

# Noora Järnefelt Koulutus ja pidemmät työurat\*

Työurien pidentäminen on ollut vahvasti esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa viimeisen vuoden aikana. Voitaneen sanoa ”jälleen” sillä työurien pidentämiskeskustelun juuret ulottuvat noin kahdenkymmenen vuoden taakse, 1980- ja 1990-lukujen taitteeseen. Yhteiskuntapoliittisin käsittein puhutaankin vanhasta, 1970- ja 1980-lukujen ikäpolitiikasta, ja uudesta, 1990- ja 2000-luvun ikäpolitiikasta (Julkunen & Pärnänen 2005; Ilmakunnas & Rantala 2005).

Vanhassa ikäpolitiikassa työttömyys- ja eläketurvan keinoin luotiin useita varhaisia työnjättöväyliä. Ensimmäinen 1970-luvulla otettiin käyttöön työttömyyseläke ja 1980-luvun puolivälin paikkeilla useita muita varhaiseläkemuoja. Suomi ei ollut tässä ainoa, vaan sama kehitys tapahtui muissakin Euroopan maissa.

Varhaiseläkkeitä perusteltiin osin työntekijöiden hyvinvoinnilla, yksilöllisyydellä ja joustavuudella (Julkunen & Pärnänen 2005; Hytti 1998). Useat tutkimukset osoittavat kuitenkin, että varhaiseläkepolitiikan taustalla vaikutti vahvimmin tarve vastata talouden rakennemuutokseen. Varhaiset työnjättöväylät palvelivat elinkeinoelämää modernisoinnin, saneerausten ja ikärakenteen nuorentamisen välineinä. Talouden tehostaminen saatettiin toteuttaa ”pehmeästi” ja sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla, kun työelämästä ulosjoutuville oli tarjolla turvattu toimeentulo (Hytti 1998). Samalla nuorille, paremmin koulutetuille ikäluokille tehtiin tilaa työmarkkinoilla. Vanhassa ikäpolitiikassa yhdistyi siis sekä elinkeinoelämän, kansantalouden että yksittäisten työntekijöiden intressit.

Työurien pidentämiskeskustelun alkaessa 1980–1990-lukujen vaihteessa, kiinnitettiin huomiota erityisesti eläkemenojen hillitsemiseen. Eläkkeellesiirtymisikä oli tuolloin laskenut jo 57 vuoteen (Kannisto ym. 2003). 1990-luvun lama viimeisteli tilanteen, kun vanhimpia työntekijöitä saneerattiin sankoin joukoin työttömyys- ja eläkejärjestelmien hoiviin (Julkunen & Pärnänen 2005, 31). Samalla Suomen väestörakenteen muutos alkoi vaatia yhä intensiivisemmin huomiota. Eliniän pidentyessä vanhusväestön osuus kasvaa ja väestöllinen elatussuhde heikkenee eli työssäkäyvien osuus väestöstä pienenee (Myrskylä 2010). Eliniän pitenemisen ja varhaisen työuran päättymisen yhdistelmä alkoi näyttää ristiriitaiselta. Vanhan ikäpolitiikan aiheuttamia kustannuksia julkiselle taloudelle alettiin pitää yksinkertaisesti liian suurina (IKOMI 1996).

Uusi ikäpolitiikka ja työurien pidentämistavoite liittyikin laajempaan keskusteluun julkisen talouden kurinalaisuudesta. Työurien pidentäminen on nostettu kolmanneksi vaihtoehdoksi verojen korotusten ja julkisten menojen karsimisen rinnalle.

Käytännössä voimakkaimmat työurien pidentämiseen tähtäävät toimenpiteet on suunnattu eläkeikää lähestyviin ja eläkejärjestelmään.

Vanhaan ikäpolitiikkaan liittyviä varhaiseläke-raitteja on purettu ja niihin liittyviä ikärajoja korotettu. Nykyisessä järjestelmässä työuran päättymisen ennen vanhuuseläkeikää on mahdollista lähes yksinomaan työkyvyttömyyteen tai työttömyyteen perustuen. Myös eläkkeiden tasoa määritteleviä ehtoja on heikennetty.

