

VUODEN 2005 LAAJA ELÄKEUUDISTUS JA IKÄÄNTYVIEN TYÖSSÄ
JATKAMISAIKEET
CASE: OSUUSKAUPPA HÄMEENMAA

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Taloushallinnon suuntautumisvaihtoehto
Opinnäytetyö
Syksy 2006
Jaana Kiuru

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

KIURU, JAANA: Vuoden 2005 laaja eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä
jatkamisaikeet
Case: Osuuskauppa Hämeenmaa

Taloushallinnon opinnäytetyö, 74 sivua, 5 liitesivua

Syksy 2006

TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä on käsitelty vuoden 2005 alusta voimaan tullutta yksityisen sektorin työeläkeuudistusta, jonka tärkeimpänä tavoitteena on ollut nostaa keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää muutamalla vuodella. Tarkoituksena oli selvittää, mitä muutoksia uudistus toi työeläketurvaan. Lisäksi pyrittiin selvittämään, miten työeläketurvaan tehdyt muutokset vaikuttavat eläkeikää lähestyvien työntekijöiden työssä jatkamiseen ja toisaalta eläkkeelle siirtymiseen. Opinnäytetyössä kartoitettiin ikääntyvien eläkkeelle siirtymisaikomuksia sekä tarkasteltiin tekijöitä, joilla on vaikutusta eläkepäätöksiin.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa perehdyttiin työeläkejärjestelmän rakenteeseen, ja selvitettiin, miten järjestelmä muuttui vuoden 2005 työeläkeuudistuksen seurauksena. Teoriaosuudessa tarkasteltiin myös ikääntymisen aiheuttamia muutoksia ihmisessä, ja mitä vaikutuksia niillä on työhön. Työeläkeuudistusta ja eläkejatuksia tarkasteltaessa keskityttiin etupäässä työntekijän näkökulmaan.

Empiria-osio toteutettiin Osuuskauppa Hämeenmaassa kvantitatiivisella kyselytutkimuksella. Postikyselynä toteutettu tutkimus suunnattiin kaikille vuonna 1956 tai sitä aiemmin syntyneille yrityksen työntekijöille. Kaikkiaan kysely lähetettiin 241 henkilölle, joista lomakkeen palautti 131. Tutkimustulokset osoittivat, että eläkeuudistuksen kannustavilla tekijöillä ei ole suurta vaikutusta halukkuuteen jatkaa työssä pidempään. Suurin osa vastanneista on suunnitellut jäävänsä eläkkeelle viimeistään 63 vuoden iässä. Edes korkeampi eläkekarttuma 63 ikävuodesta eteenpäin ei tuntunut motivoivan työntekijöitä työssä jatkamiseen. Terveystila koettiin tärkeimmäksi eläkepäätökseen vaikuttavaksi tekijäksi. Työelämän laadulliset tekijät, erityisesti työympäristön toimivuus sekä työyhteisön ilmapiiri koettiin merkittäviksi tekijöiksi 63 ikävuoden jälkeiseen työssä jatkamiseen. Varhaista eläkkeelle siirtymishalukkuutta näyttivät lisäävän työelämän kasvaneet vaatimukset, työn kuormittavuus, kiirekokemukset sekä yksinkertaisesti halu saada viettää enemmän aikaa perheen parissa.

Avainsanat: työeläkelainsäädäntö, työeläkeuudistus, kannusteet, ikääntyminen

Lahti University of Applied Sciences
Faculty of Business Studies

KIURU, JAANA: The comprehensive pension reform in 2005 and ageing employees' willingness to continue long at work
Case: Osuuskauppa Hämeenmaa

Bachelor's Thesis of Financial Management, 74 pages, 5 appendices

Autumn 2006

ABSTRACT

This thesis deals with the employee pension reform, which came into effect on January 1st 2005, in the Finnish private-sector pension system. The aim of the employee pension reform is to raise the average retirement age by 2-3 years. The purpose of this study was to investigate the amendments which the reform brought about the employment pension cover. In addition, the goal was to look for an answer to the following question: What kinds of influence have the changes of the employment pension cover had on ageing employees' willingness to continue at work and willingness to retire? The aim of this study was also to determine ageing employees' intentions to retire and examine the factors which have an impact on the retirement decisions.

The theoretical section of this study focused on the structure of the employee pension system. How did the system change as a result of the pension reform in 2005? In addition, the theoretical section dealt with those changes which ageing brings about people and what kind of an impact those changes have on work.

The empirical part was based on a quantitative questionnaire survey which was carried out in the case organisation, Osuuskauppa Hämeenmaa. The questionnaires were directed via post to all company's employees who were born in 1956 or earlier. All in all there were 241 employees belonging to this age group. 131 of the employees returned the questionnaire. The results show that the incentive factors of the employee pension reform do not have a huge influence on employees' willingness to continue the working career and postpone retirement. Most of the respondents will retire not later than at the age of 63. Even the accelerated accrual rate does not motivate employees to continue at work after the age of 63. The results indicate that the state of health is the most important factor affecting retirement decisions. The qualitative factors of working life, especially functional working environment and atmosphere at the work place are the significant factors for willingness to continue in working life after the age of 63. The increasing demands of working life, heavy work, fast working pace and wish to spend more time with the family will make people consider early retirement.

Key words: employee pension legislation, employee pension reform, incentives, ageing

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
1.1 Tutkimuksen tavoitteet, ongelmat ja rajaukset	2
1.2 Tutkimusmenetelmät.....	5
1.3 Opinnäytetyön rakenne	7
2 TYÖELÄKEJÄRJESTELMÄ SUOMESSA	8
2.1 Työeläkkeen tehtävät ja keskeiset periaatteet.....	9
2.1.1 Yksityisen sektorin työeläkelait	11
2.1.2 Yksityisen sektorin työeläkelajit	14
2.2 Työeläkejärjestelmän organisaatio.....	18
2.3 Työeläketurvan kehitys	20
2.4 Työeläkkeiden rahoitus	22
2.5 Työeläkejärjestelmä EU:n näkökulmasta	24
3 YKSITYISALOJEN TYÖELÄKEUUDISTUS VUONNA 2005	27
3.1 Uudistuksen toteuttamiseen johtaneita syitä	28
3.2 Vuoden 2005 työeläkeuudistuksen sisältö	28
3.2.1 Eläke-etujen muutokset	29
3.2.2 Muutokset eläkkeen laskentaan	31
3.2.3 Vakuuttamisen muutokset	34
3.3 Tavoitteena eläkkeelle siirtymisen myöhentyminen.....	35
3.4 Työeläkkeen laskenta	35
4 TYÖVOIMAN IKÄÄNTYMINEN	37
4.1 Ikärakenteen muutos	38
4.2 Ikääntyminen ja työ.....	39
4.2.1 Terveys ja toimintakyky	39
4.2.2 Ikääntyvä työyhteisössä	41
4.2.3 Ongelmana varhainen eläkkeelle siirtyminen.....	42
4.3 Työelämän suhtautuminen ikääntyviin työntekijöihin.....	43
5 KYSELY IKÄÄNTYVIEN TYÖSSÄ JATKAMISESTA VUODEN 2005 ELÄKEUUDISTUKSEN JÄLKEISESSÄ TILANTEESSA	44
5.1 Yritysesittely: Osuuskauppa Hämeenmaa.....	44
5.2 Kyselyn toteutus ja rakenne.....	46
5.3 Kyselyn luotettavuus.....	48
5.4 Tulosten analysointi	49
6 YHTEENVETO.....	72
LÄHTEET.....	75
LIITTEET	79

KUVIOT

KUVIO 1.	Työeläkejärjestelmän eläkelait antopäivämäärineen	3
KUVIO 2.	Yksityisen ja julkisen sektorin työeläkelakien piiriin kuuluvat 31.12.2005. (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006)	4
KUVIO 3.	Opinnäytetyön rakenne	7
KUVIO 4.	Eläketurvaa ansainneiden määrä vuoden 2005 lopussa (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006)	13
KUVIO 5.	Eläkkeiden karttumaprosentit ikävuosien mukaan	31
KUVIO 6.	Hämeenmaan myynti vuonna 2005 (Tilinpäätöstiedote 2005, 2.)	46
KUVIO 7.	Kyselyyn vastanneet sukupuolen ja aseman mukaan	50
KUVIO 8.	Kyselyyn vastanneet työaikamuodoittain	52
KUVIO 9.	Vastaajien arviot omasta tämän hetkisestä terveydentilastaan, kaikki vastaukset yhteensä ja ikäryhmittäin jaoteltuna	53
KUVIO 10.	Vastaajien työkyky pisteytettynä 0-10	54
KUVIO 11.	Terveydentilan vaikutus eläkkeelle siirtymiseen	55
KUVIO 12.	Työtyytyväisyyden arviointi	58
KUVIO 13.	Vastaajien arviot työpaikan piirteistä	61
KUVIO 14.	Kannustinkarttuman vaikutus työssä jatkamishalukkuuteen	62
KUVIO 15.	Halukkuus jatkaa työssä 68-vuotiaaksi asti	63
KUVIO 16.	Vastaajien arviot 63 ikävuoden jälkeen työssä jatkamiselle tai sen harkitsemiselle vaikuttavista tekijöistä	64
KUVIO 17.	Eläkesäästäminen ja sen tavoite	65
KUVIO 18.	Ikääntyvien työntekijöiden tukeminen työnantajan taholta	68
KUVIO 19.	Tietoisuus tulevan eläkkeen tasosta	70
KUVIO 20.	Tietoisuus tulevan eläkkeen tasosta ikäryhmittäin jaoteltuna	71
KUVIO 21.	Eläkkeitä ja uudistusta koskevan tiedon ja neuvonnan tarve	71

TAULUKOT

TAULUKKO 1.	Työeläkkeen periaatteet	9
TAULUKKO 2.	Yksityisen sektorin työeläkelajit ja niiden sovellukset	14
TAULUKKO 3.	Työkyvyttömyyden seurauksena saatava etuus	17
TAULUKKO 4.	Työeläketurvasta vastaavat eläkelaitokset	18
TAULUKKO 5.	Vuoden 2006 eläkevakuutusmaksuosuudet eläkelaeittain	23
TAULUKKO 6.	Sosiaaliturva yleensä ja eläketurva sosiaaliturvajärjestelmien pilariluokittelussa (Kari ym. 2004, 35.)	25
TAULUKKO 7.	Eläkkeiden ikärajojen muutokset vuoden 2005 työeläkeuudistuksen jälkeen	29
TAULUKKO 8.	Suojasäännön vaikutus eläkkeen laskentaan (Työntekijän eläke 2005, 22.)	37
TAULUKKO 9.	Väestö nyt ja ennuste vuoteen 2040 (Tilastokeskus 2006)	38
TAULUKKO 10.	Hämeenmaan toimialat ja niiden toimipaikat	45
TAULUKKO 11.	Lähetetyt kyselyt, niiden vastausmäärä sekä vastausprosentti ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan jaoteltuna	50
TAULUKKO 12.	Koulutustaso	51
TAULUKKO 13.	Arvio kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisestä	55
TAULUKKO 14.	Työn fyysisen ja henkisen raskauden sekä työperäisen uupumuksen vaikutukset eläkkeelle siirtymisikään	56
TAULUKKO 15.	Työtyytyväisyyden vaikutus eläkkeelle siirtymisikään	58
TAULUKKO 16.	Työhön liittyviä parannusehdotuksia, jotta jaksaminen ja tyytyväisyys työhön kasvaisivat	59
TAULUKKO 17.	Kannustinkarttuman vaikutus eläkkeelle siirtymisikään	63
TAULUKKO 18.	Vapaaehtoinen eläkevakuutus ikäryhmittäin	66
TAULUKKO 19.	Asiat, jotka saavat pohtimaan varhaista eläkkeelle siirtymistä	66
TAULUKKO 20.	Toiveita työnantajalle ikääntyvän työntekijän huomioon ottamisesta	69

1 JOHDANTO

Työeläke on yksi suomalaisen hyvinvointivaltion tärkeimmistä turvajärjestelmistä, ja se kattaa lähes kaiken palkansaajien ja yrittäjien ansiotyön. Lakisääteisyys ja ansiosidonnaisuus ovat tärkeimmät työeläkejärjestelmän piirteet. Työeläkkeen tehtävänä on turvata toimeentulon jatkuvuus, kun työansio tiettyjen syiden, etupäässä vanhuuden vuoksi, lakkaa. (Työeläkejärjestelmän peruseriaatteet 2006.) Suomalaista työeläkejärjestelmää, joka perustuu useisiin työeläkelakeihin, on perinteisesti kehitetty valtion, työnantajien ja työntekijöiden yhteistyönä. Erityisesti työmarkkinajärjestöillä on ollut suuri vaikutus työeläkejärjestelmän kehityksessä ja muotoutumisessa. (Pelkonen 2005, 7.)

Eläkkeistä ja eläketurvajärjestelmän tulevaisuudesta on viime aikoina käyty vilkasta keskustelua. Väestö ikääntyy, ja lähimmän vuosikymmenen aikana merkittävä osa työvoimasta siirtyy eläkkeelle. Työssä jatkaminen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentyminen ovat ensiarvoisen tärkeitä asioita, jotta pystytään hillitsemään eläkemenojen kasvua ja vastaamaan työvoiman tarpeeseen. Näiden seikkojen pohjalta aloitettiin 1990-luvun lopulla työeläkejärjestelmän historian laajimman uudistuksen valmistelu. (Tuominen 2004, 3.)

Kyseinen työeläkeuudistus tuli suurelta osin voimaan 1.1.2005. Uudistus syntyi osaltaan vastauksena eläkkeiden ja julkisen talouden rahoitusta koskeviin paineisiin. Eläkeuudistuksen keskeisenä tavoitteena on nostaa keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää, joka tällä hetkellä on noin 59 vuotta, kahdesta kolmeen vuotta myöhemmäksi. Tavoitteeseen pyritään uudistuksen myötä vähentämällä varhaiseläkereittejä, muuttamalla eläkeikärajoja ja eläkkeiden laskuperusteita sekä lisäämällä taloudellisia kannustimia. (Pelkonen 2005, 10.)

Varhainen eläkkeelle jääminen on edelleen useimpien ikääntyvien työntekijöiden suunnitelmissa. Vaikka ikääntyneet työntekijät ovat nykyisin yhä terveempiä, työkykyisempiä ja koulutetumpia, työelämän kasvaneet vaatimukset, kova työtahti ja työn jatkumisen epävarmuus saavat ihmiset harkitsemaan varhaista eläkkeelle siirtymistä. Työelämän kehittämisessä työhyvinvointiin ja työssä jatkamisen

tukemiseen tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota, jotta eläkeuudistukselle asetetut tavoitteet pystytään saavuttamaan. (Tuominen 2004; Pelkonen 2005.)

1.1 Tutkimuksen tavoitteet, ongelmat ja rajaukset

Suomen työeläkelainsäädäntö muuttui merkittävästi vuoden 2005 laajan eläkeuudistuksen myötä. Lipposen toisen hallitusohjelman (1999–2003) eläkepoliittiset linjaukset olivat lähtökohtana eläkeuudistuksen valmistelulle niin sanotussa Puron työryhmässä. Alun perin yksityiselle sektorille suunnatut muutokset tulivat pääpiirteissään samanlaisina voimaan myös julkisen sektorin työeläkejärjestelmään. Eläkeuudistus hyväksyttiin eduskunnassa keväällä 2003, ja se tuli pääosin voimaan 1.1.2005. (Pelkonen 2005, 7, 10.)

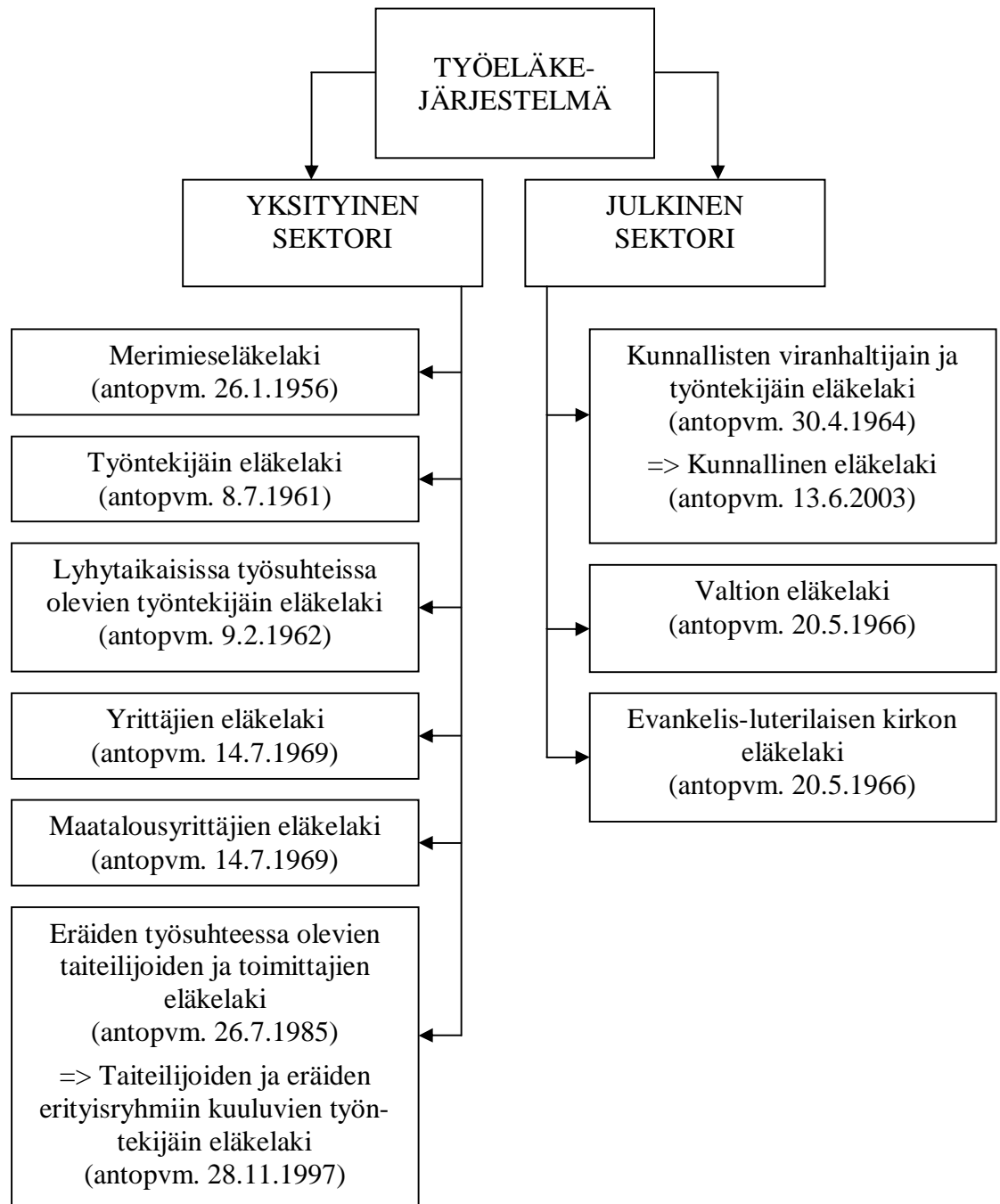
Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitä muutoksia vuoden 2005 työeläkeuudistus toi työntekijöiden työeläketurvaan. Lisäksi tavoitteena on selvittää työntekijöiden eläkkeelle siirtymisaikomuksia sekä työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavia tekijöitä vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeisessä tilanteessa.

Opinnäytetyön pääongelma on:

- **Miten työeläkejärjestelmän vuoden 2005 uudistus vaikuttaa ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen?**

Pääongelma jakautuu kahteen alaongelmaan, joiden ratkaisemisen kautta saadaan vastaus pääongelmaan. Alaongelmat ovat:

- **Miten työeläkejärjestelmän muutokset vaikuttavat työntekijän eläketurvaan?**
- **Mitkä ovat työntekijän työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät?**

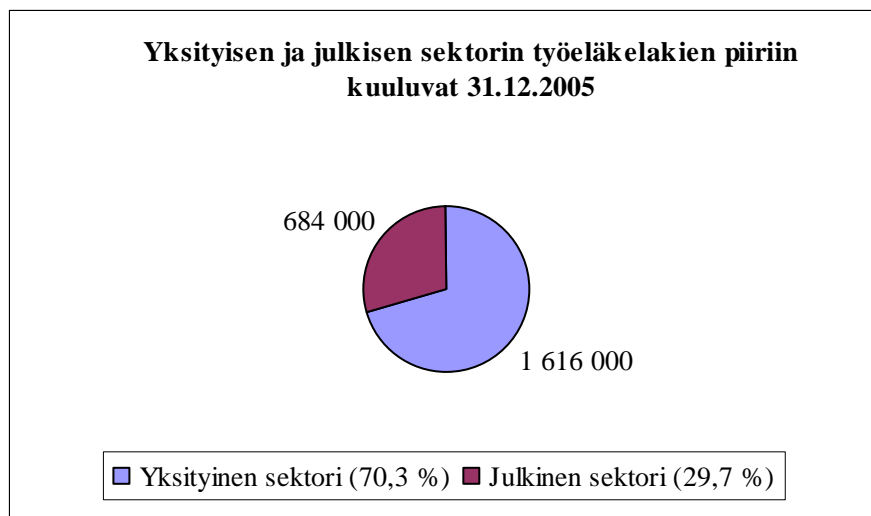


KUVIO 1. Työeläkejärjestelmän eläkelait antopäivämäärineen

Suomen työeläkejärjestelmä muodostuu useista eläkelaeista (KUVIO 1). Yksityisissä työsuhteissa olevat työntekijät sekä yrittäjät kuuluvat yksityisen sektorin työeläkelakien piiriin, joita ovat Työntekijäin eläkelaki (TEL), Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelaki (LEL), Taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelaki (TaEL), Merimieseläkelaki (MEL),

Yrittäjien eläkelaki (YEL) ja Maatalousyrittäjien eläkelaki (MYEL). Vastaavasti valtion, kuntien ja kirkon palveluksessa olevat noudattavat julkisen sektorin työeläkelakeja, joita ovat Valtion eläkelaki (VEL), Kunnallinen eläkelaki (KuEL) ja Evankelis-luterilaisen kirkon eläkelaki (KiEL). Merimieseläkelaki on eläkelaeista vanhin, annettu 26.1.1956. Samanaikaisesti voi olla vakuutettuna usean eläkelain mukaan. (Biström, Klaavo, Risku & Sihvonen 2005; Lainsäädäntö 2006.)

Yksityisen puolen eläkelakien mukaan eläketurvaa ansaitsevia on yli kaksi kertaa niin paljon kuin vastaavasti julkisella puolella (KUVIO 2), ja tämän takia on mielenkiintoista keskittyä tarkastelemaan työeläkeuudistusta juuri yksityisen sektorin kannalta. Työntekijät muodostavat suurelta osin yksityisen sektorin, sillä yrittäjien osuus jää alle 20 prosentin (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006, 250). Tässä opinnäytetyössä keskitytäänkin etupäässä työntekijöihin työeläkeuudistusta ja eläkeajatuksia tarkasteltaessa.



KUVIO 2. Yksityisen ja julkisen sektorin työeläkelakien piiriin kuuluvat 31.12.2005. (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006, 250.)

Yksityisen sektorin työeläkejärjestelmä koostuu siis kuudesta eri työeläkelaista. Työntekijäin eläkelakia (TEL) pidetään järjestelmän yleislakina ja sen periaatteita sovelletaan pitkälti muissakin eläkelaeissa. (Koivusalo, Kammonen & Lämsä

2004, 12.) Yli 70 prosenttia yksityisen sektorin työeläkelakien piiriin kuuluvista ansaitsee työeläketurvaa TEL:n mukaan (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006, 250).

Vuoden 2005 työeläkeuudistusta ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeita on viimeisen viiden vuoden aikana tutkittu melko paljon erityisesti Eläketurvakeskuksen toimesta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksista voidaan mainita Janne Pelkosen tutkimus (2005), ”Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa”, sekä Eila Tuomisen ja Janne Pelkosen (2004), ”Joustava eläkeikä -tutkimus”. Suurin osa tehdyistä tutkimuksista ajoittuu aikaan ennen eläkeuudistuksen voimaantuloa, ja tästä johtuen aihetta on mielenkiintoista tutkia nyt, kun uudistus on jo pari vuotta ollut voimassa.

1.2 Tutkimusmenetelmät

Empiiriset tutkimukset voidaan jakaa kvantitatiivisiin eli määrällisiin tutkimuksiin ja kvalitatiivisiin eli laadullisiin tutkimuksiin. Tutkimus on mahdollista toteuttaa myös näiden kahden yhdistelmänä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 126–127.) Yleisesti kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Asioita kuvataan numeerisesti ja tuloksia havainnollistetaan taulukoin tai kuvioin. Kvantitatiivisen tutkimuksen onnistumisen edellytyksenä on riittävän suuri ja edustava otos. (Heikkilä 2004, 16–19.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusongelmat syntyvät usein todellisen elämän havainnoista ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. Tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohdetta ja pyrkiä selittämään syvällisesti tutkittava ilmiö. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto kerätään mm. havainnoinnin tai syvähaastattelujen avulla, ja havaintomäärä on usein pieni. (Hirsjärvi ym. 2005, 152–155, 170–171.)

Perinteisesti tutkimusstrategiat on jaettu kolmeen eri ryhmään: kokeellinen tutkimus, survey-tutkimus ja tapaustutkimus. Kokeellinen tutkimus ja survey-tutkimus

ovat kvantitatiivisen tutkimuksen tutkimusstrategioita, ja vastaavasti tapaustutkimus voidaan toteuttaa sekä kvantitatiivisesti että kvalitatiivisesti. Tutkimusstrategiat eroavat toisistaan tarkastelukohteidensa perusteella, mutta niissä käytetään kuitenkin samoja aineistonkeruumenetelmiä. (Hirsjärvi ym. 2005, 125, 180.)

Tämä tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena tutkimuksena, jonka tutkimusstrategiana käytetään survey-tutkimusta. Survey-tutkimukseksi nimitetään suunnitelmallista kysely- tai haastattelututkimusta. Se on tehokas keino kerätä tietoa silloin, kun tutkittavia on paljon. Survey-tutkimuksen aineisto kerätään tutkimuslomakkeella, ja aineiston avulla pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään tutkittavaa ilmiötä. (Heikkilä 2004, 16–19.)

Tutkimusta tehtäessä aineiston keräämisen perusmenetelmiä ovat kysely, haastattelu, havainnointi ja dokumenttien käyttö. Kyselyn avulla pystytään keräämään laaja tutkimusaineisto, kun taas haastattelussa tutkimusaineisto on yleensä pienempi, mutta siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajaa myötäillen. Havainnoinnin avulla saadaan välitöntä, suoraa tietoa havainnoitavien toiminnasta ja käyttäytymisestä. Pystytään selvittämään, toimivatko ihmiset niin kuin he sanovat toimivansa. Lisäksi dokumentit, joita ovat mm. päiväkirjat, kirjeet ja muistelmat, ovat yleistyneet tiedonkeruumenetelminä. (Hirsjärvi ym. 2005, 180–207.)

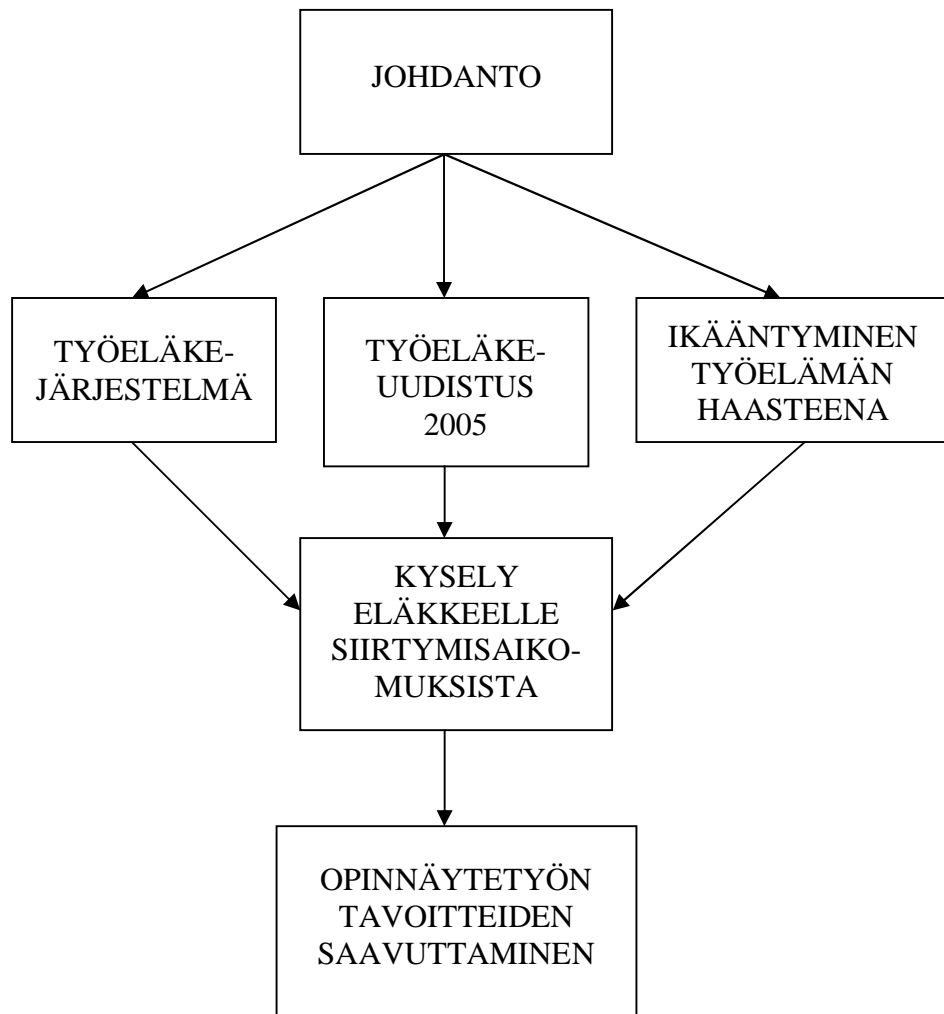
Teoriaosuus muodostuu työeläkettä, työeläkelainsäädäntöä ja -uudistusta sekä ikääntymistä käsittelevän kirjallisuuden, artikkeleiden ja eri Internet-lähteiden pohjalta. Merkittävä kirjallinen lähde on Lauri Koivusalon, Heikki Kammosen ja Simo Lämsän teos ”Työeläke” (2004).

Opinnäytetyön empiria-osuuden kohteena on Osuuskauppa Hämeenmaa, joka on Kanta- ja Päijät-Hämeen alueella toimiva kaupan alan osuuskunta. Yrityksestä kerrotaan tarkemmin luvussa 5. Tutkimuksella kartoitetaan ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavia tekijöitä. Selvitetään, onko vuoden 2005 työeläkeuudistuksella vaikutusta työuran pidentämiseen. Tutkimusaineisto kerätään kyselyn avulla. Tällöin tutkimukseen piiriin saadaan paljon henkilöitä ja pystytään keräämään laaja tutkimusaineisto. Lisäksi vastaajien

anonyymisyys säilyy hyvin. (Hirsjärvi ym. 2005, 184.) Kysely kohdistetaan kaikille vuonna 1956 tai aiemmin syntyneille Osuuskauppa Hämeenmaahan työssä oleville henkilöille.

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö koostuu kuudesta luvusta (KUVIO 3). Ensimmäinen luku sisältää johdannon ja opinnäytetyön perustiedot. Johdannossa tutustutaan työeläkejärjestelmään ja työelämän piirteisiin Suomessa. Tämän jälkeen määritellään työn tavoitteet, ongelmat ja niiden rajaukset sekä tutkimusmenetelmät.



KUVIO 3. Opinnäytetyön rakenne

Työeläkejärjestelmään perehdytään toisessa luvussa. Selvitetään työeläkkeen tehtäviä ja sisältöä sekä sitä, miten työeläketurva on vuosien saatossa kehittynyt. Lisäksi tarkastellaan työeläkejärjestelmän organisaatiota sekä työeläkkeiden rahoitusta. Suomi on osana Euroopan unionia (EU), ja tästä johtuen Suomen työeläkejärjestelmää tarkastellaan myös EU:n näkökulmasta.

Kolmannessa luvussa tarkastellaan vuoden 2005 työeläkeuudistuksen sisältöä ja tavoitteita sekä uudistuksen toteuttamiseen johtaneita syitä. Lisäksi selvitetään työeläkkeen laskentaa uudistuksen jälkeisessä tilanteessa verrattuna aikaisempaan käytäntöön.

Neljäs luku käsittelee ikääntymistä. Tarkastellaan, miten ikääntyminen vaikuttaa ihmiseen ja millä tavoin vanhenemisesta johtuvat muutokset heijastuvat työnteokoon. Lisäksi selvitetään työelämän suhtautumista ikääntyvään työntekijään.

Viides luku sisältää kyselyn eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavista tekijöistä Osuuskauppa Hämeenmaassa. Luvussa esitellään ensin kohdeyritys ja sen jälkeen siirrytään varsinaiseen tutkimusosaan. Tutkimuksen luotettavuutta pohditaan ja analysoidaan saavutettuja tuloksia. Lopuksi kuudennessa luvussa on yhteenveto, jossa tiivistetään koko tutkimus ja selvitetään, miten tutkimukselle asetetut tavoitteet saavutettiin.

2 TYÖELÄKEJÄRJESTELMÄ SUOMESSA

Suomalainen työeläkejärjestelmä on lakien ja toimeenpanojärjestelmien kokonaisuus, jolla toteutetaan palkkatyöhön ja yrittäjätoimintaan perustuva lakisääteinen työeläketurva. Yksityisen sektorin työeläkejärjestelmää on intensiivisesti kehitetty valtion, työnantajien ja työntekijöiden yhteistyönä aina 1960-luvun alkupuolelta lähtien, jolloin työeläkelakien runkolaki, työntekijäin eläkelaki (TEL) säädettiin. Työeläkejärjestelmän organisaatio on muodostunut hajautetuksi, toisin sanoen Suomessa on useita eläkelaitoksia, jotka huolehtivat palkansaajien ja yrittäjien eläketurvan hoidosta. (Koivusalo ym. 2004, 11–12.)

2.1 Työeläkkeen tehtävät ja keskeiset periaatteet

Työeläkkeellä tarkoitetaan sitä eläkeajan toimeentuloturvaa, joka karttuu työntekijälle suhteessa työansioihin. Vähäistä ansiotoimintaa lukuun ottamatta työeläkettä karttuu kaikesta ansiotyöstä. Kun työansio vanhuuden, työkyvyttömyyden, ikään-tyneenä tapahtuneen työttömyyden tai perheenhuoltajan kuoleman takia lakkaa, työeläke turvaa toimeentulon jatkuvuuden. Eläkkeen tarkoituksena on taata lähes entisen tasoisen toimeentulon säilyminen siirryttäessä työelämästä pois. Työeläkkeen voidaankin sanoa olevan eräänlaista ”jatkopalkkaa”. (Koivusalo ym. 2004, 11, 18.) Taulukolla 1 esitellään periaatteet, joihin työeläkkeen turvallisuus ja luotettavuus perustuu.

TAULUKKO 1. Työeläkkeen periaatteet

- Lakisääteisyys
- Ansaintaperiaate
- Etuusperusteisuus
- Kulutustason säilyminen
- Katottomuus
- Koskemattomuus
- Indeksitarkistukset
- Tuleva aika

Työeläketurva on lakisääteinen ja pakollinen, ja sitä voidaan täydentää vapaaehtoisella eläketurvalla. Laajassa ja kattavassa, kaikkia koskevassa järjestelmässä **lakisääteisyys** ja pakollisuus ovat täysin välttämättömiä, sillä vapaaehtoisesti läheskään kaikki eivät maksaisi eläkemaksujaan. (Työeläketurvan periaatteet 2006.) Työeläke noudattaa ns. **ansaintaperiaatetta** eli eläkettä ansaitaan suhteessa tehtyyn työhön. Vuodesta 2005 alkaen työsuhteen pituudella ei ole enää suoranaista merkitystä, sillä työeläkettä karttuu kaikesta työstä, josta vakuutusmaksutkin

peritään. (Koivusalo ym. 2004, 18–19.) Työeläke on **etusperusteinen**, sillä työeläkettä karttuu prosenttisäännön mukaan 1,5–4,5 prosenttia ansioista vuodessa, siten että prosenttiosuus kasvaa työntekijän ikääntyessä (Työeläketurvan periaatteet 2006).

Kulutustason säilymisen periaatteen mukaan työeläkkeen tarkoituksena on säilyttää kohtuullisessa määrin se kulutustaso, johon työntekijä tai yrittäjä on työllään yltänyt. Tavoitetaso on noin 60 prosenttia työaikaisista ansioista ja tähän tavoitteeseen päästään suunnilleen 40 vuoden työskentelyllä. (Työeläketurvan periaatteet 2006.) Vuodesta 2005 lähtien **katottomuus** tuli yhdeksi työeläketurvan ominaispiirteeksi. Katottomuudella tarkoitetaan sitä, että eläkettä voi vapaasti kartuttaa ansioiden perusteella ilman ylärajaa 18–67 ikävuoden välillä. (Koivusalo ym. 2004, 20.)

Koskemattomuusperiaatteen mukaan työsuhteen päättyessä siitä ansaittu eläkeoikeus säilyy ja eläkkeen ansainta jatkuu seuraavissa työsuhteissa. Kokoamalla kaikki tiedot työsuhteista ja yrittäjätoiminnasta Eläketurvakeskuksen ja työeläkelaitosten rekistereihin varmistetaan työeläkkeen koskemattomuus. (Työeläkejärjestelmän perusperiaatteet 2006.) Rahanarvon muutokset otetaan työeläkkeessä huomioon tekemällä vuosittain **indeksitarkistuksia**. Tarkistukset tehdään makussa oleviin työeläkkeisiin työeläkeindeksillä, jossa hintojen muutoksen painoarvo on 0,8 ja palkkojen muutosten 0,2. Vastaavasti eläkettä määrättäessä eläkkeen perusteena olevia ansioita ja karttuneita eläkeoikeuksia tarkistetaan palkkakertomella, jossa hintojen muutoksen painoarvo on 0,2 ja palkkojen muutosten 0,8. (Koivusalo ym. 2004, 20.)

Työeläke voi olla suurempi kuin mitä henkilölle työansioiden perusteella kuuluisi. Tällöin puhutaan **tulevan ajan** eläkeosuudesta, joka tavallisimmin liitetään työkyvyttömyyseläkkeeseen. Tuleva aika eli aika eläketapahtumasta 63 vuoden ikään saakka kasvattaa eläkkeen määrää, sillä eläke lasketaan ikään kuin henkilö jatkaisi työelämässä 63-vuotiaaksi asti. (Työeläketurvan periaatteet 2006.)

2.1.1 Yksityisen sektorin työeläkelait

Työeläketurva pohjautuu useaan eri lakiin. Ansiotyön luonne ja työala vaikuttavat siihen, mitä lakia sovelletaan. Yksityisellä sektorilla eläkelakeja on kuusi, mutta vuoden 2007 alusta niiden määrä vähenee neljään. TEL on työeläkejärjestelmän yleislaki, jonka periaatteita sovelletaan pitkälti muissakin työeläkelaeissa. (Koivusalo ym. 2004, 32.) Vakuutetun työura ja sitä seuraava työeläke voi perustua monen eri eläkelain mukaiseen työskentelyyn. Eläkkeen määräytymisessä on joitakin eroja eri eläkelakien välillä, mutta eläke-etuudet ovat samanlaisia. Työnantajalla on velvollisuus vakuuttaa kaikki 18–67 -vuotiaat työntekijänsä työeläketurvan piiriin. Yrittäjä on velvollinen vakuuttamaan itse itsensä. (Työeläkelait 2006.)

Työntekijäin eläkelain (TEL) piiriin kuuluvat työsuhteessa olevat 18–67 -vuotiaat työntekijät, joiden ennakonpidätyksen alainen työansio kuukaudessa ylittää tietyn minimirajan. Vuonna 2006 minimiraja on 243,79 euroa. Työsuhteen tulee olla kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuukauden. (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006, 5.) Lähtökohtana on, että TEL:a sovelletaan kaikkiin niihin yksityisen työnantajan palveluksessa oleviin työntekijöihin, joita varten ei ole erillisiä työeläkesäännöksiä. Palkkamäärää koskevista vaatimuksista johtuen vähäiset sivutoimet ja osapäivätyöt jäävät TEL:n ulkopuolelle. (Koivusalo ym. 2004, 32–33.) TEL:n mukaan eläkettä ansaitsevia vuoden 2005 lopussa (KUVIO 4) oli noin 1 200 000 (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006, 250). Luottamustoimet, kuten hallintoneuvostojen sekä neuvottelu- ja johtokuntien jäsenyydet, eivät kuulu pakollisesti TEL:n piiriin. Työnantaja voi kuitenkin tiettyjen edellytysten täytyessä ottaa luottamustoimissa oleville TEL-vakuutuksen vapaaehtoisesti. (TEL-vakuuttaminen 2006, 10.)

Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (LEL) mukaan vakuutetaan työsuhteessa olevat 18–67 -vuotiaat työntekijät, jotka työskentelevät niin sanotuilla LEL-aloilla. LEL:a sovelletaan vain neljällä työalalla eli rakennus-, metsä-, maatalous- ja satama-alalla työsuhteessa oleviin työntekijöihin. Näillä aloilla työskentelevät toimihenkilöt vakuutetaan TEL:n mukaan, samoin kuin sähkö- ja putkityöntekijät, jotka ovat muun kuin rakennusliikkeen, asunto-osaakeyhtiön tai yksityishenkilön palveluksessa. (Koivusalo ym. 2004, 137–139.)

Työntekijällä on oikeus LEL-eläkkeeseen, jos hän saa LEL-aloilla tekemästään työstä ansioita jonakin kalenterivuonna vähintään laissa määrätyn ansiorajan verran. Ansioraja tarkistetaan vuosittain palkkakertoimella, ja vuonna 2006 ansioraja on 769,19 euroa. (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006, 39.)

Taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelaki

(**TaEL**) koskee esiintyvänä taiteilijoina työskenteleviä 18–67 -vuotiaita työntekijöitä, joiden työsuhde on tarkoitettu jatkumaan vuotta lyhyemmän ajan, ja joiden työssä luovan tai taiteellisen työn osuus on ratkaiseva. Vuoden 1998 alusta alkaen TaEL:n soveltamisalaa laajennettiin. Lain piiriin tulivat kaikki alle kuukauden pituiset yksityisalojen työsuhteet sekä sellaiset yli kuukauden jatkuvat työsuhteet, joissa ansiot jäävät alle TEL:n palkkarajan. Kaikki kotitalouksien teettämä työ työsuhteen pituudesta ja palkasta riippumatta kuuluu TaEL:n piiriin LEL-aloja lukuun ottamatta, jos työsuhde on alkanut 1.1.1998 jälkeen. Tätä aiemmin alkaneet kotitalouksien työsuhteet vakuutetaan edelleen TEL:n mukaan TEL-edellytysten täytyessä. (Koivusalo ym. 2004; Työntekijän eläke 2005.) Oikeus TaEL-eläkkeeseen määräytyy LEL-eläkkeen tavoin kalenterivuoden ansiorajan mukaan (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006, 34).

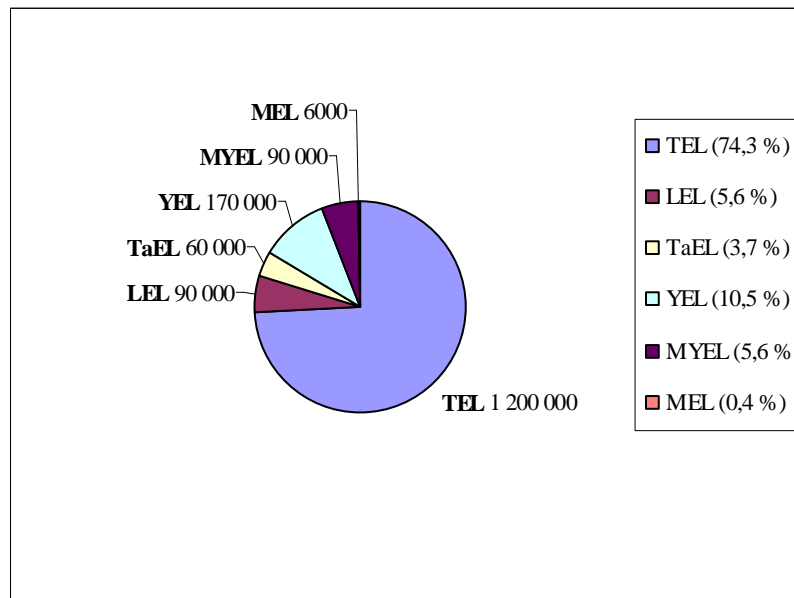
Yrittäjien eläkelaki (YEL) koskee Suomessa asuvia 18–67 -vuotiaita yrittäjiä, joiden yrittäjätoiminta on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään neljä kuukautta. Lisäksi edellytetään, että yrittäjän työpanoksella on tietty arvo. Vuonna 2006 työpanoksen arvon tulee olla vähintään 5504,14 euroa vuodessa. Edellytyksenä on myös, ettei hän kuulu saman toiminnan perusteella muun eläkelain piiriin.

YEL:ssa tarkoitettu yrittäjä on ansiotyötä tekevä henkilö, joka ei tee kyseistä työtään työ- eikä virkasuhteessa eikä maatalousyrittäjänä. Myös yrittäjän perheenjäsen on yrittäjä, jos hän työskentelee yrityksessä ilman työsuhdetta. (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006, 44–45.)

Maatalousyrittäjien eläkelain (MYEL) piiriin kuuluvat Suomessa asuvat 18–67 -vuotiaat maatalousyrittäjät, joita ovat viljelijät, kalastajat ja poronhoitajat. Lisäksi yrittäjätoiminnan tulee olla jatkunut vähintään neljä kuukautta yrittäjän täytettyä 18 vuotta. MYEL-vakuutus ei ole pakollinen, jos viljelmällä on vähemmän kuin viisi hehtaaria maatalousmaata. MYEL:a ei myöskään sovelleta

maatalousyrittäjään, jonka vuotuinen työtulo jää alle asetetun minimirajan. Vuonna 2006 raja on 2925,46 euroa vuodessa. (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006, 50.) MYEL koskee vain yrittäjätoimintaa, joten työsuhteen perusteella maataloustyötä tekevillä on oikeus eläkkeeseen muiden lakien, lähinnä LEL:n, mukaan. Maatalousyrittäjien avo- tai aviopuoliset, jotka osallistuvat maatalousyrittäjätoimintaan, mutta eivät omista tilaa, kuuluvat MYEL:n piiriin. (Koivusalo ym. 2004, 176.)

Merimieseläkelakia (MEL) sovelletaan 18–67 -vuotiaisiin työntekijöihin, jotka työskentelevät ulkomaanliikenteeseen käytettävässä kauppa-aluksessa, merellä ansiotarkoituksessa toimivassa pelastus- tai kalastusaluksessa tai jäänmurtajassa. Aluksen täytyy olla suomalainen ja oikeutettu käyttämään Suomen lippua. Ulkomaan liikenteessä oleva alus voidaan laissa säädetyin edellytyksin merkitä merenkulkulaitoksen pitämään kauppa-alusluetteloon, jolloin aluksilla sovelletaan MEL:a Suomen kansalaisiin ja Suomessa vakituisesti asuviin ulkomaalaisiin. Muihin ulkomaalaisiin MEL:a sovelletaan vain, jos Suomen solmimat kansainväliset sopimukset siihen velvoittavat. (Koivusalo ym. 2004; Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006.)



KUVIO 4. Eläketurvaa ansainneiden määrä vuoden 2005 lopussa. Sama henkilö voi kuulua usean lain piiriin. (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006, 250.)

2.1.2 Yksityisen sektorin työeläkelajit

TAULUKKO 2. Yksityisen sektorin työeläkelajit ja niiden sovellukset

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vanhuuseläke <ul style="list-style-type: none"> – varhennettu vanhuuseläke – lykätty vanhuuseläke ▪ Osa-aikaeläke ▪ Työkyvyttömyyseläke <ul style="list-style-type: none"> – ammatillinen kuntoutus – osatyökyvyttömyyseläke <ul style="list-style-type: none"> • osakuntoutustuki – täysi työkyvyttömyyseläke <ul style="list-style-type: none"> • kuntoutustuki ▪ Työttömyyseläke <ul style="list-style-type: none"> – työttömyyspäiväraha ▪ Perhe-eläke <ul style="list-style-type: none"> – leskeneläke – lapseneläke

Työeläkelajit voidaan jakaa viiteen eri pääryhmään (TAULUKKO 2), joita ovat vanhuuseläke, osa-aikaeläke, työkyvyttömyyseläke, työttömyyseläke ja perhe-eläke. Vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti 63–68 -vuotiaana oman valinnan mukaan. Vanhuuseläkkeen saaminen TEL:n mukaan edellyttää työntekijän irtisanoutumista ja työsuhteen päättymistä. LEL ja TaEL eivät edellytä työn lopettamista eläkkeen saamiseksi. Samoin yrittäjät (YEL ja MYEL) saavat vanhuuseläkkeen, vaikka jatkaisivatkin yrittäjätoimintaa. (Työntekijän eläke 2005, 5.) Työeläkkeen voi ottaa varhennettuna 62-vuotiaasta alkaen, mutta tällöin karttunutta eläkettä pienennetään 0,6 prosenttia jokaista varhennuskuukautta kohden. Varhennusvähennyksen seurauksena eläke pienenee enimmillään 7,2 prosenttia. Vanhuuseläkkeen ja varhennetun vanhuuseläkkeen rinnalla tehdystä työstä uutta eläkettä karttuu 1,5 prosenttia vuodessa, ja karttunut eläke myönnetään aikaisintaan

68-vuotiaana. Vanhuuseläkkeelle siirtymistä voi lykätä yli 68 vuoden iän, ja tällöin eläkettä korotetaan 0,4 prosenttia jokaista lykkäämiskuukautta kohden. (Koivusalo ym. 2004, 71–72.)

Osa-aikaeläkkeelle on mahdollisuus siirtyä 58–67 -vuotiaana. Ennen vuotta 1947 syntyneillä on mahdollisuus jäädä osa-aikaeläkkeelle jo 56-vuotiaana, mutta kuitenkin ennen 65 vuoden ikää. Ennen vuotta 1947 syntyneillä osa-aikaeläkeläisillä on oikeus jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle jo 60 vuoden iässä. Osa-aikaeläkkeen tarkoituksena on vähittäinen siirtyminen vanhuuseläkkeelle ja näin auttaa työntekijää ja yrittäjää jaksamaan paremmin työssään. Osa-aikaeläkkeen saaminen edellyttää siirtymistä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön. Osa-aikatyön ansiotason täytyy olla vähintään 35 prosenttia ja enintään 70 prosenttia aikaisemmasta kokoaikatyön ansiotasosta. Työajan tulee vähentyä 16–28 tuntiin viikossa. Osa-aikatyöhön siirtyminen on sopimus, josta täytyy neuvotella työnantajan kanssa. Velvollisuutta osa-aikatyön järjestämiseen työnantajalla ei ole. TaEL-alojen työntekijöillä ei ole osa-aikatyön määrittelemisen vaikeudesta johtuen mahdollisuutta osa-aikaeläkkeeseen. Yrittäjän on osa-aikaeläkkeen saadakseen täytettävä YEL:n mukaiset erityisedellytykset. YEL:n piiriin kuuluva työaika ja YEL-tulo tulee vähentää puoleen. (Takala, Sievänen, Metsämäki & Rantahalvari 2004, 11, 17–22.) Osa-aikaeläkettä maksetaan pääsääntöisesti 50 prosenttia kokoaika- ja osa-aikatyön palkkojen erotuksesta. Uutta eläkettä karttuu sekä osa-aikatyöstä saadusta palkasta että kokoaika- ja osa-aikatyön palkan erotuksesta. Osa-aikaeläkkeen määrä voi olla enintään 75 prosenttia osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen mennessä karttuneesta vanhuuseläkkeestä. (Koivusalo ym. 2004; Työntekijän eläke 2005.)

Työeläkelaitoksen kustantama ammatillinen kuntoutus on pääasiassa tarkoitettu työelämässä olevalle työntekijälle tai yrittäjälle, jolla on sellainen sairaus, joka muutamassa vuodessa ilman ammatillista kuntoutusta johtaisi työkyvyttömyyteen. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on kehittää henkilön ammatillisia valmiuksia niin, että hän pystyy sairaudestaan huolimatta jatkamaan edelleen työelämässä. Mahdollisuutena voi työkokeilun, kurssituksen tai koulutuksen kautta olla siirtyminen sellaiseen työhön, jossa sairaus ei olennaisesti haittaa. (Koivusalo ym. 2004, 42–43.)

Työkyvyttömyyseläkkeeseen on oikeus alle 63-vuotiaalla henkilöllä, jonka työkyky on alentunut sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään kahdella viidenneksellä. Lisäksi työkyvyttömyyden tulee jatkua yhdenjaksoisesti vähintään vuoden. Työkyvyttömyyden määrittelyn pohjana on lääkärinlausunto hakijan terveydentilasta, minkä avulla eläkelaitos päättää työkyvyttömyyseläkkeestä. Päätöstä tehtäessä eläkelaitos ottaa terveydentilan lisäksi huomioon hakijan iän, koulutuksen ja aiemman työkokemuksen sekä sen, onko hänen mahdollista saada sellaista työtä, jota hän sairaudestaan huolimatta pystyisi tekemään. Täysi työkyvyttömyyseläke myönnetään, jos työkyvyn katsotaan alentuneen kolmella viidenneksellä. Työkyvyttömyyseläke myönnetään toistaiseksi ja se jatkuu vanhuuseläkeikään, ellei henkilön työkyvyssä tapahdu muutoksia. Työkyvyttömyyseläkkeen määrä on siihen mennessä karttunut eläke, johon lisätään ns. tulevan ajan eläkkeenosa eli aika työkyvyttömyystapahtumasta 63 vuoden iän täyttämiseen. Tulevalta ajalta eläkettä tosin karttuu pienemmän prosentin mukaan kuin työssäoloajalta. 63 vuotta täyttäneille myönnetään vanhuuseläke. (Koivusalo ym. 2004, 47–49, 74–75, 144.)

Osatyökyvyttömyyseläke määräytyy kuten työkyvyttömyyseläke, ja se myönnetään, jos hakija voi vielä osittain olla työssä, mutta ei kuitenkaan sairauden, vian tai vamman vuoksi pysty täyteen työpanokseen. Osatyökyvyttömyyseläkkeen saamiseksi työkyvyn tulee olla alentunut kahdella viidenneksellä. Osatyökyvyttömyyseläkkeen määrä on puolet täyden työkyvyttömyyseläkkeen määrästä, ja vanhuuseläkettä myönnettäessä se muuttuu täyden työkyvyttömyyseläkkeen suuruiseksi. Tällöin myös eläkeaikaisesta työstä karttunut eläke lisätään eläkkeeseen. (Koivusalo ym. 2004, 52, 75.)

Jos työntekijän työkyvyttömyyttä ei pidetä pysyvänä, työkyvyttömyysajalle voidaan myöntää kuntoutustuki (TAULUKKO 3). Tällöin sairauden, vian tai vamman oletetaan todennäköisesti paranevan hoidon tai kuntoutuksen avulla. Tarkoituksena on korostaa kuntoutuksellisten toimien ensisijaisuutta työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Määräajaksi myönnettävä kuntoutustuki edellyttää hoito- tai kuntoutussuunnitelmaa, jonka avulla pyritään työhön paluuseen. Pääsääntöisesti suunnitelma tehdään yleisessä terveydenhuollossa. (Koivusalo ym. 2004, 51–52.) Kuntoutuksen ajalta maksetaan kuntoutusrahaa, joka on 33 prosentilla korotetun laskennallisen työkyvyttömyyseläkkeen suuruinen. Vastaavasti osakuntoutusrahaa

maksetaan kuntoutujalle, joka jatkaa osittain työssä kuntoutuksen rinnalla. Osa-kuntoutusraha on 33 prosentilla korotetun osatyökyvyttömyyseläkkeen suuruinen. (Työntekijän eläke 2005, 8-9.)

TAULUKKO 3. Työkyvyttömyyden seurauksena saatava etuus

	Työkyky alentunut määräajaksi	Työkyky alentunut pysyvästi
$2/5 \leq$ työkyvyn alentuma $< 3/5$	Osakuntoutustuki <ul style="list-style-type: none"> ▪ 33 prosentilla korotettu osatyökyvyttömyyseläke 	Osatyökyvyttömyyseläke <ul style="list-style-type: none"> ▪ puolet täyden työkyvyttömyyseläkkeen määrästä
työkyvyn alentuma $\geq 3/5$	Kuntoutustuki <ul style="list-style-type: none"> ▪ 33 prosentilla korotettu työkyvyttömyyseläke 	Työkyvyttömyyseläke <ul style="list-style-type: none"> ▪ täyden työkyvyttömyyseläkkeen määrä

Työttömyyseläkettä voivat saada ennen vuotta 1950 syntyneet yli 60-vuotiaat työttömät. Edellytyksenä on, että hakija on saanut työttömyyspäivärahaa enimmäismäärän eli 500 päivää ja ansainnut työeläkettä viimeisen 15 vuoden aikana vähintään viisi vuotta. Jos työttömyyseläkkeen saantiehtot täyttyvät 62 ikävuoden jälkeen, työttömyyseläkkeen sijasta myönnetään vanhuuseläke varhentamattomana. Vuonna 1950 ja sen jälkeen syntyneillä ei ole oikeutta työttömyyseläkkeeseen. Tähän ikäryhmään kuuluvat saavat työttömyyseläkkeen sijasta työttömyyspäivärahaa 65 vuoden ikään saakka edellyttäen, että 500 päivärahopäivää on täynnä ennen 59 vuoden iän täyttämistä. Halutessaan 62 vuotta täytettyään lisäpäiväraha saava voi siirtyä vanhuuseläkkeelle, johon ei tule varhennusvähennystä. (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006, 10–12.)

Perhe-eläke on leskelle ja lapsille maksettava eläke, jonka tarkoituksena on turvata omaisten toimeentuloa perheenhuoltajan kuoltua. Perhe-eläkkeen määrä laskeaan kuolleen työntekijän tai yrittäjän ansiotyön perusteella. Pohjana on se eläke, jota edunjättäjä kuollessaan sai tai jonka olisi saanut, jos olisi kuolinpäivänään tullut työkyvyttömäksi. Edunsaajien lukumäärä vaikuttaa perhe-eläkkeen määrään, ja perhe-eläke voi olla korkeintaan edunjättäjän eläkkeen suuruinen. Leskellä on

aina oikeus perhe-eläkkeeseen, jos hänellä on tai on ollut edunjättäjän kanssa yhteinen lapsi, ja jos edunjättäjä oli lesken kanssa avioituessaan alle 65-vuotias ja avioliitto oli kestänyt vähintään viisi vuotta. Entinen aviopuoliso on oikeutettu perhe-eläkkeeseen siinä tapauksessa, että vainaja oli velvollinen maksamaan hänelle elatusapua. Leskeneläkeoikeutta ei ole avioliitossa eläneillä, eikä myöskään lapsettomilla, alle 50-vuotiailla leskillä. Leskeneläke on korkeintaan puolet edunjättäjän eläkkeestä. Jos perheeseen kuuluu lapsia, perhe-eläke jaetaan lesken ja lasten kesken. Alle 18-vuotias saa lapseneläkkeen isän tai äidin tai molempien kuoleman jälkeen. Lapseneläkkeeseen on oikeus edunjättäjän omalla lapsella, otolapsella tai puolison lapsella, joka asui puolisoitten yhteisessä kodissa. Lapsen täyttäessä 18 vuotta lapseneläke lakkaa. (Perhe-eläke 2006.)

