

# Joustavasti vanhuuseläkkeelle?

## Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään kunta-alalla

PAULI FORMA – JANNE VÄÄNÄNEN

### Johdanto

Työurien pidentäminen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen ovat tärkeä yhteiskuntapolitiikan tavoite. Sen taustalla ovat sekä ikärakenteen aiheuttama eläkkeiden maksurasituksen suureneneminen (SOMERA-toimikunnan ..., 2002) että uhka työvoimapulasta (ks. Suomen Kuntaliitto ..., 2002). Työssä jatkamista on viime vuosina pyritty tukemaan monin eri tavoin. Työelämän olosuhteita on pyritty parantamaan lukuisin eri toimenpideohjelmoin kansallisesti, työmarkkinasektoreittain, ammattialoittain tai yksittäisillä työpaikoilla. Työelämän kehittämistoiminnasta onkin tullut Suomessa erittäin yleistä (ks. Peltomäki & al. 2002). Myös työeläkejärjestelmään on tehty useita muutoksia ja lisää muutoksia on tulossa voimaan myöhemmin. Vuoden 2005 alussa voimaan tulevassa työeläkejärjestelmän uudistuksessa vanhuuseläkejärjestelmä muuttuu. Vanhuuseläkkeelle voi jatkossa jäädä joustavasti 63–68 vuoden iässä. Jatkaminen työssä 63 ikävuoden jälkeen palkitaan 4,5 prosentin eläkekarttumalla. Uudessa järjestelmässä on myös mahdollista jäädä vanhuuseläkkeelle 62-vuotiaana, jolloin eläkkeeseen tehdään varhennusvähennys. Työkyvyttömyyseläkkeen ohella vanhuuseläkkeen merkitys korostuu, koska yksilöllinen varhaiseläke ja työttömyyseläke tulevat poistumaan (uudistuksesta ks. Takala & Uusitalo 2002). Kunta-alalla uudistus on peruseräpäätteenä yksityisen sektorin kaltainen, vaikka eroavaisuuksiakin on.

Uudistuksen keskeinen periaate on siis palkita työssä jatkamista suuremmalla eläkkeellä. Taloudellisten kannustimien tulisi olla merkittäviä, jotta ne myöhentäisivät eläkkeelle siirtymistä tehokkaasti (Hakola 2002). Taloudelliset kannustimet ovat kuitenkin vain yksi näkökulma eläkkeelle siirtymiseen. Yksilötasolla eläkkeellesiirtymispä-

tös kytkeytyy lisäksi terveydentilaan, työkykyyn, työoloihin, sosiaalisiin suhteisiin sekä arvostuksiin. Pelkästään taloudellisten houkuttimien muuttaminen ei siis välttämättä takaa, että uusi joustava vanhuuseläkejärjestelmä toimisi suunnitellulla tavalla ja eläkkeelle siirtyminen myöhentyisi.

Kannustinkarttuman perusoletus on, että työntekijä haluaa kartuttaa eläkettään suuremmaksi ja jatkaa siksi työssä. Eläkkeelle siirtyminen on kuitenkin vain osaksi työntekijän itsensä suunniteltavissa. Eläkejärjestelmän näkökulmasta eläkkeelle siirtyminen on mahdollista silloin, kun eläkkeiden myöntämisen kriteerit täyttyvät. Esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeen myöntäminen edellyttää objektiivista näyttöä työkyvyn alentumisesta. Työnantajan rooli on myös merkityksellinen. Työnantaja voi ikääntyneiden työntekijöiden kohtelulla, ”ikäpolitiikalla”, vaikuttaa epäsuorasti alttiuteen hakeutua eläkkeelle (ks. Fors 2001). Toisaalta työnantajalla on mahdollisuus käyttää eläkejärjestelmää suoranaisesti saneerauskeinona (esim. Janatuinen 2001). Lisäksi taloudelliset suhdanteet vaikuttavat varhaiseläkkeelle siirtymisen volyymeihin (Jacobs & al. 1991; Hytti 1998). Noora Järnefeltin (2003) tutkimuksessa havaittiin, että työuran jatkuminen on osaltaan kiinni siitä, osuuko työuran viimeisiin vuosiin suotuisa taloudellinen suhdanne vai oman toimialan kilpailutilanteen kiristyminen.

Vaikka eläkkeelle siirtyminen ei olekaan vain työntekijän itsensä tekemien valintojen seurausta, on työntekijöiden suunnitelmien tutkiminen tärkeää. Näin saadaan tietoa siitä, minkälaiset työntekijöiden ominaisuudet ja työpaikan olosuhteet liittyvät halukkuuteen ja suunnitelmiin jatkaa työssä. Näin voidaan kohdentaa työelämän kehittämistoimenpiteet oikein.

Tässä artikkelissa analysoidaan, miten kunta-

alan työntekijät suhtautuvat uuden vanhuuseläkejärjestelmän peruseräpäätteeseen, liukuvaan vanhuuseläkeikään. Niin ikään tarkastellaan, miten erilaiset työntekijöiden, työn ja työolojen piirteet liittyvät suunnitelmiin käyttää liukumaa. Vastajilta on kysytty postikyselyssä, kuinka todennäköisenä he pitävät jatkamista työssä sen jälkeen, kun eläkkeelle siirtyminen on mahdollista 63-vuotiaana. Vaikka aineisto perustuu vain yhteen työnantajasektoriin, voidaan olettaa, että arviot muilla työmarkkinasektoreilla olisivat samansuuntaisia. Etenkin työelämän piirteet ja työntekijöiden ominaisuudet, jotka ovat yhteydessä työssä jatkamissuunnitelmiin, lienevät samoja työmarkkinasektorista riippumatta.

### Eläkkeelle siirtyminen tutkimuksen valossa

Eläkkeelle siirtymistä voidaan tutkia kvantitatiivisesti rekisteriaineistoin, kyselyaineistoin tai näiden yhdistelmällä. Rekisteriaineistojen asetelma voi olla retrospektiivinen tai prospektiivinen ja niissä selitettävänä muuttujana on tieto eläkkeelle siirtymisestä. Kyselytutkimuksin taas voidaan analysoida eläkkeelle siirtymiseen liittyviä aikomuksia, ”eläkeajatuksia” (ks. Beehr 1986). Rekisteritutkimuksen etu on eläkkeellesiirtymistietojen luotettavuus, mutta rekisterit sisältävät eläkkeelle siirtymistä koskevia tietoja vain rajallisesti. Esimerkiksi työoloista ja varsinkin niiden subjektiivisesta kokemisesta on mahdollista saada kvantitatiivista tietoa vain kyselytutkimuksin.

