

# Eläketurvakeskuksen monisteita 45

## Joustava eläkeikä –tutkimus

### Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista

Eila Tuominen  
Janne Pelkonen

Helsinki 2004



## Sisältö

Tiivistelmä.....	5
Tausta.....	7
Aineiston kuvaus.....	9
Yksityisalojen palkansaajat	11
Tulokset.....	16
Arviot kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisestä	16
Eläkkeelle siirtyminen ennen 63 vuoden ikää	23
Kannustinkarttuma ja työssä jatkaminen	26
Työssä jatkamista motivoivat tekijät	30
Joustavaa vanhuuseläkejärjestelmää koskevat arviot	31
Arviot työntäjien toiminnasta ja suhtautumisesta työssä jatkamiseen	37
Työnteko vanhuuseläkkeellä ollessa	41
Osa-aikaeläke ja kokoaikaeläkkeelle siirtyminen	42
Yksilöllinen eläkevakuutus ja arviot eläkkeelle jäämisestä	45
Terveystila ja työkyky	47
Työn henkinen ja fyysinen raskaus	51
Henkisen väsymyksen ja haluttomuuden kokemukset	55
Eläketietous	57
Yhteenveto .....	61

Kirjallisuus

Liitetaulukko

Liitekuva



## TIIVISTELMÄ

Raportissa esitetään ensimmäiset tulokset Eläketurvakeskuksen ja Työeläkevakuuttajat TELA:n yhteisestä *Joustava eläkeikä* –tutkimuksesta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää lähivuosina uusien vanhuuseläkeikärajoiden piiriin tulevien eläkkeelle siirtymisaikeita, arvioita eläkeuudistuksesta sekä eläketiedon tarvetta. Tutkimus tehtiin kyselynä ikäluokkiin 1940–1945 kuuluville yksityisaloilla ja kunta-alalla työssä oleville. Esiraportin tarkastelut on rajattu yksityisalojen palkansaajiin.

Eläkeikärajojen muutoksista saatujen kokemusten perusteella voidaan ennakoida, että ikärajojen nosto myöhentää eläkkeelle jäämistä ja vastaavasti lasku aikaistaa sitä. Vuoden 2005 alusta vanhuuseläkeikärajat muuttuvat molempiin suuntiin. Varhennetun vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee 60 vuoden iästä 62 vuoden ikään ja varsinaisen vanhuuseläkkeen laskee yleisestä 65 vuoden iästä 63 vuoden ikään. Ansaitun suuruisen eläkkeen saa kahta vuotta aikaisemmin. Toisaalta työssä jatkaminen 63 ikävuoden jälkeen palkitaan 4,5 %:n vuosittaisella eläkekertymällä, minkä voidaan olettaa kannustavan työssä jatkamiseen. Eläkkeen karttuminen päättyy 68 vuoden ikään.

Yksityisalojen työntekijöitä koskevien tulosten perusteella on arvioitavissa, että eläkkeelle jääminen myöhentyy ikävälillä 60–62. Toisaalta eläkkeelle jääminen aikaistuu 64–65-vuotiaiden keskuudessa, sillä vanhuuseläkkeen uusi 63 vuoden alaikäraja houkuttelee huomattavaa osaa. Kolmasosan arvioidaan valitsevan 63 vuoden iän. Runsas neljännes aikoo jatkaa työssä tätä pitempään.

Noin neljäsosa vastaajista arvioi, että 4,5 %:n kannustinkarttumalla 63 vuoden iästä alkaen on merkitystä työssä jatkamisen kannalta. Jos neljäsosa yksityisalojen palkansaajista jatkaa työssä pitempään saadakseen paremman eläkkeen, niin vaikutusta voidaan pitää merkittävänä.

Noin puolet yksityisalojen palkansaajista arvioi mahdollisuutensa joustavien ikärajojen käyttöön hyväksi. Työssä jatkamispäätöksessä olennaista on myös työnantajan kanta. Mielipiteensä ilmaisseista valtaosa arvioi, ettei työnantajalla olisi mitään jatkamista vastaan. Noin neljäsosan mielestä työnantajan kanta olisi kielteinen.

Raportin tuloksista ilmenee, että tietoa uudistuksesta on kovin vähän ja tiedontarve on suuri. Kun tulevan eläkkeen määrää ei tunneta hyvin, lopullisen kannan ottaminen taloudellisiin kannustimiin ja työssä jatkamiseen on vaikeaa. Tiedottaminen uudesta järjestelmästä ja valintojen vaikutuksesta eläkkeeseen on tärkeää.

Kovin kauaskantoisia johtopäätöksiä ei raportin tulosten perusteella voida tehdä. Tuloksilla on merkitystä arvioitaessa ensimmäisten valintatilanteeseen tulevien ikäluokkien käyttäytymistä. Eläkkeelle siirtyminen ei ole yksistään työntekijöiden tekemien valintojen seuraus. Siihen vaikuttavat monet sekä yksilöön että työelämään ja laajemmin yhteiskuntaan liittyvät tekijät. Työssä jatkaminen riippuu viime kädessä talouden elpymisestä ja yritysten kyvystä ylläpitää ja lisätä työllisyyttä.

## TAUSTA

Vuoden 2005 alusta voimaan tulevassa eläkeuudistuksessa vanhuuseläkeikä muuttuu joustavaksi. Yleisestä 65 vuoden ikärajusta luovutaan ja vanhuuseläkkeelle voi jäädä valitsemassaan iässä 62–68-vuotiaana. Uudistuksen tavoitteena on palkita työssä jatkamista suuremmalla eläkkeellä. Jatkamisen 63 vuoden iän täyttämisen jälkeen kerryttää eläkettä lisää 4,5 %:lla vuosiansioista.

Mahdollisuudet vanhuuseläkkeen varhentamiseen heikkenevät samalla kun kannustimet jatkaa ansiotyössä paranevat. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi jäädä aikaisintaan 62 vuoden iästä, kun ikäraja nykyisin on 60 vuotta. 1.1.2005 alkaen vanhuuseläkkeen varhentaminen vuodella merkitsee 7,2 prosentin varhennusvähennystä eläkkeeseen. Näiden uusien ikärajojen ja niihin liittyvien kannustimien sekä muiden kuten varhaiseläkkeitä koskevien muutosten arvioidaan pitkällä aikavälillä myöhentävän eläkkeelle jäämistä noin 3 vuodella.

Eläkeuudistus on suuri haaste paitsi uudistuksen toimeenpanolle myös työeläkejärjestelmän tiedotukselle. Uudistus tuo haasteita myös tutkimus- ja kehittämistoiminnalle. Tavoitteena on tuottaa tietoa uudistuksen vaikutuksista heti lainmuutosten voimaantulosta lähtien. Tosin merkittäviä vaikutuksia on odotettavissa vasta pitkällä aikavälillä. Myös eläkeuudistukseen kohdistuvien työllisyysodotusten vuoksi on kiinnostusta ja tarvetta lainmuutosten vaikutusten arvioimiseen. Eläkkeelle siirtymisen myöhentymisen toivotaan osaltaan edistävän 75 %:n kunnianhimoisen työllisyystavoitteen saavuttamista vuoteen 2011 mennessä.

Yhteistyössä eläkelaitosten, Eläketurvakeskuksen ja Työeläkevakuuttajat TELA:n kesken on valmisteltu kohdennettua tiedotusta valintoikeuden piiriin vuonna 2005 tuleville ikäluokille. Eläkkeelle jäämistä ja työssä jatkamista koskevan ratkaisun tekemiseen tarvitaan riittävää ja oikeaa tietoa valinnan vaikutuksista eläkkeeseen. Uusista vanhuuseläkeikärajoista ensimmäisinä valitsemaan pääseville lähetetään uudistuksesta kertovan tiedotteen lisäksi myös henkilökohtainen eläkelaskelma eri eläkeikävaihtoehtoilla.

Vanhuuseläkeuudistuksen vaikutusten arvioimiseksi ja myös tiedotuskampanjan tueksi on kesällä 2003 käynnistetty Eläketurvakeskuksen ja TELA:n yhteishankkeena *Joustava eläkeikä* -tutkimus. Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on selvittää lähivuosina valintoikeuden piiriin tulevien aikomuksia eläkkeelle siirtymisestä ja arvioida eläkeuudistuksen vaikutusta eläkeikää koskeviin ratkaisuihin. Myös vakuutettujen arviot eläkeuudistuksesta ja muun muassa

tietämys ja tiedon tarve tulevien muutosten sisällöstä ovat yhteisen tutkimushankkeen tärkeitä teemoja.

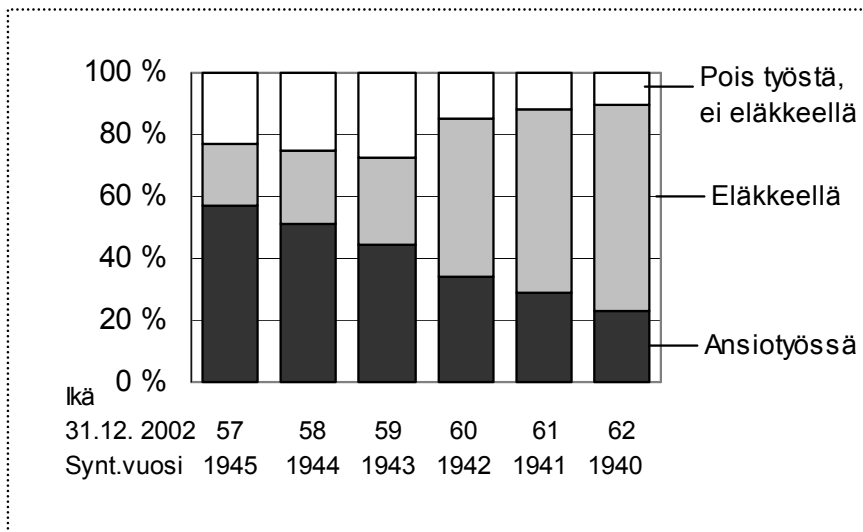
Tutkimuksen kohderyhmänä ovat vuosina 1940–1945 syntyneet, yksityis- ja kunta-alalla työssä olevat henkilöt. Näihin ikäluokkiin kuuluvista merkittävä osa on jo siirtynyt ja ansiotyössä olevat ovat lähivuosina siirtymässä eläkkeelle. Kohdejoukossa on arvattavasti kiinnostusta eläkekysymyksiin ja asiaa lienee pohdittu myös henkilökohtaiselta kannalta. Tähän raporttiin on koottu kyselynä suoritettujen tutkimusten päähavainnot yksityisalojen palkansaajia koskevista tuloksista.



## AINEISTON KUVAUS

Kuvassa 1. ansiotyössä olevien osuus kertoo sen, kuinka suurta osaa tutkimuksen piiriin kuuluvista ikäryhmistä tarkastellaan. Vuosina 1940–1945 syntyneiden kuuluminen tutkimuksen piiriin on määritelty vuoden 2002 lopun tilanteen mukaan. Henkilöllä on tuolloin ollut voimassa työsuhde tai yrittäjäeläkevaikutus. Lisäksi on tarkistettu, ettei henkilöllä ollut maksussa olevaa omaa eläkettä 31.12.2002.

Työsuhde- ja eläkerekisterin tietojen perusteella työssä olevia on nuorimasta ikäryhmästä hieman yli puolet ja vanhimmasta enää noin neljäsosa. Vastaavasti eläkkeellä olevien osuudet kasvavat vanhimpiin ikäryhmiin päin. Vuonna 1945 syntyneistä eläkkeellä on viidennes, vuonna 1940 syntyneistä lähes kaksi kolmasosaa. Osa-aikaeläkeläiset kuuluvat tässä ansiotyössä oleviin.



**Kuva 1.** Vuosina 1940–1945 syntyneiden toiminta 31.12.2002 työsuhde- ja eläkerekisterin tietojen mukaan. Osa-aikaeläkeläiset kuuluvat ansiotyössä oleviin.

Lähivuosina eläkkeelle siirtyy työssäkäyvien lisäksi myös työstä pois olevia, jotka eivät vielä saa eläkettä. Tähän ryhmään kuuluu alle 60-vuotiasta noin neljäsosa ja 60 vuotta täyttäneistä noin kymmenesosa. Merkittävä osa heistä

on työttömiä työnhakijoita, muun muassa työttömyyseläkeputkessa olevia<sup>1</sup>. Heidän eläkkeelle siirtymisensä ajoittuu tyypillisesti 60–62-vuoden ikään.

Kaiken kaikkiaan näiden ikäluokkien työssä ja eläkkeellä olosta rekisteritietojen perusteella saatu kuva käy hyvin yksiin työvoimatutkimuksen tietojen kanssa (vrt. liitekuva 1). Työvoimatutkimus kuvaa väestön keskimääräistä työssäoloa vuoden 2002 aikana, kuvan 1 tiedot taas tilannetta vuoden 2002 lopussa. Tämän vuoksi 57–62-vuotiaiden työssä olevien osuus on työvoimatutkimuksessa hieman suurempi.

Ensisijaisena kiinnostuksen kohteena oli yksityisaloilla työssä olevien eläkkeelle siirtymisaikomukset uusien vanhuuseläkeikärajojen tultua voimaan, mutta myös kuntien työntekijät haluttiin mukaan tutkimukseen. Eläkejärjestelmien eroista johtuen vanhuuseläkkeeseen vuonna 2005 oikeutettujen ryhmät eroavat toisistaan yksityis- ja kunta-alalla. Tämän vuoksi poimittiin erilliset otokset, yksityissektorilta 3 000 ja kunta-alalta 500 henkilön otos. Otanta tehtiin Eläketurvakeskuksessa ns. ositetulla satunnaisotannalla. Tällä varmistettiin riittävän suuret otokset keskeisten taustatekijöiden, sukupuolen, ikäluokan, koulutuksen ja asuinalueen mukaan. Otantateknikka edellyttää tulosten laskennassa painokertoimien käyttämistä.

Kyselylomake laadittiin yhteistyössä Eläketurvakeskuksen, TELA:n ja Kuntien eläkevakuutuksen kesken. Kyselyn suoritti Tilastokeskus. Kaikkiaan 3 500 henkilön otoksesta poistettiin Tilastokeskuksessa ne, jotka olivat osallistuneet Tilastokeskuksen tutkimuksiin viimeisten kolmen vuoden aikana. Lopullinen otos käsitti 3 000 henkilöä. Tutkimuksen kenttävaihe käynnistyi syyskuussa 2003 ja valmis tutkimusaineisto toimitettiin tilaajien käyttöön vuoden 2003 lopussa.

Kyselyyn vastasi 76 prosenttia kohdehenkilöistä. Vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä, sillä eläkeikää lähestyvistä otoshenkilöistä osan voitiin olettaa siirtyneen eläkkeelle kyselyajankohtaan mennessä. Rekisteriseuranta osoitti 8 %:n siirtyneen eläkkeelle lokakuuhun 2003 mennessä. Tämä joukko ei kuulu tutkimuksen kohderyhmään. Kun poistuma eläkkeelle otetaan huomioon, saatujen vastausten osuus nousee noin 83 %:iin. Muilta osin kadon syy on tuntematon lukuun ottamatta hyvin pientä kuolleiden ja ulkomaille muuttaneiden osuutta.

1 Liitekuva 1 nähdään avoimen työttömyyden osuus näissä ikäluokissa. Työstä pois oleviin kuuluvat myös työttömyyseläkeputkessa olevat, joista suurin osa on työvoimatutkimuksen käsittein työvoiman ulkopuolella. Työvoimaviranomaisten rekistereissä työttömyyseläkeputkessa olevat ovat työttömiä työnhakijoita.

Vastanneiden osuus vaihteli hieman ositustekijöiden mukaan. Kato ei kuitenkaan mainittavasti vinouttanut aineistoa. Naisista suurempi osa (79 %) kuin miehistä (73 %) vastasi kyselyyn. Syntymävuoden mukaan eri ikäryhmien välinen vaihtelu ei ole systemaattista. Vanhimmat ikäluokat eli vuosina 1940–1943 syntyneet vastasivat hieman aktiivisemmin (78 %) kuin vuonna 1944 (71 %) tai 1945 (75 %) syntyneet. Koulutuksen mukainen vaihtelu on odotetun mukaista. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden vastausprosentti oli korkeampi (72 %) kuin keskiasteen koulutuksen (69 %) ja peruskoulutuksen (60 %) saaneiden. Alueellisesti tarkastellen parhaiten vastasivat Itä-Suomessa asuvat (82 %). Etelä- ja Länsi-Suomessa vastanneiden osuus oli sama kuin aineistossa keskimääräin (76 %) ja Oulun ja Lapin alueella hieman keskimääräistä alempi (74–75 %). Kato huomioon ottaen vastanneet edustavat näiden tekijöiden osalta hyvin kyselyn 3 000 henkilön kohdejoukkoa.

## **Yksityisalojen palkansaajat**

Esiraportin tarkastelut koskevat yksityisalojen palkansaajia. Yrittäjät ja kunta-alan otokseen kuuluvat henkilöt on tässä rajattu tarkastelun ulkopuolelle. Yrittäjien pois jättämisestä perustele se, että heidän mahdollisuutensa joustavien ikärajojen käyttöön eroavat ratkaisevasti palkansaajien mahdollisuuksista. Rajaus yksinkertaistaa tulosten arviointia.

Myös kuntien työntekijöiden pois jättäminen oli perusteltua, sillä kunta-alan tutkittavien kohderyhmä määriteltiin eri tavalla kuin yksityissektorin tutkittavat johtuen eläkeikään liittyvistä eroista. Kunta-alan tuloksia on tarkoitettu raportoida myöhemmissä julkaisuissa. Vertailutietoa eräiden kysymysten osalta on jo nyt saatavissa Kuntatyö 2010 –tutkimuksesta (Forma ym. 2003, Väänänen ym. 2003).

Raportissa selostetaan kyselyn ajankohtana, syksyllä 2003 yksityisaloilla työssä olevan 58–63-vuotiaan palkansaajaväestön ajatuksia eläkkeelle siirtymisestä ja arvioita eläkeuudistuksesta ja sen omakohtaisista vaikutuksista. Raportti sisältää eläkkeelle jäämiseen ja työssä jatkamiseen liittyvää tarkastelua laajasti käsittäen tutkimuksen keskeiset aihealueet. Kyseessä on ensimmäinen raportti *Joustava eläkeikä* –tutkimuksesta, joten tulosten selostus on toteavaa. Tulkintoihin tarvitaan laajempaa analyysia.