2.2 Työeläkejärjestelmän organisaatio

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöidensä eläkevakuutus. Yksityisen sektorin työeläkevakuutuksia hoidetaan yksityisissä, osin toistensa kanssa kilpailuvissa työeläkelaitoksissa, joita ovat eläkevakuutusyhtiöt, eläkekassat ja eläkesäätiöt. Työeläkelaitosten tehtävänä on kerätä vakuutusmaksut sekä tiedot työntekijöistä ja yrittäjistä, huolehtia rahastoista ja niiden sijoittamisesta, myöntää eläkkeet ja maksaa ne. (Työeläkejärjestelmän organisaatio 2006.)

TAULUKKO 4. Työeläketurvasta vastaavat eläkelaitokset

Eläkelaki	Eläkelaitos
TEL	Eläkevakuutusyhtiö Eläkekassa Eläkesäätiö
TaEL	Eläkevakuutusyhtiö Etera
LEL	Eläkevakuutusyhtiö Etera
YEL	Eläkevakuutusyhtiö Eläkekassa
MYEL	Maatalousyrittäjien eläkelaitos
MEL	Merimieseläkekassa

TEL- ja YEL-turva voidaan hoitaa eläkevakuutusyhtiössä tai eläkekassassa. TEL- ja YEL-vakuutuksia hoitavia eläkevakuutusyhtiöitä oli vuoden 2005 lopulla yhteensä kuusi. Vastaavasti TEL-eläkekassoja vuoden 2005 lopulla oli kahdeksan, joista neljä toimi myös yrittäjäkassana. TEL-turva voidaan hoitaa myös eläkesäätiön kautta, joita vuoden 2005 lopussa oli toiminnassa 30. Eläkesäätiöt toimivat tavallisesti yhden yrityksen tai yritysryhmän puitteissa, kun vastaavasti eläkekassan piiriin kuuluu yleensä useita saman alan yrityksiä. Jotta eläkesäätiö tai eläkekassa voidaan perustaa, tulee sen piiriin kuulua vähintään 300 vakuutettua. (Hietaniemi & Vidlund 2003; Yksityisen sektorin eläkelaitokset 2006.)

LEL:n ja TaEL:n mukainen eläketurva hoidetaan keskitetysti omassa lailla perustetussa eläkelaitoksessa, Keskinäisessä Eläkevakuutusyhtiö Eterassa. Kuitenkin vuoden 2007 yksityisalojen uuden Työntekijäin eläkelain (TyEL) tulon ja TEL:n, LEL:n ja TaEL:n kumoamisen myötä kilpailu työeläkevakuutusosalalla avautuu. MEL:n ja MYEL:n mukaisesta eläketurvasta vastaavat lakisääteiset eläkelaitokset (TAULUKKO 4) myös tulevaisuudessa. (Koivusalo ym. 2004; Yksityisen sektorin eläkelaitokset 2006.)

Kaikki työeläkelaitokset toimivat lakisääteisesti ja ylin valta on valtiolla. Eduskunta säättää ja muuttaa työeläkelakeja hallituksen esityksestä, mutta eläkejärjestelmän kehittämiseen ja eläkelainsäädännön valmistelutyöhön osallistuvat myös Eläketurvakeskus ja työmarkkinajärjestöt. Yksityisen sektorin työeläkelaitosten toimintaa valvoo Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) ja sen alainen Vakuutusvalvontavirasto (VVV). Työeläkejärjestelmän keskuslaitos, Eläketurvakeskus pitää valtakunnallista rekisteriä TEL:n, LEL:n, TaEL:n ja MEL:n alaisista työsuhteista ja eläkkeistä sekä yrittäjäeläkelakien mukaisista eläkeoikeuksista. Eläketurvakeskuksen tehtävänä on säännöllisesti valvoa, että jokainen työnantaja ja yrittäjä ottavat vakuutuksen, ja että työntekijät saavat eläketurvansa. (Koivusalo ym. 2004; Työeläkejärjestelmän organisaatio 2006.)

2.3 Työeläketurvan kehitys

Työeläkejärjestelmän alkuajankohta yksityisaloilla oli heinäkuun 8. päivä vuonna 1961, jolloin työntekijäin eläkelaki (TEL) säädettiin. TEL tuli yhtäaikaaisesti voimaan lyhytaikaisista työsuhteista säädetyn LEL:n kanssa 1.7.1962. Kuitenkin jo ennen TEL:n säätämistä oli jonkinlaista työeläketurvaa olemassa. Vuonna 1956 oli säädetty merimiehiä koskeva merimieseläkelaki (MEL), joka sisälsi monia sittemmin muussa työeläkejärjestelmässä toteutettavia periaatteita. Jo 1950-luvulla erityisesti pankit ja osuustoiminnalliset yritykset olivat perustaneet vapaaehtoisella pohjalla eläkekassoja, ja jotkut suuret työnantajat olivat ottaneet ryhmäeläkevaakuuksia henkivakuutusyhtiöistä. Eläkekassojen hoito oli kuitenkin vailla asiantuntemusta, eikä niiden toimintaa juurikaan valvottu. Kassojen myöntämät eläkkeet saattoivat parhaimmillaan olla noin kolmanneksen vuosipalkasta. Yksityiset eläkekassat ja -säätiöt kuitenkin kasvoivat, ja niiden piirissä oli 1950-luvun lopulla noin 220 000 henkilöä. Lisäksi yksityisissä eläkevakuutusyhtiöissä eläketurvaa kartuttavia oli noin 25 000 henkilöä. (Pietiläinen 2001; Hietaniemi & Vidlund 2003.)

Alkujaan työeläkelaeissa oli vain vanhuus- ja työkyvyttömyysturva. Vanhuuseläkettä alettiin ansaita vähintään kuuden kuukauden pituisista työsuhteista 23 ikävuodesta alkaen. Vanhuuseläkeikä oli 65 vuotta. Työeläkkeen määrä oli prosentti työsuhdevuotta kohden, mutta kuitenkin enintään 40 prosenttia. TEL-eläkkeen perusteena oli työsuhteen loppupalkka viimeisen vuoden ajalta, LEL-aloilla eläkettä sitä vastoin ansaittiin työaikaisesta keskipalkasta. Työntekijöiden työeläkevakuutusmaksu oli koko 1960-luvun viisi prosenttia ansioista, ja maksu kuului kokonaan työnantajan maksettavaksi. Työeläkejärjestelmän alkuun lähtöä helpotti se, että 1960-luvulla vanhusten osuus väestöstä oli vielä verrattain vähäinen, ja ennen järjestelmän voimaantuloa työnsä lopettaneet jätettiin kokonaan järjestelmän ulkopuolelle. (Pietiläinen 2001; Hietaniemi & Vidlund 2003.)

Työeläkejärjestelmä kehittyi ripeästi, sillä heti TEL:n ja LEL:n voimaantulon jälkeen työryhmät alkoivat valmistella uudistuksia. Vuonna 1967 voimaan tullut perhe-eläke laajensi työeläketurvaan oikeutettujen joukkoa merkittävästi. Yrittäjät ja maatalousyrittäjät saivat lakisääteisen eläketurvan vuonna 1970, kun YEL ja

MYEL tulivat voimaan. Seuraavina vuosina eläke-etuuksia täydennettiin työttömyyseläkkeellä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä. Alun perin puolen vuoden mittainen TEL:n odotusaika lyheni ensin neljään ja sitten yhteen kuukauteen. Vuonna 1975 suoritettiin eläkkeiden tasokorotus, jolloin karttumaprosentti nousi yhdestä 1,5 prosenttiin ja tavoite-eläketaso 40 prosentista 60 prosenttiin. Eläkeoikeuksien ja eläkkeiden arvonsäilyttäjänä käytettiin vuodesta 1977 vuoteen 1996 niin sanottua puoliväli-indeksiä, jossa ansio- ja hintatason muutokset vaikuttivat yhtä suurella painoarvolla eläkkeen määrään. Vuonna 1979 TEL:n mukainen eläkepalkka alettiin laskea valitsemalla työsuhteen neljästä viimeisestä vuodesta ansiotasollisesti kaksi keskimmäistä vuotta ja laskemalla näiden vuosien keskimääräinen kuukausiansio. Yksilöllinen varhaiseläke ja varhennettu vanhuuseläke otettiin lakiin uusina eläkemuotoina vuonna 1986 ja osa-aikaeläke seuraavana vuonna. Myös eräät työsuhteessa olevat taiteilijat ja toimittajat saivat oman TaEL-eläkelakinsa vuonna 1986. (Hietaniemi & Vidlund 2003, 20–21.)

Työeläkejärjestelmä joutui kovaan haasteeseen 1990-luvun alun laman ja pahimmillaan lähes 20 prosenttiin kohonneen työttömyyden seurauksena. Vuoden 1993 alusta työnantajien maksutaakan keventämiseksi työntekijöiden työeläkevakuutusmaksu jaettiin työnantajien ja työntekijöiden osuuksiin. Vuodesta 1996 lähtien TEL-eläkepalkka alkoi määräytyä työsuhteen kymmenen viimeisen vuoden ansioiden perusteella. Samana vuonna säädettiin erilaiset TEL-indeksit työikäisille ja 65 vuotta täyttäneille. Lisäksi tulevan ajan karttumaprosentit alenivat. Näiden kaikkien 1990-luvun uudistusten taustalla oli tarve eläkemenojen pienentämiseen. Vaikka eläkeleikkauksia toteutettiin paljon, tehtiin työeläketurvaan myös joitakin parannuksia. Eläketurvan ulkopuolelle olivat jääneet toisaalta erittäin lyhyet työsuhteet ja toisaalta sellaiset, joissa ansioita oli vähän. 1.1.1998 myös tällaiset työsuhteet säädettiin kartuttamaan eläkettä. (Hietaniemi & Vidlund 2003; Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006.)

Työeläkejärjestelmä on sen synnystä lähtien pysynyt tiukasti työmarkkinajärjestöjen hallinnassa. Tämä näkyi selvästi myös vuosina 2001 ja 2002, kun työmarkkinajärjestöt sopivat suunnitteilla olevan laajan eläkeuudistuksen suuntaviivoista. Toisen maailmansodan jälkeen syntyneet suuret ikäluokat kasvattavat eläkeläisten määrää runsaasti seuraavien vuosien aikana, ja jotta eläkemenot saadaan

pysymään kurissa, eläkejärjestelmää oli pakko uudistaa laajasti. Uudistukset astuivat voimaan vuoden 2005 alusta eli samana vuonna, kun työmarkkinoilta alkoi siirtyä eläkkeelle enemmän väkeä kuin mitä sinne tuli uusia työntekijöitä. (Hieta-niemi & Vidlund 2003, 24.) Vuoden 2005 eläkeuudistuksesta kerrotaan yksityiskohtaisemmin luvussa 3.

Vuoden 2007 alusta TEL, LEL ja TaEL yhdistyvät työntekijöiden eläkelaiksi (TyEL). Työeläkejärjestelmä selkeytyy, kun vakuuttaminen ja eläketurva kaikilla toimialoilla määräytyvät TyEL:n voimaantulon jälkeen samalla tavalla. TyEL poistaa nykyisten työeläkelakien eroavaisuudet, kuten sen, kuinka suuret ansiot kartuttavat eläkettä. TyEL:ssä on yksi yhteinen ansioiden alaraja, joka on lain voimaantullessa 41,89 euroa kuukaudessa. Sitä pienemmät ansiot eivät kartuta eläkettä eikä myöskään eläkemaksuja tarvitse maksaa. Merkittävä muutos koskee myös toimialakohtaisen vakuuttamisen poistumista, sillä vuodesta 2007 lähtien kaikki työeläkelaitokset voivat vakuuttaa kaikenlaista työntekoa. Kilpailu eläkelaitosten kesken lisääntyy. (Takala 2005, 8-9.)

2.4 Työeläkkeiden rahoitus

Eläkkeiden rahoituksessa voidaan puhua kahdesta äärimuodosta, joita ovat puhdas jakojärjestelmä ja täysin rahastoiva järjestelmä. Monissa Euroopan maissa eläkkeiden rahoitus perustuu puhtaaseen jakojärjestelmään, jolloin työssä olevat maksavat suoraan eläkkeellä olevien eläkkeet. Näin ollen eläkemaksuilla kerätyt rahat menevät suoraan eläkkeiden maksuun siten, ettei merkittäviä rahastoja synny. Vastaavasti täysin rahastoivassa järjestelmässä eläkemaksut peritään eläkkeen ansaintahetkellä ja ne rahastoidaan odottamaan eläkeaikaa. (Koivusalo ym. 2004, 21.)

Yksi suomalaisen työeläkejärjestelmän erityispiirteitä on osittainen rahastointi, eli osa vuotuisesta eläkemenosta rahoitetaan jakoperiaatteella ja osa rahastointiperiaatteella. Yksityisen sektorin työntekijöiden eläkkeissä työnantajien ja työntekijöiden yhteisesti maksamista työeläkemaksuista noin neljännes rahastoidaan tulevien eläkkeiden maksamista varten. Loput kolme neljäsosaa eläkemaksusta

käytetään parhaillaan maksussa olevien eläkkeiden kattamiseen. Vastaavasti yrittäjien ja maatalousyrittäjien eläkkeet rahoitetaan jakoperiaatteella, sillä ikärakenteen takia rahastoja ei ole mahdollista kerryttää. Lisäksi valtio osallistuu yrittäjien ja maatalousyrittäjien eläkekustannuksiin siltä osin kuin vakuutusmaksutulo ei riitä kattamaan eläkemenoa. (Rahoitus 2006.)

Yksityisen sektorin työntekijöiden eläkevakuutusmaksu jakaantuu työnantajan ja työntekijän maksuosuuksiin. Vastaavasti itsenäinen yrittäjä maksaa itse koko eläkevakuutusmaksunsa. Sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa eläkevakuutusmaksujen määrät vuosittain, ja niiden suuruuteen vaikuttaa työeläkejärjestelmän tarpeiden lisäksi myös yhteiskunnallinen tilanne. (Koivusalo ym. 2004; Rahoitus 2006.) Taulukolla 5 käydään läpi vuoden 2006 eläkevakuutusmaksuosuuksia.

TAULUKKO 5. Vuoden 2006 eläkevakuutusmaksuosuudet eläkelaeittain

työeläkelaki	eläkevakuutusmaksuosuus (%) bruttopalkasta		
	työntekijä		työnantaja
	alle 53-vuotias	53 vuotta täyttänyt	
TEL			
henkilöstöä alle 50	4,3 %	5,4 %	21,5 %
henkilöstöä vähintään 50	4,3 %	5,4 %	20,7 % - 23 %
TaEL	4,3 %	5,4 %	20,3 %
LEL	4,3 %	5,4 %	22,5 %
MEL	11 %	11 %	11 %
	yrittäjä		
	alle 53-vuotias	53 vuotta täyttänyt	
YEL	20,8 %	21,9 %	
MYEL			
työtulo			
- alle 20 497,02 €	10,19 %	10,73 %	
- 20 497,02 €- 32 209,66 €	10,19 % - 20,8 %	10,73 % - 21,9 %	
- yli 32 309,66 €	20,8 %	21,9 %	

TEL:n, LEL:n tai TaEL:n piirin kuuluvan työntekijän osuus työeläkevakuutusmaksusta on 4,3 prosenttia ja yli 53-vuotiaalla 5,4 prosenttia bruttopalkasta. Työnantajan osuuteen vaikuttaa noudatettava työeläkelaki ja lisäksi TEL:ssa vaikuttaa

myös henkilöstön määrä. Keskimääräinen työnantajan eläkevakuutusmaksuosuus TEL:n mukaan on 21,6 prosenttia palkansaajan bruttopalkan määrästä. Vastaavasti TaEL:ssa maksun määrä on 20,3 prosenttia ja LEL:n mukaan 22,5 prosenttia. MEL:ssa sekä vakuutettu että hänen työnantajansa maksaa kumpikin yhtä suuren maksuosuuden, 11 prosenttia bruttopalkasta. Valtio osallistuu merimieseläkkeiden kustannuksiin maksamalla eläkemenosta kolmanneksen. YEL:n mukainen yrittäjän eläkevakuutusmaksu on 20,8 prosenttia ja 53 vuotta täyttäneellä 21,9 prosenttia vahvistetusta palkkakertoimella korjatusta työtulosta. Aloittava yrittäjä saa eläkemaksuunsa 25 prosentin alennuksen yrittäjätoiminnan 48 ensimmäiseltä kuukaudelta. Maatalousyrittäjien eläkevakuutusmaksu lasketaan henkilökohtaisesta MYEL-työtulosta. Maksuprosentti on 10,19 ja 20,8 prosentin välillä riippuen työtulon määrästä. 53 vuotta täyttäneiltä maatalousyrittäjiltä peritään 5,0 prosenttia korkeampaa maksua. (Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006, 32, 37, 42–43, 49, 57, 98.)

2.5 Työeläkejärjestelmä EU:n näkökulmasta

Sisämarkkinat ovat yksi Euroopan unionin (EU) peruspilareista. Perustana on tavaroiden, palvelujen, henkilöiden ja pääomien vapaa liikkuvuus yhteisön alueella. Yksi sisämarkkinoiden tärkeimpiä työkaluja näiden neljän vapauden edistämiseksi on kilpailupolitiikka. Tavoitteena on yhteisöalueella pyrkiä vapaimman saavutettavissa olevan kilpailun tilanteeseen, toimivaan kilpailuun. Sosiaaliturva on lähtökohtaisesti rajattu markkinoiden ja kilpailun ulkopuolelle. Aina ei ole kuitenkaan täysin selvää, mikä katsotaan sosiaaliturvaan kuuluvaksi ja mikä ei. Erityisesti ongelmia tulee silloin, kun sosiaaliturvaan liittyvää tehtävää toteuttaa yksityinen yritys tai yhteisö. (Kari, Kiuru, Kontiokorpi, Lehtonen & Hakala 2004, 30–32.)

Euroopan unionissa jäsenvaltiot voivat pääosin itse päättää omasta sosiaalipolitiikastaan ja siitä, miten sosiaaliturva ja -palvelut järjestetään. Euroopan unionin tehtävänä on ainoastaan sosiaaliturvajärjestelmien koordinointi. Sosiaaliturvajärjestelmät ovat hyvinkin erilaisia eri jäsenvaltioissa, ja esimerkiksi Pohjoismaiden järjestelmät poikkeavat monessa suhteessa keski- ja eteläeurooppalaisista malleista.

Vaikka Suomen liittyminen Euroopan unioniin vuonna 2005 ei aiheuttanutkaan suuria muutoksia suomalaiseen sosiaaliturvajärjestelmään, tiettyjä ongelmakohtia nousi kuitenkin esille. Työeläkejärjestelmä on eräs keskeisimmistä ongelmakohdista, sillä suomalaisessa työeläkejärjestelmässä on muutamia hyvin poikkeuksellisia piirteitä muiden yhteisömaiden järjestelmiin verrattuna. (Kari ym. 2004, 29, 34.)

Sosiaaliturvan koordinoinnissa Euroopan unioni käyttää yhtenäistä sosiaaliturvajärjestelmien luokittelua, joka perustuu sosiaaliturvan alojen osalta Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukseen vuodelta 1952. Luokittelussa järjestelmät jaetaan kolmeen pystytasossa toisiaan täydentävään pilariin sekä viiteen sosiaaliturvan alaan, jotka määrittävät sosiaaliturvan alueen. (Kari ym. 2004, 35.) Taulukossa 6 tarkastellaan pilariluokittelussa sosiaaliturvaa yleensä sekä sosiaaliturvan alueeseen kuuluvaa eläketurvaa.

TAULUKKO 6. Sosiaaliturva yleensä ja eläketurva sosiaaliturvajärjestelmien pilariluokittelussa (Kari ym. 2004, 35.)

	SOSIAALITURVA YLEENSÄ	ELÄKETURVA
3. PILARI	Muu turva	Yksityiset vakuutukset (voittoa tuottavia ja rahastointiin perustuvia)
2. PILARI	Täydentävä turva	Täydentävät eläkejärjestelmät (kollektiivisia, yleensä työnantajan ja vakuutettujen vakuutusmaksut, usein rahastointiin perustuvia)
1. PILARI	Lakisääteinen ja pakollinen turva	Julkiset eläkejärjestelmät (perustuvat yleensä verorahoitukseen perusturvan osalta, muuten työnantajien ja vakuutettujen maksut, eivät yleensä rahastoi.)

Pilariluokittelussa varsinaista sosiaaliturvaa ovat ensimmäisen pilarin lakisääteiset ja pakolliset järjestelmät. Ensimmäiseen pilariin kuuluvat järjestelmät ovat lähes poikkeuksetta julkisesti hallinnoituja, ja ne rahoitetaan useimmiten

verorahoituksella tai sosiaaliturvamaksuilla. Toinen pilari täydentää ensimmäisen pilarin antamaa turvaa. Ne ovat työala- tai työnantajakohtaisia järjestelmiä ja osittain pakollisia. Lainsäädännöllisesti määrätään ainoastaan järjestelmää hoitavien laitosten, kassojen ja säätiöiden toimintatavoista tai edellytyksistä. Kolmas pilari muodostuu muusta turvasta, joka pitää sisällään yksityiset vakuutukset, esimerkiksi vapaaehtoiset eläke- ja henkivakuutukset. Varsinainen sosiaaliturva julkisena hallintona on rajattu sisämarkkinoiden ulkopuolelle, mutta sen sijaan toisen ja kolmannen pilarin järjestelmät kuuluvat sisämarkkinoiden piiriin. (Kari ym. 2004, 35–37.)

Suomen sosiaaliturvajärjestelmässä merkille pantavaa on lakisäateisen sosiaaliturvan kattavuus, jolloin muista Euroopan maista poiketen Suomessa täydentävien ja vapaaehtoisten järjestelmien merkitys jää vähäiseksi. Suomen työeläkejärjestelmä kuuluu ensimmäiseen pilariin, mutta työeläkejärjestelmässä on joitakin ensimmäiselle pilarille poikkeavia piirteitä, jotka ovat yleensä tyypillisiä toisen pilarin järjestelmille. Euroopan unionin näkökulmasta Suomen työeläkejärjestelmä on ongelmallinen, sillä järjestelmä sisältää sellaisia piirteitä, joiden puolesta se voitaisiin katsoa kuuluvan toisen pilarin sosiaaliturvaan. Tällöin Suomen työjärjestelmän tulisi olla myös sisämarkkinoiden kilpailusäännösten piirissä. (Kari ym. 2004, 35, 47.)

Suomen työeläkejärjestelmän merkittävin erityispiirre on se, että lakisäateinen työeläketurva on annettu pääosin yksityisten vakuutusyhtiöiden hoidettavaksi. Myös ansiokatottomuus ja osittainen rahastoivuus ovat erityispiirteitä suomalaisessa työeläkejärjestelmässä. Koska Suomessa yksityiset vakuutuslaitokset hoitavat suurelta osin ansiosidonnaista eläkejärjestelmää, ongelmaksi on muodostunut kysymys siitä, tuleeko Suomen työeläkejärjestelmään soveltaa sisämarkkinasäännösten mukaisia vakuutusdirektiivejä. Suomen liittyessä Euroopan unioniin tämä ongelma ratkaistiin sisällyttämällä liittymissopimukseen määräys, jonka mukaan vakuutusdirektiivejä ei sovelleta työeläkkeitä hoitaviin vakuutusyhtiöihin. Samalla työeläkevakuutusyhtiöt jouduttiin eriyttämään henkivakuutustoimintaa harjoittavista yhtiöistä omiksi keskinäisiksi yhtiöikseen. Kilpailun periaatteen mukaan ulkomaalaisille annettiin myös oikeus harjoittaa työeläketoimintaa Suomessa, mutta Suomen työeläke- ja muuta lainsäädäntöä noudattaen.

Liittymissopimukseen tehdyt poikkeukset ja Suomen työeläkejärjestelmän jatkuvuus tällaisenaan ovat kuitenkin epävarmalla pohjalla, sillä liittymissopimuksen muuttaminen on mahdollista määräenemmistön päätöksellä. Näin ollen Suomella ei ole käytössään veto-oikeutta. (Kari ym. 2004, 48–49.)

Suomen työeläkejärjestelmään kohdistuvien poikkeussääntöjen jatkuvuus on tärkeää, sillä yhteisvastuuseen perustuvaa järjestelmää ei voida säilyttää, mikäli siihen olisi sovellettava vapaan kilpailun säännöksiä. Euroopan unionin henkivakuutusdirektiivi on tehty vapaaseen hinnoitteluun, täyteen rahastointiin ja vapaaseen riskienvalintaan perustuvia henki- ja eläkevakuutuksia varten. Mikäli Suomen työeläkejärjestelmässä jouduttaisiin noudattamaan kyseistä direktiiviä, silloin järjestelmän maksujen ja muiden rahoitusperusteiden yhtenäisvaatimus ei olisi enää sallittua, kuten ei myöskään isäntämaan viranomaiskontrolli. Työeläkejärjestelmään kuuluva yhteisvastuullisuus ei voi toimia kunnolla ilman yhtenäistä lainsäädännöllistä ja valvonnallista pohjaa. Eläkkeiden rahoituksen turvaamiseen liittyvät keskeiset piirteet, kuten vakuutusmaksujen viranomaiskontrolli, rahastointiasteesta päättäminen ja eläkeyhtiöiden omistajien voitonjaon rajoittaminen tulisivat yli rajojen tapahtuvassa palvelujen tarjonnan oloissa mahdottomiksi. (EU:n eläkepolitiikka 2006.)

3 YKSITYISALOJEN TYÖELÄKEUUDISTUS VUONNA 2005

Työeläkelainsäädäntö koki vuoden 2005 alussa sen 40-vuotisen historiansa suurimman uudistuksen. Väestön ikääntyminen aiheuttaa haasteita, sillä väestön ikärakenteen muutos seuraavien 20 vuoden aikana on Suomessa kaikkein nopein EU-alueella. Eläkeuudistuksella vastattiin väestön ikääntymisestä johtuviin eläkejärjestelmän rahoituspaineisiin. Työurien pidentäminen ja työllisyysasteen nostaminen ovat merkittävässä asemassa eläkejärjestelmän rahoituksen kestävyuden kannalta. Eläkeuudistuksella lisättiin kannustimia varhaisen eläkkeellesiirtymisen vähentämiseksi. Myös varhaiseläkereittejä vähennettiin sekä eläkeikärajoja ja eläkkeiden laskentaperusteita muutettiin. (Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti 2005, 26, 51.)

3.1 Uudistuksen toteuttamiseen johtaneita syitä

Eläkeuudistus syntyi osaltaan vastauksena eläkkeiden ja julkisen talouden rahoitusta koskeviin pitkän aikavälin paineisiin. Väestön ikääntyminen, pitenevä elinikä ja varhainen eläkkeelle jääminen kasvattavat työeläkemenoja jatkuvasti aina vuoteen 2030 saakka. Samalla kun eläkeläisten osuus väestöstä lisääntyy nopeasti, syntyvyys hidastuu. Vuonna 2030 joka neljäs suomalainen on täyttänyt 65 vuotta. Työikäisen väestön työllisyysasteen parantamisella ja vanhimpien työntekijöiden eläkkeelle siirtymisen myöhentämisellä pyritään pitämään eläkekustannusten kasvu hallinnassa tulevaisuudessa. Suurten ikäluokkien eläkkeelle jäämiseen on kuitenkin varauduttu jo 1960-luvulta lähtien, sillä eläkerahastoihin on lähes 50 vuoden ajalta kerätty yli 85 miljardia euroa ja lisää aiotaan kerätä aina vuoteen 2013 asti. (Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti 2005; Työeläkeuudistus 2005.)

Samalla kun eläkeuudistuksella vahvistetaan työeläkejärjestelmän kestävyyttä vastaamaan paremmin työelämän muutoksiin ja väestön ikääntymiseen, pyritään työeläkejärjestelmästä tekemään eläketurvan määräytymisen suhteen myös aiempaa oikeudenmukaisempi. Työurien välinen tasa-arvo lisääntyy, kun työsuhdekohtaisesta eläkkeen laskennasta luovutaan ja siirrytään koko työuran ansioiden perusteella määräytyvään eläkkeeseen. Uusi eläkkeen määräytymissääntö lisää myös työntekijöiden yhdenvertaisuutta, koska eläke lasketaan samalla tavalla riippumatta työntekijän ammatista tai työalasta. (Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti 2005, 25.)

3.2 Vuoden 2005 työeläkeuudistuksen sisältö

Vuoden 2005 alusta voimaan tullut eläkeuudistus muutti työeläketurvaa merkittävästi. Eläkkeen saamisen edellytyksiin, eläkkeen karttumiseen ja laskentaan tuli muutoksia. Eläkettä ei lasketa uuden lain mukaan kuitenkaan koko työhistorian ajalta, sillä vuoden 2004 loppuun mennessä karttunut eläke lasketaan edelleen vanhojen sääntöjen mukaan ja uusilla säännöillä eläkettä alkoi karttua vasta uudistuksen tultua voimaan 1.1.2005. (Työeläketurvan keskeiset muutokset vuonna 2005, 3.)

