



KE
KESKUSTELU-
ALOITTEITA

Raili Hyrkkänen

Yrittäjien ja palkansaajien eroja eläkeiän valinnassa

Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita
2006:2

Eläketurvakeskus • Pensionsmyndigheten

KESKUSTELUALOITTEITA

Raili Hyrkkänen

Yrittäjien ja palkansaajien eroja eläkeiän valinnassa

Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita
2006:2

Eläketurvakeskus • Pensionsmyndigheten

KESKUSTELUALOITTEITA

Eläketurvakeskus

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 010 7511 • Faksi (09) 148 1172

Pensionsskyddscentralen

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Tfn 010 7511 • Fax (09) 148 1172

Finnish Centre for Pensions

FI-00065 Eläketurvakeskus Finland

Tel. +358 10 7511, Fax +358 9 148 1172

Edita Prima Oy

Helsinki 2006

ISSN 1795-3103

ABSTRAKTI

Vuodesta 2005 lähtien täydelle vanhuuseläkkeelle voi siirtyä 63–68 vuoden iässä. Tähän asti yrittäjät ovat jääneet myöhemmin eläkkeelle kuin palkansaajat. Tässä tutkimuksessa on pyritty selvittämään yrittäjien ja palkansaajien eroja työnteon jatkamisessa 63 ikävuoden jälkeen. Tutkimus perustuu Eläketurvakeskuksen ja Työeläkevakuuttajien (TELA) Joustava eläkeikä-aineistoon. Kysely kohdistui vuosina 1940–1945 syntyneisiin työssä oleviin henkilöihin, joista osa pääsee ensimmäisenä valitsemaan, missä iässä he jäävät täysiaikaiselle eläkkeelle. Vastausta haettiin sille, mitkä työoloihin tai toimeentuloon liittyvät kysymykset saavat heidät jatkamaan työnteoa 63 ikävuoden jälkeen. Erityisesti yrittäjät korostivat työn sisältöön ja itsenäisyyteen liittyviä seikkoja jatkamiseen innostavina tekijöinä. Toimeentuloa koskevan suppean tarkastelun tulokset viittaavat siihen, että osa jatkaa taloudellisten kannustimien takia. Kolmasosalle yrittäjistä ja viidesosalle palkansaajista 4,5 prosentin eläkekertymä 63–68 ikävuosien välillä näyttää toimivan jatkamisen motiivina.

ABSTRACT

From 2005 onwards a person can retire and get a full old-age pension between the ages of 63 and 68 years. Until now self-employed persons have worked later than wage earners. In this study an attempt is made to bring forward some of the differences between self-employed persons and wage earners concerning work after the age of 63. The study is based on a survey of the flexible retirement age by the Finnish Center for Pensions and the Finnish Pension Alliance TELA. The inquiry was addressed to gainfully employed persons born in 1940–1945. Part of them are the first ones entitled to choose their retirement age. The aim of the study was to find out whether some work conditions or income factors more than the others affect the willingness to work after the age of 63. Especially self-employed persons seem to emphasize the challenge and independence as incentives for continued work. A brief survey of income factors refers to economical reasons at least to some extent. The accelerated accrual of 4.5 per cent acts as an incentive to go on working for a third of self-employed people and for a fifth of wage earners.

SISÄLTÖ

1	Taustaa.....	9
2	Tutkimuksen tavoite ja aineisto.....	11
	Tutkimuksen tavoite.....	11
	Tutkimuksen aineisto.....	12
3	Sosiodemografiset tekijät eläkeiän valinnassa	13
4	Työhön liittyvät tekijät eläkeiän valinnassa	15
	Työolojen tärkeys työssä jatkamiselle	18
	Työympäristö, työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet.....	19
	Joustavat työajat.....	20
	Muut edellytykset.....	22
5	Tulot ja toimeentulo eläkeiän valinnassa	23
	5.1 Ansioajan tulot ja toimeentulo	23
	5.2 Eläkeajan tulot ja toimeentulo	26
6	Taloudelliset kannustimet työnteon jatkamisessa	30
	Työnteon jatkamisen syyt ja ansioajan toimeentulo	33
	Työnteon jatkamisen syyt ja eläkeajan toimeentulo	35
7	Perheen ja vapaa-ajan merkitys eläkeiän valinnassa.....	37
8	Lopuksi.....	40
	Lähteet	42
	Liitetaulukot.....	45

1 Taustaa

Työeläkejärjestelmää muutettiin merkittävästi vuoden 2005 alusta lähtien, jolloin mittava työeläkeuudistus pääosin tuli voimaan. Muutoksilla pyritään vähentämään varhaista eläkkeelle siirtymistä ja nostamaan vanhempien ikäluokkien työllisyysastetta. Uudistuksen myötä mm. työttömyyseläke ja yksilöllinen varhaiseläke poistuvat asteittain. Lisäksi vanhuuseläkkeestä tulee joustava ja työntekoon kannustava.

Työeläkeuudistuksen mukaan vanhuuseläkkeelle voi jäädä oman halunsa mukaisesti 62–68 vuoden iässä. Varhennetulle eläkkeelle voi jäädä jo 62-vuotiaana, mutta karttunut eläke pienenee tällöin 7,2 prosentilla. Vähentämättömän vanhuuseläkkeen saa 63-vuotiaana. Jos jatkaa työssä 63 vuoden iän täyttämisen jälkeen, eläkettä kertyy lisää 4,5 prosentilla vuodessa. Eläkettä karttuu myös vanhuuseläkkeellä työskennellessä.

Eläkeuudistuksen myönteisten vaikutusten odotetaan alkavan näkyä kuluvan vuosikymmenen jälkipuoliskolla. Näiden toimien lisäksi tarvitaan vielä lisätoimia, jotta työllisyysaste saataisiin nousemaan tavoiteltuun 75 prosenttiin vuonna 2010 (Työllisyystyöryhmän loppuraportti 2003, 25–26).

Työllisyysasteen nousuun viittaa jo nyt se, että vaikka yli 55-vuotiaiden työllisyysaste on edelleen matala, niin se on viime vuosina noussut selvästi jopa lamaa edeltänyttä tasoa korkeammalle (Työvoimatilasto 2003, 64). 55–64-vuotiaiden työllisyysaste on noussut ripeästi vuodesta 1997 lähtien. Yleinen työllisyysaste on noussut selvästi vähemmän.

Pitkällä aikavälillä uudistuksen arvioidaan nostavan keskimääräistä eläkkeelle jäämisikää 1,7 vuotta (Arvioita työmarkkinajärjestöjen sopiman yksityisalojen eläkeuudistuksen vaikutuksista 2002, 14), mutta työllisyysasteen nostamisen kannalta työuran pituus on keskeisin tekijä. Työuraa voidaan pidentää molemmista päistä. Tavoitteena on, että työura pitenisi vähintään kolmella vuodella pitkällä aikavälillä (Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi 2003, 2).

Joustavan eläkeiän myötä perinteisen aktiivin ja passiivin elämänvaiheet jyrkät rajat hämärtyvät, kun työnteosta palkitaan vielä eläkkeellä ollessakin. Aktiivinen ikääntyminen on Suomessa melko uusi asia. Mikko Kautto (2004, 17) tarkoittaa tuottavalla ikääntymisellä sitä, että kannustetaan työskentelemään pitempään palkkatyössä, kouluttautumaan myös vanhemmalla iällä ja rohkaistaan työskentelemään jossakin määrin myös eläkkeellä ollessa. Tuottava ikääntyminen on myös työeläkeuudistuksen tavoite.

Vuoden 2005 kansallisessa eläkestrategiaraportissa (2005, 32–33) todetaan, että eläkkeelle siirtymiseen voidaan vain rajoitetusti vaikuttaa eläkepolitiikan keinoin. Erityisen tärkeää on työelämän kehittäminen ikääntyvien työssä jatkamista tukevaksi. Haasteina ovat erityisesti työkyvyn ylläpitoon, työntekijöiden ja työyhteisön asenteisiin sekä työntekijöiden osaamiseen liittyvät tekijät. Varsinkin naisten osalta haasteena on työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen niin, ettei työhön osallistumisaste heikkene. Kokonaistyöllisyysasteen

nostamiseksi pyritään muun muassa alentamaan yrittäjäksi ryhtymisen kynnystä. Tavoitteena on helpottaa siirtymistä palkansaajasta yrittäjäksi ilman sosiaaliturvan menetyksiä.

Yrittäjäksi ryhtymisen tukeminen palvelee myös eläkestrategian tavoitteita työuran pidentämisessä. Yrittäjät ovat yleensä jääneet palkansaajia myöhemmin eläkkeelle. 33,2 prosenttia ensimmäisen kerran työeläkkeelle siirtyneistä yrittäjistä (YEL) oli täyttänyt 65 vuotta. Työsuhteessa olevien eläkelain (TEL) piiriin kuuluneista puolta pienempi osuus eli 16,9 prosenttia oli 65-vuotias siirtyessään ensimmäistä kertaa eläkkeelle (Eläketurvakeskuksen tilastorekisteri).

2 Tutkimuksen tavoite ja aineisto

Tutkimuksen tavoite

Tämä selvitys kuuluu ns. Joustava eläkeikä -tutkimusprojektiin. Sen tarkoituksena on arvioida vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutusta eläkeikää koskeviin ratkaisuihin ja sitä, mitä tekijöitä on lähivuosina eläkkeelle siirtyvien henkilöiden valintojen taustalla. Eläkeuudistuksen mukaan vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63–68 vuoden iässä ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle 62-vuotiaana. Ennen vuotta 1945 syntyneet voivat jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle 60 vuoden iässä. Tutkimuksen kohdejoukosta vuosina 1940–1944 syntyneet voivat siis valita vanhan, 60 vuoden varhennetun vanhuuseläkkeen eläkeiän. Vasta 1945 syntyneitä koskee 62 vuoden ikäraja.

Aikaisemman tutkimuksen mukaan vuonna 2002 työllisenä olleista 58–63-vuotiaista yrittäjistä 56 prosenttia, mutta palkansaajista vain 36 prosenttia¹ on aikeissa jatkaa työnteoa 63 ikävuoden jälkeen (Hyrkkänen 2004, 133). Yrittäjien ja palkansaajien eläkeaikomusten eroja tarkasteltiin tutkimuksessa muun muassa koetun terveydentilan ja työn kuormittavuuden suhteen.

Tämä selvitys jatkaa yrittäjien ja palkansaajien eläkeaikomusten eroja tarkastelua. Perusasetelmana on se, aikovatko yrittäjät ja palkansaajat jäädä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana vai onko heidän suunnitelmissaan pidentää työuraa. Tarkastelu on kuvailevaa. Yrittäjien aineiston pienuudesta johtuen ei ole mahdollisuutta laajaan analyysiin.

Tarkastelulla on seuraavat tavoitteet:

- mitä työhön liittyviä tekijöitä pidetään tärkeinä työnteon jatkamisen näkökulmasta
- onko varhainen eläkkeelle jääminen tai työnteon jatkaminen yhteydessä taloudellisiin tekijöihin, ansioajan toimeentuloon tai eläkeajan arvioituun toimeentuloon
- vaikuttavatko taloudelliset kannustimet eläkeiän valintaan
- onko koti- ja perhe-elämällä, puolison työssäololla tai harrastuksilla merkitystä eläkeiän valinnassa.

Miksi yrittäjien ja palkansaajien välinen vertailu koetaan tässä yhteydessä kiinnostavaksi? Ensiksi, eläkeuudistus koskee myös yrittäjiä. Toiseksi yrittäjät ovat melko suuri ryhmä, kun on kyse 60 vuotta täyttäneistä työllisistä. Yrittäjät ovat myös palkansaajista poikkeava ryhmä, sillä osa on työnantajia, vaikka moni työskenteleekin yksin ammatinharjoittajana. Yrit-

¹ Prosenttiosuus on suurempi kuin samaan aineistoon perustuvassa työtekijöitä koskevassa tutkimuksessa (Tuominen ja Pelkonen 2004). Yrittäjien ja palkansaajien vertailussa ovat mukana kaikki 1940–1945 syntyneet, kun työntekijätutkimuksessa tarkasteltiin vuosina 1942–1945 syntyneiden eläkeaikeita.

täjät poikkeavat palkansaajista myös perheen mukanaolon takia sekä sukupolvenvaihdoksen, tulonmuodostuksen ja myös työn itsenäisyyden osalta. Yrittäjät ovat keskenäänkin varsin heterogeeninen ryhmä.

Eläkeajatuksen merkitystä eläkkeelle siirtymiseen on haettu monissa tutkimuksissa, ja niitä on koottu yhteen (Gould 2001). Yleinen havainto on se, että työn psyykinen ja fyysinen raskaus lisäävät heikentyneen terveyden ohella työntekijän eläkehakuisuutta. Myös vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä, huono työilmapiiri, eläketurvan kokeminen riittäväksi sekä työn ulkopuolisen elämän vetovoima saavat harkitsemaan eläkkeelle hakeutumista. Tässä selvityksessä pyritään arvioimaan edellä mainittujen tekijöiden merkitystä työnteon jatkamissuunnitelmissa erityisesti siltä kannalta, löytyykö niiden suhteen eroja palkansaajien ja yrittäjien välillä.

Tutkimuksen aineisto

Selvitys pohjautuu Eläketurvakeskuksen ja Työeläkevakuuttajat Telan tekemään kyselytutkimukseen vuonna 2003. Tutkimusjoukon muodostavat 205 yrittäjää ja 1 381 palkansaajaa, jotka olivat työllisiä kyselyn ajankohtana.

Palkansaajat olivat yksityissektorin työnantajan palveluksessa ja olivat viimeksi vakuutettuina jonkin yksityisalojen palkansaajalain mukaan. Yrittäjäksi katsottiin henkilöt, jotka oman ilmoituksensa mukaan toimivat yrittäjänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana tai joilla oli voimassa oleva YEL-suhde. Maatalousyrittäjät eivät kuuluneet tarkastelun piiriin.

Kyselyyn vastanneet ovat vuosina 1940–45 syntyneitä henkilöitä, jotka olivat työllisiä vuonna 2002. Tutkimusjoukko on valikoitunutta eikä edusta ikäluokkaansa kokonaisuudessaan. Vuonna 1945 syntyneistä oli vuonna 2002 työssä hieman alle 60 prosenttia, mutta vuonna 1940 syntyneistä enää runsas viidesosa (Tuominen ja Pelkonen 2004, 9).

Yleistettävyyden kannalta aineiston puutteita on se, että otoksessa on vain vanhempiin ikäryhmiin kuuluvat, jotka ovat valikoitunut joukko ikäisistään. Työssä ovat terveimmät ja työkykyisimmät, joilla on eniten resursseja ja motivaatiota työn jatkamiseen. Aineistolla on kuitenkin hyvä ”ennustearvo”. Osohenkilöt ovat aidosti työllisiä ja siksi pian eläkevalinnan edessä. Tosin vuosina 1940 ja 1941 syntyneet eivät ole uusien eläkelakien valinnan edessä, sillä vuonna 2005 he ovat jo ylittäneet 63 vuoden iän. Tästä syystä he ovat näissä tarkasteluissa ”jatkajia”. Heitäkin koskee tietysti eläkkeelle jäämisen myöhentämismahdollisuus.

Tästä Joustava eläkeikä -aineistosta on tähän mennessä ilmestynyt esiraportti (Tuominen ja Pelkonen 2004) ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeita selvittävä tutkimus (Tuominen toim. 2004), joka koostuu useista artikkeleista. Lisäksi on selvitetty työnantajien suhtautumista joustavaan vanhuuseläkkeeseen (Tuominen, Takala ja Tuominen 2004), tarkasteltu työntekijöiden avovastauksia (Tuominen 2004) ja vanhimpien palkansaajien työssä jatkamista työeläkeuudistuksen jälkeen (Pelkonen 2005).

3 Sosiodemografiset tekijät eläkeiän valinnassa

Ketkä työskentelevät yli kuusikymppisenä? Tutkimuksen mukaan henkilöt, jotka todennäköisimmin jatkavat työntekeä lähelle normaalia vanhuuseläkeikää, poikkeavat joidenkin ominaisuuksien suhteen ikätovereistaan. Eräs ikääntyvänä työskentelyä selittävä tekijä on yrittäjänä toimiminen. Vuonna 2000 yrittäjien osuus 58-vuotiaista työssä käyvistä oli 16,4 prosenttia. Kolme vuotta vanhemmista työllisistä heidän osuutensa oli jo 23,2 prosenttia, kun yrittäjien osuus työllisistä muuten oli 13,7 prosenttia (Rantala ja Romppanen 2004, 51–52).

Yrittäjiltä ja palkansaajilta tiedusteltiin, missä iässä he arvelevat jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle. Suurella osalla vastaajista oli selvä mielipide asiasta, mutta osa oli vielä epätoivaisia. Yrittäjien ja palkansaajien vastausten eroja (eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana / aikaisintaan 64-vuotiaana) tarkastellaan sosiodemografisten tekijöiden mukaan taulukoissa 1 ja 2.²

Taulukko 1. Yrittäjien valitseman eläkeiän jakaumat sosiodemografisten piirteiden mukaan.

	Viimeistään 63-v.	Aikaisintaan 64-v.	Ei osaa sanoa	Yhteensä	Luku- määrä
Kaikki	31	55	14	100	205
Miehet	32	54	14	100	103
Naiset	30	56	14	100	102
Syntymävuosi					
1940–41	10	79	11	100	59
1942–43	31	51	18	100	63
1944–45	41	48	11	100	71
(p=0,000)					
Siviilisääty					
Naimisissa, avoliitossa	31	57	12	100	166
Ei parisuhteessa	33	50	17	100	36
Koulutus					
Perusaste	30	50	20	100	66
Keskiaste	36	55	9	100	76
Korkea-aste	22	73	5	100	61
Koettu terveys					
Hyvä	26	61	13	100	57
Melko hyvä	22	62	16	100	69
Keskitasoinen, huono	45	45	10	100	73

Prosenttiosuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, vaan painotetusta aineistosta. P-arvot on jätetty merkitsemättä niissä tapauksissa, joissa khi-neliö-testin arvo ei ollut merkitsevä.

² Yrittäjien ja palkansaajien jakaumat eri tekijöiden suhteen on esitetty liitetaulukossa 1.

Taulukko 2. Palkansaajien valitseman eläkeiän jakaumat sosiodemografisten piirteiden mukaan.

	Viimeistään 63-v.	Aikaisintaan 64-v.	Ei osaa sanoa	Yhteensä	Luku- määrä
Kaikki	54	36	10	100	1381
Miehet	52	39	9	100	696
Naiset	57	32	11	100	685
(p=0,039)					
Syntymävuosi					
1940–41	25	71	4	100	435
1942–43	56	37	7	100	455
1944–45	65	24	11	100	447
(p=0,000)					
Siviilisäätty					
Naimisissa, avoliitossa	57	34	9	100	998
Ei parisuhteessa	49	42	9	100	353
(p=0,025)					
Koulutus					
Perusaste	55	34	11	100	499
Keskiaste	53	39	8	100	571
Korkea-aste	60	37	3	100	288
Koettu terveys					
Hyvä	43	51	6	100	338
Melko hyvä	55	37	8	100	475
Keskitasoinen, huono	61	28	11	100	540
(p=0,000)					

Prosenttiosuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, vaan painotetusta aineistosta. P-arvot on jätetty merkitsemättä niissä tapauksissa, joissa khi-neliö-testin arvo ei ollut merkitsevä.

Mies- ja naisyrittäjien halukkuudessa työnteon jatkamiseen 63 ikävuoden jälkeen ei näy olennaista eroa. Palkansaajien joukossa sitä vastoin miesten aikeet työuran pidentämiseen ovat naisia yleisempiä. Eläkeiän valinnassa ilmeni suuria eroja syntymävuoden suhteen. Vuosina 1940–41 syntyneet olivat vuonna 2005 jo täyttäneet 63 vuotta, joten heillä ei ole ollut aidosti mahdollisuutta valita aikaisemman eläkeiän puolesta. Tämä nostaa jatkavien osuutta tässä ikäryhmässä muihin verrattuna.

Yrittäjien välillä ei näy suuria eroja siviilisäädyn suhteen. Palkansaajista eläkkeen myöhentämistä suunnittelevat kuitenkin muita useammin eronneet ja lesket. Yrittäjillä sitä vastoin korkea-asteen tutkinto näyttäisi lisäävän halukkuutta jatkaa työssä 63 ikävuoden, mutta tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Riittävä terveys on työssä jatkamisen kannalta välttämätön resurssi, ja selvimmät erot ilmenevätkin itse arvioidun terveydentilan suhteen. Vähintään melko hyväksi koettu terveys lisää työssä jatkamiseen liittyviä suunnitelmia sekä yrittäjillä että palkansaajilla. Palkansaajien tulos on erittäin merkitsevä.

4 Työhön liittyvät tekijät eläkeiän valinnassa

Kaksi kolmasosaa yrittäjistä (65 %) ja puolet palkansaajista oli sitä mieltä, että he voivat halutessaan valita eläkkeelle siirtymisen ajankohdan vapaasti ikävälillä 62–68 välillä. Kolmannes palkansaajista arveli työnantajan tukevan työssä pysymistä vanhuuseläkkeelle saakka.

Toisessa tutkimuksessa myös työnantajilta kysyttiin työntekijöiden mahdollisuuksista jatkaa työssä. Eläkeuudistusten tunteminen oli toimipaikoissa vielä heikonlaista, mutta siitä huolimatta mahdollisuudet jatkaa arvioitiin kohtalaisen hyväksi. Työnantajien ilmoituksen mukaan noin puolessa toimipaikoista useimmat työntekijät voisivat jatkaa työntekoa 65 vuoden ikään asti ja runsaassa viidesosassa 68 vuoden ikään asti (Tuominen ym. 2004, 51).

Yrittäjille oli kertynyt työvuosia keskimäärin 38,8 ja palkansaajille suunnilleen saman verran eli 39,1 työvuotta. Miesyrittäjien työura oli vajaat neljä vuotta ja palkansaajamiesten kolme vuotta pidempi kuin naisten. Myös kunta-alalla 45–64-vuotiaiden naisten työurien on huomattu jäävän kolme vuotta lyhyemmiksi kuin miesten (Forma ym. 2004, 38).

Yrittäjärajan kesto oli keskimäärin 23 vuotta, joten se oli aloitettu 35–40 vuoden iässä. Toiminnan kesto ei eronnut sukupuolen mukaan. Palkansaajat olivat hakeutuneet nykyisen työnantajan palvelukseen samassa iässä kuin yrittäjät aloittivat toiminnan. Palkansaajillaan ei havaittu sukupuolen mukaisia eroja viimeisen työsuhteen kestossa.

Pitkä työura on vastaajien ikäryhmälle tyypillinen. Samoin se on heitä hieman nuoremmille, vuosina 1945–50 syntyneille suurille ikäluokille. Tutkimuksen mukaan suuret ikäluokat tulivat työmarkkinoille nuorena. Valtaosa heistä oli tehnyt pitkän, yli 30 vuoden työuran jo päälle 50-vuotiaana. Puolet oli työskennellyt ainoastaan yhden tai kahden työnantajan palveluksessa (Savioja 2005, 52–53).

Työterveyslaitoksen Ikääntyvä arvoonsa -tutkimuksessa eläkeajatukset olivat muita yleisempiä teollisuuden työntekijöillä ja myös johtotehtävissä toimivilla (Huuhtanen ja Piispa 1991, 50). Tässä tutkimuksessa työuran pidentämistä harkitsevat taas muita useammin juuri teollisuuden ja rakentamisen aloilla toimivat yrittäjät (taulukot 3 ja 4).³

Etelä-Suomen yrittäjillä on enemmän jatkamishalua kuin muualla Suomessa asuvilla. Pääkaupunkiseutu erottuu yrittäjyysaktiivisuudeltaan selvästi (Arenius ym. 2005). Tämä heijastuu vanhempiin ikäryhmiin saakka. Itä- ja Pohjois-Suomen yrittäjillä on taas vähiten jatkamissuunnitelmia muihin verrattuna. Asia saattaa liittyä myös terveyden kokemiseen, sillä yrittäjien työkykyindeksissä on esiintynyt alueittaisia eroja. Tutkimuksen mukaan Itä-Suomessa joka neljännen yrittäjän näkemys omasta työkyvystä oli korkeintaan kohtalainen, kun Etelä- ja Länsi-Suomessa 90 prosenttia yrittäjistä piti työkykyään hyvänä tai erinomaisena (Peltoniemi 2005, 29).

³ Yrittäjien ja palkansaajien jakaumat työhön liittyvien tekijöiden suhteen on esitetty liitetaulukossa 2.

Joka kolmas yrittäjä ilmoitti tekevänsä fyysisesti raskasta työtä. Myös sillä on vaikutusta eläkeaikomuksiin, miten raskaaksi tai helpoksi he kokevat työnsä fyysisesti ja henkisesti. Fyysisesti raskasta työtä tekevät yrittäjät suunnittelevat muita harvemmin jatkavansa työntekoa 63 ikävuoden jälkeen.

Yli puolet yrittäjistä ja palkansaajista piti työtään henkisesti liian raskaana. Työnsä henkisesti raskaaksi kokevia oli enemmän kuin ruumiillisesti raskasta työtä tekeviä. Työn aiheuttama paine heijastuu myös eläkeaikomuksiin. Henkisesti raskasta työtä tekevät yrittäjät ja palkansaajat suunnittelevat muita useammin jäävänsä eläkkeelle viimeistään 63 vuoden iässä. Palkansaajien tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä.

Kahdessa kolmasosassa yrityksistä työskenteli alle viisi henkeä yrittäjä mukaan luettuna. Yrittäjien aikomukset työskennellä 63 ikävuoden jälkeen riippuvat paljolti yrityksen koosta. Halukkuutta työnteon jatkamiseen on eniten yli kymmenen hengen yrityksissä. Yrityksen koko heijastaa myös menestystä, joka motivoi jatkamaan.

Taulukko 3. Yrittäjien valitsema eläkeikä työhön liittyvien piirteiden mukaan.

	Viimeistään 63-v.	Aikaisintaan 64-v.	Ei osaa sanoa	Yhteensä	Luku- määrä
Toimiala					
Teollisuus, rakentaminen	25	63	12	100	53
Kauppa, majoitus- ja ravitsemistoiminta, kuljetus	38	47	15	100	51
Palvelut	31	53	16	100	70
Alue					
Etelä-Suomi	28	64	8	100	85
Länsi-Suomi	27	53	20	100	78
Itä- ja Pohjois-Suomi	47	43	10	100	40
Työn fyysinen raskaus					
Kevyttä	29	65	6	100	56
Sopivaa	19	60	21	100	71
Raskasta	43	45	12	100	67
Työn henkinen raskaus					
Kevyttä/sopivaa	24	61	15	100	85
Raskasta	34	53	13	100	107
Työpaikan koko					
Alle 5 henkeä	28	57	15	100	123
5–9 henkeä	43	36	21	100	27
10 henkeä tai yli	20	76	4	100	35
Onko esimiesasemassa					
Kyllä	27	58	15	100	89
Ei ole	32	56	12	100	93

Prosentiosuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, vaan painotetusta aineistosta. P-arvot on jätetty merkitsemättä niissä tapauksissa, joissa khi-neliö-testin arvo ei ollut merkitsevä.

Taulukko 4. Palkansaajien valitsema eläkeikä työhön liittyvien piirteiden mukaan.

	Viimeistään 63-v.	Aikaisintaan 64-v.	Ei osaa sanoa	Yhteensä	Luku- määrä
Toimiala					
Teollisuus, rakentaminen	57	35	8	100	573
Kauppa, majoitus- ja ravitsemistoiminta, kuljetus	51	37	12	100	307
Palvelut	51	41	8	100	281
Alue					
Etelä-Suomi	56	37	7	100	551
Länsi-Suomi	52	38	10	100	544
Itä- ja Pohjois-Suomi	55	32	13	100	263
Työn fyysinen raskaus					
Kevyttä	60	35	5	100	476
Sopivaa	49	43	8	100	445
Raskasta	54	31	15	100	390
(p=0,017)					
Työn henkinen raskaus					
Kevyttä	40	44	16	100	61
Sopivaa	50	43	7	100	569
Raskasta	61	30	9	100	661
(p=0,000)					
Työpaikan koko					
Alle 5 henkeä	37	50	13	100	134
5–9 henkeä	49	39	12	100	133
10 henkeä tai yli	57	35	8	100	1053
(p=0,002)					
Onko esimiesasemassa					
Kyllä	59	37	4	100	271
Ei ole	53	37	10	100	1047

Prosenttiosuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, vaan painotetusta aineistosta.

P-arvot on jätetty merkitsemättä niissä tapauksissa, joissa khi-neliö-testin arvo ei ollut merkitsevä.

Palkansaajista vain kymmenesosa työskenteli alle viiden hengen toimipaikassa. Päinvastoin kuin yrittäjät palkansaajat aikovat myöhentää eläkkeelle jäämistään useammin pienillä toimipaikoilla kuin suurilla (p=0,002). Vastausten perusteella ei selviä, missä pienten toimipaikkojen vetovoima piilee. Olisiko työnjako vähemmän eriytynyttä ja henkilöstöpolitiikka lähempänä työntekijää? Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön on joka tapauksessa niitä piirteitä, joita palkansaajat pitävät arvossa. On arveltu, että suurilla toimipaikoilla työssä jatkamisen suunnittelu on harvinaisempaa kuin pienillä (Forma ym. 2004, 71).

Jos tyytyväisyys työpaikkaan saa pysymään työssä pitempään, niin silloin työntekijöiden pitäisi olla myös tyytyväisempiä pienillä toimipaikoilla kuin suurilla. Tämä sotii sitä tutkimustulosta vastaan, että työntekijät eivät ole pienillä työpaikoilla yhtään tyytyväisempiä kuin suurilla (Böckerman ja Ilmakunnas 2004, 16). Työtyytyväisyyteen vaikuttavat kuitenkin monet tekijät, ja työpaikan koko on vain yksi tällainen tekijä.

Perheyriyksissä toimivat yrittäjät eivät välttämättä pidä itseään esimiehinä, vaikka yrityksessä työskentelisi useampi henkilö. Puolet yrittäjistä ilmoitti olevansa esimiehen ase-

massa, ja heillä oli myös alaisia. Esimiehen asemassa olevat yrittäjät aikovat pysyä työssä hiukkasen pitempään kuin muut. Erityisen tärkeää työskentely on silloin, kun yrityksellä ei ole jatkajaa tiedossa.

Jatkajaa vailla olevat yrittäjät aikovat pidentää työuraansa muita yleisemmin. Tämä havainto on yhdenmukainen Eläketurvakeskuksen aiemman kyselyn kanssa. Sukupolvenvaihdoksen jälkeen noin neljäsosa yrittäjistä jatkoi työntekoa ainakin jonkin aikaa. Sitä vastoin eläkkeensaajista, joilla ei ollut jatkajaa, yli 40 prosenttia jatkoi työskentelyä eläkeaikana. Työtä jatkettiin lähinnä toimeentulon parantamiseksi (Hyrkkänen 1997, 55).

Työolojen tärkeys työssä jatkamiselle

Pauli Forman (2004a) mukaan liukumaa 63–68 vuotta käytetään vain, jos työelämän olosuhteet ovat kunnossa. Myöskään Juhani Ilmarisen (2004, 4) mukaan mitkään taloudelliset kannustimet eivät pelkästään saa pysymään työssä, vaan työn laatutekijät ja mahdollisuus säädellä omaa kuormittumistaan ovat ratkaisevia vanheneville työntekijöille. Vastajille esitettiin joitakin työoloja koskien seuraava kysymys:

”Kuinka tärkeinä pidätte seuraavia asioita työssä jatkamisellenne tai että voisitte harkita jatkamista 63 ikävuoden jälkeen?”

Kysymyksellä ei tarkoitettu heidän todellisia työolojaan, vaan millaisilla ehdoilla he suostuisivat myöhentämään eläkkeelle jäämistään. Seuraavassa on esitetty niiden osuudet, jotka pitivät kysytyjä asioita melko tärkeinä tai erittäin tärkeinä (taulukko 5). Osuudet ovat yrittäjien tärkeysjärjestyksen mukaan. Kysymys esitettiin kaikille vastaajille riippumatta siitä, minkä eläkeiän he valitsivat.⁴

Taulukko 5. Niiden osuudet, jotka pitävät seuraavia asioita erittäin tärkeinä tai melko tärkeinä työn jatkamisen kannalta 63 ikävuoden jälkeen, %.

	Yrittäjät	Palkansaajat
Hyvä ja toimiva työympäristö	91	96
Mielenkiintoinen, haastava työ	89	88
Työyhteisön ilmapiiri	88	95
Voi yrittäjänä vaikuttaa ajankäyttöön	87	
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	86	91
Työkaverit ja työpaikan sosiaaliset suhteet	77	89
Hyvä esimiestoiminta	78	91
Joustavat työajat	73	76
Kuntoutusmahdollisuudet	63	74
Mahdollisuus siirtyä osa-aikatyöhön	56	60
Ei ole tiedossa jatkajaa yritystoiminnalle	53	
Ammattitaitoa edistävä lisäkoulutus	42	43

⁴ Yrittäjien ja palkansaajien jakaumat kysytyjen työolojen suhteen on esitetty liitetaulukossa 3.

Kysytyt asiat olivat sellaisia, että enemmistö vastaajista piti lähes kaikkia niitä vähintäänkin melko tärkeinä työssä jatkamisen kannalta. Tärkeimpiin kuuluivat hyvä työympäristö ja työyhteisön ilmapiiri sekä työn mielenkiintoisuus ja työhön vaikuttaminen. Molempien vastaajien kärjessä olivat samoin työtoverit, hyvä esimies sekä työaikojen joustot. Yrittäjät pitivät erityisen tärkeänä omaan ajankäyttöön vaikuttamista. Ammattitaitoa edistävän lisäkoulutuksen saamista pidettiin vähiten tärkeänä työssä jatkamisen edellytyksenä.

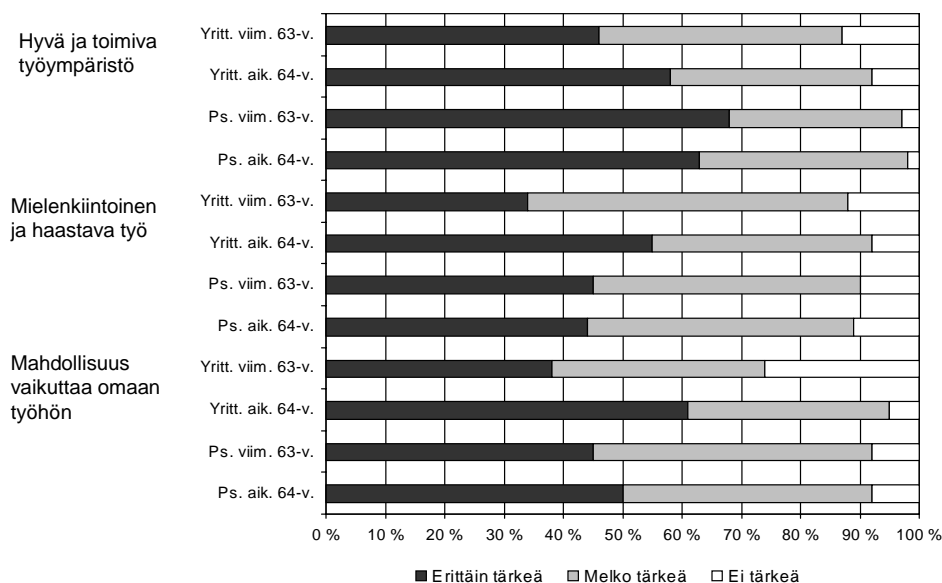
Työympäristö, työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet

Työn piirteisiin saatuja vastauksia voi tulkita eri tavalla. Vastaajille, jotka aikovat eläkkeelle 63 ikävuoden jälkeen, tärkeiksi koetut piirteet edustavat työssä jatkamisen edellytyksiä. Niille vastaajille taas, jotka aikovat jäädä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana, tärkeiksi koettujen asioiden voi ajatella edustavan työoloja, joiden pitäisi vallita tai olla kunnossa, jotta jatkamista voisi harkita.

Hyvä ja toimiva työympäristö motivoi yrittäjää jatkamaan. Ne yrittäjät, joille tämä on erittäin tärkeä asia, aikovat muita useammin jatkaa työtekoa 63 ikävuoden jälkeen (kuvio 1). Työpaikan ilmapiiriä koskevaan kysymykseen saatiin suurin piirtein samat vastaukset kuin työympäristöä koskevaan. Kuntatyöntekijöillä työntöön jatkamisen aikeita oli selvästi enemmän niillä henkilöillä, jotka pitivät työpaikan ilmapiiriä ja yhteistyötä hyvänä kuin nämä asiat huonoiksi kokevilla (Forma ja Väänänen 2003, 447).

Hyvään työilmapiiriin kuuluvat toimivat sosiaaliset suhteet työpaikalla. Näillä ei välttämättä ole samaa merkitystä yrittäjille kuin palkansaajille, sillä monelta työkaverit puuttuvat. Myöskään palkansaajille, jotka muuten antavat suuren arvon työtovereille, tällä seikalla ei näytä olevan merkitystä eläkeiän valinnan kannalta.

Kuvio 1. Yrittäjät ja palkansaajat aiotun eläkeiän ja sen mukaan, miten tärkeinä pidetään työympäristöä, työn sisältöä ja vaikutusmahdollisuuksia työntöön jatkamisen kannalta.



Työterveyslaitoksen Ikääntyvä arvoonsa -tutkimuksessa todettiin työn sisällön merkityksen ja eläkeajatusten yhteys. Sen mukaan työn täytyy olla sisällöllisesti merkitsevää ja jos niin ei ole, työssä olevat haittatekijät ja kuormittuminen vahvistavat siirtymisalttiutta ennenaikaiselle eläkkeelle. Henkilöt, joille ansiotyö ei ollut tärkeä tai joiden ainoa työn antama tyydytys oli palkka, halusivat muita varhemmin eläkkeelle. (Huuhtanen ja Piispa 1991, 52).

Tässä tutkimuksessa työn mielenkiintoisuus ja haastavuus ovat sekä yrittäjille että palkansaajille tärkeitä asioita. Näitä eniten korostavat yrittäjät aikovat jatkaa työuraansa useammin kuin työn sisältöön välinpitämättömämmin suhtautuvat. Palkansaajien suhteen tällä kysymyksellä ei ole erottelukykyä. Viimeistään 63 vuoden iässä eläkkeelle siirtyvät pitävät työn sisältöä yhtä usein erittäin tärkeänä kuin myöhemmin eläkkeelle aikovat ja vieläpä useammin kuin varhain eläkkeelle haluavat yrittäjät.

Työuransa pidentämistä suunnittelevat yrittäjät pitävät tärkeänä sitä, että voivat vaikuttaa omaan työhönsä. Myös omaa vaikuttamistaan eniten arvostavat palkansaajat ovat muita hiukan useammin aikeissa jatkaa työskentelyä ($p=0,050$). Työterveyslaitoksen pientyöpaikkoja koskeva aineisto osoittaa, että jos vaikutusmahdollisuudet vähenevät, asenteet työssä pysymiseen muuttuvat kielteisemmiksi. Huonon työn hallinnan todettiin liittyvän kielteiseen asennoitumiseen erityisesti vanhemmilla työntekijöillä, joista noin kaksi kolmasosaa oli asenteeltaan kielteisiä työssä pysymiselle, jos vaikutusmahdollisuuksia oli vähän (Karjalainen 1998, 30–31).

Äskettäin vanhuuseläkkeelle siirtyneiden kyselyn perusteella ilmenee samoin, että keskeisiä työssä pysymiselle ovat ne tekijät, jotka ylläpitävät työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota. Eläkkeelle vasta 65 vuoden iässä siirtyneistä enemmistö oli sitä mieltä, että heidän työtään oli arvostettu ja itse työ oli ollut tärkeää ja mielenkiintoista. Lisäksi työtehtäviin, työmenetelmiin ja työtahtiin saattoi itse vaikuttaa (Työ tekijäänsä kantaa 2002, 3).

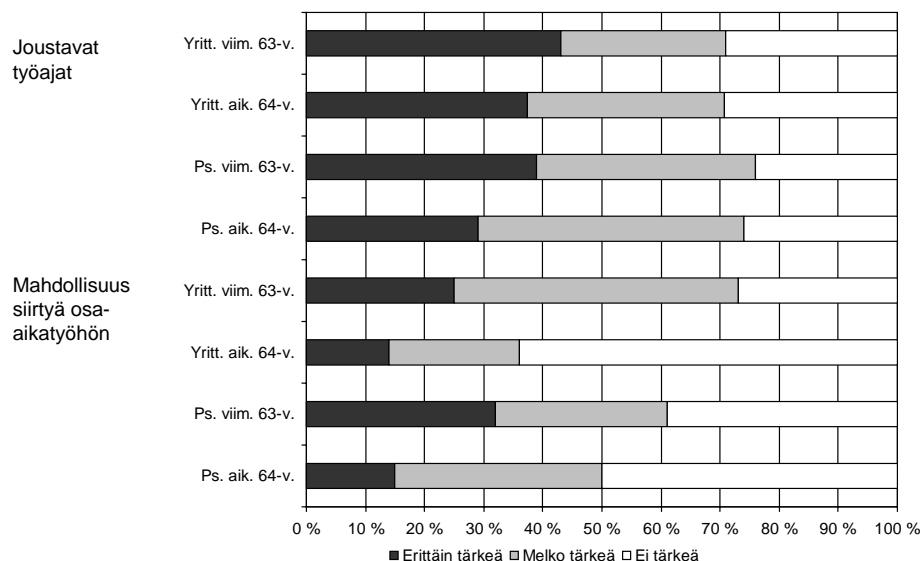
Joustavat työajat

Vastaajista noin viidesosa oli osa-aikaeläkkeellä. Nämä vastaajat eivät ole mukana tarkastelussa, joka koskee joustavia työaikoja ja osa-aikatyötä jatkamisen edellytyksenä. Ne palkansaajat, jotka eivät ole osa-aikaeläkkeellä ja joille joustavat työajat ovat erittäin tärkeä työnteon jatkamisen edellytys, aikovat muita hieman useammin jäädä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana (kuviokuva 2). Yrittäjien vastaukset eivät eroa eläkeiän suhteen.

Muista kuin osa-aikaeläkkeellä olevista yrittäjistä, jotka aikovat jäädä eläkkeelle viimeistään 63 vuoden iässä, kolme neljäsosaa olisi pitänyt erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä mahdollisuutta siirtyä osa-aikatyöhön. Työnteon jatkamista suunnittelevista yrittäjistä vain kolmannes katsoi osa-aikatyöhön siirtymisen olevan tärkeä jatkamisen edellytys. Viimeistään 63 vuoden iässä eläkkeelle aikovista palkansaajista kolme viidesosaa olisi pitänyt osa-aikatyötä tärkeänä jatkamisen edellytyksenä. Työnteon jatkamista harkitsevista puolet oli tätä mieltä ($p=0,000$).

Osa-aikatyötä ja muita työajan joustoja painottavat siis erityisesti ne henkilöt, jotka aikovat eläkkeelle viimeistään 63 vuoden iässä. Kaipaavatko ikääntyneet työntekijät lisää työajan joustoja työpaikoilla?

Kuvio 2. Yrittäjät ja palkansaajat aiotun eläkeiän ja sen mukaan, miten tärkeinä pidetään työajan joustoja työnteon jatkamisen kannalta.



Monille ikääntyneille työntekijöille osa-aikaeläke on ainoa työajan jousto. Osa-aika-eläkkeellä työaika on keskimäärin vähintään 16 ja enintään 28 tuntia viikossa. Osa-aika-eläke edellyttää, että palkansaajan ansiot alenevat niin, että ne ovat 35–70 prosenttia aikaisemmasta tasosta. Yrittäjän on vähennettävä ansiotyönsä ja tulojensa puoleen vakiintuneesta YEL-työtulosta (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2005). Osa-aikatyötä tekee Suomessa 12,5 prosenttia palkansaajista. Se on keskittynyt voimakkaasti kauppaan ja palvelualoille (Kauhanen 2003). Ikääntyneet henkilöt pitkissä työsuhteissa tekevät nuoria harvemmin osa-aikatyötä.

Ikääntyneiden työaikajärjestelyihin on Suomessa kiinnitetty vähän huomiota. Niiden tärkeys tulee esille valtakunnallisen Työssä jaksamisen-ohjelman teettämissä selvityksissä. Työajan joustavuutta korostetaan työssä pysymisen kannalta ja työntekijöiden uupumisen ehkäisemiseksi. Veto-ohjelma jatkaa näiden tavoitteiden selventämistä ja painottaa muiden meneillään olevien valtakunnallisten tutkimus- ja kehittämishankkeiden kanssa työn veto-voimaisuuden lisäämistä. Työntekijän kannalta hyvinä työaikamalleina pidetään mm. liukuvia työaikoja, vuorotteluvapaita, osa-aikaeläkkeitä, työaikapankkia sekä kausiluonteisia työaikajärjestelyjä (Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2002–2003, Veto-ohjelma 2003–2007).

Muut edellytykset

Valtaosa palkansaajista on alaisen asemassa ja arvostaa hyvää esimiestoimintaa (vrt. taulukko 5) työn jatkamisen edellytyksenä. Monet näin vastanneet palkansaajat aikovat kuitenkin jäädä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana.

Työilmapiirin ja johtamistavan on todettu vaikuttavan eläkeajatuksiin. Vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden toimipaikkojen henkilöstön keskuudessa tehdyssä työhyvinvointia käsittelevässä seurantatutkimuksessa havaittiin, että alaista tukevassa ja kannustavassa johtamistavassa esiintyi muita vähemmän varhaiseläkeajatuksia (Karisalmi 2001, 8). Myös kunta-alalla esimiestyön hyväksi kokevat haluavat jatkaa useammin kuin sen huonoksi kokevat (Forma ja Väänänen 2003, 447). Samoin vanhuuseläkeikään asti työssä pysyneiden kokemukset siitä, miten lähimmältä esimieheltä sai tukea ja kannustusta työssä, olivat keskimäärin suomalaista keskitasoa paremmat (Työ tekijäänsä kantaa 2002, 5). Tutkimustulokset antavat näin tukea käsitykselle, että työurien pidentämiseksi tarvittaisiin myös esimiehen tukea.

Vähemmistö tämän tutkimuksen yrittäjistä ja palkansaajista piti tärkeänä ammattitaitoa lisäävän koulutuksen saamista työssä pysymisen edellytyksenä. Epävarmuus työtehtävistä selviytymisestä on kuitenkin varsin yleistä ikääntyneillä työntekijöillä. Suuriin ikäluokkiin kuuluvista yrittäjistä runsas kolmannes ja työntekijöistä vielä useampi olivat epävarmoja omasta selviytymisestään (Savioja 2005, 59–60).

Toimipaikkojen ikäpolitiikkaa koskevan tutkimuksen mukaan joka kolmas ikääntynyt työntekijä piti lisäkoulutusta itselleen tarpeellisena. Noin puolet työntekijöistä piti toimipaikkansa koulutusmahdollisuuksia kuitenkin heikkoina. Myös työkykyä ylläpitävää kuntoutusta ja työterveyshuollon kehittämistä kaivattiin yleisesti (Forss 2001, 45–46).

Vastaajat arvostaisivat kuntoutusmahdollisuuksia, mutta niitä eniten toivovat aikovat muita yleisemmin jäädä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana. Johtuuko se siitä, että yrittäjien mahdollisuudet kuntoutukseen eivät ole hyvät? Onko vanhemmilla palkansaajilla se ajatus, etteivät he enää pääse kuntoutukseen?

Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen, työterveyshuollon kehittäminen tai joustavammat työajat eivät kuitenkaan kuuluneet Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa yli 45-vuotiaiden tärkeimpiin seikkoihin työssä jaksamisen kannalta. Tärkeimmäksi osoittautui varmuus työsuhteen jatkumisesta (Lehto 2004, 42). Työnteon jatkamisen suunnittelussa oleellisimpia tekijöitä eivät lienekään yksittäiset työolosuhteet, vaan niiden painoarvo kokonaispohdinnassa.

5 Tulot ja toimeentulo eläkeiän valinnassa

5.1 Ansioajan tulot ja toimeentulo

Vastaajilta tiedusteltiin joitakin tulotietoja, koska haluttiin selvittää, onko taloudellisilla tekijöillä jotakin yhteyttä eläkeaikomuksiin. Puuttuvien vastausten suuresta määrästä johtuen toimeentulon ja eläkeajatusten yhteyttä voitiin tarkastella vain karkealla tasolla. Johtopäätökset ovat suuntaa antavia, mutta vaatisivat lisäselvitystä.

Vastaajilta kysyttiin omia bruttoansiotuloja, mahdollisia pääomatuloja ja kotitalouden yhteisiä tuloja vuonna 2002 sekä myös asuntolainan kuluja ja omaa käsitystä toimeentulosta. Tulotietoja käytettiin vain luokittelumuuttujina.⁵

Työstä tai yritystoiminnasta saadun bruttoansiotulon suuruutta kysyttiin ennen verojen ja veroluonteisten maksujen vähentämistä. Ansiotulotieto puuttui yrittäjiltä (24 %) useammin kuin palkansaajilta (12 %). Perusasteen koulutuksen saaneet, muualla kuin Etelä-Suomessa asuvat sekä alle viiden hengen yrityksissä toimivat yrittäjät jättivät tulonsa ilmoittamatta keskimääräistä useammin.

Suomen Yrittäjien selvityksen mukaan neljännes yrittäjien tulosta muodostui pääomatulosta ja loput ansiotulosta vuonna 2003. Selvitys koski YEL-vakuutettuja yrittäjiä. Keskimääräinen yrittäjätulo oli 32 150 euroa vuodessa. Se oli suurempi kuin keskimääräinen palkansaajan ansio 28 214 euroa vuodessa. Yrittäjätulojen laajaa hajontaa osoittaa se, että 70 prosentilla tulot jäivät alle 35 000 euron, mutta lähes viidellä prosentilla ne olivat 100 000 euroa tai enemmän (Suominen 2005, 2, 10).

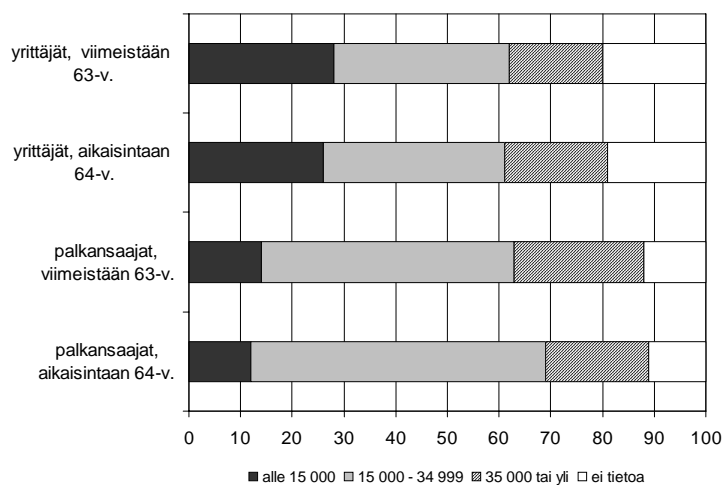
Tämän tutkimuksen yrittäjillä ansiotulojen suuruus oli yhteydessä yrityksen kokoon. Yli viiden hengen yrityksissä yrittäjien ansiotulot olivat keskimäärin puolitoistakertaiset pienempiin yrityksiin verrattuna.

Yrittäjistä noin neljäsosa ansaitsi alle 15 000 euroa vuonna 2002. Noin kolmasosalla tulot vaihtelivat 15 000 ja 35 000 euron välillä. Viidesosalla ne ylittivät 35 000 euroa. Ansiotuloilla ei näytä olevan selvää yhteyttä eläkeaikomuksiin (kuvio 3). Työntekoa 63 ikävuo- den jälkeen jatkavissa on suunnilleen yhtä paljon eri tuloluokkiin kuuluvia kuin varhemmin eläkkeelle aikovissa.

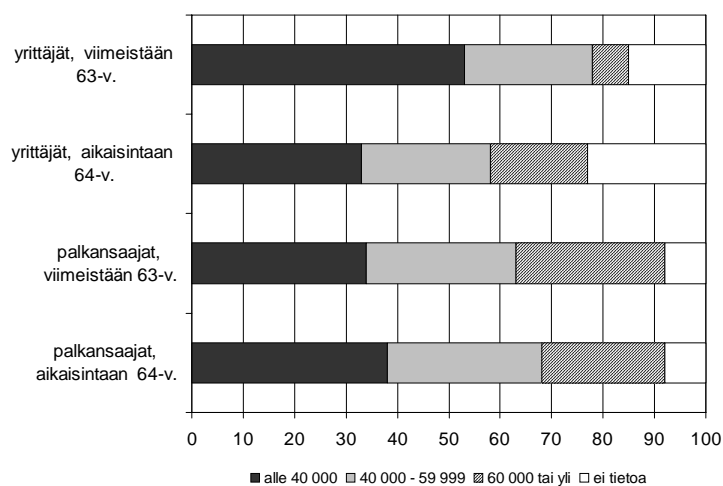
Palkansaajissa on selvästi vähemmän alimpaan tuloluokkaan kuuluvia kuin yrittäjissä, vain runsas kymmenen prosenttia. Keskimmäiseen 15 000–34 999 euron tuloluokkaan kuuluu noin puolet palkansaajista. Tähän tuloluokkaan kuuluvia on myös muita yleisemmin työntekoa jatkavien joukossa. Vähintään 35 000 euron tulot olivat muita yleisempiä varhaisista eläkkeelle jäämistä suunnittelevilla ($p=0,036$).

⁵ Yrittäjien ja palkansaajien jakaumat ansioajan toimeentulon suhteen on esitetty liitetaulukossa 4.

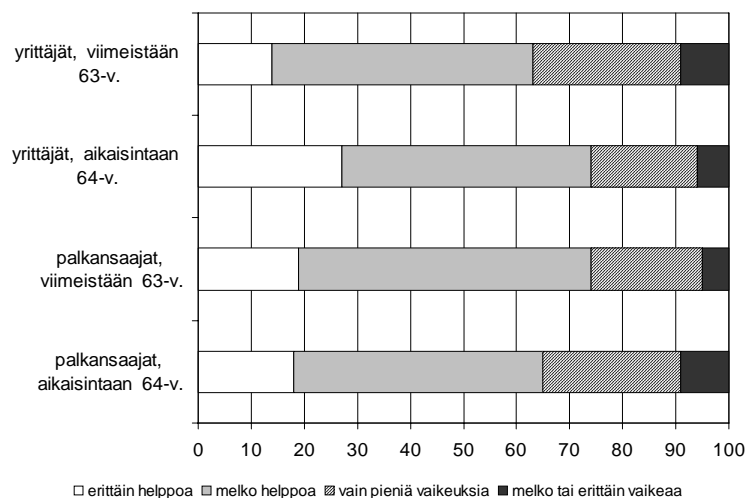
Kuvio 3. Bruttoansiotulot vuonna 2002 aiotun eläkeiän mukaan.



Kuvio 4. Kotitalouden yhteiset tulot vuonna 2002 aiotun eläkeiän mukaan.



Kuvio 5. Ansioajan toimeentulo aiotun eläkeiän mukaan.



Pääomatuloja oli ilmoittanut puolet yrittäjistä ja vajaa kolmasosa palkansaajista (ks. liite-
taulukko 4). Näiden tulojen yhteydestä eläkeaikomuksiin ei muodostunut mitään selvää
kuvaava puuttuvien tietojen takia. Pääomatuloja ilmoittaneiden yrittäjien välillä ilmeni kui-
tenkin pientä eroa. Yrittäjistä, jotka saivat pääomatuloja vähintään 5 000 euroa vuodessa,
yli kaksi kolmasosaa aikoi jatkaa työntekoa. Vähemmän pääomatuloa saaneista työnteon
jatkamista suunnitteli noin puolet.

Ei ole mitään käsitystä siitä, kuinka moni pääomatuloja koskevaan kysymykseen vas-
taamatta jättäneistä olisi kuitenkin saanut niitä. Tilastokeskuksen mukaan kuitenkin keski-
määrin puolet vastaavan ikäluokan kotitalouksista omisti arvopapereita vuonna 1998
(Myrskylä 2005, 97). 65–74-vuotiaiden kotitalouksissa arvopapereita omisti enää kolmas-
osa. Tätä ikäryhmien välistä eroa on selitetty sillä, että arvopapereiden hankinta ei Suomes-
sa ehtinyt levitä vanhempien ihmisten keskuuteen (Viren 2002, 4).

Kotitalouden tulot käsittävät perheenjäsenten yhteensä saamat ansio-, eläke- ja muut tu-
lot vuonna 2002 veroja vähentämättä. Jotta perheen koko ei pääsisi vaikuttamaan, kotita-
louden tulojen yhteyttä eläkeajatuksiin arvioitiin lapsettoman parin tapauksessa. Kotitalou-
den yhteisten tulojen määrän ja yrittäjien eläkeaikeiden välillä voi nähdä yhteyden huoli-
matta, että joka viides yrittäjä oli jättänyt ne ilmoittamatta. Yli puolella niistä yrittäjistä,
jotka miettivät varhaista eläkkeelle jäämistä, kotitalouden tulot jäivät alle 40 000 euron
(kuvio 4). Monissa tapauksissa puoliso oli jo eläkkeellä, joka selitti toisaalta alhaista tulota-
soa ja toisaalta myös eläkeajatuksia (vrt. luku 7). Pienituloisilla yrittäjillä eläke toimeentu-
lon turvana voi olla tärkeä syy siihen, että hakeudutaan varhain eläkkeelle. Työnteon jat-
kamista harkitsevilla yrittäjillä kotitalouden tulot olivat yli kaksi kertaa useammin vähin-
tään 60 000 euroa kuin varhaista eläkettä suunnittelevilla. Eläkeiän myöhentämistä ja koti-
talouden korkeaa tulotasoa selitti paljolti se, että puoliso oli vielä työelämässä. Palkansaaji-
en eläkeaikeiden ja kotitalouden tulojen välillä ei ilmennyt samanlaisia eroja kuin yrittäjillä.

Vastaajilta kysyttiin asumismuotoa ja asuntolainaan liittyviä kuluja. Useimmat asuivat
avo- tai aviopuolison kanssa, vain joka viides asui ilman perhettä. Palkansaajissa oli yrittä-
jiä enemmän yksinasuvia. Yrittäjistä lähes kaikki asuivat omistusasunnossa ja palkansaajis-
takin 84 prosenttia, joka vastaa omistusasunnossa asuvien osuutta tässä ikäryhmässä
(Myrskylä 2005, 93). Asuntolainasta johtuvia kuluja oli enää neljäsosalla vastaajista. Asun-
tolainakuluilla ja työnteon jatkamisella 63 ikävuoden jälkeen ei näyttänyt olevan yhteyttä.

Vastaajilta tiedusteltiin, miten helppoa tai vaikeaa oli heidän kotitaloutensa toimeentulo.
Useimpien yrittäjien mielestä toimeentulo oli erittäin helppoa tai melko helppoa (kuvio 5).
Työnteon jatkamista harkitsevissa yrittäjissä oli kaksi kertaa enemmän toimeentulon erittäin
helpoksi kokevia kuin varhain eläkkeelle aikovissa. Viimeistään 63 vuoden iässä eläkkeelle
aikovista yrittäjistä runsaalla kolmasosalla oli vähintään pieniä toimeentulovaikeuksia, jos-
kin erittäin vaikeaa tai melko vaikeaa oli vain kymmenesosalla. Saman verran toimeentulo-
vaikeuksista kärsiviä oli niiden palkansaajien joukossa, jotka aikovat myöhentää eläkkeelle

jäämistään. Varhemmin eläkkeelle aikovista vain neljäsosa piti toimeentuloaan huonona ($p=0,043$). Erityisesti yksinäiset henkilöt kokivat toimeentulonsa muita heikommaksi.

