

Eläketurvakeskuksen  
tutkimuksia



# **Työnantajien näkemyksiä eläke- iästä ja työurien pidentämisestä**

Työnantajatutkimusten tuloksia vuosilta 2004, 2011 ja 2021

Noora Järnefelt, Aart-Jan Riekhoff,  
Mikko Laaksonen ja Jyri Liukko



Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2022

## **Työnantajien näkemyksiä eläke- iästä ja työurien pidentämisestä**

Työnantajatutkimusten tuloksia vuosilta 2004, 2011 ja 2021

Noora Järnefelt, Aart-Jan Riekhoff,  
Mikko Laaksonen ja Jyri Liukko

**Eläketurvakeskus**

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin: 029 411 20

Sähköposti: etunimi.sukunimi@etk.fi

**Pensionskyddscentralen**

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Telefon: 029 411 20

E-post: förnamn.efternamn@etk.fi

**Finnish Centre for Pensions**

FI-00065 ELÄKETURVAKESKUS, FINLAND

Phone: +358 29 411 20

E-mail: firstname.surname@etk.fi

Helsinki 2022

ISBN 978-951-691-344-8 (PDF)

ISSN 1798-7482 (verkkojulkaisu)

# Tiivistelmä

Työnantajien näkemyksiä työurien pidentämisestä ja eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä on Suomessa tutkittu verrattain vähän. Työnantajat ovat kuitenkin erittäin keskeisessä roolissa siinä, miten nämä yhteiskunnalliset tavoitteet muuttuvat todellisuudeksi.

Eläketurvakeskus on selvittänyt työnantajien näkemyksiä työvoiman ikään-  
tymisestä ja eläkkeelle siirtymisestä kyselytutkimuksilla, jotka on toteu-  
tettu vuosina 2004, 2011 ja 2021. Tässä julkaisussa on raportoitu näiden  
kolmen tutkimuksen tuloksia siltä osin kuin ne ovat sisältäneet samoja tai  
samankaltaisia kysymyksiä. Pääpaino on vuoden 2021 tuloksissa, joita ver-  
rataan aikaisempiin vuosiin.

Tutkimukset on toteutettu samalla tavalla kaikilla kerroilla. Kyselyn sisältö  
on suunniteltu Eläketurvakeskuksessa ja aineiston keruun on toteuttanut  
Tilastokeskus. Kyselyyn on vastannut yksityisen ja julkisen sektorin toimi-  
paikoilla toimipaikan tai yrityksen johto. Otokseen kuului kaikilla kerroil-  
la noin 2 500 toimipaikkaa ja vastausprosentti oli matalin vuonna 2021  
(66 prosenttia) ja korkein vuonna 2011 (81 prosenttia).

## Aikaisempaa vanhemmat sopivat työelämään

Vuonna 2021 työnantajien enemmistö, yli 60 prosenttia, katsoi, että  
65 vuotta on sopiva ikä vanhuuseläkkeen alaikärajaksi. Noin kolmasosa  
työnantajista piti ikärajaa liian korkeana. Kokonaisuutena työnantajien  
näkemys sopivasta vanhuuseläkkeen alaikärajasta on noussut eläkejär-  
jestelmän lakisääteisten ikärajojen suuntaisesti. 65 vuoden ikäraja piti  
vuonna 2021 sopivana useampi työnantaja kuin 62 vuoden ikäraja vuon-  
na 2004.

Työnantajien käsitys siitä, pystyisikö toimipaikan tyypillisissä tehtävissä  
työskentelemään 65-vuotiaaksi on muuttunut selvästi aikaisempaa myön-  
teisemmäksi. Vuonna 2021 yli 70 prosenttia työnantajista oli melko tai  
täysin samaa mieltä siitä, että työskentely 65-vuotiaaksi onnistuu toimi-  
paikan työtehtävissä, kun vuonna 2004 tällä tavoin ajatteli puolet työn-  
antajista. 70-vuotiaaksi työskentelyä piti mahdollisena selvästi harvempi

työnantaja. Vuonna 2021 noin kolmasosa työnantajista oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että toimipaikan tyypillisissä töissä voi työskennellä 70-vuotiaaksi.

### **Enemmistö työnantajista ei usko työurien pitenemiseen**

Lähes kaksi kolmesta työnantajasta piti työurien pidentämistä vuonna 2021 tärkeänä tavoitteena yhteiskunnassa. Kuitenkin siis kolmannes työnantajista ei katsonut työurien pidentämistä tärkeäksi. Vielä useampi työnantaja suhtautui epäilevästi työurien pitenemiseen omalla toimipaikallaan. 57 prosenttia työnantajista katsoi vuonna 2021, ettei työurien piteneminen ole erityisen tai lainkaan todennäköistä omalla toimipaikalla. Työurien pidentämistä todennäköisenä pitävien työnantajien osuus oli silti kasvanut vuodesta 2011.

Lähes kaksi kolmesta työnantajasta kertoi vuonna 2021, että työpaikalla tuetaan työntekijöitä jatkamaan työssä vanhuuseläkeikään asti. Työssä jatkamisen tukeminen ei ole juurikaan lisääntynyt vuodesta 2004.

### **Varttuneiden työllistämiseen on kiinnostusta**

Halukkuus työllistää yli 55-vuotiaita on kasvanut vuodesta 2011 vuoteen 2021. Lähes 80 prosenttia työnantajista vastasi vuonna 2021 voivansa palkata uudeksi työntekijäksi yli 55-vuotiaan. Toimipaikan koko ei vaikuttanut halukkuuteen palkata yli 55-vuotiasta. Yksityisellä sektorilla kiinnostus varttuneiden työllistämiseen oli vähäisempää kuin julkisella sektorilla.

Kokonaisuutena julkaisun tulokset kertovat, että työnantajat pitävät aikaisempaa vanhempia työntekijöitä sopivina työelämään. Työnantajien käsitys sopivasta eläkeiästä näyttäisi seuraavan vanhuuseläkkeen ikärajojen nousua, vaikka joillakin toimialoilla korkeammat ikäraajat herättävät selvää vastustusta. Työelämässä pysymistä vanhuuseläkkeelle asti tuetaan työpaikoilla varsin laajasti. Työnantajien tietoisuus työurien pidentämisen tärkeydestä voisi kuitenkin olla paremmalla tasolla.

## Summary

There are relatively few studies in Finland on employers' views on extending working life and deferring retirement. Yet employers play a very central role in how these objectives are realised.

The Finnish Centre for Pensions has examined employers' views on the ageing labour force and retirement via questionnaire surveys conducted in 2004, 2011 and 2021. In this study we have reported the results of these three surveys as far as they have included the same or similar questions. The main emphasis is on the 2021 results which are compared to those of previous years.

The surveys have been conducted in the same way all three times. The content of the surveys was planned at the Finnish Centre for Pensions and the data was collected by Statistics Finland. The respondents are the management of private and public sector branch offices or companies. In all three surveys, the sample included around 2,500 offices. The response rate was the lowest in 2021 (66%) and the highest in 2011 (81%).

### **Increasingly older workers suitable for working life**

In 2021, most employers (more than 60%) found that age 65 is a suitable age limit for retirement on an old-age pension. Around one third of the employers found the age limit to be too high. Overall, employers' views on the appropriate age at which to retire on an old-age pension has increased in line with the rising statutory retirement age. In 2021, age 65 was considered a more suitable limit than age 62 in 2004.

Employers' attitude to the possibility to continue to work until age 65 in typical jobs at the workplace has become increasingly favourable. In 2021, more than 70 per cent of the employers agreed that working in a typical job at the workplace until age 65 is possible; in 2004, the equivalent figure was 50 per cent. Working until age 70 was deemed possible by a clearly smaller share of employers. In 2021, around one third of the employers agreed or strongly agreed that it is possible to do typical tasks at the workplace until age 70.

## **Most employers doubt that working lives will be extended**

In 2021, nearly two out of three employers felt that extending working lives is an important objective for society. Yet, as much as one third of the employers did not find extending working lives important. An even greater share of the employers doubted that working lives will be extended at their own place of business. In 2021, up to 57 per cent of the employers found it unlikely or very unlikely that working lives will be extended at their own place of business. Nevertheless, the share of employers finding it likely that working lives will be extended has increased since 2011.

Nearly two out of three employers stated in 2021 that they support workers at their workplace to continue working until their statutory retirement age. Support for extending employees' working lives at the workplace has not increased considerably since 2004.

## **Growing interest in employing older people**

The willingness to employ people older than 55 years has increased over the years from 2011 to 2021. Nearly 80 per cent of the employers responded in 2021 that they could hire over-55-year-olds as new employees. The number of employees at the place of business did not affect the willingness to hire over-55-year-olds. The interest to hire older workers was weaker in the private than in the public sector.

The overall results of the study show that employers, to a higher degree than before, find older workers suitable for working life. Employers' views on the suitable age for retirement seems to follow the rising old-age pension retirement age. In some fields, the rising retirement ages clearly evoke opposition. Continued working until reaching the statutory retirement age is extensively supported at workplaces. However, employers' awareness of the importance of extending working lives could be improved.



# Sisältö

<b>1 Johdanto</b> .....	11
<b>2 Tutkimuksen tausta ja aineisto</b> .....	13
2.1 Vanhuuseläkkeen ikäraajat ja niiden muutokset .....	13
2.2 Eläkepolitiikka ja työnantajien näkökulma .....	14
2.3 Tutkimusaineistot.....	18
<b>3 Tulokset – työnantajien näkemysten muutos ja pysyvyys</b> .....	20
3.1 Kuka on sopivan ikäinen työhön? .....	20
Näkemykset vanhuuseläkkeen alaikärajasta .....	20
Mihin ikään asti toimipaikan tyypillisissä töissä voisi jatkaa? .....	25
3.2 Kannattavatko työnantajat työurien pidentämistä? .....	31
Työurien pidentämisen yhteiskunnallinen tärkeys.....	31
Työurien pitenemisen todennäköisyys omalla toimipaikalla ...	34
Työssä jatkamisen tukeminen toimipaikalla .....	36
3.3 Voisiko työllistää varttuneemman työnhakijan? .....	38
Yli 55-vuotiaan palkkaaminen .....	38
Vanhuuseläkkeellä olevan palkkaaminen .....	41
<b>4 Yhteenveto ja keskustelua</b> .....	45
<b>Lähteet</b> .....	49
<b>Liitteet</b> .....	53
Liite 1. Työnantajatutkimusten aineistokuvaus.....	53
Liite 2. Liitetaulukot .....	56



# 1 Johdanto

Suomessa työvoima ikääntyy. Väestön ikärakenteen vanheneminen, työllisyyden koheneminen vanhemmissa ikäryhmissä ja eläkkeelle siirtymisen myöhentyminen ovat muuttaneet työvoiman painopistettä ikääntyneempään suuntaan. Sekä työllisten lukumäärä että työllisyysaste ovat 2000-luvun alusta alkaen lievästi nousseet, mutta mikä merkittäväntä, työllisyyden kasvu on tullut kokonaan yli 55-vuotiaista (Työvoimatutkimus 2000–2020).

Pitenevän eliniän ja vanhenevan väestörakenteen oloissa on katsottu julkisen talouden kannalta välttämättömäksi, että myös työura jatkuu aikaisempaa vanhemmalle iälle. Eläkepolitiikalla on 2000-luvulla tietoisesti pyritty tukemaan tätä tavoitetta. Vuosituhannen ensimmäisellä vuosikymmenellä supistettiin varhaisen eläkkeelle siirtymisen mahdollisuuksia, ja toisella vuosikymmenellä painopiste siirtyi vanhuuseläkeiän nostamiseen. Muutokset ovat tähänneet ensisijaisesti eläkejärjestelmän kestävyuden turvaamiseen mutta samalla myös työurien pitenemiseen ja työllisyyden kasvatamiseen. Molemmat elementit vahvistavat toteutuessaan julkista taloutta. (Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen... 2013.) Eläkkeelle siirtymisen myöhentyminen näkyy työpaikoilla siten, että henkilöstössä tai työnhakijoina on aikaisempaa vanhempia työntekijöitä.

Työurien pidentämiseen liittyviä kysymyksiä on tutkittu parin viime vuosikymmenen aikana runsaasti. Nykyään tiedetään paljon aikaisempaa paremmin, mitkä asiat yksilötasolla vaikuttavat eläkkeelle siirtymisen ajoittumiseen ja mitkä eläkejärjestelmän ominaisuudet kannustavat yksilöitä työuran pidentämiseen. Työnantajien näkökulma on jäänyt tutkimuksissa paljon vähemmälle huomiolle.

Miten työnantajat suhtautuvat eläkeiän nousuun ja siihen, että työurat jatkuvat pidempään kuin ennen? Eläketurvakeskus on tutkinut työnantajien suhtautumista kyselytutkimuksilla, joissa on selvitetty toimipaikkojen johdon näkemyksiä liittyen henkilöstön ikääntymiseen ja eläkkeelle siirtymiseen. 2000-luvun alusta lähtien työnantajien näkemyksiä on tiedusteltu kolmesti: vuosina 2004, 2011 ja 2021.

Käsillä olevassa raportissa tarkastellaan työnantajatutkimusten tuloksia kolmena edellä mainittuna ajankohtana mutta siten, että pääpaino on vuo-

den 2021 tuloksissa. Raporttiin on valittu tarkasteltavaksi sellaiset sisällöt, joissa vertailu ajankohtien välillä on katsottu mahdolliseksi.

Raportissa tarkasteltavat työnantajatutkimusten tulokset voidaan jakaa kolmeen teemaan. Ensimmäinen koskee työnantajien käsityksiä siitä, mikä ikäinen on sopiva työelämään ja mihin ikään asti työssä on mahdollista jatkaa. Tähän liittyy muun muassa kysymys sopivasta vanhuuseläkeiästä. Toinen teema koskee työurien pidentämisen tavoitetta, tarkemmin sanottuna sitä, näkevätkö työnantajat työurien pidentämisen ylipäänsä tavoittelemisen arvoiseksi asiaksi yhteiskunnassa ja toisaalta, nähdäänkö tavoite saavutettavana ruohonjuuritasolla, heidän omassa toimipaikassaan. Kolmas teema on työnantajien suhtautuminen sellaisen henkilön työllistämiseen, jolla on jo enemmän ikää. Sen vuoksi tutkimuksessa kysyttiin halukkuutta palkata yli 55-vuotias tai jo vanhuuseläkkeellä oleva henkilö.

## 2 Tutkimuksen tausta ja aineisto

### 2.1 Vanhuuseläkkeen ikärajat ja niiden muutokset

Keskeisessä roolissa tarkastelumme kannalta ovat vanhuuseläkkeen ikärajat. Työeläkejärjestelmän alusta alkaen vuodesta 1962 vuoteen 2004 asti yksityisellä sektorilla oli käytössä yksi vanhuuseläkkeen ikäraja, joka oli 65 vuotta. 65 vuotta on ollut myös kansaneläkkeen ikäraja koko sen olemassaolon ajan. Julkisen sektorin työeläkejärjestelmässä vanhuuseläkkeen ikäraja oli sen sijaan vuoteen 1992 asti 63 vuotta. Lisäksi tietyissä julkisen sektorin ammateissa oli erityinen matalampi ammatillinen eläkeikä. Ammatilliset eläkeiät lakkautettiin pääosin 1990-luvun puolivälissä, mutta moni näissä ammateissa työskennellyt säilytti oikeuden matalampaan eläkeikään siirtymäsääntöjen nojalla. 1990-luvulla myös julkisen sektorin vanhuuseläkeikää koskevat säännökset yhdenmukaistettiin yksityisen sektorin kanssa siten, että vanhuuseläkeikä nousi vähitellen 65 vuoteen. Siirtymäsääntöjen vuoksi vanhuuseläkkeelle pääsi julkisella sektorilla kuitenkin pitkään nuorempana kuin yksityisellä sektorilla.

Vuoden 2005 alussa työeläkkeen vanhuuseläkeikä muuttui joustavaksi. Yhden ikärajan sijaan vanhuuseläkkeelle siirtymiselle on alaikäraja, jolloin aikaisintaan voi jäädä vanhuuseläkkeelle, sekä viisi vuotta tätä korkeampi yläikäraja, johon asti työntekijällä on oikeus pysyä työssään. Vuosina 2005–2017 vanhuuseläkkeen joustava ikäraja oli 63–68 vuotta. Työskentelyn jatkamista alaikärajaa pidemmälle kannustettiin korotetulla eläkekarttumalla 63 ikävuoden jälkeen tehdystä työstä.

Vuonna 2017 astui voimaan uudistus, jonka mukaan ikärajat ovat ikäluokakohtaiset ja nousevat vähitellen. Vuodesta 2018 lähtien vuosina 1955–1962 syntyneillä vanhuuseläkkeen alaikäraja on joka ikäluokalla kolme kuukautta korkeampi kuin heitä edeltävänä vuonna syntyneillä, kunnes alaikäraja on 65 vuotta ja yläikäraja 70 vuotta. Vuosina 1962–1964 syntyneillä alaikäraja on 65 vuotta. Vuonna 1965 syntyneillä ja sitä nuoremmilla ikärajat määräytyvät elinajanodotteen muutosten mukaan niin, että elinajanodotteen noustessa myös vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee. Elinajanodotteeseen sidottu vanhuuseläkkeen alaikäraja määrätään kullekin ikäluokalle sen tullessa 62 vuoden ikään. Näin henkilön täsmällinen ala-

ikäraja on tiedossa vasta 62-vuotiaana. Arvioita on kuitenkin saatavilla, sillä Eläketurvakeskus laskee ja julkaisee ennusteita eri ikäluokkien alaikärajaista. (Eläkkeet eri elämäntilanteissa 2022.)

Vanhuuseläkeikään liittyy kysymys työsuhteen ja työnantajan velvollisuuksien päättymisestä. Työsopimuslaisa eroamisiäksi on säädetty ikäluokka-kohtainen vanhuuseläkkeen yläikäraja (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 6 luku, 1 a §). Käytännössä vanhuuseläkkeen alaikärajan saavuttaneen työntekijän työsuhte siis säilyy voimassa yläikärajaan saakka, jollei hän itse irtisanoudu. Työnantajan puolelta työsuhteen päättämisen tai irtisanomisen lainmukaisten edellytysten on täytyttävä tavanomaiseen tapaan, jos työntekijä on iältään vanhuuseläkkeen alaikärajan ja yläikärajan välillä. Eroamisiässä työsuhte päättyy automaattisesti ilman irtisanomista sen kalenterikuukauden lopussa, kun työntekijä täyttää eroamisiän. Jos työntekijä haluaa siirtyä vanhuuseläkkeelle ennen eroamisiää, hänen on irtisanottava työsuhte irtisanomisaikaa noudattaen. Mikäli työnantaja ja työntekijä haluavat, he voivat tämän jälkeen solmia uuden työsuhteen. Yläikärajan jälkeen solmittavissa työsuhteissa uutta eläkettä ei enää kartu eikä työntekijästä myöskään makseta eläkevakuutusmaksua.

## 2.2 Eläkepolitiikka ja työnantajien näkökulma

Yhteiskuntapoliittinen pyrkimys työurien pidentämiseen on keskeinen syy siihen, että työnantajan näkökulma, asenteet ja toiminta ovat nousseet kiinnostuksen kohteeksi eläkkeelle siirtymistä ja työvoiman ikääntymistä koskevassa tutkimuksessa. Pisimpään eläkkeelle siirtymistä on tarkasteltu yksilön näkökulmasta. Tiedämme kohtalaisen paljon siitä, miten eläkeaikeet muodostuvat ja minkä ikäisenä eläkkeelle siirrytään tai mitkä asiat aikaistavat ja mitkä myöhentävät eläkkeelle siirtymistä (mm. Virtanen ym. 2014; Ilmakunnas & Ilmakunnas 2018; Nivalainen 2022). Viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana eläketutkimuksessa on vahvistunut niin sanottu institutionaalinen näkökulma (mm. Kohli ym. 1991; Hytti 1998; Hakola 1999; Kyyrä 2015; Kanninen ym. 2019). Tällöin tutkimuksen painopiste on siinä, miten instituutiot kuten eläkejärjestelmä tai muu sosiaaliturva ja niihin liittyvä sääntely vaikuttavat siihen, millä tavalla ja minkä ikäisenä työuran päättymisen ja eläkkeelle siirtyminen tapahtuu. Vasta viimeisen 15–20 vuoden aikana on alettu tarkemmin selvittää, mikä on työnantajien näkökulma henkilöstön ikääntymiseen ja eläkkeelle siirtymiseen, ja aiheeseen liittyvä tutkimus on vilkastunut aivan viime vuosina

(mm. van Dalen ym. 2019; Riekhoff ym. 2020; Solem ym. 2020; Tunney & Oude Mulders 2022).

Eläkepolitiikka on pitkään näytellyt keskeistä roolia henkilöstön ikään ja eläkkeelle siirtymiseen liittyvissä käytännöissä työpaikoilla. 1970- ja 1980-luvuilla teollistuneissa maissa kehittyi hyvin laajalle levinnyt varhaisen eläkkeelle siirtymisen malli, joka juurtui tukevasti työnantajien käytäntöihin, työntekijöiden odotuksiin ja hyvinvointivaltioiden instituutioihin (Kohli ym. 1991). Kun tilanteen vaikutusta julkisen talouden kestävyteen alettiin 1980-luvun lopulle tullessa kyseenalaistaa, ei kehityksen kääntäminen ollut helppoa (Julkunen & Pärnänen 2005). Eläkkeelle siirtymisen sääntöjä ryhdyttiin muuttamaan monissa maissa 1990-luvulta lähtien: varhaiseläkkeille pääsyn ehtoja kiristettiin ja lopulta useita varhaiseläkkeitä lakkautettiin. Tällöin huomattiin, että eläkkeelle jäämisen myöhentäminen ei ollut suosittua kansalaisten eikä yritysten piirissä.

