



Janne Pelkonen

Vanhimpien palkansaajien  
työssä jatkaminen  
työeläkeuudistuksen jälkeisessä  
valintatilanteessa

Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:I

---

RAPORTTEJA

---

Janne Pelkonen

Vanhimpien palkansaajien  
työssä jatkaminen  
työeläkeuudistuksen jälkeisessä  
valintatilanteessa

Eläketurvakeskuksen raportteja  
2005:1

**Eläketurvakeskus**

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 010 7511 • Faksi (09) 148 1172

---

**Pensionsskyddscentralen**

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Tfn 010 7511 • Fax (09) 148 1172

---

**Finnish Centre for Pensions**

FI-00065 Eläketurvakeskus Finland

Tel. +358 10 7511, Fax +358 9 148 1172

Hakapaino Oy

Helsinki 2005

ISSN 1238-5948

ISBN 951-691-032-7

## ABSTRAKTI

Työeläkeuudistuksen tavoitteena on nostaa keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää 2–3 vuodella, jotta tulevaisuudessa voidaan paremmin vastata eläkkeiden ja julkisen talouden rahoitusta koskeviin pitkän aikavälin paineisiin. Työelämässä jatkaminen 63 ikävuoden jälkeen ei innosta suuremmin tutkimuskohteina olleita 1940–1945 syntyneitä ikäluokkia. Eläkeuudistuksen keinot näyttäsivät kuitenkin jonkin verran myöhentävän yksityisen sektorin työntekijöiden eläkkeelle jäämistä. Ikääntyneiden palkansaajien eläkkeelle siirtyminen näyttää keskittyvän varsinaisen vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajan tuntumaan. Palkansaajien eläkeaikojen perusteella ei voida arvioida tutkimuskohteina olleiden ikäkohorttien työllisyysasteen suuresti muuttuvan. Työssä jatkamishalukkuutta selittäviä tekijöitä löytyi sekä yksilötason tekijöistä että työelämään liittyvistä tekijöistä. Työelämän laadulliset tekijät nousivat tärkeiksi jatkamiseen vaikuttaviksi tekijöiksi. Taloudellinen kannustinkarttuma motivoi palkansaajia työssä jatkamiseen. Keskeinen merkitys ikääntyneen työntekijän todelliseen joustavan eläkeiän valinnan mahdollisuuteen on kuitenkin työelämän tekijöillä. Myös jatkamiseen kohdistuvien asenteiden tulisi muuttua työpaikoilla, jotta yleinen työssä jatkaminen pidentyisi merkittävästi.

## ABSTRACT

The aim of the Finnish pension reform in 2005 is to raise the average effective retirement age by 2–3 years so that the future funding of pay-as-you-go pension schemes can be secured and other long-term fiscal pressures can be dealt with. Workers in the age groups under examination (1940–1945) are not particularly interested in continuing in working life after the age of 63. The pension reform's means seem to slightly postpone the retirement decisions of elderly workers. Ageing workers' exit from working life is concentrating more and more around the new lower age limit for the old-age pension. If the observed pension plans came true, they would only have a minor effect on ageing workers' actual employment rate. Individual pension plans can be explained by several sociodemographic and work-related factors. High quality of working life and employers' positive attitudes towards ageing employees are associated with more positive attitudes towards continuing long at work. The accelerated accrual rate creates moderate incentives for ageing workers to continue at work after the age of 63. However, the common practices of today's working life and straining work conditions have a major influence on the postponement of employees' retirement decisions. Workers' actual capability to choose the flexible retirement age depends heavily on the future development of working life.

# SISÄLTÖ

Johdanto .....	7
<b>1 Eläkeuudistus ja suomalainen työeläkejärjestelmä .....</b>	<b>10</b>
1.1 Institutionaaliset eläkkeelle siirtymisen reitit .....	11
1.2 Joustava eläkeikä.....	14
1.3 Taloudellinen kannustinkarttuma .....	15
<b>2 Ikääntynyt työntekijä ja työmarkkinoiden muutos.....</b>	<b>18</b>
<b>3 Eläkkeelle siirtyminen vai työssä jatkaminen .....</b>	<b>23</b>
3.1 Eläkeajatuksat .....	25
3.2 Työssä jatkaminen 63 ikävuoden jälkeen .....	27
<b>4 Tutkimusongelma ja asetelma .....</b>	<b>29</b>
<b>5 Aineisto ja taustatiedot.....</b>	<b>33</b>
5.1 Terveystila.....	34
5.2 Työkyky .....	36
5.3 Työn henkinen ja fyysinen raskaus .....	37
<b>6 Tulokset.....</b>	<b>39</b>
6.1 Taustatekijöiden yhteys työssä jatkamiseen .....	46
6.2 Kannustinkarttuman vaikutus työssä jatkamiseen .....	53
6.3 Työssä jatkamiseen sekä työstä vetäytymiseen vaikuttavat tekijät.....	59
6.4 Työssä jatkamisaikeet eri mittareilla .....	62
<b>7 Yhteenveto .....</b>	<b>65</b>
<b>Lähteet.....</b>	<b>70</b>
<b>Liitteet.....</b>	<b>78</b>

## Johdanto

Suomessa on viime vuosikymmenen aikana käyty vilkasta keskustelua eläkkeistä ja koko eläketurvajärjestelmän tulevaisuudesta. Keskusteluun kansalaisten keskeisestä sosiaalivakuutusjärjestelmästä ovat perinteisesti osallistuneet niin kansalaisjärjestöt, elinkeinoelämän edustajat kuin akateemisetkin tahot. Eläkejärjestelmää on perinteisesti kehitetty sekä valtiovallan toimesta asetettujen komiteoiden että kolmikantaisesti keskeisten työmarkkinajärjestöjen avulla. Erityisesti työmarkkinajärjestöillä on ollut suuri merkitys työeläkejärjestelmän kehityksessä ja muotoutumisessa.

Vuoden 1990 eläkekomitea, Kansallinen ikäohjelma ja Lipposen toisen hallituksen ohjelma (1999) asettivat tavoitteeksi myöhentää eläkkeelle siirtymisikää 2–3 vuodella. Työssä olevien osuuden nostamiseksi on myös tärkeää, että ikäänntyneet viihtyisivät ja jaksaisivat työelämässä nykyistä pidempään. Työssä pysymistä tulisi kehittää samanaikaisesti yksilön sekä yritysten tasolla ja näiden tarpeiden pohjalta (Piekkola 2004, 3–7). Lipposen toisen hallitusohjelman eläkepoliittiset linjaukset olivat lähtökohtana eläkeuudistuksen valmistelulle ns. Puron työryhmässä. Työryhmän valmistelutyöhön perustuva eläkeuudistus astuu voimaan 1.1.2005. Alun perin yksityiselle sektorille neuvotellut muutokset ovat tulossa pääpiirteissään samanlaisina voimaan lisäksi julkisen sektorin eläkejärjestelmiin. Yksi suomalaisen eläkepolitiikan viime vuosien tavoitteista on ollut myös yksityisalojen eläkelakien yhdentyminen.

Vuoden 2005 jälkeisessä uudessa valintatilanteessa eläkkeelle on mahdollista siirtyä joustavasti 62–68 ikävuoden välillä. Tällä hetkellä kuitenkin vain vajaa viidennes työntekijöistä jatkaa työelämässä yleiseen 65 vuoden vanhuuseläkeikään asti. Heikentyvän huoltosuhteen vuoksi hyvinvointiyhteiskunnalla on edessään monia vaikeita haasteita (Tulevaisuusselonteon liiteraportti I 2004, SOMERA 2002). Suomessa väestön ikääntyminen on lisäksi keskimäärin nopeampaa kuin esimerkiksi muissa OECD-maissa (OECD 2000, 149–151).

Tämä tutkimus on osa Eläketurvakeskuksen ja Työeläkevakuuttajat ry:n Joustava eläkeikä -projektia ja se keskittyy vanhimpien työntekijöiden näkökulmasta aktiivisen työelämän ja eläkeajan siirtymävaiheeseen. Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa ikäänntyneiden työntekijöiden

joustavaa eläkkeelle siirtymistä ja työssä jatkamista koskevista aikeista sekä niitä selittävästä tekijöistä. Joustava eläkeikä -projektista on julkaistu esiraportti Eläketurvakeskuksen monistesarjassa (ks. Tuominen ja Pelkonen 2004). Pääasiallisena tutkimusongelmana on selvittää, miten työeläkejärjestelmän muutokset, kuten mm. taloudelliset kannustimet motivoivat ihmisiä työssä jatkamiseen. Erityistä huomiota on tutkimuksessa kiinnitetty työelämään liittyviin työssä jatkamista selittäviin tekijöihin.

Rajaa työelämän ja vanhuuseläkkeelle siirtymisen välillä ei voida enää selkeästi vetää, vaan eliniän pidentyessä ja ihmisten jättäessä työnsä entistä aikaisemmassa vaiheessa monet tutkijat ovat alkaneet puhua uudesta laajemmasta sekä sisällöltään aktiivisesta kolmannesta iästä ihmisen elinkaarella (Laslett 1991). Työeläkkeelle siirrytään Suomessa nykyisin hieman alle 59 vuoden iässä, eikä tässä ole tapahtunut suuria muutoksia viime vuosien aikana. Alimmillaan ns. eläkkeellesiirtymisiän odote on ollut 1980-luvun puolivälissä, jolloin eläkkeelle mentiin hieman yli 56 vuoden iässä (Kannisto, Klaavo, Rantala ja Uusitalo 2003).

Eläkeuudistus on syntynyt osaltaan vastauksena eläkkeiden ja julkisen talouden rahoitusta koskeviin pitkän aikavälin paineisiin (ks. SOMERA 2002). Ennusteissa on työeläkemenojen arvioitu kasvavan tasaisesti aina vuoteen 2030 asti (Biström ym. 2004). Työikäisen väestön työllisyysasteen parantaminen ja vanhimpien työntekijöiden eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen ovat tehokkaita keinoja hallita eläkekustannusten kasvua tulevaisuudessa, mutta sitäkin vaikeampia tavoitteita saavuttaa. Ikääntyneet työntekijät ovat nykyisin yhä terveempiä, työkykyisempiä ja koulutetumpia, mutta toisaalta työelämän kuormittavat käytännöt haittaavat yhä enemmän työelämässä jatkamista (Myles 2002, 171). Euroopassa viime vuosikymmenien aikana tapahtuneilla työelämän muutoksilla, kuten jatkuvilla henkilöstön vähennyksillä, organisaatiomuutoksilla ja tuotannon tehostumisella on omat vaikutuksensa varhaisen eläkkeelle siirtymisen ilmiöön (Duncan 2002, 120–121).

Eri tieteenaloilla on kiinnitetty yhä enemmän huomiota eläkejärjestelmien tutkimukseen ja eläkkeelle siirtymisen problematiikkaan. Sosiaalipoliittisessa tutkimuksessa on tulonjakokysymysten ohella tarkasteltu nykyisen jakojärjestelmään perustuvan eläkemallin legitimitteettiä kansalaisten parissa. Järjestelmän



hyväksyttävyyden on osoittautunut siihen kohdistuvista paineista huolimatta varsin vahvaksi (Forma ja Kangas 1996; Forma 1996; Ervasti ja Kangas 1993). Viimeaikoina on yhä enemmän kiinnitetty huomiota myös eläkeajatuksiin (ks. Forma ja Väänänen 2004; Saurama 2004). Sosiologinen tutkimus on keskittynyt mm. ihmisten elämänvaiheiden ja elämäntien teoreettiseen mallintamiseen (Mayer 2002) sekä laadulliseen työelämän tutkimukseen (esim. Julkunen 2003). Taloustieteellinen tutkimus puolestaan on mm. mallintanut rekisteriaineistoilla työntekijöiden työelämästä poistumista selittäviä tekijöitä ja keskittynyt siis työmarkkinoilla jo tapahtuneiden muutosten tarkasteluun (ks. Hakola 2000, 2002).

Tutkimuksen ensimmäisessä luvussa esitellään vuonna 2005 voimaan astuvan työeläkeuudistuksen keskeisiä piirteitä, kuten joustavaa eläkkeelle siirtymistä sekä kannustinkarttuman ominaisuuksia. Siinä käydään myös läpi erilaisia eläkkeellesiirtymisen reittejä eläkeuudistuksen näkökulmasta. Luvussa kaksi tarkastellaan ikääntyneiden työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla ja työelämässä viime vuosina tapahtuneita muutostekijöitä. Muissa aiemmissä tutkimuksissa esille tulleet eläkeajatuksiin sekä työssä jatkamista koskevien kyselytutkimusten luomaan teoreettiseen viitekehykseen keskitytään kolmannessa luvussa. Tutkimusasetelma sekä käytössä ollut aineisto ja taustatiedot käydään läpi luvuissa neljä ja viisi. Tulokset esitellään viimeisessä luvussa kuusi, jonka jälkeen lopuksi yhteenvedossa pohditaan niiden merkitystä eläkeuudistuksen tavoitteiden sekä aikaisempien tutkimusten näkökulmasta. Liitetaulukoissa on esitelty vielä yksityiskohtaisemmin tutkimuksen keskeisiä tuloksia.

# 1 Eläkeuudistus ja suomalainen työeläkejärjestelmä

Valtion, työnantajien sekä työntekijöiden yhteistyönä on muodostunut kattava eläkejärjestelmä, joka perustuu useisiin työeläkelakeihin. Suomalaista eläkejärjestelmää on kehitetty kolmikantaisessa yhteistyössä yhteiskunnan eri toimijoiden kesken. Eläkejärjestelmää on mahdollista muuttaa suhteessa kansantalouden vaihteluihin päätösperäisillä tai automaattisilla sopeutumismekanismeilla; päätösperäiset sopeutumismekanismit ovat konkreettisia eläkejärjestelmään kohdistuvia kertaluontoisia muutoksia ja automaattiset puolestaan eläkejärjestelmän sisään rakennettuja järjestelyjä, jotka sopeuttavat eläketurvan menot kansantalouden vaihteluihin ilman erillistä päätöksentekoa. (Puro 1997, 651.)

Yksityisalojen eläkeuudistus hyväksyttiin eduskunnassa keväällä 2003. Se tulee pääosin voimaan 1.1.2005 jälkeen. Uudistusten keskeisenä tavoitteena on nostaa todellinen eläkkeellesiirtymisikä, joka on noin 59 vuotta, 2–3 vuotta nykyistä myöhemmäksi. (ks. tarkemmin Hietaniemi ja Vidlund 2003, 41–44 tai [www.etk.fi](http://www.etk.fi).) Tavoitteeseen pyritään vähentämällä varhaiseläkereittejä, muuttamalla eläkeikärajoja ja eläkkeiden laskuperusteita sekä lisäämällä taloudellisia kannustimia. Työeläkeuudistuksessa tehtiin nyt monia uudistuksia, jotka tulevaisuudessa vaikuttavat automaattisesti eläkkeiden tasoon ilman erillisiä päätöksiä. Eräs tämänkaltainen merkittävä uudistus on elinaikakertoimen käyttöönotto, jolla varaudutaan siihen, ettei tulevaisuudessa yhä pidentyvä keskimääräinen elinikä nosta suhteettomasti eläkekustannuksia. Pitkällä aikavälillä elinaikakertoimen arvioidaan vähentävän ennustettua eläkekustannusten nousua (Lindell 1999, 68–69). Kaiken kaikkiaan työeläkemenojen arvioidaan kuitenkin edelleen kasvavan tasaisesti aina vuoteen 2030 asti (Biström ym. 2004).

Uudistuksilla on tulevaisuudessa omat vaikutuksensa myös eläkkeiden tasoon. Eläketurvakeskuksen asettaman eläkepalkkaselvitysryhmän arvioiden mukaan työeläkkeiden laskentasäännön muutos koko työuraan perustuvaksi yksistään laskisi keskimääräistä eläkkeiden tasoa tulevaisuudessa, mutta muut tekijät, kuten erityisesti työuran jatkaminen 2–3 vuodella, yhdessä nostaisivat keskimäärin työeläkkeiden tasoa tulevaisuudessa. (ELPA 2002, 30.)

## 1.1 Institutionaaliset eläkkeelle siirtymisen reitit

Vallitsevalla eläketurvajärjestelmän kokonaisuudella on vahva ohjaava vaikutus työntekijöiden eläkkeelle siirtymiseen. Klassisen elämänkulttuurin mukaan voidaan puhua osittain jopa institutionalisoituneesta elämänkulusta (life course), joka on muotoutunut modernin hyvinvointivaltion sosiaalivakuutusten kehittämisen myötä. Ihmisten elämänkulut ovat osittain vakuutusinstituutioiden rakenteiden jäsentäminä jakautuneet kolmeen toisistaan perustavalla tavalla poikkeavaan vaiheeseen: lapsuuteen (valmistautuminen), työikään (aktiivikäsi) ja vanhuuteen (eläkeikä). (Kohli ja Rein 1991, 19–31.) Toisaalta sosiaalivakuutusjärjestelmät ovat myös kehittyneet turvaamaan yksilöiden tarpeita, jotka selkeästi voidaan sijoittaa ihmisen elämänsä elinvaiheisiin, joissa taloudellista toimeentuloa ei ole mahdollista ansaita palkkatyöllä. Jälkimodernissa yhteiskunnassa instituutioiden ohjausvoima kuitenkin vähenee ja yksilöiden valinnat sekä katkokset alkavat korostua myös elämänsä eri vaiheissa (Vilkko 2000, 74–84). Elämänsä staattisuus ja ennakoitavuus ovat häviämässä myös toisen ja kolmannen elämänsä vaiheen väliltä.

Työikänsä ja vanhuuden elämänsä vaiheiden väliseen eläkkeelle siirtymisen ilmiöön ovat mukana vaikuttamassa monenlaiset sosiaalivakuutusjärjestelmän tekijät. Pitkäaikainen sairaus tai työttömyysjakso voi monesti edeltää ikääntyneiden työhistoriassa lopullista eläkkeelle siirtymistä. Työelämästä poistuminen ei tällöin ole suoraviivaista eläkkeelle siirtymistä, vaan sosiaalivakuutusjärjestelmän luonteeseen liittyvää pitkäaikaista varhaisen eläkkeelle siirtymisen prosessia. Yrityksillä on myös omat intressinsä pitää yllä omia varhaisen eläkkeelle siirtymisen kanavia. Silloin kyseessä on käytännössä yrityksen ja sen työntekijöiden välisestä sopimuksesta, jossa henkilöstön työpanosta ja sitoutumista palkitaan ns. lisäeduilla varhaisen eläkkeelle siirtymisen mahdollisuutena tai vaihtoehtoisesti eläketurvan tasossa. (Jacobs, Kohli ja Rein 1991, 199–201.)

Monet institutionaaliset eläkkeelle siirtymisen kanavat eivät ole alun perin syntyneet vain varhaisen eläkkeelle siirtymisen mahdollistajiksi. Ne on suunniteltu turvaamaan yksilöitä sellaisilta sosiaalisilta riskeiltä kuten työttömyydeltä tai työkyvyttömyydeltä. (Kohli ja Rein 1991, 13.) Varhaiseläkereittien on todettu Suomessa tukeneen varhaiseläkkeelle siirtyneiden eläkeläisten hyvinvointia

(Saurama 2004). Näistä eläkekanavista on kuitenkin tullut länsimaisissa teollisuusmaissa niin suosittuja, että voidaan puhua jopa ikääntyneiden työntekijöiden massiivisesta työelämästä poistumisesta. (Kohli ja Rein 1991, 13.) Näin on käynyt myös Suomessa, jossa varhainen työn jättäminen on painottunut työttömyyteen sekä työkyvyttömyyteen perustuvien eläkekanavien käyttöön (Hytti 1998, 161).

Varhainen eläkkeelle siirtyminen on osoittautunut kansainvälisestäkin näkökulmasta varsin pysyväksi trendiksi. Uudistukset ja erityisesti joidenkin eläkekanavien poistot ovat joskus itse asiassa lisänneet muiden työelämästä poistumisen mahdollistavien reittien käyttöä. (Guillemard ja Gunsteren 1991, 368.) Suomessa 1980-luvun lopulla mahdolliseksi tullut osa-aikaeläkekin lisää entisestään varhaista eläkkeelle siirtymistä, jolloin se on oikeastaan enemmän vaihtoehto kokopäivätyölle kuin kokoaikaeläkkeelle (Takala 1999, 136). Uudistukset voivat siis toimia myös alkuperäistä tarkoitustaan vastaamattomalla tavalla, kun varhaiseen työelämän jättämiseen näyttää olevan varsin voimakkaita paineita.

### ***Eläkkeelle siirtymisen reitit Suomessa***

Perinteisenä työstä poistumisen eläkeuotona on toiminut vanhuuseläke. Länsimaiset eläkejärjestelmät sisältävät kuitenkin monia varhaiseläkeuotoja sekä myös vähittäiselle eläkkeelle siirtymiskuotoja. Itse asiassa puhtaasti vanhuuseläkkeelle siirtyminen ei ole kovinkaan tyypillinen työstä irtautumisen malli. (Kohli ja Rein 1991, 1–31.) Jos tarkastellaan Suomessa vuonna 2001 yksityiseltä sektorilta eläkkeelle siirtyneiden määrää eläkereittien mukaan, niin tilastojen valossa voidaan sanoa, että siirtyminen 65 vuoden iässä varsinaiselle vanhuuseläkkeelle ei ole enää hallitseva työstä poistumisen muoto. (Eläketurvakeskus 2002.)

Työelämästä poistuminen on Suomessa viime vuosikymmeninä ollut erilaisen eläkellesiertymiskanavien vuoksi poikkeuksellisen varhaista varsinaiseen vanhuuseläkeikään verrattuna. Suomalainen järjestelmä sisältää monia eläkkeelle siirtymisen mahdollisuuksia eri elämäntilanteisiin. Järjestelmä antanut yksilöille jo aiemmin eläkeiän joustavan valinnan mahdollisuuksia, jotka ovat osaltaan yhdessä mm. 1990-luvun suurtyöttömyyden seurauksena johtaneet laajamit-

taiseen eläkkeelle siirtymiseen ennen varsinaista vanhuuseläkeikää. (Hytti 1998, 14–27.)

Jo eläkeuudistusta edeltävä järjestelmä mahdollisti eläkkeelle siirtymisen muutoinkin kuin kiinteässä vanhuuseläkeiässä. Suomalainen eläkejärjestelmä sisältää varhaiseläkkeitä, lykättyjä ja varhennettuja eläkkeitä sekä vähittäisiä eläkkeelle siirtymisen muotoja. (Takala 1999, 16–17.) Työeläkejärjestelmä tarjoaa turvaa vanhuuden, työkyvyttömyyden, perhehuoltajan kuoleman ja työttömyyden varalle. Lisäksi osa-aikaeläke mahdollistaa tiettyjen edellytysten täytyessä osittaisen työnteon. (Työeläke.fi 2003.)

Näitä eläkereittejä on 1990-luvulla suurtyöttömyyden, rahoitusongelmien sekä varhaiseläkkeelle siirtymisen yleistyttyä karsittu sekä eläke-etuuksiin oikeutettujen määrää on kavennettu (Hagfors, Hellsten, Ilmakunnas ja Uusitalo 2003, 9–10). Silti laman aikana erityisesti uusien työttömyyseläkkeiden määrä lisääntyi voimakkaasti, vaikka eläkeoikeuden ehtoja oli tämänkin eläkekanavan kohdalla tiukennettu (Hytti 1998, 25).

Vuoden 2005 alusta voimaan tulevat yksityisten alojen työeläkemuutokset vaikuttavat ikääntyneiden työntekijöiden eläkkeelle siirtymismahdollisuuksiin. Sekä joustavaa vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskeva uudistus, että myös muut eläke-etuuksia ja eläkelajeja koskevat muutokset tulevat kaikki yhdessä vaikuttamaan eläkejärjestelmän kehystämiin yksilön valinnanmahdollisuuksiin. Kokonaisuudessaan varhaiseläkevaihtoehdot vähenevät. (Takala ja Uusitalo 2002, 5–12.) Eläkeuudistusta koskevaan lakiin on sisällytetty suojasäännös niille, jotka siirtyvät eläkkeelle ennen vuotta 2012 työsuhteesta, joka on ollut voimassa ennen uudistuksen voimaantuloa. Heille eläke lasketaan nykyisten sekä uusien säännösten mukaan ja tasoltaan parempi eläke myönnetään. Muitakin mm. varhaiseläkemuotoihin liittyviä siirtymäaikoja ja lievennyksiä on mukana vuonna 2005 voimaan tulevassa työeläkepaketissa. Ikärajojen muutosten on ennakoitu jonkin verran myöhentävän palkansaajien eläkkeelle siirtymistä tulevaisuudessa. (ELPA 2002; Takala ja Uusitalo 2002.)