Eläkkeelle siirtymiseen liittyviä aikomuksia on Suomessa tutkittu kyselyaineistoilla melko runsaasti (yhteenvetona ks. Gould 2001). Näillä tutkimuksilla on selvitetty, missä määrin ja miksi työntekijät aikovat siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Käsillä olevan artikkelin kysymyksenasettelun kannalta voidaan ajatella, että samat tekijät, jotka selittävät varhaiseläkeajatuksia, selittävät käänteisesti suunnitelmia jatkaa työssä.

Mitkä tekijät sitten ovat olleet yhteydessä eläkkeelle siirtymisen aikomuksiin? Eläkeajatuksen on havaittu olevan yhteydessä heikkoon itse arvioituun terveyteen ja työkykyyn (Palmore 1971; Piispa & Huuhtanen 1995; Blundell & Johnson 1999; Janatuinen 2001), stressin kokemiseen (Huhtaniemi 1995; Forma & Harkonmäki 2001; Elovainio & al. 2001), työuupumukseen ja psykiseen rasittuneisuuteen (Karisalmi & Tuuli 1998) sekä huonoon elämänhallintakykyyn

(Huhtaniemi 1995; Feldt 2000). Niin ikään eläkeajatuksen on raportoitu olevan yhteydessä johtamisen kokemiseen epäoikeudenmukaiseksi, kiireeseen, vastuun raskauteen ja yhteistyöongelmiin työtovereiden kanssa (Elovainio & al. 2001). Sepo Karisalmi (2001) havaitsi varhaiseläkeajatuksen olevan yhteydessä esimiehen johtamistyyliin sekä työkeskeisyyteen työntekijän arvostuksissa. Päivi Huhtaniemen (1999) mukaan eläkeajatuksen ja työn hallinnan yhteys on negatiivinen. Toisaalta Karisalmi (2001) havaitsi varhaiseläkeajatuksen olevan yhteydessä työn vaatimuksiin, mutta ei hallintaan.

Toinen tapa saada tietoa varhaiseläkkeelle siirtymisen syistä kyselytutkimuksissa on kysyä vastaajilta suoraan erilaisia listoja käyttämällä syitä halukkuuteen siirtyä varhain eläkkeelle. Tällä tutkimustavalla varhaiseläkkeelle siirtymisen syiksi on ilmoitettu työttömyys tai sen uhka, pelko eläkkeelle pääsyn vaikeutumisesta tai etuuksien huononemisen tulevaisuudessa tai sitten kokemus jo tehdystä pitkästä työurasta (Gould 1994). Esa Janatuisen (2001) tutkimuksessa ikä syrjintä ja arvostuksen puute johtivat varhaiseläkkeelle siirtymisen suunnittelemiseen. Laura Saurama (2002) havaitsi, että myös halukkuus saada lisää aikaa perheelle ja harrastuksille oli eläkkeellesiirtymissuunnitelmien takana.

Viime aikoina on julkaistu tutkimuksia, joiden näkökulma on ollut varhaiseläkkeelle siirtymisen sijaan työssä jatkamisen syiden tarkastelu. Eläkkeelle siirtymistä käsittelevä tutkimus on siis monipuolistunut. Järnefeltin (2003) laajaan rekisteriaineistoon perustuvan tutkimuksen mukaan vanhuuseläkeikään asti jatkamisen todennäköisyyttä parantavat korkea koulutus sekä ammatti, jossa on vain vähän työkyvyn heikentymiseen liittyviä riskejä. Miesten kohdalla pysyvä parisuhde ja sen säilyminen liittyvät pitkään työuraan. Työnantajasektorilla on myös merkitystä: julkisella sektorilla vanhuuseläkeikään saakka jaksaminen on yleisempää kuin yksityisellä sektorilla.

Vakuutusyhtiö Varma-Sammon (Työ tekijäänsä ..., 2003) teettämässä selvityksessä havaittiin, että väestöön keskimäärin verrattuna on työssä vanhuuseläkkeelle saakka jatkaneilla työllä ollut suuri merkitys heidän elämässään. Niin ikään työpaikan ihmissuhteet sekä työn kautta saatu arvostus ovat olleet heille tärkeitä. Työssä jatkajat ovat myös osanneet tasapainottaa työn ja muun elämän. Työssä pysymistä olivat edistäneet terveys, velvollisuuden- ja vastuuntunto, työyhteisö,

työn sisältö, tarpeellisuuden tunne sekä paremman eläkkeen odotus. Raija Julkusen tutkimuksessa (2003) haastateltiin yli 60-vuotiaita työssä jatkajia. Jatkajien ominaisuuksiksi tiivistyivät eräänlainen onnekkuus sikäli, että on pysynyt terveenä ja työelämän tarvitsemana, oma aktiivisuus työkyvyn ja ammattitaidon ylläpitäjänä, sopiva luonne hallita muutoksia sekä se, että työllä oli edelleen annettavaa.

Näkökulma tutkittaessa uuden vanhuuseläkejärjestelmän liukuman käyttöä on ennemmin työssä jatkamisen kuin varhaiseläkkeelle siirtymisen näkökulma. Suhtautumisesta joustavaan vanhuuseläkejärjestelmään ei ole aivan ajantasaista tutkimustietoa. Työeläkevakuuttajat ry:n (Tela) vuonna 2001 Suomen Gallupilla teettämässä selvityksessä asiaa kuitenkin tutkittiin. Tuolloin 36 prosenttia kaikista vastaajista ilmaisi halukkuutta jäädä töihin yli 63-vuotiaana, 10 prosenttia oli kannastaan epävarma ja 54 prosenttia vastaajista ilmoitti siirtyvänsä eläkkeelle (Työeläkeasenteet ..., 2001). Tulosten vertaamisessa käsillä olevan tutkimuksen tuloksiin on muistettava, että kyselytutkimuksissa käytetty sanamuoto vaikuttaa tuloksiin (ks. Kangas 1995).

## Tutkimuskysymys, aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineisto kerättiin postikyselynä aikavälillä 6.1.–31.5.2003. Satunnaisotos poimittiin Kuntien eläkevakuutuksen palvelusuhderekisteristä niiden työntekijöiden joukosta, joiden palvelussuhde oli ollut voimassa 31.12.2001. Kyselylomake postitettiin yhteensä 5 146 vastaajalle. Muistutuskirjeitä lähetettiin kaksi. Lomakkeita palautui 3 069, jolloin vastausprosentiksi muodostui 59,6. Tätä voidaan pitää kohtuullisena ja sen voidaan katsoa vastaavan muiden viime aikoina Suomessa tehtyjen kyselytutkimusten vastausprosentteja (ks. esim. Saurama 2002). Kyselylomakkeessa oli terveyteen, työelämään ja eläkkeelle siirtymiseen liittyviä kysymyksiä (lomakkeet kokonaisuudessaan ovat luettavissa osoitteessa [www.keva.fi/kuntatyo2010](http://www.keva.fi/kuntatyo2010)). Aineistossa on nähtävissä kunta-alan henkilöstön erityispiirteet: naisvaltaisuus, korkea keski-ikä ja koulutustaso ja sosiaali- ja terveysalojen suuri paino (ks. liitetäulukko 1). Tässä artikkelissa käytetään aineistoa, jossa ovat mukana kyselyhetkellä kunta-alan työssä olevat. Aineistosta on poistettu työttömänä, lomautettuna ja erilaisilla vapailla olevat sekä kun-

tasektorilta muille työmarkkinasektoreille siirtyneet.

Käytetty kysymys, jolla mitattiin suunnitelmia joustavan vanhuuseläkejärjestelmän suhteen, oli sanatarkasti seuraavanlainen:

”Kuvittele tilanne, jossa eläkkeellesiirtyminen on mahdollista joustavasti 63–68 vuoden iässä ja myöhempi eläkkeelle jääminen nostaa eläkekarttumaa eli parantaa eläkkeen tasoa. **Uskotko tällöin terveytesi salliessa jatkavasi työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen?**”

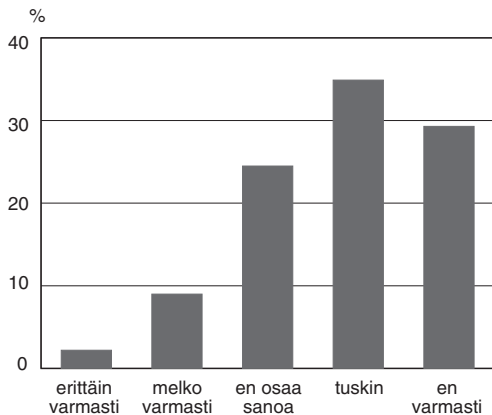
Vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: 1) ”erittäin varmasti”, 2) ”melko varmasti”, 3) ”en osaa sanoa”, 4) ”tuskin”, 5) ”en varmasti”.

Kysymys muotoiltiin niin, että kaikki voisivat ottaa siihen kantaa, riippumatta esimerkiksi siitä, onko valintatilanne iän perusteella ajankohtainen vai ei. Kysymyksessä haluttiin ”vakioida” terveydentila; työssä jatkamista pyydettiin pohtimaan aidossa valintatilanteessa, jossa työssä jatkaminen ei olisi riippuvainen terveydentilasta.

Perusolettamuksena artikkelissa on, että samat asiat, jotka ovat yhteydessä varhaiseläkkeelle siirtymiseen liittyviin ajatuksiin (ks. keskustelu edellä), ovat yhteydessä suunnitelmiin jatkaa työelämässä. Työssä jatkamisen suunnitelmia tarkastellaan suhteessa sukupuoleen, ikään ja koulutukseen. Lisäksi tarkastellaan suunnitelmien yhteyttä työn vaatimukseen ja hallintaan, yhteistyön ja yleisen ilmapiirin kokemiseen, esimiestyöhön sekä arvioon siitä, edistetäänkö työpaikalla työssä jatkamista vai ei. Koska itse eläkeuudistus on varsin tuore asia, myös vastaajien epävarmuuden (”en osaa sanoa” -vaihtoehto) analysoimiseen kohdistuu tavanomaista suurempaa mielenkiintoa.

*Työn vaatimuksia ja hallintaa* (ks. Karasek 1979) mitataan käyttämällä 14-osaista kysymyspatteristoa, jossa työn vaatimuksia mitattiin väittämällä ”minun on oltava nopea työssäni”, ”työni vaatii erittäin kovaa työntekoa”, ”minulta edellytetään kohtuuttoman kovaa työ määrää”, ”minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi”, ”työni on erittäin kiivastahtista”. Työn hallintaa mitattiin väittämällä ”voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni”, ”työni edellyttää minulta luovuutta”, ”työni vaatii, että opin uusia asioita”, ”minulla on paljon omiin töihini liittyvää sananvaltaa”, ”työni vaatii pitkälle kehittyneitä osaimista”, ”työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita”, ”minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia kykyjäni”, ”minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni”. Komponent-

Kuvio 1. Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkkeeseen. Uskotko terveytesi salliessa jatkavasi työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen?



tien osat käännettiin tarvittaessa samansuuntaisiksi. Työn vaatimusten osalta Cronbachin alfa-testin arvo oli 0.83 ja työn hallinnan osalta 0.84. Väittäjä ”työhöni kuuluu paljon samanlaisina toistuvia tehtäviä” jätettiin pois summamuuttujasta, koska se laski hivenen työn hallintaa mitaavan summamuuttujan reliabiliteettia.

*Ilmapiiiriä ja yhteistyön toimivuutta* mitataan käyttämällä summamuuttujaa, jossa oli kahdeksan osaa: ”pidän työstäni”, ”työpaikallani on hyvä ilmapiiiri”, ”työpaikkani on kannustava”, ”työpaikalla arvostetaan työtäni”, ”työpaikallani ihmisiin voidaan todella luottaa”, ”olen hyvin selvillä työyhteisöni tehtävistä ja tavoitteista”, ”työpaikallani tiedonkulku toimii hyvin”, ”minua kohdellaan oikeudenmukaisesti työyhteisössäni”.

*Esimiestyötä* mitataan kuusiosaisella summamuuttujalla, jonka osia ovat ”olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan”, ”esimieheni tukee ja rohkaisee minua”, ”esimies kohtelee alaisiaan kohteliaasti ja ystävällisesti”, ”esimieheni kuuntelee alustensa mielipiteitä tärkeissä asioissa”, ”esimieheni tiedottaa riittävän ajoissa tehdyistä päätöksistä ja niiden vaikutuksista”, ”saan riittävästi palautetta esimieheltäni siitä, miten olen onnistunut työssäni”. Ilmapiiirin ja yhteistyön osalta Cronbachin alfa-testin arvo oli 0.92 ja esimiestyön osalta 0.93. Kaikkia summamuuttujia käytetään analyyseissä luokiteltuina kvartiileihin.

*Toimintatapoja työssä jatkamisen tukemiseksi* mitattiin kysymyksellä ”Toimiiko nykyinen työnantajasi sellaisella tavalla, että se tukee ihmisiä jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään saakka?”. Sa-

mantapainen kysymys sisältyy muun muassa työolotutkimukseen (ks. Lehto & Sutela 1998). Vastausvaihtoehdot tässä olivat ”kyllä, erittäin voimakkaasti”, ”kyllä, voimakkaasti”, ”jonkin verran”, ”ei juurikaan”, ”ei ollenkaan”.

## Tulokset

Kaiken kaikkiaan uuden vanhuuseläkejärjestelmän mahdollistamaan liukumaan ei suhtauduta järin innostuneesti. Noin 60 prosenttia vastaajista ilmoittaa, että ei jatkaisi työssä 63 ikävuoden jälkeen (ks. kuvio 1). Joka neljäs vastaaja on epävarma siitä, mitä tekisi tilanteessa. Kaiken kaikkiaan vain hieman yli 10 prosenttia vastaajista ilmoittaa jatkavansa melko varmasti tai erittäin varmasti työssä sen jälkeen, kun eläkkeelle siirtyminen tulee mahdolliseksi.

Miehet ovat hivenen naisia innokkaampia käyttämään uuden vanhuuseläkkeen tarjoamaa liukumaa (ks. taulukko 1). Siirryttäessä nuoremmista ikäryhmistä vanhempiin kannastaan epävarmojen osuus pienenee. Siirtymää tapahtuu sekä jatkamista suunnitteleviin että sitä selkeästi vastustaviin vaihtoehtoihin. On siis niin, että mitä lähempänä eläkkeelle siirtyminen on, sen varmempia vastaajat ovat siitä, mitä he tulevat tekemään. Korkeasti koulutetut pitävät työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen todennäköisempänä kuin alemman koulutustason vastaajat. Tulos voi heijastella sekä työn sisällön että työkyvyn eroja koulutusryhmien välillä.

Myös terveydentilalla, työn vaatimuksilla, työn hallinnalla ja työoloilla on merkitystä (ks. taulukko 2). Työssä jatkamisajatukset liittyvät vähäisiin (kevyiksi arvioituihin) työn vaatimuksiin, hyvään työn hallintaan, hyvään terveyteen, hyväksi arvioituun ilmapiiiriin ja yhteistyöhön työpaikalla sekä positiiviseksi arvioituun esimiestyöhön. Kaikkein voimakkaimmin ajatukset jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen ovat yhteydessä itse arvioituun terveydentilaan. Terveystilanne vaikuttaa myös merkittävästi kannastaan epätietoisien ryhmään. Varmimpia suunnitelmistaan ovat oman terveystilanteensa huonoksi kokevat.

Edelliset tarkastelut perustuivat kahden muuttujan välisiin tarkasteluihin. Jotta voidaan tarkastella muuttujien itsenäistä yhteyttä selitettävään muuttujaan muiden tekijöiden ollessa vakioituina, on käytettävä monimuuttujamenetelmää. Seuraavassa tarkastellaan aikomuksia jatkaa työs-

Taulukko 1. Joustavaan vanhuuseläkeikään suhtautumisen yhteydet eri taustatekijöihin, %, tilastolliset merkitsevyydet ( $\chi^2$ -testi)

	Erittäin varmasti	Melko varmasti	En osaa sanoa	Tuskin	En varmasti	p-arvo
Mies	3,7	13,0	23,9	33,2	26,2	.000
Nainen	1,8	7,8	24,7	35,4	30,2	
< 35-v.	0,9	11,9	42,7	31,7	12,8	.000
35–44-v.	1,8	8,4	27,2	36,0	26,7	
45–54-v.	2,1	8,5	22,1	36,2	31,1	
55-v. >	3,7	8,8	16,5	33,3	37,7	
Ei ammatillista koulutusta	0,9	6,5	20,6	32,0	40,0	.000
Ammatillinen koulutus tai lukio	1,6	8,0	26,8	35,7	27,9	
Opistoaste tai ammattikorkeakoulu	1,9	9,3	23,4	36,7	28,6	
Korkeakoulu	3,7	11,1	25,8	32,6	26,7	

Taulukko 2. Joustavaan vanhuuseläkeikään suhtautumisen yhteydet eri taustatekijöihin, %, tilastolliset merkitsevyydet ( $\chi^2$ -testi)

	Erittäin varmasti	Melko varmasti	En osaa sanoa	Tuskin	En varmasti	p-arvo
Itse arvioitu terveys						
erittäin hyvä	5,0	13,6	29,4	32,7	19,3	.000
melko hyvä	1,9	9,1	27,2	36,3	25,4	
kohtalainen	0,9	6,6	19,8	35,0	37,7	
melko huono	1,6	4,0	7,9	27,0	59,5	
erittäin huono	–	6,7	–	20,0	73,3	
Työn vaatimukset						
I (vähäiset)	3,5	12,5	25,6	36,0	22,5	.000
II	1,7	10,1	28,4	32,8	27,0	
III	2,4	8,4	24,6	34,6	30,0	
IV (suuret)	1,8	6,3	18,8	36,5	36,6	
Työn hallinta						
I (vähäinen)	2,0	6,2	22,4	36,1	33,4	.001
II	1,8	8,6	25,7	35,8	28,2	
III	1,4	9,3	25,6	36,5	27,2	
IV (suuri)	3,8	11,7	24,0	32,3	28,1	
Ilmapiiri ja yhteistyö						
I (huono)	1,6	6,1	21,8	33,9	36,6	.000
II	2,3	7,3	26,3	37,4	26,6	
III	1,9	12,1	23,6	34,8	27,7	
IV (hyvä)	3,1	11,3	25,5	33,4	26,7	
Esimiestyö						
I (huono)	1,8	7,7	21,6	33,6	35,3	.004
II	1,7	8,4	24,4	38,7	26,9	
III	2,2	8,2	26,6	34,9	28,2	
IV (hyvä)	3,4	11,2	24,7	33,4	27,1	
Työssä jatkamisen edistäminen						
ei lainkaan	1,9	7,0	21,6	35,0	34,5	.000
vähän	1,8	8,9	25,5	36,2	27,5	
paljon	3,7	12,2	26,8	32,1	25,2	

sä 63 ikävuoden jälkeen logistisen regressioanalyysin avulla. Menetelmää käytettäessä selitettävän muuttujan tulee olla dikotominen. Koska haluk-

uus jatkaa työssä, epävarmuus ja myös haluttomuus jatkaa työssä ovat mielenkiintoisia tarkastelun kohteita, analyysiä varten muodostettiin kol-

Taulukko 3. Logistinen regressioanalyysi suunnitelmista käyttää joustavan vanhuuseläkeiän liukumaa. Odds-ratiot ja tilastolliset merkitsevyydet (\*  $p \leq 0.05$ ; \*\*  $p \leq 0.01$ ; \*\*\*  $p \leq 0.001$ ). Verrokkikategoriat merkitty viivoilla (–)

	Jatkaisi työssä	Ei tiedä, mitä tekisi	Ei jatkaisi työssä
Sukupuoli (mies)	–	–	–
nainen	0.57***	1.06	1.25*
Ikä (alle 35-v.)	–	–	–
35–44	.89	.52***	1.87***
45–54	1.01	.39***	2.27***
55–	1.44	.28***	2.37***
Koulutus (ei ammatillista)	–	–	–
ammattilinen koulutus tai lukio	1.34	1.12	.79
opisto tai ammattikorkeakoulu	1.51	.86	.95
korkeakoulu	1.70*	.99	.77
Terveys (melko tai erittäin huono)	–	–	–
kohtalainen	1.39	2.88***	.43***
melko tai erittäin hyvä	2.54*	3.70***	.28***
Työn vaatimukset (vähäiset)	–	–	–
II	.68*	1.26	.98
III	.68*	1.02	1.20
IV (suuret)	.50***	.73*	1.74***
Työn hallinta (vähäinen)	–	–	–
II	1.16	1.17	.80
III	1.12	1.13	.86
IV (suuri)	1.59**	1.05	.78*

me erillistä dikotomista muuttujaa. Muuttuja ”jatkaisi työssä” saa arvon 1, kun vastaaja on sanonut jatkavansa työssä ”erittäin varmasti” tai ”varmasti”, muut vastaukset on koodattu 0:ksi. Muuttuja ”ei tiedä, mitä tekisi” saa arvon 1, kun vastaaja on epävarma tekemisistään, muuten muuttujan arvo on 0. Muuttuja ”ei jatkaisi työssä” saa arvon 1, kun on valittu vaihtoehdot ”tuskin” tai ”en varmasti”, muuten arvo on 0. Kysymyksestä olisi ollut mahdollista muodostaa myös jatkuvatyypinen muuttuja (ei halukas jatkamaan – halukas jatkamaan), mutta tällöin olisi menetetty epävarmoja vastaajia koskeva tieto.

Taulukossa 3 tarkastellaan sukupuolen, iän, koulutuksen, terveydentilan sekä työn vaatimusten ja hallinnan yhteyttä suunnitelmiin käyttää uuden vanhuuseläkkeen liukumaa. Havaitaan, että naiset ovat miehiä vähemmän innokkaita työssä jatkajia. Siirryttäessä nuorista vanhempiin ikäryhmiin epävarmuus liukuman käytöstä vähenee; mitä vanhemmista työntekijöistä on kyse, sen yleisempää on kielteinen suhtautuminen työssä jatkamiseen. Koulutuksella on vain vähän merkitystä, mutta kuitenkin korkeakoulututkinnon suorittaneissa on eniten vastaajia, jotka arvioivat voivansa jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen. Hyvä terveys

yhtäältä lisää aikomuksia jatkaa työssä, toisaalta se tuo valinnanvaikeutta: epävarmuus siitä, jatkaisiko työssä vai ei, lisääntyy siirryttäessä terveytensä huonoksi kokevien ryhmästä terveytensä hyväksi kokeviin. Työn kovat vaatimukset vähentävät halukkuutta jatkaa työssä ja toisaalta työn hyvä hallinta lisää halukkuutta työssä jatkamiseen. Työn vaatimuksia sopeuttamalla ja työn hallintaa kehittämällä voidaan siis tukea työssä jatkamista.

Taulukossa 4 tarkastellaan työpaikan ilmapiirin ja yhteistyön, esimiestyön ja työssä jatkamista edistävän toiminnan vaikutusta työssä jatkamissuunnitelmiin. Kontrollimuuttujina malleissa (ei esillä taulukossa) ovat ikä, sukupuoli, koulutus ja terveys. Esimiestyön, ilmapiirin ja työssä jatkamisen edistämisen keskinäisen korrelaation vuoksi kunkin muuttujan vaikutusta on tarkasteltu erillisissä malleissa (mallit 1–3). Samasta syystä työn vaatimukset ja hallinta on jätetty malleista pois. Tulosten mukaan hyväksi koettu työpaikan ilmapiiri ja yhteistyö sekä esimiestyö lisäävät halukkuutta jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen. Niin ikään vastaajien kokemus siitä, että työnantajan toiminta tukee työssä jatkamista, lisää halukkuutta myöntämään eläkkeelle siirtymistä 63 ikävuoden jälkeen.

Taulukko 4. Logistinen regressioanalyysi suunnitelmista käyttää joustavan vanhuuseläkeiän liukumaa. Odds-ratiot ja tilastolliset merkitsevyydet (\*  $p \leq 0.05$ ; \*\*  $p \leq 0.01$ ; \*\*\*  $p \leq 0.001$ ). Malleissa sukupuoli, ikä, koulutus ja terveydentila vakioitu. Verrokkikategoriat merkitty viivoilla (–)

	Jatkaisi työssä	Ei tiedä, mitä tekisi	Ei jatkaisi työssä
<i>Malli 1.</i>			
Ilmapiiiri ja yhteistyö (huono)	–	–	–
II	1.23	1.20	.88
III	1.77***	1.03	.77*
IV (hyvä)	1.82***	1.12	.71***
<i>Malli 2.</i>			
Esimiestyö (huono)	–	–	–
II	.99	1.15	.90
III	1.02	1.25	.82
IV (hyvä)	1.54*	1.14	.74**
<i>Malli 3.</i>			
Työssä jatkamisen edistäminen työpaikalla (ei lainkaan)	–	–	–
vähän	1.23	1.18	.82*
paljon	1.83***	1.29*	.63***

## Lopuksi

Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa on tehty mahdolliseksi jäädä vanhuuseläkkeelle liukuvasti 63–68 vuoden iässä. Lisäksi on mahdollista jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle 62-vuotiaana, jolloin eläkkeeseen tehdään varhennusvähennys. Tämän artikkelin tulosten mukaan kunta-alan työntekijät eivät suhtaudu järin innostuneesti uuden vanhuuseläkejärjestelmän tarjoamaan mahdollisuuteen siirtyä joustavasti vanhuuseläkkeelle. Noin 60 prosenttia vastaajista suhtautuu tällä hetkellä kielteisesti työssä jatkamiseen 63 ikävuoden jälkeen, vaikka tämä palkittaisiinkin suuremmalla eläkkeellä. Merkittävä osuus vastaajista on valinnastaan epävarma.

Näyttää siis siltä, että suurin osa vanhuuseläkkeelle siirtymisestä uuden järjestelmän rajoissa kohdistuisi lähelle liukuma-alueen alkupäätä. Se eläkkeelle siirtymisen myöhentyminen, jota uudistuksen vanhuuseläkettä koskevalla osalla tavoitellaan, näyttäisi siten muodostuvan vähäiseksi suhteessa siihen, mitä se uuden järjestelmän rajoissa voisi olla. Suurin osa vastaajista pitää parempana aikaista eläkkeelle jäämistä eikä ole innostunut eläkkeensä määrän kasvattamiseen jatkamalla työssä pidempään. On kuitenkin muistettava, että vanhuuseläkettä koskevat muutokset ovat vain yksi osa eläkeuudistusta.

Tässä artikkelissa tarkasteltiin eläkkeelle siirtymiseen liittyviä aikomuksia kyselytutkimuksen avulla. Siksi on syytä esittää eräitä varauksia. Ky-

selytutkimuksissa kysymysten sanamuoto vaikuttaa tuloksiin. Siksi on selvää, että joustavasta vanhuuseläkkeestäkin esiintyy ja tulee esiintymään hieman eri tuloksia riippuen siitä, kenelle kysely on suunnattu ja miten kysymykset on muotoiltu (vrt. esim. Työeläkeasenteet ..., 2001). Tämä tietenkin vain lisää kokonaisymmärrystä ilmiöstä, ”oikeita” sanamuotoja ei ole olemassa. Joustavasta vanhuuseläkkeestä tarvitaankin runsaasti uusia kyselytutkimuksia, joissa ilmiötä tutkitaan laajemmin ja monilla erilaisilla kysymyksillä.

Tässä tutkimuksessa käytetyssä kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan työssä jatkamista tilanteessa, jossa terveys sen sallii. On mahdollista, että tämä muotoilu osalla vastaajista lisäsi kielteistä suhtautumista työssä jatkamiseen. Tällöin kyse olisi halukkuudesta viettää aktiivista eläkeikää hyvävoimaisena. Sanamuoto valittiin, koska kysymyksellä tiedusteltiin halukkuutta työssä jatkamiseen aidossa valintatilanteessa eli tilanteessa, jossa jatkaminen olisi terveydentilan perusteella mahdollista. Toinen sanamuotoon liittyvä seikka on se, että kysymyksessä viitattiin 63 vuoden ikään. Vastaajalta tiedusteltiin, onko hän valmis siirtymään eläkkeelle 63-vuotiaana vai myöhemmin. Todellinen eläkeikä vuonna 2002 oli 58,8 vuotta (Kannisto & al. 2003) ja kunta-alalla hieman alempi eli 58,0 vuotta (Kunta-alan ..., 2003). Tulevien eläkeläisten ”toivotun” eläkeiän keskiarvo on viime tutkimuksissa ollut noin 60 vuotta (ks. Työeläkeasenteet ..., 2001). Näin ollen 63 vuoden ikä saattaa tuntua varsin kor-

kealta eläkkeellesiirtymiseltä ja jatkaminen liukuman rajoissa 63 vuoden jälkeen varsin kaukaiselta ajatukselta. Tuloksiin saattaa vaikuttaa myös kunta-alan erityispiirre eli se, että vanhemmilla työntekijöillä erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa on vielä runsaasti ammatillisia eläkeikäiä. Nämä eläkeiät ovat alempia kuin 63 vuotta. Tämä on voinut lisätä kielteistä suhtautumista liukuman käyttöön, vaikka kysymys olikin muotoiltu yleiseksi mielipideväittäväksi.

Edellä keskustellut asiat ovat mahdollisia oase-lityksiä vastausten yleiseen jakaumaan. Spesifisemmät tulokset ovat yhteiskuntapolitiikan kanalta kuitenkin merkittävämpiä, koska ne kertovat, mihin tekijöihin vaikuttamalla tilanne muuttuu nykyisestä. Nämä tulokset tukevat varsin hyvin aikaisemman varhaiseläketutkimuksen tuloksia. Työssä jatkamista tukevat samat yksilölliset ja työpaikkaan liittyvät tekijät kuin ne, jotka liittyvät varhaiseläkkeelle siirtymisen ehkäisemiseen. Työssä jatkamiseen myönteisesti suhtautuvat ovat terveitä, koulutettuja, heillä on hyvä työn hallinta ja kohtuulliset työn vaatimukset. Hyvä ilmapiiiri, yhteistyö ja esimiestyö sekä työssä jatkamista tukeva kulttuuri työpaikalla liittyvät suunnitelmiin jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen.

Eläkeuudistus tarvitsee siis tuekseen toimenpiteitä, joilla varmistetaan sille asetettujen tavoitteiden toteutuminen. Uusi vanhuuseläkejärjestelmä ei tule toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla ilman sitä tukevia, työelämää koskevia toimenpiteitä. Työntekijöiden terveydentilan ja työhyvinvoinnin edistäminen on erittäin tärkeää. Työn vaatimuksia tulee sopeuttaa vastaamaan ikääntyneiden työkykyä joko työn vaatimuksia vähentämällä tai työn hallintaa lisäämällä. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota esimiestyöhön sekä ilmapiiiriin ja yhteistyön toimivuuteen työpaikoilla. Kaikkea tätä on jo tehty suomalaisessa työelämässä (ks. Peltomäki ym. 2002). On tärkeää, että tätä työtä jatketaan myös eläkeuudistuksen voimaantumisen jälkeen.

Vastaajien keskuudessa on varsin suurta epävarmuutta siinä, mitä valintatilanteessa tulisi tehdä. Tiedottaminen uudesta järjestelmästä ja sen tarjoamista mahdollisuuksista on tärkeää. Kaik-

kein eniten epävarmuutta on niiden vastaajien keskuudessa, joilla eläkkeelle siirtyminen ei ole ajankohtaista. Tällaisia ryhmiä ovat erityisesti nuoret sekä terveydentilansa hyväksi kokevat. On tietenkin niin, että esimerkiksi nuorten ikäryhmien on vaikea tietää omasta eläkkeelle siirtymisestäään tai ylipäätään ottaa siihen kantaa. Mutta terveytensä hyväksi kokeneiden epävarmuus työssä jatkamisesta (silloin kun ikä on vakioitu) viittaa siihen, että kaikki työkykyiset eivät välttämättä pidä työssä jatkamista varmana ensisijaisena vaihtoehtonaan.

Tässä artikkelissa analysoitiin vastaajien eläkkeelle siirtymiseen liittyviä aikomuksia. Kaikki aikomukset eivät kuitenkaan realisoidu teoiksi joko aikojan mielipiteiden tai olosuhteiden muuttumisen vuoksi tai sitten siksi, etteivät järjestelmän asettamat edellytykset eläkkeelle siirtymiseen täyty. Kuitenkin aikomusten on todettu ennustavan todellista eläkkeelle siirtymistä (Gould 1999). Myöhemmin tehtävät rekisteriaineistoihin perustuvat analyysit tulevat kertomaan, miten uutta vanhuuseläkejärjestelmää oikeasti käytetään ja mihin ikään eläkkeelle siirtyminen painottuu. On myös muistettava, että tutkittaessa eläkkeelle siirtymiseen liittyviä aikomuksia kyselyin näkökulma vinoutuu: työntekijän valinnanmahdollisuudet tulevat ikään kuin liioitellusti esiin. Uuden vanhuuseläkejärjestelmän osalta jää nähtäväksi, miten työnantaja suhtautuu halukkaisiin liukuman käyttäjiin. Työnantajilla tulee olemaan erittäin suuri rooli siinä, minkälaiseksi joustavan vanhuuseläkkeen käyttö muodostuu.

Artikkelin perustulos antaa melko synkeän kuvan suhtautumisesta uuteen vanhuuseläkejärjestelmään. Vain noin joka kymmenes vastaaja sanoo aikovansa jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen varmasti tai melko varmasti. Tulevat tutkimukset kertovat, kuinka paljon perustuloksessa on kunta-alan erityisyyttä vai onko tilanne sama koko työväestön keskuudessa. On myös hyvä muistaa, että eläkkeellesiirtymisikä vuonna 2002 oli kaikkien työeläkkeelle siirtyneiden joukossa 58,8 vuotta (Kannisto & al. 2003). Tässä valossa jatkaminen työssä 63 ikävuoteen saakka on varsin hyvä saavutus.



## KIRJALLISUUS

- BEEHR, TERRY: The Process of Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Personnel Psychology* 39 (1986), 31–55
- BLUNDELL, J. & JOHNSON, C.: Pensions and Retirement in the United Kingdom. In: Gruber, J. & Wise, D. (eds.): *Social Security and Retirement around the World*. London and Chicago: The University of Chicago Press, 1999
- ELOVAINIO, MARKO & FORMA, PAULI & KIVIMÄKI, MIKA & SINERVO, TIMO & WICKSTRÖM, GUSTAV: Työn psykososiaaliset piirteet ja eläkeajatus sosiaali- ja terveydenhuollossa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauskirja* 38 (2001): 3, 186–194
- FELDT, TARU: Sense of Coherence. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2000
- FORMA, PAULI & HARKONMÄKI, KAROLIINA: Kunnanjohtajien ja eräiden muiden kunnallisten avainryhmien terveys, stressi ja eläkeajatus. *Kunnallistieteellinen Aikakauskirja* 29 (2001):1, 4–13
- FORSS, SIMO: Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri. Teoksessa: Forss, Simo & Karisalmi, Seppo & Tuuli, Pirjo: *Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatus*. Eläketurvakeskuksen raportteja 26/2001. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2001
- GOULD, RAIJA: Työelämä takanapäin? Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 3/1994. Helsinki: Eläketurvakeskus, 1994
- GOULD, RAIJA: Varhaisen työmarkkinoilta poistumisen reitit. Eläketurvakeskuksen monisteita 26/1996. Helsinki: Eläketurvakeskus, 1996
- GOULD, RAIJA: Eläkeajatus. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 36/2001. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2001
- HAKOLA, TUULIA: Economic incentives and labour market transitions of the aged Finnish workforce. Helsinki: Government Institute for Economic Research, 2002
- HUHTANIEMI, PÄIVI: The Sense of Life Control and Thoughts of Early Retirement. *Turun yliopiston julkaisuja, Sarja B – osa 210*. Turku: Turun yliopisto, 1995
- HUHTANIEMI, PÄIVI: Varhaiseläkeajatus, työn kuormittavuus ja koettu elämänhallinta eläkkeelle siirtymisen ennustajina. *Työ ja Ihminen* 13 (1999): 3, 220–229
- HUUHTANEN, PEKKA & PIISPA, MINNA: Työ- ja eläkeasenteet. Muutokset eläkeajatuksissa 1990–1992. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja 12. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, 1993
- HYTTI, HELKA: Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Sosiaali- ja terveyden tutkimuksia 32. Helsinki: Kansaneläkelaitos, 1998
- JACOBS, KLAUS & KOHLI, MARTIN & REIN, MARTIN: Testing the Industry-Mix hypothesis of Early Exit. In: Kohli, Martin & Rein, Martin & Guillemard, Anne-Marie & Gunsteren, Herman (eds.): *Time for retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labour Force*. New York: Cambridge University Press, 1991
- JANATUINEN, ESA: Miksi ennenaikaiselle eläkkeelle? Tutkimus valtion työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle siirtymisen taustoista. Helsinki: Valtiokonttori, 2001
- JULKUNEN, RAIJA: Kuusikymmentä ja työssä. *Jyväskylä: SoPhi 73, Kopijyvä Oy*, 2003
- JÄRNEFELT, NOORA: Ikääntyvien työuran päättymisen lamavuosina ja nousukaudella. Helsinki: Tilastokeskus, 2003
- KANGAS, OLLI: Metsä vastaa, miten huudetaan: kysymysten kehystämisen vaikutus tuloksiin. *Politiikka* 37 (1995): 2, 128–137
- KANNISTO, JARI & KLAAVO, TAPIO & RANTALA, JUHA & UUSITALO, HANNU: Missä iässä eläkkeelle? Raportti työeläkkeelle siirtymisen iästä ja sen mittamisesta. Eläketurvakeskuksen raportteja 32/2003. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2003
- KARASEK, ROBERT: Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24 (1979): 2, 285–308
- KARISALMI, SEPPO: Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen. Teoksessa: Forss, Simo & Karisalmi, Seppo & Tuuli, Pirjo: *Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatus*. Eläketurvakeskuksen raportteja 26/2001. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2001
- KARISALMI, SEPPO & TUULI, PIRJO: Työssä jatkaminen ja työelämän laatu. Eläketurvakeskuksen raportteja 11/1998. Helsinki: Eläketurvakeskus, 1998
- KUNTIEEN ELÄKEVAKUUTUS: Kunta-alan eläkkeet 2002. KVTEL:n tilastollinen vuosikirja. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2003
- LEHTO, ANNA-MAIJA & SUTELA, HANNA: Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–1997. *Työmarkkinat* 12/1998. Helsinki: Tilastokeskus, 1998
- PALMORE, ERDMAN: Why Do People Retire? *Aging and Human Development* 2 (1971), 269–283
- PELTOMÄKI, PÄIVI & VILUKSELA, MARJA & HILTUNEN, MARJA-LEENA & KAUPPINEN, TIMO & LAMBERG, MATTI E. & MIKKOILA, JUTTA & PIRTTILÄ, ILKKA & RÄSÄNEN, KIMMO & SUURNÄKKI, TIMO & TUOMI, KAIJA & HUSMAN, KAJ: *TYKY-barometri. Työkyky ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö, 2002
- PIISPA, MINNA & HUUHTANEN, PEKKA: Eläkeajatus murroksessa. Muutokset työ- ja eläkeasenteissa 1990–1994. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja 19. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, 1995.
- SAURAMA, LAURA: *Early Retirement and Citizenship*. University of Turku, Department of Social Policy series B/25. Turku: Turun yliopisto, 2002
- SOMERA-TOIMIKUNNAN MIETINTÖ. Sosiaalimenojen kehitystä ja sosiaaliturvan rahoituksen turvaamista pitkällä aikavälillä selvittäneen toimikunnan mie-