Varhaiseläkkeet, kuten 1971 lanseerattu työttömyyseläke ja 1980-luvun loppupuolella käyttöön otetut eläkemuodot eli varhennettu vanhuuseläke, yksilöllinen varhaiseläke ja osa-aikaeläke, olivat monen työntekijän ja työnantajan yhteinen intressi. 1970- ja 1980-luvuilla työmarkkinoilla oli paljon tarjontaa nuoresta työvoimasta, ja nuorempien ja vanhempien ikäluokkien välinen koulutuskuilu oli suuri. Varhaiseläkejärjestelmät auttoivat yrityksiä uudistumaan ja samalla tarjosivat rakennemuutoksessa katoavien alojen vanhoille työntekijöille toimeentulon ja kunniallisen poistumisreitit työelämästä. Kansantalouden modernisoinnin kustannuksia jaettiin siten eläkeinstituution kautta kollektiivisesti kannettavaksi (Hytti 1998; 2002). Varhaiseläkkeet olivat samalla osa kehitystä, jossa myöhäiseen keski-ikään alkoi yksilöiden näkökulmasta kohdistua odotuksia houkuttelevana, työstä vapaana elämänvaiheena, jolloin terveyttä on vielä riittävästi haaveiden mukaisen elämän toteuttamiseen (Gilleard & Higgs 2002).

Varhaiseläkejärjestelmät syntyivät tiettyyn yhteiskunnalliseen tarpeeseen, kuten edellä kuvattiin, mutta samalla ne osallistuivat sopivan eläkkeelle siirtymisiän sosiaaliseen määrittelyyn, jossa eläkkeellesiirtymisiän sosiaalisiksi normiksi muodostui paljon vanhuuseläkeikää matalampi ikä. Työttömyysturvan ja työttömyyseläkkeen muodostamaan ”eläkeputkeen” pääsi matalimmillaan 53-vuotiaana, yksilölliselle varhaiseläkkeelle 55-vuotiaana ja osa-aikaeläkkeelle 56-vuotiaana.

Sosiaalinen normi tarkoittaa yhteisesti tai laajasti jaettua käsitystä sopivasta käyttäytymisestä. Ikään liittyvällä sosiaalisella normilla tarkoitetaan

käsityksiä ja käytäntöjä sen suhteen, millaisia tietyn ikäiset ihmiset ovat tai millaisia heidän tulisi olla ja miten käyttäytyä tai millaisia oikeuksia ja velvollisuuksia heille kuuluu (Neugarten ym. 1965). Esimerkkejä ikään liittyvästä sosiaalisesta normista ovat muun muassa kouluikä, sopiva ikä avioliiton solmimiseen tai lapsen saamiseen tai käsitykset siitä, minkä ikäinen sopii työelämään ja mikä on sopiva ikä eläkkeelle siirtymiseen. Yhteiskunnan instituutiot osallistuvat sosiaalisten normien tuottamiseen, ylläpitämiseen ja muokkaamiseen. Työeläkejärjestelmän varhaiseläkkeet omalta osaltaan loivat ja ylläpitivät laajasti jaettua käsitystä, että kuusikymmentävuotiaat, tai jopa nuoremmat, ovat liian vanhoja työelämään – eikä kuusikymmentävuotiaita työelämässä juuri näkynytäkään (Julkunen 2003).

Raija Julkunen ja Anna Pärnänen (2005) ovat kutsuneet työurien pidentämiseen tähtäävää yhteiskuntapolitiikkaa ”uudeksi ikäsopimukseksi” erotuksena vanhasta, varhaisen eläkkeelle siirtymisen politiikasta. Uuden ikäsopimuksen sisältönä oli, että julkinen valta ei enää tee varhaiseläkkeillä työvoimapolitiikkaa, siis tarjoa helppoja väyliä työvoiman vähentämiseen. Samalla työntekijät luopuvat varhaisen eläkkeelle siirtymisen tarjoamasta vapaudesta ja ikääntyvät aktiivisina, tuottavina ja työkykyisinä, ja työnantajat puolestaan lakkaavat käyttämästä varhaiseläkkeitä organisaatioidensa uudistamiseen ja tukevat sen sijaan henkilöstönsä työssä jatkamista erilaisin panostuksin. Tämä tarkoitti paitsi sitä, että eläkkeelle siirtymistä säätelevien lakien täytyi muuttua, myös sitä, että työntekijöiden ikään ja eläkkeelle siirtymiseen liittyvien sosiaalisten normien, siis odotusten, ajattelutapojen ja käytäntöjen, täytyi muuttua.

Vuosituhanneen vaihteen suuri yhteiskuntapoliittinen kysymys oli, miten työntekijät ja työnantajat saadaan mukaan uuteen työurien pidentämisen yhteiskuntasopimukseen. Ratkaisuksi muodostuivat eläkepoliittiset keinot eli eläkkeelle siirtymistä ja työelämästä poistumista koskevien sääntöjen muuttaminen sekä asenteisiin vaikuttaminen asiantuntijatietoa jakamalla ja erilaisilla ohjelmallisilla kokonaisuuksilla kuten kansallinen ikäohjelma 1998–2002 (eri hallinnonalojen ministeriöt), ikäjohtaminen (Työterveyslaitos) ja aktiivinen ikääntyminen (Active Ageing, OECD).

Eläkepolitiikan keinoissa voi hahmottaa kaksi erilaista vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa keskeistä oli varhaiseläkkeiden vähentäminen ja niiden ikärajojen korottaminen. Toisessa vaiheessa keskiössä on ollut vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentäminen. Nämä ovat painotuseroja, sillä molemmissa vaiheissa on pyritty sekä vähentämään varhaiseläkkeelle



siirtymistä että myöhentämään vanhuuseläkkeelle siirtymistä. (Nivalainen ym. 2020.)

Ensimmäisen vaiheen tavoite oli, että aikaisempaa useampi jatkaisi työssä vanhuuseläkkeelle asti. Koska eläkkeellesiirtyminen toteutui useimpien kohdalla huomattavasti eläkejärjestelmän vanhuuseläkeikää aikaisemmin, ei vaikuttanut realistiselta tavoitella työurien pidentämistä vanhuuseläkeikää nostamalla. Päinvastoin vuonna 2005 voimaan tullessa eläkeuudistuksessa vanhuuseläkeikää käytännössä laskettiin, kun työeläkejärjestelmässä otettiin käyttöön joustava vanhuuseläkeikä ja vanhuuseläkkeelle saattoi siirtyä työntekijän valinnan mukaan 63–68-vuotiaana. Eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseksi uudistuksessa lakkautettiin työttömyyseläke, nostettiin osa-aikaeläkkeen ja varhennetun vanhuuseläkkeen ikärajaa sekä sulautettiin yksilöllinen varhaiseläke työkyvyttömyyseläkejärjestelmään. Muutosten jälkeen alle 60-vuotiaiden oli mahdollista siirtyä eläkkeelle pääsääntöisesti vain työkyvyttömyyden perusteella<sup>1</sup>.

Toisessa vaiheessa keskeiseksi tavoitteeksi on muodostunut vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentäminen. Vuonna 2017 voimaan tullessa eläkeuudistuksessa säädettiin, että vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee ensin vähitellen 65 vuoden ja yläikäraja 70 vuoden ikään, minkä jälkeen ikärajojen määräytyminen sidotaan elinajanodotteen kehitykseen (Eläkkeet eri lämäntilanteissa 2022). Edellytykset vanhuuseläkkeen ikärajan nostamiselle olivat aivan toiset kuin vuosituhannen alussa. Tyypillinen ensimmäinen eläke ei ollut enää varhaiseläke vaan vanhuuseläke. Vuonna 2016 kolme neljästä eläkkeelle siirtyneestä siirtyi suoraan vanhuuseläkkeelle (Kannisto 2017). Vuoden 2017 eläkeuudistuksen johtava ajatus on ollut, että koska työskentelystä vanhuuseläkkeelle asti on jälleen tullut osa tavanomaisena pidettyä elämänkulkua, eläkkeelle siirtymisen ajoittumiseen on mahdollista vaikuttaa korottamalla vanhuuseläkkeen alaikäraja.

Vaikka eläketurvan säännöillä voidaan muokata institutionaalista kontekstia sellaiseksi, että se ohjaa yksilöitä eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen, työurien piteneminen tapahtuu työpaikoilla sekä työntekijöiden että työnantajien toiminnan ja valintojen tuloksena. Havainnot vuosilta 2008–2018 viittaavat siihen, että työntekijät ovat sopeuttaneet eläkeaikeitaan vanhuuseläkkeen ikärajojen nousun mukaisesti. Aiottu eläkeikä nousee ikävuosittain likimain samaa tahtia alimman vanhuuseläkeiän nousun

1 Julkisella sektorilla vanhuuseläkeikä saattoi yksilökohtaisesti olla matalampi ammatillisten eläkeikien lakkauttamiseen liittyvien siirtymäsäännösten vuoksi.

kanssa (Nivalainen 2021). Tilastot eläkkeelle siirtyneistä puolestaan kertovat, että toteutunut eläkkeelle siirtyminen on myöhentynyt alaikärajan nousua seuraten. Lisäksi ikärajan nousu on korvautunut lähes täysimääräisesti työssäkäynnillä niiden kohdalla, joilla oli työpaikka. (Kannisto 2021.)

Miten työnantajat ovat reagoineet siihen, että vanhuuseläkkeen ikärajat nousevat, seuraavatko työnantajien käsitykset sopivasta työskentelyn lopettamisen iästä nousevia ikärajoja vai kehittykö vanhuuseläkeiän ja työnantajien ajattelutapojen välille levenevä kuilu? Entä miten työnantajat suhtautuvat varttuneiden työntekijöiden työssäkäyntiin? Tätä tarkastelemme työnantajilta vuonna 2021 kerätyllä kyselyaineistolla kolmesta eri näkökulmasta: 1) minkä ikäinen on liian vanha työelämään ja mitä mieltä työnantajat ovat vanhuuseläkkeen alaikärajasta, 2) kannattavatko työnantajat työurien pidentämistä ja toteutuuko se käytännössä heidän toimipaikassaan sekä 3) miten työnantajat suhtautuvat yli 55-vuotiaiden tai vanhuuseläkeiässä olevien työllistämiseen. Saadaksemme käsityksen, onko työnantajien ajattelussa ja käsityksissä tapahtunut muutosta ajan myötä, vertaamme tuloksia vuosina 2004 ja 2011 kerättyjen työnantajatutkimusten tuloksiin.

## 2.3 Tutkimusaineistot

Tutkimuksen aineistona on kolme yksityisen ja julkisen sektorin työnantajille suunnattua kyselyä vuosilta 2004, 2011 ja 2021. Kaikki kolme tiedonkeruuta toteutettiin samalla tavoin: kysymyslomake suunniteltiin Eläketurvakeskuksessa ja Tilastokeskus keräsi aineiston Avoimet työpaikat ja rekrytointi -kyselyn lisäosiona. Vastaukset kerättiin verkkolomakkeella ja puhelinhaastatteluin. Tarkasteluyksikkönä on toimipaikka. Otos poimittiin yritys- ja julkisyhteisörekisterin toimipaikoista, joissa oli vähintään yksi palkattu työntekijä. Tutkimusaineistot on kuvattu yksityiskohtaisemmin liitteessä.

Tutkimuksessa kysyttiin toimipaikan johdossa toimivalta työnantajan edustajalta käsityksiä muun muassa sopivasta vanhuuseläkeiästä, työurien pidentämisestä ja yli 55-vuotiaista työntekijöistä. Osa kysymyslomakkeesta uudistettiin perusteellisesti vuonna 2021. Tässä julkaisussa raportoidaan tutkimuksen tuloksia niistä kyselyn aiheista, joista oli kysymyksiä kaikkina kolmena kyselyvuonna.

Vastausasteet ovat kaikkina vuosina verrattain korkeat (2004: 78 %, 2011: 81 %, 2021: 66 %). Vastausprosentti kuitenkin laski varsin selvästi vuodesta 2011 vuoteen 2021. Taustalla voi olla yleisemminkin kasvaneet vaikeudet saada vastaajia osallistumaan kyselytutkimuksiin sekä lisäksi korona-aikaan liittyvät haasteet toimipaikoilla, mikä on voinut vähentää mahdollisuuksia ja halukkuutta vastaamiseen. Vuoden 2021 aineisto kerättiin pääosin maaliskuussa ja jonkin verran vielä huhtikuussa. Etenkin maaliskuussa 2021 koronan leviäminen oli varsin voimakasta ja laajoja rajoituksia oli käytössä koko Suomessa.

Otannassa on painotettu suuria toimipaikkoja, joita muuten tulisi aineistoon hyvin vähän. Tulosten estimoinnissa tämä painotus otannassa on korjattu painokertoimella. Kaikki tässä julkaisussa raportoidut tulokset ovat painokertoimella korjattuja ja voidaan yleistää suomalaisiin toimipaikkoihin.

Vertailtavuuteen ajankohtien välillä vaikuttavat muutokset kysymysmuotoiluissa. Kysymysten muotoiluun taas ovat vaikuttaneet muutokset eläkejärjestelmässä. Toisaalta samatkin kysymykset voivat saada uuden merkityksen eläkejärjestelmän ja muun maailman muuttuessa ympärillä. Joiltakin osin kysymyksiin on tehty pieniä muutoksia, joiden on katsottu parantavan kysymysten ymmärrettävyyttä tai sujuvuutta. Sanamuotojen erot tuodaan esiin raportoinnissa.

Taustamuuttujina tutkimuksessa käytettiin toimipaikan henkilöstön lukumäärää, sektoria sekä toimialaa. Taustamuuttujien jakaumat ovat nähtävissä liitteessä 1.

## 3 Tulokset – työnantajien näkemysten muutos ja pysyvyys

### 3.1 Kuka on sopivan ikäinen työhön?

#### Näkemykset vanhuuseläkkeen alaikärajasta

Kun tarkastellaan työnantajien mielipiteitä vanhuuseläkkeen alaikärajan sopivuudesta eri ajankohtina, on otettava huomioon vanhuuseläkkeen ikärajan muutokset. Tämän takia sopivasta alaikärajasta kysyttiin vuosina 2004, 2011 ja 2021 toisistaan poikkeavalla kysymysmuotoilulla. Vuosina 2005–2014 joustavan vanhuuseläkeiän lisäksi oli käytössä varhennettu vanhuuseläke, jolle saattoi jäädä 62 vuotta täytettyään. Vuoden 2004 työnantajatutkimuksessa kysyttiin työnantajien mielipidettä alaikärajasta seuraavasti: ”Onko varhennetun vanhuuseläkkeen 62 vuoden alaikäraja toimipaikkanne näkökulmasta liian matala, sopiva vai liian korkea?”. Vuoden 2011 tutkimuksessa sen sijaan kysymys oli muotoiltu koskemaan nimenomaisesti joustavan vanhuuseläkeiän alaikärajaa: ”Onko vanhuuseläkkeen 63 vuoden ikäraja toimipaikkanne näkökulmasta liian matala, sopiva vai liian korkea?”. Vuodesta 2018 lähtien vanhuuseläkkeen ikäraja on ollut ikäluokkakohtainen, mikä vaikeutti kysymyksen muotoilua. Vuoden 2021 tutkimuksessa kysymys esitettiin seuraavasti: ”Vuonna 2027 vanhuuseläkkeelle voi jäädä aikaisintaan 65-vuotiaana. Onko tämä alaikäraja toimipaikkanne näkökulmasta liian matala, sopiva vai liian korkea?”.

Kuviosta 3.1 käy ilmi, että vuoden 2004 työnantajatutkimuksessa noin puolet (56 %) työnantajista piti varhennetun vanhuuseläkkeen 62 vuoden ikärajaa sopivana, mutta lähes 40 prosenttia piti ikärajaa liian korkeana. Monella työnantajalla siis käsitys sopivasta eläkkeelle jäämisen iästä oli matalampi kuin vanhuuseläkkeen ikäraja, joka vanhojen sääntöjen mukaan oli 65 vuotta vuoden 2004 loppuun asti. Työnantajien omaksuma sosiaalinen normi sopivasta eläkkeellejäämisen iästä vastasi pitkälti vallitsevia olosuhteita, sillä ennen vuotta 2005 harva työskenteli vanhuuseläkeikänsä

asti. Suurin osa jäi jollekin varhaiseläkkeelle tai työttömäksi ennen vanhuuseläkeikää. Esimerkiksi vuonna 2001 vain neljännes 62-vuotiaista oli edelleen työssä ja kolme neljästä työelämän ulkopuolella, joko työttömänä tai eläkkeellä (Rantala & Romppanen 2004, 39). Varhaiseläkemuodot, joita otettiin käyttöön pääosin 1980-luvulla, ja niiden matalat eläkeiät, olivat omiaan luomaan odotuksia eläkkeelle siirtymisestä huomattavasti ennen vanhuuseläkeikää. Tätä taustaa vasten on ymmärrettävää, että 62 vuotta tuntui varsin monissa toimipaikoissa korkealta ikärajalta.

Sen sijaan vuoden 2011 alussa, kun joustava eläkeikä oli ollut voimassa kuusi vuotta, selvä enemmistö (70 %) työnantajista piti vuotta korkeampaa 63 vuoden alaikärajaa sopivana ja enää 21 prosenttia liian korkeana. Työelämä ympärillä oli samalla muuttunut siten, että yhä useampi työskenteli eläkeikäen asti: 62-vuotiaista lähes puolet oli ansiotyössä (Nivalainen 2013, 31). Lisääntyneen työskentelyn taustalla oli muun muassa varhaiseläkkeisiin ja ikääntyneiden työttömyysturvaan tehdyt kiristykset<sup>2</sup>, jotka vähensivät siirtymistä pois työelämästä ennen vanhuuseläkeikää (Uusitalo & Nivalainen 2013). Julkisella sektorilla 55–64-vuotiaiden lisääntyneeseen työssäkäyntiin myötävaikutti myös alempien ammatillisten eläkeikien vähittäinen poistuminen käytöstä. Lisäksi eläkeikäen tulevat ikäluokat ovat olleet aikaisempaa koulutetumpia.

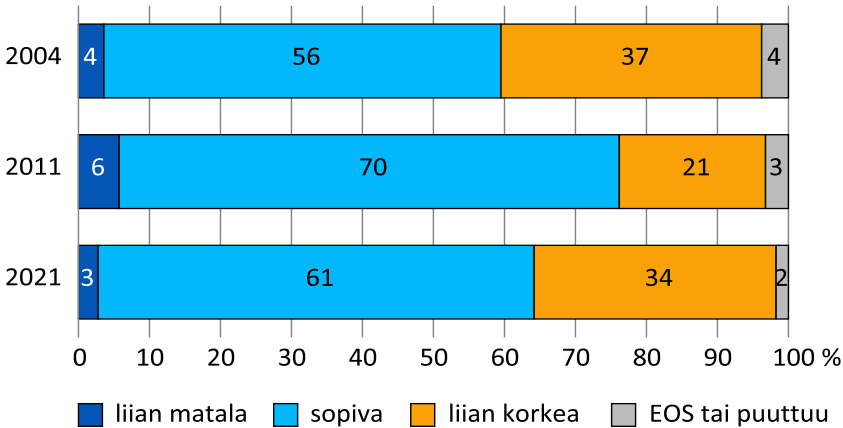
Vuonna 2021 kysymys koski 65 vuoden ikää, johon vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee vuoteen 2027 mennessä. Enemmistö (64 %) työnantajista piti 65 vuoden ikärajaa sopivana tai matalana ja 34 prosenttia liian korkeana. Huomiota herättää se, että työnantajien mielipiteet vuonna 2021 näyttävät hyvin samankaltaisilta kuin vuonna 2004, vaikka kysytty ikäraja on kolme vuotta korkeampi. Vuoteen 2004 verrattuna työnantajien omaksuma käsitys sopivasta eläkeiästä on siten selvästi noussut.

---

2 Ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan oli oikeus saada lisäpäiviä, mikäli oli tarpeeksi vanha ansiosidonnaisen varsinaisen kauden päättyessä. Vuosina 1997–2005 lisäpäiväoikeuden ikäraja oli 57 vuotta ja vuosina 2006–2011 ikäraja oli 59 vuotta. Koska lisäpäivien työttömyysturvaa maksettiin vanhuuseläkkeeseen asti, kutsutaan järjestelyä myös ”työttömyysputkeksi” tai ”eläkeputkeksi”. Ks. lisää Jauhiainen & Rantala 2011.

**Kuvio 3.1.**

Toimipaikkojen näkemys vanhuuseläkkeen alaikärajasta vuosina 2004, 2011 ja 2021, %\*.



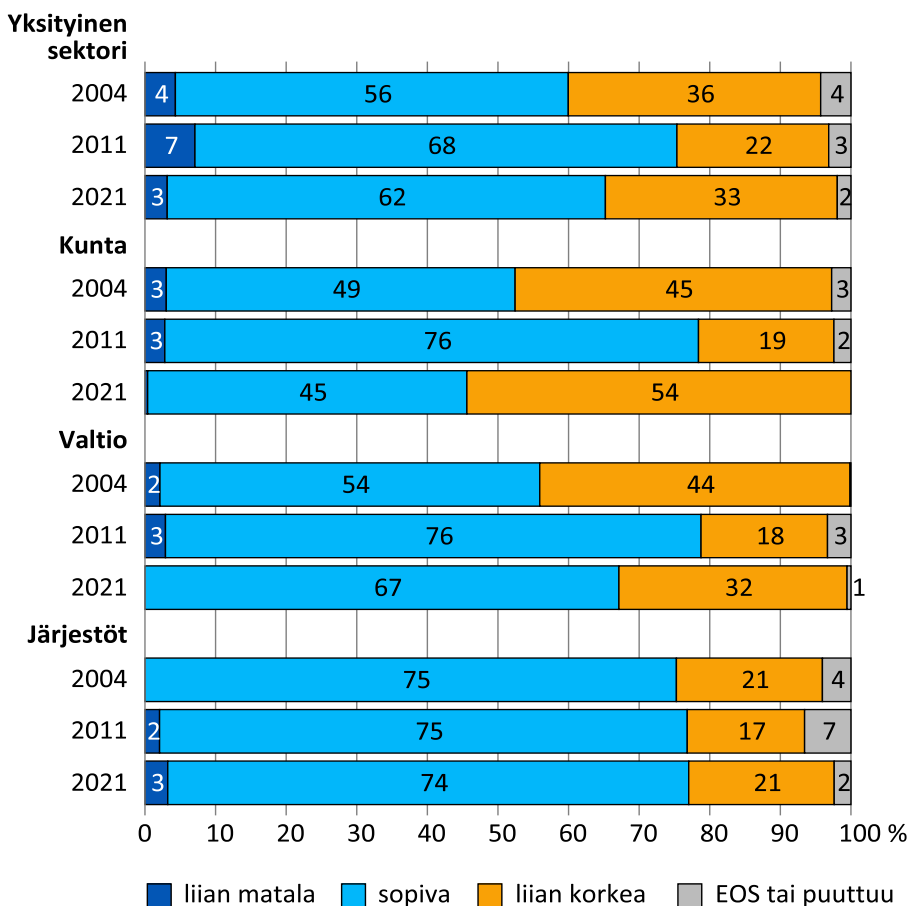
\* Kysytty alaikäraja oli 62 vuotta vuonna 2004, 63 vuotta vuonna 2011 ja 65 vuotta vuonna 2021.

