

Juhani Ilmarinen ja Tomi Hussi (toim.)

Työhön osallistuminen ja

TYÖLLISYYDEN KEHITYS

Raportti työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirroista
sekä Työterveyslaitoksen toiminnasta strategiakaudella
2004–2007

ISSN 1236-2050

ISBN 978-952-00-2646-2 (nid.)

ISBN 978-952-00-2647-9 (PDF)

Kannen kuva: Tero Sivula, Rodeo

Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2008

Tiivistelmä

Juhani Ilmarinen ja Tomi Hussi (toim.). Työhön osallistuminen ja työllisyyden kehitys. Raportti työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirroista sekä Työterveyslaitoksen toiminnasta strategiakaudella 2004–2007. Helsinki 2008. 100 s.

(Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja ISSN 1236-2050; 2008:20)

ISBN 978-952-00-2646-2 (nid.), ISBN 978-952-00-2647-9 (PDF)

Vanhasen I ja II hallituksen ohjelmissa on tavoitteena ollut pidentää suomalaisten työuria ja myöhentää eläkkeelle siirtymistä 2-3 vuodella. Sosiaali- ja terveysministeriö edellytti tulosopimuksen mukaisesti, että Työterveyslaitos panostaa strategiakaudella 2004–2007 voimakkaasti ko. tavoitteen saavuttamiseksi.

Raportin ensimmäinen osa kuvaa väestön kehitystä, työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirtoja sekä työllisyyden kehitystä, sairauspäivärahopäiviä sekä työstä eläkkeelle siirtymistä tilastoanalyysien avulla. Raportin toinen osa esittelee Työterveyslaitoksen keskeisiä toimenpiteitä työurien parantamiseksi ja pidentämiseksi.

Väestöennuste olettaa syntyvyyden pysyvän nykytasolla eli 1,85 lasta/nainen, joka ei riitä väestön uusiutumiseen. Maahanmuuttajia tarvitaan yli 20.000 vuodessa korvaamaan mahdollista työvoimavajetta. Ulkomaalaisväestön arvioidaan nousevan noin kolminkertaiseksi nykytasoon verrattuna eli lähes 400.000 henkilöön vuoteen 2020 mennessä.

Työllisyyden kehitys on ollut 2000-luvulla voimakkainta yli 55-vuotiailla miehillä ja naisilla. 30–50-vuotiailla työllisyyden kehitys on ollut vaatimatonta ja taso on noin 10 prosenttia matalampi kuin ennen lamaa. Alle 30-vuotiailla naisilla työllisyys on kehittynyt paremmin kuin miehillä, joilla se on jopa heikentynyt. Yli 55-vuotiaiden työllisyysasteissa on suuria alueellisia eroja. Muun muassa Uudenmaan työllisyysaste on kaksinkertainen Kainuuseen verrattuna. Yli 55-vuotiaiden työllisyyden kasvuvauhti on ollut viimeisen 10 vuoden aikana Euroopan nopeinta ja kasvu jatkuu edelleen; vuonna 2007 se oli 55,1 prosenttia.

Työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirtoja tarkasteltiin yhdeksässä väestöryhmässä: työttömät, opiskelijat, varusmiehet, lakisääteisillä vapailla ja sairauslomilla olevat, vanhuuseläkeläiset, työttömyyseläkeläiset, työkyvyttömyyseläkeläiset sekä siirtolaiset ja maahanmuuttajat. Lisäksi tunnistettiin ns. harmaalla alueella oleva lähes 100.000 henkilön ryhmä, joista ei ollut tarkempia tilasto- tai rekisteritietoja käytettävissä. Kaikista väestöryhmistä on jatkuvat tulovirrat työelämään ja lähtövirrat työelämästä. Määrällisesti merkittävimmät siirtymät kohdistuvat työttömiin, opiskelijoihin ja eläkeläisiin. Ikäryhmittäiset nettosiirtymät kokonaistuotannon kasvuprosentilla 4,2 vuosina 2004–2007 osoittivat, että nuorten (15-24 v.) virta työllisyyteen kasvoi 4,8 prosenttia ja ikääntyneiden (55-64 v.) peräti 6,5 prosenttia. Muissa ikäryhmissä nettosiirtymät olivat varsin vähäisiä. Makrotaloudellinen malli vuosille 2007–2011 koko-

naistalouden muutosprosentilla 2,5 ennustaa, että nuorten työllisyys paranee 3,0 prosenttia ja ikääntyneiden 2,5 prosenttia, muutosten ollessa muissa ikäryhmissä vähäisiä. 40-54-vuotiailla virta työhön on jopa negatiivinen kaikilla kokonaistuotannon muutosprosentteilla, koska koko ikäluokka supistuu.

Eläkepolitiikan suunnanmuutos on tuottanut toivottua tulosta. Varhaiseläkkeiden osuus 55–64-vuotiaassa väestössä on pienentynyt 1990-luvun puolivälistä lähes 20 %-yksiköllä. Työllisyysasteet ovat nousseet eniten niissä yksivuotiskäryryhmissä, joihin eläkepoliittiset toimenpiteet on kohdistettu.

50-vuotiaan henkilön eläkkeellesiirtymisiän on arvioitu nousevan 1,1 vuodella vuoteen 2010 mennessä ja 1,5 vuodella vuoteen 2015 mennessä. 55-vuotiaiden miesten ja naisten työvuosien odotearvo oli vuonna 2005 4,8 vuotta. Vuoden 2006 lopussa oli 62.000 55–67-vuotiasta työssä käyvää eläkkeensaajaa, joista puolet oli osa-aikaeläkkeensaajia. Vain noin kuusi prosenttia vanhuuseläkkeellä olevista jatkoi työssä eläkkeen ohessa ja kartutti samalla uutta eläkettä.

Raportin perusteella voidaan suositella, että kokonaistyöllisyyden parantamiseksi on keskitettävä toimenpiteitä 30-50-vuotiaiden sekä alle 30-vuotiaiden miesten ryhmään. Iäkkäiden työhön osallistumista on tehostettava erityisesti Kainuussa, Pohjois-Karjalassa, Pohjois-Savossa, Etelä-Savossa ja Lapissa. Joustavaa eläkkeelle siirtymistä on suosittava eläkejärjestelyjen ja työelämäjoustojen avulla ja vanhuuseläkkeellä olevien osallistumista työntekoon on kannustettava myös verotuksellisin keinoin. Työkyyttömyyseläkkeiden alkavuutta on ehkäistävä ennen ikävaihetta 55–59-vuotta. Erityistä huomiota on kohdistettava edelleen tuki- ja liikuntaelinten sairauksien sekä mielenterveyden häiriöiden (masennus) ehkäisyyn. Työeläkekuntoutettavien volyyminä on merkittävästi lisättävä. Maahanmuuttajien työllisyyden parantaminen edellyttää tehotoimenpiteitä.

Koska eläkepoliittisin keinoin on jatkossa aikaisempaa vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työelämästä poistumiseen, on työelämän kehittäminen keskeinen keinovalikoima parantaa ja pidentää ihmisten työuria. Muun muassa kaikkia sukupolvia koskevien ja näyttöön perustuvien hyvien työelämäkäytäntöjen kokoamista ja levittämistä on tehostettava. Työelämän eri kehittäjien yhteistyötä on parannettava tavoitteena sekä työhyvinvoinnin että tuloksellisuuden edistäminen. Raportissa kuvatut Työterveyslaitoksen toimenpiteet ovat lisänneet merkittävästi tietopohjaa tuotekehittelylle työelämään osallistumisen lisäämiseksi.

Asiasanat: Väestön kehitys, työhön osallistuminen, työllisyys, eläkkeelle siirtyminen, työterveys

Sammandrag

Juhani Ilmarinen och Tomi Hussi (eds.). Engagemang i arbete och utveckling av sysselsättning. Rapport över in- och utströmning när det gäller arbetsdeltagande samt Arbetshälsoinstitutets verksamhet under strategiperioden 2004–2007.

Helsingfors 2008, 100 s., Publikationer av (Social- och hälsovårdsministeriet, ISSN 1236-2050; 2008:20)

ISBN 978-952-00-2646-2 (inh.) ISBN 978-952-00-2647-9 (PDF)

Målsättningen i Vanhanens I och II regeringsprogram har varit att förlänga finländarnas karriärer och senarelägga övergången till pension med 2–3 år. Social- och hälsovårdsministeriet krävde i enlighet med överenskommelsen i löneavtalet att Arbetshälsoinstitutet under strategiperioden 2004–2007 skulle satsa stort i syfte att nå ifrågavarande mål.

Rapportens första del beskriver befolkningsutveckling, in- och utströmning när det gäller arbetsdeltagande, utveckling av sysselsättningen, sjukpenningdagar samt övergång till pension genom statistisk analys. Rapportens andra del redovisar Arbetshälsoinstitutets centrala åtgärder för att förbättra och förlänga arbetskarriärerna.

Befolkningsprognosen antar att nativiteten ska stanna kvar på nuvarande nivå dvs. 1,85 barn/kvinna, vilket är otillräckligt för att hålla befolkningmängden på samma nivå. Över 20.000 invandrare per år behövs för att ersätta en eventuell brist på arbetskraft. Enligt uppskattningar kommer antalet utlännningar att tredubblas före år 2020 jämfört med nuläget, med närmare 400.000 personer.

Sysselsättningsutvecklingen under 2000-talet har varit störst bland män och kvinnor över 55 år. I åldersgruppen 30–50 år har sysselsättningsutvecklingen varit blygsam och nivån ligger ca 10 % lägre än före lågkonjunkturen. Sysselsättningen bland kvinnor under 30 år har utvecklats bättre än bland män, där läget till och med har försämrats. Det finns stora regionala skillnader i sysselsättningsgraderna för 55-åringar. Sysselsättningsgraden i bl.a. Nyland är dubbel jämförd med Kajanaland. Ökningstakten av sysselsättningen för personer som fyllt 55 år har varit snabbast i Europa under de senaste 10 åren och ökningen fortsätter alltjämt; år 2007 var den 55,1 %.

In- och utströmning när det gäller arbetsdeltagandet granskades i nio befolkningsgrupper: arbetslösa, studerande, beväringar, personer i lagstadgad ledighet och sjukledighet, ålderspensionärer, arbetslöshetspensionärer, invalidpensionärer samt utvandrare och invandrare. Därtill identifierade man en grupp på ca 100.000 personer i en s.k. grå zon, för vilka det saknas närmare statistiska uppgifter eller registeruppgifter. Samtliga befolkningsgrupper uppvisar kontinuerligt in- och utträde ur arbetslivet. De numerärt mest signifikanta förskjutningarna hänför sig till arbetslösa, studerande och pensionärer. Nettoövergången per åldersgrupp vid en tillväxtprocent på 4,2 för totalproduktionen åren 2004–2007 visade att (15–24 år) strömmen mot sysselsättning för unga ökade med 4,8 % och för äldre (55–64 år) med hela 6,5 %. Inom de övriga åldersgrupperna var nettoövergången relativt liten. Den makroekonomiska modellen för åren 2007–2011 vid en totalekonomisk modifieringsprocent på 2,5 förutspår att

sysselsättningen bland unga kommer att förbättras med 3,0 % och bland äldre med 2,5 %, medan förändringarna inom övriga åldersgrupper är ringa. Hos 40–54-åringar är strömningen till arbete till och med negativ vid alla förändringsprocent för totalproduktionen, därför att hela åldersklassen är mindre.

Kursändringen i fråga om pensionspolitiken har åstadkommit önskat resultat. Med utgångspunkt från mitten av 1990-talet har andelen tidiga pensioner bland 55–64-åringar minskat med nästan 20 procentenheter. Sysselsättningsgraderna har stigit mest i de 1-årsåldersgrupper mot vilka de pensionspolitiska åtgärderna har riktats.

Pensionsåldern bland 50-åriga personer uppskattas stiga med 1,1 år före 2010 och med 1,5 år före 2015. Det förväntade antalet arbetsår för 55-åriga män och kvinnor var 4,8 år under 2005. I slutet av 2006 fanns 62.000 arbetande pensionärer i åldern 55–67 år, varav hälften hade deltidspension. Endast ca sex procent av personer med ålderspension fortsatte att arbeta vid sidan av pensionen och samlade samtidigt in ny pension.

På grundval av rapporten är det rekommendabelt att man riktar åtgärder mot 30–50-åringar samt män under 30 år i syfte att förbättra den totala sysselsättningen. De äldres deltagande i arbetslivet bör intensifieras speciellt i Kajanaland, Norra Karelen, Norra Savolax, Södra Savolax och i Lappland. En flexibel pensionering bör prioriteras genom pensionsarrangemang och flexibilitet i arbetslivet och deltagandet i arbete bland ålderspensionerade bör uppmuntras också med skattemässiga åtgärder. Man bör förebygga att tidpunkten för sjukpensionen börjar före åldern 55–59 år. Särskild uppmärksamhet bör vidare riktas mot förebyggande av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen samt psykiska störningar (depression). Antalet personer som deltar i arbetspensionsrehabilitering bör ökas betydligt. En förbättring av sysselsättningen bland invandrare kräver effektiva åtgärder.

Eftersom det i fortsättningen finns färre möjligheter än tidigare att påverka utträdet ur arbetslivet genom pensionspolitiska metoder, är utvecklandet av arbetslivet ett viktigt sätt att förbättra och förlänga människornas yrkeskarriärer. Insamling och spridning av god praxis i arbetslivet som gäller samtliga generationer och är evidensbaserad ska effektiveras.

Samarbetet mellan olika utvecklare av arbetslivet bör förbättras med målet att främja både välbefinnande i arbetet och resultat. Arbetshälsoinstitutets åtgärder i rapporten har ökat kunskaperna på ett betydande sätt inom produktutveckling när det gäller att öka deltagandet i arbetslivet.

Nyckelord: befolkningsutveckling, deltagande i arbete, sysselsättning, pensionering, arbetshälsa

Summary

Juhani Ilmarinen and Tomi Hussi (eds.). Labour force participation rates and employment trends. A report on input and output rates of labour force participation and actions of the Finnish Institute of Occupational Health during the strategy period 2004–2007. Helsinki 2008, 100 pp. (Ministry of Social Affairs and Health, Publications, ISSN 1236-2050; 2008:20)
ISBN 978-952-00-2646-2 (pb) ISBN 978-952-00-2647-9 (PDF)

The aim of Government Programmes of Matti Vanhanen's I and II Cabinets has been to prolong careers and to extend retiring age by 2–3 years. As agreed in the collective agreement, the Ministry of Social Affairs and Health requested the Finnish Institute of Occupational Health to invest strongly on this goal during strategy period 2004–2007.

The first part of the report describes population development, input and output rates of labour force participation, employment trends, sickness allowance days, and retirement through statistical analyses. The second part of the report presents central measures the Finnish Institute of Occupational Health has adopted in order to improve and prolong careers.

According to population forecasts, the birth rate will stay at the present level of 1.85 children/woman, which is insufficient for population renewal. More than 20,000 immigrants per year are needed to compensate eventual shortfall of labour. The size of the foreign population is estimated to increase by 2020 to nearly 400,000 persons, which is approximately triple the present level.

In the 2000s, employment trends have been strongest among men and women over 55 years of age. Among 30–50 old persons, the employment trends have been approximately 10 % lower than before the 1990s depression. The employment trend for women under 30 years of age has been better than for men, who have had a negative trend. There are significant regional differences in employment rates of persons over 55 years of age. For example, the employment rate in Uusimaa is double the employment rate in Kainuu. The Finnish employment growth rate for employees over 55 years of age has been the fastest in Europe in the last decade and the growth still continues being 55.1 % in 2007.

Input and output rates of labour force participation were examined in nine population groups: unemployed, students, draftees, people on statutory leave or sick leave, people on old-age pension, people on unemployment pension, people on disability pension as well as emigrants and immigrants. In addition a group of nearly 100,000 persons in the so-called grey area was found; for this group of people there is no specified statistical or recorded details available. All population groups had continuous input into labour force and out of it. Quantitatively significant transitions concentrated on the unemployed, the students and the old-age pensioners. Net transfers per age group with growth of 4.2 % out of total production in 2004–2007 showed that the input of youth (15–24 yrs) into employment increased by 4.8 % and

the input of the ageing people (55–64 yrs) was no less than 6.5 %. In other age groups net transfers were fairly insignificant. The macroeconomic model for 2007–2011 with a total economic change of 2.5 % predicts that employment of youth will improve by 3.0 % and employment of ageing people by 2.5 %, while the change in other age groups is insignificant. The prognosis of the flow into work life for 40–54 year-olds is negative on all total production percentages, because the size of the age group is diminishing.

Change of direction in pension politics has produced desired results. The share of early retirement among 55–64 year-olds has since the mid 1990's decreased by nearly 20 percentage units. Employment rates have increased most in those one-year age groups, to which pension politic measures were directed.

The retirement age of persons over 50 years of age has been estimated to rise by 1.1 years by 2010 and by 1.5 years by 2015. The expected rate of working years for 55 year-old men and women was 4.8 years during 2005. At the end of 2006 there were as many as 62,000 pensioners aged 55–67 years working, half of which were part-time pensioners. Only approximately six percent of the old-age pensioners continued working while on pension thus adding to their pensions.

Based on the report results we recommend that actions are focused on the 30–50 year-olds and on men under 30 years of age in order to improve the total employment. Participation of the elderly is to be especially intensified in Kainuu, North Karelia, Northern Savo, Southern Savo and Lapland. Flexible retirement must be promoted by pension arrangements whereas flexibility in working life and participation of old-age pensioners in work must be spurred also by taxation procedures. Retirement on disability pension is to be prevented before the ages of 55–59. Further, special attention must be paid on musculoskeletal disorders as well as in the prevention of mental disorders (depression). The number of rehabilitated pensioners must be significantly multiplied. Efficient measures are required to improve immigrant employment.

As pension policy measures in future offer fewer possibilities to influence retirement from working life, working life development is a key means to improve and prolong careers. The collection and dissemination of evidence-based good working life practices applicable for all age groups should be intensified. Collaboration between different actors developing working life must be improved in order to promote wellbeing at work and productivity. The measures of the Finnish Institute of Occupational Health described in this report have significantly increased the basic information available on product development for increased work life participation.

Key words: population development, labour force participation, employment, retirement, occupational health

Esipuhe

Työurien pidentäminen on sosiaali- ja terveysministeriön keskeisiä strategisia linjauksia. Eläke- ja työelämlainsäädäntöä on viritetty tämän linjauksen mukaisesti. Nyt olemme siirtymässä seuraavaan vaiheeseen eli lainsäädännön laajamittaiseen käytännön toteuttamiseen. Tavoitteena on kustannustehokas kokonaisuus, jossa toimenpiteet kohdennetaan ja ajoitetaan oikein. Suomi on saanut paljon huomiota sen takia, että olemme onnistuneet nostamaan erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden työllisyyttä. Olemme saaneet jopa kansainvälistä tunnustusta Bertelsmann-säätiön tunnuspalkinnon muodossa. Väestön ikääntyminen kuitenkin jatkuu, minkä takia meidän on jatkuvasti lisättävä työelämän vetovoimaa. Jotta tämä olisi mahdollista, tarvitaan tietoa työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirroista, edestakaisista virroista ja vuotokohdista. Sosiaaliturvan ja palvelujen näkökulmasta kysymys on siitä, että turvaverkot osataan sijoittaa järkevästi ja että verkon tiheys on oikea.

Raportissa nostetaan esille, että kokonaistyöllisyyden parantamiseksi toimenpiteitä tulisi suunnata 30–50 vuotiaisiin. Tulos on yllättävä, koska kysymyksessä on työvoiman ydinryhmä ja huomiota on totuttu kiinnittämään erityisesti ikääntyneiden ja toisaalta nuorten työllisyyteen. Toiseksi raportissa suositellaan, että huomiota tulisi kiinnittää alle 30-vuotiaiden miesten ryhmään. Tämä on linjassa syrjäytymistä koskevien selvitysten kanssa. Kolmanneksi raportissa tuodaan esille se, että iäkkäiden työhön osallistumisessa on selviä alueellisia eroja. Tarvitaan siis myös alueellisesti kohdennettuja toimenpiteitä.

Sosiaali- ja terveysministeriön strategiset linjaukset on otettu huomioon myös sen alaisten laitosten tulossopimuksissa. Tämän mukaisesti raportin toisessa osassa tarkastellaan Työterveyslaitoksen toimintaa työelämään osallistumisen lisäämiseksi. Laitos on tuottanut tärkeää tilasto-, tutkimus- ja kehittämistietoa työelämän eri osa-alueista, jotka antavat pohjaa politiikkavaihtoehtojen suunnittelulle.

Kari Välimäki
Kansliapäällikkö

Tilastoanalyysien asiantuntija- ja kirjoittajaryhmä

Hannu Kaseva, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA
Timo Kauppinen, Työterveyslaitos
Pekka Myrskylä, Tilastokeskus
Matti Sihto, Työ- ja Elinkeinoministeriö
Eila Tuominen, Eläketurvakeskus
Matti Ylikoski, Työterveyslaitos

Tomi Hussi, Työterveyslaitos (ryhmän sihteeri)
Juhani Ilmarinen, Työterveyslaitos (ryhmän puheenjohtaja)

Työterveyslaitoksen muut asiantuntijat, joiden aineistoja on hyödynnetty

Auli Airila
Kaj Husman
Päivi Husman
Kaisa Kauppinen
Sirkku Kivistö
Merja Perkiö-Mäkelä
Hilkka Riihimäki
Jorma Seitsamo
Eira Viikari-Juntura
Jukka Vuori

Sisälllys

1 Johdanto	15
2 Yhteenvetoa ja suosituksia	17
3 Työhön osallistuminen: viitekehys ja aineistot	27
4 Työhön osallistumista koskevien tilastoanalyysien tulokset	30
4.1 Väestön kehityksestä lähivuosina	30
4.1.1 Yleinen väestökehitys	30
4.1.2 Työllisyysasteiden kehitys	34
4.1.3 Poistumat iän, toimialan ja koulutuksen mukaan	37
4.1.4 Aloitukset iän, toimialan ja koulutuksen mukaan	39
4.1.5 Työ- ja työttömyysvuosien odotearvo 15- ja 55-vuotiailla 1970–2005	44
4.2 Työmarkkinoille osallistuminen 1991–2011	47
4.3 Sairauspäivärahopäivät	55
4.4 Työstä eläkkeelle	57
4.4.1 Tausta	57
4.4.2 Työeläkkeiden alkavuus	59
4.4.4 Työssä jatkaminen eläkkeellä ollessa	65
4.4.5 Lopuksi	67
5 Strategiakauden 2004–2007 keskeisiä toimenpiteitä Työterveyslaitoksella	69
5.1 Kesto-toimintaohjelma	69
5.2 Vaikuttavuustavoite 6: Ratkaisumalleja työelämään osallistumisen lisäämiseksi	73
5.3 Elämänkulku ja työ -teema	76
5.4 Suomen EU-puheenjohtajakausi: vuonna 2006	79
5.5 Kansallisen ikääntymisen foorumit: 2004–2007	84
5.6 TTL:n tutkimuksia	85
5.6.1 Työ ja terveys -haastattelututkimus 2006	85
5.6.2 Tyky-barometri 1998-2001-2004	88
5.6.3 Monikko: Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä	95
5.6.4 Retirement transition and Well-Being	97
5.6.5 Työhön osallistumiseen (eläkkeet, sairauspoissaolot) liittyviä tutkimuksia MIELI -tiimistä	98

I Johdanto

Työterveyslaitoksen johtoryhmä antoi marraskuussa 2007 tehtävän laatia erillisraportti suomalaisten Työhön osallistumisesta strategiakaudella 2004–2007. Taustalla on Vanhasen I hallituksen ohjelman tavoite pidentää suomalaisten työuraa ja myöhentää eläkkeelle siirtymistä kahdella - kolmella vuodella. Sosiaali- ja terveysministeriö edellytti tulosopimuksen mukaisesti Työterveyslaitoksen panostavan strategiakaudella voimakkaasti ko. tavoitteen toteutumiseen.

Tämän raportin ensimmäinen osa kuvaa työhön osallistumista lähtö- ja tulovirtojen mukaan ikäryhmän, sukupuolen, koulutuksen, toimialan ja alueellisuuden näkökulmista käytettävissä olevien tilastotietojen ja ennusteiden mukaan. Raportin toinen osa esittelee Työterveyslaitoksen keskeisiä toimintoja ja hankkeita, jotka strategiakaudella kohdistuivat työelämään osallistumisen lisäämiseksi.

Raportin ensimmäisen osan tilastollista selvitystä varten muodostettiin Työterveyslaitoksen toimesta asiantuntijaryhmä, johon kutsuttiin keskeisiltä tahoilta seuraavat henkilöt:

Pekka Myrskylä Tilastokeskus, Eila Tuominen ETK, Matti Sihto TEM, Hannu Kaseva ETLA, Timo Kauppinen TTL, Matti Ylikoski TTL, Juhani Ilmarinen (pj) TTL, Tomi Hussi (siht.) TTL

Raportin toisen osan kokoamiseen pyydettiin Työterveyslaitoksen asiantuntijoilta yhteenvetotekstejä sellaisista hankkeista, joiden katsottiin edistävän työssä jatkamista ja jaksamista.

Aikataulu- ja hyötysuhdetekijöistä johtuen, näissä teksteissä on hyödynnetty myös vuoden 2007 toimintakertomukseen valmisteltuja aineistoja. Työterveyslaitoksen puolelta yhteenvetotekstejä ovat toimittaneet seuraavat henkilöt: Matti Ylikoski, Hilikka Riihimäki, Jukka Vuori, Sirkku Kivistö, Eira Viikari-Juntura, Merja Perkiö-Mäkelä, Päivi Husman, Kai Husman, Kaisa Kauppinen, Auli Airila ja Jorma Seitsamo. Heli Ulmanen STM:stä ja Taija Veriö-Piispanen TTL:stä olivat suureksi avuksi raportin teknisessä kokoamisessa ja julkaisemisessa.

Haluamme kiittää lämpimästi erityisesti ulkopuolisten tilastoasiantuntijoiden merkittävää panosta tämän raportin tilastoanalyysien ja niiden tuloksia koskevien tekstien laadinnassa. Haastava tehtävä ja tiukka aikataulu olivat vaativa yhdistelmä, mutta huippuosaaminen ja innostus aiheeseen osoitti yhteistyön lisäarvon.

Työterveyslaitoksella 24.8.2008

Juhani Ilmarinen
puheenjohtaja

Tomi Hussi
sihteeri

2 Yhteenvetoa ja suosituksia

Väestön kehityksestä

1. Tilastokeskuksen vuoden 2007 väestöennuste olettaa syntyvyyden pysyvän nykytasollaan eli 1.85 lasta/nainen. Siirtolaisuusvoiton oletetaan pysyvän myös nykytasollaan eli 10.000 hengessä vuosittain. Koska maasta on muuttanut vuosittain noin 12.000–13.000 henkeä, tarvitaan maahanmuuttajia reilusti yli 20 000 henkeä vuodessa korvaamaan mahdollista työvoimavajetta. Tämä merkitsee sitä, että Suomen ulkomaalaisväestön määrä todennäköisesti kasvaa erittäin nopeasti. Työvoiman riittävyyden kannalta avainkysymys onkin kuinka tuleva ulkomaalaisväestö onnistutaan työllistämään. Vuonna 2020 ulkomaalaisväestön määrä saattaa lähennellä 400.000, joka olisi noin kolminkertainen nykyiseen ulkomaalaisväestöön verrattuna.
2. Ikärakenne jatkaa muuntumistaan siten, että kasvua tapahtuu vain iäkkäiden ryhmissä. Kuluvalle vuosikymmenellä kasvaa 55–64-vuotiaiden joukko, 2010-luvulla kasvu siirtyy 65–74-vuotiaisiin ja 2015 voimakkain kasvu tapahtuu 75+vuotiaissa. Nuoremmissa ikäryhmissä, eli 25–34-vuotiaissa on muuttaman prosentin kasvua seuraavien 15 vuoden aikana. Kasvu johtuu siitä, että siirtolaisuusvoitosta suuri osa kohdistuu juuri tähän ikäryhmää.

Työllisyyden kehityksestä 2000–luvulla

1. 2000-luvulla ikäryhmittäisen työllisyyden kasvu on varsinkin miehillä ollut hyvin vähäistä muissa kuin yli 55-vuotiaiden ikäryhmissä. Alle 30-vuotiailla se on usein jopa alentunut. Naisten työllisyysasteet ovat nousseet lähes kaikissa ikäryhmissä, eniten iäkkäillä, joilla on nousua jopa yli 10 %-yksikköä (vuodesta 1997 kasvua on ollut peräti 20 prosenttiyksikköä). Naisilla toisin kuin miehillä, työllisyys on parantunut myös alle 30-vuotiailla. Kokonaistyöllisyyden kannalta olennaisinta on, ettei työllisyys ole parantunut 30–50-vuotiailla, joiden työllisyysasteet ennen lamaa ylittivät jopa 90 prosentin tason. Nyt työllisyys jää selvästi alle tuon tason kaikilla 30–50-vuotiailla ikäluokilla.
2. Iäkkäiden työhön osallistumisessa on erittäin suuria alueittaisia eroja. 55–64-vuotiaista on Ahvenanmaalla työssä 68 prosenttia ja parhaissa mantee-reen maakunnissa, Uudellamaalla 60 prosenttia, Pohjanmaalla 59 prosenttia, Itä-Uudellamaalla 58 prosenttia. Heikoimmissa maakunnissa eli Kainuussa 40 prosenttia, Pohjois-Karjalassa 43, Pohjois-Savossa, Etelä-Savossa ja Lapissa 45 prosenttia. Uudenmaan työllisyysaste on puolitoistakertainen Kainuuseen verrattuna.
3. Suomi on laman jälkeisessä työllisyyskehityksessä kirinyt EU-maiden kärkijoukkoon, edellä ovat enää Ruotsi, Tanska ja Iso-Britannia sekä Euroopan maista EU:hun kuulumattomat Norja, Sveitsi ja Islanti. EU:n tavoitteena on ollut

saavuttaa 55–64-vuotiaiden ryhmässä vähintään 50 prosentin työllisyysaste ja sen Suomi on saavuttanut. Vuonna 2007 ikääntyneiden työllisyysaste nousi jo 55,1:een. Iäkkäiden työllisyyden kasvuvauhti on ollut viimeisen 10 vuoden aikana Suomessa Euroopan nopeinta ja kasvu jatkuu edelleen.

4. Poistumaa on aina ja osittain se on hyvin luonnollista: eläkkeelle siirtyä keskimäärin yksi ikäluokka vuodessa, 40.000 työllistä naista aloittaa äitiysloman, työstä opiskeluun siirtyy muutama kymmenen tuhatta. Laman aikana opiskeluun palattiin vielä enemmän, koska moni tilapäistyössä ollut opiskelija menetti työnsä ja jatkoi opiskeluaan. Opiskelijat eivät yleensä kelpaa työttömiksi työnhakijoiksi. Osa työllisiä muuttaa maasta ja osa kuolee. Euroopan Unioniin liittyminen lisäsi työllisten maastamuuttoa.

Suhdannevaihtelu heilutti iäkkäiden poistumia keskimääräistä vähemmän, mutta lamakaudella rakentamisen, majoituksen, liikenteen ja rahoitustoiminnan kolmivuotiskauden poistuma nousi noin 70 prosenttiin 55–64 vuotiaiden työllisten ikäryhmässä kun se olojen rauhoituttua palasi tässä ikäryhmässä takaisin noin 40 prosenttiin. Laman aiheuttamia ongelmia hoidettiin siirtämällä ikääntyneitä työttömyyseläkeputkeen ja muiden varhaiseläkejärjestelmien piiriin.

Koulutustaso vaikuttaa selvästi poistumaan: mitä korkeampi koulutus työllisellä on sitä turvallisempi on myös hänen työmarkkina-asemansa. Iäkkäistä (55–64-v) perusasteen koulutuksen saaneista poistui lamavuosina eläkkeelle tai työttömäksi miltei kaksi kolmannesta, kun yliopistollisen loppututkinnon suorittaneista poistui 46 prosenttia. Koulutusryhmien erot poistumassa ovat pysyneet samalla tasolla koko kauden 1991–2003.

5. Laman jälkeen eli 1990-luvun jälkipuoliskolla monet toimialat rekrytoivat jossain määrin takaisin myöskin iäkkäitä työnhakijoita. Tämä ilmiö näkyy etenkin rakennustoiminnassa, majoitustoiminnassa, liike-elämän palveluissa ja sosiaali- ja terveyspalveluissa.

Aloituksia koulutusasteen mukaan näyttää olevan eniten vähän koulutetuilla iäkkäillä. Tämä selittyy sillä, että laman aikana esim. rakennus- ja ravitsemustoiminnassa joutui runsaasti heikosti koulutettuja työttömiksi, mutta merkittävä osa heistä palasi saman alan töihin laman jälkeen. Paremmiin koulutetuista työttömäksi joutui laman aikana paljon pienempi osa. Myös korkeasti koulutettujen aloittajien määrä kasvoi 1990-luvun jälkipuoliskolla lama-ajasta selvästi.

Työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirroista vuosina 2001–2004 sekä työvuosien odotearvoista

1. Työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirtoja tarkasteltiin 9 eri väestöryhmässä. Tulo- ja lähtövirrat 2001–2004 kertoivat, että opiskelusta siirtyi työelämään noin 187.000 ja työelämästä opiskeluun noin 53.700 henkilöä. Varusmiehiä palasi työelämään noin 11.000 ja yksi ikäluokka noin 2.700 nuorta siirtyi va-

rusmieheksi. Erilaisilla lakisääteisillä vapailla (perhevapaa, vuorotteluvapaa), muilla poissaolosyillä sekä pitkillä sairauspoissaoloilla siirtyi työelämästä pois runsaat 44.000 ja palasi työelämään lähes 50.000 henkilöä. Vuonna 2001 työttömänä oli runsaat 300.000 henkilöä ja kaudella 2001-2004 työttömiä syntyi enemmän kuin työllistyi.

Vanhuuseläkkeelle siirtyi runsaat 60.000 ja palasi työelämään noin 1.200 henkilöä. Työttömyyseläkkeelle siirtyi lähes 4.500 työssä ollutta ja palasi työelämään runsaat 500 henkilöä. Eläketilastojen mukaan työttömyyseläkkeitä alkoi vuosina 2002-2004 paljon enemmän eli 33.300. Suurin osa työttömyyseläkkeelle siirtävistä tulee ns. työttömyysputken kautta eikä suoraan työllistä työvoimasta. He ovat vuoden 2001 lopussa olleet jo työttömiä eivätkä työllisiä.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi lähes 33.000 työllistä ja heitä palasi työelämään noin 6.000 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkejaksuja alkoi kaudella 2002-2004 yhteensä 82.000. Näistäkin jaksoista suurin osa alkaa pitkän sairauskauden jälkeen, ei suoraan työstä. Alkaneita vanhuuseläkkeitä oli kaudella 2001-2004 yhteensä 60.000. Vanhuuseläkkeet alkavat useimmiten suoraan työstä ja siksi luvutkin ovat lähes yhdenmukaiset. Maasta muutti tai kuoli lähes 20.000 15-64-vuotiaasta työllistä henkilöä vuosina 2001-2004.

2. Vuosina 2001-2004 virta opiskelusta työhön oli vähäisempää ja työstä opiskeluun suurempaa kuin 1998-2001. Kun työvoiman kysyntä on vilkasta, suurempi osa opiskelijoista aloittaa ansiotyön jo opiskeluaikana. Kysynnän alentuessa he yleensä palaavat takaisin opiskelijoiksi, eivätkä työttömiksi. Opiskelijat ovatkin työmarkkinoiden joustavin komponentti. Samoin virta vanhuuseläkkeelle kasvoi, mutta myös työskentely vanhuuseläkkeellä lisääntyi. Virta työttömyyseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeeltä työhön kasvoi vuonna 2001-2004 verrattuna vuosiin 1998-2001. Maahanmuuttajien virta työhön kasvoi myös noin kahdella tuhannella hengellä vertailuajankohtien välillä.
3. Työllisten määrä kasvoi vuosina 2004 ja 2005 lähinnä sen vuoksi, että poistuma työstä väheni. Vuonna 2004 työllisissä aloittaneiden määrä oli 214.191 ja lopettaneiden 201.525 (erotus 12.666). Vastaavasti vuonna 2005 määrät olivat 210.523 ja 193.801 (erotus 16.722 henkilöä).
4. Laman jälkeen työvuosien odotearvo on kasvanut tasaisesti sekä miehillä että naisilla. Yli 15-vuotiaiden miesten työvuosien odote on noussut 32.2 vuoteen ja naisten 31.5 vuoteen vuonna 2005. Naisten työvuosien odotearvo on nyt korkeammalla kuin mitä se koskaan on ollut. Miehet ovat palanneet lamaa edeltävälle eli vuoden 1990 tasolle.
5. Tämän hetken työttömyysasteilla laskien miehille kertyy työttömyyttä ikävälillä 15-64-vuotta keskimäärin hieman yli neljä vuotta ja naisille hieman vajaat neljä vuotta. Pahimmillaan 1990-luvun alussa miehille kertyi työttömyyttä lähes 9 vuotta ja naisillekin miltei 7 vuotta. Merkittävää on se, että ilman työttömyyttä työvuosia kertyisi kymmenisen prosenttia nykyistä enemmän.
6. Iäkkäillä eli 55 vuotta täyttäneillä miehillä oli vuonna 1970 edessään keskimäärin 6,3 työvuotta ja naisilla 3,5 työvuotta. Miesten työvuosien odotearvo aleni

kahdella vuodella vuoteen 1990 tullessa ja naisten nousi puolella vuodella. Lama pudotti molempien sukupuolten odotearvoa yhdellä vuodella, mutta laman jälkeinen työllisyyden paraneminen on ollut yhtä nopeaa ja yhtä merkittävää sekä miehillä että naisilla. Molempien sukupuolten odotearvo oli vuonna 2005 4.8 vuotta, joka naisilla on historian korkein ja miehilläkin se ylittää selvästi lamaa edeltäneen tason. Molemmille sukupuolille kertyy työttömyyttä noin vuosi työuran loppuvaiheessa. Suuri osa iäkkäistä kulkee edelleen ns. työttömyysputken kautta eläkkelle.

