

**Kansainväliset
hyvät käytännöt
yli 55-vuotiaiden
työurien tukemiseksi**



Kansainväliset hyvät käytännöt yli 55-vuotiaiden työurien tukemiseksi

Linnea Kilpeläinen


6 / 2026

Työn ohjaajana on toiminut SAK:n sosiaalipoliittinen asiantuntija Tuuli Glantz.


Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK


Pitkänsillanranta 3, PL 157, 00531 Helsinki
020 774 000 - sak@sak.fi - www.sak.fi


Seuraa meitä somessa

 SAKSuomenAmmattiliittojenKeskusjarjesto

 @sak.fi

 @duunarit

 @sakliitot

 @sakliitot

Sisältö

1	Johdanto	
	Selvitys ja sen tavoitteet – miksi katsoa muualle?	4
	Pitenevät työurat tavoitteena	7
	Miksi työurat silti katkeavat?	8
2	Tanska	10
	Hyvin työllistyvät ikääntyneet ja toimiva työmarkkinaosapuolten yhteistyö	
	Hyvät käytännöt	12
	Koulutuspanostukset	12
	Aikainen eläke eli Arne-eläke	14
3	Ruotsi	16
	Pitkillä urilla vahva suoja ja sopiminen kompromissihakuista	16
	Hyvät käytännöt	18
	Työsuhteen turva – LAS ja irtisanomisjärjestys	18
	Muutostuki ja osaamisen kehittäminen oikeutena	20
4	Saksa	23
	Korkea työllisyys, kasvava köyhyysriski	
	Hyvät käytännöt	25
	Huomisen työ ja koulutuksen tuki	25
	Pitkäaikaistyöttömien palkkatuettu työ ja työnohjaus	26
5	Alankomaat	28
	Korkea työllisyys, osa-aikaisuus ja työnantajien velvollisuudet	
	Hyvät käytännöt	30
	Työajan joustot, 80/90/100-malli ja sukupolvisolidaarisuus	30
	Työnantajan laaja kuntoutusvastuu ja joustavampi työkyvyttömyys	32
6	Johtopäätökset	35
	Mitä voimme oppia?	
7	Yhteenveto	37
	Työurien pidentämisen ratkaisut	
8	Lähteet	39
	Haastattelut	39
	Kirjallisuus ja tietolähteet	39
9	Liitteet	46
	Enemmän maiden sosiaaliturvasta ja eläkkeistä	
	Tanska	46
	Ruotsi	47
	Saksa	49
	Alankomaat	51



Johdanto

Selvitys ja sen tavoitteet – miksi katsoa muualle?

Euroopan väestö ikääntyy ja työikäisen väheneminen on aiheuttanut huolta jo pitkään. Väestörakenteen muutos luo paineita pidentää työuria, jotta julkisten talouksien tasapaino säilyisi. "Aktiivinen ikääntyminen" on ollut tavoite Euroopassa jo ainakin 1990-luvulta lähtien, ja vuonna 2012 EU:ssa vietettiin aktiivisen ikääntymisen vuotta.¹ Toimet työurien pidentämiseksi ja ikääntyneiden työllisyyden tukemiseksi ovat edelleen ajankohtaisia ja merkityksellisiä niin julkisen talouden kuin myös yksilön kannalta. Aktiivisesti työelämään osallistuva, työssään jaksava yli 55-vuotias on taloudellisesti itsenäinen, paremmin voiva ja eläköityessään paremmassa taloudellisessa tilanteessa.²

Suomessakin on pyritty aktiivisesti pidentämään työuria ja parantamaan ikääntyneiden työllisyyttä, ja vaikka onnistumisia on, menestys on verrattain heikkoa. Euroopan mittakaavassa Suomessa on paljon 55–64-vuotiaiden työttömyyttä ja pitkäaikaistyöttömiä, sekä ongelmia työkyvyttömyyden ja työssä jaksamisen kanssa.³ Verrokkimaihin verrattuna myös ikääntyneiden työllisyysaste ja toteutuneet eläköitymisiät laahaavat perässä. Yleinen työttömyystilanne on Suomessa myös Euroopan heikoin ja talouskasvu sakkaa paikallaan. Jos tarkastelemme muita aiheeseen liittyviä muita ilmiöitä, kuten koulutusta, luo sekin Suomesta synkkää yleiskuvaa: Ikääntyneiden osallistuminen koulutukseen on selvityksen verrokkimaista heikointa ja työnantajien tarjoama taloudellinen koulutuksen tuki vähäistä. Myös esimerkiksi työttömien ja työllisten väliset erot osallistumisessa osaamisen kehittämiseen ovat mittavia.⁴

Vertailu toisiin maihin on siis perusteltua, koska Suomessa menee monessa mielessä varsin heikosti. Julkisessa puheessa on useasti haviteltu Suomeen erityisesti Pohjoismaiden "malleja" milloin työllisyyden, milloin taloustilanteen parantamiseksi. Puhe "malleista" on kuitenkin helposti tyypistynyt yksinkertaistuksiin, joissa esiin nousevat usein vain maiden sosiaaliturvajärjestelmien rankaisevimmat piirteet, työntekijöiden asemaa heikentävät uudistukset tai järjestelmien velvoittavuus. Katsomatta maiden mallien kokonaiskuvaa, tai järjestelmän anteliaita piirteitä, mallit jäävät vajaaksi.

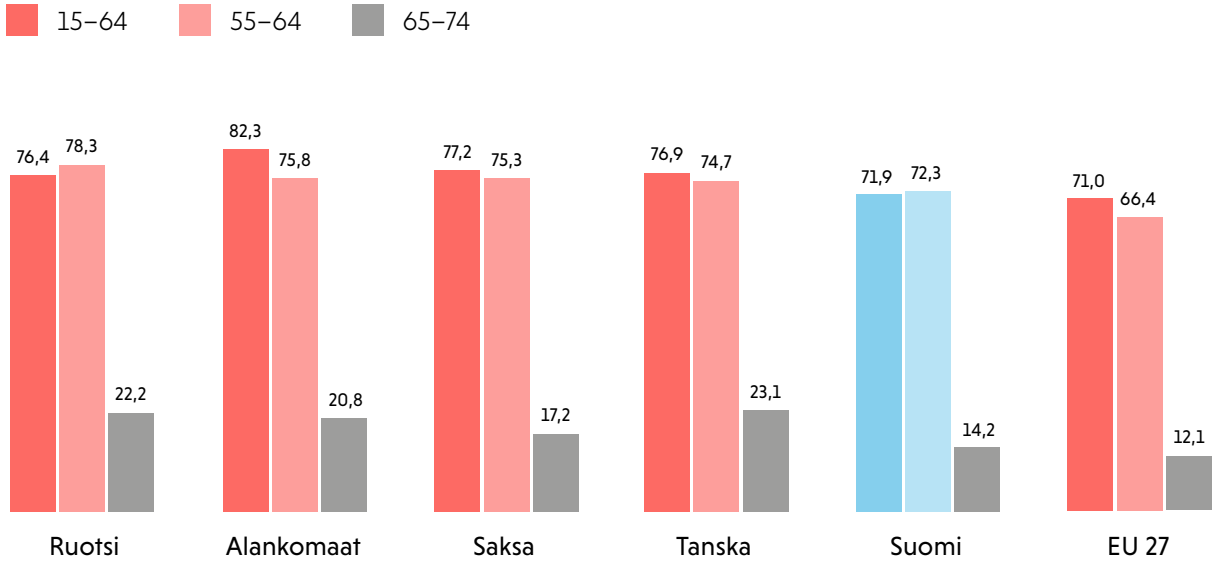
Tässä selvityksessä tarkastellaan sitä, miten Suomen verrokkimaissa on ratkaistu työurien pidentämiseen ja ikääntyneiden työllisyyteen liittyviä ongelmia. Selvitys tekee lyhyesti selkoa myös maiden eläke- ja sosiaaliturvajärjestelmien kokonaiskuvasta. Tarkoitus on puretua tarkemmin Tanskan, Ruotsin, Saksan ja Alankomaiden ikääntyneiden tilanteisiin ja maissa hyväksi koettuihin käytäntöihin tutkimuskirjallisuuden, asiantuntijahaastattelujen ja tilastojen kautta. Kaikissa verrokkimaissa ikääntyneiden työllisyysaste ja toteutunut eläkeikä ovat Suomea korkeammat.⁵

Selvityksessä esitellään ensin työurien pidentämiseen liittyviä eurooppalaisia tavoitteita ja toimia. Tämän jälkeen tarkastellaan sitä, miksi yli 55-vuotiaiden työurat silti katkeavat. Maiden kohdalla tarkastellaan verrokkimaiden ratkaisuja esitettyihin ongelmiin. Ensin hahmotellaan ikääntyneiden yleinen, maakohtainen tilanne, sekä sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmien pääpiirteet. Jokaisesta maasta on nostettu esiin kaksi hyvää käytäntöä, jotka edistävät tavoitteita työurien pidentämisestä tai ikääntyneiden hyvinvoinnin lisäämisestä.

Selvityksen esimerkit hyvistä käytännöistä on nähtävä osana verrokkimaidensa järjestelmien kokonaiskuvaa, eikä niitä voi sellaisenaan ehdottaa suomalaisen järjestelmän osaksi. Niiden tarkoitus on osoittaa pikemmin sitä, miten toimivia, rohkeita, pitkäjänteisiä ja osin myös huomattavan anteliaita käytäntöjä verrokkimaissa on käytössä. Esiin nostetut käytännöt ovat esimerkki sellaisesta lainsäädännön ja sopimisen kulttuurista, joka tunnistaa ikääntyneiden työntekijöiden erityisaseman tai tukee heidän uraansa ja elämäänsä yleisesti. Käytännöt ovat osoitus myös toiminnasta, joka pyrkii panostamaan talouden perustoimijaan, ihmiseen, tukemalla tämän asemaa, osaamista ja hyvinvointia.

Kuitenkin selvityksen keskeisin havainto ei ole kuitenkaan mikään yksittäinen käytäntö, vaan verrannollinen kokonaiskuva Suomen tilanteesta ja täällä tehdyistä toiminnaista tai tekemättömyydestä. Lähtökohtana on se, että kaikissa verrokkimaissa ikääntyneiden tilanne, kehittyvät työmarkkinat sekä väestön ikääntymisen mukanaan tuomat haasteet on huomioitu joustavammin, ja niin valtio kuin työnantajat kantavat vastuunsa sekä tunnistavat toimien kannattavuuden. Verrokkimaiden käytäntöjä havainnoidessa korostuvat koulutuksen ja jatkuvan oppimisen merkitys, kuntoutus ja työssäjaksamisen tukeminen sekä joustavammat, yksilöllä paremmin tukevat palvelut. Samaan aikaan kun Suomessa on luovuttu aikuiskoulutustuesta, leikattu työllisyyspalveluista ja heikennetty työntekijän asemaa, muualla on tehty myös toisin. Monessa verrokkimaassa on tunnistettu paremmin se, että ikääntyneiden työntekijöiden tukeminen, kouluttaminen ja kohtaaminen sekä erityisten haasteiden tunnistaminen kannattaa niin yksilön, työnantajien kuin talouden suuren kuvan kannalta.

Työllisyysaste ikäryhmittäin (% , 2025)



Lähde: Eurostat. Employment rates by citizenship. https://doi.org/10.2908/LFSA_ERGAN

Työttömyysaste

20-60 ja 55-64-vuotiaat (2025)

	20-64 vuotiaat	55-64 vuotiaat
Suomi	9,0 %	8,7 %
Ruotsi	7,6 %	6,4 %
EU 27	5,8 %	4,4 %
Tanska	5,8 %	3,7 %
Saksa	3,8 %	2,6 %
Alankomaat	3,3 %	2,3 %

Lähde: Eurostat. Unemployment rate by age. https://doi.org/10.2908/TEPSR_WC170

Pitenevät työurat tavoitteena

Suomessa ja muualla Euroopassa on onnistuttu pidentämään työuria ja kasvattamaan ikääntyneiden työllisyysastetta. Myöhentyneiden eläkkeiden taustalta hahmottuvat erityisesti järjestelmämuutokset, eläkeiän nostaminen ja varhaiseläkkeiden järjestelmien karsiminen, mutta myös kohonnut eliniänodote ja ikääntyneiden keskimäärin aiempaa parempi ja kestävämpi terveys.⁶ Monessa Euroopan maassa vaikuttava muutos on ollut juuri eläkeiän nostaminen. Useammassa eurooppalaisessa maassa eläkeikä ulottuu jo kohti kuudenkymmenen jälkipuoliskoa.

Monet, erityisesti hyväkuntoiset ja korkeasti koulutetut, työskentelevät edelleen myös alimman eläkeiän saavutettuaan. Monessa maassa eläkkeen lykkäämiseen on luotu taloudellisia kannustimia, kuten verohelpotuksia ja verovapaata osa-aikatyötä tai myöhemmin eläköityviä on palkittu suurella eläkekertymällä.⁷ Toisaalta ennen varsinaista eläkeikää eläköitymistä on pyritty karsimaan tiukentamalla järjestelmää tai poistamalla varhaiseläkejärjestelmät kokonaan. Suomessa osittainen vanhuuseläke ennen varsinaista eläkeikää pienentää varsinaisen eläkkeen määrää, ja se huomioidaan nykyisin myös esimerkiksi yleistuen tarveharkinnassa. Lisäksi meillä on karsittu erilaisia ikääntyneiden toimeentuloa ylläpitäviä erityisjärjestelyjä, kuten työttömyysturvan lisäpäivät.

Tutkijat ja päätöksiä tekevät tahot ovat tunnistaneet yhä vahvemmin sen, että pelkkä järjestelmien tiukentaminen ei ole riittävä keino pidentää työuria. Tarvitsemme läpi työurien jatkuvaa panostusta ja yhteiskunnan tarjoamaa riittävää tukea. Esimerkiksi pelkkä eläkeiän nostaminen ei riitä vastaamaan ikääntyvän väestön aiheuttamaan paineeseen, ellei työurien kestävyyyteen ja jatkuvuuteen tarjota sen lisäksi resursseja. Toimiva työurien tukeminen on ennakoivaa ja yksilön tarpeisiin mukautuvaa.⁸

Huomiota on kiinnitetty esimerkiksi työkykyyn, jatkuvaan oppimiseen sekä työurien kehittämiseen. Esimerkiksi urasuunnittelu ja -ohjaus on todettu keinoiksi työurien vahvistamiseen jo ennen haasteiden esiintymistä. Urasuunnittelu tukee parhaimmillaan myös heikossa asemassa olevia työntekijöitä ja sen avulla työuraa voidaan muokata myös työkyvyn ylläpitoa tukevaksi.⁹ Työpaikkaa vapaaehtoisesti vaihtavat saattavat myös olla muita tyytyväisempiä työhönsä.¹⁰

Työurien loppuvaiheessa tapahtuva työajan mukauttaminen on myös keino tukea työkykyä ja työssä jaksamista. Sitä on hahmoteltu milloin siltatyön mallien ja milloin osa-aikaisten eläkejärjestelmien kautta. Osa-aikatyötä tukevien järjestelmien on todettu olevan yksi hyvä keino pidentää työuria ja parantaa työhön osallistumista sekä mahdollisesti lisätä myös työvoiman kokonaistarjontaa. Tutkimukset osoittavat, että osa-aikaeläkkeen vaihtoehtona ei ole useinkaan kokoaikainen työ vaan työelämän ulkopuolelle jääminen. Aikainen eläköityminen on houkuttelevampaa, jos osa-aikaeläke ei ole mahdollista.¹¹ Myös Eurofundin selvityksessä on todettu, että yli 55-vuotiaista työntekijöistä tyytyväisimpiä ovat he, jotka työskentelevät 20–21 tuntia viikossa.¹²

Läpi elämänkaaren toteutetut panostukset sosiaaliseen pääomaan ja hyvinvointiin vahvistavat työllistymistä ja työvoiman joustavuutta läpi ikäluokkien ja luovat turvaa myös urien loppuvaiheeseen. Erityisesti osaamiseen sekä julkisiin palveluihin panostaminen on tärkeää, kun tavoitteena on työurien pidentäminen.¹³ Uran keskivaiheilla tapahtuvaan osaamisen kehittämiseen sekä jatko- tai uudelleen koulutautumiseen on kiinnitetty yhä enemmän huomiota. Osaavasta ja koulutetusta työvoimasta hyötyvät niin yksilöt, työnantajat kuin koko yhteiskunta.

Miksi työurat silti katkeavat?

Vaikka eläkeiät ovat nousseet ja kestävämpiin työuriin kiinnitetään entistä enemmän huomiota, todellisuudessa kaikki eivät edelleenkään jaksaa eläkeikään asti. Merkittävä osa yli 55-vuotiaista päätyy eläkkeelle lopulta joko työkyvyttömyyden tai työttömyyden kautta. Työkyvyttömyys ja ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyys ovat edelleen toistuva ongelma monessa maassa ja ne kohdistuvat usein jo valmiiksi heikoimmassa asemassa oleviin työntekijöihin, kuten matalasti palkattuihin, kouluttamattomiin tai fyysisistä ja kuluttavaa työtä tekeviin.

Fyysiset vammat ja työkyvyn heikentymät sekä mielenterveyden ongelmat ja uupumus aiheuttavat työkyvyttömyyttä ja ajavat ihmisiä työmarkkinoiden ulkopuolelle. Erityisesti juuri matalasti palkatut, vähemmän koulutetut sekä fyysisten alojen ikääntyneet työntekijät ovat työkyvyttömyyden kannalta suuressa riskissä. Työn luonne ja ikä yhdessä lisäävät riskiä: fyysisesti vaativa työ johtaa todennäköisimmin pitkittyneisiin sairauspoissaoloihin ja tämä korostuu erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla.¹⁴

Työuria tai eläköitymistä koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että terveys on yksi merkittävin yksilön uran katkeamiseen vaikuttava tekijä. Näin ollen työkyvyn tukeminen esimerkiksi muokkaamalla työtä vähemmän kuluttavaksi ja kuormittavaksi, on tehokkaimpia työurien pidentämisen keinoja.¹⁵ Suomestakin tuttu pyrkimys vähentää työkyvyttömyyttä tukijärjestelmiä rajoittamalla voi vähentää tuen piirissä olevien määrää, mutta ei missään nimessä korjaa perusongelmaa: merkittävä osa ikääntyneistä ei jaksaa työssään eläkeikään asti, eivätkä järjestelmän muutokset tee heistä työkykyisiä. Työkyvyttömyys- ja sairausajan tukijärjestelmien tiukentamisella on havaittu olevan mittavia heijastevaikutuksia, eli ihmiset ainoastaan valuvat muiden tukijärjestelmien piiriin.¹⁶

Kun työssä jaksaminen eläkeikään asti on jo nykyisiin haastavaa, ikääntyneiden työkyvyttömyysongelma ei eläkeiän noustessa ainakaan helpotu. Kuitto & Helmdag ovat korostaneet terveyden tukemisen merkitystä pidempien työurien kannalta, kun eliniänodote on tiukasti yhteydessä työurien pituuteen.¹⁷ Työkykyä tulee tukea ajoissa sekä kuntouttamisen olla aktiivista. Pelkkä tukien karsiminen tai tiukentaminen ei riitä.

Ikääntyvien kohdalla työttömyydskin kohdistuu erityisesti matalimmin matalasti koulutettujen ryhmään. Ikääntyneiden kohdalla pitkäaikaistyöttömyyden riski on korkea ja siihen liittyy myös kohonnut köyhyyden ja sosiaalisen osattomuuden riski.¹⁸ Myös SAK:n työttömiä koskevan kyselytutkimuksen mukaan juuri ikääntyneet työnhakijat kokevat asemansa erityisen vaikeaksi.

Kun ikääntyneisiin kohdistetut tukitoimet kasaantuvat usein työsuhteessa oleville, jää työttömäksi jäänyt yli 55-vuotias usein hankalaan, eläkkeen ja työelämän väliseen välitilaan, jossa palvelut eivät ole tilanteen vaatimalla tasolla.

Työtön ikääntynyt kohtaa työelämään takaisin pyrkiessään yhteiskunnan eri osa-alueilla ilmenevää ikäyrjintää.²¹ Haasteet alkavat jo työllisyyspalveluista, jossa vaikeasti työllistettäviksi luokiteltuihin ikääntyneisiin kohdistetaan helposti muita vähemmän resursseja. Rekrytointitilanteissa ikääntyneet kohtaavat räikeää, useissa tutkimuksissa todennettua ikäperustaista syrjintää. Rekrytointiprosessit suosivat systemaattisesti nuoria. Todennäköisyys päästä työhaastatteluun laskee selvästi jo yli 40-vuotiailla työntekijöillä. Anonyymi rekrytointikaan ei poista ikäyrjintää, vaan siirtää ilmiön haastatteluvalihteeseen, joissa yli 55-vuotias tulee harvoin palkatuksi.²²

Työnantajat ajattelevat helposti, että ikääntyneemmän työvoiman palkkaaminen tarkoittaa automaattisesti kustannusten nousua, suurempia palkkatoiveita, huonompaa työsuoritusta ja fyysistä sekä psyykkistä kapasiteettia. Näin on huolimatta siitä, onko oletuksilla pohjaa todellisuudessa.²³ Ikääntyvä työvoima voi joissain tapauksissa johtaa työpaikoilla panostukseen työvoiman kehittämisessä. Silloin kun muita mahdollisuuksia, kuten exit-strategioita on tarjolla, työnantajat hyödyntävät mieluummin näitä kun kouluttavat ikääntyneempiä työntekijöitään.²⁴

¹ Bowman, McGann, Kimberley, & Biggs 2016; Decision 246/2011/EU on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations 2011.

² Rantala, Järnefelt, Laaksonen, & Lampi 2025.

³ Eurostat 2022.

⁴ Eiffe ym. 2025; OECD 2025a.

⁵ Ks. selvityksen liitteet.

⁶ Eiffe ym. 2025; Tilastokeskus 2026; 2024.

⁷ Bach, Buslei, Geyer, Haan, & Pieper 2025; Laun 2017; Rutten, Knoef, & van Vuuren 2025.

⁸ Lindström 2025.

⁹ OECD 2024; Vuori, Törnroos, Ruokolainen, & Wallin 2019; Vuori, Wallin, & Kirves 2017.

¹⁰ Garthe & Hasselhorn 2021.

¹¹ Kantarci, Been, van Soest, & van Vuuren 2025, s. 16.

¹² Eiffe ym. 2025, s. 25, kuvio 27.

¹³ Kuitto & Helmdag 2021.

¹⁴ Andersen, Pedersen, Sundstrup, Thorsen, & Rugulies 2021.

¹⁵ Andersen ym. 2021; Meng, Sundstrup, & Andersen 2020; Zaccagni, Sigsgaard, Vrangbaek, & Noermark 2024.

¹⁶ Poutanen ym. 2026.

¹⁷ Kuitto & Helmdag 2021.

¹⁸ Eiffe ym. 2025, s. 19, kuvio 20.

¹⁹ Hyötynen 2024.

²⁰ Heisig & Radl 2017; Keskinen, Sandt, & Nikander 2024.

²¹ WHO 2021, s. 26.

²² Abrams, Swift, & Drury 2016; Bowman ym. 2016; Carlsson & Eriksson 2017; Harris, Krygsmann, Waschenko, & Laliberte Rudman 2018; Neumark 2020; Neumark, Burn, & Button 2019.

²³ Harris ym. 2018; Nagarajan & Sixsmith 2023; Previtali, Keskinen, Niska, & Nikander 2022.

²⁴ Busch, Fenge, & Ochsen 2025; van Dalen, Henkens, & Wang 2015.

