

Sosiaaliset normit ohjaavat eläkkeelle jäämistä

Taloudellisten tekijöiden ohella sosiaaliset normit ohjaavat sekä työntekijöiden että työnantajien käyttäytymistä. Eläkeuudistusten myötä käsitykset ”normaalista” eläköitymisiästä ovat muuttuneet ja työnantajat suhtautuvat aiempaa myönteisemmin ikääntyneisiin työntekijöihin. Jatkossa työurien pidentäminen on kuitenkin entistä vaikeampaa, sillä helpot keinot on jo käytetty: useimmat varhaiseläkereitit on tukittu ja vanhuuseläkeikä on sidottu elinajanodotteeseen. Tulevina vuosina työurien pidentyminen riippuu entistä enemmän ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn kehityksestä ja osatyökykyisten mahdollisuuksista osallistua työelämään.

JOHTOPÄÄTÖKSET

1. Eläkeikärajoilla on iso vaikutus eläkkeelle jäämiseen verrattuna taloudellisiin kannustimiin.
2. Työnantajat suhtautuvat aiempaa myönteisemmin ikääntyneisiin työntekijöihin, mutta muissa Pohjoismaissa ollaan asenteissa Suomea edellä.
3. Jatkossa terveysongelmien ennaltaehkäisy ja osatyökykyisten työskentelymahdollisuuksien parantaminen ovat avainasemassa työurien pidentämisessä.

Noora Järnefelt, Kati Kuitto, Tomi Kyyrä, Tuuli Paukkeri, Terhi Ravaska ja Aart-Jan Riekhoff

Eläkeikärajoilla on iso vaikutus eläkkeelle jäämiseen verrattuna taloudellisiin kannustimiin.

Väestön ikääntymisen aiheuttamiin taloudellisiin haasteisiin on varauduttu muuttamalla eläkeikärajoja ja eläkekattumia sekä rajoittamalla pääsyä varhaiseläkkeille. Vanhuuseläkkeen alaikäraja paitsi rajoittaa eläkkeelle pääsyä myös vaikuttaa käsityksiin ”normaalista” eläköitymisiestä. Eläkekattumien muutoksilla on luotu taloudellisia kannustimia jatkaa työskentelyä alinta vanhuuseläkekä pitemmälle, mutta näiden teho on ollut toivottua heikompi.

Eläkeiän alentaminen lisäsi eläköitymistä voimakkaasti

Täyden vanhuuseläkkeen alaikäraja ohjaa vahvasti työkykyisiä henkilöitä eläköitymispäätöksissä (kuvio 1). Vuoden 2005 eläkeuudistus loi joustavan eläkeiän käsitteen vanhuuseläkejärjestelmään, mikä käytännössä laski alinta vanhuuseläkkeen ikärajaa 65 vuodesta 63 vuoteen. Samalla uudistus pyrki kannustamaan työskentelyn jatkamista 63 ja 68 iän välillä 4,5 prosentin superkattumalla, joka tarkoittaa ansiotuloista kertyvää uutta eläkettä.

SustAgeablen tutkimuksessa on havaittu, että pelkästään eläkeikärajan alentaminen vuonna 2005 kasvatti 63 vuoden iässä eläköitymistä voimakkaasti (Gruber, Kanninen ja Ravaska 2022). Myös taloudelliset kannustimet vaikuttivat eläköitymisajankohtaan, mutta verrattuna ikärajan muutokseen taloudellisten kannustimien muutosten vaikutukset olivat maltillisia.