Yksityisalojen palkansaajiksi on tässä katsottu vastaajat, jotka ovat ilmoittaneet työskentelevänsä yksityissektorin työnantajan palveluksessa ja jotka ovat viimeksi olleet vakuutettuina jonkin yksityisalojen palkansaajalain mukaan. Yksityisalojen palkansaajiksi on luettu yksityissektorin otoshenkilöistä myös ne, joiden viimeinen eläkelaki rekisteritiedon mukaan on jokin yksityissektorin pal-

kansaajalaki, mutta oman ilmoituksensa mukaan toimivat palkan saajina valtion tai kunnan palveluksessa<sup>2</sup> tai työnantajaa koskevaan kysymykseen ei oltu vastattu. Yksityissektorin otoksessa työnantajaa koskeva tieto puuttui 4 %:lta ja 6 % kuului edellä mainittuihin kunnan tai valtion työnantajakseen ilmoittaneisiin.

Yksityisalojen palkansaajia on tutkimusaineistossa 1 378 henkilöä. Taulukossa 1 on kuvattu kohderyhmää keskeisten taustatekijöiden mukaan. Rajaus yksityissektoriin on otettava huomioon, kun esimerkiksi verrataan tutkittavia koko työlliseen työvoimaan. Yksityisaloilla on miehiä selvästi enemmän kuin naisia. Tästä johtuu, että myös tutkittavien joukossa naisten osuus jää miesten osuutta pienemmäksi.

Yksityisalojen työntekijöistä kaksi viidestä on ilman perusasteen jälkeistä jatkokoulutusta. Keskiasteen tutkinnon suorittaneita on yhä paljon. Korkeasteen koulutettujen osuus jää näissä ikäluokissa pieneksi.

Avio- tai avoliitossa asuvia on tutkituista kolme henkilöä neljästä. Eronneiden ryhmä on toiseksi suurin. Eronneita on runsas kymmenesosa.

Yksityisalojen työntekijöistä puolet on Etelä-Suomen ja kolmasosa Länsi-Suomen alueelta. Itä-Suomen samoin kuin Pohjois-Suomen osuus jää alle kymmenesosan. Edellä jo todettiin aineiston olevan alueellisesti edustavan.

Esimiesasemassa on joka neljäs yksityisalojen palkansaaja. Osuus on suurempi miesten keskuudessa, noin kaksi ja puolikertainen naisiin verrattuna.

Työpaikan koon mukaan tarkasteltuna yksityisalojen työntekijöistä noin viidennes työskentelee alle 10 hengen toimipaikoissa tai yrityksissä. Lähes puolet kohderyhmästä on alle 50 henkilön yrityksissä. Vähintään 500 henkilön yrityksissä työssä olevia on viidennes kaikista.

Toimialoista on taulukossa mainittu erikseen ne alat, joissa tutkittujen määrä ylittää 40 henkilöä. Tätä pienemmät toimialat on yhdistetty ryhmään muut. Yksityisalojen palkansaajista joka kolmas toimii teollisuuden palveluksessa. Toiseksi yleisin toimiala on tukku- ja vähittäiskauppa. Muilla toimialoilla työssä olevien osuudet jäävät alle kymmenen prosentin.

Työssä oleva ikääntynyt väestö on terveyden suhteen valikoitunut joukko. Työelämästä on jo poistunut eläkkeille, työttömiksi ja työvoiman ulkopuolelle huonokuntoisempaa väkeä. Tästä syystä työssä olevien palkansaajien terveys on verrattain hyvä. Yli puolet pitää terveyttään hyvänä tai melko hyvänä ja lähes kolmasosa kohtalaisena. Huonona tai melko huonona terveyttään pitäviä

2 Muun muassa julkisen sektorin yritysjärjestelyt ja eräiden oppilaitosten opettajakunnan siirtyminen TEL:n piiriin selittää henkilöiden oman ilmoituksen ja rekisteritiedon välistä ristiriitaa. Luokittelussa on otettu huomioon myös nykyisen työsuhteen kesto. Tällä on varmistettu se, että mahdolliset siirtymät julkiselta sektorilta yksityissektorille on otettu luokittelussa huomioon.

on vain noin kymmenesosa tutkituista. Tulos on samansuuntainen terveystutkimusten kanssa (ks. terveydentilaa koskeva luku).

**Taulukko 1.** Yksityisalojen palkansaajat eräiden taustatekijöiden mukaan.

	painotettu %	N
<b>Syntymävuosi:</b>		
1940	6	205
1941	13	248
1942	11	251
1943	17	224
1944	21	222
1945	32	228
Yhteensä	100	1378
<b>Sukupuoli:</b>		
Mies	57	685
Nainen	43	693
Yhteensä	100	1378
<b>Koulutus:</b>		
Perusaste	40	511
Keskiaste	45	575
Korkea-aste	15	292
Yhteensä	100	1378
<b>Siviilisääty:</b>		
Naimaton	8	86
Naimisissa tai avoliitossa	74	1012
Asumuserossa tai eronnut	13	176
Leski	5	92
Yhteensä	100	1366
<b>Lääni:</b>		
Etelä-Suomi	52	559
Länsi-Suomi	33	551
Itä-Suomi	8	138
Oulun ja lapin alue	7	130
Yhteensä	100	1378
<b>Esimiesasema:</b>		
Kyllä	24	302
Ei	76	1028
Yhteensä	100	1330
<b>Yrityksen tai toimipaikan koko:</b>		
Alle 10	19	269
10-49	26	356
50-99	11	151
100-499	26	332
500 ja yli	18	225
Yhteensä	100	1333

**Taulukko 1...**

	painotettu %	N
<b>Toimiala:</b>		
Teollisuus	34	450
Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	4	43
Rakentaminen	6	79
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	14	177
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	8	96
	3	46
Rahoitustoiminta		
Kiinteistö-, vuokraus-, tutkimus ja liike-elämän palvelut	9	104
	5	115
Terveystoiminta ja sosiaalipalvelut	5	64
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	12	155
	100	1329
Muut toimialat		
Yhteensä	58	824
<b>Terveys:</b>	31	415
Hyvä/melko hyvä	11	129
Keskitasoinen	100	1368
Huono/melko huono		
Yhteensä		
<b>Oma ansiotulo vuonna 2002</b>	9	106
Alle 10 000	20	246
10 000 – 19 999	35	423
20 000 – 29 999	17	203
30 000 – 39 999	8	99
40 000 – 49 999	11	131
50 000 ja yli	100	1208
Yhteensä		

## TULOKSET





### Arviot kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisestä

Eduskunnan hyväksymä ja vuoden 2005 alusta voimaan tuleva eläkeuudistus muuttaa vanhuuseläkkeen saamisen ikärajoja. Vuoden 2005 alusta varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja nousee nykyisestä 60 vuoden iästä 62 vuoden ikään. Ansaitun suuruiselle eläkkeelle voi jäädä 63 vuoden iästä. Yksityisaloilla oikeus siihen on nyt 65-vuotiaana. Työssä jatkamista kuitenkin palkitaan 4,5 prosentin kannustinkarttumalla 63 vuoden iästä alkaen. Eläkkeen karttuminen päättyy 68 vuoden ikään.

Taulukossa 2 kuvataan tutkimuksen piiriin kuuluvien ikäluokkien oikeus varsinaisen ja varhennetun vanhuuseläkkeen saamiseen. Nykyinen 60 vuoden varhennusikäraja koskee tutkimusjoukosta vuosina 1940–1944 syntyneitä. Näistä 1944 syntyneitä koskee siirtymäsäännös, joka säilyttää heillä varhennusoikeuden myös vuonna 2005 heidän ollessaan 61-vuotiaita. Vuonna 1945 syntyneet ovat ensimmäinen ikäluokka, jolla alaikäraja nousee nykyisestä kahdella vuodella. Heillä varhennusmahdollisuus alkaa 62 vuoden iässä vuonna 2007.

**Taulukko 2.** Varhennetun ja varsinaisen vanhuuseläkkeen ikäraajat tutkimuksen piiriin kuuluvilla ikäluokilla tutkimusvuodesta 2003 lähtien.

Syntymävuosi	Kalenterivuosi										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1940	63	64	65	66	67	68					
1941	62	63	64	65	66	67	68				
1942	61	62	63	64	65	66	67	68			
1943	60	61	62	63	64	65	66	67	68		
1944	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	
1945	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68

-  Ei vanhuuseläkettä
-  Varhennettu vanhuuseläke
-  Varsinainen vanhuuseläke
-  4,5 %:n kannustinkarttuma 63 vuoden iän täyttämistä lähtien



Taulukosta 3 nähdään eri ikäluokkiin kuuluvien työntekijöiden arviot kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisestä. Kysymys kuului ”missä iässä arvelette jääväanne kokoaikaiselle eläkkeelle”. Edellä oli selostettu joustavien ikärajojen voimaantulo vuoden 2005 alusta. Eläkkeelle siirtymisaikaita tarkastellaan vanhuuseläkeuudistuksen näkökulmasta.

Eläkeuudistuksen voimaantulovuonna 2005 varsinaiselle vanhuuseläkkeelle voi halutessaan jäädä kerralla kolme ikäluokkaa, vuosina 1940, 1941 ja 1942 syntyneet. Eläkkeelle vuonna 2005 aikovien osuus vaihtelee näissä ikäluokissa merkittävästi: 65 vuotta täyttävistä eläkkeelle on jäämässä 68 %, 64-vuotiaista vain 11 % ja 63-vuotiaista 43 %. Kaikki varhentamattomaan vanhuuseläkkeeseen vuonna 2005 oikeutetut eivät siis aio jäädä eläkkeelle heti. Työssä jatkajia on varsin paljon vuosina 1941 ja 1942 syntyneiden joukossa (52 % ja 38 %).

Tutkimuksen piiriin kuuluvista ikäluokista 50–81 % arvelee jatkavansa työssä vähintään siihen ikään, jolloin on oikeutettu saamaan varsinaisen vanhuuseläkkeen. Eroja arvioitaessa on huomattava, että ei osaa sanoa -vastausten osuus kasvaa nuorempiin ikäluokkiin päin. Nuorimmissa ikäluokissa näitä on noin kymmenesosa.

**Taulukko 3.** Arvio kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisestä, % vastanneista.

Syn- tymä- vuosi	Aikoo jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle, %										
	en- nen 60 v. ikä	60-v.	61-v.	62-v.	63-v.	64-v.	65-v.	66-v.	myö- hem- min	ei osaa sa- noa	Yht
1940					10	11	68	4	4	3	100
1941				5	28	11	46	3	3	4	100
1942			4	9	43	5	30	1	2	6	100
1943		8	5	7	36	4	29	1	3	7	100
1944	1	15	4	11	36	1	19	1	1	11	100
1945	5	18	5	10	25	1	22	0	2	12	100

- Ei vanhuuseläkettä
- Varhennettu vanhuuseläke
- Varsinainen vanhuuseläke
- 4,5 %:n kannustinkarttuma 63 vuoden iän täyttämisestä lähtien

## Arvio joustavien ikärajojen käytöstä

Arvioitaessa eläkkeelle siirtymistä joustavan vanhuuseläkejärjestelmän ollessa voimassa on perusteltua rajata tarkastelu ikäluokkiin, joilla on mahdollisuus jäädä eläkkeelle halutessaan jo 63-vuotiaana. Tämän vuoksi rajoitetaan seuraavassa tarkastelemaan ikäluokkia 1942–1945 syntyneet. Rajaus koskee myös tuonnempana olevia tarkasteluja, joissa arvioidaan eläkkeelle jäämistä myös muiden tekijöiden kuin iän mukaan.

Yksityisalojen palkansaajista joka kolmas on aikeissa jäädä eläkkeelle heti, kun on oikeutettu saamaan varhentamattoman vanhuuseläkkeen 63 vuoden iässä (taulukko 4). Tätä pitempään aikoo jatkaa työelämässä yli neljäsosa. Heille karttuu eläkettä 4,5 %:n kannustinkarttumalla 63 iän täyttämisen alkuaan. Useimmille eläkettä kertyisi korotetulla karttumisprosentilla kahden vuoden ajan, sillä suurin osa aikoo jäädä eläkkeelle 65-vuotiaana. Tätä myöhemmin eläkkeelle jääviä on oman arvionsa mukaan vain pari prosenttia.

Ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle aikovia on yli neljäsosa. Heidän eläkkeelle siirtymisaikaitaan tarkastellaan lähemmin tuonnempana.

**Taulukko 4.** Arvio kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisestä. Vuosina 1942–1945 syntyneet, % vastanneista.

	Ennen 63 v. ikä	Aikoo jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle, %					Yht.	Luku- määrä
		63-v.	64-v.	65-v.	Myö- hem- min	Ei osaa sanoa		
Naiset	34	30	2	20	2	12	100	475
Miehet	25	35	3	26	3	8	100	439
Kaikki	29	33	2	24	2	10	100	914

Taulukon 4 tulokset viittaavat siihen, että naiset aikovat jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle hieman miehiä aikaisemmin. Tässä on otettava huomioon eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavia tekijöitä kuten terveydentila ja koulutus. Naiset arvioivat terveydentilansa miehiä hieman paremmaksi, mikä mahdollistaisi työssä jatkamisen miehiä pitempään (ks. taulukko 17). Toisaalta naisten koulutus on jonkin verran alempi kuin miesten, mikä painottaa varhaisempaa eläkkeelle jäämistä. Miesten ja naisten vastausjakauksiin vaikuttavat myös erot ei osaa sanoa –vastausten osuudessa.

### *Eläkkeelle siirtymisaikaisiin perustuva työllisyysarvio*

Kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymistä koskevien vastausten perusteella arvioidaan työllisyyden kehitystä oletuksella, että ajatukset eläkkeelle siirtymisestä toteutuvat. Vertailukohteena ovat 60–65-vuotiaiden työllisyysasteet vuonna 2003. Tarkastelu on rajattu ikäluokkien 1942–1945 vastauksiin, joista on jätetty pois ei osaa sanoa –vastaukset. Näiden henkilöiden oletetaan jäävän eläkkeelle samoin kuin käsityksensä ilmaisseiden.

Liitetaulukossa 1 on esitetty arvio siitä, kuinka 31.12.2002 työllisinä olleet arvioivat olevansa vielä työssä ikävälillä 60–65. Arviot on suhteutettu koko ikäluokkaan. Lähtötilanne eli vuoden 2002 lopun taso käy ilmi edellä olevasta kuvasta 1. Liitetaulukosta nähdään myös 60–65-vuotiaiden työllisyysaste vuonna 2003.

Kohdejoukon eläkkeelle siirtymistä ja työssä jatkamista koskevien ajatusten toteutuminen ei mainittavasti muuttaisi yli 60-vuotiaiden työllisyysasteita vuoden 2003 tasoon verrattuna: 60-vuotiaiden työllisyys saattaa laskea, mutta kasvua on 61-vuotiaiden ja etenkin 62-vuotiaiden työllisyystasossa. 63- ja 64-vuotiaiden työllisyystaso pysyy ennallaan tai laskee vähän. Selvää laskua on sitä vastoin 65-vuotiaiden työllisyydessä.

Työllisyysasteen nousua on odotettavissa lähinnä 61- ja 62-vuotiaiden osalta. Muissa ikäluokissa muutosta ei ole tai muutos on negatiivinen, erityisen selvästi 65-vuotiailla.

Tätä arviota tukevat kyselyyn saatujen vastausten ja ikäluokkien 1937 ja 1938 eläkkeelle jäämistä koskevat vertailut (Uusitalo ym. 29.1. 2003). Eläkeuudistuksen voimassaolon ensimmäisinä vuosina eläkkeelle jäämisen arvioidaan jonkin verran myöhentyvän 60–62-vuotiailla, mutta toisaalta aikaistuvan 65 vuoden iästä 63 vuoden ikään. Vertailu koski ikääntyneitä yksityisaloilla työssä olevia palkansaajia.

Myös julkisen sektorin palkansaajien ja yrittäjien eläkkeelle siirtymisellä ja työssä jatkamisella on merkitystä arvioinnin kannalta. Näiden huomioon ottaminen todennäköisesti muuttaisi arvioita.

Tässä suuntaa-antavassa työllisyysarviossa ei ole otettu huomioon työllisten mahdollista työttömäksi tuloa, ainoastaan poistuma kokoaikaiselle eläkkeelle. Toisaalta ei huomioida myöskään työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien työllistymistä. Sen vaikutus työllisyysasteisiin ei oletettavasti ole suuri. Näissä ikäluokissa työllistyminen on vähäistä.

### *Arviot eläkkeelle jäämisestä eri taustatekijöiden mukaan*

Taulukossa 5 on tarkasteltu eläkeaikomuksia muutamien taustatekijöiden mukaan. Huonoksi koettu terveys on voimakkaasti ennenaikaiselle eläkkeelle ohjaava tekijä. Noin puolet terveytensä huonoksi kokevista haluaisi jäädä pois työstä jo ennen 63 vuoden ikää, terveytensä hyväksi kokevista joka neljäs. Työssä jatkamishalukkuutta 63 iän jälkeen sitä vastoin on noin kolmasosalla terveytensä hyväksi tuntevista, huonoksi kokevista vain noin kymmenesosalla.

Perus- ja keskiasteen koulutuksen saaneiden arvioissa eläkkeelle jäämisestä ei ole suuria eroja. Tosin halukkuutta eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen on jonkin verran enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneilla. Eniten kiinnostusta työssä jatkamiseen on korkeasti koulutetuilla. Ero keskiasteen tutkinnon suorittaneisiin ei kuitenkaan ole suuri.

Merkillepantavaa sitä vastoin on korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden suuri kiinnostus 63 vuoden eläkeikään. Varhentamattoman vanhuuseläkkeen uusi alaikäraja houkuttelee juuri hyvän koulutuksen saaneita. Heistä 43 % aikoo jäädä eläkkeelle heti, kun oikeus varhentamattomaan vanhuuseläkkeeseen alkaa.

Esimies- ja työntekijäasemassa olevien vastausjakaumissa ei ole suuria eroja. Myöskään ansiotulojen mukaan ei ole nähtävissä systemaattista vaihtelua. Varhain eläkkeelle aikovia on tosin eniten pienituloisimpien ryhmässä. Taustalla on kuitenkin terveydellisiä syitä. Alimmissa tuloluokissa terveytensä huonoksi kokevia on enemmän kuin ylemmissä. Kaikkein pienituloisimmista terveytensä huonoksi kokevia on 19 %, suurituloisimpien joukosta vain yksi prosentti.