tintö. Komiteamietintöjä 4/2002. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 2002

SUOMEN KUNTALIITTO, KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS JA KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS: Kuntatyö 2010 -toimenpideohjelma perusteluineen. Helsinki: Suomen Kuntaliitto, 2002

TAKALA, MERVI & UUSITALO, HANNU: Varhaiseläkkeet muuttuvat – mutta miten? Eläketurvakeskuksen

raportteja 30/2002. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2002

TYÖELÄKEASENTEET 12/2001. Helsinki: Työeläkeläistien liitto, 2001

TYÖ TEKIJÄÄNSÄ KANTAA. Tuhansia vuosia työtä ja työhyvinvointia – 65 vuoden ikään työskennelleiden kokemuksia työelämästä. Helsinki: Varma-Sampo, 2003.

*Liitetäulukko 1. Aineiston rakenne keskeisten taustamuuttujien mukaan*

	%	n
Sukupuoli		
nainen	78,4	2 151
mies	21,6	593
Ikä		
< 35-v.	12,0	329
35–44-v.	25,0	686
45–54-v.	39,1	1 072
55-v. >	23,9	657
Toimiala		
terveys	29,2	794
sosiaali	22,6	614
tekninen	19,5	530
sivistys	18,6	505
yleinen	10,2	278
Koulutus		
peruskoulu/kansakoulu/keskikoulu	12,1	329
ammattikurssi/ammattikoulu	25,2	685
lukio	4,2	114
opisto tai ammattikorkeakoulu	36,5	992
korkeakoulututkinto	22,0	597

## ENGLISH SUMMARY

*Pauli Forma & Janne Väänänen: Flexible old age retirement (Joustavasti vanhuuseläkkeelle)*

It is a major social policy objective to try and encourage people to stay on at work longer and in this way to postpone retirement. This is based upon a growing pensions contribution burden that is due to the population age structure as well as fears of an impending shortage of labour. Various programmes have been launched in recent years in an attempt to help people cope at work: these have included measures to improve the quality of working life and employees' working capacity and reforms of the pension system.

Changes coming up in Finnish employment pensions will also affect the old age pension system. As from the beginning of 2005, wage earners will have the option of flexible retirement on old age pension between ages 63 and 68. Those staying on beyond age 63 will be rewarded with a 4.5% pension accrual rate.

Furthermore, wage earners will have the option of old age retirement at age 62: in this case a separate reduction will be made for early retirement.

This article explores the views and attitudes of employees in the local government sector towards the new system of flexible retirement. Furthermore, it looks at how different employee, job and workplace aspects and characteristics are associated with plans to take advantage of this system. In a postal questionnaire, a sample of local government employees were asked how likely it is that they will continue to work once they have the option of retiring at 63.

The baseline assumption in the article is that the same factors that are associated with plans of early retirement also tie in with plans to stay on at work. Plans of staying on are studied in relation to gender, age and education. In addition, we are interested to study how these plans are connected to job demands and control, experiences of cooperation and the general atmosphere.

re in the workplace, the role of supervisors in the workplace and to assessments of whether or not the workplace provides support for coping.

According to the results, employees in the local government sector are not particularly excited about the prospects of flexible retirement. About 60 per cent of the respondents currently take a negative attitude to staying on at work after age 63, even with the incentive of a higher pension accrual rate. A significant proportion of the respondents are unsure about their choice.

It would seem that most people who would opt for earlier old age retirement would do so at the front end of the flexibility scale. In other words the postponement of retirement that the reform is aiming to encourage, would actually seem to be quite insignificant when compared to what the new system would allow for.

Staying on at work is supported by the same individual and workplace related factors that deter early retirement. People who take a positive view on staying on at work are healthy, have a high level of education, they

have good job control and their job is reasonably demanding. A good workplace climate, cooperation and the role of supervisors at the workplace and a culture that encourages staying on at work, are all associated with plans to continue to work beyond age 63.

This article was concerned to analyse the respondents' intentions with regard to retirement. Not all intentions materialise, however, either because opinions or circumstances change over time or because the individual does not meet the system's requirements for retirement. Employer policies and actions are also going to have a very major role indeed in deciding how large numbers will decide to stay on at work. Further research based on different questions and materials is needed in order to gain a fuller picture of the use of the flexible old age pension system and related factors.

#### **KEY WORDS**

*Employment pensions, old age retirement, postponed pensions, municipal pensions, flexibility, employees, attitudes, Finland*