Erityisen hankalaksi 65 vuoden alaikäraja nähtiin vuonna 2021 kuntasektorilla, jossa yli puolet toimipaikoista piti sitä liian korkeana (kuvio 3.2). Kuntasektorin nihkeyttä vanhuuseläkeiän nousua kohtaan saattaa selittää se, että aiemmin käytössä olleet alemmat ammatilliset eläkeiät ovat voineet muokata käsitystä sopivasta eläkeiästä matalammaksi. Lisäksi kunnissa tehdään paljon fyysisesti kuormittavaa työtä esimerkiksi hoivan parissa.

Kun näkemyksiä vanhuuseläkeiän alaikärajasta tarkastellaan toimialan mukaan vuonna 2021, 65 vuoden ikää liian korkeana pitäviä oli enemmistö työnantajista rakennusalan (64 %), maa- ja metsätalouden (57 %) sekä majoituksen ja ravitsemistoiminnan (54 %) toimialoilla (kuvio 3.3). Kaikilla näillä aloilla työ on usein fyysisesti kuormittavaa. Lisäksi terveyden- ja sosiaalihuollon toimialan toimipaikoista huomattava osa (45 %) katsoi vuonna 2021, että 65 vuoden alaikäraja on liian korkea. Sen sijaan teollisuuden (26 %) sekä kuljetuksen ja varastoinnin (22 %) toimialoilla vähemmistö piti 65 vuoden ikärajan liian korkeana, vaikka näilläkin aloilla työ voi olla fyysisesti kuormittavaa. Tosin näillä aloilla työn fyysinen kuormittavuus saattaa olla aiempaa vähäisempää teknologisen kehityksen ja automatisaation seurauksena. Informaatio ja viestintä (5 %), liike-elämän palvelut (15 %) sekä muut palvelut (11 %) olivat aloja, joilla työnantajan näkemys sopii hyvin yhteen eläkejärjestelmän ikärajan kanssa ja vain pieni osa piti 65 vuoden alaikärajan liian korkeana.

**Kuvio 3.2.**

Toimipaikkojen näkemys vanhuuseläkkeen alaikärajaista työnantajasektorin mukaan vuosina 2004, 2011 ja 2021, %.\*



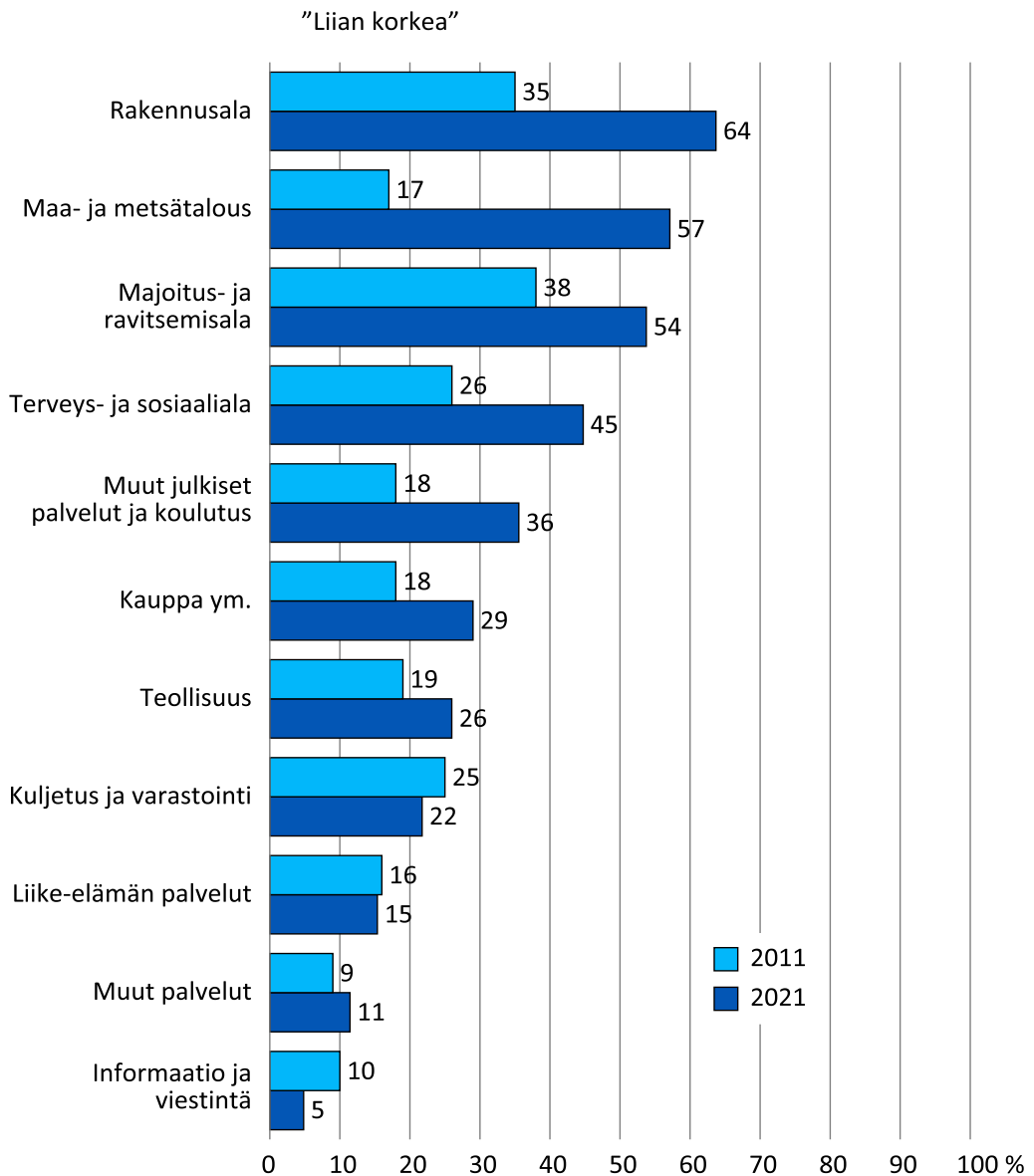
\* Kysytty alaikäraja oli 62 vuotta vuonna 2004, 63 vuotta vuonna 2011 ja 65 vuotta vuonna 2021.

Vanhuuseläkkeen alaikärajaa liian korkeana pitävien työnantajien osuus kasvoi useimmilla toimialoilla vuodesta 2011 vuoteen 2021, kun kysytty ikäraja nousi 63 ikävuodesta 65 ikävuoteen. Kuitenkaan etenkin kuljetusalalla, liike-elämän palveluissa, muissa palveluissa sekä informaatio- ja viestintäalalla ikärajaa liian korkeana pitävien osuudessa ei tapahtunut suuria muutoksia. Nämä toimialat kattavat runsaat 40 prosenttia kaikista työnantajista (taulukko 2 liitteessä 1).

Työnantajien näkemyksissä vanhuuseläkkeen alaikärajasta ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa toimipaikan henkilöstömäärän mukaan vuosina 2004, 2011 ja 2021.

**Kuvio 3.3.**

Toimipaikkojen näkemys vanhuuseläkkeen alaikärajasta, ”liian korkea” vastanneiden osuus toimialoittain vuosina 2011 ja 2021, %.\*



\* Kysytty alaikäraja oli 63 vuotta vuonna 2011 ja 65 vuotta vuonna 2021.



## Mihin ikään asti toimipaikan tyypillisissä töissä voisi jatkaa?

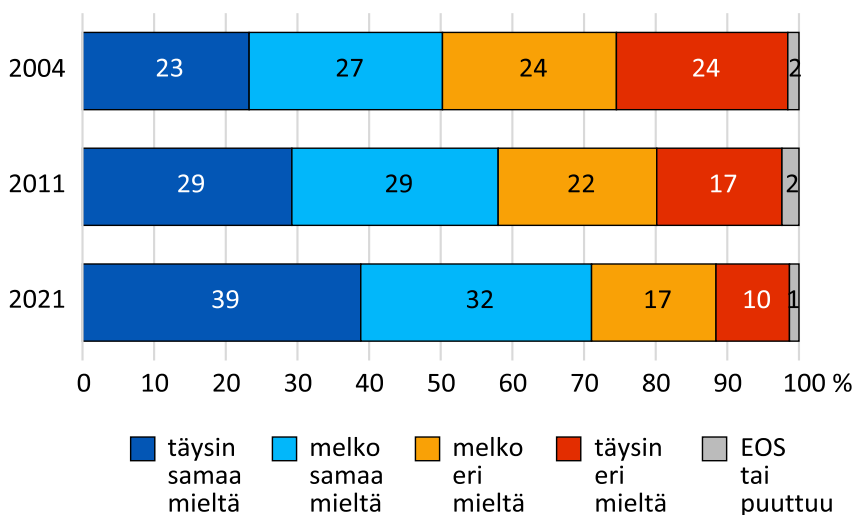
Vanhuuseläkkeen alaikärajaan liittyy kysymys, mihin ikään asti työskenteilyn katsotaan olevan mahdollista työtehtävien vaatimusten näkökulmasta. Tutkimuksessa asiaa kysyttiin työnantajilta väittämän muodossa: ”Useimmissa tehtävissä toimipaikallanne voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi?”. Väittäjä esitettiin täsmälleen samanlaisena vuosina 2004, 2011 ja 2021.

Väittämän kanssa täysin tai melko samaa mieltä olevien osuus oli 71 prosenttia toimipaikoista vuonna 2021. Aikaisempien vuosien tutkimuksiin verrattuna työnantajien näkemykset ovat muuttuneet myönteisemmiksi (kuvio 3.4). Sellaisten työnantajien osuus, jotka ovat täysin tai melko samaa mieltä siitä, että useimmissa toimipaikan työtehtävissä voi jatkaa 65-vuotiaaksi, on kasvanut johdonmukaisesti vuodesta 2004 lähtien. Myönteinen käsitys mahdollisuuksista selviytyä työtehtävissä 65-vuotiaaksi on yhdenmukainen sen kanssa, että vuonna 2021 enemmistö työnantajista piti 65 vuoden vanhuuseläkkeen alaikäraja sopivana.

### Kuvio 3.4.

Toimipaikkojen näkemys työssä jatkamisesta 65-vuotiaaksi, vuosina 2004, 2011 ja 2021, %.

”Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi”



Toimialojen välillä oli kuitenkin selviä eroja (kuvio 3.5). Rakennusalalla vain reilu 40 prosenttia työnantajista oli samaa mieltä siitä, että työtehtävissä voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi. Teollisuudessa, kaupassa, informaation ja viestinnän, liike-elämän palvelujen, terveys- ja sosiaalialan ja julkisten palvelujen sekä muiden palvelujen toimialoilla keskimäärin yli 75 prosenttia työnantajista katsoi vuonna 2021, että useimmissa työtehtävissä voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi. Nämä toimialat edustivat yhteensä kahta kolmasosaa kaikista toimipaikoista vuonna 2021. Näillä aloilla työnantajien näkemys oli myös muuttunut myönteisemmäksi vuosien saatossa. Sitä vastoin rakennusalalla työnantajien käsitys siitä, voiko tehtävissä työskennellä 65-vuotiaaksi ei ollut käytännössä muuttunut lainkaan vuodesta 2011.

Tulosten tarkastelussa on hyvä huomioida, että työnantajan arvio tehtävien vaatimuksista voi sisältää useita ulottuvuuksia ja kyse on työnantajan kokonaisarviosta. Työnantaja joutuu vastatessaan arvioimaan työntekijöiden kykyjä yleisellä tasolla. Puhelinhaastatteluissa jotkut työnantajat toivat esiin, että kyky suoriutua työtehtävistä 65-vuotiaaksi on yksilöllistä.

Milloin työnantajat sitten kokevat, että ikä alkaa selvemmin tulla vastaan työtehtävistä selviytymisessä? Vuoden 2021 tutkimuksessa työnantajille esitettiin seuraava väittämä: ”Useimmissa tehtävissä toimipaikallanne voi hyvin jatkaa 70-vuotiaaksi”. Vastaava kysymys esitettiin myös vuosien 2004 ja 2011 tutkimuksissa, mutta 68 vuoden ikärajalta<sup>3</sup>.

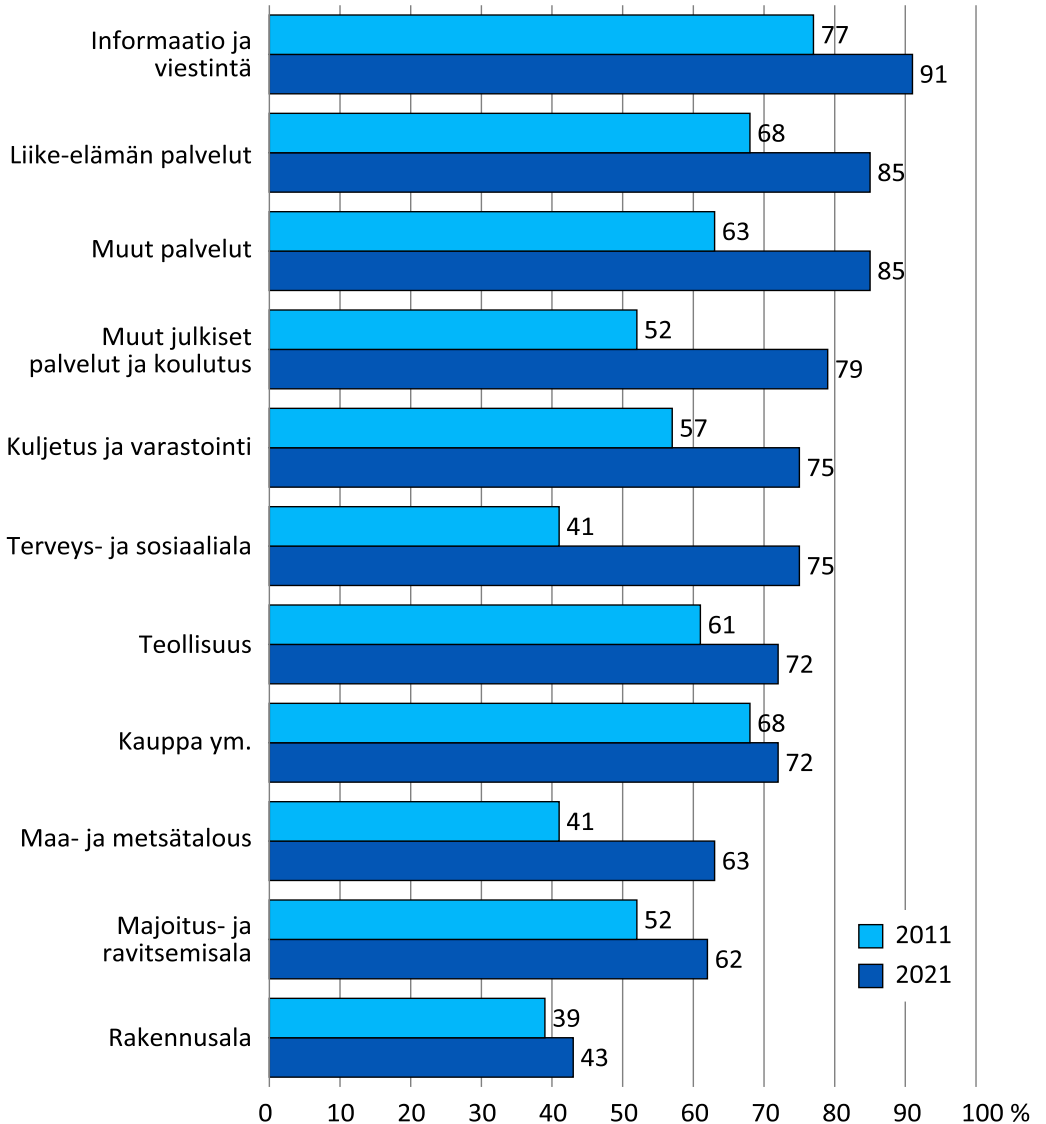
---

3 Matalampi ikäraja, 68 vuotta, vastasi joustavan eläkeiän yläikärajaa vuosina 2005–2021. Yläikäraja nousee samalla kuin alikärajakin ja on 70 vuotta vuonna 2027.

**Kuvio 3.5.**

Toimipaikkojen näkemys työssä jatkamisesta 65-vuotiaaksi, täysin tai melko samaa mieltä olevien osuus toimialoittain vuosina 2011 ja 2021, %.

”Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi”  
Täysin tai melko samaa mieltä

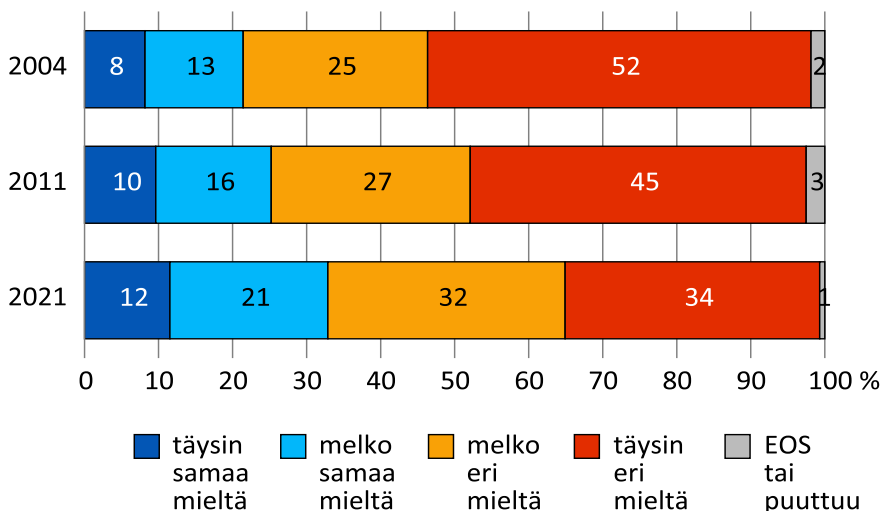


Työnantajista vähemmistö katsoo, että työtehtävissä voi hyvin jatkaa 70-vuotiaaksi (kuvio 3.6). Työnantajien näkemyksissä on kuitenkin tapahtunut muutosta myönteiseen suuntaan. Vuonna 2004 vain 21 prosenttia työnantajista katsoi, että toimipaikan työtehtävissä voi jatkaa 68-vuotiaaksi, kun vuonna 2021 jo 33 prosenttia työnantajista katsoi, että jatkaminen on mahdollista kaksi vuotta korkeampaan ikään eli 70-vuotiaaksi. Osuus oli siis suurempi, vaikka kysytty ikäraja oli korkeampi.

**Kuvio 3.6.**

Toimipaikkojen näkemys työssä jatkamisesta (68-) 70-vuotiaaksi, vuosina 2004, 2011 ja 2021, %.\*

”Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa (68-) 70-vuotiaaksi”



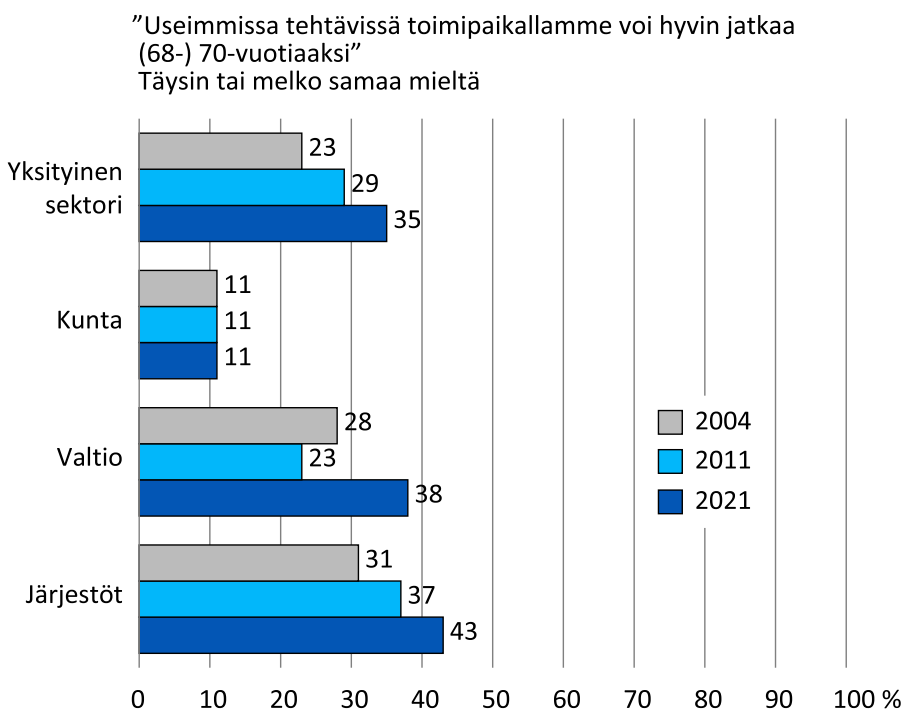
\* Vuosina 2004 ja 2011 kysyttiin, voiko jatkaa 68-vuotiaaksi ja vuonna 2021 kysyttiin, voiko jatkaa 70-vuotiaaksi.