Vähiten ennenaikaiselle eläkkeelle aikovia on keskituloisten, 20 000-29 999 euroa vuodessa ansaitsevien keskuudessa. Vastaavasti työssä jatkamisesta kiinnostuneita on tässä tuloluokassa paljon. Vähiten kiinnostusta työssä jatkamiseen on alimmassa ja ylimmässä tuloluokassa. Kummassakin tuloluokassa vain viidennes aikoo jatkaa 63 iän jälkeen. Ylimmän tuloluokan vastausjakauksessa heijastuu korkeasti koulutettujen huomattava kiinnostus 63-vuoden eläkeikään. Yli 40 % suurituloisista aikoo jäädä eläkkeelle tässä iässä.

Arviot vaihtelevat selvästi työpaikan koon mukaan. Kiinnostusta eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen on eniten alle 10 hengen työpaikoissa. Pienissä toimipaikoissa työssä olevista runsas kolmannes aikoo jatkaa työssä 63 iän jälkeen, yli 500 henkilön toimipaikoissa työskentelevistä vain noin viidesosa. Halukkuutta ennenaikaiselle eläkkeelle on eniten juuri suurimmissa yrityksissä. Yli 500 henkilön yrityksissä työskentelevistä runsas kolmannes suunnittelee jäävänsä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää. Epävarmuus työpaikan säilymisestä voi olla tärkeänä tekijänä eläkehakuisuuteen suurissa yrityk-

sissä. Kysely ajoittui syksyyn 2003, jolloin julkisuudessa alkoi vilkas keskustelu irtisanomisista.

Toimialoista kiinteistö- ja muuta liike-elämää palvelevilla aloilla ja terveydenhuolto- ja sosiaalialoilla halukkuutta vapaaehtoiseen jatkamiseen on selvästi yleisemmin kuin muilla toimialoilla. Mainituilla aloilla 40 % aikoo jäädä eläkkeelle vasta 63 iän jälkeen, kun keskimääräinen osuus on 29 %.

**Taulukko 5.** Arvio kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisestä taustatekijöiden mukaan. Vuosina 1942–1945 syntyneet, % vastanneista.

	Ennen 63 v. ikä	63-vuo- tiaana	Aikoo jäädä eläkkeelle, %		Yhteensä	Luku- määrä
			Myöhem- min	Ei osaa sanoa		
<b>Sukupuoli</b>						
Nainen	34	30	24	12	100	475
Mies	25	35	32	8	100	439
<b>Koettu terveys</b>						
Hyvä	24	33	35	8	100	536
Keskitasoinen	30	35	23	12	100	280
Huono	49	24	12	15	100	93
<b>Koulutus</b>						
Perusaste	31	32	24	13	100	334
Keskiaste	29	31	31	9	100	379
Korkea-aste	21	43	33	3	100	201
<b>Esimiesasema</b>						
Kyllä	30	33	32	5	100	199
Ei	28	33	28	11	100	683
<b>Oma ansiotulo v. 2002 brutto, 1000 euroa /v</b>						
alle 10	37	30	20	13	100	60
10 – alle 20	28	35	23	14	100	161
20 – alle 30	25	30	36	9	100	280
30 – alle 40	32	34	27	7	100	133
40 – alle 50	32	30	37	1	100	65
50 ja yli	31	42	21	6	100	83
<b>Työpaikan koko</b>						
alle 10	23	26	37	14	100	161
10 – alle 50	24	31	33	12	100	237
50 – alle 100	35	29	22	14	100	95
100 – alle 500	27	40	27	6	100	235
500 ja yli	37	34	22	7	100	157
<b>Toimiala</b>						
Teollisuus	28	38	26	8	100	303
Rakentaminen	26	30	33	11	100	47
Tukku- ja vähit- täiskauppa ym.	22	29	33	16	100	121
Kuljetus, varas- tointi, tietoliik.	28	35	24	13	100	61
Kiinteistö-, ym. liike-elämän palv.	27	22	40	11	100	72
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	24	32	40	4	100	72
Muut yhteiskun- ja henk.koht. palvelut	21	48	23	8	100	45

## **Eläkkeelle siirtyminen ennen 63 vuoden ikää**

Yksityisalojen palkansaajista 29 % aikoo jäädä eläkkeelle ennen 63 vuoden ikää. Ikä vaikuttaa odotetusti jatkamiseen niin, että mitä lähempänä varsinaisen vanhuuseläkkeen alaikäraja on, sitä suurempi osa ajattelee siirtyvänsä eläkkeelle vasta 63 vuoden iässä tai myöhemmin. Vuonna 1942 syntyneistä vain noin joka kymmenes haluaisi eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää, vuonna 1945 syntyneistä noin joka kolmas (taulukko 6).

Ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle haluavilta tiedusteltiin, mille eläkkeelle aikoo hakeutua. Yleisin vastausvaihtoehto oli varsinainen vanhuuseläke. Kyseessä voi olla työnantajan lisäeläketurvaan liittyvä alennettu eläkeikä. Yksityisalojen palkansaajista 19 % ilmoitti työnantajansa järjestäneen lakisääteisen turvan lisäksi täydentävää lisäturvaa. Heistä 57 %:lla lisäturvaan liittyy alennettu eläkeikä.

Varsinaiselle vanhuuseläkkeelle ennen 63 vuoden ikää aikovista 48 %:lla on työnantajan järjestämä lisäturva. Heistä lähes kaikilla lisäturvaan liittyy alennettu eläkeikä.

Vanhuuseläkkeelle aikovien joukossa on myös niitä, jotka aikaisemmin ovat kuuluneet julkisen sektorin eläkelakien piiriin, mutta muun muassa yksityistämisen vuoksi eläkelaki on muuttunut yksityisen sektorin eläkeläiksi. Eläkeikä on voinut pysyä entisenä. Myös tiedon puute voi olla taustalla varsinaisen vanhuuseläkkeen eläkereitiksi ilmoittaneilla.

Varhennettu vanhuuseläke ja työkyvyttömyyseläke ovat varsinaisen vanhuuseläkkeen ohella suosituimmat työelämästä poistumisen reitit. Myös työtömyyseläkkeelle aikovia on nuorimpien keskuudessa jonkin verran, samoin kuin vapaaehtoisen eläkevakuutuksen turvin eläkkeelle jääviä.

**Tauluko 6.** Arvio eläkkeelle siirtymisestä eläkereitin mukaan. Vuosina 1942–1945 syntyneet, % vastanneista.

<b>Aikoo jäädä:</b>	Syntymävuosi				Kaikki
	1942	1943	1944	1945	
- varhennetulle vanhuuseläkkeelle	3	5	8	6	6
- varsinaiselle vanhuuseläkkeelle	3	6	7	9	7
- työkyvyttömyyseläkkeelle	2	4	4	6	5
- työttömyyseläkkeelle	1	1	3	6	3
- eläkkeelle vapaaehtoisen eläkevakuutuksen turvin	1	1	2	4	2
- muulla tavoin pois työelämästä	1	0	2	1	1
- ei osaa sanoa	1	1	3	3	2
<b>Ennen 63 vuoden ikää yhteensä</b>	12	18	29	35	26
<b>63-vuotiaana tai myöhemmin</b>	81	75	60	52	63
<b>Ei osaa sanoa</b>	7	7	11	13	10
<b>Yhteensä</b>	100	100	100	100	100
Lukumäärä	244	213	215	217	889

Taulukosta 7 nähdään arviot eläkkeelle siirtymisestä koetun terveyden mukaan. Halukkuutta ennenaikaiselle eläkkeelle jäämiseen on tietenkin merkittävästi enemmän huonoksi terveytensä kokevien kuin hyväksi kokevien keskuudessa. Noin puolet ensin mainituista aikoo jäädä eläkkeelle ennen 63 vuoden ikää. Terveytensä hyväksi kokevista vain noin viidesosa suunnittelee eläkkeelle jäämistä yhtä varhain.

Eläkereitin valinnassa on odotetusti selviä eroja koetun terveyden mukaan. Huonon terveyden omaavista joka neljäs aikoo työkyvyttömyyseläkkeelle. Myös vanhuuseläkkeen varhentaminen kiinnostaa terveytensä huonoksi kokevia. Terveytensä hyväksi tuntevat ilmoittivat yleisimmin aikovansa varsinaiselle vanhuuseläkkeelle. Tässä ryhmässä on muun muassa työnantajan lisäeläketurvan piiriin kuuluvia.

Kohtalaiseksi terveytensä ilmoittaneista noin joka kymmenes on aikeissa varhentaa vanhuuseläkkeensä. Muiden eläkevaihtoehtojen suosio jää tässä ryhmässä selvästi pienemmäksi.



**Tauluko 7.** Arvio eläkkeelle siirtymisestä eläkereitin ja koetun terveyden mukaan. Vuosina 1942–1945 syntyneet, % vastanneista.

<b>Aikoo jäädä :</b>	Koettu terveys			Kaikki
	Hyvä tai melko hyvä	Kohtalainen	Melko huono tai huono	
- varhennetulle vanhuuseläkkeelle	4	9	8	6
- varsinaiselle vanhuuseläkkeelle	9	4	5	7
- työkyvyttömyyseläkkeelle	1	4	25	5
- työttömyyseläkkeelle	2	5	2	3
- eläkkeelle vapaaehtoisen eläkevakuutuksen turvin	4	0	0	2
- muulla tavoin pois työelämästä	1	1	3	1
- ei osaa sanoa	1	3	4	2
<b>Ennen 63 vuoden ikää yhteensä</b>	22	26	47	26
<b>63-vuotiaana tai myöhemmin</b>	70	61	37	63
<b>Ei osaa sanoa</b>	8	13	16	10
<b>Yhteensä</b>	100	100	100	100
Lukumäärä	525	272	88	885

## **Kannustinkarttuma ja työssä jatkaminen**

Vastaajilta tiedusteltiin eläkeuudistuksen vaikutuksia työssä jatkamiseen. Eriksseen kysyttiin 4,5 %:n kannustinkarttuman vaikutusta halukkuuteen jatkaa työssä 63 iän jälkeen. Vastaajia informoitiin seuraavalla vanhuuseläkeikärajoja koskevalla kuvauksella:

*Työeläkeuudistus tulee voimaan vuoden 2005 alusta pääpiirteis-  
sään samanlaisena yksityisaloilla ja kunta-alalla. Vanhuuseläkkeel-  
le voi jäädä 62–68 vuoden iässä. Eläkkeelle voi jäädä heti 62-  
vuotiaana, mutta karttunut eläke pienenee tällöin 7,2 prosentilla.  
Vähentämättömän vanhuuseläkkeen saa 63-vuotiaana. Jos jatkaa  
työssä 63 vuoden iän täyttämisen jälkeen, eläkettä kertyy lisää 4,5  
prosentilla vuodessa.*

Kysymykseen *lisääkö tämä 4,5 %:n vuosittainen eläkekertymä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana*, myönteisen vastauksen antoi 24 % yksityisalojen palkansaajista. Jos yksityisalojen palkansaajista neljännes jatkaa työssä pitempään paremman eläkkeen kannustamana, niin vaikutusta voidaan pitää merkittävänä.

Vertailu *Kuntatyö 2010* –tutkimukseen osoitti, että yksityisalojen työntekijöistä suurempi osa kuin kuntatyöntekijöistä olisi halukas jatkamaan työssä 63 iän jälkeen. Kunta-alalla runsas kymmenesosa jatkaisi työssä sen jälkeen, kun eläkkeelle siirtyminen 63 vuoden iässä tulee mahdolliseksi, yksityisaloilla neljäsosa (Forma ja Väänänen 2003).

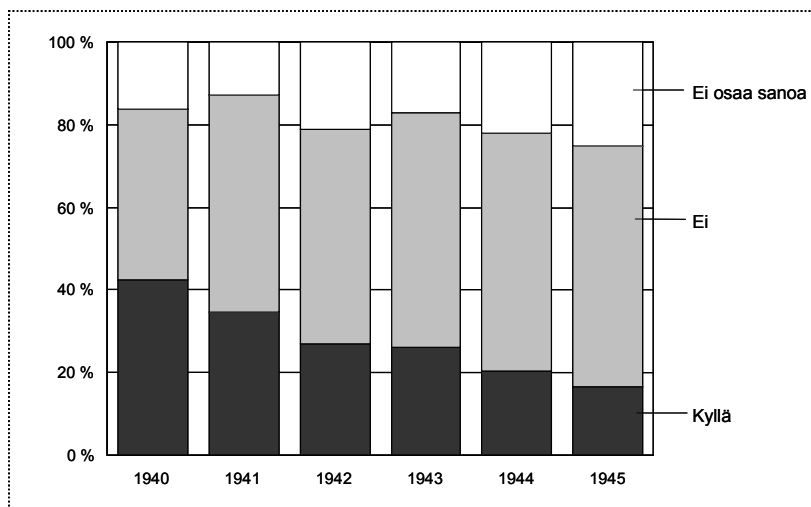
Vertailu koskee vanhimpien työntekijöiden vastauksia. Näissä ikäluokissa on kuntapuolella vanhoja ammatillisia eläkeikiä, jotka osaltaan selittävät eroa. Vertailua vaikeuttavat myös kysymysten erilaiset muotoilut. Tässä tutkimuksessa selostettiin vanhuuseläkejärjestelmän muutosta hieman yksityiskohtaisemmin, *Kuntatyö 2010* –tutkimuksessa taas pyydettiin ottamaan oma terveydentila huomioon.

Kun tarkastellaan kannustinkarttumaa koskevien vastausten yhtäpitävyyttä eläkkeelle siirtymisikää koskevien vastausten kanssa, voidaan paremmin arvioida mielipiteiden painoarvoa. Myönteisen vastauksen edellä olevaan kysymykseen antaneista 74 % ilmoitti aikovansa jäädä eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana, 14 % arveli jäävänsä 63–vuotiaana, ja vain 2 % ennen tätä ikää. Vastaavasti niistä, joita 4,5 prosentin kannustinkarttuma ei motivoi jatkamaan, 83 % arveli jäävänsä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana, tätä pitempään ilmoitti jatkavansa vain 12 %. Työelämässä ovat siis jatkamassa ennen muuta ne, joita myös suurempi eläkekertymä motivoi jatkamaan. Tarkastelu koski

1942–1945 syntyneiden vastauksia ja arvioita kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisestä.

Yksityisalojen palkansaajista 55 % oli kuitenkin sitä mieltä, ettei korotettu karttuma lisää työssä jatkamishalukkuutta. Noin viidesosa, 21 % ei osannut sanoa, motivoiko 4,5 %:n vuosittainen karttuma jatkamaan työssä 63 vuoden iästä eteenpäin.

Kuvasta 2 nähdään, että mitä lähempänä eläkkeelle siirtyminen on, sitä motivoivammaksi työssä jatkaminen koetaan paremman eläkekertymän vuoksi. Vanhimmista vastaajista noin kaksi viidestä arvioi suuremman vuosittaisen kertymän lisäävän työssä jatkamishaluja, nuorimmista ikäluokista tätä mieltä oli noin joka viides.



**Kuva 2.** Lisääkö 4,5 prosentin vuosittainen eläkekertymä halukkuutta jatkaa työssä yli 63-vuotiaana.

Hyvä terveys on tärkeä edellytys, jotta rahallisella kannustimella olisi vaikutusta. Terveystilansa hyväksi tai vähintään kohtalaiseksi kokevista odotetusti suurempi osa kuin terveytensä huonoksi kokevista arvioi 4,5 %:n kannustinkarttuman lisäävän halukkuutta työssä jatkamiseen 63 iän jälkeen (taulukko 8).

Kannustinkarttuma lisää jokseenkin yhtä paljon naisten ja miesten kiinnostusta työssä jatkamiseen. Myönteisten vastausten osuus on vain vähän suurempi miesten joukossa.

Korkea-asteen koulutuksen saaneista 33 % arvioi kannustinkarttuman motivoivan työssä jatkamiseen. Vastaavasti keskiasteen koulutuksen saaneista 22 % ja perusasteen koulutuksen saaneista 23 % vastasi kysymykseen myöntävästi. Kun terveydentila vakioidaan, koulutuksen vaikutus heikkenee, mutta ei kokonaan häviä.

**Taulukko 8.** Arvio kannustinkarttuman vaikutuksesta työssä jatkamiseen taustatekijöiden mukaan.

	Lisääkö 4,5 %:n vuosittainen eläkekertymä halukkuutta jatkaa työssä yli 63-vuotiaana			Yhteensä	Lukumäärä
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa		
<b>Sukupuoli</b>					
Nainen	22	56	22	100	660
Mies	25	55	20	100	653
<b>Koettu terveys</b>					
Hyvä	28	51	21	100	784
Keskitasoinen	21	58	21	100	401
Huono	9	75	16	100	126
<b>Koulutus</b>					
Perusaste	23	54	23	100	486
Keskiaste	22	58	20	100	552
Korkea-aste	33	50	17	100	275
<b>Oma ansiotulo v. 2002 bruttona, euroa vuodessa</b>					
Alle 10 000	25	55	20	100	98
10 000 – alle 20 000	24	51	25	100	237
20 000 – alle 30 000	27	52	21	100	404
30 000 – alle 40 000	20	60	20	100	199
40 000 – alle 50 000	26	55	19	100	93
50 000 ja yli	26	59	15	100	126
<b>Toimiala</b>					
Teollisuus	22	59	20	100	435
Rakentaminen	25	51	24	100	75
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	24	53	23	100	172
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	32	48	20	100	91
Kiinteistö-, vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palvelut	32	50	18	100	100
Terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut	29	49	22	100	112
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	30	48	22	100	59

Mielipiteet järjestelmän kannustavuudesta eivät vaihtele systemaattisesti henkilökohtaisten ansiotulojen mukaan. Tuloluokasta riippuen myönteisiä vastauksia on 20–27 %. Osuuden vaihtelu on jokseenkin samaa tasoa myös toimialoittain tarkastellen. Suurempi eläke houkuttelee jatkamaan vähiten teollisuuden piirissä työssä olevia ja eniten kuljetus-, varastointi ja tietoliikennealoilla

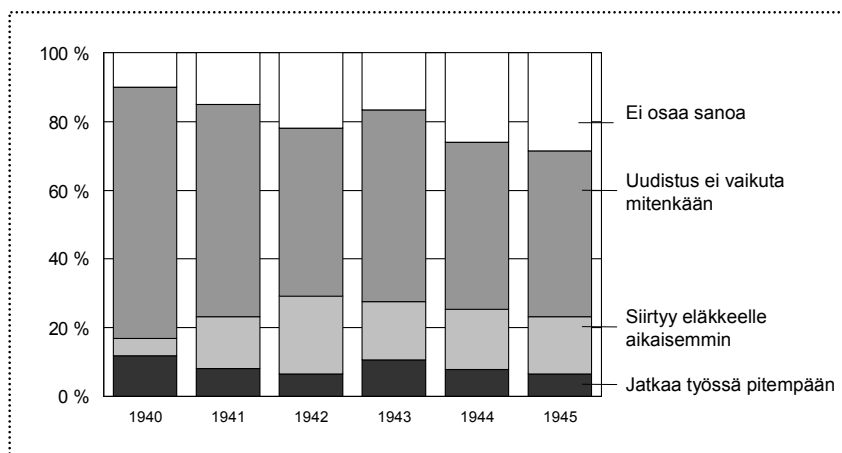
sekä kiinteistö- vuokraus ja muilla liike-elämää palvelevilla aloilla työskenteleviä.

