

ELÄKETURVAKESKUKSEN
TUTKIMUKSIA



Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa

– yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työllisyysurat
ja eläkkeelle siirtyminen

ARJA KURVINEN, ARJA JOLKKONEN, PERTTI KOISTINEN,
LIUDMILA LIPIÄINEN, TAPIO NUMMI JA PEKKA VIRTANEN

02/2016

ELÄKETURVAKESKUKSEN TUTKIMUKSIA

Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa

– yli 45-vuotiaiden irtisanottujen
työllisyysurat ja eläkkeelle siirtyminen

Arja Kurvinen, Arja Jolkkonen, Pertti Koistinen,
Liudmila Lipiäinen, Tapio Nummi ja Pekka Virtanen



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Eläketurvakeskus

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 029 411 20 • Faksi 09 148 1172

Pensionsskyddscentralen

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Telefon 029 411 20 • Fax 09 148 1172

Finnish Centre for Pensions

FI-00065 Eläketurvakeskus Finland

Telephone +358 29 411 20 • Fax +358 9 148 1172

Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy

Tampere 2016

ISBN 978-951-691-239-7 (nid.)

ISBN 978-951-691-240-3 (PDF)

ISSN 1236-3049 (painettu)

ISSN 1798-7482 (verkkajulkaisu)

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa tarkastellaan, miten yli 45-vuotiaat työpaikkansa menettäneet kiinnittyvät työmarkkinoille ja miten heidän työllisyysuransa eriytyvät: ketkä kiinnittyvät pysyvimmin työmarkkinoille ja ketkä siirtyvät työmarkkinoiden ulkopuolelle. Tutkimme myös sitä, millaisia reittejä pitkin irtisanotut vetäytyvät pois työmarkkinoilta ja siirtyvät eläkkeelle. Tarkastelemme työmarkkina-asemassa tapahtuneita siirtymiä yksilöllisten tekijöiden kuten iän, koulutuksen, sukupuolen sekä sosioekonomisen aseman perusteella. Lisäksi analysoimme onko toimipaikkaan liittyvillä tekijöillä merkitystä työllisyysurien kehittymiseen ja eläkkeelle siirtymisen väyliin työpaikan menettämisen jälkeen.

Tutkimuksen lähtökohtana oli havainto, että jo 45 vuoden ikä voi olla kriittinen vaihe, jossa työmarkkinoilta pois siirtymisen todennäköisyys kasvaa (Jolkonen ym. 2016). Viime vuosien yksi polttava yhteiskuntapoliittinen keskustelu on liittynyt työurien pidentämiseen ja eläköitymisen myöhentämiseen. Eläkejärjestelmään ja työttömyysturvaan on tehty muutoksia, joiden toivotaan edistävän ikääntyneen työvoiman työllisyyttä ja pidentävän työuria (Kyyrä & Paukkeri 2015). Vanhimpien ikäluokkien työssä jatkaminen onkin yleistynyt ja keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä myöhentynyt. Yritysten lakkauttaessa toimintansa tai vähentäessä työvoimaansa kuitenkin juuri vanhimmat työntekijät ovat erityisessä vaarassa menettää työnsä. Hämmästyttävän vähän tiedetään siitä, mikä merkitys työpaikan menetyksellä työuran loppupäässä on uudelleen työllistymisen tai eläkkeelle siirtymisen kannalta.

Tutkimusaineistona käytettiin Tilastokeskuksen yhdistettyä työntekijä-työnantaja-aineistoa (FLEED). Seurannan kohteeksi valittiin vuodet 2005–2012 niin, että aineistoon valinnan perusvuosi on 2005. Tutkimus ajoittui eläkeuudistusten jälkeiseen aikaan ja tuotti uutta tietoa uudistuksen jälkeisestä kehityksestä. Tutkimukseen valittiin toimipaikat, jotka lakkautettiin tai jotka vähensivät henkilökuntaa yli 30 prosenttia vuonna 2005. Toimipaikoista poimittiin tutkimusaineistoon yli 45-vuotiaat henkilöt, jotka olivat edeltävän vuoden (2004) lopussa kuuluneet ko. toimipaikan henkilöstöön, mutta eivät enää vuoden 2005 lopussa. Jaoimme aineiston iän mukaan kahteen ryhmään: 46–55-vuotiaat, joille seuranta-aikana vanhuuseläkkeelle siirtyminen ei vielä ole mahdollista ja 56–60-vuotiaat, jotka saavuttavat seurannan aikana vanhuuseläkeiän.

Työpaikan menettämisen jälkeistä työllisyysurien eriytymistä tutkittiin aluksi työllisyyskuukausien perusteella käyttäen trajektorianalyysiä (kehityspolku-

analyysi), jonka jälkeen analysoimme työllisyysuriin sisältyviä työmarkkina-asemien muutoksia sekvenssianalyysin avulla. Molemmista tutkituissa ikäryhmissä valitsimme sekvenssianalyysin perusteella kahdeksan klusterityypin ratkaisut kuvaamaan työmarkkinoille kiinnittymisen taustalla olevia prosesseja. Nuoremassa ikäryhmässä (46–55-vuotiaat) työnsä menettäneet sijoittuivat työmarkkina-asemien muutosta kuvaaviin ryhmiin seuraavasti:

1. lähes koko ajan työllisenä olevat (68,7 %)
2. välittömästi työttömäksi siirtyvät (6,8 %)
3. epävakaa työllisyysuralla olevat (6,3 %)
4. myöhemmin työllisestä työttömäksi siirtyvät (6 %)
5. myöhemmin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät (5,8 %)
6. välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät (3,5 %)
7. työstä osa-aikaeläkkeelle siirtyvät (2,4 %)
8. työvoiman ulkopuolelle siirtyvät (0,8 %).

Suuri osa nuoremmasta ikäryhmästä työllistyi työn menettämisen jälkeen ja oli työssä lähes koko seuranta-ajan. Työllisyysurien epävakautta tässä ikäryhmässä aiheutti pääasiassa työttömyys. Siirtymät osa-aikaeläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle ja muista syistä työvoiman ulkopuolelle selittivät osaltaan heikkenevää työmarkkinoille kiinnittymistä.

Vanhemmassa ikäryhmässä (56–60-vuotiaat) klusterityypit, jotka kuvaavat erilaisia pääasiallisen toiminnan asemien muutosketjuja, nimettiin seuraavasti:

1. lähes koko ajan työllisenä olevat (24,3 %)
2. työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyvät (23,4 %)
3. myöhemmin työstä vanhuuseläkkeelle siirtyvät (18,5 %)
4. työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle siirtyvät (8,7 %)
5. työkyvyttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyvät (7,7 %)
6. osa-aikaeläkkeen ja osa-aikatyön kautta vanhuuseläkkeelle siirtyvät (6,6 %)
7. välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät (5,9 %)
8. välittömästi vanhuuseläkkeelle siirtyvät (5 %).

Odotetusti vanhemmassa ikäryhmässä sijoittuminen lähes koko ajan työssä olleiden klusteriin oli vähäisempää kuin nuoremmassa ikäryhmässä ja heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen taustalla oli eri vaiheissa ja eri reittejä pitkin tapahtunut eläkkeelle siirtyminen. Lähes kolmasosa tästä ikäryhmästä siirtyi vanhuuseläkkeelle työttömyyden kautta. Muita siirtymäreittejä vanhuuseläkkeelle olivat työ, osa-aikaeläke ja työkyvyttömyyseläke.

Työn ja työttömyyden limittymisessä sekä siirtymäreiteissä työmarkkinoiden ulkopuolelle oli havaittavissa jonkin verran sukupuolen ja iän mukaisia eroja molemmissa ikäryhmissä. Nuoremassa ikäryhmässä työttömyyteen päätyneissä klustereissa miesten suhteellinen osuus oli naisia suurempi. Lähes koko ajan työllisenä olevien klusteriryhmiin kuuluvat olivat keski-ikältään nuorimpia. Vanhimmassa ikäryhmässä tyypillistä oli siirtyminen eri reittien kautta vanhuuseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin työn, osa-aikaeläkkeen, työttömyyseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja työttömyyden kautta. Miehille siirtymät työmarkkinoiden ulkopuolelle työkyvyttömyyseläkkeen ja työttömyyden kautta olivat jonkin verran tyypillisempiä kuin naisille.

Nuoremassa ikäryhmässä koulutuksella oli merkitystä paitsi uudelleen työllistymiseen niin myös siihen, miten työpaikan menettänyt päätyi työmarkkinoiden ulkopuolelle. Vähäinen koulutus näyttäisi olevan yhteydessä erityisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen, ja tässä suhteessa tulokset vahvistavat aiempien tutkimusten tuloksia. Parhaiten uudelleen työllistyneet olivat korkeammin koulutettuja. Korkeintaan keskiasteen koulutuksen suorittaneet päätyivät usein työttömyyteen tai epävakaiseen työllisyyteen. Lisäksi 46–55-vuotiaiden ikäryhmässä ne henkilöt, jotka olivat työskennelleet vähintään kolme vuotta samassa toimipaikassa, työllistyivät paremmin kuin ne, jotka olivat työskennelleet lyhemmän aikaa toimipaikassa.

Vanhemmassa ikäryhmässä vailla ammatillista koulutusta olevat tai korkeintaan keskiasteen koulutuksen omaavat päätyivät korkeammin koulutettuja useammin työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeelle ja niiden kautta vanhuuseläkkeelle. Korkeamman koulutuksen suorittaneet työllistyivät tässäkin ryhmässä vähemmän koulutettuihin verraten paremmin ja siirtyivät myöhemmin työstä vanhuuseläkkeelle. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet käyttivät usein osa-aikaeläkereittiä vanhuuseläkkeelle.

Sosioekonomisen aseman mukaan tarkastellen molemmissa ikäryhmissä ylemmät toimihenkilöt työllistyivät muita paremmin ja työntekijöiden työllisyysurissa oli toimihenkilöitä useammin työttömyysjaksoja työn menettämisen jälkeen. Nuoremassa ikäryhmässä työntekijät siirtyivät toimihenkilöitä useammin sekä työttömäksi että työkyvyttömyyseläkkeelle ja alemmat toimihenkilöt puolestaan siirtyivät muita useammin osa-aikaeläkkeelle. Vanhemmassa ikäryhmässä työntekijät siirtyivät toimihenkilöihin verrattuna useammin työttömyyseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen tai työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle. Toimihenkilöt taas siirtyivät työntekijöitä useammin osa-aikatyön ja osa-aikaeläk-

keen kautta vanhuuseläkkeelle, ja alemmat toimihenkilöt siirtyivät muita useammin suoraan vanhuuseläkkeelle.

Tulosten perusteella voidaan sanoa, että toimipaikkaan, toimialaan ja työnantajaan liittyvillä tekijöillä on merkitystä erityisesti siihen, millaisia reittejä pitkin työnsä menettäneet siirtyvät pois työmarkkinoilta ja millaisten vaiheiden kautta he päätyvät vanhuuseläkkeelle. Toimipaikkaan liittyvillä tekijöillä sen sijaan ei näyttäisi olevan suurta merkitystä siihen, miten työnsä menettäneet sijoittuivat lähes koko ajan työllisenä olevien ryhmiin.

Molemmissa ikäryhmissä suurin osa työnsä menettäneistä oli työskennellyt henkilöstömäärältään pienissä tai keskisuurissa toimipaikoissa sekä yksityisellä sektorilla. Henkilöstömäärältään suurissa toimipaikoissa työskennelleet siirtyivät suoraan työstä vanhuuseläkkeelle useammin kuin pienissä toimipaikoissa työssä olleet. Pienistä toimipaikoista työnsä menettäneet jäivät muita useammin työttömyyden ja epävakaaan työllisyyden urille nuoremassa ikäryhmässä. Vanhemmassa ikäryhmässä pienistä toimipaikoista siirryttiin työkyvyttömyyseläkkeen tai työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle.

Vanhemmassa ikäryhmässä julkisella sektorilla käytettiin yksityistä sektoria useammin osa-aikaeläkemahdollisuuksia ja siirryttiin työpaikan menettämisen jälkeen suoraan vanhuuseläkkeelle. Yksityiseltä sektorilta työnsä menettäneiden työntekijöiden reitti vanhuuseläkkeelle kulki usein työttömyyden, työkyvyttömyyden tai työttömyyseläkkeen kautta. Nuoremassa ikäryhmässä yksityiseltä sektorilta työpaikan menettäneet päätyvät julkisen sektorin työntekijöihin verrattuna usein työvoiman ulkopuolelle, työttömyyteen ja epävakaaan työllisyyteen.

Teollisuuden toimialalta työnsä menettäneistä nuoremasta ikäryhmästä päädyttiin muita toimialoja useammin epävakaaan työllisyyden urille. Teollisuuden toimialalla työskennelleistä vanhemmasta ikäryhmästä siirryttiin työn menettämisen jälkeen muita toimialoja useammin työttömyyteen tai työttömyyseläkkeelle. Julkisten ja henkilökohtaisten palvelujen toimialalla käytettiin muita aloja enemmän osa-aikaeläkemahdollisuutta sekä vanhemmassa ikäryhmässä siirryttiin työn menettämisen jälkeen suoraan tai osa-aikaeläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle.

Tutkimus tuottaa uutta tietoa työuran loppuvaiheessa olevien työnsä menettäneiden kiinnittymisestä työmarkkinoille ja siirtymisestä työmarkkinoiden ulkopuolelle, sillä tätä ei ole Suomessa aiemmin tutkittu. Olemassa olevassa tutkimuskirjallisuudessa irtisanottujen uudelleen työllistymistä on selitetty pääasiassa yksilöllisillä tekijöillä. Ikä, koulutus, ammattiasema tai sukupuoli määrittävät sitä, ketkä työllistyvät uudelleen ja ketkä ajautuvat pitkittyvään työttö-

myyteen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle. Tässä tutkimuksessa tuotettiin uutta tietoa työnantaja- ja toimipaikkatekijöiden merkityksestä irtisanottujen työllisyyteen, työllisyysuriiin ja erityisesti työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtymiseen. Tutkimuksessa sovellettiin sellaisia tutkimusmenetelmiä (trajektorianalyysi ja sekvenssianalyysi), joita ei tämän alan tutkimuksessa ole aiemmin käytetty. Pitkittäistarkastelun avulla saatiin uutta tietoa työpaikan menettämisen jälkeen tapahtuvista työllisyysurien kehityksestä ja työmarkkina-asemien muutoksista pitkällä aikavälillä.

SUMMARY

In this report, we examine how displaced workers aged above 45 years have attached to the labour market and how their employment trajectories have differentiated: who have been reintegrated into the labour market more permanently and who have been transferred out of the labour market? We also review the routes through which the displaced workers exit the labour market and retire. We analyse the changes in the labour market status through individual factors such as age, education, gender and socioeconomic standing. In addition, we investigate whether factors relating to the workplace affect the development of employment trajectories and the retirement routes after job loss.

The starting point of our study was the observation that age 45 may already be a critical point at which the risk for a transition out of the labour market grows (Jolkkonen et al 2016). Extended working lives and deferred retirement have been burning socio-political topics of discussion in recent years. Pensions and unemployment provision have been adjusted with the aim to increase the employment rate of the elderly labour force and to extend working lives (Kyyrä & Paukkeri 2015). As a matter of fact, it has become more common for the oldest age cohorts to continue at work. As a result, the average effective retirement age has risen. However, when companies close their operations or downsize, it is precisely the older employees who are in danger of being displaced. Surprisingly little is known about how displacement towards the end of working life affects reemployment or the transition to retirement.

Our research is based on the Finnish Longitudinal Employer-Employee Data (FLEED) of Statistics Finland. We selected a period spanning from 2005 to 2012 as our review period, with 2005 as the baseline year. We focused on the time after the pension reforms and have produced new information on post-reform developments. We studied plants that closed their operations or downsized by more than 30 per cent in 2005. From the research data, we picked employees aged above 45 years who were on the payroll for these plants at the end of 2004 but no longer so at the end of 2005. We divided the data by age into two groups: the 46–55-year-olds, who were not allowed to take the retirement route during the review period, and the 56–60-year-olds, who reached the retirement age during the review period.

Our analysis of the variation of the employment trajectories after displacement started off with a trajectory analysis based on the number of months of employment.

After that, we made a sequence analysis of the changes in labour market statuses. Based on the sequence analysis, we selected eight clusters in both age groups under review to depict the main changes of statuses in labour markets. Those in the younger age group (46–55-year-olds) who had been displaced were placed in the following groups according to the changes in their labour market position:

1. nearly always employed (68.7%)
2. immediate unemployment (6.8%)
3. unstable employment (6.3%)
4. transition from employed to unemployed at a later stage (6%)
5. retirement on a disability pension at a later stage (5.8%)
6. immediate retirement on a disability pension (3.5%)
7. transition from employment to part-time retirement (2.4%)
8. transition out of the labour force (0.8%).

A large part of the people in the younger age group were reemployed after being displaced and remained employed throughout most of the follow-up period. The unstable employment for this age group were mainly due to unemployment. In part, retirement on a part-time pension or a disability pension, or a transition out of the labour force for other reasons, explain the weaker labour market attachment.

For the older age group (56–60-year-olds), we named the types of clusters that depict the different chains of changes to the main employment statuses as follows:

1. nearly always employed (24.3%)
2. transition from unemployment to old-age pension (23.4%)
3. transition from employment to old-age retirement at a later stage (18.5%)
4. transition from unemployment to old-age retirement (8.7%)
5. transition from retirement on a disability pension to retirement on an old-age pension (7.7%)
6. transition from a part-time pension and part-time work to an old-age pension (6.6%)
7. immediate retirement on a disability pension (5.9%)
8. immediate retirement on an old-age pension (5%).

As expected, the number of people in the cluster ‘nearly always employed’ was smaller among the older age group than the younger one. The reason behind the weaker labour market attachment among the older age group was retirement at different stages and through different routes. Nearly one third of the people in

this age group transferred to retirement via unemployment. Other routes used were work, part-time retirement and disability pension.

We observed some gender and age differences in both age groups in the overlapping of work and unemployment as well as in the transition out of the labour market. In the younger age group, the relative proportion of men compared to women was slightly higher in the cluster of 'transition from unemployed to old-age retirement'. Those in the cluster 'nearly always employed' were, on average, the youngest. In the older age-group, the transition to old-age retirement typically occurred via various routes: from work, part-time retirement, unemployment pension, disability pension or unemployment. A transition out of the labour market through retirement on a disability pension and unemployment was somewhat more typical for men than women.

In the younger age groups, education made a difference not only in terms of reemployment but also in terms of how a displaced worker transferred out of the labour force. A lower level of education would seem to be linked, in particular, to a transition to retirement on a disability pension. In this respect, the results of our study confirm those of previous studies. Those who were most successful in being reemployed were those with the highest levels of education. Those with only a secondary-level education often transferred to unemployment or instable employment patterns. In addition, in the age-group 46–55-year-olds, those who had worked for more than three years in the same workplace were more often reemployed than those who had worked in a workplace for a shorter period of time.

In the older age-group, those without a vocational education or with no more than a secondary-level education retired on an old-age pension via unemployment or a disability pension more often than did those with a higher-level education. Also in this age group, those with a higher-level education were more successful at being reemployed and transferred later from work to old-age retirement than did those with a lower-level education. Those with a lower university degree often used the part-time retirement route to old-age retirement.

When reviewed by socio-economic standing, the upper white-collar workers in both age groups were more successfully reemployed than others. Compared to white-collar workers, the employment patterns of blue-collar workers more often included periods of unemployment after job loss. In the younger age group, a transition to part-time retirement was more frequent among blue-collar than white-collar workers. In the older age group, blue-collar workers transferred more often than white-collar workers to old-age retirement via the unemployment pension, the disability pension or unemployment. White-collar workers, on the

other hand, transferred from part-time work and part-time retirement to old-age retirement more frequently than did blue-collar workers. Lower white-collar workers retired directly on an old-age pension more frequently than the others.

Based on the results, we can conclude that factors relating to the workplace, the field and the employer affect, in particular, through which routes displaced workers transfer out of the labour market or which routes they take to retirement on an old-age pension. Workplace-related factors do not seem to have any significant impact, however, on how those who were made redundant were placed in the cluster of 'nearly always employed'.

In both age groups, the majority of the displaced workers had worked in small or mid-sized workplaces (measured in size of personnel) and in the private sector. Those who had worked in large workplaces retired more frequently directly on an old-age pension after being made redundant than did those who had worked in small workplaces. In the younger age group, the displaced workers from small workplaces were more frequently unemployed or exhibited insecure employment patterns than the others. In the older age group, the transition to retirement on an old age pension occurred most frequently via retirement on a disability or an unemployment pension.

Part-time retirement or direct retirement on an old-age pension were options used more frequently by public-sector than private-sector employees in the older age group. The route to retirement of displaced private-sector employees often went through unemployment, disability or the unemployment pension. In the younger age group, the displaced private-sector employees transferred to outside the labour force, became unemployed or exhibited instable employment patterns more often than did public-sector employees.

The displaced industry workers in the younger age group exhibited insecure employment paths more often than did those in other fields. The displaced industry workers in the older age group transferred to unemployment or an unemployment pension more often than did those in other fields. The option of part-time retirement was utilised more frequently in the field of public and personal services than in other fields. In the older age group, after job loss, it was more common to transfer directly or via part-time retirement to an old-age pension.

Our study has produced new information on labour market attachment and on the transition out of the labour market of those in the final stages of their working life in Finland. In the existing research literature, the reemployment of displaced workers has been explained mainly through individual factors. Age, education, professional standing and gender determine who are reemployed

and who transfer to long-term unemployment or out of the labour market. In this study, we have produced new information on the significance of employer- and workplace-related factors in the employment, the employment patterns and, in particular, the exits from the labour market of displaced workers. We applied research methods (trajectory and sequence analyses) that were novel to this field. With a longitudinal study, we received new information on the long-term development of employment trajectories and changes in labour market positions of displaced workers.

SISÄLTÖ

1 Johdanto	15
2 Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa – aikaisempien tutkimusten tuloksia	17
3 Institutionaaliset asetelmat	25
4 Yli 45-vuotiaat työmarkkinoilla 2005–2012	28
4.1 Asema työmarkkinoilla	28
4.2 Eläkkeelle siirtyminen	31
5 Tutkimuskysymykset, aineistot ja menetelmät	37
6 Tulokset	42
6.1 Työllisyysurien eriytyminen.....	42
6.2 Työmarkkina-aseman muutokset ja eläkkeelle siirtyminen	45
6.3 Työmarkkina-aseman muutokset yksilöllisten ja työhön liittyvien tekijöiden mukaan.....	54
6.3.1 Työmarkkina-aseman muutokset työsuhteen pituuden, koulutuksen ja sosioekonomisen aseman mukaan	54
6.3.2 Työmarkkina-asemien muutokset toimipaikan koon, työnantajasektorin ja toimialan mukaan	59
7 Yhteenveto ja johtopäätökset	66
Lähteet.....	71
Liitteet.....	77

1 Johdanto

Viime vuosien polttava yhteiskuntapoliittinen kysymys on ollut, kuinka työuria voitaisiin pidentää, työllisyysastetta korottaa ja eläkkeelle siirtymistä myöhentää. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi on eläkejärjestelmää ja työttömyysturvaa uudistettu useampaan otteeseen 1990- ja 2000-luvuilla. Työhön osallistumisasteet ovat kasvaneet erityisesti vanhimmissa työntekijäryhmissä ja keskimääräinen eläköitymisikä on noussut. Yksi tärkeä syy eläkkeellelähden myöhentymiseen on ollut työkyvyttömyysriskin pieneneminen. Eliniän odotteet ovat kasvaneet ja terveydenhuolto kehittynyt niin, että työntekijät pysyvät pidempään työkykyisinä ja yrityksissä huomiota on kiinnitetty vanhimpien työntekijöiden työssä jaksamiseen.

Vaikka vanhimmat ikäryhmät osallistuvat työhön aikaisempaa enemmän, on työurien kehityksessä havaittu epävakaistumista ja työttömyyden pitkittymistä. Ilmiötä selittää osittain se, että varhaiseläkkeitä ja ns. työttömyysputkea voidaan käyttää työmarkkinoiden rakennemuutostilanteissa keinona nuorentaa työssä olevan työvoiman ikärakennetta (Kinnunen & Mäki-Fränti 2013; Lotherington-Vestad 2013). Rakennemuutostilanteissa toteutettu järjestely, jossa vanhimmat työntekijät ovat antaneet tilaa nuoremmille ja siirtyneet työttömyysputkeen tai varhaiseläkkeille, on ollut yhteiskunnan, työnantajien ja työntekijöiden yhteisesti hyväksymä. Uhkaava työvoimapula ja työvoiman väheneminen ovat kuitenkin muuttaneet tätä linjaa, ja varhaiseläkemahdollisuuksia on rajattu ja työttömyysputken ikärajoja nostettu. Rakennemuutostilanteissa yritysten ja organisaatioiden vähentäessä työvoimaansa ikääntyneet työntekijät ovat vaarassa menettää työnsä, ajautua pitkittyvään työttömyyteen ja työttömyyden kautta eläkkeelle. Yllättävän vähän on kuitenkin olemassa tutkimustietoa siitä, miten työpaikan menettämisestä työuran loppuvaiheessa vaikuttaa työmarkkinoille kiinnittymiseen tai eläkkeelle siirtymiseen.

Tässä tutkimuksessa selvitimme, miten yli 45-vuotiaat irtisanotut kiinnittyvät työmarkkinoille, miten heidän työllisyysuransa eriytyvät ja millaisia reittejä pitkin työntekijät vetäytyvät pois työmarkkinoilta ja siirtyvät eläkkeelle. Tutkimustamme ohjasivat seuraavat kysymykset: Mikä merkitys työuran loppupäässä tapahtuvalla työpaikan menettämisellä on työmarkkinoille integroitumiseen? Mitkä tekijät – yksilölliset, toimipaikkaan liittyvät, institutionaaliset tai suhdannevaihtelut – vaikuttavat työmarkkinoille kiinnittymiseen tai eläkkeelle siirtymiseen?

Työvoiman riittävyuden ja työurien pidentämisen kannalta tärkeää on tietää,

ketkä irtisanotuista ovat ennenaikaisen työvoiman ulkopuolelle ajautumisen riskin kohteena. Lisäksi tietoa tarvitaan niistä prosesseista, joiden seurauksena työmarkkinoilta vetäydytään ennenaikaisesti. Tutkimuksessa käytetään yhdistettyä työntekijä-työnantaja-aineistoa (FLEED), joka sisältää tietoja työntekijöiden työllisyydestä, työttömyydestä, opiskelusta ja eläkkeellä olosta sekä työnantajia koskevaa tietoa kuten toimipaikkojen koko, työnantajasektori ja toimiala. Aineistoa analysoimme tutkimustehtävään soveltuvien tutkimusmenetelmin, trajektorii- ja sekvenssianalyysien avulla.

2 Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa – aikaisempien tutkimusten tuloksia

Aikaisempien tutkimusten perusteella tiedetään, että vanhemmilla työntekijöillä on nuoria vaikeampaa työllistyä irtisanotuksi tulemisen jälkeen, mutta siitä, onko vanhimmilla työntekijöillä suurin riski joutua irtisanotuksi, on erilaisia havaintoja. Yhtäältä tiedetään, että monissa maissa erityisesti iäkkäät ja vähän koulutetut työntekijät ovat suurimmassa vaarassa menettää työnsä (OECD 2013). Toisaalta tutkimukset kertovat, että suhteessa parhaassa työiässä oleviin sekä nuorilla että vanhimmilla työntekijöillä on suurempi irtisanotuksi tulemisen riski, ja esimerkiksi Suomessa nuorilla irtisanomisen riski on erityisen suuri (OECD 2013; Farber 2005). Osassa tutkimuksista on havaittu, että iäkkäillä työntekijöillä ei välttämättä ole nuoria suurempi riski tulla irtisanotuksi (Ichino ym. 2013; Ilmakunnas & Ilmakunnas 2012). Lisäksi vanhimpien työntekijöiden irtisanomista on pyritty vähentämään lainsäädännön keinoin. Esimerkiksi Itävallassa yli 50-vuotiaiden työntekijöiden irtisanomista on säädelty erillisellä lailla ja irtisanominen on tehty työnantajalle kalliimmaksi siksi, että ikääntyvien työntekijöiden kuntouttaminen ja uudelleen kouluttaminen ovat yhteiskunnalle kallista (Snalzenberger & Winter-Ebner 2009).

Iän ohella työuran pituus vaikuttaa sekä irtisanotuksi tulemisen riskiin että uudelleen työllistymiseen, mutta sen vaikutukset ovat ikään verrattuna monimutkaisemmat (Kuhn 2002). Monissa maissa pitkään saman työnantajan palveluksessa olleilla on muita parempi irtisanomissuoja, joten määräaikaisilla, nuorilla ja vuokratyöntekijöillä sekä lyhyen aikaa työsuhteessa olleilla on suurin riski menettää työnsä ensimmäisenä (OECD 2013; Kuhn 2002). Pitkään samassa työpaikassa olleet voivat kuitenkin kokea irtisanomistilanteessa suurimmat menetykset. Pitkässä työsuhteessa kertynyt osaaminen ja inhimillinen pääoma kiinnittyvät yhteen työnantajaan, ja jos osaamiselle ei löydy kysyntää muualta, niin uudelleen työllistyminen vaikeutuu. Osaaminen ja pitkä työkokemus voivat muodostua myös eduksi uudelleen työllistymisessä, jos osaaminen on siirrettävissä muille aloille ja muihin tehtäviin. Irtisanominen voi tarkoittaa seniorityöntekijöille muita suurempaa tulonmenetystä, jos pitkään työsuhteeseen liittyy uralla etenemistä tai työnantajan omia palkitsemisjärjestelmiä (Kletzer 1998; Borland ym. 2002).

Aiempien tutkimusten perusteella tiedetään, että irtisanomiset ovat perinteisesti kohdentuneet eniten tuotannolliseen työhön, mutta 1990-luvulta alkaen

työpaikan menetykset ovat yleistyneet myös muissa ammattiryhmissä (Kletzer 1998). Uudelleen työllistymisessä ja tulokehityksessä on havaittu olevan toimialakohtaisia eroja, mutta siitä, mitkä tekijät ovat erojen taustalla, on erilaisia näkemyksiä. Toimialan merkitys irtisanomisen jälkeisessä työllistymisessä tai tulokehityksessä voi kytkeytyä monisäikeisesti yleisen talouden tai toimialan kehitysvaiheeseen, työntekijöiden siirrettävissä oleviin taitoihin eli yritysکوhtaisen inhimillisen pääoman eroihin tai paikallisten työmarkkinoiden tilanteeseen (Carrington 1993; Verho 2008; Klezer 1998).

Aikaisempien tutkimusten perusteella (Kletzer 1998; Kuhn 2002; Jolkkonen ym. 2014; Jolkkonen, Koistinen & Kurvinen 2012; Eliason & Storrie 2006; 2009; Farber 2011; Brand & Burgard 2008) tiedetään, että työpaikan menetyksellä on monia kauaskantoisia vaikutuksia työntekijöiden työllisyyteen, tuloihin, sosiaalisiin suhteisiin ja hyvinvointiin. Eniten on tutkittu työpaikan menetyksen vaikutuksia myöhempään tulokehitykseen (Jacobson, LaLonde & Sullivan 1993; Korkeamäki & Kyryä 2014; Appelqvist 2007), ja todettu että työpaikan menetys pienentää ansiotuloja ja vaikutukset näkyvät pitkään uudelleen työllistymisestä huolimatta. Erityisen suuria tulonmenetykset ovat silloin, jos uudelleen työllistymisessä on vaikeuksia ja työttömyys pitkittyy tai toistuu. Lisäksi tiedetään, että tulo- ja työllisyyskehitys ovat riippuvaisia talouden suhdanteista (Jolkkonen ym. 2014; 2016; Korkeamäki & Kyryä 2014; Verho 2008; Farber 2011). Kun työn menettäminen ajoittuu työuran loppuvaiheeseen, niin sillä on keskimääräistä suuremmat vaikutukset uudelleen työllistymisen mahdollisuuksiin (Couch 1998; Borland ym. 2002). Työn menetys vaikuttaa edelleen eläkekertymiin ja tuloihin myös pitkällä aikavälillä. Uudelleen työllistymisestä huolimatta aiemman tulotason saavuttaminen uudessa työssä voi olla vaikeaa samassa yrityksessä pitkän työuran tehneille irtisanotuille (OECD 2013; Couch, Jolly & Placzek 2009). Lisäksi tutkimukset osoittavat, että irtisanomisella työuran loppuvaiheessa on negatiivisia vaikutuksia myös varallisuuteen, koska työpaikan menetyksestä johtuvia tulojen menetyksiä korvataan käyttämällä elämiseen kertyneitä säästöjä ja varallisuutta (Chan & Stevens 1999).

Irtisanotuksi tulemistä työuran loppuvaiheessa on tutkittu pääasiassa maisa, joissa on siihen soveltuvia tutkimusaineistoja. Sewin Chanin ja Ann Huff Stevensin (2001) tutkimus osoitti, että työn menettämisellä yli 50-vuotiaana on suuria vaikutuksia myöhempään työuraan. Heidän tutkimustuloksensa osoittivat, että neljän vuoden jälkeen irtisanomisesta 55-vuotiaiden työllisyysasteet olivat vielä 20 prosenttia alemmat kuin vastaavan ikäisten työntekijöiden, joita ei ollut irtisanottu. Tulokset osoittivat myös sen, että irtisanomisen seuraukset myö-

hempään työmarkkinoille kiinnittymiseen olivat erilaiset niillä, jotka menettivät työnsä viidenkymmenen ikävuoden tietämällä kuin niillä, jotka tulivat irtisanotuiksi noin kuusikymmentä vuotiaina. Kuusikymmentä vuotta täyttäneiden ja sitä vanhimpien työnsä menettäneiden työllistymisen todennäköisyys oli pienempi kuin nuorempien. Irtisanotut työllistyivät usein myös määrääkaikaisiin työsuheteisiin, mutta ne irtisanotut, jotka työllistyivät uudestaan, pysyivät työllisinä pidempään kuin vertailuryhmä, joka ei kokenut irtisanomista.

Itävallassa tehty tutkimus (Ichino ym. 2013) osoitti, että toimipaikan lakkauttamisen seurauksena työnsä menettäneiden työllisyys oli vielä kymmenen vuoden kuluttua selvästi alhaisemmalla tasolla, kun irtisanottuja verrattiin niihin, jotka eivät tulleet irtisanotuiksi. Vanhemman työnsä menettäneen ikäryhmän työllisyys oli selvästi alhaisempi heti toimipaikan lakkauttamisen jälkeen kuin samaan ikäryhmään kuuluvan vertailuryhmän, joka ei kokenut irtisanomista. Pidemmällä aikavälillä työllisyyserot ryhmien välillä kaventuivat, mitä selitti työllisyyden aleneminen ei-irtisanottujen ryhmässä. Tuloksen taakse kätkeytyy pitkällä aikavälillä monimutkaisia prosesseja, ja kyse ei ole pelkästään työllistyvyydestä vaan saatua tulosta selittää varhainen työstä pois siirtyminen. (Ichino ym. 2013.)

Eurooppalaisessa maakohtaisessa vertailututkimuksessa (Tatsiramos 2010) havaittiin, että yli 45-vuotiaiden joukossa nuoremmat työnhakijat sekä irtisanotut että ne, joita ei oltu irtisanottu, työllistyvät uudelleen vanhempia todennäköisemmin ja vanhemmat työnhakijat taas siirtyvät nuorempia useammin eläkkeelle. Institutionaalisilla tekijöillä on suuri vaikutus työmarkkinoille integroitumiseen, työelämästä vetäytymiseen ja eläköitymiseen (Parsons 2005). Myöhemmällä iällä työnsä menettäneiden uudelleen työllistymisessä tai eläköitymisessä iän vaikutusta ohjaavatkin institutionaaliset – työttömyysturva ja eläkkeellesiirtymismahdollisuus – ehdot (Tatsiramos 2010; Nivalainen 2013; Kyyrä & Wilke 2007). Maissa, joissa ikääntyneille työttömille tarjotaan laajennettua työttömyysturvaa ja mahdollisuutta varhaiseen eläköitymiseen, vanhimpiin ikäluokkiin kuuluvat irtisanotut työllistyvät muita harvemmin uudelleen ja siirtyvät eläkkeelle todennäköisemmin kuin samaan ikäryhmään kuuluvat työntekijät, jotka eivät ole kokeneet työpaikan menetystä (Tatsiramos 2010). Ikääntyvien työntekijöiden vaikeudet työllistyä uudelleen sekä laajennettu työttömyysturva ja ikääntyneille työttömille räätälöidyt poistumisreitit eläkkeelle voivat nostaa vanhimpien työntekijöiden työttömyyden riskiä ja tehdä ennenaikaisen eläköitymisen houkuttelevaksi (Duval 2003).

Tilanteissa, joissa työttömyysturvan taso on matala ja sairausvakuutus kyt-

keytyy työsuhteeseen, voi työpaikan menetyksellä olla päinvastaisia seurauksia. Ikääntyneet irtisanotut voivatkin jatkaa työnhakua tai työntekoa pidempään turvatakseen eläkekertymän ja toimeentulonsa (Chan & Stevens 1999; 2001) tai löytävät uuden uran mahdollisuuksia myös kypsemmällä iällä (Zikic & Richardson 2007; Zikic & Klehe 2005). Maissa, kuten Italiassa tai Isossa-Britanniassa, joissa ei ole varhaisen eläköitymisen mahdollisuuksia tai ikääntyneiden laajennettua työttömyysturvaa, ikääntyneiden irtisanomiset eivät välttämättä johda enenaikaiseen työelämästä vetäytymiseen (Tatsiramos 2010). Institutionaalisilla uudistuksilla, kuten lainsäädännön muutoksilla, voidaan vaikuttaa ikääntyvien työllisyyteen ja työmarkkinoilta vetäytymiseen. Esimerkiksi Suomessa tehdyt eläkelainsäädännön muutokset ja työttömyysputken ikärajan nosto ovat vaikuttaneet vanhimman työvoiman työllisyysasteen nousuun ja työttömyyden riskin vähenemiseen (Kyyrä & Wilke 2007).

Suomessa saadut tutkimustulokset tukevat näkemystä, että ikääntyneiden on vaikea löytää uutta työtä. Tutkittaessa FLEED-aineiston avulla työvoimavirtoja yrityksiin ja sieltä ulos havaittiin, että uusien työntekijöiden rekrytoinnissa on ikäsyrjintää, mutta työstä ulos johtavissa virroissa ei ole eroja ikäryhmien välillä. Uusien työntekijöiden palkkauksessa ilmennyt vanhimpien työntekijöiden ikäsyrjintä on kuitenkin lieventynyt 2000-luvulla johtuen työvoiman tarjonnan hiipumisesta ja yleisestä vanhimpiin ikäryhmiin kuuluvien työvoiman osuukseen kasvusta (Ilmakunnas & Ilmakunnas 2012). Kansainvälisten vertailujen mukaan Suomessa työllistytään hyvin työpaikan menettämisen jälkeen, mutta vaikeinta uudelleen työllistyminen on kuitenkin vanhimmille ja vähemmän koulutetuille. Moniin muihin OECD-maihin, kuten Ranskaan, Saksaan tai Portugaliin verrattuna ikääntyneiden irtisanottujen työllistyminen on Suomessa huomattavasti edellä mainittuja maita helpompaa (OECD 2013).

Institutionaalisten tekijöiden ja iän ohella työpaikan menettämisen jälkeiseen uudelleen työllistymiseen tai työmarkkinoilta vetäytymiseen voivat tutkimusten mukaan vaikuttaa paitsi monet yksilölliset tekijät, kuten sukupuoli, koulutus, perhesuhteet sekä terveys, niin myös työhön liittyvät tekijät, kuten ammattiasema, työuran pituus ja eheys, tulotaso, työnantajasektori sekä kontekstitekijät, kuten talouden suhdanne ja työvoiman kysyntä.

Irtisanotuksi tulemisen ja terveyden välisestä suhteesta on lukuisia tutkimuksia (Eliason & Storrie 2009; Sullivan & von Wachter 2007; Martikainen, Mäki & Jäntti 2007). Kysymys terveydestä ja työkyvystä on yhteydessä ikääntyneiden työpaikan menetykseen ja työelämästä poistumiseen siten, että heikon terveyden omaavat työllistyvät uudelleen muita harvemmin (Tatsiramos 2010) tai että työ-

paikan menetys kärjistää entisestään terveysongelmia (Gallo ym. 2000; 2006). Siitä, miten työvoiman vähennykset ja irtisanomiset vaikuttavat työntekijöiden terveyteen, on olemassa erilaisia tuloksia ja hypoteeseja. Työpaikan menetys ei välttämättä suoraan vaikuta terveyteen, vaan terveys voi heikentyä myös taloudellisten tekijöiden, työhön osallisuuden ja sosiaalisten suhteiden menettämisen seurauksena (Snyder & Evans 2002; Sullivan & von Wachter 2007; Kasl & Jones 2002).

OECD selvityksen mukaan aina vuoteen 2008 saakka, työkyvyttömyys ja työkyvyn rajoitteet olivat huomattavan suuri ongelma työttömyyden ohella kaikissa OECD-maissa. Näin siitäkin huolimatta, että väestön yleinen terveydentila parani. Rakennemuutos ja siitä aiheutuvat työttömyysongelmat näyttävät kohdentuvan useammin vajaakuntoisiin kuin muihin työvoiman ryhmiin (OECD 2010, 9–10).

Hypoteesi, jonka mukaan irtisanomistilanteissa yritykset ja myös työntekijät pyrkivät hyödyntämään työkyvyttömyyseläkkeen mahdollisuutta, saa tukea Norjassa tehdyistä tutkimuksista. Siellä tutkittiin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ja havaittiin, että huomattavasti henkilöstöä vähentäneiden toimipaikkojen työntekijät siirtyivät selvästi useammin työkyvyttömyyseläkkeelle verrattuna työntekijöihin toimipaikoissa, joissa työvoiman vähennyksiä ei ollut. Työkyvyttömyyden riski oli lisäksi huomattavasti suurempi työvoimaa vähentäneistä kuin lakkautetuista toimipaikoista työnsä menettäneiden kohdalla (Rege, Telle & Votruba 2009; Huttunen, Møen & Salvanes 2011). Työkyvyttömyys ja työkyvyttömyyseläkkeen käyttö liittyivät tulosten mukaan työvoiman vähentämisen tilanteissa työntekijöiden heikentyneeseen terveyteen. Työkyvyttömyyden vuoksi työvoiman ulkopuolelle siirtyneillä oli usein heikentynyt terveys, matala koulutus, pienet tulot ja iältään he olivat muita vanhempia. Aiemmissä tutkimuksissa (Autor & Duggan 2006) on osoitettu, että rakennemuutostilanne, jossa työvoiman kysyntä heikkenee, matalan ammattitaidon omaavia työntekijöitä siirtyy työkyvyttömyyseläkkeelle.

Työuransa loppuvaiheessa oleville työllistymisen vaikeudet, lyhytaikaiset työsuhteet ja aikaisempaa pienempi palkka voivat tarkoittaa sitä, että eläkkeelle siirtyminen on houkuttelevampi vaihtoehto kuin työn hakeminen, varsinkin, jos institutionaaliset olosuhteet, kuten työttömyysturva, työttömyyseläkeputki ja varhaiseläkemahdollisuudet, tarjoavat siihen mahdollisuuden. Vaikka työurien pidentäminen ja eläkeiän nostaminen ovatkin ajankohtaisia yhteiskunnallisia keskustelun aiheita, niin yllättävän vähän on tutkittu sitä, millaisia vaikutuksia työn menettämällä on ikääntyneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittymiseen tai työmarkkinoilta vetäytymiseen.

Suomessa ei ole tehty tutkimusta siitä, miten työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa vaikuttaa työmarkkinoille kiinnittymiseen tai työmarkkinoilta vetäytymiseen. Sen sijaan Suomessa on kyllä tutkittu muun muassa työuran pituutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä 45–64-vuotiaassa palkansaajaväestössä (Palomäki & Tuominen 2010) sekä eläköitymistä tai muuhun työmarkkina-asemaan siirtymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä yli 60-vuotiailla työntekijöillä (Nivalainen 2013). Tutkimuksia ja selvityksiä ikääntyvien työttömyydestä ja työttömyysputkeen siirtymistä on Suomessa myös kohtuullisen paljon (Rantala 2002; Rantala & Romppanen 2004; Hytti 2004; Hytti & Nio 2004; Kyyrä & Wilke 2007; Hakola & Uusitalo 2005a ja 2005b; Rantala 2008; Rantala & Vaittinen 2009; Jauhiainen & Rantala 2011). Eläköitymiseen ja työuran pituuteen kohdistuvien tutkimusten tuloksissa on näyttöä siitä, että monet työhön liittyvät tekijät ja työttömyyskokemus vaikuttavat työmarkkinasiirtymiin ja eläköitymiseen.

Ikääntyvien työttömäksi tulon riskin tai työurien pituuden on tunnistettu kytkeytyvän toimialaan tai työnantajasektoriin. Esimerkiksi toimialojen välillä on havaittu eroja siinä, miten pitkään ikääntyneet pysyvät työmarkkinoilla, miten suuri riski heillä on jäädä työttömäksi tai siirtyä ennenaikaisesti eläkkeelle. Vuosituhannen vaihteessa tehdyissä tutkimuksissa ikääntyneiden työttömäksi joutumisen riskin todettiin olevan teollisuutta suurempi rakentamisen alalla, kun taas työttömyyden riski on selvästi teollisuutta pienempi julkisten palvelujen kohdalla. Maa- ja metsätaloudesta ja palveluista siirryttiin usein ennenaikaiselle eläkkeelle, kun taas rakennustoiminnassa, kaupassa ja teollisuudessa työmarkkinoilta poistuttiin usein työttömyyden ja työttömyyseläkeputken kautta (Rantala & Romppanen 2004). Yrityskoon mukaan tehtyjen empiiristen havaintojen mukaan erityisesti henkilöstömäärältään suuret yritykset irtisanoivat 1990-luvulla työttömyyseläkeputki-iässä olleita työntekijöitään. (Rantala 2002). Lisäksi tutkimuksissa on havaittu, että työurien suhteellinen kesto oli teollisuuden alalla pisin eli työurat olivat tiiveimpiä, kun taas työurat olivat hauraimpia rakentamisen, majoitus- ja ravitsemustoiminnan ja julkisten palvelujen aloilla. Sektoreittain tarkasteluna pisimpiä työurat olivat valtion palveluksessa työskentelevillä ja lyhimmät kuntasektorilla (Palomäki & Tuominen 2010). Tutkimuksista käy ilmi myös, että toimiala- ja sektorikohtaisia tuloksia voivat selittää ensinnäkin institutionaaliset, eläkejärjestelmän ja työsuhteiden ehtoihin liittyvät seikat ja toiseksi toimialojen rakennemuutoksiin liittyvät eritahtisuudet. Lisäksi työurien pituuksiin vaikuttavat taustalla alan tai sektorin työntekijöihin kytkeytyvät yksilölliset tekijät.

Eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat yksilöllisten, institutionaalisten sekä ta-

loustilanteen lisäksi työhön liittyvät tekijät. Tutkimuskirjallisuuden perusteella esimerkiksi sektori, toimiala ja yrityksen koko ovat sellaisia työhön liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat eläkkeelle siirtymiseen tai työssä jatkamiseen (Järnefelt 2010; Tuominen, Tuominen & Kahma 2012). Toimiala voi vaikuttaa eläkkeelle siirtymiseen niin, että aloilla, jotka sisältävät fyysisesti raskaita töitä, ollaan töissä harvemmin vanhuuseläkeikään saakka (Kyyrä 2010; Lehto 2012). Työnantajasektorin on havaittu olevan yhteydessä työmarkkinoilta poistumisreitteihin siten, että julkisella sektorilla työskentelevät siirtyvät yksityisellä sektorilla työskenteleviä useammin suoraan työstä vanhuuseläkkeelle (Nivalainen 2013; Järnefelt 2010).

Institutionaaliset järjestelyt, kuten työttömyysputki ja aikaisempi eläköitymismahdollisuus, ovat tarjonneet irtisanomistilanteissa mahdollisuuksia yhteiskunnan, työnantajan ja työntekijän välisiin sopimuksiin, joiden perusteella vanhimmat työntekijät ovat olleet pakotettuja siirtymään ennenaikaisesti pois työelämästä. Suomessa, kuten monissa muissa Euroopan maissa, ikääntyneiden laajennettu työttömyysturva ja varhaiseläkemahdollisuudet ovat olleet eri aikoina osa rakennemuutoksen hoitoa, jolloin ikääntyvät työntekijät ovat joutuneet luovuttamaan paikkansa nuoremmille. Työvoiman vähennykset ovat kohdentuneet iäkkäämpiin työntekijöihin, jotka ovat siirtyneet suoraan tai työttömyyden kautta varhaiseläkkeille. (Dorn & Sousa-Poza 2010; Hytti 2004; Hakola & Uusitalo 2005a; Rantala 2002.) Tämä ilmiö näkyy erityisesti niissä tilanteissa, kun työvoimaa vähennetään. Toimipaikan lakkauttamisessa taas kaikki työntekijät menettävät työnsä.

Suomessa työttömyysputkeen 1990-luvulla tehdyn ikärajan noston on todettu lisänneen ikääntyneiden työllisyyttä ja pienentäneen työttömyysriskiä (Kyyrä & Wilke 2007; Rantala 2002; Jauhiainen & Rantala 2011), mutta vanhimpien ikäryhmien työhön osallistumiseen ovat oletettavasti vaikuttaneet myös talouden tilanne ja kasvanut työvoiman kysyntä (O'Brien 2010). Talouden suhdanteet ja työvoiman kysyntä vaikuttavat kaikkien ikäryhmien työmarkkinavirtoihin työllisyyden, työttömyyden ja työvoiman ulkopuolella olon suhteen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että suhdannevaihtelut vaikuttavat nuorten työllisyyteen nopeammin ja voimakkaammin kuin muiden ikäryhmien työllisyyteen (Myrskylä 2010). Nuorten määräaikaiset työsuhteet, työskentely suhdanneherkillä toimialoilla, lainsäädäntö ja osaamiseen liittyvät tekijät vaikuttavat siihen, että nuoret menettävät ensimmäisenä työnsä. Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että nuorten työllisyys kohentuu yleensä nopeasti suhdanteiden parantuessa ja työvoiman kysynnän elpessä, mutta ikääntyneiden työttömyys on pidempikestoista ja las-

kusuhdanteissa varhaiseläkemahdollisuuksien käyttö lisääntyy. Ikääntyneiden työmarkkinoille kiinnittymisen ja eläköitymisprosessin tarkastelussa huomiota tuleekin kiinnittää työmarkkinoiden toiminnan kokonaisuuteen. (O'Brien 2010; Hallberg 2008; Jauhiainen & Rantala 2011). Talouden taantuma vaikuttaa eläkkeelle lähtöön ensisijaisesti työttömyyden ja sen pitkittymisen kautta (Rantala & Vaittinen 2009). Tästä syystä huomiota on kiinnitettävä eläköitymisen lisäksi työelämästä vetäytymiseen ja sen ajankohtaan.

Olemme tutkineet aiemmin (Jolkkonen ym. 2014; Jolkkonen ym. 2016) sitä, miten toimipaikan lakkauttamisen seurauksena työpaikkansa menettäneiden työllisyysurat riippuvat lakkautusajankohdan taloudellisista suhdanteista. Seitsemän vuotta kattava seuranta osoitti, että vajaatyöllisyyden leimaamat urat olivat yleisempiä laman aikana (vuonna 1992) kuin paremmassa taloustilanteessa (vuosina 1997 ja 2003) työpaikkansa menettäneillä. Vahvistuvan työllisyyden uralle päätyminen oli todennäköisempää laman aikana. Työllisyysurat eivät riippuneet sukupuolesta ja korkeammin koulutetut päätyivät vahvemman kiinnittymisen työllisyysuralle kaikkina ajankohtina. Sen sijaan iän merkitys riippui ajankohdasta: vuonna 1992 irtisanotuilla 45-vuoden ikä muodostui käännekohtaksi, jonka jälkeen todennäköisyys päätyä heikon kiinnittymisen uralle oli lisääntynyt, vuosina 1997 ja 2003 tämä kriittinen piste oli siirtynyt useita vuosia korkeampaan ikään. Näyttää siis siltä, että talouden suhdanteet kohtelevat eri ikäisiä työnsä menettäneitä eri tavoin, mutta oletettavasti myös institutionaaliset tekijät (1990-luvun alussa työttömyysputken ikäraja oli alhainen ja käytössä oli työttömyyseläke sekä varhaiseläkemahdollisuuksia) ohjaavat erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden siirtymistä työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Aikaisemman tutkimuksen perusteella oletamme, että työpaikan menetyksen jälkeiseen työmarkkinoille kiinnittymiseen, työelämästä vetäytymiseen ja eläköitymiseen työuran loppuvaiheessa voivat vaikuttaa sekä instituutioiden rajaamat mahdollisuudet että työmarkkinoiden tilanne. Tutkimustulosten mukaan eläkelainsäädäntö ja erityisesti varhaiseläkemahdollisuudet määrittävät jopa työvoiman kysyntätilannetta enemmän vanhimpien ikäryhmien työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtymistä (Frederiksen & Westergaard-Nielsen 2007; Farber 2011).

Tässä tutkimuksessa selvitetään vuonna 2005 työnsä menettäneiden yli 45-vuotaiden työmarkkinoille kiinnittymistä ja työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtymistä vuosina 2005–2012. Tarkastelemme kuitenkin aluksi tutkimusajankohdan institutionaalisia ehtoja työmarkkinoilta vetäytymisen ja eläköitymisen mahdollistajina. Lisäksi tarkastelemme yleisemmin ajankohdan työmarkkinatilannetta ja yli 45-vuotiaiden asemaa työmarkkinoilla sekä heidän eläkkeelle siirtymistään taustoittaaksemme tutkimuksemme FLEED-aineistosta tehtyjä analyysejä.

3 Institutionaaliset asetelmat

Tutkimuksemme ajanjaksoon (2005–2012) osuu vuonna 2005 Suomessa toteutettu eläkeuudistus. Aikaisemman 65 vuoden yleisen vanhuuseläkeiän sijaan tuli mahdolliseksi siirtyä eläkkeelle joustavasti ikävälillä 63–68 vuotta. Yksityisellä ja julkisella sektorilla on noudatettu uudistuksen jälkeen samoja sääntöjä eläkeiän suhteen. Julkisella sektorilla käytössä olleet ammatilliset ja henkilökohtaiset eläkeiät, jotka saattoivat olla alempia tai korkeampia kuin 63 vuotta, jäivät voimaan, mutta poistuvat vähitellen siirtymävaiheen jälkeen. Vuoden 2005 uudistuksessa lakkautettiin työttömyyseläke ja yksilöllinen varhaiseläke. Yksilöllisiä varhaiseläkkeitä ei ole käytännössä myönnetty enää vuoden 2006 jälkeen (ETK 2016a; 2016b). Erilaisten siirtymäsäännösten takia eläkeuudistuksen vaikutukset eivät näkyneet heti vuonna 2005, vaan vähitellen pidemmän ajan kuluessa (Nivalainen 2013).

Työkyvyttömyyseläkkeelle voi siirtyä 18–62-vuotias työeläkettä ansainnut henkilö, jolla on työkykyä alentava sairaus ja jonka työkyvyttömyyden voidaan arvioida jatkuvan yhdenjaksoisesti vähintään vuoden. Täysi työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää, jos työntekijän työkyky on alentunut vähintään 3/5 eli 60 prosenttia. Osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää, jos työkyvyn alenema on vähintään 2/5 eli 40 prosenttia. Täyttä työkyvyttömyyseläkettä saava voi ansaita 40 prosenttia ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleva 60 prosenttia aikaisemmasta vakiintuneesta keskiansiosta. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleva voi saada soviteltua työttömyyspäivärahaa. (ETK 2016a; Nivalainen 2013.). Vuonna 2005 poistui yksilöllinen varhaiseläke, mutta 60 vuotta täyttäneiden kohdalla on sovellettu yksilöllisen varhaiseläkkeen kaltaisia kriteereitä, kun heidän työkyvyttömyyseläkeoikeuttaan arvioidaan (Rantala 2008).

Vuonna 2003 nostettiin osa-aikaeläkkeen ikäraja 56 vuodesta 58 vuoteen. Vuoden 2005 jälkeen osa-aikaeläkkeelle on voinut siirtyä 58–67-vuotias koko-aikatyötä tehnyt työntekijä tai yrittäjä. Osa-aikaeläkkeelle on ollut mahdollista siirtyä uudistuksen jälkeen myös 63 ikävuoden täyttämisen jälkeen. Osa-aikaeläkkeen saaminen edellyttää siirtymistä koko-aikatyöstä osa-aikatyöhön ja työajan lyhentäminen perustuu työntekijän ja työnantajan väliseen sopimukseen. (Takala & Hietaniemi 2008.) Vuoden 2013 alussa voimaan tulleen lakimuutoksen mukaan työeläkelakien mukaisen osa-aikaeläkkeen ikäraja nousi vuonna 1954 tai sen jälkeen syntyneiden osalta 61 vuoteen. Vuonna 1953 syntyneillä

osa-aikaeläkkeen ikäraja on 60 vuotta ja ennen vuotta 1953 syntyneillä ei ole enää alaikärajaa (KEVA 2013).

Irtisanomistilanteissa eläkkeellesiirtymisprosessiin on tärkeänä osana liittynyt työttömyysputki (tai eläkeputki) eli laajennettu työttömyysturva yhdessä työttömyyseläkkeen kanssa. Järjestelyn juuret ovat 1970-luvun alussa, jolloin työttömyyseläke tuli osaksi työeläkejärjestelmää (Hytti 2004). Työttömyysputken tavoitteena on turvata ikääntyvän pitkään työttömänä olleen toimeentulo eläkkeelle jäämiseen saakka. Työttömyysputki alkaa 500 päivän työttömyyspäivärahaudella, jonka jälkeen se jatkuu työttömyysturvan lisäpäivärahalla vanhuuseläkkeelle siirtymiseen saakka. Työttömyysputken alaikäraja voidaan määritellä kahdella tavalla, joko niin että 500 päivän työttömyysjakso lasketaan osaksi työttömyysputkea tai niin että työttömyysputki alkaa vasta työttömyysturvan lisäpäivien alkaessa (Nivalainen 2013; Jauhiainen & Rantala 2011). Ensiksi mainitulla tavalla laskettuna työttömyysputken alaikäraja oli vielä 1990-luvun alkupuolella 53 vuotta, mutta vuonna 1997 putkeen pääsyn alaikärajaa nostettiin 55 vuoteen ja vuonna 2005 edelleen 57 ikävuoteen. Työttömyyseläke toimi aiemmin merkittävänä osana työttömyysputkea ja reittinä vanhuuseläkkeelle siirtymisessä.

Työttömyyseläke lakkasi vuoden 2005 alussa niiltä, jotka ovat syntyneet vuonna 1950 tai sen jälkeen. Tätä ennen työttömyyseläkkeeseen olivat oikeutettuja 60 vuotta täyttäneet henkilöt, jotka olivat saaneet 500 päivää ansioon sidottua työttömyyspäivärahaa tai peruspäivärahaa ja täyttivät tietyt työhistorian pituudelle asetetut ehdot. Siirtymäsäännöksen myötä ennen vuotta 1950 syntyneiden ja 60 vuotta täyttäneiden oli mahdollista siirtyä työttömyyseläkkeelle vuoden 2005 jälkeenkin niin, että viimeiset työttömyyseläkkeet myönnettiin vuonna 1949 syntyneille vuoden 2011 aikana. Tutkimuksemme aineistossa alle 55-vuotiaat, jotka olivat syntyneet vuonna 1950 tai sen jälkeen, eivät olleet oikeutettuja työttömyyseläkkeeseen, kun taas heitä vanhemmille työttömyyseläkkeelle jääminen oli vielä seuranta-aikana (2005–2012) mahdollista. Työttömyyseläkkeitä on maksettu niin kauan, kunnes ne ovat muuttuneet vanhuuseläkeiksi eläkkeensaajan täytettyä 63 vuoden iän tai tietyissä poikkeustapauksissa 65 vuoden iän.

Työttömyyseläkkeen sijaan ikääntyneiden työttömien toimeentulo turvattiin vuoden 2005 jälkeen työttömyyspäivärahan lisäpäivillä. Pitkäaikainen työttömyysturva siirrettiin näin eläketurvasta työttömyysturvajärjestelmään. Lisäpäiväoikeus koskee työttömyyspäivärahaan (ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan ja peruspäivärahaan) oikeutettuja palkansaajia, joten yrittäjät ja työmarkkinatuennensaajat eivät pääse lisäpäivien piiriin. Vuonna 2005 työttömyysputkeen pää-

syn alaikärajaa korotettiin kahdella vuodella 55 vuodesta 57 vuoteen. Korotus koski vuosina 1950–1954 syntyneitä. Vuoden 2009 sosiaalilupossa sovittiin, että vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneelle tuli oikeus lisäpäiviin, kun hän on täyttänyt 60 vuotta ennen työttömyyspäivärahan (500 päivää) täyttymistä, joten heidän kohdallaan työttömyysputken alaikäraja nousi 58 vuoteen¹. Lisäpäiväoikeus edellyttää, että henkilöllä on työssäoloa vähintään viisi vuotta edellisen 20 vuoden aikana. Ennen vuotta 1958 syntynyt työttömyysputkessa oleva on oikeutettu hakeutumaan vanhuuseläkkeelle 62-vuotiaana ilman varhennusvähennystä, mutta tämän jälkeen syntyneillä tätä oikeutta ei enää ole.

Taulukko 3.1.

Eläke- ja työttömyysturvaan liittyviä keskeisiä ehtoja 2005–2012.

Eläkelaji	2005–2012 ikärajat	Kohdekohortit
Osa-aikaeläke	58–67 60–67 (2009–)	1947– 1953–
Työkyvyttömyyseläke	18–62	
Työttömyysputki – Työttömyys	57– 58– (2009–)	1950–1954 1955–
– Lisäpäivät	59–64	
– Työttömyyseläke (vanhuuseläke)	Lakkautettu (siirtymäaika 2005–2011)	1950– (siirtymäaika koski en- nen vuotta 1950 syntyneitä) (62–65)
Varhennettu vanhuuseläke	62	1945–
Vanhuuseläke	63–68	

Tutkimuksen perusvuodeksi valittiin vuosi 2005 ja seurantakaudeksi vuodet 2005–2012, jotta seuranta ajoittuisi eläkeuudistusten jälkeiseen aikaan ja tuottaisi uutta tietoa uudistuksen jälkeisestä kehityksestä.

¹ Työttömyysturvan lisäpäiväoikeuksien ikärajoja nostettiin uudestaan vuoden 2012 työmarkkinaosapuolten työuran pidentämistä koskevaan sopimukseen perustuen. Muutokset tulivat voimaan vuoden 2012 jälkeen, joten ne eivät vaikuta tämän tutkimuksen seurantaan.

4 Yli 45-vuotiaat työmarkkinoilla 2005–2012

Institutionaalisten muutosten myötä työpaikkansa menettäneiden ja työuran loppuvaiheessa olevien mahdollisuudet siirtyä työttömyysputkeen vaikeutui-
vat ikärajojen noston vuoksi vuoden 2005 jälkeen. Työttömyyseläke lakkautet-
tiin ja vanhimpien työnhakijoiden toimeentulo turvattiin työttömyysturvan lisä-
päiväoikeudella. Varhaiseläkemahdollisuuksien kaventaminen vaikeutti ennen-
aikaista eläkkeelle siirtymistä ja lisäsi vanhimpien ikäryhmien työttömyyttä. Ai-
empien tutkimusten perusteella tiedetään, että työpaikan menettämisen jälkeen
työmarkkinoille uudelleen kiinnittymiseen vaikuttaa olennaisesti yleinen työllii-
syytilanne (Jolkkonen ym. 2014; 2016). Tästä syystä tarkastelemme seuraavaksi
tutkimusajankohdan taloudellista tilannetta, yli 45-vuotiaiden työmarkkina-ase-
massa tapahtuneita muutoksia sekä eläkkeelle siirtymistä koko väestön tasolla.

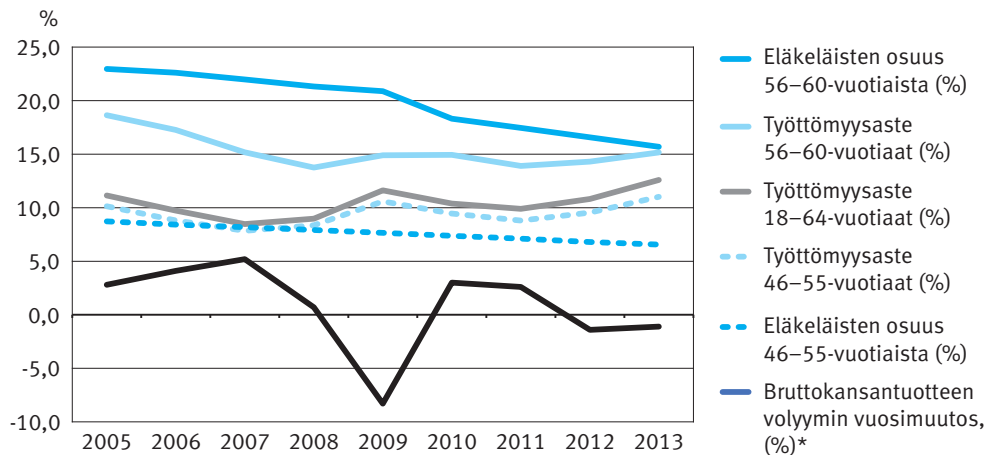
4.1 Asema työmarkkinoilla

Tutkimusajanjakson aikana (2005–2012) bruttokansantuotteen volyyymi vaihteli
voimakkaasti, lasku oli suurinta vuosien 2009 ja 2012 taantumien aikana. Myös
ikäryhmittäiset työttömyysasteet vaihtelivat talouden suhdanteiden mukaises-
ti, mutta eläkeläisten osuuksien kehityksessä oli pikemmin kyse pitkän aikavä-
lin trendeistä. Koko työikäisen väestön (18–64-vuotiaat) työttömyyden kehityk-
seen nähden 56–60-vuotiaiden työttömyysaste oli huomattavasti korkeammal-
la ja 46–55-vuotiaiden hieman alemmalla tasolla kuin koko työikäisellä väes-
töllä. Molempien ikäryhmien eläkeläisten osuuksissa on laskeva trendi eikä ta-
louden tilanne näyttäisi suoraan tällä aikavälillä vaikuttavan eläkeläisten osuu-
teen. (Kuvio 4.1.)

Talouden suhdannekehityksen vaikutukset näkyivät työllisyyden, työttömyy-
den ja eläkeläisten määrien muutoksissa, mutta suhdanteiden vaikutus välittyy
eri ikäryhmien asemaan työmarkkinoilla eri tavoin (kuviot 4.2–4.4).

Kuvio 4.1.

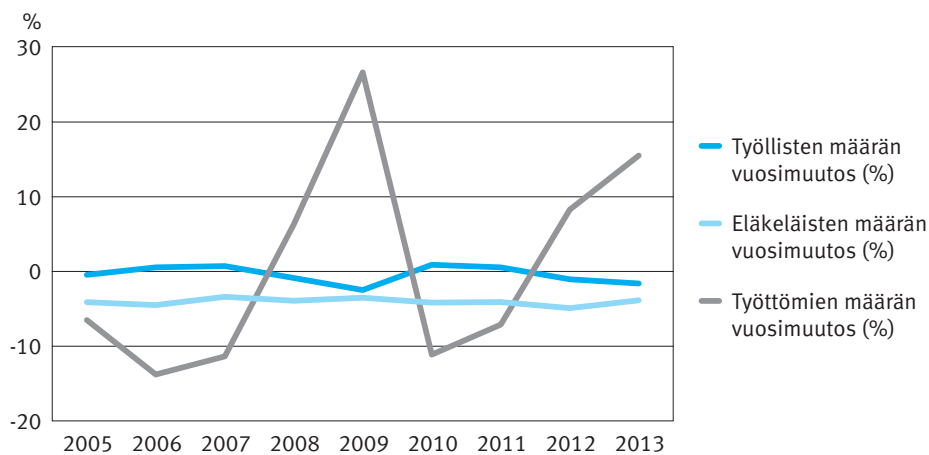
BKT:n volyymin vuosimuutos sekä 46–55- ja 56–60-vuotiaiden työttömyysasteet ja eläkeläisten osuudet vuosina 2005–2013.



Lähteet: Tilastokeskus, StatFin-tilastopalvelu; Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti (https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_tyoelama.html); Kansantalouden tilinpito; Suomen tilastolliset vuosikirjat 2005–2012; TEM, Työnvälitystilaston koko maan tilastotietoja keskimäärin 2005–2013, <https://www.tem.fi/files/31889/tilkm2012.pdf>

Kuvio 4.2.

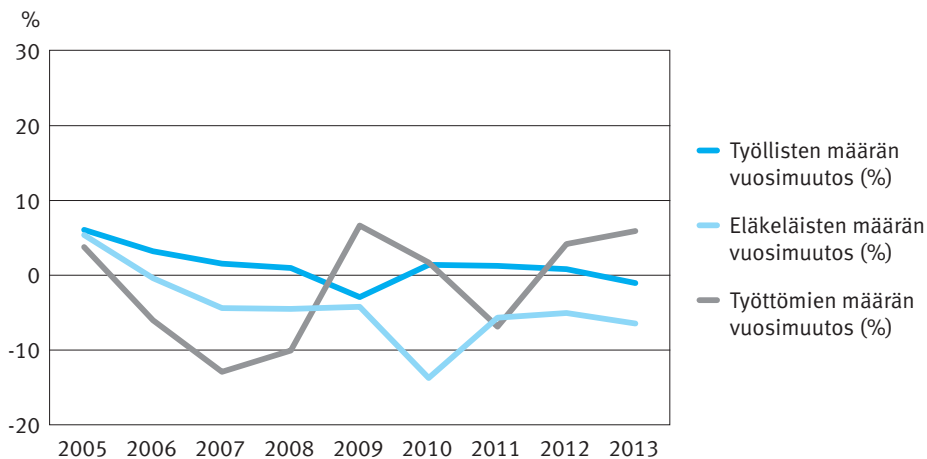
Työllisten, työttömien ja eläkeläisten määrän vuosimuutos 2005–2013 ikäryhmässä 46–55-vuotiaat.



Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti. Tilastokeskus, StatFin-tietokanta.

Kuvio 4.3.

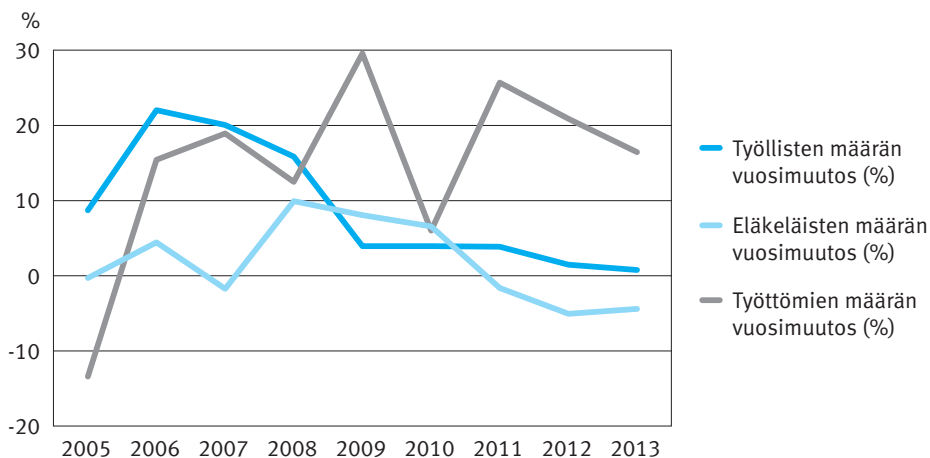
Työllisten, työttömien ja eläkeläisten määrän vuosimuutos 2005–2013 ikäryhmässä 56–60-vuotiaat.



Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti. Tilastokeskus, StatFin-tietokanta.

Kuvio 4.4.

Työllisten, työttömien ja eläkeläisten määrän vuosimuutos 2005–2013 ikäryhmässä 61–65-vuotiaat.



Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti. Tilastokeskus, StatFin-tietokanta.

Vuoden 2009 taantuman vaikutus näkyi selvästi 46–55-vuotiaiden työllisyyden laskuna ja työttömyyden kasvuna. Työttömyys kääntyi uudelleen kasvuun vuo-

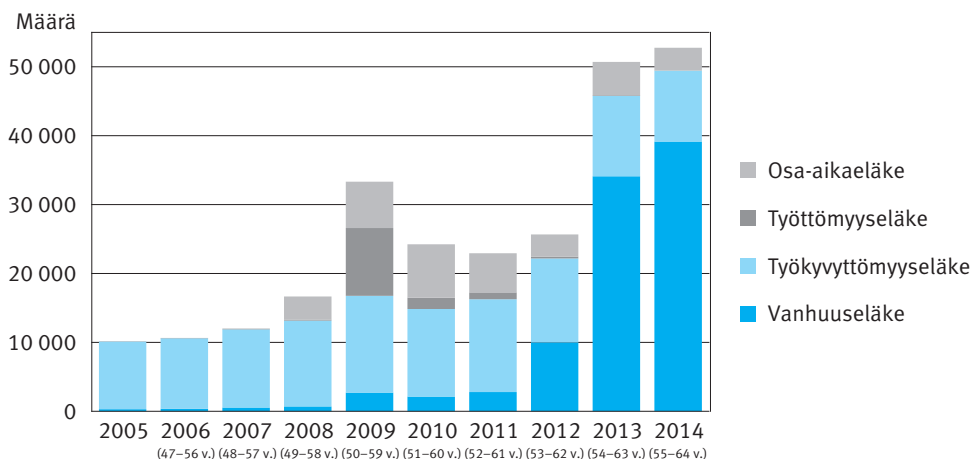
den 2010 jälkeen ja kasvoi aina vuoteen 2013 saakka. Työllisyyden muutos oli kuitenkin vähäistä ja vaihteli nollan molemmin puolin koko seuranta-ajan. Eläkeläisten määrän kehitykseen suhdannevaihtelut eivät näyttäisi juuri vaikuttaneen. Eläkeläisten määrä laski noin viisi prosenttia joka vuosi. Myös 56–60-vuotaiden kohdalla muutokset työllisyydessä ja erityisesti työttömyydessä ajoittuivat vuoden 2009 paikkeille, mutta taantumun vaikutus työttömyyden kasvuun oli pienempi kuin nuoremmassa ikäryhmässä. Työllisten määrä väheni vuonna 2009 ja uudestaan kehityssuunta oli vähenevä vuonna 2013. Vertailun vuoksi mukaan tarkasteluun otettiin 61–65-vuotiaiden ikäryhmä, jossa työllisten määrän kehitys oli positiivinen aina vuoteen 2012 saakka. Voimakkainta tämän ikäryhmän työllisyyden kasvu oli vuodesta 2005 vuoteen 2009, jonka jälkeen työllisten määrä pysyi melko vakaana. Työttömien määrä kasvoi vaihtelevasti vuoden 2006 jälkeen, voimakkainta kasvu oli vuosina 2009 ja 2011.

4.2 Eläkkeelle siirtyminen

Seuraavaksi tarkastelemme yksityiskohtaisemmin tutkimuksen kohdeikäryhmien siirtymistä eläkkeelle koko väestön tasolla, ja tarkastelutavaksi valitsimme aluksi tilastoihin pohjautuvan ikäryhmäseurannan. Tarkasteluissa käytämme tilastoja, jotka kuvaavat eläkkeelle siirtymiä vuosittain eli virtatietoja.

Kuvio 4.5.

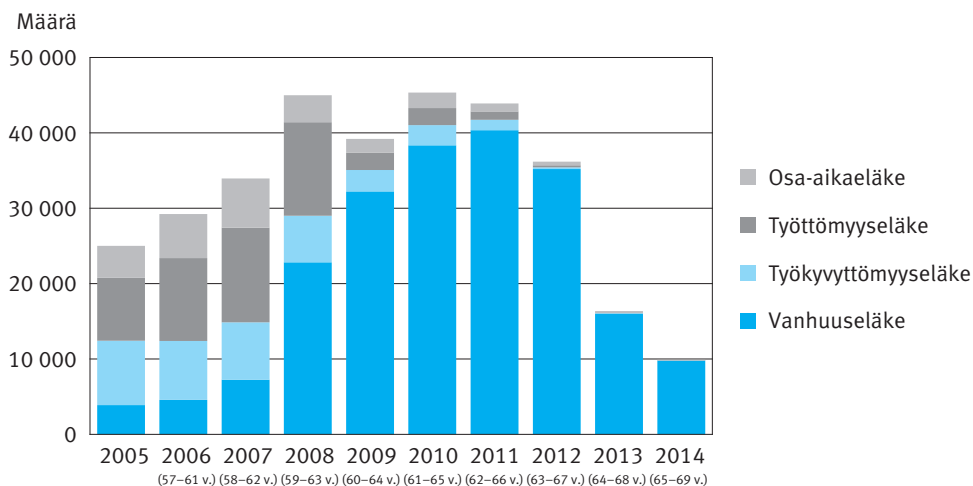
Eläkkeelle siirtyneet vuosittain eläkelajin mukaan ikäryhmässä 46–55-vuotiaat vuonna 2005.



Lähde: Eläketurvakeskus, tilastotietokanta: Kaikki eläkkeelle siirtyneet ikäryhmittäin, <http://tilastot.etk.fi/?lang=3>

Kuvio 4.6.

Eläkkeelle siirtyneet vuosittain eläkelajin mukaan ikäryhmässä 56–60-vuotiaat vuonna 2005.



Lähde: Eläketurvakeskus, tilastotietokanta: Kaikki eläkkeelle siirtyneet ikäryhmittäin, <http://tilastot.etk.fi/?lang=3>

Vuonna 2005 46–55-vuotiaiden ikäryhmään kuuluneet siirtyivät pääasiassa työkyvyttömyyseläkkeelle aina vuoteen 2011 saakka, jolloin vanhimmat tässä ikäryhmässä olivat 61 vuotiaita. Vuodesta 2012 lähtien ikäryhmä alkoi siirtyä suuremmissa määrin vanhuuseläkkeelle. Tässä ikäryhmässä työttömyyseläkkeelle siirtyjiä oli eniten vuonna 2009. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyjiä ikäryhmässä oli melko tasaisesti yli 10 000 vuodessa (kuvio 4.5). Vanhemmassa ikäryhmässä (56–60-vuotiaat) siirryttiin paljon työttömyyseläkkeelle aina vuoteen 2008 saakka, jolloin käynnistyi tämän ikäryhmän siirtyminen vanhuuseläkkeelle (kuvio 4.6). Kun yhä suurempi osa tästä ikäryhmästä saavutti seurannan aikana (2005–2014) vanhuuseläkeiän, niin muille eläkemuodoille siirtyminen väheni. Eläkkeelle siirtymisten määrissä ja ajoituksessa näkyy sekä väestön määrän vaihtelut, kuten suurten ikäluokkien tuleminen eläkeikään, että eläkejärjestelmään tehdyt muutokset.

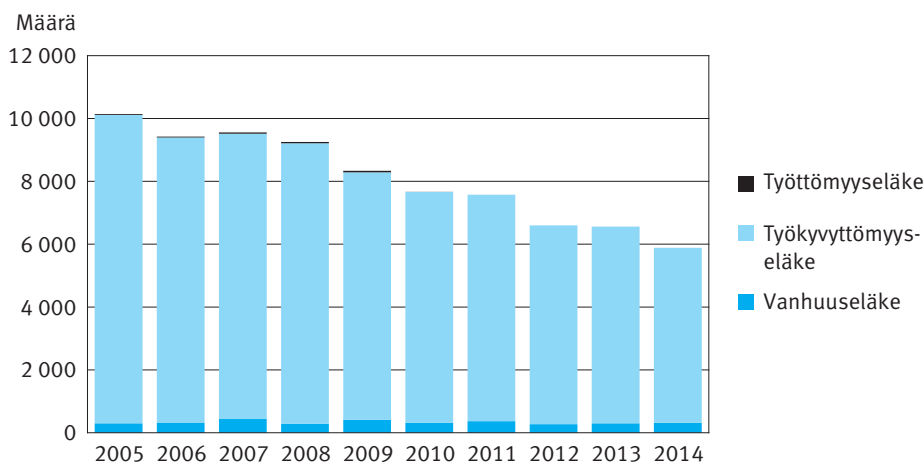
Kuvioissa 4.7–4.9 on kuvattu kolmen ikäryhmän (46–55, 56–60 sekä 61–65-vuotiaat) eläkkeelle siirtymistä ja siinä tapahtunutta muutosta vuosina 2005–2014 koko väestön tasolla.

Ikäryhmään 46–55-vuotiaat kuuluvat siirtyivät pääasiassa työkyvyttömyyseläkkeelle. Eläkkeelle siirtymisten määrät laskivat vuosina 2005–2014. Tämä

johtuu pääasiassa ikäryhmän pienenemisestä. Kuvioissa on esitetty absoluuttiset määrät, koska eläkkeelle siirtymisiä ei käytettävissä olevien tietojen perusteella voitu suhteuttaa väestön määrään.

Kuvio 4.7.

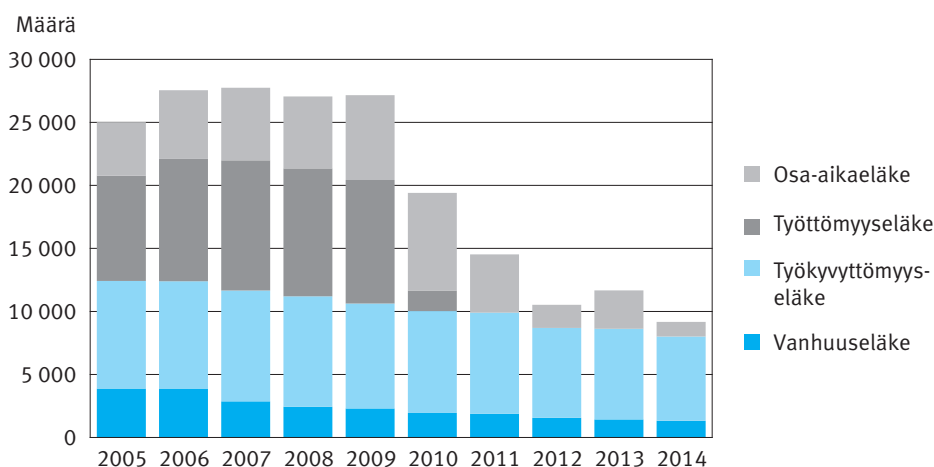
46–55-vuotiaat eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2005–2014.



Lähde: Eläketurvakeskus, tilastotietokanta: Kaikki eläkkeelle siirtyneet ikäryhmittäin, <http://tilastot.etk.fi/?lang=3>

Kuvio 4.8.

56–60-vuotiaat eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2005–2014.

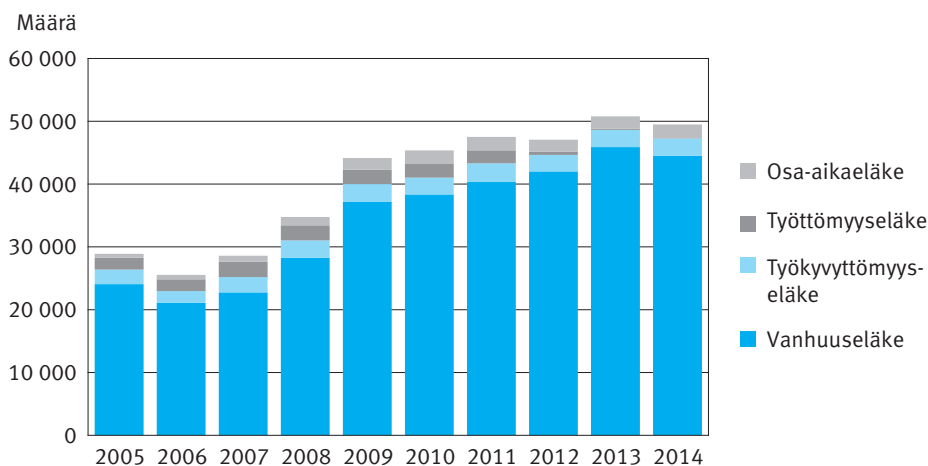


Lähde: Eläketurvakeskus, tilastotietokanta: Kaikki eläkkeelle siirtyneet ikäryhmittäin, <http://tilastot.etk.fi/?lang=3>

Vielä vuosina 2005–2009 siirryttiin 56–60-vuotiaiden ikäryhmästä paljon työttömyyseläkkeelle. Kun eläkeuoto lopetettiin 2005, niin siirtymä ei ollut enää vuoden 2011 jälkeen mahdollinen. Osa-aikaeläkkeelle siirtyneitä oli paljon vuosina 2005–2010, mutta osa-aikaeläkkeen ikärajan noston vaikutus näkyy siirtymissä, sillä osa-aikaeläkkeelle siirtymien määrä väheni vuodesta 2011 lähtien. Vuonna 2005 varhaiseläkkeet poistettiin ja vanhuuseläkkeen ikärajaa muutettiin. Tässä ikäryhmässä siirtymät vanhuuseläkkeelle vähentyivät, mutta vähenemiseen vaikuttaa mitä ilmeisemmin myös ikäryhmän pieneneminen. Siirtymät eläkkeelle vähenivät vuoden 2009 jälkeen 56–60-vuotiaiden ikäryhmässä.

Kuvio 4.9.

61–65-vuotiaat eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2005–2014.



Lähde: Eläketurvakeskus, tilastotietokanta: Kaikki eläkkeelle siirtyneet ikäryhmittäin, <http://tilastot.etk.fi/?lang=3>

Vertailun vuoksi tarkasteluun otettiin mukaan myös 61–65-vuotiaat, joilla vanhuuseläkkeelle siirtyminen kasvoi vuosina 2006–2014, kun suuret ikäluokat tulivat eläkeikään. Tässä ikäryhmässä siirryttiin suoraan vanhuuseläkkeelle, ja harvemmin muille eläkeuudoille.

Työstä eläkkeelle siirtymisen prosessi on yleisesti muuttunut 2000-luvulla siten, että vanhuuseläkkeelle siirrytään yhä enemmän suoraan työstä, kun vuosikymmen aikaisemmin valtaosa ihmisistä siirtyi eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää työkyvyttömyyden ja työttömyyden kautta (Nivalainen 2013). Eläkkeelle siirtymisprosessin muutoksen takana on sekä eläkelainsäädäntöön liittyviä muutoksia että työntekijöiden terveyden ja työkyvyn koheneminen (TEM 2016;

Työterveyslaitos 2013). Eniten eläköitymisprosessiin on vaikuttanut se, että 2000-luvulla osa eläkereiteistä suljettiin työttömyyseläkkeen ja yksilöllisten varhaiseläkkeiden poistumisen myötä sekä lisäksi ns. työttömyysputken alaikäraja nostettiin. 1990-luvun alkupuolelta vuoteen 2009 asti työttömyyseläkkeelle siirtyi vuosittain yli 10 000 henkilöä. Vuonna 2010 työttömyyseläkkeelle siirtyi 3300 henkilöä ja vuonna 2011 enää 1 300 henkilöä.

Varhaiseläkereiteistä eniten pakottavia piirteitä on työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeelle siirtymisessä. Jos työnteko ei ole työn puutteen tai terveydentilan takia mahdollista, niin työttömyys(putki) tai työkyvyttömyyseläke voi olla paras tai ainoa mahdollisuus. Eläkkeelle siirtyneiden profiileissa on havaittu samankaltaisuutta työttömyysputkeen ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyjien osalla. Profiliien samankaltaisuus voi viitata siihen, että työttömyysputki ja työkyvyttömyyseläke saattavat olla vaihtoehtoja toisilleen (Rantala 2008). Työttömyysputken on havaittu lisäävän ikääntyneiden työttömyyttä, koska se tarjoaa työnantajille yhden keinon vähentää työvoimaansa ja ikääntyneille mahdollisuuden vetäytyä työmarkkinoilta ja ansiosidonnaisen työttömyysturvan myötä kohtuullisen toimeentulon palkkatyön ulkopuolella. Työttömyysputkea ei kuitenkaan voi pitää ikääntyneiden työttömyyden syynä, vaan lievityskeinona tilanteessa, jossa he menettävät työnsä ja uudelleen työllistymisen mahdollisuudet ovat pienet (Jauhiainen & Rantala 2011).

Tutkittaessa työpaikan menetystä ja sen jälkeistä työmarkkinoille kiinnittymistä suhdanteiden eri vaiheissa havaittiin, että lama-aikaan vuonna 1992 työpaikan menettäneistä eläkkeelle siirtyneistä yli puolet siirtyi työttömyyseläkkeelle, reilu neljännes työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle kymmenen prosenttia ja vanhuuseläkkeelle seitsemän prosenttia. Nousun aikaan vuonna 1997 irtisanottujen joukossa eläkkeelle päätyneistä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä oli reilu kolmannes ja lähes yhtä paljon siirtyi vanhuuseläkkeelle, mutta työttömyyseläkkeelle enää alle viidennes eläkkeelle siirtyneistä. Myöhemmin 2003 irtisanotut siirtyivät yhä useammin suoraan vanhuuseläkkeelle, koska työttömyyseläke- ja yksilölliset varhaiseläkkeet poistuivat. (Jolkkonen ym. 2014.) Näitä tutkimustuloksia on tulkittava suhteessa eläkejärjestelmään tehtyihin uudistuksiin ja työurien pidentämiseen tähtääviin toimiin. Tältä osin aikaisemmat tuloksemme ovat koko työvoiman eläkkeelle siirtymisessä tapahtuneiden muutosten suuntaiset.

Peilaamme FLEED-aineistosta saatuja tuloksia edellä esitettyihin yleisiin muutostrendeihin siinä, millä tavoin institutionaaliset muutokset näkyvät yli 45-vuotiaiden työpaikkansa menettäneiden työllisyysurissa ja ennen kaikkea siinä, mil-

laisia reittejä käyttäen he siirtyvät työmarkkinoilta ulos. Tutkimuksemme tarkastelujaksoon osui lisäksi vuoden 2009 taantuma, mikä yleisesti heikensi työvoiman kysyntää. Millä tavoin heikentynyt työllisyys näkyy tutkimuksen kohderyhmän, vuonna 2005 työpaikkansa menettäneiden yli 45-vuotiaiden, uudelleen työllistymisessä? Mitä institutionaaliset muutokset ja talouden taantuma tarkoittavat yli 45-vuotiaiden irtisanottujen uudelleen työllistymisen tai työmarkkinoilta vetäytymismahdollisuuksien kannalta?

5 Tutkimuskysymykset, aineistot ja menetelmät

Tässä tutkimuksessa selvitämme, miten yli 45-vuotiaiden työpaikkansa menettäneiden työllisyysurat kehittyvät ja eriytyvät: ketkä kiinnittyvät pysyvimmin työmarkkinoille ja ketkä siirtyvät työelämän ulkopuolelle. Tutkimme työllisyysurien eriytymistä työssäolokuukausien perusteella. Analysoimme työmarkkinoille kiinnittymisen taustalla olevia työmarkkina-aseman muutoksia ja eläkkeelle siirtymistä pääasiallisen toiminnan avulla, jota olemme täydentäneet tiedoilla eri eläkelajeista. Tutkimme millaisia reittejä pitkin irtisanotut vetäytyvät pois työmarkkinoilta ja siirtyvät eläkkeelle. Lisäksi tutkimme, mikä on yksilöllisten tekijöiden, kuten iän, koulutuksen, sukupuolen sekä sosioekonomisen aseman, merkitys työmarkkina-aseman muutoksissa. Tarkastellemme myös, onko toimipaikkaan liittyvillä tekijöillä merkitystä työmarkkinasiirtymiin ja eläkkeelle jäämisen väyliin työpaikan menettämisen jälkeen.

Tutkimuskysymykset

1. Miten yli 45-vuotiaiden työntekijöiden työllisyysurat eriytyvät sen jälkeen, kun he ovat menettäneet työpaikkansa joko toimipaikan lakkauttamisen tai toimipaikassa tapahtuneiden merkittävien työvoiman vähenysten yhteydessä?
2. Millaisiksi irtisanottujen työmarkkina-asemat muotoutuvat, miten työ ja työttömyys limittyvät työllisyysurissa ja missä vaiheessa siirrytään työmarkkinoilta pois eläkkeelle?
3. Miten yksilölliset ja toimipaikkaan liittyvät tekijät määrittävät työmarkkinasiirtymiä?

Aiempien tutkimusten valossa voidaan olettaa, että työkyvyttömyyseläkkeen käyttö työmarkkinoilta ulos johtavana reittinä yleistyy erityisesti iäkkäämpien työntekijöiden kohdalla. Meitä kiinnostaa tutkimuksessa myös se, missä määrin työttömyysputkea tai työkyvyttömyyseläkettä käytetään työelämästä ulos johtavana väylänä ja ketkä näitä reittejä käyttävät.

Aineisto

Tutkimusaineistona käytetään Tilastokeskuksen yhdistettyä työntekijä-työnan-

taja-aineistoa (FLEED). Kokonaisaineisto sisältää tiedot kaikista 15–70-vuotiaista Manner-Suomessa vuosina 1988–2012 asuneista henkilöistä. Tutkimuskäyttöön saatu FLEED-otosaineisto on yhden kolmasosan satunnaisotos kokonaisaineistosta. Otokseen osuneista on rekisteröity tietoja kaikilta niiltä vuosilta, joina he ovat olleet elossa, 15–70-vuotiaita ja asuneet Suomessa. Niiden vuosien kohdalla, jolloin henkilö on muuttanut Suomesta pois tai kuollut, on merkitty puuttuva tieto. Henkilöitä ei poistettu, vaan käytetty ennen aineistosta poistumista olevaa tietoa. FLEED sisältää sosiodemografisia tietoja, kuten henkilön sukupuolen, iän, kansalaisuuden, asuinpaikan, perhetilanteen (siviilisääty, lapset), koulutuksen ja ammatin.

Aineistossa on työllisyyttä ja työttömyyttä kuvaavia tietoja, kuten pääasiallinen toiminta, työssäolokuukaudet, työsuhteiden lukumäärä ja kesto, työttömyyskuukaudet, työttömyysjaksojen lukumäärä ja kesto, työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin (työvoimakoulutus, sijoitukset) osallistuminen ja työttömyys-turvan saaminen. Aineistossa on myös tietoa työvoiman ulkopuolella olemisesta ja sosiaalityösuhteiden käytöstä, kuten opiskelusta ja opintotuen saamisesta, sairastamisesta (vakuutetulle suoraan maksetut sairauspäivärahat), eläkkeistä (eläkelaji, eläketulot) sekä äitiys- tai perhevapaista (äitiys- ja vanhempainraha, kotihoidontuki). Mikäli henkilö on ollut työsuhteessa vuoden lopussa, hänen tietoihinsa on kytketty työnantajan yritystunniste sekä työpaikan toimipaikkatunniste ja tietoja toimipaikan liikevaihdosta, henkilöstömäärästä ja toimialasta.

Seurannan kohteena ovat vuodet 2005–2012 ja niin, että aineiston valinnan perusvuosi on vuosi 2005. Tutkimuksessa käytetään tietoja työntekijöiden työllisyydestä, pääasiallisesta toiminnasta sekä eläkkeellä olosta eläkelajeittain. Yksilökohtaisista taustamuuttujista mukaan on otettu ikä, koulutus, sukupuoli, sosioekonominen asema sekä työssäolon pituus toimipaikassa. Toimipaikkarekisterin tiedoista käytetään toimipaikan henkilöstömäärää, työnantajan omistajatyyppejä sekä toimialaa. FLEED-aineisto antaa mahdollisuuden yhdistää työntekijöitä ja toimipaikkoja koskevia tietoja. Toimipaikkatasolla valittiin vuonna 2005 yli 30 prosenttia henkilökuntaa vähentäneet tai lakkautetut toimipaikat, joiden koko oli edellisenä vuonna 10 henkilöä tai enemmän ja jotka olivat toiminnassa vähintään kolmena lakkauttamista tai työvoiman vähentämistä edeltävänä vuonna. Toimipaikka määriteltiin lakkautetuksi, jos siinä oli työntekijöitä edeltävän vuoden lopussa, mutta ei kyseessä olevan vuoden eikä kahden seuraavan vuoden lopussa. Mikäli lakkautetuksi määritellyn toimipaikan henkilöstöstä yli 70 prosenttia oli siirtynyt samaan toimipaikkaan uuden työnantajan palvelukseen, sitä ei luokiteltu lakkautetuksi, vaan oletettiin, että henkilöstö oli siirtynyt

uuden työnantajan palvelukseen toimipaikan myynnin tai fuusion seurauksena. Toimipaikkarekisterissä puuttuvan henkilöstömäärän tapauksessa se korvattiin otoksesta lasketulla estimaatilla.

Toimipaikoista poimittiin tutkimusaineistoon yli 45-vuotiaat henkilöt, jotka olivat edeltävän vuoden (2004) lopussa kuuluneet ko. toimipaikan henkilöstöön, mutta eivät enää vuoden 2005 lopussa². Tämän pidempää työssäoloa ei asetettu valittaville henkilöille, koska mukaan haluttiin myös vähemmän aikaa toimipaikassa työskennelleet. Lisäksi päädyimme jakamaan aineiston iän mukaan kahteen ryhmään: 46–55-vuotiaat, joille seuranta-aikana vanhuuseläkkeelle siirtyminen ei vielä ole mahdollista ja 56–60-vuotiaat, jotka saavuttavat seurannan aikana vanhuuseläkeiän. Yli 60-vuotiaat poistettiin tutkimusaineistosta. Tutkimusjoukossa oli enemmän miehiä kuin naisia molemmissa ikäryhmissä ja vanhemmassa ikäryhmässä oli nuoria enemmän vailla ammatillista koulutusta olevia (taulukko 5.1).

Taulukko 5.1.

Vuonna 2005 toimipaikan lakkauttamisen tai merkittävän supistamisen seurauksena työnsä menettäneiden ikä, sukupuoli ja koulutus.

	Sukupuoli			Miehet %	Keski-ikä (SD)	Koulutustaso			
	Määrä	Miehet	Naiset			Yleissivistävä koulutus	Keskiaste	Alin ja alempi korkeaste	Väh. ylempi korkeaste
46–55-v	5 039	2 797	2 242	55,51	49,4 (0,04)	27,51	37,05	25,8	9,64
56–60-v	2 254	1 271	983	56,39	56,8 (0,03)	38,24	31,94	23,65	6,17
Yhteensä	7 293	4 068	3 225	55,78	51,7 (0,05)	30,82	35,47	25,13	8,57

Menetelmät

Toimipaikkojen lakkauttamisen tai työvoiman vähennysten seurauksena työpaikansa menettäneiden henkilöiden työmarkkinoille kiinnittymistä seurattiin kahdeksan vuoden ajan (irtisanomisvuosi 2005 + 7 vuotta) muodostamalla muuttuja, joka kuvaa vuosittaista työssäolokuukausien määrää. Muuttuja sai arvon nolla, jos henkilö ei ko. vuonna ollut tehnyt lainkaan työtä. Ulkomaille muuttaneiden tai kuolleiden tiedot merkittiin puuttuviksi.

² Oletamme valittujen henkilöiden menettäneen työpaikan toimipaikan lakkauttamisen tai henkilöstövähennysten seurauksena ja käytämme tässä tutkimuksessa heistä myös nimitystä irtisanotut, vaikka aineiston perusteella emme tiedä onko heidät irtisanottu vai ovatko he itse irtisanoutuneet.

Työmarkkinoille kiinnittymisen heterogeenisuutta pitkittäisaineistossa tutkittiin *trajektorianalyysillä* (Nagin 1999). Menetelmä perustuu sekoitettujen jakaumien teoriaan (Mixture Models) ja parametrien estimointi suoritetaan yleensä suurimman uskottavuuden menetelmällä. Trajektorianalyysi (Kokko 2004; Nagin 2005; Jones, Nagin & Roeder 2001) muodostaa ryhmiä, joiden sisällä arvot ovat mahdollisimman samankaltaisia. Jokaisen henkilön vuosittainen työssäolokuukausien lukumäärä kuvaa yksilöllistä työmarkkinoille kiinnittymistä ja siitä muodostettiin trajektorianalyysissä ajassa selitettävä muuttuja. Mallina käytettiin toisen asteen polynomikäyrää ja todennäköisyysjakaumana käytettiin Poisson-jakaumaa. Vastemuuttuja on käännetty ei-työlliseksi, joka on 12 kk – työssäolokuukausien lukumäärä vuodessa, jolloin saadaan paremmin Poisson-jakautunut muuttuja. Trajektoriryhmien keskiarvokuviot on kuitenkin tehty alkuperäisistä työssäolomuuttujista.

Analyysi aloitettiin vertailemalla ensimmäisen ja toisen asteen polynomimalleja informatiokriteerien AIC (Aikake information criterion) ja BIC (Bayesian information criterion) avulla. Osoittautui, että toisen asteen malli sopi aineistoon paremmin kuin ensimmäisen asteen (lineaarinen) käyrä. Aineistoihin kokeiltiin yhdestä kymmeneen trajektoriryhmän ratkaisua, joista jokaista ajoa toistettiin 10 kertaa. Useat toistokerrat kuuluvat menetelmän luonteeseen, sillä näin pyritään eri alkuarvoja käyttäen varmistamaan, että algoritmi on konvergoitunut parhaaseen ratkaisuun. Lopulliseksi malliksi valittiin informaatiokriteereiden perusteella paras. Tämän aineiston tapauksessa valittu ratkaisu oli myös laajin, ja jokaisen ikäryhmän tapauksessa suurempaa trajektoriryhmien määrää oli teknisesti mahdotonta estimoida (algoritmi ei konvergoitunut). Estimoidun tilastollisen mallin pohjalta voidaan kullekin henkilölle laskea posterioritodennäköisyydet kuulua jokaiselle trajektoriryhmälle. Suurimman posterioritodennäköisyyden perusteella henkilö sitten edelleen voidaan sijoittaa tiettyyn trajektoriryhmään. Jokaiselle näin muodostuneille trajektoriryhmille laskettiin havaitut työssäolokuukausien keskiarvot jokaiselle seurantavuodelle. Saaduista arvoista piirrettiin keskiarvokäyrät, jotka kuvaavat keskimääräistä työssäolokuukausien kehitystä trajektoriryhmittäin. Trajektorianalyysi tehtiin aluksi kaikille yli 45-vuotiaille toimipaikan lakkauttamisen tai työvoiman supistamisen seurauksena työnsä menettäneille. Tästä tehtyjen havaintojen perusteella aineisto jaettiin kahteen ikäryhmään, joiden kiinnittymistä työmarkkinoille tarkasteltiin erikseen trajektorianalyysin avulla.

Aineiston analysointia jatkettiin ikäryhmittäisellä *sekvenssianalyysillä*. Vastemuuttuja on pääasiallinen toiminta kunkin vuoden lopussa. Tietoa pääasialli-

sesta toiminnasta on laajennettu eri eläkelajeilla. Sekvenssianalyysin avulla tutkittiin ja ryhmiteltiin pääasiallisen toiminnan statusten ketjuja. Sekvenssianalyysin avulla on mahdollista tarkastella yksityiskohtaisemmin yksilöiden siirtymäketjuja pääasiallisen toiminnan statuksesta toiseen.

Sekvenssianalyysi tuottaa yhteenvetoja aineistoista, jotka perustuvat järjestettyihin merkkijonoihin eli sekvensseihin. Menetelmää on käytetty esimerkiksi DNA sekvenssien tutkimiseen, mutta sitä voidaan soveltaa myös sosiaalitieteellisiin pitkittäisaineistoihin, jolloin sekvenssi muodostuu yksilön tiloista eri ajankohtina. Varsinaisena tavoitteena on luokitella sekvenssit muutamaan tulokinnallisesti selkeään sekvenssiryhmään lajittelemalla, vertailemalla ja laskeamalla erilaisia yhteenvetoja sekvensseistä. Muodostettuja sekvenssiryhmiä voidaan sitten edelleen tutkia erilaisten taustamuuttujien suhteen esimerkiksi logistisen tai multinomiaalisen logistisen regression avulla.

Sekvenssianalyysi voidaan jakaa neljään päävaiheeseen. Ensin tehdään erilaisia yhteenvetoja koko datasta. Sitten lasketaan jokaisen sekvenssiparin väliset etäisyydet tai eroavuudet. Tähän voidaan käyttää esimerkiksi ns. OM (Optimal Matching) -menetelmää. Tuloksena saadaan matriisi, jossa on kaikkien sekvenssien väliset etäisyydet. Seuraavaksi etäisyysmatriisia hyväksi käyttäen tehdään ryhmittelyanalyysi, jonka tuloksena sekvenssit jaetaan ryhmiin. Lopuksi saadut ryhmät esitetään esimerkiksi graafisesti.

Sekvenssianalyysi voidaan tehdä esimerkiksi R-ohjelmistolla, Optimize-, TDA-, Stata (SQ-Ados)-, ja CHESA-ohjelmistoilla. Tässä tutkimuksessa käytettiin R-ohjelmiston TraMineR kirjastoa (ks. Gabadino ym. 2011).

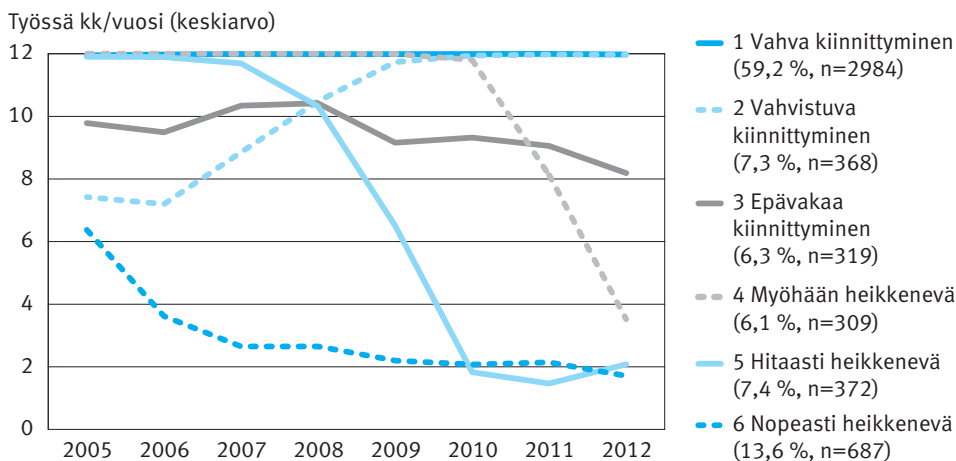
6 Tulokset

6.1 Työllisyysurien eriytyminen

Selvittääksemme työuran loppuvaiheessa olevien työllisyysurien eriytymistä työpaikan menettämisen jälkeen, teimme aluksi trajektorianalyysin kaikille yli 45-vuotiaille työvoiman vähennyksessä tai toimipaikan lakkauttamisessa työnsä menettäneille. Havainnot osoittivat, että yli 45-vuotiaiden työmarkkinoille kiinnittymisessä iällä oli odotetusti ratkaiseva merkitys, sillä vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen tai vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmissä keski-ikä oli matalin ja vastaavasti heikkenevien työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmissä keski-ikä oli korkein. Jaoimme aineiston iän mukaan kahteen ryhmään: 46–55-vuotiaat, joille seuranta-aikana vanhuuseläkkeelle siirtyminen ei vielä ole mahdollista ja 56–60-vuotiaat, jotka saavuttavat seurannan aikana vanhuuseläkeiän. Yli 60-vuotiaat rajasimme tarkastelun ulkopuolelle, koska he olisivat saavuttaneet vanhuuseläkeiän välittömästi seurannan alussa. Halusimme tarkastella erityisesti eläkkeelle siirtymisen prosesseja, joten rajasimme vanhemman ikäryhmän niin, että ikäryhmän vanhimmat olivat seurannan lopussa eläkkeelle siirtymisiän ylärajalla (68 vuotta) ja ikäryhmän nuorimmat saavuttivat eläkkeellesiirtymisiän alarajan (63 vuotta). Analysoimme työllisyysurien eriytymistä ja työmarkkinasiirtymiä tarkemmin ikäryhmittäin.

Kuvio 6.1.

Toimipaikan lakkautuksessa tai työvoiman vähennyksessä työnsä menettäneiden 46–55-vuotiaiden työmarkkinoille kiinnittyminen 2005–2012.



Nuoremmassa tutkimusjoukossa (46–55-vuotiaat) saatiin kuusi erilaista työmarkkinoille kiinnittymistä kuvaavaa trajektoria (kuvio 6.1). Trajektoreiden nimeäminen ja tulkinta perustuvat trajektoriryhmien kokoon, työllisyyden tasoon (työkuukausien määrä/v) ja työllisyyskuukausien kehityksen trendiin. Tässä ikäryhmässä lähes 60 prosenttia työnsä menettäneistä kiinnittyi vahvasti työmarkkinoille ja heidän työssäolokuukausien keskiarvo pysyi vakaana (12 kk) koko seuranta-ajan. Työpaikan menettämisen jälkeen yhteensä 73 prosenttia kiinnittyi aluksi hyvin työmarkkinoille (ryhmät 1, 4 ja 5). Vielä viiden vuoden jälkeen vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneiden ryhmiin (1 ja 4) kuului 65 prosenttia työpaikan menettäneistä.

Aiemmat tutkimuksemme antoivat jo viitteitä siitä, että 45 vuoden ikä voi olla sellainen kriittinen vaihe, jossa osa siirtyy pois työelämästä ennenaikaisesti. Tämän ikäryhmän toiseksi suurimmaksi muodostui nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmä. Yhteensä kolme työmarkkinoille kiinnittymistä kuvaavaa uraa olivat työssäolokuukausien perusteella laskevia. Ryhmien viisi ja kuusi työmarkkinoille kiinnittyminen oli seurannan loppuvaiheessa hyvin heikkoa ja työssäolokuukausien keskiarvo jäi kahdesta kolmeen kuukauteen vuodessa. Trajektorikuviossa on esitetty työssäolokuukausien keskiarvo, mutta työssäolokuukausien mediaani näissä ryhmissä oli nolla kuukautta seurannan lopussa (liitekuvio 1).

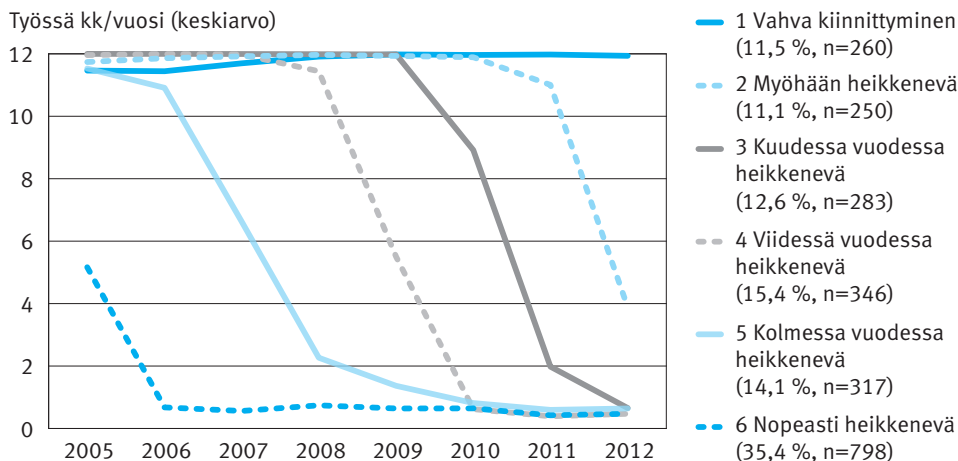
Työnsä menettäneistä viidennes sijoittui ryhmiin, joiden työmarkkinoille kiinnittyminen oli heikkenevä seurannan alkuvaiheesta lähtien ja heikko seurannan lopussa. Kolmannen myöhään heikkenevän uran (ryhmä 4) työmarkkinoille kiinnittyminen oli vahvaa aina viidenteen seurantavuoteen saakka (vuosi 2010), jonka jälkeen työssäolokuukausien keskiarvo laski. Vakaan ja laskevien työllisyysurien lisäksi muodostui yksi vahvistuvaa työmarkkinoille kiinnittymistä ja yksi vajaatyöllisyyttä kuvaava uratyyppejä. Vahvistuvalla uralla saavutettiin täystyöllisyys neljä vuotta työpaikan menettämisen jälkeen ja työmarkkinoille kiinnittyminen jatkui sen jälkeen vahvana. Kun otetaan huomioon vahvan ja vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen urille päätyneet, niin yhteensä 67 prosenttia työnsä menettäneistä oli kiinnittynyt vahvasti työmarkkinoille seurantajakson lopussa. Vajaatyöllisyyden uralla työssäolokuukausien määrä alkusi vaihteli 10 kk molemmiin puoliin vuodessa, mutta seurannan loppua kohden työmarkkinoille kiinnittyminen näytti heikkenevän.

Nuoremman ikäryhmän (46–55 vuotta) keski-ikä oli 49,4 vuotta vuonna 2004. Keski-ikä oli korkein heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmässä (ryhmä 4 = 50,3 v, 5 = 50,6 v ja 6 = 50,3 v). Vastaavasti keski-ikä oli alhaisin

vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen (49,0 v) ja vajaatyöllisyyden urilla (49,1 v). Vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen uralla keski-ikä oli edellisiä vain hieman korkeampi (49,3 vuotta).

Kuvio 6.2.

Toimipaikan lakkautuksessa tai työvoiman vähennyksessä työnsä menettäneiden 56–60-vuotiaiden työmarkkinoille kiinnittyminen 2005–2012.



Vanhemman ikäryhmän (56–60-vuotiaat) trajektorianalyysi tuotti myös kuusi trajektoriryhmää, joista viisi on eri vaiheissa heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmiä (kuvio 6.2). Odotetusti tässä ikäryhmässä oli paljon jo työelämästä poistuvia. Suurimmaksi (35 %) muodostui nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmä, jossa työssäolokuukausien keskiarvo laski lähelle nollaa jo ensimmäisen seurantavuoden jälkeen (ks. myös liitekuvio 2). Reilut kolme neljäsosaa ikäryhmästä oli poistunut lähes kokonaan työelämästä vuoteen 2012 mennessä. Oletettavasti heikkenevää työmarkkinoille kiinnittymistä selittää vanhemman ikäryhmän luonnollinen siirtyminen vanhuuseläkkeelle, mutta työmarkkinoille kiinnittymisen heikkenemisen mekanismeista tai syy-seuraussuhteista ei tässä tutkittu.

Tästä ikäryhmästä vain 11 prosenttia oli vahvasti kiinnittynyt työmarkkinoille koko seuranta-ajan. Yhteensä 35 prosenttia ikäryhmästä oli työssä lähes 12 kuukautta vuodessa (trajektoriryhmät 1, 2 ja 3) aina vuoteen 2009 saakka. Trajektoriryhmällä kolme työssäolon vuosittainen kesto väheni nopeasti vuoden 2009 jälkeen ja ryhmällä kaksi vuoden 2010 jälkeen. Tutkimusjoukon 56–60-vuotiaiden keski-ikä vuonna 2004 oli 56,8 vuotta. Yllättävää oli se, että nopeasti heik-

kenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmän keski-ikä ei ollut korkein (56,9 v), vaan hitaammin heikkenevien trajektoriryhmien (5 = 57,0 v ja 4 = 57,2 v) keski-ikä oli korkeampi, mutta erot olivat pieniä. Odotetusti vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmän keski-ikä oli alhaisin (56 vuotta).

Nuoremmissa ikäryhmässä muodostui kuusi työmarkkinoille kiinnittymisen vahvuuden ja ajallisen etenemisen mukaan eriytynyttä työllisyysuraa. Yhteensä 73 prosenttia kiinnittyi aluksi hyvin työmarkkinoille, ja vielä viiden vuoden jälkeen vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneiden ryhmiin kuului 65 prosenttia työpaikan menettäneistä. Eri vaiheissa heikkeneville työmarkkinoille kiinnittymisen urille sijoittui neljännes työpaikan menettäneistä. Vanhemman ikäryhmän trajektorianalyysi tuotti myös kuusi työmarkkinoille kiinnittymisen suhteen erilaista työllisyysuraa, joista viisi oli eri vaiheissa heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmiä ja yksi vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmä. Vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen uralle päättyi tästä ikäryhmästä noin 11 prosenttia työnsä menettäneistä. Molemmissa ikäryhmissä heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen työllisyysurille sijoittuneiden keski-ikä oli korkein ja vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen urala keski-ikä oli alhaisin.

Trajektorianalyysin avulla selvitettiin työmarkkinoille kiinnittymistä kertyneiden työkuukausien mukaan, mutta analysoidaksemme tarkemmin työmarkkinasiirtymiä, työn ja työttömyyden limittymistä urissa sekä työmarkkinoilta eläkkeelle siirtymisen reittejä, jatkoimme analyysiä sekvenssianalyysillä.

6.2 Työmarkkina-aseman muutokset ja eläkkeelle siirtyminen

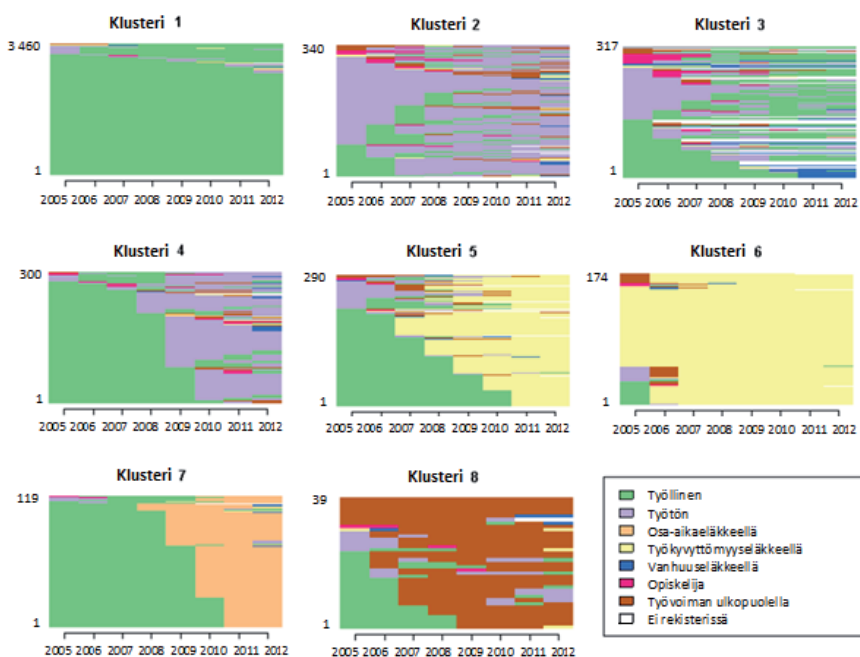
Sekvenssianalyysin avulla selvitimme millaisten prosessien ja siirtymien kautta työnsä menettäneet päätyvät työllisiksi, työttömiksi, eläkkeelle tai työvoiman ulkopuolelle. Analyysiyksikkönä käytimme vasteena pääasiallista toimintaa (työllinen, työtön, eläkkeellä, työttömyyseläkkeellä, opiskelija, muuten työvoiman ulkopuolella), joita sekvenssianalyysi tyypittelee erilaisiksi pääasiallisen toiminnan ketjutyypeiksi (klustereiksi). Pääasiallisen toiminnan statuksia täydensimme eläkemoduulista poimituilla tiedoilla eri eläkelajeista, koska pääasiallinen toiminta erottelee vain työttömyyseläkkeen ja eläkkeen (sis. vanhuuseläkkeen ja työkyvyttömyyseläkkeen). Osa-aikaeläkkeellä olevat sijoittuvat pääasiallisen toiminnan mukaan työllisiin. Asetimme eläkelajit seuraavaan tärkeysjärjestykseen: osa-aikaeläke, työkyvyttömyyseläke, työttömyyseläke ja vanhuuseläke. Osa-aikainen työkyvyttömyyseläke lasketaan työkyvyttömyyseläkkeeseen. Pääasialli-

sen toiminnan statusten ketjujen tyypittelyyn perustuva sekvenssianalyysi tehtiin erikseen 46–55-vuotiaiden ja 56–60-vuotiaiden ikäryhmille.

Ikäryhmälle 46–55-vuotiaat kokeiltiin aluksi viiden klusterityypin ratkaisua, mutta tämän jälkeen katsottiin tarpeelliseksi vielä tarkentaa erittelyä erityisesti osa-aikaeläkkeelle ja työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyneiden osalta. Aineistossa kokeiltiin kahdeksan, yhdeksän ja kymmenen klusterityypin ratkaisuja. Kahdeksan klusterin ratkaisussa osa-aikaeläkkeelle, työmarkkinoiden ulkopuolelle ja työttömäksi siirtyminen eriytyivät viiden tyyppin ratkaisuun nähden paremmin. Kahdeksan klusterityypin ratkaisuun nähden yhdeksän klusterityypin ratkaisussa muodostui epävakauteen ja seurannasta katoamiseen päätyvä uusi ryhmä (146 henkilöä). Kymmenen klusterityypin ratkaisussa edellisen tyyppin lisäksi muodostui uusi seurannan loppuvaiheessa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvä klusterityyppi, jolloin meillä oli yhteensä kolme työkyvyttömyyseläkkeelle eri vaiheessa päätyvää klusterityyppiä. Tutkimuksessa valittiin kahdeksan klusterin ratkaisu, jota kuvataan ja analysoidaan seuraavaksi tarkemmin. Klustereiden tulkinta ja nimeäminen perustuvat klusteriryhmien kokoon, statusten ketjuihin (siirtymät) ja siihen, mihin pääasiallisen toiminnan asemaan seurantajakso päättyy.

Kuvio 6.3.

Pääasiallisen toiminnan asemien ketjut klustereittain (2005–2012), 46–55-vuotiaat.



Klusterityypit kuvaavat erilaisia pääasiallisen toiminnan asemien ketjuja (kuvio 6.3), ja ne voidaan nimetä seuraavasti:

Klusterityyppi 1: Lähes koko ajan työllisenä olevat (n=3 460, 68,7 %)

Klusterityyppi 2: Välittömästi työttömäksi siirtyvät (katkoksellisuuutta) (n=340, 6,8 %)

Klusterityyppi 3: Epävakaalla työllisyysuralla olevat (n=317, 6,3 %)

Klusterityyppi 4: Myöhemmin työllisestä työttömäksi siirtyvät (n=300, 6 %)

Klusterityyppi 5: Myöhemmin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät (n=290, 5,8 %)

Klusterityyppi 6: Välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät (n=174, 3,5 %)

Klusterityyppi 7: Työstä osa-aikaeläkkeelle siirtyvät (n=119, 2,4 %)

Klusterityyppi 8: Työvoiman ulkopuolelle siirtyvät (n=39, 0,8 %).

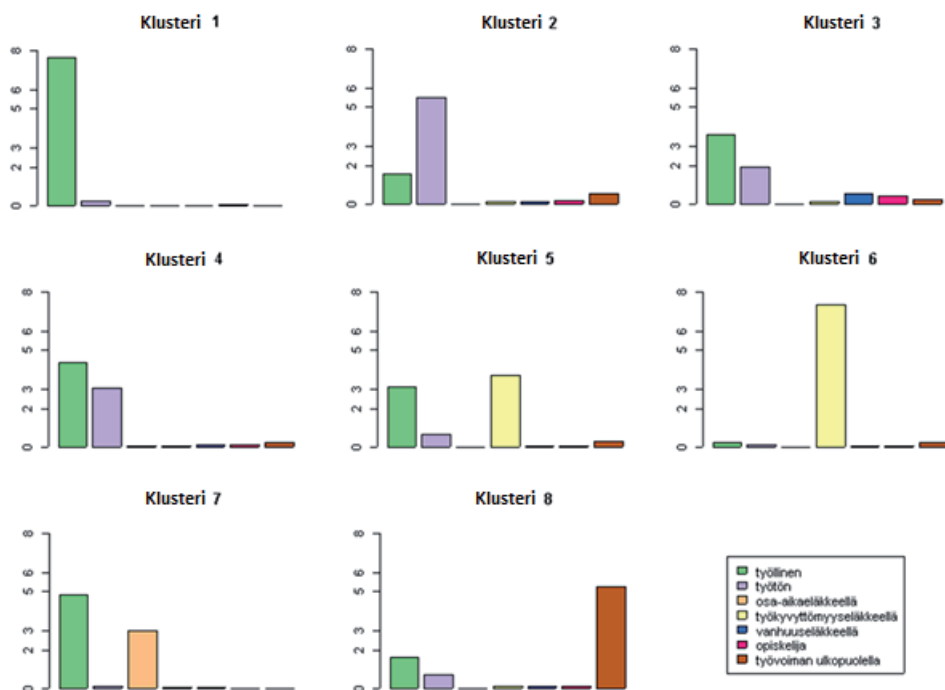
Suuri osa työnsä menettäneistä (68,7 %) kuului klusterityyppiin, jossa työssä-olo oli vallitseva lähes kokoa seuranta-ajan³. Työttömyyttä tai muita työmarkkinastatuksia oli osassa ketjuja, mutta niitä oli vähän (kuviot 6.3 ja 6.4). Toiseksi suurin (6,8 %) oli klusterityyppi, jossa jäätiin työttömäksi heti työpaikan menettämisen jälkeen ja tämä oli vallitseva pääasiallisen toiminnan asema koko seurannan ajan. Työttömyyttä katkoivat yksittäiset työssäolon jaksot, opiskelu tai työvoiman ulkopuolella olo. Työttömyyden toistuvuutta ja pitkittymistä esiintyi tähän ryhmään kuuluvien statussiirtymien ketjuissa. Kolmanneksi suurin (6,3 %) oli ”epävakaalla työllisyysuralla olevien” klusterityyppi, jossa työhön limittyi työttömyyttä sekä jonkin verran opiskelua, työvoiman ulkopuolella oloa ja seurannasta katoamista (kuvio 6.4). Tässä klusterityypissä seurannan alkua luonnehtii osaksi työssäolo ja osaksi työttömyys sekä pieneltä osin opiskelu. Osa irtisanotuista (6 %) työllistyi aluksi, mutta myöhemmin he päätyivät työttömyyden hallitsemalle uralle (klusteri 4). Kahdessa klusterityypissä (klusterit 5 ja 6) siirryttiin työkyvyttömyyseläkkeelle seurannan eri vaiheessa. Kuudennessa klusterityypissä siirryttiin työkyvyttömyyseläkkeelle heti työn menettämisen jälkeen ja viidennessä myöhemmin, yleensä työssäolon ja pienemmässä määrin työttömyyden jälkeen. Näihin työkyvyttömyyseläkkeelle eri vaiheissa päätyviin kluste-

3 Trajektorianalyysin ja sekvenssianalyysin tulokset esimerkiksi työllistymisen suhteen eroavat jossain määrin koska trajektorianalyysissä käytetään vastemuuttujana työllisyyskuukausia, kun taas sekvenssianalyysi perustuu pääasialliseen toimintaan vuoden lopussa. Pääasiallinen toiminta voi olla työllinen, vaikka vuoden aikana olisi ollut vähäisessä määrin muitakin työmarkkina-aseman tiloja kuten esimerkiksi opiskelua ja työttömyyttä, jolloin työkuukaudet jäävät vuodessa alle 12 kuukauden. Lisäksi osa-aikaeläkkeellä olevat kuuluvat trajektorianalyysissä työllisiin.

rityyppeihin kuului tässä ikäryhmässä yhteensä 9,3 prosenttia työnsä menettäneistä. Työnsä menettäneistä 2,4 prosenttia oli aluksi työssä, mutta siirtyi myöhemmin osa-aikaeläkkeelle. Tämä ryhmä oli osittain työssä seuranta-ajan loppuun saakka. Klusterityyppi kahdeksan oli pienin (n=39, 0,8 %) ja siinä päädyttiin pääsääntöisesti työvoiman ulkopuolelle. Osa siirtyi työvoiman ulkopuolelle välittömästi seurannan alussa ja osa työssäolon tai työttömyyden jälkeen. Keskimääräistä kestoä pääasiallisen toiminnan eri asemissa klusteriryhmittäin on kuvattu kuviossa 6.4.

Kuvio 6.4.

Keskimääräinen kesto pääasiallisen toiminnan asemissa, 46–55-vuotiaat.



Odotetusti lähes koko ajan työssä olleet olivat nuorimpia, mutta yllättäen naiset olivat tässä ryhmässä yliedustettuina koko ikäryhmän sukupuolijakaumaan nähden (taulukko 6.1). Naisista 71,1 prosenttia sijoittui ”lähes koko ajan työllisenä olleiden” klusteriin, kun miehistä siihen kuului 66,8 prosenttia. Lisäksi naisille oli miehiä yleisempää siirtyminen työstä osa-aikaeläkkeelle. Miehistä 7,4 prosenttia sijoittui välittömästi työttömiksi siirtyvien klusteriin, kun taas naisilla vastaava osuus oli 5,9 prosenttia. Lisäksi miehistä 7,7 prosenttia sijoit-

tui myöhemmin työstä työttömyyteen päätyvään klusterityyppiin, kun naisista tähän sijoittui 3,8 prosenttia. Toisin sanoen työttömyyteen päätyneissä klustereissa miesten suhteellinen osuus oli naisia suurempi.

Taulukko 6.1.

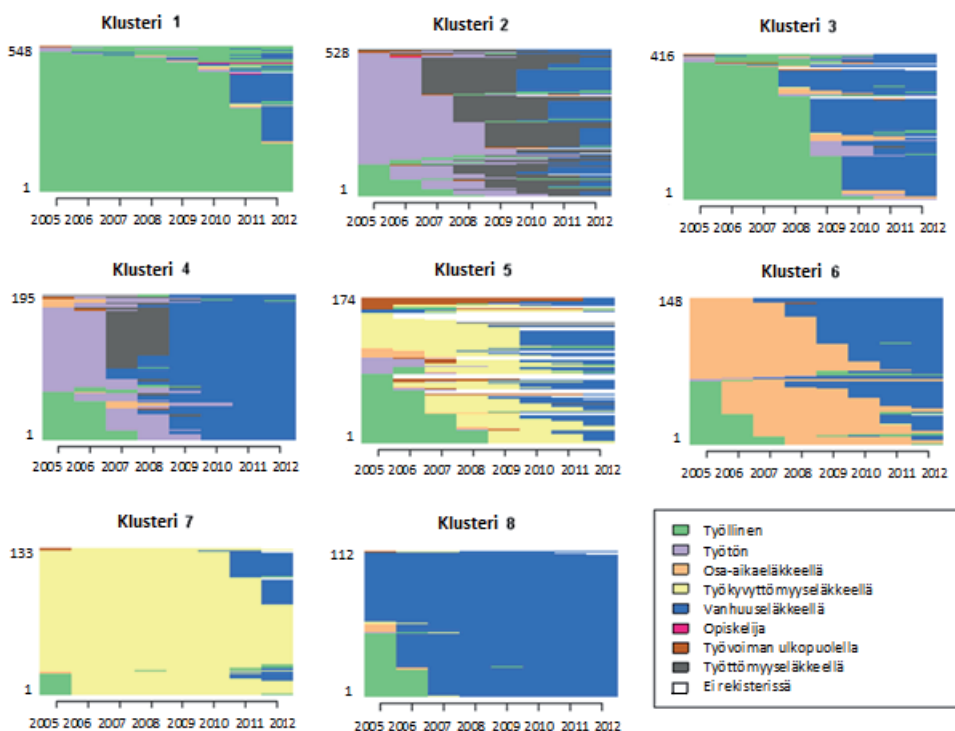
Keski-ikä ja sukupuolijakauma klusterityypeittäin (46–55-vuotiaat).

	Yhteensä		Miehet		Naiset		Keski-ikä 2005
	n	%	Määrä	%	Määrä	%	
1 Lähes koko ajan työllisenä	3 460	68,7	1 867	66,8	1 593	71,1	49,9
2 Välittömästi työttömäksi (katkokselisuutta)	340	6,8	207	7,4	133	5,9	51,1
3 Epävakaalla työllisyysuralla	317	6,3	169	6	148	6,6	50,7
4 Myöhemmin työllisestä työttömäksi	300	6	214	7,7	86	3,8	51,6
5 Myöhemmin työkyvyttömyyseläkkeelle	290	5,8	167	6	123	5,5	51,7
6 Välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle	174	3,5	98	3,5	76	3,4	51,9
7 Työstä osa-aikaeläkkeelle	119	2,4	49	1,8	70	3,1	54
8 Työvoiman ulkopuolelle	39	0,8	26	0,9	13	0,6	49,8
Yhteensä	5 039	100	2 797	100	2 242	100	50,4

Ikäryhmässä 56–60-vuotiaat kokeiltiin aluksi kuuden klusterityypin ratkaisua, mikä erotteli melko hyvin esimerkiksi eri eläkemuotoihin päätymistä. Seuraavaksi kokeiltiin kahdeksan klusterityypin ratkaisua. Suhteessa kuuden klusterin analyysiin kahdeksan klusterin mallissa erottautuivat omiksi ryhmikseen työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle päätyvä tyyppi sekä välittömästi vanhuuseläkkeelle siirtyvät. Klusterityyppi, jota hallitsi työkyvyttömyyseläke, jakautui kahteen tyyppiin: välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä kuvaavaan ja myöhemmin työkyvyttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle päätyvään tyyppiin. Lisäksi kokeiltiin yhdeksän ja kymmenen klusterityypin malleja aineistoon. Kahdeksan ryhmän ratkaisuun verrattuna muodostui yhdeksän klusterin mallissa uusi seurannasta katoava ryhmä (48 henkilöä) sekä 10 ryhmän ratkaisussa edellä mainitun lisäksi työttömyysputkea edustava uusi tyyppi. Kymmenen klusterityypin mallissa oli yhteensä kolme työttömyysputkea edustavaa tyyppiä, joissa pääsiallisen toiminnan statukset vaihtuivat eri aikaan työttömyydestä tai työttömyyseläkkeeltä vanhuuseläkkeelle. Valitsimme kahdeksan klusterityypin mallin, jota on kuvattu ja analysoitu seuraavaksi tarkemmin.

Kuvio 6.5.

Pääasiallisen toiminnan asemien ketjut klustereittain (2005–2012), 56–60-vuotiaat.



Klusterityypit voi nimetä seuraavasti (kuvio 6.5):

Klusterityyppi 1: Lähes koko ajan työllisenä olevat (n=548, 24,3 %)

Klusterityyppi 2: Työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyvät (n=528, 23,4 %)

Klusterityyppi 3: Myöhemmin työstä vanhuuseläkkeelle siirtyvät (n=416, 18,5 %)

Klusterityyppi 4: Työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle siirtyvät (n=195, 8,7 %)

Klusterityyppi 5: Työkyvyttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyvät (n=174, 7,7 %)

Klusterityyppi 6: Osa-aikaeläkkeen ja osa-aikatyön kautta vanhuuseläkkeelle siirtyvät (n=148, 6,6 %)

Klusterityyppi 7: Välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät (n=133, 5,9 %)

Klusterityyppi 8: Välittömästi vanhuuseläkkeelle siirtyvät (n=112, 5,0 %).

