

Väestö ikääntyy – mitä tekee aikuiskoulutus?

Reijo Laukkanen

Toisen maailmansodan jälkeinen syntyvyyden lisäys muutti radikaalisti maailman väestörakennetta. Joissakin maissa nuorimman ikäluokan koko kasvoi neljänneksen. Suurten ikäluokkien tulo työmarkkinoille kasvatti työllisyyttä ja tuottavuutta, mikä näkyy palkoissa ja hyvinvoinnin lisääntymisenä terveydenhuollon, sosiaaliturvan, koulutuksen ja kulttuurin aloilla. Tämän ansiosta elämme myös pidempään, terveempinä, varakkaampina ja koulutetumpina. Lähi-vuosina nähdään päinvastainen historiallinen muutos väestörakenteessa: suuret ikäluokat yltävät eläkeikään ja poistuvat työmarkkinoilta. Se tuo pilviä hyvinvoinnin taivaalle.

Niinpä yksi taloudellisen kehityksen ja yhteistyön järjestö OECD:n keskeisistä tutkimusaiheista on, miten säilyttää hyvinvointi ikääntyvissä yhteiskunnissa. Ministerikokouksen toimeksiannosta järjestö tekee asiasta tutkimuksia ja linjaa eri sektoreilla tarvittavia politiikkoja. Työn laajuudesta antaa hyvän kuvan se, että ikääntymistä käsittelevältä [www-sivulta](http://www.oecd.org/subject/ageing/) löytyy viitteet ja linkit 33 dokumenttiin (<http://www.oecd.org/subject/ageing/>). Tärkeimmät yleisesitykset ovat julkaisu *Maintaining Prosperity in an Ageing Society* (OECD 1998) ja *The OECD Observer* -lehden väestön ikääntymistä käsittelevä teemanumero (No. 212/1998).

Tapahtuneita muutoksia voidaan kuvata kahdella tavalla. Yksi on kertoa, että kun vuonna 1960 OECD-maiden miehet elivät noin 68-vuotiaiksi, he elävät nyt noin 76-vuotiaiksi. Vuonna 1960 he osallistuivat elinajastaan työelämään 50 vuotta, mutta nyt enää 38. Vuonna 1960 varhaislapsuuteen, koulutukseen ja eläkkeellä oloon käytettiin siis noin 18 vuotta. Nyt niihin

käytetään jo 38 vuotta, mikä edustaa puolta miesten nykyisestä eliniästä. Projektio vuoteen 2030 osoittaa, että silloin työssä ollaan enää runsaat 30 vuotta.

Toinen tapa hahmottaa asiaa on katsoa, mitä osaa vähintään 65-vuotiaat edustavat OECD-maiden työvoimasta tai työssä käyvistä. Vuonna 1960 jokaista 65-vuotiasta kohti oli työssä käyviä yli neljä henkeä. Nyt heitä on kolme. Tilanne pysyy ennallaan alkaneen vuosikymmenen, mutta vuoden 2010 jälkeen tulee jyrkkä muutos. Vuoteen 2030 mennessä 65 vuotta täyttäneen väestön osuus kasvaa 50 prosenttiin työssä käyvistä. Käytännössä se merkitsee, että jokaista tuon ikäistä kohti työssä käyviä on enää kaksi. Ongelmasta kertoo sekin, että ihmiset siirtyvät eläkkeelle aina vain nuorempina, Suomessa keskimäärin alle 60-vuotiaina, vaikka viralliset eläkeiät ovat korkeammat. Pahin projektio on se, että tuolloin materiaalin hyvinvointi puolittuu, jos talouskasvu ei voida nostaa nykyisestä tasosta.

Yhteiskunnat joutuvat siis pohtimaan monia asioita: Miten taloudellinen kasvu voidaan turvata? Miten ihmiset saadaan jaksamaan ja viihtymään työssä nykyistä pidempään? Miten varmistetaan eläkkeiden maksaminen? Miten huolehditaan ehkä yhä pidempiä hoitajaksoja tarvitsevista? Miten yhteiskunnan muut palvelut ottavat huomioon iäkkäämmän väestönosan tarpeet?

Ihmisen henkilökohtaisen talouden kannalta keskeisen tärkeä asia on, millaisia ylykkeitä on jatkaa työtä, kun eläkkeellekin voisi päästä. Tästä syystä OECD:n työteeman *Making Work Pay* yhteydessä tutkitaan sitä, millaiset eläkejärjestelmät kannustavat työssä pysymistä. Meillä moni oman

ratkaisunsa tehnyt on väittänyt, ettei työhön kannattanut jäädä, kun käteen olisi jäänyt vain vähän enemmän. Tanskan, Islannin ja Yhdysvaltain järjestelmät ovat OECD:n tutkijoiden mielestä esimerkkejä siitä, että järjestelmä voi olla neutraali eläkkeellejäämisen ajankohdan suhteen.

Raha ei kuitenkaan ratkaise kaikkea. Moni kokee nääntyvänsä lisääntyvän työtaakan ja yhä suurempien suorituspainneiden alle. Kun kuukausi sitten keskustelin aiheesta Puolan opetusministerin professori Mirosław Handken kanssa, hän muistutti minulle, että ihminen ei ole vain proteiinia ja tietoa, vaan inhimillinen persoona, josta pitää huolehtia kokonaisuutena.

Ihmisten työkyvyn ylläpitäminen on olennaisen tärkeää. OECD:ssä tätä painotetaan Työ- ja sosiaaliasiain komitean, mutta myös Koulutuskomitean ja CERI:n työssä. Elinikäisen oppimisen strategia *Lifelong Learning for All* (OECD 1996) kattaa kaiken opetuksen esiopetuksesta aikuis-koulutukseen. Kaikkien koulutusta pitää kehittää, mutta erityisiä paineita kohdistuu aikuis-koulutukseen, jolla huolehditaan ihmisten työkyvystä.

Ongelmana on koulutustarpeiden kirjavuus. Tiedetään hyvin, että nuorempien ja vanhempien ikäluokkien tutkinnoilla mitatussa koulutustasossa on suuri ero ja että sen kurominen umpeen tapahtuu vain väestön uusiutumisen kautta. Siitä huolimatta voidaan esittää myös spesifejä koulutuskohteita, joilla ihmisten selviytymistä uudistuksista voidaan helpottaa. OECD julkaisee kesällä *International Adult Literacy Survey*-tutkimuksensa loppuraportin. Sen kaksi väliraporttia saivat osakseen suurta huomiota mm. Kanadassa ja Yhdysvalloissa, kun voitiin osoittaa, että aikuisten funktionaalinen lukutaito oli siellä huomattavasti luultua heikompa kaikilla koulutustasoilla. Jäämme mielenkiinnolla odottelemaan tuota raporttia, sillä se sisältää nyt tiedot myös Suomesta. Sen uskoisi muodostuvan perusteokseksi aikuiskoulutuksen suunnittelijoille.

Edellä todetuilla alueilla uudistukset ovat välttämättömiä, mutta eivät riittäviä paikkaamaan väestön ikääntymisestä aiheutuvia seurauksia. Kaikkien osallistumista tuottavaan työhön pitäisi lisätä. Yhteiskunnan valtavirrasta putoaminen tulisi estää entistä ponnekkaammin. Inklusiopolitiikka on muodostunut talouspolitiikan kan-

nalta yhä tärkeämmäksi. Sen toteuttamiseen tarvitaan sosiaali-, terveys-, työ-, vero- ja opetusviranomaisten yhteistoimintaa ja ymmärrystä järjestelmästä pudonneiden elämäntilanteesta. Yleisenä linjana eri maissa on paikallisviranomaisten aktivointi ja heidän päätäntävaltansa lisääminen auttamisohjelmien toteutuksessa. Tämä ei kuitenkaan merkitse keskushallinnon vastuun vähenemistä, minkä toteaa raportti *The Local Dimension of Welfare-to-Work* (OECD 1999). Sen pitää huolehtia yllykkeistä ja tasapainoisesta alueellisesta kehityksestä.

Asenteissa on paljon parannettavaa. Suomessa jo 40-vuotiaan on vaikeata vaihtaa työpaikkaa tai päästä työhön. Viisikymppiset puolestaan katsovat, että työhön pääsy on mahdotonta. Työnantajat palkkaavat mielellään nuoria työntekijöitä. OECD puhuu työnantajille kuitenkin toisenlaista kieltä. Ikärasismi on pian tiensä päässä, sillä ihmisiä tarvitaan työhön. Muunkinlaisia perusteita voi löytää. Koulujen muuntumiskykyä käsittelevän *Education Policy Analysis*-julkaisun (OECD 1998) päätelmissä korostetaan, että vanhemman opettajapolven pitkä kokemus pitäisi nähdä erityisenä rikkautena ja että sitä tulisi aiempaa tietoisemmin hyödyntää opetuksen uudistamisessa.

Aikuiskoulutuksella on siis paljon työtä. Työterveyslaitoksen professorin Juhani Ilmarisen sosiaali- ja terveysministeriölle ja työministeriölle tuottama erinomainen tutkimus *Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa* (1999) osoittaa, että väestön ikääntymisen koulutukselle asettama haaste on meilläkin havaittu. Tuntuu kuitenkin kummalliselta, että aikuiskoulutuksen ammattilaiset itse eivät siitä juuri keskustele. Löytyykö strategioita, joilla haasteeseen vastataan?