

08/2014

ELÄKETURVAKESKUKSEN RAPORTEJA

Työolot ja eläkejatukset 2013

Noora Järnefelt, Riku Perhoniemi ja Pirjo Saari



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

08/2014

ELÄKETURVAKESKUKSEN RAPORTEJA

Työolot ja eläkeajatuksset 2013

Noora Järnefelt, Riku Perhoniemi ja Pirjo Saari



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

Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy

Tampere 2014

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)

SAATE

Työurien pidentäminen on ollut vahvasti esillä viime vuosina. Keskustelua on käyty myös työolojen ja työhyvinvoinnin merkityksestä työurien pidentämisessä. Eri työoloihin liittyvillä tekijöillä onkin todettu olevan yhteydessä työssä jatkamisen halukkuuteen.

Työurat ja eläkkeelle siirtyminen on Eläketurvakeskuksen tutkimustoiminnan yksi painoalue. Tutkimustoiminnassa eläkeajatuksia tarkastellaan osana eläkkeelle siirtymisen ja työurien kehittymisen seurantaa. Eläkeajatuksia tutkimalla saadaan tietoa eläkkeelle siirtymisen todennäköisestä kehityksestä. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että palkansaajien arvio omasta eläkkeellejäämisen iästä ennustaa kohtuullisen hyvin toteutunutta eläkeikää.

Eläkeajatuksot eivät liity ainoastaan vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vaan koskevat myös muita mahdollisia työelämästä poistuvia reittejä, tänä päivänä ensisijassa työttömyys- tai työkyvyttömyysreittejä. Työolojen voidaan nähdä keskeisenä tekijänä siinä, miten todennäköisinä tai kiinnostavina eri reitit näyttäytyvät palkansaajille. Tieto työolojen yhteydestä eläkeajatuksiin on tärkeää työelämän kehittämisen kannalta.

Raportissa työolojen yhteyttä työntekijöiden eläkeajatuksiin lähestytään laajalaisella otteella. Työoloja tarkastellaan usealla tasolla ja eläkeajatuksia jäsennetään uudentlaisella tavalla työelämästä pois vievien reittien mukaan. Raportin analyysit perustuvat Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimukseen, jonka rahoitukseen Eläketurvakeskus on osallistunut.

Raportti on tehty Eläketurvakeskuksen tutkijan Noora Järnefeltin ja Kevan tutkijoiden Riku Perhoniemen ja Pirjo Saaren yhteistyönä. Raportin kommentoinista kiitos Pauli Formalle. Suvi Pohjoisaholle kuuluu kiitos raportin saattamisesta painokuntoon. Kiitos kaikille erittäin hyvästä yhteistyöstä.

Susan Kuivalainen

Tutkimusosaston osastopäällikkö

Eläketurvakeskus

ABSTRAKTI

Raportissa tarkasteltiin työolojen yhteyttä eläkeajatuksiin 50–64-vuotiailla palkansaajilla. Aineistona käytettiin Tilastokeskuksen keräämää valtakunnallista työolotutkimusta vuodelta 2013. Eläkeajatuksat jäsenettiin työstä pois vievien polkujen viitekehyksessä. Raportissa tarkasteltiin aikomuksia jatkaa työssä yli vanhuuseläkeiän alarajan sekä palkansaajien kokemaa uhkaa työuran ennenaikaisesta päättymisestä. Työoloja kuvattiin kolmella tasolla: oman työn, työyhteisön sekä laajemman työorganisaation piirteiden näkökulmasta. Tarkastelutapa oli kuvai-leva ja perustui kahden- tai kolmensuuntaisiin ristiintaulukoihin. Työolot kaikilla tasoilla tarkasteltuna olivat tulosten mukaan yhteydessä eläkeajatuksiin. Kuitenkin jossakin määrin erilaiset työolot tulivat merkitseviksi riippuen siitä, tarkastellaanko työkyvyttömyyden vai työttömyyden uhan kokemista, vai aikomusta jäädä myöhemmin eläkkeelle. Sosioekonomiset ryhmät erosivat osin toisistaan siinä, mitkä työolotekijät yhdistyivät vahvimmin eläkeajatuksiin. Raportti tehtiin Eläketurvakeskuksen ja Kevan asiantuntijoiden yhteistyönä.

Asiasanat: työolot, eläkeajatuksat, työura, työkyky, työn epävarmuus, sosioekonomiset erot

ABSTRACT

This report reviews the connection between conditions at work and the retirement intentions of 50–64-year-old wage earners. The review is based on the data of the Quality of Worklife Survey 2013 conducted by Statistics Finland. The retirement intentions are analysed within the framework of exit paths from work. The report focuses on wage-earners' intentions to continue working past the earliest eligibility age for old-age pension and the threat they experience of an early termination of working life. The conditions at work are described on multiple levels, from the points of view of the wage-earner's own work, the work community, and the features of the wider work organisation. The review method is descriptive and based on bi- or three-directional cross tabulations. The results show a connection on all reviewed levels between working conditions and retirement intentions. Nevertheless, different working conditions are significant to some extent, depending on whether the review focuses on the experienced threats of disability or unemployment or the intention to defer retirement. Socioeconomic groups differ partly from each other in terms of which conditions at work are most strongly linked to the retirement intentions. The report was compiled in cooperation between experts at the Finnish Centre for Pensions and Keva.

Key words: Working conditions, retirement intentions, working life, work ability, job insecurity, socioeconomic differences

TIIVISTELMÄ

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 viitekehyksessä ja tarkasteltiin aikomuksia jatkaa työssä yli vanhuuseläkeiän alarajan sekä palkansaajien kokemaa uhkaa työuran ennenaikaisesta päättymisestä. Raportissa tarkasteltiin myös, vaihteleeko työolojen ja eläkeajatuksien 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-vuotiaille 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 ennenaikaisesti 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 ennenaikaisesta 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.

Eraat 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 kokemiseen 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 eläkeajatukseen. Raportti sisältää kuvailevaa tietoa työolojen ja eläkeajatusten välisistä yhteyksistä ja nostaa esiin useita jatkotutkimuksen kannalta kiinnostavia havaintoja.

SISÄLTÖ

1 Johdanto	11
2 Eläkeajatuksen yleisyys ja tutkimusasetelma	15
3 Oman työn piirteet ja eläkeajatuks	20
3.1 Työaikaan liittyvät tekijät.....	20
3.2 Fyysinen työympäristö.....	24
3.3 Työn henkinen kuormittavuus, koettu kiire ja asiakastyö.....	27
3.4 Työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet.....	30
4 Työyhteisö ja eläkeajatuks	34
4.1 Vuorovaikutus ja ilmapiiri.....	34
4.2 Osallistuminen ja vaikutusmahdollisuudet työyhteisössä.....	37
4.3 Kehittymismahdollisuudet työssä.....	41
4.4 Esimiehen toiminta.....	43
5 Organisaatiotekijät ja eläkeajatuks	48
5.1 Organisaation resurssit.....	48
5.2 Muutostilanteet.....	52
5.3 Henkilöstöpolitiikka.....	57
6 Yhteenveto ja pohdinta	64
Lähteet	71
Liitteet	75

1 Johdanto

Työurien pidentäminen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen on laajalti hyväksytty yhteiskuntapoliittinen tavoite. Suomalaisilla on yleisesti ottaen hyvät edellytykset jatkaa työssä nykyistä vanhemmaksi. Vanhimmillakin työikäisillä on varsin hyvä koulutustaso ja yhä harvempi työura on tehty perinteisellä tavalla fyysisesti kuormittavissa oloissa. Aikomukset myöhempään eläkkeelle siirtymiseen ovat kasvaneet (Lehto 2014), etenkin kuntasektorilla. Samalla monet kokevat, että työuran pidentäminen ei heidän työssään ole mahdollista tai tavoiteltavaa. Työuran jatkuminen edes alimpaan vanhuuseläkeikään ei ole itsestäänselvyys.

Työura voi päättyä eri henkilöiden kohdalla hyvin eri tavoin. Yhdet jatkavat työelämässä hyvin pitkään siinä missä toisten työura päättyy ennenaikaisesti, jolloin syynä on useimmiten työttömyys tai työkyvyttömyys. Kolmannet työskentelevät alimpaan vanhuuseläkeikään asti, mutta eivät halua jatkaa työssä yhtään tämän pitempään. Nämä erilaiset vaihtoehdot työuran päättymiseen ovat yhteiskunnan instituutioiden, kuten työmarkkinoiden ja sosiaaliturvajärjestelmien toiminnasta rakentuneita, ja niihin on tapana viitata polkuina tai reitteinä pois työelämästä (Kohli ja Rein 1991). Siihen, mikä vaihtoehdoista kunkin yksilön kohdalla toteutuu, vaikuttaa moni asia.

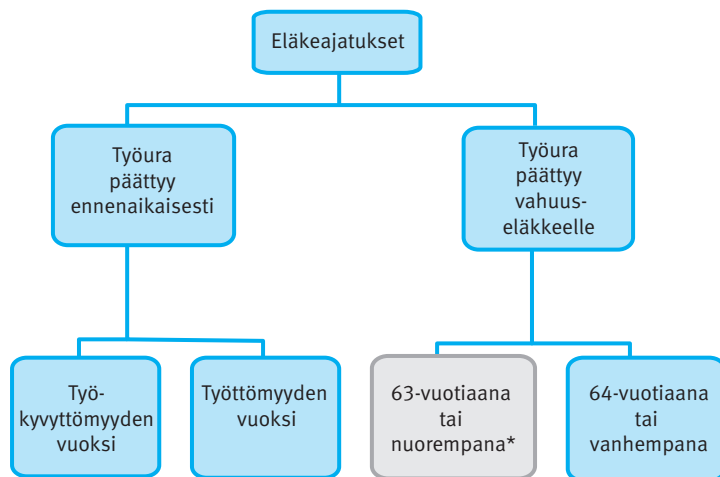
Tarkastelemme tässä tutkimuksessa palkansaajien eläkeajatuksia työelämästä pois vievien reittien viitekehyksessä (kuvio 1.1). Olemme kiinnostuneita reittien kahdesta ääripäästä ja palkansaajien ajatuksista niihin liittyen: arvelevatko he siirtyvänsä myöhään eläkkeelle (64-vuotiaana tai vanhempana) vai kokevatko he kohdallaan uhkaa työuran ennenaikaisesta päättymisestä.

Työoloilla voi olla merkittävä osuus siihen, mitä reittiä ja missä iässä työura päättyy. Etenkin tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvan työkyvyttömyyden taustalla merkittävänä tekijänä ovat työolot (esim. Polvinen 2013; Lahelma ym. 2012; Vahtera ym. 2010). Myös vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajoittumisessa työperäiset tekijät näyttäisivät olevan keskeisiä (Tuominen ym. 2012a; Tuominen ym. 2012b, Virtanen ym. 2014). Vanhuuseläkkeelle siirtymistä myöhentävistä tekijöistä tiedetään selvästi vähemmän kuin työkyvyttömyyseläkkeeseen liittyvistä tekijöistä, mutta aihealueen tutkiminen on yleistynyt viime vuosina (ks. esim. Tuominen ym. 2012b; Virtanen ym. 2014). Työoloilla voi olla merkitystä myös työuran päättyessä työttömyyteen, aiheesta on kuitenkin hyvin vähän tutkimuksia (ks. kuitenkin Forma 2006). Tutkimustieto on hyvinkin syvällistä, kun puhutaan tiettyjen työolotekijöiden vaikutuksesta terveyteen ja työkyvyttömyyteen, mutta

samalla tiedoissamme on suuria puutteita mitä tulee työolojen merkitykseen vanhuuseläkkeelle siirtymisessä tai työttömäksi joutumisessa. Kokonaiskuvaa työolojen merkityksestä työuran jatkumiselle tai päättymiselle on tämän vuoksi vaikea muodostaa pelkästään aikaisempaan tutkimukseen nojautumalla.

Kuvio 1.1.

Eläkeajatuksat työuran päättymiseen johtavien reittien viitekehyyksessä.



*Julkisella sektorilla vanhuuseläkeikä voi olla alempi kuin 63 vuotta mikäli henkilö on oikeutettu alempaan ammatilliseen eläkeikään.

Raporttimme tavoite on kahtalainen. Ensinnäkin se on avaus kattavamman kuvan muodostamiseksi siitä, mitkä työolot ovat merkityksellisiä työurien pidentämisessä, kun otetaan huomioon kaikki keskeiset työuran päättymisen tavat: työkyvyttömyys, työttömyys ja vanhuuseläkkeelle siirtyminen. Toiseksi tarkoituksemme on tuoda uusia näkökulmia keskusteluun ottamalla tarkasteluun sellaisiakin työolojen piirteitä, joita on tutkittu vähemmän.

Tarkastelemme raportissa 50–64-vuotiaiden palkansaajien työoloja ja eläkeajatuksia Tilastokeskuksen keräämällä työolotutkimus 2013 -aineistolla. Käytämme laajaa empiiristä aineistoa kartoittaaksemme työolojen ja eläkeajatuksien yhteyttä mahdollisimman monipuolisesti ja kattavasti.

On hyvä huomata, että palkansaajien eläkeajatuksat on eri asia kuin toteutunut eläkkeelle siirtyminen. Toteutuvan eläkkeelle siirtymisen tarkastelu edellyttää monivuotista seurantaa, mikä ei tuoreen työolotutkimusaineiston osalta ole vielä mahdollista. Eläkeajatuksat ennakoivat tutkimusten mukaan kuitenkin varsin hy-

vin todellista eläkkeelle siirtymistä (Harkonmäki 2009; Tuominen ym. 2012a). Eläketurvakeskuksen seurantatutkimuksen (Tuominen ym. 2012a) mukaan toteutunut eläkeikä oli pääsääntöisesti sama tai korkeampi kuin arvioitu eläkeikä.

Lähestymme työoloja usean tason ilmiönä. Työtehtävän tasolla työolot tarkoittavat yksilön oman työtehtävän ominaispiirteitä ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Työyhteisön tasolla työoloja määrittävät vuorovaikutus ja sen laatu ja yksilön osallisuus työyhteisön toimintaan. Katsomme myös esimiehen toimintaa osana työyhteisötason työoloja. Kolmanneksi tarkastelemme sellaisia työoloja, jotka voidaan mieltää laajemman työorganisaation ominaispiirteiksi. Näitä ovat esimerkiksi organisaation resurssit ja organisaatiomuutokset. Organisaatiotason työolojen merkitys eläkkeelle siirtymisessä on aiemmin vähälle huomiolle jäänyt näkökulma.

Työolot voivat vaihdella huomattavasti sen mukaan minkä tyyppisestä työstä on kyse ja missä asemassa henkilö on työssään. Työoloissa on eroja työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä, samoin kuin alempien ja ylempien toimihenkilöiden kesken, joskin erot saattavat olla pienentymään päin (mm. Virmasalo ym. 2011). Yleiskuva on, että hyvänä pidetyt työolot ovat ominaisia korkeasti koulutettujen ylempien toimihenkilöiden työssä. Fyysisesti kuormittavat, riskialttiit työolot keskittyvät työntekijäammateihin ja jossain määrin myös alemmille toimihenkilöille. (Polvinen ym. 2013; Virmasalo ym. 2011; Lehto ja Sutela 2010.)

Työurien pidentämisen näkökulmasta on kuitenkin olennaista, millaiset työolot lisäävät työssä jatkamisen mahdollisuuksia niissä töissä, jotka ovat yleisimpiä – siis työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden töissä¹. Tärkeä kysymys on, mitkä työolot ovat sellaisia, jotka ovat tärkeitä työurien kestävyydelle kaikenlaisissa tehtävissä ja miltä osin saatetaan hyötyä työolojen räätälöimisestä ryhmien erilaisten tarpeiden mukaan?

Näitä näkökohtia silmällä pitäen nostamme kolmanneksi tutkimuksen näkökulmaksi sosioekonomiset erot työoloissa ja eläkeajatuksissa. Teemme tässä julkaisussa kartoituksen, mitkä työurien kestoja vahvistavat tai heikentävät työolot ovat sosioekonomisille ryhmille yhteisiä ja missä kohdin on eroavuuksia. Sosioekonomisten erojen lisäksi kiinnitämme huomiota työolojen ja eläkeajatuksien eroihin myös yksityisen ja julkisen sektorin välillä sekä hyvän ja heikentyneen työkyvyn omaavilla palkansaajilla. Työnantajasektori on läheisesti yhteydessä sosioekonomiseen asemaan; työntekijäammateissa enemmistö sijoittuu yksityiselle sek-

1 Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan vajaan 30 prosenttia 50–64-vuotiaista palkansaajista on ylempiä toimihenkilöitä, reilut 70 prosenttia on alempia toimihenkilöitä tai työntekijöitä. Alempiin toimihenkilöiden ryhmä on näistä selvästi suurin (ks. taulukko 2.1 tässä julkaisussa).

torille, kun taas toimihenkilöt jakautuvat melko tasaisesti yksityiselle ja julkiselle sektorille². Työkyvyttömyyden riski on työntekijöillä suurempi kuin toimihenkilöillä (Salokangas ja Järnefelt 2014). Tämä tarkoittaa, että sektoreiden erityispiirteisiin ja heikentyneen työkyvyn omaavien työoloihin on kiinnitettävä huomiota, kun työurien kestävyyttä sosioekonomisissa ryhmissä halutaan parantaa työolojen kautta.

Tutkimuksemme kuvailee monipuolisesti olosuhteita, joissa myöhäistä eläkkeelle siirtymistä aikova tai työuran ennaikaisen päättymisen uhkaa kokeva palkansaaja työskentelee. Tämä ei vielä tarkoita, että kyseiset työolot olisivat syytä työuran päättymisen uhkaan tai aikomukseen jäädä myöhään eläkkeelle. Syyseuraussuhteiden todentaminen vaatii erikoistuneempia menetelmiä, kuin olemme tässä julkaisussa käyttäneet. Julkaisu palvelee kuvailevalla empiirisellä kartoituksella kokonaiskuvan muodostamista siitä, mitkä työolotekijät ovat keskeisiä työurien kestävyuden parantamiseksi.

² Työntekijäasemassa olevista 50–64-vuotiaista palkansaajista 80 % sijoittui työolotutkimuksen 2013 mukaan yksityiselle sektorille, alemmista toimihenkilöistä 53 % ja ylemmistä toimihenkilöistä 46 %.

2 Eläkeajatuksen yleisyys ja tutkimusasetelma

Tutkimustehtävänäme on kuvata mitkä tekijät työolojen eri tasoilla – työtehtävän, työyhteisön tai organisaation tasolla ilmenevissä työoloissa – ovat yhteydessä ikääntyvien palkansaajien eläkeajatuksiin. Eläkeajatuksset hahmotamme tutkimuksessa laajasti; sen muodostaa ikääntyvien palkansaajien arvio eläkkeellesiirtymisensä iästä ja kokemus työuran ennenaikaisen päättymisen uhasta. Lisäksi tavoitteenamme on selvittää, onko palkansaajien sosioekonomisten ryhmien välillä eroa siinä, mitkä työolot ovat merkityksellisiä eläkeajatuksen kannalta.

Tarkastelumme perustuu Tilastokeskuksen keräämään Työolotutkimus 2013 -aineistoon. Työolotutkimuksessa selvitetään palkansaajien työoloja erittäin monipuolisesti, yli 500 kysymystä kattavilla käyntihaastatteluilta. Tilastokeskus teki haastattelut syys-joulukuussa 2013. Aineiston otos perustuu satunnaisotantaan siten, että vähintään 10 tuntia viikossa työskennelleet palkansaajat on identifioitu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Vastausosuus oli 70 prosenttia otoksen alipeitto ja varsinainen vastauskato huomioiden, ja iäkkäämpien palkansaajien keskuudessa tätäkin korkeampi (tarkempi kuvaus työolotutkimuksesta julkaisussa Sutela ja Lehto 2014).

Tutkimuksemme kohdejoukkona ovat 50–64-vuotiaat palkansaajat. Eläkkeitä koskevat kysymykset on työolotutkimuksessa esitetty tälle ikäryhmälle. Heitä on aineistossa yhteensä 1 772 henkeä. Rajasimme tarkastelun ulkopuolelle kuitenkin vastaajat, jotka olivat palkkatyön rinnalla jollakin kokoaikaisella eläkkeellä (lähinnä työkyvyttömyys- tai vanhuuseläkkeellä). Rajauksen jälkeen käyttämämme aineiston koko oli 1 742 henkeä.

Palkansaajien eläkeajatuksia tarkastelemme työstä eläkkeelle vievien polkujen viitekehysessä (vrt. kuvio 1.1). Vuoden 2013 työolotutkimuksen aineistolla tarkastelemme, ketkä 50–64-vuotiaista palkansaajista kokevat omalla kohdallaan:

- uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen
- uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen
- tai arvelevat jäävänsä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana.

Arvio eläkkeelle jäämisestä 64-vuotiaana tai vanhempana perustuu työolotutkimuksessa esitettyyn kysymykseen: ”Missä iässä arvellette itse jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle?”. Vastaajat, jotka arvioivat eläkeiäkseen 64–70 vuotta luo-

kittelimme myöhään eläkkeelle aikoviksi.³ Heitä voi kutsua myös pitkään työssä jatkaviksi, sillä tämänikäisenä eläkkeelle siirtyvät tulevat pääosin suoraan työelämästä.

Vastaajien kokemaa uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen mitattiin kahden kysymyksen summamuuttujalla: ”Liittykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä: työkyvyttömyyden uhka?” ja ”Terveyteni puolesta pystyn työskentelemään vanhuuseläkkeelle asti?” (ks. vastausjakauma liitetaulukossa 1). Henkilöt, jotka vastasivat ”kyllä” kysymykseen työkyvyttömyyden uhasta ja lisäksi epäilivät terveytensä riittävyttä⁴, luokittelimme työkyvyttömyyden uhkaa kokeviksi. Vertailuryhmänä ovat ne, jotka kokevat uhkaa työkyvyttömyydestä vain toisen kysymyksen valossa tai eivät lainkaan.

Vastaavalla periaatteella muodostimme ryhmän, jonka tulkitsemme kokevan uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen. Nämä henkilöt olivat vastanneet ”kyllä” kysymykseen työttömyyden uhasta epävarmuustekijänä työssään ja ilmaisseet epävarmuutta väitteeseen ”Uskon, että itselläni on töitä eläkeikään asti?” (ks. liitetaulukko 1). Tässäkin vertailuryhmänä ovat ne, jotka kokevat työttömyyden uhkaa vain toisen kysymyksen valossa tai eivät lainkaan.

Taulukko 2.1 kertoo myöhäistä eläkkeelle jäämistä ennakoivien ja työuran ennenaikaisen päättymisen uhkaa kokevien osuudet 50–64-vuotiailla palkansaajilla kokonaisuutena sekä erilaisten taustojen mukaisissa ryhmissä. Arviot myöhäisestä eläkkeelle jäämisen iästä ovat yleisempiä kuin kokemukset työuran ennenaikaisen päättymisen uhasta. Työkyvyttömyyden uhan kokeminen on yleisempää kuin työttömyyden uhan kokeminen, mutta on merkille pantavaa, että ero ei ole kovin suuri ja myös työttömyyden uhan kokeminen on melko yleistä.

Palkansaajien arviota eläkkeelle jäämisen iästä ja kokemaa uhkaa työuran ennenaikaisesta päättymisestä on mielenkiintoista suhteuttaa rekisteritietoihin siitä, kuinka yleistä näiden työuran päättymistapojen toteutuminen väestössä on. Eläketurvakeskuksen rekistereiden mukaan (Järnefelt 2014, 60) toteutunut työkyvyttömyysreitin ja työttömyysreitin volyyymi on jonkin verran suurempi kuin 50–64-vuotiaiden palkansaajien kokema uhka oman työuran päättymisestä näillä tavoilla⁵. Samalla on huomattava, että luvut eivät ole suoranaisesti verrannolli-

3 Määrittely perustuu työolotutkimuksen keruuajankohtana vuonna 2013 voimassa olleeseen vanhuuseläkkeen alaikärajaan, joka oli 63 vuotta. Vuoden 2017 eläkeuudistuksessa vanhuuseläkkeen alarajaa nostetaan vuosittain kolmella kuukaudella kunnes vanhuuseläkkeen alaraja on 65 vuotta vuonna 2025.

