

Eläketurvakeskuksen
tutkimuksia



Taloudelliset kannustimet vai työolot – Mikä saisi jatkamaan työssä pidempään?

Kyselytutkimus vuosina 2019–2021 palkkatyöstä
vanhuuseläkkeelle siirtyneille

Satu Nivalainen ja Sanna Tenhunen

Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2024

Taloudelliset kannustimet vai työolot – Mikä saisi jatkamaan työssä pidempään?

Kyselytutkimus vuosina 2019–2021 palkkatyöstä
vanhuuseläkkeelle siirtyneille

Satu Nivalainen ja Sanna Tenhunen

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

CC BY 4.0

Helsinki 2024

ISBN 978-951-691-367-7 (PDF)

ISSN 1798-7482 (verkkójulkaisu)

Tiivistelmä

Tutkimuksessa tarkastellaan, miten eläkkeelle jääminen oli ajoittunut vastikään palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneillä. Lisäksi kartoitetaan palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden tietämystä eläkejärjestelmän taloudellisista kannustimista ja näiden kannustimien merkitystä eläkkeelle jäämisen myöhentämisessä. Tarkastelussa on myös erilaisten työnantajan toimintaan ja työoloihin liittyvien muutosten mahdollinen vaikutus työssä pidempään jatkamiseen. Myös tyytyväisyyttä eläkkeelle jäämisen ajankohtaan selvitetään.

Tutkimus perustuu Eläketurvakeskuksen vuonna 2022 tekemään Työstä eläkkeelle -kyselytutkimukseen, johon vastasi 3 378 vuosina 2019–2021 palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtynyttä (vastausaste 68 %).

Myönteinen kokemus työssä jatkamisen tuesta ja ikääntyneiden arvostuksesta yhteydessä hieman myöhäisempään eläkkeelle jäämiseen

Eläkkeelle jäämisen ajoittumisen tarkastelu paljasti, että korkeasti koulutetut, julkisella sektorilla työskennelleet, suurempaa eläkettä saavat sekä hyväksi eläkettä edeltävän terveytensä ja jaksamisensa kokeneet vastaajat olivat jääneet eläkkeelle muita myöhemmin. Myös ylemmät toimihenkilöt ja ne, jotka eivät olleet parisuhteessa, olivat lykanneet eläkkeelle jäämistään muita useammin.

Eläkettä edeltävään työhön liittyvistä tekijöistä kokemukset siitä, että työpaikalla oli tuettu jatkamaan vanhuuseläkeikään asti ja ikääntyneiden työntekijöiden osaamista oli arvostettu, työaikojen joustavuus sekä hyväksi koettu työpaikan ilmapiiri olivat yhteydessä hieman myöhäisempään eläkkeelle jäämiseen. Sen sijaan kokemus siitä, että työ oli ollut liian kiireistä tai sitä oli ollut liikaa, työn henkinen tai fyysinen raskaus ja osaamisvaatimusten liiallinen lisääntyminen olivat yhteydessä aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen.

Eläkkeelle siirtymisen taloudelliset vaikutukset tunnettiin hyvin, mutta vain harva koki niiden kannustaneen jatkamaan työssä pidempään

Lähes kaikki vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneet olivat selvittäneet eläkkeensä suuruuden ennen eläkkeelle jäämistä. Matalammin koulutetut ja pienempää eläkettä saavat olivat selvittäneet eläkkeensä määrän muita harvemmin. Myös eläkkeelle jäämisen lykkäämisen eläkettä korottava vaikutus ja elinaikakertoimen eläkettä pienentävä vaikutus tunnettiin hyvin. Yhdeksän kymmenestä kertoi tunteneensa lykkäyskorotuksen vaikutuksen ja seitsemän kymmenestä arvioi tienneensä elinaikakertoimen vaikutuksesta. Miehet ja korkeampaa eläkettä saavat tunsivat molemmat tekijät muita paremmin. Korkeammin koulutetut tunsivat lykkäyskorotuksen muita useammin. Elinaikakertoimen vaikutus taas oli tutumpi alimmassa eläkeiässä eläkkeelle jääneille ja yksityisellä sektorilla työskennelleille.

Elinaikakerroin, eläkkeen aloittamisen lykkäämisestä tuleva lykkäyskorotus ja palkasta karttuva eläke olivat vaikuttaneet kannustavasti vain osalle vastaajista. Kolme kymmenestä kertoi palkasta karttuvan eläkkeen kannustaneen heitä lykkäämään eläkkeelle siirtymistä. Eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä saatava lykkäyskorotus oli kannustanut lähes yhtä montaa. Vajaa viidennes ajatteli elinaikakertoimen eläkettä leikkaavan vaikutuksen kannustaneen heitä jatkamaan työssä.

Eriyisesti eläkkeelle jäämistä myöhemmäksi lykänneet, korkeampaa eläkettä saavat ja korkeammin koulutetut kokivat taloudelliset tekijät kannustaviksi. Myös miehille näillä tekijöillä oli merkitystä hieman useammin. Sen sijaan terveydentilansa tai jaksamisensa ennen eläkkeelle jäämistä heikommaksi kokeneet sekä ne, jotka eivät olleet olleet tietoisia elinaikakertoimen tai lykkäyskorotuksen vaikutuksesta, arvioivat taloudellisten asioiden kannustaneen heitä myöhentämään eläkkeelle siirtymistä muita harvemmin.

Vajaa kolmannes ajatteli, että työnantajan kannustus, paremmat johtamistavat ja ikääntyneiden kokemuksen arvostus olisivat todennäköisesti saaneet jatkamaan työssä pidempään

Työnantajan kannustus jatkamaan työssä pidempään sai työhön liittyvistä tekijöistä eniten kannatusta työssä pidempään jatkamisen keinona. Vastikään työstä eläkkeelle siirtyneistä 30 prosenttia ajatteli, että tämä olisi todennäköisesti saanut jatkamaan työssä pidempään. Hieman muita

useammin näin arvioivat ne, jotka olivat tunteneet eläkettä edeltävän jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi ja muita harvemmin alimmassa vanhuuseläkeiässä eläkkeelle jääneet ja perusasteen koulutetut. Omana ryhmänään erottuivat ne, jotka olivat kokeneet, että eläkettä edeltävällä työpaikalla ei ollut tuettu jatkamaan vanhuuseläkeikään asti. He olivat huomattavasti muita useammin sitä mieltä, että työnantajan kannustus olisi luultavasti saanut jatkamaan pidempään.

Lähes 30 prosenttia vastaajista arvioi, että johtamistapojen parantaminen ja ikääntyneiden kokemuksen arvostaminen olisivat todennäköisesti saaneet heidät jatkamaan työssä pidempään. Ne, jotka olivat kokeneet eläkettä edeltävän terveytensä tai jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi ja naiset olivat useammin tätä mieltä. Sen sijaan suurempaa eläkettä saavat kokivat hieman harvemmin, että näillä tekijöillä olisi ollut vaikutusta. Lisäksi perusasteen koulutetut arvioivat johtamistapojen parantamisen kannustavaksi harvemmin, kun taas julkisella sektorilla työskennelleille tällä olisi ollut merkitystä useammin.

E erityisen usein johtamistapojen parantaminen olisi kannustanut jatkamaan työssä niitä, jotka olivat kokeneet, että eläkettä edeltävä työ ei ollut ollut hyvin johdettua. Ikääntyneiden kokemuksen arvostamisella olisi puolestaan ollut erityisen paljon merkitystä niille, jotka olivat kokeneet, että työpaikalla ei ollut arvostettu ikääntyneiden osaamista.

Työmäärän ja kiireen vähentäminen sekä kevyemmät työtehtävät olisivat todennäköisesti kannustaneet neljäsosaa jatkamaan pidempään

Neljäsosa eläkkeelle siirtyneistä vastasi, että työmäärän ja kiireen vähentäminen olisi todennäköisesti kannustanut jatkamaan pidempään. Työtehtävien muuttaminen ja keventäminen sai lähes yhtä paljon kannatusta. Näillä tekijöillä olisi ollut useammin merkitystä eläkettä edeltävän terveytensä tai jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi tunteneille, alimmassa vanhuuseläkeiässä tai sen tunteudessa eläkkeelle jääneille, naisille, julkisella sektorilla työskennelleille ja pienempää eläkettä saaville. Perusasteen koulutetut ajattelivat työmäärän ja kiireen vähentämisen vähemmän kannustavaksi työssä jatkamisen kannalta.

E erityisen suuri merkitys työssä jatkamiseen työmäärän ja kiireen vähentämisellä olisi ollut niille, jotka olivat kokeneet, että eläkettä edeltävä työ oli ollut liian kiireistä tai että sitä oli ollut liikaa. Työtehtävien muuttaminen

ja keventäminen olisi puolestaan kannustanut selvästi muita useammin niitä, jotka olivat kokeneet, että työ oli ollut henkisesti tai fyysisesti liian raskasta.

Parempi työilmapiiri, työkyvyn tukeminen ja mahdollisuus osa-aikatyöhön olisivat todennäköisesti pidentäneet työuraa viidesosalla

Viidesosa vastaajista koki, että parempi työilmapiiri olisi todennäköisesti saanut jatkamaan työssä pidempään. Työnantajan toimet työkyvyn tukemiseksi koettiin merkityksellisiksi lähes yhtä usein. Eläkettä edeltävän terveytensä tai jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi tunteneet, naiset ja pienempää eläkettä saavat olivat useammin tätä mieltä. Parempi työilmapiiri olisi vaikuttanut työssä jatkamiseen erityisen paljon niillä, jotka olivat kokeneet, että eläkettä edeltävän työpaikan ilmapiiri ei ollut ollut hyvä.

Viidesosa kertoi myös, että mahdollisuus osa-aikatyöhön olisi todennäköisesti kannustanut jatkamaan työssä pidempään. Muita useammin osa-aikatyön kannustavaksi arvioivat ne, jotka olivat kokeneet eläkettä edeltävän jaksamisensa kohtalaiseksi tai heikommaksi ja muita harvemmin perusasteen koulutetut.

Joustavat työajat, varmuus työpaikasta ja osaamisen tukeminen olisivat vaikuttaneet työssä jatkamiseen vain harvalla

Vähiten kannatusta työssä pidempään jatkamisen keinoina saivat joustavat työajat, varmuus työpaikan säilymisestä ja osaamisen tukeminen koulutusta lisäämällä. Vain joka kymmenes ajatteli, että näillä tekijöillä olisi mahdollisesti ollut vaikutusta työssä pidempään jatkamiseen. Eläkkeelle jäämistä enemmän lykänneet ja pienempää eläkettä saavat ajattelivat näiden tekijöiden kannustavan useammin.

Joustavilla työajoilla olisi ollut useammin merkitystä niille, jotka olivat arvioineet eläkettä edeltävän jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi ja jotka olivat kokeneet, että työajat eläkettä edeltävässä työssä eivät olleet joustaneet. Yksityisellä sektorilla työskennelleillä varmuus työpaikan säilymisestä olisi vaikuttanut julkisella sektorilla työskennelleitä useammin. Eri-tyisen usein varmuudella työpaikan säilymisestä olisi ollut merkitystä niille, jotka olivat kokeneet, että työn jatkuvuus oli ollut epävarmaa. Osaamisen

tukeminen koulutusta lisäämällä olisi ollut jonkin verran muita useammin merkityksellistä niille, jotka olivat kokeneet, että osaamisvaatimukset eläkettä edeltävässä työssä olivat lisääntyneet liikaa.

Valtaosa valitsisi saman eläkkeelle siirtymisen ajankohdan uudelleen

Vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneet olivat pääosin tyytyväisiä valitsemaansa eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan: kahdeksan kymmenestä valitsisi saman ajankohdan uudelleen. Hieman useampi kuin joka kymmenes olisi kuitenkin jäänyt eläkkeelle myöhemmin. Näin ajattelivat erityisesti ne, jotka olivat jo muutenkin lykänneet eläkkeelle siirtymistään alimman eläkeiän yli.

Tieto taloudellisista kannustimista oli yhteydessä tyytyväisyyteen eläkkeelle siirtymisen ajankohdasta. Ne vastaajat, jotka eivät olleet tienneet elinaikakertoimen tai lykkäyskorotuksen vaikutuksesta, toivoivat muita useammin, että olisivat jääneet eläkkeelle myöhemmin. Myös ne vastaajat, jotka kokivat palkasta karttuvan eläkkeen, lykkäyskorotuksen tai elinaikakertoimen kannustaneen myöhentämään eläkkeelle siirtymistä, olisivat useammin valinneet myöhäisemmän eläkkeelle siirtymisen.

Taloudelliset kannustimet vaikuttavat työssä jatkamiseen osalla, mutta työuria voitaisiin pidentää myös työnantajien asenteita ja työoloja muokkaamalla

Taloudelliset kannustimet vaikuttavat eläkkeelle jäämisen ajoittumiseen osalla, mutta työurien pidentämisen kannalta myös työnantajien toiminnalla ja työoloilla on merkitystä. Tutkimuksen tulosten valossa tärkeitä asioita työssä jatkamisen näkökulmasta ovat erityisesti asenteisiin liittyvät tekijät: työnantajan kannustus työssä jatkamiseen, paremmat johtamistavat ja ikääntyneiden kokemuksen arvostaminen. Myös työn kuormittavuuden keventäminen työmäärää ja kiirettä vähentämällä tai työtehtäviä muuttamalla ja keventämällä nousivat usein esiin vastauksissa. Lisäksi parempi työilmapiiri, mahdollisuus osa-aikatyöhön ja työnantajan toimet työkyvyn tukemiseksi olivat monelle tärkeitä työssä jatkamisen edellytyksiä.

Tulosten mukaan taloudelliset kannustimet vaikuttavat enemmän miehillä, suurempaa eläkettä saavilla ja hyväksi eläkettä edeltävän jaksamisensa tai terveytensä kokeneilla. Työhön liittyvät tekijät näyttävät tärkeinä

vastakkaisilla väestöryhmillä. Naisilla, pienempää eläkettä saavilla ja heikentyneeksi eläkettä edeltävän jaksamisensa tai terveytensä tunteneilla lähes kaikki työantajan toimintaan ja työoloihin liittyvät muutokset olisivat vaikuttaneet työssä jatkamiseen muita enemmän.

Työhön liittyvien tekijöiden kannustavuudessa ei ollut suuria eroja eläkkeelle jäämisen ajoittumisen suhteen, mutta alimmassa vanhuuseläkeiässä tai sen tuntumassa eläkkeelle jääneille työmäärän ja kiireen vähentäminen ja työtehtävien muuttaminen tai keventäminen olisi ollut jonkin verran muita tärkeämpää työssä jatkamisen kannalta. Nämä asiat korostuivat myös julkisella sektorilla työskennelleillä.

Erityisen usein työnantajan toimintaan ja työoloihin liittyvät muutokset olisivat kannustaneet työssä jatkamiseen niitä, jotka olivat kokeneet, että tilanne eläkettä edeltävässä työssä kyseisen asian suhteen ei ollut ollut paras mahdollinen. Esimerkiksi työnantajan kannustus jatkamaan olisi ollut huomattavan usein merkityksellistä niille, jotka olivat kokeneet, että työpaikan tuessa vanhuuseläkeikään saakka jatkamiselle oli ollut puutteita.

Työurien pidentämisen näkökulmasta olisi perusteltua rohkaista työnantajia muokkaamaan asenteita, työoloja ja muita työhön liittyviä tekijöitä siihen suuntaan, mikä on eläkeikää lähestyville työntekijöille tärkeää. Soveltuvissa olosuhteissa moni olisi mahdollisesti valmis jatkamaan työssä pidempään.

Summary

In this study, we examine the timing of retirement among persons who have recently retired from gainful employment on an old-age pension. We investigate how familiar these persons are with the pension scheme's financial incentives and how the incentives have contributed to later retirement. We also look at how various measures taken by the employer and changes in the working conditions may affect continued working. Finally, we examine how satisfied people are with when they retired.

The study is based on the survey 'From work to retirement' carried out by the Finnish Centre for Pensions in 2022. A total of 3,378 persons who retired on an old-age pension from gainful employment between 2019 and 2021 replied to the survey (68% response rate).

Perceived support for continued working and appreciation of older workers linked to later retirement

Examining the timing of retirement revealed that those respondents who were highly educated, had worked in the public sector, received a higher pension and perceived their pre-retirement health and well-being as good had retired later than the other respondents. In addition, upper white-collar workers and those who were single had deferred retirement more often than others.

Several factors relating to pre-retirement work were linked to deferred retirement. The perception that the employer encouraged working until the retirement age and that the skills of older workers were valued at the workplace were associated with later retirement. Flexible working hours and a perceived good atmosphere at the workplace were linked to later retirement. On the other hand, the perception of being too busy or having too much work, the mental or physical strain of the job and an excessive increase in skill requirements were associated with earlier retirement.

Financial impact of retirement well known but not an incentive to work longer

Nearly all those who had recently retired from work on an old-age pension had checked the amount of their pension before retiring. Those with a lower education and smaller pension had checked the amount of their pension less often than others. Also the pension-increasing effect of deferring retirement and the pension-decreasing effect of the life expectancy coefficient were well known. Nine in ten said that they were aware of the effect of the increment for deferred retirement and seven in ten of the effect of the life expectancy coefficient. Men and those who receive a higher pension knew both factors better than others. Those with a higher education were more often than others familiar with the increment for deferred retirement. The life expectancy coefficient was more familiar among those who had retired when they reached their retirement age and those who had worked in the private sector.

However, the life expectancy coefficient, the increment for deferred retirement and pension that accrues from continued working had encouraged only some of the respondents to retire later. Three in ten said that the pension that accrues from work had encouraged them to defer retirement. Nearly as many had been encouraged to retire late because of the increment for deferred retirement. Slightly less than one in five said that the pension-reducing effect of the life expectancy coefficient had encouraged them to continue working.

Particularly those who deferred retirement, those who receive a higher pension and the highly educated found the financial factors motivating. These factors were also slightly more often significant for men. On the other hand, those who felt that their pre-retirement health and well-being was poor and those who were not aware of the pension-reducing effects of the life expectancy coefficient or the pension-increasing effects of the increment for late retirement felt less often than others that financial issues had encouraged them to defer retirement.

Almost one third evaluated that employer encouragement, good leadership practices and valuing experience might encourage longer working

Of the work-related factors, employers' encouragement to continue working received most support as a means to defer retirement. Thirty per cent

of those who had newly retired from work thought that this would most likely have made them continue working. This was slightly more often the assessment of those who felt that their pre-retirement well-being was moderate or worse while those who retired when they reached their retirement age and those with a basic education were less often of this opinion. Those who felt that they had not received any support at their pre-retirement workplace to continue working until retirement stood out as a separate group. They were considerably more likely than others to say that their employer's encouragement would probably have made them work longer.

Nearly 30 per cent of the respondents assessed that improved leadership practices and valuing the experience of older workers would most likely have made them continue working. Women and those who felt that their pre-retirement health or well-being was moderate or worse were more often of this opinion. Those receiving a higher pension, on the other hand, were slightly less often of the opinion that these factors would have had an impact. In addition, those with a basic education felt less often that improved leadership practices would have motivated them to continue working while those working in the public sector found more often that this factor would have encouraged them to work longer.

Particularly often, improved leadership practices would have encouraged continued working among those who felt that their pre-retirement work was not managed very well. Appreciating the experiences of older workers would have been particularly meaningful to those who felt that the appreciation was lacking at their pre-retirement workplace.

Reduced workload, less stress and lighter work tasks might have encouraged one fourth to continued working

One fourth of the retired respondents said that a reduction of their workload and stress would probably have motivated them to work longer. Changed and lighter work tasks received nearly as much support. These factors would more often have made a difference to those who felt that their pre-retirement health and well-being was moderate or worse, those who retired around the time they reached their retirement age, women, those working in the public sector and those receiving a smaller pension. Those with a basic education felt that reducing the workload and stress would make less of a difference in terms of continued working.

The effect of a reduced workload and stress would have been particularly significant in terms of continued working for those who perceived that their pre-retirement work was too hectic or that their workload had been too high. Changing work tasks and easing the workload would have encouraged continued working clearly more often among those who felt that their work had been mentally and physically too strenuous.

Improved working atmosphere, support for work capacity and possibility to work part-time likely to have extended working life for one fifth

One fifth of the respondents felt that an improved atmosphere at the workplace would have motivated them to continue working. Nearly as often, the employer's support for work capacity was perceived to be of significance. Women, those who receive a smaller pension, and those who had perceived their pre-retirement health or well-being as moderate or worse were more often of this opinion. An improved atmosphere at the workplace would have encouraged continued working particularly much among those who had felt that the atmosphere at their pre-retirement workplace was poor.

One fifth also assessed that the possibility to do part-time work would most likely have motivated them to continue working. More often than others, those who had perceived their pre-retirement well-being as moderate or worse found that part-time work could have encouraged them to continue working. Less often than others, those with a basic education found this to be the case.

Flexible working hours, job security and skills support had little effect

Flexible working hours, job security and supporting skills through increased training were perceived to encourage continued working the least. Only every tenth felt that these factors might have influenced continued working. Those who deferred retirement more and those who receive a smaller pension perceived more often than others that the above factors encourage continued working.

More often, flexible working hours would have made a difference to those who assessed their pre-retirement well-being as moderate or worse and

who felt that their working hours were not flexible. For those working in the private sector, job security would have had a greater impact than for those working in the public sector. Particularly often job security would have made a difference for those who had felt that job continuity was uncertain. Supporting skills through more training would have been somewhat relevant for those who felt that the skills requirements in their pre-retirement work had increased too much.

Most would not change their time of retirement

As a rule, the newly retired are satisfied with their chosen time of retirement: eight out of ten would not change it. Yet just over one in ten would have retired later. This was particularly the case for those who had already deferred their retirement past their retirement age.

Knowledge of financial incentives was linked to the satisfaction with the timing of retirement. Those respondents who had not been aware of the effects of the life expectancy coefficient or the increment for deferred retirement wished more often than others that they had retired later. Also those respondents who felt that accruing pension from work, receiving an increment for late retirement or offsetting the cutting effects of the life-expectancy coefficient had motivated them to retire late would more often have chosen to retire later.

Financial incentives impact continued working but changes in working conditions and employers' attitudes also needed

For some, the financial incentives affect the timing of retirement, but working lives could also be extended by adjusting the attitudes of employers, working conditions and other work-related factors. In light of the results of this study, important factors from the point of view of continued working are attitude-related factors: employers' encouragement to continue working, better leadership practices and valuing the experience of older workers. Moreover, easing the workload by reducing the amount of work and stress or adjusting or easing the work tasks came up frequently in the responses. For many, an improved atmosphere at the workplace, the possibility to do part-time work and measures taken by the employer to support the capacity to work were important conditions for continued working.

The results show that the financial incentives have more impact among men, those who receive a higher pension and those who perceived their pre-retirement health and well-being as good. Work-related factors are important for the opposite population groups. For women, those who receive a smaller pension and those who perceived their pre-retirement health and well-being as moderate or worse, nearly all changes relating to measures taken by the employer and to working conditions would have impacted continued working more than for others.

There were no major differences in the effect of the work-related factors regarding the timing of retirement. However, for those who retired when or close to reaching their retirement age, reducing the workload and stress and changing or easing the work tasks would have been somewhat more important in terms of continued working. These factors were emphasized also among public sector workers.

Particularly often changes relating to measures taken by the employer and working conditions would have encouraged continued working among those who felt that their pre-retirement work situation in terms of these factors was not the best possible. For example, being encouraged by the employer to work longer would have been significant particularly often for those who felt that that encouragement was lacking.

From the point of view of extending working lives, it would be justified to encourage employers to improve their own attitudes, the working conditions and other work-related factors in a direction that is important to workers approaching their retirement age. Under the right circumstances, many workers might be prepared to work longer.

Sisältö

Tiivistelmä	5
Summary	11
1 Johdanto	19
1.1 Eläkkeelle siirtymisen ajoittuminen aiempien tutkimusten valossa.....	21
1.2 Aiempia tutkimuksia eläketietoudesta ja taloudellisten kannustimien vaikutuksesta eläkkeelle jäämisessä.....	23
1.3 Aiempia tutkimuksia työhön liittyvien tekijöiden merkityksestä työssä jatkamisessa	27
1.4 Aiempia tutkimuksia tyytyväisyydestä eläkkeelle jäämisen ajankohtaan	29
2 Aineisto ja käytettävät muuttajat	31
2.1 Otos ja aineisto.....	31
2.2 Miten eläketietoutta ja työssä jatkamisen kannustimia tutkitaan?	32
2.3 Käytetyt taustamuuttajat	34
3 Eläkkeelle jäämisen ajoittuminen palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneillä	41
3.1 Eläkkeelle jäämisen ajoittuminen sosiodemografisten ja terveyteen ja jaksamiseen liittyvien taustatekijöiden mukaan.....	41
3.2 Eläkkeelle jäämisen ajoittuminen eläkettä edeltävään työhön liittyvien kokemusten mukaan	44

4 Eläkeasioiden tunteminen ja taloudelliset kannustimet	47
4.1 Eläkkeen määrän, lykkäyskorotuksen ja elinaikakertoimen tunteminen	47
4.2 Kannustivatko palkasta karttuva eläke, lykkäyskorotus ja elinaikakerroin myöhentämään eläkkeelle siirtymistä?.....	53
5 Mitkä työhön liittyvät tekijät saisivat jatkamaan työssä pidempään?	59
5.1 Työnantajan asenteet ja työkyvyn ja osaamisen tukeminen	59
5.2 Työn kuormittavuuden keventäminen ja työajan muutokset	68
5.3 Palkkaus, työilmapiiri ja varmuus työpaikasta	76
6 Tyytyväisyys eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan	82
6.1 Jos voisi valita uudelleen eläkkeelle jäämisen ajankohdan.....	82
6.2 Taloudellisten tekijöiden kannustavuus ja tyytyväisyys eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan	84
7 Yhteenveto ja keskustelua	86
7.1 Tulosten yhteenveto	86
7.2 Keskustelua tuloksista	91
Lähteet	97
Liitteet	101
Liite 1 Perusjoukko, otos ja katoanalyysi.....	101
Liite 2 Liitetaulukot.....	104
Liite 3 Kyselylomake.....	118

1 Johdanto

Työurien pidentäminen on keskeinen yhteiskuntapoliittinen tavoite. Tärkeä kysymys tästä näkökulmasta on, mikä saisi eläkeikää lähestyvät pidentämään työuriaan. Vuoden 2017 eläkeuudistuksessa sovittiin vanhuuseläkeiän asteittaisesta noususta, mikä pidentää työuria vähitellen (Nivalainen & Ilmakunnas 2023). Mutta onko keinoja, jotka kannustaisivat eläkeiän kynnyksellä olevia lykkäämään eläkkeelle jäämistään vapaaehtoisesti? Toimivatko taloudelliset kannustimet vai voitaisiinko työuria pidentää työnantajien toimintaa tai työoloja muokkaamalla? Tämä tutkimus vastaa näihin kysymyksiin vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden näkemysten valossa.

Tutkimus perustuu Eläketurvakeskuksen keräämään Työstä eläkkeelle -kyselytutkimukseen, johon vastasi 3 378 vuosina 2019–2021 palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtynyttä suomalaista. Kyselyn vastausaste oli 68 prosenttia. Kyselyssä kerättiin vanhuuseläkkeelle siirtyneiden kokemuksia eläkettä edeltävästä työstä ja työoloista sekä kartoitettiin sosiaalisia ja terveydellisiä tekijöitä, jotka ovat voineet vaikuttaa eläkkeelle siirtymiseen.

Tämän tutkimuksen kannalta on keskeistä, että kyselyssä selvitettiin taloudellisten kannustimien, eli elinaikakertoimen, lykkäyskorotuksen ja palkasta karttuvan eläkkeen vaikutusta eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen. Samassa yhteydessä kysyttiin, miten hyvin työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneet tuntevat eläkejärjestelmän taloudellisia kannustimia. Lisäksi kyselyssä kartoitettiin vanhuuseläkkeelle siirtyneiden mielipiteitä erilaisten työntajan toimintaan ja työoloihin liittyvien muutosten mahdollisesta vaikutuksesta työssä pidempään jatkamiseen. Myös tyytyväisyyttä eläkkeelle jäämisen ajankohtaan kysyttiin.

Taloudellisten kannustimien merkityksestä toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen ei ole juurikaan tietoa (Tuominen ym. 2012). Myös tutkimustieto eläkeikää lähestyvien eläkejärjestelmän kannustinpiirteiden tuntemuksesta on puutteellista (Nivalainen & Tenhunen 2018; Tenhunen ym. 2020). Työolojen ja muiden työhön liittyvien tekijöiden mahdollisista vaikutuksista työssä pidempään jatkamiseen on jonkin verran tutkittua tietoa, mutta useimmat aihepiiriä koskeneet kyselyt ovat kohdistuneet eläkeikää lähestyviin (Väänänen-Tomppo 2010; Sutela & Lehto 2014). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä tätä asiaa on kysytty harvoin (ks. kuitenkin Tuominen ym. 2012).

Lisäksi aiemmat tutkimukset, jotka käsittelevät työhön liittyvien tekijöiden merkitystä työssäjatkamishalukkuuteen, koskevat vuoden 2017 eläkeuudistusta edeltänyttä eläkejärjestelmää, jossa vanhuuseläkeikä oli 63 vuotta ja tätä pidempään työssä jatkamisesta kertyi eläkettä 4,5 prosenttia vuosiansioista. Näin ollen aiempia tuloksia ei välttämättä voida yleistää nykyiseen tilanteeseen, jossa vanhuuseläkeikä nousee kohortti kohortilta ja eläkkeelle jäämisen myöhentämisestä eläkkeeseen tehdään lykkäyskorotus, joka on 4,8 prosenttia vuodessa. Samalla työskentelystä kertyy uutta eläkettä 1,5 prosenttia vuodessa.

Olennainen kysymys työurien pidentämisen näkökulmasta on myös se, ketkä nykyisin jatkavat työssä muita pidempään. Vain näin voidaan arvioida, mitkä työurien pidentämisen keinot voisivat toimia eri ryhmissä ja millainen tämä vaikutus mahdollisesti olisi. Tästä syystä tutkimuksessa tarkastellaan myös sitä, missä ryhmissä on vuosina 2019–2021 jääty palkkatyöstä eläkkeelle aikaisemmin ja missä myöhemmin.

Eläkkeelle jäämiseen vaikuttavat monet eri tekijät. Yksilöllisen tilanteen, mieltymysten ja arvostusten lisäksi eläkepäätökseen voivat vaikuttaa yhtäältä taloudelliset kannustimet ja toisaalta työhön ja työoloihin liittyvät tekijät. Eri ihmisille näiden tekijöiden painoarvo eläkepäätöksessä voi olla erilainen. Myös esimerkiksi tieto taloudellisista kannustimista saattaa vaikuttaa päätöksiin jäädä eläkkeelle tai jatkaa työssä. Tämä tutkimus tarjoaa mahdollisuuden saada ajankohtaisia näkemyksiä toteutuneen eläkeiän vaihtelusta eri väestöryhmissä, taloudellisiin kannustimiin liittyvästä tietämyksestä, taloudellisten kannustimien merkityksestä eläkkeelle jäämisen myöhentämisessä, työhön liittyvien tekijöiden mahdollisista vaikutuksista työssä pidempään jatkamiseen sekä tyytyväisyydestä eläkkeelle jäämisen ajankohtaan.

Näiden tarkastelujen taustaksi seuraavaksi luodaan silmäys eläkkeelle jäämisen ajoittumiseen yhteydessä oleviin tekijöihin aiemman tutkimuksen valossa. Tämän jälkeen esitellään aiempien tutkimusten tuloksia siitä, mikä saisi jatkamaan työssä pidempään. Asiaa tarkastellaan sekä taloudellisten kannustimien että työhön liittyvien tekijöiden näkökulmasta. Taloudellisten kannustimien yhteydessä kuvataan myös eläketietoutta aiempien kyselyjen valossa. Viimeisenä esitellään aiempaa tutkimusta tyytyväisyydestä eläkkeelle jäämisen ajankohtaan.

Tämän jälkeen tutkimus rakentuu siten, että toisessa luvussa esitellään käytetty aineisto ja taustalla olevien muuttujien jakaumat. Kolmannessa

luvussa kuvataan sitä, miten eläkkeelle jäämisen ajoittuminen on vaihdellut vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneillä eri väestöryhmissä sekä eläkettä edeltävään työhön liittyvien kokemusten mukaan. Neljännessä luvussa esitellään taloudellisten kannustimien tuntemusta vastaajien keskuudessa sekä kokemuksia taloudellisten kannustimien vaikutuksesta eläkkeelle jäämisen myöhentämisen taustalla. Viidennessä luvussa tarkastellaan, missä määrin erilaiset työnantajan toimintaan ja työoloihin liittyvät muutokset olisivat saaneet jatkamaan työssä pidempään. Kuudennessa luvussa käsitellään tyytyväisyyttä eläkkeelle jäämisen ajankohtaan. Seitsemännessä luvussa esitetään yhteenveto ja keskustellaan tuloksista sekä peilataan tuloksia aiempiin tutkimustuloksiin.

1.1 Eläkkeelle siirtymisen ajoittuminen aiempien tutkimusten valossa

Eläkkeelle jäämisen ajoittuminen vaihtelee sosiodemografisten tekijöiden mukaan. Miesten ja naisten välillä ei ole tyypillisesti havaittu eroa eläkkeelle siirtymisessä. Sen sijaan korkeasti koulutetut jäävät eläkkeelle muita myöhemmin. Myös työskentelysektorilla on merkitystä: julkisella sektorilla lykätään eläkkeelle jäämistä yksityistä sektoria useammin. (Nivalainen & Järnefelt 2017; Nivalainen 2022.)

Terveys vaikuttaa mahdollisuuksiin pidentää työuraa ja erityisesti hyvän terveyden merkitys työssä pitkään jatkamiseen on noussut esiin tutkimuksissa. Heikomman terveyden on puolestaan havaittu aikaistavan eläkkeelle jäämistä. (Nivalainen & Järnefelt 2017; Nivalainen 2022.) Myös elämäntilanne voi vaikuttaa eläkkeelle jäämisen ajoittumiseen. Esimerkiksi eläkkeellä olevan puolison on havaittu vähentävän työssä pitkään jatkamista (Nivalainen 2022). Ne, joilla ei ole puolisoa, suunnittelevat myöhäisempää eläkkeelle jäämistä (Nivalainen 2021). Tulojen yhteydestä eläkkeelle jäämisen ajoittumiseen ei ole vahvaa näyttöä, mutta joissakin tutkimuksissa on havaittu, että suurempituloiset jäävät muita useammin eläkkeelle alimassa vanhuuseläkeiässä tai sen tuntumassa (Tuominen 2012; Nivalainen & Järnefelt 2017; Nivalainen 2022).

Myös työhön liittyvät tekijät voivat olla yhteydessä eläkkeelle jäämisen ajoittumiseen. Tenhunen ym. (2023) havaitsivat, että työhön ja työoloihin liittyvät tekijät olivat vaikuttaneet eläkkeelle jäämiseen 40 prosentilla vastikään palkkatyöstä eläkkeelle siirtyneistä. Aiemmin Tuomisen ym. (2012) kyselytutkimuksessa yli puolet vastaajista arvioi työn ja työolojen

vaikuttaneen paljon tai jonkin verran heidän vanhuuseläkkeelle siirtymiseensä. Molemmissa tutkimuksissa nuorempana eläkkeelle jääneillä työn ja työolojen vaikutus eläkkeelle jäämiseen oli muita suurempi. Nämä tulokset tukevat muiden tutkimusten havaintoja siitä, että työhön ja työoloihin liittyvät negatiiviset kokemukset voivat toimia työelämästä pois työntävänä tekijänä (Böckerman & Ilmakunnas 2020; kansainvälisesti esim. Dal Bianco ym. 2015; Sundstrup ym. 2021).

Työnantajan toiminnan tai työolojen yhteyttä aikaisempaan tai myöhäisempään eläkkeelle jäämiseen on tutkittu Suomessa vain vähän, eikä aiheesta kansainvälisestikään ole paljoa systemaattista tietoa. Suomessa on havaittu, että paremmat vaikutusmahdollisuudet, joihin sisältyy sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön että työaikojen joustavuus, ovat yhteydessä palkansaajien suunnitelmiin jäädä eläkkeelle myöhemmin, samoin ikääntyneiden työssä pysymisen tukeminen (Lehto & Sutela 2010; Nivalainen 2021; Nivalainen 2022). Joustavat työajat ovat myös lisänneet työssä pitkään jatkamista (Virtanen ym. 2014), mutta ikääntyneiden työssä pysymisen tukemisella ei ole ollut vahvaa yhteyttä toteutuneeseen eläkkeelle siirtymiseen (Nivalainen 2022). Useissa kansainvälisissä tutkimuksissa on todettu vaikutusmahdollisuuksien, työaikojen joustavuuden, suuremman arvostuksen ja työnantajan tuen lisäävän myöhäisempiä eläkeaikeita tai myöhäisempää toteutunutta eläkkeelle siirtymistä (van Solinge & Henkens 2014; Ten Have ym. 2014; Dal Bianco ym. 2015; Carr ym. 2016; Browne ym. 2019; Ameriks ym. 2020; Hudomiet ym. 2021).

Suomessa työhön liittyvä kiire ja työn raskaus ovat vähentäneet sekä halukkuutta jatkaa työssä pidempään että toteutunutta työssä pitkään jatkamista (Lehto & Sutela 2010; Nivalainen 2022). Myös kansainvälisesti on todennettu työn kiireisyyden, stressin ja työpaineiden sekä työn raskauden lisäävän sekä aikomuksia jäädä eläkkeelle aikaisemmin että aikaisempaa eläkkeelle jäämistä (van Solinge & Henkens 2014; Dal Bianco ym. 2015; Carr ym. 2016; Frins ym. 2016; Browne ym. 2019; Sundstrup ym. 2021; Steiber & Haas 2022). Yhdysvalloissa työn stressittömyyden on havaittu vaikuttavan suunnitelmiin jatkaa työssä yhtä paljon kuin mahdollisen 10 prosentin palkankorotuksen (Hudomiet ym. 2021).

Johtamisen paremman laadun yhteydestä eläkkeelle jäämiseen ajoittumiseen ei ole paljoa näyttöä, mutta joissakin kansainvälisissä tutkimuksissa se on liitetty aikomuksiin jäädä eläkkeelle myöhemmin. Muutamassa tutkimuksessa on havaittu myös kehittymismahdollisuuksien tai koulutusmahdollisuuksien olevan yhteydessä myöhäisempiin eläkeaikeisiin tai

toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen. (Thorsen ym. 2012; Dal Bianco ym. 2015; Stynen ym. 2016; Browne ym. 2019.) Suomessa asiaa ei ole tietojemme mukaan tutkittu. Sen sijaan irtisanomisten, jotka voivat lisätä epävarmuutta työn jatkuvuudesta, on todettu lisäävän aikaisempia eläkeaikeita ja vähentävän aikomuksia jatkaa työssä pitkään. Toteutuneeseen eläkkeelle siirtymiseen tämä ei ole kuitenkaan vaikuttanut. (Nivalainen & Järnefelt 2017; Nivalainen 2022.) Kansainvälisesti työpaikan säilymisen epävarmuutta on tarkasteltu vain vähän, mutta joissain tapauksissa suurempi epävarmuus on lisännyt aikaisempia eläkeaikeita. Vaikutuksesta toteutuneeseen eläkkeelle siirtymiseen ei ole näyttöä. (Stynen ym. 2016; Browne ym. 2019.)

1.2 Aiempia tutkimuksia eläketietoudesta ja taloudellisten kannustimien vaikutuksesta eläkkeelle jäämisessä

Tietämystä eläkeasioista voidaan mitata ainoastaan kyselytutkimuksilla. Vuonna 2019 kysyttiin 25–67-vuotiailta suomalaisilta eläkeasioiden tunteesta yleisemmällä tasolla ja tämän kyselyn vastaajista yli puolet ajatteli, että heillä on vähintään kohtalaisen hyvä käsitys siitä, kuinka suurta eläkettä he tulevat saamaan (Tenhunen ym. 2020). Sen sijaan vain joka kymmenes koki eläketurvan tuntemuksensa hyväksi tai melko hyväksi. Molempien kysymysten osalta miehet, vanhemmat ja suurituloisiin kotitalouksiin kuuluvat vastaajat arvelivat näin muita useammin. Etenkin iän kasvaessa hyväksi käsityksensä eläkkeen määrästä arvioineiden osuus kasvoi selvästi, yli 55-vuotiaista noin kolme neljästä arvioi käsityksensä vähintään kohtalaiseksi. (Tenhunen ym. 2020.)

Vuonna 2016 tehdyssä kyselytutkimuksessa tarkasteltiin eläkeikää lähestyvien 54–62-vuotiaiden tietämystä vuoden 2017 eläkeuudistuksesta. Tämän aineiston perusteella Nivalainen ja Tenhunen (2018) havaitsivat, että vajaa puolet vastaajista osasi antaa arvion tulevan eläkkeensä suuruudesta. Perusasteen koulutetut ja pienituloiset osasivat arvioida oman eläketasonsa keskimääräistä harvemmin. Korkeasti koulutetuilla ja suurituloisilla tilanne oli päinvastainen.

Taloudelliset kannustimet voivat toimia vain, jos niiden vaikutus omaan eläkkeeseen tunnetaan. Nivalainen ja Tenhunen (2018) havaitsivat, että ennen vuoden 2017 eläkeuudistuksen voimaantuloa lähes 60 prosenttia eläkeikää lähestyvistä ei ollut tietoinen elinaikakertoimen eläkettä leikkaavasta vaikutuksesta. Matalasti koulutetut ja pienituloiset kertoivat näin muita useammin. Työssä jatkamisen vaikutus omaan eläkkeeseen oli

yleisemmin tiedossa, reilu 60 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heillä on hyvä käsitys asiasta. Perusasteen koulutetut ja pienituloiset pitivät muita harvemmin omaa käsitystään työssä jatkamisen vaikutuksesta eläkkeeseen hyvänä. Suurituloiset puolestaan arvioivat käsityksensä hyväksi muita useammin. Hieman aiemmin tehdyssä kyselyssä suunnilleen sama osuus, noin 60 prosenttia, tiesi eläkkeen kasvavan, jos eläkkeelle siirtymistä lykää myöhemmäksi (Tenhunen & Airio 2017).

Vuonna 2019 kerätyn kyselyn perusteella vajaa puolet 25–67-vuotiaista suomalaisista tiesi, että jos siirtyy eläkkeelle vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen, eläkkeeseen saa lisäkorotuksen (Tenhunen ym. 2020). Vanhemmat, korkeammin koulutetut ja suurempituloiset vastaajat tiesivät asiasta muita useammin. Vastaavasti matalasti koulutetut ja pienituloiset olivat tietoisia tästä muita harvemmin. Puutteet eläketietämyksessä ja tietämyksen vaihtelu koulutuksen ja tulojen mukaan pätevät yleisemminkin, samanlaisia tuloksia on saatu mm. Ruotsissa (Elinder ym. 2022). Tietämyksellä voi olla vaikutusta eläkesuunnitelmiin. Esimerkiksi Liebmann ja Luttmer (2015) ovat osoittaneet kannustimiin liittyvien käsitysten olevan olennaisessa roolissa työssäjatkamispäätösten kohdalla.

Taloudellisten kannustimien vaikutusta eläkepäätökseen voidaan tutkia joko rekisteriaineistoilla tai kyselytutkimuksilla. Rekisteriaineistolla tehdystä tutkimuksesta esimerkkinä on Gruber ym. (2022), jossa havaittiin, että korkeampi karttumaprosentti vähensi eläkkeelle jäämisen todennäköisyyttä vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen. Aiemmin myös Uusitalon ja Nivalaisen (2013) samaa aikakautta koskevat tulokset osoittivat, että mitä enemmän eläkkeelle jäämisen lykkääminen kasvatti eläkekattumaa, sitä suurempi oli lykkäämisen todennäköisyys.

Vuoden 2008 Työolotutkimuksessa kysyttiin 55–64-vuotiailta palkansaajilta, kuinka paljon he arvioivat suuremman eläkkeen vaikuttavan heidän työssä jatkamiseensa 63 vuoden iästä eteenpäin. Vain 13 prosenttia vastaajista arveli suuremman eläkkeen vaikuttavan paljon. Lisäksi 17 prosenttia arveli, että suurempi eläke vaikuttaisi melko paljon heidän työssä jatkamiseensa. Yli 40 prosenttia arveli, että suurempi eläke ei vaikuta lainkaan työssä jatkamiseen. Naiset ajattelivat suuremman eläkkeen vaikuttavan paljon hieman miehiä useammin. Miehet ja työntekijäammateissa toimivat puolestaan olivat useammin sitä mieltä, että suurempi eläke ei vaikuta lainkaan työssä jatkamiseen. (Väänänen-Tomppo 2010.)

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen työssä jatkamisesta 63 ikävuoden jälkeen kertyi eläkettä 4,5 prosenttia vuosiansioista. Tätä kutsuttiin kannustinkarttumaksi. Vuoden 2008 Työolotutkimuksen mukaan kannustinkarttuma lisäsi kiinnostusta jatkaa työssä yli 63-vuotiaaksi kolmanneksella eläkeikää lähestyvistä palkansaajista. Vuoden 2013 Työolotutkimuksessa vastaava luku oli jo yli 40 prosenttia. Miehillä ja naisilla kiinnostus oli yhtä yleistä. Sen sijaan ylemmillä toimihenkilöillä kiinnostus oli selvästi muita yleisempää: joka toinen oli kiinnostunut jatkamaan kannustinkarttuman vuoksi. (Sutela & Lehto 2014.)

Tuomisen ym. (2012) kyselytutkimuksessa kysyttiin suuremman eläkkeen (kannustinkarttuman) merkitystä työssä jatkamiseen niiltä vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä, jotka olivat jatkaneet työssä alimman eläkeiän jälkeen. Joka viidennellä tähän joukkoon kuuluvista suurempi eläke oli vaikuttanut työssä jatkamiseen paljon ja kahdelle viidestä tällä oli ollut jonkin verran vaikutusta. Suurempi eläke oli motivoinut jatkamaan työssä lähes yhtä yleisesti molempia sukupuolia, mutta naiset olivat vastanneet useammin, että sillä oli ollut paljon merkitystä. Koulutuksen mukaan vastaukset eivät poikenneet, mutta suuremman eläkkeen merkitys arvioitiin sitä suuremmaksi, mitä myöhemmin oli siirrytty eläkkeelle. Myös useita muita maita koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että eläkkeen lykkäämisestä seuraava korkeampi eläke lisää työssä jatkamista tai kiinnostusta siihen (esim. Manoli & Weber 2016; Brinch ym. 2017; Giesecke 2018).

Nivalainen ja Tenhunen (2018) tarkastelivat taloudellisten kannustimien vaikutusta eläkeikää lähestyvien eläkesuunnitelmiin. Kysyttäessä sitä, kokevatko vastaajat elinaikakertoimen leikkaavalla vaikutuksella ja lykkäyskorotuksella yhdessä olevan vaikutusta suunniteltuun eläkeikään, vain noin 16 prosenttia vastaajista koki, että nämä eläkkeen määrään vaikuttavat mekanismit vaikuttavat heidän suunnitelmiinsa lykätä eläkkeelle siirtymistä. Suunnilleen sama osuus arveli jatkavansa yli alaikärajan riippumatta näistä taloudellisista kannustimista. Sukupuolen tai koulutuksen mukaan ei havaittu eroja aikomuksissa lykätä eläkkeelle siirtymistä elinaikakertoimen ja lykkäyskorotuksen vuoksi, mutta useammin näiden ajattelivat vaikuttavan ne, jotka uskoivat terveytensä puolesta pystyvänsä jatkamaan työskentelyä eläkeikään saakka ja ne, jotka arvelivat toimeentulonsa eläkeaikana olevan kohtalainen tai heikompi. Ne, jotka kokivat elinaikakertoimen ja lykkäyskorotuksen vaikuttavan eläkesuunnitelmiinsa, aikoivat muita useammin jäädä eläkkeelle vasta oman eläkeikänsä jälkeen. (Nivalainen & Tenhunen 2018.)

Yli puolet eläkeikää lähestyville suunnatun kyselyn vastaajista kuitenkin koki, että yleisellä tasolla lykkäyskorotus kannustaa eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen. Perusasteen koulutetut vastaajat olivat muita harvemmin tätä mieltä, samoin ne, jotka eivät olleet luottavaisia terveytensä riittämiseen. Sen sijaan ne, joilla oli mielestään hyvä käsitys siitä, miten työssä jatkaminen vaikuttaa eläkkeeseen, ajattelivat lykkäyskorotuksen kannustavan myöhentämään eläkkeelle siirtymistä muita useammin. Ne, jotka kokivat lykkäyskorotuksen yleisellä tasolla kannustavaksi, aikoivat useammin jäädä eläkkeelle myöhemmin. (Nivalainen & Tenhunen 2018.)

Tenhusen ym. (2020) kyselytutkimuksessa havaittiin, että yhteensä hieman yli puolet 25–67-vuotiaista vastaajista ajatteli lykkäyskorotuksen kannustavan myöhentämään eläkkeelle siirtymistä ainakin jossain määrin. Liki 40 prosenttia kuitenkin arveli, että lykkäyskorotus ei kannusta lainkaan eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen. Sukupuolen mukaan ei havaittu eroja, mutta eläkeikää lähestyvistä, 55–64-vuotiaista, muita ikäluokkia pienempi osa, alle puolet, ajatteli lykkäyskorotuksen kannustavan ja vastaavasti suurempi osa ei pitänyt lykkäyskorotusta lainkaan kannustavana. Lykkäyskorotus koettiin sitä kannustavamaksi, mitä korkeammin koulutettu henkilö oli tai mitä suuremmat kotitalouden tulot olivat. Perusasteen koulutetuilla ja pienituloisilla epävarmuus lykkäyskorotuksen kannustavuudesta oli muita yleisempää.

Vuoden 2013 Työolotutkimuksessa kysyttiin 50–64-vuotiailta palkansaajilta, arvelevatko he lykkäävänsä eläkkeelle siirtymistä elinaikakertoimen eläkettä pienentävän vaikutuksen vuoksi. Tulosten mukaan elinaikakerroin lisäsi jossain määrin halukkuutta jatkaa työssä yli vanhuuseläkeiän alarajan. Kuitenkin yli puolet kaikista vastaajista katsoi, ettei elinaikakerroin kannusta jatkamaan työssä yli 63-vuotiaaksi. Elinaikakertoimen vaikutuksessa työssäjatkamishalukkuuteen oli selviä sosioekonomisia eroja. Noin puolet ylemmistä toimihenkilöistä oli halukas jatkamaan työssä elinaikakertoimen vuoksi. Työntekijöillä vastaava osuus oli vain kolmannes. (Sutela & Lehto 2014.)

Myös vuoden 2018 Työolotutkimuksessa esitettiin 50 vuotta täyttäneille palkansaajille kysymys halukkuudesta jatkaa työssä yli 63-vuotiaana elinaikakertoimen vuoksi. Noin 30 prosenttia vastasi, että voisi myöhentää eläkkeelle jäämistään tästä syystä. Miesten ja naisten välillä vastauksissa ei ollut eroa, mutta vanhemmat ja korkeammin koulutetut vastaajat arvelivat näin muita useammin. (Sutela ym. 2019.)

1.3 Aiempia tutkimuksia työhön liittyvien tekijöiden merkityksestä työssä jatkamisessa

Työhön liittyvät tekijät voivat laajasti katsottuna sisältää työnantajan toimintaan ja asenteisiin, työyhteisöön sekä erilaisiin yksittäisiin työhön ja työoloihin liittyviä tekijöitä. Näillä tekijöillä voi olla merkitystä eläkkeelle jäämisen ajoittumisessa. Olennaista on myös se, että usein työpaikoilla on ainakin periaatteessa mahdollisuus muokata näitä tekijöitä.

Kyselytutkimuksilla on selvitetty, missä määrin erilaiset työpaikalla tapahtuvat toimenpiteet tai terveyden ja työkyvyn edistämiseen liittyvät tekijät saivat jatkamaan työssä pitkään. Tilastokeskuksen vuoden 2008 Työolotutkimuksessa kysyttiin 45–64-vuotiailta palkansaajilta ”Kuinka tärkeinä pidätte seuraavia asioita, jotta itse jaksaisitte työssä mahdollisimman pitkään?”. Vuonna 2008 yleisimmin erittäin tärkeäksi koettiin varmuus työpaikan säilymisestä, 53 prosenttia arvioi tämän erittäin tärkeäksi. Myös palkan lisääminen sekä työmäärän ja kiireen vähentäminen saivat paljon mainintoja, noin kolmannes koki nämä asiat erittäin tärkeiksi. Yhtä moni piti työterveyshuollon kehittämistä ja kuntoutusmahdollisuuksien parantamista tärkeänä. Noin 30 prosenttia ajatteli, että joustavammat työajat ja työympäristön parantaminen olisi erittäin tärkeää pitkään työssä jatkamisen kannalta. Seuraavaksi eniten kannatusta saivat johtamistapojen parantaminen (24 %), osa-aikaeläke (21 %) ja työtehtävien muuttaminen tai keventäminen (19 %). Koulutusmahdollisuuksien lisääminen oli erittäin tärkeää vain kymmenesosan mielestä. (Väänänen-Tomppo 2010.)

Naiset pitivät vuonna 2008 kaikkia edellä mainittuja asioita useammin erittäin tärkeinä kuin miehet. Työntekijäammateissa lähes kaikkia asioita pidettiin erittäin tärkeinä useammin kuin ylemmissä toimihenkilöammateissa. Poikkeuksena oli työmäärän ja kiireen vähentäminen, joustavammat työajat ja johtamistapojen parantaminen, joita ylemmät toimihenkilöt pitivät erittäin tärkeinä hieman useammin. Terveyden riittämisestä epävarmoilla lähes kaikki tekijät olivat tärkeämpiä kuin muille. (Väänänen-Tomppo 2010.)

Vuoden 2013 Työolotutkimuksessa pyydettiin 50 vuotta täyttäneitä palkansaajia valitsemaan tekijöitä, jotka lisäisivät halukkuutta jatkaa työssä yli 63-vuotiaana. Tärkeimpinä tekijöinä pidettiin työpaikan hyvää ilmapiiriä (52 %), mielenkiintoisia työtehtäviä (51 %) sekä työajan lyhentämistä ja työaikajoustoja (44 %). Noin joka kolmas piti työtehtävien keventämistä, mahdollisuutta käyttää osaamistaan ja tunnetta siitä, että hänen työpanos-

taan tarvitaan edellytyksenä jatkamishalukkuudelle. Yhtä suuri osuus katsoi hyvän työterveyshuollon ja työkykyä tukevan kuntoutuksen lisäävän jatkamishalukkuutta. Neljännes vastasi varmuuden töiden jatkumisesta ja esimiehen kannustuksen työssä jatkamiseen lisäävän halukkuutta jatkaa työssä alimman eläkeiän yli. (Sutela & Lehto 2014.)

Naisten vastauksissa korostuivat työpaikan ilmapiiri sekä työajan lyhentäminen ja joustot. Miehet antoivat naisia enemmän painoarvoa mielenkiintoisille työtehtävillä, mahdollisuudelle käyttää osaamistaan, hyvälle työterveyshuollolle ja varmuudelle töiden jatkumisesta. Työpaikan hyvä ilmapiiri, mielenkiintoiset työtehtävät, joustot, mahdollisuus käyttää osaamistaan ja käsitys siitä, että omaa työpanosta tarvitaan olivat erityisen tärkeitä ylemmille toimihenkilöille. Työntekijäammateissa puolestaan korostui muita ryhmiä enemmän mahdollisuus keventää työtehtäviä, hyvä työterveyshuolto, työkykyä tukeva kuntoutus ja varmuus töiden jatkumisesta. (Sutela & Lehto 2014.)

Tuomisen ym. (2012) kyselytutkimuksessa kysyttiin palkkatyöstä vuonna 2010 vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä avovastauksen muodossa sitä, mitkä tekijät olisivat saaneet jatkamaan työssä pidempään. Avokysymykseen vastasi 61 prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista. Viidesosa oli sitä mieltä, että mikään ei olisi saanut heitä jatkamaan työssä. Naiset, nuorempana eläkkeelle jääneet ja matalasti koulutetut kertoivat näin muita useammin. Tekijöistä, jotka olisivat saaneet jatkamaan, yleisimmät maininnat koskivat työoloja ja työyhteisöä. Nämä mainittiin liki 40 prosentissa vastauksista. Työoloihin liittyviä tekijöitä olivat erityisesti kiire, työtehtävien muuttaminen ja työn mielekkyys. Työyhteisöön liittyvistä tekijöistä mainintoja saivat työn arvostus, tuki ja kannustus jatkamaan, työilmapiiri ja johtamistavat.

Tuomisen ym. (2012) tutkimuksen vastauksissa nousi esiin myös varmuus työpaikasta ja töiden riittävyys työssä jatkamisen edellytyksinä. Merkitystä oli myös sillä, jos olisi pyydetty jatkamaan. Nämä tekijät nousivat esiin yhteensä noin 20 prosentissa vastauksista. Taloudellisia tekijöitä koskevia mainintoja oli reilu 10 prosenttia. Näissä kerrottiin muun muassa suuremman palkan tai paremman eläkkeen merkityksestä työssä jatkamiselle. Vajaa 10 prosenttia maininnoista koski erilaisia työhön liittyviä joustoja, kuten työajan joustoja ja osa-aikatyötä. Vain kuusi prosenttia vastaajista mainitsi terveydentilan ja jaksamisen jatkamisen edellytyksenä.

Naiset nostivat miehiä useammin esiin sekä työoloihin että työyhteisöön liittyviä tekijöitä ja erilaisia joustoja. Myös terveyteen ja jaksamiseen liitty-

vät tekijät olivat naisilla yleisempiä. Miehillä varmuus työpaikasta, töiden riittävyys ja työnantajan pyyntö jatkaa olisivat saaneet jatkamaan naisia useammin. Matalammin koulutetut ajattelivat työoloihin ja työyhteisöön liittyvien tekijöiden tai työhön liittyvien joustojen olevan työssä jatkamisen edellytyksiä korkeammin koulutettuja harvemmin. Sen sijaan matalasti koulutetut mainitsivat terveydelliset tekijät muita useammin. Nuorempana eläkkeelle jääneiden vastauksissa korostui muita ryhmiä enemmän erityisesti työoloihin liittyvät tekijät, mutta myös joustot mainittiin muita useammin. Vanhimpina eläkkeelle jääneille taloudellisilla tekijöillä oli vähemmän merkitystä kuin nuorempana eläkkeelle jääneille. Julkisella sektorilla työskentelevät nostivat esiin työoloihin liittyviä tekijöitä yksityistä sektoria useammin. Yksityisellä sektorilla puolestaan tuotiin useammin esiin varmuus työpaikasta, töiden riittävyys ja pyyntö jatkaa. (Tuominen ym. 2012.)

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys- haastattelututkimuksessa kysyttiin 45–63-vuotiailta työssä olevilta työssä jatkamisen harkintaa eläkeiän saavuttamisen jälkeen (Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012). Tässä tutkimuksessa tärkeimmäksi edellytykseksi jatkaa työssä nousi terveydentila, jonka mainitsi liki joka neljäs. Tuloksista nousi esiin myös taloudelliset tekijät (23 %), mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ (20 %), työn keventäminen (16 %) ja työajan joustot (16 %). Myös hyvä ja kannustava työyhteisö sai mainintoja, samoin hyvä ja toimiva työympäristö.

Naisilla korostui miehiä yleisemmin työajan joustot ja hyvä ja kannustava työyhteisö. Ylemmillä toimihenkilöillä nousi muita useammin esiin mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ, taloudelliset tekijät sekä hyvä ja kannustava työyhteisö. Sen sijaan esimerkiksi kunta-alalla työskentelevillä korostuivat edellytyksinä oma terveys, työn keventäminen sekä hyvä ja toimiva työympäristö. (Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012.)

1.4 Aiempia tutkimuksia tyytyväisyydestä eläkkeelle jäämisen ajankohtaan

Tyytyväisyyttä eläkkeelle jäämisen ajankohtaan ei ole aiemmin Suomessa tutkittu. Ruotsissa on kuitenkin havaittu vuonna 2019 tehdyssä kyselyssä, että moni 70–75-vuotiaista eläkeläisistä olisi valinnut eläkkeelle jäämisen ajankohdan toisin, jos saisi valita uudelleen. Kolmannes vastaajista oli jäänyt eläkkeelle viimeistään 64-vuotiaana ja puolet 65 vuoden iässä, eli nämä henkilöt olivat ehtineet olla eläkkeellä jo useita vuosia. Valtaosa oli siirtynyt eläkkeelle työelämästä. Kysyttäessä jälkeenpäin, olisiko valinnut

saman eläkeiän kuin aiemmin, noin kaksi kolmesta vastaajasta olisi jäänyt eläkkeelle samassa iässä kuin aikoinaan jäi, mutta liki neljäsosa olisi jäänyt eläkkeelle myöhemmin, eli käytännössä jatkanut työskentelyä pidempään. Neljä prosenttia olisi valinnut aikaisemman eläkkeelle jäämisen, jos olisi saanut valita uudelleen. (Pensionsmyndigheten 2020.)

Vastakkaisesta katumuksen näkökulmasta asiaa on tarkasteltu useammin säästämiseen ja taloudellisen varautumiseen kuin eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan liittyen (ks. esim. Börsch-Supan ym. 2023). Kuitenkin Hurwitz ja Mitchell (2022) ovat tutkineet eläkeaikaan varautumiseen liittyvien päätösten kohdalla myös eläkkeen aloitusajankohtaan liittyvää katumusta. Heidän kokeellisessa tutkimuksessaan yli puolet yli 50-vuotiaista amerikkalaisista olisi toivonut säästäneensä enemmän, kolmannes ajatteli lopettaneensa työnteon liian aikaisin ja joka viides olisi toivonut aloittaneensa eläkkeen nostamisen myöhemmin. Miehet ja vanhemmat vastaajat katuiivat useammin eläkkeen nostamista liian aikaisin ja matalammin koulutetut olisivat useammin toivoneet jatkaneensa pidempään töissä. (Hurwitz & Mitchell 2022.)

2 Aineisto ja käytettävät muuttujat

Aineistona käytetään Eläketurvakeskuksen keräämää Työstä eläkkeelle-kyselytutkimusta, joka koostuu palkkatyöstä vastikään vanhuuseläkkeelle siirtyneistä vastaajista. Kyselyssä kartoitettiin muun muassa näkemyksiä eläkettä edeltäneestä työstä ja työoloista sekä siitä, minkä asioiden vastaajat kokivat vaikuttaneen heidän eläkkeelle siirtymiseensä. Kyselylomake kokonaisuudessaan on liitteessä 3.

Tässä tutkimuksessa keskitytään tietämykseen eläkejärjestelmän kannustinpiirteistä, taloudellisten kannustimien vaikutukseen eläkkeelle jäämisen myöhentämisessä sekä työnantajan toimintaan ja työoloihin liittyvien muutosten mahdolliseen vaikutukseen työssä pidempään jatkamiseen.

2.1 Otos ja aineisto

Kyselyn otos rajattiin Suomessa asuviin henkilöihin, jotka ovat aloittaneet vanhuuseläkkeen vuosina 2019–2021 ja ovat olleet palkkatyössä eläkettä edeltävän vuoden lopussa. Eläkevakuutetun palkkatulon on pitänyt olla vähintään 5 000 euroa. Yrittäjät on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle lukuun ottamatta niitä yrittäjiä, joilla oli vanhuuseläkkeelle siirtymistä edeltävänä vuonna voimassa olevan YEL- tai MYEL-vakuutuksen lisäksi myös eläkevakuutettua palkkatuloa vähintään edellä mainitun alarajan verran. Osittaiselta vanhuuseläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneitä tai osittaisen vanhuuseläkkeen aloittaneita ei ole mukana otoksessa. Myös täydellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä juuri ennen vanhuuseläkeikää olleet on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Alaikäraja otoksessa ei ole, mutta edellytys vanhuuseläkkeelle siirtymisestä asettaa suurimmalle osalle alaikärajaksi viimeistään kyselyä edeltävänä vuonna saavutetun ikäluokan eläkeiän. Otoksessa on mukana myös henkilöitä, joilla on yleisestä eläkeiästä poikkeava matalampi vanhuuseläkkeen ikäraja. Yläikärajana edellytetään, että vanhuuseläkkeen on pitänyt alkaa viimeistään 68-vuotiaana.

Kysely postitettiin 5 000 satunnaisesti valitulle otokseen kuuluvalla henkilölle elokuun lopussa 2022. Marraskuun loppuun mennessä kyselyyn vastasi 3 378 henkilöä. Vastausasteeksi muodostui 67,6 prosenttia. Kyselyyn oli

mahdollista vastata paperilomakkeella tai sähköisesti verkkosivujen kautta. Vastauksista reilu neljännes (28 %) palautettiin sähköisessä muodossa.

Vastauskadon huomioimiseksi aineisto on painotettu siten, että vastanneiden osuudet iän ja sukupuolen mukaan vastaavat osuuksia 2019–2021 palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneessä väestössä. Otokseen ja painotukseen liittyvät taulukot ovat liitteessä 1. Kaikki tutkimuksessa esitetyt luvut perustuvat painotettuihin jakaumiin. Painotuksen jälkeen tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä kyselyn kohderyhmään.

Kyselyn vastauksiin on yhdistetty eläkkeitä ja työuraa koskevia tietoja Eläketurvakeskuksen rekistereistä. Lisäksi aineistoon on lisätty Tilastokeskuksen koulutustasoa ja sosioekonomista asemaa koskevat tiedot.

2.2 Miten eläketietoutta ja työssä jatkamisen kannustimia tutkitaan?

Kyselyssä vastaajat saivat itse kertoa, olivatko he tienneet tulevan eläkkeensä määrän ja arvioida tietojaan eläkkeen määrään vaikuttavista taloudellisista kannustimista. Vastaajia pyydettiin myös kertomaan näkemyksensä siitä, vaikuttivatko taloudelliset kannustimet heidän eläkkeelle jäämisensä ajankohtaan. Lisäksi vastaajilta kysyttiin, olisivatko erilaiset työhön liittyvät tekijät mahdollisesti vaikuttaneet työssä jatkamiseen. Tutkimuksessa tarkastellaan sekä näiden vastausten jakautumista tutkimusaineistossa että vastausten väestöryhmittäisiä eroja.

Eläkeasioiden tunteminen

Työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden eläkeasioiden tuntemista mitataan kolmen vastaajien omaan kokemukseen perustuvan mittarin valossa. Ensimmäiseksi tutkimuslomakkeella kysyttiin: ”Olitteko selvittänyt eläkkeenne suuruuden ennen eläkkeelle jäämistänne?”. Kysymyksessä vastausvaihtoehtoina oli ”Kyllä” ja ”Ei”.

Kaksi muuta kysymystä koskevat eläkejärjestelmään kuuluvia piirteitä, jotka vaikuttavat eläkkeen määrään: elinaikakerrointa ja lykkäyskorotusta. Kysymyksen aluksi kerrottiin, että työeläkejärjestelmä huomioi eliniän pitenemisen ja työssä jatkamisen eläkkeen määrässä. Tämän jälkeen kysyttiin, olivatko vastaajat eläkkeelle jäädessään olleet tietoisia siitä, että ”Elinaikakerroin leikkaa kuukausieläkettä pysyvästi silloin, kun alatte

nostamaan eläkettä”¹ ja ”Eläkkeelle jäämisen lykkääminen vanhuuseläkkeen alaikärajan yli tuo pysyvän korotuksen eläkkeeseen (0,4 % kuukaudessa; 4,8 % vuodessa) ja samalla työskentelystä karttuu uutta eläkettä”. Vastausvaihtoehtoina oli ”Kyllä” ja ”Ei”.

Taloudellisten kannustimien vaikutus eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen

Taloudellisten kannustimien vaikutusta eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen tutkitaan kysymyksen avulla, jossa vastaajia pyydettiin arvioimaan, olivatko kysymyksessä mainitut taloudelliset asiat kannustaneet myöhentämään heidän eläkkeelle jäämisensä ajankohtaa. Kolme kysyttyä asiaa olivat: 1) ”Elinaikakerroimen eläkettä leikkaava vaikutus kannusti myöhentämään eläkkeelle jäämistä”², 2) ”Eläkkeelle jäämisen lykkäämisestä eläkkeeseen tuleva korotus (0,4 % kuukaudessa, 4,8 % vuodessa) kannusti myöhentämään eläkkeelle jäämistä” ja 3) ”Palkasta karttuva eläke kannusti myöhentämään eläkkeelle jäämistä”. Vastausvaihtoehtoina oli ”Kyllä”, ”Ei” ja ”En osaa sanoa”.

Työhön liittyvien tekijöiden merkitys työssä jatkamiseen

Työhön liittyvien tekijöiden vaikutusta työssä jatkamiseen kartoitetaan 12-kohtaisen kysymyksen avulla. Tutkimuslomakkeella vastaajia pyydettiin arvioimaan, olisivatko kysymyksessä listatut tekijät saaneet heidät jatkamaan työssä pidempään. Vastausvaihtoehtoina olivat ”Todennäköisesti kyllä”, ”Todennäköisesti ei” ja ”En osaa sanoa”.

Työhön liittyvien tekijöiden vaikutusta työssä pidempään jatkamiseen tarkastellaan tutkimuksessa kolmessa ryhmässä. Ensimmäiseen keskitytään työnantajan asenteisiin ja työkyvyn ja osaamisen tukemiseen liittyviin asioihin. Tässä yhteydessä käsiteltäviä asioita ovat: työnantajan kannustus jatkamaan, johtamistapojen parantaminen, ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksen arvostaminen, työnantajan toimet työkyvyn tukemiseksi ja osaamisen tukeminen koulutusta lisäämällä. Toisessa ryhmässä käsitellään työn kuormittavuuden keventämiseen ja työajan muutoksiin liittyviä tekijöitä.

1 Elinaikakerrointa koskevan kysymyksen yhteydessä oli lisätietona ”Elinaikakerroin ottaa eliniän pidentymisen huomioon pienentämällä kuukausieläkettä siten, että eläkettä maksetaan eläkeaikana keskimäärin saman verran.”

2 Elinaikakerroimen sisältöä oli avattu edellisen kysymyksen yhteydessä.

Tässä on esillä työmäärän ja kiireen vähentäminen, työtehtävien muuttaminen tai keventäminen, mahdollisuus osa-aikatyöhön sekä joustavammat työajat. Kolmannessa ryhmässä tarkastellaan muiden työhön liittyvien tekijöiden merkitystä työssä jatkamiseen. Tähän ryhmään kuuluvat tekijät ovat korkeampi palkka, parempi työilmapiiri ja varmuus työpaikan säilymisestä.

Tyytyväisyys eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajilta jälkikäteen sitä, jäisivätkö he saman ikäisinä eläkkeelle, jos saisivat valita uudelleen. Vastaajia pyydettiin arvioimaan: ”Kun ajattelette eläkkeelle jäämiseenne ajankohtaa, oletteko tyytyväinen valintaanne?”. Vastausvaihtoehtoina oli ”Kyllä, valitsisin saman ajankohdan uudelleen”, ”Ei, jäisin eläkkeelle jo aiemmin”, ”Ei, olisin jäänyt eläkkeelle myöhemmin” ja ”En osaa sanoa”.

2.3 Käytetyt taustamuuttajat

Tutkimuksessa taustamuuttujina käytetään vastaajien sosiodemografisia taustatekijöitä, terveyttä ja jaksamista kuvaavia tekijöitä, eläkettä edeltävään työuraan liittyviä tekijöitä sekä eläkettä edeltävään työhön liittyviä kokemuksia. Taulukossa 2.1 esitetään aineiston painotettu jakauma sosiodemografisten, terveyttä ja jaksamista koskevien sekä eläkettä edeltävää työuraa kuvaavien taustatekijöiden suhteen. Taustatekijöistä eläkkeelle jäämisen ajoittuminen, työskentelysektori, kuukausieläke ja työuran pituus perustuvat Eläketurvakeskuksen rekisteritietoihin. Koulutus ja sosioekonominen asema on saatu Tilastokeskuksen rekisteritiedoista. Sukupuoli, terveydentila ja jaksaminen ennen eläkkeelle jäämistä sekä tieto parisuhteesta perustuvat kyselyyn.

Rekisteristä on saatu tieto vanhuuseläkkeen alkamispäivämäärästä. Sen ja syntymäajan perusteella on päätelty, onko henkilö jäänyt eläkkeelle ennen oman ikäluokkansa alinta vanhuuseläkeikää, alimmassa vanhuuseläkeiässä vai sen jälkeen. Suurimmalle osalle (95 %) kyselyyn vastanneista oman ikäluokan alin eläkeikä oli 63 vuotta 3 kuukautta, 63 vuotta 6 kuukautta tai 63 vuotta 9 kuukautta. Alimman eläkeiän jälkeen eläkkeelle jääneet on jaoteltu vielä lisäksi eläkkeelle jäämistä lykätyn ajan mukaan neljään ryhmään. On syytä huomata, että julkisella sektorilla on voimassa ammatillisia eläkeikiä, jotka ovat alinta vanhuuseläkeikää matalampia ja

henkilökohtaisia eläkeikiä, jotka voivat olla alinta vanhuuseläkeikää korkeampia (63–65 vuotta).

Yleisintä oli eläkkeelle jääminen alimmassa vanhuuseläkeiässä, vastaajista kolmannes oli jäänyt eläkkeelle heti tämän iän täytettyään. Alle vuoden eläkkeelle jäämistään oli lykännyt lähes 30 prosenttia. Enemmän kuin yhden vuoden, mutta alle kaksi vuotta eläkkeelle jäämistään oli lykännyt 16 prosenttia. Hieman alle kymmenesosa oli lykännyt eläkkeelle jäämistään enemmän kuin kaksi, mutta alle kolme vuotta ja kymmenesosalla lykätty aika oli kolme vuotta tai enemmän. Seitsemän prosenttia oli jäänyt eläkkeelle ennen oman ikäluokkansa alinta vanhuuseläkeikää. Tämä selittyy pääosin julkisella sektorilla käytössä olevilla ammatillisilla eläkeillä, jotka ovat alinta vanhuuseläkeikää matalampia.

Vastaajista naisia oli yli puolet (59 %). Koulutustieto perustuu rekisteritietoon korkeimmasta koulutuksesta eläkkeelle siirtymisvuotta edeltävältä vuodelta. Yleisin koulutustausta oli keskiasteen koulutus, heitä oli lähes 40 prosenttia vastanneista. Alemman korkea-asteen tutkinnon suorittaneita oli noin kolmannes. Korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneita oli 11 prosenttia ja ylempään korkea-asteen suorittaneita 17 prosenttia.³

Sektoritieto perustuu rekisteritietoon siitä, onko vastaaja työskennellyt yksityisellä vai julkisella sektorilla eläkkeen alkamisvuotta edeltävän vuoden lopussa. Puolet kyselyyn vastanneista työskenteli yksityisellä sektorilla ja puolet julkisella sektorilla.

Vastaajien omaan työuraan perustuva eläke perustuu vuoden 2021 lopun rekisteritietoon. Tarkastelussa vastaajat on jaettu viiteen luokkaan eläkkeen suuruuden perusteella. Viidenneksellä vastaajista eläke oli alle 1 500 euroa kuukaudessa. Noin 30 prosentilla vastaajista eläke oli 1 500–1 999 euroa kuukaudessa. Yli 3 000 euron kuukausieläke oli lähes 20 prosentilla vastaajista. Keskimääräinen eläke kyselyyn vastanneilla oli 2 245 euroa.⁴

3 Koska kyselyyn on valittu vain ennen vanhuuseläkettä työskennelleitä, otokseen päätyneet ovat korkeammin koulutettuja kuin saman ikäluokan väestö keskimäärin. Koko 60–69-vuotiaasta väestössä peruskoulutuksen suorittaneiden osuus vuonna 2021 oli noin 20 prosenttia ja ylempään korkea-asteen suorittaneiden osuus noin 10 prosenttia (Tilastokeskus, Tilastotietokanta).

4 Kaikilla 60–69-vuotiailla vanhuuseläkkeelle vuonna 2021 siirtyneillä keskimääräinen kuukausieläke oli 1 897 euroa (Eläketurvakeskus, Tilastotietokanta). Ero selittyy otoksen rajauksella suoraan työelämästä vanhuuseläkkeelle siirtyneisiin.

Taulukko 2.1

Vastaajien painotetut jakaumat sosiodemografisten, terveyttä ja jaksamista koskevien sekä eläkettä edeltävää työuraa kuvaavien taustatekijöiden mukaan, prosenttia (N=3 378).

Taustatekijä	Osuus (%)
Sukupuoli	
Nainen	58,5
Mies	40,6
Muu/ei halua kertoa tai tieto puuttuu	0,9
Eläkkeelle jäämisen ajoittuminen ^{rek}	
Ennen alinta vanhuuseläkeikää	7,2
Alimmassa vanhuuseläkeikässä	32,5
Lykännyt 1–11 kuukautta	26,9
Lykännyt 1 vuoden –1 vuoden 11 kuukautta	15,6
Lykännyt 2 vuotta–2 vuotta 11 kuukautta	8,0
Lykännyt 3 vuotta tai enemmän	9,8
Koulutus ^{rek} (vanhuuseläkkeelle siirtymistä edeltävän vuoden lopussa)	
Perusaste	10,9
Keskiaste	38,6
Alempi korkea-aste	33,9
Ylempi korkea-aste	16,6
Työskentelysektori ^{rek} (vanhuuseläkkeelle siirtymistä edeltävän vuoden lopussa)	
Yksityinen sektori	50,6
Julkinen sektori	48,8
Tieto puuttuu	0,6
Kuukausieläke, €/kk ^{rek} (vuoden 2021 lopussa)	
Alle 1 500	20,5
1 500–1 999	30,3
2 000–2 499	19,9
2 500–2 999	11,5
3 000–	17,8

Taustatekijä	Osuus (%)
Terveystila ennen eläkkeelle jäämistä	
Hyvä	42,8
Melko hyvä	33,8
Kohtalainen/Melko huono/Huono	22,9
En osaa sanoa	0,1
Ei vastannut	0,4
Jaksaminen ennen eläkkeelle jäämistä	
Hyvä	33,3
Melko hyvä	36,1
Kohtalainen/Melko huono/Huono	30,1
En osaa sanoa	0,1
Ei vastannut	0,4
Sosioekonominen asema ^{rek} (vanhuuseläkettä edeltävän työn perusteella)	
Ylempi toimihenkilö	29,9
Alempi toimihenkilö	42,8
Työntekijä	24,2
Muu	3,1
Parisuhde	
Kyllä	71,6
Ei	28,3
Ei vastannut	0,1
Työuran pituus ^{rek} (vanhuuseläkkeelle siirryttäessä)	
Alle 35 vuotta	13,9
35 v – 39 v 11 kk	26,6
40 v – 44 v 11 kk	45,4
45 v tai enemmän	14,1

rek = rekisteritieto

Suurin osa vastaajista arvioi terveydentilansa ja jaksamisensa olleen ennen eläkkeelle siirtymistä hyvä tai melko hyvä. Melko huonoksi ja huonoksi terveytensä tai jaksamisensa arvioineiden osuus oli pieni. Tästä syystä terveydentilaa ja jaksamista käsitellään kolmiportaisena muuttujana, jossa on eritelty hyväksi, melko hyväksi sekä kohtalaiseksi tai sitä huonommaksi terveytensä ja jaksamisensa ennen eläkkeelle jäämistä kokeneet.

Näiden lisäksi taustatekijöinä käytetään myös vanhuuseläkettä edeltävää sosioekonomista asemaa, tietoa parisuhteesta ja työuran pituutta. Sosioekonominen asema perustuu rekisteritietoon ja on vanhuuseläkettä edeltävältä vuodelta. Mikäli tietoa ei tuolle vuodelle ole löytynyt, on käytetty edellisten vuosien tietoa. Tieto parisuhteesta on päätelty kyselyn siviilisäätyä koskevasta kysymyksestä. Päätelmän mukaan parisuhteessa ovat ne vastaajat, jotka kertoivat olevansa naimisissa, rekisteröidyssä parisuhteessa tai avoliitossa. Eronnut tai asumuserossa tai leski tai naimaton -vaihtoehdon valinneet on luokiteltu ei parisuhteessa -kohtaan.

Työuran pituus perustuu rekisteritietoon ja se kuvaa 18-vuotiaasta alkaen eläkkeelle siirtymiskuukautta edeltävän kuukauden loppuun tehtyä työuraa. Työuraan on huomioitu kaikki työeläkevakuutetut työsuhteet ja yrittäjäjaksot. Vastaajista 60 prosenttia oli tehnyt vähintään 40 vuoden mittaisen työuran, yleisin oli 40–45 vuoden työura (45 %).

Kun tarkastellaan työnantajan toimintaan ja työoloihin liittyvien muutosten mahdollisia vaikutuksia työssä pidempään jatkamiseen, käytetään taustamuuttujina myös eläkettä edeltävään työhön liittyviä kokemuksia. Nämä kokemukset perustuvat kyselyyn. Pääosin esitetään yksi edeltävään työhön liittyvä kokemus taustamuuttujana yhtä työnantajan toimintaa tai työoloja koskevaa muutosta kohti. Työhön liittyviä kokemuksia kuvaavien muuttujien painotetut jakaumat aineistossa on esitetty taulukossa 2.2.⁵

Kokemukset eläkettä edeltävästä työstä vaihtelivat. Vain hieman yli puolet vastaajista oli kokenut, että työpaikalla oli tuettu jatkamaan vanhuuseläkeikään asti. Kymmenesosa ei osannut arvioida asiaa. Kaksi kolmesta oli sitä mieltä, että työpaikalla oli arvostettu ikääntyneiden työntekijöiden osaamista. Reilu 60 prosenttia vastaajista ajatteli, että työ oli ollut hyvin

5 Näiden kokemusten jakaumaa ja väestöryhmittäisiä eroja tarkastellaan Tenhunen ym. (2023) tutkimuksessa.

johdettua ja että työajat olivat olleet joustavat. Neljä viidestä koki, että työyhteisön ilmapiiri oli ollut hyvä.

Yli puolet vastaajista kertoi, että työ oli ollut liian kiireistä tai sitä oli ollut liikaa. Työtään henkisesti liian raskaana piti hieman yli kolmannes ja fyysisesti liian raskaana viidesosa. Yli kolmasosa oli sitä mieltä, että osaamisvaatimukset olivat lisääntyneet liikaa. Toisaalta vain reilu kymmenesosa koki, että työn jatkuvuus oli ollut epävarmaa.

Taulukko 2.2

Vastaajien painotetut jakaumat eläkettä edeltävään työhön liittyvien kokemusten mukaan, prosenttia (N=3 378).

Eläkettä edeltävään työhön liittyvä kokemus	Osuus (%)
Työpaikallani tuettiin jatkamaan vanhuuseläkeikään asti	
Täysin/jokseenkin samaa mieltä	53,7
Täysin/jokseenkin eri mieltä	35,4
En osaa sanoa	10,9
Työpaikallani arvostettiin ikääntyneiden työntekijöiden osaamista	
Täysin/jokseenkin samaa mieltä	66,3
Täysin/jokseenkin eri mieltä	28,7
En osaa sanoa	5,0
Työni oli hyvin johdettua	
Täysin/jokseenkin samaa mieltä	61,2
Täysin/jokseenkin eri mieltä	37,0
En osaa sanoa	1,8
Työaikani olivat joustavat	
Täysin/jokseenkin samaa mieltä	61,7
Täysin/jokseenkin eri mieltä	37,0
En osaa sanoa	1,3
Työyhteisöni ilmapiiri oli hyvä	
Täysin/jokseenkin samaa mieltä	80,6
Täysin/jokseenkin eri mieltä	18,9
En osaa sanoa	0,5

Eläkettä edeltävään työhön liittyvä kokemus	Osuus (%)
Työni oli liian kiireistä tai sitä oli liikaa	
Täysin/jokseenkin samaa mieltä	52,7
Täysin/jokseenkin eri mieltä	46,2
En osaa sanoa	1,1
Työni oli henkisesti liian raskasta	
Täysin/jokseenkin samaa mieltä	36,1
Täysin/jokseenkin eri mieltä	62,5
En osaa sanoa	1,4
Työni oli fyysisesti liian raskasta	
Täysin/jokseenkin samaa mieltä	20,6
Täysin/jokseenkin eri mieltä	78,5
En osaa sanoa	0,9
Osaamisvaatimukset lisääntyivät liikaa	
Täysin/jokseenkin samaa mieltä	36,2
Täysin/jokseenkin eri mieltä	62,1
En osaa sanoa	1,7
Työni jatkuvuus oli epävarmaa	
Täysin/jokseenkin samaa mieltä	12,3
Täysin/jokseenkin eri mieltä	84,5
En osaa sanoa	3,2

3 Eläkkeelle jäämisen ajoittuminen palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneillä

Tässä luvussa tarkastellaan, miten vanhuuseläkkeelle jääminen on ajoittunut kyselyn vastaajilla, vastikään palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneillä. Vanhuuseläkkeelle jäämisiän ja ikäluokan alimman vanhuuseläkeiän perusteella katsotaan, onko henkilö jäänyt eläkkeelle ennen alinta vanhuuseläkeikää, alimmassa vanhuuseläkeiässä vai vasta alimman eläkeiän jälkeen. Alimman eläkeiän jälkeen eläkkeelle jääneet jaotellaan alle vuoden lykänneisiin, vähintään yhden, mutta alle kaksi vuotta lykänneisiin, vähintään kaksi, mutta alle kolme vuotta lykänneisiin ja kolme vuotta tai enemmän lykänneisiin.

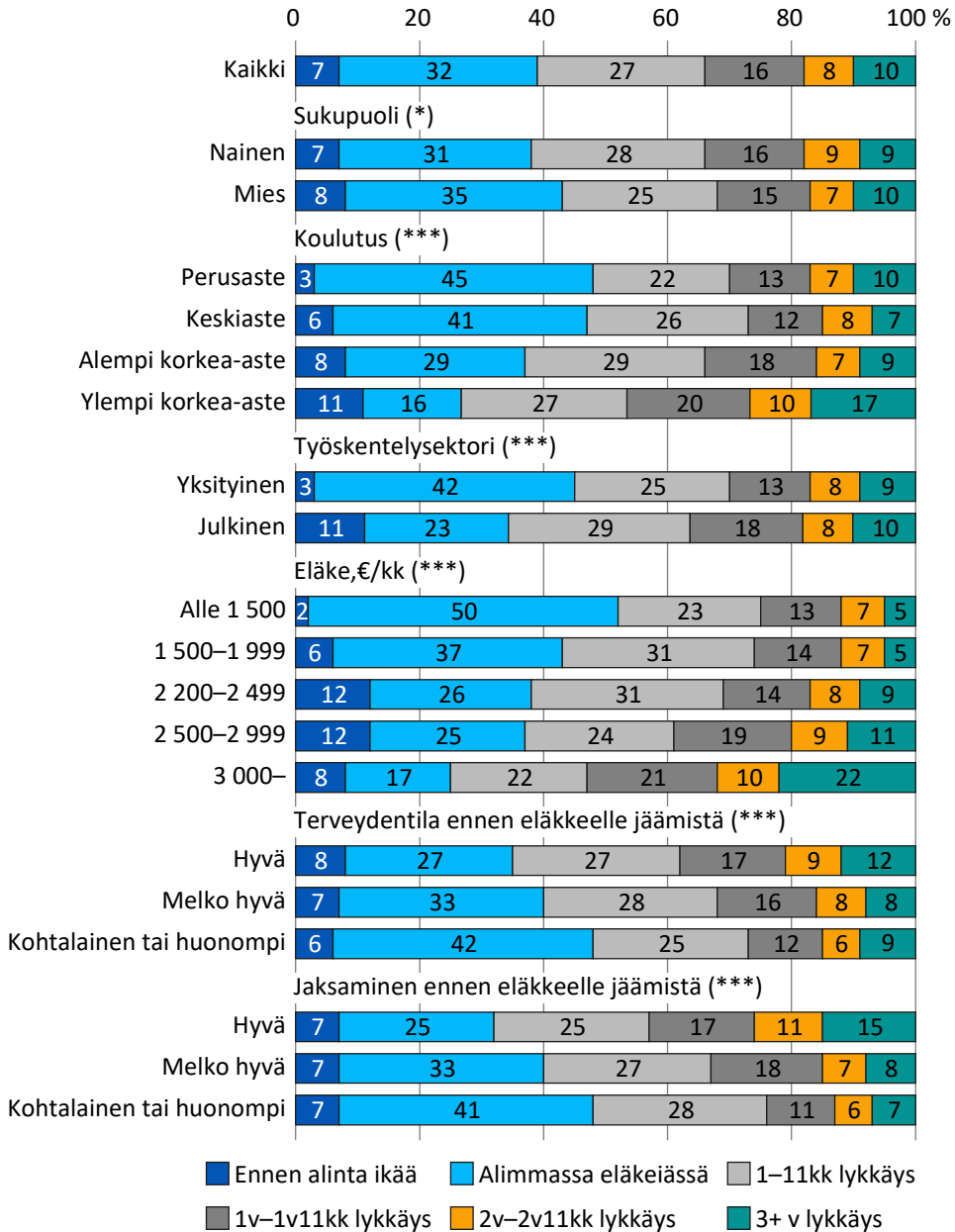
3.1 Eläkkeelle jäämisen ajoittuminen sosiodemografisten ja terveyteen ja jaksamiseen liittyvien taustatekijöiden mukaan

Miesten ja naisten välillä ei ollut suurta eroa vanhuuseläkkeelle jäämisen ajoittumisessa, vaikkakin miehistä hieman naisia suurempi osa oli jäänyt eläkkeelle alimmassa vanhuuseläkeiässä (kuvio 3.1). Sen sijaan koulutustason mukaan erot vanhuuseläkkeelle siirtymisessä olivat selvät. Perusasteen koulutetuista liki puolet oli jäänyt eläkkeelle alimmassa eläkeiässä. Ylemmän korkea-asteen koulutetuista tässä iässä eläkkeelle oli jäänyt vain joka kuudes. Vastaavasti ylemmän korkea-asteen koulutetuista liki puolet oli jatkanut työssä vähintään vuoden alimman vanhuuseläkeiän jälkeen, kun perusasteen koulutetuista näin oli tehnyt alle kolmannes.

Sosioekonomisen aseman mukaan erot olivat samantyyppiset. Työntekijäammateissa työskennelleet olivat jääneet eläkkeelle alimmassa eläkeiässä selvästi ylempiä toimihenkilöitä useammin (liitetaulukko L2.1). Ne, jotka eivät olleet parisuhteessa, olivat jääneet hieman harvemmin eläkkeelle alimmassa vanhuuseläkeiässä kuin parisuhteessa olevat. He olivat myös hieman useammin lykänneet eläkkeelle siirtymistään vähintään kahdella vuodella.

Kuvio 3.1

Eläkkeelle jäämisen ajoittuminen palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle vuosina 2019–2021 siirtyneillä sosiodemografisten ja terveyttä ja jaksamista koskevien taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevää, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Eläkkeelle jäämisen ajoittumisessa oli eroja myös työskentelysektorin mukaan. Yksityisellä sektorilla oli jääty huomattavasti julkista sektoria useammin eläkkeelle alimmassa eläkeiässä. Julkisella sektorilla on voimassa sekä ikäluokan alinta vanhuuseläkeikää alempia ammatillisia eläkeikiä että alinta vanhuuseläkeikää korkeampia henkilökohtaisia eläkeikiä. Tämä näkyy eläkkeelle siirtymisen ajoittumisessa: julkisella sektorilla oli ollut toisaalta yleisempää jäädä eläkkeelle ennen alinta vanhuuseläkeikää ja toisaalta lykätä eläkkeelle siirtymistä alle kaksi vuotta. Vähintään kaksi vuotta eläkkeelle jäämistä lykkäneiden osuudessa ei sen sijaan ollut eroja työskentelysektorin mukaan.

Eläkkeen tason mukaan eläkkeelle jäämisen ajoittuminen vaihteli huomattavasti. Pienintä, alle 1 500 euron kuukausieläkettä saavista puolet oli jäänyt eläkkeelle alimmassa vanhuuseläkeiässä, kun suurinta, vähintään 3 000 euron eläkettä saavista näin oli tehnyt vain joka kuudes. Yli puolet suurinta eläkettä saavista oli jatkanut työssä vähintään vuoden alimman vanhuuseläkeiän jälkeen. Pienintä eläkettä saavilla vastaava osuus oli neljännes. Eläkkeelle jäämisen myöhentäminen kasvattaa eläkettä, joten on melko luonnollista, että suurempi eläke on yhteydessä työssä pidempään jatkamiseen. Eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen liittyvät erot eivät kuitenkaan kokonaan voi selittää eroja eläketasoissa, eli eläketaso heijastaa pitkälti työuran aikaisia eroja tuloissa.

Terveydentila ja jaksaminen ennen eläkkeelle jäämistä heijastuvat eläkkeelle jäämisen ajoittumiseen. Ne, jotka olivat kokeneet terveytensä hyväksi, olivat jääneet eläkkeelle alimmassa vanhuuseläkeiässä selvästi harvemmin kuin ne, joilla arvio terveydestä oli kohtalainen tai huonompi. Vastaavasti hyväksi terveytensä arvioineet olivat useammin lykkänneet eläkkeelle jäämistä vähintään vuodella. Eläkettä edeltävän jaksamisen suhteen erot eläkkeelle jäämisen ajoittumisessa olivat vielä selkeämmät: jaksamisensa hyväksi tunteneet olivat lykkänneet eläkkeelle jäämistä vähintään vuodella selvästi useammin kuin jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi tunteneet.

3.2 Eläkkeelle jäämisen ajoittuminen eläkettä edeltävään työhön liittyvien kokemusten mukaan

Kun tarkastellaan vanhuuseläkkeelle jäämisen ajoittumista työhön liittyvien kokemusten mukaan, huomataan, että ne, jotka olivat kokeneet, että työpaikalla tuettiin vanhuuseläkeikään asti jatkamista ja arvostettiin ikääntyneiden työntekijöiden osaamista, olivat lykanneet eläkkeelle jäämistä vähintään vuodella hieman useammin kuin päivästoin kokeneet (kuvio 3.2). Erot eivät kuitenkaan olleet suuria. Mielipide johtamisen laadusta ei ollut yhteydessä eläkkeelle jäämisikään.

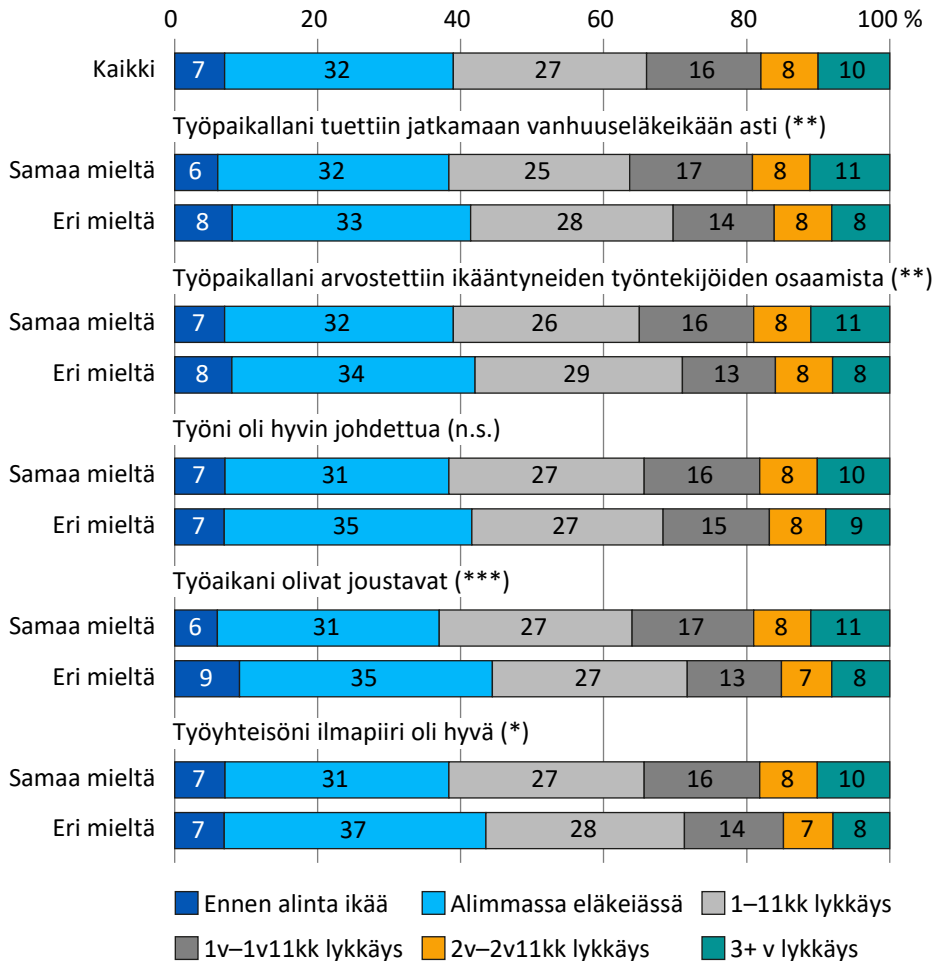
Työaikansa joustavaksi arvioineet olivat jääneet hieman harvemmin eläkkeelle alimmassa vanhuuseläkeikässä ja useammin lykanneet eläkkeelle jäämistä vähintään vuodella kuin ne, jotka olivat kokeneet, että työajoissa ei ollut ollut joustoa. Samanlainen ero eläkkeelle jäämisen ajoittumisessa oli myös niiden välillä, jotka olivat kokeneet työpaikan ilmapiirin hyväksi ja jotka olivat kokeneet toisin.

Ne, jotka olivat kokeneet, että työ oli ollut liian kiireistä tai sitä on liikaa, olivat jääneet useammin eläkkeelle alimmassa vanhuuseläkeikässä ja lykanneet eläkkeelle siirtymistään vähintään vuodella harvemmin kuin ne, joiden mielestä työ ei ollut ollut liian kiireistä (kuvio 3.3). Työnsä henkisesti liian raskaaksi kokeneet olivat jääneet eläkkeelle alimmassa eläkeikässä selvästi useammin kuin ne, jotka eivät olleet kokeneet työtään henkisesti liian raskaaksi. Vastaavasti he olivat jatkaneet työskentelyä vähintään vuoden yli alimman eläkeiän selvästi harvemmin. Vielä selkeämpi ero erityisesti alimmassa eläkeikässä eläkkeelle jääneiden osuudessa oli niiden välillä, jotka olivat ja jotka eivät olleet kokeneet työtänsä fyysisesti liian raskaaksi.

Osaamisvaatimusten liiallinen lisääntyminen oli myös yhteydessä aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen. Ne, jotka olivat kokeneet osaamisvaatimusten lisääntyneen liikaa, olivat jääneet eläkkeelle alimmassa eläkeikässä useammin kuin ne, jotka eivät olleet kokeneet osaamisvaatimusten kasvaneen liikaa. Vastaavasti he olivat harvemmin jatkaneet työssä vähintään vuoden alinta eläkeikää pidempään. Sen sijaan epävarmuus työn jatkuvuudesta ei ollut merkitsevästi yhteydessä eläkkeelle jäämisen ajoittumiseen, vaikka työnsä jatkuvuudesta epävarmat olivatkin jääneet hieman useammin eläkkeelle alimmassa eläkeikässä.

Kuvio 3.2

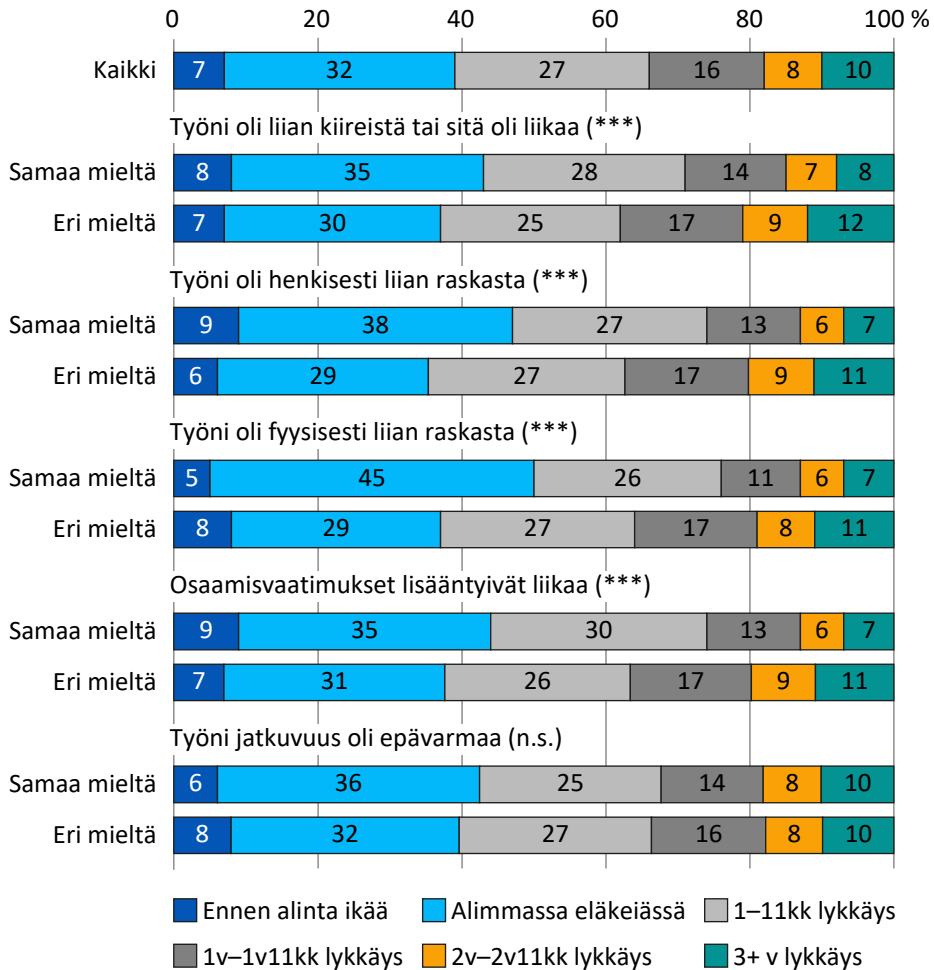
Eläkkeelle jäämisen ajoittuminen palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle vuosina 2019–2021 siirtyneillä työnantajan toimintaan, työhön ja työyhteisöön liittyvien kokemusten mukaan, prosenttia.



Eröjen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
 n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.
 Samaa mieltä=Täysin tai jokseenkin samaa mieltä.
 Eri mieltä=Täysin tai jokseenkin eri mieltä.

Kuvio 3.3

Eläkkeelle jäämisen ajoittuminen palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle vuosina 2019–2021 siirtyneillä työhön liittyvien kielteisten kokemusten mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Samaa mieltä=Täysin tai jokseenkin samaa mieltä.

Eri mieltä=Täysin tai jokseenkin eri mieltä.

4 Eläkeasioiden tunteminen ja taloudelliset kannustimet

Pidempään työssä jatkaminen ja eläkkeelle siirtymisen lykkääminen kasvattavat eläkkeen määrää. Tämän taloudellisen vaikutuksen on oltava yksilöllä tiedossa, jotta eläkejärjestelmään kuuluvat taloudelliset kannustimet voisivat vaikuttaa eläkkeelle siirtymiseen.

Tässä luvussa tarkastellaan olivatko vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneet selvittäneet tulevan eläkkeensä määrän ja tunsivatko he elinaikakertoimen eläkettä leikkaavan vaikutuksen ja lykkäyskorotuksen kautta eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä saatavan korotuksen vaikutuksen. Sen jälkeen kartoitetaan, kokivatko vastaajat elinaikakertoimen, lykkäyskorotuksen ja palkasta kertyvän eläkkeen kannustaneen heitä myöhentämään eläkkeelle jäämisen ajankohtaa.

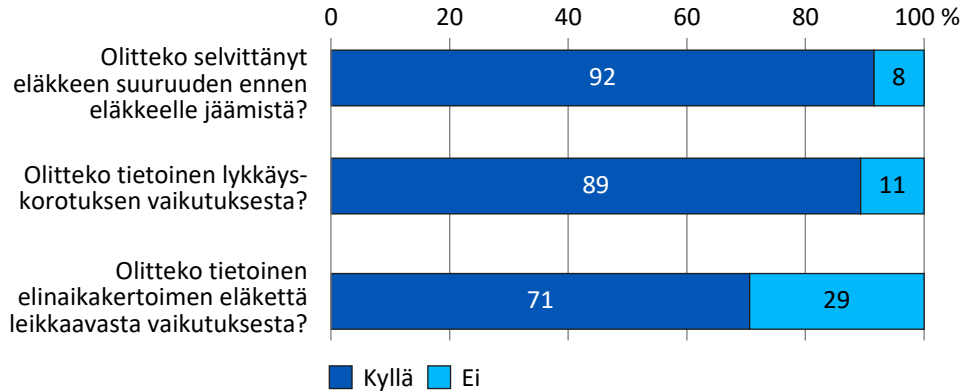
4.1 Eläkkeen määrän, lykkäyskorotuksen ja elinaikakertoimen tunteminen

Eläkkeen suuruus ja lykkäyskorotuksen vaikutus olivat tiedossa lähes kaikilla vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneillä. Yhdeksän kymmenestä kertoi selvittäneensä eläkkeensä suuruuden ennen eläkkeelle jäämistä ja vastasi olleensa tietoinen lykkäyskorotuksen vaikutuksesta (kuvio 4.1). Elinaikakertoimen eläkettä leikkaava vaikutus oli tiedossa hieman harvemmillä, vajaa kolmannes vastaajista ei ollut ollut tietoinen siitä.

Tieto eläkejärjestelmään sisältyvistä taloudellisista kannustimista, eli elinaikakertoimen ja lykkäyskorotuksen vaikutuksesta eläkkeeseen on selvästi korreloitunutta: suurin osa vastaajista, jotka tiesivät yhdestä asiasta, tiesivät myös toisesta. 69 prosenttia vastaajista kertoi tienneensä molemmista tekijöistä, kun 9 prosenttia arvioi, ettei ollut tiennyt kummastakaan.

Kuvio 4.1

Eläkkeen suuruuden tarkistaminen ja tieto lykkäyskorotuksesta ja elinaikakertoimesta ennen eläkkeelle jäämistä, prosenttia.

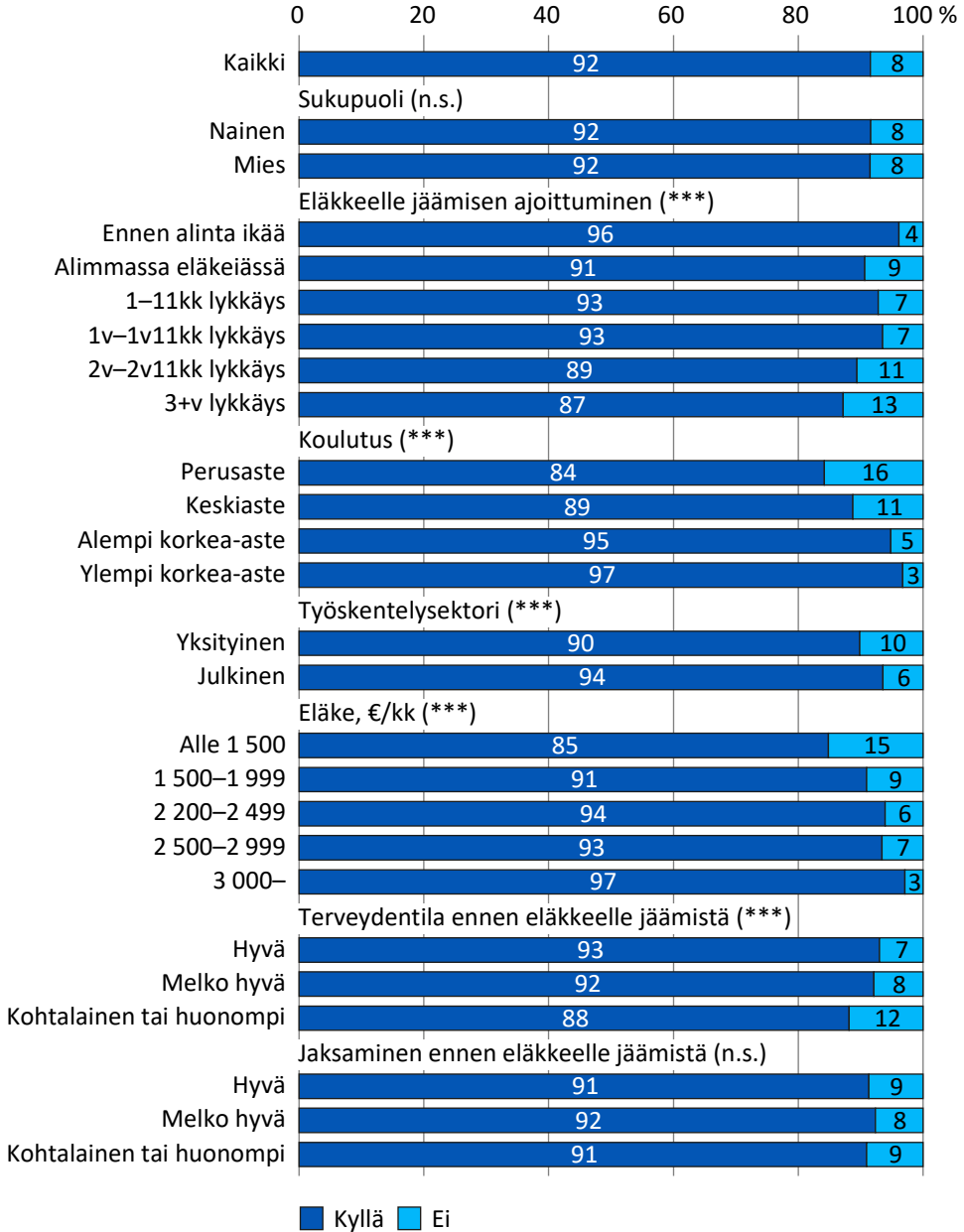
**Eläkkeen määrän selvittäminen**

Vaikka lähes kaikki työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneet kertoivat selvittäneensä eläkkeensä suuruuden ennen eläkkeelle jäämistä, väestöryhmien välillä oli havaittavissa eroja (kuvio 4.2). Selkeimmät erot näkyivät koulutustaustan ja eläkkeen suuruuden kohdalla. Perusasteen koulutetut ja pienintä, alle 1 500 euron kuukausieläkettä saavat olivat useammin jättäneet eläkkeensä määrän tarkastamatta. Heistä noin 15 prosenttia kertoi, ettei ollut selvittänyt eläkettään. Myös yksityisellä sektorilla työskennelleet, terveydentilansa korkeintaan kohtalaiseksi arvioineet ja eläkkeelle siirtymistä vähintään kaksi vuotta lykänneet olivat selvittäneet eläkkeensä suuruuden keskimääräistä harvemmin.

Eläkkeen määrän selvittämisen yleisyydessä oli eroja myös eläkkeelle siirtymistä edeltävän sosioekonomisen aseman ja työuran pituuden kohdalla (liitetaulukko L2.2). Ylempinä ja alempina toimihenkilöinä toimineet olivat selvittäneet tulevan eläkkeensä useammin kuin työntekijäammateissa toimineet. Lyhyemmän, alle 35 vuoden työuran ja pitkän, vähintään 45 vuoden työuran tehneet olivat harvemmin selvittäneet eläkkeensä suuruuden ennen eläkkeelle jäämistään.

Kuvio 4.2

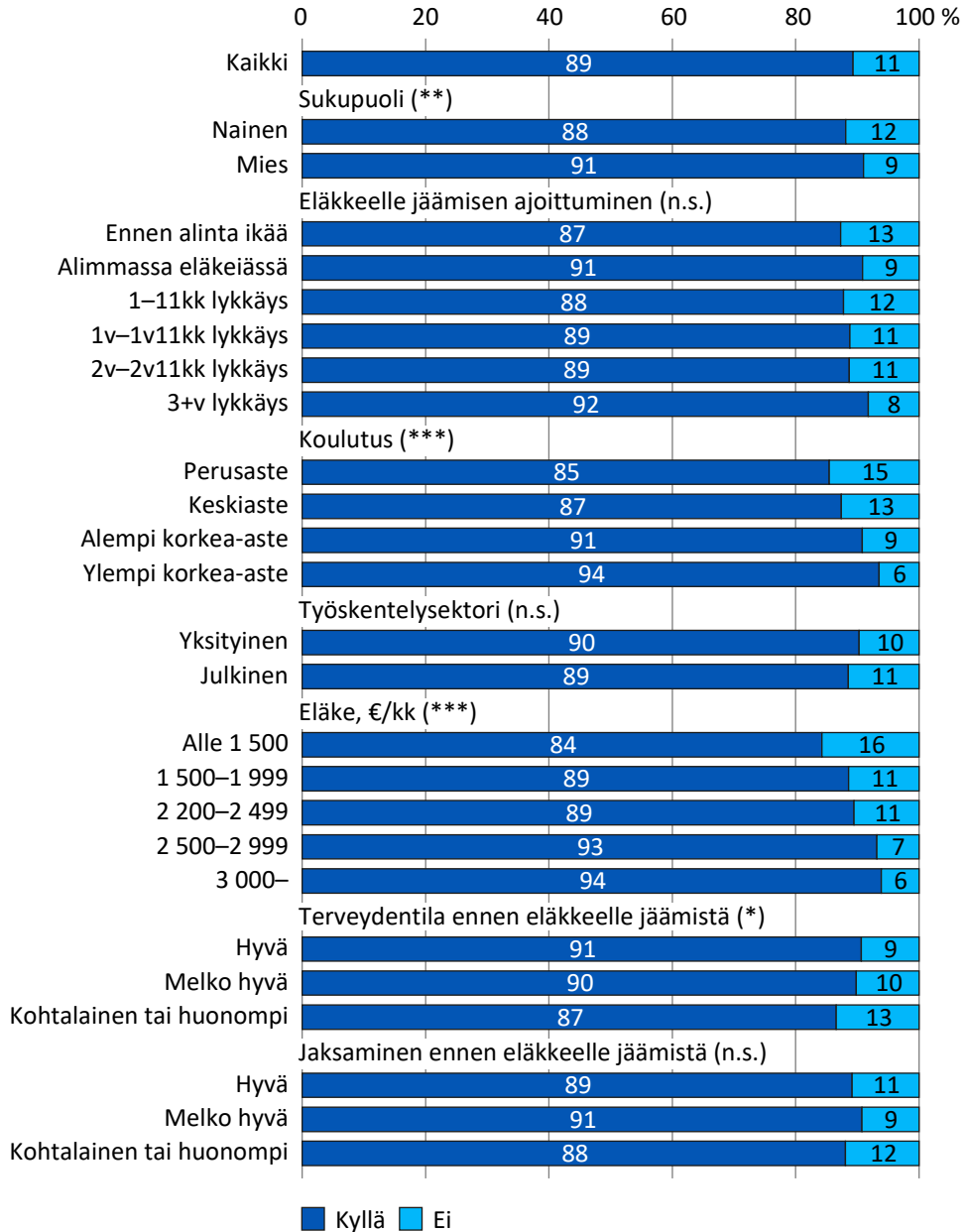
Vastaukset kysymykseen ”Olitteko selvittänyt eläkkeen suuruuden ennen eläkkeelle jäämistä?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan: n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Kuvio 4.3

Vastaukset kysymykseen ”Olitteko tietoinen eläkkeelle jäädessänne siitä, että eläkkeelle jäämisen lykkääminen vanhuuseläkkeen alaikärajan yli tuo pysyvän korotuksen eläkkeeseen ja samalla työskentelystä karttuu uutta eläkettä?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevää, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Lykkäyskorotuksen vaikutus

Eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä tulevan lykkäyskorotuksen merkitys oli hyvin työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden tiedossa ja väestöryhmittäiset erot tietämyksessä olivat pieniä (kuvio 4.3). Kuitenkin miehet, korkeammin koulutetut ja suurempaa eläkettä saavat kertoivat hieman useammin tienneensä lykkäyskorotuksen eläkettä korottavasta vaikutuksesta.

Sosioekonominen asema ja työuran pituus olivat myös yhteydessä tietoon lykkäyskorotuksen vaikutuksesta (liitetaulukko L2.3). Ylempinä toimihenkilöinä työskennelleet olivat lykkäyskorotuksesta keskimääräistä useammin tietoisia, kun taas työntekijöiden kohdalla asia tunnettiin keskimääräistä harvemmin. Lyhyemmän, alle 35 vuoden työuran tehneet tunsivat lykkäyskorotuksen vaikutuksen muita harvemmin.

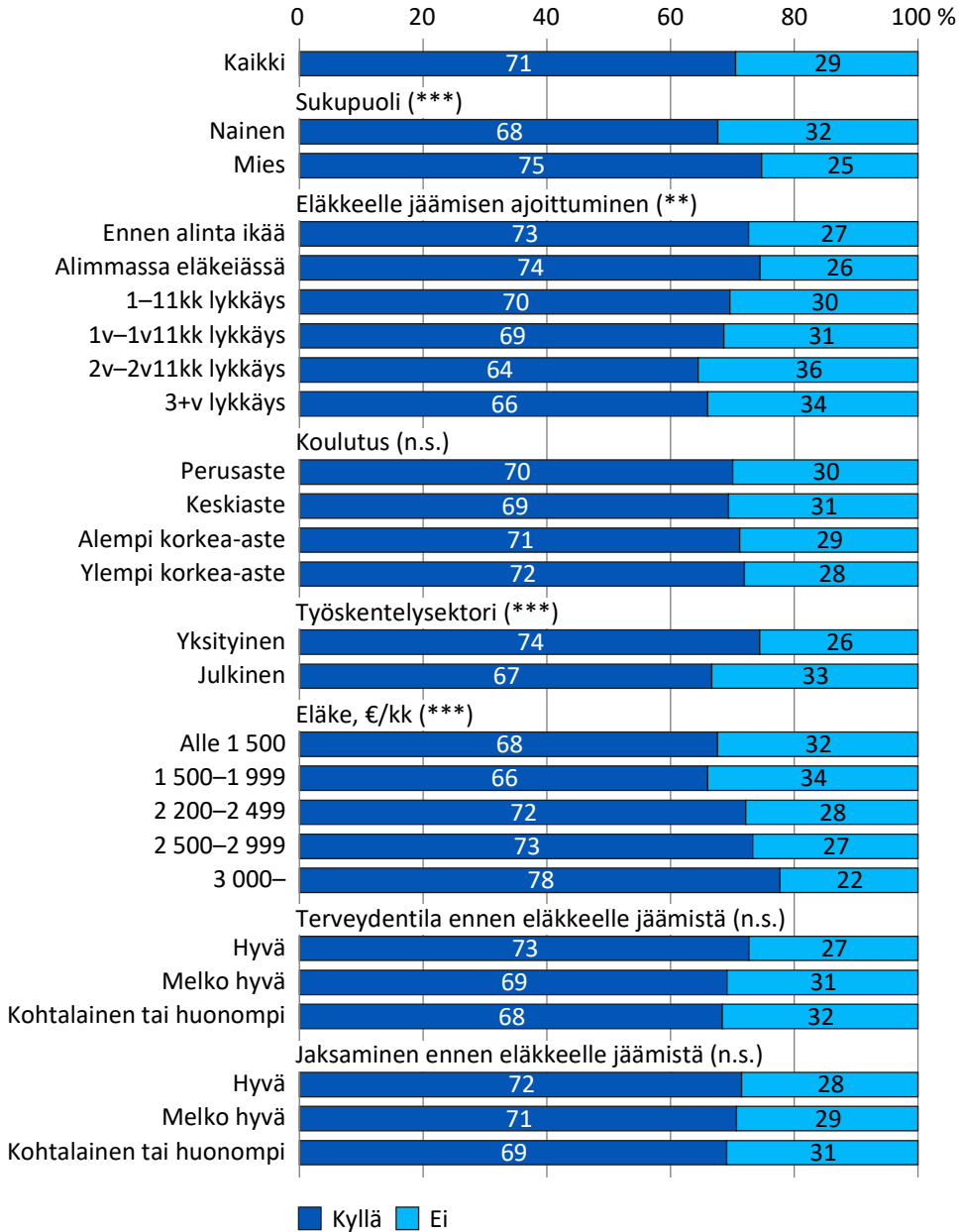
Elinaikakertoimen vaikutus

Elinaikakerroin pienentää kuukausittain maksettavaa eläkettä sen mukaan, kuinka elinajan odote kehittyy. Sen tarkka vaikutus lasketaan vuosittain 62 vuotta täyttävien ikäluokalle. Elinaikakertoimen vaikutuksen tuntemisessa oli jonkin verran puutteita ja tietämys sen vaikutuksesta vaihteli väestöryhmittäin (kuvio 4.4). Miehet ja yksityisellä sektorilla työskennelleet tunsivat elinaikakertoimen vaikutuksen muita useammin. Myös alimmassa eläkeiässä eläkkeelle siirtyneet ja korkeampaa eläkettä saavat olivat olleet hieman keskimääräistä useammin tietoisia elinaikakertoimen vaikutuksesta. Sen sijaan koulutuksen suhteen ei ollut havaittavissa eroja.

Muista taustatekijöistä parisuhteessa olevat olivat hieman useammin asiasta tietoisia (liitetaulukko L2.4). Sen sijaan vanhuuseläkkeelle siirtymistä edeltävä sosioekonominen asema tai työuran pituus eivät olleet yhteydessä elinaikakertoimen vaikutuksen tuntemiseen.

Kuvio 4.4

Vastaukset kysymykseen ”Olitteko eläkkeelle jäädessänne tietoinen siitä, että elinaikakerroin leikkaa kuukausieläkettä pysyvästi silloin, kun alatte nostamaan eläkettä?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



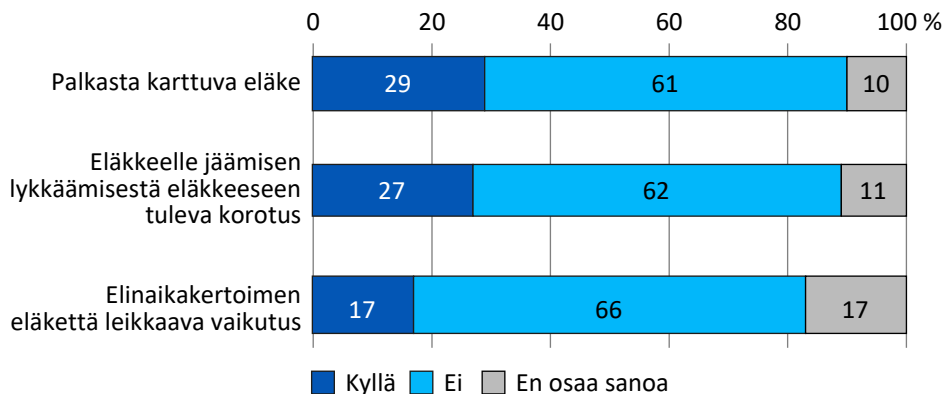
Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

4.2 Kannustivatko palkasta karttuva eläke, lykkäyskorotus ja elinaikakerroin myöhentämään eläkkeelle siirtymistä?

Kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan kolmen taloudellisen tekijän, elinaikakertoimen, lykkäyskorotuksen ja palkasta karttuvan eläkkeen, merkitystä eläkkeelle jäämisen myöhentämisessä. Noin kaksi kolmasosaa vastaajista arvioi, etteivät nämä taloudelliset tekijät kannustaneet myöhentämään eläkkeelle jäämisen ajankohtaa (kuvio 4.5). Palkasta karttuva eläke ja eläkkeelle jäämisen lykkäämisestä eläkkeeseen tuleva korotus koettiin hieman useammin eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen kannustavaksi tekijäksi. Hieman alle 30 prosenttia vastikään eläkkeelle jääneistä koki näiden toimineen kannustavina tekijöinä. Elinaikakertoimen eläkettä leikkaavaa vaikutusta kannustavana piti vajaa 20 prosenttia vastaajista.

Kuvio 4.5

Vastaukset kysymykseen ”Kannustivatko seuraavat taloudelliset asiat myöhentämään eläkkeelle jäämisen ajankohtaa?”, prosenttia.



Vaikka suurin osa vastaajista arvioi, ettei palkasta karttuva eläke, lykkäyskorotus tai elinaikakerroin kannustanut myöhentämään eläkkeelle siirtymistä, huomattava osa vastaajista ei osannut sanoa kantaansa asiaan. Etenkin elinaikakertoimen kannustavuuden kohdalla En osaa sanoa -vaihtoehdon valinnoita oli paljon, lähes viidesosa vastaajista.

Kokemukset palkasta karttuvan eläkkeen, lykkäyskorotuksen ja elinaikakertoimen vaikutuksen kannustavuudesta olivat voimakkaasti korreloituneet. Hieman yli puolet vastanneista arvioi, ettei yksikään näistä taloudellisista tekijöistä ollut kannustanut myöhentämään eläkkeelle siirtymistä.

Kolmannes vastaajista taas koki ainakin yhden näistä kolmesta asiasta kannustaneen. Kaikkia kolmea tekijää kannustavana piti 14 prosenttia vastaajista.

Palkasta karttuvan eläkkeen kannustavuus

Kokemuksessa palkasta karttuvan eläkkeen kannustavuudesta oli selkeitä väestöryhmittäisiä eroja (kuvio 4.6). Etenkin vanhempana eläkkeelle siirtyneet, korkea eläkettä saavat ja korkeammin koulutetut kokivat palkasta karttuvan eläkkeen kannustaneen eläkkeelle siirtymisen myöhentämisessä selvästi muita useammin. Vuoden eläkkeelle siirtymistä lykänneistä puolet ajatteli palkasta karttuvan eläkkeen kannustaneen myöhentämiseen, vähintään kolme vuotta lykänneistä lähes kolme neljästä oli tätä mieltä.

Miehet ja paremmaksi terveytensä tai jaksamisensa eläkkeelle jäämisen aikaan kokeneet arvioivat myös muita useammin palkasta karttuvan eläkkeen kannustaneen siirtymään myöhemmin eläkkeelle. Myös tieto elinaikakertoimesta ja lykkäyskorotuksesta oli yhteydessä siihen, että palkasta karttuvan eläkkeen koettiin kannustaneen myöhentämään eläkkeelle siirtymistä useammin.

Ylempänä toimihenkilöinä toimineet, ne, jotka eivät olleet parisuhteessa sekä pidemmän, vähintään 40 vuoden työuran tehneet arvioivat myös muita useammin, että palkasta karttuva eläke kannusti heitä myöhentämään eläkkeelle siirtymistään (liitetaulukko L2.5).

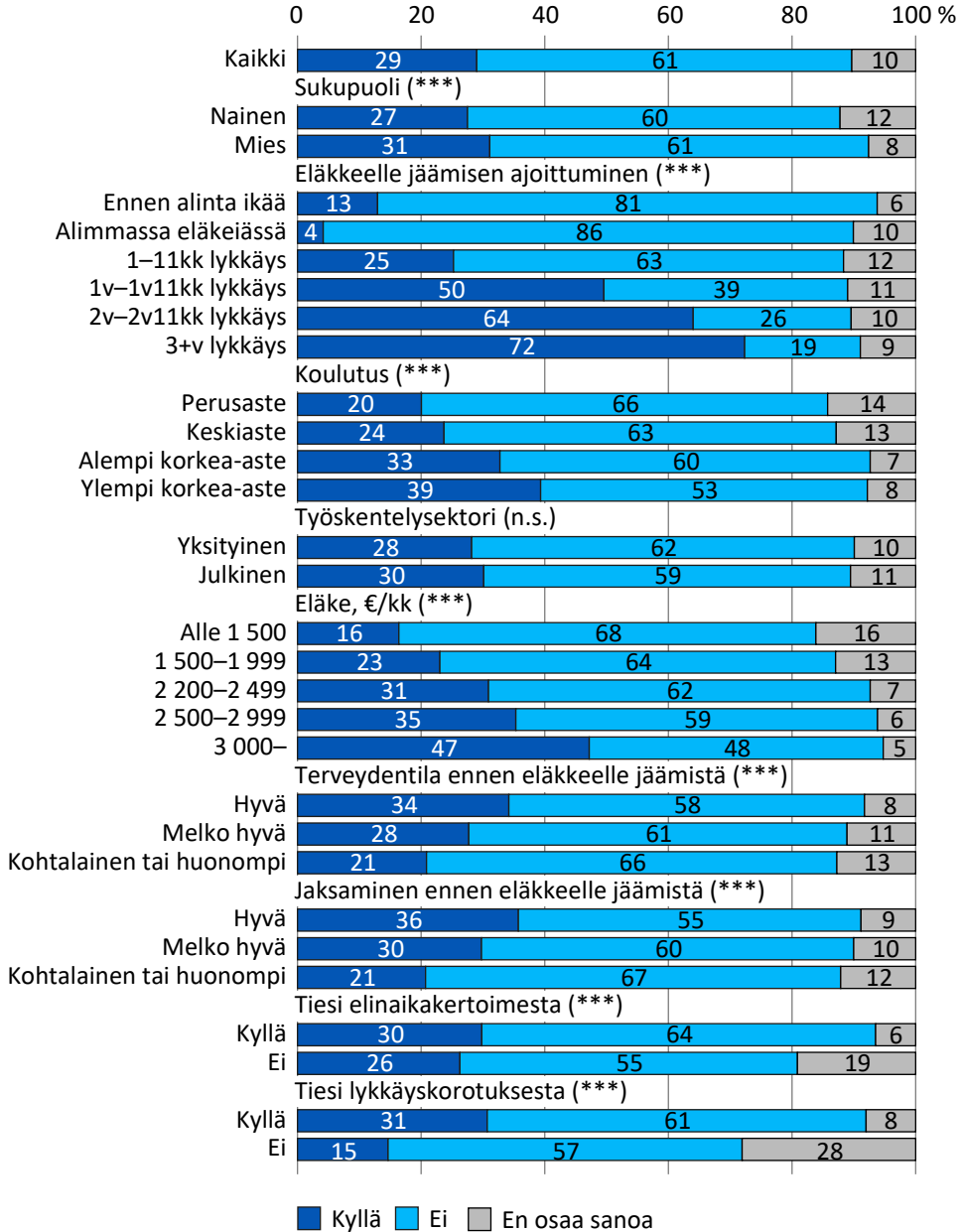
Lykkäyskorotuksen kannustava vaikutus

Väestöryhmittäiset erot lykkäyskorotuksen kannustavuudessa olivat samansuuntaisia kuin palkasta karttuvan eläkkeen kannustinvaikutuksen kohdalla (kuvio 4.7). Vanhimpana eläkkeelle jääneet, korkeasti koulutetut ja korkea eläkettä saavat arvioivat useammin lykkäämisestä saatavan korotuksen kannustaneen myöhentämään eläkkeelle jäämistä. Selkeimmin erot näkyivät eläkeiän kohdalla. Vähintään kolme vuotta eläkkeelle siirtymistä yli alimman vanhuuseläkeiän lykänneistä peräti 71 prosenttia arvioi, että lykkäyskorotus oli kannustanut myöhentämään eläkkeelle jäämistä.

Tämän lisäksi myös miehet, paremmaksi terveytensä tai jaksamisensa ennen eläkkeelle jäämistä arvioineet, elinaikakertoimen tunteneet ja lykkäyskorotuksen tunteneet pitivät lykkäyskorotusta useammin kannustavana.

Kuvio 4.6

Vastaukset väitteeseen ”Palkasta karttuva eläke kannusti myöhentämään eläkkeelle jäämistä” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan: n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Muista taustatekijöistä sosioekonominen asema, parisuhdetilanne sekä työuran pituus olivat yhteydessä kokemukseen lykkäyskorotuksen kannustavuudesta (liitetaulukko L2.6). Ylempinä toimihenkilöinä toimineet, ne, jotka eivät olleet parisuhteessa ja vähintään 45 vuoden työuran tehneet kokivat muita useammin lykkäyskorotuksen kannustaneen myöhentämään eläkkeelle jäämistä.

Elinaikakertoimen kannustava vaikutus

Elinaikakertoimen kannustinvaikutus oli koettu eri tavalla eri väestöryhmissä (kuvio 4.8). Etenkin eläkkeellejäämisiän kohdalla erot olivat selkeät. Mitä enemmän eläkkeelle siirtymistä oli lykätty, sitä suurempi osa arvioi elinaikakertoimen eläkettä leikkaavan vaikutuksen kannustaneen myöhentämään eläkkeelle siirtymistä. Vähintään kolme vuotta lykänneistä yli 40 prosenttia kertoi sen kannustaneen siirtymään eläkkeelle myöhemmin. Toisaalta myös asiasta epävarmojen osuus kasvoi eläkkeellesiirtymisiän mukana.

Sukupuolten väliset erot eivät olleet suuret, mutta miehet arvioivat hieman naisia useammin elinaikakertoimen kannustaneen myöhentämään eläkkeelle siirtymistä. Naisissa puolestaan oli enemmän niitä, jotka eivät osanneet arvioida asiaa.

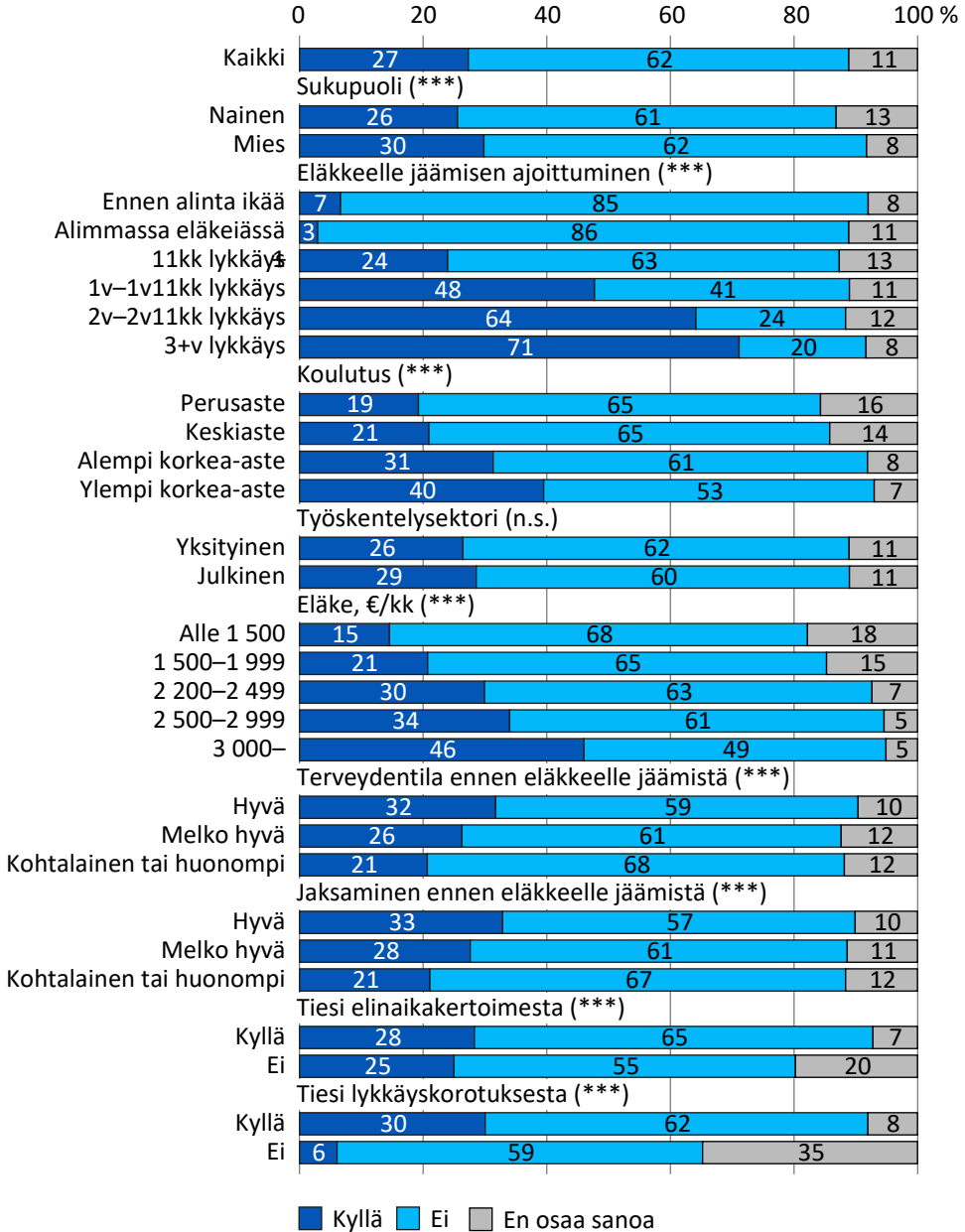
Kokemus elinaikakertoimen vaikutuksen kannustavuudesta oli yleisempi korkeammin koulutettujen ja korkeampaa eläkettä saavien joukossa. Matalammin koulutetuista ja pienempää eläkettä saavista muita suurempi osuus ei osannut sanoa mielipidettään. Myös terveytensä tai jaksamisensa ennen eläkkeelle jäämistä paremmaksi arvioineet kokivat useammin elinaikakertoimen kannustaneen myöhentämään eläkkeelle siirtymistä.

Tiedot eläkejärjestelmässä olevista kannustavista elementeistä, eli elinaikakertoimesta ja lykkäyskorotuksesta olivat myös selvästi yhteydessä siihen, koettiinko elinaikakertoimen kannustaneen siirtymään myöhemmin eläkkeelle. Ne, jotka olivat tienneet näistä taloudellisista kannustimista pitivät elinaikakertoimen vaikutusta kannustavana useammin kuin ne, jotka eivät olleet tunteneet elinaikakerrointa tai lykkäyskorotusta.

Muista taustatekijöistä sosioekonominen asema, parisuhdetilanne sekä työuran pituus olivat yhteydessä elinaikakertoimen kannustavana kokemiseen. Ylempänä toimihenkilöinä ennen eläkkeelle siirtymistään toimineet, ne, jotka eivät olleet parisuhteessa sekä vähintään 45 vuoden työuran tehneet kertoivat muita useammin elinaikakertoimen kannustaneen heitä myöhentämään eläkkeelle jäämistä (liitetaulukko L2.7).

Kuvio 4.7

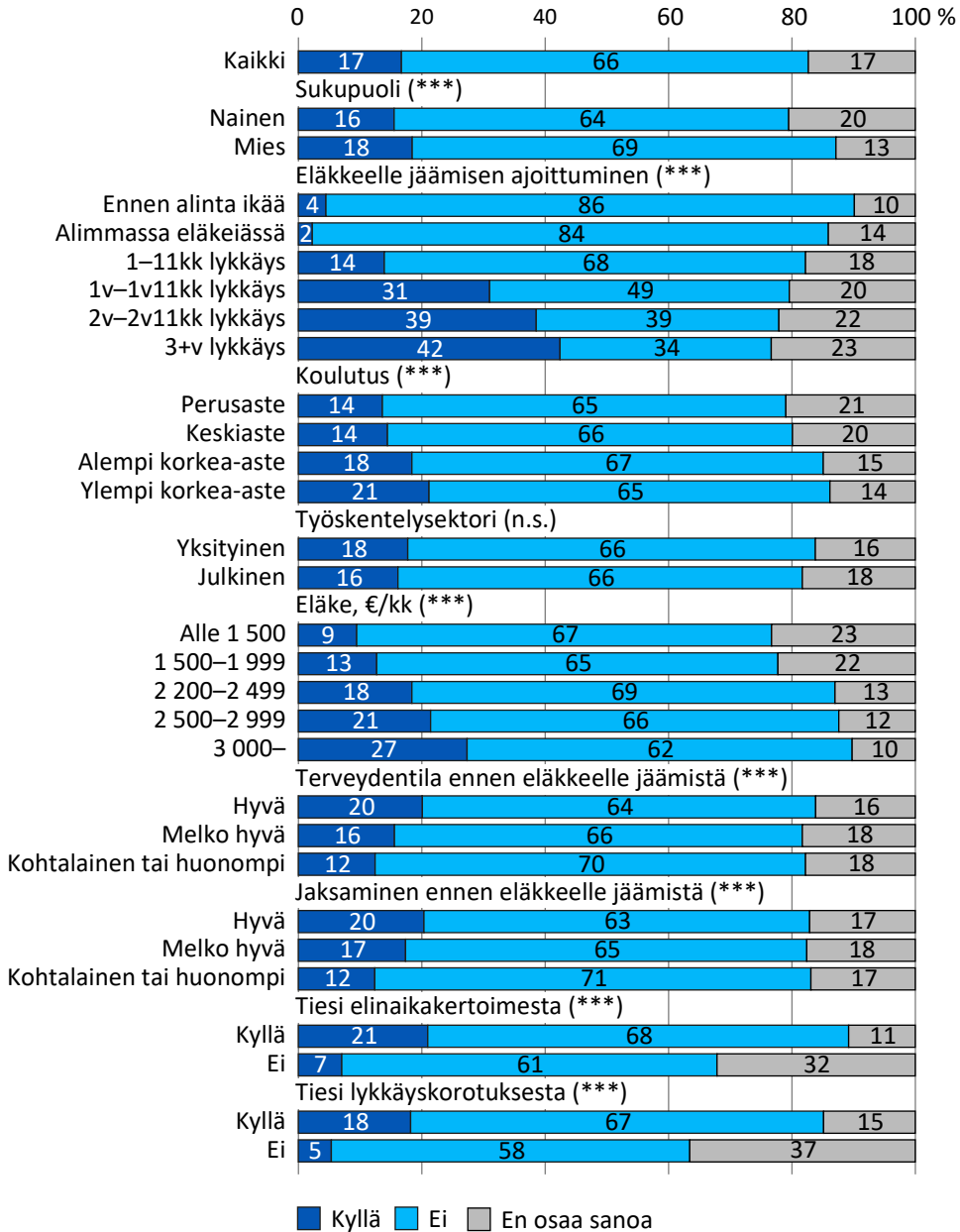
Vastaukset väitteeseen ”Lykkäämisestä eläkkeeseen tuleva korotus kannusti myöhentämään eläkkeelle jäämistä” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan: n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Kuvio 4.8

Vastaukset väitteeseen ”Elinaikakertoimen eläkettä leikkaava vaikutus kannusti myöhentämään eläkkeelle jäämistä” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevää, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

5 Mitkä työhön liittyvät tekijät saivat jatkamaan työssä pidempään?

Tässä luvussa tarkastellaan eläkkeelle siirtyneiden arvioita siitä, olisivatko tietyt työnantajan toimintaan ja työoloihin liittyvät muutokset saaneet heidät jatkamaan työssä pidempään. Työpaikalla tehtävien muutosten vaikutusta kartoitettiin 12-kohtaisen kysymyksen avulla. Näitä muutoksia tarkastellaan kolmessa ryhmässä: työnantajan asenteisiin ja työkyvyn ja osaamisen tukemiseen liittyvät tekijät, työn kuormittavuuden keventämiseen ja työajan muutoksiin liittyvät tekijät sekä palkkaukseen, työilmapiiriin ja työpaikan varmuuteen liittyvät tekijät. Mielenpitoita eri ryhmiin kuuluvien tekijöiden kannustavuudesta tarkastellaan ensin yleisellä tasolla, minkä jälkeen käydään läpi mielenpitojen vaihtelu taustatekijöiden mukaan.

Vastauksissa oli paljon hajontaa sen suhteen, missä määrin työhön liittyvien tekijöiden koettiin voivan vaikuttaa työssä pidempään jatkamiseen. Vähintään yksi työhön liittyvä muutos olisi todennäköisesti vaikuttanut työssä jatkamiseen 60 prosentilla vastaajista. Vastaavasti 34 prosentilla yksikään työhön liittyvä muutos ei olisi vaikuttanut.

5.1 Työnantajan asenteet ja työkyvyn ja osaamisen tukeminen

Vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneistä 30 prosenttia ajatteli, että työnantajan kannustus olisi todennäköisesti saanut heidät jatkamaan pidempään työssä (kuvio 5.1). Johtamistapojen parantaminen olisi saanut lähes yhtä suuren osan vastaajista todennäköisesti pidentämään työuraansa. Myös ikääntyneiden kokemuksen arvostaminen olisi kannustanut lähes yhtä useaa.

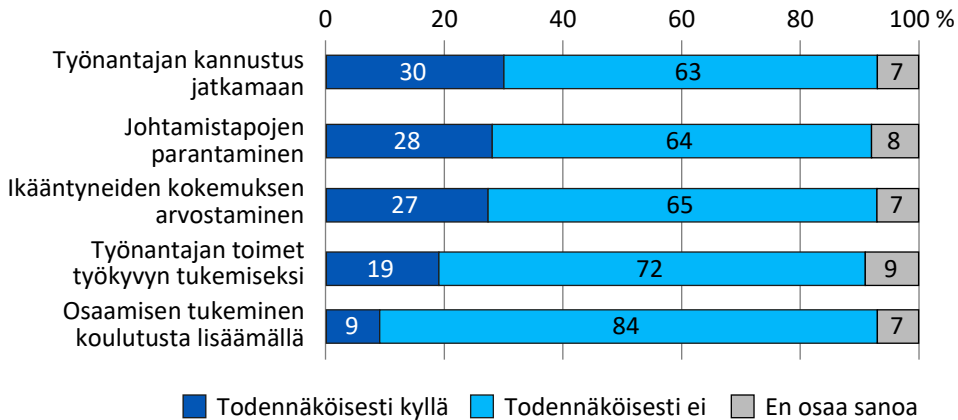
Noin viidesosa vastaajista koki, että työnantajan toimet työkyvyn tukemiseksi olisivat saaneet heidät todennäköisesti jatkamaan työssä. Sen sijaan osaamisen tukeminen koulutusta lisäämällä olisi kannustanut vain joka kymmenettä.

Sukupuolten välillä ei ollut eroa siinä, miten työnantajan kannustus olisi vaikuttanut työssä jatkamiseen (kuvio 5.2). Sen sijaan eläkkeelle jäämisen mukaan arviot vaihtelivat. Ne, jotka olivat lykanneet eläkkeelle jäämistä enemmän kuin yhden vuoden, mutta alle kolme vuotta, kertoivat muita

useammin, että olisivat todennäköisesti jatkaneet työssä, jos työnantaja olisi kannustanut jatkamaan. Sen sijaan alimmassa eläkeiässä eläkkeelle jääneet ajattelivat muita harvemmin, että työnantajan kannustuksella olisi ollut vaikutusta työssä jatkamiseen.

Kuvio 5.1

Mielipiteet siitä, olisivatko työnantajan asenteisiin ja työkyvyn ja osaamisen tukemiseen liittyvät tekijät saaneet jatkamaan työssä pidempään, prosenttia.



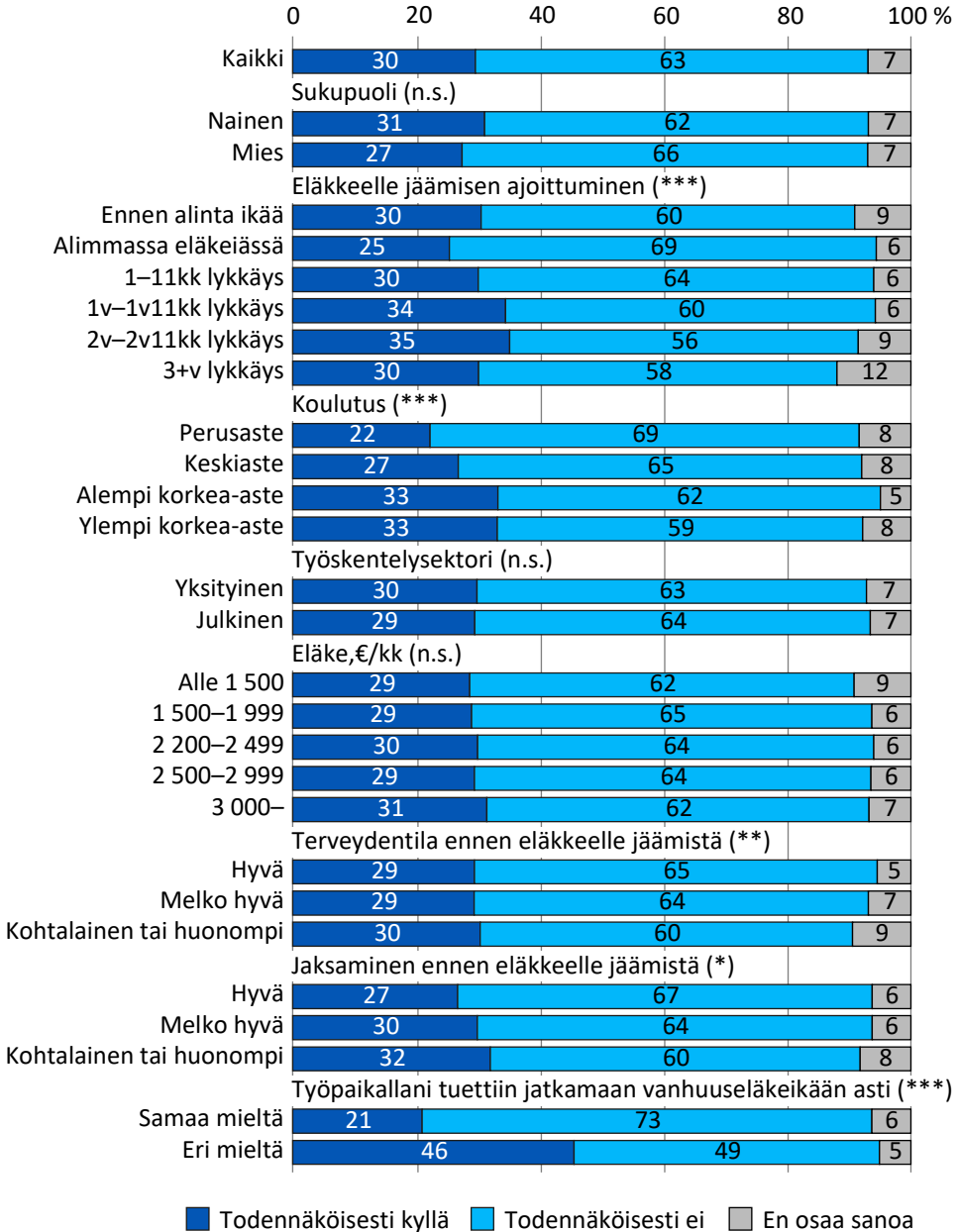
Työskentelysektorin ja eläkkeen määrän mukaan vastauksissa ei ollut eroja, mutta matalasti koulutetut kokivat korkeasti koulutettuja harvemmin, että työnantajan kannustuksella olisi voinut olla vaikutusta työssä jatkamiseen. Myös työntekijäammateissa työskennelleet ajattelivat näin muita harvemmin (liitetaulukko L2.8). Koetun terveydentilan suhteen erot olivat melko pienet, mutta ne, jotka olivat kokeneet jaksamisensa ennen eläkkeelle jäämistä kohtalaiseksi tai huonommaksi, olivat hieman muita useammin sitä mieltä, että työnantajan kannustus olisi todennäköisesti saanut jatkamaan pidempään.

Ne, jotka eivät olleet parisuhteessa, ajattelivat muita useammin, että työnantajan kannustuksella olisi mahdollisesti ollut vaikutusta työssä jatkamiseen (liitetaulukko L2.8). Sen sijaan pitkän, yli 45 vuoden, työuran tehneet ajattelivat näin muita harvemmin.

Kokemus työpaikalla saadusta tuesta vanhuuseläkkeeseen saakka jatkamiseen oli selvästi yhteydessä mielipiteeseen tästä asiasta. Ne, jotka olivat kokeneet, että työpaikalla ei ollut tuettu jatkamaan vanhuuseläkeikään asti, arvelivat huomattavasti muita useammin, että työnantajan kannustus jatkamaan olisi todennäköisesti saanut pysymään työssä pidempään. Lähes puolet tästä joukosta arvioi näin.

Kuvio 5.2

Vastaukset kysymykseen ”Olisiko työnantajan kannustus saanut jatkamaan työssä pidempään?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
 n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.
 Samaa mieltä=Täysin tai jokseenkin samaa mieltä.
 Eri mieltä=Täysin tai jokseenkin eri mieltä.

Naiset ajattelivat miehiä useammin, että johtamistapojen parantaminen olisi todennäköisesti saanut jatkamaan työssä pidempään (kuvio 5.3). Sen sijaan eläkkeelle jäämisiän mukaan arvioissa ei ollut eroja.

Matalasti koulutetut kokivat korkeammin koulutettuja harvemmin, että johtamistapojen parantamisella olisi ollut vaikutusta työssä jatkamiseen. Myös työntekijäammateissa työskennelleet olivat harvemmin tätä mieltä (liitetaulukko L2.9). Julkisella sektorilla työskennelleet puolestaan katsoivat yksityisellä sektorilla työskennelleitä useammin, että johtamistapojen parantaminen olisi todennäköisesti saanut heidät pidentämään työuraansa. Myös eläkkeen määrän mukaan näkemys vaihteli: korkeimpaan eläkeluokkaan (3 000 e/kk tai enemmän) kuuluvat olivat harvemmin sitä mieltä, että johtamistapojen parantaminen olisi kannustanut jatkamaan.

Terveytensä ja jaksamisensa ennen eläkkeelle jäämistä kohtalaiseksi tai huonommaksi arvioineet kokivat muita useammin, että johtamistapojen parantaminen olisi todennäköisesti saanut jatkamaan työssä pidempään. Myös ne, jotka eivät olleet parisuhteessa olivat useammin tätä mieltä (liitetaulukko L2.9). Sen sijaan pitkän työuran tehneet katsoivat harvemmin, että johtamistapojen parantamisella olisi ollut vaikutusta työssä jatkamiseen.

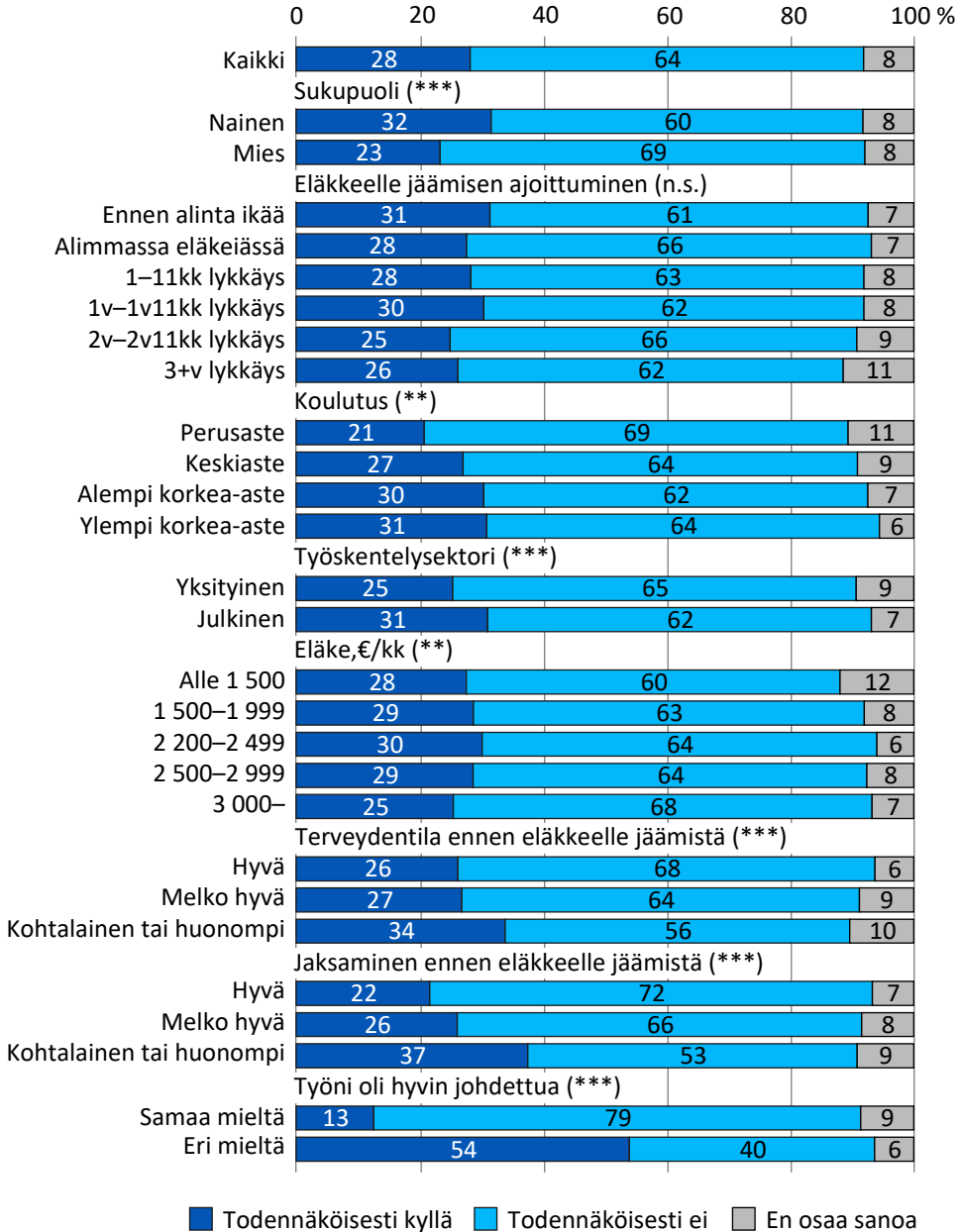
Erytisen selvänä ryhmänä erottuivat ne, jotka olivat kokeneet, että työn johtamisessa oli ollut puutteita: he vastasivat huomattavasti muita useammin, että johtamistapojen parantaminen olisi todennäköisesti kannustanut jatkamaan työssä pidempään. Yli puolet tähän ryhmään kuuluvista oli tätä mieltä.

Arviot ikääntyneiden kokemuksen arvostamisen vaikutuksesta työssä jatkamiseen vaihtelivat sukupuolen mukaan (kuvio 5.4). Naiset arvoivat miehiä useammin, että ikääntyneiden kokemuksen arvostaminen olisi todennäköisesti saanut jatkamaan työssä pidempään. Sen sijaan eläkkeelle jäämisikä, koulutus tai työskentelysektori eivät olleet yhteydessä siihen, mitä asiasta ajateltiin.

Eläkkeen määrän mukaan näkemyksissä oli eroja siten, että suurempaa kuukausieläkettä saaville ikääntyneiden kokemuksen arvostamisella olisi ollut hieman muita vähemmän merkitystä työssä jatkamiseen. Erot eivät kuitenkaan olleet suuria. Myös terveydentila ja jaksaminen ennen eläkkeelle jäämistä heijastuivat arvioihin. Kohtalaiseksi tai huonommaksi terveytensä ja jaksamisensa kokeneet olivat muita useammin sitä mieltä, että ikääntyneiden kokemuksen arvostaminen olisi luultavasti saanut heidät pidentämään työuraansa.

Kuvio 5.3

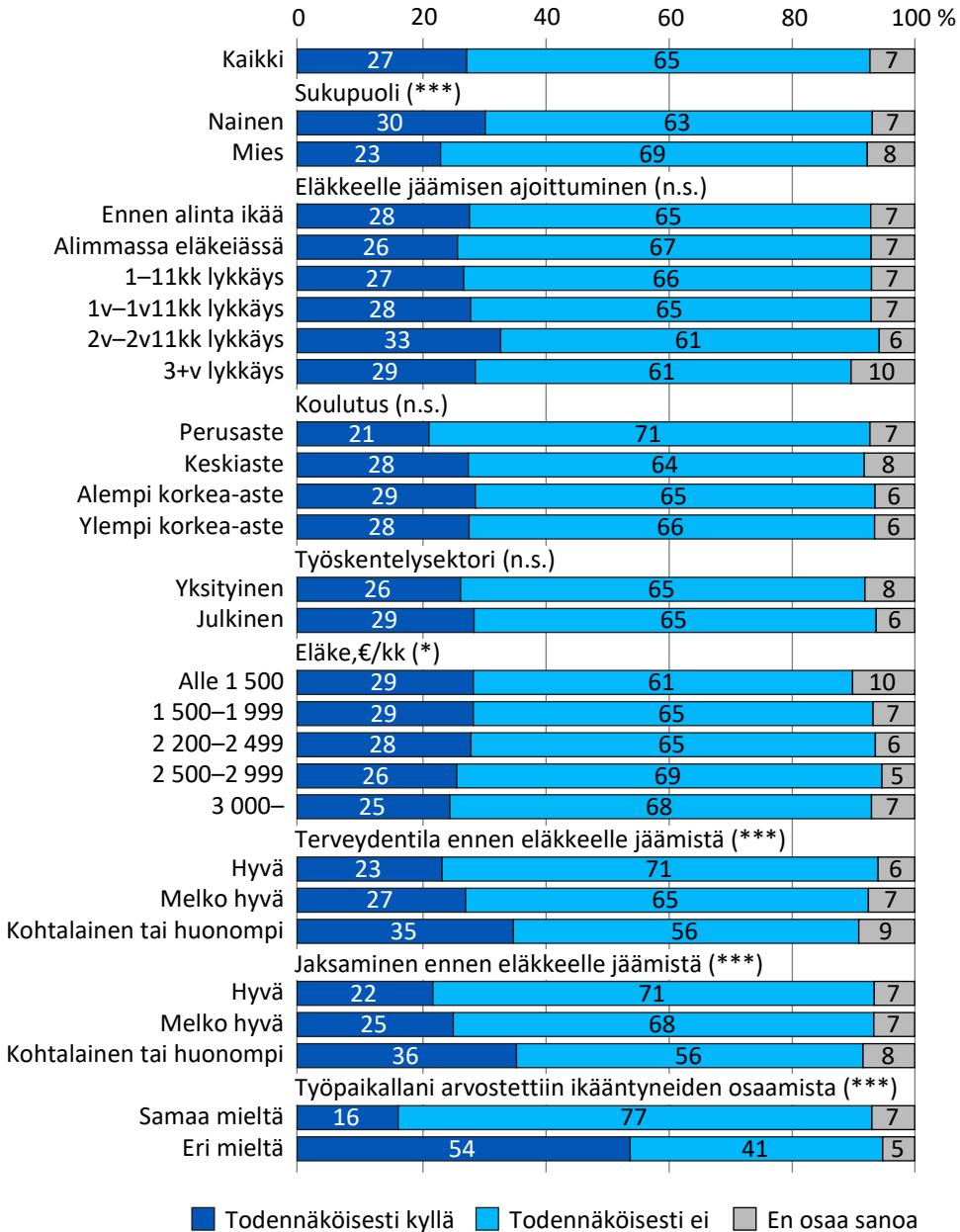
Vastaukset kysymykseen ”Olisiko johtamistapojen parantaminen saanut jatkamaan työssä pidempään?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan: n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001. Samaa mieltä=Täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Eri mieltä=Täysin tai jokseenkin eri mieltä.

Kuvio 5.4

Vastaukset kysymykseen ”Olisiko ikääntyneiden kokemuksen arvostaminen saanut jatkamaan työssä pidempään?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
 n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Samaa mieltä=Täysin tai jokseenkin samaa mieltä.

Eri mieltä=Täysin tai jokseenkin eri mieltä.

Ne, jotka eivät olleet parisuhteessa arvioivat useammin, että ikääntyneiden kokemuksen arvostaminen olisi mahdollisesti saanut heidät jatkamaan työssä pidempään (liitetaulukko L2.10). Sen sijaan pitkän työuran tehneet olivat harvemmin tätä mieltä.

Kokemus ikääntyneiden osaamisen arvostamisesta työpaikalla vaikutti ajatuksiin tästä asiasta. Ne, jotka katsoivat, että työpaikalla ei ollut arvostettu ikääntyneiden osaamista, olivat huomattavasti useammin sitä mieltä, että ikääntyneiden kokemuksen arvostaminen olisi todennäköisesti saanut jatkamaan työssä pidempään. Yli puolet tästä joukosta ajatteli näin.

Naiset kokivat miehiä useammin, että työnantajan toimet työkyvyn tukemiseksi olisivat todennäköisesti saaneet jatkamaan pidempään (kuvio 5.5). Sen sijaan eläkkeelle jäämisiään mukaan arviot eivät vaihdelleet.

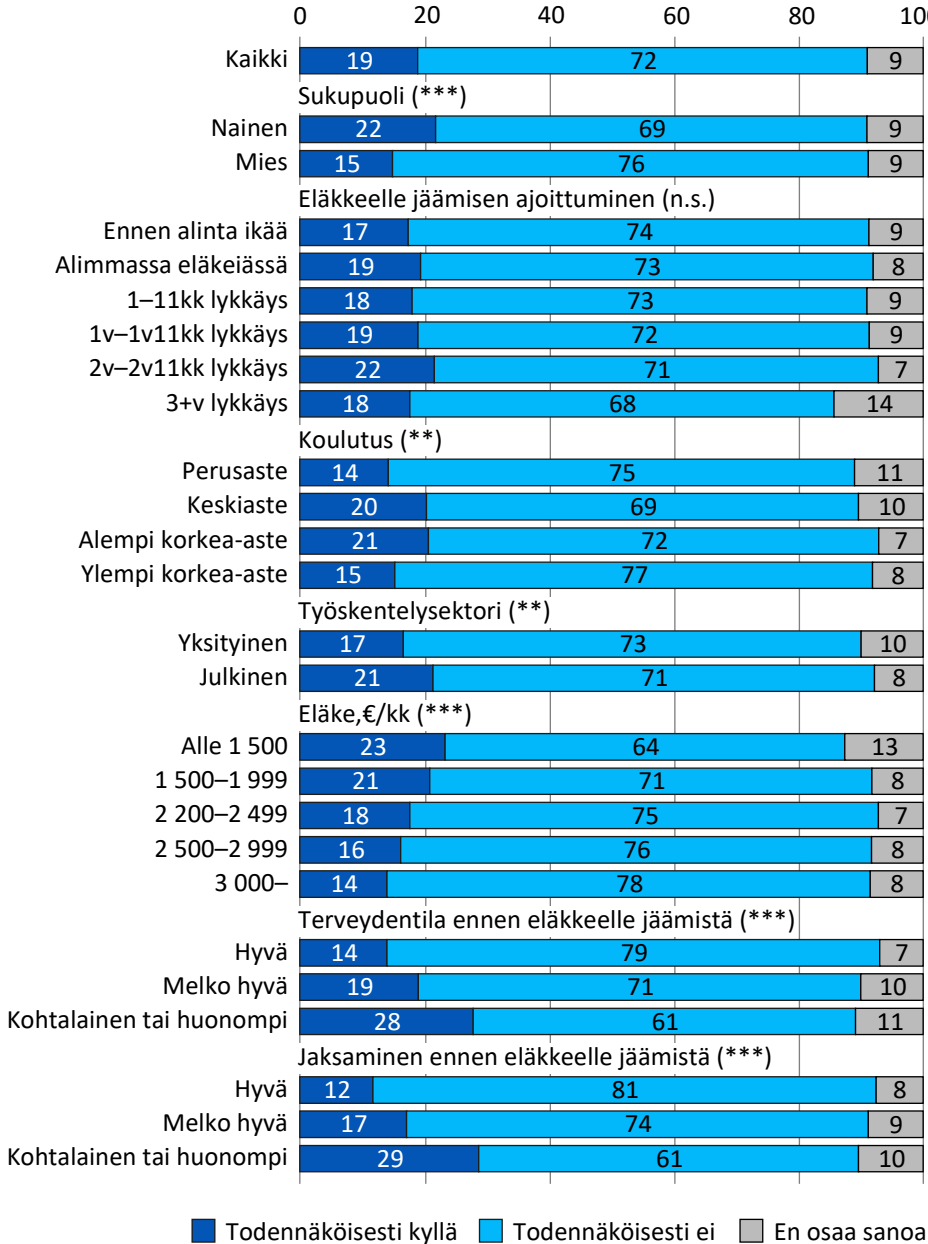
Koulutuksen mukaan mielipiteet vaihtelivat: yhtäältä perusasteen ja toisaalta ylemmän korkea-asteen koulutetut kokivat muita harvemmin, että työnantajan toimilla työkyvyn tukemiseksi olisi ollut vaikutusta työssä jatkamiseen. Myös ylempinä toimihenkilöinä ja työntekijäammateissa työskennelleet olivat harvemmin tätä mieltä (liitetaulukko L2.11). Julkisella sektorilla työskennelleet puolestaan ajattelivat yksityisellä sektorilla työskennelleitä useammin, että työkykyä tukevilla toimilla olisi todennäköisesti ollut vaikutusta työssä pidempään jatkamiseen.

Eläkkeen määrä heijastui arvioihin siten, että työkyvyn tukemisella oli sitä vähemmän merkitystä työssä jatkamiseen, mitä suurempi kuukausieläke oli. Myös terveydentila ja jaksaminen ennen eläkkeelle jäämistä näkyivät ajatuksissa tästä asiasta. Kohtalaiseksi tai huonommaksi terveytensä ja jaksamisensa arvioineet olivat huomattavasti muita useammin sitä mieltä, että työnantajan toimet työkyvyn tukemiseksi olisivat todennäköisesti saaneet heidät pidentämään työuraansa.

Ne, jotka eivät olleet parisuhteessa ja lyhyen työuran tehneet arvelivat muita useammin, että työkyvyn tukeminen olisi todennäköisesti saanut jatkamaan työssä pidempään (liitetaulukko L2.11).

Kuvio 5.5

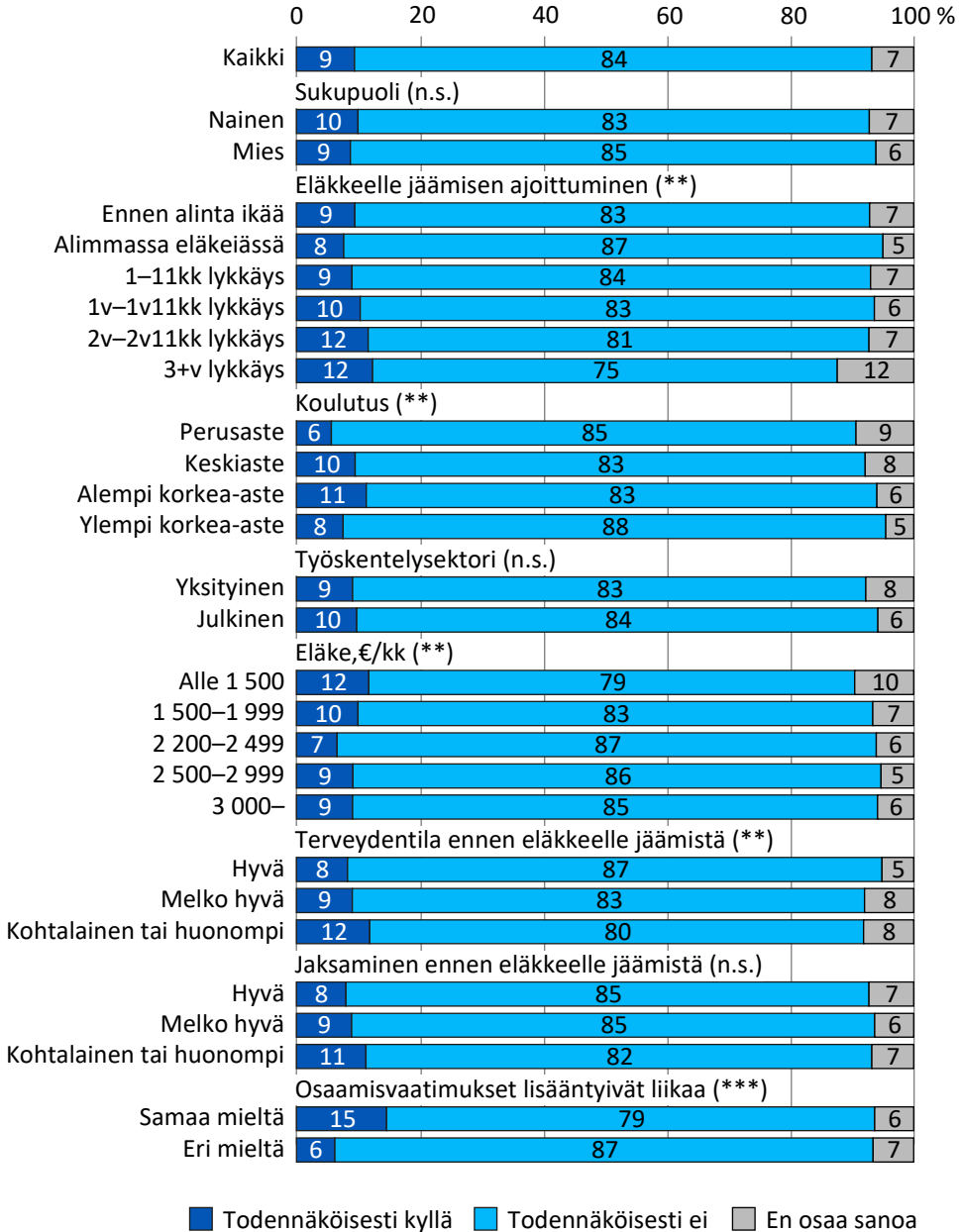
Vastaukset kysymykseen ”Olisiko työnantajan toimet työkyvyn tukemiseksi saanut jatkamaan työssä pidempään?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
 n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Kuvio 5.6

Vastaukset kysymykseen ”Olisiko osaamisen tukeminen koulutusta lisäämällä saanut jatkamaan työssä pidempään?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
 n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.
 Samaa mieltä=Täysin tai jokseenkin samaa mieltä.
 Eri mieltä=Täysin tai jokseenkin eri mieltä.

Sukupuolen mukaan ei ollut eroja siinä, miten osaamisen tukeminen koulutusta lisäämällä olisi mahdollisesti vaikuttanut työssä jatkamiseen (kuvio 5.6). Eläkkeelle jäämisikä sen sijaan oli yhteydessä ajatuksiin tästä asiasta. Ne, jotka olivat lykanneet eläkkeelle jäämistä eniten, olivat useammin sitä mieltä, että koulutuksen lisääminen olisi todennäköisesti saanut jatkamaan työssä pidempään. Toisaalta kolme vuotta tai enemmän eläkkeelle jäämistä lykanneissa oli enemmän myös niitä, jotka eivät osanneet arvioida asiaa. Alimmassa eläkeiässä eläkkeelle jääneille tällä asialla olisi ollut merkitystä hieman muita harvemmin.

Koulutuksen mukaan näkemys vaihteli siten, että perusasteen ja ylemmän korkea-asteen koulutetut arvelivat muita harvemmin, että osaamisen tukeminen koulutusta lisäämällä olisi vaikuttanut työssä jatkamiseen. Työskentelysektorien välillä arvioissa ei ollut eroja. Sen sijaan ne, joilla eläke kuuluu pienimpään luokkaan (alle 1 500 e/kk) kokivat muita useammin, että osaamisen tukeminen koulutusta lisäämällä olisi todennäköisesti vaikuttanut työssä jatkamiseen. Toisaalta tässä ryhmässä oli muita enemmän myös niitä, jotka eivät osanneet arvioida asiaa.

Terveytensä ennen eläkkeelle jäämistä kohtalaiseksi tai huonommaksi kokeneet olivat muita useammin sitä mieltä, että koulutuksen lisääminen olisi luultavasti saanut heidät jatkamaan pidempään. Myös ne, jotka eivät olleet parisuhteessa ja lyhyen työuran tehneet arvelivat näin hieman useammin (liitetaulukko L2.12).

Lisäksi ne, jotka olivat kokeneet, että osaamisvaatimukset eläkettä edeltävässä työssä olivat lisääntyneet liikaa, ajattelivat hieman muita useammin, että osaamisen tukeminen koulutusta lisäämällä olisi todennäköisesti saanut jatkamaan työssä pidempään. Tässäkin ryhmässä kannatus jäi kuitenkin 15 prosenttiin.

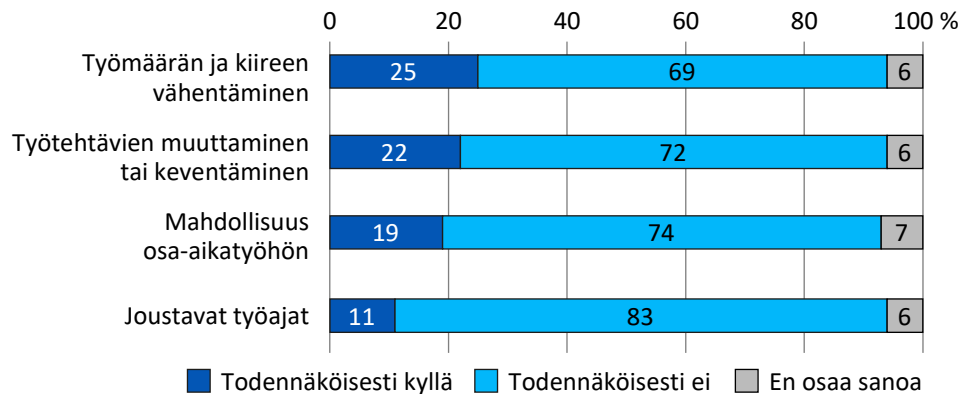
5.2 Työn kuormittavuuden keventäminen ja työajan muutokset

Joka neljäs vastaajista arvioi, että työmäärän ja kiireen vähentäminen olisi todennäköisesti saanut heidät jatkamaan työssä pidempään (kuvio 5.7). Lähes yhtä moni ajatteli, että työtehtävien muuttaminen tai keventäminen olisi voinut vaikuttaa työssä jatkamiseen. Mahdollisuus osa-aikatyöhön olisi todennäköisesti kannustanut viidesosaa työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneistä pidentämään työuraansa. Selvästi pienempi osa koki joustavat

työajat kannustaviksi: vain joka kymmenes olisi todennäköisesti jatkanut työssä pidempään, mikä työajat olisivat joustaneet.

Kuvio 5.7

Mielipiteet siitä, olisivatko työn kuormittavuuden keventämiseen ja työajan muutoksiin liittyvät tekijät saaneet jatkamaan työssä pidempään, prosenttia.



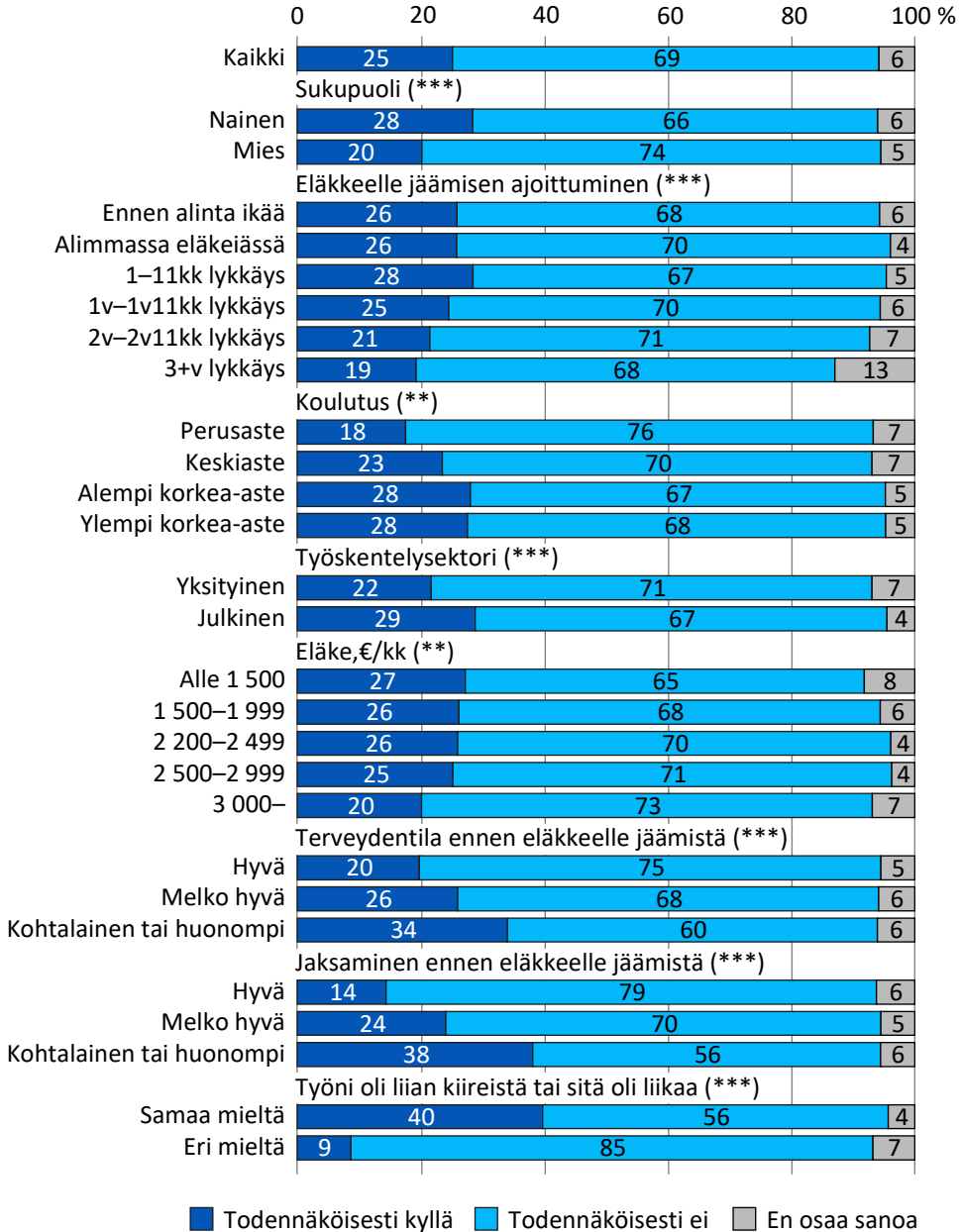
Naiset arvelivat miehiä useammin, että työmäärän ja kiireen vähentäminen olisi todennäköisesti saanut heidät jatkamaan työssä pidempään (kuvio 5.8). Myös alimmassa eläkeiässä tai sen tuntumassa eläkkeelle jääneet vastasivat näin muita useammin. Niiden osuus, jotka eivät osanneet arvioida asiaa, oli muita suurempi vähintään kolme vuotta eläkkeelle jäämistä lykänneillä.

Perusasteen koulutetut olivat muita harvemmin sitä mieltä, että työmäärän ja kiireen vähentäminen olisi saanut heidät pidentämään työuraansa. Myös työntekijäammateissa työskennelleet ajattelivat näin harvemmin (liitetaulukko L2.13). Työskentelysektorilla oli merkitystä: julkisella sektorilla työskennelleet ajattelivat yksityisellä sektorilla työskennelleitä useammin, että työmäärän ja kiireen vähentäminen olisi luultavasti saanut jatkamaan työssä.

Suurimpaan eläkeluokkaan (yli 3 000 e/kk) kuuluvat kertoivat muita harvemmin, että työmäärän ja kiireen vähentäminen olisi mahdollisesti vaikuttanut työssä jatkamispäätökseen. Sen sijaan ne, jotka olivat kokeneet terveytensä ja jaksamisensa ennen eläkkeelle jäämistä kohtalaiseksi tai huonommaksi arvioivat selvästi muita useammin, että työmäärän ja kiireen vähentäminen olisi todennäköisesti saanut heidät jatkamaan työssä pidempään. Myös ne, jotka eivät olleet parisuhteessa ja lyhyen työuran tehneet kokivat useammin, että työmäärän ja kiireen vähentäminen olisi voinut vaikuttaa työssä jatkamiseen (liitetaulukko L2.13).

Kuvio 5.8

Vastaukset kysymykseen ”Olisiko työmäärän ja kiireen vähentäminen saanut jatkamaan työssä pidempään?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
 n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.
 Samaa mieltä=Täysin tai jokseenkin samaa mieltä.
 Eri mieltä=Täysin tai jokseenkin eri mieltä.

Kokemus eläkettä edeltävän työn kiireisyydestä ja työmäärästä oli yhteydessä ajatuksiin tästä asiasta. Ne, jotka olivat kokeneet työnsä liian kiireiseksi tai työmääränsä liian suureksi, olivat huomattavasti muita useammin sitä mieltä, että työmäärän ja kiireen vähentäminen olisi luultavasti saanut heidät jatkamaan työssä pidempään. Kaksi viidestä tähän ryhmään kuuluvasta ajatteli näin.

Naiset olivat miehiä useammin sitä mieltä, että työtehtävien muuttaminen tai keventäminen olisi saanut heidät todennäköisesti jatkamaan työssä pidempään (kuvio 5.9). Myös alimmassa eläkeiässä tai pian sen jälkeen eläkkeelle jääneet kokivat näin muita useammin.

Koulutuksen mukaan näkemykset työtehtävien muuttamisen tai keventämisen vaikutuksista eivät eronneet, mutta julkisella sektorilla työskennelleet katsoivat yksityisellä sektorilla työskennelleitä useammin, että näillä teki-joillä olisi todennäköisesti ollut vaikutusta työssä jatkamiseen. Mitä suurempi kuukausieläke oli, sitä harvemmin työtehtävien muuttamisella tai keventämiselle olisi ollut merkitystä työssä jatkamisen kannalta.

Eläkettä edeltävä terveydentila ja jaksaminen heijastuivat arvioihin: terveytensä tai jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi kokeneet ajattelivat useammin, että työtehtävien muuttaminen ja keventäminen olisi voinut saada heidät jatkamaan työssä pidempään. Myös ne, jotka eivät olleet parisuhteessa ja lyhyen työuran tehneet olivat muita useammin tätä mieltä (liitetaulukko L2.14).

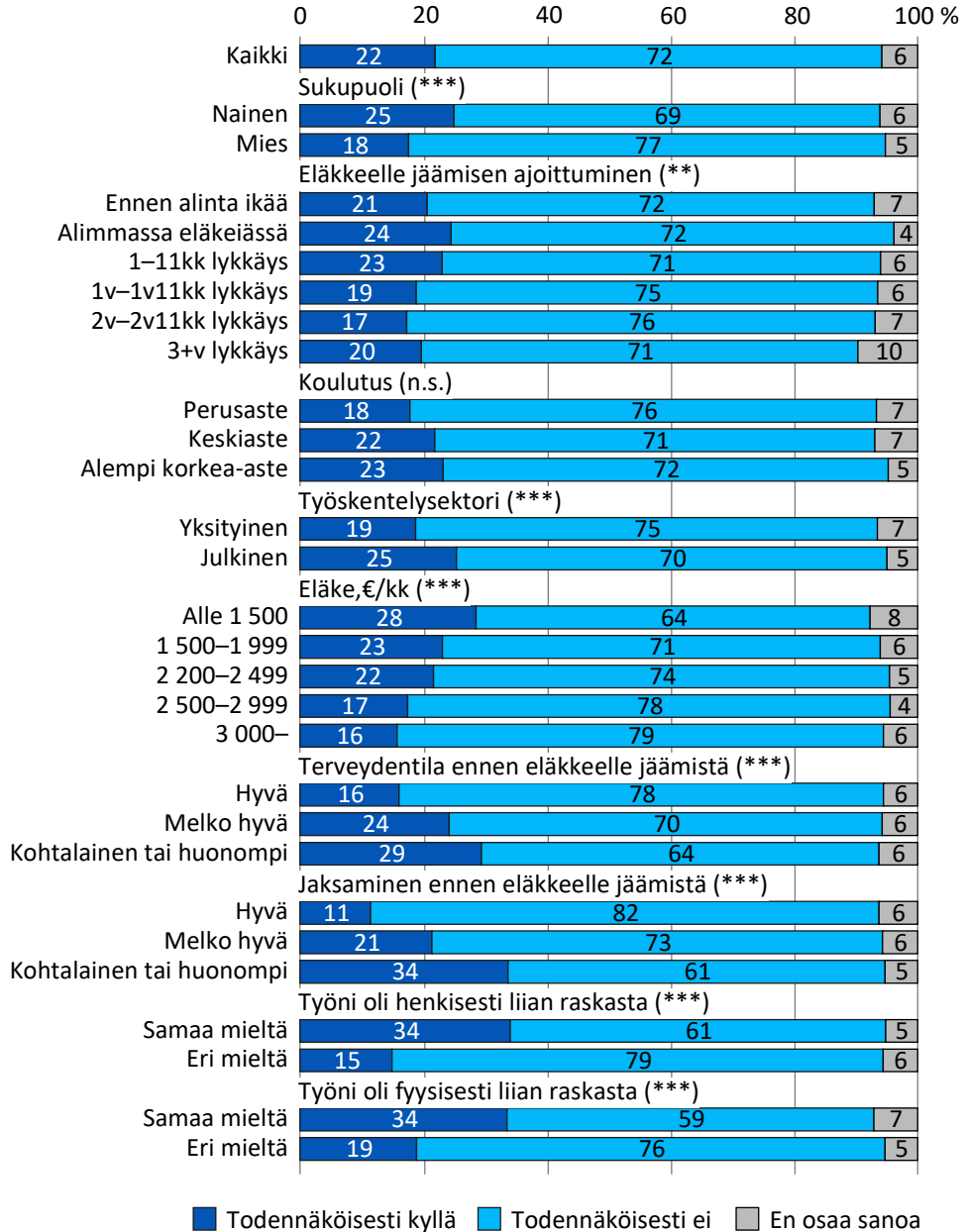
Kokemus eläkettä edeltävän työn raskaudesta oli yhteydessä mielipiteeseen asiasta. Työnsä henkisesti tai fyysisesti liian raskaaksi kokeneet kertoivat selvästi useammin (34 %), että työtehtävien muuttaminen tai keventäminen olisi todennäköisesti saanut heidät pidentämään työuraansa.

Sukupuolten välillä ei ollut eroa siinä, olisiko mahdollisuus osa-aikatyöhön saanut jatkamaan työssä pidempään (kuvio 5.10). Myöskään eläkkeelle jäämisikä ei ollut yhteydessä mielipiteeseen asiasta.

Perusasteen koulutetut ajattelivat muita harvemmin, että mahdollisuus osa-aikatyöhön olisi voinut saada heidät jatkamaan työssä pidempään. Myös julkisella sektorilla työskennelleet olivat jonkin verran yksityisellä sektorilla työskennelleitä harvemmin tätä mieltä. Eläkkeen määrän mukaan näkemykset eivät juurikaan vaihdelleet, lukuun ottamatta sitä, että pienempää eläkettä saavat eivät osanneet sanoa mielipidettään muita useammin.

Kuvio 5.9

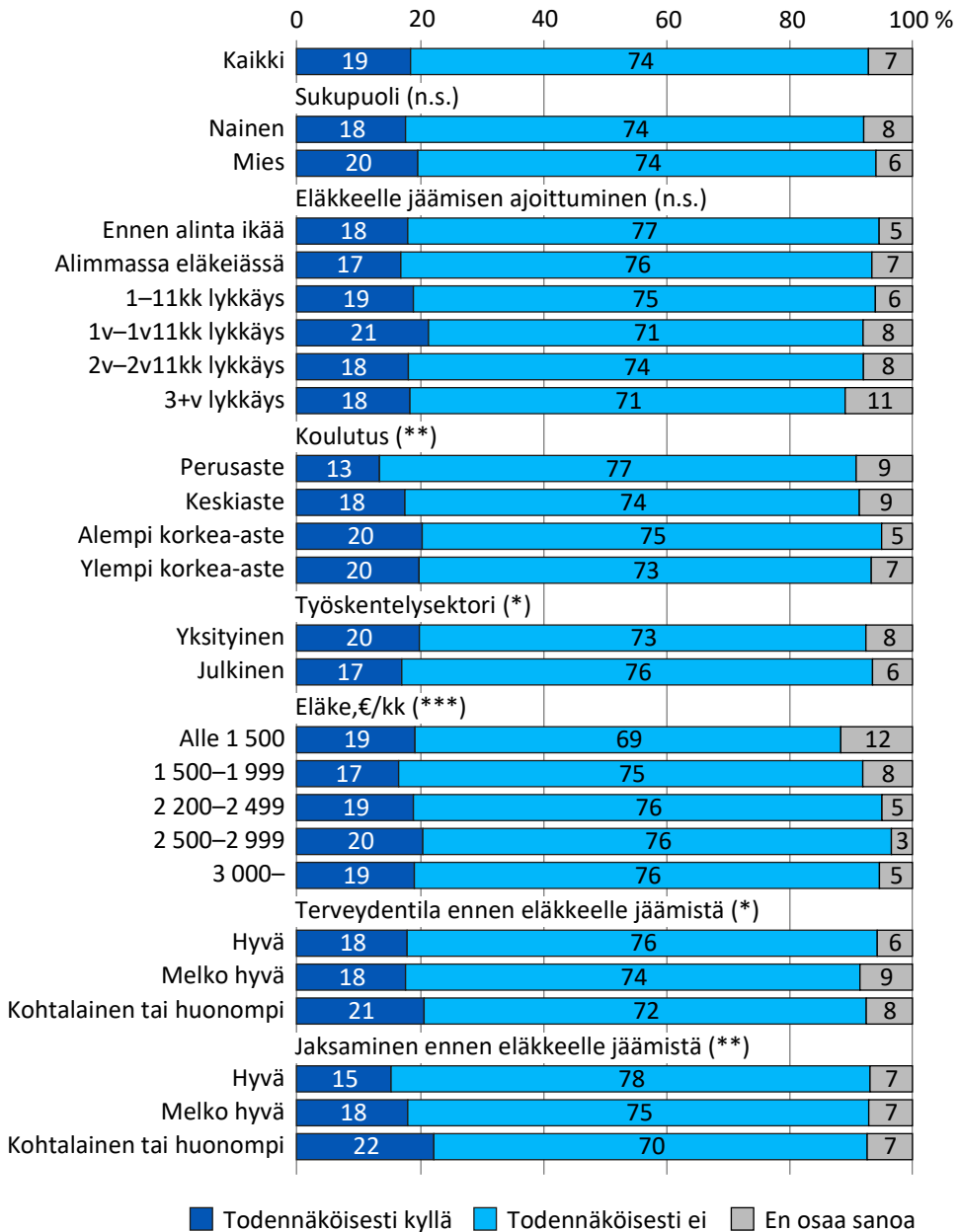
Vastaukset kysymykseen ”Olisiko työtehtävien muuttaminen tai keventäminen saanut jatkamaan työssä pidempään?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
 n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.
 Samaa mieltä=Täysin tai jokseenkin samaa mieltä.
 Eri mieltä=Täysin tai jokseenkin eri mieltä.

Kuvio 5.10

Vastaukset kysymykseen ”Olisiko mahdollisuus osa-aikatyöhön saanut jatkamaan työssä pidempään?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Eläkkeelle jäämistä edeltävän terveydentilan mukaan erot vastauksissa olivat melko pienet, mutta jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi kokeneet arvioivat muita useammin, että osa-aikatyö olisi voinut saada heidät jatkamaan työssä pidempään. Myös ne, jotka eivät olleet parisuhteessa ajattelivat näin hieman useammin (liitetaulukko L2.15). Sen sijaan pitkän työuran tehneet katsoivat muita harvemmin, että osa-aikatyö olisi voinut saada heidät jatkamaan pidempään.

Naiset kokivat hieman miehiä useammin, että joustavat työajat olisivat voineet saada heidät jatkamaan työssä pidempään (kuvio 5.11). Myös ne, jotka olivat lykanneet eläkkeelle siirtymistä vähintään kolme vuotta, olivat hieman muita useammin tätä mieltä. Toisaalta mitä enemmän eläkkeelle jäämistä oli lykätty, sitä suurempi oli myös niiden osuus, jotka eivät osanneet arvioida asiaa.

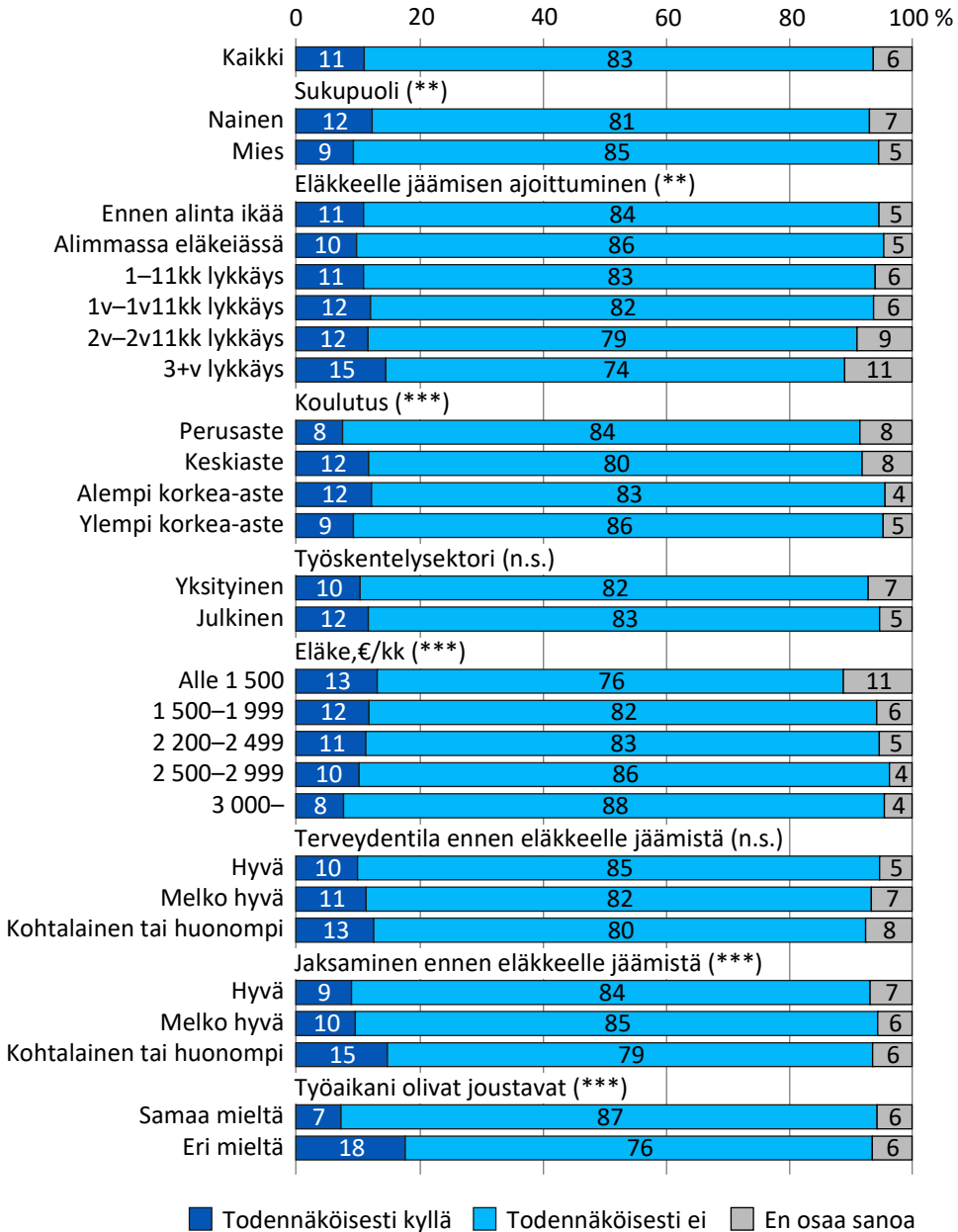
Koulutuksen mukaan oli eroja siten, että yhtäältä perusasteen ja toisaalta ylemmän korkea-asteen koulutetut olivat harvemmin sitä mieltä, että joustavat työajat olisivat saaneet heidät jatkamaan pidempään. Työskentelysektori ei ollut yhteydessä ajatuksiin asiasta. Mitä pienempi kuukausi-eläke, sitä useammin joustavat työajat olisivat luultavasti saaneet jatkaa työskentelyä pidempään. Matalimmassa eläkeluokassa (1 500 e/kk) oli samaan aikaan myös enemmän niitä, jotka eivät osanneet arvioida asiaa.

Eläkkeelle jäämistä edeltävän terveydentilan mukaan vastaukset eivät vaihdelleet, mutta ne, jotka olivat kokeneet jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi, kertoivat muita useammin, että joustavat työajat olisivat todennäköisesti saaneet heidät jatkamaan työssä pidempään. Myös ne, jotka eivät olleet parisuhteessa ja lyhyen työuran tehneet olivat muita useammin tätä mieltä (liitetaulukko L2.16).

Kokemus työaikojen joustavuudesta eläkettä edeltävässä työssä oli yhteydessä näkemykseen tästä asiasta. Ne, jotka olivat kokeneet, että työajat eivät olleet joustaneet, arvioivat hieman muita useammin (18 %), että työaikojen joustavuus olisi voinut saada heidät pysymään työssä pidempään.

Kuvio 5.11

Vastaukset kysymykseen ”Olisiko joustavat työajat saanut jatkamaan työssä pidempään?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



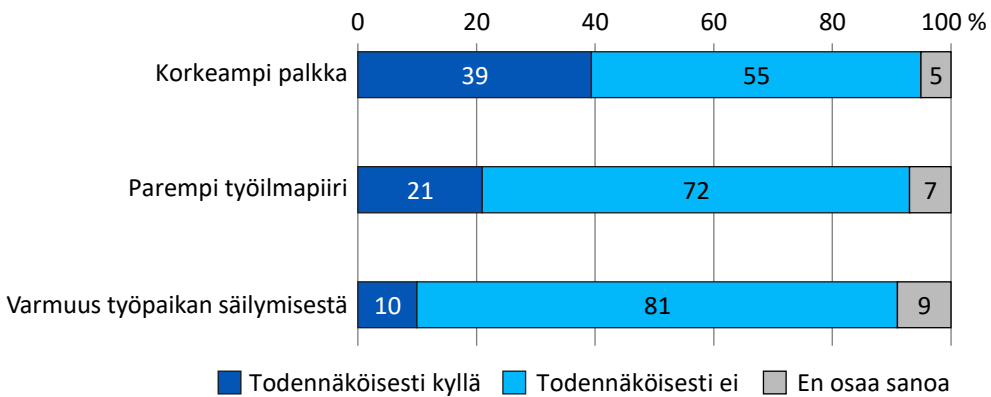
Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan: n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001. Samaa mieltä=Täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Eri mieltä=Täysin tai jokseenkin eri mieltä.

5.3 Palkkaus, työilmapiiri ja varmuus työpaikasta

Liki kaksi viidestä vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneestä katsoi, että korkeampi palkka olisi saanut heidät todennäköisesti jatkamaan työssä pidempään (kuvio 5.12). Parempi työilmapiiri olisi todennäköisesti kannustanut viidesosaa vastaajista pidentämään työuraansa. Varmuus työpaikan säilymisestä sai selvästi vähemmän kannatusta vastaajien joukossa. Vain joka kymmenes arveli, että tämä olisi todennäköisesti saanut jatkamaan työssä pidempään.

Kuvio 5.12

Mielipiteet siitä, olisivatko palkkaukseen, työilmapiiriin ja työpaikan varmuuteen liittyvät tekijät saaneet jatkamaan työssä pidempään, prosenttia.

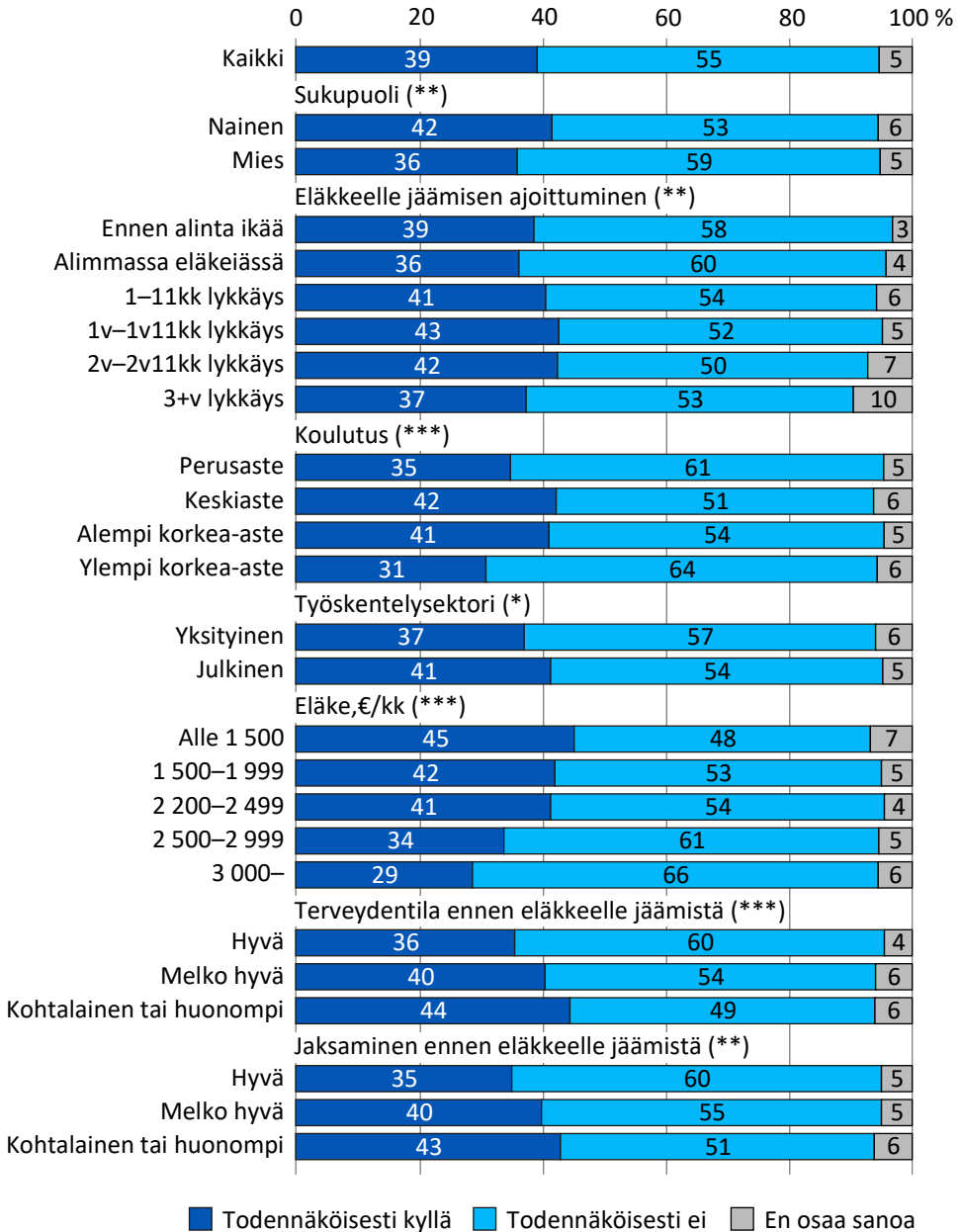


Naiset vastasivat miehiä useammin, että korkeampi palkka olisi todennäköisesti saanut heidät jatkamaan työssä pidempään (kuvio 5.13). Eläkkeelle jäämisiän mukaan arviot vaihtelivat siten, että yhtäältä alimassa eläkeiässä eläkkeelle jääneet ja toisaalta vähintään kolme vuotta eläkkeelle jäämistä lykänneet ajattelivat muita harvemmin, että korkeampi palkka olisi kannustanut heitä jatkamaan pidempään.

Koulutuksen mukaan oli myös eroja: ylempään korkeaan asteeseen koulutetut olivat muita harvemmin sitä mieltä, että korkeampi palkka olisi voinut saada heidät jatkamaan työssä. Sama oli havaittavissa ylempinä toimihenkilöinä työskennelleillä (liitetaulukko L2.17). Toiseksi harvinaisinta korkeamman palkan kannustavuus oli perusasteen koulutetuilla. Sen sijaan julkisella sektorilla työskennelleet kokivat yksityisellä sektorilla työskennelleitä useammin, että korkeampi palkka olisi todennäköisesti saanut jatkamaan työssä pidempään.

Kuvio 5.13

Vastaukset kysymykseen ”Olisiko korkeampi palkka saanut jatkamaan työssä pidempään?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan: n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Mitä pienempi kuukausieläke oli, sitä useammin katsottiin, että korkeampi palkka olisi todennäköisesti saanut jatkamaan työssä. Myös ne, jotka olivat tunteneet eläkettä edeltävän terveytensä ja jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi, kertoivat useammin, että korkeampi palkka olisi luultavasti saanut heidät pidentämään työuraansa.

Ne, jotka eivät olleet parisuhteessa, olivat useammin sitä mieltä, että korkeampi palkka olisi todennäköisesti saanut heidät jatkamaan työssä pidempään (liitetaulukko L2.17). Myös lyhyen työuran tehneet ajattelivat näin useammin.

Naiset olivat miehiä useammin sitä mieltä, että parempi työilmapiiri olisi luultavasti saanut heidät jatkamaan pidempään työssä (kuvio 5.14). Sen sijaan eläkkeelle jäämisiän tai koulutuksen mukaan vastauksissa ei ollut eroja.

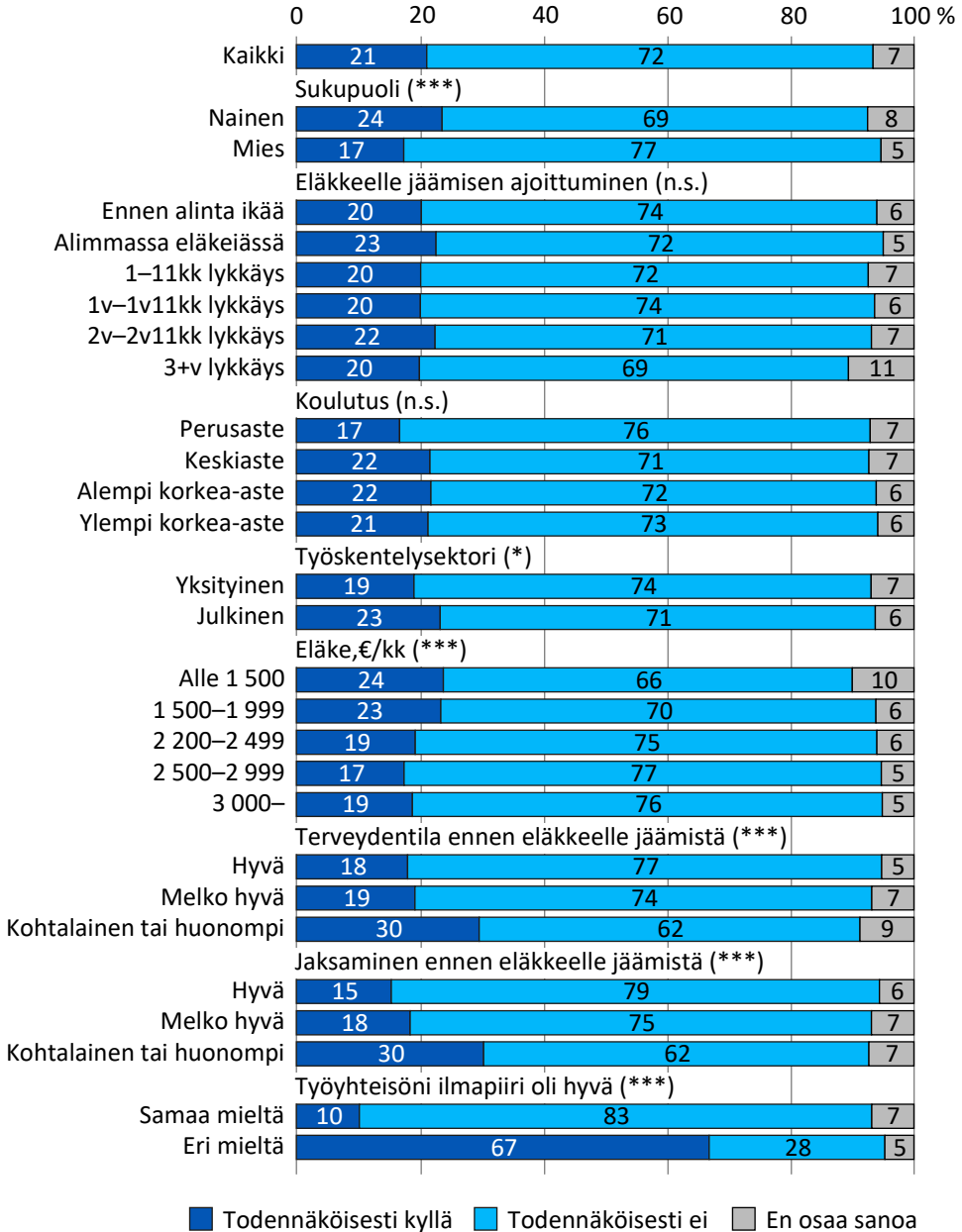
Julkisella sektorilla työskennelleet ajattelivat yksityisellä sektorilla työskennelleitä useammin, että parempi työilmapiiri olisi voinut saada heidät jatkamaan työssä. Kuukausieläke oli yhteydessä arvioihin siten, että ne, joilla eläke oli alle 2 000 euroa kuukaudessa, kokivat useammin, että parempi työilmapiiri olisi todennäköisesti kannustanut heitä pidentämään työuraansa.

Terveydentilan ja jaksamisen mukaan erot olivat selvät: ne, jotka olivat arvioineet eläkettä edeltävän terveytensä tai jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi, kertoivat selvästi muita useammin, että parempi työilmapiiri olisi todennäköisesti saanut heidät jatkamaan työssä pidempään. Myös ne, jotka eivät olleet parisuhteessa ja lyhyen työuran tehneet olivat muita useammin tätä mieltä (liitetaulukko L2.18)

Kokemus eläkettä edeltävän työpaikan ilmapiiristä oli selkeässä yhteydessä mielipiteeseen asiasta. Ne, jotka olivat kokeneet, että työyhteisön ilmapiirissä olisi ollut parannettavaa, arvioivat huomattavasti muita useammin, että parempi työilmapiiri olisi todennäköisesti kannustanut jatkamaan työssä pidempään. Kaksi kolmesta tähän ryhmään kuuluvasta oli tätä mieltä, kun työyhteisön ilmapiiriä hyvänä pitäneistä vain joka kymmenes ajatteli, että parempi ilmapiiri olisi saanut heidät jatkamaan pidempään töissä.

Kuvio 5.14

Vastaukset kysymykseen ”Olisiko parempi työilmapiiri saanut jatkamaan työssä pidempään?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
 n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.
 Samaa mieltä=Täysin tai jokseenkin samaa mieltä.
 Eri mieltä=Täysin tai jokseenkin eri mieltä.

Sukupuolten välillä ei ollut eroa siinä, olisiko varmuus työpaikan säilymisestä saanut jatkamaan työssä pidempään (kuvio 5.15). Eläkkeelle jäämisen mukaan näkemys vaihteli siten, että ne, jotka olivat lykanneet eläkkeelle jäämistä vähintään vuoden, olivat hieman muita useammin sitä mieltä, että varmuus työpaikasta olisi voinut saada heidät jatkamaan työssä. Toisaalta vähintään kolme vuotta eläkkeelle jäämistä lykanneilla asiasta epävarmojen osuus oli myös muita suurempi.

Koulutuksen mukaan tarkasteltuna ylemmän korkea-asteen koulutetut kokivat muita harvemmin, että varmuus työpaikan säilymisestä olisi voinut vaikuttaa työssä jatkamiseen. Sama pätee ylempinä toimihenkilöinä työskennelleisiin (liitetaulukko L2.19). Myös julkisella sektorilla työskennelleet ajattelivat näin yksityisellä sektorilla työskennelleitä harvemmin.

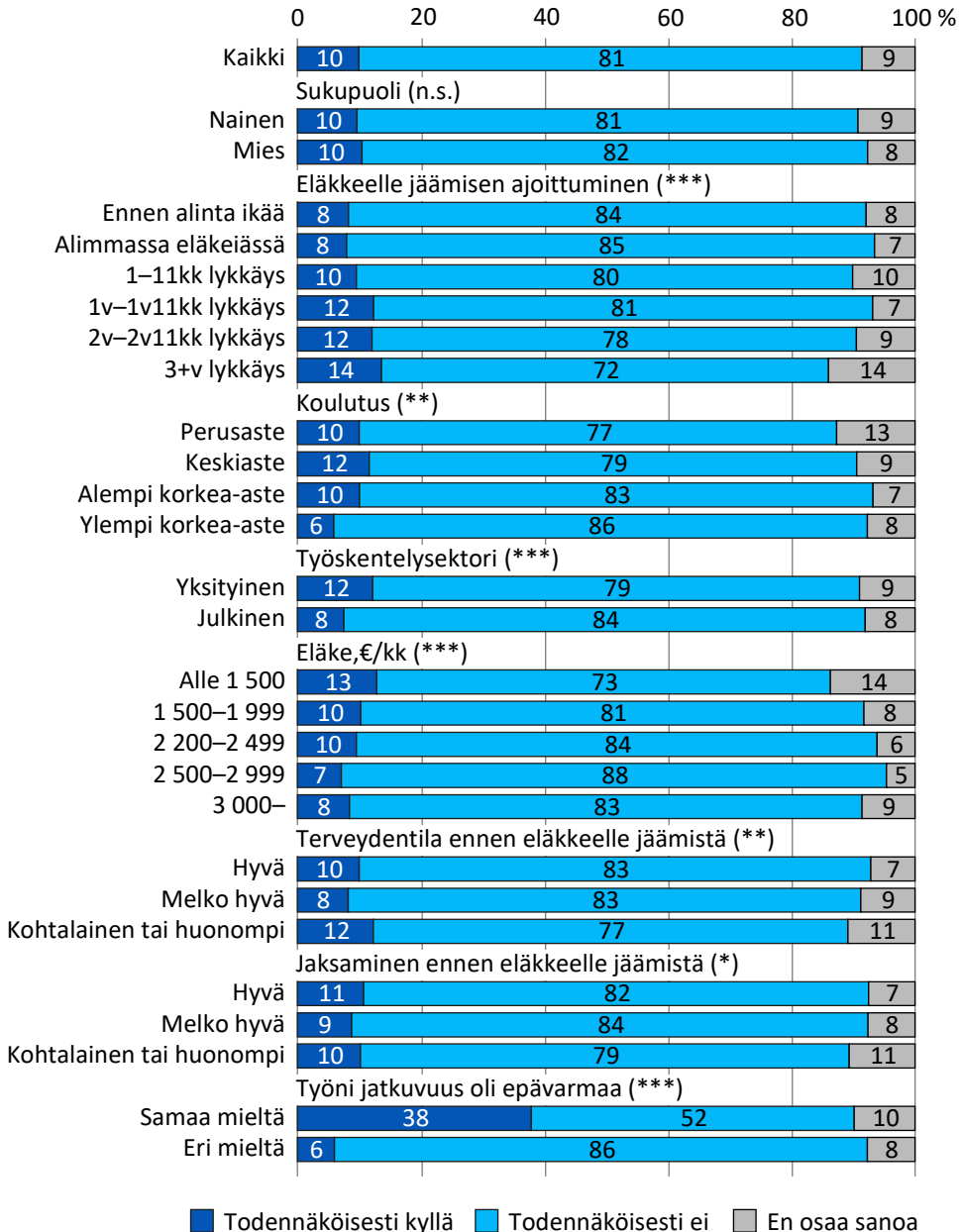
Eläkkeen taso heijastui arvioihin siten, että pienempää kuukausieläkettä saavat katsoivat useammin, että varmuus työpaikan säilymisestä olisi todennäköisesti saanut heidät jatkamaan työssä. Samaan aikaan alle 1 500 euron kuukausieläkettä saavista muita useampi ei osannut sanoa mielipidettään asiasta.

Eläkettä edeltävän terveytensä kohtalaiseksi tai huonommaksi kokeneet ajattelivat hieman muita useammin, että varmuus työpaikasta olisi todennäköisesti saanut heidät pidentämään työuraansa. Eläkettä edeltävän jakamisen mukaiset erot olivat pienet. Sen sijaan ne, jotka eivät olleet parisuhteessa ja lyhyen työuran tehneet vastasivat hieman useammin, että varmuus työpaikan säilymisestä olisi voinut saada jatkamaan pidempään (liitetaulukko L2.19).

Kokemus eläkettä edeltävän työpaikan varmuudesta oli yhteydessä näkemykseen tästä asiasta. Ne, jotka olivat kokeneet työnsä jatkuvuuden epävarmaksi, olivat selvästi muita useammin sitä mieltä, että varmuus työpaikan säilymisestä olisi todennäköisesti saanut heidät jatkamaan työssä pidempään. Kaksi viidestä epävarmuutta kokeneista ajatteli näin, mikä oli kuusinkertainen osuus verrattuna niihin, jotka eivät olleet kokeneet epävarmuutta työnsä jatkuvuudesta.

Kuvio 5.15

Vastaukset kysymykseen ”Olisiko varmuus työpaikan säilymisestä saanut jatkamaan työssä pidempään?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan: n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Samaa mieltä=Täysin tai jokseenkin samaa mieltä.

Eri mieltä=Täysin tai jokseenkin eri mieltä.

6 Tyytyväisyys eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan

Tässä luvussa käsitellään tyytyväisyyttä eläkkeelle jäämisen ajankohtaan. Kyselyssä vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneitä pyydettiin arvioimaan nykyisten tietojensa valossa, ovatko he tyytyväisiä eläkkeelle jäämisensä ajankohtaan, vai olisivatko he jääneet eläkkeelle aiemmin tai myöhemmin, jos saisivat valita asian uudelleen. Vastikään eläkkeelle jääneiden tyytyväisyys eläkkeelle jäämisensä ajankohtaan voi heijastella myös sitä, miten eläkkeelle jäämisajankohdan vaikutus eläkkeen määrään on tunnettu siinä vaiheessa, kun päätös vanhuuseläkkeelle jäämisestä on tehty.

6.1 Jos voisi valita uudelleen eläkkeelle jäämisen ajankohdan

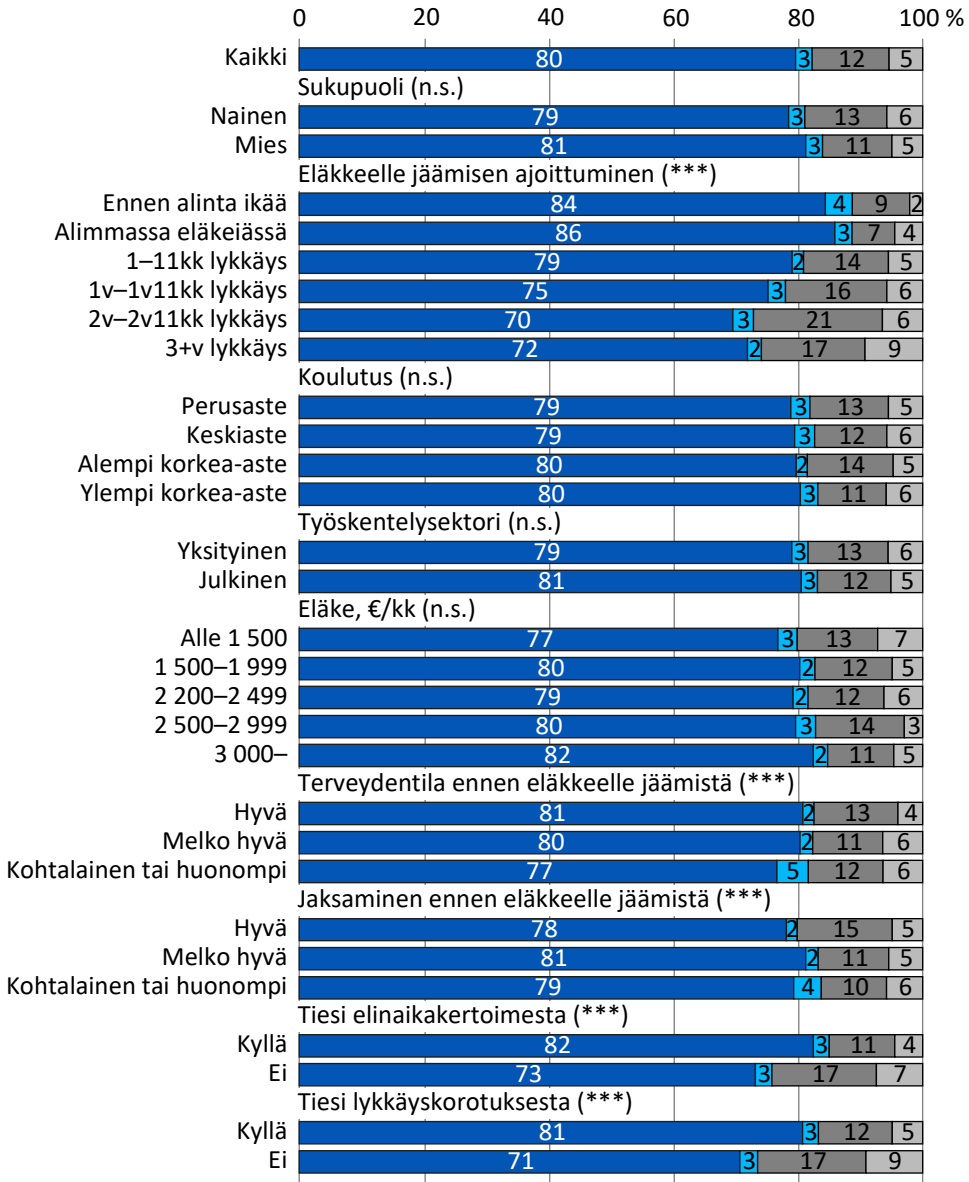
Kysyttäessä tyytyväisyyttä eläkkeelle jäämisen ajankohtaan neljä viidestä olisi valinnut saman ajankohdan eläkkeelle jäämiseen uudelleen (kuviot 6.1). Hieman useampi kuin joka kymmenes olisi jäänyt eläkkeelle myöhemmin, ja vain kolme prosenttia vastanneista kertoi, että olisi jäänyt aiemmin eläkkeelle.

Vastauksissa oli vain vähän väestöryhmittäisiä eroja. Alimmassa eläkeiässä tai ennen sitä vanhuuseläkkeelle siirtyneet olivat keskimääräistä useammin tyytyväisiä eläkkeelle siirtymisensä ajankohtaan. Sen sijaan moni vanhuuseläkkeelle siirtymistä lykänneistä olisi myöhentänyt eläkkeelle siirtymistä vielä enemmän: vähintään 2 vuotta alimman eläkeiän jälkeen eläkkeelle siirtyneistä joka viides ajatteli nyt, että olisi jäänyt eläkkeelle myöhemmin.

Tieto elinaikakertoimen ja lykkäyskorotuksen vaikutuksesta oli myös yhteydessä tyytyväisyyteen vanhuuseläkkeelle jäämisen ajankohdasta. Ne vastaajat, jotka eivät olleet tienneet elinaikakertoimesta tai lykkäyskorotuksesta olivat muita harvemmin tyytyväisiä eläkkeelle jäämisensä ajankohtaan ja toivoivat muita useammin, että olisivat jääneet myöhemmin eläkkeelle.

Kuvio 6.1

Vastaukset kysymykseen “Kun ajattelette eläkkeelle jäämiseen ajankohtaa, oletteko tyytyväinen valintaanne?” taustatekijöiden mukaan, prosenttia.



■ Kyllä, valitsisin saman ajankohdan uudelleen ■ En, jäisin eläkkeelle jo aiemmin
 ■ En, olisin jäänyt eläkkeelle myöhemmin ■ En osaa sanoa

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
 n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Myös sosioekonominen asema, parisuhdetilanne sekä työuran pituus olivat yhteydessä siihen, kokivatko vastaajat olevansa tyytyväisiä siihen ajankohtaan, jolloin olivat jääneet eläkkeelle. Alemmat toimihenkilöt, vastaajat, jotka eivät olleet parisuhteessa tai joiden työura oli jäänyt alle 35 vuoteen arvioivat useammin, että olisivat jääneet eläkkeelle myöhemmin (liitetaulukko L2.20).

Ajatus, että olisi halunnut jäädä eläkkeelle aiemmin, oli melko harvinainen kaikissa väestöryhmissä. Eläkkeelle siirtymisen hetkellä terveytensä tai jaksamisensa kohtalaiseksi tai sitä heikommaksi kokeneiden joukossa toive jäädä jo aiemmin eläkkeelle oli hieman keskimääräistä yleisempi, mutta näissäkin ryhmissä osuus jäi 4–5 prosenttiin.

6.2 Taloudellisten tekijöiden kannustavuus ja tyytyväisyys eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan

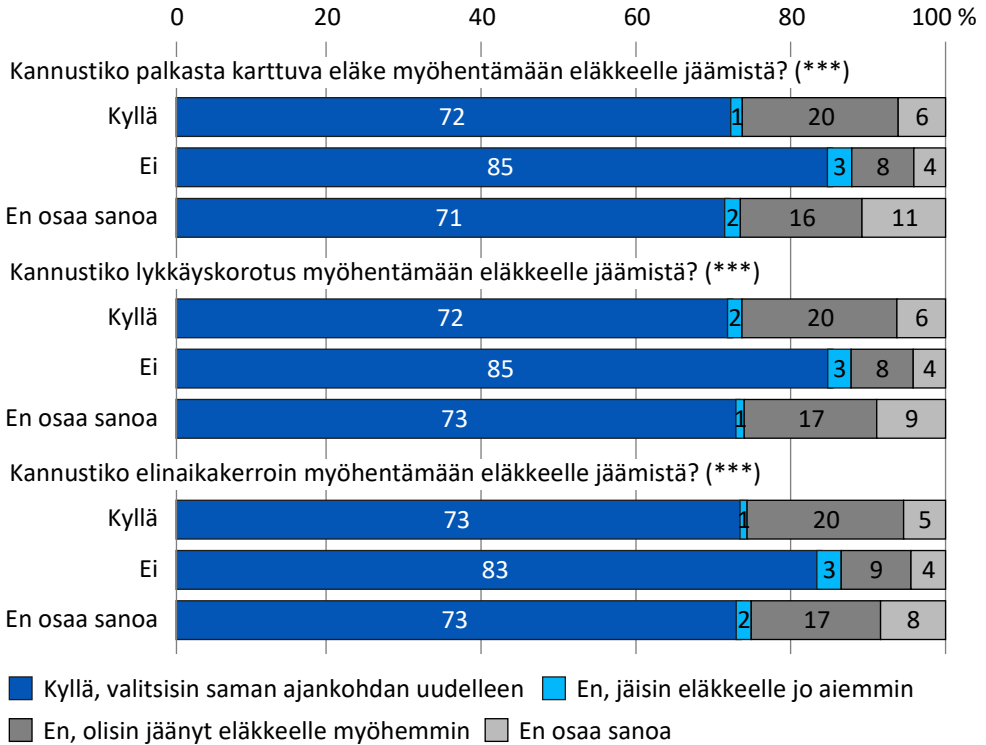
Aiemmin luvussa 4.2 tarkasteltiin kokemuksia siitä, olivatko taloudelliset tekijät kannustaneet vastaajia myöhentämään eläkkeelle siirtymistään. Suurin osa vastaajista koki, etteivät palkasta karttuva eläke, lykkäyskorotus tai elinaikakertoimen eläkettä pienentävä vaikutus olleet kannustaneet heitä myöhentämään eläkkeelle siirtymistään. Vajaa kolmannes ajatteli, että näillä oli ollut kannustava vaikutus.

Kokemus taloudellisten tekijöiden kannustavuudesta on yhteydessä myös tyytyväisyyteen eläkkeelle siirtymisen ajankohdasta (kuvio 6.2). Ne vastaajat, jotka olivat kokeneet palkasta karttuvan eläkkeen, lykkäyskorotuksen ja elinaikakertoimen kannustaneen heitä myöhentämään eläkkeelle jäämistä olivat keskimääräistä useammin tyytymättömiä eläkkeelle siirtymisensä ajankohtaan. Heistä joka viides olisi jäänyt mieluummin eläkkeelle myöhemmin.

Sen sijaan vastaajat, jotka eivät kokeneet taloudellisten tekijöiden kannustaneen heitä myöhentämään eläkkeelle jäämistä olivat keskimääräistä useammin tyytyväisiä eläkkeelle jäämisensä ajankohtaan ja olisivat valinneet saman ajankohdan uudelleen. Heistä yli 80 prosenttia olisi jäänyt eläkkeelle samaan aikaan, ja vain kahdeksan prosenttia olisi valinnut myöhäisemmän ajankohdan eläkkeelle siirtymiselle.

Kuvio 6.2

Tyytyväisyys eläkkeelle jäämisen ajankohtaan sen mukaan, kokiko palkasta karttuvan eläkkeen, lykkäyskorotuksen tai elinaikakerroimen kannustaneen myöhentämään eläkkeelle jäämistä, prosenttia.



Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
 n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

7 Yhteenveto ja keskustelua

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, miten eläkkeelle jääminen oli ajoittunut vastikään palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneillä. Tämän jälkeen kartoitettiin palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden tietämystä eläkejärjestelmän taloudellisista kannustimista ja kannustimien merkitystä eläkkeelle jäämisen myöhentämisessä. Seuraavaksi tarkastelussa oli työnantajan toimintaan ja työoloihin liittyvien tekijöiden mahdollinen vaikutus työssä pidempään jatkamiseen. Lopuksi selvitettiin tyytyväisyyttä eläkkeelle jäämisen ajankohtaan.

Tutkimus perustui Eläketurvakeskuksen vuonna 2022 tekemään Työstä eläkkeelle -kyselytutkimukseen, johon vastasi 3 378 vuosina 2019–2021 palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtynyttä (vastausaste 68 %).

7.1 Tulosten yhteenveto

Eläkettä edeltävään työhön liittyvät kokemukset yhteydessä eläkkeelle jäämisen ajoittumiseen

Vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneillä eläkkeelle jäämisen ajoittuminen vaihteli väestöryhmittäin. Korkeasti koulutetut, julkisella sektorilla työskennelleet, suurempaa eläkettä saavat sekä hyväksi eläkettä edeltävän terveytensä ja jaksamisensa kokeneet olivat jääneet eläkkeelle muita myöhemmin. Myös ylemmät toimihenkilöt ja ne, jotka eivät olleet parisuhteessa, olivat lykänneet eläkkeelle jäämistään muita useammin.

Eläkettä edeltävään työhön liittyvät kokemukset olivat yhteydessä eläkkeelle jäämisen ajoittumiseen. Kokemus siitä, että työpaikalla oli tuettu jatkamaan vanhuuseläkeikään asti ja ikääntyneiden työntekijöiden osaamista oli arvostettu, työaikojen joustavuus sekä hyväksi koettu työpaikan ilmapiiiri olivat yhteydessä hieman myöhäisempään eläkkeelle jäämiseen. Sen sijaan kokemus siitä, että työ oli ollut liian kiireistä tai sitä oli ollut liikaa, työn henkinen tai fyysinen raskaus ja osaamisvaatimusten liiallinen lisääntyminen olivat yhteydessä aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen.

Työssä jatkamisen taloudelliset kannustimet tunnettiin hyvin, mutta suurin osa ei kokenut niiden vaikuttaneen eläkkeelle siirtymiseen

Eläkkeelle siirryttäessä yksi olennainen muutos liittyy taloudelliseen tilanteeseen: kuinka paljon eläkettä saa ja miten eläkkeelle jäämisen ajankohta siihen vaikuttaa. Kannustimien toiminnan näkökulmasta olennaista on, että nämä tekijät tunnetaan. Lähes kaikki vastaajat olivat selvittäneet eläkkeensä suuruuden ennen eläkkeelle jäämistä. Matalammin koulutetut ja pienempää eläkettä saavat olivat jättäneet asian selvittämättä muita useammin.

Myös eläkejärjestelmään liittyvät taloudelliset kannustimet, elinaikakertoimen eläkettä pienentävä vaikutus ja eläkkeen lykkäämisestä tuleva korotus eläkkeeseen, tunnettiin hyvin. Yhdeksän kymmenestä kertoi olleensa tietoinen lykkäyskorotuksen vaikutuksesta ja seitsemän kymmenestä arvioi tienneensä elinaikakertoimen eläkettä leikkaavasta vaikutuksesta. Miehet ja korkeampaa eläkettä saavat tunsivat nämä molemmat tekijät muita paremmin. Korkeammin koulutetut tunsivat lykkäyskorotuksen muita useammin. Elinaikakertoimen vaikutus taas oli tutumpi alimmassa eläkeiässä eläkkeelle jääneille ja yksityisellä sektorilla työskennelleille.

Vain osa vastaajista koki elinaikakertoimen, eläkkeen aloittamisen lykkäämisestä tulevan lykkäyskorotuksen ja palkasta karttuvan eläkkeen vaikuttaneen eläkkeelle jäämiseen. Kolme kymmenestä kertoi palkasta karttuvan eläkkeen kannustaneen heitä myöhentämään eläkkeelle jäämistä. Eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä saatava lykkäyskorotus oli kannustanut lähes yhtä montaa. Elinaikakertoimen eläkettä leikkaavan vaikutuksen koettiin vaikuttaneen harvemmin: se oli kannustanut vain alle viidennestä vastaajista myöhentämään eläkkeelle siirtymistä.

Kolmen eläkkeelle siirtymisen myöhentämisen liittyvän taloudellisen tekijän, eli palkasta karttuvan eläkkeen, elinaikakertoimen ja lykkäyskorotuksen kohdalla väestöryhmittäiset erot olivat samansuuntaisia. Mitä enemmän eläkkeelle jäämistä oli lykätty, sitä useammin taloudellisten kannustimien koettiin vaikuttaneen eläkkeelle jäämiseen. Myös korkeampaa eläkettä saavat ja korkeammin koulutetut ajattelivat useammin, että palkasta karttuva eläke, lykkäyskorotus ja elinaikakertoimen leikkaava vaikutus olivat kannustaneet myöhentämään eläkkeelle siirtymistä. Miehille näillä tekijöillä oli merkitystä hieman naisia useammin.

Sen sijaan terveydentilansa tai jaksamisensa ennen eläkkeelle jäämistä heikommaksi tunteneet ja ne, joilla oli puutteelliset tiedot elinaikakertoimen tai lykkäyskorotuksen vaikutuksesta eläkkeen määrään, arvioivat taloudellisten asioiden kannustaneen heitä myöhentämään eläkkeelle siirtymistä muita harvemmin.

Vajaa kolmannes ajatteli, että työnantajan kannustus, paremmat johtamistavat ja ikääntyneiden kokemuksen arvostus olisivat todennäköisesti saaneet jatkamaan työssä pidempään

Työnantajan kannustus jatkamaan työssä pidempään sai työhön liittyvistä tekijöistä eniten kannatusta työssä pidempään jatkamisen keinona. Vastikään työstä eläkkeelle siirtyneistä 30 prosenttia ajatteli, että tämä olisi todennäköisesti saanut jatkamaan työssä pidempään. Hieman muita useammin näin arvioivat ne, jotka olivat tunteneet eläkettä edeltävän jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi ja muita harvemmin alimmassa vanhuuseläkeikässä eläkkeelle jääneet ja perusasteen koulutetut. Ne, jotka olivat kokeneet, että eläkettä edeltävällä työpaikalla ei ollut tuettu jatkamaan vanhuuseläkeikään asti, olivat huomattavasti muita useammin (46 %) sitä mieltä, että työnantajan kannustus olisi luultavasti saanut jatkamaan pidempään.

Lähes 30 prosenttia vastaajista arveli, että johtamistapojen parantaminen ja ikääntyneiden kokemuksen arvostaminen olisivat todennäköisesti saaneet jatkamaan työssä pidempään. Ne, jotka olivat kokeneet eläkettä edeltävän terveytensä tai jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi olivat useammin tätä mieltä. Myös naiset kokivat miehiä useammin nämä tekijät kannustavaksi. Sen sijaan suurta eläkettä saavat kokivat hieman harvemmin, että näillä tekijöillä olisi ollut vaikutusta työssä jatkamiseen. Lisäksi perusasteen koulutetut kokivat johtamistapojen parantamisen kannustavaksi muita harvemmin, kun taas julkisella sektorilla työskennelleille johtamistapojen parantamisella olisi ollut merkitystä muita useammin.

Erityisen usein (54 %) johtamistapojen parantaminen olisi kannustanut jatkamaan työssä niitä, jotka olivat kokeneet, että eläkettä edeltävä työ ei ollut ollut hyvin johdettua. Ikääntyneiden kokemuksen arvostamisella olisi puolestaan ollut erityisen paljon merkitystä (54 %) niiden työssä jatkamiseen, jotka olivat kokeneet, että työpaikalla ei ollut arvostettu ikääntyneiden osaamista.

Työmäärän ja kiireen vähentäminen sekä työtehtävien muuttaminen ja keventäminen olisivat todennäköisesti kannustaneet neljäsosaa jatkamaan pidempään

Työn kuormittavuuden keventämiseen liittyvistä tekijöistä työmäärän ja kiireen vähentäminen olisi todennäköisesti kannustanut neljäsosaa työstä eläkkeelle siirtyneistä jatkamaan pidempään. Työtehtävien muuttaminen ja keventäminen sai lähes yhtä paljon kannatusta. Näillä tekijöillä olisi ollut useammin merkitystä eläkettä edeltävän terveytensä tai jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi tunteneille, alimmassa vanhuuseläkeikässä tai sen tuntumassa eläkkeelle jääneille, naisille, julkisella sektorilla työskennelleille ja pienempää eläkettä saaville. Perusasteen koulutetut ajattelivat työmäärän ja kiireen vähentämisen vähemmän merkitykselliseksi työssä jatkamisen kannalta.

Erityisen suuri merkitys (40 %) työssä jatkamiseen työmäärän ja kiireen vähentämisellä olisi ollut niille, jotka olivat kokeneet, että eläkettä edeltävä työ oli ollut liian kiireistä tai että sitä oli ollut liikaa. Työtehtävien muuttaminen ja keventäminen olisi puolestaan kannustanut työssä jatkamiseen erityisesti (34 %) niitä, jotka olivat kokeneet, että työ oli ollut henkisesti tai fyysisesti liian raskasta.

Parempi työilmapiiri, työkyvyn tukeminen ja mahdollisuus osa-aikatyöhön olisivat todennäköisesti pidentäneet työuraa viidesosalla

Parempi työilmapiiri olisi todennäköisesti kannustanut joka viidettä vastaajaa jatkamaan työssä pidempään. Työnantajan toimet työkyvyn tukemiseksi koettiin merkityksellisiksi lähes yhtä usein. Eläkettä edeltävän terveytensä tai jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi tunteneet, naiset ja pienempää eläkettä saavat olivat useammin tätä mieltä. Työkykyä tukevilla toimilla olisi ollut harvemmin merkitystä yhtäältä perusasteen ja toisaalta ylemmän korkea-asteen koulutetuille. Parempi työilmapiiri olisi vaikuttanut työssä jatkamiseen erityisen paljon (67 %) niillä, jotka olivat kokeneet, että eläkettä edeltävän työpaikan ilmapiiri ei ollut ollut hyvä.

Myös mahdollisuus osa-aikatyöhön olisi todennäköisesti kannustanut viidesosaa jatkamaan työssä pidempään. Muita useammin osa-aikatyön kannustavaksi arvioivat ne, jotka olivat kokeneet eläkettä edeltävän jaksamisensa kohtalaiseksi tai heikommaksi ja muita harvemmin perusasteen koulutetut.

Joustavat työajat, varmuus työpaikasta ja osaamisen tukeminen olisivat vaikuttaneet työssä jatkamiseen vain harvalla

Vähiten kannatusta työssä pidempään jatkamisen keinoina saivat joustavat työajat, varmuus työpaikan säilymisestä ja osaamisen tukeminen koulutusta lisäämällä. Vain joka kymmenes eläkkeelle siirtyneistä ajatteli, että näillä tekijöillä olisi mahdollisesti ollut vaikutusta työssä pidempään jatkamiseen. Eläkkeelle jäämistä enemmän lykänneet ja pienempää eläkettä saavat ajattelivat näiden tekijöiden kannustavan useammin.

Lisäksi joustavilla työajoilla olisi ollut useammin merkitystä niille, jotka olivat arvioineet eläkettä edeltävän jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi. Myös ne, jotka olivat kokeneet, että työajat eläkettä edeltävässä työssä eivät olleet joustaneet, katsoivat joustavien työaikojen kannustavan työssä jatkamiseen hieman muita useammin (18 %).

Yksityisellä sektorilla työskennelleillä varmuus työpaikan säilymisestä olisi vaikuttanut työssä jatkamiseen julkisella sektorilla työskennelleitä useammin. Erityisen usein (38 %) varmuudella työpaikan säilymisestä olisi ollut merkitystä niille, jotka olivat kokeneet, että eläkettä edeltävän työn jatkuvuus oli ollut epävarmaa. Osaamisen tukeminen koulutusta lisäämällä olisi puolestaan ollut jonkin verran muita useammin (15 %) merkityksellistä niille, jotka olivat kokeneet, että osaamisvaatimukset eläkettä edeltävässä työssä olivat lisääntyneet liikaa.

Taloudellisista tekijöistä korkeampi palkka olisi todennäköisesti kannustanut 40 prosenttia vastaajista jatkamaan työssä pidempään. Naiset, pienempää eläkettä saavat sekä eläkettä edeltävän terveytensä tai jaksamisensa kohtalaiseksi tai huonommaksi tunteneet olivat useammin tätä mieltä. Sen sijaan alimmassa eläkeiässä eläkkeelle jääneet sekä eniten eläkkeelle jäämistä lykänneet, korkeasti koulututut ja suurempaa eläkettä saavat ajattelivat harvemmin näin. Tämän kysymyksen osalta on kuitenkin hankala tietää, miten realistisia vastaajat ovat olleet, eli minkälaista palkankorotusta he ovat vastatessaan ajatelleet.

Valtaosa oli tyytyväinen eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan

Vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneet ovat pääosin tyytyväisiä valitsemaansa eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan. Kahdeksan kymmenestä valitsisi saman ajankohdan uudelleen. Kuitenkin 12 prosenttia vastaajista kertoi kyselyhetkellä toivovansa, että olisi jäänyt eläkkeelle vasta

myöhemmin. Näin ajattelivat erityisesti ne, jotka olivat jo muutenkin lykänneet eläkkeelle siirtymistään alimman eläkeiän yli. Heistä jopa viidennes olisi jäänyt myöhemmin eläkkeelle.

Eläkkeelle siirtymisen ajankohta vaikuttaa eläkkeen määrään; pidempään työskentelyllä on mahdollista saada korkeampi eläke palkasta karttuvan eläkkeen ja myöhentämisestä saatavan lykkäyskorotuksen myötä. Työssä jatkaminen täten kompensoi myös elinaikakertoimen eläkettä leikkaavaa vaikutusta. Tyytymättömyys omaan eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan oli yleisempää niiden joukossa, jotka eivät olleet tienneet elinaikakertoimen tai lykkäyskorotuksen vaikutuksesta. Heistä lähes viidennes toivoi, että olisi jäänyt eläkkeelle myöhemmin.

Taloudellisten kannustimien yhteys tyytyväisyyteen eläkkeelle jäämisen ajankohtaan näkyi kannustimien tuntemisen lisäksi myös siinä, kokivatko vastaajat näiden tekijöiden kannustaneen heitä lykkäämään eläkkeelle siirtymistä. Ne vastaajat, jotka kokivat palkasta karttuvan eläkkeen, lykkäyskorotuksen tai elinaikakertoimen kannustaneen myöhentämään eläkkeelle siirtymistä, olivat muita harvemmin tyytyväisiä eläkkeelle siirtymisensä ajankohtaan. He olisivat muita useammin valinneet myöhäisemmän eläkkeelle siirtymisen.

7.2 Keskustelua tuloksista

Taloudelliset kannustimet eläkkeelle siirtymisessä

Tulosten mukaan näyttää siltä, että eläkeasioista otetaan selvää ennen vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Aiempien tutkimusten mukaan eläkeasioiden tuntemisessa on puutteita eläkeikää lähestyvien joukossa (Tenhunen & Airio 2017, Nivalainen & Tenhunen 2018, Tenhunen ym. 2020), mutta vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneet ovat tämän kyselyn tulosten mukaan olleet hyvin tietoisia eläkkeensä määrästä, eläkkeelle siirtymisen lykkäämisen vaikutuksesta sekä elinaikakertoimen eläkettä pienentävästä vaikutuksesta. Esimerkiksi 55–67-vuotiaista lykkäyskorotuksen vaikutuksesta tietoisia oli vain hieman yli puolet (Tenhunen ym. 2020), kun tämän tutkimuksen vastaajista yhdeksän kymmenestä kertoi tienneensä asiasta. Yhtä moni oli selvittänyt eläkkeensä määrän etukäteen ja hieman pienempi osuus oli tietoinen elinaikakertoimen vaikutuksesta. Väestöryhmittäin tarkasteltuna tuntemisessa oli eroja etenkin koulutustaustan ja eläketason suhteen: korkeammin koulutetut ja korkeampaa eläkettä saavat olivat

useammin tietoisia eläkeasioista. Samantyyppiset väestöryhmät ovat erottuneet myös aiemmissa nuoremmille ja vielä työelämässä oleville suunnatuissa tutkimuksissa.

Aiemmat tutkimukset ovat viitanneet siihen, että taloudelliset kannustimet, kuten työskentelystä karttuva korkeampi eläke tai eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä tuleva korotus eläkkeeseen, kannustavat jatkamaan töissä pidempään vain osaa eläkeikää lähestyvistä (Väänänen-Tomppo 2010, Tuominen ym. 2012, Sutela ym. 2019, Tenhunen ym. 2020). Tämän tutkimuksen vastaajista, vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneistä, vajaa kolmannes kertoi työskentelystä karttuvan eläkkeen tai lykkäyskorotuksen kannustaneen heitä myöhentämään eläkkeelle siirtymistä. Elinaikakertoimen oli kokenut kannustavana vajaa viidennes vastaajista. Matalasti koulutetuilla, pienempää eläkettä saavilla sekä heikentyneeksi terveytensä tai jaksamisensa kokeneilla taloudelliset kannustimet olivat vaikuttaneet muita harvemmin.

Tulosten perusteella vastikään eläkkeelle siirtyneillä taloudelliset kannustimet näyttävät olevan pienemmässä roolissa vanhuuseläkkeelle siirtymisen taustalla kuin aiemmin on havaittu monissa eläkeikää lähestyville suunnatussa kyselyssä. Esimerkiksi Tilastokeskuksen vuoden 2018 Työolotutkimuksessa 30 prosenttia eläkeikää lähestyvistä palkansaajista arveli, että elinaikakerroin kannustaisi myöhentämään eläkkeelle jäämistä (Sutela ym. 2019). Vuonna 2019 kerätyn kyselyn mukaan eläkeikää lähestyvistä suomalaisista vajaa puolet ajatteli lykkäyskorotuksen kannustavan myöhentämään eläkkeelle jäämistä ainakin jossain määrin (Tenhunen ym. 2020). Nämä erot voivat osittain johtua siitä, että nuoremmilla, vielä eläkeikää lähestyvillä, elinaikakertoimen eläkettä leikkaava vaikutus tulee olemaan suurempi. Toisaalta taustalla voi myös olla se, että eläkeikää lähestyvillä tosiasiallinen eläkkeelle jäämispäätös ei vielä ole ajankohtainen. Taloudellisten kannustimien vaikutus voi konkretisoitua vasta eläkkeelle siirtymisen lähestyessä.

Selvästi suurin osa, kahdeksan kymmenestä vastikään työstä vanhuuseläkkeelle jääneistä oli tyytyväisiä eläkkeelle jäämisensä ajankohtaan ja olisi valinnut saman ajankohdan uudelleen. Aiemmin eläkkeelle siirtymistä toivoneita oli vain vähän ja hieman useampi kuin joka kymmenes olisi jatkanut työssä pidempään. Tyytyväisten osuus on hieman suurempi kuin muutamaa vuotta vanhempien, 70–75-vuotiaiden ruotsalaisten joukossa; heistä kaksi kolmesta olisi jälkikäteen valinnut saman ajankohdan ja vajaa neljännes myöhäisemmän eläkkeelle siirtymisen (Pension-

myndigheten 2020). Eroa tuloksissa voivat selittää erilaiset vastaajajoukot ja pidempi aika eläkkeelle siirtymisestä.

Eläkkeelle siirtymisen taloudellisten kannustimien tunteminen oli yhteydessä tyytyväisyyteen eläkkeelle siirtymisen ajankohdasta. Ne vastaajat, jotka eivät tunteneet lykkäyskorotuksen ja elinaikakertoimen vaikutusta toivoivat useammin jääneensä eläkkeelle myöhemmin. Samansuuntainen yhteys oli myös lykkäyskorotuksen ja elinaikakertoimen kannustaviksi kokemisen ja eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan liittyvän tyytyväisyyden välillä. Tuloksen valossa tietoa eläkkeen määrästä sekä eläkkeelle siirtymisen ajankohdan vaikutuksesta eläkkeeseen olisi tarpeen saada vielä nykyistä laajemmin eläkkeelle siirtymistä suunnittelevien tietoon. Tällä voitaisiin välttää tilanteet, joissa vanhuuseläkkeelle jäädään toivottua aiemmin puutteellisen tiedon seurauksena.

Työhön liittyvien tekijöiden rooli työurien pidentämisessä

Taloudelliset kannustimet vaikuttavat eläkkeelle jäämisen ajoittumiseen osalla, mutta työuria voitaisiin myös pidentää työnantajien asenteita, työoloja ja muita työhön liittyviä tekijöitä muokkaamalla. Siitä, miten vastaajat ovat arvioineet eri tekijöiden merkityksen työssä pidempään jatkamisen kannalta, saadaan käsitys, millaisia työhön liittyviä ominaisuuksia eläkeikä lähestyvät palkansaajat arvostavat. Tämän tutkimuksen tulosten valossa tärkeitä asioita työssä jatkamisen näkökulmasta ovat erityisesti asenteisiin liittyvät tekijät: työnantajan kannustus jatkamaan, paremmat johtamistavat ja ikääntyneiden kokemuksen arvostaminen. Myös työoloihin liittyvät tekijät, kuten työmäärän ja kiireen vähentäminen tai työtehtävien muuttaminen tai keventäminen, nousivat usein esiin vastauksissa. Lisäksi parempi työilma-
piiri, mahdollisuus osa-aikatyöhön ja työnantajan toimet työkyvyn tukemiseksi olisivat monelle tärkeitä työssä jatkamisen edellytyksiä.

Edellä lueteltujen tekijöiden merkitys työssä pidempään jatkamiseen vaihteli väestöryhmittäin. Heikentyneeksi eläkettä edeltävän jaksamisensa tunteneilla kaikki yllä mainitut työnantajan toimintaan ja työoloihin liittyvät muutokset olisivat vaikuttaneet muita enemmän. Terveystilalla oli useimmissa tapauksissa samansuuntainen vaikutus. Myös naiset ja pienempää eläkettä saavat arvioivat lähes kaikki edellä mainitut tekijät muita tärkeämmäksi työurien pidentämisen kannalta. Lisäksi ne, jotka eivät olleet parisuhteessa, kokivat monet työhön liittyvät tekijät työssä jatkamisen kannalta jonkin verran kannustavammaksi. Nämä ovat juuri niitä ryhmiä, joilla

työhön ja työoloihin liittyvät tekijät olivat vaikuttaneet eläkkeelle jäämiseen muita useammin (Tenhunen ym. 2023). Heikentyneeksi jaksamisensa tai terveytensä kokeneet ja pienempää eläkettä saavat olivat myös jääneet eläkkeelle muita aikaisemmin. Tieto siitä, että jaksamis- ja terveyshaasteita kokeneet ja pienempää eläkettä saavat kokevat työhön liittyvien tekijöiden muutokset muita useammin kannustavaksi työssä jatkamisen kannalta on merkityksellinen, sillä näissä ryhmissä taloudelliset kannustimet vaikuttavat muita harvemmin.

Matalasti koulutetut arvioivat usean tekijän vaikuttavan työssä jatkamiseen vähemmän kuin korkeasti koulutetut. Matalasti koulutetuilla työhön ja työoloihin liittyvät tekijät olivatkin vaikuttaneet eläkkeelle jäämiseen muita harvemmin (Tenhunen ym. 2023). Eläkkeelle jäämisen ajoittumisen mukaan vastauksissa ei ollut suuria eroja, mutta alimmassa vanhuuseläkeiässä tai sen tuntumassa eläkkeelle jääneille työmäärän ja kiireen vähentäminen ja työtehtävien muuttaminen tai keventäminen olisi ollut jonkin verran muita tärkeämpää työssä jatkamisen kannalta. Myös tällä ryhmällä työhön ja työoloihin liittyvät tekijät olivat vaikuttaneet eläkkeelle jäämiseen muita useammin (Tenhunen ym. 2023).

Julkisella sektorilla työskennelleillä vastauksissa korostuivat muita useammin paitsi johtamistapojen parantaminen, myös työmäärän ja kiireen vähentäminen sekä työtehtävien muuttaminen ja keventäminen. Julkisella sektorilla työskennelleillä työ ja työolot olivat olleet eläkkeelle jäämisen taustalla hieman yksityistä sektoria useammin (Tenhunen ym. 2023).

Tulosten perusteella erityisen usein työnantajan toimintaan ja työoloihin liittyvät muutokset olisivat kannustaneet työssä jatkamiseen niitä, jotka olivat kokeneet, että tilanne eläkettä edeltävässä työssä kyseisen asian suhteen ei ollut ollut paras mahdollinen. Esimerkiksi työnantajan kannustus jatkamaan olisi ollut huomattavan usein merkityksellistä niille, jotka olivat kokeneet, että työpaikan tuessa vanhuuseläkeikään saakka jatkamiselle oli ollut puutteita.

Samankaltaiset tekijät ovat osoittautuneet työssä jatkamisen kannalta tärkeäksi myös aiemmin. Esimerkiksi Tuomisen ym. (2012) kyselyssä kysyttiin vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä palkansaajilta avovastauksen muodossa, mitkä tekijät olisivat saaneet jatkaman työssä pidempään. Yleisimmät maininnat koskivat työnantajan asenteita ja työyhteisöä sekä työoloja. Asenteisiin ja työyhteisöön liittyviä tekijöitä olivat kannustus jatkamaan, johtamistavat, työn arvostus ja työilmapiiri. Työoloihin liittyviä tekijöitä olivat kiireen

vähentäminen ja työtehtävien muuttaminen. Myös väestöryhmittäiset erot eri tekijöiden tärkeydessä ovat olleet samansuuntaisia. Tämän tutkimuksen tapaan Tuomisen ym. (2012) tutkimuksessa naiset nostivat miehiä useammin esiin sekä työnantajan asenteisiin ja työyhteisöön että työoloihin liittyviä tekijöitä. Matalasti koulutetuilla nämä olisivat vaikuttaneet työssä jatkamiseen muita harvemmin. Nuorempana eläkkeelle jääneillä vastauksissa painottuivat työoloihin liittyvät tekijät. Myös julkisella sektorilla työskennelleet mainitsivat työolotekijöitä muita useammin (ks. myös Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012).

Vuonna 2021 työnantajille tehdyn kyselyn mukaan yli 60 prosenttia työnantajista katsoi, että työpaikalla tuetaan työntekijöitä jatkamaan vanhuuseläkeikään saakka ainakin jossain määrin (Järnefelt ym. 2022). Palkansaajien arviot työpaikan tuesta vanhuuseläkkeeseen saakka jatkamisesta eivät ole aivan yhtä myönteisiä. Tämän kyselyn vastaajista hieman yli puolet koki, että työpaikalla tuettiin jatkamaan vanhuuseläkeikään asti. Eläkeikää lähestyvillä palkansaajilla osuus on tätä pienempi: esimerkiksi vuonna 2018 vain reilu 30 prosenttia 50–62-vuotiaista palkansaajista koki, että työpaikalla tuetaan jatkamaan työssä vanhuuseläkeikään saakka (Nivalainen 2021).

Saman vuonna 2021 tehdyn työnantajakyselyn mukaan työnantajat käyttävät työurien tukemisessa varsin laajaa kirjoa erilaisia toimenpiteitä. Toimenpiteet liittyvät esimerkiksi johtamistapoihin, työtehtävien muokkaamiseen, työkykyongelmien ehkäisyyn ja työajan lyhentämiseen. Näiden painotus työpaikoilla kuitenkin vaihtelee. Esimerkiksi vain neljännes työnantajista kertoi huomioivansa työntekijöiden ikääntymisen johtamisessa ja esimiestyössä. Lisäksi puolet huomioi tämän jossain määrin. Selvästi suurempi osa, kaksi viidestä työnantajasta, oli täysin valmis muokkaamaan työjärjestelyjä tai joustamaan työajoissa työntekijän iän tai terveyden vuoksi ja sama osuus oli melko valmis tähän. Sen sijaan vain viidesosa työnantajista oli täysin valmis sijoittamaan ikääntyvän työntekijän uusiin tehtäviin tarvittaessa. Lisäksi vajaa kolmannes oli jossain määrin valmis tähän. Hieman suurempi osa, reilu 30 prosenttia työnantajista, kertoi tekevänsä ennakoivia toimia työkyvyn vahvistamiseksi ja työkykyongelmien ehkäisemiseksi ja suhtautuvansa myönteisesti työajan lyhentämiseen lähellä eläkeikää. Lisäksi 40 prosenttia arvioi näiden asioiden toteutuvan jossain määrin. (Järnefelt ym. 2022.)

Tämän tutkimuksen tulosten valossa palkansaajat näkevät ainakin osittain nämä samat asiat keinoina mahdollistaa työurien pidentäminen. Samaan aikaan tutkimuksen tulokset kertovat kuitenkin siitä, että näissä asioissa on vielä parantamisen varaa. Työnantajien toimilla on merkitystä, sillä työhön ja työoloihin liittyvät tekijät olivat vaikuttaneet eläkkeelle siirtymiseen 40 prosentilla tämän tutkimuksen vastaajista ja vaikutus oli ollut sitä suurempi, mitä aiemmin oli jääty eläkkeelle (Tenhunen ym. 2023). Olisi perusteltua rohkaista työnantajia muokkaamaan asenteita, työoloja ja muita työhön liittyviä tekijöitä siihen suuntaan, mikä on varttuneemmille työntekijöille tärkeää. Soveltuvissa olosuhteissa moni olisi mahdollisesti valmis pidentämään työuraansa.

Tulosten kokonaiskuva

Tutkimuksen kokonaiskuvana on, että sekä taloudelliset kannustimet että työhön liittyvät tekijät ovat yhteydessä eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan osalla vastaajista. Ryhmät, johon nämä tekijät vaikuttavat ovat kuitenkin keskenään pitkälti erilaisia. Taloudelliset kannustimet vaikuttavat enemmän miehillä, suurempaa eläkettä saavilla ja hyväksi terveytensä tai jaksamisensa tunteneilla, kun työhön liittyvät tekijät vaikuttaisivat enemmän vastakkaisilla väestöryhmillä: naisilla, pienempää eläkettä saavilla ja haasteita terveydessä tai jaksamisessa kokeneilla.

Samalla tulokset kertovat vanhuuseläkkeelle siirtymisen taustalla vaikuttavien asioiden monimuotoisuudesta: huomattava osa vastaajista arvioi, etteivät taloudelliset tekijät, työhön liittyvät tekijät tai toiminta työpaikalla olisi kannustaneet heitä jatkamaan pidempään. Suurin osa oli tyytyväisiä eläkkeelle siirtymisensä ajankohtaan ja valitsisi saman ajankohdan uudelleen.

Työurien pidentämisen näkökulmasta olisi hyödyllistä kiinnittää huomiota siihen, millaiset asiat olisivat voineet kannustaa työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneitä jatkamaan pidempään työssä ja mihin väestöryhmiin erityisesti nämä toimet saattaisivat vaikuttaa.

Lähteet

- Ameriks, J. & Briggs, J. & Caplin, A. & Lee, M. & Shapiro, M. D. & Tonetti, C. (2020) Older Americans Would Work Longer If Jobs Were Flexible. *American Economic Review: Macroeconomics* 12(1): 174–209.
- Brinch, C. N. & Fredriksen, D. & Vestad, O. L. (2017) Life Expectancy and Claiming Behavior in a Flexible Pension System. *The Scandinavian Journal of Economics* 120: 979–1010.
- Browne, P. & Carr, E. & Fleischmann, M. & Xue, B. & Stansfeld, S. A. (2019) The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systemic review. *European Journal of Aging* 16: 73–82.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2020) Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data. *Journal of Economics of Aging* 17(100192).
- Börsch-Supan, A. & Bucher-Koenen, T. & Hurd, M.D & Rohwedder, S. (2023) Saving regret and procrastination. *Journal of Economic Psychology*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2022.102577>.
- Carr, E. & Hagger-Johnson, G. & Head, J. & Shelton, N. & Stafford, M. & Stansfeld, S. & Zaninotto, P. (2016) Working conditions as predictors of retirement intentions and exit from paid employment: a 10-year follow-up of the English Longitudinal Study of Ageing. *European Journal of Aging* 13:39–48.
- Dal Bianco, C. & Trevisan, E. & Weber, G. (2015) “I want to break free”. The role of working conditions on retirement expectations and decisions. *European Journal of Aging* 12(1): 17–28.
- Elinder, M & Hagen, J. & Nordin, M. & Säve-Söderbergh, J. (2022). Who Lacks Pension Knowledge, Why and Does it Matter? Evidence From Swedish Retirement Savers. *Public Finance Review*, 50(4):379–435. <https://doi.org/10.1177/10911421221109061>
- Eläketurvakeskus, Tilastotietokanta. Työeläkkeelle siirtyneiden työeläkkeen keskieläke. Viitattu 25.1.2024 https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK/ETK_120tyoelakkeensaajat_50tyoelakkeelle_siirtyneiden_elake/elsiel_t01_laji.px/
- Frins, W. & van Ruysseveldt, J. & van Dam, K. & van den Bossche, S.N.J. (2016) Older employees’ desired retirement age: a JD-R perspective. *Journal of Managerial Psychology* 31:39–49.

- Giesecke, M. (2018) The effect of benefit reductions on the retirement age: the heterogeneous response of manual and non-manual workers. *The Review of Income and Wealth* 64: 213–238.
- Gruber, J. & Kanninen, O. & Ravaska, T. (2022) Relabeling, retirement and regret. *Journal of Public Economics* 211 (July): 104677.
- Hudomiet, P. & Hurd, M. D. & Parker, A. M. & Rohwedder, S. (2021) The effects of job characteristics on retirement. *Journal of Pension Economics and Finance* 20(3): 357–373.
- Hurwitz, A. & Mitchell, O. S. (2022) Financial regret at older ages and longevity awareness. NBER Working Paper 30696.
- Järnefelt, N. & Riekhoff, A.-J. & Laaksonen, M. & Liukko, J. (2022) Työnantajien mielikuvat yli 55-vuotiaista työntekijöistä, tuki työurien jatkumiselle ja esteet palkkaamiselle. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 05/2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-350-9>
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2010) Ikääntyvien työpanos on vahvassa kasvussa. *Tieto&trendit huhtikuu 2010*. 18–22.
- Liebmman, J. B. & Luttmer, E. F. P. (2015) Would People Behave Differently if They Better Understood Social Security? Evidence from a Field Experiment. *American Economic Journal: Economic Policy* 7: 275–299.
- Manoli, D. & Weber, A. (2016) Nonparametric Evidence on the Effects of Financial Incentives on Retirement Decisions. *American Economic Journal: Economic Policy* 8: 160–182.
- Nivalainen, S. (2021) Eläkeaikeiden muutos 2008–2018 ja eläkeaiheet vuonna 2018. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-331-8>
- Nivalainen, S. (2022) From plans to action? Retirement thoughts, intentions and actual retirement: an eight-year follow-up in Finland. *Aging and Society* 42(1): 112–142.
- Nivalainen, S. & Ilmakunnas, I. (2023) Vuoden 2017 eläkeuudistus: Vanhuuseläkeiän nousun vaikutus työllisyyteen ja muihin työmarkkinatiloihin. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-362-2>
- Nivalainen, S. & Järnefelt, N. (2017) Eläkeaiheet ja toteutunut eläkkeelle siirtyminen. Sukupuolen, työskentelysektorin ja muuttuneiden elämäntilanteiden vaikutukset. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2017. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-282-3>
- Nivalainen, S. & Tenhunen, S. (2018) Eläketietous, taloudellisten kannustimien vaikuttavuus ja eläkeaiheet. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2018. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-286-1>

- Pensionsmyndigheten (2020). Blev det som du tänkt dig? En studie bland 70–75-åringar. <https://www.pensionsmyndigheten.se/content/dam/pensionsmyndigheten/blanketter---broschyren---faktablad/publikationer/rapporter/2020/Blev%20det%20som%20du%20t%C3%A4nkt%20dig.%20En%20studie%20bland%2070-75-%C3%A5ringar.pdf>
- Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) (2012) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 41, Työterveyslaitos.
- Steiber, H. & Haas, B. (2022) Working Conditions and Retirement Preferences: The Role of Health and Subjective Age as Mediating Variables in the Association of Poor Job Quality with Early Retirement. Teoksessa Burnay, N., Ogg, J., Krekula, C. & Vendarming, P. (toim.) Older Workers and Labour Market Exclusion Processes A Life Course Perspective. *Life Course Research and Social Policies* 14: 130–160.
- Sundstrup, E. & Thorsen, S. V. & Rugulies, R. & Larsen, M. & Thomassen, K. & Andersen, L. L. (2021) Importance of the Working Environment for Early Retirement: Prospective Cohort Study with Register Follow-Up. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(18): 9817.
- Stynen, D. & Jansen, N.W.H. & Slinger, J.J.M. & Kant, I.J. (2016) Impact of development and accommodation practices on older workers' job characteristics, prolonged fatigue, work engagement, and retirement intentions over time. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 58:1055–1065.
- Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Suomen virallinen tilasto. Tilastokeskus.
- Sutela, H. & Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019) Digiajan työelämä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus.
- Ten Have, M. & van Dorsselaer, S. & de Graaf, R. (2014) Associations of work and health-related characteristics with intention to continue working after the age of 65 years. *The European Journal of Public Health* 25:122–124.
- Tenhunen, S. & Airio, I. (2017) Miten hyvin vuoden 2017 eläkeuudistus tunnetaan? Teoksessa Tenhunen, S. & Airio, I. & Kangas, O. & Koskenvuo, K. & Kuivalainen, S. (toim.) Eläketiedon merkitys. Suomalaisten mielipiteet vuoden 2017 eläkeuudistuksesta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2017, 29–46. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-263-2>

- Tenhunen, S. & Ilmakunnas, I. & Kuivalainen, S. & Liukko, J. & Mustonen, J. & Palomäki, L-M. (2020) Miten hyvin eläkeasiat ja vuoden 2017 eläkeuudistus tunnetaan? Kyselytutkimus eläketurvaan liittyvistä näkemyksistä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 04/2020.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-321-9>
- Tenhunen, S. & Järnefelt, N. & Nivalainen, S. & Polvinen, A. & Riekhoff, A-J. (2023) Työ, terveys ja sosiaaliset suhteet vanhuuseläkkeelle siirtymisen taustalla. Kyselytutkimus työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneille. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 03/2023.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-363-9>
- Thorsen, S. & Rugulies, R. & Longaard, K. & Borg, V. & Thielen, K. & Bjorner, J.B. (2012) The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 85:437–445.
- Tilastokeskus, Tilastotietokanta. 15 vuotta täyttänyt väestö koulutusasteen, maakunnan, kunnan, sukupuolen ja ikäryhmän mukaan, 2007-2022. Viitattu 25.1.2024. https://pxdata.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vkour/statfin_vkour_pxt_12bs.px
- Tuominen, E. & Tuominen, K. & Kahma, N. (2012) Joustava vanhuuseläkeikä. Työnantaja- ja työntekijäkyselyihin perustuva tutkimus joustavan eläkeiän toimivuudesta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2012. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-171-0>
- Uusitalo, R. & Nivalainen, S. (2013) Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeelle siirtymisikään. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 5/2013.
- van Solinge, H. & Henkens, K. (2014) Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands. *Aging and Society* 34(9): 1551–1574.
- Virtanen, M. & Oksanen, T. & Batty, G. D. & Ala-Mursula, L. & Salo, P. & Elovainio, M. & Pentti, J. & Lybäck, K. & Vahtera, J. & Kivimäki, M. (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.
- Väänänen-Tomppo, I. (2010) Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään. Teoksessa Tuominen, E. & Takala, M. & Forma, P. (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Helsinki.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-139-0>

Liitteet

Liite 1 Perusjoukko, otos ja katoanalyysi

Tutkimuskysymysten tarkkuuden varmistamiseksi tutkimus on rajattu vastaajien vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohdan ja sitä edeltävän työskentelyn mukaan. Tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä vain tähän rajattuun ryhmään.

L1.1 Perusjoukko

Työstä eläkkeelle -kyselytutkimuksen perusjoukko koostuu vuosina 2019–2021 työelämästä vanhuuseläkkeelle siirtyneistä, jotka ovat vanhuuseläkkeen alkaessa olleet enintään 68-vuotiaita. Työstä eläkkeelle -kysely lähetettiin 5 000 Suomessa asuvalle henkilölle, joiden vanhuuseläke oli alkanut vuonna 2019, 2020 tai 2021. Edellytyksenä oli, että henkilön äidinkieli on suomi tai ruotsi ja hänellä on lähiosoite Suomessa.

Tutkimuksessa keskitytään suoraan työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneisiin. Tästä syystä otos on poimittu niiden henkilöiden joukosta, jotka ovat olleet palkkatyössä vanhuuseläkettä edeltävän vuoden lopussa. Rajauksessa on käytetty ehtona eläkevakuutuksen voimassaoloa ja eläkevakuutuksen mukaista ansiotuloa. Eläkevakuutetun palkkatulon on täytynyt olla vähintään 5 000 euroa vuodessa.

Tutkimus on rajattu palkkatyössä oleviin. Yrittäjät, joilla on ollut voimassa YEL- tai MYEL-vakuutus eivät ole mukana, ellei heillä ole myös eläkevakuutettua työtä vanhuuseläkettä edeltävän vuoden lopussa.

Tutkimuksen perusjoukossa ei ole mukana muulta eläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneitä. Edellytyksenä on, ettei vanhuuseläkkeen alkua edeltävien kahden vuoden aikana henkilöllä ole ollut voimassa mitään työkyvyttömyyseläkettä (täyttä työkyvyttömyyseläkettä, osatyökyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea) tai muuta omaan karttuneeseen eläkkeeseen perustuvaa eläkettä (kuten maatalouden erityiseläkkeitä tai osittaista vanhuuseläkettä).

L1.2 Otos, vastanneet ja katoanalyysi

Tutkimus perustuu yksinkertaiseen satunnaisotantaan perusjoukosta. Tutkimuksen otos on kuvattu sukupuolen, vanhuuseläkkeen aloitusvuoden sekä ikäluokan (ikä vuoden 2021 lopussa) mukaan taulukossa L1.1. Otos kuvastaa edellä määriteltyä perusjoukkoa.

Otoksessa on enemmän naisia, 59 prosenttia. Otokseen valikoituneista vuonna 2019 vanhuuseläkkeen aloittaneita on 30 prosenttia perusjoukosta, 2020 34 prosenttia ja vuonna 2021 36 prosenttia.

Ikäjakauma on laajempi, koska otos perustuu vanhuuseläkkeen aloitusvuoteen ilman alaikärajaa. Kyselyvuotta edeltävän vuoden lopussa (2021) viisi prosenttia otokseen kuuluvista on 63-vuotiaita tai tätä nuorempia. Suurimmat ikäryhmät ovat 64- ja 65-vuotiaat.

Taulukko L1.1

Otoksen ja vastanneiden jakaumat sukupuolen, vanhuuseläkkeen aloitusvuoden ja ikäluokan mukaan.

Väestöryhmä	Otos		Vastanneet	
	Lukumäärä	Osuus, %	Lukumäärä	Osuus, %
Sukupuoli				
Nainen	2 948	59,0	2 068	61,2
Mies	2 052	41,0	1 310	38,8
Vanhuuseläkkeen aloitusvuosi				
2019	1 515	30,3	1 018	30,1
2020	1 682	33,6	1 143	33,8
2021	1 803	36,1	1 217	36,0
Ikäluokka				
63 v tai nuorempi	263	5,3 %	170	5,0 %
64 v	1 300	26,0 %	864	25,6 %
65 v	1 569	31,4 %	1 088	32,2 %
66 v	988	19,7 %	682	20,2 %
67 v tai vanhempi	880	17,6 %	574	17,0 %
Yhteensä	5 000	100 %	3 378	100 %

Kyselyyn vastanneet eivät eroa otoksen perusjoukosta vanhuuseläkkeen aloitusvuoden tai ikäjakauman suhteen. Sen sijaan kyselyyn vastanneista hieman suurempi osa on naisia. Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä

(χ^2 -testin merkitsevyyttä kuvastava p-arvo alle 0,001). Sukupuolittain tarkasteltuna naisten kohdalla myös vastanneiden ikäjakauma eroaa jonkin verran otoksen jakaumasta. Myös tämä ero on tilastollisesti merkitsevä (χ^2 -testin merkitsevyyttä kuvastava p-arvo oli 0,050). Vanhuuseläkkeen aloitusvuoden suhteen sekä mies- että naisvastaajien jakauma vastaa otoksen jakaumaa.

Vastauskadon korjaavat painokertoimet on laskettu sukupuolen ja ikäluokan perusteella. Ryhmien osuudet otoksen perusjoukossa ja vastanneissa sekä kunkin ryhmän painokertoimet on esitetty taulukossa L1.2. Painokertoimet on laskettu kullekin ikäryhmälle sukupuolittain siten, että

$$\text{Paino} = \text{aineiston koko} * \frac{\text{ryhmän osuus otoksessa}}{\text{vastanneiden lukumäärä ryhmässä}},$$

missä aineiston koko on kaikkien vastaajien lukumäärä, eli 3 378.

Painotettuna vastaajakunta on edustava otoksen perusjoukkoon nähden ja tulokset yleisestettävissä otoksen rajausten mukaisille henkilöille. Tutkimuksen analyysissä käytetään painokertoimilla painotettuja osuuksia.

Taulukko L1.2

Ikäjakaumat sukupuolen mukaan otoksessa ja vastanneissa sekä painokertoimet.

Väestöryhmä	Osuus otoksessa (%)	Osuus vastanneissa (%)	Painokerroin
Naiset			
63 v tai nuorempi	3,9	3,9	0,967526
64 v	26,6	26,6	0,963037
65 v	31,2	32,1	0,937484
66 v	20,2	20,7	0,939210
67 v tai vanhempi	18,1	16,7	1,040736
Miehet			
63 v tai nuorempi	7,2	6,8	1,115879
64 v	25,1	24,0	1,110222
65 v	31,6	32,4	1,031681
66 v	19,2	19,4	1,045318
67 v tai vanhempi	16,9	17,4	1,028216

Liite 2 Liitetaulukot

Tässä liitteessä esitetään raportissa käsiteltyjen väitteiden ja kysymysten jakaumat sosioekonomisen aseman, parisuhteen sekä työuran pituuden mukaan.

L2.1 Eläkkeelle jäämisen ajoittuminen

Liitetaulukko L2.1

Eläkkeelle jäämisen ajoittuminen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Taustatekijä	Ennen alinta ikää	Alimmassa eläkeiässä	1 kk – 11 kk lykkäys	1 v – 11 kk lykkäys	2 v – 11 kk lykkäys	3+ v lykkäys
Kaikki	7	32	27	16	8	10
Sosioekonominen asema (***)						
Ylempi toimihenkilö	10	19	30	19	9	13
Alempi toimihenkilö	8	34	27	16	8	8
Työntekijä	3	46	24	12	7	8
Muu	4	39	17	13	9	18
Parisuhte (***)						
Ei	6	29	26	15	11	13
Kyllä	8	34	27	16	7	9
Työuran pituus (***)						
Alle 35 vuotta	11	33	20	17	11	8
35 v – 39 v 11 kk	13	32	28	15	7	6
40 v – 44 v 11 kk	5	32	29	17	8	11
45 v tai enemmän	1	35	25	13	9	17

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevää, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

L2.2 Eläketietämys

Liitetaulukko L2.2

Oliko selvittänyt eläkkeensä suuruuden ennen eläkkeelle siirtymistä sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olitteko selvittänyt eläkkeen suuruuden ennen eläkkeelle jäämistä?	Kyllä	Ei
Kaikki	92	8
Sosioekonominen asema (***)		
Ylempi toimihenkilö	96	4
Alempi toimihenkilö	93	7
Työntekijä	84	16
Muu	89	11
Parisuhte (*)		
Ei	90	10
Kyllä	92	8
Työuran pituus (***)		
Alle 35 vuotta	86	14
35 v – 39 v 11 kk	94	6
40 v – 44 v 11 kk	93	7
45 v tai enemmän	89	11

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan: n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Liitetaulukko L2.3

Tieto lykkäyskorotuksesta sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olitteko tietoinen lykkäyskorotuksen vaikutuksesta?	Kyllä	Ei
Kaikki	89	11
Sosioekonominen asema (***)		
Ylempi toimihenkilö	93	7
Alempi toimihenkilö	89	11
Työntekijä	86	14
Muu	86	14
Parisuhte (n.s.)		
Ei	88	12
Kyllä	90	10

Olitteko tietoinen lykkäyskorotuksen vaikutuksesta?	Kyllä	Ei
Työuran pituus (***)		
Alle 35 vuotta	83	17
35 v – 39 v 11 kk	90	10
40 v – 44 v 11 kk	91	9
45 v tai enemmän	89	11

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Liitetaulukko L2.4

Tieto elinaikakertoimesta sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olitteko tietoinen elinaikakertoimen eläkettä leikkaavasta vaikutuksesta?	Kyllä	Ei
Kaikki	71	29
Sosioekonominen asema (n.s.)		
Ylempi toimihenkilö	73	27
Alempi toimihenkilö	69	31
Työntekijä	71	29
Muu	65	35
Parisuhte (*)		
Ei	68	32
Kyllä	72	28
Työuran pituus (n.s.)		
Alle 35 vuotta	68	32
35 v – 39 v 11 kk	68	32
40 v – 44 v 11 kk	72	28
45 v tai enemmän	73	27

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

L2.3 Taloudellisten kannustimien vaikutus eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen

Liitetaulukko L2.5

Palkasta karttuvan eläkkeen vaikutus eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Vaikuttiko palkasta karttuva eläke eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen?	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Kaikki	29	61	10
Sosioekonominen asema (***)			
Ylempi toimihenkilö	38	56	6
Alempi toimihenkilö	27	63	10
Työntekijä	23	63	15
Muu	20	64	16
Parisuhte (***)			
Ei	32	54	13
Kyllä	28	63	9
Työuran pituus (*)			
Alle 35 vuotta	26	63	11
35 v – 39 v 11 kk	26	63	11
40 v – 44 v 11 kk	31	60	9
45 v tai enemmän	32	56	12

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Liitetaulukko L2.6

Lykkäyskorotuksen vaikutus eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Vaikuttiko lykkäyskorotus eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen?	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Kaikki	27	62	11
Sosioekonominen asema (***)			
Ylempi toimihenkilö	38	56	6
Alempi toimihenkilö	24	64	12
Työntekijä	22	63	15
Muu	19	67	14
Parisuhte (***)			
Ei	31	56	13
Kyllä	26	64	10

Vaikuttiko lykkäyskorotus eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen?	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Työuran pituus (**)			
Alle 35 vuotta	24	64	12
35 v – 39 v 11 kk	25	65	10
40 v – 44 v 11 kk	29	61	10
45 v tai enemmän	31	55	14

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Liitetaulukko L2.7

Elinaikakerroimen vaikutus eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Vaikuttiko elinaikakerroin eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen?	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Kaikki	17	66	17
Sosioekonominen asema (***)			
Ylempi toimihenkilö	21	67	12
Alempi toimihenkilö	15	66	19
Työntekijä	16	64	20
Muu	13	66	21
Parisuhte (***)			
Ei	18	59	22
Kyllä	16	68	15
Työuran pituus (**)			
Alle 35 vuotta	16	66	18
35 v – 39 v 11 kk	13	70	18
40 v – 44 v 11 kk	18	65	16
45 v tai enemmän	22	60	18

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

L2.4 Työnantajan asenteisiin ja työkyvyn ja osaamisen tukemiseen liittyvien tekijöiden vaikutus työssä pidempään jatkamiseen

Liitetaulukko L2.8

Työnantajan kannustuksen vaikutus työssä jatkamiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olisiko työnantajan kannustus saanut jatkamaan työssä pidempään?	Todennäköisesti kyllä	Todennäköisesti ei	En osaa sanoa
Kaikki	30	63	7
Sosioekonominen asema (*)			
Ylempi toimihenkilö	32	61	7
Alempi toimihenkilö	30	63	6
Työntekijä	25	66	9
Muu	29	65	6
Parisuhte (***)			
Ei	33	58	9
Kyllä	28	66	6
Työuran pituus (**)			
Alle 35 vuotta	31	59	10
35 v – 39 v 11 kk	31	62	7
40 v – 44 v 11 kk	30	64	6
45 v tai enemmän	24	69	7

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Liitetaulukko L2.9

Johtamistapojen parantamisen vaikutus työssä jatkamiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olisiko johtamistapojen parantaminen saanut jatkamaan työssä pidempään?	Todennäköisesti kyllä	Todennäköisesti ei	En osaa sanoa
Kaikki	28	64	8
Sosioekonominen asema (***)			
Ylempi toimihenkilö	29	64	6
Alempi toimihenkilö	30	62	8
Työntekijä	23	65	12
Muu	26	70	5
Parisuhte (***)			
Ei	32	57	11
Kyllä	27	66	7

Olisiko johtamistapojen parantaminen saanut jatkamaan työssä pidempään?	Todennäköisesti kyllä	Todennäköisesti ei	En osaa sanoa
Työuran pituus (***)			
Alle 35 vuotta	30	59	12
35 v – 39 v 11 kk	32	59	8
40 v – 44 v 11 kk	27	65	7
45 v tai enemmän	21	71	7

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Liitetaulukko L2.10

Ikääntyneiden kokemuksen arvostamisen vaikutus työssä jatkamiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olisiko ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksen arvostaminen saanut jatkamaan työssä pidempään?	Todennäköisesti kyllä	Todennäköisesti ei	En osaa sanoa
Kaikki	27	65	7
Sosioekonominen asema (n.s.)			
Ylempi toimihenkilö	27	67	6
Alempi toimihenkilö	29	64	7
Työntekijä	25	66	9
Muu	26	68	6
Parisuhde (***)			
Ei	33	58	9
Kyllä	25	68	7
Työuran pituus (**)			
Alle 35 vuotta	29	59	11
35 v – 39 v 11 kk	29	63	8
40 v – 44 v 11 kk	27	67	6
45 v tai enemmän	23	70	7

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Liitetaulukko L2.11

Työkykyä tukevien toimien vaikutus työssä jatkamiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olisiko työnantajan toimet työkyvyn tukemiseksi saaneet jatkamaan työssä pidempään?	Toden- näköisesti kyllä	Toden- näköisesti ei	En osaa sanoa
Kaikki	19	72	9
Sosioekonominen asema (**)			
Ylempi toimihenkilö	17	76	7
Alempi toimihenkilö	22	70	8
Työntekijä	17	71	12
Muu	13	75	12
Parisuhte (***)			
Ei	23	65	12
Kyllä	17	75	8
Työuran pituus (***)			
Alle 35 vuotta	24	64	12
35 v – 39 v 11 kk	21	68	11
40 v – 44 v 11 kk	18	75	7
45 v tai enemmän	14	77	9

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:

n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Liitetaulukko L2.12

Osaamisen tukemisen koulutusta lisäämällä vaikutus työssä jatkamiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olisiko osaamisen tukeminen koulutusta lisäämällä saanut jatkamaan työssä pidempään?	Toden- näköisesti kyllä	Toden- näköisesti ei	En osaa sanoa
Kaikki	9	84	7
Sosioekonominen asema (**)			
Ylempi toimihenkilö	9	86	5
Alempi toimihenkilö	10	83	7
Työntekijä	8	83	10
Muu	12	83	5
Parisuhte (***)			
Ei	11	79	10
Kyllä	9	86	5

Olisiko osaamisen tukeminen koulutusta lisäämällä saanut jatkamaan työssä pidempään?	Toden- näköisesti kyllä	Toden- näköisesti ei	En osaa sanoa
Työuran pituus (***)			
Alle 35 vuotta	15	77	8
35 v – 39 v 11 kk	10	84	6
40 v – 44 v 11 kk	8	85	7
45 v tai enemmän	7	86	7

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

L2.5 Työn kuormittavuuden keventämiseen ja työajan muutoksiin liittyvien tekijöiden vaikutus työssä pidempään jatkamiseen

Liitetaulukko L2.13

Työmäärän ja kiireen vähentämisen vaikutus työssä jatkamiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olisiko työmäärän tai kiireen vähentäminen saanut jatkamaan työssä pidempään?	Toden- näköisesti kyllä	Toden- näköisesti ei	En osaa sanoa
Kaikki	25	69	6
Sosioekonominen asema (**)			
Ylempi toimihenkilö	27	68	5
Alempi toimihenkilö	27	68	5
Työntekijä	20	72	7
Muu	16	78	6
Parisuhte (**)			
Ei	27	65	8
Kyllä	24	71	5
Työuran pituus (***)			
Alle 35 vuotta	30	62	8
35 v – 39 v 11 kk	28	66	6
40 v – 44 v 11 kk	24	71	5
45 v tai enemmän	18	76	6

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Liitetaulukko L2.14

Työtehtävien muuttamisen ja keventämisen vaikutus työssä jatkamiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olisiko työtehtävien muuttaminen tai keventäminen saanut jatkamaan työssä pidempään?	Todennäköisesti kyllä	Todennäköisesti ei	En osaa sanoa
Kaikki	22	72	6
Sosioekonominen asema (n.s.)			
Ylempi toimihenkilö	21	74	5
Alempi toimihenkilö	24	71	5
Työntekijä	20	73	7
Muu	19	74	7
Parisuhde (***)			
Ei	25	67	8
Kyllä	21	74	5
Työuran pituus (***)			
Alle 35 vuotta	29	63	8
35 v – 39 v 11 kk	24	69	7
40 v – 44 v 11 kk	20	75	5
45 v tai enemmän	17	78	5

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:

n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Liitetaulukko L2.15

Osa-aikatyön mahdollisuuden vaikutus työssä jatkamiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olisiko mahdollisuus osa-aikatyöhön saanut jatkamaan työssä pidempään?	Todennäköisesti kyllä	Todennäköisesti ei	En osaa sanoa
Kaikki	19	74	7
Sosioekonominen asema (*)			
Ylempi toimihenkilö	20	74	6
Alempi toimihenkilö	19	74	7
Työntekijä	16	75	8
Muu	17	71	12
Parisuhde (***)			
Ei	21	69	10
Kyllä	18	76	6

Olisiko mahdollisuus osa-aikatyöhön saanut jatkamaan työssä pidempään?	Todennäköisesti kyllä	Todennäköisesti ei	En osaa sanoa
Työuran pituus (*)			
Alle 35 vuotta	20	70	11
35 v – 39 v 11 kk	19	73	8
40 v – 44 v 11 kk	19	75	6
45 v tai enemmän	16	78	6

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Liitetaulukko L2.16

Joustavien työaikojen vaikutus työssä jatkamiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olisiko joustavat työajat saanut jatkamaan työssä pidempään?	Todennäköisesti kyllä	Todennäköisesti ei	En osaa sanoa
Kaikki	11	83	6
Sosioekonominen asema (***)			
Ylempi toimihenkilö	10	86	4
Alempi toimihenkilö	12	82	6
Työntekijä	10	80	9
Muu	10	81	9
Parisuhde (***)			
Ei	14	76	10
Kyllä	10	85	5
Työuran pituus (**)			
Alle 35 vuotta	15	76	10
35 v – 39 v 11 kk	11	82	7
40 v – 44 v 11 kk	11	84	5
45 v tai enemmän	9	85	6

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

L2.6 Palkkaukseen, työilmapiiriin ja työpaikan varmuuteen liittyvien tekijöiden vaikutus työssä pidempään jatkamiseen

Liitetaulukko L2.17

Korkeamman palkan vaikutus työssä jatkamiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olisiko korkeampi palkka saanut jatkamaan työssä pidempään?	Todennäköisesti kyllä	Todennäköisesti ei	En osaa sanoa
Kaikki	39	55	5
Sosioekonominen asema (*)			
Ylempi toimihenkilö	35	60	5
Alempi toimihenkilö	42	53	5
Työntekijä	41	53	6
Muu	35	60	5
Parisuhte (***)			
Ei	44	49	6
Kyllä	37	58	5
Työuran pituus (*)			
Alle 35 vuotta	42	50	8
35 v – 39 v 11 kk	41	55	4
40 v – 44 v 11 kk	38	57	5
45 v tai enemmän	36	58	5

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Liitetaulukko L2.18

Parempaan työilmapiiriin vaikutus työssä jatkamiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olisiko parempi työilmapiiri saanut jatkamaan työssä pidempään?	Todennäköisesti kyllä	Todennäköisesti ei	En osaa sanoa
Kaikki	21	72	7
Sosioekonominen asema (n.s.)			
Ylempi toimihenkilö	20	74	6
Alempi toimihenkilö	23	70	6
Työntekijä	19	73	8
Muu	20	74	6
Parisuhte (***)			
Ei	26	66	8
Kyllä	19	75	6

Olisiko parempi työilmapiiri saanut jatkamaan työssä pidempään?	Todennäköisesti kyllä	Todennäköisesti ei	En osaa sanoa
Työuran pituus (***)			
Alle 35 vuotta	25	65	11
35 v – 39 v 11 kk	24	70	6
40 v – 44 v 11 kk	20	74	6
45 v tai enemmän	15	79	5

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Liitetaulukko L2.19

Työpaikan varmuuden vaikutus työssä jatkamiseen sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Olisiko varmuus työpaikan säilymisestä saanut jatkamaan työssä pidempään?	Todennäköisesti kyllä	Todennäköisesti ei	En osaa sanoa
Kaikki	10	81	9
Sosioekonominen asema (***)			
Ylempi toimihenkilö	7	85	7
Alempi toimihenkilö	10	81	9
Työntekijä	12	78	10
Muu	20	73	7
Parisuhte (***)			
Ei	13	75	12
Kyllä	9	84	7
Työuran pituus (***)			
Alle 35 vuotta	15	73	11
35 v – 39 v 11 kk	9	82	10
40 v – 44 v 11 kk	10	83	7
45 v tai enemmän	8	83	9

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:
n.s. ei merkitsevä, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

L2.7 Tyytyväisyys eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan

Liitetaulukko L2.20

Tyytyväisyys eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työuran pituuden mukaan, prosenttia.

Oletteko tyytyväinen eläkkeelle jäämiseenne ajankohtaan?	Kyllä, valitsisin saman ajankohdan uudelleen	En, jäisin eläkkeelle jo aiemmin	En, olisin jäänyt eläkkeelle myöhemmin	En osaa sanoa
Kaikki	80	3	12	5
Sosioekonominen asema (*)				
Ylempi toimihenkilö	80	2	12	6
Alempi toimihenkilö	80	2	14	4
Työntekijä	81	3	10	6
Muu	70	6	14	9
Parisuhte (***)				
Ei	74	3	17	6
Kyllä	82	2	11	5
Työuran pituus (*)				
Alle 35 vuotta	74	2	16	8
35 v – 39 v 11 kk	80	3	12	5
40 v – 44 v 11 kk	81	3	12	5
45 v tai enemmän	81	2	12	6

Erojen tilastollinen merkitsevyys χ^2 -testin p-arvojen mukaan:

n.s. ei merkitsevä, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Liite 3 Kyselylomake



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Työstä eläkkeelle -kyselytutkimus

Tällä kyselyllä kartoitamme vuosina 2019–2021 vanhuuseläkkeen aloittaneiden kokemuksia eläkkeelle jäämisestä sekä ajasta ennen eläkkeelle jäämistä. Kysymme teiltä eläkkeelle jäämistä edeltäneestä työstänne ja työoloistanne, syistä eläkkeelle jäämiseenne taustalla sekä taloudellisesta toimeentulostanne eläkkeellä. Lisäksi selvitämme kiinnostustanne ja kokemuksianne eläkkeen rinnalla työskentelystä, koronaviruspandemian vaikutuksista eläkkeelle jäämiseenne sekä kysymme, mitä haluaisitte kertoa eläkkeelle jäämistä suunnitteleville.

Olette yksi 5 000:sta tutkimukseen satunnaisesti valitusta henkilöstä. Jokainen vastaus on tärkeä, sillä tutkimukseen arvottua henkilöä ei voida korvata toisella.

Lomakkeen täyttöohjeet:

Vastatkaa merkitsemällä rasti oikean tai sopivimman vaihtoehdon kohdalla olevaan ruutuun. Mikäli vahingossa teette merkinnän väärään ruutuun, mustatkaa väärä ruutu kokonaan ja merkitkää rasti oikeaan ruutuun.

Sisällys

OSA 1: Taustatiedot	2
OSA 2: Työ ennen eläkkeelle jäämistä	3
OSA 3: Sosiaaliset ja terveydelliset tekijät	6
OSA 4: Taloudellinen toimeentulo	9
OSA 5: Ansiotyö eläkkeen rinnalla	11
OSA 6: Koronapandemian vaikutukset ja kokemukset eläkkeelle jäämisestä	14

OSA 1: Taustatiedot**1. Syntymävuosi**

--	--	--	--	--

2. Sukupuoli

- 1 Nainen
 2 Mies
 3 Muu / En halua kertoa

3. Milloin jäitte eläkkeelle?

kuukausi vuosi

4. Oliko teillä voimassa yleisestä eläkeistä poikkeava eläkeikä?

- 1 Ei.
 2 Kyllä, julkisen sektorin ammatillinen eläkeikä _____ v _____ kk.
 3 Kyllä, julkisen sektorin henkilökohtainen eläkeikä _____ v _____ kk.
 4 Kyllä, jokin muu yleisestä eläkeistä poikkeava eläkeikä _____ v _____ kk.
 5 En osaa sanoa.

5. Oliko teillä työnantajan hankkima lisäeläke, joka mahdollisti eläkkeelle jäämisen ennen vanhuuseläkkeen alaikäraja?

- 1 Ei.
 2 Kyllä, lisäeläkkeen alaikäraja oli _____ v _____ kk.
 3 En osaa sanoa.

6. Kuinka monta henkilöä kotitaloudessanne asuu yhteensä (laskekaa mukaan myös itsenne)?

7. Siviilisääty

- 1 Naimissa tai rekisteröidyssä parisuhteessa
 2 Avoliitossa
 3 Eronnut tai asuserossa
 4 Leski
 5 Naimaton

8. Jos teillä on puoliso, mitä hän teki pääasiallisesti silloin, kun te jätite eläkkeelle? Entä nykyisin? Rastikaa vastaus kumpaankin kysymykseen.

	Ennen eläkkeelle jäämistä	Nykyisin
Puoliso oli / on ansiotyössä.	₁ <input type="checkbox"/>	₁ <input type="checkbox"/>
Puoliso oli / on eläkkeellä.	₂ <input type="checkbox"/>	₂ <input type="checkbox"/>
Puoliso ei ollut / ole työssä eikä eläkkeellä.	₃ <input type="checkbox"/>	₃ <input type="checkbox"/>
Ei ollut / ole puolisoa.	₄ <input type="checkbox"/>	₄ <input type="checkbox"/>

9. Millaisessa asunnossa asutte?

- ₁ Omassa ja/tai puolison omistusasunnossa
₂ Asumisoikeus- tai osaomistusasunnossa
₃ Vuokra-asunnossa
₄ Muu

OSA 2: Työ ennen eläkkeelle jäämistä

Tässä osiossa kysymme työstänne ennen eläkkeelle jäämistä. Kysymykset käsittelevät työn merkitystä, työpaikan ilmapiiriä ja olosuhteita sekä työnantajan toimintaa. Lisäksi osiossa kysytään työssä jatkamiseen kannustavista asioista.

10. Oliko työsuhteenne ennen eläkkeelle jäämistä

- ₁ Vakituinen
₂ Määräaikainen
₃ Muu

11. Oliko työsuhteenne

- ₁ Kokoaikainen
₂ Osa-aikainen
₃ Muu

12. Oliko työsuhteenne

- ₁ Säännöllinen päivätyö (6–18) ₅ Kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä
₂ Säännöllinen iltatyö ₆ Kolmivuorotyö
₃ Säännöllinen yötyö ₇ Sait itse päättää työaikasi sijoittelusta
₄ Kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä ₈ Muu työaikamuoto

13. Kun ajattelette työtä, josta jätitte eläkkeelle, niin kuinka hyvin seuraavat työhön ja työoloihin liittyvät asiat kuvasivat ajatuksianne työstänne?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Pidän työstäni.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. Koin työni merkitykselliseksi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. Työni oli minulle erittäin tärkeä elämänavalue.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. Työni oli fyysisesti liian raskasta.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. Työni oli henkisesti liian raskasta.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6. Työyhteisöni ilmapiiri oli hyvä.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7. Työni oli hyvin johdettua.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8. Minulla oli hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhöni.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9. Työaikani olivat joustavat.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10. Työni oli liian kiireistä tai sitä oli liikaa.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11. Osaamisvaatimukset lisääntyivät liikaa.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
12. Työnkuvassa tai organisaatiossa tapahtui liikaa muutoksia.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13. Työni jatkuminen oli epävarmaa.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
14. Työpaikallani arvostettiin ikääntyneiden työntekijöiden osaamista.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
15. Työpaikallani tuettiin työntekijöitä jatkamaan vanhuuseläkeikään asti.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

14. Kuinka paljon työhön ja työoloihin liittyvät tekijät vaikuttivat eläkkeelle jäämiseenne?

- 1 Paljon
 2 Melko paljon
 3 Melko vähän
 4 Vähän
 5 Ei lainkaan
 6 En osaa sanoa

15. Olisiko jokin tai useammat seuraavista tekijöistä saanut teidät jatkamaan työssä pidempään?

	Todennäköisesti kyllä	Todennäköisesti ei	En osaa sanoa
1. Joustavammat työajat	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
2. Mahdollisuus osa-aikatyöhön	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
3. Työmäärän ja kiireen vähentäminen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
4. Työtehtävien muuttaminen tai keventäminen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
5. Työnantajan toimet työkyvyn tukemiseksi	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
6. Osaamisen tukeminen koulutusta lisäämällä	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
7. Korkeampi palkka	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
8. Parempi työilmapiiri	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
9. Ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksen arvostaminen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
10. Työnantajan kannustus jatkamaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
11. Johtamistapojen parantaminen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
12. Varmuus työpaikan säilymisestä	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

16. Olisitko työnantajan puolesta voinut jatkaa työssä pidempään?

- 1 Kyllä
2 En
3 En osaa sanoa

17. Työeläkejärjestelmä huomioi eliniän pitenemisen ja työssä jatkamisen eläkkeen määrässä. Olitteko eläkkeelle jäädessänne tietoinen siitä, että

	Kyllä	En
1. elinaikakerroin leikkaa kuukausieläkettä pysyvästi silloin, kun alatte nostamaan eläkettä? (Elinaikakerroin ottaa eliniän pidentymisen huomioon pienentämällä kuukausieläkettä siten, että eläkettä maksetaan eläkeaikana keskimäärin sama summa.)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
2. eläkkeelle jäämisen lykkääminen vanhuuseläkkeen alaikärajan yli tuo pysyvän korotuksen eläkkeeseen (0,4 % kuukaudessa; 4,8 % vuodessa) ja samalla työskentelystä karttuu uutta eläkettä?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

18. Kannustivatko seuraavat taloudelliset asiat myöhentämään eläkkeelle jäämiseen ajankohtaa?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
1. Elinaikakertoimen eläkettä leikkaava vaikutus kannusti myöhentämään eläkkeelle jäämistä.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
2. Eläkkeelle jäämisen lykkäämisestä eläkkeeseen tuleva korotus (0,4 % kuukaudessa; 4,8 % vuodessa) kannusti myöhentämään eläkkeelle jäämistä.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
3. Palkasta karttuva eläke kannusti myöhentämään eläkkeelle jäämistä.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

OSA 3: Sosiaaliset ja terveydelliset tekijät

Tässä osiossa kysymme, millaiseksi koitte sosiaaliset suhteenne ja terveydentilanne ennen eläkkeelle jäämistä ja sen jälkeen. Lisäksi kysymme näiden tekijöiden vaikutuksesta eläkkeelle jäämiseen.

19. Kuinka tärkeitä työpaikan sosiaaliset suhteet olivat teille ennen eläkkeelle jäämistä?

- 1 Erittäin tärkeitä
- 2 Melko tärkeitä
- 3 Ei kovin tärkeitä
- 4 Ei lainkaan tärkeitä
- 5 En osaa sanoa

20. Vaikuttivatko työpaikan sosiaaliset suhteet eläkkeelle jäämiseen?

- 1 Eivät vaikuttaneet.
- 2 Kyllä, jäin niiden vuoksi myöhemmin eläkkeelle.
- 3 Kyllä, jäin niiden vuoksi aikaisemmin eläkkeelle.
- 4 En osaa sanoa.

21. Miten tyytyväinen olitte yleisesti sosiaaliin suhteisiinne ennen eläkkeelle jäämistä? Entä nykyisin? Rastikaa vastaus kumpaankin kysymykseen.

	Ennen eläkkeelle jäämistä	Nykyisin
Hyvin tyytyväinen	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Melko tyytyväinen	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Kohtalaisen tyytyväinen	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
En kovin tyytyväinen	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
En lainkaan tyytyväinen	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
En osaa sanoa	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

22. Miten tyytyväinen olitte vapaa-aikanne määrään ennen eläkkeelle jäämistä? Entä nykyisin? Rastikaa vastaus kumpaankin kysymykseen.

	Ennen eläkkeelle jäämistä	Nykyisin
Hyvin tyytyväinen	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Melko tyytyväinen	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Kohtalaisen tyytyväinen	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
En kovin tyytyväinen	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
En lainkaan tyytyväinen	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
En osaa sanoa	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

23. Millainen terveydentilanne oli ennen eläkkeelle jäämistä? Entä nykyisin? Rastikaa vastaus kumpaankin kysymykseen.

	Ennen eläkkeelle jäämistä	Nykyisin
Hyvä	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Melko hyvä	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Kohtalainen	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Melko huono	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Huono	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
En osaa sanoa	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

24. Millainen jaksamisenne oli ennen eläkkeelle jäämistä? Entä nykyisin? Rastikaa vastaus kumpaankin kysymykseen.

	Ennen eläkkeelle jäämistä	Nykyisin
Hyvä	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Melko hyvä	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Kohtalainen	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Melko huono	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Huono	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
En osaa sanoa	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

**25. Millainen elämänlaatunne kokonaisuudessaan oli ennen eläkkeelle jäämistä? Entä nykyisin?
Rastikaa vastaus kumpaankin kysymykseen.**

	Ennen eläkkeelle jäämistä	Nykyisin
Hyvä	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Melko hyvä	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Kohtalainen	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Melko huono	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Huono	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
En osaa sanoa	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

26. Vaikuttivatko seuraavat asiat eläkkeelle jäämiseenne?

	Paljon	Melko paljon	Melko vähän	Vähän	Ei lain- kaan	En osaa sanoa	Ei koske minua
1. Heikentynyt terveys	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
2. Heikentynyt jaksaminen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
3. Puolison heikentynyt terveys	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
4. Omien/puolison vanhempien heikentynyt terveys	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
5. Halu jäädä eläkkeelle, kun oma tai puolison terveys oli vielä hyvä	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
6. Lasten tai lastenlasten hoitaminen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
7. Halu viettää aikaa läheisten kanssa	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
8. Lisääntyvä vapaa-aika ja harrastusmahdollisuudet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>

OSA 4: Taloudellinen toimeentulo

Tässä osiossa kysymme taloudellisesta tilanteestanne ja toimeentulostanne tällä hetkellä sekä ennen eläkkeelle jäämistänne.

27. Arvioikaa, kuinka paljon kotitaloutenne yhteenlasketut nettotulot (tulot verojen jälkeen) ovat kuukaudessa? Laskekaa mukaan kaikkien kotitaloutenne jäsenten saamat eläke-, palkka- ja yrittäjätulot, sosiaalietuudet sekä omaisuustulot.

- 1 Alle 1 000 e/kk
- 2 1000 – 1 499 e/kk
- 3 1 500 – 1 999 e/kk
- 4 2 000 – 2 499 e/kk
- 5 2 500 – 2 999 e/kk
- 6 3 000 – 3 499 e/kk
- 7 3 500 – 3 999 e/kk
- 8 4 000 – 4 499 e/kk
- 9 4 500 – 4 999 e/kk
- 10 5 000 e/kk tai enemmän

28. Kun kotitaloutenne kaikki tulot otetaan huomioon, ovatko tulot eläkkeelle siirtymisenne myötä

- 1 vähentyneet selvästi.
- 2 vähentyneet jonkin verran.
- 3 pysyneet suunnilleen ennallaan.
- 4 kasvaneet jonkin verran.
- 5 kasvaneet selvästi.

29. Olitteko selvittänyt eläkkeenne suuruuden ennen eläkkeelle jäämistänne?

- 1 Kyllä
- 2 En

30. Olitteko säästänyt eläkeikää varten (esim. talletukset, yksityinen eläkevakuutus, pitkäaikais-säästötili, osakkeet, rahastot)?

- 1 Kyllä, merkittävässä määrin.
- 2 Kyllä, jonkin verran.
- 3 Olin säästänyt, mutta en eläkeikää varten.
- 4 En ollut säästänyt juuri lainkaan.

31. Millainen merkitys säästöillä ja/tai omaisuustuloilla (vuokra-, korko- ja osinkotulot sekä yksityisiin vakuutuksiin perustuvat eläkkeet) on tällä hetkellä kotitaloutenne toimeentulossa

- ¹ Vähäinen
² Kohtalainen
³ Suuri
⁴ Minulla ei ole näitä tuloja

32. Oliko kotitaloudellanne asunto- tai muuta velkaa tai kulutusluottoja ennen eläkkeelle jäämis (luottokorttien maksuaikaa ei lueta velaksi)? Entä nykyisin? Rastikaa vastaus kumpaankin kysymykseen.

	Ennen eläkkeelle jäämistä	Nykyisin
Kyllä	¹ <input type="checkbox"/>	¹ <input type="checkbox"/>
Ei	² <input type="checkbox"/>	² <input type="checkbox"/>

33. Kun kotitalouden kaikki tulot otetaan huomioon, miten saitte tavanomaiset menonne niillä katetuksi ennen eläkkeelle jäämistänne? Entä nykyisin? Rastikaa vastaus kumpaankin kysym

	Ennen eläkkeelle jäämistä	Nykyisin
Suurin vaikeuksin	¹ <input type="checkbox"/>	¹ <input type="checkbox"/>
Vaikeuksin	² <input type="checkbox"/>	² <input type="checkbox"/>
Pienin vaikeuksin	³ <input type="checkbox"/>	³ <input type="checkbox"/>
Melko helposti	⁴ <input type="checkbox"/>	⁴ <input type="checkbox"/>
Helposti	⁵ <input type="checkbox"/>	⁵ <input type="checkbox"/>
Hyvin helposti	⁶ <input type="checkbox"/>	⁶ <input type="checkbox"/>
En osaa sanoa	⁷ <input type="checkbox"/>	⁷ <input type="checkbox"/>

34. Millainen toimeentulonne eläkkeellä on odotuksiinne nähden? Toimeentulo eläkkeellä on

- ¹ vaikeampaa kuin odotin.
² hieman vaikeampaa kuin odotin.
³ vastannut suunnilleen odotuksiani.
⁴ hieman helpompaa kuin odotin.
⁵ helpompaa kuin odotin.
⁶ En osaa sanoa.

OSA 5: Ansiotyö eläkkeen rinnalla

Tässä osiossa kysymme eläkkeen karttumiseen liittyvistä tiedoistanne, tämänhetkisestä työkyvystänne sekä kiinnostuksestanne työskentelyyn vanhuuseläkkeen rinnalla. Osio sisältää kysymyksiä sekä eläkkeen rinnalla työskenteleville että niille, jotka eivät työskentele. Kysymykset 35–37 kysytään kaikilta, ja näiden jälkeen oleva ohje auttaa valitsemaan oikeat jatkokysymykset.

35. Alla on esitetty muutamia asioita vanhuuseläkkeen rinnalla työskentelystä ja siitä kertyvästä eläkkeestä. Tiedättekö, että

	Kyllä	En
1. työskentely vanhuuseläkkeellä ei pienennä eläkettä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. työskentelystä vanhuuseläkkeellä karttuu uutta eläkettä 68-vuotiaaksi asti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. myös yli 68-vuotiaana voi työskennellä, mutta työstä ei enää kerry uutta työeläkettä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. vanhuuseläkkeellä työskentelystä karttuneen työeläkkeen voi nostaa 68-vuotiaana?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. vanhuuseläkkeellä työskentelystä karttunut työeläke pitää hakea erikseen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. Oletetaan, että työkykyne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkyvyllenne (riippumatta siitä, oletteko ansiotyössä vai ette)?

Vastatkaa ympyröimällä jokin numero nollan ja kymmenen välillä. Vastatkaa nolla, jos olette mielestänne täysin työkyvytön ja kymmenen, jos koette että työkykyne on parhaimmillaan.

täysin työkyvytön

työkyky parhaimmillaan

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

37. Työskentelettekö tai oletteko työskennellyt vanhuuseläkkeen rinnalla?

- Kyllä => siirtykää kysymykseen 38
 En, mutta haluaisin => siirtykää kysymykseen 44
 En, enkä halua => siirtykää kysymykseen 46

Kysymykset 38–43 ovat vain niille, jotka **työskentelevät vanhuuseläkkeen rinnalla** (tai ovat aiemmin vanhuuseläkkeellä ollessaan työskennelleet, mutta lopettaneet työskentelyn).

38. Työskentelettekö samalla työnantajalla kuin ennen eläkkeelle jäämistä?

- ¹ Kyllä, työskentelen samalla työnantajalla.
- ² Työskentelen eri työnantajalla.
- ³ Työskentelen yrittäjänä, olen aloittanut uuden yritystoiminnan.
- ⁴ Työskentelen yrittäjänä, olen jatkanut aiemmin aloittamaani yritystoimintaa.

39. Työskentelettekö samassa tai samankaltaisessa työtehtävässä kuin ennen eläkkeelle jäämistänne?

- ¹ Kyllä
- ² En

40. Missä ammatissa työskentelette nyt?

41. Miten paljon työskentelette?

- ¹ Säännöllisesti kokoaikatyössä.
- ² Säännöllisesti osa-aikatyössä: noin _____ päivää kuukaudessa, _____ noin tuntia päivässä.
- ³ Epäsäännöllisesti: noin _____ päivää kuukaudessa, _____ noin tuntia päivässä.
- ⁴ Satunnaisesti: noin _____ päivää vuodessa.

42. Kuinka paljon saatte työskentelystä ansiotuloja (bruttona, eli ennen verojen vähentämistä) vuodessa?

Noin _____ euroa vuodessa

43. Kuinka pitkään tällä hetkellä ajattelette jatkavanne työskentelyä?

- ¹ Alle vuoden
- ² 1–2 vuotta
- ³ 3 vuotta tai pidempään
- ⁴ En osaa sanoa.

Jatkakaa kysymykseen **44**

Kysymykset 44–45 on tarkoitettu niille, jotka **työskentelevät** tai **haluaisivat työskennellä eläkkeen rinnalla**.

44. Jos työskentelette tai haluaisitte työskennellä eläkkeen rinnalla, haluaisitteko mieluiten työskennellä

- ¹ säännöllisesti kokoaikatyössä.
² säännöllisesti osa-aikatyössä.
³ satunnaisesti.

45. Seuraavat väittämät koskevat mahdollisia syitä työskennellä vanhuuseläkkeen rinnalla. Miten hyvin ne pitävät teidän kohdallanne paikkansa?

	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	En osaa sanoa
1. Haluan työskennellä, koska minulla on vaikeuksia tulla toimeen taloudellisesti.	¹ <input type="checkbox"/>	² <input type="checkbox"/>	³ <input type="checkbox"/>	⁴ <input type="checkbox"/>	⁵ <input type="checkbox"/>
2. Haluan lisäansioita, jotta voin hankkia jotain ylimääräistä (esim. ulkomaanmatka).	¹ <input type="checkbox"/>	² <input type="checkbox"/>	³ <input type="checkbox"/>	⁴ <input type="checkbox"/>	⁵ <input type="checkbox"/>
3. Haluan työskennellä, koska töissä tunnen itseni tarpeelliseksi.	¹ <input type="checkbox"/>	² <input type="checkbox"/>	³ <input type="checkbox"/>	⁴ <input type="checkbox"/>	⁵ <input type="checkbox"/>
4. Haluan työskennellä, koska työ tuo mielenkiintoista tekemistä.	¹ <input type="checkbox"/>	² <input type="checkbox"/>	³ <input type="checkbox"/>	⁴ <input type="checkbox"/>	⁵ <input type="checkbox"/>
5. Haluan työskennellä, koska työhön liittyvät sosiaaliset suhteet ovat minulle tärkeitä.	¹ <input type="checkbox"/>	² <input type="checkbox"/>	³ <input type="checkbox"/>	⁴ <input type="checkbox"/>	⁵ <input type="checkbox"/>
6. Haluan työskennellä, jotta minulle kertyy lisää eläkettä.	¹ <input type="checkbox"/>	² <input type="checkbox"/>	³ <input type="checkbox"/>	⁴ <input type="checkbox"/>	⁵ <input type="checkbox"/>

Jos ette työskentele, **siirtykää kysymykseen 46**.

Jos työskentelette, **siirtykää kysymykseen 47**.

Kysymys 46 on tarkoitettu niille, jotka **eivät työskentele eläkkeen rinnalla**.

46. Seuraavat väittämät koskevat mahdollisia syitä sille, että ei työskentele. Miten hyvin ne pitävät teidän kohdallanne paikkansa?

	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	En osaa sanoa
1. Terveystilani ei mahdollista työskentelyä.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. Jaksamiseni ei riitä työskentelyyn.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. Sopivaa työtä ei ole tarjolla.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. Minua ei palkata ikäni vuoksi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. Työskentely ei ole taloudellisesti kannattavaa.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6. Työmatkoista aiheutuu liikaa vaivaa.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7. Haluan nauttia eläkepäivistä.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8. Perhetilanteeni ei mahdollista työskentelyä.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9. Koulutukseni ja/tai osaamiseni eivät ole riittäviä.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10. Olen jo tehnyt riittävän pitkän työuran.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Jatkakaa kysymykseen **47**.

OSA 6: Koronapandemian vaikutukset ja kokemukset eläkkeelle jäämisestä

Tässä osiossa kysymme koronaviruspandemian vaikutuksista eläkkeelle jäämiseenne ja kiinnostukseenne työskennellä eläkkeen rinnalla. Lisäksi kysymme, kuinka tyytyväisiä olette olleet eläkkeelle jäämiseenne ajankohtaan. Lopuksi voitte kirjoittaa omin sanoin huomioitanne ja neuvojanne eläkkeelle jäämistä pohtiville.

47. Koronaviruspandemia levisi Suomessa 2020 alkuvuodesta alkaen. Vaikuttiko pandemiatilanne teidän kohdallanne eläkkeelle jäämisen ajankohtaan?

- 1 Ei vaikuttanut.
- 2 Kyllä, jäin sen vuoksi myöhemmin eläkkeelle.
- 3 Kyllä, jäin sen vuoksi aiemmin eläkkeelle.
- 4 Asia ei koske minua.
- 5 En osaa sanoa.

48. Vaikuttiko pandemiatilanne teidän kohdallanne kiinnostukseen työskennellä eläkkeen rinnalla?

- ¹ Ei vaikuttanut.
- ² Kyllä, se lisäsi kiinnostustani työskentelyyn.
- ³ Kyllä, se vähensi kiinnostustani työskentelyyn.
- ⁴ Asia ei koske minua.
- ⁵ En osaa sanoa.

49. Kun ajattelette eläkkeelle jäämisenne ajankohtaa, oletteko tyytyväinen valintaanne?

- ¹ Kyllä, valitsisin saman ajankohdan uudelleen.
- ² En, jäisin eläkkeelle jo aiemmin.
- ³ En, olisin jäänyt eläkkeelle myöhemmin.
- ⁴ En osaa sanoa.

50. Mitä haluaisitte kertoa eläkkeelle jäämisestä ja eläkkeellä olosta tai millaisia neuvoja antaisitte niille, jotka pohtivat eläkkeelle jäämistä?

Kiitos vastauksestanne!



Eläketurvakeskuksen
tutkimuksia

Taloudelliset kannustimet vai työolot – Mikä saisi jatkamaan työssä pidempään?

Kyselytutkimus vuosina 2019–2021 palkkatyöstä
vanhuuseläkkeelle siirtyneille

Tutkimuksessa tarkastellaan vastikään työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden eläkkeelle siirtymisen ajoittumista, heidän tietämystään eläkejärjestelmän taloudellisista kannustimista ja näiden kannustimien merkitystä eläkkeelle jäämisen myöhentämisessä sekä työhön liittyvien tekijöiden mahdollista vaikutusta työssä jatkamiseen. Aineistona on Eläketurvakeskuksen vuonna 2022 tekemä Työstä eläkkeelle -kyselytutkimus, johon vastasi 3 378 vuosina 2019–2021 palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtynyttä.

Eläketurvakeskuksen tutkimuksia

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



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN