

08/2014

ELÄKETURVAKESKUKSEN RAPORTTEJA

TIIVISTELMÄ

Noora Järnefelt, Riku Perhoniemi ja Pirjo Saari

Työolot ja eläkeajatuksat 2013

Raportissa tarkasteltiin työolojen yhteyttä palkansaajien eläköitymissuunnitelmiin ja siihen, miten he hahmottavat oman työuransa kestävyyttä. Työoloja kuvattiin oman työn piirteiden, työyhteisön ja esimiestyön toimivuuden sekä laajemmin työorganisaation piirteiden näkökulmasta. Eläkeajatuksat jäsennettiin työstä pois vievien polkujen viitekehysessä ja tarkasteltiin aikomuksia jatkaa työssä yli vanhuuseläkeiän alarajan sekä palkansaajien kokemaa uhkaa työuran ennaaikaisesta päättymisestä. Raportissa tarkasteltiin myös, vaihtelee työolojen ja eläkeajatuksatun yhteys eri palkansaajaryhmissä.

Raportti tehtiin Eläketurvakeskuksen ja Kevan asiantuntijoiden yhteistyönä. Aineistona tutkimuksessa käytettiin Tilastokeskuksen tekemää valtakunnallista työolotutkimusta vuodelta 2013. Työolotutkimus on satunnaisotantaan perustuva laaja käyntihaastattelututkimus. Työolotutkimuksessa kysymykset eläkeajatuksista esitettiin 50–64-vuotiaalle vastaajille. Raportti perustuu tämän ikäryhmän, yhteensä 1 742 palkansaajan, vastauksiin.

Reilu kolmannes 50–64-vuotiaista palkansaajista arveli jatkavansa työssä yli vanhuuseläkeiän alarajan. Vanhuuseläkkeen alaikäraja oli tutkimuksen aikaan 63 vuotta ja myöhään eläkkeelle aikoviksi katsottiin tutkimuksessa ne, jotka arvelivat jäävänsä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana. Koettu uhka työuran päättymisestä ennaaikaisesti jaettiin tutkimuksessa työkyvyttömyyden ja työttömyyden vuoksi koettuun uhkaan. Yksi viidestä koki uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen ja vajaa viidennes koki uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen. Kokemukset olivat osittain päällekkäisiä. Yhteensä noin joka kolmas koki uhkaa työuran ennaaikaisesta päättymisestä työkyvyttömyyden tai työttömyyden vuoksi.

Eläkkeelle siirtymisen ja oman työuran kestävyuden arvioinnissa on merkitseviä eroja eri taustoista tulevien palkansaajien kesken. Ylemmät toimihenkilöt, julkisella sektorilla työskentelevät sekä ne, joiden työkyky on hyvä, ennakoivat muita useammin myöhempää eläkkeelle jäämistä. Uhkaa työuran ennenaikaisesta päättymisestä työttömyyden tai työkyvyttömyyden vuoksi kokivat yleisimmin työntekijäasemassa olevat ja ne, joiden työkyky on heikentynyt. Työttömyyden uhkaa koettiin lisäksi yksityisellä sektorilla enemmän kuin julkisella sektorilla.

Tutkimuksessa hieman erilaiset työolot nousivat merkityksellisiksi riippuen siitä, tarkastellaanko myöhempää eläköitymistä vai koettua uhkaa työuran ennenaikaisesta päättymisestä. Tulosten mukaan työolot organisaation kaikilla tasoilla oman työn piirteistä aina työyhteisön toimintaan ja organisaatiotason työoloihin asti ovat merkityksellisiä aikomukselle jatkaa työssä yli vanhuuseläkeiän alarajan. Esiin nousivat erityisesti mahdollisuudet joustavaan työaikaan, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, hyvät mahdollisuudet oppia ja saada koulutusta työssä, eri-ikäisten tasapuolinen kohtelu työpaikalla sekä se, että organisaatiossa edistetään ikääntyvien työssä pysymistä. Lisäksi asiakastyötä tekevät arvelivat muita useammin siirtyvänsä myöhään eläkkeelle. Työntekijätehtävissä olevat olivat kiinnostuneita työssä jatkamisesta erityisesti silloin, jos heillä oli hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. Alemmilla toimihenkilöillä korostui muita palkansaajia enemmän hyvät kouluttautumismahdollisuudet ja ylemmillä toimihenkilöillä työn kiinnostavaksi koettu sisältö.

Eräät työolotekijät näyttävät tulosten mukaan ehkäisevän sekä työkyvyttömyyden että työttömyyden uhan kokemista. Nämä ovat työyhteisön toimintaan ja esimiestyöhön liittyviä tekijöitä: työyhteisön kannustava ilmapiiri, eri-ikäisten tasapuolinen kohtelu esimiehen taholta, tuen ja rohkaisun saaminen esimieheltä sekä mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja osallistua sen kehittämiseen. Työkyvyttömyyden ja työttömyyden uhan kokeminen oli yleisempää, jos palkansaajat kokivat johdon ja esimiesten suhtautuvan henkilöstöön välineellisesti tai havaitsivat työpaikallaan ikään perustuvaa syrjintää.

Tutkimuksen havaintojen mukaan on tekijöitä, jotka näyttävät vähentävän koettua työkyvyttömyyden uhkaa, mutta ei työttömyyden uhkaa. Koettua työkyvyttömyyden uhkaa vähensi liukuva työaika, mahdollisuus pitää riittävästi lepoa työssä sekä erityisen hyvin toimivaksi koettu työterveyshuolto. Työkyvyttömyyden uhan kokemista lisäsivät monissa muissakin tutkimuksissa havaitut ja konkreettiseen työtehtävään läheisesti liittyvät työolot kuten yötyö, fyysisen työympäristön haittatekijät ja työn henkinen raskaus tai kiire. Työympäristön fysikaalisten ja kemiallisten haittatekijöiden yhteys työkyvyttömyyden uhan kokemiseen ilmeni tutkimuksessa ainoastaan työntekijätehtäviä tekevillä. Työyhteisön ilmapiiri näyttäytyi tärkeänä erityisesti alemmilla toimihenkilöillä. Ristiriidat työpaikalla lisäsivät heillä pelkoa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen enemmän kuin muilla.

Vastaavasti osa työolotekijöistä näyttää ehkäisevän koettua työttömyyden uhkaa, mutta ei työkyvyttömyyden uhkaa. Työttömyyden uhkaa koettiin vähemmän, jos työssä oli hyvät mahdollisuudet koulutukseen ja työssä oppimiseen, mahdollisuus vaikuttaa työnjakoon ja jos organisaatiossa edistettiin ikääntyvien työssä pysymistä. Uhkaa työuran päättymisestä

työttömyyteen koettiin sitä vastoin useammin, jos mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön oli vähän, työpaikalla oli vähennetty henkilöstöä, työpaikan taloudellinen tilanne koettiin epävarmaksi, tai työpaikalla oli tapahtunut tai meneillään suurehkoja muutoksia. Ylemmillä toimihenkilöillä työttömyysuhan kokeminen liittyi muita palkansaajaryhmiä vahvemmin suurehkoon tietojärjestelmien muutokseen tai omistussuhteiden muutokseen. Työntekijätehtävissä asiakasryhmän tai tuotteiden vaihtuminen lisäsi työttömyysuhan kokemista enemmän kuin muilla palkansaajilla.

Työkyvyn ollessa heikentynyt kokemukset työoloista liittyvät työkyvyttömyyden uhan kokeamiseen ja motivaatioon pysyä työssä. Merkitseviksi nousivat integroiva henkilöstöpolitiikka, myönteiset kokemukset työyhteisön toimivuudesta ja esimiehen tuesta sekä työn käytännön joustot.

Kokonaisuutena raportti tuo esiin, että työolot organisaation kaikilla tasoilla tarkasteltuna ovat merkityksellisiä työurien kestävyydelle – niin yksittäiseen työtehtävään liittyvät työolot kuin työyhteisöön ja organisaation toimintaan laajemmin liittyvät työolot. Toinen keskeinen havainto on, että jossakin määrin erilaiset työolot näyttävät tulevan merkitseviksi riippuen siitä, tutkitaanko työuran päättymistä työkyvyttömyyteen vai työttömyyteen, vai vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentämistä yli vanhuuseläkeiän alarajan. Kolmanneksi sosioekonomiset ryhmät erosivat osin toisistaan siinä, mitkä työolotekijät yhdistyivät vahvimmin eläkeajatuksiin. Raportti sisältää kuvailevaa tietoa työolojen ja eläkeajatuksien välisistä yhteyksistä ja nostaa esiin useita jatkotutkimuksen kannalta kiinnostavia havaintoja.

Lisätietoja:

Noora Järnefelt
Eläketurvakeskus
Sähköposti: noora.jarnefelt@etk.fi
Puhelin: 029 411 2152

Riku Perhoniemi
Keva
Sähköposti: riku.perhoniemi@keva.fi
Puhelin: 040 630 4844

Pirjo Saari
Mela
Sähköposti: pirjo.saari@mela.fi
Puhelin: 0400 341 390

Aineistotilaukset:

www.etk.fi › Julkaisut › Tutkimusjulkaisut ›
Raportit › Työolot ja eläkeajatukset 2013
tai aineistotilaukset@etk.fi

ISBN 978-951-691-209-0 (nid.)
ISBN 978-951-691-210-6 (PDF)

ISSN-L 1238-5948
ISSN 1238-5948 (painettu)
ISSN 1798-7490 (verkkojulkaisu)



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Eläketurvakeskus
00065 ELÄKETURVAKESKUS
Puhelin 029 411 20
Faksi 09 148 1172

Pensionsskyddscentralen
00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN
Telefon 029 411 20
Fax 09 148 1172

Finnish Centre for Pensions
FI-00065 Eläketurvakeskus Finland
Telephone +358 29 411 20
Fax +358 9 148 1172

www.etk.fi
› julkaisut