**Taulukko 1.** Eläkkeiden ikärajojen muutokset yksityisellä sektorilla v. 2005 uudistuksen jälkeen.

	Vanha järjestelmä	Uudistus
<b>Vanhuuseläke</b>		
Varsinainen	65	63–68
Varhennettu	60–64	62
<b>Osa-aikaeläke</b>		
Alaikäraja	56	58*
<b>Yksilöllinen varhaiseläke</b>	60	Lakkautetaan
<b>Työkyvyttömyyseläke</b>		
Myönnetään	Alle 65	Alle 63
<b>Työttömyyseläke</b>		
Alaikäraja	60	Lakkautetaan**
Eläkeputken alaraja	55	57

\* Koskee v. 1947 ja sen jälkeen syntyneitä.

\*\* Koskee v. 1950 ja sen jälkeen syntyneitä.

## 1.2 Joustava eläkeikä

Joustavalla eläkeiällä voidaan ymmärtää monia asioita. Järjestelmää voidaan pitää sitä joustavampana, mitä enemmän erilaisia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia on siirtyä työelämästä eläkkeelle. Aidosti joustavana on yleensä pidetty eläketurvajärjestelmää, joka joustaa molempiin suuntiin. Tällöin eläkeikää voidaan joko aikaistaa tai myöhentää henkilökohtaisten yksilöllisten eläkeratkaisujen mukaan. Babicin mukaan tällaista täysin joustavaa eläkemallia kutsutaan symmetrisesti joustavaksi. (Takala 1999, 15–16.)

Yhtenä yksityisalojen työeläkepaketin keskeisimpänä uudistuksena on mahdollisuus siirtyä vanhuuseläkkeelle oman valinnan mukaan joustavasti 62–68 ikävuoden välillä. Työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen palkitaan taloudellisin kannustimin. Kuitenkin 62-vuotiaana on palkansaajalla mahdollisuus jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle, jolloin työeläkkeeseen tehdään varhennusvähennys. Näillä taloudellisilla kannustimilla pyritään eläkejärjestelmän ohjaavan vaikutuksen avulla lykkäämään eläkkeelle hakeutumista nykyistä myöhemmäksi. Työeläkkeen karttumisen myös alkaa jo 18 ikävuodesta nykyisen 23 vuoden iän sijasta. Lisäksi työeläkettä kertyy sellaisilta palkattomilta ajoilta, joilta mak-

setaan työansioon perustuvaa etuutta tai esimerkiksi opiskeluajalta. Työeläkkeiden tasoon vaikuttava ansainta-aika pitenee. (Työryhmäraportti 2002, 10–12.)

**Taulukko 2.** Vanhan ja uuden työeläkejärjestelmän ikäraajat

	<b>Vanha malli</b>	<b>Eläkepaketti 2005</b>
Karttuma-aika	23–65 v.	18–68 v.
Vanhuuseläkeikä	65 v.	62–68 v.
Eläkkeen karttuminen	Työssäoloaika	+ Palkattomat jaksot

Lähde: Työryhmäraportti 2002, 10–12.

Joustavaa eläkeiän käsitettä ja siihen liittyviä ikääntyneiden kansalaisten ajatuksia on tutkittu 1990-luvulla mm. yksilön valinnan näkökulmasta. Valtaosa pitää joustavaa eläkkeelle siirtymistä parempana kuin kiinteän eläkeiän vaihtoehtoa. Ikääntyneiden asenteet eläkeläisten asemasta ja etuuksista tulevaisuudessa ovat suurelta osin varsin pessimistisiä, mutta tulevaan eläkeuudistukseen sisältyvän joustavan eläkeiän valinnan periaatteen legitimitetti näyttäisi olevan korkealla tasolla. (Laaksonen, Hakkarainen ja Vaarama 1999, 41–43.)

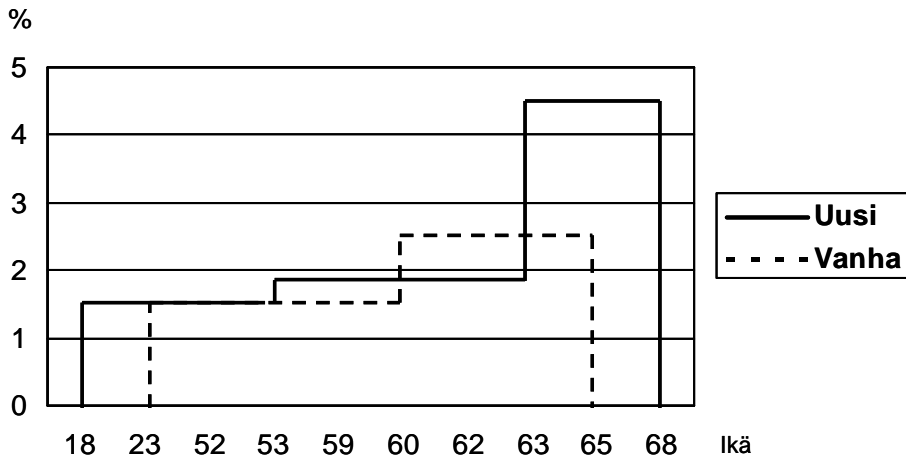
### 1.3 Taloudellinen kannustinkarttuma

Uusi eläkejärjestelmä muuttaa työeläkkeen karttumista niin, että työssä jatkaminen on ikääntyville työntekijöille taloudellisesti houkuttelevampaa kuin aikaisemmin. Myös vanhassa järjestelmässä vanhuuseläkeikään asti työelämässä vielä mukana olleille tarjottiin mahdollisuutta ansaita itselleen korkeampaa työeläkettä, mutta uudistuksen myötä ns. karttumaprosentit ovat erityisesti uuden joustavan vanhuuseläkkeen ikärajojen sisällä nousseet huomattavasti entiseen järjestelmään verrattuna. (Työryhmäraportti 2002, 10–12.)

Nykyisessä mallissa työeläkettä kertyy 23–59 vuoden iässä 1,5 prosenttia ja 60–64 vuoden iässä 2,5 prosenttia palkkatuloista. Uudistuksen jälkeen eläkettä karttuu 18–52 vuoden iässä edelleen 1,5 prosentin mukaan, mutta 53–62 vuoden iässä 1,9 prosentilla sekä 4,5 prosentilla ikävuosina 63–67. Jos työntekijä on valmis jatkamaan työelämässä vielä 68 ikävuodenkin jälkeen, niin eläkkeeseen tehdään lykkäyskorotus, joka on 0,4 prosenttia kuukautta kohden. Toisaalta

62 vuoden iässä varhennetulle vanhuuseläkkeelle jäävän työntekijän eläkettä leikataan uudella ns. varhennusvähennyksellä, joka on 0,6 prosenttia jokaista varhennettua kuukautta kohden. (Hietaniemi ja Vidlund 2003, 41–42.)

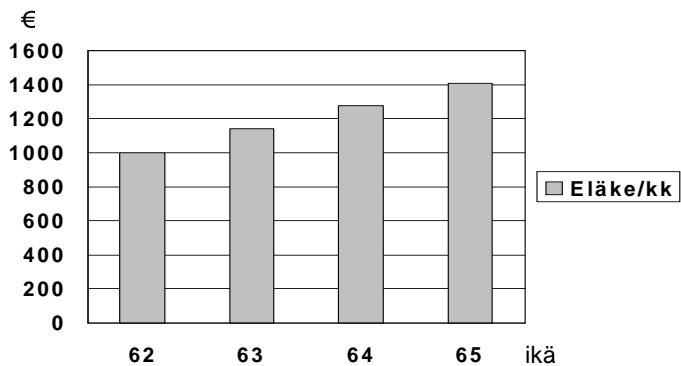
**Kuvio 1.** Työeläkkeen karttuminen eri-ikäisillä (18–68) työntekijöillä uudessa sekä vanhassa eläkejärjestelmässä, %.



Työssä jatkamisesta saatavan edun merkitystä eläkkeen saajalle voidaan havainnollistaa vertailemalla, paljonko eroa on ns. keskivertotyöntekijän ratkaisulla siirtyä varhennetulle vanhuuseläkkeelle 62-vuotiaana tai varsinaiselle vanhuuseläkkeelle 65 vuoden iässä. Eroa tulevan työeläkkeen määrässä voi olla huomattavasti riippuen yksilön valinnoista uusien joustavien eläkeikärajojen sisällä (ks. kuvio 2.). Oletuksena on, että ennuste eläkkeen mahdollisesta suuruudesta on laskettu työntekijälle, jonka palkka 62 vuoden iässä on 2 000 €/kk. Lisäksi yleisten palkankorotusten oletetaan olevan 4 % ja inflaation 2 % vuodessa.



**Kuvio 2.** Uusien karttumien vaikutukset eläkkeen määrään eläkkeelle siirtäessä 62–65 vuoden iässä.



Lähde: Varma-Sampo 2003.

## 2 Ikääntynyt työntekijä ja työmarkkinoiden muutos

Käytännön työelämässä ei ole oikeastaan osoitettavissa mitään universaalialia tai kaikille ammattialoille sopivaa eläkkeelle siirtymisen ikärajaa, mutta fysiologisesti ikääntyminen ja lopulta vanhuus ovat kuitenkin kaikkia koskevia sosiaalisia riskejä, joita varten on eri eläkejärjestelmissä sovittu yleinen työelämästä poistumiseen oikeuttava virallinen vanhuuseläkeikä. Pakollisen eläkeiän asettaminen tiettyyn ikärajaan on toisaalta katsottu joskus jopa kansalaisia syrjiväksi päätökseksi, koska ikääntyminen on monimutkainen ja vahvasti yksilöllinen prosessi. (Klockars 1994, 232–233.) Ikääntymiseen vaikuttavat olennaisesti yksilön perimä, elintavat, sairaudet, ympäristö ja työ.

Kansallisen ikäohjelman määritelmän mukaan työelämän näkökulmasta ikääntyvinä kansalaisina voidaan pitää 45–64-vuotiaista väestöä. (Ikä ja työ 2003/1). Käsitteellisesti ikääntyvinä työntekijöinä on useissa muissa tutkimuksissa pidetty yli 45-vuotiaita ja varsinaisesti ikääntyneinä yli 55-vuotiaita kansalaisia (ks. Huuhtanen ym. 1999 ja Reina-Knuutila 2001). Tämän tutkimuksen kohteena olevat vuosina 1940–45 syntyneet vanhimmat yksityisalojen työntekijät voidaan luokitella kuuluviksi juuri ikääntyneiden työntekijöiden kategoriaan. Toisaalta em. kaltaisten termien käyttöä voidaan kritisoida niiden tavasta luokitella ihmiset automaattisesti eri ryhmiin, jotka eivät ota huomioon yksilöllistä vaihtelua samoihin ikäkategorioidiin kuuluvien välillä. Ikääntymisluokituksilla saattaa olla negatiivisia vaikutuksia yleiseen asenneilmastoon.

Ihmisen sosiaalinen, fyysinen ja psyykinen toimintakyky muuttuvat ikäännytyessä, mutta normaali vanheneminen ei kuitenkaan ole yleisesti ottaen työnteon este tai rajoita muutenkaan yksilön mahdollisuuksia suoriutua vaativistakaan tehtävistä. Toisaalta ikääntymisen aiheuttamat erityisesti fyysisen toimintakyvyn muutokset tai sen luomat rajoitteet voivat heikentää vanhimpien työntekijöiden suorituskykyä erityisesti ruumiillisessa työssä sekä ylipäänsä fyysisistä kestävyystä vaativissa työtehtävissä. (Reina-Knuutila 2001, 2–3.)

Suomessa ikääntyvien sekä erityisesti ikääntyneiden kansalaisten työhön osallistuminen on viime vuosikymmeninä laskenut voimakkaasti. Varhainen

eläkkeelle siirtyminen ja korkea työttömyysaste ovat yhdessä johtaneet siihen, että vain alle viidesosa kansalaisista jatkaa työelämässä nykyiseen 65 vuoden viralliseen vanhuuseläkeikään asti. (Romppanen 2000, 10–13.) Myönteistä kehitystä on kuitenkin tapahtunut, sillä 1990-luvun lopulta lähtien ikääntyneiden työllisyys on Suomessa noussut EU:n mittakaavassakin ennätystahtia (Nio ja Hytti 2004, 51–75).

Itse työelämän rakenteissa on viime vuosina tapahtunut merkittäviä muutoksia, teollisuudessa työskentelevien kokonaismäärän yhä vähentyessä, kohti tietoyhteiskunnan vaatimuksia vastaavaa korkeaa osaamista ja palveluita korostavaa tuotantomallia. Työelämän vaatimustaso ja ns. tietointensiivisyys ovatkin merkittävästi nousseet monilla ammattialoilla. (Rantanen 1999, 7–11.) Jälkiteollisen yhteiskunnan työelämä poikkeaa olennaisesti teollisen yhteiskunnan käytännöistä. Yksinkertaistaen voidaan sanoa, että työtehtävien fyysiset vaatimukset ovat vähentyneet ja henkiset vaatimukset kasvaneet (Casey 1995, 86–88).

Työelämän on usein kuvailtu muuttuneen suuntaan, joka kasvattaa kuilua ikääntyneisiin kohtuuttomasti liitettyjen negatiivisten ominaisuuksien ja työelämän uusien tarpeiden välillä (Julkunen 2003, 148–149). Toisaalta esimerkiksi Suomessa työntekijöiden keskuudessa tehdyissä tutkimuksissa ei ole tullut esiin voimakkaan kielteisiä asenteita ikääntyviä kansalaisia kohtaan (Ahola ja Huuh-tanen 1995). Yritysten edustaman ikäpolitiikan sekä vanhimpiin työntekijöihin kohdistuneiden irtisanomisten lisäksi ikääntyneisiin kohdistuu tänä päivänä vielä huomattavasti diskriminoivaa kohtelua vaikkapa yritysten rekrytointikäytäntöjen osalta (Piekkola 2004, 32).

Työn vaatimusten monet laadulliset sekä määrälliset muutokset edellyttävät ikääntyviltä työntekijöiltä mm. aiempaa parempia henkisiä resursseja, joustavuutta ja jatkuvaa elinikäistä oppimista (Kinnunen 1994, 222). Ikääntyvän väestön koulutustaso on Suomessa merkittävästi alempi kuin nuorempien ikäryhmi-en. 45–54-vuotiaista perusasteen jälkeisen koulutuksen suorittaneita on kaksi kolmasosaa ja 55–64-vuotiaista puolet. Alle 44-vuotiaiden vastaava luku puolestaan on jo noin kolme neljäsosaa. (Ikä ja työ 2003/2.)

Yrityksillä saattaa olla myös puhtaasti taloudellisista motiiveista kumpuavaa tarvetta vähentää henkilöstöään nimenomaan eläkejärjestelyiden kautta tai esimerkiksi irtisanomalla ikääntyneitä työntekijöitään, joka voi johtaa työttömyys-

eläkekanavan käytön yleistymiseen (Guillemard ja Gunsteren 1991, 367). Suomessakin juuri ns. vaikeina aikoina yritysten irtisanomiset on usein kohdistettu vanhimpiin työntekijöihin, joiden taloudellinen tilanne on ollut parhaiten turvattu laajalla työttömyys- ja eläketurvaverkostolla (Hakola 2002, 166–190). Taloudellinen laskusuhdanne on vaikuttanut ikääntyneillä voimakkaasti mm. työttömyyseläkekanavan käyttöön, mutta vaikeasta taloustilanteesta huolimatta ikääntyneitä työntekijöitä on siirtynyt laajamittaisesti varhain eläkkeelle myös monia muita eläkereittejä pitkin (Järnefelt 2003, 51–53).

Vanhimmat työntekijät edustavat suurta ja alati kasvavaa kansanosaa suomalaisessa yhteiskunnassa. Vanhenemiseen suhtaudutaan toisinaan kuitenkin varsin kielteisesti työelämässä, joka on voinut joskus johtaa jopa suoranaiseen ikääntyvien syrjintään työpaikoilla. 1990-luvun laman vaatimat henkilöstön vähennykset ovatkin keskittyneet työorganisaatioissa vanhimpiin työntekijöihin, joilla on ollut mahdollisuus siirtyä eläkkeelle varhain ns. eläkeputken kautta. Irtisanomis päätöksiä onkin perusteltu tällöin mm. niiden aiheuttamien taloudellisen haittojen vähäisyydellä (Hakola ja Uusitalo 2004, 21–32).

Työttömyyseläkeputken oikeuttavan iän täyttäminen nostaa huomattavasti ikääntyneen työntekijän riskiä tulla irtisanotuksi. Riski työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen kasvaa huomattavasti työntekijän vanhetessa, jolloin yritykset laskevat saattavansa joutua osallistumaan vanhojen työntekijöiden mahdollisiin varhaiseläkkeelle siirtymisestä syntyviin kustannuksiin. Erityisesti suuryrityksillä voi olla työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisriskistä syntyvien kustannusten minimointiin liittyviä insentiivejä sanoa irtisanoa ikääntyneitä. (Kyyrä ja Wilke 2004, 8–11.)

Viimeisimmän työolotutkimuksen mukaan työntekijät saavat yhä huonommin tietoa työpaikoilla omaa työtään koskevista muutoksista. Kun työorganisaatioissa tapahtuu uudelleenjärjestelyjä tai irtisanomisia, niin neljännekselle työntekijöistä muutokset tulevat täytenä yllätyksenä ilman etukäteisinformaatiota. (Lehto ja Sutela 2004, 29.) Varmuus työpaikan säilymisestä ei myöskään ole suoraan riippuvainen työntekijän työpanoksen määrästä tai sitoutumisen asteesta, vaan henkilöstön jatkuvat saneeraukset ja yt-neuvottelut ovat tulleet eräillä toimialoilla lähes osaksi suomalaisen työelämän normaalia päiväjärjestystä (Siltala 2004, 261–263). Eläkeuudistukseen sisältyvän työelämässä nykyistä pidempään jatka-

misen tavoitteen kannalta ristiriitaista onkin, että yli 45-vuotiaiden palkansaajien mielestä juuri varmuus oman työpaikan säilymisestä on kuitenkin kaikkein tärkein yksittäinen tekijä työssä jatkamisen kannalta (Lehto ja Sutela 2004, 95).

Työtehtävien laatu, työorganisaation rakenteet sekä työympäristö vaikuttavat työntekijään monin eri tavoin henkisellä sekä fyysisellä tasolla. Varsinaisesta työn kuormittavuudesta voidaan puhua vasta, jos esim. huonot työolot, resurssien niukkuus tai kiirekokemukset kasautuvat. Kuormittavat työolot aiheuttavat pahimmillaan mm. työuupumusta tai jopa masennusta. Edellisen vuonna 2000 tehdyn Työterveyslaitoksen kyselyn mukaan kaikista vastaajista 35 % ilmoitti työn olevan henkisesti ja 25 % fyysisesti melko tai hyvin rasittavaa. Toisaalta työtehtävien sisältö, järjestelyt ja työolot vaihtelevat usein toimialoittain samoin kuin eri ammattialojen välillä. Osa toimialoista voidaan selkeästi laskea henkisen kuormituksen aloiksi, kuten koulutus, terveys- ja sosiaalipalvelut sekä rahoitusala. Fyysinen kuormitus puolestaan on korkea rakentamisessa sekä maa- ja metsätaloudessa. Molemmat sekä psyykinen että fyysinen rasittavuus olivat korkeat majoitus- ja rakennusalailla. (Työterveyslaitos 2003/1.) Viimeisimmän vuonna 2003 tehdyn vastaavan tutkimuksen mukaan henkinen rasittavuus ja kiire ovat vain hieman vähentyneet edelliseen tutkimusajankohtaan verrattuna, mutta työilmapiiri on tästä huolimatta parantunut erityisesti valtion ja kuntien liikelaitoksissa (Työ- ja terveys Suomessa 2003).

Fyysinen rasittavuus on työntekijöiden näkökulmasta osoittautunut aiempien kokemusten valossa pienemmäksi ongelmaksi suomalaisessa työelämässä kuin työtehtävien henkisen raskauden kokemukset. Työn henkinen rasittavuus on ollut työolobarometrin mukaan työpaikoilla viime vuosina laskussa, mutta vuonna 2003 se alkoi valtion sektoria lukuun ottamatta jälleen kasvaa. Myös poissaolot sairauden takia ovat lisääntyneet työpaikoilla. (Työministeriö 2003.) Kaiken kaikkiaan lievästä positiivisesta kehityksestä huolimatta kiire, kiristyneet tulostavoitteet ja koventunut kilpailu ovat osaltaan laman jälkeiselle suomalaiselle työelämälle ominaisia piirteitä, jotka lisäksi näyttäisivät olevan varsin pysyviä ilmiöitä (Järnefelt ja Lehto 2002, 50–52).

Pitkän aikavälin trendinä voidaankin pitää sitä, että kiirekokemukset työpaikoilla ovat lisääntyneet jatkuvasti 1970-luvun lopun jälkeen (Lehto ja Sutela 2004). Vuoden 2003 työolobarometrin mukaan jopa puolet suomalaisten yritys-

ten henkilöstön vähennysmuodoista ovat olleet luonteeltaan senkaltaisia, että sijaisia ei ole otettu poistuneiden tilalle, määräaikaissuusia ei ole uusittu eikä avoimia työpaikkoja ole täytetty lainkaan. Erityisesti teollisuudessa sekä suurissa yli 200 henkilöä työllistävässä yrityksissä työpaikkojen täyttämättä jättäminen on hyvin yleistä. (Ylöstalo 2003, 19–21.) Tämä huomioon ottaen kiirekokemukset sekä ylipäänsä työtehtävien kuormittavuutta lisäävät tekijät eivät ole lähitulevaisuudessa ainakaan vähentymässä ilman työpaikkojen toimintaympäristöjen merkittäviä muutoksia.

Työelämän luonteen muutos on tuonut uudenlaista joustavuutta ja paljon yksilöllistä vaihtelua työaloille. Työntekijöiden näkökulmasta työaika- ja työsuhdemuodot ovat monimuotoistuneet ja myös itse työpaikka fyysisenä ympäristönä on tullut alttiimmaksi muutoksille. Muutosten taustalla ovat mm. tuotannon ja palvelujen alihankinnan ja ulkoistamisen lisääntyminen. Pienten ja suurten työpaikkojen välillä on esiintynyt esimerkiksi työn kuormittavuudessa huomattavia eroja. (Työterveyslaitos 2003/1.) Lisäksi yrityskulttuuri, johon voidaan laskea kuuluvaksi mm. työpaikan ja tiedonkulun avoimuus sekä ikäpolitiikka, on havaittu kehittyneemmäksi pienissä sekä keskisuurissa suurissa yrityksissä kuin yli 500 työntekijää työllistävässä (Forss 2001, 43–44).

### **3 Eläkkeelle siirtyminen vai työssä jatkaminen**

Kaikki ikääntyneet työntekijät eivät voi halutessaan jatkaa työelämässä vain oman valintansa mukaan tai siirtyä joustavasti eläkkeelle valitsemanaan ajan-kohtana. Yritysten henkilöstöä koskevat päätökset ja itse valintaa ohjaava eläke-turvajärjestelmä ovat tekijöitä, jotka voivat yksilön näkökulmasta luoda rajoitteita, mutta toisaalta myös mahdollisuuksia. Jotta voitaisiin ymmärtää ihmisen elinkaaren tasolla työelämän ja eläkkeelle siirtymisen keskinäistä, joskus jopa ristiriitaistakin suhdetta, niin seuraavaksi keskitytään aiempien tutkimusten va-llossa havaittujen varhaista eläkkeelle siirtymistä sekä työelämässä jatkamista selittäviin tekijöihin.

Useissa suomalaisissa sekä kansainvälisissä varhaista eläkkeelle siirtymistä ja toisaalta työelämässä jatkamista käsitelleiden tutkimusten lähtökohtana on yleensä ollut joko rekisteriaineistojen perusteella tehdyt selvitykset (ks. Hakola 1999, 2001, 2002; Quinn, Burkhauser ja Myers 1990) tai sitten kyselytutkimus-ten avulla saadut ihmisten eläkeajatuksia sekä itse tulevaisuuden toimintaa kos-kevat mielipiteiden kartoitukset (ks. McGoldrick ja Cooper 1988; Gould 1994; Piispa ja Huhtanen 1995; Forma ja Väänänen 2003; Saurama 2004).

Beehrin mukaan koko eläkkeelle siirtymistä ei voida edes tarkastella pelkäs-tään dikotomisena työmarkkina-asemaa koskevana työssä/eläkkeellä-akselilla, vaan sen lisäksi, että eläkkeelle siirtyminen voi olla myös osittaista/täydellistä ja vapaaehtoista/pakollista, niin koko eläkkeelle siirtymisen käsitettä pitäisi tarkas-tella lähinnä prosessinkaltaisena ilmiönä. Prosessia voidaan havainnollistaa kol-mivaiheisella mallilla, johon sisältyvät eläkkeelle jäämisen ajatteleminen, aiko-mus jäädä eläkkeelle ja lopulta varsinainen eläketapahtuma. Beehrin mallin ai-emmat vaiheet ovat ehdottomia edellytyksiä myöhemmille vaiheille, kuten lo-pulliselle työelämästä poistumiselle (Beehr 1986, 31–55). Eläkeajatuksen ylei-syyden onkin havaittu liittyvän rekisteriaineistoilla mitattuun jo toteutuneeseen varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen. Työntekijän eläkesuuntautuneisuus on ennus-tanut hyvin esimerkiksi yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtymistä (Gould 1994, 2001).

Varhaisessa työelämän jättämisessä ei lopulta ole kyse vain pelkästään yksilön valinnan mahdollisuuksista ja esimerkiksi vapaa-ajan korostuneesta arvostuksesta, joita pidetään yleisesti ns. eläkkeelle vetävinä tekijöinä, vaan myös pakottavista eläkkeelle työntävistä tekijöistä. Näitä ovat mm. heikentynyt terveydentila, kuormittavat työolot sekä työmarkkinoiden muutokset. Yleisesti ottaen suomalaisissa tutkimuksissa on jonkin verran käsitelty eläkejärjestelmän suunnasta yksilön valintatilannetta ja varhaiseen eläkkeelle poistumiseen johtavia syitä työntö- ja vetotekijöiden näkökulmasta. Pakottavat työntötekijät ovat usein osoittautuneet vertailevassa tutkimusasetelmassa eläkkeiden houkuttelevuutta merkittävimiksi työelämän jättämistä kuvaaviksi vaikuttimiksi. (Hytti 1998, 28.) Itse asiassa täysin vapaaehtoinen varhaiseläkkeelle siirtyminen on varsin harvinainen ilmiö, sillä mm. useat jo varhaiseläkkeelle siirtyneet kokevat, että heidät on käytännössä ajettu pois työmarkkinoilta. Varhaista työelämästä poistumista on tästä huolimatta kuitenkin pidetty usein eräänlaisena vapautuksena raskaaksi koetusta työelämästä ja siihen liittyvistä kuormittavista tekijöistä (Saurationa 2004).

Toisaalta eläkkeelle työntävien sekä vetävien tekijöiden välillä ei ole aina mahdollista tehdä voimakasta kahtiajakoa ja varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat ylipäänsä monet ikään, terveyteen, työmotivaatioon, talouteen sekä itse eläketurvan houkuttelevuuteen liittyvät seikat yhdessä erilaisin painotuksin (Gould 1994; Hakola 2001). Varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät eivät ole samanlaisia eri eläkemuotojen välillä. Eläkejärjestelmän näkökulmasta useat tekijät vaikuttavat yhdessä työssä jatkamiseen monin tavoin riippuen aina siitä, mistä eläkkeellesiirtymiskanavasta on kulloinkin kyse. Työttömyyseläkkeen kohdalla suurin yksittäinen selittävä tekijä on luonnollisesti työttömyys. Työkyvyttömyyseläkereittiä käyttäneiden ominaisuuksia puolestaan kuvaa tyypillisesti heikentynyt terveydentila. Rekisteritietojen mukaan lisäksi sukupuolella näyttäsi olevan merkitystä, sillä naisten eläkkeelle siirtyminen tapahtuu miehiä suuremmalla todennäköisyydellä suoraan vanhuuseläkkeelle. (Hakola 2000.)

Taloudellisilla tekijöillä on niin ikään vaikutusta eläkkeelle siirtymiseen tai työssä jatkamiseen, mutta vaikutukset ovat kannustimien tason mukaan vaihtelevia. Oikeastaan vain varsin suurilla kannustimilla on havaittu olevan merkitystä



eläkkeelle siirtymiseen. Niillä, joilla eläkkeelle siirtymistä edeltävänä vuonna eläkeaikana saatavan tulon ja työssä ansaitun palkan korvaavuussuhde on korkea (yli 70 prosenttia), on myös eläkkeelle siirtyminen todennäköisempää kuin muilla. Kuitenkaan varsinaiselle vanhuuseläkkeelle siirtyvien työntekijöiden ratkaisuihin tämän kaltaisella taloudellisella vaikuttimella ei rekisteriaineistojen perusteella tehtyjen tutkimusten mukaan ole ollut kovinkaan suurta merkitystä. (Hakola 2000, 2002.)

Ikääntyneet 55–64-vuotiaat kansalaiset ovat kotitalouksien nettovarallisuutta mitattaessa kaikkein vaurain väestöryhmä Suomessa (Viren ja Kankaanranta 2002, 8). Varallisuutta näille ikäluokille on siis kertynyt jo suhteellisen paljon. Päätöstä työssä pysymisestä tai eläkkeelle siirtymisestä tehtäessä ei taloudellisilla lisäkannustimilla tällöin välttämättä enää ole suurta merkitystä lopulliseen valintaan (Piekkola 2003). Ajan myötä kasautuneella varallisuudella on myös usein saatettu hankkia varhentava yksityinen lisäeläkevakuutus. Vapaaehtoisen eläkevakuutuksen hankkineiden kasvu onkin ollut huimaa, ajoittain jopa noin 50 prosenttia vuodessa (Vakuutusyhtiöiden keskusliitto 2003).

### **3.1 Eläkeajatuks**

Kyselytutkimuksilla on Suomessa viime vuosikymmenen aikana kartoitettu yhä kasvavassa määrin ihmisten eläkeajatuksia sekä yksilöiden tulevaisuuden toimintaa koskevia arvioita suhteessa työssä jatkamiseen. Yleisesti yksityisen sekä julkisen sektorin työntekijöiden eläkeajatuksiin on selkeimmin havaittu olevan yhteydessä terveyteen sekä työkykyyn. Voidaankin sanoa, että hyvän työkyvyn omaavat kansalaiset ajattelevat eläkkeelle siirtymistä muita harvemmin. (Huuhtanen ja Piispa 1995.)

Hyvä terveys ja siihen kytkeytyvä työhalukkuus yhdessä selittävät aika pitkälle ikääntyneiden työssä jatkamista. Työssä jatkamaan motivoituneilla työntekijöillä työelämään liittyvät laadulliset tekijät, kuten työpaikan ilmapiiri, oman työn mielenkiintoisuus sekä mahdollisuudet säädellä työtehtäviä ovat paremmin kuin eläkkeelle pyrkivillä. (Gould 1994.) Työelämään liittyvistä tekijöistä juuri ei-taloudellisella sitoutumisella palkkatyöhön on havaittu olevan yhteys eläkeajatuksien vähäisyyteen (Forss, Karisalmi ja Tuuli 2001). Työn arvostus sekä vanhimpien työntekijöiden työkeskeisyys vaikuttavat niin ikään työssä pidem-

pään pysymisen todennäköisyyteen (Forma 2004, 209–225). Työelämän laadulla on lisäksi oma vaikutuksensa työuupumuksen muodostumiseen, joka välillisesti vaikuttaa yksilöiden työssä pysymisasenteeseen. Työssään uupuneet ovat hyvinvoiviin työovereihinsa verrattuna halukkaampia jättämään nykyisen työnsä. (Karisalmi ja Tuuli 1998.)

Työtehtävien laadulliset ominaisuudet asettavat osaltaan ne normit ja vaatimukset, jotka yksilön terveyden ja työkyvyn on täytettävä, jotta työssä jatkaminen olisi edes mahdollista. Työn kuormittavuudella, kuten esim. kiireellä, työn pakkotahtisuudella ja liian suurilla fyysisillä vaatimuksilla on havaittu olevan merkitystä yksityisen sekä julkisen sektorin työntekijöiden eläkeajatusien yleisyyteen. Kuormittavat tekijät lisäävät eläkeajatusien määrää työntekijöiden keskuudessa (Huuhtanen ja Piispa 1995). Työajan joustavuudella on puolestaan ikääntyvien ajankäyttötutkimuksessa havaittu olevan merkitystä työelämässä pysymiselle. Erityisesti ikääntyneiden miesten nykyistä laajamittaisempi työhön osallistuminen voi edellyttää vielä nykyistä joustavampia työaikajärjestelyjä. (Piekkola 2003.)

Eläkeajatuset ovat yhteydessä henkilön ikään niin, että lähempänä eläkeikää olevat työntekijät ajattelevat muita ikäluokkia enemmän omaa eläkkeelle siirtymistään. Kuitenkin kaikkein vanhimpiin työikäisiin kuuluvien 60–64-vuotiaiden keskuudessa eläkeajatusia on selvästi vähemmän kuin esimerkiksi nuorempien 50–59-vuotiaiden ikäryhmässä (Gould 2001, 10; Huuhtanen ja Piispa 1995). Iän vaikutuksen työssä olevien eläkeajatusiin on siis havaittu olevan epälineaarinen, jolloin ikääntyvien keskuudessa eläkeajatuset ovat yleisempiä kuin kaikkein vanhimpien työntekijöiden ikäluokissa. Itse asiassa kaikkein vanhimpien työssäkäyvien joukkoon ovat jo valikoituneet vain työelämään voimakkaasti suuntautuneet henkilöt. (Forss, Karisalmi ja Tuuli 2001.)

Sukupuolella voidaan sanoa olevan merkitystä eläkeajatusien yleisyyteen. Miehet on havaittu eläkeasenteiltaan jonkin verran eläkesuuntautuneemmiksi kuin naiset. (Gould 2001, 10.) Suomessa ikääntyneet naiset ovat rekisteritietojen mukaan itse asiassa lykanneet eläkkeelle siirtymistään ja heidän työhönosallisuusasteensa on tällä hetkellä EU:n keskiarvoa korkeampi (Piekkola 2004, 5). Naisilla erityisesti terveys on koettu tärkeäksi eläkeajatusien selittäjäksi, kun miehillä puolestaan korostuvat yleisesti ikääntyminen ja siihen liittyvät muut

tekijät (Piispa ja HUUHTANEN 1995). Perusasteen suorittaneilla on havaittu enemmän eläkeajatuksia kuin korkeasti koulutetuilla ja he itse myös arvioivat harvemmin selviytyvänsä omaan varsinaiseen vanhuuseläkeikänsä asti (ELOVAINIO ym. 2001).

### **3.2 Työssä jatkaminen 63 ikävuoden jälkeen**

Joustavaan eläkkeelle siirtymiseen on yksityisalojen työeläkeuudistuksen voimaantumisen lähestyessä kiinnitetty useissa suomalaisissa eläkealan tutkimuksissa yhä enemmän huomiota. Työeläkeasenteita mittaavissa selvityksissä vuonna 2001 ja 2004 kaikista ikääntyneistä 50–64-vuotiaista Suomen kansalaisista noin kolmannes olisi valmis jatkamaan vielä 63 ikävuoden jälkeen työelämässä v. 2005 voimaan tulevan entistä suuremman eläkekattuman kannustamana. (TELA 2001; TELA 2004.) Joustava eläkeikä -projektin ennakkoraportissa puolestaan havaittiin noin neljänneksen 58–63-vuotiaista jatkavan työssä kannustinkattuman myötävaikutuksella (TUOMINEN ja PELKONEN 2004).

Kunta-alan työntekijöiden keskuudessa on uutta joustavaa eläkkeelle siirtymistä tarkasteltaessa saatu suhteellisen samansuuntaisia tuloksia. Kaikista kyselyyn vastanneista kunta-alan työntekijöistä terveyden salliessa vain noin 10 prosenttia olisi valmis jatkamaan työelämässä 63 ikävuodenkin jälkeen taloudellisesta kannustin kattumasta huolimatta. Tosin työntekijöiden eläkeiät ovat kunta-sektorilla jonkin verran alhaisempia kuin yksityisaloilla. Iällä, terveydellä, sukupuolella, koulutuksella ja työelämään liittyvillä tekijöillä havaittiin olevan merkitystä eläkeajatuksia selittävinä tekijöinä. Pelkästään uudet taloudelliset kannustimet eivät siis herättäneet kunta-alalla suurta kiinnostusta työssä jatkamiseen. (FORMA ja VÄÄNÄNEN 2003.) Samansuuntainen tulos on saatu työssä jatkamisaikeita eri työmarkkinasektoreilla vertailevassa tutkimuksessa. Kannustinkattuma houkuttelee jonkin verran enemmän yksityisalojen ja valtion työntekijöitä. Ero ei ole kuitenkaan suuri. (FORMA, TUOMINEN ja VÄÄNÄNEN-TOMPPU 2004, 51–52).

Tulosten tulkinnassa on kuitenkin pidettävä aina mielessä se, että esitetty kysymysmuoto vaikuttaa olennaisesti näihin työssä jatkamishalukkuutta mittaviin tuloksiin. Lisäksi julkisen sektorin ja yksityisen sektorin työntekijöiden eläkeikärajat poikkeavat vielä jonkin verran toisistaan. Taloudellisten tekijöiden ristiriit-

taisesta merkityksestä kuitenkin kertoo kunta-alankin työntekijöiden keskuudessa jotain se, että työhön vain rahan ansaitsemisen välineenä suhtautuvat ovat kaikkein vähiten halukkaimpia jatkamaan työelämässä. Työtyytyväisyys ja kuntatyöntekijöiden työkeskeisyys ovat tekijöitä, jotka ovat korostaneet myös työhön kohdistuvien henkilökohtaisten arvolatausten merkitystä eläkeajatuksia selittävänä tekijänä. (Forma 2004, 209–225.)

Kuntasektorilla miehet ja korkeasti koulutetut ovat jonkin verran innokkaampia jatkamaan työssä kuin naiset sekä alemman koulutustason vastaajat, mikä poikkeaa useista eläkesuuntautuneisuutta mitanneiden tutkimusten tuloksista. Terveys on yksittäisenä tekijänä kaikkein voimakkaimmin yhteydessä työssä jatkamishalukkuuteen, jolloin terveytensä hyväksi kokevat ovat innokkaampia jatkamaan työelämässä. Myös työelämän laadulliset tekijät, kuten työpaikan hyvä ilmapiiri ja esimiestyö lisäävät työssä jatkamishalukkuutta. Lisäksi oman työnhallinnan mahdollisuuksien voidaan sanoa lisäävän ja toisaalta kovien työn vaatimusten vähentävän työssä jatkamisen todennäköisyyttä. Yleinen epävarmuus eläkkeelle siirtymistä koskevissa ajatuksissa on kunta-alan työntekijöiden keskuudessa mittavaa. Noin neljännes ei osaa päättää miten toimisi itse em. valintatilanteessa, mutta mitä lähempänä oma eläkkeelle siirtyminen vastaajilla oli, niin sitä varmempia he olivat omasta päätöksestään. (Forma ja Väänänen 2003.) Samankaltaista epävarmuutta sekä eläketiedon puutteita esiintyi ennakkoraportin mukaan myös yksityisten alojen palkansaajilla. Erityisesti työelämän laadulliset tekijät nousivat esiin työssä jatkamista motivoivina tekijöinä (Tuominen ja Pelkonen 2004).

## 4 Tutkimusongelma ja asetelma

Tämän tutkimuksen pääongelmana on selvittää vuosina 1940–1945 syntyneiden yksityisalojen työntekijöiden eläkejatoksia sekä toisaalta työssä jatkamishalukkuutta v. 2005 jälkeisen joustavan eläkeiän valintatilanteen näkökulmasta. Onko työeläketurvassa tapahtuvilla muutoksilla siis vaikutuksia yksilöiden valintoihin? Tutkimus on osa Eläketurvakeskuksen ja TELA:n Joustava eläkeikä -tutkimushanketta. Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on myös selvittää uuden kannustinkarttuman vaikutusta työssä jatkamiseen sekä kartoittaa vanhimpien työntekijöiden työssä jatkamista koskevien mielipiteiden johdonmukaisuutta.

Joustava eläkeikä -projektista on julkaistu esiraportti Eläketurvakeskuksen monistesarjassa (ks. Tuominen ja Pelkonen 2004). Tutkimus on rajattu kosemaan pelkästään yksityisalojen palkansaajia. Julkisten alojen työntekijöiden eläkeaikomuksista puolestaan on jo julkaistua tietoa (Forma ja Väänänen 2003).

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Missä iässä vanhimmat työntekijät ovat oman arvionsa mukaan siirtymässä eläkkeelle?
2. Kuinka paljon on halukkuutta jatkaa työelämässä vielä 63. ikävuoden jälkeen ja mitkä tekijät selittävät tätä?
3. Vaikuttavatko taloudelliset kannustimet (kannustinkarttuma) työssä jatkamishalukkuuteen?
4. Ovatko ihmisten työssä jatkamista koskevat mielipiteet johdonmukaisia erilaisten työssä jatkamista kuvaavien mittareiden valossa?

Tutkimuksessa etsitään palkansaajien työssä jatkamista sekä eläkejatoksia selittäviä tekijöitä myös muissa tutkimuksissa havaittujen tekijöiden pohjalta. Aikaisempien tutkimusten rakentama teoreettinen viitekehys luo puitteet systemaattiselle selittävien tekijöiden kartoitukselle. Eläkkeelle siirtymistä sekä työssä jatkamista selittävät tekijät voidaan tutkimuksen kvantitatiivisissa tarkasteluissa jakaa neljään eri kategoriaan: yksilötason sosiodemografisiin tekijöihin, työn

kuormittavuuteen, työpaikkatason tekijöihin sekä työn epävarmuuteen liittyviin tekijöihin.

***Taulukko 3. Analyyseissä käytetyt muuttujat.***

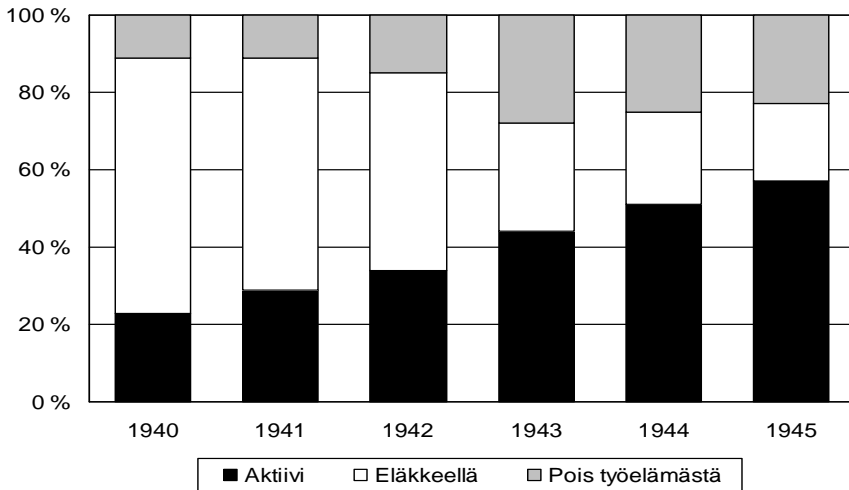
<b>Sosiodemografiset ja muut henkilöön liittyvät tekijät</b> Sukupuoli Ikä Koulutus Terveys Asuinpaikka Tulotaso Esimiesasema Yksityinen eläkevakuutus Puolison työmarkkina-asema
<b>Työn kuormittavuus</b> Työn henkinen raskaus Työn fyysinen raskaus Uupumuksen kokemukset
<b>Työpaikkaan ja tukeen liittyvät tekijät</b> Työssä jatkamisen edistäminen omalla työpaikalla Työnantajan suhtautuminen omaan työssä jatkamiseen Yrityksen koko
<b>Työn epävarmuuteen liittyvät tekijät (viimeisen 3 vuoden aikana)</b> Työntekijöitä on siirretty työttömyyseläkeputkeen työpaikalla Työntekijöitä on irtisanottu omalla työpaikalla Työntekijöitä on lomautettu omalla työpaikalla Työntekijöitä on vähennetty niin, että tilalle ei ole otettu uusia Työpaikalla ei ole tehty irtisanomisia, lomautuksia ym. vähennyksiä

Tutkimuksen tulosten arvioinnin kannalta on tärkeää tuoda esiin myös se eläkejärjestelmän kokonaisuus, joka kehystää tutkimuskohteena olevien 1940–1945 syntyneiden ikääntyneiden työntekijöiden mahdollisuuksia tehdä eläkeikää koskevia henkilökohtaisia valintoja ja havainnollistaa ylipäänsä tutkimuskohteena olleiden ikäluokkien valikoitunutta luonnetta.

Eläketurvakeskuksen työsuhde- ja eläkerekisterin perusteella vuoden 2002 lopussa 1940–1945 syntyneistä yksityisalojen työntekijöistä enää osa on työelämässä mukana. Kuviossa 3 on tarkasteltu heidän työmarkkina-asemaansa. Nuorimmasta ikäluokasta 57 prosenttia ja vanhimmasta vain 23 prosenttia on enää

aktiivisesti työssä. Eläkkeellä olevien määrä kasvaa vastaavasti vanhimpiin ikäluokkiin päin mentäessä. Vuonna 1940 syntyneistä jo 2/3 on eläkkeellä. Työelämästä poissaolevien eli mm. työttömien määrä kasvaa siirryttäessä kohti nuorempia ikäluokkia. Kokonaisuudessaan tutkimusjoukkoon on jo valmiiksi valikoitunut suhteellisen työorientoitunut ja työkykynsä säilyttänyt työntekijöiden joukko. Valikoitumista käydään läpi vielä tarkemmin aineistoa koskevassa osuudessa mm. terveydentilan osalta.

**Kuvio 3.** Vuosina 1940–1945 syntyneiden työmarkkina-asema 31.12.2002 työsuhde- ja eläkerekisteritietojen mukaan.



Lähde: Tuominen ja Pelkonen 2004, 9.

Eläkeuudistus ei vaikuta samalla tavoin kaikkiin tutkimuskohteena oleviin ikäluokkiin. Mielenkiintoiseen ryhmään kuuluvat v. 1945 syntyneet, koska heillä varhennetun vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee ensimmäisenä kahdella vuodella, 60 vuodesta 62 vuoteen. Heillä on mahdollisuus varhennukseen vasta v. 2007. Työeläkeuudistuksen voimaantulovuonna varsinaiselle vanhuuseläkkeelle voivat välittömästi jäädä vuosina 1940–1942 syntyneet työntekijät. Uuden joustavan eläkeiän valinnan mahdollisuus koskee koko ikäskalan osalta pelkästään 1942–1945 syntyneitä nuorimpia ikäluokkia. Korotettu eläkekarttuma puo-

lestaan vaikuttaa kaikkien niiden eläkkeiden tasoon, jotka haluavat uudistuksen voimaantultua jatkaa työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen.

Lisäksi mahdollinen alennettu eläkeikä säilyy niillä, joilla on 31.12.2004 voimassa TEL:n lisäetu, yksityinen alennettuun eläkeikään liittyvä eläkevakuutus tai jokin työpaikkakohtainen muu järjestely. Osa-aikaeläkkeen ehdot pysyvät tutkimuskohteena oleville ikäluokille täysin samana. Osa-aikaeläkkeelle on mahdollista siirtyä 58 vuoden iässä eli kaikilla kohderyhmään kuuluvilla on ainakin järjestelmän puitteissa mahdollisuus jatkaa osa-aikaisesti työelämässä.

**Taulukko 4.** 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										

Lähde: Tuominen ja Pelkonen 2004, 16.



## 5 Aineisto ja taustatiedot

Tutkimuksen kohteena ovat 1940–1945 syntyneet, tutkimusvuonna 2003 58–63-vuotiaat henkilöt. Eläkejärjestelmän luonteeseen liittyvistä eroista johtuen uudistuksen voimaantulovuonna 2005 vanhuuseläkkeeseen oikeutettujen ryhmät ovat erilaisia yksityisellä sektorilla ja kunta-alalla. Tämän vuoksi Eläketurvakeskuksen rekistereistä poimittiin alun perin erilliset otokset, yksityissektorilta (3 000) ja kunta-alalta (500). Joustava eläkeikä -tutkimuksessa kuitenkin keskiytään vain yksityisalojen ikääntyneiden palkansaajien eläkeajatuksia sekä työssä jatkamista koskeviin tarkasteluihin.

Otanta tehtiin Eläketurvakeskuksessa ositettuna satunnaisotantana. Ositteet kiintiöitiin niin, että peruspopulaation pienimmistä ositteiden mukaisista ryhmittä saatiin riittävän suuret otokset keskeisten taustatekijöiden, sukupuolen, iän, koulutuksen, eläkelain ja asuinalueen mukaan. Perusjoukko käsittää yksityisen sektorin työeläkelakien mukaisissa työ- tai yrittäjäsuhteessa 31.12.2002 työkennelleet henkilöt, joita on kaiken kaikkiaan noin 100 000. Perusjoukkoon kuuluviksi lasketuilla ei lisäksi saanut olla samanaikaisesti oikeutta omaan työuraan perustuvaan eläkkeeseen. Käytetty otantatekniikka myös edellyttää painokertoimien sekä ositteiden huomioimista analyyseissä, jotta tutkimustulokset olisivat yleistettävissä perusjoukkoon.

Yksityisellä sektorilla työskenteleviksi on tutkimuksessa määritelty vastaajat, jotka ovat ilmoittaneet olevansa yksityisen työnantajan palveluksessa ja jotka ovat viimeksi olleet vakuutettuina jonkin yksityisalojen työeläkelain mukaan. Palkansaajiksi on luettu myös ne työntekijät, joiden viimeinen eläkelaki rekisteritiedon mukaan on jokin yksityissektorin palkansaajalaki, mutta oman ilmoituksensa mukaan toimivat palkansaajina valtion tai kunnan palveluksessa. Pienellä osalla vastaajista oli vaikeuksia määritellä omaa asemaansa työmarkkinoilla. Ne työntekijät, jotka eivät vastanneet työnantajaa koskevaan kysymykseen lainkaan, on myös laskettu kuuluvaksi mukaan yksityisen sektorin palkansaajiin edellyttäen tietysti, että heidän viimeinen eläkelakinsa on yksityisen sektorin eläkelaki. Yksityissektorin otoksessa työnantajaa koskeva tieto puuttui 4 prosentilta ja 6 prosenttia kuului edellä mainittuihin virheellisesti kunnan tai valtion työnanta-

jakseen ilmoittaneisiin. Yksityisalojen palkansaajia on näin ollen tutkimusaineistossa varsinainen kato huomioon ottaen 1378 henkilöä.

Kyselylomake laadittiin yhteistyössä Eläketurvakeskuksen, TELA:n ja Kuntien eläkevakuutuksen kesken. Tilastokeskus suoritti aineiston keruun postikyselynä ja tutkimuksen kenttävaihe käynnistyi syyskuussa 2003. Valmis aineisto saatiin käyttöön v. 2003 lopussa ja Joustava eläkeikä -tutkimuksen ennakkoraportti ilmestyi helmikuussa v. 2004. Kyselyn vastausprosentti nousi lopulta varsin korkeaksi, kun 76 prosenttia vastasi kyselyyn. Eläkeikää lähestyvistä kohdehenkilöistä osan voitiin vielä olettaa siirtyneen eläkkeelle kyselyajankohdan mennessä ja rekisteriseuranta osoittikin 8 prosentin siirtyneen eläkkeelle lokakuuhun 2003 mennessä. Tämä joukko ei luonnollisesti kuulu tutkimuksen kohderyhmään, joten kun tämä poistuma otetaan huomioon, niin saatujen vastausten osuus nousee 83 prosenttiin.

Verrattuna muihin eläkeajatuksia kartoittaneisiin kyselytutkimuksiin, oli vastausprosentti odotetun kaltainen tai hieman tavallista korkeampi (Vrt. Gould 1994; Piispa Huuhtanen 1995; Forma ja Väänänen 2003). Tilastokeskuksen tekemissä postikyselyissä on yleensäkin suhteellisen korkea vastausprosentti. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastanneiden osuudet vaihtelivat jonkin verran ositekkijöiden mukaan, mutta havaittu kato ei kuitenkaan vinouttanut aineistoa mainittavalla tavalla. Naiset sekä ylempiin sosioekonomisiin asemiin kuuluvat työntekijät vastasivat kyselyyn muita hieman innokkaammin. Liitteissä 1 ja 2 on kuvailtu tarkemmin aineistoa kyselyyn vastanneiden osuuksien sekä tärkeimpien taustatekkijöiden mukaan.

## **5.1 Terveydentila**

Työn tarjonnan ja ikääntyneiden terveydentilan voidaan osoittaa olevan hyvin kiinteässä yhteydessä toisiinsa. Huono terveys alentaa olennaisesti työkykyä ja johtaa usein varhaisempaan työelämästä poistumiseen. Terveydentilan kuvaukselle on tosin olemassa useita mittareita, joilla voidaan saada erilaisia terveyden vaikuttavuuden tuloksia. (Deschryvere 2004.) Tässä tutkimuksessa kysyttiin ikääntyneiltä työntekijöiltä arviota omasta terveydestään. Alun perin vastausvaihtoehtoja oli käytettävissä viisi: hyvä, melko hyvä, kohtalainen, melko huono

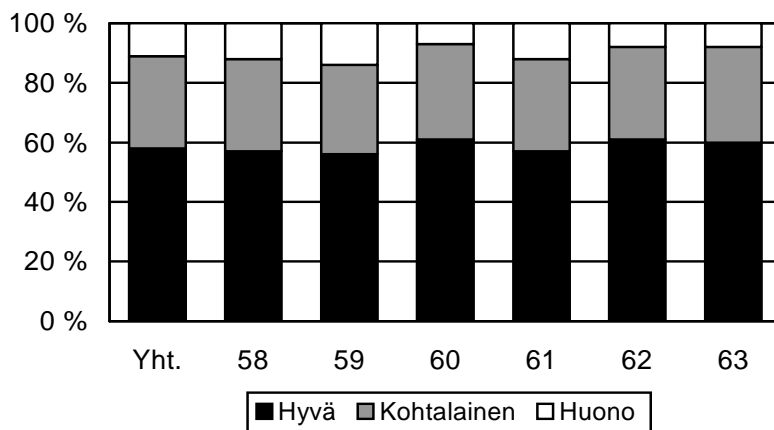
ja huono. Nämä luokat yhdistettiin tarkastelujen helpottamiseksi kolmeen luokkaan: hyvä, kohtalainen ja huono.

Tutkimusaineistoon kuuluvien terveydentilaa arvioitaessa on muistettava, että kyseessä on valikoitunut ikääntyneiden työssä olevien joukko. Tutkimusajan kohtana 58–63-vuotiaat vielä työssä jatkavat ovat ikäisiinsä verrattuna jonkin verran terveempiä. Terveys 2000 -tutkimuksen mukaan työikäisistä 55–64-vuotiaista noin puolet arvioi terveytensä hyväksi tai melko hyväksi (vrt. Aromaa ja Koskinen 2002). Kunta-alalla myös noin puolet yli 55-vuotiaista työntekijöistä arvioi terveytensä hyväksi tai melko hyväksi (Forma ym. 2003).

Yksityisalojen ikääntyneet työntekijät pitävätkin terveyttään pääosin hyvänä: 58 prosenttia pitää oman arvionsa mukaan terveyttään hyvänä, 31 prosenttia kohtalaisena ja vain 11 prosentin 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 pääasiassa jo poistuneet työelämästä.

Puolet palkansaajista ei ole ollut viimeisen vuoden aikana lainkaan sairauslomalla. Sairauslomat ovat myös keskimäärin suhteellisen lyhyitä, sillä puolet sairauslomalla olleista ovat olleet alle viikon ja kaikkiaan 83 prosenttia korkeintaan kuukauden poissa töistä. Yksityisaloilla ikääntyneiden työntekijöiden sairauspoissaolot ovat jonkin verran vähäisempiä kuin yli 55-vuotiailla kuntatyöntekijöillä (Forma ym. 2003). Myös työmarkkinasektoreita koskeva vertailu osoitti, että sairauspoissaoloja on jonkin verran vähemmän yksityisellä sektorilla kuin kuntien ja valtion työntekijöillä (Forma ym. 2004, 37).

**Kuvio 4.** Ikääntyneiden (1940–1945) työntekijöiden itse koettu terveydentila.



## 5.2 Työkyky

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 suoraan tarkoita hyvää työkykyä, vaan siihen vaikuttavat olennaisesti esimerkiksi työilmapiiri ja läheinen työyhteisö sekä yksilön henkilökohtainen työmotivaatio. (Aro 1999, 65–67.) Työkykyä voidaan käsitellä suhteessa kansalaisen kykyyn pärjätä työelämässä mahdollisesta sairaudesta, iästä tai vammasta huolimatta. Ihmisen oma subjektiivinen käsitys työn teon mahdollisuuksista on tällöin tärkeä tekijä, vaikka työkyvyttömyydelle onkin sosiaaliturvajärjestelmien tasolla omat tiukat juridiset norminsa. (Klockars 1994, 234–235.)

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

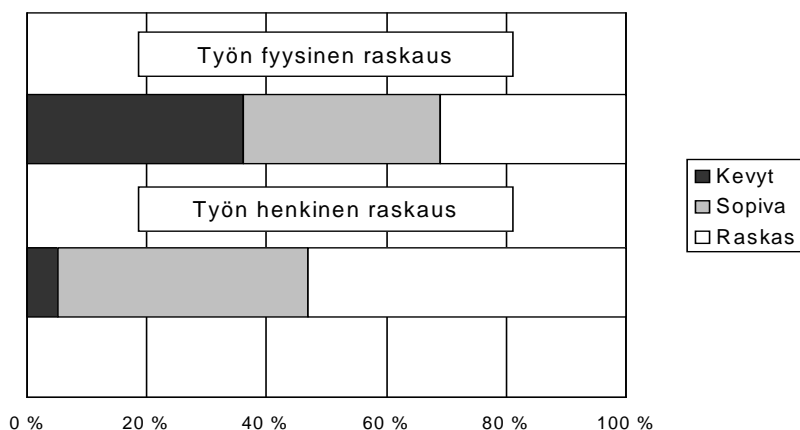
Koettu työkyky ei vaihtele tutkimusjoukossa iän mukaan. Kaikki ikäryhmät pitävät työkykyään siten varsin hyvänä. Havainnot kertovat tutkimusjoukon valikoitumisesta ja siitä, että ikäerot ovat lopulta varsin pieniä. 1940–1945 syntyneistä ikäluokista huomattava osa on jo poistunut varsinaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle ja muille varhaiseläkkeille. Poistuma on sitä suurempi mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse.

### **5.3 Työn henkinen ja fyysinen raskaus**

Ihmisen sosiaalinen, fyysinen ja psyykinen toimintakyky muuttuvat ikääntyessä, mutta normaali vanheneminen ei yleisesti ottaen ole työntöön este tai rajoita yksilön mahdollisuuksia suoriutua vaativistakaan tehtävistä. Ikääntymisen aiheuttamat muutokset ovat hyvin yksilöllisiä, mutta erityisesti fyysisen toimintakyvyn muutokset voivat heikentää jo ikääntyneen työntekijän suorituskykyä erityisesti raskaassa ruumiillisessa työssä sekä kestävyyttä vaativissa työtehtävissä. (Reina-Knuutila 2001, 2–3.)

Henkisesti työ on yksityisalojen palkansaajilla oman arvionsa mukaan raskasta (53 %). Fyysisesti raskaana työtä pidetään huomattavasti harvemmin (31 %). Koko väestön tasoon verrattuna työn fyysinen rasittavuus ei poikkea merkittävästi aiemmista tuloksista. Vastaajien keskuudessa työ koetaan vain hieman henkisesti raskaammaksi (vrt. Työ ja terveys Suomessa 2003, Lehto ja Sutela 2004). Kuntasektorilla ja myös valtiolla työn henkisen raskauden kokemukset ovat puolestaan olleet huomattavasti yleisempiä (73 %) (Työministeriö 2003; Forma ym. 2004, 37). Valikoituminen näkyy tuloksissa myös siten, että tutkimuskohteena olevien ikääntyneiden joukossa on mukana enää vähän raskasta ja kuluttavaa ruumiillista työtä tekeviä.

**Kuvio 5.** 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. Sukupuolten välillä on myös eroja suhteessa työn henkiseen raskauteen. Tutkimuskohteena olleista ammattiryhmittä terveydenhuollon- ja sosiaalipalveluiden alalla työskentelevistä naisista jopa 74 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana. Huomion arvoista on lisäksi se, että kokonaisuudessaan jopa puolet kaikista palkansaajista pitää työtään henkisesti raskaana. Työelämässä viime vuosina tapahtuneet suuret muutokset, kuten mm. kiirekokemusten lisääntyminen ja ns. tietointensiivisen työn kasvaneet vaatimukset saattavat nyt näkyä palkansaajien vastauksissa. (ks. Rantanen 2000, 89–93.) Aivan viimeisten vuosien aikana on suomalaisilla työpaikoilla kiirekokemusten tosin havaittu hieman vähentyneen (Työ ja terveys 2003; Lehto ja Sutela 2004)

## 6 Tulokset

Palkansaajien työssä jatkamisaikeita koskevia tuloksia käsitellään aluksi yleisellä tasolla ristiintaulukointien pohjalta. Kaikki ristiintaulukointien tulokset on esitelty tarkemmin tutkimuksen liitteissä 3–8. Pelkästään ristiintaulukointien perusteella ei kuitenkaan vielä voida tehdä vahvoja päätelmiä eri tekijöiden vaikutuksesta työssä jatkamisen ilmiöön. Logistinen regressioanalyysi soveltuu menetelmänä hyvin esim. jatkamista selittävien tekijöiden etsimiseen sekä aikaisempien tärkeäksi havaittujen tekijöiden testaamiseen (Metsämuuronen 2001, 78). Monimuuttujamenetelmissä käsitellään useita muuttujia samanaikaisesti, jolloin tarkoituksena on havaintoaineistoon liittyvän informaation tiivistäminen systemaattisen mallin avulla. Mallin avulla voidaan havainnollistaa myös väestöryhmien välisiä eroja. Seuraavissa luvuissa työssä jatkamista tarkastellaan logististen regressiomallien avulla. Otantamenetelmään liittyvät ositteet sekä painokertoimet on huomioitu kaikissa tehdyissä analyyseissä.

Ikääntyneiltä työntekijöiltä kysyttiin heidän arviota omasta kokoaikaisesta eläkkeelle siirtymisestään. Palkansaajat voivat varhentaa eläkkeelle siirtymistä mm. työnantajan tarjoamien lisäeläke-etujen turvin tai esimerkiksi yksilöllisellä eläkevakuutuksella. Eläkeuudistuksen voimaantulovuonna 2005 varsinaiselle vanhuuseläkkeelle voivat tutkimuskohteena olleista halutessaan jäädä vuosina 1940, 1941 ja 1942 syntyneet ikäluokat. Vuosina 1942–1945 syntyneet puolestaan ovat tuolloin uuden joustavan 63–68 ikävuoden vanhuuseläkeiän valinnan kynnyksellä. Eläkeajatuksia on siis tarkoituksenmukaista tutkia omina ryhminään näissä ikäluokissa. Tarkastelut tosin kohdistuvat pääosin tutkimuskysymysten näkökulmasta mielenkiintoiseen 58–61-vuotiaiden ikäluokkaan (1942–45 syntyneet).

Taulukossa 5 on tummennettuna 61–63-vuotiaiden osalta ne ikäraajat, jolloin palkansaajat voivat jäädä heti vuonna 2005 eläkejärjestelmän näkökulmasta viralliselle vanhuuseläkkeelle. Vanhimpien palkansaajien eläkeaikeet kohdistuvat yleisimmin 63 ja 65 vuoden ikään. Vain harvat aikovat jäädä eläkkeelle 64 vuoden iässä. Näyttäisi siltä, että eläkeaikeet keskittyvät vanhimmissa tutkimuskoh-

teena olleissa ikäluokissa vanhan mallin sekä uuden vanhuuseläkkeen alaikärajan tuntumaan.

**Taulukko 5.** 58–63-vuotiaiden yksityisalojen palkansaajien arviot siirtymisestä kokoaikaiselle eläkkeelle, %.

Ikä tutkimusajankohtana	Ennen 63-v.	63-v.	64-v.	65-v.	65-v. jälkeen	Ei osaa sanoa	Yhteensä
63	-	10	11	68	8	3	100
62	5	28	11	46	6	4	100
61	13	43	5	30	3	6	100
60	20	36	4	29	4	7	100
59	31	36	1	19	2	11	100
58	38	25	1	22	2	12	100
Kaikki yhteensä	24	31	4	29	3	9	100

Samantyyppinen eläkeajatusten kasautuminen vanhan sekä uuden järjestelmän vanhuuseläkeikärajojen yhteyteen jatkuu tarkasteltaessa nuorimpia ikäluokkia. Itse asiassa todella harva heistäkään suunnittelee jäävänsä eläkkeelle 64-vuoden iässä. Mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse, niin sitä varhaisempia ovat omat eläkkeelle siirtymisen arviot. Vanhimpiin ikäluokkiin verrattuna nuoremmat myös suunnittelevat harvemmin jatkavansa työelämässä esimerkiksi 65 ikävuoteen saakka. 58-vuotiaista vastaajista varhennetun vanhuuseläkkeen tai muun varhennuksen mahdollisuus kiinnostaa 38 prosenttia palkansaajista.

Toisaalta epävarmuus omista tulevaisuuden suunnitelmista lisääntyy mentäessä kohti nuorempia ikäluokkia. Vuonna 1945 syntyneistä 12 prosenttia ei osaa arvioida lainkaan omia eläkesuunnitelmiaan. Tuloksia tulkittaessa on lisäksi pidettävä mielessä, että vanhimmat mukana olevat ikäluokat ovat monilta ominaisuuksiltaan jo valmiiksi valikoituneita. Vielä 60 vuoden iän jälkeen työelämässä mukana olevien voidaan arvioida olevan varsin työsuuntautuneita ja työkykyisiä työntekijöitä. Kokonaisuudessaan noin kolmannes vastaajista olisi valmis jatkamaan työelämässä vielä varsinaisen vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen.

Työelämässä jatkaminen oman varsinaisen vanhuuseläkeiän jälkeen ei siis suuremmin innosta tutkimuskohteina olleita 1940–1945 syntyneitä ikäluokkia. Eläketurvakeskuksessa on laskettu suuntaa antava työllisyysarvio siitä, miten



eläkeajatuksat toteutuessaan saattaisivat vaikuttaa yli 60-vuotiaiden työllisyysasteisiin. Työllisyysasteen nousua on odotettavissa lähinnä 61- ja 62-vuotiaiden osalta ja muissa ikäluokissa muutosta ei ole tai se on negatiivista. Selvää laskua on odotettavissa erityisesti 65-vuotiaiden osalta. Työllisyysarviossa ei kuitenkaan ole otettu huomioon muita siirtymiä kuin suoraan työmarkkinoilta kokoaikaiselle eläkkeelle ja lisäksi julkisen sektorin sekä yrittäjien eläkkeelle siirtymistä ei ole huomioitu mallissa lainkaan. Arviota on pidettävä siis lähinnä suuntaantavana. Näyttäisi kuitenkin siltä, että eläkkeelle siirtyminen keskittyy tulevaisuudessa yhä enemmän uuden 63 vuoden vanhuuseläkeikärajan tuntumaan. (Uusitalo, Kannisto ja Tuominen 2004.)

Työelämästä poistuminen on uudistuksen jälkeen 63–68 ikävuoden välillä joustavaa. Ihmisten elämäkulut ovat historiallisesti osittain muovautuneet eläkevakuutusinstituutioiden jäsentäminä (Kohli 1991). Eläkejärjestelmän kokonaisuuden valintoja ohjaava vaikutus näkyy nyt selkeästi ikääntyneiden palkansaajien eläkeajatuksissa. Eläkkeelle siirtyminen näyttäisi keskittyvän uuden alemman vanhuuseläkkeen alaikärajan kohdalle. Nuorimmat ikäluokat eivät ole kovinkaan halukkaita jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen. Toisaalta nämä arviot tulevaisuuden suunnitelmista on tehty varsin vähäisen eläketiedon perusteella (ks. Tuominen ja Pelkonen 2004, 57).

Kuviossa 6 on tarkasteltu sitä, miten yksityisen sektorin työssä olevien v. 1942 ja 1945 ikäkohorttien eläkeajatuksat toteutuessaan vertautuvat v. 1937 syntyneiden jo toteutuneeseen työstä poistumiseen. Tiedot vuosina 1942, 1945 ja 1937 syntyneiden todellisesta suoraan työstä eläkkeelle siirtymisestä perustuvat Eläketurvakeskuksen tilastorekisteriin. Muiden eläkereittien vaikutuksia ei ole otettu huomioon. Suhdelukuna tarkastelussa käytetään kussakin ikäkohortissa yksityisalojen työeläkeläin piiriin kuuluvien työssä olevien määrän kehitystä suhteessa vastaavaan koko ikäkohortin populaatioon 50 vuoden iässä.

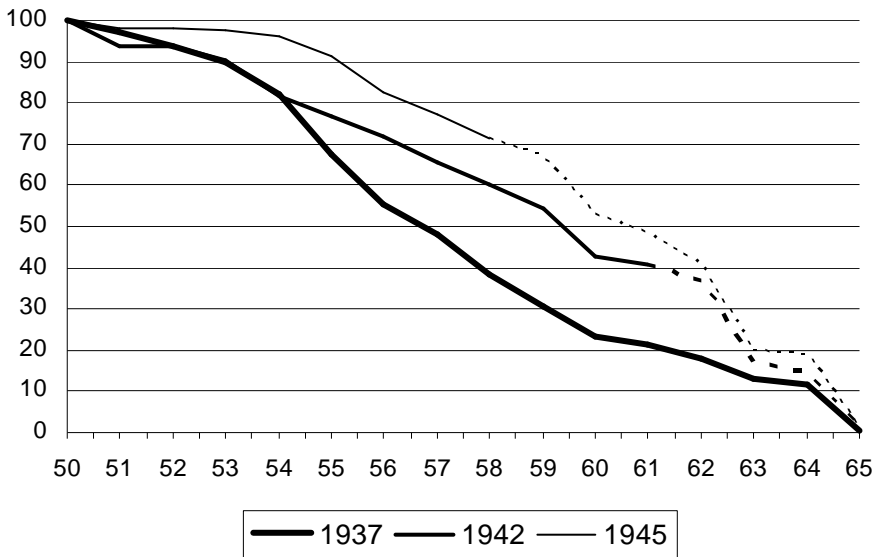
Eläkeajatuksien on havaittu aikaisemmissa tutkimuksissa ennustavan hyvin todellista eläkkeelle siirtymistä. Eläkeajatuksia koskevat ennusteet on merkitty kuvioon 6 katkoviivalla. Vuonna 1942 syntyneet olivat 61-vuotiaita tutkimusajankohtana v. 2003 ja he ovat ensimmäinen ikäluokka, joka voi halutessaan käyttää hyväksi v. 2005 uuden järjestelmän suomaa mahdollisuutta jäädä varsinaiselle vanhuuseläkkeelle 63-vuoden iässä. Tutkimuskohteena olleista ikäryh-

mistä nuorimmat v. 1945 syntyneet olivat aineiston keruuvuonna 58-vuotiaita ja he voivat puolestaan siirtyä varsinaiselle vanhuuseläkkeelle aikaisintaan v. 2008.

Tuloksia arvioitaessa on huomioitava se, että v. 1937 syntyneiden työllisyysasteen kehitys on 1990-luvun laman jäljiltä jo alun alkaen jonkin verran heikompaa kuin muilla vertailukohteena olleilla ikäluokilla. Kyseisellä ikäkohortilla työttömyyseläkeputken sekä varhennetun vanhuuseläkkeen alaikärajat ovat olleet alhaisempia muihin tarkastelussa mukana oleviin ikäryhmiin verrattuna. Lisäksi noin kymmenennes vastaajista ei osannut arvioida lainkaan omia eläkesuunnitelmiaan, joten heidät on poistettu tarkastelusta.

Erot eri ikäluokkien työssä olevien välillä tasoittuvat ennusteen mukaan, kun 1942 ja 1945 syntyneet täyttävät 63 vuotta eli ovat oikeutettuja siirtymään vanhuuseläkkeelle. Vuosina 1942 sekä 1945 syntyneiden työllisyysasteen kehitys näyttäisi noudattelevan aika pitkälle v. 1937 ikäkohortin trendiä. Uusi vanhuuseläkkeen alaikäraja kuitenkin houkuttelee selvästi vanhimpia työntekijöitä. Eläkeuudistuksen lopullisista vaikutuksista ei voida kuitenkaan vielä vetää suuria johtopäätöksiä, sillä tarkastelussa on huomioitu pelkästään eläkkeelle siirtymisen suoraan työstä. Muiden eläkereittien vaikutuksia ei siis ole otettu huomioon. Ennusteet koskevat myös vain yksityisen sektorin työssä olevien määrän kehitystä. Kokonaisuudessaan tutkimuskohteena olevat ikääntyneet työntekijät eivät ole laajamittaisesti myöhentämässä omaa eläkkeelle siirtymistään yli 63 vuoden iän.

**Kuvio 6.** Vuosina 1937, 1942 ja 1945 syntyneiden yksityisellä sektorilla työssä olevien osuus ikävälillä 50–65 vuotta, kun suhdelukuna käytetään työssä olevien osuutta 50 vuoden iässä. Katkoviivalla kuvataan 1942 ja 1945 ikäkohorttien työssä olevien osuutta, jonka eläkeajatukset toteutuessaan tuottaisivat.



Ristiintaulukoinneissa vastaajien eläkeaikeita tarkasteltiin kategorioissa: ennen 63 vuoden ikää, 63 vuoden iässä, 63 ikävuoden jälkeen ja ei osaa sanoa. Raja-pyykkinä tarkasteluissa käytettiin varsinaisen vanhuuseläkkeen uutta 63 vuoden alaikärajaa. Tässä tekstiosiossa on käsitelty vain työssä jatkamiseen liittyviä tilastollisesti merkitseviä tekijöitä, mutta liitteissä 3–8 on esitelty vielä tarkem-min eläkeikää koskevat ristiintaulukoinnit sosiodemografisten tekijöiden, työn kuormittavuuden, työpaikkaan liittyvien tekijöiden sekä työn muutostekijöiden osalta.

Itse koettu terveydentila on tilastollisesti kaikkein merkittävin yksittäinen se-littävä tekijä, kuten aikaisempien tutkimustenkin perusteella oli odotettavissa (ks. luku 3). Huonoksi koettu terveys on selvästi yhteydessä varhaisiin elä-keaikeisiin. Mitä terveempiä ikääntyneet työntekijät ovat, sitä myöhempään he ovat valmiina jatkamaan mukana työelämässä. Noin kolmasosa terveytensä hy-väksi kokevista olisi jatkamassa vielä yli 63 ikävuoden, huonoksi terveytensä

kokevista sen sijaan enää vain noin kymmenesosa. Huonoksi terveytensä kokevat ovat niin ikään muita epävarmempia omista aikomuksistaan.

Miehet suunnittelevat jatkavansa naisia hieman useammin työssä yli 63 ikävuoden. Vanhimmat ikäluokat ovat jatkamassa pidempään kuin muut, koska joukosta ovat jo karsiutuneet kaikkein huonokuntoisimmat sekä eläkesuuntautuneimmat työntekijät. Korkeasti koulutetut näyttäisivät myös pysyvän työelämässä pidempään kuin peruskoulutuksen saaneet. Noin neljännes vain peruskoulun käyneistä jatkaisi vielä työelämässä, kun voisi siirtyä jo vanhuuseläkkeelle. Vastaavasi korkeasti koulutetuista kolmannes olisi valmis jatkamaan pitkään työelämässä.

Puolison eläkkeellä olo vaikuttaa osaltaan vielä työelämässä mukana olevan puolison työssä jatkamishalukkuuteen. Puolison ollessa jo eläkkeellä tai ainakin poissa työmarkkinoilta vain 19 prosenttia jatkaisi työelämässä, kun vastaavasti puolison ollessa vahvasti vielä työelämässä mukana 31 prosenttia vastaajista on halukkaita jatkamaan. Suhteessa henkilökohtaiseen ansiotasoon ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja työelämässä pysymiseen. Myöskään työntekijän mahdollinen esimiesasema ei tunnu vaikuttavan lainkaan palkansaajien eläkeaikeisiin (ks. liitetaulukko 3).

Työmarkkinoilla viime vuosikymmeninä tapahtuneiden perustavaa laatua olevien muutosten mukana työtehtävien kuormittavat tekijät ovat lisääntyneet suomalaisilla työpaikoilla (ks. luku 2.1). Työn henkisen raskauden kokemukset ovat olleet viimeaikoina huomattavasti yleisempiä kuin fyysisen raskauden kokemukset. Tämä pätee myös tutkimuskohteena oleviin palkansaajiin. Työtehtävien kuormittavuuden vaikutusta työssä jatkamista koskeviin asenteisiin mitattiin kolmella muuttujalla: työn henkinen raskaus, työn fyysisen raskaus sekä uupumuskokemusten yleisyys. Kaikki kolme muuttujaa havaittiin ristiintaulukoinneissa yksittäisiksi tilastollisesti merkitseviksi tekijöiksi.

Tutkituista palkansaajista kovin harva siis pitää työtään henkisesti kevyenä. Mitä kevyempänä työtä kuitenkin pidetään, niin sitä myöhempään ollaan jatkamassa työelämässä. Henkisesti työtään kevyenä pitävistä 40 prosenttia jatkaisi työssä, kun henkisesti raskaana pitävistä enää 23 prosenttia olisi valmis pysymään mukana työelämässä varsinaisen vanhuuseläkeiän jälkeen.

Työn fyysisen raskauden kokemusten vaikutus työssä pysymiseen ei ole yllättäen täysin lineaarinen. Mitä raskaammaksi työ koetaan, niin sitä varhaisempia ovat toki eläkkeelle siirtymisen suunnitelmat, mutta sopivaksi työn fyysisen raskauden arvioineet ovat useammin halukkaampia jatkamaan työelämässä kuin täysin kevyeksi työtään kuvailleet. Noin 36 prosenttia heistä olisi valmis jatkaamaan työssä yli 63 ikävuoden, kun fyysisesti kevyenä työtehtäviään pitäneistä 28 prosenttia ja raskaana pitäneistä puolestaan 22 prosenttia suunnittelee työuran jatkamista varsinaisen vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen. Työtehtäviin liittyvät erilaiset kuormittavat tekijät eivät kuitenkaan vaikuta suoraan eläkkeelle siirtymishalukkuuteen, sillä vasta kuormittavien tekijöiden kasautuminen lisää eläkehakuisuutta ja työn mielekkääksi kokeminen lisää työsuuntautuneisuutta.

Uupumuskokemusten yleisyys mittaa parhaiten työn kuormittavien tekijöiden kasaantumisen vaikutusta työssä jatkamiseen. Päivittäisiä uupumuksen sekä väsymyksen kokemuksia kohdanneista vain erittäin pientä osaa (7 %) kiinnostaa eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen oman varsinaisen vanhuuseläkeiän jälkeen. Viikoittaisista kokemuksista kärsivistä noin viidesosa ja kuukausittaisia kokemuksia kohdanneista noin kolmannes olisi valmis jatkamaan työuraa. Jos uupumuksen kokemuksia ei esiintynyt lainkaan, niin lähes puolet vastaajista jatkaisi tuolloin vielä 63 ikävuoden jälkeen työelämässä. Kaiken kaikkiaan uupumuksen kokemukset olivat palkansaajilla hyvin yleisiä.

Työnantajan suhtautumisella ja yrityksen koolla näyttäisi olevan vaikutusta työssä jatkamishalukkuuteen. Suuryrityksissä eli yli 500 henkilöä työllistävissä yrityksissä 22 prosenttia työntekijöistä on jatkamassa työelämässä yli 63 ikävuoden, kun pienyrityksissä eli alle 10 henkilöä työllistävissä yrityksissä 37 prosenttia suunnittelee tekevänsä pitkän työuran. Aikomuksistaan epävarmojen osuus on suuryrityksissä myös kaksinkertainen pienyrityksiin verrattuna. Pienten ja suurten työpaikkojen välillä on aikaisemmin havaittu vastaavan suuntaisia eroja esimerkiksi työn kuormittavuudessa (Työterveyslaitos/1 2003). Toisaalta työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestäminen on ollut vähäisintä pienissä alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä (Peltomäki ym. 2001).

Työnantajan suhtautumisella näyttäisi niin ikään olevan vaikutusta työssä pysymiseen. Niissä työpaikoissa, joissa vanhimpien työntekijöiden työssä jatkamista ei tueta, vain 15 prosenttia haluaa jatkaa työuraansa vielä 63 ikävuoden jäl-

keen. Jos taas työnantajan puolelta on annettu voimakasta tukea työssä jatkamiselle, niin jopa puolet työntekijöistä olisi valmis myös jatkamaan pitkään työelämässä. Työpaikan tukitoimilla voidaan näin ilmeisesti vaikuttaa huomattavastikin työntekijöiden työssä pysymiseen. Viestillä, että ikääntynyt työntekijä on tärkeä, on merkitystä.

Työn epävarmuutta mitattiin viiden eri tekijän esiintymisellä työpaikalla viimeisen kolmen vuoden aikana: työntekijöitä on siirretty työttömyyseläkeputkeen, työntekijöitä on irtisanottu, työntekijöitä on lomautettu, työntekijöitä on vähennetty niin, että tilalle ei ole otettu uusia ja työpaikalla ei ole tapahtunut mitään näistä muutoksista. Niissä työpaikoissa, joissa muutostekijöitä ei ollut esiintynyt lainkaan, hieman yli kolmannes vastaajista oli halukkaita jatkamaan työssä 63 vuoden jälkeen.

Suomalaisilla työpaikoilla henkilöstön saneerauksilla on ollut taipumusta lisätä jäljelle jäävien työntekijöiden työtehtäviä ja kiirekokemuksia entisestään (Siltala 2004, 269). Tilastollisesti vahvin merkitsevä vaikutus työssä jatkamishalukkuuteen epävarmuutta mittaavista tekijöistä oli sillä, että henkilöstöä oli vähennetty viimeisen kolmen vuoden aikana niin, ettei tilalle ollut otettu lainkaan uusia työntekijöitä. Tämänkaltaisia vähennyksiä tehneiden yritysten työntekijöiden kohdalla on mahdollista ja jopa todennäköistä, että myös heidän työtehtäviensä määrä on noussut. Vain 17 prosenttia niistä, joiden työpaikalla oli vähennetty henkilöstöä ottamatta uusia tilalle, on valmiita jatkamaan työssä varsinaisen vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen, kun kaikista palkansaajista 29 prosenttia suunnitteli jatkavansa. Vähennyksiä tehneissä yrityksissä 39 prosenttia työntekijöistä suunnittelee jäävänsä varhaiseläkkeelle ennen 63 ikävuotta.

## **6.1 Taustatekijöiden yhteys työssä jatkamiseen**

Työssä jatkamisen tarkastelu perustuu logistisissa malleissa palkansaajien eläkeajatuksia mittaavaan dikotomiseen muuttujaan eli työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen jatkavia verrataan niihin palkansaajiin, jotka suunnittelevat siirtyvänsä jo tätä aikaisemmin eläkkeelle. Analyysit rajoittuvat pelkästään joustavan eläkeiän valintatilanteessa v. 2005 oleviin 58–61-vuotiaisiin työntekijöihin. Taulukossa 7 esitetyssä logistisessa regressiomallissa on otettu huomioon pelkästään yksilötason tekijöitä suhteessa työssä jatkamiseen. Taulukoissa 8 ja 9 olevissa malleissa

puolestaan käsitellään työn kuormittavuutta, työpaikkaan liittyviä tekijöitä sekä työhön liittyviä epävarmuustekijöitä, kun terveys, ikä, sukupuoli ja koulutus on vakioitu.

Keskeisen käsite logististen mallien tulkinnaissa on ristitulosuhde, jota voidaan kutsua myös vedonlyöntisuhteeksi (odds ratio) tai riskitulosuhteeksi. Analyysissä on aina yksi muuttujaluokka asetettu verrokkiryhmäksi, johon muita luokkia verrataan. Riskitulosuhteen verrokkiryhmät on merkitty taulukoihin ykkösellä. Taulukoiden ristitulosuhteet mittaavat todennäköisyyttä esimerkiksi sille, miten usein korkeasti koulutetut ovat jatkamassa työssä 63 ikävuoden jälkeen peruskoulutuksen saaneisiin verrattuna. Yleisesti ottaen ykköstä pienemmät arvot viittaavat aina kunkin muuttajaluokan haluun siirtyä verrokkiryhmää varhaisemmin eläkkeelle ja ykköstä suuremmat arvot puolestaan kulloinkin kyseessä olevan muuttajaluokan haluun jatkaa verrokkiryhmää pidempään työelämässä.

Ensimmäisessä sosiodemografisia tekijöitä sisältävässä mallinnuksessa nousivat esiin tilastollisesti merkitsevinä 63 ikävuoden jälkeen työssä jatkamista selittävinä tekijöinä: sukupuoli, ikä, koettu terveydentila sekä puolison työmarkkina-asema (taulukko 7). Miehet suunnittelevat jatkavansa työelämässä pidempään kuin naiset. Eräissä työssä jatkamista koskeneissa kyselytutkimuksissa miesten on niin ikään todettu haluavan jatkaa pidempään työelämässä (Forma ja Väänänen 2003; Forma ym. 2004). Sukupuolen merkityksestä on tutkimuksissa saatu toisistaan poikkeavia tuloksia. Eräissä varhaista eläkkeelle siirtymistä kartoittaneissa tutkimuksissa miehet on havaittu eläkesuuntautuneemmiksi kuin naiset (Gould 2001, 10). Tutkimuksessa käytetyllä kysymysmuodolla on erityisesti sukupuolen kohdalla havaittu olevan merkitystä työstä vetäytymisen todennäköisyyttä tarkasteltaessa (Forma 2004).

Eläkkeellesiirtymisikää mittaavien tilastojen valossa naiset jatkavat toistaiseksi hieman miehiä pidempään työelämässä (Eläkkeelle siirtyminen työeläkejärjestelmässä 2003, 19–20). Suomessa ikääntyneiden naisten työhönsallistumisaste on itse asiassa EU:n keskiarvoa korkeampi (Piekkola 2004, 5) Tätä taustaa vasten on hieman yllättävää, että naiset ovat eläkesuuntautuneempia kuin miehet, vaikka työssä jatkamishalukkuutta mitanneissa tutkimuksissa onkin havaittu tätä tukevia tutkimustuloksia. Toisaalta esimerkiksi kiirekokemukset ovat

lisääntyneet henkilöstön vähennysten sekä työnvaatimusten koventumisen myötä naisvaltaisilla toimialoilla huomattavasti viime vuosina (Järnefelt ja Lehto, 2002). Tutkimuskohteena olleista terveydenhuollon- ja sosiaalipalveluiden alalla työskentelevistä naisista jopa 71 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana. Työn henkinen raskauden kokemukset eivät kuitenkaan näyttäisi vaikuttavan suoraan eläkesuuntautuneisuuteen, sillä työssä jatkamishalukkuus oli terveydenhuollon- ja sosiaalipalveluiden alalla työskentelevillä naisilla itse asiassa yleisempää kuin keskimäärin muilla toimialoilla. Työstä muita huomattavasti aikaisemmin vetäytyviksi valikoituivat yleisesti teollisuudessa sekä rahoitustoiminnassa työskentelevät naiset.

Kuntatyöntekijöiden henkilökohtaisilla arvoilla sekä erityisesti työkeskeisyydellä on havaittu olevan vaikutusta työssä jatkamishalukkuuteen. Työelämän korkea arvostus johtaa luonnollisesti myös pitkään työuraan tai ainakin suunnitelmiin pysyä työssä pidempään kuin muita elämänarvoja korostavilla. (Forma 2004, 209–229.) Tutkimuksessa havaittuun työssä jatkamishalukkuudessa esiintyneeseen sukupuolten väliseen eroon voidaan hakea selitystä miesten ja naisten erilaisten tärkeäksi koettujen elämänalueiden painotusten pohjalta, vaikka nämä erot eivät olekaan suuria. Palkansaajat arvioivat kysymyslomakkeella eri elämänalueiden merkitystä itselleen. Taulukossa 6 on käsitelty eri elämänalueiden merkitystä miesten ja naisten työssä jatkamiselle. Tärkein työuran jatkamista selittävä tekijä miehille on ansiotyön tärkeäksi kokeminen, kun ikä, koulutus ja terveys on vakioitu. Naisilla puolestaan korostuu kodin ja perhe-elämän merkitys eläkkeelle siirtymistä varhentavana tekijänä. Kokonaisuudessaan kaikki vastaajat kuitenkin pitivät koti- ja perhe-elämää tärkeänä, kun piti valita vain yksi merkittävä elämänalue. Miehistä 61 prosenttia ja naisista 64 prosenttia piti sitä itselleen kaikkein tärkeimpänä yksittäisenä elämänalueena.



**Taulukko 6.** Logistinen regressioanalyysi keskeisten elämäntilanteiden merkityksestä työssä jatkamiselle 63 ikävuoden jälkeen, kun ikä, koulutus ja terveys on vakioitu. (58–61-vuotiaat). Erilliset mallit kummallekin sukupuolelle.

KESKEISET ELÄMÄNTILANTEET	Miehet	Naiset
Ansiotyö ei ole tärkeä	1,00	1,00
Ansiotyö on tärkeä	4,36**	1,77
Koti- ja perhe-elämä eivät ole tärkeitä	1,00	1,00
Koti- ja perhe-elämä ovat tärkeitä	0,78	0,16***
Vapaa-ajan harrastukset eivät ole tärkeitä	1,00	1,00
Vapaa-ajan harrastukset ovat tärkeitä	0,87	0,93
Opiskelu ja uuden oppiminen eivät ole tärkeitä	1,00	1,00
Opiskelu ja uuden oppiminen ovat tärkeitä	1,65	1,38

Merkitsevyystaso \* $<0,05$  \*\* $<0,01$  \*\*\* $<0,001$

Terveytensä huonoksi kokevat ovat kaikkein haluttomimpia jatkamaan pitkään työelämässä. Terveystila selittää merkittäväällä tavalla työssä jatkamista, mikä on todettu myös monissa aiemmissa empiirisissä kyselytutkimuksissa. Nuorimmat 58-vuotiaat ovat kaikkein halukkaimpia poistumaan jo varhain työelämästä. Iän vaikutuksen työssä olevien eläkejatuksiin on aiemmin havaittu olevan epälineaarinen, jolloin ikääntyvien keskuudessa eläkejatukset ovat itse asiassa vielä yleisempiä kuin ikääntyneiden ikäryhmässä. Tämä pätee myös tässä tutkimuksessa. Vanhimista ikäluokista kaikkein eläkesuuntautuneimmat työntekijät ovat jo siirtyneet varhain eläkkeelle, joka selittää eläkeiäiden luonnetta iän osalta.

Puolison työssäolo vaikuttaa niin ikään työntekijän työssä pysymiseen. Parisuunnan toisen osapuolen siirtyminen eläkkeelle on eräs eläkkeelle siirtymiseen vaikuttava vetotekijä. Puolison eläkkeellä ololla voidaan sanoa olevan selvä vaikutuksensa eläkkeelle siirtymiseen. Toisen eläkkeelle jääminen houkuttelee myös toista puolisoa varhentamaan omaa työelämästä poistumista.

**Taulukko 7.** Logistinen regressioanalyysi työssä jatkamisesta 63 ikävuoden jälkeen sosiodemografisten ja muiden henkilöön liittyvien selittävien tekijöiden mukaan (58–61-vuotiaat).

SOSIODEMOGRAFISET JA MUUT HENKILÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	
Merkitsevyytaso *<0,05 **<0,01 ***<0,001	
<b>Sukupuoli</b>	
Mies	1,00
Nainen	0,59*
<b>Ikä tutkimusajankohtana v. 2003</b>	
61	1,00
60	1,13
59	0,61
58	0,51*
<b>Terveys</b>	
Hyvä	1,00
Keskitasoinen	0,64
Huono	0,17***
<b>Koulutus</b>	
Perusaste	1,00
Keskiaste	1,34
Korkea-aste	1,84
<b>Yksityinen eläkevakuutus</b>	
Ei	1,00
Kyllä	0,64
<b>Tulotaso</b>	
Alle 10 000	1,00
10 000–19 999	1,23
20 000–29 999	2,03
30 000–39 999	1,20
40 000–50 000	1,60
Yli 50 000	0,36
<b>Puolison työmarkkina-asema</b>	
Työssä tai työmarkkinoiden käytettävissä	1,00
Eläkkeellä	0,58*

Seuraavissa analyyseissä tarkastellaan työssä jatkamista selittäviä työelämän tekijöitä, kun sukupuoli, ikä, terveys ja koulutus on vakioitu. Työtehtävien kuormittavista tekijöistä henkisen sekä fyysisen raskauden kokemuksilla ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta työssä jatkamishalukkuuteen. Jatkuvat uupumuksen sekä väsymyksen kokemukset sen sijaan johtavat voimakkaaseen eläkkeelle siirtymishalukkuuteen. Ne työntekijät, joilla ei ole raskaita, uuvuttavia kokemuksia, aikovat jatkaa työuraansa huomattavasti pidempään kuin päivittäisiä uupumuskokemuksia kohdanneet. Työtehtävien fyysistä tai henkistä raskaut-

ta kuvaavat työn kuormittavat tekijät eivät siis vaikuta suoraan varhaiseen työstä poistumiseen. Sen sijaan raskaiden työtehtävien, huonon terveydentilan ym. kumuloituvien kuormitustekijöiden uuvuttamat työntekijät puolestaan suunnittelevat poistuvansa työstä huomattavasti useammin ennen varsinaista vanhuuseläkeikää.

**Taulukko 8.** Logistinen regressioanalyysi työssä jatkamista selittävästä työn kuormittavista tekijöistä (58–61-vuotiaat vastaajat).

TYÖN KUORMITTAVUUS (Sukupuoli, ikä, terveys ja koulutus vakioitu) Merkitsevyystaso *<0,05 **<0,01 ***<0,001	
<b>Työn henkinen raskaus</b>	
Kevyt	1,00
Sopiva	0,63
Raskas	0,50
<b>Työn fyysinen raskaus</b>	
Kevyt	1,00
Sopiva	1,51
Raskas	1,13
<b>Työuupumuksen kokemukset</b>	
Päivittäin	1,00
Viikoittain	3,50**
Kuukausittain tai harvemmin	4,69***
Ei koskaan	6,81***

Työpaikan tuella on vaikutusta vanhimpien työntekijöiden eläke- ja työssä jatkamisaikeisiin. Niissä työpaikoissa, joissa työnantajan tuki työssä pysymiselle puuttuu, ovat eläkeajatuksetkin kaikkein yleisimpiä. Jos suhtautuminen on niin ikään neutraalin välinpitämätöntä tai vain osittain jatkamista kannustavaa, ovat työntekijän asenteet jatkamiseen silti kielteisempiä, kuin jos työpaikoilla tuetaan voimakkaasti ikääntynyttä työntekijää. Yrityksen ja yksilön tarpeet eivät välttämättä aina kohtaa työmarkkinoilla ja kaikilla ei ole mahdollisuutta jatkaa vapaasti oman päätöksen mukaan työelämässä tai suunnitella eläkkeelle siirtymistä. Noin puolet tutkimuskohteena olleista vastaajista arvioi hyviksi mahdollisuutensa käyttää uusia joustavia eläkerajoja (Tuominen ja Pelkonen 2004).

Työn epävarmuuteen liittyvistä tekijöistä vain sillä, että viimeisen kolmen vuoden aikana työntekijöitä on vähennetty ja ettei tilalle ole otettu uusia, havait-

tiin olevan merkitystä työssä jatkamista koskeviin suunnitelmiin. Kyseinen muutostekijä mittaa osaltaan työpaikan henkilöstöressurssien muutosta suhteessa kasvavaan työtehtävien määrään. Työtehtävät eivät suomalaisessa työelämässä ole henkilöstömäärän supistumisen vuoksi viime vuosina ainakaan vähentyneet (ks. Järnefelt ja Lehto 2002; Siltala 2004, 269). Niitä, joiden työpaikkoja henkilöstön vähennykset koskettavat, ovat haluttomampia jatkamaan työelämässä yli varsinaisen vanhuuseläkeiän verrattuna työntekijöihin, joiden työpaikoilla ei ole tapahtunut irtisanomisia tai lomautuksia viimeisen kolmen vuoden aikana. Viime vuosien laajoilla irtisanomisaalloilla voi olla omat vaikutuksensa ikääntyneiden työssä jatkamishalukkuuteen, jos riittävästä henkilöstöressursseista ei samalla pidetä huolta.

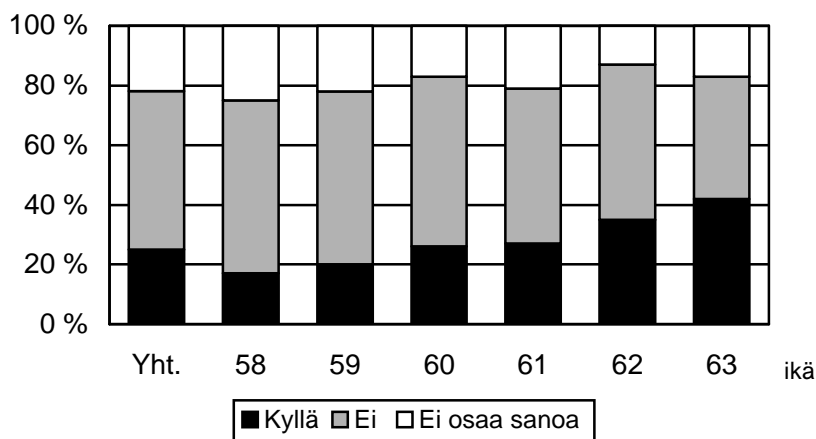
**Taulukko 9.** Logistinen regressioanalyysi työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen selittävien työpaikkaan ja tukeen liittyvien tekijöiden sekä työn epävarmuustekijöiden mukaan (58–61-vuotiaat vastaajat).

TYÖPAIKKAAN JA TUKEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT, TYÖN EPÄVARMUUTEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT (Sukuupuoli, ikä, terveys ja koulutus vakioitu) Merkitsevyystaso *<0,05 **<0,01 ***<0,001	
<b>Yrityksen koko</b>	
alle 10	1,00
10–49	1,07
50–99	0,44
100–499	0,52
500 ja yli	0,61
<b>Työssä jatkamisen edistäminen omalla työpaikalla</b>	
Voimakas tuki	1,00
Jonkin verran	0,78
Ei erityisemmin	0,38*
Ei lainkaan	0,28*
<b>Työntekijöitä on vähennetty niin, että tilalle ei ole otettu uusia</b>	
Ei muutoksia	1,00
Kyllä	0,53*

## 6.2 Kannustinkarttuman vaikutus työssä jatkamiseen

Työeläkeuudistukseen sisältyvän korotetun karttumaprosentin tarkoituksena on taloudellisia kannustimia lisäämällä myöhentää ikääntyneiden työntekijöiden eläkkeelle siirtymistä. Tutkimuksessa kysyttiin palkansaajilta suoraan karttuman vaikutusta halukkuuteen jatkaa työssä vielä yli 63-vuotiaana eli varsinaisen vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen. Vastaajista neljännes piti uutta kannustinkarttumaa työssä jatkamista motivoivana tekijänä, kun taas 55 prosenttia oli sitä mieltä, ettei korotettu eläkekarttuma vaikuta lainkaan työelämässä jatkamiseen. Myös epävarmuus oli vastaajien keskuudessa varsin mittavaa, sillä jopa viidennes ei osannut ilmaista selkeää mielipidettään kannustimen vaikuttavuudesta.

*Kuvio 7. Lisääkö 4,5 prosentin kannustinkarttuma halukkuuttanne jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen?*



Jos noin neljännes vanhimmista palkansaajista jatkaisi työelämässä puhtaasti kannustinkarttuman korotuksen ansiosta, voidaan vaikutusta pitää aika odotetun kaltaisena suhteessa aikaisempiin tutkimustuloksiin (ks. Forma ja Väänänen 2003; Forma 2004 ym.). Vaikutukset eivät ole kovin suuria. Noin viidennes kyselyyn vastanneista ei kuitenkaan pystynyt ilmaisemaan mielipidettään asiasta. Eläketietous oli ikääntyneillä työntekijöillä varsin vähäistä, joten arviot kannustimen vaikutuksista on tehty varsin vähäisen tietotason pohjalta (Tuominen ja

Pelkonen 2004). Yli puolet ikääntyneistä palkansaajista pitää tämänkaltaisen taloudellisen kannustimen vaikutusta olemattomana. Mitä lähempänä oma eläkkeelle siirtymisikä on, sitä kannustavampana karttuman vaikutukset nähdään. Vanhimista tutkimusajankohtana 63-vuotiaista vastaajista jopa 42 prosenttia pitää lisäkattumaa kannustavana, kun taas nuorimmista 58-vuotiaista enää 17 prosenttia on samaa mieltä.

Ristiintaulukoinneissa esiin nousseita kannustinkattuman vaikutuksiin liittyviä sosiodemografisia taustatekijöitä on esitelty tarkemmin liitteessä 6. Näistä tekijöistä tilastollisesti merkitseviä olivat vain itse koettu terveys sekä vastaajan ikä. Itse koetulla terveydellä näyttäisi olevan vaikutusta niihin, jotka kokevat taloudellisen kannustimen motivoivan työssä jatkamiseen vielä 63 ikävuoden jälkeen. Huonoksi terveytensä kokevista vain alle kymmenesosa pitää kannustinta työssä pysymistä edistävänä, kun terveytensä hyväksi kokevista runsas neljäsosa pitää korotettua kattumaa kannustavana. Mitä lähempänä oma eläkkeelle siirtymisikä puolestaan on, sitä kannustavampana korotetun kattuman vaikutukset taas nähdään.

Työtehtävien kuormittavista tekijöistä työn henkisen raskauden sekä työssä koetun uupumuksen kokemukset osoittautuivat osaltaan työssä jatkamishalukkuuteen vaikuttaviksi tilastollisesti merkitseviksi tekijöiksi (ks. liitetaulukko 7). Työn kuormittavuudesta kärsiville kannustimella on varsin vähäinen työssä jatkamista motivoiva vaikutus. Työnsä henkisesti kevyeksi kokeneista 45 prosentin mielestä kattuma kannustaa jatkamaan, kun työnsä raskaaksi kokevista puolestaan vain 18 prosenttia ajattelee pysyvänsä työelämässä taloudellisen kannustimen myötä. Erittäin pieni osuus (5 %) työssään jatkuvia uupumuksen sekä väsymyksen kokemuksia kohdanneista pitää korotettua kattumaa työssä jatkamista kannustavana tekijänä.

Tilastollisesti erittäin vahvasti merkitsevä tekijä työpaikkaan liittyvistä tekijöistä sekä työelämän muutostekijöistä on työnantajan asennoituminen ikääntyneiden työssä jatkamiseen (ks. liitetaulukko 8). Mitä enemmän palkansaajia tuetaan työpaikoilla, sitä kannustavampana korotetun eläkekattuman vaikutuksia pidetään. Yrityksen koolla ei ole suurtakaan merkitystä asiaan. Työn epävarmuutta mittavista tekijöistä työntekijöiden työttömyyseläkeputkeen siirtämisellä sekä henkilöstön vähennyksillä ilman, että tilalle otetaan uusia, on sen sijaan

vaikutusta. Epävarmuustekijöiden esiintyminen työpaikalla viimeisen kolmen vuoden aikana vähentää kannustimen arvioitua vaikutusta työssä jatkamiseen. Taloudellisella kannustimella ei siis välttämättä ole kaikille väestöryhmille samanlaista työssä jatkamista edistävää vaikutusta. Oman terveydentilan ja työtehtävien kuormittavien tekijöiden lisäksi eräät työpaikkatason tekijät näyttäisivät vaikuttavan siihen, millaisina eläkeuudistukseen sisältyvän kannustimen vaikutukset nähdään.

Seuraavissa logistisissa regressiomalleissa jatkamista selittävinä tekijöinä tarkastellaan yksilötason sosiodemografisia ja muita tekijöitä, työtehtävien kuormittavuus tekijöitä sekä työpaikkaan liittyviä tekijöitä. Tarkoituksena on etsiä väestöryhmien välisiä eroja suhteessa siihen, ketkä pitävät uutta korotettua kannustinkarttumaa työssä jatkamiseen kannustavana tekijänä. Analyseissä on keskitytty pelkästään 58–61-vuotiaisiin palkansaajiin, koska he ovat varsinaisesti joustavan eläkeiän valinnan kynnyksellä uudistuksen voimaantulovuonna. Työn epävarmuutta mittaavilla tekijöillä ei havaittu olevan yhteyttä kannustimen arvioituun työssä jatkamista motivoivaan vaikutukseen.

Yksilötason tekijöistä sukupuoli, koulutus, itse koettu terveys ja vastaajan ikä havaittiin tilastollisesti merkitseviksi. Kaiken kaikkiaan 58–61-vuotiaat naiset (18 %) pitävät miehiin (24 %) verrattuna uutta korotettua karttumaa jonkin verran vähemmän työssä jatkamiseen kannustavana. Naiset pitävät miehiin verrattuna uutta korotettua karttumaa jonkin verran vähemmän työssä jatkamiseen kannustavana. Naisten työssään kohtaamat voimakkaat henkisen raskauden kokemukset saattavat ehkä vaikuttaa karttuman arvioituun vaikutukseen. Terveystenhuollon- ja sosiaalipalveluiden alalla työskentelevistä naisista jopa 71 prosenttia piti työtään henkisesti raskaana. Työn henkisen raskauden kokemukset eivät kuitenkaan näyttäisi vaikuttavan suoraan työssä jatkamiseen, sillä jatkamishalukkuus oli itse asiassa terveydenhuollon- ja sosiaalipalveluiden alalla työskentelevillä naisilla keskimäärin yleisempää kuin muilla tutkimusjoukkoon kuuluvilla naisilla. Työelämän tekijöiden ohella työn mielekkääksi kokeminen sekä työhön sitoutuminen vaikuttavatkin yleisesti työssä jatkamisen ilmiöön.

Terveytensä huonoksi kokevat eivät pidä taloudellista kannustinta tärkeänä tekijänä työssä jatkamiselleen. Tulos on odotetun kaltainen eli taloudellisella kannustimella ei näyttäisi olevan merkitystä vanhimille työntekijöille, jos jat-

kamiselle ei löydy terveydentilan osalta perusedellytyksiä. Korkeasti koulutettu ja uusi kannustinkarttuma sen sijaan houkuttelee jatkamaan pidempään. Heidän työasemaansa liittyy useammin esimiestason tehtäviä ja korkeammin palkattuja ammatteja kuin peruskoulutuksen saaneilla. Koulutuksen merkityksen teoreettiset selitykset tosin voivat olla ristiriitaisia, sillä itse työn vaatimukset saattavat olla korkeasti koulutetuilla muita suuremmat, mutta työnhallinnan ja uuden oppimisen edellytykset sen sijaan paremmat. Nuorimpia ikäluokkia korotettu eläkekarttuma ei kannusta jatkamaan.

**Taulukko 10.** Logistinen regressioanalyysi kannustinkarttuman vaikutuksista työssä jatkamiseen sosiodemografisten ja muiden henkilöön liittyvien tekijöiden mukaan. (58–61-vuotiaat vastaajat).

SOSIODEMOGRAFISET JA MUUT HENKILÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	
Merkitsevyystaso *<0,05 **<0,01 ***<0,001	
	kyllä
<b>Sukupuoli</b>	
Mies	1,00
Nainen	0,64*
<b>Koulutus</b>	
Perusaste	1,00
Keskiaste	1,01
Korkea-aste	2,51**
<b>Terveys</b>	
Hyvä	1,00
Keskitasoinen	0,67
Huono	0,26**
<b>Ikä</b>	
61	1,00
60	0,98
59	0,65
58	0,53*
<b>Tulotaso</b>	
Alle 10 000	1,00
10 000–19 999	1,20
20 000–29 999	1,21
30 000–39 999	0,65
40 000–50 000	0,94
Yli 50 000	0,55
<b>Yksityinen eläkevakuutus</b>	
Ei	1,00
Kyllä	0,73



Työn fyysisellä kuormittavuudella ei ole tilastollisesti merkittävää yhteyttä kannustinkarttuman arvioituun kannustavuuteen, kun ikä, terveys, sukupuoli ja koulutus on vakioitu. Työnsä henkisesti raskaaksi kokevien mielestä taloudellisen kannustimen vaikutukset työssä jatkamiseen 63 ikävuoden jälkeen ovat vähäisempiä kuin työnsä kevyeksi kokevien ryhmässä. Ylipäänsä henkisen raskauden kokemukset olivat erittäin yleisiä tutkimuskohteena olleilla palkansaajilla. Kuten eläkeajatustenkin kohdalla, työelämän henkinen kuormitus vaikuttaa olennaisesti eläkeaikeisiin. Taloudellinen kannustin ei vaikuta, jos työ on henkisesti raskasta. Työssään uupuneiden näkökulmasta kannustimen vaikutuksia voidaan myös pitää erittäin vähäisinä. Uupumuskokemuksia usein kohdanneita työntekijöitä ei kannustinkaan motivoi työelämässä pysymiseen.

Työpaikoilla, joilla ei ole yleisellä tasolla edistetty ikääntyneiden työssä jatkamista millään tavoin, pidetään kannustimen vaikutusta vähäisempänä niihin yrityksiin verrattuna, joissa työntekijät saavat voimakasta tukea. Työnantajan tuki jatkamiselle vahvistaa taloudellisen kannustimen vaikutusta. Myös työnantajan suhtautumisella työssä jatkamisen tukemiseen vastaajan omalla kohdalla on merkitystä jatkamisaikeiden kannalta. Jos henkilö arvioi työnantajan suhtautuvan kielteisesti jatkamiseen, halukkuutta siihen on tällöin vähemmän. Kehittyneeseen yrityskulttuuriin liittyvä kannustava ilmapiiri sekä työpaikkatasolla annettu konkreettinen tuki vahvistavat yhdessä korotetun eläkekarttuman vaikutusta. Työelämän tekijät vaikuttavat siten suoraan yksilöiden todellisiin työssä jatkamisen mahdollisuuksiin.

Suuryrityksissä (yli 500 henkilöä) ja erityisesti keskisuurissa yrityksissä (100–499) kannustinkarttuman merkitystä pidetään vähäisempänä työssä jatkamiselle, kuin pienyrityksissä (alle 10). Pienten ja suurten työpaikkojen välillä on aikaisemmin esiintynyt työn kuormittavuudessa huomattaviakin eroja (Työterveyslaitos/1 2003). Lisäksi yrityskulttuurin, johon voidaan laskea kuuluvaksi mm. työpaikan ja tiedonkulun avoimuus sekä ikäpolitiikka, on havaittu olevan kehittyneempi pienissä sekä suurissa yrityksissä kuin keskisuurissa (Forss 2001, 43–44). Keskisuurten yritysten palkansaajien arvioima kannustimen vaikutus työelämässä jatkamiselle onkin hieman vähäisempi, kuin esimerkiksi suuryritysten sekä pienyritysten työntekijöillä.

**Taulukko 11.** Logistinen regressioanalyysi kannustinkarttuman vaikutuksista työssä jatkamiseen työn kuormittavuuden sekä työpaikkaan ja tukeen liittyvien tekijöiden mukaan (58–61-vuotiaat vastaajat). Erilliset mallit.

<b>TYÖN KUORMITTAVUUS</b>	
(Sukupuoli, ikä, terveys ja koulutus vakioitu)	
Merkitsevyystaso * $<0,05$ ** $<0,01$ *** $<0,001$	
	Kyllä
<b>Työn henkinen raskaus</b>	
Kevyt	1,00
Sopiva	0,47
Raskas	0,34**
<b>Työn fyysinen raskaus</b>	
Kevyt	1,00
Sopiva	0,93
Raskas	1,27
<b>Uupumuksen kokemukset</b>	
Päivittäin	1,00
Viikoittain	21,36**
Kuukausittain tai harvemmin	28,22***
Ei koskaan	52,52***
<b>TYÖPAIKKAAN JA TUKEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT</b>	
(Sukupuoli, ikä, terveys ja koulutus vakioitu)	
Merkitsevyystaso * $<0,05$ ** $<0,01$ *** $<0,001$	
	Kyllä
<b>Työssä jatkamisen edistäminen omalla työpaikalla</b>	
Voimakas tuki	1,00
Jonkin verran	0,73
Ei erityisemmin	0,60
Ei lainkaan	0,33*
<b>Työnantajan suhtautuminen työssä jatkamiseen omalla kohdalla</b>	
Kannustetaan jatkamaan	1,00
Ei mitään sitä vastaan	0,98
Suhtautuminen kielteistä	0,34*
Ei lainkaan mahdollista	0,31
<b>Yrityksen koko</b>	
alle 10	1,00
10–49	0,63
50–99	0,67
100–499	0,44*
500 ja yli	0,61

### **6.3 Työssä jatkamiseen sekä työstä vetäytymiseen vaikuttavat tekijät**

Aikaisempien tutkimusten perusteella oli ennakoitavissa, että työelämän laatuun liittyvät tekijät ovat yhteydessä työssä jatkamiseen (Forma 2004, 209–225; Forma ja Väänänen 2003; Forss, Karisalmi ja Tuuli 2001; Saurama 2004). Tutkimuksessa pyydettiin työelämässä kaikkien vielä 63 ikävuoden jälkeen jatkamaan aikovia arvioimaan laaja-alaisesti työssä jatkamiseen tai ainakin sen harkitsemiseen vaikuttavia asioita. Erityisesti hyvä ja toimiva työympäristö sekä työyhteisön ilmapiiriin liittyvät muut asiat olivat ikääntyneiden työntekijöiden keskuudessa työssä pysymiseen olennaisesti liittyviä tekijöitä. Jopa yli 90 prosenttia piti näitä työelämän piirteitä tärkeinä työn jatkamista motivoivina tekijöinä.

Lisäksi työn mielekkääksi kokeminen, hyvä esimiestoiminta, työkaverit ja omaan työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet olivat tärkeitä osatekijöitä työssä jatkamiselle. Viimeksi mainittua voidaan tulkita työn pakkotahtisuuden kontrollimahdollisuuksilla ja myös työn sisältöön vaikuttamisella. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koettiin tärkeämmäksi kuin työajan joustavuus, mitä tosin myös pidettiin suhteellisen tärkeänä. Ikääntyvien ajankäyttötutkimuksen mukaan työajan joustavuuden lisäämistä pidetään tärkeänä erityisesti yli 44-vuotiaiden miesten työelämässä pysymiselle (Piekkola 2003). Nyt tutkimuskohteena olleista ikääntyneistä yli 58-vuotiaista miehistä pienempi osa (65 %) kuin tämänikäisistä naisista (76 %) piti joustavia työaikoja tärkeänä tekijänä työssä jatkamiselle.

Vastauksissa nousivat työssä jatkamista vähiten motivoivina tekijöinä esiin ammattitaitoa edistävä lisäkoulutus, oman puolison työssäolo ja osa-aikatyön mahdollisuus. Näitä tuloksia on arvioitava ikääntyvien palkansaajien erilaisten elämäntilanteiden ja ominaisuuksien näkökulmasta. Esimerkiksi osa-aikaeläkeläisistä 74 prosenttia ajattelee, että osa-aikatyön mahdollisuus kannustaa työelämässä jatkamiseen, kun kokoaikatyössä käyvistä vain 42 prosenttia pitää tätä mahdollisuutta tärkeänä. Ansiotasoa vaikuttaa osaltaan suuremman työeläkkeen houkuttelevuuteen työssä jatkamisen kannustimena. Yli 40 000 euroa vuodessa ansaitsevista noin puolet pitää suurempaa eläkettä tärkeänä kannusteena työssä jatkamiselle, kun puolestaan alle 20 000 euroa vuodessa ansaitsevista noin

66 prosenttia arvioi lisätyöskentelyllä ansaitulla suuremmalla eläkkeelle olevan merkitystä jatkamiselle.

**Taulukko 12.** Työssä jatkamista tai sen harkitsemista motivoivat tekijät (58–63-vuotiaat).

	Tärkeä	Ei tärkeä	Eos	Ei koske	Yht.	N
Hyvä ja toimiva työympäristö	91	2	2	5	100	1291
Työyhteisön ilmapiiri	91	3	1	5	100	1287
Joustavat työajat	71	20	2	7	100	1274
Mahdollisuus siirtyä osa-aikatyöhön	49	28	5	18	100	1262
Ammattitaitoa edistävä lisäkoulutus	38	42	6	14	100	1251
Hyvä esimiestoiminta	84	7	2	7	100	1272
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	86	7	1	6	100	1275
Suuremman työeläkkeen määrä	65	26	3	6	100	1259
Kuntoutusmahdollisuudet	69	21	4	6	100	1257
Mielenkiintoinen ja haastava työ	84	9	2	5	100	1267
Työkaverit ja työpaikan sosiaaliset suhteet	86	9	1	4	100	1272
Puolison/avopuolison työssäolo	35	35	4	26	100	1188
Palkan lisääminen	64	28	2	6	100	1241

Vastaavasti työelämästä jo ennen 63 ikävuotta poistumista suunnitelleita pyydettiin arvioimaan eläkkeelle siirtymishalukkuuteen vaikuttavia tekijöitä. Puuttuvat tiedot nousivat vastaajien kohdalla ongelmaksi, sillä kysymyksistä riippuen vain 70–50 prosenttia varhaista eläkkeelle siirtymistä suunnitelleista oli vastannut niihin. Suurin yksittäinen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttanut syy oli vastanneiden mielestä yksinkertaisesti se, että 85 prosenttia katsoi henkilökohtaisesti tehneensä töitä jo riittävän pitkään. Oman työn henkinen raskaus vaikutti myös monien mielestä (66 %) tärkeältä syyllä työstä vetäytymishalukkuuteen. Odotetusti työn fyysisen raskauden kokemukset (37 %) eivät olleet yhtä tärkeitä tekijöitä. Tutkimuskohteena olleet ikääntyneet työntekijät ovat suhteellisen terveitä ja työkyvyiltään valikoitunutta joukkoa, joten terveydentilaa ei pidetä heidän keskuudessaan kaikkein tärkeimpänä syynä (44 %) työelämästä poistumiseen. Viidenneksen mielestä sillä ei ole lainkaan vaikutusta asiaan.

Hieman yli puolet palkansaajista halusi saada aikaa perheelle tai omille harrastuksille. Vapaa-ajan vetovoima oli näin ollen varsin voimakas eläkkeelle siirtymiseen vaikuttava tekijä. Taloudellisilla tekijöillä näyttäisi olevan niin ikään merkitystä, koska vastaajista vain 7 prosentin mielestä taloudelliset tekijät eivät

ole lainkaan oleellisia eläkkeelle siirtymistä suunniteltaessa. Vain viidennes pitää oman puolison tai lähiomaisen avuntarvetta merkittävänä tekijänä työelämästä poisjättäytymiseen. Sukupuolella ei ole merkitystä tämän tekijän vaikuttavuuteen. Puolison eläkkeelle siirtymistä tai jo eläkkeellä oloa ei myöskään pidetä yhtenä tärkeimmistä vaikuttimista. Merkittävänä tekijänä varhaiselle työstä poistumiselle sitä pitää 38 prosenttia kaikista vastaajista. Naisille sillä on (48 %) enemmän merkitystä kuin miehille (30 %).

**Taulukko 13.** Eläkkeelle siirtymishalukkuuteen vaikuttavat tekijät (58–63-vuotiaat).

	Paljon	Vähän	Ei vaikuta	Ei koske	Yht.	N
Työ on ruumiillisesti raskasta	37	30	20	13	100	162
Työ on henkisesti raskasta	66	25	5	4	100	162
On tehnyt töitä jo riittävän pitkään	85	17	4	4	100	164
Huono terveydentila	44	27	20	9	100	162
Haluaa saada aikaa perheelle	55	31	5	9	100	162
Vanhoja työntekijöitä ei arvosteta	48	34	10	8	100	162
Haluaa saada aikaa harrastuksille	56	32	6	6	100	162
Vanhimpia työntekijöitä pyritään siirtämään eläkkeelle	50	26	13	11	100	163
On epävarma nykyisen työpaikan pysyvyydestä	31	32	25	13	100	160
Työnantaja on ehdottanut eläkkeelle siirtymistä	22	14	41	23	100	158
On epävarma nykyisten eläke-etuuksien pysyvyydestä	39	30	18	13	100	160
Puoliso/avopuoliso tai lähiomainen tarvitsee apua	21	33	24	22	100	160
Puoliso/avopuoliso on jo tai siirtyy pian eläkkeelle	38	13	21	28	100	148
Taloudellinen tilanteeni sallii eläkkeelle jäämisen	52	37	7	4	100	162

Työelämässä esiintyvät syrjivät asenteet ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan tulevat ilmi, kun tarkastellaan työelämään liittyvien tekijöiden vaikutuksia. Noin puolet palkansaajista on sitä mieltä, että omaan eläkkeelle siirtymishalukkuuteen vaikuttavat paljon tai melko paljon se, ettei vanhoja työntekijöitä arvosteta (48 %) ja että vanhimpia työntekijöitä pyritään siirtämään eläkkeelle (50 %). Toisaalta, jos työnantaja kuitenkin on ehdottanut työntekijää siirtymään eläkkeelle, jopa 41 prosentin mielestä työnantajan ehdotuksella ei itse asiassa ole lainkaan vaikutusta omiin suunnitelmiin. Oma päätös eläkkeelle siirtymisestä

onkin tällöin saatettu tehdä jo hyvissä ajoin ennen työnantajan ehdotusta. On myös huomioitava, että varhaiseen eläkkeelle hakeutumiseen vaikuttaa paljon (52 %) myös se, että taloudellinen tilanne sallii eläkkeelle jäämisen.

## 6.4 Työssä jatkamisaikeet eri mittareilla

Mielipidetutkimuksia teettävät nykyisin hyvin monenlaiset yhteiskunnalliset ja yksityiset toimijat sekä viestimet. Gallup-tutkimus voi eräille tahoille olla jopa keino saada oma agendansa julkisuuteen (Suhonen 2000, 17). Kyselytutkimuksissa kulloinkin käytetyillä kysymysmuodoilla sekä mitta-asteikoilla on merkitystä arvioitaessa eri tutkimusten tieteellistä kontribuutiota. Kysymysmuotojen valinnalla ja rajauksella voi olla mahdollista räikeimmillään manipuloida tutkimuksen luonnetta ja lopulta sen tuloksia. (Forma 2003). Tavanomaisempi erilaisiin kysymysmuotoihin liittyvä ongelma sen sijaan on esimerkiksi se, että eläketutkimuksen kentällä on usein kartoitettu eläkeajatuksia sekä työssä jatkamista koskevia asenteita erilaisten toisistaan poikkeavien mittareiden avulla. Tätä on pidetty ongelmana, sillä kysymysmuodot saattavat poiketa toisistaan niin paljon, että erilaisten tutkimustulosten vertailu voi olla vaikeaa. (Forma 2004/2, 1.)

Vastaajien arviot omasta työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä ovat aiempien tutkimustulosten perusteella olleet varsin johdonmukaisia. Selittävästä tekijöistä työntekijän koulutus- ja terveystuottajat ovat kaikkein vahvimmin erilaisista kysymysmuodoista riippumatta yhteydessä eläkeajatuksiin. Tosin näiden selittävien tekijöiden vaikutusten suuruus on vaihdellut riippuen aina siitä, mitä työstä vetäytymisen mittaria on käytetty. Iän, sukupuolen sekä työelämän tekijöiden vaikutukset eläkeasenteisiin ovat vielä huomattavasti enemmän riippuvaisia siitä, minkälaista kysymysmuotoa käytetään. (Forma 2004/2.) Tämän luvun tarkoituksena on tutkia kuinka johdonmukaisesti tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat palkansaajat (1942–45) ovat vastanneet työssä jatkamista koskeviin kysymyksiin. Näin voidaan paremmin arvioida tutkimustulosten luotettavuutta.

Työssä jatkamista käsitellään yksilöiden valinnan näkökulmasta kolmen eri muuttujan avulla. Kaikki mukana olevat muuttajat mittaavat tavalla tai toisella työssä jatkamisen suunnitelmia eläkeuudistuksen määrittelemän uuden vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen. Ensimmäinen kysymys tarkastelee konkreettisesti

työssä jatkamishalukkuutta 63 ikävuoden jälkeen. Kysymykset 2 ja 3 puolestaan kartoittavat taloudellisten kannustimien vaikutusta työssä jatkamiseen uuden vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen: kysymys 2 ylipäänsä suuremman eläkkeen toivossa ja kysymys 3 uuden korotetun eläkekarttuman kannustamana.

Tarkastelussa käytettävät muuttajat ja työssä jatkavien prosentiosuudet:

1. Missä iässä arvellette jäävänne kokoaikaiselle eläkkeelle? 63 vuoden iän jälkeen työssä jatkavien osuus 29 %.
2. Haluan suuremman eläkkeen ja jatkan siksi työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen. Kyllä-vastausten osuus 23 %.
3. Työeläkeuudistus tulee voimaan vuoden 2005 alusta pääpiirteissään samanlaisena yksityisaloilla ja kunta-alalla. Vanhuuseläkkeelle 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 iän täyttämisen jälkeen, eläkettä kertyy lisää 4,5 prosentilla vuodessa. Lisääkö tämä 4,5 prosentin vuosittainen eläkekertymä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana? Kyllä-vastausten osuus 21 %.

Kyselylomakkeella oli muitakin työelämässä pysymistä mittaavia muuttujia, mutta kaikki eivät sopineet mukaan vastaajien johdonmukaisuutta koskevaan tarkasteluun, koska olivat rakenteeltaan liian vinoja. Työelämässä 63 ikävuoden jälkeen suunnittelee jatkavansa runsas neljäsosa 58–61-vuotiaista (kysymys 1) Taloudelliset syyt houkuttelevat jatkamaan hieman pienempää osaa (kysymykset 2 ja 3).

Palkansaajien vastaukset näyttäisivät kokonaisuudessaan olevan suhteellisen johdonmukaisia, kuten taulukosta 14 voidaan huomata. Tarkasteltujen mittarien välisten riviprozenttien päällekkäisyys vaihtelee 73–81 prosentin välillä. Kun katsotaan työssä jatkamista taloudellisten kannustimien näkökulmasta mittaavien kysymysten 2–3 riviprosentteja suhteessa peruskysymykseen työssä jatkamisesta 63 ikävuoden jälkeen, niin suurin osa palkansaajista (73–81 %) on vastannut siihen hyvin johdonmukaisesti ja ennakoitavasti.

Eläkeuudistukseen sisältyviä taloudellisia kannustimia mittaavien muuttujien kohdalla vastaajien johdonmukaisuutta korostaa se, että niistä palkansaajista, joiden mielestä 4,5 prosentin kannustinkarttuma lisää halukkuutta jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen, n. 75 prosenttia aikoo jatkaa työssä myös 63 ikävuoden jälkeen, koska haluaa myös yleisesti ottaen suuremman eläkkeen. Varsinaisen vanhuuseläkeiän jälkeen työssä jatkamaan suunnitelleista puolestaan 63 prosenttia näyttäisi jatkavan työelämässä niin ikään suuremman eläkkeen toivossa, mikä osaltaan korostaa taloudellisten tekijöiden merkitystä. Taloudellisilla tekijöillä ei kuitenkaan voida täysin selittää työssä jatkamishalukkuutta, sillä vastaajista 37–46 prosentin mielestä syyt jatkamiseen ovat siis muualla.

**Taulukko 14.** Työelämässä jatkamista koskevien mittarien päällekkäisyys (58–61-vuotiaat).

	Jatkaa työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen	Jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen, koska haluaa suuremman eläkkeen
Jatkaa työssä 63 v. jälkeen, koska haluaa suuremman eläkkeen.	81,7 (63,0)	
4,5 % kannustin karttuma lisää halukkuutta jatkaa työssä yli 63 v.	73,5 (53,8)	75,5 (72,9)



## 7 Yhteenveto

Työeläkeuudistuksen keskeisimpänä tavoitteena on nostaa eläkkeelle siirtymisikää 2–3 vuodella nykyisestä, jotta tulevaisuudessa voidaan paremmin vastata eläkkeiden ja julkisen talouden rahoitusta koskeviin pitkän aikavälin paineisiin. Myös eläkejärjestelmän ns. kolmanteen pilariin kuuluvien vapaaehtoisten eläkevakuutustenkin ehtoja on viime aikoina muutettu työssä jatkamista kannustavaan suuntaan. Yksilöllisten eläkevakuutusten verovähennyksiin oikeuttava alin eläkeikä nousee 60 vuodesta 62 vuoteen.

Eläkejärjestelmän valintoja ohjaava vaikutus on nähtävissä ikääntyneiden työntekijöiden eläkeajatuksissa. Vanhimmissa tutkimuskohteena olleissa ikäluokissa eläkkeelle siirtyminen keskittyy vanhan kiinteän eläkeiän (65 vuotta) sekä uuden varsinaisen vanhuuseläkkeen alaikärajan (63 vuotta) tuntumaan. Eläkeajatuksien kasautuminen jatkuu tarkasteltaessa nuorempia ikäluokkia. Kaikista tutkimukseen kuuluvista ikäkohorteista kuitenkin 50–81 prosenttia suunnittelee jatkavansa työssä ainakin siihen asti, kun he ovat oikeutettuja saamaan varsinaisen vanhuuseläkkeen. Palkansaajien eläkeajatuksiin perustuvan Eläketurvakeskuksen suuntaa antavan työllisyysarvion mukaan eläkkeelle siirtymisen ennakoidaan keskittyvän yhä enemmän uuden 63 ikävuoden varsinaisen vanhuuseläkeikärajan tuntumaan. Eläkkeelle siirtyminen tulisi siten myöhentymään ikävälillä 60–62, mutta aikaistumaan ikävälillä 63–65. (Uusitalo, Kannisto ja Tuominen 2004.)

Toteutuessaan yksityisen sektorin palkansaajien eläkeajatuksukset eivät näytä viittaavan siihen, että tutkimuskohteena olleiden ikäkohorttien työllisenä olo lisääntyisi merkittävästi 63 ikävuoden jälkeen verrattuna vanhempiin kohortteihin. Tosin muiden eläkereittien vaikutusta ei ole otettu ennusteessa huomioon. Arvioitu työllisyyskehitys näyttäisi noudattelevan aika pitkälle aikaisempaa trendiä. Uusi vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikäraja jopa houkuttelee vanhimpia työntekijöitä aikaistamaan eläkkeelle jäämistä.

### ***Työssä jatkaminen varsinaisen vanhuuseläkeiän jälkeen***

Yksityisalojen vanhimmista palkansaajista runsas neljäsosa aikoo jatkaa työelämässä vielä 63 ikävuoden jälkeen. Yksilötason tekijöistä hyväksi koettu terveys on tässäkin tutkimuksessa havaittu tärkeäksi perusedellytykseksi ikääntyneiden työssä jatkamiselle. Mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse, sitä voimakkaampaa on eläkesuuntautuneisuus. Tätä selittää mm. tutkimuskohteena olleiden kaikkein vanhimpien ikäluokkien valikoituminen niin, että vain työkykyisimmät ja työsuuntautuneimmat ovat enää työelämässä mukana. Naiset ovat miehiä haluttomampia jatkamaan työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen. Naisten työhönosallistumisaste on esimerkiksi EU:n keskitasoon verrattuna kuitenkin varsin korkea. Työn henkisen raskauden kokemukset olivat eräillä naisvaltaisilla toimialoilla huomattavasti muita yleisempiä, mikä ei silti vaikuttanut suoraan varhaisten eläkeajatuksen yleisyyteen. Eroja työssä jatkamishalukkuudessa voidaan selittää osaksi yksilöiden arvomaailman eroilla. Tärkeä syy naisten varhaisiin eläkeaikeisiin oli koti- ja perhe-elämän merkitys. Miehillä puolestaan korostui ansiotyön tärkeys työelämässä pysymistä selittävänä tekijänä. Ikääntyneiden miesten kohdalla on puhuttu nykyistä suurempien työajan joustojen positiivisista vaikutuksista työssä jatkamiseen. Myös ikääntyneillä naisilla työssä pysyminen voi vaatia vielä aikaisempaa suurempia työajan joustoja, jos työn ja perhe-elämän tai muiden elämänalueiden yhteensovittamisessa on ongelmia. Naisista enemmistö (76 %) pitääkin työajan joustoja tärkeänä tekijänä työssä jatkamiselle. Puolison eläkkeellä ololla on niin ikään vaikutusta eläkkeelle siirtymisen varhentamiseen.

Työssä jatkaminen ei ole ilmiönä pelkästään yksilön rationaalisten valintojen seurausta tai vallitsevan eläkejärjestelmän määrittelemää, vaan työelämään liittyvillä tekijöillä on merkittävä vaikutus työntekijän mahdollisuuteen siirtyä joustavasti eläkkeelle. Aiempien tutkimusten perusteella erityisesti työelämän laatuun liittyvät tekijät ovat yhteydessä työssä jatkamiseen. Jatkuvat uupumuksen sekä väsymyksen kokemukset lisäsivät tutkimuksen palkansaajilla varhaisia eläkeaikeita.

### ***Työpaikan tuki ja työyhteisötekijät ratkaisevia***

Työyhteisön ilmapiirin merkitystä jatkamiselle korostaa erityisesti se, että niissä työpaikoissa, joissa työnantajan yleinen tuki työssä jatkamiseen puuttuu, on myös ikääntyneiden työntekijöiden halukkuus jatkaa työelämässä vähäisempää. Työnantajan tuella on niin ikään merkitystä henkilökohtaisessa eläkeratkaisussa. Jos työnantaja suhtautuu työssä jatkamiseen kielteisesti, myös työntekijän suunnitelmat helposti kariutuvat. Myös henkilöstön vähentäminen työpaikalla ilman, että tilalle on otettu lisää työntekijöitä, vaikuttaa työntekijöiden haluttomuuteen jatkaa työelämässä. Runsaasti julkisuutta saaneilla suuryritysten irtisanomisilla voi siten olla vaikutusta vielä työelämässä mukana olevien ikääntyneiden työssä jatkamishalukkuuteen, jos riittävistä henkilöstöresursseista ei samalla pidetä huolta.

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan työssä jatkamiseen tai ainakin sen harmitsemiseen vaikuttavia asioita. Työelämän laadulliset tekijät nousivat ylivoimaisesti tärkeimmiksi 63 ikävuoden jälkeiseen työssä jatkamiseen vaikuttaviksi tekijöiksi. Erityisesti hyvän ja toimivan työympäristön sekä työyhteisön ilmapiirin liittyvät muut asiat olivat ikääntyneiden työntekijöiden mielestä erittäin tärkeitä. Lisäksi oman työn mielekkääksi kokeminen, hyvä esimiestoiminta, työkaaverit sekä omaan työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet motivoivat palkansaajia jatkamaan työelämässä.

Vastaavasti työelämän jo ennen 63 vuoden ikää jättäviä pyydettiin arvioimaan eläkkeelle siirtymishalukkuuteen vaikuttavia tekijöitä. Suurin yksittäinen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttanut syy oli vastanneiden mielestä yksinkertaisesti se, että he katsoivat tehneensä töitä jo riittävän pitkään. Työelämässä esiintyvät syrjivät asenteet ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan tulivat ilmi, kun tarkasteltiin työelämään liittyvien tekijöiden vaikutuksia. Jopa puolet palkansaajista oli sitä mieltä, ettei vanhoja työntekijöitä arvosteta ja vanhimpia työntekijöitä pyritään siirtämään aktiivisesti eläkkeelle. Nämä vaikuttavat paljon henkilökohtaiseen varhaiseläkkeelle siirtymishalukkuuteen. Huomattavalla osalla myös taloudellinen tilanne sallii varhaisen eläkkeelle siirtymisen.

### ***Taloudellinen kannustin vaikuttaa, jos edellytykset jatkamiselle ovat olemassa***

Eläkeuudistukseen sisältyvän korotetun karttumisprosentin toivotaan kannustavan työssä jatkamiseen. Taloudellinen kannustin on yksi tärkeimmistä uudistuksen välineistä, joilla koetetaan vaikuttaa eläkkeelle siirtymisen lykkäytymiseen. Aikaisemmissa tutkimuksissa mielipiteet kannustinkarttuman vaikutuksen suuruudesta työssä jatkamiseen ovat vaihdelleet. Nyt neljännes vanhimmista työntekijöistä piti kannustinta työssä jatkamista motivoivana tekijänä, kun hieman yli puolet ei pitänyt sitä lainkaan kannustavana. Heikko tietotaso eläkeasioissa oli vastaajien keskuudessa varsin mittavaa, joten myös karttumaa koskevat arviot on tehty vähäisen tietopohjan perusteella.

Naiset pitävät kannustinkarttumaa vähemmän työssä jatkamiseen kannustavana kuin miehet. Korotettu karttuma houkuttelee korkeasti koulutettuja jatkaamaan työssä pidempään peruskoulutuksen saaneisiin verrattuna. Mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse, sitä negatiivisemmin suhtaudutaan taloudellisen kannustimeen. Terveytensä huonoksi kokevat eivät myöskään pidä taloudellista kannustinta tärkeänä.

Työhön liittyvillä kuormittavilla tekijöillä havaittiin olevan tärkeä merkitys karttuman motivoivalle vaikutukselle. Työnsä henkisesti raskaaksi kokevien mielestä taloudellisen kannustimen vaikutukset työssä jatkamiseen ovat vähäisiä. Työssään uupuneiden näkökulmasta kannustimen vaikutuksia työssä jatkamiseen voidaan pitää vielä heikompina. Työtehtävien kuormittavista tekijöistä erityisesti henkisen raskauden kokemukset olivat palkansaaajilla hyvin yleisiä. Työelämän vaatimustason nousu ja laajat irtisanomiset koskettavat jollain tasolla lähes kaikkia yksityisen sektorin palkansaaajia. Lisäksi työelämän henkinen rasittavuus on pitkään ollut kasvussa. Taloudellisella kannustimella ei yksistään pystytä vaikuttamaan työssä jatkamiseen merkittävällä tavalla, jos työoloissa ja työpaikoilla ei samanaikaisesti tapahdu muutoksia.

Niillä työpaikoilla, joilla ei ole edistetty ikääntyneiden työssä jatkamista millään tavoin, olivat kannustimenkin vaikutukset vähäisiä verrattuna niihin työpaikkoihin, joissa työntekijät saivat tukea työssä jatkamiselleen. Myös henkilöstömäärältään suurissa yli 500 työntekijän yrityksissä ollaan halukkaampia siirtymään 63 ikävuoden iässä tai aikaisemmin eläkkeelle kuin pienissä alle

10 henkilön yrityksissä. Keskiuurissa 100–499 työntekijän yrityksissä ollaan kaikkein epäilevimpiä taloudellisen kannustimen vaikutusten suhteen. Kyse voi olla yritysten ikääntyneisiin työntekijöihin kohdistuneesta ikäpolitiikasta sekä vallitsevasta yrityskulttuurista, mutta myös tutkimusajankohtaan osuneista muutamista laajoista irtisanomisista, jotka saivat runsaasti kielteistä huomiota.

Vastaajien arviot omasta työssä jatkamisesta olivat eri mittareiden perusteella varsin johdonmukaisia. Vertailut tukevat edellä kuvattuja havaintoja. Tutkimustulosten yleistettävyyttä arvioitaessa on muistettava, että kyseessä on suhteellisen valikoitunut yksityisellä sektorilla työssä olevien vanhimpien työntekijöiden joukko. He ovat muihin ikätovereihinsa verrattuna jonkin verran terveempiä sekä työkykyisempiä, koska iän karttumisen myötä huonokuntoisimmat ovat jo poistuneet työelämästä.

## Lähteet

**Ahola, K. ja Huuhtanen, P.** 1995. Ikäasenteet ja oikeudenmukaisuus työssä. Tutkimus kolmella suomalaisella työpaikalla. Nykypaino Oy, Helsinki.

**Aro, T.** Toim. 1999. Vakuutuslääketiede. Vammalan kirjapaino Oy, Vammala.

**Aromaa, A. ja Koskinen, S.** Toim. 2002. Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen perustulokset. Hakapaino Oy, Helsinki.

**Beehr, T.** 1986. The process of retirement: a review and recommendations for future investigation. Personnel Psychology vol. 39 no. 1 Spring 1986.

**Biström, P., Klaavo, T., Risku, I. ja Sihvonen, H.** 2004. Eläkemenot, -maksut ja -rahasot vuoteen 2075. Eläketurvakeskuksen raportteja 36. Hakapaino Oy, Helsinki.

**Casey, C.** 1995. Work, self and society. After industrialism. Routledge, Great Britain.

**Deschryvere, M.** 2004. Health and retirement. An update of the literature. ETLA Discussion Papers no. 932. [www.etla.fi/files/1110\\_Dp932.pdf](http://www.etla.fi/files/1110_Dp932.pdf), Luettu 9.11.2004

**Duncan G.** 2002. Artikkelin The Quality of working life in welfare strategy. Kirjassa Why we need a new welfare state? Oxford university press, Great Britain

**Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T. ja Wickström, G.** 2001. Työn psykososiaaliset tekijät ja eläkeajatuksot sosiaali- ja terveydenhuollossa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2001:38:186–194.

ELPA 2002. Eläkepalkka-ryhmä: Työmarkkinajärjestöjen sosiaalipakettiin liittyvä eläkepalkkaselvitys. Eläketurvakeskuksen monisteita 39. Helsinki.

Eläkkeelle siirtyminen työeläkejärjestelmässä 2003. Eläketurvakeskuksen tilastoraportti 4/2004. Helsinki.

**Ervasti, H. ja Kangas, O.** 1993. Yhteiskuntaluokat ja sosiaaliturvan suunta. Talous ja Yhteiskunta 3/1993 Vol. 21. 40–55.

Eläketurvakeskus 2002. [www.etk.fi/suomi/6/r6-2-2.asp](http://www.etk.fi/suomi/6/r6-2-2.asp). Luettu 13.11.2002.

**Forma, P.** 2004. Artikkel: Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Kuntatyö 2010 -tutkimus. s. 209–229. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

**Forma, P.** 2004/2. Artikkel: Antavatko erilaiset kysymykset erilaisen kuvan työssä jatkamiseen liittyvistä suunnitelmista? Kuntatyö 2010 -tutkimus. s. 189–208. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

**Forma, P.** 2003. Sen lauluja laulat, kenen leipää syöt? Mielipidetutkimusten julkisuushakuinen ja manipulatiivinen käyttö. [www.saunalahti.fi/pforma/kirjoitukset.htm](http://www.saunalahti.fi/pforma/kirjoitukset.htm). Luettu 28.10.2004.

**Forma, P.** 1996. Rational legitimacy of the welfare state. Popular support for ten income transfer schemes in Finland. Paper for 30<sup>th</sup> annual conference of social political association at Sheffield Hallam University. July 1996.

**Forma, P. ja Kangas, O.** 1996. Need, citizenship or merit: Public opinion on pension policy in Australia, Finland and Poland. Paper to the international Sociological Association Research Committee 19 Seminar in Canberra, Australia, August 1996.

**Forma P., Väänänen, J., Saari, P. ja Harkomäki, K.** 2003. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Esiraportti. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

**Forma, P., Tuominen, E. ja Väänänen-Tomppo I.** 2004. Artikkel: Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Hakapaino Oy, Helsinki.

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

**Forss, S., Karisalmi, S. ja Tuuli, P.** 2001. Työyhteisö jaksaminen ja eläkeajatuksset. ETK raportteja 2001:26. Hakapaino Oy, Helsinki.

**Forss, S.** 2001. Artikkel: Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri. Kirjassa Työyhteisö jaksaminen ja eläkeajatuksset. ETK raportteja 2001:26. Hakapaino Oy, Helsinki.

**Gould, R.** 1994. Työelämä takanapäin? Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990–1993. ETK tutkimuksia 1994:3. Oy Pasilan Pikapaino, Helsinki.

**Gould R.** 2001. Eläkeajatuksat. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. ETK monisteita 2001:36.

**Guillemard, A.-M. ja Gunsteren, H. V.** 1991. Pathways and their prospects. Teoksessa Time for retirement-comparative studies of early exit from the labour force. Cambridge University Press , USA. s. 363–368.

**Hagfors, R., Hellsten, K., Ilmakunnas, S. ja Uusitalo, H.** 2003. Eläkeläisten toimeentulo 1990-luvulla. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2003:1. Hakapaino Oy, Helsinki.

**Hakola, T.** 2002. Economic incentives and labour market transitions of the aged finnish workforce. VATT-tutkimuksia 89. Oy Nord Print Ab, Helsinki.

**Hakola, T.** 2000. Varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät. STM julkaisuja 2000:11. Helsinki.

**Hakola, T ja Uusitalo, R.** 2004. Artikkelit: Role of the firm in early retirement. Kirjassa: Pensions: challenges and reforms. MPG Books Ltd, Great Britain.

Hallitusohjelma 2003. <http://valtioneuvosto.fi/tiedostot/pdf/fi/36117.pdf>. Luettu 3.2.2004.

**Hietanemi, M. ja Vidlund, M.** 2003. Suomen eläkejärjestelmä. Hakapaino oy, Helsinki.

**Huhtanen, P., Kalimo, R., Lindström, K., Linkola, P. ja Liukkonen, U.** 1999. Ageing workers and changing working life. Työministeriö ja Kansanterveyslaitos, Helsinki.

**Hytti, H.** 1998. Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Hakapaino Oy, Helsinki.

Ikä ja työ 2003/1. [www.ikatyo.fi/ikaantyminen.htm](http://www.ikatyo.fi/ikaantyminen.htm). Luettu 15.11.2003.

Ikä ja työ 2003/2. [www.ikatyo.fi/yhteiskunta/haasteet/koulutusmah.htm](http://www.ikatyo.fi/yhteiskunta/haasteet/koulutusmah.htm). Luettu 15.11.2003.



**Jacobs, K., Kohli, M. ja Rein, M.** 1991. Germany. Teoksessa Time for retirement-comparative studies of early exit from the labour force. Cambridge University Press, USA. s. 199–201.

**Julkunen, R.** 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Kopijyvä Oy, Jyväskylä.

**Järnefelt, N. ja Lehto, A.-M.** 2002. Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tilastokeskus tutkimuksia:235. Hakapaino Oy, Helsinki.

**Järnefelt, N.** 2003. Ikääntyvien työuran päätyminen lamavuosina ja nousukaudella. Tilastokeskus 2003:10. Valopaino Oy, Helsinki.

**Kannisto, J., Klaavo, T., Rantala, J. ja Uusitalo, H.** 2003. Missä iässä eläkkeelle? [www.etk.fi/suomi/Raportit/Elakeikaraportti2003.pdf](http://www.etk.fi/suomi/Raportit/Elakeikaraportti2003.pdf). Luettu 3.11.2003.

**Karisalmi, S. ja Tuuli, P.** 1998. Työssä jatkaminen ja työelämän laatu. ETK raportteja 1998:11. Hakapaino Oy, Helsinki

**Kilponen, J. ja Romppanen, A.** 2001. Julkinen talous ja väestön ikääntyminen pitkällä aikavälillä. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Oy Nord Print Ab, Helsinki.

**Kinnunen, U.** 1994. Työn henkiset ja sosiaaliset vaatimukset ja ikääntyvän työntekijän hyvinvointi. Teoksessa Ikääntyminen ja työ. Kuusinen, J. Toim. Työterveyslaitos ja WSOY, Juva. s. 222.

**Klockars, M.** 1994. Ikääntyminen, työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa Ikääntyminen ja työ. Kuusinen, J. Toim. Työterveyslaitos ja WSOY, Juva. s. 232–233.

**Kohli, M. ja Rein, M.** 1991. The changing balance of work and retirement. Teoksessa Time for retirement-comparative studies of early exit from the labour force. Cambridge University Press, USA. s. 1–31.

**Kohli, M.** Toim. 1991. Time for retirement-comparative studies of early exit from the labour force. Cambridge University Press, USA.

**Kyyrä, T ja Wilke, R.** 2004. Reduction in longterm unemployment of the elderly: A success story from finland. VATT keskustelualoitteita 346. Oy Nord Print Ab, Helsinki.

**Laaksonen, S., Hakkarainen A. ja Vaarama M.** 1999. Vanhusbarometri. STM selvityksiä 1999:3, Helsinki.

**Laslett, P.** 1991. *A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age*. Cambridge. Harvard University Press.

**Lehto, A.-M. ja Sutela, H.** 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003. Edita Prima, Helsinki 2004.

**Lindell, C.** 1999. Elinaika pitenee—miten käy eläkeiän? ETK raportteja 1999:16. Hakapaino Oy, Helsinki.

**Mayer, K. U.** 2002 [mpib-berlin.mpg.de/en/institut/dok/full/Mayer/sociolog/Sociology\\_of\\_Life\\_Course.pdf](http://mpib-berlin.mpg.de/en/institut/dok/full/Mayer/sociolog/Sociology_of_Life_Course.pdf). Luettu 19.11.2003.

**McGoldrick, A. E. ja Cooper, G. L.** 1988. Early retirement. Aldershot (etc.) Gower Cop.

**Metsämuuronen, J.** 2001. Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä. International Methelp Ky, Viro

**Myles, J.** 2002. Artikkelit: New social contract for the elderly. Kirjassa: Why we need a new welfare state? Oxford university press, Great Britain.

**Nio, I. ja Hytti, H.** 2004. Artikkelit: Työllisyysohjelman seuranta ja työssäoloajan pituus. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2004. Edita Prima Oy, Helsinki.

OECD 2000. Reforms for an ageing society. OECD Social Issues Report. OECD Publications, France.

**Peltomäki P., Viluksela M., Hiltunen M.-L., Kauppinen T., Lamberg M. E., Mikkola J., Pirttilä I., Räsänen K., Suurnäkki T., Tuomi K. ja Husman K.** 2001. Tyky-Barometri. Työterveyslaitos, Helsinki.

**Piispa, M. ja Huuhtanen, P.** 1995. Eläkeajatukset murroksessa. Muutokset työ- ja eläkeajatuksissa 1990–1994. Nykypaino Oy.

**Piekkola, H.** 2003. Työssä jaksaminen kiireiden ja vapaa-ajan puristuksissa – tutkimus ikääntyvien ajankäytöstä. Kirjapaino Keili, Vantaa.

**Piekkola, H.** 2004. Active Ageing and the european labour market: synthesis Report. ETLA discussion papers No. 911. [www.etla.fi/files/978\\_Dp911.pdf](http://www.etla.fi/files/978_Dp911.pdf), Luettu 9.11.2004.

**Piekkola, H.** 2004. Active Ageing policies in Finland. ETLA discussion papers No. 898. [http://www.etla.fi/files/1004\\_dp898.pdf](http://www.etla.fi/files/1004_dp898.pdf). Luettu 9.11.2004

**Puro, K.** 1997. Eläketurvan sopeutuminen talouskasvun määrällisiin ja laadullisiin muutoksiin. Teoksessa Eläkepolitiikka 2000-luvulle. Toimittanut Varoma, P. WSOY - Kirjapainoyksikkö, Juva. s. 651.

**Quinn, J. F., Burkhauser, R. V. ja Myers, D. A.** 1990. Passing the torch. The influence of economic incentives on work and retirement. W.E Upjohn Institute for Employment Research, United States.

**Rantala, J.** 2003. Tulojen muuttuminen siirryttäessä eläkkeelle. Teoksessa Eläkeläisten toimeentulo 1990-luvulla. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2003:1. Hakapaino Oy, Helsinki. s. 100.

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

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

**Romppanen, A.** 2000. Ikääntymisen vaikutuksista työmarkkinoilla. STM julkaisuja 2000:12. Oy Edita Ab, Helsinki.

**Saurama, L.** 2004. Experience of early exit. A comparative study of the reasons for and consequences of early retirement in Finland and Denmark in 1999–2000. Finnish Centre for Pensions, Studies 2004:2. Hakapaino Oy, Helsinki

**Siltala, E.** 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.

SOMERA Toimikunta 2002. Sosiaali- ja Terveysministeriön komiteamietintö 2002:4. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2002. Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti. Työmuistioita 2002:13. STM:n julkaisumyynti, Tampere.

Sosiaaliturvan suunta 2003. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2003/06/is1067670059469/passthru.pdf>. Luettu 20.04.2004.

**Suhonen, P.** 2000. Artikkelit: Gallupjournalismi kansaa edustamassa. Yhteiskuntapolitiikka lehti 2000:65:1 sivut 5–19. [www.stakes.fi/yp/pdf/2000/yp100.pdf](http://www.stakes.fi/yp/pdf/2000/yp100.pdf). Luettu 2.11.2003.

**Takala, M.** 1999. Työteon ja eläkkeellä olon yhdistäminen – vaihtoehtona osa-aikaeläke. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1999:1 Hakapaino Oy, Helsinki.

**Takala, M. ja Uusitalo, H.** 2002. Varhaiseläkkeet muuttuvat – mutta miten? Arvioita yksityisalojen eläkkeiden kehittämistä koskevan periaatesopimuksen vaikutuksista. ETK raportteja 2002:30. Hakapaino Oy, Helsinki.

**Takala, M.** 2004. Osa-aikaeläkeläisten eläkkeet ja ansiot. Eläketurvakeskuksen monisteita 47. Helsinki.

TELA 2001. Työeläkeasenteet 12/2001. Suomen Gallup Oy, Espoo.

TELA 2004. Työeläkeasenteet 2004. TNS Gallup Oy, Espoo

Tulevaisuusselonteon liiteraportti I 2004. Väestön ikärakenteen muutos ja siihen varautuminen. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja. Edita Prima Oy, Helsinki 2004.

**Tuominen, E.** 2000. Muuttuva aktiivi-ikä ja eläketurva. ETK raportteja 2000:21. Hakapaino Oy, Helsinki.

**Tuominen, E. ja Pelkonen, J.** 2004. Joustava eläkeikä -tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskus monisteita 45.

Työeläke.fi 2003. Asiakohtainen luettelo uudistuksen osa-alueista. [www.tyoelake.fi/page.asp?Section=10107](http://www.tyoelake.fi/page.asp?Section=10107). Luettu 11.11.2003.

Työministeriö 2003. Työolobarometri 2003 [www.mol.fi/julkaisut/barometrien-nakko2003.pdf](http://www.mol.fi/julkaisut/barometrien-nakko2003.pdf). Luettu 14.2.2004.

Työ ja terveys Suomessa 2003. [www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tyoterveys-huolto/Tiedonlahteet/Kirjallisuus/Tyo+ja+terveys.htm](http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tyoterveys-huolto/Tiedonlahteet/Kirjallisuus/Tyo+ja+terveys.htm). Luettu 5.5.2004.

Työterveyslaitos/1 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). Luettu 9.12.2003.

Työryhmäraportti 2002. Arvioita työmarkkinajärjestöjen sopiman yksityisalojen eläkeuudistuksen vaikutuksista. ETK monisteita 40. Helsinki.

**Uusitalo, H., Kannisto, J. ja Tuominen, E.** 2004. Vertailu vuosina 1940–1945 syntyneiden yksityisalojen palkansaajien eläkkeelle siirtymisarvion ja vuosina 1937–1938 syntyneiden todellisen eläkkeelle siirtymisiän välillä. Muistio 29.1.2004.

Vakuutusyhtiöiden keskusliitto 2003. Entistä nuoremmat ja pienituloisemmat ottavat nykyisin eläkevakuutuksen. [www.vakes.fi/svk/suomi/index.jsp?cid=svk\\_fi\\_tied03082](http://www.vakes.fi/svk/suomi/index.jsp?cid=svk_fi_tied03082). Luettu 22.8.2003.

Valtiovarainministeriö 2003. Hallituksen esitys Eduskunnalle vapaaehtoisten eläkevakuutusten tuloverotusta koskevien säännöksiä uudistamiseksi. [www.vm.fi/tiedostot/pdf/fi/83040.pdf](http://www.vm.fi/tiedostot/pdf/fi/83040.pdf). Luettu 1.6.2004.

Varma-Sampo 2003. Eläkkeiden karttuminen. <http://www.varma-sampo.fi/fin/eläkeuudistus/karttuminen/default.htm>. Luettu 11.11.2003.

**Vilkko, A.** 2000. Artikkelit: Elämänkulku ja elämänkulkukerronta. Suomalainen elämänkulku. Tummavuoren Kirjapaino Oy, Vantaa.

**Viren, M. ja Kankaanranta, P.** 2002. Rahat vanhoille, velat nuorille. Varallisuusjakauman muutosten tarkastelua. [www.stat.fi/tk/el/varallisuus\\_viren2002.pdf](http://www.stat.fi/tk/el/varallisuus_viren2002.pdf). Luettu 20.1.2004.

**Ylöstalo, P.** 2003. Työolobarometri 2003. Työelämän laadun muuttumista kuvaavaa aineistoa Osa 1. <http://www.mol.fi/ammattit/tyoolobarometri2003osa1.pdf>. Luettu 18.11.2004.

## Liitteet

*Liitetaulukko 1. Kyselyyn vastanneiden osuudet, %.*

<b>Sukupuoli</b>	
Nainen	79
Mies	73
<b>Koulutus</b>	
Perusaste	60
Keskiaste	69
Korkea-aste	72
<b>Syntymävuosi</b>	
1940	78
1941	78
1942	78
1943	78
1944	71
1945	75
<b>Lääni</b>	
Etelä-Suomi	76
Länsi-Suomi	76
Itä-Suomi	82
Oulu ja Lappi	74

**Liitetaulukko 2.** Yksityisalojen palkansaajat keskeisten taustamuuttujien mukaan.

	%	N
<b>Sukupuoli</b>		
Mies	57	685
Nainen	43	693
Yhteensä	100	1378
<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>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
Oulu ja Lappi	7	130
Yhteensä	100	136
<b>Esimiesasema</b>		
Kyllä	24	302
Ei	76	1028
Yhteensä	100	1330

*(Liitetaulukko 2 jatkuu)*

	%	N
<b>Yrityksen koko</b>		
Alle 10	19	296
11–49	26	356
50–99	11	151
100–499	26	332
500 ja yli	18	225
Yhteensä	100	1333
<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
Rahoitustoiminta	3	46
Kiinteistö-, vuokraus-, tutkimus ja liike-elämän palvelut	9	104
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	5	115
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	5	64
Muut toimialat	12	155
Yhteensä	100	1329
<b>Oma ansiotulo v. 2002</b>		
Alle 10 000	9	106
10 000–19 999	20	246
20 000–29 999	35	423
30 000–39 999	17	203
40 000–49 999	7	99
50 000 ja yli	11	131
Yhteensä	100	1208



**Liitetaulukko 3.** Arviot siirtymisestä kokoaikaiselle eläkkeelle sosiodemografisten ja muiden henkilöön liittyvien tekijöiden mukaan (vuosina 1942–1945 syntyneet).

SOSIODEMOGRAFISET JA MUUT HENKILÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT						
Merkitsevyystaso *<0,05 **<0,01 ***<0,001						
	Ennen 63 ikävuotta	63- vuotiaana	63 ikävuoden jälkeen	Ei osaa sanoa	Yh- teensä	Luku- määrä
<b>Sukupuoli **</b>						
Mies	25	35	32	8	100	434
Nainen	34	30	24	12	100	480
<b>Ikä***</b>						
1942	13	44	37	6	100	251
1943	20	36	37	7	100	224
1944	30	36	37	7	100	222
1945	38	25	25	12	100	228
<b>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>Puolison työmarkkina- asema*</b>						
Työssä tai työ- markkinoiden käytettävissä	28	32	31	9	100	452
Eläkkeellä	34	37	19	10	100	225
<b>Tulotaso</b>						
Alle 10 000	38	30	20	12	100	65
10 000–19 999	27	35	24	14	100	167
20 000–29 999	25	30	36	9	100	290
30 000–39 999	32	34	27	7	100	135
40 000–50 000	30	32	37	1	100	72
Yli 50 000	31	42	21	6	100	87
<b>Esimiesasema</b>						
Kyllä	30	33	32	5	100	200
Ei	28	33	29	10	100	691

**Liitetaulukko 4.** Arviot siirtymisestä kokoaikaiselle eläkkeelle työn kuormittavuuden mukaan (vuosina 1942–1945 syntyneet).

TYÖN KUORMITTAVUUS						
Merkitsevyystaso *<0,05 **<0,01 ***<0,001						
	Ennen 63 ikävuotta	63- vuotiaana	63 ikävuoden jälkeen	Ei osaa sanoa	Yh- teensä	Luku- määrä
<b>Työn henkinen raskaus**</b>						
Kevyt	14	30	40	16	100	43
Sopiva	23	34	35	8	100	365
Raskas	34	33	23	10	100	461
<b>Työn fyysinen raskaus***</b>						
Kevyt	31	35	28	6	100	319
Sopiva	23	32	36	9	100	300
Raskas	31	30	22	17	100	267
<b>Uupumuksen kokemukset***</b>						
Päivittäin	44	37	7	12	100	78
Viikoittain	33	34	21	12	100	248
Kuukausittain tai harvemmin	24	34	34	8	100	492
Ei koskaan	21	24	45	10	100	88

**Liitetaulukko 5. Arviot siirtymisestä kokoaikaiselle eläkkeelle työpaikkaan ja tukeen liittyvien tekijöiden sekä työn epävarmuustekijöiden mukaan (vuosina 1940–1945 syntyneet).**

TYÖPAIKKAAN JA TUKEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT						
Merkitsevyystaso * < 0,05 ** < 0,01 *** < 0,001						
	Ennen 63 ikävuotta	63- vuotiaana	63 ikävuoden jälkeen	Ei osaa sanoa	Yh- teensä	Luku- määrä
<b>Työssä jatkamisen edistäminen omalla työpaikalla***</b>						
Voimakas tuki	12	33	50	5	100	83
Jonkin verran	24	34	36	6	100	273
Ei erityisemmin	32	34	23	11	100	294
Ei lainkaan	42	31	15	12	100	141
<b>Yrityksen koko**</b>						
alle 10	23	26	37	14	100	161
10–49	24	31	33	12	100	237
50–99	35	29	22	14	100	95
100–499	27	40	27	6	100	235
500 ja yli	37	34	22	7	100	157
<b>TYÖN EPÄVARMUUTEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT</b>						
Merkitsevyystaso * < 0,05 ** < 0,01 *** < 0,001						
<b>Työntekijöitä on siirretty työttömyyseläkeputkeen työpaikalla *</b>	35	34	21	10	100	210
<b>Työntekijöitä on irtisanottu omalla työpaikalla</b>	29	36	27	8	100	174
<b>Työntekijöitä on lomautettu omalla työpaikalla</b>	30	36	26	8	100	121
<b>Työntekijöitä on vähennetty niin, että tilalle ei ole otettu uusia ***</b>	39	34	17	10	100	213
Ei mitään muutoksia	26	29	35	10	100	415

**Liitetaulukko 6.** Arviot kannustinkarttuman vaikutuksista työssä jatkamiseen yli 63-vuotiaana sosiodemografisten ja muiden henkilöön liittyvien tekijöiden mukaan, % (vuosina 1940–1945 syntyneet).

SOSIODEMOGRAFISET JA MUUT HENKILÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT					
Merkitsevyys taso *<0,05 **<0,01 ***<0,001					
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yhteensä	N
<b>Sukupuoli</b>					
Mies	25	55	20	100	678
Nainen	22	56	22	100	700
<b>Terveys***</b>					
Hyvä	28	51	21	100	824
Keskitasoinen	21	58	21	100	415
Huono	9	75	16	100	129
<b>Koulutus</b>					
Perusaste	23	55	22	100	486
Keskiaste	22	58	20	100	552
Korkea-aste	33	50	17	100	275
<b>Ikä***</b>					
1940	42	41	17	100	205
1941	35	52	13	100	248
1942	27	52	21	100	251
1943	26	57	17	100	224
1944	20	58	12	100	222
1945	17	58	25	100	228
<b>Puolison työmarkkina-asema</b>					
Työssä tai työmarkkinoiden käytettävissä	21	58	21	100	594
Eläkkeellä	23	59	18	100	407
<b>Tulotaso</b>					
Alle 10 000	23	58	19	100	102
10 000–19 999	24	51	25	100	237
20 000–29 999	27	52	21	100	404
30 000–39 999	20	60	20	100	199
40 000–50 000	26	55	19	100	93
Yli 50 000	26	59	15	100	126

**Liitetaulukko 7.** Arviot kannustinkarttuman vaikutuksista työssä jatkamiseen yli 63-vuotiaana työn kuormittavuuden mukaan, % (vuosina 1940–1945 syntyneet).

TYÖN KUORMITTAVUUS					
Merkitsevyytaso *<0,05 **<0,01 ***<0,001					
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yhteensä	N
<b>Työn henkinen raskaus ***</b>					
Kevyt	45	39	16	100	62
Sopiva	30	51	19	100	579
Raskas	18	60	22	100	663
<b>Työn fyysinen raskaus</b>					
Kevyt	26	57	17	100	482
Sopiva	25	52	23	100	451
Raskas	22	56	22	100	379
<b>Uupumuksen kokemukset ***</b>					
Päivittäin	5	82	13	100	103
Viikoittain	18	60	22	100	360
Kuukausittain tai harvemmin	27	51	22	100	736
Ei koskaan	43	43	14	100	152

**Liitetaulukko 8.** Arviot kannustinkarttuman vaikutuksista työssä jatkamiseen yli 63-vuotiaana työpaikkaan ja tukeen liittyvien tekijöiden sekä työn epävarmuus tekijöiden mukaan (vuosina 1940–1945 syntyneet ikäluokat).

TYÖPAIKKAAN JA TUKEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT					
Merkitsevyystaso * < 0,05 ** < 0,01 *** < 0,001					
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yhteensä	N
<b>Työssä jatkamisen edistäminen omalla työpaikalla ***</b>					
Voimakas tuki	40	45	15	100	141
Jonkin verran	28	52	20	100	419
Ei erityisemmin	23	56	21	100	432
Ei lainkaan	10	75	15	100	199
<b>Yrityksen koko *</b>					
alle 10	30	47	23	100	269
10–49	26	50	24	100	356
50–99	26	57	17	100	151
100–499	21	62	17	100	332
500 ja yli	18	61	21	100	225
<b>TYÖN EPÄVARMUUTEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT</b>					
Merkitsevyystaso * < 0,05 ** < 0,01 *** < 0,001					
<b>Työntekijöitä on siirretty työttömyyseläkeputkeen työpaikalla *</b>	19	63	18	100	283
<b>Työntekijöitä on irtisanottu omalla työpaikalla</b>	26	54	20	100	253
Ei muutoksia	28	52	20	100	662
<b>Työntekijöitä on lomautettu omalla työpaikalla</b>	23	58	19	100	181
Ei muutoksia	28	52	20	100	662
<b>Työntekijöitä on vähennetty niin, että tilalle ei ole otettu uusia *</b>	20	63	17	100	300
Ei muutoksia	28	52	20	100	662

**Eläketurvakeskus** on Suomen työeläkejärjestelmän lakisääteinen keskuslaitos. Sen tutkimustoiminta koostuu pääasiassa sosiaaliturvaan ja työeläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista. Tutkimuksissa pyritään monipuolisesti ottamaan huomioon sosiaalipoliittiset, sosiologiset ja taloudelliset näkökulmat.

**Pensionsskyddscentralen** är lagstadgat centralorgan för arbetspensionssystemet i Finland. Forskningsverksamheten koncentrerar sig i huvudsak på den sociala tryggheten och på de olika pensionssystemen. Målet för forskningsprojektet är att mångsidigt belysa aspekter inom socialpolitik, sociologi och ekonomi.

**The Finnish Centre for Pensions** is the statutory central body of the Finnish earnings-related pension scheme. Its research activities mainly cover the fields of social security and pension schemes. The studies aim to paint a comprehensive picture of the sociopolitical and financial aspects involved.

ISSN 1238-5948



**Eläketurvakeskus**

00065 Eläketurvakeskus  
Puh. 010 7511  
Faksi (09) 148 1172

**Pensionsskyddscentralen**

00065 Pensionsskyddscentralen  
Tfn 010 7511  
Fax (09) 148 1172

**Finnish Centre for Pensions**

FI-00065 Eläketurvakeskus, Finland  
Tel. +358 10 7511  
Fax +358 9 148 1172

[www.etk.fi](http://www.etk.fi)