Tanska

Hyvin työllistyvät ikääntyneet ja toimiva työmarkkinaosapuolten yhteistyö

Tanskassa yli 55-vuotiaiden työntekijöiden työllisyystilanne on monessa mielessä Euroopan huippua: Tanskassa on 55–64-vuotiaiden, ja aivan erityisesti yli 65-vuotiaiden ryhmässä korkea työllisyysaste. Tanskassa ikääntyneet työllistyvät Euroopan parhaiten ja myös pitkäaikaistyöttömyyttä on vähän. Pitkät työurat myös jakautuvat eri ammattikuntien välillä tasaisemmin kuin esimerkiksi Suomessa. Myös työ, jota ikäryhmässä tehdään, on laadultaan hyvää ja tanskalaiset ikääntyneet kokevat verrokkimaiden työntekijöitä todennäköisimmin työnsä voimaannuttavaksi. Tähän liittyy kokemus siitä, että oman työn järjestelyihin on mahdollisuus vaikuttaa, työ on vähemmän kuormittavaa ja tuntuu merkitykselliseltä.²⁵

Työurat ovatkin Tanskassa pidentyneet. Taustalla vaikuttaa myös maassa säädetty kansaneläkeikä, joka on nousemassa huomattavan korkeaksi. Vuonna 1971 syntyneet pääsevät eläkkeelle vasta 70-vuotiaina.²⁶ Kääntöpuolena pidentyville työurille Tanskassa ongelmia aiheuttaa kuitenkin terveys. Erityisesti tanskalaiset miehet kokevat terveytensä huonoksi. Tanskassa työkyvyttömyys onkin yksi suurimmista syistä menetetyille työvuosille, ja erityisesti fyysisessä työssä olevat miehet sekä matalasti koulutetut naiset joutuvat työelämästä pois juuri työkyvyttömyyden takia.²⁷ Tanskassa työkyvyttömyyseläkkeellä olevien alle eläkeikäisten määrä on ollut edelleen tasaisessa kasvussa vuosien 2024–2025 aikana.²⁸

Helpon työllistymisen kääntöpuoli Tanskassa onkin verrokkimaita heikompi ikääntyneen työvoiman pysyvyys. Se jää Tanskassa verrokkimaita ainoana alle EU-27-maiden keskiarvon.²⁹ Tanskalaisten ikääntyneiden työsuhteet ovat siis katkonaisempia kuin verrokkimaissa. Tanskassa on myös muita Pohjoismaita suurempi ero sukupuolten välillä toteutuneessa eläkeiässä ja odotetuissa työvuosissa sekä osa-aikaisuudessa.³⁰

Ongelmista huolimatta ikääntyneiden tilanne on Tanskassa monelta osin verrokkimaihin nähden hyvä. Tanskan ammattiliittojen keskusjärjestö *Fagbevægelsens Hovedorganisation* FH:n työmarkkinapoliittinen asiantuntija Anders Lorentzen näkee, että paremman tilanteen taustalla vaikuttaa hyvä yleinen työllisyystilanne, mutta myös vahva sosiaaliturvajärjestelmä sekä yleinen halukkuus panostaa ikääntyneisiin. Tanskassa ikääntyneiden työoloihin, palveluihin ja taitojen kehittämiseen on panostettu viime vuosina niin valtion kuin työnantajien taholta. Lorentzen näkee, että sekä palkansaaja- että työnantajatahot seisovat molemmat pitkiä työuria tukevien toimien takana. Erityinen onnistuminen on jatko- ja uudelleen koulutusjärjestelmä, jota on kehitetty työmarkkinaosapuolten yhteistyössä. Järjestelmä huomioi paitsi yksilöiden tarpeet mutta myös tarjoaa työvoimaa sitä tarvitseville aloille.³¹

Työehtosopimukseen sovitut ikäsidonnaiset edut ovat Tanskassa myös tavallisia. Keskeisimpiä näistä ovat senioripäivät eli yleisimmin noin 10 ylimääräistä ikääntyneille kohdennettua lomapäivää vuodessa sekä työpaikoilla käydyt seniorikeskustelut työn muodoista, mukauttamisesta ja muista järjestelyistä. Monet toimet, kuten seniorikeskustelut, eivät velvoita työnantajaa mihinkään, mutta ovat Lorentzenin mukaan silti käytettyjä ja mahdollistavat ikääntyneiden työnkuvan sovittamisen yksilön tarpeisiin. Sopimukseen on myös neuvoteltu ikäsidonnaisia irtisanomisrahoja sekä ikään sidottuja merkittäviä irtisanomiskorvauksia.³²

Lorentzenin mukaan Tanskassa yleinen ilmapiiri ikääntyneiden työntekijöiden tukemiseen on myönteinen. Työnantajat ovat olleet myös valmiita kattamaan osan kustannuksista, joita ikääntyneiden aseman parantaminen vaatii, koska vastineeksi he saavat osaavaa, hyvinvoivaa ja työssään pitkään jaksavaa työvoimaa. Vaikka järjestelmät, kuten seniorikeskustelut, eivät ole kovin velvoittavia, ne toimivat, koska työnantajat ovat halukkaita pitämään kiinni ikääntyneen työvoiman osaamisesta työpaikoilla.



Tanskan sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmän pääpiirteet

ELÄKEJÄRJESTELMÄ

Eläkeikä on Tanskassa 67 vuotta ja nousee asteittain (vuonna 1971 syntyneillä 70 vuotta), ja se sidotaan eliniänodotteeseen. Julkinen eläketurva koostuu takuueläkkeestä (*folkepension*), tarveharkintaisista lisistä sekä pakollisesta lisäeläkejärjestelmästä (*ATP*). Ammatilliset eläkejärjestelmät ovat käytännössä pakollisia palkansaajille ja kattavat valtaosan työntekijöistä. Lisäksi osa väestöstä kuuluu yksityisten eläkevakuutusten piiriin. Varhaiseen eläköitymiseen on useita väyliä, kuten ylimääräisiin työttömyysvakuutusmaksuihin sidottu *efterløn*, työkyvyltään heikentyneiden *førtidspension* ja senioripension sekä pitkän työuran tehneiden *tidlig pension* -eläke.

SAIRAUS JA TYÖKYVYTTÖMYYS

Työnantaja maksaa sairausajan palkan yleensä 30 päivältä, minkä jälkeen korvaus siirtyy kunnalle. Kunnan maksaman sairausetuuden kesto on 22 viikkoa, ja sen taso on pääsääntöisesti lähellä normaalia palkkaa. Tuki on sidottu kunnan kuntouttaviin palveluihin. Työkyvyltään heikentynyt, joka ei ole enää oikeutettu sairaspäivärahaan, ohjataan yksilölliseen työkyvyn arviointiprosessiin (*jobafklaringsforløb*). Yli 40-vuotias työkyvyltään heikentynyt voi siirtyä kuntoutuksen kautta tavalliseen työhön, palkkatuettuun fleksjob-työhön tai työkyvyttömyyseläkkeelle.

TYÖTTÖMYYSTURVA

Ansiosidonnainen työttömyysturva edellyttää vapaaehtoisen työttömyyskassan jäsenyyttä sekä työssäoloehdon täyttymistä. Tukea maksetaan enintään kaksi vuotta kolmen vuoden jaksossa. Ansiorajat ovat joustavia ja tukiaikaa voi pidentää työskentelemällä. Etuuden taso voi olla jopa 90 prosenttia aiemmista ansioista maksimitasoon asti. Kun ansiosidonnainen päättyy, henkilö siirtyy toimeentulotuelle (*kontanthjælp*), joka on tarveharkintainen ja velvoittava etuus. Järjestelmä on velvoittava, mutta palveluverkko on laaja. Työtön voi saada henkilökohtaista ohjausta, mahdollista koulutusta (mm. oikeus kuuden viikon koulutukseen), palkkatuettuja töitä ja harjoitteluja.

Hyvät käytännöt

Koulutuspanostukset

Tanskassa aikuisten jatko- ja uudelleen koulutukseen käytetään merkittävästi varoja, ja toimiva, saavutettava taitojen kehittäminen on keskeinen osa toimivia työmarkkinoita. Aikuisille suunnattu jatkokoulutautuminen on saavutettavaa: OECD:m mukaan Tanskassa koulutukseen osallistuvat tasaisesti niin työlliset kuin työttömät työnhakijatkin.³³

Tanskassa yksi keskeisin taitojen kehittämisen järjestelmä duunarialojen työntekijöiden kannalta on ammatillisten jatko-opintojen ja koulutuksen AMU-järjestelmä (*Arbejdsmarkedsuddannelse*). Se on työmarkkinaorientoituneisiin ja työmarkkinaosapuolten yhteistyössä kehittämä ja koulutus- ja lapsiasiain ministeriön hyväksymiin lyhyisiin kursseihin perustuva, valtion tukema taitojen kehittämisen järjestelmä. Järjestelmän tarjoamat kurssit ovat usein kestoaltaan lyhyitä, mutta niitä voi yhdistellä kokonaisuuksiksi, jotka tarjoavat kattavaa kokonaisvaltaista osaamista. Osallistumiseen ovat oikeutettuja erityisesti työsuhhteessa olevat, mutta usein myös työttömät työnhakijat. AMU-järjestelmä on kehitetty tukemaan sekä kouluttamattomia että koulutettuja työntekijöitä muuttuvilla työmarkkinoilla, ja sen avulla tanskalaisyrittäjille on tarjolla ajanmukaisesti koulutettua työvoimaa. AMU-kursseille osallistui vuonna 2024 180 000 koulutettavaa.³⁴

AMU-kursseilla on pääsääntöisesti osallistumismaksu, joka on sidonnainen koulutustasoon. Maksu on pienempi vähemmän koulutetulle ja korkeampi korkeakoulutetulle. Opiskelukustannuksiin on saatavissa kattavasti tukea sekä valtiolta että työehtosopimuksissa neuvotelluista kompetenssirahastoista. VEU-tuki on valtion tarjoama jatkokoulutuksen tuki, johon on oikeutettu työsuhhteessa oleva työntekijä, joka saa vähemmän tai ei ollenkaan palkkaa opintojen ajalta. Tukea saavan työntekijän pohjakoulutus tulee olla ammattiopistotasoa tai sitä alempi, eikä hän saa olla sosiaaliturvajärjestelmän tukien piirissä. Myös matkakuluihin voi hakea erillistä korvausta. VEU-tuen taso on vuonna 2026 reilut 18 euroa tunnilta. Tuki on saman tasoinen, vaikka henkilön palkka olisi alempi. Lisäksi voi saada matkakorvausta.³⁵

Vaihtoehtoisesti tukea voi saada työnantaja, joka maksaa palkkaa opiskelevalle työntekijälleen. VEU-tuki toimii näin myös työnantajalle kannustimena mahdollistaa työntekijöidensä opiskelu. Työehtosopimukseen on neuvoteltu myös työnantajan rahoittamia osaamisrahastoja, jotka tukevat koulutautumista ja joista työntekijä voi hakea rahallista tukea opintojensa suorittamiseen.³⁶ AMU-järjestelmässä voi suorittaa ilmaiseksi myös henkilökohtaisen osaamisen arvioinnin (*Individuel kompetencevurdering, IKV*), jossa kartoitetaan yksilön osaamista, mahdollisuuksia todistukseen saavutetusta osaamisesta tai jatkokoulutuksen tarvetta.³⁷

Myös työttömät hyötyvät AMU-järjestelmästä. Työttömillä järjestelmän ehdot täyttävillä on oikeus kuuden viikon työmarkkinaorientoituneeseen koulutukseen, joka suoritetaan juuri AMU-kursseja yhdistelemällä. Tähän oikeuteen sisältyvät alat ja kurssit löytyvät ”positiiviselta listalta”, jossa

koulutuksia ohjataan työvoimapulasta kärsiville aloille.³⁸ Yli 30-vuotiaan, kouluttamattoman tai vanhentuneen koulutuksen suorittaneen työttömän on mahdollista opiskella myös laajemmin kohdennetusti työvoimapulasta kärsivälle alalle, jolloin hänellä on oikeus saada korotus henkilökohtaiseen työttömyystukeensa. Tämä järjestelmä, jossa työtön nostaa koulutustasoaan (*uddannelsesløft*), on tukitasoltaan kuuden viikon opinto-oikeutta parempi, mutta vaatii sen, että osallistujalla on vanhentuneeksi katsottu pohjakoulutus. Kokonaiseen koulutukseen johtaville, erikseen säädetyille aloille opiskelevalle tuki maksetaan opiskeluajalta 110 prosentin tasolla.³⁹

AMU-järjestelmän suurimpia etuja on juuri se, että sitä on kehitetty työmarkkinajärjestöjen yhteistyön kautta. Sen perusteella kurssit on pyritty suunnittelemaan työelämän tarpeisiin, ja niitä on suunnattu esimerkiksi aloille, joissa tarvitaan taitoja vihreän siirtymän ja digitalisaation taitoihin ja aloille. Koulutuksia kehittävässä neuvostossa on mukana valtion edustajien lisäksi koulutuksen tuottajia sekä työmarkkinaosapuolten edustajia. Yhteistyö varmistaa sen, että järjestelmä palvelee työntekijöiden tarpeita ja ohjaa uudelleen koulutusta sellaiseksi, että se täyttää tanskalaisten työnantajien tarpeita.

Vaikka Lorentzen yhtyy näkemykseen siitä, että AMU-järjestelmä on pääpiirteiltään toimiva, on siinä kuitenkin edelleen kehityskohtia erityisesti ikääntyneiden osallistamisen ja työurien jatkuvuuden kehittämisen kannalta. FH onkin esittänyt jatkoehdotuksen *sporskifte*-mekanismista, jonka keskeinen ajatus on oikeus uranvaihdosta. Järjestelmän tarkoitus olisi mahdollistaa erityisesti uran keskivaiheilla oleville joustava, tukitasoltaan riittävä ja ennakoiva uudelleen kouluttautumisen mahdollisuus, joka takaisi myös kuluttavilla aloilla työskenteleville mahdollisuuden pidentää uria kouluttautumisen kautta. *Sporskiften* keskeisin ajatus on, että uranvaihdon tulisi olla ennakoivaa eli mahdollista ennen kuin työntekijä väsyä, sairastuu tai jää työttömäksi omalta alaltaan.

Koulutuksen pitkäjänteinen suunnittelu, tarkka kohdentuminen sekä joustava ja saavutettava kurssijärjestelmä antavat vahvan pohjan parantaa sekä nykyisten että tulevien ikääntyneiden asemaa. Nykyinen ja entisestään tehostettu osaamisen kehittämisen järjestelmä on hyödyllinen paitsi yksilöille myös työnantajille. Luotu turva on molemminpuolinen: työnantajat voivat luottaa siihen, että löytävät aina osaavaa työvoimaa kehittyvillekin aloille, ja työntekijät taas pystyvät itse aktiivisesti parantamaan asemaansa työmarkkinoilla. Työntekijät voivat myös luottaa siihen, että työmarkkinoiden murroksissa katoavalta tai kuluttavalta alalta voi suunnata kohti uutta

Aikainen eläke eli Arne-eläke

Huoli ikääntyneiden tasavertaisista mahdollisuuksista terveisiin eläkevuosiin johti Tanskassa vuonna 2020-luvun alussa aikaistetun eläkkeen (*tidlig pension tai Arne-pension*) käyttöönottoon.⁴⁰ Sosiaalidemokraattien mainoksen Arne-duunariin henkilöityvän eläkkeen tavoite onkin luoda aikaisen eläköitymisen järjestelmä matalammin koulutetuille, pitkän uran tehneille työntekijöille, ja taata heille oikeus yhdenvertaiseen ja terveeseen eläkeikaan. Järjestelmä on rahoitettu osin finanssialan ja eläkelaitosten verotusta korottamalla.⁴¹

Arne-eläkkeeseen oikeuttaa 42–44 vuoden kiinnitys työmarkkinoihin. Ehtoa kertyy kokonaisissa vuosissa 16 ja 61 ikävuoden välillä. Arne-eläkkeeseen oikeutettu voi jäädä eläkkeelle uran pituuden mukaan joko yksi, kaksi tai kolme vuotta ennen varsinaista eläkeikää.⁴² Arne-eläkkeen varassa on ollut vuosien 2024–2025 aikana hivenen laskujohteisesti noin 10 000 tanskalaista.⁴³ Järjestelmään ei sisälly tarkempia määritelmiä ammatista, tulotasosta tai muita rajauksia. Oikeuden kertymisen rajavuodet vaikuttavat kuitenkin siihen, että oikeutettujen määrä jää pieneksi. Eläköitymiseen kolme vuotta ennen varsinaista eläkeikää oikeuttava työura on käytännössä aloitettava jo 17-vuotiaana. Myös eläkkeen tarveharkintaisuus ja suhteellisen matala taso rajoittavat sen käyttöä.

FH:n Lorentzenin mukaan Arne-eläke on ennen kaikkea tasa-arvotoimi. Se on vastine eläkeiän noston aiheuttamiin epäoikeudenmukaisuuksiin, kuten siihen, että kuluttavissa töissä oleva osa työntekijöistä ei pysty nauttimaan arvokkaista eläkevuosista. Arne-eläke on FH:n alojen ikääntyneiden työntekijöiden kannalta merkittävä toimi, joka takaa sen, ettei keskiarvoisiin eliniänodotteisiin pohjaava järjestelmä jätä huomiotta heikoimmassa asemassa olevia. Järjestelmällä ei ole taloudellisia tavoitteita, vaan sen tärkein ja ainoa päämäärä on luoda työmarkkinoille ja eläkkeisiin tasa-arvoa. Arne-järjestelmä on kulu, mutta vaikutuksiltaan ja tavoitteiltaan se on Lorentzenin mukaan oikeutettu ja merkityksellinen.⁴⁴

FH on arvostellut järjestelmää ehdoiltaan liian tiukaksi, ja ajaa järjestelmän kehittämistä ja laajentamista. Kehittäminen tarkoittaisi eläkkeelle jäämisen alaikärajan jäädyttämistä, jolloin se laajenisi eläkeiän noston seurauksena hiljalleen kolmesta viiteen vuoteen. Varhaiseen eläkkeeseen oikeuttavaan työuraan tulisi FH:n mukaan sisällyttää myös lievennyksiä ja poikkeuksia sekä sisällyttää hoitovapaa ja opintovapaa mukaan oikeuden kertymään. Lisäksi kertyneiden työvuosien tulisi oikeuttaa joustavammin eläkkeen aikaistamiseen puolen vuoden jaksoissa. Keskusjärjestön mukaan järjestelmä jättää liian suuren osan pitkää uraa tehneistä sen ulkopuolelle. Lorentzenin mukaan myös järjestelmän matala, muihin varhennettuihin eläkkeisiin verrattuna pieneksi jäävä rahallinen tuki tulisi nostaa vastamaan muita järjestelmiä, kuten *seniorpension*-eläkettä.⁴⁵

Arne-eläke on kiinnostava siksi, että se kohdistuu kaikista vähiten koulutettuihin ja näin pisimmän työuran tehneisiin. Tämän ihmisryhmän on todettu tutkimuksessa työskentelevän kuluttavimmissa ammateissa ja olevan terveydeltään heikompia sekä vähiten työkykynsä todennäköisesti säilyttäviä. Vaikka järjestelmän kokonaisvaikutuksia on varsin vaikea kattavasti vielä arvioida, on Arne-eläke osoitus tanskalaisen työmarkkinapolitiikan kehityssuunnasta: se pyrkii tunnustamaan kehityskulun, jossa jatkuva eläkeiän nosto kohdistuu epäoikeudenmukaisesti erilaisiin väestöryhmiin. Jatkuvan eläkeiän noston aikakaudella onkin syytä tarkastella sitä, miten on järkevä suhtautua siihen osaan ikääntyvää työvoimaa, joka jää keskiarvoisen eliniänodotteen ja muiden yhdenvertaisuutta luovien mittarien varjoon. Arne-eläkkeen keskeinen kysymys onkin arvokkaiden eläkevuosien tasa-arvoinen jakautuminen kaikille ikääntyneille.

²⁵ Eiffe ym. 2025; Undem ym. 2025.

²⁶ Borger.dk n.d. Viitattu: 5.6.2026.
Saataavilla: <https://www.borger.dk/pension-og-efterloen/folkepension-oversigt/foer-du-gaar-paa-folkepension>

²⁷ Eiffe ym. 2025; Undem ym. 2025, s. 427.

²⁸ Danmarks Statistik 2025.

²⁹ Eiffe ym. 2025, s. 11–15.

³⁰ Ligestillingsudvalget 2023; Undem ym. 2025, s. 427.

³¹ Anders Lorentzen, FH, haastattelu 2026.

³² Anders Lorentzen, FH, haastattelu 2026.

³³ OECD 2025b, s. 57, kuvio 2.15.

³⁴ The Council for Adult and Continuing Training 2025.

³⁵ Borger.dk (ei pvm.). VEU-godtgørelse til erhvervsrettet voksen- og videreuddannelse. <https://www.borger.dk/oekonomi-skat-su/SU-og-oekonomi-under-uddannelse/Stoette-til-voksenuddannelse/VEU-godtgoerelse-til-erhvervsrettet-voksen-og-videreuddannelse>

³⁶ Anders Lorentzen, FH, haastattelu 2026.

³⁷ Undervisningsministeriet. Individuel kompetencevurdering (IKV). Viitattu 25.5.2026. <https://uvm.dk/uddannelse-til-voksne/arbejdsmarkedsuddannelser/hvad-og-hvor/individuel-kompetencevurdering-ikv/>

³⁸ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (n.d.). Seks ugers jobrettet uddannelse. <https://star.dk/indsatser/job-og-uddannelse/uddannelsesordninger-for-ledige/6-ugers>

³⁹ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Positivliste for uddannelselof med 100 pct. dagpenge 2026. Viitattu 4.6.2026. Saataavilla: https://star.dk/media/5hfyfg2/positivliste-for-uddannelsesloeft-med-110-pct-dagpenge2026_tilgaengeligt.pdf

⁴⁰ Amilon & Larsen 2023, s. 24.

⁴¹ Anders Lorentzen, FH, haastattelu 2026.

⁴² Borger.dk Om tidlig pension. Viitattu 27.5.2026. <https://www.borger.dk/pension-og-efterloen/tidlig-pension/om-tidlig-pension>

⁴³ Danmarks Statistik 2025.

⁴⁴ Anders Lorentzen FH, haastattelu 2026.

⁴⁵ Fagbevægelsens Hovedorganisation 2026, s. 8–10.