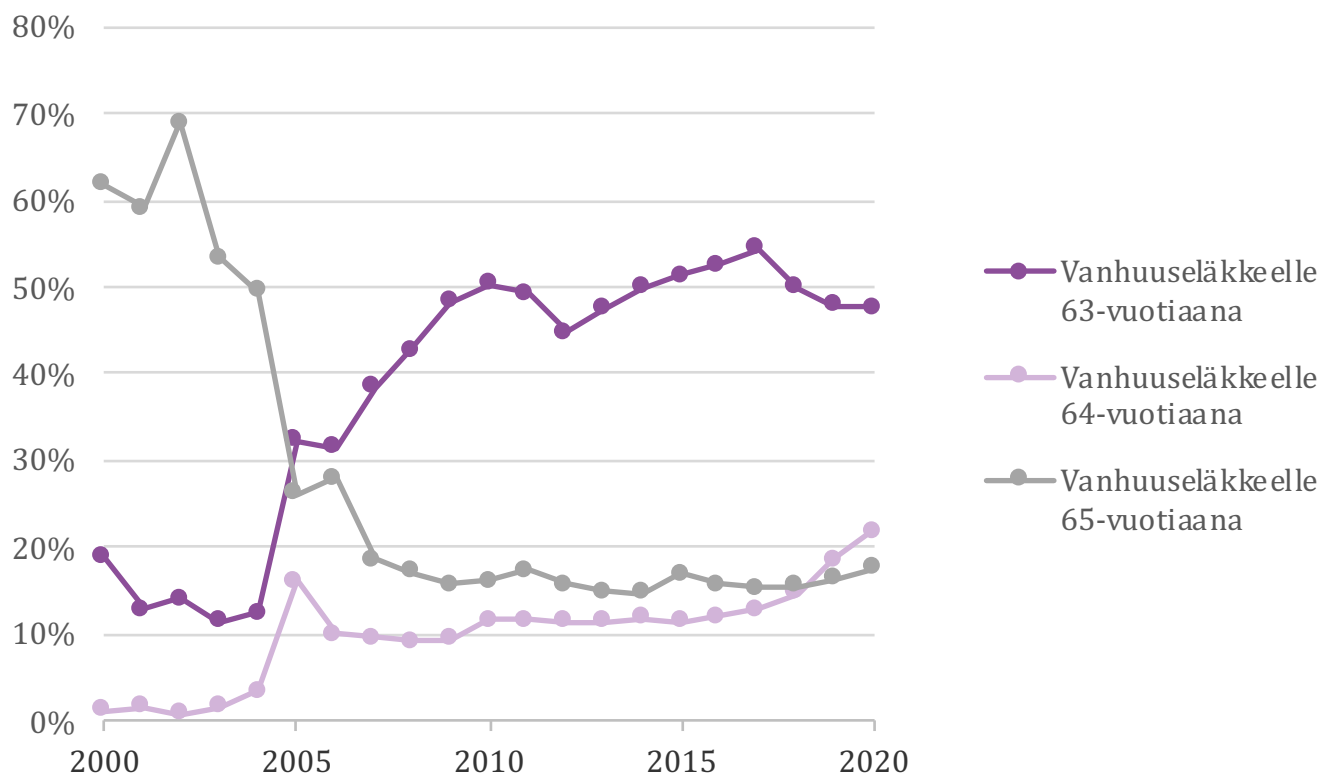
Alimman eläkeikärajan käyttäytymistä ohjaavan vaikutuksen voimakkuus lienee tullut uudistuksen laatijoille yllätyksenä, sillä tavoitteena tuskin oli vanhuuseläkkeelle siirtymisen aikaistaminen. Eläkkeelle ryntäys jo 63-vuotiaana johtui todennäköisesti työntekijöiden eläkenormin muutoksesta, sillä työnantajien käsitykset sopivasta eläköitymisiestä nousivat vuosien 2004 ja 2011 välillä (ks. seuraava osio).

Varhaiseläkereittejä vähennetty merkittävästi

Vuoden 2017 eläkereformin seurauksena eläkeikä taas nousi, syntymävuosittain kolmella kuukaudella siten, että 1962–1965 syntyneillä eläkeikä on jälleen 65. Tätä nuorempien eläkeikä sidottiin elinajanodotteeseen.

Vanhuuseläkkeiden muutosten lisäksi varhaisen poistumisen reitit, jotka eivät ole tiukasti sidoksissa työkykyyn, on pitkälti tukittu. Tällaisia olivat yksilöllinen varhaiseläke ja niin kutsuttu ”työttömyysputki”. Näiden reittien tukkiminen on lisännyt vanhempien ikäluokkien työllisyyttä merkittävästi (Kyyrä 2015; Kyyrä ja Pesola 2020; Kanabar, Nivalainen ja Järnefelt 2023). Ainut jäljellä oleva merkittävä varhaiseläkereitti on työkyvyttömyyseläke, joka on välttämätön etuus työkykynsä menettäneille.

Eläkeikärajat ohjaavat eläköitymispäätöksiä voimakkaasti



Kuvio 1. Vanhuuseläkkeelle vuoden aikana siirtyneiden osuus eri ikäisillä. Huomioitu vain henkilöt, jotka eivät siirry joltain toiselta eläkemuodolta vanhuuseläkkeelle. Ennen vuotta 2005 täyden eläkkeen alaikäraja oli 65 ja vuosien 2005–2016 välillä 63. Vuodesta 2017 eläkeikä on noussut 3 kuukautta per vuosi ollen 64 vuonna 2022.

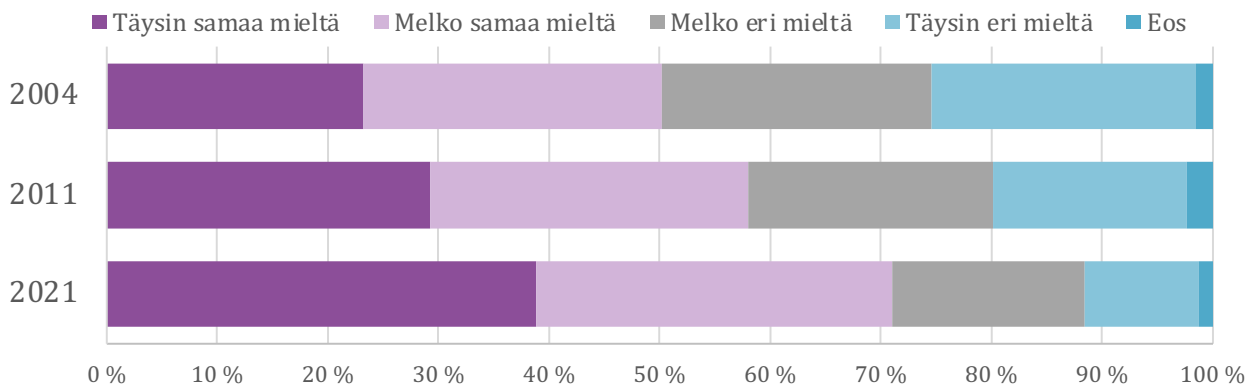
Työnantajat suhtautuvat aiempaa myönteisemmin ikääntyneisiin työntekijöihin, mutta muissa Pohjoismaissa ollaan asenteissa Suomea edellä.

Työnantajien suhtautuminen työurien pidentymiseen on muuttunut myönteisemmäksi vuosina 2004, 2011 ja 2021 toteutettujen kyselytutkimusten perusteella. Vuonna 2021 yli 60 prosenttia työnantajista piti 65 vuoden ikärajaa sopivana (Järnefelt ym. 2022a). Lisäksi yli 70 prosenttia työnantajista uskoi, että useimmissa tehtävissä voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi asti (kuvio 2). Vuonna 2004 tämä osuus oli vain hieman yli puolet.

Julkisella sektorilla kiinnostus varttuneiden työllistämiseen yleisempää

Vuonna 2021 lähes 80 prosenttia työnantajista uskoi voivansa palkata uudeksi työntekijäksi yli 55-vuotiaan. Yksityisellä sektorilla kiinnostus varttuneiden työllistämiseen oli kuitenkin vähäisempää kuin julkisella sektorilla. Tuoreimmassa kyselyssä työnantajat olivat sitä mieltä, että yli 55-vuotiaat ovat yhtä hyviä tai parempia kuin työntekijät keskimäärin esimerkiksi itsenäisyyden ja oma-aloitteellisuuden, luotettavuuden, ongelmanratkaisukyvyyn sekä tietojen ja taitojen suhteen. Toisaalta terveyden ja toimintakyvyn ongelmia sekä vanhentuneita tietoja pidettiin jossain määrin esteenä yli 55-vuotiaan palkkaamiselle (Järnefelt ym. 2022b).

Useimmissa tehtävissä toimipaikalla voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi



Kuvio 2. Työnantajien vastaukset väitteeseen ”Useimmissa tehtävissä toimipaikalla voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi” Eläketurvakeskuksen työnantajakyselyissä.

Työnantajien ja toimialojen välillä oli kuitenkin huomattavia eroja siinä, uskotaanko varttuneempien työntekijöiden rekrytoinnin ja työelämässä pysymisen olevan mahdollista vai ei. Toimialoilla, joilla työ on tyypillisesti fyysisesti rasittavaa, kuten rakennusalalla tai maa- ja metsätaloudessa, työnantajat olivat skeptisempiä pitkään jatkamisen mahdollisuuksien suhteen. Toisaalta työvoimapulasta kärsivillä aloilla, kuten terveystyö- ja sosiaalialalla, varttuneempien työntekijöiden rekrytointiin suhtauduttiin selvästi myönteisemmin.

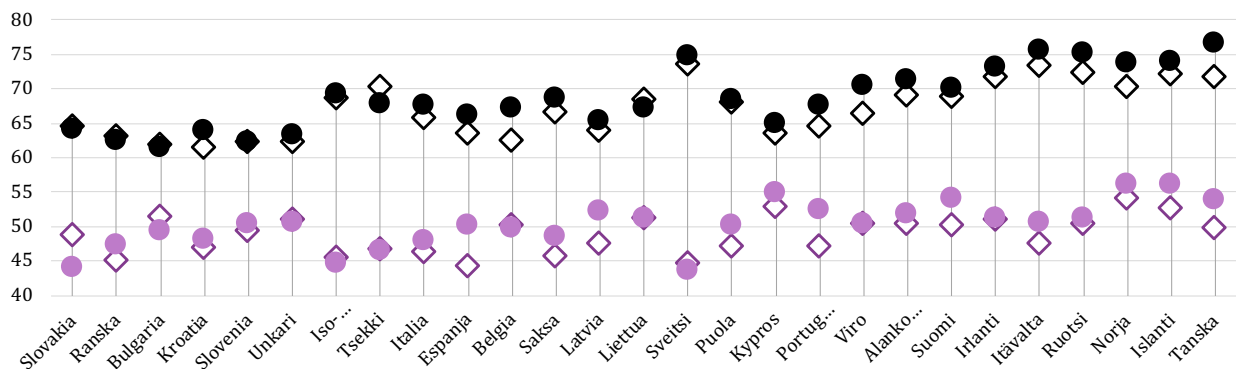
Muissa Pohjoismaissa eläkeikänormit ovat korkeammat kuin Suomessa

Suomessa työnantajien näkemykset sopivasta eläkeiästä eli eläkeikänormi on korkeampi kuin Euroopan maissa keskimäärin (kuva 3). Vuonna 2018 suomalaiset työnantajat pitivät keskimäärin 54-vuotiasta liian nuorena jäämään eläkkeelle ja 70-vuotiasta liian vanhana työskentelemään. Suomi jää kuitenkin jälkeen muista Pohjoismaista sekä Irlannista ja Itävallasta, joissa eläkeikänormit ovat korkeammat (Riekhoff 2023).

Työnantajien eläkeikää koskevat normit ovat usein jonkin verran korkeammat kuin työntekijöiden. Kulttuurikohtaiset ikäkäsitykset vaikuttavat merkittävästi eläkeikänormien taustalla, sillä kussakin maassa työnantajien ja työntekijöiden eläkeikänormit ovat lähellä toisiaan. Lisäksi eläkeikänormit ovat yhteydessä maiden lakisääteisiin eläkeikiin: normit ovat korkeammat maissa, joissa lakisääteinen eläkeikä on korkeampi.

Suomessa poistetut varhaiseläkereitit lienevät olemassaoloaikanaan vaikuttaneet sekä työntekijöiden että työnantajien käsityksiin sopivasta eläkeiästä ja ikäänntyneempien irtisanomisten hyväksyttävyydestä. Siksi reittien tukkiminen on todennäköisesti vaikuttanut eläkeikänormeihin samoin kuin vanhuuseläkkeen alaikärajan nosto.