4 Tulkitsemme vastauksen ”Pitää täysin paikkansa” ilmaisevan varmuutta terveyden riittävydestä ja muiden vastausvaihtoehtojen, ”Pitää jokseenkin paikkansa”, ”Ei juurikaan pidä paikkaansa” ja ”Ei pidä lainkaan paikkaansa”, ilmaisevan epävarmuutta tai epäilystä terveyden riittävydestä.

5 Vanhuuseläkkeelle vuonna 2011 siirtyneistä 21 prosenttia tuli vanhuuseläkkeelle työttömyysreitiltä ja 25 prosenttia työkyvyttömyyseläkkeen kautta (Järnefelt 2014, 60).

sia: työolotutkimus mittaa tulevaisuuden odotuksia, kun taas rekisteritiedoista näemme, miten asia on menneisyydessä toteutunut. Myös henkilökouknot ovat erilaiset palkansaaia koskevassa työolotutkimuksessa ja vanhuuseläkkeelle siirtyneiden rekisteritiedoissa. Eroavuuksista huolimatta vertailu kertoo, että tässä tutkimuksessa käyttämämme tapa mitata koettua työuran ennenaikaisen päättymisen uhkaa tuottaa suurusluokaltaan uskottavan tuloksen eikä näyttäisi ainakaan liioittelevan ilmiön yleisyyttä.

Taulukko 2.1.

Eläkeajatusten yleisyys 50–64-vuotiailla palkansaailla 2013.

	Taustatekijöiden jakauma		Eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana?		Uhka työuran päättymisestä työttömyyteen?		Uhka työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen?	
	%	n	%	95 %:n luottamusväli	%	95 %:n luottamusväli	%	95 %:n luottamusväli
Kaikki	100	1 742	37	35–40	17	15–18	20	19–22
Sosioekonominen asema		1 730						
Ylempi toimihenkilö	28	486	49	45–54	15	12–19	14	11–17
Alempi toimihenkilö	42	731	37	33–40	14	12–17	20	17–23
Työntekijä	29	513	27	23–31	21	17–24	28	24–32
Työnantajasektori		1 739						
Yksityinen	59	1 030	29	26–32	20	18–23	20	17–22
Julkinen	41	709	50	46–53	11	9–14	22	19–32
Työkyky (oma arvio)		1 742						
Hyvä (9–10)	43	750	43	39–47	14	12–16	9	7–11
Heikentynyt (1–8)	57	992	33	30–36	19	17–21	29	26–32

Vastaavalla tavalla on kiinnostavaa verrata palkansaaian arviota omasta eläkkeellesiirtymisiästään siihen, kuinka moni rekistereiden perusteella siirtyy työstä vanhuuseläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana (Nivalainen 2014). Rekisteritiedot kertovat, että vuonna 2011 ansiotyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneistä 51 prosenttia siirtyi eläkkeelle 64–69 vuoden iässä (emt. sivu 88). Työolotutkimuksessa niiden osuus, jotka arvioivat omaksi eläköitymisiäkseen 64–70 vuotta (taulukko 2.1), on selvästi tätä pienempi. Eroa selittänee se, että työolotutkimuksen 50–64-vuotiaista palkansaaista osa arvioi työuransa päättyvän työkyvyttömyyden tai työttömyyden vuoksi, kun taas edellä mainituissa rekisteritiedoissa ovat mukana vain ne, jotka ovat pysyneet ansiotyössä vanhuuseläkkeeseen asti. Aiem-

mat tutkimukset viittaavat myös siihen, että palkansaajat jäävät eläkkeelle keskimäärin hieman myöhemmin kuin ovat etukäteen arvioineet (Tuominen ym. 2012).

Vaihtoehtojen arviointi ei ole työolotutkimuksessa toisiaan poissulkevaa, ja esimerkiksi työttömyyden ja työkyvyttömyyden uhan kokemisessa on palkansaajilla osittaista päällekkäisyyttä⁶. Kun tämä päällekkäisyys otetaan huomioon, yhteensä noin kolmannes ikääntyvistä palkansaajista kokee työuran ennenaikaisen päättymisen uhkaa ja vastaavasti kaksi kolmannesta on luottavaisia työuransa jatkuvuuden suhteen. Päällekkäisyyttä on myös työuran ennenaikaisen päättymisen uhan kokemisessa ja oman eläkkeellesiirtymisiän arvioinnissa⁷. Tältä osin päällekkäisyys kuvaa sitä, että vastaajalla on omaa kiinnostusta työssä jatkamiseen yli vanhuuseläkkeen alarajan, mutta samalla hän ei pidä sitä täysin realistisena, vaan kokee työuran ennenaikaisen päättymisen uhkaa. Palkansaajien tilanteet eivät varmasti olekaan tässä suhteessa yksiselitteiset. Valtaosa myöhemmin eläkkeelle aikovista kuitenkin luottaa työuransa jatkuvuuteen⁸.

Tulevan työuran arvioinnissa on useita merkitseviä eroja erilaisista taustoisista tulevien palkansaajien kesken (taulukko 2.1). Uhkaa työuran ennenaikaisesta päättymisestä työttömyyden tai työkyvyttömyyden vuoksi kokevat yleisimmin työntekijäasemassa olevat ja ne, joiden työkyky on heikentynyt⁹. Työttömyyden uhkaa koetaan lisäksi yksityisellä sektorilla yleisemmin kuin julkisella sektorilla. Myöhäistä eläkkeelle jäämistä taas ennakoivat muita useammin ylemmät toimihenkilöt, julkisella sektorilla työskentelevät sekä ne, joiden työkyky on hyvä.

Olemme tässä raportissa jättäneet tarkastelun ulkopuolelle perinteiset taustatekijät, iän ja sukupuolen. Työolojen ja eläkeajatusten välisen yhteyden tarkastelussa valitsemamme taustatekijät – sosioekonominen asema, työnantajasektori ja koettu työkyky – ovat keskeisiä ja raportin kuvailevan lähestymistavan vuoksi taustatekijöiden määrää oli rajattava.

On tunnettua, että mitä vanhemmasta henkilöstä on kyse, sitä todennäköisemmin hän aikoo jatkaa työntekoa pitkään (Forma ym. 2006; Lehto 2014). Tätä saat-

6 50–64-vuotiaista palkansaajista 32 % kokee työolotutkimuksen mukaan työuran ennenaikaisen päättymisen uhkaa: 15 % kokee ainoastaan työkyvyttömyyden uhkaa, 11 % ainoastaan työttömyyden uhkaa ja 6 % kokee työuran ennenaikaisen päättymisen uhkaa sekä työkyvyttömyyden että työttömyyden vuoksi.

7 Työkyvyttömyyden uhkaa kokevista 23 % arvioi siirtyvänsä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana, työttömyyden uhkaa kokevista 26 %. Toisin päin tarkasteltuna myöhemmin eläkkeelle aikovista 22 % kokee uhkaa työuran ennenaikaisesta päättymisestä joko työkyvyttömyyden tai työttömyyden vuoksi.

8 Eläkkeelle 64-vuotiaana vai vanhempana aikovista 78 prosenttia ei koe työuran ennenaikaisen päättymisen uhkaa työttömyyden eikä työkyvyttömyyden vuoksi.

9 Työkykyä mittaamme työolotutkimuksen kysymyksellä: ”Oletetaan, että työkykynne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin, kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärän antaisitte työkyvyllenne nykyisin?”. Kysymysmuoto on yleisesti käytössä tutkimuksissa ja sillä mitataan vastaajan omaa arviota työkyvystään.

taa selittää iän myötä tapahtuva valikoituminen terveyden ja toimintakyvyn perusteella (healthy worker effect) (Li ja Sung 1999). Iän ja eläkeajatuksien yhteys onkin monimutkainen ja vaatii omaa, erikoistunutta tarkasteluaan. Kaikkein ikään-tyneimmän ja valikoituneimman joukon paino tämän tutkimuksen tuloksissa ei kuitenkaan ole kovin suuri¹⁰ eikä toisaalta ole syytä olettaa, että työolojen yhteys eläkeajatuksiin olisi heillä päinvastainen kuin muilla. Sukupuoli tulee epäsuorasti huomioonotetuksi sosioekonomisissa tarkasteluissa (naiset ovat useammin alempia toimihenkilöitä ja miehet työntekijöitä) ja työnantajasektorin kautta (naiset ovat useammin julkisella sektorilla, miehet yksityisellä).

Seuraavissa luvuissa keskitymme yksityiskohtaisemmin siihen, miten työolot ovat yhteydessä palkansaajien eläkeajatuksiin. Samalla katsomme, millaisia eroja erityisesti sosioekonomisen aseman ryhmissä ilmenee. Raportoimme ensin taulukkomuodossa työolotekijän esiintyvyyden sekä työolotekijän yhteyden eläkeajatuksien yleisyyteen. Testaamme työolojen ja eläkeajatuksien yhteyttä khiin neliö-testillä. Sen jälkeen esitämme kuvioina työolotekijän yhteyden eläkeajatuksiin sosioekonomisissa ryhmissä niiltä osin kuin sosioekonomisten ryhmien välillä on merkitsevää eroa. Joiltakin osin, välttääksemme samankaltaisten tulosten toistoa kuvioissa, raportoimme sosioekonomisten ryhmien erot alaviitteessä.

10 Työolotutkimuksen 50–64-vuotiaista palkansaajista 23 prosenttia on 60–64-vuotiaita. Kahden nuoremman ikäryhmän osuudet ovat 36 prosenttia (55–59-vuotiaat) ja 41 prosenttia (50–54-vuotiaat).

3 Oman työn piirteet ja eläkeajatukset

Raportin tässä luvussa tarkastelemme tekijöitä, joiden voidaan ajatella kuuluvan konkreettisimmin omaan työhön. Näitä tekijöitä ovat työaikaan liittyvät tekijät, fyysiset työympäristötekijät, henkinen kuormittavuus, kiire sekä asiakastyön tekeminen samoin kuin vaikutusmahdollisuudet omien työtehtävien tekemisessä. Joidenkin työtehtävän piirteiden on osoitettu olevan yhteydessä työkyvyttömyyden riskiin. Tällaisia tunnettuja riskitekijöitä ovat esimerkiksi fyysisesti raskas työ ja vuorotyö (Hytti 1988; Notkola 1995; Karpansalo 2002; Blekesaune ja Solem 2005). Olemme kiinnostuneita, missä määrin omaan työhön liittyvillä tekijöillä on yhteyttä eläkeajatuksiin myös muutoin kuin työkyvyttömyyden näkökulmasta. Työolojen yhteyttä vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen on alettu tutkia viime vuosina ja ainakin työaikajoustojen on todettu edistävän työssä jatkamista yli vanhuuseläkkeen alarajan (Virtanen ym. 2014). Oletamme työn piirteiden olevan tärkeitä myös eläkeajatuksissa ilmenevien sosioekonomisten erojen kannalta. Esimerkiksi fyysisesti raskas työ ja vaikutusmahdollisuuksien puute on todettu riskitekijäksi erityisesti tuki- ja liikuntaelin sairauksista johtuvassa työkyvyttömyydessä, joka on yleisempää työntekijäammateissa (Lahelma ym. 2012; Polvinen ym. 2013).

3.1 Työaikaan liittyvät tekijät

Työaikaan liittyvät tekijät ovat tärkeitä suhteessa eläkeaikomuksiin, koska ne luovat reunaehdoja sille, miten joustavasti tai autonomisesti työtä pystyy tekemään. Työaikaan liittyvät tekijät myös määrittävät työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia sekä kokemuksia työn hallinnasta. Tarkastelimme työaikaan liittyen työaikamuotoja, mahdollisuuksia pitää taukoja tai lepoetkiä, ylitöitä, periodityön tekemistä sekä työhön liittyviä joustoja.

Useimmat työaikaan liittyvät tekijät eivät näyttäisi olevan juurikaan yhteydessä siihen, aikooko jatkaa työelämässä vähintään 64-vuotiaaksi. Vahvimpana esiin nousee työaikaliukuman merkitys, eli se, voivatko työntekijät vaikuttaa omiin lähtö- ja tuloaikoihinsa (taulukko 3.1). Ne työntekijät, joilla on mahdollisuus työaikaliukumaan tai vastaavaan, arvioivat muita useammin jäävänsä vähintään 64-vuotiaana eläkkeelle. Etenkin julkisella sektorilla korostuu palkansaajien kokemus siitä, voivatko he käyttää riittävästi työaikajoustoja omiin tarpeisiinsa. Havainnot vastaavat Marianna Virtasen ja tutkimusryhmän (2014) tulok-

sia, joissa kunta-alan työntekijöiden todettiin jatkavan työssä yli vanhuuseläkkeen alarajan todennäköisemmin, jos heillä oli mahdollisuus vaikuttaa työaikoihinsa. Työaikaliukuman merkitys korostuu alemmilla toimihenkilöillä. Ylemmillä toimihenkilöillä tai työntekijäasemassa olevilla ei liukumalla näyttäisi olevan juuri-kaan merkitystä suhteessa arvioituun eläkeikään (kuvio 3.1).

Taulukko 3.1.

Työaikatekijät ja eläkeajatuksat 50–64-vuotiailla palkansaajilla.

	Vastausten lkm	Arvioitu eläkkeelle siirtymisen ikä vähintään 64 v?	Kokee uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen?	Kokee uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen?
Työaika		chi2 (2) = 10,03**	chi2 (2) = 0,6 NS.	chi2 (2) = 22,8 ***
Päivätyö	1 268	41 %	17 %	18 %
Yötyö	171	31 %	16 %	30 %
Vuorotyö	303	44 %	15 %	24 %
Tekee periodi- tai jaksotyötä		chi2 (1) = 3,5 NS.	chi2 (1) = 10,9***	chi2 (1) = 18,1***
Kyllä	294	34 %	10 %	30 %
Ei	1 448	40 %	18 %	19 %
Työaikaliukuma		chi2 (1) = 15,6***	chi2 (1) = 0,2 NS.	chi2 (1) = 11,0***
Liukuma on	1 070	43 %	17 %	18 %
Ei ole	672	33 %	16 %	25 %
Työaikajoustop		chi2 (1) = 0,6 NS.	chi2 (1) = 0,2 NS.	chi2 (1) = 16,2***
Joustoja on	1 345	40 %	17 %	18 %
Joustoja ei ole	332	37 %	18 %	28 %
Ylitöitä enemmän kuin haluaa		chi2 (1) = 9,2**	chi2 (1) = 0,02 NS.	chi2 (1) = 8,8**
Kyllä	241	48 %	17 %	28 %
Ei	1 411	37 %	17 %	20 %
Lepohetkien pitäminen		chi2 (1) = 0,6 NS.	chi2 (1) = 6,4*	chi2 (1) = 25***
Voi pitää	1 300	39 %	17 %	18 %
Ei voi pitää	439	41 %	15 %	29 %

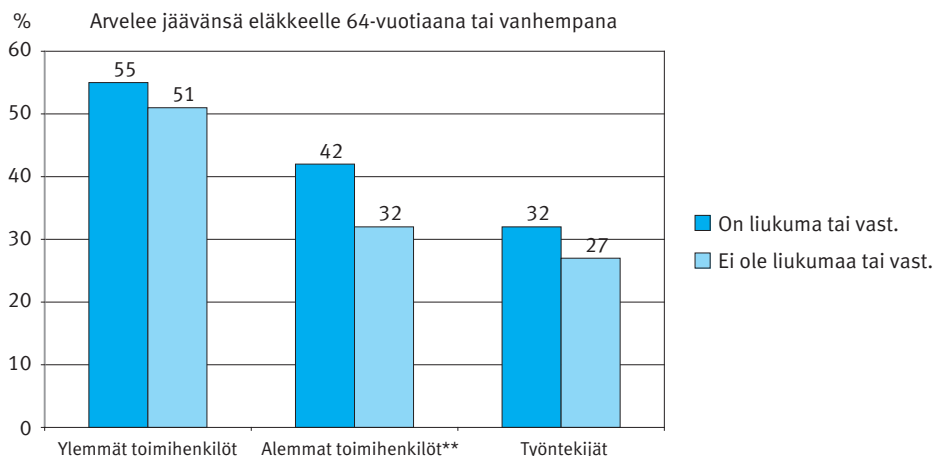
***tilastollisesti merkitsevä $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä $p < ,05$; NS. ei tilastollisesti merkitsevä.

Myös säännöllisen työajan työaikamuoto näyttäisi määrittävän sitä, millaisia aikomuksia palkansaajilla on jatkaa työuraansa. Päivä- tai vuorotyötä tekevät arvioivat useammin jatkavansa vähintään 64-vuotiaiksi verrattuna yötyöläisiin (taulukko 3.1). Sen sijaan muut työaikaan liittyvät tekijät – periodityön tekeminen, lepo-ohetkien pitäminen tai muut työaikajoustop – eivät liity siihen, arvioiko jatkavan-

sa vähintään 64-vuotiaaksi työelämässä (taulukko 3.1). Myöskään millekään sosioekonomiselle ryhmälle näillä työaikatekijöillä ei ole merkitystä eläkeikää arvioitaessa.

Kuvio 3.1.

Työaicaliukuma ja arvio eläkkeelle jäämisestä 64-vuotiaana tai vanhempana sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Koettua työkyvyttömyyden uhkaa työaikatekijät määrittävät selvästi enemmän kuin muita eläkeaikomuksia. Työkyvyttömyyden uhkaa kokevat enemmän ne, jotka tekevät vuoro- ja yötyötä, eivät voi pitää lepoa tai käyttää työaikajoustoa työssään tai tekevät jakso- tai periodityötä (taulukko 3.1). Eli työajallisesti työkyvyttömyyden uhkaan liittyy joustamaton, strukturoitu ja vähän työajallisia vapauksia antava työ.

Päivätyötä tekevät kokevat työkyvyttömyyden uhkaa selvästi vähemmän kuin vuoro- tai yötyötä tekevät. Tulos on yhdensuuntainen sen kanssa, että aiemmista tutkimuksista on saatu näyttöä vuoro- ja yötyön haitallisuudesta terveydelle (esim. Puttonen ym. 2010; Viitasalo ym. 2014). Alemmat toimihenkilöt, jotka tekevät vuorotyötä, kokevat muita enemmän työkyvyn menetyksen uhkaa. Työntekijäsemassa olevien uhka työkyvyn menetyksestä ei riipu työaika muodosta (kuvio 3.2).

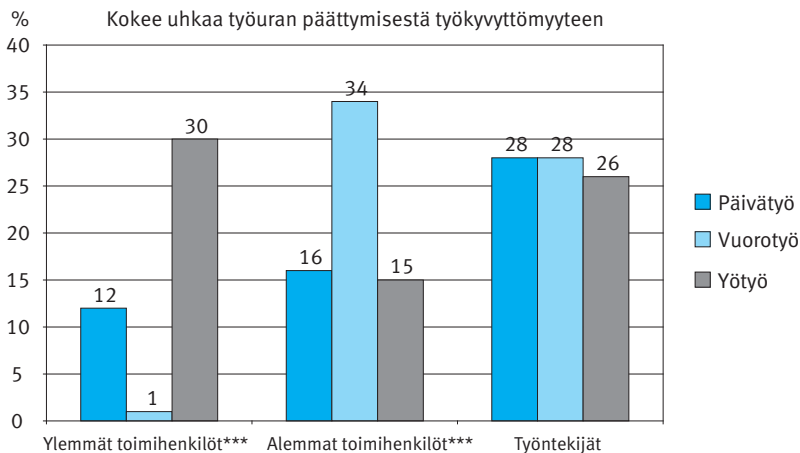
Myös periodi- tai jaksotyötä tekevät kokevat enemmän työkyvyttömyyden uhkaa. Sosioekonomisista ryhmistä tämä ilmenee alemmilla toimihenkilöillä¹¹. Tämä on ymmärrettävää, sillä periodi- tai jaksotyön tekeminen on tyypillistä sosiaali- ja terveysalan töissä, joissa työskentelee paljon alempia toimihenkilöitä.

Ne palkansaajat, joilla on tarkat tulo- ja lähtöajat ilman liukumaa, kokevat enemmän uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen. Sosioekonomisista ryhmistä tämä korostuu alemmilla toimihenkilöillä (kuvi 3.3). Myös muut työaikajoukot ovat selvästi yhteydessä työkyvyn menetyksen uhkaan: jos palkansaajat voivat käyttää työaikajoukkoja riittävästi, kokevat he vähemmän uhkaa. Yhteys tulee esille myös kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Samoin liialliset ylityöt ja liian vähäiseksi koetut lepoaikat tai taudit lisäävät koettua uhkaa, että työura päättyisi työkyvyttömyyteen. Sosioekonomisista ryhmistä uhkaa esiintyy ylempillä ja alemmilla toimihenkilöillä.

Työaikaan liittyvillä tekijöillä ei ole juurikaan yhteyttä siihen, kokeeko työttömyyden uhkaa. Esiin nousee ainoastaan periodityön tekeminen ja lepoaikat (taulukko 3.1).

Kuvi 3.2.

Työaikamuodot ja koettu uhka työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.

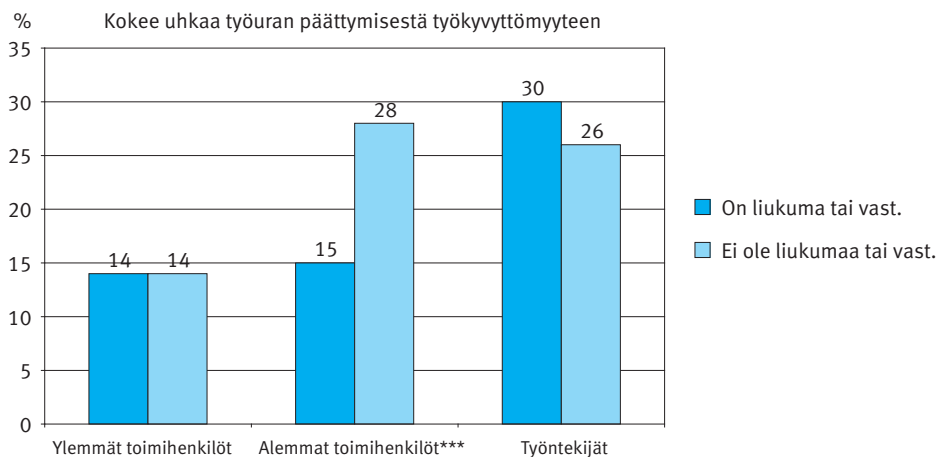


***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

11 Tekee jaksotyö- tai periodityötä: 30 % kokee uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen; Ei tee jaksotyö- tai periodityötä: 16 % kokee uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen ($p < 0,001$).

Kuvio 3.3.

Työaikaliukuma tai vastaava ja koettu uhka työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

3.2 Fyysinen työympäristö

Työympäristötekijöihin kuuluvat muun muassa kemialliset, fysikaaliset tekijät sekä fyysiset kuormitustekijät. Fysikaalisiin tekijöihin lasketaan kuuluvaksi melu, värinä, säteily, valaistus, lämpö-, kosteus- ja paineolosuhteet. Kemiallisiin tekijöihin puolestaan kuuluvat altistuminen pölyille, kaasuille, muille ilman epäpuhtauksille tai iholle haitallisille aineille. Tavallisimpia työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa ruumiillisesti raskas työ, työtaakkojen käsittely tai hankalat työasennot.

Fyysistä kuormitusta on kartoitettu työolotutkimuksessa kysymällä palkansaajilta, miten raskaaksi he kokevat nykyisen työnsä fyysisesti. Noin kolmannes vastaajista koki työnsä melko tai erittäin raskaaksi. Fysikaalisia tekijöitä selvittääksemme summasimme yhteen työssä esiintyvän melun, värinän, valaistuksen, kylmyyden, vedon, kosteuden, likaisuuden¹². Kemiallisiin haittatekijöihin summasimme yhteen ärsyttävät tai syövyttävät aineet, savut, kaasut ja höyryt¹³. Fysikaalisista haittatekijöistä raportoi 13 prosenttia vastaajista, kemiallisista 14 prosenttia vastaajista. Vaikka fysikaaliset tai kemialliset haittatekijät eivät kohdistu ko-

12 Cronbachin alfa 0,74.

13 Cronbachin alfa 0,62.

vinkaan moneen palkansaajaan, ne ovat kuitenkin tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa merkittävästi eläkeaikomuksiin.

Sekä fyysikaalinen että kemiallinen altistus ovat yhteydessä siihen, aikooko jatkaa vähintään 64-vuotiaaksi työssä (taulukko 3.2). Niistä, joilla fyysikaalista tai kemiallista altistusta ei ole, arvioi useampi jatkavansa vähintään 64-vuotiaaksi kuin niistä, joilla fyysikaalista tai kemiallista altistusta on. Yhteys on selvempi kemiallisen altistuksen suhteen. Kun sosioekonomisia ryhmiä tarkastellaan erikseen, yhteys kemiallisen altistuksen suhteen ilmenee vain työntekijöillä (kuvio 3.4).

Taulukko 3.2.

Fyysiset työympäristötekijät ja eläkeajatuks 50–64-vuotiailla palkansaajilla.

	Vastausten lkm	Arvioitu eläkkeelle siirtymisen ikä vähintään 64 v?	Kokee uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen?	Kokee uhkaa työuran päättymisestä työ- kyvyttömyyteen?
Fyysikaalinen altistus		chi2 (1) = 3,9*	chi2 (1) = 2,6 NS.	chi2 (1) = 30,1***
Altistusta on	221	33 %	21 %	34 %
Altistusta ei ole	1 521	40 %	16 %	18 %
Kemiallinen altistus		chi2 (1) = 12,8***	chi2 (1) = 2,2 NS.	chi2 (1) = 27,8***
Altistusta on	241	28 %	20 %	33 %
Altistusta ei ole	1 501	41 %	16 %	18 %
Työn fyysinen raskaus		chi2 (1) = 23,0***	chi2 (1) = 0,1 NS.	chi2 (1) = 88,8***
Työ ei raskasta	1 165	43 %	17 %	14 %
Työ raskasta	572	31 %	17 %	33 %

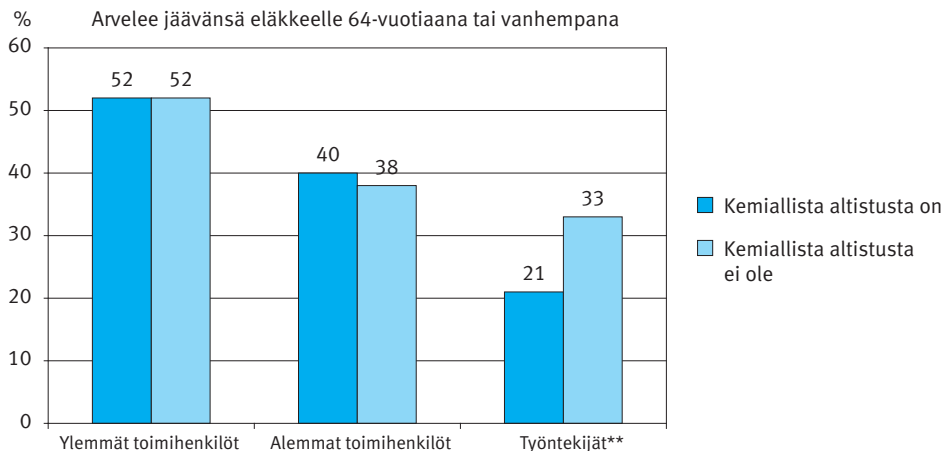
***tilastollisesti merkitsevä $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä $p < ,05$; NS. ei tilastollisesti merkitsevä.

Myös työn fyysisellä raskaudella on selvästi yhteyttä aikomuksiin jatkaa vähintään 64-vuotiaaksi: vähemmän raskasta työtä tekevät arvioivat useammin jatkavansa työelämässä pidempään (taulukko 3.2). Sosioekonomisia ryhmiä tarkastellen piirtyy samanlainen kuva kuin fyysikaalisten ja kemiallisten altistustekijöidenkin suhteen, eli fyysinen kuormittavuus vaikuttaa eläkeikäajatuksiin ennen kaikkea työntekijöillä (kuvio 3.5).

Työnantajasektorin mukaan tarkasteltuna etenkin julkisella sektorilla työn fyysinen kuormittavuus vaikuttaa siihen, onko aikeita jatkaa vähintään 64-vuotiaaksi. Yhteys ilmenee myös yksityisellä sektorilla, mutta on lievempi.

Kuvio 3.4.

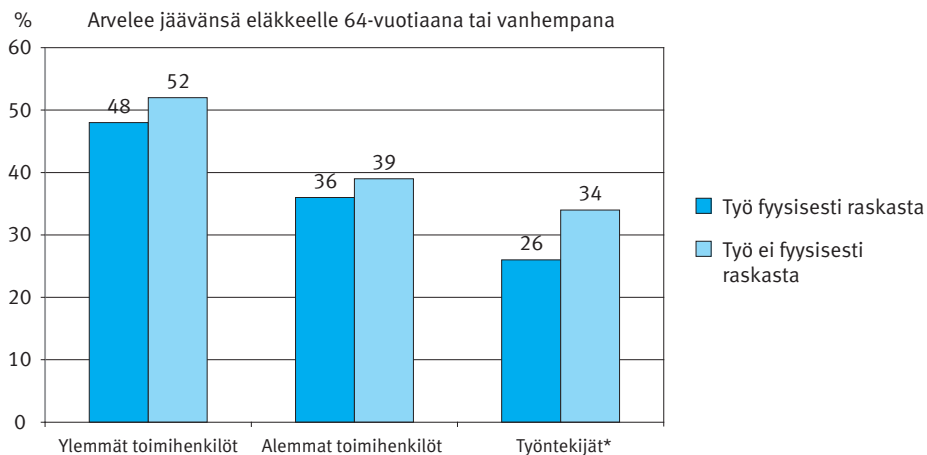
Kemiallinen altistus ja arvio eläkkeelle jäämisestä 64-vuotiaana tai vanhempana sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 3.5.

Työn fyysinen raskaus ja arvio eläkkeelle jäämisestä 64-vuotiaana tai vanhempana sosioekonomisissa ryhmissä.



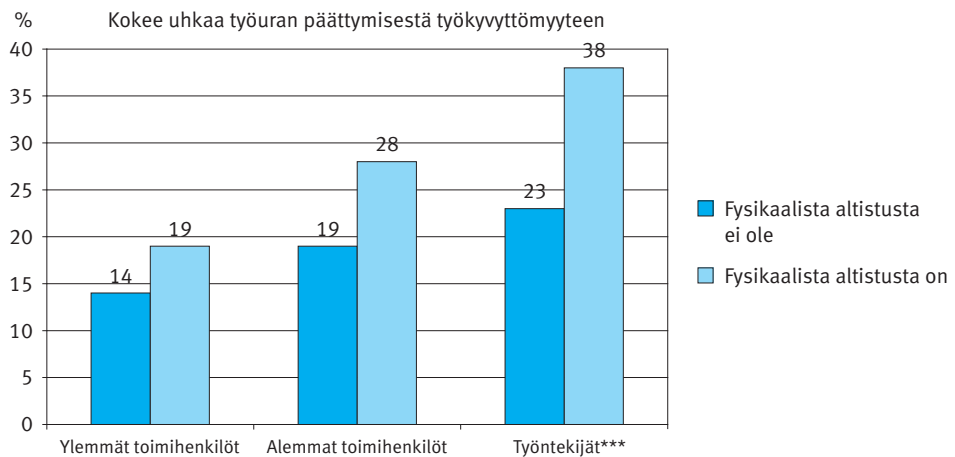
***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Fyysiset työympäristötekijät ovat vahvassa yhteydessä myös koettuun uhkaan työkyvyn menetyksestä: ne palkansaajat, joilla fyysikaalista tai kemiallista altis-

tusta on enemmän, kokevat selvästi enemmän uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen. Sosioekonomisissa ryhmissä sekä fysikaalisen että kemiallisen altistuksen suhteen yhteys työkyvyn menetyksen uhkaan ilmenee ainoastaan työntekijöillä (kuvio 3.6).

Kuvio 3.6.

Fysikaalinen altistus ja koettu uhka työuran päättymisestä työttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Ennako-odotusten mukaisesti työn fyysinen raskaus liittyy varsin voimakkaasti uhkaan, että työura päättyy työttömyyteen (taulukko 3.2). Yhteys ilmenee kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

Sen sijaan työttömyyden uhkaa työn haittatekijät – fysikaaliset tai kemialliset haitat – eivät määritä. Yhteyttä ei myöskään synny sosioekonomisesti tarkasteltuna eikä työmarkkinasektoreittain.

3.3 Työn henkinen kuormittavuus, koettu kiire ja asiakastyö

Psykososiaalista kuormitusta voi työssä aiheuttaa muun muassa työyhteisön ongelmat, liiallinen työmäärä, töiden huono organisointi, aikapaineet tai liian suuret tai pienet haasteet työssä. Kuormitusta voi aiheuttaa myös esimerkiksi asiakastyö, mutta toisaalta asiakastyöllä voi olla monelle palkansaajalle myös työtä rikastuttava elementti. Lähestyimme psykososiaalista kuormitusta tarkastelemalla ko-

ettua psyykkistä raskautta sekä kiireen kokemusta nykyisessä työssä. Lisäksi kartoitimme asiakasintensiivisyyttä.

Kiireen kokemuksia tarkastelimme muodostamalla faktorianalyysin työhön liittyvistä väittämistä. Faktorianalyysi tuotti kolme faktoria, joista yksi faktori liittyi koettuun kiireeseen (liitetaulukko 2). Faktorianalyysin perusteella muodostimme summamuuttujan kiirettä kuvaavista väittämistä¹⁴. Kolmeen luokkaan jaotellen suurinta kiirettä kokee 39 prosenttia vastaajista, 29 prosenttia kokee jonkinlaista kiirettä ja 32 prosenttia ei koe juurikaan kiirettä. Työnsä henkisesti erittäin tai melko raskaaksi kokee lähes puolet, 48 prosenttia vastaajista. Asiakasintensiivisyyttä mitattiin sillä, kuinka paljon on tekemisissä asiakkaiden kanssa työajalla. Tämä jaettiin kolmeen osaan. Vastaajista 30 prosenttia on tekemisissä asiakkaiden kanssa lähes koko ajan, 49 prosenttia kolme neljäsosaa ajasta – yhden neljäsosan ajasta ja 31 prosenttia on tätä vähemmän tai ei lainkaan.

Työn henkinen kuormittavuus tai koettu kiire eivät liity aikeisiin jatkaa työelämässä vähintään 64-vuotiaaksi (taulukko 3.3). Yhteyttä ei löydy myöskään millään sosioekonomisella ryhmällä.

Sen sijaan asiakastyö määrittää jatkamista niin, että ne palkansaajat, jotka ovat tekemisissä enemmän asiakkaiden kanssa, jatkavat todennäköisemmin yli 64-vuotiaaksi työelämässä (taulukko 3.3). Tulosta ei voitane tulkita suoraviivaisesti niin, että asiakkaiden kanssa työskentely johtaisi pidempiin työuriin. Aineisto antaa viitteitä siitä, että tämä olisi yleisempää julkisella sektorilla ja on mahdollista, että tulosta selittää omalta osaltaan julkisen sektorin henkilökohtaiset eläkeiät¹⁵, joita on asiakasintensiivisillä aloilla.

Ne palkansaajat, jotka kokevat työnsä henkisesti raskaaksi, kokevat kiirettä tai ovat paljon tekemisissä asiakkaiden kanssa, kokevat selvästi enemmän uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen (taulukko 3.3). Sosioekonomisten ryhmien välillä on kuitenkin joitakin pieniä eroja. Kiireen suhteen yhteydet pysyvät ennallaan sosioekonomisesti tarkasteltuna. Henkisen kuormittavuuden yhteys koettuun työkyvyttömyyden uhkaan korostuu alemmilla toimihenkilöillä, joskin kaikilla sosioekonomisilla ryhmillä yhteys on tilastollisesti merkitsevä (kuvio 3.7).

Palkansaajat, jotka kokevat enemmän kiirettä, kokevat myös enemmän uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen kuin ne palkansaajat, joilla kiirekokemukset ovat vähäisempiä.

14 Cronbachin alfa 0,83.

15 Julkisen sektorin henkilökohtainen eläkeikä on vuonna 1950 syntyneillä ja tätä nuoremmilla pääsääntöisesti ikävälillä 63,5–65 vuotta.

Taulukko 3.3.

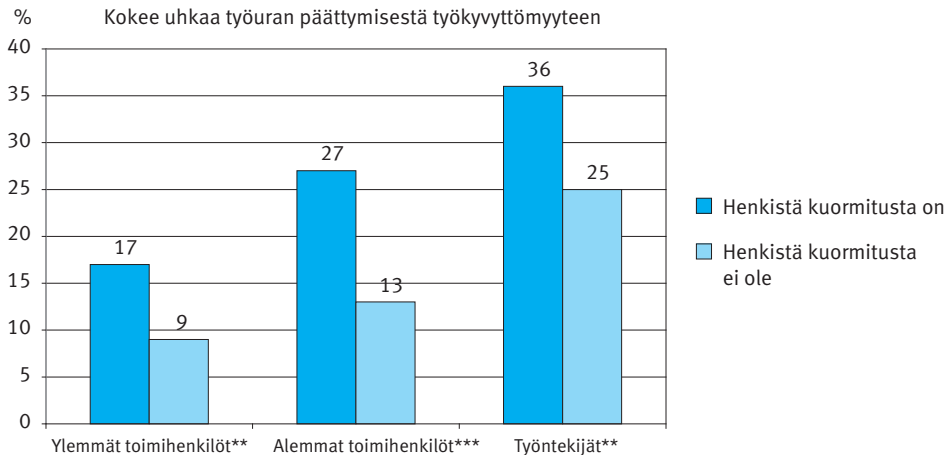
Koettu kiire, työn henkinen raskaus, asiakastyön tekeminen ja eläkeajatuks 50–63-vuotiailla palkansaajilla.

	Vastausten lkm	Arvioitu eläkkeelle siirtymisen ikä vähintään 64 v ?	Kokee uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen?	Kokee uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen?
Kiire		chi2 (2) = 3,2 NS.	chi2 (2) = 10,0**	chi2 (2) = 32,2***
Työ kiireistä	676	42 %	20 %	27 %
Työ jonkin verran kiireistä	383	39 %	15 %	19 %
Työ ei kiireistä	549	37 %	14 %	14 %
Asiakas-intensiivisyys		chi2 (2) = 13,6***	chi2 (2) = 10,0**	chi2 (2) = 6,9*
Suuri	514	41 %	14 %	24 %
Keskikokoinen	677	43 %	16 %	19 %
Pieni	549	33 %	21 %	19 %
Työn henkinen raskaus		chi2 (1) = 1,4 NS.	chi2 (1) = 0,1 NS.	chi2 (1) = 17,0***
Työ ei raskasta	906	41 %	17 %	17 %
Työ raskasta	823	38 %	17 %	25 %

***tilastollisesti merkitsevä $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä $p < ,05$; NS. ei tilastollisesti merkitsevä.

Kuvio 3.7.

Työn henkinen kuormittavuus ja koettu uhka työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Työn henkinen kuormitus ei tulosten perusteella liity työttömyyden uhkaan (taulukko 3.3). Sen sijaan asiakastyön tekeminen liittyy. Työttömyyden uhka on tavallisempi töissä, joissa ei olla tekemisissä asiakkaiden kanssa. Tämä on ymmärrettävää, sillä työttömyysuhan voidaan ajatella harvemmin kohdistuvan sosiaali- ja terveystalouden töihin, jotka ovat asiakasintensiivisiä.

3.4 Työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet

Mahdollisuudet vaikuttaa omiin työtehtäviin samoin kuin mielekäs oman työn sisältö ja tehtävien vaihtelevuus kannattelevat innostusta työssä. Nämä työn sisällölliset voimavarat saattavat myös ehkäistä liiallista kuormittumista työssä (ks. Bakker ja Demerouti, 2007). Täten ne voivat olla tärkeitä myös palkansaajien eläkeajatuksille. Tarkastelemme seuraavaksi näiden kokemusten merkitystä palkansaajien eläkeajatuksille.

Jos palkansaajat ovat tyytyväisiä työtehtäviensä sisältöön, arvioivat he muita useammin jäävänsä 64-vuotiaina tai vanhempina eläkkeelle (taulukko 3.4). Tällainen myönteinen yhteys arvioituaan eläkkeelle siirtymisen ikään koskee nimenomaan ylempiä toimihenkilöitä (kuvio 3.8), jotka ovat muutenkin muita useammin tyytyväisiä työtehtäviensä sisältöön. Myös ne palkansaajat, jotka kokevat työtehtävänsä vaihteleviksi, arvioivat muita useammin jatkavansa pitkään työssä. Työn vaihtelevuuden työhön kiinnittävä rooli ei kuitenkaan ole kovin vahva.

Kiinnostavasti sen sijaan vaikutusmahdollisuudet omiin työtehtäviin ovat myönteisessä yhteydessä arvioituaan eläkkeelle siirtymisen ikään erityisesti työntekijätehtävissä toimivilla (kuvio 3.9). Heillä kokemus vaikutusmahdollisuuksista omiin työtehtäviin on kuitenkin muita harvinaisempi.

Tyytyväisyydellä ja vaikutusmahdollisuuksilla omiin työtehtäviin on kuta kuinkin samansuuruinen yhteys koettuun uhkaan työuran loppumisesta työttömyyteen tai työkyvyttömyyteen kuin sillä on arvioituaan eläkkeelle siirtymisen ikään (taulukko 3.4). Ne työntekijätehtävissä toimivat ja alemmat toimihenkilöt, jotka kokevat työtehtävänsä vaihteleviksi, kokevat muita harvemmin uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen. Yhteyttä ei sen sijaan ole ylemmillä toimihenkilöillä (kuvio 3.10). Tämä havainto viittaa siihen, että työn sisällön mielekkyys voi olla keskeinen työolotekijä työuran kannalta kaikissa ammateissa, ei vain niin sanotuissa asiantuntijatoissa. Lisäksi ne palkansaajat, jotka ovat tyytyväisiä työtehtäviensä sisältöön ja jotka voivat vaikuttaa työtehtäviinsä, kokevat muita harvemmin uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen.

Taulukko 3.4.

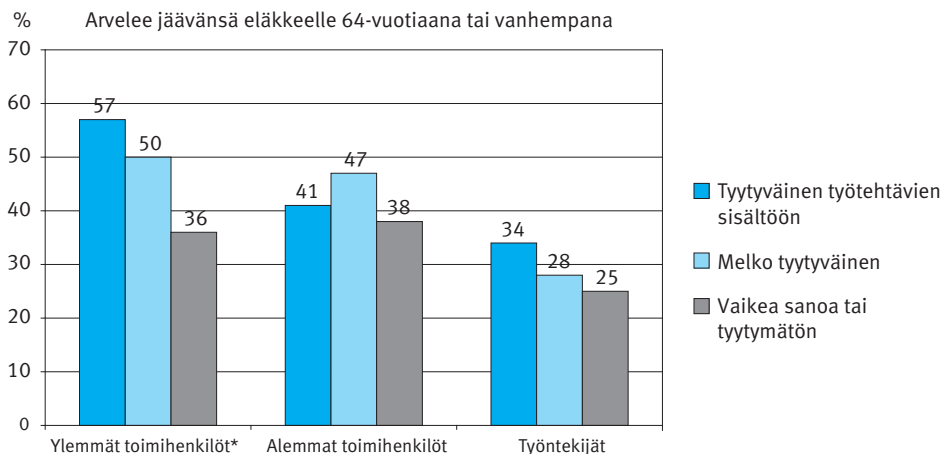
Työn sisältö, vaikutusmahdollisuudet ja eläkeajatuksat 50–64-vuotiailla palkansaajilla.

	Vas- tausten lkm	Arvioitu eläkkeelle siirtymisen ikä vähintään 64 v?	Kokee uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen?	Kokee uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen?
Tyytyväinen työtehtävien sisältöön?		chi2 (2) = 12,25**	chi2 (2) = 15,11**	chi2 (4) = 15,52***
Erittäin tyytyväinen	522	45 %	12 %	15 %
Melko tyytyväinen	1 037	38 %	18 %	22 %
Vaikea sanoa tai tyytymätön	183	32 %	24 %	28 %
Työ yksitoikkoista vai vaihtelevaa?		chi2 (2) = 8,48*	chi2 (2) = 11,75**	chi2 (4) = 6,61*
Erittäin vaihtelevaa	583	43 %	13 %	18 %
Melko vaihtelevaa	938	38 %	18 %	21 %
Yksitoikkoista	217	32 %	22 %	26 %
Vaikutusmahdollisuuksia omiin työtehtäviin?		chi2 (1) = 9,12**	chi2 (2) = 20,51***	chi2 (2) = 10,13**
Melko paljon tai paljon	1 040	44 %	12 %	17 %
Jonkin verran tai ei lainkaan	699	36 %	20 %	23 %

***tilastollisesti merkitsevä $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä $p < ,05$; NS. ei tilastollisesti merkitsevä.

Kuvio 3.8.

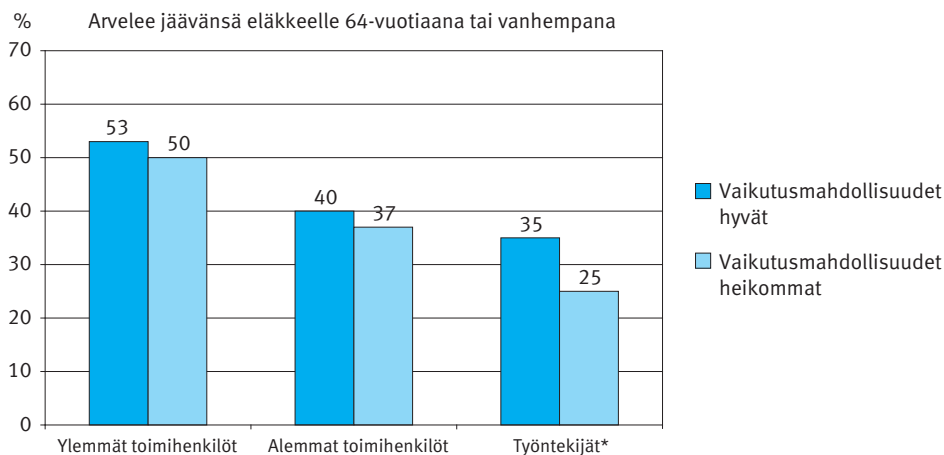
Tyytyväisyys työtehtävien sisältöön ja arvio eläkkeelle jäämisestä 64-vuotiaana tai vanhempana sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 3.9.

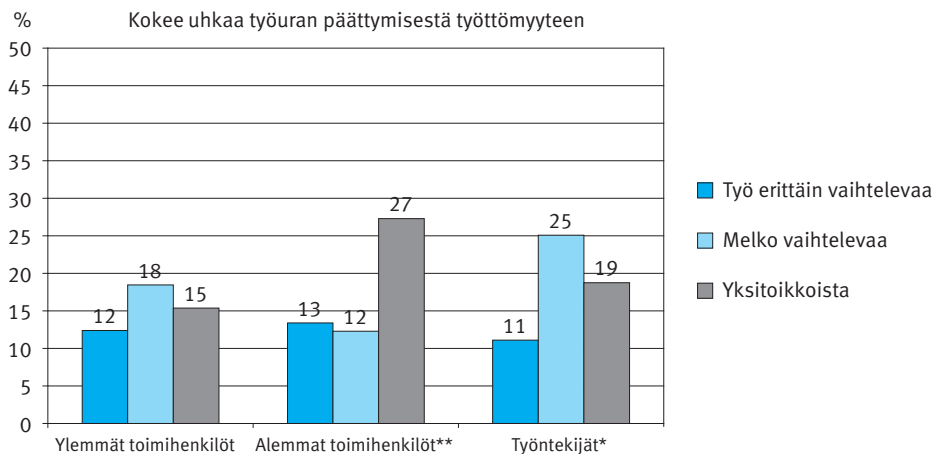
Vaikutusmahdollisuudet omiin työtehtäviin ja arvio eläkkeelle jäämisestä 64-vuotiaana tai vanhempana sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 3.10.

Työn vaihtelevuus ja koettu uhka työuran päättymisestä työttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kun puolestaan tarkastellaan työn sisällön ja omia työtehtäviä koskevien vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä koettuun uhkaan työuran loppumisesta työkyyttö-

myyteen, piirtyy yksinkertaisempi kuva. Sekä tyytyväisyys työtehtäviin, vaikutusmahdollisuudet niihin ja työn vaihtelevuus näyttävät osaltaan ehkäisevän työkyvyttömyysuhkaa (taulukko 3.4). Yhteydet eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä sosioekonomisissa ryhmissä erikseen tarkasteltuna.

