

Julkaisuja 2000:12

ISBN 952-00-0825-X

Ikääntymisen vaikutuksista työmarkkinoilla

Antti Romppanen

Tiivistelmä

Antti Romppanen. Ikääntymisen vaikutuksista työmarkkinoilla. Helsinki, 2000. 41 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja, ISSN 1236-2050; 2000:12) ISBN 952-00825-X

Tutkimuksessa tarkastellaan työvoiman ikääntymistä Suomessa. Lähtökohtana ovat olleet Valtion taloudellisessa tutkimuskeskuksessa tehdyt työmarkkinatutkimukset, joiden tuloksia on tulkittu työvoiman ikärakenteen näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa on kansainvälinen vertailu ikääntyvien työmarkkina-asemasta.

Väestön ikääntyminen on Suomessa melko tuore ilmiö. Viime vuosisadan ensimmäisellä puoliskolla 65 vuotta täyttäneiden osuus väestöstä kasvoi vain runsaalla prosentilla. Nyt ikääntymisprosessi on kiihtymässä. Seuraavan 10 vuoden aikana yli 50-vuotiaan työvoiman osuus kohoaa 5 prosenttiyksiköllä. Vuoden 2010 jälkeen työvoiman ikärakenne vakiintuu, mutta koko väestössä ikääntymisen jatkuu.

Väestön ikääntymisen välitön seuraus on työvoiman määrän kasvun ehtyminen. Työvoiman määrällistä kasvua voidaan pitää yllä vain maahan muutolla tai lykkäämällä työmarkkinoilta poistumista. Ikääntyneiden työhön osallistuminen on viime vuosiin saakka laskenut ja Suomi muistuttaa tässä suhteessa Keski-Euroopan maita. Muissa pohjoismaissa työhön osallistuminen on säilynyt korkeammalla. Aivan viime vuosina myös Suomessa on ikääntyvien työhön osallistuminen lisääntynyt.

Ikääntyneiden työmarkkina-asemaan vaikuttavat oleellisesti varhaiseläkejärjestelmät. Erityisesti työttömyyseläkettä on käytetty henkilöstöpolitiikan välineenä. Työttömäksi tulon todennäköisyys on seurannut työttömyyseläkkeen ikärajan muutoksia. Voidaan arvioida, että työttömyyseläke noin kaksinkertaistaa ikääntyneiden (eläkeputkeen pääsevien) työttömyysasteen. Vastaavasti se pienentää ikääntyneiden työttömien työhön paluun todennäköisyyttä.

Ikääntyneiden työmarkkina-aseman parantamisessa keskeisiä ovat työssä pysymistä edistävät toimenpiteet. Tähän saakka ne ovat olleet lähinnä eläkepoliittisia, joilla on heikennetty sekä työntekijän että työnantajan kannustimia varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen. Näiden rinnalla tarvitaan kuitenkin ikääntyvien työkykyä lisääviä ja työssä jaksamista edistäviä koulutus-, kuntoutus- ja työtehtäviin liittyviä toimenpiteitä. Ikääntyvien työttömyyttä ei voida täysin estää, joten myös työhön paluuta edistäviä toimia tarvitaan.

Asiasanat: Ikääntyminen, ikääntyvien työhön osallistuminen, työttömyyseläke

Abstract

Antti Romppanen: On the labour market effects of ageing.

The study deals with the ageing of the labour force in Finland. The report summarises recent labour market studies carried out in the Government Institute for Economic Research, focusing on ageing. The report offers also an international comparison on labour market status of the aged.

Ageing is a relatively new phenomenon in Finland. During the first half of the last century, the share of persons aged 65 or older grew only by 1.3 percentage points. Since then the ageing process has been accelerating. During the next ten years the share of ageing workers (50 years and more) will rise by 5 percentage points. From the 2010 onwards the age structure of the labour force will stabilise, but the ageing process of the population will continue.

Ageing will decelerate the growth of the labour supply. If the immigration remains at the present level the growth of the labour force will be possible only if labour market exits are postponed. The participation in the labour force among elderly has shown a decreasing trend, and, in this sense, Finland is very different from the other nordic countries. This trend was, however, reversed a few years ago.

Labour market behaviour of the elderly is substantially affected by early pension schemes. Especially unemployment pension has been used as a labour market policy measure by firms. The probability of becoming unemployed grows when the age limit for unemployment pension "tube" is reached. The possibility of receiving eventually the unemployment pension is likely to have doubled the unemployment rate of the aged. Persons who are waiting for unemployment pension in the "tube" have no incentive to accept job offers.

Postponing the labour market exits of the aged requires job related measures. Until now pension policy measures, which diminish the incentives for early retirement, have had the main role. Yet, these are not enough. Labour market training and rehabilitation measures are needed to assure that the skills and capability of ageing persons are sufficient for their employability. It is impossible to prevent totally the unemployment of the elderly, so measures for re-employment are also needed.

Key words: Ageing, participation in the labour force, unemployment pension

Esipuhe

Sosiaali- ja terveysministeriö on viime vuosina tehnyt ja teettänyt runsaasti ikääntymiseen liittyvää tutkimusta. Tämä tutkimus tarkastelee ikääntymistä työmarkkinoiden näkökulmasta. Jos eri ikäryhmien työhönosallistumisasteet pysyvät Suomessa nykyisellä tasollaan, alkaa työvoima supistua jo lähivuosina. Sen vuoksi varhaista eläkkeelle siirtymistä hillitsevät toimenpiteet ovat keskeinen tekijä pyrittäessä kohottamaan työssä olevien osuutta työikäisestä väestöstä. Korkea työllisyysaste on paras keino taata hyvinvointipalvelujen ja sosiaaliturvan rahoitus.

Käsillä oleva tutkimus on osa sosiaali- ja terveysministeriön rahoituksella valtion taloudellisessa tutkimuskeskuksessa tehdystä laajemmasta tutkimuskokonaisuudesta. Tämän osan tutkimuksesta on tehnyt tutkimuspäällikkö Antti Romppanen. Varhaiseläkkeelle siirtymistä koskeva osa tutkimuskokonaisuudesta julkaistaan omana raporttina, jonka on tehnyt tutkija Tuulia Hakola.

Tutkimukselle antoi palautetta neuvotteleva virkamies Marja-Liisa Parjanteen johdolla kokoontunut johtoryhmä, johon kuuluivat tutkija Robert Hagfors Kansaneläkelaitoksesta, ekonomisti Juha Rantala Eläketurvakeskuksesta, vanhempi tutkija Pauli Forma Kuntien eläkevakuutuksesta, neuvotteleva virkamies Jorma Tuukkanen valtiovarainministeriöstä, tutkija Tuulia Hakola ja erikoistutkija Roope Uusitalo valtion taloudellisesta tutkimuskeskuksesta sekä neuvotteleva virkamies Carin Lindqvist-Virtanen, finanssisihteeri Heikki Palm ja erikoistutkija Pekka Sirén sosiaali- ja terveysministeriöstä. Tukiryhmälle kiitos hyödyllisistä kommentteista. Erityinen kiitos Juha Rantalalle, joka myös avusti eräiden yksilötason aineistoon perustuvien kuvioden ja taulukoiden laadinnassa. Tekstin käsittelystä ja kuvioden viimeistelystä vastasivat Helinä Silen ja Sari Virtanen valtion taloudellisessa tutkimuskeskuksessa. Heli Ulmanen sosiaali- ja terveysministeriössä on saattanut raportin julkaisukuntoon.

Tutkimuksessa esitetyt johtopäätökset ovat tutkijan näkemyksiä, joihin sosiaali- ja terveysministeriö ei ole ottanut kantaa.

Helsingissä toukokuussa 2000

Kansliapäällikkö

Markku Lehto

Sisällys

1 Väestön ikääntyminen Suomessa	1
2 Työvoiman tarjonta ja työttömyys ikääntymisen näkökulmasta	8
3 Pyrkivätkö työnantajat eroon vanhenevista työntekijöistä vai työntekijät eroon työstä?	15
4 Viimeaikainen kehitys osoittaa muutoksen oireita	30
5 Mitä voidaan tehdä ikääntyneiden työmarkkina-aseman parantamiseksi?	33
6 Yhteenveto	36
Kirjallisuus	39

IKÄÄNTYMISEN VAIKUTUKSISTA TYÖMARKKINOILLA

Väestön ikääntymiseen on julkisuudessa liitetty erilaisia uhkakuvia. Sen pelätään esimerkiksi johtavan pysyvään työvoimapulaan tai eläkkeiden ja muiden julkisten menojen rajuun kasvuun ja siten hyvinvointivaltion kriisiin. Näiden uhkakuvien mahdollisuus on virittänyt ikääntymiseen liittyvää tutkimusta eri tahoilla. Valtion taloudellisessa tutkimuskeskuksessa (VATT) on tehty sekä ikääntymisen välittömiä vaikutuksia valottavia tutkimuksia (esim. Parkkinen, 1998 ja Vanne, 1998) että sellaisia työmarkkinatutkimuksia, joissa työvoiman ikä on mukana eräänä taustamuuttujana.

Tässä sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta tehdyssä katsauksessa pyritään kokoamaan yhteen VATT:ssa ja muualla tehtyjen tutkimusten antama tieto väestön ikääntymisestä ja ikääntymisen työmarkkinavaikutuksista. Osa käytetyistä tutkimuksista perustuu joitakin vuosia vanhaan aineistoon. Esimerkiksi työttömyysturvaan ja työvoimapolitiikkaan tehdyt muutokset merkitsevät sitä, ettei tutkimuksissa havaittu käyttäytyminen enää aina ole mahdollista. Tämän tapaiset muutokset on tutkimustulosten tulkinnassa pyritty ottamaan huomioon.

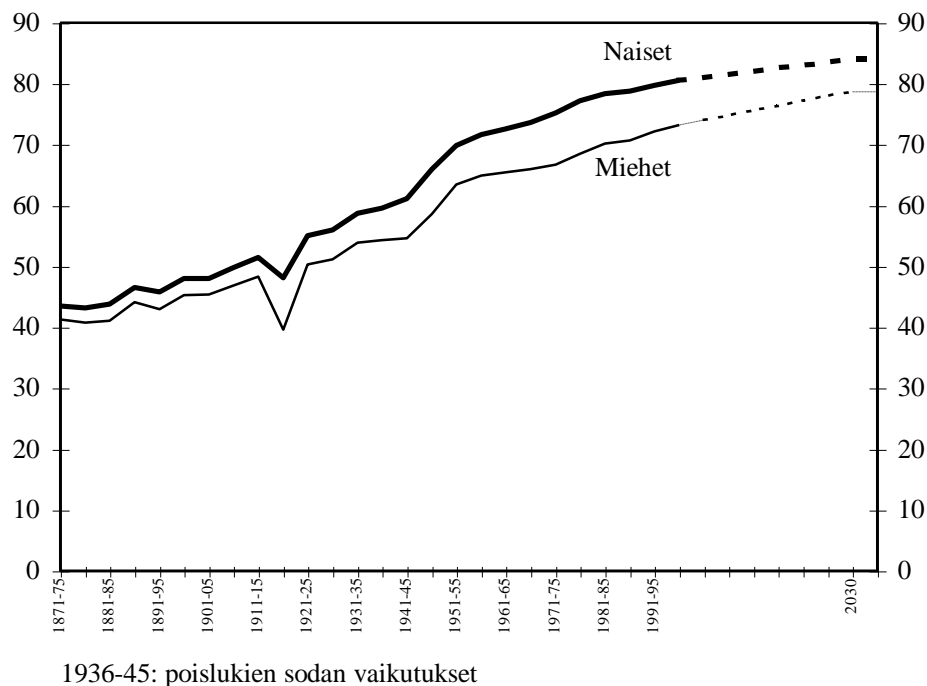
Katsauksen rakenne on seuraavanlainen. Luvussa 1 tarkastellaan väestön ikääntymistä Suomessa historian ja ennusteiden valossa sekä tehdään tiivis kansainvälinen vertailu. Lukuun sisältyy myös suppea alueellinen tarkastelu. Luvussa 2 ikääntymistä tarkastellaan työvoiman tarjonnan ja työttömyyden näkökulmasta. Luvussa 3 referoidaan ikääntyvien työmarkkina-asemaa selvittävien tutkimusten tuloksia. Luku 4 esittelee eräitä viime aikaisia kehityspiirteitä, joissa voidaan nähdä muutoksen enteitä. Lopuksi pohditaan, mitä voidaan tehdä ikääntyvien työmarkkina-aseman parantamiseksi.

1. Väestön ikääntyminen Suomessa

Ikääntyminen on Suomessa melko uusi ilmiö

Väestön ikääntyminen on Suomessa historiallisessa katsannossa varsin tuore ilmiö. Eliniän yhtäjaksoinen piteneminen alkoi viime vuosisadan lopulla. Vastasyntyneen tyttölapsen odotettavissa oleva elinikä kohosi 1870-luvun noin 43 vuodesta 50 vuoteen 1910-luvulle tultaessa, 55 vuoteen 1920-luvulla, 60 vuoteen 1940-luvun alussa, 70 vuoteen 1950-luvun puolivälissä, 75 vuoteen 1970-luvun alussa ja on nyt yli 80 vuotta. Runsaassa sadassa vuodessa elinikä on lähes kaksinkertaistunut. Miehillä kehitys on ollut samankaltainen. 1870-luvulla syntynyt poikalapsi saattoi odottaa elävänsä 41-vuotiaaksi, vuosisadan vaihteessa odotusarvo oli jo 45 vuotta, 1920-luvun alussa 50 vuotta, 1940-luvun lopulla 60 vuotta, 1980-luvun alussa 70 vuotta ja nyt runsaat 73 vuotta. Aina 1950 - 60-luvuille saakka eliniän odote oli Suomessa selvästi alempi kuin yleensä teollisuusmaissa ja senkin jälkeen Suomen miehet ovat eläneet teollisuusmaiden miehiin nähden varsin lyhyen elämän.

Kuvio 1. Vastasyntyneen odotettavissa oleva elinikä 1871-2030

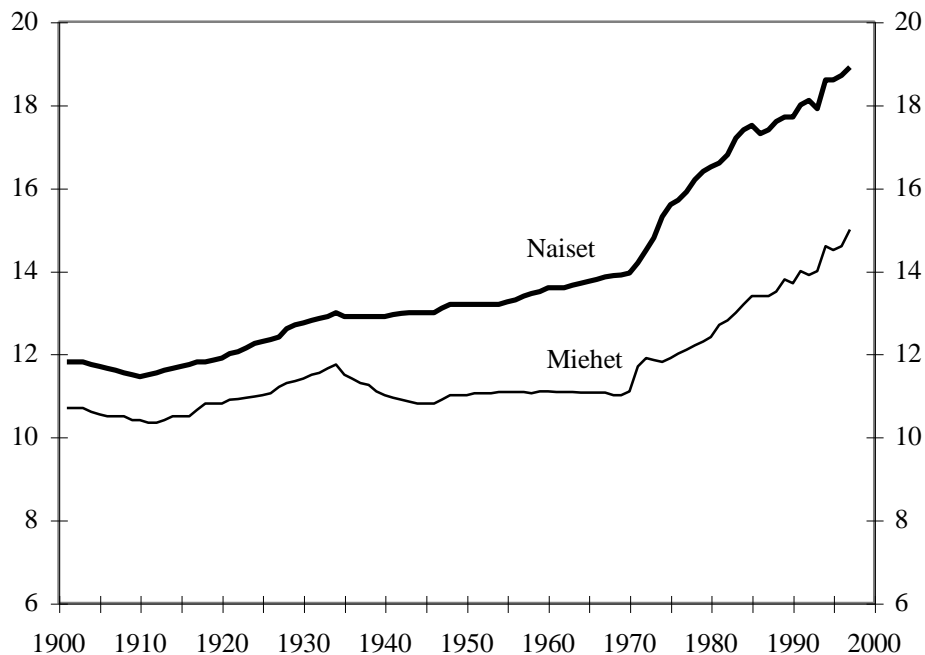


Lähde: Lindgren, 1990. Väestönmuutostilastot. TK, 1998.

Tilastokeskuksen uusimmassa väestöennusteessa (TK, 1998) eliniän odotetaan edelleen pitenevän niin, että vuonna 2030 se on naisilla 84 vuotta ja miehillä 78,7 vuotta. Tapahtuneeseen kehitykseen verrattuna tätä ei voi pitää rohkeana ja piteneminen voi hyvin olla nopeampaa. Toisaalta Tanskan esimerkki osoittaa, ettei eliniän jatkuva piteneminen ole itsestään selvyyttä. Tanskassa odotettavissa oleva elinikä ei ole mainittavasti kohonnut pariin kymmeneen viime vuoteen (Hytti, 1998).

Eliniän piteneminen ei pitkään aikaan näkynyt väestön selvänä ikääntymisenä. Tähän on etenkin kaksi syytä. Ensinnäkin korkea syntyvyys piti lasten määrän suurena ja kasvatti koko ajan väkilukua niin, ettei vanhusten osuus kasvanut merkittävästi vaikka heidän määränsä kohosikin. Toiseksi eliniän piteneminen näkyi ensi vaiheessa lasten ja nuorten tai korkeintaan keski-ikäisten alentuneena kuolleisuutena. Vasta viime vuosikymmeninä on vanhojen ihmisten odotettavissa oleva elinikä pidentynyt nopeasti.

Kuvio 2. 65-vuotiaan odotettavissa oleva elinikä 1901 - 97



Lähde: Lindgren, 1990. Väestötilastot.

65-vuotiaiden miesten jäljellä oleva elinikä pysyi koko 1900-luvun aina 1970-luvun alkuun saakka noin 11 vuoden tienoilla. Sen jälkeen elinikä on noussut tasaisesti ja on jo 15 vuotta. Saman ikäisillä naisilla odotettavissa oleva elinikä kohosi vuosisadan alun vajaasta 12 vuodesta noin 13 vuoteen 1930-luvulla, siitä edelleen 14 vuoteen 1970-luvulle tultaessa ja kääntyi sen jälkeen jyrkkään nousuun niin, että se on nyt jo lähes 19 vuotta. Samalla miesten ja naisten välinen ero on kasvanut vuosisadan alun yhdestä vuodesta nykyiseen neljään vuoteen.

Edellä kuvattu kehitys näkyy selvästi väestön ikärakenteessa. Se muuttui melko vähän 1900-luvun ensimmäisellä puoliskolla. Vuodesta 1900 vuoteen 1950 yli 64-vuotiaiden osuus väestöstä kohosi vain runsaalla prosenttiyksiköllä. Sen jälkeen muutos on ollut kiihtyvää. Vuosisadan puolivälistä eläkeikäisen väestön osuus on noussut yli 8 prosenttiyksiköllä ja vuoteen 2030 mennessä sen oletetaan edelleen kohoavan 11 prosenttiyksiköllä.