Työnteon jatkamista harkitsevat yrittäjät pitivät toimeentuloaan parempana kuin eläkkeelle jäämistä suunnittelevat. Palkansaajilla tilanne oli päinvastoin, jatkavissa oli muita enemmän toimeentuloaan huonona pitäviä. Työterveyslaitoksen Ikääntyvä arvoonsa -tutkimuksessa eläkeajatusten yleisyys ei sen sijaan vaihdellut sen mukaan, minkälaiseksi henkilö koki taloudellisen tilanteensa. Eri-ikäisten välilläkään ei tässä ollut eroja. Myöskään palkkatulon riittävyyden ja eläkesuuntautuneisuuden välillä ei ollut yhteyttä (Huuhtanen ja Piispa 1991, 42).

Työnteon jatkamista harkitsevia yrittäjiä luonnehtii jokseenkin hyvä käsitys omasta toimeentulosta. Työnteon jatkamista suunnittelevia palkansaajia taas leimaa muihin verrattuna huonompi käsitys toimeentulosta siitä huolimatta, että keskituloisten osuus on selvästi yrittäjiä suurempi (vrt. kuvio 3).

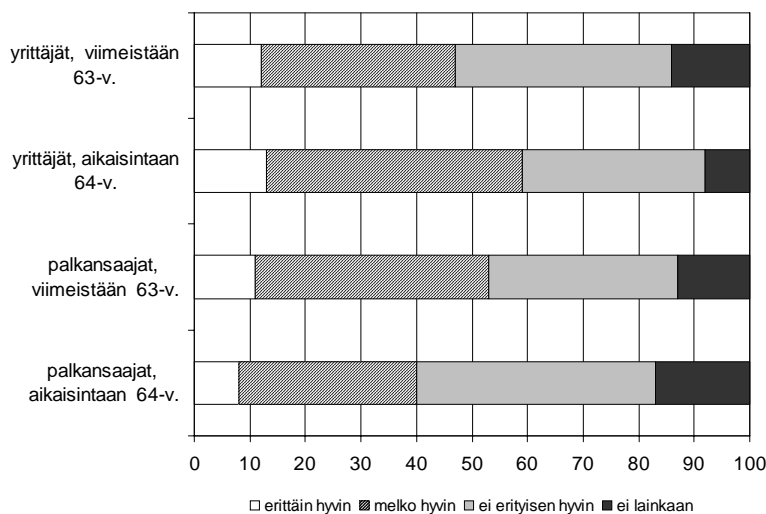
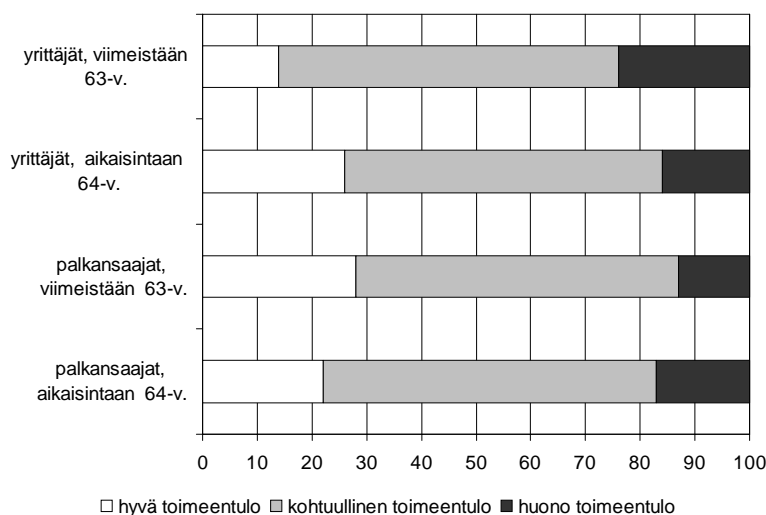
5.2 Eläkeajan tulot ja toimeentulo

Eläkeajan toimeentuloa koskevat kysymykset perustuvat vastaajien käsityksiin ja mielikuviin tulevaisuudesta. Poikkeuksen muodostaa kysymys, joka koskee yksityistä eläkevakuutusta. Vastaajilta tiedusteltiin, tietävätkö he tulevan vanhuuseläkkeensä suuruuden. Heitä pyydettiin myös arvioimaan sen määrä ennen verojen vähennystä. Vastaajilta tiedusteltiin lisäksi, millainen käsitys heillä oli taloudellisesta toimeentulosta eläkeaikana.⁶

Noin puolet yrittäjistä ja palkansaajista ilmoitti, etteivät he tiedä eläkkeensä suuruutta kovinkaan hyvin tai ei lainkaan. Muita harvemmin eläkkeestä olivat perillä perusasteen koulutuksen saaneet. Myös vastaajien omat kommentit heijastavat huolta eläkkeen pienuudesta ja omasta tietämättömyydestä eläkeasioissa (Tuominen 2004, 24–25).

Työuran pidentämistä suunnittelevista yrittäjistä kolme viidesosaa ilmoitti tietävänsä tulevan vanhuuseläkkeen suuruuden hyvin, eläkkeelle jäämistä harkitsevista alle puolet (kuvio 6). Palkansaajien suhteen on päinvastoin. Eläkkeelle aikovista palkansaajista yli puolet tiesi omasta mielestään hyvin eläkkeen määrän, mutta työntekoa jatkavista vain kaksi viidesosaa.

⁶ Yrittäjien ja palkansaajien jakaumat eläkeajan toimeentulon suhteen on esitetty liitetaulukossa 5.

Kuvio 6. Tietämys tulevan vanhuuseläkkeen suuruudesta aiotun eläkeiän mukaan.**Kuvio 7.** Käsitys eläkeajan toimeentulosta aiotun eläkeiän mukaan.

Tietämys eläkkeen suuruudesta oli yhteydessä ansiotulojen määrään. Esimerkiksi niistä palkansaajista, joiden ansiotulot vuonna 2002 jäivät alle 15 000 euron, kolmasosa kertoi tietävänsä hyvin eläkkeen suuruuden. Kun tulotaso nousi yli 35 000 euron, osuus oli jo kaksinkertainen. Yrittäjien eläketietämyksen ja tulotason suhde ei poikkea palkansaajista.

Suurin osa vastaajista näkee eläkeaikaisen toimeentulonsa vähintään kohtuullisen hyvänä (kuvio 7). Kuitenkin yrittäjistä viidennes ja palkansaajista alle viidennes arvioi sen erittäin huonoksi tai melko huonoksi. Se on enemmän kuin se alle kymmenesosa, joka koki ansioajan toimeentulon huonoksi (ks. liitetaulukko 5). Perheettömien käsitykset eläkeajan toimeentulosta olivat muita negatiivisemmat.

Yrittäjien käsityksillä eläkeajan toimeentulosta on yhteys työnteon jatkamiseen. Työnteon jatkamista suunnittelevista yrittäjistä neljännes arvioi eläkeajan toimeentulon hyväksi, kun osuus on varhain eläkkeelle aikovilla runsas kymmenesosa. Viimeistään 63 iässä eläkkeelle aikovista taas joka neljäs näkee eläkeajan toimeentulon erittäin huonona tai melko huonona.

Myös palkansaajien eläkeajatusten ja eläkeajan toimeentulon välillä on yhteys, mutta päinvastainen kuin yrittäjillä. 63 ikävuoden jälkeen eläkkeelle aikovien palkansaajien käsitys eläkeajan toimeentulosta on jonkin verran kehnompaa kuin varhemmin eläkkeelle aikovien.

Toimeentulovaikeuksia kokeneiden ja pienituloisten yrittäjien haluan jäädä varhain eläkkeelle voi olla vaikuttamassa monia seikkoja. Pienissä perheyrittäjissä ja yksinäisyrittäjillä työ saattaa vanhetessa käydä liian raskaaksi. Edes kannustinkarttuma ei motivoi työnteon jatkamista, jos YEL-työtulo on aikoinaan jäänyt alhaiselle tasolle. Muutaman vuoden lisäkertymällä ei radikaalisti nosteta eläkettä, joka lasketaan koko työuran keskimääräisen YEL-työtulon perusteella. Pienituloisilla YEL-työtulon taso jää matalaksi (Hyrkkänen 2003, 38–40).

Vuonna 2003 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen työeläke oli 1 252 euroa kuukaudessa (Suomen työeläkkeensaajat vuonna 2003, 48). Eläkkeensaajien kokonaiseläketulon jakauma on muuttunut selkeästi muotoaan 1990-luvun kuluessa, sillä pieniä eläkekeitä saavien osuus on laskenut ja suurempia eläkekeitä saavien osuus noussut. Muutokseen on osaltaan vaikuttanut naisten eläketulotason parantuminen (Tuominen ym. 2003, 74).

Tässä tutkimuksessa eläkkeen euromäärän yhteydestä eläkeiän valintaan on vaikea sanoa mitään puuttuvien tietojen takia (ks. liitetaulukko 5). Yleensä vastaajat arvioivat tulevan vanhuuseläkkeen sitä suuremmaksi, mitä korkeammat olivat heidän ansiotulonsa vuonna 2002. Keskimääräinen arvio tulevasta vanhuuseläkkeestä vastasi palkansaajilla noin 60 prosenttia bruttoansiotulosta. Yrittäjät olettivat tulevan vanhuuseläkkeen olevan noin 80 prosenttia bruttoansioista. YEL-työtulo, jonka perusteella yrittäjäeläke lasketaan, jää helposti kuitenkin alemmalle tasolle (esim. Hyrkkänen 2003, 30–33).

Jos lakisääteinen eläketurva ei tunnu riittävältä, eläkkeelle jäämiseen voi varautua myös yksityisellä eläkevakuutuksella. Yrittäjistä 45 prosentilla oli yksityinen eläkevakuutus, palkansaajista 15 prosentilla. Miehet olivat ottaneet yksityisen eläkevakuutuksen hieman useammin kuin naiset. Pääasiassa vakuutuksen tarkoituksena oli mahdollistaa varhaiseläkkeelle jääminen tai suurempi kokonaiseläke, pienellä osalla myös verotuksen keventäminen.

Tässä tarkastelussa yksityisen eläkevakuutuksen ottaneiden ja muiden yrittäjien välillä ei ilmennyt eroa eläkeiän valinnassa. Yksityisen eläkevakuutuksen ottaneet palkansaajat aikovat sitä vastoin muita yleisemmin jäädä varhain eläkkeelle. Kun kaikista palkansaajista vähän yli puolet aikoo siirtyä eläkkeelle viimeistään 63 vuoden iässä, niin yksityisen eläkevakuutuksen ottaneista osuus on kaksi kolmasosaa (67 %). Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,006$). Tämä tulos saa vahvistusta myös toisesta yksityisen sektorin palkansaajia koskevasta tutkimuksesta. Sen mukaan yli puolelle yksityisen eläkevakuutuksen ottaneista

45–64-vuotiaista pääasiallisena tavoitteena oli eläkeiän alentaminen. Heillä oli muita yleisemmin vakavia aikeita lähteä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää (Ahonen 2004, 192).

Eläkeajan toimeentulosta voi kärjistäen todeta, että yrittäjillä myönteiset, mutta palkansaajilla kielteiset käsitykset ja mielikuvat vahvistavat aikomusta myöhentää eläkkeelle jäämistä. Työnteon jatkamista suunnittelevista yrittäjistä muita useammat ilmoittivat tietävänsä tulevan vanhuuseläkkeen määrän hyvin ja arvioivat eläkeajan toimeentulon hyväksi. Nämä arviot saavat osittain tukea hyvästä taloudellisesta asemasta. Palkansaajien arviot eivät ole yhtä positiiviset. Eläkkeen myöhentämistä harkitsevat eivät ole kovin hyvin perillä eläkkeestä, ja myös arviot eläkeajan toimeentulosta ovat muita negatiivisemmat. Seuraavassa luvussa todetaan, että molemmissa ryhmissä jatkajien motiivit liittyvät yleisesti samaan asiaan eli kannustinkarttuman vaikutukseen.

6 Taloudelliset kannustimet työn teon jatkamisessa

Vuoden 2005 alusta vanhuuseläkkeelle voi jäädä valintansa mukaan 62–68 vuoden iässä. Vähentämättömän vanhuuseläkkeen saa 63-vuotiaana. Jos jatkaa työssä 63 vuoden iän täyttämisen jälkeen, eläkekertymä on 4,5 prosenttia vuodessa.

Vastaajilta tiedusteltiin, lisääkö 4,5 prosentin ns. kannustinkarttuma heidän halukkuuttaan jatkaa työssä yli 63-vuotiaana. Vajaa neljäsosa yrittäjistä ja palkansaajista oli sitä mieltä, että eläkekarttuma innostaa heitä jatkamaan työssä. Noin puolet yrittäjistä ja palkansaajista ei kuitenkaan uskonut lisäkarttuman vaikutukseen. Joka neljäs vastaaja oli epävarma kannastaan. Tässä ryhmässä oli myös eniten eläkkeelle jäämisestään epätietoisia henkilöitä (Hyrkkänen 2004, 144).

Vastaajien eläkeajatukset ovat johdonmukaisia sen suhteen, miten he vastasivat kannustinkarttumaa koskevaan kysymykseen. Yrittäjistä, jotka eivät usko kannustinkarttuman työhaluja lisäävään vaikutukseen, yli puolet aikoo jäädä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana. Kannustinkarttumaan uskovista taas kukaan ei aio jäädä eläkkeelle ennen 64–65 vuoden ikää. Joka neljäs heistä suunnittelee eläkkeelle jäämistä vasta 66-vuotiaana tai myöhemmin.

Eläketurvakeskus on tehnyt haastattelututkimuksen siitä, miten työnantajat suhtautuvat eläkeuudistukseen. Kolmasosassa toimipaikoista oltiin sitä mieltä, että työssä jatkaminen lisääntyy 4,5 prosentin kannustinkarttuman vaikutuksesta. Työnantajien näkemykset kannustinkarttumasta olivat siis jonkin verran positiivisemmat kuin työntekijöiden (Tuominen ym. 2004, 29).

Kannustinkarttumaan suhtautumisen ja myöhäisen eläkeiän välillä vallitsee erittäin merkittävä korrelaatio sekä yrittäjillä että palkansaajilla (taulukot 6 ja 7). Positiivinen suhtautumien kannustinkarttumaan korreloi myös sen kanssa, että haluaa jatkaa suuremman eläkkeen takia. Jos uskoo kannustinkarttuman lisäävän työhaluja, niin on usein myös sitä mieltä, että 68 vuoden yläikärajaa voisi olla korkeampi.

Taulukko 6. Työssä jatkamista mittaavien muuttujien korrelaatioita yrittäjillä.

	4,5 %:n kannustin-karttuma lisää vastaajan työhalukkuutta	Haluaa suuremman eläkkeen ja jatkaa siksi työssä 63 ikävuoden jälkeen	68 v. ikäraja voisi olla korkeampi
Aiottu eläkeikä yli 63 vuotta	0,534 ***	0,495 ***	0,413 ***
4,5 %:n kannustin-karttuma lisää vastaajan työhalukkuutta		0,630 ***	0,311 ***
Haluaa suuremman eläkkeen ja jatkaa siksi työssä 63 ikävuoden jälkeen			0,287 ***

Taulukko 7. Työssä jatkamista mittaavien muuttujien korrelaatioita palkansaajilla.

	4,5 %:n kannustin-karttuma lisää vastaajan työhalukkuutta	Haluaa suuremman eläkkeen ja jatkaa siksi työssä 63 ikävuoden jälkeen	68 v. ikäraja voisi olla korkeampi
Aiottu eläkeikä yli 63 vuotta	0,551 ***	0,624 ***	0,315 ***
4,5 %:n kannustin-karttuma lisää vastaajan työhalukkuutta		0,709 ***	0,393 ***
Haluaa suuremman eläkkeen ja jatkaa siksi työssä 63 ikävuoden jälkeen			0,376 ***

Tältä pohjalta on laadittu kuvaus henkilöstä, joka jatkaa työntekoa taloudellisten kannustimien takia. Taloudellisista syistä jatkava henkilö:

- aikoo jäädä eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana sekä
- vastasi myöntävästi kysymykseen ”Lisääkö 4,5 prosentin vuosittainen eläkekeräytymä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana?” tai
- oli samaa mieltä väittämän kanssa ”Haluan suuremman eläkkeen ja jatkan siksi työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen”.

Taloudellisista syistä jatkavia ovat tietysti myös sellaiset henkilöt, jotka haluavat säilyttää ansioajan elintason mahdollisimman pitkään, ilman eläkkeen alentavaa vaikutusta. Tämän

tyyppisiä taloudellisia jatkamisen syitä kyselyssä ei kuitenkaan tiedusteltu. Vanhuuseläkeikään asti työssä pysyneiden tutkimuksessa taloudellisten seikkojen keskeisyys oli joka tapauksessa yllättävän vahva. Kolme neljästä vastaajasta ilmoitti olleensa työelämässä pitkään mukana ennen kaikkea taloudellisten seikkojen vuoksi. Taloudelliset tekijät sisälsivät sekä työstä saadun palkan ja muut edut että pitkään työskentelemällä ansaittavan paremman eläkkeen (Työ tekijäänsä kantaa 2002, 6).

Yrittäjien on ollut aikaisemminkin mahdollista tehdä työtä eläkkeellä ollessa. Eläketurvakeskuksen tutkimuksen (Hyrkkänen 1997, 73–75) mukaan yli puolella eläkkeellä olevista yrittäjistä työntöön jatkamisen syyt olivat taloudellisia, esimerkiksi eläkkeen pienuudesta johtuvia. Toisaalta monet aktiiveista yrittäjistä olisivat halunneet olla samanaikaisesti sekä työssä että eläkkeellä. Perusteluna oli se, että eläke helpottaisi toimeentuloa, kun työt olivat vähentyneet.

Aiotun eläkeiän, ja työntöön jatkamisen taloudellisten tai muiden syiden mukaan aineisto voidaan jakaa kolmeen ryhmään:

- eläkkeelle viimeistään 63 vuoden iässä
- eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana, työntekoa jatketaan taloudellisista syistä eli suuremman eläkkeen takia
- eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana, työntekoa jatketaan muista kuin taloudellisista syistä

Aiotun eläkeiän ja työntöön jatkamisen syiden mukaiset osuudet eroavat tilastollisesti erittäin merkittävästi toisistaan. Yrittäjistä vajaa kolmannes ja palkansaajista yli puolet sijoittuu ryhmään, jossa aiotaan jäädä eläkkeelle viimeistään 63 vuoden iässä (taulukko 8). Kolmasosa yrittäjistä ja noin viidesosa palkansaajista kuuluu siihen ryhmään, jossa työuraa aiotaan pidentää taloudellisten kannustimien takia. Muista kuin taloudellisista syistä jatkavia on yrittäjissä vähemmän eli viidesosa ja palkansaajissa runsas kymmenesosa.

Taulukko 8. Vastaajat aiotun eläkeiän ja työntöön jatkamisen syiden mukaan, %.

	Yrittäjät	Palkansaajat
Eläkkeelle viimeistään 63-v.	31	54
Eläkkeelle 64-v. tai myöhemmin, jatkaa taloudellisista syistä	33	23*
Eläkkeelle 64-v. tai myöhemmin, jatkaa muista syistä	22	13
Ei tietoa aiotusta eläkeiästä	14	10
Yhteensä	100	100
(p=0,000)		
Lukumäärä	205	1 381

* Jatkajia on enemmän kuin Tuomisen ja Pelkosen (2004) työntekijätutkimuksessa. Syynä on se, että aineistossa ovat mukana myös vuosina 1940–1941 syntyneet.

Työnteon jatkamisen syyt ja ansioajan toimeentulo

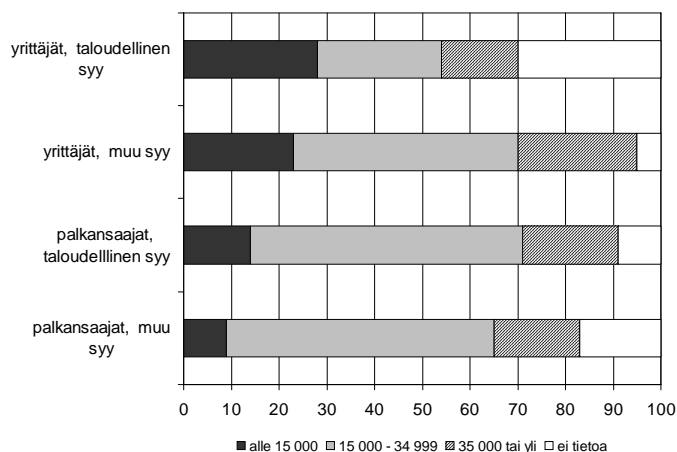
Tutkimuksessa on pyritty selvittämään, onko työnteon jatkamisella taloudellisten kannustimien takia ja vastaajien senhetkiselä taloudellisella tilanteella jotakin yhteyttä. Tehoavatko taloudelliset kannustimet enemmän tietyllä tulotasolla ja niihin, jotka kokevat toimeentulon vaikeaksi? Onko halu saada isompi eläke suurempi niillä, joiden eläketurva muuten jäisi riittämättömäksi joko pienten tulojen tai alhaiselle tasolle asetetun YEL-eläketurvan takia?

Hyvätuloisetkin yrittäjät voivat olla huolissaan eläketurvansa riittämättömyydestä, mikäli eläketurvan taso on asetettu liian alhaalle. Vuosina 1989–1990 yrittäjäksi ryhtyneillä tulotaso nousi lamavuosien jälkeen, mutta YEL-työtulo sitä vastoin hienoisesti laski alkutyötuloon verrattuna. Neljäsosa näistä yrittäjistä oli laskenut YEL-työtuloa vuoteen 1997 mennessä, mutta vain kymmenesosa oli nostanut sitä (Hyrkkänen 2003, 30–32).

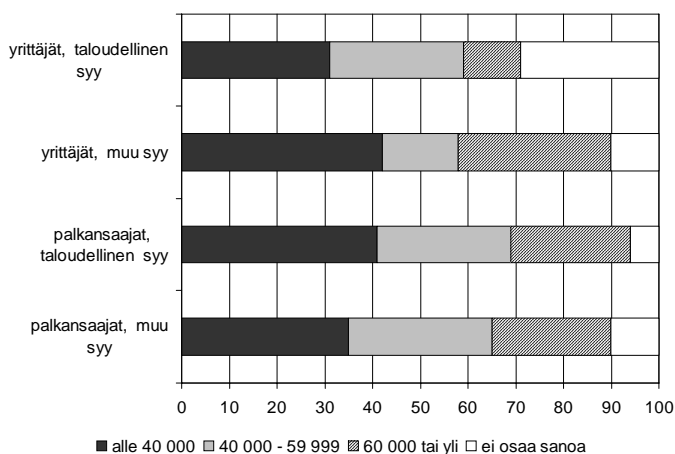
Tässä tarkastelussa ovat mukana ne vastaajat, jotka aikovat jatkaa työnteoa 63 ikävuoden jälkeen. Tarkastelu koskee taulukossa 6 esitettyjä ryhmiä, jotka jatkavat työnteoa taloudellisista tai muista syistä. Kyseessä on siis yli puolet vastanneista yrittäjistä ja runsasta kolmasosa palkansaajista. Tarkastelun kohteena ovat jälleen henkilön vuoden 2002 bruttoansiotulot ja kotitalouden yhteiset tulot. Jälkimmäisiä tarkastellaan lapsettoman parin tapauksessa, jotta perheen koko ei pääse vaikuttamaan tuloksiin. Tulojakaumia pohditaan työnteon jatkamisen motiivien mukaan. Myös vastaajien arvioita toimeentulosta tarkastellaan siitä näkökulmasta, aikooko vastaaja pidentää työuraansa taloudellisten kannustimien takia vai muusta syystä.

Taloudellisesta syystä jatkavista yrittäjistä yli neljäsosa on jättänyt omat ansiotulonsa ilmoittamatta (kuvio 8). Puuttuvien tietojen takia yrittäjien vertailu jatkamisen syiden perusteella on hankalaa, eikä sen perusteella voi päätellä, että taloudellisten syiden takia jatkavat olisivat selvästi muita huonommassa taloudellisessa asemassa. Tulotiedot puuttuivat keskimääräistä useammin perusasteen koulutuksen saaneilta, Etelä-Suomessa asuvilta ja pienyrityksessä tai yksinyrittäjänä työskenteleviltä. Palkansaajat ovat yrittäjiä useammin ilmoittaneet ansiotulonsa, mutta heidänkään välillä ei ilmene selviä eroja jatkamisen syiden mukaan.

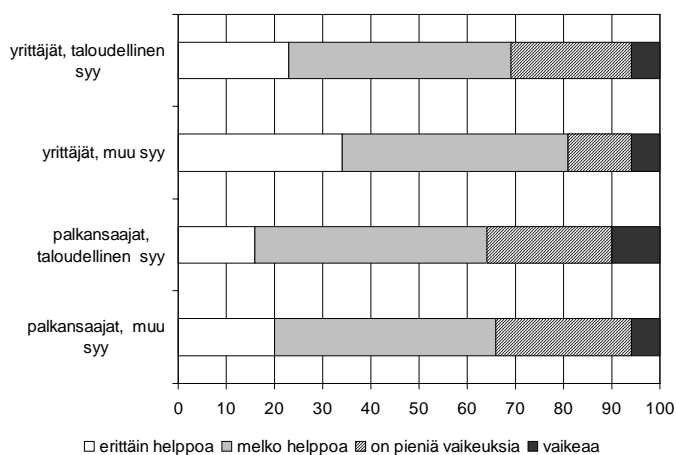
Kuvio 8. Bruttoansiotulot vuonna 2002 työntekoa 63 ikävuoden jälkeen jatkavilla jatkamisen syyn mukaan.



Kuvio 9. Kotitalouden yhteiset tulot vuonna 2002 työntekoa 63 ikävuoden jälkeen jatkavilla jatkamisen syyn mukaan. Lapsettomat parit.



Kuvio 10. Ansioajan toimeentulo työntekoa 63 ikävuoden jälkeen jatkavilla jatkamisen syyn mukaan.



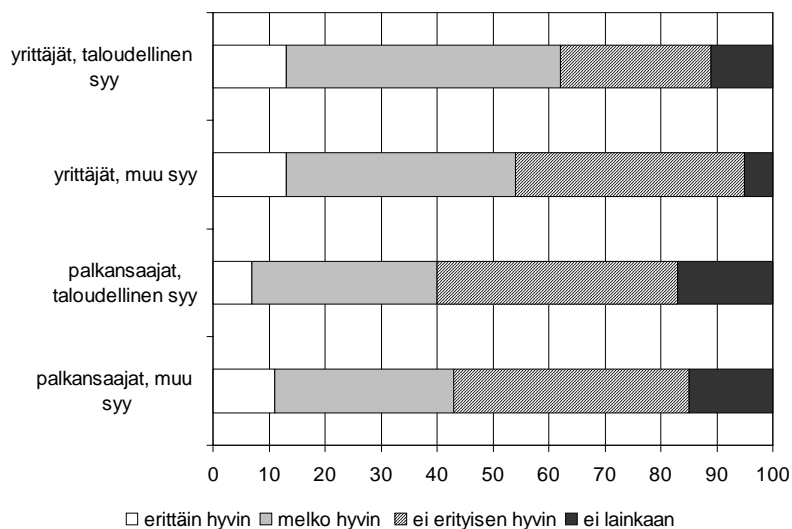
Kotitalouden yhteisten tulojen mukainen tarkastelu jatkamisen syiden mukaan ei sekään anna yrittäjien osalta selkeämpää kuvaa (taulukko 9). Taloudellisten syiden takia jatkavista lähes kolmasosa on jättänyt nämä tulot ilmoittamatta. Muista syistä jatkavissa yrittäjissä on taas enemmän niitä, joiden kotitalouksissa tulot jäivät alle 40 000 euron ja toisaalta niitä, joiden tulot ylittivät 60 000 euroa vuodessa. Palkansaajien väliset erot ovat vähäiset.

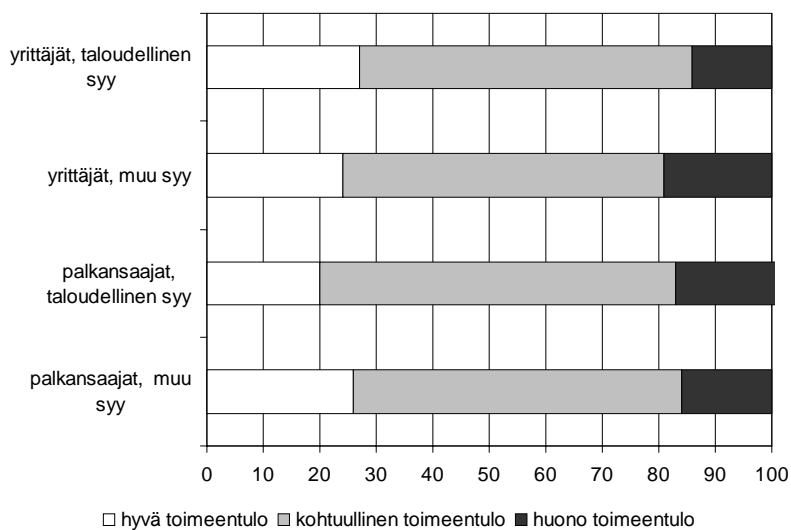
Palkansaajien käsitykset toimeentulosta eivät poikenneet työnteon jatkamisen syiden mukaan. Yrittäjillä toimeentulovaikeudet ovat selvän vaikutin työnteon jatkamiseen suuremman eläkkeen takia. Vajaa kolmasosa niistä yrittäjistä, joilla jatkamisen motiivit ovat taloudelliset, oli kokenut ainakin pieniä toimeentulovaikeuksia (kuvio 10). Muista syistä jatkavilla vaikeuksia oli ollut viidesosalla. Kaikkein heikoimmaksi sen hetkisen toimeentulonsa kokivat kuitenkin ne yrittäjät, jotka jättivät sekä ansiotulonsa että kotitalouden yhteiset tulot ilmoittamatta. Yli puolella heistä oli toimeentulovaikeuksia. Edellä mainittu viittaisi siihen, että yrittäjien tulojen ja työnteon jatkamisen taloudellisen motiivin välillä on yhteys. Toimeentulon ja työnteon jatkamisen taloudellisten motiivien välisen yhteyden osoittaminen vaatisi kuitenkin laajempaa selvitystä, ennen kuin siitä voisi tehdä tarkempia johtopäätöksiä.

Työnteon jatkamisen syyt ja eläkeajan toimeentulo

Työnteon jatkamisen syitä tarkastellaan tässä sen mukaan, miten hyvin tiedettiin tuleva eläketurva ja miten riittäväksi se koettiin. Vastaajilta kysyttiin, tiesivätkö he tulevan vanhuuseläkkeensä suuruuden. Kysymyksessä ei siis tiedusteltu eläkkeen määrää. Taloudellisista syistä jatkavat yrittäjät olivat muita paremmin perillä eläkkeestä (kuvio 11), joskin heistä noin kymmenesosa oli täysin tietämättömiä eläkkeen suuruudesta. Oleellisen eroja yrittäjien välillä ei kuitenkaan ole, ei myöskään palkansaajien välillä.

Kuvio 11. Miten hyvin työntekoa 63 ikävuoden jälkeen jatkavat tietävät tulevan eläkkeen suuruuden.



Kuvio 12. Työntekoa 63 ikävuoden jälkeen jatkavien käsitys eläkeajan toimeentulosta.

Käsitykset eläkeajan toimeentulosta vaihtelevat vain vähän sen mukaan, mikä on työntöön jatkamisen motiivi (kuvio 12). Suuremman eläkkeen takia jatkavilla yrittäjillä on hieman optimistisempi käsitys eläkeajasta kuin muilla. Palkansaajien käsitykset toimeentulosta eivät suuresti poikkea toisistaan eivätkä myöskään yrittäjistä.

Yksityisen eläkevakuutuksen ottaneet yrittäjät ja palkansaajat ovat keskimäärin varsin hyvätuloisia. Muita hieman yleisemmin he ilmoittavat taloudellisia syitä jatkamiselleen, mutta erot ovat varsin pieniä. Heillä YEL-työtulo on saattanut jäädä alhaiseksi. Tätä puutetta kompensoidaan sitten yksityisellä eläkevakuutuksella.

7 Perheen ja vapaa-ajan merkitys eläkeiän valinnassa

Eläkeajatusten yhteydestä ihmisen eri elämäntilanteisiin on tehty Suomessakin lukuisia tutkimuksia. Ikääntyvä arvoonsa -tutkimuksessa todetaan, että voimakkaimmin ennen vanhuuseläkeikää eläkkeelle lähtöä selittävät tekijät liittyvät toimintakykyyn ja työhön. Yllyke eläkeajatukseen tulee useammin terveydestä, toimintakyvystä ja työstä kuin muusta elämänpiiristä (Huuhtanen ja Piispa 1991, 52).

Eläkeajatusten yhteydet eri tekijöihin ovat kuitenkin moninaiset ja toisiinsa kietoutuneet. Tässä on lähdetty siitä, että perheeseen ja vapaa-aikaan liittyvät asiat eivät ole irrallaan työelämästä tai eläkeajatuksista. Lähes kaikki tämän tutkimuksen vastaajat pitivät ansiotyötä ja perhe-elämää vähintään melko tärkeinä alueina elämässään, kun kysyttiin, miten tärkeitä elämäntilanteita heille olivat ansiotyö, koti- ja perhe-elämä, vapaa-ajan harrastukset sekä opiskelu ja uuden oppiminen (taulukko 9).⁷

Taulukko 9. Niiden vastaajien osuus, joille seuraavat elämäntilanteet ovat erittäin tärkeitä tai melko tärkeitä, %.

	Yrittäjät		Palkansaajat	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Ansiotyö	93	89	88	89
Koti- ja perhe-elämä	94	93	95	98
Vapaa-ajan harrastukset	69	66	75	75
Opiskelu ja uuden oppiminen	33	51	27	35
Lukumäärä	100	99	674	678

Ansiotyön arvostuksessa on vain vähän eroja yrittäjien ja palkansaajien tai miesten ja naisten kesken, eivätkä ryhmät eroa myöskään perhe-elämän arvostuksen suhteen. Koulutuksen suhteen ilmeni yrittäjillä joitakin eroja perhe-elämän tärkeyden suhteen, kun verrattiin sitä erittäin tärkeänä pitäviä muihin. Perusasteen suorittaneista yrittäjistä puolet koki kodin ja perhe-elämän erittäin tärkeäksi, kun taas korkea-asteen suorittaneilla vastaava osuus oli kolmannes. Vastaavanlaista koulutuksen mukaista eroa ei ilmennyt palkansaajilla. Vapaa-ajan harrastukset sen sijaan merkitsevät enemmän palkansaajille kuin yrittäjille. Opiskelu ja uuden oppiminen tuntuivat muihin elämän alueisiin verrattuna vähemmän tärkeiltä. Kiinnostuneimpia myöhäisiän opiskelusta olivat naisyrittäjät, joissa oli muita hieman enemmän keski- tai korkea-asteen koulutuksen saaneita.

⁷ Yrittäjien ja palkansaajien jakaumat eri elämäntilanteiden suhteen on esitetty liitetaulukossa 6.

Taulukoissa 10 ja 11 on esitetty, mikä vaikutus vastaajan asenteilla ansiotyöhön, koti- ja perhe-elämään, vapaa-ajan harrastuksiin sekä opiskeluun on eläkeajatuksiin. Myös puolison työssäolon vaikutusta on tarkasteltu.

Taulukko 10. Yrittäjien valitsema eläkeikä omaan ansiotyöhön, puolison työssäoloon, koti- ja perhe-elämään, vapaa-ajan harrastuksiin ja opiskeluun suhtautumisen mukaan.

	Viimeistään 63-v.	Aikaisintaan 64-v.	Ei osaa sanoa	Yhteensä	Luku- määrä
Ansiotyö					
Erittäin tärkeä	26	59	15	100	89
Melko tärkeä	35	52	13	100	88
Ei tärkeä	32	67	1	100	20
(p=0,050)					
Koti- ja perhe-elämä					
Erittäin tärkeä	30	53	17	100	107
Melko tärkeä	31	60	9	100	82
Ei tärkeä *	-	-	-	-	-
Vapaa-ajan harrastukset					
Erittäin tärkeä	44	45	11	100	27
Melko tärkeä	32	55	13	100	108
Ei tärkeä	25	61	14	100	62
Opiskelu ja uuden oppiminen					
Erittäin/melko tärkeä	26	60	14	100	81
Ei tärkeä	31	55	14	100	100
Puolison työssäolo					
Puoliso työssä	22	63	15	100	102
Puoliso ei työssä	46	48	6	100	61

Prosenttiosuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, vaan painotetusta aineistosta.

P-arvot on jätetty merkitsemättä niissä tapauksissa, joissa khi-neliö-testin arvo ei ollut merkitsevä.

* Liian vähän havaintoja.

Taulukko 11. Palkansaajien valitsema eläkeikä omaan ansiotyöhön, puolison työssäoloon, koti- ja perhe-elämään, vapaa-ajan harrastuksiin ja opiskeluun suhtautumisen mukaan.

	Viimeistään 63-v.	Aikaisintaan 64-v.	Ei osaa sanoa	Yhteensä	Luku- määrä
Ansiotyö					
Erittäin tärkeä	49	42	9	100	519
Melko tärkeä	55	37	8	100	663
Ei tärkeä	76	18	6	100	160
(p=0,000)					
Koti- ja perhe-elämä					
Erittäin tärkeä	56	35	9	100	814
Melko tärkeä	55	36	9	100	419
Ei tärkeä	48	51	1	100	75
(p=0,000)					
Vapaa-ajan harrastukset					
Erittäin tärkeä	51	40	9	100	252
Melko tärkeä	59	34	7	100	728
Ei tärkeä	51	38	11	100	326
Opiskelu ja uuden oppiminen					
Erittäin/melko tärkeä	48	44	8	100	388
Ei tärkeä	60	32	8	100	823
(p=0,013)					
Puolison työssäolo					
Puoliso työssä	55	36	9	100	515
Puoliso ei työssä	58	32	10	100	480

Prosenttiosuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, vaan painotetusta aineistosta.

P-arvot on jätetty merkitsemättä niissä tapauksissa, joissa khi-neliö-testin arvo ei ollut merkitsevä.

Omaa ansiotyötään erittäin tärkeänä pitävissä yrittäjissä ja palkansaajissa on keskimäärin muita enemmän eläkettä myöhentäviä. Yrittäjien joukossa on myös niitä, jotka eivät pidä omaa ansiotyötään tärkeänä, mutta aikovat silti jatkaa työntekoa 63 ikävuoden jälkeen. Heidän määränsä on tosin pieni. Myös opiskelua ja uuden oppimista eniten arvostavat harkitsevat muita useammin työn jatkamista. Vapaa-ajan harrastukset olivat sitä vastoin tärkeämmällä sijalla varhaista eläkettä suunnittelevilla kuin eläkeikää myöhentävillä.

Kunta-alan tutkimuksessa todettiin eläkepolitiikan kannalta mielenkiintoinen tulos, jonka mukaan perheen ja työn välistä ristiriitaa kokevat kuntatyöntekijät suunnittelevat useammin hakeutuvansa kokoaikaiselle tai varhaiseläkkeelle kuin ne, jotka eivät koe ristiriitaa (Forma 2004b). Tulos tukee tämän tutkimuksen havaintoa, että koti- ja perhe-elämää vähemmän tärkeänä pitävät palkansaajat harkitsivat muita yleisemmin työnteon jatkamista 63 ikävuoden jälkeen. Nämä olivat suurimmaksi osaksi perheettömiä henkilöitä, joita edellä mainitut ristiriidat eivät rasittaneet.

Yksityisalojen palkansaajien aiemmassa tarkastelussa on tullut esille, että puolison työssä tai eläkkeellä ololla on vaikutusta myös toisen puolison työssä pysymiseen (Pelkonen 2005, 49). Tässä tutkimuksessa osoittautui, että puolison työssäololla oli vastaajan jatkamisen kannalta merkitystä myös yrittäjille. Yrittäjistä, joiden puoliso oli vielä työelämässä, lähes kaksi kolmasosaa aikoi jatkaa työuraa 63 ikävuoden jälkeen. Jos puoliso oli jo eläkkeellä tai muusta syystä pois työelämästä, alle puolella oli jatkamissuunnitelmia.

8 Lopuksi

Vuodesta 2005 lähtien täydelle vanhuuseläkkeelle voi siirtyä 63–68 vuoden iässä. Tähän asti yrittäjät ovat jääneet myöhemmin eläkkeelle kuin palkansaajat. Tällä Joustava eläkeikä -aineiston jatkotarkastelulla pyrittiin saamaan selville, erosivatko yrittäjien ja palkansaajien eläkeaikeet toisistaan ennen työeläkeuudistuksen voimaantuloa. Vastausta on haettu siihen, mitä työhön tai toimeentuloon liittyviä kysymyksiä pidettiin tärkeinä harkittaessa työnteon jatkamista 63 ikävuoden jälkeen. Tutkimusjoukon muodostivat vuosina 1940–1945 syntyneet henkilöt, jotka pääsevät ensimmäisinä valitsemaan oman eläkeikänsä uuden työeläkejärjestelmän mukaan.

Aiemmissa tähän tutkimusprojektiin kuuluvissa selvityksissä on tuotu esille koetun terveyden merkitys eläkeajatuksissa. Jos terveys ei salli työntekoa, muilla tekijöillä ei ole merkitystä. Samoin on korostunut koulutuksen merkitys, enemmän koulutusta saaneilla on myös enemmän jatkamishalukkuutta.

Tässä tarkastelussa korostui, että mielenkiintoinen ja haastava työ motivoi yrittäjiä pidentämään työuraansa. Innostusta eläkkeen myöhentämiseen löytyy useammin vähän isomasta yrityksestä kuin aivan pienestä. Yrittäjät arvostavat myös sitä, että pystyvät vaikuttamaan omaan työhönsä ja ajankäyttöön. Palkansaajat pitävät tärkeinä samoja asioita, mutta jäävät silti yrittäjiä useammin eläkkeelle viimeistään 63 vuoden iässä. Varhaista eläkettä suunnittelevista palkansaajista monet olisivat pitäneet työnteon jatkamisen edellytyksenä mahdollisuutta siirtyä osa-aikatyöhön.

Toimeentuloa koskeva tarkastelu on suppea, ja puuttuvat tiedot hämärtävät tulosten tulkintaa. Tulokset viittaavat siihen suuntaan, että taloudellisilla seikoilla näyttäisi olevan jonkinlainen yhteys eläkeiän valintaan. Yrittäjät, joilla on mielestään hyvä toimeentulo ja jota käsitystä myös tulotiedot tukevat, aikovat muita useammin myöhentää eläkkeelle jäämistä. Työnteon jatkamista miettivien yrittäjien ajatukset tulevan vanhuuseläkkeen suuruudesta ja eläkeajan toimeentulosta ovat samoin positiivisemmat kuin varhaista eläkettä suunnittelevilla. Eläkkeen myöhentämistä suunnittelevat palkansaajat ovat sitä vastoin kokeneet toimeentulovaikeuksia useammin kuin varhain eläkkeelle aikovat. Myös heidän arvionsa eläkeajan toimeentulosta ovat pessimistisemmät kuin yrittäjillä.

4,5 prosentin eläkekertymä 63–68 ikävuosien välillä toimii työnteon jatkamisen kannustimena kolmasosalle yrittäjistä ja viidesosalle palkansaajista. Koetut toimeentulovaikkeudet ovat yrittäjille selvin vaikutin työnteon jatkamiseksi suuremman eläkkeen takia. Työnteon jatkamisen taloudellisten motiivien ja toimeentulon välisen tarkemman yhteyden osoittaminen vaatisi laajempaa selvitystä.

Vastaajat arvostavat ansiotyön korkealle, mutta koti ja perhe-elämä ovat sitäkin tärkeämpi elämänalue. Perheen merkitys ulottuu myös eläkejatuksiin. Puolison työssä tai työstä poissa ololla on vaikutusta eläkejatuksiin. Puolison työssäolo saa yrittäjät jatkamaan työntekoa pitempään ja puolison eläkkeelläolo taas nopeuttamaan eläkkeelle siirtymistä.

Lähteet

Ahonen K. 2004. Vapaaehtoisen lisäturvan merkitys palkansaajien eläkkeelle siirtymisessä. Teoksessa Tuominen E. (toim.): Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 2004:37.

Arenius P., Autio E. ja Kovalainen A. 2005. Finnish entrepreneurial activity in regional, national and global context. *Technology Review* 176/200. Tekes.

Arvioita työmarkkinajärjestöjen sopiman yksityisalojen eläkeuudistuksen vaikutuksista. 2002. Työryhmäraportti. Eläketurvakeskuksen monisteita 40:2002.

Böckerman P. ja Ilmakunnas P. 2004. Do job disamenities raise wages or ruin job satisfaction. Palkansaajien tutkimuslaitos. Työpapereita 203.

Forma P. ja Väänänen J. 2003. Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkkeeseen kunta-alalla. *Yhteiskuntapolitiikka* 68: 5.

Forma P., Tuominen E. ja Väänänen-Tomppo I. 2004. Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa Tuominen E. (toim.): Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37.

Forma P. 2004a. Joustavasti vanhuuseläkkeelle? – suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkkeeseen kunta-alalla. Aktiivi-instituutti 18.5.2004.

Forma P. 2004b. Perhe, työ ja eläkepolitiikka. Helsingin Sanomat. Vieraskynä 13.12.04.

Forss S. 2001. Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri. Teoksessa Forss S., Karisalmi S. ja Tuuli P.: Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksset. Eläketurvakeskuksen raportteja 2001:26.

Gould R. 2001. Eläkeajatuksset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001:36.

Huuhtanen P. ja Piispa M. 1991. Eläke ajatuksissa. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja 2. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.

Hyrkkänen R. 1997. Yrittäjien työhalukkuus eläkeaikana. Eläketurvakeskuksen raportteja 1997:7.

Hyrkkänen R. 2003. Uusien yrittäjien työtulon kehitys. Eläketurvakeskuksen monisteita 43.

Hyrkkänen R. 2004. Yrittäjät ja joustavan eläkeiän mahdollisuudet. Teoksessa Tuominen E. (toim.): Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 2004:37.

- Ilmarinen J.** 2004. Eläkeuudistus vaatii työelämän uudistusta. *Socius* 5.
- Karisalmi S.** 1998. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät, työkyky ja työssäpysymis-
asenne. Teoksessa Karisalmi S. ja Tuuli P.: Työssä jatkaminen ja työelämän laatu. Eläke-
turvakeskuksen raportteja 1998:11.
- Karisalmi S.** 2001. Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen. Teoksessa Forss, S., Ka-
risalmi S. ja Tuuli P.: Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksset. Eläketurvakeskuksen ra-
portteja 2001:26.
- Kauhanen M.** 2003. Osa-aikatyö palvelualoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos. Tutkimuk-
sia 88.
- Kautto M.** 2004. Ikääntyneet resurssina, ikääntyminen mahdollisuutena. Valtioneuvoston
kanslian julkaisusarja 33/2004. Ikääntyminen voimavarana. Tulevaisuusselonteon liitera-
portti 5.
- Lehto A.-M.** 2004. Pelastusta työssä pysymiseen. Hyvinvointikatsaus 4:2004.
- Myrskylä P.** (toim.). 2005. Tallella ikä eletty... Tilastokeskus. Elinolot 2005. Helsinki.
- OECD Economic Surveys: Finland - Volume 2004 Issue 14.
- Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi. 2003. Työvoima 2020. Loppuraportti. Työpoliittinen
tutkimus nro 245. Työministeriö.
- Pelkonen J.** 2005. Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jäl-
keisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1.
- Peltoniemi A.** 2005. Työllisten työkyky vuonna 2004. Pellervon taloudellisen tutkimuslai-
toksen raportteja n:o 193. Työministeriö 2005.
- Rantala J. ja Romppanen A.** 2004. Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. Eläketurva-
keskuksen raportteja 2004:35.
- Savioja H.** 2005. Suuret ikäluokat keski-iässä – työssä vai eläkkeelle? Sosiaali- ja terveys-
turvan tutkimuksia 80. Kansaneläkelaitos.
- Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti 2002. Sosiaali- ja terveysministeriö. STM:n työ-
ryhmämuistioita 2002:18.
- Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti 2005. Sosiaali- ja terveysministeriö. STM:n työ-
ryhmämuistioita 2005:11.
- Suomen työeläkkeensaajat vuonna 2003. Eläketurvakeskus, Kuntien eläkevakuutus, Kan-
saneläkelaitos.

Suominen R. 2005. Yrittäjien tulot ja verot vuodelta 2003 maksuunpannussa verotuksessa. Suomen Yrittäjät 17.1.2005.

Tuominen E., Niemelä H., Nyman H., Ruhanen E. ja Elo K. 2003. Eläkkeensaajat ja eläketulot. Teoksessa Hagfors R., Hellsten K., Ilmakunnas S. ja Uusitalo H. (toim.): Eläkeläisten toimeentulo 1990-luvulla. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2003:1.

Tuominen E. (toim.). 2004. Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37.

Tuominen E. ja Pelkonen J. 2004. Joustava eläkeikä – tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45.

Tuominen K. 2004. Mikä askarruttaa ikääntyviä eläketurvassa? Joustava eläkeikä -tutkimuksen avovastauksiin perustuva selvitys. Eläketurvakeskuksen monisteita 2004:49.

Tuominen E., Takala M. ja Tuominen K. 2004. Työnantajat ja joustava eläkeikä. Eläketurvakeskuksen monisteita 2004:51.

Työ tekijäänsä kantaa – vanhuuseläkeikään saakka työskennelleiden kokemuksia ja odotuksia työhyvinvoinnista. 2002. Evita-palvelut, Varma-Sampo.

Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2005. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Työllisyystyöryhmän loppuraportti. 2003. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2003.

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2002–2003. Päätös- ja arviointiraportti. Työministeriö 2003.

Työvoimatilasto 2003. Työmarkkinat 2004:13. Tilastokeskus 2004.

Veto-ohjelma 2003–2007. Valtakunnallinen toimenpideohjelma työssäoloajan jatkamisesta, työssä jaksamisesta ja kuntoutuksesta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Monisteita 2003:7.

Viren M. 2005. Rahat vanhoille, velat nuorille. Varallisuusjakauman muutosten tarkastelua. <http://aws.tt.utu.fi/art01-2002.pdf>. Luettu 17.10.2005.

Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Yrittäjien ja palkansaajien jakaumat sosiodemografisten tekijöiden suhteen.

	Yrittäjät		Palkansaajat	
	%	Lukumäärä	%	Lukumäärä
Kaikki	100	205	100	1 381
Miehet	66	103	57	685
Naiset	34	102	43	696
Syntymävuosi				
1940–1941	21	60	19	443
1942–1943	27	64	28	463
1944–1945	52	71	53	450
Sivillisääty				
Naimaton	2	2	8	87
Naimisissa, avoliitossa	83	168	74	1 013
Eronnut, asumuserossa	12	26	13	177
Leski	3	8	5	92
Perhetyyppi				
Parisuhde, ei muita	69	130	62	827
Parisuhde, alle 18-v. lapsia	3	7	3	36
Parisuhde, muita aikuisia	9	19	8	103
Yksin	11	22	19	249
Yksin, muita aikuisia	8	14	8	101
Koulutus				
Perusaste	42	67	40	511
Keskiaste	41	76	45	575
Korkea-aste	17	62	15	291
Koettu terveys				
Hyvä	28	57	23	343
Melko hyvä	37	70	35	481
Keskitas./huono	35	74	42	547

Prosenttiosuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, vaan painotetusta aineistosta.

Litetaulukko 2. Yrittäjien ja palkansaajien jakaumat työhön liittyvien tekijöiden suhteen.

	Yrittäjät		Palkansaajat	
	%	Lukumäärä	%	Lukumäärä
Toimiala				
Teollisuus, rakentaminen	31	54	45	579
Kauppa, majoitus- ja ravitsemistoiminta, kuljetus	31	51	24	311
Palvelut	28	70	20	285
Muut alat	10	19	11	157
Alue				
Etelä-Suomi	44	85	52	558
Länsi-Suomi	36	78	33	551
Itä- ja Pohjois-Suomi	20	42	15	268
Työn fyysinen raskaus				
Kevyttä	27	56	36	481
Sopivaa	35	72	33	451
Raskasta	38	68	31	397
Työn henkinen raskaus				
Kevyttä	4	6	5	62
Sopivaa	37	81	42	578
Raskasta	59	107	53	667
Yrityksen tai toimipaikan koko				
1–4 henkeä	67	123	10	135
5–9 henkeä	19	28	9	134
10 henkeä tai yli	14	36	81	1 066
Onko esimiesasemassa				
Kyllä	69	130	24	301
Ei	31	54	76	1 032

Prosenttiosuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, vaan painotetusta aineistosta.

Liitetaulukko3. Yrittäjien ja palkansaajien jakaumat työolojen suhteen.

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lukumäärä
Hyvä ja toimiva työympäristö						
Yrittäjät	58	33	8	1	100	165
Palkansaajat	65	31	2	2	100	1 237
Mielenkiintoinen, haastava työ						
Yrittäjät	48	41	8	3	100	163
Palkansaajat	44	44	10	2	100	1 214
Työyhteisön ilmapiiri						
Yrittäjät	51	37	11	1	100	162
Palkansaajat	66	29	4	1	100	1 239
Voi vaikuttaa ajankäyttöön						
Yrittäjät	48	39	10	3	100	171
Mahdoli. vaikuttaa työhön						
Yrittäjät	51	35	11	3	100	157
Palkansaajat	46	45	8	1	100	1 218
Työkaverit ja sosiaaliset suhteet						
Yrittäjät	32	45	21	2	100	137
Palkansaajat	50	39	10	1	100	1 226
Hyvä esimiestoiminta						
Yrittäjät	32	46	18	4	100	115
Palkansaajat	53	38	7	2	100	1 196
Joustavat työajat						
Yrittäjät	37	36	26	1	100	164
Palkansaajat	35	41	22	2	100	1 186
Kuntoutusmahdollisuudet						
Yrittäjät	25	38	29	8	100	156
Palkansaajat	33	41	22	4	100	1 179
Mahdoll. siirtyä osa-aikatyöhön						
Yrittäjä	24	32	35	9	100	134
Palkansaajat	31	29	34	6	100	1 037
Suurempi työeläke						
Yrittäjät	30	39	28	3	100	157
Palkansaajat	33	35	28	4	100	1 196
Ei ole tiedossa jatkajaa						
Yrittäjät	30	24	36	10	100	126
Ammattitait. edist.lisäkoulutus						
Yrittäjät	7	35	54	4	100	133
Palkansaajat	11	32	49	8	100	1 073

Prosenttiosuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, vaan painotetusta aineistosta.

Liitetaulukko 4. Yrittäjien ja palkansaajien jakaumat ansioajan toimeentulo suhteen.

	Yrittäjät		Palkansaajat	
	%	Lukumäärä	%	Lukumäärä
Bruttoansiotulot v. 2002				
Alle 15 000 €	25	50	14	192
15 000–34 999 €	33	65	52	714
35 000 € tai yli	18	43	22	304
Ei tietoa	24	47	12	171
Kotitalouden tulot v. 2002 (lapseton pari)				
Alle 40 000 €	45	86	41	563
40 000 € tai yli	33	76	46	620
Ei tietoa	22	43	13	198
Pääomatulot				
Ei pääomatuloja	5	14	18	240
Alle 5 000 €	22	41	21	285
5 000 € tai yli	29	63	9	124
Ei tietoa	44	87	52	732
Ansioajan toimeentulo				
Erittäin helppoa	21	50	17	249
Melko helppoa	48	94	52	682
Vain pieniä vaikeuksia	24	48	24	72
Melko/erittäin vaikeaa	7	11	7	21

Prosenttiosuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, vaan painotetusta aineistosta.

Liitetaulukko 5. Yrittäjien ja palkansaajien jakaumat eläkeajan toimeentulon suhteen.

	Yrittäjät		Palkansaajat	
	%	Lukumäärä	%	Lukumäärä
Miten hyvin tietää tulevan vanhuuseläkkeen määrän				
Erittäin hyvin	13	32	10	134
Melko hyvin	40	80	36	506
Ei erityisen hyvin	37	68	38	506
Ei lainkaan	10	17	16	217
Arvio kuukausieläkkeestä				
Alle 1 000 €	24	49	12	162
1 000–1 999 €	26	53	32	451
2 000 € tai yli	13	33	16	220
Ei tietoa	37	70	40	548
Arvio toimeentulosta eläkkeellä				
Erittäin/melko hyvin	21	51	25	331
Kohtuullisesti	59	105	59	812
Melko/erittäin huonosti	20	40	16	210
Kannustinkarttuma				
Lisää työhaluja 63 v. jälk.	28	56	24	360
Ei lisää	45	85	55	690
Ei osaa sanoa	27	48	21	266
Yksityinen eläkevakuutus				
On vakuutus	45	89	15	210
Ei ole	55	110	85	1 128

Prosenttiosuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, vaan painotetusta aineistosta.

Liitetaulukko 6. Yrittäjien ja palkansaajien jakaumat eri elämäalueiden suhteen.

	Yrittäjät		Palkansaajat	
	%	Lukumäärä	%	Lukumäärä
Ansiotyö				
Erittäin tärkeä	48	89	41	530
Melko tärkeä	44	89	48	669
Ei tärkeä	8	21	11	153
Puolison työssäolo				
Erittäin tärkeä	28	24	21	101
Melko tärkeä	45	34	42	186
Ei tärkeä	27	22	37	161
Koti- ja perhe-elämä				
Erittäin tärkeä	51	107	63	827
Melko tärkeä	45	84	31	422
Ei tärkeä	4	7	6	75
Vapaa-ajan harrastukset				
Erittäin tärkeä	13	28	20	256
Melko tärkeä	55	108	55	735
Ei tärkeä	32	63	25	332
Opiskelu ja uuden oppiminen				
Erittäin tärkeä	7	14	5	54
Melko tärkeä	32	67	26	340
Ei tärkeä	61	102	69	829

Prosentiosuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, vaan painotetusta aineistosta.

KESKUSTELU- ALOITTEITA

Eläketurvakeskus on Suomen työeläkejärjestelmän lakisääteinen keskuslaitos. Sen tutkimustoiminta koostuu pääasiassa sosiaaliturvaan ja työeläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista. Tutkimuksissa pyritään monipuolisesti ottamaan huomioon sosiaalipoliittiset, sosiologiset ja taloudelliset näkökulmat.

Pensionsskyddscentralen är lagstadgat centralorgan för arbetspensionssystemet i Finland. Forskningsverksamheten koncentrerar sig i huvudsak på den sociala tryggheten och på de olika pensionssystemen. Målet för forskningsprojekten är att mångsidigt belysa aspekter inom socialpolitik, sociologi och ekonomi.

The Finnish Centre for Pensions is the statutory central body of the Finnish earnings-related pension scheme. Its research activities mainly cover the fields of social security and pension schemes. The studies aim to paint a comprehensive picture of the sociopolitical, sociological and financial aspects involved.

Eläketurvakeskus 
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Eläketurvakeskus

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 010 7511

Faksi (09) 148 1172

Pensionsskyddscentralen

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Tfn 010 7511

Fax (09) 148 1172

Finnish Centre for Pensions

FI-00065 ELÄKETURVAKESKUS

Finland

Tel. +358 10 7511

Fax +358 9 148 1172

www.etk.fi