Yksityiskohtaisen kannustinkarttumaa koskevan kysymyksen lisäksi vastaajilta tiedusteltiin yleisemmin ”merkitseekö uudistus kohdallanne sitä, että jatkate työssä pitempään vai siirryttekö eläkkeelle aikaisemmin kuin olitte ajatellut”. Kysymykseen vastaaminen osoittautui vaikeaksi (kuva 3). Noin viidennes ei osannut ottaa kantaa uudistuksen vaikutukseen omalta kohdaltaan. Vaikutuksen arviointi näyttää olleen sitä vaikeampaa, mitä nuoremmista henkilöistä on kysymys.

Suurimman osan mielestä uudistus ei vaikuta työssä jatkamiseen. Erityisesti vanhimpien vastaajien joukossa tämä arvio oli odotettavissa, kun kyseessä ovat 65- ja 64-vuotiaat henkilöt vuonna 2005. Jatkajia on kymmenisen prosenttia näissäkin ikäluokissa.

Valinta- oikeuden piiriin ensimmäisinä tulevista ikäluokista vain noin viidesosan mielestä uudistus on muuttanut ajatuksia eläkkeelle jäämisestä. Heistä suurempi osa arvioi uudistuksen aikaistavan eläkkeelle jäämistä. Vain vajaa kymmenesosa palkansaajista arvioi jatkavansa pitempään uudistuksen ansiosta.

Mahdollisesti arviot on tehty puutteellisen tiedon varassa. Tähän viittaa ei osaa sanoa –vastausten suuri osuus samoin kuin tiedon tasoa mittaavat kysymykset (ks. luku eläketietous). Lisätiedon myötä arvioiden voidaan olettaa täsmentyvän.



**Kuva 3.** Merkitseekö uudistus sitä, että jatkaa työssä pitempään vai siirrykö eläkkeelle aikaisemmin kuin oli ajatellut.

## **Työssä jatkamista motivoivat tekijät**

Aikaisempien tutkimusten perusteella oli ennakoitavissa, että työelämän laatuun liittyvät tekijät ovat yhteydessä työssä jatkamiseen (Forma ja Väänänen 2003, Forss ym. 2001). Tässä tutkimuksessa pyydettiin vastaajia arvioimaan työssä jatkamiseen tai sen harkitsemiseen vaikuttavia asioita.

Erityisesti hyvä ja toimiva työympäristö sekä työyhteisön ilmapiiri olivat ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymiseen 63 iän jälkeen olennaisesti liittyviä tekijöitä. Yli 90 % piti näitä tärkeinä työn jatkamista motivoivina tekijöinä.

Lisäksi työn mielekkääksi kokeminen, hyvä esimiestoiminta, työkaverit ja omaan työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet olivat tärkeitä osatekijöitä työssä jatkamiselle. Viimeksi mainittu voidaan tulkita työn pakkotahtisuuden kontrollimahdollisuuksilla ja myös työn sisältöön vaikuttamisella. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koettiin tärkeämmäksi kuin työajan joustavuus, mitä myös pidettiin tärkeänä. Ikääntyvien ajankäyttötutkimuksessa työajan joustavuudella on havaittu olevan merkitystä työelämässä pysymiselle. (Piekkola 2003).

Vastauksissa nousivat työssä jatkamista motivoivina tekijöinä vähiten esiin ammattitaitoa edistävä lisäkoulutus, oman puolison työssäolo ja osa-aikatyön mahdollisuus. Näitä tuloksia on tosin arvioitava eri näkökulmista. Esimerkiksi osa-aikaeläkeläisistä 74 % ajattelee, että osa-aikatyön mahdollisuus kannustaa työelämässä jatkamiseen, kun kokoaikatyössä käyvistä vain 42 % pitää tätä mahdollisuutta tärkeänä. Naimisissa tai avoliitossa olevat työntekijät puolestaan pitävät työssä jatkamisensa kannalta myös puolison työssäoloa jonkin verran muita merkityksellisempänä tekijänä.

Ansiotaso vaikuttaa osaltaan suuremman työeläkkeen houkuttelevuuteen työssä jatkamisen kannustimena. Yli 40 000 euroa vuodessa ansaitsevista noin 50 % pitää suurempaa eläkettä tärkeänä kannusteena työssä jatkamiselle. Vastaavasti alle 20 000 euroa vuodessa ansaitsevista noin 66 % arvioi lisätyöskentelyllä ansaitulla suuremmalla eläkkeellä olevan merkitystä jatkamiselle.

### Taulukko 9. Työssä jatkamiseen kannustavat tekijät.

Kuinka tärkeinä pitää seuraavia asioita työssä jatkamiselle tai jotta voisi harkita jatkamista 63 ikävuoden jälkeen

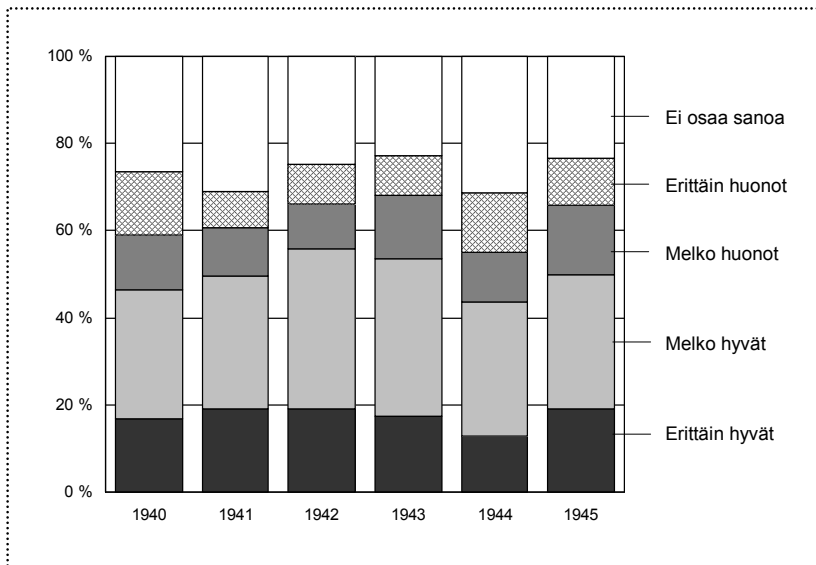
	Tärkeä	Ei tärkeä	Eos	Ei koske
Hyvä ja toimiva työympäristö	91	2	2	5
Työyhteisön ilmapiiri	91	3	1	5
Joustavat työajat	71	20	2	7
Mahdollisuus siirtyä osa-aikatyöhön	49	28	5	18
Ammattitaitoa edistävä lisäkoulutus	38	42	6	14
Hyvä esimiestoiminta	84	7	2	7
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	86	7	1	6
Suuremman eläkkeen määrä	65	26	3	6
Kuntoutusmahdollisuudet	69	21	4	6
Mielenkiintoinen ja haastava työ	84	9	2	5
Työkaverit ja työpaikan sosiaaliset suhteet	86	9	1	4
Puolison/avopuolison työssäolo	35	35	4	26
Palkan lisääminen	64	28	2	6

### Joustavaa vanhuuseläkejärjestelmää koskevat arviot

Joustavan eläkeiän hyväksyttävyyden voidaan arvioida olevan korkealla tasolla. Tätä arviota tukee myös tutkimus. Kiinteän eläkeiän ja joustavan eläkkeelle siirtymisen vaihtoehdoista valtaosa pitää joustavaa eläkkeelle siirtymistä selvästi haluttavampana (Laaksonen ym. 1999). Joustavassa järjestelmässä voi sovittaa eläkkeelle jäämistä ja työssä jatkamista koskevan ratkaisunsa omaan henkilökohtaiseen tilanteeseen.

Vaikka eläkkeelle jääminen ei ole yksistään henkilön tekemien valintojen seurausta, joustavan järjestelmän toimivuuden tärkeä edellytys on, että työntekijöillä olisi mahdollisuus valita eläkkeelle jääminen sallituissa ikärajoissa.

Kyselyssä tiedusteltiin, minkälaisiksi arvioi mahdollisuutensa käyttää hyväksi uusia vanhuuseläkeikärajoja, ts. *voiko halutessaan valita eläkkeelle siirtymisensä ajankohdan vapaasti ikävälillä 62–68 vuotta*. Kysymykseen vastaaminen osoittautui monelle vaikeaksi. Noin neljäsosa ei osannut arvioida asiaa omalta kohdaltaan.



**Kuva 4.** Minkälaisiksi arvioi mahdollisuutensa käyttää hyväksi uusia vanhuuseläkeikärajoja.

Noin puolet yksityisalojen palkansaajista arvioi mahdollisuutensa joustavien ikärajojen käyttöön hyväksi. Erittäin hyvinä mahdollisuuksiaan piti jopa viidenes tutkituista. Näiden lukujen valossa myös mahdollisuuksia työurien pitene-  
miseen voidaan pitää kohtalaisina edellyttäen, että eläkkeelle siirtymistä har-  
kkitsevilla on riittävä motivaatio työnteon jatkamiseen eivätkä terveydentila tai  
muut seikat aseta esteitä jatkamiselle.

Selvä vähemmistö, ikäryhmästä riippuen noin 20–25 % piti mahdollisuuksi-  
aan melko tai erittäin huonoina. Kyseessä on suuri joukko lähivuosina eläk-  
keelle jääviä.

Mahdollisuudet joustavan eläkeiän käyttöön vaihtelevat huomattavasti eri  
tekijöiden mukaan (taulukko 10). Miehet kokevat valinnanmahdollisuutensa  
jonkin verran paremmiksi kuin naiset. Naisten joukossa on toisin enemmän  
niitä, joiden oli vaikea vastata kysymykseen.

Terveydentila vaikuttaa odotetusti mahdollisuuksiin itse päättää eläkkeelle  
jäämisen ajankohta. Huono terveys rajoittaa mahdollisuuksia merkittävästi:  
huonoksi terveytensä ilmoittaneista noin kolmannes pitää mahdollisuuksiaan  
hyvinä, vastaavasti terveytensä hyväksi kokevista yli puolet.

Myös sosioekonomisilla tekijöillä on vaikutusta. Korkeasti koulutettujen kes-  
kuudessa on jonkin verran enemmän mahdollisuutensa hyväksi kokevia verrat-  
tuna pelkän peruskoulutuksen saaneisiin. Ansiotuloilla on vielä suurempi vaiku-  
tus. Ylimmissä tuloluokissa noin 60 % ja alimmissa alle puolet pitää mahdolli-



suuksiaan eläkeiän valintaan hyvinä. Myös esimiesasema vaikuttaa. Esimiehet kokevat valinnanmahdollisuutensa selvästi paremmiksi kuin työntekijäasemassa olevat. Jälkimmäisistä huomattavan suuri osa ei tosin osannut vastata kysymykseen lainkaan.

Myös työpaikan koolla ja toimialalla on merkitystä, joskaan erot eivät ole erityisen suuria. Kaikkein pienimmissä työpaikoissa valinnanmahdollisuudet hyväksi kokevien osuus on jonkin verran suurempi kuin suurimmissa yrityksissä. Toimialoista kiinteistö- ja liike-elämää palvelevilla aloilla valinnanmahdollisuutensa hyväksi kokevien osuus on suurin.

**Taulukko 10.** Minkälaisiksi arvioi mahdollisuutensa joustavien vanhuuseläkeikien käyttöön, % vastanneista.

	Mahdollisuudet valita vapaasti ikävälillä 62–68 vuotta, %			Yhteensä	Lkm
	Erittäin tai melko hyvät	Erittäin tai melko huonot	Ei osaa sanoa		
<b>Sukupuoli</b>					
Nainen	43	25	32	100	669
Mies	56	24	20	100	670
<b>Koettu terveys</b>					
Hyvä	54	22	24	100	803
Kohtalainen	47	24	29	100	403
Huono	36	38	26	100	125
<b>Koulutus</b>					
Perusaste	45	22	33	100	495
Keskiaste	53	26	21	100	558
Korkea-aste	53	28	19	100	286
<b>Esimiesasema</b>					
On	63	21	16	100	298
Ei ole	46	25	29	100	999
<b>Oma ansiotulo v. 2002 brutto, 1000 euroa /v</b>					
alle 10	44	32	24	100	100
10 – alle 20	48	25	27	100	237
20 – alle 30	46	24	30	100	411
30 – alle 40	51	20	29	100	203
40 – alle 50	59	20	21	100	98
50 ja yli	62	27	11	100	128
<b>Työpaikan koko</b>					
alle 10	55	22	23	100	263
10 – alle 50	49	22	29	100	350
50 – alle 100	54	22	24	100	147
100 – alle 500	47	28	25	100	323
500 ja yli	47	24	29	100	217
<b>Toimiala</b>					
Teollisuus	55	21	24	100	438
Rakentaminen	50	24	26	100	76
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	43	25	32	100	176
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	51	16	33	100	94
Kiinteistö-, ym. liike-elämää palv.toim.	59	22	19	100	100
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	54	20	26	100	115
Muut yhteiskun. ja henk.koht. palvelut	45	29	26	100	62

Vastaajilta tiedusteltiin myös väittämän muodossa mielipidettä työssä jatkamiseen. Ero nuorempien ja lähempänä eläkeikää olevien välillä on nähtävissä myös näissä vastauksissa (taulukko 11). Väittämän *"haluan suuremman eläkkeen ja siksi jatkan työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen"* kanssa samaa mieltä oli vain viidennes vuonna 1945 syntyneistä, kun vuonna 1940 syntyneistä hiukan yli puolet oli tätä mieltä. Vastaajien epävarmuus on toinen silmiinpistävä piirre. Noin neljäsosa ei osannut ottaa kantaa uudistuksen taloudelliseen kannustavuuteen.

Tähän väittämään myönteisen kannan ottaneita on jokseenkin sama osuus kuin henkilöitä, jotka aikovat jäädä eläkkeelle 63 iän jälkeen. Lähes yhtä paljon on myös 4,5 %:n kannustinkarttumaa taloudellisena kannusteena pitäviä.

Väittämän muodossa esitettiin kysymykset myös joustavan vanhuuseläkejärjestelmän ala- ja yläikärajasta. Varhennetun vanhuuseläkkeen 62 vuoden alaikärajaa piti liian korkeana 37 % vastaajista, eli yhtyi väittämään *"koen vanhuuseläkkeen 62 vuoden alaikärajan liian korkeaksi"*. Toisaalta yhtä paljon on väittämän kanssa eri mieltä olevia. Tämä mielipide on yleisempi vanhemmissa kuin nuoremmassa ikäluokissa. Noin neljäsosa ei osannut ottaa kantaa väittämään.

Yläikärajan osalta mielipiteen muodostaminen on ollut helpompaa. Vain 15 % vastaajista ei osannut ottaa kantaa väittämään *"68 vuoden yläikäraja voisi olla korkeampi, sillä aion jatkaa työssä pitkään, jos terveyteni sallii"*. Iän vaikutus on myös tässä nähtävissä, vaikka yksimielisyys on silmiinpistävin piirre. Noin neljä viidestä pitää uutta yläikärajaa riittävän korkeana. Vain pieni osa yksityisalojen palkansaajista haluaisi jatkaa työssä tätä pitempään. Näiden vastaajien osuus on vain vanhimmassa ikäluokassa selvästi keskimääräistä suurempi.

**Taulukko 11.** Vanhuuseläkeuudistusta koskevia arvioita väittämiin annettujen vastausten perusteella, % vastanneista.

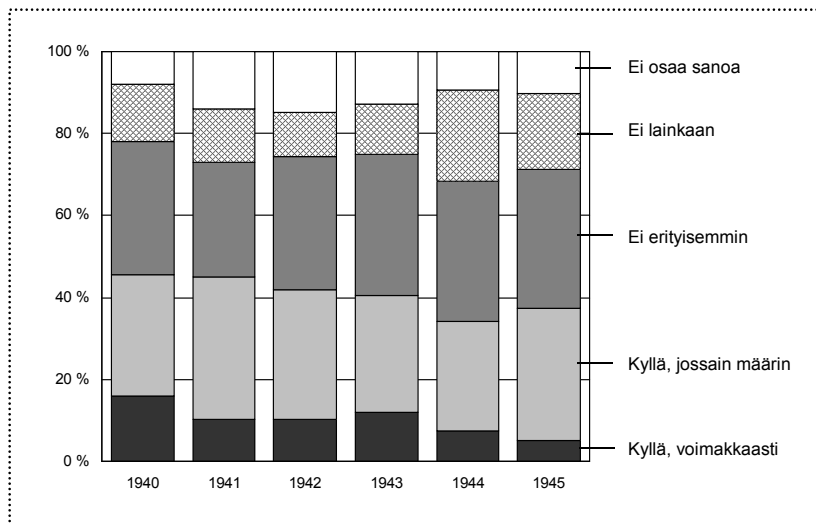
Syntymä- vuosi	Täysin tai jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Täysin tai jokseenkin eri mieltä	Yhteensä	Lukumäärä
Haluan suuremman eläkkeen ja siksi jatkan työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen					
1940	55	20	25	100	167
1941	44	24	32	100	218
1942	28	26	46	100	221
1943	31	25	44	100	197
1944	19	34	47	100	201
1945	20	28	52	100	195
Kaikki	28	27	45	100	1199
Koen vanhuuseläkkeen 62 vuoden alaikärajan liian korkeaksi					
1940	16	27	57	100	158
1941	31	24	45	100	216
1942	25	34	41	100	221
1943	36	26	38	100	196
1944	38	25	37	100	203
1945	46	28	26	100	206
Kaikki	37	27	36	100	1200
68 vuoden yläikäraja voisi olla korkeampi, sillä aion jatkaa työssä pitkään, jos terveyteni sallii					
1940	15	22	63	100	165
1941	7	16	76	100	212
1942	3	15	81	100	218
1943	5	14	81	100	197
1944	7	13	80	100	201
1945	6	13	80	100	195
Kaikki	6	15	79	100	1188

## Arviot työnantajien toiminnasta ja suhtautumisesta työssä jatkamiseen

Kyselyssä tiedusteltiin, *toimiiko nykyinen työnantajanne tavalla, että se tukee ihmisiä jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään saakka*. Vajaassa puolessa yksityisalojen työpaikoista työnantajat toimivat työntekijöiden mielestä työssä jatkamista tukevalla tavalla. Voimakasta tukea annetaan noin joka kymmenennessä työpaikassa. Noin puolessa työpaikoista ei työntekijöiden arvioiden mukaan erityisemmin tai ei lainkaan tueta työssä jatkamista.

Arvio työnantajan toiminnasta on kunta-alalla jonkin verran positiivisempi kuin yksityisaloilla. Yli 55-vuotiaasta kuntatyöntekijästä noin 60 % arvioi työnantajan tukevan vähintään jonkin verran työssä jatkamista vanhuuseläkeikään asti (Väänänen ym. 2003).

Ikäluokkien vastauksissa on eroja. Vanhemmat ikäluokat arvioivat työnantajansa toimintaa positiivisemmin kuin nuoremmat. Mahdollisesti myös tässä näkyy valikoituminen. Vanhimmat työntekijät ovat kenties saaneet työpaikallaan tukea työssä jatkamiselleen. Tuen saantia ei kyselyssä tiedusteltu.



**Kuva 5.** Toimiiko työnantaja sellaisella tavalla, että se tukee ihmisiä jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään saakka.

Esimiesasemassa olevat arvioivat työnantajan toimintaa myönteisemmin kuin työntekijät (taulukko 12). Noin puolet esimiehistä arvioi työnantajan ainakin jossain määrin tukevan työssä jatkamista. Työntekijöistä tähän arvioon päätyi noin joka kolmas.

Arviot eivät vaihtelee systemaattisesti työpaikan koon mukaan. Myönteisin arvio on tosin annettu kaikkein pienimmissä työpaikoissa. Työntekijöiden mielestä noin puolet alle 10 henkeä työllistävästä työnantajista ainakin jossain määrin tukee työssä jatkamista vanhuuseläkeikään asti. Suurimmissa yrityksissä näiden työnantajien osuus jää noin kolmannekseen.

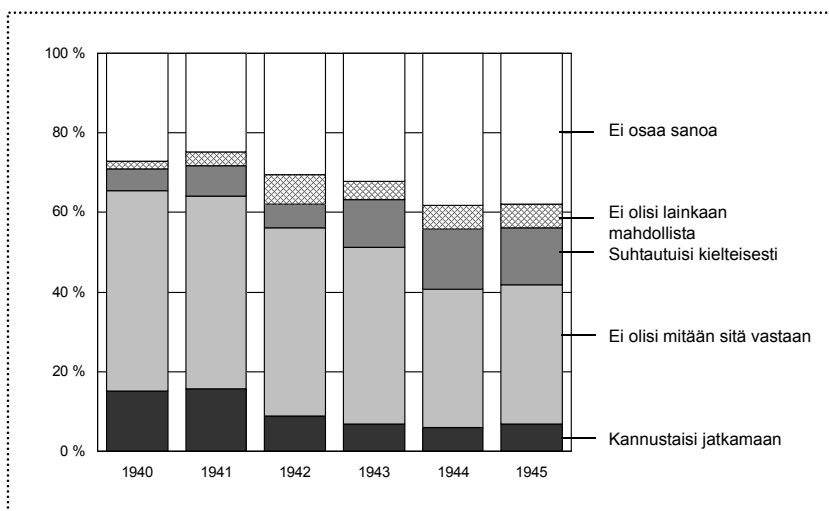
Toimialojen välillä on jonkin verran eroja. Terveystieteiden- ja sosiaalipalveluissa työskentelevistä yli puolet arvioi työnantajansa ainakin jossain määrin tukevan työssä jatkamisessa. Toiseksi myönteisimpiä arviot ovat kiinteistövuokraus- ym. liike-elämän palvelujen aloilla. Puolet työntekijöistä näillä aloilla katsoi työnantajan toimivan tavalla, joka tukee jatkamista.

**Taulukko 12.** Arvio työnantajan toiminnasta työssä jatkamisen tukemisessa.

	Toimiiko työnantaja tavalla, joka tukee ihmisiä jatkamaan työssään vanhuuseläkkeelle saakka					Yht.	Lkm
	Voimakkaasti	Jossain määrin	Ei erityisemmin	Ei lainkaan	Ei osaa sanoa		
<b>Esimiesasema</b>							
On	14	38	29	13	7	100	297
Ei ole	7	29	34	17	13		1011
<b>Työpaikan henkilömäärä</b>							
alle 10	15	34	27	9	14	100	257
10 – alle 50	8	35	30	15	12	100	355
50 – alle 100	5	21	39	25	10	100	149
100 – alle 500	7	33	32	17	11	100	328
500 ja yli	8	26	40	19	7	100	224
<b>Toimiala</b>							
Teollisuus	7	33	33	17	11	100	444
Rakentaminen	3	34	36	10	17	100	78
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	7	28	47	11	7	100	175
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	11	26	30	19	14	100	95
Kiinteistö- ym. liike-elämän palvelut	17	33	24	10	16	100	103
Terveystieteiden- ja sosiaalipalvelut	14	41	24	9	12	100	113
Muut yhteis. ja henkilök. palvelut	13	24	23	30	10	100	63

Kyselyssä tiedusteltiin myös vastaajan käsitystä työnantajan suhtautumisesta henkilön omaan jatkamiseen. Kysymys ”miten arvioitte oman työnantajanne suhtautuvan, jos haluaisitte jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen” osoittautui monelle vaikeaksi. Joka kolmas ei osannut vastata. Vastauksen antaminen oli vaikeampaa nuoremmille kuin vanhemmille ikäluokille.

Käsityksensä ilmaiseista suurin osa oli sitä mieltä, ettei työnantajalla olisi mitään jatkamista vastaan tai jopa kannustaisi jatkamaan. Kielteisten arvioiden osuus jää koko tutkimusjoukossa alle viidennekseen. Osuus kasvaa selvästi nuorempiin ikäryhmiin päin. Kielteisten vastausten osuus on merkittävä erityisesti kahdessa nuorimmassa ikäluokassa.



**Kuva 6.** Arvio työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen 63 ikävuoden jälkeen.

Taulukossa 13 on tarkasteltu arvioita työnantajan suhtautumisesta muutamien taustatekijöiden mukaan. Naiset arvioivat suhtautumisen jonkin verran kielteisemmäksi kuin miehet. Tähän vaikuttaa osaltaan se, että yksityisalojen palkansaajanaisten koulutustaso on jonkin verran matalampi kuin miesten. Myös esimiesasemassa olevia on naisten keskuudessa vähemmän. Taulukon tuloksista nähdään, että molemmat tekijät vaikuttavat vastaajien arvioihin. Koulutettujen ja esimiesasemassa olevien arviot ovat positiivisempia kuin pelkän peruskoulutuksen saaneiden ja työntekijäasemassa olevien.

Pienten alle 50 henkilön toimipaikkojen ja yritysten työntekijät kokevat työnantajansa suhtautumisen selvästi myönteisemmäksi kuin suuryritysten työntekijät. Taustalla saattaa olla epävarmuutta työpaikkojen pysyvyydestä heikon taloustilanteen leimatessa ilmapiiriä. Suuryritysten irtisanomiset herättivät paljon huomiota kyselyn suorittamisen aikoihin. Toisaalta pienissä työpaikoissa

työnantajien ja työntekijöiden kanssakäyminen on läheisempää ja työnantajan suhtautumisen arviointi tästä syystä helpompaa.

Toimialoittain ei ole havaittavissa huomattavia eroja. Kiinteistö- ja liike-elämän palvelualoilla myönteisten arvioiden osuus on kaikkein suurin. Erityisen vaikeaksi tämä kysymys osoittautui rakennusalalla ja terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelualoilla toimiville.

**Taulukko 13.** Arvio työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen 63 ikävuoden jälkeen eri tekijöiden mukaan.

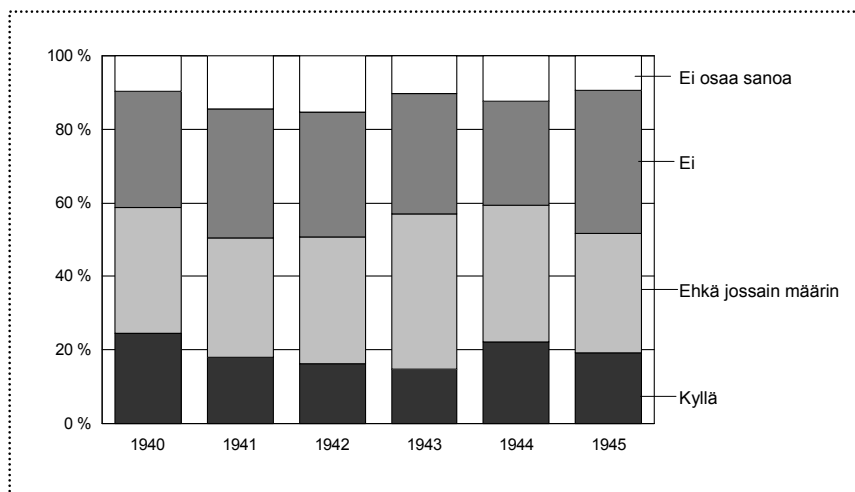
	Arvio työnantajan suhtautumisesta, %					Yht.	Lkm
	Kannus- taisi jat- kamaan	Ei olisi sitä vastaan	Suhtau- tuisi kiel- teisesti	Ei lain- kaan mahdol- lista	Ei osaa sanoa		
<b>Sukupuoli</b>							
Nainen	7	35	13	7	38	100	669
Mies	10	45	11	3	31	100	673
<b>Koulutus</b>							
Perusaste	8	39	10	5	38	100	500
Keskiaste	7	42	12	7	32	100	555
Korkea-aste	14	39	15	4	28	100	287
<b>Esimiesasema</b>							
On	12	49	10	5	24	100	295
Ei ole	7	39	12	5	37	100	1004
<b>Työpaikan henki- lömäärä</b>							
alle 10	14	43	8	2	33	100	257
10 – alle 50	8	47	7	6	32	100	352
50 – alle 100	5	38	18	9	30	100	148
100 – alle 500	8	39	13	5	35	100	326
500 ja yli	6	35	18	6	35	100	221
<b>Toimiala</b>							
Teollisuus	8	41	11	4	36	100	440
Rakentaminen	6	44	2	2	46	100	78
Tukku- ja vä- hittäiskauppa ym.	7	44	14	2	33	100	173
Kuljetus, varas- tointi ja tietoliiken- ne	8	43	6	6	37	100	94
Kiinteistö- ym. liike-elämän pal- velut	16	43	14	3	24	100	103
Terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut	14	37	5	3	41	100	113
Muut yhteis. ja henkilök. palvelut	5	36	18	9	32	100	64



## Työnteko vanhuuseläkkeellä ollessa

1.1.2005 alkaen eläkettä kertyy 1,5 %:lla vuodessa vanhuuseläkkeellä olevalle, työssä käyvälle henkilölle. Nykyisin TEL:n piirissä eläkkeen karttuminen lakkaa 65 vuoden iässä. Henkilö voi jatkaa työntekoa vanhuuseläkkeellä ollessaan, mutta tästä työstä ei kerry lisää eläkettä.

Vastaajilta tiedusteltiin, *voisiko harkita työntöön jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessa*. Tulosten mukaan yksityisalojen palkansaajista noin puolet voisi harkita työntekoa vanhuuseläkkeen ohessa. Vanhuuseläkkeelle siirtyvistä voi muodostua henkilömäärältään merkittävä työvoimapotentialiaali, jos työvoiman kysyntä kasvaa ja työnteko eläkkeellä ollessa kiinnostaa. Työpanoksen määrä jäänee yksilötasolla vähäiseksi. Tähän viittaa se, että ehkä jossain määrin -vastauksia on selvästi enemmän kuin kyllä -vastauksia.



**Kuva 7.** Voisiko harkita työntöön jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessa.

Kiinnostus työntekoon vanhuuseläkkeen ohessa on odotetusti sidoksissa koettuun terveyteen. Terveytensä hyväksi tai melko hyväksi kokevista 63 % voisi ehkä jossain määrin olla ansiotyössä vanhuuseläkkeen ohessa, terveytensä huonoksi kokevista vain 27 %.

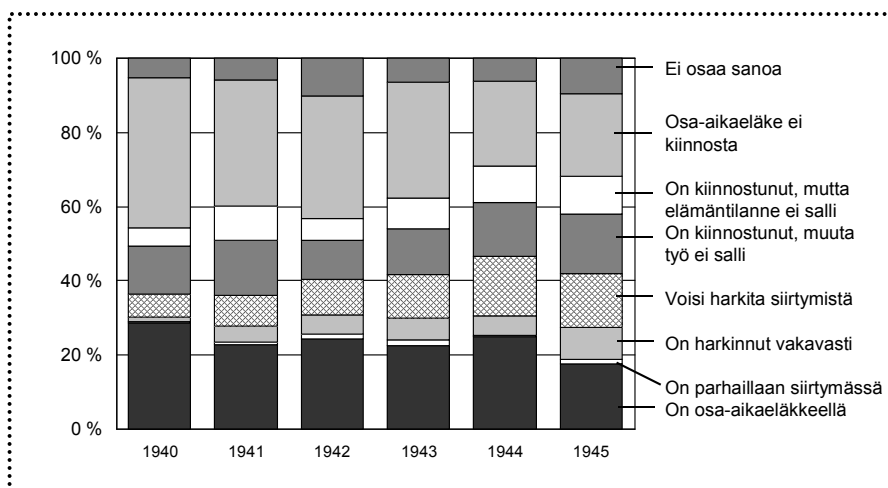
Myös koulutus vaikuttaa: korkeasti koulutetuilla on kiinnostusta työntekoon vanhuuseläkkeen ohessa (72 %) enemmän kuin keskiasteen tutkinnon suorittaneilla (55 %) ja pelkän peruskoulutuksen saaneilla (47 %). Erot selittyvät

osaltaan koetun terveyden eroista. Kun tarkastellaan kiinnostusta työntekoon terveytensä hyväksi tai melko hyväksi kokevien joukossa, koulutuksen vaikutus heikkenee, mutta ei kokonaan häviä: työstä kiinnostuneita on korkea-asteen koulutetuissa 13 prosenttiyksikköä enemmän kuin jatkokoulutusta vailla olevien joukossa.

## Osa-aikaeläke ja kokoaikaeläkkeelle siirtyminen

Vuosina 1940–1945 syntyneistä yksityisalojen työntekijöistä on osa-aikaeläkkeellä 23 %. Tähän osuuteen sisältyvät myös ne, jotka olivat tutkimusajan kohtana siirtymässä osa-aikaeläkkeelle.

Tätä osuutta enemmän on osa-aikaeläkkeestä kiinnostuneita. Kiinnostuneiden joukossa on huomattavan paljon niitä, joiden työ tai elämäntilanne ei salli osa-aikaeläkkeelle jäämistä. Nuorimmista ikäluokista neljäsosa kuuluu näihin ryhmiin. Osa-aikaeläkkeelle siirtymisen esteenä ovat työhön liittyvät asiat useammin kuin omaan elämäntilanteeseen liittyvät tekijät.



**Kuva 8.** Yksityisalojen palkansaajien kiinnostus osa-aikaeläkkeelle jäämiseen.

Potentiaalisia osa-aikaeläkkeelle siirtyjiä on tutkimusjoukossa vajaa viidennes. Kiinnostusta on eniten nuorimmissa ikäryhmissä. Syynä suureen kiinnostuk-

seen on osaltaan se, että tutkimuksen piiriin kuuluvat ikäluokat ovat oikeutettuja saamaan eläkkeen vanhoihin ehdoin<sup>3</sup>.

Taulukosta 14 nähdään vastaukset muutamien taustatekijöiden mukaan. Koulutustaso ja koettu terveys liittyvät osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen. Korkeasteen koulutetuista suurempi osa on jo siirtynyt ja myös kiinnostusta osa-aikaeläkkeeseen on heidän joukossaan enemmän kuin alemmilla koulutustasoilla. Terveytensä huonoksi kokevien keskuudessa on huomattavasti enemmän osa-aikaeläkkeellä olevia verrattuna hyvän terveyden omaaviin. Kolmasosa huonoksi terveytensä tuntevista on jo jäänyt osa-aikaeläkkeelle, hyväksi terveytensä kokevista vain joka viides.

Toimialojen välillä on joitakin eroja. Yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten palvelujen aloilla osa-aikaeläkkeellä on kolmasosa. Toiseksi eniten osa-aikaeläkeläisiä on kuljetuksen, varastoinnin ja tietoliikenteen toimialoilla. Rakennusosalalla osuus on kaikkein pienin, mutta kiinnostusta eläkkeelle jäämiseen on eniten.

3 Ennen vuotta 1947 syntyneet voivat jäädä osa-aikaeläkkeelle jo 56 vuoden iästä lähtien ja vanhuuseläkettä karttuu 1,5 %:lla myös osa-aikaeläkeajalta. Tätä nuoremmille ehdot muuttuivat epäedullisemmiksi vuoden 2003 alusta. Ikäraja nousi kahdella vuodella ja osa-aikaeläkeajalta vanhuuseläkkeen karttumisprosentti pieneni puoleen (0,75 %).

**Taulukko 14.** Kiinnostus osa-aikaeläkkeelle jäämiseen taustatekijöiden mukaan.

	Voisiko harkita osa-aikaeläkkeelle siirtymistä, %					Yht.	Lkm
	On osa-aikaeläkkeellä	Voisi siirtyä	Työ tai elämäntilanne ei salli	Ei kiinnostata	Ei osaa sanoa		
<b>Sukupuoli</b>							
Nainen	24	18	22	27	9	100	670
Mies	22	20	24	28	6	100	674
<b>Koulutus</b>							
Perusaste	21	20	22	28	9	100	494
Keskiaste	24	15	25	28	8	100	562
Korkea-aste	26	26	19	27	2	100	288
<b>Koettu terveys</b>							
Hyvä	20	19	22	32	7	100	804
Kohtalainen	24	20	23	24	9	100	410
Huono	36	14	28	16	6	100	122
<b>Toimiala</b>							
Teollisuus	23	19	20	31	7	100	439
Rakentaminen	10	32	24	28	6	100	77
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	23	19	24	22	12	100	173
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	29	20	20	23	9	100	94
Kiinteistö-, ym. liike-elämän palvelut	24	13	30	27	6	100	103
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	27	18	30	23	2	100	112
Muut yhteisk. ja henkilökoht. palvelut	32	17	16	30	5	100	63

Osa-aikaeläkeläisten arviot koko-aikaeläkkeelle siirtymisestä eivät mainittavasti eroa ei-eläkkeellä olevien arvioista (taulukko 15). Yli kolmasosa aikoo jäädä eläkkeelle 63 vuoden iässä ja 65 vuoden ikään jatkavia on noin viidennes. Ei osa-aikaeläkkeellä olevista hieman suurempi osa aikoo jatkaa vähintään 65 vuoden ikään asti.

