

02/2012

ELÄKETURVAKESKUKSEN TUTKIMUKSIA

# TIIVISTELMÄ

Eila Tuominen, Kristiina Tuominen ja Nina Kahma

## Joustava vanhuuseläkeikä

*Työnantaja- ja työntekijäkyselyihin perustuva tutkimus joustavan eläkeiän toimivuudesta*

Tutkimuksessa tarkastellaan työnantajien ja työntekijöiden näkemyksiä joustavasta eläkeiästä, vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevaa päätöstä ja tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen.

Työnantaja-aineisto kerättiin Tilastokeskuksen Avoimet työpaikat ja rekrytointi toimipaikoissa -tutkimuksen yhteydessä haastattelemalla henkilöstö- ja rekrytointiasioista vastaavia henkilöitä toimipaikoilla. Työntekijöitä koskeva tutkimus tehtiin postikyselynä suoraan työstä vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneille palkansaajille. Molemmat aineistot edustavat hyvin kohdejoukkoa. Saadut vastausprosentit ovat korkeita. Tutkimuksen tuloksia on verrattu viime vuosikymmenen alkupuolella tehtyjen vastaavien tutkimusten tuloksiin.

Työnantajilla ja työntekijöillä on joustavan eläkeiän ikärajoista melko yhtenevä käsitys. Alaikärajaa hyväksytään yleisesti. Vain viidesosa työnantajista piti alaikärajaa liian korkeana. Sen sijaan suurin osa työnantajista haluaisi rajoittaa joustoa ylöspäin ja madaltaa yläikärajaa. Jouston rajoittamisen kannalla on myös lähes puolet palkansaajista. Ikärajaa liian korkeana pitäviä palkansaajia on enemmän alemmilla koulutustasoilla ja 63-vuotiaana tai sitä aikaisemmin eläkkeelle siirtyneiden joukossa. Myös naisista suurempi osa kuin miehistä pitää ikärajaa liian korkeana. Työnantajien keskuudessa ikärajaa liian korkeana pitäviä on eniten fyysisen työn aloilla, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, liikenteen ja kuljetuksen aloilla, maa-, metsä- ja kalatalouden aloilla sekä rakennustoiminnassa, mutta myös terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen alalla. Kun työnantajilta kysyttiin näkemystä ikärajojen nostamiseen, ajatus ei saanut mainittavaa kannatusta.

Vanhuuseläkkeelle on siirrytty sekä työnantajien että työntekijöiden mukaan suurimmaksi osaksi niin, että henkilö on voinut itse päättää eläkkeelle siirtymisestään. Työnantaja osallistuu sen sijaan työssä jatkamista koskevaan päätöksen. Näin on toimittu useimmissa toimipaikoissa silloin, kun henkilö haluaa jatkaa työssä 63 vuotta täytettyään. Työnantajan osallistuminen työssä jatkamista koskevaan keskusteluun liittyy työvoiman tarpeen arvioimiseen. Neljäsosa toimipaikoista kuitenkin katsoo, että päätös työssä jatkamisesta kuuluu yksin työntekijälle. Näitä toimipaikkoja on suhteessa enemmän julkisella sektorilla ja suurimpien toimipaikkojen keskuudessa.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneistä viidesosa olisi halunnut jatkaa työssä pidempään. Heistä noin joka toinen on joutunut jäämään eläkkeelle haluamaansa aikaisemmin siitä syystä, ettei jatkaminen ollut työpaikan puolesta mahdollista. Siten joka kymmenes vuonna 2010 suoraan työstä vanhuuseläkkeelle siirtynyt palkansaaja on joutunut eläkkeelle aikaisemmin kuin olisi toivonut. Näiden henkilöiden joukossa oli enemmän miehiä kuin naisia ja yksityisaloilta eläkkeelle siirtyneitä enemmän kuin julkiselta sektorilta eläkkeelle jääneitä. Yli puolet heistä on jäänyt eläkkeelle 63-vuotiaana.

Suurin osa vanhuuseläkkeelle siirtyneistä kuuluu kuitenkin ryhmään, jotka eivät halunneet jatkaa työssä pitempään, mutta joilla työpaikan puolesta olisi ollut siihen mahdollisuus. Työnantajien näkemykset työntekijöiden työssä jatkamismahdollisuuksista ovat samansuuntaiset. Jatkamismahdollisuuksia 65 ja 68 vuoden ikään asti on selkeästi enemmän kuin on työssä jatkajia. Työnantajien käsitykset työntekijöiden jatkamismahdollisuuksista ovat nykyisin hieman paremmat kuin vuonna 2004. Jatkamismahdollisuudet on arvioitu muita huonommiksi pääosin samoilla fyysisen työn aloilla, joilla myös nykyisiä ikärajoja pidetään liian korkeina.

Työhön ja työoloihin liittyvien tekijöiden merkitys eläkkeelle siirtymistä aikaistavana tekijänä tuli esiin eri menetelmin tehdyissä analyyseissä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä kysyttiin ensiksikin heidän omaa käsitystään siitä, miten paljon työhön, vapaa-aikaan, terveyteen ja perheeseen liittyvät tekijät ovat vaikuttaneet heidän eläkkeelle jäämiseensä. Vastausten mukaan työhön ja työoloihin liittyvät tekijät ovat vaikuttaneet eniten vanhuuseläkkeelle siirtymiseen, joskin myös vapaa-ajalla ja harrastuksilla on merkitystä, erityisesti hyvin koulutetuille.

Työolojen merkitys tuli esiin myös palkansaajien vapaamuotoisista vastauksista, kun heiltä kysyttiin, mitkä tekijät olisivat saaneet heidät jatkamaan työssä pitempään. Vastaajien näkökulma oli painotetusti työhön ja työoloihin liittyvien tekijöiden työntövaikutuksissa. Työssä olisi jatkettu, jos työelämä ja työolot tukisivat paremmin työssä jatkamista. Noin puolet avovastauksista käsitteli eri tavoin työtä ja työoloja. Viidesosassa vastauksista oli todettu, etteivät mitkään tekijät olisi saaneet heitä jatkamaan työssä pitempään. Näitä vastauksia oli enemmän 63-vuotiaana tai aikaisemmin eläkkeelle siirtyneillä ja alemmilla koulutustasoilla enemmän kuin ylemmillä. Eläke- tai virkaiän saavuttaminen oli viidessä prosentissa mainittu esteeksi työssä jatkamiselle.

Työolojen merkitys vanhuuseläkkeelle siirtymisessä vahvistui analyysissä, jossa tutkittiin monimuuttujamallilla eri tekijöiden vaikutusta eläkkeelle jäämiseen. Vanhuuseläkkeelle siirtymistä aikaistavia tekijöitä ovat työn kiireisyys ja henkinen raskaus, työaikojen joustamattomuus ja työn jatkumisen epävarmuus. Vastaavasti, jos työ koetaan mielekkääksi ja siihen voidaan itse vaikuttaa, työssä on jatkettu pidempään. Tärkeä työssä jatkamista edistävä tekijä on työnantajan tuki työssä jatkamiselle. Työssä jatkaminen vanhuuseläkkeen alaikärajaan saakka ja sitä pidempään on todennäköisempää henkilöillä, joiden työpaikalla työnantaja tukee työssä jatkamista. Myös yhdessä sopiminen työnantajan kanssa eläkkeelle siirtymisestä pidentää työuraa. Joustavammilla työaikakäytännöillä, työn kiireisyyttä ja paineisuutta vähentämällä ja työnantajan tuella työssä jatkamiselle saataisiin työuria pidemmiksi.

Työnantajasektori vaikuttaa vahvasti vanhuuseläkkeelle siirtymiseen, sillä julkisella sektorilla on vanhaan eläkelainsäädäntöön perustuen sekä 63 vuotta alempia eläkeikäiä että henkilökohtaisia eläkeikäiä (63–65 v.). Nämä eläkeiät yhtäältä aikaistavat ja toisaalta myöhentävät vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Näiden eläkeikien vaikutus näkyy erityisesti naisten ja hyvin koulutettujen eläkkeelle siirtymisessä, sillä heidän osuutensa ovat julkisella sektorilla huomattavasti suuremmat kuin yksityisaloilla. Naiset ja hyvin koulutetut siirtyvät vanhuuseläkkeelle yleisemmin jo ennen 63 vuoden ikää ja toisaalta yleisemmin vasta 63 vuoden iän jälkeen. Kun työnantajasektorin vaikutus vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vakioidaan, sukupuolen ja koulutuksen mukaiset erot eläkkeelle siirtymisessä selittyvät lähes kokonaan pois.