Ruotsi

Pitkillä urilla vahva suoja ja sopiminen kompromissihakuista

Myös Ruotsissa yli 55-vuotiailla menee monilta osin Suomea paremmin. Erityisesti työllisyysaste on korkea, ja 55–64-vuotiaiden ryhmässä se on EU-maiden korkein.⁴⁶ Ikääntyneillä on korkea työsuhteen turva ja joustavat eläköitymiskäytännöt, jotka ovat osaltaan vaikuttaneet työurien pidentymisiin. Kansainvälisestikin poikkeukselliset, irtisanomisjärjestyksen kaltaiset lakisääteiset käytännöt suojelevat ikääntyneitä irtisanomiselta.⁴⁷ Samoin poikkeuksellisen joustava osittaisen vanhuuseläkkeen järjestelmä tukee kestäviä työuria. Toisin kuin esimerkiksi Suomessa, vanhuuseläkettä voi nostaa joustavissa määrissä ja osuutta voi muuttaa.⁴⁸

Vaikka Ruotsissa työurat kestävät ja työsuhteilla on vakaa turva, työmarkkinoiden ulkopuolelle jäävien tilanne on vaikea. Pitkäaikaistyöttömyys on Ruotsissa korkealla tasolla, ja erityisesti yli 55-vuotiaiden tilanne on hankala: yli 24 kuukautta työttömänä olleista 33 prosenttia on Arbetsförmedlingenin mukaan yli 55-vuotiaita.⁴⁹ Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien määrä on ollut viime vuosina edelleen kasvussa.⁵⁰ Ruotsissa, kuten muissakin maissa, erityisen hankalassa tilanteessa ovat työttömäksi jäädessään matalammin koulutetut työntekijät.⁵¹ Ruotsalaisten työmarkkinoiden toiminnalle leimallista on edelleen valtion varsin vähäinen rooli työmarkkinoiden sääntelyssä ja kompromissihakuinen, työmarkkinaosapuolten välinen sopiminen. Järjestäytymisaste on korkea, joten työehtosopimusten rooli työmarkkinoiden jäsentymisessä on keskeinen, vaikka niillä ei ole lakisääteistä yleissitovuutta. Lain antaman irtisanomissuojan lisäksi työehtosopimukseen on neuvoteltu nykyisin myös ikääntyneiden asemaa tukevia käytäntöjä.⁵²

Ajankohtainen esimerkki kompromissihakuisesta neuvottelusta ruotsalaisilla työmarkkinoilla on vuonna 2022 solmitut sopimukset irtisanomista koskevien lakien täsmennyksestä sekä laajasta työntekijöiden muutosturvasta. Yksilön työsuhdeturvan tarkentamisen ja useampien poikkeusten mahdollistamisen vastapainoksi muodostettiin uusi valtion opintotukijärjestelmä aikuiskoulutukseen, sekä vahvistettiin muutosturvaa. Muutosturva on työnantajan maksama. Ruotsin Landsorganisationen i Sverige, LO:n juristi Hanna Björknäsin mukaan sopimuksen jälkeinen ilmapiiri on ollut yleisesti tyytyväinen: työnantajat saivat tarvitsemansa myönnytykset, mutta samalla työntekijöiden oikeus ja mahdollisuus osaamisen kehittämiseen laajeni merkittävästi.⁵³

Ruotsissa sairauden tuilla olevien määrä on pitkällä aikavälillä laskenut. Arvioiden mukaan tämä johtuu pitkälti järjestelmän ehtojen tiukentamisesta.⁵⁴ Ruotsin työttömyyslukuja voi nostaa se, että sairausajan tuki on mahdollista menettää esimerkiksi työttömyysturvan karenssien kautta. Työttömistä merkittävä osa voikin olla vakuutusjärjestelmän ulkopuolisia työkyvyltään heikentyneitä henkilöitä.



Ruotsin sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmän pääpiirteet

ELÄKEJÄRJESTELMÄ

Ruotsissa ei ole kiinteää eläkeikää, mutta julkisten järjestelmien alaikärajojen kautta määräytyvä suositeltu eläkeikä (*riktålder*) on noin 67 vuotta. Alaikärajat on sidottu eliniänodotteeseen, joten ne ovat nuoremmilla ikäluokilla jopa 71 vuotta. Eläkkeet koostuvat valtion hallinnoimista yleisistä eläkkeistä (*allmän pension*), jotka jakautuvat ansaintaeläkkeeseen (*inkomstpension*) ja rahastoeläkkeeseen (*premiopension*), työnantajan maksamasta työeläkkeestä (*tjänstepension*) sekä yksityisistä eläkesäästöistä. Takuueläke (*grantipension*) täydentää pieneksi jääviä eläkkeitä. Eläkkeelle siirtyminen on joustavaa, ja eläkettä voi nostaa eri osuuksissa osa-aikaisesti, ja osuuden muuttaminen on myös mahdollista. Tavoite-eläkeikää aikaisempi eläköityminen on mahdollista 63-vuotiaana, mutta se pienentää julkista eläkettä.

TYÖTTÖMYYSTURVA

Työttömyysturva perustuu vakuutusperusteiseen päivärahaan, jota maksetaan porrastetusti 66, 100, 200 tai 300 päivän ajan. Oikeus etuuteen edellyttää tiettyä tulotasoa työssäoloehdon tarkastelujaksolla. Maksutaso on aluksi noin 80 prosenttia aiemmista palkkatuloista. Yli 25vuotiaat työttömät siirtyvät ansiosidonnaiselta työ- ja kehitystakuun (*job- och utvecklingsgarantin*) piiriin, jossa osallistujille maksetaan aktivointitukea (*aktivitetsstöd*). Tuki muuttuu asteittain ansiosidonnaisesta perustasoiseksi (*grundbelopp*) ja on lopulta noin 356 kruunua päivältä.

SAIRAUS JA TYÖKYVYTTÖMYYS

Työnantaja maksaa sairausajan palkan ensimmäisten 14 päivän ajalta, minkä jälkeen maksetaan sairauspäivärahaa (*sjukpenning*) sairausvakuutuksesta. Etuuden taso ja oikeus tukeen perustuvat laskennalliseen työtuloon (*SGI, sjukpenninggrundande inkomst*). Jos SGI on nolla, oikeutta etuuteen ei synny. Sairauspäiväraha on aluksi noin 80 prosenttia SGI:stä ja laskee vuoden sairausjakson jälkeen. Tuki on sidottu palveluihin eli työelämään suuntautuvaan kuntoutukseen (*arbetslivinriktad rehabilitering*). Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus laatia kuntoutussuunnitelma, mutta muodosta ja valvonnasta ei ole säädetty tarkasti. Ruotsissa ei ole enää varsinaista työkyvyttömyyseläkettä, mutta pysyvästi ja selkeästi työkyvytön voi päästä erillisen sairauskorvausjärjestelmän piiriin.

Hyvät käytännöt

Työsuhteen turva – LAS ja irtisanomisjärjestys

Ikääntyneiden lisääntynyt työssäkäynti on Ruotsissa ollut pääsääntöisesti samalle työnantajalle tehtyjä piteneviä uria, ja vähäisissä määrin työpaikan vaihtamista tai työmarkkinoiden ulkopuolelta takaisin työhön siirtymistä. Ikääntyneiden työsuhteille suojaa antaa 1970-luvulle asti juontava Laki irtisanomissuojasta (*Lagen om anställningsskydd*), eli

LAS. Laki ja erityisesti sen irtisanomisjärjestysääntö luotiin alun perin erityisesti vanhojen työntekijöiden uudelleen työllistymistä ja heikkoa asemaa koskevien huolien seurauksena.⁵⁵

LAS on merkittävä osa ruotsalaista työlainsäädäntöä ja määrittää työntekijöiden nauttiman suojan työsuhteessa. Ikääntyvien kannalta merkittävä osa lakia on senioriteettiin perustuva irtisanomisjärjestys (*turordningsregler*), joka pohjaa niin sanottuun "viimeksi sisään, ensimmäisenä ulos" -periaatteeseen: irtisanomiset tulee toteuttaa käänteisessä palkkausjärjestyksessä. Periaate antaa merkittävän suojan pitkissä työsuhteissa samalla työnantajalla olleille. Lakiin kirjattu työsuhteen pituuteen sidottu irtisanomisjärjestys on kansainvälisessäkin vertailussa poikkeuksellinen, ikääntyneitä vahvasti suojaava järjestelmä. Vaikka lakia ei ole sidottu ikään vaan työsuhteen keston, kohdistuu sen vaikutus useimmin ikääntyneisiin.⁵⁶ LAS-lain tarjoaman suojan yläikärajana on nykyisellään 69 vuotta.⁵⁷

Irtisanomisjärjestys, on tahdonvaltainen, eli siitä voidaan työehtosopimuksissa sopia toisin.⁵⁸ Toisin sovitut irtisanomisjärjestykset ovat niin sanottuja sopimusvuorolistoja (*avtalsturlista*), joissa irtisanomisen järjestys voidaan sitoa senioriteetin sijaista henkilöihin tai esimerkiksi näiden osaamiseen. Järjestys tulee asettaa tavalla, joka ei riko hyvää työmarkkinakäytäntöä, eikä aseta työntekijöitä epätasa-arvoiseen asemaan syrjäntälaisilla määrätyllä tavalla.⁵⁹ Työehtosopimuksissa neuvoteltujen poikkeuslistojen tai muiden poikkeusten vastineeksi on sovittu usein esimerkiksi pidennettyjä irtisanomisaikoja.⁶⁰ Irtisanomisjärjestyksessä on myös poikkeusmenettely, joka mahdollistaa kolmen "avainhenkilön" asettamisen irtisanomisjärjestyksen ulkopuolelle. Poikkeussääntö tarjoaa vain mahdollisuuden suojata irtisanomisuhan alla olevia työntekijöitä irtisanomiselta, eli sitä ei voi käyttää kohdentamaan irtisanomisia järjestyksen suojaamiin henkilöihin.⁶¹

Irtisanomisjärjestyksen vaikutuksia on tutkittu empiirisesti hyvin vähän. Moni tutkimus on keskittynyt juuri vuonna 2001 säädetyin poikkeusmenettelyn vaikutusten arviointiin. Muutosta tutkineet eivät havainneet sillä olevan merkittäviä vaikutuksia rekrytointeihin tai yritysten kokoon, mutta mahdollisesti pientä lisäystä 55–64-vuotiaiden irtisanomisissa sekä vähentyneitä sairauspoissaoloja.⁶²

Böckerman, Skedinger & Uusitalo ovat vertailleet Ruotsia ja Suomea ja osoittavat, että kertyvä senioriteetti aiheuttaa maissa vastakkaisia vaikutuksia työstä poistumiseen. Ruotsissa senioriteetti vähentää työstä poistumista, kun taas Suomessa se lisää sitä. Havainnot ovat yhteneväisiä sen tulkinnan kanssa, että irtisanomissuoja tarjoaa Ruotsissa merkittävää suojaa juuri ikääntyneille. Suojaavat vaikutukset korostuvat erityisesti pienissä yrityksissä sekä organisaatiomuutosten yhteydessä.⁶³ Tuoreessa Ruotsia koskevassa tutkimuksessaan Saez, Schoefer & Seim osoittavat, että LAS:n suojan loputtua (tutkimuksen toteutusaikana ennen suojajän nostoa 67 vuoden iässä) ikääntyneiden asema työmarkkinoilla heikkenee välittömästi.⁶⁴

Työsuhdeturvan kriitikot ovat huomauttaneet, että käytännöt, jotka suosivat työntekijän kokemusta, kuten Ruotsin irtisanomisjärjestys, saattavat heikentää työpaikkojen syntyä. Myös se, miten työsuhdesuojan vaikutukset jakautuvat työmarkkinoiden sisäpiiriin ja marginaaliryhmien, kuten työttömien tai nuorten välillä, on esitetty monenlaisia tulkintoja.⁶⁵ Kuitenkin esimerkiksi Rönnmar on todennut, että ruotsalaisilla työmarkkinoilla yritysten johdon määräysvalta on varsin vahva irtisanomisprosesseissa esimerkiksi niiden laajuuden ja kohdistumisen kannalta. Työvoiman vähentämistarpeen yhteydessä tapahtuvien irtisanomisten kohdalla irtisanomisjärjestys on suhteellisen joustava, koska sitä sovelletaan vain irtisanomisjärjestelyjen kohteena olevaan osaan työvoimasta (ns *redundancy unit*). Tämän osan määrittäminen taas riippuu puolestaan yrityksen johdon tahtovoimasta. LAS ja irtisanomisjärjestys eivät Rönnmarin mukaan siksi ole kovin merkittäviä yleisen työmarkkinajoustavuuden kannalta.⁶⁶

Myös palkansaajajärjestöt ja työnantajat ovat olleet perinteisesti erimielisiä LAS:n ja irtisanomisjärjestelyn vaikutuksista. Työnantajataho on kritisoinut mahdollista joustavuuden vähentymistä, kun taas palkansaajapuoli on korostanut, että LAS tarjoaa tarpeellisen suojan mielivaltaisilta irtisanomisilta. Se on merkityksellinen myös ikääntyneille, joiden asema työmarkkinoilla ja erityisesti työnhaussa on muita heikompi.⁶⁷

Vuoden 2022 neuvotteluissa LAS:n periaatteita arvioitiin uudelleen, niitä tarkennettiin ja esimerkiksi avainhenkilöiden suojaaminen mahdollistettiin suurissakin yrityksissä.⁶⁸ LO:n Björknäsin mukaan tehdyt myönnytykset olivat merkittäviä, mutta niiden vastineeksi saatu vahvempi muutosturva ja valtion muutosopintotuki ovat tärkeä saavutus työntekijöille.⁶⁹ Neuvotteluissa irtisanomisjärjestys laajennettiin myös koskemaan työajan vähentämisyjärjestelyjä.⁷⁰ Erityisesti edellä mainittujen myönnytysten jälkeen Ruotsin työmarkkinat ovat Björknäsin mielestä monella tapaa joustavat. Irtisanomisjärjestykseen sisältyvä poikkeussääntö, yrityksen mahdollisuus määrätä irtisanomisuhan kohdistuminen ja muut tehdyt myönnytykset mahdollistavat yritysten intressien sekä ikääntyneiden vaatiman erityissuojan yhdistämisen.

Tuki taitojen kehittämiseen ja työnantajan velvollisuus tarjota tukea työurien joustavaan suunnitteluun antaa LAS:n rinnalle merkittävää turvaa erityisesti digitalisaation ja vihreän siirtymän muutosvoimien keskellä. Björknäsin mukaan irtisanomisjärjestys on kuitenkin merkittävä syy siihen, että ikääntyneiden työllisyysaste on korkea, ja se koetaan merkityksellisenä, turvaa tuovana järjestelmänä sovitusta poikkeuksista huolimatta. Björknäsin mielestä myönnytysten jälkeinen tunnelma on tyytyväinen ja irtisanomisjärjestysten sekä LAS:n asema Ruotsissa vakaa.⁷¹

Muutostuki ja osaamisen kehittäminen oikeutena

Vaikka työnantajan rahoittama muutosturva (*omställningstöd*), työehtosopimukseen neuvotellut muutossopimukset (*omställningsavtal*) sekä näihin sisältyviä palveluja tarjoavat muutosorganisaatiot ovat olleet osa ruotsalaista työmarkkinajärjestelmää jo 1970-luvulta. Vuoden 2022 sopimus korosti niiden merkitystä ja laajuutta. Uusi muutossäännöstö koskee keskeisesti kolmea osa-aluetta: muutossopimusten sisältöä, kattavuutta sekä laajuutta, julkista muutostukea työehtosopimusten ulkopuolella työskenteleville sekä valtion rahoittamaa muutostukutusta.⁷²

Muutosturvalla (*omställningsstöd*) tarkoitetaan erityisesti irtisanomisen yhteydessä työnantajan vastuulla olevaa tai rahoittamaa tukea ja palveluita, jotka tähtäävät uudelleentyöllistymiseen ohjauksen, koulutuksen ja taitojen kehittämisen tai yrityksen perustamisen kautta. Muutospalveluita tarjoavat työehtosopimusten piirissä olevat, työnantajan maksuilla rahoitetut, sektorikohtaiset muutosturvaorganisaatiot, kuten yksityisen sektorin Trygghetsfonden tai kunnallinen Omställningsfonden.

Muutostukeen on oikeutettu työssäoloehdon täyttävä henkilö, joka on irtisanottu henkilöön liittymättömistä syistä tai sairauden vuoksi, tai muut ehdot täyttävä työntekijä, jonka määräaikainen sopimus on loppunut.⁷³ Irtisanotulle tarjottu tuki on kaikista keskeisimmin henkilökohtaisen työnohjaajan tarjoamaa ohjausta, osaamisen kartoittamista sekä muita yksilöllisesti suunniteltuja toimia, kuten ohjaamista täydentävään koulutuksen tai osaamisen validointiin. Organisaatiot voivat tarjota myös työnantajalle neuvonta- ja suunnittelupalveluja irtisanomisprosessissa sekä apua velvoitteiden täyttämässä.⁷⁴

Esimerkiksi Trygghetsfondenin edustaja tapaa irtisanomistilanteessa irtisanotut työntekijät ensin kartoittamistapaamisissa. Jokainen muutosturvaan halukas saa henkilökohtaisen työvalmentajan, joka kartoittaa irtisanotun osaamisen kehittämisen ja tuen tarpeita. Valmentaja tarjoaa ohjausta työnohjaajassa, ohjaa pikakoulutukseen tai työllistymistä edistävään osaamisen validointiin tai tarvittaessa pidempään, uranvaihtoon tähtäävään koulutukseen. Terveysshaasteisiin voi saada lisätukea, ja yli 40-vuotias irtisanottu saa yksityisen sektorin muutossopimuksen piirissä myös merkittävän irtisanomisasiirrahon.⁷⁵ Uraohjaus on tärkeä etu, koska tutkimuksessa on todettu yksilöllisen ohjauksen olevan hyvä ja toimiva keino työurien tukemiseen. Erikoistuki mahdollistaa myös sen, että työkyky huomioidaan ohjauksessa.⁷⁶

Palvelut eivät rajoitu kuitenkaan vain irtisanottuihin, koska myös työsuhteessa olevien mahdollisuutta osaamisen kehittämiseen on vahvistettu. Työsuhteessa oleva työntekijä voi hakea muutosorganisaatioltaan osaamistukea, jossa kartoitetaan mahdollisuuksia ja tarpeellisia toimenpiteitä ennakoivaan osaamisen kehittämiseen. Työntekijä voi saada organisaatiosta rahallista kompetenssitukea lyhyisiin opintoihin. Muutosturvaorganisaation tuki on täydentävää, eli henkilö voi saada myös valtion tai a-kassan tukia. Myös työehtosopimusten ulkopuolella työskentelevät pääsevät muutosturvan piiriin julkisen muutosturvaorganisaation (*Offentliga omställningsorganisationen vid Kammarkollegiet*) kautta. Osaamisen kehittäminen on yhä vahvemmin kaikkien työntekijöiden oikeus.⁷⁷

Muutosturvan kehittämisen yhteydessä luotiin myös uusi, valtion opintotukiasiaain keskuslautakunnan (*Centrala studiestödsnämnden, CSN*) tarjoama, muutosopintotuki (*omställningsstudiestöd*). Aikuiskoulutustukea muistuttava tuki on harkinnanvaraista tukea työuran keskivaiheilla oleville edelleen- tai uudelleen kouluttautumiseen. Tuki on tarkoitettu opintoihin, jotka parantavat yksilön asemaa työmarkkinoilla joko omalla alallaan tai uraa vaihtamalla. Tuki koostuu osin noin 80 prosenttia aiemmasta palkasta kattavasta tuesta, osin tarpeen mukaan nostettavasta lainasta, ja se myönnetään 44 viikoksi tai osa-aikaiseen opiskeluun pidemmäksi jaksoksi. Opintojen kokonaiskesto voi olla 80 viikkoa, mutta yli 40-vuotiaiden opintojen maksimikestolle ei ole asetettu ylärajaa. Yli 60-vuotias voi saada tukea vain 10 viikon opintoihin.

Muutosopintotukeen on oikeutettu 27–62-vuotias, joka on työskennellyt yhteensä kahdeksan vuotta viimeisen 14 vuoden aikana, ja vähintään 12 kuukautta viimeisen 24 kuukauden aikana. Opintojen tulee olla CSN:n hyväksymiä ja tukea yksilön työuraa, ja yleisesti soveltuvien opintojen arvioinnissa tarkastellaan paitsi yksilön osaamista myös työmarkkinoiden tarpeita. Tuen myöntäminen tehdään hakemuksen perusteella. Muutosturvaorganisaation palveluihin oikeutetun henkilön hakemuksen voi tehdä muutosturvaorganisaatio, kuten TSL. Muutosopintotuki voi olla tavallista opintotukea korkeampi, koska se on sidottu SGI:n tasoon.⁷⁸

Sekä muutosturvaa että muutosopintotukea on pidetty tärkeinä ja toimivina järjestelminä niin työntekijöiden kuin työnantajien näkökulmasta. Vuonna 2023 työnantajakeskusjärjestö Svenskt Näringsliv toteutti erityisesti muutosopintotukijärjestelmää tutkivan selvityksen, jonka mukaan se toimi jopa yllättävän hyvin. Selvityksessä korostettiin myös sitä, että jopa 60 prosenttia 50–60-vuotiaista harkitsi kyselyn toteutusvuonna tuen varassa kouluttautumista.⁷⁹

Organisaatioiden oman raportoinnin tulokset kertovat myös häkellyttävän selvästi hyvistä tuloksista. Vuonna 2025 Trygghetsfondenin kautta tukea sai noin 20 000 työntekijää, joista organisaation mukaan yli 90 prosenttia löysi työn ennen tukijakson päättymistä, eli vuoden sisällä. Myös saadun työn laatu oli korkeaa: Jopa 80 prosenttia työn saaneista siirtyi vähintään aiempaa työtään vastaavan vaativuustason työhön. Merkittävä osa tästä, vuoden 2025 neljännellä kvartaalilla 27 prosenttia, siirtyi myös korkeamman vaativuustason töihin.⁸⁰ Noin neljä kymmenestä tukea hakeneista oli yli 40-vuotiaita. Yli 60-vuotiaita hakijoista oli vain noin prosentti.⁸¹ Samoin pienempi CIKO kertoo 500 vuosiosallistujan työllistymisprosentiksi 99 prosenttia ja keskimääräinen tukiaika oli vain neljä kuukautta.⁸²

Ruotsi oli vuoden 2025 Eurofundin selvityksessä ainoa EU:n jäsenmaa, jossa ikäänntyneiden ryhmä ylitti EPSR:n vuonna 2022 asettaman 60 prosentin vuosittaisen aikuisten osallistumistavoitteen.⁸³ Osallistumisprosentti on myös tasaisesti jakautunut korkeasti ja matalasti koulutettujen ryhmissä.⁸⁴ Ruotsin esimerkki havainnollistaakin järjestelmää, jossa työvoiman uudelleen kouluttautuminen ja urien suunnittelu on mahdollistettu tavalla, joka tukee sekä yksilön että työnantajien tarpeita.

Lisäksi muutosturva on hyvä esimerkki työmarkkinajärjestöjen keskinäisestä kompromissista, jossa työnantajien tarve joustavuudelle sovitettiin yhteen työntekijöiden tarpeiden kanssa. LO:n Björknäs korostaa, että vaikka Ruotsin työmarkkinajärjestelmässä on ikääntyneiden suhteen omat ongelmansa, on työmarkkinaosapuolten välinen neuvottelu kuitenkin johtanut hyviin kompromisseihin.⁸⁵ Järjestelmä, jossa osaamisen kehittäminen on kaikkien oikeus ja sitä tuetaan riittävästi, tarjoaa mahdollisuuden suunnitella uraa uudelleen jo ennen kuin taidot ovat vanhentuneet tai työkyky omissa töissä heikentynyt. Järjestelmässä työnantaja on taloudellisesti vastuutettu siitä, että jokainen irtisanottu työntekijä ohjautuu laadukkaiden, toimivien palveluiden piiriin, kun työsuhte katkeaa.

⁴⁶ Arbetsförmedlingen 2026; Posta 2025.

⁴⁷ Aumayr-Pintar & Bechter 2019.

⁴⁸ Posta 2025, s. 5.

⁴⁹ Ero nuorempien ikäryhmien ja yli 55-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömyydessä on myös verrattain merkittävä. Arbetsförmedlingen 2026, s. 3.

⁵¹ Arbetsförmedlingen 2026.

⁵¹ Walwei & Deller 2021.

⁵² Jansson & Ottosson 2021; Medlingsinstitutet 2025; Posta 2025.