Taulukko 1. Väestön ikärakenne 1900 - 2030

Vuosi	0-14 osuus %	15-64 osuus %	65-74 osuus %	75- osuus %	Väkiluku 1000 henki- 1000
1900	35,0	59,6	3,9	1,5	2656
1950	30,0	63,3	4,7	2,0	4030
1980	20,2	67,8	7,9	4,1	4788
2000	18,1	67,0	8,4	6,5	5181
2030	15,5	58,8	12,6	13,1	5250

Lähde: Lindgren, 1990 ja TK, 1998.

Väestöennusteen oletusten toteutuessa kaikkein vanhimman väestön osuus kasvaa nopeasti. Kun yli 75-vuotiaiden väestöosuus kohosi 1900-luvun alkupuolella vain puoli prosenttiyksikköä, on se sen jälkeen jo kolminkertaistunut ja ennusteen mukaan edelleen kaksinkertaistuu vuoteen 2030 mennessä.

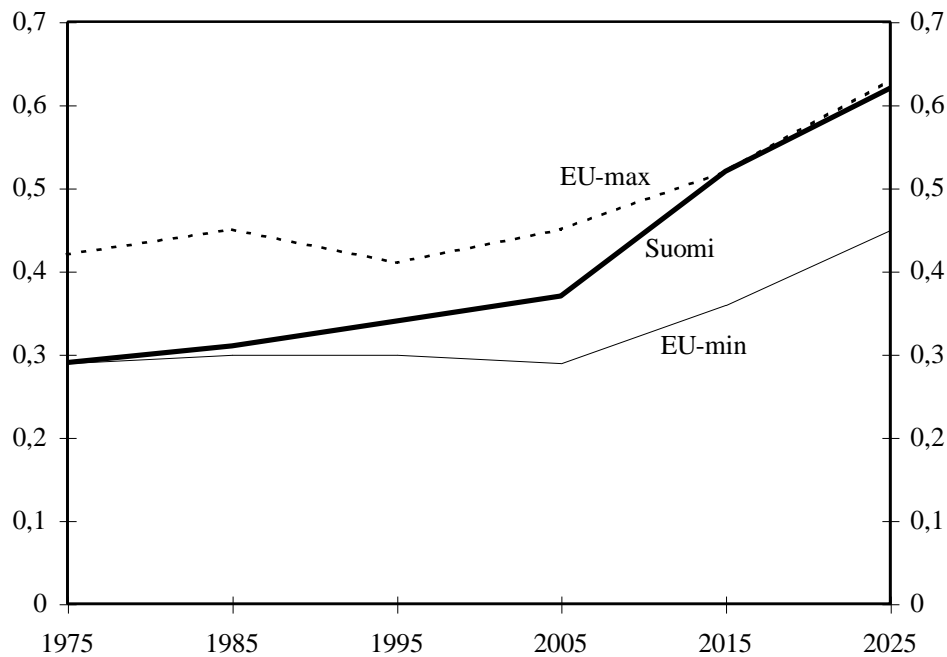
Kun tarkastellaan työikäisen väestön osuutta, erottuvat vuosisadan viimeiset vuosikymmenet selvästi. Työikäisiä on yli kaksi kolmasosaa väestöstä. Tuotannollisessa mielessä ja huoltosuhteen kannalta väestön ikärakenne ei voisi juuri parempi olla. Tässä suhteessa palataan 2030-luvulla lähelle 1900-luvun alun tilannetta. Erona on kuitenkin se, että kun yli 65-vuotiaiden osuus oli vuosisadan alussa vain runsaat 5 prosenttia, on se vuonna 2030 jo yli 25 prosenttia. Vastaavasti lasten osuus on alle puolet siitä mitä 1900. Vaikka historia toistuu joissakin suhteissa, toiset piirteet ovat täysin erilaiset.

Suomessa ikääntyminen on hetken aikaa EU:n nopeinta

Suomessa väestön ikääntyminen tulee olemaan sodan jälkeisen syntyvyysboomin vuoksi poikkeuksellisen nopeata, vaikka osa suurista ikäluokista on muuttanut maasta. Kun tarkastellaan 60 vuotta täyttäneiden määrän suhdetta työikäisten (20 - 59-vuotiaat) määrään (vanhushuoltosuhte)¹, on Suomi nyt EU:n keskimääräisellä tasolla. Jo vuonna 2015 suhde on Suomessa EU-maiden korkein. Tämä kehitys korostuu, kun muistetaan, että vielä vuosina 1975 ja 1985 vanhushuoltosuhte Suomessa oli alhaisempi kuin muissa EU-maissa.

¹ Vanhushuoltosuhte lasketaan normaalisti 65 vuotta täyttäneen ja 15 - 64-vuotiaan väestön määrien suhteena. Tässä käytetty työiän määrittely (20 - 59 vuotta) kuvaa kuitenkin mm. Suomen työvoimaan kuulumista paremmin. Vanhushuoltosuhteen kehityskuva on samanlainen molemmilla tavoin laskettuna, vaikka suhteen taso on erilainen.

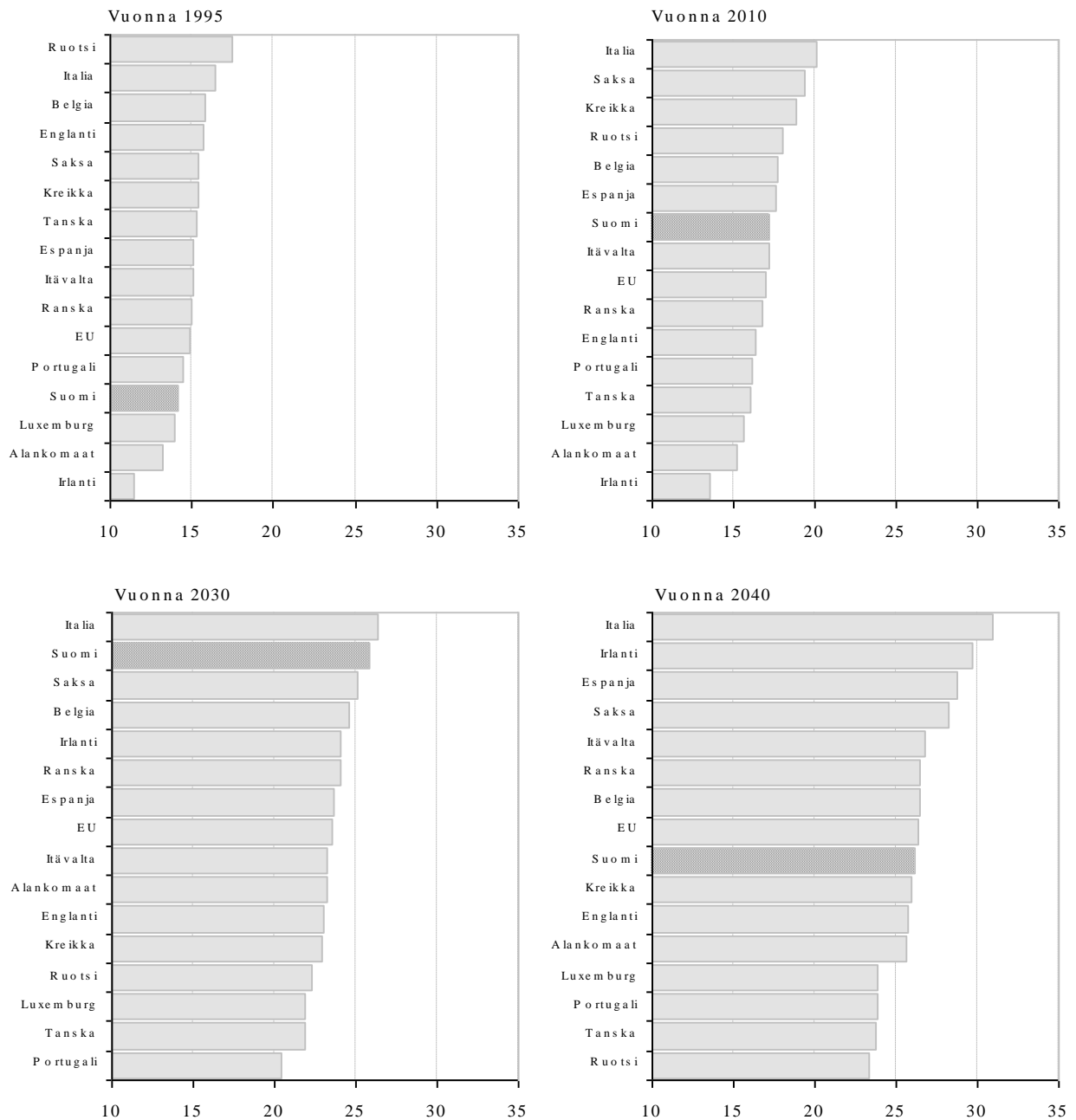
Kuvio 3. Vanhushuoltosuhte (yli 59-vuotiaat/20 - 59-vuotiaat) EU-maissa ja Suomessa vuosina 1975 - 2025



Lähde: Van der Gaag, van Wissen, van Imhoff, Huisman. National and Regional Population Trends in the European Union. Population and social conditions 3/1999/E/n:o 8.

Ikääntyminen ei näy yhtä korostuneena vanhusten väestöosuuksissa, koska Suomessa syntyvyys on ollut ja sen oletetaan säilyvän keskimääräistä EU-tasoa korkeampana. Suomessa ikääntyminen on lähivuosikymmeninä rajua, mutta kun suuret ikäluokat poistuvat keskuudestamme väestörakenne tasapainottuu. Vuonna 2040 vanhusten väestöosuus ei enää poikkea EU:n keskimääräisestä, kun se vielä vuonna 2030 on toiseksi korkein. Tämä kehitys on luonnollisesti ehdollinen tulevalle syntyvyydelle eri maissa.

Kuvio 4. Yli 64-vuotiaiden osuus väestöstä EU-maissa vuosina 1995, 2010, 2030 ja 2040



Lähde: Talousneuvosto, 1998.

Suomi ei harmaannu tasaisesti

Muuttoliikkeen ja syntyvyyserojen takia alueelliset erot väestön ikärakenteessa ovat melko suuret. Pitkään jatkunut muuttotappio näkyy etenkin Itä-Suomen väestössä. Pohjois-Suomessa muuttotappiota on kompensoinut korkeampana säilynyt syntyvyys. Oheisessa taulukossa ikärakennetta on kuvattu työmarkkinoille tuloiässä (20 - 24-vuotiaat) ja sieltä poistumisiässä (60 - 64-vuotiaat) olevien määrien suhteella.

Taulukko 2. Työvoimaan tulevien (20 - 24-vuotiaat) määrän suhde työvoimasta poistuvien (60 - 64-vuotiaat) määrään.

Alue	1980	1990	2000	2010	2020	2030
Koko maa	1,80	1,35	1,27	0,79	0,84	0,88
Uusimaa	1,90	1,73	1,48	0,91	0,99	0,95
Pohjois-Pohjanmaa	2,30	1,55	1,63	1,00	0,96	1,03
Etelä-Savo	1,71	1,07	1,00	0,67	0,66	0,74
Pohjois-Karjala	1,90	1,10	1,14	0,74	0,69	0,80

Lähde: TK. Väestötilastot eri vuosilta ja väestöennuste 1998.

Vielä nyt työmarkkinoille tuloiässä olevia on Suomessa yli neljännes enemmän kuin poistumaiässä olevia, mutta jo vuonna 2010 heitä on viidennes vähemmän. Tämän jälkeen tilanne hiukan tasoittuu, mutta ei palaudu nuorisoenemmistöiseksi. Suomi siirtyy siten pysyvästi supistuvan työvoiman tarjonnan aikaan ellei maahan muutto ole ennakoitua selvästi suurempaa. Tilastokeskuksen ennuste sisältää 5 000 henkilön vuotuisen nettomaahanmuuton.

Muuttovoittoisella Uudellamaallakin työmarkkinoille tuloiässä olevien 50-prosenttinen enemmisyys muuttuu lieväksi poistumavoittoisuudeksi. Parhaana tilanne näyttäisi säilyvän Pohjois-Pohjanmaalla, missä työkään tulevien määrä suunnilleen riittäisi korvaamaan eläkkeelle siirtyvien määrän. Sielläkin muutos aikaisempaan on kuitenkin huomattava. Itä-Suomessa tilanne on viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana jo heikentynyt dramaattisesti. Vielä 1980-luvun alussa työkään tulevien määrä oli lähes kaksinkertainen poistumisiässä oleviin verrattuna. Viime vuosikymmenellä molemmat ryhmät ovat olleet kutakuinkin yhtä suuret, mutta jatkossa poistumisiässä olevien määrä on kolmanneksen suurempi.

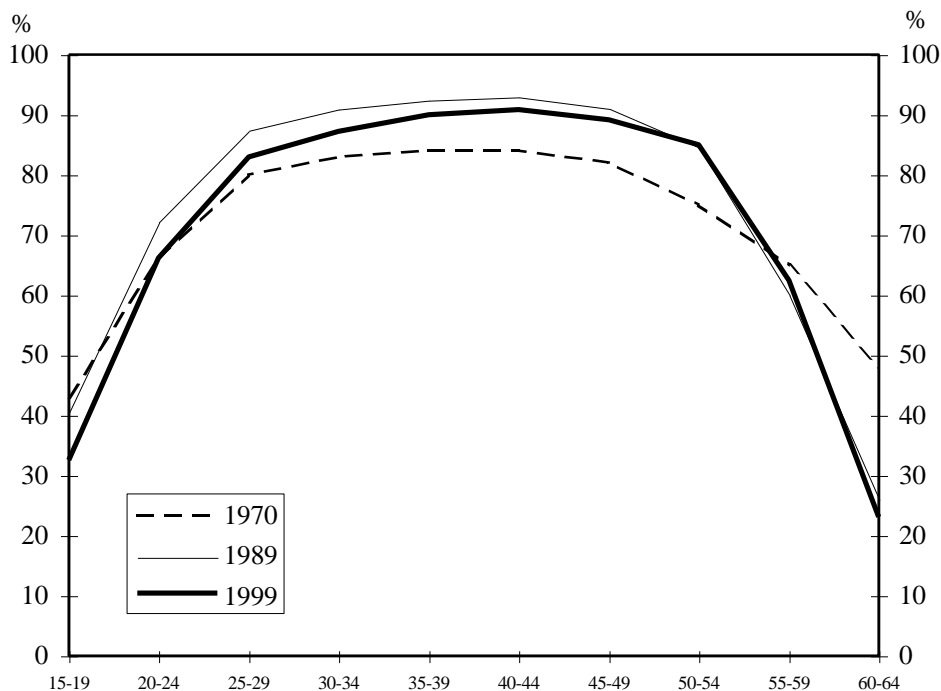
Voidaan olettaa, että paine työttömyyteen on pienempi, kun työmarkkinoille tulevia on vähän suhteessa sieltä poistuviin. Tämän vastapainona on se, että yritykset eivät uskalla laajentaa tai niiden on pakko supistaa toimintaansa, kun eläkkeellesiirtyvien korvaamiseksi ei löydy uutta nuorta työvoimaa. Väestörakenteen muutos voi johtaa myös entistä suurempiin eroihin paikallisilla työmarkkinoilla. Joillakin paikkakunnilla voi käynnistyä suotuisa kasvukierre, kun yritysten laajeneminen pitää yllä muuttovoittoa, mikä puolestaan kasvattaa työpaikkoja paikalliselinkeinoissa. Toiset alueet sen sijaan voivat ajautua taantumaspiraaliin, missä väestön poismuutto sulkee paikallisia palveluja ja saa aikaan lisää muutttoa. Alueiden välinen muuttoliike voi hyvinkin kohota suuremmaksi kuin väestöennusteen historiatietoihin perustuvissa olettamuksissa.

2. Työvoiman tarjonta ja työttömyys ikääntymisen näkökulmasta

Ikäryhmittäinen työvoimaan osallistuminen muodostaa symmetrisen kellokäyrän. Työvoiman osuus väestöstä on nuorilla opiskelun vuoksi melko alhainen. Osuus kohoaa tasaisesti runsaan 40 vuoden ikään saakka, jonka jälkeen se alkaa varhaiseläkkeelle siirtymisen vuoksi alentua. Aleneminen on ensin hidasta, mutta kiihtyy 50 ikävuoden jälkeen.

Työvoimaan kuulumista kuvaava käyrä oli vielä 1970-luvun alussa varsin loivarintainen eli nuorten ja varsinkin ikääntyvien työvoimaosuudet olivat nykyistä selvästi korkeammat. Käyrän huippu puolestaan oli nykyistä alempana, koska lasten kotihoito ja yleensä kotitaloustyö piti naisten työvoimaosuudet alhaisina.

Kuvio 5. Työvoimaosuudet iän mukaan vuosina 1970, 1989 ja 1999¹



1. Työvoimaosuudet vuosina 1989 ja 1999 ovat ”uuden” määritelmän mukaiset. Siirtyminen EU:n käytäntöön työttömien ja siten työvoiman tarjonnan määrittelyssä nosti nuorten, mutta alensi ikääntyvien työvoimaosuuksia. Opiskelijat voivat jo ennakkoon ilmoittautua työvoimaan ja vanhemmissa ikäryhmissä on nykyisen korkean työttömyyden oloissa runsaasti passiivisia työttömiä, joita ei lueta työvoimaan. Vuoden 1989 hyvässä työllisyystilanteesta tästä johtuva ero on pieni. Vuoden 1970 työvoimaosuuksia ei siten voi tarkasti verrata vuosien 1989 ja 1999 vastaaviin. Kuvio antaa kuitenkin kuvan osuuksien muutos suunnista.

Lähde: Työvoimatutkimukset eri vuosilta.

Naisten työssäkäynnin yleistymisen kohotti 20 - 50-vuotiaiden työvoimaosuuksia 1990-luvun alun lamaan saakka. Laman aikana ja sen jälkeen työvoiman kysynnän puute sai monet jatkamaan opintojaan aiottua pitempään ja toiset jäivät kotiin hoitamaan lapsiaan. Alle 50-vuotiaiden työvoimaosuudet ovatkin edelleen alemmat kuin

1980-luvun lopulla. Mielenkiintoista on havaita, että yli 50-vuotiaiden työvoimaosuudet sen sijaan ovat nyt yhtä korkealla kuin kymmenen vuotta sitten.