Työnantajien käsitykset sopivasta eläkeiästä ovat Suomessa eurooppalaista keskiarvoa korkeammat, mutta matalammat kuin muissa Pohjoismaissa



Kuvio 3. Työnantajien ja työntekijöiden vastaukset vuoden 2018 European Social Surveyssä. Maat ovat työnantajien keskimääräisen ikänormin (keskiarvo liian nuori, liian iäkäs -arvoista) mukaan kasvavassa järjestyksessä.

◆ Liian nuori eläkkeelle — työntekijät ● Liian nuori eläkkeelle — TYÖNANTAJAT
◆ Liian iäkäs työskentelemään — työntekijät ● Liian iäkäs työskentelemään — TYÖNANTAJAT

Jatkossa terveysongelmien ennaltaehkäisy ja osatyökykyisten työskentelymahdollisuuksien parantaminen ovat avainasemassa työurien pidentämisessä.

Varhaiseläkereiteistä on jäljellä oikeastaan enää vain työkyvyttömyyseläke. Senkin ehtoja on kiristetty, sillä lääketieteelliset kriteerit ovat nykyisin suhteellisen tiukat ja varhaisessa vaiheessa työkyvyttömyyseläkkeelle päätyneiden eläke-etuudet jäävät pysyvästi varsin alhaisiksi.

Merkittävä muutos on myös vanhuuseläkeiän sitominen elinajanodotteeseen, joten eläkeiän nostaminen ei enää edellytä vaivalloista poliittista prosessia. Lisäksi varhaiseläkereittien, kuten yksilöllisen varhaiseläkkeen ja työttömyysputken, tukkiminen on lähettänyt vahvan signaalin siitä, että työssä on jatkettava entistä pidempään, mikäli vain terveys sen sallii.

Terveysongelmat työurien pidentymisen esteenä

Elinajan pidentyessä alin vanhuuseläkeikä nousee automaattisesti. Sen myötä myös sosiaalinen normi sopivasta eläköitymisiästä todennäköisesti jatkaa nousuaan ilman uusia eläkereformejakin. Terveydelliset ongelmat voivat kuitenkin jarruttaa työurien pidentymistä. Siksi jatkossa on syytä keskittyä hillitsemään virtaa työkyvyttömyyseläkkeelle, mihin on poikkeuksellisen hankala vaikuttaa. Päättäjien olisi löydettävät keinoja, joilla tukea työntekijöiden työkykyä ja jaksamista sekä helpottaa osatyökykyisten työssäkäyntiä.

Selvää on, että työnantajien asenteilla ja toimilla on iso merkitys. Työnantajat voivat pitää työntekijöidensä työkyvystä huolta työnteon käytännön järjestelyjen avulla ja tarjota työntekijöille, joiden työkyky on alentunut, sopeutuksia työtehtäviin tai työaikaan. Työnantajia kannustetaan jo huolehtimaan työntekijöidensä työkyvystä vakuutusmaksujen kautta. Suurtyönantajat hyötyvät alhaisempina työkyvyttömyysmaksuina, mikäli he onnistuvat vähentämään omien työntekijöidensä siirtymistä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tosin näyttö järjestelmän vaikuttavuudesta on hieman

ristiriitaista ja järjestelmässä voisikin olla kehittämisen varaa (Kyyrä ja Paukkeri 2018; Kyyrä ja Tuomala 2023).

Osatyökykyisten työskentelymahdollisuuksia parannettava

Osatyökykyisten osallistumista työelämään voivat rajoittaa myös mahdollisuudet yhdistää ansiotulot ja työkyvyttömyysetuudet. Väliaikaiseksi säädetty työkyvyttömyyseläkkeen lepäämislaki on pyrkinyt kannustamaan osatyökykyisiä kokeilemaan työkykyään mahdollistamalla ansiorajan ylittävän työskentelyn lyhytaikaisesti niin, että työkyvyttömyyseläkkeelle on helppo palata, jos kokeilu ei toimikaan pitkäkestoisesti. Tämä lakipykälän selventäminen lisäsi hieman osatyökykyisten työntekoa (Paukkeri ja Ravaska 2024), eli sääntelystä koettu epävarmuus on voinut vaikuttaa työntöön määrään. Ansioiden kasvu lepäämislain seurauksena oli voimakkaampaa mielenterveysongelmista kärsivien joukossa, mutta keskimäärin melko vähäistä.

Jatkotutkimuksessa tulisi selvittää muita tehokkaampia mekanismeja osatyökykyisten työntöön kannustamiseksi. Taloudellisten kannustimien ohella työnantajien asenteet osatyökykyisiä kohtaan ja esimerkiksi osa-aikaista työtä kohtaan ovat keskeisessä asemassa osatyökykyisten työllisyyden parantamisessa.

SustAgeable



Väestön ikääntyminen aiheuttaa haasteita hyvinvointivaltion taloudelliselle kestävyydelle sekä nykyisen kaltaisille etuuksille ja palveluille. Tämä saattaa vaarantaa yhteiskuntamme sosiaalisen kestävyuden ja lisätä eriarvoisuutta. Pyrimme tunnistamaan, milloin taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys tukevat toisiaan, mutta myös tilanteet, joissa näiden välille syntyy ristiriitoja. SustAgeable-tutkimushanke etsii ratkaisuja, jotka takaavat hyvinvoinnin ja turvaavat hyvinvointivaltion rahoituspohjan myös tulevaisuudessa.

Tutkimusta rahoittaa strategisen tutkimuksen neuvosto, joka toimii Suomen Akatemian yhteydessä.

Verkkosivut: sustageable.fi

KIRJOITTAJAT

Noora Järnefelt, erikoistutkija ETK noora.jarnefelt@etk.fi

Kati Kuitto, erikoistutkija ETK kati.kuitto@etk.fi

Tomi Kyyrä, tutkimusprofessori VATT tomi.kyyra@vatt.fi

Tuuli Paukkeri, erikoistutkija VATT tuuli.paukkeri@vatt.fi

Terhi Ravaska, tenure track -tutkija Tampereen yliopisto
terhi.ravaska@tuni.fi

Aart-Jan Riekhoff, erikoistutkija ETK arie.riekhoff@etk.fi

LUE LISÄÄ

Gruber, Kanninen ja Ravaska (2022), “Relabeling, retirement and regret”, *Journal of Public Economics* 211, 104677. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2022.104677>

Järnefelt, Riekhoff, Laaksonen ja Liukko (2022a), “Työnantajien näkemyksiä eläkeiästä ja työurien pidentämisestä”, Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-344-8>

Järnefelt, Riekhoff, Laaksonen ja Liukko (2022b), “Työnantajien mielikuvat yli 55-vuotiaista työntekijöistä, tuki työurien jatkumiselle ja esteet palkkaamiselle”, Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 05/2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-350-9>

- Kanabar, Nivalainen ja Järnefelt (2023), “Relabeling of Individual Early Retirement Pension in Finland: Application and behavioural responses using Finnish register data”, ISER Working Paper 2023-05. <https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2023-05>
- Kyyrä (2015), “Early retirement policy in the presence of competing exit pathways: Evidence from pension reforms in Finland”, *Economica* 82, 46-78. <https://doi.org/10.1111/ecca.12100>
- Kyyrä ja Paukkeri (2018), “Does experience rating reduce sickness and disability claims? Evidence from policy kinks”, *Journal of Health Economics* 61, 178-192. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2018.07.007>
- Kyyrä ja Pesola (2020), “Long-term effects of extended unemployment benefits for older workers”, *Labour Economics* 60, 75-83. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101777>
- Kyyrä ja Tuomala (2023), “The effects of employers’ disability and unemployment costs on benefit inflows”, *Labour Economics* 85, 102434. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102434>
- Paukkeri ja Ravaska (2024), “Labour supply responses to reducing the risk of losing disability insurance benefits”, VATT Working Papers 163. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202402207973>
- Riekhoff (2023), “Employers’ retirement age norms in European comparison”, *Work, Aging and Retirement*, Online First 13 May 2023. <https://doi.org/10.1093/workar/waad015>