⁵³ Hanna Björknäs, haastattelu 2026.

⁵⁴ Kannisto & Vidlund 2022, s. 69.

⁵⁵ Jansson & Ottosson 2021; Laun 2017.

⁵⁶ Aumayr-Pintar & Bechter 2019, s. 17.

⁵⁷ Lag (1982:80) om anställningsskydd. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80/

⁵⁸ Rönmar 2012, s. 451; Skedinger 2008, s. 55.

⁵⁹ Förhandlings- och samverkansrådet PTK 2022; Rönmar 2012; Skedinger 2008.

⁶⁰ Hanna Björknäs, haastattelu 2026.

⁶¹ Lag (1982:80) om anställningsskydd. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80/

⁶² Lindbeck, Palme, & Persson 2006; von Below & Thoursie 2010.

⁶³ Böckerman, Skedinger, & Uusitalo 2018, s. 59–60.

⁶⁴ Saez, Schoefer, & Seim 2023.

⁶⁵ Emmenegger 2014; Hirsch, Macpherson, & Hardy 2000; Skedinger 2008.

⁶⁶ Rönmar 2012, s. 453, 464.

⁶⁷ Rudeberg & Ingelskog 2011.

⁶⁸ Johansson 2023, s. 128.

⁶⁹ Hanna Björknäs, LO, haastattelu 2026.

⁷⁰ Hanna Björknäs, LO, haastattelu 2026.

⁷¹ Hanna Björknäs, haastattelu 2026.

⁷² Johansson 2023, s. 118.

⁷³ Hanna Björknäs, LO, haastattelu 2026.

⁷⁴ TSL, (n.d.). Så funkar det för dig som arbetsgivare. Viitattu 5.6.2026. <https://www.tsl.se/arbetsgivare/saa-funkar-det-foer-dig-som-arbetsgivare/>

⁷⁵ Afa-försäkring 2026.; TSL. Så funkar omställningsstödet. Viitattu 5.6.2026. <https://www.tsl.se/privatperson/omstaellningsstoed/saa-funkar-omstaellningsstoedet/>

⁷⁶ Lindström 2025.

⁷⁷ Johansson 2023. Katso myös: nysteget.se

⁷⁸ CSN. Vad är omställningsstudiestöd och vem kan få det? Viitattu 7.8.2026. <https://www.csn.se/bidrag-och-lan/omstallningsstudiestod/vad-ar-omstallningsstudiestod-och-vem-kan-fa-det.html>; Landsorganisationen i Sverige, LO 2025. Omställningsstudiestödet. Viitattu 12.6. Saatavilla: <https://www.lo.se/pa-arbetet/nar-jobbet-forandras/omstallningsstudiestodet>

⁷⁹ Svenskt Näringsliv 2023, s. 3.

⁸⁰ Trygghetsfonden 2025, s. 10–11.

⁸¹ Trygghetsfonden 2025, s. 15.

⁸² <https://ciko.se/> Haettu: 23.4.2026

⁸³ Eiffé ym. 2025, s. 12.

⁸⁴ OECD 2021, s. 14.

⁸⁵ Hanna Björknäs, LO, haastattelu 2026.

Korkea työllisyys, kasvava köyhyysriski

Ikääntyneiden työllisyyden kasvu on ollut Saksassa yhtä OECD-maiden nopeimmista. Toisin kuin Pohjoismaissa, Saksan lähtötilanne oli kuitenkin huomattavasti matalampi, ja kohoaminen paikantuu vuosituhaten vaihteen jälkeiseen aikaan. Saksassa on kuitenkin Suomea korkeampi toteutunut eläkeikä ja korkeampi työllisyysaste sekä 55–64-vuotiaiden että yli 64-vuotiaiden ryhmässä. Saksassa osa-aikaisuuden rooli on mannermaiseen tapaan merkittävä ja valtaosa on sellaista, joka katsotaan vapaaehtoiseksi. Erityisesti yli 64-vuotiaista merkittävä osa, naisista lähes 90 prosenttia, työllistyy marginaaliseksi kategorisoituun työhön, erityisesti työaika- ja ansiorajoitettuihin minitöihin (*minjob*).⁸⁶

Myös Saksassa ikääntyneiden työllistyminen on haastavaa.^{87,88} Työttömäksi jäädessään yli 55-vuotiaan on vaikea löytää uutta työtä, ja usein työttömyys pitkittyy.⁸⁹ Työsuhteessa olevan ikääntyneen asema on kuitenkin lainsäädännöllisesti ja usein työehtosopimukseen pohjaten vakaa. Irtisanomislaisissa (*Kündigungsschutzgesetz*) määrätään organisaatiomuutosten yhteydessä yli kymmenen työntekijää työllistävän työnantajan velvollisuudesta sosiaalisen valinnan prosessiin (*Sozialauswahl*). Työnantajan on tuotannollisista syistä irtisanoessaan valittava irtisanottavat työntekijät sosiaalisten kriteerien perusteella siten, että heikoimmassa asemassa olevat työntekijät säilyttävät todennäköisemmin työpaikkansa. Työnantajan tulee huomioida työntekijän ikä, palvelussuhteen kesto, perhetilanne ja vammaisuus.^{90,91} Myös työehtosopimukseen on neuvoteltu toisinaan erityissuojauksia ikääntyneille jopa niin, että tietyn iän ylittäneet ja vaaditun vuosimäärän palvelleet ovat pitkälti immuuneja irtisanomiselle.⁹²

Saksan järjestelmän kokonaisuudesta kannattaa eriarvoisuuskehitys huomioiden tuskin ottaa mallia. Vaikka Saksan talouskasvua on pidetty esimerkillisenä, on maa verrokkimaista ainoa, jossa köyhyysriskissä on EU27-maiden keskiarvoa suurempi joukko ihmisiä. Vuonna 2025 21,2 prosenttia saksalaisista oli merkittävässä köyhyysriskissä.⁹³ Myös eläkeköyhyys on poikkeuksellista: yli 65-vuotiaat elävät herkemmin köyhydessä kuin saksalaiset keskimäärin.⁹⁴

Ilmiö saattaa juontaa osittain epätyypillisten työmuotojen tavallisuuteen. Erityisesti naisista merkittävä osa on kautta työuransa minitöissä, kun miehillä ilmiö liittyy erityisesti nuoruuteen ja eläkeaikana työskentelyyn. Hartzin refromit korostivat 2000-luvun alussa minitöitä lyhytaikaisena siltatyönä pitkään työttömänä olleille. Sosiaaliturvajärjestelmän kokonaisrakenne aiheuttaa kuitenkin usein sen, että minityössä olevalle matalapalkkaisen kokoaikatyön vastaanottaminen ei ole ainakaan parisuhteessa olevalle usein kannattavaa. Minityön aloittaneista naisista valtaosa, riippumatta koulutusasteesta, ei enää palaa oman alansa sosiaalivakuutuksen alaisiin töihin.⁹⁵ Huomionarvoista on, että naimisissa olevat naiset muodostivat 2020-luvun alussa edelleen noin 60 % kaikista sosiaalivakuutuksen ulkopuolista minityötä tekevästä.⁹⁶ Saksassa on tänä

vuonna nostettu myös vakavasti esille verotusjärjestelmän kokonaisvaltainen muuttaminen, ja juuri puolisoiden yhteisverotus kuuluu potentiaalisesti uudistettaviin malleihin. Tämän toivotaan kannustavan erityisesti naisia työelämään ja kokoaikaiseen työhön.⁹⁷



Saksan sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmän pääpiirteet

ELÄKKEET

Saksan eläkejärjestelmä perustuu pääosin lakisääteiseen, ansiosidonnaiseen eläkevakuutukseen (*Gesetzliche Rentenversicherung*), jonka rinnalla toimii työnantajien lisäeläkkeitä, ammatillisia järjestelmiä sekä valtion tukemaa yksityistä eläkesäästämistä. Eläkeikä on asteittain nousemassa 67 vuoteen. Varhennettu vanhuuseläke on mahdollista 63 vuoden iässä vähintään 35 vakuutusvuoden perusteella (*Altersrente für langjährig Versicherte*) eläkettä pienentävillä vähennyksillä. Pitkän, noin 45 vuoden työuran tehneet voivat tietyin ehdoin eläköityä ilman vähennyksiä jo hieman yli 64vuotiaina (*Altersrente für besonders langjährig Versicherte*). Järjestelmää täydentää pienituloisten eläkkeitä korottava Grundrente. Eläkkeen ja työnteon yhdistäminen ennen eläkeikää on mahdollista fleksirente-menettelyn kautta. Eläkeiän ylittäneiden aktivrente antaa täyden verovapauden 2000 euron kuukausituloille eläkeiän ylittäneelle.

TYÖTTÖMYYSTURVA

Työttömäksi jäänyt työttömyysvakuutusjärjestelmän piirissä oleva saa ansiosidonnaista etuutta (*Arbeitslosengeld, ALG*) tyypillisesti 6–12 kuukauden ajan. Yli 50-vuotias voi saada tukea 18–24 kuukautta. Etuuden taso on noin 60 prosenttia aiemmista 12 kuukauden tarkastelujakson laskennallisista tuloista. Etuus on velvoittava ja sidottu työvoimapaalvelun (*Bundesagentur für Arbeit*) tarjoamiin palveluihin. Työtön voi saada esimerkiksi ohjausta ja koulutusta tarpeen mukaan. Jos etuusjakso päättyy tai oikeutta siihen ei ole, työtön saa perusturvan kansalaisetuutta (*Bürgergeld*). Tuen on korvaamassa rankaisevampi perustoimeentulotuki Grundsicherung, jossa velvollisuutensa laiminlyönyt voi menettää myös asumisen ja lämmityksen tuet.

SAIRAUS JA TYÖKYVYTTÖMYYS

Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on yleisesti kuusi viikkoa. Tämän jälkeen maksetaan sairausvakuutuksen kautta sairaspäivärahaa (*Krankengeld*), jota voi saada maksimissaan 78 viikkoa kolmen vuoden ajanjaksolla. Tuen taso vastaa yleisesti 70 prosenttia palkasta 135 euroa päivä kattoon asti. Tukiajan loputtua henkilö, joka katsotaan osa-aika- tai kokoaikaiseen työhön kykeneväksi, putoaa työstä yhä poissa ollessaan työttömyysturvan varaan. Yli kuusi viikkoa sairastaneen työnantaja on velvoitettu BEM-prosessiin, jossa selvitetään mahdollisia kuntouttavia toimia ja tuen tarvetta. Työkyvyttömyyseläke on käytännössä varhennettu eläke, ja edellyttää viiden vuoden eläkevakuutusmaksuhistoriaa. Tukiverkko ja työkyvyttömyyseläkejärjestelyt ovat käytännössä myös pitkälti riippuvaisia henkilön tilanteesta, sekä tämä sairausvakuutuksesta.

Hyvät käytännöt

Huomisen työ ja koulutuksen tuki

OECD:n mukaan Saksassa on erityisen paljon työpaikkoja, joilla on korkea riski kadota. Saksan työmarkkinat ovat arvioiden mukaan verrokkimaista selvästi herkimmät automatisaatiolle, digitalisaatiolle tai muulle merkittävälle työn katoamiseen johtavalle muutokselle. Jopa yli puolet saksalaisista työpaikoista on korkeassa tai merkittävässä riskissä kadota. Suomessa vastaava osuus on hieman yli 30 prosenttia.⁹⁸

Saksan osaamisen kehittämisen tuen verkkoa on kuvattu monimutkaiseksi sekä hallinnon että yksilön näkökulmasta.⁹⁹ Saksassa on kuitenkin säädetty mittavista panostuksista erityisesti yritysten tukemiseen, jotta ne voivat kouluttaa työntekijöitensä työelämän muuttuviin tarpeisiin. Tässä selvityksessä keskitytään palkkatuen malleihin, mutta myös yksilöille, niin työllisille kuin työttömillekin on tarjolla tukimekanismeja, kuten esimerkiksi opintoseteleitä (*Bildungsgutschein*) ja ammatillisen uudelleen koulutautumisen tukijärjestelmä (*Umschulung*) sekä erilaisia muita tuen ja kehittymisen mahdollisuuksia.

Vuonna 2019 säädetty pätevyyslainsäädös (*Qualifizierungschancengesetz*) ja vuoden 2020 asetus tulevaisuuden työstä (*Arbeit-von-Morgen-Gesetz*) rakentavat pohjaa muutoksessa olevien työmarkkinoiden vaatimalle jatkuvalla oppimisella ja osaamisen kehittämisellä. Järjestelmien tarkoitus on kannustaa ja mahdollistaa uudelleen koulutautumista ja vähentää yrityksille kouluttamisesta aiheutuvia kustannuksia.¹⁰⁰ Keskeinen mekanismi on liittovaltion työvoimaviranomaisen, BA:n (*Bundesagentur für Arbeit – BA*) kautta yrityksille tarjottu koulutuskustannusten sekä palkkojen kompensatio.

Työntekijöitään työajalla kouluttavat yritykset voivat saada kompensatioita, jonka taso määräytyy yrityksen koon, koulutuksen muodon sekä mukana olevien työntekijöiden määrän ja erityispiirteiden mukaan. Järjestelmä on erityisen kannustava pienille yrityksille ja heikossa asemassa olevia ryhmiä kouluttaville. Sen kautta pyritään kohdentamaan tukea sellaiseen koulutukseen, joka tukee nimenomaisesti tulevaisuuden osaamisen kehittämistä. Alle viidenkymmen henkilön yritys voi saada koulutuskuluista 100 prosentin ja palkkakuluista 75 prosentin kompensation. Suurten yritysten korvaus koulutuskuluista on yleisesti 15 prosenttia.¹⁰¹

Tukien määräytymisessä on huomioitu työntekijöiden erityisryhmät, kuten matalasti koulutetut ja yli 45-vuotiaat työntekijät. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä ikääntyneiden ja vammaisten koulutuskulut korvataan täysin, samoin matalasti koulutettujen pätevyyteen johtava koulutus. Myös työehtosopimuksen piirissä olevalle työnantajalle korvausaste on korkeampi. Korvaustaso nousee myös, jos enemmän kuin 20 prosenttia yrityksen työntekijöistä osallistuu koulutukseen.¹⁰²

Järjestelmän keskeisin ongelma on erityisesti koulutuksen kohdentuminen. Kaikista heikoimmassa asemassa olevat, erityisesti vähän koulutetut, jäävät helposti osaamisen kehittämisen ulkopuolelle.¹⁰³ Tästä huolimatta Saksan järjestelmä on osoitus pyrkimyksestä vastata muuttuvien työmarkkinoiden mukanaan tuomiin osaamishaasteisiin. OECD onkin nostanut Saksan tulevaisuuden työn ohjelman esimerkiksi laajemman, osaamisen kehittämisen vastuun jakamisen suunnasta, jossa valtion tuella kannustetaan yrityksiä panostamaan työvoiman kehittämiseen.¹⁰⁴

Pitkäaikaistyöttömien palkkatuettu työ ja työnohjaus

Säädös osallistumismahdollisuuksista (*Teilhabechancengesetz, engl. Participation Opportunities Act*) säädettiin Saksassa vuonna 2019. Se koostuu kahdesta erilaisesta työllisyysohjelmasta, jotka tarjoavat palkkatuetun työn mahdollisuuksia pitkään työttömänä olleille. Ohjelmat ovat pitkäaikaistyöttömien integraatio -ohjelma (*Eingliederung von Arbeitslosen, 1§6e SGB II*) sekä osallisuus työmarkkinoille -ohjelma (*Teilhabe am Arbeitsmarkt, §16i SGB II*). Osallisuusohjelman tavoitteena on palkkatuen kautta toteutunut pitkäaikainen työskentely, kun taas integraatio-ohjelmassa pyrkimys on tiukemmin työllistyminen normaaleille työmarkkinoille. Vuoteen 2024 mennessä IAB:n arvion mukaan Saksaan syntyi ohjelmien seurauksena noin 118 000 palkkatuettua työpaikkaa.¹⁰⁵ Tuettua työtä voi tarjota niin julkisen, yksityisen kuin kolmannen sektorinkin työnantaja.

Integraatio-ohjelmaan ovat oikeutettuja kaksi vuotta työttömänä olleet tai henkilöt, jotka ovat tehneet aiemmin vain sosiaalivakuutusmaksujen ulkopuolisia minitöitä. Tuella ei ole ikärajaa. Palkkatukijakso on kahden vuoden mittainen, ja tuen korvausaste on ensimmäisenä vuonna 70 prosenttia palkkakuluista, ja toisena vuonna 50 prosenttia.¹⁰⁶

Osallisuusohjelma on ikääntyneille olennaisempi: Jopa yli 70 prosenttia tuen piirissä olleista oli IAB:N selvityksen kattamalla ajanjaksolla yli 45-vuotiaita. Yli puolella tuetuista ei ollut ammatillista koulutusta.¹⁰⁷ Ohjelmaan osallistumiseen ovat oikeutettuja yli 25-vuotiaat, yli kuusi vuotta työttömänä olleet vaikeasti työllistettävät henkilöt. Ohjelma on poikkeuksellinen erityisesti siksi, että palkkatuen korvausaste on korkea ja ohjelman kesto merkittävän pitkä. Palkkatukea voi saada viideksi vuodeksi, ja se on ensimmäisen kahden vuoden ajan jopa 100 prosenttia. Kahden vuoden jälkeen korvausaste laskee vuosittain kymmenellä prosenttiyksiköllä.¹⁰⁸

Kumpikaan ohjelma ei kuitenkaan typisty pelkkään palkkatukeen, vaan niihin sisältyy myös työn aloittamista tukevaa, työpaikalla tapahtuvaa kohdennettua ohjausta. Ammattitaitoisten työnohjaajien erityisesti työsuhteen alussa tarjoama tuki edesauttaa integraatiota. Tuki rakennetaan yksilöllisesti vastaamaan tuetun tarpeita, ja työnantaja on velvoitettu mahdollistamaan ohjaajan suorittama tuki työajalla ensimmäisen vuoden ajan. Myös kouluttautuminen ja taitojen validointi on mahdollista palkkatuetun työsuhteen aikana, ja työnantaja voi hakea kolmen tuhannen euron lisätukea henkilön koulutuskuluihin. Ohjaajan tuki ei rajoitu vain työhön vaan tarvittaessa myös vapaa-ajan ongelmien ratkomiseen.¹⁰⁹

Osallisuusohjelman tavoitteena on saada kaukana työmarkkinoista olevat ihmisryhmät sosiaalivakuutusmaksujen alaisen työn piiriin ja myös sosiaalisen osallisuuden lisääminen. Ohjelmaa tutkineet Englert et. al. korostavat, että normaalia työsuhdetta noudatteleva

muoto on tuelle olennaista: työ tapahtuu myös yksityisellä sekä kolmannella sektorilla, ja palkka noudattelee joko Saksan minimipalkkaa tai toisinaan työehtosopimuksessa sovittua vähimmäispalkkaa. Työsuhde pyritään mahdollisuuksien mukaan rakentaa noudattelemaan normaalia työsuhdetta eikä aiheuta tuettua työtä tekevälle toiseuden tunnetta.¹¹⁰

Palkkatukea hakevien työnantajien valinnan kohdalla saatetaan painottaa sitä, että ohjelmien perimmäinen tarkoitus on työsuhde, joka jatkuu myös tukijakson loputtua. Työnantaja ei ole oikeutettu palkkatukeen, jos tämän katsotaan irtisanoneen työntekijän palkatakseen henkilön palkkatuella. Tarjotun työn tulee olla sellaista, että siitä maksetaan sosiaalivakuutusmaksut. Työnantajan tulee hakea palkkatukea ennen kuin työsuhde on muodostettu, mutta tällä voi olla mielessä valmis hakija, jos tämä täyttää jommankumman tuen ehdot. Ainakin osallisuusohjelman kohdalla työllisyyspalveluista voidaan myös tarjota sopivaa ehdokasta. Tällöin tukipäätöstä voi edeltää harjoittelujakso. Jos työsuhde päättyy ennen palkkatuen loppumista työntekijään liittymättömistä syistä, työnantaja voi olla velvollinen maksamaan takaisin saamansa palkkatuen.

IAB:n laajan selvityksen perusteella palkkatuetun työn ohjelmilla oli merkittävä positiivinen vaikutus osallistuneiden yleiseen elämäntilaan ja kokemuksiin sosiaalisesta osallisuudesta. Ikääntyneet olivat yksi niistä ryhmistä, joiden kohdalla positiiviset vaikutukset korostuivat. Integraatio-ohjelmalla oli parempi vaikutus työllistymiseen normaaleille työmarkkinoille. IAB:n selvityksessä ei havaittu yleisimmin pelättyjä negatiivisia vaikutuksia, kuten palkansaajajärjestöjen pelkäämää normaaleissa työsuhhteissa olevien korvautumista. IAB:n arvio on, että vaikka erityisesti osallisuusjärjestelmä on kallis ja työllisyysvaikutukset vielä epävarmat, estää se tehokkaasti pitkään työttömyyteen liittyviä sosiaalisia ongelmia, kuten terveysongelmia, syrjäytymistä ja periytyvää osattomuutta sekä näistä koituvia kuluja.¹¹

⁸⁶ Walwei 2024.

⁸⁷ Walwei & Deller 2021, s. 342.

⁸⁸ Walwei 2024, s. 16, taulukko 8.

⁸⁹ Busch ym. 2025, s. 157.

⁹⁰ Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Viitattu 2.6.2026. Saatavilla: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>

⁹¹ Eurofund, 2015. Germany: Selection of employees for (collective) dismissals. Viitattu 12.6.2026. Saatavilla: <https://apps.eurofound.europa.eu/legislationdb/selection-of-employees-for-collective-dismissals/germany>

⁹² Eberl & Zimmermann 2020.

⁹³ Eurostat, 2025. Persons at risk of poverty or social exclusion by age and sex. Viitattu 5.6.2026.

⁹⁴ Human Rights Watch 2025.

⁹⁵ Konle-Seidl 2021.

⁹⁶ Konle-Seidl 2021, s. 294.

⁹⁷ Martinez 2026.

⁹⁸ OECD 2021.

⁹⁹ OECD 2021.

¹⁰⁰ Cedefop. Qualifications Opportunities Act. Viitattu 4.6.2026. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/qualifications-opportunities-act>

¹⁰¹ OECD 2025b.

¹⁰² OECD 2021.

¹⁰³ OECD 2021, s. 154–156.

¹⁰⁴ OECD 2025b.

¹⁰⁵ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2024.

¹⁰⁶ Sozialplattform.de. Integration of the long-term unemployed. Viitattu 3.6.2026. <https://sozialplattform.de/en/integration-long-term-unemployed-0>

¹⁰⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Erfolgreiche Bilanz nach zwei Jahren Teilhabechancengesetz. Viitattu 2.6.2026. <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2020/teilhabechancengesetz-teilhabe-am-arbeitsmarkt.html>

¹⁰⁸ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2024.

¹⁰⁹ Sozialplattform.de. Participation in the Job Market. Viitattu 3.6.2026. <https://sozialplattform.de/en/participation-job-market-0>

¹¹⁰ Englert, Gottwald, Globisch, & Kupka 2026.

¹¹¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2024.