Työhön osallistuminen vuosina 2004–2007 ja ennusteet vuosille 2007–2011

1. Makrotaloudellisesta osallistumisen ennusteesta voidaan havaita, että nopean kokonaistuotannon kasvun vuosina (1994–2000) työikäisen väestön osallistuminen työmarkkinoille nousee ja poistuminen sieltä laskee (työttömyys alenee). Talouskasvun hidastuessa (1991–1994) puolestaan käy yleensä päinvastoin.
2. Nopean talouskasvun vuosina tulo työmarkkinoille kohosi parhaimmillaan noin 7 prosenttiin työvoimasta ja sieltä poistuminen hidastui 5 prosentin tuntumaan. Hitaan talouskasvun jaksoilla tulo työmarkkinoille puolestaan vähenee huomattavasti sieltä lähtijöitä enemmän. Niinpä työmarkkinoille tulo näyttää olevan selvästi suhdanneherkempää kuin sieltä poistuminen.
3. Työikäisen väestön nettosiirtymiä tarkasteltaessa eläköityminen, työttömyys, opiskelu ja kotityö muuttuvat kokonaistuotannon muutoksiin nähden vastakaissuuntaisesti. Määrällisesti merkittävimmät nettosiirtymät ovat eläköityminen ja työttömyys sekä opiskelu. Edeltävien ikäluokkien, maahanmuuton ja varusmiespalveluksen merkitys on vähäisempi ja riippumatonta kokonaistuotannon kasvuvauhdista. Nämä johtopäätökset pätevät bruttosiirtymienkin tapauksessa.
4. Ikäryhmittäin tarkasteltuna erot ovat huomattavan suuria. Esimerkiksi nuorten 15–24 vuotiaiden kohdalla työstä luopuminen ja päätoimiseksi opiskelijaksi jääminen selittää lähes 70 prosenttia kokonaispoistumasta. Loput 30 prosenttia joutuvat työttömiksi tai siirtyvät esimerkiksi perhevapaille. Nuorten vuosittaiset siirtymät vaihtelevat voimakkaasti työvoiman kysyntäsykliin mukaan. Nopean talouskasvun vuosina työmarkkinoille tulee runsaasti nuoria ja poistuminen sieltä vaimenee. Ikääntyneiden 55–64 -vuotiaiden kohdalla eläköityminen selittää keskimäärin 90 prosenttia poistumista ja vuosittainen vaihtelu on suhdanneluontoista ja vastasyklisiä. Sen sijaan ikääntyneiden tuloon työmarkkinoille eivät suhdannevaihtelut merkittävästi vaikuta. Iäkkäiden rekrytointi työmarkkinoille on suhdanteista riippumatta hyvin vähäistä.
5. Siirryttäessä nuoremista vanhempiin ikäryhmiin (25–54-vuotiaat) kokonaispoistumisissa opiskeluun lähtevien osuus vähenee ja työttömiksi joutuvien osuus kasvaa. Työmarkkinoille tulee ja poistuu tässä ikäryhmässä noin 70 prosenttia joko koulutuksesta tai työttömyydestä. Ikäryhmässä 25–39-vuotiaat koulutuk-

sen osuus tulo- ja poistumavirroista on noin 30-40 prosenttiin luokkaa, kun se 40–54-vuotiaiden ikäryhmässä alenee noin 10 prosenttiin.

6. Kokonaistuotannon muutosprosentti ja ikäryhmittäiset nettosiirtymät osoittivat, että vuosina 2004–2007 kokonaistuotannon kasvaessa 4,2 prosenttia nuorten (15–24 v.) virta työllisyyteen kasvoi 4,8 prosenttia ja ikääntyneiden (55–64 v.) peräti 6,5 prosenttia. Muissa ikäryhmissä muutos oli vähäistä.
7. Makrotaloudellinen malli vuosille 2007–2011 kokonaistuotannon muutosprosentilla 2,5 puolestaan ennustaa, että nuorten työllisyys paranee 3,0 prosenttia ja ikääntyneiden 2,5 prosenttia, muutosten ollessa muissa ikäryhmissä vähäisiä. 40–54-vuotiailla ennuste on negatiivinen kaikilla kokonaistuotannon muutosprosentteilla arvioituna.
8. Mikäli historiallinen yhteys koulutusasteen ja työllisyyden välillä on voimassa, niin pidemmällä aikavälillä yleisen koulutusasteen nousun myötä työllisyyskehityksen vaihtelutkin vaimenevat. Koulutusrakenne-ennusteiden ja tässä tehdyn trendilaskelman mukaan yhä suurempi osa väestöstä saa keski- ja korkea-asteen koulutuksen. Lyhyellä aikavälillä koulutusasteen kohoaminen toteutuu automaattisesti, kun matalampiasteisen koulutuksen saaneet siirtyvät eläkkeelle ja heidän tilalleen tulevat paremman koulutuksen saaneet nuoremmat ikäluokat
9. Vuonna 2004 työllisistä oli perusasteen, keskiasteen ja korkea-asteen koulutuksen saaneita 19,6 , 61,0 ja 19,4 prosenttia. Vuonna 2007 vastaavat luvut olivat 17,6, 59,7 ja 22,7 prosenttia. Ennuste vuodelle 2011 on puolestaan 16,0, 59,9 ja 24,1 prosenttia. Koulutusrakenteen muutos tulee vaikuttamaan positiivisesti työllisyysasteisiin edellyttäen kuitenkin, että koulutus kohdistuu sellaisiin ammatteihin ja osaamiseen, jolla on työmarkkinoilla kysyntää. Lisäksi on todettu, että mitä korkeampi koulutus työllisillä on, sitä pidempään he jatkavat työmarkkinoilla.

Sairauspäivärahapäivistä

1. Työllisillä oli vuodessa keskimäärin 8,7 sairauspoissaolopäivää vuonna 2006 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan. Määrä on ollut hitaassa nousussa sitten vuoden 1998. Pitkiä sairauslomia pidetään osuvana työikäisen väestön terveystietona, sillä ne ennakoivat muun muassa työkyvyttömyysriskiä.
2. Vuonna 2006 sairauspäivärahapäiviä (yli 9 päivää) oli kaikilla työllisillä noin 15 miljoonaa. Palkansaajilla niitä oli noin 13 miljoonaa (6,3 päivää/palkansaaja). Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä päivärahapäiviä oli 4,7 miljoonaa (2,3 päivää/palkansaaja) ja mielenterveyden häiriöihin liittyviä päivärahapäiviä 2,8 miljoonaa (1,4 päivää/palkansaaja). Kelan korvaamien sairauspäivärahapäivien määrä on ollut 2000-luvulla nousussa, mutta mielenterveyden häiriöiden osalta määrä on tasaantunut vuosina 2004–2006.

Työstä eläkkeelle

1. Eläkepolitiikan suunnanmuutos on tuottanut toivottua tulosta. Varhaiseläkkeillä olevien osuus 55–64-vuotiaassa väestössä on pienentynyt 1990-luvun puolivälistä lähtien lähes kahdellakymmenellä prosenttiyksiköllä. Vastaavasti ikääntyneiden työllisyys on kääntynyt selvään kasvuun. Vuosina 1994–2006 55–64-vuotiaiden työllisyysaste on noussut hieman yli kahdellakymmenellä prosenttiyksiköllä. Työllisyysasteet ovat nousseet eniten niissä yksivuotisikäluokissa, joihin eläkepoliittisia toimenpiteitä on erityisesti kohdistettu.
2. Työeläkkeiden alkavuus 55–64-vuotiailla on vähentynyt 1990-luvun lamavuosien jälkeen. Erityisen selvä aleneva suunta on nähtävissä työttömyyseläkkeissä. Niiden alkavuus on pienentynyt 60–64-vuotiaiden ikäluokassa puoleen vuosina 1996–2006. Viime vuosina vanhuuseläkkeelle siirtyminen on ollut työttömyyseläkkeelle siirtymistä yleisempää. Vanhuuseläkkeiden alkavuuden huomattava nousu vuonna 2005 johtui eläkeuudistuksen voimaantulosta. Tuolloin joustavan eläkeiän piiriin tuli kerralla kolme ikäluokkaa, vuosina 1940–1942 syntyneet. Vanhuuseläkkeiden alkavuuden nousu taittui uudistuksen voimaantulo vuoden jälkeen.
3. Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus 55–64-vuotiailla on hieman vaihdellut ja varsinkin 60–64-vuotiaiden ikäryhmässä. Tässä ikäryhmässä työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus kääntyi 1990-luvun lopulla lievään nousuun, joka näyttää viime vuosina pysähtyneen ja kääntyneen laskuun. Merkillepantavaa on, että tarkastelujakson lopussa työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuden taso oli 55–59 ja 60–64-vuotiailla jokseenkin sama eli noin 2,5 prosenttia.
4. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy. Niiden alkavuus aleni voimakkaasti 1990-luvulla, mutta kääntyi 2000-luvulla jälleen nousuun. Nousu taittui vuonna 2006. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat edelleen yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy. Mielenterveyden häiriöt työkyvyttömyyseläkkeen syynä lisääntyivät 1990-luvun lopulta lähtien. Niiden alkavuus saavutti tuki- ja liikuntaelinsairauksien alkavuuden tason 2000-luvun alussa. Viime vuosina mielenterveyden häiriöiden alkavuus kääntyi hienoiseen laskuun. Verenkiertoelinten sairauksien alkavuus aleni lähes koko 1990-luvun. Vuosikymmenen vaihteessa niiden alkavuus pysyi yhden promillen tasolla, josta se viime vuosina kääntyi uudestaan laskuun.
5. Työeläkelait korostavat ammatillisen kuntoutuksen ensisijaisuutta työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Työeläkekuntoutuksen myönteiset kuntoutuspäätökset ovat kasvaneet vuosina 1992–2006 yli 700:sta noin 4,700 päätökseen vuodessa. Vuoden 2006 aikana työeläkelaitokset kuntoutuivat runsaat 7.400 henkilöä. Vuonna 2006 kuntoutusohjelmansa läpikäyneistä kuntoutujista noin 60 prosenttia palasi työelämään. Työstä tulevien kuntoutujien työhön palaaminen oli lähes 70 prosenttia. Myös eläkkeeltä kuntoutukseen hakeutuneista yli 40 prosenttia palasi takaisin työhön.

Kasvusta ja positiivista tuloksista huolimatta työeläkekuntoutettujen määrä vuositasolla on työlliseen väestöön suhteutettuna pieni.

6. 25-vuotiaan eläkkeellesiirtymisiän odotteessa ei ole ollut suuria muutoksia yli kymmenen vuoden seuranta-aikana. Lievä nouseva suunta on nähtävissä vuodesta 2002 alkaen. 50-vuotiaan odote on noussut jo vuodesta 2000 alkaen ja nousu on ollut hieman nopeampaa. 2000-luvulla 50-vuotiaan odote on noussut vuodella ja 25-vuotiaan odote 0,7 vuodella.

Vuonna 2005 odote ei noussut. Kyseessä oli eläkkeelle siirtymisen kannalta poikkeuksellinen tilanne, kun eläkeuudistuksen voimaantulovuonna kolme ikäluokkaa tuli joustavaan vanhuuseläkeikään. Uudistuksen voimaantulon jälkeen 25-vuotiaan odote on noussut 0,4 vuodella ja 50-vuotiaan henkilön odote 0,5 vuodella.

7. Vuodesta 2005 julkisen sektorin eläkkeellesiirtymisiän odotteet ovat nousseet yksityisen sektorin odotteita nopeammin ja ylittäneet yksityisen sektorin tason. Tähän ovat vaikuttaneet osaltaan julkisen sektorin henkilökohtaiset eläkeiät (yksilöllisesti määräytyvä ikä 63–65 vuoden välillä). Työssä jatkaminen on yleistä, sillä henkilökohtaisen eläkeiän varhentaminen 63 vuoden ikään leikkaa julkisen sektorin vanhuuseläkettä pysyvästi.
8. Merkillepantavaa viime vuosien kehityksessä on eläkkeelle siirtymisen myöhentyminen. Eläketurvakeskuksen pitkän aikavälin laskelmissa 50-vuotiaan henkilön eläkkeellesiirtymisiän on arvioitu nousevan 1,1 vuodella vuoteen 2010 mennessä ja 1,5 vuodella vuoteen 2015 mennessä.
9. Eläkeläisten joukossa suurimman työssäkäyvän ryhmän muodostavat osa-aika-eläkeläiset. Vuonna 2006 heitä oli noin 30.700 henkilöä. Yksityisen sektorin eläkkeensaajia oli runsaat 17.000 ja julkisen sektorin yli 13.000. Osa-aikaeläke on suosittu julkisella kuin yksityisellä sektorilla, kun osuus suhteutetaan työllisten määrään. Naisia oli osa-aikaeläkkeellä hieman enemmän kuin miehiä.
10. Vuoden 2006 lopussa oli 62.000 55–67-vuotiasta työssä käyvää eläkkeensaajaa. Heistä lähes puolet oli osa-aikaeläkkeensaajia. Muuta eläketuloa sai 32 000 henkilöä, joista reilut kolmannes (13. 000) oli 63–67-vuotiaita, eli vanhuuseläkeläisiä. Noin kuusi prosenttia vanhuuseläkkeellä olevista jatkoi työssä eläkkeen ohessa ja kartutti samalla uutta eläkettä. Eläkelainsäädännön muutosten tavoitteena on kannustaa työssä jatkamiseen myös eläkkeellä ollessa. Uusien säännösten mukaan eläkettä karttuu 63 vuoden iästä lähtien työssä käyville vanhuuseläkeläisille 1,5 prosentilla vuosiansioista
11. Varhaiseläkkeisiin tehtyjen ikärajarotusten ja eläkeläisten karsimisten jälkeen on entiseen verrattuna vain rajoitetusti mahdollisuuksia aikaiselle poistumiselle työelämästä. Siirtymävaiheen jälkeen työkyvyttömyyseläke on ainoa kokoaikainen varhaiseläkevaihtoehto alle 62 vuoden iässä. Eläkepoliittisin toimenpitein on jatkossa aikaisempaa vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työelämästä poistumiseen.

Työterveyslaitoksen panostuksista työhön osallistumisen parantamiseksi

Työterveyslaitos on panostanut strategiakaudella 2004–2007 merkittävästi työhön osallistumisen edistämiseksi. Toimenpiteet ovat ryhmittyneet seuraavasti:

- KESTO-toimintaohjelma (2004-2007)
- Strateginen vaikuttavuustavoite 6: Ratkaisumalleja työelämään osallistumisen lisäämiseksi (2006–)
- Elämänkulku ja työ-teema (2006–)
- Suomen EU-puheenjohtajakauden 2006 toiminnot
- Kansallisiin ikääntymisen foorumit (2004–2007), sekä
- työhön osallistumiseen liittyvä laaja tutkimustyö

Raportin luvussa 4. on esitelty näitä toimia yhteenvedonomaaisesti sekä KESTO-toimintaohjelman, strategisen vaikuttavuustavoite 6:n, Elämänkulku ja työteeman, Suomen EU-puheenjohtajakauden sekä kansallisten ikäfoorumien osalta.

Tutkimustyöstä on valittu esimerkeiksi

- TTL:n Työ- ja terveyshaastattelun ikään, työkykyyn ja työkyvyttömyyteen, työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen liittyviä tuloksia, jotka edustavat hyvin suomalaisia työkäisiä ja työhön osallistuvia
- Työkykybarometrin ikätuloksia vuosilta 1998, 2001 ja 2004, jotka edustavat Suomen työpaikkoja sekä työnantajan, henkilöstön edustuksen sekä työterveyshuollon kannalta
- Monikko: Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä - tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla, joka on Euroopan sosiaalirahaston EQUAL- ohjelman rahoittama hanke
- Retirement transition and Well-Being, joka on TTL:n kuntasektorin 1981-1997 seurantatutkimukseen perustuva väitöskirjatyo, sekä
- kooste seitsemästä MIELI-tiimin työhön osallistumiseen liittyvistä tutkimuksista, jotka kohdistuvat eläkkeisiin ja sairaspöissaoloihin

Näistä tutkimuksista on laadittu yhteenveto- tai tiivistelmätekstejä lukuun 4, johon lukijaa pyydetään ystävällisesti tutustumaan. Referoidut tutkimushankkeet eivät edusta Työterveyslaitoksen koko tutkimuspanostusta työhön osallistumisen edistämiseksi, mutta antavat kuvan erilaisista tutkimusotteista ja tutkijoiden laajasta mielenkiinnosta aiheeseen.

Suosituksia

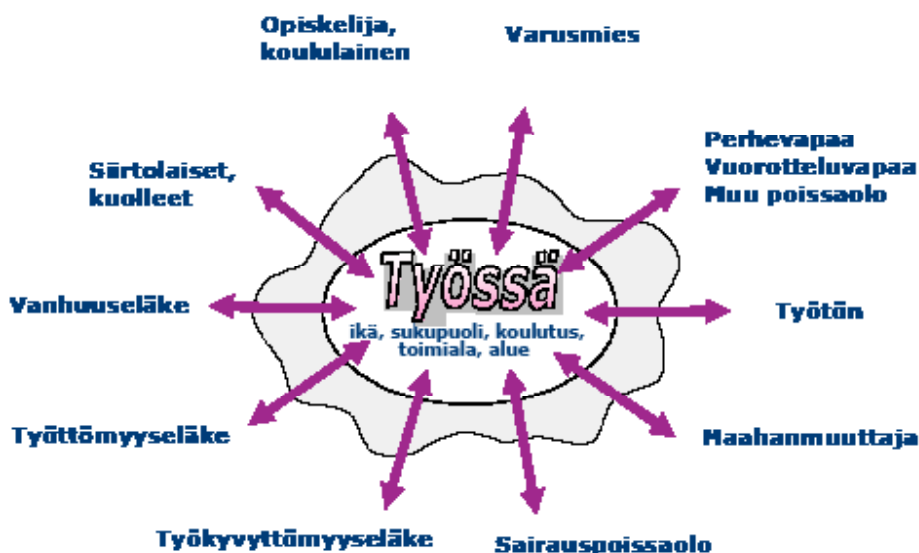
1. Määrällisesti merkittävimpiin nettosiirtymiin eli eläköitymiseen, työttömyyteen ja opiskeluun on vaikutettava sekä yhteiskunnan että yritysten keinoin tarjoamalla yksilöllisiä ja joustavia ratkaisuja.
2. Kokonaistyöllisyyden parantamiseksi on keskitettävä toimenpiteitä 30–50-vuotiaiden työurien eheyttämiseksi ja työhön paluun tehostamiseksi. Poistuma työttömyyteen näissä ikäryhmissä kasvaa ennustemallin mukaan lähivuosina, myös nopeamman talouskasvun vaihtoehdossa.
3. Iäkkäiden työhön osallistumiseen on erityisesti panostettava Kainuussa, Pohjois-Karjalassa, Pohjois-Savossa, Etelä-Savossa ja Lapissa, joissa iäkkäiden työllisyysasteet ovat selvästi keskimääräistä alempia.
4. Iäkkäiden koulutustason nostamiseen on panostettava sekä aikuiskoulutuksella että henkilöstökoulutuksella.
5. 55 - vuotiailla työvuosien odotusarvoa, noin 4,8 vuotta, on vielä nostettava 2-3 vuodella.
6. Työhön osallistumisen polarisoituminen sektoreittain on ehkäistävä. Työssä jatkamisen painetta ei tule siirtää pelkästään julkiselle sektorille.
7. Vähittäistä eläkkeelle siirtymistä eläke- tai muilla järjestelyillä olisi edelleen suositettava iän myötä tarvittavien työelämäjoustojen keinona, myös miehillä. Vanhuuseläkkeellä olevien osallistumista työntekoon on kannustettava edelleen.
8. Sairauspoissaolojen kasvutrendi on pysäytettävä.
9. Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuutta on ehkäistävä riittävän varhain eli ennen ikävaihetta 55–59 vuotta. Erityistä huomiota on kohdistettava tuki- ja liikuntaelinten sairauksien sekä mielenterveyden häiriöiden (masennus) ehkäisyyn.
10. Työeläkekuntoutettavien volyyymia vuositasona on merkittävästi nostettava.
11. Työvuosien odotearvojen parantamiseksi työttömyyden vähentämiseen on jatkuvasti panostettava.
12. Koska työmarkkinoille tulo on suhdanneherkempää kuin sieltä poistuminen, on varauduttava hyvin hitaamman talouskasvun vaiheisiin. Nuorten pääsyyn työmarkkinoille on löydettävä uusia keinoja talouskasvun heikentyessä. Alkaneilla työttömyysjaksoilla on suuri riski venähtää pitkäaikaistyöttömyydeksi tai ne voivat muuttua toistuvaistyöttömyydeksi.
13. Suomen työvoiman riittävyyden kannalta on erittäin merkittävää huolehtia maahanmuuttajien työllistamisestä.
14. Koska eläkepoliittisin keinoin on jatkossa aikaisempaa vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työelämästä poistumiseen, on työelämän kehittämiseksi parempia ja pidempiä työuria varten voimakkaasti edistettävä seuraavia toimia:
 - työelämän arvoja koskevan vuoropuhelun aktivointia hallinnossa, työmarkkinajärjestöissä, asiantuntijalaitoksissa ja työpaikoilla

- koko työuran aikaisia työn ja työyhteisöjen kehittämistoimia, yksilöllisiä tukitoimia ja riittävän varhaisia toimenpiteitä työn, työympäristön ja työolojen sovittamiseksi ihmisen mittoihin työelämän eri vaiheissa
- ”terveen yrityksen” kokonaisvaltaisen toimintamallin kehittäminen, joka korostaa työterveyden ja työturvallisuuden merkitystä, edistää työkykyä ja rohkaisee terveisiin elintapoihin ja ennalta ehkäisyyn
- yhteistyön parantaminen työelämän kehittämiseksi kaikkien eri toimijoiden kesken, joilla on yhteisiä tavoitteita ihmisten paremmista ja pidemmistä työurista. Tällaisia tahoja ovat esimerkiksi työterveyden ja työsuojelun lisäksi perheen ja työn yhteensovittamista, kansanterveysttä, työllisyyttä ja sosiaaliturvaa, maahan muutttoa, tasa-arvoa, kauppa-, teollisuus- ja talouspolitiikkaa ja kuluttajasuojelua, sosiaalista vastuuta ja koulutuspolitiikkaa harjoittavat tahot.
- yritys- ja organisaatiokohtaiset työhyvinvoinnin kokonaissuunnitelmat ja niiden seuranta esimerkiksi henkilöstö- tai työterveystilinpäätösten avulla
- työpaikoilla käytävän vuoropuhelun parantaminen osallistavilla menetelmillä. Vuoropuheluun työpaikoilla on syytä saada työntekijöiden ja esimiesten lisäksi mukaan työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstön kehittämisen asiantuntijat ja vastuutahot. Menetelmien palveluntuottajille tulee asettaa vähimmäislaatuvaatimukset
- työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittäminen samanaikaisesti ja osana työorganisaatioiden normaalia strategia- ja johtamistoimintaa sekä asianomaisten ministeriöiden ja sektoritutkimuslaitosten strategioita
- näyttöön perustuvien hyvien ikä- ja työhyvinvointikäytäntöjen kokoaminen ja levittäminen työorganisaatioiden ja yritysten käyttöön
- korostettava iäkkäiden työmarkkina-arvoa yritysten ja yhteiskunnan kannalta sekä nuoremman työvoiman ylikuormituksen ehkäisijänä.

3 Työhön osallistuminen: viitekehys ja aineistot

Työhön osallistumisen viitekehyksessä pyrittiin hahmottamaan mahdollisimman monipuolisesti kaikki ne väestöryhmät, jotka vaikuttavat työhön osallistumista kuvaaviin lukuihin (Kuva 1). Lähes kaikissa väestöryhmissä tapahtuu sekä työelämään siirtymistä että poistumista. Näihin tulo- ja lähtövirtoihin vaikuttavat monet taustatekijät, kuten ikäryhmä, sukupuoli, koulutustaso, toimiala sekä alueellisuus. Tiedot tähän raporttiin on kerätty Työssäkäyntitilastoista, jotka ilmestyvät vuosittain ja kattavat kaikki väestöryhmät.

Kuva 1. Työhön osallistuminen: tulo- ja lähtövirrat 1998–2001, 2004–2007 ja 2007–2011



Työssäkäyntitilaston perusteella on kuvattu neljän vuoden vertailuajankohtina ensin vuosia 1998–2001 sekä 2001–2004, joista oli saatavissa tulo- ja lähtövirtatietoja. Tulo- ja lähtövirtaluvut ovat kyseisen ajanjakson summia, ei vuosien keskiarvoja. Samalla henkilöllä voi olla useampia siirtymiä ajanjakson aikana. Vuosien 2004–2007 tulokset perustuvat makrotaloudelliseen ennustemalliin, koska kaikkia tietoja ei ollut vuosilta 2006–2007 vielä käytettävissä. Ennusteissa vuosille 2004–2007 ja 2008–2011 on käytetty historiallisena pohjatietona työssäkäyntitilastoja vuosilta 1991–2004. Ennusteissa haluttiin selvittää mihin suuntaan työhön osallistuminen on kehittymässä kolmen eri talouskasvun malleissa.

Pekka Myrskylä Tilastokeskuksesta on vastannut luvusta Väestön kehityksestä lähivuosiina, joka kattaa meno- ja tulovirrat vuosilta 1998–2001 sekä 2001–2004, Hannu Kaseva ETLA:sta on laatinut raportin ennusteet vuosille 2004–2007 ja 2007–2011 ja Eila Tuominen Eläketurvakeskuksesta on puolestaan koonnut luvun Työstä eläkkeelle.

Väestöryhmien kuvaus

Työtön	Henkilö on työtön, jos hän on vuoden lopussa työttömänä työnhakijana Työ- ja elinkeinoministeriön työnhakijarekisterissä.
Opiskelija, koululainen	Korkeakouluopiskelijat, ammatillisten oppilaitosten opiskelijat, lukiolaiset. Eri opiskelijaryhmistä ei ollut käytettävissä erikseen tulo- ja lähtövirtatietoja.
Varusmies	Henkilö on varusmies tai siviilipalvelusmies, jos hän on vuoden lopussa suorittamassa yo. palveluaan.
Perhevapaa, vuorotteluvapaa, muu poissaolo, sairauspoissaolo	Lakisääteisillä perhevapailla ja vuorotteluvapailla olevat henkilöt. Hoitovapailla ja äitiyslomalla olevat ovat työllisiä sen ajan kun saavat palkkaa työnantajaltaan, muun ajan ryhmässä ”muut”. Perhevapaa, vuorotteluvapaa, muu poissaolo ja sairauspoissaolo eivät yleensä katkaise työsuhdetta, joten henkilöt luetaan tilastoissa työllisiin. Perhevapailla oli vuoden 2005 lopussa vajaat 50.000 henkilöä, vuorotteluvapailla noin 5000. Vuorotteluvapailla olevilla työsuhde on ns. lepäävä, eli heistä osa saattaa olla ryhmässä ”muut”, jos vuorotteluvapaa on voimassa vuoden viimeisellä viikolla. Ryhmään ”muut” kuuluu myös joukko ihmisiä, joille maksetaan tukea lapsen, vammaisen tai vanhuksen hoidosta. Osalla omaishoitajia on normaali työsuhde, jolloin heidät luetaan työllisiksi, myös osasta eläkeläisinä omaistaan hoitavista saattaa tulla työllisiä, osa jää eläkeläisiksi. Muiden eri etuuksien saajia (mm. opinto-, asunto- ja toimeentulotuki) on ryhmässä ”muut” mikäli heillä ei ole voimassa olevaa työsuhdetta tai tötuloja minimipalkkatasoa ylittävää määrää. Ryhmä ”muut” on näin ollen residuaali, joka jää jäljelle, kun koko 15–64-vuotiaasta väestöstä poimitaan pois työlliset, työttömät, opiskelijat, eläkeläiset ja asevelvolliset. Sairauspoissaoloryhmää ei saatu erotelluksi ryhmästä ”Muu poissaolo”, koska heillä työsuhde yleensä säilyy voimassa, vaikka he ovat sairaita.
Vanhuuseläke	Henkilöllä on vuoden lopussa voimassa oleva vanhuuseläke.
Työttömyyseläke	Henkilöllä on vuoden lopussa voimassa oleva työttömyyseläke.
Työkyvyttömyyseläke	Henkilöllä on vuoden lopussa voimassa oleva työkyvyttömyyseläke
Siirtolaiset, kuolleet	Henkilö on siirtymäjaksen aikana poistunut ns. maassa-asuvasta väestöstä.
Maahanmuuttajat	Henkilö on siirtymäjaksen aikana muuttanut maahan. Myös Suomen kansalaiset voivat olla maahanmuuttajia.
Ryhmässä 'Muut on myös ns. harmaa alue	Tähän harmaaseen alueeseen kuuluu ehkä 100.000 henkilöä, joista ei ole mitään toimintatietoja virallisissa rekistereissä. Ryhmään kuuluvat muun muassa työttömät, jotka ovat luopuneet työttömyysturvasta ja työn hausta, pääomatuloilla elävät sekä ns. ”peräräkkämmin pojat/tytöt, jotka asuvat kotona, mutta joilla ei ole verotettavia tötuloja, eikä heistä ole työttömyys-, opiskelu- tai eläketietoja. Osa heistä pitää ehkä ns. välivuotta tai valmistautuu jonkin oppilaitoksen pääsykokeisiin. Harmaan alueen väestöryhmää ei käsitellä tässä raportissa.

Tämä raportti on toimeksi antonsa mukaisesti luonteeltaan kuvaava. Tilastoasiantuntijoiden kanssa on keskusteluissa tullut esille tarve analyttisempään tarkasteluun. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet tulo- ja lähtövirtoihin eri väestöryhmissä on mielenkiintoinen ja vaikea, mutta myös tarpeellinen kysymys selvitettäväksi. Työterveyslaitos on halukas kannustamaan asiantuntijoita yhteistyön jatkamiseksi yhteiskunta-, yritys- ja yksilötason työhön osallistumiseen liittyvien vaikutustekijöiden tutkimiseksi. Tutkimusprojekti olisi tarpeellinen kun seuraavan strategiakauden 2008–2011 painotuksia ja toimenpiteitä kohdistetaan sellaisiin väestöryhmiin ja tekijöihin, joilla on pitkäjänteistä vaikutusta työhön osallistumiseen.

4 Työhön osallistumista koskevien tilastoanalyysien tulokset

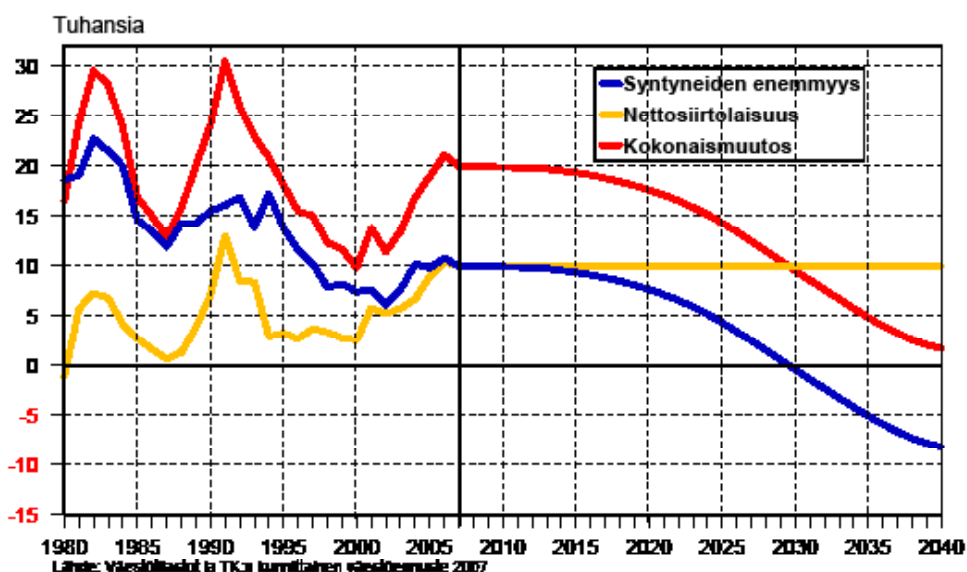
4.1 Väestön kehityksestä lähivuosina

Pekka Myrskylä, Tilastokeskus

4.1.1 Yleinen väestökehitys

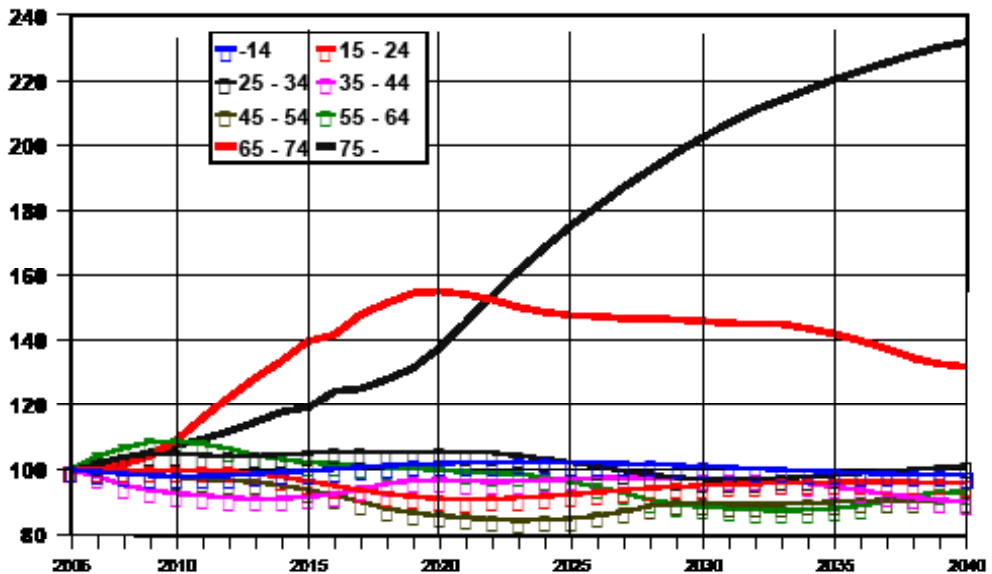
Vuoden 2007 ennuste olettaa syntyvyyden pysyvän nykytasollaan eli 1.85 lasta/nainen. Oletus on Pohjoismaiden tasolla, mutta Keski-Eurooppaan verrattuna puolisen lasta eli miltei kolmannesta korkeampi. Siirtolaisuusvoiton oletetaan pysyvän myöskin nykytasollaan eli 10.000 hengessä vuosittain. Koska maasta muuttaa vuosittain noin 12.000–13.000 henkeä, tarvitaan maahanmuuttajia reilusti yli 20.000 henkeä vuodessa, jotta päästään 10.000 hengen siirtolaisuusvoittoon. Tämä merkitsee sitä, että Suomen ulkomaalaisväestön määrä kasvaa erittäin nopeasti. Työvoiman riittävyyden kannalta avainkysymys onkin kuinka tuleva ulkomaalaisväestö onnistutaan työllistämään. Vuonna 2020 ulkomaalaisväestön määrä saattaa lähennellä 400.000 eli se on kolmin-kertainen nykyiseen ulkomaalaisväestöön verrattuna.

Kuva 2. Väkiluvun muutos Suomessa 1980–2030



Ikärakenne jatkaa muuntumistaan siten, että kasvua tapahtuu vain iäkkäiden ryhmissä. Aluksi kasvaa 55–64-vuotiaiden joukko, 2010-luvulla kasvu siirtyy 65–74-vuotiaisiin ja 2015 voimakkain kasvu tapahtuu 75+vuotiaissa. Nuoremmissa ikäryhmissä, eli 25–34-vuotiaissa on muutaman prosentin kasvua seuraavien 15 vuoden aikana. Kasvu johtuu siitä, että ennätysellisestä siirtolaisuusvoitosta suuri osa kohdistuu juuri tähän ikäryhmään.