Vaikka ikäryhmittäisissä työvoimaosuuksissa on tapahtunut muutoksia, on työvoimaosuuksien huippu säilynyt 35 - 45 vuoden iässä. Niin pitkään kuin suuret ikäluokat olivat tässä iässä eli 1980-luvun puolivälistä 1990-luvun puoliväliin, oli väestön ikärakenne työvoiman tarjonnan kannalta erinomainen. Työikäisen väestön ikääntyminen merkitsee vääjäämättä keskimääräisen työvoimaosuuden pienenemistä ja työvoiman tarjonnan supistumista. Tätä vauhdittaa myös työikäisen väestön määrän väheneminen 2010-luvulta alkaen. Oheisessa taulukossa on esitetty 15 - 64-vuotiaan työvoiman määrän kehitys, jos 5-vuotis ikäryhmittäiset työvoimaosuudet säilyvät vuoden 1998 tasolla.

Taulukko 3. Työikäinen (15 - 64-vuotias) väestö ja työvoima vuosina 1998, 2010 ja 2030, tuhatta henkilöä

	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	1998	2010	2030	1998	2010	2030	1998	2010	2030
Väestö	1739	1766	1565	1701	1731	1522	3440	3497	3087
Työvoima	1306	1260	1136	1186	1145	1024	2492	2405	2160
Tv-osuus (%)	75,1	71,3	72,6	69,7	66,1	67,3	72,4	68,8	70,0

Lähde: Tilastokeskus.

Vaikka työikäisen väestön määrä kasvaa vielä lähivuosina, työvoiman tarjonta kääntyy laskuun elleivät työvoimaosuudet kohoaa. Nykyisten ikäryhmittäisten työvoimaosuuksien säilyessä työvoiman tarjonta supistuisi vuoteen 2010 mennessä lähes 90 000 henkilöllä, vaikka työikäisen väestön määrä kasvaisi lähes 60 000 henkilöä. Keskimääräinen työvoimaosuus alenisikin 3,5 prosenttiyksikköä. Tämä kuvaa hyvin työikäisen väestön ikääntymisen vaikutuksia. Jatkossa keskimääräinen työvoimaosuus voisi hiukan kohota, kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkeikään. Tällöin työikäisen väestön määrä kuitenkin vähenee jo nopeasti ja työvoiman tarjonnan alenemista on vaikea estää.

Talousneuvoston työryhmän tekemän arvion (ks. Julkinen talous 2000-luvulla, 1998) mukaan työvoiman tarjonta alkaa supistua vuosien 2005-2010 tienoilla, vaikka työvoimaosuudet kohoaisivatkin. Kohoamisvaraa on eniten ikääntyneiden työvoimaosuuksissa. Jos ne kohoavat viime vuosien tapaan melko hitaasti, työvoiman tarjonta alkaa supistua jo muutaman vuoden kuluttua. Jos ne kohoavat ripeästi, työvoiman tarjonnan supistuminen lykkääntyy noin vuoden 2010 tienoille. Toisaalta tässä vaihtoehdossa työvoiman ikääntyminen on selvempää. Mikäli ikäryhmittäiset työvoimaosuudet säilyvät vuoden 1998 tasolla, jää yli 50-vuotiaan työvoiman osuus pari prosenttiyksikköä pienemmäksi ja muiden ikäryhmien osuus vastaavasti suuremmaksi kuin taulukossa 4.

Taulukko 4. Työvoiman ikärakenne vuosina 1989 - 2040, prosenttia

Ikäryhmä	1989	1998	2010	2030	2040
-24	14,8	11,9	12-12,5	11,5-12	11,5-12,5
25-49	68,8	65,6	60	60-62	58,5-60,5
50-	18,4	22,5	27,5-28	26,5-28	27-29,5
Yhteensä	100	100	100	100	100

Nuorten (alle 25-vuotiaiden) osuus työvoimasta on jo supistunut runsaaseen 10 prosenttiin eikä se lähivuosikymmeninä tästä oleellisesti muutu. Keski-ikäisen (25 - 49-vuotiaat) työvoiman osuus on nyt kaksi kolmannesta, mutta se supistuu jo 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä 60 prosenttiin, missä se säilyy seuraavat vuosikymmenet. Vastaavasti yli 50-vuotiaan työvoiman osuus kohoaa lähelle 30 prosenttia². Työvoiman ikärakenteessa tapahtuu siten suurin muutos lähivuosina, kun suuret ikäluokat ylittävät 50 ikävuoden rajan. Tämän jälkeen ikärakenne vakiintuu, mutta työvoiman keski-ikä on nykyistä selvästi vanhempi.

Ikääntyvien työhönosallistuminen Suomessa on pohjoismaisesti verrattuna vähäistä

Suomessa havaittu ikääntyvien miesten työhönosallistumisen voimakas aleneminen ei ole kansainvälisesti ainoalaatuinen ilmiö. Sama on koettu vähintään yhtä voimakkaana useissa muissa maissa. Myös yli 60-vuotiaiden naisten työhönosallistuminen on vähentynyt Suomen lisäksi useissa muissakin maissa. Sen sijaan 55 - 59-vuotiaiden naisten työhönosallistuminen on yleensä kohonnut. Suomessa se on samalla tasolla kuin 1970-luvun puolivälissä.

² Osuus voi nousta vielä korkeammaksi, jos 65 vuotta täyttäneet jatkavat työn tekoa nykyistä useammin. Vuonna 1998 heitä oli työvoimassa vain 15 000 henkilöä.

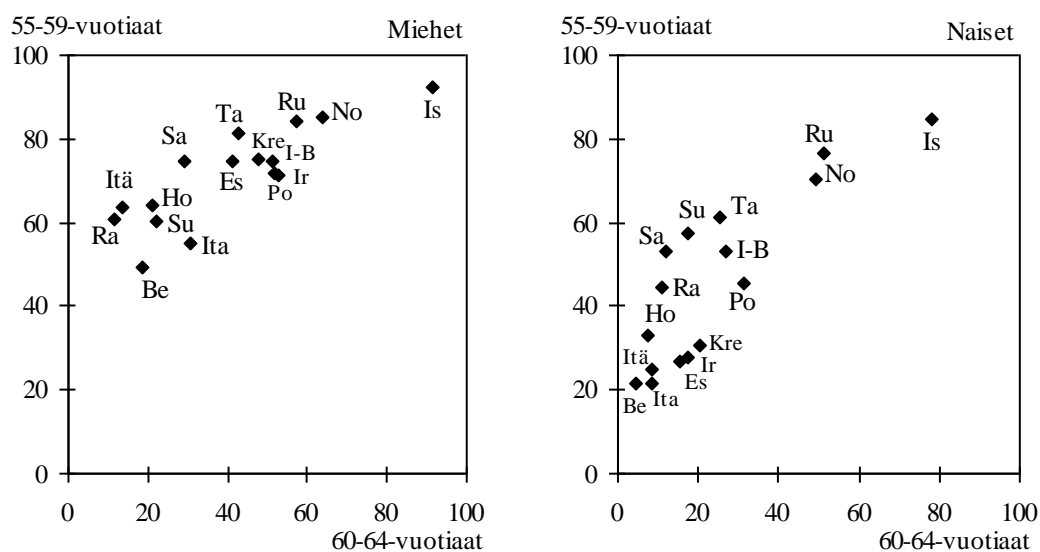
Taulukko 5. Ikääntyvien työvoimaosuuksien muutos vuosina 1975 - 97, prosenttiyksikköä

Maa	Miehet		Naiset	
	55-59-vuotiaat	60-64-vuotiaat	55-59-vuotiaat	60-64-vuotiaat
Hollanti	-15,0	-43,7	14,8	-2,5
Ranska	-15,0	-40,6	6,5	-15,4
Suomi	-14,1	-31,8	-0,1	-10,3
Espanja	-13,3	-30,0	0,3	-3,9
Saksa	-11,8	-29,8	11,1	-5,0
Portugali (-1996)	-10,4	-22,6	7,4	1,8
Ruotsi (-1995)	-7,5	-17,2	16,6	10,0
Norja	-1,2	-12,9	20,6	9,4

Lähde: OECD. Labour Force Statistics.

Ruotsissa ja Norjassa miesten työvoimaosuudet ovat alentuneet vähiten ja naisten jo ennestään korkeat työvoimaosuudet ovat edelleen kohonneet jopa ikäryhmässä 60 - 64-vuotiaat. Kuva Suomen poikkeuksellisen alhaisesta työhönosallistumisesta tuleekin vertailusta muihin Pohjoismaihin, joissa ikääntyvien työhönosallistumisasteet ovat säilyneet kansainvälisesti hyvin korkeina.

Kuvio 6. Ikääntyvien työvoimaosuudet EU-maissa sekä Islannissa ja Norjassa vuonna 1997, prosenttia



Lähde: Norja ja Islanti OECD/LF, muut maat European Commission (1999).

Islanti erottuu muista Pohjoismaistakin korkean työhönosallistumisen maana. Siellä 60 - 64-vuotiaista miehistä yli 90 prosenttia ja saman ikäisistä naisista lähes 80 prosenttia on työelämässä. Norjassa ja Ruotsissa vastaavat osuudet ovat kolmisenkymmentä prosenttiyksikköä alemmat, vaikka 55 - 59-vuotiaista on vielä lähes saman verran työvoimassa kuin Islannissa. Myös Tanskassa on 55 - 59-vuotiaiden työhön osallistuminen yleistä.

Belgiaa lukuun ottamatta yli puolet 55 - 59-vuotiaista miehistä on vielä työelämässä. Tätä vanhempienkin työvoimaosuudet ovat säilyneet melko korkeina Ruotsin, Norjan ja Islannin ohella myös Isossa-Britanniassa, Irlannissa ja Portugalissa. Muissa Länsi-Euroopan maissa 60 - 64-vuotiaista alle puolet on työelämässä. Suomessa ja Hollannissa heistä on työelämässä enää runsas viidennes ja Ranskassa, Belgiassa sekä Itävallassa alle 20 prosenttia.

Islannin, Ruotsin ja Norjan ikääntyvät naiset erottuvat muista korkean työhön osallistumisen takia. Suomi kuuluu mm. Tanskan kanssa ryhmään, missä 55 - 59-vuotiaat ovat vielä yleisesti mukana työelämässä, mutta yli 60-vuotiaiden työvoimaosuudet ovat jo alhaiset. Hyvin vähäistä ikääntyvien naisten työhön osallistuminen on Espanjassa, Hollannissa, Irlannissa ja Itävallassa sekä Belgiassa. Jo 55 - 59-vuotiaiden naisten työvoimaosuudet poikkeavat toisistaan eri maissa enemmän kuin saman ikäisten miesten.

Ikääntyvien työttömyys on Suomessa yleistä

Suomen erityispiirteenä voidaan pitää ikääntyvien miesten alhaista työvoimaosuutta. Tämä piirre korostuu edelleen, kun otetaan huomioon, että 55 - 59-vuotiaista työvoimaan kuuluvista miehistä suuri osa on työttömänä. Tämän ikäisten miesten työllisyysaste Suomessa onkin EU-maiden alhaisin. Vain puolet 55 - 59-vuotiaista miehistä oli vuonna 1997 työllisiä. Niissä maissa, missä tämänikäisten työvoimaosuus oli Suomea alhaisempi, työllisyystilanne on parempi (ks. myös Hytti, 1998).

Taulukko 6. Ikääntyvien työttömyysaste vuonna 1997

Maa	Miehet		Naiset	
	55-59-vuotiaat	60-64-vuotiaat	55-59-vuotiaat	60-64-vuotiaat
Suomi	17,6	7,1	16,5	9,1
Saksa	14,5	9,5	18,1	6,5
Espanja	13,2	7,2	15,9	8,2
Ranska	9,6	4,1	10,2	2,9
Iso Britannia	8,0	7,6	4,8	2,0
Ruotsi (1995)	7,4	10,2	5,6	7,5
Portugali (1996)	7,0	3,3	4,8	2,1
Itävalta	5,8	3,2	2,6	1,3
Hollanti	2,8	(2)	4,0	(6)

Lähde: OECD/LF.

Ikääntyvien työttömyys on Suomen ohella vaikea ongelma Saksassa (osin yhdistymiseen liittyneen rakennemuutoksen seurauksena) ja Espanjassa (missä myös yleinen työttömyysaste on korkea). Myös Ruotsissa yli 60-vuotiaiden työttömyysaste on korkea ja maa poikkeaa muista siinä, ettei siellä työttömyysaste pienene lähelle eläkeikää siirtyäessä. Tämä kuvastanee sitä, ettei Ruotsissa ole käytössä yhtä laajoja työttömiin kohdistuvia varhaiseläkejärjestelyjä kuin muissa maissa. Hollannissa ei OECD:n tilastojen mukaan ole yli 60-vuotiaita työttömiä. Tämä johtuu siitä, ettei yli 57,5-vuotiaan työttömän tarvitse aktiivisesti etsiä työtä. Hollantilaisten oman arvion mukaan 60 - 64-vuotiaiden työttömyysaste on lähellä 55 - 59-vuotiaiden vastaavaa (EU Comission, 1999).

Suomessa ja eräissä muissa maissa yli 60-vuotiaiden työllisyystilannetta kaunistaa se, että monet ovat siirtyneet varhaiseläkkeille. Suomessa 55 - 59-vuotiaiden työvoimaosuutta ja työttömyysastetta on toisaalta kohottanut työttömyyseläkkeen ikärajan asteittainen siirtyminen 55 vuodesta 60 vuoteen. Aikaisemmin 55 - 59-vuotiaiden työttömyysaste oli Suomessa alhainen osin työttömyyseläkkeen alhaisen ikärajan takia.

Työttömyyseläkkeen saantiehtot ja niiden muutokset ovat vaikuttaneet merkittävästi ikääntyvien työmarkkinoihin Suomessa. Kun työttömyyseläkkeen ikäraja nostettiin 55 vuodesta 60 vuoteen (asteittain viiden vuoden aikana) ikääntyvien työttömien toimeentulo turvattiin ns. eläkeputken eli työttömyysturvan lisäpäivien avulla. Tämä merkitsi sitä, että 55 vuotta täytettyään työtön voi olla työttömyyspäivärahalla siihen asti kun täyttää 60 vuotta ja pääsee työttömyyseläkkeelle. Lisäpäivät tulevat normaalin 500 enimmäispäivän jälkeen joten hiukan yli 53-vuotias työtön saattoi olla ”eläkeputkessa” lähes 7 vuotta. Vuodesta 1997 lähtien putkeen ei ole päässyt alle 55-vuotiaana. Putkeen

pääsyn ehtona on, että lisäpäiviin oikeuttavan iän (57 vuotta) täyttänyt ei ole ennen tätä pudonnut työttömyyspäivärahamuotoisen turvan piiristä. Muussa tapauksessa putken (ja eläkkeen) vaihtoehtona on työmarkkinatuki. Työttömät voivat siis joutua melko eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, missä iässä työttömyysturvan enimmäispäivät tulevat täyteen.³

Tämänkaltainen tilanne on heijastunut myös työvoimapolitiikkaan. Ikääntyvien pysymistä ansiosidonnaisen työttömyysturvan piirissä voidaan pitkittää ohjaamalla heitä tukityöpaikkoihin. Tämä helpottaa työttömyysturvan työssäoloehdon (43 viikkoa viimeisten 24 kuukauden aikana) täyttymistä ja pitää työttömät päivärahamuotoisen turvan piirissä. Ennen työssäoloehto täyttyi jo kuusi kuukautta kestäneellä tukityöllä eikä aikaisempaa heikompi palkka vaikuttanut tukityön jälkeisen työttömyyden ansiosidonnaisen päivärahan tasoon (nykyisin päivärahan on oltava vähintään 80 prosenttia aikaisemmasta). Osallistuminen työvoimapolitiittiseen koulutukseen ei kuluta päivärahoikeutta. Vuoden 1999 alusta lukien työvoimapolitiittista koulutusta ei lueta myöskään hyväksi työssäoloehdotta laskettaessa.

Etenkin aikaisemmin tukityö tai työllisyyskoulutus olivat yleinen tapa välttää ansiosidonnaiselta putoaminen ennen eläkeputken pääsyä. Tämä tilanne heijastuu 1990-luvun alkupuolen aineistoihin perustuvissa tutkimuksissa selvästi. Viime vuosina työvoimapolitiikkaan ja työttömyysturvaan tehdyt muutokset ovat yhtäältä vaikeuttaneet työvoimapolitiittisten toimenpiteiden käyttöä vain päivärahoikeuden uusimiseen ja toisaalta helpottaneet avoimien työmarkkinoiden lyhytaikaisten työsuhteiden hyväksymistä.⁴

Kansallisen ikäohjelman seurantaryhmän raportin (1999) mukaan työttömyysriski lähes kaksinkertaistui 52 ja 53 ikävuoden välillä, kun eläkeputken päästiin 53-vuotiaana. Vuonna 1997 työttömyysriskin havaittava kasvu tapahtui vasta 55 vuoden iässä, johon ikään putken pää on siirtynyt (ks. myös kuvio 10). Työttömyyseläke on siten järjestelmä, joka vaikuttaa ikääntyvien työssäpysymiseen jo paljon ennen kuin varsinainen eläkkeelle siirtyminen tapahtuu. Sitä ei luonnollisesti aina käytetä tietoisena henkilöstön nuorentamisen välineenä, mutta se vaikuttaa ainakin saneeraus- ja muissa henkilöstön vähentämistapauksissa irtisanottujen valikoitumiseen.

³ Vuoden 2000 alusta ns. tulevan ajan vaatimus poistui ja työttömyyseläkkeen voi saada myös työmarkkinatuen varassa oleva yli 60-vuotias työtön, jos työhistoriassa on viisi vuotta työtä viimeisen 15 vuoden aikana.

⁴ Ansiosidonnaisen (tai perus-) päivärahan saanti edellyttää noin 10 kuukauden työssäoloa viimeisten kahden vuoden aikana ja päivärahan suuruus määräytyy näiden tulojen mukaan (80 prosentin sääntöön asti). Aikaisemmin riitti 6 kuukauden työsuhde ja päivärahan suuruus määräytyi aikaisempien ansioiden mukaan, jos ne olivat paremmat. Kun valtion ja kuntien tukityöt olivat yleensä 6 kuukauden mittaisia, kannatti hyväksyä heikompiakin ansio tältä ajalta. Osallistuminen työvoimakoulutukseen kartutti aikaisemmin työssäoloehdotta. Toisaalta 55 vuotta täyttänyt työtön voi nyt ottaa vastaan pienipalkkaista ja lyhytaikaista (enintään 10 kuukautta) työtä ilman, että se heikentää hänen mahdollista työttömyyseläkettään.