Alankomaat

Korkea työllisyys, osa-aikaisuus ja työnantajien velvollisuudet

Alankomaissa ikääntyneiden työllisyysaste on Euroopan huippulukemissa. Erityisesti 55–64-vuotiaiden ryhmässä työllisyys on korkealla, ja 65–74-vuotiaissakin Saksaa ja Suomea korkeammalla. Laajemmin tarkasteltuna tilanne on tilastojen valossa monimutkainen. Ikääntyneet työllistyvät kyllä Alankomaissa Ruotsia, Suomea ja Saksaa paremmin, mutta pitkäaikaistyöttömien määrä on silti merkittävä. Ikääntyneiden asema ja pysyvyys työpaikoilla on sekin Euroopan huipputasoa. Alankomaissa on verrokkimaista ainoana myös huomattava määrä ikääntyneitä itsensä työllistäjiä.¹¹²

Alankomaiden työmarkkinat ovat Suomesta monella tapaa poikkeavat. Esimerkiksi kuuluminen liittoihin ei ole lainkaan yhtä yleistä, mutta työehtosopimusten kattavuusaste on kuitenkin korkea ja EU27 keskiarvon yläpuolella. Tämä juontaa pitkälti työehtosopimusten laajaan yleissitovuuteen.¹¹³ Lisäksi osa-aikaisuus on kiinteä osa työmarkkinoita, mikä heijastuu myös yli 55-vuotiaiden osa-aikaisten työsuhteiden määrässä: 55–64-vuotiaista 40 prosenttia tekee osa-aikaista työtä. Luku on EU-maiden selkeästi korkein.¹¹⁴ Jotkut yleiset ilmiöt toistuvat kuitenkin samanlaisina: Alankomaissakin fyysisesti vaativaa työtä tekevät työskentelevät RVIM:n raportin mukaan vuoden pidempään, vaikka tuntevat työkykynsä muihin työntekijäryhmiin verraten huonoksi.¹¹⁵

Yksi kenties keskeisemmistä Alankomaiden eroista on työmarkkinoiden sukupuolittuneisuus. Esimerkiksi osa-aikatyön tarkempi tarkastelu osoittaa, että ilmiö on vahvasti sukupuolittunut, ja erityisesti näin on 55–64-vuotiailla: ikäryhmän työllisistä naisista hieman alle 70 prosenttia tekee osa-aikaista työtä, kun miehillä vastaava luku on vain reilu 16 prosenttia.¹¹⁶ Ikääntyneiden kohdalla olisi siis virhe puhua osa-aikaisuuteen nojaavasta järjestelmästä, koska ero naisten ja miesten välillä on valtava.

Myös osaamisen kehittämiseen on panostettu, ja Alankomaissa erityisesti epävirallinen oppiminen on työpaikoilla yleistä. Koulutuksen suhteen hahmottuu työnantajien osallistuminen aktiivisesti sen mahdollistamiseen: Alankomaissa aikuiskoulutukseen osallistuneista 80 prosenttia sai vähintään osittaista taloudellista tukea työnantajaltaan. Luku on OECD-maiden korkein.¹¹⁷ Koulutuksesta on sovittu monissa työehtosopimuksissa, sopimukseen on neuvoteltu laajoja osaamisrahastoja ja työnantajalla on usein velvollisuus kustantaa tai vähintään mahdollistaa työntekijän koulutus työajalla.¹¹⁸

Alankomaiden ammattiliittojen keskusjärjestö FNV:n (*Federatie Nederlandse Vakbeweging*) työaika-asiantuntija Naima Van Willigenburg toteaa, että Alankomaissa tunnustetaan yleisesti niin valtiotasolla kuin työmarkkinaosapuolten kesken tarve panostaa työntekijöihin erityisesti ikääntyneiden osalta. Vaikka erimielisyyksiä on ja työnantajien halukkuus lisäpanostuksiin vaihtelee paljon sektorikohtaisesti, yleinen ymmärrys on, että panostukset kannattavat. Van Willigenburg korostaa, että ikääntyneiden työllisyyden tukeminen on Alankomaissa vasta alkutekijöissään ja järjestelmänä vasta muotoutumassa. Muutoksia sekä lisäpanostuksia tarvitaan edelleen.



Alankomaiden sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmän pääpiirteet

ELÄKKEET

Alankomaiden eläkejärjestelmä rakentuu lakisääteisestä kansanvakuutukseen perustuvasta vanhuuseläkkeestä (AOW) sekä lähes kaikki palkansaajat kattavasta työmarkkinapohjaisesta lisäeläketurvasta, jolla on poikkeuksellisen suuri merkitys kokonaisaläkkeen tasossa. AOW karttuu asumis- ja vakuutusajan perusteella kaksi prosenttia vuodessa. Lisäeläkkeet siirtyvät asteittain kohti maksuperusteista mallia vuoteen 2028 mennessä. Täyteen eläkkeeseen vaaditaan 50 vuoden vakuutusaika. Eläkeikä nousee 67 vuoteen ja on sidottu eliniänodotteeseen. Lakisääteisistä varhennettua vanhuuseläkettä ei ole, mutta työehtosopimuksiin on sovittu esimerkiksi kuluttavan työn tekijöiden RVU-eläke. Työnantaja maksaa tällöin eläkkeen kaltaista etuutta.

TYÖTTÖMYYSTURVA

Oikeus työttömyysetuuteen (*WW-uitkering*) edellyttää työskentelyä vakuutettuna sekä työssäoloehdon täyttymistä. Oikeus syntyy, kun henkilö on työskennellyt vähintään 26 viikkoa viimeisen 36 viikon aikana. Etuutta maksetaan työuran mukaan kolmesta kuukaudesta kahteen vuoteen. Etuuden taso on ensimmäiset kaksi kuukautta 75 prosenttia laskennallisesta kuukausiansiosta ja sen jälkeen 70 prosenttia. Järjestelmä kytkeytyy vahvasti julkisen vakuutuslaitoksen tarjoamiin palveluihin. Jos oikeutta vakuutusperusteiseen etuuteen ei ole tai se päättyy, henkilö voi joutua turvautumaan viimesijaiseen toimeentulotukeen.

SAIRAUUS JA TYÖKYKY

Sairaus- ja työkyvyttömyysturvassa työnantajalla on poikkeuksellisen laaja vastuu: työnantaja maksaa sairausajan palkkaa kahden ajan. Taso on vähintään 70 prosenttia palkasta, usein ensimmäisenä vuonna jopa 100 prosenttia. Työnantaja voi ottaa palkkakulujen varalta vakuutuksen. Työnantaja myös vastaa kuntoutuksen ja työhön paluun tukemisesta. Jos työkyvyttömyys jatkuu tämän jälkeen, henkilö voi siirtyä WIA-järjestelmään, jossa osittain työkykyisille maksetaan kuntoutumiseen tähtäävää etuutta (WGA) ja pysyvästi tai vakavasti työkyvyttömille pysyvää etuutta (IVA). Työttömät ja määräaikaissa työsuhteissa olevat voivat ennen WIA-vaihetta saada sairauspäivärahaa (*Ziektewet*). Sairaus- ja työkyvyttömyysetuuksiin liittyy vahva tukiverkko sekä joustavat, työhön kannustavat ansiorajat. Jos henkilö ei kuulu vakuutuksen piiriin, hän voi jäädä toimeentulotuen varaan.

Hyvät käytännöt

Työajan joustot, 80/90/100-malli ja sukupolvisolidaarisuus

Alankomaissa yleisen osa-aikatyön sekä työajan joustavuuden yleisyyden pohjalle asettuu työaikaisten joustavuutta koskeva lainsäädäntö. Aikaisempaa joustavuusasetusta laajentanut asetus joustavasta työstä (*Wet flexibel werken*, WFW) antoi vuoden 2016 alusta alkaen työntekijöille lakisääteisen oikeuden pyytää muutosta työaikaansa, työvuoroihinsa sekä työpaikkaansa.¹¹⁹ Kuusi kuukautta samalla työnantajalla työskennellyt työntekijä voi asetukseen pohjaten milloin tahansa pyytää työaikaansa vähentämistä tai lisäämistä, vuorojensa tai työaikaansa uudelleenjärjestelyä tai työpaikan sekä lähi- ja etätyöjärjestelyjen muuttamista. Yli kymmenen työntekijän yrityksen työnantajan on hyväksyttävä pyyntö, ellei tämä pysty todistamaan järjestelystä aiheutuvaan mittavaan tappiota tai pyynnön toteuttamisen mahdottomuutta. Kynnys kieltäytymiselle on korkea. Jos työnantaja ei kirjallisesti vastaa pyyntöön kuukauden kuluessa, pyyntö katsotaan hyväksytyksi työntekijän sanelemin ehdoin.¹²⁰

Yleisen työaikajoustavuuden lisäksi työehtosopimukseen on laajasti neuvoteltu niin sanottuja "sukupolvisopimuksia" (*generatiepact*). Sopimuksilla tarkoitetaan järjestelmiä, joissa tietyn iän ylittäneen työntekijän on mahdollista vähentää työaikaansa ilman mittavaa tulonmenetystä ja säilyttää eläkekertymänsä. Yleisin ja tunnetuin malli on niin sanottu 80/90/100-sopimus, jossa työntekijä tekee 80 prosentista työaika, saa 90 prosenttia aikaisemmasta palkastaan ja säilyttää eläkekertymänsä entisellään.¹²¹ Sopimusten ikäraja sekä käytössä olevat mallit vaihtelevat työehtosopimuksittain. Joillain aloilla malli saattaa olla jopa esimerkiksi 60/80/90. Myös velvoittavuudessa on vaihteluita: toisissa sopimuksissa työntekijällä on aina oikeus järjestelmän hyödyntämiseen, toisissa työnantajan kanssa tulee neuvotella ja tämä voi kieltäytyä pyynnöstä.^{122,123} Joskus oikeus on myös rajattu vain vuorotyössä oleville, ja saman sopimuksen alla olevat työntekijät ovat toisinaan erilaisten järjestelmien piirissä.

Sukupolvisopimusten nimi juontaa niiden alkuperäiseen, kaksitahoiseen tavoitteeseen: sopimusten oli tarkoitus tukea ikääntyneiden työntekijöiden jaksamista työelämässä ja tukea pitkiä työuria sekä mahdollistaa samalla nuorten parempi integroituminen työmarkkinoille. Niin tutkijat kuin palkansaajajärjestötkin ovat kuitenkin todenneet, ettei vaikutus nuorten työllistymiseen ole ollut mittava. Kuitenkin sekä havaitut että tutkimuksissa mitatut vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin ovat osoittaneet sukupolvisopimusten merkitystä ikääntyneiden työntekijöiden jaksamisen ja hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Sopimusten tavoite onkin muuttunut viime aikoina yhä enemmän työurien pidentämiseen tähtääviksi.¹²⁴

FNV:n Van Willigenburgin mukaan sukupolvisopimukset ovat yleinen, laajasti hyödynnetty käytäntö, joka koskee laajaa työntekijäjoukkoa terveydenhoitoalalta aina teollisuuteen.¹²⁵ Sukupolvisopimus laajentaa olemassa olevaa oikeutta työajan mukauttamiseen. Se tekee sen tavalla, jossa myös matalampipalkkaisilla on tosiasiallinen mahdollisuus mukauttaa työaikaansa ja jaksaa työelämässä pidempään sekä saavuttaa parempi työn ja vapaa-ajan tasapaino. Järjestelmä on kallis työnantajalle, joka kantaa vastuun työaikaan vähentävän työntekijän palkan kompensoinnista, mutta se on koettu tarpeelliseksi ja nähty toimivana.

Alankomaissa työajan muokkaaminen tai esimerkiksi ylimääräiset lomapäivät olivat jo aikaisemmin usein osa ikääntyneitä koskevia erityissääntöjä (*seniorenregelingen*). Työehtosopimuksiin on sukupolvisopimuksen rinnalle neuvoteltu joskus edelleen esimerkiksi ikääntyneiden mahdollisuus kieltäytyä yötöistä. Uusi sukupolvisopimusten malli kuitenkin määrää ikääntyneiden mahdollisuudesta kevyempään työarkeen tavalla, joka on kaikille osapuolille helpommin ennakoitava. Muutosten rinnalla kulkee myös kuluttavan työn tekijöille suunnattu RVU-eläke, joka tarjoaa aikaisen eläköitymisen mahdollisuuden niille kuluttavan työn tekijöille, joille sukupolvisopimus ei tarjoa riittävää kevennystä.¹²⁶

FNV:n Van Willigenburg sanoo, että Alankomaiden osaavaan työvoimaan nojaavassa järjestelmässä moni erityisesti kuluttavien alojen työnantaja pitää kokeneet ikääntyneet mieluummin töissä edes osa-aikaisesti kuin riskeeraa näiden työurien katkeamisen. Toimiakseen sukupolvisopimus vaatii koulutetun työvoiman ja halua panostaa työntekijöiden osaamisen kehittämiseen sekä heidän hyvinvointinsa tukemiseen. Työntekijöillä tulee olla sellaiset taidot, että näitä halutaan pitää työssä ja kokemuksen sekä osaamisen merkitys ja arvo täytyy myös pystyä yrityksissä tunnistamaan.

Sukupolvisopimuksissakin yhtenä ongelmana on matalapalkkaisten tosiasiallinen mahdollisuus pudottaa palkkaansa edes sopimusten määräämissä rajoissa. Halu työajan vähentämiseen ei todellisuudessa johda suoraan toteutuneisiin päätöksiin hyödyntää osa-aikaisuuden mahdollisuutta. Moni kantaa huolta toimeentulon riittävydestä, ja tutkimuksessa mitattu eläköitymistä koskeva toiveiden ja käytännön ero on suurin kaikista matalapalkkaisimpien alojen työntekijöiden kohdalla.¹²⁷ Ongelmaa on ratkottu joissain sopimuksissa esimerkiksi järjestelmässä säilytetyn palkkatason progressiivisuudella.¹²⁸

Vaikka suorista työllisyys- ja työtuntivaikutuksista on erimielisyyttä, järjestelmillä, jotka mahdollistavat työajan mukauttamisen ja työaikajoustot, on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvoinnin lisääntymiseen. Sukupolvisopimusten on todettu vähentäneen sairaspöissaoloja sekä tarvetta RVU-eläkkeelle.¹²⁹ Osa-aikaeläkejärjestelmien sekä työajan joustojen on todettu lisäävän ikääntyneiden työntekijöiden hyvinvointia kaikissa työntekijäryhmissä, myös haavoittuvimmassa asemassa olevien ryhmissä.¹³⁰ Van Willigenburg korostaa, että sukupolvisopimusten tarjoama ensisijainen hyöty eli hyvinvoinnin ja jaksamisen lisääntyminen on itsessään merkityksellinen tavoite.

Työnantajan laaja kuntoutusvastuu ja joustavampi työkyvyttömyys

Alankomaiden järjestelmässä työnantajalla on poikkeuksellisen laaja vastuu työntekijöidensä tukemisesta sairausaikana sekä heidän kuntouttamisensa edistämisestä. Sairastapauksessa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus säilyy jopa kahden vuoden ajan sairastumisesta. Tämän jälkeen työkyvyttömät siirtyvät vakuutusperustaisen WIA-järjestelmän piiriin. Työkykyä arvioidaan ansiokapasiteetin näkökulmasta toimintakyvyn sijasta.

Työnantajan maksaman sairausajan palkan taso on 70 prosenttia palkasta, mutta monissa työehtosopimuksissa ensimmäisen vuoden maksutasoksi on määrätty 100 prosenttia. Jos vähennetty palkka putoaa alle Alankomaiden määrätyn minimitoimeentulon, on työnantaja velvollinen täydentämään sairausajan palkan tason vastaavaksi. Työnantaja maksaa myös sosiaalivakuutus- ja eläkemaksut normaalisti sairausajalta.¹³¹ Moni työnantaja ottaa sairaskulujen varalle poissaolovakuutuksen (*verzuimverzekering*), joka kautta maksetaan sekä palkkakulut että kuntoutuksesta ja työn muokkaamisesta koituvat kulut.¹³²

Työnantajalla sekä työntekijällä on vastuu kuntoutuksen toteutumisesta. Työntekijä on velvollinen olemaan aktiivinen, myötävaikuttamaan kuntoutumiseensa sekä esimerkiksi vastaanottamaan tarpeen mukaan mukautettua työtä. Työnantajalla taas on päävastuu työntekijän tilanteen seuraamisesta ja kuntoutusprosessin toteuttamisesta. Työnantaja on velvollinen mahdollistamaan työntekijän palaamisen työhön osittain tai mukautettuihin työtehtäviin, tai mahdollistamaan tämän työllistyminen toiseen tehtävään yrityksen sisällä tai sen ulkopuolella sekä maksamaan käytetyn kuntoutuspalvelun kustannukset.¹³³

Työnantajalla on tarkka, velvoittava etenemisjärjestys työntekijän sairauden ajalle. Kuuden viikon kohdalla sairaalle suoritetaan työterveyslääkärin tai työterveys- ja turvallisuuspalvelujen edustajan taholta ensimmäinen työkyvyn arviointi (*Probleemanalyse*). Jo kahdeksan viikon sairauden kohdalla työnantaja on velvollinen laatimaan yhdessä työntekijän kanssa suunnitelman työhön paluun prosessista (*Plan van aanpak*). Tähän sisältyy suunnitelma siitä, miten työntekijän kuntoutus etenee. Se sisältää tarvittavat työn mukauttamistoimet esimerkiksi tehtäviin tai työaikaan, mukautukset työoloihin- ja ergonomiaan, mahdollisen kuntouttavan terapian, tarvittavaa koulutusta sekä uraohjausta. Viikon 42 kohdalla työnantajan tulee ilmoittaa työntekijä pitkäaikaissairaaksi UWV:lle (*42e-weeksmelding*).

Vuoden kohdalla työnantaja suorittaa ensimmäisen vuoden arvioinnin yhdessä työntekijän kanssa (*Eerstejaarsevaluatie*), jossa arvioidaan kuntoutussuunnitelman toimivuutta sekä tarvittavia muutoksia ja tehdään mahdollisia korjauksia. Seuraavan kuluvan vuoden aikana yhä sairas työntekijä saa ilmoituksen mahdollisuudesta WIA tukeen, ja tekee hakemuksen. Viikolla 91 työnantaja suorittaa loppuarvion (*Eindevaluatie*) työntekijän työhönpaluun suunnitelmasta. Myös työterveyslääkäri tai muu viranomainen täyttää raporttiin ajankohtaiset arvionsa työkyvystä (*Actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst*).

Prosessin sekä erityisesti loppuarvion tekeminen huolella ja vaatimusten mukaisesti on tärkeää, koska puutteellisen prosessin tai arvion tehnyt työnantaja ei vapaudu palkanmaksuvelvollisuudestaan. Velvollisuutensa täyttäneen työnantajan velvollisuudet palkanmaksuun sekä kuntoutukseen päättyvät 104 viikon kohdalla. Myös sairastuneen irtisanomissuoja sairauden perusteella lakkaa, kun tämä saa oikeuden tukeen. Työntekijä, joka täyttää WIA-tuen ehdot, siirtyy tämän tukijärjestelmän piiriin.

Prosessiin panostamista ylläpitää vaatimus sen todistettavasta ja riittävästä toteuttamisesta. Jatkuvan palkan maksun pelote varmistaa, että suunnitelmia todella toteutetaan, ja että työnantaja etsii konkreettisia ratkaisuja työntekijän työhön palaamisen mahdollistamiseksi. Työnantajan vastuuta painottava sekä sitä aktiivisesti seuraava sekä valvova järjestelmä on luonut mittavat kannustimet ennaltaehkäisevään työkyvyn ylläpitämiseen. Työnantajalle kallis sairausaika ja työntekijän suoja irtisanomiselta varmistavat, että on kannattavampaa muodostaa etukäteen työkykyä, ergonomiaa sekä työn mukauttamista tukevia ratkaisuja kuin odottaa passiivisesti työntekijöiden työkyvyttömyyttä.¹³⁴ Ennaltaehkäisyyn kannustaa suurissa yrityksissä myös se, että näiden työkyvyttömyysvakuutuksen WGA-maksun suuruuteen vaikuttaa yhtiökohtaisesti mitattu työkyvyttömyysriski.¹³⁵ Vaikka sairaskustannuksilta voi välttyä vakuutuksella, täytyy kuntoutusvastuu kuitenkin täyttää.

Hyväksytysti suoritettua sairauslomajakson jälkeen työkyvytön saa päätöksen joko WGA-tuesta, eli kuntoutukseen tähtäävästä pitkäaikaisesta osatyökykyisen tuesta tai täysin työkyvyttömän IVA-tuesta. Päätös tehdään perustuen arvioituun ansiokapasiteettiin, joka pohjaa siihen osaan henkilön aikaisemmista ansioista, jonka ansaitsemiseen tämän katsotaan olevan kykenevä. Arviointitapa on sidottu siis ansioihin tiukemmin kuin esimerkiksi malleissa, jossa arvioidaan työkykyä verraten sitä työmarkkinoilla tarjolla olevaan työhön, johon työkyky riittää. Yli 35 prosenttia, mutta alle 80 prosenttia vähentynyt ansiokyky oikeuttaa WGA-tukeen ja uudelleenintegroitumisen palveluihin, joiden tavoitteena on työelämään palaaminen. Myös täysin työkyvytön, jonka odotetaan toipuvan, on oikeutettu tähän tukeen. Ansiokyvystään pysyvästi yli 80 prosenttia menettänyt ohjautuu IVA-tuelle, eli käytännössä työkyvyttömyyseläkkeelle. Myös niille, jotka jäävät 35 prosenttia työkyvyttömyystuen rajan alle eivätkä ole siten oikeutettuja WIA-tukiin, tarjotaan kuitenkin palveluita.¹³⁶

WGA-tukea on kritisoitu monimutkaiseksi ja erityisesti pysyvän sekä väliaikaisen työkyvyttömyyden arviointiin sisältyvä epävarmuus on johtanut pitkiin odotusajoihin tukipäätöksissä. Järjestelmää on taas keuhuttu ensi sijassa siitä, että sen pääpaino on työhön kannustamisessa. Tutkimus on korostanut erityisesti WGA-tuen ansiorajojen joustavuuden merkitystä työhön palaamisen mahdollistamisessa.¹³⁷ Tuen keskeinen tarkoitus on rakennettu niin, että työkyvyn puitteissa tapahtuva työskentely nostaa aina henkilön kokonaistuloja. Tuki rakentaakin kestäväää mahdollisuutta kuntoutumiseen ennemmin kuin vahtii työkyvyttömyyden muutoksia ja tuen oikeuksia.

- ¹¹² Eiffe ym. 2025.
- ¹¹³ OECD 2025c.
- ¹¹⁴ Eiffe ym. 2025, s. 10, kuvio 7.
- ¹¹⁵ van der Noordt, de Boer, & Eysink 2025.
- ¹¹⁶ Eurostat. *Persons in part-time employment by age - % of total employment*. Haettu 26.3.2026.
- ¹¹⁷ OECD 2025b.
- ¹¹⁸ Netherlands Enterprise Agency, RVO. *Employment contract*. Viitattu 22.5.2026. <https://business.gov.nl/regulations/contract-employment/>
- ¹¹⁹ Martín Ramos 2025, s. 143–144.
- ¹²⁰ Martín Ramos 2025, s. 145.; Netherlands Enterprise Agency, RVO. *Working hours and rest times*. Viitattu 23.5.2026. <https://business.gov.nl/regulations/working-hours-rest-times/>
- ¹²¹ <https://www.fnv.nl/acties/generatiepact?lang=en-US>
- ¹²² Naima Van Willigenburg, FNV, haastattelu 2026.
- ¹²³ Martín Ramos 2025, s. 163.
- ¹²⁴ Rutten ym. 2025, s. 47–48.; Naima Van Willigenburg, FNV, haastattelu 2026.
- ¹²⁵ Naima Van Willigenburg, FNV, haastattelu 2026.
- ¹²⁶ Netherlands Enterprise Agency, RVO. *Early retirement scheme (RVU)*. Viitattu 5.6.2026. <https://business.gov.nl/subsidies-and-schemes/early-retirement-scheme-rvu/>
- ¹²⁷ Henkens, van Dalen, & van Solinge 2021.
- ¹²⁸ Martín Ramos 2025, s. 151–152.
- ¹²⁹ Martín Ramos 2025, s. 163.
- ¹³⁰ Kantarcı, van Soest, & Been 2025; Van Solinge, Vanajan, & Henkens 2023.
- ¹³¹ UWV. *If your employee becomes ill*. Viitattu 5.6.2026. <https://www.uwv.nl/en/employers/sickness/if-your-employee-becomes-ill>
- ¹³² <https://business.gov.nl/running-your-business/insurance/absenteeism-insurance/>
- ¹³³ UVW. *A step-by-step guide to employee sickness*. Viitattu 5.6.2026. <https://www.uwv.nl/en/employers/sickness/a-step-by-step-guide-to-employee-sickness>
- ¹³⁴ Mittag ym. 2018.
- ¹³⁵ UVW. *Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas*. Viitattu 12.6.2026. Saatavilla: <https://www.uwv.nl/nl/premies-bedragen/whk-premie>
- ¹³⁶ OECD 2023.
- ¹³⁷ Mittag ym. 2018.



