

Simo Forss
Seppo Karisalmi

NÄKÖKOHTIA TYÖSSÄPYSYMISEN PROBLEMATIIKASTA

Yritykseen, työhön ja yksilöön liittyvien
tekijöiden yhteyksistä työssäpysymiseen



ELÄKETURVAKESKUS
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Raportteja
N:o 2
1996

NÄKÖKOHTIA TYÖSSÄPYSYMISEN PROBLEMATIIKASTA

Yritykseen, työhön ja yksilöön liittyvien
tekijöiden yhteyksistä työssäpysymiseen

Simo Forss
Seppo Karisalmi

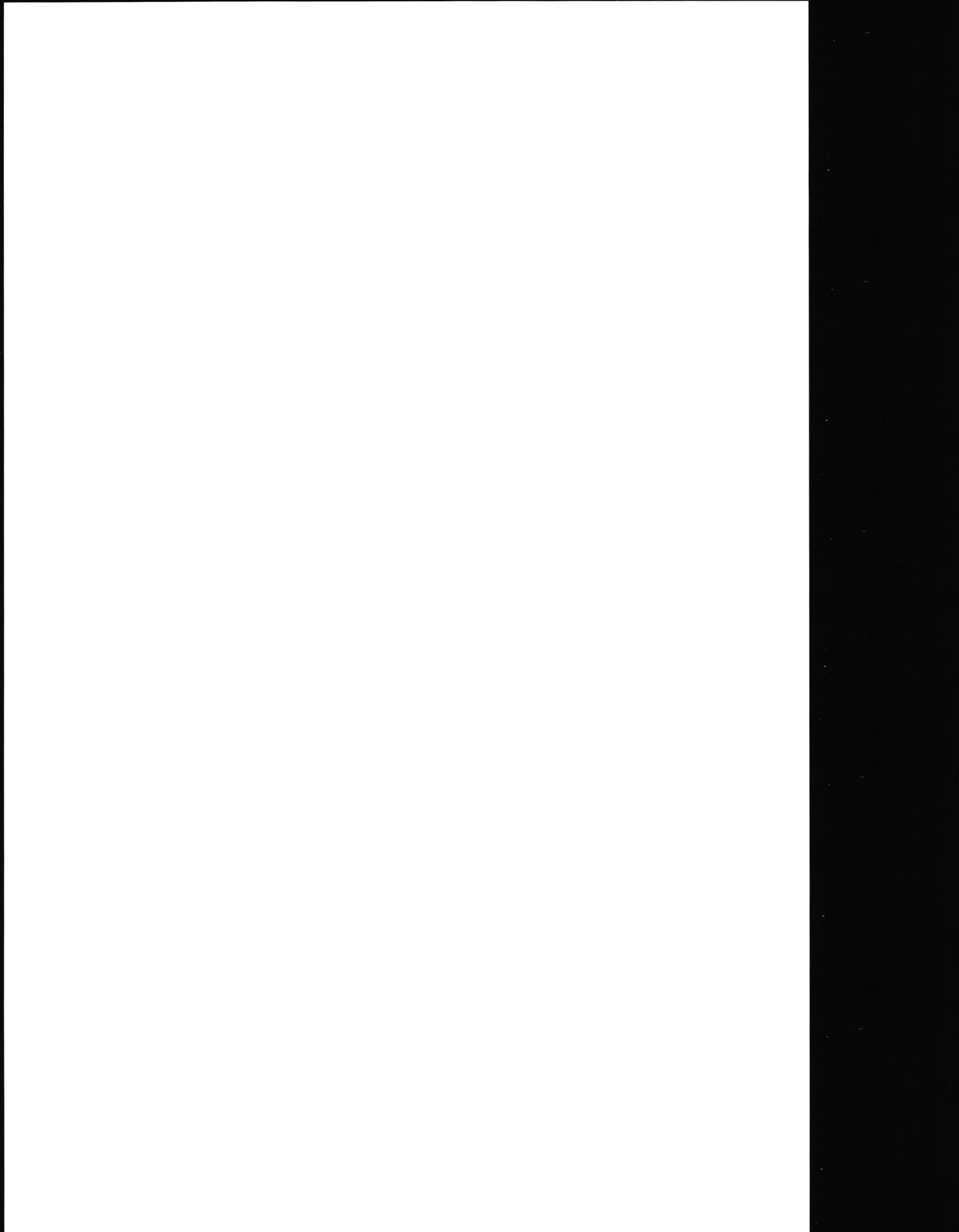


Raportteja
N:o 2
1996

ISBN 952-9639-40-6
ISSN 1238-5948

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	5
1. YRITYS JA TYÖSSÄPYSYMINEN	7
1.1. Yritystaloudellisia näkökulmia työssäpysymiseen	7
1.2. Yrityskulttuurista ja sen mittaamisesta	11
1.3. Organisaatiomalleista	14
1.4. Johtamisesta	16
1.5. Työilmapiiri	19
2. TYÖ JA TYÖSSÄPYSYMINEN	22
2.1. Kuormittuminen ja Karasekin malli	23
2.2. Koherenssi	25
3. TERVEYS, TYÖKYKY, TYÖTTÖMYYS JA IKÄÄNTYMINEN	27
4. TYÖN JA VAPAA-AJAN MERKITYKSESTÄ	32
5. ELÄKEHAKUISUUS	36
5.1. Asenteet	36
5.2. Eläkehalukkuuden perusteita	38
6. YHTEENVETO	44
LÄHTEET	48



JOHDANTO

Työssäpysyminen on muodostunut eri tahoilla ongelmaksi. Joukkotyöttömyys on vaikea ongelma yksittäisten ihmisten, mutta myös koko yhteiskunnan kannalta. Eläkejärjestelmän kannalta ongelmaksi on koettu myös se, että ihmisten työssäpysyminen on vähentynyt selvästi lähinnä siksi, että eri tyyppisten varhaiseläkkeitten käyttö on yleistynyt. Eläkkeen alkamisikä on meillä Suomessa hyvin alhainen ja sen yksi tärkeä taustatekijä on juuri joukkotyöttömyys (Pentikäinen 1995, 13). Tilanteen odotetaan helpottuvan eläkepoliittisesti 2000-luvun alussa, mutta siitä huolimatta on juuri nyt löydettävä keinoja siihen, että työssä pysyttäisiin edes jossain määrin nykyistä pidempään.

Ongelman ratkaisumallien etsintä edellyttää myös uutta tutkimustietoa ennenkuin voidaan ryhtyä käytännön toimenpiteisiin. Eläketurvakeskuksen tutkimusosastolla onkin käynnissä kaksi erillistä projektia, joissa yritetään löytää uutta valoa työssäpysymiseen vaikuttaviin seikkoihin. Toisessa projektissa tutkitaan pientyöpaikkoja yhteistyössä Työterveyslaitoksen ja eräiden muiden tahojen kanssa. Eläketurvakeskuksen omassa, kehitteillä olevassa projektissa tutkitaan työssäpysymistä laaja-alaisemmin myös suuremmissa yrityksissä. Projektin lähtökohtana on ajatus siitä, että suuren eläkehakuisuuden syyt saattavat juontaa juurensa syväälle työelämään. Tutkimuksessa pyritäänkin selvittämään muiden tekijöiden ohella erityisesti työpaikkojen sisäisten tekijöiden, kuten yrityskulttuurin, johtamisen ja työilmapiirin mahdollisia yhteyksiä työssäpysymiseen.

Tämän raportin tarkoituksena on esitellä projektin suunnitteluvaiheessa tähän mennessä esiintulleita aikaisempia tutkimustuloksia ja teoreettisia viitteitä. Raportti on samalla tutkimuksen teoreettisen kehyksen alustava hahmotelma.

1. YRITYS JA TYÖSSÄPYSYMINEN

Työssäpysymisen problematiikka liittyy tietenkin läheisesti yksittäisten ihmisten valintoihin, joita taas ohjaavat monet eri tekijät. Valinnan mahdollisuudet ovat kuitenkin rajalliset, koska ihmisten työssäpysymistä säätelevät paljolti myös heidän omista aikomuksistaan riippumattomat tekijät, kuten esimerkiksi eläkelakien säännökset ja työelämän toisen osapuolen, työnantajan tarpeet ja näkemykset. Analysoitaessa työssäpysymistä olisi myös nämä asiat otettava riittävästi huomioon. Työntekijöiden työympäristöjä on tutkittu paljonkin, mutta itse yrityksen, yksittäisen työpaikan merkitys on tässä yhteydessä jäänyt vähemmälle huomiolle. Se on kuitenkin siinä määrin voimakas ihmisen toimintojen ja valintojen säätelijä, että se yksistään voi selittää merkittävästi ihmisen työssäpysymistä tai työn jättöä. Tässä projektissa yritetäänkin erityisesti huomioida yrityksen tilanteen ja sen toimintaperiaatteiden ja käytäntöjen yhteydet työssäpysymiseen. Tällaisia yritystason tekijöitä esitellään seuraavassa.

1.1. Yritystaloudellisia näkökulmia työssäpysymiseen 1)

Tilastojen valossa näyttäisi siltä, että 1990-luvun alun suurtyöttömyyden kautta lähes puoli miljoonaa ihmistä on joko siirtynyt työelämän ulkopuolelle, tai ei ole päässyt siihen sisään "normaaliajassa". Osa on luokiteltu muiden kuin työttömien joukkoon. He ovat opiskelijoita, eläkeläisiä, kotirouvia (-herroja). Parhaassakin tapauksessa suuri osa on sellaisia, jotka

1) Kirjoittajia on tässä kappaleessa avustanut Mikael Forss

eivät enää tule työelämän piiriin. Viimeksi mainittujen joukossa on tietenkin vanhempia, mutta enenevässä määrin myös nuoria ja keski-ikäisiä. Voidaan sanoa, että 1990-luvun alku on ollut työssäpysymisen kannalta todella huonoa aikaa.

Näinä aikoina Suomen tuotantoluvut palaavat entisille 1980-luvun lopun huippuluville, mutta tuotanto tuotetaan paljon vähemmällä työvoimalla. Tämä kehitys johtuu osaksi raha- ja finanssimarkkinoiden, sekä yritysten henkilöstöpoliittisista toimintatavoista, jotka näyttävät vahvistavan toisiaan.

Yritys on määritelmänsä mukaisesti taloudellinen toimija, jonka päätavoitteena on tuottaa omistajalleen voittoa. Talousajattelussa puhutaan ns. voitonmaksimointi-periaatteesta.

Vaikka yritysten toimintatavat ja päämäärät voivat olla käytännössä hyvin erilaisia, tämä perusajatus on pidettävä mielessä yrityksiä analysoitaessa.

Voittoja voidaan kuitenkin tavoitella sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä, jolloin myös toimintatavat ovat erilaisia. Lyhytnäköinen voitontavoittelu koituu usein haitaksi asiakkaalle, henkilökunnalle ja lopuksi myös yritykselle itselleen. Onneksi useimmat Suomen yrityksistä toimivat edelleen melko pitkällä tähtäimellä, vaikka nykyisen laman aikana tilanne näyttää ratkaisevasti muuttuneen, varsinkin henkilöstöpolitiikan osalta. Organisaatiot "vanhenevat", etenemismahdollisuudet ovat vähäisiä, ja olemassa oleva henkilöstö joutuu monessa paikassa työskentelemään erittäin kovan paineen alaisena. Tämä näyttää koskevan myös menestyviä yrityksiä.

Nykytilanteessa on ilmeistä, että yritykset näkevät uuden henkilöstön palkkaamisessa erittäin suuria riskejä. Näiden riskien ei välttämättä aina

tarvitse olla pelkästään taloudellisia, vaan pikemminkin "hankaluus-riskettä", eli uuden henkilöstön mukanaan tuomia uusia toimenpiteitä ja mahdollisia ongelmia, joiden rahallista arvoa on erittäin vaikea tarkkaan arvioida.

Ylivarovainen suhtautuminen uusien työntekijöiden palkkaukseen tuottaa lisäksi yhteiskunnallisen riskin, jota yksittäinen yritys ei välttämättä näe. Työttömyyden lisääntyessä, lisääntyy myös sosiaaliturvan ja eri hoitomuotojen tarve, joiden kustannukset pidemmällä tähtäyksellä tulevat näiden yritysten kannettaviksi.

Yritys A:n tuloslaskelmat saattaisivat näyttää, että herra X:n erottaminen jollain hetkellä T on kannattavaa. Kuitenkin yrityksen olisi tämän lisäksi voitava ottaa huomioon se, mitä tapahtuu sosiaalikuluserille seuraavalla hetkellä T+1, kun kaikki muutkin yritykset ovat tehneet samoin, eli erottaneet työntekijöitään. Sitä tietoa yrityksellä ei alkutilanteessa ole.

Tiettyjen eläketapahtumien kohdalla tosin suuremmat yritykset joutuvat itse kantamaan kustannuksia poistuneista työntekijöistään, jolloin siirtäminen eläkkeelle ei ole yrityksen kannalta tietenkään yhtä kiinnostavaa.

Yritysten kohtaamat taloudelliset paineet ja kannustimet näyttävät tällä hetkellä olevan siten muotoiltuja, että ne vaikeuttavat olennaisesti työvoiman käyttöä. Vaikka tässä tutkimuksessa keskitytäänkin aivan eri näkökulmaan, niin tämä on hyödyllinen taustatieto. Monet hyvät työkykyä, ilmapii-riä ym. tukevat toimenpiteet saattavat epäonnistua, ellei yrityksille voida esittää tarpeeksi isoa taloudellista porkkanaa työssäpysymisen tukemiseen.

Pienempien yritysten kohdalla riski tuntuu paljon isommalta, koska näillä ei ole välttämättä ole varaa oikeusprosessien ym. mahdollisten hankaluuksista aiheutuvien kustannusten peittämiseen. Niiden kohdalla tilanne on melko samankaltainen kuin kotitalouksilla, joiden riskinkantokyky on erittäin alhainen.

Tässä yhteydessä pitäisi myös taloudelliselta kannalta miettiä työttömyyden aiheuttamia vaikutuksia työvoimareservin työkykyyn sekä työssä olevien yllirasittuneisuudesta aiheutuvia kuluja. Näitä kustannuksia on vaikea arvioida. Koska työttömyyden ja yllirasittuneisuuden aiheuttamat terveysvaikutukset ovat kiistatta negatiivisia, niin on oletettavaa, että kustannukset ovat kuitenkin huomattavia.

Työssäpysymistutkimuksen yhtenä tärkeänä lähtökohtana on yritysten nykyinen asema ja tilanne yhteiskunnassa. Kireä politiikka henkilöstön hankinnassa ja työssäpitämisessä jatkuu ainakin toistaiseksi. Työtahti ja työvaatimukset ovat tiukkoja ja avautuvia väyliä eläkkeelle siirtämiseen käytetään edelleen halukkaasti. Poliitiikka rajoittaa kuitenkin ainakin joissakin yrityksissä yritysten omien eläkekustannusten kasvu. Laman jälkeinen taloudellinen kasvu näyttää edellyttävän osassa yrityksiä myös uuden ammattitaitoisen työvoiman hankintaa. Nurkan takana väijyy kuitenkin alkava työvoimapula. Uuden ammattitaitoisen työvoiman saanti voi tuottaa vaikeuksia. Tilanteesta riippuen tämä hillitsee ikääntyvän työvoiman poistamista yrityksestä, jolloin kiinnostus esimerkiksi työkykyä ylläpitävään toiminnan suosimiseen lisääntyy ja asenteet työvoimakysymykseen muuttuvat vähitellen. Yrityskulttuurit saattavat olla tässä suhteessa jonkinlaisessa tienhaarassa. Yritysten taloudellinen tilanne on näin ollen aika avoin kysymys juuri nyt, minkä vuoksi tutkimuksessa on syytä kartoittaa yritysten taloudellista tilannetta ja sen yhteyksiä yrityksen muuhun toimintaan.

Yrityksen taloudellinen ja työvoimapolitiittinen tilanne säätelee keskeisesti henkilöstöpolitiikkaa ja henkilökunnan työssäpysymisestä.

1.2. Yrityskulttuurista ja sen mittaamisesta

Työelämän organisaatioiden tutkimuksessa on tätä nykyä keskeisellä sijalla yrityskulttuurin käsite. On havaittu, että nykyaikaisia organisaatioita ja niissä olevia ilmiöitä ja tapahtumia on vaikea ymmärtää ottamatta huomioon yrityskulttuuria ja sen ominaisuuksia. Samanaikaisesti on asetettu kyseenalaiseksi perinteiset näkökulmat organisaatioista.

Mitä organisaatiokulttuuri sitten on, miten organisaatiohanteet ovat kehittyneet ja miten organisaatiokulttuuria voitaisiin tutkia ja mitata?

Scheinin mukaan kulttuurilla tarkoitetaan sellaista perusoletusten mallia, jonka jokin ryhmä on keksinyt, löytänyt tai kehittänyt oppiessaan käsittelemään ulkoiseen sopeutumiseen tai sisäiseen yhdentymiseen liittyviä ongelmiaan. Omaksuttuun malliin liittyy itsestään selvinä pidettyjä asioita, ns. perusoletuksia, jotka ovat osittain siirtyneet tiedostamattomalle tasolle (Schein 1987, 26).

Kulttuuri liittyy siihen, miten todellisuus jäsennetään. Kulttuuri luo käyttäytymiselle tietyn viitekehysten, käyttäytymisen formaaliset puitteet. Yrityskulttuuri on niiden perusoletusten ja uskomusten kooste, joita yrityksen jäsenet ovat omaksuneet. Ehkä yksinkertaisin tapa kuvata yrityskulttuuria on sanoa, että yrityskulttuuri ilmentää sitä, miten yrityksissä on totuttu toimimaan (Juuti 1994, 39).

Yrityskulttuuriin on nähty liittyvän seuraavanlaisia, sen sisältöä konkreettisesti kuvaavia seikkoja (Juuti emt., 40 ja Schein emt., 24):

- yhteisnäkemys yrityksen päämääristä ja tavoitteista
- yhteisnäkemys käytettävistä keinoista, joilla päämääriin pyritään
- yhteisnäkemys niistä kriteereistä, joiden avulla tuloksia mitataan, toimivissa ryhmissä pitää näin ollen olla normeja
- ihmisten välisessä kanssakäymisessä havaittu säännönmukainen käyttäytyminen
- hallitsevat, ilmaistut arvot
- yhteinen näkemys työnjaosta, vallankäytöstä ja suhteesta työtovereihin, eli organisaation pelisäännöt
- toimintapolitiikkaa työntekijöihin tai asiakkaisiin päin koskeva perusfilosofia
- tunnelma tai ilmapiiri.

Nämä kaikki piirteet kuvastavat organisaation kulttuuria, mutta mikään niistä ei ole varsinaisesti merkitykseltään toista tärkeämpi. Scheinin mukaan olisi kuitenkin erityisen tarpeellista etsiä toiminnan pohjalla olevia oletuksia ja lähtökohtia, eli ns. perusoletuksia, jotta käyttäytymistä voitaisiin tulkita oikein (Schein emt., 28).

Kulttuurilla on erilaisia tasoja ja niihin liittyen erilaisia tiedostamisen tasoja. Tärkeät perusoletukset ovat usein itsestäänselvyksiä ja alitajuisia ja usein siinä mielessä näkymättömiä. Tätä selkeämpi tiedostamisen taso liittyy organisaation perusarvoihin. Itse asiassa kaikenlainen kulttuurin oppiminen heijastelee alunperin joltakulta peräisin olevia arvoja, jotka ilmoittavat sen, miten asioiden "tulisi olla". Prosessi kulkee kaiken lisäksi siten, että kun arvot muuttuvat itsestäänselvyyksiksi, niistä tulee vähitellen

yleisiä uskomuksia ja oletuksia ja ne siirtyvät ainakin osittain pois tietoiselta tasolta. Mutkikkaaksi arvojen käsittelyn ja käytön tekee mm. se, että jos niiden muodostuminen ei perustu kyseisessä kulttuurissa tapahtuneeseen oppimiseen, niistä tuleekin eräänlaisia "ilmaistuja arvoja". Niiden perusteella voidaan ennakoida mitä ihmiset sanovat eri tilanteissa, mutta se voi olla täysin muuta kuin se mitä he todella tekevät ao. tilanteissa, joissa näiden arvojen tulisi päteä. Yritys voi esimerkiksi sanoa arvostavansa ihmisiä, mutta asiaa koskeva todistusaineisto voi kumota tuon väitteen (Schein emt., 32-35.).

Yrityskulttuurin mittaamisesta

Yrityskulttuurin tutkiminen ja mittaaminen on käytännössä melko vaikeaa. Erityisesti kulttuurikäsitteen operationalisointi on ongelmallista. Tästä johtuen on yrityskulttuurin tutkimuksissa päädytty usein jokseenkin pinnallisiin tutkimusasetelmiin, joiden avulla ei ole onnistuttu yrityskulttuurin syvässä luotaamisessa (Juuti 1994, 127).

Tämän alueen asiantuntijat tuntevat olevan sitä mieltä, että yrityskulttuurin tutkiminen vaatii sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta samassa tutkimuksessa (Juuti emt., 130-131). On käynyt ilmeiseksi, että on melko vaikea tutkia organisaatioelämää pelkästään yhdentyypisen menetelmän, kuten perinteisten kyselyjen avulla. Organisaatioiden kvalitatiivinen, sisältäpäin tehty kuvailu on myös ainoana menetelmänä anniltaan köyhä. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus eivät olekaan toisiaan poissulkevia, vaan pikemminkin toisiaan täydentäviä.

Kulttuurin tutkimus on perinteisesti perustunut etnografiaksi kutsuttuun kvalitatiiviseen tutkimusotteeseen. Tutkimusmenetelminä käytetään esi-

merkiksi osallistuvaa havainnointia, syvähaastatteluja ja perinteiden dokumentointia. Tämän menetelmän avulla organisaatioelämää pyritään kuvaamaan sisältäpäin kyllin monipuolisessa ja rikkaassa muodossa. Nähdään, että yrityksissä toimivien ihmisten ainutkertaisia näkemyksiä todellisuudesta ei pystytä kuvaamaan riittävästi standardoidulla kysymyspatteristolla. Etnografian avulla voidaan parhaiten paljastaa organisaation jäsenten omaksumat arvot ja toimintatavat. Sen avulla saadaan yleensä selville myöskin se, miten suhtaudutaan ja toimitaan epävarmuutta ja ahdistusta herättävissä tilanteissa, ja kuinka kohdataan ristiriitoja (Juuti emt., 132).

Tutkimustyötä voi ohjata osittain esimerkiksi Scheinin esittämä kymmenvaiheinen ns. "kliininen" malli, jonka mukaan yrityskulttuurin syvärakenteita voidaan luodata. Malli pohjautuu Scheinin teoriaan kulttuurin syvärakenteen ominaisuuksista (Schein emt., 127-131). Laadullisten menetelmien käyttäminen on työlästä ja mittaamisiin saattaa kuluu aikaa hyvin runsaasti. Tämentyyppisen menetelmän soveltamiseen liittyy myös uudentyyppisiä tutkimusteknisiä ja eettisiä ongelmia (Schein emt., 149-152).

1.3. Organisaatiomalleista

Organisaatioteoriat ovat muuttuneet aikaa myöten. Erityisesti 1980-luvun puolessa välissä on uuden ajattelutavan etsiminen muuttunut melko selkeäksi pyrkimykseksi korvata vanhat ajattelutavat uusilla. Tuolloin saatiin myös ensimmäisiä näyttöjä siitä, että uudentyyppisille ajatuksille perustuvat organisaatiot ovat toimivampia ja tehokkaampia kuin vanhoille rakennelmille perustuvat. Tämän seurauksena on vähitellen kertynyt tietoja lukuisista organisaatioista, joissa on siirrytty uudentyyppiseen ajatteluun (Juuti JTO:n moniste 1, 2).

Perinteinen näkökulma organisaatioista on tukeutunut ns. byrokratian ihanemalliin. Vaikka meillä Suomessakin on ilmeisesti edelleen organisaatioita, jotka toteuttavat byrokratian mukaisia pelisääntöjä, voidaan todeta, että tämä organisaatiomalli näyttää jo vanhanaikaiselta ja aikansa eläneeltä (Juuti 1994, 9 ja JTO:n moniste 1, 1). Katsotaan, että nykyisessä tilanteessa organisaatioiden on muutettava koko kulttuuriansa, kulttuuriensa syvärakennetta ja samalla koko ajattelu- ja toimintatapojaan pärjätäkseen kiihtyvässä koti- ja ulkomaisessa kilpailussa ja kehityksessä (Juuti JTO:n moniste 2, 2).

Yrityskulttuurien muutoksen myötä ovat muuttumassa myös organisaatioihin liittyvät ihanteet ja näiden muutosten myötä vastaavasti hyvään johtajuuteen liittyvät ihanteet ja päämäärät (Juuti JTO:n moniste 1, 1). Tutkimalla sitä, millaisia vanhakantaisia ja tässä mielessä "huonoja" ominaispiirteitä yritysten organisaatioissa on ja selvittämällä näiden ja eläkkeellesiirtymishalun yhteyttä voidaan saada uutta tietoa työssöpysymisen tai työstä lähdön yrityspohjaisista vaikuttimista.

Juuti on kehittänyt mallin eri asteisissa kehitysvaiheissa olevista organisaatioista ja luonnehtinut näille tyypillisiä piirteitä. Keskeinen ajatus siinä on se, että vähitellen on siirrytty tai ollaan siirtymässä pois ns. vanhakantaisesta reaktiivisesta organisaatiosta kohti kehittyneempiä organisaatioita, jolloin myös organisaatioiden tyypilliset toiminnot ja niissä esiintyvät johtamistavat kehittyvät kohti uusia muotoja.

Vanhakantaiselle, ns. reaktiiviselle organisaatiolle on tyypillistä, että sitä johdetaan käskyjen ja pakon avulla. Johto käyttää voimakkaita negatiivisia otteita ja käskyjä, joihin liittyy rangaistuksen uhka ja ikäänkuin hakee organisaatiossa syyllisiä. Tällöin viestintäkin on pakottavaa, valvovaa

ylhäältä alaspäin käskytystä, ja alhaalta ylöspäin tuleva viestintä on vähäistä ja pelon sävyttämää. Henkilöstö projisoi epäonnistumiset organisaation johtoon ja se taas puolestaan henkilöstöön, jota johto pitää pahana ja laiskana. Koko organisaation ilmapiiriä leimaa tietynlainen paranoidinen kyynisyys, pessimismi ja epäluuloisuus (Juuti JTO:n moniste 2, 9).

Nykykäsityksen mukaan kehittyneemmissä organisaatioissa asiat ovat suuressa määrin toisin. Tällaisessa organisaatiossa pyritään käymään mahdollisimman avointa keskustelua erilaisista vaihtoehdoista. Valitun vaihtoehdon hyviä ja huonoja puolia punnitaan yhteisesti keskustellen ja yhteispäätösten tuloksena tällöin jokainen henkilö sitoutuu kyseiseen vaihtoehtoon. Kuvaan kuuluu mm. tiimityöskentely, jossa tiimien esimiehet eivät toimi niinkään tiimien johtajina vaan tyypillisesti niiden valmentajina. Vastuuta on delegoitu hyvin pitkälle ryhmille ja yksilöille. Tiimiorganisaatiossa on tyypillistä itsenäisesti työskentelevien ihmisten toiminta, jossa kiinnitetään huomiota erityisesti työyhteisön innovatiivisuuteen ja henkilöstön sitoutuneisuuteen ja toimintamahdollisuuksiin (Juuti JTO:n moniste 1, 2-3).

1.4. Johtamisesta

Johtamistapoja ja niiden merkitystä suomalaisissa yrityksissä on tutkittu vuosikymmeniä. Ns. hyvän johtajuuden etsimisessä on esiintynyt erilaisia koulukuntia ja näkemyssuuntia.

Tarkastelemalla vanhakantaisen ja uudentyypisen organisaation keskeisiä piirteitä ja soveltamalla näitä periaatteita erilaisten johtamistapojen

omaksumiseen voidaan tarkastella sitä, missä organisaation kehitysvaiheessa jokin yritys on ja minkälaisia johtamistapoja siellä noudatetaan. Tutkimuksellisesti ajatus toimii tällöin siten, että mitä vanhakantaisemmista organisaatiosta ja johtamistavoista on kysymys sitä todennäköisempää on, että organisaatioilmapiiri on huono ja sovelletut johtamismenetelmät vanhakantaisia ja epäviihtyvyyttä tuottavia (Juuti JTO:n moniste 2, 8 ja JTO:n moniste 1, 2).

"Hyvän" johtamistavan piirteet ovat käytännöllisesti katsoen samoja kuin ns. osallistuvan johtamisen mallissa. Tälle on ominaista se, että mallin mukaisessa johtamistavassa pyritään korostamaan seuraavia seikkoja:

1. yleistä tietojen jakamista
2. dominoivien henkilöjen esille nousun estämistä
3. avoimen tiedonvaihdon mahdollistamista
4. erilaisten ajatusten esilletulon kunnioittamista
5. aktiivisen osallistumisen merkitystä
6. erilaisten ratkaisumallien vaihtoehtojen esille saamista

Osallistuvan johtamistavan oletetaan lisäävän päätöksiin sitoutumista ja ihmisten työtyytyväisyyttä. Tutkimustulokset tukevat etenkin oletusta ihmisten työtyytyväisyyden lisääntymisestä (Juuti JTO:n moniste 1, 11).

Tässä yhteydessä ovat kiinnostavia Juutin suomalaisesta työllisestä väestöstä vuonna 1985 saamat kyselytutkimuksen tulokset. Hän erotteli aineistosta johtamisen kohdalla kaksi keskeistä faktoria eli perustekijää: hyvän johtamistyylin faktorin ja toisaalta autoritaarisen johtamisen faktorin.

Hyvän johtamistyylin kokonaisuudessa esimiestä luonnehtivat seuraavat asiat:

Esimies on kiinnostunut alaiensa työstä ja pyrkii kaikin tavoin auttamaan heitä heidän työssään. Esimies on itse ammattitaitoinen ja innostava ja tukee ja rohkaisee alaisiaan. Hänelle on helppo kertoa pulmista. Hyvä esimies kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista alaisilleen ja keskustelee runsaasti alaiensa kanssa. Hänen ja alaisten välillä ei ole ristiriitoja. Hyvä esimies ei ole missään tapauksessa autoritaarinen ja yksipuolisen tehtäväkeskeinen.

Autoritaariseen johtamistyyliin esimiehellä on tiukka ja ankara ote alaisiinsa ja hän käskää heitä usein. Hän vaatii, että jokainen tekee työnsä huolella ja hänen suhtautumisensa alaisiin on yksipuolisen tehtäväkeskeinen.

Tutkimuksen tekijä toteaa, että faktorianalyysin tulos vahvisti käsitystä osallistuvan, eli demokraattisen johtamistavan suositeltavuudesta verrattuna autoritaariseen eli itsevaltaisen tyyppiseen johtamiseen (Juuti 1988, 109-111).

Hyvälle johtamistyyliille on ominaista erityisesti esimiehen monipuolinen tuki alaisille. Myös myöhemmät tutkimustulokset ja havainnot ovat osoittaneet tämän seikan merkityksen ja myös sen, että suomalaisessa työelämässä on usein juuri tässä kohdin puutteita. Esimerkiksi yksittäinen tutkimustulos kuorma-autonkuljettajista osoitti, että vain noin vajaa kolmasosa heistä katsoi saavansa esimieheltään tukea työssään (Sillanpää 1995, esitelmä Eläke-Varman työkykyseminaarissa). Ilmeistä onkin, että myös johtajuuden alueella on paljon parantamisen varaa, kun halutaan parantaa henkilöiden työiihtyvyyttä ja työkykyä. Henkilöstön työkyvyn on nähty

riippuvan paitsi yrityksen taloudellisesta menestymisestä myös ratkaisevasti johtamisesta (Vaaranen 1995, esitelmä ETK:n työssäpysymisen problematiikka-seminaarissa).

1.5. Työilmapiiri

Myös organisaatioilmapiiri, jota tässä käytetään samansisältöisenä kuin käsitettä työilmapiiri, vaikuttaa organisaatiossa työskentelevien käyttäytymiseen ja ajatuksiin. Työilmapiiri on yhteydessä yrityskulttuuriin ja toisaalta myös esimiehen johtamistyyliin. Työilmapiiri on siis yhteydessä myös ihmisten viihtyvyyteen työpaikalla, työntekijöiden työkykyyn ja mahdollisuuksiin jatkaa työelämässä.

Työilmapiiri vaihtelee organisaatiosta toiseen. Joissakin organisaatioissa on avoin, luottamuksellinen ja yhteisymmärrykseen perustuva ilmapiiri. Joissakin taas voi olla aika sulkeutunut, epäluuloinen ja ristiriitainen ilmapiiri (Juuti 1988, 56). On ymmärrettävää, että ihmisten viihtyminen vaihtelee myös melkoisesti riippuen siitä, millaisessa ilmapiirissä työskennellään. Mittaamalla työilmapiiriä voidaan näin ollen etsiä yhtä sellaista ulottuvuutta, jolla saattaa olla vaikutusta työssä pysymiseen. Oletus kulkee tietenkin siihen suuntaan, että mitä huonompi työilmapiiri on, sitä huonommin myöskin organisaatiossa viihdytään.

Hyvään työpaikkailmapiiriin liittyy tavallisesti myös hyvä johtajuuskäytäntö, vaikka nämä asiat eivät olekaan täysin identtisiä. Juutin tutkimuksessa organisaatioilmapiireistä saadut faktorit, eli perustekijät kuvaavat kuitenkin sisällöltään samantapaisia asioita kuin johtamisilmapiiriin tutkimisesta saadut faktorit. Ilmapiirin tutkimuksestakin saatiin kaksi faktoria, jotka olivat

hyvän organisaatioilmapiirin faktori ja toisaalta normatiivisen, tehtäväkeskeisen organisaatioilmapiirin faktori.

Tutkimuksen mukaan hyvään organisaatioilmapiiriin kuuluu se, että työpaikalla vallitsee avoin toverihenki, joka tuottaa keskinäistä avuliaisuutta. Organisaatiossa on tunne että työpaikan ihmisiin voi todella luottaa ja työpaikalla vallitsee avoin ilmapiiri. Eri henkilöitä kohdellaan hyvän työpaikkailmapiirin yrityksissä samalla tavalla eikä suosikkijärjestelmiä esiinny. Työpaikoilla pyritään mahdollisimman hyvään työtulokseen ja käytetään tässä työssä avuksi eri ihmisten ideoita ja tukea. Myös esimiehen tuki alaisilleen on luonteenomaista tämäntyyppiselle organisaatioilmastolle.

Sen sijaan normatiiviselle organisaatioilmapiirille on tyypillistä sääntöjen noudattamisen tärkeys ja tehtäväkeskeisyys. Tällaiselle organisaatiolle on ominaista myös kiire ja suuri sosiaalisten paineiden määrä. Töitä nähdään olevan niin paljon, että useimmat ihmiset ovat jatkuvasti kiireisiä ja stressaantuneita. Itseasiassa tiukat säännöt ja tarkka tehtäväjako näyttivät estävän tehokasta työskentelyä työpaikalla (Juuti 1988, 106-108).

Kiirettä ja stressiä pidetään yleisesti yhtenä työelämän pahimpana haittatekijänä nykyisin. Julkisuudessa on väitetty, että kiire ja stressi ovat suorastaan "tikittävä aikapommi" ainakin eräillä työpaikoilla (Swanljung 1995, esitelmä Eläke-Varman työkykyseminaarissa). Mielenkiintoinen kysymys on se, millainen yhteys työpaikkojen ilmapiirillä ja kiireellä ja stressillä on keskenään. Johtuuko työpaikoilla oleva kiire ja stressi huonosta ilmapiiristä, vai onko jostain muusta syystä syntynyt kiire ja stressi vaikuttamassa ilmapiiriä huonontavasti? Tutkimusten mukaan henkinen rasitus on joka tapauksessa kasvanut työpaikoilla selvästi. Vuonna 1989 henkistä rasittavuutta valitti 45 prosenttia ihmisistä ja vuonna 1995 jo 60 prosenttia. Yksi

työilmapiiriä muun ohessa heikentävä seikka on lisäksi työttömyys ja vielä työssä olevien työpaikastaan kokema epävarmuus. Kun vuonna 1989 työpaikastaan varmoja oli vielä 70 prosenttia, on tällaisten "varmojen" osuus enää noin 49 prosenttia (Demari 1995).

Ihmisen samaistuminen organisaatioon tapahtuu varsin usein pienryhmän kautta. Suomalaiset työskentelevät melko paljon työryhmissä, sillä vain joka kymmenes arvioi, ettei työskentele lainkaan työryhmässä. Tällöin työviihtyvyyden ja työssä pysymisen kannalta on merkitystä myöskin pienryhmän ilmapiirillä. Tutkimustulokset osoittavat, että työryhmä on yleensä melkoinen voimavara useimmille suomalaisille työssäkäyville. Tutkimuksen vastaajien mielestä heidän työryhmänsä ilmapiiri onkin hyvä, kyllin avoin ja ihmissuhteet luottamuksellisia. Useimmat ihmiset saavat työryhmässä käydyistä keskusteluista paljon tyydytystä, mutta työryhmän jäsenistä ei silti aina aidosti pidetä, vaan pitäminen on pinnallista tai keskinkertaista. Työryhmässä oleminen voi aiheuttaa myös sosiaalisia paineita. Vaikka ryhmässä voidaan yleensä lausua mielipiteet vapaasti, niin ihmisten mielestä tämä koskee usein vain yleisesti hyväksytyjä mielipiteitä, jolloin monet joutuvat mukautumaan ryhmän tahtoon (Juuti 1988, 51-55).

Kehitteillä olevassa työssäpysymisprojektissamme voidaan siis olettaa, että yrityskulttuurin eri muodot muokkaavat suurelta osalta myös yrityksessä käytettyjä johtamismenettelyjä ja nämä yhdessä muovaavat puolestaan yrityksessä vallitsevaa työilmapiiriä. Näillä tekijöillä oletetaan olevan selviä yhteyksiä työssä viihtyvyyteen.

Määrätynlaisessa "huonossa" yrityskulttuurissa on omaksuttu periaatteita ja käytäntöjä, jotka muovaavat organisaation ilmapiiriä ja johtamistapoja

sellaisiksi, että ne vähentävät ihmisten työssä viihtyvyyttä. Loogisesti on selvää, että myös eläkkeelle siirtymisen halukkuus täytyy olla yhteydessä tällaisiin ilmiöihin. Keskeinen oletuksemme tässä on, että vanhakantaiseen yrityskulttuuriin liittyvässä vanhakantaisessa organisaatioilmapiirissä on lukuisia sellaisia tekijöitä, jotka ovat yhteydessä ihmisten huonoon työviihtyvyyteen ja haluun vetäytyä työelämästä.

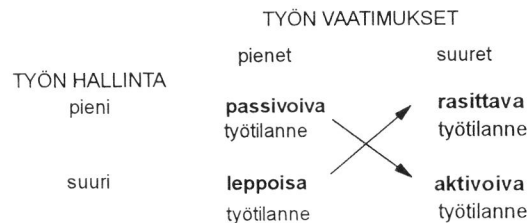
2. TYÖ JA TYÖSSÄPYSYMINEN

Yrityskulttuurin lisäksi itse työllä ja työympäristön fyysisillä ja psykososiaalisilla piirteillä on merkitystä työssäpysymisen kannalta. Aikainen eläkkeelle siirtyminen kuvastaa vanhempien työntekijäikäryhmien ongelmia työstä suoriutumisessa. Työhön kohdistetaan yhä uusia vaatimuksia ja niihin sopeutuminen asettaa työntekijän kokemukseen perustuvat tiedot ja taidot koetukselle. Manuaalinen työ vähenee ja tietotekniikka ts. symbolien käyttö valtaa yhä enemmän alaa. Työssäkäyvien keski-ikä kasvaa entisestään. Työympäristön työkyvyttömyyttä aiheuttava merkitys vähenee, ja työhön liittyvien psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden merkitys kasvaa. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat mm. psyykinen hyvinvointi, psyykinen kuormittuneisuus ja stressi. Nämä kaikki eroavat käsitteellisesti toisistaan. Stressireaktioita voidaan pitää sairautta tai työkyvyttömyyttä aiheuttavan tapahtumaketjun mekanismina sekä toimintakykyä ja psyykkistä hyvinvointia heikentävänä tekijänä (Reijo 1990, 6-8). On useita erilaisia stressiteorioita, jotka painottavat hieman eri tekijöitä stressin määrittelyssään. Kunta-alan työntekijöiden tutkimuksessa sovellettiin kuorma-kuormittumisen-mallia (Tuomi ym. 1995, Ikääntyvien työntekijöiden...). Karasekin käyttämä työn hallinnan ja vaatimusten malli esiintyy monissa tutkimus-

sa stressimallina (Reijo 1990, Vahtera 1993, Vahtera & Pentti 1995, Tervahartiala 1995). Seuraavassa keskitytään stressitutkimuksen yhteen teoriaan - Karasekin malliin.

2.1. Kuormittuminen ja Karasekin malli

Työhön liittyvästä stressistä on runsaasti tutkimuksia. Tämänhetkinen tutkimus lähestyy psykososiaalisten tekijöiden ja terveyden suhdetta kuormittumisen käsitteen avulla. Perustavaa laatua on olettaen ympäristön vaatimusten ja sen tarjoamien mahdollisuuksien ja yksilön edellytysten ja odotusten välisestä epätasapainosta. Stressitutkimuksessa käytetyin on Karasekin kehittämä työn vaatimusten ja hallinnan malli. Malli on lähtökohdiltaan varsin yksinkertainen. Työn stressitekijäksi Karasek määrittelee työn psykologiset vaatimukset. Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia määrätä tehtävistään ja käyttäytymisestään työssään. Työn hallinta sisältää kaksi korreloivaa tekijää, päätöksenteon mahdollisuuden ja kvalifikaation. Kvalifikaatio voidaan operationaalistaa työn asettamiksi koulutusvaatimuksiksi ja työn toistoluonteisuudeksi. Työn vaatimusten ja hallinnan käsitteiden taulukoinnista syntyy seuraavanlainen nelikenttä, jonka ruutuihin sijoittuvat erilaiset työtilanteet (Reijo 1990, 12-17).



Kun työn vaatimukset ja hallinta ovat vähäiset työtilanne on turhauttava ts. passivoiva. Työn vaatimusten ja hallinnan ollessa suuria on työtilanne haastava ts. aktivoiva. Kun vaatimukset ovat vähäiset ja hallinta on suuri, on työtilanne leppoisa. Stressaava eli rasittava työtilanne syntyy, kun vaatimukset ovat suuret ja hallinta on vähäinen. Nelikentässä lävistäjä vasemmasta alanurkasta oikeaan ylänurkkaan muodostaa stressidiagonaalin. Vasemmasta ylänurkasta oikeaan alanurkkaan kulkee aktiviteetti-diagonaali. Suurten vaatimusten tilanteessa hallinta määrää sen, onko seurauksena kehitystä ts. aktiviteettia vai stressioireita.

Erilaisissa tutkimuksissa on todettu rasittavan työtilanteen ja terveydentilan välinen yhteys. Työn henkiset vaatimukset ja huono hallinta liittyivät kohonneeseen sepelvaltimotaudin riskiin. Myös terveyskäyttämisen ja työtyytyväisyyden osalta on todettu samansuuntaisia tuloksia (Vahtera 1993, 10-13). Näillä riippuvuuksilla on merkitystä myös työssäpysymisen näkökulmasta.

Karasek täydensi myöhemmin malliaan sosiaalisella tuella ja työn ruumiillisilla vaatimuksilla. Sosiaalisella tuella on oletettu olevan eräänlainen puskuroiva merkitys työstressin seurausten kannalta. Tosin tätä ei ole pystytty todentamaan läheskään kaikissa tutkimuksissa. Sen sijaan kuormitustekijä ja tuki esiintyvät useassa tutkimuksessa vaikutuksiltaan toisistaan riippumattomina. Tämä nk. päävaikutusmalli on havaittu yleisemmin kuin puskuroiva vaikutus (Vahtera 1993, 29-34). Sosiaalisella tuella on useita muotoja: tietotuki, käytännön apu, arvostus ja henkinen tuki. Tärkeimmät tuen lähteet työn kannalta ovat esimies ja työtoverit (Vahtera 1993, 50-51). Tutkimuksessa havaittiin suuriin työn vaatimuksiin liittyvän enemmän tuki- ja liikuntaelinten sairauksien oireita ja hyvään työn hallintaan, tietotukeen, käytännön apuun sekä esimiestukeen vähemmän oireilua. Suuret

työn vaatimukset, huono hallinta ja huono sosiaalinen tuki lisäsivät myös sairauspoissaoloja.

Karasekin malliin on kohdistettu kritiikkiä, jonka sisältönä on ollut työn hallinnalle vaihtoehtoisten ja työn hallintaan vaikuttavien voimavaretekkijöiden poisjättäminen. Tällaisina hallintatekkijöinä on nähty mm. persoonallisuudenpiirteet (locus of control), ennustettavuus ja koherenssi eli elämänhallinta. Karasekin mallin empiirisessä testauksessa on todettu sen toimivan vain osittain (esim. vain miehillä tai vain somaattisten oireiden kohdalla) ja tutkimuksissa mallin selityskyky on ollut melko alhainen (Reijo 1990, 17-24, 51-54). Vahteran tutkimus osoittaa kuitenkin hyvin selvästi, että vaatimusten ja hallinnan ja jonkin muun tekijän esim. ammattiaseman, talouden koon tai koherenssin yhdysvaikutukset selittivät sairauspoissaoloja paremmin kuin mallit ilman näitä yhdysvaikutuksia (Vahtera & Pentti 1995, 84-90).

2.2. Koherenssi

Karasekin mallin sovellutuksissa on käytetty yhdysvaikutusta täsmentävänä muuttujana koherenssia eli elämänhallintaa. Kysymys on sairauden perimmäisistä syytekijöistä. "Tarkasteltavana olisi tällöin kysymys, miten ihminen voi pysyä terveenä elämässä, jossa hän on joka hetki alttiina erilaisille tasapainoa mahdollisesti horjuttaville kuormitustilanteille, eli mitkä tekijät vahvistavat ja mitkä heikentävät ihmisen selviytymiskykyä vastaantulevissa kuormitustilanteissa. Siihen, mihin suuntaan jatkumoa hän on siirtymässä (kohti terveyttä tai sairautta), vaikuttavat ympäristössä tarjolla olevat voimavarat ja ihmisen yleinen suuntautuneisuus ongelmien kohtaamiseen ja ratkaisemiseen, koherenssin tunne" (Vahtera 1993, 34).

Koherenssin tunteessa on käsitteen kehittäjän Antonovskyn mukaan kolme ulottuvuutta:

1. Ymmärrettävyys, joka kuvaa sitä, missä määrin ihmisen ympäristöstä tuleva ärsyke on ymmärrettävä ja vaikutukseltaan ennustettava.
2. Hallittavuus, joka kuvaa sitä, missä määrin ihmisen voimavarat riittävät vastaamaan ärsykkeen asettamiin vaatimuksiin.
3. Merkityksellisyys, joka määrää sen, kannattaako kuluttaa voimiaan ärsykkeiden vaatimuksiin ja missä määrin vaatimukset ovat pikemminkin haasteita kuin kohtalo tai taakka.

Koherenssin tunne kehittyy hitaasti aina 30 vuoden ikään asti. (Vahtera 1993, 34-37). Vahva koherenssin tunne liittyi useisiin terveydentilan indikaattoreihin terveyttä edistävästi (esim. tuki- ja liikuntaelinoireet, henkinen kuormittuneisuus, riskikäyttäytyminen) (Vahtera 1993, 99).

Koherenssin käsitteelle rinnakkaisia käsitteitä on muitakin. Ne kuvaavat kaikki menettelytapoja stressitilanteissa - elämönhallintaa (Raitasalo 1995, 31-33, Huhtaniemi 1995, 41-47). Sekä koherenssi että tunne elämän kontrolloitavuudesta ovat saman elämönhallinnan eri vivahteita.

Tervahartiala (1995) on tutkinut ikääntyvien kuntatyöntekijöiden eläkehalukkuutta (työhön motivoitumista), kun eläkehalukkuuden mittana on käytetty eläkeajatuksia. Motivoituneita työhön olivat ne, jotka eivät olleet ajatelleet ennen aikaista eläkkeelle lähtemistä. Eläkehalukkuutta selittävinä tekijöinä käytettiin työn hallintamahdollisuuksia ja vaatimuksia, työorganisaatioon ja työympäristöön liittyviä tekijöitä, työntekijän työkykyä ja kuormittuneisuutta sekä vapaa-aikaan liittyviä tekijöitä.

Motivoituneimpia pysymään työelämässä olivat ne, joiden psyykinen kuormitus oli vähäistä ja työkyky oli hyvä. Samantyyppisiä tuloksia on saanut myös Huhtaniemi (ks. Huhtaniemi 1995, 95). Hyvään työmotivaatioon liittyivät myös hyvä sosiaalinen tuki, hyvät työn hallintamahdollisuudet, työn demokraattinen johtamistapa ja vähäinen fyysinen kuormittuneisuus. Motivoituneiden työkokemusta oli hyödynnetty paljon ja motivaatio oli parempi, kun työympäristössä oli vähän häiritseviä tekijöitä (Tervahartiala 1995, 75-76).

"Karasekin mallin mukaisessa tarkastelussa saatiin oletusten mukaisia tuloksia. Aktiivisessa ja leppoisassa työssä työskentelevät olivat motivoituneimpia pysymään, ja psyykkisesti rankassa ja passiivisessa työssä työskentelevät halusivat useimmin työelämästä pois. Motivoituneiden määrä aktiivisessa ja leppoisassa työssä oli korkeampi sosiaalisen tuen ollessa hyvä kuin tuen ollessa huono (Tervahartiala 1995, 76)." Tutkimuksessa havaittiin myös, että 60 - 64-vuotiaat olivat motivoituneempia pysymään työelämässä kuin 55 - 59-vuotiaat. Em. tutkimuksessa ei ollut mukana koherenssia, mutta on todennäköistä, että sillä on samanlainen huonoa motivoituneisuutta vähentävä vaikutus kuin sosiaalisella tuella.

3. TERVEYS, TYÖKYKY, TYÖTTÖMYYS JA IKÄÄNTYMINEN

Suomalaisten työssäkäyvien terveydentilaa ja työkykyä on tutkittu lukemattomissa tutkimuksissa erityisesti Työterveyslaitoksen toimesta. Tässä yhteydessä ei kuitenkaan enää paneuduta tämän kokonaisen tutkimushaaran tuottamiin merkittäviin tuloksiin. Tyydymme vain toteamaan, että

terveydentilalla ja työkyvyllä on havaittu olevan merkittävä ja luonnollinen yhteys työssöpysymiseen.

Tutkimusteknisesti on tärkeää mm. se, että ihmisen itse arvioima terveydentila kuvastaa varsin hyvin myös objektiivista terveystilannetta. Tutkimustarkoitukseen voi tällöin riittää usein tällaisen subjektiivisen terveydentila-arvion käyttö. Työkyvyn/ työkyvyttömyyden kohdalla taas on huomattava, että työkyvyttömyyden tulkinta ei ole läheskään yhtä kiistatonta. Työkyvyttömyys on myös yhteiskunnallinen ilmiö. Työntekijä on työkyvytön, jos hän täyttää tietyt sille asetetut vaatimukset, jolloin hänet katsotaan työkyvyttömäksi.

1980-luvun alussa kehitettiin tutkimuskäyttöä varten ns. työkykyindeksi. Indeksillä sisältyy sekä sairausnäkökulman että psyykkisten tekijöiden merkityksen. Se koostuu seitsemästä osiosta ja sen vaihteluväli on 7-49 pistettä. Indeksien kehitystä on seurattu 11 vuoden ajanjaksona kunta-alan työntekijöillä, joiden ikä oli 44-51 vuotta seurantajakson alussa (1981) ja 55-62 vuotta seurantajakson lopussa. Työkykyindeksi laski aikavälillä noin kuusi pistettä. Energeettisessä työssä (ruumiillinen työ) oli työkyky alempi kuin informatorisessa työssä (henkinen työ). Keskeisin tekijä muutoksen taustalla on huonontunut terveys (Ilmarinen ym. 1995).

Samasta aineistosta tutkittiin työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työkyvyn paranemiseen liittyi lisääntynyt tyytyväisyys esimiehen suhtautumiseen sekä ripeän liikunnan lisääntyminen. Työn ja elintapojen piirteistä nämä muuttujat erottuivat analyysissä muista. Työkyvyn huononemista selitti muuttujavalikoimasta parhaiten vähentynyt mahdollisuus tunnustukseen ja arvontoon tutkimusajanjaksona. Nämä tulokset vaikuttavat varsin yksinkertaisilta, mutta ne ovat valikoituneet melko suuresta tekijäjoukosta

(Tuomi ym. 1995, Työkyvyn paranemiseen...). Myös "Ikääntyvä arvoonsa"-projektin osatutkimuksissa on todettu liikunnan merkitys (Smolander ym. 1992).

Työttömyydestä on tullut varsin tehokas työstä pois työntävä tekijä. Ikääntyvien työttömyysturvaa on parannettu ja työttömyyseläke alkaa juosta automaattisesti 60 ikävuodesta lähtien. Näiden yhdistelmänä on syntynyt tilanne, jossa yhä useampi 53 vuotta täyttänyt ohjautuu itse tai hänet ohjataan reitille, joka johtaa varmasti pois työelämästä tavallisesti jo huomattavasti ennen 60 ikävuotta. Nykyjärjestelmän perusteella nimittäin turvataan 53-vuotiaana työttömäksi joutuneen toimeentulo vanhuuseläkeikään asti joko työttömyysturvan tai eläketurvan avulla. Käytännössä tällainen työttömyyseläkeputki merkitsee sitä, että 53-vuotias voi valita työssäjatkamisen ja työttömäksi siirtymisen välillä. Työttömyyseläke ja sille johtava odotusaika ovat luoneet tilanteen, jossa työelämässä ei enää haluta panostaa työssäpysymiseen 65 vuoden ikään saakka. Työttömyyseläke on johtanut näin pois työelämästä vielä selvästi työkykyisiä henkilöitä (Lundqvist 1996, 8-9, 12). Nykyisen työllisyystilanteen vallitessa ikääntyvien työttömien uudelleentyöllistymisen mahdollisuudet ovat melko huonot. Jos ihminen joutuu valitsemaan epävarmojen työmarkkinoiden ja pysyvän eläkkeen välillä, on luultavaa, että valinta kääntyy tällöin usein "varman" eläkkeen hyväksi. Kaiken kaikkiaan on työssäpysymisprojektissakin työttömyyden merkitys otettava erityisesti huomioon.

Työttömyyden ja terveyden välinen kytkeä on myös kiinnostava tässä yhteydessä. Lahelma on selvittänyt työttömyyden ja henkisen hyvinvoinnin suhdetta paneeliasetelmalla. Tietynä ajankohtana (helmikuu 1983) työttöminä työnhakijoina olevista poimittiin otos ja siihen kohdistettiin kysely kahdesti noin vuoden välein. Tulokset osoittivat hyvin selvästi, että työttömyy-

dellä oli henkistä hyvinvointia heikentävä vaikutus. Tämä riippuvuus ei kadonnut vakioimalla useita taustamuuttujia yksi kerrallaan. Työttömyydellä oli lisäksi suurempi vaikutus miesten kuin naisten hyvinvointiin. Uudelleentyöllistyminen vaikutti taas hyvinvointia kohentavasti. Myöskään tämä tulos ei muuttunut vakiointien jälkeen (Lahelma 1989, 115-118). Työttömyydellä on näin ollen deprivoinva vaikutus.

Ikääntyminen on peruste, joka esitetään usein eläkeajatusten eri osavaiheiden yhteydessä. Naisilla ja miehillä on erilaiset käsitykset ikääntymisestä. Naisten mielestä ikääntyminen alkaa myöhemmin kuin miesten mielestä. Lisäksi alle 35-vuotiaat asettivat ikääntymisen alarajan aikaisemmaksi kuin tätä vanhemmat. Ilmiö on varsin ymmärrettävä, eräänlainen suhteuttamisharha. Ruumiillista työtä tekevät työntekijät tunsivat itsensä useammin ikäisekseen ja kevyttä työtä tekevät toimihenkilöt kokivat olevansa ikäistään nuorempia. Ne, joiden työkyky oli alentunut, tunsivat itsensä usein ikäistään vanhemmiksi. Kaikille ikäryhmille muotoutui yhteinen ikääntyvän työntekijän muotokuva. Tähän kuuluivat työpaikan edun ajattelu, jähmeys muutoksiin ja uuden oppimiseen, hitaus ja huono kunto mutta silti nuorten veroinen työn jälki. Nuoret suhtautuivat ikääntyviin kielteisemmin kuin ikääntyvät itse. Silti voidaan todeta, että asenteet eivät ole erityisen kielteisiä. Ikääntyvät eivät kokeneet myöskään epäoikeudenmukaisuutta työssään - vanhemmat työntekijät kokivat esimiehensä toiminnan oikeudenmukaisemmaksi kuin nuoremmat (Ahola & Huuhtanen 1995, 35-40).

Se, että ikääntyminen esitetään eläkehakuisuuden perusteeksi jossain muodossa esimerkiksi "tehnyt työtä jo riittävän pitkään", "iän karttuminen" ja se, että ikääntyneemmät tuntevat kuitenkin tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti, voi viitata jonkintyyppiseen työuupumukseen. Yleensä uupumusta on todettu terveydenhoitoalalla ja opettajilla. Nykyään burnoutis-

ta käytetään yleisesti erilaisia uupumuksen ilmaisuja. Ilmiöön liittyy stressitekijöinä mm. liian suuri työmäärä, kireät aikataulut, heikot työpaikan ihmissuhteet, työntekijöiden kokema esimiehen joustamattomuus ja tuen puute. Vakavan uupumuksen ilmaantuminen kestää usein pitkään. Työ- ja perhe-elämän paineet ilmenevät lievänä tyytymättömyytenä ja myöhemmin työ alkaa tuntua turhalta. Uupumusprosessin eteneminen tapahtuu vaiheittain. "Kun omat ristiriitojen hallintakeinot vaikuttavat tässä vaiheessa riittämättömiltä, pyritään pois työelämästä mm. yksilöllisen varhaiseläkkeen tai työkyvyttömyyseläkkeen avulla" (Raitasalo 1995, 63-64).

Edellä esitetyt tekijät - työttömyys, työkyky ja ikääntyminen - ovat väliintullevia muuttujia. Niillä voi olla eläkkeelle siirtymiseen suora vaikutus, kuten esim. työttömyydellä ja työkyvyllä. Niillä voi olla myös eräänlainen "altistava" merkitys, yhdysvaikutus jonkin toisen tekijän kanssa. Esim. ne, joilla on huonontunut työkyky, saattavat todennäköisemmin hakeutua eläkkeelle kuin yrittävät työllistyä tai jatkaa nykyisessä työssä. Esimerkki on jokseenkin yksinkertainen. Ikääntyminen on melko väistämätön ilmiö, vaikka siinäkin on varmasti yksilöllisiä eroja ihmisten välillä. Ikääntymisperustelujen taustalla voi olla juuri eläketapahtuman odotus. Yli 60-vuotiailla on todettu työhön motivoituneisuuden olevan korkeamman kuin alle 60-vuotiailla. Ehkä huonomman terveyden omaavat ja ikääntyneisyyttä ja "raihnaisuutta" valitelleet työntekijät ovat jääneet eläkkeelle jo ennen 60 ikävuoden taitekohtaa. Keskimääräinen (mediaani) eläkkeellejäämisikä on ollut 60 vuotta työeläkepuolella kaikista ensimmäisen kerran alkaneista eläkkeistä vuonna 1994 (Työeläkejärjestelmän tilastollinen vuosikirja 1994 Osa I, 58).

4. TYÖN JA VAPAA-AJAN MERKITYKSESTÄ

Työn arvostus on ollut Suomessa korkeaa luokkaa, mutta se on murentunut vähitellen. Vuonna 1979 suomalaisista miehistä piti 57 % työtä elämän keskeisen sisällön muodostajana, mutta jo 5 vuotta myöhemmin 1984 oli heidän osuutensa laskenut 35 %:iin. Tätä ei kuitenkaan voida tulkita siten, että oltaisiin entistä haluttomampia työntekoon, tai että työ ei kiinnostaisi. Päin vastoin työtä arvostetaan Suomessa edelleen runsaasti, mutta ollaan ehkä entistä kiinnostuneempia myös siitä mitä tapahtuu vapaa-ajalla. Vapaa-aikaa arvostavia oli kuitenkin vain alle kymmenen prosenttia näinä samoina ajankohtina, kun arvostusta mitattiin sillä, minkä vaihtoehdon kolmesta vastaajat olivat valinneet keskeiseksi elämänalueeksi. Toisaalta voi olla, että työltä odotetaan muutakin kuin pelkkää raatamista ja palkkaa. Työn asema elämässä lisääntyy lähes suoraviivaisesti iän karttuessa. Nuorimpien ikäluokkien kohdalla on vapaa-ajan arvostus korkeinta - yli 30 %. Arvostus laskee kuitenkin nopeasti alle kymmenen prosentin iän karttuessa. Perheen arvostus laskee noin 30 ikävuoden jälkeen ja työn arvostus puolestaan lisääntyy (Ylöstalo 1986).

Työn keskeisyyden vähenemiseen 1980-luvun alussa on esitetty useitakin tulkintoja. Kasvanut hyvinvointi on saattanut vähentää ihmisten mielissä työnteon ja tyydyttävän hyvinvoinnin tason välistä syy- ja seuraussuhdetta. Maatalousvaltaisen yhteiskunnan muuttuminen teollisen palkkatyön yhteiskunnaksi, jossa työhön osallistumattomuuden riskit ovat jakautuneet laajalti suurille organisaatioille, on mainittu yhdeksi syyksi. Miesten työkeskeisyyttä on voinut vähentää kasvanut kotitöihin osallistuminen ja naisten lisääntynyt työnteko kodin ulkopuolella. Kuitenkaan tilastot eivät osoita merkkejä arvostuksen muutoksesta erilaisten työn piirteiden osalta Työn keskeisyys

on Alkulan (1990) tutkimuksessa korkeimmillaan yli 55-vuotiaiden ikäryhmässä (71 %), kun taas alle 25-vuotiaiden vastaava osuus on 34 %. Vapaa-aika kodin ulkopuolella on varsin heikosti arvostettu vanhemmissa ikäryhmissä. Vain kaksi prosenttia eläkeikäää lähestyvistä yli 55-vuotiaista pitää sitä keskeisenä. Noin puolet alle 35-vuotiaista arvostaa kotielämää, kun taas yli 55-vuotiaista on tätä mieltä noin neljäsosa (Alkula 1990, 90-93).

Ongelmana työn arvostusta koskevien tulosten vertailussa on käsitteiden määrittely. Kysyttäessä mielipidettä työn merkityksestä esim. työttömyyden vaihtoehtona, saadaan varmasti erilaisia tuloksia kuin kysyttäessä pakko-tahtisen ja koneeseen sidotun työn arvostusta. Ainakin eri ajankohtien eli muutosten vertailuissa kysymysten sanamuodon tulisi olla sama.

Juutin tutkimuksen mukaan ihmiset arvostavat työtä varsin yleisesti. Eri työssäkäyvistä ryhmistä on työtä tärkeimpänä seikkana elämässä pitäneitä joka ryhmässä yli 90 prosenttia. Perhettä pitää tärkeänä 94 % ja harrastuksia 78 %. Kuitenkin työtä arvostetaan ihmissuhteita ja perhettä vähemmän siten, että työtä pidetään tärkeänä elämän osa-alueena ja esimerkiksi perhettä erittäin tärkeänä. Juutin ja Ylöstalons esittämien lukujen huomattava ero johtuu ainakin osaksi kysymystekniikasta. Ylöstalolla kysymys oli "Mikä seuraavista elämänpiireistä antaa Teidän elämällemme sen keskeisen sisällön?". Vaihtoehtoja oli kolme: työ, kotielämä, vapaa-aika kodin ulkopuolella, eos. Juuti oli kysynyt, mitä seikkaa elämässä pitää tärkeänä tai melko tärkeänä. Vaihtoehtoja oli useampia kuin Ylöstalolla. Ylöstalons tutkimuksen luvut ovat huomattavasti lähempänä eläkkeelle siirtymisen perusteluista eri tutkimuksissa saatuja lukuja. Vapaa-aikaa pelkästään tai vapaa-aikaa ja perhe-elämää korostavien osuudet vaihtelevat tulosten mukaan vähän alle kymmenestä prosentista noin kahteenkymmeneen

prosenttiin. Joka tapauksessa on syytä huomioida se, että osalle ihmisiä ovat elämässä kaikkia muita seikkoja tärkeämpiä muut kuin työhön liittyvät elämänalueet.

Kun vastaajilta kysyttiin, mitä he tekisivät, jos heidän toimeentulonsa olisi turvattu muulla tavoin kuin työnteolla, niin valtaosa vastaajista arvioi, että jatkaisi työntekoa. Ihmiset eivät kuitenkaan työskentelisi yhtä paljon tai samanlaisissa tehtävissä kuin nykyään, vaan he haluaisivat ennen kaikkea parantaa työn edellytyksiä ja työn laatua. Toisaalta on todettava, että tämmöisessä tapauksessa säännöllisen työnteon lopettaisi lähes 40 prosenttia vastaajista ja vain 15 prosenttia jatkaisi työntekoa samalla lailla kuin nykyisin. Voidaan puhua ihmisten pyrkimyksestä löytää nykyisin uudenlainen tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä aikaisemmin vallinneen protestanttisen työetiikan sijaan. Nykyisin on korostunut pyrkimys mielekkääseen ja mielenkiintoiseen työhön, jossa voi ilmaista ja kehittää itseään.

Kortteisen tutkimuksessaan kuvaama metalliteollisuuden työyhteisö on lähes vastakkainen näille edellä esitetyille väitteille työntekijän ja työn suhteen muuttumisesta. Keskeisin työn piirre oli työntekijöiden harrastama harhautus, joka kohdistui työsuorituksen valvontaan. Työvaiheet olivat tiukasti koneeseen sidottuja ja itsenäisyys so. työn hallinta oli melko rajoitettua. Työntekijät pyrkivät "lintsaamaan" niin paljon kuin mahdollista. Työlle oli leimallista työssä pärjäämisen pakko - "selviytymisen eetos". Työstä ei juuri pidetty ja pääosa työhön liittyvistä ajatuksista kohdistui urakkapohjaisen työn hyötyjen maksimointiin. Työ oli hyvin lähellä "taylorismin" periaatteita. Työssä korostui "palkkatyöläisyys", välineellinen suhtautuminen työhön (Kortteinen 1992).

Alkulan tutkimuksessa pyydettiin vastaajia luonnehtimaan ihannetyötä. Eniten avoimissa vastauksissa korostettiin itsenäisyyttä. Tämä on selvästi työn hallintaan liittyvä piirre. Toiseksi eniten sai kannatusta "työ, josta pitää". Työhön motivoituneisuus olisi tällöin sisäistä. Saavuttamista, ts. omien työtulosten näkemistä pidettiin kolmanneksi tärkeimpänä. Tämän puuttuminen on tavallaan sukua vieraantuneisuudelle, jossa työntekijän ja työn tuloksen välinen yhteys on katkennut (vrt. käsityöläisammattit). Sosiaalisten suhteiden ylläpito nähtiin neljänneksi tärkeimpänä. Tämä on lähellä ihmissuhteiden koulukunnan korostamia työn ominaisuuksia. Viidentenä mainittiin vaihteleva työ. Kahdestatoista käytetystä vastauskategoriasta "hyvä palkka" oli yhdestoista. Tämän mukaan ihanteellisen työn kannalta palkka on toisarvoinen motivaattori. Ihannetyössä ei korostu välineellinen suhtautuminen työhön (Alkula 1990, 113-114).

Jatkossa tultaneen työn sisällölle asettamaan yhä enemmän odotuksia. Työltä odotetaan nimenomaan mielenkiintoisuutta ja itsenäisyyttä ja sitä että siitä saa tunnustusta ja että työn lopputulos olisi hyödyllinen. Suomalaiset painottavat lisäksi ennen muuta työn jatkuvuuden merkitystä. Tutkimuksessa lähes kaikki vastaajat pitivät työn jatkuvuutta tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Tämä korostaa sitä riippuvuutta, joka ihmisillä kuitenkin on työhönsä (Juuti 1988, 35-42).

5. ELÄKEHAKUISUUS

Suomalaisten työssäpysymisen taustalla on jo hyvin pitkään vaikuttanut ilmiö, josta voidaan käyttää yleisnimitystä "eläkepaine". Eläkepainetta, eli korostunutta halukkuutta siirtyä eläkkeelle niin varhain kuin mahdollista, on esiintynyt meillä jo vähintään parin vuosikymmenen aikana. Paineen purkautumista käytännössä edistivät 1980-luvun loppupuolella käytöön otetut ns. joustavat eläkemuodot, joista erityisesti yksilöllinen varhaiseläke (YVE) tuli erityisen käytetyksi väyläksi varhaiseläkkeelle siirtymiseen. Samaan suuntaan vaikutti merkittävästi myös työttömyyseläkkeen ikärajan tilapäinen pudottaminen 55 ikävuoteen. Eläkejärjestelmä siis ikäänkuin loi legitiimin perusteen aikaiselle eläkkeelle siirtymiselle, jota tietenkin myös käytettiin herkästi hyväksi. On jopa mahdollista, että eläkekäytäntö vahvisti jo olemassa olevaa eläkepainetta ja varhaista eläkkeelle siirtymistä suosivaa asenneilmapiiriä. Vaikka viime aikoina onkin korostettu liian varhaisen eläkkeelle siirtymisen haitallisia seurauksia ja eläkelakeja on muutettu eläkkeelle siirtymistä hillitsevään suuntaan, ei ole kovinkaan todennäköistä, että näillä toimilla olisi ainakaan vielä merkittävää vaikutusta eläkeasenteisiin. Joka tapauksessa eläkeasenteet ja niiden taustalla olevat näkemykset ovat olleet ja ovat edelleenkin merkittäviä tekijöitä myös työssäpysymisen kokonaisuutta analysoitaessa.

5.1. Asenteet

Juuti esittää, että asenne kuvaa ihmisen sisäisiä prosesseja ja vaikuttaa hänen toimintaansa. Määritelmän mukaan asenteet ovat valmiuksia reagoida johonkin kohteeseen (henkilöön tai tilanteeseen jne) myönteisesti tai

kielteisesti ja asenteet ohjaavat käyttäytymistä ja muuttuvat hitaasti. Asenteet muodostuvat kolmesta komponentista, joita ovat affektiivinen komponentti eli tunnekomponentti, kognitiivinen eli tiedollinen komponentti ja toimintavalmius, joka liittyy siihen, miten henkilö aikoo käyttäytyä tietyssä tilanteessa. Tutkimuksessa on havaittu, että ihmiset pyrkivät sopusointuun ja johdonmukaisuuteen asenteiden eri komponenttien suhteen. Tästä ns. dissonanssiteoriasta huolimatta on sanottu, että asenteiden ja käytännön välinen syy-yhteys on kiistanalainen (Juuti 1989, 18-19). Joka tapauksessa voitaneen olettaa, että useimmat ihmiset käyttäytyvät dissonanssiteorian mukaisesti, eli asenteet edeltävät määrättyä toimintaa.

Tutkimuksellisesti onkin merkittävää, että myös Eläketurvakeskuksessa tehdyssä seurantatutkimuksessa todettiin, että henkilön ilmoittama halu siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää ennakoivat hyvin todellista eläkkeelle siirtymistä. Tutkimuksessa todettiin, että kysymällä miltä terveydentila tuntuu ja onko työ raskasta vai mielenkiintoista pystyttäisiin ennalta poimimaan suuri osa todennäköisistä varhaiseläkeläisistä (Gould 1994, 21-25). Eläkeajattelun perustelussa kuvastuvat toisaalta henkilön arviot oman kiinnostuksensa ja voimavarojensa nykytilasta suhteessa työn vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin ja toisaalta arviot työn ulkopuolisen elämänpiirin mahdollisuuksista.

Beehr erottelee tutkimuksessaan kolme yleisintä eläkkeelle jäämisen tapaa dikotomioina: 1. vapaaehtoisena/pakollisena, 2. eläkeiässä/ei eläkeiässä, 3. osittaisena/täydellisenä. Näitä kolmea piirrettä voitaisiin tarkastella paremminkin jatkuvina muuttujina kuin dikotomioina. Eläkkeelle jääminen on prosessi, jota voi luonnehtia kolmivaiheisella mallilla: eläkkeelle jäämisen ajattelu, aikomus jäädä eläkkeelle, varsinainen eläketapahtuma. Aikaisemmat vaiheet ovat välttämättömiä edellytyksiä

myöhemmille vaiheille. Prosessin alkupään tutkiminen antaa yhtä hyödyllistä tietoa eläkkeelle siirtymisestä kuin varsinainen eläketapahtuma. Lisäksi menettely on eräänlainen kiertotie kausaalisuuden toteamiseen tarvittaville koeasetelmille, jotka olisivat jopa mahdottomia "epäeettisyytensä" vuoksi. Minkä tahansa prosessin vaiheen tutkiminen voi antaa tietoa eläkehalukkuudesta. Beehrin mielestä on oletettavaa, että eläkkeelle siirtymisen selittäjät selittävät paremmin eläkemieltymyksiä kuin itse eläketapahtumaa (Beehr 1986).

Eri tutkimuksissa on käytetty vaihtelevasti prosessin eri vaiheita. Tietenkin prosessin eri osista voi yrittää konstruoida yhdistettyä muuttujaa ja käyttää sitä selitettävänä muuttujana. Jos asenne on taipumusta käyttäytyä johdonmukaisesti, pitäisi asenteen eri osien korreloida positiivisesti. Useimmin on kuitenkin käytetty viisi- tai seitsemänluokkaisia kysymyksiä mittaamaan eläkehalukkuutta. Asteikot ovat olleet harvinaisia. Asenteiden mittaamiskäytäntöjen vaihtelu eri tutkimuksissa vaikeuttaa tietenkin tulosten vertailua. Asteikkomittausten vähäisyys on taas pulmallinen tutkimustulosten luotettavuutta ajatellen. Luotettava mittaus edellyttäisi moniosioisten asteikkojen huolellista käyttöä.

5.2. Eläkehalukkuuden perusteet

Gould on kartoittanut aktiivisessa työssä olevien (51-, 56-, 61-vuotiaiden) eläkehalukkuuden perusteita (Gould ym. 1992). Hän on käyttänyt Beehrin prosessimallin eri vaiheita selitettävän muuttujan vastausvaihtoehtoina. Vastaajilta kysyttiin "Oletteko harkinnut työkyvyttömyyseläkkeen, yksilöllisen varhaiseläkkeen tai jonkin muun eläkkeen hakemista?". Vastausvaihtoehdot olivat "olen hakenut eläkettä", "olen harkinnut vakavasti eläkkeen

hakemista", "eläkkeen hakeminen on käväissyt mielessäni", "en ole harkinnut eläkkeen hakemista". Eläkeaikomukset kasvoivat selvästi siirtäessä vanhempiin ikäryhmiin. 51-vuotiaista oli kuusi prosenttia harkinnut vakavasti eläkettä, kun taas 55- tai 61-vuotiaista kolmasosa sijoittui tähän vastausluokkaan. Kyselyajankohdan työttömyys ja työn raskaus sekä alentunut työkyky (vastaajan oma arvio) lisäsivät eläkevaihtoehdon harkinnan yleisyyttä (Gould ym. 1992, 12-18).

Tutkimuksessa jaetaan eläkkeen hakemisen perustelut työelämästä pois työntäviin "työntekijöihin" ja eläkkeen ominaisuuksiin liittyviin "vetotekijöihin". Tärkein syy työstä lähtemiseen eläkettä harkinneilla oli "tehnyt työtä jo riittävän pitkään" (31 %). Tätä tulosta voi tulkita myös uupumisen käsitteestä lähtien, eräänlaisena voimavarojen kulumisena. Noin joka viides mainitsi huonon terveydentilan, mikä on välttämätön edellytys työkyvyttömyyseläkettä ja yksilöllistä varhaiseläkettä haettaessa. Työelämän epävarmuus ja nopea muutos oli syynä joka viidennellä. Työn henkisen ja ruumiillisen raskauden mainitsi 15 %. Eläkkeen vetovoimaan liittyvät tekijät mainittiin syyksi paljon harvemmin. Taloudelliset seikat mainitsi neljä prosenttia vastaajista ja seitsemän prosenttia esitti eläkkeelle siirtymisen harkitsemista "puolison, perheen ja vapaa-ajan" perusteella. Vapaa-ajan houkuttelevuus ei ainakaan tämän tutkimuksen valossa näytä olevan kovin merkityksellinen tekijä eläkkeelle siirtymisessä (Gould ym. 1992, 22-23).

Vuonna 1990 Eläketurvakeskuksessa tutkittuihin 50-64-vuotiaisiin kohdistettiin 1993 seurantakysely. Niistä, jotka olivat harkinneet vakavasti eläkkeen hakemista ilmoitti viidestätoista vaihtoehdosta tärkeimmäksi eläkkeelle haluamisen syyksi "riittävästi tehty" 22 %. Huonon terveyden ilmoitti vastaajista 23 %. Työttömyys oli perusteluna 14 %:lla. Noin joka kymmenes pelkäsi eläkkeelle siirtymisen vaikeutuvan tulevaisuudessa ja

saman verran oli myös niitä, jotka näkivät syyksi työn rasittavuuden. Taloudellisilla syillä ja vapaa-aikavaihtoehdolla perusteli kantaansa vastaajista alle kymmenen prosenttia (Gould 1994, 29). Tilanne on pysynyt suurinpiirtein samana aikaisempaan tutkimukseen verrattuna, vaikka tutkittavat otokset olivatkin ikärakenteeltaan erilaisia. Vastausvaihtoehtojen kannatusprosenttien lievistä vaihtelusta huolimatta työntö- ja vetotekijöiden keskinäinen suhde oli pysynyt samana eri tutkimusajankohtien välillä. Eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat pikemminkin työstä pois työntävät tekijät kuin eläkkeen houkuttelevuus.

Niemelän, Talvitien ja Väisäsen (1995) tutkimuksessa "Ikääntyvien työntekijöiden sosiaalinen turvattomuus ja eläkkeellesiirtymishalukkuus" todettiin, että maa- ja metsätalousammateissa ja raskaissa teollisissa ammateissa työskentelevät ovat muita useammin eläkesuuntautuneita. Eläkesuuntautuneiden yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisöön ei ollut kovin vahva verrattuna työsuuntautuneisiin. He kokivat myös työsuuntautuneita useammin työssään sosiaalisen arvostuksen ja sosiaalisten suhteiden menettämistä. Ilmiö viittaa aiemmissä tutkimuksissa esiintyvään luokkaan "työhön turhautuminen ja huonot ihmissuhteet". Työ- ja eläkesuuntautuneisuutta mitattiin tutkimuksessa seitsemällä asennekysymyksellä, joista muodostettiin neliluokkainen muuttuja. Tätä selitettiin logistisella regressioanalyysillä, johon valikoituivat ikä, terveys, työn fyysisen rasittavuuden aiheuttama turvattomuus, työttömyyden aiheuttama turvattomuus ja perustoimeentulosta tinkiminen.

Nämä em. tulokset eivät anna paljoakaan uutta aikaisempiin tietoihin. Aiemmin on jo todettu, että ikä ja terveys ovat vahvasti eläkeharkinnan taustalla. Työn fyysinen rasittavuus on ilmoitettu eläkehakuisuuden yhdeksi tärkeimmäksi syyksi useammassakin tutkimuksessa. Työttömyyskoke-

muksilla ja niiden aiheuttaman turvattomuuden taustalla voi olla ammatikoulutuksellisia ja ammattitaidollisia seikkoja (teknologian vaatimuksia). Pienituloisimmat ovat usein myös niukkaresurssisia myös muilla hyvinvoinnin aspekteilla. He toimivat vaatimattomimmissa työtehtävissä ja ovat vähiten koulutettuja (Niemelä, Talvitie & Väisänen 1995)

Tutkittaessa 45 - 59-vuotiaita opettajia ja heidän eläkeaikomuksiaan saatiin tulokseksi, että joka neljäs ilmoitti, että heidän koulussaan keskustellaan viikoittain ja päivittäin eläkkeelle siirtymisestä ja keskustelut lisääntyivät opettajien ikääntyessä. 45 - 49-vuotiaista opettajista oli noin neljäsosa ajatellut usein eläkkeelle siirtymistä ennen varsinaista eläkeikää. 55 - 59-vuotiaista oli ajatellut vastaavasti runsas kolmannes. Suurin syy eläkeajatuksiin oli noin puolella terveydentilan heikkeneminen, työn henkinen rasittavuus tai halu saada enemmän aikaa perheelle ja harrastuksille. Jonkin verran alle puolet katsoi, että "työtä oli tehty niin kauan, että on aika siirtyä eläkkeelle". Muut syyt olivat jo huomattavasti merkityksettömämpiä ja jakautuivat suhteellisen tasaisesti sekalaisten vastausluokkien kesken (Rasku 1993). Huomiota herättää vapaa-ajan vetovoima tässä ammattiryhmässä verrattuna Eläketurvakeskuksen tutkimuksissa saatuihin tuloksiin. Opettajat ovat varsin spesifi ryhmä, joten yli 50-vuotiaiden työssä olevien tulokset eivät ole tässä suhteessa täysin vertailukelpoisia. Opettajien työssä henkinen kuormitus on hyvinkin ilmeinen tosiasia. Samassa tutkimuksessa lähes puolet tutkituista opettajista piti työssä jatkamisen kannalta tärkeimpänä asiana työilmapiirin parantamista ja melkein yhtä moni työmäärän ja kiireen vähentämistä.

Työterveyslaitoksen Ikääntyvä arvoonsa-projektissa on julkaistu tutkimus "Eläkeajatuksiset murroksessa. Muutokset työ- ja eläkeajatuksissa 1990 - 1994" (Piispa & Huuhtanen 1995). Tutkimuksen perusjoukkona ovat yli 35-

vuotiaat työssä olevat suomalaiset vuosina 1990, 1992 ja 1994. Niiltä, jotka olivat ajatelleet eläkkeelle lähtöä ennen vanhuuseläkeikää, kysyttiin, mikä on tärkein syy ajatuksille siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle. Terveys ja toimintakyky oli tärkein viimeisimmällä tutkimuskerralla. Kuitenkin sen merkitys oli laskenut aikavälillä seitsemän prosenttiyksikköä. Yhä enemmän eläkehalukkuutta perusteltiin iän karttumisella. Kasvua oli neljässä vuodessa myös seitsemän prosenttiyksikköä. Olisiko suuntauksen takana laman rinnakkaisilmionä esiintyvä väsymysilmiö ja epävarmuus työn jatkumisesta, vai kyvyttömyys vastata kehittyvän työelämän asettamiin vaatimuksiin?

län karttumisen korostaminen oli ominaista 50 - 54-vuotiaille, jotka olivat vielä eläkeikärajojen alapuolella. Muut kuin työhön liittyvät seikat (vapaa-ajan veto) vaihteli sukupuolesta riippuen jonkin verran välillä 20 % - 25 %. Näin ollen tässä otoksessa, johon kuuluvat ovat nuorempia kuin Eläketurvakeskuksen otoksessa, on muilla kuin työhön ja terveyteen liittyvillä tekijöillä korostuneempi merkitys (Piispa & Huuhtanen 1995, 19-20). Vielä on todettava, että selitettävä muuttuja - eläkehalukkuus - oli muotoa "onko ajatellut siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle", jolloin se sijoittuu eläkkeelle hakeutumisen prosessissa aivan alkuun. Se on eläkkeelle siirtymisen indikaattorina ehkä vähemmän luotettava kuin harkinta tai hakeminen.

Osa-aikaeläkkeellä (TEL ja YEL) vuoden 1994 lopussa olevilta kysyttiin eläkkeelle siirtymisen tärkeintä syytä. Viidesosa vastasi, että "osa-aikaeläke on pehmeä lasku eläkkeelle". Vajaa viidesosa oli mielestään "tehnyt kokopäivätyötä riittävän pitkään". Huono terveydentila, lama ja taloudellinen perustelu "osa-aikaeläke yhdessä palkan kanssa riittää toimeentuloon" oli mielipiteenä vajaalla kymmenellä prosentilla. "Enemmän aikaa perheelle ja harrastuksille" esitti syyksi myös noin joka kymmenes, samoin

työn ruumiillisen tai henkisen raskauden (Takala 1996, 15). Luonnollisesti vastaukset riippuvat paljon vastaajille annetuista vaihtoehdoista, mutta vaihtoehtojen keskinäisellä järjestyksellä on yhtenevyyksiä eri tutkimusten välillä.

Huhtaniemi käytti tutkimuksessaan faktorianalyysiä, jolla tiivistettiin muuttujajoukosta seitsemän faktoria: stressioireet, työpaikan sosiaalinen ilmapiiri, itsevarmuus, työn kontrolli, elämän kontrolli, terveydentila, vapaaajan arvostus. Selitettävänä muuttujana oli eläkeajatusten voimakkuus seitsemänluokkaisella asteikolla mitattuna. Pyrkimys oli löytää pienimmätkin eläkehakuisuuden ilmaukset. Lisäksi selittäjiin sijoitettiin taloudellinen asema, perheenjäsenten määrä ja elämänkontrollin indeksi. Menetelmäksi valittiin askeltava regressioanalyysi. Parhaiten eläkeaikomuksia selitti terveydentila, sen jälkeen stressioireet. Ikä oli mallissa kolmantena jo huomattavasti vähäisemmällä selitysasteella. Työpaikan positiivinen sosiaalinen ilmapiiri valikoitui neljänneksi. Elämän kontrollin indeksi mahdutettiin vielä mukaan malliin, koska sillä oletettiin olevan stressioireita vaimentava vaikutus. Mallin kokonaisselitysaste oli 36 %. Terveydentila ja stressioireet osoittautuivat ikää merkityksellisemmiksi selittäjiksi (Huhtaniemi 1995, 63-64, 95).

Luonnollisesti on tärkeää pyrkiä määrittelemään myös työntö- ja vetotekijöiden keskinäinen merkitys luotettavasti. Suoraan kyselyyn liittyy tietenkin epävarmuustekijöitä. Tiedot perustuvat vastaajien käsityksiin eläkehalukkuutensa syistä. Vastaukset riippuvat paljolti tutkijan vastaajille antamien erilaisten vaihtoehtojen määrästä ja siitä, kuinka hyvin ne onnistuvat kattamaan eläketapahtuman syiden todelliset vaihtoehdot. Tämä näkyy selvästi yritettäessä vertailla keskenään eri tutkimusten antamia tuloksia.

6. YHTEENVETO

Työssäpysyminen on ongelmallinen eläkejärjestelmälle nykyisin siksi, että ihmisten työura jää usein lyhyeksi työttömyyden ja varhaisen eläkkeelle siirtymisen johdosta. Ongelman ratkaisuvaihtoehtoja yritetään etsiä myös tutkimuksen keinoin. Eläketurvakeskuksen kehitteillä olevassa projektissa asiaa pyritään selvittämään tutkimalla työn piirteisiin, työn sisältöön ja yksilöllisiin seikkoihin liittyvien tekijöiden ohella erityisesti työpaikkoihin liittyvien tekijöiden yhteyksiä työssäpysymiseen. Tässä raportissa esitellään tähän mennessä eri lähteistä kerättyjä aikaisempia tutkimustuloksia ja muita viitteitä.

Yhtenä keskeisenä lähtökohtana on yritys taloudellisena toimijana, jolloin yritysten taloudellinen ja työvoimapolitiittinen tilanne ja siihen liittyvät henkilöstöpoliittiset päämäärät on syytä huomioida tutkimuksessa. Nämäkin asiat ovat laajemmin ottaen erityisen yrityskulttuurin osasia. Koska on ilmeisen vaikeaa ymmärtää organisaatioita ja niiden toimintoja ilman yrityskulttuuria, on tuota käsitettä tutkittava myös tässä yhteydessä. Keskeinen aikaisemman tiedon perustalla johdettu oletus on, että vanhakantaiseen yrityskulttuuriin liittyy monia sellaisia tekijöitä, jotka heikentävät työviihtyvyyttä ja edistävät työn jättämishalua. Yrityskulttuuri muokkaa paljolti myös yrityksessä käytettyjä johtamismenettelyjä ja työilmapiiriä, joten yrityskulttuurin peruspiirteiden lisäksi näyttäisi aiheelliselta tutkia myös näitä tekijöitä ja niiden yhteyksiä työssäpysymiseen.

Yrityskulttuurin lisäksi on työkokonaisuuden monilla piirteillä merkitystä työssäpysymisen kannalta. Viime aikoina on tutkimuksissa toistuvasti tuotu esiin kysymys työn vaatimusten ja yksilöiden edellytysten ja odotusten

välisestä suhteesta. Näiden tekijöiden epäsuhteesta syntyy psykososiaalista kuormitusta ja stressiä, joka heikentää toimintakykyä ja työssä viihtymistä ja työntää ihmistä työelämästä ulos. Työn hallinnalla tarkoitetaan henkilön mahdollisuuksia määrätä tehtävistään, eli mahdollisuuksia hallita esimerkiksi juuri erilaisia stressaavia tilanteita. Tutkimuksissa on osoitettu toistuvasti näiden tekijöiden tilan ja keskinäisten suhteiden merkitys ihmisen psyykkiseen ja fyysiseen terveydentilaan ja toimintakykyyn - ja tätä kautta myös työssäpysymiseen/ työnjättöhaluun. Tärkeänä lisätekijänä on pidettävä esimieheltä ja/tai työtovereilta tulevaa sosiaalista tukea. Sen on nähty olevan eräänlainen puskuroiva tekijä työstressin seurauksia vastaan.

Työttömyys ja epävarmuus työpaikan säilymisestä ja toisaalta ihmisten käsitys eläkkeestä toimeentulon turvaavana varmana vaihtoehtona on otettava myös huomioon. Työttömyys on tavallinen työstä eläkkeelle ajan myötä johtava väylä. Työttömyysturva ja työttömyyseläke muodostavat nykyisin yhdessä houkuttelevan mahdollisuuden siirtyä jo 53-vuotiaana turvallisesti ulos työelämästä. Näin ollen työttömyydellä voi olla eläkkeelle siirtymiseen aivan suora vaikutus tai ainakin siihen jollain tavoin altistava yhteys. Työttömyys taas liittyy usein ikääntymiseen, jolla on jo sinänsä suorakin vaikutus työstä vetäytymiseen. Vaikka ikääntyvien työmotivaatio saattaakin olla vielä suhteellisen korkea, liittyy ikääntymiseen muita, eläkkeelle työntäviä piirteitä. Yksi kiintoisa piirre on suorissa vastauksissa usein esiintyvä perustelu "työtä on tullut tehdyksi jo tarpeeksi". Tämä saattaa liittyä mm. ikääntymisen yhteydessä usein esiintyvään uupumusilmiöön, joka tarkoittaa fyysisen väsymyksen lisäksi määrätynlaisista psyykkistä tilaa, joka voi johtaa täydelliseen työkyvyn menetykseen.

Vaikka tutkimusten mukaan työn arvostus on Suomessa muuttunut, se ei ole suinkaan kadonnut. Pikemminkin näyttää siltä, että työtä sinänsä

arvostetaan edelleen vankasti. Ihmiset pyrkivät kuitenkin etsimään entistä enemmän jonkinlaista uutta tasapainoa työn ja muun elämänsisällön kesken. Kokonaan toinen asia on työmarkkinoiden yleinen epävarmuus, jonka vaikutus voi ylittää työn arvostuksen vaikutuksen. Työn merkitystä juuri nyt on kuitenkin syytä kartoittaa edelleen. Samoin on syytä kartoittaa vapaa-ajan arvostusta yleensä ja sen ja perhe- elämän merkitystä. Näyttäisi myös siltä, että aina on löydettävissä jonkin suuruinen kantajoukko ihmisiä, joille vapaa-aika on ehdoton elämän päämäärä, mihin arvostukseen on ehkä mahdotonta vaikuttaa.

Työssöpäpysymisen kokonaisuutta analysoitaessa on huomattava maassamme jo pitkään vallalla ollut vahva eläkehakuisuus, eläkepaine. Joustavat eläke muodot eivät ole ainakaan vähentäneet tätä painetta. Paine näkyy käytännössä varhaiseläkkeille siirtymisen suuressa suosiossa. Eläkehakuisuutta voidaan mitata tutkimuksellisesti verraten luotettavasti eläkeasenteiden avulla. Ennen eläkkeelle siirtymistä omaksuttujen asenteiden on nimittäin havaittu ennakoivan hyvin todellista toimintaa. Asenteiden tutkimiselle tässä yhteydessä on siis perusteita. Asenteiden mittausta on tehty kovin vaihtelevilla tavoilla, vaikka ilmiselvää onkin, että niiden luotettava mittaaminen edellyttää asteikkotyypin mittaamisen käyttöä. Eläkkeelle siirtymisen perusteita tutkittaessa on useissa tutkimuksissa saatu ainakin osin toisiaan vastaavia tuloksia, joita voidaan hyödyntää jatkossakin. Myös tähän mittaukseen liittyy kuitenkin epävarmuustekijöitä, joten tulosten rajoitukset on syytä tarkoin huomioida. Iän ja terveydentilan vaikutusten lisäksi on kiinnostavaa erityisesti stressin ja työpaikan ilmapiirin esiin nousu myös ihmisten suorissa vastauksissa, mikä selkeyttää eläkeajatuksen perusteista saatavaa yleiskuvaa.

Kaiken kaikkiaan työssäpysyminen on varsin monisärmäinen asia. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että se on samalla tyyppillinen monitieteinen ongelma. Kysymystä voidaan lähestyä esimerkiksi taloustieteen, sosiaalipolitiikan, sosiologian, psykologian, työterveystieteen jne. avulla. Näkökulmasta riippuen tulevat tällöin kokonaisuuden jotkut osat erityisesti esiin. Kysymystä onkin tutkittu suoraan tai epäsuorasti jo useiden lähestymistapojen avulla. Yrityskulttuurin ja sen osioiden suhteen asiaa on kuitenkin selvitelty vähemmän, joten tuon näkökulman korostaminen ETK:n projektissa on tässä suhteessa perusteltua. Toisaalta ei saisi unohtaa tässäkään kokonaisuutta- erilaisten muiden näkökohtien erillistä ja ennen muuta yhteistä vaikutusta, joiden tuloksena syntyy nykyinen tilanne työssäpysymisessä tai työelämän jättämisessä.

LÄHTEET

Ahola Kirsi & Huuhtanen Pekka: Ikäasenteet ja oikeudenmukaisuus työssä. Tutkimus kolmella suomalaisella työpaikalla. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisu 21. Työterveyslaitos ja työsuojelurahasto. Helsinki 1995

Alkula Tapani: Work Orientations in Finland. A Conceptual Critique and an Empirical Study of Work-Related Expectations. Societas Scientiarum Fennica. Commentationes Scientiarum Socialium 42 1990. Helsinki 1990.

Beehr Terry A: The Process of Retirement: a Review and Recommendations for Future Investigation. Personnel Psychology vol.39 1/1986, 31-55.

Demari: Tyytyväisyys työhön lisääntynyt selvästi. Taloudellinen tiedotustoimisto/Suomen Gallup 1995, Demarin artikkeli 13.11. 1995.

Gould Raija: Työelämä takanapäin. Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990-1993. Eläketurvakeskus, tutkimuksia 1994:3. Helsinki 1994.

Gould Raija, Takala Mervi & Lundqvist Bo: Varhaiseläkkeelle hakeutuminen ja sen vaihtoehdot. Eläketurvakeskus, tutkimuksia 1992:1. Helsinki 1992.

Huhtaniemi Päivi: The Sense of Life Control and Thoughts of Early Retirement. Turun Yliopiston julkaisu sarja B osa 210. Turku 1995.

Ilmarinen Juhani, Tuomi Kaija & Klockars Matti: Ikääntyminen ja työkykyindeksin muutokset. Työssä jatkaneiden seurantatutkimus. Teoksessa (toim. Kaija Tuomi) "Ikääntyvä työntekijä v. 1981-92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus." Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos. Helsinki 1995, 95-117.

Juuti Pauli: Työilmapiiri ja työolot. JTO:n tutkimuksia sarja 2. Kokemäki 1988.

Juuti Pauli: Organisaatiokäyttäytyminen. Johtamisen ja organisaation toiminnan perusteet. Aavaranta-sarja no: 18. Keuruu 1989.

Juuti Pauli: Yrityskulttuurin murros. Aavaranta-sarja no: 31. Tampere 1994.

Juuti Pauli: Tutkittua ja havaittua tietoa suomalaisesta johtajasta (JTO:n moniste 1).

Juuti Pauli: Kohti oppivaa organisaatiota (JTO:n moniste 2).

Kortteinen Matti. Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna 1992.

Lahelma Eero: Unemployment, Re-employment and Mental Well-being. A Panel Survey of Industrial Jobseekers in Finland. Scandinavian Journal of Social Medicine. Supplementum 43. Kuntoutussäätiö, Eripainoksia 70/1989. Helsinki 1989.

Lundqvist Bo: Työttömyys ja työeläke. Eläketurvakeskus, monisteita 8/1996.

Niemelä Pauli, Talvitie-Ryhänen Tuula & Väisänen Raija: Ikääntyvien sosiaalinen turvattomuus ja eläkkeelle siirtymishalukkuus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 1995:2. Helsinki 1995.

Piispa Minna & HUUHTANEN Pekka: Eläkejatukset murroksessa. Muutokset työ ja eläkejatuksissa 1990-1994. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisu 19. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki 1995.

Pentikäinen Teivo: Väestön ikääntyminen. Suuri yhteiskunnallinen haaste. Eläketurvakeskus, raportteja n:o 1 1995.

Raitasalo Raimo: Elämänhallinta sosiaalipolitiikan tavoitteena. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 1. Helsinki 1995.

Rasku Anne: Ikääntyvä opettaja - voimavarat ja eläkehakuisuus. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisu 9. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki 1993.

Reijo Marie: Ikääntyvien työntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus. Työtehtävissä ilmenevät stressitilanteet ja niiden hallinta. Kansaneläkelaitoksen julkaisu M:75. Helsinki 1990.

Schein Edgar H: Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo 1987.

Smolander Juhani, Louhevaara Veikko, Ilmarinen Juhani & Korhonen Olli: Laatusuunnitelma. Kevyen liikuntaohjelman toteuttaminen ja vaikutukset ikääntyvien metallialan työntekijöiden työ- ja toimintakykyyn. Ikääntyvä

arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämisohjelman julkaisuja 6. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki 1992.

Swanljung Esa: Työmarkkinajärjestöjen vastuu. Esitelmä Eläke-Varman työkykyseminaarissa 12.9. 1995.

Takala Mervi: Työssä ja eläkkeellä. Alustavia tietoja osa-aikaeläketutkimuksesta. Eläketurvakeskus, monisteita 6/1996.

Tervahartiala Tiina: Ikääntyvien kuntatyöntekijöiden työ ja työhön motivoituminen. Suomen Kuntaliitto. Acta No 48. Helsinki 1995.

Tuomi Kaija, Ilmarinen Juhani, Klockars Matti, Nygård Clas-Håkan, Seitsamo Jorma, HUUHTANEN Pekka, Martikainen Rami & Aalto Lea: Ikääntyvien työntekijöiden kymmenvuotisseurannan tavoitteet, kulku ja osat. Teoksessa (toim. Kaija Tuomi) "Ikääntyvä työntekijä v. 1981-92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus." Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos. Helsinki 1995, 5-19.

Tuomi Kaija, Ilmarinen Juhani, Martikainen Rami, Klockars Matti & Aalto Lea: Työkyvyn paranemiseen ja huononemiseen liittyvät työn ja elintapojen piirteet. Teoksessa (toim. Kaija Tuomi) "Ikääntyvä työntekijä v. 1981-92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus." Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos. Helsinki 1995, 118-132.

Työeläkejärjestelmän tilastollinen vuosikirja 1994 Osa I. Eläketurvakeskus. Helsinki 1995.

Vaaranen Vesa: Yritysten laadun hallinta ja henkilöstön työkyky. Esitelmä Eläketurvakeskuksen työssäpysymisen problematiikka-seminaarissa 28.9.1995.

Vahtera Jussi: Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen Aikakauskirja, lisänumero 1/93.

Vahtera Jussi & Pentti Jaana: Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 7. Työterveyslaitos. Helsinki 1995.

Ylöstalo Pekka: Työn arvostuksen muuttuminen ja palkkatyöhön sitoutuminen. Sosiologia 2/1986, 99-105.



ELÄKETURVAKESKUS
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

00065 ELÄKETURVAKESKUS
Puh. 90 - 1511 Faksi 90 - 151 2496

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN
Tfn (90) 15 11 Fax (90) 151 2496

FIN - 00065 ELÄKETURVAKESKUS
Finland
Tel. +358 - 0 - 1511, Fax +358 -0 - 151 2496

Eläketurvakeskus on Suomen työeläke-järjestelmän lakisäätöinen keskuslaitos. Sen tutkimustoiminta koostuu pääasiassa sosiaaliturvaan ja eläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista. Tutkimuksissa pyritään monipuolisesti ottamaan huomioon sosiaalipoliittiset, sosiologiset ja taloudelliset näkökulmat.

Pensionsskyddscentralen är lagstadgat centralorgan för arbetspensionssystemet i Finland. Forskningsverksamheten koncentrerar sig i huvudsak på den sociala tryggheten och på de olika pensionssystemen. Målet för forskningsprojektet är att mångsidigt belysa aspekter inom socialpolitik, sociologi och ekonomi.



**THE CENTRAL
PENSION SECURITY INSTITUTE**

The Central Pension Security Institute is the statutory central body of the Finnish employment pension scheme. Its research activities mainly cover the fields of social security and pension schemes. The studies aim to paint a comprehensive picture of the sociopolitical, sociological and financial aspects involved.

ISSN 1238 - 5948