Toisaalta eläkejärjestelmään on tuotu uusia, työssä pysymisestä palkitsevia elementtejä. Niitä, jotka jatkavat työssä 63-vuotiaana tai sen jälkeen ja siirtävät vanhuuseläkkeelle jäämistä, palkitaan erityisellä eläkkeen superkarttumalla.

Näiden kaikkien toimenpiteiden tavoitteena on ollut tehdä eläkkeestä vähemmän houkutteleva ja kannustaa työssä jatkamista. Tämän uuden ikäpolitiikan tilanteessa on monessa mielessä tärkeää kysyä ja tutkia, ketkä ovat niitä, jotka suoriutuvat tavoitteesta eli pysyvät pitkään työssä?

Ensinnäkin voidaan lähteä siitä, että työurien pidentäminen on yhteiskuntapoliittinen tavoite. Tutkimuksen keinoin voidaan selvittää mitkä tekijät ennustavat pitkään työssä pysymistä. Näitä tietoja käyttämällä voidaan ainakin jonkin verran ennakoita tulevaa kehitystä, ja toisaalta mahdollisesti löydetään keinoja edistää työssä pysymistä.

Toisaalta voidaan ajatella, että uusi työurien pidentämistä suosiva ikäpolitiikka kohtelee eri ihmisryhmiä eri tavoin. Joillakin on muita paremmat edellytykset pysyä pitkään työssä. Heillä on myös mahdollisuudet hyötyä uuteen järjestelmään sisältyvistä kannustimista. Ne taas, joilla on heikommat edellytykset pysyä pitkään työssä, voivat joutua kiperään tilanteeseen, kun ennenaikaiseen työuran päättymiseen liittyviä turvajärjestelmiä puretaan tai heikennetään. Tutkimalla ketkä pysyvät pitkään työssä ja ketkä eivät, uuteen ikäpolitiikkaan liittyvää eriarvoisuutta ja riskejä saadaan paikannettua.

Väitöstutkimukseni pyrkii tarkastelemaan kysymystä, millainen on niiden ikääntyvien palkansaajien tausta, jotka pysyvät työssä eivätkä siirry varhais-

\* Noora Järnefeltin yhteiskuntapoliittikan väitöskirja Education and Longer Working lives: A Longitudinal Study on Education Differences in the Late Exit from Working Life of Older Employees in Finland tarkastettiin Jyväskylän yliopistossa 4.6.2010 (Eläketurvakeskus 2010).

le työnjättöväylille? Tutkimus sai alkunsa Jyväskylän yliopiston pitkäaikaisen lehtorin ja dosentin, Raija Julkunen vetämässä hankkeessa 2000-luvun alussa. Hankkeen tavoitteena oli tutkia juuri pitkän työuran ehtoja tai edellytyksiä.

Yksi tuossa hankkeessa esitetyistä kysymyksistä oli, millainen on pitkään työssä pysymistä tuottava elämäntyyli? Ajatuksena siinä on, että edellytykset ja halut työssä pysymiseen tai työelämän jättämiseen ovat pitkän prosessin tulos. Laajimmillaan tämä kattaa koko aikaisemman elämäntyylin. Jyväskylän yliopiston tutkimushankkeessa tai omassa väitöstutkimuksessani ei lähdetty liikkeelle aivan näin kaukaa. Väitöskirjani kiinnittyy lapsuuden ja aikuiselämän raja-alueeseen: nuorena tai nuorena aikuisena hankittuun koulutukseen.