Johtopäätökset

Mitä voimme oppia?

Tämän selvityksen keskeisin johtopäätös on, että verrokkimaissa kuljetaan pitkälti Suomen kanssa vastakkaiseen suuntaan. Siinä missä Suomessa aikuiskoulutusjärjestelmää romutetaan, tukijärjestelmistä ja palveluista leikataan sekä työntekijöiden asemaa heikennetään, muualla ikääntyneiden erityistarpeet tunnustetaan työmarkkinaosapuolten sekä valtion tasolla. Jatkuvaa oppimista kehitetään, kuntoutusta toteutetaan tehokkaasti ja ikääntyneille tarjotaan työsuhteissa turvaa, etuja ja joustoa. Vaikka muiden maiden mallit eivät missään nimessä ole täydellisiä, ovat verrokkimaiden käytännöt kuitenkin ehdottomasti paremmassa linjassa tutkimuskirjallisuuden kanssa.

Ruotsin ja Tanskan esimerkit osoittavat erityisesti sen, että ikääntyneiden uudelleen kouluttautuminen ja läpi uran tapahtuva urasuunnittelu sekä taitojen jatkuva kehittäminen tukevat sekä yksilöä että työmarkkinoita yleisesti. Koulutuspanostukset hyödyttävät sekä työntekijää, jonka asema työmarkkinoilla vahvistuu, että työnantajia, joiden työvoima on osaavampaa. Erityisesti aikana, jolloin työmarkkinat muuttuvat ja uusilla innovaatioilla on kasvava merkitys, taitojen kehittämisen vaikutus korostuu. Työmarkkinaosapuolten yhteinen kehitystyö koulutuksen suuntaamiseksi sekä työnantajatahon valmius kantaa osansa kouluttautumisen ja taitojen kehittämisen kustannuksista on rakentanut Tanskassa ja Ruotsissa järjestelmiä, jotka luovat kaksitahoista turvaa: työntekijät voivat luottaa, että uran vaihtaminen tai kehittyminen on aina mahdollista, ja työnantajat saavat käyttöönsä helposti ajanmukaisesti koulutettua työvoimaa.

Esimerkiksi Alankomaissa työnantajien halukkuus tarjota työajan joustoa ikääntyneille vaatii pohjalleen sen, että työntekijöihin on uran aikana panostettu. Siihen, että työnantaja haluaa pitää työntekijän työssään korkeasta iästä ja jopa kohonneista kustannuksista huolimatta, vaaditaan sellaisia erityistaitoja, jotka ovat työnantajille arvokkaita ja jatkuvasti ajanmukaisia. Tilastojen mukaan Alankomaissa työnantajat tukevat työntekijöiden osaamisen kehittämistä läpi uran, jolloin useammista muodostuu yritykselle arvokkaita avaintyöntekijöitä.

Alankomaat toimii esimerkkinä siitä, miten yli 55-vuotiaan työvoiman hyvinvointia voidaan tukea. Työajan mukauttamisen järjestelmät aiheuttavat kustannuksia, mutta toimivat silti arvokkaana prosessina, joka mahdollistaa työurien tosiasiallisen pidentymisen monenlaisissa työntekijäryhmissä. Valmiiksi joustavien työaikojen pohjalle rakennettujen sukupolvisopimusten kohdalla korostuu se, miten hyvinvointi ja jaksaminen nostetaan arvokkaina toiminnan keskiöön. Lisäksi työnantajia pitkälle velvoittava sairausajan tukijärjestelmä varmistaa, että työkyvyn heikkenemisen ennaltaehkäisy tai kuntouttamisen laiminlyönti ei tule työnantajalle helpoksi.

Ruotsissa ja myös Saksassa ikääntyneet nauttivat erityissuojaa irtisanomisuhan tilanteissa. Suomessa pitkä kokemus taas saattaa erityisesti organisaatiomuutosten yhteydessä kääntyä iän kautta heikkoudeksi. Ei ole selvää, että samanlaisen sääntelyn toteuttaminen Suomessa olisi mahdollista tai se paras vaihtoehto, mutta selvää on, että ikääntyneitä ei voida jättää sekä ilman työsuhteen suojaa että kohdennettuja ja tehokkaita palveluita, koulutusta ja tukea työttömyydessä, niin kuin nyt tapahtuu.

Työttömyyden ja eläkkeen välille on myös rakennettava jonkinlainen silta. Saksassa ikääntyneisiin kohdistuva pitkäaikainen palkkatuki tarjoaa tällaisen sillan, joka mahdollistaa monelle uuden mahdollisuuden osallisuuteen uran loppupuolella. Kun tukea täydentää laadukas, kokonaisvaltainen tuki ja henkilökohtainen ohjaus, on lopputulos yksilöä tukeva tuetun työllistämisen malli, jolla on merkittäviä positiivisia vaikutuksia erityisesti hyvinvointiin. Myös Tanskan *fleksjob*-järjestelmä on toiminut erityisesti työkyvyttään heikentyneiden ikääntyneiden kiinnittämisessä työelämään.

Suomalaisen keskustelun kannalta merkityksellistä on myös se, että monessa Euroopan maassa eläkeiän nostosta käyty keskustelu ei ole ollut sopuisaa. Niin Tanskassa kuin Alankomaissakin palkansaajajärjestöt ovat onnistuneesti nostaneet esiin sitä, minkä tutkimuskirjallisuus on jo vakaasti todennut: keskiarvojen kautta tapahtuva eläköitymisen sekä eliniänodotteen tarkastelu piilottaa alleen erityisesti matalapalkkaisten, vähemmän koulutettujen sekä kuluttavissa ammateissa työskentelevien kirkkaan eriarvoisen aseman. Kun näiden eliniänodote on muita matalampi, työssä jaksaminen huonompaa ja terveys heikompaa, eläkeiän jatkuva nostaminen aiheuttaa näihin ryhmiin kohtuutonta painetta. Eläkeiän nostaminen ja työkyvyttömyyseläkkeiden ehtojen tiukentaminen ei tätä korjaa. Järjestelmien tiukentaminen tai rankaisevuuden lisääminen ei tee työkyvyttömästä työkykyistä tai kanna kuluttavien töiden tekijöitä urallaan eläkeikään asti.

Tanskassa pysähdyttiin jopa kysymään, hyväksyykö yhteiskunta sen, ettei osa väestöstä pysty kehityksen seurauksena nauttimaan terveistä ja arvokkaista eläkevuosista. Tasa-arvotoimena säädettiin lopulta aikaisesta eläkkeestä niille, joiden työurat ovat alkaneet nuorina. Nähtiin, että arvokkaiden ja terveiden eläkevuosien tulee kuulua myös heikoimmassa asemassa oleville työntekijöille. Järjestelmä ei myöskään ole valmis, vaan siihen on ehdotettu parannuksia. Alankomaissa palkansaajajärjestöt torjuivat myös yhteistyössä ja kaikesta neuvottelusta kieltäytymällä nyt toukokuussa maan hallituksen ajaman eläkeiän kiihtyvän noston.

Työurien pidentämisen ratkaisut

Verrokkimaiden esimerkeissä ja tutkimuskirjallisuudessa korostuu selkeästi se, että ikääntyneisiin panostaminen kannattaa. Yli 55-vuotiailla on osaamista, tietoa ja taitoja, jotka saadaan käyttöön kehittämällä oikein kohdennettuja, pitkäjänteisesti kehitettyjä panostuksia uudelleen kouluttautumiseen ja taitojen kehittämiseen, työolojen ja jaksamisen parantamiseen sekä terveyden ja työkyvyn tukemiseen.¹³⁸ Ikääntyneiden työntekijöiden huomioiminen ja tukeminen hyödyttää parhaimmillaan niin yksilöä, työyhteisöjä, kuin työmarkkinoita kokonaisuudessaan.

On kuitenkin keskeistä, että työurien pidentämiseen tähtäävät ratkaisut kohdentuvat oikein, ja että niissä huomioidaan yli 55-vuotiaiden moninaisuus. Korkeasti koulutetun, hyvätuloisen tai työkyvyttömyysriskissä olevan, matalapalkkaisen fyysistä tai kuluttavaa työtä tekevän työurat eivät pitene samoilla keinoilla. Pitkälle koulutetut ja hyvätuloiset jatkavat muita todennäköisemmin työssä jopa eläkeiän saavuttamisen jälkeen, ja taloudellisilla kannustimilla on näiden työurien pidentämiseen merkittävä vaikutus. Kannustimien vaikutus ei ole kuitenkaan samanlaista kaikissa työntekijäryhmissä.¹³⁹

Koska avustavassa, fyysisessä työssä tai palvelualoilla työskentelevien ja matalasti palkattujen kohdalla lyhyemmät työurat ovat selkeä ilmiö, tulisi resursseja kohdistaa erityisesti näiden ryhmien tukemiseen. Näille työntekijöille kasautuvat työkyvyttömyyden ongelmat tai työttömyys eivät ratkea kannustimilla tai tiukoilla tukijärjestelmillä.¹⁴⁰ Työurien pidentäminen vaatii myös terveyden tukemista sekä joustavia, yksilön tarpeisiin mukautuvia järjestelmiä.¹⁴¹ Joustavuutta tarjoavien järjestelmien, kuten osa-aikaeläkkeiden rajoittaminen tai tiukentaminen ei myöskään ratkaise työssä jaksamisen ongelmaa, vaan johtaa helposti vuodon työkyvyttömyyden tai työttömyyden tuille.¹⁴² Osa-aikaisten eläkkeiden ja joustavien työaikojen hyvinvointivaikutuksista on selvää tutkimusnäyttöä.¹⁴³ Jaksamista tukeva työaikojen joustavuus, työn mukauttaminen sekä tasoltaan laadukas, yksilöllinen kuntoutus ja toimiva terveydenhuolto ovat tärkeitä tekijöitä, kun tavoitteena on kestävät työurat.

On myös toimia, jotka hyödyttävät varmasti kaikkia. Uraohjaus ja urien uudelleensuunnittelu ennakoivasti, työtehtävien mukauttaminen työpaikoilla sekä taitojen kehittäminen yhdistettynä jatko- ja uudelleen kouluttautumisen tukeen kannattavat varmasti.¹⁴⁴ Koulutus ja uraohjaus ovat myös yhteydessä parempaan työkykyyn ja kestäviin työuriin, erityisesti silloin kun uraa on mahdollista suunnitella kohti vähemmän kuluttavia ammatteja.¹⁴⁵ Kuka tahansa meistä voi sairastua tai vammautua kesken työuransa, jolloin uranvaihtokin voi olla tarpeen. Saavutettava uudelleen kouluttautuminen on parhaimmillaan myös työkykytoimi.

Työsuhteen turvaa ei myöskään kannata heikentää, ainakaan samalla koulutuksesta leikaten. Yksilöille on turvattava tosiasiallinen oikeus jatkuvaan oppimiseen sekä lisä- ja uudelleenouluttautumiseen tai uranvaihtoon.¹⁴⁶ Ilman joustavaa, talouden ja tuotantorakenteen muutoksiin sopeutuvaa koulutusjärjestelmää, yksilön mahdollisuus vaikuttaa uransa suuntaan on pieni tai tulotasosta riippuvainen. Myös työnantaja sekä yhteiskunta laajemmin hyötyy hyvin koulutetuista työntekijöistä sekä koulutusjärjestelmästä, joka kykenee ohjaamaan työvoimaa sitä tarvitseville aloille. Jatkuvaan oppimiseen panostaminen synnyttää arvokkaita työntekijöitä ja tämä toimii työnantajille kannustimena mahdollistaa pitkiä uria.¹⁴⁷ Kokonaisvaltainen lähestymistapa ikääntymiseen muodostaa siis hyvien käytäntöjen kierteen. Duunareille keskeistä on toimiva, työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin mukautuva ammatillinen lisä- ja uudelleenkoulutus.

Suomen järjestelmä ei nykyisellään vastaa yli 55-vuotiaiden, erityisesti heikoimmassa asemassa olevien työllisten sekä työttömien tarpeisiin. On kyettävä kysymään, missä määrin yksilön vastuuta voi peräänkuuluttaa maassa, jossa työllisyystilanne on heikko, työelämä kuluttavaa ja ikääntyneiden taitoihin tai hyvinvointiin ei työpaikoilla panosteta. Työttömäksi jäädessään ikääntynyt kohtaa puutteelliset palvelut, rekrytoijien ikäsyrrinnän, sekä uudelleenouluttautumisen mahdottomuuden. Työurat eivät katkea siksi, että yksilön itsensä puutteellisuuden vuoksi, eikä työuria saada pidennettyä vain jo valmiiksi heikossa asemassa olevia velvoittamalla, rankaisemalla tai lisäämällä yksilön vastuuta.

Kansainvälisiin esimerkkeihin katsoen voimme nähdä sen voiman, joka ikääntyneisiin panostamisella parhaimmillaan saadaan aikaan. Suomessakin tulisi tunnistaa paremmin kokeneisiin työntekijöihin paikantuva potentiaali sekä ymmärtää hyvinvointi itsessään merkityksellisenä tavoitteena. Tukevien toimien tulee olla myös sellaisia, että ne eivät hyödytä ainoastaan jo valmiiksi parhaiten pärjäävää ihmisryhmää. Hyvinvoiva, työelämässä jaksava, osaava ja ennen kaikkea arvostettu kokenut työntekijä on kaikkien yhteinen etu.

¹³⁸ Riekhoff & Kuitto 2022.

¹³⁹ Zaccagni ym. 2024. Andersen, Jensen, & Sundstrup 2020, s. 242–245. Andersen ym. 2020, s. 245. Kuitto & Helmdag 2021, s. 426.

¹⁴⁰ Udem ym. 2025, s. 430.

¹⁴¹ Zaccagni ym. 2024, s. 12.

¹⁴² Kuitto & Helmdag 2021, s. 425.

¹⁴³ Kantarci, Been, ym. 2025; Kantarci, van Soest, ym. 2025; Van Solinge ym. 2023.

¹⁴⁴ Andersen ym. 2021, s. 833.

¹⁴⁵ Seeberg, Skovlund, Sundstrup, Mortensen, & Andersen 2025, s. 8.

¹⁴⁶ Rönnmar 2012.

¹⁴⁷ Hermansen & Midsundstad 2015.

Haastattelut

Björknäs, Hanna. Landsorganisationen i Sverige, LO. Haastattelu 24.4.2026.

Lorentzen, Anders. Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH. Haastattelu 7.5.2026.

Van Willigenburg, Naima. Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV. Haastattelu 26.5.2026.

Kirjallisuus ja tietolähteet

Abrams, Dominic, Swift, Hannah J., & Drury, Lisbeth, 2016, "Old and Unemployable? How Age-Based Stereotypes Affect Willingness to Hire Job Candidates", *The Journal of Social Issues*, 72 (1), s. 105–121.

Afa-försäkring, 2026, *Om du blir uppsagd, Afa-försäkring* [<https://www.tsl.se/media/sgmhncvj/f6516-afa-foersaekring-agb.pdf>] (viitattu: 23.4.2026).

Amilon, Anna, & Larsen, Mona, 2023, "Increasing retirement ages in Denmark: Do changes in gender, education, employment status and health matter?", *European Journal of Ageing*, 20 (1), s. 24.

Andersen, Lars Louis, Jensen, Per H., & Sundstrup, Emil, 2020, "Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: the SeniorWorkingLife study", *European Journal of Public Health*, 30 (2), s. 241–246.

Andersen, Lars Louis, Pedersen, Jacob, Sundstrup, Emil, Thorsen, Sannie Vester, & Rugulies, Reiner, 2021, "High physical work demands have worse consequences for older workers: prospective study of long-term sickness absence among 69 117 employees", *Occupational and Environmental Medicine*, 78 (11), s. 829–834.

Arbetsförmedlingen, 2026, *Kortrapport 2026:1 - Äldre fastnar längre i arbetslöshet*, Arbetsförmedlingen.

Aumayr-Pintar, Christine, & Bechter, Barbara, 2019, *Seniority-based entitlements: Extent, policy debates and research* [<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/seniority-based-entitlements-extent-policy-debates-and-research>] (viitattu: 18.3.2026).

Bach, Stefan, Buslei, Hermann, Geyer, Johannes, Haan, Peter, & Pieper, Joris, 2025, "Active Pension Mainly Relieves Higher-Earning Pensioners; Employment Effects Are Uncertain", *DIW Weekly Report*, 15, s. S. 143149.

Borger.dk, n.d., *Før du går på folkepension* [<https://www.borger.dk/pension-og-efterloen/Folkepension-oversigt/foer-du-gaar-paa-folkepension>] (viitattu: 19.5.2026).

Borger.dk, *VEU-godtgørelse til erhvervsrettet voksen- og videreuddannelse* [<https://www.borger.dk/oekonomi-skat-su/SU-og-oekonomi-under-uddannelse/Stoette-til-voksenuddannelse/VEU-godtgoerelse-til-erhvervsrettet-voksen-og-videreuddannelse>] (viitattu: 12.6.2026).

Bowman, Dina, McGann, Michael, Kimberley, Helen, & Biggs, Simon, 2016, "Activation and Active Ageing? Mature-Age Jobseekers' Experience of Employment Services", *Social Policy and Society*, 15 (4), s. 647–658.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Erfolgreiche Bilanz nach zwei Jahren Teilhabechancengesetz. Viitattu 2.6.2026. <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2020/teilhabechancengesetz-teilhabe-am-arbeitsmarkt.html>

Busch, Fabian, Fenge, Robert, & Ochs, Carsten, 2025, "The hiring of older workers: evidence from Germany", *Empirical Economics*, 68 (1), s. 139–163.

Böckerman, Petri, Skedinger, Per, & Uusitalo, Roope, 2018, "Seniority rules, worker mobility and wages: Evidence from multi-country linked employer-employee data", *Labour Economics*, 51, s. 48–62.

Carlsson, Magnus, & Eriksson, Stefan, 2017, Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment, IFAU - Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy [<https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Rapporter/2017/paverkade-arbetssokandes-alder-och-kon-chansen-att-fa-svar-pa-jobbansokan-resultat-fran-ett-faltexperiment/>] (viitattu: 17.4.2026)

Cedefop. Qualifications Opportunities Act. Viitattu 4.6.2026. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/qualifications-opportunities-act>

Centrala studiestödsnämnden. Vad är omställningsstudiestöd och vem kan få det? Viitattu 7.8.2026. <https://www.csn.se/bidrag-och-lan/omstallningsstudiestod/vad-ar-omstallningsstudiestod-och-vem-kan-fa-det.html>

Danmarks Statistik, 2025, Offentligt forsørgede under folkepensionsalderen [<https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/sociale-forhold/offentligt-forsørgede/offentligt-forsørgede-under-folkepensionsalderen>] (viitattu: 12.6.2026).

Eberl, Karin, & Zimmermann, Bernd, 2020, "Special Protection Against Dismissal Under Collective Agreements for Older Employees in Germany", *HUMANUM*, 37 (2).

Eiffe, Franz Ferdinand, Adöscälijei, Dragoş, Fric, Karel, Muller, Jessye, Rodriguez Contreras, Ricardo, & Weber, Tina, 2025, Keeping older workers in the labour force [<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/keeping-older-workers-labour-force>] (viitattu: 9.3.2026).

Emmenegger, Patrick, 2014, *The Power to Dismiss: Trade Unions and the Regulation of Job Security in Western Europe*, Oxford.

Englert, Kathrin, Gottwald, Markus, Globisch, Claudia, & Kupka, Peter, 2026, "Towards policies of dignity? The German Participation Opportunities Act as a response to long-term unemployment", *Journal of Social Policy*, 55 (2), s. 587–603.

Eurofund, 2015. Germany: Selection of employees for (collective) dismissals. Viitattu 12.6.2026. Saatavilla: <https://apps.eurofound.europa.eu/legislationdb/selection-of-employees-for-collective-dismissals/germany>

Eurostat. Persons at risk of poverty or social exclusion by age and sex. Viitattu 5.6.2026. Persons in part-time employment by age - % of total employment,. Haettu 26.3.2026. "Unemployment rate by age" Saatavilla: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/TEPSR_WC170] (viitattu: 5.6.2026).

Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2026, "Fremtidens pensionsystem: Trygt, retfærligt og ansvarligt" [<https://viewer.ipaper.io/fh/fh-pensionsudspil-2026/?page=22>] (viitattu: 13.3.2026).

Federatie Nederlandse Vakbeweging, 2026, Wij willen vooruit nietachteruit - Genderanalyse van het regeerakkoord "Aan de slag!", Federatie Nederlandse Vakbeweging.

Förhandlings- och samverkansrådet PTK, 2022, Att förhandla uppsägningar:Handledning vid förhandlingar om uppsägningar på grund av arbetsbrist, Förhandlings- och samverkansrådet PTK.

Försäkringskassan, 2024, Socialförsäkringen i siffror 2024, Försäkringskassan.

Garthe, Nina, & Hasselhorn, Hans Martin, 2021, "Leaving and staying with the employer—Changes in work, health, and work ability among older workers", *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94 (1), s. 85–93.

