

**IRTISANOMISET JA IKÄÄNTYVIEN TYÖSSÄ PYSYMISEN TUKI - VAIKUTUS
ELÄKEAJATUKSIIN YKSITYISELLÄ SEKTORILLA**

Katja Veirto

Topsos – Sosiaalivakuutuksen ammatillinen lisensiaattitutki-
mus

Sosiaalitieteiden laitos

Turun yliopisto

Tammikuu 2019

*Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on
tarkastettu Turnitin OriginalityCheck-järjestelmällä.*

Työurien pidentäminen on ollut pitkään eläkepolitiikan keskeisimpiä kiinnostuksen kohteita. Artikkelissa tutkitaan Tilastokeskuksen työolotutkimuksen vuosien 2008 ja 2013 aineistolla tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä jatkamisen aikeisiin yksityisellä sektorilla. Tarkastelu keskittyy siihen, onko olemassa tekijöitä, jotka organisaatiossa toteutetuista irtisanomisista huolimatta suojaisivat halukkuudelta jäädä eläkkeelle. Irtisanomisia oli ollut yli kolmanneksella tutkimuksen kohdejoukon palkansaajista.

Tulokset vahvistavat aiempien tutkimusten havaintoja, että toteutetut irtisanomiset vähentävät työssä jatkamisaikeita ja ikääntyvien työssä jatkamiseen panostaminen lisää jatkamisaikeita yli vanhuuseläkeiän alarajan. Erityisen merkityksellisenä jatkamisaikeiden kannalta näyttäytyy hyvä työkyky.

Jatkamisaikeita tarkasteltiin myös esimiehen tuen sekä työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation hyvän toimivuuden mittareilla. Tässä tarkastelussa ei havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä jatkamisaikeisiin.

Työssä jatkamisen aiheet olivat harvinaisimpia palkansaajilla, joiden työpaikoilla oli toteutettu irtisanomisia ja ikääntyvien työssä pysymistä ei tuettu. Artikkelissa saatiin viitteitä siitä, että ikäjohtamisen toimet, joita kohdennetaan erityisesti ikääntyviin, voisivat auttaa jatkamaan yli vanhuuseläkeiän myös irtisanomisia kohdanneilla työpaikoilla.

Asiasanat: työssä jatkaminen, eläkeaiheet, eläkkeelle siirtyminen, irtisanominen, työurat, ikäjohtaminen

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Eläkeajatuksat ja työpaikan merkitys eläkeaikeiden näkökulmasta.....	3
3. Ikäjohtaminen työssä jatkamisen tukena	7
4. Tutkimusasetelma.....	10
4.1 Tutkimuskysymys	10
4.2 Tutkimusaineisto.....	11
4.3 Muuttujat ja menetelmät	11
5. Tulokset.....	14
6. Yhteenvetoa tuloksista.....	18
7. Johtopäätökset ja pohdinta	20
Kirjallisuus	23

1.Johdanto

Työurien pidentäminen on ollut suomalaisessa yhteiskunnallisessa ja eläkepoliittisessa keskustelussa mukana jo pitkään. Keskustelua käytiin ja keinoja etsittiin viimeisimmän työeläkeuudistuksen yhteydessä runsaasti¹. Työllisyys ja työurien pidentäminen ovatkin avainasemassa koko suomalaisen yhteiskunnan ja työeläkejärjestelmän kestävyyskannalta². Nämä tavoitteet olivat myös selkeä osa vuoden 2017 alusta voimaan tullutta eläkeuudistusta. Ne myös julkilausuttiin sekä lopullisessa sopimuksessa että prosessin kulun varrella tehdyissä sopimuksessa kuten työurasopimuksessa (Sopimus vuoden 2017 työeläkeuudistuksesta; Työurasopimus 2012).

Eläketurvakeskuksen ja Valtiovarainministeriön vaikutusarvioiden mukaan työeläkeuudistuksella nostettiin eläkkeellesiirtymisiän odotetta tavoiteltuun 62,4 vuoteen sekä pienennettiin julkisen talouden kestävyysvajetta runsaan prosenttiyksikön. Näin voidaan edistää työllisyyttä ja turvata työeläkkeiden rahoitusta. (Sopimus vuoden 2017 työeläkeuudistuksesta; Kautto & Risku 2015, 22.)

Tuoreimmat laskelmat eläkejärjestelmän kestävyyskannan ja julkisen talouden tasapainoon vaikuttavista skenaarioista vahvistavat kuvaa työllisyyden ja työurien merkityksestä. Laskelmien mukaan työllisyyden parantaminen niin nuorilla kuin ikääntyneimmillä ikäluokilla vahvistaisi merkittävästi työeläkejärjestelmän kestävyyskannan, mahdollistaisi työeläkemaksun alentamisen ja poistaisi julkisen talouden kestävyysvajeen. (Tikanmäki & al. 2017.)

Työurien pidentäminen on siis tavoiteltava asia monesta syystä. Työllisyysasteen nousuun valtiovainministeriön kansliapäällikön Martti Hetemäen keväälle 2017 esittämälle 80 %:n tavoitetasolle, käytännössä täystyöllisyyteen, liittyy kuitenkin monta haastetta (Yle uutiset 2.5.2017) ja työurien pituuteen vaikuttavat lukuiset seikat. Yleinen talous- ja työllisyystilanne määrittelevät työmahdollisuuksia ja toisaalta yksilötasolla koulutus, ammatti ja terveydentila ovat keskeisiä (Nivalainen 2013, 70-71, 74).

¹ ks. esim. Työelämäryhmän loppuraportti 2010, Työurasopimus 2012

² ks. esim. VM 2017, 31-52

Työpaikkaan liittyvät tekijät on myös havaittu tärkeiksi. Esimerkiksi työn epävarmuudella ja henkilöstövähennyksillä on yksityisellä sektorilla vaikutusta eläkeaikeita aientavasti ja sitä kautta työuran pituuteen (Järnefelt & al. 2014 (a), 63). Tiedetään myös, että työuran päättyminen on myöhentynyt julkisella sektorilla, mutta ei yksityisellä sektorilla erityisesti finanssikriisin ja taantuman seurauksena (Shemeikka et al. 2017, 154-155).

Artikkelissa tarkastellaan Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen aineistolla millaiset työpaikkatason tekijät vaikuttavat työssä jatkamisen aikeisiin yksityisellä sektorilla erityisesti tilanteissa, joissa työpaikalla on koettu irtisanomisia. Tarkastelu keskittyy siihen, onko olemassa tekijöitä, jotka organisaatiossa toteutetuista irtisanomisista huolimatta, suojausivat halukkuudelta jäädä eläkkeelle heti vanhuuseläkeiän alarajalla. Yksityinen sektori on tarkastelussa, koska työurien päättymisen näkökulmasta yksityinen sektori näyttäytyy heikompana kuin julkinen sektori. Henkilöstövähennykset vaikuttavat yksityisellä sektorilla eläkeaikeita aientavasti ja työurat ovat pidentyneet julkisella sektorilla (Järnefelt & al. 2013, 63; Shemeikka et al. 2017, 154-155).

2. Eläkeajatuksset ja työpaikan merkitys eläkeaikeiden näkökulmasta

Työpaikkatason tekijät, joihin tässä artikkelissa keskitytään, ovat osa laajempaa eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavien asioiden kokonaisuutta. Esimerkiksi Mo Wang ja Kenneth Schultz (2010, 182) ovat luokitelleet kokonaisuuden yksilöllisiin, työhön ja organisaatioon, perheeseen sekä sosio-ekonomisiin tekijöihin. Sosio-ekonomisiin tekijöihin he sisällyttivät mukaan mm. sosiaaliset normit³. Sosiaaliset normit vaikuttavat, siihen mitä yhteiskunnassa pidetään yleisesti sopivana eläköitymisikänä ja nämä vallitsevat normit ovat merkittävässä roolissa eläköitymisen prosessissa (Radl 2012, 768-769).

Satu Nivalaisen tutkimuksessa (2013, 44) vanhuuseläkkeelle siirtymisen taustatekijöistä normit ja lainsäädäntö asettuvat laajemmin yhteiskunnallisiin ja taloustilanteeseen liittyviin tekijöihin. Lainsäädäntö ja eläkejärjestelmän ehdot vaikuttavat ohjaavasti ja myös pakottavasti ja muodostavat keskeisimmät reunaehdot. Määrittävähän ehdot, kuten vanhuuseläkkeen ikäraajat, yleiset mahdollisuudet siirtyä pois työmarkkinoilta. (ETK 2013, 27, 230; Kurvinen & al. 2016, 54.)

Työpaikkaan ja organisaation liittyvistä tekijöissä puolestaan voidaan ajatella olevan kyse siitä, millaisena työn laatu yksilölle näyttäytyy. Noora Järnefeltin, Riku Perhoniemen ja Pirjo Saaren (2014 (a), 65) analyysissä työoloista ja eläkeajatuksista havaittiin mm., että palkansaajien ajatuksiin työuran päättämisestä vanhuuseläkeiän alarajalla ja ajatuksiin työuran päättymisestä ennen aikaisesti työttömyyteen liittyivät organisaatiossa toteutetut irtisanomiset, henkilöstön vähennykset sekä työpaikan taloudellisen tilanteen kokeminen epävarmaksi. Irtisanomisuhan puuttumisen onkin todettu olevan keskeinen piirre, mikä kannustaa työssä jatkamiseen (Lehto & Sutela 2005, 2009). Kyse on tällöin tulevaisuuden näkymien heijastumisesta eläkeaikeisiin.

Työpaikan sijoittumisella yksityiselle tai julkiselle sektorille on myös merkitystä halukkuuteen jatkaa työssä. Esimerkiksi työpaikalla vallitsevan taloudellisen tilanteen epävar-

³ Muita sosio-ekonomisia tekijöitä olivat sosiaaliturvajärjestelmät ja poliittinen päätöksenteko

muus ja työttömyyden uhka vaikuttavat ihmisten eläkeaikeisiin, mutta työpaikan taloudelliseen tilanteeseen liittyvät arviot ja eläkkeelle jäämisaikeet ovat erilaiset yksityisellä ja julkisella sektorilla. Julkisella sektorilla aikomukset jäädä myöhään eläkkeelle ovat yksityistä sektoria yleisempiä huolimatta koetuista heikoista työpaikan taloudellisista resursseista. (Järnefelt & al. 2014 (a), 48.) Lisäksi yksityisellä sektorilla irtisanomisen uhka on ollut yleisempää kuin julkisella sektorilla (Tuominen & al. 2010, 54).

Sektorikohtaisilla eroilla on laajempaa eläkepoliittista merkitystä, koska valtaosa ikääntyvistä palkansaajista työskentelee yksityisellä sektorilla (Järnefelt & Nivalainen 2016, 203). Asian tekee erityisen ajankohtaiseksi valmisteilla olevat sote- ja maakuntauudistus, joiden seurauksena julkisen sektorin työntekijöitä siirtyy yksityisen sektorin palvelukseen. Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaan valinnanvapauteen liittyvän yksityisiin yrityksiin ja yhteisöihin siirtyvän terveydenhuollon henkilöstön määrän arvioitiin olevan noin 6 000–25 000 henkilöä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 56).

Tutkimuksissa työn laadun vaikutuksista varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen on havaittu, että korkea työn laatu näyttäisi olevan yhteydessä pidempiin työuriin (Oinas & al. 2016, 142). Mittaristona Tomi Oinas, Timo Anttila ja Jouko Nätti (2016, 130) olivat käyttäneet eurooppalaisen työolotutkimuksen mittaristoa: palkkausta, työn sisäisiä tekijöitä, työolosuhteita, terveyttä ja turvallisuutta sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista. Korkeammat tulot, työn vaatimustaso ja työn terveellisyyteen liittyvien riskien vähäisyys vähentävät riskiä työkyvyttömyyseläköitymiseen (em. 141). Korkean laadun vastakohdina erityisesti työn psyykkiset ja fyysiset riskitekijät sekä kiire ennustavat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Toimenpiteet näiden tekijöiden kuormittavuuden vähentämiseksi, työolojen parantaminen ja työkyvyn säilyttäminen ovat olennaisia työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämiseksi ja eläkeaikomuksiin vaikuttamiseksi (Tuominen & al. 2012, 129).

Työn laadun merkitystä korostaa, että tyytyväisyys työhön vähentää aikomuksia jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää (Böckerman & Ilmakunnas 2016). Työhönsä tyytymättömillä on puolestaan huomattavasti enemmän eläkeaikomuksia (em. 164). Uudet

johtamiskäytännöt, tuloksesta palkitseminen, henkilöstökoulutus, vaikutusmahdollisuudet sekä tiedonkulku puolestaan paransivat Petri Böckermanin ja Pekka Ilmakunnaksen tutkimuksen (2017, 17) mukaan työtyytyväisyyttä ja vähentävät eläkeaikomuksia.

Myös yksilöön itseensä liittyvillä tekijöillä on merkitys eläköitymisen prosessissa. Terveys ja mahdollisuus jatkaa työssä kulkevat käsi kädessä. Työkyvyttömyys johtaa joka vuosi noin 20 000 ihmisen työuran katkeamiseen ja eri työntekijäryhmien välillä on merkittäviä eroja työurien pituudessa ja työkyvyttömyysriskissä (Polvinen 2016, 62). Fyysisesti raskaiden ammattien yhteys työkyvyttömyyteen on selkeä. Työ ja Terveys Suomessa 2012- seurantatutkimuksen mukaan fyysisesti raskaissa ammateissa, kuten rakennusalan töissä, tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvä työkyvyttömyys oli 50–64-vuotiailla miehillä jopa 14-kertainen verrattuna matalan riskin ammatteihin kuten opettajaan. (Työterveyslaitos 2013, 103).

Alhainen koulutus ja työntekijäasema ovat yhteydessä terveysperusteisiin syihin työelämästä poistumiselle (Carr & al. 2018). Useissa tutkimuksissa on todettu nimenomaan työntekijäryhmien olevan varhaisen eläköitymisen riskiryhmässä työkyvyttömyyden kautta. Huomattava osa työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä siirtyy vanhuuseläkkeelle työkyvyttömyyseläkkeen tai työttömyyden kautta (Järnefelt & al. 2014 (b), 7). Korkea-asteen koulutuksen suorittaneille kertyykin pidempi työura kuin alemmilla koulutusasteilla (Myrskylä 2012).

Oma kokemus työkyvystä ennakoi melko hyvin tulevaa työkykyä ja kokemus vaikuttaa eläkeaikeisiin (Perhoniemi 2016, 180). Työkyvylle ei ole olemassa yhtä yksiselitteistä määritelmää, mutta eri määritelmille on yhteistä, että yksilön terveyden lisäksi siihen liitetään työn kuormitustekijöitä ja työn vaatimuksia (Pekka 2017, 113-114).

Eläköitymisprosessiin vaikuttavat siis hyvin monet eri tekijät. Näiden osana muodostuu jo ennen eläkkeelle siirtymistä eläkkeelle siirtymisen aie. Eläkeaikomukset edeltävät

varsinaista päätöksentekoa eläköitymisestä ja itse eläketapahtumaa. (Beehr 1986.)⁴

Eläkeaikomuksia onkin käytetty useissa tutkimuksessa tarkasteltaessa eläkkeelle siirtymistä ennustavia tekijöitä (ks. esim. Karisalmi & al. 2008, Järnefelt & al. 2014 (a)). Eläkeaikomusten on myös todettu ennustavan hyvin toteutunutta eläkkeellesiirtymistä (Järnefelt & Nivalainen 2017, 16).

⁴ *Beehr (1986) jakoi eläkepäättökseen vaikuttavia tekijöitä yksilötason tekijöihin ja toisaalta yksilöön vaikuttaviin ympäristötekijöihin. Ympäristötekijät Beehr jakoi edelleen työhön liittyvät tekijöihin kuten työn kuormitukseen ja ei-työhön liittyviin tekijöihin kuten siviilisäätyyn. Eläkeajatuksiin liittyviksi yksilötason tekijöiksi Beehr nosti mm. terveyden ja osaamisvajeen työssä.*

3. Ikäjohtaminen työssä jatkamisen tukena

Marjo Wallinin (2014, 3) mukaan eurooppalaisessa vertailussa Suomi on ikäjohtamisen käytäntöjen kärkimaita, koska Suomessa on lakisääteisesti huolehdittu eri ikäisten työkyvyn ylläpitämisestä kaikilla työpaikoilla. Työlainsäädäntö, työturvallisuus ja työterveys sääntely luovat pohjan työpaikkojen käytännöille. Ja lainsäädännöllä saadaan kuormitustekijöiden vähentämiseen ja työolojen parantamiseen vaikuttavuutta (esim. Conen 2014, 788). Isoa osaa työssä jatkamiseen vaikuttavasta työpaikan arjesta ja ilmapiiristä ei voida säädellä lainsäädännöllä, mutta pohja monille asioille luodaan niin. Tämän artikkelin muuttujissa on näistä syistä kokemukset työterveyshuollon ja työpaikan työsuojeluorganisaation toimivuudesta.

Työn kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja työpaikan olosuhteiden kehittämisessä työterveyshuollolla on merkittävä rooli. Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja siitä säädellään laissa työterveyshuollosta (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Työterveyshuoltolaki sisältää Suomen vuonna 1987 ratifioiman Kansainvälisen työjärjestön (ILO) hyväksymän työterveyshuoltosopimuksen nro 161(SopS 19/1988) ja sitä täydentävän suosituksen 171. Lain tavoitteena on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistoiminnalla edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. (Työterveyshuoltolaki 1§)

Työturvallisuuslaki on työpaikan terveyden ja turvallisuuden kannalta keskeisimpiä lakeja. Sen 8 § mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite ja työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työturvallisuuslaissa säädellään mm. työsuojelun toimintaohjelmasta sekä työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista, joilla työolosuhteisiin liittyviä riskejä systemaattisesti pienennetään. (Työturvallisuuslaki 8§, 9§, 10§)

Ikääntyvien työssä pysymisen tukemisen on havaittu vaikuttavan myöhentävästi eläkeaikeisiin (Järnefelt & Nivalainen 2016, 219). Tarkkaa tietoa siitä, millaisia erilaisia toimenpiteitä ikääntyvien työssä pysymisen tukemiseen työpaikoilla sisältyy, ei voida saada. Tutkimushavainnot perustuvat Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen kysymykseen ”edistetäänkö työpaikallanne ikääntyvien työssä pysymistä”. Havainto vaikutuksesta myöhentävästi eläkeaikeisiin kuitenkin viittaa ikäjohtamisen toimien merkitykseen.

Ikäjohtamisen pääulottuvuudet ovat Alan Walkerin (2005) mukaan rekrytointi, työntekijöiden koulutus, kehittäminen ja palkitseminen, joustavat työjärjestelyt, ergonomia ja työn muokkaus sekä asenteet ikääntyviin. Ja edelleen ikäjohtamisen strategioissa voidaan erottaa koko työyhteisöön kohdistuvia ennaltaehkäiseviä elementtejä kuten koulutus ja työn muokkaus. Toisaalta erityistoimia ikääntyville kuten esimerkiksi ikääntyville kohdennettu koulutus. Ikäjohtamisen toimet kohdistuvat sekä työntekijän työkyyn vaikuttaviin tekijöihin kuten osaamiseen että työympäristössä vaikuttaviin tekijöihin kuten työturvallisuuteen ja ikätietoisuuteen. (Walker 2005).

Carol Kulik, Sanjeewa Perera ja Christina Cregan (2016) ovat tutkineet ikääntyvien työntekijöiden sitoutumista ja työpaikkojen käytäntöjä stereotyyppien vähentämisessä. Ikääntyvien sitoutumisen työpaikkaan havaittiin olevan vähäisempää mitä enemmän ikääntyviin liittyviä ennakkoluuloja esiintyi ja mitä vähemmän työpaikalla oli ikääntyviin liittyviä käytäntöjä. Mielenkiinnon kohteena oli, toimivatko sitouttamisessa ja ennakkoluulojen vähentämisessä paremmin koko työyhteisöön suuntautuvat hyvät käytännöt vai erityisesti ikääntyville suunnatut toimet. Hyvinä käytäntöinä olivat palkitseminen, koulutukseen osallistuminen sekä osallisuus. Ikääntyviin liittyvinä erityistoimina pidettiin ikääntyvien koulutusta, uravalmennusta sekä mentorointia. Sekä koko työpaikkaan että ikääntyviin kohdistettujen toimien havaittiin vähentävän ennakkoluuloja ja lisäävän sitoutumista. Ikääntyviin suuntautuvat toimet näyttäytyivät hieman tehokkaampina erityisesti nuorten esimiesten ennakkoluulojen vähentämisessä.

Ikääntyville kohdennetuista toimista voidaan pitää esimerkkinä ryhmäinterventiolla tarjottua uravalmennusta. Jukka Vuoren, Salla Toppinen-Tannerin ja Pertti Mutasen (2012) tutkimuksessa osallistujille tarjottiin työkaluja vahvistamaan mm. stressin hallintaa ja

omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamiseen. Tuloksia vertailtiin verrokkiryhmään ilman valmennusta. Menetelmä vähensi masennusoireita, aikeita eläköityä ja paransi henkistä hyvinvointia suhteessa verrokkiryhmään. (Vuori & al. 2012.)

Samoin Työterveyslaitoksen Työn imua uran seniorivaiheeseen -ryhmämenetelmässä saatiin positiivisia vaikutuksia ja vaikutukset olivat suurempia niillä, joilla oli nuorempi esimies tai matalampi koulutus. Osallistujien näkemykset (mm. työllistymisusko ja tulevaisuusorientaatio) työurastaan paranivat menetelmän myötä. (Vuori & al. 2017, 31,32.)

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat myös tunnustaneet ikäjohtamisen merkityksen ja tehneet yhteisen oppaan ns. työkaarimallista. Malli kehitettiin perustuen työmarkkinajärjestöjen raamisopimukseen vuonna 2011 ja työurasopimukseen vuonna 2012. Työkaarimalli lähtee eri ikäisten elämänvaiheiden ja iän huomioimisesta johtamisessa ja sen osana on myös työuran ja työssä jatkamisen suunnittelu ikääntyvillä. (Työmarkkinakeskusjärjestöt 2013.)

Toimialakohtaisista ikäjohtamiseen kannustavista ohjelmista tunnetuin lienee teknologiateollisuuden työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteinen Työkaari kantaa. Ohjelman tavoitteena on tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen sekä työurien pidentäminen ja se on tavoittanut vuosina 2015-2018 lähes 90 yritystä. (Työkaarihanke 2018.)

4. Tutkimusasetelma

4.1 Tutkimuskysymys

Artikkeli keskittyy edellä kuvattujen, erityisesti työpaikkatason, tekijöiden yhteyteen eläköitymisaikeissa. Tarkemmat tutkimuskysymykset ovat:

- Vähentävätkö työpaikalla toteutetut irtisanomiset aikeita myöhentää eläkkeelle siirtymistä yksityisellä sektorilla?
- Lisäävätkö työpaikan ikääntyvien työssä pysymisen edistämisen toimet aikeita myöhentää eläkkeelle siirtymistä?
- Onko esimiehen tuella ja työsuojelulla ja työterveyshuollolla yhteys eläkeajatukseen yksityisellä sektorilla? Ja millainen merkitys koetulla työkyvyllä ja koulutuksella on?
- Voidaanko työssä pysymistä edistävillä toimilla myöhentää eläkeaikeita silloin, kun työpaikalla on toteutettu irtisanomisia?

Aiemman tutkimuksen perusteella epävarmuus tulevasta työurasta näyttää olevan yhteydessä varhaisiin eläkeaikeisiin. Eläkeaikeet puolestaan ennustavat varsin hyvin varsinaiseen eläköitymiseen johtavaa päätöstä. Epävarmuuden kokemusta voivat aiheuttaa esimerkiksi työpaikan henkilöstövähennykset tai yksilötasolla heikoksi koettu työkyky. (Järnefelt & al. 2014 (a), 65; Järnefelt & Nivalainen 2017, 17,26; Perhoniemi 2016, 180.)

Irtisanomiset ja työssä pysymisen edistäminen vaikuttavat aiempien tulosten mukaan eläkeaikomuksiin eri suuntiin. Työssä pysymisen edistäminen lisää halukkuutta jatkaa töissä pidempään ja henkilöstövähennykset vähentävät niitä. (Järnefelt & Nivalainen 2016.)

Tutkimuskirjallisuuden perusteella myöhäisiin eläkeaikeisiin on yhteydessä työpaikkatasolla työn laatu ja yksilötasolla korkea koulutustaso (Oinas & al.2016, 142). Ja ikäjohdamisen toimenpiteillä on havaittu olevan positiivisia vaikutuksia esimerkiksi ikääntyvien sitoutumiselle työpaikkaan (Kulik & al. 2016).

4.2 Tutkimusaineisto

Tutkimuksen aineistona käytetään Tilastokeskuksen työolotutkimusta vuosilta 2008 ja 2013. Tutkimusvuosina työeläkejärjestelmän ehdot ovat pysyneet samoina mm. vanhuuseläkeiän osalta. Tilastokeskuksen työolotutkimus sisältää laajasti kysymyksiä suomalaisten työn sisällöstä, työmarkkina-asemasta ja työoloista. Työolotutkimusta on tehty vuodesta 1977 ja kunakin tutkimuskertana on haastateltu 3000-6500 henkilöä. Vastaajat ovat 15 - 64 -vuotiaita palkansaajia, joiden säännöllinen viikoittainen työaika on vähintään 10 tuntia (ks. tarkemmin laatuseloste Tilastokeskus 2018).

Aineisto rajattiin koskemaan yksityisellä sektorilla työskenteleviä, kyselyhetkellä vähintään 50-64-vuotiaita. Vuoden 2008 osalta tutkimusjoukko oli 805 henkilöä ja vuoden 2013 1049 henkilöä. Aineistot yhdistettiin analyysia varten.

4.3 Muuttajat ja menetelmät

Työolotutkimuksessa on kysytty erikseen eläkeaikeisiin liittyviä kysymyksiä sekä mm: ”missä iässä arvelette itse jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle?” Selitettävänä muuttujana tarkastelussa käytetään eläkeaietta. Vastaajat jaettiin yli vanhuuseläkeiän (63-vuotta) jatkaviin ja niihin ketkä aikovat jäädä vanhuuseläkeiän alarajalla tai aiemmin eläkkeelle. Näin muodostettiin selitettävä muuttuja, jolloin 1 = aikoo jatkaa työssä yli vanhuuseläkeiän ja 0 = aikoo jäädä eläkkeelle ennen 64 vuoden ikää.

Selittäviksi muuttujiksi on valittu työpaikalla toteutetut irtisanomiset, edistetäänkö työpaikalla työssä pysymistä, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation toimivuus, esimiehen tuki, työkyky sekä koulutus.

Irtisanomistieto on saatu työolotutkimuksen kysymyksestä, jossa tiedustellaan, onko työpaikalla irtisanottu työntekijöitä edellisen kolmen vuoden aikana (kyllä/ei). Tämä kysymys oli sekä vuoden 2008 että vuoden 2013 kyselyissä. Muuttujaan on lisäksi yhdistetty vuoden 2008 kysymys siitä onko työntekijöitä siirretty työttömyyseläkeputkeen.

Tämän kysymyksen ”kyllä”- valinta on yhdistetty vastaukseen ”kyllä” irtisanomisten osalta.

Työssä pysymisen edistämistä mitataan vastauksena väitteeseen: ”edistetäänkö työpaikallanne ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pidempään”. Työolotutkimuksen kysymys oli toteutettu asteikolla 1-4, joista 1=voimakkaasti ja 4= ei lainkaan. Lisäksi vastausvaihtoehtona oli 5 = ei sovi. Myönteisenä vastauksena edistämistä kuvaamaan muuttujaan yhdistettiin vastaukset, joissa on vastattu voimakkaasti ja jossain määrin (kysymykseen vastaus 1 tai 2). Ei myönteiseen vastaukseen puolestaan yhdistettiin vastaukset, joissa oli valittu ei erityisemmin ja ei lainkaan (kysymykseen vastaus 3 tai 4).

Työpaikan käytäntöjä ja laatua kuvaamaan valittiin, toimiiko vastaajan kohdalla työterveyshuolto hyvin ja toimiiko työpaikan työsuojeluorganisaatio tehokkaasti. Työpaikan käytäntöjä kuvaavista tekijöistä otettiin mukaan myös esimiehen tuki. Esimiehen tuki oli mm. yksi Riku Perhoniemen (2016, 184) tarkastelussa käyttämistä työn voimavaratekijöistä⁵. Yksilötason muuttujina mukana on työkyky ja korkeakoulutus.

Kaikki nämä selittävät muuttujat on muutettu dikotomisiksi eli kaksiluokkaisiksi. Kyllä saa muuttujissa arvon 1. Luokitteluun päädyttiin, koska muuttujat olivat valmiiksi dikotomisia tai järjestysasteikollisia ja vinosti jakautuneita tai dikotominen muunnos on ollut yleisesti käytössä aiemmissä tutkimuksissa (mm. työkyky). Taulukossa 1 on esitetty yhteenveto selittävistä dikotomisista muuttujista.

⁵ Muita työn voimavaratekijöitä olivat Perhoniemellä kannustava ilmapiiri ja mahdollisuus oppia työssä, joita tässä ei tarkasteltu. Mahdollisuutta oppia työssä ei ollut kysytty myöskään aineistona käytetyssä vuoden 2008 Työolotutkimuksessa.

Taulukko 1 muuttujaluettelo selittävistä muuttujista

Muuttuja	
Irtisanomiset viimeisen kolmen vuoden aikana	Työpaikalla irtisanomisia ja lisäksi vuonna 2008 työntekijöitä siirretty työttömyyseläkeputkeen (kyllä = 1, ei = 0)
Ikääntyvien työssä pysymistä edistetään	Työpaikalla edistetään ikääntyneiden työssä pysymistä (voimakkaasti tai jossain määrin = 1, ei erityisemmin, ei lainkaan tai ei sovi = 0)
Esimiehen tuki	Esimies tukee ja rohkaisee (täysin tai jokseenkin samaa mieltä=1, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin tai täysin eri mieltä, ei sovi=0)
Toimiva työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio	Työterveyshuolto toimii hyvin ja työsuojeluorganisaatio toimii tehokkaasti (pitää täysin paikkansa=1, pitää jokseenkin paikkansa, ei pidä juurikaan paikkaansa ja ei pidä lainkaan paikkaansa=0)
Hyvä työkyky	Arvio työkyvystä 0-10 (arvoilla 8-10 = 1, arvoilla 0-7 = 0)
Korkeakoulutus	Koulutustaso (korkeakoulutus = 1, muut = 0)

Lisäksi työpaikkatason erilaisten tilanteiden yhdistelmien tarkastelemiseksi muodostettiin muuttuja, johon yhdistettiin eri tilanteet irtisanomisten ja ikääntyvien työssä pysymisen tuen osalta. Työpaikkamuuttujan arvot olivat: 0 = on irtisanomisia ja ei työssä pysymisen tukea, 1 = on irtisanomisia ja on työssä pysymisen tukea, 2 = ei irtisanomisia ja ei työssä pysymisen tukea 3 = ei irtisanomisia ja on työssä pysymisen tukea.

Aineiston analysoinnissa menetelminä käytetään aineistoa kuvailevaa ristiintaulukointia sekä logistista regressioanalyysia. Ristiintaulukoinnilla kuvataan aiottua eläkkeelle jäämistä yli tai alle vanhuuseläkeiän sekä aineiston jakautumista irtisanomisten ja työssä jatkamista edistävien toimien mukaan. Ristiintaulukoinnissa raportoidaan suhteelliset osuudet, lukumäärä sekä havaitut tilastolliset merkitsevyydet.

Logistisella regressiolla voidaan tutkia eri muuttujien yhteyttä eläkeaikeisiin yli vanhuuseläkeiän alarajan. Aineistosta muodostettiin logit-malleja ja tulokset esitetään riskisuhteina (odds ratio). Tuloksissa raportoidaan riskisuhteet ja havaitut tilastolliset merkitsevyydet.

5. Tulokset

Analyysi aloitetaan tarkastelemalla eläköitymisaikeita vuosina 2008 ja 2013. Taulukosta 2 havaitaan, että aiheet jatkaa työskentelyä yli eläkeiän ovat lisääntyneet vuoden 2013 aineistossa.

Taulukko 2 Aiottu eläkkeellejäämisikä 50-64-vuotiailla yksityisen sektorin palkansaajilla, työolotutkimukset 2008 ja 2013, % (n)

	alle 64	64 tai yli	
2008	73,7	26,3	100 (805)
2013	65,9	34,1	100 (1049)
Yhteensä	69,3	30,7	100 (1854)

$p < 0,001^6$

Tarkasteltaessa aineistoa edelleen työpaikan irtisanomisten mukaan taulukossa 3 nähdään, että yli 50-vuotiaiden työpaikoilla irtisanomisia on ollut yli kolmanneksella. Tähän tarkasteluun yhdistettiin ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen, jota oli tehty noin 31 prosentilla työpaikoista. Irtisanomisia kohdanneilla työpaikoilla työssä pysymisen edistäminen oli harvinaisempaa ja erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

Taulukko 3 50-64-vuotiaiden yksityisen sektorin palkansaajien työpaikoilla toteutettujen irtisanomisten ja ikääntyvien työssä pysymisen edistämisen yleisyys, työolotutkimukset 2008 ja 2013, % (n)

		irtisanomisia	ei irtisanomisia	
Työssä jatkamisen edistäminen	työssä jatkamista edistetään	27,8	32,7	31 (543)
	työssä jatkamista ei edistetä	72,2	67,3	69 (1206)
Yhteensä	irtisanomisia	33,9 (593)	66,1 (1156)	100 (1749)

$p < 0,05$

Seuraavaksi analysoidaan logistisella regressioanalyysillä työssä jatkamista yli vanhuuseläkeiän eri muuttujilla. Ensimmäisessä mallissa on kaksi organisaatiotason tekijää;

⁶ Aiheet jatkaa työskentelyä yli vanhuuseläkeiän alarajan ristiintaulukoitiin myös sukupuolen mukaan. Aiheet eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi sukupuolen mukaan.

työssä pysymisen edistäminen ja työpaikalla toteutetut irtisanomiset. Tuloksesta taulukossa 4 näkyvät jo aiemmissa tutkimuksista havaitut yhteydet (Järnefelt & al 2014 (a); Järnefelt & Nivalainen 2016). Yksityisellä sektorilla organisaatiossa toteutetut irtisanomiset vähentävät työssä jatkamisaikeita ja ikääntyvien työssä jatkamiseen panostaminen lisää jatkamisaikeita yli vanhuuseläkeiän alarajan.

Mallissa 2 tarkastelua jatketaan lisäämällä yksilömuuttujia. Tarkasteluun otetaan koulutus sekä hyvä työkyky. Taulukossa 4 nähdään tulokset joiden mukaan sekä korkeakoulutus ja hyväksi arvioitu työkyky ovat yhteydessä työssä jatkamisaikeisiin.

Mallissa 3 lisätään työpaikkatason tekijöitä; hyvin toimiva työterveyshuolto ja työsuoje-
luorganisaatio sekä esimiehen tuki. Niiden osalta ei havaita tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä työssä jatkamisaikeisiin. Näiden tekijöiden voi toisaalta ajatella myös sisältyvän ikääntyvien työssä pysymistä edistävien toimien sisään. Malliin lisätyt tekijät myös poisivat irtisanomisten, työssä pysymisen edistämisen sekä korkeakoulutuksen merkityksen.

Taulukko 4. Tarkasteltujen logit-mallien odds-ratiot. Aie jäädä eläkkeelle vanhuuseläke-
iän alarajan jälkeen (aikaisintaan 64-vuotiaana)

	Malli 1	Malli 2	Malli 3
Irtisanomisia työpaikalla	0,774**	0,783**	0,734
Ikääntyvien työssä pysymistä edistään	1,798***	1,775***	1,410
Korkeakoulutus		1,355**	0,840
Hyvä työkyky		2,041***	2,194**
Esimiehen tuki			1,301
Toimiva työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio			0,864

/ tilastollisesti merkitsevä 5/1 %:n merkitsevyytasolla. Malleissa on kontrolloitu työolotutkimusvuosi (sig.) ja sukupuoli (ns.)

Tulosten perusteella työpaikalla toteutetut irtisanomiset ovat yhteydessä haluttomuuteen jatkaa yli vanhuuseläkeiän ja toisaalta ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen on yhteydessä halukkuuteen jatkaa työssä. Tarkastelua voidaan edelleen syventää työpaikkojen tilanteisiin, joissa on näiden kahden tekijän eri yhdistelmä. Tekijöistä voidaan muodostaa neljä eri tilannetta ja tarkastella niiden välisiä eroja jatkamisaikeissa. Tilanteet ovat: irtisanomiset eikä tukea, irtisanomiset mutta tukea, ei irtisanomisia eikä tukea sekä ei irtisanomisia ja tukea. Aiemman tutkimuksen perusteella (Järnefelt & Nivalainen 2016) oletuksena on, että jos työpaikalla on ollut irtisanomisia eikä työssä pysymistä edistetä, ovat jatkamisaikeet erityisen epätodennäköisiä.

Taulukon 5 ristiintaulukoinnissa on esitetty erot eri ryhmien välillä ja erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Eläkeaikeet jatkaa yli vanhuuseläkeiän alarajan olivat suhteessa harvinaisempia heikoimman tilanteen ryhmässä, jossa työpaikalla oli toteutettu irtisanomisia ja ikääntyvien työssä jatkamista ei tuettu. Jatkamisaikeet yli vanhuuseläkeiän alarajan olivat yleisimpiä, mikäli työpaikalla ei ollut irtisanomisia ja työssä pysymistä tuettiin.

Taulukko 5. Eläkeaikeet 50-64-vuotiailla yksityisellä sektorilla työpaikalla toteutettujen irtisanomisten ja ikääntyvien työssä pysymisen tuen tilanteissa, työolotutkimukset 2008 ja 2013, % (n)

	irtisanomisia ja ei tukea	irtisanomisia ja tuki	ei irtisanomisia ja ei tukea	ei irtisanomisia ja tuki	
alle 64-vuotiaana	75,5	70,3	73,7	58,1	70,5
yli 63-vuotiaana	24,5	29,7	26,3	41,9	29,5
	(429)	(165)	(782)	(377)	100 (1753)

p<0,001

Tarkastellaan näitä ryhmiä vielä logit-mallilla. Tarkastelussa verrataan heikoimman ryhmän aietta jatkaa yli vanhuuseläkeiän muihin ryhmiin ja katsotaan eroavatko muut ryhmät jatkamisaikeiltaan tästä verrokkiryhmästä. Taulukossa 6 esitettyjen tulosten perusteella ryhmä, jossa ei ollut irtisanomisia ja työpaikalla oli työssä pysymistä tukevia toimia, erosi jatkamisaikeiltaan tilastollisesti merkitsevästi heikoimman tilanteen ryhmästä.

Myös muissa ryhmissä yhteys myöhempään eläköitymisaikaan oli positiivinen verrattuna heikoimpaan ryhmään, mutta tilastollista merkitsevyyttä ei ollut.

Taulukko 6. Aie jäädä eläkkeelle vanhuuseläkeiän alarajan jälkeen (aikaisintaan 64-vuotiaana). Vertaili joukkoon, jossa työpaikalla toteutettu irtisanomisia ja ikääntyvien työssä pysymistä ei tueta.

	Odds-ratio ja tilastollinen merkitsevyys
Irtisanomiset ja tuki	1,357
Ei irtisanomisia ja ei tukea	1,115
Ei irtisanomisia ja tukea	2,255***

/ tilastollisesti merkitsevä 5/1 %:n merkitsevyydellä. Mallissa on kontrolloitu työolotutkimusvuosi (sig.) ja sukupuoli (ns.)

6. Yhteenvetoa tuloksista

Artikkelissa tarkasteltiin yksityisen sektorin ikääntyvien, yli 50-vuotiaiden, työntekijöiden eläkeaikeisiin vaikuttavia tekijöitä. Erityisen kiinnostuksen kohteena olivat työpaikatason tekijät ja ne yksityisen sektorin työntekijät, joiden työpaikoilla oli toteutettu irtisanomisia. Irtisanomisten on havaittu aiemmassa tutkimuksessa vähentävän halukkuutta jatkaa työssä (Järnefelt & Nivalainen 2016, 217).

Irtisanomisia oli ollut yli kolmanneksella tutkimuksen kohdejoukon työpaikoista. Näillä työpaikoilla ikääntyvien työssä jatkamisen edistäminen oli myös harvinaisempaa kuin työpaikoilla, joilla irtisanomisia ei ollut ja ryhmien väliset erot olivat tilastollisesti merkitseviä.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että toteutetut irtisanomiset vähentävät työssä jatkamisaikeita ja ikääntyvien työssä jatkamiseen panostaminen lisää jatkamisaikeita yli vanhuuseläkeiän alarajan. Tämä vahvistaa jo aiemmissa tutkimuksista havaittuja vaikutuksia.

Tarkastelussa käytetyt yksilömuuttujat vahvistavat myös aiempia tutkimustuloksia. Korkeakoulutus ja itse arvioitu hyvä työkyky ovat yhteydessä aikeisiin jatkaa yli vanhuuseläkeiän. Erityisen merkityksellisenä näyttäytyy hyvä työkyky.

Jatkamisaikeita tarkasteltiin myös työpaikkojen laadullisia tekijöitä mittaavilla tekijöillä, joiksi oli valittu se, tukeeko ja rohkaiseeko esimies sekä työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation hyvä toimivuus. Kummallakaan näistä tekijöistä ei havaittu olevan tilastollista merkitsevää yhteyttä logit-mallissa jatkamisaikeisiin.

Lopuksi vertailtiin jatkamisaikeita irtisanomisten ja ikääntyvien työssä jatkamisen erilaisissa kombinaatioissa. Tilanteista muodostettiin muuttuja, jossa on neljä eri yhdistelmää: irtisanomiset eikä tukea, irtisanomiset mutta tukea, ei irtisanomisia eikä tukea sekä ei irtisanomisia ja tukea. Heikoimmassa tilanteessa työssä jatkamisaikeiden suh-

teen ovat ikääntyvät, joiden työpaikoilla on ollut irtisanomisia ja työssä jatkamista ei tukea. Ryhmä, jossa työpaikalla ei ollut toteutettu irtisanomisia ja työssä pysymistä tuettiin, erosi tilastollisesti erittäin merkitsevästi tästä heikoimmasta ryhmästä.

Suhteessa aiempaan tutkimukseen artikkeli antaa lisäkontribuutiota keskittyessään yksityiseen sektoriin ja sen erityispiirteisiin eläkeaikeiden osalta. Tutkimusaineisto on korkeatasoinen ja valtakunnallisesti edustava tutkimusaineisto. Valittu tutkimusajanjakso on koherentti, koska työeläkelainsäädännössä ehdot olivat samankaltaiset molempina tutkimusvuosina. Aikaisemmissa tutkimuksissa keskeisiksi havaittujen yksilötekijöiden ja useiden työpaikkaa koskevien tekijöiden kontrolloiminen mallissa vahvistavat saatua tulosta ikääntyvien työssä pysymistä tukevien toimien merkityksestä.

Korkealaatuisesta tutkimusaineistosta ja kahden aineiston yhdistämisestä huolimatta haasteeksi osoittautui rajallinen havaintomäärä. Esimerkiksi irtisanomisten yhteyden tilastollinen merkitsevyys eläkeaikeisiin hävisi, kun malliin lisättiin tekijöitä. Näin tapahtui, vaikka kertoimen suuruus pysyi lähes ennallaan.

7. Johtopäätökset ja pohdinta

Artikkelin tulokset vahvistavat kuvaa työpaikalla toteutettujen irtisanomisten negatiivisista vaikutuksista työssä jatkamiseen. Näillä irtisanomisista kohdanneilla työpaikoilla myös ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen oli harvinaisempaa. Tulokset myös vahvistavat ikääntyvien työssä jatkamiseen liittyvien toimien tärkeyttä eläköitymisaikojen myöhentämisessä.

Työpaikkatason tekijöillä on siis merkitystä työuraan ja työssä jatkamiseen. Samoin hyvän työkyvyn merkitys korostuu. Tulosten perusteella huomiota tulee suunnata siihen, kuinka ikääntyvien työssä jatkamista voidaan tukea ja millaiset toimenpiteet vaikuttavat myös tilanteissa, kun työpaikalla koetaan taloudellista epävarmuutta ja irtisanomisia on toteutettu.

Tulosten perusteella olisi mielenkiintoista jatkossa paneutua syvällisemmin irtisanomisia kohdanneiden työpaikkojen tilanteisiin ja siihen löytykö aineistosta vielä tarkemmin tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työssä jatkamiseen. Auki jääkin kysymys millaisia ovat olleet ne toimet, jotka sisältyvät ikääntyvien työssä pysymisen edistämiseen ja olisiko eri työpaikkojen toimilla ollut yhdistäviä tekijöitä. Kysymys on mielenkiintoinen, koska tulosten perusteella esimiehen tuki eivätkä työterveyshuollon ja työsuojelun hyvä toiminta näyttäneet merkitsevinä työssä jatkamisaikojen osalta.

Ikäjohtamista on jaoteltu koko työpaikkaa koskeviin hyvän työpaikan käytäntöihin tai erityisesti ikääntyville suunnattuihin toimiin (Kulik & al. 2016). Tulokset antavat viitteitä siitä, että erityisesti ikääntyviin kohdennetut toimet ovat tehokkaita työssä jatkamisaikojen myöhentämiseksi. Ikääntyneiden kokemus siitä, että työpaikoilla edistetään ikääntyneiden työssä pysymistä, oli merkitsevämpi kuin esimerkiksi toimiva työsuojeluorganisaatio. Jatkotutkimukselle olisi paikka esimerkiksi siinä millaisia vaikutuksia ikääntyville työntekijöille suunnattu uravalmennus saisi aikaan irtisanomisia kohdanneilla työpaikoilla ja ovatko tulokset samankaltaisia, mikäli irtisanomisia ei ole ollut.

Eläkeaikeissa oli tapahtunut myönteistä kehitystä vuosien 2008 ja 2013 välillä. Vuosi 2008 näyttäytyy yksityisen sektorin eläkeaikeiden osalta myös poikkeuksellisen verrattuna työolotutkimuksen vuosiin 2003 ja 2013. Yksityisen sektorin eläkeaikeet erkanivat tutkimusvuonna 2008 julkisesta sektorista ja julkisella sektorilla eläkeaikeet 64-vuotiaana tai vanhempana ovat selvästi yleisempiä (Järnefelt 2016, 203). Samalla aikavälillä myös ikääntyvien työllisyysaste kehittyi myönteisiin suuntaan, vaikka erityisesti julkisen sektorin rooli tässä kehityksessä on korostunut (näistä muutoksista esimerkiksi She-meikka & al. 2017, 143, 167-168). Havaittu eläkeaikeiden myöhentyminen voi jatkossa näkyä ikääntyvien työurien pidentymisenä myös yksityisellä sektorilla.

Tulokset jatkamisaikeisiin yhteydessä olevista tekijöistä niin tässä kuin aiemmassa tutkimuksessa (esim. Järnefelt & Nivalainen 2016) haastavat pohtimaan eläkepolitiikan kenttää. Eläkepolitiikka on kapeasti ajateltuna muutoksia eläkelainsäädäntöön ja rahoitukseen⁷. Eläkelainsäädäntö asettaa raamit eläköitymiseen ikärajoina, eläkekarttumina sekä erilaisten varhaiseläkemuotojen ehdoilla. Työurien näkökulmasta eläkelainsäädäntö on vain yksi vaikkakin todella merkittävä osa työuriin vaikuttavista tekijöistä.

Suomalainen työmarkkinapolitiikka on parhaillaan murroksessa, mutta on todennäköistä, että eläkepolitiikkaa tehdään jatkossakin työmarkkinakeskusjärjestöjen johdolla⁸. Muiden työelämäkysymysten mukanaolo neuvottelujen agendalla on epävarmaa. Eläkeratkaisujen yhteydessä niihin on aiemmin kytketty myös laajempia työelämän kysymyksiä esimerkiksi työttömyysturvaan, työsuojeluun ja työterveyshuoltoon liittyen. Näin oli myös viimeisimmässä eläkeuudistuksessa. Tällöin sovittiin mm. työttömyysturvan tason määrittelystä ikääntyvien uudelleen työllistyessä, sairauspäivärahan maksamisesta työkyvyttömyyden pitkittyessä ja kuntoutuksen ikärajoista. (Sopimus vuoden 2017 työeläkeuudistuksesta).

Laajoja työelämän paketteja tehtiin erityisesti tulopoliittisten sopimusten ympärillä ja niiden yhteydessä sovittiin usein myös sosiaalivakuutus- ml. työeläkemaksuista⁹. Myös

⁷ ks. esim. Jukka Rantalan esitys Työeläkepäivä 2018.

⁸ ks. esim. Elinkeinoelämän tiedote 25.11.2015; Laatuinen & Nieminen 2017, 254.

⁹ ks. esim. Työllisyys- ja kasvusopimus 2013

muutosturvan toimintamalli, jossa irtisanotuille tarjotaan tukea työvoimapalveluiden kautta, on sovittu tulopoliittisen kokonaisratkaisun yhteydessä¹⁰.

Työpaikalla koettu taloudellinen epävarmuus on yhteydessä eläkehalukkuuteen ja koettun epävarmuuden lieventäminen ikääntyvillä työntekijöillä olisi yksi keino työurien pidentämiseksi. Lisätutkimukselle ja hyvälle käytännöllä on tilausta. Lainsäädäntömuutosten, laajempien toimialojen yhteisten hankkeiden tai vaikkapa muutosturvan kehittäminen vaativat puolestaan yhteisen pöydän ja näkemyksen eläkepolitiikassa ja työurien pidentämisessä tärkeinä pidetyistä asioista.

¹⁰ ks. esim. Laatunen & Nieminen 2017, 218; Tulopoliittinen sopimus 2005-2007

Kirjallisuus

Beehr, Terry A.: The process of retirement. A review and recommendations for future investigations. *Personnel Psychology* 39 (1986): 1, 31-55

Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka: Työolojen ja johtamisen yhteys eläköitymisaikaisiin ja toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen. S.149-173. Teoksessa Järnefelt, Noora: Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 8/2016.

Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka: Do good working conditions make you work longer? Evidence on retirement decisions using linked survey and register data. *Työpa-pereita* 315:2017. Palkansaajien tutkimuslaitos.

Carr, Ewan & Fleischmann, Maria & Goldberg, Marcel & Kuh, Diana & Murray, Emily T & Stafford, Mai & Stansfeld Stephen & Vahtera, Jussi & Xue, Baowen & Zaninotto, Paola & Zins, Marie & Head, Jenny: Occupational and educational inequalities in exit from employment at older ages: evidence from seven prospective cohorts. *Occupational and Environmental Medicine* 75(2018) 5,369-377.

Conen, W & Henkens, Kene & Schippers, Joop: Ageing organisations and the Extension of Working Lives: A Case Study Approach. *Journal of Social Policy* 43 (2014):4, 773-792.

Elinkeinoelämän keskusliitto: Tiedote 25.11.2015. EK:n sääntömuutos viitoittaa tietä kohti paikallista sopimista. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2015/11/25/ekn-saantomuutos-viitoittaa-tieta-kohti-paikallista-sopimista/> (luettu 16.11.2018)

Engelhardt, Henriette: Late careers in Europe: Effects of Individual and Institutional Factors. *European Sociological Review* (2012):4, 550-563.

Dalen, Henrik & Henkens, Kene & Henderikse, Wilma & Schippers, Joop: Do European employers support later retirement? *International Journal of Manpower* 31 (2010):3, 360-373.

ETK: Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen eliniän pitenemiseen: eläkekysymysten asiantuntijatyöryhmän raportti. Eläketurvakeskuksen erillisjulkaisu 2013.

Forma, Pauli & Tuominen, Eila & Väänänen-Tomppo, Irma: Who wants to continue at work? Finnish pension reform and the future plans of older workers. *European Journal of Social Security* 7 (2005), 227–250.

Gould, Raija: Choice or Chance – Late Retirement in Finland. *Social Policy and Society* 5 (2006): 4, 519-531.

Järnefelt, Noora & Nivalainen, Satu: Miksi julkisella sektorilla aiotaan myöhemmin vanhuuseläkkeelle kuin yksityisellä? S.201-225. Teoksessa Järnefelt, Noora: Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 8/2016.

Järnefelt, Noora & Perhoniemi, Riku & Saari, Pirjo: Työolot ja eläkeajatuksat 2013. Helsinki: Eläketurvakeskuksen raportteja 8/2014. (a)

Järnefelt, Noora & Nivalainen, Satu & Salokangas, Sampsa & Uusitalo, Hannu: Sosio-ekonomiset erot: työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Helsinki: Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2014. (b)

Kautto, Mikko & Risku, Isko (toim.): Laskelmia vuoden 2017 työeläkeuudistuksen vaikutuksista. Helsinki: Eläketurvakeskuksen raportteja 2/2015.

Kulik, Carol T. & Perera, Sanjeewa & Cregan, Christina: Engage Me: The Mature-age Worker and Stereotype Threat. *Academy of Management Journal* 2016. Vol 59, No 6, 2132-2156.

Karisalmi, Seppo & Tuominen, Eila & Kaliva, Kasimir: Eläkeaikomukset ja eläkkeellesiirtyminen.

Seurantatutkimus Joustava eläkeikä -tutkimuksen aineistosta. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2/2008.

Kurvinen, Arja & Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka: Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa – yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työllisyysurat ja eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2:2016.

Laatunen, Lasse & Nieminen, Arto: Kolmikannan kulisseissa. Lasse Laatusen neljä vuosikymmentä työmarkkinapolitiikassa. Tallinna: Art House, 2017.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna: Työolojen muutokset 1977-2013. Helsinki: Tilastokeskus, 2014.

Myrskylä, Pekka: Koulutustaso selittää työurien pituutta. Tilastokeskus. Tieto&trendit 6/2012.

Nivalainen, Satu: Työstä vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja sen taustatekijät 2000-luvulla: rekisteripohjainen tarkastelu. Helsinki: Eläketurvakeskuksen raportteja 2/2013.

Nivalainen, Satu & Järnefelt, Noora: Eläkeaikeet ja toteutunut eläkkeelle siirtyminen. Sukupuolen, työskentelysektorin ja muuttuneiden elämäntilanteiden vaikutukset. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2017.

Oinas, Tomi & Anttila, Timo & Nätti, Jouko: Parempi työn laatu, pidemmät työurat? Työn laadun vaikutus varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen. S.127-145. Teoksessa Järnefelt, Noora: Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 8/2016.

Pekka, Toni: Johtaminen ja työkyvyttömyyden kustannukset suurissa kuntaorganisaatioissa. Kevan tutkimuksia 4/2017.

Perhoniemi, Riku: Työn imun ja henkisen kuormittumisen yhteys eläkeaikeisiin työkyvyn mukaan. Teoksessa Järnefelt, Noora: Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vaikeudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 8/2016.

Polvinen, Anu: Socioeconomic status and disability retirement in Finland: Causes, changes over time and mortality. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 05/2016.

Raamisopimus 2011. <https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/2013/10/Työmarkkina-keskusjärjestöjen-raamisopimus-suomen-kilpailukyvyyn-ja-työllisyyden-turvaamisesta.pdf> (luettu 21.2.2018)

Radl, Jonas: Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work Employment Society* 2012: 26. 755-771.

Rantala, Jukka: Työeläkepäivä 2018. Esitys <https://www.slideshare.net/Eläketurvakeskus/tyelkemyllyn-rattaaat-uusittu-riittk-vesi> (luettu 16.11.2018)

Scherger, Simon & Hagelmann, Steffen & Hokema, Anna & Lux, Thomas: Between privilege and burden: Work past retirement age in Germany and the UK. *Zentrum für Sozialpolitik. Working Paper* 4/2012.

Shemeikka, Riikka & Aho, Simo & Jokinen, Esa & Järnefelt, Noora & Kaakinen, Markus & Kivimäki, Riikka & Korkeamäki, Johanna & Mertala, Sirpa & Mäkiäho, Ari & Parkkinen, Maari & Pitkänen, Sari & Terävä, Kimmo & Vuorento, Mirikka: Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja* 38/2017.

Sosiaali- ja terveysministeriö: Hallituksen esitysluonnos valinnanvapauslaiksi, vaikutusarviointi 22.1.2018.

<http://alueuudistus.fi/documents/1477425/2234118/Hallituksen+esitysluonnos+laiksi+asiakkaan+valinnanvapaudesta+sosiaali+ja+terveydenhuollossa+sek%C3%A4+er%C3%A4iksi+siihen+liittyviksi+laeiksi%2C+vaikutusarviointi+22.1.2018.pdf/b06e79ec-5dc5-4532-8788-36d0e7c067f7> (luettu 27.1.2018)

Sopimus vuoden 2017 työeläkeuudistuksesta. <http://www.elakeuudistus.fi/media/linkitiedostot/sopimus-vuoden-2017-tyoelakeuudistukseksi.pdf> (luettu 9.9.2017)

Tikanmäki, Heikki & Ahola, Ilari & Koponen, Johannes & Reipas, Kaarlo & Suikkanen, Henrik: Skenaariolaskelmia työn muutoksen vaikutuksesta eläkejärjestelmään ja julkiseen talouteen. Helsinki: Eläketurvakeskuksen raportteja 3/2017.

Tilastokeskus 2018. Työolotutkimuksen laatuseloste http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_laa_001_fi.html (luettu 28.4.2018)

Tulopoliittinen sopimus 2005-2007. https://www.akava.fi/files/282/Tupo_2005-2007.pdf (luettu 15.11.2018)

Tuominen, Eila & Karisalmi, Seppo & Forma, Pauli (toim.): Työolot ja työssä jatkaminen. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010/2.

Tuominen, Eila & Karisalmi, Seppo & Takala, Mervi & Ahonen, Kati & Kaliva, Kasimir: How do intentions affect future retirement? A case study of the Finnish flexible old-age pension scheme. *European Journal of Social Security* 14 (2012): 2, 111-131.

Työelämäryhmän loppuraportti. 1.2.2010. https://www.etk.fi/wp-content/uploads/ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ryhm%C3%A4n_loppuraportti.pdf (luettu 17.11.2018)

Työmarkkinakeskusjärjestöt: Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria - opas ikäohjelman laatimiseen. 2013. <http://www2.sak.fi/aineistot/julkaisut/muut-julkaisut-ja-liitteet/tyokaarimallilla-kohti-pidempia-tyouria---opas-ikaohjelman-laatimiseen-2013-06-04> (luettu 21.2.2018)

Työterveyshuoltolaki 1383/2001.

Työterveyslaitos: Työ ja terveys Suomessa 2012. Tampere 2013.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Työurasopimus 2012 <http://sak-321960504.eu-west-1.elb.amazonaws.com/aineistot/julkaisut/esitteet-ja-julkaisusarja/tyomarkkinakeskusjarjestojen-tyourasopimuksen-linjaukset> (luettu 7.1.2018)

Zappala, Salvatore & Depolo, Marco & Fraccaroli, Marco & Guglielmi, Dina & Sarchielli, Guido: Early retirement as withdrawal behavior. Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement. *Career Development International* 13 (2008):2, 150-167.

Walker, Alan: The Emergence of Age Management in Europe. *International Journal of Organisational Behaviour*, Volume 10 (1) 2005, 685-697.

Wallin, Marjo: Ikäjohtaminen Euroopassa – näkemyksiä parhaista ikäjohtamiskäytännöistä EU27 maissa. Työterveyslaitos. Tampere. Juvenes Print. 2014

Valtiovarainministeriö: Suomen julkisen talouden näkymät ja haasteet. Valtiovarainministeriön julkaisu 7/2017. Helsinki. 2017.

Wang, Mo & Shultz, Kenneth S.: Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management* 36 (2010):1, 172–206.

Vuori, Jukka & Toppinen-Tanner, Salla & Mutanen, Pertti: Effects of Resource-Building Group Intervention on Career Management and Mental Health in Work Organizations: Randomized Controlled Field Trial. *Journal of Applied Psychology* 2012. Vol 97, No.2, 273-286.

Vuori, Jukka & Wallin, Marjo & Kirves, Kaisa: Työn imua uran seniorivaiheeseen- kenttäkokeellinen interventiotutkimus 17 työorganisaatiossa. Työterveyslaitos. Tampere. Juvenes Print. 2017

Yle uutiset 2.5.2017: VM:n Hetemäki: Tavoitteeksi jopa 80 prosentin työllisyys.
<https://yle.fi/uutiset/3-9591756> (viitattu 3.9.2017.)