On ehkä hieman hämmästyttävääkin, että koulutuksen vaikutusta työssä pysymiseen tai varhaiseen työuran päättämiseen ei ole aikaisemmin tutkittu perusteellisemmin. Suhtautuminen koulutuksen merkitykseen on ollut tutkimuksellisesti ristiriitaista. Yhtäältä on tunnustettu koulutuksen merkitys varsinkin osana väestörakenteen muutosta. On muun muassa kiinnitetty huomiota siihen, että työmarkkinoille tulevat ikäluokat ovat paremmin koulutettuja kuin työmarkkinoilta poistuvat ikäluokat (Myrskylä 2005) ja heillä on siksi paremmat mahdollisuudet pysyä työelämässä vanhemmiksi (Lehto 2004). Toisaalta koulutus on useimmissa varhaiseläkkeistä ja työuran päättymistä käsittelevissä tutkimuksissa ohitettu taustatekijänä, jonka vaikutus on pyritty vakioimaan pois ”häiritsemästä” niiden tekijöiden tulkintaa, joista varsinaisesti ollaan kiinnostuneita.

Väitöskirjassa tarkastelen koulutustasojen välisiä eroja työssä pysymisessä 50 ikävuoden jälkeen. Eri-tyisesti huomio on kuitenkin siinä, missä määrin myöhempi aikuiselämäntyyli ja siihen liittyvät kokemukset selittävät koulutustasojen välisiä eroja. Tutkimuksessa huomioidaan erilaisia aikuisen elämäntilanteita: perhe, työura, taloudelliset olosuhteet ja terveys. Näihin kaikkiin liittyy aikaisempien tutkimusten pohjalta oletus, että ne voisivat selittää koulutustasojen välisiä eroja työssä pysymisessä.

Tutkimukseni kysymyksenasetteluihin on vaikuttanut myös toinen Jyväskylän yliopiston tutkimushankkeessa esillä ollut ajatus. Pitkään työssä pysymistä ei voida palauttaa pelkästään yksilön valintoihin tai yksilön tasolle, vaan työelämän prosesseilla ja rakenteilla on merkittävä vaikutus. Raija Julkunen on ilmaissut tämän kysymällä, ovatko väestörakenteen muutos ja työurien pidentämistavoite törmäyskurssilla työelämän tehostamisen ja modernisaatioprosessin kanssa. Tässä palataan siis samaan kysymykseen, johon vanha ikäpolitiikka aikanaan haki ratkaisua erilaisilla varhaiseläkejärjestelyillä. Työelämän rakenteellisten tekijöiden merkityksen selvittämiseksi tutkimuksessa

on huomioitu ammattirakenteen muutos, työnantaja-sektori ja paikallinen työttömyysaste.

Tutkimusajankohta on vuosituhannen vaihteessa. Hallinnollisista rekistereistä kerättyä aineistolla seurataan 50–64-vuotiaiden palkansaajien työssä pysymistä ja heidän työuransa päättymistä vuoden 1997 alusta aina vuoden 2000 loppuun. Ikäpolitiikan suunta oli tuolloin jo kääntynyt ja joitakin kiristyksiä varhaiseläkereitteihin ja vanhuuseläkkeisiin oli toteutettu. Nykyisen muotonsa eläkejärjestelmä ja työnjättöväylät saivat kuitenkin vasta vuoden 2005 eläkeuudistuksessa. Useat vanhat varhaiseläkemudot olivat edelleen olemassa tutkimusajanjaksolla, joten tutkimusaineisto antaa tietyin varauksin mahdollisuuden arvioida varhaiseläkejärjestelmään tehtyjen supistusten merkitystä eri koulutusryhmillä.

Tutkimus vahvistaa odotusten mukaisesti sen, että mitä korkeampi koulutus sitä todennäköisempää on pysyä työssä yli 50-vuotiaana, välttää varhaiset poistumisreitit, ja siirtyä työstä suoraan vanhuuseläkkeelle. Kun tarkastellaan varhaisia poistumisreittejä kutakin erikseen, kuva kuitenkin monimuotoistuu. Koulutusryhmien välillä on erityisen suuret erot, kun katsotaan riskiä joutua työstä pois työttömyyden tai työkyvyttömyyden vuoksi: mitä vähemmän koulutusta, sitä suurempi työttömyyden ja työkyvyttömyyden riski. Jos käytetään lievennäisiä työkyvyttömyyden kriteereitä, kuten vanhassa yksilöllisessä varhaiseläkkeessä, koulutusryhmien väliset erot ovat pienemmät. Selvimmin työntekijän vapaaehtoisuuteen on perustunut varhennettu vanhuuseläke. Sen kohdalla koulutusryhmien väliset erot hävisivät naisilla. Miehillä koulutusryhmien väliset erot kääntyivät päinvastaisiksi kuin muutoin. Miehillä korkeampi koulutus siis lisäsi vapaaehtoisen varhaiseläkkeen käyttöä.

Tutkimuksen pohjalta voidaankin arvioida, että eläkejärjestelmän uudistus on ollut sosiaalisesti kestävä siltä osin, että varhennetun vanhuuseläkkeen heikennykset kohdistuvat etupäässä korkeasti koulutettuihin, joilla on yleisesti ottaen paremmat edellytykset pysyä pitkään työelämässä. Toisaalta ainoat käytännössä jäljelle jääneet työnjättöväylät perustuvat työttömyyteen tai tiukentuneisiin työkyvyttömyyskriteereihin. Nämä ovat juuri niitä reittejä joille vähiten koulutetuilla on suurin riski joutua. Voidaan siksi ennakoita, että koulutusryhmien väliset erot tulevat kasvamaan: korkeammin koulutetut jatkavat entistä todennäköisemmin työssä vanhuuseläkkeelle, mutta vähemmän koulutettujen riski joutua ennenaikaisesti ulos työelämästä ei välttämättä pienene.

Tutkimuksen toinen päättös on, että koulutusryhmien välisiä eroja työssä pysymisessä selittävät suurelta osin työ- ja työmarkkinaperäiset tekijät, eivät niinkään henkilön yksityisempiin elämäntilanteisiin liittyvät tekijät, kuten perhe tai taloudellinen tilanne. Näillä aikuiselämäntyylin tekijöillä oli kyllä itsessään merki-

tystä työssä pysymiselle. Esimerkiksi lasten hankkiminen suhteellisen myöhään, taloudelliset rasitteet kuten velat sekä hyvä terveys lisäsivät työssä pysymisen todennäköisyyttä. Ne eivät kuitenkaan selittäneet koulutusryhmien välisiä eroja työssä pysymisessä samassa määrin kuin työ- tai työmarkkinaperäiset tekijät.

Hyvin koulutetuille tyypilliset tutkimus-, suunnittelu- ja opetustehtävät olivat suotuisia työssä jatkamiselle. Myös ammattirakenteen muutos suosi koulutettujen työssä pysymistä. Paitsi että hyvin koulutetut usein sijoittuivat kasvaviin ammatteihin, he myös hyötyivät kasvavista ammateista enemmän kuin muut: Kasvavassa ammatissa työskentely näkyi työssä jatkamisena sitä todennäköisemmin mitä korkeammin koulutettu henkilö oli kyseessä. Koulutettujen palkansaajien työssä pysymistä suojasi myöskin heidän suurempi todennäköisyytensä sijoittua julkiselle sektorille. Kunnissa ja valtiolla työssä jatkaminen oli tutkimuksessa yleisempää ja varhaisten poistumisreittien käyttö vähäisempää kuin yksityisellä sektorilla.

Tämä koulutettuja suosiva kuva työelämästä ja mahdollisuuksista pidentää työuria saa kuitenkin säröjä, kun tarkastellaan eräitä yksityiskohtia. Tulosten mukaan esimiehet ja etenkin johtavassa asemassa olevat eivät jatkaneet työssä sen todennäköisemmin kuin tuotantotyötä tekevät. Tämä ilmiö näkyi jopa niillä hiukan yli 50-vuotiailla, joilla ei ollut vielä mahdollisuutta vapaaehtoiselle varhaiseläkkeelle hakeutumiseen. Toinen ilmeinen vaihtoehto onkin, että esimiesasemissa olevat ikääntyvät ovat alttiita työttömyydestä johtuvalle enenaikaiselle työuran päättymiselle. Tutkimusajankohta – 1990-luvun loppu ja vuosituhanen vaihe – oli vahvasti yritysfuusioiden, julkisten liikelaitosten yksityistämisen ja organisaatioiden madaltamisen aikaa. Tämä on voinut heijastua juuri johtavassa asemassa olevien työttömyysriskiin.