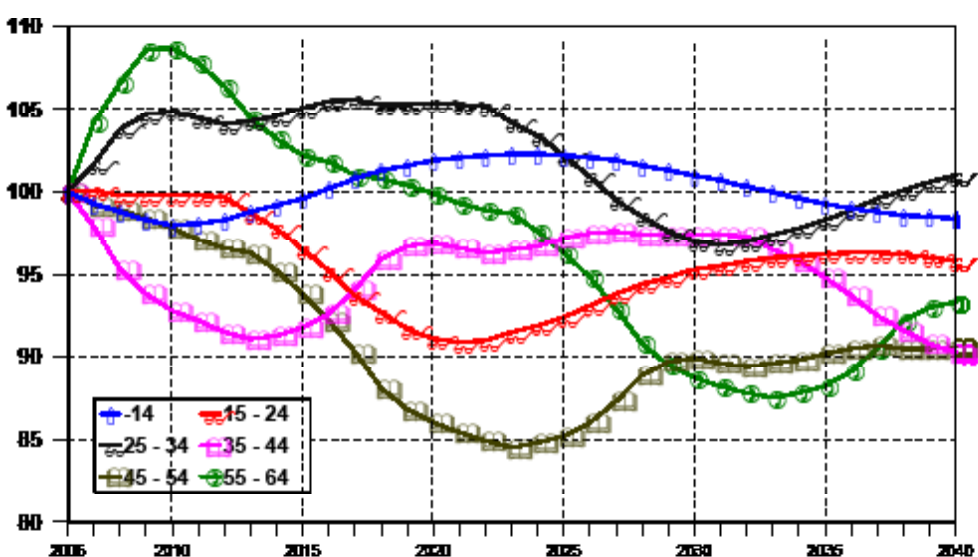
Kuva 3. Väkiluvun muutos Suomessa 2006–2040



Lähde: Väestötiedot ja TTK:n tunnuslimes väestöennuste 2007

31.1.08 #

Kuva 4. Väkiluvun muutos Suomessa 2006–2040



Lähde: Väestötiedot ja TTK:n tunnuslimes väestöennuste 2007

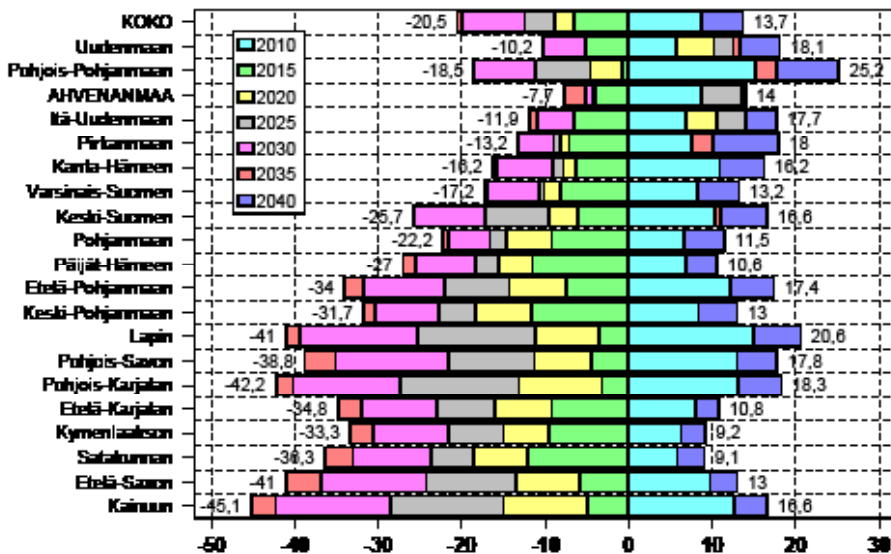
31.1.08 #

Alueittainen kehitys

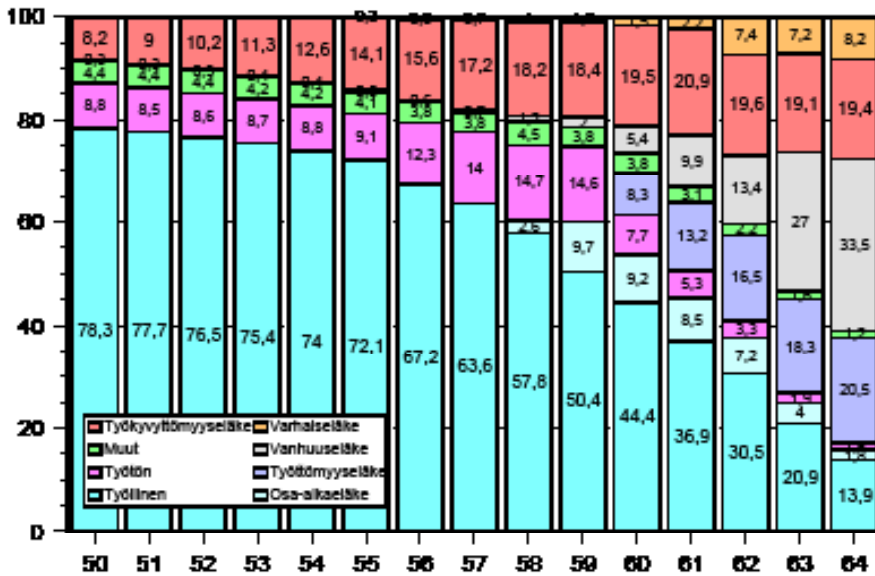
Työvoimaan tulevien, eli 20–29-vuotiaiden määrän kasvu on koko maan tasolla lähes pysähtynyt. Pieni kasvu jatkuu vielä Itä-Uudellamaalla, Pirkanmaalla, Uudellamaalla sekä Kanta-Hämeessä. Vuoden 2015 jälkeen nuoren työvoiman määrä vähenee lähes kaikissa maakunnissa, eniten Itä-Suomen maakunnissa, vaikka siirtolaisuus tuo niihin-kin pientä voittoa.

Työvoimasta poistuvien, eli 55–64-vuotiaiden määrä kasvaa kaikissa maakunnissa vielä tämän vuosikymmenen loppuun, koska suurimmat ikäluokat vielä sisältyvät tähän ikäryhmään. Vuodesta 2015 alkaa väheneminen miltei kaikissa maakunnissa ja sitä jatkuu aina vuoteen 2035 saakka.

Kuva 5. 55–64-vuotiaiden määrän muutos 2006–2040 maakunnittain (2006=100)

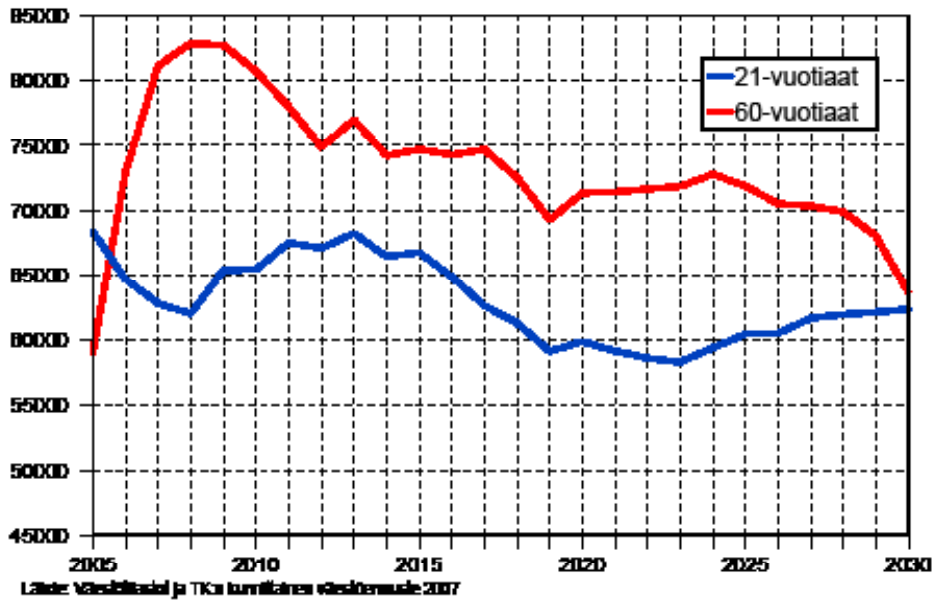


Kuva 6. 50 vuotta täyttänyt väestö pääasiallisen toiminnan mukaan 2005



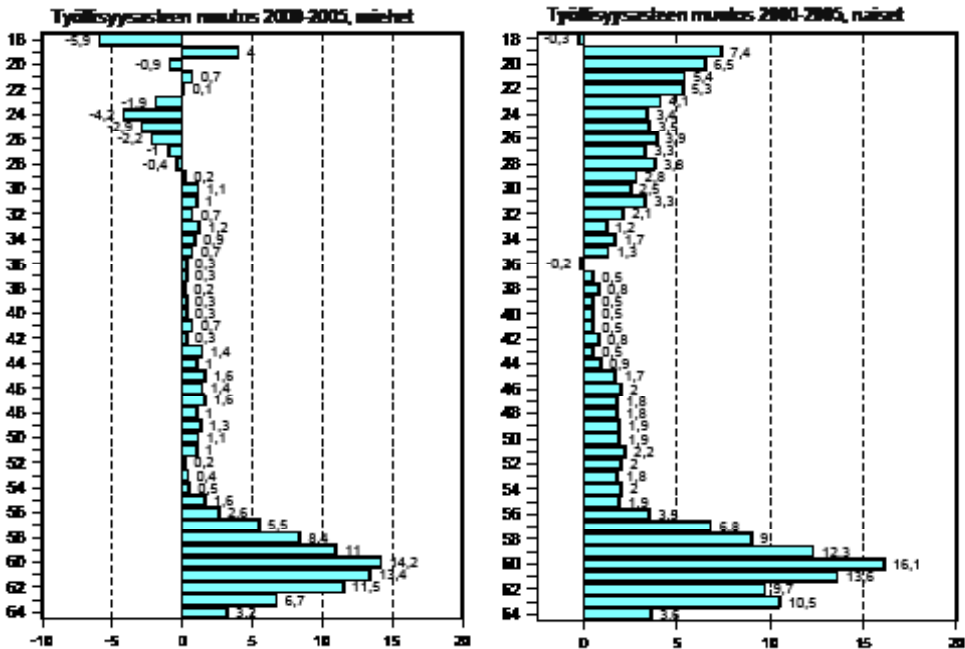
Ikä vaikuttaa työllisyysasteeseen jo varhain. 50-vuoden jälkeen yksi vuosi lisää iässä pudottaa työllisyyttä vain prosenttiyksiköllä, 55 vuoden kohdalla 5 prosenttiyksiköllä. Työllisten osuus ikäluokasta putoaa alle puolen 60-vuotiailla, jolloin 47 prosenttia ikäluokasta on erilaisilla eläkkeillä. Pieni osa on työttömänä ja kotitaloustöissä ilman eläkettä (8,4%). Se rajaikä, jolloin työllisten osuus ikäluokasta putoaa alle puolen, oli syvimmällä lamakaudella, jopa 56 vuotta, josta on kymmenessä vuodessa noustu siis 60 vuoteen eli keskimääräinen poistumisikä on noussut 4 vuodella. Keskimääräinen aloittamisikä, eli se ikä jossa puolet ikäluokasta on ansiotyössä, on hieman alentunut ja on tällä hetkellä 21 vuotta. Jo muutaman vuoden työikäikäisistä poistuvien ikäluokka (61-vuotiaat) on ollut suurempi kuin aloittava ikäluokka eli 21-vuotiaat. Parhailaan ero on suurimmillaan ja poistuva ikäluokka on noin 20.000 suurempi kuin aloittava ikäluokka. Ensi vuosikymmenellä poistuvien enemmisyys putoaa noin 10.000:een.

Kuva 7. Työllisiin tuleva ikäluokka (21-v) ja työllisistä poistuva ikäluokka (61-v) ennusteen mukaan



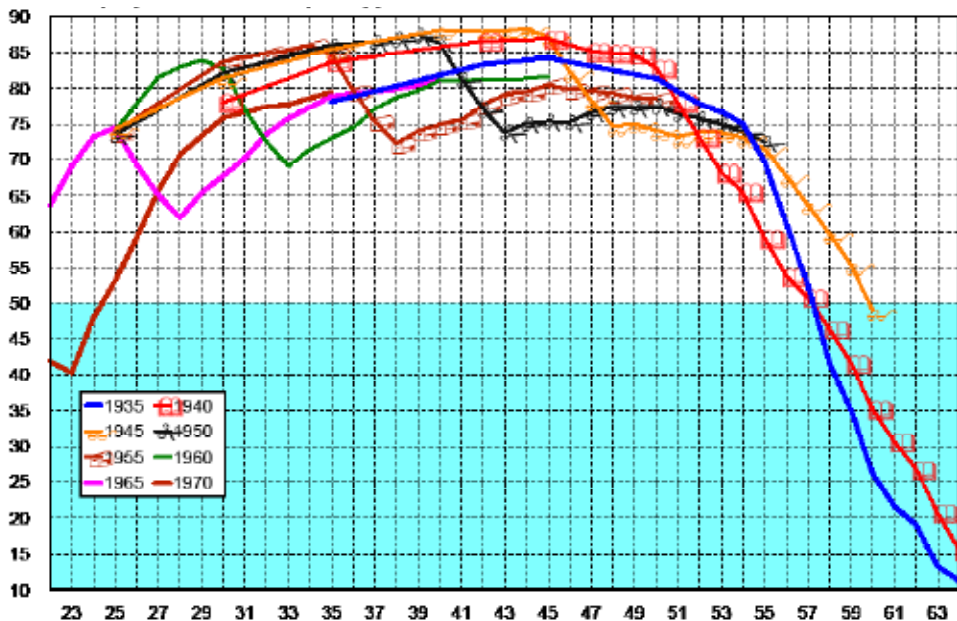
4.1.2 Työllisyysasteiden kehitys

Kuva 8. Työllisyysasteen muutos 2000-2005



2000-luvulla ikäryhmittäisen työllisyyden kehittyminen on varsinkin miehillä ollut hyvin vähäistä muissa kuin yli 55-vuotiaiden ikäryhmissä. Alle 30-vuotiailla se on usein jopa alentunut. Naisten työllisyysasteet ovat lähes kaikissa ikäryhmissä nousseet, eniten iäkkäillä, joilla on nousua jopa yli 10 prosenttiyksikköä. Naisilla toisin kuin miehillä, työllisyys on parantunut myös alle 30-vuotiailla. Kokonaistyöllisyyden kannalta olennaisinta on, että työllisyys ei ole parantunut 30–50-vuotiailla, joiden työllisyysasteet ennen lamaa ylittivät jopa 90 prosentin tason. Nyt työllisyys jää selvästi alle tuon tason kaikilla nuoremmilla ikäluokilla.

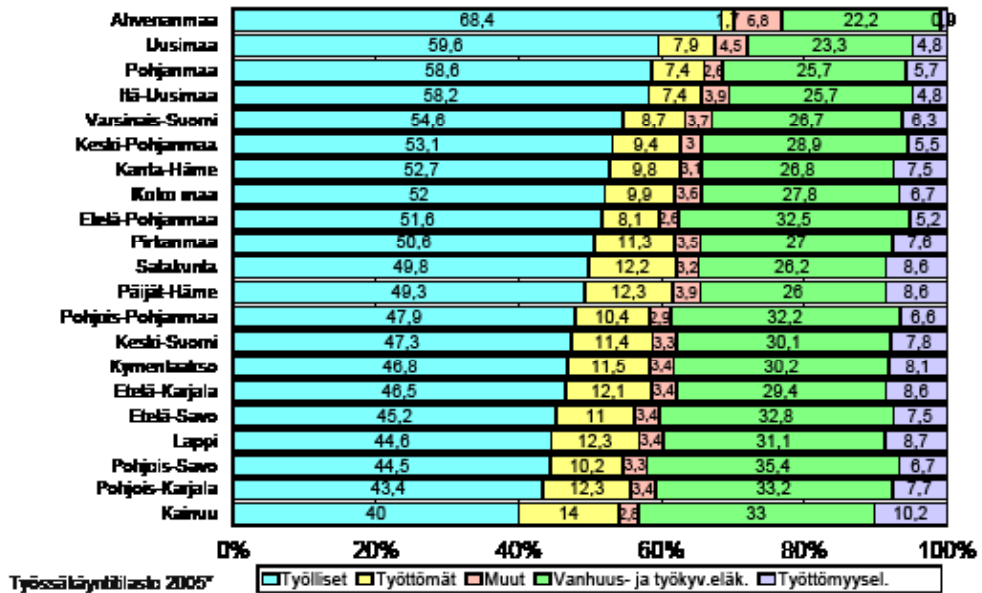
Kuva 9. Syntymäkohorttien työllisyys eri ikävaiheissa



1935-syntyneiden työllisyysaste nousi korkeimmillaan 84 prosenttiin, suurten ikäluokien työllisyys nousi korkeimmillaan 88 prosenttiin. Lamakausi pudotti työllisyysasteita noin 15 prosenttiyksiköllä eli hieman runsaaseen 70 prosenttiin. Laman jälkeen suuret ikäluokat eivät enää palanneet entiselle tasolleen, mutta työnsä lamassa säilyttäneet ovat jatkaneet työelämässä edeltäneitä ikäluokkia pidempään. Voi vain kuvitella paljonko korkeammalla niiden työllisyysasteet olisivat nyt, elleivät ne olisi parhaassa työiässään kokeneet tuota 10-15 %-yksikön äkkipudotusta. Osa tuolloin työttömäksi joutuneista ei milloinkaan enää palannut työelämään. Vuonna 1955 syntyneiden ikäluokka oli laman alkaessa noin 35-vuotiaita, heidän työllisyysasteensa oli noussut jo yli 85 prosentin ja nousulinja näytti jatkuvan. Lama pudotti ikäluokan työllisyysasteen 72 prosenttiin 38 vuoden iässä. Laman jälkeen ikäluokan työllisyys on noussut takaisin 80 prosenttiin. 1945–1949 syntyneiden ikäluokien työllisyysaste oli 45 vuoden iässä lähes 10 prosenttiyksikköä korkeampi. Myös 1960-luvun alussa syntyneiden ikäluokien maksimityöllisyys näyttää jäävän vain hieman yli 80 prosentin tasolle. Työllisyysaste

teiden aleneminen merkitsee sitä, että 1950- ja 1960-luvuilla syntyneiden ikäluokkien elinaikaiset työvuodet jäävät selvästi vähemmiksi kuin suurilla ikäluokilla. Suurten ikäluokkien korkeita työllisyysasteita selittää osaksi se, että näistä ikäluokista alkaen naisten ansiotyö yleistyi selvästi. Suurten ikäluokkien naiset olivat merkittävä osa sitä lisätyövoimaa, joka rekrytoitiin palvelusektorille 1970- ja 1980-luvuilla.

Kuva 10. 55–64-vuotiaiden toiminta 2005

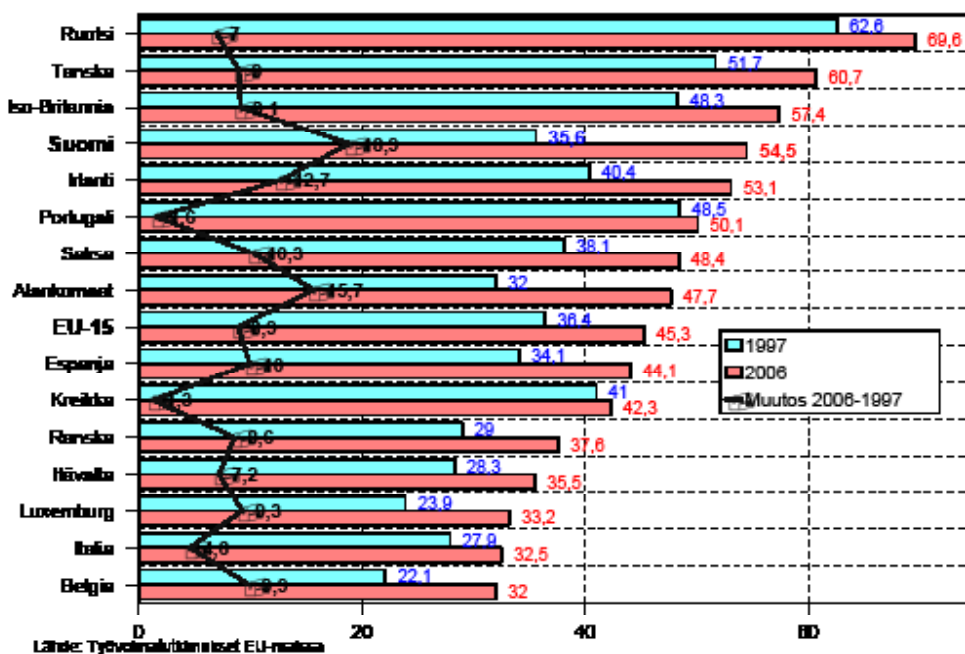


Iäkkäiden työhön osallistumisessa on erittäin suuria alueittaisia eroja. 55–64-vuotiaista on Ahvenanmaalla työssä 68 prosenttia ja parhaissa mantereen maakunnissa, Uudellamaalla 60 prosenttia, Pohjanmaalla 59 prosenttia, Itä-Uudellamaalla 58 prosenttia. Heikoimmassa maakunnissa, eli Kainuussa 40 prosenttia, Pohjois-Karjalassa 43, Pohjois-Savossa, Etelä-Savossa ja Lapissa 45 prosenttia. Uudenmaan työllisyysaste on 50 prosenttia korkeampi kuin Kainuun tässä ikäryhmässä. Mitä sitten tekevät ne, jotka eivät ole työssä? Kainuussa työttömien osuus on 14 prosenttia, Uudellamaalla 8, eläkeläisten osuus Kainuussa on 43 prosenttia ja Uudellamaalla 28 prosenttia. Työttömiä on 6 prosenttiyksikön ero, eläkeläisissä 15 prosenttiyksikön ero. Kainuun 55–64-vuotiaista on suurempi osa eläkkeellä kuin työssä (43,2 ja 40 %), muissa maakunnissa työssäolevien määrä vielä ylittää eläkeläisten määrän. Kymmenessä muusakin maakunnassa enemmistö 55–64-vuotiaista ei enää ole työssä vaan he ovat joko eläkkeellä tai työttöminä. Työikäinen väestö on vajaakäytössä ainakin niissä maakunnissa, joissa työllisyysaste on maan keskitason alapuolella. Kahdessa toista maakunnassa iäkkäiden työllisyysaste on maan keskitason, eli 52 prosentin alapuolella. Myös työttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeiden käyttö on näissä maakunnissa keskimääräistä yleisempää.

Iäkkäiden työllisyyskehitys EU:ssa

Suomi on laman jälkeisessä työllisyyskehityksessä kirinyt EU-maiden kärkijoukkoon, edellä ovat enää Ruotsi, Tanska ja Iso-Britannia sekä tietenkin EU:hun kuulumattomat Norja ja Islanti. EU:n virallisena tavoitteena on ollut saavuttaa 55–64-vuotiaiden ryhmässä vähintään 50 prosentin työllisyysaste ja sen Suomi on saavuttanut. Vuonna 2007 Suomen työllisyysaste nousi jo 55,1:een. Iäkkäiden työllisyyden kasvuvauhti on Suomessa Euroopan nopeinta ja se jatkuu edelleen.

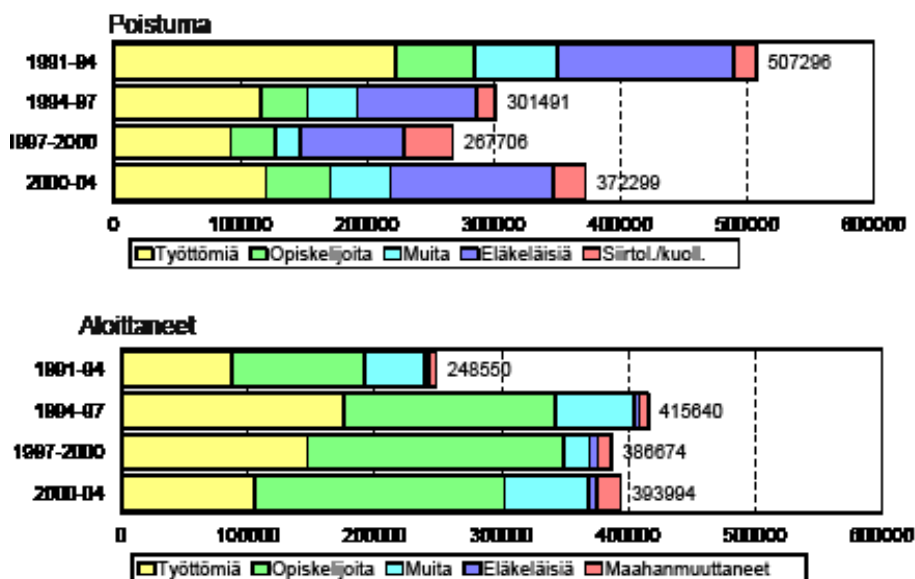
Kuva 11. 55-64-vuotiaiden työllisyysasteiden muutos 1997-2006, vanhat EU-maat



4.1.3 Poistumat iän, toimialan ja koulutuksen mukaan

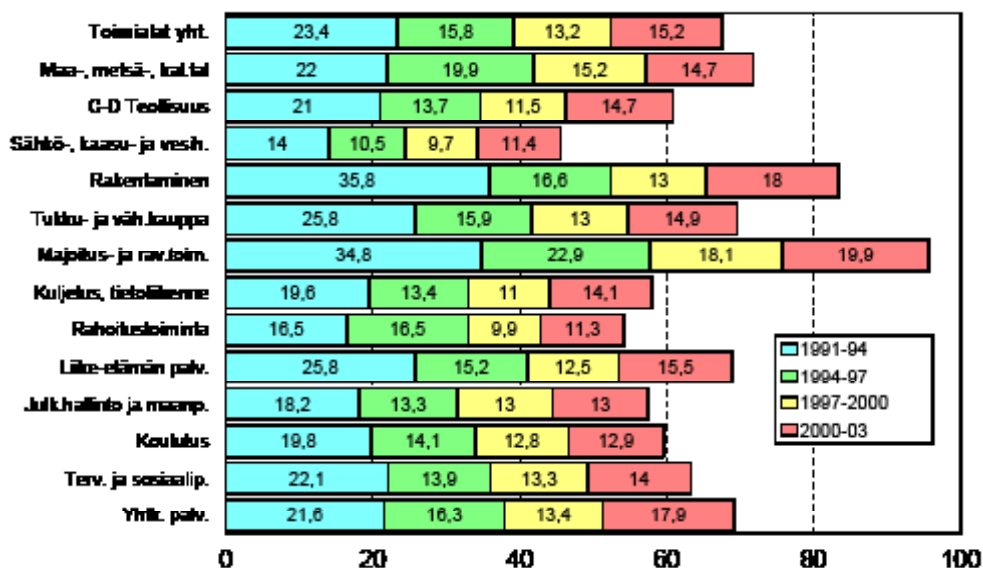
Kun lama alkoi, työttömyys kasvoi hyvin nopeasti, kaudella 1991–1994 yli 220.000 työllistä menetti työnsä. Vähän suurempi joukko siirtyi muista syistä työelämän ulkopuolelle, joten yhteensä poistumaa kertyi yli puoli miljoonaa. Laman käännyttyä kasvuksi, poistuma pieneni nopeasti ja seuraavalla kolmivuotiskaudella se oli enää 300.000. Poistumaa on aina ja osittain se on hyvin luonnollista: eläkkeelle siirtyy keskimäärin yksi ikäluokka vuodessa, 40.000 työllistä naista aloittaa äitiysloman ja työstä opiskeluun siirtyy muutama kymmenen tuhatta. Laman aikana opiskeluun palattiin vielä enemmän, koska moni tilapäistyössä ollut opiskelija menetti työnsä ja jatkoi opiskeluaan. Opiskelijat eivät yleensä kelpaa työttömiksi työnhakijoiksi. Lisäksi osa työllisiä muuttaa maasta ja osa kuolee. Euroopan Unioniin liittyminen ja samoihin aikoihin alkanut globalisaatiokehitys lisäsivät työllisten maastamuuttoa selvästi.

Kuva 12. Poistuma ja aloittaneet



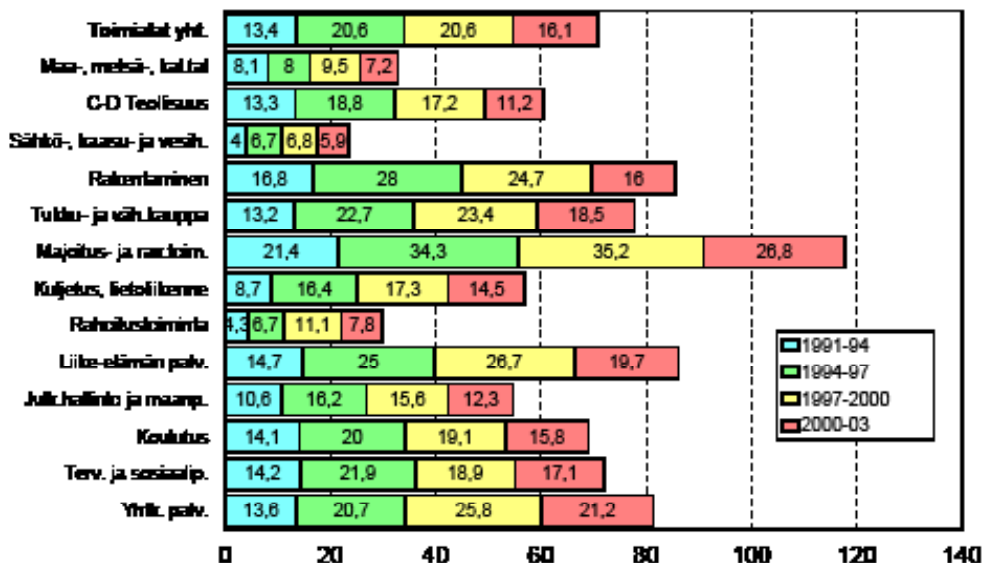
Laman aikana työelämässä aloittavien määrä oli poikkeuksellisen pieni, vain puolet poistumasta, eli työllisten määrä väheni kolmessa vuodessa 260.000:lla. Seuraavalla kolmivuotiskaudella aloittajien määrä nousi 160.000:lla, kun työmarkkinat jälleen avautuivat työttömille, opiskelijoille ja kotitalouksissa oleville. 1990-luvun lopulla aloittajien määrä oli kolmivuotiskausilla yli 100.000 suurempi kuin poistuneiden määrä, mikä nosti työllisten määrää taas nopeasti. Laman aikainen poistuma oli kuitenkin niin poikkeuksellisen suuri, että vasta 2008 on koko maan tasolla ylitetty lamaa edeltänyt työllisten määrä. Vuonna 2007 vain Uudenmaan, Pirkanmaan, Varsinais-Suomen ja Pohjois-Pohjanmaan maakunnissa työllisiä oli enemmän kuin vuonna 1990.

Kuva 13. Poistuma toimialan mukaan 1991–2003

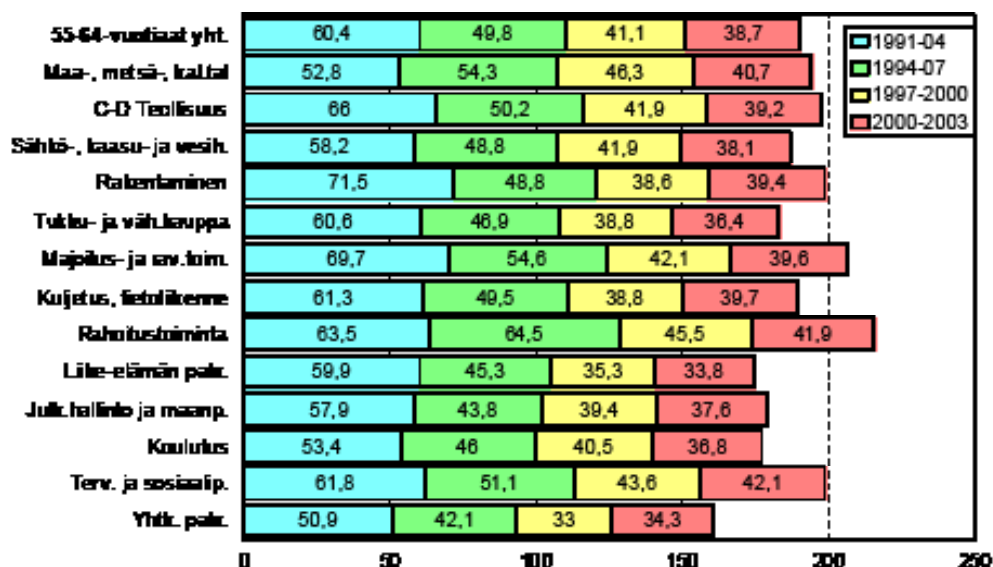


4.1.4 Aloitukset iän, toimialan ja koulutuksen mukaan

Kuva 14. Aloitukset toimialan mukaan 1991–2003

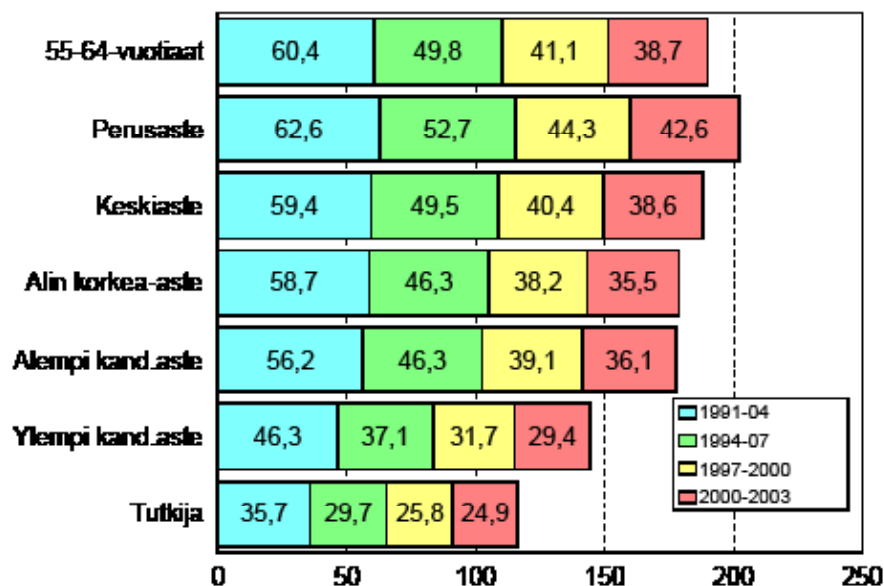


Kuva 15. 55–64-vuotiaiden poistuma työstä toimialan mukaan 1991–2003



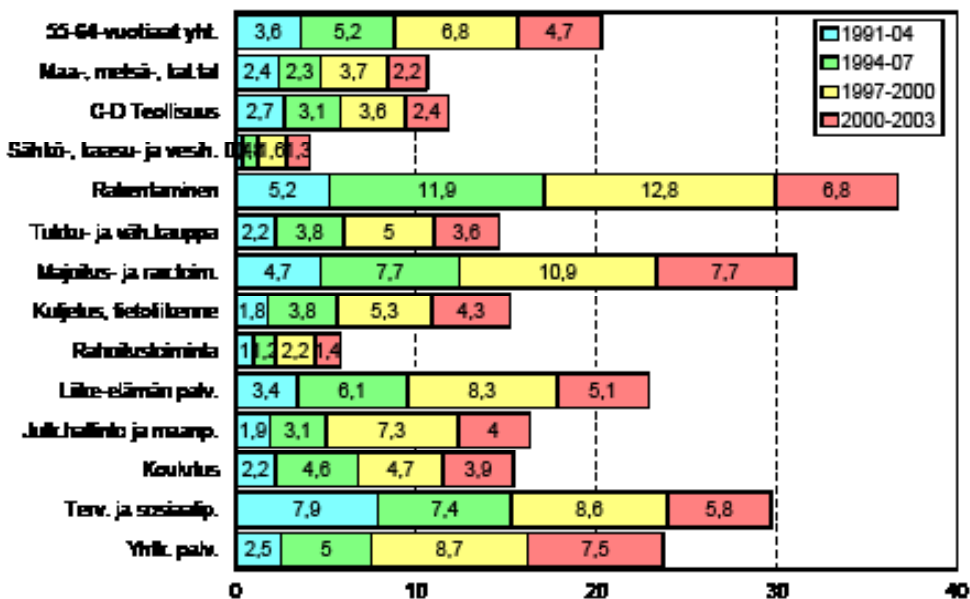
Suhdannevaihe heilutti iäkkäiden poistumia keskimääristä vähemmän. Lamakaudella rakentamisen, majoituksen ja rahoitustoiminnan kolmivuotiskauden poistuma nousi noin 70 prosenttiin, kun se olojen rauhoituttua palasi takaisin noin 40 prosenttiin. Laman aiheuttamia ongelmia hoidettiin siirtämällä työllisiä eläkkeelle tai työttömyysputkeen.

Kuva 16. 55–64-vuotiaiden poistuma työstä koulutustason mukaan 1991–2003



Koulutustaso vaikuttaa selvästi poistumaan: mitä korkeampi koulutus työllisellä on, sitä turvallisempi on hänen työmarkkina-asemansa. Iäkkäistä perusasteen koulutuksen saaneista poistui lamavuosina miltei kaksi kolmannesta, kun yliopistollisen loppututkinnon suorittaneista poistui 46 prosenttia. Koulutusryhmien erot poistumassa ovat pysyneet samalla tasolla koko kauden 1991–2003.

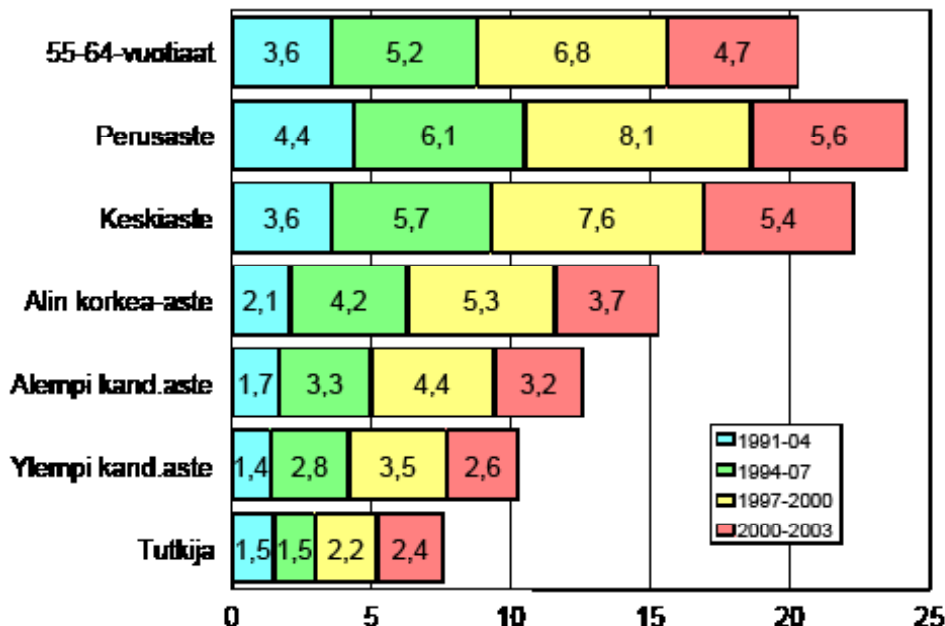
Kuva 17. 55–64-vuotiaiden aloitukset työssä toimialan mukaan 1991–2003



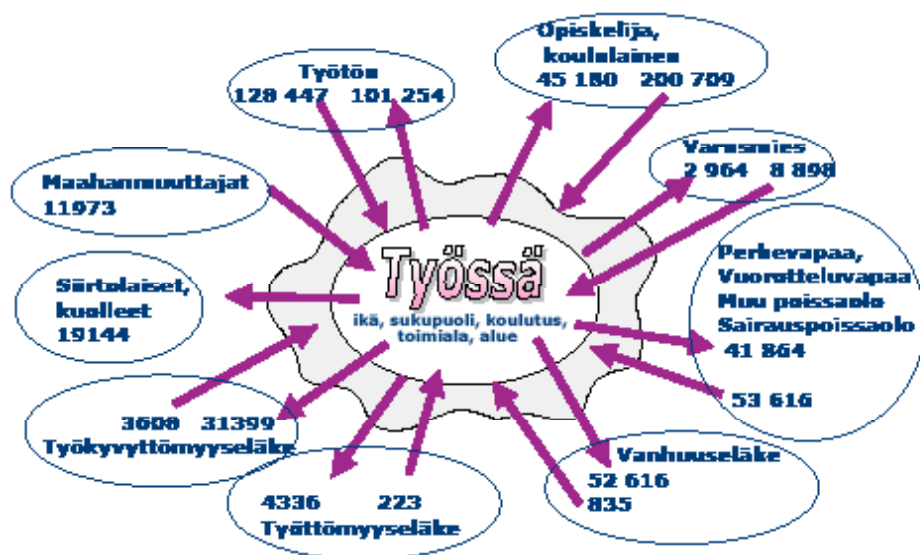
Laman jälkeen, eli 1990-luvun jälkipuoliskolla monet toimialat rekrytoivat jossain määrin takaisin myöskin iäkkäitä työnhakijoita. Tämä ilmiö näkyy etenkin rakennustoiminnassa, majoitustoiminnassa, liike-elämän palveluissa ja sosiaali- ja terveystieteiden palveluissa, joissa työvoiman kysyntä kasvoi eniten.

Aloituksia koulutusasteen mukaan näyttää olevan eniten vähän koulutetuilla iäkkäillä. Tämä selittyy sillä, että esim. rakennustoiminnan ja ravitsemustoiminnan heikosti koulutetut joutuivat lamassa työttömiksi ja osa heistä palasi saman alan töihin laman jälkeen. Paremminkin koulutetuista työttömäksi joutui paljon pienempi osa. Kuitenkin korkeasti koulutettujen aloittajien määrä kasvoi 1990-luvun jälkipuoliskolla lama-ajasta selvästi.

Kuva 18. 55–64-vuotiaiden aloitukset työssä koulutustason mukaan 1991–2003

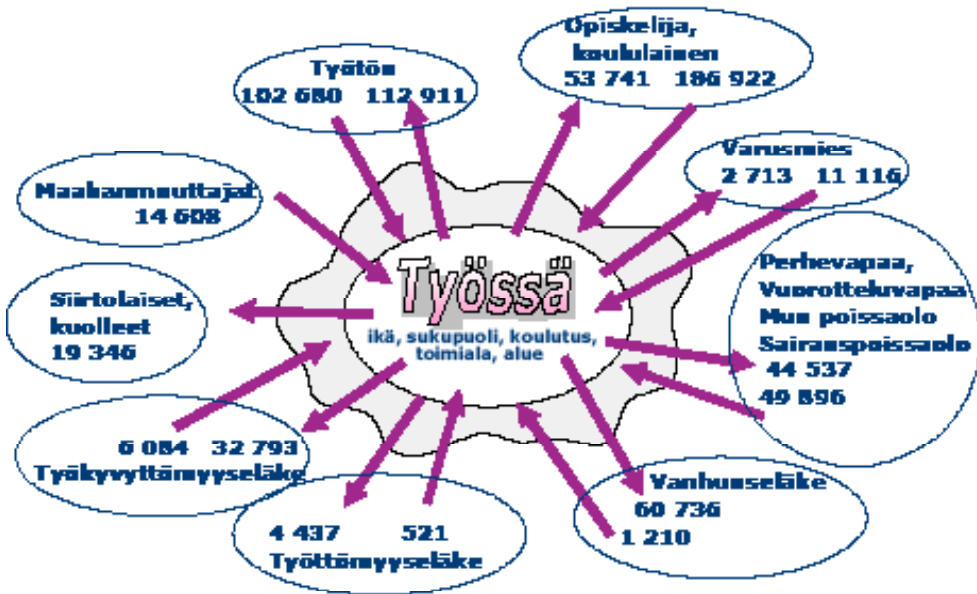


Kuva 19. Työhön osallistuminen: tulo- ja lähtövirrat 1998–2001



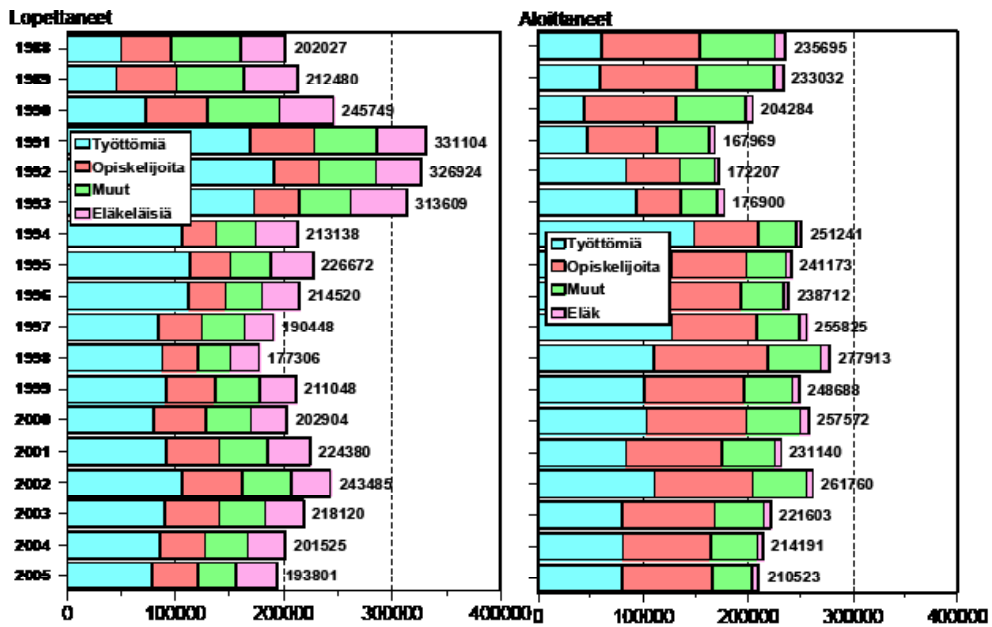
Kuva 19 esittelee työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirtoja vuosilta 1998-2001 yhdeksän eri väestöryhmän mukaan. Suurimmat tulovirrat ovat opiskelijoista sekä lakisääteisillä vapailta ja muilla poissaoloilla olevista henkilöryhmistä. Suurimmat menovirrat pois työelämästä kohdistuvat vanhuuseläkkeelle, lakisääteisille ja muille poissaoloryhmille sekä työkyvyttömyyseläkkeelle. Lakisääteisistä ja muista poissaoloista virta on suurempi työhön kuin sieltä pois.

Kuva 20. Työhön osallistuminen: tulo- ja lähtövirrat 2001–2004



Kuva 20 on vastaava tarkastelu vuosilta 2001-2004. Sen mukaan työttömyys on kasvanut, opiskelusta on siirtynyt runsaasti henkilöitä työelämään, vanhuuseläkkeelle on siirtynyt noin 60.000 henkeä ja työkyvyttömyyseläkkeelle runsas 32.000 henkeä. Maahanmuuttajia on tullut töihin vajaa 15.000 ja maasta muuttanut tai kuollut noin 20.000 henkeä. Työllisyyden kannalta siirtolaisuustase on muuttovoitosta huolimatta edelleen negatiivinen. Lakisääteisistä tai muista poissaoloista paluuvirta työelämään on ollut lähtövirtoja suurempaa.

Kuva 21. Vuosina 1988–2005 työllisissä aloittaneiden ja lopettaneiden määrä ja rakenne

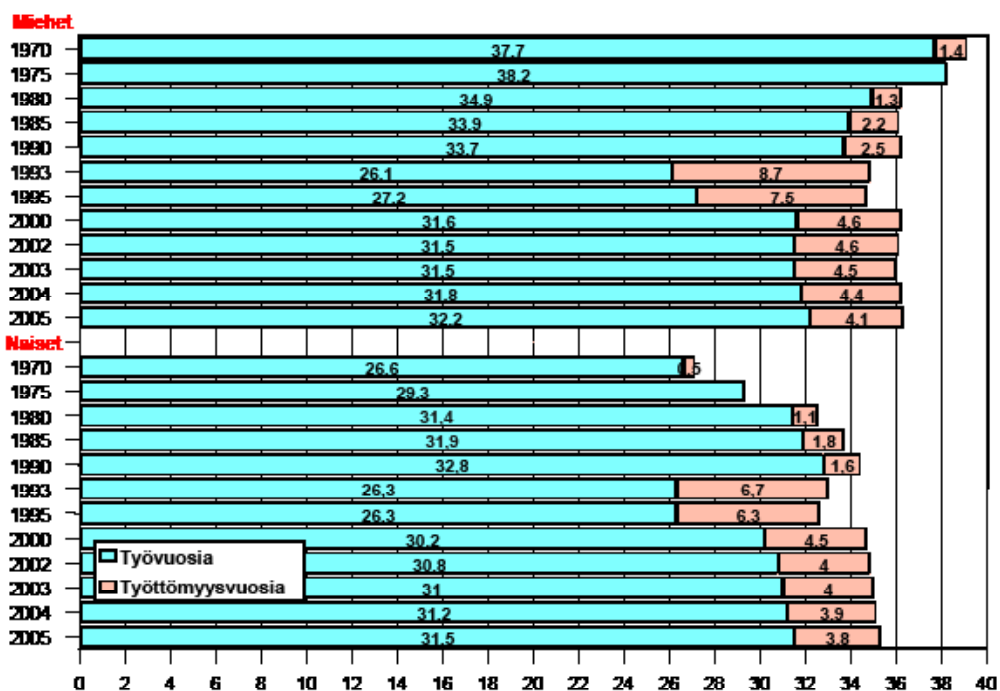


Vuonna 2004 työllisissä aloitti 214.191 henkeä ja lopetti 201.525. Vuonna 2005 vastaavat luvut olivat 210.523 ja 193.801. Työllisten määrä on noussut, koska lopettaneiden määrä on vähentynyt. Suurimmat aloittaneiden ryhmät ovat työttömät ja opiskelijat. Lopettaneissa on työttömien lisäksi varsin tasaisesti opiskelijoita, muita ja eläkeläisiä.

4.1.5 Työ- ja työttömyysvuosien odotearvo 15– ja 55-vuotiailla 1970–2005

Elinaikainen työvuosien odotearvo oli vuonna 1970 15-vuotta täyttäneillä miehillä 38 vuotta ja naisilla 27 vuotta. Tästä eteenpäin miehillä on ollut aleneva trendi ja vuoteen 1990 mennessä odotearvo oli pudonnut 4 vuodella. Syynä pudotukseen olivat alentunut työhönsosallistuminen opiskeluvaiheessa ja varhentunut eläköityminen. Naisten trendi on kaiken aikaa ollut kasvava: vuodesta 1970 vuoteen 1990 työvuosien odotearvo oli kasvanut kuudella vuodella, eli 33 vuoteen. Vuonna 1990 naisten työvuosikertymä oli vain vuoden pienempi kuin miesten. 1990-luvun alun lama pudotti miesten odotearvoa yli seitsemällä vuodella ja naisten odotearvoa kuudella vuodella. Naiset putosivat takaisin 1970-luvun tasolle. Laman jälkeen työvuosien odotearvo on kasvanut tasaisesti sekä miehillä että naisilla. Miesten odote on noussut 32,2 vuoteen ja naisten 31,5 vuoteen. Naisten työvuosien odotearvo on nyt korkeammalla kuin mitä se koskaan on ollut. Miehet ovat palanneet lamaa edeltävälle tasolle.

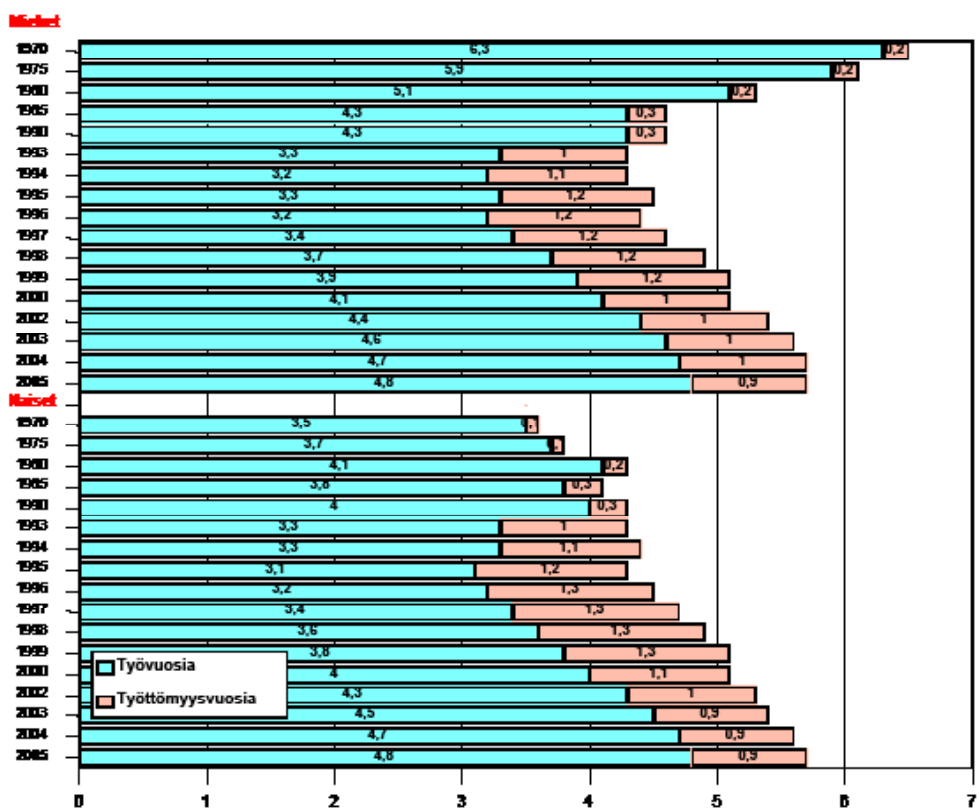
Kuva 22. 15-vuotiaan työ- ja työttömyysvuosien odotearvo 1970–2005



Työttömyyttä kertyy ikävälillä 15–64-vuotta miehille hieman yli neljä vuotta ja naisille hieman vajaat neljä vuotta. Pahimmillaan 1990-luvun alussa miehille kertyi työttömyyttä lähes 9 vuotta ja naisillekin miltei 7 vuotta. Merkittävää on se, että ilman työttömyyttä työvuosia kertyisi kymmenisen prosenttia nykyistä enemmän.

Iäkkäillä, eli 55 vuotta täyttäneillä oli vuonna 1970 edessään keskimäärin 6,3 työvuotta miehillä ja 3,5 työvuotta naisilla. Miesten työvuosien odotearvo aleni kahdella vuodella vuoteen 1990 saakka ja naisten nousi puolella vuodella. Lama pudotti molempien sukupuolten odotearvoa vuodella, mutta laman jälkeinen työllisyyden paraneminen on ollut yhtä nopeaa ja yhtä merkittävää. Molempien sukupuolten odotearvo on nyt 4,8 vuotta, joka naisilla on historian korkein ja miehilläkin se ylittää selvästi lamaa edeltäneen tason. Molemmille sukupuolille kertyy työttömyyttä noin vuosi työuran loppuvaiheessa. Suuri osa iäkkäistä kulkee edelleen ns. työttömyysputken kautta eläkkeelle.

Kuva 23. 55-vuotiaan työ- ja työttömyysvuosien odotearvo 1970–2005



4.2 Työmarkkinoille osallistuminen 1991–2011

Hannu Kaseva, ETLA

Tässä selvityksessä on laadittu 15–64-vuotiaan työikäisen väestön ikäryhmittäinen työhön ja muuhun toimintaan osallistumisen makrotaloudellinen määrällinen ennuste kolmessa kasvuvaihtoehdossa vuoteen 2011 saakka. Tilastolähteenä on käytetty Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastoa vuosilta 1991–2004, joten ennustejaksot käsittävät vuodet 2004–2007 ja 2007–2011.

Työssäkäyntitilaston merkittävänä etuna on se, että siinä voidaan tarkastella samojen henkilöiden työssäolon ja muun osallistumisen muutoksia valittavana ajanjaksona (bruttosiirtymät). Tässä suhteessa se antaa esimerkiksi työvoimatutkimuksen tilastointitapaan verrattuna huomattavasti monipuolisempaa tietoa väestön eri ikäryhmien osallistumisesta työmarkkinoille ja sen ulkopuoliseen toimintaan (mm. koulutus, eläke, työttömyys, kotityö).

Makrotaloudellisessa osallistumisen ennusteessa keskeisen informaatioperustan muodostavat kokonaistuotannon ja väestön työssäkäynnin ja muuhun toimintaan osallistumisen väliset historialliset riippuvuussuhteet. Nämä riippuvuussuhteet on esitetty taulukossa 1. Siitä voidaan havaita, että nopean kokonaistuotannon kasvun vuosina (1994–2000) työikäisen väestön osallistuminen työmarkkinoille nousee ja poistuminen sieltä laskee (työttömyys alenee). Talouskasvun hidastuessa (1991–1994) puolestaan käy yleensä päinvastoin.

Nopean talouskasvun vuosina tulo työmarkkinoille kohosi parhaimmillaan noin 7 prosenttiin työvoimasta ja sieltä poistuminen hidastui 5 prosentin tuntumaan. Hitaan talouskasvun jaksoilla tulo työmarkkinoille puolestaan vähenee huomattavasti sieltä lähtijöitä enemmän. Niinpä työmarkkinoille tulo näyttää olevan selvästi suhdanneherkempää kuin sieltä poistuminen.

Työikäisen väestön nettosiirtymiä tarkasteltaessa eläköityminen, työttömyys, opiskelu ja kotityö muuttuvat kokonaistuotannon muutoksiin nähden vastakkaisuuntaisesti. Määrällisesti merkittävimmät nettosiirtymät ovat eläköityminen ja työttömyys sekä opiskelu. Edeltävien ikäluokkien, maahanmuuton ja varusmiespalveluksen merkitys on vähäisempi ja riippumatonta kokonaistuotannon kasvuvauhdista. Nämä johtopäätökset pätevät bruttosiirtymienkin tapauksessa.

Ikäryhmittäin tarkasteluna erot ovat huomattavan suuria. Esimerkiksi nuorten 15–24-vuotiaiden kohdalla koulutukseen osallistuminen ja poistuma sieltä koulutukseen selittää lähes 70 prosenttia bruttosiirtymistä ja niiden vuosittainen nettomääräinen vaihtelu on voimakkaasti syklistä. Nopean talouskasvun vuosina työmarkkinoille tulee runsaasti nuoria ja poistuminen sieltä vaimenee. Ikääntyneiden 55–64-vuotiaiden kohdalla eläköityminen selittää keskimäärin 90 prosenttia poistumista ja vuosittainen vaihtelu on suhdanneluontoista ja vastasyklistä. Sen sijaan ikääntyneiden tuloon työmarkkinoille eivät suhdannevaihtelut merkittävästi vaikuta.

Siirryttäessä nuoremmista vanhempiin ikäryhmiin (25–54-vuotiaat) bruttosiiirtymisessä opiskeluun siirtymisen merkitys vähenee ja työttömyyden merkitys korostuu. Työmarkkinoille tulee ja poistuu tässä ikäryhmässä noin 70 prosenttiin joko koulutuksesta tai työttömyydestä. Ikäryhmässä 25–39-vuotiaat koulutuksesta ja koulutukseen siirtymät ovat noin 30-40 prosentin luokkaa, kun ne vastaavasti 40–54-vuotiaiden kohdalla alenevat noin 10 prosenttiin.

Taulukko 1. Kokonaistuotannon ja työllisyyden muutos-% sekä työmarkkinoiden brutto- ja nettosiirtymät 1991-2004

	BKT	Työlliset 15-64 v muutos-% keskimäärin vuodessa	Työkäinen väestö 15-64 v	Työmarkki- noille tulijat yhteensä % työllisistä keskimäärin vuodessa	Työmarkki- noilta poistujat		
Hidas kasvu							
1991-1994	0.4	-4.0	0.3	3.9	7.8		
2000-2004	2.2	0.6	0.1	4.8	4.2		
Nopea kasvu							
1994-1997	4.6	2.0	0.4	7.3	5.3		
1997-2000	4.9	3.0	0.3	7.5	4.4		
Työmarkkinoille tulijat - lähtijät							
	Edeltävät ikäluokat	Eläköity- minen % työllisistä keskimäärin vuodessa	Työttö- myys	Opiske- lijat	Koti- työ	Maahan- muutto	Varus- miehet
Hidas kasvu							
1991-1994	0.1	-2.1	-2.1	0.7	-0.4	-0.2	0.1
2000-2004	0.3	-1.4	-0.2	1.7	0.1	-0.1	0.1
Nopea kasvu							
1994-1997	0.0	-1.6	1.0	2.3	0.2	-0.1	0.2
1997-2000	0.4	-1.2	0.9	2.7	0.3	-0.1	0.1

Vuosille 2004-2007 ja 2007-2011 laaditun malliennusteen pohjana on oletus siitä, että ennustejaksolla toteutunut ja arvioitu kokonaistuotannon kehitys välittyy ikäryhmittäisten työllisyyden muutosten kautta työmarkkinoille tulijoiden ja sieltä lähtevien virtaan samalla voimakkuudella kuin historiassa.

Osallistumisen jousto työllisyyden suhteen hitaan ja nopean kokonaistuotannon kasvun jaksoina on laskettu erikseen neljälle ikäryhmälle (15–24, 25–39, 40–54 ja 55–64-vuotiaat). Käytetystä historia-aineistosta on interpoloitu ikäryhmittäiset osallistumisjoustot kokonaistuotannon kasvuvaihtoehtoissa vuosille 2007–2011, jotka ovat 1,75 prosenttia (a), 2,5 prosenttia (b) ja 3,25 prosenttia (c) (Taulukko 2).

Vuosille 2004–2007 ikäryhmittäinen joustavuus työllisyyden suhteen on interpoloitu historiasta 4,2 prosentin kokonaistuotannon keskimääräisen vuosikasvun mukaan. Mallinnus tuottaa likimain samat työllisten määrän ikäryhmittäiset muutokset kuin työvoimatutkimuksen toteutuma. Vuosille 2007–2011 ennusteessa perusvaihtoehtona pidetään 2,5 prosenttia kasvu-uraa (taulukossa vaihtoehto b), mikä vastaa Valtiovarainministeriön Suomen vakausohjelman tarkistuksessa marraskuussa julkaisemaa keskipitkän aikavälin ennustetta.

Joustotarkastelussa ikäryhmittäiset työllisyysjoustot tuottavat epärealistisen suuria työllisyyden muutoksia, koska työllisyyden taso josta jousto lasketaan on jatkuvasti kohonnut. Tämän vaikutuksen eliminoimiseksi ikäryhmittäisiä joustoarvoja on korjattu alaspäin niin, että ikäryhmittäiset työllisyysasteen muutokset vastaavat vuosien 2004–2007 työvoimatutkimuksen aineistoa. Korjaus on tehty siten, että jokaisesta ikäryhmästä siirtyvien henkilöiden määrä asetettiin 90 prosenttiin (pl. 25–39-vuotiaat) ja siirtyvien henkilöiden määrä asetettiin 90 prosenttiin (pl. 25–39-vuotiaat). Sama prosenttirajoite on voimassa vuosien 2007–2011 ennusteessa.

Taulukko 2. Kokonaistuotannon muutos-% ja ikäryhmittäiset nettosiirtymät

	BKT muutos-%	15–24v	25–39v Tulijat-lähtijät/(työllisten määrä), prosenttia keskimäärin vuodessa	40–54v	55–64v	15–64v
91–94	0.1	-12.2	-4.6	-0.8	-5.0	-3.9
94–97	4.6	7.5	0.3	2.6	2.3	2.0
97–00	4.9	13.2	0.6	1.8	10.6	3.1
00–04	2.2	-0.1	-0.8	-0.8	11.5	0.6
04–07	4.2	4.8	0.7	0.1	6.5	1.8
07–11						
a)	1.8	0.8	0.2	-0.8	2.1	0.2
b)	2.5	3.0	0.4	-0.6	2.5	0.7
c)	3.3	3.3	0.4	-0.3	3.7	1.1

Mallin antamien tulosten mukaan kokonaistuotannon kasvaessa vuosittain perusvaihtoehdon mukaisesti keskimäärin 2,5 prosenttia, työllisyysasteet kohoavat kaikissa ikäluokissa. Ripeintä nousu on aivan nuorimmassa 15–24-vuotiaiden ikäryhmässä, jossa päästään yli 5 %-yksikön nousuun. Vanhemmissa ikäryhmissä työllisyysasteen nousu jää noin puolta hitaammaksi. Nuorten matalan työllisyysasteen ja suhteellisesti vähemmän työikäisten määrän vuoksi koko työikäisen väestön työllisyysaste kohoaa 2,6 prosentilla (Kuva 25).

Nuorten suhteellisen työllisyysaseman paraneminen johtuu käytetyistä historiallisista joustokertoimien suuremmasta joustavuudesta (suhdanneherkkyys) ja käytetystä mallista, jossa työn kysyntä kohdentuu ennustejaksolla mennyttä kehitystä mukaelleen. Mallin rakenteesta johtuen ennustejaksolla nuorten työllistymismahdollisuudet

ovat suhteellisesti parhaimmat. Lisäksi nuoret muodostavat muita ikäryhmiä suuremman työvoimareservin ja heillä on muita ikäryhmiä paremmat valmiudet ottaa vastaan muun muassa määräaikaista- ja osa-aikatyötä.

Talouskasvun hidastuessa ja lyhytkautisen työn kysynnän vähentyessä nuorisoiäloukan työllisyysasteen kohoaminen jää muita ikäryhmiä pienemmäksi. Hitaammassa talouskasvun vaihtoehdossa (1,75%) työikäisen väestön työllisyysasteen kohoaminen jatkuu, mutta jää noin puolet perusvaihtoehdossa arvioitua nousua pienemmäksi. Nopean, keskimäärin 3,25 prosentin kokonaistuotannon kasvun vaihtoehdossa nuorten työllisyysaste kohoaa edelleen selvästi muita ikäryhmiä nopeammin, mikä kertoo nopean suhdanneluonteisen kasvun lisäävän joustavien työaikamuotojen käyttöä.

Koulutustason vaikutus työllisyyden kehitykseen

Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuorten 15–24-vuotiaiden työllisyys osoittautui hyvin suhdanneherkäksi. Kun tarkastelua laajennetaan ottaen huomioon työllisten koulutusaste (perusaste, keskiaste, korkea-aste), niin nuorten työllisyyden muutos korreloi voimakkaimmin työikäisen väestön perusasteen koulutuksen saaneiden työllisyyden muutosten kanssa. Voimakkaan suhdannenousun vuosina perusasteen varaan jääneet toimivat koko kansantalouden merkittävimpinä puskurina kaikissa ikäryhmissä.

Työssäkäyntitilaston mukaan koulutusasteen noustessa suhdanneherkkyys vähenee. Vuosina 1991–2004 yliopistotasaisen koulutuksen saaneiden työllisyyskehitys osoittautui lähes kokonaan suhdannevaiheista riippumattomaksi. Työllisyyden kasvukontribuutiolaskelman mukaan yliopistotasaisen koulutuksen suorittaneilla heidän osuutensa kokonaistyöllisyyden muutoksista kasvoi trendinomaisesti. Ikäryhmittäin tarkasteltuna yliopistotutkinnon suorittaneiden työllisyys vaihteli kokonaistyöllisyyden suhteen vain nuorten kohdalla. Muissa ikäryhmissä yliopistokoulutuksen saaneiden työllisyys sopeutui liki täysin saman ikäryhmän yliopistotutkinnon suorittaneen väestön kehitykseen.

Perusasteen koulutuksen saaneiden ohella keskiasteen koulutuksen saaneiden työllisyys mukautuu 15–39-vuotiaassa ikäryhmässä kokonaistyöllisyyden vaihteluihin. Sen sijaan ikääntyneemmässä ikäryhmässä keskiasteen koulutuksen saaneiden työllisyyden vaihtelut mukautuvat vastaavan ikäisen keskiasteen koulutuksen saaneen väestön määrän muutoksiin.

Mikäli historiallinen yhteys koulutusasteen ja työllisyyden välillä pysyy voimassa, niin pitemmällä aikavälillä yleisen koulutusasteen nousun myötä työllisyyskehityksen vaihtelutkin vaimenevat. Koulutusrakenne-ennusteiden ja tässä tehdyn trendilaskelman mukaan yhä suurempi osa väestöstä saa keski- ja korkea-asteen koulutuksen. Lyhyellä aikavälillä koulutusasteen kohoaminen toteutuu automaattisesti, kun matalampiasteisen koulutuksen saaneet siirtyvät eläkkeelle ja heidän tilalleen tulevat paremman koulutuksen saaneet nuoremmat ikäluokat.

Taulukko 3 Työllisten osuus koulutusasteittain 1991–2011

	1991	1994	1997	2000	2004	2007	2011
	15–64-vuotiaat						
Perusaste	33.5	28.7	24.9	23.1	19.6	17.6	16.0
Keskiaste	54.4	57.3	59.9	60.7	61.0	59.7	59.9
Korkea-aste	12.1	14.0	15.2	16.2	19.4	22.7	24.1

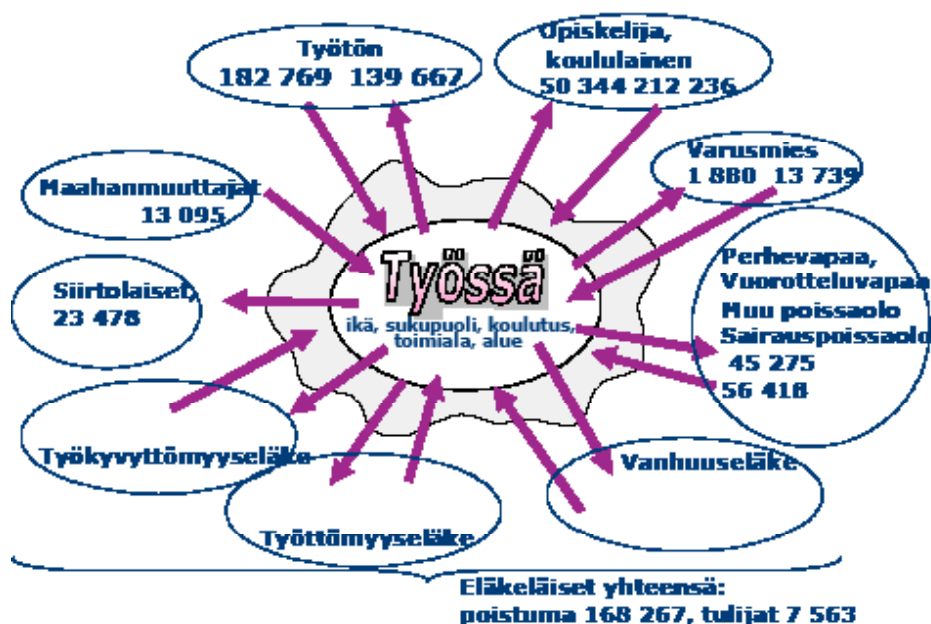
Lähde:Tilastokeskus

Taulukko 4 Työkäinen väestö koulutusasteittain 1991–2011

	1991	1994	1997	2000	2004	2007	2011
	15–64-vuotiaat						
Perusaste	42.3	39.0	36.1	33.0	29.6	27.3	25.4
Keskiaste	48.8	51.3	53.2	54.8	55.5	55.0	55.8
Korkea-aste	8.9	9.7	10.7	12.2	14.8	17.7	18.8

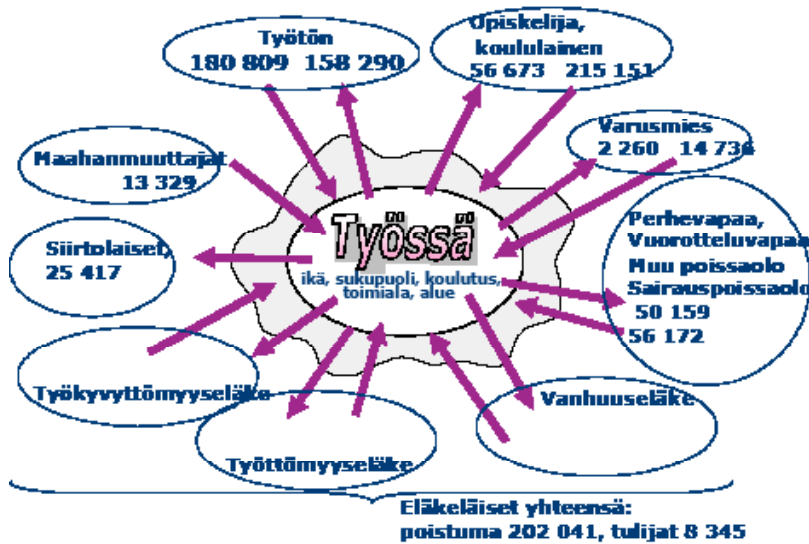
Lähde:Tilastokeskus

Kuva 24. Työhön osallistuminen: tulo- ja lähtövirrat 2004-2007



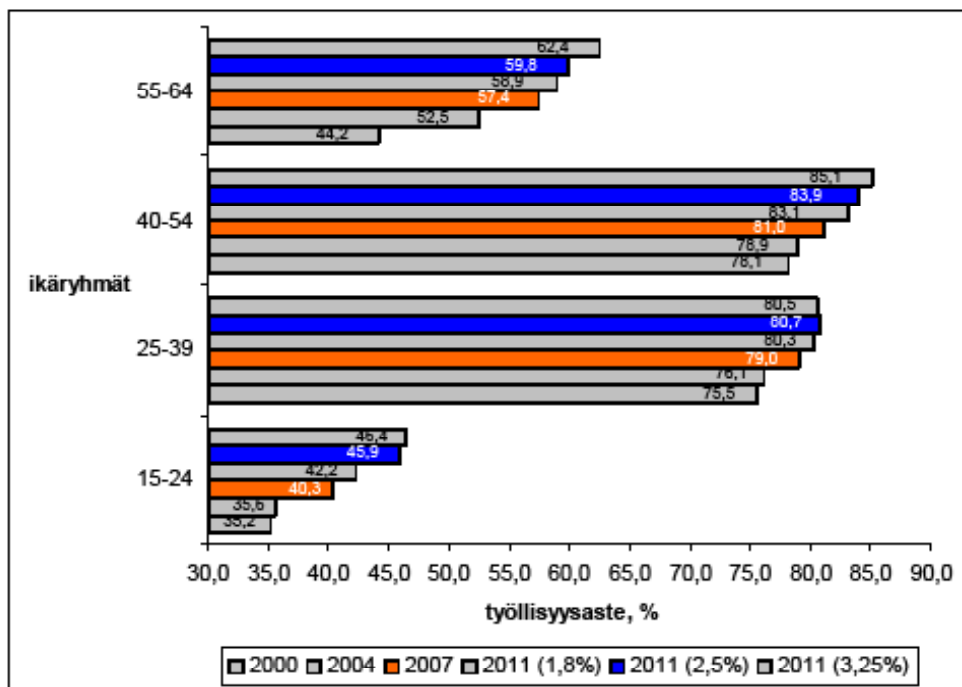
Työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirrat vuosilta 2004-2007 osoittavat, että työttömyys on vähentynyt, koska virta työhön on suurempi kuin työstä ulos. Opiskelusta on tullut yli 212.000 henkilöä työelämään ja poistunut noin 50.000. Näissä virroissa ovat mukana myös opiskelujen aikana työssä olleet henkilöt. Eläkkeille on poistunut yhteensä lähes 170.000 henkilöä ja työelämään palannut noin 7500. Valitettavasti eri eläkeluokkia ei ole tässä voitu eritellä, mutta vanhuuseläkkeelle siirtyneet ovat suurin ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet toiseksi suurin ryhmä, noin puolet vanhuuseläkeläisistä. Maahanmuuttajissa on runsaat 13.000 ja maasta muuttaneissa yli 23.000 työllistä. Lakisäateisiltä vapailta ja muun poissaolon ryhmistä tulovirta työhön on suurempi kuin lähtövirta vuosina 2004-2007.