3.2.1 Eläke-etujen muutokset

Eläkkeiden ikärajoihin tuli suuria muutoksia (TAULUKKO 7). Työeläkeuudistuksen myötä luovuttiin kiinteästä 65 vuoden eläkeiästä. Vuodesta 2005 alkaen vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti oman valinnan mukaan 63 ja 68 ikävuoden välillä. Vanhuuseläkkeenä maksetaan eläkkeen alkamishetkeen mennessä karttunut työeläke, ja luonnollisesti eläkkeelle siirtymisen lykkääminen kasvattaa eläkkeen määrää. Varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja nousi 60 vuodesta 62 vuoteen. Henkilön jäädessä varhennetulle vanhuuseläkkeelle hänen eläkkeensä määrä pienenee, sillä 63 ikävuoteen saakka eläkkeeseen tehdään 0,6 prosentin varhennusvähennys jokaiselta kuukaudelta. Näin ollen eläkkeen pienennys voi enintään olla 7,2 prosenttia. Eläkkeelle siirtymistä on mahdollista lykätä myös yli 68 ikävuoden. Tällöin eläkkeeseen tehdään 0,4 prosentin lykkäyskorotus jokaiselta 68 vuotta ylittävältä kuukaudelta. (Työeläketurvan keskeiset muutokset vuonna 2005, 3.)

TAULUKKO 7. Eläkkeiden ikärajojen muutokset vuoden 2005 työeläkeuudistuksen jälkeen

Eläkelaji	Vanha järjestelmä	Uudistus
Vanhuuseläke Varsinainen Varhennettu	65 60–64	63–68 62
Osa-aikaeläke	56–64	58–67 (v. 1947 ja sen jälkeen syntyneet)
Yksilöllinen varhaiseläke	60	Lakkautetaan
Työkyvyttömyyseläke	Alle 65	Alle 63
Työttömyyseläke Alaikäraja	60	Lakkautetaan (v. 1950 ja sen jälkeen syntyneet)

Vuonna 1947 ja sen jälkeen syntyneillä on mahdollisuus siirtyä osa-aikaeläkkeelle 58–67 -vuotiaina. Osa-aikaeläkkeellä tehtävästä osa-aikatyöstä karttuu uutta eläkettä 1,9 prosenttia 63 vuoden ikään saakka, jonka jälkeen eläkekarttuma on 4,5 prosenttia 68-vuotiaaksi asti. Lisäksi osa-aikaeläkkeellä olon aikana eläkettä

karttuu ansion alenemasta 0,75 prosenttia vuodessa. Ennen vuotta 1947 syntyneitä koskevat pääosin osa-aikaeläkkeen vanhat ehdot. He voivat saada osa-aikaeläkettä 56–64 ikävuoden välillä. Osa-aikatyöstä karttuva eläke lasketaan vanhan säännösten mukaan, ja tällöin eläkettä karttuu 1,5 prosenttia vuodessa sen kalenterivuoden loppuun, jona henkilö täyttää 59 vuotta. Tämän jälkeen karttuma nousee 2,5 prosenttiin vuodessa. Osa-aikatyöhön siirtymisen vuoksi poisjääneestä ansiosta saatava eläkekertymä on 1,5 prosenttia vuodessa. Ennen vuotta 1947 syntyneillä osa-aikaeläkeläisillä on mahdollisuus jäädä vanhuuseläkkeelle uuden säännösten mukaan eli jo 63-vuotiaina. (Takala ym. 2004, 21–22, 57–58.)

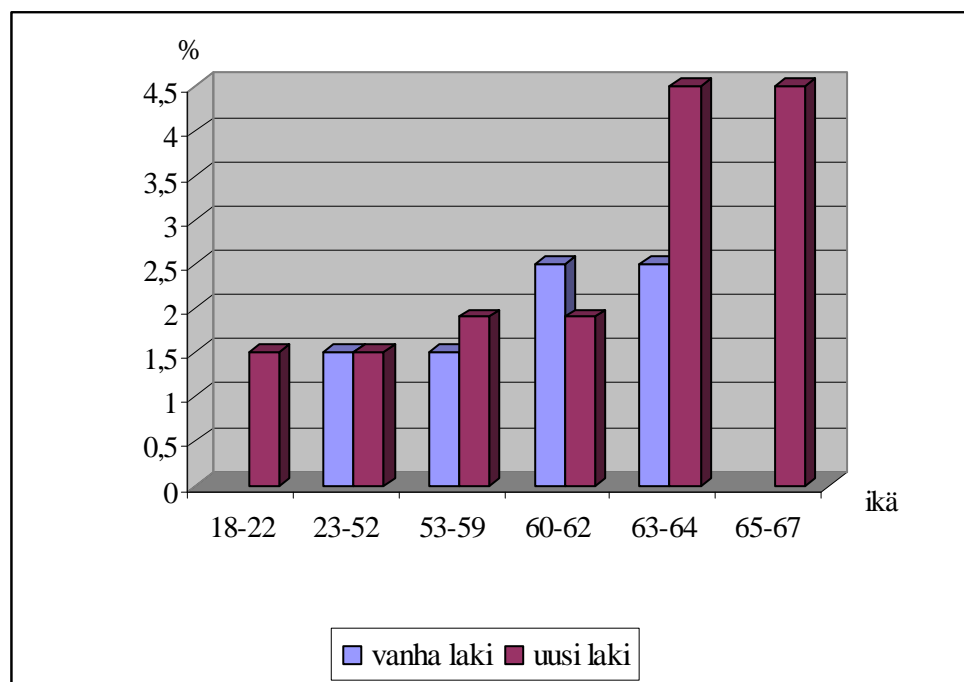
Työttömyyseläkkeelle siirtymisen mahdollisuus poistui vuonna 1950 ja sen jälkeen syntyneiltä pitkäaikaistyöttömiltä. Työttömyyseläkkeen antama turva toteutuu nyt työttömyysturvajärjestelmän kautta, jossa työttömyyseläke korvataan työttömyyspäivärahan lisäpäiväoikeudella. Ikäraja, joka oikeuttaa työttömyysturvan lisäpäiviin, nousi vuoden 2005 alussa 57 vuodesta 59 vuoteen. Tällöin saadakseen oikeuden työttömyysturvan lisäpäiviin työttömän tulee täyttää 59 vuotta, ennen kuin on saanut enimmäismäärän eli 500 päivää työttömyyspäivärahaa. Lisäpäiviä maksetaan 65 vuoden ikään saakka, mutta työtön henkilö voi halutessaan siirtyä vanhuuseläkkeelle 62 vuoden iästä alkaen. Tässä tapauksessa eläkkeeseen ei tehdä varhennusvähennystä. Yrittäjillä ei ole lisäpäiväoikeutta. (Työeläketurvan keskeiset muutokset vuonna 2005; Työeläkeuudistus 2005.)

Alle 63-vuotiailla on mahdollisuus työkyvyttömyyseläkkeeseen, joka muodostuu sairastumiseen saakka karttuneesta eläkkeestä ja niin sanotusta tulevan ajan osuudesta. 1.1.2006 alkaen tuleva aika lasketaan 63 vuoden ikään saakka uuden säännösten mukaisesti. Tuleva aika kasvattaa eläkkeen määrää, sillä eläke lasketaan ikään kuin henkilö jatkaisi työelämässä 63-vuotiaaksi asti. Tulevan ajan eläke lasketaan viiden viimeisen kalenterivuoden ansioiden keskiarvon mukaan. Ansioiksi luetaan palkka, yrittäjän työtulo ja sosiaalietuuksien perusteena olevat ansiot. Mitä vähemmän viimeisen viiden vuoden aikana on ansainnut, sitä pienemmäksi muodostuu tulevan ajan osuus eläkkeessä. Jos ansioita ei ole, eläkkeeseen ei tule tulevan ajan osuutta lainkaan. Tulevan ajan karttumisprosentit ovat 18–49-vuotiaana 1,5 prosenttia ja 50–63-vuotiaana 1,3 prosenttia tulevan ajan ansioista vuotta kohden. Vuoden 2005 loppuun saakka tuleva aika laskettiin 65 vuoden ikään saakka,

mutta karttumaprosentit olivat nykyistä pienemmät. (Työntekijän eläke 2005; Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006.)

3.2.2 Muutokset eläkkeen laskentaan

Eläkkeen karttumisen ikärajat muuttuivat. Vuodesta 2005 lähtien eläkettä karttuu 18 vuoden iästä 68 ikävuoteen saakka aiemman 23–64 ikävuoden sijasta. Ensimmäinen ikäluokka, jota uusi alaikäraja koski, olivat vuonna 1987 syntyneet. Takautuvasti nuorena tehdystä työstä ei eläkettä kartu. 1.1.2005 lähtien työeläkkeitä ei enää lasketa työsuhteittain, vaan koko työuran aikaisten ansioiden perusteella. (Tietoa vuoden 2005 eläkeuudistuksesta, 2-3.) Uudistuksen myötä myös karttumaprosentit muuttuivat (KUVIO 5).



KUVIO 5. Eläkkeiden karttumaprosentit ikävuosien mukaan

Karttumaprosentti nousee iän myötä ja on 18–52 -vuotiaana 1,5 prosenttia, 53–62 -vuotiaana 1,9 prosenttia ja 63–67 -vuotiaana 4,5 prosenttia vuotuisista ansioista. Korotettua karttumaa rahoitetaan osittain siten, että 53 vuotta täyttäneen

työntekijän eläkevakuutusmaksuosuus on korkeampi kuin mitä nuoremmilla työntekijöillä. Vastaavasti myös 53 vuotta täyttäneiden yrittäjien eläkemaksu nousee. Eläkkeen rinnalla tehtävästä työstä karttuu uutta eläkettä 1,5 prosenttia vuosiansioista. Tällöin uusi karttunut eläke lisätään kokonaiseläkkeeseen 68-vuotiaana. Ennen vuotta 2005 alkaneissa ja viimeistään 2011 eläkkeeseen päättyvissä työsuhteissa eläke lasketaan aina myös vanhoin säännöin eli työsuhteen kymmenen viimeisen vuoden eläkepalkalla ja vanhoilla karttumisprosentteilla. Mikäli vanhalla tavalla laskettu eläke on suurempi, erotus lisätään uuden lain mukaiseen eläkkeeseen. Yrittäjän eläkkeessä tämä säännös ei kuitenkaan ole voimassa. (Tietoa vuoden 2005 eläkeuudistuksesta; Työeläketurva 2006.)

Uudistuksen jälkeen eläkkeellä ei ole enää 60 prosentin kattoa, vaan kaikki työ lisää eläkettä. Pitkään työelämässä olleilla eläkkeen yhteismäärä voi nousta yli 60 prosentin ansioista. Erityisesti tällä muutoksella tuetaan työeläkeuudistuksen keskeisiä tavoitteita eli eläkeiän myöhentämistä ja työnteon kannustavuutta. (Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti 2005, 26.)

Lakisääteisten eläkkeiden arvon säilyminen turvataan indeksisidonnaisuudella eli kuluttajahinta- ja ansiotasoindeksioinnilla. Kuluttajahintaindeksioinnin avulla säilytetään eläkkeiden ostovoima, kun vastaavasti ansiotasoindeksioinnilla pidetään eläkkeiden taso suhteessa palkkoihin ennallaan. Vuodesta 2005 alkaen eläkettä laskettaessa kunkin vuoden ansiot tarkistetaan palkkakertoimella eläkkeen alkamisvuoden tasoon. Palkkakertoimessa ansiotasoindeksin paino on 80 prosenttia ja kuluttajahintaindeksin paino 20 prosenttia. Palkkakerroin korvaa aiemmin käytössä olleen TEL-indeksin, jossa sekä palkkatason että hintatason muutoksen painoarvot olivat 50 prosenttia. Kuitenkin ennen vuotta 2005 ansaituissa eläkkeissä käytetään edelleen vanhaa TEL-indeksiä. Eläkkeet tarkistetaan kunkin vuoden alussa työeläkeindeksillä, jossa palkkatason muutoksen paino on 20 prosenttia ja hintatason muutoksen paino 80 prosenttia. (Lassila & Valkonen 2000; Koivusalo ym. 2004.)

Vuodesta 2005 alkaen palkattomien jaksojen eläketurva kohenee ja näitä jaksoja koskevat eläkkeen karttumissäännöt yksinkertaistuvat ja yhdenmukaistuvat. Eläkettä karttuu 1,5 prosenttia vuotta kohti ajalta, jona palkansaaajalle maksetaan

ansiosidonnaista päivärahaa. Eläkettä karttuu maksettujen etuuksien perusteena olevasta ansiosta tai tietty prosenttimäärä ansiosta riippuen etuudesta. Sosiaalietuuksia, joilta eläkettä karttuu, ovat muun muassa työttömyys- ja sairauspäivärahat sekä vuorotteluvapaakorvaus. Myös äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakausilta karttuu eläkettä. Työeläkeuudistuksen yhteydessä säädetyn erillislain perusteella eläkettä kartuttavat lisäksi tutkintoon johtanut opiskelu ja kotihoidon tuki lapsen kolmelta ensimmäiseltä elinvuodelta, jos vanhempi itse hoitaa lastaan. Näistä eläkettä karttuu laskennallisen kuukausiansion perusteella. (Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti 2005; Työeläkeuudistus 2005.)

Eläkeuudistuksen myötä nuorena työkyvyttömäksi tulleiden eläkkeisiin lisätään viiden maksuvuoden jälkeen kertakorotus, jonka määrä riippuu eläkkeensaajan iästä. Korotuksen saa aikaisintaan 24-vuotiaana, mutta ei enää yli 55-vuotiaana. Täysi korotus on 21 prosenttia eläkkeen määrästä ja sen saa 24–26 -vuotiaana. Korotus pienenee 0,7 prosenttiyksikköä kutakin ikävuotta kohden ja on 55-vuotiaalla 0,7 prosenttia. Ensimmäisen kerran kertakorotus maksetaan vuonna 2010 sen mukaan, minkä ikäinen eläkkeensaaja silloin on. Kertakorotus koskee myös ennen vuotta 2005 alkaneita työkyvyttömyyseläkkeitä. (Koivusalo ym. 2004, 75.)

Keskimääräinen elinikä kasvaa jatkuvasti. Eläkeuudistuksen myötä eliniän odotteen kasvuun varaudutaan ottamalla käyttöön elinaikakerroin. Elinaikakerroin määritellään kullekin ikäluokalle 62 vuoden iässä ja se on sama sekä miehille että naisille. Kerroin määritellään ensimmäisen kerran 1947 syntyneille vuonna 2009 vuosien 2003–2007 kuolevuustilastoihin perustuen. Tällöin kerroin saa arvon yksi. Ensimmäinen ikäluokka, jonka vanhuuseläkkeisiin kerroin vaikuttaa, ovat 1948 syntyneet. Alkuvuosina pienennys on kuitenkin varsin vähäinen. Pienennyksen voi korvata jatkamalla työssä pidempään. Arvion mukaan elinaikakerroin alkaa merkittävästi vaikuttaa eläkkeisiin vasta vuosien 2030–2040 välillä, jolloin alkavat eläkkeet olisivat noin 10 prosenttia pienempiä kuin ilman elinaikakerroimen vaikutusta. Tällöin pienennyksen voisi korvata reilun vuoden lisätyöskentelyllä. Elinaikakerroin toimii myös toiseen suuntaan, sillä jos eliniän odote alkaisikin lyhentyä, kerroin nostaisi eläkkeen määrää. (Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti 2005; Työeläketurvan keskeiset muutokset vuonna 2005.)

3.2.3 Vakuuttamisen muutokset

Eläkeuudistus toi muutoksia työeläkevakuuttamisvelvollisuuteen. Aiemmin työntekijän on pitänyt vakuuttaa työntekijänsä jo 14-vuotiaasta alkaen. Vakuuttamisvelvollisuus on TEL:ssä päättynyt 65-vuotispäivään, kun taas LEL- ja TaEL-maksut on pitänyt maksaa myös yli 65-vuotiaista. Vuoden 2005 alusta alkaen vakuuttamisvelvollisuus seuraa eläkkeen karttumisen ikärajoja niin työntekijän kuin yrittäjänkin kohdalla. Vakuutusmaksut on maksettava 18 vuoden iän täyttämistä seuraavan kuukauden alusta aina sen kuukauden loppuun, jolloin työntekijä tai yrittäjä täyttää 68 vuotta. Muutoksen taustalla on 1.1.2007 voimaan tuleva uusi Työntekijäin eläkelaki (TyEL), joka yhdistää TEL:n, LEL:n ja TaEL:n yhdeksi kokonaisuudeksi. (Tietoa vuoden 2005 eläkeuudistuksesta, 6.)

Vuodesta 2005 alkaen kaikki eläkkeen rinnalla tehtävä työ ennen 68 vuoden iän täyttämistä on vakuutettava ja siitä karttuu työntekijälle lisää eläkettä 1,5 prosenttia vuosiansioista. Myös työskentely työkyvyttömyys- tai osatyökyvyttömyyseläkkeen rinnalla vakuutetaan ja siitä karttuu uutta eläkettä. Vanhuuseläkkeen ja varhennetun vanhuuseläkkeen rinnalla tehdystä työstä karttunut eläke lisätään kokonaisuuseläkkeeseen vasta 68 vuoden iässä. Työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeen rinnalla karttunut eläke tulee maksuun eläkkeen muuttuessa vanhuuseläkkeeksi, jos työsuhde on tällöin päättynyt. Yrittäjä voi vanhuuseläkkeen tai varhennetun vanhuuseläkkeen rinnalla jatkaa yrittäjätoimintaansa ilman vakuutusmaksuja. Tällöin yrittäjätoiminnasta ei kartu lisää eläkettä. Yrittäjällä on kuitenkin mahdollisuus vapaaehtoisen vakuutuksen ottamiseen, jolloin eläkettä karttuu 1,5 prosenttia työtulosta. (Työeläketurvan keskeiset muutokset vuonna 2005; Tietoa vuoden 2005 eläkeuudistuksesta.)

Eläkeuudistuksen myötä työntekijän oma työeläkevakuutusmaksuosuus nousee 53-vuotispäivää seuraavan kuukauden alusta. Eläkemaksu peritään 19/15-osalla korotettuna. Vuoden 2006 eläkevakuutusmaksutasolla korotus on 1,1 prosenttia eli maksu nousee 4,3 prosentista 5,4 prosenttiin bruttopalkasta. Yrittäjillä maksun korotus on yhtä suuri eli runsaan prosenttiyksikön verran. (Tietoa vuoden 2005 eläkeuudistuksesta, 7.)

3.3 Tavoitteena eläkkeelle siirtymisen myöhentyminen

Työeläkeuudistuksen keskeisin tavoite on keskimääräisen eläkkeelle siirtymisiän nostaminen 2-3 vuodella ja hillitä näin eläkekustannusten nousua. Tavoite pyritään uudistuksen avulla saavuttamaan vähentämällä varhaiseläkereittejä, muuttamalla eläkeikärajoja ja eläkkeiden laskuperusteita sekä lisäämällä taloudellisia kannustimia.

Toinen tärkeä tavoite on eläkejärjestelmän sopeuttaminen keskimääräisen elinajan kasvuun. Tämän tavoitteen toteuttamiseen pyritään elinaikakertoimen käyttöön- otolla, jolla varaudutaan siihen, ettei tulevaisuudessa yhä pidentyvä keskimääräinen elinikä nosta suhteettomasti eläkekustannuksia.

Työeläkeuudistuksen kolmantena päätavoitteena voidaan pitää edellytysten luomista yksityisalojen työeläkelakien yhdistämiselle ja yksinkertaistamiselle. Vuodesta 2005 alkaen TEL-, LEL- ja TaEL-eläkkeet lasketaan samalla tavalla. Tämä luo edellytykset näiden eläkelakien yhdistämiselle vuonna 2007. (Lassila & Valkonen 2005; Pelkonen 2005.)

3.4 Työeläkkeen laskenta

Vuodesta 2005 lähtien koko työuran kaikki ansiot vaikuttavat eläkkeen määrään. Eläke lasketaan vuosiansioista iän mukaan porrastettujen karttumisprosenttien perusteella (KUVIO 5). Eläkkeen perusteena olevat ansiot vastaavat ennakonpidätyksen alaista palkkaa mukaan lukien työsuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus. Myös ylityökorvaukset, luontoisedut ja lomaltapaluu otetaan huomioon. Pääperiaate on, että jos raha- tai muusta suorituksesta maksetaan työeläkevakuutusmaksut, se kuuluu myös eläkkeen perusteena oleviin ansioihin. Näin ollen myös provisiot, bonukset, tuotanto- ja tulospalkkiot lasketaan eläkettä kartuttaviin ansioihin, kuten myös rahan sijasta osakkeina suoritettava palkkio. Eläkkeen määrään vaikuttavat myös tietyt palkattomilta jaksoilta saadut sosiaalietuuksien perusteena olevat ansiot sekä tulevan ajan osuus työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkejä laskettaessa. Eläkettä laskettaessa ansioista vähennetään ensin palkansaajan

työeläkemaksu, joka vuonna 2006 on alle 53-vuotiaalla 4,3 prosenttia bruttopalkasta ja yli 53-vuotiaalla 5,4 prosenttia. (Koivusalo ym. 2004; Eläkkeen laskeminen 2006.)

Ennen vuoden 2005 uudistusta työeläkkeen perusteena oli ns. eläkepalkka. LEL- ja TaEL-eläkepalkat laskettiin jo ennen vuotta 2005 nykyisen kaltaisesti, mutta vasta 23 vuoden iän täyttämisen jälkeisistä ansioista. Vastaavasti TEL-eläkepalkka laskettiin työsuhdekohtaisesti kymmenen viimeisen vuoden keskiansioiden perusteella. Tässä laskutavassa oli kuitenkin paljon epäkohtia. Mitä pidempi työsuhde, sitä huonommin viimeisten vuosien ansiot kuvastivat koko työsuhteen ansioita ja maksettuja eläkevakuutusmaksuja. Sellaiset henkilöt, joilla oli pitkä, nousujohteinen ura saman työnantajan palveluksessa hyöttyivät eniten. Vastaavasti laskutapa ei kohdellut täysin oikeudenmukaisesti vaihtelevan työuran tehneitä. (Eläkeuudistus 2005, 1.)

Koko työhistorian ajalta karttuva eläke ei kuitenkaan muodostu vuoden 2005 sääntöjen mukaan. Eläkeuudistuksen vuoksi kaikki vuoden 2004 viimeisenä päivänä jatkuneet työsuhteet päätettiin teknisesti ja niistä laskettiin siihen mennessä karttunut eläke sen hetkisten sääntöjen mukaan. Nämä eläkeosuudet pysyvät sellaisinaan tallessa. Kun henkilö aikanaan jää eläkkeelle, vuoden 2004 loppuun mennessä karttunut eläkeosuus mukautetaan sen hetken ansio- ja hintatasoon palkkakertoimella. Vuodesta 2005 alkaen ansiotyöstä karttuva eläke lasketaan vuoden 2005 uusien sääntöjen mukaan. (Työntekijän eläke 2005; Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006.)

Eläke lasketaan kahdella eri tavalla niille henkilöille, joiden työsuhde alkoi ennen vuotta 2005 ja päättyy vuoden 2011 loppuun mennessä eläketapahtumaan. Tällöin eläke lasketaan sekä vuonna 2005 voimaan tulleiden että vuonna 2004 voimassa olleiden säännösten perusteella. Jos vanhojen säännösten mukaan laskettu eläke on suurempi, eläkkeiden erotus eli ns. suojaosuus lisätään uusien sääntöjen perusteella laskettuun eläkkeeseen (TAULUKKO 8). Suojasäännön vaikutus jää kuitenkin varsin vähäiseksi, koska uudessa järjestelmässä karttumaprocentit ovat yleisesti paremmat. Ainoastaan jos henkilön palkkakehitys pitkässä työsuhhteessa

on vuoden 1995 jälkeen ollut poikkeuksellisen nopeaa, suojasäännöllä on merkitystä vanhuuseläkkeessä. (Eläkeuudistus 2005; Työntekijän eläke 2005.)

TAULUKKO 8. Suojasäännön vaikutus eläkkeen laskentaan (Työntekijän eläke 2005, 22.)

Henkilö on aloittanut työuransa 23-vuotiaana ja jää vanhuuseläkkeelle täytettyään 63 vuotta vuoden 2008 lopussa. Eläkettä on karttunut vuoden 2004 loppuun mennessä vanhojen säännösten mukaan

23–58 -vuotiaana 1,5 prosenttia vuodessa: **1,5 % x 36 = 54 %**

Sama työsuhde jatkuu vuonna 2005 ja vuoden alusta eläkettä karttuu vuoden 2005 säännösten mukaan

59–62 -vuotiaana 1,9 prosenttia vuodessa: **1,9 % x 4 = 7,6 %**

Yhteenlaskettu eläke olisi tällöin eläkepalkasta

54 % + 7,6 % = 61,6 %

Eläke lasketaan myös kokonaisuudessaan vuoden 2004 säännösten mukaan, jolloin vuoden 2005 alusta eläkettä karttuisi

59-vuotiaana 1,5 prosenttia vuodessa ja 60–62 -vuotiaana 2,5 prosenttia vuodessa: **1,5 % + 2,5 % x 3 = 9 %**

Yhteenlaskettu eläke olisi tällöin eläkepalkasta

54 % + 9 % = 63 %

Näin ollen vuoden 2004 säännösten mukainen eläke on parempi. Mikäli ansiokehitys ja indeksitarkistukset huomioon ottaen vuoden 2004 säännösten mukainen eläke olisi edelleen parempi, myönnettäisiin eläke sen suuruisena.

4 TYÖVOIMAN IKÄÄNTYMINEN

Suomalainen työelämä on suurien muutosten edessä väestön ja työvoiman ikääntymisen seurauksena. Työelämän näkökulmasta ikääntyvinä pidetään 45–64 -vuotiaita. Väestön elinaika pitenee ja syntyvyys pysyy alhaisena, mistä johtuen

vanhimpien ikäluokkien osuus väestöstä kasvaa. Väestön ja työvoiman ikääntyminen on ajankohtainen asia koko Euroopassa. Suomessa muutokset tapahtuvat kuitenkin muita EU-maita aikaisemmin, koska väestöpohjaan nähden juuri Suomessa on Euroopan suurimmat niin sanotut toisen maailmansodan jälkeen syntyneet suuret ikäluokat. Muutokset aiheuttavat huolta koko yhteiskunnassa: kuka maksaa eläkkeet, kuka tekee työt, kuka hoitaa vanhukset? Vuoden 2005 työeläkeuudistus toteutettiin osaltaan vastaukseksi ikääntymisen tuomiin muutoksiin. Tavoitteena on siirtää keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää muutamalla vuodella eteenpäin, jotta hyvinvointiyhteiskunnan tulevaisuus saataisiin turvattua. Pelkällä eläkeuudistuksella tavoitteeseen ei kuitenkaan päästä. Myös työelämää on kehitettävä entistä enemmän ikääntyville sopivaksi, ja tähän tarvitaan sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan vastuunkantoa ja yhteistyötä. (Tiedote 265/2003; Myrskylä 2005.)

4.1 Ikärakenteen muutos

Väestön ikääntymisen kasvuvauhti on suurimmillaan 2010-luvulla (TAULUKKO 9). Tällöin suuret ikäluokat, vuosina 1945–1949 syntyneet, tulevat vanhuuseläkeikään. 55 vuotta täyttäneiden osuus jatkaa nopeinta kasvuaan ja sen osuus väestöstä nousee 38 prosenttiin vuonna 2030. Eläkkeelle siirtyneiden määrä kasvaa erittäin voimakkaasti. 65 vuotta täyttäneen väestön osuus nousee vuoden 2005 tasosta, 16 prosentista, vuoteen 2030 mennessä 26 prosenttiin. Samaan aikaan syntyvyys pysyy edelleen alhaisena, eikä näin ollen nuorimman ikäryhmän, 0-14 -vuotiaiden osuudessa tapahdu muutoksia. (Myrskylä 2005, 18.)

TAULUKKO 9. Väestö nyt ja ennuste vuoteen 2040 (Väestö 2006)

	Yksikkö	2005	2010	2020	2030	2040
Väkiluku	1000	5256	5310	5412	5443	5367
0-14 v.	%	17	16	16	16	15
15-64 v.	%	67	66	61	58	58
65 - v.	%	16	17	23	26	27

4.2 Ikääntyminen ja työ

Yksilön voimavarat muuttuvat iän myötä. Työelämä puolestaan muuttuu ajan kulumisen seurauksena. Muutokset niin ikääntymisessä kuin työssäkin ovat merkittäviä, mutta eivät välttämättä samansuuntaisia. Tästä johtuen yksilön voimavarojen ja työelämän vaatimusten yhteensovittaminen on jatkuva prosessi. (Yksilö 2006.)

Kalenteri-iässä mitattuna kaikki ihmiset ikääntyvät samalla vauhdilla, mutta biologisesti ja psykologisesti vanhentuminen tapahtuu eri tavoin ja eri nopeudella. Perimällä, elintavoilla, sairauksilla, ympäristöllä ja työllä on vaikutusta ikääntymiseen. Yksilöllisistä eroavaisuuksista huolimatta ikääntymisen vaikutukset alkavat näkyä 45–64 ikävuoden vaiheilla. Ikääntymisestä johtuvat muutokset ovat sekä myönteisiä että kielteisiä. Vaikka terveydentila ja toimintakyky väistämättä iän myötä heikentyvät, henkinen kasvu antaa ikääntyvälle kuitenkin hyvät mahdollisuudet selvitä työelämässä. Työelämässä tarvitaan kaikenikäisiä. Eri-ikäisten erilaiset ominaisuudet, vahvuudet ja yhteistyö ovat suuri voimavara työyhteisölle. (Ikääntyminen 2006.)

4.2.1 Terveys ja toimintakyky

Ikääntymisen seurauksena sairaudet ja erilaiset oireilut yleistyvät. Erityisesti perimällä, elintavoilla ja työllä on vaikutusta sairauksien ja oireiden syntyyn. Haittaavien sairauksien ja oireilujen määrä kasvaa tasaisesti iän mukana työikäisessä väestössä. Iän myötä sydän- ja verisuonisairauksien esiintyvyys kasvaa, samoin erilainen tuki- ja liikuntaelinten oireilu lisääntyy. Myös niin sanotut ammattitaudit, esimerkiksi erilaiset työstä johtuvat rasitussairaudet ja hengityselimistöille vaarallisille aineille altistumiset, vaikuttavat ikääntyvien terveydentilaan. (Kuusinen, Heikkinen, Huuhtanen, Ilmarinen, Kirjonen, Ruoppila, Vaherva, Mustapää & Rautoja 1994; Terveys 2006.)

Sekä ikääntyminen että terveyden heikkeneminen alentavat ihmisen toimintakykyä. Toimintakyky kuvaa ihmisen kykyä selviytyä hänelle asetetuista

vaatimuksista niin työssä kuin kotonakin. Terveys ja toimintakyky koostuvat fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta osa-alueesta. Monissa ammateissa fyysinen toimintakyky on työkyvyn perusta. Fyysisen toimintakyvyn eri osa-alueet, jotka jaotellaan yleiskestävyyteen, lihaskuntoon ja motoriseen taitoon, heikentyvät iän myötä. Muutokset fyysiseen toimintakykyyn alkavat jo 30 ikävuoden tienoilla, mutta muutokset eivät kuitenkaan etene suoraviivaisesti iän lisääntyessä. Tyypillisiä ovat nopeamman muutoksen ja hitaamman tasannevaiheen vuorottelut. Fyysisen toimintakyvyn heikkeneminen iän myötä on usein niin merkittävää, että se tulisi ottaa huomioon työjärjestelyissä ja työtehtävien suunnittelussa. Erityisesti eläkeikää lähestyvien naisten aerobinen suorituskyky on usein heikentynyt niin paljon, ettei se riitä ruumiillisesti raskaiden töiden suorittamiseen ylikuormittumatta. Säännöllinen liikunta on kuitenkin hyvä keino hidastaa fyysisen toimintakyvyn heikkenemistä. (Kuusinen ym. 1994; Toimintakyky ja terveys 2006; Fyysinen toimintakyky 2006.)

Psyykinen toimintakyky kuvaa ihmisen kykyä suoriutua erilaisista älyllisistä ja muuta henkistä ponnistelua vaativista tehtävistä. Ikääntymisen seurauksena havaintotoimintojen tarkkuus ja nopeus heikentyvät. Näillä muutoksilla on merkitystä työelämän kannalta, sillä esimerkiksi työtapaturmien vaara kasvaa. Muutoksia voidaan kompensoida työympäristön ergonomisilla järjestelyillä, työn paremmalla organisoinnilla ja yksilökohtaisilla apuvälineillä, kuten silmälaseilla. Varsinaiset tiedonkäsittelytoiminnot muuttuvat hyvin vähän ikääntymisen myötä. Pikemminkin eräät toiminnot, kuten kielitaito, lisääntyvät ja monimutkaisten ongelmien käsittelyssä tarvittava viisaus kasvaa. Psyykkisen toimintakyvyn puolesta iäkkäät työntekijät eivät siten ole nuorempia työntekijöitä heikompia muissa suhteissa kuin sellaisissa tehtävissä, joissa tarvitaan nopeaa ja tarkkaa havainnointia sekä tiedon nopeaa käsittelyä. (Kuusinen ym. 1994, 58, 75.)

Sosiaalinen toimintakyky on käsitteenä laaja, mutta siihen tulee sisällyttää ainakin kaksi ulottuvuutta: ihminen vuorovaikutussuhteissaan ja ihminen aktiivisena toimijana erilaisissa yhteisöissä. Vaikka ihmisen yleinen toimintakyky iän myötä heikkenee, ei vanheneminen kuitenkaan vähennä sosiaalisia taitoja. Toisten ihmisten sietokyky, itsensä tunteminen ja ihmistuntemus eivät vanhentumisen myötä heikkene, vaan päinvastoin ihminen oppii ikääntyessään tuntemaan omat

rajoituksensa ja mahdollisuutensa ja muuttaa käyttäytymistään näiden pohjalta. Sosiaalisella aktiivisuudella uskotaan olevan merkitystä terveyden, toimintakyvyn ja henkisen hyvinvoinnin säilyttäjinä. (Kuusinen ym. 1994, 95–97.)

4.2.2 Ikääntyvä työyhteisössä

Työntekijän ikääntyminen tulisi ottaa työyhteisössä monin tavoin huomioon, esimerkiksi joustavammin työaikajärjestelyin. Ylipitkiä työviikkoja, yövuorajaksoja ja viikonlopputyötä sisältävää epäsäännöllistä työtä tulisi vähentää, sillä näistä aiheutuvat haitat lisääntyvät ikääntyvillä työntekijöillä. Työn rasituksista palautuminen hidastuu. Fyysisen toimintakyvyn heikkenemisen vuoksi fyysisesti kuormittavat työt aiheuttavat monille työntekijöille ongelmia jo 40–50 ikävuoden vaiheilla. Tämän takia työaikoja tulisi lyhentää, ellei työkuormitusta iän myötä muuten voida olennaisesti keventää. Iän myötä myös taukojen tarve kasvaa. Ikääntymisen aiheuttamat työskentelyedellytysten muutokset on otettava huomioon työturvallisuudesta huolehdittaessa. Työturvallisuuslain mukaan ikääntyvää työntekijää ei saa pitää sellaisissa työtehtävissä, joissa vaarantuu sekä työntekijän oma että muiden työntekijöiden turvallisuus ja terveys. Työaikajärjestelyiden joustavuuden lisäämiseen on käytettävissä runsaasti erilaisia vaihtoehtoja, joista voidaan mainita esimerkiksi osa-aikatyö, vuorotteluvapaa, liukuva työaika, vaihteleva työaika ja työaikapankki. (Ikääntyvä ja työaikajärjestelyt 2006; Työlainsäädännön tarkistaminen 2006.)

Esimiehillä ja johtajilla on suuri vaikutus työelämän kulkuun, sillä he vaikuttavat niihin muutoksiin, jotka kohdistuvat työntekoon ja sen organisointiin. Viime vuosina työntekijöiden ikääntyminen on aiheuttanut uuden johtamishaasteen, ikäjohtamisen. Esimiesten ja johtajien tulee tietää ikääntymisen aiheuttamista muutoksista työntekijässä, ja miten tuota tietoa tulee soveltaa käytännön johtamisessa. Ikäjohtamisessa on tärkeää tunnistaa ikääntyvien vahvuudet ja arvostaa heidän kokemustaan. Keskeistä on myös kyky rakentaa yhteistyötä eri-ikäisten kesken niin, että otetaan huomioon eri-ikäisten erilainen osaaminen. Hyvä johtaja etsii ikääntyvälle yksilöllisiä ratkaisuja työn suorittamiseen ja kuuntelee häntä myös

työelämän muutosten suunnittelussa ja toteutuksessa. (Kauppinen 2005; Ikäjohtaminen 2006.)

Ikääntyvällä työntekijällä on paljon työkokemuksen kautta syntynyttä niin sanottua hiljaista tietoa, joka tuottaa lisäarvoa yritykselle ja työyhteisölle. Hiljaista tietoa ovat henkilökohtaiset näkemykset, käsitykset ja aavistukset. Se on toimintaan juurtunutta tietotaitoa sekä syvälle mieleen painuneita tietoja, malleja ja uskomuksia. Työyhteisön ja yrityksen menestymisen kannalta on tärkeää, että hiljainen tieto siirtyisi esimerkiksi perehdyttämisen ja vuorovaikutuksen kautta ikääntyviltä nuoremmille työntekijöille. Tällöin hiljainen tieto säilyisi edelleen työyhteisön käytössä, vaikka ikääntyvä työntekijä siirtyisikin eläkkeelle. (Tuomi & Huuhtanen 2005, 21–22.)

4.2.3 Ongelmana varhainen eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2005 työeläkeuudistuksen myötä työntekijöiden eläkeaikomuksia on selvitetty monien, etupäässä Eläketurvakeskuksen tekemien tutkimusten avulla. Ongelma suomalaisessa työelämässä on työntekijöiden varhainen eläkkeelle siirtyminen, sillä keskimääräinen eläkeikä on 59 ikävuoden tienoilla. Työeläkeuudistuksen voimaantulo vähensi merkittävästi varhaiseläkereittejä sekä nosti eläkeikärajoja. Tämän seurauksena keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä tulee ainakin jonkin verran nousemaan. Varhainen työelämän jättäminen ei johdu vain pelkästään työntekijän omasta valinnanvapaudesta ja halusta jäädä eläkkeelle, vaan myös pakottavista tekijöistä. Näitä tekijöitä ovat muun muassa heikentynyt terveydentila, kuormittavat työolot ja työmarkkinoiden muutokset. (Pelkonen 2005; Hyrkkänen 2005.)

Vuonna 2003 Eläketurvakeskus ja Työeläkelaitosten liitto selvittivät Joustava eläkeikä -tutkimuksella työntekijöiden ajatuksia eläkkeelle siirtymisestä eläkeuudistuksen näkökulmasta. Kysely kohdistui vuosina 1940–1945 syntyneisiin, jotka tutkimusvuonna olivat 58–63 -vuotiaita. Vastaajista 54 prosenttia ilmoitti aikovansa siirtyä eläkkeelle viimeistään 63 vuoden iässä. Naiset halusivat miehiä useammin jättää työelämän viimeistään 63-vuotiaina. Terveystila vaikuttaa

voimakkaasti eläkkeelle jäämishaluun. Mitä paremmaksi oma terveys koetaan, sitä pitempään työntekoa halutaan jatkaa. Kyselyyn vastanneista terveytensä muita huonommaksi arvioineet tahtoivat päästä myös muita varhemmin eläkkeelle. Toisaalta hyvänkin terveyden omaavista harva oli valmis jatkamaan 65 ikävuoden jälkeen. Eläkeaikomuksiin on vaikutusta myös työn fyysisellä ja/tai henkisellä raskaudella, sillä raskaasta työstä halutaan varhemmin eläkkeelle kuin kevyestä. Joka neljäs kyselyyn vastanneista ilmoitti 4,5 prosentin eläkekertymän lisäävän työhaluja, mutta noin puolet vastaajista ei kuitenkaan uskonut lisäkertymän myöhentävän omaa eläkkeelle siirtymistään. Enemmistö yksityisen eläkevakuutuksen ottaneista ilmaisi halukkuutensa jäädä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana. Korkeammassa tuloluokissa olevilla työntekijöillä oli muita useammin yksityinen eläkevakuutus ja myös muita tuloluokkia suurempi halu jäädä varhain eläkkeelle. (Tuominen & Pelkonen 2004; Hyrkkänen 2005.)

4.3 Työelämän suhtautuminen ikääntyviin työntekijöihin

Työelämän vaatimustaso ja tietointensiivisyys ovat merkittävästi kasvaneet monilla ammattialoilla. Työtehtävien fyysiset vaatimukset ovat vähentyneet, mutta samalla henkiset vaatimukset ovat kasvaneet. Työn vaatimusten muutokset edellyttävät ikääntyviltä työntekijöiltä aiempaa parempia henkisiä resursseja, joustavuutta sekä jatkuvaa, elinikäistä oppimista. Ikääntyvien koulutustaso on selvästi alhaisempi kuin nuorempien ikäryhmien, sillä esimerkiksi 55–64 -vuotiaista ainoastaan puolet on suorittanut perusasteen jälkeisen koulutuksen. Työelämän kuvaillaan usein muuttuneen suuntaan, joka kasvattaa kuilua ikääntyvien ja työelämän uusien tarpeiden välillä. (Pelkonen 2005, 19.)

Työelämän suhtautuminen ikääntyviin työntekijöihin on osittain ristiriitaista. Kokemusta omaavien ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-arvoa pidetään alhaisena, mutta toisaalta työelämä arvostaa suuresti kokemuksellista tietoa ammatillisesta pätevyyttä arvioitaessa. Ikääntymiseen suhtaudutaan toisinaan varsin kielteisesti työelämässä, ja nämä asenneongelmat johtavat joskus jopa suoranaiseen ikääntyvien syrjintään työpaikalla. 1990-luvun lamavuosista lähtien työelämän saneeraukset ovat alkaneet kohdistua juuri vanhimpiin työntekijöihin. Irtisanomisten

lisäksi ikääntyviin kohdistuu monesti syrjivää kohtelua myös yritysten rekrytointi- ja koulutuskäytäntöjen osalta. (Ilmarinen 2001; Pelkonen 2005.)

Monilla tutkimus- ja kehittämishankkeilla, kuten Työterveyslaitoksen Ikääntyvä arvoonsa -ohjelmalla sekä Kansallisella ikäohjelmalla, on viime vuosien aikana pyritty muuttamaan työelämän asenteita ja käytäntöjä ikääntyviä kohtaan. Varsinaista muutosta vauhdittaa myös orastava työvoimapula. Kun nuoria ei ole enää riittävästi työelämän saatavilla, alkavat ikääntyvätkin päästä arvoonsa. Työelämä on siirtymässä ikä-riskeistä ikä-haasteisiin. Eri-ikäisillä on erilaisia vahvuuksia, ja niiden tunnistaminen ja hyödyntäminen on suuri haaste yrityksille. (Ilmarinen 2001, 3.)

5 KYSELY IKÄÄNTYVIEN TYÖSSÄ JATKAMISESTA VUODEN 2005 ELÄKEUUDISTUKSEN JÄLKEISESSÄ TILANTEESSA

Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutettiin yhteistyössä Osuuskauppa Hämeenmaan kanssa. Kyselyn avulla selvitettiin Osuuskauppa Hämeenmaan ikääntyvien työntekijöiden eläkkeelle siirtymisaikomuksia sekä työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavia tekijöitä vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeisessä tilanteessa. Tässä luvussa tutustutaan ensin yritykseen, jonka jälkeen siirrytään varsinaiseen tutkimusosuuteen.

5.1 Yritysesittely: Osuuskauppa Hämeenmaa

Osuuskauppa Hämeenmaa (tästä eteenpäin Hämeenmaa) kuuluu S-ryhmään. S-ryhmä on suomalainen vähittäiskaupan ja palvelualan yritysverkosto, joka muodostuu 22 itsenäisestä alueosuuskaupasta ja niiden omistamasta Suomen Osuuskauppojen Keskuskunnasta (SOK). Lisäksi S-ryhmään kuuluu 19 paikallisosuuskauppaa. Jäsenet eli asiakasomistajat omistavat osuuskaupat. S-ryhmällä on Suomessa toimipaikkoja noin 1400, ja lisäksi toimintaa on jonkin verran Baltian maissa. Vuonna 2005 S-ryhmän myynti kotimaassa oli 8 464 miljoonaa euroa, Baltia mukaan lukien myynti kokonaisuudessaan oli 8 633 miljoonaa euroa.

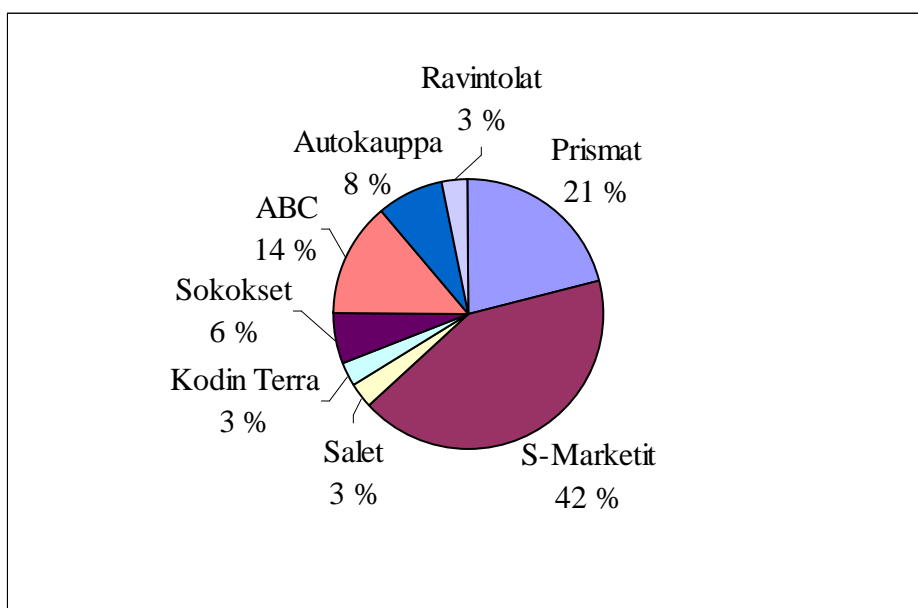
Kotimaan päivittäistavarakaupan osuus kokonaisymyynnistä oli 4 237 miljoonaa euroa. Vuoden 2005 lopulla S-ryhmällä oli 35,9 prosentin osuus Suomen päivittäistavaramarkkinoilla. (S-ryhmän rakenne 2006; Liiketoiminta 2006.)

Hämeenmaa on yksi alueosuuskaupoista, ja sen toiminta kattaa lähes koko Kanta- ja Päijät-Hämeen alueen 28 kunnassa Forssan, Heinolan, Lahden ja Riihimäen ta-
lousalueilla. Hämeenmaa on alueensa suurin vähittäiskaupan ja palvelualan yritys, joka vuoden 2005 lopussa työllisti yhteensä 1735 henkilöä. Vuoden 2005 lopussa Hämeenmaalla oli asiakasomistajia lähes 90 000, mikä oli yli puolet alueen kai-
kista talouksista. Hämeenmaan liiketoiminta koostuu market-, ravintola-,
rautakauppa-, liikennemyymälä- ja polttonestetoiminnasta sekä tavaratalo- ja au-
tokaupasta (TAULUKKO 10). (Tilinpäätöstiedote 2005, 2, 5, 11.)

TAULUKKO 10. Hämeenmaan toimialat ja niiden toimipaikat

Market-toimiala	Prismat, S-marketit ja Salet
Liikennemyymälä- ja poltto- nestetoimiala	ABC-liikennemyymälät ja -automaatit
Tavaratalotoimiala	Sokokset
Rautakaupan toimiala	Kodin Terra
Ravintolatoimiala	Pressot, Rossot, Iloiset Kulkijat jne.
Autokauppa	Vesijärven Auto ja Nelipyörä

Vuonna 2005 Hämeenmaan myynti oli kokonaisuudessaan 496 miljoonaa euroa, jossa kasvua edellisvuoteen oli noin 14 prosenttia. Market-toimiala muodosti myynnistä lähes 70 prosenttia (KUVIO 6). Toiminnan tulos kasvoi 23 miljoonaan euroon ja oli kuusi miljoonaa euroa edellisvuotta parempi. Olemassa olevien yksiköiden uudistaminen sekä uusien toimipaikkojen rakentaminen jatkui vilkkaana vuonna 2005. Hämeenmaan vuoden 2005 kehittämisinvestoinnit olivat lähes 30 miljoonaa euroa. Merkittävin investointikohde oli S-ryhmän ensimmäisen puutarhan, sisustamisen ja rakentamisen tavaratalo Kodin Terran rakentaminen. (Tilinpäätöstiedote 2005, 2, 5.)



KUVIO 6. Hämeenmaan myynti vuonna 2005. (Tilinpäätöstiedote 2005, 2.)

Vuoden 2006 alkupuolisko on ollut Hämeenmaalle edelleen voimakkaan myynnin kasvun aikaa, ja investoinnit palveluiden rakentamiseen ovat olleet ennätysellisen suuria. Hämeenmaan myynti 1.1.2006 – 30.6.2006 kasvoi edellisen vuoden vastaavaan aikaan verrattuna lähes 20 prosenttia. Uusien investointien myötä Hämeenmaan henkilöstön määrä on alkuvuoden aikana kasvanut yli 300 henkilöllä. Maaliskuussa työministeriö myönsi Hämeenmaalle Hyvä Työnantaja 2006 -palkinnon tunnustuksena ansiokkaasta toiminnasta hyvän työyhteisön kehittämisessä, uusien työpaikkojen luomisessa sekä viihtyisän ja turvallisen työympäristön edistämiseksi. (Osavuosisikatsaus 2006, 2-3.)

5.2 Kyselyn toteutus ja rakenne

Aineiston keräämiseen käytettiin kyselyä, joka on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. Survey -termillä tarkoitetaan aineiston keräämistä standardoidusti kyselyn, haastattelun ja havainnoinnin keinoin, ja kohdehenkilöt muodostavat otoksen tietystä perusjoukosta. Standardoituus kyselyssä tarkoittaa sitä, että kaikilta

vastaajilta on kysyttävä täsmälleen samalla tavalla, jotta jokin tietty asia, esimerkiksi heidän koulutustaustansa, saadaan selvitettyä. (Hirsjärvi ym. 2004, 182.)

Kysely kohdistettiin vuonna 1956 tai sitä ennen syntyneille Hämeenmaahan työsuhteessa oleville henkilöille. Nuorimmat täyttävät tänä vuonna 50 vuotta. Tämä ikäryhmä valittiin tutkimuskohteeksi etupäässä siitä johtuen, että he alkavat lähestyä eläkeikää ja eläkeasiat tulevat heille ajankohtaisiksi. Myös ikääntymisestä johtuvat vaikutukset terveyteen ja työkykyyn alkavat näkyä. Kysely toteutettiin kokonaistutkimuksena eli jokainen perusjoukon jäsen tutkittiin. Kokonaistutkimukseen päädyttiin sen takia, että perusjoukko oli varsin pieni kooltaan, yhteensä vain 241 henkilöä.

Kysely tulostettiin paperille ja lähetettiin tutkittaville postitse jokaisen kotiin 28.9.2006. Postikyselyyn päätyminen oli helppo ratkaisu, sillä muuten vastaanottajien tavoittaminen olisi ollut hyvin työlästä. Kyselylomakkeen yhteyteen liitettiin saatekirje (LIITE 1), jossa kyselyn vastaanottajalle kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet. Lisäksi saatekirjeessä annettiin ohjeet kyselyn palauttamisesta. Vastaajilla oli kaksi viikkoa aikaa kyselyn täyttämiseen ja palauttamiseen kyselyn mukana tullessa palautuskuoressa, jonka postimaksu oli valmiiksi maksettu ja jossa osoitetiedot olivat valmiina. Kyselyn vastaukset osoitettiin suoraan tutkijan kotiin. Jotta kysely ehti tutkimukseen mukaan, piti se palauttaa viimeistään 12.10.2006.

Kyselylomake laadittiin vuoden 2005 eläkeuudistukseen ja ikääntymiseen liittyvien aihealueiden pohjalta, joita teoriaosuudessa on käsitelty. Kysely oli pituudeltaan neljä sivua ja se koostui viidestä eri osasta (LIITE 2). Aluksi selvitettiin vastaajien taustatiedot, muun muassa sukupuoli, ikä, koulutus ja asema. Toisen osan kysymykset liittyivät terveyteen ja työkykyyn. Kysymyksillä selvitettiin, millä tavalla vastaajat kokevat oman terveydentilansa ja työkykynsä tason tällä hetkellä. Seuraavat kaksi osiota koostuivat työstä ja työyhteisöstä. Kysymyksillä selvitettiin työn raskautta ja kartoitettiin tyytyväisyyttä työhön. Lisäksi vastaajat saivat arvioida oman työpaikkansa piirteitä. Viimeisessä osiossa keskityttiin vastaajien eläkesuunnitelmiin ja vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutusten kartoittamiseen. Kysymysten avulla selvitettiin myös tekijöitä, joilla on vaikutusta työssä

jaksamiseen ja työuran pidentämiseen. Lopuksi kartoitettiin vastaajien tietoisuutta eläkeasioista.

Vastausten käsittelyn helpottamiseksi kyselyssä käytettiin paljon monivalintakysymyksiä. Monivalintakysymysten vastauksia on helpompi käsitellä ja vertailla kuin avointen kysymysten vastauksia, sillä avoimissa kysymyksissä vastaukset saattavat olla hyvinkin kirjavia (Hirsjärvi ym. 2004, 190). Seassa oli kuitenkin muutama avoin kysymys, jotta vastaajat saivat ilmaista itseään omin sanoin ja kertoa, mitä he todella ajattelivat.

Kyselytutkimuksen etuna voidaan pitää sitä, että lyhyessä ajassa saadaan suurelta joukolta ihmisiä kerättyä paljon tietoa. Kyselylomakkeen huolellinen suunnittelu takaa sen, että aineisto voidaan nopeasti käsitellä tallennettuun muotoon ja analysoida tietokoneen avulla. Kyselytutkimuksen heikkoutena on se, ettei voida varmistua siitä, ovatko vastaajat suhtautuneet kysymyksiin vakavasti. Ei ole myöskään varmaa, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset oikein ja samalla tavalla. Lisäksi etukäteen ei voida tietää, miten paljon vastaajat ovat perehtyneet aihealueeseen. Huono tietoisuus aiheesta heikentää tulosten informatiivisuutta. (Hirsjärvi ym. 2004, 184.)

5.3 Kyselyn luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida pohtimalla sen validiteettia ja reliabiliteettia. Validiteetti kuvaa, missä määrin tutkimuksen avulla onnistuttiin mittaamaan juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Käytetyt mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa sitä todellisuutta, jota tutkija kuvittelee tutkivansa. (Hirsjärvi ym. 2004, 216.) Tässäkin kyselyssä saattoi olla mahdollista, että osa vastaajista käsitti jonkin kysymyksen aivan eri tavalla, kuin mitä oli tarkoitettu. Ainakin yhden taustatiedoissa olleen kysymyksen kohdalla ongelmia ilmeni. Lisäksi osa vastaajista ei välttämättä vastannut kysymyksiin totuudenmukaisesti. Näin ollen tuloksia ei voida pitää täysin tosina ja pätevinä. Ennen kyselyn varsinaista lähettämistä tehtiin niin sanottu esikysely, jonka tarkoituksena oli selvittää, onko kyselyssä sellaisia

kysymyksiä, jotka ovat epäselviä ja joita vastaaja ei täysin ymmärrä. Esikyselyn jälkeen varsinaiseen kyselyyn tehtiin muutama selventävä muutos.

Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen reliabiliteetti voidaan todeta monella tavalla. Tuloksia voidaan pitää reliabeleina, jos esimerkiksi kaksi tutkijaa päätyy samanlaiseen tulokseen, tai jos samaa henkilöä tutkitaan eri tutkimuskerroilla ja päädytään samaan tulokseen. (Hirsjärvi ym. 2004, 216.) Tämän kyselyn toistettavuus ainakin lähes samankaltaisin tuloksin on todennäköistä. On kuitenkin otettava huomioon, että eläkeajatuksien sekä terveyteen ja työhön liittyvät tekijät saattavat muuttua hyvinkin nopeasti, joten täsmälleen samanlaisia tuloksia on mahdoton saada uudelleen.

Tutkimuksen luotettavuutta pohdittaessa tulee ottaa huomioon myös tutkijan objektiivisuus, sillä tutkimuksen tulokset eivät saa riippua tutkijasta. Tutkija ei saa antaa omien mielipiteidensä ja vakaumustensa vaikutusta tutkimusprosessiin. Jos tutkimus on objektiivinen, tutkijan vaihtaminen ei muuta tuloksia. (Heikkilä 2004, 30–31.) Tämä kysely pyrittiin toteuttamaan ulkopuolisen näkökulmasta, mutta voi olla mahdollista, että työskentely kyseisessä yrityksessä ja monivuotinen kokemus kyseisen yrityksen eri toimipaikoissa työskentelystä saattoi jollakin tavalla vaikuttaa tulosten analysointiin. Tarkoituksena oli kuitenkin tuottaa objektiivinen, puhtaasti tutkimustuloksiin pohjautuva analyysi.

5.4 Tulosten analysointi

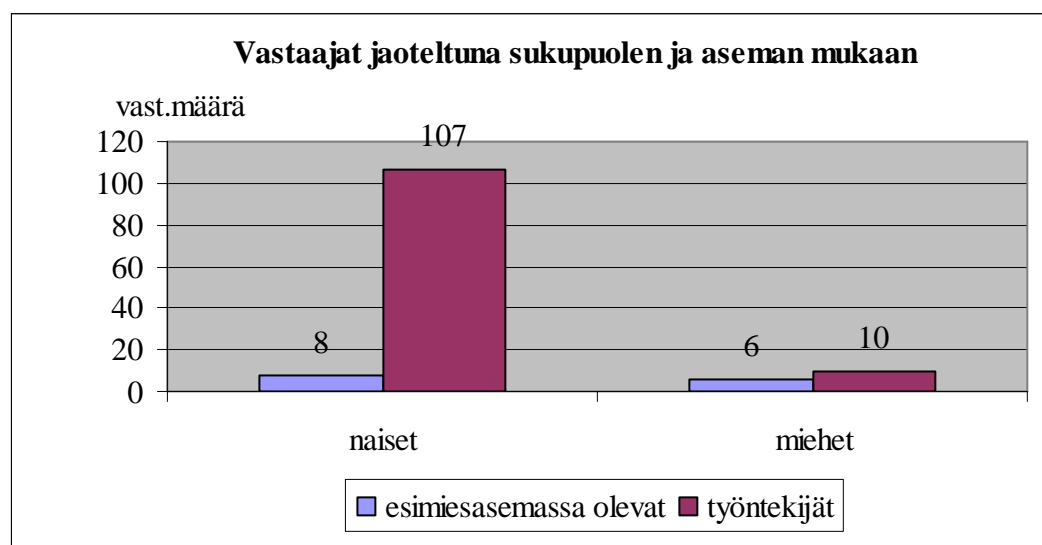
Kysely suunnattiin kaikille vuonna 1956 tai sitä ennen syntyneille Hämeenmaahan työsuhteessa oleville henkilöille. Kaiken kaikkiaan kyselylomake lähetettiin 241 henkilölle, joista kyselylomakkeen palautti 131 henkilöä (TAULUKKO 11). Näin ollen 54,4 prosenttia kyselyn saaneista vastasi kyselyyn. Vastausprosentti nousi korkeimmaksi ikäryhmässä 1947–1951 -syntyneet ollen 61,8 prosenttia. Lähes samaan vastausprosenttiin ylsi myös tutkimusjoukon vanhin ikäryhmä. Kyselyyn vastaaminen oli passiivisinta nuorimmassa, vuosina 1952–1956 -syntyneiden ikäryhmässä. Tämä oli odotettuakin, sillä luultavasti osa heistä ajatteli, etteivät

eläkeasiat ja eläkkeelle siirtyminen ole vielä kovin ajankohtaisia, eivätkä näin vastanneet kyselyyn lainkaan.

TAULUKKO 11. Lähetetyt kyselyt, niiden vastausmäärä sekä vastausprosentti ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan jaoteltuna

syntymävuosi	lähetetyt kyselyt	vastausten määrä	vastausprosentti
– 1946	46	28	60,9 %
1947–1951	102	63	61,8 %
1952–1956	93	40	43,0 %
yhteensä	241	131	54,4 %
naiset	217	115	49,3 %
miehet	24	16	66,7 %

Kyselyyn vastanneista 115 (87,8 %) oli naisia ja 16 (12,2 %) miehiä (KUVIO 7). Naisten suuri määrä selittyy sillä, että 90,0 % kyselyn piiriin kuuluneista oli naisia (TAULUKKO 11). Esimiestehtävissä olevia kyselyyn vastasi 14 henkilöä. Koska sekä miesten että esimiestehtävissä olevien vastausosuudet olivat varsin pieniä vastausten kokonaismäärän nähden, tuloksia käsiteltäessä ei ole mielekästä tarkastella vastauksia, ainakaan suuresti, sukupuolen tai aseman mukaan. Sen sijaan tuloksia analysoidaan ikäryhmittäin.



KUVIO 7. Kyselyyn vastanneet sukupuolen ja aseman mukaan

Koulutustaso on matala (TAULUKKO 12). Yli puolella vastanneista (60,3 %) ei ollut lainkaan ammatillista koulutusta, pelkästään kansakoulu- ja/tai keskikoulu- tai peruskoulupohjainen perusasteen koulutus. Toisen asteen koulutus löytyi reilulta 30 prosentilta (34,4 %), ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli vajaa prosentti (0,8 %). 4,6 prosentilla vastanneista oli jokin muu perusasteen jälkeinen koulutus, joka monessa tapauksessa oli S-ryhmän yhteisessä koulutuskeskus Jollaksessa suoritettu omiin työtehtäviin valmentava tutkinto tai kurssi. Jokin muu koulutus oli muutaman henkilön kohdalla ylempi korkeakoulututkinto. Kun koulutustasoa tarkastellaan ikäryhmittäin, havaitaan, että koulutustaso nousee nuorinta ikäryhmää kohti mentäessä. Vuonna 1946 tai sitä ennen syntyneillä ainoastaan neljänneksellä (25,0 %) oli toisen asteen koulutus, mutta vastaavasti nuorimmassa ikäryhmässä, vuosina 1952–1956 syntyneillä toisen asteen koulutus löytyi 55 prosentilta vastanneista.

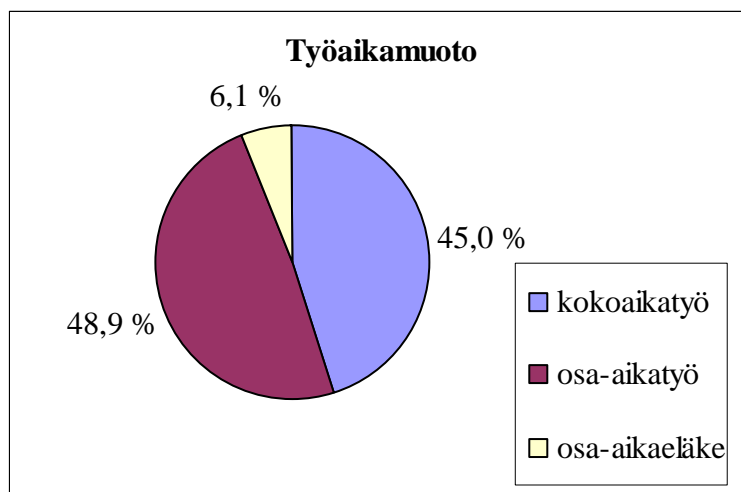
TAULUKKO 12. Koulutustaso

	– 1946	1947 - 1951	1952 - 1956	yhteensä
kansakoulu ja/tai keskikoulu tai peruskoulu	75,0 %	68,3 %	37,5 %	60,3 %
lukio/ammattioppilaitos/opisto	25,0 %	25,4 %	55,0 %	34,4 %
ammattikorkeakoulu	0,0 %	0,0 %	2,5 %	0,8 %
yliopisto/muu korkeakoulu	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
jokin muu koulutus	0,0 %	6,3 %	5,0 %	4,6 %
yhteensä	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Kyselyn taustatiedoissa vastaajilta kysyttiin työaikamuotoa. Tämä kysymys aiheutti ongelmia vastaajien keskuudessa. Osa vastaajista pohti osa-aikatyön määrittelmää eli sitä, mikä on osa-aikatyötä. He epäröivät vastauksessaan, koska eivät olleet täysin varmoja, määritelläänkö heidän tekemänsä työ kokoaika- vai osa-aikatyöksi. Rajanveto näiden kahden työaikamuodon välille ei ole välttämättä kovin helppoa, mikäli ei ole tietoinen osa-aikatyön tuntirajasta omalla alalla. Kaupan alan työehtosopimuksen mukaan työntekijä on osa-aikatyöntekijä, mikäli säännöllinen viikoittainen työaika on enintään 34 tuntia (Kaupan työehtosopimus 2006, 80). Kysymystä laatiessaan tutkija ei osa-aikatyöllä niinkään tarkoittanut

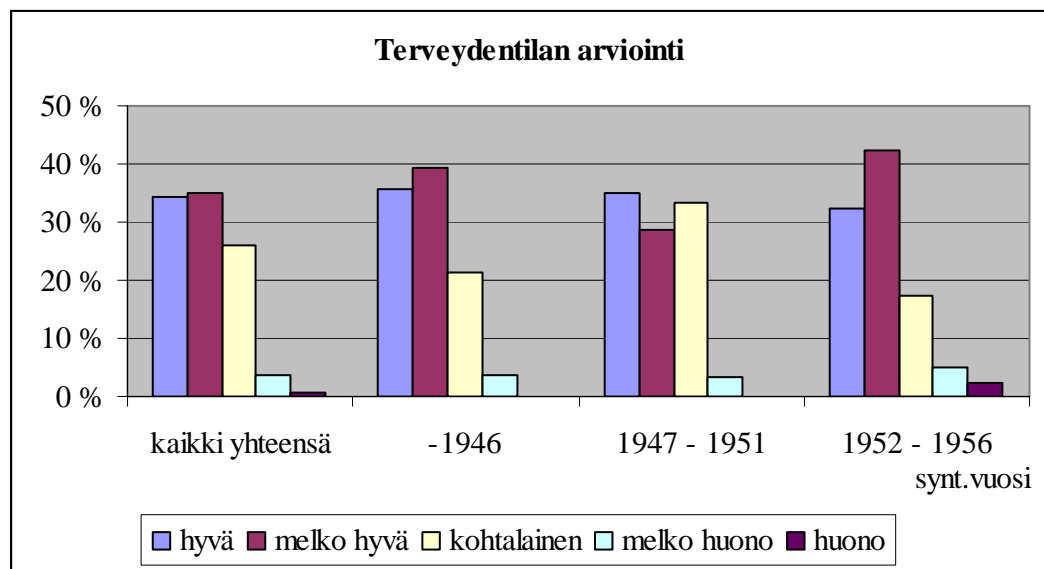
työehtosopimuksen mukaista virallista määritelmää vaan sitä, tehdäänkö työtä päätoimisesti vai esimerkiksi toisen työn tai koulutuksen ohella. Jälkikäteen ajatellen kyseessä olevaa kysymystä olisi voinut epäselvyyksien välttämiseksi tarkentaa esimerkiksi määrittelemällä, mitä osa-aikatyöllä tässä yhteydessä tarkoitetaan. Tämä on hyvä esimerkki opinnäytetyön sivulla 48 mainitusta tutkimuksen validiudesta. Tutkija ei ollut miettinyt loppuun saakka kysymystään, ja tästä johtuen osalla vastaajista oli ongelmia kysymykseen vastaamisessa. Voidaan kuitenkin mainita, että esimerkiksi Tilastokeskuksen tekemissä työhön liittyvissä tutkimuksissa vastaajat saavat itse määritellä ja vetää rajan siihen, tekevätkö he koko-aika- vai osa-aikatyötä.

Kyselyyn vastanneista 48,9 prosenttia ilmoitti tekevänsä osa-aikatyötä, ja vastaavasti kokoaikatyötä tekevien osuus oli 45,0 prosenttia (KUVIO 8). Osa-aikatyötä tekevien määrä on varsin korkea. Kaupan alalle on kuitenkin tyypillistä, että työpäivän pituus on kuusi tuntia, jolloin viikkotyöajaksi muodostuu 30 tuntia. Näin ollen kaupan työehtosopimuksen mukaisesti kyseessä on osa-aikatyö, vaikka työtä tehtäisiinkin päätoimisesti. Osa-aikaeläkkeellä olevia vastanneista oli 6,1 prosenttia. Kysymyksen vastaamiseen liittyneiden ongelmien takia ei kysymyksen tuloksia voida kuitenkaan pitää täysin totuudenmukaisina.



KUVIO 8. Kyselyyn vastanneet työaikamuodoittain

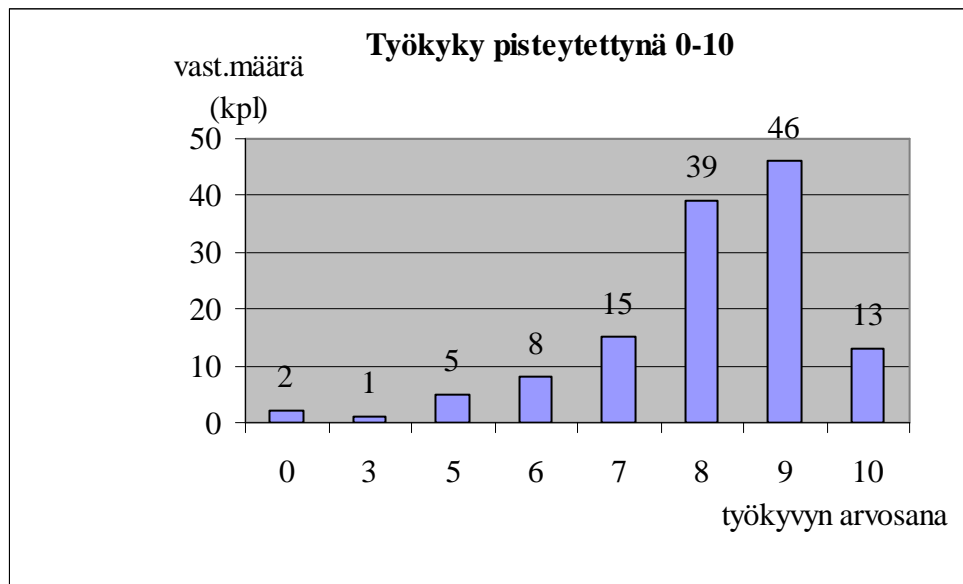
Pyydettäessä vastaajia arvioimaan omaa tämän hetkistä terveydentilaansa lähes 70 prosenttia (69,5 %) heistä piti omaa terveyttään hyvänä tai melko hyvänä (KUVIO 9). Terveydentilaa ikäryhmittäin tarkasteltaessa havaitaan, että tutkimuksen vanhimpaan ikäryhmään kuuluvat arvioivat oman terveydentilansa huomattavasti paremmaksi kuin nuoremmat, vuosina 1947–1951 syntyneiden ikäryhmään kuuluvat. Vanhimpaan ikäryhmään kuuluvista 75 prosenttia koki oman terveydentilansa hyväksi tai melko hyväksi, kun vastaavasti ikäryhmässä 1947–1951 -syntyneet vastaava osuus oli vain 63,5 prosenttia. Tutkimuksen nuorimpaan ikäryhmään kuuluvista, vuosina 1952–1956 -syntyneistä 75 prosenttia arvioi oman terveydentilansa hyväksi tai melko hyväksi. Osuus oli siis täsmälleen sama kuin vanhimmassa ikäryhmässä, mutta parhaimman arvosanan, hyvä, antaneita oli 3,2 prosenttia vähemmän kuin vanhimmassa ikäryhmässä.



KUVIO 9. Vastaajien arviot omasta tämän hetkisestä terveydentilastaan, kaikki vastaukset yhteensä ja ikäryhmittäin jaoteltuna

Terveydentilaan liittyen vastaajat arvioivat nykyistä työkykyään asteikolla 0-10, missä 0 tarkoitti täyttä työkyvyttömyyttä ja 10 vastaavasti parhainta mahdollista työkykyä. Työkyky on osaltaan riippuvainen terveydentilasta. Vastaukset vahvistivat tämän väitteen, sillä mitä paremmaksi vastaaja arvioi oman terveydentilansa, sitä paremman arvosanan hän myös työkyvyilleen antoi. Vastaavasti jos vastaaja

arvioi terveytensä huonoksi, antoi hän myös työkyvylleen huonon arvosanan. 131 vastaajasta 85 (65,9 %) antoi tämänhetkisellem työkyvylleen numeron 8-9 (KUVIO 10.) Täydet 10 pistettä työkyvylleen antoi 13 vastaajaa (10,1 %). Kaikkien vastaajien antamien arvosanojen perusteella työkyvyn keskiarvoksi saatiin 8,04. Ikäryhmittäin laskettuna keskiarvo oli jokaisessa kolmessa ryhmässä lähellä samaa, alimmillaan 7,90 ryhmässä 1947–1951 -syntyneet. Näin ollen kaikki ikäryhmät pitivät työkykyään varsin hyvänä. Kaksi vastaajaa kuitenkin antoi tämänhetkisellem työkyvylleen arvosanan 0. Molemmissa tapauksissa vastaajat olivat parhaillaan pitkällä sairauslomalla vakavasta sairaudesta johtuen.



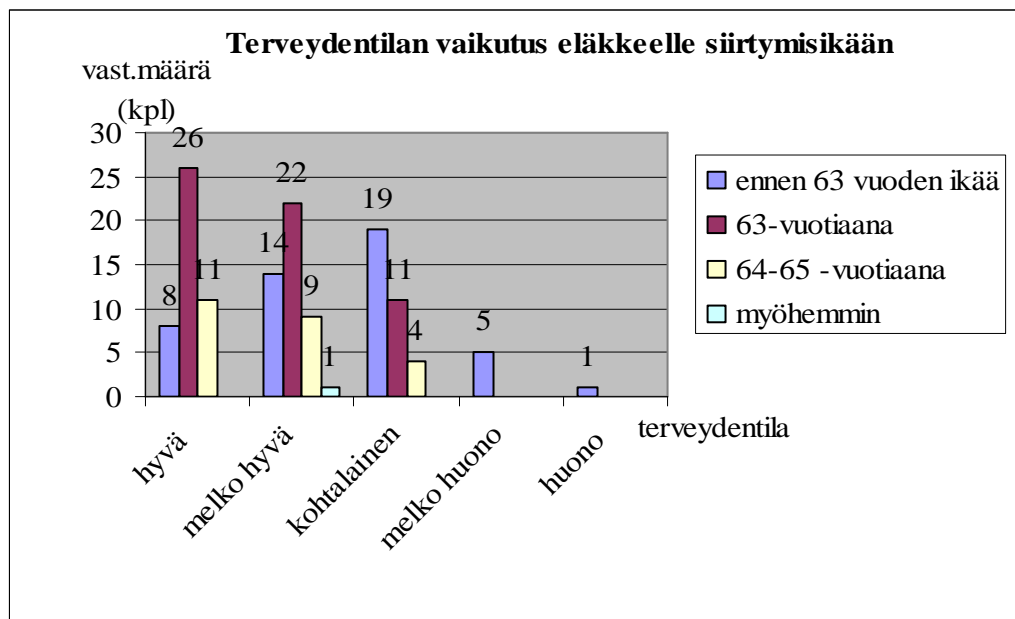
KUVIO 10. Vastaajien työkyky pisteytettyä 0-10

Teoriaosuudessa todettiin, että työelämän ongelmana on ikääntyvän työvoiman varhainen eläkkeelle jääminen. Vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen työelämästä poistuminen on 63–68 ikävuoden välillä joustavaa. Tähän liittyen tutkimusjoukosta kysyttiin, missä iässä he arvioivat jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle. Neljä viidestä vastaajasta (80,9 %) on aikeissa siirtyä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana (TAULUKKO 13). Kaikista vastaajista 35,9 prosenttia aikoo jäädä eläkkeelle ennen 63 vuoden vanhuuseläkkeen alaikärajan saavuttamista.

TAULUKKO 13. Arvio kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisestä

	– 1946	1947–1951	1952–1956	kaikki yhteensä
ennen 63 vuoden ikää	7,1 %	44,4 %	42,5 %	35,9 %
63-vuotiaana	60,7 %	42,9 %	37,5 %	45,0 %
64 - 65 -vuotiaana	32,1 %	12,7 %	17,5 %	18,3 %
myöhemmin	0,0 %	0,0 %	2,5 %	0,8 %
yhteensä	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Ikä vaikuttaa työssä jatkamiseen niin, että mitä lähempänä vanhuuseläkkeen alaikäraja on, sitä suurempi osa ajattelee siirtyvänsä eläkkeelle vasta 63 vuoden iässä tai myöhemmin. Vuonna 1946 tai sitä ennen syntyneistä ainoastaan 7,1 prosenttia on aikeissa siirtyä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää, mutta vastaavasti vuosina 1947–1951 syntyneistä jo lähes 45 prosenttia.



KUVIO 11. Terveydentilan vaikutus eläkkeelle siirtymiseen

Teoriaosuudessa todettiin, että varhainen eläkkeelle siirtyminen ei johdu vain työntekijän omasta valinnanvapaudesta ja halusta, vaan myös pakottavista tekijöistä, kuten heikentyneestä terveydentilasta. Kyselyn perusteella voidaankin todeta, että itse koettu terveydentila on merkittävä selittävä tekijä eläkkeelle siirty-

miseen ennen varsinaista vanhuuseläkeikää. Melko huonoksi tai huonoksi oman terveydentilansa arvioineista kaikki suunnittelevat siirtyvänsä eläkkeelle ennen 63 vuoden ikää (KUVIO 11). Yli puolet (55,9 %) oman terveytensä kohtalaiseksi arvioineista aikoo myös jäädä eläkkeelle ennen 63 vuoden ikää. Sitä vastoin hyväksi tai melko hyväksi terveytensä kokevista ainoastaan vajaa neljännes (24,2 %) on aikeissa jättää työelämän ennen 63 ikävuoden täyttämistä. Kuitenkaan hyvän tai melko hyvän terveydentilan omaavat eivät ole suuresti halukkaita jatkamaan työssä 63 vuoden vanhuuseläkkeen alaikärajan saavuttamisen jälkeen. Vain vajaa neljännes (23,1 %) heistä suunnittelee jatkavansa työntekoa 63 ikävuoden jälkeen.

TAULUKKO 14. Työn fyysisen ja henkisen raskauden sekä työperäisen uupumuksen vaikutukset eläkkeelle siirtymisikään

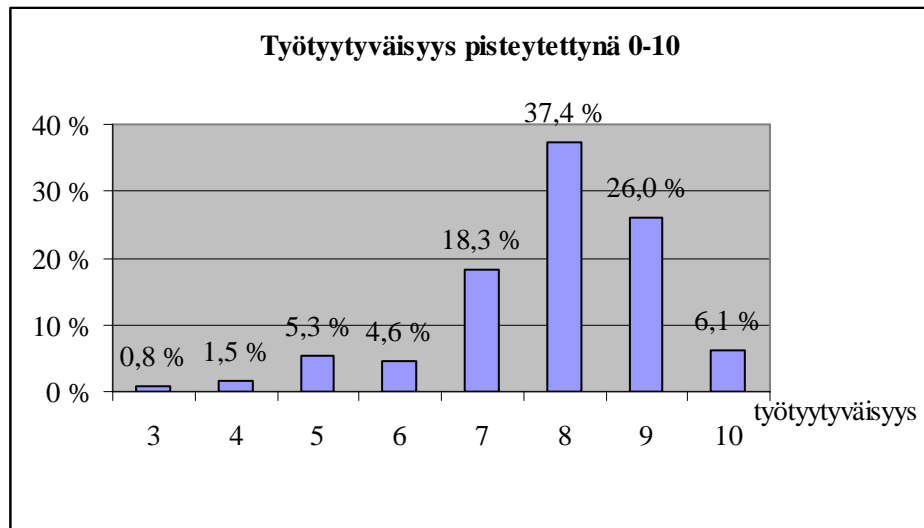
Eläkkeelle siirtyminen					
	ennen 63 vuoden ikää	63- vuotiaana	64–65 - vuotiaana	myöhemmin	vastaukset yhteensä (kpl)
Työn fyysinen raskaus					
erittäin kevyt		2	2		4
melko kevyt	2	5	4		11
sopiva	11	28	10		49
melko raskas	30	22	8	1	61
erittäin raskas	4	2			6
					131
Työn henkinen raskaus					
erittäin kevyt	1		1		2
melko kevyt	1	6	2		9
sopiva	20	28	10	1	59
melko raskas	22	24	11		57
erittäin raskas	3	1			4
					131
Uupumuksen kokemukset					
päivittäin	6	2			8
viikoittain	17	11	3		31
kerran pari kuukaudessa	11	16	8		35
harvemmin	13	26	12	1	52
ei koskaan		4	1		5
					131

Työn fyysisellä ja henkisellä raskaudella on osaltaan vaikutusta eläkkeelle siirtymisikään. Reilut puolet (51,1 %) vastaajista ilmoitti tekevänsä fyysisesti erittäin raskasta tai melko raskasta työtä (TAULUKKO 14). Joka toinen (50,7 %) fyysisesti raskasta työtä tekevistä arvioi jäävänsä eläkkeelle ennen 63 vuoden ikää. Vastaavasti fyysisesti sopivaa tai kevyttä työtä tekevistä ainoastaan joka viides (20,3 %) suunnittelee eläkkeelle jäämistä ennen 63 ikävuotta.

131 vastaajasta 61 (46,6 %) ilmoitti työnsä olevan henkisesti raskasta (TAULUKKO 14). Kuitenkin lähes saman verran (45,0 %) vastaajista koki tekemänsä työn henkisen raskauden sopivaksi. Henkisesti kevyttä työtä tekevät olivat harvassa, ainoastaan 8,4 prosenttia kaikista vastaajista. 41,0 prosenttia henkisesti erittäin raskasta tai melko raskasta työtä tekevistä aikoo eläkkeelle ennen 63 vuoden ikää. Vastaavasti henkiseltä raskaudelta sopivaa työtä tekevistä 33,9 prosenttia suunnittelee eläkkeelle siirtymistä ennen 63 ikävuotta. Näin ollen työn henkisellä raskaudella näyttäisi myös olevan vaikutusta eläkkeelle siirtymisikään, mutta vaikutus on kuitenkin pienempi kuin työn fyysisellä raskaudella.

Työn fyysiseen ja henkiseen raskauteen liittyen vastaajilta kysyttiin, kuinka usein heillä on työstä johtuvaa uupumusta/henkistä väsymystä. 131 vastaajasta 39 (29,8 %) ilmoitti kärsivänsä työuupumuksesta päivittäin tai vähintään viikoittain (TAULUKKO 14). Osuutta voidaan pitää suhteellisen korkeana, mutta ennakoituna, koska sekä fyysinen että henkinen raskaus työssä osoittautui vastaajien kesken varsin yleiseksi ilmiöksi. Lähes kolme viidestä (59,0 %) vähintään viikoittain työuupumusta kokevista aikoo siirtyä eläkkeelle ennen 63 ikävuotta. Vastaavasti niistä vastaajista, jotka kärsivät työuupumuksesta kerran pari kuukaudessa, harvemmin tai ei koskaan, ainoastaan joka neljäs (26,1 %) suunnittelee eläkkeelle jäämistä ennen 63 vuoden ikää.

Työaihepiiriin liittyen vastaajia pyydettiin arvioimaan tyytyväisyyttään työhön asteikolla 0-10, missä 0 tarkoitti erittäin tyytymätöntä ja vastaavasti 10 erittäin tyytyväistä. Yleisesti vastaajat olivat tyytyväisiä tekemäänsä työhön. Reilut kaksi kolmasosaa (69,5 %) vastaajista antoi työlleen arvosanan 8 tai paremman (KUVIO 12).



KUVIO 12. Työtyytyväisyyden arviointi

Työtyytyväisyydellä näyttäisi olevan vaikutusta eläkkeelle siirtymisikään (TAULUKKO 15). Niistä vastaajista, jotka antoivat työlleen vähintään arvosanan 8, ainoastaan reilu neljännes (26,4 %) aikoo siirtyä eläkkeelle ennen 63 ikävuotta. Vastaavasti lähes kolme viidesosaa (57,5 %) niistä vastaajista, jotka antoivat työlleen korkeintaan arvosanan 7, suunnittelevat eläkkeelle jäämistä ennen 63 vuoden ikää.

TAULUKKO 15. Työtyytyväisyyden vaikutus eläkkeelle siirtymisikään

Työtyytyväisyyden arvosana	Eläkkeelle siirtyminen				vastaukset yhteensä (kpl)
	ennen 63 vuoden ikää	63- vuotiaana	64–65 - vuotiaana	myöhemmin	
3	1				1
4	2				2
5	5		2		7
6	3	2	1		6
7	12	10	2		24
8	16	23	9	1	49
9	5	22	7		34
10	3	2	3		8
yhteensä	47	59	24	1	131

Työaihepiirin lopussa tutkittavat saivat vapaasti ilmaista, mitä parannuksia he toivoisivat työhönsä tehtävän, jotta jaksaminen ja tyytyväisyys työhön kasvaisivat. Taulukkoon 16 on koottu vastaajien toivomia parannusehdotuksia jaoteltuna työntekijöiden ja esimiesten tekemiin ehdotuksiin.

TAULUKKO 16. Työhön liittyviä parannusehdotuksia, jotta jaksaminen ja tyytyväisyys työhön kasvaisivat

Työntekijät:

- työvuorojen parempaa porrastamista
- parempaa yhteishenkeä ja tasapuolisempaa kohtelua
- työn arvostusta työnantajan suunnalta
- työaika lisää, jotta ehtisi suorittamaan kaikki työtehtävät kunnollisesti
- kiireaikoihin enemmän työntekijöitä
- opastusta koneiden käytössä (tilaus- ja tietokone)
- vähemmän kiirettä
- työvuorojen järkevämpi suunnittelu
- pitemmät sunnuntaivuorot, jolloin seuraava sunnuntai vapaa
- työnkiertoa osastojen välille
- työvuorojen tasapuolisempaa jakamista, lauantai vapaat tasapuolisemmin
- lisää jämakkyyttä ja asennetta esimiestoimintaan
- esimiehiltä parempaa asennetta vanhenevia työntekijöitä kohtaan
- lisää henkilökuntaa
- työtehtävien määrän vähentäminen, sillä laatu kärsii jatkuvasta kiireestä
- lisää koulutusta
- toimivammat työtilat
- ergonomisesti paremmat työtilat
- toimivammat työpisteet
- enemmän taukoja
- apua raskaiden kuormien purkuun, nosteluun ja kantamiseen
- kuuden tunnin työpäivä vain yhdellä tauolla on liian raskas
- monipuolisempaa työtä, ei pelkästään kassalla oloa
- 10–11 päivän yhtäjaksoiset työputket ilman vapaita ovat liian pitkiä
- vuorotyössä ei jatkuvaa työvuoron vaihtumista, vaan esim. viikko yhtä vuoroa ja sen jälkeen vaihto
- säännöllisemmät työajat

Esimiehet:

- liian paljon omalla ajalla tehtävää työtä
- taustajärjestelmien hoitoon ja ylläpitoon lisää osaavia työntekijöitä
- vähemmän kiirettä

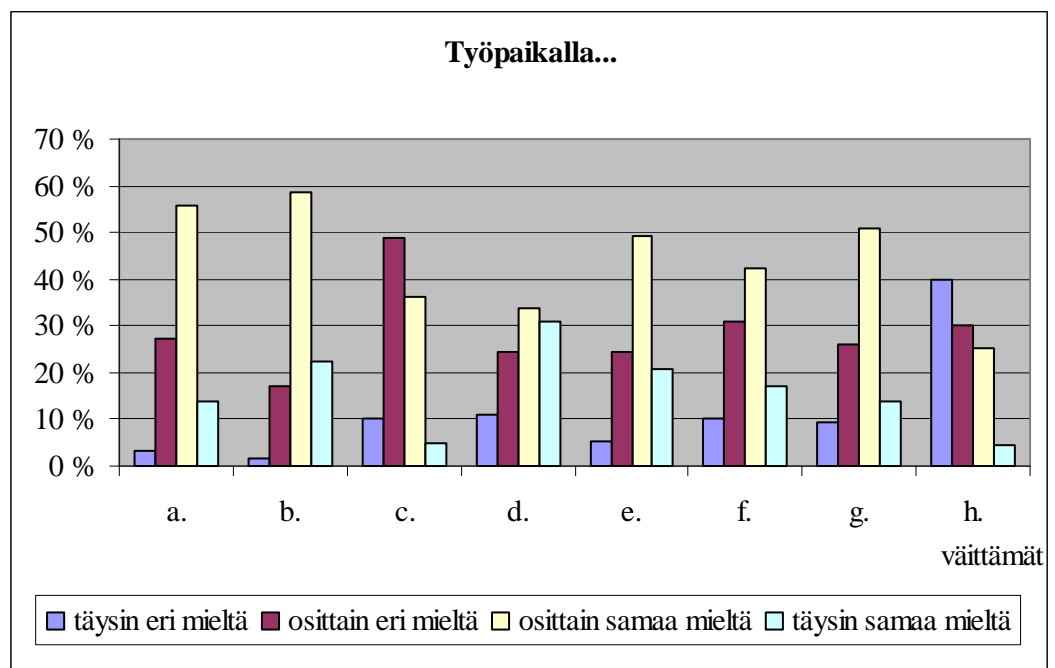
Työntekijät toivat esiin runsaasti työtyytyväisyyttä ja jaksamista lisääviä työhön liittyviä parannusehdotuksia. Selvästi eniten toivottiin lisää työntekijöitä, sillä monen vastaajan mielestä tällä hetkellä yhdelle työntekijälle on kasattu liian paljon suoritettavia työtehtäviä. Niistä suoriutuminen työajan puitteissa venyttää työssä jaksamista ääri rajoille. Työn laatu kärsii jatkuvasta kiireestä. Myös monipuolisempaa työtä ja työnkiertoa toivottiin. Vaihtelu virkistää mieltä ja lisää työmotivaatiota, samalla myös eri työtehtävien osaaminen kasvaa. Taukojen määrää haluttiin lisätä, sillä monen vastaajan mielestä esimerkiksi kuuden tunnin työpäivä ainoastaan yhdellä tauolla on liian raskas. Esimiehet olivat huomattavasti tyytyväisempiä vallitsevaan tilanteeseen, eikä heiltä tullut montaakaan parannusehdotusta. Monen esimiehen mielestä heidän tekemänsä työ on haasteellista, mutta antoisaa, eikä suuresti parannettavaa ole. Osa toivoi kuitenkin vähemmän kiirettä.