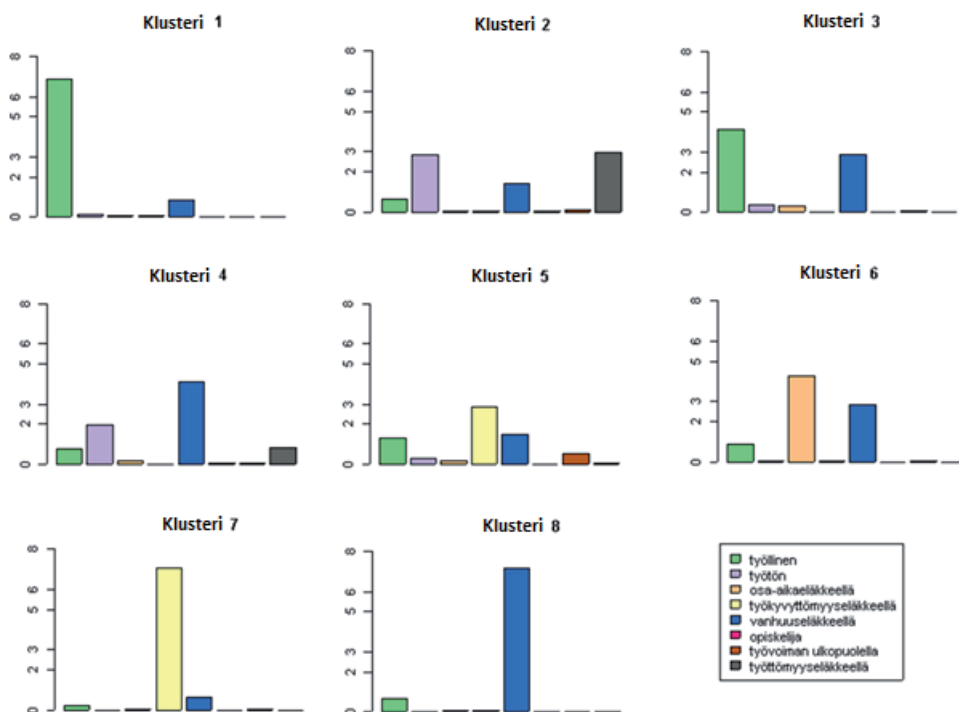
Sekvenssianalyysi erotteli hyvin eläköitymisen erilaiset reitit ja ajoittumisen (kuviot 6.5 ja 6.6). Suuri osa 56–60-vuotiaista siirtyi vanhuuseläkkeelle vuoteen 2012 mennessä. ”Lähes koko ajan työllisenä olevien” klusterityypissä työssäolo oli vallitseva lähes koko seuranta-ajan, mutta vanhuuseläkkeelle siirtyminen alkoi seurannan loppuvaiheessa. Vaikka ”lähes koko ajan työllisenä olleiden” klusteriin kuului eniten (24,3 %, n=548) tästä ikäryhmästä, niin se on kuitenkin vähemmän kuin nuoremman ikäryhmän kohdalla. Vastaavasti työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyjiä, pääasiassa vanhuuseläkkeelle siirtyjiä, oli 56–60-vuotiaissa nuorempaa ikäryhmää suurempi osuus. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin eri vaiheissa suoraan työstä (klusterit 1 ja 3) tai osa-aikaeläkkeen (klusteri 6) kautta, joka tarkoitti myös osittaista työllisyyttä⁴. Toisin sanoen yhteensä melkein puolet työnsä menettäneistä kuului klusterityyppeihin, joissa oltiin pääasiassa työllisenä vanhuuseläkkeelle siirtymiseen saakka.

Toiseksi suurimmassa klusterityypissä (ikäryhmästä 23,4 %, n=528) vanhuuseläkkeelle siirryttiin työttömyyden ja työttömyyseläkkeen kautta niin, että suurin osa tähän kuuluvista oli siirtynyt vanhuuseläkkeelle seurannan lopussa. Jos tähän lisätään vielä klusterityyppi neljä, jossa vanhuuseläkkeelle päädyttiin pääasiassa suoraan työttömyyden ja pienessä määrin työttömyyseläkkeen kautta, niin vanhemmasta ikäryhmästä lähes kolmannes (32,1 %) siirtyi työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle. Lisäksi työmarkkinoilta siirryttiin pois työkyvyttömyyseläkkeen kautta (5,9 %) heti työpaikan menettämisen jälkeen, jolloin työkyvyttömyyseläke säilyi pääasiallisen toiminnan statuksena lähes koko seurannan ajan. Osa tähän ryhmään kuuluvista siirtyi vanhuuseläkkeelle seurannan loppuvaiheessa. Toisessa ”työkyvyttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden” ryhmässä (7,7 %) puolet siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle heti työn menettämisen jälkeen ja puolet vähän myöhemmin. Seurannan loppuvaiheessa status vaihtui usein vielä työkyvyttömyyseläkkeestä vanhuuseläkkeeseen, ja tähän tyyppiin kuuluvissa urissa oli myös paljon katkoksellisuutta.

4 Työn menettämisen jälkeen siirtyminen osa-aikaeläkkeelle edellyttää myös työllistymistä. Pääasiallinen toiminta otetaan vuoden 2005 lopussa, joten työpaikkansa menettänyt on voinut aluksi työllistyä ja siirtyä vuoden aikana osa-aikaeläkkeelle. Lisäksi toimipaikoista, joista työvoimaa on vähennetty, työnsä menettänyt on voinut työllistyä saman yrityksen/organisaation eri toimipaikkaan ja siinä yhteydessä siirtyä osa-aikaeläkkeelle. Lakkautettujen toimipaikkojen osalta on varmistettu se, ettei henkilöstö ole jatkanut saman yrityksen eri toimipaikoissa tai saman työpaikan ja uuden työnantajan palveluksessa (omistajavaihdokset).

Kuvio 6.6.

Keskimääräinen kesto pääasiallisen toiminnan asemassa, 56–60-vuotiaat.



Ikäryhmä 56–60-vuotiaat oli miesenemmistöinen ja ryhmän keski-ikä oli 57,8 vuotta (taulukko 6.2). Työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyvien klusterityypissä keski-ikä oli hieman alhaisempi (57,1 vuotta) kuin lähes koko ajan työllisenä olevien klusterityypissä (57,3 vuotta). Keski-ikä oli korkein (59 vuotta) työttömyyden kautta ja suoraan vanhuuseläkkeelle siirtyvien klusterissa. Naiset siirtyivät miehiä useammin osa-aikaeläkkeelle. Naisista 8,4 prosenttia sijoittui osa-aikaeläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyvien klusteriin, kun vastaavasti miehistä tähän klusteriin sijoittui 5,1 prosenttia. Miehet (10,5 %) siirtyivät naisia (6,2 %) useammin työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle ja naiset (24,8 %) taas hieman miehiä (22,3 %) useammin työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle. Naiset siirtyivät miehiä useammin välittömästi työpaikan menettämisen jälkeen vanhuuseläkkeelle, mutta vastaavasti miehet siirtyivät myöhemmin työstä vanhuuseläkkeelle naisia useammin. Sen sijaan sekä miehet että naiset kuuluivat yhtä lailla lähes koko ajan työllisenä olleisiin.

Taulukko 6.2.

Keski-ikä ja sukupuolijakauma klusterityypeittäin (56–60-vuotiaat).

	Yhteensä		Miehet		Naiset		Keski-ikä 2005
	n	%	Määrä	%	Määrä	%	
1 Lähes koko ajan työllisenä	548	24,3	310	24,4	238	24,2	57,3
2 Työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle	528	23,4	284	22,3	244	24,8	57,1
3 Myöhemmin työstä vanhuuseläkkeelle	416	18,5	247	19,4	169	17,2	58,1
4 Työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle	195	8,7	134	10,5	61	6,2	59
5 Työkyvyttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle	174	7,7	109	8,6	65	6,6	57,9
6 Osa-aikaeläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle	148	6,6	65	5,1	83	8,4	58,4
7 Välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle	133	5,9	78	6,1	55	5,6	57,6
8 Välittömästi vanhuuseläkkeelle	112	5	44	3,5	68	6,9	59
Yhteensä	2 254	100	1 271	100	983	100	57,8

Suuri osa nuoremasta ikäryhmästä työllistyi työn menettämisen jälkeen ja oli työssä lähes koko seuranta-ajan. Työllisyysurien epävakausta tässä ikäryhmässä aiheutti pääasiallisesti työttömyys. Siirtymät osa-aikaeläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle ja muista syistä työvoiman ulkopuolelle selittivät osaltaan heikkenevää työmarkkinoille kiinnittymistä. Odotetusti vanhemmassa ikäryhmässä sijoittuminen lähes koko ajan työllisenä olleiden klusteriin oli vähäisempää kuin nuoremassa ikäryhmässä ja heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen taustalla oli eri vaiheissa ja eri reittejä pitkin tapahtunut eläkkeelle siirtyminen. Lähes puolet työnsä menettäneistä siirtyi eri vaiheessa koko- tai osa-aikaisesta työstä vanhuuseläkkeelle. Kolmasosa siirtyi vanhuuseläkkeelle työttömyyden kautta. Muita siirtymäreittejä vanhuuseläkkeelle olivat työkyvyttömyyseläke ja osa-aikaeläke.

Työmarkkina-aseman muutoksissa sekä siirtymäreiteissä työmarkkinoiden ulkopuolelle on havaittavissa jonkin verran sukupuolen ja iän mukaisia eroja molemmissa ikäryhmissä. Nuoremassa ikäryhmässä työttömyyteen päätyneissä klustereissa miesten suhteellinen osuus oli naisia suurempi. Lähes koko ajan työllisenä olevien ryhmiin kuuluvat olivat keski-ikäitään nuorimpia. Vanhimmassa ikäryhmässä tyypillistä oli siirtyminen eri reittien kautta vanhuuseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin työn, osa-aikaeläkkeen, työttömyyseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja työttömyyden kautta. Kuuluminen lähes koko ajan työssä olleiden ryhmään oli yhtä yleistä miehille ja naisille. Miehille siirtymät työmarkkinoiden ulkopuolelle työkyvyttömyyseläkkeen ja työttömyyden kautta olivat jonkin verran tyypillisempiä kuin naisille. Tässä suhteessa tulokset ovat samansuuntaiset esimerkiksi Juha Rantan (2008) tutkimustulosten kanssa.

Tulokset osoittavat selvästi, että instituutioilla on merkitystä työmarkkinoilta pois siirtymisessä. Institutionaaliset ehdot määrittävät sen, missä iässä siirtymät eri eläkemuotoihin tai työttömyysputkeen tulevat mahdollisiksi. Iän lisäksi työttömyysputki edellyttää tietyn pituista työuraa ja työttömyyden kestoa. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen edellyttää työkyvyn alenemaa.

6.3 Työmarkkina-aseman muutokset yksilöllisten ja työhön liittyvien tekijöiden mukaan

6.3.1 Työmarkkina-aseman muutokset työsuhteen pituuden, koulutuksen ja sosioekonomisen aseman mukaan

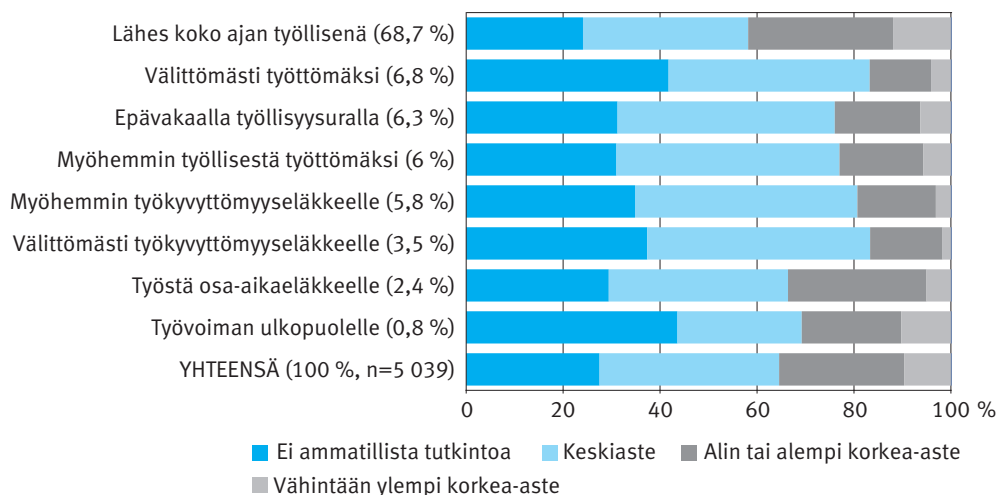
Seuraavaksi jatkoanalyysissä selvitämme tarkemmin, onko työsuhteen pituudella, koulutustasolla tai työntekijän sosioekonomisella asemalla vaikutusta siihen, miten työnsä menettäneet kiinnittyvät työmarkkinoille. Lisäksi analysoimme työhön ja toimipaikkoihin liittyvien tekijöiden, kuten työnantajasektorin, toimipaikan koon ja toimialan merkitystä uudelleen työllistymiseen tai työmarkkinoilta pois siirtymiseen.

Valitsimme tutkimuksen otokseen ne työntekijät, jotka olivat olleet samassa toimipaikassa irtisanomista edeltävänä vuonna. Tällä valinnalla saimme mukaan myös määräaikaiset tai lyhyen aikaa ennen lakkautusta tai merkittävää työvoiman vähennystä toimipaikassa työskennelleet. Vertailimme vähintään kolme vuotta samassa toimipaikassa työskennelleiden ja alle kolme vuotta samassa toimipaikassa työskennelleiden työmarkkinoille sijoittumista (liitetaulukko 1). Ikäryhmästä 46–55-vuotiaat 59 prosenttia työntekijöistä oli ollut samassa toimipaikassa vähintään kolme vuotta ennen työpaikan menetystä. Pitkään samassa toimipaikassa työskennelleet sijoituivat irtisanomisen jälkeen lyhyen aikaa toimipaikassa työskennelleitä useammin lähes koko ajan työllisenä olleiden klusteriin (70,4 %) ja harvemmin epävakaaan työllisyyden tai välittömästi työttömyyteen päätyneiden klustereihin. Lyhyen aikaa toimipaikassa työskennelleet päätyivät useammin työttömyyteen tai epävakaiseen työllisyyteen kuin yli kolme vuotta samassa toimipaikassa olleet.

Vanhempaan ikäryhmään (56–60-vuotiaat) kuuluneista 64 prosenttia oli työskennellyt vähintään kolme vuotta samassa toimipaikassa ennen työn menettämistä. Vähintään kolme vuotta samassa toimipaikassa työssä olleet kuuluivat muita useammin työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle siirtyvien klustereihin ja harvemmin lähes koko ajan työllisten tai myöhemmin työstä vanhuuseläkkeelle siirtyvien klusterityyppeihin (liitetaulukko 2).

Kuvio 6.7.

Työnsä menettäneiden 46–55-vuotiaiden koulutustaso klusterityypeittäin.



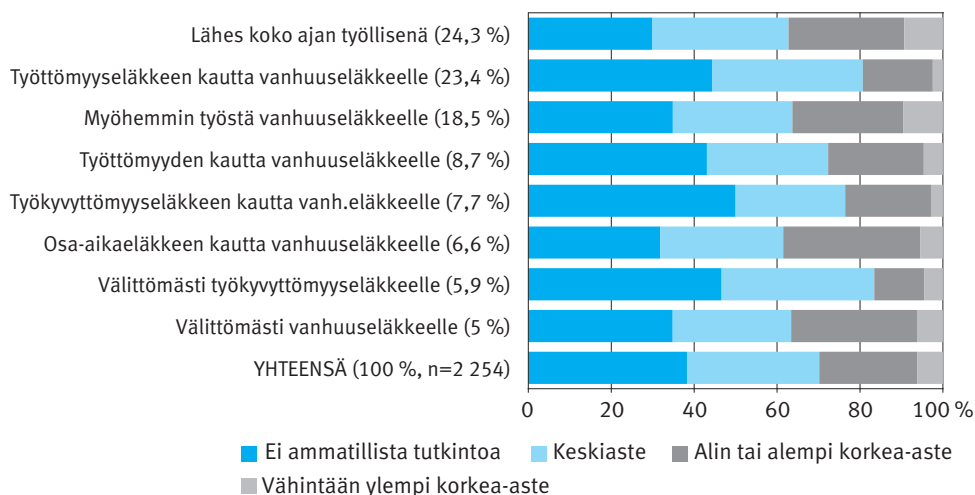
Koulutustason mukaan tarkasteluna 46–55-vuotiaiden ikäryhmässä vailla ammatillista koulutusta olevat sijoittuivat muita useammin työvoiman ulkopuolelle, työttömäksi tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien klustereihin (kuvio 6.7). Työstä työkyvyttömyyseläkkeelle, epävakaan työllisyyden urille tai työttömäksi päätyvien joukossa oli keskimääräistä enemmän keskiasteen koulutuksen suorittaneita. Alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet puolestaan sijoittuvat muita useammin lähes koko ajan työllisenä olevien tai työstä osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden klustereihin.

Nuorempaan ikäryhmään verrattuna 56–60-vuotiaista suuremmalta osalta puuttui ammatillinen koulutus. Puolet työkyvyttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyvien ja lähes puolet välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle päätyneiden klusterityyppisiin kuuluneista oli vailla ammatillista koulutusta (kuvio 6.8). Lisäksi yli 40 prosenttia sekä työttömyyseläkkeen että työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle siirtymisen klusterityyppisiin sijoittuneista oli vailla ammatillista koulutusta. Välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle tai työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusterityyppisiin kuuluneista noin 37 prosenttia oli suorittanut keskiasteen tutkinnon. Alemman korkea-asteen suorittaneet käyttivät muita useammin osa-aikaeläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtymisen reittiä tai kuuluivat muita useammin joko välittömästi vanhuuseläkkeelle siirtyneiden tai myöhemmin työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden ryhmiin. Vähintään ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneet kuulu-

vat muita useammin lähes koko ajan työssä olleiden tai myöhemmin työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klustereihin.

Kuvio 6.8.

Työnsä menettäneiden 56–60-vuotiaiden koulutustaso klusterityypeittäin.



Nuoremmissa ikäryhmässä (46–55-vuotiaat) koulutuksella oli merkitystä siihen, miten työllistyi uudelleen tai miten päätyi työmarkkinoiden ulkopuolelle. Vähäinen koulutus näyttäisi olevan yhteydessä erityisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Tässä suhteessa tulokset vahvistavat aiempien tutkimusten tuloksia (Järnefelt 2010). Parhaiten uudelleen työllistyneet olivat puolestaan korkeammin koulutettuja. Työttömyyteen tai epävakaaseen työllisyyteen päätyneiden klustereissa oli keskimääräistä enemmän korkeintaan keskiasteen suorittaneita. Lisäksi 46–55-vuotiaiden ikäryhmässä ne henkilöt, jotka olivat työskennelleet vähintään kolme vuotta samassa toimipaikassa, työllistyivät lyhyemmän aikaa toimipaikassa työskennelleitä paremmin. Myös aiemmat tutkimustuloksemme (Jolkkonen ym. 2014; 2016) tukevat näitä havaintoja.

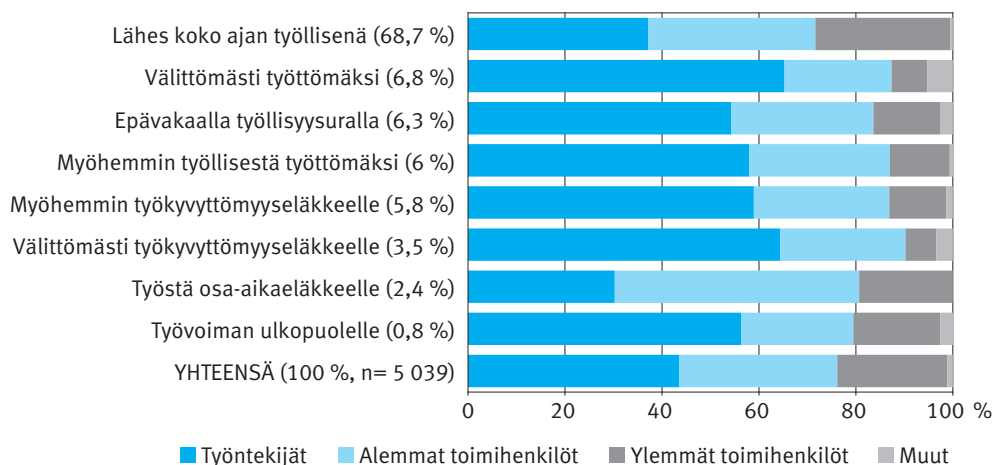
Vanhemmassa ikäryhmässä (56–60-vuotiaat) vailla ammatillista koulutusta olevien tai korkeintaan keskiasteen koulutuksen suorittaneiden osuudet olivat keskimääräistä suuremmat työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle päätyneiden ryhmissä. Korkeamman koulutuksen suorittaneet työllistyivät vähemmän koulutettuihin nähden paremmin ja siirtyivät muita useammin myöhemmin työstä vanhuuseläkkeelle. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita oli keskimääräistä enemmän osa-aikaeläkereitin kautta vanhuuseläkkeelle siirtyneissä.

Aikaisempien tutkimustulosten perusteella tiedetään, että ylemmät toimihenkilöt työllistyvät yleensä työn menetyksen jälkeen parhaiten (Jolkkonen & Kurvinen 2009; Jolkkonen, Koistinen & Kurvinen 2010). Selvitimme tätä kysymystä myös tässä tutkimuksessa, kun työpaikan menetys tapahtui työuran loppuvaiheessa. Henkilöiden sosioekonomisen aseman kuvaamiseen käytimme vuoden 2004 (vuosi ennen työpaikan menetystä) sosioekonomista asemaa. Molemissa ikäryhmissä työnsä menettäneistä yli 40 prosenttia kuului työntekijäasemaan: 46–55-vuotiaista lähes 44 prosenttia ja 56–60-vuotiaista lähes 45 prosenttia oli työntekijöitä.

Nuoremassa ikäryhmässä noin 65 prosenttia sekä työttömyyden hallitsemaan klusteriin sijoittuneista että välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä oli työntekijäasemassa (kuvio 6.9). Lisäksi lähes 60 prosenttia sekä ”myöhemmin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden” että ”myöhemmin työttömiksi jääneiden” klustereihin kuuluvista oli työntekijäasemassa olevia. Osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden klusteriin kuuluvista puolet oli alempia toimihenkilöitä. Ylemmät toimihenkilöt kuuluivat muita useammin työssä lähes koko seurannan ajan olleiden ryhmään ja harvemmin työttömiksi tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden klusterityyppeihin.

Kuvio 6.9.

Työnsä menettäneiden 46–55-vuotiaiden sosioekonominen asema klusterityypeittäin.

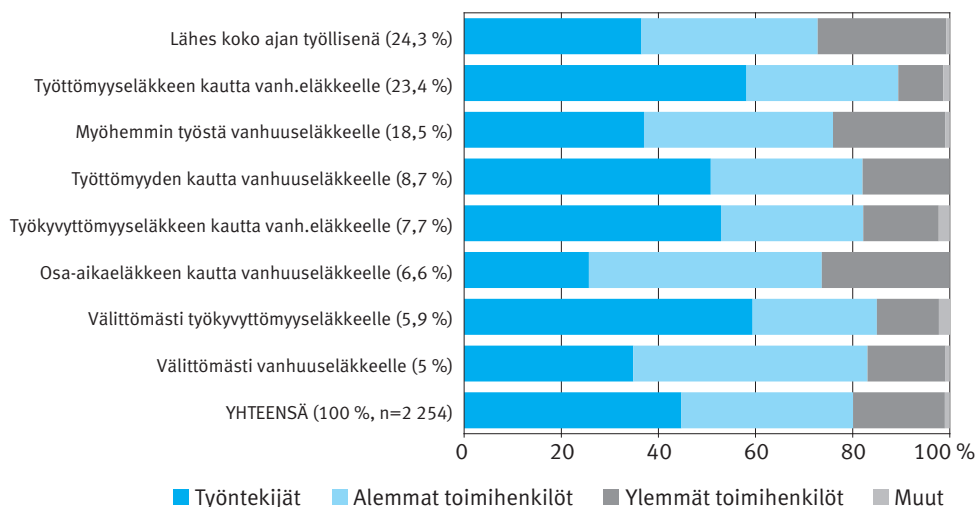


Vanhemmassa ikäryhmässä työntekijäasemassa olleet siirtyivät toimihenkilöitä useammin välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle. Lisäksi työntekijät kuuluivat toimihenkilöitä useammin työttömyyseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen sekä

työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle siirtymisen klusterityyppeihin. Välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden klusteriin kuuluneista lähes 60 prosenttia oli työntekijöitä ja työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusteriin kuuluneista 58 prosenttia (kuvio 6.10). Toimihenkilöt siirtyivät työntekijöitä useammin osa-aikaisen työn ja osa-aikaeläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle. Lisäksi alemmat toimihenkilöt kuuluivat muita useammin suoraan vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusteriin. Ylemmät toimihenkilöt taas kuuluivat muita useammin lähes koko seuranta-ajan työllisenä olleiden, myöhemmin työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden sekä osa-aikaeläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusteriin.

Kuvio 6.10.

Työnsä menettäneiden 56–60-vuotiaiden sosioekonominen asema klusterityypeittäin.



Molemmissa ikäryhmissä ylemmät toimihenkilöt työllistyivät muita paremmin ja työntekijöiden työllisyysurissa oli toimihenkilöitä useammin työttömyysjaksoja työpaikan menettämisen jälkeen. Työelämän ulkopuolelle siirtymisen reitit erosivat myös sosioekonomisen aseman mukaan niin, että nuoremmissa ikäryhmässä työntekijät siirtyivät toimihenkilöitä useammin sekä työttömäksi että työkyvyttömyyseläkkeelle ja alemmat toimihenkilöt puolestaan siirtyvät muita useammin osa-aikaeläkkeelle. Vanhemmassa ikäryhmässä työntekijät siirtyivät toimihenkilöihin verrattuna useammin työttömyyseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen tai työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle. Toimihenkilöt siirtyivät taas työntekijöitä useammin osa-aikatyön ja osa-aikaeläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle, ja alemmat toimihenkilöt siirtyivät muita useammin suoraan vanhuuseläkkeelle.

6.3.2 Työmarkkina-asemien muutokset toimipaikan koon, työnantajasektorin ja toimialan mukaan

Edellä olemme tarkastelleet työn menettämisen jälkeen tapahtuvia työmarkkina-siirtymiä ja työmarkkinoilta vetäytymistä suhteessa yksilöllisiin tekijöihin, kuten ikään, sukupuoleen, koulutukseen, toimipaikkaan kiinnittymiseen sekä sosioekonomiseen asemaan. FLEED-aineisto mahdollistaa työntekijä- ja työnantajatietojen yhdistämisen, joten seuraavaksi tarkastelemme miten työmarkkinasiirtymät ovat yhteydessä toimipaikan kokoon, työnantajasektoriin (omistusmuoto) sekä toimialaan. Toimipaikkatiedot perustuvat vuoden 2004 tietoihin (vuosi ennen lakkauttamista tai merkittävää henkilöstön vähentämistä).

Nuoremmasta ikäryhmästä 44 prosenttia ja vanhemmasta ikäryhmästä 40 prosenttia oli työskennellyt pienissä (10–49 henkilön) toimipaikoissa. Toiseksi suurin ryhmä (noin kolmannes) työnsä menettäneistä tuli 50–199 henkilön toimipaikoista, joita tässä kutsutaan keskisuuriksi toimipaikoiksi. Suurissa vähintään 200 henkilön toimipaikoissa oli työskennellyt nuoremmasta ikäryhmässä neljännes ja vanhemmasta ikäryhmässä hieman yli neljännes (27 %) työnsä menettäneistä.

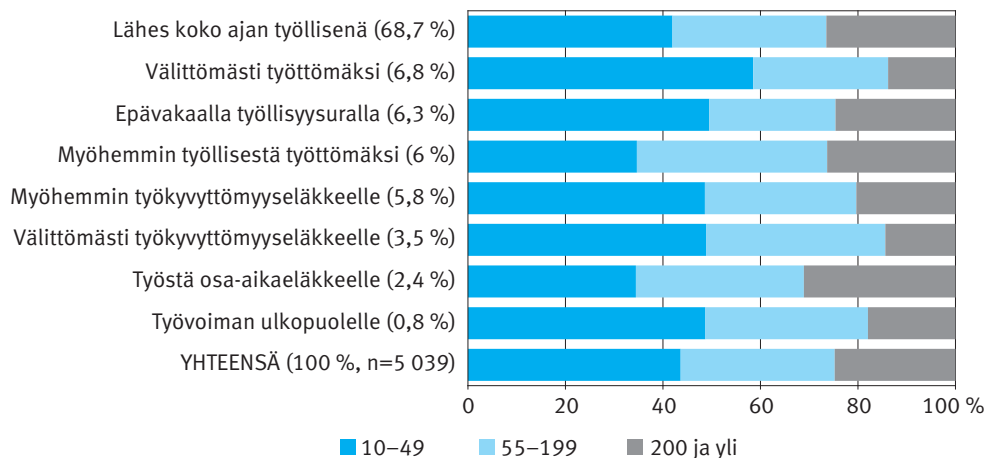
Nuoremmassa ikäryhmässä välittömästi työn menettämisen jälkeen työttömäksi jääneiden klusteriin kuuluvista lähes 60 prosenttia oli työskennellyt pienissä toimipaikoissa. Lisäksi lähes puolet epävakaan työllisyyden, työkyvyttömyyseläkkeelle eri vaiheissa siirtyneiden tai työvoiman ulkopuolelle päätyneiden klustereihin kuuluvista oli työskennellyt henkilöstömäärältään pienissä toimipaikoissa (kuvio 6.11). Työstä osa-aikaeläkkeelle siirtymistä kuvaavaan klusterityyppiin kuuluvista yli 30 prosenttia tuli suurista toimipaikoista ja välittömästi työttömäksi jääneiden tai työttömyyseläkkeelle siirtyneiden klustereihin kuuluneista vain 14 prosenttia oli työskennellyt suurissa toimipaikoissa. Työkyvyttömyyseläkkeelle tai myöhemmin työllisestä työttömäksi siirtymisen klusterityyppeihin kuuluvista lähes 40 prosenttia oli työskennellyt keskisuurissa toimipaikoissa.

Vanhemmassa ikäryhmässä lähes puolet välittömästi työn menettämisen jälkeen työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden tai työkyvyttömyyseläkkeen ja työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klustereihin kuuluneista oli työskennellyt henkilömäärältään pienissä toimipaikoissa (kuvio 6.12). Keskisuurista toimipaikoista työnsä menettäneet kuuluivat muita hieman useammin osa-aikaeläkkeen tai työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle siirtymisen klusterityyppeihin. Välittömästi vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusteriin kuuluvista 58 prosenttia oli menettänyt työnsä henkilöstömäärältään suurissa toi-

mipaikoissa. Suurissa toimipaikoissa työskennelleet sijoittuivat muita harvemmin työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusteriin. Toimipaikkojen koolla ei näyttäisi olevan suurta eroa kuinka työnsä menettäneet olivat sijoittuneet lähes koko ajan työllisenä olleiden klusteriin.

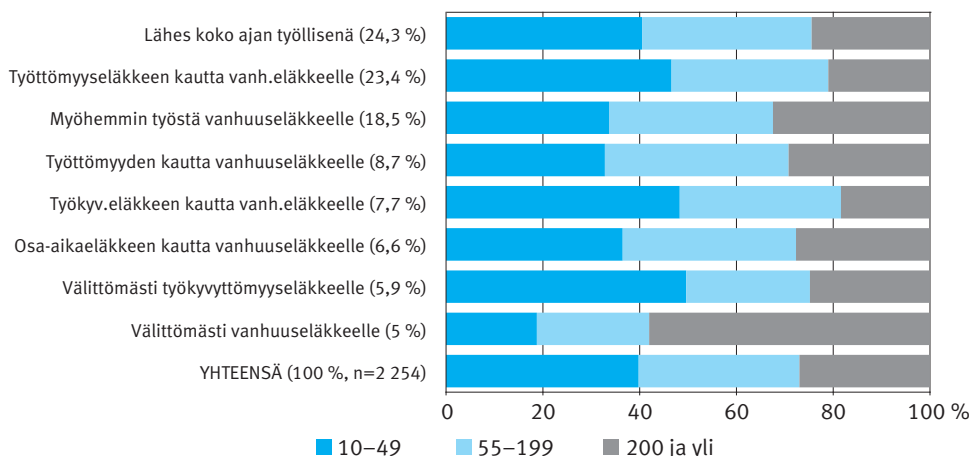
Kuvio 6.11.

Työnsä menettäneet 46–55-vuotiaat toimipaikan koon ja klusterityypin mukaan.



Kuvio 6.12.

Työnsä menettäneet 56–60-vuotiaat toimipaikan koon ja klusterityypin mukaan.

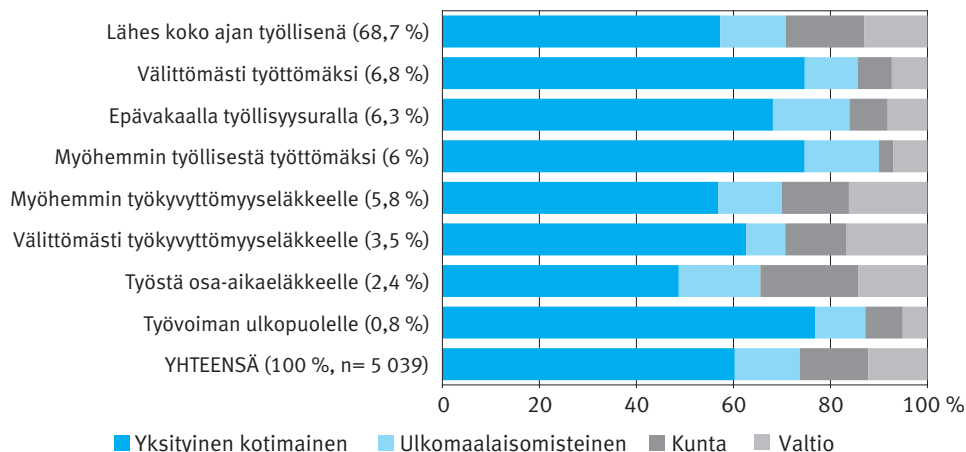


Toimipaikan henkilöstömäärän lisäksi sekvenssianalyysin tuloksia arvioitiin työnantajan omistajatyypin mukaan. Suurin osa molempien tarkasteltavien

ikäryhmien työnsä menettäneistä oli työskennellyt yksityisen sektorin toimipaikoissa. Noin 60 prosenttia vuonna 2005 työnsä menettäneistä oli yksityisen kotimaisen työnantajan palveluksessa.

Kuvio 6.13.

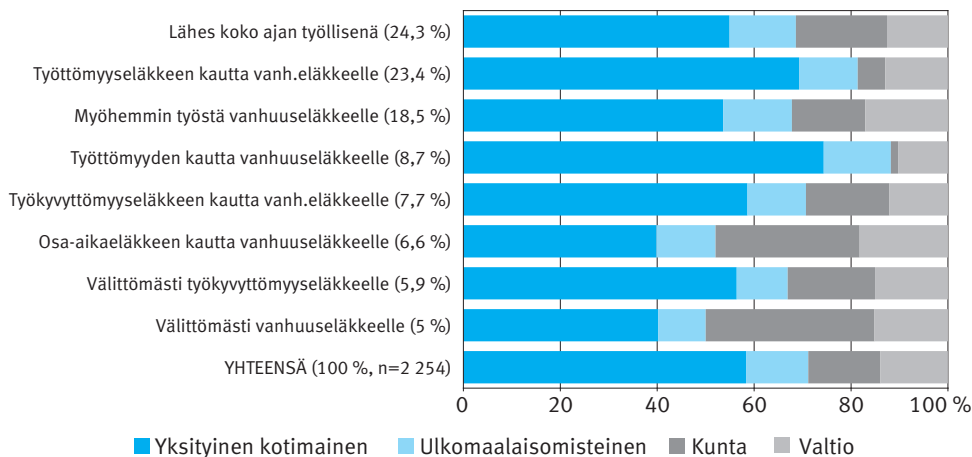
Työnsä menettäneet 46–55-vuotiaat työnantajan omistajatyypin ja klusterityypin mukaan.



Nuoremmassa ikäryhmässä työn menettämisen jälkeen välittömästi työttömäksi jääneiden, myöhemmin työllisestä työttömäksi siirtyneiden sekä työvoiman ulkopuolelle siirtyneiden klustereihin kuuluneista noin kaksi kolmannesta oli työskennellyt yksityisen kotimaisen työnantajan omistamassa toimipaikassa (kuvio 6.13). Lisäksi lähes 70 prosenttia epävakaalla työllisyysuralla olleiden klusteriin kuuluneista oli ollut yksityisen kotimaisen työnantajan palveluksessa. Tulokset kertovat, että valtiosektorilla työskennelleet sijoittuivat muita useammin joko välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle tai myöhemmin työstä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden klustereihin. Lisäksi valtiosektorin toimipaikoista työnsä menettäneet kuuluivat muita harvemmin työttömyyteen ja työvoiman ulkopuolelle johtaneisiin klustereihin. Kuntasektorilla työskennelleet kuuluivat muita useammin työstä osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden klusteriin ja harvemmin työttömyyteen johtaneisiin klusterityyppeihin. Ennen työpaikan menetystä ulkomaalaisomisteisissa toimipaikoissa työskennelleet sijoittuivat muita useammin ”epävakaalla työllisyysuralla olleiden” klusteriin ja harvemmin ”välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden” klusteriin.

Kuvio 6.14.

Työnsä menettäneet 56–60-vuotiaat työnantajan omistajatyypin ja klusterityypin mukaan.



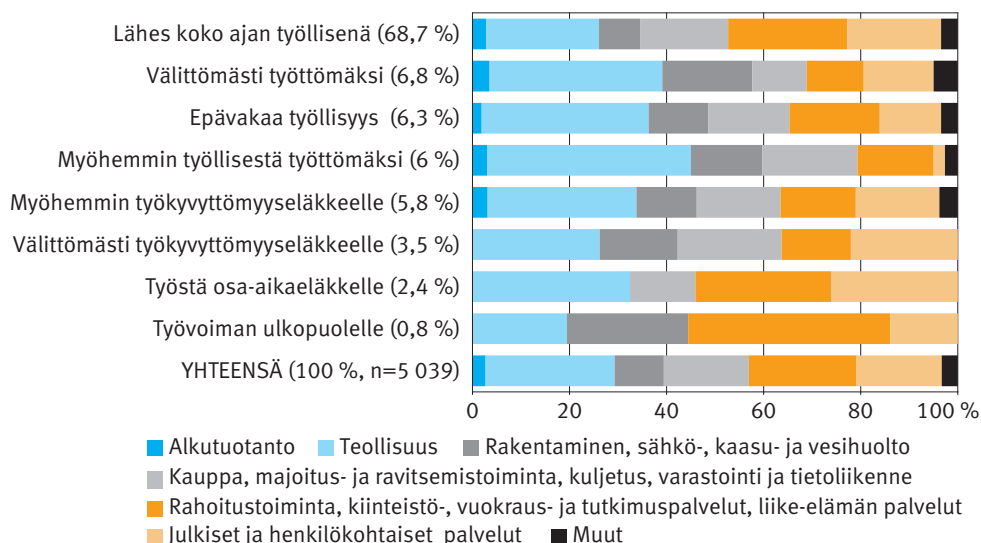
Vanhemmassa ikäryhmässä työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusteriin kuuluneista yli 70 prosenttia oli työskennellyt yksityisen kotimaisen työnantajan palveluksessa (kuvio 6.14). Lisäksi työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusterissa yksityisen kotimaisen työnantajan palveluksessa oli työskennellyt lähes 70 prosenttia työnsä menettäneistä. Yksityisen sektorin työntekijät näyttäisivät sijoittuvan muita harvemmin osa-aikaeläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle tai välittömästi työn menettämisen jälkeen vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klustereihin. Sen sijaan julkisella sektorilla työskennelleet sijoittuivat muita useammin joko osa-aikaeläkkeen kautta tai välittömästi vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusteriin ja harvemmin työttömyyseläkkeen tai työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle siirtymistä kuvaaviin klustereihin. Ulkomaalaisomisteisissa toimipaikoissa työskennelleet kuuluivat jonkin verran muita harvemmin välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle tai välittömästi vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klustereihin.

Toimialan mukaan tarkasteltuna molemmissa ikäryhmissä työnsä menettäneistä suurin osa tuli teollisuuden toimialalta. Vanhemmassa ikäryhmässä lähes 30 prosenttia ja nuoremmassa ikäryhmässä noin 27 prosenttia oli työskennellyt teollisuudessa ennen työpaikan menetystä. Toiseksi suurimman ryhmän muodostivat ne, jotka olivat työskennelleet rahoitustoiminnan, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelujen sekä liike-elämän palvelujen aloilla. Työnsä menet-

täneitä tuli kuitenkin kaikilta tässä luokitelluilta toimialoilta. Vähiten heitä tuli alkutuotannosta ja muilta tässä luokittelemattomilta toimialoilta.

Kuvio 6.15.

Työnsä menettäneet 46–55-vuotiaat toimialan ja klusterityypin mukaan. (Tiedoista on poistettu alle neljä henkilöä sisältävät solut).



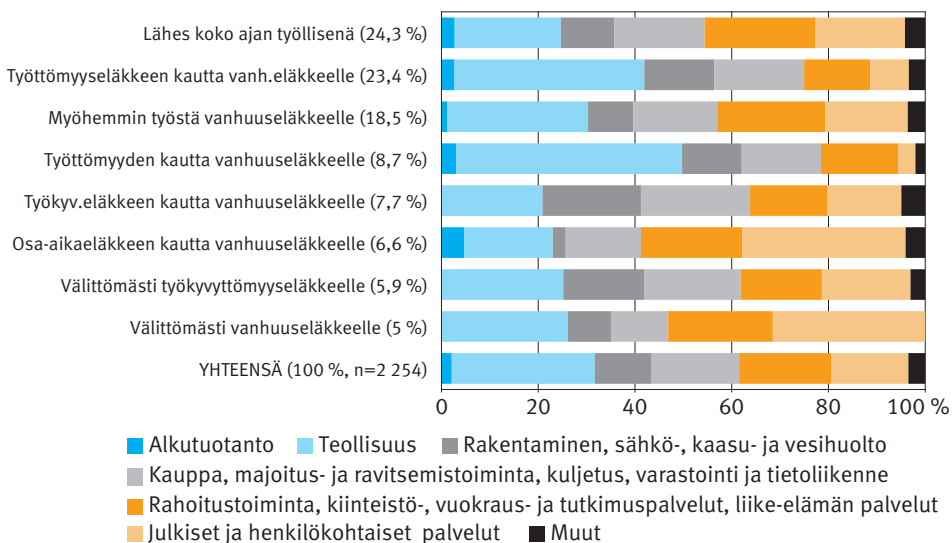
Nuoremmissa ikäryhmässä myöhemmin työllisestä työttömäksi siirtyneiden klusteriin kuuluneista 42 prosenttia ja välittömästi työttömäksi siirtyneiden klusterista 36 prosenttia oli työskennellyt teollisuudessa (kuvio 6.15). Työvoiman ulkopuolelle siirtyneistä yli 40 prosenttia oli työskennellyt rahoitustoiminnan, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelujen sekä liike-elämän palvelujen toimialalla. Rakentamisen, sähkö-, kaasu- ja vesihuollon toimialalta työnsä menettäneet sijoittuivat muita useammin työvoiman ulkopuolelle siirtyneisiin ja harvemmin lähes koko ajan työllisten klusteriin eikä siirtymiä työstä osa-aikaeläkkeelle esiintynyt tällä toimialalla lainkaan. Julkisten ja henkilökohtaisten palvelujen toimialalta työnsä menettäneet sijoittuivat muita useammin työstä osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden klusterityyppiin.

Vanhemmassa ikäryhmässä työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusterityyppiin kuuluneista 47 prosenttia ja työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusteriin kuuluneista lähes 40 prosenttia oli ennen työn menetystä työskennellyt teollisuudessa (kuvio 6.16). Osa-aikaeläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusteriin kuuluneista yli kolman-

nes tuli julkisten ja henkilökohtaisten palvelujen toimialalta. Lisäksi näillä toimialoilla työskennelleet sijoittuivat muita useammin välittömästi vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusterityyppiin. Rakentamisen, sähkö-, kaasu- ja vesihuollon, kaupan, majoitus- ja ravitsemistoiminnan sekä kuljetus-, varastointi- ja tietoliikenteen toimialoilla työskennelleet taas sijoittuivat muita useammin työkyvyttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden klusteriin.

Kuvio 6.16.

Työnsä menettäneet 56–60-vuotiaat toimialan ja klusterityypin mukaan. (Tiedoista on poistettu alle neljä henkilöä sisältävät solut).



Toimipaikkaan, toimialaan ja työnantajaan liittyvillä tekijöillä oli merkitystä erityisesti siihen, millaisia reittejä työnsä menettäneet siirtyivät pois työmarkkinoilta ja millaisten vaiheiden kautta he päätyivät vanhuuseläkkeelle. Toimipaikkaan liittyvillä tekijöillä sen sijaan ei näyttäisi olevan suurta merkitystä siihen, miten työnsä menettäneet sijoittuivat lähes koko ajan työllisenä olevien ryhmiin.

Molemmissa ikäryhmissä suurin osa työnsä menettäneistä oli työskennellyt henkilöstömäärältään pienissä tai keskisuurissa toimipaikoissa sekä yksityisellä sektorilla. Henkilöstömäärältään suurissa toimipaikoissa työskennelleet siirtyivät suoraan vanhuuseläkkeelle useammin kuin pienissä toimipaikoissa työssä olleet. Pienistä toimipaikoista työnsä menettäneet jäivät muita useammin työttömyyden ja epävakaan työllisyyden urille nuoremmassa ikäryhmässä. Vanhemmassa ikäryhmässä pienistä toimipaikoista siirryttiin muita useammin työkyvyttömyyseläkkeen tai työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle.

Vanhemmassa ikäryhmässä julkisella sektorilla käytettiin yksityistä sektoria useammin osa-aikaeläkemahdollisuuksia ja siirryttiin työpaikan menettämisen jälkeen suoraan vanhuuseläkkeelle. Yksityiseltä sektorilta työnsä menettäneiden työntekijöiden reitti vanhuuseläkkeelle kulki muita useammin työttömyyden, työkyvyttömyyden tai työttömyyseläkkeen kautta. Nuoremmassa ikäryhmässä taas yksityiseltä sektorilta työpaikan menettäneet päätyivät julkisen sektorin työntekijöihin verrattuna usein työvoiman ulkopuolelle, työttömyyteen ja epävakaaseen työllisyyteen.

Teollisuuden toimialalta työnsä menettäneistä nuoremmasta ikäryhmästä päädyttiin muita toimialoja useammin epävakaan työllisyyden urille. Teollisuuden toimialalla työskennelleistä vanhemmasta ikäryhmästä siirryttiin työn menettämisen jälkeen muita toimialoja useammin työttömyyden tai työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle. Julkisten ja henkilökohtaisten palvelujen toimialalla käytettiin muita aloja enemmän osa-aikaeläkemahdollisuutta sekä vanhemmassa ikäryhmässä siirryttiin työn menettämisen jälkeen suoraan tai osa-aikaeläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle.

7 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimus tuotti uutta tietoa siitä, miten yli 45-vuotiaiden työnsä menettäneiden työurat kehittyvät ja eriytyvät kahdeksan vuoden seurantajaksolla. Uudelleen työllistyminen on sosiaalisesti valikoiva prosessi, jossa yksilöllisillä tekijöillä, kuten iällä ja sukupuolella ja ennen kaikkea henkilön koulutuksella, on ratkaiseva vaikutus. Tulokset osoittivat, että iällä on ratkaiseva merkitys, miten työmarkkinoille kiinnitytään työuran loppuvaiheessa tapahtuvan työn menettämisen jälkeen. Tämän perusteella jaoimme aineiston iän mukaan kahteen ryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostivat 46–55-vuotiaat, joille vanhuuseläkkeelle siirtyminen ei ollut mahdollista ja toisen ryhmän 56–60-vuotiaat, jotka saavuttivat seurannan aikana vanhuuseläkeiän. Yli 60-vuotiaat poistimme tutkimusaineistosta, koska he olisivat saavuttaneet vanhuuseläkeiän heti seurannan alussa.

Työllisyysurien eriytymistä tutkimme aluksi trajektorianalyysin avulla. Tulosten mukaan yli 45-vuotiaista työnsä menettäneistä suuri osa työllistyi uudelleen ja kiinnittyi vahvasti työmarkkinoille, mutta osa päätyi eri tavoin ja eri vaiheissa työmarkkinoilta ulos johtaville urille. Tutkitussa vanhemmassa ikäryhmässä työllistyminen oli nuorempaan ikäryhmään verrattuna heikompaa ja työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyminen yleisempää. Nuoremmassa ikäryhmässä muodostui vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen lisäksi työllistymisen suhteen heikenevän, vajaatyöllisyyden ja vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen urat.

Yli 45-vuotiaiden työmarkkinoille kiinnittymisessä oli selviä eroja verrattuna aikaisempiin toimipaikan lakkauttamisen tai henkilöstövähennysten seurauksena työnsä menettäneiden uudelleen työllistymistä koskeviin tutkimustuloksiimme (Jolkkonen ym. 2014; Jolkkonen ym. 2016), joissa tutkimusaineisto edusti koko työikäistä väestöä. Vaikka tutkitusta nuoremmasta ikäryhmästä suurin osa (60 %) oli kiinnittynyt vahvasti työmarkkinoille koko seuranta-ajan, niin trajektorianalyysi tuo kiinnostavaa tietoa myös niistä, joiden työhön kiinnittyminen ei ollut näin vahvaa. Vajaatyöllisyyden ja vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen uratyypit kertovat yli 45-vuotiaiden työllistymisen vaikeuksista työn menettämisen jälkeen. Siihen, olisivatko työllisyyden heikkeneminen ja työmarkkinoilta pois siirtyminen olleet yhtä voimakkaita ilman irtisanotuksi tulemistä, tämä tutkimus ei pysty vastaamaan. Vuoteen 2009 osunut talouden taantuma, ja sitä seurannut heikon talouskasvun vaihe sekä työvoiman kysynnän väheneminen, näkyvät tutkitun nuoremmassa ikäryhmän työllisyysurien kehityksessä. Työvoiman kysynnän hiipumisen ja työttömyyden kasvun voi olettaa vaikuttaneen esi-

merkiksi epävakaan työmarkkinoille kiinnittymisen uralla niin, että tämän ryhmän työmarkkinoille kiinnittyminen heikkeni seurannan loppua kohden. Lisäksi nuoremman ikäryhmän aineistossa muodostui kolme heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen työllisyysuraa, mutta analyysin perusteella on vaikea sanoa, mikä yhteys tällä oli yleiseen talouden ja työmarkkinoiden tilanteeseen. Tutkitun ajankohdan työllisyystilanne ei ainakaan helpottanut työuransa loppuvaiheessa olevien irtisanottujen uudelleen työllistymistä.

Toiseksi tutkimme tarkemmin kahden ikäryhmän (46–55-vuotiaat ja 56–60-vuotiaat) työmarkkinasiirtymiä, työn ja työttömyyden limittymistä urissa sekä työmarkkinoilta ulos siirtymistä ja eri eläkelajien käyttöä sekvenssianalyysin avulla. Tulosten mukaan työurissa ja siirtymäreiteissä työmarkkinoiden ulkopuolelle oli havaittavissa sukupuolen ja iän mukaisia eroja. Nuoremmissa ikäryhmässä miehet päätyivät työttömyyteen suhteellisesti useammin kuin naiset. Lähes koko ajan työllisenä olevien ryhmiin kuuluvat olivat keski-ikältään nuorimpia. Vanhimmissa ikäryhmässä tyypillistä oli siirtyminen vanhuuseläkkeelle joko työstä suoraan tai osa-aikaeläkkeen, työttömyyseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja työttömyyden kautta. Erityisesti vanhemmassa ikäryhmässä siirryttiin usein työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle. Työttömyyseläkkeen poistumisen jälkeen siirtymä vanhuuseläkkeelle tapahtuu työttömyyden ja siihen kuuluvan lisäpäiväoikeuden avulla. Miehillä siirtymät työmarkkinoiden ulkopuolelle työkyvyttömyyseläkkeen ja työttömyyden kautta olivat jonkin verran tyypillisempiä kuin naisille.

Koulutuksella näyttäisi olevan merkitystä siihen, miten hyvin työnsä menettäneet työllistyvät uudelleen ja miten päätyvät työmarkkinoiden ulkopuolelle. Vähäinen koulutus näyttää olevan yhteydessä erityisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen, ja tässä suhteessa tulokset vahvistavat aiempien tutkimusten havaintoja (Rege, Telle & Votruba 2009; Huttunen, Møen & Salvanes 2011). Parhaiten uudelleen työllistyneet olivat korkeammin koulutettuja. Vailla ammatillista koulutusta olevat tai keskiasteen koulutuksen suorittaneet päätyivät nuoremmissa ikäryhmässä muita useammin työttömyyteen tai työkyvyttömyyseläkkeelle. Vanhemmassa ikäryhmässä vähemmän koulutetut päätyivät muita useammin työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeelle ja sen kautta vanhuuseläkkeelle. Korkeasti koulutetut siirtyvät vähemmän koulutettuihin verrattuna useammin työstä vanhuuseläkkeelle, ja alimman tai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet käyttivät suhteessa eniten osa-aikaeläkereittiä vanhuuseläkkeelle. Lisäksi 46–55-vuotiaiden ikäryhmässä vähintään kolme vuotta toimipaikassa työskennelleet työllistyivät muita paremmin työpaikan menettämisen jälkeen.

Sosioekonominen asema vaikutti työllistymiseen siten, että ylemmät toimihenkilöt työllistyivät muita paremmin molemmissa ikäryhmässä. Työntekijöiden työmarkkinaurissa oli toimihenkilöitä useammin työttömyysjaksoja työn menettämisen jälkeen. Työllistymisen ohella sosioekonominen asema näytti vaikuttavan myös työmarkkinoilta ulos siirtymisen reitteihin. Työntekijäasemassa olevat siirtyivät toimihenkilöitä useammin pois työmarkkinoilta ja vanhuuseläkkeelle työkyvyttömyyseläkkeen, työttömyyseläkkeen tai työttömyyden kautta. Toimihenkilöt puolestaan käyttivät työntekijöitä useammin osa-aikaeläkettä siirtyessään vanhuuseläkkeelle tai siirtyivät suoraan työstä vanhuuseläkkeelle. Uudelleen työllistymisen suhteen saadut tulokset sosioekonomisen aseman merkityksestä ovat samansuuntaisia aiempien tutkimustemme kanssa (Jolkkonen, Koistinen & Kurvinen 2012).

Työllisyysurien eriytyminen oli vahvasti yhteydessä myös toimipaikkoihin ja institutionaalisiin tekijöihin. Yksityisellä ja julkisella sektorilla sekä pienissä ja suurissa yrityksissä työpaikan menettäminen merkitsee työllisyysurien kehityksen kannalta eri asioita, sillä ne käyttävät eri tavalla eläkejärjestelmien tarjoamia mahdollisuuksia työvoiman vähentämiseksi. Toimipaikkaan liittyvillä tekijöillä ei näyttäisi olevan suurta merkitystä siihen, miten työnsä menettäneet sijoittuivat hyvin työllistyneiden ryhmään, mutta toimipaikkatekijät heijastuivat siihen, millaisia reittejä pitkin työnsä menettäneet siirtyvät pois työmarkkinoilta. Henkilöstömäärältään suurissa toimipaikoissa voi olla pieniä toimipaikkoja enemmän joustonvaraa niin, että niissä voidaan käyttää osa-aikaelätkäisuja tai valita vähennettävät työntekijät niin, että he pääsevät suoraan vanhuuseläkkeelle. Nuoremassa ikäryhmässä pienistä toimipaikoista työnsä menettäneet jäivät muita useammin työttömyyden ja epävakaa työllisyyden urille ja vanhemmassa ikäryhmässä siirryttiin työkyvyttömyyseläkkeen tai työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle. Tulosta voi osaltaan selittää työnantajien maksamat eläkevakuutusmaksut ja siinä erityisesti työttömyyseläkkeen ja työkyvyttömyyseläkkeen omavastuuosuudet, jotka määräytyvät yrityskoon mukaan. Työntekijöiden irtisanominen työttömyyseläkkeelle on suurille yrityksille kalleinta, mikä on aikaisemmissa tutkimuksissa arvioitu hillinnee irtisanomisriskiä suurista yrityksistä (Hakola & Uusitalo 2005b). Suurille yrityksille työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeet tulevat pieniä yrityksiä kalliimmiksi, mutta suuret yritykset voivat vaikuttaa omilla toimillaan työkyvyttömyyseläkkeistä koituviin maksuihin. Tutkimuksissa on todettu, että 2000-luvulla käyttöön otetun työkyvyttömyyseläkkeen maksuluokkamallin ei ole kuitenkaan aiheuttanut työkyvyttömyysriskin eroja isojen ja pienten yritysten välillä (Kyyrä & Paukkeri 2015.)

Tutkittua vanhempaa ikäryhmää koskeneiden tulosten perusteella voidaan todeta, että julkisella sektorilla käytetään yksityistä sektoria useammin osa-aikaeläkemahdollisuuksia tai siirrytään työpaikan menettämisen jälkeen suoraan vanhuuseläkkeelle. Yksityiseltä sektorilta työnsä menettäneiden työntekijöiden reitti vanhuuseläkkeelle kulki vanhemmassa ikäryhmässä usein työttömyyden, työkyvyttömyyden tai työttömyyseläkkeen kautta. Nuoremmissa ikäryhmässä taas yksityiseltä sektorilta työpaikan menettäneet päätyivät julkisen sektorin työntekijöihin verrattuna useammin työvoiman ulkopuolelle, työttömyyteen ja epävakaiseen työllisyyteen. Ilmeisesti julkisella sektorilla voidaan irtisanomistilanteissa käyttää yksityistä sektoria pehmeämpiä keinoja, kuten osa-aikaeläkettä, irtisanottuja voidaan valikoida niin, että lähtijät pääsevät suoraan vanhuuseläkkeelle tai henkilöstön vähennyksiä voidaan lykätä myöhemmäksi niin, että muutos tapahtuu eläköitymisen kautta.

Toimialoittain eriytyvissä eläköitymisreiteissä on nähtävissä myös ammattien kuormittavuus siten, että toimialoilta, joihin kuului rakentamista, kaupan, majoitus- ja ravitsemistoimintaa sekä kuljetusta, varastointia tai kiinteistöpalveluja, sijoituttiin muita useammin työvoiman ulkopuolelle, suoraan työkyvyttömyyseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle.

Vanhemmalle ikäryhmälle työttömyyseläke muodosti yhden reitin pois työmarkkinoilta. Työttömyyseläkkeen rinnalla ja sen poistumisen jälkeen työnsä menettäneet siirtyivät työttömyyden kautta suoraan vanhuuseläkkeelle. Ikääntyneiden kohdalla työttömyysturva muodostaa merkittävän turvaverkon ja auttaa taloudellisen toimeentulon turvaamisessa ennen vanhuuseläkeikää. Suuri osa nuoremmissa tutkitusta ikäryhmästä työllistyi, ja heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen taustalla oli pääasiassa työttömyyttä. Nuoremmissa ikäryhmässä siirtymät vanhuuseläkkeelle eivät olleet mahdollisia seuranta-aikana, mutta siirtymiä havaittiin työkyvyttömyyseläkkeelle ja osa-aikaeläkkeelle. Siirtymien ajoittumista osa-aikaeläkkeelle ohjasi todennäköisesti lainsäädäntö ja siinä tehdyt muutokset. Tutkitun ryhmän osalta siirtymät eläkkeelle noudattelevat yleistä eläkkeelle siirtymisen mallia. Työn menettäminen työuran loppuvaiheessa tarkoittaa usein sitä, että työelämästä poistuminen tapahtuu työttömyyden kautta.

Tulos on erittäin kiinnostava kun pohditaan keinoja miten myös yritykset voisivat vaikuttaa työurien pidentämiseen. Käytännön politiikassa olisi otettava huomioon yritystasolla tapahtuvat henkilöstö- ja eläkepoliittiset ratkaisut sekä resurssit, joita näillä organisaatioilla on käytettävissä rakennemuutosten hallinnassa. Tutkimuksemme osoitti vakuuttavasti myös sen, että heikkeneville työllisyysurille ja työmarkkinoilta poistumiseen johtavat reitit ovat pidemmän ajan

kuluessa kehittyviä ja kehkeytyviä. Sekvenssianalyysi, joka kuvasi siirtymiä työmarkkina-asemasta toiseen, osoitti, että siirtymissä on lopputuleman kannalta erilaisia ketjuja, jotka voivat johtaa joko työmarkkinoille ja vahvaan työllisyyteen integroiviin tai työmarkkinoilta uloslyövien tapahtumien ketjuihin. Jo yksinomaan tämä havainto sisältää viestin, että nämä siirtymät ja siirtymien ketjut tulisi ottaa jatkotutkimusten kohteeksi. Tärkeätä olisi arvioida myös sitä, mikä osuus työllisyysurien kehityksessä on instituutioilla ja poliittisilla valinnoilla ja verrata Suomen mallia muihin maihin.

LÄHTEET

Appelqvist, J. (2007) Wage and Earnings Losses of Displaced Workers in Finland. Discussion Papers, No. 422, Government Institute for Economic Research Finland (VATT).

Autor, D.H. & Duggan, M.G. (2006) The Growth in the Social Security Disability Rolls: A Fiscal Crisis Unfolding. *Journal of Economic Perspectives*, 20(3), 71–96.

Borland, J., Gregg, P., Knight, G. & Wadsworth, J. (2002) They Get Knocked Down: Do They Get Up Again? in Kuhn, P. (ed.) *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*. Upjohn Institute for Employment Research. 301–374.

Brand, J. E. & Burgard, S. A. (2008) Job Displacement and Social Participation over the Life Course: Findings for a Cohort of Joiners. *Social Forces* 87 (1). September 2008. The University of North Carolina Press. 211–242.

Carrington, W. J. (1993) Wage Losses for Displaced Workers. Is It Really the Firm that Matters? *The Journal of Human Resources* 28:3, 435–462.

Chan, S. & Stevens, A. H. (2001) Job Loss and Employment Patterns of Older Workers. *Journal of Labor Economics*, 2001, vol. 19, no.2. The University of Chicago.

Chan, S. & Stevens, A. H. (1999) Employment and Retirement Following a Late-Career Job Loss. *The American Economic Review* May 1999, Vol. 89, No. 2: 211–216.

Couch, K. (1998) Late Life Job Displacement. *Gerontologist*, Vol 38, No. 1: 7–17.

Couch, K., Jolly, N. & Placzek, D. (2009) Earnings Losses of Older Displaced Workers: A Detailed Analysis with Administrative Data. *Research on Ageing*, Vol. 31, No. 17: 17–40.

Dorn, D. & Sousa-Poza, A. (2010) 'Voluntary' and 'Involuntary' Early Retirement: An International Analysis. *Applied Economics*. 42:4, 427–438, DOI: 10.1080/00036840701663277

Duval, R. (2003) The Retirement Effects of Old-age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries. OECD Economic Department Working Papers No. 370.

Eliason, M. & Storrie, D. (2009) Job Loss Is Bad for Your Health – Swedish evidence on cause-specific hospitalization following involuntary job loss. *Social Science & Medicine* 68 (2009) 1 396–1 406.

Eliason, M. & Storrie, D. (2006) Lasting or Latent Scars? Swedish Evidence on the Long-Term Effects of Job Displacement. *Journal of Labor Economics*, vol. 24, no. 41. 831–856. The University of Chicago.

ETK (2016a) Eläkejärjestelmä muutoksessa. Muutokset vuosi vuodelta. http://www.etk.fi/fi/service/muutokset_vuosi_vuodelta/1620/muutokset_vuosi_vuodelta (luettu 25.1.2016).

ETK (2016b) Eläkeuudistus.fi / Taustat ja historiaa. <http://www.elakeuudistus.fi/ta-voitteet-ja-taustat/taustat-ja-historia.html> (luettu 25.1.2016).

Farber, H.S. (2011) Job Loss in the Great Recession: Historical Perspective from the Displaced Workers Survey 1984–2004. Working paper #564. Princeton University, Industrial Relations Section. May 4, 2011.

Farber, H.S. (2005) What Do We Know about Job Loss in the United States? Evidence from the Displaced Workers Survey, 1984–2004. Working paper #498. Princeton University, Industrial Relations Section. January 2005.

Frederiksen, A. & Westergaard-Nielsen, N. (2007) Where Did They Go? Modelling transitions out of jobs. *Labour Economics* 14: 811–828.

Gabardinho, A., Ritschard, G., Muller, N.S & Studer, M. (2011). Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR, *Journal of Statistical Software*, 40 (4), 1–37.

Gallo, W. T., Bradley, E. H., Dubin, J. A., Falba, T. A., Teng, H-M. & Kasl, S. V. (2006) The Persistence of Depressive Symptoms in Older Workers Who Experience Involuntary Job Loss: Results From the Health and Retirement Survey. *Journal of Gerontology: Social Sciences* 2006. Vol. 61B, No. 4, S221–S228.

Gallo, W. T., Bradley, E. H., Siegel, M. & Kasl, S. V. (2000) Health Effects of Involuntary Job Loss among Older Workers: Findings from the Health and Retirement Survey. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Vol. 55B, No. 3, S131–S140.

Hakola, T. & Uusitalo, R. (2005a) Not So Voluntary Retirement Decisions? Evidence from a Pension Reform. *Journal of Public Economics* 89 (2005) 2 121–2 136. Elsevier B. V.

Hakola, T. & Uusitalo, R. (2005b) Eläkevakuutusmaksujen vaikutus rekrytointeihin ja irtisanomisiin. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005: 2.

Hallberg, D. (2008) Economic Fluctuations and Retirement of Older Employees. IFAU – Institute for Labour Market Policy Evaluation. Working Paper 2008:2.

Huttunen, K., Møen, J. & Salvanes, K. G. (2011) How Destructive is Creative Destruction? Effects of Job Loss on Job Mobility, Withdrawal and Income. *Journal of the European Economic Association* 9: 840–870.

Hytti, H. (2004) Early Exit from the Labour Market through the Unemployment Pathway in Finland. *European Societies* 6:3, 265–297, DOI:10.1080/1461669042000231429

Hytti, H. & Nio, I. (2004) Työllisyysohjelman seuranta ja työssäoloajan pituus. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 1/2004.

Ichino, A., Schwerdt, G., Winter-Ebmer, R. & Zweimüller, J. (2013) Too Old to Work, Too Young to Retire? Working Paper No. 1 309, August 2013. The Austrian Centre for Labor Economics and the Analysis of the Welfare State.

Ilmakunnas, P. & Ilmakunnas, S. (2012) Age Segregation and Hiring of Older Employees: Low Mobility Revisited. Palkansaajien tutkimuslaitos, Labour Institute for Economic Research. Työpapereita, Working Papers 271.

Jacobson, L. S., LaLonde, R. J. & Sullivan, D. G. (1993) Long-term Earnings Losses of High-seniority Displaced Workers. *Economic Perspectives*. Federal Reserve Bank of Chicago. 2–20.

Jauhiainen, S. & Rantala, J. (2011) Ikääntyvien työttömyys ja työttömyyseläkeputki – katsaus viimeaikaiseen kehitykseen. Eläketurvakeskuksen raportteja 03/2011.

Jolkkonen, A. & Kurvinen, A. (2009) Joustavuus ja turvallisuus irtisanomistilanteissa – Tapaustutkimus Perlos Oyj:n tuotannon lopettamisesta Joensuu seudulla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 72/2009, Edita Publishing, Helsinki.

Jolkkonen, A., Koistinen, P. & Kurvinen, A. (2010) Irtisanomisen uhan kohteeksi joutuneiden uudelleen työllistyminen ja sitä ennustavat tekijät, *Työelämän tutkimus* 2/2010: 101–116.

Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. (2016) Time of Displacement as Predictor of Re-employment: Evidence from Finnish Longitudinal Employee-Employer Data, 1992–2010. (tulossa)

Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. (2014) Kohtalokkaat olosuhteet ja yksilölliset tekijät: Toimipaikan lakkauttamisen seurauksena työnsä menettäneiden kiinnittyminen työmarkkinoille. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 110. vsk, 4/2014: 492–515.

Jolkkonen, A., Koistinen, P. & Kurvinen, A. (2012) Reemployment of Displaced Workers – The Case of a Plant Closing on a Remote Region in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2: 81–100.

Jones, B., Nagin, D. & Roeder, K. (2001) A SAS Procedure Based on Mixture Models for Estimating Developmental Trajectories, *Sociological Methods & Research* 29: 374–393.

Järnefelt, N. (2010) Education and Longer Working Lives. A Longitudinal Study on Education Differences in the Late Exit from Working Life of Older Employees in Finland. Finnish Centre for Pensions, Studies 2010:1.

Kasl, S. V. & Jones B. A. (2002) The Impact of Job Loss and Retirement on Health. In Berkman, L. F. & Kawachi, B. A. (Eds.) *Social Epidemiology*. Oxford University Press.

KEVA (2013) Osa-aikaeläkkeen ikäraja nousee 61 vuoteen ja varhennettu vanhuuseläke poistuu, KEVA -tiedote, 7.2013. http://www.keva.fi/fi/tietoa_meista/uutiset/Sivut/osa_aikaelakkeen_ikaraja_nousee_61vuoteen.aspx (luettu 16.2.2016).

Kinnunen, H. & Mäki-Fränki, P. (2013) Työvoiman tarjonta ja kohortit: Suhdanteiden vaikutus työmarkkinoille kiinnittymiseen. Suomen pankki, BoF Online 5:2013. http://www.suomenpankki.fi/fi/julkaisut/selvitykset_ja_raportit/bof_online/Documents/BoF_Online_05_2013.pdf (viitattu 22.2.2016).

Kletzer, L. G. (1998) Job Displacement. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, No.1. 115–136.

Kokko, K. (2004) Kehityspolkuanalyysi tilastollisena menetelmänä: soveltajan näkökulma. *Psykologia* 39: 424–433.

Korkeamäki, O. & Kyrrä, T. (2014) A Distributional Analysis of Earnings Losses of Displaced Workers in an Economic Depression and Recovery. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 76: 565–588.

Kuhn, P. J. (2002) Summary and Synthesis. In *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*. Kuhn, P. J. (ed) Upjohn Institute for Employment Research.

Kyrrä, T. (2010) Early retirement policy in the presence of competing exit pathways: Evidence from policy reforms in Finland. Government Institute for Economic Research. Working Papers 17.

Kyrrä, T. & Paukkeri, T. (2015) Työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallin kannustinvaikutukset. Eläketurvakeskuksen raportteja 07/2015.

Kyrrä, T. & Wilke, R. A. (2007) Reduction in the Long-term Unemployment of the Elderly: A Success Story from Finland. *Journal of the European Economic Association*. March 2007. 5 (1): 154–182.

Lehto, A-M. (2012) Eläketavoite on saavutettavissa. Tilastokeskus. Hyvinvointikatsaus 1/2012.

Lotherington-Vestad, O. (2013) Labour supply effects of early retirement provision *Labour Economics* 25 (2013) 98–109.

Martikainen, P., Mäki, N. & Jänti, M. (2007) The Effects of Unemployment on Mortality following Workplace Downsizing and Workplace Closure: A Register-based Follow-up Study of Finnish Men and Women during Economic Boom and Recession. *American Journal of Epidemiology* 165: 1 070–1 075.

Myrskylä, P. (2010) Taantuma ja työttömyys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 57/2010.

Nagin, D. (2005) *Group-based modeling of development*, Harvard University Press, Cambridge, MA.

Nagin, D. (1999) Analyzing developmental trajectories: Semi-parametric, group-based approach, *Psychological Methods* 4, 39–177.

Nivalainen, S. (2013) Työstä vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja sen taustatekijät 2000-luvulla: rekisteripohjainen tarkastelu. Eläketurvakeskuksen raportteja 2/2013.

O'Brien, M. (2010) Older Male Labour Force Participation in OECD Countries: Pension Reform and "the Reserve Army of Labour". *International Labour Review*, Vol. 149 (2010), No. 3, 239–259.

OECD (2013) *Back to Work: Re-employment, Earnings and Skill Use after Job Displacement*. G. Quintin & D. Venn. Employment Analysis and Policy Division. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.

OECD (2010) *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers – A Synthesis of Findings across OECD Countries*. DOI:10.1787/9789264088856-en (viitattu 22.2.2016).

Palomäki, L-M. & Tuominen, E. (2010) Työuran pituus ja siihen vaikuttavat tekijät 45–64-vuotiaassa palkansaajaväestössä. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2010:9.

Parsons, D. (2005) The Emergence of Private Job Displacement Insurance in the United States: Severance Pay Plans 1930–1954. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=872331

Rantala, J. (2008) Varhainen eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2008: 1.

Rantala, J. (2002) Ikääntyvien työttömyys ja työttömyyseläke. Eläketurvakeskuksen raportteja 2002: 28.

Rantala, J. & Romppanen, A. (2004) Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. Eläketurvakeskuksen raportteja 35.

Rantala, J. & Vaittinen, R. (2009) Työvoiman kysynnän ja tarjonnan vaikutukset ikään-tyvien työllisyyteen ja eläkkeelle siirtymiseen. Myöhemmin eläkkeelle – selvityksiä ja laskelmia. Eläketurvakeskuksen selvityksiä.

Rege, M., Telle, K. & Votruba, M. (2009) The effect of plant downsizing on disability pension utilization. *Journal of European Economic Association*. June 2009, 7(4): 754–785.

Snalzenberger, M. & Winter-Ebner, R. (2009) Layoff Tax and employment of the elderly. *Labour economics* 16 (2009), 618–624.

Snyder, S. E. & Evans, W. E. (2002) The Impact of Income on Mortality: Evidence from the Social Security Notch. NBER Working Paper Series. No. 9 197.

Sullivan, D. & von Wachter, T. (2007) Mortality, Mass-Layoffs and Career Outcomes: An Analysis using Administrative Data. Federal Reserve Bank of Chicago. Working paper series WP-06-21.

Takala, M. & Hietaniemi, M. (toim.) (2008) Osa-aikaeläke ja eläkeuudistuksen tavoitteet. Eläketurvakeskuksen raportteja 2008:2.

Tatsiramos, K. (2010) Job displacement and the transitions to re-employment and early retirement for non-employed older workers. *European Economic Review* 54 (2010) 517–535. Elsevier.

TEM (2016) Työolobarometri, Ennakkotiedot, syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raportteja 3/2016. Verkkojulkaisu.

Tuominen, A., Tuominen, K. & Kahma, N. (2012) Joustava vanhuuseläkeikä. Työnantaja- ja työntekijäkyselyihin perustuva tutkimus joustavan eläkeiän toimivuudesta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2012.

Työterveyslaitos (2013) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Toimituskunta: Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uusulainen, S., Viluksela, M., Virtanen, T.

Zikic, J. & Klehe, U-C. (2005) Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior* 69 (2006) 391 – 409. www.elsevier.com/locate/jvb

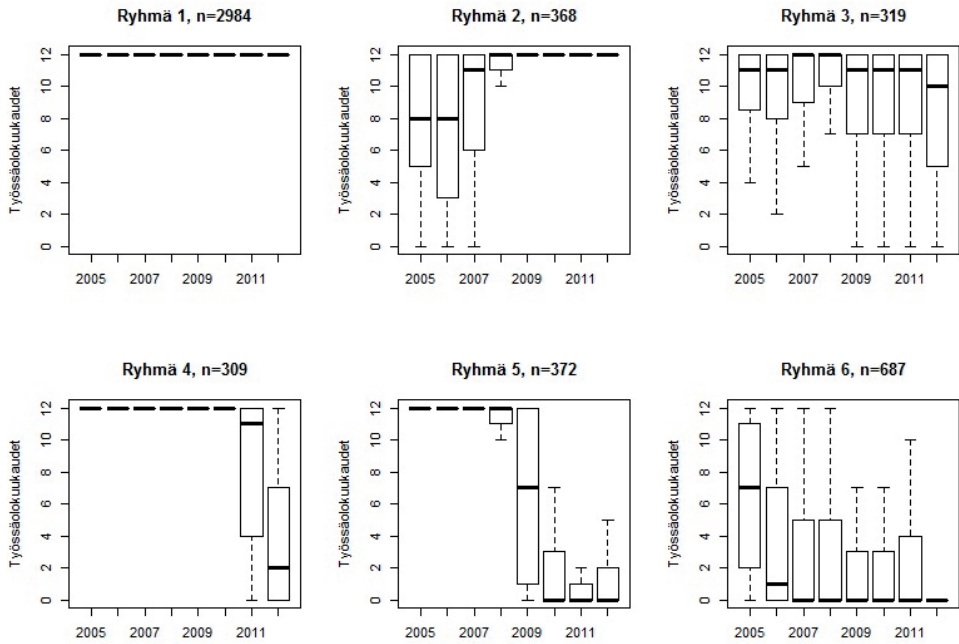
Zikic, J. & Richardson, J. (2007) Unlocking the Careers of Business Professionals Following Job Loss: Sensemaking and Career Explorations of Older Workers. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 24 (1): 58–73 (2007). www.interscience.wiley.com

Verho, J. (2008) Scars of recession: the long-term costs of the Finnish economic crisis. IFAU – Institute for labour market policy evaluation. Working paper 2008:9, Uppsala.

LIITTEET

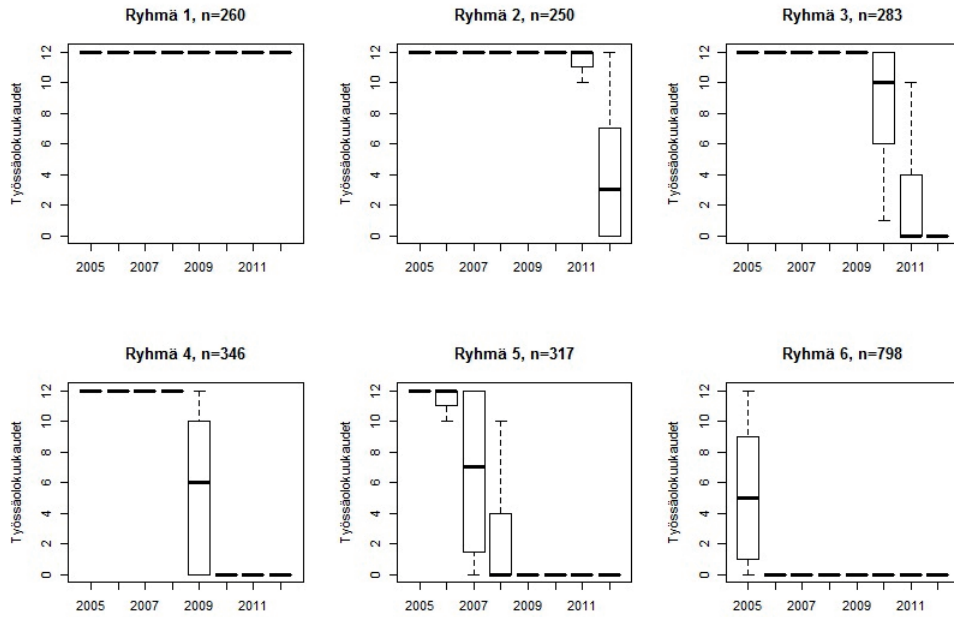
Liitekuvio 1.

46–55-vuotiaiden trajektoriryhmien laatikko-jana-kuviot vuosittain. Poikkeavat havainnot (maksimissaan 2,5 % janan kummallakin puolella) on poistettu kuviosta.



Liitekuvio 2.

56–60-vuotiaiden trajektoriryhmien laatikko-jana-kuviot vuosittain. Poikkeavat havainnot (maksimissaan 2,5 % janan kummallakin puolella) on poistettu kuvioista.



Liitetaulukko 1.

Työnsä menettäneiden 46–55-vuotiaiden toimipaikkaan kiinnittyminen klusterityypeittäin.

Klusterityyppi			Samassa toimipaikassa ennen perusvuotta			
	Yhteensä		Vähintään kolmena vuotena		Alle kolme vuotta	
1 Lähes koko ajan työllisenä	3 460	68,7	2 092	70,4	1 368	66,2
2 Välittömästi työttömäksi (katkoksellisuutta)	340	6,8	142	4,8	198	9,6
3 Epävakaalla työllisyysuralla	317	6,3	170	5,7	147	7,1
4 Myöhemmin työllisestä työttömäksi	300	6	197	6,6	103	5,0
5 Myöhemmin työkyvyttömyyseläkkeelle	290	5,8	173	5,8	117	5,7
6 Välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle	174	3,5	103	3,5	71	3,4
7 Työstä osa-aikaeläkkeelle	119	2,4	75	2,5	44	2,1
8 Työvoiman ulkopuolelle	39	0,8	20	0,7	19	0,9
Yhteensä	5 039	100	2 972	100	2 067	100

Liitetaulukko 2.

Työnsä menettäneiden 56–60-vuotiaiden toimipaikkaan kiinnittyminen klusterityypeittäin.

Klusterityyppi			Samassa toimipaikassa ennen perusvuotta			
	Yhteensä		Vähintään kolmena vuotena		Alle kolme vuotta	
1 Lähes koko ajan työllisenä	548	24,3	337	23,5	211	25,8
2 Työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle	528	23,4	341	23,7	187	22,9
3 Myöhemmin työstä vanhuuseläkkeelle	416	18,5	255	17,8	161	19,7
4 Työttömyyden kautta vanhuuseläkkeelle	195	8,7	140	9,7	55	6,7
5 Työkyvyttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle	174	7,7	110	7,7	64	7,8
6 Osa-aikaeläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle	148	6,6	97	6,8	51	6,2
7 Välittömästi työkyvyttömyyseläkkeelle	133	5,9	89	6,2	44	5,4
8 Välittömästi vanhuuseläkkeelle	112	5	67	4,7	45	5,5
Yhteensä	2 254	100	1 436	100	818	100



ELÄKETURVAKESKUKSEN
TUTKIMUKSIA

Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa

– yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työllisyysurat
ja eläkkeelle siirtyminen

Tutkimuksessa tarkastellaan yli 45-vuotiaana työpaikkansa menettäneiden kiinnittymistä työmarkkinoille ja työllisyysurien eriytymistä vuosina 2005–2012. Tutkimus tarjoaa uutta tietoa työpaikan menetyksen merkityksestä työuran loppupäässä uudelleen työllistymiselle ja eläkkeelle siirtymiselle.

ELÄKETURVAKESKUKSEN TUTKIMUKSIA

Eläketurvakeskus on lakisäätöinen työeläketurvan kehittäjä, asiantuntija ja yhteisten palvelujen tuottaja. Tutkimuksia-sarjassa julkaistaan tutkimuksellisista lähtökohdista tehtyjä ja tieteelliset kriteerit täyttäviä tutkimuksia eläketurvaan ja eläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista.



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN