

Eila Tuominen, Mervi Takala ja Pauli Forma (toim.)

Työolot ja työssä jatkaminen

Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2

TUTKIMUKSIA

Eila Tuominen, Mervi Takala ja Pauli Forma (toim.)

Työolot ja työssä jatkaminen

Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2

Eläketurvakeskus

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 010 7511 • Faksi (09) 148 1172

Pensionsskyddscentralen

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Tfn 010 7511 • Fax (09) 148 1172

Finnish Centre for Pensions

FI-00065 Eläketurvakeskus Finland

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

Multiprint Oy

Helsinki 2010

ISBN 978-951-691-138-3 (sid.)

ISBN 978-951-691-139-0 (PDF)

ISSN-L 1236-3049

ISSN 1236-3049 (painettu)

ISSN 1798-7482 (verkkojulkaisu)

SAATE

Taloukkehityksen epävarmuus, väestön ikärakenteen muutos ja elinajan piteneminen ovat yhdessä nostaneet työllisyyden kohentamisen yhteiskuntapolitiikan tärkeimmäksi tavoitteeksi. Eläkepolitiikassa tavoitteena on eläkkeellesiirtymisiän odotteen nostaminen kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä. Työurien pidentyminen on tärkeää sekä eläketurvan kestävän rahoituksen että eläkkeiden tason kannalta. Vuosien 2009 ja 2010 kuluessa on aktiivisesti etsitty mahdollisuuksia vaikuttaa työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen

Työuriin ja eläkkeelle siirtymiseen liittyvät kysymykset ovat Eläketurvakeskuksen tutkimuksen painoalue. Aikaisemman tutkimuksen perusteella tiedetään jo kohtuullisen paljon ihmisten työssä jatkamiseen, eläkeaikeisiin ja eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavista tekijöistä. Keskeisiä rakenteellisia tekijöitä ovat muun muassa talous- ja työllisyystilanne sekä lainsäädäntö. Työpaikan tilanne ja toimialan kehitys sekä työnantajan toiminta vaikuttavat ihmisten mahdollisuuksiin ja mielekkyyteen jatkaa töissä. Vero- ja eläkelainsäädäntö puolestaan säätelevät kannustimia ja ikärajoja. Kuitenkin ihmisten oman kertoman mukaan terveydentila, työkyky ja elämäntilanne kokonaisuudessaan vaikuttavat päätöksiin eniten. Palkansaaajien näkökulmasta myös toiminta ja asenteet työpaikoilla ovat avainasemassa.

Tutkimus rakentuu aina jo tiedetyn perustalle, siihen uusimman tiedon tuoden ja aukkoja paikaten. Tämä tutkimus perustuu haastattelututkimustietoon, erityisesti tuoreimpaan Tilastokeskuksen vuonna 2008 keräämään Työoloaineistoon, jota on täydennetty rekistereistä saatavilla tiedoilla. Tutkimus tarjoaa uutta tietoa eläkeaikoiden myöhentymisestä palkansaaajaväestössä. Lisäksi aikeisiin vaikuttavia tekijöitä on eritelty ja uutena asiana tuotu esille, miten taloudellinen tilanne vaikuttaa eläkeaikomuksiin. Kohdennetumpien politiikkatoimien tueksi tutkimus tarjoaa eriteltyä tietoa työolojen kehityksestä eri työnantajasektoreilla sekä työpaikkatason tietoa siitä, miten erilaiset palkansaaajaryhmät kokevat työssä jatkamiseen liittyvät toimet.

Tutkimus on tehty Eläketurvakeskuksen, Kuntien eläkevakuutuksen ja Valtiokonttorin tutkijoiden yhteistyönä. Kiitän kaikkia tutkimuksen tekijöitä erinomaisesti sujuneesta yhteistyöstä. Kiitokset myös tutkimuskäsikirjoituksen arvioineille kahdelle *refereelle*. Merja Raunikselle kuuluu kiitos tutkimuksen saattamisesta painokuntoon.

Mikko Kautto
tutkimusosaston osastopäällikkö
Eläketurvakeskus

ABSTRAKTI

Työolot ja työssä jatkaminen -tutkimus koostuu kolmesta artikkelista. Ensimmäisessä artikkelissa *Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio- ja yksityisaloilla vuosina 1984–2008* on tuotettu sektorikohtaista uutta tietoa työoloista ja niiden muutoksista. Kuntatyön haasteita ovat kiire sekä työn henkinen ja fyysinen raskaus. Kuntatyössä on kuitenkin myös vahvuuksia. Kuntatyöntekijät arvostavat työtään hieman enemmän ja kokevat työn vähemmän yksitoikkoiseksi kuin muilla sektoreilla työskentelevät. Työn kiireisyys on valtiollakin lisääntynyt mutta näyttäytyy kaikkina tutkimusvuosina vähiten kiireisenä. Valtiolla ja kunnissa työn epävarmuus on ollut vähäisempää kuin yksityisellä sektorilla, jossa irtisanomisuhka on julkista sektoria suurempi.

Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään -artikkelissa on analysoitu työssä jatkamista ja jaksamiseen vaikuttavia työpaikkatason kysymyksiä. Työssä pysymisen edes jonkinasteinen edistäminen on 45–64-vuotiaiden palkansaajien mukaan edelleen harvinaista. Kaikkein selvimmin kokemukset työnantajan tuesta vaihtelevat sen mukaan, millaiset työnteon edellytykset työpaikka tarjoaa jokapäiväiselle työlle. Käytännön esimiestyöllä on tässä hyvin merkittävä rooli. Myös terveyden ja työkyvyn merkitys korostuu palkansaajien kokemuksissa siitä, mitkä yksittäiset asiat tai asioiden parannukset olisivat työssä jatkamisen kannalta tärkeitä.

Palkansaajien eläkeaikomukset 2000-luvulla -artikkelissa on osoitettu 45–64-vuotiaiden palkansaajien eläkeaikomusten myöhentyneen varhaiseläkesuunnitelmien merkittävän vähenemisen vuoksi. Keskimääräinen aiottu eläkeikä on noussut lähes vuodella vuosien 2003 ja 2008 välisenä aikana. Eläkeaikomusten toteutuminen merkitsisi eläkkeelle siirtymisen tuntuva myöhentymistä. Eläkeaikeita koskeva analyysi vahvisti, että monet sekä henkilöön että työhön liittyvät tekijät ovat varsin pysyviä selittäjiä eläkeaikomuksille. Uutena asiana on tarkasteltu tulotason ja eläkekertymän merkitystä eläkeaikomuksille. Analyysi osoitti, että tutkimusajankohtana erityisesti pieni- ja keskituloiset halusivat myöhentää eläkkeelle jäämistään. Työssä jatkamisen taloudellisten kannusteiden näkökulmasta yllättävää oli, että odotettavissa olevassa eläkekarttumassa pienituloisuus ei vaikuttanut myöhentävästi aikeisiin.

Tutkimusaineistoina on käytetty Tilastokeskuksen Työolotutkimusten aineistoja vuosilta 1984–2008.

ABSTRACT

The study on working conditions and continuing at work (*Työolot ja työssä jatkaminen*) consists of three articles. In the first article on the long-term trends of the working conditions in the municipal, government and private sectors in 1984–2008 (*Työelämän pitkät linjat kunta, valtio- ja yksityisaloilla vuosina 1984–2008*), sector-specific new information on working conditions and their changes is presented. The challenges of municipal work include a hectic working pace and mentally and physically demanding work. Nevertheless, municipal work also has its strengths. Municipal employees appreciate their work to a slightly higher degree and experience it as less monotonous than employees in the other sectors do. Although the work appears the least hectic in the government sector compared to the others, the working pace has actually become more hectic also in the government sector. Uncertainty at work has been lesser in the government and municipal sectors than in the private sector, where the threat of dismissal is larger.

The article on how to cope and carry on at work for as long as possible (*Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään*) analyses workplace-specific issues that affect continued working and the support to carry on working. Support for continuing at work remains rare according to wage earners aged 45–64. Experiences of support provided by the employer vary clearly according to what kind of prerequisites for everyday work the workplace offers. The supervisory work plays an extremely significant role in this connection. The importance of health and work ability are also emphasised in wage earners' experiences of which individual issues or improvements of issues would be important to get more employees to continue at work.

In the article on wage-earners retirement intentions in the 2000s (*Palkansaajien eläkeaikomukset 2000-luvulla*), it has been established that the retirement intentions of 45–64-year-old wage earners have been postponed due to a significant decrease of early retirement plans. The average intended retirement age has increased by nearly one year between 2003 and 2008. Realization of retirement intentions would signify a substantial postponement of the effective retirement age. The analysis concerning retirement intentions confirmed that many of the factors relating to both the person and the work are fairly permanent explanatory factors for retirement intentions. A new issue examined is the significance of the income level and the level of expected

pension accrual for retirement intentions. The analysis showed that, particularly low and middle -income persons wanted to postpone their retirement. Surprising from the point of view of the financial incentives of continued working was that a low level of expected pension accrual did not have a postponing effect on the intentions.

The survey data consisted of the data of the Finnish Quality of Work Life Surveys from 1984 to 2008 by Statistics Finland.

TIIVISTELMÄ

Työolot ja työssä jatkaminen -tutkimus koostuu kolmesta tutkimusartikkelista. Ensiksi analysoidaan 45–64-vuotiaan palkansaajaväestön näkemyksiä työolojen pitkän aikavälin muutoksesta eri työnantajasektoreilla. Toiseksi tutkitaan työn ja työoloihin liittyvien tekijöiden merkitystä työssä jatkamiselle. Kolmanneksi tutkimuksessa käsitellään ikääntyvien palkansaajien eläkeaikomuksia, niiden muutoksia ja aikomuksiin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimusaineistoina on käytetty Tilastokeskuksen Työolotutkimusten aineistoja vuosilta 1984–2008.

Ensimmäinen artikkeli *Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio ja yksityisaloilla vuosina 1984–2008* pureutuu työnantajasektorin näkökulmaan. Kuntatyön haasteita ovat kiire sekä työn henkinen ja fyysinen raskaus. Kuntatyössä on kuitenkin myös vahvuuksia. Kuntatyöntekijät arvostavat työtään hieman enemmän ja kokevat työn vähemmän yksitoikkoiseksi kuin muilla sektoreilla työskentelevät. Valtiosektorilla työn fyysinen kuormittavuus väheni 1990-luvulla merkittävästi, kun suuret valtion-yhtiöt yhtiötettiin. Työn henkinen kuormittavuus lisääntyi tutkimusajanjaksolla jonkin verran, mutta toisaalta työn yksitoikkoisuus väheni. Valtiolla ja kunnissa työn epävarmuus on ollut vähäisempää kuin yksityisellä sektorilla. Työn kiireisyys on valtiollakin lisääntynyt, mutta näyttäytyy kaikkina tutkimusvuosina vähiten kiireisenä. Valtiosektori erottuu selkeästi muista siinä, että vaikutus- ja koulutusmahdollisuuksia on muita enemmän. Yksityisellä sektorilla erityispiirteitä erottuu melko vähän. Ir-tisanomisuhka on kuitenkin useimpina tutkimusvuosina ollut suurempi yksityisellä kuin julkisella sektorilla, joskin erot ovat pienet. Yksityisen sektorin työntekijöillä on vähemmän kouluttautumismahdollisuuksia kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Toinen artikkeleista – *Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään* – tarkastelee työssä jatkamista ja jaksamiseen vaikuttavia työpaikkatason kysymyksiä. Kokemukset ikääntyvän työvoiman työssä pysymisen edistämisestä työpaikoilla ovat lisääntyneet. Silti työssä pysymisen edes jonkinasteinen edistäminen on 45–64-vuotiaiden palkansaajien mukaan edelleen useammin poikkeus kuin sääntö. Eri työnantajasektorit eivät eroa tässä suhteessa toisistaan. Kaikkein selvimmin kokemukset vaihtelevat sen mukaan, millaiset työnteon edellytykset työpaikka tarjoaa jokapäiväiselle työlle. Käytännön esimiestyöllä on tässä hyvin merkittävä rooli. Jos työntekijän terveydentila on heikko, kokemukset työssä pysymisen edistämisestä ovat kielteisempiä, mutta myönteiset arviot ovat yhtä yleisiä terveydentilasta riippumatta. Terveyden ja työkyvyn merkitys korostuu myös silloin, kun tarkastellaan sitä,

miten tärkeitä yksittäiset asiat tai asioiden parannukset olisivat työssä jatkamisen kannalta. Ne, joiden työkyky on heikentynyt, pitävät odotetusti myös kuntoutusmahdollisuuksien parantamista erittäin tärkeänä useammin kuin muut. Työssä jatkamisen kannalta työpaikan olemassaolo ja riittävä terveys ovat välttämättömiä mahdollistavia tekijöitä. Terveiden rinnalla elämäntilanne kokonaisuudessaan koetaan tärkeäksi. Jos tilanne terveyden ja elämäntilanteen osalta on työssä jatkamiselle suotuisa, lopullisessa valintatilanteessa työn mielekkyys nousee tärkeäksi tekijäksi. Jatkamisen myötä saavutettava suurempi eläke on edellisiin verrattuna huomattavasti vähämerkityksisempi asia.

Tutkimuksen kolmas artikkeli *Palkansaajien eläkeaikomukset 2000-luvulla* käsittelee palkansaajaväestön eläkkeelle jäämisen aikomuksia, niiden muutoksia ja aikomuksiin vaikuttavia tekijöitä. Vuosien 2003 ja 2008 haastattelutiedot osoittavat ikääntyvien palkansaajien suunnitelmien eläkkeelle jäämisestä myöhentyneen, ja syynä on ennen muuta varhaiseläkeaikomusten merkittävä väheneminen. Keskimääräinen aiottu eläkeikä on noussut lähes vuodella, ja merkittävää nousua on havaittavissa kaikissa palkansaajaryhmissä. Kiinnostus työssä jatkamiseen paremman eläkkeen vuoksi 63 vuoden iän jälkeen ei sen sijaan ole lisääntynyt, mutta jatkamista suunnittelevien usko jatkamismahdollisuuksiinsa on selvästi vahvistunut.

Eläkeaikeita koskeva analyysi vahvisti, että monet sekä henkilöön että työhön liittyvät tekijät ovat pysyviä selittäjiä eläkeaikomuksille. Terveystilan ohella tällaisia tekijöitä ovat henkilön ikä, koulutustaso ja parisuhde. Suunnitelmat työnteon jatkamisesta lisääntyivät iän ja koulutustason nousun myötä. Parisuhteessa eläminen lisäsi kiinnostusta varhaiseen eläkkeelle jäämiseen. Myös monet työhön liittyvät tekijät lisäsivät halukkuutta varhaiseen eläkkeelle jäämiseen. Näihin kuuluivat työn henkinen rasittavuus, pitkä ja tiivis työura ja kokemukset työhön liittyvistä epävarmuustekijöistä sekä työpaikan suuri koko. Vastaavasti työssä jatkamisen suunnitelmiin vaikuttivat ansiotyön kokeminen erittäin tärkeäksi elämänaalueeksi, julkisella sektorilla työskentely ja työnantajien tuki ikääntyvien työssä jatkamiselle. Taloudellisten tekijöiden merkitystä koskeva analyysi osoitti, että tutkimusajankohdasta pienituloiset halusivat myöhentää eläkkeelle jäämistään. Työssä jatkamisen taloudellisten kannusteiden näkökulmasta yllättävää oli, että odotettavissa olevassa eläkekarttumassa pienituloisuus ei vaikuttanut myöhentävästi aikeisiin. Ne, jotka säästivät yksityisesti eläkeikää varten, olivat myös aikeissa jäädä jonkin verran aikaisemmin eläkkeelle, vaikkakin eläkesäästämisen yhteys varhaisiin eläkeaikomuksiin on viimeisten vuosien aikana vähentynyt.

SISÄLTÖ

Pauli Forma

1 Johdanto	13
Kirjallisuus	16

Mervi Takala, Seppo Karisalmi ja Eila Tuominen

2 Tutkimuskatsaus	19
2.1 Työssä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä	19
2.2 Eläkeaikomusten merkityksestä	21
2.3 Yksilötekijät eläkkeelle siirtymisen ajoittumisen taustalla	23
2.4 Työhön, työoloihin ja työpaikkaan liittyvistä tekijöistä	25
Kirjallisuus	27

Pauli Forma, Risto Kaartinen, Toni Pekka ja Arttu Saarinen

3 Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio- ja yksityissektorilla vuosina 1984–2008	31
3.1 Johdanto	31
3.2 Artikkelin tavoite, aineisto ja menetelmät	33
3.3 Tutkimuksen tulokset	38
3.3.1 Työn merkitys ja arvostus	38
3.3.2 Työn piirteet	40
3.3.3 Työn yksitoikkoisuus	42
3.3.4 Irtisanomisen uhka	43
3.3.5 Kiire ja kireät aikataulut	44
3.3.6 Ristiriidat	45
3.3.7 Työkyky	47
3.3.8 Työhyvinvointia tukevat tekijät	50
3.4 Yhteenveto ja johtopäätökset	52
Kirjallisuus	57

Irma Väänänen-Tomppo

4 Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään	59
4.1 Johdanto	59
4.2 Tutkimusasetelma	60
4.2.1 Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät	60
4.2.2 Tutkimusaineisto	62

4.3	Ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen työpaikoilla	64
4.3.1	Edistämiskehitys vuosina 2003–2008.....	64
4.3.2	Arviot työssä pysymisen edistämisestä yksilöllisten tekijöiden mukaan	64
4.3.3	Työpaikan luonne ja työssä pysymisen edistäminen	65
4.3.4	Työhön liittyvien asioiden heijastuminen työssä pysymisen edistämisarvioihin	67
4.4	45–64-vuotiaiden palkansaajien näkemykset työssä jaksamisen kannalta tärkeistä asioista	71
4.4.1	Tärkeät asiat vuosina 2008 ja 2003.....	71
4.4.2	Työssä pysymistä tukevien asioiden tärkeys eri sosio-demografisissa ryhmissä ja eri työnantajasektoreilla.....	73
4.4.3	Tukimuotojen tärkeys työkyvyn mukaan	75
4.4.4	Työssä pysymisen edistämisen yhteys tukimuotojen tärkeyteen	77
4.5	Mikä saisi jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen?	77
4.5.1	Ajatukset jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä eri sosio-demografisissa ryhmissä ja eri työnantajasektoreilla.....	77
4.5.2	Painotukset työssäjatkamisajatusten mukaan	80
4.6	Yhteenveto ja johtopäätökset	81
	Kirjallisuus	87

Eila Tuominen, Mervi Takala, Kati Ahonen ja Seppo Karisalmi

5	Palkansaajien eläkeaikomukset 2000-luvulla	91
5.1	Johdanto	91
5.2	Tutkimusaineistot ja -menetelmät	92
5.2.1	Yksilötekijät	93
5.2.2	Työhön liittyvät tekijät.....	94
5.3	Palkansaajien eläkeaikomukset 2003–2008.....	95
5.3.1	Muutokset aiotussa eläkeiässä	95
5.3.2	Eläkeaikomukset eri työnantajasektoreilla	99
5.3.3	Eläkeaikomukset ammattialoittain	101
5.3.4	Eläkeaikomukset eri toimialoilla	103
5.3.5	Epätyypillinen työ ja eläkeaikomukset	106
5.3.6	Palkansaajien eläkesäästäminen ja eläkeaikomukset ..	109
5.4	Eläkeaikomuksia selittävät tekijät	115
5.4.1	Yksilötekijät	115
5.4.2	Työhön liittyvät tekijät.....	120

5.5	Kannustinkarttuman merkityksestä työssä jatkamiselle.....	125
5.6	Kiinnostus työn tekemiseen vanhuuseläkkeen ohessa	126
5.7	Yhteenveto ja pohdintaa	127
	Kirjallisuus	131

Eila Tuominen, Pauli Forma ja Irma Väänänen-Tomppo

6	Yhteenveto	133
	Kirjallisuus	142

Liite A:	Työolotutkimus 2008, vastanneet ja kato.....	143
-----------------	-----------------------------------------------------	------------

Pauli Forma

1 Johdanto

Työurien pidentämisestä on useissa länsimaissa tullut yksi keskeisimmistä yhteiskuntapoliittisista tavoitteista. Keskeinen syy tähän on väestörakenne ja siinä tapahtuvat muutokset. Ikärakenne on monissa länsimaissa vino. Toisen maailmansodan jälkeen syntyneet ikäluokat ovat siirtymässä lähivuosina nopeassa tahdissa eläkkeelle, mikä lisää eläkeläisten määrää absoluuttisesti ja suhteessa työssä olevien määrään. Tämä aiheuttaa rahoitukseen liittyviä haasteita erityisesti jakojärjestelmään perustuvissa eläkejärjestelmissä. Suomalaisessa järjestelmässä tähän on osaltaan jo varauduttu eläkevaroja rahastoimalla. Jatkuvasti pidentynyt elinikä ei ole kanavoitunut pidempään työuraan, vaan ennemminkin aikaisempaa pidempään ”kolmanteen ikään”. Viimeaikaisessa keskustelussa onkin korostunut työuran pidentäminen sekä sen alusta että lopusta. Opinnoista tulisi siirtyä nopeammin työelämään ja toisaalta eläkkeelle siirtymistä tulisi myöhentää.

Eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat monet eri tekijät. Yleistäen voidaan sanoa, että eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan ja työurien pituuteen vaikuttavat lainsäädäntöön, työelämään, talouteen, kansanterveyteen sekä arvoihin ja arvostuksiin liittyvät tekijät (ks. esim. Forma, Tuominen ja Väänänen-Tomppo 2006; Gould 2001). Osaan mainituista tekijöistä on mahdollista vaikuttaa hyvinkin tehokkaasti, osaan ei ainakaan lyhyellä tähtämellä lainkaan tai sitten vain vähän. Suomessa on viimeisen viidentoista vuoden aikana pyritty vaikuttamaan työurien pituuteen varsin monipuolisesti.

Eläke- ja muu sosiaaliturva muodostaa institutionaalisen kehikon, jonka puitteissa eläkkeelle siirtyminen tapahtuu. Lainsäädäntö määrittää kenellä, koska ja minkälaisilla etuuksilla on mahdollista jäädä eläkkeelle. Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa työeläkejärjestelmän kokonaisuuteen toteutettiin useita muutoksia. Varhaiseläkkeelle siirtymisen mahdollisuuksia vähennettiin ja työssä jatkamiseen liittyviä taloudellisia kannustimia lisättiin. Lisäksi päätettiin ottaa käyttöön niin sanottu elinaikakerroin, joka sopeuttaa eläkkeiden rahoitusta pitenevään elinikään. Ensimmäiset analyysit eläkeuudistuksen vaikutuksista ovat olleet myönteisiä (Lassila ja Valkonen 2006; Karisalmi, Tuominen ja Kaliva 2008). Työurien piden-

tämiseen liittyviä eläkejärjestelmän muutoksia on valmisteltu myös vuoden 2005 uudistuksen jälkeen.

Lainsäädäntöön liittyvät mahdollisuudet eivät kuitenkaan rajaudu pelkästään eläke- ja sosiaaliturvalainsäädäntöön. Myös työelämää, työterveyshuoltoa ja kuntoutusta koskeva lainsäädäntö vaikuttaa edellytyksiin, joilla työkykyyn liittyviä ongelmia on mahdollista havaita ja näihin liittyviin ongelmiin puuttua. Ammatillista kuntoutusta ja työterveyshuoltoa koskevaa lainsäädäntöä on muutettu tukemaan tavoitetta eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä. Ajankohtaisessa keskustelussa erityisesti työterveyshuollon rooliin ja toimintaan kohdistuu odotuksia, jotka saattavat johtaa lainsäädännön kehittämiseen.

Työoloilla ja työhyvinvointiin liittyvillä tekijöillä on keskeinen merkitys eläkkeelle siirtymisen kannalta. Työelämän olosuhteita on Suomessa pyritty edistämään jo pitkään erilaisilla ohjelmilla, kampanjoilla ja työpaikkatason toimenpiteillä (Forss 2004). Vaikka vaikuttaminen onkin tällä alueella ollut pitkälti ohjelmallista, keskeinen ja yhä yleistyvä tavoite on ollut saada työhyvinvoinnin edistäminen osaksi työpaikkojen jokapäiväistä toimintaa.

Keskusteltaessa työurien pidentämisestä on syytä kiinnittää huomiota myös työnantajan rooliin ja toimintaan. Ensinnäkin työnantajan toiminta on merkittävässä roolissa työolojen ja työhyvinvoinnin muodostumisen kannalta. Toisaalta kuten työntekijälle, myös työnantajalle eläkejärjestelmä antaa mahdollisuuksia ja kannustimia pitää työntekijöitä töissä mahdollisimman pitkään tai sitten käyttää järjestelmää työntekijöiden määrän vähentämiseen (Hakola ja Uusitalo 2005). Kun yrityksillä on tarvetta vähentää henkilöstöä, eläkejärjestelmä saattaa tarjota mahdollisuuksia työntekijämäärän sopeuttamiseen (Janatuinen 2001). Yritysten käyttäytyminen eläkkeelle siirtymisen suhteen vaihtelee suhdanteittain ja myös toimialoittain (Jacobs, Kohli ja Rein 1991; Hytti 1998).

Yksilön näkökulmasta keskeistä työhön osallistumisen ja työssä jatkamisen kannalta ovat omat henkiset ja fyysiset voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin. Tästä suhteesta muodostuu käsitys omasta työkyvystä. Työkyvyn kannalta merkityksellistä on myös kansanterveyden kehitys. Pidemmällä tähtäimellä kansanterveys on muuttunut Suomessa myönteisempään suuntaan (Koskinen, Aromaa, Huttunen ja Teperi 2006). Toisaalta kansanterveyteen liittyvät uudet haasteet, kuten alkoholin käyttö ja liikapaino muodostuvat haasteiksi myös työurien pidentämisen kannalta

(ks. esim. Harkonmäki, Koskenvuo ja Forma 2008). Ikärakenteen vanhenemisen myötä tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät sairaudet yleistyvät. Viime aikoina mielen-terveyteen liittyvät ongelmat ja erityisesti masennus ovat olleet huomion kohteena (Gould ym. 2007; Pensola ja Gould 2009). Vaikka masennus ei väestötasolla ole-kaan yleistynyt, eläkejärjestelmän piirissä sen merkitys työkyvyttömyyden syynä on tullut suuremmaksi.

Eläkkeelle siirtyminen merkitsee siirtymää työelämästä vapaa-aikaan. Siksi työn ja vapaa-ajan arvostuksissa tapahtuvat muutokset ovat merkityksellisiä työurien pituuden ja eläkkeelle siirtymisen kannalta. Arvostukset eivät myöskään liity pel-kästään yksilön arvostuksiin vaan keskeistä on se, miten yrityksissä ja yhteiskun-nassa laajemmin suhtaudutaan ikääntyneisiin työntekijöihin työelämässä tai työssä jatkamiseen osatyökykyisenä. Voidaan sanoa, että yhteiskunnallinen ilmapiiri pää-töksentekijöiden tasolla on myönteinen työssä jatkamisen ja työurien pidentämisen kannalta (Kuntien eläkevakuutus 2009). Siirryttäessä työelämän käytännön tasolle, suhtautuminen saattaa muuttua kielteisemmäksi. Tämä on ymmärrettävää, koska esimerkiksi esimiesten saattaa olla vaikea vastata kasvaviin tulosvaatimuksiin, jos työtiimissä on osatyökykyisiä työntekijöitä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella suomalaisten eläkkeelle siirty-miseen liittyviä aikomuksia Tilastokeskuksen keräämän Työolot 2008 -aineiston avulla. Raportin keskiössä ovat nimenomaan työolot ja niiden merkitys eläkkeelle siirtymisen ja työurien pidentämisen kannalta. Raportin rakenne on seuraava: Seuraavassa jaksossa käydään läpi eläkkeelle siirtymiseen liittyvää tutkimuskirjalli-suutta sekä teoreettista taustaa. Tämän jälkeen ensimmäisessä tutkimusartikkelissa taustoitetaan eläkkeelle siirtymistä koskevia tarkasteluja analysoimalla työolojen muutoksia pidemmällä perspektiivillä. Ajanjakso kattaa vuodet 1984–2008. Tämän jälkeen seuraavassa artikkelissa tarkastellaan 45–64-vuotiaiden työntekijöiden koke-muksia työssä pysymisestä sekä heidän arvioitaan tekijöistä ja toimenpiteistä, jotka tukisivat työurien pidentymistä. Viimeisessä artikkelissa huomion kohteena ovat erityisesti taloudelliset tekijät ja niiden merkitys työssä pysymisen kannalta. Raportti päättyy yhteenvetolukuun, jossa tiivistetään tulokset ja pohditaan johtopäätöksiä.

Kirjallisuus

- Forma P., Tuominen E. ja Väänänen-Tomppo I. (2004) Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa Tuominen E. (toim). Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Hakapaino, Helsinki. s. 23–82.
- Forss S. (2004) Kansalliset kehitysohjelmat, työhyvinvointi ja ikääntyvien työssä pysyminen. Eläketurvakeskuksen monisteita 52, Helsinki.
- Gould R. (2001) Eläkeajatukset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 36/2001. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Gould R., Grönlund H., Korpiluoma R., Nyman H., Tuominen K. ja työkyvyttömyysasiain neuvottelukunta (2007) Miksi masennus vie eläkkeelle? Eläketurvakeskuksen raportteja 1/2007. Helsinki.
- Hakola T. ja Uusitalo R. (2005) Eläkevakuutusmaksujen vaikutus rekrytointeihin ja irtisanomisiin. Eläketurvakeskuksen raportteja 2/2005. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Harkonmäki K., Koskenvuo M. ja Forma P. (2008) Tahdon asia? Näkökulmia työssä jatkamiseen ja terveyteen. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 3/2008. Helsinki.
- Hytti H. (1998) Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Kansaneläkelaitoksen tutkimuksia. Hakapaino Oy, Helsinki.
- Jacobs K., Kohli M. ja Rein M. (1991) Testing the Industry Mix hypothesis of Early Exit. Teoksessa Kohli M., Guillemard A.-M. ja Gunsteren H. (eds.): Time for Retirement. Cambridge University Press, London.
- Janatuinen E. (2001) Miksi ennenaikaiselle eläkkeelle? Tutkimus valtion työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle ja työttömyyseläkkeelle siirtymisen taustoista. Valtiokonttori. Oy Edita Ab, Helsinki.
- Karisalmi S., Tuominen E. ja Kaliva K. (2008) Eläkeaikomukset ja eläkkeelle siirtyminen. Seurantatutkimus Joustava eläkeikä -tutkimuksen aineistosta. Eläketurvakeskuksen Tutkimuksia 2008:2, Helsinki.
- Koskinen S., Aromaa A., Huttunen J. ja Teperi J. (2006) Health in Finland. National Public Health Institute, National Research and Development Centre for Welfare and Health, Ministry of Social Affairs.
- Kuntien eläkevakuutus (2009) Kunta-alan työsyke 2009. Esite.

Lassila J. ja Valkonen T. (2006) The Finnish Pension Reform of 2005. The Research Institute of Finnish Economy, Discussio Papers 1000, Helsinki.

Pensola T. ja Gould R. (2009) Ammatit ja masennusperustaiset työkyvyttömyyseläkkeet. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 7/2009. Saatavissa: www.etk.fi.

Mervi Takala, Seppo Karisalmi ja Eila Tuominen

2 Tutkimuskatsaus

Eläkkeelle siirtymisen tutkimus muodostui 1990-luvulla tärkeäksi aihealueeksi. Väestön ikääntyminen ja varhaiseläkkeiden nopea yleistymisen osoittautui ratkaisua vaativaksi haasteeksi, johon kaivattiin monipuolista tutkimustietoa. Syitä varhaiseläkkeiden suosioon haettiin sekä suhdanteista ja niihin liittyvistä rakenteellisista tekijöistä että yksilötason tekijöistä. Myös eläkejärjestelmässä oli käytössä monia varhaiseläkemahdollisuuksia (Hytti 1998). Eläkkeelle siirtymistä tarkastelevissa tutkimuksissa keskiössä olivat yksilötason tekijät, työhön ja työoloihin liittyvät asiat ja niiden merkitys varhaiseläkkeille siirtymistä selittävinä tekijöinä (mm. Huuhtanen ja Piispa 1991; Gould 2001).

Tutkimuksen näkökulma laajeni varhaisesta eläkkeelle siirtymisestä työssä jatkamisen kysymyksiin, kun eläkepolitiikan tavoitteeksi tuli työurien pidentäminen. Joustavan vanhuuseläkeiän voimaantulo ja taloudelliset kannustimet työssä jatkamiseen vaikuttivat näkökulman muutokseen. 2000-luvulla eläkkeelle siirtymiseen ja työssä jatkamiseen liittyviä kysymyksiä on analysoitu useissa tutkimuksissa sekä rekisteri- että survey-aineistojen pohjalta (mm. Forma ym. 2004, Hakola ja Määttänen 2007; Rantala 2008). Tavoitteena näissä tutkimuksissa on ollut eläkesuunnitelmiin ja eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavien tekijöiden selvittäminen.

Työntekijöiden työssä jatkamista on kannustettu ja myös pakotettu eläkejärjestelmiä uudistamalla. Yhtäältä järjestelmiin on luotu rahallisia kannusteita ja toisaalta on poistettu aikaisempia varhaisen eläkkeelle siirtymisen reittejä. Eläkejärjestelmien muutosten rinnalla on kulkenut työelämän laadun kehittäminen. Lainsäädännön ja työelämän kehittämisen sekä kansantalouden suotuisan kehityksen avulla eläkkeelle siirtyminen on tavoitteiden mukaisesti myöhentynyt 2000-luvulla vuoteen 2008 asti eläkkeellesiirtymisiään odotteella mitattuna 0,6 vuotta (Eläkkeellesiirtymisikä Suomen... 2009).

2.1 Työssä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä

Työssä jatkamiseen vaikuttavat sekä rakenteelliset että yksilölliset tekijät (Järnefelt 2010). Talouden ja työllisyyden kehitys, toimialojen erilaiset kehityskulut sekä

työpaikkojen tilanne vaikuttavat mahdollisuuksiin jatkaa työssä. Eläkejärjestelmä puolestaan säätelee mahdollisuuksia työstä poistumiseen.

On tekijöitä, joiden on usein todettu olevan tärkeitä ikääntyneiden työntekijöiden työssä jatkamisen selittäjiä. Varmuus työpaikan säilymisestä on ikääntyvien palkansaajien mielestä tärkein pitkään työssä jatkamista tukeva tekijä (Lehto ja Sutela 2008). Samoin työntekijän terveydentila määrittää voimakkaasti työssä jatkamisen mahdollisuuksia (Forma ym. 2004). Hyväksi arvioidun terveydentilan on esimerkiksi havaittu lisäävän halukkuutta työssä jatkamiseen 63 ikävuoden jälkeen (Elovainio ym. 2003; Forma ym. 2006).

Rantala (2008) tarkastelee asioita, joita ei voi itse valita, ”pakottavina piirteinä” vastakohtana ”vapaaehtoisille” piirteille, joissa työntekijällä on valintamahdollisuus. Horppu (2007) mukaan jatkaminen ei ole oma valinta silloin, kun ikääntyneille ei ole tarjolla työtä. Kyse ei ole pelkästä työn riittävyydestä, vaan myös siitä, kokeeko organisaatio ikääntyvien hyödyttävän toimintaansa. Hyötynäkökohdan vastapuolena nousee esiin kysymys ikääntyneiden oikeudesta työhön hyödyllisyydestä riippumatta.

Toinen, ainakin suureksi osaksi omista valinnoista riippumaton tekijä on työntekijän terveys. Asiantuntijahaastatteluihin perustuvassa tutkimuksessaan Horppu havaitsi terveystarkastelun kirvoittavan kaksitahoista keskustelua. Toisaalta katsotaan ”vastuuttomien” organisaatioiden ylläpitävän sairauksia ja syrjivän sairastuneita työelämästä ja toisaalta työntekijöiden katsottiin sairastavan ”vastuuttomasti”.

Kolmas näkökulma työssä jatkamiseen ovat työolot. Ikävistä työoloista halutaan hakeutua pois. Neljäs haastattelusta esiin noussut tarkastelukulma painottuu ihmisten omiin vaihtoehtoihin toiveisiin. Kyse ei ole työn puutteesta, työkyvyttömyydestä eikä huonoista työoloista, vaan ihmisten omasta halusta tehdä muutakin kuin työtä.

Organisaatioita on kannustettu kiinnittämään huomiota työelämän laatuun erilaisten kansallisten ja sektorikohtaisten ohjelmien avulla. Ajattelussa ja toiminnassa on edetty työkykyä ylläpitävästä toiminnasta työyhteisöjen toimivuutta, hyvää johtamista ja työhyvinvointia korostaviin ohjelmiin. Työhyvinvointi linkittyy entistä läheisemmin organisaatioiden johtamisjärjestelmiin, kun on ryhdytty puhumaan strategisesta hyvinvoinnista, jolla tarkoitetaan henkilöstön hyvinvoinnin suunnitelmallista, tavoitteellista ja resursoitua huomioimista osana organisaatioiden toimintaa ja henkilöstöpolitiikkaa (Aura ym. 2009). Hyvinvointitavoitteita voi myös sisältyä ohjausjärjestelmiin, kuten esimerkiksi valtion organisaatioiden tulossopimuksiin (Partanen 2008).

Erityisesti ikääntyvien työurien tukemiseen suuntautunutta Kansallista ikäohjelmaa toteutettiin vuosina 1998–2002 (Ikäohjelman monet kasvot 2003). Työelämän veto-voimaisuutta haluttiin lisätä ja työuria pidentää Veto-ohjelmalla vuosina 2003–2007 ja samanaikaisesti toimineella Kesto-ohjelmalla. Vuodesta 2003 vuoteen 2009 on myös toiminut erityisesti 30–59-vuotiaille, vailla ammatillista tutkintoa oleville aikuisille suunnattu kouluttautumista tukeva ohjelma, Noste.

Työterveyslaitoksen kokoaman Tyky-barometrin mukaan käsitykset ikääntyvien työkyvyn ylläpitoon tarvittavista toimista vaihtelevat sen mukaan, mikä työpaikan henkilöstö- tai sidosryhmä niitä esittää. Työterveyshuollon käsitykset poikkesivat vuosituhannen alussa monessa suhteessa työpaikan toimijoiden, työnantajan ja henkilöstön edustajien, näkemyksistä, joissa tosin myös oli paikoin suuria eroja. Painopiste oli vielä melko liikuntavoittoinen. (Tyky-barometri 2002).

2.2 Eläkeaikomusten merkityksestä

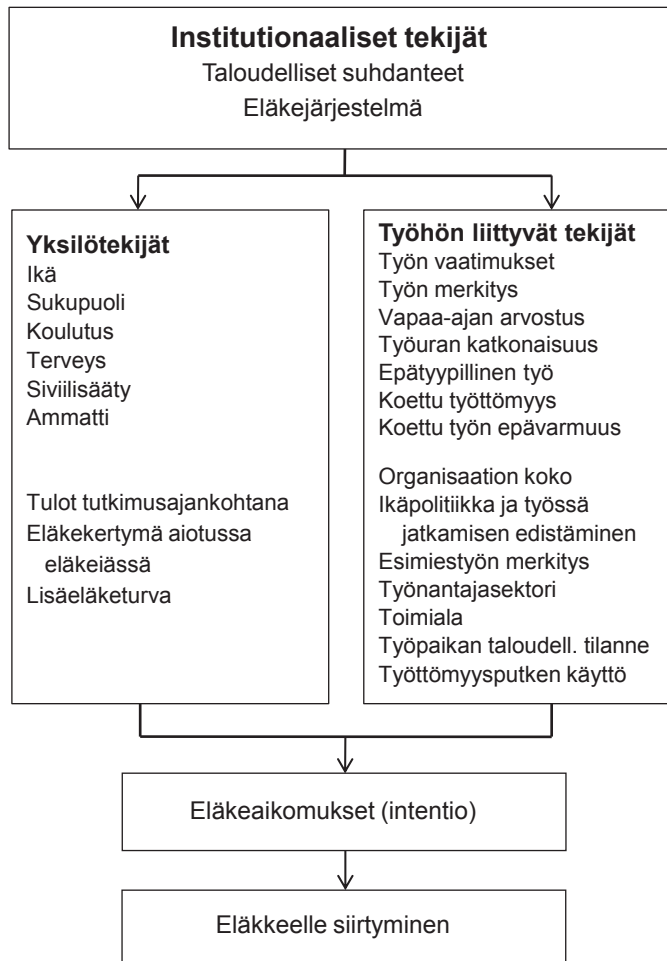
Eläkkeelle siirtymisen tutkimuksissa on usein käytetty viitekehyksenä Beehrin (1986) kehittämää mallia ja siihen perustuvia sovelluksia (mm. Taylor ja Shore 1995; Harkonmäki 2007; Karisalmi ym. 2008). Beehrin mallissa eläkkeelle siirtyminen nähdään prosessina, jossa ensin esiintyvät eläkeajatukset, sen jälkeen tulevat eläkeaikomukset ja viimeisenä vaiheena on tosiasiallinen eläkkeelle siirtyminen. Seurantatutkimuksessa (Anderson ym. 1986) kuitenkin havaittiin, että eläkeaikomusten ja eläkkeelle siirtymisen väliin sijoittuvat odottamattomat muutokset sosiaaliturvan tasossa, terveydessä tai työttömyydessä saattavat vaikuttaa eläkesuunnitelmien toteutumiseen.

Eläkeaikomusten tutkimista puoltaa se, että aikomukset ennakoivat hyvin todellista eläkkeelle siirtymistä. Aikomusten ennustearvo on sitä parempi, mitä lähempänä vastaajat ovat eläkeikää. Eläkeaikomusten ja todellisen eläkkeelle siirtymisen välisen yhteyden on todettu olevan sitä voimakkaampi, mitä myöhemmästä eläkkeelle siirtymisestä on kyse (Harkonmäki 2006a; Karisalmi ym. 2008). Eläkkeelle siirtymisen prosessissa vaikuttavat sekä yksilö- että ympäristötekijät. Beehrin mallin yksilötekijöihin kuuluvat muun muassa henkilön psykologiset piirteet ja käyttäytyminen, ammattiasema ja ammatillinen osaaminen, terveydentila ja taloudellinen asema. Ympäristötekijät liittyvät työhön, esimerkiksi tavoitteiden saavuttamiseen työssä ja työn suotuisiin tai epäsuotuisiin piirteisiin. Toisaalta ne

liittyvät työn ulkopuolisiin tekijöihin, esimerkiksi perhetilanteeseen ja vapaa-ajan harrastusten houkuttelevuuteen.

Tässä katsauksessa eläkeajatuksista ja -aikomuksista tehtyjä tutkimuksia tarkastellaan laajennetun Beehrin mallin pohjalta. Mallia on täydennetty kattamaan yhtäältä tekijöitä, joiden on osoitettu vaikuttavan eläkeaikomuksiin ja toisaalta asioita, joiden vaikutuksia ei kovin hyvin tunneta (kuvio 2.1). Tällaisia asioita ovat ammatin ja toimialan vaikutus aiottuun eläkeikään, henkilön tulojen ja odotettavissa olevien eläketulojen merkitys eläkeaikomuksille sekä ajankohtaiset työn epävarmuuteen liittyvät kysymykset.

Kuvio 2.1. Eläkkeelle siirtymisen prosessi ja siinä vaikuttavat tekijät, tässä tutkimuksessa sovellettu Beehrin malli.



Ylinnä kuviossa ovat institutionaaliset tekijät, kuten taloudelliset suhdanteet ja eläke- ja sosiaalivakuutusjärjestelmät. Suhdanteiden vaikutus eläkkeelle siirtymiseen kytkeytyy eläkejärjestelmän etuuksiin ja niiden saamisen ehtoihin. Näillä tekijöillä on tärkeä rooli eläkkeelle siirtymisen selittäjinä, ja niiden merkitys otetaan huomioon tulosten tulkinnassa. Kuitenkin päämielenkiinnon kohteena tässä tutkimuksessa ovat makrotason tekijöiden sijaan yksilöön, työhön ja työn epävarmuuteen liittyvät tekijät.

2.3 Yksilötekijät eläkkeelle siirtymisen ajoittumisen taustalla

Iän ja eläkeaikomusten välinen riippuvuus on useimmissa tutkimuksissa todettu vahvaksi. Mitä vanhemmasta henkilöstä on kysymys, sitä todennäköisemmin hän aikoo jatkaa työntekoa pitkään (Taylor ja Shore 1995; Forma ym. 2006). Iän myötä tapahtuu odotetusti valikoitumista siten, että vain työkykyisimmät ja motivoituneimmat jatkavat työntekoa muita pidempään (Gould 2001; Salokangas ym. 2005). Tämä niin sanottu terveen työntekijän efekti (healthy worker effect) on käytössä epidemiologisissa kohorttitutkimuksissa. Tämän tutkimuksen tuloksena tiedetään, että työssä käyvien sairastavuus ja kuolleisuus on selvästi pienempi kuin koko väestön (Li ja Sung 1998).

Naiset ovat miehiä haluttomampia jatkamaan työntekoa 63 ikävuoden jälkeen ja suhtautuminen useimpiin työssä jatkamisen muotoihin oli kielteisempi naisilla kuin miehillä. (Forma ym. 2005; Forma ym. 2006; Korhonen 2008; Karisalmi ym. 2008). Myös päinvastaisia tuloksia on saatu ja havaittu miehillä naisia enemmän halukkuutta varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen (Harkonmäki ym. 2006a).

Koulutustason on todettu liittyvän eläkesuunnitelmiin siten, että korkeakoulututkinnon suorittaneilla on halukkuutta työssä jatkamiseen enemmän kuin alemman asteen tutkinnon suorittaneilla (Forma ym. 2006; Karisalmi ym. 2008). Sosioekonomisen aseman tarkastelu on osoittanut, että työntekijöillä on johtajia useammin vahvoja ajatuksia varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen (Harkonmäki ym. 2006a; Gould 2001).

Yksin elävät ovat parisuhteessa olevia halukkaampia jatkamaan työntekoa. Eri-tyisesti naisilla yksin eläminen liittyi halukkuuteen jatkaa työssä (Forma ym. 2005; Karisalmi ym. 2008; von Bonsdorff 2009). Samansuuntaisia tuloksia on saatu eläkkeelle siirtymistä tarkastelevista tutkimuksista. Työkyvyttömyyseläkkeelle

siirtymisen on todettu olevan yleisempää niillä, joiden puoliso oli eläkkeellä. (Hakola 2000). Rantalán (2008) tutkimuksessa miehet, joiden puoliso oli työssä, siirtyivät työkyvyttömyyseläkkeelle harvemmin kuin yksin asuvat miehet. Sekä miehillä että naisilla varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyminen oli yleisempää niillä, joiden puoliso ei ollut työssä.

Terveydentila ja työkyky

Terveys on odotetusti merkityksellinen eläkeaikomusten selittäjä. Huono psyykkinen ja fyysinen terveys liittyvät eläkeajatuksiin (Salokangas ym. 2005). Terveyden merkitystä eläkesuunnitelmille on tutkittu terveyden eri mittareilla ja tulokset vahvistavat toisiaan. Muun muassa pitkäaikaisen sairauden esiintyminen selittää vahvoja eläkeajatuksia (Harkonmäki 2006a). Huonoksi arvioitun psyykkisen tai fyysisen työkyvyn, stressin tai uupumuksen esiintymisen on havaittu liittyvän haluun lopettaa työnteko viimeistään 63 vuoden iässä. (Forma 2004a; Karisalmi ym. 2008). Suomalaisessa seurantatutkimuksessa on havaittu, että hyvä työkyky on yhteydessä työn ja työympäristön hyvään laatuun. (Tuomi ym. 2001).

Taloudelliset tekijät

Taloudellisten kannustimien vaikutusta eläkkeelle siirtymiseen on tutkittu muun muassa eläkkeen korvaussuhteella. Tulosten mukaan taloudelliset kannustimet vaikuttivat eniten työttömyyseläkkeelle siirtymiseen ja jonkin verran työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Ne eivät vaikuttaneet juuri lainkaan vanhuuseläkkeelle siirtymiseen (Hakola 2000). Toisaalta sairaanhoitajia koskevasta tutkimuksesta ilmeni, että taloudellinen palkitseminen motivoi ikäänntyneitä työntekoon nuoria enemmän (von Bonsdorff 2009).