**Taulukko 15.** Arvio kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisestä osa-aikaeläkkeellä olon mukaan. Vuosina 1942–1945 syntyneet, % vastanneista.

Osa-aikaeläke	Aikoo jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle, %										Yht.	Lkm
	Ennen 60 v. ikää	60- v.	61- v.	62- v.	63- v.	64- v.	65- v.	66- v.	Myöhemmin	Ei osaa sanoa		
On	3	12	6	9	37	3	19	0	1	10	100	217
Ei ole	2	12	4	9	32	2	25	1	2	10	100	697

Yksityisalojen palkansaajilla osa-aikaeläke ei näytä myöhentävän koko-aikaeläkkeelle siirtymistä. Arvioinnissa on otettava huomioon terveydentilaa koskevat erot. Osa-aikaeläkeläiset kokevat terveytensä huonommaksi kuin ei-eläkkeellä olevat. Terveytensä hyväksi kokevia on osa-aikaeläkeläisten joukossa 51 % ja ei-eläkkeellä olevissa 60 %. Vastaavasti huonoksi terveytensä arvioineita on näissä ryhmissä 16 % ja 9 %. On mahdollista, että ilman osa-aikaeläkettä osa olisi saattanut siirtyä jo aikaisemmin koko-aikaeläkkeelle.

## **Yksilöllinen eläkevakuutus ja arviot eläkkeelle jäämisestä**

Yksilöllisen eläkevakuutuksen suosio on kasvanut nopeasti viime vuosina. Vuonna 2001 yksityisiä eläkevakuutuksia oli noin 350 000 henkilöllä ja vuoden 2003 lopussa määrä ylitti puolen miljoonan rajan. Yksityisten eläkevakuutusten lisääntymistä ei ole nähty pelkästään hyväksi asiaksi. Niiden on arveltu aikais-tavan eläkkeelle jäämistä, mitä voidaan pitää eläke- ja työllisyyspoliittisten ta-voitteiden kannalta ongelmallisena.

Hallituksen marraskuussa 2003 tehdyssä verolinjauksessa sovittiin muutok-sista yksilölliseen eläkevakuutukseen. Tavoitteena on myöhentää eläkkeelle jäämistä myös yksilöllisten eläkevakuutusten osalta. Yksilöllisten eläkevakuu-tusten verotuksessa siirrytään ansiotuloverotuksesta pääomatuloverotukseen ja vähimmäiseläkeikää korotetaan nykyisestä 60 vuoden iästä 62 vuoteen. Oi-keus vähentää tuloverotuksessa vapaaehtoiseen eläkesäästämiseen perustu-vat maksut ulotetaan koskemaan myös muita säästämistuotteita kuin eläkeva-kuutusta. Uuteen veromalliin on tarkoitus siirtyä vuoden 2005 alusta, jolloin myös eläkeuudistus astuu voimaan.

Tutkimuksen kohderyhmästä, vuosina 1940–1945 syntyneistä yksityisalojen palkansaajista 16 %:lla on yksilöllinen eläkevakuutus. Suhteessa eniten vakuutuksia on vuonna 1940 syntyneillä (19 %) ja vähiten vuonna 1941 syntyneillä (10 %). Muissa ikäluokissa osuus vaihtelee 15–16 %:n välillä.

Mahdollisuus varhaisempaan eläkkeelle jäämiseen osoittautui tämän tutkimuksen vastaajille tärkeimmäksi syyksi vakuutuksen ottamiseen: 44 % piti mahdollisuutta eläkkeelle jäämisen aikaistamiseen ensisijaisena motiivina. Suurempi kokonaiseläke motivoi 33 %:a vakuutuksen ottaneista ja 14 % piti verotuksen keventämistä tärkeimpänä syynä. Vakuutuksen ottaneiden joukossa oli myös niitä, jotka eivät osanneet perustella yksilöllisen eläkevakuutuksen ottamista (9 %).

Eläkevakuutuksen ottaneiden ja muiden välillä ei ole erityisen suuria eroja arvioissa eläkkeelle siirtymisestä (taulukko 16). Vakuutuksen ottaneista 53 % aikoo jatkaa vähintään 63 vuoden ikään, kun vastaava osuus vertailuryhmässä on 64 %. Yksilölliset eläkevakuutukset näyttävät jonkin verran aikaistavan eläkkeelle jäämistä.

Eroa on myös ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle aikovien osuudessa: 41 % vakuutuksen ottaneista ja 25 % vertailuryhmästä on jäämässä ennenaikaiselle eläkkeelle.

**Taulukko 16.** Arvio kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisestä yksilöllisen eläkevakuutuksen mukaan. Vuosina 1942–1945 syntyneet, % vastanneista.

Yksilöllinen eläke vakuutus	Ennen 60 v. ikää	Aikoo jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle, %									Yht.	Lkm
		60- v.	61- v.	62- v.	63- v.	64- v.	65- v.	66- v.	Myöhemmin	Ei osaa sanoa		
On	3	18	6	14	32	1	18	2	0	6	100	147
Ei ole	2	11	4	8	33	3	25	1	2	11	100	746

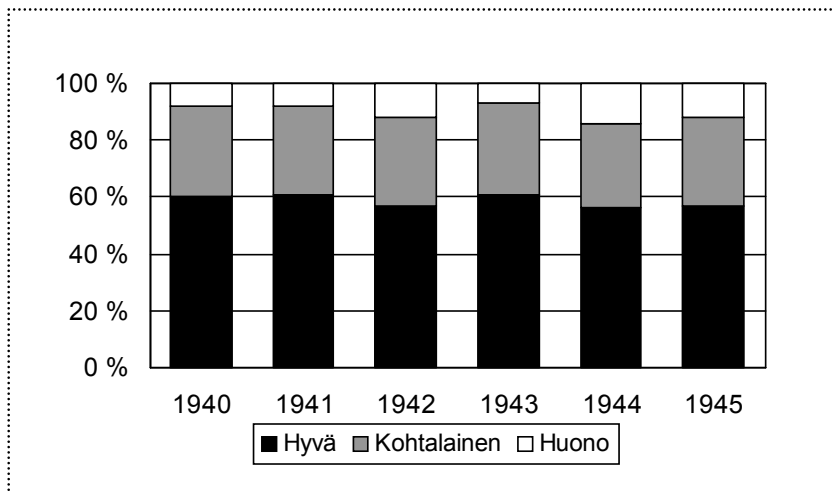
Yksilölliselle eläkkeelle ei kuitenkaan aiota jäädä yleisesti 60 vuoden iässä, vaan vasta myöhemmin. Vakuutus todennäköisesti koetaan turvaksi sen tilanteen varalle, että joutuisi syystä tai toisesta jäämään pois työelämästä ennen vanhuuseläkeikää. Tähän viittaa se, että mahdollisuutta varhaisempaan eläkkeelle jäämiseen ensisijaisena tavoitteena pitävistä 25 % aikoo jäädä eläkkeelle 60-vuotiaana, 38 % 63-vuotiaana ja 10 % 65 vuoden iässä. Muita tavoitteita kuin varhentamista ensisijaisena pitävien eläkeaikomukset ajoittuvat tosin myöhempään ikään.

## Terveydentila ja työkyky

Tutkimuksessa kysyttiin ikääntyneiltä työntekijöiltä arviota omasta terveydestään. Alun perin vastausvaihtoehtoja oli käytettävissä viisi: hyvä, melko hyvä, kohtalainen, melko huono ja huono. Nämä luokat yhdistettiin tarkastelujen helpottamiseksi kolmeen luokkaan: hyvä, kohtalainen ja huono.

Tutkimusaineistoon kuuluvien terveydentilaa tarkasteltaessa on muistettava, että kyseessä on valikoitunut ikääntyneiden työssä olevien joukko. Vuosina 1940–1945 syntyneiden ikäluokissa työssä vielä jatkavat ovat ikätovereihinsa verrattuna jonkin verran terveempiä. Terveys 2000 tutkimuksen mukaan 55–64-vuotiaista noin puolet arvioi terveytensä hyväksi tai melko hyväksi. (vrt. Aromaa ja Koskinen 2002 ).

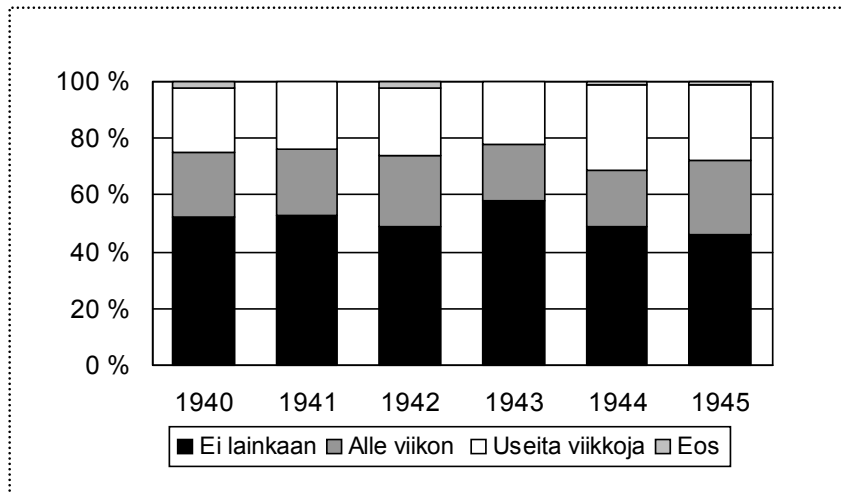
Yksityisalojen ikääntyneet työntekijät pitävätkin terveyttään pääosin hyvänä; 58 % pitää oman arvionsa mukaan terveyttään hyvänä, 31 % kohtalaisena ja vain 11%:n mielestä heidän terveydentilansa on huono. Tutkimuskohteena olleiden ikäluokkien välillä ei ollut merkittäviä eroja suhteessa itse arvioituun terveyteen. Tämä kertoo siitä, että iän myötä huonokuntoisimmat työntekijät ovat jo poistuneet työllisistä.



**Kuva 9.** Itse arvioitu terveydentila.

Puolet palkansaajista eivät ole olleet viimeisen vuoden aikana lainkaan sairauslomalla. Sairauslomat ovat myös keskimäärin varsin lyhyitä ja puolet sairauslomalla olleista ovat olleet alle viikon ja kaikkiaan 83 % korkeintaan kuukauden poissa töistä. Yksityisaloilla ikääntyneiden työntekijöiden sairauspoissaolot

ovat jonkin verran vähäisempiä kuin yli 55-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. (Väänänen ym. 2003).



**Kuva 10.** Sairaslomien määrä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana.

Etelä-Suomen läänissä palkansaajat (61 %) arvioivat oman terveytensä paremmaksi kuin Itä-Suomessa, jossa 45 % pitää omaa terveyttään hyvänä. Myös naiset pitivät useammin terveyttään hieman parempana kuin miehet.

Korkeasti koulutetut ovat selvästi terveempiä kuin perusasteen suorittaneet ikääntyneet työntekijät. Tästä joukosta 74 % pitää omaa terveyttään hyvänä, kun vastaava osuus perusasteen suorittaneiden keskuudessa on 52 %. Toimialoista rakennusteollisuudessa sekä eräillä palvelualoilla koettu terveys on huonompi kuin kiinteistö- ja liike-elämän sekä tukku- ja vähittäiskaupan alalla. Parhaimmaksi terveytensä kokevat terveydenhuollon- ja sosiaalipalvelujen toimialalla työskentelevät. Heistä 71 % pitää terveyttään hyvänä ja vain 6 % huonona.



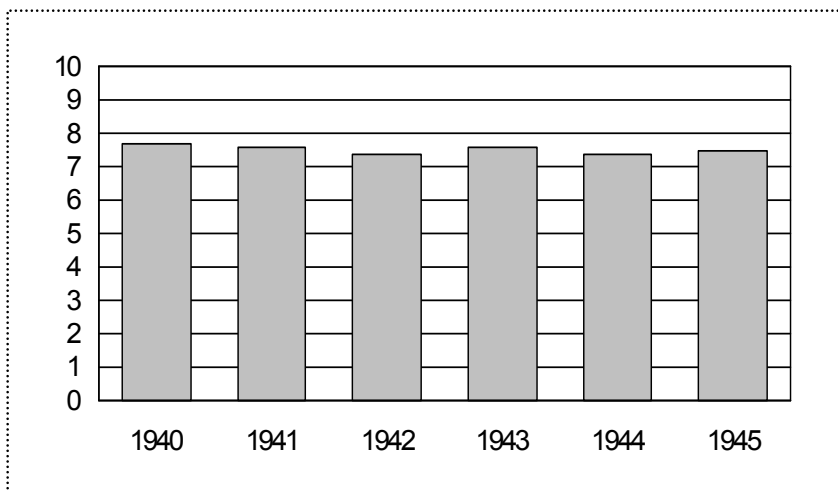
**Taulukko 17.** Palkansaajien koettu terveys taustamuuttujien mukaan.

	Terveys, %			Yhteensä	Lukumäärä
	Hyvä	Kohtalainen	Huono		
<b>Sukupuoli</b>					
Nainen	63	28	9	100	680
Mies	55	32	13	100	688
<b>Koulutus</b>					
Perusaste	52	37	11	100	508
Keskiaste	58	28	14	100	570
Korkea-aste	74	21	5	100	290
<b>Syntymävuosi</b>					
1940	61	31	8	100	204
1941	61	31	8	100	244
1942	57	30	13	100	250
1943	62	31	7	100	222
1944	56	29	15	100	221
1945	7	30	13	100	227
<b>Lääni</b>					
Etelä-Suomi	61	28	11	100	552
Länsi-Suomi	57	32	11	100	549
Itä-Suomi	45	41	14	100	137
Oulu ja Lappi	54	34	12	100	130
<b>Toimiala</b>					
Teollisuus	58	31	11	100	447
Rakentaminen	52	31	17	100	79
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	60	34	6	100	173
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	58	29	13	100	95
Kiinteistö- ym. liike-elämän palvelut	63	28	9	100	104
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	71	23	6	100	115
Muut yhteisk. ja henkilök. palvelut	53	29	18	100	64

Työkyky koostuu monista eri tekijöistä. Lyhyesti sanottuna se muodostuu ihmisen omien voimavarojen, työn asettamien vaatimusten ja työyhteisön vuorovaikutuksessa. Työntekijän hyvä terveys ja toimintakyky eivät välttämättä tarkoita hyvää työkykyä, vaan siihen vaikuttavat siis olennaisesti esimerkiksi työilmapiiri ja läheinen työyhteisö sekä yksilön oma henkilökohtainen työmotivaatio (Aro 1999, 65–67.)

Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa työkykyään asteikolla 0-10, jolloin 0 tarkoittaa täyttä työkyvyttömyyttä ja 10 puolestaan parhaita mahdollista työkykyä työuran aikana. He arvioivat työkykynsä suhteellisen hyväksi. Koko ryhmän pistekeskiarvo on 7,5/10 ja mediaani 8. Kun verrataan tuloksia kaikkiin työssäkäyviin 55–64-vuotiaisiin on itse ilmoitetun työkyvyn taso odotetun kaltainen. Terveys 2000 tutkimuksessa ikääntyneiden työkyvyn pistekeskiarvo oli 8,0 (Aromaa ja Koskinen 2002).

Koettu työkyky ei vaihtelee tutkimusjoukossa iän mukaan, vaan kaikki ikäryhmät pitävät työkykyään varsin hyvänä. Havainnot kertovat tutkimusjoukon valikoitumisesta. Näistä ikäluokista huomattava osa on poistunut varsinaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle ja muille varhaiseläkkeille. Poistuma on sitä suurempi mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse.



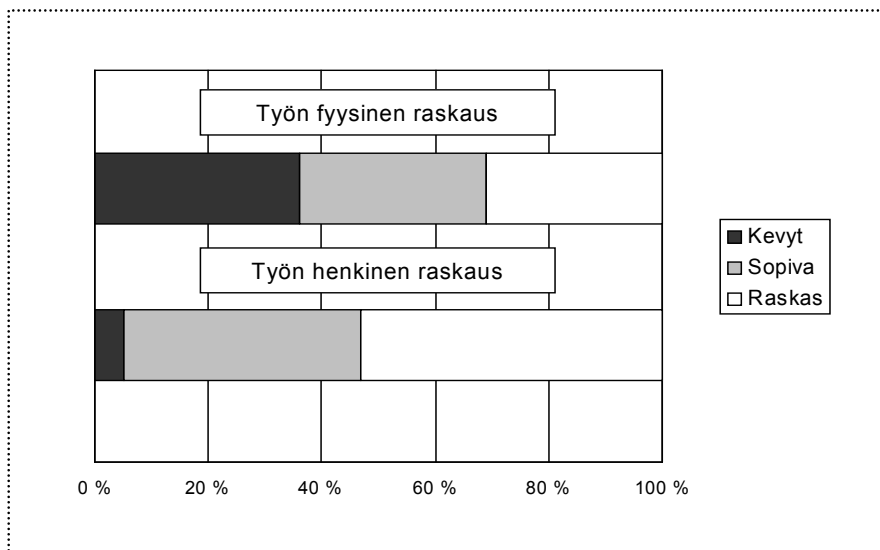
**Kuva 11.** Itse arvioidun työkyvyn keskiarvo asteikolla 0-10.

## Työn henkinen ja fyysinen raskaus

Ihmisen sosiaalinen, fyysinen ja psyykinen toimintakyky muuttuvat ikäännyessä, mutta normaali vanheneminen ei yleisesti ottaen ole työnteon este tai rajoita yksilön mahdollisuuksia suoriutua vaativistakaan tehtävistä. Ikäännyksen aiheuttamat muutokset ovat varsin yksilöllisiä ja erityisesti fyysisen toimintakyvyn muutokset voivat heikentää jo ikäännyneen työntekijän suorituskykyä erityisesti raskasta fyysistä ruumiillista voimaa sekä kestävyyttä vaativissa työtehtävissä (Reina-Knuutila 2001, 2–3).

Työn henkistä ja fyysistä raskautta koskevissa kysymyksissä oli alun perin viisi vastausvaihtoehtoa: erittäin kevyt, melko kevyt, sopiva, melko raskas ja erittäin raskas. Nämä muutettiin kolmiluokkaiseksi, kuten terveydentilan mittari.

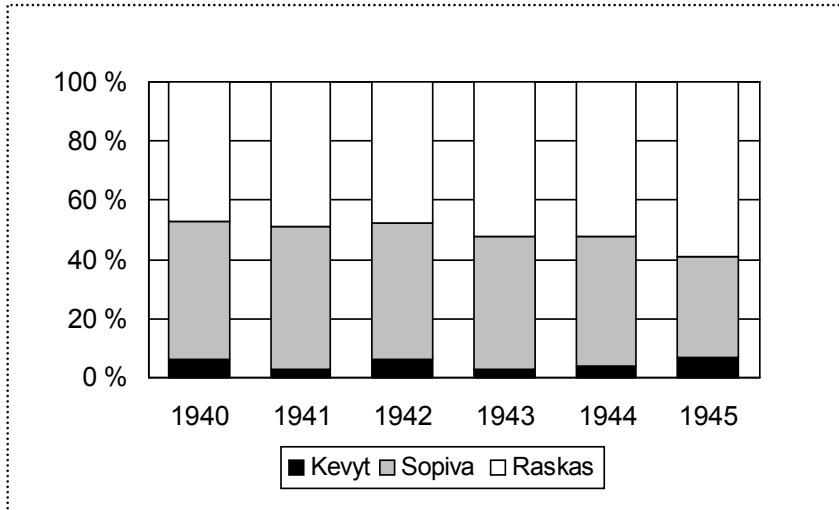
Henkisesti työ on yksityisalojen palkansaajilla oman arvionsa mukaan raskasta (53 %). Fyysisesti raskaana työtä pidetään huomattavasti harvemmin (31 %). Valikoituminen näkyy tuloksissa siten, että tutkimuskohteena olevien joukossa on ylipäänsä enää vähän raskasta ja kuluttavaa ruumiillista työtä tekeviä mukana.



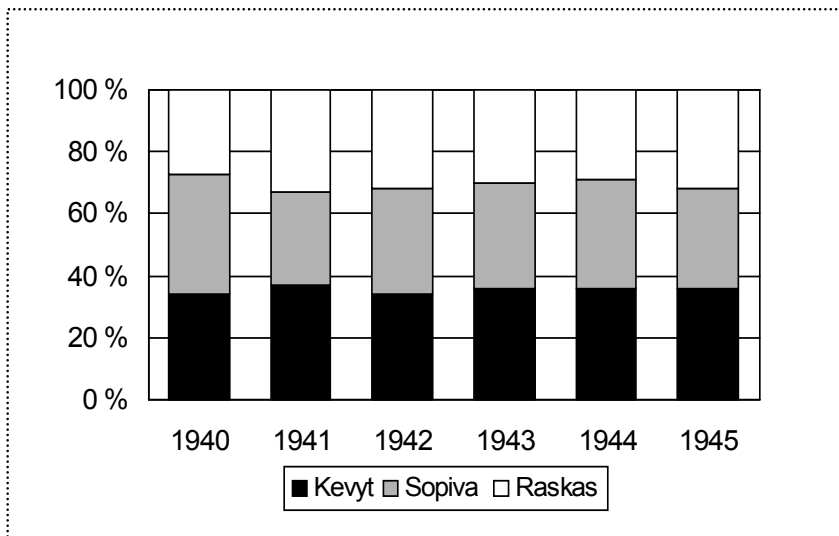
**Kuva 12.** Työn henkinen ja fyysinen raskaus.

Kaikissa ikäluokissa koetaan työn fyysinen raskaus lähes samalla tavalla. Nuorempien ikäluokkien kokemukset työn henkisestä raskaudesta ovat yleisempiä kuin vanhimpien, vuonna 1940 syntyneiden. Huomion arvoista kuitenkin on se, että jopa puolet palkansaajista pitää työtään henkisesti raskaana. Työelämäs-

sä viime vuosina tapahtuneet muutokset, kuten mm. kiirekokemusten lisääntyminen ja erityisesti ns. tietointensiivisen työn kasvaneet vaatimukset saattavat nyt näkyä palkansaajien vastauksissa. (Rantanen 2000, 89–93.)



**Kuva 13.** Työn henkinen raskaus.



**Kuva 14.** Työn fyysinen raskaus.

Henkisesti työn raskaaksi kokevat hieman useammin itäsuomalaiset (59 %) kuin Etelä-Suomen (51 %) läänissä asuvat palkansaajat. Nuoremmilla ikäryhmillä on myös näitä tuntemuksia enemmän kuin vanhoilla. Lisäksi esimiesasemassa henkinen paine näyttäisi olevan suurempi kuin työntekijöillä.

Koulutuksella sekä sukupuolella ei ole merkittävää yhteyttä työn henkiseen raskauteen.

Eri toimialojen eroja tarkastellessa huomio kiinnittyy terveydenhuollon- ja sosiaalipalvelujen työntekijöiden työn henkisen raskauden kokemuksiin. Yli 70% heistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Tämä on huomattavasti enemmän mitä muilla tarkastelluilla toimialoilla. Osa toimialoista voidaan kuitenkin aiempien tietojen mukaan selkeästi laskea henkisen kuormituksen aloiksi, kuten esimerkiksi koulutus, terveys- ja sosiaalipalvelut sekä rahoitusala. (Työterveyslaitos 2003).

Fyysisesti työ koetaan raskaammaksi Oulun ja Lapin, Länsi-Suomen sekä Itä-Suomen alueilla kuin Etelä-Suomessa. Toimialoista rakentamisessa työ koetaan odotetusti raskaammaksi kuin muissa. Muiden taustatekijöiden osalta huomattavia eroja esiintyy vain perusasteen suorittaneilla korkeasti koulutettuihin verrattuna sekä esimiesasemassa olevien ja työntekijöiden välillä.

**Taulukko 18.** Työn henkinen ja fyysinen raskaus.

	Työn raskaaksi kokevien osuus, %	
	Henkinen	Fyysinen
<b>Sukupuoli</b>		
Nainen	51	34
Mies	55	28
<b>Koulutus</b>		
Perusaste	54	42
Keskiaste	54	29
Korkea-aste	50	6
<b>Syntymävuosi</b>		
1940	47	28
1941	48	34
1942	48	32
1943	52	30
1944	53	29
1945	59	32
<b>Lääni</b>		
Etelä-Suomi	51	27
Länsi-Suomi	54	34
Itä-Suomi	59	35
Oulu ja Lappi	55	36
<b>Toimiala</b>		
Teollisuus	51	31
Rakentaminen	54	43
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	55	32
Kuljetus, varastointi ja tie- toliikenne	54	27
Kiinteistö- ym. liike-elämän palvelut	42	16
Terveystieteiden- ja sosi- aalipalvelut	73	35
Muut yht.kun. ja hlö.koht. palvelut	50	24
<b>Esimiesasema</b>		
Kyllä	63	11
Ei	50	37

## Henkisen väsymyksen ja haluttomuuden kokemukset

Monet työelämään liittyvät tekijät kuten työtehtävät, työorganisaatio ja työympäristö vaikuttavat työntekijään henkisesti tai fyysisesti. Varsinaisesta kuormittavuudesta voidaan silti puhua vasta, kun ongelmat kasautuvat ja aiheuttavat haittaa yksilölle. (Työterveyslaitos 2003).

Tutkimuksessa kysyttiin kuinka usein palkansaajat tuntevat itsensä haluttomaksi sekä henkisesti väsyneeksi töihin lähtiessään. Kysymyksen tarkoituksena on antaa viitteitä työuupumuksesta ja havainnollistaa palkansaajien oman työn mielekkääksi kokemista.

Kaikista palkansaajista 90 %:lla oli joskus esiintynyt henkistä väsymystä ja haluttomuutta töihin lähtiessä. Vähintään kerran viikossa itsensä henkisesti väsyneeksi tunsivat ikääntyneistä työntekijöistä 36 %. Osuutta voidaan pitää suhteellisen korkeana, mutta ennakoituna koska työn henkinen raskaus osoittautui palkansaajien keskuudessa varsin yleiseksi ilmiöksi.

Sukupuolella ei näyttäisi olevan vaikutusta uupumuskokemuksiin. Toimialoista rakennus- ja työskentelevillä on muita toimialoja enemmän päivittäisiä henkisen väsymyksen sekä haluttomuuden tunteita. Heistä 15 %:lla on näitä kokemuksia päivittäin ja vähintään kerran viikossa jopa 48 %:lla. Terveys- ja sosiaalipalvelujen alalla noin joka kolmannella on vastaavia tuntemuksia viikoittain. Tulos on oikeastaan yllättävän alhainen suhteessa aiemmin havaittuihin työn henkisen raskauden yleisiin kokemuksiin, jotka terveys- ja sosiaalipalveluissa olivat selvästi muita toimialoja yleisempiä.

Alueellisesti väsymyksen kokemukset vaihtelivat niin, että niitä ilmeni Oulun ja Lapin läänin alueella vähemmän kuin Itä-Suomessa, jossa ne olivat kaikkein yleisimpiä. Etelä- ja Länsi-Suomi ovat suhteellisen samankaltaisia uupumuskokemuksiin verrattuna. Näissä lääneissä noin kolmannekselle työhön lähtö tuottaa vaikeuksia ainakin kerran viikossa. Korkeasti koulutettujen kokemukset poikkeavat jonkin verran perusasteen sekä keskiasteen käyneistä niin, että viikoittaisia väsymyksen tunteita on heillä harvemmin.

**Taulukko 19.** Henkinen väsymys ja haluttomuus töihin lähtiessä.

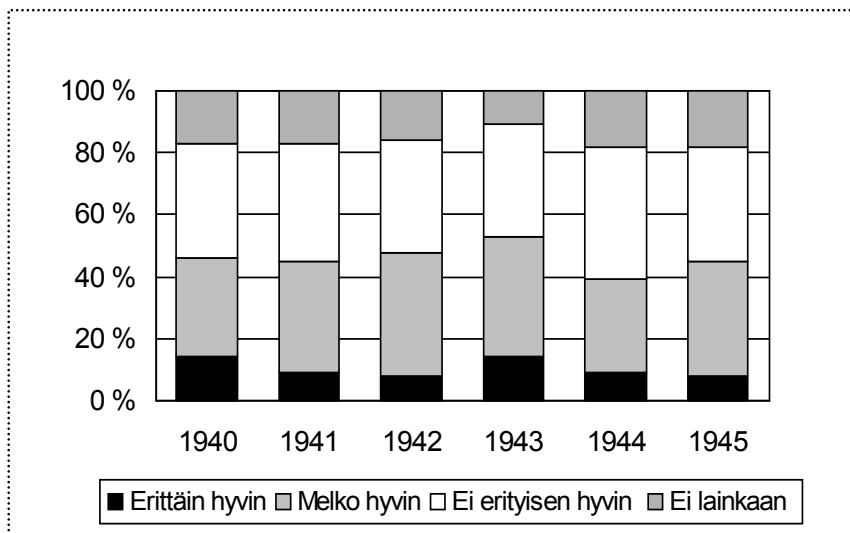
	Henkisen väsymyksen ja haluttomuuden kokemukset, %				Yht.	Lkm
	Päivittäin	Kerran tai useammin viikossa	Kuukausittain tai harvemmin	Ei koskaan		
<b>Sukupuoli</b>						
Nainen	7	27	55	11	100	672
Mies	9	29	52	10	100	679
Kaikki	8	28	54	10	100	1351
<b>Koulutus</b>						
Perusaste	10	28	52	10	100	500
Keskiaste	8	30	53	9	100	564
Korkea-aste	4	25	56	15	100	287
<b>Syntymävuosi</b>						
1940	5	21	59	16	100	200
1941	8	28	51	13	100	245
1942	11	24	57	8	100	244
1943	10	24	57	9	100	223
1944	9	35	46	10	100	217
1945	6	28	55	11	100	222
<b>Lääni</b>						
Etelä-Suomi	8	28	54	10	100	547
Länsi-Suomi	8	28	52	12	100	542
Itä-Suomi	11	34	47	8	100	135
Oulu ja Lappi	10	18	60	12	100	127
<b>Toimiala</b>						
Teollisuus	9	28	53	10	100	450
Rakentaminen	15	33	47	5	100	79
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	6	28	55	11	100	117
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	7	19	64	10	100	94
Kiinteistö- ym. liikelämän palvelut	3	33	51	13	100	104
Terveystieteiden- ja sosiaalipalvelut	8	22	63	7	100	115
Muut yhteis. ja henkilökohd. palvelut	8	27	48	17	100	64



## Eläketietous

Tutkimuksessa kysyttiin monia eläketietoutteen liittyviä kysymyksiä, joiden tarkoituksena oli selvittää kansalaisten eläketurvaan, eläkeuudistukseen sekä tietolähteisiin kohdistuvia seikkoja. Aiempien tutkimusten mukaan omaan eläketurvaan liittyvä tiedon taso on eläkeikää lähellä olevilla ikäluokilla korkeampi kuin nuoremmilla. Tämä kertoo myös siitä, että eläkkeisiin liittyvistä asioista kiinnostutaan viimeistään eläkeiän lähestyessä (ks. Jääskeläinen 1999.)

Noin puolet (46 %) yksityisalojen ikääntyneistä työntekijöistä tuntee oman tulevan eläkkeensä määrän erittäin hyvin tai melko hyvin. Varsin suuri joukko eli siis hieman yli puolet ei tunne tulevaa vanhuuseläkkeensä tasoa erityisen hyvin tai lainkaan. Kaikki ikäryhmät arvioivat tuntevansa oman eläkkeen tason lähes samalla tavalla. Monimutkaisemman ja yksityiskohtaisemman eläketiedon, kuten eläkkeen tason euromäärän arvioinnissa palkansaajilla oli ilmeisiä vaikeuksia.



**Kuva 15.** Kuinka hyvin tuntee oman vanhuuseläkkeensä määrän?

Vastaajien mukaan tiedotusvälineet ovat välittäneet eniten tietoa uudistuksesta. Internet ja erityisesti tyoelake.fi palvelu ovat vielä verraten vähän käytettyjä, toisaalta Työeläkevakuuttajat ry:n vuonna 2001 selvittämiin työeläkeasenteisiin verrattuna huomattavasti aikaisempaa suosituimpia tiedonlähteitä.

Eläketurvakeskus on merkittävä tiedonlähde ja useiden järjestöjen yms. julkaisemat yleiset esitteet ja tiedotteet ovat tehneet uudistusta tunnetuksi. Työeläkelaitosten ja eläkevakuutusyhtiöiden toimipisteet sekä palkansaajajärjestöt

ovat myös mukana kuvassa. TELA eläketiedotus ja KELA :n konttorit ovat niin ikään keskeisiä tahoja tiedotuksessa. Eläkeläisjärjestöjen, koulujen ja oppilaitosten sekä työpaikan eläkeasiamiehen rooli näyttää aika vähäiseltä uudistusta koskevassa tiedotuksessa.

**Taulukko 20.** Eläkeuudistusta koskevat tiedonlähteet.

Mistä olette mielestänne saaneet eläkeuudistusta koskevaa tietoa?	Erittäin Jonkin Ei			Yht.	Lkm
	paljon	verran	lainkaan		
Työnantaja	4	24	72	100	1211
Eläkeasiamiestyöpaikalla	3	8	89	100	1181
Palkansaajajärjestö	7	35	58	100	1197
Työpaikan/ammattiyhdistyksen luottamusmies	2	19	79	100	1186
Eläkeläisjärjestöt	4	22	74	100	1173
KELA:n konttori	5	24	71	100	1178
Työeläkelaitosten ja vakuutusyhtiöiden konttorit	9	29	62	100	1176
TELA Eläketiedotus	6	25	69	100	1162
Eläketurvakeskus	13	42	45	100	1191
Internet (esim. www.tyoelake.fi )	8	19	73	100	1140
Sanomalehdet ja aikakauslehdet	19	69	12	100	1253
Eläkkeitä koskevat esitteet ja tiedotteet	12	58	30	100	1194
Televisio	7	66	27	100	1233
Radio	4	50	46	100	1185
Tuttavat, työtoverit ja ystävät	6	56	38	100	1197
Koulu tai oppilaitos, kurssit	1	4	95	100	1142
Muualta, mistä?	1	3	96	100	728

Eläkkeitä sekä uudistusta koskevan tiedon tarve on ilmeinen. Lähes 80 % palkansaajista kaipaa joko henkilökohtaista neuvontaa tai lisätietoa oman eläkkeen tasoon liittyvissä asioissa. Eläkeuudistuksen tuntee hyvin vain 10 % vastanneista. Epävarma omista tiedoistaan on osa-aikaeläkkeen, varhaiseläkkeen, eläkeuudistuksen sekä kuntoutusmahdollisuuksien osalta noin kolmannes vastaajista. Epävarmuus eläkeasioista on yksityisalojen palkansaajien keskuudessa siis varsin mittavaa.

Tiedontarpeet on kartoitettu tarkemmin eläkeuudistuksen osalta taulukossa 21. Sukupuolten välillä ei näyttäisi olevan eroa tiedontarpeessa. Vuosina 1940 ja 1945 syntyneiden välillä on jo huomattava ero lisätiedon ja neuvonnan tarpeiden välillä. Nuoremmat ikäluokat ilmoittavat useammin tarvitsevansa lisäinformaatiota tai henkilökohtaista ohjausta eläkeasioissa. Epävarmojen osuus on niin ikään huomattava. Oikeastaan kautta linjan noin kolmannes ei ole pystynyt arvioimaan, tarvitseeko työeläkeuudistusta koskevaa lisätietoa tai neuvontaa.

Alueelliset erot eri läänien välillä ovat vähäisiä. Toimialoista rakennusalalla on vähäisin tiedontarve, mutta sielläkin epävarmojen osuus on mittava (37 %). Lisäksi tälläkin toimialalla suuri osa vastaajista (58 %) ilmoittaa tarvitsevansa lisäinformaatiota tai neuvontaa. Palvelualoja kuvaa, kiinteistö ja muita liike-elämän palveluja lukuun ottamatta, suuri tiedontarve. Muiden yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten palvelujen alan työntekijöistä jopa 77 % tuntee tarvitsevansa neuvontaa ja lisätietoa.

**Taulukko 21.** Yksityisalojen työeläkeuudistuksen vaikutukset eläkkeeseen.

	Tarvitaanko lisätietoa tai neuvontaa, %			Yht.	Lkm
	Tarvitsee	Ei tarvitse	Ei osaa sanoa		
<b>Sukupuoli</b>					
Nainen	62	9	29	100	619
Mies	64	10	26	100	605
<b>Syntymävuosi</b>					
1940	55	15	30	100	173
1941	51	11	38	100	220
1942	68	7	25	100	222
1943	61	12	27	100	204
1944	63	9	28	100	212
1945	70	8	22	100	193
<b>Lääni</b>					
Etelä-Suomi	63	11	26	100	499
Länsi-Suomi	63	9	28	100	484
Itä-Suomi	62	4	34	100	126
Oulu ja Lappi	66	7	27	100	115
<b>Toimiala</b>					
Teollisuus	61	10	29	100	398
Rakentaminen	58	5	37	100	74
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	70	6	24	100	163
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	59	9	32	100	82
Kiinteistö- ym. liike-elämän palvelut	61	14	25	100	93
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	73	9	18	100	108
Muut yhteis- ja henkilök. palvelut	77	9	14	100	56

## YHTEENVETO

Eläkeikärajojen muutoksista saatujen kokemusten perusteella voidaan ennakoita, että ikärajojen nosto myöhentää eläkkeelle jäämistä ja vastaavasti lasku aikaistaa sitä. Vuoden 2005 alusta vanhuuseläkeikärajat muuttuvat molempiin suuntiin. Varhennetun vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee 60 vuoden iästä 62 vuoden ikään ja varsinaisen vanhuuseläkkeen laskee yleisestä 65 vuoden iästä 63 vuoden ikään. Ansaitun suuruisen eläkkeen saa kahta vuotta aikaisemmin. Toisaalta työssä jatkaminen 63 ikävuoden jälkeen palkitaan 4,5 %:n vuosittaisella eläkekertymällä, minkä voidaan olettaa kannustavan työssä jatkamiseen. Joustavassa järjestelmässä eläkettä karttuu 68 vuoden ikään asti.

Joustava eläkeikä –tutkimuksen ensimmäiset arviot uusien ikärajojen mukaisista valinnoista perustuvat yksityisalojen palkansaajia koskeviin tuloksiin. Kohderyhmänä ovat ikäluokkiin 1940–1945 kuuluvat työssä käyvät henkilöt. Kyse on vuosina 2005–2007 valintaoikeuden piiriin tulevista ikäryhmistä.

### *Kolmasosa aikoo eläkkeelle 63 vuoden iässä*

Keskeinen havainto yksityisalojen palkansaajia koskevista tuloksista on, että eläkkeelle jääminen myöhentyy ikävälillä 60–62. Vastaavaa muutosta ei ole odotettavissa 63–68 vuoden iässä, sillä vanhuuseläkkeen uusi alaikäraja hokuttelee huomattavaa osaa jäämään eläkkeelle 63-vuotiaana.

Eläkeuudistuksen voimaantulon ensimmäisinä vuosina kolmasosa aikoo jäädä eläkkeelle 63-vuotiaana. Tätä pitempään aikoo jatkaa työssä runsas neljännes, ja heistä valtaosa suunnittelee jäävänsä eläkkeelle 65-vuotiaana. Työssä jatkaminen 65 vuoden iän jälkeen kiinnostaa vain pientä osaa.

Uusien ikärajojen mukaisia valintoja on tarkasteltu niissä ikäluokissa, jotka voivat halutessaan jäädä varsinaiselle vanhuuseläkkeelle 63-vuotiaana. Kohdejoukosta näihin kuuluvat vuosina 1942–1945 syntyneet.

### *Eläkkeelle jääminen myöhentyy ikävälillä 60–62*

Näihin ikäluokkiin kuuluvista noin neljäsosa on jäämässä eläkkeelle ennen 63 vuoden ikää. Yleisimmin suunnitellaan varsinaiselle vanhuuseläkkeelle ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Myös työkyvyttömyyseläkkeelle aikovia on erityisesti terveytensä huonoksi kokevien keskuudessa.

Valintaoikeuden piiriin ensimmäisinä tulevien ikäluokkien mahdollisuudet varhentaa eläkkeelle jäämistään ovat hyvät, sillä tutkimuksen piiriin kuuluvista ikäluokista vain vuonna 1945 syntyneitä koskee uusi 62 vuoden alaikäraja. Tästä syystä alaikärajan nousun vaikutuksen arviointi on kohdejoukossa vaikeaa.

Eläkkeelle jäämisen arvioidaan kuitenkin myöhentyvän ikävälillä 60–62. Tähän päädyttiin eläkkeelle siirtymisaikeita koskevien tarkastelujen perusteella. Vastausten avulla arviointiin muun muassa työssä olevien osuutta ikäluokissa 60–65. Arviointi tehtiin oletuksella, että tutkittujen ajatukset eläkkeelle siirtymisestä toteutuvat. Myös vertailu vuosina 1937 ja 1938 syntyneiden todelliseen eläkkeelle siirtymiseen perustelee johtopäätöstä.

### *Työssä jatkaminen ja parempi eläke kiinnostaa neljäsosaa*

Uudessa eläkejärjestelmässä työssä jatkaminen palkitaan iän mukaan nousevilla karttumisprosentteilla. Varsinaisena porkkanana on 4,5 %:n kannustinkarttuma 63 iästä alkaen. Kysymykseen lisääkö tämä 4,5 %:n vuosittainen eläkekertymä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana, myöntävän vastauksen antoi joka neljäs yksityisalojen palkansaaja.

Jos neljäsosa yksityisalojen palkansaajista jatkaa työssä pitempään saadakseen paremman eläkkeen, niin vaikutusta voidaan pitää merkittävänä. Mikäli vastaajien eläkeajatukset toteutuvat, eläkettä kertyy korotetulla prosentilla neljäsosalle työntekijöistä keskimäärin noin kahden vuoden ajan. Yleensä työssä aiotaan jatkaa 65 vuoden ikään saakka.

### *Työnteko vanhuuseläkkeellä mahdollista*

Toisin kuin nykyisin, uudessa järjestelmässä eläkettä kertyy myös vanhuuseläkkeen ohessa työssä käyville. Karttumisprosentti on tällöin normaali 1,5 %. Työssä jatkamista harkitaan, sillä noin puolet yksityisalojen palkansaajista arvelee voivansa ainakin jossain määrin tehdä ansiotyötä vanhuuseläkkeelle jäätyään. Kiinnostusta on eniten hyvin koulutetuilla.

Kyse olisi lukumääräisesti merkittävästä työvoimapotentialista, johon voi olla tarvetta jo vuosikymmenen lopulla. Tuolloin työvoimasta alkaa poistua enemmän väkeä kuin nuorista ikäluokista on tulossa työmarkkinoille. Kyselyn perusteella ei voitu arvioida työpanoksen määrää. Yksilötasolla se voi jäädä pieneksi.

### *Joka toinen pitää eläkeiän valinnanmahdollisuuksia hyvinä*

Joustava eläkeikäjärjestelmä perustuu ajatukseen, että työntekijät voivat valita vapaasti eläkkeelle jäämisensä sallituissa ikärajoissa. Kysymykseen minkälaisiksi arvioi mahdollisuutensa käyttää hyväksi uusia vanhuuseläkeikärajoja, noin puolet yksityisalojen palkansaajista arvioi mahdollisuutensa melko tai erittäin hyväksi. Noin neljäsosa piti mahdollisuuksiaan huonoina. Tärkeä rajoittava tekijä on huono terveys.

Työurien pidentämistavoitteen kannalta tulos antaa aihetta optimismiin. Jos terveydentila tai muut seikat eivät aseta esteitä työnteon jatkamiselle ja henkiloillä on riittävä motivaatio jatkamiseen, nykyistä suurempi osa voisi tehdä ratkaisun jatkamisen puolesta.

### *Valtaosan mielestä työnantajalla ei mitään jatkamista vastaan*

Eläkkeelle jäämisessä ei ole kysymys yksistään henkilön valinnanmahdollisuuksista. Työssä jatkamispäätöksessä olennaista on myös työnantajan kanta. Kyselyssä pyydettiin arvioimaan työnantajan suhtautumista tilanteessa, jossa henkilö itse haluaisi jatkaa työssä 63 vuoden iän jälkeen. Työnantajan suhtautumisen arvioiminen osoittautui hankalaksi: ei osaa sanoa -vastausten osuus nousi kolmasosaan.

Mielipiteensä ilmaisseista kolme neljästä arvioi, ettei työnantajalla olisi mitään jatkamista vastaan. Osa arveli työnantajan jopa kannustavan jatkamaan. Noin neljäsosan mielestä työnantajan asenne olisi kielteinen.

Hyvin koulutetut, hyvätuloiset ja esimiesasemassa olevat arvioivat työnantajansa suhtautuvan jatkamiseen myönteisemmin kuin alemmissä asemassa olevat. Pienyrityksissä työskentelevät arvioivat työnantajan asenteen positiivisemmaksi kuin suuryrityksissä työskentelevät. Arvioihin on ehkä vaikuttanut kyselyn ajankohdan heikko taloudellinen tilanne ja paljon julkisuutta saaneet suuryritysten irtisanomiset.

### *Tiedon tarve on suuri*

Eläkkeitä ja uudistusta koskeva tiedon tarve on ilmeinen. Esimerkiksi eläkeuudistuksen ilmoittaa tuntevansa hyvin kymmenesosa. Myös epävarmuus eläkeasioissa on havaittavaa.

Valtaosa yksityisalojen ikääntyneitä työntekijöistä kaipaa joko henkilökohtaista neuvontaa tai lisätietoa oman eläkkeen tasoon liittyvissä asioissa. Myös varhaiseläkkeelle siirtymisen mahdollisuuksista, muun muassa osa-aika-

eläkkeestä kaivataan lisää tietoa. Kohdejoukossa nuoremmat ikäluokat kokevat tarvitsevansa lisätietoa yleisemmin kuin vanhemmat.

### *Tulokset perustana lähivuosien arvioille*

Raportissa on tarkasteltu eläkkeelle siirtymis- ja työssä jatkamisaikeita vuoden 2005 alussa voimaan tulevan vanhuuseläkeuudistuksen näkökulmasta. Ikärajamuutosten ja kannustimien ohella eläkkeelle jäämiseen vaikuttavat monet muun muassa työhyvinvointiin liittyvät tekijät. Vaikka terveydentila koettiin hyväksi, henkisen rasituksen ja työuupumuksen kokemukset olivat yleisiä. Työssä jaksamista tukevia toimenpiteitä tarvitaan.

Tuloksia arvioitaessa on otettava huomioon, että tietoa uudistuksesta on kovin vähän. Kun tulevan eläkkeen määrää ei tunneta hyvin, lopullisen kannan ottaminen taloudellisiin kannustimiin ja työssä jatkamiseen on vaikeaa. Tiedottaminen uudesta järjestelmästä ja valintojen vaikutuksesta eläkkeeseen on tärkeää.

Kovin kauaskantoisia johtopäätöksiä ei raportin tulosten perusteella voida tehdä. Tuloksilla on merkitystä arvioitaessa ensimmäisten valintatilanteeseen tulevien ikäluokkien käyttäytymistä. On myös todettava, että eläkkeelle siirtyminen ei ole yksistään työntekijöiden tekemien valintojen seuraus. Eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat monet sekä yksilöön että yhteiskuntaan liittyvät tekijät. Työssä jatkaminen riippuu viime kädessä talouden elpymisestä ja yritysten kyvystä ylläpitää ja lisätä työllisyyttä.

### *Tutkimusaineisto*

Tutkimustulokset perustuvat Eläketurvakeskuksen ja Työeläkevakuuttajat TELA:n yhteiseen *Joustava eläkeikä* –tutkimukseen. Tutkimus tehtiin kyselynä ikäluokkiin 1940–1945 kuuluville yksityisaloilla ja kunta-alalla työssä oleville. Eläketurvakeskuksessa poimittiin näitä koskeva otos. Tilastokeskus hoiti aineiston keruun syksyllä 2003. Tutkimuksen lopulliseksi vastausprosentiksi muodostui 83 %, kun 3 000 henkilön otoksesta poistettiin ennen tutkimusajankohtaa eläkkeelle siirtyneet. Vastausprosenttia voidaan pitää korkeana. Kadon analyysi osoitti aineiston edustavan hyvin kohdejoukkoa.

Tulosten tulkinnan helpottamiseksi ja tiedon saannin nopeuttamiseksi tämän esiraportin tarkastelut rajattiin yksityisalojen palkansaajiin.



## KIRJALLISUUS

**Aro Timo Toim.** (1999) Vakuutuslääketiede. Vammalan kirjapaino Oy, Vammala.

**Aromaa ja Koskinen** (2002) Terveys 2000. Terveys ja toimintakyky Suomessa. Hakapaino Oy, Helsinki.

**Forma Pauli, Janne Väänänen ja Pirjo Saari ja Karoliina Harkomäki** (2003) Kuntatyö 2010 –tutkimus. Esiraportti. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

**Forma Pauli ja Janne Väänänen** (2003) Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkkeeseen kunta-alalla. Yhteiskuntapolitiikka 68 (5), 443-453.

**Forss, Simo, Karisalmi Seppo ja Tuuli Pirjo** (2001) Työyhteisö jaksaminen ja eläkeajatukset. ETK raportteja 2001:26. Hakapaino Oy, Helsinki.

**Jääskeläinen Pirkko** (2000) Tiedolla ja taidolla kansalaisten tietoyhteiskuntaan. ETK tutkimuksia 2000:1. Hakapaino Oy, Helsinki.

**Laaksonen, Seppo, Hakkarainen Anne ja Vaarama Marja** (1999) Vanhusbarometri. STM selvityksiä 1999:3, Helsinki.

**Piekkola Hannu** (2003) Työssä jaksaminen kiireiden ja vapaa-ajan puristuksessa. Tutkimus ikääntyneiden ajankäytöstä. Kirjapaino Keili, Vantaa.

**Rantanen Jorma** (2000) Tietointensiivisen työn kehitysnäkymiä Suomessa. Työ ja ihminen 2/2000. Työterveyslaitos, Vammalan kirjapaino Oy.

**Reina-Knuutila Ulla** (2001) Ikä, työkyky ja tuottavuus. Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2001:2. Oy Edita Ab, Helsinki.

**Työterveyslaitos** (2003) [www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2003-02/02.htm](http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2003-02/02.htm), 9.12.2003.

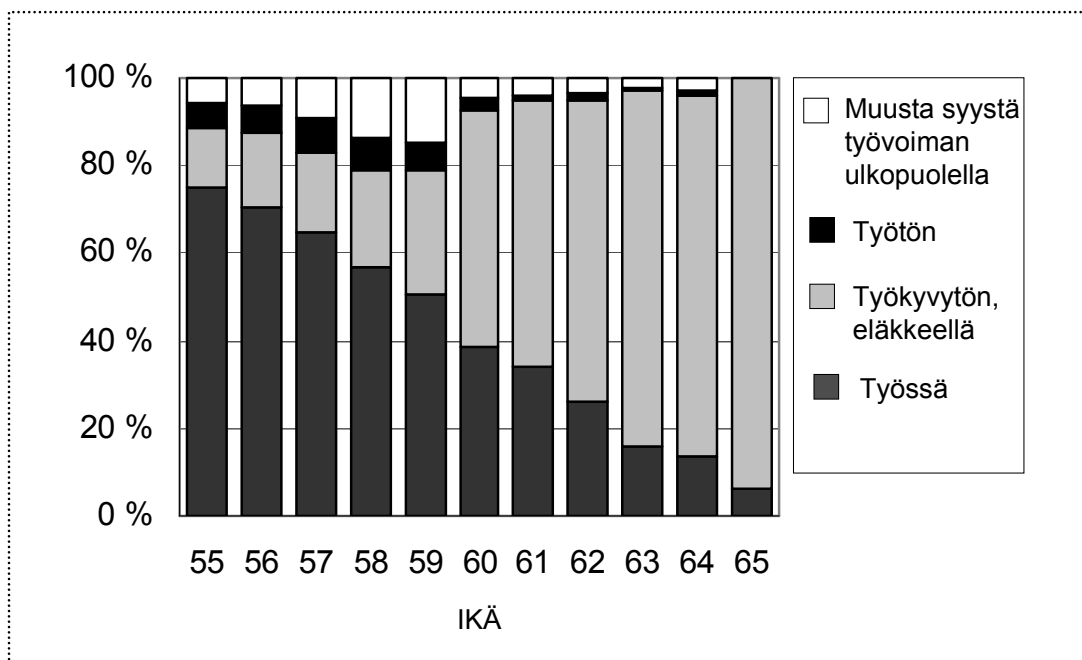
**Uusitalo Hannu, Jari Kannisto ja Eila Tuominen.** Vertailu vuosina 1940–1945 syntyneiden yksityisalojen palkansaajien eläkkeelle siirtymisikäarvion ja vuosina 1937–1938 syntyneiden todellisen eläkkeelle siirtymisiän välillä. Muis-tio 29.1.2004.

**Väänänen Janne, Pauli Forma, Pirjo Saari ja Karoliina Harkomäki.** Työhyvinvointi kuntasektorilla vuonna 2003. Kuntatyö 2010 tutkimuksen työntekijäkyselyn taulukkoraportti. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2003.

**Liitetaulukko 1.** Arvio työllisten osuudesta <sup>1)</sup> 60–65-vuotiaana, % koko ikäluokasta.

Syntymävuosi	Työllisten osuus ikäluokasta, %					
	60-v.	61-v.	62-v.	63-v.	64-v.	65-v.
1942	-	33	29	14	12	1
1943	40	38	34	18	15	2
1944	42	40	34	13	12	2
1945	42	39	33	16	15	1
Työllisyysaste vuonna 2003, työvoimatutkimus	42	35	29	17	13	8

1) Laskelma perustuu ko. ikäluokkiin kuuluvien, työssä olevien vastauksiin kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisestä. Vain poistuma työllisyydestä kokoaikaiselle eläkkeelle huomioidaan. Työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien työllistymistä ei oteta tässä huomioon. Tarkastelun ulkopuolelle rajattujen, julkisen sektorin palkansaajien ja yrittäjien eläkkeelle siirtyminen oletetaan samanlaiseksi kuin yksityisalojen työntekijöiden.



**Liitekuva 1.** 55–65-vuotiaiden toiminta vuoden 2002 työvoimatutkimuksen mukaan.