3. Pyrkivätkö työnantajat eroon vanhenevista työntekijöistä vai työntekijät eroon työstä?

Etenkin 1990-luvun laman jälkeen on alettu puhua ikärasismista siinä mielessä, että vanhenevia työntekijöitä kohdeltaisiin kaltoin työmarkkinoilla. Pyrkimyksiä irtisanoa vanhenevia työntekijöitä ja karttaa heidän palkkaamistaan on selitetty monella tavalla. Ensinnäkin työttömyyseläke tarjoaa heille usein ”pehmeän” vaihtoehdon vanhuuseläkkeelle saakka ja työntekijöiden uskotaan haluavan irti työelämästä. Toiseksi suurten työnantajien täysi omavastuu henkilöstönsä mahdollisista työkyvyttömyyseläkemenoisista ja työkyvyttömyysriskin kohoaminen iän mukaan houkuttelee pitämään henkilöstön mahdollisimman nuorena. Kolmanneksi vanhenevien työntekijöiden tuottavuuden suhteessa heidän työvoimakustannuksiinsa pelätään jäävän alemmiksi kuin nuoremmilla. Näin etenkin aloilla, joilla tuotantomenetelmät muuttuvat nopeasti.

Haluavatko ihmiset varhain eläkkeelle?

Kyselytutkimukset antavat usein tuloksen, että ihmiset haluavat aikaisin eläkkeelle. Esimerkiksi Niemelän ym. Kuopion lääniä koskevan tutkimuksen mukaan 45 - 54-vuotiaista vielä työelämässä olleista lähes puolet (46 %) ja 55 - 64-vuotiaista kaksi kolmasosaa halusi varhaiseläkkeelle. Luvut ovat huomattavan suuria, koska tämän ikäisistä monet ovat jo eläkkeellä. Kuopion läänissä tutkimuksen tekoaikaan 1990-luvun alussa 45 - 54-vuotiaista 13 prosenttia ja 55 - 64-vuotiaista 66 prosenttia oli jo eläkkeellä (Niemelä et al., 1995) .

Tutkimuksen mukaan eläkehakuisuutta aiheuttavat monet tekijät. Heikentynyt työkyky, huono palkka, alhainen arvostus työssä tai työn fyysinen rasittavuus ja tarpeettomuuden tunne työelämässä lisäävät eläkkeelle siirtymishalukkuutta. Kun nämä tekijät yhdistyvät, eläkehakuisuus kasvaa moninkertaiseksi. Tämä vastaa myös muissa tutkimuksissa saatua johtopäätöstä, että eläkehakuisuuteen vaikuttavat enemmän työhön ja työympäristön liittyvät työntekijät kuin eläkkeiden tasoon ja eläkkeelläoloon liittyvät vetovoimat (Hytti, 1998).

Yleisenä perusteluna varhaiselle eläkkeelle siirtymiselle on pitkä työura (”oma osuus on jo tehty”). Laajan työttömyyden aikana varhainen eläkkeelle siirtyminen voidaan nähdä myös uhrauksena nuorten hyväksi. Niukat työpaikat jätettäisiin mielellään nuorten käyttöön. Tällainen altruismi ei kuitenkaan sovi reaali maailmaan. Yhtäältä tiedetään, että eläkkeelle siirtymishalu riippuu myös eläkkeen ehdoista, vaikka ääneen lausuttuna syynä olisi työn kokeminen raskaaksi tai halu helpottaa nuorten työn saantia. Toisaalta työpaikat eivät ole siinä mielessä pysyviä, että eläkkeelle siirtyminen vapauttaisi ne muiden täytettäväksi. Vuorotteluvapaan kaltaista tiukkaa linkkiä eläkkeelle siirtymisen ja työpaikan uudelleentäytön välille ei voida normaalisti taata.

Vaikka eläkehakuisuuden taustalla on monia tekijöitä, todellisessa valintatilanteessa eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat myös taloudelliset ehdot eli mikä on nettotulokerätyä eläkkeellä verrattuna siihen, että jatkaisi työssä (Hakola, 1999). Tästä on myös käytännön esimerkki Ruotsista. Kun siellä heikennettiin osa-aikaeläkkeen ehtoja, osa-aikaeläkkeelle siirtyvien määrä romahti nopeasti.

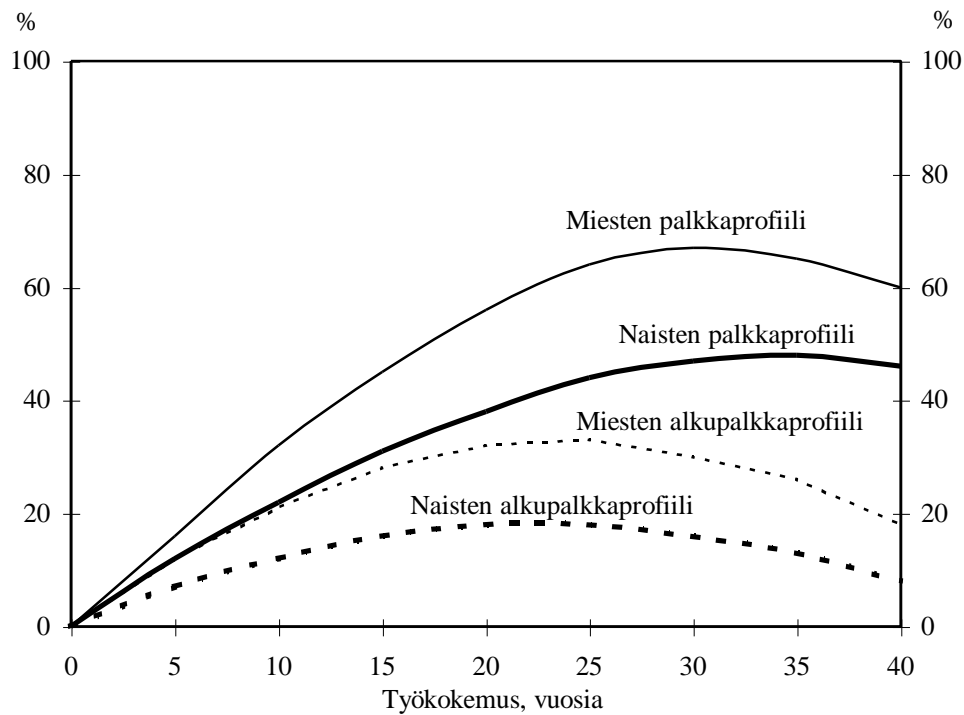
Osa-aikaeläke otettiin Ruotsissa käyttöön vuonna 1976. Se oli taloudellisesti varsin houkutteleva, koska kattoi 65 prosenttia ansionmenetyksestä. Eläkkeen suosio kasvoi nopeasti ja vuonna 1980 useampi kuin joka neljäs osa-aikaeläkkeeseen oikeutettu (60 - 64-vuotias tietyn minimitulotason ylittävä) oli osa-aikaeläkkeellä (Lindell, 1997). Vuonna 1981 korvaustasoa laskettiin 50 prosenttiin ja eläkkeen suosio romahti. Vuonna 1987 palautettiin 65 prosentin korvaustaso ja eläkkeiden määrä kääntyi uudelleen kasvuun. Vuonna 1994 tehdyn eläkeuudistuksen yhteydessä osa-aikaeläke päätettiin poistaa eikä uusia osa-aikaeläkkeitä myönnetä enää vuoden 1999 jälkeen. Samalla korvaustaso laskettiin 55 prosenttiin ja saantiehtoja kiristettiin muutenkin. Osa-aikaeläkeläisten määrä onkin nopeasti supistunut.

Työeläkejärjestelmän kypsyminen on nostanut Suomessa eläketurvan sellaiselle tasolle, että se tarjoaa jo kohtuullisen toimeentulon. Lisäksi monilla on säästöjä ja varallisuutta. Vapaa-ajan arvostuksen ei tarvitse olla kovin suuri, kun varhaiseläke nähdään kokonaisuhyvinvointia lisääväksi vaihtoehtoksi. Eläkevaihtoehto tuntuu entistä houkuttelevammalta, jos työtulon jatkumista ei koeta varmaksi. Työttömyysturvaan verrattuna varhaiseläke on hyvin kilpailukykyinen vaihtoehto.⁵

Työttömyysuhkaa kokevilla eläkkeelle jäämisen houkuttelevuutta lisää se, että työttömyyden jälkeiset alkupalkat ovat keskimäärin selvästi alempia kuin samanikäisten keskipalkat. Monien on mahdoton löytää uutta työtä, jossa palkka olisi yhtä korkea tai korkeampi kuin työttömyyttä edeltävässä työssä. Kun työkokemuksen vaikutus palkkaan on suurimmillaan miehillä noin 30 vuoden työkokemuksen kohdalla lähes 70 prosenttia ja naisilla noin 50 prosenttia, on työkokemuksen vaikutus työttömyyden jälkeiseen alkupalkkaan paljon vähäisempi. Työllistyneiden alkupalkoissa työkokemuksen vaikutus on suurimmillaan noin 20 vuoden kohdalla miehillä noin 30 ja naisilla 20 prosenttia. Sen jälkeen ikä alkaa painaa ja työkokemuksen bonus-merkitys pienentyä niin, että 35 - 40 vuoden työkokemuksen vaikutus on jo pieni.

⁵ Taloudellisten insenttiivien ja muiden tekijöiden merkitystä varhaiseläkkeelle jäämisessä tarkastellaan tämän tutkimushankkeen toisessa osassa.

Kuvio 7. Työkokemuksen vaikutus alkupalkkaan ja keskipalkkaan



Lähde: Kyyrä, 1997a.

Työkokemuksen vaikutuksesta palkkatasoon on Korkeamäki (1999) saanut eri menetelmillä hiukan erilaisia tuloksia. Työkokemuksen karttumisen nostaa aluksi palkkatasoa melko selvästi, mutta pitkänkään työkokemuksen jälkeen vaikutus ei vähene kuten kuviossa 7 tapahtuu erityisesti miesten kohdalla. Palkkaprofiili tasaantuu noin 30 - 35 vuoden työkokemuksen jälkeen. Työkokemuksen vaikutusta työttömyyden jälkeisiin alkupalkkoihin Korkeamäki ei käsittele.

Työllistymisen jälkeisen uuden palkan ja työttömyysturvan antaman toimeentulon välinen suhde vaihtelee jonkin verran iän mukaan (Kyyrä, 1997b). Yksin asuvilla ikääntyneillä se jää hiukan pienemmäksi kuin muilla yksin asuvilla tai yksinhuoltajilla, mutta vanhoilla perheellisillä hiukan korkeammaksi kuin muilla vastaavassa perheasemassa olevilla. Tämä voi kuvastaa sitä, että työttömyyseläkkeeseen oikeutetuille (tai ”putkessa” oleville) ansiosidonnaista työttömyysturvaa saaville täytyy olla tarjolla melko hyväpalkkainen työ ennen kuin se otetaan vastaan.⁶

⁶ Aineistossa on varsin vähän ikääntyneitä työllistyneitä, koska vanhoissa ikäryhmissä työllistyneiden osuudet ovat alhaiset. Kyyrän estimoimat hypoteettiset korvaussuhteet (ominaisuuksia vastaava palkka uudessa hypoteettisessa työssä) osoittavat, että kannustinongelmat eivät vaihtelee iän mukaan, jos työttömyyseläkeputkeen liittyvää ”loukkua” ei oteta huomioon.

Eläkehakuisuutta voi pitää yllä se, että epävarmuus työpaikan säilymisestä on laman seurauksena pysyvästi kasvanut. Samalla vanheneva työvoima on vakuuttunut siitä, että ammattitaitoa vastaavan uuden työpaikan löytäminen työttömäksi jouduttua on mahdotonta. Vain 15 prosenttia ikäryhmässä 55 - 64-vuotiaat uskoo saavansa ammattitaitoaan vastaavaa työtä, jos jää työttömäksi (Ylöstalo, 1999). Vastaava osuus kymmentä vuotta nuoremmilla on 44 prosenttia ja alle 35-vuotiailla yli 80 prosenttia. Tämä usko on muissa ikäryhmissä kohentunut selvästi lamavuosista, mutta ikääntyneillä näin ei ole käynyt.

Saako ikääntyvä uutta työtä?

Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen yhteydessä haastateltiin vuosina 1996 - 1997 kymmenessä kaupungissa yli 10 000 työtöntä 50 - 58-vuotiaasta työnhakijaa, jotka olivat olleet työttömänä yli puoli vuotta. Yllättävän moni eli lähes puolet heistä toivoi ansiotyöhön paluuta. Useimmat halusivat päätoimista työtä avoimilla työmarkkinoilla, pieni osa tukityötä tai osa-aikatyötä. Kolmannes haastatelluista toivoi pääsevänsä eläkkeelle. Lopuista vähäinen osa toivoi pääsevänsä koulutukseen ja muut halusivat työttömyytensä jatkuvan (Rajavaara ja Viitanen, 1998).

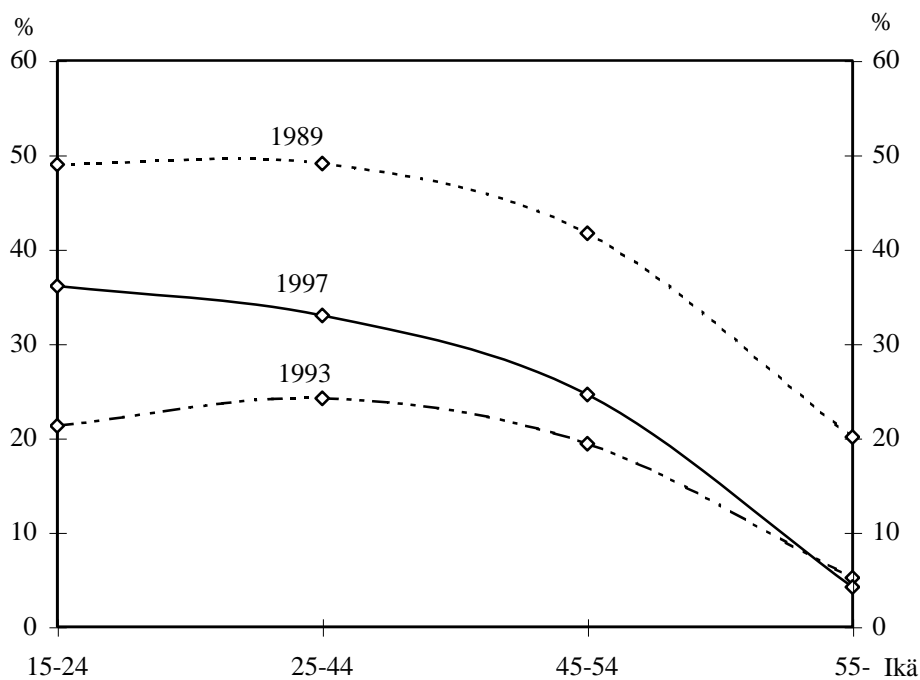
Vaikka työhön paluuhalukkuus iäkkäiden pitkäaikaistyöttömien joukossa näyttää yleiseltä, vain harva odottaa saavansa työtä. Lähes kaksi kolmasosaa haastatelluista otaksui olevansa vuoden kuluttua edelleen työtön. Vain viidennes uskoi työhön sijoittumiseen ja heistäkin alle puolet piti työn löytymistä avoimilta työmarkkinoilta mahdollisena.

Rajavaaran ja Viitanen (1998) mukaan ristiriita työmarkkinatoiveiden ja -odotusten välillä heijastuu siinä, että vain kolmannes ikääntyneistä pitkäaikaistyöttömistä suuntautuu ensisijaisesti työmarkkinoille. Eläkkeelle tai työkyvyn selvittämiseen suuntautuneiden osuus on sen sijaan suuri. Pitkäaikaistyöttömyys ja odotukset sen jatkumisesta on siten omiaan lisäämään eläkehakuisuutta, vaikka työmarkkinoille paluuta vielä haluttaisiin.

Työttömien työllistymistä koskevat selvitykset tukevat ikääntyvien käsityksiä vaikeudesta löytää ammattitaitoa vastaavaa työtä, jos joutuu työttömäksi. Ikääntyneistä työttömistä vain hyvin harva työllistyy avoimille työmarkkinoille. Työllistymistodennäköisyys alenee monotonisesti. Vuoden lopussa työttömänä olleiden yli 54-vuotiaiden todennäköisyys työllistyä seuraavan vuoden aikana oli 1980-luvun lopun suhdannenoussussa vielä kohtuullinen, noin 20 prosenttia. Muissa ikäryhmissä vastaava luku oli 40 - 50 prosenttia. Laman pohjalla vuonna 1993 vain viisi prosenttia yli 54-vuotiaista vuotaa aikaisemmin työttömänä olleista oli työssä. Muissa ikäryhmissä osuus oli 20 - 25 prosenttia. Lama alensi kaikkien työllistymistodennäköisyyttä, joskin suhteellinen aleneminen oli vanhoissa ikäryhmissä suurin.

Työllisyyden viime vuosina kohentuessa tilanne on muuttunut. Työllistymistodennäköisyydet ovat kohonneet muissa ikäryhmissä, mutta yli 54-vuotiaiden kohdalla se on edelleen alentunut. Alle 45-vuotiaista vuoden 1996 lopulla työttömänä olleista yli kolmannes oli työssä vuoden kuluttua. Ikäryhmässä 45 - 54-vuotiaat työllistyneiden osuus oli hiukan korkeampi kuin laman pohjalla, mutta vanhimmassa ikäryhmässä alempi eli alle 5 prosenttia.

Kuvio 8. Työllistyneiden osuus edellisen vuoden lopun työttömistä iän mukaan vuosien 1989, 1993 ja 1997 lopussa



Lähde: Ehdotus Kansallisen Ikäohjelman seurantajärjestelmäksi, 1999. Liitetaulukon 6 aineisto.

Aho ja Österman (1999) ovat tutkineet vuosien 1989, 1993 ja 1995 alussa työttömänä olleiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille saman vuoden loppuun mennessä. Heidän mukaansa työllistymistodennäköisyys alkoi vuosina 1989 ja 1993 selvästi laskea vasta noin 48 vuoden iässä, laskun jyrkentyessä 53 vuoden iässä ja tasaantuessa hyvin alhaisella työllistymistodennäköisyyden tasolla 60 vuoden iässä. Tämä tulos kuvaa hyvin edellä tarkasteltua ”työttömyyseläkeputken” vaikutusta. Vuonna 1995 työllistymistodennäköisyyden tasainen lasku alkoi jo 35 ikävuoden jälkeen. Tämä vastaa kuvion 8 tilannetta vuonna 1997, vaikka kuviossa ovat mukana muutkin kuin avoimille työmarkkinoille työllistyneet.

Ikääntyvien työttömyys päättyy todennäköisimmin muuhun syyhyn kuin avoimille työmarkkinoille työllistymiseen. Työvoimakoulutukseen tai tukityöhön siirtyminen oli etenkin aikaisemmin yleinen syy 50 - 54-vuotiaiden työttömyyden päättymiseen. Tällöinkään ei usein ollut kysymys siitä, että olisi parannettu mahdollisuuksia siirtyä avoimille työmarkkinoille. Työvoimapoliittisiin toimenpiteisiin osallistumalla turvat-

tiin ansiosidonnaisen työttömyysturvan jatkuminen siihen asti kunnes oikeus lisäpäiviin alkoi. Tätä arviota tukee myös se, että 50 - 54-vuotiaat ansiosidonnaisen päivärahan saajat siirtyivät suhteellisesti useammin työvoimapolitiittisille toimenpiteille kuin samanikäiset peruspäivärahan saajat (Pyy-Martikainen, 1999).

Työttömyyseläkeputkessa olevilla (55 - 59-vuotiaat) työttömyyden päättyminen on harvinaista. Se voi päättyä lähinnä avoimille työmarkkinoille työllistymiseen, jos odotettavissa oleva alkupalkka on hyvä tai muulle eläkkeelle siirtymiseen, jos esimerkiksi työkyky on työttömyysaikana mennyt. Nykyisin ei myöskään peruspäivärahaa tai ansiosidonnaista päivärahaa saavien kohdalla liene suuria eroja työttömyyden päättymistavoissa. Sen sijaan työmarkkinatuen varassa olevien työttömyyden päättymiskanavat voivat poiketa päivärahaturvan piirissä olevien vastaavista, koska työmarkkinatuella pitempään olleet eivät ole oikeutettuja työttömyyseläkkeeseen.

Harvat rekrytointia koskevat selvitykset tukevat käsityksiä siitä, ettei ikääntyviä rekrytoida muuta kuin poikkeustapauksissa. Rantalan (1999) tutkimus käsitteli työpaikan vaihdoksia ja muita rekrytointeja vuonna 1997 kattavasti. Sen mukaan yli 55-vuotiaisiin kohdistuvia rekrytointeja oli alle prosentti kaikista, vaikka tämän ikäisen työvoiman osuus on lähes 10 prosenttia.

Viime aikoina on alettu kasvavasti puhua ikäsyrynnästä työssä ja työhönotossa. Tällä tarkoitetaan ikääntyvien kokemia ongelmia, kuten heikkoja etenemismahdollisuuksia ja työhönottohaastatteluihin pääsyn vaikeutta. Ikääntyvien heikko asema rekrytoinneissa käy ilmi mm. siinä, että monissa työpaikkailmoituksissa on ikärajat tai -suositukset. Vaikka suoranaista ikäsyrynnästä on vaikea saada luotettavaa kuvaa, ikääntyneet kokevat työnhaussa ilmenevät vaikeudet ilmauksiksi tästä. Kouvosen (1999) tutkimuksen mukaan myös työnantajista osa on sitä mieltä, että heidän yrityksissään on töitä, joihin ikääntyvien (yli 45-vuotiaiden) on vaikea sopeutua ja että eläkelait vaikeuttavat ikääntyvien palkkaamista. Tämä osa ei tutkimuksen mukaan kuitenkaan ole kovin suuri.

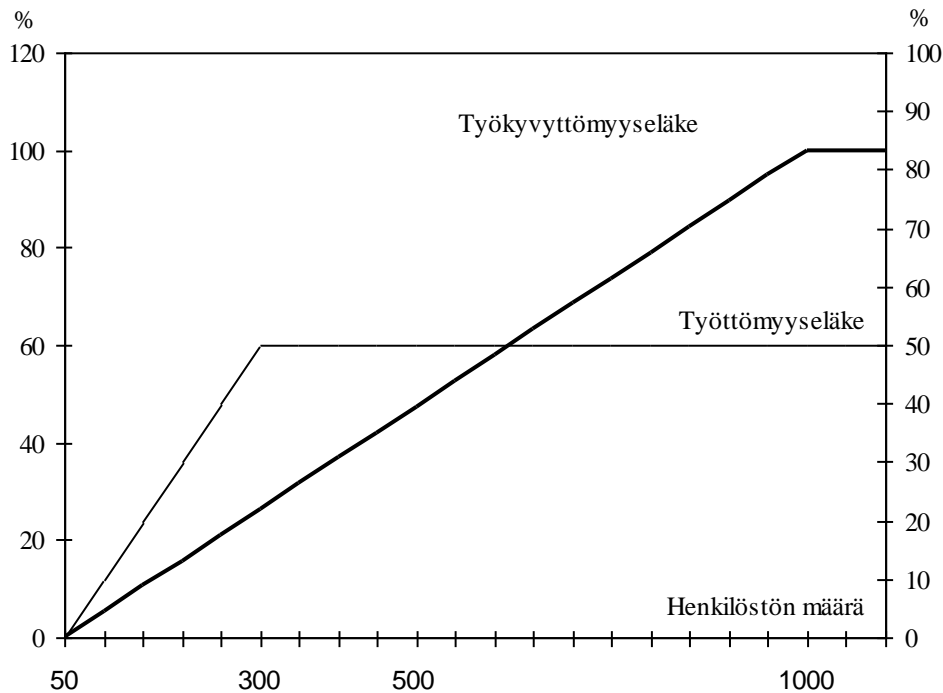
Karttavatko työnantajat ikääntyviä työntekijöitä työkyvyttömyysriskin takia?

Työnantajat voivat nähdä irtisanomisten kohdistamisen ikääntyviin taloudellisesti perustelluksi toimenpiteeksi. Iän myötä kohoava työkyvyttömyysriski nostaa ikääntyvistä maksettavia eläkevakuutusmaksuja. Mikäli työkyvyttömyys realisoituu, joutuu suurtyönantaja maksamaan työkyvyttömyyseläkekustannukset täysimääräisesti (lineaarisesti nollasta alle 50 henkilön yrityksessä 100 prosenttiin 1000 työntekijää suuremmassa yrityksessä kohoava omavastuu). Aikaisemmin työttömyyseläkkeeseen ei liittynyt mitään omavastuuta, nykyisin se on maksimissaan 300 työntekijän yrityksessä 50 prosenttia, joten se on useimmissa tapauksissa edelleen ”halvempi” vaihtoehto kuin työkyvyttömyyseläke.⁷ Lisäksi työkyvyttömyyttä yleensä edeltää sairausajan palkanmaksu, kun

⁷ Omavastuut ovat muuttuneet vuoden 2000 alusta lähtien siten, että ne ovat samat sekä työttömyyseläkkeessä että työkyvyttömyyseläkkeessä. Omavastuu kasvaa lineaarisesti henkilökunnan määrän kasvaessa 50 henkilöstä 810 henkilöön, jolloin omavastuu on maksimissaan 80 %.

taas työttömyyseläkekustannukset lankeavat vasta usean vuoden viiveellä työttömyysajan päivärahakauden jälkeen (ks. Hytti, 1998).

Kuvio 9. Työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeen omavastuu työnantajan koon mukaan (vanha käytäntö)⁷



Yrityskoon ja eri ikäisten työttömyysriskin välistä yhteyttä selvitettiin suuren paneeliaineiston avulla (aineistosta tarkemmin Korkeamäki, 2000). Työttömäksi joutuneet ryhmiteltiin työttömyyttä edeltävän tai edeltävien työnantajien yrityskoon mukaan kolmeen ryhmään siten, että ryhmittely vastaa eläkekustannusten omavastuiden tuolloisia porrastuksia. Alle 50 työntekijän yrityksistä varhaiseläkkeille joutuneiden eläkekustannukset hoidetaan yhteisistä varoista, keskimäärin (50 - runsaat 500 työntekijää) yrityksissä omavastuuprosentti on työkyvyttömyyseläkkeissä pienempi kuin työttömyyseläkkeissä ja suurissa yrityksissä suhde on päinvastainen.

Sekä keskimääräinen riski joutua työttömäksi että iän mukainen työttömyysriskiprofiili on erilainen eri kokoisissa yrityksissä. Keskimääräinen työttömyysriski on suurin pienissä yrityksissä ja pienin suurissa. Erot ovat melko suuret. Alle 50 henkilön yrityksissä työskentelevien todennäköisyys joutua työttömäksi on tällä vuosikymmenellä ollut noin kaksinkertainen verrattuna vastaavaan todennäköisyyteen yli 500 henkilön yrityksissä. Erossa heijastunevat mm. aloittavien yritysten vaikeudet. Niistä suuri osa lopettaa toimintansa muutaman vuoden sisällä.

Taulukko 7. Työttömyysriski eri kokoisissa yrityksissä vuosina 1993, 1995 ja 1997

Yrityskoko	1993	1995	1997
Pienet (-49)	12,9	8,0	5,5
Keskisuuret (50-499)	8,8	5,1	3,3
Suuret (500-)	6,5	3,7	2,6
Kaikki	9,4	5,8	3,9

Laman ollessa syvimmillään työttömyys kohtasi todella laajoja joukkoja. Yrityssektorilla vuoden 1992 lopussa työskennelleistä lähes 10 prosenttia oli vuoden kuluttua työttömiä. Pienissä yrityksissä työttömyysriski oli 13 prosenttia. Kasvun päästyä tukevalle pohjalle myös työttömyysriski on pienentynyt. Vuonna 1997 se oli kaikissa yrityskokoluokissa alle puolet vuosikymmenen alun tasosta.

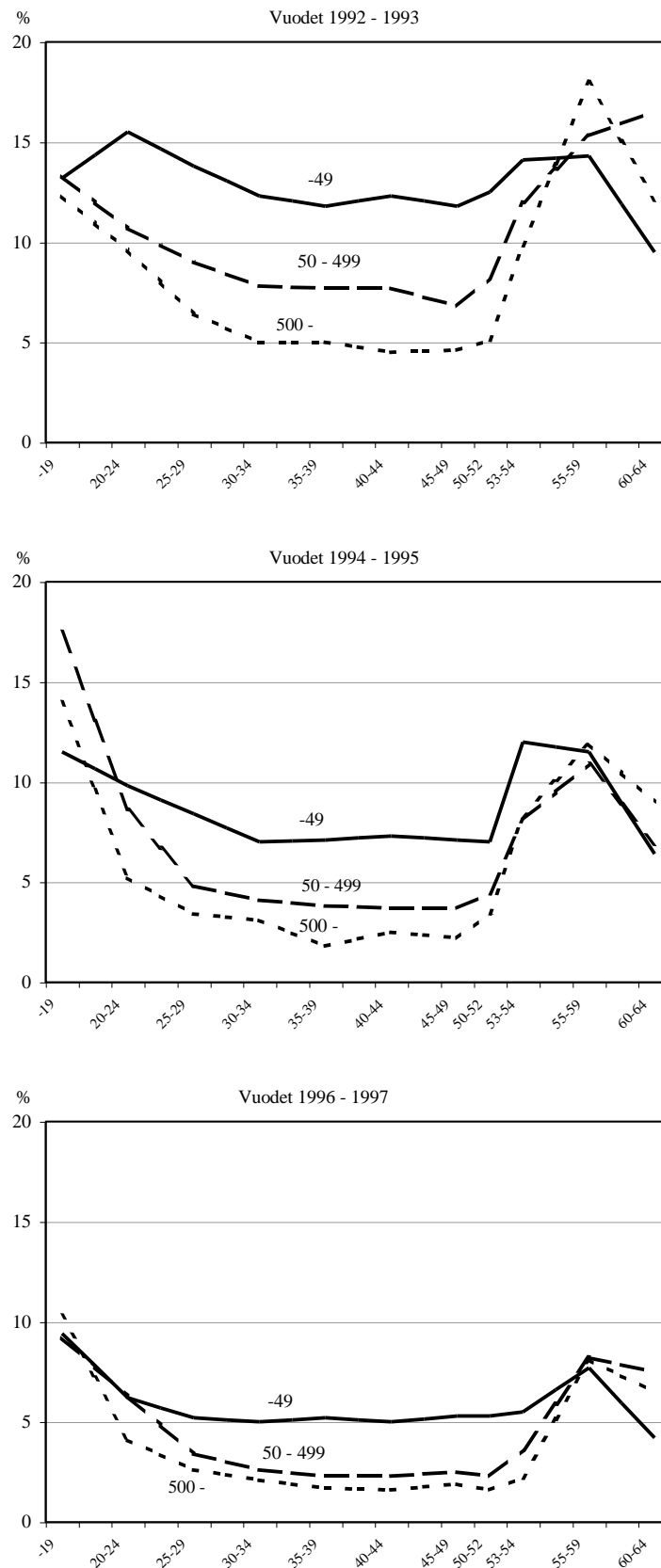
Nuorilla työttömyysriski on suuri yritysکوosta riippumatta (kuvio 10). Tämä kuvastanee yhtäältä työuran alkuun liittyvää oman paikan hakemista. Nuoret sanovat herkästi itsensä irti, jos eivät koe olevansa oikealla alalla tai muuten viihtyvänsä työpaikassa. Toisaalta nuorten suuri riski joutua työttömäksi kuvastaa työsopimuskäytäntöä. Viimeksi tulleet sanotaan ensin irti, jos vähennyksiä on tehtävä.

Työttömyysriski alenee työmarkkinoille tulovaiheen jälkeen. Suurissa yrityksissä aleneminen on hyvin jyrkkä ja työttömyysriski säilyy alhaisena hiukan yli 50 vuoden ikään asti. Yli 500 henkilön yrityksissä jäi 30 - 50-vuotiaiden työttömyysriski laman syvimpinä vuosinakin alle 5 prosenttiin eli puoleen keskimääräisestä. Pienissä yrityksissä työttömyysriski alenee myös työmarkkinoille tulovaiheen jälkeen, mutta säilyy runsaaseen 50 ikävuoteen vähintään kaksinkertaisena suuriin yrityksiin nähden.

Työttömyyseläkeputken alkupäässä eli vuoteen 1996 saakka noin 53 vuoden iässä ja nykyisin 55 vuoden iässä työttömyysriski taas kasvaa kaikissa yrityskokoluokissa suunnilleen samalle tasolle. Riskin kasvu on pienissä yrityksissä kuitenkin vaatimaton. Suurissa yrityksissä työttömyysriski vähintään kaksin- tai kolminkertaistuu.

Yrityskoon mukaiset erot pätevät yrityssektorin kaikilla toimialoilla rakennustoimintaa lukuun ottamatta. Siellä työttömyysriski on kaiken kokoisissa yrityksissä korkeampi ja iän mukaiset erot vähäisempiä. Rakennusosalalla ei sovelleta omavastuita. Tämä voi osittain selittää eroa muihin aloihin. Työttömyysriskiprofiilit eri kokoisissa yrityksissä näyttävät myös säilyvän, vaikka työttömyysriskit kauttaaltaan alenisivat tai nousisivat.

Kuvio 10. Työttömyysriski iän mukaan eri kokoisissa yrityksissä vuosina 1993, 1995 ja 1997¹



1. Työttömiksi tulleiden osuus edellisen vuoden lopun työllisistä iän ja yrityskoon mukaan. Yrityssektorin palkansaajat.

Yrityskoon mukaisiin eroihin työttömyysriskissä on varmaan useita syitä. Pienissä yrityksissä työvoiman vähennyksiä ei voida suunnata valikoiden samalla tavalla kuin suurissa, vaan vähennykset heijastelevat läheisemmin henkilöstörakennetta. Se, että työttömyysriski moninkertaistuu ikääntyvien kohdalla suurissa yrityksissä selittyy osin sillä, että pelko työkyvyttömyyseläkkeen omavastuun lankeamisesta toimii kannustimena ikääntyvien irtisanomiseen siinä vaiheessa, kun he pääsevät työttömyyseläkeputkeen. Tähän vaikuttaa luonnollisesti myös työntekijöiden halukkuus tällaiseen ratkaisuun. Vaikka työttömyyseläkkeestäkin aiheutuu suurille yrityksille kustannuksia, ne ovat useimmissa tapauksissa (ainakin yli 500 työntekijän yrityksissä) työkyvyttömyyseläkettä pienemmät ja lankeavat vasta eläkkeelle siirryttäessä, parhaassa tapauksessa seitsemän vuoden kuluttua. Pienissä yrityksissä ei ole samanlaisia kustannussyitä kohdistaa irtisanomisia vanhoihin, koska alle 50 henkilön yrityksissä varhaiseläkkeisiin ei liity työnantajan omavastuuta, vaan ne kustannetaan yhteisvastuullisesti.

Myös työttömyyseläkkeestä aiheutuvia yritysکوhtaisia kustannuksia voidaan välttää, jos ikääntyvät henkilöt voidaan sijoittaa saman yritysryppään piirissä toimiviin alle 50 henkilön yrityksiin ennen irtisanomisia⁸. Tähän suuntaan viittaavat tiedot työpaikan koon muutoksista ennen työttömäksi joutumista. Oheisessa taulukossa on esitetty työttömyysriskit eräille työvoimaryhmille 41 - 50 ja 51 - 64 vuoden iässä. Ryhmät on koottu sen mukaan, mikä on ollut työpaikan koko kahtena peräkkäisenä vuotena ennen mahdollista työttömyyttä.

Taulukon 8 tuloksiin liittyy se varaus, että eräissä tapauksissa työpaikan vaihtamisen jälkeen työttömäksi jääneitä on otosaineistossa melko vähän. Valtaosa työttömäksi jääneistä ikääntyneistä (vuosina 1994 - 1997 yli 85 %) ei ole vaihtanut työpaikkaa ennen työttömäksi jäämistä. Eri ryhmien väliset erot ovat kuitenkin niin suuret, että niitä voidaan pitää ainakin suuntaa antavina.

⁸ Bo Lundqvist (1996) viittaa myös tähän ongelmaan arvioidessan työttömyyseläkejärjestelmän toimivuutta.

Taulukko 8. Työttömäksi joutumisriski eräissä työvoimaryhmissä vuosina 1993 - 96¹

Työpaikan koko	41-50-vuotiaat	51-64-vuotiaat	Riskin muutos
Pieni-pieni	4,7	6,7	2,0
Pieni-keskisuuri	5,6	8,2	2,6
Pieni-suuri	6,4	15,8	9,4
Keskisuuri-pieni	6,5	10,1	3,6
Keskisuuri-keskisuuri	2,6	6,6	4,0
Keskisuuri-suuri	3,9	11,2	7,3
Suuri-pieni	3,7	21,2	17,5
Suuri-keskisuuri	3,2	11,2	8,0
Suuri-suuri	1,8	7,4	5,6

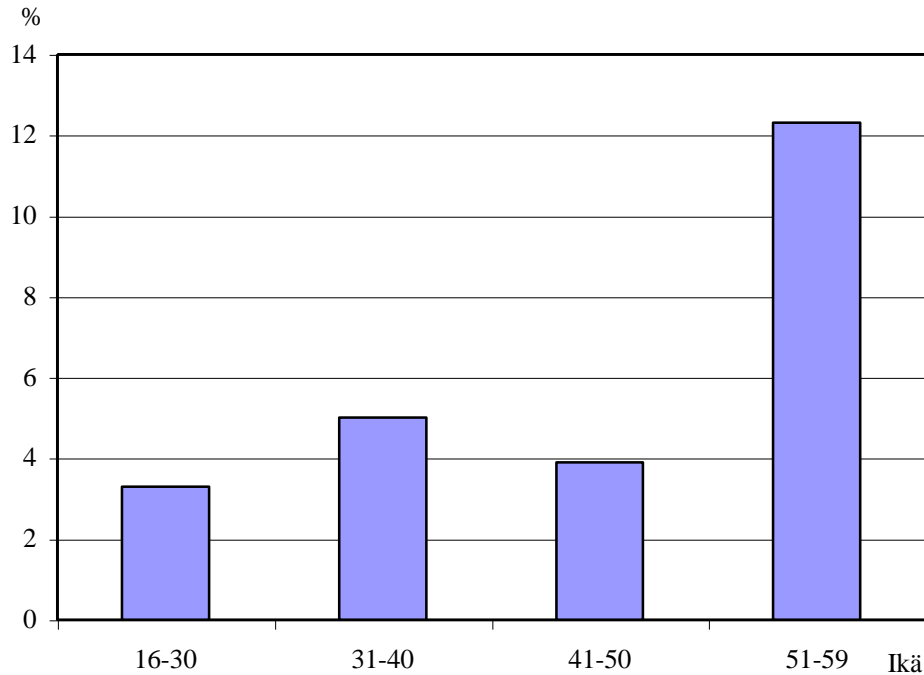
1. Työttömänä vuoden lopussa olevien osuus kyseisen ryhmän työllisistä vuotta aikaisemmin. Esimerkiksi 6,4 prosenttia 41 - 50-vuotiaista, jotka olivat siirtyneet pienistä yrityksistä suuriin oli vuoden kuluttua työttömänä.

Työttömyysriski on pienin niillä, jotka eivät ole vaihtaneet työpaikkaa (tai ovat vaihtaneet saman kokoluokan yritykseen). Työttömyysriski kasvaa iän mukana kaikissa tapauksissa. Riskin kasvu on ylivoimaisesti suurin, kun on siirrytty suuresta yrityksestä pieneen. Kasvu on lähes kaksinkertainen päinvastaiseen suuntaan siirtyneisiin verrattuna.⁹ Keskisuurista pieniin yrityksiin siirtyneillä työttömyysriskin kohoaminen työttömyyseläkeputken ikärajan lähestyessä ei korostu samalla tavalla. Tämä voi kuvata sitä, että keskisuurilla yrityksillä ei ole samanlaisia mahdollisuuksia tehdä yritysryppään sisäisiä henkilöstösiirtoja kuin suurilla yrityksillä.

Työttömyyseläkkeen vaikutus työmarkkinasiirtymiin kuvastunee myös kuviosta 11. Siinä on esitetty suurista yrityksistä pieniin siirtyneiden osuus pienistä yrityksistä työttömäksi jääneistä ikäryhmittäin. Siirtyneiden osuus on 51 - 59-vuotiaiden joukossa moninkertainen muihin ikäryhmiin verrattuna. Kun muissa ikäryhmissä yli 500 työntekijän yrityksistä siirtyneiden osuus pienistä (alle 50 työntekijän) yrityksistä työttömäksi jääneissä vuosina 1995 - 97 oli nelisen prosenttia, oli se työttömyyseläkeikää lähestyvien joukossa yli 12 prosenttia. Tämän tarkastelun valossa eläkkeiden omavastuun välttämiseen tähtäävä ikääntyvien ”kierrätys parkkiyhtiöiden” kautta työttömiksi ei ole määrällisesti suuri ongelma, mutta sitä esiintyy.

Kuvio 11. Suurista yrityksistä siirtyneiden osuus pienistä yrityksistä työttömäksi joutuneissa ikäryhmittäin vuosina 1995 - 97¹

⁹ Työpaikan vaihtuminen pienestä suureen yritykseen on eräissä tapauksissa seurausta yritysfuusiosta. Fuusion jälkeen toteutetaan usein henkilöstöjärjestelyjä, joiden seurauksena ikääntyvien irtisanomiset kasvavat. Erityisen selvästi tämä on näkynyt 1990-luvulla rahoitusallalla esimerkiksi paikallisten säästöpankkien fuusioituessa Säästöpankki Suomeksi, joka kuitenkin pian lopetettiin.



1. Tarkastelussa ovat mukana vuosina 1995 - 97 pienistä (alle 50 työntekijän) yrityksistä työttömäksi jääneet, joilla on ennen työttömäksi jäämistä ollut vähintään kolmen vuoden tel-työsuhde. Suurista yrityksistä siirtyneiksi on luettu ne, joilla työsuhde oli joko vuotta tai kahta ennen työttömäksi jäämistä suuressa (vähintään 500 työntekijän) yrityksessä.

Varhaiseläkejärjestelmässä on piirteitä, jotka houkuttelevat sekä työnantajia että työntekijöitä työttömyyseläkkeen laajaan käyttöön. Työntekijän kannalta näitä piirteitä tarkastellaan tutkimuksen toisessa osassa (Hakola, 2000). Työnantajan kannalta työttömyyseläkkeen houkuttelevuus perustuu sen ja työkyvyttömyyseläkkeen erilaisiin omavastuisiin ja pienten yritysten vapautukseen omavastuista. Työkyvyttömyyseläkkeeseen liittyvä omavastuu on varmasti omiaan kannustamaan yrityksiä työolojen järjestämiseen sellaisiksi, että työkyvyttömyysriski pienenee. Tämä kannustin menettää kuitenkin merkitystään, jos työkyvyttömyyskustannusriski voidaan välttää irtisanomalla ikääntyviä, kasvavan työkyvyttömyysriskin omaavia henkilöitä. Työttömyyseläkkeen pieni omavastuu ja sen laukeamiseen kuuluva usean vuoden ”työttömyysputkiaika” tekevät tästä vaihtoehdosta houkuttelevan, etenkin jos samalla voidaan helpottaa irtisanomista sopimista työpaikoilla. Työttömyyseläkkeen houkuttelevuutta lisää mahdollisuus välttää omavastuu kokonaan kierrättämällä ikääntyviä työttömyyteen pienten ”parkki-yhtiöiden” kautta.¹⁰

Työttömyyseläkkeen ylikäyttöä voidaan arvioida siltä pohjalta, että ikääntyvien työsuhdeturva on periaatteessa ainakin yhtä hyvä kuin keskimäärin kaikkien palkansaajien. Mikäli työttömyyseläkeputken oikeutettujen (55 - 59-vuotiaat) työttömyysriski

¹⁰ Omavastuu voidaan myös välttää, jos työntekijä sanoo itsensä irti. Tällöin hän joutuu kuitenkin odottamaan pitempään työttömyysturvan alkamista. Työnantaja voi luonnollisesti ”korvata” tämän menetyksen. Tämänkaltaisten järjestelyjen laajuudesta ei ole tietoa.

olisi eri yrityskokoluokissa sama kuin muilla palkansaajilla, tämänikäisiä olisi vuonna 1997 tullut työttömäksi puolta vähemmän kuin todella tapahtui. 55 - 59-vuotiaiden työttömyysriskin puolittuminen 8 prosentista olisi vuoden 1997 tilanteessa kohottanut muiden työttömyysriskiä vain 0,2 prosenttiyksikköä, jos keskimääräinen työttömyysriski olisi säilynyt samana. Aikaisempina vuosina tämän siirtymän vaikutus olisi ollut suurempi, koska ikääntyneitä irtisanottiin enemmän ja työttömyyseläkeputki alkoi jo 53-vuotiaana.

Työttömyyseläkevirran puolittuminen ja ikääntyneiden työllisyyden huomattava paraneminen näkyisi vain lievänä heikkenemisenä muiden työllisyydessä. Työttömyyseläkkeelle siirtymisen väheneminen voisi hiukan lisätä muiden varhaiseläkkeiden, erityisesti yksilöllisen varhaiseläkkeen ja osa-aikaeläkkeen käyttöä. Vaikutus riippuisi siitä, miten ikääntyvät viihtyisivät ja jaksaisivat työssään. Tämä kuvastaa hyvin sitä, että etenkin suurten yritysten henkilöstöpolitiikka on keskeinen alue ikääntyneiden työllisyyden turvaamisessa.

Henkilöstöpolitiikkaan voidaan vaikuttaa muuttamalla kannustimia. Vuoden 2000 alussa voimaan tulleet muutokset pyrkivät juuri tähän. Työttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeiden omavastuiden yhtenäistäminen (omavastuu kasvaa lineaarisesti nolasta 80 prosenttiin, kun yrityksen koko kasvaa 50 työntekijästä 810 työntekijään) nostaa työttömyyseläkevaihtoehdon kustannuksia yli 525 työntekijän yrityksissä ja pienentää työkyvyttömyysomavastuun kustannuksia yli 810 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Lisäksi työttömyyseläkkeen omavastuu pienenee 50 - 525 työntekijän yrityksissä. Muutokset todennäköisesti pienentävät ikääntyvien työttömyysriskiä. Vaikutus voi kuitenkin olla vähäinen ellei myös henkilöstöpolitiikka muutu.

Työttömyyseläke on yritykselle edelleen selvästi työkyvyttömyyseläkettä edullisempi, koska työttömyyseläkkeen omavastuusta aiheutuvat kustannukset koituvat yrityksille vasta työttömyyspäivärahaikauden jälkeen. Tämä voi kestää pisimmillään liki 5 vuotta. Tämän huomioon ottamiseksi voitaisiin harkita lisäpäivärahaikauden sisällyttämistä työnantajan omavastuun piiriin.

Voimaan tulleet lainmuutokset tähtäävät myös siihen, ettei omavastuita kierretä, siirtämällä työttömyys- (tai työkyvyttömyys-) riskin alaisia ikääntyviä työntekijöitä työnantajan hallinnassa oleviin alle 50 työntekijän yrityksiin. Keinotteluluontoisissa tapauksissa eläkelaitos voi määrätä vakuutusmaksun entisen suuruiseksi.

Ovatko vanhat tuottamattomia?

Vasta viime aikoina on voitu empiirisesti tutkia iän tai muiden henkilöstön ominaisuuksien vaikutuksia yritysten suorituskykyyn, kun yksilö- ja yritysکوhtaisia aineistoja on yhdistelty. Yhdysvalloissa tehdyissä tutkimuksissa on todettu, että iän myötä kohoavat palkat heijastavat kohoavia tuottavuuksia eivätkä vanhat työntekijät saa rajatuottavuuteensa nähden liikaa palkkaa (Hellerstein et al., 1999). Haltiwanger et al. (1999) eivät omassa eri aineistolla tehdyssä tutkimuksessaan saaneet yhteyttä yrityksen

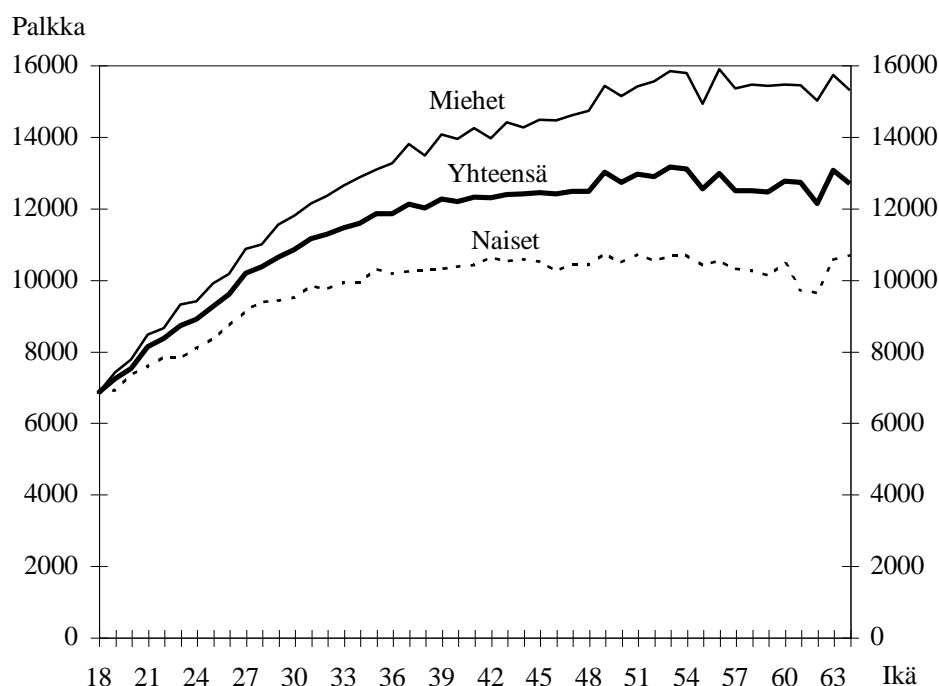
henkilökunnan ikärakenteen muutoksen ja yrityksen tuottavuuden muutoksen välillä. Sen sijaan vanhojen suuri osuus henkilökunnasta oli yhteydessä yrityksen alhaiseen tuottavuuteen. Tutkijat eivät kuitenkaan vedä sitä johtopäätöstä, että vanhat olisivat tuottamattomampia kuin nuoret. Yritykset näyttävät valitsevan henkilöstörakenteensa ja tuotantomenetelmänsä siten, että tuottavuuserot säilyvät. Jotkut yritykset uudistavat menetelmiään ja nuorentavat henkilöstöään koko ajan, toiset eivät sitä tee.

Suomessa henkilöstön ominaisuuksien vaikutusta yrityksen tuottavuuteen ovat tutkineet Ilmakunnas, Maliranta ja Vainiomäki (1999). Heidän teollisuutta koskevan tutkimuksensa johtopäätös on samansuuntainen ulkomaisten tutkimustulosten kanssa. Ikä sinänsä ei välttämättä ole tuottavuusriski, mutta henkilöstön ikääntymiseen yhdistyy usein heikko koulutustaso, vanhanaikainen teknologia ja pieni henkilöstön vaihtuvuus, jotka puolestaan liittyvät alhaiseen tuottavuuteen. Vaikka tuottavuus ei iän myötä laske, nuorilla tuottavuuden kasvu näyttää kuitenkin nopeammalta. Tämä heikentää ikääntyvien suhteellista asemaa.

Ilmakunnas ym. löytävät erään toisen ikääntyneiden heikkoa työmarkkina-asemaa ehkä selittävän tekijän. Heidän tuloksensa viittaavat siihen, että teollisuudessa tarvittava ammattitaito ei ole kovin suuressa määrin yrityskohtaista, vaan yleistä. Tämän vuoksi jo melko lyhyt työkokemus riittää yrityksessä tarvittavien taitojen omaksumiseen. Työsuhteen alkuvaiheissa työntekijöiden tuottavuus kohoaa nopeasti, mutta palkkataso nousee hitaammin ja on alempi kuin pitkän työsuhteen omaavilla. Yritysten kannattaisi siten pitää henkilöstönsä melko tuoreena ja ”vaihtaa” pitkään palvelleita senioriteettieduista nauttivia nuoriin, tuottavuuttaan nopeasti kasvattaviin työntekijöihin. Koska irtisanomissäädökset rajoittavat näitä mahdollisuuksia, henkilöstön vaihtuvuuden ja tuottavuuden kasvun välinen tilastollinen yhteys on negatiivinen.

Suomessa iän mukaiset ansioprofiilit voidaan tulkita monella tavalla. Ensimmäinen se, ettei ansiotaso laske selvästi iän myötä voidaan tulkita niin, ettei ikä vaikuta heikentävästi tuottavuuteen. Toisaalta tämä voi kuvata sitä, että näin pyritään kannustamaan ikääntyviä säilyttämään työtehonsa. Suomessa ei kuitenkaan sovelleta puhtaita tuottavuusidonnaisia palkkajärjestelmiä, joten ansioprofiili kuvastanee Suomen työmarkkinoilla noudatettua solidaarista ja pitkiä työsuhteita palkitsevaa palkkapolitiikkaa. Ansioprofiiliin voi vaikuttaa myös se, että ensimmäisinä työelämästä poistuvien ansiotaso poikkeaa keskimääräisestä. Miesten ansiotaso ei enää noin 50 ikävuoden jälkeen oleellisesti muutu, kun mukaan otetaan vain koko vuoden työskennelleet. Naisilla ansiotaso säilyy suunnilleen samalla tasolla jo noin 40 ikävuoden jälkeen.

Kuvio 12. Keskimääräinen kuukausipalkka iän mukaan vuonna 1996¹



¹ Tässä ovat mukana vain yli 6 kuukautta työssä olleet ja vähintään A 1-palkkatason mukaista palkkaa saaneet. Tämä rajaa vain osan vuotta tai ”harrastusluontoisesti” työskentelevät aineiston ulkopuolelle. Jos mukaan otetaan kaikki palkansaajat, ansiotaso alkaa noin 60 ikävuoden jälkeen voimakkaasti alentua. Vanhojen joukossa on siten runsaasti henkilöitä, jotka työskentelevät osa-aikaisesti tai ”taulukkopalkkoja” pienemmillä palkoilla.

Epäily ikääntyvien alhaisemmasta tuottavuudesta voi olla yhteydessä paitsi fyysisen suorituskyvyn heikkenemiseen, myös siihen tosiasiaan, että nuorilla on parempi ja uudempi muodollinen koulutus kuin ikääntyvillä. Suomessa kuten monissa muissakin maissa peruskoulun jälkeinen koulutus tavoitti aikaisemmin vain pienen osan ikäluokasta. Suomessa siirryttiin koko ikäluokan kattavaan jatkokoulutustavoitteeseen viimeistään 1970-luvulla toteutetun keskiasteen koulu-uudistuksen myötä. Jo 1960-luvulla valtaosa ikäluokasta hakeutui jatko-opintoihin.

Taulukko 9. Työvoiman koulutustaso iän mukaan vuosina 1989 ja 1997

Ikä	Vuosi	Koulutetut %	Kouluttamattomat %	Yhteensä, 1000 henkilöä
Alle 55 vuotta	1989	65,1	34,9	2345
Alle 55 vuotta	1997	74,7	25,3	2249
Yli 55 vuotta	1989	32,9	67,1	243
Yli 55 vuotta	1997	49,6	50,4	236

Lähde: Työvoiman koulutus ja ammatti, TK 1999. Koulutetuilla tarkoitetaan niitä, joilla on joku perusasteen jälkeinen tutkinto.

Vuonna 1989 yli 55-vuotiaasta (eli ennen 1950-lukua perusasteen koulunsa päättäneestä) työvoimasta vain kolmasosalla oli joku perusasteen jälkeinen tutkinto, kun tätä nuoremmissa vastaava osuus oli kaksi kolmasosaa. Vuonna 1997 koulutettujen osuus nuorissa oli noussut kolmeen neljäsosaan. Vanhemmissa ikäluokissa muutos oli vielä nopeampi ja koulutettuja oli jo puolet. Tämä kuvastaa hyvin 1960-luvulla tapahtunutta jatkokoulutuksen yleistymistä.

Työllisistä 55 vuotta täyttäneistä yli puolet on suorittanut jonkun tutkinnon, mutta saman ikäisissä työttömissä osuus on alle 40 prosenttia. Koulutuksen vaikutus työttömyyteen ei kuitenkaan korostu vanhoilla. Koko työvoimassa kouluttamattomien työttömyys oli vuonna 1997 seitsemän prosenttiyksikköä korkeampi kuin koulutettujen (17.7 ja 10.7 %), yli 55-vuotiailla ero oli runsaat 5 prosenttiyksikköä (16.5 ja 11.2 %). Selvimmin kouluttamattomuus lisääkin nuorten työttömyyttä. Vanhemmilla työkokemus ja työssä saavutettu ammattitaito voivat kompensoida muodollisen koulutuksen puutetta. Toisaalta koulutetuilla ikääntyneillä on vaikeampi työllistyä kuin nuorilla koulutuksen saaneilla.

4. Viimeaikainen kehitys osoittaa muutoksen oireita

Vaikka Suomessa jäädään eläkkeelle kansainvälisesti katsoen melko nuorena, eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on viime vuosina kohonnut (Talousneuvosto, Hytti)¹¹ ja ikääntyneiden työvoimaosuudet ovat kasvaneet. Onko taustalla vain työttömyyseläkeikärajan nosto ja sitä seurannut ikääntyvien työttömyyden kasvu vai todellinen työllisyystilanteen paraneminen? Vaikka osin kyse on ensin mainitusta, työvoimatutkimuksen aineisto osoittaa, että kaikissa ikääntyvien ikäryhmissä työllisyysaste on vuoden 1994 jälkeen kohonnut.

¹¹ Eläkkeelle jäämisikä on 1980-luvulta kohonnut puolesta kahteen vuoteen laskutavasta riippuen.

Taulukko 10. Ikääntyvien työllisyys vuosina 1990, 1994 ja 1999. Työllisten, työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien osuudet väestöstä eräissä ikäryhmissä.¹

Miehet	50-54-vuotiaat			55-59-vuotiaat			60-64-vuotiaat		
	1990	1994	1999	1990	1994	1999	1990	1994	1999
työlliset	82,7	71,9	78,2	61,8	47,3	54,7	30,3	20,5	23,3
työttömät	3,0	11,9	6,7	1,4	15,5	7,9	-	1,7	1,6
muut	14,3	16,2	15,1	36,8	37,2	37,4	69,7	77,8	75,1
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Naiset	50-54-vuotiaat			55-59-vuotiaat			60-64-vuotiaat		
	1990	1994	1999	1990	1994	1999	1990	1994	1999
työlliset	82,3	75,3	78,7	58,9	50,0	55,8	21,0	14,2	20,0
työttömät	1,4	9,1	6,4	2,2	11,2	6,5	-	1,5	1,3
muut	16,3	15,6	14,9	38,9	38,8	37,7	79,0	84,3	78,7
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100

1. Uudistetun työvoimatutkimuksen mukaiset luvut. Ryhmä muut sisältää aikaisemmin työttömiksi ryhmitellyt aktiivisesta työnhausta vetäytyneet, vaikka he saisivatkin työttömyyden aikaista toimeentuloturvaa.

Lähde: Työvoimatutkimukset.

Työllisyysasteet romahtivat kaikissa ikäryhmissä 1990-luvun alun lamassa. Samalla työttömyys moninkertaistui kaikissa muissa ryhmissä paitsi 60 - 64-vuotiailla, jotka ovat oikeutettuja työttömyyseläkkeeseen ja joiden eläkettä edeltävä työttömyys yleensä ajoittuu 60 ikävuoden edelle. Työvoiman ulkopuolella olevien osuus kohosi selvästi vain vanhimmassa ikäryhmässä Vuoden 1994 jälkeen työllisyysasteet ovat kohonneet ja työttömien osuudet alentuneet. Työvoiman ulkopuolella olevien osuus on 50 - 54-vuotiaiden ryhmässä säilynyt ennallaan tai alentunut hiukan ja laskenut 60 - 64-vuotiailla selvästi.

Myönteinen kehitys on voimistunut vuoden 1999 aikana. Erityisesti ikääntyvien naisten työllisyys näyttää parantuneen voimakkaasti. Esimerkiksi 55 - 59-vuotiaiden naisten työttömyysaste oli vuonna 1999 lähes kolmanneksen alempi kuin vuotta aikaisemmin.

Työllisyyskehityksen pohjalta on vaikea arvioida varhaiseläkekehitystä, koska työvoimatutkimuksen uudistamisen jälkeen työvoiman ulkopuolella voi vanhemmissa ikäryhmissä olla eläkeläisten ohella runsaasti passiivisia työnhakijoita.

Myös eläketilastoista löytyy tukea ikääntyvien työllisyyden kohenemiselle. Eräs piirre, joka on jäänyt vähälle huomiolle on se, että alle 55-vuotiaiden työkyvyttömyysriski on jo pitemmän aikaa vähentynyt (Hytti, 1998). Eläkkeellä olevien osuus esimerkiksi 50 - 54-vuotiaiden ikäryhmässä on vuodesta 1990 vuoteen 1998 laskenut miehillä yli 3 prosenttiyksikköä ja naisilla runsaat 2 prosenttiyksikköä (taulukko 11). Alle 55-vuotiaat eläkkeen saajat ovat lähes yksinomaan työkyvyttömyyseläkeläisiä. Jonkin verran joukossa on myös eräistä poikkeuksellisen alhaisen eläkeiän ammateista tulleita vanhuuseläkkeellä olevia (mm. eräät sotilasammatit). Mikäli tilanne jatkuu tällaisena, suuret ikäluokat ikääntyvät edeltäjiään terveempinä.

Taulukko 11. Eläkettä saavien osuus eräissä ikäryhmissä vuosina 1990, 1994 ja 1998

	50-54-vuotiaat			55-59-vuotiaat			60-64-vuotiaat		
	1990	1994	1998	1990	1994	1998	1990	1994	1998
Miehet	16,3	15,4	13,0	37,5	34,1	29,3	73,9	79,3	81,8
Naiset	12,4	11,1	10,2	31,9	27,9	26,5	72,9	77,2	82,9

Lähde. ETK ja KELA. Tilasto Suomen eläkkeensaajista. Vuodet 1990, 1994 ja 1998. Taulukossa ovat mukana vain omaeläkkeen saajat.

Ikäryhmässä 55 - 59 vuotta on eläkeläisten osuuden aleneminen ollut erityisen ripeätä tällä vuosikymmenellä. Miehillä osuus on laskenut yli kahdeksan ja naisilla yli viisi prosenttiyksikköä. Vuosikymmenen alussa tähän vaikutti työkyvyttömyysalttiuden väheneminen ja työttömyyseläkeikärajan korottaminen 60 vuoteen. Viimeksi mainittu oli osasyynä siihen, että työttömyys kasvoi tässä ikäryhmässä vuosikymmenen alussa rajusti. Viime vuosina eläkeläisosuuksien alenemiseen on vaikuttanut lähinnä työkyvyttömyyden kehitys. Ensinnäkin tavallisella työkyvyttömyyseläkkeellä olevien määrä on vähentynyt ja väestöosuus alentunut. Toiseksi yksilöllisen varhaiseläkkeen ikäraja on nostettu 55 vuodesta 58 vuoteen.

Kuten taulukosta 10 ilmenee on 55 - 59-vuotiaiden ikäryhmässä myös työttömyys heittänyt vuoteen 1994 verrattuna, joten 1990-luvun alussa näkynyt työttömyyden kasvu varhaiseläkeläisten osuuden alentuessa ei ole enää jatkunut. Työmarkkinatilanteen paraneminen on tässä mielessä ollut aitoa. Toisaalta työttömyyseläkeputkessa on edelleen runsaasti ihmisiä. Noin 12 prosenttia ikäryhmän 55 - 59 vuotta väestöstä ei työvoimatutkimuksen mukaan ole työllisiä tai aktiivisia työnhakijoita eivätkä kotitaloustyötä tekeviä tai eläkkeensaajia. Lähes kaikki lienevät työttömyyseläkeputkessa olevia työttömyysturvan saajia.

Normaalia vanhuuseläkeikää lähestyvien ryhmässä (60 - 64-vuotiaat) eläkkeellä olevien osuudet ovat kohonneet. Viime vuosina kasvu johtuu etenkin työttömyyseläkkeellä olevien määrän kasvusta. Myös varhennetulla vanhuuseläkkeellä olevien määrät ja osuudet ovat kasvaneet sekä miesten että naisten joukossa. Sen sijaan tavallisella työ-

kyvyttömyyseläkkeellä tai yksilöllisellä varhaiseläkkeellä olevien määrät ovat vähentyneet. Tämäkin osoittaisi väestön terveydentilan ja työkyvyn kohentumista.

Taulukon 10 mukaan on työllisten osuus 60 - 64-vuotiaiden joukossa kasvanut ja työttömien osuus pysynyt ennallaan. Taulukon 11 mukaan taas eläkeläisten osuus olisi kohonnut. Koska taulukot perustuvat eri lähteisiin ei työvoima- ja eläkeläisosuuksia voida laskea yhteen. Tällainen tulos on mahdollinen, jos ns. passiivisten työnhakijoiden osuus on alentunut. Myös osa-aikaeläkeläisten määrän kasvu selittää kehitystä. Osa-aikaeläkkeellä olevien määrä on kasvanut vuodesta 1994 vuoden 1999 puoliväliin 10 000 henkilöllä ja on jo yli 14 500.

5. Mitä voidaan tehdä ikääntyneiden työmarkkina-aseman parantamiseksi?

Sekä ikääntyvien työttömyyden alentamisessa että varhaiseläkkeelle siirtymisen hillinnässä keskeisiä ovat ennalta ehkäisevät, työssäoloaikana vaikuttavat toimenpiteet. Eläkehakuisuuteen vaikuttavat voimakkaasti työssä viihtymiseen liittyvät tekijät. Toisaalta ikääntyvien työttömien paluulle työelämään on monia asenteellisia ja ammattitaitovaatimuksiin liittyviä esteitä. Näiden rinnalla eläkeratkaisut näyttävät usein yksinkertaisimmilta. Tämä näkyy hyvin myös siinä vastustuksessa, mitä ehdotukset työttömyyseläkeputken tukkimisesta ovat kohdanneet.

Työtyytyväisyyden lisäämisen rinnalla on kuitenkin myös pidettävä huoli siitä, etteivät varhaiseläkekäytännöt tai työttömyysturvasäädökset ole liian houkuttelevia ja etteivät erilaiset ikäporrastukset nosta ikääntyvien työvoimakustannuksia muita korkeammiksi. Täydelliseen ennalta ehkäisyyn ei käytännössä päästä, joten myös ikääntyvien työttömien työhön paluuta helpottavat toimet ovat tärkeitä.

Työssä pysymistä edistävät toimenpiteet

Ikääntyvien työssä pysymistä edistävät toimenpiteet ovat olleet voittopuolisesti eläkepoliittisia. Ensinnäkin kokoaikaeläkkeiden ikärajoja on nostettu kohottamalla valtion ja kuntien vanhuuseläkeikä 63 vuodesta 65 vuoteen, työttömyyseläkkeen ikäraja 55 vuodesta 60 vuoteen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen ikäraja 55 vuodesta 58 vuoteen. Vuoden 2000 alussa yksilöllisen varhaiseläkkeen ikäraja kohoaa edelleen asteittain 60 vuoteen. Näillä toimenpiteillä on ollut selvästi eläkkeelle jäämistä hillitsevä vaikutus, joskin osa ”tehosta” on näkynyt ikääntyvien työttömyyden kasvuna.

Toiseksi osa-aikaeläkkeen houkuttelevuutta on pyritty lisäämään laskemalla sen ikäraja koeluontoisesti 56 vuoteen. Tätä järjestelyä jatketaan ainakin vuoteen 2002. Ikärajan alentaminen on lisännyt osa-aikaeläkkeen suosiota. Toistaiseksi on kuitenkin vaikea sanoa, onko tämä tapahtunut kokoaikaeläkkeiden kustannuksella vai ovatko osa-aikaeläkkeelle siirtyneet lähinnä sellaiset henkilöt, jotka muuten olisivat jatkaneet koko-aikatyössä. Osa-aikaeläke vastaa kuitenkin hyvin sitä kehityspiirrettä, että työssä

uupuminen on tullut entistä yleisemmäksi ongelmaksi ja mielenterveyden järkkäminen johtavaksi työkyvyttömyyden syyksi. Osa-aikatyö voi toimia osaltaan ehkäisykeinona tämänkaltaisiin ongelmiin.

Eläkepoliittisiin toimiin kuuluu myös se, että työttömyyseläkkeeseen otettiin suurtyönantajia koskeva, maksimissaan (300 työntekijän tai suuremmissa yrityksissä) 50 prosentin omavastuu. Tämä kohosi vuoden 2000 alussa 80 prosenttiin, johon myös työkyvyttömyyseläkkeiden omavastuun maksimi alennettiin. Tämä korvauskatto koskee 810 työntekijän tai suurempia yrityksiä. Toimenpiteen vaikutuksia on vaikea arvioida. Työttömyyseläkkeen omavastuu lievenee 50 - 525 työntekijän yrityksissä ja kasvaa tätä suuremmissa. Suurempi vaikutus voi olla omavastuiden kiertämisen vaikeuttamisella ja työkyvyttömyyseläkkeen omavastuun katon alentamisella

Edellä mainitun kaltaiset toimenpiteet varmasti vähentävät eläkehakuisuutta. Toisaalta ne eivät välttämättä vaikuta (osa-aikaeläkettä lukuun ottamatta) työssä pärjäämiseen ja jaksamiseen. Tätä puolta on pyritty edistämään erilaisilla työkyvyn ylläpitämiseen ja kohentamiseen tähtäävillä ohjelmilla. Näihin kuuluu se, että ennen eläkeratkaisuja karotetaan kuntoutusmahdollisuudet. Vuonna 1996 määräaikainen työkyvyttömyyseläke korvattiin kuntoutustuella. Kuntoutuspalvelujen tarjontaa maassa pitäisi olla riittävästi, koska aikaisempi pääasiallinen käyttäjäryhmä, sotaveteraanit harvenee nopeasti.

Erilaiset työpaikoilla toteutetut työkyvyn ylläpito-, ns. TYKY-ohjelmat ovat yleistyneet. Niiden vaikutuksista alkaa olla saatavilla ensimmäisiä tutkimustuloksia. Esimerkiksi Hämeen teva-teollisuutta koskevan tutkimuksen mukaan tyky-toiminnan toteuttaminen lisää merkittävästi henkilöstön halua työskennellä varsinaiseen eläkeikään saakka (Manninen, 1999). Tyky-ohjelmia on otettu käyttöön lähinnä julkisella sektorilla ja suuremmissa yrityksissä. Pienissä yrityksissä on vähän resursseja niiden suunnitteluun ja ylläpitoon.

Tärkein edellytys ikääntyvien työssäpysymiselle on kuitenkin sekä työnantajan että työntekijän tähän tähtäävä asenne. Forssin metalliteollisuutta ja vähittäiskauppaa koskeneen tutkimuksen (1999) mukaan työntekijöiden ja johdon käsitykset toimipaikan yrityskulttuurista ovat hyvin erilaiset. Johdon arviot ovat kauttaaltaan myönteisempiä. Tulosten mukaan kehittynyt yrityskulttuuri edistää ikääntyvien työssä pysymistä. Suurella osalla toimipaikkoja ei erityisesti tueta ikääntyvien työssä jatkamista ja joka kolmannessa asiaan suhtaudutaan kielteisesti. Johdon ja henkilöstön arviot ovat tässä suhteessa samansuuntaisia. Yrityskulttuurin kehittämällä (avoimuus, kannustaminen uudistuksiin, esimiestuki jne.) voidaan näiden tulosten valossa huomattavasti edistää ikääntyvien työssä pysymistä.

Ikääntyvien osallistuminen työnantajan maksamaan koulutukseen antaa varsin myönteisen kuvan työssäjatkamisnäkyistä. Ikäryhmä 44 - 54-vuotiaat on osallistunut nuorempia yleisemmin työnantajan koulutukseen ja ikäryhmässä 55 - 64 vuottakin osallistumisaste (lähes 40 %) on viime vuosina ollut kohtuullinen, vaikkakin selvästi alempi kuin nuoremmilla. Osallistumisasteissa ei ole viime vuosina näkynyt selvää nousua tai

alenemista sen jälkeen kun on palattu lamaa edeltävälle tasolle (ks. Kansallisen ikäohjelma seuranta).

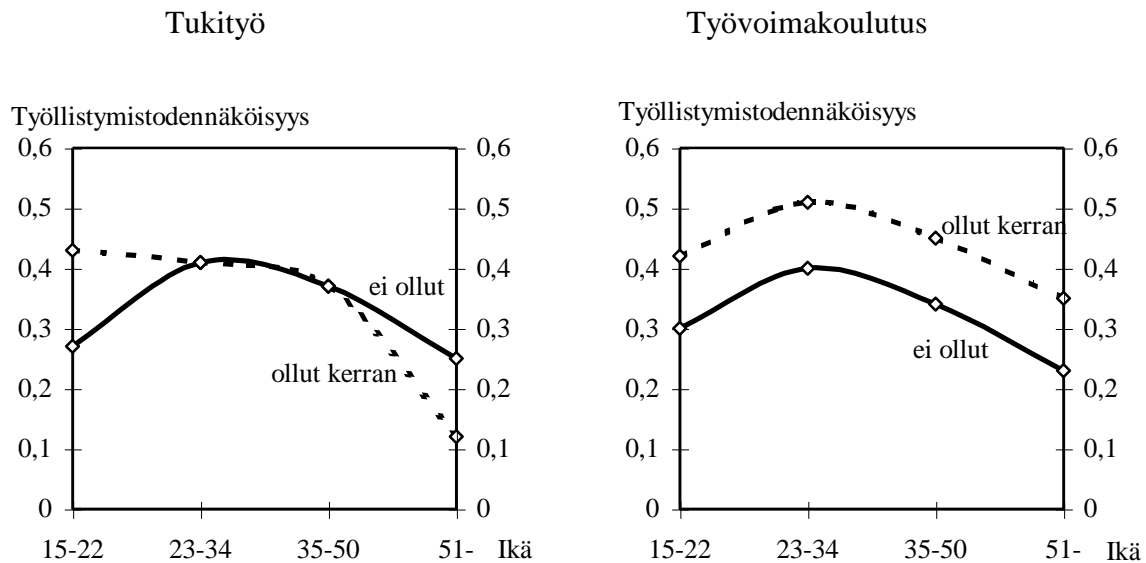
Forssin (1999) tutkimuksen mukaan sekä metalliteollisuudessa että vähittäiskaupan piirissä työskentelevät eivät kuitenkaan pidä ammattitaitoa edistävän koulutuksen saantimahdollisuuksia nykyisellään riittävinä. Tämä on sekä johdon että henkilöstön käsitys. On ilmeistä, ettei Suomen kansainvälisesti varsin runsas koulutukseen osallistuminen kuitenkaan riitä ammatillisiin tarpeisiin tai sitten koulutuksen laadussa on runsaasti kehittämisen varaa.

Työhön paluuta edistävät toimenpiteet

Ikääntyvien työttömyys on Suomessa poikkeuksellisen laajaa. Eläkehakuisuuden vähentäminen ja eläkkeelle pääsyn vaikeuttaminen ei paranna tilannetta, jos vaihtoehtona on työttömyys. Työelämän rakennemuutokset aiheuttavat vääjäämättä myös ikääntyvien työttömyyttä, vaikka tätä pyrittäisiin kuinka välttämään. Tämän vuoksi tarvitaan ikääntyvien työhön paluuta edistäviä toimenpiteitä.

Työttömyyden päättymistä koskevissa tutkimuksissa on todettu työvoimapolitiittisen koulutuksen, tukityön, pätkätöiden tai muuttamisen lisäävän työllistymistodennäköisyyttä. Yleensä näiden toimenpiteiden vaikutus kuitenkin vaimenee iän myötä. Selvimmin näin tapahtuu tukityön ja muuttamisen kohdalla. Kasvukeskuksiin pysyvästi muutto kohottaa eniten ns. prime-age työvoiman työllistymismahdollisuuksia. Iäkkäiden kohdalla vaikutus on varsin vähäinen (ks. Haapanen, 1998). Tukityöhön osallistumisen vaikutus on ainakin 1990-luvun alkupuolen aineistojen valossa mielenkiintoinen. Se kohottaa selvästi nuorten työllistymistodennäköisyyttä, ei vaikuta juurikaan keski-ikäisten työllistymiseen avoimille työmarkkinoille, mutta pienentää ikääntyvien todennäköisyyttä työllistyä avoimille työmarkkinoille. Tässä heijastunee tukityön käyttö työttömyysturvan jatkamiseen työttömyyseläkeputken alkamiseen asti.

Kuvio 13. Tukityön ja työvoimakoulutuksen vaikutus avoimille työmarkkinoille työllistymiseen iän mukaan



Lähde: Tuomala, 1998. Kuvio esittää avoimille työmarkkinoille työllistymisen osuutta työttömyyden päättymisessä.

Työvoimakoulutukseen osallistuminen kohottaa selvimmin ikääntyvien avoimille työmarkkinoille työllistymistodennäköisyyttä. Suhteellinen vaikutus on ikääntyvillä jopa suurempi kuin nuorissa ikäluokissa. Samantapainen on pätkätöihin osallistumisen vaikutus. Ne nostavat työllistymistodennäköisyyttä kaikissa ikäryhmissä suunnilleen samalla tavalla (ks. Tuomala, 1998). Sekä työvoimakoulutukseen että pätkätöihin osallistumisen vaikutus kohoaa, jos niihin osallistutaan useammin kuin kerran. Molemmat ovat senkaltaisia toimia, että niihin hakeutuminen kuvaa etenkin ikääntyneillä todellista työllistymishalua.

6. Yhteenveto

Suomessa väestön ikääntyminen on historiallisessa katsannossa varsin tuore asia. Se on näkynyt väestön ikärakenteessa vasta viime vuosikymmeninä, vaikka vastasyntyneen odotettavissa oleva elinikä onkin kasvanut yhtäjaksoisesti 1870-luvulta saakka. Korkea syntyvyys ja eläkeiän saavuttaneiden eliniän hidaskasvu hillitsivät kuitenkin vanhusten väestöosuuden kohoamista. Yli 64-vuotiaiden osuus väestöstä kasvoikin 1900-luvun ensimmäisellä puoliskolla vain runsaalla prosenttiyksiköllä. Toisella puoliskolla osuuden kasvu on ollut tähän verrattuna moninkertaista ja jatkuu ennusteiden mukaan nopeana.

Suomen väestön ikärakenne oli vanhusten ja työikäisten keskinäisellä suhteella mitaten vielä 1980-luvun puolivälissä EU-maiden edullisin. Nyt olemme EU:n keskimääräisellä tasolla, mutta jo viidentoista vuoden kuluttua suhde on Suomessa epäedullisempi

kuin muissa EU-maissa. Väestön ikääntyminen jatkuu Suomessa nopeana niin pitkään kuin suuret ikäluokat ovat hengissä. Sen jälkeen ikärakenne vakiintuu niin, että vanhusten osuus on kutakuinkin samaa luokkaa kuin muissa EU-maissa.

Väestön ikääntyminen ja nuorten poismuutto ovat vaikuttaneet voimakkaasti Itä-Suomen väestörakenteeseen. Siellä työikään tulevia on suunnilleen saman verran kuin työvoimasta poistumisiässä olevia, kun Uudellamaalla nuoria on 50 prosenttia ja Pohjois-Pohjanmaalla yli 60 prosenttia enemmän. Muuttovoittoalueillakin suhde kuitenkin alenee ja koko maassa keskimäärin se jää alle yhden jo vuoteen 2010 mennessä. Suomi siirtyy työvoiman tarjonnan supistumisen kauteen elleivät lähinnä nuorten ja ikääntyvien työvoimaosuudet kohoa merkittävästi. Muissa ikäluokissa nousun varaa ei juurikaan ole. Työmarkkinoiden kiristyminen korostaa alueellisten erojen merkitystä ja voi johtaa ennakoitua suurempaan alueiden väliseen muuttoliikkeeseen.

Suomessa ikääntyvien työhönosallistuminen ei eroa dramaattisesti muiden EU-maiden tilanteesta. Sen sijaan muista Pohjoismaista Suomi eroaa selvästi. Etenkin ikääntyvien miesten työhönosallistuminen on Suomessa alhaista pohjoismaisen mittapuun mukaan, vaikkakin kestää vertailun useiden Keski-Euroopan maiden kanssa. Myös yli 60-vuotiaiden naisten työhönosallistuminen on Suomessa selvästi vähäisempää kuin muissa Pohjoismaissa.

Mikäli 5-vuotiskäryhmittäiset työhönosallistumisasteet säilyisivät nykyisellään, alkaisi työvoiman tarjonta supistua jo lähivuosina. Vuoteen 2010 mennessä työikäinen väestö voisi kasvaa vielä 60 000 henkilöllä, mutta työvoiman määrä supistuisi 90 000 henkilöllä suurten ikäluokkien siirtyessä alhaisen työhönosallistumisen ikään. Tämän vuoksi varhaisen eläkkeelle siirtymisen hillitseminen on työvoiman tarjonnan kannalta keskeinen tekijä.

Eläkehakuisuuden on todettu liittyvän erityisesti työelämän työntekijöihin: työn rasittavuuteen, työn arvostuksen puutteeseen, työn jatkuvuuden epävarmuuteen jne. Ikääntyvien käsitys mahdollisuuksistaan saada ammattitaitoaan vastaavaa työtä työttömäksi jouduttuaan on säilynyt pessimistisenä laman jälkeenkin, kun vastaavat käsitykset nuoremilla ovat muuttuneet selvästi valoisammiksi.

Käytännön kokemukset ikääntyvien työllistymisestä tukevat pessimistisiä näkemyksiä. Vain harvat ikääntyneet työttömät ovat työllistyneet uudelleen avoimille työmarkkinoille. Merkittävänä työttömyyden päättymiskanavana ovat etenkin aikaisemmin toimineet tukityöpaikat. Näiden avulla ei kuitenkaan ole niinkään parannettu kelpoisuutta pärjätä avoimilla työmarkkinoilla kuin uusittu työttömyyspäivärahaoikeutta silloin kun ikä ei riitä vielä työttömyyseläkeputkeen. Putkessa olevien työttömyys päättyy äärimmäisen harvoin.

Vaikka eläkehakuisuuden syynä korostettaisiin työntekijöitä, eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat käytännössä myös taloudelliset ehdot. Tästä on käytännön esimerkki Ruotsista. Osa-aika-eläkkeen suosio on heijastellut selvästi eläketurvan tasoon tehtyjä muutoksia. Kun etuuksia on parannettu, on suosio kasvanut ja heikennykset ovat nopeasti

supistaneet eläkkeelle siirtyvien virtaa. Myös Suomessa tehdyt tutkimukset osoittavat, että tulotason odotettavissa oleva muutos eläkkeelle siirryttäessä vaikuttaa eläkehakui-suuteen.

Työttömyyseläkkeen ja muiden varhaiseläkkeiden saantiehtojen muutokset ovat heijastuneet selvästi ikääntyvien työmarkkinatilanteeseen. Yksilöllisen varhaiseläkkeen ja työttömyyseläkkeen ikärajojen nosto on vähentänyt eläkkeellesiirtymistä ja nostanut eläkkeelle jäämisikää. Ensi vaiheessa tämä johti ikääntyvien työttömyyden kasvuun. Vasta viime vuosina on ikääntyvien työmarkkinatilanteessa havaittavissa todellista paranemista. Alle 60-vuotiaiden kohdalla työllisten osuudet ovat kasvaneet ja sekä työttömien että eläkkeellä olevien osuudet alentuneet. Myös 60 - 64-vuotiaiden työllisyys on kohentunut, joskin myös eläkkeelle siirtyneiden osuudet ovat nousseet. Osaselitys on osa-aikaeläkkeen yleistyminen, mutta suurin vaikutus on ollut työttömyyseläkkeen käytön kasvulla.

Työttömyyseläkkeen käytön hillitseminen on keskeistä varhaiseläkeläistymisen hillinnässä. Työttömyyseläke nostaa 55 - 59-vuotiaiden työttömyysriskin vähintään kaksinkertaiseksi siitä mikä se muuten olisi. Työttömyyseläke ja sitä edeltävä ”eläkeputki” helpottavat irtisanomisista sopimista ja suurissa yrityksissä työttömyyseläkevaihtoehto on halvempi kuin mahdollinen työkyvyttömyyseläke. Jos irtisanottavat lisäksi voidaan ennen irtisanomista kierrättää saman yritysrypeen pienen yrityksen kautta, työttömyyseläkkeestä tulee ”ilmainen” suurtyönantajillekin.

Varhaiseläkkeiden ikärajojen nostolla ja muilla ehtojen kiristämiskeinoilla on toivottu vaikutus vain jos työelämän kehitys tukee työssäpysymistä. Muussa tapauksessa paine purkautuu esimerkiksi työttömyytenä tai varsinaisten työkyvyttömyyseläkkeiden kääntymisenä uuteen kasvuun. Ikääntyvien työssäpysymistä voidaan tukea vaikuttamalla heidän irtisanomisensa kustannuksiin työttömyyseläkkeen omavastuun nostamisella, kuten on tehty. Tärkeintä on kuitenkin vaikuttaa sekä yritysjohdon että henkilöstön asenteisiin siten, että työssäjatkamista arvostetaan ja tuetaan. Tässä suhteessa suomalaisessa yrityskulttuurissa on tutkimusten mukaan paljon tehtävää. Rohkaisevia tuloksia on kuitenkin saatu ns. työohjelmien toteuttamisesta.

Vaikka pääpaino olisi ennalta ehkäisevissä toiminna, ei työelämän rakennemuutoksia ja ikääntyvien työttömyyttä voida kokonaan estää. Tämän vuoksi on tärkeää tehostaa myös niitä toimia, joilla helpotetaan ikääntyvien työhön paluuta. Tutkimusten mukaan tässä auttavat lähinnä työvoimakoulutus ja lyhytaikaistenkin työsuhteiden hyväksyminen. Esimerkiksi työttömyyseläkkeen saantiehtot tukevat viimeksi mainittua. On kuitenkin todennäköistä, että tutkimustulokset heijastavat voimakkaasti esimerkiksi tuki-työn hyväksikäyttöä päivärahaoikeuden uusintamisessa työttömyyseläkeputken pääsyä odoteltaessa. Jos työttömyyseläkkeen houkuttelevuutta voidaan heikentää, voi myös aktiivisen työvoimapolitiikan merkitys muuttua.

Kirjallisuus

- Ehdotus Kansallisen Ikäohjelman seurantajärjestelmäksi (1999), Työministeriön julkaisu 229 / Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisu 1999:9, Helsinki.
- European Commission (1999): Employment Observatory. System Trends No. 33, winter 1999.
- Forss, S. (1999): Työyhteisön kulttuuri, ikäpolitiikka ja ikääntyvä henkilöstö, Eläketurvakeskuksen monisteita 1999:28, Helsinki.
- Haapanen, M. (1998): Internal migration and labour market transitions of unemployed workers, Keskustelualoitteita 179, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Hakola, T. (1999): Race for retirement, Tutkimuksia 60, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Hakola, T. (2000): Varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät. (tulossa).
- Haltiwanger, J. C., Lane, J. I., Spletzer, J. R. (1999): Productivity differences across employers: The roles of employer size, age, and human capital. AEA papers and proceedings, may 1999.
- Hellerstein, J. K., Neumark, D., Troske, K. R. (1999): Wages, productivity, and worker characteristics: Evidence from plant-level production functions and wage equations. Journal of Labor Economics, 1999, vol. 17, no. 3.
- Holm, P., Kyyrä, T. (1997): Tulojen vaikutus työmarkkinasiirtymiin, Tutkimuksia 40, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Hytti, H. (1998): Varhainen eläkkeelle siirtyminen - Suomen malli, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32, Kansaneläkelaitos, Helsinki.
- Ilmakunnas, P., Maliranta, M., Vainiomäki, J. (1999): The role of employer and employee characteristics for plant productivity, Working Papers W-223, HKKK, Helsinki.
- Julkinen talous 2000-luvulla (1998): Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1998/4, Helsinki.
- Korkeamäki, O. (1999): Yksityisen ja julkisen sektorin palkkoihin vaikuttavat tekijät, Tutkimuksia 57, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Korkeamäki, O. (2000): Valtion palkat yleisiin työmarkkinoihin verrattuna: vuodet 1989-1997. Tutkimuksia 61, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Kouvonen, A. (1999): IkäsyRJintakokemukset työssä ja työhönotossa, Työpoliittinen tutkimus 203, Työministeriö, Helsinki.

- Kyyrä, T. (1997a): Työllistyneiden alkupalkkojen määräytyminen, Tutkimuksia 39, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Kyyrä, T. (1997b): Työllistymisen taloudellinen kannattavuus ja työllistyneiden alkupalkat. Pro gradu kansantaloustieteessä (HY). Tammikuu 1997.
- Lindell, C. (1997): Ruotsin osa-aikaeläkejärjestelmä, Suunnittelu- ja laskentaosaston katsauksia 7/1997, Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Lindgren, J. (1990): Towards an aging society, D 25 1990, Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto, Helsinki.
- Lundqvist, B. (1996): Työttömyys ja työeläke, Eläketurvakeskus, Monisteita.
- Manninen, O. (1999): Ikä ja työkykyisyys tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa. Esitelmä 7.10.1999.
- Niemelä, P., Talvitie-Ryhänen, T., Väisänen, R. (1995): Ikääntyvien työntekijöiden sosiaalinen turvattomuus ja eläkkeelle siirtymishalukkuus, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1995:2.
- Parkkinen, P. (1998): Kansantalous ja eläkkeet vuoteen 2050, Keskustelualoitteita 172, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Pyy-Martikainen, M. (1999): Hierarkkinen multinomi-logit-malli: sovelluksena ikääntyvien työttömien työmarkkinasiirtymät, liseniaattityön käsikirjoitus, elokuu 1999.
- Rajavaara, M. ja Viitanen, M. (1998). Toiveena työ, suuntana eläke? Teoksessa Rajavaara, M. (toim.). Työtä, eläkettä vai työttömyyttä? Ikääntyneiden pitkäaikais-työttömien palvelutarveselvityksen seuranta tutkimuksen osaraportti 4. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 37. Helsinki 1998.
- Rantala, J. (1999): Toimipaikkojen rekrytointikäyttäytyminen, Työpoliittinen tutkimus 208, Työministeriö, Helsinki.
- Tuomala, J. (1998): Pitkäaikaistyöttömyys ja työttömien riski syrjäytyä avoimilta työmarkkinoilta, Tutkimuksia 46, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Työvoiman koulutus ja ammatit, Työmarkkinat 1999:4, Tilastokeskus, Helsinki.
- Vanne, R. (1998): Julkinen talous ja sukupolvet - Suomen sukupolvitilinpito, Keskustelualoitteita 171, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Van der Gaag, van Wissen, van Imhoff, Huisman (1999): National and regional population trends in the European Union, Population and social conditions 3/1999/E/n:o 8.
- Väestöennuste kunnittain 1998-2030, Väestö 1998:6, Tilastokeskus, Helsinki.

Ylöstalo, P. (1999): Työolobarometri, Lokakuu 1998, Työpoliittinen tutkimus 204, Työministeriö, Helsinki.

Tilastolähteitä:

Tilasto Suomen eläkkeensaajista eri vuosilta, Eläketurvakeskus ja Kansaneläkelaitos

Työvoimatutkimukset eri vuosilta, Tilastokeskus

Väestötilastot eri vuosilta, Tilastokeskus

Labour Force Statistics eri vuosilta, OECD