Tutkimuksen valossa näyttäisi siltä, että työelämän rakenteet ja prosessit ovat myös uuden ikäpolitiikan aikana relevantti tekijä, joka määrittää mahdollisuuksia pidentää työuraa. Nämä prosessit karsivat erityisesti vähän koulutettuja sen vuoksi, että he sijoittuvat työntekijäasemiin, supistuviin ammatteihin ja yksityiselle sektorille useammin kuin paremmin koulutetut. Samalla työmarkkinoiden prosessit heikensivät myös joidenkin koulutettujen ryhmien mahdollisuuksia pitkään työuraan.

Tutkimuksen keskeiset johtopäätökset voidaan tiivistää kolmeen kohtaan:

- 1 Tulokset puhuvat sen puolesta, että työurat tulevat pitenemään yleisen koulutustason kohotessa. Reaalinen kehitys riippuu siitä, säilyvätkö koulutettujen olot työelämässä ja työmarkkinoilla suotuisina työssä pysymiselle. Esimerkiksi työssä pysymiselle edullisen julkisen sektorin tilanne voi muuttua resurssien supistumisen vuoksi.
- 2 Koulutusryhmien väliset erot työssä pysymisessä voivat kärjistyä, mikäli vähemmän koulutettuja edelleen karsiutuu työttömyyden ja työkyvyttömyyden vuoksi samalla tavalla kuin aikaisemmin. Näihin työnjättöväyliin voi liittyä enenevästi toimeentulo-ongelmia ja jopa pitkäaikaisen köyhyyden riskiä, koska niiden taloudellisia ehtoja on heikennetty.
- 3 Tulokset puhuvat sen puolesta, että työssä jatkaminen ei ole palautettavissa pelkästään yksilötason tekijöihin ja valintoihin, vaan työ- ja työmarkkinatekijöillä on keskeinen merkitys.

Tutkimuksen aihe on ollut kiitollinen väitöskirjan tekijälle. Aika ei ole ajanut sen ohi, vaikka tutkimusprosessissa on kestänyt pitkään. Päinvastoin, työurien pidentäminen on tänään vieläkin polttavampi aihe kuin suunnitelllessani tutkimusta 2000-luvun alkuvuosina.

## Kirjallisuus

- HYTTI, H. (1998). *Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli*. Helsinki: Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32.
- IKOMI (1996). *Komiteamietintö 14: Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö*. Helsinki: Edita.
- ILMAKUNNAS, S. & RANTALA, J. (2005). *Oikeat asenteet vai onnistunut politiikka ikääntyneiden paremman työllisyyden taustalla? Työpoliittinen aikakauskirja*, 48, 74–81.
- JULKUNEN, R. & PÄRNÄNEN, A. (2005). *Uusi ikäsopimus*. Jyväskylä: SoPhi.
- KANNISTO, J., KLAAYO, T., RANTALA, J. & UUSITALO, H. (2003). *Missä iässä eläkkeelle? Raportti työeläkkeelle siirtymisen iästä ja sen mittaamisesta*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen raportteja 2003: 32.
- LEHTO, A.-M. (2004). *Pelastusta työssä pysymiseen? Hyvinvointikatsaus 4/2004*, 39–42.
- MYRSKYLÄ, M. (2010). *Elämme toistakymmentä vuotta elinajanodotetta pidempään*. Tieto & trendit 1/2010, 16–22.
- MYRSKYLÄ, P. (2005). *Työvoimamuutokset*. Teoksessa P. Myrskylä (toim.) *Talalla ikä eletty... Ikääntyminen tilastoissa* (s. 51–88). Helsinki: Tilastokeskus.