Muista yksilöön liittyvistä tekijöistä merkittävimmin vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vaikuttaa työuran pituus. Joustavaa eläkeikää käytetään hyväksi työuran aukkojen paikkaamisessa. Työssä jatketaan 63 vuoden iän jälkeen sitä todennäköisemmin, mitä vajaammaksi työura on jäänyt. Myös ansiotaso vaikuttaa. Työssä jatketaan vähintään vanhuuseläkkeen alaikärajaan asti alimmassa tuloneljänneksessä yleisemmin kuin kahdessa ylimmässä tuloluokassa. Toisaalta ylimmässä tuloluokassa työssä jatkaminen 63 vuoden iän jälkeen on todennäköisempää verrattuna alimpaan tuloluokkaan. Perhesuhde vaikuttaa niin, että yksin asuvat jatkavat työssä yleisemmin kuin puolison kanssa asuvat. Terveydentila vaikuttaa työssä jatkamiseen 63 vuoden iän jälkeen, mutta kovin voimakasta vaikutusta sillä ei ole. Vanhuuseläkeikäen asti työssä jatkaneet ovat terveydeltään valikoitunut joukko. He ovat ikäistään väestöä terveempiä.

Työnantajien näkemykset työurien pitenemisestä ja heidän halukkuutensa työllistää ja pitää työssä nykyistä enemmän 55 vuotta täyttäneitä ja vanhuuseläkeikäisiä henkilöitä eivät perustelee sitä näkemystä, että työurat nopeasti pitenisivät. Vain runsas neljäsosa toimipaikoista pitää työurien pitenemistä tärkeänä tavoitteena ja uskoo tavoitteen toteutumiseen omalla toimipaikalla. Samoin neljäsosa toimipaikoista ilmaisi halukkuutensa työllistää 55 vuotta täyttäneitä nykyistä enemmän, mutta vain puolta pienempi osa oli kiinnostunut vanhuuseläkeikäisten (63–68 v.) työllistämistä. Ikääntyneiden ja vanhuuseläkeikäisten työllistämishalukkuutta on enemmän julkisella sektorilla kuin yksityisaloilla. Toimipaikan koko vaikuttaa niin, että mitä suuremmasta toimipaikasta on kysymys, sitä todennäköisemmin työnantajat olivat halukkaita ikääntyneen työvoiman erilaiseen työllistämiseen.

Näkemyistä hitaasta muutoksesta tukee myös se, että eläkkeelle siirtyneiden palkansaajien halukkuus työssä jatkamiseen on vähäistä. Viidesosa olisi halunnut jatkaa työssä pidempään, mutta työssä jatkamishaluja oli eniten pisimpään työssä olleiden keskuudessa. Työssä jatkamismahdollisuuksia olisi työpaikan puolesta enemmän kuin mitä niitä on käytetty tai voitu käyttää. Esteitä työssä jatkamiselle on enemmän työelämään kuin terveydentilaan tai perheeseen liittyen.

Vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentymiseen vaikuttaa osaltaan työvoiman ikääntyminen ja määrän väheneminen, mikä lisää myös vanhimpien työikäisten työvoiman kysyntää hyvässä taloustilanteessa. Vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentymiseen vaikuttavat myös jo tehdyt lainsäädännön muutokset. Eläkkeelle jääminen ennen 63 vuoden ikää vähenee julkisen sektorin alempien eläkeikien vähittäisen poistumisen vuoksi, mutta myös viimeaikaisten lainmuutosten seurauksena. Tähän suuntaan vaikuttavat mm. varhennetun vanhuuseläkkeen poistuminen ja pitkäaikaistyöttömien 62 vuoden vanhuuseläkeiän nostaminen 63 vuoteen. Elinaikakertoimen soveltamisen odotetaan myöhentävän eläkkeelle jäämistä, mutta sen vaikutuksia työssä jatkamiseen ei vielä tunneta.

**Lisätietoja:**

Eila Tuominen

Eläketurvakeskus

Sähköposti: eila.tuominen@etk.fi

Puhelin: 029 411 2151

**Aineistotilaukset:**[www.etk.fi](http://www.etk.fi) › Julkaisut › Tutkimusjulkaisut ›

Tutkimukset › Joustava vanhuuseläkeikä

tai [aineistotilaukset@etk.fi](mailto:aineistotilaukset@etk.fi)

ISBN 978-951-691-170-3 (nid.)

ISBN 978-951-691-171-0 (PDF)

ISSN-L 1236-3049

ISSN 1236-3049 (painettu)

ISSN 1798-7482 (verkkojulkaisu)

**Eläketurvakeskus**  
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN**Eläketurvakeskus**

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 029 411 20

Faksi 09 148 1172

**Pensionsskyddscentralen**

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Telefon 029 411 20

Fax 09 148 1172

**Finnish Centre for Pensions**

FI-00065 Eläketurvakeskus Finland

Telephone +358 29 411 20

Fax +358 9 148 1172

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

› julkaisut