Tietolaatikko 3.1.

Työolojen ja eläkeajatuksien yhteys työkyvyn ja työnantajasektorin mukaan.

Kokemus työn hallinnasta ja vaikutusmahdollisuuksista sekä kuormituksesta vahvemmin yhteydessä eläkeajatuksiin, jos työkyky on heikentynyt

Työajan ja työmäärän hallintaan sekä fyysiseen ja psyykkiseen kuormitukseen liittyvät tekijät linkittyvät vahvimmin eläkeajatuksiin niillä palkansaajilla, jotka kokevat työkykynsä heikentyneeksi.

Seuraavat tekijät näyttävät nostavan arviota eläkkeelle jäämisen iästä erityisesti niillä palkansaajilla, joiden työkyky on heikentynyt:

- mahdollisuus käyttää työaikalukumaa (vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin vähintään puolella tunnilla)
- vähäinen fyysinen kuormitus.

Seuraavat tekijät näyttävät ehkäisevän uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen erityisesti niillä palkansaajilla, joiden työkyky on heikentynyt:

- mahdollisuus käyttää työaikalukumaa (vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin vähintään puolella tunnilla)
- mahdollisuus lepohetkiin tai taukoihin
- mahdollisuus vaikuttaa ylitöiden tekemiseen
- vähäinen psyykinen kuormitus
- työn hallinta (kohtuullinen työmäärä ja työajan hallinta) sekä vaikutusmahdollisuudet työhön
- työn vaihtelevuus.

Työn kuormittavuuden merkitys eläkeajatuksille suurempi julkisella sektorilla

- Työnantajasektorin mukaan tarkasteltuna etenkin julkisella sektorilla työn fyysinen kuormittavuus vaikuttaa siihen, onko aikeita jatkaa vähintään 64-vuotiaaksi.
- Myös työn henkinen raskaus vaikuttaa työkyvyttömyyden uhkaan erityisesti julkisella sektorilla. Tämä on ymmärrettävää, sillä julkisella sektorilla, etenkin sosiaali-, terveys- ja sivistysalalla, tehdään paljon työtä, jossa korostuu työn henkinen kuormitus.

4 Työyhteisö ja eläkeajatuks

Tässä luvussa tarkastelemme, miten palkansaajien kokemukset työyhteisössään tapahtuvasta sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, osallistavuudesta, kehittymismahdollisuuksista ja esimiestyöstä ovat yhteydessä eläkeajatuksiin. Nämä työolot ovat luettavissa keskeisiin työn voimavaroihin (Demerouti ym. 2001), ja siten ennen kaikkea edistävät työmotivaatiota, mutta myös ehkäisevät jaksamisen ongelmia. Erityisen tärkeitä työn voimavarat ovat silloin, kun työssä on paljon kuormitusta (Bakker, Demerouti ja Euwema, 2005). Sen sijaan työssä kuormittavat tekijät, kuten sosiaaliset ristiriidat uhkaavat jaksamista työssä. Kun työyhteisö toimii voimavarana, ja kuormittavat tekijät ovat hallinnassa, sitoutuu henkilöstö työhönsä ja jaksaa paremmin. Siten työyhteisötason työoloilla voi olla pitkiä työuria tukeva rooli (Schreurs ym. 2011). Suomessa työyhteisötekijöiden merkitystä eläkeajatuksille ei ole kattavasti tutkittu. Etenkin ymmärrys työyhteisökokemusten painoarvosta erilaisissa ammateissa työskentelevien palkansaajien eläkeajatuksille on toistaiseksi vähäistä.

4.1 Vuorovaikutus ja ilmapiiri

Tässä alaluvussa tarkastelemme, miten palkansaajien kokemukset työyhteisössään tapahtuvasta sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ovat yhteydessä eläkeajatuksiin. Tarkemmin olimme kiinnostuneita siitä, kuinka kannustavaksi ilmapiiri omassa työyhteisössä koetaan, hyödynnetäänkö eri-ikäisten kykyjä työssä tasapuolisesti ja kolmanneksi onko työyhteisössä ristiriitoja.

Ne palkansaajat, jotka kokevat ilmapiirin työyhteisössään kannustavaksi ja työkuulttuurin eri-ikäisiä hyödyntäväksi, arvioivat muita useammin jäävänsä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana (taulukko 4.1). Mielenkiintoisesti kannustava ja eri-ikäisiä hyödyntävä työkuulttuuri (kuvio 4.1) näyttää edistävän pitkää työuraa työntekijätehtävissä toimivilla ja ylemmillä toimihenkilöillä, mutta ei niin selvästi alemmilla toimihenkilöillä. Sen sijaan henkilöstön välisillä ristiriidoilla ei sinänsä näytä olevan merkitystä arviolle eläkkeelle siirtymisen iästä (taulukko 4.1).

Kun tarkastelemme vuorovaikutuksen ja ilmapiirin merkitystä työuran ennenaikaisen päättymisen uhalle, piirtyy osin samanlainen, osin erilainen kuva. Kannustava ja eri-ikäisiä hyödyntävä työkuulttuuri näyttää paitsi nostavan arviota eläkeiästä, myös ehkäisevän palkansaajan kokemaa uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen (taulukko 4.1). Myönteinen kokemus yhdessä tekemisestä ja eri-ikäisten työpanoksen arvostamisesta näyttää siis kannattelevan uskoa omaan työ-

uraan. Kannustavan ilmapiirin ja eri-ikäisiä hyödyntävän työkuultuurin merkitys korostuu toimihenkilöillä (kuvio 4.2 ja kuvio 4.3).

Taulukko 4.1.

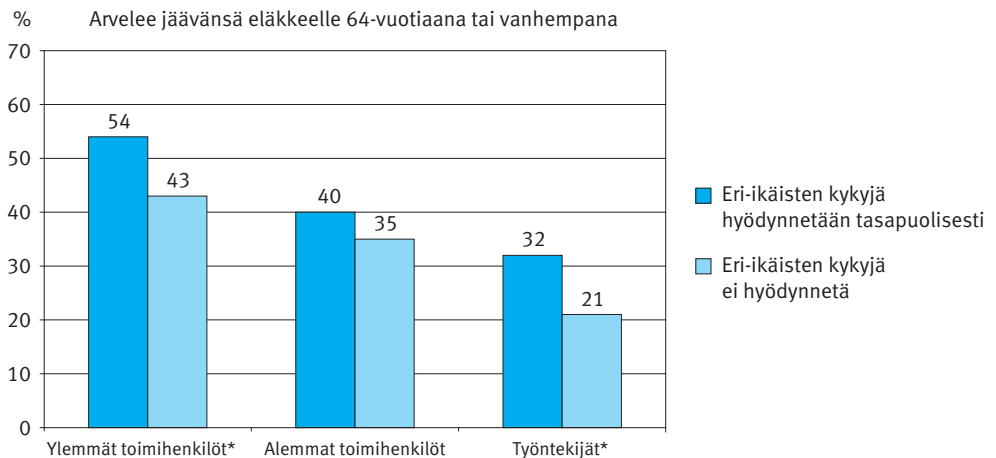
Työyhteisön vuorovaikutus ja eläkejatukset 50–64-vuotiailla palkansaajilla.

	Vas- tausten lkm	Arvioitu eläkkeelle siirtymisen ikä vähintään 64 v?	Uhka työuran päättymisestä työttömyyteen?	Uhka työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen?
Ilmapiiri kannustava?		chi2 (1) = 7,84**	chi2 (1) = 25,24***	chi2 (1) = 19,23***
Kyllä	1 174	42 %	14 %	18 %
Ei	552	34 %	23 %	27 %
Työpaikalla käytetään eri-ikäisten kykyjä työssä tasapuolisesti hyväksi?		chi2 (1) = 12,68***	chi2 (1) = 21,29***	chi2 (1) = 7,57**
Kyllä	1 197	42 %	14 %	19 %
Ei	481	32 %	23 %	25 %
Työntekijöiden välillä ristiriitoja?		chi2 (1) = 0,02, NS.	chi2 (1) = 3,52, NS. (p=,06)	chi2 (2) = 9,01**
Ei ollenkaan	536	39 %	14 %	16 %
Jonkin verran tai paljon	1 160	39 %	18 %	23 %

***tilastollisesti merkitsevä $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä $p < ,05$; NS. ei tilastollisesti merkitsevä.

Kuvio 4.1.

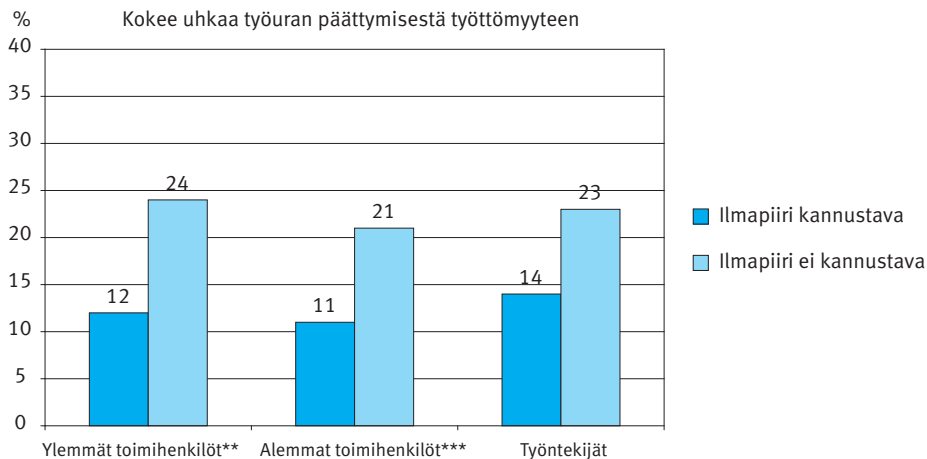
Eri-ikäisten työntekijöiden kykyjen tasapuolinen käyttäminen hyväksi ja arvio eläkkeelle jäämisestä 64-vuotiaana tai vanhempana sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 4.2.

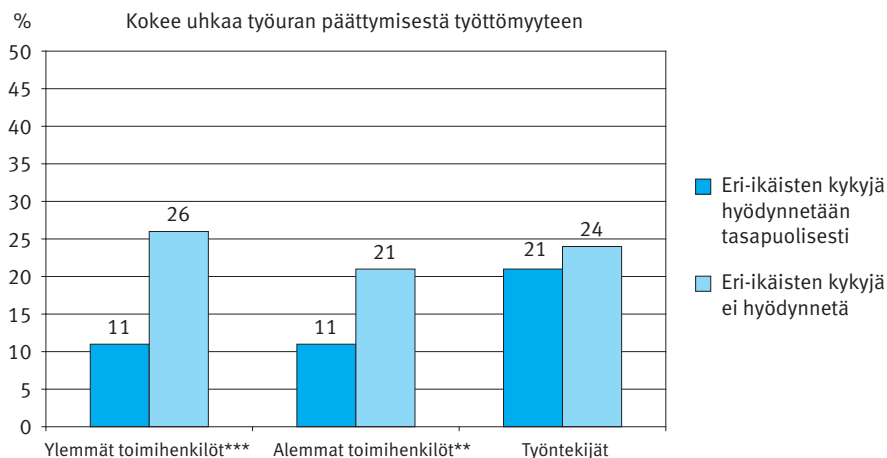
Työpaikan kannustava ilmapiiri ja koettu uhka työuran päättymisestä työttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 4.3.

Eri-ikäisten tasapuolinen hyödyntäminen ja koettu uhka työuran päättymisestä työttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.

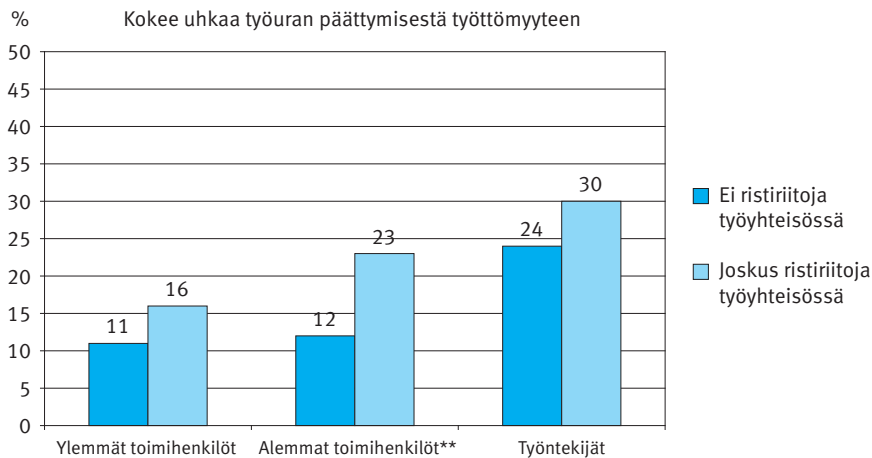


***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Työyhteisön ristiriidoilla näyttää olevan oleellinen merkitys oman työkyvyn näkymiin. Työyhteisön ristiriidat voivat rasittaa henkisesti ja muodostua työkykyä uhkaavaksi. Ristiriitojen rooli näyttäisi korostuvan muita enemmän alemmilla toimihenkilöillä (kuvio 4.4), joilla myös ristiriidan kokemukset ovat muita palkansaajia yleisempiä. Sitävastoin kannustava työilmapiiri voi ehkäistä tehokkaasti palkansaajan kokemaa uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen (taulukko 4.1).

Kuvio 4.4.

Työntekijöiden väliset ristiriidat ja koettu uhka työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

4.2 Osallistuminen ja vaikutusmahdollisuudet työyhteisössä

Työyhteisön keskusteleavuus ja yhdessä tehdyt päätökset voivat olla oleellisia ikääntyvän palkansaajan eläkeharkinnan kannalta. Olimme kiinnostuneita, kuinka hyviksi he kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa työyhteisönsä toimintaan, osallistua oman työorganisaationsa toiminnan kehittämiseen ja kolmanneksi siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken. Näkökulmamme tässä on nimenomaan osallisuus työyhteisöön, omaan työhön liittyvää vaikuttamista käsittelemme luvussa 3.

Hieman yllättäen palkansaajien vaikutusmahdollisuuksilla työyhteisössä ei ole vahvaa yhteyttä arvioituun eläkkeelle siirtymisen ikään (taulukko 4.2). Myös mahdollisuudet osallistua työorganisaation toiminnan kehittämiseen näyttävät nostavan vain heikosti palkansaajien arviota eläkkeelle siirtymisen iästään. Ylem-

mille toimihenkilöille vähintään jonkinlaisilla osallistumismahdollisuuksilla näyttää kuitenkin olevan merkitystä pitkän työuran jatkamiselle¹⁶. He ovat muita useammin tottuneet vaikutusmahdollisuuksiin työyhteisössään, joten huonot osallistumisen mahdollisuudet saattavat siksi syödä työmotivaatiota ylemmillä toimihenkilöillä.

Taulukko 4.2.

Osallistumismahdollisuudet työyhteisössä ja eläkeajatuksat 50–64-vuotiailla palkansaajilla.

	Vas- tausten lkm	Arvioitu eläkkeelle siirtymisen ikä vähintään 64 v?	Kokee uhkaa työ- uran päättymisestä työttömyyteen?	Kokee uhkaa työ- uran päättymisestä työkyvyttömyyteen?
Tytyväisyys mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan?		chi2 (1) = 3,67, NS.	chi2 (1) = 29,26***	chi2 (1) = 21,03***
Tytyväinen	1 206	41 %	13 %	18 %
Ei ole tytyväinen	530	36 %	26 %	27 %
Mahdollisuudet osallistua työorgani- saation toiminnan kehittämiseen?		chi2 (2) = 8,59*	chi2 (2) = 50,00***	chi2 (2) = 28,92***
Hyvät	533	43 %	12 %	15 %
Jonkinlaiset	692	40 %	13 %	19 %
Heikot	507	34 %	28 %	28 %
Voiko vaikuttaa, miten työt jaetaan ihmisten kesken?		chi2 (1) = 6,26*	chi2 (1) = 18,68***	chi2 (1) = 0,90, NS.
Paljon/ melko paljon	540	43 %	11 %	19 %
Jonkin verran/ ei lainkaan	1 141	40 %	20 %	21 %

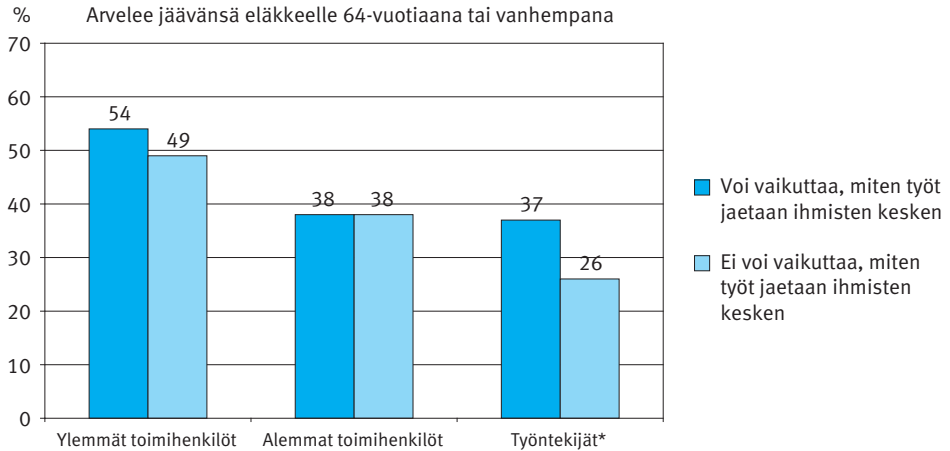
***tilastollisesti merkitsevä $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä $p < ,05$; NS. ei tilastollisesti merkitsevä.

Palkansaajat, jotka pystyvät vaikuttamaan siihen, miten työt jaetaan, arvioivat hie-
man muita useammin jatkavansa vähintään 64-vuotiaaksi työssä (taulukko 4.2).
Tarkemmin katsoen tämä yhteys löytyy vain työntekijätehtävissä toimivilla (ku-
vio 4.5). Työntekijöillä kuitenkin vaikutusmahdollisuudet työnjakoon ovat usein
heikot. Tämä näyttää laskevan motivaatiota työssä jatkamiseen.

16 Ylemmät toimihenkilöt: hyvät mahdollisuudet osallistua työorganisaation toiminnan kehittämiseen: 53 % arvioi jäävänsä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana; Jonkinlaiset mahdollisuudet osallistua työor-
ganisaation toiminnan kehittämiseen: 54 % arvioi jäävänsä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana; Hei-
kot mahdollisuudet osallistua työorganisaation toiminnan kehittämiseen: 44 % arvioi jäävänsä eläkkeelle
64-vuotiaana tai vanhempana.

Kuvio 4.5.

Mahdollisuudet vaikuttaa työnjakoon ja arvio eläkkeelle jäämisestä 64-vuotiaana tai vanhempana sosioekonomisissa ryhmissä.



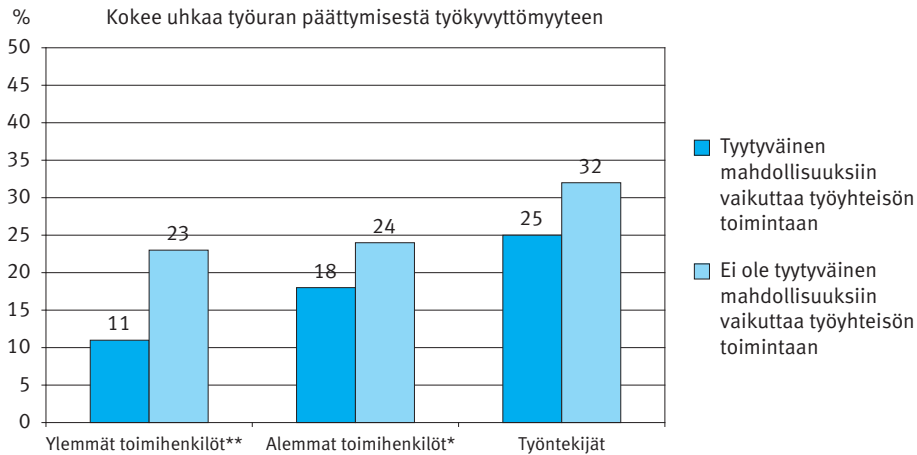
***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kokemus osallistumisesta näyttää lisäksi kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä ehkäisevän uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen. Vaikutusmahdollisuudet sekä oman työyhteisön toimintaan että laajemmin organisaation toiminnan kehittämiseen voivat pitää yllä uskoa työllistymisestä omaan eläkeikään asti (taulukko 4.2). Tämä pätee kaikkiin sosioekonomisiin ryhmiin. Kun tarkastelu rajataan vain työnjakoon liittyviin kysymyksiin, vähentävät vaikutusmahdollisuudet työttömyysuhan kokemuksista vain toimihenkilöillä.

Kokemus osallistumisesta näyttäisi lisäksi ehkäisevän palkansaajien kokemaa uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen (taulukko 4.2), mutta vain toimihenkilöillä. Pystyessään vaikuttamaan työyhteisönsä ja organisaationsa toimintaan toimihenkilöt pelkäävät muita harvemmin, että heidän työkykynsä pettaa ennen eläkeikää (kuvio 4.6 ja 4.7). Mahdollisuuksilla vaikuttaa töiden jakamiseen työyhteisössä ei ole yhteyttä työkyvyttömyysuhan kokemukseen (taulukko 4.2).

Kuvio 4.6.

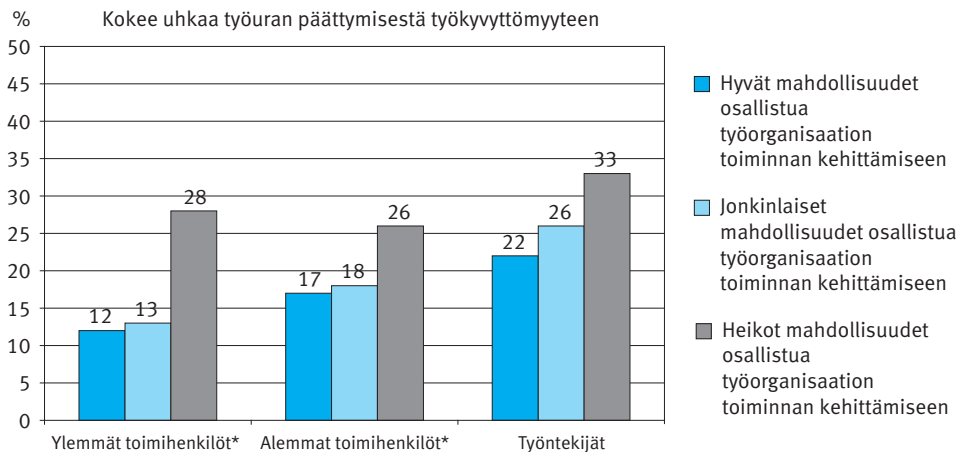
Tyytyväisyys mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja koettu uhka työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 4.7.

Mahdollisuudet vaikuttaa työorganisaation toiminnan kehittämiseen ja koettu uhka työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

4.3 Kehittymismahdollisuudet työssä

Mahdollisuudet uuden oppimiseen työtehtävien kautta tai saada osaamista päivittävää koulutusta voivat olla keskeisiä palkansaajan eläkeharkinnan kannalta. Lähestymme tässä palkansaajien kehittymismahdollisuuksia tarkastelemalla heidän kokemuksiaan mahdollisuuksista saada ammattitaitoa kehittävä koulutusta, osallistumisesta palkalliseen koulutukseen 12 kuukauden aikana ja työn antamista mahdollisuuksista oppia uusia asioita.

Kokonaisuutena ne palkansaajat, jotka ovat käyneet vuoden aikana palkallisessa koulutuksessa, arvioivat muita useammin siirtyvänsä eläkkeelle vasta 64-vuotiaana tai vanhempana (taulukko 4.3). Toimihenkilöillä on työntekijöitä enemmän kehittymismahdollisuuksia työssään. Myös kehittymismahdollisuuksien *merkitys* eläkeajatuksille näyttää korostuvan nimenomaan toimihenkilöillä. Ne alemmat toimihenkilöt, joilla on hyvät mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävä koulutusta, arvioivat muita useammin jäävänsä 64-vuotiaana tai vanhempana eläkkeelle (kuvio 4.8). Sen sijaan työntekijätehtävissä kouluttautumismahdollisuuksilla tällaista merkitystä ei näytä olevan. Työn luomat yleiset mahdollisuudet oppia työssä uusia asioita ovat puolestaan positiivisessa yhteydessä eläkkeelle siirtymisen ikään yleisillä toimihenkilöillä.

Taulukko 4.3.

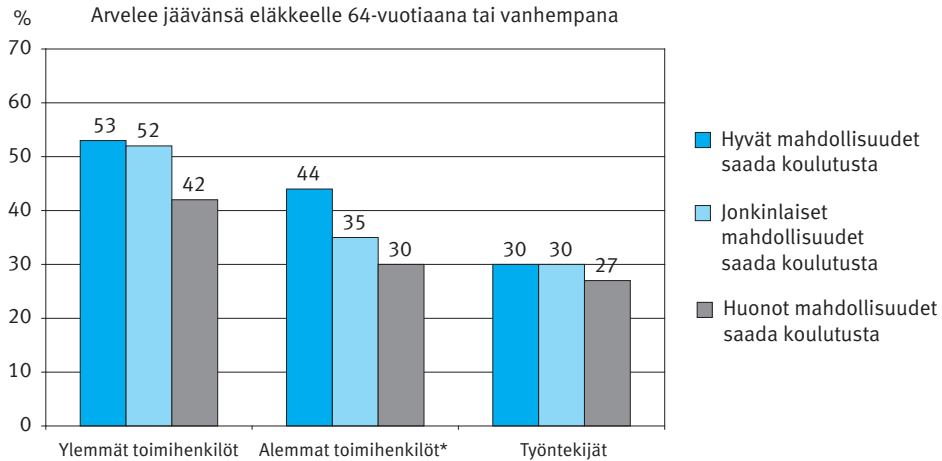
Kehittymismahdollisuudet työssä ja eläkeajatuksset 50–64-vuotiailla palkansaajilla.

	Vas- tausten lkm	Arvioitu eläkkeelle siirtymisen ikä vähintään 64 v?	Kokee uhkaa työ- uran päättymisestä työttömyyteen?	Kokee uhkaa työ- uran päättymisestä työkyvyttömyyteen?
Mahdollisuudet saada ammattitaitoaan kehittävä koulutusta?		chi2 (4) = 20,53***	chi2 (2) = 47,82***	chi2 (2) = 13,09**
Hyvät	750	45 %	11 %	17 %
Jonkinlaiset	628	38 %	19 %	23 %
Huonot	354	30 %	27 %	25 %
12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa tai kursseilla siten, että saa koulutusajalta palkkaa?		chi2 (1) = 10,15**	chi2 (1) = 23,97***	chi2 (1) = 0,20, NS.
Kyllä	1 027	42 %	13 %	20 %
Ei	713	35 %	22 %	21 %
Antaako työ mahdollisuu- den oppia uusia asioita?		chi2 (1) = 22,11***	chi2 (1) = 17,84***	chi2 (1) = 9,17**
Pitää täysin paikkaansa	635	47 %	12 %	17 %
Ei pidä täysin paikkaansa	1 096	35 %	20 %	23 %

***tilastollisesti merkitsevä $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä $p < ,05$; NS. ei tilastollisesti merkitsevä.

Kuvio 4.8.

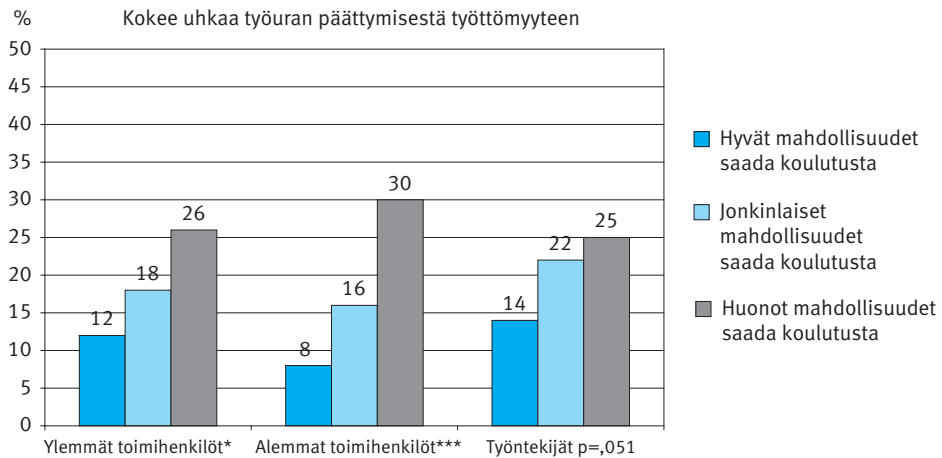
Kouluttautumismahdollisuudet ja arvio eläkkeelle jäämisestä 64-vuotiaana tai vanhempana sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 4.9.

Kouluttautumismahdollisuudet ja koettu uhka työuran päättymisestä työttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kehittymismahdollisuuksien merkitys toimihenkilöille korostuu myös, kun tarkastellaan koettua uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen. Sekä hyvät mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta (kuvio 4.9) että osallistuminen työnantajan kustantamaan koulutukseen¹⁷ näyttävät ehkäisevän työttömyysohjan kokemusta toimihenkilöillä, muttei niinkään työnteekijätehtävissä toimivilta. Samoin työn luomat mahdollisuudet ylipäänsä oppia uusia asioita saattavat tulostemme perusteella torjua uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen (taulukko 4.3). Yhteys ei riipu sosioekonomisesta asemasta.

Lopuksi, kehittymismahdollisuudet ovat myös yhteydessä – vaikkakin heikommassa – työkyvyttömyysohjan kokemiseen (taulukko 4.3). Ylemmillä toimihenkilöillä kouluttautumismahdollisuudet voivat ehkäistä koettua uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen. Alemmilla toimihenkilöillä palkallisessa koulutuksessa käynti näyttäisi poikkeuksellisesti *lisäävän* työkyvyttömyyden uhan kokemisen todennäköisyyttä¹⁸. Mahdollisesti koulutuksiin on valikoitunut työkyvyn ylläpitämiseen tarkoitetuissa koulutuksissa käyneitä, vaikkakaan aineistosta ei tätä voitu selvittää. Työn luomat yleiset mahdollisuudet oppia uusia asioita liittyvät vähempään koettuun uhkaan työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen, joskin yhteys on heikko (taulukko 4.3).

4.4 Esimiehen toiminta

Esimiehen rooli on keskeinen työn sujuvuuden ja henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta. Samalla palkansaajien kokemukset yhteistyöstä esimiehensä kanssa voivat olla merkityksellisiä myös eläkeharkinnassa. Tarkastelimme palkansaajien kokemuksia siitä, saavatko he tukea esimieheltään työn ollessa hankalaa, onko esimiehen kanssa työssä ristiriitoja, kohtelee esimies ikääntyviä tasa-arvoisesti työyhteisössä ja ovatko palkansaajat käyneet kehityskeskustelun esimiehensä kanssa vuoden aikana.

Yllättäen mikään hyvän esimiestyön osoitin ei ole selkeässä tai vahvassa yhteydessä arvioihin eläkkeelle siirtymisen iästä (taulukko 4.4). Joitakin puhuttelevia signaaleja esimiestyön roolista eri sosioekonomisilla ryhmillä tulee kuitenkin

17 Ylemmät toimihenkilöt: Ollut palkallisessa koulutuksessa vuoden aikana – 11 % kokee uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen; Ei palkallisessa koulutuksessa vuoden aikana – 27 % kokee uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen ($p < ,001$). Alemmat toimihenkilöt: Ollut palkallisessa koulutuksessa vuoden aikana – 12 % kokee uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen; Ei palkallisessa koulutuksessa vuoden aikana – 19 % kokee uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen ($p < 0,01$).

18 Alemmat toimihenkilöt: Ollut palkallisessa koulutuksessa vuoden aikana – 22 % kokee uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen; Ei palkallisessa koulutuksessa vuoden aikana – 14 % kokee uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen ($p < 0,05$).

kin esiin. Koetut ristiriidat oman esimiehen kanssa näyttäytyvät pitkän työuran suunnittelua estävänä tekijänä työntekijätehtävissä toimivilla (kuvio 4.10). Työntekijöillä ristiriidat esimiehen kanssa ovat myös toimihenkilöitä tavallisempia. Siten työntekijäammattien kohdalla esimiestyön kehittämisellä saattaa olla tuntuva merkitys työurien pidentämisen näkökulmasta.

Esimiehen toiminnalla vaikuttaa olevan suurempi merkitys pikemminkin palkansaajien kokemalle uhalle ennenaikaisesta työuran loppumisesta työttömyyteen tai työkyvyttömyyteen (taulukko 4.4). Toimihenkilöt, jotka saavat tukea esimiehiltään työn ollessa hankalaa ja joilla ei ole ristiriitoja esimiehensä kanssa kokevat muita harvemmin uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen ja työkyvyttömyyteen (kuviot 4.11 ja 4.12). Jännitteet esimiehen kanssa saattavat muun muassa vähentää luottamusta työnantajaroolissa oleviin ja siten laskea myös uskoa omaan työuraan. Vaikka hyvällä esimiestyöllä ei vaikuta olevan yhtä vahvaa merkitystä työntekijätehtävissä toimivien kohdalla, ristiriidat esimiehen kanssa kuitenkin vaikuttavat lisäävän työkyvyttömyysuhan kokemista myös heillä (kuvio 4.12).

Taulukko 4.4.

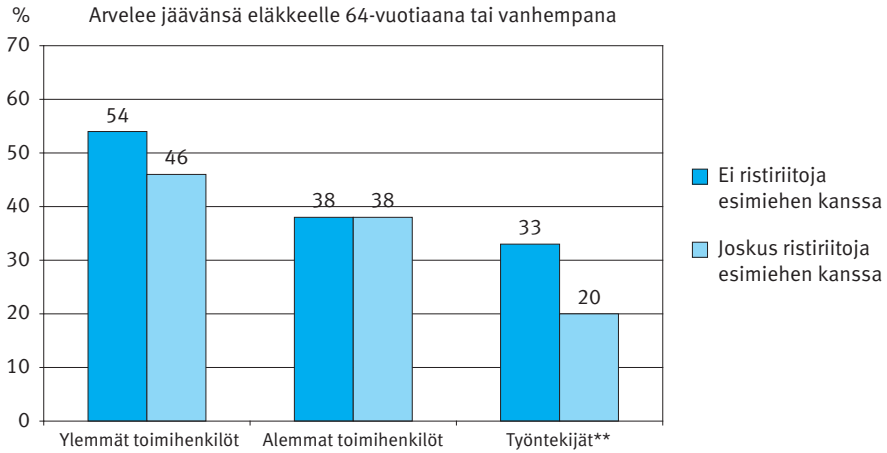
Esimiestyö ja eläkeajatuksot 50–64-vuotiailla palkansaajilla.

	Vas- tausten lkm	Arvioitu eläkkeelle siirtymisen ikä vähintään 64 v?	Kokee uhkaa työ- uran päättymisestä työttömyyteen?	Kokee uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen?
Tukea ja rohkaisua esimieheltään kun työ hankalaa?		chi2 (1) = 3,25, NS.	chi2 (1) = 18,26***	chi2 (1) = 26,87***
Aina tai useimmiten	1 042	41 %	14 %	16 %
Joskus tai ei koskaan	669	37 %	22 %	27 %
Ristiriitoja esimiehen kanssa?		chi2 (1) = 7,14**	chi2 (2) = 41,33***	chi2 (2) = 41,87***
Ei lainkaan	1 142	42 %	13 %	17 %
On ristiriitoja joskus	560	34 %	24 %	28 %
Esimieheni kohtelee ikään- tyviä tasa-arvoisesti?		chi2 (1) = 2,86, NS. p = ,09	chi2 (1) = 30,30***	chi2 (1) = 50,07***
Pitää täysin paikkaansa	830	41 %	12 %	14 %
Ei pidä täysin paikkaansa	857	37 %	22 %	27 %
Käynyt kehityskeskustelun viimeisen vuoden aikana?		chi2 (1) = 4,37*	chi2 (2) = 0,27 NS.	chi2 (2) = 13,58**
Kyllä	1 118	41 %	17 %	19 %
Ei	607	36 %	18 %	23 %

***tilastollisesti merkitsevä $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä $p < ,05$; NS. ei tilastollisesti merkitsevä.

Kuvio 4.10.

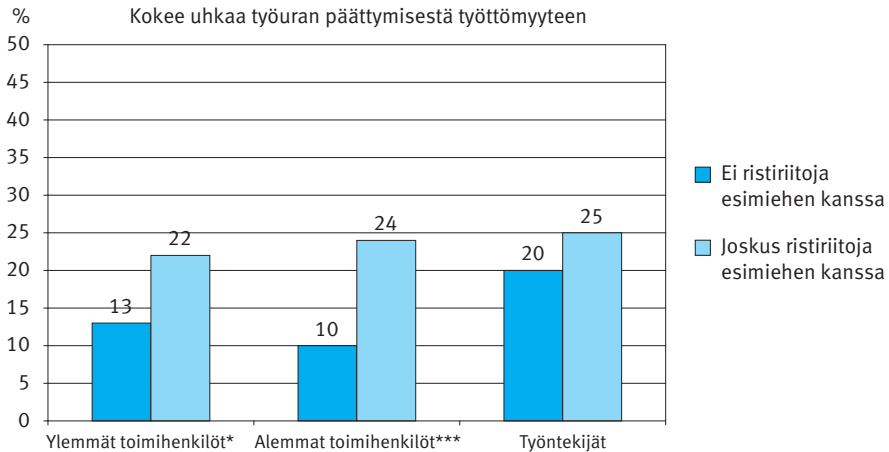
Ristiriidat esimiehen kanssa ja arvio eläkkeelle jäämisestä 64-vuotiaana tai vanhempana sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 4.11.

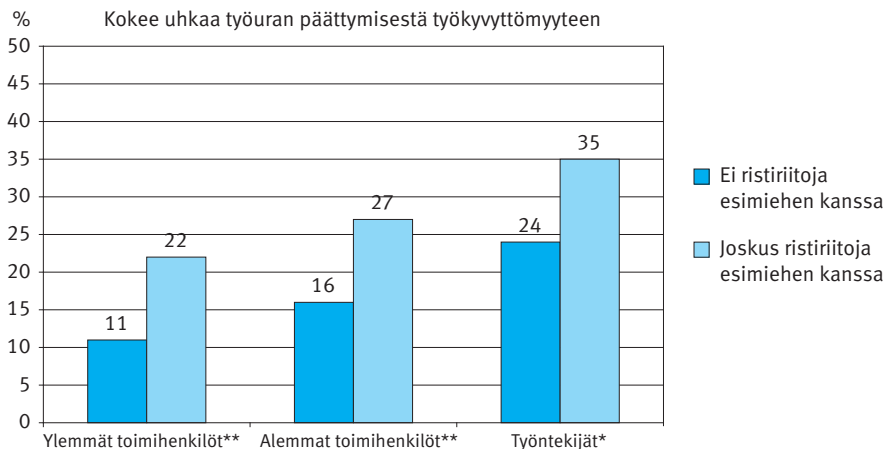
Ristiriidat esimiehen kanssa ja koettu uhka työuran päättymisestä työttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 4.12.

Ristiriidat esimiehen kanssa ja koettu uhka työuran päättämisestä työkyvyttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kokemus ikääntyvän henkilöstön tasa-arvoisesta kohtelusta esimiehen taholta vaikuttaa ehkäisevän työttömyys- ja työkyvyttömyysuhan kokemista (taulukko 4.4). Tämä pätee kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Toisinpäin voidaan olettaa, että kokemus eri-ikäisten syrjinnästä esimiehen taholta voi vakavasti laskea uskoa omaan työuraan (ks. alaluku 5.3).

Tätä taustaa vasten on mielenkiintoista huomata, että kehityskeskustelujen käymisellä ei ole suoraa yhteyttä koetulle työttömyysuhalle ja yhteys työkyvyttömyysuhkaankin on heikko (taulukko 4.4). Kehityskeskustelujen käymisellä on kuitenkin jonkinlainen positiivinen yhteys arvioihin eläkkeelle siirtymisen iästä (taulukko 4.4). Parhaimmillaan kehityskeskustelu edistää työntekijän ammatillista pystyvyyttä, kun siinä kartoitetaan yhdessä esimiehen kanssa osaamista, kehittymismahdollisuuksia ja työssä jaksamisen edellytyksiä. Tulosten perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että merkittävä osa kehityskeskustelun mahdollisuuksista valuu työpaikoilla hukkaan.

Tietolaatikko 4.1.

Työolojen yhteys eläkeajatuksiin työkyvyn ja työnantajasektorin mukaan.

Kokemukset työyhteisöstä vahvemmin yhteydessä eläkeajatuksiin, jos työkyky heikentynyt

Toimiva vuorovaikutus, osallistuminen ja hyvä esimiestyö näyttävät nostavan arviota eläkkeelle jäämisen iästä niillä palkansaajilla, jotka kokevat työkykynsä heikentyneeksi. Erityisesti seuraavat työolotekijät nousivat esiin:

- kannustava ilmapiiri
- mahdollisuudet vaikuttaa työnjakoon työyhteisössä
- esimiehen tuki ja ristiriidaton suhde esimieheen.

Seuraavat tekijät näyttävät ehkäisevän uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen erityisesti niillä palkansaajilla, joiden työkyky on heikentynyt:

- mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisön toimintaan
- ristiriidaton työyhteisö
- mahdollisuudet vaikuttaa organisaation kehittämiseen
- esimiehen tuki ja ristiriidaton suhde esimieheen
- esimiehen tapa kohdella ikääntyvä tasa-arvoisesti.

Työkyvyn vaikutus työolojen tärkeydelle on ymmärrettävää. Esimerkiksi työyhteisön ristiriidat haastavat entisestään työssä jaksamisen kanssa kamppailevien voimavarat. Toisaalta kitkatta toimiva työyhteisö voi ehkäistä jaksamisen pelkoja vaikka työkyky olisi osin alentunut. Työkyvyn ollessa heikentynyt esimiehen ja työntekijän välisen suhteen kitkattomuus saattaa olla ehto jatkamismotivaatiolle ja tukea uskoa omaan työkykyyn tulevaisuudessa.

Työnantajasektorilla ei johdonmukaista merkitystä

Tutkimme työkyvyn roolin ohella työnantajasektorien välisiä eroja siinä, miten työyhteisötason työolot vaikuttavat eläkeajatuksiin. Julkinen ja yksityinen sektori eivät eroa johdonmukaisella tai selkeällä tavalla siinä, miten työolot ovat yhteydessä eläkeajatuksiin. Näyttääkin siltä, että työyhteisötason työolojen tärkeys riippuu enemmän yksilön työpaikasta, ammatista ja työkyvystä.

5 Organisaatiotekijät ja eläkeajatuks

Raportin tässä luvussa tarkastelemme työolotekijöitä, joiden voi ajatella ilmenevän ja vaikuttavan laajasti organisaatioissa. Organisaatioissa vaikuttavia olosuhteita, käytäntöjä tai kulttuurisia tekijöitä koskevia haastattelukysymyksiä löytyy vuoden 2013 työolotutkimuksesta useita. Jaottelimme kysymyksiä muuttaman yleisemmän teeman alle sen mukaan, koskevatko ne organisaation resursseja, muutostilanteita vai henkilöstöpolitiikkaa. On hyvä huomata, että tietolähteenä aineistossamme ovat yksittäiset palkansaajat eri organisaatioissa, joten kyse on organisaatiotason tekijöistä sellaisina kuin ne ilmenevät yksittäisen henkilön näkemänä ja kokemana.

Organisaatiotason työolojen merkitystä myöhemmän työuran tai eläkkeelle siirtymisen kannalta on tutkittu vähän. Luvussa esitellään uutta tietoa, mutta johtopäätösten suhteen on syytä olla varovainen, kunnes tuloksille saadaan tukea lisätutkimuksista.

5.1 Organisaation resurssit

Organisaation käytettävissä olevilla resursseilla voi olla suuri merkitys kaikilla organisaation tasoilla. Organisaation taloudellinen tilanne on keskeinen toiminnan puitteita määrittelevä tekijä. Työolotutkimuksessa vastaajilta kysyttiin yhtäältä, mikä on työpaikan taloudellinen tilanne tällä hetkellä ja toisaalta, miten työpaikan taloudellinen tilanne on kehittynyt edeltävän kolmen vuoden aikana. Molemmilla kysymyksillä mitaten työpaikan taloudellisella tilanteella näyttää olevan vahva yhteys siihen, miten yli 50-vuotiaat palkansaajat kokevat työuran riskejä ja eläkkeelle jäämistään (taulukko 5.1).

Sekä työpaikan taloudellinen tilanne että taloudellisen tilanteen muutos on ensi näkemältä erikoisella tavalla yhteydessä arvioon omasta eläkkeellejäämisistä: jos työpaikan taloudelliset resurssit ovat hyvät, palkansaajien aikomus jäädä eläkkeelle vasta 64-vuotiaana tai vanhempana on vähäisempää verrattuna työpaikoihin, joiden taloudellinen tilanne on epävarma tai heikentynyt (taulukko 5.1). Yhteys on samansuuntainen kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Tulos johtuu työnantajasektorien välisestä erosta: julkisella sektorilla aikomukset jäädä myöhään eläkkeelle ovat selvästi yleisempiä kuin yksityisellä sektorilla (ks. taulukko 2.1). Samalla kuitenkin julkisella sektorilla työpaikan taloudelliset resurssit koetaan useammin heikoiksi. Jos tarkastellaan pelkästään yksityistä tai pelkäs-

tään julkista sektoria, työpaikan taloudellinen tilanne ei vaikuta eläkeikäajatuksiin. Kyse ei siis ole yhteydestä työpaikan talouden ja eläkeikäajatuksien välillä, vaan sektorin ja eläkeikäajatuksien välillä.

Taulukko 5.1.

Organisaation resurssit ja eläkeajatuks 50–64-vuotiailla palkansaajilla.

	Vastauksen lkm	Arvioitu eläkkeelle siirtymisen ikä vähintään 64 v?	Kokee uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen?	Kokee uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen?
Taloudelliset resurssit				
Työpaikan taloudellinen tilanne?		chi2 (2) = 7,51*	chi2 (2) = 89,30***	chi2 (2) = 7,58*
Täysin vakaa ja turvattu	445	32 %	8 %	17 %
Jokseenkin vakaa	772	39 %	13 %	20 %
Epävarma	503	40 %	29 %	24 %
Työpaikan taloudellinen tilanne 3 v aikana?		chi2 (2) = 14,58***	chi2 (2) = 26,11***	chi2 (2) = 1,35 NS.
Parantunut	320	31 %	11 %	18 %
Pysynyt ennallaan	675	36 %	13 %	21 %
Heikentynyt	695	43 %	22 %	21 %
Henkilöstöresurssit				
Henkilöstön määrä 3 v aikana?		chi2 (3) = 2,43 NS.	chi2 (2) = 41,84***	chi2 (3) = 1,17 NS.
Lisääntynyt	414	37 %	12 %	19 %
Pysynyt samana	817	39 %	13 %	21 %
Vähentynyt	492	35 %	26 %	20 %
Henkilöstöä irtisanottu/ lomautettu?		chi2 (1) = 21,26***	chi2 (1) = 83,72***	chi2 (1) = 0,31 NS.
Kyllä	585	30 %	28 %	21 %
Ei	1 157	41 %	11 %	20 %
Lähteneiden tilalle ei uusia?		chi2 (1) = 0,01 NS,	chi2 (1) = 48,48***	chi2 (1) = 1,08 NS.
Kyllä	398	37 %	28 %	19 %
Ei	1 344	37 %	13 %	21 %

***tilastollisesti merkitsevä $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä $p < ,05$; NS. ei tilastollisesti merkitsevä.

Työpaikan taloudellinen tilanne on kuitenkin yhteydessä siihen, missä määrin koetaan työuran ennenaikaisen päättymisen uhkaa. Ne, joiden havainnon mukaan työpaikan taloudellinen tilanne on epävarma tai heikentynyt, kokevat muita useammin uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen. Työpaikan taloudellisen epävarmuuden yhteys työttömyyden uhan kokemiseen on voimakas erityisesti työn-

tekijätehtävissä toimivilla ja alemmilla toimihenkilöillä (kuvio 5.1). Työkyvyttömyyden uhan kokemiselle työpaikan taloudellisella tilanteella ei ole yhtä paljon merkitystä. Kuitenkin työntekijätehtävissä työkyvyttömyyden uhan kokeminen on jonkin verran yleisempää, jos työpaikan taloudellinen tilanne koetaan epävarmaksi.

Henkilöstömäärän lisääntyminen tai vähentyminen voi heijastua palkansaajien eläkeajatuksiin suoraan tai välillisesti niiden vaikutusten kautta, joita henkilöstömuutoksilla on työoloihin. Henkilöstöresurssien riittävyydellä ja muutoksilla on todennäköisesti läheinen yhteys organisaation taloudellisiin resursseihin, mutta tässä käsittelemme henkilöstöresursseja omana, erillisenä ilmiönään. Tarkastelemme henkilöstömuutoksia kahdella mittarilla: yhtäältä henkilöstömäärän muutosta ja toisaalta sitä, minkälaisin toimenpitein henkilöstön määrää on vähennetty.

Henkilöstömäärän muutoksella ei itsessään näytä olevan merkitystä aikomuksille jatkaa työssä pitkään, vaikka henkilöstön määrää olisi vähennettykin (taulukko 5.1). Sama tulos koskee kaikkia sosioekonomisia ryhmiä.

Henkilöstövähennysten toteuttamistapa sen sijaan on yhteydessä arvioituun eläkkeellesiirtymisikään (taulukko 5.1). Jos henkilöstön määrän vähentäminen on tapahtunut äkillisesti irtisanomisten tai lomautusten kautta, myöhäistä eläkkeelle siirtymistä suunnittelee harvempi kuin muutoin. Suunnitelmat myöhäisestä eläkkeellesiirtymisestä eivät kuitenkaan vähene, jos henkilöstön supistuminen on toteutettu hallitummin niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia. Henkilöstövähennysten toteuttamistapa on kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä edellä kuvatulla tavalla yhteydessä aikomukseen siirtyä myöhään eläkkeelle.

Henkilöstömäärän muutokset ja se, miten mahdolliset vähennykset on toteutettu, liittyvät koettuun uhkaan työuran ennenaikaisesta päättymisestä. Ne ovat vahvasti yhteydessä työttömyyden uhan kokemiseen, mutta eivät työkyvyttömyyden uhan kokemiseen (taulukko 5.1).

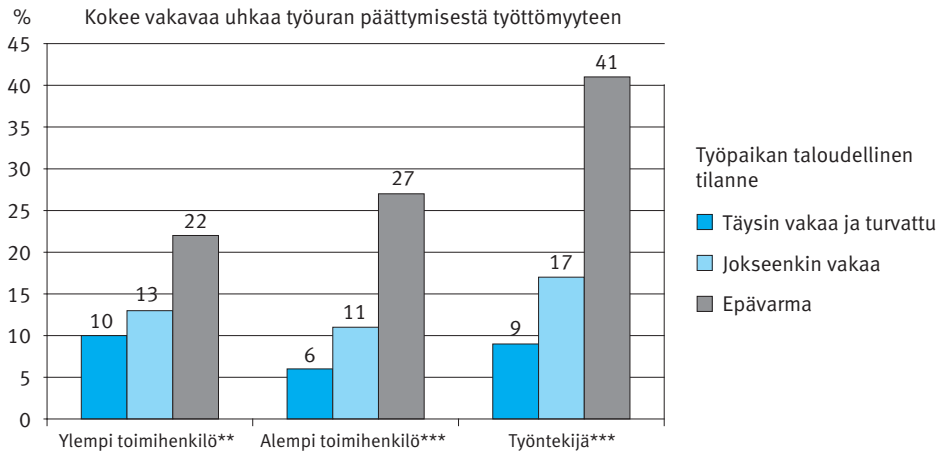
Työpaikoissa, joissa henkilöstön määrä on vähentynyt, työttömyyden uhkaa kokee joka neljäs 50–64-vuotias palkansaaja. Työttömyyden uhkaan on yhtälailla vahvasti yhteydessä henkilöstön vähentäminen irtisanomisin ja lomautuksin kuin myös se, jos lähteneiden tilalle ei oteta uusia. Tulokset ovat samansuuntaiset kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä (kuvio 5.2).

Työpaikan taloudellisilla resursseilla ja henkilöstömuutoksilla on edellä esitettyjen havaintojen perusteella merkitystä etenkin työttömyysuhan kokemiselle, mutta myös aikomukselle jäädä myöhään eläkkeelle. Tilanne, jossa työpaikan resurssit ovat heikentyneet tai irtisanomisia tai lomautuksia oli toteutettu, oli vuonna 2013 varsin yleinen 50–64-vuotiailla palkansaajilla (taulukko 5.1), ja siksi näi-

den tekijöiden yhteys työuran päättymiseen ja eläkeajatuksiin on erityisen merkityksellinen.

Kuvio 5.1.

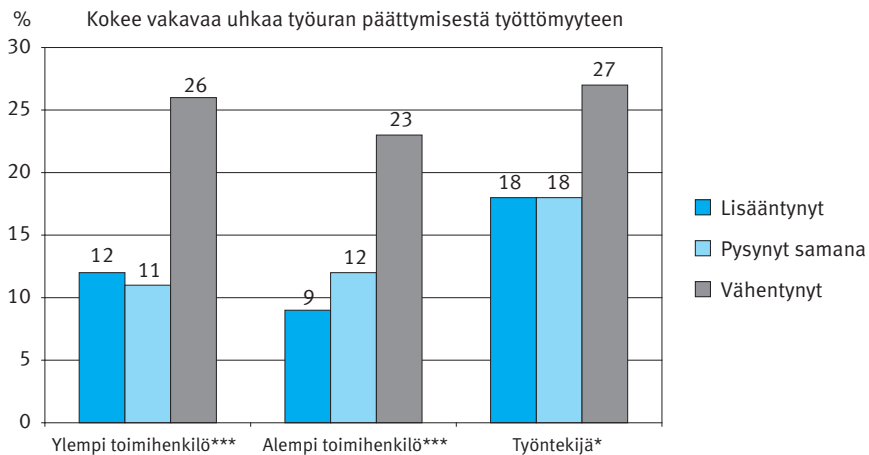
Työpaikan taloudellinen tilanne ja koettu uhka työuran päättymisestä työttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 5.2.

Henkilöstön määrä 3 vuoden aikana ja koettu uhka työuran päättymisestä työttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

5.2 Muutostilanteet

Työpaikalla tapahtuvat suuret muutokset voivat vaikuttaa laajan henkilöjoukon työoloihin. Muutoksilla voi olla yhtä hyvin myönteisiä kuin kielteisiä seurauksia palkansaajien eläkeajatuksiin ja arvioon työuran uhkista.

Olemme hahmottaneet kahdentyyppisiä muutostilanteita työpaikalla. Yksi muutosten tyyppi on organisaation tavanomaiseen uudistumiseen ja kehittymiseen liittyvät muutokset. Tavallisin muutostilanne työpaikalla on esimiehen tai johtajan vaihtuminen, suurehko tietojärjestelmien muutos on selvästi harvinaisempi. Toisessa muutostyyppissä on hahmotuksemme mukaan kyse suuremmista ja syvemmälle käyvistä siirtymistä organisaatiossa: omistajanvaihdoksesta tai kokonaisten asiakasryhmien tai tuotteiden muuttumisesta. Tämän tyyppiset tilanteet voivat merkitä perustavaa laatua olevaa muutosta siihen, mitä varten organisaatio on olemassa ja miten se on rakennettu. Muutostyyppejä voitaisiin jaotella muillakin perusteilla, ja erilaiset muutokset tapahtuvat usein samanaikaisesti.

Muutokset voivat johtaa työolojen parantumiseen tai heikkenemiseen, mutta muutosprosessiin itsessään liittyy vaihteleva määrä epävarmuutta ja epätietoisuutta, mikä puolestaan on osa työoloja. Siksi tarkastelemme myös muutosten ennakoitavuutta ja muutoksiin liittyvää tiedonkulkua ja näiden yhteyttä eläkeajatuksiin.

Tuloksemme eivät tue sellaista kuvaa, että organisaation uudistaminen ja muutokset vähentäisivät haluja myöhäiseen eläköitymiseen. Useimmat tässä tarkastellut muutostilanteet eivät ole lainkaan yhteydessä siihen, kuinka moni arvioi jäävänsä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana (taulukko 5.2). Lisäksi ne muutostilanteet, jotka ovat yhteydessä arvioon omasta eläkkeellejäämisistä (ks. tietojärjestelmien muutos), näyttävät hienoisesti lisäävän, eivät vähentävän, aikomuksia jatkaa pitkään työssä.

Tietojärjestelmiin oli viime vuosina tehty suurempi uudistus noin joka viiden 50–64-vuotiaan työpaikalla. Ne, joiden työpaikalla suurehko tietojärjestelmien muutos on toteutettu, ovat muita useammin aikeissa jäädä myöhään eläkkeelle. Sosioekonomisista ryhmistä tämä myönteinen vaikutus ilmenee alemmilla toimihenkilöillä¹⁹. Sillä on merkitystä, onko muutos jo toteutunut vai vasta suunnitella tai meneillään. Ainoastaan toteutunut tietojärjestelmien muutos on myönteisesti yhteydessä suunnitelmiin myöhemmästä eläkeiästä.

19 Alemmat toimihenkilöt: Työpaikalla tapahtunut suurehko tietojärjestelmien muutos, 45 % arveli jäävänsä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana; Suurehko tietojärjestelmien muutos tulossa tai meneillään, 35 %; Suurehkoa tietojärjestelmien muutosta ei ollut viime vuosina, 34 %. Ero oli tilastollisesti merkitsevä, $p < 0,05$.

Taulukko 5.2.*Organisaation muutostilanteet ja eläkeajatuksset 50–64-vuotiailla palkansaajilla.*

	Vas- tausten lkm	Arvioitu eläkkeelle siirtymisen ikä vähintään 64 v?	Kokee uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen?	Kokee uhkaa työ- uran päättymisestä työkyvyttömyyteen?
Uudistuminen/ kehittäminen				
Esimiehen tai johdon vaihtuminen?		chi2 (2) = 4,19 NS.	chi2 (2) = 9,57**	chi2 (2) = 0,14 NS.
Tapahtunut	629	40 %	20 %	21 %
Tulossa/ meneillään	325	38 %	17 %	20 %
Ei lainkaan	779	35 %	14 %	21 %
Suurehko tieto- järjestelmien muutos?		chi2 (2) = 6,72*	chi2 (2) = 10,16**	chi2 (2) = 0,84 NS.
Tapahtunut	293	44 %	23 %	22 %
Tulossa/ meneillään	418	38 %	15 %	19 %
Ei lainkaan	1 001	35 %	15 %	21 %
Suuret siirtymät				
Omistussuhteiden vaihtuminen?		chi2 (2) = 1,66 NS.	chi2 (2) = 22,61***	chi2 (2) = 0,07 NS.
Tapahtunut	195	35 %	25 %	21 %
Tulossa/ meneillään	113	34 %	27 %	21 %
Ei lainkaan	1 408	38 %	15 %	20 %
Asiakkaiden tai tuotteiden vaihtuminen?		chi2 (2) = 2,44 NS.	chi2 (2) = 19,36***	chi2 (2) = 0,46 NS.
Tapahtunut	158	40 %	22 %	22 %
Tulossa/ meneillään	363	34 %	23 %	20 %
Ei lainkaan	1 206	38 %	14 %	20 %
Ennakoitavuus				
Tieto muutoksista?		chi2 (1) = 7,69**	chi2 (1) = 44,05***	chi2 (1) = 22,24***
Jo suunnitteluvaiheessa	558	42 %	8 %	14 %
Vähän ennen muutos- ta tai muutoksen yhtey- dessä	1 184	35 %	21 %	24 %
Työhön liittyy enna- koimattomia muutoksia?		chi2 (1) = 0,00 NS.	chi2 (1) = 107,77***	chi2 (1) = 71,38***
Ei	1 059	37 %	9 %	14 %
Kyllä	683	37 %	28 %	31 %

***tilastollisesti merkitsevä $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä $p < ,05$; NS. ei tilastollisesti merkitsevä.

Suuret organisaatiosiiirtymät eivät yleisellä tasolla näytä liittyvän aikomuksiin myöhemmästä eläkkeelle jäämisestä (taulukko 3.2). Ylemmille toimihenkilöille ja työntekijätehtävissä toimiville niillä on merkitystä, joskaan ei kovin vahvasti. Olennaista tässäkin on, onko muutos vasta meneillään vai jo tehty. Keskeneneräisessä muutostilanteessa harvempi arvelee jäävänsä eläkkeelle vasta 64-vuotiaana tai vanhempana kuin muutoin. Sekä ylemmillä toimihenkilöillä että työntekijöillä aikomukset jatkaa pitkään työssä jäävät omistajanvaihdoksen yhteydessä keskimääräistä matalammalle (kuvio 5.3), asiakasryhmien tai tuotteiden vaihtumisella on sama vaikutus vain ylempien toimihenkilöiden kohdalla. Jos muutos on jo toteutunut, aikomukset jäädä myöhään eläkkeelle ovat jälleen keskimääräisellä tasolla.

Organisaatiomuutokset ovat vahvasti yhteydessä siihen, missä määrin koetaan uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen (taulukko 5.2). Suuret organisaatiosiiirtymät näyttävät liittyvän työttömyyden uhan kokemiseen vahvemmin kuin tavanomaisempi uudistaminen ja kehittäminen. Suuret organisaatiosiiirtymät lisäävät työttömyyden uhan kokemista sekä silloin, kun muutos on vasta tulossa tai meneillään että silloin, kun muutos on jo tapahtunut. Sen sijaan työkyvyttömyyden uhan kokemiselle organisaatiomuutoksilla ei ole merkitystä.

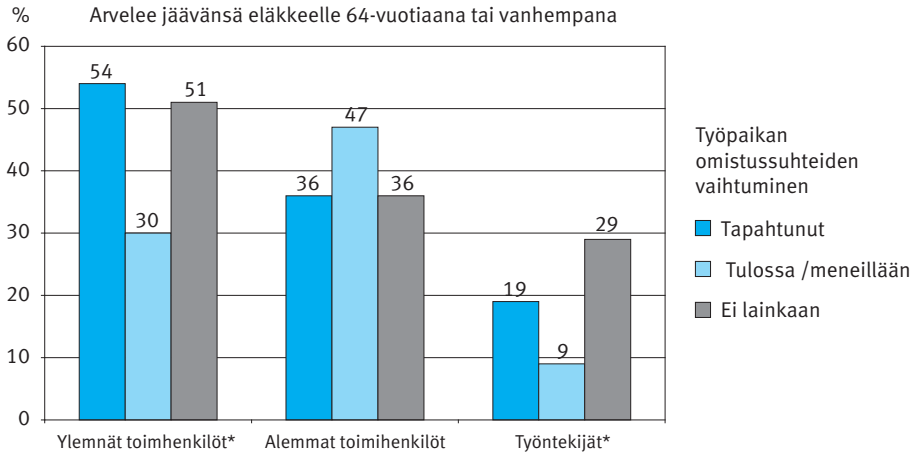
Kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä työttömyyden uhan kokeminen liittyy asiakasryhmän ja tuotteiden vaihtumiseen. Vahvin tämä yhteys on työntekijöillä (kuvio 5.4). Ylempien toimihenkilöiden kohdalla työttömyysuhan kokemiseen liittyy myös omistussuhteiden vaihtuminen ja tietojärjestelmien muutos²⁰.

Epävarmuutta pidetään yleisesti ottaen huonona työolojen piirteenä, kun taas kohtuullista ennakoitavuutta pidetään hyvänä piirteenä. Tiedon saaminen tulossa olevista muutoksista on olennainen osa ennakoitavuutta työssä. Vain kolmannes (32 %) 50–64-vuotiaista saa työtään koskevista muutoksista tietoa jo suunnitteluvaiheessa. Palkansaajien sosioekonomisten ryhmien välillä on merkittäviä eroja tiedonsaannissa, sillä tieto kietoutuu useimmissa organisaatioissa edelleen keskeisesti organisaation valtarakenteeseen ja hierarkiaan. Ylemmistä toimihenkilöistä lähes puolet (46 %) saa tietoa muutoksista jo suunnitteluvaiheessa, mutta alemmista toimihenkilöistä alle kolmannes (31 %) ja työntekijätehtävissä toimivista vain 20 prosenttia. Silti ennakoimattomia muutoksia liittyy ylempienkin toimihenkilöiden työhön. Ennakoimattomat muutokset työn epävarmuustekijänä ovat itse asiassa yhtä yleisiä kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, noin 40 prosentilla.

20 Ylemmät toimihenkilöt: Työpaikalla on tapahtunut suurehko tietojärjestelmien muutos, 30 % kokee uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen; Tietojärjestelmien muutos on tapahtunut tai meneillään, 11 % kokee uhkaa; Tietojärjestelmien muutosta ei ole ollut viime vuosina, 13 % kokee uhkaa. Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä, $p < 0,001$.

Kuvio 5.3.

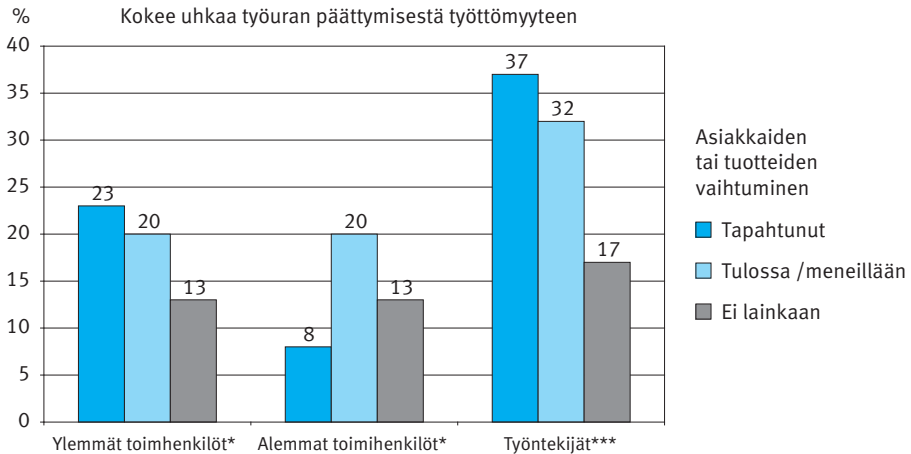
Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen ja arvio eläkkeelle jäämisestä 64-vuotiaana tai vanhempana.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 5.4.

Asiakkaiden tai tuotteiden vaihtuminen ja koettu uhka työuran päättymisestä työttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



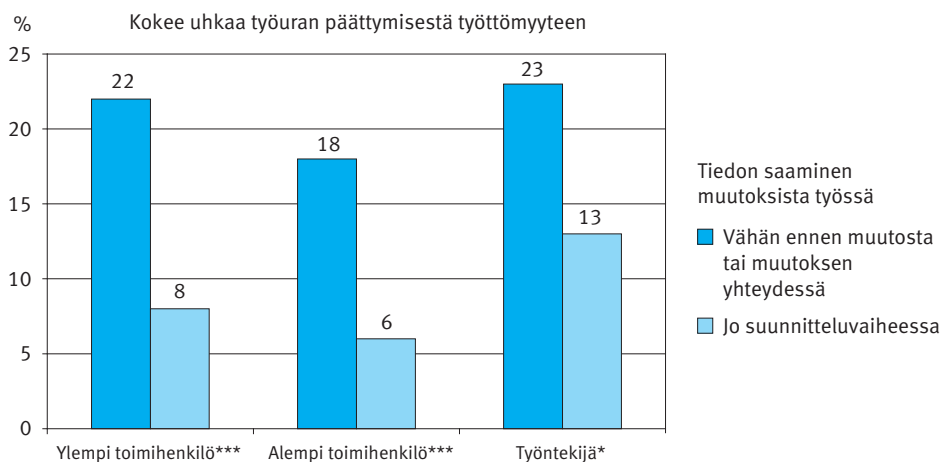
***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Työhön liittyvä ennakoitavuus ei yllättäen näyttäisi olevan olennainen tekijä aikomuksissa jäädä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana. Taulukossa 5.2 tiedonsaanti työtä koskevista muutoksissa on yleisellä tasolla yhteydessä myöhäisen eläkeiän kanssa, mikä kuitenkin selittyy sillä, että tiedonsaanti suunnitteluvaiheessa on yleistä ylemmillä toimihenkilöillä, jotka puolestaan aikovat muita useammin jatkaa pitkään työssä. Kun kutakin sosioekonomista ryhmää tarkastellaan erikseen, muutosten suunnitteluvaiheessa tietoa saavien ja muiden välillä ei ole eroa eläkeikäajatuksissa.

Ennakoimattomuus liittyy kuitenkin vahvasti kokemukseen työuran ennenaikaisen päättymisen uhasta (taulukko 5.2). Ne, jotka saavat työtä koskevista muutoksista tietoa vasta myöhäisessä vaiheessa ja joiden työhön liittyy ennakoimattomia muutoksia, kokevat työttömyyden uhkaa kaikkein yleisimmin. Tämä koskee kaikkia sosioekonomisia ryhmiä (kuvio 5.5). Myös työkyvyttömyyden uhan kokeminen on yleisempää niillä, joiden työhön liittyy ennakoimattomia muutoksia. Tämäkin koskee kaikkia sosioekonomisia ryhmiä (kuvio 5.6).

Kuvio 5.5.

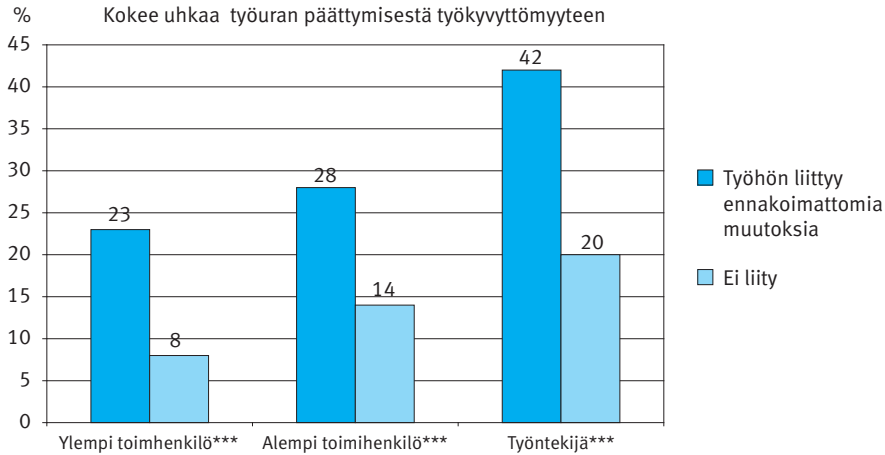
Tiedon saaminen muutoksista työssä ja koettu uhka työuran päättymisestä työttömyyteen sosioekonomisen aseman ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 5.6.

Ennakoimattomat muutokset työssä ja koettu uhka työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen sosioekonomisen aseman ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

5.3 Henkilöstöpolitiikka

Organisaation henkilöstöpolitiikkaa kuvaamme työolotutkimuksen kysymyksillä, jotka kartoittavat vastaajien havaitsemaa organisaation ilmapiiriä ja käytäntöjä henkilöstön kohtelussa. Henkilöstöpolitiikka -ulottuvuuden sisällön määrittelyyn on vaikuttanut se, mistä asioista on ylipäänsä esitetty kysymyksiä työolotutkimuksessa. Lisäksi joitakin henkilöstöpolitiikkaan liittyviä asioita käsittelemme toisissa yhteyksissä, kuten henkilöstövähennysten toteutustapaa organisaation resurssien kohdalla (luku 5.1) ja kehittämis- ja oppimismahdollisuuksia työyhteisötekijöiden kohdalla (luku 4.3).

Tarkastelemme työolotutkimuksen valossa kahta hyvin erilaista toimintalinjaa henkilöstöpolitiikassa. Tarkastelemme ensinnäkin onko vastaaja havainnut ikään tai terveydentilaan kohdistuvaa syrjintää työpaikalla sekä sitä, missä määrin väittämät ”Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä” sekä ”Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa” pitävät vastaajien kokemuksen mukaan paikkansa heidän työpaikallaan. Näiden havaintojen ja kokemusten katsomme kuvaavan välineellistä suhtautumista henkilöstöön.

Toiseksi tarkastelemme havaintoja integroivasta henkilöstöpolitiikasta. Tällä tarkoitamme toimintatapoja, joilla organisaation taholta tuetaan kaikkien pysymistä mukana työssä. Olemme ottaneet tähän kysymykset, edistetäänkö työpai-

kalla vastaajan mielestä ikääntyneiden työssä pysymistä ja toimiiko työterveyshuolto hyvin vastaajan omalla kohdalla.

Syrjinnän havaitseminen omalla työpaikalla on yleisesti ottaen harvinaista. 50–64-vuotiaat palkansaajat havaitsevat nuoriin kohdistuvaa syrjintää hieman keskimääräistä harvemmin (vrt. Sutela ja Lehto 2014, 121), mutta vanhaan ikään sekä vajaakuntoisuuteen kohdistuvaa syrjintää keskimääräistä useammin. Työpaikallaan ikään perustuvaa syrjintää havainneet aikovat muita harvemmin jatkaa työssä 64-vuotiaaksi tai vanhemmaksi ja kokevat muita useammin uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen tai työttömyyteen (taulukko 5.3).

Nuoriin ja vanhoihin kohdistuvan syrjinnän havaitsemisella on samankaltainen vaikutus eläkeajatuksiin. Vanhaan ikään kohdistuva syrjintä työpaikalla yhdistyy kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä vahvasti kokemukseen työttömyyden uhasta (kuvio 5.7). Syrjinnän ja työkyvyttömyyden uhan kokemuksen yhteys on monimutkaisempi. Yllättävästi työntekijöiden ryhmässä organisaatiossa ilmenevä syrjintä ei lisää eikä vähennä työkyvyttömyyden uhan kokemista. Ylemmillä toimihenkilöillä ikään kohdistuvan syrjinnän havaitseminen, kohdistuu syrjintä sitten nuoriin tai vanhoihin, linkittyy koettuun työkyvyttömyyden uhkaan²¹. Alemmilla toimihenkilöillä työkyvyttömyyden uhan kokeminen on vahvasti yhteydessä vanhaan ikään kohdistuvan syrjinnän sekä terveydentilaan kohdistuvan syrjinnän havaitsemiseen työpaikalla²².

Kokemukset johdon ja esimiehen välineellisestä suhtautumisesta henkilöstöön ovat 50–64-vuotiailla yhtä yleisiä kuin keskimäärin palkansaajilla (taulukko 5.3 ja Sutela ja Lehto 2014). Tarkastellaanpa yksityistä tai julkista sektoria, johdon piittaamattomaksi ja välineelliseksi koettu suhtautuminen henkilöstöön on vahvasti yhteydessä eläkeajatuksiin: ne, joilla on tällainen kokemus, aikovat muita harvemmin jatkaa pitkään työssä ja kokevat muita useammin uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen tai työkyvyttömyyteen.

21 Ylemmät toimihenkilöt: Havainnut työpaikallaan nuoreen ikään kohdistuvaa syrjintää – 30 % kokee uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen; Ei ole havainnut nuorten syrjintää – 13 % ($p < 0,05$). Havainnut työpaikallaan vanhaan ikään kohdistuvaa syrjintää – 23 % kokee uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen; Ei ole havainnut vanhojen syrjintää – 13 % ($p > 0,05$).

22 Alemmat toimihenkilöt: Havainnut työpaikallaan vanhaan ikään kohdistuvaa syrjintää – 35 % kokee uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen; Ei ole havainnut vanhojen syrjintää – 17 % ($p < 0,001$). Havainnut työpaikallaan terveydentilaan kohdistuvaa syrjintää – 43 % kokee työkyvyttömyyden uhkaa; Ei ole havainnut terveydentilaan kohdistuvaa syrjintää – 16 % ($p < 0,001$).

Taulukko 5.3.*Organisaation henkilöstöpolitiikka ja eläkeajatuks 50–64-vuotiailla palkansaajilla.*

	Vastaus- ten lkm	Arvioitu eläkkeelle siirtymisen ikä vähintään 64 v?	Kokee uhkaa työ- uran päättymisestä työttömyyteen?	Kokee uhkaa työ- uran päättymisestä työkyvyttömyyteen?
Välineellinen henkilöstöpolitiikka				
Organisaatiossa ikä- syrjintää kohdistuen nuoriin?				
Kyllä	115	25 %	24 %	31 %
Ei	1 627	38 %	16 %	20 %
		chi2 (1) = 7,64 **	chi2 (1) = 5,17 *	chi2 (1) = 8,94 **
Organisaatiossa ikä- syrjintää kohdistuen vanhoihin?				
Kyllä	197	29 %	31 %	29 %
Ei	1 545	38 %	15 %	19 %
		chi2 (1) = 5,80 *	chi2 (1) = 32,46 ***	chi2 (1) = 11,07 ***
Organisaatiossa syrjintää kohdistuen terveydentilaan tai vajaakuntoisuuteen?				
Kyllä	202	33 %	22 %	33 %
Ei	1 540	38 %	16 %	19 %
		chi2 (1) = 1,63 NS.	chi2 (1) = 5,10 *	chi2 (1) = 21,04 ***
Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin?				
Pitää täysin / jokseenkin paikkansa	717	31 %	24 %	28 %
Ei	1 025	42 %	12 %	15 %
		chi2 (1) = 18,86 ***	chi2 (1) = 41,28 ***	chi2 (1) = 48,15 ***
Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa?				
Pitää täysin / jokseenkin paikkansa	543	31 %	24 %	27 %
Ei	1 199	40 %	13 %	17 %
		chi2 (1) = 15,08 ***	chi2 (1) = 32,79 ***	chi2 (1) = 21,36 ***
Integroiva henkilöstö- politiikka				
Edistetään ikääntyvien työssä pysymistä?				
Voimakkaasti / jossain määrin	528	50 %	11 %	20 %
Ei erityisemmin / ei lainkaan	1 214	32 %	19 %	21 %
		chi2 (1) = 51,09 ***	chi2 (1) = 17,18 ***	chi2 (1) = 0,25 NS.
Työterveyshuolto toimii hyvin (omalla kohdalla)?				
Pitää täysin paikkansa	1 118	37 %	17 %	18 %
Pitää jokseenkin/ ei pidä paikkaansa	624	37 %	17 %	24 %
		chi2 (1) = 0,00 NS.	chi2 (1) = 0,00 NS.	chi2 (1) = 7,76 **

***tilastollisesti merkitsevä $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä $p < ,05$; NS. ei tilastollisesti merkitsevä.

Sosioekonomisissa ryhmissä on joitakin kiinnostavia eroja siinä, miten organisaation johdon toimintatavat linkittyvät eläkejatuksiin. Työntekijöillä kokemus, että ”johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin” vähentää aikomuksia jatkaa pitkään työssä. Ylemmillä toimihenkilöillä näkyy sama ilmiö, mutta niin, että keskeistä on esimiehen toiminta: esimies, joka kuormittaa lupaamalla liikaa asiakkaille tai johdolle, yhdistyy matalampiin jatkamishaluihin. Työuran ennenaikaisen päättymisen uhan osalta sosioekonomiset ryhmät eroavat siinä, yhdistyykö johdon välineellinen suhtautuminen kohonneeseen työkyvyttömyyden vai työttömyyden uhan kokemiseen. Alemmilla toimihenkilöillä molemmat, sekä työttömyyden että työkyvyttömyyden uhan kokeminen, ovat yleisempiä johdon ja esimiehen suhtautuessa henkilöstöön välineellisesti (kuviot 5.8 ja 5.9). Ylemmillä toimihenkilöillä johdon välineellinen suhtautuminen yhdistyy työttömyyden uhan (kuvio 5.9) ja työntekijöillä työkyvyttömyyden uhan (kuvio 5.8) kokemiseen.

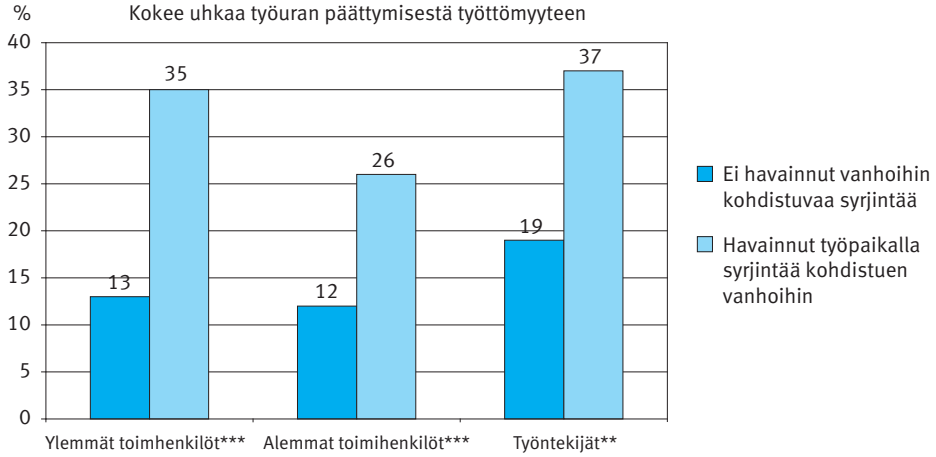
Ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen ei ole työpaikoilla kovin laajalle levinnyt käytäntö. Vajaa kolmannes 50–64-vuotiaista palkansaajista kokee, että hänen työpaikallaan edistetään ikääntyvien työssä pysymistä vähintään jossakin määrin. Työssä pysymisen edistämällä näyttää olevan merkitystä, sillä näin kokevat aikovat huomattavasti muita useammin jäädä eläkkeelle vasta 64-vuotiaana tai vanhempana (taulukko 5.3). Yhteys on vahva kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä (kuvio 5.10).

Myös luottamus työuran kestävyYTEEN on parempi palkansaajilla, joiden työpaikalla edistetään ikääntyvien työssä pysymistä. Tämä näkyy lähinnä työttömyyden uhan kokemisessa, joka on vähäisempää kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, jos työpaikalla edistetään ikääntyvien työssä pysymistä.

Työterveyshuollon toimivuuteen lähes kaikki vastaajat olivat vähintään joksikin tyytyväisiä. Keskitimme tarkastelumme siihen joukkoon, jonka mielestä pitää *täysin* paikkansa, että työterveyshuolto toimii hyvin vastaajan omalla kohdalla. Tätä mieltä on noin kaksi kolmasosaa 50–64-vuotiaista palkansaajista. Työterveyshuoltoon täysin tyytyväiset kokevat hieman muita harvemmin uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen. Lähemmin tarkasteltuna tämä ilmenee sosioekonomisista ryhmistä ainoastaan alemmilla toimihenkilöillä.

Kuvio 5.7.

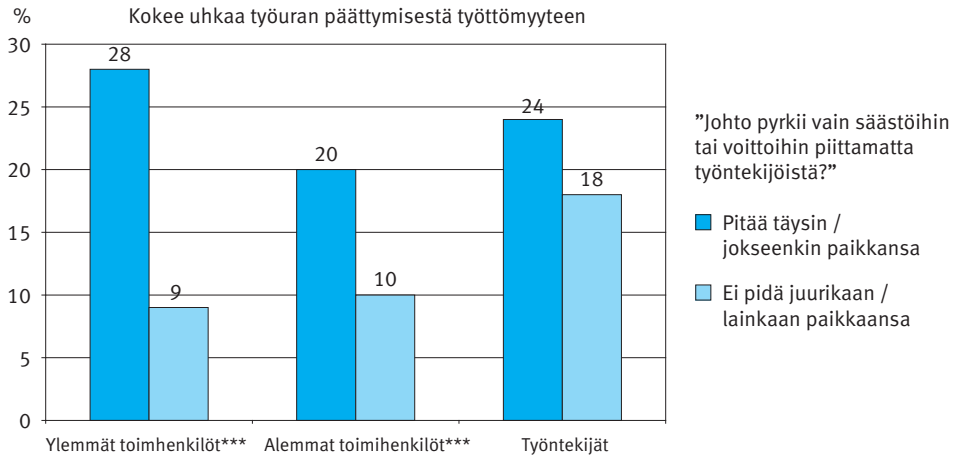
Havainnut työpaikalla ikäsyrintää kohdistuen vanhoihin ja koettu uhka työuran päättymisestä työttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 5.8.

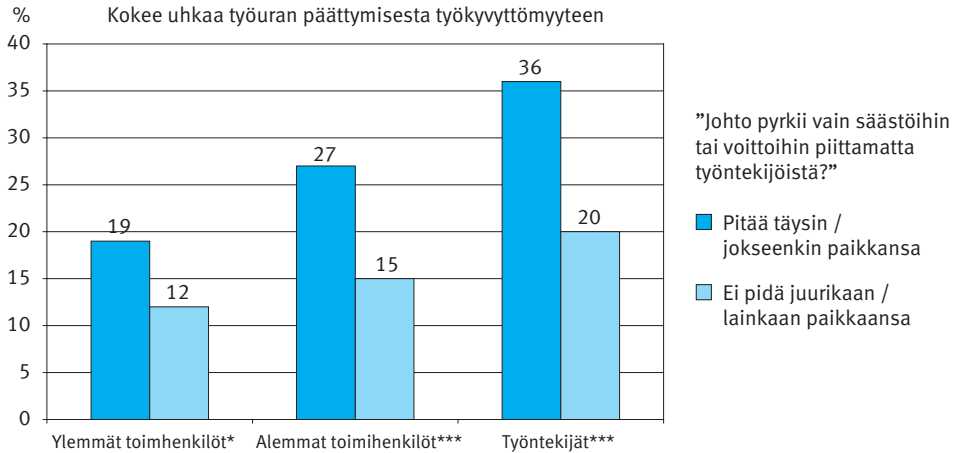
Väittämä ”Johto pyrkii vain säästöihin ja voittoihin piittaamatta työntekijöistä” ja koettu uhka työuran päättymisestä työttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 5.9.

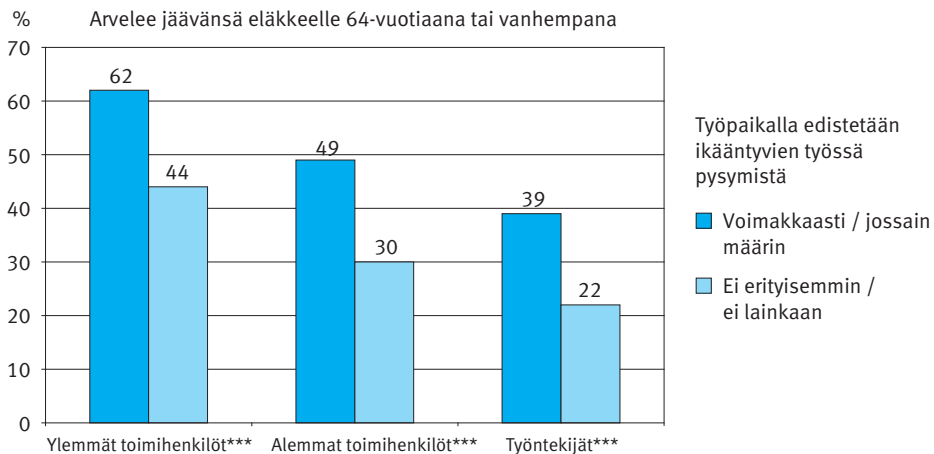
Väittämä ”johto pyrkii vain säästöihin ja voittoihin piittaamatta työntekijöistä” ja koettu uhka työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Kuvio 5.10.

Ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen työpaikalla ja arvio eläkkeelle jäämisestä 64-vuotiaana tai vanhempana sosioekonomisissa ryhmissä.



***tilastollisesti merkitsevä, $p < ,001$; **tilastollisesti merkitsevä, $p < ,01$; *tilastollisesti merkitsevä, $p < ,05$.

Tietolaatikko 5.1.

Organisaatiotason työolojen yhteys eläkejatuksiin työkyvyn ja työnantajasektorin mukaan.

Työssä pysymisen tukeminen lisää uskoa työuraan, kun työkyky on heikentynyt

Epävarmat organisaatiotason työolot heikentävät luottamusta oman työuran kestävyteen niillä palkansaajilla, jotka kokevat työkykynsä heikentyneeksi:

- Työpaikan taloudellinen tilanne koetaan epävarmaksi.
- Työpaikalla havaitaan ikään tai terveydentilaan kohdistuvaa syrjintää.
- Esimiehen tai johdon koetaan suhtautuvan henkilöstöön välineellisesti.
- Ennakoimattomat muutokset ovat epävarmuustekijänä työssä.

Ikääntyneiden työssä pysymisen edistäminen työpaikalla vähentää pelkoa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen ja nostaa arviota eläkkeellejäämisistä silloinkin, kun työkyky on heikentynyt.

Organisaatiotason työolojen merkitys eläkejatuksille vahvempi yksityisellä sektorilla

Yksityisellä sektorilla henkilöstön irtisanomiset ja lomautukset vähentävät aikomuksia työssä jatkamiseen yli vanhuuseläkkeen alarajan, samaa yhteyttä henkilöstövähennysten ja eläkejatusten välillä ei ole julkisella sektorilla.

Organisaatiotason työolot liittyvät yksityisellä sektorilla vahvemmin koettuun uhkaan työuran päättymisestä työttömyyteen:

- Yksityisellä sektorilla ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen vähentää koettua uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen.
- Työpaikan taloudellinen epävarmuus yhdistyy työttömyyden uhan kokemiseen vahvemmin yksityisellä sektorilla.
- Henkilöstövähennykset lisäävät työttömyyden uhan kokemista. Tilanne, että työpaikalla on ollut irtisanomisia tai lomautuksia, on huomattavasti yleisempi yksityisellä sektorilla (45 %) kuin julkisella (17 %).
- Yksityisellä sektorilla muutostilanteisiin liittyy kasvanut koettu työttömyyden uhka, julkisella sektorilla sen sijaan ei.

6 Yhteenveto ja pohdinta

Työolojen yhteyttä palkansaajien eläkeajatuksiin on tässä tutkimuksessa lähes­tytty mahdollisimman laaja-alaisella otteella. Eläkeajatuks­et, tai oikeammin hen­kilön ajatukset oman työuransa tulevaisuudesta, olemme jäsentäneet moniulot­teisesti. Olemme tarkastelleet kiinnostusta jatkaa työssä yli voimassaolevan van­huuseläkkeen alaikärajan sekä luottamusta työuran jatkuvuuteen koetun työky­vyttömyyden ja työttömyyden uhan valossa. Myös työoloja olemme tarkastelleet kolmella tasolla henkilön oman työn piirteistä aina työpaikan kokonaistilantee­seen asti.

Keskeinen havaintomme tuloksista on, että hieman erityyppiset työolot nou­sevat merkityksellisiksi riippuen siitä, mitä tulevan työuran vaihtoehtoa tarkas­tellaan. Tätä keskeistä tulosta työolojen yhteydestä työuran erilaisiin tulevaisuus­vaihtoehtoihin on havainnollistettu taulukossa 6.1. Vahvimmin eläkeajatuksiin yhteydessä olevat työolotekijät on koottu taulukkoon 6.2.

Työolot näyttävät olevan yhteydessä arvioon eläkkeelle siirtymisestä 64-vuo­tiaana tai vanhempana varsin kattavasti, aina oman työn piirteistä työyhteisön toi­mivuuteen ja organisaatiotason toimintatapoihin asti. Koettu uhka työuran päät­tymisestä työttömyyteen puolestaan näyttäisi riippuvan keskeisesti organisaation ylimmän tason toimintatavoista ja ulkoisista olosuhteista. Sitä vastoin työkyvyt­ttömyyden uhan kokeminen linkittyy vahvimmin oman työn piirteiden kuormitta­vuuteen ja merkittävässä määrin myös työyhteisön toiminnan ja henkilöstökäy­täntöjen laatuun. Työolojen eri tasoja tarkasteltaessa työyhteisötason työoloilla näyttää olevan kattavimmin yhteys eläkeajatuksiin – yhtäläillä työssä jatkamisen motivaatioon kuin pelkoon työuran ennaaikaisesta päättymisestä.

Taulukko 6.1.

Työolojen eri tasojen yhteys palkansaajien ajatuksiin oman työuran tulevaisuudesta.

Työolojen taso	Eläke 64 v tai vanhempana	Työura päätty työttömyyteen	Työura päätty työkyvyttömyyteen
Työtehtävä	++		+++
Työyhteisö	++	++	++
Organisaatio	++	+++	+

Taulukko 6.2.

Työolot, joiden yhteys palkansaaajien ajatuksiin tulevasta työurastaan on vahva ($p < 0,001$).

Työura jatkuu pitkään	Työura päättyy ennenaikaisesti	
	työttömyyteen	työkyvyttömyyteen
Eläkkelle 64+ vuotiaana Yleisempää, kun <ul style="list-style-type: none"> • työssä on mahdollisuus työaikaliukumaan • työssä ollaan tekemisissä asiakkaiden kanssa • omaan työhön on paljon vaikutusmahdollisuuksia • työpaikalla eri-ikäisiä kohdellaan tasapuolisesti • työssä on hyvät mahdollisuudet oppia ja saada koulutusta • organisaatiossa edistetään ikääntyvien työssä pysymistä. 	Yleisempää, kun <ul style="list-style-type: none"> • työ on periodi- tai jakso-työtä • vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön on vähän • työpaikalla on vähennetty henkilöstöä • työpaikan taloudellinen tilanne koetaan epävarmaksi • työpaikan omistussuhde on muuttunut tai asiakkaat tai tuotteet vaihtuneet. 	Yleisempää, kun <ul style="list-style-type: none"> • työ on yötyötä tai periodi- tai jaksotyötä • työaika on joustamaton • työssä altistuu fyysikaalisille haittatekijöille • työ on kiireistä • työ on henkisesti raskasta • työyhteisössä on ristiriitoja • organisaatiossa havaitaan terveydentilaan tai vanhaan ikään kohdistuvaa syrjintää.
	Harvinaisempaa, kun <ul style="list-style-type: none"> • organisaatiossa edistetään ikääntyvien työssä pysymistä • voi vaikuttaa työnjakoon • on hyvät mahdollisuudet koulutukseen ja työssä oppimiseen 	Harvinaisempaa, kun <ul style="list-style-type: none"> • työterveyshuolto on erityisen toimiva • työaika on liukuva • voi pitää riittävästi lepoa hetkiä.
Harvinaisempaa, kun <ul style="list-style-type: none"> • työ on fyysisesti raskasta • työssä altistuu kemiallisille haittatekijöille • organisaatiossa on irtisanottu henkilöstöä • johdon ja esimiesten suhtautuminen henkilöstöön koetaan välineelliseksi. 	Yleisempää, kun <ul style="list-style-type: none"> • työ on fyysisesti raskasta • työssä altistuu kemiallisille haittatekijöille • työtehtävien sisältöön on tyytymättömyyttä • on ristiriitoja esimiehen kanssa • johdon ja esimiesten suhtautuminen henkilöstöön koetaan välineelliseksi • organisaatiossa havaitaan ikään perustuvaa syrjintää • työssä tulee ennakoimattomia muutoksia • muutoksista saa tietoa vasta myöhäisessä vaiheessa. 	
	Harvinaisempaa, kun <ul style="list-style-type: none"> • työyhteisössä on kannustava ilmapiiri ja eri-ikäisten tasapuolinen kohtelu • esimieheltä saa tukea ja rohkaisua • mahdollisuudet osallistua työyhteisön toimintaan ja sen kehittämiseen ovat hyvät. 	

□ = Työolotekijät, jotka ennakoivat pitkään jatkuvaa työuraa.

■ = Työolotekijät, jotka ennakoivat varhemmin päättyvää työuraa.

Toinen tärkeä havainto on, että eläkeajatuksiin liittyen tietyt työolojen piirteet näyttävät olevan tärkeitä kaikille palkansaajille, mutta osa työoloista on erityisen merkityksellisiä tietyille palkansaajaryhmälle. On oleellista tunnistaa tämä vaihtelu ja löytää erityyppisiin töihin ja erilaisille ihmisille sopivia ratkaisuja työelämässä.

Työyhteisön toimivuus ja hyvä esimiestyö tukevat sekä uskoa että halua pitkään työuraan

Kokemuksilla työyhteisöstä ja esimiestyöstä näyttää olevan yhteyttä monipuolisesti kaikkiin tutkimiiimme eläkeajatuksiin, sekä motivaatioon jatkaa pitkään työssä että koettuun uhkaan työuran päättymisestä ennaikaisesti.

Tulostemme perusteella henkilöstön osallistamisella on todennäköisesti myönteisiä vaikutuksia työuriin: mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöön ja toiminnan kehittämiseen on yhteydessä sekä haluun että koettuihin mahdollisuuksiin jatkaa työssä. Henkilöstön osallistamisen myönteiset vaikutukset tuottavuuteen ovat viime vuosina saaneet huomiota Suomessa, mikä näkyy valtakunnallisessa työelämästrategiassa ja suurissa kehittämissuunnitelmissa (mm. Sitra 2014). Eläkkeelle siirtymistä koskevassa tutkimuksessa sen sijaan työyhteisöön osallistumisen näkökulma on jäänyt tähän mennessä liian vähälle huomiolle.

Kokemukset kannustavasta työpaikan ilmapiiristä näyttivät tutkimuksessamme tukevan uskoa ja tahtoa pitkään työuraan. Kannustavan työilmapiirin hyvinvointivaikutuksesta on laajalti tutkimusnäyttöä esimerkiksi yhteydessä työhön sitoutumiseen (esim. Le Blanc ja Schaufeli 2008; Avey ym. 2011). Interventiotutkimukset ovat osoittaneet, että työtovereita kannustavia työyhteisötaitoja voidaan todella opetella työssä (mm. Rasanen 2002; Leiter ym. 2011).

Hyvän esimiestyön keskeinen merkitys työhön sitoutumiselle on todettu aiemmissa tutkimuksissa (Ng ja Sorensen 2008). Tässä tutkimuksessa esimieheltä saatu tuki ja tasa-arvoinen kohtelu näyttivät ennen kaikkea torjuvan palkansaajien pelkoja oman työuran katkeamisesta työkyvyttömyyteen. Kokemus esimiehen toiminnasta oli erityisen tärkeä työkykynsä heikentyneeksi arvioivien kohdalla. Tuloksemme osoittavat, että esimiesten henkilöjohtamisen taidoilla on merkitystä työurien pidentämiselle.

Oman työn piirteet liittyvät selvimmin työkyvyttömyysuhkaan

Työperäisen sairastavuuden tutkimisella ja ehkäisevällä toiminnalla on pitkät perinteet ja tässä perinteessä työoloja on tyypillisesti tarkasteltu yksilökeskeisesti tai työtehtäväkeskeisesti. Laaja-alainen työolojen kartoituksemme osoitti, että tälle lähestymistavalle on hyvä perustelu: työkyvyttömyyden uhan kokeminen on vahvasti yhteydessä juuri sellaisiin työoloihin, jotka liittyvät kiinteästi työtehtävään.

Tulokset tukevat ajatusta, että työtehtäviä muokkaamalla voidaan vähentää työkyvyttömyyden uhkaa. Tuloksissa nousi esiin esimerkiksi työaikaan liittyvien tekijöiden merkitys työkyvyille. Sopivalla työn mitoituksella ja työaikojen räätälöinnillä voidaan tukea työuria tulosten perusteella silloinkin, kun työkyky on heikentynyt. Lisäksi työaikajoustot eivät vain ennaltaehkäise työuran päättymistä työkyvyttömyyteen, vaan näyttävät myös kannustavan myöhentämään vanhuuseläkkeelle siirtymistä (vrt. myös Virtanen ym. 2014).

Työtehtäviä voidaan lähes aina muokata siten, että se antaa työn tekijälle tilaa tehdä omia päätöksiä. Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen omien työtehtävien tekemisessä ja työaikoihin liittyen näyttäisi sekä ehkäisevän pelkoa työuran päättymisestä työttömyyteen tai työkyvyttömyyteen että kannustavan myöhentämään vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Tulokset olivat tässä samansuuntaiset kuin esimerkiksi suomalaista kuntasektoria koskevissa tutkimuksissa saadut tulokset (esim. Harkonmäki ym. 2006; Vahtera ym. 2010; Lahelma ym. 2012).

Myös organisaatiotason työolot vaikuttavat eläkeajatuksiin

Uutta näkökulmaa työoloihin edusti tutkimuksessamme organisaatioon laajasti vaikuttavien tai organisaation ylätasolla muodostuvien työolojen tarkastelu. Nostimme tässä yhteydessä esiin organisaation resurssit, organisaatiomuutokset sekä henkilöstöpoliittiset käytännöt.

Henkilöstövähennysten yhteydessä työolot voivat heikentyä jäljelle jäävillä (Kivimäki ym. 2000). Tutkimuksemme mukaan työpaikalla toteutetut henkilöstövähennykset aiheuttavat pelkoa omastakin työttömyydestä ja varsinkin irtisanomiset syövät myös motivaatiota myöhentää omaa vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Tuloksemme vahvistavat, että henkilöstövähennyksillä on kielteisiä vaikutuksia jäljelle jäävän henkilöstön eläkeajatuksiin. Tähän työpaikoilla ja työterveyshuollossa tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

Organisaation kehittämiseen ja uudistamiseen liittyvät muutokset eivät tulostemme mukaan vähennä halua työssä jatkamiseen ja myöhäiseen eläkkeelle siirtymiseen. Tämä käy vastoin yleistä uskomusta, että ikääntyvien suhtautuminen

muutoksiin olisi vastahankaista. Organisaatiomuutokset kylläkin lisäävät epävarmuutta ja huolta työuran ennenaikaisesta päättymisestä, mikä on hyvin ymmärrettävää. Muutosten toteuttamisen tapa on tärkeä. Henkilöstön mukaan ottaminen muutosten suunnittelussa ja varhainen tiedottaminen tulevista muutoksista vahvistaa tutkimuksemme mukaan luottamusta työuran kestävyyyteen kaikissa ammattiryhmissä.

Ikääntyvien työssä pysymistä edistävä toiminta työpaikalla vaikuttaa tutkimuksemme havaintojen valossa tulokselliselta. Tämän kaltainen toiminta ei kuitenkaan ole vielä kovin laajalle levinnyttä, alle kolmannes ikääntyvistä oli havainnut työssä pysymisen edistämistä työpaikallaan. Käytännössä ikääntyvien työssä pysymistä edistetään työpaikoilla silloin, kun se sopii yhteen työnantajan strategisten tavoitteiden kanssa (Pärnänen 2011). Ikäohjelmien antama kannustava viesti näyttäisi olevan eläkeajatuksen kannalta vielä merkityksellisempi yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Jos taas henkilöstön kohtelu koetaan piittaamattomaksi tai syrjiväksi, vähenevät halut työssä jatkamiseen ja epävarmuus työuran tulevaisuudesta lisääntyy.

Palkansaajaryhmien eroista

Palkansaajien eläkeajatuksukset liittyvät työoloihin raportin tulosten perusteella kattavasti; työolot kaikilla työn organisoimisen tasoilla ovat merkityksellisiä. Työolojen merkitys eläkeajatuksille ei kuitenkaan kaikilta osin ilmene samanlaisena eri palkansaajaryhmissä. Otamme tässä esiin havaintoja keskeisistä eroista sosioekonomisen aseman ryhmissä ja työkyvyn mukaan.

Ylempien toimihenkilöiden motivaatioon pysyä työmaailmassa vaikuttaa muita palkansaajia vahvemmin tyytyväisyys työn sisältöön. Toisaalta ylempillä toimihenkilöillä organisaation suuret muutosprosessit liittyivät tutkimuksemme muita palkansaajia vahvemmin työttömyysuhan kokemukseen ja vähentyneeseen kiinnostukseen myöhentää vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Viime vuosien laajat uudelleenjärjestelyt ja YT-menettelyt monilla aloilla näyttäisivät heijastuvan erityisesti ylempien toimihenkilöiden kokemuksiin.

Alemmilla toimihenkilöillä korostuu muita palkansaajia enemmän mahdollisuus saada koulutusta; koulutusmahdollisuudet vähensivät pelkoa työuran päättymisestä työttömyyteen ja lisäsivät kiinnostusta pitkään työssä pysymiseen. Työpaikan ilmapiiri näyttäyty heillä erityisen tärkeänä ja ristiriidat työpaikalla lisäävät pelkoa työuran ennenaikaisesta päättymisestä enemmän kuin muilla. Lisäksi

tulokset viittaavat siihen, että työaikaliukuma olisi tärkeä työkyvyttömyyden uhkaa ehkäisevä tekijä nimenomaan alemmilla toimihenkilöillä.

Työntekijätehtävissä keskeiseksi riskitekijäksi nousevat perinteiset fyysisen työympäristön kuormitustekijät, tutkimuksemme tuottaa tässä saman tuloksen kuin useat aikaisemmatkin tutkimukset. Hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työnjakoon ovat työntekijöillä harvinaisempia kuin muilla. Tässä näyttäisi piilevän mahdollisuus työurien pidentämiseen, sillä paremmat vaikutusmahdollisuudet lisäävät heillä kiinnostusta eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen. Työpaikan taloudellinen epävarmuus sekä asiakasryhmän tai tuotteiden vaihtuminen lisää koettua työttömyysuhkaa erityisesti työntekijätyössä.

Työkyvyn ollessa heikentynyt tietyillä työolotekijöillä voi olla suuri merkitys työkyvyttömyyden uhan kokemisessa. Havaitimme, että integroiva henkilöstöpolitiikka, myönteiset kokemukset työyhteisön toimivuudesta, tukea antava esimies, mahdollisuus lepohetkiin ja joustot työajoissa näyttävät vähentävän pelkoa työuran katkeamisesta työkyvyttömyyteen erityisesti silloin, kun työkyky on heikentynyt. Työpaikan epävarma taloudellinen tilanne, kiire ja työn psyykinen raskavuus ja vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työhön sitä vastoin lisäävät pelkoa työkyvyttömyydestä tilanteessa, jossa työkyky on valmiiksi alentunut. Työkyvyn ollessa heikentynyt, kokemukset työoloista liittyvät myös motivaatioon pysyä työssä, eivät vain mahdollisuuksiin. Tässäkin korostuvat integroiva henkilöstöpolitiikka, toimiva työyhteisö, hyvä henkilöjohtaminen ja työn käytännön joustot.

Tutkimuksen kohteena kokemukset

Tutkimuksen aineistona oli Tilastokeskuksen vuonna 2013 keräämä palkansaajien haastatteluihin perustuva työolotutkimus -aineisto. Aineisto nojaa vastaajien kokemukseen ja havaintoihin työstään ja työoloistaan. Eläkeajatuks kertovat subjektiivisista odotuksista tulevaisuuden suhteen, toteutuneen tuloksen voimme havaita vasta myöhemmin. Aineiston ajankohtaisuuden ja eläkkeelle siirtymisen objektiivisen mittaamisen tavoitteet ovat tältä osin väistämättä ristiriitaiset. Eläkeajatuks on kuitenkin havaittu vastaavan kohtuullisen hyvin toteutunutta eläkkeelle siirtymistä (Harkonmäki 2009; Tuominen ym. 2012a).

Verrattuna kokemuksiin organisaation taloustilanteesta ja omista työajoista, kokemuksia työyhteisöstä voidaan pitää erityisen subjektiivisina. Tällöin myös vaikutussuhteiden tulkinnassa on oltava varovaisempi. Emme ole osoittaneet selkeitä vaikutussuhteita vaan kuvanneet, miten eläkeajatuks linkittyvät työoloi-

hin. Työolojen täsmällisempi vaikutus eläkeajatuksiin, ja etenkin toteutuvaan eläköitymiseen, on selvitettävä jatkotutkimuksilla.

Kun on kyse eläkkeelle siirtymisen harkinnasta, korostuu kokemuksellisuus toisaalta joka tapauksessa. Näkemys oman työuran tulevaisuudesta koostuu työstä pois työntävien, eläkkeelle vetävien ja työhön kiinnittävien voimien vyyhdistä, joka ei ole helposti eriteltävissä. Kokemuksellisuus ei tarkoita myöskään satumanvaraisuutta, vaan kokemukset ovat usein jaettuja ja vahvasti kiinni todellisissa työpaikan tapahtumissa. Kokemusta työyhteisöstä muutetaan yhteisillä konkreettisilla toimilla.

LÄHTEET

- Avey, James & Avolio, Bruce & Luthans, Fred (2011) Experimentally analyzing the process and impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly* 22, 282–294.
- Bakker, Arnold & Demerouti, Eva (2007) The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22, 309–328.
- Bakker, Arnold & Demerouti, Eva & Euwema, Martin (2005) Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 10, 170–180.
- Le Blanc, Pascale & Schaufeli, Wilmar (2008) Burnout interventions: An overview and illustration. *Teoksessa Halbesleben, Jonathon (toim) Handbook of stress and burnout in health care*. New York: Nova Science Publishers, 201–216.
- Blekesaune, Morten & Solem, Per Erik. Working conditions and early retirement. A prospective study of retirement behavior. *Res Aging*. 2005; 27(1): 3–30.
- Demerouti, Eva & Bakker, Arnold & Nachreiner, Friedhelm & Schaufeli, Wilmar (2001) The Job Demands – Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86, 499–512.
- Forma, Pauli (2006) Muutos ja epävarmuus kunta-alan työssä. *Teoksessa Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntien eläkevakuutus, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen kuntaliitto, Kuntatyö 2010 -projektin julkaisu: Helsinki, 43–49.*
- Hakanen, Jari & Perhoniemi, Riku (2008) Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä – kolmen vuoden seurantatutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. *Työelämän tutkimus*, 6: 30–43.
- Harkonmäki, Karoliina & Rahkonen, Ossi & Martikainen, Pekka & Silventoinen, Karri & Lahelma, Eero (2006) Association of SF-36 mental health functioning and work and family related factors with intentions to retire early among employees. *Occupational & Environmental Medicine*, 36: 558–563.
- Harkonmäki, Karoliina & Martikainen, Pekka & Lahelma, Eero & Pitkäniemi, Janne & Halmeenmäki, Tuomo & Silventoinen, Karri & Rahkonen, Ossi (2009) Intentions to retire, life dissatisfaction and the subsequent risk of disability retirement. *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 37 (3): 252–259.
- Hytti, Helka (1988) *Ammatilliset työkyvyttömyysriskit 1976–80*. Kansaneläkelaitos: Helsinki.

Järnefelt, Noora (2014) Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden työurat. Teoksessa Järnefelt, Noora & Nivalainen, Satu & Salokangas, Sampsa & Uusitalo, Hannu: Sosioekonomiset erot – työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2014, 33–61.

Karisalmi, Seppo & Tuominen, Eila & Kaliva, Kasimir (2008) Eläkeaikomukset ja eläkkeellesiirtyminen. Seurantatutkimus Joustava eläkeikä -tutkimuksen aineistosta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2008:2.

Karpansalo, Minna & Manninen, Pirjo & Lakka, Timo A. & Kauhanen, Jussi & Rauramaa, Rainer & Salonen, Jukka T. (2002) Physical workload and risk of early retirement: Prospective population-based study among middle-aged men. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(10): 930–939.

Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana & Ferrie, Jane (2000) Miksi henkilöstövähennykset heikentävät työhön jäävien terveyttä? *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 2000;116(14):1 459–1 460.

Kohli, Martin & Rein, Martin (1991) The changing balance of work and retirement. Teoksessa Kohli, Martin & Rein, Martin & Guillemard, Anne-Marie & van Gunsteren, Herman (toim.): *Comparative studies of early exit from the labor force*. Gambride University Press.

Lahelma, Eero & Laaksonen, Mikko & Lallukka, Tea & Martikainen, Pekka & Pietiläinen, Olli & Saastamoinen, Peppiina & Gould, Raija & Rahkonen, Ossi (2012) Working conditions as risk factors for disability retirement: a longitudinal register linkage study. *BMJ Public Health* 2012 (12): 309.

Leiter, Michael & Laschinger, Heather & Day, Arla & Oore, Debra (2011) The impact of civility interventions on employee social behavior, distress, and attitudes. *Journal of Applied Psychology* 96: 1 258–1 274.

Lehto, Anna-Maija (2014) Työuran jatkaminen yhä useamman tavoitteena. *Tieto&Trendit* 2/2014, 18–22.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2010) Ikääntyvien työpanos vahvassa kasvussa. *Tieto&Trendit* 2/2010, 18–22.

Li, CY & Sung, FC (1999) A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology. *Occupational Medicine*, 49 (4): 225–229.

Nivalainen, Satu (2014) Kuka jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen? Teoksessa Järnefelt, Noora & Nivalainen, Satu & Salokangas, Sampsa & Uusitalo, Hannu: Sosioekonomiset erot – työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2014, 83–101.

Ng, Thomas & Sorensen, Kelly (2008) Toward a Further Understanding of the Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes A Meta-Analysis. *Group Organization Management* 33, 243–268.

Notkola, Veijo & Pajunen, Airi & Leino-Arjas, Päivi (1995) Telineet, tehdas vai toimisto: tutkimus ammattiryhmittäisestä kuolleisuudesta ja työkyvyttömyydestä. Tilastokeskus, Helsinki.

Polvinen, Anu & Gould, Raija & Lahelma, Eero & Martikainen, Pekka (2013) Socioeconomic differences in disability retirement in Finland: The contribution of ill-health, health behaviours and working conditions. *Scandinavian Journal of Public Health*, 41 (5): 470–478.

Puttonen, Sampsa & Härmä, Mikko & Hublin, Christer (2010) Shift-work and cardiovascular disease pathways from circadian stress to morbidity. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36 (2):96–108.

Pärnänen, Anna (2011) Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalit. Tilastokeskus, Tutkimuksia 255. Helsinki.

Rasanen, Marja-leena (2002) TYKY-hankkeiden oivallukset ja esteet työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi. Työterveyslaitos Viitattu 1.1.0.2014
<http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-on-tutkittu/hanke/?h=99306&n=tiedote>

Salokangas, Sampsa & Järnefelt, Noora (2014) Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden työurat. Teoksessa Järnefelt, Noora & Nivalainen, Satu & Salokangas, Sampsa & Uusitalo, Hannu: Sosioekonomiset erot – työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2014, 63–78.

Schreurs, Bert & Van Emmerik, Hetty & De Cuyper, Nele & Notelaers, Guy & De Witte, Hans (2011) Job demands-resources and early retirement intention: Differences between blue- and white-collar workers. *Economic and Industrial Democracy* 32: 47–68.

Sitra (2014) Lupa tehdä toisin. Henkilöstölähtöinen tuottavuuden kehittäminen. Erweko: Helsinki.

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

Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Forma, Pauli (2010) Työolot ja työssä jatkaminen (toim.). Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2.

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

Tuominen, Eila & Tuominen, Kristiina & Kahma, Nina (2012b) Joustava vanhuuseläkeikä. Työnantaja- ja työntekijäkyselyihin perustuva tutkimus joustavan eläkeiän toimituudesta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2012: Helsinki.

Vahtera, Jussi & Laine, Sari & Virtanen, Marianna & Oksanen, Tuula & Koskinen, Ari & Pentti, Jaana & Kivimäki, Mika (2010) Employee control over working times and risk of cause-specific disability pension: the Finnish Public Sector Study. *Occupational & Environmental Medicine*, 67 (7): 479–485.

Viitasalo, Katriina & Puttonen, Sampsa & Kuosma, Eeva & Lindström, Jaana & Härmä, Mikko (2014) Shift rotation and age – interaction with sleep-wakefulness and inflammation. *Ergonomics*, DOI:10.1080/00140139.2014.958573 (ahead of print).

Virmasalo, Ilkka & Hartikainen, Armi & Anttila, Timo & Nätti, Jouko (2011) Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008. *Työelämän tutkimus* 1/2011, 3–18.

Virtanen, Marianna & Oksanen, Tuula & Batty, David G & Ala-Mursula, Leena & Salo, Paula & Elovainio, Marko & Pentti, Jaana & Lybäck, Katinka & Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika. 2014. Extending Employment beyond the Pensionable Age: A Cohort Study of the Influence of Chronic Diseases, Health Risk Factors, and Working Conditions. DOI:10.1371/journal.pone.0088695

LIITTEET

Liitetaulukko 1.

Eläkeajatuksien mittaamisessa käytetyt alkuperäiset muuttujat työolotutkimuksessa ja niiden jakaumat. Työolotutkimus 2013, 50–64-vuotiaat.

Mittari 1: Arvelee jäävänsä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana		
Kysymys ”Missä iässä arvelette itse jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle?”		
	Vastausten prosenttijakauma	Vastausten lukumäärä
alle 63-vuotiaana	14,76	257
63-vuotiaana	42,88	747
64–70-vuotiaana	37,26	649
En osaa sanoa / vastaus puuttuu	5,06	88
Mittari 2: Kokee uhkaa työuran päättymisestä työttömyyteen		
Kysymys ”Uskon, että itselläni on töitä eläkeikään asti?”		
	Vastausten prosenttijakauma	Vastausten lukumäärä
Pitää täysin paikkansa	51,7	901
Pitää jokseenkin paikkansa	34,8	606
Ei juurikaan pidä paikkaansa	8,6	149
Ei pidä lainkaan paikkaansa	2,6	46
Ei sovi / ei osaa sanoa	2,3	40
Kysymys ”Liittyykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä: työttömyyden uhka?”		
	Vastausten prosenttijakauma	Vastausten lukumäärä
Kyllä	21,4	372
Ei	78,5	1 367
Ei osaa sanoa	0,2	3
Mittari 3: Kokee uhkaa työuran päättymisestä työkyvyttömyyteen		
Kysymys ”Terveyteni puolesta pystyn työskentelemään vanhuuseläkkeelle asti?”		
	Vastausten prosenttijakauma	Vastausten lukumäärä
Pitää täysin paikkansa	52,9	922
Pitää jokseenkin paikkansa	32,1	559
Ei juurikaan pidä paikkaansa	8,9	155
Ei pidä lainkaan paikkaansa	3,4	59
Ei sovi / ei osaa sanoa	2,7	47
Kysymys ”Liittyykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä: työkyvyttömyyden uhka?”		
	Vastausten prosenttijakauma	Vastausten lukumäärä
Kyllä	29,9	520
Ei	70,1	1 221
Ei osaa sanoa	0,1	1

Liitetaulukko 2.

Faktorianalyysi työhön liittyvistä kiirevääntämistä. Pääkomponenttianalyysi, Varimax-rotatio.

	Kiire	Työn vaihtelevuus	Välineellinen suhtautuminen työntekijöihin
Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi	,767	-,081	,184
En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin	,760	-,066	,139
Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-ajalla	,714	-,024	,057
Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin	,663	-,054	,159
Työssäni viihtymistä heikentää jatkuva uuden omaksumisen vaatimus	,642	,131	,035
Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän	,615	,058	,225
Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni	,589	,177	,165
Joudun usein keskeyttämään työni kyselyiden, puheluiden ym. vuoksi	,584	-,260	-,030
Joudun usein venyttämään työpäivääni, jotta saan työt tehtyä	,544	-,447	,024
Joudun käyttämään liikaa aikaa työni tulosten tai työaikani raportoimiseen	,521	-,094	,270
Työpäiväni on usein lähes samankaltainen kuin aikaisemmat	,039	,774	-,003
Päivittäinen työni sisältää pääasiassa lyhyitä ja toistuvia työtehtäviä	,119	,755	-,007
Mietin ja teen työhöni liittyviä asioita myös vapaa-ajallani, koska työni on niin mielenkiintoista	,282	-,521	-,243
Esimiehet lupaavat asiakkaille ja johdolle liikaa	,248	-,033	,801
Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä	,213	,167	,796
Eigenvalue	4,99	1,95	1,1
Selitysosuus	31,2	12,2	6,7

Eläketurvakeskus on työeläketurvan kehittämisen ja toimeenpanon lakisääteinen yhteistyöelin, asiantuntija ja yhteisten palveluiden tuottaja. Tutkimustoiminnan tavoitteena on tuottaa korkeatasoista ja laajasti hyödynnettävää tietoa eläketurvan arvioimiseen ja kehittämiseen.

Pensionsskyddscentralen är ett lagstadgat samorgan och sakkunnig inom verkställigheten och utvecklingen av arbetspensionsskyddet. Vi producerar gemensamma tjänster för arbetspensionssystemet. Vår forskning har som mål att ta fram högklassig information som nyttiggörs på bred front vid bedömningen och utvecklingen av pensionsskyddet.

The Finnish Centre for Pensions is a statutory co-operation body, expert and producer of joint services for the development and implementation of earnings-related pension provision. The aim of our research is to produce high-quality, widely applicable information for the evaluation and development of pension provision.



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN