen ja työssä jatkamisen kysymyksissä on – tai ainakin se voisi olla – keskeinen (Tikkanen et al. 2008).

Väestön ikääntyminen haastaa työmarkkinajärjestöt miettimään miten ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista, työssä oppimista ja mahdollista uudelleenkouluttautumista voidaan tukea. Väestön yleisen terveyden ja toimintakyvyn kohentuessa yhä suurempi osa eläkeiän saavuttavista voi halutessaan vielä osallistua työelämään. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että ikääntyville työntekijöille tarjotaan todellisia mahdollisuuksia kehittyä ammatissa ja työuralla. Kansainvälisissä vertailuissa Pohjoismaat

ovat kaikkein aktiivisimpia elinikäiseen oppimiseen osallistumisessa, mutta aktiivisuus vähenee syystä tai toisesta iän myötä (OECD 2010). Elinikäisen oppimisen edistäminen on kirjattu kolmikantasoppiin kaikissa pohjoismaissa ja on näin osa työmarkkinajärjestöjen aktiivista työvoimapolitiikkaa (Tikkanen et al. 2008). Oikeus oppimiseen on nähty tänä päivänä yhtä keskeiseksi päämääräksi kuin aikaisemmin oikeus eläkkeeseen (ILO 2003).

Näyttää kuitenkin siltä, että työmarkkinajärjestöjen aktiivinen ikäpolitiikka on keskittynyt lähinnä eläkepolitiikkaa koskeviin kysymyksiin. Vaikka koulutukseen, osaamiseen ja urakehitykseen liittyvä elinikäisen oppimisen politiikka on työmarkkinajärjestöjen toiminnassa myös keskeisesti läsnä, on se tapahtunut ikäpolitiikasta erillään (Tikkanen et al. 2012). Edelleen, systemaattista tutkimustietoa työmarkkinajärjestöjen ikäpolitiikasta suhteessa elinikäiseen oppimiseen ei ole ollut saatavilla.

Older Workers in the Nordic Countries (OWN) -verkoston toimesta toteutettiin joulukuun 2009 ja tammikuun 2010 välisenä aikana kyselytutkimus viidessä pohjoismaassa, jossa selvitettiin työmarkkinajärjestöjen ikääntyviä työntekijöitä koskevaa politiikkaa ja käytäntöjä. Esittelemme artikkelissamme tuon kyselyn päätuloksia keskittymällä erityisesti suomalaisia työmarkkinajärjestöjä koskevaan tarkasteluun.

POHJOISMAISEN KYSELYN TOTEUTTAMINEN

Pohjoismaisille työmarkkinajärjestöille suunnatun kyselyn tarkoituksena oli selvittää, missä määrin työnantaja- ja työntekijäjärjestöt aktiivisesti tukevat ikääntyvien jäsentensä elinikäistä oppimista ja työurien pidentämisen mahdollisuuksia. Mukana kyselyssä olivat kaikki pohjoismaat: Tanska, Suomi, Islanti, Norja ja Ruotsi. Kysely kohdennettiin jokaisen maan kaikille keskusjärjestöille (n=28). Sitä ei ollut tarkoitus jalkauttaa yksittäisten ammattijärjestöjen ja -liittojen tasolle.

Kysely toteutettiin sähköisellä lomakkeella. Kysely sisälsi 19 monivalintakysymystä. Useimpia monivalintakysymyksiä oli mahdollista täydentää vapaa-
muotoisilla kommentailla tai esimerkiksi liittämällä mukaan oman organisaation ikäpolitiikkaa koskevia tekstejä. Kyselylomake rakennettiin yhdessä OWN-

verkoston jäsenten kanssa perustuen verkoston aiemmalle työskentelylle (Tikkanen et al. 2008). Kyselyssä selvitettiin muiden muassa työmarkkinajärjestöjen senioripolitiikkaa, ikäsyrijintää koskevaa lainsäädäntöä, ikääntyvien työntekijöiden elinikäisen oppimisen ja osaamisen kehittämisen politiikka ja käytäntöjä. Kysely käännettiin kunkin maan omalle kielelle (lukuun ottamatta Islantia, jossa kyselyn kieli oli englanti). Kyselyssä ikääntyvillä työntekijöillä tarkoitettiin yli 45-vuotiaita työntekijöitä Euroopan Unionin tilastoinneissa käytettyihin määrittelyihin perustuen. Samoin perustein elinikäinen oppiminen määriteltiin puolestaan osallistumiseksi mihin tahansa oppimistapahtumaan kyselyä edeltävän neljän viikon aikana (mm. Eurostat-tilastoinnin määritelmä).

Ennen kyselyn lähettämistä otettiin henkilökohtaisesti yhteyttä jokaisen keskusjärjestön avainhenkilöihin ja kutsuttiin järjestöt osallistumaan tutkimukseen. Kaikki keskusjärjestöt ilmaisivat halukkuutensa olla mukana tutkimuksessa. Keskusjärjestöjen avainhenkilöt toimivat kyselyn informantteina tai välittivät kyselyä tarvittaessa eteenpäin omassa organisaatiossaan ja huolehtivat kyselyn levittämisestä omassa organisaatiossaan. Viidestä pohjoismaasta kyselyyn vastasivat kaikki keskusjärjestöt kahta (LO & NHO, Norja) lukuun ottamatta. Kaiken kaikkiaan vastauksia saatiin yhteensä 31 henkilöltä, joista 19 oli naista ja 12 miestä. Kolmesta organisaatiosta oli useampi kuin yksi vastaaja. Suomesta kyselyyn osallistuivat työnantajien keskusjärjestöistä Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Kuntatyöntajat. Työntekijöiden keskusjärjestöistä mukana olivat Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja Korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestö AKA-VA. Omasta aloitteestaan tutkimuksessa oli mukana myös Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL. Tässä artikkelissa kuvatut tulokset koskevat vain keskusjärjestöjen politiikkaa ja käytäntöjä.

IKÄPOLITIIKAN "NORDIC APPROACH" – ONKO SITÄ?

Kyselyn perusteella oli havaittavissa systemaattisia eroja eri pohjoismaiden välillä siinä, miten ikääntyviä työntekijöitä koskevat kysymykset olivat työmarkkinajärjestöjen politiikassa esillä (Taulukko 1.). Lä-

		Suomi (n=8)	Tanska (n=6)	Ruotsi (n=8)	Islanti (n=4)	Norja (n=5)	Kaikki* (N=31)	Kaikki* (%)
Ikääntyvien työntekijöiden oppimisen tukeminen ja kehittämismahdollisuudet	Kyllä	1	3			2	6	20
	Ei	6	2	5	4	3	20	76
Ikääntyvien työntekijöiden työuran pidentäminen	Kyllä	4	2	1		5	12	40
	Ei	4	2	4	4		14	47
Elinikäisen oppimisen toteutumisen seuranta jäsenistön keskuudessa	Kyllä	2	2	1	1	2	8	27
	Ei	6	3	5	3	3	20	67

Taulukko 1.

Työmarkkinajärjestöjen ikääntyviä työntekijöitä koskeva elinikäisen oppimisen politiikka eri pohjoismaissa

* "En tiedä" vastaukset eivät ole mukana taulukossa, minkä vuoksi kokonaismäärät eivät summaudu 100 prosenttiin.

hestymistavat voidaan karkeasti ryhmitellä kahteen: toisaalta ikääntyvät työntekijät olivat työmarkkinajärjestöjen *erityisenä* huolenaiheena, toisaalta heidät oli huomioitu osana *yleisiä* työntekijöiden kehittämiseen ja hyvinvointiin liittyviä tavoitteita. Esimerkiksi Tanskassa – ja osittain myös Norjassa – työmarkkinajärjestöillä on erityisesti ikääntyville työntekijöille kohdennettua politiikkaa ja käytäntöjä. Suomessa, Ruotsissa ja Islannissa sen sijaan ikääntyviä työntekijöitä koskevat kysymykset on integroitu osaksi koko jäsenistöä koskevaa, yleistä työntekijöiden työoloja, kehittämistä ja hyvinvointia koskevaa politiikkaa.

Kysyttäessä suomalaisilta työmarkkinajärjestöiltä, onko organisaatioillanne politiikkaa, jossa erityisesti mainitaan yhteiskunnan ikärakenteen muutokset ja niiden seuraukset työelämälle ("ikäpolitiikka") kolme kahdeksasta vastasi myöntävästi. Kysyttäessä sisältykö kyseiseen ikäpolitiikkaan erityinen ikääntyvien työntekijöiden asemaa koskeva osio ("senioripolitiikka") yksikään edustaja ei vastannut myöntävästi.

Kysymykseen, sisältykö organisaationne elinikäisen oppimisen ja osaamisen kehittämisen politiikkaan erityinen ikääntyvien työntekijöiden oppimista ja kehittämismahdollisuuksia koskeva osio, jälleen vain yksi Suomen edustaja vastasi myöntävästi (ks. Taulukko 1). Toisaalta puolet vastaajista sanoi, että ikääntyvien työntekijöiden työurien pidentäminen mainitaan oman organisaation politiikassa. Kaksi vastaajista mainitsi elinikäisen oppimisen strategioiden toteutumista jäsenistön keskuudessa seurattavan säännöllisesti.

Näistä vastauksista voidaan tulkita, että Suomessa ikääntyvien työntekijöiden asemaa ja kehittämistä työelämässä ei tarkastella erillisenä kysymyksenä, vaan

integroidusti osana yleistä työmarkkinajärjestöjen jäsenistöä koskevaa politiikkaa. Suomalaista lähestymistapaa kuvaa hyvin oletus, että "kaikille työntekijöille hyvät käytännöt ovat hyviä iästä riippumatta!" Työmarkkinajärjestöjen linjauksissa ja toimissa näyttää toteutuvan laajemminkin suomalaisessa osaamisen kehittämisen politiikassa ja käytännöissä toteutuva integraatiomalli. Kysyttäväksi jää, missä määrin tämä linjaus ja siihen perustuva toiminta ottaa riittävästi huomioon ikääntyvien työntekijäjoukon moninaiset tarpeet. Luoko se todellisia mahdollisuuksia työuran pidentämiselle ikääntyvien työntekijöiden ammatillista osaamista vahvistamalla, uutta osaamista kehittämällä ja erityisesti ikääntyville työntekijöille kohdennettujen toimenpiteiden avulla?

LOPUKSI

Kyselyn toteuttaminen osui Suomessa otolliseen ajankohtaan. Samoihin aikoihin toimi aktiivisesti kansallinen työurien pidentämistä pohtiva komitearyhmä, jossa sekä työnantajien että työntekijöiden keskusjärjestöt olivat edustettuina. Ryhmältä odotettiin alkuvuodesta 2010 kannanottoa ja toimenpidesuosituksia komiteatyönsä tuloksena. Näin ollen kyselyimme sai erittäin myönteisen vastaanoton ja jokaisesta keskusjärjestöstä löytyivät vastaajat helposti ja nopeasti. Kuitenkaan kyselyn tulosten analyysin aikaan, ei enää löytynyt halukkuutta tulosten kommentointiin ja niistä keskusteluun. Sen sijaan erityisesti Ruotsissa ja Islannissa kyselyn toteuttaminen ja sen tuottamat havainnot ovat nostaneet tietoisuutta ikääntyvien työntekijöiden elinikäistä oppimista ja osaamisen kehittämistä koskevista kysymyksistä.

Keskustelun vilkastumista voi toivoa myös Suo-

men osalta - vaikka paljon on jo tehty, on vielä varaa parantaa. Näkemyksemme mukaan työmarkkinajärjestöiltä kaivataan entistä aktiivisempaa otetta – sekä politiikan linjauksissa että käytännön toimenpiteissä – koskien ikääntyvien jäsentensä viimeisten 15–20 työvuoden aikana tapahtuvaa oppimista ja urakehitystä. Tärkeää on myös jalkauttaa ikäpoliittiset linjat. Pelkkä elinikäisen oppimisen politiikka ei yksin takaa ikääntyvien työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia, jos käytännön toteutusta ja toimenpiteiden kohdennusta ei seurata. Myös muiden tarvittavien työelämän politiikan alueiden ja käytäntöjen on tuettava ikääntyneiden työntekijöiden huomioimista. Työmarkkinajärjestöillä on mahdollisuus olla tässä asiassa yksi keskeinen yhteiskunnallinen vaikuttaja.

Ulpuukka Isopahkala-Bouret
yliopistotutkija
Helsingin yliopisto

Susanna Paloniemi
vanhempi tutkija
Jyväskylän yliopisto

Tarja Tikkanen
professori
Stord/Haugesund University College, Norja

Bernharður Guðmundsson
varapuheenjohtaja Islannin ikääntyvien
neuvostossa
The Icelandic National Council on Aging, Islanti

Leif Emil Hansen
apulaisprofessori
Roskilde University, Tanska

Hanne Randle
tutkija
Business & Science Arena Karlskoga, Ruotsi

Jon Sandvik
erityisavustaja
The Norwegian Labour and Welfare administration,
Norja

LÄHTEET.....

- Eurofound (2009). *Trade union membership 2003–2008*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Haataja, A. (2006). *Ikääntyvät työmarkkinoilla 1989–2005*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ikääntymisraportti. (2009) *Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävyydestä*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009. Helsinki: Yliopistopaino.
- ILO. (2003). *Promoting decent work for an ageing population: actors, partners and corporate social responsibility*. Background paper contributed by the ILO to the G8 high-level meeting on employment. Paris, 12.–13. May, 2003. Geneva: International Labour Organisation.
- OECD (2010). *Education at glance 2010*. OECD Indicators. Paris: OECD.
- Tikkanen, T., Guðmundsson, B., Hansen, L.E., Paloniemi, S., Randle, H. & Sandvik, J. (2008). *Active learning and ageing at work: New visions and opportunities for older workers in the Nordic countries*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers. http://www.nordvux.net/download/3477/own_report_final.pdf
- Tikkanen, T., Guðmundsson, B., Hansen, L.E., Paloniemi, S., Isopahkala-Bouret, U., Randle, H. & Sandvik, J. (2012). Social partners: out with early exit, in with learning and career development for senior employees? *Sociologia del lavoro*, n. 125, pp. 99–117.
- Uusitalo, H. (toim.). *Työurat pidemmäksi selvityksiä työuryhmälle*. Eläketurvakeskuksen selvityksiä 2011:1. Helsinki: Eläketurvakeskus. http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/katsaukset_ja_selvitykset/selvitykset/tyourat_pidemmaksi_selvityksia_tyouraryhmalle_7.pdf
- Artikkeli perustuu *Older Workers in the Nordic Countries (OWN) -verkoston raporttiin: Tikkanen, T., Guðmundsson, B., Hansen, L.E., Paloniemi, S., Isopahkala-Bouret, U., Randle, H. & Sandvik, J. (2011). Social partners: out with early exit – in with lifelong learning and career development? Verkoston taustajärjestönä on Nordic Network for Adult Learning (NVL) ja rahoittajana Pohjoismainen Ministerineuvosto. Raportti on saatavilla osoitteessa: http://www.nordvux.net/download/6690/social_partners.pdf*