

## Eläkeuudistuksen sisältö tunnetaan huonosti – havaintoja terveydenhuollon tutkimuksesta

Monika E. von Bonsdorff, Marjo Wallin ja Mikaela B. von Bonsdorf

### Eläkeuudistus – yksilön tuntemuksia ja kokemuksia tulevasta muutoksesta

Ikääntyneen työväestön suhteellisen osuuden kasvu ja julkisen talouden kestävyysvajeen syventyminen ovat luoneet paineita eläkejärjestelmän muutoksiin kohta kymmenen vuoden ajan. Syksyllä 2014 työmarkkinakeskusjärjestöt saavuttivat työeläkejärjestelmän muutoksesta neuvottelutuloksen, jonka eduskunta vahvisti syksyllä 2015. Eläkeuudistuksessa vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee entisestä 63 vuodesta asteittain 65 vuoteen ([www.eläkeuudistus.fi](http://www.eläkeuudistus.fi)). Vuonna 2017 voimaan tuleva eläkeuudistus on merkittävin Suomen eläkejärjestelmää koskenut muutos sitten vuoden 2005 työeläkeuudistuksen. Muutokset eläkkeellesiirtymisiä odotteessa ovat perinteisesti tapahtuneet verkkaisesti ja tulevan uudistuksen todellisia vaikutuksia työurien pitenemiseen voidaan arvioida vasta kymmenen vuoden kuluttua.

Yksilön eläkkeelle siirtyminen voidaan nähdä prosessina, joka etenee eläkeaikeista eläkepäättökseen ja eläkkeelle siirtymisen kautta eläkkeellä oloaikaan sopeutumiseen. Eläkkeelle siirtymispäätökseen vaikuttavat monet yksilö-, organisaatio- ja yhteiskuntatason tekijät (M. E. von Bonsdorff, Shultz, Leskinen & Tansky 2009; Wang & Shi 2014; Fisher, Chaffee & Sonnega 2016). Yhteiskuntatason tekijöistä merkittävin on kulloinkin voimassaoleva eläkelainsäädäntö, joka luo puitteet yksilön eläkkeelle siirtymiselle. Nykyinen

eläkejärjestelmä on ollut voimassa 11 vuotta. Niinpä eläkkeelle siirtymistä suunnittelevat työntekijät ovat tunteneet järjestelmän erityispiirteet hyvin ja eläkkeelle siirtymistä on voitu suunnitella etukäteen, ilman suurta epävarmuutta tulevasta (Kannisto 2014).

Työmarkkinaosapuolten yhteisesti laatiman sopimuksen mukaan vuoden 2017 alusta astuu voimaan eläkeuudistus (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015). Uudistuksen tarkoituksena on turvata työeläkkeiden rahoitus sekä varmistaa eläkeläisten riittävä eläketurva ja sukupolvien välinen oikeudenmukaisuus. Eläkeuudistuksen taustalla on huoli eläkevarojen riittävydestä, sillä vuonna 2005 luotu eläkejärjestelmä ei riittävässä määrin huomionnut ihmisten eliniän odotteen kasvua. Uudistuksen myötä vanhuuseläkeikää nostetaan vuoden 2017 jälkeen kolmella kuukaudella vuodessa, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Vuoden 2030 jälkeen eläkeikä sidotaan eliniän odotteeseen. Uudet ikärajat koskevat vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneitä. Lisäksi osa-aikaeläke muutetaan osittaiseksi varhennetuksi vanhuuseläkkeeksi, jolle työntekijä voi siirtyä nostamaan pysyvästi vanhuuseläkettä matalampaa eläkekorvausta täytettyään 61 vuotta. Uutena eläkemuotona esitellään työraueläke, jossa vähintään 38 vuoden työuran henkisesti tai fyysisesti raskaassa työssä tehnyt työntekijä voi omaa ja työterve-

yshuollon lausuntoa vastaan siirtyä eläkkeelle täytettyään 63 vuotta. Näiden lisäksi muutettiin eläkkeiden määräytymisperusteita siten, että eläkettä kertyy 17-vuotiaasta alkaen 1.5 prosenttia vuosipalkasta. Jokaiselle työntekijälle/ikäluokalle määritetään vanhuuseläkeiän alarajan lisäksi tavoite-eläkeikä, jolloin työeläkkeen saa täysimääräisenä. (www.eläkeuudistus.fi)

Eläkeuudistuksen tulevia vaikutuksia on jo ennätetty arvioimaan (Kautto & Risku 2015; Lassila, Määttänen & Valkonen 2015). Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan (ETLA:n) arvion mukaan uudistus tulee lisäämään työn tarjontaa ja tasoittaa tuloeroja. Tuloeroja kaventaa erityisesti vanhuuseläkeiän nostamisen myötä nousevien työkyvyttömyyseläkkeiden taso. Työkyvyttömyyseläkettä saavat ovat yleensä suhteellisen pienituloisia. Superkarttuman poistaminen puolestaan tasaa suhteellisen hyvätuloisten ihmisten eläkkeitä. Myös karttumaprosentteihin tehdyt muutokset tasoittavat elinkaarituloeroja. Eläkeuudistuksen arvioidaan pitkällä aikavälillä kasvattavan kuukausittaisia eläkkeitä merkittävästi, mutta niitä nostetaan myöhentyneen eläkeiän vuoksi lyhemmän aikaa. Uudistuksen arvioidaan vaikuttavan vain vähän sukupolvien väliseen tulonjakoon.

Eläkeuudistuksella on poliittisesti suuri merkitys, sillä sen syntyminen edellytti työnantaja- ja työntekijäosapuolten yhteisymmärrystä niistä toimista, joilla eläkejärjestelmää muutettiin kohti kestävämpää rahoitus pohjaa. Etenkin työntekijäosapuoli on ilmaissut huolensa ikääntyneiden työntekijöiden jaksamisesta työssä nykyistä pidempään. Työmarkkinaosapuolista SAK painotti eläkeuudistuspäätöstä tehdessä, että työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta huolehtiminen on jätetty vähemmälle.

Kuten kaikki yhteiskunnalliset muutokset, jotka koskevat yksilön taloudellista toimeentuloa ja turvaa, eläkeuudistus on herättänyt yksilöiden keskuudessa huolta odotettavissa olevan eläkkeen riittävydestä ja työssäoloajan pitenemisestä. Toistaiseksi ei kuitenkaan ole

voitu arvioida eläkeuudistuksen yksityiskohdaisia vaikutuksia uusien eläkelajien soveltamiseen ja eläkkeelle siirtyvien taloudelliseen asemaan, sillä uudistuksen yksityiskohdat ovat vielä hämärän peitossa (Lassila ym. 2015).

Kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että parempi taloudellinen sekä henkinen valmistautuminen eläkkeelle siirtymiseen enteilevät parempaa elintasoja ja sosiaalista integraatiota yhteiskuntaan eläkkeellä oloaikana (Hershey, Jacobs-Lawson, & Austin 2013). Syynä tähän voi olla se, että parempi eläkkeelle siirtymiseen valmistautuminen tarjoaa työntekijöille konkreettisen ajankohdan, johon he voivat suhteuttaa jäljellä olevan työssäoloajan. Eläkejärjestelmän muutostilanteessa tämä valmistautuminen on haasteellisempaa. Silloin on mahdollista, että niiden ikääntyneiden pariskuntien keskuudessa, jotka ovat aikoneet jäädä samanaikaisesti eläkkeelle, syntyy koko perhettä koskeva epä tietoisuus tulevasta eläkeprosessista ja sen optimaalisesta toteuttamisesta (Curl & Townsend 2008).

## Tutkimusaineisto

Valotamme tässä kirjoituksessa ikääntyneiden työntekijöiden eläkeuudistukseen liittyviä tuntemuksia ja kokemuksia Työsuojelurahaston rahoittamassa Jatkis-hankkeessa kerätyn aineiston avulla. Kyselytutkimukseen vastasi lähes 400 suomalaisessa terveydenhuollon organisaatiossa työskentelevää terveydenhuollon ammattilaista. Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitiin 50-vuotiaat ja sitä iäkkäämmät työntekijät. Tutkimusaineisto kerättiin helmi-huhtikuussa 2016. Tutkittavilta tiedusteltiin eläkeuudistukseen, eläkkeelle siirtymiseen, työhyvinvointiin, työkykyyn, terveyskäyttäytymiseen ja henkilöstöjohtamiseen liittyviä tietoja. Tutkimuksen vastausprosentti oli 42.0. Tutkimukselle saatiin eettinen lupa Jyväskylän yliopiston eettiseltä toimikunnalta.

Vastaajien keski-ikä oli 57 vuotta (kh 3.8), heillä oli keskimäärin opistotason koulutus ja

he olivat naimisissa (72.4 %). Valtaosa vastaa- jista, reilut 90 prosenttia, oli naisia. Vastaajat ilmoittivat olleensa nykyisessä työpaikassaan keskimäärin 22 vuotta (kh. 11.5) ja he arvi- oivat työkykynsä kohtuulliseksi (ka. 36.6, kh. 6.1, min. 19.5, maksimi 48).

## Tutkimuksen tavoitteet

Jatkis-hankkeen keskeisenä tavoitteena on tarkastella eläkeuudistusta henkilöstön näkö- kulmasta käsin. Halusimme tutkia, tuntevatko työntekijät eläkeuudistuksen sisältöä. Lisäksi halusimme tarkastella henkilöstön suhtau- tumista eläkeuudistukseen yleisellä tasolla ja erityisesti oman eläkeprosessin kannalta. Lopuksi halusimme tietää, mistä ikääntyneet terveydenhuollon ammattilaiset olivat saaneet tietoa eläkeuudistuksesta. Tutkimuksemme on ajankohtainen ja tuottaa tietoa eläkeuu- distuksesta yksilön näkökulmasta, josta tois- taiseksi tiedetään vain vähän.

## Kuinka hyvin eläkeuudistuksen sisältö tunnetaan ja kuinka muutoksiin suhtaudutaan?

Eläkeuudistus pitää sisällään useita muutok- sia, jotka koskevat niin kunta-alalla työsken- televiä terveydenhuollon ammattilaisia, kuin

muita tulevia eläkkeensaajia. Halusimme sel- vittää, kuinka hyvin uudistuksen yksityiskoh- dat tunnetaan. Tämä tapahtui kysymyskoko- naisuudella, jossa ensimmäisessä vaiheessa pyysimme vastaajia ilmaisemaan, tunsivatko he kunkin eläkeuudistuksen osa-alueen (esim. eläkeiän nosto, lykkäyskorotus, ym., vastaus- vaihtoehto (1) en ja (2) kyllä). Seuraavaksi pyysimme vastaajia ilmaisemaan, millai- sia tuntemuksia ko. muutos herättää heissä. Lopuksi pyysimme vastaajia arviomaan muu- tosten vaikutuksia heidän omaan eläkkeelle siirtymisprosessiin. Molemmissa mielipidet- tä mittaavissa kysymyksissä vastaajia pyy- dettiin ilmaisemaan näkemyksensä likert-aste- ikillä, jossa vaihtoehdot olivat (1) erittäin kielteinen, (2) melko kielteinen, (3) ei kieltei- nen eikä myönteinen, (4) melko myönteinen ja (5) erittäin myönteinen. Kummankin mittari- n luotettavuus osoittautui varsin hyväksi, sil- lä Cronbach Alphan olivat eläkeuudistukseen suhtautumisen osalta 0.859 ja uudistuksen he- rättämien tuntemusten osalta 0.910.

Taulukoissa 1 ja 2 esitetään vastaajien ko- kemuksia eläkeuudistuksesta. Uudistuksen sisällöntuntemuksen sarakkeessa esitetään prosenttiosuus niistä vastaajista, jotka olivat ilmaisseet olevansa selvillä kunkin eläkeuu- distuksen mukanaan tuomasta muutoksesta. Taulukon 1 seuraavissa sarakkeissa ilmaistaan niiden vastaajien osuus, jotka olivat arvioineet

**Taulukko 1. Myönteisten tunteiden ja vaikutusten (melko ja erittäin myönteisesti suhtautuneet) kokeminen erilaisiin eläkeuudistuksen mukanaan tuomiin muutoksiin ja eläkeuudistuksen sisällön tunte- minen.**

Eläkeuudistuksen sisältö	Myönteisiä tunteita %	Myönteisiä vaikutuksia %	Sisällön tunteminen %	n
Eläkeiän nosto	6.9	5.3	78.2	377
Eläkkeen karttumisen muutokset	2.4	2.4	40.8	353
Lykkäyskorotus	31.1	18.1	34.6	355
Elinaikakerroin	0.7	3.9	30.8	351
Osa-aikaeläkkeen poisto	1.4	0.9	50.3	374
Osittain varhennettu vanhuuseläke	17.5	11.1	33.7	365
Työuraeläke	17.5	7.9	21.5	358

**Taulukko 2. Kielteisten tunteiden ja vaikutusten (melko ja erittäin kielteisesti suhtautuneet) kokeminen erilaisiin eläkeuudistuksen mukanaan tuomiin muutoksiin ja eläkeuudistuksen sisällön tunteminen.**

Eläkeuudistuksen tuoma muutos	Kielteisiä tunteita %	Kielteisiä vaikutuksia %	Sisällön tunteminen %	n
Eläkeiän nosto	67.7	43.1	78.2	377
Eläkkeen karttumisen muutokset	63.6	42.1	40.8	353
Lykkäyskorotus	21.1	15.8	34.6	355
Elinaikakerroin	54.3	35.8	30.8	351
Osa-aikaeläkkeen poisto	65.1	33.8	50.3	374
Osittain varhennettu vanhuuseläke	27.9	20.3	33.7	365
Työuraeläke	24.6	20.2	21.5	358

uudistuksen vaikutuksia yleisesti ja oman eläkeprosessinsa kannalta melko tai erittäin myönteiseksi. Taulukossa 2 esitetään vastaavasti niiden vastaajien osuus, jotka olivat arvioineet uudistuksen vaikutuksia yleisesti ja oman eläkeprosessinsa kannalta melko tai erittäin kielteiseksi.

Tulevista eläkemutoksista tunnettiin eläkeiän nosto ja osa-aikaeläkkeen poistuminen, sillä ensimmäisen ilmoitti tuntevansa reilut 78 prosenttia, jälkimmäisen noin puolet vastaajista. Erityisen huonosti tunnettiin puolestaan työuraeläke (21.5 %) sekä elinaikakerroin (30.8 %). Vastaajia pyydettiin arvioimaan millaisia tuntemuksia eläkeuudistuksen muutokset heissä herättivät sekä millä tavoin muutosten arvioitiin vaikuttavan vastaajien eläkkeelle siirtymisprosessiin. Lykkäyskorotusta lukuun ottamatta, eläkemutokset herättivät vastaajissa vain vähän myönteisiä tai erittäin myönteisiä tuntemuksia. Vastaavat luvut osittaisen varhennetun eläkkeen ja työuraeläkkeen osalta olivat 17.5 prosenttia. Vastaajat arvioivat oman eläkeprosessinsa kannalta myönteisimmiksi uudistuksiksi lykkäyskorotuksen (18.1 %) ja osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen (11.1 %).

Tarkastelimme myös vastaajien tuntemuksia eläkeuudistuksesta esittämällä niiden vas-

taajien osuus, joiden tuntemukset olivat joko melko tai erittäin kielteisiä. Lähes 68 prosenttia vastaajista arvioi eläkeiän noston herättävän melko tai erittäin kielteisiä tuntemuksia. Vastaava luku osa-aikaeläkkeen poiston osalta olivat reilut 65 prosenttia ja eläkkeen karttumisen suhteen lähes 64 prosenttia. Vastaajat arvioivat oman eläkeprosessinsa kannalta kielteisimmiksi uudistuksiksi niin ikään eläkeiän noston (43.1 %) ja eläkkeen karttumisen muutokset (42.1 %).

### Mistä oli saatu tietoa eläkeuudistuksesta?

Viestintä on keskeisessä asemassa organisaatiouudistusten onnistuneessa toteuttamisessa. Tässä tutkimuksessa selvitimme, millaiset viestintäkanavat olivat tavoittaneet terveydenhuollon työntekijöitä (Taulukko 3). Asteikolla (0) erittäin vähän tai en osaa sanoa .. (4) erittäin paljon, vastaajat olivat saaneet eniten tietoa eläkeuudistuksesta uutisista ja ajankohtaisohjelmista (ka. 2.4, kh. 1.15) sekä sanoma-, ja aikakauslehdistä (ka. 2.22, kh. 1.16). Vähintään tietoa oli saatu työpaikan informaatiotilaisuuksissa (ka. 0.73, kh. 1.11). Myös tämän kysymyssarjan luotettavuus oli hyvä, sillä Cronbachin Alpha on 0.821.

**Taulukko 3. Mistä eläkeuudistuksesta oli saatu tietoa? Vastanneiden osuus (%), jotka olivat saaneet tietoa vähintään jonkin verran kustakin tiedon lähteestä.**

Tiedon lähde	Saaneet vähintään jonkin verran tietoa (%)	Keskimääräinen pistearvio asteikolla 0-4, keskiarvo (kh)	Vastanneet
Eläkekassan tai ammattijärjestön kautta	61.1	1.50 (1.27)	378
Työpaikan infotilaisuudet	37.0	0.73 (1.11)	376
Sanomalehdet, aikakauslehdet tms.	88.2	2.22 (1.16)	381
Uutiset ja ajankohtaisohjelmat	90.0	2.40 (1.15)	381
Kollegoilta työpaikalla	70.3	1.58 (1.26)	377
Kotoa (puoliso, perhe, ystävät)	71.2	1.63 (1.30)	378

### Pohdinta

Eläkkeelle siirtyminen on yksi suurimpia (työura)siirtymiä yksilöiden elämässä, jolla voi olla kauaskantoisia vaikutuksia aina vanhuuteen saakka. Se koskettaa yksilön lisäksi yhteiskunnan kaikkia tasoja ja siksi siihen liittyy saumattomasti yhteiskuntaa laajemmin koskettava keskustelu työurien pituudesta, työvoiman riittävydestä, huoltosuhteesta ja eläkejärjestelmän rahoituksesta.

Tämän katsauksen tarkoituksena oli valottaa kunta-alan työntekijöiden tietämystä ja kokemuksia vuoden 2017 alusta voimaan astuvasta eläkeuudistuksesta. Havaitsimme, että suomalaisen suurehkon terveydenhuollon organisaation hoitohenkilöstö oli suhteellisen huonosti perillä uudistuksen yksityiskohdista. Vain joka viides tunsu työuraeläkkeen, noin kolmannes puolestaan elinaikakertoimen vaikutuksen tai osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen. Parhaiten oltiin selvillä vanhuuseläkeiän nostosta. Vastaajat suhtautuivat uudistuksista negatiivisimmin eläkeiän nostoon ja osa-aikaeläkkeen poistumiseen. Omaan eläkeprosessiinsa vastaajat arvioivat kielteisimmin vaikuttavan eläkeiän noston sekä muutokset eläkkeen kartumisessa. Myönteisimmin eläkeprosessin suhteen koettiin lykkäyskorotus. Tietoa elä-

keuudistuksesta oli saatu eniten uutisista ja ajankohtaisohjelmista sekä sanoma- ja aikakauslehdistä.

Tutkimuksemme tulokset valottavat uudella tavalla työntekijöiden tietämystä ja suhtautumista eläkeuudistukseen, joka astuu voimaan ensi vuoden alussa. Eläkeuudistukseen suhtauduttiin negatiivisesti. Vaikka tietoa uudistuksesta oli saatu suhteellisen paljon valtamedioiden kautta, ei sen tarkempaa sisältöä juurikaan tunneta. Etenkin vähemmän julkisessa keskustelussa esillä olleista eläkeuudistuksen muutoksista, kuten työuraeläkkeestä ja osittaisesta varhennetusta vanhuuseläkkeestä tiedettiin varsin vähän. Myös tutkimuksessa työuraeläkkeen ja osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen tulevia vaikutuksia eläkkeelle siirtymiseen on kyetty mallintamaan huonosti (Lassila ym. 2015). Verrattuna näiden uudistusten yleisesti herättämiin tunteisiin, olivat vastaajien arviot muutosten positiivisista vaikutuksista omaan eläkeprosessiin heikommat. Näin ollen eläkeuudistuksen myönteiset vaikutukset esimerkiksi uusien eläkemuotojen suhteen saattavat jäädä huomaamatta. Toisaalta kielteisten tuntemusten osalta havaittiin vastaava ilmiö; verrattuna yleisiin tuntemuksiin esimerkiksi työuraeläke ja osittainen varhennettu vanhuuseläke koettiin oman eläkeprosessin kan-

nalta vähemmän kielteiseksi. Huomattavaa on, että kyseiset eläkevaihtoehdot tunnettiin varsin huonosti.

Eläkeiän nostaminen ja työurien pidentäminen ovat yksi pääministeri Juha Sipilän hallituksen ohjelman keskeisiä kestävyysvajeen paikkaamiseen tähtääviä toimia (Valtioneuvoston kanslia 2015). Nämä toimet tarkoittavat sitä, että työssä vietetään lähivuosi-entistä useampi vuosi. Pidentyvät työurat saattavat lisätä ikääntyvien työntekijöiden huolta paitsi työssä jaksamisesta, myös työn tarjonnasta. Yleistä työhön liittyvää epävarmuutta ja stressiä saattavat myös lisätä vähäinen tietämys eläkeuudistuksen sisällöstä ja sen vaikutuksista omaan eläkeprosessiin (Hershey ym. 2013).

Ikääntyneiden jatkaessa yhä kauemmin työssä, olisi kiinnitettävä erityistä huomiota heidän työssä jaksamiseen ja työkyvyn tukemiseen. Työntekijöiden resursseihin nähden liian rasittavalla työllä tiedetään olevan runsaasti negatiivisia terveysvaikutuksia (Kivimäki ym. 2002). Toisaalta tutkimukset ovat osoittaneet työkyvyn säilyvän hyvällä tasolla jopa puolella työssä olevista ikääntyvistä. Lisäksi tiedetään työkyvyn laskun tapahtuvan hyvin eri iässä ja hyvin yksilöllisellä nopeudella (von Bonsdorff ym. 2011). Työkykyyn kannattaa silti panostaa työpaikoilla, sillä työkyky näyttää olevan yhteydessä yksilön kannalta keskeisiin tekijöihin, kuten sairauspoissaoloihin, työkyvyttömyyteen ja vanhuuden toimintakykyyn (Alavinia ym. 2009; van den Berg ym. 2009; Ahlstrom ym. 2010; M. B. von Bonsdorff ym. 2010). Ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen henkilöstöjohtamisen keinoin näyttää olevan yhteydessä jopa yrityksen parempaan menestymiseen (M. E. von Bonsdorff ym. painossa).

Tutkimuksemme onnistui tuottamaan tietoa työntekijöiden eläkeuudistukseen liittyvästä tietotasosta ja heidän tuleviin muutoksiin liittyvistä kokemuksista. Tutkimuksen tulosten perusteella viestintää eläkeuudistuksen mukanaan tuomista muutoksista tulisi lisätä huomattavasti. Myös eläkekassojen ja

ammattijärjestöjen rooli uudistuksesta viestinnässä jäi vaisuksi. Tietoa uudistuksesta oli ensisijassa saatu valtamediasta - uutisista ja ajankohtaisohjelmista sekä sanoma- ja aikakauslehdistä. Huolimatta siitä, että tietoa oli saatu runsaasti näistä kanavista, ei se lisännyt vastaajien tietotasoa eläkeuudistuksen suhteen. Toisin sanoen, yleinen tieto eläkeuudistuksesta ei ehkä ole sovellettavissa omaan eläkeprosessiin. Vaikuttaa siltä, että etenkin työpaikalla tai oman eläkekassan kautta tapahtuvaa, konkreettista viestintää eläkeuudistuksen vaikutuksesta ikääntyvien eläkeprosessiin voitaisiin lisätä huomattavasti. Kohdeorganisaatioissa ei ollut järjestetty eläkeuudistukseen liittyviä varsinaisia tiedotustilaisuuksia. Kyse ei siis ollut henkilöstön maltaasta osallistumishalukkuudesta.

Käsillä oleva tutkimus pohjautuu yhden terveydenhuollon organisaation yli 50-vuotiaiden työntekijöiden kokemuksiin eläkeuudistuksesta. Lisäksi suurin osa (90,2 %) tutkimukseen osallistuneista oli naisia. Siksi tulosten yleistettävyyteen on suhtauduttava varauksellisesti. Tästä huolimatta tutkimukseen osallistuneet edustavat erittäin merkittävää ammattiryhmää, julkisen sektorin ikääntyneitä työntekijöitä. Tutkimukseen valikoitiin mukaan vain 50 vuotta täyttäneet ja sitä iäkkäämmät työntekijät, jotka olivat relevantti ryhmä vastaamaan eläkeuudistusta koskeviin kysymyksiin. Tutkimuksemme tulokset ovat alustavia ja niitä tulisi syventää laajemman, pitkätaikutuksen ja monipuolisen tilastollisen mallinuksen keinoin.

## Yhteenveto ja suosituksia

Yhteenvetona tehdyistä havainnoista voidaan todeta, että terveydenhuollon henkilöstö tunsi huonosti eläkeuudistuksen yksityiskohdat. Lisäksi he suhtautuivat erittäin tai melko kielteisesti niihin uudistuksen muutoksiin, jotka pidentävät työssäoloaika ja muuttavat eläkkeen kertymisperustetta. Toisaalta suhtauduttiin vain vähän myönteisesti eläkeuudistuksen

mukanaan tuomiin uusiin eläkeuotoihin, kuten työuraeläkkeeseen ja osittaiseen varhennettuun vanhuuseläkkeeseen.

Tämän tutkimuksen perusteella esitämme, että:

- Eläkeuudistukseen liittyvää tiedotusta tulisi lisätä runsaasti työpaikoilla.
- Yksilökohtaista eläkkeellesiirtymisen suunnittelua tulee lisätä halukkaiden keskuudessa.

- Erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden työkykyyn olisi kiinnitettävä entistä enemmän huomiota.

\*\*\*

Työsuojelurahasto (115192) on rahoittanut Jatkis-hanketta, jossa hankittuun aineistoon tämä kirjoitus perustuu.

## Kirjallisuus

Ahlstrom, L., Grimby-Ekman, A., Hagberg, M. & Dellve, L. (2010) The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms, and health – a prospective study of women on long-term sick leave. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36, 404–412.

Alavinia, S. M., de Boer, A. G. E.M., van Duivenbooden, J. C., Frings-Dresen, M. H. W. & Burdorf, A. (2009) Determinants of work ability and its predictive value for disability. *Occupational Medicine* 59, 32–37.

Curl, A. L. & Townsend, A. L. (2008) Retirement transitions among married couples. *Journal of Work Place Behavioral Health* 23, 89–107.

Fisher, G., Chaffee, D.S. & Sonnega, A. (2016) Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research. *Work, Aging and Retirement* 2, 230–261.

Hershey, D. A., Jacobs-Lawson, J. M. & Austin, J. T. (2013) Effective financial planning for retirement. Teoksessa M. Wang (toim.). *Oxford Handbook of Retirement*. New York: Oxford Univ. Press, 402–30.

Kannisto, J. (2014) Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 3/2014. <http://docplayer.fi/6164823-04-2013-elakkeellesiirtymisika-suomen-tyoelakejarjestelmassa-elaketurvakeskus-pensioneringsaldern-inom-arbetspensions-systemet-i-finland.html>. [Luettu 15.7.2016]

Kautto, M. & Risku, S. (2015) Laskelmia vuoden 2017 eläkeuudistuksen vaikutuksista. Eläketurvakeskuksen Raportteja 2/2015. [http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/Rap\\_2\\_2015\\_sisus\\_netsti.pdf](http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/Rap_2_2015_sisus_netsti.pdf). [Luettu 15.7.2016]

Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera J. & Kirjonen, J. (2002) Work Stress and risk of cardiovascular mortality: Prospective cohort study of industrial employees. *British Medical Journal* 325, 857-860.

Lassila, J., Määttänen, N. & Valkonen, T. (2015) Eläkeuudistus 2017: vaikutukset työuriin, tulonjakoon ja julkisen talouden kestävytyteen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. [https://www.etla.fi/wp-content/uploads/raportti\\_2015\\_1.pdf](https://www.etla.fi/wp-content/uploads/raportti_2015_1.pdf). [Luettu 12.7.2016]

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2015) Hallituksen esitys eduskunnalle eläkelainsäädännön muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. [http://stm.fi/documents/1271139/1424531/Luonnos+hallituksen+esitykseksi\\_perustelut+190515.pdf/2028f6f0-beb5-426d-8065-c281068ec55d](http://stm.fi/documents/1271139/1424531/Luonnos+hallituksen+esitykseksi_perustelut+190515.pdf/2028f6f0-beb5-426d-8065-c281068ec55d). [Luettu 20.7.2016]

Valtioneuvoston kanslia. (2015) Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma. [http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi\\_FI\\_YHDISTETTY\\_netsti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netsti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82). [Luettu 15.7.2016]

van den Berg, T.I.J., Elders, L.A.M., de Zwart, B.C.H. & Burdorf, A. (2009) The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine* 66, 211-220.

von Bonsdorff, M. B., Seitsamo, J., Ilmarinen, J., Nygård, C-H., von Bonsdorff, M. E. & Rantanen, T. (2010) Midlife work ability as a predictor of mortality and late-life disability: A 28-year prospective study. *Canadian Medical Association Journal*, 183, E235–42.

- von Bonsdorff M. E., Kokko K., Seitsamo J., von Bonsdorff M. B., Nygård C-H., Ilmarinen J. & Rantanen T. (2011) Work strain in midlife and 28-year work ability trajectories. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 37, 455-463.
- von Bonsdorff, M. E., Shultz, K. S., Leskinen, E. & Tansky, J. (2009) The choice between retirement and bridge employment – a continuity and life course perspective. *International Journal of Aging and Human Development* 69, 79-100.
- von Bonsdorff, M. E., Zhou, L., Wang, M., Vanhala, S., von Bonsdorff M. B. & Rantanen T. Employee Age and Company Performance: An Integrated Model of Aging and Human Resource Management Practices. *Journal of Management* painossa.
- Wang, M. & Shi, J. (2014) Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology* 65, 1.1-1.25.