Arvioidulla eläkkeen riittävyydellä ja eläkeaikaisella taloudellisella toimeentulolla ei ole todettu olevan yhteyttä suunniteltuun eläkeikään (Taylor ja Shore 1995). Tutkimusajankohdan tuloilla ei myöskään havaittu olevan yhteyttä eläkeaikomukseen, mutta hyväksi arvioitu toimeentulo eläkeaikana aikaisti eläkesuunnitelmia (Karisalmi ym. 2008). 55–64-vuotiaita miehiä tutkittaessa havaittiin, että etuuskien hyvä taso samoin kuin sekä oma että puolison hyvä taloudellinen tilanne lisäsivät eläkkeelle siirtymisen halukkuutta (Munnell ym. 2008). Beehr ym. (2000) havaitsivat, että mitä parempi oli eläkeaikainen odotettavissa oleva toimeentulo, sitä nuorempana oli suunniteltu eläkkeelle lähtöä.

Rantalan (2008) tutkimuksessa havaittiin, että ylimpään tuloneljännekseen kuuluvat siirtyivät harvemmin työttömäksi tai työkyvyttömyyseläkkeelle ja useammin varhennetulle vanhuuseläkkeelle kuin keskituloiset.

Etlan tutkimuksessa (Valkonen ja Määttänen 2010) varallisuuden vaikutuksesta arvioituun eläkeikään ei todettu selvää yhteyttä varallisuuden suuruuden ja aiotun eläkeiän välillä. Noin kolmannes kotitalouden yli 45-vuotiaista jäsenistä kuitenkin arvioi, että varallisuus on vaikuttanut tai tulee vaikuttamaan eläkepäättöksiin.

Yksityisellä varautumisella eläkeaikaan on todettu olevan yhteyttä eläkkeelle siirtymisen aikomuksiin. Odotetusti niillä, joilla yksityisen eläkevakuutuksen tavoitteena oli eläkkeelle jäämisen aikaistaminen, yhteys oli selvä. Työnantajan järjestämän lisäeläketurvan havaittiin aikaistavan eläkesuunnitelmia jopa yleisemmin kuin yksilöllinen eläkevakuus. Halukkuus päästä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää kasvaa, jos molemmilla puolisoilla on yksityinen eläkevakuutus (Ahonen 2004; Väänänen 2004; Forma ym. 2006; Ahonen ja Moilanen 2007; Karisalmi ym. 2008).

2.4 Työhön, työoloihin ja työpaikkaan liittyvistä tekijöistä

Työpaikan hyvän ilmapiirin, ikäryhmien tasa-arvon, hyvän esimiestyön ja työnantajan ikääntyviä työntekijöitä tukevan toiminnan on todettu lisäävän työssä jatkamisen halukkuutta (Forma ja Väänänen 2003; Forma 2004a). Von Bonsdorffin tutkimuksen (2009) mukaan ikääntyneet työntekijät arvostavat työssään tunnustusta, mahdollisuutta käyttää taitojaan monipuolisesti, joustavia työaikoja sekä työn jatkuvuutta.

Jos asenne työhön on välineellistä, se vähentää halua jatkaa työssä pitkään. Jos työ koetaan tärkeäksi ja sillä on tärkeä merkitys ihmisen elämässä, työssä jatketaan mielellään pitempään (Forma 2004b; Forma ym. 2006; Karisalmi ym. 2008). Työn suurten vaatimusten ja huonon hallinnan on havaittu toimivan työelämästä pois työntävinä tekijöinä. Jos työ on fyysisesti tai henkisesti raskasta, työnteko halutaan lopettaa viimeistään 63 vuoden iässä. Myös pitkä työura lisää eläkehalukkuutta. (Forma 2004a; Forma ym. 2005). Organisaation alhainen oikeudenmukaisuuden aste, työn ja perhe-elämän välisten ristiriitojen esiintyminen ja sosiaalisten tukiverkostojen vähyyks olivat yhteydessä vahvoihin eläkeajatuksiin (Harkonmäki ym. 2006b).

Työolojen merkitys havaittiin erittäin suureksi eläkeaikomuksia ja varhaiseläkkeelle siirtymistä selittäväksi tekijäksi myös niin sanotussa Share-tutkimuksessa, jossa verrattiin 50 vuotta täyttäneitä työntekijöitä kymmenessä Euroopan maassa (Siegrist ym. 2006; Snalzenberger ym. 2008). Huonot työolot vaikuttivat aikomuksiin sekä suoraan että epäsuorasti alentuneen hyvinvoinnin ja huonontuneen terveyden kautta. Myös tyytymättömyys työhön selitti eläkeaikomuksia. Jos työn vaatimukset olivat kovat mutta vaikutusmahdollisuudet työhön heikot, eläkehalukkuus kasvoi. Samoin kävi, jos työlle asetetut vaatimukset eivät vastanneet siitä saatuja palkkioita (palkkaa, arvostusta, etenemismahdollisuuksia tai työsuhteen turvallisuutta).

Työskentelyyn keskisuurissa tai sitä suuremmissa organisaatioissa liittyi varauksellinen suhtautuminen työnteon jatkamiseen vanhuuseläkeiän alarajan saavuttamisen jälkeen (Forma ym. 2004; Karisalmi ym. 2008). Suurista yrityksistä siirryttiin varhennetulle vanhuuseläkkeelle useammin kuin keskisuurista yrityksistä (Rantala 2008). Yrityksissä, joissa ei ollut käytetty työttömyysputkea, oli suhtautuminen työssä jatkamiseen myönteisempi kuin niissä yrityksissä, joissa sitä oli käytetty (Forma ym. 2005). Työpaikan taloudellinen tilanne vaikuttaa odotetusti työnantajan halukkuuteen ja mahdollisuuksiin pitää ikääntyneitä työssä (Tuominen ja Takala 2006).

Tutkimustietoa työssä jatkamiseen vaikuttavista yksilöllisistä ja rakenteellisista tekijöistä on siis jo saatavissa. Tehdyt tutkimukset ovat kuitenkin luonteeltaan melko yleisiä. Kuvaa voidaan monelta osin tarkentaa esimerkiksi siten, että tarkastellaan eri palkansaajaryhmien mahdollisuuksia jatkaa työssä pitkään. Tässä tutkimuksessa siihen on pyritty siten, että tarkastellaan eri työnantajasektoreilla työskenteleviä palkansaajia, työpaikkatason toiminnan merkitystä eri palkansaajaryhmissä ja eläkeaikomuksiin vaikuttavia tekijöitä aikaisempaa laajemmin.

Kirjallisuus

- Ahonen K. (2004) Vapaaehtoisen lisäturvan merkitys palkansaajien eläkkeelle siirtymisessä. Teoksessa E. Tuominen (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki, 159–198.
- Ahonen K. ja Moilanen L. (2007) Kotitalouksien eläkesäästäminen, tulot ja varallisuus. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2007:1. Helsinki.
- Anderson K. H., Burkhauser R. V. ja Quinn J. F. (1986) Do retirement dreams come true? The effect of unanticipated events on retirement plans. *Industrial and Labor Relations Review* 39:4, 518–526.
- Aura O., Ahonen G. ja Ilmarinen J. (2009) Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2009. Excenta Oy. Helsinki.
- Beehr T. A. (1986) The process of retirement: a review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology* 39:1, 31–55.
- Beehr T. A., Glazer S., Nielson N. L. and Farmer S. J. (2000) Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. *Journal of Vocational Behavior* 57, 206–225.
- von Bondsdorff M. E. (2009) Intentions of Early Retirement and Continuing to Work Among Middle-aged and Older Employees. University of Jyväskylä. Jyväskylä.
- Elovainio M., Kivimäki M., Vahtera J., Ojanlatva A., Korkeila K., Suominen S., Helenius H. ja Koskenvuo M. (2003) Social Support, Early Retirement, and a Retirement Preference: A Study of 10,489 Finnish Adults. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 45:4, 433–439.
- Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä (2009) Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 2/2009.
- Forma P. ja Väänänen J. (2003) Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään kunta-alalla. *Yhteiskuntapolitiikka* 68:5, 443–453.
- Forma P. (2004a) Antavatko erilaiset kysymykset erilaisen kuvan työssä jatkamiseen liittyvistä suunnitelmista? Teoksessa P. Forma ja J. Väänänen (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. *Kuntatyö 2010 -tutkimus*. Kuntien eläkevakuutus. Jyväskylä, 189–208.
- Forma P. (2004b) Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa P. Forma ja J. Väänänen (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. *Kuntatyö 2010 -tutkimus*. Kuntien eläkevakuutus. Jyväskylä, 209–229.

- Forma P., Tuominen E. ja Väänänen-Tomppo I. (2004) Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa E. Tuominen (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki, 23–84.
- Forma P., Tuominen E. and Väänänen-Tomppo I. (2005) Who wants to continue at work? Finnish pension reform and the future plans of older workers. *European Journal of Social Security* 7:3, 227–250.
- Forma P., Tuominen E., Tuominen K. ja Väänänen-Tomppo I. (2006) Sukupuoli ja aiottu eläkeikä. Teoksessa A.-M. Lehto, H. Sutela ja A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Työmarkkinat 2006. Tutkimuksia 244. Helsinki, 203–221.
- Gould R. (2001) Eläkeajatukset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001:36. Helsinki.
- Hakola T. (2000) Varhaiseen eläkkeellesiirtymiseen vaikuttavat tekijät. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2000:11. Helsinki.
<http://pre.20031103.stm.fi/suomi/tao/julkaisut/hakola>
- Hakola T. ja Määttänen N. (2007) Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeelle siirtymiseen ja eläkkeisiin. Arviointia stokastisella elinkaarimallilla. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2007:1. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA sarja B 226. Helsinki.
- Harkonmäki K. (2007) Predictors of disability retirement: From early intentions to retirement. Department of Public Health, University of Helsinki. The Local Government Pension Institution. Helsinki.
<https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/28130/predicto.pdf?sequence=1>
- Harkonmäki K., Lahelma E., Martikainen P., Rahkonen O. ja Silventoinen K. (2006a) Mental health functioning (SF-36) and intentions to retire early among ageing municipal employees: The Helsinki Health Study. *Scandinavian Journal of Public Health* 34, 190–198.
- Harkonmäki K., Rahkonen O., Martikainen P., Silventoinen K. ja Lahelma E. (2006b) Associations of SF-36 mental health functioning and work and family related factors with intentions to retire early among employees. *Occupational and Environmental Medicine* 63, 558–563.
- Horppu R. (2007) Keskusteluja työssä jatkamisesta. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 32. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Huhtanen P. ja Piispa M. (1991) Eläke ajatuksissa. Työssä olevien työ- ja eläkeajatukset. Haastattelututkimus syksyllä 1990. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.

- Hytti H. (1998) Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32. KELA. Helsinki.
- Ikäohjelman monet kasvot (2002) Kansallisen ikäohjelman 1998–2002 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3. Helsinki.
- Järnefelt N. (2010) Education and Longer Working Lives. A longitudinal study on education differences in the late exit from working life of older employees in Finland. Finnish Centre for Pensions, Studies 2010:1. Helsinki.
- Karisalmi S., Tuominen E. ja Kaliva K. (2008) Eläkeaikomukset ja eläkkeelle siirtyminen. Seurantatutkimus Joustava eläkeikä -tutkimuksen aineistosta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2008:2. Helsinki.
- Korhonen A. (2008) Työelämän uhkatekijät kunta-alalla ja niiden yhteys työtyytyväisyyteen ja työssä pysymisaikaisiin. Teoksessa P. Forma, K. Harkonmäki, P. Saari ja J. Väänänen (toim.) Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntatyö 2010 -projekti. Kuntien eläkevakuutus. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Suomen kuntaliitto. Jyväskylä, 43–60. <http://www.keva.fi/kuntatyö2010>
- Lehto A.-M. ja Sutela H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki.
- Li C.-Y. and Sung F.-C. (1998) A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology. *Occupational Medicine* 40, 225-229.
- Munnell A. H., Soto M., Triest R. K. ja Zhivan N. A. (2008) Do state economics or individual characteristics determine whether older men work? Issue in Brief 8-13. Center for Retirement Research at Boston College. Chestnut Hill MA.
- Noste-ohjelma. <http://www.noste-ohjelma.fi>
- Partanen M. (2008) Henkilöstövoimavarojen hallinta ja kehittäminen valtionhallinnon tulosohtausjärjestelmässä. Pro gradu. Helsingin kauppakorkeakoulu.
- Peltomäki P., Viluksela M., Hiltunen M.-L., Kauppinen T., Lamberg M. E., Mikkola J., Pirttilä I., Räsänen K., Suurnäkki T., Tuomi K. ja Husman K. (2002) Tyky-barometri 2001. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. Työterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Rantala J. (2008) Varhainen eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2008:1. Helsinki.
- Salokangas T., Vuori J. ja Huuhtanen P. (2005) Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia – Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja työuran jatkamisen edistämiseen. *Työ ja ihminen* 19:3, 307–325.

- Schnalzenberger, M., Schneeweis N., Winter-Ebmer R. ja Zweimüller M. (2008) Job Quality and Retirement Decisions. In A. Börsch-Supan et al. Health, Ageing and Retirement in Europe (2004–2007) – Starting the Longitudinal Dimension, 213-19. Mannheim: MEA.
- Siegrist, J., Wahrendorf M., von dem Knesebeck O., Jürges H. and Börsch-Supan A. (2007) Quality of Work, Well-being and Intended Early Retirement of Older Employees – Baseline Results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health* 17:1, 62–68.
- Tuomi K., Huuhtanen P., Nykyri E. and Ilmarinen J. (2001) Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occupational Medicine* 51, 318–324.
- Tuominen E. and Takala M. (2006). Ageing Workforce and Employers' Attitudes to Employment of Older persons. The Case of Finland. Finnish Centre for Pensions. Working Papers 2006:5.
- Taylor M. A. and Shore L. (1995) Predictors of Planned Retirement Age. An Application of Beehr's Model. *Psychology and Aging* 10:1, 76–83.
- Valkonen T. ja Määttänen N. (2010) Varallisuus ja eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen raportteja 2010:1. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA Sarja B 243. Helsinki.
- VETO-ohjelma 2003–2007 (2008) Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:53.
- Väänänen J. (2004) Vapaaehtoinen eläkesäästäminen: kuka ja miksi? Teoksessa P. Forma ja J. Väänänen (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus Kuntien eläkevakuutus. Jyväskylä, 171–187.

Pauli Forma, Risto Kaartinen, Toni Pekka ja Arttu Saarinen

3 Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio- ja yksityissektorilla vuosina 1984–2008¹

3.1 Johdanto

Julkisessa keskustelussa viitataan usein erilaisiin työelämän muutoksiin. Pulmana näissä pohdinnoissa on se, että keskustelu kohdentuu usein vain kaikkein ajankohdaisimpiin ilmiöihin ja lyhyellä aikavälillä tapahtuneisiin muutoksiin. Pidemmän ajan trendit jäävät näin keskustelun ulkopuolelle. Lyhyellä ajanjaksolla tapahtuvissa muutoksissa korostuvat nopeat äkilliset muutokset, esimerkiksi tuotannon supistuminen taloudellisina laskukausina ja siitä aiheutuvat sopeuttamistoimenpiteet. Tällaiset muutokset voivat heijastua nopeasti työelämän olosuhteisiin näkyen esimerkiksi työsuhteiden epävarmuuden lisääntymisenä tai työtahdin kiristymisenä. Tämänäyttypiset muutokset saattavat olla luonteeltaan tilapäisiä, jos työoloihin heijastuvat ongelmat korjautuvat talouden elpessä.

Pidemmällä ajanjaksolla tapahtuvat muutokset saattavat tapahtua hitaammin, mutta ne voivat olla luonteeltaan pysyvämpiä. Työmarkkinoiden rakenteellisten tekijöiden merkitys on hitaammissa muutoksissa keskeinen. Keskeisiä tällaisia rakenteellisia tekijöitä ovat esimerkiksi ikä-, sukupuoli- ja ammattirakenteet ja niissä tapahtuvat muutokset. Työ saattaa muuttua myös työvälineiden kehittyessä, uuden lainsäädännön tullessa voimaan tai uusien johtamisjärjestelmien tai -oppien myötä. On mahdollista, että asiakaspalvelutyön osalta asiakaskunnassa tapahtuvat muutokset muuttavat työn luonnetta merkittävästikin. Työmarkkinasektorien työnjako saattaa muuttua työoloja eri työmarkkinasektoreilla, jos tehtäviä siirtyy sektorilta toiselle. Pidemmällä ajanjaksolla myös terveyteen liittyvä riskikäyttäytyminen sekä väestön terveydentilassa ilmenevät muutokset heijastuvat työelämään työntekijöiden voimavarojen kautta. Yhteiskunnallisissa arvostuksissa tapahtuvat muutokset saattavat myös heijastua työelämään. Arvostukset saattavat liittyä esimerkiksi erilaisten ammattityyppien arvostukseen tai näkemyksiin hyvästä työnantajasta, työntekijästä tai työyhteisöstä.

1 Kiitämme Anna-Maija Lehtoa, Hanna Sutelaa ja Anna Pärnystä kommentteista.

Työmarkkinoita ja työelämän muutosta koskevassa julkisessa keskustelussa kiintoisaa on faktan ja mielikuvien välinen suhde. Yhteiskunnallisessa keskustelussa korostuvat toisinaan piirteet, joille ei välttämättä löydy empiiristä pohjaa. Työelämää koskevaan julkiseen keskusteluun kun osallistutaan myös edunvalvontataroituksissa esimerkiksi työnantaja- sekä työntekijäjärjestöjen toimesta. Julkinen keskustelu saattaa myös olla vinoutunutta työelämän ongelmien suuntaan. Tähän johtaa se, että pyrkiessään pureutumaan erilaisiin kehittämistarpeisiin työelämää koskeva tutkimuskin on usein ongelmakeskeistä. Myös media tarttuu helpommin erilaisiin kielteisiin ilmiöihin, kuten masennuksen esiintymiseen, kiusaamiseen, puutteisiin esimiestyössä tai huonoihin työskentelyolosuhteisiin. Siksi keskustelu työelämästä on pitkälti keskustelua sen ”huononemisen historiasta” (Siltala 2004), ja myönteiset kehityskulut saavat usein vähemmän huomiota.

Viimeksi kuluneiden lähes 20 vuoden aikana Suomessa on panostettu runsaasti työelämän kehittämiseen. Työelämän olosuhteita on pyritty parantamaan valtakunnallisin, työmarkkinakohtaisin tai toimialakohtaisin ohjelmin ja kampanjoin. Työhyvinvointia ja työssä jatkamista edistäviä käytäntöjä on pyritty saamaan osaksi yritysten jokapäiväistä toimintaa. Esimiehiä on koulutettu, työturvallisuutta parannettu sekä organisaatioiden johtamisjärjestelmiä ja erilaisia varhaisen puuttumisen toimintatapoja kehitetty. Osaltaan työelämän olosuhteiden analyysi pidemmällä tähtäimellä tuo tietoa myös tämän kehittämistoiminnan vaikuttavuudesta.

Erityisesti julkisen sektorin ja kuntasektorin muutoksista on viime vuosina keskusteltu paljon. Lähtökohtaisesti useat eri tekijät saattavat aiheuttaa muutoksia juuri kunta-alan ja julkisen sektorin työssä. Tällaisia ovat muun muassa muutokset julkisen sektorin tehtävissä, henkilöstörakenteessa, johtamisjärjestelmissä sekä asiakaskunnassa. Lähtökohtaisesti kunta-alan työoloissa voidaan ajatella näkyvän pidemmällä ajanjaksolla sekä muutosta että pysyvyyttä. Pysyvyyttä tulee ylläpitämään esimerkiksi se, että merkittävä osa kuntatyöstä perustuu peruspalvelujen tuottamiseen. Nämä työtehtävät keskittyvät erityisesti sosiaali- ja terveystalouteen. Toisaalta on myös tekijöitä, joiden voidaan olettaa muuttavan kuntatyötä. Näitä ovat tuottavuuden kohottamisen vaatimukset, muutokset resursoinnissa, uusi teknologia sekä organisatoriset uudistukset. Valtiosektorin osalta kiintoisa mahdollisen muutoksen aiheuttaja on valtionhallinnon tuottavuusohjelma, vaikka sen itsenäisiä ja suoria vaikutuksia työoloihin onkin haasteellista tarkastella.

3.2 Artikkelin tavoite, aineisto ja menetelmät

Artikkelin tavoitteena on tarkastella suomalaisen työelämän muutosta pitkällä aikavälillä ja analysoida työmarkkinasektorien (valtio, kunta ja yksityinen) välisiä eroja. Keskittyminen sektorien eroihin on perusteltua muun muassa siksi, että työvoimakilpailun kiristyessä huomio kiinnittyy aikaisempaa enemmän työmarkkinasektorien vahvuuksiin ja haasteisiin työolojen suhteen. Työmarkkinasektorien tarkastelua puoltaa myös julkisen sektorin roolin ja toimintatapojen muuttuminen. Miten nämä muutokset heijastuvat työoloihin julkisella sektorilla? Ovatko julkisen ja yksityisen sektori työolot lähentyneet toisiaan vai onko julkinen sektori säilyttänyt omaleimaiset piirteensä? Jotta näihin kysymyksiin voidaan vastata, on julkisen sektorin työoloja mielekästä tarkastella paitsi sektorin sisäisesti myös suhteessa yksityiseen sektoriin. Myös kunta- ja valtiosektorin välisiä mahdollisia eroja on syytä tarkastella lähemmin.

Aineistona käytetään Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen aineistoja vuosilta 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008, joissa on tutkittu työikäisen väestön työoloja. Otokoot ovat vaihdelleet eri vuosina, ja kaikkein pienin otos kerättiin vuonna 1997. Aineiston laatua ja edustavuutta voidaan pitää kuitenkin kaikkina tarkasteluvuosina erittäin hyvänä. Artikkelissa käytetään vain sellaisia kysymyksiä, joiden sanamuoto ja vastausvaihtoehdot ovat pysyneet täsmälleen samanlaisena jokaisena tarkasteluvuosina. Aineistosta on julkaistu monia raportteja, joissa on tarkasteltu myös työelämän muutosta ajassa (ks. esim. Lehto ja Sutela 1998; Lehto ja Sutela 2004; Lehto ym. 2006; Lehto ja Sutela 2008). Näissä tarkasteluissa ei kuitenkaan ole käytetty systemaattisesti sektorijaottelua. Toisaalta aikaisemmissa sektoreiden välisiä eroja tarkastelleissa tutkimuksissa ei ole ollut ajallista perspektiiviä (ks. Forma ym. 2008; Pekka ym. 2008). Tässä artikkelissa keskitytään päätoimisiin palkansaajiin ja jätetään yksityisen sektorin yrittäjät tarkastelun ulkopuolelle. Keskeisiä kysymyksiä artikkelissa ovat:

- 1) Miten työolot eri työmarkkinasektoreilla ovat yleisesti kehittyneet vuosina 1984–2008?
- 2) Onko sektoreiden työoloissa havaittavissa eroja?
- 3) Ovatko työolojen erot työmarkkinasektoreiden välillä pienentyneet, suurentuneet vai pysyneet suhteellisen vakaina tarkastelujaksolla?

- 4) Ovatko kunta-alan ja julkisen sektorin erityispiirteet korostuneet tarkasteluajanjaksolla vai onko tapahtunut samankaltaistumista yksityisen sektorin kanssa?

Tutkimuksessa tarkasteltavat teemat ovat:

- ansiotyön tärkeys ja työn merkityksellisyys
- työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus
- työn yksitoikkoisuus
- irtisanomisen uhka
- kiireen kokeminen
- ristiriitojen kokeminen esimiesten ja alaisten välillä sekä työntekijöiden välillä
- masennusoireiden sekä tuki- ja liikuntaelinten oireiden kokeminen
- ylirasituksen ja uupumuksen kokeminen
- vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ja -tahtiin
- koulutusmahdollisuudet.

Teemat on valittu niin, että tarkasteluajanjakso muodostuisi mahdollisimman pitkäksi. Tässä suhteessa teemojen valinta on siis aineistolähtöistä. Toisaalta haluttiin muodostaa monipuolinen kuva työolojen muutoksesta eri työmarkkinasektoreilla. Joidenkin teemojen kohdalla tarkastelujaksoa on jouduttu lyhentämään, koska kysymykset eivät ole pysyneet täsmälleen samoina eri aineistonkeruukerroilla. Tulokset esitetään tarkastelemalla prosenttijakaumista piirrettyjä viivakuvioita.

Aineistojen jakautuminen työmarkkinasektoreihin vuosina 1984–2008 on esitetty taulukossa 3.1. Taulukosta havaitaan, että valtiosektorin otos on hivenen pienentynyt tarkasteluajanjaksolla. Toisaalta kuntasektorin otos on kasvanut yksityisen sektorin suhteellisen osuuden pysyessä melko vakaana. Palkansaajaväestön osalta otosten sektorikohtaiset osuudet kuitenkin vastaavat sektoreiden suhteellista kokoa tarkasteltavana ajankohtana.

Taulukko 3.1. Työmarkkinoiden rakenne työskentelysektorin mukaan. Vastaajien suhteelliset prosenttiosuudet, vastaajien absoluuttiset lukumäärät suluisissa.

	1984	1990	1997	2003	2008
Valtio	12 (520)	9 (378)	7 (216)	8 (309)	8 (350)
Kunta	21 (957)	20 (822)	27 (802)	27 (1 111)	27 (1 166)
Yksityinen	67 (3 011)	71 (2 898)	66 (1 951)	65 (2 669)	65 (2 876)
Yhteensä	100 (4 488)	100 (4 098)	100 (2 969)	100 (4 089)	100 (4 392)

Taulukossa 3.2 tarkastellaan aineistojen rakennetta sukupuolen ja ikärakenteen (yli 55-vuotiaiden osuus) suhteen. Havaitaan, että julkinen sektori ja erityisesti kunta-sektori on tutkimusajanjaksolla naisvaltaistunut. Toisaalta viime vuosina, erityisesti julkisella sektorilla, ikääntyneiden osuus on kasvanut nopeasti. Vuonna 2008 yli 55-vuotiaita työntekijöitä oli kunta-alalla 25 prosenttia, valtiosektorilla 22 prosenttia ja yksityisellä sektorilla vain 15 prosenttia. Kiintoisaa on se, että lähtökohtatilanteessa ikärakenteiden erot työmarkkinasektorien välillä olivat hyvin pienet. Voidaankin sanoa, että julkisella sektorilla palkansaajien työssäpysyvyys on ollut parempi kuin yksityisellä sektorilla. Esimerkiksi työttömyyseläkeputken käyttö onkin ollut yleisempää yksityisellä sektorilla kuin julkisella sektorilla (Forma ym. 2004).

Taulukko 3.2. Naisten ja yli 55-vuotiaiden työntekijöiden osuudet eri työmarkkinasektoreilla, prosenttiosuudet.

	1984	1990	1997	2003	2008
Naisten osuus työntekijöistä					
Kunta	72	77	75	77	79
Valtio	47	40	56	50	52
Yksityinen	42	42	44	43	44
Yli 55-vuotiaiden osuus					
Kunta	8	8	9	19	25
Valtio	10	10	8	20	22
Yksityinen	7	8	7	13	15

Taulukossa 3.3 tarkastellaan työmarkkinasektoreiden rakennetta työntekijöiden sosioekonomisen aseman mukaan vuosina 1984–2008. Keskeinen trendi tarkasteluajanjaksolla on toimihenkilöistyminen. Ylempien toimihenkilöiden osuus on tarkasteltuna aikana kaksinkertaistunut. Alempien toimihenkilöiden osuus on pysynyt samana samalla kun työntekijöiden määrä on vähentynyt. Toimihenkilöistyminen on koskettanut kaikkia työmarkkinasektoreita. Ylempien toimihenkilöiden osuus on kuitenkin lisääntynyt enemmän valtiosektorilla ja yksityisellä sektorilla kuin kuntasektorilla. Samaan aikaan työntekijöiden osuus on vähentynyt erittäin voimakkaasti valtiosektorilla ja kuntasektorilla. Yksityisellä sektorilla työntekijöiden suhteellisten osuuksien osalta ei ole tapahtunut samanlaisia muutoksia. Tiivistäen voisi sanoa, että työntekijöiden sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna keskeinen työelämän rakenteellinen muutos on ollut toimihenkilöistyminen, joka on koskettanut erityisesti julkista sektoria.

Taulukko 3.3. Eri sosioekonomisiin ryhmiin* kuuluvien työntekijöiden prosenttiosuudet eri työmarkkinasektoreilla.

	1984	1990	1997	2003	2008
Ylemmät toimihenkilöt					
Valtio	22	24	39	49	49
Kunta	23	24	27	31	32
Yksityinen	11	15	18	22	25
Yhteensä	15	18	22	27	29
Alemmat toimihenkilöt					
Valtio	42	49	50	43	41
Kunta	48	49	51	51	53
Yksityinen	33	35	35	33	35
Yhteensä	37	40	40	39	40
Työntekijät					
Valtio	36	27	11	8	10
Kunta	29	27	22	18	15
Yksityinen	56	50	47	45	40
Yhteensä	48	42	38	35	31
Yhteensä**	100	100	100	100	100

* Sosioekonominen asema on muodostettu Tilastokeskuksen kaksinumeroisesta sosioekonomisen aseman luokituksesta (1989) muuntamalla ne yksinumeroisiksi pääluokiksi. (Tilastokeskus 2009a.)

** Kunkin työmarkkinasektorin ”yhteensä”-rivin summa kunakin tarkasteluvuotena on 100.

Taulukossa 3.4 on analysoitu työmarkkinasektorien rakennetta vuosina 1984–2008 työntekijöiden koulutustason mukaan. Työmarkkinoiden toimihenkilöistymistä heijastellen koulutustaso on kohonnut merkittävästi. Pelkästään esiasteen koulutuksen hankkineiden työntekijöiden osuus on laskenut merkittävästi kaikilla työmarkkinasektoreilla. Keskiasteen koulutuksen hankkineiden osuus on vähentynyt valtiosektorilla, pysynyt kuntasektorilla melko tasaisena mutta lisääntynyt yksityisellä sektorilla. Alimman korkea-asteen suorittaneiden osuus on kasvanut valtiosektorilla nelinkertaiseksi ja yksityisellä sektorilla kolminkertaiseksi kunta-alan kohdalla tilanteen pysyessä ennallaan. Alemman korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden työntekijöiden osuus on valtiosektorilla enemmän kuin kaksinkertaistunut, kuntasektorilla lähes kolminkertaistunut ja yksityisellä sektorilla jopa viisinkertaistunut. Ylimmän korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneiden osuus on valtiosektorilla kolminkertaistunut ja kuntasektorilla yli kaksinkertaistunut mutta yksityisellä sektorilla jopa nelinkertaistunut.

Taulukko 3.4. Eri koulutusryhmiin kuuluvien työntekijöiden prosentiosuudet eri työmarkkinasektoreilla.*

	1984	1990	1997	2003	2008
Perusaste**					
Valtio	34	29	13	8	6
Kunta	31	24	17	12	9
Yksityinen	48	40	28	21	17
Yhteensä	43	36	24	18	14
Keskiaste					
Valtio	46	49	48	29	25
Kunta	45	53	53	39	41
Yksityinen	43	51	58	48	49
Yhteensä	44	51	56	44	45
Alin korkea-aste					
Valtio	6	4	6	22	26
Kunta	12	9	13	21	19
Yksityinen	4	4	6	17	15
Yhteensä	6	5	8	19	17
Alempi korkeakouluaste					
Valtio	4	2	5	7	11
Kunta	5	5	5	12	14
Yksityinen	2	2	3	7	11
Yhteensä	3	2	4	9	12
Ylempi korkeakouluaste					
Valtio	8	14	21	26	23
Kunta	6	9	11	14	15
Yksityinen	2	3	5	6	8
Yhteensä	4	5	8	10	11
Tutkijakoulutusaste					
Valtio	2	2	7	8	8
Kunta	1	1	1	1	1
Yksityinen	-	-	-	1	-
Yhteensä	-	-	1	1	1
Yhteensä***	100	100	100	100	100

* Koulusteluokituksena on käytetty Tilastokeskuksen vuoden 1997 luokitusta. Tästä syystä vuosien 1984 ja 1990 aineistoissa ”alempi keskiaste” ja ”ylempi keskiaste” on yhdistetty ”keskiasteeksi” (Tilastokeskus 2009b).

** Perusaste-koulutusluokka sisältää kaikki korkeintaan perusasteen koulutuksen saaneet. Vuoden 1997 luokituksen mukaan näitä ovat kansa-, kansalais-, perus- ja keskikoulun käyneet. Luokka ei sisällä henkilöitä, joiden koulutusaste on ”tuntematon”.

*** Kunkin työmarkkinasektorin ”yhteensä”-rivin summa kunakin tarkasteluvuotena on 100.

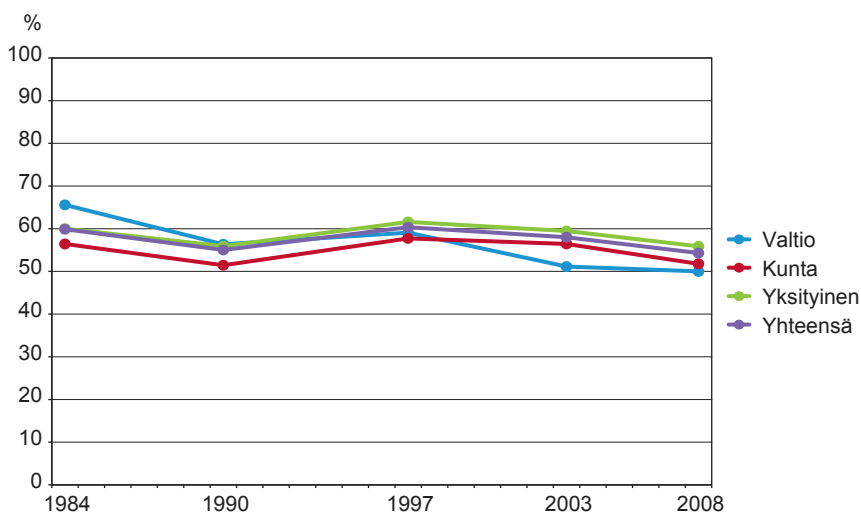
Huomionarvioista työntekijöiden koulutustasojen osalta on myös se, että tutkija-koulutusasteen (lisensiaatin tai tohtorin tutkinto) suorittaneet työntekijät keskittyvät melko voimakkaasti valtiosektorille. Samalla tutkijakouluasteen suorittaneiden osuus juuri valtiosektorilla on lisääntynyt merkittävästi tutkimusajanjakson aikana.

3.3 Tutkimuksen tulokset

3.3.1 Työn merkitys ja arvostus

Ansiotyön tärkeys elämänalueena on tutkimusajanjaksolla laskenut (kuvio 3.1). Kehitys on tässä suhteessa kuitenkin ollut varsin maltillista. Vuonna 1984 vastaajista 60 prosenttia piti ansiotyötä erittäin tärkeänä elämänalueena. Vastaavasti vuonna 2008 sitä piti erittäin tärkeänä elämänalueena 54 prosenttia. Kuntasektorilla kehitys on ollut samansuuntaista kuin yksityissektorilla, mutta maltillisempaa kuin valtiosektorilla. Vuoden 1997 tarkastelutilanteessa kaikilla sektoreilla on nähtävissä ansiotyön tärkeydessä nousua. Mitä ilmeisimmin 1990-luvun alun talous- ja työllisyystilanne lisäsivät ansiotyön arvostusta. Myös viimeaikaisessa taloustaantumassa oman työn ja työpaikan merkityksen on havaittu korostuvan (ks. Kuntien eläkevakuutus 2009).

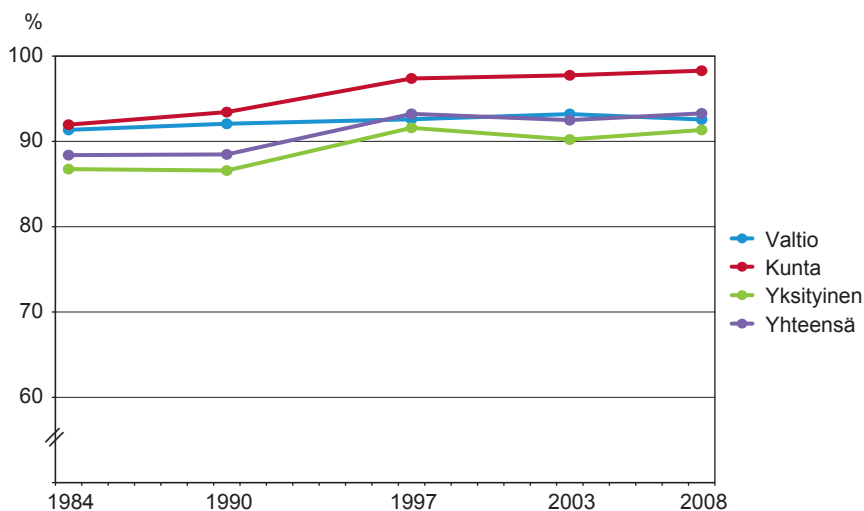
Kuvio 3.1. *Ansiotyön tärkeys elämänalueena; kuinka monta prosenttia kunkin sektorin työntekijöistä pitää ansiotyötä erittäin tärkeänä elämänalueena vuosina 1984–2008.*



Työolotutkimuksissa ansiotyön arvostusta elämänalueena on kysytty samassa yhteydessä kuin koti- ja perhe-elämän sekä vapaa-ajan harrastusten arvostuksia (tuloksista ei ole kuviota). Toisin kuin ansiotyön arvostuksen kohdalla, koti- ja perhe-elämän sekä vapaa-ajan harrastusten arvostus on tarkasteluvälillä kasvanut. Erityisesti vapaa-ajan ja harrastusten arvostus on lisääntynyt. Mikäli kehitys jatkuu samanlaisena, vapaa-aikaa ja harrastuksia arvostetaan pian yhtä paljon kuin ansiotyötä. Arvostuksissa tapahtuva kehitys on merkittävä tekijä työurien pidentämisen näkökulmasta, sillä vapaa-ajan arvostus vaikuttaa eläkkeelle siirtymisen aikaistamiseen (ks. Tuominen, Karisalmi, Takala ja Ahonen, tämän kirjan 5. luku).

Huolimatta siitä, että edellä mainitut elämänalueet ovat kasvattaneet arvostustaan suhteessa ansiotyöhön, kokevat työntekijät entistä enemmän oman työnsä tärkeäksi ja merkittäväksi (kuvio 3.2). Sektoreiden välisiä eroja tarkasteltaessa havaitaan, että muutos on ollut samansuuntaista kaikilla sektoreilla ja sektorien väliset erot ovat pysyneet melko samansuuruisina. Vuonna 2008 työnsä erittäin tai melko merkittäväksi ja tärkeäksi kokevia oli 93 prosenttia kaikista työntekijöistä. Oman työn tärkeäksi ja merkittäväksi kokeminen oli korkeinta kuntasektorilla (98 %) ja matalinta yksityisellä sektorilla (91 %).

Kuvio 3.2. Nykyisen työn tärkeys ja merkittävyys; kuinka monta prosenttia kunkin sektorin työntekijöistä pitää nykyistä työtään tärkeänä ja merkittävänä vuosina 1984–2008.



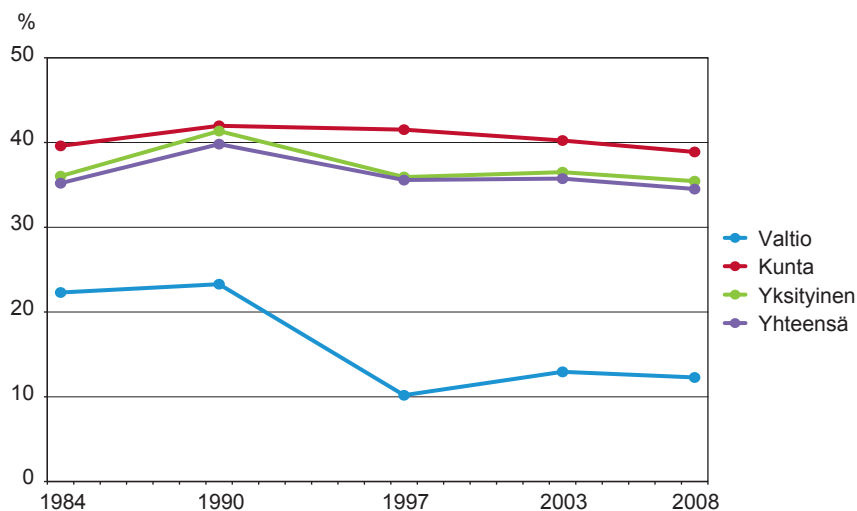
3.3.2 Työn piirteet

Työntekijöiden kokemukset työn fyysisestä kuormittavuudesta ovat valtiosektoria lukuun ottamatta pysyneet tarkasteluajanjaksolla varsin muuttumattomina (kuvio 3.3). Ainoastaan valtiosektorilla on tapahtunut mainittavaa muutosta, kun työnsä fyysisesti kuormittavaksi kokevien osuus on vähentynyt 10 prosenttiyksikköä vuodesta 1984 vuoteen 2008. Valtion lähtötilanne oli jo erityinen, sillä vuonna 1984 valtion työntekijät kokivat työnsä selvästi vähemmän fyysisesti kuormittavaksi kuin muiden työmarkkinasektorien työntekijät.

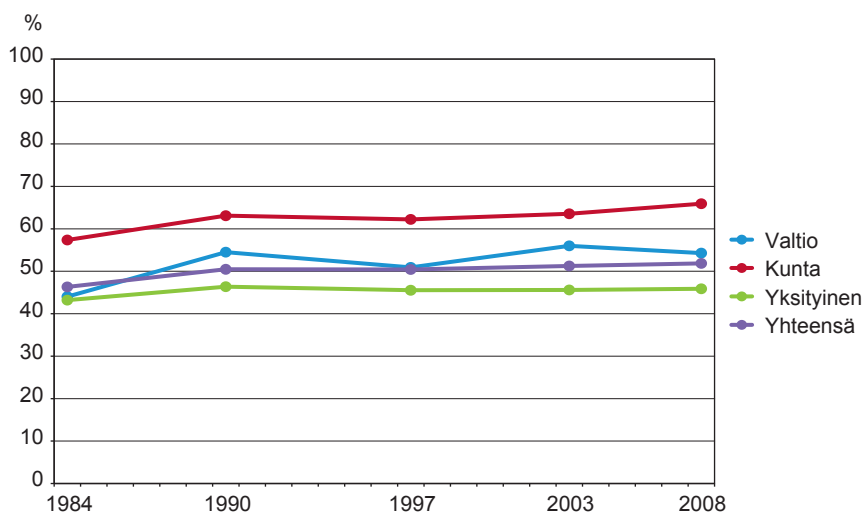
Voimakas muutos työn fyysisessä kuormittavuudessa valtiosektorin osalta kytkeytyy valtiosektorin rakenteelliseen muutokseen, jossa asiantuntijatehtävien rooli on korostunut valtionyhtiöiden yksityistämisen myötä. Tämä muutos näkyy selkeästi, jos tarkastellaan valtiolla työskentelevien palkansaajien sosioekonomista asemaa ja koulutusastetta (ks. taulukko 3.3). Vuonna 1990 valtiolla työntekijöitä oli 27 prosenttia kaikista palkansaajista, kun vastaava luku vuonna 1997 oli enää 11 prosenttia. Toisaalta ylempien toimihenkilöiden suhteellinen osuus vuosina 1990–1997 nousi 15 prosenttiyksikköä. Koulutusasteen osalta havaitaan samansuuntaista kehitystä (ks. taulukko 3.4). Korkeintaan perusasteen koulutuksen saaneita vuonna 1990 oli 29 prosenttia valtion palkansaajista, kun vastaava luku vuonna 1997 oli enää 13 prosenttia. Toisaalta ylempien korkeakouluasteen suorittaneiden osuus vuosina 1990–1997 nousi seitsemän prosenttiyksikköä.

Kunta-alalla työn fyysinen kuormittavuus on pysynyt varsin muuttumattomana. Kuntatyöntekijöistä keskimäärin noin 40 prosenttia kokee työnsä fyysisesti raskaaksi. Julkisessa keskustelussa on esitetty runsaasti väitteitä, että viimeisen 25 vuoden aikana työn luonne olisi muuttunut fyysisesti raskaista tehtävistä vähemmän kuormittaviin asiantuntija- ja toimistotöihin. Siksi on kiinnostavaa huomata, kuinka vähän työn fyysinen kuormittavuus on kokonaisuudessaan vähentynyt suomalaisessa työelämässä vuosien 1984 ja 2008 välillä. Kunta-alalla monet fyysisesti raskaat työt ovat sellaisia, joissa kuormitusta on vaikea vähentää.

Kuvio 3.3. Työn fyysinen kuormittavuus; kuinka monta prosenttia kunkin sektorin työntekijöistä kokee työtehtävänsä ruumiillisesti melko tai erittäin raskaana vuosina 1984–2008.



Kuvio 3.4. Työn henkinen kuormittavuus; kuinka monta prosenttia kunkin sektorin työntekijöistä kokee työtehtävänsä henkisesti melko tai erittäin raskaana vuosina 1984–2008.



Työn henkisessä kuormittavuudessa on havaittavissa kaikilla työmarkkinasektoreilla hienoinen nouseva trendi (kuvio 3.4). Työn henkinen kuormittavuus on lisääntynyt erityisesti kunta-alalla. Vuonna 2008 kunta-alalla 66 prosenttia työntekijöistä ilmoitti nykyiset työtehtävänsä henkisesti melko tai erittäin raskaiksi, vastaava luku vuonna 1984 kunta-alalla oli 57 prosenttia. Työn henkiseen raskauteen liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi haasteellinen asiakastyö, työn epävarmuus sekä kiire. Valtiosektorilla työn henkinen kuormittavuus on vaihdellut eri mittauskerroilla kaikkein eniten. Mielenkiintoista on se, että valtiosektorilla työn henkinen kuormittavuus ei lisääntynyt 1990-luvun laman aikana, vaan vasta laman jälkeen. Yksityisellä sektorilla työn henkinen kuormittavuus on pysynyt sangen muuttumattomana koko tarkastelujakson ajan.

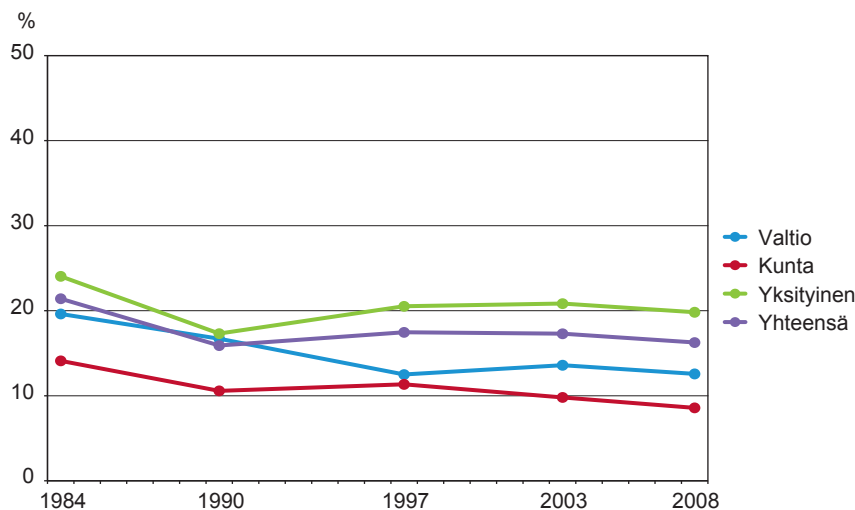
3.3.3 Työn yksitoikkoisuus

Työn yksitoikkoiseksi kokeminen on kokonaisuudessaan hieman vähentynyt tutkimusajanjaksolla (kuvio 3.5). Vuonna 1984 työnsä erittäin tai melko yksitoikkoiseksi kokevia oli 21 prosenttia kaikista työntekijöistä, kun vastaava luku vuonna 2008 oli 16 prosenttia. Työtehtävät koetaan kunta-alalla työmarkkinasektoreista kaikkein monipuolisimmiksi. Vuonna 2008 vain yhdeksän prosenttia kunta-alan työntekijöistä ilmoitti nykyisten työtehtäviensä olevan melko tai erittäin yksitoikkoisia. Vastaava luku yksityisen sektorin osalta oli 20 prosenttia.

Vuosien 1990 ja 1997 välillä työn yksitoikkoisuus lisääntyi hieman kunta-alalla ja yksityisellä sektorilla. Sen sijaan tällä ajanjaksolla valtiolla kokemukset työn yksitoikkoisuudesta vähenivät. Valtiosektorin erisuuntainen kehitys selittynee niin ikään sosioekonomisessa ja koulutusrakenteessa tapahtuneilla muutoksilla. (ks. taulukot 3.3 ja 3.4).

Vuoden 1997 jälkeen työn yksitoikkoisuus vähentyi erityisesti kunta-alalla, kun taas valtiolla se jopa hieman kasvoi. Yksityisellä sektorilla työnsä yksitoikkoiseksi kokevien osuus on viime vuosina pysynyt sangen muuttumattomana, eli noin 20 prosentissa.

Kuvio 3.5. Työn yksitoikkoisuus; kuinka monta prosenttia kunkin sektorin työntekijöistä kokee työnsä yksitoikkoiseksi vuosina 1984–2008.

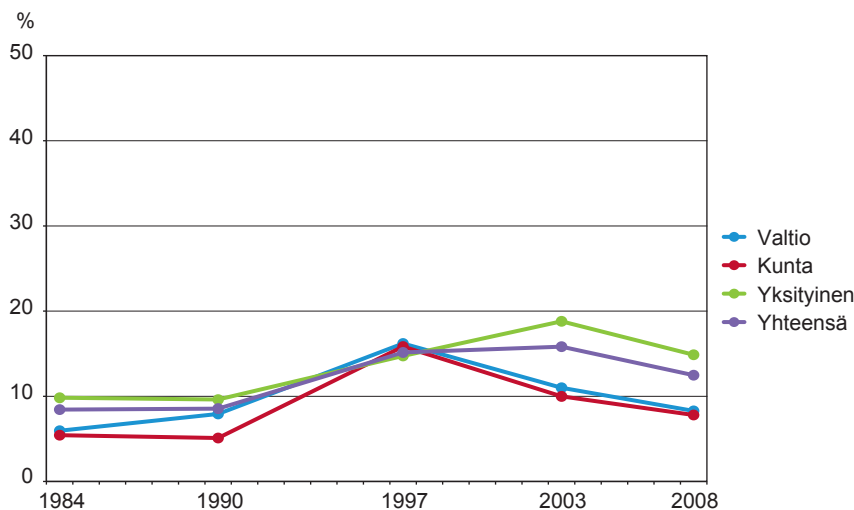


3.3.4 Irtisanomisen uhka

Irtisanomisuhan kokeminen vaihtelee eri mittausvuosina merkittävästi (kuvio 3.6). Vuonna 1984 irtisanomisen uhkaa koki kahdeksan prosenttia kaikista työntekijöistä. Vuonna 1990 irtisanomisen uhkaa kokevien osuudet pysyivät vuoden 1984 tasolla, lukuun ottamatta valtiosektoria, jossa irtisanomisen uhka hieman lisääntyi. Merkittävä muutos tapahtui kaikilla työmarkkinasektoreilla 1990-luvun laman aikana. Vuonna 1997 kaikista palkansaajista 15 prosenttia koki irtisanomisuhkaa. Kuten Tuominen ym. tämän kirjan luvussa 5 toteavat, työn epävarmuuden kokeminen vaikuttaa työntekijöiden eläkeaikomuksiin siten, että he ovat valmiita aikaistamaan eläköitymistään.

Laman jälkeen irtisanomisuhan kokemisessa on tapahtunut eriytyvää kehitystä työmarkkinoiden välillä. Yksityisellä sektorilla irtisanomisen uhka kasvoi edelleen myös laman jälkeen, ja käänne parempaan tapahtui vasta vuonna 2003. Sen sijaan valtiosektorilla ja kunta-alalla käänne irtisanomisuhan suhteen tapahtui heti laman jälkeen, ja vuodesta 1997 vuoteen 2003 irtisanomisen uhkaa kokevien osuus pieneni kolmanneksella. Vuosien 2003 ja 2008 välillä irtisanomisen uhan kokeminen vähentyi samansuuntaisesti kaikilla sektoreilla. Lukuun ottamatta vuoden 1997 tilannetta, kunta-alalla irtisanomisuhkaa on koettu työmarkkinasektoreista kaikkein vähiten.

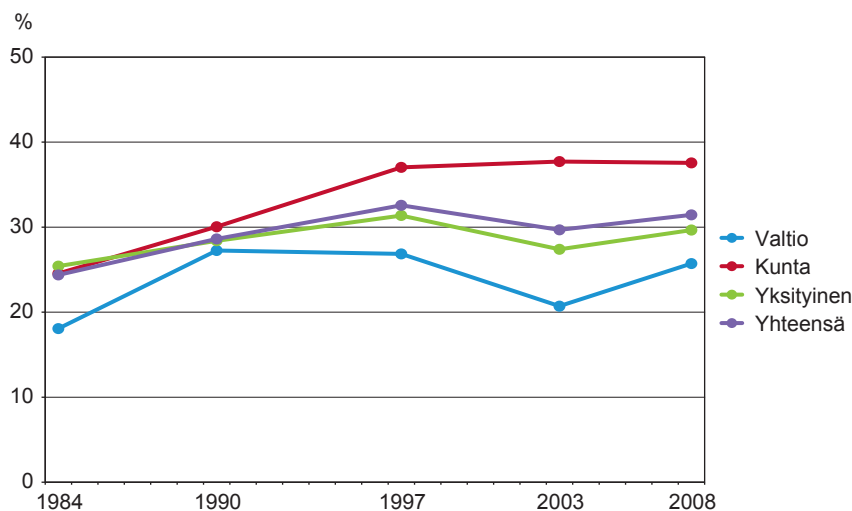
Kuvio 3.6. *Irtisanomisen uhka; kuinka monta prosenttia kunkin sektorin työntekijöistä kokee irtisanomisen uhkaa työssään vuosina 1984–2008.*



3.3.5 Kiire ja kireät aikataulut

Kiireen kokemisen osalta sektoreiden väliset erot olivat 1990-luvun alkuun asti varsin vähäisiä (kuvio 3.7). Vuodesta 1990 lähtien erot kasvoivat ja suurimmillaan sektoreiden väliset erot kiireen kokemisessa olivat vuonna 2003. Koko tutkimusajanjaksoa tarkastellen kiire ja kireät aikataulut ovat vaivanneet vähiten valtiosektorilla työskenteleviä. Sen sijaan vuodesta 1997 lähtien kuntasektorilla on koettu kiirettä muita sektoreita selvästi enemmän. Voidaankin sanoa, että kiireestä on muodostunut erityinen kuntasektorin haaste. Julkisen sektorin eriytyvää kehitystä voi selittää se, että valtiosektorilla työ on painottunut asiantuntijatyöhön, jossa kiireen hallintaan on enemmän mahdollisuuksia kuin asiakaspalvelupainotteisessa kuntatyössä. Kuntasektorin ammattialoista kiire leimaa erityisesti terveysalan töitä (Kuntien eläkevakuutus 2009).

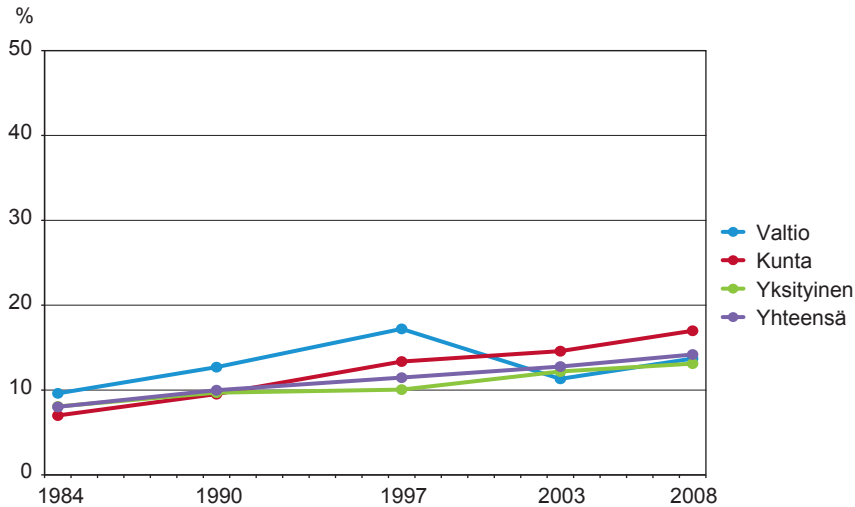
Kuvio 3.7. Aiheuttaako kiire ja kireä aikataulu työssänne haittaavaa rasitusta? Erittäin paljon tai melko paljon vastanneiden prosenttiosuudet sektoreittain vuosina 1984–2008.



3.3.6 Ristiriidat

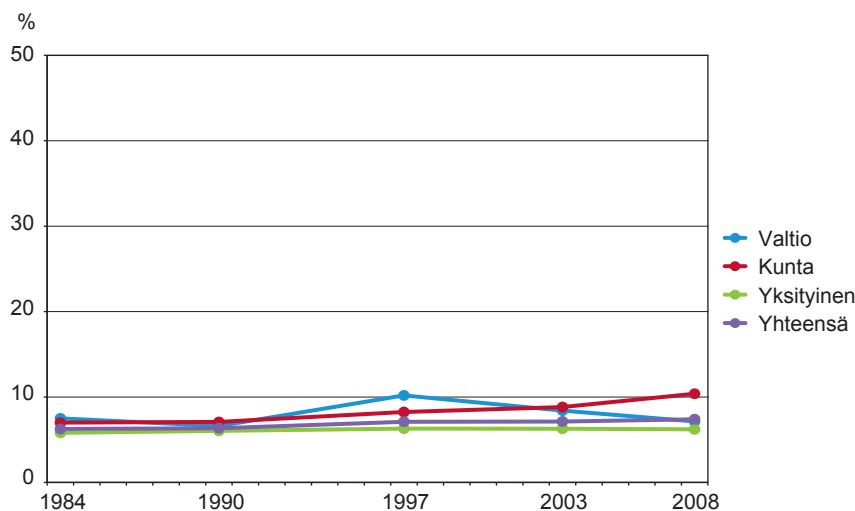
Ristiriidat esimiehen ja alaisten välillä ovat yleisesti ottaen lisääntyneet vuosien 1984 ja 2008 välillä (kuvio 3.8). Kun vuonna 1984 kaikkien sektoreiden työntekijöistä 8 prosenttia koki paljon ristiriitoja esimies-alaissuhteessa, koki tällaisia ristiriitoja vuonna 2008 yhteensä 14 prosenttia kaikista työntekijöistä. Työmarkkinasektoreiden välillä on havaittavissa joitakin eroja. Valtiosektorilla koettiin eniten esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja vuoteen 1997 saakka. Vuosien 1997 ja 2003 välillä tapahtui valtiosektorilla myönteinen käänne, jolloin paljon ristiriitoja kokevien osuus laski 17 prosentista 11 prosenttiin. Tämän jälkeen ristiriidat jälleen kasvoivat valtiosektorin työntekijöiden keskuudessa, mutta ristiriitojen kehityssuunta on siitä lähtien ollut samansuuntainen kuin muillakin työmarkkinasektoreilla. Kaikkein eniten ristiriitoja koettiin vuosina 2003 ja 2008 kunta-alalla. Esimerkiksi vuonna 2008 yhteensä 17 prosenttia kuntatyöntekijöistä koki työpaikallaan paljon ristiriitoja esimiehen ja alaisten välillä. Ristiriitoja saattavat lisätä työelämän muutokset esimerkiksi organisaatioiden uudistuminen, kiire sekä tuottavuuden kohottamisvaatimukset, jotka luovat paineita erityisesti esimiehille.

Kuvio 3.8. Esimiehen ja alaisten väliset ristiriidat; kuinka monta prosenttia kunkin sektorin työntekijöistä kokee paljon ristiriitoja työyksikössään esimiehen ja alaisten välillä vuosina 1984–2008.



Ristiriidat työntekijöiden välillä ovat niin ikään lisääntyneet vuosina 1984–2008 (kuvio 3.9) – tosin vähemmän kuin ristiriidat esimiehen ja alaisten välillä. Sekto-reittain tarkasteltuna kehitys on ollut kuitenkin toisistaan poikkeavaa. Yksityisellä sektorilla ristiriitoja on koettu tutkimusajanjaksolla kaikkein vähiten, eikä mainit-tavaa muutosta suuntaan tai toiseen ole tapahtunut. Kunta-alalla työntekijöiden väliset ristiriidat ovat lisääntyneet johdonmukaisesti tutkimusajanjaksolla. Valtio-sektorilla kehitys on ollut vaihtelevampaa. Vuonna 1997 työntekijöiden välisten ristiriitojen kokeminen lisääntyi, mutta viime vuosina ristiriitojen kokeminen on taas ollut laskussa.

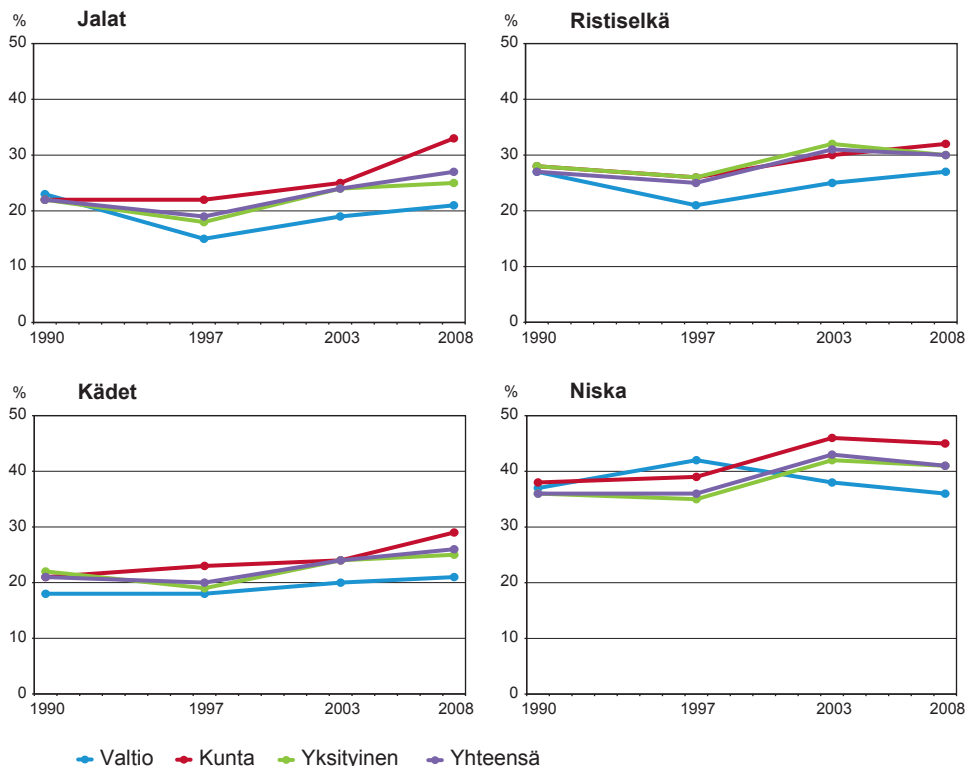
Kuvio 3.9. Työntekijöiden väliset ristiriidat; kuinka monta prosenttia kunkin sektorin työntekijöistä kokee työyksikössä esiintyvän paljon työntekijöiden välisiä ristiriitoja vuosina 1984–2008.



3.3.7 Työkyky

Kuviossa 3.10 tarkastellaan koettua tuki- ja liikuntaelinten oireiden määrää eri työmarkkinasektoreilla vuosina 1990–2008. Erot työmarkkinasektorien välillä ovat tarkasteluajanjaksolla kasvaneet hivenen. Alaraajoihin liittyvien tuki- ja liikuntaelinten oireiden määrä on lisääntynyt. Vuonna 2008 alaraajojen oireita on eniten kunta-alalla ja vähiten valtiosektorilla. Ristiselän alueen oireiden kohdalla erot ovat erittäin pienet, mutta oireita on eniten kunta-alalla ja vähiten valtiosektorilla. Käsiin liittyvät oireet ovat lisääntyneet eniten kunta-alalla. Niskaan liittyvien oireiden kohdalla työmarkkinasektorien väliset erot ovat kasvaneet, ja oireita on tarkasteluajanjakson lopussa eniten kunta-alalla. Kokonaisuutena erot ovat kasvaneet tuki- ja liikuntaelinten sairauksien osalta työmarkkinasektorien välillä. Erityisesti vuoden 2008 mittauspisteen perusteella kunta-ala erottuu työmarkkinasektorina, jossa tuki- ja liikuntaelinten sairauksia on enemmän kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Kuvio 3.10. Tuki- ja liikuntaelinten oireet. Niiden vastaajien prosenttiosuus, joilla on toistuvaa kipua tai särkyä vuosina 1990–2008.

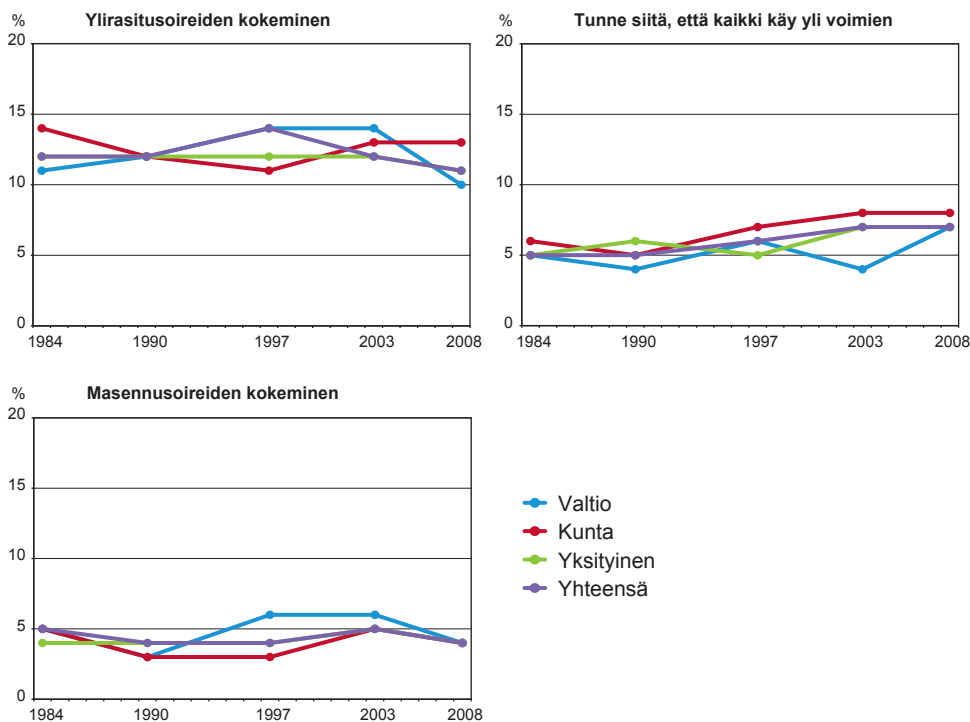


Kuviossa 3.11 tarkastellaan erilaisia psyykkiseen jaksamiseen liittyviä oireita eri työmarkkinasektoreilla tutkimusajanjaksolla. Kuvion vasemmassa yläreunassa tarkastellaan yllirasitusoireita. Yksiselitteistä muutostrendiä ei ole havaittavissa. Kuntasektorilla yllirasitusoireiden kokeminen aleni vuoteen 1997, vuosina 2003 ja 2008 yllirasitusoireita koettiin taas hivenen enemmän. Valtiosektorilla yllirasitusoireita koettiin eniten vuosina 1997 ja 2003. Vuonna 2008 yllirasitusoireiden kokeminen valtiosektorilla oli kaikkein vähäisintä. Yksityisellä sektorilla yllirasitusoireiden kokeminen on koko tutkimusajanjakson ajan pysynyt samana.

Kehitys on samanlaista, kun tarkastellaan, missä määrin työntekijät kokevat ”kaiken käyvän yli voimien” (kuvion oikea yläreuna). Valtiosektorilla näin mitattu työväsämys yleistyi vuosina 1997, väheni vuonna 2003 ja lisääntyi jälleen vuonna 2008. Yksityisen sektorin osalta työväsämys on myös lisääntynyt, mutta kehitys

on ollut sahaavaa. Kuntasektorilla työväsymys on lisääntynyt tarkasteluajanjaksolla melko tasaisesti joskin kokonaisuutena varsin vähän.

Kuvio 3.11. *Psyykkiseen jaksamiseen liittyvien oireiden kokeminen eri työmarkkinasektoreilla. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka kokevat oireita vähintään kerran viikossa vuosina 1984–2008.*



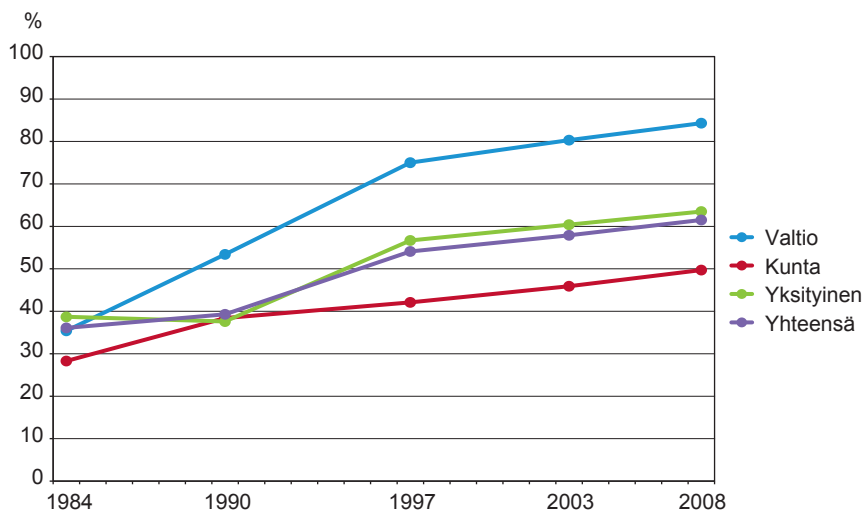
Kuvion 3.11 vasemmassa alareunassa tarkastellaan niiden vastaajien prosenttiosuutta, jotka ovat ilmoittaneet kärsivänsä masennusoireista vähintään kerran viikossa. Masennusoireiden kokemisessa ei tutkimusajanjaksolla ole tapahtunut johdonmukaista kehitystä suuntaan tai toiseen. Havainto on mielenkiintoinen, kun toisaalta tiedetään, että masennus työkyvyttömyyseläkkeiden syynä on samalla ajanjaksolla yleistynyt. Valtiosektorin osalta kehitys poikkeaa tässäkin muista työmarkkinasektoreista. Lähtötilanteessa vuonna 1990 sektorit ovat hyvin lähellä toisiaan, mutta valtiosectorilla masennusoireiden kokeminen lisääntyi vuonna 1997. Samoin vuonna 2003 valtiosectorilla masennusoireista kärsittiin hivenen enemmän kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2008 työmarkkinasektorit ovat jälleen

hyvin lähellä toisiaan. Kuitenkin kokonaisuudessaan julkisella sektorilla koetaan masennusoireita hivenen enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Valtiosektorin erityisyyttä (1997 ja 2003) lukuun ottamatta sektorien väliset erot ovat erittäin pienet.

3.3.8 Työhyvinvointia tukevat tekijät

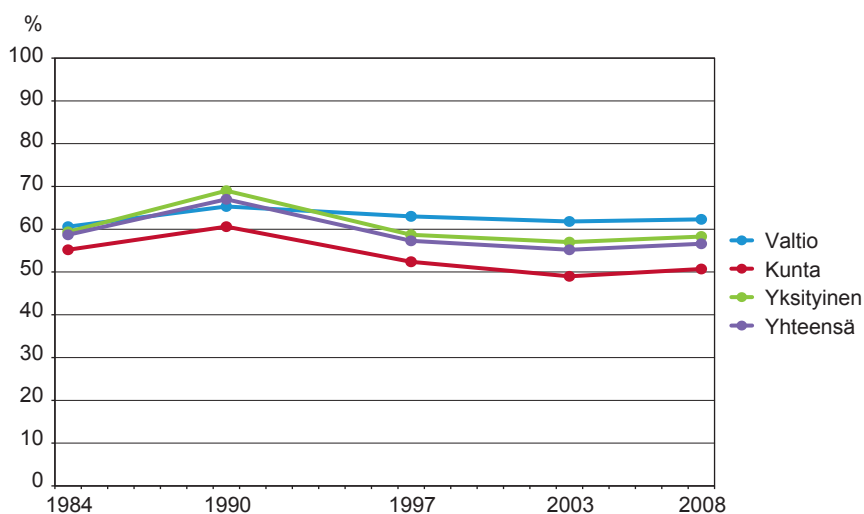
Tarkasteluajanjaksolla kaikilla työmarkkinasektoreilla työn tekemisestä on tullut joustavampaa niin, että työntekijöillä on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihinsa (kuvio 3.12). Valtiosektorin työntekijöillä muutos on tässä suhteessa ollut hieman nopeampaa ja mittavampaa kuin yksityissektorilla. Huomionarvoista on lisäksi se, että valtiolla vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ovat lisääntyneet jo 1980-luvulla. Vastaavasti kuntasektorilla kehitys on ollut hitaampaa kuin yksityisellä sektorilla tai valtion työntekijöiden keskuudessa. Tällä hetkellä lähes kaikki valtiotöissä työskentelevät ovat niin sanotun joustavan työajan piirissä, kun taas kuntatyöntekijöistä vain puolet saa vaikuttaa itse tulo- ja lähtöaikoihinsa. Eroja sektoreiden välillä selittävät ainakin erilaiset työnkuvat. Kuntasektorin suurimmilla toimialoilla eli sosiaali- ja terveydenhuollossa tehdään usein kaksitai kolmivuorotyötä. Vastaavasti valtiosektorin työstä suurempi osa on korkeasti koulutettujen työntekijöiden tekemää asiantuntijatyötä, jossa työ on mahdollista organisoida joustavammin.

Kuvio 3.12. Onko teillä tarkasti määrätyt työhöntulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla? Niiden vastaajien prosentiosuudet, jotka voivat vaikuttaa työhöntulo- ja lähtöaikoihinsa vuosina 1984–2008.



Työaikojen lisäksi työn tekemistä voidaan joustavoittaa myös työn sisältöön vaikuttamalla. Kiintoisaa on se, että samaan aikaan kun työaikojen osalta joustavuutta on lisätty, työtahtiin voidaan vaikuttaa yhä vähemmän (kuvio 3.13). Murroskohtana tässä suhteessa on ollut 1990-luvun alku. Vuonna 1990 vaikutusmahdollisuudet työhön koettiin parhaimmiksi koko tutkimusajanjaksoa tarkastellen. Tämän jälkeen vuoteen 1997 mentäessä vaikutusmahdollisuudet heikkenivät ja ovat sittemmin pysyneet samalla tasolla vuoteen 2008 saakka. Valtiosektorin työntekijöillä on eniten mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin ja kuntatyöntekijöillä kaikkein vähiten. Samat edellä mainitut erot työn luonteessa liittyvät myös tähän tulokseen. Sektoreittain tarkasteltuna kehitys on ollut samansuuntaista, joskin valtiosektorilla muutos on 1990-luvun jälkeen ollut selvästi kaikkein pienin.

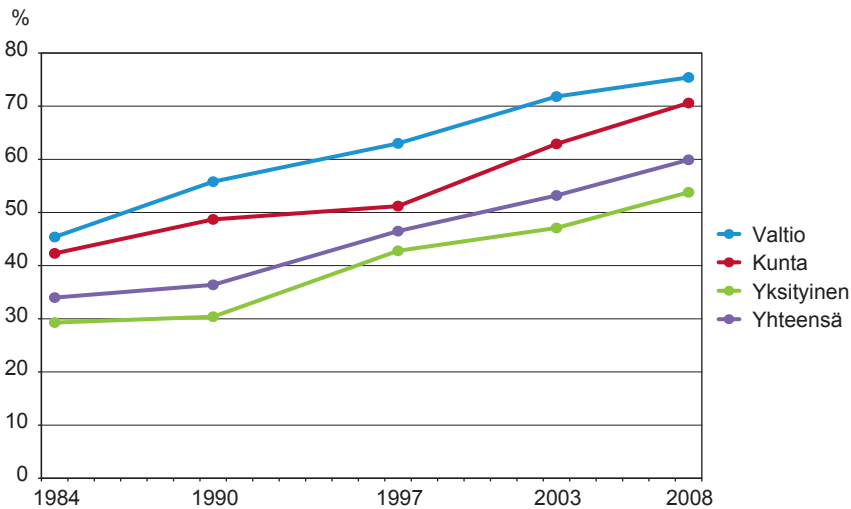
Kuvio 3.13. *Kuinka paljon voitte vaikuttaa työtahtiinne; ”paljon” ja ”melko paljon” vastanneiden prosenttiosuudet vuosina 1984–2008.*



Myönteistä on se, että työnantajan kustantamassa koulutuksessa olleiden määrä on tutkimusajanjaksolla kasvanut lähes puolella (kuvio 3.14). Valtiosektorilla työskentelevät osallistuvat koulutukseen kaikkein useimmin, kun taas yksityisellä sektorilla työskentelevien osallistuminen koulutukseen on selvästi vähäisintä. Kuntasektorilla työskentelevien osalta koulutukseen osallistuneiden osuus on kasvanut voimakkaimmin 1990-luvun laman jälkeen. Samaan aikaan kun koulutuksiin osallistuneiden määrä on kasvanut, on osallistumispäivien määrä laskenut (tuloksia

ei esitetty tässä). Vuonna 2008 koulutuksessa oltiin keskimäärin viisi työpäivää, kun vastaava luku vuonna 1984 oli kahdeksan työpäivää. Erityisen voimakkaasti keskimääräinen koulutuspäivien määrä on laskenut valtiosektorilla.

Kuvio 3.14. Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa tai kursseilla siten, että olette saaneet koulutusajalta palkkaa; myönteisesti vastanneiden prosentiosuudet vuosina 1984–2008.



3.4 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimuksen tarkasteluajanjakso kattoi vuodet 1984–2008. Joidenkin kysymysten osalta ajanjakso oli lyhyempi. Analyysien perusteella voidaan tiivistää suomalaisille työmarkkinoille kokonaisuudessaan leimallisia piirteitä, työmarkkinasektorikohtaisia eroja sekä muutoksia työmarkkinoiden välisissä suhteissa.

Työmarkkinoiden kokonaisuutta tarkastellen ansiotyön arvostus on hienoisesti laskenut tutkimusajanjaksolla. Samalla perheen ja vapaa-ajan arvostus on hivenen vahvistunut. Oman työn arvokkaaksi kokeminen on sen sijaan lisääntynyt. Työn fyysisen kuormituksen kokeminen on pysynyt koko tutkimusajanjaksolla varsin samalla tasolla, mutta kokemukset työn henkisestä kuormittavuudesta ovat hie-man lisääntyneet. Valtiosektorilla työskentelevien osalta fyysisen kuormituksen kokeminen aleni voimakkaasti, kun 1990-luvulla tehtyjen yhtiöittämisten myötä valtiosektorin fyysisesti kuormittavimpia töitä siirtyi yksityiselle sektorille.

Työn yksitoikkoiseksi kokeminen on vähentynyt, tosin merkittävin muutos tapahtui tässä suhteessa jo vuosien 1984 ja 1990 välillä, jonka jälkeen tilanne on pysynyt varsin vakaana. Irtoisanomisuhan näkökulmasta tarkasteltuna työmarkkinasektorit eriytyvät varsin voimakkaasti: epävarmuus oli kaikilla työmarkkinasektoreilla korkeimmalla tasollaan vuonna 1997. Tämän jälkeen yksityisellä sektorilla epävarmuus vielä lisääntyi, mutta julkisella sektorilla epävarmuuden kokeminen kääntyi jo laskuun. Keskeinen jakolinja epävarmuuden suhteen kulkee yksityisen ja julkisen sektorin välissä.

Kiireen kokeminen on 1980-lukuun verrattuna korkeammalla tasolla. Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat ovat kasvaneet kaikilla työmarkkinasektoreilla, samoin työntekijöiden väliset ristiriidat. Masennusoireiden kokeminen on pysynyt hyvin samanlaisena, työväsmykseen liittyvät oireet ovat tutkimusajanjaksolla hivenen lisääntyneet. Tuki- ja liikuntaelinten oireiden kokemisessa on tapahtunut hienois-ta kasvua. Vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ovat parantuneet, mutta samaan aikaan vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat pysyneet varsin muuttumattomi-na. Koulutukseen osallistuminen on kaikilla työmarkkinasektoreilla lisääntynyt tutkimusajanjaksolla.

Yhtenä huomion kohteena tutkimuksessa olivat sektorien väliset erot. Tulokset paljastavat kuntatyöstä sekä myönteisiä että haastavia piirteitä. Työntekijät pitävät työtään hivenen arvokkaampana kuin muilla sektoreilla ja työ on vähemmän yksi-toikkoista kuin muilla sektoreilla. Irtoisanomisen uhka on kuntasektorilla pienempi kuin yksityisellä sektorilla. Toisaalta tutkimus paljasti useita kuntatyön kannalta haasteellisia teemoja. Kuntatyö on sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavampaa kuin muilla sektoreilla ja kiirettä koetaan kuntatyössä enemmän. Kiireen kokemisen suhteen työmarkkinasektorit olivat varsin samanlaisessa asemassa vuosina 1984 ja 1990, mutta tämän jälkeen kiireen kokeminen on paikantunut nimenomaan kunta-alalle. Tutkimusajanjakson lopussa kunta-alalla koetaan esimiesten ja työntekijöiden sekä myös työntekijöiden välisiä ristiriitoja työmarkkinasektoreista kaikkein eniten. Haastavaa työkyvyn ja työssä jaksamisen suhteen on se, että kunta-alalla koetaan hivenen muita työmarkkinasektoreita enemmän tuki- ja liikuntaelinten oireita sekä henkiseen väsymiseen liittyviä oireita. Kielteistä kuntatyön kannalta on myös se, että vaikutusmahdollisuudet työaikojen ja työtahdin osalta koetaan kunta-alalla kaikkein vähäisimmiksi.

Valtionyhtiöissä tehtiin 1990-luvulla merkittäviä uudelleenorganisointoja, mikä muutti valtiosektorin työntekijärakennetta vuosina 1990–1997. Nämä muutokset vaikuttivat osaltaan myös siihen, että työn fyysinen kuormittavuus väheni merkittävästi valtiosektorilla. Työn henkinen kuormittavuus oli valtiosektorilla noin kymmenen prosenttiyksikköä korkeammalla tasolla tutkimusajanjakson lopussa kuin sen alussa. Työn yksitoikkoisuus on vähentynyt valtiosektorilla tutkimusajanjakson aikana lähes kymmenen prosenttiyksikköä. Valtiosektorilla työn epävarmuus on ollut kuntasektorin ohella vähäisempää kuin yksityisellä sektorilla. Työn kiireisyys on muiden työmarkkinasektorien tavoin lisääntynyt tutkimusajanjaksolla, mutta kiirettä koetaan valtiolla edelleen vähiten.

Esimiesten ja alaisten välisiä sekä työntekijöiden välisiä ristiriitoja ei valtiosektorilla ole merkittävästi muita työmarkkinasektoreita enemmän. Eniten ristiriitoja koettiin valtiosektorilla vuonna 1997, jonka jälkeen ristiriidat ovat vähentyneet. Nykyisestä valtiosektorin työn luonteesta johtuen tuki- ja liikuntaelinten oireita koetaan työmarkkinasektoreista vähiten. Valtiosektori erottuu työmarkkinasektoreista myös eräiden muiden työhyvinvointia tukevien tekijöiden osalta: työaikaan liittyviä vaikutusmahdollisuuksia on useammin valtiosektorilla työskentelevillä kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Valtiosektorilla on myös muita sektoreita enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin. Samoin valtiosektorilla työskenteleville on tarjottu enemmän kouluttautumismahdollisuuksia kuin muilla työmarkkinasektoreilla työskenteleville.

Yksityisen sektorin osalta työolojen erityispiirteitä on havaittavissa sangen vähän. Tämä johtuu siitä, että yksityisen sektorin rakenne on varsin heterogeeninen ja toimialoilla tapahtuvat muutokset kumoavat toisensa. Irtisanomisen uhka on kuitenkin useimpina tutkimusvuosina ollut suurempi yksityisellä sektorilla kuin julkisella sektorilla, joskin työmarkkinasektoreiden väliset erot eivät ole suuria. Työaikaan vaikuttamisen mahdollisuuksia on yksityisellä sektorilla vähemmän kuin valtiosektorilla mutta enemmän kuin kuntasektorilla. Kouluttautumista on järjestetty yksityisellä sektorilla työmarkkinasektoreista vähiten.

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella työoloja eri työmarkkinasektoreilla mahdollisimman pitkällä aikavälillä. Tutkimuksen tavoitteena ei ollut antaa kattavinta mahdollista kuvaa työoloista eri työmarkkinasektoreilla. Jos tutkimuksessa olisi tarkasteltu työoloja vuosien 2003 ja 2008 aineistoilla, olisi työoloista eri työmarkkinasektoreilla voitu piirtää monipuolisempi ja tarkempi kuva. Tällöin

kuntasektorin osalta olisi saattanut olla havaittavissa enemmän työhyvinvointia tukevia vahvuuksia. Toisaalta laajempi tarkastelu olisi saattanut tuoda esiin myös uusia haasteita. Toisin sanoen tutkimukseen valittiin aineistositystä sellaisia teemoja, joita oli mahdollista tarkastella mahdollisimman pitkällä aikavälillä. Tämä valinta mahdollisesti vaikutti kokonaiskuvaan työoloista eri työmarkkinasektoreilla.

Pitkäjänteinen työolojen tarkastelu toi kuitenkin esiin mielenkiintoisia piirteitä suomalaisista työmarkkinoista. Ensinnäkin esiin nousivat teemat, joissa työmarkkinoiden väliset erot ovat pysyneet ennallaan. Tällaisia teemoja ovat esimerkiksi työn merkitykseen sekä työn fyysiseen ja henkiseen kuorimittavuuteen liittyvät seikat. Myös erot tuki- ja liikuntaelinoireiden sekä vaikutusmahdollisuuksien osalta ovat pysyneet melko ennallaan työmarkkinasektoreiden välillä.

Toiseen ryhmään kuuluvat teemat, joiden osalta työmarkkinasektoreiden väliset erot ovat muuttuneet vuosina 1984–2008. Erityisesti tällainen asiakokonaisuus on kiireen kokeminen. Kiireen osalta yhtäläisestä tilanteesta on tultu tilanteeseen, jossa kiire korostuu erityisesti kunta-alalla. Myös ristiriitojen kokemisen sekä henkisen väsymisen osalta sektoreiden väliset erot ovat muuttuneet siten, että työolot näyttävät erityisen haasteellisina juuri kunta-alalla. Valtiosektorin osalta vuodet 1997 ja 2008 näyttävät haasteellisina, sillä tuolloin monet henkiseen hyvinvointiin liittyvät seikat korostuivat.

Keskeinen havainto tutkimuksessa on se, että työmarkkinoiden erot työolojen suhteen ovat usean teeman osalta kasvaneet. Työolojen osalta työmarkkinasektoreiden välisiä ei juurikaan havaittu 1980-luvulla, mutta uudempien aineistojen perusteella erot kasvoivat. Työntekijöiden näkökulmasta tämä merkitsee sitä, että tietyille työmarkkinasektorille työllistyminen saattaa melko pitkälle määrittää myös hyvinvointia työssä. Työmarkkinasektoreihin liittyvät mielikuvat saattavat myös vaikuttaa alalle hakeutumiseen. Työnantajan näkökulmasta erot saattavat näkyä rekrytointivaikeuksina.

Tämän tutkimuksen aineistojen valossa vastauksia ”miksi”-kysymyksen on vähän tarjolla. Ei ole mahdollista selittää kattavasti sitä, miksi ristiriidat ovat lisääntyneet kunta-alalla tai miksi kiirettä koetaan enemmän. Näihin kysymyksiin vastaamiseen tarvitaan toisenlaisia tutkimusasetelmia ja aineistoja.

Kuntatyöntekijöiden kohdalla on kaikkein selvimmin näkyvissä niin kutsuttu työelämän huonontuminen. Kunta-ala nousee tässä tarkasteltujen teemojen perusteella työmarkkinasektoriksi, jossa työolot ovat huonontuneet enemmän kuin muilla

sektoreilla. Kehitykseen voidaan ajatella olevan monia syitä. Ensinnäkin kunta-alan talousvaikeuksien sekä henkilöstön saatavuuteen liittyvien ongelmien voidaan ajatella liittyvän erityisesti kiireen kokemiseen, mutta myös henkiseen kuormitukseen. Toiseksi voidaan ajatella, että juuri kunta-alan ammatit ovat luonteeltaan sellaista, että tuottavuuden kohottaminen ja tehokkuusvaatimukset muodostavat haasteita työhyvinvoinnin ylläpitämiselle. Tutkimuksissa (mm. Saari 2006) onkin alettu raportoida kiireen ja aikapaineen sävyttämistä tilanteista, joissa omaa työtä ei ole mahdollista tehdä ammatillisten vaatimusten mukaisesti.

Kirjallisuus

- Forma P., Tuominen E. ja Väänänen-Tomppo I. (2004) Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa Tuominen E. (toim). Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Hakapaino, Helsinki. s. 23–82.
- Forma P., Saari P., Tuomi T. ja Väänänen J. (2008) Mainettaan parempi kuntatyö? Kuntien eläkevakuutuksen julkaisuja 1/2008. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Kuntien eläkevakuutus (2009) Kunta-alan työsyke 2009. Esite.
- Lehto A.-M. ja Sutela H. (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. Tilastokeskus, Työmarkinat 1998:12.
- Lehto A.-M. ja Sutela H. (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus.
- Lehto A.-M. ja Sutela H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki.
- Lehto A.-M., Sutela H. ja Miettinen A. (toim.) (2006) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita Työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244. Yliopistopaino, Helsinki.
- Pekka T., Forma P. ja Saarinen A. (2008) Työhyvinvointi ja työnantajamaine kunta-alalla vuonna 2008. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 5/2008. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Saari P. (2008) Työssä jatkamisen eväät. Kirjoituskilpailun satoa työssä jatkamiseen liittyvistä tekijöistä. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 2/2008.
- Siltala J. (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Otava, Helsinki.
- Tilastokeskus (2009a) Sosioekonominen asema 1989. Viitattu 30.11.2009.
http://www.stat.fi/meta/luokitukset/sosioekon_asema/001-1989/index.html
- Tilastokeskus (2009b) Koulutusastejaotteluavain. Viitattu 30.11.2009.
http://www.stat.fi/meta/luokitukset/_linkki/kouluste.html

Irma Väänänen-Tomppo

4 Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään

4.1 Johdanto

Palkansaajien työuria on viime vuosina pyritty pidentämään sekä eläkelainsäädännön että työolojen kehittämisen avulla. Vuoden 2005 työeläkeuudistus vähensi mahdollisuuksia varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen ja loi rahallisia kannusteita työssä jatkamiselle erityisesti 63 ikävuoden jälkeen. Samanaikaisesti on ollut toiminnassa useita työelämän kehittämisohjelmia, jotka ovat muokanneet asenteita ja myös tukeneet työpaikkakohtaisia työolojen kehittämishankkeita. Lisäksi vuoteen 2008 asti jatkunut hyvä talouden kehitys ja työllisyyden paraneminen edistivät eläkkeelle siirtymisessä tapahtunutta todellista myöhentymistä (Eläkkeellesiirtymisiän odote... 2009). Työurien pidentäminen on jälleen päivänpolitiikan keskiössä, ja erityisen haasteen sille asettaa taloudellisen tilanteen mahdollinen pitkäaikainen heikkeneminen.

Vuoteen 2008 asti parantunut työllisyys- ja taloustilanne antoivat organisaatioille lisää resursseja ja mahdollisesti myös tarvetta tukea ikääntyviä työntekijöitään pysymään työssä aikaisempaa pitempään.² Usein kyseessä on samalla koko henkilöstön hyvinvoinnin ja hyvien työnteoedellytysten tukeminen. On ryhdytty puhumaan strategisesta hyvinvoinnista, joka merkitsee henkilöstön hyvinvoinnin suunnitelmallista, tavoitteellista ja resursoitua huomioimista osana organisaatioiden (liike-) toimintaa ja henkilöstöpolitiikkaa (Aura ym. 2009). Johtamisen, sosiaalisen tuen ja ylipäänsä työn voimavarojen vaikutuksesta hyvinvointiin ja työssä pysymiseen on ollut jo pitkään näyttöä (esim. Kuoppala ym. 2008, Elovainio ym. 2002, Oksanen ym. 2008, Hakanen 2004). Henkilöstön hyvinvointi on osoittautunut tärkeäksi organisaatioiden suorituskyvyn ja tuloksellisuuden kannalta, ja vastaavasti organisaation menestys heijastuu henkilöstön hyvinvointiin (von Bonsdorff ym. 2009).

Työurien pidentämisen näkökulmasta varmuus työpaikan säilymisestä oli ikääntyvien työntekijöiden mielestä tärkein työssä jaksamista tukeva tekijä vuosien 2003 ja 2008 Työolotutkimusten mukaan. Toisaalta vain 14 prosenttia ilmoitti vuon-

2 Työterveyslaitoksen kokoaman TYKY-barometrin mukaan työssä olevista yli 70 prosentin työpaikalla on paljon tai jonkin verran laaja-alaista työkykyä ylläpitävää toimintaa (Husman 2010).

na 2008 työsuhteen epävarmuuden heikentävän työssä viihtymistään. Eniten työssä viihtymistä alensivat kiire ja kireät aikataulut sekä palkkaus. (Lehto ja Sutela 2008.)

Hyvän terveyden on todettu lisäävän halukkuutta jatkaa työssä vanhuuseläkeiän alarajaan, 63 vuoteen, asti ja myös sen yli (Tuominen ym. 2010; Forma ym. 2004). Työntekijän terveys on tyypillisesti kuitenkin mahdollistava tekijä, tai kielteisesti ”pakottava tekijä”, pikemmin kuin varsinainen syy työssä jatkamiseen (vrt. Rantala 2008; Horppu 2007). Se on päätöstä tehtäessä oletettavasti hieman eri roolissa kuin esimerkiksi työnteon mielekkyys, jota Alasoini (2007) pitää työssä pysymisen ja työmotivaation kannalta keskeisenä tekijänä. Palkansaajajärjestöjen vuoden 2010 alussa teettämän kyselyn mukaan työn mielekkyys vaikuttaa eniten suomalaisten halukkuuteen jatkaa työssä pidempään. Sitä mieltä oli 85 prosenttia kyselyyn vastanneista (Suhtautuminen työssä jaksamiseen... 2010). Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin mukaan työnteon mielekkyys on kuitenkin koko 2000-luvun alun kehittynyt palkansaajien keskuudessa useammin kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan (Ylöstalo ja Jukka 2009).

Tässä artikkelissa analysoidaan 45–64-vuotiaiden palkansaajien käsityksiä työssä jatkamiseen liittyvistä asioista kolmesta näkökulmasta. Ensimmäiseksi ja laajimmin selvitetään sitä, miten paljon ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä palkansaajien mielestä työpaikoilla ylipäänsä edistetään, ja mitkä tekijät ovat yhdessä edistämiskokemuksiin ja -havaintoihin. Toiseksi tarkastellaan palkansaajien arvioita siitä, miten tärkeitä erilaiset tukimuodot ovat, jotta työssä jaksaisi mahdollisimman pitkään. Kolmanneksi selvitetään vanhimpien, 55 vuotta täyttäneiden palkansaajien, arvioita erilaisten työhön ja omaan elämäntilanteeseen liittyvien asioiden vaikutuksesta työssä jatkamishalukkuuteen 63 ikävuoden täyttämisen jälkeen. Viimeistään tällöinhän kaikilla olisi joustavan vanhuuseläkeikäjärjestelmän perusteella jo mahdollisuus halutessaan siirtyä vanhuuseläkkeelle.

4.2 Tutkimusasetelma

4.2.1 Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät

Tämän artikkelin analyysit perustuvat Tilastokeskuksen Työolotutkimusaineistoihin vuosilta 2008 ja 2003, ja tarkastelukohteena ovat 45–64-vuotiaat palkansaajat.

Työssä pysymisen tukemista selvitetään kysymyksellä: *”Edistetäänkö työpäikällänne ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pidempään?”* Vastaus-

vaihtoehdot olivat: voimakkaasti, jossain määrin, ei erityisemmin, ei lainkaan tai ei sovi. Jäljempänä ”ei sovi” -vaihtoehto on jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

Palkansaajien arvioita erilaisten työssä jatkamista tukevien asioiden tärkeydestä valottaa kysymys: *”Kuinka tärkeinä pidätte seuraavia asioita, jotta itse jaksaisitte työssä mahdollisimman pitkään: a) joustavammat työajat, b) työterveyshuollon kehittäminen, c) työympäristön parantaminen, d) kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen, e) palkan lisääminen, f) työmäärän ja kiireen vähentäminen, g) koulutusmahdollisuuksien lisääminen, h) johtamistapojen parantaminen, i) sapattivapaa, vuorotteluvapaa, j) osa-aikaeläke, k) varmuus työpaikan säilymisestä ja l) työtehtävien muuttaminen tai keventäminen (mukaan vasta 2008)?”* Vastausvaihtoehdot olivat: erittäin tärkeä, melko tärkeä, ei kovin tärkeä ja hyvä nykyisellään.

Viimeiseksi tarkastellaan työssä jatkamiseen vaikuttavia asioita kysymyksellä: *”Kuinka paljon seuraavat tekijät vaikuttavat, jotta ylipäänsä jatkaisitte työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen: a) oman työn mielekkäisyys, b) elämäntilanne kokonaisuudessaan, c) kuuluminen työyhteisöön, d) oma terveys ja voimavarat ja e) työssä jatkamisen myötä saatava suurempi eläke?”* Vastausvaihtoehdot olivat: paljon, melko paljon, jonkin verran ja ei lainkaan. Kysymys on esitetty vähintään 55-vuotiaille.

Kaikkia tutkimusmuuttujia analysoitiin aluksi sosiodemografisia tekijöitä (sukupuoli, ikä, sosioekonominen asema) vasten, ja myös työnantajasektori oli mukana kaikissa analyyseissa.

Koska ikääntyvien työssä pysymisen edistämisen sisältöä ei ollut mitenkään määriteltä, kiinnostus tässä kysymyksessä kohdistui sekä edistämiskokemusten esiintymiseen että siihen, millaiset asiat ja asiakokonaisuudet olivat yhteydessä arvioihin edistämisen toteutumisesta tai toteutumattomuudesta. Vastaajien näemyksiä edistämistoimista analysoitiin kolmen eri muuttujakokonaisuuden mukaan, jotka käsittelivät yksilöllisiä tekijöitä, työpaikan piirteitä sekä itse työhön liittyviä asioita (ks. luku 2, kuvio 2.1).

Ensimmäiseen, yksilöllisiä tekijöitä käsittävään selittävien muuttujien ryhmään sisältyivät sosiodemografiset tekijät sekä vastaajien arviot omasta terveydentilastaan. Toisen ryhmän muodostivat työpaikkaa ja sen resursseja kuvaavat tekijät: työnantajasektori, toimiala, toimipaikan henkilömäärä ja työpaikan taloudellinen tilanne. Kolmas asiaryhmä muodostui erityisistä tukitoimista kuten koulutusmahdollisuudet, työterveyshuollon palvelut ja osa-aikaeläkemahdollisuudet, sekä konkreettisesta esimiestyöstä. Työhön liittyen selvitettiin lisäksi edistämisarvioi-

den yhteyttä yleiseen työtyytyväisyyteen ja työn yksittäisiä osa-alueita koskevaan tyytyväisyyteen. Analyysimenetelminä käytettiin eroja/yhdenmukaisuuksia hyvin havainnollistavaa ristiintaulukointia ja χ^2 -testiä. Tämän kysymyksen ja selittävien muuttujien välisiä suhteita analysoitiin myös logistisen regressioanalyysin avulla.

Vastaajien näkemyksissä esiintynyttä vaihtelua työssä pitkään jatkamisen kannalta tärkeistä asioista ja tukitoimista tarkasteltiin sosiodemografisten tekijöiden ja työnantajasektorin lisäksi sen mukaan, miten vastaajat olivat arvioineet mahdollisuuksiaan selviytyä terveytensä puolesta ammatissaan kaksi vuotta eteenpäin. Kysymystä peilattiin lopuksi myös ensimmäiseen tutkimuskysymykseen oletuksella, että työssä pysymisen edistäminen vähentäisi tukitoimien kehittämistarpeita. Menetelmänä käytettiin ristiintaulukointia ja χ^2 -testiä.

Ikäänntyneiden, 55–64-vuotiaiden, työntekijöiden ajatuksia heidän mahdolliseen työssä jatkamiseensa vaikuttavista asioista tarkasteltiin niin ikään ensin sosiodemografisten tekijöiden ja työnantajasektorin mukaan. Eri tekijöiden todellisen vaikutuksen suuntaa ja suuruutta lähestyttiin lisäksi hyödyntämällä tietoa, aikoivatko vastaajat todella jatkaa työssään 63 ikävuotta pitempään.

Ensimmäinen ja toinen tutkimuskysymys olivat mukana jo vuoden 2003 Työolotutkimuksessa, ja niiden osalta selvitettiin myös mahdollisia muutoksia nykytilanteen ja viiden vuoden takaisen tilanteen välillä. Katsauksenomaisesti esitetään myös mahdolliset muutokset eri sosiodemografisten taustamuuttujien valossa.

4.2.2 Tutkimusaineisto

Tilastokeskuksen Työolotutkimusaineistot edustavat työllistä palkansaajaväestöä eri työnantajasektoreilta. Tietojen keruu on suoritettu käyntihaastatteluin, ja vastausaktiivisuus on ollut suhteellisen korkea. Kaikkiaan aineistojen edustavuus on hyvä (ks. liite A julkaisun lopussa).

Vuoden 2008 työolotutkimukseen osallistui 45–64-vuotiaita palkansaajia yhteensä 1 993, joista 1 158 (58 %) oli naisia ja 835 (42 %) miehiä. Taulukossa 4.1 esitetään vuoden 2008 aineiston jakautuminen sosiodemografisten tekijöiden ja työnantajasektorin mukaan sekä eri sukupuolten osalta erikseen että kokonaisuutena.

Taulukko 4.1. 45–64-vuotiaita palkansaaajia käsittävän vastaajajoukon jakautuminen sosiodemografisten tekijöiden ja työnantajasektorin mukaan, n=1993, %.

Sosiodemografisen aseman kuvaajat	Miehet (n=835) %	Naiset (n=1158) %	Kaikki (n=1993) %	p-arvo
Ikäryhmä				p=0,154
45–49 vuotta	27,8	28,3	28,1	
50–54 vuotta	29,2	32,3	31,0	
55–59 vuotta	29,0	28,4	28,7	
60–64 vuotta	14,0	11,0	12,2	
	100,0	100,0	100,0	
Keski-ikä, vuotta	53,2	53,0	53,1	p=0,314
Sosioekonominen asema				p=0,000
Johto ja ylemmät toimihenkilöt	31,9	23,7	27,1	
Alemmat toimihenkilöt	21,5	56,9	42,1	
Työntekijät	46,6	19,4	30,8	
	100,0	100,0	100,0	
Työnantajasektori				p=0,000
Yksityinen	74,1	45,1	57,3	
Kunta	16,8	45,8	33,6	
Valtio	9,1	9,2	9,1	
	100,0	100,0	100,0	
Kaikki	41,9	58,1	100,0	

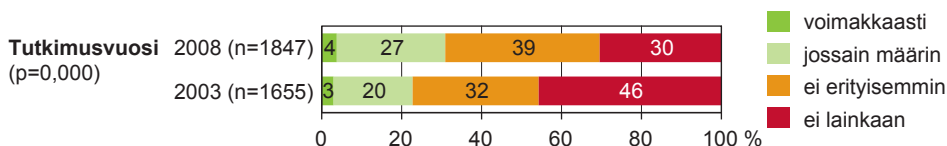
Sukupuolten välillä ei ollut eroja keski-ikässä tai jakautumisessa 5-vuotiskäryryhmiin. Sen sijaan hyvin selkeitä eroja ilmeni eri sukupuolten sosioekonomisessa asemassa ja kuulumisessa eri työnantajasektoreille. Miesten suurin sosioekonominen ryhmä olivat työntekijät ja toiseksi suurin johto ja ylemmät toimihenkilöt. Kun vain noin viidennes miehistä kuului alempiin toimihenkilöihin, naisista heihin kuului runsaasti yli puolet, ja lopuista hieman suurempi osa kuului johtoon ja ylempiin toimihenkilöihin kuin työntekijöihin. Työnantajasektoreista valtion osuus oli pienin, mutta sekä miehistä että naisista vajaa kymmenesosa työskenteli valtiolla. Yksityinen sektori oli selkeästi miesten valtatyöllistäjä, kun taas naisista yli puolet työskenteli julkisella sektorilla.

4.3 Ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen työpaikoilla

4.3.1 Edistämiskehitys vuosina 2003–2008

Vuonna 2008 edelleenkin vain harva 45 vuotta täyttäneistä palkansaajista arvioi, että ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymistä edistetään hänen työpaikallaan voimakkaasti. Sen sijaan niiden osuus, joiden mielestä edistämistä oli edes jossain määrin, oli kasvanut vuodesta 2003. Ryhmä ”ei erityisemmin” oli myös kasvanut, ja niiden osuus, joiden työpaikoilla ikääntyvien työssä pysymistä ei edistetä lainkaan, oli supistunut yli 15 prosenttiyksiköllä. (Kuvio 4.1.)

Kuvio 4.1. 45–64-vuotiaiden palkansaajien arviot vuosina 2008 ja 2003 siitä, edistetäänkö heidän työpaikoillaan ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pidempään.

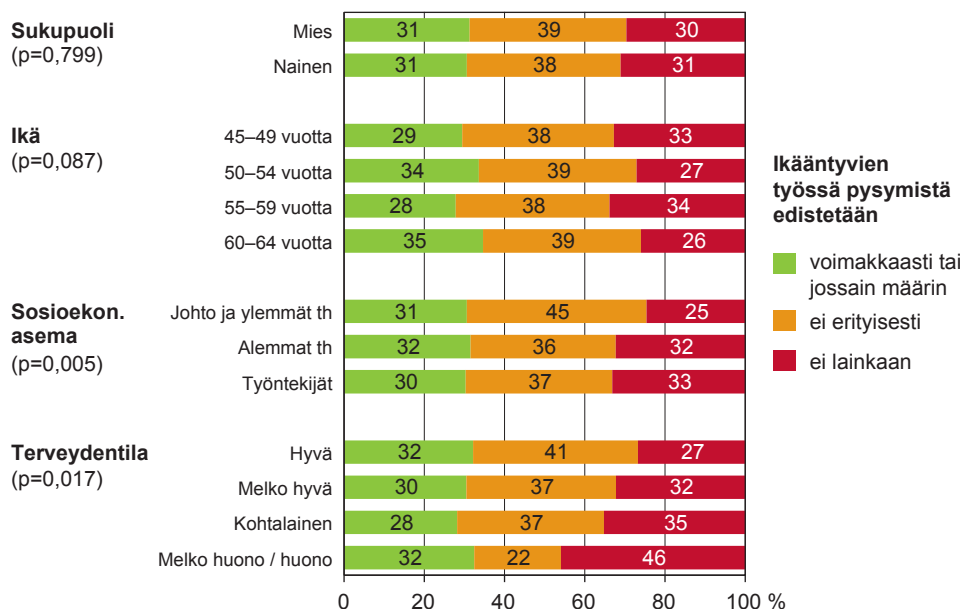


Vuoteen 2003 verrattuna arviot työssä pysymisen voimakkaasta tai jonkinasteisesta edistämisestä olivat lisääntyneet 45–64-vuotiaiden keskuudessa 5–15 prosenttiyksiköllä molemmilla sukupuolilla, eri-ikäisillä ja kaikissa sosioekonomisissa asemissa. Myös sekä yksityisellä että kuntasektorilla myönteiset arviot olivat lisääntyneet noin kymmenellä prosenttiyksiköllä, kun taas valtiolla oli tapahtunut muutaman prosenttiyksikön väheneminen.

4.3.2 Arviot työssä pysymisen edistämisestä yksilöllisten tekijöiden mukaan

Yksilöllisinä tekijöinä on käsitelty vastaajien sosiodemografista asemaa, joka esiteltiin taulukossa 4.1, sekä terveydentilaa. Useampi kuin neljä viidestä 45–64-vuotiaasta palkansaajasta piti terveyttään hyvänä tai melko hyvänä, ja vain kaksi prosenttia piti sitä melko huonona tai huonona. Sosiodemografisen aseman ja terveydentilan mukaiset arviot työssä pysymisen edistämisestä vuonna 2008 on esitetty kuviossa 4.2. Voimakas ja jonkin verran tapahtuva edistäminen on yhdistetty samaan luokkaan, koska voimakas edistäminen oli edelleen erittäin harvinaista.

Kuvio 4.2. 45–64-vuotiaiden palkansaajien käsitykset ikääntyvän työvoiman työssä pysymisen edistämisestä vuonna 2008 sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja terveydentilan mukaan, $n=1844-1847$.



Edistämiskokemuksissa ei ollut lainkaan eroja eri sukupuolten välillä, eivätkä myöskään sosioekonominen asema tai terveydentila olleet juurikaan yhteydessä siihen, miten yleisesti vastaajat arvioivat, että ikääntyvien työssä pysymistä edistetään voimakkaasti tai edes joissain määrin. Sen sijaan näkemykset, että edistämistä ei tapahdu lainkaan, olivat selvästi yleisempiä alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä kuin johdolla ja ylemmillä toimihenkilöillä ja heikomman kuin hyvän terveyden omaavilla. Ikäryhmittäinen vaihtelu ei ollut systemaattista.

4.3.3 Työpaikan luonne ja työssä pysymisen edistäminen

Työssä pysymisen edistämiseksi voi olla muodostunut erilaisia käytäntöjä tai perinteitä eri sektoreilla ja toimialoilla. Erikokoisilla ja erilaisessa taloudellisessa tilanteessa olevilla työpaikoilla saattaa olla erilaiset resurssit ja tarpeet ikääntyvien työssä pysymisen edistämiseen.

Vastaajajoukosta työskenteli yksityisellä sektorilla 57 prosenttia, kuntasektorilla 34 prosenttia ja valtiolla 9 prosenttia. Suurimmat toimialat olivat terveydenhoito ja

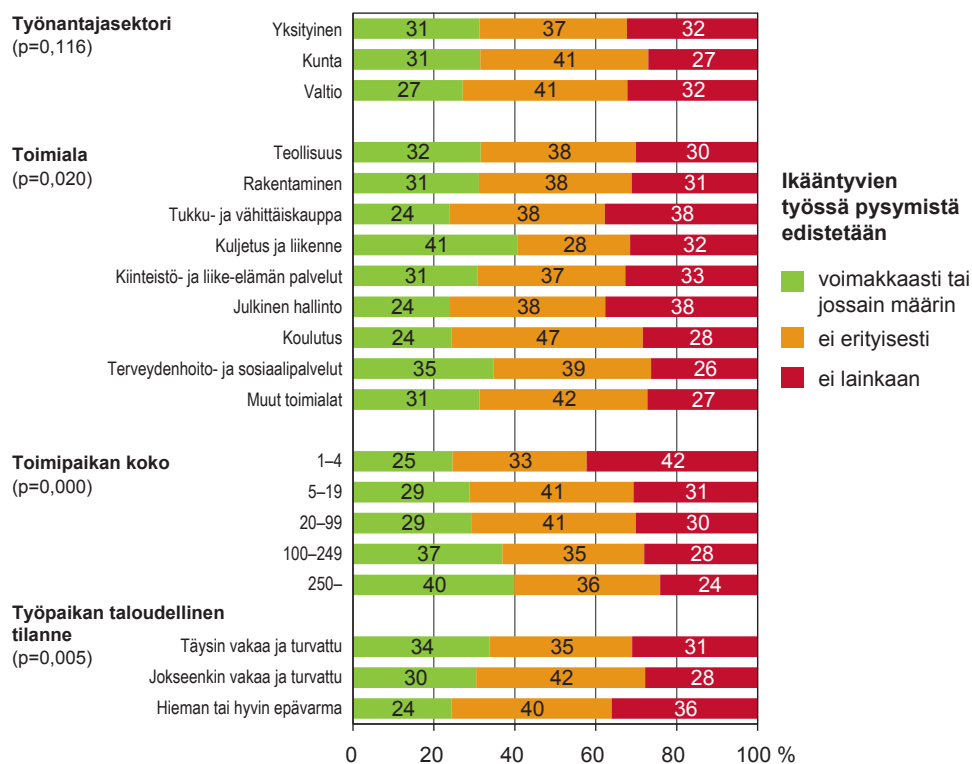
sosiaalipalvelut, teollisuus, kiinteistö- ja liike-elämän palvelut, tukku- ja vähittäiskauppa, koulutus, julkinen hallinto, kuljetus ja liikenne sekä rakentaminen. Lisäksi muilla toimialoilla työskenteli yhteensä 12 prosenttia vastaajista. Toimipaikan koko vaihteli yhdestä yli tuhanteen työntekijään, mutta muuttuja luokiteltiin viiteen luokkaan. Pienimmillään toimipaikassa oli 1–4 työntekijää (11 % vastaajista) ja suurimmillaan vähintään 250 työntekijää (13 % vastaajista). Valtaosa 45–64-vuotiaista vastaajista, yli 75 prosenttia, työskenteli alle 100 työntekijän toimipaikassa. (Tarkemmat jakaumat ks. liitetaulukko L1.)

Työpaikkojen taloudellista tilannetta pidettiin tutkimusajankohtana yleisesti varsin hyvänä, ja se oli useammin vielä parantunut aikaisemmasta kuin heikentynyt. Kaikkiaan 42 prosenttia 45 vuotta täyttäneistä palkansaajista piti oman työpaikkansa tilannetta täysin vakaana ja turvattuna ja samoin 42 prosenttia jokseenkin vakaana ja turvattuna. Hieman epävarmana sitä piti 13 prosenttia ja hyvin epävarmana vain kolme prosenttia. (Ks. liitetaulukko L1.)

Kuviosta 4.3 ilmenee, että eri sektoreiden välillä ei edistämistoimissa ollut merkitsevää eroa, joskin ”ei lainkaan” -edistäminen näyttää kuntasektorilla hieman muita vähäisemmältä. Toimialojen välillä sen sijaan oli enemmän vaihtelua. Työssä pysymisen edistäminen oli yleisintä kuljetus- ja liikennealalla, joskin niiden osuus, jotka eivät olleet havainneet lainkaan edistämistä, oli keskimääräistä tasoa. Kielteisin tilanne oli tukku- ja vähittäiskaupan sekä julkisen hallinnon alalla.

Toimipaikan resursseihin liittyvistä muuttujista toimipaikan henkilömäärän mukaan työssä pysymisen edistäminen oli suurissa toimipaikoissa selvästi yleisempää kuin pienissä. Myös työpaikan taloudellisella tilanteella oli selvä, joskaan ei kovin voimakas yhteys ikääntyvien työssä pysymisen edistämiseen. Taloudellisesti täysin vakaassa työpaikassa työskentelevistä työssä pysymisen tukemista havaitsi noin kymmenen prosenttiyksikköä enemmän kuin epävarmoissa työpaikoissa.

Kuvio 4.3. 45–64-vuotiaiden palkansaajien arviot ikääntyvien työssä pysymisen edistämisestä työnantajasektorin, toimialan, toimipaikan koon (henkilöä) ja työpaikan taloudellisen tilanteen mukaan, n=1814–1843.



4.3.4 Työhön liittyvien asioiden heijastuminen työssä pysymisen edistämisarvioihin

Kun kysymys oli asetettu muotoon, edistetäänkö työpaikallanne ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä, vastaaja on saattanut vastausvaihtoehtoa valitessaan etsiä joidenkin erityisten toimenpiteiden olemassaoloa. Työolotutkimuksen muutujista tällaisia olivat mahdollisuudet saada työpaikassa ammattitaitoa kehittävä koulutus, työterveyshuollon hyvä toimivuus sekä työpaikan mahdollisuudet järjestää osa-aikatyötä niille, jotka haluavat osa-aikaeläkkeelle. Koska työpaikan arki on kuitenkin yksittäisiä toimenpiteitä laajemmin läsnä työntekijän työssä, sen mahdollista heijastumista edistämisarvioihin ei voi sivuuttaa. Arjen tarjoamien edellytysten kuvaajaksi valittiin konkreettinen esimiestyö, jota Työolotutkimuk-

sessä on kartoitettu usean kysymyksen kysymyssarjalla. Työhön liittyvien asioiden kokonaistilannetta kuvaa laajimmin tyytyväisyys omaan työhön ylipäänsä ja vielä tarkemmin kohdennettuna tyytyväisyys työn eri osa-alueisiin.

Selittävästä muuttujista omia mahdollisuuksiaan saada työpaikassaan koulutusta piti 45–64-vuotiaista palkansaaajista 3-luokkaisella asteikolla hyvinä 45 prosenttia ja huonoina 21 prosenttia. Peräti 60 prosenttia vastaajista katsoi työterveyshuollon toimivan omalla kohdallaan hyvin ja lisäksi runsas neljännes jokseenkin hyvin. Vajaat 15 prosenttia oli sitä mieltä, ettei hyvästä toiminnasta voi heidän kohdallaan juurikaan tai lainkaan puhua. Osa-aikatyön järjestämismahdollisuuksia piti erittäin hyvinä neljännes ja melko hyvinä 43 prosenttia. Melko huonoja ne olivat 20 prosentin ja erittäin huonoja 11 prosentin mielestä.

Lähimmän esimiehen konkreettisista johtamistavoista oli esitetty kaikkiaan 15 väittämää. Ne kuvasivat joko suoraan tai käännettynä hyvää johtamista, ja vastausvaihtoehdot vaihtelivat viisiluokkaisella asteikolla ”täysin samaa mieltä” olemisesta ”täysin eri mieltä” olemiseen. Väittämistä kahdessa oli niin suuri määrä ”ei sovi” -vastauksia, että ne jätettiin tarkastelun ulkopuolelle. Mukaan otettujen 13 väittämän esittämien toimintatapojen sisällöt olivat: lähin esimies tukee ja rohkaisee, antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista, on innostava, keskustelee runsaasti alaitensa kanssa, kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista ja luottaa työntekijöihin. Lisäksi esimiehen ja alaisen välillä ei ole ristiriitoja (käännetty alkuperäisestä) ja esimies piittaa alaitensa tunteista (samoin käännetty). Esimies myös kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään, tuntee hyvin alaitensa työtehtävät, antaa riittävästi palautetta työssä onnistumisesta, jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen sekä kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti. Esitetyistä väittämistä muodostettiin faktorianalyysin avulla summamuuttuja ($\alpha=0,92$).

Summamuuttuja luokiteltiin vastaamaan alkuperäistä muuttujaluokitusta (1–5). Kaikissa asioissa keskimäärin täysin eri mieltä olevia oli niin vähän, että jokseenkin ja täysin eri mieltä olevien luokat yhdistettiin. Keskimäärin täysin samaa mieltä esimiehen hyvistä toimintatavoista oli 20 prosenttia tarkasteltavasta ryhmästä, jokseenkin samaa mieltä 50 prosenttia, ei samaa eikä eri mieltä 22 prosenttia ja jokseenkin tai täysin eri mieltä 9 prosenttia.

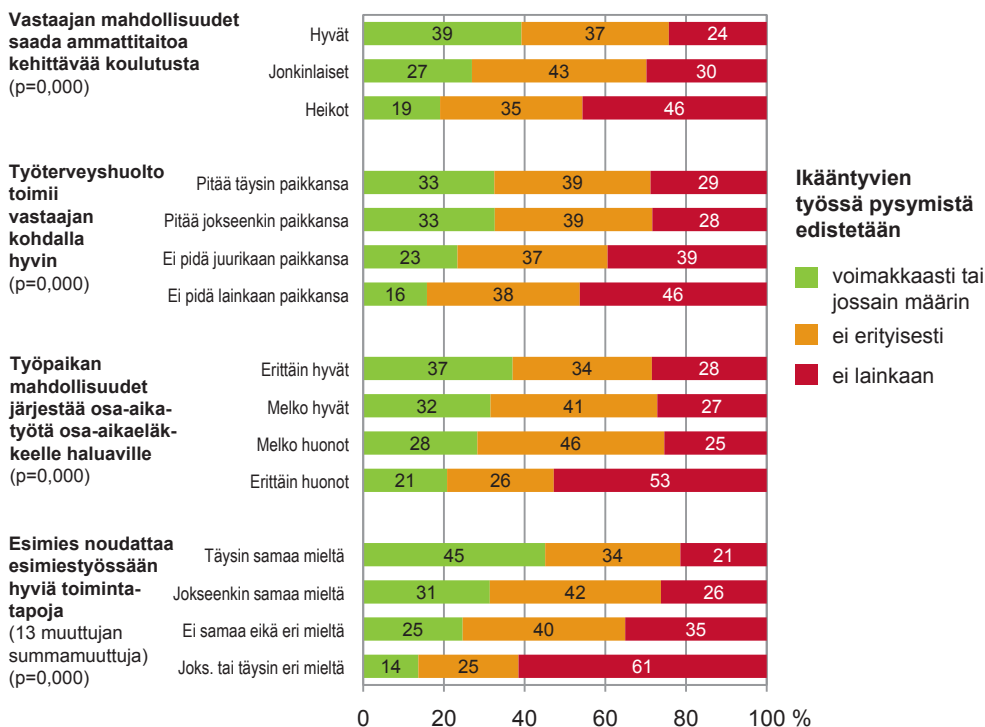
Tyytyväisyys omaan työhön oli vastaajajoukossa kaikkiaan hyvä³. Neljännes 45–64-vuotiaista oli työhönsä erittäin tyytyväisiä ja 65 prosenttia melko tyytyväisiä. Noin viisi prosenttia ei osannut valita, ovatko enemmän tyytyväisiä vai tyytymättömiä, ja samoin noin viisi prosenttia oli joko melko tai erittäin tyytymättömiä.

Tyytyväisyys työn eri osa-alueisiin kohdistui viiteen alueeseen: kehitysmahdollisuuksiin työssä, ammattitaidon arvostamiseen, mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan, työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja työtehtävien sisältöön. Myös näistä muodostettiin faktorianalyysin perusteella summamuuttuja ($\alpha=0,75$). Alkuperäistä, 5-luokkaista luokitusta vastaavasti erittäin tyytyväisiä kaikkiin osa-alueisiin oli 14 prosenttia ja melko tyytyväisiä 65 prosenttia. Keskimäärin 18 prosenttia asettui selvästi tyytyväisten ja tyytymättömien välille, ja melko tai erittäin tyytymättömiä kaikkiin osa-alueisiin oli vain kolme prosenttia.

Kaikki erityiset edistämistoimet lisäsivät kokemuksia siitä, että työpaikalla ikääntyvien työssä pysymistä edistetään vähintään jossain määrin. Asioiden ollessa parhaimmillaan 33–39 prosenttia vastaajista oli tätä mieltä. Vastaavasti ”ei lainkaan” -toteamuksia oli vähemmän. Asioiden ollessa huonoimmillaan ”ei lainkaan” -vaihtoehdon valitsi 46–61 prosenttia vastaajista. Osa-aikatyön järjestämismahdollisuuksista ainoastaan ”erittäin huonot” lisäsi merkittävästi käsityksiä, ettei työpaikalla edistetä työssä pysymistä lainkaan. Tarkastelluista asioista voimakkaammin edistämisarvioihin näytti vaikuttavan se, noudattaako esimies työssään hyviä toimintatapoja vai ei. (Kuvio 4.4.)

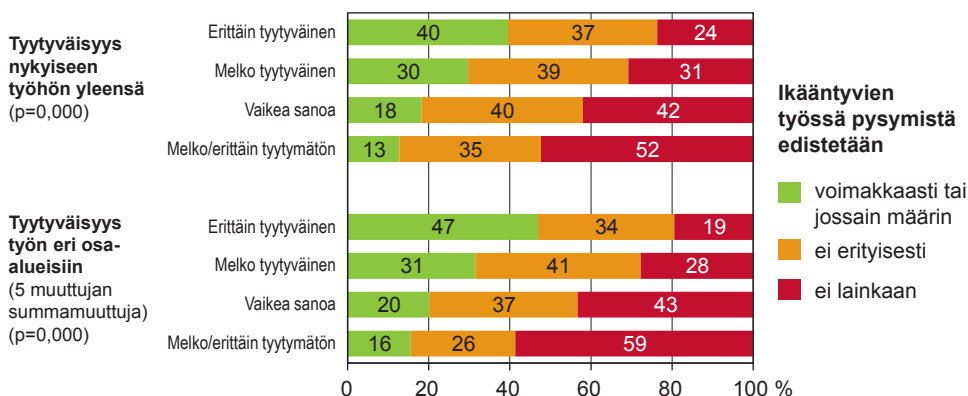
3 Työtyytyväisyyskysymysten tendenssistä antaa hyviä tuloksia ks. Arto Miettinen 2006.

Kuvio 4.4. 45–64-vuotiaiden palkansaajien arviot ikääntyvien työssä pysymisen edistämisestä ammattitaitoa kehittäviä koulutusmahdollisuuksien, työterveys- huollon toimivuuden, osa-aikatyön järjestämismahdollisuuksien sekä esimiehen toimintatapojen hyvyden mukaan, n=1720–1840 (alempi lkm osa-aikaeläkekysymyksessä).



Sekä tyytyväisyys työhön yleensä että tyytyväisyys työn eri osa-alueisiin olivat yhteydessä myönteisempiin arvioihin työssä pysymisen edistämisestä, ja vastaavasti tyytymättömyys liittyi selvästi runsaampiin ”ei edistetä lainkaan” -vastauksiin (kuvio 4.5). Tyytyväisyys työn osa-alueisiin heijastui edistämisarvioihin vielä hieman voimakkaammin kuin yleinen työtyytyväisyys. Yleinen työtyytyväisyys ja työn osa-alueita koskeva tyytyväisyys korreloivat luonnollisesti kohtalaisen voimakkaasti.

Kuvio 4.5. 45–64-vuotiaiden palkansaajien arviot ikääntyvien työssä pysymisen edistämisestä työpaikoilla sen mukaan, miten tyytyväisiä he ovat omaan työhönsä kokonaisuudessaan ja miten tyytyväisiä he keskimäärin ovat sen eri osa-alueisiin (kehittämismahdollisuudet, ammattitaidon arvostaminen, vaikutusmahdollisuudet työyhteisön toimintaan, työpaikan sosiaaliset suhteet, työtehtävien sisältö), n=1841–1847.



Työssä pysymisen edistämiseen liittyvien tekijöiden merkitystä tutkittiin myös logistisen regressioanalyysin avulla. Sosiodemografisia tekijöitä, terveyttä, työpaikan luonnetta ja työtä koskevat analyysit vahvistivat edellä esiin tuodut yhteydet. Mitään uutta mallinnukset eivät varsinaisesti tuoneet, minkä vuoksi niitä ei esitetä tässä.

4.4 45–64-vuotiaiden palkansaajien näkemykset työssä jaksamisen kannalta tärkeistä asioista

4.4.1 Tärkeät asiat vuosina 2008 ja 2003

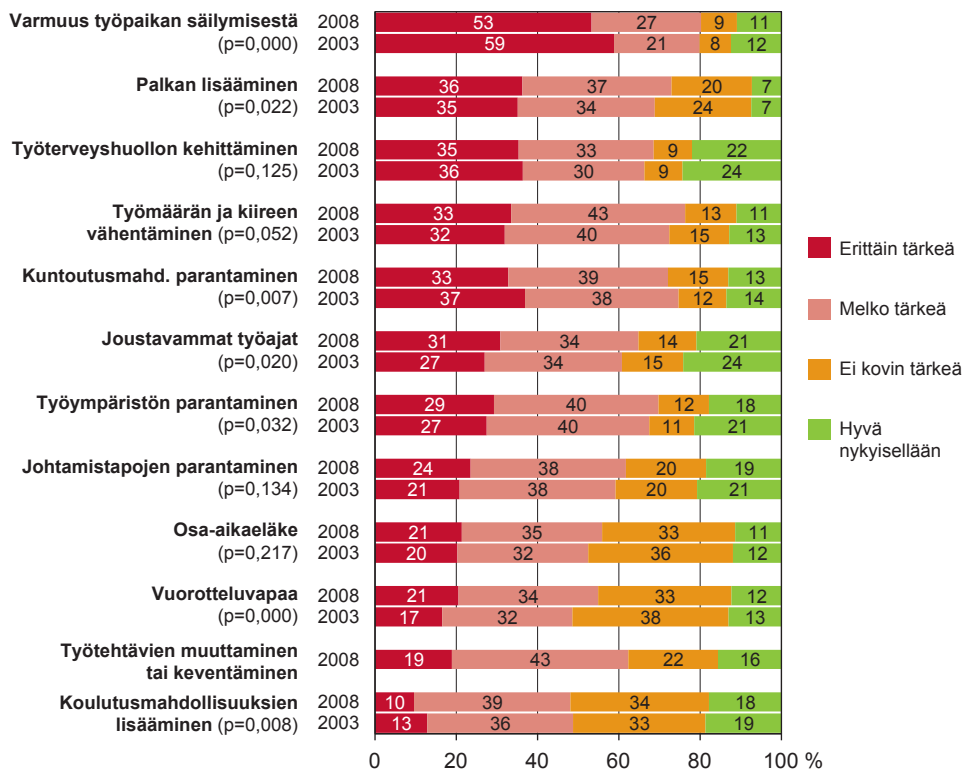
Palkansaajat pitävät varmuutta työpaikan säilymisestä tärkeimpänä asiana, jotta työssä jaksaisi pysyä pitkään. Vuonna 2008 piti sitä erittäin tärkeänä 53 prosenttia ja melko tärkeänä 27 prosenttia. Työpaikka itsessään on välttämätön edellytys työssä jatkamiselle, ”pakottava piirre”, mutta työpaikalla ja työssä on myös monia muita asioita, joiden kehittäminen tai ylläpitäminen palkansaajien mukaan edistäisi jaksamista.

Pääosa Työolotutkimukseen sisältyvistä, työssä jaksamiseen vaikuttavista asioista koskee työpaikalla tapahtuvia toimenpiteitä tai terveyden ja työkyvyn edistämistä. Näitä ovat työpaikan varmuuden ohella joustavammat työajat, työterveyshuollon kehittäminen, työympäristön parantaminen, kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen, työmäärän ja kiireen vähentäminen, koulutusmahdollisuuksien lisääminen,

johtamistapojen parantaminen ja työtehtävien muuttaminen tai keventäminen. Mukana on myös selkeä ulkoisen motivaation lähde, palkan lisääminen. Vuorotteluvapaa ja osa-aikaeläke puolestaan ovat keinoja vähentää työmäärää ja irrottautua työpaikasta joko pidemmäksi ajaksi tai tilapäisesti.

Kuviossa 4.6 on esitetty vuosien 2008 ja 2003 vastaajien ajatukset siitä, miten tärkeinä he pitivät eri asioita omalla kohdallaan kyseisinä vuosina. Asiat on järjestetty kuviossa sen mukaan, miten suuri osa piti niitä vuonna 2008 erittäin tärkeinä.

Kuvio 4.6. 45–64-vuotiaiden palkansaajien näkemykset eri asioiden tärkeydestä pitkään työssä jaksamisen kannalta; asioiden järjestys vuonna 2008 asiaa erittäin tärkeänä pitäneiden osuuden mukaan, $n(2008) \sim 1993$ ja $n(2003) \sim 1807$.



Paitsi varmuutta työpaikan säilymisestä myös kuntoutusmahdollisuuksien parantamista ja koulutusmahdollisuuksien lisäämistä pidettiin vuonna 2008 hieman vähemmän tärkeinä kuin vuonna 2003. Sen sijaan palkan lisäämistä, työmäärän ja kiireen vähentämistä, joustavampia työaikoja, työympäristön parantamista ja vuorotteluvapaa pidettiin nyt jonkin verran tärkeämpinä kuin aikaisemmin.

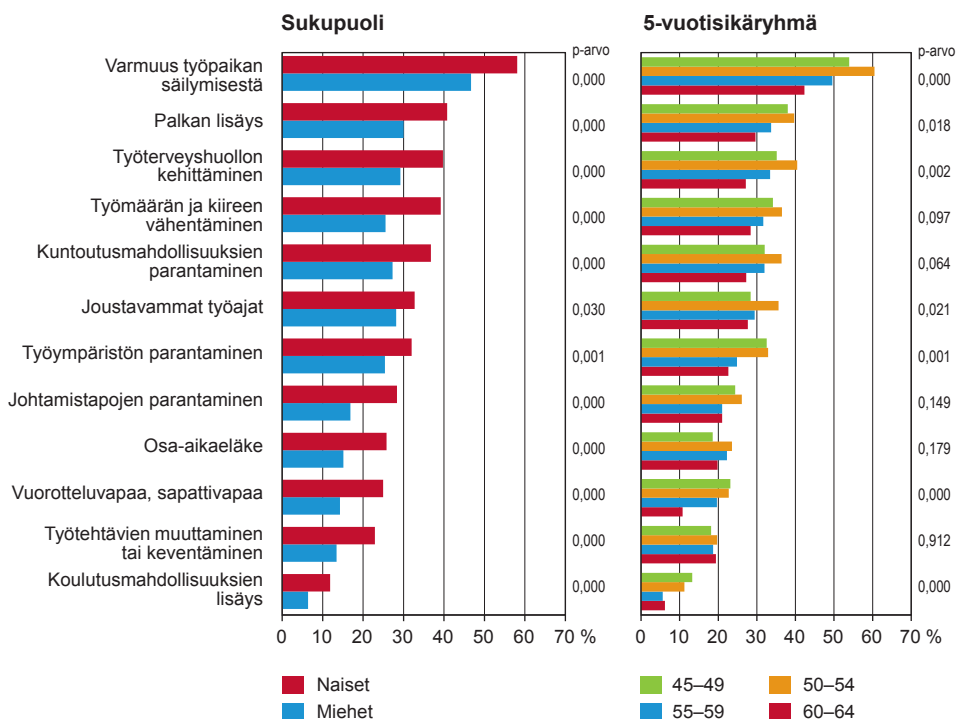
Työtehtävien muuttaminen tai keventäminen oli ensi kertaa mukana vasta 2008, ja sitä pidettiin varsin yleisesti melko tärkeänä, mutta ei niin usein erittäin tärkeänä. Suurimmassa osassa asioita yli puolet vastaajista piti niiden parantamista vähintään melko tärkeänä. Kaikissa asioissa osa vastaajista, 7–22 prosenttia vuonna 2008, oli myös sitä mieltä, että tilanne oli nykyiselläänkin hyvä.

4.4.2 Työssä pysymistä tukevien asioiden tärkeys eri

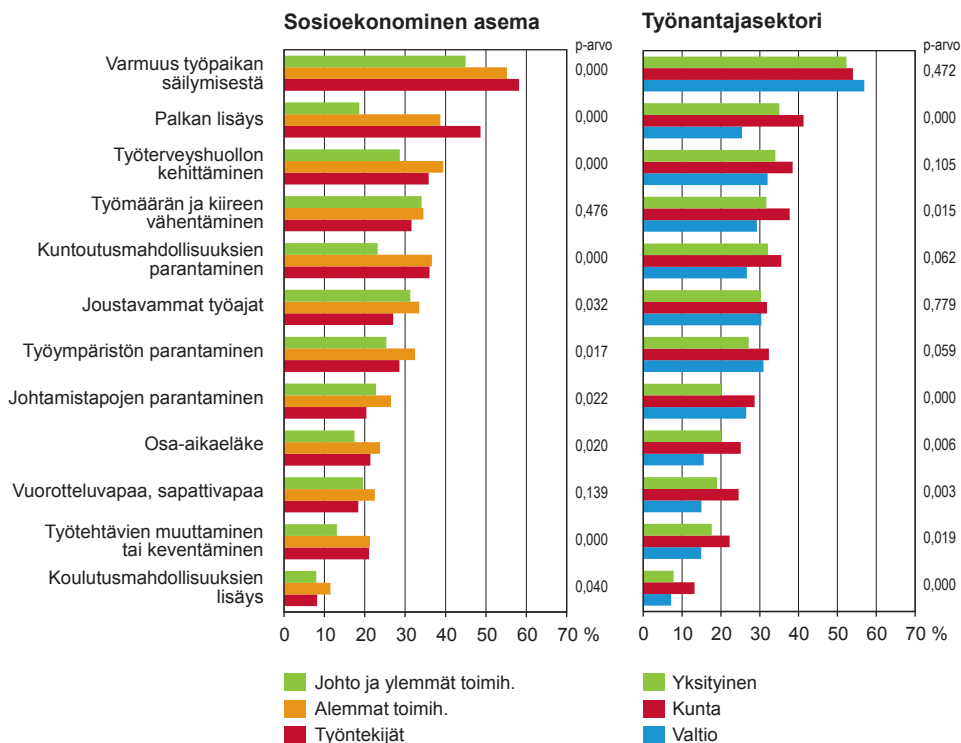
sosiodemografisissa ryhmissä ja eri työnantajasektoreilla

45–64-vuotiaat miehet pitivät vuonna 2008 keskimäärin noin kolmea luettelon esittämää asiaa itselleen erittäin tärkeänä ja naiset noin neljää asiaa. Tosin 16 prosenttia vastaajista ei arvioinut yhtäkään erittäin tärkeäksi, miehet yleisemmin kuin naiset. Joukossa oli myös yksittäisiä vastaajia, joille kaikki asiat olivat erittäin tärkeitä. Kuviot 4.7a ja 4.7b havainnollistavat eri asioiden tärkeyttä sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan.

Kuvio 4.7a. Työssä pitkään jaksamista tukevien asioiden tärkeys 45-64-vuotiaiden palkansaajien sukupuolen ja iän mukaan vuonna 2008; eri asioita erittäin tärkeänä pitäneet, prosenttia, n~1980.



Kuvio 4.7b. Työssä pitkään jaksamista tukevien asioiden tärkeys 45-64-vuotiaiden palkansaajien sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan vuonna 2008; eri asioita erittäin tärkeänä pitäneet, prosenttia, n~1980.



Systemaattisimmin eroja esiintyi eri sukupuolten välillä, ja 45–64-vuotiaat naiset pitivät kaikkia työssä jatkamista tukevia tekijöitä erittäin tärkeinä yleisemmin kuin miehet. Viisivuotiskäryhmittäin tilastollisesti merkitseviä tai melkein merkitseviä eroja oli useimmissa jaksamista tukevissa asioissa. Kuitenkaan työmäärän ja kiireen vähentäminen, johtamistapojen parantaminen, osa-aikaeläke tai työtehtävien muuttaminen tai keventäminen eivät ikäryhmittäin vaihdelleet tärkeydeltään merkittävästi. Silloin kun eroja oli, erityisesti 50–54-vuotiaat pitivät asioita usein vielä yleisemmin erittäin tärkeinä kuin muut. Toisaalta 60–64-vuotiaat pitivät asioita enää harvemmin erittäin tärkeinä.

Sosioekonominen asema erotteli asioiden tärkeyttä merkittävästi muiden paitsi työmäärän ja kiireen vähentämisen ja vuorotteluvapaan kohdalla. Johto ja ylemmät toimihenkilöt pitivät asioita harvemmin erittäin tärkeinä kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät.

Myös vastaajien työnantajasektori aiheutti vaihtelua tärkeysarvioihin. Merkitseviä eroja ei kuitenkaan ollut arvioissa joustavampien työaikojen, työterveyshuollon kehittämisen eikä työpaikan varmuuden tärkeydestä. Useimmissa tapauksissa, joissa eroja oli, kuntasektorin palkansaajat pitivät erilaisia työssä jatkamista edistäviä asioita vielä yleisemmin erittäin tärkeänä kuin muiden sektoreiden palkansaajat.

4.4.3 Tukimuotojen tärkeys työkyvyn mukaan

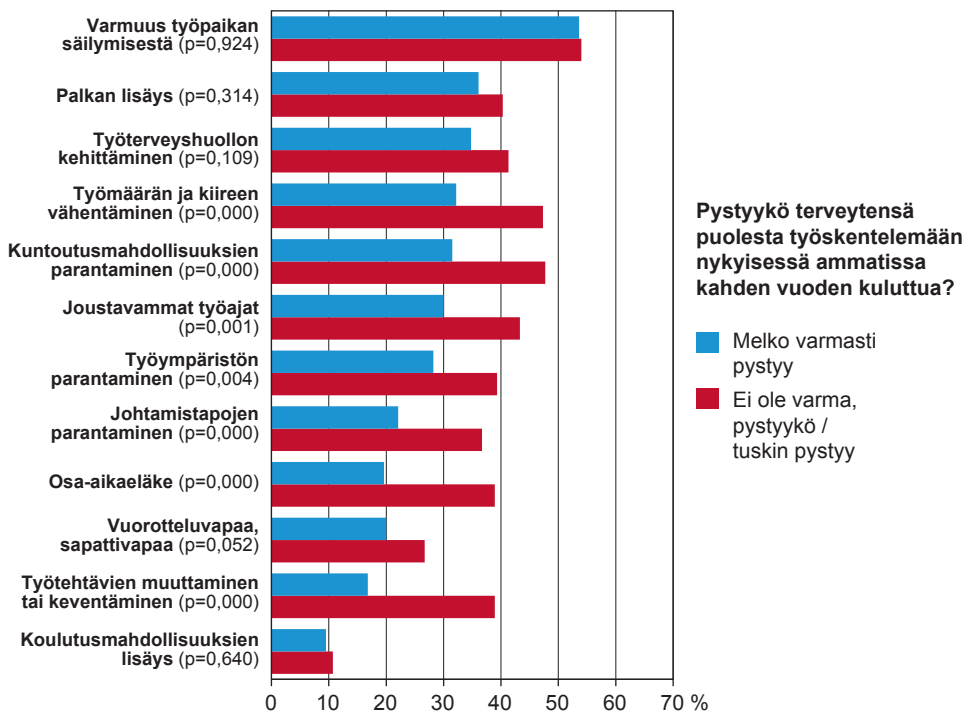
Erilaisia työssä jaksamista tukevia asioita on luettelossa niin runsaasti, ettei niitä voi yksittäin verrata esimerkiksi asiaa koskevaan tilanteeseen työpaikalla. Osa asioista saattaa myös olla sellaisia, että on luonnollista joka tapauksessa pitää niitä erittäin tärkeinä tai toivoa niiden suhteen vielä parempaa tilannetta. Jotta eri asioiden merkitystä työssä jaksamiselle olisi saatu vielä tarkennettua, selvitettiin, poikkesivatko tärkeysarviot toisistaan vastaajien työkyvyn mukaan. Jos asioiden tärkeys lisääntyy vastaajien työkyvyn heiketessä, voidaan ajatella niiden olevan todella tärkeitä työssä jaksamisen kannalta. Silloin niihin panostamalla voidaan paremman työkyvyn omaavien lisäksi tukea myös heikompien työntekijöiden työssä pysymistä.

Työkykyä kuvaavana muuttujana käytettiin vastaajien odotuksia siitä, pystyisivätkö he terveytensä puolesta työskentelemään omassa ammatissaan vielä kahden vuoden kuluttua. Ne, jotka olisivat olleet kahden vuoden päästä jo eläkkeellä, on jätetty tarkastelun ulkopuolelle. Jos työkyky on uhattuna kahden vuoden aikavälillä, tilanteen korjaaminen on jo tosin haasteellista. Onhan esimerkiksi työeläkelaitosten tarjoamaan ammatilliseen kuntoutukseen pääsyn yhtenä kriteerinä työkyvyn todennäköinen menetys viiden vuoden aikavälillä.

Kaikista 45–64-vuotiaista kahdeksan prosenttia arvioi, etteivät he ole varmoja selviytymisestään tai tuskin selviytyvät kahden vuoden päähän. Selviytymisarviot olivat yhteydessä vastaajan sosioekonomiseen asemaan siten, että ylemmissä sosioekonomisissa asemissa olevilla epävarmuus työssä selviytymisestä oli vähäisempää kuin alemmissä asemissa olevilla.

Kuviosta 4.8 ilmenee, että osassa asioita niiden erittäin tärkeänä pitäminen oli riippumatonta vastaajan työkykyarviosta, mutta useimpien asioiden kohdalla tärkeyden erot vaihtelivat työkyvyn mukaan huomattavasti.

Kuvio 4.8. Työssä pitkään jaksamista tukevien asioiden tärkeys 45–64-vuotiaiden palkansaajien työkyvyn mukaan vuonna 2008; eri asioita erittäin tärkeänä pitäneet, prosenttia, n=1916–1932.



Varmuus työpaikasta, palkan lisääminen ja koulutusmahdollisuuksien lisääminen olivat työssä jaksamisen kannalta yhtä usein erittäin tärkeitä sekä hyvän että heikommän työkyvyn omaavilla. Ehkä yllättäen myös työterveyshuollon kehittämisen tärkeys ei eronnut tilastollisesti merkitsevästi eri ryhmässä. Sen sijaan työkyvyltään heikommät kaipasivat parempia kuntoutusmahdollisuuksia selvästi yleisemmin kuin paremman työkyvyn omaavat. Muilta osin yhteinen piirre niille asioille, joita työkyvyltään epävarmemmat erityisesti kaipasivat tuekseen, oli johtamistapojen parantamista lukuun ottamatta pyrkimys työn keventämiseen eri keinoin. Suurimmat erot koskivat osa-aikaeläkkeen ja työtehtävien muuttamisen tai keventämisen tärkeyttä. Ne olivat työkyvyltään heikommille vähintään kaksi kertaa niin tärkeitä kuin niille, joilla työkyky oli hyvä.

4.4.4 Työssä pysymisen edistämisen yhteys tukimuotojen tärkeyteen

Eri tukimuotojen tärkeyttä tarkasteltiin lopuksi myös sen mukaan, miten ikääntyvien työssä pysymisen edistämistä työpaikoilla oli arvioitu. Lähtöoletus oli, että paremmat edistämisarviot vähentäisivät eri tukimuotojen tarvetta. Osa tarkastelluista tukimuodoista ei sisältänyt mitään toivetta kehittämissuunnasta, kuten esimerkiksi lisäämisestä tai parantamisesta. Tällaisia olivat varmuus työpaikan säilymisestä, vuorotteluvapaa ja osa-aikaeläke. Niiden pitäminen erittäin tärkeänä ei myöskään vaihdellut merkittävästi sen mukaan, miten työssä pysymisen edistämistä oli arvioitu.

Edistämisarviot eivät kuitenkaan aiheuttaneet vaihtelua juuri niidenkään asioiden pitämisessä erittäin tärkeänä, joiden osalta kyseessä oli asioiden lisäämisen tai parantamisen tärkeys. Selkeimmin edistämisarvioiden mukaan erosi suhtautuminen johtamistapojen parantamiseen. Niiden joukossa, joiden mielestä työssä pysymistä ei ollut edistetty juuri lainkaan, johtamisen parantamista piti erittäin tärkeänä lähes kymmenen prosenttiyksikköä enemmän kuin kahdessa muussa ryhmässä. Pieniä, muutaman prosenttiyksikön eroja oli myös työympäristön parantamisen, palkan lisäämisen ja työtehtävien keventämisen pitämisessä erittäin tärkeinä. Kokonaisuutena koetun tai havaitun työssä pysymisen edistämisen ja eri tukimuotojen tärkeyden välinen yhteys oli varsin heikko.

4.5 Mikä saisi jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen?

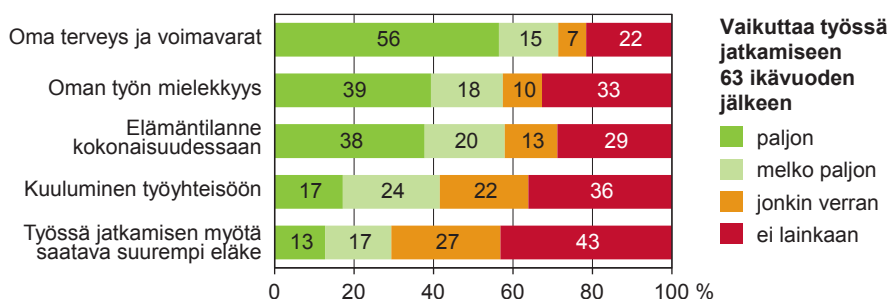
4.5.1 Ajatukset jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä eri sosiodemografisissa ryhmissä ja eri työnantajasektoreilla

Yli 55-vuotiaat vastaajat (n=815) arvioivat yksittäisten toimenpiteiden ja työn yksityiskohtia koskevien parannustoiveiden lisäksi kokonaisvaltaisempia työhön ja omaan elämäntilanteeseen liittyviä asiakokonaisuuksina suhteessa siihen, että he ylipäätään jatkaisivat työssä 63 ikävuoden jälkeen. Arvioitavana oli, miten paljon seuraavat tekijät vaikuttavat mahdolliseen jatkamiseen: oma terveys ja voimavarat, oman työn mielekkäisyys, elämäntilanne kokonaisuudessaan, kuuluminen työyhteisöön ja työssä jatkamisesta saatava suurempi eläke.

Oma terveys ja voimavarat olivat ylivoimaisesti tärkein jatkamiseen vaikuttava tekijä, sillä yli puolet vastaajista katsoi sen vaikuttavan paljon työssä jatkamiseen. Seuraavaksi merkityksellisimpinä pidettiin oman työn mielekkyyttä ja omaa elämän-

tilannetta kokonaisuudessaan. Kuuluminen työyhteisöön koettiin jo huomattavasti vähemmän vaikuttavana. Mahdollisuus suurempaan eläkkeeseen olisi houkutelut paljon vain 13 prosenttia vastaajista, ja peräti 43 prosenttia ei antanut sille mitään merkitystä. Vastaavasti oman terveyden kohdalla oli vähiten niitä, jotka eivät katsoe sen vaikuttavan lainkaan. (Kuvio 4.9.) Kaikkiaan viidennes yli 55-vuotiaista ei katsonut minkään tarkastelluista asioista vaikuttavan siihen, että he jatkaisivat työssä yli 63-vuotiaaksi.

Kuvio 4.9. Vähintään 55-vuotiaiden palkansaajien arviot eri tekijöiden vaikutuksesta heidän työssä jatkamiseensa 63 ikävuoden jälkeen sen mukaisessa järjestyksessä, miten suuri osa arvioi niiden vaikuttavan paljon, n=808–811.

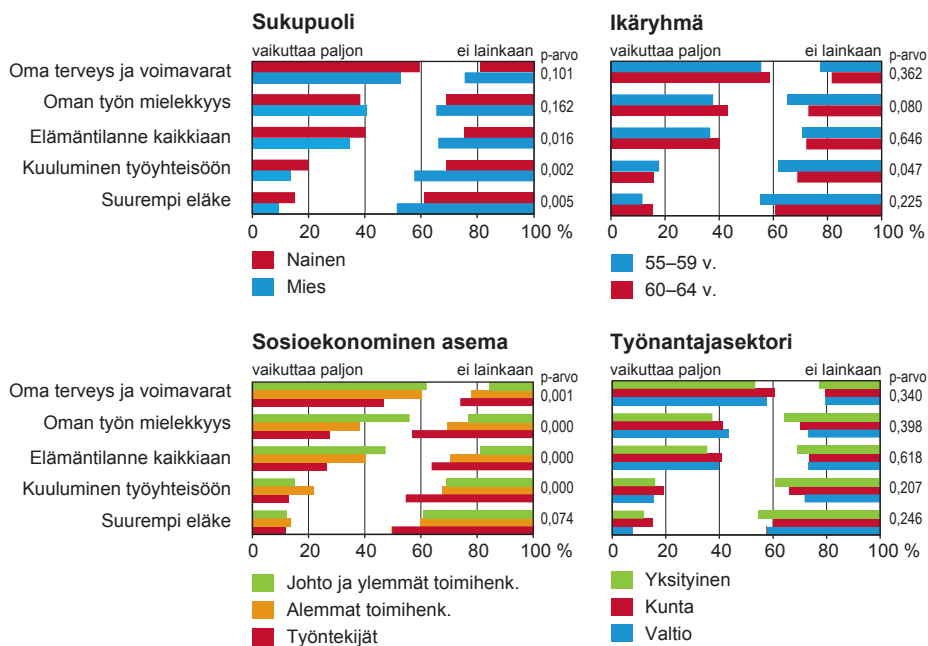


Työssä jatkamisen arvioinnissa eri näkökohtien merkityksellisyys vaihteli sosiodemografisista tekijöistä voimakkaimmin sosioekonomisen aseman mukaan. Sukupuolen ja iän sekä työnantajasektorin mukainen vaihtelu oli huomattavasti vähäisempää. (Kuvio 4.10.)

Sukupuolen mukaista vaihtelua esiintyi muissa tarkasteltavissa asioissa paitsi oman terveyden tai oman työn mielekkyyden vaikutuksessa. Silloin kun sukupuolen mukaisia suhtautumiseroja oli, miehet arvioivat naisia useammin, että kyseiset asiat eivät vaikuta lainkaan heidän työssä jatkamiseensa.

Yli 55-vuotiaiden mielipiteet jatkamisesta eivät ikäluokkien 55–59 ja 60–64 vuotta välillä poikenneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi minkään asian kohdalla lukuun ottamatta työyhteisöön kuulumisen merkitystä. Siinä nuoremmalla ikäryhmällä oli useammin ”ei vaikuta lainkaan” -kanta kuin vanhemmalla ryhmällä. Muissa asioissa pienten, näkyvien prosentuaalisten erojen suunta oli kaikissa kuitenkin sama: 60–64-vuotiaiden joukossa kaikki asiat vaikuttivat yleisemmin ”paljon” kuin 55–59-vuotiailla, ja toisaalta 60–64-vuotiaissa oli vähemmän niitä, joiden mielestä kyseisillä asioilla ei ollut lainkaan vaikutusta.

Kuvio 4.10. Vähintään 55-vuotiaiden palkansaajien arviot sosiodemografisten tekijöiden ja työnantajasektorin mukaan siitä, miten paljon erilaiset työhön ja omaan tilanteeseen liittyvät asiat vaikuttavat siihen, että he jatkaisivat työssä 63 ikävuoden jälkeen, $n=806-811$. Kuviossa ääritilanteet ”vaikuttaa paljon” ja ”ei lainkaan”, prosenttia.



Sosioekonomisen aseman mukaiset erot eri asioiden vaikutuksesta työssä jatkamiseen olivat hyvin selviä, ja niitä ilmeni kaikissa asioissa. Asiat vaikuttivat yleisemmin toimihenkilöiden, paikoin vielä erityisesti johdon ja ylempien toimihenkilöiden, ajatuksiin kuin työntekijöiden ajatuksiin. Työntekijät taas valitsivat muita useammin ”ei lainkaan” -vaihtoehdon. Erityisesti oman työn mielekkyydessä tai työyhteisöön kuulumisessa ”ei lainkaan” -vastaukset olivat työntekijöillä selvästi yleisempiä kuin toimihenkilöillä. Alemmat toimihenkilöt kokivat puolestaan työyhteisöön kuulumisen hieman yleisemmin paljon vaikuttavaksi kuin muut ryhmät.

Työnantajasektoreittain näkemykset eri tekijöiden vaikutuksesta eivät vaihdelleet tilastollisesti merkittävästi. Kuitenkin kuvio osoittaa selvää tendenssiä siihen, että eri asiat vaikuttavat yksityisellä sektorilla – ehkä suuremman työntekijävaltaisuuden vuoksi – hieman harvemmin paljon ja useammin ei lainkaan kuin julkisella sektorilla.

4.5.2 Painotukset työssäjatkamisajatusten mukaan

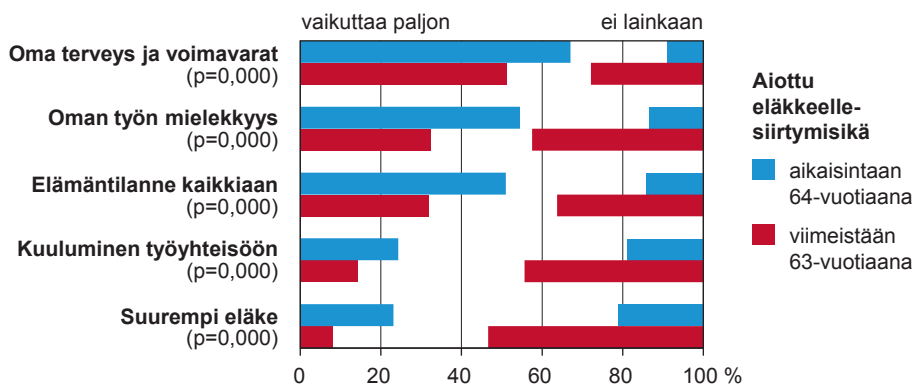
Edellä tarkastellut työssä jatkamiseen 63 ikävuoden jälkeen vaikuttavat tekijät eivät suurempaa eläkettä lukuun ottamatta ilmaise sitä, onko kyseessä hyvä vai huono asiain tila. Jos asian sanotaan vaikuttavan paljon, vaikutus voi olla yhtä hyvin kielteinen kuin myönteinen. Esimerkiksi oma terveys ja voimavarat voivat olla heikot ja siten vaikuttaa paljon siihen, ettei jatkoa 63 ikävuoden jälkeen haluta suunnitella. Toisaalta ne voivat olla hyvät ja vaikuttaa siihen, että pystyy jatkamaan työssä yli 63-vuotiaana. On myös mahdollista, että vastaus ei mitenkään liity vastaajan arvioon omasta tilanteestaan, vaan hän arvottaa kysytyjä asioita vain yleisesti.⁴

Selkeimmin eri asioiden merkitystä voi arvioida tarkastelemalla niitä suhteessa vastaajan aikomaan eläkeikään, jota Työolotutkimuksessa oli myös tiedusteltu. Yli 70 prosenttia 55 vuotta täyttäneistä arveli jäävänsä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana ja vajaat 30 prosenttia aikaisintaan 64-vuotiaana. Kun jatkamiseen mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä tarkasteltiin sen mukaan, oliko eläkeiäksi ajateltu enintään 63 vuotta vai vähintään 64 vuotta, kaikkien asioiden vaikutukset voimistuivat jälkimmäisessä ryhmässä.

4 Vastausten tulkitsemiseksi terveyden vaikutusta peilattiin Työolotutkimuksen terveydentilaa koskevaan kysymykseen, ja myös työn mielekkyydelle löytyi tyydyttävä vastine: miten tärkeänä ja merkittävänä vastaaja piti työtään. Terveyden vaikutuksen osalta kytkentä omaan tilanteeseen oli hyvän ja huonon terveydentilan vallitessa melko selkeä, sillä molemmissa tapauksissa 60–70 prosenttia ryhmään kuuluvista ilmoitti terveyden vaikuttavan paljon heidän mahdolliseen työssä jatkamiseensa ja vain noin 15 prosentin mielestä terveys ei vaikuta lainkaan. Jos terveys oli melko hyvä tai kohtalainen, ”paljon”-vaikutuksen osuus oli edellisiä pienempi ja ”ei lainkaan”-vaikutus suurempi ($p=0,005$). Ainakin ääripäissä oma tilanne heijastui vastaukseen.

Silloin kun oma työ koettiin erittäin merkittäväksi ja tärkeäksi, lähes 50 prosenttia katsoi työn mielekkyyden vaikuttavan paljon siihen, että jatkaisi työssä yli 63-vuotiaana. Vastaavasti niiden osuus, joiden mielestä työn mielekkyys ei vaikuta jatkamiseen lainkaan, oli vajaat 30 prosenttia. Työn tärkeyden ja merkittävyyden toinen ääripää ei käyttäytynyt samoin kuin terveydentilan, vaan työn mielekkyyden vaikutus työssä jatkamiseen väheni vastaajien arvioissa sitä mukaa kuin arviot oman työn tärkeydestä ja merkittävyydestä heikkenivät ($p=0,000$).

Kuvio 4.11. Vähintään 55-vuotiaiden palkansaaajien arviot siitä, vaikuttavatko erilaiset työhön ja omaan tilanteeseen liittyvät asiat ajatuksiin jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen, n=787–789. Kuviossa ääritilanteet: ”vaikuttaa paljon” ja ”ei lainkaan”, prosenttia.



Oma terveys ja voimavarat olivat työssä jatkamista suunnittelevilla edelleen tärkein jatkamiseen vaikuttava tekijä ja oman työn mielekkyys ja elämäntilanne seuraavaksi tärkeimmät. Kuuluminen työyhteisöön merkitsi jatkamista aikoville muita enemmän, samoin suurempi eläke. ”Ei vaikuta lainkaan” -vastauksen antoi eri asiakohdissa noin 10–20 prosenttia tästä ryhmästä.

Terveyden ja voimavarojen vaikutusta lukuun ottamatta viimeistään 63-vuotiaana eläkkeelle siirtymistä suunnittelevilla oli kaikissa asiakohdissa enemmän ”ei vaikuta lainkaan” -vastauksia kuin ”vaikuttaa paljon” -vastauksia. Erityisesti suuremman eläkkeen mahdollisuus ei vaikuttanut lainkaan yli puolella tähän ryhmään kuuluneista. Myöskään jatkamaan houkuttelevilla tekijöillä ei tällöin ollut vaikutusta.

4.6 Yhteenveto ja johtopäätökset

Edellä tarkasteltiin työurien pidentämistä kolmesta näkökulmasta: 1) työpaikan tarjoama tuki ikääntyvän työvoiman työssä pysymiselle, 2) ikääntyvien palkansaaajien arviot erilaisten pitkään työssä jaksamista tukevien asioiden tärkeydestä heille itselleen sekä 3) 55–64-vuotiaiden palkansaaajien näkemykset eri asiakokonaisuuksien vaikutuksista siihen, että he ylipäätään jatkaisivat työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen. Kahdessa ensimmäisessä kysymyksessä vastaajat olivat 45–64-vuotiaita.

Työssä pysymisen edistäminen on jonkin verran yleistynyt aikaisemmasta. Erityisesti arviot, että edistämistä ei ole lainkaan, olivat vähentyneet, mutta silti niitä oli vieläkin yhtä yleisesti kuin ”voimakkaasti” ja ”jossain määrin” yhteensä. Tässä tilanteessa jopa ”ei erityisesti edistetä” -vastaus näytti lievän myönteiseltä.

Kun ikääntyvän työvoiman työssä pysymisen edistämistapoja ei ollut suoraan kartoitettu, sisältöä edistämiseksi ja perusteita annetuille arvioille etsittiin sekä sosiodemografisista tekijöistä että työpaikkaan ja työhön liittyvistä asioista. Käsitteet edistämistoimista näyttävät muodostuvan toisaalta työpaikan resurssien mukaan ja toisaalta työpaikan tarjoamien työnteon edellytysten mukaan. Suorissa edistämisarvioissa oli vain vähän tai ei lainkaan vaihtelua sosiodemografisten tekijöiden mukaan.

Työssä jatkamisen tukemisessa selkeitä eroja toimialojen, yrityksen koon ja työpaikan taloudellisen tilanteen mukaan

Arviot työssä pysymisen edistämisestä eivät vaihdelleet eri sukupuolten välillä. Ikäryhmittäin toisaalta 50–54-vuotiaat ja toisaalta vanhimmat, 60–64-vuotiaat, kokivat edistämistä olevan hieman enemmän kuin muut. Sosioekonominen asema ei aiheuttanut vaihtelua myönteisiin edistämisarvioihin, mutta kielteiset, ”ei lainkaan” -arviot olivat yleisempiä alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä kuin johdolla ja ylemmillä toimihenkilöillä. Puute on sikäli merkittävä, että se koskee suurta määrää palkansaajia.

Myöskään vastaajien terveydentilalla ei ollut vaikutusta myönteisiin arvioihin. Haasteen kuitenkin asettavat terveydentilan mukaiset erot ”ei lainkaan” -vastauksen osuuksissa, jotka olivat terveydeltään heikommilla muita selvästi yleisempiä. Terveydentila oli huono varsin pienellä osalla yli 45-vuotiaista, mutta heikentynyt terveys asettanee omanlaisiaan vaatimuksia työssä pysymisen edistämiseksi.

Vaikka 45–64-vuotiaiden palkansaajien eläkeaikomuksissa oli havaittavissa sektorikohtaisia eroja (Tuominen ym. 2010) työssä pysymisen edistäminen ei eronnut merkittävästi eri työnantajasektoreiden välillä. Kuntasektorilla oli kuitenkin viitteitä muita hieman harvinaisemmasta ”ei lainkaan edistetä” -tilanteesta. Eri toimialojen välillä eroja oli jonkin verran. Myönteisin tilanne oli ehkä yllättäen kuljetuksen ja liikenteen alalla, sillä esimerkiksi strategista hyvinvointia koskeneessa selvityksessä se sijoittui alle keskiarvon (Aura ym. 2009). Heikointa edistäminen oli tukku- ja vähittäiskaupan ja julkisen hallinnon piirissä. Yksityisen ja julkisen sektorin suu-

rimmat toimialat, teollisuus ja terveydenhoito- ja sosiaalipalvelut, eivät eronneet toisistaan merkittävästi edistämistoimien yleisyydessä.

Toimipaikan koolla oli selkeä yhteys työssä pysymisen edistämiseen, ja myönteiset arviot yleistyivät ja kielteiset harvenivat toimipaikan henkilömäärän kasvaessa. Samansuuntainen tulos on saatu muun muassa tyky-toiminnasta (Husman 2010). Työpaikan taloudellinen tilanne heijastui arvioihin samalla tavoin, ja tilanteen heikentyessä myönteiset edistämisarviot vähenivät ja kielteiset lisääntyivät. Tutkimusaineiston kokoamisen jälkeen heikentynyt taloudellinen tilanne on lisännyt epävarmuutta, jolloin tuloksen mukaan työssä pysymisen edistäminen on mahdollisesti vähentynyt.

Työpaikan arkeen liittyvillä tekijöillä selvä yhteys työssä pysymisen edistämiseen

Varsinaiseen työhön ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin liittyvät asiat ovat osa sitä todellisuutta, josta työssä pysymisen edistäminen käytännössä muodostuu. Analyseissa käytettyjen tekijöiden perusteella työhön ja työpaikan arkeen liittyvillä asioilla on hyvin merkittävä rooli ikääntyvien työssä pysymisen edistämisyssä.

Työpaikan tarjoamista konkreettisista tukitoimista hyvät mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävä koulutus lisäsivät myönteisiä arvioita työssä pysymisen edistämisyssä. Työterveyshuollon toimivuudella oli vaikutusta arvioihin, mutta niitä, jotka pitivät toimivuutta huonona, oli suhteellisen vähän verrattuna esimerkiksi niihin, jotka pitivät koulutusmahdollisuuksiaan heikkoina. Osa-aikatyön järjestämismahdollisuudet olivat suhteellisen usein heikkoja tai ei aivan hyviä, ja siten myös niiden mukaan vähenevät myönteiset arviot työssä pysymisen edistämisyssä koskivat melko suurta joukkoa.

Työpaikan arkitodellisuuteen liittyvästä asiaryhmästä myönteisiin edistämisarvioihin vaikutti kaikkein voimakkaimmin se, miten hyvin esimies työssään noudatti hyviä esimiestyön toimintatapoja. Esimiestyötä ei ollut tässä erityisesti fokuoitu esimerkiksi sen reiluteen (esim. Elovainio ym. 2002) tai sen tarjoamaan sosiaaliseen tukeen (esim. Oksanen ym. 2008), vaan mittari koostui esimiestyötä monelta eri puolelta arvioivista kysymyksistä. Täysin samaa mieltä hyvistä toimintatavoista olevien joukossa myönteisiä edistämisarvioita oli moninkertaisesti verrattuna jokseenkin tai täysin eri mieltä oleviin.

Työssä pysymisen edistämisen tarkastelu yleisen tyytyväisyyden sekä eri osa-alueisiin kohdistuvan tyytyväisyyden mukaan osoitti, että erittäin tyytyväisten arviot olivat huomattavasti parempia jo melko tyytyväisiin verrattuna, ja erot kasvoivat edelleen tyytymättömämpiin siirryttäessä (vrt. Miettinen 2006). Tyytyväisyys heijastaa ainakin jossain määrin konkreettista asioiden tilaa, ja myönteisten edistämisarvioiden voidaan tyytyväisten osalta tulkita heijastavan sitä, että työpaikoilla pyritään edistämään ja ylläpitämään hyvää tilannetta tarkasteltavissa asioissa. Tyytyväisyyden (tai tyytymättömyyden) kohdealueet kuvaavat yleisiä hyvän työn ja työyhteisön tarjoamia mahdollisuuksia ja työskentelyn edellytyksiä: kehittämismahdollisuuksia, oman ammattitaidon arvostamista, vaikutusmahdollisuuksia, työpaikan sosiaalisia suhteita, työtehtävien sisältöä, ja työtä kokonaisuudessaan.

Työn tarjoamien erityisten mahdollisuuksien, arkisen esimiestyön sekä yleisen tyytyväisyyden ja työn eri osa-alueisiin kohdistuvan tyytyväisyyden vahva heijastuminen työssä pysymisen edistämisarvioihin indikoi selkeästi, että työpaikan erityisillä tukitoimilla ja arkeen liittyvillä asioilla on suuri merkitys edistämiskemusten syntymiselle tai niiden puuttumiselle.

Työpaikan tukitoimet erityisen tärkeitä heikon työkyvyn omaaville

Toiseksi selvitettiin erilaisten pitkään työssä jaksamista tukevien parannusten tai kehittämistoimien ja asiantilojen tärkeyttä 45–64-vuotiaille palkansaajille. Varmuus työpaikan säilymisestä pysyi tärkeimpänä työssä jaksamista tukevana asiana kaikissa sosiodemografisissa ryhmissä. Eri sukupuolten välillä oli kuitenkin systemaattinen ero asioiden tärkeyttä arvioitaessa, sillä naiset pitivät kaikkia asioita palkan lisäämisestä ja työterveyshuollon ja kuntoutuksen kehittämisestä erilaisiin työaikajärjestelyihin ja työpaikan sisäisiin parannuksiin useammin erittäin tärkeinä kuin miehet. Ikäryhmittäiset erot olivat vähäisempiä, mutta jos eroja oli, 50–54-vuotiaat pitivät asiaa vielä muita tärkeämpänä ja vastaavasti 60–64-vuotiaat muita hieman vähemmän tärkeänä. Sosioekonomisen aseman mukaan alemmat toimihenkilöt ja työntekijät pitivät joitakin asioita useammin erittäin tärkeinä kuin johto ja ylemmät toimihenkilöt. Silloin kun eroja asioiden tärkeydessä oli työnantajasektoreittain, asioita pidettiin useimmissa tapauksissa erittäin tärkeänä kuntasektorilla vielä yleisemmin kuin muilla sektoreilla.

Vastaajien heikko työkyky lisäsi selvästi erilaisten parannusten tärkeyttä työssä jaksamiselle. Ne, jotka eivät olleet varmoja kyvystään työskennellä omassa ammatissaan vielä kahden vuoden kuluttua tai epäilivät sitä voimakkaasti, kaipasivat huomattavasti enemmän parannuksia kuin ne, jotka arvelivat terveytensä puolesta melko varmasti pystyvänsä jatkamaan ammatissaan kaksi vuotta eteenpäin. Heikomman työkyvyn omaavat kaipasivat erityisesti työn keventämiseen ja joustavoittamiseen sekä johtamiseen liittyviä parannuksia ja myös kuntoutusmahdollisuuksien parantamista. Varmuus työpaikan säilymisestä, palkan lisääminen, koulutusmahdollisuuksien lisääminen ja työterveyshuollon kehittäminen olivat yhtä usein erittäin tärkeitä molemmille ryhmille. Suurimmat erot eri työkykyryhmien välillä koskivat osa-aikaeläkkeen ja työtehtävien muuttamisen tai keventämisen tärkeyttä, ja ne olivat selvästi tärkeämpiä huonomman työkyvyn omaaville kuin muille.

Kun selvitettiin yhteyttä kaivattujen muutosten tai parannusten ja työssä pysymisen edistämisestä annettujen arvioiden välillä, ainoastaan tarpeet johtamisen parantamisesta vaihtelivat hieman työssä pysymisen edistämisestä annettujen arvioiden mukaan. Edistämisarvioiden ollessa myönteisiä johtamisen parantamista pidettiin erittäin tärkeänä harvemmin kuin silloin, jos edistämisarviot olivat kielteisiä. Eri asioiden parantamistarpeet näyttivät kaiken kaikkiaan olevan melko riippumattomia siitä, miten voimakkaasti tai heikosti työpaikalla katsottiin ikääntyvien työssä pysymistä edistettävän.

Terveys, työn mielekkyys ja elämäntilanne kokonaisuudessaan vaikuttavat jatkamiseen

Kolmantena selvityskohteena oli ikääntyneiden, 55 vuotta täyttäneiden, vastaajien ajatukset siitä, miten omaan terveyteen ja elämäntilanteeseen sekä työhön ja eläkkeen suuruuteen liittyvät asiat vaikuttavat siihen, että he jatkaisivat työssä 63 ikävuoden jälkeen. Myös tämän kysymyksen ääripäät, ”vaikuttaa paljon” ja ”ei vaikuta lainkaan”, olivat erityisen kiinnostavia, sillä vaihtelu eri asioissa oli suurta. Yli puolet vastaajista arvioi, että oma terveys vaikuttaa paljon, ja seuraavaksi suurimmat vaikuttajat olivat oman työn mielekkyys ja vastaajan elämäntilanne kokonaisuudessaan. Kuulumisella työyhteisöön oli jo huomattavasti harvemmin paljon vaikutusta, ja vain runsas kymmenesosa katsoi, että työssä jatkamisen myötä saatava suurempi eläke vaikuttaisi paljon.

Sosiodemografiset tekijät aiheuttivat jonkin verran vaihtelua eri asioiden vaikutuksiin. Selvimmin suhtautumista erotteli sosioekonominen asema, ja johto ja molemmat toimihenkilöryhmät katsoivat työntekijöitä useammin oman terveyden ja voimavarojen sekä elämäntilanteen ja myös oman työn mielekkyyden vaikuttavan paljon jatkamiseen. Työyhteisöön kuulumisen suhteellisen vähäinen merkitys kaikille sosiodemografisille ryhmille ikäluokassa 55–64 vuotta saattaa selittyä sillä, että heidän oma työyhteisösukupolvensa on jo eläkkeelle siirtymisten takia ruvennut hajautumaan.

Kun todennäköiset yli 63-vuotiaaksi työssä jatkajat arvioivat asioiden merkitystä omille jatkamispäätöksilleen, kaikkien asioiden vaikutukset lisääntyivät ja ne vaikuttivat ”paljon” merkittävästi yleisemmin kuin niillä, jotka suunnittelivat siirtymistä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana.

Henkilökohtaiset asiat, terveydentila ja oma elämäntilanne, ovat jatkajille ilmeisen tärkeitä työssä jatkamisen mahdollistajia, tai elämäntilanne voi jopa kannustaa pysymään työssä. Kumpikin niistä oli kuitenkin vain erittäin harvoin ainoa paljon vaikuttavaksi mainittu asia, ja työn mielekkyys nousi heti näiden rinnalle. Työpaikan näkökulmasta työn mielekkyys onkin tärkeimpiä vetovoimatekijöitä, joihin siellä voidaan vaikuttaa, eikä ole yhdentekevää, miten se työpaikoilla kehittyy (vrt. Alasoini 2007; Ylöstalo 2009).

Saadut tulokset osoittavat, että työurien pidentämisen näkökulmasta työssä pysymistä, jaksamista ja jatkamista edistävä tuki koostuu koko ikääntyvien työntekijöiden joukon osalta parhaimmillaan turvallisten, kehittävien, sisällyksekkäiden, arvostavien ja tukevien työolojen edistämisestä ja työn mielekkyyden ylläpitämisestä. Vastaajien arviot yksittäisten asioiden tärkeydestä heidän omalle työssä jaksamiselleen toivat kuitenkin esiin, että erityisesti työkyvyn osoittaessa heikentymisen merkkejä, olisi työpaikalla oltava riittävän ajoissa valmius erilaisiin tukitoimiin työ- ja työaikajärjestelyistä hyvään työterveyshuoltoon ja kuntoutukseen.

Kirjallisuus

- Alasoini T. (2007) Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa Kasvio A., Tjäder J. (toim.) Työ murroksessa. Työterveyslaitos, Otava, Helsinki.
- Aura O., Ahonen G. ja Ilmarinen J. (2009) Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2009. Excenta Oy, Helsinki.
- von Bonsdorff M. E., Janhonen M., Vanhala S., Husman P., Ylöstalo P., Seitsamo J. ja Nykyri E. (2009) Henkilöstön työkyky ja yrityksen menestyminen vuosina 1997–2007 – tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupan alalla. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 36. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Effects – A Systematic Review and a Meta-Analysis (2008) JOEM Volume 50, Number 8, August 2008.
- Elovainio M., Kivimäki M. ja Vahtera J. (2002) Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. *American Journal of Public Health*. 92, (1), 105–108.
- Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä (2009) Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 2/2009.
- Forma P., Tuominen E. ja Väänänen-Tomppo I. (2004) Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa E. Tuominen (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssäjatkamisaikheet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37, Helsinki.
- Hakanen J. (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja Ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Horppu R. (2007) Keskusteluja työssä jatkamisesta. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 32. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Husman P. (2010) Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta. Raportissa Työ ja terveys Suomessa 2009. Työterveyslaitos, Helsinki, ilmestyy keväällä 2010.
- Kuoppala J., Lamminpää A., Liira J. ja Vainio H. (2008) Leadership, Job Well-Being, and Health
- Lehto A.-M. ja Sutela H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus, Helsinki.
- Lehto A.-M. ja Sutela H. (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus, Helsinki.

- Miettinen A. (2006) Työhönsä erittäin tyytyväiset. Lehto A.-M., Sutela H. ja Miettinen A (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, Helsinki.
- Oksanen T., Kouvonen A., Kivimäki M., Pentti J., Virtanen M., Linna A. ja Vah-
tera J. (2008) Social capital at work as a predictor of employee health: Mul-
tilevel evidence from work units in Finland. *Social Science & Medicine*, 66,
(3), 637–649.
- Rantala J. (2008) Varhainen eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen tutki-
muksia 2008:1.
- Suhtautuminen työssä jaksamiseen ja palkansaajajärjestöjen toimintaan eläke-
asioissa (2010). TNS Gallup, Akava, SAK, STTK.
- Tuominen E., Karisalmi S., Takala M. ja Ahonen K. (2010) Palkansaajien elä-
keaikomukset 2000-luvulla. Teoksessa E. Tuominen, M. Takala ja P. Forma
(toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2,
91–132.
- Ylöstalo P. ja Jukka P. (2009) Työolobarometri. Lokakuu 2009. Ennakkotietoja.
Työ- ja elinkeinoministeriö, Työelämän laatu -ryhmä 14.12.2009.

Liitetaulukko LI. Artikkelissa käytettyjen selittävien muuttujien jakaumat tutkimusaineistossa (pl. sosiodemografiset tekijät, jotka on esitelty tekstissä taulukossa 4.1).

Muuttuja (lukumäärä)	Jakautuminen muuttujan luokkiin, prosenttia				
Terveystila (1 991)	Hyvä 45,3	Melko hyvä 37,1	Kohtalainen 15,4	Melko huono tai huono 2,2	
Työnantajasektori (1 993)	Yksityinen 57,3	Kunta 33,6	Valtio 9,1		
Toimiala (1 985)	Teollisuus 17,5	Rakentaminen 5,0	Tukku- ja vähittäiskauppa 9,1	Kuljetus ja liikenne 6,8	Kiinteistö- ja liike-elämän palvelut 11,3
	Julkinen hallinto 7,6	Koulutus 8,0	Terveystoito- ja sosiaalipalvelut 22,3	Muut toimialat 12,4	
Toimipaikan koko (1 987)	1–4 henk. 10,8	5–19 henk. 30,0	20–99 henk. 34,9	100–249 henk. 11,8	≥250 henk. 12,5
Työpaikan taloudellinen tilanne (1 949)	Täysin vakaa ja turvattu 42,4	Jokseenkin vakaa ja turvattu 42,1	Hieman tai hyvin epävakaa 15,5		
Mahdollisuudet ammattitaitoa kehitt. koulutukseen (1 985)	Hyvät 45,0	Jonkinlaiset 33,9	Heikot 21,1		
Työterveyshuolto toimii vastaajan kohdalla hyvin (1 972)	Pitää täysin paikkansa 59,8	Pitää jokseenkin paikkansa 26,6	Ei pidä juurikaan paikkaansa 7,6	Ei pidä lainkaan paikkaansa 6,1	
Työpaikan mahdollisuudet järjestää osa-aikatyötä (1 814)	Erittäin hyvät 25,3	Melko hyvät 43,2	Melko huonot 19,6	Eritt. huonot 11,9	
Esimies noudattaa esimiestyössään hyviä toimintatapoja (1 963)	Täysin samaa mieltä 19,6	Jokseenkin samaa mieltä 50,1	Ei samaa eikä eri mieltä 21,8	Joks. tai täysin eri mieltä 8,6	
Tyytyväisyys - nykyiseen työhön yleensä (1 992) - työn eri osa-alueisiin keskimäärin (1 986)	Erittäin tyytyväinen 26,3 13,5	Melko tyytyväinen 64,3 65,1	Vaikea sanoa 4,8 18,2	Melko/erittäin tyytymätön 4,7 3,2	
Pystyykö terveyden puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissa 2 v. kuluttua? (1 937)	Melko varmasti pystyy 92,2	Ei ole varma tai tuskin pystyy 7,8			
Missä iässä suunnittelee jäävänsä eläkkeelle? (1 899)	Viimeistään 63-vuotiaana 71,2	Aikaisintaan 64-vuotiaana 28,8			

Eila Tuominen, Mervi Takala, Kati Ahonen ja Seppo Karisalmi

5 Palkansaajien eläkeaikomukset 2000-luvulla

5.1 Johdanto

2000-luvulla eläkelainsäädäntöä on muutettu vastaamaan eläkepolitiikan pitkän ajanjakson tavoitetta nostaa eläkkeellesiirtymisikää muutamalla vuodella. Tavoitteen toteutumiseen vaikuttavat monet tekijät, muun muassa väestön terveydentilan kehitys, talous- ja työllisyysnäkökulmat ja asenteet ikääntyvien työmarkkinoilla oloa kohtaan. Myös työelämässä toimivien eläkeaikomukset ohjaavat eläkkeelle siirtymistä. Vahvat eläkeaikomukset ennustavat tosiasiallista eläkkeelle jäämistä (Harkonmäki 2007; Karisalmi ym. 2010). On tärkeää selvittää, mihin suuntaan eläkeaikomukset ovat muuttuneet, kun eläkelainsäädäntöä on muutettu niin, että mahdollisuuksia varhaiseen eläkkeellesiirtymiseen on aikaisempaa vähemmän ja samanaikaisesti vanhuuseläkkeen alaikäraja on madallettu kahdella vuodella. Tämän artikkelin pääasiallisena tavoitteena on tutkia sitä, ovatko palkansaajaväestön aikomukset eläkkeelle jäämisestä muuttuneet lainsäädännön muutosten ohjaamaan suuntaan.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on selvitetty laajasti eri tekijöiden vaikutusta eläkesuunnitelmille. Terveydentilan ohella työhön ja työoloihin liittyvillä tekijöillä on todettu olevan suuri merkitys (luku 2). Vähemmälle huomiolle ovat jääneet taloudellisiin kannustimiin liittyvät asiat. Tässä artikkelissa pyritään vastaamaan kysymykseen, mikä merkitys tutkimusajankohdan tuloilla on terveydentilan ja työhön liittyvien tekijöiden ohella halukkuuteen jatkaa työssä. Lisäksi uutena asiana tutkitaan odotettavissa olevan eläkkeen määrän merkitystä eläkesuunnitelmille. Tärkeää on myös tutkia, onko kiinnostus työssä jatkamiseen kannustinkarttuman vuoksi odotusten mukaisesti lisääntynyt.

Analyyseissä käytetään aineistoina Tilastokeskuksen vuosien 2003 ja 2008 Työolotutkimuksia. Tutkimusajanjakso on eläkelainsäädännön muutosten kannalta mielenkiintoinen. Muutokset ajoittuvat tutkimusvuosien väliselle ajalle ja muutoksista on myös käyty keskustelua julkisuudessa ja niistä tiedottamista on lisätty eri tavoin. Tietämys eläkkeelle siirtymisen mahdollisuuksista on siten voinut parantua

tarkastelujakson aikana. Näiden kysymysten voidaan olettaa kiinnostavan eläkeikää lähestyviä. Myös asenneilmastoa on pyritty muokkaamaan erilaisin työelämäohjelmin suotuisammaksi ikääntyvien työssä jatkamiselle.

Luvussa edetään niin, että ensin tarkastellaan 45–64-vuotiaiden palkansaajien aikomuksia työssä jatkamisesta ja eläkkeelle jäämisestä ja selvitetään, mihin suuntaan eläkeajatukset ovat muuttuneet eri palkansaajaryhmissä. Eläkeaikomuksia on kysytty molempina tutkimusajankohtina kysymyksellä ”*Missä iässä arvelette jääväanne kokoaikaiselle eläkkeelle*”. Tässä kiinnitetään sosiodemografisten tekijöiden lisäksi huomiota työnantajasektorin, toimialan ja ammatin sekä eräiden työhön liittyvien piirteiden (osa-aikatyö, määräaikainen työ) merkitykseen eläkesuunnitelmille. Kiinnostuksen kohteena on myös taloudellinen varautuminen eläke aikaan ja sen merkitys eläkesuunnitelmille. Tämän jälkeen tutkitaan multinominaalisen logistisen regressioanalyysin avulla eri tekijöiden vaikutusta aikomuksiin jatkaa työssä tai siirtyä eläkkeelle. Analyysiä ohjaa luvussa 2 kuvattu tutkimuksen viitekehikko (kuvio 2.1). Ensimmäisenä tutkitaan yksilöön liittyvien tekijöiden – mukaan lukien taloudelliset tekijät – merkitystä eläke aikomuksille ja sen jälkeen työhön liittyvien kokemusten ja työpaikkaa kuvaavien tekijöiden merkitystä eläkesuunnitelmille. Lopuksi tarkastellaan kannustinkarttuman merkitystä työssä jatkamiselle sekä palkansaajien kiinnostusta työssä jatkamiseen vanhuuseläkkeelle siirryttyä. Artikkelin päättyy yhteenvetoon.

5.2 Tutkimusaineistot ja -menetelmät

Tilastokeskus on tehnyt Työolotutkimuksia määräjain vuodesta 1977 lähtien. Haastattelututkimukset selvittävät palkansaajien kokemuksia fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työympäristöstä. Eri tutkimuskertoihin sisältyy osaksi samoja kysymyksiä, mikä mahdollistaa vertailun eri ajankohtien välillä. Vuosien 2003 ja 2008 Työolotutkimuksissa on kysytty myös vastaajien ajatuksia eläkkeisiin ja eläkkeelle jäämiseen liittyvistä asioista. Näitä kahta tutkimusta käytetään tämän artikkelin aineistoina.

Vuonna 2003 tutkimuksen kohdejoukkona olivat 15–64-vuotiaat palkansaajat, joiden normaali viikkotyöaika oli vähintään viisi tuntia palkkatyötä. Otantamenetelmänä oli yksinkertainen satunnaisotanta. Haastatteluja saatiin 4 104 henkilöltä

ja vastausprosentti oli 78 (Lehto ja Sutela 2004). Tämän artikkelin kohderyhmänä ovat 45–64-vuotiaat palkansaajat, joita vuoden 2003 aineistossa oli 1 803 henkilöä.

Vuoden 2008 Työolotutkimuksen kohteena olivat 15–64-vuotiaat palkansaajat, joiden normaali viikkotyöaika oli vähintään kymmenen tuntia palkkatyötä. Haastattelu saatiin 4 392 henkilöltä ja vastausprosentti oli 68 (Lehto ja Sutela 2008). Vastausprosentti on siis laskenut jonkin verran edellisestä tutkimuskerrasta, mutta Työolotutkimuksien edustavuutta voidaan pitää tutkimuksen tavoitteisiin nähden varsin tyydyttävänä. Tämän artikkelin kohderyhmään, 45–64-vuotiaisiin kuuluu 1 993 henkilöä. Vuoden 2008 Työolotutkimuksen aineistokuvaus on julkaisun lopussa liitteessä A.

Tutkimuksen analyysimenetelminä olivat eri tutkimusaineistojen vertailussa tilastolliset tunnusluvut (prosentit, keskiarvot). Muuttujien välistä riippuvuutta testattiin Pearsonin korrelaatiokertoimella ja Fisherin testillä. Eläkeaikomuksia selittävässä monimuuttujamalleissa analyysimenetelmänä oli multinominaalinen logistinen regressioanalyysi.

Analyyseissä käytetyt muuttujat on luokiteltu tutkimuksen viitekehikon mukaan kahteen luokkaan, yksilötekijöihin ja työhön liittyviin tekijöihin.

5.2.1 Yksilötekijät

Sosiodemograafisten tekijöiden (sukupuoli, ikä, koulutus, siviilisääty) lisäksi analyyseissä on mukana terveys. Koetun terveyden mittarina käytetään tässä tutkimuksessa perinteistä kysymystä ”*Onko mielestänne terveytenne nykyisin hyvä, melko hyvä, kohtalainen, melko huono vai huono*”. Lisäksi uutena tekijänä analyyseissä on mukana ammatti. Henkilön ammatti on saatu Työolotutkimuksesta viisinumeroisena (isco1) luokituksena, jota tässä tutkimuksessa käytetään seuraavasti: 1) johtajat ja ylimmät virkamiehet, 2) erityisasiantuntijat, 3) asiantuntijat, 4) toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät, 5) palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät, 6) maanviljelijät ja metsätyöntekijät, 7) rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät, 8) prosessi- ja kuljetustyöntekijät, 9) muut työntekijät ja 10) sotilaat. Ammattia koskevista analyyseistä on jätetty pois henkilöt, joiden ammatti on tuntematon. Kun ammattia tarkastellaan sektoreittain, analyyseistä on jätetty pois myös ammattiluokat, joissa henkilöiden määrä jää alle 20 henkilön.

Yksilöön liittyvinä tekijöinä tarkastellaan myös tuloja tutkimusajankohtana. Tulomittarina käytetään tutkimusta edeltäneen vuoden 2007 eläkettä kartuttaneita

ansiotuloja. Ne on saatu Eläketurvakeskuksen rekisteristä. Muutamalta henkilöltä puuttui tieto vuoden 2007 tuloista, ja heidän kohdallaan tulomuuttujana on vuoden 2006 ansiotulot. Eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavana taloudellisena tekijänä tutkitaan myös ansiotyöstä aiottuun eläkeikään mennessä kertyvää eläkettä.

Tuleva eläke on laskettu tutkimushetkeen mennessä kertyneen eläkkeen ja ansiotyöstä vielä aiottuun eläkeikään mennessä kertyvän eläkkeen yhteissummana. Tutkimushetkeen mennessä kertynyt eläkkeen osa (ansioista ja ns. palkkattomista ajoista vuoden 2007 loppuun mennessä kertynyt eläke) on nostettu palkkakertomella eläkkeellesiirtymisvuoden tasoon. Tutkimushetken ansioista kertyvä eläke on laskettu oletuksella, että henkilö jatkaa samassa työssä aikomaansa eläkeikään asti ja eläkettä kertyy iän mukaisilla karttumisprosentteilla. Ansioina on käytetty vuoden 2007 ansioita palkansaajan työeläkemaksulla vähennettynä ja nostettuna ansiotasoindeksillä vuoden 2008 tasoon. Ansiotason 1,75 prosentin vuosittainen nousu (ennustemallin oletus) aiottuun eläkeikään asti on huomioitu laskelmassa. Vuoden 2007 loppuun mennessä kertyneen eläkkeen osan ja tutkimushetken ansiosta kertyvän eläkkeen yhteissummaan on sovellettu lopuksi elinaikakerrointa.

Tulomuuttujien yhteydessä tarkastellaan myös henkilön lisäeläketurvaa (yksilöllinen eläkevakuutus tai työnantajan järjestämä lisäeläketurva). Lisäeläketurvaa koskevat vastaukset saatiin haastatteluista.

5.2.2 Työhön liittyvät tekijät

Työoloihin liittyvät tekijät koskevat yhtäältä henkilön kokemuksia työstä ja toisaalta työpaikan piirteitä. Henkilön kokemuksia työstä mitataan työn fyysisellä ja psyykkisellä raskaudella. Kokemuksiin liittyy myös työn merkitystä mittaava muuttuja ja sen vastapainona vapaa-ajan arvostusta selvittävä kysymys.

Työn epävarmuuden mittarit liittyvät yhtäältä henkilöön ja toisaalta työpaikkaan. Henkilöön liittyvänä uutena mittarina käytetään työuran suhteellisen keston muuttujaa. Se tarkoittaa eläkkeeseen oikeuttavan työskentelyn keston suhteellista osuutta mahdollisesta, maksimaalisesta kestopista. Mittari kertoo, kuinka tiivis työura henkilöllä on ollut. Se on laskettu vastaajan 23 ikävuoden täyttämisen jälkeen eläkettä kartuttaneen työskentelyajan ja samasta iästä lasketun yhtäjaksoisen työuran välisenä suhteena. Eläkkeeseen oikeuttava työskentely ja maksimityöura on huomioitu vain vuoden 2007 loppuun asti. Työuran suhteellinen kesto saattaa siis olla sata prosenttia tai tätä pienempi lukuarvo.

Henkilön työuran tiiviyyttä mitataan lisäksi työn osa- ja määräaikaisuudella (onko osa-aikaeläkkeellä, muussa osa-aikaisessa työssä tai määräaikaisessa työsuhteessa). Henkilön työuran epävarmuudesta kertoo myös koettu työttömyys. Työttömyyttä mitataan työuralta kertyneillä ansiosidonnaisten työttömyyspäivärahopäivien määrällä, joka on saatu rekisteristä. Lisäksi henkilöön liittyvän työn epävarmuuden mittarina käytetään työn koettua epävarmuutta. Lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhan kokemuksista on muodostettu summamuuttuja, jota käytetään epävarmuuden kokemisen mittarina. Työn koetun epävarmuuden summamuuttujan Cronbachin α on 0,82.

Työpaikkaa kuvaavina tekijöinä käytetään analyyseissä organisaation kokoa ja työnantajan ikäpolitiikkaa, eli työnantajan asennoitumista ikääntyneiden työssä jatkamisen tukemiseen. Työnantajan ikäpolitiikka on operationalisoitu kysymyksellä ”*Edistetäänkö työpaikallanne ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pitempään?*”. Työpaikkaa kuvaavina tekijöinä on lisäksi työnantajasektori (yksityinen, valtio, kunta) ja toimiala.

Tutkimuksessa käytetty toimialaluokitus perustuu Tilastokeskuksen niin sanottuun uudistettuun toimialaluokitukseen vuodelta 2002. Tutkimusaineistossa toimiala on kolminumeroisena. Analyyseissä toimialaa on käytetty seuraavasti: 1) maa- ja metsätalous, 2) teollisuus, 3) rakentaminen, 4) kauppa, 5) majoitus- ja ravitsemistoiminta, 6) liikenne, 7) rahoitus, vakuutus ja liike-elämän palvelut sekä 8) julkiset ja muut palvelut. Toimiala-analyyseissä otetaan huomioon myös työnantajasektori, jolloin toimialojen määrä julkisella sektorilla jää yksityistä sektoria pienemmäksi. Hyvin pienet toimialat, joissa havaintoja on alle 20, on jätetty analyyseiden ulkopuolelle.

Työpaikan toimintatapoja ja käytäntöjä kuvaa lisäksi se, onko työpaikalla viimeisen kolmen vuoden aikana siirretty työntekijöitä työttömyyseläkeputkeen.

Tämän tutkimuksen selitettävänä tekijänä on eläkeaikomus, joka eläkkeelle-siirtymisprosessissa edeltää eläketapahtumaa. Aikomusta on mitattu kysymyksellä ”*Missä iässä arvelette jääväanne kokoaikaiselle eläkkeelle?*”.

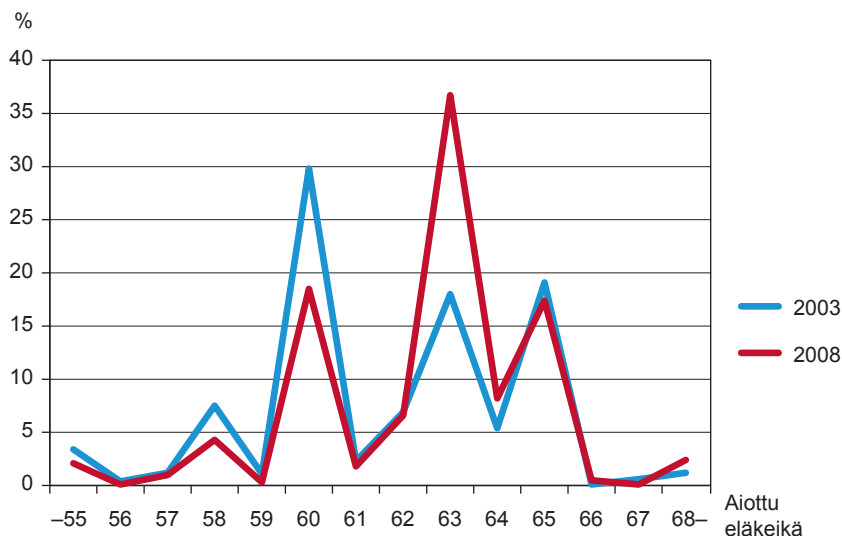
5.3 Palkansaajien eläkeaikomukset 2003–2008

5.3.1 Muutokset aiotussa eläkeiässä

Palkansaajien ajatukset varhaisesta eläkkeelle jäämisestä ovat vähentyneet huomattavasti (kuvio 5.1). Vuosien 2003 ja 2008 vastauksia vertaamalla nähdään, että

työssä jatkaminen joustavan vanhuuseläkeiän alaikärajaan asti näyttäisi lisääntyvän. Kun vuonna 2003 eläkkeelle jäämistä suunniteltiin yleisimmin 60 vuoden iässä, viisi vuotta myöhemmin yleisin aiottu eläkeikä oli 63 vuotta. Eläkkeelle jäämistä 63 vuoden iässä suunnittelevien osuus on kaksinkertaistunut viiden vuoden aikana.

Kuvio 5.1. 45–64-vuotiaiden palkansaajien eläkeaikomukset vuosina 2003 ja 2008.



Työssä jatkamista 63 vuoden iän jälkeen suunnittelevien osuus on kasvanut vain vähän. Molempina tutkimuskertoina hieman yli neljäsosa ikääntyvistä aikoi jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana. Ne, jotka aikovat olla työelämässä 63 vuoden iän jälkeen, suunnittelevat eläkkeelle jäämistä noin kahden vuoden sisällä vanhuuseläkeoikeuden alkamisesta. Tätä pitempää työssäoloa suunnittelevia on vähän (kuvio 5.1).

Kokoaikaiselle eläkkeelle jääminen on palkansaajaväestön eläkesuunnitelmien perusteella myöhentymässä lähes vuodella. Keskimääräinen aiottu eläkkeellesiirtymisikä vuonna 2008 oli 0,8 vuotta korkeampi kuin vuonna 2003 (taulukko 5.1). Tulosta arvioitaessa on huomattava, että vanhimpiin ikäryhmiin kuuluvia on hieman enemmän vuoden 2008 kuin 2003 aineistossa. 45–64-vuotiaiden keski-ikä on noussut 0,7 vuodella. Nousu on odotettua 45–65-vuotiaiden kohdalla, sillä suuret ikäluokat ovat siirtyneet 2000-luvulla työikäisen väestön vanhimpaan päähän.

Ero tutkimusaineistojen ikärakenteessa ei kuitenkaan selitä aiotun eläkkeellesiirtymisiän nousua. Kun tarkastellaan eläkeaikomuksia ikäryhmittäin taulukosta 5.1, nähdään että keskimääräinen aiottu eläkkeellesiirtymisikä on noussut lähes vuodella kaikissa ikäryhmissä. Poikkeuksena on 60–64-vuotiaiden ikäluokka, jossa nousua on vain vähän. Aiottu eläkkeellesiirtymisikä oli vanhimmassa ikäryhmässä korkea jo lähtötilanteessa vuonna 2003. Ikäryhmien väliset erot aiotussa eläkeiässä ovat siten tarkastelujaksolla kaventuneet.

Miehet ja naiset ovat myöhentäneet eläkesuunnitelmiaan yhtä paljon (taulukko 5.1). Ylemmissä sosiaaliryhmissä ja toimihenkilöasemassa olevilla eläkeaikomukset ovat myöhentyneet hieman keskimääräistä enemmän ja työntekijäasemassa olevilla keskimääräistä vähemmän. Tämä näkyy myös koulutusasteen mukaisissa eroissa⁵. Pelkän perusasteen suorittaneilla aiottu eläkkeellesiirtymisikä nousi vain puolella vuodella, kun ylemmillä koulutustasoilla nousua oli vähintään vuosi. Poikkeuksena ovat ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneet, joilla aiottu ikä nousi vain vajaalla puolella vuodella. Kiinnostus pitempään työuraan on lisääntynyt erityisen paljon tutkijakoulutuksen saaneilla. Heillä aiottu eläkeikä nousi runsaalla vuodella. Myös julkisella sektorilla ja erityisesti valtiolla kiinnostus työssä jatkamiseen on lisääntynyt keskimääräistä enemmän.

Terveydentila on työhön ja työoloihin liittyvien asioiden ohella keskeinen tekijä työssä jatkamisessa ja myös eläkkeelle siirtymistä koskevissa suunnitelmissa (ks. luvut 2 ja 4). Terveytensä huonoksi tai melko huonoksi arvioineilla aiottu eläkkeellesiirtymisikä on 2–3 vuotta alempi kuin terveytensä hyväksi arvioineilla (taulukko 5.1). Kiinnostavaa on, että terveydentilan mukaiset erot aiotussa eläkeiässä ovat tutkimusjaksolla pienentyneet. Kun vuonna 2003 eroa oli lähes kolme vuotta terveytensä hyväksi ja huonoksi arvioineiden välillä, vuonna 2008 ero oli pienentynyt vajaaseen kahteen vuoteen. Tämä johtuu siitä, että haastatteluvastausten mukaan työurat olisivat pitenemässä keskimäärin eniten niillä, jotka arvioivat terveytensä huonoksi tai melko huonoksi. Tässä ryhmässä keskimääräinen aiottu eläkkeellesiirtymisikä on kuitenkin edelleen kaikkein matalin. Molempina tutkimusajankohtina huonoksi terveytensä arvioineita oli hyvin vähän. Tästä syystä

5 Koulutustasojen väliset erot eläkeaikomuksissa ovat pysyneet selvinä. Eläkeaikeiden toteutuminen merkitsisi väestön koulutustason noustessa sitä, että eläkkeellesiirtymisikä myöhentyisi. Koulutustason arvioidaan nousevan vielä 2010- ja 2020-luvuilla (Tuominen ja Rantala 2010).

luokat melko huono ja huono yhdistettiin. Yhdistettynäkin huonoksi terveytensä arvioineiden osuus jäi molempina tutkimusvuosina vain muutama prosenttiin ikääntyneistä palkansaajista.

Taulukko 5.1. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä eläkeaikomusten mukaan. 45–64-vuotiaat palkansaajat vuonna 2003 ja 2008.

	Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä eläkeaikomusten mukaan		Muutos, vuotta
	2003	2008	
Kaikki	61,7	62,5	+0,8
Sukupuoli			
Miehet	61,6	62,4	+0,8
Naiset	61,8	62,6	+0,8
Ikä			
45–49-v.	61,2	62,0	+0,8
50–54-v.	61,5	62,3	+0,8
55–59-v.	61,9	62,8	+0,9
60–64-v.	63,7	63,9	+0,2
Sosiaaliryhmä			
Johtajat & ylem. toimih.	62,0	62,9	+0,9
Alemmat toimihenkilöt	61,6	62,7	+1,1
Työntekijät	61,4	62,0	+0,6
Koulutus			
Tutkijakoulutus	63,3	64,5	+1,2
Ylempi korkeakouluas.	62,7	63,1	+0,4
Alempi korkeakouluas.	61,7	62,8	+1,1
Alin korkea-aste	61,7	62,7	+1,0
Keskiaste	61,2	62,2	+1,0
Perusaste	61,8	62,3	+0,5
Terveydentila			
Hyvä	62,0	62,9	+0,9
Melko hyvä	61,6	62,4	+0,8
Kohtalainen	61,3	61,9	+0,6
Melko huono tai huono	59,2	61,2	+2,0
Työnantajasektori			
Yksityinen	61,5	62,3	+0,8
Kunta	61,9	62,8	+0,9
Valtio	61,8	62,9	+1,1
Haastateltujen määrä	1 803	1 993	+190

5.3.2 Eläkeaikomukset eri työnantajasektoreilla

Kuviosta 5.2 nähdään, että varhaiseläkeajatuksukset ovat vähentyneet kaikilla sektoreilla. Yksityisaloilla eläkesuunnitelmat kohdistuvat nyt 63 vuoden ikään, kun ne aikaisemmin koskivat yleisimmin 60 vuoden ikää. 63 vuoden eläkeikä on suositumpi vaihtoehto yksityisaloilla kuin julkisella sektorilla. Yksityisaloilla työssä jatkamisen suunnitelmat 63 vuoden iän jälkeen eivät ole juuri lisääntyneet.

Kuntasektorilla eläkesuunnitelmien muutos on hyvin samankaltainen kuin yksityisaloilla. Myös kuntasektorilla suosituimmaksi eläkeiäksi on noussut 63 vuotta, kun se aikaisemmin oli 60 vuotta. Toisin kuin yksityisaloilla, työssä jatkamisen ajatukset ovat kuitenkin lisääntyneet kuntien palveluksessa olevien keskuudessa.

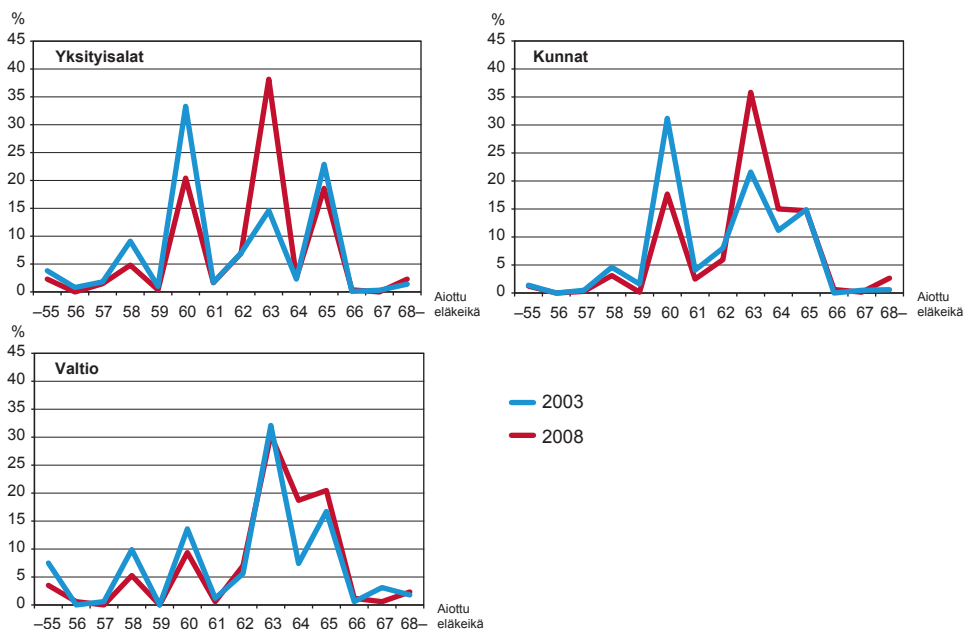
Valtiolla eläkesuunnitelmien muutos eroaa muista sektoreista. Jo vuonna 2003 eläkkeelle aiottiin jäädä yleisimmin 63 vuoden iässä. Ajatukset eläkkeelle jäämisestä ennen 63 vuoden ikää ovat myös valtiolla vähentyneet, mutta toisin kuin muilla sektoreilla toiveet 63 vuoden iästä eivät ole lisääntyneet. Sen sijaan ajatukset jatkaa työssä 63 vuoden iän jälkeen ovat lisääntyneet valtiolla selvästi. Kun vuonna 2003 jatkamista suunnitteli 30 prosenttia valtion palveluksessa olevista, vuonna 2008 vastaava osuus oli 43 prosenttia.

Julkisella sektorilla suunnitelmiin jatkaa työssä saattaa vaikuttaa henkilökohtainen eläkeikä. Ikä on usein korkeampi kuin yleinen joustavan eläkeikäjärjestelmän 63 vuoden alaikäraja. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63 vuoden iässä, mutta karttuneeseen eläkkeeseen tehdään niin sanottu normeeraus, jos henkilö jää eläkkeelle ennen henkilökohtaista eläkeikänsä. Normeeraus pienentää eläkettä. Esimerkiksi Kuntien eläkevakuutuksen tilastojen mukaan eläke on pienentynyt keskimäärin 21 eurolla, kun henkilö on siirtynyt eläkkeelle 1,5–2 vuotta ennen henkilökohtaista eläkeikänsä (Halmeenmäki 26.11.2009).

Taulukon 5.2 tilastoluvuista nähdään henkilökohtaisten eläkeikien muutos ajanjaksolla 2003–2008. Kuntasektorilla alle 63 vuoden eläkeiät ovat vähentyneet ja 65 vuoden eläkeiät lisääntyneet tuntuvasti. Joka toisen 45–64-vuotiaan kuntien palveluksessa olevan henkilökohtainen eläkeikä on 65 vuotta. Varsin yleisesti henkilökohtainen eläkeikä kunnissa on myös ikävälillä 63,0 ja 64,9 vuotta. Kun tätä jakaumaa vertaa tutkimusaineiston henkilökohtaisen eläkeiän jakaumaan nähdään, että vuoden 2008 tutkimusaineistossa ovat hieman aliedustettuina ne kuntien palveluksessa olevat henkilöt, joiden henkilökohtainen eläkeikä on 65 vuotta. Vastaavasti hieman yliedustettuina ovat ne kuntasektorin työntekijät, joiden henkilökohtainen eläkeikä sijoittuu keskimääräiseen luokkaan.

63 vuoden alle jäävät henkilökohtaiset eläkeiät ovat vähentyneet myös valtiolla. Kunnista poiketen myös 65 vuoden eläkeiät ovat harvinaistuneet. Valtiolla henkilökohtaiset eläkeiät ovat keskittyneet ikävuosien 63,0 ja 64,9 väliin. Valtion henkilökohtainen eläkeikäjakauma tutkimusaineistossa vastaa melko hyvin tilastollista jakaumaa (taulukko 5.2).

Kuvio 5.2. 45–64-vuotiaiden palkansaajien eläkeaikomukset työnantajasektoreittain 2003 ja 2008.



Taulukko 5.2. Julkisen sektorin palveluksessa olevien 45–64-vuotiaiden henkilökohtaiset eläkeiät vuosina 2003 ja 2008 rekisteritietojen mukaan ja tutkimusaineistossa.

Vanhuuseläkeikä	Tilastot, %				Vuoden 2008 tutkimusaineisto*, %			
	Kunta		Valtio		Kunta	Valtio	Yksityinen	Kaikki
	2003	2008	2003	2008				
Alle 63 v.	19	8	17	14	7	10	-	3
63,0–64,9 v.	51	42	67	76	50	83	100	23
65 vuotta	30	50	16	10	43	7	-	74
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100
n	260 000	251 339	60 000	77 681	613	150	1 141	1 904

* Julkisen sektorin henkilökohtaiset eläkeiät liitettiin tutkimusaineistoon. Henkilökohtainen eläkeikä puuttui 57 kuntien palveluksessa olevalta ja 31 valtion palveluksessa olevalta 45–64-vuotiaalta henkilöltä. Taulukon jakaumissa ei ole puuttuvia tietoja.

Lähde: Tilastot: Kuntien eläkevakuutus ja Valtiokonttori.

Palkansaajien työssä jatkamissuunnitelmia tarkastellaan taulukossa 5.3 niin, että työssä jatkajiksi katsotaan henkilöt, jotka aikovat olla työssä henkilökohtaisen eläkeikänsä yli. Kun eläkeaikomus on ilmoitettu vuoden tarkkuudella, myös henkilökohtaista eläkeikää käsitellään tässä vuoden tarkkuudella. Siten esimerkiksi 63 vuoden henkilökohtaiseksi eläkeiäksi on katsottu kaikki iät välillä 63,0 ja 63,9 vuotta.

Aikomuksia jatkaa työssä lisäävät osaltaan julkisen sektorin korkeat henkilökohtaiset eläkeiät. Kun henkilökohtainen eläkeikä otetaan kriteeriksi työssä jatkamiselle, niin jatkajien osuus pienenee. Myös näin tarkasteltuna jatkajien osuus on suurin valtiolla (taulukko 5.3). Noin joka kolmas olisi jatkamassa työssä henkilökohtaisen eläkeikänsä yli. Kunta-alalla työskentelevien halukkuus työssä jatkamiseen vähenee tuntuvasti, kun jatkamista tarkastellaan henkilökohtaisen eläkeiän suhteen. Tulos on odotettu, kun otetaan huomioon se, että tutkimusaineistossa lähes joka toisen 45–64-vuotiaan henkilökohtainen eläkeikä on kuntasektorilla 65 vuotta. Valtiolla näin korkeita eläkeikäiä oli tutkimusaineistossa vajaat kymmenen prosenttia (taulukko 5.2).

Taulukko 5.3. 45–64-vuotiaiden palkansaajien työssäjatkamisaikomukset henkilökohtaisen eläkeiän mukaan vuonna 2008.

Jatkaa työssä henkilökohtaisen eläkeiän yli	Yksityisalat, %	Kunta, %	Valtio, %
Kyllä	24	15	32
Ei	76	85	68
Yhteensä	100	100	100
n	1 083	587	146

5.3.3 Eläkeaikomukset ammattialoittain

Eläkkeelle siirtyminen myöhentyy yksityisaloilla kaikissa ammateissa ja syynä on varhaiseläkeaikomusten merkittävä väheneminen. Eläkkeelle jäämistä ennen 63 vuoden ikää suunnittelevien osuudet ovat pienentyneet merkittävästi kaikissa ammateissa (taulukko 5.4). Vastaavasti työssä jatkamista 63 ikään asti suunnitellaan aikaisempaa yleisemmin. Eläkeaikomusten toteutuminen merkitsisi eläkkeellesiirtymisiän nousua, sillä eläkkeelle jäädään yleisesti 60 vuoden iän molemmin puolin.

Taulukko 5.4. Eläkeaikomukset työnantajasektorin ja päätyön ammatin mukaan*. 45–64-vuotiaat palkansaajat vuonna 2003 ja 2008.

Sektori ja ammatti	alle 63	63	64+	Eos	Yht.	n
Yksityisalat						
2008 Johtajat ym.	34	36	28	2	100	125
Erytisasiantuntijat	33	36	26	5	100	141
Asiantuntijat	38	35	25	2	100	190
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntek.	37	33	26	4	100	112
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	33	36	21	10	100	135
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyönt.	39	40	16	5	100	183
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	40	35	20	5	100	153
Muut työntekijät	28	40	24	8	100	83
2003 Johtajat ym.	55	20	24	1	100	89
Erytisasiantuntijat	45	19	32	4	100	115
Asiantuntijat	57	13	27	3	100	179
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntek.	60	19	19	2	100	124
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	56	16	24	4	100	95
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyönt.	66	6	25	3	100	210
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	57	14	23	6	100	141
Muut työntekijät	44	14	36	6	100	85
Kunnat						
2008 Johtajat ja ylimmät virkamiehet	29	45	26	-	100	31
Erytisasiantuntijat	26	32	41	1	100	178
Asiantuntijat	28	36	33	3	100	118
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntek.	21	37	38	4	100	48
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	40	30	23	7	100	181
Muut työntekijät	23	40	30	7	100	89
2003 Johtajat ja ylimmät virkamiehet	42	29	25	4	100	24
Erytisasiantuntijat	52	16	32	-	100	159
Asiantuntijat	52	24	21	3	100	96
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntek.	25	33	40	2	100	45
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	59	21	16	4	100	157
Muut työntekijät	44	19	31	6	100	80
Valtio						
2008 Johtajat ja ylimmät virkamiehet	20	35	40	5	100	20
Erytisasiantuntijat	14	31	48	7	100	58
Asiantuntijat	24	25	49	2	100	49
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntek.	27	33	33	7	100	30
2003 Johtajat ja ylimmät virkamiehet	(-)	(53)	(47)	(-)	(100)	(15)
Erytisasiantuntijat	32	27	39	2	100	56
Asiantuntijat	35	38	27	-	100	45
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntek.	40	30	25	5	100	20

* Taulukosta on jätetty pois ammattiluokat, joissa vastaajien lukumäärä jää alle 20 henkilöön.

Aikomukset jatkaa työssä 63 vuoden iän jälkeen ovat lisääntyneet jonkin verran vain johtotehtävissä ja toimisto- ja asiakaspalveluammateissa. Useimmissa ammateissa kuten palvelu- ja myynti- ja hoitotehtävissä, rakennus- ja korjaustehtävissä sekä prosessi- ja kuljetustöissä aikomukset jatkaa työssä ovat yksityisaloilla vähentyneet viimeisten viiden vuoden aikana. Aiotun eläkkeellesiirtymisiän nousu johtuu siten varhaiseläkesuunnitelmien voimakkaasta vähenemisestä.

Varhaiseläkeaikomukset ovat selvästi vähentyneet myös kunta-alalla kaikissa ammateissa ja kiinnostus työssä jatkamiseen 63 vuoden ikään asti on vastaavasti kasvanut (taulukko 5.4). Toisin kuin yksityisaloilla työssäjatkamisaikomukset 63 vuoden iän jälkeen eivät ole juurikaan vähentyneet, joissakin ammateissa jopa selvästi lisääntyneet kuten erilaisissa asiantuntijatehtävissä toimivilla ja palvelu- ja hoitotyöntekijöillä.

Valtion palveluksessa olevat eroavat muilla sektoreilla työskentelevistä siinä, että työssä jatkamista suunnittelevia on valtionhallinnon eri ammateissa muita yleisemmin. Johtavista virkamiehistä ja erilaisissa asiantuntijatehtävissä toimivista selvästi suurempi osa kuin kuntasektorin vastaavista suunnittelee työssä jatkamista 63 vuoden iän jälkeen. Ainoastaan toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöitä kiinnostaa pitkä työura valtiolla hieman vähemmän kuin kuntapuolella, mutta kiinnostus pitkään työuraan on kuitenkin myös näissä tehtävissä lisääntynyt.

5.3.4 Eläkeaikomukset eri toimialoilla

Tutkimuksessa käytetty toimialaluokitus perustuu Tilastokeskuksen niin sanottuun uudistettuun toimialaluokitukseen vuodelta 2002. Analysoitavan aineiston koko (n=1858) edellyttää toimialan tarkastelua karkealla tasolla, kun tarkastelu tehdään työnantajasektoreittain.

Yksityisaloilla eläkkeelle siirtyminen myöhentyy ja sen taustalla on varhaiseläkeaikomusten merkittävä väheneminen. Joillakin aloilla kuten teollisuudessa, rakentamisessa, tukku- ja vähittäiskaupan sekä terveydenhuollon aloilla varhain eläkkeelle aikovien osuudet ovat pienentyneet noin kahdellakymmenellä prosenttiyksiköllä ja jopa sitä enemmän kuten rahoitus- ja vakuutuslalla (taulukko 5.5). Muilla yksityisaloilla varhain eläkkeelle aikovien osuudet ovat pienentyneet yleisesti yli kymmenellä prosenttiyksiköllä. Poikkeuksena on maa- ja metsätalousala, jossa varhain eläkkeelle aikovien osuus on pysynyt ennallaan.

Kaikilla yksityissektorin aloilla työssä aiotaan olla aikaisempaa yleisemmin 63 vuoden ikään asti. Yksityisaloilla on julkista sektoria vähemmän kiinnostusta työssä jatkamiseen vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen. Monilla yksityissektorin aloilla kiinnostus on jopa vähentynyt kuten koulutuksessa, kuljetus- ja liikennepalveluissa, maa- ja metsätaloudessa, rakentamisessa ja muissa palveluissa. Edellisen Työolot 2003 -tutkimuksen aikaan oli voimassa vanhuuseläkkeen yleinen 65 vuoden eläkeikä. Tuolloin voimassa ollut eläkeikä on voinut osalla vastaajia suunnata ajatuksia työssä jatkamiseen. Joustavan vanhuuseläkeiän tuntemus on todennäköisesti parantunut viime vuosien aikana, ja eläkkeelle siirtymisen mahdollisuus jo 63 vuoden iässä on houkutellut etenkin kuluttavissa ja raskasta työtä edellyttävissä tehtävissä kuten kuljetus- ja liikennealalla ja rakentamisessa.

Aikomukset jatkaa työssä ovat lisääntyneet vain joillakin aloilla. Näitä aloja ovat terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen alat, rahoitus- ja vakuutustoiminta sekä majoitus- ja ravitsemistoiminta. Näillä aloilla työssä jatkamista suunnittelevien osuudet ovat hieman kasvaneet.

Kunta-alalla muutos on samansuuntainen kuin yksityisaloilla (taulukko 5.5). Varhaiseläkeaikomukset ovat selvästi vähentyneet ja kiinnostus työssä jatkamiseen 63 vuoden ikään asti on kasvanut. Toisin kuin yksityisaloilla kuntasektorilla halukkuus työssä jatkamiseen 63 vuoden iän jälkeen on kasvanut. Pitkää työuraa suunnittelevia on aikaisempaa enemmän terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen aloilla sekä kiinteistöpalveluissa. Sen sijaan hallinnon puolella työssä jatkamista suunnittelevia on aikaisempaa vähemmän. Hallinnossa työskentelevistä vain joka kolmas suunnitteli pitkää uraa vuonna 2008, kun viisi vuotta aikaisemmin lähes joka toinen arveli jatkavansa 63 vuoden iän jälkeen.

Valtion palveluksessa olevat eroavat muilla sektoreilla työskentelevistä siinä, että varhaiseläkeaikomusten väheneminen näkyy selvimmin työssä jatkamisaikomusten kasvuna. Koulutusalaalla, lähinnä yliopistoissa lähes kaksi kolmesta suunnittelee jatkamista. Hallinnossakin noin kaksi viidestä aikoo olla työssä 63 vuoden iän jälkeen. Sen sijaan 63 vuoden iässä eläkkeelle jäämistä suunnittelevien osuudet ovat pysyneet ennallaan (julkinen hallinto, kiinteistöpalvelut) tai jopa pienentyneet (koulutus). Eläkeuudistuksen tavoite, työssä jatkaminen 63 vuoden iän jälkeen, on eläkeaikomusten perusteella toteutumassa parhaiten valtion hallinnossa.

Taulukko 5.5. Eläkeaikomukset työnantajasektorin ja toimialan mukaan*. 45–64-vuotiaat palkansaajat.

Sektori ja toimiala	alle 63	63	64+	Eos	Yht.	n
Yksityisalat						
2008 Maa- ja metsätalous	44	30	13	13	100	23
Teollisuus	37	35	24	4	100	347
Rakentaminen	43	40	14	3	100	91
Tukku- ja vähittäiskauppa	34	33	27	6	100	180
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	32	29	23	16	100	31
Kuljetus- ja liikennepalvelut	42	34	18	6	100	121
Rahoitus ja vakuutustoiminta	37	39	24	-	100	49
Kiinteistö- ja liike-elämän palvelut	35	34	27	4	100	133
Koulutus	23	50	23	4	100	22
Terveystenhoito ja sosiaalipalvelut	34	44	20	2	100	70
Muut palvelut	28	45	22	5	100	60
2003 Maa- ja metsätalous	46	9	36	9	100	22
Teollisuus	60	13	25	2	100	348
Rakentaminen	61	12	22	5	100	86
Tukku- ja vähittäiskauppa	58	10	25	7	100	154
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	68	9	18	5	100	22
Kuljetus- ja liikennepalvelut	56	12	31	1	100	98
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	75	14	9	2	100	43
Kiinteistö- ja liike-elämänpalvelut	49	21	29	1	100	124
Koulutus	36	20	40	4	100	25
Terveystenhoito ja sosiaalipalvelut	60	15	16	9	100	45
Muut palvelut	39	18	40	3	100	66
Kunnat						
2008 Kiinteistö- ja liike-elämän palvelut	14	40	42	4	100	52
Julkinen hallinto	30	36	34	-	100	64
Koulutus	40	30	27	3	100	114
Terveystenhoito ja sosiaalipalvelut	29	34	31	6	100	369
Muut palvelut	7	45	48	-	100	29
2003 Kiinteistö- ja liike-elämän palvelut	36	37	21	6	100	33
Julkinen hallinto	33	17	48	2	100	48
Koulutus	54	17	27	2	100	143
Terveystenhoito ja sosiaalipalvelut	53	22	22	3	100	313
Muut palvelut	(32)	(26)	(37)	(5)	(100)	(19)
Valtio						
2008 Kiinteistö- ja liike-elämän palvelut	15	30	53	2	100	40
Julkinen hallinto	26	33	38	3	100	85
Koulutus	17	18	61	4	100	23
2003 Kiinteistö- ja liike-elämän palvelut	29	30	38	3	100	34
Julkinen hallinto	40	33	26	1	100	90
Koulutus	32	27	41	-	100	22

* Taulukosta on jätetty pois toimialat, joissa vastaajien lukumäärä jää alle 20 henkilöön. (Vuoden 2008 aineistossa oli yhteensä 84 tällaista havaintoa ja vuoden 2003 aineistossa 68 havaintoa.)

5.3.5 Epätyypillinen työ ja eläkeaikomukset

Epätyypillinen työ koskettaa yhä useampia palkansaajia jossain työuran vaiheessa ja samalla perinteinen päivätyö vähenee. Joustavuuden lisääntyminen työajoissa on seurausta tuotannon tehostamisesta. Suomessa onkin reagoitu markkinoiden vaatimuksiin joustavuuden lisäämisestä nopeasti ja reagointivalmius muutoksiin on jatkuvasti kasvanut (Työvoima 2025).

Yksinkertaisimmin määritellen tyypillisiä työsuhteita ovat ne työsuhteet, jotka ovat sekä kokoaikaisia että toistaiseksi jatkuvia. Kaikki muut palkansaajien työsuhtedemuodot ovat epätyypillisiä. Niitä ovat siis kaikki osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet ja vuokratyö.

Määräaikaisessa työsuhteessa on noin 15 prosenttia palkansaajista. Määräaikaisia työsuhteita voi kuvata nuorten ja erityisesti nuorten koulutettujen naisten töiksi. Määräaikaiset työsuhteet ovat julkisella sektorilla yleisempiä kuin yksityisellä sektorilla. (Lehto ja Sutela 2008; Okkonen 2009.)

Osa-aikatöissä oli vuoden 2010 alkupuolen tietojen mukaan 15 prosenttia työllisistä. Naisista osa-aikatyössä oli 21 prosenttia ja miehistä 10 prosenttia (Työvoimatutkimus, maaliskuu 2010). Osa-aikainen työ on lisääntynyt selvästi viime vuosina. Se on yleisintä työuran alku- ja loppupäässä. Nuorten osa-aikatyön tekoa selittää työn ja opiskelun yhdistäminen ja ikääntyneiden osa-aikatyön tekoa selittää työn ja eläkkeen yhdistäminen eli osa-aikaeläke (Melasniemi-Uutela 2007).

Epätyypilliseen työhön liittyy työntekijän heikko työmarkkina-asema, varsinkin jos tällainen työsuhde jatkuu pitkään (Hytti 2004). Tämä koskee erityisesti nuoria. Lisäksi työajan joustot ja niihin liittyvä epävarmuus lisäävät epäluottamuksen ilmapiiriä työntekijöiden ja työnantajien välillä (Työvoima 2025).

Ikääntyneiden tavallisin epätyypillisen työn muoto on osa-aikaeläke. Se turvaa toimeentulon paremmin kuin osa-aikatyö, koska eläke korvaa menetettyä työaikaa. Vaikka useimmat siirtyvät osa-aikaeläkkeeltä vanhuuseläkkeelle, jotkut osa-aikaeläkeläiset joutuvat irtisanotuiksi tai palaavat kokoaikatyöhön (Takala 2008). Muut epätyypillisen työn muodot kuin osa-aikaeläke ovat ikääntyneillä harvinaisia. Tämän vuoksi Työoloaineistossa näiden henkilöiden määrä ja osuus on pieni (taulukko 5.6).

Taulukko 5.6. Työoloaineiston jakautuminen työaikamuodon ja työsuhteen pysyvyyden mukaan vuosina 2003 ja 2008, 45–64-vuotiaat palkansaajat.

Työsuhteen pysyvyys	Koko- aikatyössä		Osa-aikatyössä (pl. osa-aika- eläkkeet)		Osa-aika- eläkkeellä		Kaikki	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Toistaiseksi voimassa	1 479	1 697	95	77	64	69	1 638	1 843
Määräaikainen	178	105	35	24	-	-	213	129
Yhteensä	1 657	1 802	130	101	64	69	1 851	1 972

Epättyypillisissä työsuhteissa työskentelevien 45 vuotta täyttäneiden palkansaajien eläkeikätoiveet ovat nousseet huomattavan paljon vuodesta 2003 vuoteen 2008 (taulukko 5.7). Kokoaikatyössä käyvillä eläkeikätoiveen keskiarvo on noussut 0,9 vuotta. Selvästi enemmän on kasvanut epättyypillisissä töissä käyvien eläkeikätoiveet, määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien eläkeikätoiveet, 1,5 vuotta ja osa-aikatyössä käyvien 1,7 vuotta⁶.

58–64-vuotiaita määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työssä työskenteleviä (ei osa-aikaeläkettä) oli liian vähän tarkasteluun mukaan otettavaksi. Tämän ikäiset ovat kuitenkin oikeutettuja osa-aikaeläkkeeseen, joten heidän eläkeikätoiveitaan verrattiin samanikäisiin kokoaikatyössä käyvien eläkeikätoiveisiin. Molemmissa ryhmissä keskimääräinen eläkeikätoive oli noussut ja ryhmien välillä ei juuri ollut eroa vuonna 2008. 58–64-vuotiaat aikovat siirtyä myöhemmin vanhuuseläkkeelle kuin 45–64-vuotiaat. Tämä tukee aiemmin havaittua eli eläkeaikomukset myöhentävät iän myötä (Forma ym. 2006).

Taulukko 5.7. Palkansaajien eläkeikätoiveet.

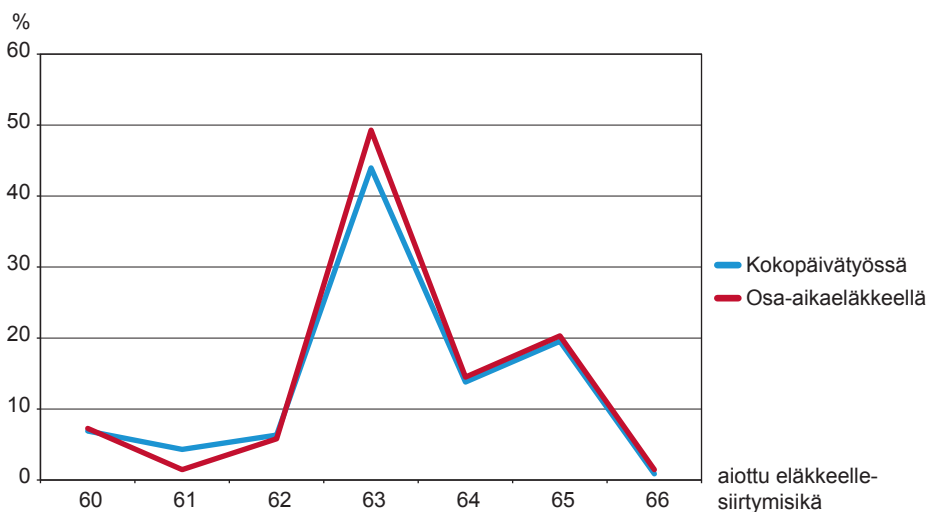
45–64-vuotiaiden palkansaajien eläkeikätoiveen keskiarvo	2003	2008	muutos, vuotta
kokoaikatyö	61,6	62,5	+0,9
osa-aikatyö	61,3	63,0	+1,7
määräaikainen	61,4	62,9	+1,5
58–64-vuotiaiden palkansaajien eläkeikätoiveen keskiarvo			
kokoaikatyö	63,0	63,4	+0,4
osa-aikaeläke	62,8	63,3	+0,5

6 Tähän lukuun sisältyvät myös osa-aikaeläkeläiset, jotka ovat siis kaikki vähintään 58 vuotta täyttäneitä.

Yleisimmin toivottu eläkeikä oli 63 vuotta sekä osa-aikaeläkkeellä olevilla että kokopäivätyössä käyvillä. Toinen suosittu vaihtoehto oli 65 vuoden ikä. Joka viides 58–64-vuotias aikoo jatkaa tähän asti.

Vuonna 2003 eläkeajatuksot erosivat siten, että määräaikaisissa työsuhteissa olevat naiset ajattelivat harvemmin varhaista eläkkeelle siirtymistä kuin normaalityösuhteissa olevat. Ero ei poistunut, vaikka ikä, työssäoloaika, työkykyarvio, työttömyysaika ja henkilökohtainen eläkeikä vakioitiin. Miehillä eroa ei ollut (Karisalmi 2005). Tarkastelussa olivat mukana kaikki 45–64-vuotiaat palkansaajat.

Kuvio 5.3. 58–64-vuotiaiden osa-aikaeläkkeellä olevien ja kokopäivätyötä tekevien palkansaajien eläkeaikomukset vuonna 2008, %.



Vuonna 2008 osa-aikaeläkkeellä olevien ja samanikäisten kokoaikatyössä käyvien aikomukset varhaistaa tai myöhentää vanhuuseläkkeelle siirtymistä olivat samankaltaiset (taulukko 5.8). Kokoaikatyössä käyvistä aikoo jäädä eläkkeelle alle 63-vuotiaana 17 prosenttia vastaajista, 63-vuotiaana 45 prosenttia ja loput (38 %) aikovat myöhentää ja siirtyä vanhuuseläkkeelle vasta 64 -vuotiaana tai vanhempana. Osa-aikaeläkkeellä olevista 14 prosenttia aikoi varhaistaa eläkkeelle siirtymistä, 49 prosenttia aikoi siirtyä eläkkeelle 63 vuoden iässä ja 36 prosenttia aikoi myöhentää vanhuuseläkkeelle siirtymistä.

Sukupuoli ja koulutusaste eivät tässä ikäryhmässä erottele niitä, jotka varhaistavat eläkkeelle siirtymistään niistä, jotka myöhentävät. Terveystilaerot selittävät kokoaikatyössä käyvien eläkeaikomuksia ($p < 0,01$), mutta eivät osa-aikaeläkkeellä olevien. Tämä voi johtua osa-aikaeläkeläisten pienestä lukumäärästä.

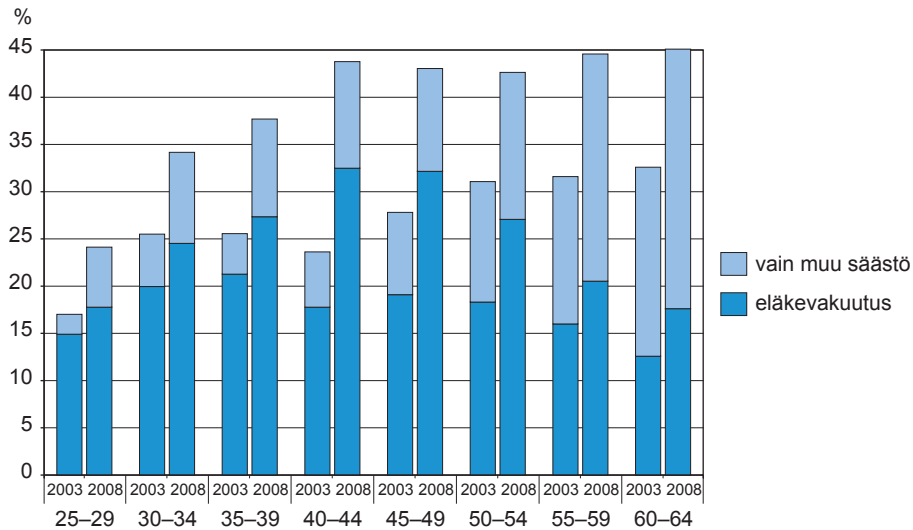
Taulukko 5.8. Kokoaikatyössä käyvien ja osa-aikaeläkkeellä olevien eläkeaikomukset sukupuolen, terveydentilan ja koulutuksen mukaan, 58–64-vuotiaat.

Eläke- aikomus:	Jatkuvassa kokoaikatyössä, %								
	Sukupuoli		Terveystila			Koulutusaste			Kaikki
	miehet	naiset	hyvä	melko hyvä	tydyt- tävä	perus- aste	keski- aste	korkea- aste	
alle 63-v.	16	18	19	18	12	17	13	21	17
63-v.	49	42	35	48	61	50	51	37	45
64-v. tai yli	35	40	46	34	27	33	36	42	38
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100
n	156	181	142	128	67	86	116	135	337
Eläke- aikomus:	Osa-aikaeläkkeellä, %								
	Sukupuoli		Terveystila			Koulutusaste			Kaikki
	miehet	naiset	hyvä	melko hyvä	tydyt- tävä	perus- aste	keski- aste	korkea- aste	
alle 63-v.	8	18	14	12	21	0	29	9	14
63-v.	64	41	41	58	50	69	33	53	49
64-v. tai yli	28	41	45	31	29	31	38	38	36
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100
n	25	44	29	26	14	13	24	32	69

5.3.6 Palkansaajien eläkesäästäminen ja eläkeaikomukset

Palkansaajien yksityinen varautuminen eläkeikää varten on yleistynyt viimeisen viiden vuoden aikana kaikissa ikäryhmissä. Erityisesti eläkesäästäminen on yleistynyt 35–49-vuotiailla. Yli 40-vuotiaista palkansaajista reilulla 40 prosentilla oli vuonna 2008 yksityisiä eläkesäästöjä. 30–39 vuotiaista näin oli noin kolmanneksella ja 25–29 vuotiaista reilulla viidenneksellä. Vaikka ilmiö on yleistynyt, yli puolet palkansaajista ei tämän perusteella näytä säästävän lainkaan yksityisesti eläkeikää varten. (Kuvio 5.4.)

Kuvio 5.4. Eläkeaikaa varten säästävien 25–64-vuotiaiden palkansaajien osuus ikäryhmän palkansaajista vuosina 2003 ja 2008*.



* Eläkevakuutukseen säästävien joukkoon kuuluvat tässä kaikki eläkevakuutukseen säästävät palkansaajat ja he voivat säästää eläkevakuutuksen ohella myös jollakin muulla tavoin eläkeaikaa varten. Ryhmään ”vain muu säästö” kuuluvat tässä kuviossa ainoastaan jollakin muulla tavoin kuin eläkevakuutukseen säästävät palkansaajat. Eläkevakuutukseen on luettu henkilöiden itse tai heidän perheenjäsentensä tai työnantajan rahoittamat vakuutukset. Työnantajan vakuutuksen piiriin kuului kaksi prosenttia haastatelluista.

25–64-vuotiaista palkansaajista 24 prosenttia säästi yksityiseen eläkevakuutukseen vuonna 2008. Lisäksi kaksi prosenttia haastatelluista kertoi, että heillä on eläkevakuutus työnantajan rahoittamana. Eläkevakuutussäästäminen on viidessä vuodessa yleistynyt eniten 40–54-vuotiailla. Yleisintä eläkevakuutussäästäminen on tällä hetkellä 40–49-vuotiailla palkansaajilla, joista liki kolmanneksella on yksilöllinen eläkevakuutus. Vuonna 2003 eläkevakuutus oli tässä ikäryhmässä vajaalla 20 prosentilla. (Kuvio 5.4.)

Myös muulla tavoin eläkeaikaa varten säästäminen on yleistynyt kaikissa ikäryhmissä vuodesta 2003 vuoteen 2008 nähden. Tämän tyyppinen eläkeikaan varautuminen näyttää yleistyvän tasaisesti iän myötä. Mitä luultavimmin kyseessä on paitsi taloudellisen tilanteen helpottuminen lasten poismuuton ja asuntolainojen maksamisen loputtua, myös se, että eläkeikää lähestyttäessä säästössä olevat rahat mielletään entistä useammin säästöiksi nimenomaan eläkeaikaa varten. (Kuvio 5.4.)

55 vuotta täyttäneet palkansaajat säästävät eläkeaikaa varten hieman yleisemmin muulla tavoin kuin varsinaiseen eläkevakuutukseen. 55–64-vuotiaista noin neljännes säästi vuonna 2008 eläkeaikaa varten näin. Tätä nuoremmilla, erityisesti alle 50-vuotiailla, eläkesäästäminen on tyypillisesti juuri eläkevakuutukseen säästämistä. (Kuvio 5.4.)

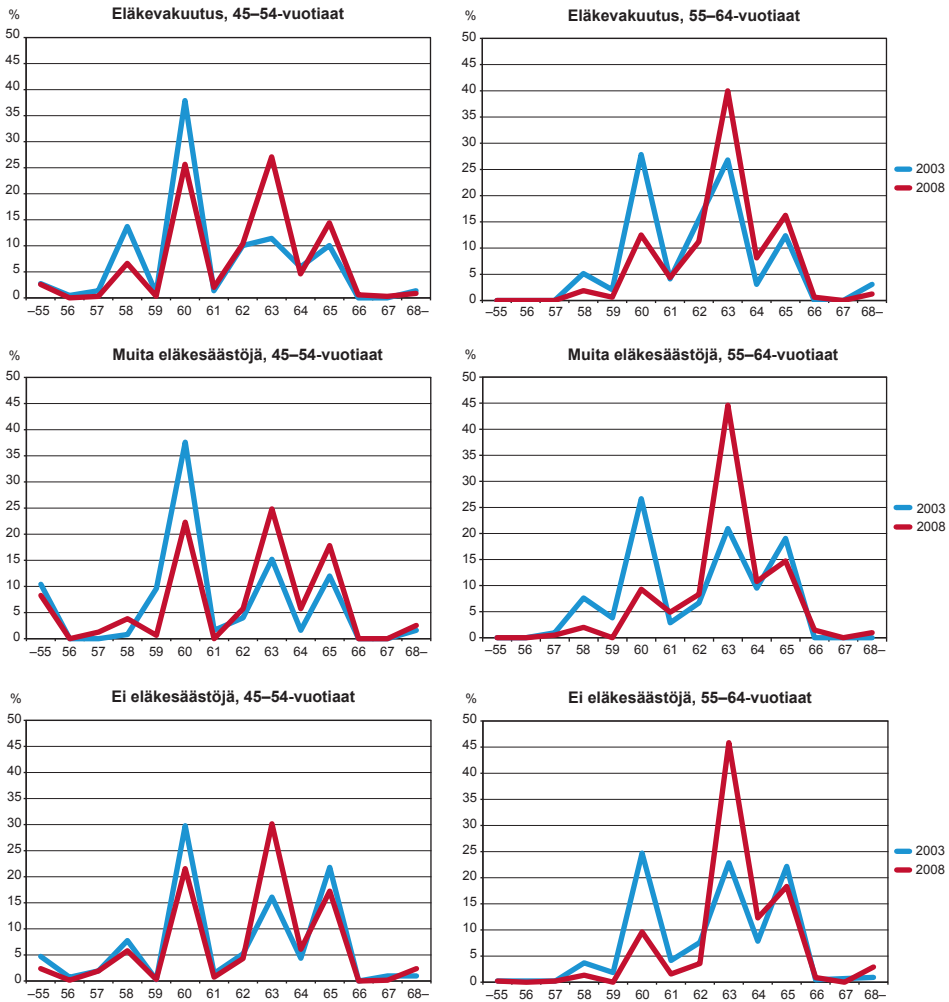
Eläkesäästäminen ja aiottu eläkeikä, 45 vuotta täyttäneet

45–54-vuotiaiden palkansaajien yleisin aiottu eläkeikä vuonna 2003 oli 60 vuotta. Tämä oli jonkin verran muita yleisempi eläkeikätoive niillä, jotka olivat säästäneet eläkeikää varten. Niillä, joilla ei ollut lainkaan eläkesäästöjä, eläkkeelle siirtymistä suunniteltiin myös 65 vuoden iässä melko usein.

Viiden vuoden päästä eläkeikäajatuksot olivat keskittyneet 60 ikävuoden lisäksi 63 ja 65 vuoteen siten, että 63 vuotta on yleisin eläkeikätoive kaikilla tämän ikäryhmän palkansaajilla eläkesäästämistäustasta riippumatta, vaikkakin 45–54-vuotiailla eläkevakuutusäästäjillä 60 vuoden eläkeikäaie on lähes yhtä yleinen. Erityisesti eläkesäästäjillä 60 vuoden eläkeikätoive on sitten vuoden 2003 vähentynyt. (Kuvio 5.5.) Aiotun eläkeiän nousu onkin ymmärrettävää, sillä tarkastelujakson aikana lakisääteisen työeläkkeen vanhuuseläkeiän ohella on nostettu myös vapaaehtoisten eläkevakuutusten verovähennykseen oikeuttavaa alinta eläkeikää 60 vuodesta 62 vuoteen.

Lähellä eläkeikää, yhä työssä olevien eläkeaikomukset ovat luonnollisesti nuorempia palkansaajia useammin keskittyneet myöhempään 63-vuoden ikään. 63 ja 65 vuoden ikää suunnittelevat tässä ikäryhmässä jonkin verran useammin ne, jotka eivät ole säästäneet eläkeikää varten lainkaan. Eläkevakuutusäästäjien eläkeikäaieket ovat tämän ikäisillä hivenen muita matalammat. (Kuvio 5.5.)

Kuvio 5.5. 45–54-vuotiaiden aiottu eläkeikä eläkesäästämisen mukaan vuosina 2003 ja 2008.



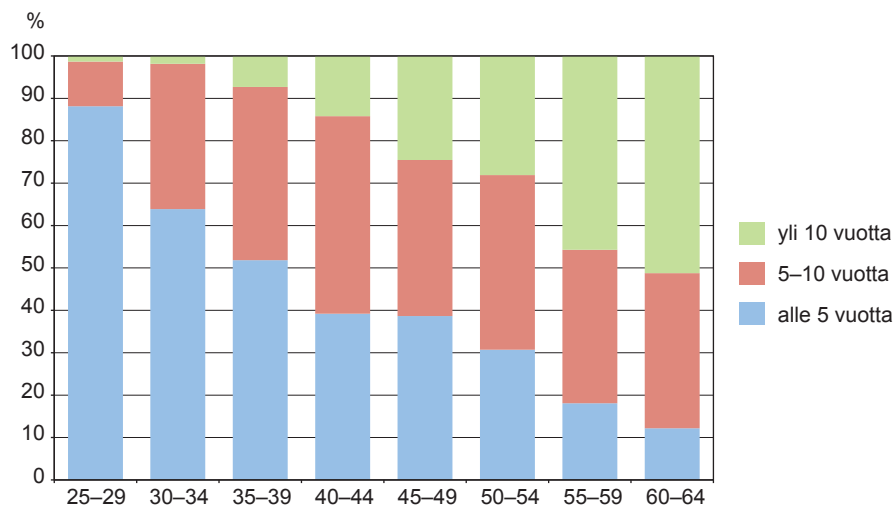
Eläkevakuutuksen säästämisaika ja eläkeiheet

Ennen vuoden 2004 eläkevakuutusten ikärajaeroituksia eläkevakuutuksen ottaneiden yksi säästämismotiivi oli melko usein varhainen eläkkeelle jääminen. (Ahonen 2004; Ahonen ja Moilanen 2007.) Verouudistuksen jälkeen tämä mahdollisuus käytännössä poistui uusilta vakuutussäästäjiltä, sillä alin verovähennyksiin oikeutettava eläkeikä nostettiin 62 vuoteen, mikä vastasi työeläkeuudistuksen yhteydessä voimaan tullutta varhennettua vanhuuseläkeikää.

Siirtymäsäännösten turvin osa eläkevakuutukseen säästäneistä voi kuitenkin yhä jäädä eläkkeelle ennen lakisääteistä eläkeikää. Tähän on mahdollisuus niillä, joiden eläkevakuutus sopimus on tehty viimeistään vuoden 2004 keväällä ja jotka ovat ehtineet kerryttää vuoden 2009 loppuun mennessä riittävän suuren säästö pääoman. Käytännössä tällainen tilanne voi olla erityisesti yli 10 vuotta säästäneillä sekä myös osalla 5–10 vuotta säästäneistä. Eläkeikä voi kaikkein vanhimmissa sopimuksissa olla alimmillaan 55 vuotta, mutta 58 ja 60 vuoden eläkeiät lienevät yleisimmät⁷.

Nuoremmilla eläkevakuutussäästäjillä vakuutus on ollut selkeästi lyhyemmän ajan kuin vanhemmilla. Noin puolella 55–64-vuotiaista eläkevakuutukseen säästäneistä palkansaajista on ollut vakuutus yli kymmenen vuotta, kun taas suurimmalla osalla alle 40-vuotiaista vakuutus on otettu alle viisi vuotta sitten. Reilulla 60 prosentilla 45–54-vuotiaista eläkevakuutussäästäjistä vakuutus on ollut yli 5 vuotta, noin neljänneksellä heistä yli kymmenen vuotta. (Kuvio 5.6.)

Kuvio 5.6. Itse otetun yksityisen eläkevakuutuksen* säästämisaika palkansaajan iän mukaan vuonna 2008.

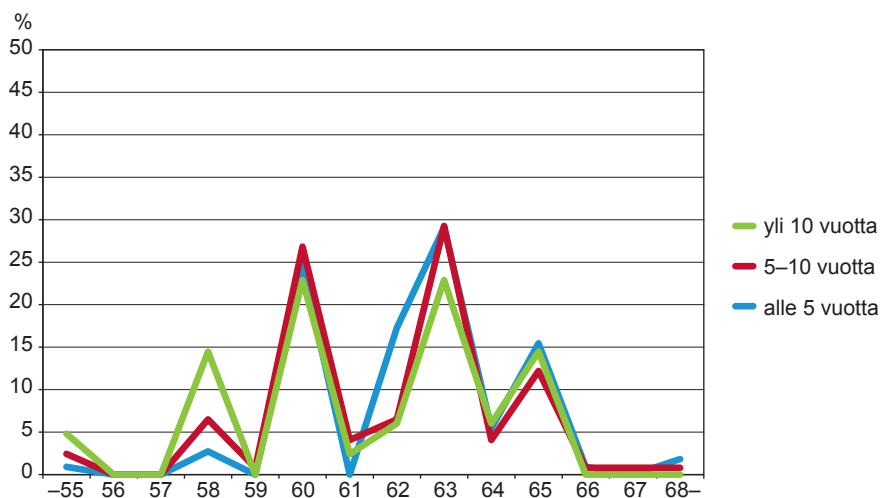


* Tarkastelu käsittää ainoastaan yksityishenkilöiden itse tai heidän perheenjäsentensä heille ottamat yksityiset eläkevakuutukset. Työnantajan rahoittamat vakuutukset on rajattu tarkastelun ulkopuolelle.

7 Yksilöllisten eläkevakuutusten maksujen verovähennysoikeutta ja siihen sidottua alinta eläkeikää on muutettu 1990-luvulla useaan otteeseen. Alimmillaan eläkeikä voi olla ennen 1.10.1992 solmituissa sopimuksissa 55 vuotta, tämän jälkeen mutta ennen 23.6.1999 solmituissa sopimuksissa 58 vuotta ja tämän jälkeen mutta ennen 6.5.2004 solmituissa sopimuksissa 60 vuotta.

45–54-vuotiaiden⁸ eläkevakuutussäästäjien eläkeikäaieet näyttävät noudattelevan verovähennyssäännösten mukaisia ikiä tai yleistä vanhuuseläkeikää melko pitkälti säästämisajasta riippumatta. Eläkevakuutuksen säästämisaika näkyy aikomuksissa siirtyä eläkkeelle ainoastaan siinä, että 58 vuoden eläkeikää suunnittelevat hieman muita useammin ne, joilla on ollut vakuutus pitempään ja joilla on siten siirtymäsäännösten puitteissakin mahdollisuus nostaa eläke tässä iässä. Tosin suurimmalla osalla niistä, jotka ovat voineet ainakin teoriassa olla 58 vuoden iän piirissä, 60 ja 63 vuoden eläkeiät ovat yleisimmät aiotut eläkeiät. 63 vuoden eläkeikäie on yli kymmenen vuotta vakuutukseen säästäneillä tosin hivenen harvinaisempi kuin heitä lyhyemmän ajan säästäneillä. (Kuvio 5.7.)

Kuvio 5.7. 45–54-vuotiaiden eläkevakuutussäästäjien aiottu eläkeikä vakuutuksen voimassaoloajan mukaan vuonna 2008.



Eläkesäästäjien eläkeiäieet vaikuttavat tämän tarkastelun perusteella noudattelevan nykyään melko pitkälti yleisiä 45–64-vuotiaiden palkansaajien eläkeiäieita, joskin eläkevakuutussäästäjien eläkeiäieet suuntautuvat yhä hieman muita yleisemmin alle 63 vuoden eläkeikiin. Eläkevakuutussäästäminen ei siten näytä yksilöllisiin eläkevakuutuksiin tehdyn verouudistuksen jälkeen enää kovin paljoa aikaistavan eläkkeelle siirtymistä muihin nähden, vaikka siirtymäsäännösten piirissä on vielä

8 Säästämisaajan vaikutusta eläkeiäieisiin tarkasteltiin vain niillä, joilla on käytännössä vielä ikänsä puolesta mahdollisuus jäädä eläkkeelle alemmissa eläkei'issä.

pitkään eläkevakuutussäästäjiä, joilla on mahdollisuus nostaa vakuutussäästöt alle 62 vuoden iässä.

5.4 Eläkeaikomuksia selittävät tekijät

Eläkeaikomuksiin liittyviä tekijöitä on analysoitu luvussa 2 kehitellyn viitekehikon pohjalta, joka perustuu Beehrin (1986) eläkkeelle siirtymisen prosessin malliin. Eläkeaikomuksia selittävät tekijät on ryhmitelty viitekehikossa yksilöön liittyviin ja työhön liittyviin tekijöihin. Selittävinä tekijöinä on analyseissä yhtäältä muuttujia, jotka ovat osoittautuneet aikaisemmissa analyseissä merkitseviksi selittäjiksi ja toisaalta tekijöitä, joiden merkitystä ei aiemmin ole tutkittu kuten ammatti, toimiala, tutkimusajankohdan tulot ja odotettavissa olevan eläkkeen suuruus.

Tulokset on esitetty kuudessa multinominaalisella logistisella regressioanalyysillä tehdyssä mallissa. Analyysien selitettävää muuttujaa, arvioitua eläkeikää, on käytetty malleissa kolmiluokkaisena: alle 63 vuotta, 63 vuotta ja 64 vuotta tai enemmän. Selitettävän muuttujan verrokkiluokkana on ollut arvioitu eläkeikä alle 63 vuotta. Ensimmäisessä mallissa ovat mukana pelkästään kontrollimuuttujat (ikä, sukupuoli, koulutus, terveys ja parisuhde) ja ammatti (taulukko 5.9, malli 1). Muissa esitetyissä malleissa kontrollimuuttujat ovat mukana vakioivina tekijöinä. Aineiston analysoinnissa on noudatettu viitekehikossa esitettyä jaottelua yksilötekijöihin ja työhön liittyviin tekijöihin.

5.4.1 Yksilötekijät

Yksilötekijöiden yhteys aiottuun eläkeikään on esitetty taulukon 5.9 mallissa 1. Eläkeaikomukset myöhentyivät iän myötä. Sukupuolella ei havaittu yhteyttä arvioituun eläkeikään. Koulutus liittyi eläkeaikomusten myöhentämiseen. Ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaminen myöhensi suunniteltua eläkeikää. Hyväksi arvioitu terveys liittyi suunnitelmiin työskennellä vanhuuseläkkeen alaikärajaan, 63 ikävuoteen saakka sekä työskentelyyn 63 ikävuoden täyttämisen jälkeen. Parisuhteessa oleminen oli yhteydessä suunniteltuun eläkeikään. Naimisissa tai avoliitossa olevat halusivat harvemmin kuin yksin olevat työskennellä 63 ikävuoden jälkeen. Nämä havainnot on todettu myös aikaisemmassa tutkimuksessa (Forma ym. 2005).

Ammatin yhteyttä eläkesuunnitelmiin ei ole aikaisemmin tutkittu. Mallin 1 tulokista nähdään, ettei ammatilla ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä arvioituun eläkeikään, kun kontrollimuuttajat oli vakioitu. Koulutuksella ja ammatilla todettiin voimakas riippuvuus. Koulutuksen poistaminen mallista 1 toi joitakin ammattialakohtaisia eroja vertailuryhmänä olleen johtajien ja ylimpien virkamiesten ryhmään nähden.

Yksityinen tai työnantajan rahoittama eläkevakuutus ja varautuminen eläkei- kaan säästöjen avulla aikaistivat molemmat suunniteltua eläkeikää (taulukko 5.9, malli 2). Tämä tulos on saatu myös aikaisemmassa vuoden 2003 Työolotutkimuk- sessa (Forma ym. 2005).

Edellä tarkastelluista tekijöistä ikä, koulutus, terveys, parisuhde ja taloudellinen varautuminen eläkei- kaan osoittautuivat varsin pysyviksi selittäjiksi eläkeaikomuk- sille. Aikaisemmat tulokset saivat vahvistusta tässä analyysissä.

Uutena muuttujana analyysissä oli tutkimusajankohdan tulot. Tuloja on mitattu tutkimusta edeltäneen vuoden 2007 eläkettä kartuttaneiden ansiotulojen avulla. Analyysissä tulot jaettiin suuruuden mukaan kvartiileihin ja viiteryhmänä käytet- tiin ylintä kvartiilia. Tulosten mukaan kolmeen alimpaan tulokvartiiliin kuuluvat myöhensivät eläkeaikomuksiaan ylimpään kvartiiliin verrattuna. Toisin sanoen ylimmissä tulokvartiilissa on vähemmän halukkuutta työssä jatkamiseen 63 iän jälkeen. Tulos on samansuuntainen sen havainnon kanssa, että johtavassa asemassa olevat jäävät pois työstä aikaisemmin kuin muut ylempiin toimihenkilöasemiin kuuluvat, korkeasti koulutetut henkilöt (Järnefelt 2010).

Paitsi henkilökohtaisilla tuloilla myös kotitalouskohtaisilla tuloilla voi olla vaikutusta eläkeaikomuksille. Kun mallissa 2 henkilön vuositulot korvattiin kulu- tussyksikköä kohti lasketuilla kotitalouskohtaisilla tuloilla, vaikutussuunta oli sama. Kahteen alimpaan kotitalouskohtaisten tulojen kvartiiliin kuulumisen myöhensi eläkeaikomuksia verrattuna ylimpään kvartiiliin.

Taulukko 5.9. Yksilötekijät ja eläkeaikomukset. Multinominaalinen logistinen regressioanalyysi. Ristitulosuhteet (OR) ja niiden 95 %:n luottamusväli. Verrokiryhmä: aiottu eläkeikä alle 63 vuotta molemmissa malleissa. 45–64-vuotiaat palkansaajat.

Muuttuja	Malli 1				Malli 2*			
	63 v.		64 v. ja yli		63 v.		64 v. ja yli	
	OR	95 %:n luottamusväli	OR	95 %:n luottamusväli	OR	95 %:n luottamusväli	OR	95 %:n luottamusväli
Ikä	1,14	1,11–1,16	1,12	1,09–1,15				
Sukupuoli								
mies	1,00		1,00					
nainen	1,21	0,93–1,58	0,94	0,71–1,24				
Koulutus								
perusaste	1,00		1,00					
keskiaste	1,11	0,80–1,53	1,15	0,80–1,66				
alempi korkea-aste	1,05	0,71–1,57	1,48	0,96–2,27				
ylempi korkea-aste	0,99	0,57–1,72	1,96	1,11–3,47				
Terveys								
kohtalainen tai huono	1,00		1,00					
melko hyvä	1,49	1,09–2,04	1,89	1,32–2,70				
hyvä	1,75	1,28–2,39	2,70	1,90–3,84				
Parisuhde								
ei	1,00		1,00					
kyllä	0,84	0,63–1,12	0,66	0,49–0,89				
Ammatti**								
johtajat ym.	1,00		1,00					
erityisasiantuntijat	1,01	0,63–1,61	1,53	0,94–2,49				
asiantuntijat	0,78	0,47–1,27	1,23	0,73–2,07				
toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	0,82	0,47–1,45	1,31	0,72–2,39				
palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	0,62	0,36–1,07	0,91	0,50–1,63				
rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	0,86	0,48–1,52	0,74	0,39–1,41				
prosessi- ja kuljetustyöntekijät	0,70	0,39–1,27	0,80	0,41–1,55				
muut työntekijät	1,07	0,58–1,97	1,60	0,83–3,10				
Varautuminen eläkeikaan								
ei mitenkään					1,00		1,00	
säästänyt eläkettä varten					0,69	0,50–0,94	0,64	0,45–0,89
oma tai työnantajan lisäeläketurva					0,59	0,45–0,77	0,49	0,37–0,66
Vuositulot, €								
39 867–					1,00		1,00	
29 204–39 866					1,05	0,75–1,48	1,56	1,07–2,27
23 659–29 203					1,10	0,76–1,58	1,79	1,20–2,67
–23 658					1,21	0,82–1,77	2,62	1,73–3,98
n	1 848				1 835			

* Mallissa on vakioitu lisäksi ikä, sukupuoli, koulutus, terveys ja parisuhde.

** Pienet ammattiryhmät, sotilaat ja maa- ja metsätaloustyöntekijät on jätetty analyysin ulkopuolelle.

Odotettavissa olevien eläketulojen merkitys

Yksilötekijöihin kuuluu tulojen ohella myös tulevaisuudessa odotettavissa oleva eläke (vrt. kuvio 2.1 luvussa 2). Tätä tekijää oli mahdollista tarkastella vain osaineistossa, joka käsitti pelkästään yksityisellä sektorilla työuransa aikana työeläkettä kartuttaneet palkansaajat. Rekisteriuudistusten vuoksi julkisen sektorin osalta tiedot eläkekertymästä olivat vielä puutteellisia ja siksi analyysi koskee vain yksityisalojen palkansaajia. Tulokset on esitetty taulukossa 5.10 sekä tulojen että tulevan eläkkeen osalta kahdessa erillisessä mallissa. Analyysissä on vakioitu samat taustatekijät kuin edellä taulukossa 5.9 (ks. 1. alaviite).

Varautumisella eläkeikaan oli vain yksityisen sektorin työhistoriaa koskevassa aineistossa samansuuntainen yhteys eläkeaikomuksiin kuin kaikkien 45–64-vuotiaiden palkansaajien kohdalla (vrt. taulukko 5.9, malli 2). Jos vastaajalla oli yksilöllinen eläkevakuutus tai työnantajan järjestämä lisäeläketurva, tämä aikaisti eläkesuunnitelmia. Samoin vaikutti muu säästäminen eläkeikaa varten.

Niillä, joiden työhistoriassa oli työskentelyä vain yksityisellä sektorilla, oli tutkimusajankohdan vuositulojen tulokvartiilien alarajat korkeammat kuin kaikkien 45–64-vuotiaiden palkansaajien aineistossa. He olivat koko aineistoon verrattuna suurituloisempia. Vain yksityisen sektorin työhistoriaa omaavista oli miehiä 60 prosenttia, kun taas tutkimuksen kaikista 45–64-vuotiaista palkansaajista heitä oli 40 prosenttia. Erot sukupuolijakautumissa selittävät ainakin osaksi tulokvartiilien välisiä eroja koko aineistoa ja yksityistä sektoria koskevissa analyyseissä (vrt. taulukot 5.9 ja 5.10).

Yksityisen sektorin aineistossa ylimpään kvartiiliin kuuluvilla oli muihin tuloryhmiin kuuluvia vähemmän kiinnostusta jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen. Kolme alemmaa tuloryhmää erosivat halukkuudeltaan jatkaa työssä selvästi ylimmästä tuloryhmästä. Tulos on yhdenmukainen koko aineistosta saadun tuloksen kanssa. Yksityisen sektorin tulos erosi koko aineistossa saadusta tuloksesta vain siinä, että toiseksi ylimmässä kvartiilissa oli kiinnostusta työssä jatkamiseen myös 63 vuoden ikään asti enemmän kuin ylimmässä tuloluokassa (vrt. taulukko 5.9, malli 2). Kun mallissa 1 vuositulot korvattiin kulutusyksikköä kohti lasketuilla kotitaloukskohtaisilla tuloilla, saatiin samansuuntainen tulos. Pienituloisissa kotitalouksissa oli kiinnostusta työssä jatkamiseen enemmän kuin ylimmässä tuloryhmässä.

Tulevan eläkkeen yhteys eläkeaikomuksiin on esitetty taulukon 5.10 mallissa 2. Siinä tuleva eläke on luokiteltu kvartiileihin ylimmän kvartiilin ollessa vertailuryhmänä samoin kuin tutkimushetken tulojen analyysissä taulukossa 5.10. Kahteen alimpaan eläkekvarttiiliin kuuluvia kiinnostaa työssä jatkaminen 63 iän jälkeen vertailuryhmää vähemmän. Toisin sanoen ne, joilla oli odotettavissa selvästi keskimääräistä parempi eläke, aikoivat jatkaa työssä pitempään kuin ne, joilla oli odotettavissa keskimääräistä pienempi eläke. Alimpaan eläkekvarttiiliin kuuluvat erosivat vertailuryhmästä myös siinä, että he aikoivat harvemmin jatkaa työssä 63 ikävuoteen asti.

Taulukko 5.10. *Taloudelliset tekijät ja eläkeaikomukset. Multinominaalinen logistinen regressioanalyysi. Ristitulosuhteet (OR) ja niiden 95 %:n luottamusvälit. Verrokkiryhmä: aiottu eläkeikä alle 63 vuotta molemmissa malleissa. 45–64-vuotiaat palkansaajat, joilla on vain yksityisen sektorin työhistoriaa.*

Muuttuja	Malli 1*				Malli 2*			
	63 v.		64 v. ja yli		63 v.		64 v. ja yli	
	OR	95 %:n luottamusväli	OR	95 %:n luottamusväli	OR	95 %:n luottamusväli	OR	95 %:n luottamusväli
Varautuminen eläkeikaan								
ei mitenkään	1,00		1,00		1,00		1,00	
säästännyt eläkettä varten	0,55	0,32–0,97	0,45	0,23–0,87	0,53	0,30–0,94	0,42	0,21–0,82
oma tai työnantajan lisäeläketurva	0,58	0,36–0,91	0,44	0,26–0,76	0,53	0,33–0,86	0,39	0,23–0,68
Vuositulot, €								
43 675–	1,00		1,00					
32 814–43 674	2,14	1,19–3,85	3,04	1,52–6,08				
25 342–32 813	1,59	0,88–2,90	2,23	1,09–4,58				
–25 341	1,23	0,63–2,37	3,08	1,45–6,54				
Tuleva eläke, €								
2 194–					1,00		1,00	
1 717–2 193					0,99	0,53–1,87	0,86	0,44–1,70
1 319–1 716					0,63	0,34–1,19	0,34	0,17–0,70
–1 318					0,23	0,11–0,46	0,14	0,06–0,31
n	583				582			

* Mallissa on vakioitu lisäksi ikä, sukupuoli, koulutus, terveys ja parisuhde.

Vaikka tulot ja tuleva eläke korreloivat yksityisen sektorin aineistossa varsin voimakkaasti ($r = 0,87$, $p < 0,001$), tutkimusajankohdan tuloilla ja tulevalla eläkkeellä oli erisuuntainen yhteys eläkeaikomuksiin. Tulos on työssä jatkamisen taloudellisten kannusteiden näkökulmasta yllättävä. Lähtökohtaisesti molempien muuttujien voisi olettaa vaikuttavan samansuuntaisesti. Ilman tarkempaa tutkimusta on vaikea sanoa, mistä ero johtuu. On mahdollista, että käsitys tulevasta eläkkeestä ja työssä jatkamisen vaikutuksesta eläkkeeseen voi olla pienituloisilla ja todennäköisesti vähemmän koulutetuilla heikompi. Tämä voi vaikuttaa eläkeaikomuksiin. Myös työssä jatkamisen ja jaksamisen edellytykset voivat olla tässä ryhmässä vähäisemmät.

5.4.2 Työhön liittyvät tekijät

Työhön liittyvät tekijät oli ryhmitelty luvun 2 kuviossa 2.1 puolestaan kahteen osa-alueeseen: yksilöön liittyviin tekijöihin ja organisaatioon liittyviin tekijöihin. Edellisiin kuuluivat työn fyysiset ja henkiset vaatimukset, ansiotyön tärkeys, vapaa-ajan arvostus, työuran suhteellinen kesto, koettu työttömyys ja koettu työn epävarmuus. Jälkimmäisiin kuuluivat toimipaikan koko, työnantajan ikäpolitiikka, työnantajan sektori, toimiala ja se, oliko työpaikalla käytetty työttömyysputkea. Kummankin osa-alueen muuttujista on tehty erillinen analyysi, jossa vakioivina tekijöinä ovat lisäksi ikä, sukupuoli, koulutus, terveys ja parisuhde (taulukot 5.11 ja 5.12).

Työn vaatimuksiin liittyvät työn fyysinen ja henkinen raskaus (taulukko 5.11). Vuoden 2003 työolotutkimuksessa sekä työn fyysinen että henkinen raskaus eivät liittyneet suunnitelmiin jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen, kun joukko taustatekijöitä oli vakioitu (Forma ym. 2005). Työn henkinen raskaus osoittautui tässä tutkimuksessa eläkeaikomuksia aikaistavaksi tekijäksi. Työn fyysisellä raskaudella ei sen sijaan ollut yhteyttä arvioituun eläkeikään.

Ansiotyön kokeminen tärkeäksi elämänaalueeksi liittyi suunnitellun eläkeiän myöhentämiseen. Sama tulos oli havaittu vuoden 2003 Työolotutkimuksen aineistossa (Forma ym. 2006). Vapaa-ajan harrastusten kokeminen erittäin tärkeäksi elämänaalueeksi puolestaan aikaisti eläkesuunnitelmia. Vapaa-ajan veto osoittautui eläkeaikomusten kannalta merkitykselliseksi tekijäksi.

Taulukko 5.11. Työhön liittyvät yksilötekijät ja eläkeaikomukset. Multinominaalinen logistinen regressioanalyysi. Ristitulosuhteet (OR) ja niiden 95 %:n luottamusväli. Verrokkiryhmä: aiottu eläkeikä alle 63 vuotta. 45–64-vuotiaat palkansaajat.

Muuttuja	Arvioitu eläkeikä*			
	63 v.		64 v. ja yli	
	OR	95 %:n luottamusväli	OR	95 %:n luottamusväli
Työn fyysiset vaatimukset				
erittäin kevyt	1,00			
melko kevyt	0,98	0,72–1,34	1,25	0,90–1,73
melko tai erittäin raskas	0,80	0,56–1,12	0,73	0,50–1,06
Työn henkiset vaatimukset				
erittäin kevyt	1,00		1,00	
melko kevyt	0,79	0,43–1,44	0,60	0,32–1,11
melko tai erittäin raskas	0,61	0,34–1,11	0,40	0,22–0,75
Ansiotyön tärkeys				
ei kovinkaan tärkeä tai melko tärkeä	1,00		1,00	
erittäin tärkeä	1,08	0,86–1,36	1,80	1,40–2,32
Vapaa-ajan arvostus				
ei kovinkaan tärkeä	1,00		1,00	
melko tärkeä	0,69	0,45–1,05	0,65	0,41–1,04
erittäin tärkeä	0,56	0,36–0,87	0,54	0,34–0,86
Työuran suhteellinen kesto, %				
–84	1,00		1,00	
85–89	0,88	0,57–1,36	0,86	0,55–1,33
90–94	0,71	0,49–1,05	0,54	0,36–0,81
95–99	0,98	0,68–1,42	0,59	0,40–0,87
100	0,92	0,63–1,33	0,42	0,28–0,63
Ansiosidonnaiset työtömyyspäivät, kk				
ei yhtään	1,00		1,00	
alle 6	1,21	0,87–1,68	0,98	0,68–1,42
6–11	1,59	0,99–2,56	1,75	1,07–2,87
12–23	0,90	0,58–1,40	0,87	0,55–1,38
24–	0,86	0,57–1,29	0,74	0,48–1,14
Työn epävarmuustekijät				
ei yhtään	1,00		1,00	
1	1,02	0,66–1,56	0,95	0,59–1,53
2–3	0,64	0,45–0,91	0,47	0,31–0,71
n	1 846			

* Mallissa on vakioitu lisäksi ikä, sukupuoli, koulutus, terveys ja parisuhde.

Työuran katkonaisuutta osoittavien tekijöiden yhteyttä eläkeaikomuksiin on tarkasteltu työuran suhteellisella kestolla ja koetulla työuran aikaisella työttömyydellä. Lisäksi samassa mallissa on tarkasteltu koettua työn epävarmuutta (taulukko 5.11). Työeläkettä kartuttaneen työskentelyajan ja maksimaalisen työeläkettä kartuttavan työskentelyajan (ajan 23 ikävuoden täyttämisestä vuoden 2007 loppuun) välisestä suhteesta on käytetty käsitettä työuran suhteellinen kesto. Noin neljänneksellä Työolotutkimuksen 45–64-vuotiaista palkansaajista työuran pituus oli alle 85 prosenttia maksimaalisesta työurasta ja lähes yhtä suurella osalla työura oli maksimaaliset 100 prosenttia.

Työuran suhteellinen kesto liittyi vastaajien suunnitteleman eläkeiän myöhentämiseen. Jos työuran suhteellinen kesto oli vähintään 90 prosenttia, oli asenne eläkkeelle siirtymiseen 64 ikävuoden jälkeen kielteisempi kuin työurissa, joiden suhteellinen kesto oli alle 85 prosenttia. 23 ikävuoden täyttämisen jälkeiseen aikaan saattaa liittyä työttömyyttä, mutta myös opiskelua ja perhevapaita, jotka pienentävät työuran suhteellista kestoa. Halukkuus työskennellä vanhuuseläkeiän alarajan jälkeen väheni työuran lähestyessä maksimipituuttaan. Tämä tulos on todettu työuran kohdalla hieman toisella mittarilla jo aikaisemman vuoden 2003 Työolotutkimuksen aineistossa (Forma ym. 2005).

Ansiosidonnaisten työttömyyspäivärahopäivien määrä ja työuran suhteellinen kesto korreloivat odotetusti negatiivisesti ($r = -0,42$, $p < 0,001$). Ansiosidonnaisilla työttömyyspäivärahopäivillä ei ollut juurikaan yhteyttä suunniteltuun eläkeikään. Vain ne, joilla oli työttömyyspäiviä 6–11 kuukautta, olivat halukkaampia jatkamaan työntekoa 63 ikävuoden jälkeen kuin vertailuryhmä, jolla ei ollut yhtään ansiosidonnaisia työttömyyspäiviä.

Työn koettua epävarmuutta mitattiin summamuuttujalla, joka koostui kolmesta eri tekijästä: lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhkista (ks. Happonen ja Nätti 2000). Koettu työn epävarmuus liittyi eläkeaikomuksiin. Jos työssä esiintyi vähintään kaksi epävarmuustekijää, niin tämä aikaisti eläkesuunnitelmia.

Toimipaikan koko liittyi eläkeaikomuksiin (taulukko 5.12). Suurissa työpajoissa esiintyi muita vähemmän halukkuutta työssä jatkamiseen. Tämänsuuntainen havainto oli saatu myös aiemmassa tutkimuksessa (Forma ym. 2004).

Työnantajan ikäpolitiikkaa kuvasi kysymys ikääntyvien työssä pysymisen edistämisestä työpaikalla. Työpaikoilla, joissa ikääntyvien työssä pysymistä oli edistetty ainakin jossain määrin, oltiin halukkaampia myöhentämään eläkesuunnitelmia vähintään 64 vuoden ikään asti. Tulos kertoo ikääntyneille myönteisen yrityskulttuurin merkityksestä työurien pitenemiselle, mikä on todettu myös aiemmissa tutkimuksissa (Forma ja Väänänen 2003; Karisalmi ym. 2010).

Taulukossa 5.12 tarkastelluista työpaikkaan liittyvistä tekijöistä nähdään, että julkisella sektorilla – valtiolla vielä voimakkaammin kuin kunnissa – haluttiin myöhentää eläkeaikomuksia yksityiseen sektoriin verrattuna. Tämän taustalla saattaa olla julkisen sektorin korkeammat henkilökohtaiset eläkeiät, jotka pakottavat työskentelemään myöhempään. Samansuuntainen havainto oli tehty myös vuoden 2003 Työolotutkimuksen aineistosta (Forma ym. 2006).

Työnantajan toimialalla ei juuri ollut merkitystä eläkeaikomusten selittäjänä. Ainoa tilastollisesti merkitsevä yhteys oli kuljetus- ja liikennepalveluiden toimialaluokassa, jossa oli vähemmän kiinnostusta työssä jatkamiseen kuin vertailuryhmänä olleessa teollisuudessa. Tarkemmassa tarkastelussa toimialan ja työnantajasektorin välillä todettiin voimakas riippuvuus. Niiden sisällyttäminen samaan analyysiin poisti joitakin toimialaeroja vertailuryhmään nähden.

Työttömyysputken käyttö ei ollut tilastollisesti merkitsevä selittäjä eläkeaikomuksille tässä tutkimuksessa. Aikaisemmassa tutkimuksessa oli havaittu, että eläkeaikomukset myöhentyivät työpaikoissa, joissa työttömyysputkea ei ollut käytetty ikääntyneiden irtisanomiseen (Forma ym. 2005). Kuitenkin työn epävarmuuden kokemukset (irtisanomisen, lomautuksen tai työttömyyden uhka) liittyivät tämän tutkimuksen mukaan suunnitelmiin jäädä varhemmin eläkkeelle.

Taulukko 5.12. Työhön liittyvät organisaatiotekijät ja eläkeaikomukset. Multi-nominaalinen logistinen regressioanalyysi. Ristitulosuhteet (OR) ja niiden 95 %:n luottamusvälit. Verrokkiryhmä: aiottu eläkeikä alle 63 vuotta. 45–64-vuotiaat palkansaajat.

Muuttuja	Arvioitu eläkeikä*			
	63 v.		64 v. ja yli	
	OR	95 %:n luottamusväli	OR	95 %:n luottamusväli
Toimipaikan koko				
alle 10	1,00		1,00	
10–49	0,85	0,62–1,18	0,74	0,52–1,05
50–199	0,92	0,64–1,34	0,74	0,49–1,11
200–499	0,89	0,54–1,48	0,70	0,40–1,21
500 ja yli	0,91	0,54–1,52	0,54	0,30–0,96
Työssäpysymisen edistäminen				
ei lainkaan tai ei erityisemmin	1,00		1,00	
jossain määrin tai voimakkaasti	0,99	0,76–1,28	1,40	1,06–1,85
Työnantajasektori				
yksityinen	1,00		1,00	
kunta	0,95	0,66–1,36	1,85	1,24–2,77
valtio	0,93	0,56–1,55	2,55	1,52–4,27
Toimiala				
teollisuus	1,00		1,00	
rakentaminen	1,01	0,57–1,81	0,53	0,26–1,08
kauppa	0,86	0,52–1,42	0,95	0,55–1,64
majoitus- ja ravitsemustoiminta	0,74	0,32–1,75	0,74	0,28–1,91
kuljetus- ja liikennepalvelut	0,80	0,48–1,32	0,44	0,24–0,81
rahoitus- ja vakuutustoiminta ja liike-elämän palvelut	1,23	0,77–1,95	1,02	0,62–1,70
julkiset ja muut palvelut	1,13	0,70–1,80	0,77	0,46–1,30
Työttömyysputkea käytetty työpaikalla				
ei	1,00		1,00	
kyllä	0,77	0,55–1,07	0,70	0,47–1,03
n	1 713**			

* Mallissa on vakioitu lisäksi ikä, sukupuoli, koulutus, terveys ja parisuhde.

** Työssäpysymisen edistämisestä on poistettu luokkiin ”ei osaa sanoa” ja ”ei sovi” kuuluvat vastaajat, mikä on vähentänyt 108 havaintoa mallin kokonaislukumäärästä.

5.5 Kannustinkarttuman merkityksestä työssä jatkamiselle

Työolotutkimuksissa on mitattu työssäjatkamis- ja eläkkeellesiirtymisaikeita pait-si kysymällä aiottua eläkeikää myös kysymällä kannustinkarttuman merkitystä halukkuudelle jatkaa työssä sekä tiedustelemalla halukkuutta jatkaa työntekoa vanhuuseläkkeellä ollessa.

Taulukossa 5.13 tarkastellaan kannustinkarttumaa koskevaan kysymykseen saatuja vastauksia vuosina 2003 ja 2008. Kysymyksen sanamuoto oli molempina tutkimuskertoina sama ”Eläkeuudistus parantaa pitkään työssä jatkavien eläkettä. Eläkettä kertyy 63 vuoden iästä lähtien suuremmalla prosentilla. Lisääkö tämä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana?”

Taulukko 5.13. *Lisääkö suurempi eläkkeen kertymisprosentti halukkuutta jatkaa työssä yli 63-vuotiaana? 45–64-vuotiaat palkansaajat eri työnantajasektoreilla vuonna 2003 ja 2008, %.*

	Yksityinen	Kunta	Valtio	Kaikki
2008 Kyllä ja uskoo sen mahdolliseksi	23	25	26	24
Kyllä, mutta terveys ei ehkä salli	7	8	8	8
Kyllä, mutta työnantaja ei ehkä halua	2	1	1	2
Ei lisää	66	65	62	65
Ei osaa sanoa	2	1	3	1
Yhteensä	100	100	100	100
n	1 141	668	182	1 991
(p=0,455)				
2003 Kyllä ja uskoo sen mahdolliseksi	18	12	18	16
Kyllä, mutta terveys ei ehkä salli	8	8	5	8
Kyllä, mutta työnantaja ei ehkä halua	2	2	3	2
Ei lisää	71	77	73	73
Ei osaa sanoa	1	1	1	1
Yhteensä	100	100	100	100
n	1 054	583	164	1 801
(p=0,032)				

Myönteisesti työssä jatkamiseen paremman eläkkeen vuoksi asennoituvien osuus on kasvanut tutkimusjaksolla (taulukko 5.13). Varman kyllä-vastauksen antaneiden osuus on kasvanut kahdeksalla prosenttiyksiköllä, kun sen sijaan varauksellisen kyllä-vastauksen antaneiden osuudet ovat pysyneet samoina. Tosin kielteisesti suhtautuvia on yhä enemmistö. Kaksi kolmesta on sitä mieltä, ettei suurempi eläkeprosentti lisää halukkuutta työssä jatkamiseen. Vuonna 2003 heitä oli kolme neljästä.

Sektoreiden väliset erot näyttävät kaventuneen tarkastelujaksolla. Tätä osoittaa myös se, että vuonna 2008 sektoreiden välillä ei enää ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.

5.6 Kiinnostus työn tekemiseen vanhuuseläkkeen ohessa

Tutkimuksissa on kysytty myös kiinnostusta työn tekemiseen vanhuuseläkkeen ohessa. Kysymykseen myönteisesti vastanneita oli vuonna 2003 kolmasosa ja vuonna 2008 hieman yli puolet 45–64-vuotiaista palkansaajista (taulukko 5.14). Valtiolla kiinnostus vanhuuseläkeaikaiseen työntekoon oli yleistä jo vuonna 2003, eikä myönteisesti vastanneiden osuus ole juuri kasvanut. Sen sijaan kuntasektorilla kiinnostuksen kasvu on suurta. Halukkuus vanhuuseläkeaikaiseen työskentelyyn on kasvanut lähes kaksinkertaiseksi. Myös yksityisellä sektorilla muutos on merkittävä. Myönteisten vastausten osuus on kasvanut vuoden 2003 kolmasosasta runsaaseen puoleen vuonna 2008. Sektoreiden väliset erot ovat tasoittuneet, eivätkä ne enää ole vuonna 2008 tilastollisesti merkitseviä.

Taulukko 5.14. *Voisiko harkita työnteon jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä? 45–64-vuotiaat palkansaajat eri työnantajasektoreilla vuonna 2003 ja 2008, %.*

		Yksityinen	Kunta	Valtio	Kaikki
2008	Kyllä	55	51	47	53
	Ei	44	48	52	46
	Ei osaa sanoa	1	1	2	1
	Yhteensä	100	100	100	100
	n	1 141	668	182	1 991
(p=0,086)					
2003	Kyllä	35	28	45	34
	Ei	64	71	54	65
	Ei osaa sanoa	1	1	1	1
	Yhteensä	100	100	100	100
	n	1 053	583	164	1 800
(p=0,001)					

Kun vuoden 2008 tutkimuksessa kysyttiin myös, olisiko kiinnostunut kokopäiväisestä, osa-aikaisesta vai tilapäisestä työn tekemisestä vanhuuseläkkeen ohessa, havaittiin kiinnostusta lähinnä vain osa-aikaiseen tai tilapäiseen työskentelyyn (taulukko 5.15). Vain 7 prosenttia myönteisen vastauksen antaneista ilmoitti voivansa jatkaa kokopäivätyössä vanhuuseläkkeelle jäätyään. Suurin osa oli kiinnostunut vain tilapäisestä työskentelystä.

Alla olevasta työnantajasektoreiden vastausjakaumista nähdään, että valtiolla oli jonkin verran enemmän kiinnostusta kokopäiväiseen ja osa-aikaiseen työhön verrattuna kunta-alaan ja yksityisaloihin. Vanhuuseläkeaikaisesta työstä kiinnostuneista valtion palkansaajista lähes kolmasosa olisi halukas työskentelemään osa-aikaisesti ja runsas kymmenesosa kokopäiväisesti. Yksityisaloilla ja kunnissa vastaavat osuudet olivat merkittävästi pienempiä. Sektoreiden väliset erot olivat tilastollisesti merkitseviä.

Taulukko 5.15. *Kiinnostus kokopäiväiseen, osa-aikaiseen tai tilapäiseen työntekoon 45–64-vuotiailla palkansaajilla. Myönteisesti vanhuuseläkeaikaiseen työskentelyyn vastanneet, %.*

	Yksityinen	Kunta	Valtio	Kaikki
Kokopäiväisesti	5	7	13	7
Osa-aikaisesti	19	17	31	19
Tilapäisesti	76	76	56	74
Yhteensä	100	100	100	100
n	625	341	85	1 051
(p=0,001)				

5.7 Yhteenveto ja pohdintaa

2000-luvulla tehdyissä eläkeuudistuksissa varhaiseläkemahdollisuuksia on rajoitettu, ikärajoja on nostettu, vanhuuseläkeikä on muutettu joustavaksi ja lisätty kannustimia työssä jatkamiseen. Lainsäädännön muutosten odotetaan myöhentävän eläkkeelle jäämistä. Muutosten vaikutuksista saadaan eläkkeelle siirtymiseen perustuvaa tietoa vasta pitkällä aikavälillä, mutta vaikutuksia voidaan arvioida tutkimalla työssä käyvän väestön eläkeaikomuksia. Aikomusten on todettu ennustavan tosiasiallista eläkkeelle siirtymistä (Harkonmäki 2007; Karisalmi ym. 2010).

Vuosien 2003 ja 2008 haastattelutiedot osoittavat ikääntyvien palkansaajien suunnitelmien eläkkeelle jäämisestä myöhentyneen ja syynä on ennen muuta varhaiseläkeaikomusten merkittävä väheneminen. Keskimääräinen aiottu eläkeikä on noussut lähes vuodella ja merkittävää nousua on havaittavissa eri tekijöiden suhteen. Merkillepantavaa on eläkeaikomusten myöhentyminen alemmilla toimihenkilöillä ja valtion palveluksessa olevilla. Erityisen paljon aiottu eläkeikä on noussut myös määräaikaista työtä tekevillä ja terveytensä huonoksi kokevilla. Vaikka aiottu eläkeikä on terveytensä huonoksi kokevilla keskimäärin matalin,

kasvua vuoteen 2003 verrattuna on peräti kaksi vuotta. Keskimääräistä vähemmän aiottu eläkeikä on noussut kaikkein vanhimmassa ikäryhmässä, työntekijäasemassa olevilla ja alimmalla koulutustasolla.

Varhaiseläkeaikomusten tuntuva väheneminen voi johtua siitä, että eläkelainsäädännön muutosten tuntemus on lisääntynyt 2005 eläkeuudistuksen voimassa ollessa. Merkitystä on myös vanhuuseläkkeen ikärajan kahden vuoden laskulla. Verrattuna eläkeuudistusta edeltävään aikaan merkittävästi suurempi osa ikääntyvistä kaikilla sektoreilla ja kaikilla toimialoilla suunnittelee jatkavansa vähintään vanhuuseläkkeen alaikärajaan asti. Alempi eläkeikä auttaa ”sinnittelemään” työssä vanhuuseläkkeen alkamiseen saakka.

Kiinnostus työssä jatkamiseen paremman eläkkeen vuoksi 63 vuoden iän jälkeen ei sen sijaan ole lisääntynyt. Noin neljäsosa 45–64-vuotiaista palkansaajista arvioi jäävänsä eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana molempina tutkimusajankohtina. Joillakin yksityissektorin aloilla kiinnostus työssä jatkamiseen on jopa vähentynyt kuten rakentamisessa, maa- ja metsätaloudessa, kuljetus- ja liikennepalveluissa. Toisaalta monilla julkisen sektorin aloilla on halukkuutta työssä jatkamiseen aikaisempaa enemmän. Usko työssä jatkamisen mahdollisuuksiin on kuitenkin vahvistunut. Joka neljäs haluaa jatkaa työssä paremman eläkkeen vuoksi ja uskoo jatkamisen myös mahdolliseksi. Vuonna 2003 jatkamismahdollisuuksiinsa uskoi vajaat viidesosa tutkituista.

Eläkeaikeita koskeva analyysi vahvisti, että monet tekijät ovat varsin pysyviä selittäjiä eläkeaikomuksille. Iän suhteen voitiin todeta, että suunnitelmat työnteon jatkamiseen myöhentyivät iän myötä. Korkea-asteen koulutus lisäsi halukkuutta työnteon jatkamiseen 63 ikävuoden jälkeen. Hyvä terveys lisäsi halukkuutta työnteon jatkamiseen sekä vanhuuseläkeiän alarajaan asti että sen jälkeen. Parisuhteessa oleminen aikaisti eläkesuunnitelmia. Niin ikään yksityinen eläkevakuutusäästäminen aikaisti suunnitelmia, vaikkakin tämä vaikutus on pienentynyt yksilöllisiin eläkevakuutuksiin tehdyn verovähennyksiin oikeuttavan eläkeiän noston jälkeen. Nämä ovat tekijöitä, joiden on havaittu jo aikaisemmissa tutkimuksissa vaikuttaneen eläkeaikomuksiin kuvatulla tavalla.

Taloudellisten tekijöiden merkitystä eläkeaikomuksille ei ole aikaisemmin juurikaan tutkittu. Tässä tutkimuksessa voitiin osoittaa, että tuloilla on selkeä yhteys eläkeaikomuksiin. Tutkimusajankohtana pienituloiset halusivat myöhentää eläkesuunnitelmiaan. Kun tutkittiin tulevan eläkkeen merkitystä eläkesuunnitelmille,

tämä voitiin tehdä vain yksityisen sektorin työhistoriaa koskevassa osa-aineistossa. Odotettavissa oleva eläke vaikutti eläkesuunnitelmiin tuloista poikkeavasti. Ne, joiden odotettavissa oleva eläke oli keskitasoa pienempi, eivät olleet halukkaita jatkamaan työssä 63 vuoden iän jälkeen. Tutkimushetken konkreettinen taloudellinen tilanne näyttäisi ohjaavan pienituloisten ajatuksia työssä jatkamiseen, mutta tulevalla eläkkeellä ei näyttäisi olevan samanlaista kannustinvaikutusta. Tähän voi vaikuttaa sekin, että käsitys tulevan eläkkeen suuruudesta tai työssä jatkamisen vaikutuksesta siihen on monella hatara.

Työhön ja työpaikkaan liittyviä tekijöitä koskeva analyysi vahvisti monet aikaisemmat havainnot. Tällaisiin pysyviin eläkeaikomuksiin vaikuttaviin tekijöihin kuuluu työn henkinen rasittavuus. Se vähensi halukkuutta työntekoon 63 ikävuoden jälkeen. Ne, jotka kokivat ansiotyön erittäin tärkeäksi elämänalueeksi, halusivat jatkaa työssä vähintään 64-vuotiaaksi. Vapaa-ajan arvostaminen puolestaan aikaisti eläkesuunnitelmia. Työuran pituudella oli merkitystä. Ne, joiden työuran pituus oli lähellä maksimaalista työuraa, olivat haluttomia jatkamaan työntekoa vähintään 64-vuotiaaksi. Täysi työura siis lyhensi aiottua eläkeikää. Jos työssä esiintyi useampia epävarmuustekijöitä, tämä aikaisti eläkesuunnitelmia.

Työnantajasektoreista kunnissa ja erityisesti valtiolla oltiin halukkaampia myöhentämään eläkkeelle siirtymistä yksityiseen sektoriin verrattuna. Jos työpaikalla oli edistetty ikääntyvien työssä pysymistä, eläkeaikomukset myöhentyivät. Toimipaikan koko liittyi eläkeaikomuksiin tässä tutkimuksessa, mutta ei eläkeputken käyttö työpaikalla. Huomattakoon kuitenkin, että epävarmuuden kokemukset – irtisanomisen, lomautuksen tai työttömyyden uhka – lisäsivät halukkuutta aikaiseen eläkkeelle jäämiseen.

Terveydentilan lisäksi työhön ja työoloihin liittyvillä tekijöillä on siten suuri merkitys työssä pysymiselle ja työssä jatkamiselle. Työn painaisuus, kiire ja epävarmuuden kokemukset lisäävät tutkimusten mukaan varhaiseläkeajatuksia (Forma ym. 2005). Työolojen ajallista muutosta koskeva tarkastelu osoitti, ettei tässä suhteessa ole havaittavissa myönteistä kehitystä (Forma ym. 2010). Kun samanaikaisesti vapaa-aika houkuttelee varhaiseen työn jättämiseen, tilanne on haasteellinen työurien pidentämistavoitetta ajatellen.

Työurien pitenemisen kannalta merkityksellisiä asioita ovat työolojen kehittämistoimet, jotka edistävät ikääntyvien työssä jaksamista. Näihin kuuluu työpaikan myönteinen, työssä jatkamista edistävä ikäpolitiikka. Taloudelliset kannustimet

vetoavat vain osaan palkansaajista. Taloudellisia seikkoja tärkeämpiä asioita ovat monille terveydentila, työn mielekkyys ja elämäntilanne kokonaisuudessaan (Väänänen-Tomppo 2010). Myös palkansaajan kannalta myönteisillä työajan joustoilla on merkitystä työssä viihtymiseen vaikuttavana tekijänä (Lehto ja Sutela 2008). Osa-aikaeläke on ikääntyneillä tavallisin tapa joustavoittaa työaika. Osa-aikaeläkkeellä olevien suunnitelmat eläkkeelle jäämisestä eivät kuitenkaan poikenneet kokoaikatyössä käyvien suunnitelmista.

Taluskriisi vaikuttaa tällä hetkellä vanhimpien työntekijöiden työstä poistumiseen. Tosin työllisyystilastojen mukaan ikääntyneiden työllisyys on säilynyt kohtuullisen hyvänä vielä vuoden 2009 osalta. Työllisyystilanteen odotetaan kuitenkin heikkenevän. Tulosten tulkinnan kannalta tärkeää on se, kuinka vakavia ja pysyviä vaikutuksia taantumalla on ikääntyvien työuriin pitkällä aikavälillä tarkasteltuna.

Kirjallisuus

- Ahonen K. (2004) Vapaaehtoisen lisäturvan merkitys palkansaajien eläkkeelle siirtymisessä. Teoksessa E. Tuominen (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki, 167–198.
- Ahonen K. ja Moilanen L. (2007) Kotitalouksien eläkesäästäminen, tulot ja varallisuus. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2007:1. Helsinki.
- Beehr T. A. (1986) The process of retirement: a review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology* 39:1, 31–55.
- Forma P. ja Väänänen J. (2003) Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään kunta-alalla. *Yhteiskuntapolitiikka* 68:5, 443–453.
- Forma P., Tuominen E. ja Väänänen-Tomppo I. (2004) Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa E. Tuominen (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki, 23–84.
- Forma P., Tuominen E. ja Väänänen-Tomppo I. (2005) Who wants to continue at work? Finnish pension reform and the future plans of older workers. *European Journal of Social Security* 7:3, 227–250.
- Forma P., Tuominen E., Tuominen K. ja Väänänen-Tomppo I. (2006) Sukupuoli ja aiottu eläkeikä. Teoksessa A.-M. Lehto, H. Sutela ja A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta, 203–222.
- Forma P., Pekka T., Kaartinen R. ja Saarinen A. (2010). Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio- ja yksityissektorilla vuosina 1984–2008. Teoksessa E. Tuominen, M. Takala ja P. Forma (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2, 31–57.
- Halmeenmäki T. Tilastoaineistoon perustuva tieto 26.11.2009.
- Happonen M. ja Nätti J. (2000) Palkansaajien kokemaa työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa A.-M. Lehto ja N. Järnefelt (toim.) Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 230. Helsinki, 67–86.
- Harkonmäki K. (2007) Predictors of disability retirement: From early intentions to retirement. Department of Public Health, University of Helsinki. The Local Government Pension Institution. Helsinki.
- Hytti H. (2004) Suomalainen työssäolo ja toimeentuloturva pohjoismaisessa vertailussa. Tulevaisuusselonteon liiteraportti 4. Helsinki. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 32, 111–169.

- Järnefelt N. (2010). Education and Longer Working Lives: A longitudinal study on education differences in late exit from working life among older employees in Finland. Finnish Centre for Pensions, Studies 2010:1. Helsinki.
- Karisalmi S. (2005) Epätyypillinen työ, ikääntyvä työntekijä ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2005:2. Helsinki.
- Karisalmi S., Tuominen E., Takala M. ja Kaliva K. (2010) Toteutuivatko eläke-aikomukset? Seurantatutkimus joustavan eläkeiän piiriin ensimmäisinä tulleista ikäluokista (käsikirjoitus).
- Lehto A.-M. ja Sutela H. (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus. Helsinki.
- Lehto A.-M. ja Sutela H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki.
- Melasniemi-Uutela H. (2007) Osa-aikatyö – vapaaehtoista vai pakkoa? Hyvinvointikatsaus 18:3, 58–61.
- Miettinen A. ja Manninen A. (2006) Sovittelua ja sopimista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista tai osa-aikatyötä tekevien perheissä. Väestöntutkimuslaitos. Katsauksia E23. Helsinki.
- Okkonen K.-M. (2009) Pätkätyöt ovat nuoruusilmiö.
http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-03-16_006.html
- Takala M. (2008) Pidentääkö osa-aikaeläke työuraa? Teoksessa M. Takala ja M. Hietaniemi (toim.) Osa-aikaeläke ja eläkeuudistuksen tavoitteet, 19–36.
- Tuominen E. ja Rantala J. (2010). Koulutuksen vaikutus eläkkeelle siirtymisiin odotteeseen. Teoksessa H. Uusitalo, M. Kautto ja C. Lindell (toim.) Myöhemmin eläkkeelle – selvityksiä ja laskelmia. Eläketurvakeskuksen selvityksiä 2010:1, 176–180.
- Työvoimatutkimus (2010) Osa-aikatyöllisten osuus työllisistä sukupuolen mukaan
http://www.stat.fi/til/tyti/2010/03/tyti_2010_03_2010-04-27_tau_011_fi.html
- Työvoima 2025 (2007) Työllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. Työpoliittinen tutkimus 325. Helsinki.
- Väänänen-Tomppo I. (2010) Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään. Teoksessa E. Tuominen, M. Takala ja P. Forma (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2, 59–89.

Eila Tuominen, Pauli Forma ja Irma Väänänen-Tomppo

6 Yhteenveto

Työhön liittyvillä tekijöillä on todettu olevan keskeinen vaikutus työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentymiseen (Forma ym. 2005; Lehto ja Sutela 2008; Järnefelt 2010). Työolojen tutkimisen merkitys on kasvanut eläke- ja talouspolitiikan tavoitteen, työurien pidentämisen myötä (Ahtelan työelämäryhmän loppuraportti 2010). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa ajankohtaiseen keskusteluun aikaisempaa eritellympää tietoa työolojen merkityksestä työssä jatkamiselle.

Tutkimuksen tematiikka jakautuu kolmeen tutkimusaiheeseen. Näistä ensimmäinen liittyy työolojen pitkän aikavälin muutoksiin. Ensimmäinen artikkeli *Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio ja yksityisaloilla vuosina 1984–2008* pureutuu työnantajasektorinäkökulmaan muutoksissa. Ensimmäisen kerran työolojen muutosten analyysissä on käytetty keskeisenä luokittelijana työnantajasektoria. Artikkelit tuottaa siten ajankohtaiseen keskusteluun uutta tietoa yksityisen ja julkisen sektorin välisistä eroista työolojen kehityksessä.

Toinen artikkeli *Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään* tarkastelee työssä jatkamiseen ja jaksamiseen vaikuttavia työpaikkatason kysymyksiä. Artikkelissa analysoidaan palkansaajien näkemyksiä työnantajan tuesta ikääntyvien työssä jatkamiselle. Tavoitteena on selvittää sitä, minkälaisia eroja eri palkansaajaryhmien ja työpaikkojen välillä on tuen saamisessa ja minkälaiset työhön liittyvät asiat ovat yhteydessä tuen kokemiseen. Tutkimuksessa tarkastellaan lisäksi tekijöitä, jotka koetaan jatkamisessa ja jaksamisessa kaikkein tärkeimmiksi. Näitä tekijöitä analysoidaan niin ikään henkilöä ja työpaikkaa kuvaavien tekijöiden suhteen.

Tutkimuksen kolmas artikkeli *Palkansaajien eläkeaikomukset 2000-luvulla* liittyy palkansaajaväestön eläkkeelle jäämistä koskeviin suunnitelmiin ja näiden muutosten analyysiin. Tutkimuksessa kysytään, näkyvätkö eläkelainsäädännön muutokset – varhaiseläkkeille pääsyn ehtojen tiukentuminen ja joustavan eläkeiän voimaantulo sekä yksityisen eläkevakuutuksen veroehtojen tiukennukset – palkansaajien eläkkeelle jäämistä koskevissa suunnitelmissa. Artikkelissa on tutkittu eläkeaikomusten muutosten ohella aikomuksiin vaikuttavia tekijöitä. Uutena asiana on tutkittu taloudellisten kannustimien – henkilön taloudellisen aseman ja odotettavissa olevien eläketulojen – vaikutusta eläkesuunnitelmiin.

Artikkeleita yhdistää tutkimuksen alkuun liitetty tutkimuskatsaus. Katsauksen tarkoituksena on toimia yhteisenä viitekehikkona tutkimusaiheiden analyysissä. Tässä luvussa 6 kootaan tutkimusartikkelien keskeisimmät havainnot ja peilataan tuloksia työoloja koskeviin ajankohtaisiin tutkimuksiin.

Muutos työoloissa kunta-, valtio- ja yksityisaloilla hieman erisuuntaista

Pauli Forman, Risto Kaartisen, Toni Pekan ja Arttu Saarisen kirjoittamassa artikkelissa (luku 3) tarkasteltiin työelämän muutoksia eri työmarkkinasektoreiden näkökulmasta. Tarkastelu kattoi vuodet 1984–2008. Analyysissä tuli esiin kaikkia työmarkkinasektoreita koskevia yhteisiä trendejä sekä toisaalta sektorien välisiä eroja. Työhyvinvoinnin kannalta haasteellisia koko suomalaista työelämää koskevia asioita ovat olleet kiireen sekä ristiriitojen lisääntyminen. Toisaalta vaikutusmahdollisuudet työaikaan ovat lisääntyneet, mutta mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin ovat pysyneet varsin muuttumattomina. Koulutukseen osallistuminen on tutkimusajanjakson aikana lisääntynyt kaikilla työmarkkinasektoreilla. Masennusoireiden kokeminen on pysynyt samalla tasolla, mutta työväsyyksyyn liittyvät oireet ovat sen sijaan hivenen lisääntyneet. Tuki- ja liikuntaelinten oireiden kokemisessa on myös tapahtunut hienoista lisääntymistä. Työn fyysisen kuormituksen kokeminen on pysynyt koko tutkimusajanjaksolla varsin samalla tasolla, mutta kokemukset työn henkisestä kuormittavuudesta ovat hieman lisääntyneet. Irtisanomisuhka oli tämän tutkimuksen aineistojen valossa korkeimmillaan vuonna 1997.

Tutkimus paljasti myös eroja eri työmarkkinasektoreiden välillä. Kuntatyön haasteita ovat kiire sekä työn henkinen ja fyysinen raskaus. Haastavaa työkyvyn ja työssä jaksamisen suhteen on se, että kunta-alalla koetaan hivenen muita työmarkkinasektoreita enemmän tuki- ja liikuntaelinten oireita sekä henkiseen väsymiseen liittyviä oireita. Kielteistä kuntatyön kannalta on myös se, että vaikutusmahdollisuudet työaikaan ja tahtiin koetaan kunta-alalla kaikkein vähäisimmiksi. Kuntatyö on monessa ammatissa luonteeltaan sellaista, että vaikutusmahdollisuuksien lisääminen on vaikeaa. Kuntatyössä on kuitenkin myös vahvuuksia, sillä kuntatyöntekijät pitävät työtään hivenen arvokkaampana kuin muilla sektoreilla ja kuntatyö on vähemmän yksitoikkoista kuin muilla sektoreilla. Irtisanomisuhka on kunta-alalla pienempi kuin yksityisellä sektorilla.

Yksityisen sektorin osalta erityispiirteitä erottuu melko vähän. Tämä johtuu siitä, että yksityisen sektorin rakenne on varsin heterogeeninen ja toimialoilla osin eri suuntiin tapahtuvat muutokset kumoavat toisensa. Irtisanomisuhka on kuitenkin useimpina tutkimusvuosina ollut suurempi yksityisellä sektorilla kuin julkisella sektorilla, joskin erot tässäkin suhteessa ovat varsin pienet. Työaikaan vaikuttamisen mahdollisuuksia on yksityisellä sektorilla vähemmän kuin valtiosektorilla, mutta enemmän kuin kuntasektorilla. Kouluttautumismahdollisuuksia yksityisen sektorin työntekijöillä on vähemmän kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Valtiosektorilla työn fyysinen kuormittavuus väheni 1990-luvulla merkittävästi, kun suuret valtionyhtiöt yhtiöitettiin. Työn henkinen kuormittavuus lisääntyi tutkimusajanjaksolla jonkin verran, mutta toisaalta työn yksitoikkoisuus väheni. Valtiosektorilla työn epävarmuus on ollut kuntasektorin kanssa vähäisempää kuin yksityisellä sektorilla. Työn kiireisyys on valtiosektorillakin lisääntynyt tutkimusajanjaksolla, mutta valtiosektorin työ näyttäytyy kaikkina tutkimusvuosina vähiten kiireisenä. Työn luonteesta johtuen tuki- ja liikuntaelinten oireita valtiosektorilla koetaan työmarkkinasektoreista kaikkein vähiten. Toisaalta psyykkisiä oireita ei koeta valtiosektorilla säännönmukaisesti enempää kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Valtiosektori erottuu selkeästi muista sektoreista siinä, että vaikutus- ja koulutusmahdollisuuksia on muita sektoreita enemmän.

Terveys, oma elämäntilanne ja työn mielekkyys työssä jatkamisen kulmakiviä

Irma Väinänen-Tompon kirjoittamassa artikkelissa (luku 4) tarkasteltiin yhtäältä palkansaajien näkemyksiä työnantajien tuesta ikääntyvien työssä jatkamiselle ja toisaalta tekijöitä, jotka koetaan kaikkein tärkeimmiksi työssä jatkamisessa ja jaksamisessa. Työssä pysymisen ja jatkamisen problematiikassa työpaikalla ja työnantajalla on erittäin keskeinen rooli. Työpaikka tarjoaa suoranaisia tukitoimia ja palveluja esimerkiksi osaamisen kehittämiseen tai terveydestä huolehtimiseen, mutta ennen muuta se tarjoaa arkisia työnteon edellytyksiä. Nämä kaikki yhdessä muodostavat kokonaisuuden, joka parhaimmillaan tukee ja kannustaa työntekijöitä pitkin työuraa niin, että on mahdollista saavuttaa jatkamispäätöstä koskeva valintatilanne ja tehdä valinta jatkamisen puolesta.

Työeläkejärjestelmiin on lisätty kannusteita työssä jatkamiselle ja samanaikaisesti supistettu mahdollisuuksia varhaiseen työstä luopumiseen. Kun eläkejärjes-

telmä on luonut omat rajoitteensa ja kannusteensa, työssä jatkamisen ja jaksamisen tavoite haastaa sekä työpaikat että työntekijät. Tavoiteltaessa pidempiä työuria ja työssä jatkamista esille ponnahtavat väistämättä kysymykset työssä jaksamisesta ja jatkamishalukkuudesta.

Kokemukset ikääntyvän työvoiman työssä pysymisen edistämisestä työpaikoilla ovat Työolotutkimusten mukaan lisääntyneet. Silti työssä pysymisen edes jonkinasteinen edistäminen on 45–64-vuotiaiden palkansaajien mukaan edelleen useammin poikkeus kuin sääntö. Eri työnantajasektorit eivät eroa tässä suhteessa toisistaan. Sektoreiden sisällä toimipaikkojen koko ja niiden taloudellinen tilanne ovat yhteydessä edistämisen yleisyyteen. Onkin ymmärrettävää, että suurissa ja vakaisissa organisaatioissa on paitsi taloudellisia resursseja, useammin myös tarvittavia osaamisresursseja. Niissä toteutetaan ehkä muita enemmän myös selvästi näkyviä toimenpiteitä tai hankkeita, jotka Työolotutkimuksen vastaajien mielestä saattavat olla varsinainen osoitus työssä pysymisen edistämisestä tai sen puuttumisesta.

Työpaikan resurssit, mutta myös toimintakulttuuri, määrittävät työpaikan tarjoamia kehittämis- ja koulutusmahdollisuuksia. Ne heijastuvat myös tarjolla olevien työterveyshuoltopalveluiden laajuuteen sekä siihen, missä määrin osa-aikaeläkkeelle haluaville on tarjolla osa-aikatyötä. Kaikki nämä tekijät ovat positiivisessa yhteydessä arvioihin työssä pysymisen edistämisestä.

Kaikkein selvimmin edistämiskokemukset vaihtelevat sen mukaan, millaiset työnteon edellytykset työpaikka tarjoaa jokapäiväiselle työlle. Käytännön esimiestyöllä on tässä hyvin merkittävä rooli. Ylipäänsä tyytyväisyys työhön ja sen tarjoamiin ammatillisiin ja sosiaalisiin mahdollisuuksiin on voimakkaasti yhteydessä siihen, millaiseksi arvio työssä pysymisen edistämisestä muodostuu.

Yksilötasolla heikompi terveys on yhteydessä runsaampiin kielteisiin edistämisarvioihin, mutta myönteiset arviot ovat yhtä yleisiä terveydentilasta riippumatta. Terveiden ja työkyvyn asettamat tarpeet korostuvat myös silloin, kun tarkastellaan sitä, miten tärkeitä yksittäiset asiat tai asioiden parannukset olisivat työssä jatkamisen kannalta. Varmuus työpaikan säilymisestä on yhtä tärkeä sekä hyvän että heikomman työkyvyn omaaville, mutta työkyvyn heikentyessä erilaisten työpaikalla tehtävien muutosten tärkeys lisääntyy. Suuri osa näistä koskee erilaista työtehtävien keventämistä ja työajan joustavoittamista, mutta muita enemmän odotuksia on myös paremmista johtamistavoista ja työympäristöstä. Ne, joiden työkyky on

heikentynyt, pitävät odotetusti myös kuntoutusmahdollisuuksien parantamista erittäin tärkeänä useammin kuin muut.

Työssä jatkamisen kannalta työpaikan olemassaolo ja riittävä terveys ovat välttämättömiä mahdollistavia tekijöitä. Terveys mainitaan useimmin yhtenä ratkaisevista asioista silloin, kun ikääntyneet palkansaajat pohtivat työssä jatkamistaan 63 ikävuoden jälkeen. Terveiden rinnalla elämäntilanne kokonaisuudessaan, sen asettamat vaatimukset tai sen suoma kannustus, koetaan myös tärkeäksi vaikuttajaksi. Jos tilanne terveyden ja elämäntilanteen osalta on työssä jatkamiselle suotuisa, lopullisessa valintatilanteessa nousee keskiöön työn mielekkyys. Jatkamisen myötä saavutettava suurempi eläke on edellisiin verrattuna huomattavasti vähämerkityksisempi houkutin.

Aikomukset eläkkeelle jäämisestä ovat myöhentyneet – toteutuvatko suunnitelmat?

Eila Tuomisen, Mervi Takalan, Kati Ahosen ja Seppo Karisalmen kirjoittamassa artikkelissa (luku 5) tarkasteltiin ikääntyvän palkansaajaväestön eläkeaikomuksia ja aikomusten muutoksia eri palkansaajaryhmissä. Vuosien 2003 ja 2008 haastattelutiedot osoittavat ikääntyvien palkansaajien suunnitelmien eläkkeelle jäämisestä myöhentyneen ja syynä on ennen muuta varhaiseläkeaikomusten merkittävä väheneminen. Keskimääräinen aiottu eläkeikä on noussut lähes vuodella ja merkittävää nousua on havaittavissa kaikissa palkansaajaryhmissä. Merkillepantavaa on eläkeaikomusten myöhentyminen alemmilla toimihenkilöillä ja valtion palveluksessa olevilla. Myös määräaikaista työtä tekevät aikovat sinnitellä työelämässä selvästi aikaisempaa pitempään, samoin terveytensä huonoksi kokevat. Keskimääräistä vähemmän aiottu eläkeikä on noussut kaikkein vanhimmassa ikäryhmässä, työntekijäasemassa olevilla ja alimmalla koulutustasolla.

Kiinnostus työssä jatkamiseen paremman eläkkeen vuoksi 63 vuoden iän jälkeen ei sen sijaan ole lisääntynyt. Joillakin yksityissektorin aloilla kiinnostus työssä jatkamiseen on jopa vähentynyt kuten rakentamisessa, maa- ja metsätaloudessa, kuljetus- ja liikennepalveluissa. Toisaalta monilla julkisen sektorin aloilla on halukkuutta työssä jatkamiseen aikaisempaa enemmän. Vaikka työssä jatkamista suunnittelevien osuus ei olekaan yleisesti kasvanut, jatkamista suunnittelevien usko jatkamismahdollisuuksiinsa 63 ikävuoden jälkeen on selvästi vahvistunut. Tämä kävi ilmi kannustinkarttumaa koskevasta kysymyksestä. Noin joka kolmas arvioi

kannustinkarttuman lisäävän henkilökohtaista kiinnostusta työssä jatkamiseen. Joka neljäs uskoi myös voivansa jatkaa työssä 63 vuoden iän jälkeen. Aikaisemmassa tutkimuksessa vuonna 2003 jatkamismahdollisuuksiinsa uskoi vajaat viidesosa tutkituista.

Eläkeaikeita koskeva analyysi vahvisti, että monet tekijät ovat varsin pysyviä selittäjiä eläkeaikomuksille. Terveystilan ohella tällaisia tekijöitä ovat henkilön ikä, koulutustaso ja parisuhteessa oleminen. Suunnitelmat työnteon jatkamisesta lisääntyivät iän myötä. Korkea-asteen koulutus lisäsi kiinnostusta työnteon jatkamiseen, kun taas parisuhteessa oleminen aikaisti eläkesuunnitelmia. Niin ikään yksityinen eläkevakuutusäästäminen aikaisti suunnitelmia.

Työhön ja työpaikkaan liittyviä tekijöitä koskeva analyysi vahvisti monet aikaisemmat havainnot varhaisiin eläkesuunnitelmiin vaikuttavista tekijöistä: näihin kuuluivat työn henkinen rasittavuus, vapaa-ajan arvostaminen, pitkä ja tiivis työura ja kokemukset työhön liittyvistä epävarmuustekijöistä sekä työpaikan suuri koko. Vastaavasti työssä jatkamisen suunnitelmiin vaikuttivat ansiotyön kokeminen erittäin tärkeäksi elämänalueeksi, julkisella sektorilla työskentely ja työnantajan tuki ikääntyvien työssä jatkamiselle.

Taloudellisten tekijöiden merkitystä koskeva analyysi osoitti, että tutkimusajan kohtana pienituloiset halusivat myöhentää eläkkeelle jäämistään. Tulevia eläketuloja koskeva analyysi yksityisaloilla⁹ osoitti toisaalta, ettei odotettavissa oleva pieni eläke lisäisi halukkuutta työssä jatkamiseen. Tähän voi vaikuttaa osaltaan se, että käsitys tulevan eläkkeen suuruudesta tai työssä jatkamisen vaikutuksesta siihen on monella hatara. Taloudellisten tekijöiden merkitystä koskevat analyysit antavat sijaa erilaisille tulkinnoille ja avaavat mahdollisuuksia jatkotutkimukselle.

Palkansaajien eläkeaikomusten toteutuminen riippuu viime kädessä talous- ja työllisyystilanteesta. 2000-luvun lopun talouskriisi heijastui tutkimusajankohtana vanhimpien työntekijöiden työstä poistumiseen. Joustava eläkeikä -seurantatutkimus osoitti, että 2000-luvun hyvässä taloustilanteessa eläkkeelle siirryttiin yleisesti suunniteltua myöhemmin. 63 vuoden iän jälkeen työssä jatkajia oli enemmän (40 %) kuin jatkamista suunnitelleita (28 %). Poikkeuksena oli ikäluokka, joka täytti 63 vuotta vuonna 2008, jolloin talouskriisin vaikutukset olivat jo selvästi nähtävissä. Tässä ikäluokassa eläkkeelle siirryttiin 63 vuoden iässä yleisemmin

9 Analyysi voitiin tehdä vain yksityisalojen osalta, sillä julkisen sektorin eläkekarttumaa koskevat tiedot eivät tutkimusajankohtana olleet käytettävissä.

(52 %) kuin suunniteltiin (26 %) ja selvästi yleisemmin kuin tätä vanhemmissa kohorteissa (Karisalmi ym. 2010). Heikossa suhdannetilanteessa 63 vuoden alaikäraja saattaa monelle tulla työuran päätepiste. Hyvä suhdannevaihe puolestaan mahdollistaa jatkamisen jopa aiottua pitempään. Tämän tutkimuksen kohdejoukon eläkeaikomusten toteutuminen ajoittuu 2010–2020-luvuille. Tähän ajanjaksoon sisältynee niin suhdannenousuja kuin -laskuja.

Uutta tietoa ja avoimia kysymyksiä

Kokonaisuudessaan tämän tutkimuksen tulokset ovat tuottaneet uutta tietoa työssä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä ja eläkeaikomuksista. Tulosten valossa työurien pidentämiskeskustelua on tarpeen eriyttää. Yhtäältä vaatimukset työurien pidentämiseen voidaan mitoittaa eri tavoin, toisaalta eri palkansaajaryhmien mahdollisuudet lykätä eläkkeelle siirtymistä eroavat. Tässä tutkimuksessa on tarjottu tällaiseen tarkempaan keskusteluun ensinnäkin työnantajasektoreita kuvaavaa tietoa. Toiseksi on tarkasteltu työpaikkatason toiminnan merkitystä eri palkansaajaryhmien näkökulmasta. Tulosten valossa esimerkiksi terveydeltään heikommassa kunnossa olevat kokevat työpaikkatason toimet eri tavoin kuin hyväkuntoiset, mikä on haaste työpaikan kehittämistoimille. Kolmanneksi tutkimuksessa on tuotu näkyville vahva muutos eläkeaikomuksissa, eritelty aikomuksiin vaikuttavia tekijöitä ja analysoitu uutena asiana tulotason ja eläkekertymän merkitystä työssä jatkamiselle. Samalla on syntynyt jatkotutkimuksen tarvetta.

Työurien pitenemisen kannalta merkityksellisiä asioita ovat työolojen kehittämistoimet, jotka edistävät ikääntyvien työssä jaksamista. Näihin kuuluu työpaikan myönteinen, työssä jatkamista edistävä ikäpolitiikka. Taloudelliset kannustimet vetoavat vain osaan palkansaajista. Taloudellisia seikkoja tärkeämpiä asioita ovat monille terveydentilan ohella työn mielekkyys ja elämäntilanne kokonaisuudessaan (ks. kirjan luku 4). Myös palkansaajan kannalta myönteisillä työajan joustoilla on merkitystä työssä viihtymiseen vaikuttavana tekijänä (Lehto ja Sutela 2008). Osa-aikaeläke on ikääntyneillä tavallisin tapa joustavoittaa työaika. Osa-aikaeläkkeellä olevien suunnitelmat eläkkeelle jäämisestä eivät kuitenkaan poikenneet kokoikäistyössä käyvien suunnitelmista (ks. kirjan luku 5).

Työolotutkimusten pitkän aikavälin tarkastelut osoittavat monensuuntaista muutosta työelämässä. Palkansaajien osaamistaso on noussut, kehittymismahdollisuudet työssä ovat parantuneet ja vaikutusmahdollisuudet työssä ovat lisääntyneet.

Toisaalta 1990-luvun lama aiheutti perustavanlaatuisia muutoksia työelämään, epävarmuus lisääntyi, henkilöstön vähennykset lisäsivät työpaineita, työtahti kiihtyi ja yksilölliseen työsuoritukseen alettiin kiinnittää toisella tavalla huomiota (Lehto ja Sutela 2008; vrt. Siltala 2004). Lisääntynyt kilpailu näkyi sosiaalisten suhteiden kärsimisenä, työn henkisen rasittavuuden kasvuna ja avoimuuden puutteena (Lehto ja Sutela 2008). Työolojen pitkän aikavälin muutosta koskeva tarkastelu osoitti, ettei kiireen ja henkisen rasittavuuden kokemisessa ole havaittavissa myönteistä kehitystä (ks. kirjan luku 3). Työn paineisuus, kiire ja henkilöstön vähennykset työpaikalla vähentävät halukkuutta työssä jatkamiseen (Forma ym. 2005). Kun samanaikaisesti vapaa-aika houkuttelee varhaiseen työn jättämiseen, tilanne on haasteellinen työurien pidentämistavoitetta ajatellen.

Näitä muutoksia arvioitaessa on tärkeää pitää mielessä palkansaajakunnassa tapahtunut rakenteellinen muutos. 1970-luvun lopulla suurimmalla osalla palkansaajista oli ainoastaan peruskoulutus ja noin puolet työskenteli työntekijäammateissa. Nykyisin toimihenkilöammateissa toimivien osuus on suuri ja myös palkansaajakunnan koulutustaso on huomattavasti korkeampi kuin 30 vuotta sitten (Lehto ja Sutela 2008). Tämä heijastuu palkansaajakunnan työoloja koskeviin kokemuksiin ja arvioihin. Palkansaajakunnan rakenteen muutoksesta huolimatta perinteiset työympäristön häiritteijät, kuten melu, tärinä, erilaiset pölyt ja liuottimet sekä fyysisesti raskas työ aiheuttavat edelleen haittoja työpaikoilla. Joka neljäs kokee työnsä fyysisesti melko tai hyvin rasittavaksi. Joka kolmas kokee työnsä henkisesti raskaaksi ja kiirettä työssään kokee joka toinen (Työterveyslaitos 2010). Työterveyslaitoksen Työ- ja Terveys -haastattelututkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia kuin Tilastokeskuksen Työolotutkimuksesta saadut (vrt. Lehto ja Sutela 2008). Tutkimukset osoittavat toisaalta sen, että kiinnostusta työssä jatkamiseen jossakin muodossa 63 ikävuoden jälkeen on paljon, jos edellytykset työssä jatkamiselle ovat kunnossa (Lehto ja Sutela 2008; Työterveyslaitos 2010). Työurien pitenemisen tavoitteen toteutuminen riippuu viime kädessä työvoiman kysynnästä, talous- ja työllisyystilanteen suotuisasta kehityksestä.

Työssä jatkamisen kolmannen kulmakiven, työn mielekkyyden muutossuunta poikkeaa Työolobarometrin mukaan selvästi työelämän laadun muutoksista siinä, että 2000-luvulla mielekkyyden arviot muuttuivat negatiivisiksi. Vielä 1990-luvulla työn mielekkyyden muutos oli positiivinen (Työolobarometri 2008). Kokemukset työn mielekkyyden vähenemisestä ovat huolestuttavia työssäjatkamisaikomusten

näkökulmasta arvioituna. Kiinnostus työssä jatkamiseen ei juuri lisääntynyt 2000-luvulla, vaikka varhaiseläkesuunnitelmat vähenivät merkittävästi (ks. kirjan luku 5). Olisiko jatkamissuunnitelmia esiintynyt todettua yleisemmin, jos kokemukset työstä olisivat olleet positiivisempia? Entä miten työssäjatkamisaikomuksille käy, jos työn mielekkyyden koetaan yhä vähenevän? Muun muassa näihin kysymyksiin kaivataan vastauksia uusilla tutkimuksilla.

Kirjallisuus

- Ahtelan työelämäryhmän loppuraportti (2010) Ehdotuksia työurien pidentämiseksi. Työelämäryhmän loppuraportti 1.2.2010.
http://www.tek.fi/ci/pdf/tyo_ura/tyohyvinvointi/TEResitys010210.pdf
- Forma P., Tuominen E. ja Väänänen-Tomppo I. (2005) Who wants to continue at work? Finnish pension reform and the future plans of older workers. *European Journal of Social Security* 7:3, 227–250.
- Järnefelt N. (2010) Education and Longer Working Lives: A longitudinal study on education differences in late exit from working life among older employees in Finland. *Finnish Centre for Pensions, Studies* 2010:1. Helsinki.
- Karisalmi S., Tuominen E., Takala M. ja Kaliva K. (2010) Toteutuivatko eläkeaikomukset? Seurantatutkimus joustavan eläkeiän piiriin ensimmäisinä tulleista ikäluokista (käsikirjoitus).
- Lehto A.-M. ja Sutela H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki.
- Siltala J. (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivalttioiden ajasta globaaliin kilpailuun. Otava. Helsinki.
- Työolobarometri (2008) Lokakuu 2008.
http://www.tem.fi/files/23217/TEM_33_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf
- Työterveyslaitos (2010) Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Helsinki.

Liite A

Työolotutkimus 2008, vastanneet ja kato

Työolotutkimus 2008 toteutettiin käyntihaastatteluna Tilastokeskuksen kuukausittaisen työvoimatutkimuksen maaliskuu- ja huhtikuun kierroksiin liittyen. Työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelun päätteeksi palkansaajiksi osoittautuneille, vähintään kymmenen tuntia viikossa työskenteleville henkilöille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista ja heidän kanssaan sovittiin erillisestä käyntihaastattelusta.

Haastatteluja tehtiin yhteensä 4 392, ja haastattelun keskimääräinen kesto oli 66 minuuttia. Käyntihaastattelut tehtiin yleisimmin vastaajan kotona, joskus myös työpaikalla tai esimerkiksi kirjastossa tai kahvilassa. Haastattelut toteutettiin pääosin maaliskuu-toukokuussa 2008, mutta joitakin haastatteluja tehtiin vielä kesäkuun 2008 alussa. Tältä osin vuoden 2008 työolotutkimus poikkeaa edellisistä tutkimuksista, sillä tiedonkeruu ajoittui nyt ensimmäistä kertaa kevääseen eikä syksyyn.

Kohdejoukko valittiin maaliskuun työvoimatutkimuksen toisen, neljännen ja viidennen rotaatioryhmän vastaajista sekä huhtikuun työvoimatutkimuksen toisesta, kolmannesta ja neljännestä rotaatioryhmästä 15–64-vuotiaiden henkilöiden joukosta. Se, ketkä näistä työvoimatutkimukseen haastatelluista kohdehenkilöistä kuuluivat myös työolotutkimuksen otokseen, selvisi vasta työvoimatutkimuksen haastattelussa. Joukosta valikoituivat työolotutkimuksen otokseen ne palkansaajina toimivat henkilöt, joiden normaali viikkotyöaika oli vähintään kymmenen tuntia palkkatyötä. (Edellisillä kierroksilla vastaava kriteeri on ollut viisi tuntia.) Näille henkilöille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista. Vaikka tiedonkeruu venyi kesän alkuun asti, ei mukana ole varsinaisia kesätyöntekijöitä, koska haastateltavat siis valittiin jo maaliskuu- ja huhtikuussa palkansaajina toimineista.

Työolotutkimuksen lopullisen otoksen rajaamisen kannalta ongelmallinen ryhmä ovat työvoimatutkimuksessa katoon jääneet henkilöt (n= 932). Näistä työvoimatutkimuksen haastattelusta kieltäytyneistä tai siihen tavoittamatta jääneistä kohdehenkilöistä tiedetään sukupuoli ja ikä, mutta ei sitä, kuuluisivatko he työolotutkimuksen kohdejoukkoon ammattiasemansa (palkansaaja) ja tavanomaisen viikkotyöaikansa perusteella.

Tässä kohdin turvaututtiin estimointiin. Ensin laskettiin, moniko työvoimatutkimukseen haastatelluista henkilöistä – myös heistä, joille ehdotettiin työolotut-

kimuksen tekoa ja jotka siitä kieltäytyivät – kuului työolotutkimuksen otokseen ammattiasemansa ja säännöllisen työaikansa perusteella. Nämä osuudet laskettiin sukupuolen mukaan viisivuotiskäryhmittäin. Saatuja tietoja sovellettiin siihen työvoimatutkimuksessa kadoksi jääneeseen joukkoon, josta tiedettiin vain ikä ja sukupuoli, ei ammattiasemaa ja työaikaa. Oletus toisin sanoen oli, että vähintään kymmenen tuntia työskentelevien palkansaajien ikäryhmittäiset osuudet olisivat heidän joukossaan samat kuin työvoimatutkimukseen tavoitetuilla. Näin arvioituna Työolotutkimuksen 2008 otoskoko on 6 499 henkeä ja vastausprosentti 67,6.

Taulukossa 26 näkyy saatujen haastattelujen määrä ja yllä kuvatulla tavalla estimoidut vastausprosentit sukupuolen ja viisivuotiskäryhmän mukaan. ”Kieltäytyneet” ovat työvoimatutkimukseen haastateltuja, jotka kieltäytyivät osallistumasta työolotutkimuksen haastatteluun. ”Aikaa ei saatu sovittua” -ryhmä sisältää sen sijaan sellaisia työvoimatutkimukseen haastateltuja palkansaajia, jotka eivät suoraan kieltäytyneet työolotutkimuksesta, mutta joiden kanssaan ei saatu sovittua haastattelun ajankohtaa – tai jos ajankohta saatiinkin sovittua, he eivät ilmestyneet paikalle. ”Ei tavoitettu” viittaa niihin työvoimatutkimuksen kohdehenkilöihin, joilta ei saatu työvoimatutkimuksen haastattelua ja joille ei näin ollen päästy ehdottamaan työolotutkimukseenkaan osallistumista, mutta jotka edellä kuvatulla tavalla on estimoitu työolotutkimukseen otokseen kuuluviksi. ”Muu syy” sisältää työvoimatutkimukseen haastatellut, myös työolotutkimuksen otokseen kuuluneet palkansaajat, joita ei voitu haastatella esimerkiksi sairauden tai muun (tilapäisen) esteen vuoksi.

Työolotutkimuksen kadon jakautuminen on hyvin samanlainen kuin haastatellututkimuksissa ylipäänsä: Vastausprosentti on korkeampi naisilla kuin miehillä. Nuorimmissa ikäryhmissä vastausprosentti jää alhaisemmaksi kuin vähintään 30-vuotiailla, ja kaikkein parhaimpiin vastausprosentteihin päästään iäkkäimpien palkansaajien keskuudessa.

Työolotutkimuksen 2008 vastausprosentti on kymmenisen prosenttiyksikköä alhaisempi kuin edellisellä tutkimuskierroksella vuonna 2003. Samansuuruista vastausosuuden vähenemistä ja kadon kasvua on tapahtunut 2000-luvulla myös Tilastokeskuksen muissa isoissa haastatellututkimuksissa. Osa työolotutkimuksen kasvaneesta kadosta liittyy suoraan työvoimatutkimuksen 2000-luvulla kasvaneeseen katoon: kun ihmisiä ei ole ensin tavoitettu työvoimatutkimukseen, ei heille ole voitu edes ehdottaa työolotutkimukseen osallistumista. Niistä työvoimatutki-

mukseen tavoitetusta, joille ylipäänsä päästiin esittämään kysymys halukkuudesta osallistua työolotutkimukseen, 75 prosenttia osallistui siihen.

Liitetaulukko A1. Vastaajat ja kato sukupuolen ja iän mukaan.

	Työolotutkimus 2008							
	Saatu haastattelu		Kieltäytyi	Aikaa ei saatu sovittua	Ei tavoitettu	Muu syy	Yhteensä	
	%	n					%	%
Yhteensä	67,6	4 392	17,7	3,5	8,9	2,4	100	6 499
Sukupuoli								
Naiset	70,4	2 381	15,9	3,1	7,9	2,6	100	3 382
Miehet	64,5	2 011	19,6	4,0	9,7	2,1	100	3 117
Ikäryhmä								
15–24	58,9	358	20,4	6,3	11,3	2,8	100	608
25–34	67,7	933	20,2	4,6	11,1	2,8	100	1 378
35–44	67,4	1 108	16,9	3,2	10,5	1,9	100	1 643
45–54	70,9	1 178	16,5	2,9	7,2	2,5	100	1 661
55–64	73,0	815	17,5	2,4	4,9	2,1	100	1 117

Työolot ja työssä jatkaminen -tutkimus tarjoaa uutta tietoa palkansaajien eläkeaikoiden myöhentymisestä. Eläkkeelle siirtymisen myöhentyminen on tärkeää sekä eläketurvan kestävän rahoituksen että eläkkeiden tason kannalta. Tutkimuksessa on tarkasteltu eläkeaikomusten muutosta ja eritelty eläkeaikomuksiin vaikuttavia tekijöitä.

Koska palkansaajaväestö on heterogeenistä, tutkimuksessa on vertailtu työolojen kehitystä eri työnantajasektoreilla sekä tutkittu sitä, miten erilaiset palkansaajaryhmät kokevat työssä jatkamiseen liittyvät työpaikkatason toimet.

ISSN-L 1236-3049

Eläketurvakeskus 
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Eläketurvakeskus

00065 Eläketurvakeskus
Puh. 010 7511
Faksi (09) 148 1172

Pensionsskyddscentralen

00065 Pensionsskyddscentralen
Tfn 010 7511
Fax (09) 148 1172

Finnish Centre for Pensions

FI-00065 Eläketurvakeskus, Finland
Tel. +358 10 7511
Fax +358 9 148 1172

www.etk.fi