- Harris, Kelly, Krygsman, Sarah, Waschenko, Jessica, & Laliberte Rudman, Debbie, 2018, "Ageism and the Older Worker: A Scoping Review", *The Gerontologist*, 58 (2), s. e1–e14.
- Heisig, Jan Paul, & Radl, Jonas, 2017, "Adding Scars to Wrinkles? Long-run Effects of Late-Career Job Loss on Retirement Behavior and Personal Income", *Work, Aging and Retirement*, 3 (3), s. 257–272.
- Henkens, Kène, van Dalen, Hendrik P., & van Solinge, and Hanna, 2021, "The Rhetoric and Reality of Phased Retirement Policies", *Public Policy & Aging Report*, 31 (3), s. 78–82.
- Hermansen, Åsmund, & Midtsundstad, Tove, 2015, "Retaining older workers – analysis of company surveys from 2005 and 2010", *International Journal of Manpower*, 36 (8), s. 1227–1247.
- Hirsch, Barry T., Macpherson, David A., & Hardy, Melissa A., 2000, "Occupational Age Structure and Access for Older Workers", *Industrial and Labor Relations Review*, 53 (3), s. 401.
- Human Rights Watch, 2025, "It Tears You Apart" - Poverty and Gender in Germany's Social Security System, Human Rights Watch.
- Hyötynen, Minttu, 2024, "Työnhaun tilkityt tiet: Haastattelututkimus työnhakijoiden työnhaun haasteista", SAK:n työelämä tutkimusta.
- Iivonen, Saija, Tervola, Jussi, & Ollonqvist, Joonas, 2022, Kansainvälinen vertailu perus- ja vähimmäisturvaetuuksista : Suomi, Alankomaat, Iso-Britannia, Ruotsi, Tanska ja Viro [<https://www.julkari.fi/handle/11111/33248>] (viitattu: 5.6.2026).
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2024, "Subsidised jobs for the long-term unemployed: An evaluation of the German Participation Opportunities Act".
- Jansson, Olle, & Ottosson, Jan, 2021, "Negotiating a new Swedish model: Employment transition agreements and the struggle over redundancies", *Journal of Industrial Relations*, 63 (5), s. 706–727.
- Johansson, Caroline, 2023, "En hållbar svensk modell? – Exemplet den nya omställningsregleringen", teoksessa Matthias Dahlberg, Therése Fridström Montoya, & Charlotta Zetterberg (toim.), *Hållbarhet ur ett rättsligt perspektiv upplaga 1.*, Uppsala.
- Kannisto, Jari, & Vidlund, Mika (toim.), 2022, Expected effective retirement age and exit age in the Nordic countries and Estonia [<https://www.julkari.fi/handle/11111/2240>] (viitattu: 9.3.2026).
- Kantarci, Tunga, Been, Jim, van Soest, Arthur, & van Vuuren, Daniël, 2025, "Partial retirement opportunities and the labor supply of older individuals", *Labour Economics*, 96, s. 102739.
- Kantarci, Tunga, van Soest, Arthur, & Been, Jim, 2025, "The Role of Employers in Phased Retirement", *Netspaar Industry Papers*, (1).
- Keskinen, Katri, Sandt, Kirsi Lumme, & Nikander, Pirjo, 2024, "Early Exit Decisions in Finland: Investigating the Limbo between Unemployment and Retirement", *Nordic Journal of Working Life Studies* [<https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/144460>] (viitattu: 3.3.2026).
- Konle-Seidl, Regina, 2021, "Precarious but popular? The German mini-job scheme in comparative research on work and welfare", *Journal of International and Comparative Social Policy*, 37 (3), s. 293–306.
- Kuitto, Kati, & Helmdag, Jan, 2021, "Extending working lives: How policies shape retirement and labour market participation of older workers", *Social Policy & Administration*, 55 (3), s. 423–439.
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Viitattu 2.6.2026.
Saataavilla: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>
- Lag (1982:80) om anställningsskydd. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80/

Landsorganisationen i Sverige, LO 2025. Omställningsstudiestödet. Viitattu 12.6.
Saataavilla: <https://www.lo.se/pa-arbetet/nar-jobbet-forandras/omstallningsstudiestodet>

Laun, Lisa, 2017, "The effect of age-targeted tax credits on labor force participation of older workers", *Journal of Public Economics*, 152, s. 102–118.

Leijten, Ingrid, 2015, "The German Right to an Existenzminimum, Human Dignity, and the Possibility of Minimum Core Socioeconomic Rights Protection", *German Law Journal*, 16 (1), s. 23–48.

Ligestillingsudvalget, 2023, *The Danish gender equality paradox in leadership roles*, Ligestillingsudvalget.

Lindbeck, Assar, Palme, Marten, & Persson, Mats, 2006, "Job Security and Work Absence: Evidence from a Natural Experiment", *SSRN Electronic Journal* [<https://www.ssrn.com/abstract=894210>] (viitattu: 22.4.2026).

Lindström, Jari, 2025, "Konkarit töihin – Suomen malli ja sen kokeilu. 55+ -hankkeen loppuraportti", *Valtioneuvoston julkaisuja*, (38).

Martín Ramos, Nuria E., 2025, "Innovative cases on working time reduction and flexible working time arrangements in Europe", teoksessa Ana Belén Muñoz Ruiz (toim.), *Case study on the Netherlands: flexible working time arrangements*, Madrid [<https://gredos.usal.es/handle/10366/171005>] (viitattu: 13.5.2026).

Martinez, Maria, 2026, maaliskuuta 25, "German finance minister sets out sweeping reform plans to boost growth", *Reuters* [<https://www.reuters.com/business/german-finance-minister-sets-out-sweeping-reform-plans-boost-growth-2026-03-25/>] (viitattu: 30.3.2026).

Medlingsinstitutet, 2025, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2025*, Medlingsinstitutet.

Meng, Annette, Sundstrup, Emil, & Andersen, Lars L., 2020, "Factors Contributing to Retirement Decisions in Denmark: Comparing Employees Who Expect to Retire before, at, and after the State Pension Age", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (9), s. 3338.

Metselaar, Luuk, Zwaneveld, Peter, & Van Ewijk, Casper, 2022, "Reforming Occupational Pensions in the Netherlands: Contract and Intergenerational Aspects", *De Economist*, 170 (1), s. 7–36.

Mittag, Oskar, Kotkas, Toomas, Reese, Christina, Kampling, Hanna, Groskreutz, Henning, De Boer, Wouter, & Welti, Felix, 2018, "Intervention policies and social security in case of reduced working capacity in the Netherlands, Finland and Germany: a comparative analysis", *International Journal of Public Health*, 63 (9), s. 1081–1088.

Nagarajan, N. Renuga, & Sixsmith, Andrew, 2023, "Policy Initiatives to Address the Challenges of an Older Population in the Workforce", *Ageing International*, 48 (1), s. 41–77.

Netherlands Enterprise Agency, RVO. (n.d.) *Employment contract*. Viitattu 22.5.2026.
<https://business.gov.nl/regulations/contract-employment/>

(n.d.) *Working hours and rest times*.
Viitattu 23.5.2026. <https://business.gov.nl/regulations/working-hours-rest-times/>

(n.d.) *Early retirement scheme (RVU)*. Viitattu 5.6.2026.
<https://business.gov.nl/subsidies-and-schemes/early-retirement-scheme-rvu/>

Neumark, David, 2020, *Age Discrimination in Hiring: Evidence from Age-Blind vs. Non-Age-Blind Hiring Procedures*, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research [<http://www.nber.org/papers/w26623.pdf>] (viitattu: 2.4.2026).

Neumark, David, Burn, Ian, & Button, Patrick, 2019, "Is It Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment", *Journal of Political Economy*, 127 (2), s. 922–970.

OECD, 2025a, "OECD Skills Outlook 2025: Building the Skills of the 21st Century for All", *OECD Skills Outlook, 2025* [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-outlook-2025_26163cd3-en.html] (viitattu: 25.5.2026).

OECD, 2024, "Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives: Stepping Up Not Stepping Out", *Ageing and Employment Policies* [https://www.oecd.org/en/publications/promoting-better-career-choices-for-longer-working-lives_1ef9a0d0-en.html] (viitattu: 17.3.2026).

OECD, 2025b, *Trends in Adult Learning: New Data from the 2023 Survey of Adult Skills* [https://www.oecd.org/en/publications/trends-in-adult-learning_ec0624a6-en.html] (viitattu: 28.5.2026).

OECD, 2021, *Continuing Education and Training in Germany* [https://www.oecd.org/en/publications/continuing-education-and-training-in-germany_1f552468-en.html] (viitattu: 28.4.2026).

OECD, 2025c, *Membership of unions and employers' organisations, and bargaining coverage: Standing, but losing ground* [https://www.oecd.org/en/publications/membership-of-unions-and-employers-organisations-and-bargaining-coverage_fe47107c-en.html] (viitattu: 26.5.2026).

OECD, 2023, *Contracted employment services in the Netherlands, OECD* [<https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/employment-services/sweden/Project-21SE03-Study-Visit-Report.pdf>] (viitattu: 1.6.2026).

OECD, 2025d, "Pensions at a Glance 2025", *Pensions at a Glance 2025*.

Posta, Damla, 2025, "Keeping older workers engaged - Country report: Sweden" [<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/keeping-older-workers-engaged-country-report-sweden>] (viitattu: 10.3.2026).

Poutanen, Joonas, Lallukka, Tea, Joensuu, Matti, Haukka, Eija, Ervasti, Jenni, Härmä, Mikko, & Shiri, Rahman, 2026, "Interventions to improve work ability and reduce early exit from the labor market: a systematic review and meta-analysis among midlife and older workers", *Scandinavian Journal of Public Health*, s. 14034948261422934.

Previtali, Federica, Keskinen, Katri, Niska, Miira, & Nikander, Pirjo, 2022, "Ageism in Working Life: A Scoping Review on Discursive Approaches", *The Gerontologist*, 62 (2), s. e97–e111.

Rantala, Juha, Järnefelt, Noora, Laaksonen, Mikko, & Lampi, Jukka, 2025, "Työssä, työttömänä vai eläkkeellä? : Päällekkäiset työmarkkina-asetat yleistyneet 55–65-vuotiailla", *Yhteiskuntapolitiikka*, 90 (5–6) [<https://www.julkari.fi/handle/11111/66267>] (viitattu: 22.5.2026).

Riekhoff, Aart-Jan, & Kuitto, Kati, 2022, *Educational differences in extending working lives: trends in effective exit ages in 16 European countries*, Helsinki.

Rudeberg, Sverker, & Ingelskog, Johan, 2011, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal*, Stockholm: LO, Svenskt Näringsliv.

Rutten, Albert, Knoef, Marika, & van Vuuren, Daniël, 2025, "Employment Effects of Incentivized Gradual Retirement Plans", *Work, Aging and Retirement*, 11 (1), s. 47–63.

Rönmar, Mia, 2012, "Swedish Employment Protection in Times of Flexicurity Policies and Economic Crisis", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 28 (4) [<https://kluwerlawonline.com/api/Product/CitationPDFURL?file=Journals\IJCL\IJCL2012024.pdf>] (viitattu: 17.3.2026).

Saez, Emmanuel, Schoefer, Benjamin, & Seim, David, 2023, *Deadwood Labor? The Effects of Eliminating Employment Protection for Older Workers*, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research [<http://www.nber.org/papers/w31797.pdf>] (viitattu: 22.4.2026).

Seeberg, Karina Glies Vincents, Skovlund, Sebastian Venge, Sundstrup, Emil, Mortensen, Ole Steen, & Andersen, Lars Louis, 2025, "Participation in and use of skills development for work ability and expected retirement age: a cross-sectional study among senior workers", *Frontiers in Public Health*, 13 [<https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2025.1511204/full>] (viitattu: 2.4.2026).

Skedinger, Per, 2008, *Effekter av anställningsskydd - Vad säger forskningen? 1. uppl.*, Stockholm.

Steiner, Viktor, 2017, "The labor market for older workers in Germany", *Journal for Labour Market Research*, 50 (1), s. 1–14.

Stern, Rachel, 2025, tammikuuta 16, "Germany is set to overhaul its unemployment system... again", *The German Review* [<https://www.thegermanreview.de/p/germany-is-set-to-overhaul-its-unemployment>] (viitattu: 24.3.2026).

Sozialplattform.de. Participation in the Job Market. Viitattu 3.6. 2026.
<https://sozialplattform.de/en/participation-job-market-0>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Positivliste for uddannelselof med 100 pct. dagpenge 2026. Viitattu 4.6.2026. Saatavilla: https://star.dk/media/5hfiyfg2/positivliste-for-uddannelsesloeft-med-110-pct-dagpenge2026_tilgaengeligt.pdf

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (n.d.). Seks ugers jobrettet uddannelse.
<https://star.dk/indsatser/job-og-uddannelse/uddannelsesordninger-for-ledige/6-ugers>

Svenskt Näringsliv, 2023, "Omställningsindikatorn – yrkesverksammas efterfrågan på studier och omställningsstudiestödet".

The Council for Adult and Continuing Training, 2025, *A Danish Model for Adult and Continuing Training*.

Tilastokeskus, 2026, huhtikuuta 22, "Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus"
[\[https://stat.fi/fi/tilasto/tyti\]](https://stat.fi/fi/tilasto/tyti) (viitattu: 22.5.2026).

Tilastokeskus, Hanna Sutela J. Tieto&trendit, 2024, huhtikuuta 16, Suomi on kirinyt ikääntyneiden työllisyydessä – miehet edelleen jäljessä pohjoismaisessa vertailussa | Tieto&trendit [<https://stat.fi/tietotrendit/blogit/2024/suomi-on-kirinyt-ikaantyneiden-tyollisyydessa-miehet-edelleen-jaljessa-pohjoismaisessa-vertailussa>] (viitattu: 11.3.2026).

Trygghetsfonden, 2025, Kvartalsrapport 2025:4. Stabilisering och möjlig ljusning, Trygghetsfonden.

Trygghetsfonden, (n.d.). Så funkar det för dig som arbetsgivare. Viitattu 5.6.2026.
<https://www.tsl.se/arbetsgivare/saa-funkar-det-foer-dig-som-arbetsgivare/>

Undem, Karina, Leinonen, Taina, Falkstedt, Daniel, Johansson, Gun, Pedersen, Jacob, Viikari-Juntura, Eira, ... Solovieva, Svetlana, 2025, "Occupational differences in working life expectancy and working years lost in Nordic countries", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 51 (5), s. 423–432.

Undervisningsministeriet. (n.d.) Individuel kompetencevurdering (IKV). Viitattu 25.5.2026.
<https://uvm.dk/uddannelse-til-voksne/arbejdsmarkedssuddannelser/hvad-og-hvor/individuel-kompetencevurdering-ikv/>

UWV. (n.d.) If your employee becomes ill. Viitattu 5.6.2026.
<https://www.uwv.nl/en/employers/sickness/if-your-employee-becomes-ill>

(n.d.) A step-by-step guide to employee sickness. Viitattu 5.6.2026.
<https://www.uwv.nl/en/employers/sickness/a-step-by-step-guide-to-employee-sickness>

(n.d.) Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. Viitattu 12.6.2026.
Saatavilla: <https://www.uwv.nl/nl/premies-bedragen/whk-premie>

Valkonen, Tarmo, 2021, "The Finnish pension system from a comparative Nordic perspective:", *Revue de l'OFCE*, N° 170 (6), s. 105–128.

van Dalen, Hendrik P., Henkens, Kène, & Wang, Mo, 2015, "Recharging or Retiring Older Workers? Uncovering the Age-Based Strategies of European Employers", *The Gerontologist*, 55 (5), s. 814–824.

van der Noordt, M., de Boer, G., & Eysink, PED, 2025, Hoe ziet langer doorwerken eruit? De gezondheid en het werkvermogen van werkende 55-plussers, *Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu RIVM* [<https://rivm.openrepository.com/handle/10029/655839>] (viitattu: 22.5.2026).

Van Solinge, Hanna, Vanajan, Anushiya, & Henkens, Kène, 2023, "Does Phased Retirement Increase Vitality in Older Workers? Findings from a 3-Year Follow-Up Panel Study", *Journal of Aging & Social Policy*, 35 (2), s. 221–240.

von Below, David, & Thoursie, Peter Skogman, 2010, "Last in, first out?: Estimating the effect of seniority rules in Sweden", *Labour Economics*, 17 (6), s. 987–997.

Vuori, Jukka, Törnroos, Kaisa, Ruokolainen, Mervi, & Wallin, Marjo, 2019, "Enhancing late-career management among aging employees – A randomized controlled trial", *Journal of Vocational Behavior*, 115, s. 103327.

Vuori, Jukka, Wallin, Marjo, & Kirves, Kaisa, 2017, "Työn imua uran seniorivaiheeseen : kenttäkokeellinen interventiotutkimus 17 työorganisaatiossa" [<http://hdl.handle.net/10138/224492>] (viitattu: 20.5.2026).

Walwei, Ulrich, 2024, *Older Workers in Germany: Employment Potentials in International Comparison*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Walwei, Ulrich, & Deller, Jürgen, 2021, "Labour Market Participation of Older Workers: Drivers and Obstacles", *Intereconomics*, 56 (6), s. 341–347.

Westerhout, Ed, Ponds, Eduard, & Zwaneveld, Peter, 2024, "Reforming the Dutch pension system to ensure sustainability", *International Social Security Review*, 77 (3), s. 99–122.

WHO, 2021, *Global Report on Ageism 1st ed.*, Geneva.

Zaccagni, Sarah, Sigsgaard, Anna Munk, Vrangbaek, Karsten, & Noermark, Laura Pirhonen, 2024, "Who continues to work after retirement age?", *BMC Public Health*, 24 (1), s. 692.

"Decision 246/2011/EU on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations", 246 OJ L (2011) [<http://data.europa.eu/eli/dec/2011/940/oj>] (viitattu: 19.5.2026).



Liitteet

Enemmän maiden sosiaaliturvasta ja eläkkeistä

Tanska

Tanskan julkiset eläkkeet koostuvat takuueläkkeestä (*folkepension*) sekä tarveharkintaisista eläkkeen lisistä (*folkepensionens tillæg* ja *ældrecheck*). Tanskassa kansaneläkeikä, nykyisellään 67 vuotta, nousee asteittain niin, että vuonna 1971 tai sen jälkeen syntyneille eläkeikä on 70 vuotta. Eläkeikä on vuoden 2030 jälkeen sidottu 60-vuotiaan elinajanodotteen kehitykseen. Tavoitteena on saavuttaa noin 15 vuoden tasolla säilyvä keskimääräinen eläkevuosien määrä.

Kansaneläkkeen lisäksi on pieni, lakisääteinen säästöperustainen lisäeläke, joka rahoitetaan kaikille tulotasosta riippumatta samansuuruisilla eläkemaksuilla, joista työnantajan osuus on kaksi kolmasosaa ja työntekijän yksi kolmasosa. ATP kattaa kaikki työssäkäyvät sekä myös suuren osan tukien saajista. Valtio kustantaa kaksi kolmasosaa tukia saavien maksuista. Ammatilliset eläkkeet ovat pakollisia lähes kaikille palkansaajille, ja näiden kattavuus on noin 90 prosenttia työntekijöistä. Vuonna 2020 15 prosenttia ihmisistä oli myös yksityisten eläkevakuutuksien piirissä. Noin puolet eläkeläisistä saa jotain muuta eläkettä kuin kansan- ja ammatillista eläkettä.

Tanskassa on myös useampia vaihtoehtoisia varhennetun eläköitymisen malleja. *Efterløn* on vapaaehtoinen, työttömyysvakuutukseen sidoksissa oleva aikaisen eläköitymisen järjestelmä, johon saa oikeuden maksamalla ylimääräisiä työttömyysvakuutusmaksuja työntekijän valitsemaan kassaan 30 yhtenäisen vuoden ajan. Järjestelmän piiriin voi siirtyä 63-vuotiaana, ja näin eläköityvä saa tukitasoltaan kasvavia maksuja lakisääteiseen eläkeikään asti. Mallilla on ollut vakaa asema tanskalaisessa yhteiskunnassa, mutta vaadittujen maksuvuosien määrän korottaminen on vähentänyt siihen oikeutettujen määrää. *Efterløn*-järjestelmän alaikärajaa myös nostettiin 2013 ja kesto rajoitettiin viidestä kolmeen vuoteen.

Työkykyyn sidottuja aikaisia eläkkeitä ovat työkyvyttömyyseläke, *førtidspension* (40–59-vuotiaat) ja ikääntyneen erillinen työkyvyttömyyseläke *seniorpension* (60–65-vuotiaat). *Førtidspension* -järjestelmän ehtoja on tiukennettu, mutta eläkkeen piiriin siirtyviä on yhä Tanskassa tasaisesti kasvava määrä. *Seniorpension* -eläkkeen voi saada terveyssyistä 20–25-vuoden työuran tehnyt, maksimissaan 15 tunnin viikkotyöhön pystyvä yli 60-vuotias. Lisäksi Tanskaan on säädetty uudempi aikaistetun eläkkeen malli (*tidlig pension* tai *Arne-pension*), jonka ehtona on pitkä kiinnittyminen työmarkkinoille, eli 42–44 vuoden työura, työttömyys ja sairausjaksot mukaan lukien. Arne-eläkkeen suosio on ollut kasvusuuntaista, samalla kun *etterlønia* hyödyntävien määrä on laskenut. Eläkkeeseen oikeutettujen määrä jäi kuitenkin arvioita pienemmäksi, ja järjestelmää on arvosteltu ehdoiltaan tiukaksi.

Sairausajalta työsuhteessa oleva saa palkan 30 päivän ajan työnantajaltaan, jos toisin ei ole sovittu. Tämän jälkeen 22 viikon maksimajan sairaspäivärahan maksaa kunta. Ennen tukijakson loppumista suoritetaan työkyvyn arviointi ja mahdollisuus tuen maksun jatkamiseen. Pitkään sairaana oleva tapaa kunnan työntekijää säännöllisesti. Joissain työehtosopimuksissa on niin sanottu 120 päivän sääntö, jonka mukaan sairaan työntekijän voi irtisanoa kuukauden irtisanomisajalla, jos sairauspoissaoloja on vuoden aikana kertynyt 120 päivää. Kroonisesti sairas, joka odottaa joutuvansa olemaan useasti pois työstä, voi hakea oikeutta sairauspoissaolon korvausjärjestelmään. Työnantaja saa niin sanotun §56 sopimuksen piirissä olevan työntekijän palkkakustannuksista korvauksen jo ensimmäisenä poissaolopäivänä.

Varsinaista työkyvyttömyyseläkettä ei Tanskan nykyjärjestelmässä saa ennen 40 vuoden ikää. Sen myöntämiseen sisältyy myös työkyvyn arviointijakso. Nykyjärjestelmässä työkyvyn heikettyä yli 40-vuotias työkyvytön ohjataan kuntoutusohjelmaan (kesto maksimissaan 5 vuotta), josta hänet siirretään eteenpäin joko normaaliin työhön, joustavaan tuettuun työhön (*fleksjob*) tai työkyvyttömyyseläkkeelle. Aluksi järjestelmän tiukennukset vähensivät myönteisten työkyvyttömyyseläkepäätösten määrää, mutta työkyvyttömiksi siirtyvien määrät ovat sittemmin palanneet pitkälti entiselleen. *Fleksjob*-järjestelmä on kohdistettu tuetun työllistämisen malli niille, joilla on madaltunut työkyky. Siihen sisältyy työnohjausta, koulutusta, työn mukautusta, sekä palkkatukea. Vuonna 2025 *fleksjob*-järjestelmän piirissä oli noin 35 000 miestä ja hieman alle 56 000 naista. FH:n Lorentzenin mukaan *fleksjob* on merkittävä järjestelmä, joka tarjoaa kiinnityksen työmarkkinoille myös niille, joiden työkyky ei riitä normaaleilla työmarkkinoilla.

Työttömyystukijärjestelmä on Tanskassa velvoittava, mutta tasoltaan antelias.

Työttömyysvakuutusjärjestelmän piirissä olevan työttömäksi joutuvan ansiosidonnainen päiväraha voi olla jopa 90 prosenttia ansioista. Työtön tapaa kassansa työntekijää työttömyyden alussa, ja viimeistään kuuden kuukauden työttömyyden jälkeen osallistuu kunnan aktivointiin (*aktivering*). Tuen maksimimäärän käytettyään henkilö putoaa toimeentulotuella (*kontanthjælp*). Tuki on velvoittava, ja maassaolo- tai työehdot täyttämätön voidaan määrätä yleishyödyllisiin töihin ja laiminlyönneistä tuki voidaan evätä kokonaan.