Työhön ja työtyytyväisyyteen liittyen vastaajia pyydettiin väittämien avulla arvioimaan oman työpaikkansa piirteitä (KUVIO 13). Työpaikan ilmapiiri ja työntekijöiden yhteishenki koettiin etupäässä melko hyväksi. 55,8 prosenttia vastaajista oli osittain samaa mieltä ja 14,0 prosenttia täysin samaa mieltä siitä, että työpaikan ilmapiiri on avoin ja kannustava. Neljä viidestä vastaajasta (81,3 %) oli osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöiden kesken vallitsee hyvä yhteishenki. Työpaikalla ei suuresti koeta olevan ikääntyvien työssä pysymistä edistävää toimintaa, sillä lähes 60 prosenttia (58,9 %) vastaajista oli täysin eri mieltä tai osittain eri mieltä väittämästä ”työpaikalla edistetään ikääntyvien työssä pysymistä”. Väittämä ”työpaikalla on liian vähän työntekijöitä”, jakoi mielipiteitä laidasta laitaan. Kuitenkin enemmistö vastaajista (64,6 %) oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että omalla työpaikalla on liian vähän työntekijöitä. Oman esimiehen toimintaan oltiin etupäässä varsin tyytyväisiä, mutta sitä vastoin tietojen välittämisen avoimuus jakoi mielipiteitä. Vastausten perusteella näyttää siltä, että vanhempien työntekijöiden kokemusta arvostetaan, sillä 64,6 prosenttia oli kyseisestä väittämästä täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Hyvänä asiana voidaan pitää myös viimeisen väittämän tuloksia. 70,0 prosenttia vastaajista oli ainakin osittain eri mieltä väittämästä ”työpaikalla kohdistuu syrjintää vanhempiin työntekijöihin”. Yhteenvetona näiden väittämien pohjalta voidaan todeta, että suurin osa vastaajista kokee työyhteisönsä toimivaksi. Työyhteisön toimivuus heijastuu myös työtyytyväisyyteen parempana arvosanana.

Arvioikaa seuraavien väittämien avulla oman työpaikkanne piirteitä.

TYÖPAIKALLA...

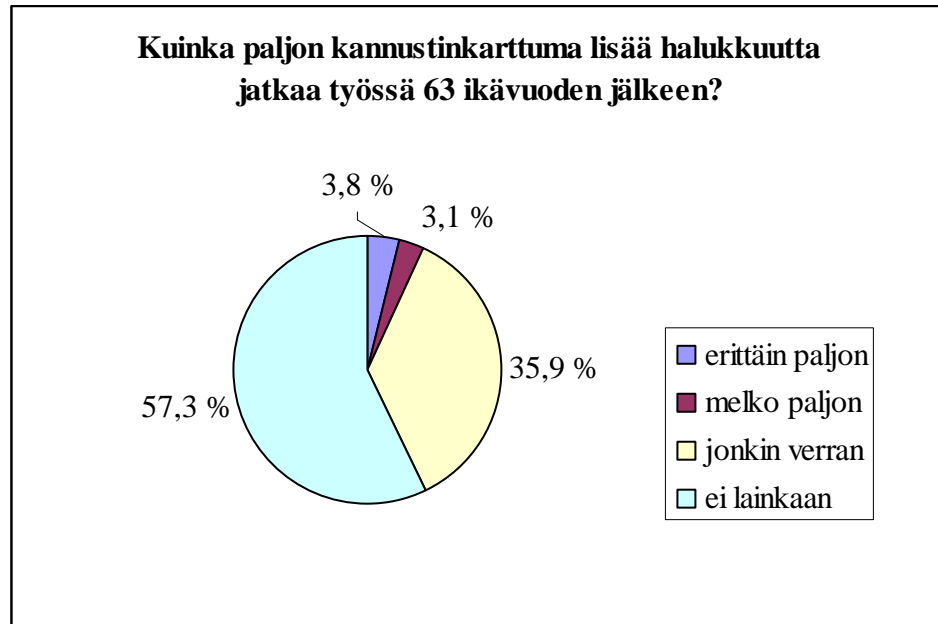
- ...on avoin ja kannustava ilmapiiri.
- ...vallitsee työntekijöiden kesken hyvä yhteishenki.
- ...edistetään ikääntyvien työssä pysymistä.
- ...on liian vähän työntekijöitä.
- ...vallitsee hyvä esimiestoiminta oman esimieheni toimesta.
- ...tietoja välitetään avoimesti.
- ...vanhempien työntekijöiden kokemusta arvostetaan.
- ...kohdistuu syrjintää vanhempiin työntekijöihin.



KUVIO 13. Vastaajien arviot työpaikan piirteistä

Kuten teoriaosuudessa kerrottiin, niin vuoden 2005 työeläkeuudistukseen sisältyvän korotetun kattumaprocentin tarkoituksena on taloudellisia kannustimia lisäämällä myöhentää työvoiman eläkkeelle siirtymistä. Tutkittavilta kysyttiin 4,5 prosentin vuotuisen eläkekertymän vaikutusta halukkuuteen jatkaa työssä vielä yli 63-vuotiaana. Vastaajista lähes 60 prosenttia (57,3 %) oli sitä mieltä, ettei korotettu eläkekattuma lisää lainkaan halukkuutta työssä jatkamiseen (KUVIO 14).

Ainoastaan noin joka neljästoista vastaaja (6,9 %) piti kannustinkarttuma erittäin paljon tai melko paljon työssä jatkamista motivoivana tekijänä.



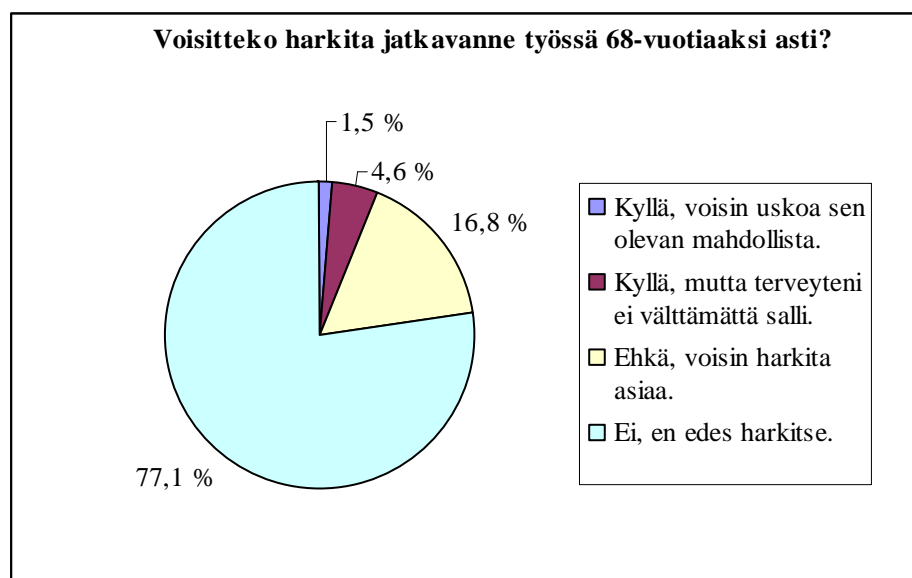
KUVIO 14. Kannustinkarttuman vaikutus työssä jatkamishalukkuuteen

Kun kannustinkarttuma koskevien vastausten yhtäpitävyyttä tarkastellaan eläkkeelle siirtymisikää koskevien vastausten kanssa, pystytään paremmin arvioimaan mielipiteiden painoarvoa. Niistä vastaajista, joiden mielestä kannustinkarttuma motivoi erittäin paljon työssä jatkamiseen, kaikki suunnittelevat siirtyvänsä eläkkeelle aikaisintaan 64–65 -vuotiaana (TAULUKKO 17). Vastaavasti niistä vastaajista, joita 4,5 prosentin kannustinkarttuma ei lainkaan motivoi työssä jatkamiseen, puolet arveli jäävänsä eläkkeelle jo ennen 63 vuoden ikää, ja lähes kaikki heistä (97,3 %) suunnitteli jäävänsä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana.

TAULUKKO 17. Kannustinkarttuman vaikutus eläkkeelle siirtymisikään

Karttuman vaikutus	Eläkkeelle siirtyminen				yhteensä (kpl)
	ennen 63 vuoden ikää	63-vuotiaana	64–65 -vuotiaana	myöhemmin	
erittäin paljon			4	1	5
melko paljon	1	2	1		4
jonkin verran	8	22	17		47
ei lainkaan	38	35	2		75
yhteensä	47	59	24	1	131

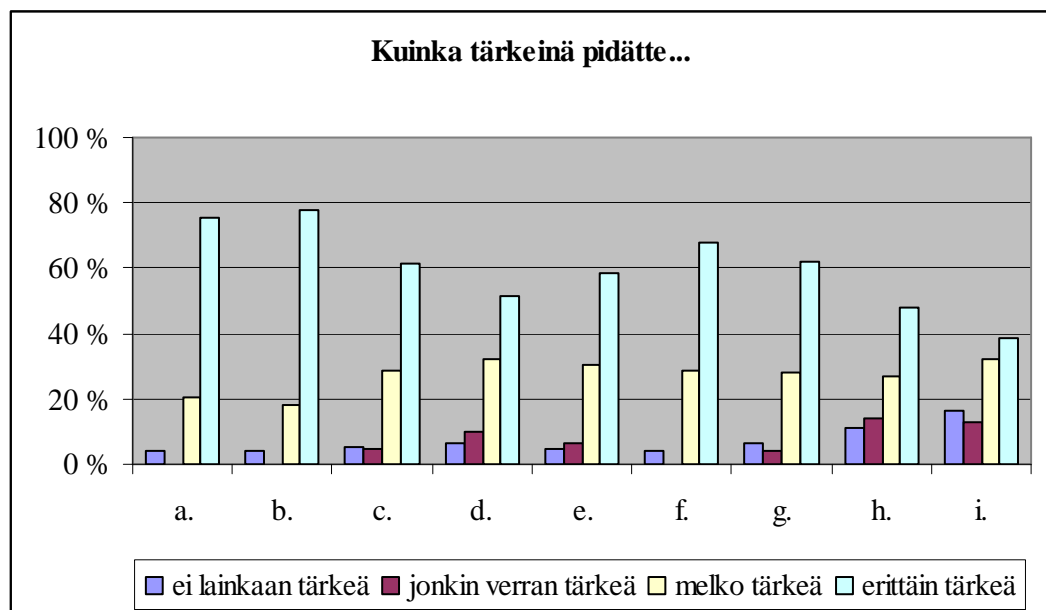
Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle siirtymistä voi lykätä jopa 68 vuoden ikään. Tutkittavilta tiedusteltiin, voisivatko he harkita jatkavansa työssä 68-vuotiaaksi asti. Vastaukset olivat lähes poikkeuksetta jyrkän kielteisiä kyseiselle ajatukselle (KUVIO 15). Vastaajista 77,1 prosenttia ei missään nimessä edes harkitse jatkavansa työntekoa 68-vuotiaaksi. Kysymys herätti paljon kommentointia. Monen mielestä 63 vuoden iässä on hyvä siirtyä eläkkeelle, sillä silloin takana on jo 40–45 vuoden työura. Myös halu antaa työpaikka nuorille nousi esille vastauksen taustalta. Eräs vastaaja ilmaisi ytimekkäästi, että rollaattorilla kulkeva myyjä karkottaa jo asiakkaatkin pois. Vastaajista kuitenkin noin 17 prosenttia voisi harkita työssä jatkamista 68-vuotiaaksi, ja muutama vastaaja suhtautui vieläkin myönteisemmin 68 vuoden eläkeikään.



KUVIO 15. Halukkuus jatkaa työssä 68-vuotiaaksi asti

Kuinka tärkeinä pidätte seuraavia asioita työssä jatkamisellenne, tai jotta voisitte harkita jatkamista, 63 ikävuoden jälkeen?

- a. hyvä ja toimiva työympäristö
- b. työyhteisön ilmapiiri
- c. mielenkiintoinen ja haastava työ
- d. työtehtävien sisältö ja vastuu
- e. mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
- f. työkaverit ja työpaikan sosiaaliset suhteet
- g. palkka
- h. suurempi eläkekertymä
- i. puolison/avopuolison työssäolo

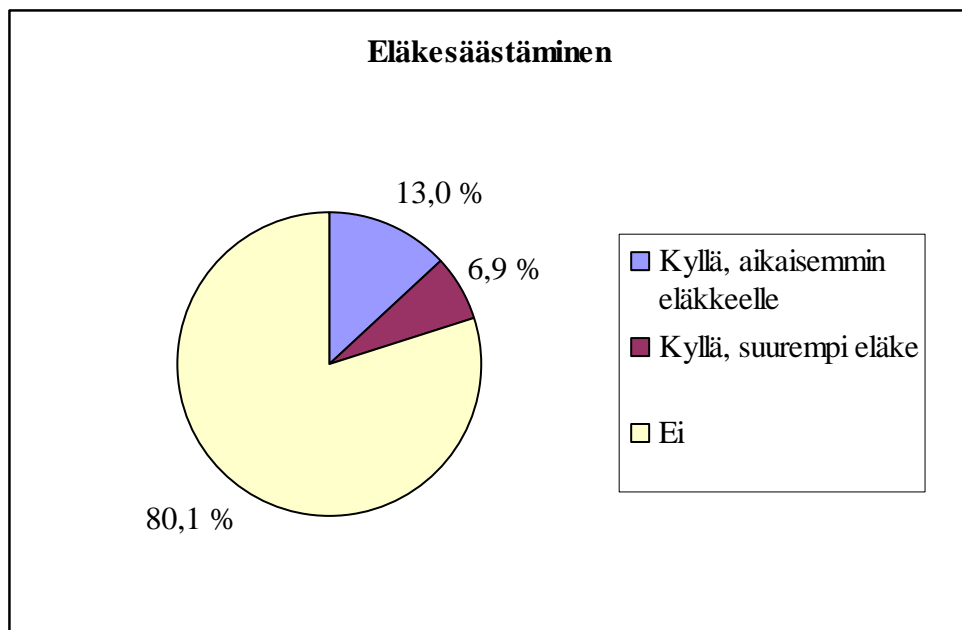


KUVIO 16. Vastaajien arviot 63 ikävuoden jälkeen työssä jatkamiselle tai sen harkitsemiselle vaikuttavista tekijöistä

Kyselyllä kartoitettiin myös työelämän laatuun liittyvien tekijöiden yhteyttä työssä jatkamiseen. Vastaajia pyydettiin arvioimaan työssä jatkamiseen tai sen harkitsemiseen 63 ikävuoden jälkeen vaikuttavia asioita (KUVIO 16). Lähes 80 prosenttia vastanneista piti hyvää ja toimivaa työympäristöä sekä työyhteisön ilmapiiriä erittäin tärkeinä työssä jatkamiseen tai sen harkitsemiseen vaikuttavina tekijöinä. Sen sijaan työn mielenkiintoisuutta ja haastavuutta, työtehtävien sisältöä ja

vastuuta sekä mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön ei pidetty niin tärkeinä tekijöinä työssä jatkamiselle. Tosin 50–60 prosenttia vastaajista piti näitä tekijöitä erittäin tärkeinä. Kaksi kolmasosaa (67,7 %) vastaajista kokee työkavereiden ja työpaikan sosiaalisten suhteiden olevan työssä pysymiseen erittäin tärkeinä liittyviä tekijöitä. Vastauksista nousivat työssä jatkamista vähiten motivoivina tekijöinä suurempi eläkekertymä ja oman puolison työssäolo. Puolison työssäoloa tarkasteltiin niiden vastausten pohjalta, jossa vastaajalla oli työmarkkinoiden käytössä oleva avio-/avopuoliso.

Vapaaehtoinen eläketurva täydentää pakollista lakisääteistä eläketurvaa. Vastaajista joka viidennellä (19,9 %) oli vapaaehtoinen eläkevakuutus (KUVIO 17). Suurin osa eläkerahastoihin säästäneistä (65,4 %) ilmoitti ensisijaiseksi tavoitteekseen mahdollisuuden jäädä aikaisemmin eläkkeelle. Loput eli 34,6 prosenttia kertoi säästämisen tavoitteeksi mahdollisuuden suurempaan kokonaiseläkkeeseen.



KUVIO 17. Eläkesäästäminen ja sen tavoite

Kun eläkesäästämistä tarkastellaan ikäryhmittäin, havaitaan, että vapaaehtoisen eläkevakuutuksen yleisyys kasvaa nuorinta ikäryhmää kohti mentäessä

(TAULUKKO 18). Vuonna 1946 tai sitä ennen syntyneillä ainoastaan vajaalla 15 prosentilla oli vapaaehtoinen eläkevakuutus, mutta tutkimusjoukon nuorimpaan ikäryhmään kuuluvista jo lähes 30 prosentilla oli säästöjä eläkerahastoissa.

TAULUKKO 18. Vapaaehtoinen eläkevakuutus ikäryhmittäin

	– 1946	1947–1951	1952–1956	Yhteensä
Kyllä	14,3 %	17,5 %	27,5 %	19,9 %
Ei	85,7 %	82,5 %	72,5 %	80,1 %
Yhteensä	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Kyselyllä kartoitettiin eläkkeelle siirtymishalukkuuteen vaikuttavia tekijöitä. Tutkittavilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitkä asiat saavat heidät pohtimaan varhaista eläkkeelle siirtymistä. Taulukkoon 19 on koottu vastaajien pohdintoja asiasta.

TAULUKKO 19. Asiat, jotka saavat pohtimaan varhaista eläkkeelle siirtymistä

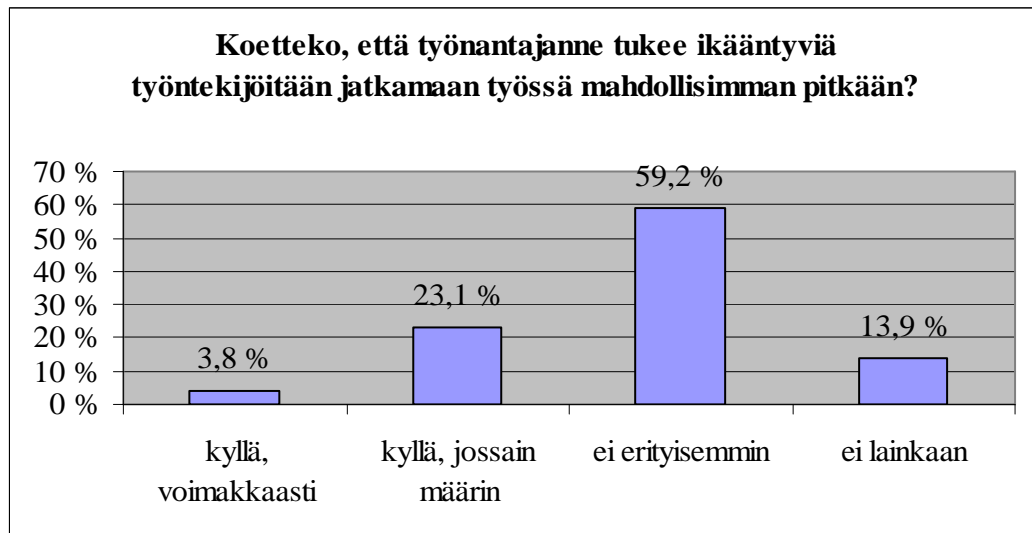
- terveydentilan heikentyminen
- työtä on tehty jo riittävän pitkään
- kroppa ei enää kestä
- eläkepäivistä nauttiminen
- puoliso on jo/jää aikaisemmin eläkkeellä
- halu päästä hyväkuntoisena eläkkeelle
- työssä jaksaminen, sillä työtahti on kova
- muutokset puolison terveydentilassa
- halu olla ”oloneuvoksena”
- henkisesti raskas työ
- enemmän aikaa harrastuksille
- vapaa-ajan lisääntyminen
- työuupumus
- huono työilmapiiri
- ainainen kiire ja paine
- omien unelmien toteuttaminen
- työn fyysinen raskaus
- halu nauttia puolison kanssa yhteisistä eläkepäivistä

(jatkuu)

TAULUKKO 19. (jatkuu)

- epäsäännölliset työajat
- halu päästä matkustelemaan vielä hyväkuntoisena
- huonot työskentelyolosuhteet (esim. kylmätilat)
- lisääntynyt työmäärä
- esimiesten huono arvostus vanhempia työntekijöitä kohtaan
- elämästä nauttiminen ilman työpaineita
- työmotivaation puute

Vastausten perusteella suurin yksittäinen eläkkeelle työntävä tekijä näytti olevan pitkä työura. Moni vastaaja koki, että kun he saavuttavat 62–63 vuoden iän, ovat he tehneet töitä jo riittävän pitkään ja on hyvä siirtyä eläkkeelle. Huoli omasta terveydentilasta nousi monissa vastauksissa esille. Vaikka tällä hetkellä suurin osa vastaajista piti omaa terveyttään vähintäänkin melko hyvänä, kuitenkin huoli tulevasta näkyi. Jos terveydentilassa tapahtuisi heikentymistä, silloin varhainen eläkkeelle siirtyminen olisi monelle selvä valinta. Työhön liittyvät seikat vaikuttavat myös monien mielestä tärkeältä syytä työstä vetäytymishalukkuuteen. Koventunut työtahti, työn fyysinen/henkinen raskaus, jatkuva kiire ja paine sekä lisääntynyt työmäärä olivat mainittuja syitä työelämästä poistumisajatuksiin. Palvelualalle tyypilliset epäsäännölliset työajat koettiin myös ongelmaksi. ”Vanha ei jaksakaan enää valvoa yötyössä”, mainittiin eräässäkin vastauksessa. Vapaa-ajan vetovoima näytti olevan varsin voimakas eläkkeelle siirtymiseen vaikuttava tekijä. Moni vastaaja ilmoitti haluavansa enemmän yhteistä aikaa oman puolison kanssa, enemmän aikaa harrastuksille ja mahdollisuuden päästä matkustelemaan. Myös elämästä nauttiminen ilman työpaineita osoittautui merkittäväksi eläkkeelle työntäväksi tekijäksi.



KUVIO 18. Ikääntyvien työntekijöiden tukeminen työnantajan taholta

Tutkittavilta tiedusteltiin kyselyssä, kokevatko he, että nykyinen työnantaja tukee ikääntyviä työntekijöitään jatkamaan työssä mahdollisimman pitkään (KUVIO 18). Reilun neljäsosan (26,9 %) mielestä työnantaja tukee ainakin jossain määrin ikääntyviä työntekijöitään. Kuitenkin enemmistö vastaajista koki, ettei tukea erityisemmin työnantajan suunnalta tule. Tähän kysymykseen liittyen vastaajille esitettiin jatkokysymys: ”Millä tavoin toivoisitte työnantajanne ottavan huomioon ikääntyvän työntekijän ja näin edistävän hänen työssä mahdollisimman pitkään pysymistään eläkkeelle siirtymisen sijaan?” (TAULUKKO 20.)

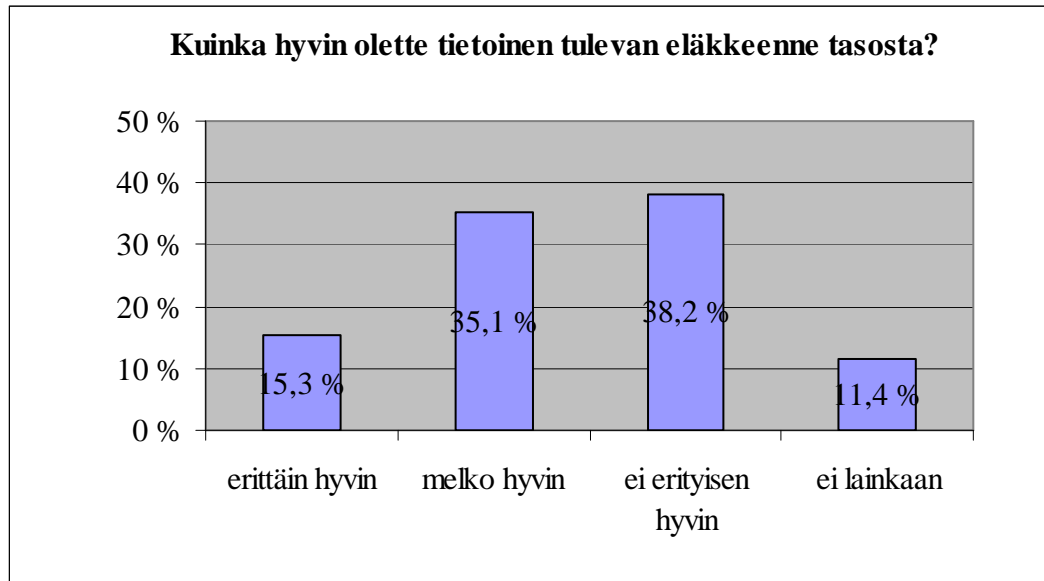
Tutkittavilta tuli runsaasti hyviä ja toteuttamiskelpoisia ideoita, joiden tarkoituksena on edistää ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamista. Esiin nousivat erityisesti kuntoiluun liittyvät asiat. Työnantajalta toivottiin ikääntyvien työntekijöiden liikuntaharrastusten tukemista sekä erilaisten kuntoilutapahtumien järjestämistä. Myös ohjatun liikunnan järjestämistä toivottiin, ja tällöin kuntoilun ohella pidettäisiin yllä myös työtoverien keskinäisiä sosiaalisia suhteita. Kassatyö rasittaa niskan ja hartioiden seutua, jolloin hieronnan tarve on ilmeinen. Monien toiveissa oli, että työnantaja voisi osaltaan avustaa hierojalla käyntejä. Ikääntymisen seurauksena moni olisi halukas siirtymään kevyempiin työtehtäviin. Työnantajalta toivottiin enemmän ikääntymisen aiheuttamien muutosten huomioimista esimerkiksi

työaikajärjestelyin. Ikääntymisen myötä työn rasituksista palautuminen hidastuu, ja tällöin palautumisen kannalta olisi tärkeää, että vapaapäiviä olisi aina vähintään kaksi peräkkäin. Vastaajista löytyi myös sellaisia, jotka olivat sitä mieltä, että ikääntyvä työntekijä ei tarvitse eikä halua mitään erityiskohtelua tai helpotuksia. Eräs vastaaja kirjoitti: ”Ikää ei huomioida työpaikallani. Olen samanvertainen nuorempien työkaverieni kanssa, ja olen tästä iloinen, sillä näin minun ei tarvitse tuntea itseäni vanhaksi.”

TAULUKKO 20. Toiveita työnantajalle ikääntyvän työntekijän huomioon ottamisesta

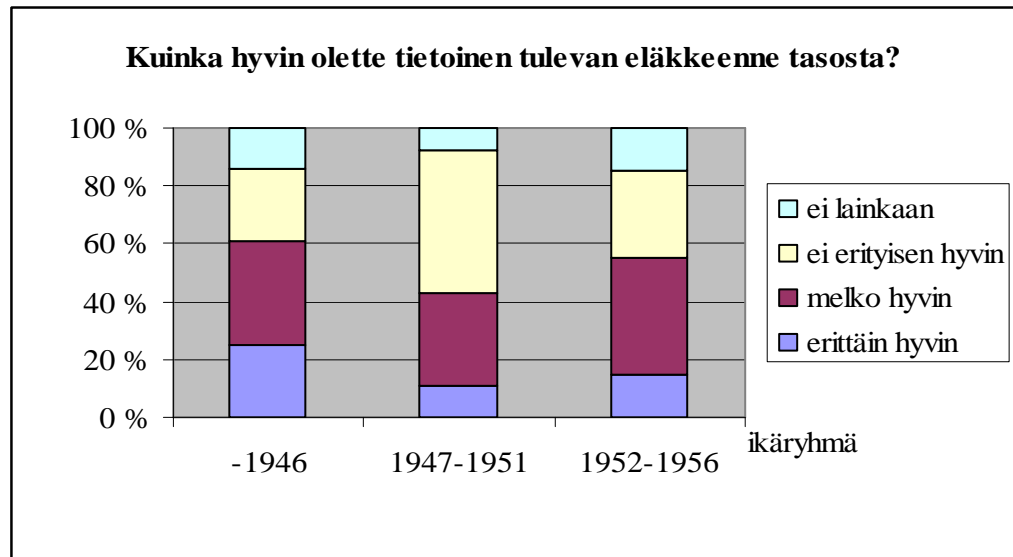
- mahdollisuus siirtyä kevyempään työhön
- toiveiden kuunteleminen ja niiden huomioon ottaminen
- lisää joustavuutta työntekoon
- kuntoutustukea
- työkyvyn ylläpitämisprojekteja
- yli 55-vuotiaille yksi ylimääräinen tauko työpäivään
- liikuntaharrastusten tukeminen, ”etusetelit”
- erilaisten ohjattujen liikuntaryhmien muodostaminen: jumppa, sauva-kävely jne.
- säännöllisempiä työaikoja
- työkokemuksen arvostamista
- nuorempien kanssa samanarvoisena työntekijänä pitämistä
- mahdollisuus vuorotteluvapaaseen
- työaikajoustoja
- palautumisen kannalta useampi vapaapäivä peräkkäin
- kuntotestien ja kuntoilutapahtumien järjestäminen
- rahallista avustusta hierojalla käynteihin
- keskustelua ikääntymisen vaikutuksista työntekoon

Kyselyn kaksi viimeistä kysymystä liittyivät eläketietouteen. Tutkittavilta tiedusteltiin, kuinka hyvin he ovat tietoisia tulevan eläkkeensä tasosta, sekä tuntevatko he tarvitsevansa lisätietoa ja/tai neuvontaa eläkeasioissa ja eläkeuudistuksen vaikutuksista.



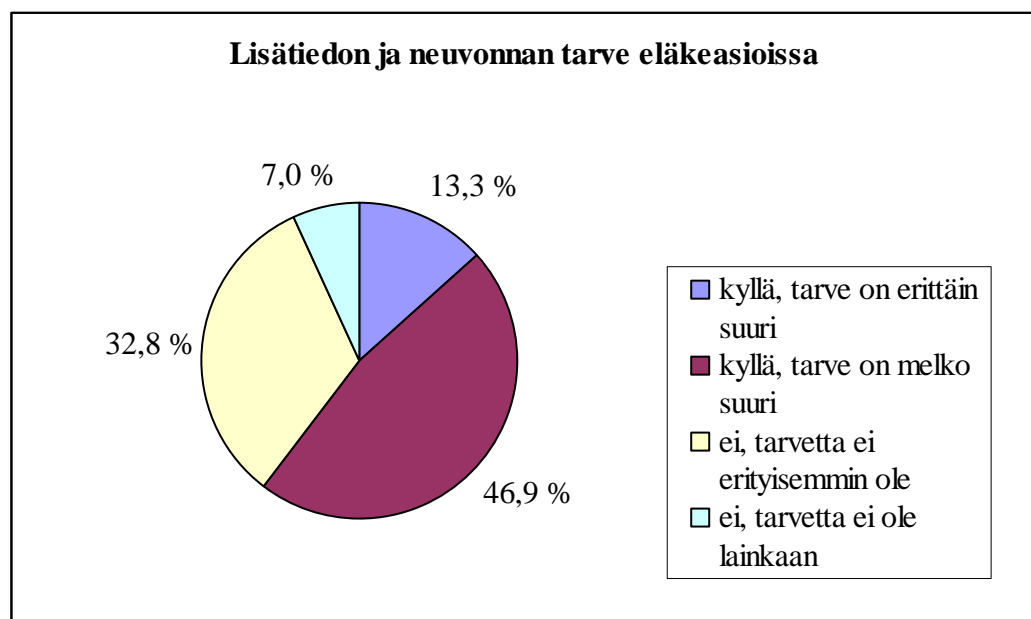
KUVIO 19. Tietoisuus tulevan eläkkeen tasosta

Noin puolet vastaajista (50,4 %) tuntee oman tulevan eläkkeensä tason erittäin hyvin tai melko hyvin (KUVIO 19). Sitä vastoin varsin suuri joukko eli lähes puolet (49,6 %) ei tunne tulevaa vanhuuseläkkeensä tasoa erityisen hyvin tai lainkaan. Kun tietoisuutta eläkkeen tasosta tarkastellaan ikäryhmittäin, havaitaan, että tiedon taso on eläkeikää lähellä olevilla korkeampi kuin nuoremmilla (KUVIO 20). Kolme viidestä (60,7 %) vuonna 1946 tai sitä ennen syntyneiden ikäryhmään kuuluvasta ilmoitti tietävänsä erittäin hyvin tai melko hyvin tulevan eläkkeensä tason. Vastaava osuus vuosina 1947–1951 syntyneillä oli 42,9 prosenttia ja vuosina 1952–1956 syntyneillä 55,0 prosenttia.



KUVIO 20. Tietoisuus tulevan eläkkeen tasosta ikäryhmittäin jaoteltuna

Eläkkeitä sekä uudistusta koskevan tiedon tarve on ilmeinen. Kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan, kokevatko he tarvitsevansa eläkkeitä ja eläkeuudistusta koskevaa lisätietoa ja neuvontaa (KUVIO 21). 60,2 prosenttia vastanneista ilmoitti lisätiedon ja neuvonnan tarpeen olevan melko suuri tai erittäin suuri. Epävarmuus eläkeasioissa on siis varsin mittavaa.



KUVIO 21. Eläkkeitä ja uudistusta koskevan tiedon ja neuvonnan tarve

6 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten työntekijöiden työeläketurva muuttui vuoden 2005 eläkeuudistuksen seurauksena. Lisäksi tavoitteena oli kartoittaa eläkeikää lähestyvien työntekijöiden eläkeajatuksia sekä työssä jatkamis- ja eläkkeelle siirtymisaikaisiin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen pääongelma jakautui kahteen alaongelmaan: ”*Miten työeläkejärjestelmän muutokset vaikuttavat työntekijän eläketurvaan?*”, sekä ”*Mitkä ovat työntekijän työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät?*”.

Vuoden 2005 eläkeuudistus muutti työntekijöiden eläketurvaa merkittävästi. Uudistus toteutettiin eläkekustannusten kasvun hallitsemiseksi seuraavien vuosikymmenten aikana, jolloin entistä suurempi osuus väestöstä saavuttaa eläkeiän. Eläkeuudistuksen keskeisin tavoite on kannustaa ihmisiä jatkamaan työssä ja siirtämään eläkkeelle jäämistä myöhemmäksi. Varhaiseläkereittejä vähennettiin, eläkeikärajoja ja eläkkeiden laskuperusteita muutettiin sekä taloudellisia kannusteita lisättiin. Työttömyyseläke ja yksilöllinen varhaiseläke poistuvat käytöstä asteittain, osa-aikaeläkkeen ja varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja nousi kahdella vuodella ja vanhuuseläkkeelle siirtyminen muuttui joustavaksi 63–68 ikävuoden välillä. Uudistuksen myötä eläke määräytyy entistä oikeudenmukaisemmin ja kannusteet tehdä työtä yli 63-vuotiaana paranevat selvästi eläkekaton poistuman ja korotetun eläkekattuman ansiosta.

Eläkeikää lähestyvien työntekijöiden työssä jatkamis- ja eläkkeelle siirtymisaikaisiin vaikuttaa ikärajamuutosten ja kannustimien ohella myös monet muut tekijät, esimerkiksi työhyvinvointi. Osuuskauppa Hämeenmaan vuonna 1956 tai aikaisemmin syntyneille työntekijöille tehdyn tutkimuksen perusteella havaittiin, että terveydentila vaikuttaa merkittävästi työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen. Erityisesti huonoksi koettu terveys saa työntekijän pohtimaan varhaista eläkkeelle jäämistä. Työelämän laadullisista tekijöistä erityisesti työympäristön toimivuudella, työyhteisön ilmapiirillä sekä vanhempien työntekijöiden kokemuksen arvostuksella työyhteisössä on vaikutusta työssä jatkamiseen. Suurin yksittäinen eläkkeelle siirtymishalukkuuteen vaikuttava tekijä tutkimuksen perusteella on se, että moni katsoo tehneensä töitä 63 ikävuoteen mennessä jo tarpeeksi. Myös

työelämän kasvaneet vaatimukset, työn kuormittavuus ja jatkuva kiire saavat monen eläkeikää lähestyvän pohtimaan eläkkeelle siirtymistä. Osaltaan eläkeaikeisiin vaikuttaa halu saada enemmän yhdessäoloaikaa puolison kanssa, enemmän aikaa harrastuksille sekä mahdollisuus matkusteluun. Eläkesuuntautuneisuus on sitä voimakkaampaa, mitä nuoremmasta ikäryhmästä on kyse.

Näiden kahden alaongelman ratkaisemisen kautta saatiin vastaus pääongelmaan: ”*Miten työeläkejärjestelmän vuoden 2005 uudistus vaikuttaa ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen?*”. Pitkällä aikavälillä on hyvin todennäköistä, että eläkeuudistus myöhentää eläkkeelle siirtymistä. Luonnollisesti eläkeikärajojen nosto myöhentää eläkkeelle jäämistä ja vastaavasti lasku aikaistaa sitä. Uudistuksen myötä vanhuuseläkkeen ikärajat muuttuivat kuitenkin molempiin suuntiin. Varhennetun vanhuuseläkkeen alaikäraja nousi 60 vuoden iästä 62 vuoden ikään, mutta vastaavasti varsinaisen vanhuuseläkkeen alaikäraja laski kahdella vuodella 63 vuoden ikään. Työssä jatkaminen 63 ikävuoden jälkeen palkitaan 4,5 prosentin eläkekertymällä, minkä voidaan olettaa työssä jatkamista kannustavaksi tekijäksi. Eläkettä karttuu 68 vuoden ikään saakka, mikä myös kannustaa eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen.

Keskeisin havainto Osuuskauppa Hämeenmaalle tehdyn tutkimuksen tuloksista on se, että eläkkeelle siirtyminen näyttää keskittyvän varhennetun vanhuuseläkkeen alaikärajan sekä varsinaisen vanhuuseläkkeen alaikärajan tuntumaan. Neljä viidestä aikoo siirtyä eläkkeelle viimeistään 63 vuoden iässä. Tätä pitempään jatkavista lähes kaikki suunnittelee jäävänsä eläkkeelle 64–65 -vuotiaana, 68 ikävuoteen saakka jatkajia ei ole kuin muutama. Kaksi viidestä pitää 4,5 prosentin vuosittaista eläkekertymää ainakin jonkin verran työssä jatkamista kannustavana tekijänä. Taloudellinen kannustin on yksi eläkeuudistuksen tärkeimmistä välineistä, joilla koetetaan vaikuttaa eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen. Mikäli kaksi viidestä palkansaajasta jatkaa työssä pitempään saadakseen paremman eläkkeen, niin vaikutusta voidaan pitää merkittävänä. Tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on kuitenkin huomioitava, että tieto uudistuksesta ja yleensäkin eläkeasioista on melko vähäistä. Tiedon puute vaikeuttaa kannan ottamista taloudellisiin kannustimiin ja työssä jatkamiseen.

Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella näyttää siltä, että eläkeuudistuksella ei ole kovin suurta vaikutusta eläkkeelle jäämisen siirtämisessä myöhemmäksi. Eläkepääätöksiin vaikuttaa eläkeuudistuksen sijasta monet muut tärkeämmäksi koetut tekijät, kuten terveys ja työyhteisölliset asiat. Tutkimustuloksia ei kuitenkaan suuressi voida yleistää, sillä tutkimuskohteena oli vain yksi yritys, vaikkakin varsin suuri kooltaan. Aiheeseen liittyviä mahdollisia jatkotutkimuskohteita on useita. Samantyyppisen tutkimuksen voisi toteuttaa 5-10 vuoden päästä uudelleen, jolloin tuloksia voitaisiin verrata nyt saatuihin tuloksiin. Nähtäisiin, onko muutoksia tapahtunut ja jos on, niin mihin suuntaan. Tietoisuutta eläkeuudistuksesta olisi tällöin luultavasti jo enemmän. Tutkimus voitaisiin toteuttaa myös laajempaan, esimerkiksi useampaa yritystä koskevana, jolloin tutkimuksen piiriin saataisiin enemmän henkilöitä.

LÄHTEET

Kirjallisuus

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. uudistettu painos. Edita Prima Oy, Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Kari, M., Kiuru, J., Kontiokorpi, R., Lehtonen, S. & Hakala, T. 2004. Suomen työeläkejärjestelmä EU:ssa. Yliopistopaino, Helsinki.

Koivusalo, L., Kammonen, H. & Lämsä, S. 2004. Työeläke. 14. uudistettu painos. Finnreklama Oy, Sulkava.

Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vaherva, T. Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Werner Söderström Oy, Juva.

Lassila, J. & Valkonen, T. 2000. Työeläkkeiden indeksointi, elinaikakorjaus ja väestön ikääntyminen. Hakapaino Oy, Helsinki.

Lassila, J. & Valkonen, T. 2005. Yksityisalojen eläkeuudistuksen taloudelliset vaikutukset. Yliopistopaino, Helsinki.

Myrskylä, P. (toim.) 2005. Tallella ikä eletty... Ikääntyminen tilastoissa. Edita Prima Oy, Helsinki.

Osavuosisikatsaus 1.1. – 30.6.2006. Hämeenmaa. 2006.

Takala, M., Sievänen, M., Metsämäki, J. & Rantahalvari, V. 2004. Osa-aikaeläke. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Tilinpäätöstiedote 2005. Hämeenmaa. 2006.

Tuominen, E. (toim.) 2004. Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Hakapaino Oy, Helsinki.

Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2006. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. 2006. Jaarli Oy.

Työntekijän eläke 2005. Eläketurvakeskus. 2005. Helsinki.

Artikkelit

Hyrkkänen, R. 2005. Yrittäjien ja palkansaajien eläkeaikomuksissa on eroa. Työeläke 1/2005, 26–27.

Ilmarinen, J. 2001. Ikääntyminen – työelämän riski vai haaste? Työterveiset 1/2001, 3.

Kauppinen, K. 2005. Valtioneuvoston tulevaisuusfoorumi Mikkelissä: Kolmas ikä täynnä kokemusperäistä tietotaitoa. Työeläke 4/2005, 17.

Takala, M-L. 2005. Uusi eläkelaki TyEL selkeyttää työntekijöiden vakuuttamista. Työeläke 2/2005, 8-9.

Tuomi, K. & Huuhtanen, P. 2005. Mikä saa työntekijän miettimään eläkkeelle lähtöä? Työterveiset 4/2005, 21–22.

Elektroniset lähteet

Biström, P., Klaavo, T., Risku, I. & Sihvonen, H. 2005. Eläkemenot, -maksut ja -rahasotot vuoteen 2075. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1.
http://www.etk.fi/Dynagen_attachments/Att20780/20780.pdf 30.8.2006

Eläkeuudistus 2005. Eläkkeen laskenta muuttuu – työsuuhdekohtaisesta laskennasta luovutaan. Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. 2004.
http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/x_pdf_liitteet/x_pdf_liitteet_uutiset_2004/elakkeen_laskenta_muuttuu_9_04.pdf 20.9.2006

Eläkkeen laskeminen. 2006. Eläketurvakeskus.
<http://www.tyoelake.fi/page.asp?Section=10018&Item=10396> 4.9.2006

EU:n eläkepolitiikka. 2006. Eläketurvakeskus.
<http://www.etk.fi/page.asp?section=15415&item=25751> 30.8.2006

Fyysinen toimintakyky. 2006. Työterveyslaitos.
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Ika+ja+tyo/Yksilo/Toimintakyky/fyysinen+toimintakyky.htm> 3.10.2006

Hietaniemi, M. & Vidlund, M. (toim.) 2003. Suomen eläkejärjestelmä.
http://www.etk.fi/Dynagen_attachments/Att16075/16075.pdf 11.9.2006

Ikäjohtaminen. 2006. Työterveyslaitos.
http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Ika+ja+tyo/Yritys/Keinot/ika_johtaminen.htm 3.10.2006

Ikääntyminen. 2006. Työterveyslaitos.
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Ika+ja+tyo/Ikaantyminen> 3.10.2006

- Ikääntyvä ja työaikajärjestelyt. 2006. Työterveyslaitos.
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Ika+ja+tyo/Yksilo/Tyoyhteiso+ja+tyoorganisaatio> 3.10.2006
- Kaupan työehtosopimus 16.2.2005 -30.9.2007. Oikeusministeriö. Finlex - Valtion säädöstietopankki. 2006.
<http://www.finlex.fi/pdf/tes/stes343-PT50Kaupan0502.pdf> 16.10.2006
- Lainsäädäntö. 2006. Oikeusministeriö. Finlex - Valtion säädöstietopankki.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/> 4.11.2006
- Liiketoiminta. 2006. S-kanava.
<http://www.s-kanava.fi/sryhma.do?sectionid=7137580&lang=1&arid=147859930&pagenr=2> 28.9.2006
- Pelkonen, J. 2005. Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1.
http://www.etk.fi/Dynagen_attachments/Att21773/21773.pdf 30.8.2006
- Perhe-eläke. 2006. Eläketurvakeskus.
<http://www.tyoelake.fi/page.asp?Section=10074> 4.9.2006
- Pietiläinen, S. 2001. Työeläkejärjestelmän synty. Työeläketiedottajien neuvottelupäivät 5.-6.9.2001. Esitelmän lyhennelmä.
http://www.tyoelake.fi/dynagen_attachments/att21625/21625.pdf 11.9.2006
- Rahoitus. 2006. Eläketurvakeskus.
<http://www.tyoelake.fi/page.asp?Section=10093> 4.9.2006
- Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2005:11. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005.
<http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2005/07/is1121342808622/passthru.pdf> 18.9.2006
- S-ryhmän rakenne. 2006. S-kanava.
<http://www.s-kanava.fi/sryhma.do> 28.9.2006
- TEL-vakuuttaminen 2006. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. 2006.
<http://www.varma.fi/NR/rdonlyres/E80B2250-BAED-4579-B0A5-FEE3D18C3440/0/TelVakuutusopas.pdf> 4.9.2006
- Terveys. 2006. Työterveyslaitos.
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Ika+ja+tyo/Yksilo/Terveys> 3.10.2006
- Tiedote 265/2003. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2003.
<http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/documents/684/index.htm> 1.10.2006
- Tietoa vuoden 2005 eläkeuudistuksesta. Keskinäinen vakuutusyhtiö Eläke-Fennia. 2004. <http://www.elakefennia.fi/Binary.aspx?DocumentId=1408&SectionId=2727> 1.9.2006

Toimintakyky ja terveys. 2006. Työterveyslaitos.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/ika+ja+tyo/Yksilo/Toimintakyky/toimintakyky+ja+terveys.htm> 3.10.2006

Tuominen, E. & Pelkonen, J. 2004. Joustava eläkeikä -tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45.

http://www.etk.fi/Dynagen_attachments/Att17873/17873.pdf 15.9.2006

Työeläkejärjestelmän organisaatio. 2006. Eläketurvakeskus.

<http://www.tyoelake.fi/page.asp?Section=10091> 4.9.2006

Työeläkejärjestelmän peruseriaatteet. 2006. Eläketurvakeskus.

<http://www.etk.fi/page.asp?Section=13791> 30.8.2006

Työeläkelait. 2006. Eläketurvakeskus.

<http://www.etk.fi/page.asp?Section=14055> 30.8.2006

Työeläketurva 2006. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. 2006.

<http://www.varma.fi/NR/rdonlyres/1D6AAD0A-CBA8-47CE-A1AB-B85266167DB1/0/Tyoelaketurva.pdf> 7.9.2006

Työeläketurvan keskeiset muutokset vuonna 2005. Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. 2004.

http://81.22.164.14/Production/fi/x_pdf_liitteet_julkaisut/tyoelaketurvan_muutokset.pdf 18.9.2006

Työeläketurvan periaatteet. 2006. Eläketurvakeskus.

<http://www.tyoelake.fi/page.asp?Section=10089> 4.9.2006

Työeläkeuudistus 2005. Työeläkevakuuttajat TELA. 2005.

[http://www.tela.fi/tela/telaweb.nsf/374E9DBC/AEEA6786C2256F89003187C0/\\$file/Eläkeuudistus%2005.ppt](http://www.tela.fi/tela/telaweb.nsf/374E9DBC/AEEA6786C2256F89003187C0/$file/Eläkeuudistus%2005.ppt) 30.8.2006

Työlainsäädännön tarkistaminen. 2006. Työterveyslaitos.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Ika+ja+tyo/Yhteiskunta/Keinot/tyolainsaadannon+tarkistaminen.htm> 3.10.2006

Väestö. 2006. Tilastokeskus.

http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html 3.10.2006

Yksilö. 2006. Työterveyslaitos.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Ika+ja+tyo/Yksilo> 3.10.2006

Yksityisen sektorin eläkelaitokset. 2006. Eläketurvakeskus.

http://www.etk.fi/Dynagen_attachments/Att25740/25740.xls 30.8.2006

LIITTEET

LIITE 1

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden laitos

SAATE

OPINNÄYTETYÖ

27.9.2006

Hei!

Olen liiketalouden opiskelija Lahden ammattikorkeakoulusta ja lähestyn Teitä nyt **opinnäytetyöni** merkeissä. Olin viisi kuukautta maaliskuun 2006 alusta lähtien työharjoittelussa Osuuskauppa Hämeenmaan konttorilla, ja tästä johtuen oli luonnollinen valinta liittää opinnäytetyöni tutkimusosa koskemaan juuri Hämeenmaata. Tavoitteeni on valmistua tradenomiksi tämän vuoden lopulla, ja toivon, että Te voisitte vastata tähän kyselyyn ja siten auttaa minua saavuttamaan päämääräni. Osoitetietonne olen saanut Hämeenmaan työntekijärekisteristä.

Opinnäytetyöni aiheena on **eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet**. Tämä tutkimus on suunnattu kaikille **vuonna 1956 tai aiemmin syntyneille** Hämeenmaan työsuhteessa oleville. Kartoitan tämän kyselyn avulla Hämeenmaan ikääntyvien työntekijöiden **eläkejatuksia** sekä toisaalta **työssä jatkamishalukkuutta**. Vuonna 2005 tuli voimaan laaja eläkeuudistus, jonka tavoitteena on nostaa keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää 2-3 vuodella, jotta pystyttäisiin hillitsemään eläkemenojen kasvua ja vastaamaan työvoiman tarpeeseen. Kyselyn avulla pyrin selvittämään, kuinka paljon työeläketurvan uudistuksilla, kuten mm. taloudellisilla kannustimilla, on vaikutusta työuran pidentämiseen.

Toivon, että käyttäisitte **muutamana minuutin** aikaanne ja vastaisitte kyselyyn mahdollisimman totuudenmukaisesti. Kyselyyn vastataan **nimettömänä** ja vastaaksianne käsitellään **luottamuksellisesti**. Yksittäiset vastauksenne päätyvät ainoastaan minun tietooni, ja kaikkien vastausten pohjalta teen **yhteenvedon opinnäytetyöhöni**.

Kysely täytetään joko laittamalla rasti sopivan vaihtoehdon kohdalle tai ympyröimällä sopivan vaihtoehdon numero. Lisäksi mukana on muutama avoin kysymys, joihin voi vapaasti vastata muutamalla lauseella.

Ohessa lähetän vastauskuoren, jonka postimaksu on maksettu. Pyydän Teitä palauttamaan kyselylomakkeen täytettynä **12.10.2006 mennessä**.

Kiitos jo etukäteen vastauksistanne!

Terveisin

Jaana Kiuru
Tradenomi-opiskelija

LIITE 2

TAUSTATIEDOT

Sukupuoli

nainen mies

Syntymävuosi

- 1946 1947 - 1951 1952 - 1956

Koulutus

- kansakoulu ja/tai keskikoulu tai peruskoulu
 lukio/ammattioppilaitos/opisto
 ammattikorkeakoulu
 yliopisto/muu korkeakoulu
 muu, mikä? _____

Siviilisäät

- naimaton
 naimisissa tai avoliitossa
 eronnut
 leski
 muu, mikä? _____

Jos Teillä on puoliso, onko hän

- työssä
 työtön
 eläkkeellä
 muu, mikä? _____

Oletteko

esimies työntekijä

**Työaika-
muoto**

koko-aikatyö osa-aikatyö osa-aikaeläke muu, mikä _____

TERVEYS JA TYÖKYKY

1. Miten arvioitte omaa terveydentilaanne tällä hetkellä?

- hyvä
 melko hyvä
 kohtalainen
 melko huono
 huono

2. Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkyvyllenne asteikolla 0- 10, jolloin 0 tarkoittaa täyttä työkyvyttömyyttä ja 10 puolestaan parhainta mahdollista työkykyä?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

(jatkuu)

TYÖ

3. Kuinka kuormittavana koette työnne

(1=erittäin kevyt, 2=melko kevyt, 3=sopiva, 4=melko raskas, 5=erittäin raskas)

a) fyysisesti	1	2	3	4	5
b) henkisesti	1	2	3	4	5

4. Kuinka usein koette, että Teillä on työstä johtuvaa uupumusta/henkistä väsymystä?

- päivittäin
 viikoittain
 kerran pari kuukaudessa
 harvemmin
 ei koskaan

5. Kuinka tyytyväinen olette työhönne asteikolla 0-10, jolloin 0 tarkoittaa erittäin tyytymätöntä ja 10 puolestaan erittäin tyytyväistä?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Mitä parannuksia toivoisitte työhönne tehtävän, jotta jaksaisitte paremmin ja olisitte tyytyväisempiä tekemäänne työhön?

TYÖYHTEISÖ

7. Arvioikaa seuraavien väittämien avulla oman työpaikkanne piirteitä.

(1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3=osittain samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä)

TYÖPAIKALLA...

...on avoin ja kannustava ilmapiiri.	1	2	3	4
...vallitsee työntekijöiden kesken hyvä yhteishenki.	1	2	3	4
...edistetään ikääntyvien työssä pysymistä.	1	2	3	4
...on liian vähän työntekijöitä.	1	2	3	4
...vallitsee hyvä esimiestoiminta oman esimieheni toimesta.	1	2	3	4
...tietoja välitetään avoimesti.	1	2	3	4
...vanhempien työntekijöiden kokemusta arvostetaan.	1	2	3	4
...kohdistuu syrjintää vanhempiin työntekijöihin.	1	2	3	4

(jatkuu)

ELÄKE**8. Oletteko säästäneet eläkerahastoihin eläkepäivien varalle (vapaaehtoinen eläkevakuutus)?**

- kyllä
 ei (siirtykää suoraan kysymykseen 10.)

9. Mikä on eläkesäästämisenne tavoitteena?

- mahdollisuus jäädä aikaisemmin eläkkeelle
 suurempi kokonaisu-eläke
 muu syy, mikä? _____

10. Vuoden 2005 eläkeuudistus muutti vanhuuseläkkeen saamisen ikärajoja. Varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja nousi 60 vuoden iästä 62 vuoden ikään. Vastavasti ansaitun suuruiselle vanhuuseläkkeelle voi jäädä jo 63-vuotiaana aiemman 65 vuoden sijaan. Ansiotyö kartuttaa eläkettä aina 68 vuoden ikään asti. Missä iässä arvioitte jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle?

- ennen 63 vuoden ikää
 63-vuotiaana
 64 – 65-vuotiaana
 myöhemmin

11. Yleinen eläkeikä on 65 vuotta. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti 62 – 68 vuoden iässä. Voisitteko harkita jatkavanne työssä 68-vuotiaaksi asti?

- Kyllä, voisin uskoa sen olevan mahdollista.
 Kyllä, mutta terveyteni ei välttämättä salli.
 Ehkä, voisin harkita asiaa.
 Ei, en edes harkitse.

12. Eläkeuudistuksen myötä pitkään työssä jatkavien eläke paranee. 63 vuoden iästä lähtien ansiotyöstä karttuu eläkettä aikaisempaa suuremmalla prosentilla. Lisäkö 4,5 %:n vuosittainen eläkekertymä halukkuuttanne jatkaa työssä 63 vuoden iän jälkeen?

- erittäin paljon
 melko paljon
 jonkin verran
 ei lainkaan

13. Kuinka tärkeinä pidätte seuraavia asioita työssä jatkamisellenne, tai jotta voisitte harkita jatkamista, 63 ikävuoden jälkeen?

(1=ei lainkaan tärkeä, 2=jonkin verran tärkeä, 3=melko tärkeä, 4=erittäin tärkeä)

hyvä ja toimiva työympäristö	1	2	3	4
työyhteisön ilmapiiri	1	2	3	4
mielenkiintoinen ja haastava työ	1	2	3	4
työtehtävien sisältö ja vastuu	1	2	3	4
mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	1	2	3	4
työkaverit ja työpaikan sosiaaliset suhteet	1	2	3	4
palkka	1	2	3	4
suurempi eläkekertymä	1	2	3	4
puolison/avopuolison työssäolo	1	2	3	4

(Vastatkaa tähän vain, jos teillä on puoliso.)

(jatkuu)

14. Mitkä asiat saavat Teidät pohtimaan aikaisin eläkkeelle siirtymistä?

15. Koetteko, että työnantajanne tukee ikääntyviä työntekijöitään jatkamaan työssä mahdollisimman pitkään?

- kyllä, voimakkaasti
 kyllä jossain määrin
 ei erityisemmin
 ei lainkaan

16. Millä tavoin toivoisitte työnantajanne ottavan huomioon ikääntyvän työntekijän ja näin edistävän hänen työssä mahdollisimman pitkään pysymistään eläkkeelle siirtymisen sijaan?

17. Kuinka hyvin olette tietoinen tulevan eläkkeenne tämänhetkisestä tasosta?

- erittäin hyvin
 melko hyvin
 ei erityisen hyvin
 ei lainkaan

18. Tuntuuko Teistä, että tarvitsisitte lisätietoa ja/tai neuvontaa eläkeasioissa ja eläkeuudistuksen vaikutuksista?

- kyllä, tarve on erittäin suuri
 kyllä, tarve on melko suuri
 ei, tarvetta ei erityisemmin ole
 ei, tarvetta ei ole lainkaan

Jos Teillä on vielä jotain aiheeseen liittyvää asiaa, jonka haluaisitte tuoda esiin, seuraaville riveille on mahdollisuus vapaasti kirjoittaa.

KIITOS!