Kuva 24. Työhön osallistuminen: tulo- ja lähtövirrat 2007–2011



Tulo- ja lähtövirrat vuosilta 2007–2011 kertovat puolestaan, että 2,5 prosentin talouskasvun ennusteella työttömyys laskee edelleen, opiskelijoiden tulo- ja menovirta säilyy jokseenkin ennallaan, lakisääteisille ja muiden poissaolojen ryhmille tulo- ja menovirrat hieman tasoittuvat säilyen kuitenkin positiivisina, eläkkeille poistuu ennätysmäärä työntekijöitä eli noin 202.000, maahanmuuttaja-ryhmä pysyy jokseenkin ennallaan ja siirtolaisuus kasvaa hieman, kun verrataan tilanteeseen 2007. Erot selittyvät osittain sillä, että vuoden 2007 ennuste perustuu 4,2 prosentin toteutuneeseen talouskasvuun ja vuoden 2011 2,5 prosentin maltilliseen ennusteeseen.

Kuva 25. Työllisyysasteet ikäryhmittäin kolmen eri talouskasvun mukaan



Tulokset osoittavat, että talouskasvu vaikuttaa työllisyysasteeseen kaikissa ikäryhmissä. Nuorilla työllisyysaste kasvaa vuoden 2007 tasosta 40,3 tasolle 45,9 vuonna 2011 talouden peruskasvun, eli 2,5 prosentin mukaan. Ikäryhmässä 25–39 työllisyysaste paranee vajaat 2 prosenttia, ikäryhmässä 40–54 lähes 3 prosenttia. Vanhimmassa ikäryhmässä kasvua vuodesta 2007 vuoteen 2011 on 2,4 prosenttia talouden peruskasvun olosuhteissa. Mikäli talouskasvu on nopeaa ikääntyneiden työllisyysaste nousee ennusteen mukaan yli 62 prosenttiin.

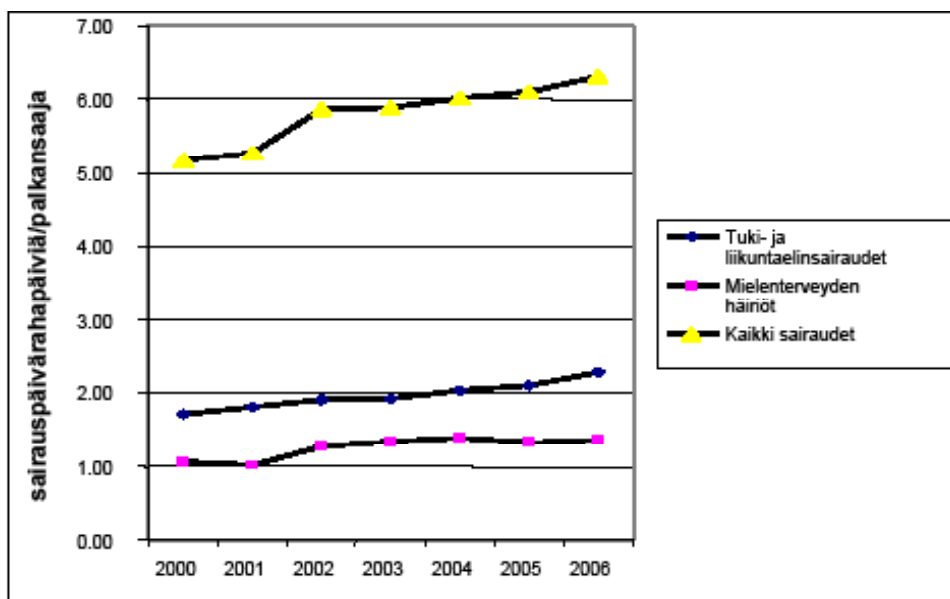
4.3 Sairauspäivärahapäivät

Timo Kauppinen, Työterveyslaitos

Työllisillä oli vuodessa keskimäärin 8,7 sairauspoissaolopäivää vuonna 2006 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan. Määrä on ollut hitaassa nousussa sitten vuoden 1998. Sairauspoissaolojen määrä vaihtelee huomattavasti henkilöittäin. Noin kolmannes työllisistä ei ole sairauslomalla päivääkään vuosittain. Pitkiä sairauslomia pidetään osuvana työikäisen väestön terveystittarina, sillä ne ennakoivat muun muassa työkyvyttömyysriskiä. Jos tuki- ja liikuntaelinsairauksien (esim nivelrikko, selkäsairaus) tai mielenterveyden häiriöiden (esim masennus) takia pitkiä sairauspoissaolokertoja on useampi kuin yksi vuodessa, henkilön työkyvyttömyyseläkeriski on 15–20-kertainen verrattuna henkilöön jolla ei ole pitkiä sairauspoissaoloja (Kivimäki ym. 2004). Työkyvyttömyyseläkettä edeltää usein 1-2 vuoden mittainen kausi johon sisältyy pitkiä sairauspoissaoloja.

Kela maksaa sairauspäivärahoja korvauksena pitkistä sairauspoissaoloista (yli 9 päivää) ja pitää niistä tilastoa. Vuonna 2006 sairauspäivärahopäiviä oli kaikilla työllisillä noin 15 miljoonaa. Palkansaajilla niitä oli noin 13 miljoonaa (6,3 päivää/palkansaaja). Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä päivärahopäiviä oli 4,7 miljoonaa (2,3 päivää/palkansaaja) ja mielenterveyden häiriöihin liittyviä päivärahopäiviä 2,8 miljoonaa (1,4 päivää/palkansaaja). Kelan korvaamien sairauspäivärahopäivien määrä on ollut 2000-luvulla nousussa, mutta mielenterveyden häiriöiden osalta määrä on tasaantunut vuosina 2004-6 (ks. kuva 26).

Kuva 26. Sairauspäivärahopäiviä/palkansaaja



Kirjallisuusviite

Kivimäki M, Forma P, Wickström J ym. Sickness absence as a risk marker of future disability pension: The 10-Town study. J Epid Comm Health 58 (2004) 710-11.

4.4 Työstä eläkkeelle

Eila Tuominen, Eläketurvakeskus

4.4.1 Tausta

Eläkelainsäädännön muutosten tavoitteena on ollut hillitä varhaiseläkkeille siirtymistä ja kannustaa työssä jatkamiseen. Käänne varhaiseläkepolitiikasta eläkkeelle jäämisen myöhentämisen politiikkaan ajoittuu 1980- ja 1990-lukujen taitteeseen. 1980-luvulla varhaiseläkkeelle siirtymisen mahdollisuuksia parannettiin liittämällä etuuksiin varhennettu vanhuuseläke, yksilöllinen varhaiseläke ja osa-aikaeläke. Uusien etuuksien käyttö yleisty, minkä seurauksena eläkkeelle siirtymisikä yksityisellä sektorilla romahhti alle 57 vuoden iän. 1980-luvun lopulla asetettiin Eläkekomitea 1990, jonka ehdottamien toimenpiteiden tavoitteena oli nostaa eläkkeelle siirtymisikää kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä.

1990-luvulla tehtiin eläkejärjestelmään monia eläkkeelle siirtymistä myöhentäviä ja eläkemenojen kasvua hillitseviä lainmuutoksia¹ ja pääosin Eläkekomitean 1990 mietinnön ehdotusten pohjalta. Eläkejärjestelmän taloudellisen kestävyuden vahvistamista vauhditti myös 1990-luvun lama. Eläkekomitean 1990 ehdotuksista alkanut muutostyö huipentui vuoden 2002 syksyllä solmittuun yksityisalaja koskevaan eläkesopimukseen. Työmarkkinajärjestöjen välisten neuvottelujen tuloksena nivottiin kiinni yksityisen sektorin laaja ”eläkepaketti”. Eduskunta hyväksyi yksityisalajien eläkeuudistuksen vuoden 2003 keväällä ja uudistus tuli pääosin voimaan vuoden 2005 alusta. Työeläkeuudistus ulotettiin koskemaan myös julkista sektoria pääpiirteissään samansisältöisenä kuin yksityisalaja.

Vuoden 2005 eläkeuudistukseen sisältyy monia työssä jatkamiseen kannustavia lainmuutoksia². Taloudellisista kannustimista tärkein on iän mukaan nouseva karttumisprosentti: eläkettä karttuu 53 vuoden ikään asti 1,5 prosentilla, 53–62 vuoden iässä 1,9 prosentilla ja 63–67 vuoden iässä 4,5 prosentilla vuosiansioista. Työeläkeuudistuksessa vanhuuseläkkeen ikäraja muutettiin joustavaksi aiemman 65 vuoden yleisen eläkeiän sijaan. Vähentämätön vanhuuseläke myönnetään 63–68-vuotiaalle eläkkeenhakijalle. Kansaneläkkeessä jäi voimaan yleinen 65 vuoden eläkeikä.

Uudistuksessa rajoitettiin 60 vuotta täyttäneiden mahdollisuuksia siirtyä varhaiseläkkeille. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi jäädä aikaisintaan 62 vuoden iässä (aikaisemmin 60 vuoden iässä). Vanhuuseläkkeen varhentaminen leikkaa eläkettä py-

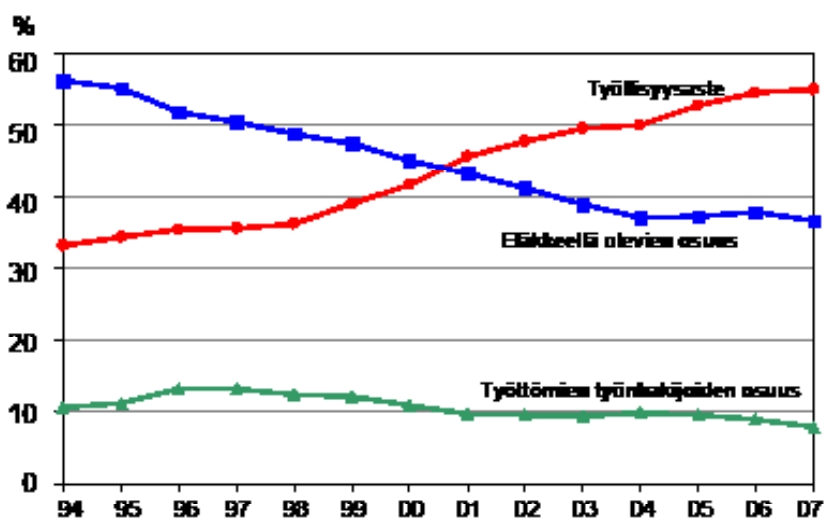
¹ Varhaiseläkkeelle pääsyn ikärajoja nostettiin ja muun muassa eläkkeen karttumista ns. tulevalta ajalta leikattiin, eläkepalkan määräytymistä muutettiin ja eläkkeiden indeksiturvaa heikennettiin. Myös kansaneläkejärjestelmä muuttui ratkaisevasti, kun kansaneläkkeen pohjaosa tehtiin eläkevähenteiseksi. 1990-luvun uudistukset koskivat myös julkista sektoria. Paremmat julkiset sektorin etuudet muutettiin vastaamaan yksityisalajien etuuksia eläkeiän ja eläkkeen karttumisen osalta.

² Tärkeimmät kannustimet ovat iän mukaan nousevat karttumisprosentit, ns. yhteensovitusrajan poistuminen, eläkkeen karttuminen vanhuuseläkkeen ohessa sekä se, että 63 vuoden iästä lähtien karttunut työeläke ei leikkaa kansaneläkettä.

syvästi. Uudistuksessa poistettiin työttömyyseläke ja yksilöllinen varhaiseläke, joissa molemmassa ikäraja oli 60 vuotta. Työttömyyseläkkeitä ei myönnetä vuonna 1950 ja sen jälkeen syntyneille. Yksilölliseen varhaiseläkkeeseen oikeutettu nuorin ikäluokka on pääsäännön mukaan vuonna 1943 syntyneet henkilöt.

Eläkepolitiikan suunnanmuutos on tuottanut toivottua tulosta. Varhaiseläkkeillä olevien osuus 55–64-vuotiaassa väestössä on pienentynyt 1990-luvun puolivälistä lähtien lähes kahdellakymmenellä prosenttiyksiköllä (kuva 28). Vastaavasti ikääntyneiden työllisyys on kääntynyt selvään kasvuun. Vuosina 1994–2007 55–64-vuotiaiden työllisyysaste on noussut hieman yli kahdellakymmenellä prosenttiyksiköllä.

Kuva 27. Työllisten, eläkkeellä olevien¹⁾ ja työttömien työnhakijoiden osuus 55–64-vuotiaasta väestöstä, vuosina 1994 – 2007



1) Osa-aikaeläkeläiset jätetty pois. He kuuluvat työllisiin.

Lähde: Tilastokeskus, Työministeriö ja Eläkeluovakeskus

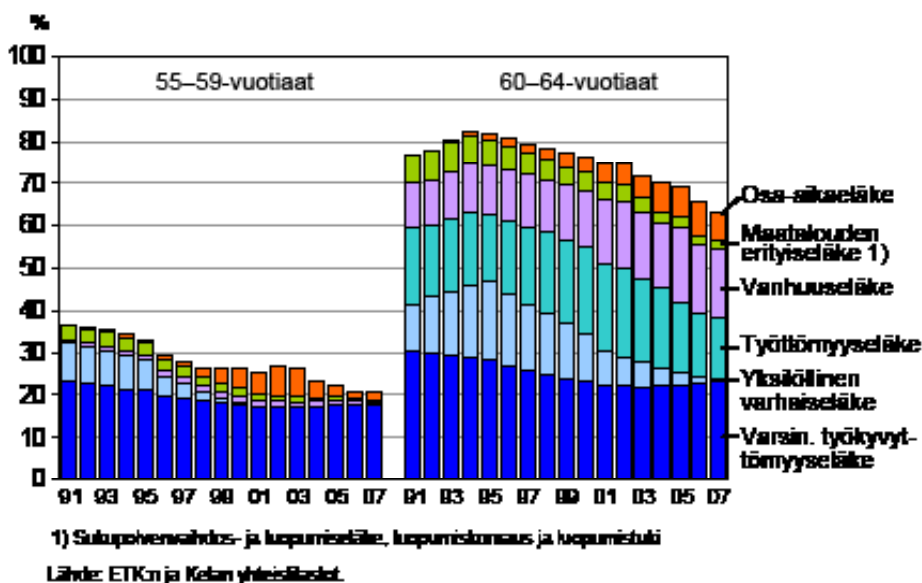
Hyvä taloudellinen suhdanne on vauhdittanut työllisyyden kasvua, mutta se ei yksistään riitä selitykseksi ikääntyneiden työllisyysasteen ripeälle nousulle. Nousu on ollut ikääntyneillä lähes kolminkertainen parhaassa työiässä olevien työllisyysasteen nousuun verrattuna. Työllisyysasteet ovat nousseet eniten niissä yksivuotiskäluokissa, joihin eläkepoliittisia toimenpiteitä on erityisesti kohdistettu (Tuominen 2007). Eläkelainsäädännön muutokset ovat lisänneet ikääntyneiden työssä pysymistä ja myöhentäneet eläkkeelle jäämistä. Myös muut politiikkatoimenpiteet muun muassa talous- ja työllisyyspolitiikassa ovat edistäneet työllisyyden kasvua. Työelämän kehittämisen kansalliset ohjelmat ovat muokanneet maaperää suotuisaksi muutoksille ja asentaita myönteisiksi ikääntyneiden työssä jatkamiselle (Sihto 2005, Ilmakunnas ja Takala 2005, Ilmarinen 2006).

Eläkkeellä olevien 55–59- ja 60–64-vuotiaiden väestöosuksista nähdään muutokset eläkelajeittain vuosina 1991–2007 (kuva 28). Nuoremmissa ikäryhmässä eläkkeellä olevien osuuden vaihtelu selittyy osa-aikaeläkkeistä. Kun osa-aikaeläkkeet jätetään

pois tarkastelusta, 55–59-vuotiaiden eläkeläisten osuus on pienentynyt koko tarkastelujakson ajan. 1990-luvun alussa eläkkeellä oli joka kolmas 55–59-vuotias ja vuonna 2007 enää vajaa viidennes. Osuuden pieneminen johtuu suureksi osaksi yksilöllisten varhaiseläkkeiden vähenemisestä. Myös varsinaisten työkyvyttömyyseläkkeiden ja maatalouden erityiseläkkeiden osuudet pienenevät.

60–64-vuotiaiden eläkeläisten väestöosuus nousi laman seurauksena ja oli korkeimmillaan hieman yli 80 prosenttia. Eläkkeellä olevien osuus kääntyi 1990-luvun puolivälissä laskuun. Alenevaan suuntaan myös tässä kuten nuoremmassa ikäryhmässä on selvimmin vaikuttanut yksilöllisten varhaiseläkkeiden väheneminen. Vuoden 2007 lopussa eläkkeellä oli alle 60 prosenttia ikäluokasta, kun osa-aikaeläkeläisiä ei lasketa mukaan. Osa-aikaeläkkeellä olevien osuus ikäluokasta on tasaisesti kasvanut.

Kuva 28. 55–64-vuotiaiden eläkkeensaajien väestöosuus vuosina 1991–2007



Varhaiseläkkeillä olevien osuuden laskun taustalla on pitkälti työssä pysyvyyden paraneminen, sillä sekä työttömäksi tulon että työkyvyttömyyseläkkeille siirtymisen riskit ovat alentuneet. Talouden ripeään kasvuun lisäksi myös työn jättöä hillitsevät eläkepoliittiset toimet ovat vaikuttaneet. Työttömyyseläkeputken ja yksilöllisen varhaiseläkkeen ikärajoja on korotettu, mikä on lisännyt työssä pysyvyyttä ikärajojen alle jääneissä ikäluokissa. Tärkeä tekijä on ollut myös väestön terveydentilan paraneminen.

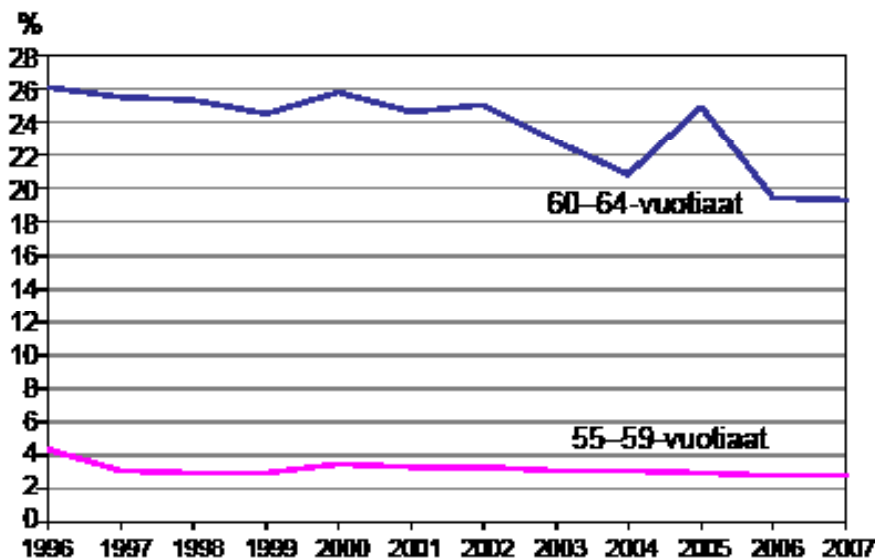
4.4.2 Työeläkkeiden alkavuus

Työeläkkeiden ikävakiointu alkavuus kertoo työeläkkeelle siirtymisessä tapahtuneesta kehityksestä (kuvat 29 ja 30). Alkavuusluvut perustuvat työeläkejärjestelmän (yksityinen ja julkinen sektori) piirissä alkaneisiin eläkkeisiin 55–59- ja 60–64-vuotiaiden ikäryhmissä. Alkavuus kertoo eläkkeelle siirtyneiden osuuden ei-eläkkeellä olevasta työeläkevakuutetusta väestöstä. Ikävakiointi eliminoi ikärakenteen muutoksen vaikutuksen alkavuuteen.

Alkavuuden tasossa on ikäryhmien välillä suuri ero (kuva 30). Työeläkkeiden alkavuus on 55–59-vuotiailla pientä ja se pienehkö edelleen tarkastelujaksolla. Varhaiseläkejärjestelmä antaa paremmat mahdollisuudet 60 vuotta täyttäneille jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää³. 60–64-vuotiaat siirtyivät yleisimmin työttömyyseläkkeelle, mutta niiden alkavuus aleni voimakkaasti tarkastelujakson loppua kohti. Kahden viimeisen tarkasteluvuoden aikana vanhuuseläkkeelle siirtyminen oli työttömyyseläkkeelle siirtymistä yleisempää. Vanhuuseläkkeiden alkavuuden huomattava nousu vuonna 2005 johtuu eläkeuudistuksen voimaantulosta. Tuolloin joustavan eläkeiän piiriin tuli kerralla kolme ikäluokkaa, vuosina 1940–1942 syntyneet. Alkavuuden nousu taittui uudistuksen voimaantuloavuoden jälkeen.

Työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakioiden alkavuus 60–64-vuotiailla on hieman vaihdellut, mutta kääntyi 1990-luvun lopulla lievään nousuun. Nousu näyttää viime vuosina pysähtyneen ja kääntyneen laskuun. Tilasto perustuu työeläkejärjestelmän piirissä (yksityinen ja julkinen sektori) alkaneisiin varsinaisiin työkyvyttömyyseläkkeisiin ja yksilöllisiin varhaiseläkkeisiin. Yksilöllisiä varhaiseläkkeitä on lähinnä vain 60–64-vuotiaiden ryhmässä. 55–59-vuotiailla työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuden muutokset ovat vähäisiä, mutta suunta osoittaa lievää laskua. Merkillepantavaa on, että työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuden taso oli näissä ikäryhmissä jokseenkin sama vuonna 2007 (Kuva 30).

Kuva 29. Työeläkkeiden ikävakioiden alkavuus (kaikki eläkelajit, pl. osa-aikaeläke)

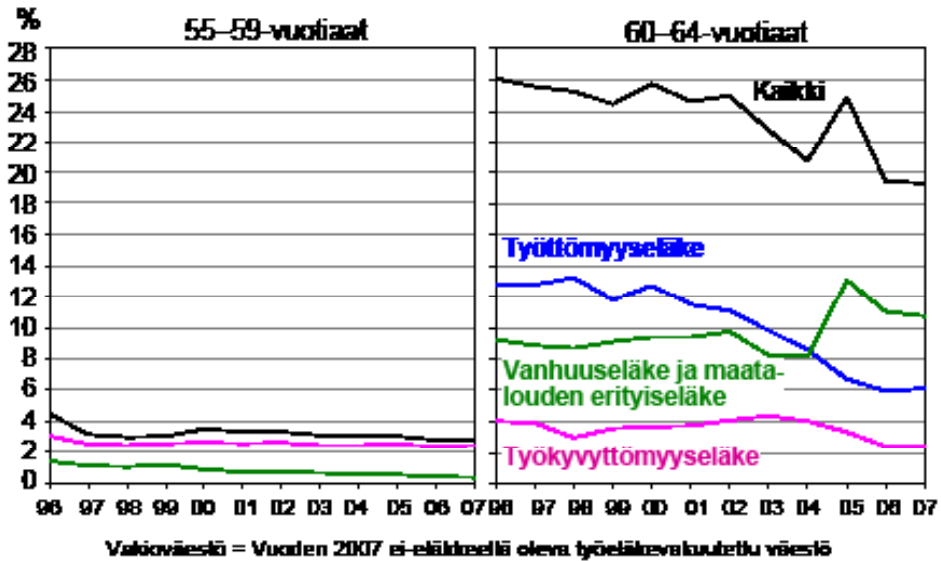


Vakiokuva = Vuoden 2007 ei-eläkkeellä oleva työeläkevakuutettu väestö

Lähde: Eläkeluoteskus, tilasto-osaston rekisterit

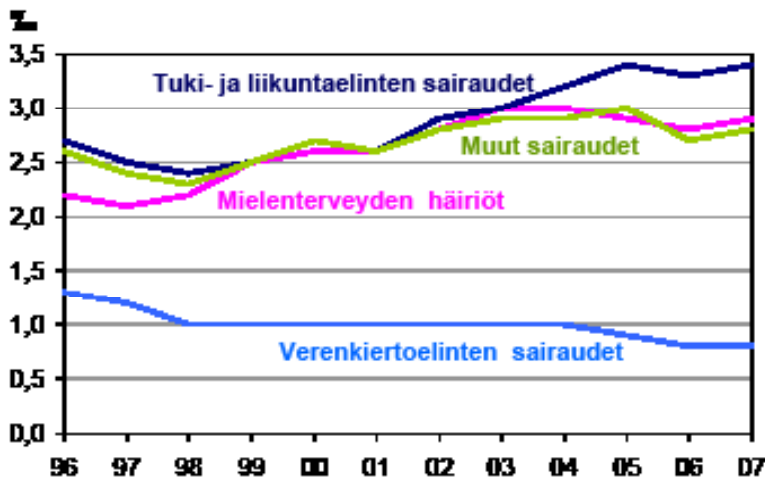
³ Työttömyyseläke edellyttää 60 vuoden ikää, samoin varhennettu vanhuuseläke vuoteen 2005 saakka, jolloin ikäraja nousi 62 vuoteen. Yksilöllisen varhaiseläkkeen ikäraja nousi 58 vuodesta 60 vuoteen vuonna 2000.

Kuva 30. Työeläkkeiden ikävakioitu alkavuus eläkelajeittain (pl. osa-aikaeläke)



Lähde: Eläkeluottamus, tilasto-osaston rekisterit

Kuva 31. Varsinaisten työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakioitu alkavuus sairausryhmittäin



Vakioväestö = Yksityisen sektorin ei-eläkkeellä oleva työeläkevaltuutettu väestö vuonna 2007

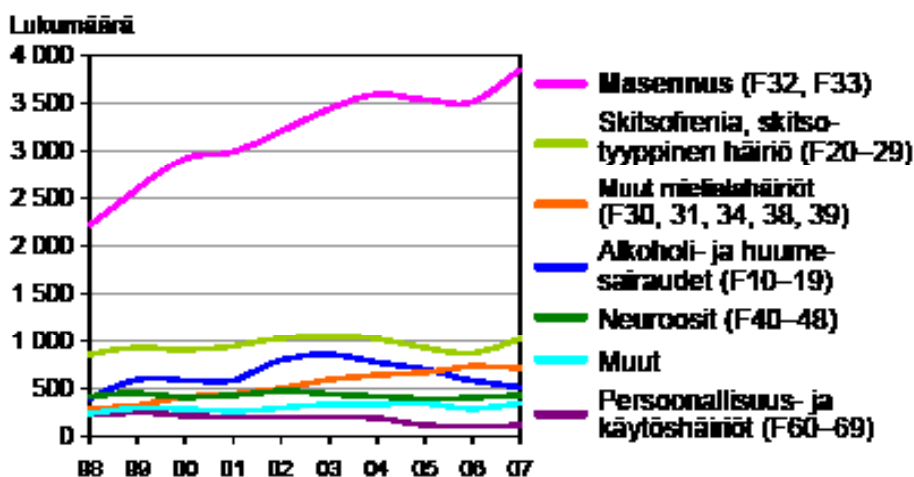
Lähde: Eläkeluottamus, tilasto-osaston rekisterit

Varsinaisten työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakioitu alkavuus sairausryhmittäin kuvaa eri sairausryhmien merkitystä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisessä ja siinä todettua muutosta (kuva 31). Sairausryhmittäiset alkavuudet perustuvat tässä yksityisen sektorin tietoihin. Niiden perusteella saadaan hyvä kuva koko työeläkejärjestelmän piirissä

tapahtuneesta kehityksestä, sillä yksityisen sektorin tietoihin sisältyvät myös yksityisen sektorin vapaakirjat. Toisin sanoen mukana ovat henkilöt, jotka ovat siirtyneet työkyvyttömyyseläkkeelle julkiselta sektorilta, mutta heillä on ollut aikaisempina vuosina työskentelyä myös yksityisellä sektorilla.

Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat yleisin syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Niiden alkavuus aleni voimakkaasti 1990-luvulla, mutta kääntyi 2000-luvulla jälleen nousuun. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat edelleen yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy. Mielenterveyden häiriöt työkyvyttömyyseläkkeen synnä lisääntyivät 1990-luvun lopulta lähtien. Niiden alkavuus saavutti tuki- ja liikuntaelinsairauksien alkavuuden tason 2000-luvun alussa. Viime vuosina mielenterveyden häiriöiden alkavuus kääntyi hienoiseen laskuun, mutta lasku näyttää taittuneen vuonna 2007. Verenkiertoelinten sairauksien alkavuus aleni lähes koko 1990-luvun. Vuosikymmenen vaihteessa niiden alkavuus pysyi yhden promillen tasolla, josta se viime vuosina kääntyi uudelleen laskuun.

Kuva 32. Yksityisellä sektorilla alkaneet varsinaiset työkyvyttömyyseläkkeet mielenterveyden häiriöiden ryhmässä vuosina 1998–2007



Lähde: Eläkelainsäätökeskus, tilasto-osaston rekisteri

Mielenterveyssyistä alkaneissa eläkkeissä masennus on yleisin diagnoosi (kuva 32). Yli puolella mielenterveyssyistä eläkkeelle siirtyneistä ensimmäisenä diagnoosina on masennus. Vuonna 2007 työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneistä 17 prosentilla oli synnä masennus ja 14 prosentilla jokin muu mielenterveyden häiriö. Työeläkejärjestelmästä siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2007 yhteensä 25.400 henkilöä ja masennuksen perusteella noin 4.200 henkilöä. Masennukseen perustuvien eläkkeiden lukumäärä kasvoi tarkastelujaksolla voimakkaasti. Naiset siirtyvät masennuksen vuoksi eläkkeelle miehiä yleisemmin (Gould ym. 2007).

Työeläkelait korostavat ammatillisen kuntoutuksen ensisijaisuutta työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Tavoitteena on tukea ammatillisen kuntoutuksen aloittamista niin varhain, että voidaan ehkäistä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä tai vähintään myöhentää sitä. Työeläkekuntoutuksen myönteiset kuntoutuspäätökset ovat kasvaneet vuosina 1992–2006 yli 700:sta noin 4.700 päätökseen vuodessa. Vuoden 2006 aikana työeläkelaitokset kuntoutuivat runsaat 7.400 henkilöä (Saarnio 2007).

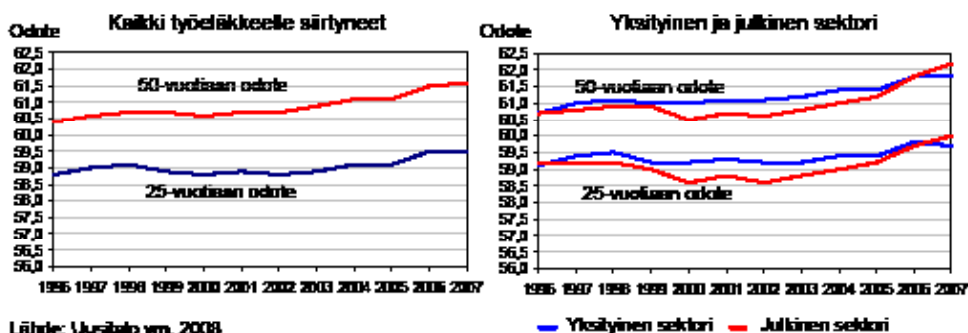
Kasvusta huolimatta työeläkekuntoutettujen volyyymi on vuositasolla työlliseen väestöön suhteutettuna pieni. Vaikka työeläkekuntoutuksen merkitys kokonaistyöllisyyden kannalta on vähäinen, sen vaikutus on positiivinen. Vuonna 2006 kuntoutusohjelman sa läpikäyneistä kuntoutujista noin 60 prosenttia palasi työelämään. Työstä tulevien kuntoutujien työhön palaaminen oli lähes 70 prosenttia. Myös eläkkeeltä kuntoutukseen hakeutuneista yli 40 prosenttia palasi takaisin työhön (emt.).

4.4.3 Eläkkeellesiirtymisikä

Eläkkeelle siirtymisen myöhentymisen tavoitetta seurataan 25-vuotiaan henkilön eläkkeellesiirtymisiän odotteella. Odote kuvaa keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää, joka muodostuu tietynikäisille vakuutetuille, kun oletetaan, että yksivuotisikäluokittainen eläkealkavuus ja kuolevuus pysyvät tarkasteluvuoden tasolla. Toisin kuin keskiarvoikään ja mediaani-ikään, odotteeseen ei vaikuta väestön ikärakenne (Kannisto 2006).

Eläkkeellesiirtymisiän peruslaskelmana käytetään väestön eläkkeellesiirtymisikää kuvaavaa 25-vuotiaan odotetta. Eläkkeelle siirtymistä seurataan myös 50-vuotiaan henkilön odotteella, joka heijastaa herkemmin eläkepoliittisten toimenpiteiden vaikutusta. 50-vuotiaan odote lasketaan 50–70-vuotiaista, joten sen arvo on aina korkeampi kuin 25-vuotiaan odotteen arvo (kuva 33).

Kuva 33. Eläkkeelle siirtymisiän odote Suomessa 1996–2007



25-vuotiaan odotteessa ei ole ollut suuria muutoksia yli kymmenen vuoden seuranta-aikana. Lievä nouseva suunta on nähtävissä vuodesta 2002 alkaen. 50-vuotiaan odote on noussut jo vuodesta 2000 alkaen ja nousu on ollut hieman nopeampaa. 2000-luvulla 50-vuotiaan odote on noussut vuodella ja 25-vuotiaan odote 0,7 vuodella.

Vuonna 2005 odote ei noussut. Kyseessä oli eläkkeelle siirtymisen kannalta poikkeuksellinen tilanne, kun eläkeuudistuksen voimaantulovuonna kolme ikäluokkaa tuli joustavaan vanhuuseläkeikään. Tämä näkyi vanhuuseläkkeiden alkavuuden voimakkaana nousuna, mikä nosti työeläkkeiden alkavuutta yleisesti 60–64-vuotiaiden ryhmässä (kuvat 29 ja 30).

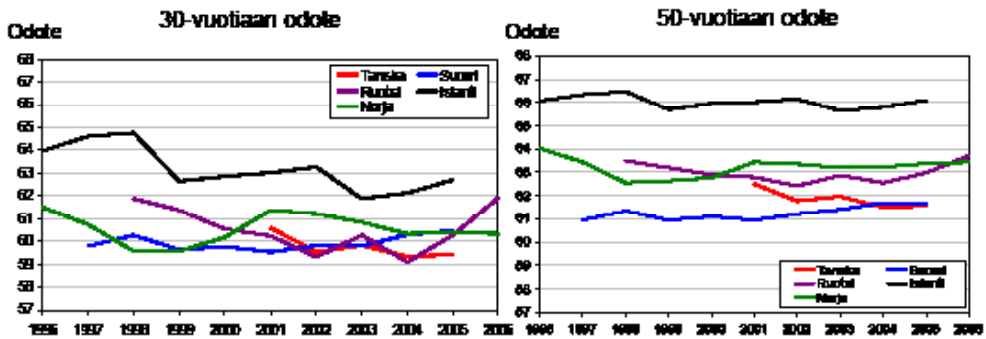
Vuodesta 2006 lähtien joustavan eläkeiän piiriin tulee vuosittain yksi uusi ikäluokka. Vuonna 2006 eläkkeelle siirtymisiän odote nousi 0,4 vuodella sekä 25-vuotiaalla että 50-vuotiaalla henkilöllä. Viime vuonna 50-vuotiaan odote nousi hieman, mutta 25-vuotiaan odote pysyi edellisvuoden tasolla.

Kuvasta 33 nähdään eläkkeellesiirtymisiän odotteen kehitys myös erikseen yksityisellä ja julkisella sektorilla. Tarkastelujakson alussa sektoreiden välillä ei ollut eroja, mutta ero kasvoi 2000-luvulle tultaessa. Julkisen sektorin sekä 25-vuotiaan että 50-vuotiaan odote oli 1990-luvun lopulta 2000-luvun puoliväliin asti noin puoli vuotta alempi kuin yksityisen sektorin odote. Vuodesta 2005 julkisen sektorin odotteet ovat nousseet yksityisen sektorin odotteita nopeammin ja ylittäneet yksityisen sektorin tason. Tähän ovat vaikuttaneet osaltaan julkisen sektorin henkilökohtaiset eläkeiät (yksilöllisesti määräytyvä ikä 63–65 vuoden välillä). Työssä jatkaminen on yleistä, sillä henkilökohtaisen eläkeiän varhentaminen 63 vuoden ikään leikkaa julkisen sektorin vanhuuseläkettä pysyvästi.

Merkillepantavaa viime vuosien kehityksessä on eläkkeelle siirtymisen myöhentyminen. Eläketurvakeskuksen pitkän aikavälin laskelmissa 50-vuotiaan henkilön eläkkeellesiirtymisiän on arvioitu nousevan 1,1 vuodella vuoteen 2010 mennessä ja 1,5 vuodella vuoteen 2015 mennessä (Biström ym. 2007). Eläkeuudistuksessa on rajoitettu erityisesti 60–62-vuotiaiden eläkkeelle jäämistä ja samalla kannustettu työssä jatkamiseen. Uudistuksen vaikutukset näkyvät eläkkeelle siirtymisen myöhentymisenä tulevina vuosina edellyttäen, että talous- ja työllisyyskehitys pysyy hyvänä.

Eläkkeellesiirtymisiän kehitystä seurataan kansallisella mittarilla, mutta pohjoismaista vertailua varten on kehitetty yhteinen eläkkeellesiirtymisiän mittari. Odote lasketaan 30- ja 50-vuotiaalle ja se perustuu Pohjoismaiden tilastokeskusten tuottamiin työssäkäyntitilastoihin. Aineistopohja on eri kuin kansallisten odotteiden laskennassa. Kansallisten mittareiden tuottamat odotteet eroavat pohjoismaisen vertailun luvuista johdettujen pääosin aineistoerosta.

Kuva 34. Eläkkeelle siirtymisiin odote Pohjoismaissa 1996–2005/2006



Lähde: Statistical Report 2/2008, Eläketurvakeskus

Vuonna 2008 ensimmäisen kerran julkaistut luvut täydentävät kuvaa tuottamalla tietoa Suomen tilanteesta verrattuna muihin Pohjoismaihin (Statistical Report 2/2008). Eläkkeelle siirtymisiin odote on korkein Islannissa ja erityisen korkea 50-vuotiaalla islantilaisella. Työelämässä olevan 50-vuotiaan islantilaisen eläkkeellesiirtymisiin odote on kaksi vuotta korkeampi kuin muissa Pohjoismaissa.

Muiden Pohjoismaiden väliset erot 30-vuotiaan odotteessa ovat olleet eri vuosina erisuuntaisia, mutta erot eivät ole erityisen suuria. Suomessa odote on noussut ja vielä voimakkaammin 50-vuotiaalla henkilöllä kuten myös kansallinen mittari osoitti. Suomi on näin kirinyt kiinni eroa muihin Pohjoismaihin. Vielä joitakin vuosia sitten 50-vuotiaan odote oli Suomessa selvästi Pohjoismaiden alhaisin.

Suomessa miesten ja naisten eläkkeellesiirtymisissä ei ole suuria eroja. Meillä naiset jäävät eläkkeelle hieman miehiä myöhemmin. Muissa Pohjoismaissa naiset siirtyvät eläkkeelle ennen miehiä. Suomessa miesten ja naisten työhön osallistumisessa ei ole suuria eroja. Naiset käyvät yleisesti kokoaikatyössä. Suomessa naisten osa-aikatyö on muihin Pohjoismaihin verrattuna huomattavasti vähäisempää.

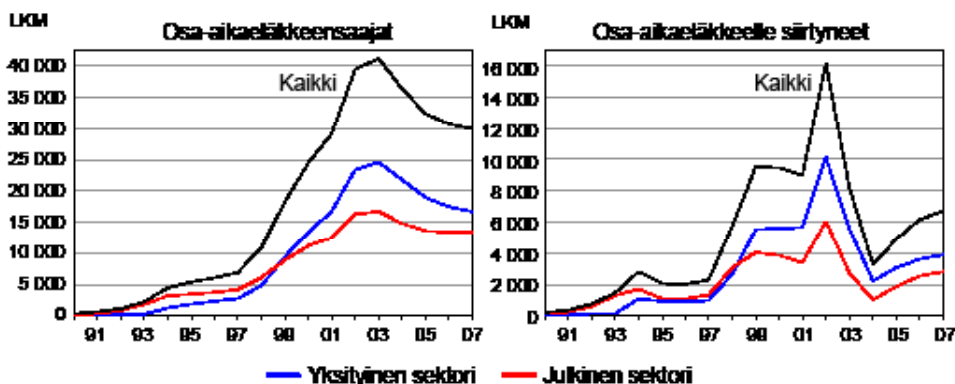
4.4.4 Työssä jatkaminen eläkkeellä ollessa

Työn ja eläkkeen rinnakkaisuutta voidaan tarkastella eri tietolähteiden perusteella (Tilastokeskuksen työvoimatilastot ja työssäkäyntitilastot sekä työeläkejärjestelmän rekisteritiedot). Kuva työssäolon yleisyydestä eläkkeellä ollessa vaihtelee riippuen käytetystä tietolähteestä. Työn ja eläkkeen rinnakkaisuutta tarkastellaan tässä työeläkejärjestelmän tietojen perusteella. Työssäkäyviä eläkeläisiä ovat ne, jotka saavat eläkettä ja ovat samaan aikaan työeläkevakuutettuina joko yrittäjinä tai palkansaajina⁴. Tässä tarkastellaan ikääntynyttä väestöä.

⁴ Työssäkäynnistä eläkkeen ohessa saadaan alimitoitettu kuva, sillä työeläkevakuutus ei koske 68-vuotiaita ja sitä vanhempia työssäkäyviä. Myöskään tätä nuoremmista eläkkeen ohessa työssäkäyvistä ei saada eläkejärjestelmän tietojen perusteella kattavaa kuvaa mm. siitä syystä, että 63 vuotta täyttäneiden yrittäjien ei tarvitse jatkaa YEL-vakuutusta.

Suurimman työssäkäyvän ryhmän muodostavat osa-aikaeläkeläiset. Vuonna 2007 heitä oli noin 30 000 henkilöä (kuva 35). Yksityisen sektorin eläkkeensaajia oli lähes 17.000 ja julkisen sektorin yli 13.000. Osa-aikaeläke on suositumpi julkisella kuin yksityisellä sektorilla, kun osuus suhteutetaan työllisten määrään. Naisia oli osa-aikaeläkkeellä hieman enemmän kuin miehiä.

Kuva 35. Osa-aikaeläkkeen saajat ja osa-aikaeläkkeelle siirtyneet työnantaja-sektorin mukaan



Lähde: Eläketurvakeskus

Osa-aikaeläke alkoi yleistyä 1990-luvun lopulla. Osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden määrä kasvoi selvästi vuonna 1998, jolloin tuli voimaan ikärajan määräaikainen alentaminen 58 vuodesta 56 ikävuoteen. Vuoden 2003 alusta 58 vuoden ikäraja palautettiin. Tiedossa oleva eläkeuudistus ja osa-aikaeläkkeeseen tehtävät muutokset aiheuttivat epävarmuutta ja monet päättivät hakea eläkettä jo vuoden 2002 aikana. Tästä syystä osa-aikaeläkkeelle siirtyi vuonna 2002 ennätyskellisen paljon, yli 16.000 henkilöä.

Ikärajan nousu kahdella vuodella vuoden 2003 alusta aiheutti sen, että seuraava uusi ikäluokka voi siirtyä eläkkeelle vuonna 2005. Osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden määrä putosi voimakkaasti vuosina 2003–2004, mutta kääntyi viime vuosina jälleen kasvuun.

Osa-aikaeläke on yleisin työnteon muoto eläkkeen ohessa (taulukko 5). Vuoden 2006 lopussa oli 62.000 55–67-vuotiasta työssä käyvää eläkkeensaajaa. Näistä lähes puolet oli osa-aikaeläkkeensaajia. Muuta eläketuloa sai 32.000 henkilöä. Heistä reilut kolmannes (13.000) oli 63–67-vuotiaita, eli vanhuuseläkeläisiä. Noin kuusi prosenttia vanhuuseläkkeellä olevista jatkoi työssä eläkkeen ohessa ja kartutti samalla uutta eläkettä. Eläkelainsäädännön muutosten tavoitteena on kannustaa työssä jatkamiseen myös eläkkeellä ollessa. Uusien säännösten mukaan eläkettä karttuu 63 vuoden iästä lähtien työssä käyville vanhuuseläkeläisille 1,5 prosentilla vuosiansioista.

Taulukko 5. Eläkkeellä olevien työskentely 31.12.2006.

Henkilöitä Ikä	Työssä			Kaikki
	Osa- aikaeläke	Muu eläke	Ei työssä	
55–59	6 000	11 000	65 000	81 000
60–62	21 000	8 000	90 000	119 000
63–67	3 000	13 000	228 000	245 000
Kaikki	30 000	32 000	383 000	445 000

Prosentteja ikäryhmän eläkkeensaajista Ikä	Työssä			Kaikki
	Osa- aikaeläke	Muu eläke	Ei työssä	
55–59	7,6	12,9	79,4	100
60–62	17,4	6,5	76,0	100
63–67	1,3	5,5	93,2	100
Kaikki	6,8	7,1	86,1	100

Lähde: Eläketurvakeskus, tilasto-osaston rekisterit

4.4.5 Lopuksi

Varhaiseläkkeisiin tehtyjen ikärajakorotusten ja eläkereittien vähentämisen jälkeen on entiseen verrattuna vain rajoitetusti mahdollisuuksia aikaiselle poistumiselle työelämästä. Siirtymävaiheen jälkeen työkyvyttömyyseläke on ainoa kokoaikainen varhaiseläkevaihtoehto alle 62 vuoden iässä. Eläkepoliittisin toimenpitein on jatkossa aikaisempaa vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työelämästä poistumiseen.

Eläkeuudistuksen vaikutus työurien pitenemiseen ja työstä eläkkeelle siirtymiseen on paremmin arvioitavissa ensi vuosikymmenellä. Yli 60-vuotiaisiin kohdistuneet lainsäädännön muutokset näkyvät täysimääräisinä vasta tulevina vuosina. Ikääntyneiden työmarkkina-asemaan ja työssä pysymiseen vaikuttavat myös monet muut tekijät muun muassa väestökehitys, talous- ja työllisyyskehitys ja lukuisat työhön ja vapaa-aikaan liittyvät veto- ja työntötekijät. Työvoiman tarjonta vähenee, kun väestö ikääntyy ja työikäisen väestön määrä kääntyy laskuun vuosikymmenen vaihteesta lähtien. Toisaalta työvoiman tarjonnan voimakas supistuminen voi rajoittaa talouden kasvua. Hyvä talouskasvu on kuitenkin avainasemassa ikääntyneiden työssä jatkamiselle.

Kirjallisuusviitteet

Biström Peter, Elo Kalle, Klaavo Tapio, Risku Ismo ja Sihvonen Hannu. Lakisääteiset eläkkeet. Pitkän aikavälin laskelmat 2007. Raportteja 2007:2.

Gould Raija, Grönlund Harri, Korpiluoma Riita, Nyman Heidi ja Tuominen Kristiina. Miksi masennus vie eläkkeelle? Eläketurvakeskuksen raportteja 2007:1.

Ilmakunnas Seija and Takala Mervi. Promoting employment among ageing workers: lessons from successful policy changes in Finland. The Geneva Papers. 2005, Volume 30 (4): 674–692.

Ilmarinen Juhani. Towards a Longer Worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health. Helsinki 2006.

Kannisto, Jari. Eläkkeellesiirtymisiän mittaaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2006:1. Helsinki 2006.

Saarnio Leena. Työeläkekuntoutus vuonna 2006. Ennakkotietoja. Tilastoraportti. Eläketurvakeskus. (sähköinen versio etk.fi 15.2.2008).

Sihto Matti. Uuden ikäpolitiikan saavutukset ja rajat. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2005. Työministeriö. Helsinki.

Statistical Report 2/2008. Expected effective retirement age in the Nordic countries. Finnish Centre for Pensions.

Tilastoraportti 5/2007. Eläkkeelle siirtymisikä Suomen eläkejärjestelmässä. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja. Helsinki 2007.

Tuominen Eila. The Role of Pension Policy in Promoting Longer Working Careers of Older People. Finnish Centre for Pensions. Working papers 2007:3.

Uusitalo Hannu, Kannisto Jari ja Tuominen Eila. Eläkeuudistuksen kolmas vuosi. Tiedotustilaisuus 12.2.2008. Tiedotustilaisuuden aineisto.

5 Strategiakauden 2004–2007 keskeisiä toimenpiteitä Työterveyslaitoksella

5.1 Kesto-toimintaohjelma

Matti Ylikoski

Yhteenveto

Työterveyslaitoksella on toteutettu KESTO-toimintaohjelma vuosina 2004–2007. Ohjelman tavoitteena on ollut osaltaan edistää yhteiskunnallista pyrkimystä suomalaisten työurien pidentämiseen. Eläkkeellesiirtymisikä onkin noussut viimeisen neljän vuoden aikana lähes yhden vuoden: vuonna 2003 eläkkeellesiirtymisikä oli 57,5 vuotta ja vuonna 2006 58,4 vuotta.

KESTO-toimintaohjelman ensimmäinen tavoite oli olemassa olevan tutkimustiedon kerääminen ja analysointi työelämän kehittämisen perustaksi. Ohjelmassa toteutettiin tutkimushanke, jossa haastateltiin 32 asiantuntijaa: tutkijoita, työmarkkinaosa-
puolia, yritys- ja organisaatiojohtajia, työelämän kehittämiskonsultteja sekä hallinnon toimijoita. Tutkimusraportti julkaistiin Työterveyslaitoksen Työ ja ihminen -julkaisusarjassa otsikolla Keskusteluja työssä jatkamisesta (Horppu 2007). Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa asiantuntijoiden käsityksiä työssä jatkamiseen liittyvistä teki-
jöistä.

Varhaisen eläkkeelle siirtymisen syiksi esitettiin yhtäältä sitä, että ikääntyneet eivät ole yhtä haluttua työvoimaa kuin nuoremmat. Työuran voi toisaalta katkaista myös työkyvyttömyys. Ikääntyneet itse saattavat haluta työelämästä pois mahdollisimman varhain, jos työ ei eri syistä tyydytä tai tarjolla on laadukkaampaa elämää eläkeläisenä. Se mikä nähdään varhaisen eläkkeelle siirtymisen syyksi vaikuttaa puolestaan työurien pidentämiseksi ehdotettuihin keinoihin.

Asiantuntijoiden käsitykset syistä olivat osin keskenään ristiriitaisia, koska käsitysten taustalla oli nähtävissä erilaisia arvoja. Työurien pidentämisen keinoista ei siten valitse yksimielisyyttä. Tutkimuksessa kuvataan esitettyjen syiden ja keinojen kirjoa, ja nostetaan esiin keskustelun taustalla olevia arvolähtökohtia. Tutkimuksen sanoma voidaan tiivistää seuraavasti:

Kun haetaan työssä jatkamista ja jaksamista edistäviä keinoja, on ensinnäkin tärkeää tuoda esille, millaisiin arvolähtökohtiin ne nojaavat. Jotta kehittämistoimet olisivat vaikuttavia, on kiinnitettävä huomiota kehittämisen logiikkaan: mikä on se ongelma, jota yritetään ratkaista; mistä ongelman katsotaan johtuvan; millaisin toimenpitein on mahdollista puuttua tähän ongelmaan.

Tutkimusosion havaintojen perusteella KESTO-ohjelmassa arvioitiinkin, että työpaikkatason keskustelu on avain arvokeskusteluun ja toimivien ratkaisujen löytymiseen työpaikkatasolla. Keskustelun lisäämisellä nähtiin voitavan vahvistaa yhteistyötä työpaikalla ja kehittää työhyvinvointia ja siten lisätä työelämän vetovoimaisuutta. Melko pian ohjelman edetessä nousikin tarkoituksenmukaiseksi vaihtoehdoksi toteuttaa työpaikkatason kehittämis- ja viestintätyökalu internetissä, kun haluttiin tavoittaa mahdollisimman monta suomalaista työpaikkaa kustannustehokkaasti.

Työterveyslaitos julkaisikin KESTO-ohjelman tuottamana alkuvuodesta 2007 uudentyyppisen Duunitalkoot-internetpalvelun, joka houkuttelee edistämään työhyvinvointia työpaikalla yhteisvoimin. Tavoitteena on auttaa esimiehiä ja henkilöstöä luomaan työpaikalle hyvä keskusteluilmapiiri ja osallistumiskulttuuri. Palvelusivusto antaa eväitä valmistauduttaessa neljään tulevaisuuden haasteeseen työelämässä. Näitä ovat työntekijöiden ikääntyminen, osaamisen turvaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä, monikulttuuristen työyhteisöjen johtaminen sekä työ- ja toimintakyvyn turvaaminen mm. sairauspoissaolo- ja työkyvyttömyyseläkekustannusten hallitsemiseksi.

Palvelu sisältää työhyvinvoinnin kehittämistehtävien lisäksi tutkimustietoa, hyviä käytäntöjä, käyttökelpoisia kehittämismenetelmiä ja informaatiota konsulttipalveluista. Siinä on osioita, jotka kädestä pitäen ohjaavat työyhteisöä kehittämisen polulle. Sivuston käyttö on maksutonta, sillä sen tuottamista tukivat sosiaali- ja terveysministeriön Veto-ohjelma ja Työsuojelurahasto.

Parempaan keskustelukulttuuriin työpaikoilla

Työnteon mielekkyyden kokemus on vähentynyt vuodesta 2000 alkaen vuodesta toiseen (Ylöstalo 2007). Duunitalkoiden perusfilosofian mukaan työnteon mielekkyyttä voidaan parantaa mm. vuorovaikutteisella johtamisella. Työnteon mielekkyyden ja työn ilo on otaksuttu olevan yhteydessä siihen, miten avoin ja keskusteleva esimies on sekä siihen, miten paljon kiitosta, tukea ja myös korjaavaa palautetta esimies antaa (Antila 2006, Hakanen 2004).

Työyhteisön tapa keskustella on yhteydessä siihen, miten tuottava ja hyvinvoiva työyhteisö on. Jos työyhteisön keskustelu on myönteistä, toinen toistaan tukevaa, arvostavaa ja rohkaisevaa, ehdottavaa ja tutkivaa, on tällainen työyhteisö tuottavampi samalla kun sen työntekijät ja asiakkaat ovat tyytyväisempiä. Heikoimmin tuottavia työyhteisöjä taas ovat ne, joissa keskustelukulttuuri on minäkeskeistä, kielteistä, kyynistä, vähättelevää, selittelevää ja jopa nolaavaa. Lisäksi näiden työyhteisöjen asiakkaat ovat keskimääräistä tyytymättömiä (Cosada & Heaply 2004).

Vaikka Duunitalkoot-internetpalvelua onkin mahdollista käyttää omin avuin, järjestää Työterveyslaitos myös koulutusta palvelun sisällöstä ja käytöstä. Koulutuksessa käydään läpi Duunitalkoiden hyödyntämismahdollisuudet niin käytännön esimiestyössä kuin henkilöstökoulutusten ja työhyvinvointia tukevan kehittämistoiminnan suunnittelussa.

Johtopäätökset

1. Työn kehittämisen kannalta tärkeää on etsiä työelämän huononemisen syytä koskevien vastausten lisäksi toimivia ratkaisuja työhyvinvoinnin parantamiseksi ja työssä jatkamisen tueksi. Tämä keskustelun painopisteen siirtyminen edellyttää työelämän arvojen uudelleenarviointiin tähtäävän vuoropuhelun ylläpitämistä ja aktivointia niin hallinnossa, työmarkkinajärjestöissä, asiantuntijalaitoksissa kuin työpaikoillakin.
2. Työhyvinvoinnin parantamisen ja työssä jatkamisen edistäminen edellyttävät koko työuran aikaisia työn ja työyhteisöjen kehittämistoimia, yksilöllisiä tukitoimia ja riittävän varhaisia toimenpiteitä työn, työympäristön ja työolojen soveltamiseksi ihmisen mittoihin eri työelämän tilanteissa. Tämä edellyttää yrittäjä- ja organisaatiokohtaisia työhyvinvoinnin kokonaissuunnitelmia ja niiden toteutumisen arviointia esimerkiksi henkilöstö- tai työterveystilinpäätösten periaatteiden mukaisesti.
3. Työtä ja työyhteisöjä- ja siten työelämää parannettaessa on tuloksellisinta, kun painotetaan työpaikoilla käytävää vuoropuhelua parannuskohteista, parantamisen tavoitteista ja käytettävistä osallistavista menetelmistä. Työterveyslaitoksen tämä haastaa toimivien vuoropuhelumallien kehittämiseen ja saattamiseen työelämän käyttöön.
4. Vuoropuhelun on syytä saada työntekijöiden ja esimiesten lisäksi mukaan työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstön kehittämisen asiantuntijat ja vastuutahtot.
5. Monitasoinen yhteistyö onnistuu parhaiten, kun työhyvinvointia ja tuottavuutta kehitetään samanaikaisesti ja osana organisaation normaalia strategia- ja johtamistoimintaa. Keskeisten työmarkkinajärjestöjen avaamaa keskustelua ja toimintatapojen kehittämistä tuottavuuden ja työhyvinvoinnin samanaikaisesta kehittämisestä tuleekin jatkaa ja kiinnittää se myös asianomaisten ministeriöiden ja sektoritutkimuslaitosten strategioihin.
6. Työterveyslaitoksen, kuten eräiden muidenkin työelämän tutkimuslaitosten haasteena on kehittää tutkimuksiin perustuvien menetelmien ja toimintamallien saatavuutta ja käytettävyyttä työpaikkojen arjen kannalta. Työterveyslaitoksen Duunitalkoot-sivusto tarjoaa tähän yhden mahdollisuuden. Sen sekä muidenkin käytäntöä palvelevien verkkosivustojen, julkaisujen, palvelujen ja koulutuksen jatkuva ylläpito on tärkeää.

Kirjallisuusviitteet

Horppu R (2007): Keskusteluja työssä jatkamisesta. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 32; 2007. Työterveyslaitos, Helsinki.

Ylöstalo P (2007): Työolobarometri. Työministeriö.

Antila J (2006): Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Työministeriö, Helsinki.

Hakanen J (2004): Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimesä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27, Työterveyslaitos, Helsinki.

Losada M, Heaphy E (2004): The role of positivity and connectivity in the performance of business teams. *American Behavioral Scientist*, Vol. 47 No. 6 2004; 740-765.

5.2 Vaikuttavuustavoite 6: Ratkaisumalleja työelämään osallistumisen lisäämiseksi

Hilkka Riihimäki (VT6), Juhani Ilmarinen, Jukka Vuori (VT6OT1), Sirkku Kivistö, Eira Viikari-Juntura (VT6OT2)

Yhteenveto

Vaikuttavuustavoitteen (VT) toiminnalle asetetut tavoitteet saavutettiin hyvin, vaikka osatavoitteen 2 toimintaa vaikeutti jonkin verran vastuuhenkilön vaihtuminen toistamiseen vuonna 2007. Osatavoitteessa 1 on kehitetty ratkaisumalleja työuran edistämiseksi erityisesti työuran alku- ja loppupäässä. Nuorilla Kohti työelämää -ryhmämenetelmä on osoitettu hyväksi keinoksi vähentää masennusta ja uupumusta ja sen käyttöönottoa tuettiin koulutuksella. Työuran uurtaja -ryhmämenetelmän vaikuttavuutta ikääntyneillä työntekijöillä tutkittiin ja jo nyt tämä innovaatio sai kansainvälistä huomiota osakseen. Ikäjohtamisen käyttöönottoa edistettiin koulutuksella sekä kotimaassa että EU:ssa. Osatavoitteessa 2 selvitettiin osasairauspäivärahan käyttökokemuksia ja käytön esteitä työterveyshuollossa. Käynnissä on tutkimus, jossa selvitetään lyhyemmän, liikuntaelinsairaudesta aiheutuneen poissaolon jälkeen alkavan osasairausvapaan ja työjärjestelyjen vaikutusta terveyhtymiseen. Sairauspoissaolojen hallintaa edistettiin koulutuksella. Tarvetta entistä parempiin käytäntöihin on, sillä vain vajaalla puolella työpaikoista näyttää olevan yhdessä sovittuja käytäntöjä pitkältä sairauslomalta paluun tukemiseksi. Myöskään uupumuksen ja masennuksen hoidossa suositellut hyvät käytännöt eivät toteudu, joten jatkossa tarvitaan toimenpiteitä niiden soveltamisen edistämiseksi työterveyshuollossa ja työpaikoilla.

Osatavoite 1. Työuran turvaaminen eri elämänvaiheissa

Kohti työelämää -ryhmämenetelmä kehitettiin edistämään peruskoulusta valmistuvien siirtymistä toisen asteen koulutukseen ja vahvistamaan oppilaiden mielenterveyttä. Tutkimuksessa seurattiin menetelmään osallistumisen vaikutuksia toisella asteella kenttäkokeellisessa tutkimusasetelmassa. Tutkimukseen osallistui 1034 oppilasta. Vuosi ryhmään osallistumisen jälkeen sekä oppilaiden työ- ja opintouraan liittyvien sosiaalisten siteiden määrä että aikuisten määrä näissä verkostoissa olivat lisääntyneet verrokkeihin verrattuna. Masennusriskillä ja oppimisvaikeuksilla oli menetelmään osallistumisen kanssa yhteisvaikutuksia masennusoireisiin ja koulu-uupumukseen. Menetelmä vähensi masennusoireita oppilailta, joilla oli todettu masennusriski. Menetelmä vähensi koulu-uupumusta erityisesti oppilailta, joilla oli masennusriski ja oppimisvaikeuksia. Ryhmämenetelmä näyttää toimivan hyvin yleistyökaluna perusopetuksen ammatinvalinnanohjauksessa. Koska menetelmä hyödyttää erityisesti riskiryhmien oppilaita, kehittämistyötä suunnitellaan jatkettavaksi näiden erityisryhmien osalta.

Kohti työelämää menetelmää levitettiin valtakunnalliseen käyttöön oppilaitoksissa osittain yhdessä ammatilliseen opetukseen aiemmin julkaistun **Koulutuksesta työhön -menetelmän** kanssa. Perus- ja ammatillisessa opetuksessa työskenteleville opettajille järjestettiin kaikkiaan 12 valmennuskurssia ja 160 opettajaa koulutettiin (Kohti työelämää 30, Koulutuksesta työhön 130) ryhmämenetelmien ohjaajiksi. Tämän lisäksi Koulutuksesta työhön ohjausaineiston lyhytkoulutukseen osallistui opinto-ohjaajia, opettajia sekä työhallinnon työntekijöitä yhteensä 50. Oppilaille tarkoitettuja työkirjoja jaettiin kaikkiaan 5.480 kappaletta.

Työuran hallinnan edistämiseksi suunnitellun Työuran uurtaja -ryhmämenetelmän vaikutustutkimukseen osallistui 486 työntekijää ja valmennusryhmiin 245 työntekijää ja esimiestä 15 eri organisaatiosta. Vielä kesken oleva vaikuttavuustutkimus valittiin NIOSH:in ja APA:n järjestämän ”Best Practices Evaluation” kilpailun voittajaksi (jaettu ykköstitä) ja palkinnot jaettiin maaliskuussa 2008, Work, Stress, and Health kongressissa Washingtonissa. Valmennuskursseja oli 3, joissa koulutettiin 44 työntekijää ryhmänohjaajiksi 15 eri organisaatiossa.

Työuran uurtaja ja ikä-valmennusohjelman valmentajien koulutuksen ensimmäinen moduuli käynnistettiin ja siihen osallistui yhteensä 25 henkilöä 18 organisaatiosta, jotka edustavat työmarkkinajärjestöjä ja muita välittäjäorganisaatioita. Kaksi johtamiskoulutus-instituuttia on integroinut valmennusohjelmaa koulutusjärjestelmiinsä. Ikäjohtamisen arviointimenetelmän prototyyppi saatiin valmiiksi Nokian Renkaat OY:ssä. Itella OY:ssä käynnistyi Etua iästä -koulutusohjelma aluejohtajille. Työ ja ikä-valmennusohjelman kansainvälinen koulutus käynnistyi kolmella englanninkielisellä ja yhdellä saksankielisellä kahden päivän Age Management -kurssilla. Työterveyslaitos järjesti 4. Kansallisen Ikäänymisen Foorumin Biomedicumissa. Tilaisuuteen osallistui 150 henkilöä edustaen tutkijoita, rahoittajia ja ikätutkimuksen hyödyntäjiä.

Osatavoite 2. Ratkaisumalleja sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden ehkäisyyn

Työterveyslaitoksen asiantuntijat osallistuivat Yläraajan rasitussairauksien Käypä hoitosuosituksen laadintaan. Suositus pohjautuu kriittisiin rasitussairauksien riskitekijöitä, diagnostiikkaa ja hoitoja koskeviin näytönastekatsauksiin, jotka suositusryhmä arvioi ja hyväksyi. Suositusta tehtiin tunnetuksi useissa koulutustilaisuuksissa.

Sairaus ja terveys työpaikalla -seminaari pidettiin Työterveyspäivillä. Se herätti laajaa kiinnostusta ja oli yksi päivien suosituimmista seminaareista. Kaksipäiväinen Sairauspoissaolojen hallinta -kurssi toteutettiin sekä Tampereella että Helsingissä. Työterveyslaitoksen Internet-sivuille suunnitellun Sairaus ja työ -aihesivuston käsikirjoitus valmistui. Sivuston julkaiseminen viivästyi vastuuhenkilön siirrettyä toisen työnantajan palvelukseen.

Tampereen seudulla tehdyn työperäisen astman yleisyyttä ja merkitystä selvittävän tutkimuksen ensimmäiset tulokset valmistuivat. Tutkimus auttaa jatkossa paikallistamaan työelämässä ilmeneviä astmaa aiheuttavia ja pahentavia tekijöitä ja tekemään toimenpiteitä, joilla turvataan toiminta- ja työkykyä.

Työterveyshuolto Suomessa -aineistoon perustuva tutkimus osoitti, että työjärjestelyjä ja työkokeiluja pitkältä sairauspoissaololta paluun yhteydessä toteutetaan vain vähäisessä määrin. Vajaalla puolella työterveyshuolloista oli joitain yhdessä sovittuja käytäntöjä. Työhönpaluuta tukevia käytäntöjä oli muita enemmän niissä työterveyshuolloissa, joissa oli kohtuullinen määrä asiakasyrityksiä, joissa työterveyslääkäri osallistui työpaikkaselvityksiin ja joissa tehtiin runsaasti yhteistyötä työnantajien ja tutkimuslaitosten kanssa. Lisäksi se, että työnantaja seurasi aktiivisesti sairauspoissaolotilastoja oli yhteydessä paluukäytäntöjen olemassaoloon.

Olemassa olevissa käytännöissä työuupumuksen nujertamiseksi näyttää olevan parantamisen varaa. Työlääkätieteen hyvät käytännöt suosittavat työuupumuksen taltuttamiseksi sekä työhön että yksilöön liittyviä toimenpiteitä. Vaikka työhyvinvointia edistävä toiminta on suomalaisilla työpaikoilla varsin yleistä, työuupuneet osallistuvat siihen puolet pienemmällä todennäköisyydellä kuin hyvin jaksavat työntekijät, todettiin Terveys 2000-aineistoon perustuvassa tutkimuksessa. He saavat yksilötason hoitoa viisi kertaa muita useammin. Lääkehoito, etenkin masennuslääkitys, on yleisin tavasti uupuneiden raportoima yksilötuki.

Työikäisten masennuksen hoitoa tulisi tehostaa, jotta työkyvyttömyyseläkkeelle ei päädyttäisi riittämättömän hoidon vuoksi. Vaikka väestötasolla masennuslääkkeiden käyttö kolminkertaistui Suomessa vuosina 1994–2004 ja hoitosuosituksissa korostetaan monipuolisia hyvän hoidon malleja, masennuksen vuoksi eläkkeelle siirtyneiden hoidon laatu ei ole juurikaan parantunut 10 vuoden aikana. Yli kolmannes masennuksen vuoksi eläkkeelle siirtyneistä oli käyttänyt korkeintaan yhtä masennuslääkettä ja vain 11 prosenttia heistä oli saanut psykoterapiaa ennen eläkelausunnon kirjoittamista. Tulos perustui kahteen suomalaiseen väestötökseen, joissa masennuksen takia eläkkeelle siirtyneiden hoitoa arvioitiin 10 vuoden aikavälillä.

Vuoden 2007 alussa voimaan tulleen osasairauspäivärahalain käyttöönottoa ja työterveyslääkäreiden valmiutta soveltaa osasairauspäivärahaa työhön paluun tukena selvitettiin yhteistyössä Kansaneläkelaitoksen kanssa. Etuuden käyttö oli arvioitua vähäisempää: syyskuun loppuun mennessä osasairauspäivärahaa oli saanut 1.300 henkilöä. Kyselytutkimuksen mukaan työterveyslääkärit suhtautuivat osasairauspäivärahaan myönteisesti ja arvioivat sen soveltuvan helpottamaan työhön paluuta erityisesti selkäsairauksissa ja depressiossa. Käytön esteitä ovat vaikeudet puolittaa tai keventää työtä ja sijaisten saamisen vaikeus.

Osasairauspäivärahalakia voi soveltaa vasta 60 sairauspäivärahapäivän jälkeen. Erillisessä tutkimushankkeessa selvitetään varhaisen, enintään kahden viikon sairauspoissaolon jälkeisen osasairausvapaan ja työjärjestelyjen soveltuvuutta sekä vaikutuksia lii-kuntaelinten sairauksiin. Raportointivuonna toteutettiin varhaisen osasairausvapaan esitutkimus. Erityisesti esimiehet tarvitsevat tietoa siitä, minkälaisia töitä osasairausvapaan aikana voi tehdä. Interventiotutkimusten toteuttaminen on työterveyshuolloissa tullut haasteelliseksi yhä useamman yrityksen siirtyessä omasta työterveyshuollosta työterveyspalvelujen ostoon.

5.3 Elämänkulku ja työ -teema

Juhani Ilmarinen, Jukka Vuori

Teeman perustehtävä ja toimintatapa

Teeman perustehtävänä on kehittää työhön kiinnittymistä ja työn jatkamista edistäviä tuotteita ja levittää niitä työelämän toimijoiden ja työpaikkojen käyttöön. Ratkaisuiksi kehitetään uusia työn ja työuran hallintaa sekä työsuuntautuneisuutta lisääviä ja työuraa pidentäviä innovaatioita sekä työelämän asenteellisia ja toiminnallisia muutoksia tukevia menetelmiä. Ikäintegraatiota edistäviä menetelmiä ja toimintatapoja levitetään niin työelämää ja sen laatua ohjaavien järjestelmien, henkilöstöjohtamisen sekä työterveyshuoltojärjestelmän kautta.

Toiminta ja tulokset 2007

Teeman tuotekehittelyn pääpaino on vuonna 2007 ollut työntekijöiden työssä jatkamisen edistämiseen tähtäävien menetelmien suunnittelussa ja testaamisessa. Toinen toiminnan pääpainoalue on ollut valmiisiin menetelmiin liittyvä levittämistyö ja käyttäjäkoulutus.

Oppilaanohjauksen työkaluiksi kehitettyjä Kohti työelämää -menetelmää ja Koulutuksesta työhön -menetelmää levitettiin käyttöön perusopetuksessa ja ammatillisessa opetuksessa. Perusopetuksessa TTL:n järjestämiä Kohti työelämää -ohjaajakoulutustilaisuuksia oli Etelä-Suomessa 3, joissa koulutettiin 30 opettajaa menetelmän käyttäjiksi. Ohjaajan käsikirjoja tilattiin 1477 kpl ja oppilaan työkirjoja 1866 kpl (suomenkielisiä 1742 kpl ja ruotsinkielisiä 124 kpl). Ammatillisessa koulutuksessa TTL:n järjestämiä Koulutuksesta työhön - ohjaajakoulutustilaisuuksia oli eri puolilla Suomea aina Oulun korkeudelle 9, joissa koulutettiin yhteensä 130 opettajaa menetelmän käyttäjiksi. Ohjaajan käsikirjoja tilattiin 1752 kpl ja oppilaan työkirjoja 3614 kpl (suomenkielisiä 3593 kpl ja ruotsinkielisiä 21 kpl). Lisäksi Jyväskylän ammattikorkeakoulussa järjestettyyn Koulutuksesta työhön ohjausaineiston yhden päivän lyhytkoulutukseen osallistui opinto-ohjaajia, opettajia sekä työhallinnon työntekijöitä yhteensä 50.

Työuran uurtaja -ryhmämenetelmän prototyypin koetoimintaa ja vaikutustestausta on jatkettu koko vuoden 2007. Menetelmän käyttöön koulutettiin Työterveyslaitoksella ohjaajia yhteistyöyritysten henkilöstöhallinnosta ja työterveyshuollosta yhteensä 44 henkilöä 3 ohjaajakoulutuksessa. Mukana kehittämishankkeessa on nyt 17 yhteistyöyritystä kunta-alalta (Espoon kaupunki, Helsingin kaupungin opetusvirasto, Tuusulan kunta, Hyvinkään kaupunki, Vantaan kaupunki, Hämeenlinnan kaupunki, Porvoon kaupunki ja Järvenpään kaupunki), yrityksistä (Diacor Terveyspalvelut, ISS Palvelut, Sampo, ja Kuntien eläkevakuutus (Keva)) ja valtiolta (Åbo Akademi, Tilastokeskus, työministeriö, Espoon työvoimatoimisto ja ulkoministeriö). Vuoden 2007 loppuun mennessä yhteistyökumppanit olivat toteuttaneet 24 ryhmää, joihin osallistui yhteen-

sä 230 henkilöä. Koetoiminta jatkuu kevääseen 2008, jolloin menetelmä julkaistaan. Vuonna 2007 TTL:ssä järjestettiin kaksi yhteistyökumppanityöpajaa, joissa kehitettiin menetelmän kytkeytymistapoja henkilöstöjohtamisen ja työterveyshuollon käytäntöihin. Näihin liittyviä toimintamalleja liitetään julkaistaviin menetelmäoppaisiin. Menetelmä liitettiin osaksi Työterveyslaitoksen ikäohjelmaa ikäpysäkkien yhteyteen tarjottavaksi henkilöstökoulutukseksi, jossa toteutui yksi ryhmä joulukuussa 2007 (12 osallistujaa) ja toiminta jatkuu vuonna 2008.

Vaikuttavuustutkimus jatkui eri vaiheissaan yhteistyöyrityksissä. Tutkimuksen alkukyselyyn, joka samalla toimii tutkimukseen osallistumisen ilmoittautumisena, oli vastannut 30.11.2007 mennessä 490 henkilöä, yhteensä 333 (67,9%) henkilöä oli palauttanut 2. kyselyn ja 51 (10,4 %) henkilöä 3. kyselyn, joka on tutkimuksen puolen vuoden seurantakysely. Hanketta ja alustavia tuloksia intervention välittömistä vaikutuksista on esitelty useilla kotimaisilla forumeilla (mm. Työterveyspäivät, Henry ry:n messut, IV Kansallinen ikääntymisen foorumi) sekä kansainvälisessä mielenterveysalan kongressissa (Joining Forces Across Europe for Prevention and Promotion in Mental Health, Barcelona, 13th-15th September 2007). Alustavien tulosten mukaan menetelmällä saavutettiin oletetut välittömät vaikutukset: ryhmämenetelmään osallistuneiden uranhallintavalmistautuneisuus lisääntyi, työhön liittyvien elämäntavoitteiden määrä kasvoi ja työtavoitteiden sisäinen motivaatio lisääntyi tilastollisesti merkitsevästi verrattuna kontrolliryhmän vastaaviin tuloksiin.

Työuran uurtaja -vaikuttavuustutkimus valittiin Nioshin ja APA:n järjestämän "Best Practices Evaluation" -kilpailun voittajaksi yhdessä toisen tutkimuksen kanssa (jaettu ykköstitä). Palkinnot jaetaan marrskuussa 2008, Work, Stress, and Health kongressissa Washingtonissa.

Työ ja Ikä -valmennusohjelman prototyyppiä kehitettiin vuonna 2007 Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön, STTK Toimihenkilökeskusjärjestön, Suomen Toimintaterapeuttiliiton, Elinkeinoelämän Keskusliiton, Kuntien Eläkevakuutuksen ja Työturvallisuuskeskuksen kanssa. Yhteiskumppaneiden edustajat osallistuivat valmennusohjelman kehittämiseen ja arviointiin neljässä työpajassa vuonna 2007. Valmennusohjelman prototyyppiä kokeiltiin kouluttamalla tulevia Työ ja Ikä -valmentajia kahdessa päivän pituisessa valmennusjaksossa sekä valmisteltiin teksti- ja kuvamateriaalia valmentajan työkirjaan.

Työ ja Ikä -valmennusohjelman valmentajien koulutukseen osallistui yhteensä 25 henkilöä vuonna 2007. He edustivat seuraavia organisaatioita: Aktiivi-instituutti, Aronia Yrkeshögskolan Sydväst, Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry, Haus kehittämisskeskus OY, HUS/Hyks Jorvin sairaala, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Jyväskylän Yliopisto, Kiljavan opisto, Kuntien eläkevakuutus, Palkansaajajärjestö Pardia ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Porin kaupungin Henkilöstöpalvelut, Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry, Suomen Elintarviketyöläisten liitto SEL ry, Suomen toimintaterapeuttiliitto ry, TJS Opintokeskus, Työturvallisuuskeskus ja Åbo Akademi.

Työ ja Ikä- valmennusohjelman sovellukset. Työ ja Ikä -valmennusohjelman kehittämistä johtamiskoulutus-instituutioiden kanssa toteutettiin 3 työpajassa. Mukana olivat HAUS Kehittämiskeskus, Johtamistaidon opisto, Efeko sekä POHTO.

Ikäjohtamisen arviointimenetelmää kehitettiin Nokian Renkaissa yhdessä johdon, henkilöstöhallinnon, luottamusmiesten ja työterveyshuollon kanssa. Arviointimenetelmän prototyyppi saatiin valmiiksi. Itella OY:n kanssa suunniteltiin lästä etua- koulutusohjelmaa aluejohtajille ja koulutuksen ensimmäinen moduuli toteutettiin vuonna 2007. Verohallinnon hyvinvointiohjelmaan valmistellaan ikäjohtamisen koulutusta.

Työ ja ikä- valmennusohjelman kansainvälinen koulutus aloitettiin. Englanninkielistä Age Management prototyyppiä kokeiltiin kahden päivän koulutuksena Hollannissa yhdessä vakuutusyhtiö Loyaliksen kanssa. Kaksi muuta 2-päivän kurssina hollantilaisille terveysalan HR- johtajille järjestettiin TTL:ssä, Helsingissä. Saksankielinen prototyyppi oli kokeiltavana Linzissä, Itävallassa. Yhteensä kansainväliseen koulutukseen osallistui n. 90 henkilöä. Osallistuttiin Age Management ja Change Management eLearning moduulin kehittämiseen Hampurissa, Saksassa.

Tekijänsä mittainen fyysinen työ -kokonaisuudessa toteutettiin Posti-konsernin työhyvinvointisäätiön kanssa ErgoPosti -projektin jatkoksi kaksi projektia postityön fyysisen kuormittavuuden hallintaan ja optimointiin: Postityön kuormitus- ja riskiprofilipankki sekä Kuormitus- ja riskiprofilipankin hyödyntämisuunnitelma. Molemmat projektit toteutettiin yhteistyössä Kuopion yliopiston kanssa. Sekä profilipankki että hyödyntämisuunnitelma luovutetaan Itella Oyj:n käyttöön viimeistään 30.1.2008, jolloin myös projektit päättyvät. Projekteista on toimitettu neljä rahoittajaraporttia sekä julkaistu yksi tieteellinen artikkeli ja seitsemän proceedings -paperia.

Työelämän siirtymät sujuviksi - valmennusmoduulin kehittäminen käynnistyi tiimivetoisena (HK-KOUKE) hankkeena. Moduuliin rakennetaan esimiehille ”siirtymämanageri” -valmennusohjelma, joka integroidaan laajempaan johtamiskoulutukseen. Valmennusohjelma yhdistää teeman eri tuotteet ja edesauttaa täten teeman keskeisten ajatusten perillemenoä työelämän kentälle koulutuksellisin keinoin.

Työterveyshuollon valmiuksia ikäintegraation edistämiseen ja tukemiseen kehiteltiin teeman, HK-KOUKEN ja HK-TYTKEN välisenä yhteistyönä. Tavoitteena on ikätietouden lisääminen ja ratkaisunvalmiuksien parantaminen työterveyslääkäreillä, työterveyshoitajilla ja työterveyspsykologeilla. Erikoislääkäriskoulutukseen kehiteltiin ikäasioiden evaluointimenetelmää. Koulutukset käynnistyvät vuonna 2008.

Teema edusti Suomea useissa kansainvälisissä työvoiman ikääntymiseen liittyvissä seminaareissa ja symposioissa. Teeman toimesta on valmisteltu laajaa EU27 -aluetta koskevaa hyvien ikäkäytäntöjen implementointiohjelmaa. Alustavia neuvotteluja on käyty sosiaali- ja terveysministeriön sekä Työministeriön kanssa Suomessa sekä Työministeriön kanssa Saksassa. Teema organisoii ja toteutti Neljännen Kansallisen Ikääntymisen Foorumin 6.11.2007 Biomedicumissa, Helsingissä (ks. kohta 4.5). Foorumiin osallistui noin 150 asiantuntijaa, jotka edustivat ikääntymisen tutkijoita, rahoittajia sekä tutkimustiedon soveltajia.

5.4 Suomen EU-puheenjohtajakausi: vuonna 2006

Matti Ylikoski

”Health in World of Work” - Työpaikan terveyden edistämisellä hyvää ja pitkää työuraa.

Työterveyslaitoksen toiminta Suomen EU-puheenjohtajuuskaudella 2006

Työterveyslaitos organisoi ”Health in World of Work” -projektin (2005 - 2006) valmistautuessa Suomen EU - puheenjohtajuuskauteen. Hankkeen päätuloksia ovat asiantuntijalausuma ja sen pohjalta laaditut suositukset koskien työpaikan roolia terveyden edistämisen areenana erityisesti ikääntyvän työvoiman terveyden ja työkyvyn kannalta.

Lausumaa käsiteltiin epävirallisessa ministerien tapaamisessa vuoden 2006 heinäkuussa Helsingissä samoin kuin joulukuun 2006, ministerikokouksessakin ministeri Liisa Hyssälän toimesta. Sittenkin ne ovat tulleet huomioon otetuiksi myös Suomen hallitusten linjauksissa ja heijastuvat myös ”terveys kaikissa politiikoissa” -painotteisissa kansallisissa terveys- ja työelämästrategioissa.

Eurooppalaiseen arvoperustaan kuuluu keskeisenä terveyden suojelu ja toimintakyvystä huolehtiminen sekä niiden edistäminen. Työtekijän terveyteen vaikuttavat niin yhteiskunnalliset päätökset (esim. työaikalainsäädäntö ja työaikajoustoja koskevat työmarkkinasopimukset) kuin yksittäisen yrityksen tai yksilönkin tekemät valinnat. Terveyden edistäminen työpaikoilla ja työelämän laadun parantaminen ovat keskeisiä tekijöitä myös, kun pyritään demografisen muutoksen seurauksena yhä välttämättömämmäksi tulevaan työurien pidentämiseen Euroopassa.

Terveyden edistäminen työpaikalla nähdään yhteiskunnan, työnantajan ja työntekijöiden yhteisinä ja moniammatillisina käytäntöinä ja prosesseina, joilla lisätään työyhteisön ja yksilön aitoja mahdollisuuksia ja valmiuksia tehdä terveyttä ja hyvinvointia edistäviä valintoja työelämän muuttuvissa tilanteissa.

Demografisen ja teknologian kehityksen haasteet työelämälle

Väestön ikääntyminen on suuri haaste Euroopan ja EU:n tulevalle kehitykselle. Jäsenmaiden on uudistettava toimintamallejaan vastaamaan väestön ikääntymistä. Erityinen haaste on ikääntyneimpien työllisyysasteen lisääminen, mikä edellyttää varttuneimpien osaamistason parantamista, työkyvyn ja terveyden ylläpitämistä ja edistämistä työllisyys-, koulutus-, sosiaali- ja terveystaloudellisin keinoin. Samalla on otettava huomioon sukupuolinäkökulma ja vajaatyökykyisten ja vammaisten ongel-

mat. Näiden ja muidenkin politiikkalohkojen keskinäinen koordinaatio on tärkeää siksi, että esimerkiksi maahanmuutto ja syntyvyyden nostaminen vaikuttavat väestörakenteeseen hitaasti ja vähän.

Ikärakenteen muutos ja elinajanodotteiden pidentyminen on luonnollisesti myönteinen asia ja Eurooppalainen saavutus. Haasteena onkin se, että työssäoloaika on lyhentyneessä odotettavissa olevaan elinikään nähden ja aiheuttaa paineita julkisen talouden ja kilpailukyvyyn kestävyydelle. Euroopan unionin jäsenmaissa onkin viimeisten kymmenen vuoden aikana uudistettu laajasti sosiaalisia tulonsiirtoja ja palvelujärjestelmiä koskevia lainsäädäntöjä.

Tavoitteena on ollut työuran pidentäminen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen. Samalla on pyritty turvaamaan miesten ja naisten yhtäläiset mahdollisuudet ja oikeudet työelämässä. Keskeisiä välineitä eläkehakuisuuden vähentämisessä ovat työelämän vetovoiman lisääminen, eläketurvan karttumiseen ja muuhun sosiaaliturvaan sisällytetyt kannusteet yksilöille ja organisaatioille sekä henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja parantaminen

Maa- ja maailmanlaajuinen teknis-taloudellinen nopea muutos kuitenkin jatkuu ja haastaa edelleen vanhenevan Euroopan kehittämään uusia työn organisointitapoja ja tuotantomenetelmiä tinkimättä työsuojelusta. Näin voidaan edistää työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja sitoutumista työhönsä. Epävarmuus työsuhteen kestävydestä ja liiallinen työtaakka vähentävät paitsi työhyvinvointia, myös innovatiivisuutta, jota tarvitaan Eurooppalaisen kilpailukyvyyn takaamiseksi. Työn ja henkilöstön kehittäminen sekä työssä oppimisen edistäminen tulevatkin yhä tärkeämmäksi tietotuotantoon siirtyvissä Euroopan yritysissä.

Innovaatioita tarvitaan työn tuottavuuden lisäämisen ohella myös terveyden ja turvallisuuden parantamiseksi. Kevään 2006 Eurooppa-neuvoston päätelmissä, Euroopan komission tiedonannossa ihmisarvoisesta työstä sekä ILO:n työllisyysraportissa 2004–2005 korostetaan kaikissa laadukkaan työn ja hyvän organisoinnin merkitystä tuottavuustekijöinä.

Kilpailunäkökulmasta onkin tärkeää, että eurooppalainen työelämä ja tuotanto nojautuvat yhteisöön, joka kantaa sosiaalista vastuuta kansalaisistaan ja heidän terveydestään. Työelämän laadun parantaminen, työurien pidentäminen ja terveyden edistäminen työssä ovat edellytyksiä kestäväälle, vakaalle ja tuottavalle yhteiskunnalle, eli Lissabonin strategian tavoitteiden saavuttamiselle.

Pitkää ja kestäväää työuraa terveyden edistämisen keinoin

Sosiaali- ja terveysministeriö pyysi vuonna 2005 Työterveyslaitosta valmistelemaan sekä työssäoloajan pidentämistä että työterveyden edistämistä koskevan asiantuntija-suosituksen EU-maiden epävirallisen sosiaali-, terveys- ja työministerien kokouksen käyttöön Suomen EU-puheenjohtajuuskauden käynnistyessä heinäkuussa 2006. Tavoitteiksi asetettiin työvoiman terveyden ja pysyvempien työurien edistämisen lisäksi

työmarkkinoiden toimivuuden varmentaminen sekä työkyvyn, työolosuhteiden ja työhyvinvoinnin lisääminen ja siten työn tuottavuuden parantaminen. Erityisenä paino-alueena on ollut ikääntymisen haasteet EU:n jäsenmaissa.

Hanke käynnistettiin yhteistyössä Euroopan työpaikkaterveyden edistämisen verkoston (European Network for Workplace Health Promotion; ENWHP) kanssa. Hankkeen toteutukseen on osallistunut lisäksi Euroopan komission terveyden ja kuluttajasioiden sekä työllisyyden pääosastojen, WHO-EURO:n ja ILO:n edustajia.

Valmistelu toteutettiin kolmessa kokouksessa (Praha 2005, Helsinki ja Espoo 2006). Valmisteluteemat koskivat työntekijän terveyden huomioon ottamista kaikissa poliitikoissa sekä eri tasoilla toimivien yhteistyötä. Lisäksi käsiteltiin terveellisen yrityksen toimintamallia ja ikäjohtamista ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamiseksi johtamisessa ja työolojen muokkaamisessa eri ikäisten tarpeisiin. Teemoihin kuuluivat myös hyvien käytäntöjen merkitys työntekijän terveyden ja työssä jatkamisen edistämässä, työterveyden edistäminen tuotteena, terveyttä edistävät erilaiset palvelut sekä palvelutuottajat ja tarvittava osaaminen sekä pätevyys ja tarvittavat henkilöstövoimavarat. Suositusten laatimisprosessiin on saatu rahoitustukea Suomen sosiaali- ja terveysministeriön lisäksi Euroopan Unionin kansanterveysohjelmasta sekä työsuojelurahastolta.

Terveyden edistäminen työssä edellyttää rakenteellista vaikuttamista

Työpaikan terveyden edistämisen käytännön toteutuksessa keskeistä on aktiivi osallistavuus muutoksia suunniteltaessa ja toteutettaessa sekä työtä, työyhteisöä ja työympäristöä kehitettäessä. Terveyden edistämiseen kuuluu myös rohkaista henkilöstöä kehittämään itseään. Tämä tarkoittaa myös sellaisia työpaikan ja työnantajan ratkaisuja, jotka osaltaan lisäävät mahdollisuuksia ja tietoa henkilöstölle kehittää itseään ja huolehtia terveydestään.

Toiminnan pohjana on näkemys terveydestä yksilön voimavarana kulloisessakin toimintaympäristössä ja tilanteessa. Tällöin turvataan myös vammaisten yhdenvertaiset oikeudet osallisuuteen, työelämään osallistumiseen ja tarpeellisiin palveluihin myös niille, jotka eivät kykene työhön.

Lisäksi yleiset kansansairaudet, kuten tuki- ja liikuntaelimistön sairaudet, diabetes, sydän- ja verenkiertoelimistön sairaudet, mielenterveysongelmat ja tartuntatauteihin liittyvät uudet terveysuhat ovat haasteita työelämässäkin. Myös muut sairaudet ja työn menettämisen uhkaan liittyvä ylikuolleisuus vaativat kiinnittämään erityistä huomiota työikäisen väestön terveyteen. Työpaikka tarjoaa siis potentiellin vaikuttamisen areenan myös kansanterveyden tavoitteiden kannalta. Toisaalta työn sisältö ja työpaikan ihmissuhteet voivat olla merkittävä hyvinvointitekijä.

Kohti kokonaisvaltaista, moniammatillista ja yhteistyöpohjaista työpaikkojen terveyden edistämistä - suositukset

Työterveyslaitoksen yhdessä sosiaali- ja terveysministeriön ja kansainvälisten yhteistyötahojen kanssa valmisteleva asiantuntijalausunto sisältää neljä suositusta työpaikkojen terveyden edistämiseksi ja työurien pidentämiseksi.

a) Työntekijän terveys huomioon kaikissa politiikoissa (Worker's health in all policies)

Työterveyteen vaikuttavat muutkin kuin työsuojelu- ja terveystaloudelliset valinnat. Yhteisiä tavoitteita tarvitaan esim. koskien terveyttä edistävää kulttuuria yleensä, perheen ja työn yhteensovittamista, kansanterveyttä, työllisyyttä ja sosiaaliturvaa, maahan muuttoa, tasa-arvoa, kauppa-, teollisuus- ja talouspolitiikkaa ja kuluttajasuojelua, sosiaalista vastuuta ja mm. koulutuspolitiikkaa. Asiantuntijat suosittavat eri politiikkalohkoille yhteisiä tavoitteita ja systemaattista yhteistyötä, yhteisiä sopimuksia, kannustimia ja kehittämistä työterveyden edistämiseksi ja työuran pidentämiseksi. Kansallisten politiikkojen tulee olla kokonaisvaltaisia, vastuutettuja ja riittävästi resursoituja ja niiden toteutumista tulee arvioida. Riittävän varhain, jo päätösten valmisteluvaiheessa on ennakoitava niiden terveysvaikutukset.

Toimintaohjelmia ja hyviä käytäntöjä tarvitaan yritystasolta kansalliselle tasolle asti. Ne edistävät terveyden kestävästä kehittämistä ja sitovat työpaikkojen toimijat ja työmarkkinaosapuolet yhteistyöhön niiden saavuttamiseksi. Strategioissa ja toimintaohjelmissa tulee ottaa huomioon tasa-arvon, erilaisuuden ymmärtämisen ja kestävästä kehityksen periaatteet sekä haavoittuvien erityisryhmien tarpeet ja syrjäytymisen ehkäisy.

b) Terve yritys toimintamalliksi (Healthy Enterprise)

Kumppanuuksien ja verkostojen avulla on mahdollista levittää työterveyttä ja työsuojelua koskevia hyviä käytäntöjä koko Euroopan alueella. Terveyden edistämässä hyväksi nähtyjä malleja (terve kaupunki, terve koulu) voidaan soveltaa myös työelämään (terve yritys) ja siten luoda käytännön toimintatapa työpaikoille.

Asiantuntijat kannustavatkin jäsenmaita sekä työmarkkinatahoja edistämään yhdessä ns. "terveen yrityksen" toimintakonseptia tavoiteltavana mallina työelämälle ja yrityksille riippumatta siitä, minkä kokoinen organisaatio on, minkälaisia työsuhteita niissä on, tai siitä, onko kyseessä yksityinen vai julkinen sektori, yrittäjä tai järjestöorganisaatio.

Terve yritys korostaa työterveyden ja työturvallisuuden merkitystä, edistää työkykyä ja rohkaisee terveisiin elintapoihin ja ennalta ehkäisyyn.

Terveen yrityksen päivittäisjohtamisessa integroituvat työterveyden ja työsuojelun, terveyden edistämisen ja ikäjohtamisen näkökulmat ja se parantaa työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. Terve yritys järjestää joustoja tuottaen samalla turvallisuuden tunnetta. Lisäksi se vahvistaa yrityksen ja monitieteellisten asiantuntijoiden välistä yhteistyötä.

c) Palvelut kaikkien saataville (Accessible services for everyone)

Tarvitaan osuvia, korkeatasoisia ja tehokkaita palveluja ja niiden kehittämistä kaikkien työpaikkojen ja työntekijöiden saataville työelämän ja työterveyden kehittämiseen sekä työurien pidentämiseen. Palvelujen ja niiden käyttäjien yhteistyötä tulee vahvistaa ja palveluille ja palvelutuottajille tulee asettaa vähimmäislaatuvaatimukset.

Erityispalvelut ja koulutetut ammattilaiset ovat tärkeitä välineitä paremman ja terveemmän työelämän rakentamisessa. Työterveyspalveluiden, työterveys- ja turvallisuuspalveluiden ja muiden palveluiden tarjoajien välinen yhteistyö lisää mahdollisuuksia tukea työelämässä haavoittuvassa asemassa olevien ja erilaisissa elämän vaiheissa olevien työntekijöiden terveyttä. Erityisen tärkeää tämä on EU:n piirissä, jossa palvelurakenteet ovat nopeasti uudistumassa.

d) Sosiaalisia innovaatioita tarvitaan työelämän parantamiseksi (Innovations for a better work life)

Sosiaalisten innovaatioiden ja ennakoivien interventtioiden tulee perustua näyttöön. Tämä edellyttää innovatiivista tutkimusta ja verkostojen ja asiantuntijoiden yhteistyön kehittämistä. Tämä puolestaan edellyttää EU-jäsenmaiden pitkäaikaista poliittista sitoutumista, tukea ja resursseja, kuten myös Euroopan tason ja kansainvälisten järjestöjen sitoutumista, jotta yhteistyöstä saadaan pysyvää ja työpaikkaterveyttä edistävää ja työuraa pidentävää.

Kirjallisuusviitteet

Ylikoski M, Lamberg M, Yrjänheikki E, Ilmarinen J ym.: Health in the World of Work. Workplace Health Promotion as a Tool for Improving and Extending Work Life. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health; 2006. 142 pages.

Ylikoski M. A longer and healthier work life for Europeans. Työterveiset, Newsletter of the Finnish Institute of Occupational Health 2006;(2):4-7.

5.5 Kansallisen ikääntymisen foorumit: 2004–2007

Juhani Ilmarinen ja Tomi Hussi

Eurooppalaista ikääntymisen tutkimuksen koordinoitua ja rahoitusta edistämään on järjestetty ns. ERA-Age-ohjelma, joka tarjoaa yhteisen keskustelufoorumin tutkimuksen rahoittajille vuosina 2004–2008. Suomen Akatemian toimeksiannosta käynnistettiin Kansalliset ikääntymisen foorumit, joissa tarjotaan suomalaisen ikääntymisen tutkimuksen tilaajille, käyttäjille, rahoittajille ja tutkijoille yhteinen areena keskusteluun, vuorovaikutukseen ja yhteistyön rakentamiseen. Suomen Akatemia järjesti ensimmäisen foorumin vuonna 2004. Toisen kansallisen ikääntymisen foorumin järjestäjänä toimi STAKES ja teemana oli ”Ikääntymisen haasteet sosiaali- ja terveystalouden tutkimukselle”. Kolmannen foorumin teemana vuonna 2006 oli ”Ikääntyminen ja toimintakyky: haasteet tutkimukselle” ja sen järjesti Kansanterveyslaitos.

Neljännän foorumin järjestäjänä vuonna 2007 toimi Työterveyslaitos ja foorumin teemana oli ”Ikääntyminen ja työelämä: tutkimuksesta käytännön innovaatioihin”. Tilaisuuteen osallistui noin 150 tutkimuksen, tutkimustiedon käyttäjien sekä rahoittajien edustajaa. Tilaisuudessa kuultiin mm. asiantuntijaluentoja aiheista ”Ikääntyminen ja työkyky – selviämmekö haasteista” sekä ”Ikääntyminen kansantaloudellisena ja hyvinvointivaltion rahoituksen haasteena”. Kansallisen ikäpolitiikan tulevaisuuden linjauksia esittelivät sosiaali- ja terveysministeriön, työministeriön sekä opetusministeriön kansliapäälliköt. Asiantuntijoiden vetämissä työryhmissä pohdittiin ja valmisteltiin konkreettisia ehdotuksia seuraavista aiheista: Miten turvataan riittävä työvoima? Miten edistetään eri-ikäisten osaamista ja kokemustiedon siirtoa? Miten varmistetaan organisaatioiden uudistumiskyky ja tuottavuus? Miten varmistetaan terveys, työkyky ja työssä jatkaminen? Miten organisaatioiden hyvät ikäkäytännöt kerätään ja hyödynnetään? Minkälaista johtamista eri-ikäisten työyhteisöissä tarvitaan? Miten innovaatioita saadaan levitettyä ja juurrutettua käytäntöön. Paneelikeskusteluun aiheesta ”Ikäpolitiikka järjestöjen ja rahoittajaorganisaatioiden tasolla” osallistuivat edustajat Suomen Akatemiasta, TEKESistä, SITRA:sta, Työsuojelurahastosta, EK:sta, SAK:sta, STTK:sta ja TELA:sta. Foorumin raportti julkaistaan Työterveyslaitoksen toimesta syksyllä 2008.

Kirjallisuusviitteet

Vaarama Marja, Koskinen Simo: Toinen Kansallinen Ikääntymisen Foorumi 11.11. 2005, STAKES 2006.

Martelin Tuija, Kuosmanen Noora (toim.): Ikääntyminen ja toimintakyky: haasteet tutkimukselle. Kolmas Kansallinen Ikääntymisen Foorumi 9.11.2006. Kansanterveyslaitoksen julkaisu B 24/2007.

Ilmarinen Juhani, Hussi Tomi (toim.): Ikääntyminen ja työelämä: tutkimuksesta käytännön innovaatioihin. Neljäs Kansallisen Ikääntymisen Foorumi 6.11.2007, Työterveyslaitos, Helsinki 2008 (painossa).

5.6 TTL:n tutkimuksia

5.6.1 Työ ja terveys -haastattelututkimus 2006

Merja Perkiö-Mäkelä, Päivi Husman ja Kaj Husman

Työterveyslaitos haastattelee joka kolmas vuosi puhelimitse noin 3.000 työkäistä suomalaista. Kysymykset koskevat työoloja ja terveyttä ja niihin sisältyy kysymyksiä mm. työssä jatkamisesta eläkeikään saakka ja koetusta työkyvystä. Haastatteluja on tehty vuosina 1997, 2000, 2003 ja 2006. Tässä haastattelututkimuksen 2006 valittuja tuloksia.

Työssä jatkaminen eläkeikään saakka

Työ ja terveys -haastattelun mukaan eläkkeelle lähtemistä ennen vanhuuseläkeikää oli vuonna 2006 ajatellut 53 prosenttia vastaajista (joskus 38 % ja usein 15 %) (Perkiö-Mäkelä ym. 2006). Muutosta vuoteen 2003 verrattuna ei ole (Piirainen ym. 2003). Ennenaikaista eläkkeelle lähtemistä oli ajatellut 55–64-vuotiaista 22 prosenttia (28 % vuonna 2003), 25–34-vuotiaista 7 prosenttia ja 35–44-vuotiaista 12 prosenttia sekä 45–54-vuotiaista 18 prosenttia.

Työssä käyvistä noin joka kolmas arvioi vuonna 2006 terveytensä puolesta pystyvänsä työskentelemään ammatissaan eläkeikänsä saakka. Tulos oli kutakuinkin sama vuonna 1997, 2003 ja 2006 (Piirainen ym. 1997, 2000, 2003). Vain vuosi 2000 oli poikkeus: silloin 52 prosenttia vastaajista uskoi pystyvänsä jatkamaan työssään eläkeikään asti. Eläkeikään saakka ei uskonut jaksavansa 9 prosenttia vuonna 1997, 11 prosenttia vuonna 2000, 8 prosenttia vuonna 2003 ja 7 prosenttia vuonna 2006. Loput vastasivat ”todennäköisesti kyllä” tai ”todennäköisesti ei”.

Sukupuolten välillä ei ole selviä eroja uskossa oman työkykyisyyden säilymiseen. Vuonna 2006 miehistä 40 prosenttia ja naisista 47 prosenttia uskoi pystyvänsä jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään saakka. Miesten osuudet vastaavat toisiaan vuonna 1997 (41 %) ja 2003 (37 %). Sen sijaan vuonna 2000 lisääntyi miesten usko työskentelestä eläkeikään asti (51 %). Naisilla vuoden 2000 (54 %) ja 2006 (47 %) tulokset ovat lähellä toisiaan, samoin vuonna 1997 (naiset 38 %) ja vuonna 2003 (naiset 34 %).

Vuonna 2006 näkyi 25–34-vuotiailla vähenemistä uskossa työskentelykykynsä säilymiseen verrattuna vuoteen 1997, 2000 ja 2003. Sen sijaan vanhimmassa ikäluokassa (55–64-vuotiaat) hieman lisääntyi usko eläkeikään saakka jaksamisessa vuodesta 2003 vuoteen 2006. Myös uusimman Työolobarometrin mukaan nuorten epäilykset työssä jaksamisestaan ovat viime vuonna lisääntyneet. Ikääntyneiden usko työssä jaksamisensa on kahden viimeisen vuoden aikana pysynyt ennallaan (Ylöstalo 2005). Työolobarometrissa kysytään vastaajan arviota siitä, uskooko jaksavansa jatkaa nykyisessä ammatissaan vielä kahden vuoden kuluttua.

Yleisesti koulutusasteen noustessa kasvaa niiden osuus, jotka uskovat pystyvänsä jatkamaan työssään eläkeikänsä saakka, mikä näkyy kaikkina tutkimusvuosina. Samaa osoittaa myös Terveys 2000 -tutkimus (Gould ym. 2006). Viimeisten tutkimusvuosien 2003 ja 2006 välillä ole muutosta.

Ammatin mukaan työssä jaksamiseensa uskovien osuus on joko lisääntynyt tai pysynyt suurin piirtein ennallaan tutkimusvuosien 2003 ja 2006 välillä. Fyysisesti raskaampaa työtä tekevät arvioivat harvemmin pystyvänsä jatkamaan työssään eläkeikänsä saakka kuin toimistotyypistä työtä tekevät.

Sosioekonomisen aseman mukaan korostuu yrittäjissä ja ylemmissä toimihenkilöissä niiden osuus, jotka arvioivat pystyvänsä jatkamaan työssään eläkeikään asti. Vähiten uskoa on työntekijöillä. Maatalousyrittäjiä lukuun ottamatta muutosta ei ole sosioekonomisten ryhmien sisällä vuodesta 2003 vuoteen 2006.

Vuonna 2006 kysyttiin (avoimena kysymyksenä) ensimmäistä kertaa vähintään 45-vuotiailta työssä käyviltä, mitkä tekijät saivat vastaajat jatkamaan työelämässä 63 ikävuoden jälkeen. Suosituin syy työssä jatkamiseen oli oman terveyden hyvänä säilyminen (25 %). Myös taloudelliset tekijät (palkka, verotus ja eläkekertymä 19 %) ja työn piirteet (mielekäs, haastava ja mielenkiintoinen työ 13 %) tukivat vastaajien mielestä työuran pidentämistä. Työjoustoihin, työtahtiin, työmäärään ja työn kuormittavuuteen liittyvät myönteiset tekijät motivoivat 19 prosenttia vastaajista jatkamaan työssään 63. ikävuotta pidempään. Vastaajista 42 prosenttia ei halunnut mistään syytä jatkaa työssään eläkeiän täyttymisen jälkeen.

Arvio omasta työkyvystä

Itsearvio omasta työkyvystä ei muuttunut vuosina 1997–2006 (Perkiö-Mäkelä ym. 2006, Piirainen ym. 1997, 2000, 2003). Työkykyindeksin mukaan arvioituna työikäisten työkyky oli keskimäärin melko hyvä (7,8 pistettä). Sukupuolten välillä ei ollut eroja, eikä myöskään ajallista muutosta. Sen sijaan iän lisääntyessä arvio omasta työkyvystä heikkeni. Sekä naisten että miesten itsearvioidun työkyvyn keskiarvo oli erittäin hyvä 25–34-vuotiailla ja 35–44-vuotiailla. 45–54-vuotiailla se oli melko hyvä ja 55–64-vuotiailla kohtalainen. Myös Terveys 2000 -tutkimuksen ja Työministeriön Työolobarometrin mukaan iän myötä työkyky heikkenee (Gould ym. 2006, Ylöstalo 2005).

Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna ylemmät toimihenkilöt arvioivat työkykynsä muita ryhmiä paremmaksi: muiden ryhmien työkyvyn keskiarvo oli melko hyvä, ylempien toimihenkilöiden erittäin hyvä. Ajallista muutosta ei tuloksissa ole. Myös koulutustaso näyttää olevan yhteydessä arvioon omasta työkyvystä. Korkeammin koulutetut (korkeakoulu, ammatillinen opisto tai ammattikorkeakoulu) arvioivat työkykynsä keskimäärin erittäin hyväksi, kun muiden koulutusryhmien työkyvyn keskiarvo oli melko hyvä. Tässäkään ei näy ajallista muutosta. Ammattiryhmittäinen tarkastelu osoittaa yhtäläisen suunnan koulutusasteen kanssa. Johtajien, ylimpien vir-

kamiesten, erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden työkyvyn keskiarvo oli erittäin hyvä, kun taas muiden ammattiryhmien melko hyvä. Tulos on pysynyt samana kaikkina tutkimusvuosina. Toimialojen välillä ei ollut eroja itsearvioidussa työkyvyssä.

Kirjallisuusviitteet

Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S (toim.): Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, Helsinki 2006

Perkiö-Mäkelä M, Hirvonen M, Elo A-L ym.: Työ ja terveys -haastattelututkimus 2006. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Helsinki 2006.

Piirainen H, Elo A-L, Hirvonen M ym.: Työ ja terveys -haastattelututkimus v. 2000. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Helsinki 2000.

Piirainen H, Elo A-L, Kankaanpää E ym.: Työ ja terveys -haastattelututkimus v. 1997. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Helsinki 1997.

Piirainen H, Hirvonen M, Elo A-L ym.: Työ ja terveys -haastattelututkimus 2003. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Helsinki 2003.

Ylöstalo P: Työolobarometri lokakuu 2005. Työpoliittinen tutkimus 311. Työministeriö, Helsinki 2006.

5.6.2 Tyky-barometri 1998-2001-2004

Työkykyä ylläpitävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuosina 1998–2001–2004: Tyky-barometrin ikätuloksia

Päivi Husman

Taustaa

Työkykyä ylläpitävän toiminnan käsite tuli tunnetuksi 1990-luvun alussa työmarkkinaosapuolten sovittua toiminnan käynnistämisestä työpaikoilla. Tavoitteena on työpaikan eri osapuolten yhteistyönä tukea ja edistää kaikkien työssä olevien terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta on koonnut työnantajan, henkilöstön ja työterveyshuollon yhdessä suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. Työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan sosiaalinen tilaus on vuosituhannen alussa vahvistunut samalla kun ikääntyvän henkilöstön työssä jaksaminen on noussut yleisen keskustelun aiheeksi.

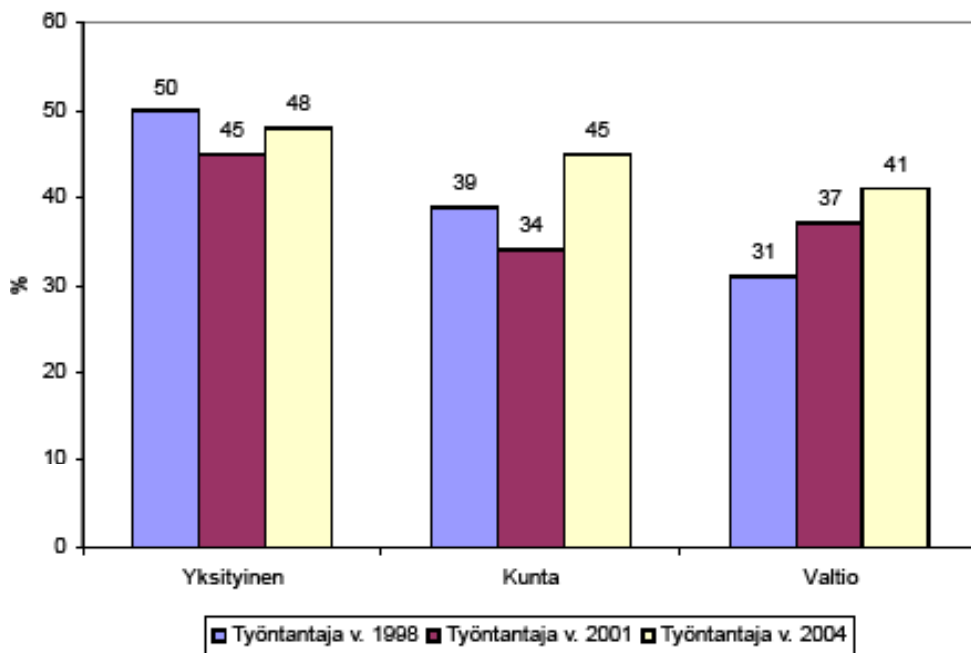
Tyky-barometritutkimus ja sen aineistot

Työkykyä ylläpitävän toiminnan barometri (tyky-barometri) on syntynyt tarpeesta selvittää 1990-luvulla työpaikoille levinneen tykytoiminnan laajuutta, voimavaroja, sisältöä, toteutusta ja toimivuutta. Valtakunnallisen työkykyä ylläpitävän toiminnan barometrin aineisto on kerätty tietokoneavusteisena puhelinhaastatteluna Työterveyslaitoksen toimesta vuosina 1998, 2001 ja 2004. Barometri on toteutettu Tilastokeskuksen rekistereistä ositetulla satunnaisotannalla valittujen toimipaikkojen kolmen keskeisen tykytoimintaan osallistuvan tahon (työnantaja, henkilöstö ja työterveyshuolto) haastatteluna. Esimerkiksi vuonna 2004 otokseen kuuluneista 1000:sta toimipaikasta työnantajahaastatteluun osallistui 882 toimipaikkaa (vastausprosentti 88), joista henkilöstön edustaja saatiin haastateltua 813:sta (vastausprosentti 98) ja työterveyshuollon edustaja 734:stä (vastausprosentti 92) toimipaikasta. Vuonna 2004 Tyky-barometritutkimuksessa haastateltiin yhteensä 2.438 henkilöä. Tyky-barometritutkimukseen on kaikenkaikkiaan osallistunut yli 2.500 toimipaikkaa ja lähes 7.500 henkilöä. Tiedot voidaan yleistää koskemaan koko Suomen kaikkia työssäkäyviä, joiden toimipaikan henkilömäärä on vähintään kaksi ja joiden toimipaikalla on ainakin yksi palkansaaja.

Tuloksia henkilöstön ikään liittyvistä kysymyksistä

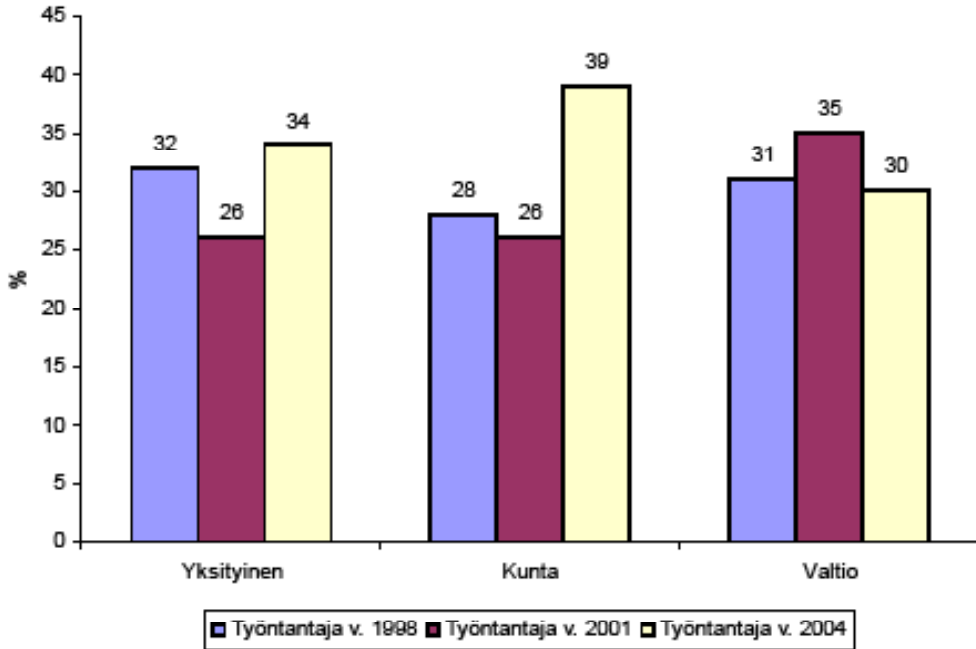
Henkilöstön ikääntymistä ei koettu lainkaan ongelmaksi noin puolella yksityisen sektorin työpaikoista, kunnalla ja valtiolla tulos oli hieman huonompi. Vuosien 1998-2004 välillä tilanne oli pysynyt jokseenkin muuttumattomana yksityisellä, mutta hieman parantunut kunta- ja valtiosektorilla (Kuva 36).

Kuva 36. Henkilöstön ikääntymistä ei koeta lainkaan ongelmaksi työpaikoilla (työnantajien vastaukset työnantajasektoreittain)



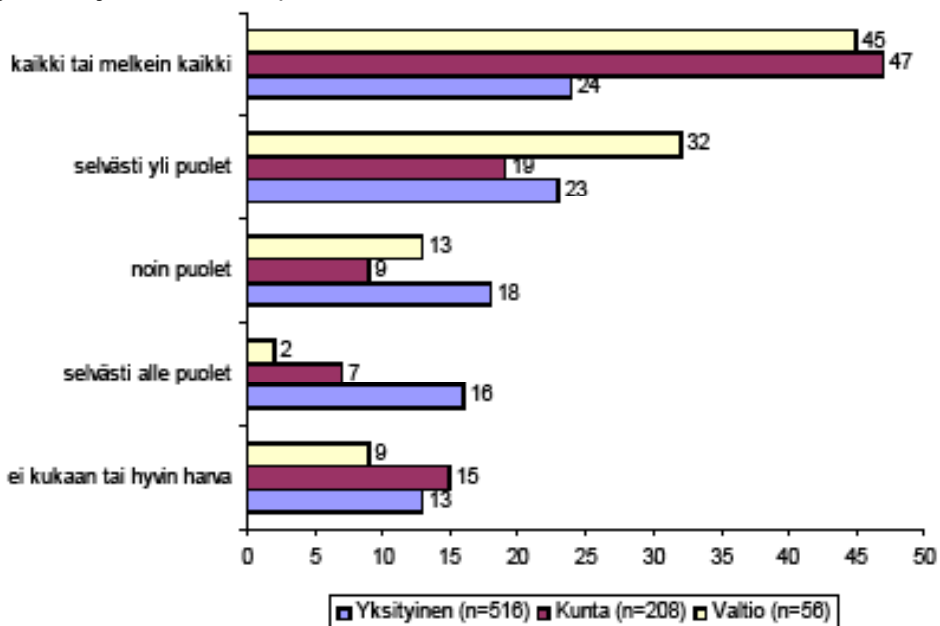
Ikääntyvien työssä jatkamista ei edistetty lainkaan noin kolmasosassa yksityisen ja valtionsektorin työpaikkoja. Tilanne oli jossain määrin huonontunut yksityisellä, mutta huomattavasti kuntasektorilla vuonna 2004. Valtiosektorilla tilanne oli puolestaan hieman parantunut (Kuva 37).

Kuva 37. Työpaikalla ei edistetä lainkaan ikääntyvien työssä jatkamista (työntantajien vastaukset työnantajasektoreittain)



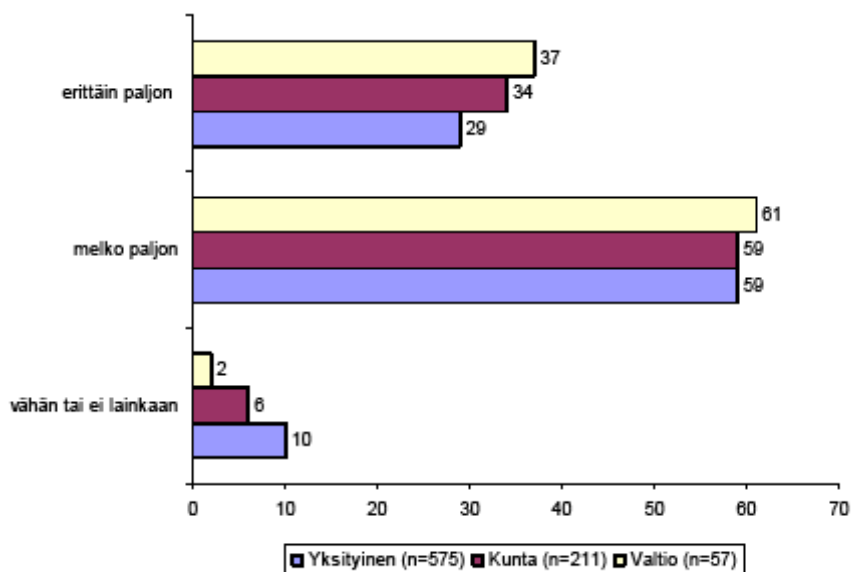
Käsitykset siitä, kuinka suuren osan toimipaikan työntekijöistä arvellaan haluavan jatkaa työssään vanhuuseläkeikään saakka, vaihtelivat varsin paljon yksityisen ja julkisen sektorin välillä. Kun lähes puolet julkisen sektorin työntantajista uskoi siihen, että kaikki tai melkein kaikki työntekijät jatkavat vanhuuseläkeikään saakka, oli vastaava luku vain noin neljännes yksityisellä sektorilla vuonna 2004. Vastaavasti yksityisellä sektorilla oli eniten niitä, jotka arvelivat, että selvästi alle puolet jatkaisi vanhuuseläkeikään. Sektoreiden vertailu on tosin hieman pulmallista siksi, että vanhuuseläkeikä yksityisellä sektorilla oli vielä 65 vuotta ja julkisella sektorilla monissa ammateissa selvästi matalampi vuonna 2004 (Kuva 38). Tilanne ennen vuoden 2005 alusta voimaan tullutta eläkeuudistusta viittaa siihen, että julkisella sektorilla voisi olla enemmän halua jatkaa vanhuuseläkeikään kuin yksityisellä.

Kuva 38. Kuinka suuren osan toimipaikkanne työntekijöistä arvellette haluavan jatkaa työssään vanhuuseläkeikään saakka (työnantajien vastaukset työnantajasektoreittain)?



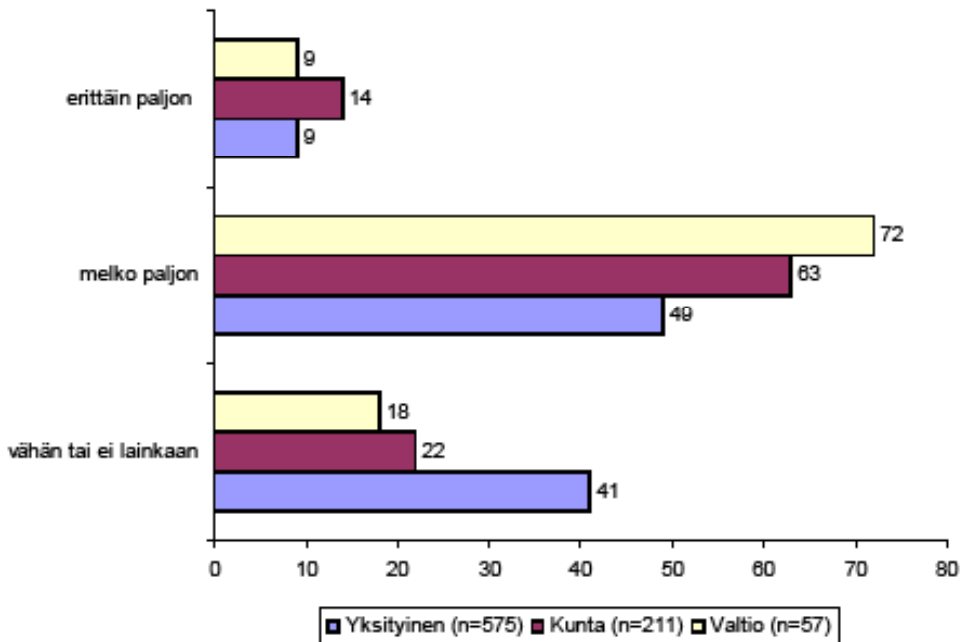
Arvostus iän mukanaan tuomaan työkokemukseen ja osaamiseen näyttää yleisesti varsin positiiviselta – työkokemusta ja osaamista arvostettiin eniten valtion, ja vähiten yksityisellä sektorilla vuonna 2004 (Kuva 39).

Kuva 39. Arvostetaanko iän mukanaan tuoma työkokemusta ja osaamista työpaikallanne (työnantajien vastaukset työnantajasektoreittain)?



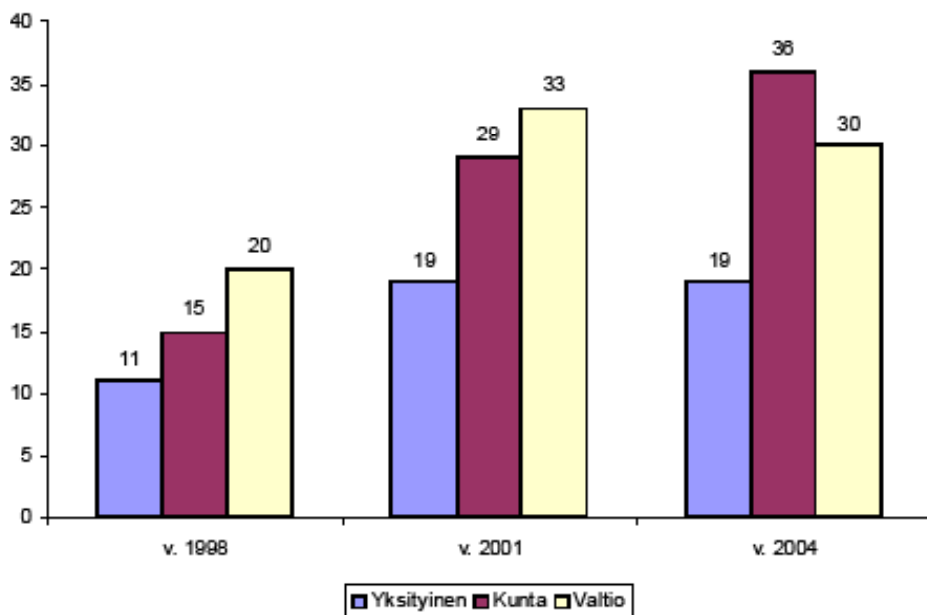
Käsitykset siitä, kuinka paljon työpaikallanne on töitä, joissa erityisesti tarvitaan iän mukanaan tuomaa kokemusta, vaihtelivat sektoreittain. Valtio- ja kuntasektorilla löytyi selvästi enemmän ja yksityisellä sektorilla selvästi vähemmän tällaisia töitä.

Kuva 40. Kuinka paljon työpaikallanne on töitä, joissa erityisesti tarvitaan iän mukanaan tuomaa kokemusta (työnantajien vastaukset työnantajasektoreittain)?



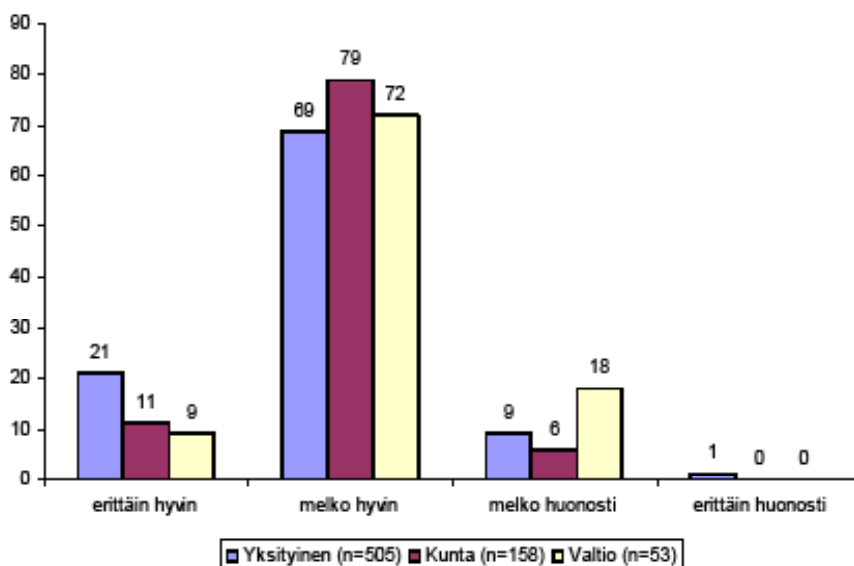
Työnantajien käsitykset siitä, missä määrin johtoa on koulutettu ikäjohtamiseen osoittavat, että koulutus on pysähtynyt yksityisellä, lisääntynyt kuntasektorilla ja hieman hiipunut valtiosektorilla vuodesta 2001 vuoteen 2004. Julkisella sektorilla noin kolmasosassa ja yksityisellä noin viidesosassa työpaikoista työnantajat raportoivat ikäjohtamisesta vuonna 2004. Näyttää siltä, että ikäjohtamisen tehostamiseksi ja levittämiseksi johdolle tarvitaan uusia ja tehokkaampia toimenpiteitä (Kuva 41).

Kuva 41. Työpaikalla on koulutettu johtoa ikäjohtamiseen (työnantajien vastaukset työnantajasektoreittain)



Nuorten perehdyttäminen on työnantajien mukaan järjestetty melko hyvin työpaikoilla vuonna 2004. Yksityisellä sektorilla joka viidessä työpaikassa perehdyttäminen on järjestetty erittäin hyvin - sen sijaan melko huonosti lähes viidesosassa valtion työpaikkoja.

Kuva 42. Miten nuorten työhön perehdyttäminen on järjestetty työpaikallanne (työnantajien vastaukset työnantajasektoreittain)?



Yhteenvetona Työkykybarometrin ikään liittyvistä tuloksista vuosilta 1998–2004 voidaan sanoa, että yksityisellä sektorilla tilanne oli pysynyt jokseenkin ennallaan, kuntasektorilla oli sekä paranemista että heikkenemistä ja valtiosektorilla tulokset olivat useimmiten hieman parantuneet. Vuoden 2004 tilanne ikäkysymyksissä näytti huonoimmalta yksityisellä ja parhaimmalta valtiosektorilla. Julkisen sektorin työpaikkojen johto uskoi työntekijöidensä jatkavan eläkeikään saakka.

5.6.3 Monikko: Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä

Kaisa Kauppinen ja Auli Airila

Lyhennelmä

Tässä tutkimusraportissa on tarkasteltu iän ja ikääntymisen merkitystä hoito-, opetus- ja pelastusalalla. Kiinnostuksen kohteena ovat lisäksi olleet eri-ikäisiin työntekijöihin liitetyt mielikuvat ja organisaatioissa käyty ikäpuhe sekä keinot ikäpuheen perustelemiseksi. Miten ikä näkyy hoitajien, opettajien ja palomiesten työssä? Mitkä tekijät yhdistävät ja erottavat eri ammattiryhmiä? Tutkimuskohteiksi oli valittu organisaatioita, joissa iän ja ikääntymisen merkityksen oletettiin ilmenevän eri tavoin työn luonteesta ja työtavoista johtuen. Tutkimuskohteet olivat lisäksi sukupuolijakaumaltaan erilaisia: pelastuslaitos on hyvin miesvaltainen ja hoitoala naisvaltainen, kun taas koulussa sukupuolijakauma on tasaisempi.

Yhteistä tutkimuksen kohdeorganisaatioille on henkilöstön ikääntyminen, työntekijöiden osaamisesta huolehtiminen ja työntekijöiden motivoiminen ja sitouttaminen organisaatioon. Jatkuva pula osaavasta työvoimasta pakottaa organisaatiot entistä enemmän panostamaan kaikenikäisten työntekijöiden hyvinvointiin. Niin hoitajien, opettajien kuin palomiestenkin työ vaatii erityisesti hyvää henkistä vireyttä sekä varmuutta ja pätevyyttä. Ammattiryhmät kokivat iästä riippumatta iän tuomasta kokemuksesta olevan hyötyä työssä. Yhtä lailla enemmistö koki voivansa hyödyntää osaamistaan vähintään jonkin verran työtovereitaan opastamalla, ohjaamalla ja perehdyttämällä. Kuitenkin suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että ikääntyneiden työntekijöiden kokemukset tulisi saada nykyistä paremmin käyttöön työpaikalla.

Vaikka tutkimuskohteiden väliltä löytyi yhtäläisyyksiä, tutkimus osoitti selvästi, että ikään ja ikääntymiseen suhtaudutaan eri tavalla organisaatiosta ja ammattiryhmästä riippuen. Työn luonne ja työtehtävät vaikuttivat siihen, nähtiinkö ikääntymisestä olevan enemmän etua vai haittaa työssä, miten eri-ikäisiin työntekijöihin suhtauduttiin ja miten iästä puhuttiin. Palomiehet kokivat selvästi hoitajia ja opettajia harvemmin ikääntymisen tuovan etuja työssään. Myös suhtautuminen eri-ikäisiin vaihteli organisaatioittain. Myönteisimmin suhtauduttiin nuoriin työntekijöihin vanhainkodissa ja ikääntyneisiin koulussa. Keski-ikäinen työntekijä miellettiin myönteisesti kaikissa organisaatioissa.

Ikäystävällinen työyhteisö määriteltiin tässä tutkimuksessa työyhteisöksi, jossa vanhempien työntekijöiden kokemusta arvostetaan, eri-ikäisten kykyjä hyödynnetään tasapuolisesti ja jossa eri-ikäisiä kohdellaan tasapuolisesti. Erityisesti työyhteisölliset tekijät ovat olennaisia ikäystävällisen työyhteisön rakennuspuita. Yksilötekijöistä ikäystävälliseen työyhteisön kokemukseen olivat yhteydessä koettu terveydentila suhteessa omanikäisiin, arvio omasta työkyvystä, ajateltiinko iän tuomasta kokemukses-

ta olevan hyötyä työssä ja se, koettiinko voivan hyödyntää osaamistaan opettamalla ja perehdyttämällä muita. Työpaikan ikäystävällisyys on yhteydessä eläkeajatuksiin. Työpaikkaansa ikäystävällisinä pitävät uskoivat jaksavansa paremmin työssään vanhuuseläkeikään asti kuin ne, jotka eivät pitäneet työpaikkaansa samassa määrin ikäystävällisenä. Ikäystävällisyys on täten keino lisätä työntekijöiden työhön sitoutumista, työssä jaksamista ja jatkamista. Yhtä lailla ikäystävällisyys voidaan nähdä valttina uusia työntekijöitä rekrytoitaessa.

5.6.4 Retirement transition and Well-Being

Jorma Seitsamo

Tiivistelmä

Eliniän pidentymisen myötä eläkevuosista on muodostunut uusi, usein erilaisia aktiviteetteja täynnä oleva ikävaihe, ns. kolmas ikä, jota odotetaan ja jonne hakeudutaan. Yhteiskuntapolitiikan kannalta tämä kehitys on ongelmallista toisaalta eläkevarojen rajallisuuden ja toisaalta työvoiman riittävyyden kannalta. Kaikissa teollisuusmaissa onkin ryhdytty etsimään keinoja ikääntyvien työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja työuran pidentämiseksi.

Tämän väitöskirjatutkimuksen päätavoite oli selvittää pitkittäistutkimuksen keinoin miten terveys, toimintakyky, koettu hyvinvointi sekä elämäntyyli muuttuivat ikääntymisen myötä sekä miten eläkkeelle siirtyminen vaikutti näihin tekijöihin ja niiden keskinäisiin suhteisiin.

Tutkimus perustuu Ikääntyvä kuntatyöntekijä -seurantatutkimukseen, joka toteutettiin Työterveyslaitoksessa vuosina 1981-1997. Ensimmäiseen postikyselyyn vastasi 6.257 45–58-vuotiasta työntekijää. Seurannan loputtua 3.817 oli vastannut kaikkiin neljään kyselyyn (1981, 1985, 1992 ja 1997). Tutkimuksen tuloksia analysoitiin ristiintaulukoimalla, keskiarvoja vertaamalla, logistisilla regressionanalyyseilla sekä yleisiin lineaarisiin malleihin perustuvilla toistomittauksilla.

Siirtyminen työstä eläkkeelle ja sitä seuranneet eläkevuodet toivat tullessaan monia muutoksia. Osallistuminen erilaisiin aktiviteetteihin lisääntyi eläkkeelle siirryttäessä mutta myöhemmin osallistumisvilkkaus vakiintui työssäoloajan tasolle. Liikunta oli tästä poikkeus ja sen suosio kasvoi vuosi vuodelta. Koettu terveys kohentui voimakkaasti eläkkeelle siirtymisen myötä, vaikka sairastavuus yleensä lisääntyi. Toisaalta toimintakyky heikkeni seuranta-aikana, erityisesti pitkään työelämässä jatkaneilla. Koettu hyvinvointi pysyi vakaana koko seuranta-ajan, joskin ammattialakohtaiset erot olivat selvät henkistä työtä tehneiden eduksi. Erilaisten aktiviteettien merkitys hyvinvoinnin ylläpitämiselle korostui seuranta-aikana kun taas toimintakyvyn merkitys väheni.

Hyvä toimintakyky ja aktiivinen elämäntyyli edesauttoivat myös työssä jatkamista normaaliin eläkeikään saakka. Myös työhön liittyvät tekijät, kuten mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja kehittyä työssään, vastuun ottaminen muista, työn kokeminen merkitykselliseksi sekä tyytyväisyys työaikajärjestelyihin vaikuttivat myönteisesti työssä jatkamiseen.

Tutkimuksen tulokset vahvistavat näkemystä, että työntekijällä pitäisi olla mahdollisuuksia helpottaa työtahtiaan viimeisinä työssäolovuosinaan. Tämä voisi osaltaan alentaa kynnystä työn ja eläkkeellä olon välillä ja siten työntekijä voisi vakuuttua siitä, että eläkepäivistä ehtii nauttimaan joitakin vuosia myöhemminkin.

5.6.5 Työhön osallistumiseen (eläkkeet, sairauspoissaolot) liittyviä tutkimuksia MIELI - tiimistä

Sirkku Kivistö

- Pitkiä sairauslomia ja niiltä työhön palaamista selvitettiin kuuden EU- maan yhteisprojektissa Impact of Changing Social Structures on Stress and Quality of Life: individual and social perspectives ("Stress Impact", Project Number SERD-2002-00113). Hanke päättyi ja EU:n komissiolle on toimitettu tutkimusraportit hankkeen tuloksista. Suomessa ongelmat pitkän sairauspoissaolon jälkeen työhön palaamisessa näyttävät liittyvän laajempiin yhteiskunnallisiin muutoksiin ja järjestelmien toimivuuteen. Järjestelmien ja lainsäädännön selvityksissä tuli esiin rakenteiden epäselvyys ja moninaisuus. Tähän kiinnittivät huomiota myös tutkimuksessa haastatellut asiantuntijat. Työyhteisöön, johtamiseen ja töiden organisointiin liittyvät asiat nousivat esiin usein sairauslomalla olevien henkilöiden haastatteluissa. Sairausloman alkamiseen näillä tekijöillä on aiemmissa tutkimuksissa havaittu yhteys. Oleellista ja kenties yllättävää tuloksissa oli, että työhön palaamiseen niillä ei ollut suurempaa vaikutusta. Seurannassa pitkältä sairauslomalta paluuseen näyttivät vaikuttavan enemmän laajemmat asiat, kuten työmarkkinatilanne ja työelämän vaativuus. Olennaiset tekijät työhönpaluussa olivat samankaltaisia kaikissa kuudessa tutkimukseen osallistuneessa maassa. Tuloksia on hyödynnetty sairauslomalta työhönpaluu-koulutuksessa muun muassa osasairauspäivärahaudistuksen käyttöönottoon valmistautumiseksi.

Työhönpaluuprosessin yhteisöllisestä luonteesta ja kehittymisestä työhönpaluuta tukeväksi organisaatioksi julkaistiin kirja- Kivistö S, Lehtinen S, (toim). Paluu työhön. Työterveyslaitos, Helsinki 2005.

- Honkonen T. ym.: Vaikka väestötasolla masennuslääkkeiden käyttö kolminkertaistui Suomessa vuosina 1994–2004 ja hoitosuosituksissa korostetaan monipuolisia hyvän hoidon malleja, masennuksen vuoksi eläkkeelle siirtyneiden hoidon laatu ei ole juurikaan parantunut 10 vuoden aikana. Yli kolmannes masennuksen vuoksi eläkkeelle siirtyneistä oli käyttänyt korkeintaan yhtä masennuslääkettä ja vain 11 prosenttia heistä oli saanut psykoterapiaa ennen eläkelausunnon kirjoittamista. Tulos perustui kahteen suomalaiseen väestöotokseen, joissa masennuksen takia eläkkeelle siirtyneiden hoitoa arvioitiin 10 vuoden aikavälillä. (Honkonen T, Aro T, Isometsä E, Virtanen M, Katila H. Quality of treatment and disability compensation in depression: comparison of 2 nationally representative samples with a 10-year interval in Finland. J Clin Psychiatry, 2007;68:1886-93)
- Kivistö S. ym.: Työterveyshuolto Suomessa -aineistoon perustuva tutkimus osoitti, että työjärjestelyjä ja työkokeiluja pitkältä sairauspoissaololta paluun yhteydessä toteutetaan vain vähäisessä määrin. Kaiken kaikkiaan vajaalla puolella työterveyshuolloista oli joitain yhdessä sovittuja käytäntöjä työpaikan kanssa paluun tueksi. Työhönpaluuta tukevia käytäntöjä oli muita enemmän

työterveysshuolloissa, joissa oli pienempi määrä asiakasyrityksiä, joissa työterveyslääkäri osallistui työpaikkaselvitystoimintaan, työterveyslääkäri ja -hoitaja pitivät ryhmätilaisuuksia ja luentoja ja joissa tehtiin enemmän yhteistyötä työnantajien ja tutkimuslaitosten kanssa. (Kivistö S, Verbeek JH, Hirvonen M, Varonen H. Return-to-work policies in Finnish occupational health services. *Occup Med (Lond)*. 2007 Dec 18; [Epub ahead of print]).

- Ahola ym: Väestöaineistoon perustuvassa Terveys 2000 -tutkimuksessa todettiin, että työuupumus lisää pitkän sairausloman riskiä. Kun muiden riskitekijöiden (sosiodemografiset tekijät ja psyykkiset ja somaattiset sairaudet) vaikutus oli huomioitu, vakava työuupumus tuotti keskimäärin 52 lisäpäivää sairausloman pituuteen 2 vuoden seuranta-aikana. (Ahola K, Kivimäki M, Honkonen T, Virtanen M, Koskinen S, Vahtera J, Lönnqvist J. Occupational burnout and medically certified sickness absence: A population-based study of Finnish employees. *J Psychosom Res*. 2008 Feb;64(2):185-93)
- Virtanen M. ym.: Kuntasektorin tutkimuksessa havaittiin, että sellaisissa työyhteisöissä, joissa työstressi ei ole liiallista, mielenterveyden oireista kärsivät työntekijät jäävät harvemmin sairauslomalle kuin työyhteisöissä, joissa työn vaatimukset ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat epäsuhdassa keskenään. (Virtanen M, Vahtera J, Pentti J, Honkonen T, Elovainio M, Kivimäki M. Job strain and psychological distress: influence on sickness absence among Finnish employees. *Am J Prev Med* 2007;33:182-7.)
- Virtanen M. ym.: Kuntasektorin tutkimuksessa todettiin, että sairauslomat ennustavat työsuhteen päättymistä ja työttömyyttä määräaikailla työntekijöillä. Vakainaisilla työntekijöillä korkeat sairauspoissaolot eivät ennustaneet työsuhteen päättymistä eivätkä työttömyyttä, vaan ainoastaan vanhemmilla työntekijöillä sairastaminen ennusti työkyvyttömyyseläkettä. Tutkimus antaa viitteitä siitä, että pätkittyvään työhön liittyvät epäkohdat kasautuvat sille väestönosalle, jolla jo ennestään on terveysongelmia. (Virtanen M, Kivimäki M, Vahtera J, Elovainio M, Sund R, Virtanen P, Ferrie JE. Sickness absence as a risk factor for job termination, unemployment and disability pension among temporary and permanent employees. *Occup Environ Med* 2006;63:212-217.)
- Hankkeessa "Vaikeiden työkykyongelmien psykososiaaliset tekijät työkyvyn arvioinnissa" (309105), jonka vastuuhenkilönä toimii Eila Kallio, tuotettiin (2004-2009) 199 psykologintutkimusta työkyvyn arviointia varten. Arviot terveysongelman työhön liittyvyydestä (melko tai erittäin paljon) vaihtelivat tutkittavilla vuosittain 38-60 prosenttiin. Stressiä koki tutkimusajankohtana melko tai erittäin paljon 30-60 prosenttiin tutkituista. Tutkituista valtaosa palasi työhön joko suoraan tai sairausloman kautta.

Kirjallisuusviite

Huhtanen P. & Kivistö S. (2004) Ikääntyminen ja työkyky. Teoksessa Raitanen T., Hänninen T., Pajunen H., Suutama T. (toim.) Geropsykologia. Vanhenemisen ja vanhuuden psykologia. s. 446-466. WSOY Porvoo 2004

- 2008: 1 Urpo Kiiskinen, Tuulikki Vehko, Kristiina Matikainen, Sanna Natunen, Arpo Aromaa. Terveyden edistämisen mahdollisuudet. Vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus.
ISBN 978-952-00-2503-8 (nid.)
ISBN 978-952-00-2504-5 (PDF)
- 2 Utarbetande av en datasäkerhetsplan. Handbok för verksamhetsenhet inom social- och hälsovården. (Vain verkossa).
ISBN 978-952-00-2507-6 (PDF)
- 3 Ikäihmisten palvelujen laatusuositus.
ISBN 978-952-00-2525-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2526-7 (PDF)
- 4 Kvalitetsrekommendation om tjänster för äldre.
ISBN 978-952-00-2527-4 (inh.)
ISBN 978-952-00-2528-1 (PDF)
- 5 National framework for high quality services for older people.
ISBN 978-952-00-2529-8 (pb)
ISBN 978-952-00-2530-4 (PDF)
- 6 Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE-ohjelma 2008–2011.
ISBN 978-952-00-2533-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2534-2 (PDF)
- 7 Näyttöpäätetyö. Valtioneuvoston päätöksen 1405/1993 soveltaminen ja vaikutukset työpaikoilla.
ISBN 978-952-00-2550-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2551-9 (PDF)
- 8 Nationella utvecklingsprogrammet för social- och hälsovården KASTE-programmet 2008-2011.
ISBN 978-952-00-2556-4 (inh.)
ISBN 978-952-00-2557-1 (PDF)
- 9 Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisy suositukset. Tunnista, turvaa ja toimi. Sosiaali- ja terveystoimelle paikallisen ja alueellisen toiminnan ohjaamiseen ja johtamiseen.
ISBN 978-952-00-2586-1(nid)
ISBN 978-952-00-2587-8 (PDF)

- 10 Rekommendationer för förebyggande av våld i närrelationer och inom familjen. Identifiera, skydda och handla. Hur styra och leda det lokala och regionala arbetet inom social- och hälsovården.
ISBN 978-952-00-2588-5 (inh.)
ISBN 978-952-00-2589-2 (PDF)
- 11 Rekommendationen för uppgiftsstrukturer för den yrkesutbildade personalen inom socialvården.
ISBN 978-952-00-2600-4 (inh.)
ISBN 978-952-00-2601-1 (PDF)
- 12 Sosiaalitoimen valmiussuunnitteluopas. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2603-5 (PDF)
- 13 Handbok för beredskapsplanering inom socialväsendet. (Endast på webben)
ISBN 978-952-00-2604-2 (PDF)
- 14 Säteilyonnettomuudet. Säteilylle altistuneiden tutkimus ja hoito.
ISBN 978-952-00-2630-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2605-9 (PDF)
- 15 Strålningsolyckor. Undersökning och vård av personer som utsatts för strålning. (Endast på webben)
ISBN 978-952-00-2606-6 (PDF)
- 16 Kansallinen terveyserojen kaventamisen toimintaohjelma 2008-2011
ISBN 978-952-00-2609-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2610-3 (PDF)
- 17 Terveyttä, turvaa ja tasa-arvoa. Katsaus 2007-2010
ISBN 978-952-00-2631-8 (nid.)
ISBN 978-952-00-2632-5 (PDF)
- 18 Welfare, health and equality. Survey for 2007-2010
ISBN 978-952-00-2626-4 (pb)
ISBN 978-952-00-2627-1 (PDF)
- 19 Hälsa, trygghet och jämställdhet. Översikt 2007-2010
ISBN 978-952-00-2633-2 (inh.)
ISBN 978-952-00-2634-9 (PDF)
- 20 Juhani Ilmarinen, Tomi Hussi (toim.). Työhön osallistuminen ja työllisyyden kehitys. Raportti työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirroista sekä Työterveyslaitoksen toiminnasta strategiakaudella 2004-2007
ISBN 978-952-00-2646-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2647-9 (PDF)