Ruotsi

Ruotsissa eläkkeet koostuvat eläkeviraston hallinnoimista yleisistä eläkkeistä (*allmän pension*). Yleiset eläkkeet jakautuvat niin sanottuun tuloeläkkeeseen (*inkomstpension*), joka perustuu laskennalliseen eläkemaksujen määrään sekä rahastoeläkkeeseen (*premiepension*), jonka suuruus määrittyy yksilön valitseman rahaston tuottojen kautta. Takuueläke (*garantipension*) täydentää eläkkeen määrän takuutasolle niillä, joilla tulot ovat jääneet pieneksi. Takuueläke on kytköksissä Ruotsissa asuttuihin vuosiin, ja pienenee muiden eläkkeenosien kasvaessa. Ruotsissa on lisäksi laajasti kattava, työehtosopimuksissa neuvoteltu, täydentävien eläkevakuutusten järjestelmä. Kattavuus on jopa 90 prosenttia työntekijöistä.

Ruotsissa ei ole varsinaista säädettyä eläkeikää, mutta takuueläkkeelle, täydennystuella sekä eläkeläisten asumistuella ja rahallisella tuella on määritetty eliniänodotteeseen linkitetty alaikäraja, joka muodostaa Ruotsiin niin sanotun suositellun eläkeiän (*riktålder*). Yleisiä eläkkeitä

voi nostaa aikaisintaan kolme vuotta ennen suositeltua eläkeikää. Se on nykyisellään noin 67 vuotta, mutta eliniänodotteeseen sidotun ennusteen mukaan nuorimmille ikäluokille jopa yli 71 vuotta. Eläköityminen on mahdollista osa-aikaisesti ja joustavasti, ja myös osa-aikaiselta eläkkeeltä palaaminen kokoaikatyöhön on mahdollista. Lakisääteisen työsuhdeturvan sovellusikä, niin sanottu LAS-ikä, on 69 vuotta. Henkilön työsuhde voidaan tämän jälkeen päättää LAS:n määrittämistä ehdoista poiketen, myös ilman objektiivista syytä.

Työttömyystuki jakautuu vakuutusperusteiseen työttömyysrahaan sekä tiukempaan ja tasoltaan matalampaan aktiviteettitukeen (*aktivitetsstöd*). Työtön, joka täyttää työssäoloehdon, saa työskennellyn ajan mukaan 66, 100, 200 tai 300 päivää tukea a-kassasta. Työssäoloehto on euroistettu, ja täyttyy pääsääntöisesti, jos bruttoansiot ylittävät 120 000 kruunua 12 kuukauden tarkastelujaksolla. Maksettavan tuen suuruus on riippuvainen tulojen suuruudesta sekä kassan jäsenyyden kuluneesta kestosta, ollen tasoltaan 50, 60 tai 80 prosenttia aiemmista tuloista. Jos työtön ei täytä työssäoloehtoakaan ja saa uutta a-kassan tukea, siirtyy hän työttömyysvakuutusjärjestelmän ulkopuolelle.

Työtön yli 25-vuotias ohjautuu jo a-kassan tuen loppuvaiheessa yleisesti Arbetsförmedlingenin tarjoamien työllistymishjelmien, pääasiassa työ- ja kehitystakuun piiriin (*job- och utvecklingsgranti*). Ottaessaan osaa tarjottuihin työllistämisen- ja aktivointitoimiin, työtön on oikeutettu työmarkkinatuen omaiseen aktiviteettitukeen (*aktivitetsstöd*). Tuki on lähtötasoltaan tuloperustainen, maksimissaan n. 113 euroa päivältä ennen veroja. Ne, jotka eivät ennen tuella joutumista olleet a-kassan jäseniä, tai joiden tulot ovat alhaiset, saavat perustason tukea (*grundsbelopp*), jonka suuruus on 356 kruunua päivässä (33,64 e/pv). Tuen taso laskee porrastetusti. Maksimikesto on 450 päivää, johon lasketaan myös ansiosidonnaisella oltu aika.

Oikeus vakuutusperustaisiin tukiiin ja tuen määrä perustuu henkilökohtaiseen sairauspäivärahaan oikeuttavaan tulomäärään (*sjukpenninggrundande inkomst, SGI*). SGI määrää henkilön oikeuden muun muassa sairausajan tukeen ja vanhempainrahaan sekä määrää maksettavan tuen määrän. *Försäkringskassa* laskee henkilön päivittämien tulotietojen pohjalta henkilökohtaisen SGI:n, joka perustuu arvioon tulevasta tai odotettavissa olevasta tulotasosta. Tulorajan alla ihminen voi menettää SGI:nsä, ja täten oikeutensa SGI-perustaisiin tukiiin, kuten sairauspäivärahaan tai vanhempainrahaan. Noin 10 prosenttia työikäisistä ruotsalaisista oli vuosina 2024 ja 2025 ilman SGI:tä.

Sairausvakuutuksesta maksettavat sairausraha (*sjukpenning*) ja nuorten aktiivisuuskorvaus (*aktivitetsersättning*) korvasivat vuonna 2003 eläkejärjestelmään kuuluneet työkyvyttömyyseläkkeen (*förtidspension*) ja sairaustuen (*sjukbidrag*). Kaksi ensimmäistä sairausviikkoa sairastuneen palkan maksaa työnantaja. Tämän jälkeen sairastuneen tuki siirtyy *Försäkringskassan* maksettavaksi ja määrä muodostuu SGI:n perusteella. Tuen määrä on noin 80 prosenttia lasketusta tulotasosta. Vuoden sairaspoissaolon jälkeen tuen taso laskee 75 prosentin tasolle. Sairautuki on sidottu työelämään suuntautuneeseen kuntoutukseen (*arbetslivinriktad rehabilitering*). Kokonaisuus kuvaa työntekijän, työnantajan, terveydenhuollon ja *Försäkringskassan* yhteistyössä toteuttamaa työkyvyn arviointia ja kuntoutusta. *Försäkringskassa* vastaa toimien yhteensovittamisesta, valovonnasta ja tekee päätökset oikeudesta tukeen.

Teoriassa kuntoutusvastuu on työnantajalla, jolla on lakisääteinen velvollisuus aloittaa sairastuneen työntekijän aktivointisuunnitelman laatiminen viimeistään kun 30 sairauspoissaolopäivää on täyttynyt, jos tämän oletetaan olevan sairaana yli 60 päivää. Suunnitelman tavoitteena on mahdollistaa työntekijän palaaminen työhön ja suunnitella tarvittavat mukautukset sekä tukitoimet. Työnantajan on mahdollista ostaa hyväksytyiltä palveluntarjoajilta kuntoutuksen tuen palveluja ja saada 50 prosenttia kustannuksista kattavaa rahallista tukea Försäkringskassalta (*bidrag för arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd*). Kuntoutussuunnitelman vaaditusta muodosta ei kuitenkaan ole säädetty mitään. Suunnitelma voi vaikuttaa tukipäätökseen. Työntekijällä itsellään on lakisääteinen velvollisuus edistää omaa kuntoutumistaan.

Työntekijän sairauspäivärahaan oikeuttavaa työkyvyn arviointia on porrastettu. Työkykyä arvioidaan suhteessa sairastuneen omaan työhön tai vastaavaan/mukautettuun työhön omalla työnantajalla 90 päivän ajan. Päivään 180 asti arvioidaan työkykyä suhteessa mihin tahansa oman työnantajan tarjoamaan työhön, 365 päivään asti koko työmarkkinoihin, poikkeuksellisesta syystä vain oman työnantajan työhön. Tämän jälkeen tuki loppuu, jos hakija katsotaan kykeneväksi mihin tahansa työhön normaaleilla työmarkkinoilla. Yli 63- ja 64-vuotiaiden työkykyä arvioidaan vain suhteessa oman työnantajan työhön. Työttömän työkykyä arvioidaan suhteessa mihin tahansa normaalien työmarkkinoiden työhön koko kuntoutuspolun ajan.

Pysyvästi työkyvytön yli 30-vuotias voidaan ohjata sairauskorvauksen (entinen työkyvyttömyyseläke) piiriin, jota voi saada 66 vuoden ikään saakka. Noin joka toinen vuosi työkyvyn kehitystä seurataan. Tuen on voinut vuodesta 2008 asti laittaa tauolle opiskelun tai työkokeilun ajaksi, säilyttäen oikeuden tukeen. Työn kokeilemiseen on kannustin: työssäoloajalta voi saada 25 % tuesta vastaavan summan verottomana. Myös viiden viikkotunnin vakityö on mahdollista, kuitenkin matalalla palkalla. Ruotsissa on myös ennaltaehkäisevä sairaspäiväraha (*förebyggande sjukpenning*) sellaiselle henkilölle, joka tarvitsee tukea poissaoloon työstä sellaista Försäkringskassassa hyväksytyä, lääkärin suunnittelemaa kuntoutusta varten, joka todennäköisesti lyhentää tai ennaltaehkäisee tulevaa työkyvyttömyyttä.

Saksa

Saksan eläke- ja sosiaaliturvajärjestelmä rakentuu pakollisten, ansiosidonnaisten vakuutusjärjestelmien varaan, joita säätelee sosiaalilainsäädäntö (*Sozialgesetzbuch*). Saksan sosiaaliturvassa puoliso on vakuutettu kumppaninsa kautta.

Eläkejärjestelmän ydin on lakisääteinen ansiosidonnainen eläkevakuutus (*Gesetzliche Rentenversicherung*), joka kattaa suurimman osan palkansaajista ja toimii ensisijaisena tulonlähteenä eläkkeellä. Järjestelmä perustuu työuran aikana kartutettuihin eläkeoikeuksiin, eläkkeen taso määräytyy ansioiden ja vakuutusmaksujen mukaan. Lakisääteisen järjestelmän rinnalla toimii laaja ammatillisten eläkkeiden, työnantajien lisäeläkkeiden, sekä esimerkiksi verohelpotuksin tuetun yksityisen eläkesäästämisen kokonaisuus. Vuonna 2021 käyttöön otettu ns. takuueläke, *Grundrente*, täydentää matalia eläkkeitä niille, joilla on pitkä työura mutta matalat ansiot. Sen vaikutus on kuitenkin rajallinen, sillä esimerkiksi minitöitä tehneet jäävät usein takuun ulkopuolelle.

Eläkeikä on nousemassa asteittain 67 vuoteen, mutta järjestelmä sisältää joustoja: varhennettu eläköityminen on mahdollista 63 vuoden iässä vähintään 35 vakuutusvuoden perusteella, joskin tällöin eläkettä leikataan pysyvästi. Noin 45 vuoden vakuutusmaksut maksaneet voivat jäädä eläkkeelle ilman vähennyksiä jo hieman yli 64-vuotiaana. Eläkeiän ylittäminen ja työssä jatkaminen puolestaan kasvattaa eläkkeen määrää. Uusi *aktivrente* kannustaa edelleen urien jatkamiseen eläkkeellä: 2000 euroon asti työtulot ovat eläkeläiselle verovapaita.

Työnantaja maksaa sairastuneelle työntekijälle palkan yleensä noin kuuden viikon ajan, minkä jälkeen siirrytään sairausvakuutuksen maksamaan sairauspäivärahaan (*Krankengeld*), joka korvaa noin 70 prosenttia palkasta kattoon asti. Sairauspäivärahaa voidaan maksaa enimmillään 78 viikkoa. Työkyvyttömyysturva on Saksassa myös osa eläkevakuutusjärjestelmää. Oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen edellyttää yleensä vähintään viiden vuoden vakuutusaikaa sekä lääketieteellistä arviota työkyvyn heikkenemisestä. Eläke voidaan myöntää osittaisena tai täytenä, ja sitä myönnetään usein määräaikaisena ennen pysyvää päätöstä. Työkykyä tarkastellaan suhteessa mihin tahansa työhön. Osatyökyvyttömällä on yksilöllisesti määrätty vapaan tulon raja, johon saakka henkilö voi tienata työtuloja vapaasti. Etuuden taso määräytyy aiempien ansioiden perusteella eläkkeen tavoin.

Työttömyysturva jakautuu ansiosidonnaiseen etuuteen sekä tarveharkintaiseen perusturvaan. Ansiosidonnainen työttömyysetuus (*Arbeitslosengeld, ALG*) perustuu työttömyysvakuutukseen ja edellyttää yleisesti 12 kuukauden vakuutusmaksuhistoriaa viimeisen 30 kuukauden aikana. Etuuden taso on noin 60 prosenttia aiemmista nettotuloista ja sitä maksetaan tyypillisesti 12 kuukautta. Ikääntyneille (yli 50-vuotiaille) ansiosidonnaisen maksimikesto on huomattavasti muita pidempi, iän mukaan 18–24 kk.

Ansiosidonnaisen jakson päätyttyä tai sen puuttuessa siirrytään tarveharkintaiseen perusturvaan, *Bürgergeld*-tuelle. Tuki on velvoittava. Saksaan on ajettu uutta *Grundsicherung*-tukea, joka kiristäisi tuen saamisen ehtoja ja rankaisevuutta. Uusi tuki mahdollistaisi toimeentulon tuen, sekä myös asumisen ja lämmityksen tuen epäämisen ehtoja rikkoneelta. Esimerkiksi Human Rights Watch on huomauttanut uudistuksen olevan ristiriidassa sekä kansainvälisen lainsäädännön, että Saksan oman lainsäädännön *Existenzminimum*-periaatteen kanssa.

Alankomaat

Alankomaiden eläkejärjestelmää pidetään erityisesti kestävyydeltään yhtenä maailman parhaista. Eläkejärjestelmä koostuu lakisääteisestä kansanvakuutusjärjestelmästä, sekä työmarkkinoilla sovittavasta, lähes kaikki työntekijät kattavasta ansiosidonnaisesta, täysin rahastoidusta lisäeläketurvasta. Kansanvakuutusjärjestelmän ei-tarveharkintainen vanhuuseläke AOW kattaa kaikki maassa asuvat sosiaalivakuutusmaksuja maksavat henkilöt, ja sitä kertyy jokaiselle kaksi prosenttia vuodessa. Täyden eläkkeen saa 50 vuoden vakuutusajalla. Järjestelmä rahoitetaan osin verovaroin ja osin palkansaajamaksuin. Toisen pilarin ammatilliset eläkejärjestelmät ovat kansainvälisesti vertailtuna merkittävässä roolissa, ja ne muodostavat keskimäärin noin puolet eläkkeestä. Eläkkeet ovat myös kansainvälisesti vertailtuna anteliaita, ja niiden korvausaste on huomattavasti OECD-keskiarvon yläpuolella.

Alankomaissa ei ole lakisääteisiä varhennetun eläkkeen järjestelmiä, eikä myöskään mahdollisuutta lykätä yleisen eläkkeen nostoikää. Henkilö alkaa saamaan AOW-eläkettään saavutettuaan eläkeiän, joka nousee 67-vuoteen ja sidotaan sitten eliniänodotteeseen. Esitetty eläkeiän kiihdytetty nouseminen on toukokuussa 2026 peruttu palkansaajajärjestöjen protestien seurauksena. Eläkeiän ohittanut voi mahdollisuuksiensa mukaan jatkaa työntekoa, ja hän ei maksa AOW-eläkemaksuja ja saadut työtulot eivät vähennä eläkkeen määrää. Jos eläke jää alle täyden tason ja nettotulot ovat minimirajan alapuolella, henkilö voi saada eläkkeeseensä erillistä lisää.

Työmarkkinaosapuolet ovat myös neuvotelleet raskaan työn tekijöille erillisen varhaisen RVU-eläkkeen (*Regeling voor Vervroegde Uittreding*), joka vastaa Suomen työraueläkettä. Järjestelmässä työnantaja maksaa eläköityvälle RVU-eläkettä, kunnes työntekijä tulee AOW-eläkeikänsä. Eläkkeeseen on yleisesti oikeutettu pitkän työuran tehnyt, työmarkkinaosapuolten ennalta määräämissä, kuluttavissa ammattiteissa työskentelevä henkilö, jonka eläköitymiseen on maksimissaan kolme vuotta. Ehtoa työkyvyn heikentymisestä ei ole.

Alankomaissa on vuoden 2026 alusta tullut voimaan uusi lisäeläkesopimus. Niin sanottuun "tulevaisuuden eläkesopimukseen" (tai *nieuwe Pensioenwet*) siirrytään kaikkialla viimeistään vuoteen 2028 mennessä. Keskeisesti ansiosidonnainen eläkekertymä muuttui etuusperustaisesta maksuperusteiseksi, ja poikkeuksellisesti myös voimassa olevat eläkesopimukset ja niissä kertynyt eläkevarallisuus tulee muuttaa järjestelmän vaatimaan muotoon. Uusissa sopimuksissa yksilö kerryttää eläkettä pääomana, joka muodostetaan eläkkeeksi eläköitymisiässä. Eläkemaksut ovat iästä riippumattomia ja yhtenäisiä, sekä mahdollistavat laajemmin korkean riskin sijoittamisen. Sopimusten kollektiivisuus kuitenkin säilyy, sillä sijoittaminen tehdään kollektiivisista varoista, ja muodostettu solidaarisuusrahasto mahdollistaa sukupolvien välisen riskien jakamisen.

Alankomaissa hoivaa naisille kasauttava järjestelmä synnyttää miesten ja naisten eläkkeiden mittavaa eroa. Huolena on että, eläkeuudistuksessa muuttuva lisäeläkejärjestelmä syventää eroa entisestään. Uusi sopimus siirtää eläkekertymän painoa varhaiseen uraan, jolloin moni nainen on vastuussa perheiden hoivatyöstä. Myös Hollannin ihmisoikeusinstituutti (*Het mensenrechteninstituut van Nederland*) on antanut huomautuksen eläkeuudistuksen sukupuolittuneista vaikutuksista.

Hollannin sosiaaliturvamalli perustuu pitkälti työhön ja työsuhteisiin, ja moneen etuuteen, kuten työttömyysrahaan, pääsee käsiksi vain työsuhteen ja siihen sisältyvän sosiaalivakuutuksen kautta. Työttömyyskorvauksen (*werkloosheidswet-uitkering*, *WW- uitkering*) saaminen edellyttää vakuutettuna oloa, työssäoloehdon täyttymistä, sekä aktiivista työnhakua. Työssäoloehdon minimi, joka oikeuttaa kolmen kuukauden työttömyysrahaan, täyttyy työskentelemällä 25 viikkoa viimeisen 36 viikon aikana. Yli neljä vuotta viimeisen viiden vuoden aikana työskennellyt kerryttää oikeutta korvaukseen yhden kuukauden jokaisesta työskennelystä vuodesta kymmeneen vuoteen asti. Korvaus on keskimäärin 75 prosenttia UWV:n laskemasta "keskimääräisestä kuukausittaisesta työttömyystulosta" (*WW-maandloon*) kahden kuukauden ajan ja laskee sitten 70 prosentin tasolle. Tuen maksimikesto on kaksi vuotta.

Sairausajalta työnantaja maksaa palkan ja osallistuu työntekijän kuntouttamiseen kahden vuoden ajan. Velvollisuutensa täyttäneen työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden päätyttyä edelleen työkyvytön henkilö siirtyy WIA-tuen piiriin, joko osatyökykyisten WGA-tuelle tai työkyvyttömyyseläkettä vastaavalle IVA-tuelle. Työtön, tai määräaikaisessa työsuhteessa oleva voi saada ennen WIA-tuen piiriin siirtymistä sairauspäivärahaa (*Ziektewet-uitkering*). Henkilö, joka ei ole sosiaalivakuutusjärjestelmän piirissä ei voi saada sairauskorvauksia, vaan putoaa toimeentulotuen varaan (*bijstandsuitkering*). WIA-järjestelmä maksetaan työnantajien maksamin sosiaalivakuutusmaksuin. Vakuutusjärjestelmän ulkopuolelle jättäytyvä työnantaja on maksuvelvollinen kaikista työntekijän sairausajan tuista.

Aikuisten osallistuminen jatko-opintoihin, koulutukseen, sekä kursseille on korkea. Alankomaissa tuetaan erityisesti yritysten sisäistä koulutautumista ja työntekijöiden kehitystä muun muassa pk-yritysten työnantajille suunnatun SLIM-henkilöstökehitysrahan kautta. Myös työehtosopimukseen sisältyy laajasti työntekijöiden jatkuvaa oppimista tukevia koulutus- ja kehitysrahastoja, joiden kautta voi tarpeen mukaan rahoittaa opintoja. Opintoja ja kursseja, koulutuksia, sekä vaihtoehtoisia rahoitusmahdollisuuksia voi hakea valtion, työmarkkinaosapuolten ja koulutuksenjärjestäjien *Leeroverzicht*-sivustolta. Uudelleenkoulutautumisen ja jatkuvan oppimisen pääasiallinen rahoitustapa on niin sanottu "jatkuvan oppimisen laina" (*Levenlanglerenkrediet*). Laina on alle 57-vuotiaille suunnattu, 15-vuoden takaisinmaksuajan laina korkeakoulu- tai ammattiopintoihin niille, jotka eivät ole oikeutettuja normaaliin opintojen tukeen. Tuki kattaa lukukausi- tai kurssimaksut, mutta ei muita kuluja. Normaali DUO:n (*Dienst Uitvoering Onderwij*) opintotuki on rajattu alle 30-vuotiaille.

Huomionarvoista on myös Alankomaiden pakolliseen terveysvakuutukseen perustuva terveydenhoitojärjestelmä. Valtio määrittää kaikille pakollisen vakuutuspaketin laajuuden, mutta lisävakuutusten ottaminen on tavallista. Vakuutusyhtiöiden on otettava kaikki tuloista ja terveydentilasta riippumatta peruslaajuisen vakuutukseensa, mutta lisävakuutuksiin sisältyy tuloista ja terveydentilasta riippuva arviointi. Pienituloisten on mahdollista saada vakuutusmaksuihin valtion maksamaa terveysvakuutustukea.

Kansainväliset hyvät käytännöt yli 55-vuotiaiden työurien tukemiseksi

Työurien pidentyminen on ollut Euroopassa yleinen suunta. Asiaa on myös edistetty aktiivisesti, koska tavoite on merkityksellinen niin yksilön, kuin julkisen talouden kestävyysdenkin kannalta. Suomessakin työurat ovat pidentyneet, mutta samaan aikaan ikääntyneiden työllisyysaste sekä toteutuneet eläkeiät ovat monia verrokkimaita matalammat.

Euroopassa työuria on pyritty pidentämään muun muassa nostamalla eläkeikää, karsimalla varhennettuja eläkkeitä, vähentämällä työkyvyttömyyttä sekä houkuttelemalla eläkeiän ylittäneitä töihin taloudellisilla kannustimilla.

Toimista huolimatta monen työ ura katkeaa: Mistä tämä johtuu, ja mitä voimme asialle tehdä? Mitä Suomen verrokkimaissa tehdään paremmin?

Tämä selvitys käsittelee Tanskan, Ruotsin, Saksan ja Alankomaiden yli 55-vuotiaiden tilannetta työmarkkinoilla ja heihin kohdistettuja, pidempien työurien kannalta hyväksi koettuja käytäntöjä. Selvityksessä esittelemme kyseisten verrokkimaiden käytäntöjä liittyen muun muassa työsuhdeturvaan, osaamisen kehittämiseen, joustavaan työaikaan sekä kuntoutukseen. Havainnot on tehty tutkimuskirjallisuuden, tilastojen sekä asiantuntijoiden haastattelujen pohjalta.

Selvitys tarjoaa näkökulmia muun muassa siihen, miten muissa maissa rakennetaan parhaillaan monia sellaisia ratkaisuja työurien pidentämiseksi, joita Suomessa romutetaan. Esimerkiksi ikääntyneiden tilanne on tunnistettu verrokkimaissa paremmin, ja heihin kohdistetaan lisää resursseja ja pitkäjänteisempiä tukitoimia. Hyvinvointi ja tasa-arvo on tunnistettu tärkeinä tekijöinä ja niiden tavoittelu on keskeistä osassa toimista.

Voisimmeko Suomessakin tehdä jotakin toisin?