Kun asiaa tarkastellaan työnantajasektorin mukaan, toimipaikkojen johdon vastaukset eriytyvät voimakkaasti (kuvio 3.7). Kuntasektorin työnantajat tukevat kaikkein vähiten ajatusta, että toimipaikan työtehtävissä voisi jatkaa 70-vuotiaaksi: vain 11 prosenttia kuntatyönantajista suhtautuu ajatukseen myönteisesti. Kuntasektorin työnantajien näkemys on myös pysynyt sitkeästi samana vuodesta 2004 lähtien. Muilla sektoreilla sen sijaan suhtautuminen on ollut alun alkaenkin myönteisempää, ja lisäksi myönteisesti suhtautuvien osuus on kasvanut vuodesta 2004 vuoteen 2021. Vuonna 2021 reilu kolmannes yksityisen sektorin ja valtion työnantajista oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että toimipaikan työtehtävissä voi-

si työskennellä 70-vuotiaaksi. Kolmannella sektorilla näin vastanneiden osuus oli yli 40 prosenttia.

### Kuvio 3.7.

Toimipaikkojen näkemys työssä jatkamisesta (68-) 70-vuotiaaksi, täysin tai melko samaa mieltä olevien osuus työnantajasektorin mukaan vuosina 2004, 2011 ja 2021, %.\*



\* Vuosina 2004 ja 2011 kysyttiin, voiko jatkaa 68-vuotiaaksi ja vuonna 2021 kysyttiin, voiko jatkaa 70-vuotiaaksi.

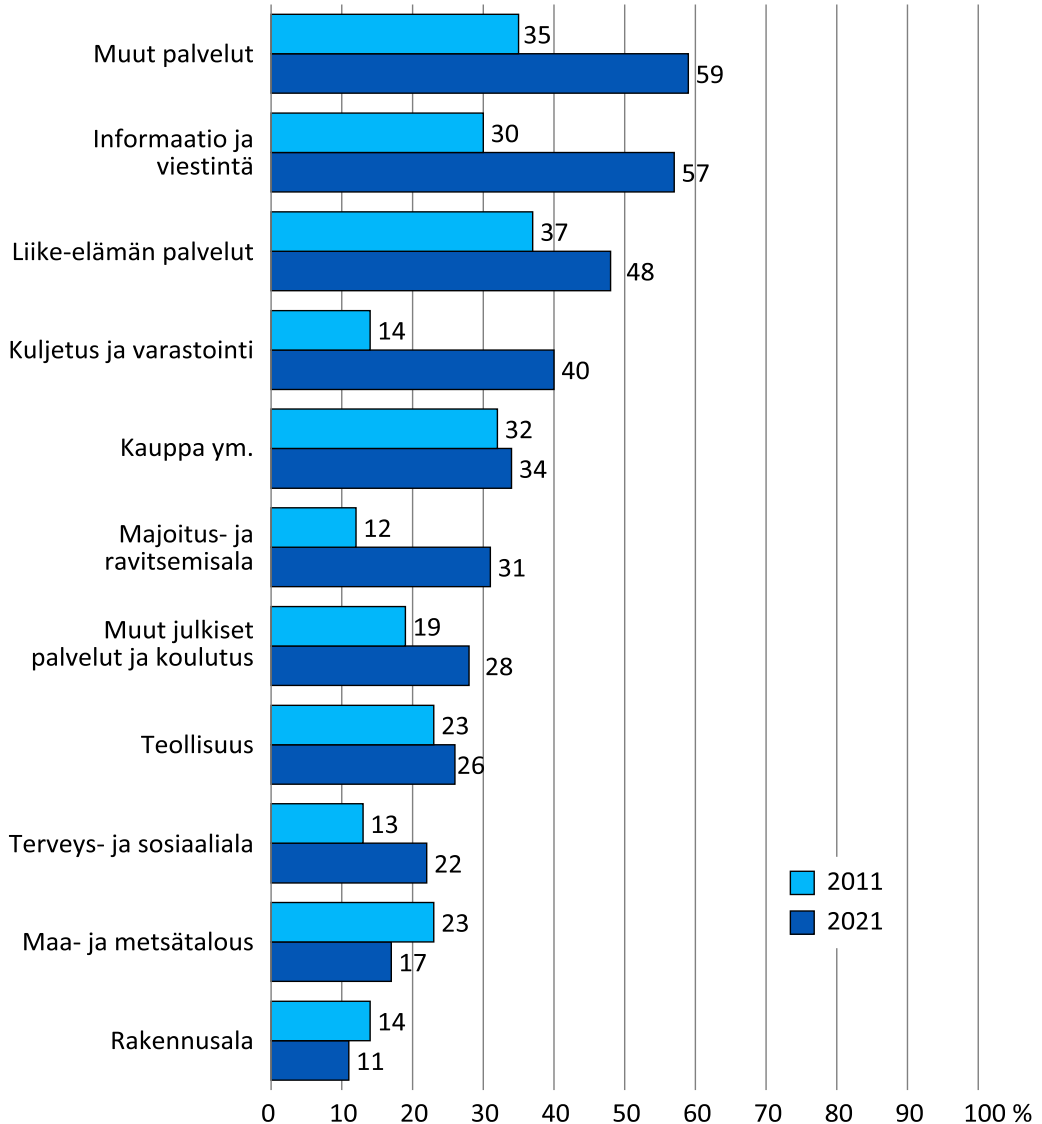
Toimialoittain tarkasteltuna kielteisillä näkemys mahdollisuuksista jatkaa toimipaikan työtehtävissä 70-vuotiaaksi oli vuonna 2021 rakennusalalla sekä maa- ja metsätaloudessa (kuvio 3.8). Lisäksi myös sosiaali- ja terveysalalla työnantajat suhtautuivat tähän ajatukseen melko kielteisesti. Myönteisimmin työssä jatkamiseen 70-vuotiaaksi suhtauduttiin ”muissa palveluissa”, informaation ja viestinnän alalla sekä liike-elämän palveluissa. Näillä aloilla työnantajien näkemyksissä oli myös tapahtunut huomattava harppaus siihen suuntaan, että työssä jatkaminen nähtiin mahdolliseksi.

Työnantajien näkemyksissä ei ollut eroja toimipaikan koon mukaan tarkasteltuna.

**Kuvio 3.8.**

Toimipaikkojen näkemys työssä jatkamisesta (68-) 70-vuotiaaksi toimialan mukaan, täysin tai melko samaa mieltä olevien osuus 2011 ja 2021, %.\*

”Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa (68-) 70-vuotiaaksi”  
Täysin tai melko samaa mieltä



\* Vuonna 2011 kysyttiin, voiko jatkaa 68-vuotiaaksi ja vuonna 2021 kysyttiin, voiko jatkaa 70-vuotiaaksi.

## 3.2 Kannattavatko työnantajat työurien pidentämistä?

Työnantajilla ja työpaikkojen johdolla on merkittävä rooli siinä, miten työurien pidentäminen käytännössä toteutuu. Työnantajien suhtautumista työurien pidentämiseen käsittelemme seuraavassa kolmesta näkökulmasta, jotka ovat keskenään lomittuvia.

Työurien pidentäminen on ollut keskeinen yhteiskuntapoliittinen tavoite pitkään. Tarkastelemme aluksi, kuinka tärkeänä työnantajat pitävät sitä, että yhteiskunnassa pyritään työurien pidentämiseen. Kysymys koskee yhteiskunnallisen tavoitteenasettelun legitimitettä, toisin sanoen sitä, onko sillä työnantajien tuki. Toiseksi tarkastelemme, kuinka realistisena työnantajat ja toimipaikkojen johto pitävät tavoitteen toteutumista omalla toimipaikallaan. Kolmantena kysymyksenä tarkastelemme, tuetaanko toimipaikoissa työurien jatkumista vanhuuseläkkeelle asti.

### Työurien pidentämisen yhteiskunnallinen tärkeys

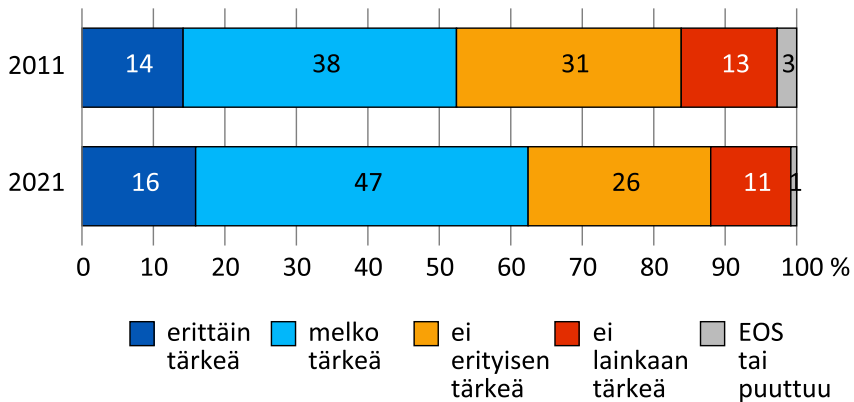
Työnantajien suhtautumista työurien pidentämiseen yhteiskunnallisena tavoitteena kysyttiin vuosina 2011 ja 2021. Kysymysmuotoilussa oli hieman eroa. Molempina vuosina kysymyksen johdanto oli seuraava: ”Työurien pidentäminen on ollut ajankohtainen kysymys eläke- ja talouspolitiikassa.” Vuonna 2011 kysyttiin tämän jälkeen ”Miten tärkeänä pidätte työurien pidentämistä?” ja vuonna 2021 ”Kun ajattelet työpaikkoja yleisesti, miten tärkeänä tavoitteena pidät työurien pidentämistä yhteiskunnassa?”.

Työurien pidentämistä erittäin tai melko tärkeänä pitävien toimipaikkojen osuus oli kasvanut vuodesta 2011 (52 %) vuoteen 2021 (63 %) (kuvio 3.9). Kuitenkin yli kolmasosa (37 %) työnantajista katsoi vuonna 2021, että työurien pidentäminen ei ole yhteiskunnassa erityisen tai lainkaan tärkeää.

**Kuvio 3.9.**

Toimipaikkojen näkemys työurien pidentämisen tärkeydestä yhteiskunnassa vuosina 2011 ja 2021, %.

”Miten tärkeänä tavoitteena pidät työurien pidentämistä yhteiskunnassa?”

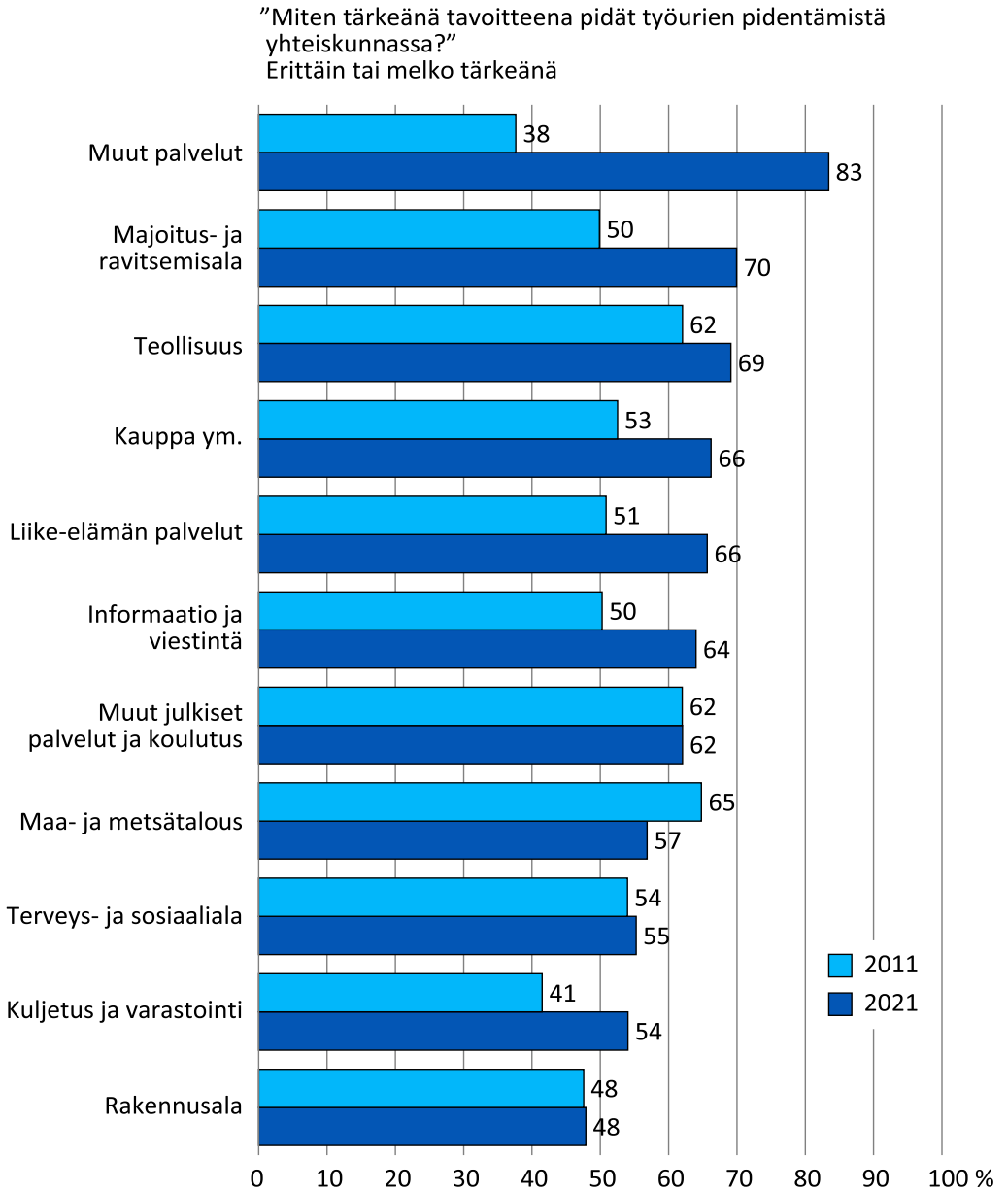


Toimipaikkojen näkemyksissä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa toimipaikan koon, sektorin tai toimialan mukaan vuonna 2021 (liitetaulukko 4). Lähes kaikilla toimialoilla työurien pidentämisen yhteiskunnallinen tavoite on lisännyt kannatusta vuodesta 2011 vuoteen 2021 (kuvio 3.10). Poikkeuksen muodostavat rakennusala sekä terveydenhuolto- ja sosiaaliala, joissa tavoitteen kannatus ei ole vahvistunut kymmenessä vuodessa lainkaan. Vuonna 2021 rakennusala oli ainoa toimiala, jossa työurien pidentämistä yhteiskunnassa yleisesti piti tärkeänä alle puolet vastaajista.



**Kuvio 3.10.**

Toimipaikkojen näkemys työurien pidentämisen tärkeydestä yhteiskunnassa, tavoitetta erittäin tai melko tärkeänä pitävien osuus toimialoittain vuosina 2011 ja 2021, %.



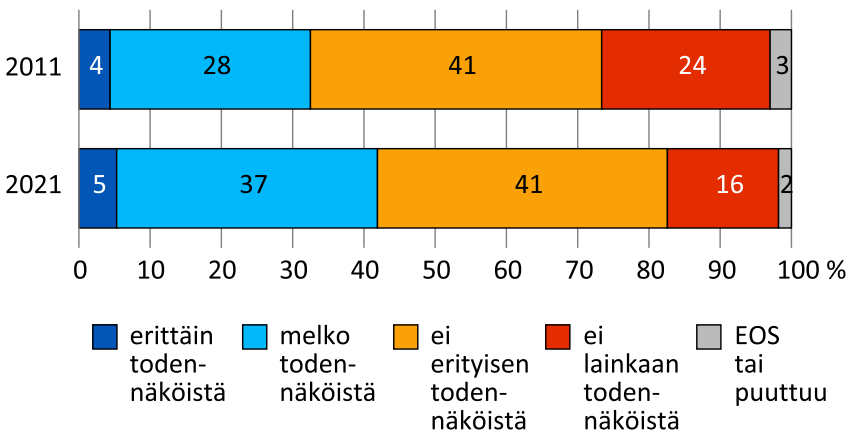
## Työurien pitenemisen todennäköisyys omalla toimipaikalla

Työnantajilta kysyttiin myös, kuinka todennäköisenä he pitivät työurien pitenemistä omalla toimipaikallaan. Työurien pitenemistä erittäin tai melko todennäköisenä pitävien työnantajien osuus oli noussut kymmenellä prosenttiyksiköllä vuodesta 2011 (32 %) vuoteen 2021 (42 %) (kuvio 3.11).

### Kuvio 3.11.

Toimipaikkojen näkemys, miten todennäköistä työurien piteneminen on omalla toimipaikalla, vuosina 2011 ja 2021, %.

”Miten todennäköisenä pidät työurien pitenemistä omalla toimipaikallanne?”



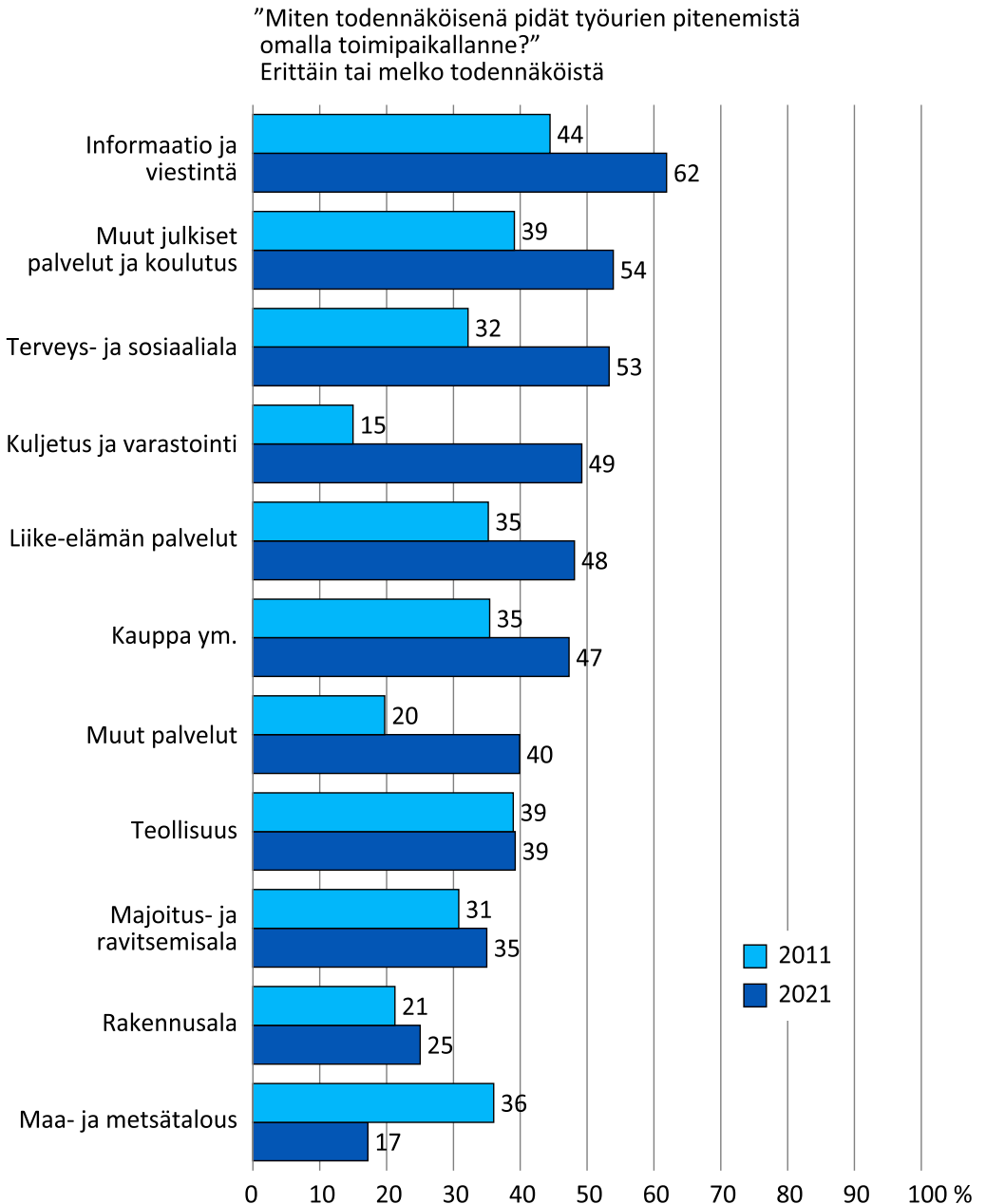
Toimipaikkojen välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja toimipaikan koon, sektorin ja toimialan mukaan sekä vuonna 2011 että vuonna 2021 (liitetaulukot 5 ja 13). Työurien pitenemistä pidettiin suurissa, yli 250 hengen toimipaikoissa selvästi todennäköisempänä kuin pienissä, alle 10 hengen toimipaikoissa. Valtiosektorilla työurien pitenemiseen suhtaudutaan muita sektoreita luottavaisemmin. Valtiosektori työllistää kuitenkin vain pienen osan työvoimasta, joten kokonaiskuvassa sen erityispiirteillä ei ole juuri vaikutusta.

Toimialoittain tarkasteltuna (kuvio 3.12) vuonna 2021 vähiten uskoa työurien pitenemiseen oli maa- ja metsätalouden sekä rakennusalan työnantajilla, joista vain 17 ja 25 prosenttia uskoi työurien pitenevän omalla toimipaikalla. Kuljetus- ja varastointialalla tapahtui vuosien 2011 ja 2021 välillä selvä käänne näkemyksissä – työurien pitenemiseen omalla toimipaikalla uskovien osuus oli noussut 15 prosentista 49 prosenttiin. Luottavaisimmin työurien pitenemiseen suhtauduttiin informaation ja viestinnän toimialalla, jossa 62 prosenttia piti työurien pitenemistä erittäin tai melko todennäköi-

senä. Myös julkisten palvelujen ja koulutuksen toimialalla sekä terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialalla enemmistö toimipaikoista piti työurien pitenemistä todennäköisenä (54 ja 53 prosenttia).

**Kuvio 3.12.**

Toimipaikkojen näkemys työurien pitenemisen todennäköisyydestä omalla toimipaikalla, pitenemistä erittäin tai melko todennäköisenä pitävien osuus toimialoitain vuosina 2011 ja 2021, %.



## Työssä jatkamisen tukeminen toimipaikalla

Työnantajilta kysyttiin vielä erikseen, tuetaanko toimipaikalla työntekijöitä jatkamaan työssä vanhuuseläkeikään asti. Kysymys on esitetty Eläketurvakeskuksen työnantajatutkimuksessa vuodesta 2004 lähtien.

Huomattava osa työnantajista (64 % vuonna 2021) ilmoitti tukevansa työntekijöiden työssä jatkamista vähintään jossain määrin (kuvio 3.13). Osuus on hieman kasvanut vuodesta 2004. Työssä jatkamista voimakkaasti tukevia oli työnantajista 18 prosenttia vuonna 2021.

Pienissä, alle 10 henkilön toimipaikoissa työssä jatkamisen tukeminen oli harvinaisempaa kuin vähintään 10 henkilön toimipaikoissa. Ero oli tilastollisesti merkitsevä kaikkina tutkimusvuosina.

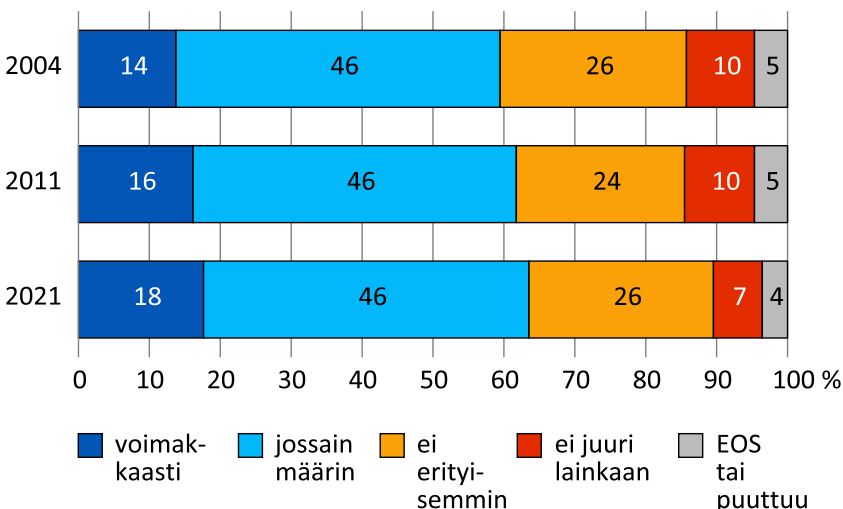
Yksityisellä sektorilla työssä jatkamisen tukeminen vähintään jossain määrin ei ollut yhtä yleistä kuin kunta- ja valtiosektorilla. Ero oli tilastollisesti merkitsevä vuosina 2004 ja 2011, vuonna 2021 ero oli samansuuntainen, mutta ei enää tilastollisesti merkitsevä.

Toimialojen välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja kaikkina tutkimusvuosina (kuvio 3.14). Vuonna 2021 työssä jatkamisen tukeminen oli yleisintä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ja harvinaisinta alkutuotannossa sekä kaupan ja rakentamisen aloilla. Vuoteen 2011 verrattuna työssä jatkamisen tukeminen lisääntyi voimakkaasti kuljetus- ja varastointialalla.

### Kuvio 3.13.

Toimipaikkojen näkemys, tuetaanko toimipaikalla työntekijöiden jatkamista työssä vanhuuseläkeikään asti, vuosina 2004, 2011 ja 2021, %.

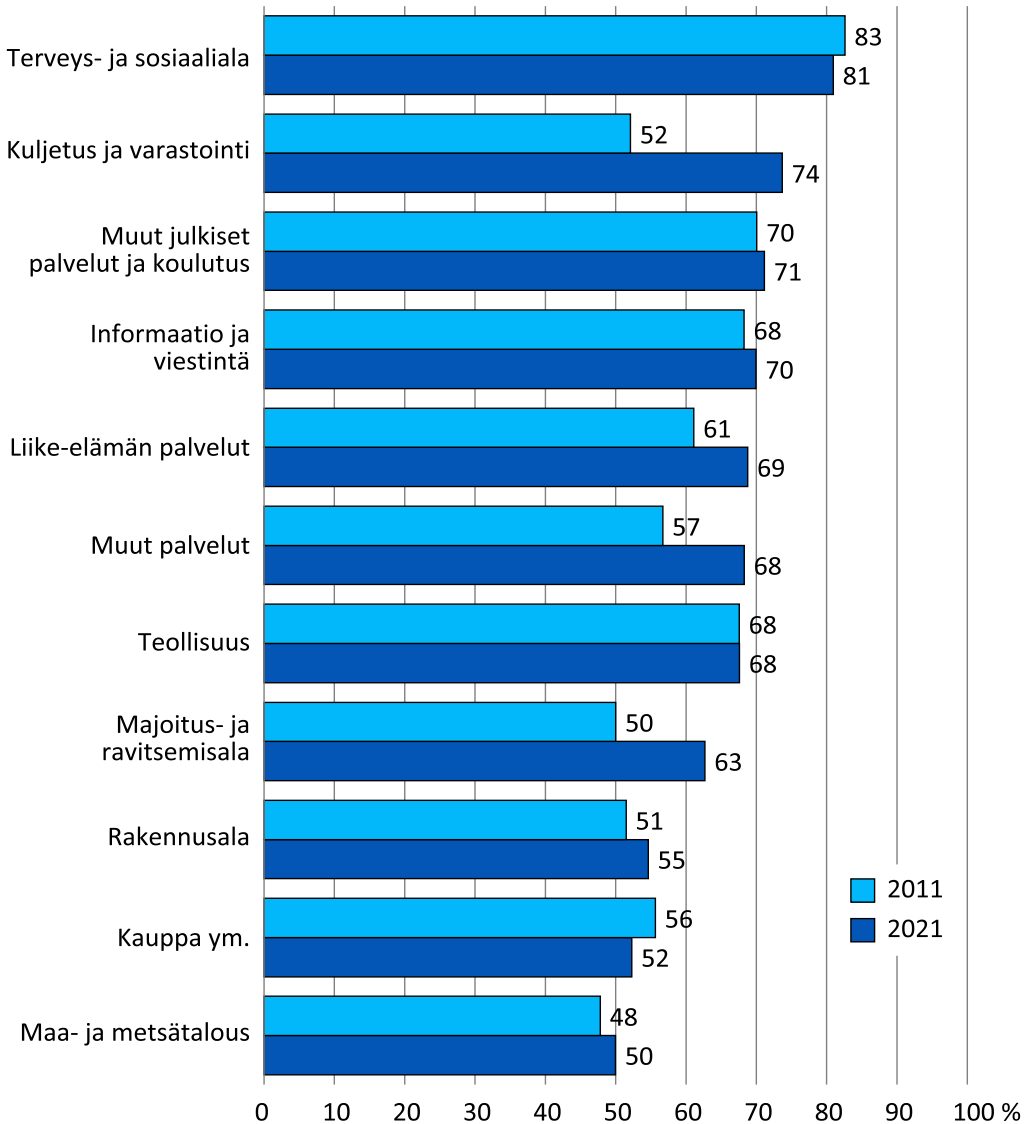
”Tuetaanko toimipaikallanne työntekijöitä jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti?”



**Kuvio 3.14.**

Toimipaikkojen osuus, joissa työssä jatkamista vanhuuseläkkeelle asti tuetaan voimakkaasti tai jossain määrin, toimialoittain vuosina 2011 ja 2021, %.

”Tuetaanko toimipaikallanne työntekijöitä jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti?”  
Voimakkaasti tai jossain määrin



### 3.3 Voisiko työllistää varttuneemman työnhakijan?

Työvoiman ikääntyessä yhä useampi työnantaja kohtaa tilanteita, joissa työnhakija on selvästi varttuneempi tai jo eläkkeellä. Työntekijälle mahdollisuus vaihtaa työtä tai työllistyä uudelleen työuran viimeisiksi vuosiksi voi olla ratkaisevaa, jotta työura voi jatkua vanhuuseläkkeelle asti. Myös vanhuuseläkkeen rinnalla työskentely on lisääntynyt (Kannisto 2021) ja yli puolet 50–64-vuotiasta palkansaajista vastasi vuoden 2018 työolotutkimuksessa voivansa harkita työn teon jatkamista vanhuuseläkkeellä vähintään tilapäisesti työskennellen (Sutela ym. 2019, 338).

Miten työnantajat suhtautuvat varttuneemman työnhakijan työllistämiseen? Selvitimme työnantajan näkökulmaa työnantajatutkimuksen kysymyksillä, jotka koskivat yli 55-vuotiaan palkkaamista ja vanhuuseläkkeellä olevan työllistämistä.

#### Yli 55-vuotiaan palkkaaminen

Vuoden 2021 työnantajatutkimuksessa yli 55-vuotiaan työllistämistä kysyttiin väittämän muodossa seuraavasti: ”Kun palkkaatte uuden työntekijän, voisitte palkata yli 55-vuotiaan henkilön?”. Enemmistö työnantajista oli väittämän kanssa samaa mieltä. Täysin samaa mieltä oli 42 prosenttia työnantajista ja melko samaa mieltä 36 prosenttia.

Työnantajien vastaukset eivät olleet riippuvaisia toimipaikan koosta. Sen sijaan työnantajasektorin ja toimialan mukaan muodostui tilastollisesti merkitseviä eroja.

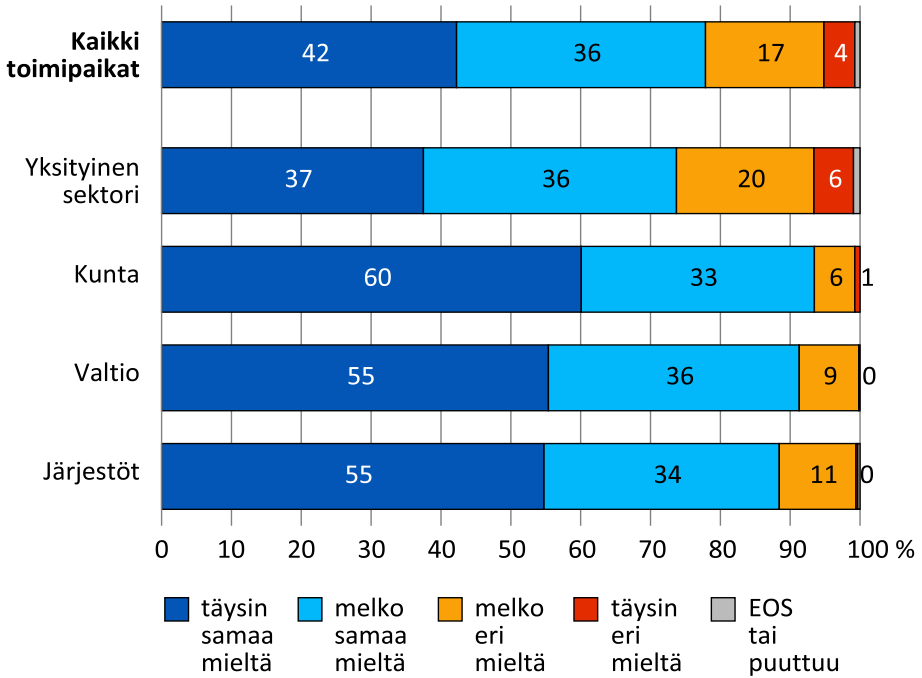
Kuntasektorin työnantajat olivat kaikkein valmiimpia palkkaamaan yli 55-vuotiaan (kuviokuva 3.15). Yksityisen sektorin työnantajat suhtautuivat yli 55-vuotiaan palkkaamiseen kielteisemmin kuin julkisen tai kolmannen sektorin työnantajat. Silti yksityisen sektorin työnantajistakin kolme neljästä oli vähintään melko samaa mieltä, että voisi palkata yli 55-vuotiaan.

Väittämän kanssa eri mieltä olevia työnantajia oli eniten rakennus- ja metsätalouden alalla (kuviokuva 3.16). Myönteisimmin yli 55-vuotiaan palkkaamiseen suhtautuivat työnantajat terveydenhuollossa ja sosiaalialalla, koulutuksessa sekä informaatio- ja viestintäalalla.

**Kuvio 3.15.**

Toimipaikkojen näkemys, voisiko palkata yli 55-vuotiaan, osuus toimipaikoista työntajasektorin mukaan vuonna 2021, %.

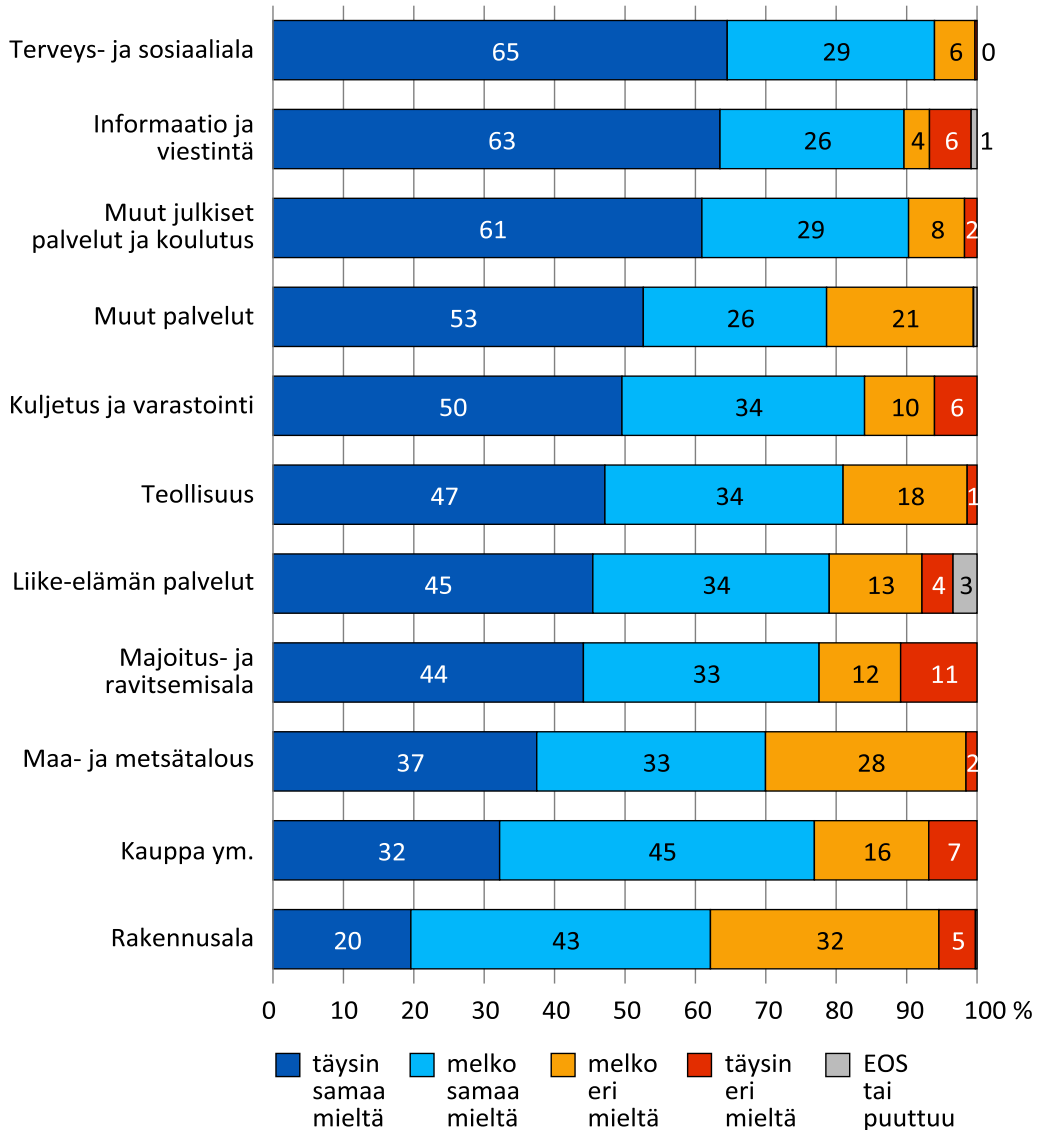
”Kun palkkaatte uuden työntekijän, voisitte valita yli 55-vuotiaan henkilön”



**Kuvio 3.16.**

Toimipaikkojen näkemys, voisiko palkata yli 55-vuotiaan, osuus toimipaikoista toimialoittain vuonna 2021, %.

”Kun palkkaatte uuden työntekijän, voisitte valita yli 55-vuotiaan henkilön”



Aikaisempien vuosien työnantajatutkimuksissa ei ollut täysin vastaavaa kysymystä. Samansuuntainen kysymys oli vuonna 2011 muodossa: ”Arvelletteko, että toimipaikkanne voi tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä (yli 55-v.) työvoimaa?” (kuvio 3.17). Tuolloin 58 prosent-

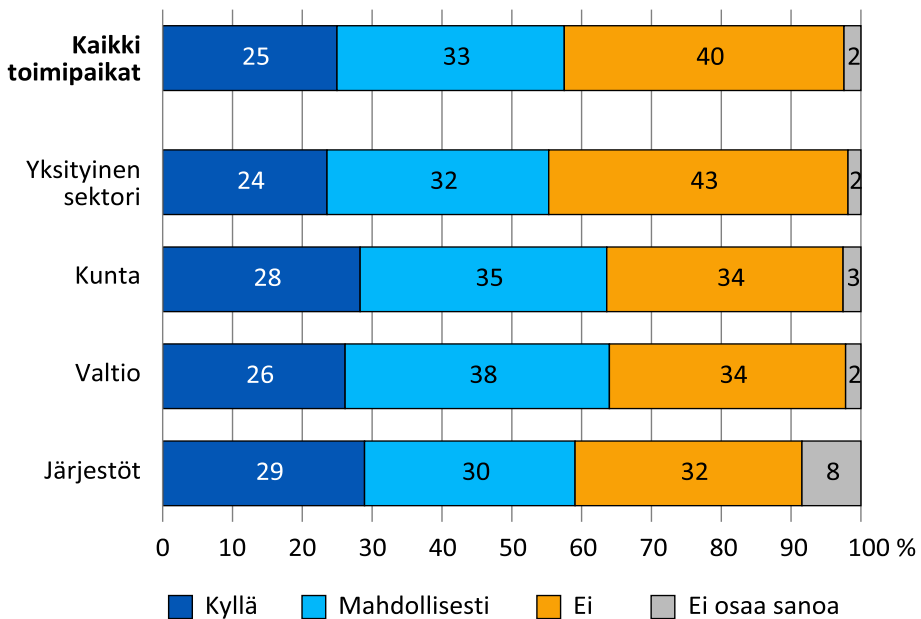


tia työnantajista vastasi kysymykseen ”kyllä” tai ”mahdollisesti”. Vaikka kysymykset eivät ole suoraan vertailukelpoet, näyttää siltä, että työnantajat suhtautuivat vuonna 2021 yli 55-vuotiaiden työllistämiseen myönteisemmin kuin 10 vuotta aikaisemmin. Yksityisen sektorin työnantajat suhtautuivat asiaan myös vuonna 2011 hieman kielteisemmin kuin muut työnantajat.

### Kuvio 3.17.

Toimipaikkojen näkemys, voisiko tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä (yli 55-vuotiaasta) työvoimaa, osuus toimipaikoista työnantajasektorin mukaan vuonna 2011, %.

”Arveletteko, että toimipaikkanne voi tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä (yli 55-v.) työvoimaa?”



## Vanhuuseläkkeellä olevan palkkaaminen

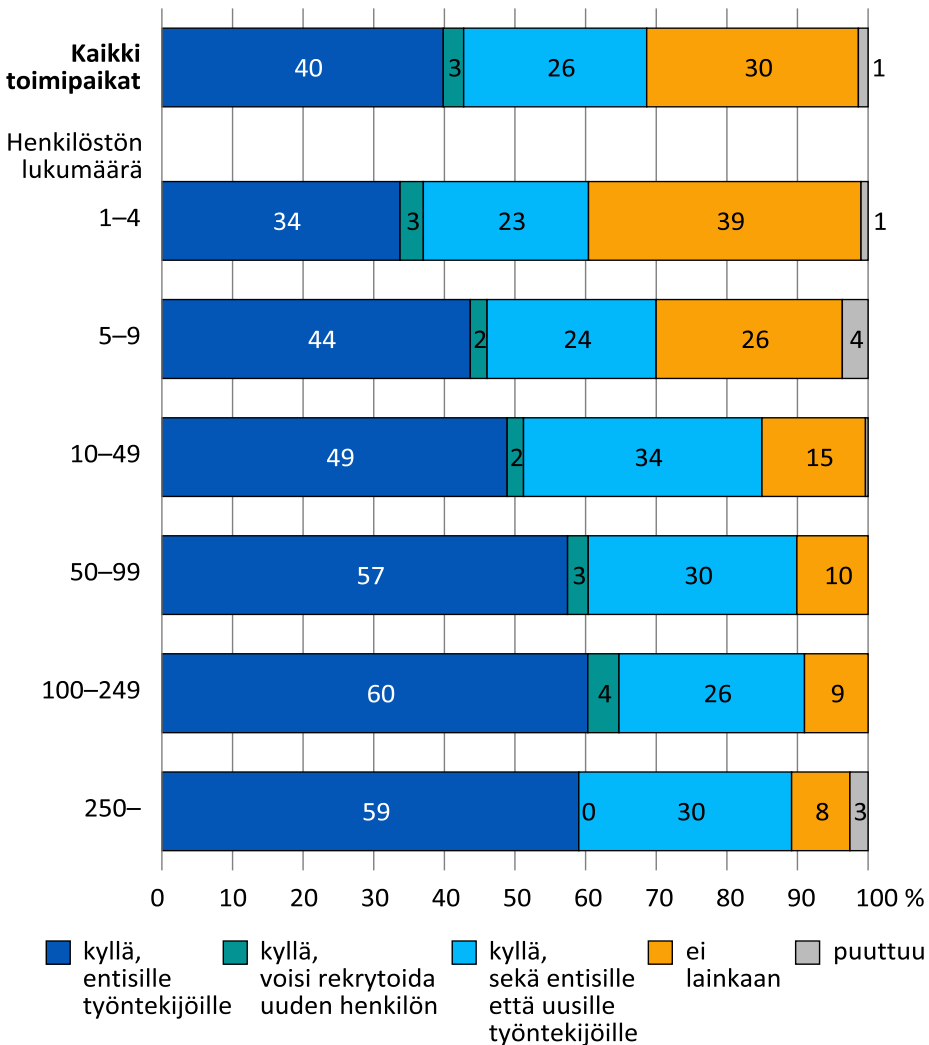
Kysymykseen vanhuuseläkkeellä olevan palkkaamisesta 40 prosenttia työnantajista vastasi vuonna 2021, että voisi tarjota työtä entisille työntekijöilleen, 3 prosenttia voisi palkata jonkun uuden ja 26 prosenttia voisi tarjota työtä sekä entisille että uusille työntekijöille, jotka ovat jo eläkkeellä. Vain 30 prosenttia työnantajista oli sitä mieltä, että ei voisi palkata ketään vanhuuseläkkeellä olevaa.

Toimipaikkojen vastaukset eroavat tilastollisesti merkitsevästi toimipaikan henkilöstömäärän mukaan (kuvio 3.18). Pienimmät, alle viiden henkilön toimipaikat olivat vastahakoisimpia palkkaamaan vanhuuseläkkeellä olevan työntekijän. Mitä suurempi toimipaikka sitä myönteisemmin työnantajat suhtautuivat vanhuuseläkkeellä olevan palkkaamiseen. Ero selittyi ennen kaikkea sillä, että suuremmat toimipaikat ovat kiinnostuneita palkkaamaan entisiä vanhuuseläkkeellä olevia työntekijöitään.

**Kuvio 3.18.**

Toimipaikkojen näkemys, voisiko toimipaikka tarjota työtä vanhuuseläkkeellä olevalle henkilölle, osuus toimipaikoista henkilöstömäärän mukaan vuonna 2021, %.

”Arveletko, että toimipaikkanne voisi tarjota työtä vanhuuseläkkeellä olevalle henkilölle?”



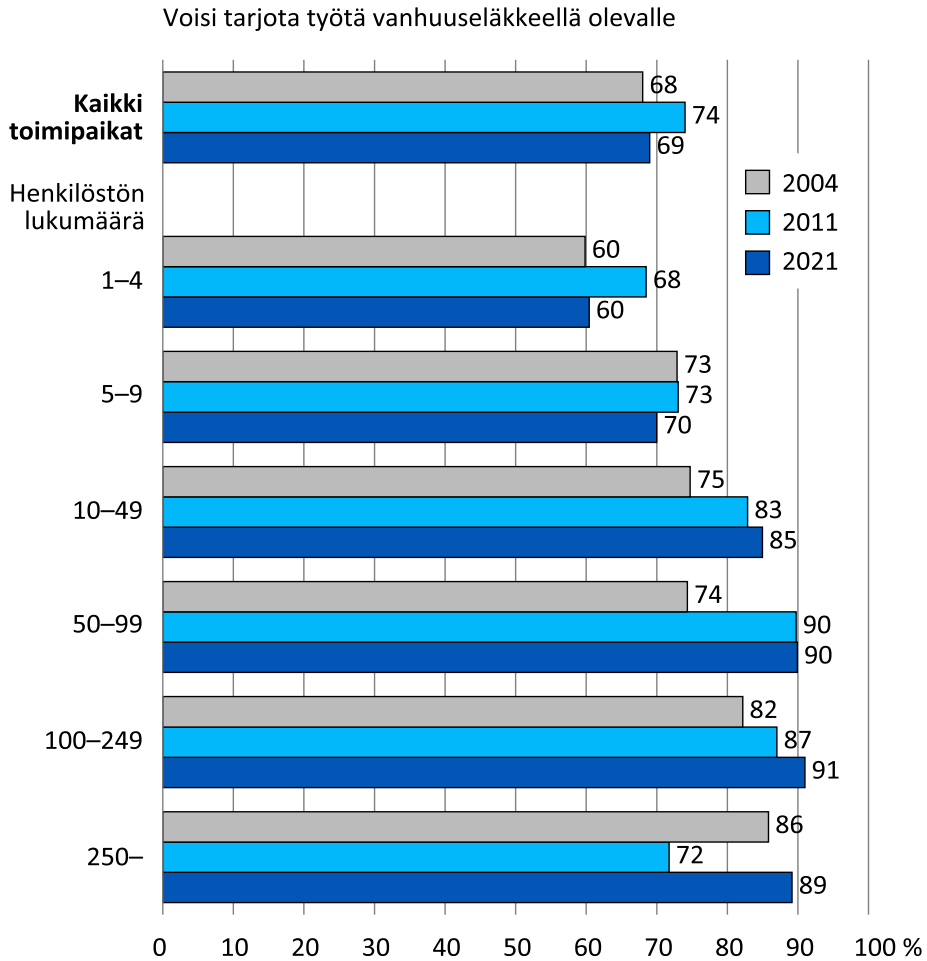
Halukkuudessa tarjota työtä vanhuuseläkkeellä olevalle oli kuitenkin toimialojen välisiä eroja, jotka olivat tilastollisesti merkitseviä (liitetaulukko 8). Sosiaali- ja terveystalvveluissa sekä muissa julkisissa palveluissa, mutta myös kuljetus- ja varastointialalla yli 80 prosenttia toimialan työnantajista vastasi voivansa tarjota työtä vanhuuseläkkeellä olevalle. Vastakkaisessa ääripäässä 41 prosenttia rakennusalan toimipaikoista oli valmis tarjoamaan työtä vanhuuseläkkeellä olevalle.

Työn tarjoamisessa vanhuuseläkkeellä olevalle ei ollut eroa työnantajasektorin mukaan.

Vuosina 2004 ja 2011 työn tarjoamisesta vanhuuseläkkeellä olevalle tiedusteltiin kahdella eri kysymyksellä: voisiko toimipaikka tarjota pysyvää työtä vanhuuseläkkeellä olevalle ja voisiko toimipaikka tarjota tilapäistä työtä vanhuuseläkkeellä olevalle. Yhdistämällä nämä kysymykset saadaan tieto työnantajan valmiudesta ylipäänsä työllistää vanhuuseläkkeellä olevia. Vastaavalla tavalla voidaan vuoden 2021 kysymyksessä yhdistää kaikki myönteiset vastauskategoriat yhdeksi ”kyllä”-vastaukseksi. Tällä tavoin summaamalla saatu tieto toimipaikkojen valmiudesta tarjota työtä vanhuuseläkkeellä olevalle on esitetty kuviossa 3.19 toimipaikan koon mukaan tarkasteltuna. Kuvioista nähdään, että halukkuus vanhuuseläkkeellä olevien työllistämiseen on ollut eri vuosina keskimäärin samalla tasolla ja suuremmissa toimipaikoissa valmius on ollut suurempaa kuin pienemmissä.

**Kuvio 3.19.**

Toimipaikkojen osuus, jotka olisivat valmiita tarjoamaan työtä vanhuuseläkkeellä olevalle, osuus toimipaikoista henkilöstömäärän mukaan vuosina 2004, 2011 ja 2021, %.



## 4 Yhteenveto ja keskustelua

Työnantajien näkemyksiä työurien pidentämisestä ja eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä on tutkittu verrattain vähän. Työnantajat ovat kuitenkin keskeisessä roolissa siinä, muuttuvatko nämä yhteiskunnalliset tavoitteet todellisuudeksi. Vanhuuseläkkeen ikärajojen nouseminen muuttaa työnantajien toimintaolosuhteita, esimerkiksi työsuhteeseen liittyvien velvollisuuksien jatkumista vanhemmalle iälle. Samalla työnantajien valinnat, kuten halukkuus työllistää varttuneempia työntekijöitä tai tukea työssä jatkamista ja suhtautuminen eläkkeelle siirtymiseen, muovaavat osaltaan niitä olosuhteita, joissa työntekijät tekevät valintoja eläkkeelle siirtymisen suhteen.

Eläketurvakeskuksessa työnantajien näkemyksiä työvoiman ikääntymisestä ja eläkkeelle siirtymisestä on selvitetty kyselytutkimuksilla, jotka on toteutettu vuosina 2004, 2011 ja 2021. Tässä julkaisussa on raportoitu näiden kolmen tutkimuksen tuloksia niiltä osin, kuin ne ovat sisältäneet samoja tai samankaltaisia kysymyksiä. Pääpaino on vuoden 2021 tuloksissa, joita verrataan aikaisempiin vuosiin.

Tulosten mukaan vuonna 2021 työnantajien enemmistö katsoi, että 65 vuotta on sopiva ikä vanhuuseläkkeen alaikärajaksi. Noin kolmasosa työnantajista piti ikärajaa liian korkeana. Kokonaisuutena työnantajien näkemys sopivasta vanhuuseläkkeen alaikärajasta näyttää kuitenkin nousseen eläkejärjestelmän lakisääteisten ikärajojen suuntaisesti. 65 vuoden ikärajaa piti vuonna 2021 sopivana tai matalana useampi työnantaja kuin 62 vuoden ikärajaa vuonna 2004.

Työnantajien käsitys siitä, pystyisikö toimipaikan tyypillisissä tehtävissä työskentelemään 65-vuotiaaksi on muuttunut selvästi aikaisempaa myönteisemmäksi. Vuonna 2021 yli 70 prosenttia työnantajista oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että työskentely 65-vuotiaaksi onnistuu hyvin, kun vuonna 2004 vastaavalla tavalla ajatteli puolet työnantajista. 70-vuotiaaksi työskentelyä pidettiin mahdollisena selvästi harvemmin. Vuonna 2021 noin kolmasosa työnantajista oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että toimipaikan tyypillisissä töissä voi työskennellä 70-vuotiaaksi. Osuus vaikuttaa matalalta siihen nähden, että joustavan vanhuuseläkkeen yläikäraja ja siten myös eroamisikä nousee 70 ikävuoteen lähivuosina. Kokonaisu-

tena työnantajat näkevät aikaisempaa vanhempien sopivan työelämään ja kohtuullisen monella työpaikalla olisi työskentelymahdollisuuksia selvästi korkeampaan ikään kuin mihin olemme viime vuosikymmeninä tottuneet.

Työurien pidentäminen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen on vakiintunut yhteiskuntapoliittiseksi ratkaisuksi väestön ikääntymiseen ja sen monein seurauksiin. Työnantajista hieman alle kaksi kolmesta pitikin työurien pidentämistä vuonna 2021 melko tai erittäin tärkeänä tavoitteena yhteiskunnassa. Osuus on kasvanut jonkin verran vuodesta 2011. Kuitenkin joka kolmas työnantaja ei pitänyt vuonna 2021 työurien pidentämistä erityisen tai lainkaan tärkeänä tavoitteena yhteiskunnassa. Osuus vaikuttaa suurelta siihen nähden, miten keskeisenä työurien pidentäminen julkisessa keskustelussa säännönmukaisesti esitetään.

Vielä useampi työnantaja suhtautuu epäilevästi työurien pitenemiseen omalla toimipaikallaan. Jopa 57 prosenttia työnantajista katsoi vuonna 2021, ettei työurien piteneminen ole erityisen tai lainkaan todennäköistä omalla toimipaikalla. Työurien pitenemistä todennäköisenä pitävien työnantajien osuus on silti kasvanut vuodesta 2011.

Työnantajien epäilevä suhtautuminen työurien pitenemiseen on hivenen yllättävää siihen nähden, että vanhuuseläkkeen lakisääteiset ikäraajat nousevat. Palkansaajien eläkeaikeet ovat myöhentyneet ja tilastot osoittavat, että tähän mennessä toteutunut vanhuuseläkkeen alaikärajan nosto on suurimmaksi osaksi kanavoitunut työssä pysymiseen ja vanhuuseläkkeellä työskentelykin on lisääntynyt (mm. Sutela ym. 2019, Nivalainen 2021, Kanisto 2021). Kaikilla työpaikoilla ei kuitenkaan ole eläkeikäisiä tai eläkeikää lähestyviä, joita työurien piteneminen konkreettisimmin koskee.

Lähes kaksi kolmesta työnantajasta kertoi vuonna 2021, että työpaikalla tuetaan työntekijöitä jatkamaan työssä vanhuuseläkeikään asti. Työurien tukeminen ei ole juurikaan lisääntynyt vuodesta 2004. Tämä vastaa palkansaajakyselyiden tuloksia, sillä myöskään Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa ei ole havaittu työssä jatkamisen tukemisen lisääntymistä (Sutela ym. 2019). Työnantajien raportoima työurien tukemisen taso on korkeampi kuin samalla tavalla muotoillulla kysymyksellä palkansaajilta kysyttynä. Syynä voi olla esimerkiksi, että työnantajat ja työntekijät katsovat työurien tukemiseen sisältyvän eri asioita.

Halukkuus työllistää yli 55-vuotiaita on kasvanut vuodesta 2011 vuoteen 2021. Lähes 80 prosenttia työnantajista vastasi vuonna 2021 voivansa palkata uudeksi työntekijäksi yli 55-vuotiaan henkilön. Yksityisellä

sektorilla kiinnostus varttuneiden työllistämiseen oli vähäisempää kuin julkisella sektorilla.

Toimialojen välillä on selviä eroja siinä, minkä ikäistä pidetään liian vanhana töihin ja miten työurien pitenemiseen ja varttuneiden työllistämiseen suhtaudutaan.

Terveys- ja sosiaalialalla sosiaalinen normi sopivasta eläkeiästä on matala, ja lähes puolet työnantajista piti 65 vuoden alaikärajaa liian korkeana vuonna 2021. Samalla kuitenkin työssä jatkamista tuetaan tällä toimialalla voimakkaasti ja 90 prosenttia työnantajista voisi palkata yli 55-vuotiaan työntekijän. Alalla aiemmin yleiset alemmat ammatilliset eläkeiät luultavasti vaikuttavat siihen, että toimialalla mielikuva sopivasta eläkeiästä on matala.

Rakennusala erottuu muista toimialoista muita pessimistisempien käsitysten vuoksi. Yli 60 prosenttia rakennusalan työnantajista piti 65 vuoden ikärajaa liian korkeana vanhuuseläkkeen alaikärajaksi ja vain noin 40 prosenttia työnantajista katsoi, että toimipaikan töissä voisi jatkaa 65-vuotiaaksi. Suurin osa ei pitänyt työurien pidentämisestä tärkeänä, työssä jatkamisen tukeminen oli keskimääräistä harvinaisempaa ja muita aloja suurempi osuus työnantajista ei voisi harkita yli 55-vuotiaan työntekijän palkkaamista. Rakennusalan näkemyksiin voi vaikuttaa se, että alalla on paljon fyysisesti raskaita töitä, joita tehdään hankalissa olosuhteissa. Kuitenkin fyysisesti raskaita töitä ja esimerkiksi hankalia työaikoja on myös teollisuudessa ja kuljetus- ja varastointialalla, joissa työnantajien suhtautuminen näihin kysymyksiin on selvästi myönteisempää työurien pitenemisen näkökulmasta.

Kokonaisuutena raportin tulokset kertovat, että työnantajat pitävät aikaisempaa vanhempia työntekijöitä sopivina työelämään. Työnantajien käsitykset ikärajoista näyttäisivät sopeutuvan eläkejärjestelmän ikärajojen muutoksiin, vaikka joillakin aloilla korkeammat ikärajat herättävät voimakkaampaa vastustusta. Työelämässä pysymistä vanhuuseläkkeelle asti tuetaan työpaikoilla varsin laajasti. Työnantajien tietoisuus työurien pidentämisen tärkeydestä voisi kuitenkin olla paremmalla tasolla.





## Lähteet

Ahonen, Kati (2006) Työnantajan lisäeläketurva: pitoa työelämään vai työntöä eläkkeelle? Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2006:1: Helsinki.

van Dalen, Hendrik & Henkens, Kène & Oude Mulders, Jaap (2019) Increasing the public pension age: Employers' concerns and preferences. *Work, Aging and Retirement* 5(3): 255–263. [doi.org/10.1093/workar/waz004](https://doi.org/10.1093/workar/waz004)

Eläkekysymysten asiantuntijatyöryhmän raportti (2013) Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen eliniän pitenemiseen. Eläketurvakeskus, Helsinki.

Eläkkeet eri elämäntilanteissa (2022) Vanhuuseläke – ikäluokilla oma eläkeikänsä. Työeläke.fi, luettu 2.2.2022. <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/vanhuuselake-ikaluokilla-oma-elakeikansa/>

Gilleard, Chris & Higgs, Paul (2002) The third age: class, cohort or generation? *Ageing & Society* 22:3, 369–382. [doi.org/10.1017/S0144686X0200870X](https://doi.org/10.1017/S0144686X0200870X)

Hakola, Tuulia (1999) Race for Retirement. Research Reports 60, VATT Institute for Economic Research: Helsinki.

Hytti, Helka (1998) Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32: Helsinki.

Hytti, Helka (2002) Early exit from the labour market through the unemployment pathway in Finland. KELA, Central Pension Security Institute Working Papers 2: Helsinki.

Ilmakunnas, Pekka & Ilmakunnas, Seija (2018) Health and retirement age: comparison of expectations and actual retirement. *Scandinavian Journal of Public Health* 46 (Suppl. 19): 18–31. [doi.org/10.1177/1403494817748295](https://doi.org/10.1177/1403494817748295)

Jauhiainen, Signe & Rantala, Juha (2011) Ikääntyvien työttömyys ja työttömyysputki – katsaus viimeaikaiseen kehitykseen. Eläketurvakeskuksen raportteja 03/2011: Helsinki.

Julkunen, Raija (2003) Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylän yliopisto, SoPhi-sarja 73. Kopijyvä Kustannus Oy: Jyväskylä.

Julkunen, Raija & Pärnänen, Anna (2005) Uusi ikäsopimus. Jyväskylän yliopisto, SoPhi-sarja 100. Minerva Kustannus Oy: Jyväskylä.

Kanninen, Ohto & Ravaska, Terhi & Gruber, Jon & Nivalainen, Satu & Uusitalo, Roope (2019) The effect of relabeling and incentives on retirement: Evidence from the Finnish pension reform in 2005. VATT, Labor Institute for Economic Research Working Papers 328/2019: Helsinki.

Kannisto, Jari (2021) Eläkkeellä ja työssä. Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2020. Eläketurvakeskuksen tilastoja 15/2021: Helsinki.

Kannisto, Jari (2021) Eläkkeellesiirtymisikä Suomen eläkejärjestelmässä 2020. Eläketurvakeskuksen tilastoja: Helsinki.

Kannisto, Jari (2017) Eläkkeellesiirtymisikä Suomen eläkejärjestelmässä 2016. Eläketurvakeskuksen tilastoja 04/2017: Helsinki.

Kannisto, Jari (2006) Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 5/2006: Helsinki.

Kohli, Martin & Rein, Martin & Guillemard, Anne-Marie & van Gunsteren, Herman (1991) Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labor force. Cambridge University Press.

Kyyrä, Tomi (2015) Early retirement policy in the presence of competing exit pathways: Evidence from pension reforms in Finland. *Economica* 82 (325): 46–78. [doi.org/10.1111/ecca.12100](https://doi.org/10.1111/ecca.12100)

Leinonen, Taina & Laaksonen, Mikko & Chandola, Tarani & Martikainen, Pekka (2016) Health as a predictor of early retirement before and after introduction of a flexible statutory pension age in Finland. *Social Science & Medicine*, 158: 149–157. [doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.029](https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.029)

Leinonen, Taina & Chandola, Tarani & Laaksonen, Mikko & Martikainen, Pekka (2018) Socio-economic differences in retirement timing and participation in post-retirement employment in a context of a flexible pension age. *Ageing & Society*, 40 (2): 348–368. [doi.org/10.1017/S0144686X18000958](https://doi.org/10.1017/S0144686X18000958)

Neugarten, Bernice L. & Moore, Joan W. & Lowe, John C (1965) Age norms, Age Constraints, and Adult Socialization. *American Journal of Sociology* 70 (6): 710–717. [doi.org/10.1086/223965](https://doi.org/10.1086/223965)

Nivalainen, Satu (2013) Työstä vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja sen taustatekijät 2000-luvulla: rekisteripohjainen tarkastelu. Eläketurvakeskuksen raportteja 02/2013: Helsinki.

Nivalainen, Satu (2021) Eläkeaikeiden muutos vuosina 2008–2018 ja eläkeaiheet vuonna 2018. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2/2021: Helsinki.

Nivalainen, Satu (2022) From plans to action? Retirement thoughts, intentions and actual retirement: an eight year follow-up in Finland. *Ageing & Society* 42 (1): 112–142. [doi.org/10.1017/S0144686X20000756](https://doi.org/10.1017/S0144686X20000756)

Nivalainen, Satu & Tenhunen, Sanna & Järnefelt, Noora (2020) Carrots, sticks and old-age retirement. A review of the literature on the effects of the 2005 and 2017 pension reforms in Finland. *Nordic Welfare Research*, Vol 5 (2): 83–94. [doi.org/10.18261/issn.2464-4161-2020-02-02](https://doi.org/10.18261/issn.2464-4161-2020-02-02)

Pärnänen, Anna (2012) Does age matter in HR decision making? Four types of age policies in Finnish work organizations. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2 (3): 67–88. [doi.org/10.19154/njwls.v2i3.2364](https://doi.org/10.19154/njwls.v2i3.2364)

Rantala, Juha & Romppanen, Antti (2004) Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. Eläketurvakeskuksen raportteja 35/2004: Helsinki.

Riekhoff, Aart-Jan & Järnefelt, Noora & Laaksonen, Mikko (2020) Workforce composition and the risk of labor market exit among older workers in Finnish companies. *Work, Aging and Retirement* 6 (2): 88–100. [doi.org/10.1093/workar/waz023](https://doi.org/10.1093/workar/waz023)

Solemn, Per Erik & Salomon, Robert & Aargaard Terjesen, Hans Christoffer (2020) Does a raised mandatory retirement age influence managers' attitudes to older workers? *Nordic Welfare Research* 5 (2): 122–136. [doi.org/10.18261/issn.2464-4161-2020-02-05](https://doi.org/10.18261/issn.2464-4161-2020-02-05)

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus: Helsinki.

Tunney, Orlaith & Oude Mulders, Jaap (2022) When and why do employers (re)hire employees beyond normal retirement age? *Work, Aging and Retirement* 8 (1): 25 – 37. [doi.org/10.1093/workar/waab020](https://doi.org/10.1093/workar/waab020)

Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Tuominen, Kristiina (2004) Työnantajat ja joustava vanhuuseläke. Eläketurvakeskuksen monisteita 51: Helsinki.

Tuominen, Eila & Tuominen, Kristiina & Kahma, Nina (2012) Joustava vanhuuseläkeikä: työnantaja- ja työntekijäkyselyihin perustuva tutkimus joustavan eläkeiän toimivuudesta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2012: Helsinki.

Työvoimatutkimus 2000–2020. Tilastokeskus, Stati.fi-tietokanta, työvoimatutkimus, vuositiedot, taulu 11pl – väestö työmarkkina-aseman, sukupuolen ja iän mukaan. Luettu 30.11.2021.

Uusitalo, Roope & Nivalainen, Satu (2013) Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeellesiirtymisikään. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 5/2013: Helsinki.

Virtanen, Marianne & Oksanen, Tuula & Batty, David & Ala-Mursula, Leena & Salo, Paula & Elovainio, Marko & Pentti, Jaana & Lybäck, Katinka & Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika (2014) Extending employment beyond the pensionable age: A cohort study of the influence of chronic diseases, health risk factors, and working conditions. *PLoS ONE* 9 (2): e88695. [doi.org/10.1371/journal.pone.0088695](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0088695)

## Liitteet

### Liite 1. Työnantajatutkimusten aineistokuvaus

Tutkimukset toteutettiin vuosina 2004, 2011 ja 2021 samalla tavalla. Kysymyslomake laadittiin Eläketurvakeskuksessa ja Tilastokeskus keräsi tutkimusaineiston. Tiedonkeruu toteutettiin vuosineljänneksittäin tehtävän Avoimet työpaikat ja rekrytointi toimipaikoissa -tutkimuksen yhteydessä. Aineistokerättiin verkkolomakkeella ja tietokoneavusteisin puhelinhaastatteluin sellaisilta toimipaikoilta, joilla oli vähintään yksi palkattu työntekijä. Vuonna 2004 tiedonkeruu toteutettiin kesällä, vuonna 2011 joulukuussa 2010 – helmikuussa 2011 ja vuonna 2021 maaliskuussa.

Avoimet työpaikat -tutkimuksen otoksen poiminnassa kehikkona toimi Tilastokeskuksen yritys- ja julkisyhteisörekisteri, joka sisältää noin 150 000 aktiivista toimipaikkaa, joissa on vähintään yksi palkansaaja. Kehikosta on rajattu pois puolustusvoimien toimipaikat.

Otoskoko oli noin 2 500 toimipaikkaa kullakin vuosineljänneksellä. Otantamenetelmänä käytettiin ositettua systemaattista satunnaisotantaa. Ositusmuuttujina käytettiin toimipaikan kokoa sekä alueellista sijaintia ja otoksen kiintiöinnissä hyödynnettiin toimipaikkojen liikevaihdon hajonnan suuruutta kussakin ositteessa. Tutkimustulokset esitetään painotettuina, eli havainnot korotetaan ositustekijöiden mukaan määräytyvillä painoker-toimilla kehikkopopulaation tasolle edustamaan kaikkia toimipaikkoja.

Varsinainen tiedonkeruu toteutettiin ensisijaisesti verkkolomakkeella ja toissijaisesti tietokoneavusteisin puhelinhaastatteluin. Haastatteluiden kesto oli vuonna 2021 keskimäärin 18 minuuttia, josta Eläketurvakeskuksen työnantajatutkimuksen osuus oli 9 minuuttia. Vastaavasti haastattelun kesto oli vuosina 2004 ja 2011 keskimäärin 17 minuuttia ja Eläketurvakeskuksen osuus 10 minuuttia.

Vastausaste oli 78 prosenttia vuonna 2004, 81 prosenttia vuonna 2011 ja 66 prosenttia vuonna 2021. Vuonna 2021 vastausprosenttia on mahdollisesti laskenut covid-19 kolmas ja neljäs aalto, jotka vaikuttivat Suomessa keväällä 2021. Vastausaste vaihteli jonkin verran toimipaikan henkilöstön lukumäärän ja toimialan mukaan (taulukko 1). Matalin vastausprosentti oli pienillä alle viiden henkilön toimipaikoilla.

Tutkimukseen vastasi useimmiten omistajayrittäjä, toimitusjohtaja tai viraston päällikkö (62 % toimipaikoista vuonna 2021). Selvästi harvemmin vastaajana oli muu henkilöstöasioista vastaava henkilö (15 %), muu yrityksen tai viraston johtoon kuuluva henkilö (13 %) tai jossain muussa asemassa oleva henkilö (10 % vuonna 2021).

Julkaisussa käytetään toimipaikkaa kuvaavina tietoina seuraavia: toimipaikan henkilöstön lukumäärä luokiteltuna, työnantajasektori sekä toimialaryhmittely. Taulukossa 2 näiden jakauma aineistossa eri vuosina on esitetty painotettuna. Suurin osa toimipaikoista oli pieniä alle 10 henkilön toimipaikkoja. Yksityisen sektorin toimipaikkojen osuus toimipaikoista oli vuonna 2021 suurempi kuin aikaisempina vuosina.

### Taulukko 1.

Tiedonkeruun vastausaste ja vastanneiden lukumäärä toimipaikan henkilöstön lukumäärän ja toimialan mukaan tutkimusvuosittain.

Toimipaikan ominaisuus	2004		2011		2021	
	Vastausaste (%)	Lkm	Vastausaste (%)	Lkm	Vastausaste (%)	Lkm
Henkilöstön koko						
1–4	67,1	267	80,1	346	44,4	232
5–9	76,5	351	81,2	337	67,7	546
10–49	81,2	797	83,3	832	74,7	560
50+	80,5	515	77,3	379	72,4	355
Toimiala*						
Maa- ja metsätalous	-	-	85,1	40	56,6	43
Teollisuus	-	-	82,4	280	73,3	211
Rakennus	-	-	74,9	155	50,0	130
Kauppa ym.	-	-	76,8	255	67,6	288
Kuljetus ja varastointi	-	-	77,1	108	65,0	89
Majoitus ja ravitsemistoiminta	-	-	81,1	77	57,1	84
Informaatio ja viestintä	-	-	76,8	43	54,3	63
Liike-elämän palvelut	-	-	81,6	284	63,1	269
Julkiset palvelut ja koulutus	-	-	82,6	232	81,6	164
Terveys- ja sosiaaliala	-	-	85,3	307	71,9	253
Muut palvelut	-	-	86,9	113	71,7	99
Kaikki	77,9	1 930	81,1	1 894	65,9	1 693

\* Vuodelta 2004 vastausaste on tiedossa vain supistetulla toimialaluokituksella.

**Taulukko 2.**

Toimipaikkojen jakauma toimipaikan henkilöstömäärän, työntajasektorin ja toimialan mukaan tutkimusvuosittain, painotetut luvut, %.

Toimipaikan ominaisuus	2004	2010	2021
<b>Henkilömäärä</b>			
1–4	41,0	45,4	55,1
5–9	26,4	25,1	20,0
10–49	25,6	24,9	21,4
50–99	4,1	2,8	2,2
100–249	2,3	1,3	1,0
250–	0,6	0,5	0,4
<b>Sektori</b>			
Yksityinen sektori	65,8	69,8	76,1
Kunta	21,8	21,5	11,6
Valtio	3,8	2,3	2,0
Järjestöt	8,7	6,4	10,2
<b>Toimiala</b>			
Maa- ja metsätalous	3,3	2,6	5,0
Teollisuus	10,1	8,9	6,9
Rakennus	7,8	9,0	16,4
Kauppa ym.	17,9	19,4	17,4
Kuljetus ja varastointi	7,5	5,2	5,2
Majoitus ja ravitsemistoiminta	6,5	4,9	6,7
Informaatio ja viestintä		2,4	3,9
Liike-elämän palvelut	16,2	21,2	18,7
Julkiset palvelut ja koulutus	11,1	9,1	4,8
Terveys- ja sosiaaliala	12,0	12,1	8,2
Muut palvelut	7,6	5,2	6,8
N (havaintojen lkm)	1 930	1 894	1 693

## Liite 2. Liitetaulukot

### Liitetaulukko 1.

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2021, %.

Toimipaikan ominaisuus	Vanhuuseläkkeen alaikäraja (65-v.) toimipaikan näkökulmasta				Yht. (Lkm)
	Liian matala	Sopiva	Liian korkea	Puuttuu	
<b>Työnantajasektori (p = 0.027)</b>					
Yksityinen sektori	3	62	33	2	1 110
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	0	45	54	0	337
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	0	67	32	1	66
Järjestö, yhdistys tai muu	3	74	21	2	180
<b>Henkilömäärä (p = 0.920)</b>					
1–4	3	62	33	2	287
5–9	3	61	33	3	420
10–49	2	59	38	1	650
50–99	1	68	31	1	186
100–249	1	62	36	1	108
250–	0	79	21	0	42
<b>Toimiala (p = 0.000)</b>					
Maa-, metsä-, ja kalatalous	7	29	57	7	43
Teollisuus	3	71	26	0	211
Rakennustoiminta	1	36	64	0	130
Kauppa	4	64	29	4	288
Kuljetus ja varastointi	7	71	22	0	89
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	4	42	54	0	84
Informaatio ja viestintä	2	93	5	0	63
Liike-elämän palvelut	2	80	15	2	269
Julkiset palvelut ja koulutus	1	64	36	0	164
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	1	54	45	0	253
Muut palvelut	4	81	11	4	99
<b>Kaikki</b>	<b>3</b>	<b>61</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>1 693</b>



**Liitetaulukko 2.**

Toimipaikkojen vastaukset työntajakyselyssä vuonna 2021, %.

Toimipaikan ominaisuus	Useimmissa tehtävissä toimipaikalla voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi					Yht. (Lkm)
	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Puuttuu	
<b>Työntajasektori (p = 0.153)</b>						
Yksityinen sektori	38	31	18	11	2	1 110
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	29	42	19	10	0	337
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	44	27	27	3	0	66
Järjestö, yhdistys tai muu	54	31	10	5	0	180
<b>Henkilömäärä (p = 0.011)</b>						
1–4	40	32	13	13	2	287
5–9	39	26	24	11	0	420
10–49	36	38	22	4	0	650
50–99	38	38	20	4	0	186
100–249	42	31	20	7	0	108
250–	58	32	7	3	0	42
<b>Toimiala (p = 0.000)</b>						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	18	46	28	2	7	43
Teollisuus	33	38	24	5	0	211
Rakennustoiminta	9	34	24	33	0	130
Kauppa	36	36	21	5	2	288
Kuljetus ja varastointi	53	22	13	1	11	89
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	33	29	11	27	0	84
Informaatio ja viestintä	70	22	8	1	0	63
Liike-elämän palvelut	58	27	9	5	0	269
Julkiset palvelut ja koulutus	44	35	18	3	0	164
Terveystenhoito ja sosiaalipalvelut	42	33	20	4	0	253
Muut palvelut	54	31	10	5	0	99
Kaikki	39	32	17	10	1	1 693

**Liitetaulukko 3.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2021, %.

Toimipaikan ominaisuus	Useimmissa tehtävissä toimipaikalla voi hyvin jatkaa 70-vuotiaaksi					Yht. (Lkm)
	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Puut- tuu	
<b>Työnantajasektori (p = 0.004)</b>						
Yksityinen sektori	12	23	30	34	1	1 110
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	4	7	40	49	0	337
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	3	35	28	34	0	66
Järjestö, yhdistys tai muu	16	26	36	21	0	180
<b>Henkilömäärä (p = 0.303)</b>						
1–4	14	22	28	35	1	287
5–9	10	22	32	35	0	420
10–49	8	20	40	32	0	650
50–99	6	17	39	37	0	186
100–249	6	22	39	33	0	108
250–	14	27	38	22	0	42
<b>Toimiala (p = 0.000)</b>						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	1	16	47	36	0	43
Teollisuus	8	18	47	27	0	211
Rakennustoiminta	5	6	23	66	0	130
Kauppa	9	25	31	34	2	288
Kuljetus ja varastointi	18	21	33	27	0	89
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	9	23	28	36	4	84
Informaatio ja viestintä	27	30	19	24	0	63
Liike-elämän palvelut	19	29	31	21	0	269
Julkiset palvelut ja koulutus	14	14	39	33	0	164
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	6	16	38	40	0	253
Muut palvelut	20	39	31	10	0	99
Kaikki	12	21	32	34	1	1 693

**Liitetaulukko 4.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2021, %.

Toimipaikan ominaisuus	Kuinka tärkeä tavoite on työurien pidentäminen yhteiskunnassa					Yht. (Lkm)
	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei erityisen tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	Puuttuu	
<b>Työnantajasektori (p = 0.297)</b>						
Yksityinen sektori	16	45	25	13	1	1 110
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	14	48	33	5	0	337
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	22	45	31	2	0	66
Järjestö, yhdistys tai muu	15	59	19	8	0	180
<b>Henkilömäärä (p = 0.200)</b>						
1–4	15	50	22	11	1	287
5–9	16	40	28	16	0	420
10–49	18	42	32	8	0	650
50–99	18	49	27	6	0	186
100–249	19	58	19	5	0	108
250–	25	51	21	2	0	42
<b>Toimiala (p = 0.056)</b>						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	2	55	27	16	0	43
Teollisuus	17	52	26	5	0	211
Rakennustoiminta	8	40	25	23	4	130
Kauppa	16	50	25	9	0	288
Kuljetus ja varastointi	15	39	38	8	0	89
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	24	46	18	12	0	84
Informaatio ja viestintä	17	47	27	9	0	63
Liike-elämän palvelut	23	43	24	11	0	269
Julkiset palvelut ja koulutus	13	49	29	9	0	164
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	16	39	34	8	2	253
Muut palvelut	20	63	14	2	0	99
<b>Kaikki</b>	<b>16</b>	<b>47</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1 693</b>

**Liitetaulukko 5.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2021, %.

Toimipaikan ominaisuus	Kuinka todennäköisenä pitää työurien pitenemistä omalla toimipaikalla					Puutuu	Yht. (Lkm)
	Erittäin todennäköistä	Melko todennäköistä	Ei erityisen todennäköistä	Ei lainkaan todennäköistä			
<b>Työnantajasektori (p = 0.047)</b>							
Yksityinen sektori	5	36	40	18	2	1 110	
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	3	42	46	10	0	337	
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	2	55	40	4	0	66	
Järjestö, yhdistys tai muu	10	35	43	7	5	180	
<b>Henkilömäärä (p = 0.011)</b>							
1–4	7	34	38	19	3	287	
5–9	2	33	49	15	2	420	
10–49	5	46	41	9	0	650	
50–99	8	45	41	6	0	186	
100–249	10	46	38	6	0	108	
250–	11	52	36	0	0	42	
<b>Toimiala (p = 0.000)</b>							
Maa-, metsä-, ja kalatalous	1	16	66	17	0	43	
Teollisuus	4	35	49	8	4	211	
Rakennustoiminta	1	24	37	38	0	130	
Kauppa	3	44	37	14	2	288	
Kuljetus ja varastointi	5	44	42	9	0	89	
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	1	34	43	14	8	84	
Informaatio ja viestintä	15	47	24	14	0	63	
Liike-elämän palvelut	9	39	36	14	2	269	
Julkiset palvelut ja koulutus	5	49	43	3	0	164	
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	7	46	38	8	0	253	
Muut palvelut	12	28	55	1	4	99	
Kaikki	5	37	41	16	2	1 693	

**Liitetaulukko 6.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2021, %.

Toimipaikan ominaisuus	Tuetaanko toimipaikalla työntekijöitä jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti					
	Voimak- kaasti	Jossain määrin	Ei erityi- semmin	Ei juuri lainkaan	Puut- tuu	Yht. (Lkm)
<b>Työnantajasektori (p = 0.127)</b>						
Yksityinen sektori	16	44	28	8	4	1 110
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	17	56	19	7	0	337
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	27	64	9	0	1	66
Järjestö, yhdistys tai muu	30	44	20	3	3	180
<b>Henkilömäärä (p = 0.004)</b>						
1–4	16	43	28	10	4	287
5–9	14	46	30	5	5	420
10–49	23	53	21	3	1	650
50–99	39	44	16	1	0	186
100–249	30	54	13	2	1	108
250–	21	66	10	0	3	42
<b>Toimiala (p = 0.000)</b>						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	24	26	49	1	0	43
Teollisuus	17	50	30	1	2	211
Rakennustoiminta	6	49	21	21	4	130
Kauppa	16	36	34	10	4	288
Kuljetus ja varastointi	16	58	26	0	0	89
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	7	56	26	2	9	84
Informaatio ja viestintä	12	58	23	6	1	63
Liike-elämän palvelut	27	41	21	5	5	269
Julkiset palvelut ja koulutus	26	45	27	2	0	164
Terveystieteiden ja sosiaali- palvelut	25	56	16	1	2	253
Muut palvelut	19	49	24	4	4	99
<b>Kaikki</b>	<b>18</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1 693</b>

**Liitetaulukko 7.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2021, %.

Toimipaikan ominaisuus	Kun palkkaatte uuden työntekijän, voisitte valita yli 55-vuotiaan henkilön					Yht. (Lkm)
	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Puuttuu	
<b>Työnantajasektori (p = 0.000)</b>						
Yksityinen sektori	37	36	20	6	1	1 110
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	60	33	6	1	0	337
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	55	36	9	0	0	66
Järjestö, yhdistys tai muu	55	34	11	0	0	180
<b>Henkilömäärä (p = 0.091)</b>						
1–4	39	35	20	5	1	287
5–9	40	38	15	7	0	420
10–49	51	36	11	2	0	650
50–99	51	34	15	0	0	186
100–249	63	24	13	0	0	108
250–	82	18	0	0	0	42
<b>Toimiala (p = 0.000)</b>						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	37	33	28	2	0	43
Teollisuus	47	34	18	1	0	211
Rakennustoiminta	20	43	32	5	0	130
Kauppa	32	45	16	7	0	288
Kuljetus ja varastointi	50	34	10	6	0	89
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	44	33	12	11	0	84
Informaatio ja viestintä	63	26	4	6	1	63
Liike-elämän palvelut	45	34	13	4	3	269
Julkiset palvelut ja koulutus	61	29	8	2	0	164
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	65	29	6	0	0	253
Muut palvelut	53	26	21	0	0	99
<b>Kaikki</b>	<b>42</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1 693</b>

**Liitetaulukko 8.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2021, %.

Toimipaikan ominaisuus	Arveletko, että toimipaikkanne voisi tarjota työtä vanhuuseläkkeellä olevalle henkilölle					
	Kyllä, vanhoille työntekijöille	Kyllä, voisitte rekrytoida uuden henkilön	Kyllä, sekä vanhoille että uusille työntekijöille	Ei lainkaan	Puuttuu	Yht. (Lkm)
Työnantajasektori (p = 0.127)						
Yksityinen sektori	38	3	24	33	2	1 110
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	42	1	35	21	1	337
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	61	1	16	22	0	66
Järjestö, yhdistys tai muu	45	3	33	18	0	180
Henkilömäärä (p = 0.000)						
1–4	34	3	23	39	1	287
5–9	44	2	24	26	4	420
10–49	49	2	34	15	0	650
50–99	57	3	30	10	0	186
100–249	60	4	26	9	0	108
250–	59	0	30	8	3	42
Toimiala (p = 0.000)						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	34	0	30	36	0	43
Teollisuus	52	2	21	25	0	211
Rakennustoiminta	25	0	16	55	4	130
Kauppa	45	0	20	32	2	288
Kuljetus ja varastointi	49	1	35	15	1	89
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	36	8	19	37	0	84
Informaatio ja viestintä	36	9	30	24	1	63
Liike-elämän palvelut	43	7	27	23	0	269
Julkiset palvelut ja koulutus	49	0	39	11	0	164
Terveystenhoito ja sosiaalipalvelut	41	2	44	12	2	253
Muut palvelut	38	4	31	27	0	99
Kaikki	40	3	26	30	1	1 693

**Liitetaulukko 9.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2011, %.

Toimipaikan ominaisuus	Vanhuuseläkkeen alaikäraja (63-v.) toimipaikan näkökulmasta				Yht. (Lkm)
	Liian matala	Sopiva	Liian korkea	Puut- tuu	
Työnantajasektori (p = 0.173)					
Yksityinen sektori	7	68	22	3	1 172
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	3	76	19	2	513
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	3	76	18	3	103
Järjestö, yhdistys tai muu	2	75	17	7	106
Henkilömäärä (p = 0.145)					
1–4	8	71	17	4	331
5–9	5	69	23	3	355
10–49	3	70	24	2	817
50–99	3	74	20	3	147
100–249	4	76	18	3	162
250–	2	82	8	7	82
Toimiala (p = 0.000)					
Maa-, metsä-, ja kalatalous	1	79	17	3	40
Teollisuus	9	70	19	2	280
Rakennustoiminta	3	61	35	0	155
Kauppa	5	76	18	1	255
Kuljetus ja varastointi	0	73	25	1	108
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	9	52	38	2	77
Informaatio ja viestintä	8	73	10	9	43
Liike-elämän palvelut	11	66	16	7	329
Julkiset palvelut ja koulutus	4	77	18	1	232
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	0	72	26	2	307
Muut palvelut	3	80	9	8	68
Kaikki	6	70	21	3	1 894



**Liitetaulukko 10.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2011, %.

Toimipaikan ominaisuus	Useimmissa tehtävissä toimipaikalla voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi					Yht. (Lkm)
	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Puuttuu	
<b>Työnantajasektori (p = 0.000)</b>						
Yksityinen sektori	32	29	19	18	2	1 172
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	17	27	34	19	2	513
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	27	31	24	16	2	103
Järjestö, yhdistys tai muu	34	26	16	13	11	106
<b>Henkilömäärä (p = 0.027)</b>						
1–4	32	31	18	16	3	331
5–9	32	25	23	17	2	355
10–49	22	27	28	21	2	817
50–99	26	32	24	17	1	147
100–249	17	35	31	15	2	162
250–	34	26	22	11	6	82
<b>Toimiala (p = 0.000)</b>						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	33	8	32	21	7	40
Teollisuus	29	32	20	16	2	280
Rakennustoiminta	19	20	21	40	0	155
Kauppa	39	29	15	17	0	255
Kuljetus ja varastointi	29	29	20	20	2	108
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	14	38	27	20	1	77
Informaatio ja viestintä	34	43	21	1	1	43
Liike-elämän palvelut	38	31	20	7	4	329
Julkiset palvelut ja koulutus	21	31	25	22	1	232
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	15	26	37	20	2	307
Muut palvelut	34	29	17	11	9	68
<b>Kaikki</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>1 894</b>

**Liitetaulukko 11.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2011, %.

Toimipaikan ominaisuus	Useimmissa tehtävissä toimipaikalla voi hyvin jatkaa 68-vuotiaaksi					Yht. (Lkm)
	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Puut- tuu	
<b>Työnantajasektori (p = 0.000)</b>						
Yksityinen sektori	11	17	26	44	2	1 172
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	3	8	32	55	2	513
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	5	18	37	38	2	103
Järjestö, yhdistys tai muu	14	23	17	34	11	106
<b>Henkilömäärä (p = 0.126)</b>						
1–4	11	16	27	43	3	331
5–9	12	16	25	45	2	355
10–49	5	13	28	52	2	817
50–99	7	15	38	39	1	147
100–249	4	18	31	46	1	162
250–	16	19	37	23	5	82
<b>Toimiala (p = 0.000)</b>						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	12	11	22	49	7	40
Teollisuus	12	11	33	42	2	280
Rakennustoiminta	4	10	14	72	0	155
Kauppa	9	24	27	40	1	255
Kuljetus ja varastointi	3	11	26	56	4	108
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	7	5	17	70	1	77
Informaatio ja viestintä	11	19	48	18	4	43
Liike-elämän palvelut	19	18	26	32	4	329
Julkiset palvelut ja koulutus	6	13	37	44	1	232
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	2	10	26	60	1	307
Muut palvelut	10	25	29	26	9	68
Kaikki	10	16	27	45	3	1 894

**Liitetaulukko 12.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2011, %.

Toimipaikan ominaisuus	Kuinka tärkeä tavoite on työurien pidentäminen yhteiskunnassa					Yht. (Lkm)
	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei erityisen tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	Puuttuu	
<b>Työnantajasektori (p = 0.023)</b>						
Yksityinen sektori	13	40	31	14	2	1 172
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	17	38	32	10	3	513
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	12	39	36	7	6	103
Järjestö, yhdistys tai muu	12	26	31	21	10	106
<b>Henkilömäärä (p = 0.055)</b>						
1–4	13	35	32	17	3	331
5–9	14	36	33	13	3	355
10–49	16	43	30	9	3	817
50–99	16	52	26	6	0	147
100–249	20	57	13	8	2	162
250–	27	50	17	4	2	82
<b>Toimiala (p = 0.086)</b>						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	12	53	31	0	4	40
Teollisuus	18	44	24	11	2	280
Rakennustoiminta	10	38	30	22	1	155
Kauppa	12	40	35	12	0	255
Kuljetus ja varastointi	13	28	38	20	0	108
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	18	32	31	18	1	77
Informaatio ja viestintä	5	45	45	1	3	43
Liike-elämän palvelut	15	35	30	14	5	329
Julkiset palvelut ja koulutus	19	43	26	9	3	232
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	16	38	32	13	1	307
Muut palvelut	8	30	37	16	9	68
<b>Kaikki</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>1 894</b>

**Liitetaulukko 13.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2011, %.

Toimipaikan ominaisuus	Kuinka todennäköisenä pitää työurien pitenemistä omalla toimipaikalla					Yht. (Lkm)
	Erittäin todennäköistä	Melko todennäköistä	Ei erityisen todennäköistä	Ei lainkaan todennäköistä	Puuttuu	
<b>Työnantajasektori (p = 0.000)</b>						
Yksityinen sektori	5	28	37	27	2	1 172
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	1	27	50	19	3	513
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	6	34	36	17	6	103
Järjestö, yhdistys tai muu	5	28	51	5	11	106
<b>Henkilömäärä (p = 0.044)</b>						
1–4	5	25	40	26	3	331
5–9	3	30	38	26	4	355
10–49	3	30	45	20	2	817
50–99	5	33	50	12	1	147
100–249	5	43	38	12	2	162
250–	11	44	26	7	13	82
<b>Toimiala (p = 0.005)</b>						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	2	34	44	16	4	40
Teollisuus	8	31	34	24	3	280
Rakennustoiminta	4	17	46	31	1	155
Kauppa	3	32	39	25	1	255
Kuljetus ja varastointi	3	12	48	37	1	108
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	0	31	42	26	1	77
Informaatio ja viestintä	5	40	40	15	1	43
Liike-elämän palvelut	7	28	35	25	4	329
Julkiset palvelut ja koulutus	5	34	37	19	5	232
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	4	28	47	19	1	307
Muut palvelut	2	17	57	10	14	68
<b>Kaikki</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>1 894</b>

**Liitetaulukko 14.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2011, %.

Toimipaikan ominaisuus	Toimitaanko toimipaikallanne sellaisella tavalla, että työntekijöitä tuetaan jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti? Tuetaanko:					
	Voimakkaasti	Jossain määrin	Ei erityisemmin	Ei juuri lainkaan	Puuttuu	Yht. (Lkm)
<b>Työnantajasektori (p = 0.000)</b>						
Yksityinen sektori	13	45	25	13	4	1 172
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	22	50	20	4	4	513
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	35	49	6	4	6	103
Järjestö, yhdistys tai muu	24	38	25	2	11	106
<b>Henkilömäärä (p = 0.001)</b>						
1–4	16	40	27	12	5	331
5–9	16	44	24	10	6	355
10–49	16	55	19	7	3	817
50–99	26	59	13	2	1	147
100–249	30	50	17	2	1	162
250–	27	64	7	0	1	82
<b>Toimiala (p = 0.000)</b>						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	7	41	44	1	7	40
Teollisuus	12	55	19	11	2	280
Rakennustoiminta	8	44	29	18	2	155
Kauppa	14	42	25	12	7	255
Kuljetus ja varastointi	12	40	19	24	5	108
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	15	35	33	15	3	77
Informaatio ja viestintä	23	45	28	3	1	43
Liike-elämän palvelut	17	44	25	8	6	329
Julkiset palvelut ja koulutus	16	54	19	6	4	232
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	26	57	13	3	2	307
Muut palvelut	26	31	28	6	10	68
Kaikki	16	46	24	10	5	1 894

**Liitetaulukko 15.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2011 %.

Toimipaikan ominaisuus	Arveletteko että toimipaikkanne voi tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä työvoimaa?				Yht. (Lkm)
	Kyllä	Mahdollisesti	Ei	Puuttuu	
<b>Työnantajasektori (p = 0.038)</b>					
Yksityinen sektori	24	32	43	2	1 172
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	28	35	34	3	513
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	26	38	34	2	103
Järjestö, yhdistys tai muu	29	30	32	8	106
<b>Henkilömäärä (p = 0.275)</b>					
1–4	23	33	42	2	331
5–9	24	30	43	3	355
10–49	28	33	36	3	817
50–99	31	39	31	0	147
100–249	28	48	22	2	162
250–	34	37	22	7	82
<b>Toimiala (p = 0.002)</b>					
Maa-, metsä-, ja kalatalous	5	38	57	0	40
Teollisuus	22	32	43	2	280
Rakennustoiminta	23	22	55	1	155
Kauppa	20	32	47	1	255
Kuljetus ja varastointi	33	21	44	1	108
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	28	30	40	2	77
Informaatio ja viestintä	19	45	35	1	43
Liike-elämän palvelut	28	36	32	4	329
Julkiset palvelut ja koulutus	24	34	41	1	232
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	31	38	29	2	307
Muut palvelut	27	29	32	11	68
<b>Kaikki</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>1 894</b>

**Liitetaulukko 16.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2011, %.

Toimipaikan ominaisuus	Arveletteko, että toimipaikkanne voisi tarjota pysyvää työtä vanhuuseläkkeellä oleville henkilöille?				Yht. (Lkm)
	Kyllä	Mahdollisesti	Ei	Puuttuu	
<b>Työnantajasektori (p = 0.000)</b>					
Yksityinen sektori	10	16	71	2	1 172
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	3	15	75	7	513
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	9	14	74	3	103
Järjestö, yhdistys tai muu	3	23	64	9	106
<b>Henkilömäärä (p = 0.100)</b>					
1–4	7	15	74	4	331
5–9	11	16	71	3	355
10–49	7	17	71	5	817
50–99	5	31	62	2	147
100–249	10	28	57	5	162
250–	11	25	47	18	82
<b>Toimiala (p = 0.347)</b>					
Maa-, metsä-, ja kalatalous	8	18	72	3	40
Teollisuus	9	24	65	3	280
Rakennustoiminta	6	14	79	0	155
Kauppa	7	17	74	2	255
Kuljetus ja varastointi	6	13	80	1	108
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	10	17	72	1	77
Informaatio ja viestintä	15	7	74	4	43
Liike-elämän palvelut	12	17	66	6	329
Julkiset palvelut ja koulutus	6	12	76	6	232
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	4	19	71	5	307
Muut palvelut	7	13	70	9	68
Kaikki	8	17	72	4	1 894



## Liitetaulukko 16 jatkuu

Toimipaikan ominaisuus	Entä tilapäisesti tai osa-aikaisesti?				Yht. (Lkm)
	Kyllä	Mahdol- lisesti	Ei	Puut- tuu	
<b>Työnantajasektori (p = 0.008)</b>					
Yksityinen sektori	31	40	28	2	1 172
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	42	41	14	2	513
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	26	46	26	2	103
Järjestö, yhdistys tai muu	31	41	23	6	106
<b>Henkilömäärä (p = 0.003)</b>					
1–4	29	39	29	3	331
5–9	33	39	26	2	355
10–49	38	44	15	2	817
50–99	45	43	12	0	147
100–249	42	45	11	2	162
250–	33	38	17	12	82
<b>Toimiala (p = 0.000)</b>					
Maa-, metsä-, ja kalatalous	45	32	23	0	40
Teollisuus	27	50	21	2	280
Rakennustoiminta	25	34	38	4	155
Kauppa	30	36	34	0	255
Kuljetus ja varastointi	32	46	21	0	108
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	37	38	24	1	77
Informaatio ja viestintä	27	50	19	4	43
Liike-elämän palvelut	33	40	23	4	329
Julkiset palvelut ja koulutus	40	42	17	1	232
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	39	49	11	1	307
Muut palvelut	36	26	29	9	68
Kaikki	33	40	24	2	1 894



**Liitetaulukko 17.**

Toimipaikkojen vastaukset työntajakyselyssä vuonna 2004, %.

Toimipaikan ominaisuus	Varhennettun vanhuuseläkkeen alaikäraja (62-v.) toimipaikan näkökulmasta				Yht. (Lkm)
	Liian matala	Sopiva	Liian korkea	Puut- tuu	
<b>Työntajasektori (p = 0.008)</b>					
Yksityinen sektori	4	56	36	4	1 059
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	3	49	45	3	578
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	2	54	44	0	176
Järjestö, yhdistys tai muu	0	75	21	4	117
<b>Henkilömäärä (p = 0.126)</b>					
1–4	4	56	35	4	267
5–9	3	55	35	7	351
10–49	3	56	41	1	797
50–99	2	53	43	2	175
100–249	4	58	37	1	240
250–	11	65	21	3	100
<b>Toimiala (p = 0.009)</b>					
Maa-, metsä-, ja kalatalous	1	52	43	4	51
Teollisuus	1	67	28	4	300
Rakennustoiminta	11	41	38	10	121
Kauppa	4	53	38	5	237
Kuljetus ja varastointi	3	59	36	1	149
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	1	49	46	5	74
Liike-elämän palvelut	1	69	29	2	264
Julkiset palvelut ja koulutus	3	55	39	2	302
Terveystenhoito ja sosiaalipalvelut	6	41	49	3	331
Muut palvelut	4	67	27	3	101
<b>Kaikki</b>	<b>4</b>	<b>56</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>1 930</b>

**Liitetaulukko 18.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2004, %.

Toimipaikan ominaisuus	Useimmissa tehtävissä toimipaikalla voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi					Yht. (Lkm)
	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Puuttuu	
<b>Työnantajasektori (p = 0.010)</b>						
Yksityinen sektori	24	25	24	25	1	1 059
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	15	32	27	25	1	578
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	33	16	37	14	0	176
Järjestö, yhdistys tai muu	33	33	17	13	4	117
<b>Henkilömäärä (p = 0.183)</b>						
1–4	24	26	22	26	2	267
5–9	25	26	22	25	2	351
10–49	21	30	25	23	1	797
50–99	17	29	40	13	1	175
100–249	23	21	48	8	0	240
250–	31	26	32	11	0	100
<b>Toimiala (p = 0.019)</b>						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	20	46	20	13	1	51
Teollisuus	25	27	24	24	0	300
Rakennustoiminta	12	30	19	34	4	121
Kauppa	30	21	24	24	1	237
Kuljetus ja varastointi	22	26	32	18	1	149
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	15	10	25	47	2	74
Liike-elämän palvelut	31	29	20	19	1	264
Julkiset palvelut ja koulutus	21	32	28	18	2	302
Terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut	17	28	28	27	0	331
Muut palvelut	22	33	22	18	5	101
<b>Kaikki</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>1 930</b>

**Liitetaulukko 19.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2004, %.

Toimipaikan ominaisuus	Useimmissa tehtävissä toimipaikalla voi hyvin jatkaa 68-vuotiaaksi					Yht. (Lkm)
	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Puuttuu	
<b>Työnantajasektori (p = 0.002)</b>						
Yksityinen sektori	10	13	23	52	2	1 059
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	1	10	30	58	1	578
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	6	21	33	39	0	176
Järjestö, yhdistys tai muu	12	19	21	43	5	117
<b>Henkilömäärä (p = 0.412)</b>						
1–4	9	12	23	54	3	267
5–9	11	15	23	50	1	351
10–49	5	14	28	51	2	797
50–99	2	12	31	55	0	175
100–249	8	11	29	51	1	240
250–	6	14	33	45	2	100
<b>Toimiala (p = 0.005)</b>						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	10	3	36	49	2	51
Teollisuus	16	9	27	49	0	300
Rakennustoiminta	6	14	23	57	0	121
Kauppa	9	12	21	54	3	237
Kuljetus ja varastointi	4	11	27	57	1	149
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	1	8	13	78	0	74
Liike-elämän palvelut	15	20	24	39	2	264
Julkiset palvelut ja koulutus	4	14	32	49	2	302
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	7	10	27	56	0	331
Muut palvelut	3	21	25	45	7	101
<b>Kaikki</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>52</b>	<b>2</b>	<b>1 930</b>

**Liitetaulukko 20.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2004, %.

Toimipaikan ominaisuus	Toimitaanko toimipaikallanne sellaisella tavalla, että työntekijöitä tuetaan jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti? Tuetaanko:					
	Voimak- kaasti	Jossain määrin	Ei erityi- semmin	Ei juuri lainkaan	Puut- tuu	Yht. (Lkm)
<b>Työnantajasektori (p = 0.000)</b>						
Yksityinen sektori	11	41	29	13	6	1 059
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	18	56	21	3	1	578
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	21	61	17	1	1	176
Järjestö, yhdistys tai muu	23	47	18	4	7	117
<b>Henkilömäärä (p = 0.000)</b>						
1–4	11	41	29	14	6	267
5–9	16	43	25	10	6	351
10–49	15	52	26	4	3	797
50–99	21	58	18	2	0	175
100–249	22	65	13	1	0	240
250–	22	58	19	1	0	100
<b>Toimiala (p = 0.000)</b>						
Maa-, metsä-, ja kalatalous	6	58	19	12	5	51
Teollisuus	6	47	32	12	4	300
Rakennustoiminta	4	37	40	8	11	121
Kauppa ym.	12	40	29	16	3	237
Kuljetus ja varastointi	7	44	37	8	3	149
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	20	43	23	11	3	74
Liike-elämän palvelut	19	37	24	13	7	264
Julkiset palvelut ja koulutus	17	61	21	1	0	302
Terveystieteiden ja sosiaali- palvelut	24	56	13	5	2	331
Muut palvelut	11	47	25	5	12	101
<b>Kaikki</b>	<b>14</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>1 930</b>

**Liitetaulukko 21.**

Toimipaikkojen vastaukset työntajakyselyssä vuonna 2004, %.

Toimipaikan ominaisuus	Arveletteko että toimipaikkanne voi tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä työvoimaa?				Yht. (Lkm)
	Kyllä	Mahdollisesti	Ei	Puuttuu	
<b>Työntajasektori (p = 0.072)</b>					
Yksityinen sektori	25	23	50	2	1 059
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	27	35	37	2	578
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	27	16	57	0	176
Järjestö, yhdistys tai muu	29	23	46	1	117
<b>Henkilömäärä (p = 0.065)</b>					
1–4	28	23	47	3	267
5–9	22	22	55	1	351
10–49	26	32	42	1	797
50–99	28	28	43	0	175
100–249	24	27	49	0	240
250–	37	37	26	0	100
<b>Toimiala (p = 0.147)</b>					
Maa-, metsä-, ja kalatalous	9	24	67	0	51
Teollisuus	23	22	54	1	300
Rakennustoiminta	27	16	57	0	121
Kauppa	21	24	54	1	237
Kuljetus ja varastointi	24	28	46	2	149
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	22	26	50	2	74
Liike-elämän palvelut	27	23	45	5	264
Julkiset palvelut ja koulutus	29	31	38	2	302
Terveystenhoito ja sosiaalipalvelut	32	30	36	1	331
Muut palvelut	32	29	38	0	101
<b>Kaikki</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>47</b>	<b>2</b>	<b>1 930</b>

**Liitetaulukko 22.**

Toimipaikkojen vastaukset työnantajakyselyssä vuonna 2004, %.

Toimipaikan ominaisuus	Arveletteko, että toimipaikkanne voisi tarjota pysyvää työtä vanhuuseläkkeellä oleville henkilöille?				Yht. (Lkm)
	Kyllä	Mahdollisesti	Ei	Puuttuva	
<b>Työnantajasektori (p = 0.625)</b>					
Yksityinen sektori	11	13	74	2	1 059
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	9	15	75	1	578
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	11	8	81	0	176
Järjestö, yhdistys tai muu	15	10	73	1	117
<b>Henkilömäärä (p = 0.029)</b>					
1–4	12	10	76	3	267
5–9	12	16	71	1	351
10–49	9	12	79	0	797
50–99	13	27	59	0	175
100–249	8	22	69	1	240
250–	20	16	63	1	100
<b>Toimiala (p = 0.597)</b>					
Maa-, metsä-, ja kalatalous	0	9	86	5	51
Teollisuus	7	16	77	0	300
Rakennustoiminta	19	9	72	1	121
Kauppa	12	10	76	2	237
Kuljetus ja varastointi	9	18	72	1	149
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	9	14	77	0	74
Liike-elämän palvelut	10	15	72	3	264
Julkiset palvelut ja koulutus	11	11	78	1	302
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	13	18	68	1	331
Muut palvelut	14	10	76	0	101
<b>Kaikki</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>74</b>	<b>2</b>	<b>1 930</b>



## Liitetaulukko 22 jatkuu

Toimipaikan ominaisuus	Entä tilapäisesti tai osa-aikaisesti?				Yht. (Lkm)
	Kyllä	Mah- dolli- sesti	Ei	Puut- tuva	
<b>Työntajasektori (p = 0.032)</b>					
Yksityinen sektori	31	33	35	1	1 059
Kunta, kuntayhtymä tai kunnan liikelaitos	39	34	26	0	578
Valtio tai valtio-omisteinen yritys	34	21	44	0	176
Järjestö, yhdistys tai muu	47	31	23	0	117
<b>Henkilömäärä (p = 0.013)</b>					
1–4	33	37	29	1	267
5–9	38	35	26	0	351
10–49	41	32	27	0	797
50–99	47	32	21	0	175
100–249	42	40	18	0	240
250–	31	28	40	2	100
<b>Toimiala (p = 0.077)</b>					
Maa-, metsä-, ja kalatalous	22	46	28	4	51
Teollisuus	29	35	36	0	300
Rakennustoiminta	43	32	25	0	121
Kauppa	34	25	40	1	237
Kuljetus ja varastointi	34	33	31	1	149
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	29	30	41	0	74
Liike-elämän palvelut	26	39	32	3	264
Julkiset palvelut ja koulutus	42	31	26	1	302
Terveystenhoito ja sosiaalipalvelut	47	33	20	0	331
Muut palvelut	30	30	40	0	101
<b>Kaikki</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>1 930</b>









Eläketurvakeskuksen  
tutkimuksia

# Työnantajien näkemyksiä eläkeiästä ja työurien pidentämisestä

Työnantajatutkimusten tuloksia vuosilta 2004,  
2011 ja 2021

Tutkimuksessa tarkastellaan työnantajien mielipiteitä vanhuuseläkkeen ikärajoista, työurien pidentämisestä ja varttuneiden työntekijöiden palkkaamisesta. Tutkimus perustuu yksityisen ja julkisen sektorin työnantajille vuosina 2004, 2011 ja 2021 tehtyihin kyselyihin. Tutkimuksessa tarkastellaan, miten työnantajien näkemykset ovat muuttuneet ja millaisia eroja näkemyksissä on toimialan, työnantajasektorin tai toimipaikan koon mukaan.

## Eläketurvakeskuksen tutkimuksia

Eläketurvakeskus on lakisääteinen työeläketurvan kehittäjä, asiantuntija ja yhteisten palvelujen tuottaja. Tutkimus- ja julkaisusarjassa julkaistaan tutkimuksellisista lähtökohdista tehtyjä ja tieteelliset kriteerit täyttäviä tutkimuksia eläketurvaan ja eläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista.



**Eläketurvakeskus**  
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN