

Työolot ja työurat

– tutkimuksia työurien vakaudesta
ja eläkkeelle siirtymisestä

NOORA JÄRNEFELT (toim.)



Työolot ja työurat

**– tutkimuksia työurien vakaudesta
ja eläkkeelle siirtymisestä**

NOORA JÄRNEFELT (toim.)

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

Helsinki 2016

ISBN 978-951-691-256-4 (nid.)

ISBN 978-951-691-257-1 (PDF)

ISSN 1236-3049 (painettu)

ISSN 1798-7482 (verkkojulkaisu)

TIIVISTELMÄ

Työurien pidentämiseen on tähän mennessä pyritty erilaisilla politiikkatoimenpiteillä. Työelämän laadun ja työolojen osuus työurien pidentämisessä ja ylipäänsä työurien rakentumisessa on jäänyt vähemmälle huomiolle. Työolot ja työurat -kirjaan on koottu uusimpia suomalaisia tutkimuksia työolojen merkityksestä työuran eri vaiheissa. Kirja koostuu alkuperäisistä tutkimusartikkeleista. Artikkeleita yhdistää paitsi aihe myös niissä käytetty aineisto. Kaikki artikkelit perustuvat Tilastokeskuksen keräämiin työolotutkimuksiin ja niihin liitettyihin rekisteritietoihin. Rekisteritiedoilla tutkimushenkilöiden myöhempää työuraa ja eläkkeelle siirtymistä on voitu seurata kattavasti ja luotettavasti. Kirjan tutkimusten tulokset osoittavat, että työoloilla ja niiden kehittämisellä on mahdollista merkittävästi vaikuttaa työurien vakauteen ja eläkkeelle siirtymiseen.

SUMMARY

Various political measures have been taken so far in order to extend working lives. Less attention has been paid to what role the quality of working life and working conditions have on extending and constructing working lives. *Working Conditions and Working Lives* is a collection of the most recent Finnish studies on how working conditions affect the various stages of working life. The book consists of original research articles. The articles share not only the research theme but also the research data. All articles are based on the Finnish Quality of Work Life Surveys of Statistics Finland as well as related register data. Thanks to the register data, researchers have been able to extensively and reliably monitor the later working life and retirement of the research subjects. The results of the studies in this book show that by improving working conditions, we can significantly affect the stability of working lives and retirement.

Stability or instability? Young wage earners' working lives from the 1980s to the 2010s

Satu Ojala and Pasi Pyöriä

This article examines the working lives of young, under-30-year-old wage earners over a period of three decades. The research question is how the employment rates (measured as the average number of working months) of 15–30-year-old wage earners have changed from the 1980s to the 2010s compared to those of older age groups. The study is based on data from the Finnish Quality of Work Life Surveys in 1984, 1990, 1997, 2003 and 2008 and on related register follow-ups. As of each baseline year, the same age groups are monitored for three subsequent years.

The results of this study show that, when measured in the number of working months, the labour market position of 15–30-year-old wage earners has stabilised throughout the 2000s. In other words, the difference in working months cannot be explained by age when the central individual and structural background facts have been standardized. In fact, compared to the average number of working months of all wage earners, the relative position of young wage earners has even improved during the follow-up period from 2008–2011, despite the financial crisis.

Temporary work, participation in personnel training and staying at work

Jouko Nätti, Merja Kauhanen and Satu Ojala

This article looks at the direct and interaction effects of temporary work and personnel training on later working life. The reference frame is a model of work demands and resources. The research data consists of the Finnish Quality of Work Life Surveys in 1990, 1997 and 2003, as well as the related data on the register follow-ups for eight years (n=9,792).

According to the results, the fixed-term work contract and personnel training predict, both together and separately, the number of working months. First of all, the temporary nature reduces and the personnel training increases the number of working months. Second, temporary workers without personnel training have fewer working months than do the other groups in the follow-up period. This indicates a compiling of risks. This, in turn, supports the cumulative burden hypothesis based on a disproportion between demands and resources. Third, personnel training extends working lives among the temporary workers in particular. This result supports the buffering hypothesis: Participating in training (resource) buffers the negative effects of temporary work on later working life. The overall results thus emphasize the employability perspective of personnel training.

Work, family and care – is being compressed for time reflected in later working life?

Tomi Oinas, Mia Tammelin and Timo Anttila

This article reviews how extensively the demands of work and family accumulate and what the consequences are for later working life. The article's theoretical framework rests on Patricia Voydanoff's hypothesis on the demands and resources of work and family. As for work, long and unsociable working hours are central time-related demands. When it comes to family, the demands relate to child care, other care obligations, the single parent status and bidirectional care.

The data stems from the Finnish Quality of Work Life Survey in 2003 and related register data on long-term absence due to sickness and on the number of working months (2005–2011). The authors have applied the negative binomial regression method in their analysis.

The results show that the demands of work and family do not accumulate for wage earners. Bidirectional care is also quite rare. How strong and what type of effects the demands of work and family have varies between genders. All in all, the family and work demands seem to mainly strengthen labour market attachment for both genders.

Changes in self-reported work ability and long-term morbidity by socioeconomic factors and working conditions

Mikko Laaksonen

The number of new retirees on a disability pension has clearly dropped in the first decade of the 21st century. The underlying reason may be the improved health and work ability of the population. Another explanation may be that, as the working conditions and tasks have improved, it is easier to cope at work than before, despite illnesses.

This article examines whether changes in the self-reported work ability are linked to changes in the structure and working conditions of the working-age population or in their long-term morbidity. The data is based on the Finnish Quality of Work Life Surveys in 1997, 2003, 2008 and 2013. A decreasing number of 45–59-year-olds reported a low work ability while the number increased among the 45–59-year olds but increased among the 25–44-year-olds. In both age groups, the observed changes in work ability were slightly higher than would have been expected had the socioeconomic structure and educational level of the examined group remained unchanged throughout the review period. The link between changes in the degree of physically and mentally strenuous work and the self-reported work ability was weak. A poor work ability was reduced in particular among those in the older age group who suffered from a long-term disease. In both age groups, the development of the self-reported work ability was more negative than what could be expected based on the changes in long-term morbidity. All things considered, the self-reported work ability has not developed in line with the changes in effective retirement on a disability pension. The distinct development of morbidity and work ability is consistent with the notion that people cope with illnesses in working life better now than before.

Improved job quality, extended working lives? Impact of job quality on early retirement

Tomi Oinas, Timo Anttila and Jouko Nätti

This study is based on a lively discussion of the ageing working force and extended working lives in Europe. Improving job quality is important for employees' willingness and ability to continue working for an increasingly longer period. Job quality refers here to those features of work that have a clear and direct impact on the wellbeing of the employee. Work with a high job quality allows for a wide variety of needs to be satisfied. This article reviews how the range of job quality is linked to the use of various early retirement routes.

The study is based on the Finnish Quality of Work Life Survey of 1990, combined with register data on retirement up to the year 2011. The range of job quality has been measured using the European Job Quality Index (JQI) while survival models (Cox regression) have been used for the analysis.

Based on the results, all main ranges of job quality are linked to early retirement. The features of job quality are most clearly linked to retirement on a disability or an unemployment pension, and less so to individual early retirement. All in all, high job quality seems to be linked to extended working lives.

Working conditions and management linked to retirement intentions and effective retirement

Petri Böckerman and Pekka Ilmakunnas

The aim of this article is to examine the importance of experienced working conditions and leadership in relation to the retirement decision. In addition to variables depicting working conditions in the Finnish Quality of Work Life Surveys, the authors have made use of detailed follow-up data on real changes in people's labour market status in the register data of Statistics Finland and the Finnish Centre for Pensions. The authors have used the multiple equations model in their analysis.

The results of this study show that the risks employees associate with work and the adverse physical working conditions, on the one hand, and new high-involvement management, on the other hand, considerably affect the work satisfaction of elderly employees. Via the retirement intentions, this affects the realised retirement transitions observed during the review period.

How is work engagement and mental strain linked to retirement intentions by work ability

Riku Perhoniemi

This study reviews the link between mental wellbeing at work and the retirement intentions of wage earners in line with the Demands and resources of work -model: the desire to continue at work until one's own retirement age and the personal estimate of one's effective retirement age. In this study, the mental wellbeing at work consists of two separate dimensions: work engagement and mental strain. The study is based on the responses of 50–64-year-olds in the Finnish Quality of Work Life Survey in 2013 (n=1,772). The data has been analysed with structural equation models.

The results show that, in general, work engagement and mental strain may pose an equally large significance on retirement intentions. Work engagement supported by job resources is positively linked to the desire to continue at work until one's own retirement age, as well as to the personal estimate of the effective retirement age. The mental strain caused by work demands, on the other hand, seems to strengthen retirement intentions.

Ultimately, the results depend on the work ability of the wage earners. The work ability of most elderly wage earners is good. Work engagement reduces their retirement intentions. Yet there is no link between mental strain and retirement intentions. In the future, their working lives can be extended by strengthening job resources and work engagement.

Why later retirement intentions in the public sector compared to the private sector?

Noora Järnefelt and Satu Nivalainen

Later retirement has become a key question as life expectancy keeps rising. The retirement intentions differ in the private and the public sector, however. Private sector employees intend to retire at age 63, while public sector employees more often intend to defer their retirement. This article examines whether the difference between the sectors is linked to the fact that the financial incentives for a deferred retirement are partly different in the private than in the public sector or to the different working conditions. The data stems from the Finnish Quality of Work

Life Surveys in 2008 and 2013. The intentions of 50–62-year-olds to retire at age 64 or later was analysed with a logistic regression model.

According to the results, financial incentives affect retirement intentions, but the effects were visible only for those with the highest financial incentives. Nevertheless, the majority of the sectoral differences were due to other factors than financial incentives.

In the private sector, dismissals at workplaces and self-reported lower work ability have reduced the intentions to continue at work. A corresponding phenomenon was not to be seen in the public sector. In both sectors, a personnel policy that promoted continued working of the elderly increased the intentions to defer retirement.

KIRJOITTAJAT

Timo Anttila, YTT, dosentti, Jyväskylän yliopisto

On keskittynyt tutkimuksissaan työelämän muutoksiin, työaikoihin, työelämän laatuun sekä työn organisoinnin muutoksiin vertailevasta näkökulmasta. Nykyisissä tutkimushankkeissaan tarkastelee 24/7-yhteiskuntaa sekä sosiaalisen eristyneisyyden ja yksinäisyyden hyvinvointiseurauksia.

Petri Böckerman, FT, professori, Turun kauppakorkeakoulu ja Palkansaajien tutkimuslaitos.

Tutkii terveyteen ja työmarkkinoihin liittyviä empiirisiä kysymyksiä, esimerkiksi työolojen vaikutuksia työssä viihtymiseen ja tuottavuuteen sekä terveystyösuhteen vaikutuksia menestymiseen työmarkkinoilla. Terveystaloustieteen professori Turun kauppakorkeakoulussa.

Pekka Ilmakunnas, PhD, professori, Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu

On tutkinut muun muassa työolojen ja johtamisen sekä yritysten kansainvälistymisen vaikutuksia työntekijöihin, työpaikkojen ja työntekijöiden vaihtuvuutta, yrittäjyyttä sekä ikään-tyvien työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla. Toimialan ja työn taloustieteen professori Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulussa ja sitä ennen Helsingin kauppakorkeakoulussa

Noora Järnefelt, YTT, erikoistutkija, Eläketurvakeskus

Tutkii työuria ja eläkkeelle siirtymistä, erityisesti eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavia tekijöitä sekä sosioekonomisia eroja työurissa ja eläkkeelle siirtymisessä.

Merja Kauhanen, KTT, tutkimuskoordinaattori, Palkansaajien tutkimuslaitos

On tutkinut määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden seurauksia yksilöille useilla eri ulottuvuuksilla tarkasteltuna. Meneillään olevia tutkimusaiheita ovat muun muassa työmarkkinoiden murros ja polarisaatio – trendit ja vaikutukset yksilöille sekä työn pirstaleisuus, työurat ja taloudellinen hyvinvointi.

Mikko Laaksonen, FT, erikoistutkija, Eläketurvakeskus

Tutkimuskenttään kuuluu työkyvyttömyyseläkkeet ja laajemminkin työkykyyn ja työkyvyttömyyteen liittyvät aiheet. Viimeaikaiset tutkimukset ovat käsitelleet muun muassa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen riskitekijöitä, työkyvyttömyyseläkkeellä vietettyä aikaa ja työkyvyttömyyseläkkeiden hylkäyksiä.

Satu Nivalainen, KTT, ekonomisti, Eläketurvakeskus

On tutkinut eläkkeelle siirtymisen taloudellisia kannustimia ja yleisemminkin eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavia tekijöitä. Muita tutkimusaiheita ovat muun muassa työvoiman alueellinen liikkuvuus ja maahanmuuttajien työurat.

Jouko Nätti, YTT, professori, Tampereen yliopisto

On tutkinut työaikoja, työteon paikkoja, työsuhteita, työssä koettua epävarmuutta ja syrjintää, työhyvinvointia sekä näiden yhteyksiä myöhempään työhönsä ja muuhun elämään. Sosiaalipolitiikan professori Tampereen yliopistossa ja sitä ennen Jyväskylän yliopistossa.

Tomi Oinas, YTT, tutkijatohtori, Jyväskylän yliopisto

Tutkii muun muassa työajan ja kotityönjaon yhteyttä, työn laadun muutoksia, ajankäyttöä, joustavia työaikamalleja ja aikapulan kokemusta palkansaajilla eri hankkeissa Jyväskylän yliopistossa.

Satu Ojala, YTT, tutkijatohtori, Tampereen yliopisto

Tutkii työelämäntutkimuksen ja sosiaalipolitiikan kysymyksiä kuten työaikaan ja työpaikkaan liittyviä joustoja, osa- ja määräaikaisten työoloja ja työuria, työn laatua sekä sosiaaliturvan ja ansiotyön kytkeä.

Riku Perhoniemi, PsM, tutkija, psykologi

Tutkii työhyvinvointia ja työkykyä, työn imua, tunteiden tarttumista, myönteistä käyttäytymistä työpaikalla, eläkkeelle siirtymistä, kotoutumista Suomeen sekä suomalaisten rahapeli-ongelmia. On myös kehittänyt eri ammattiryhmien työhyvinvointia ja kouluttanut erityisesti työn voimavaroista.

Pasi Pyöriä, YTT, sosiologian yliopistonlehtori, Tampereen yliopisto.

On tutkinut suomalaisen tietoyhteiskunnan ja tietotyön kehitystä, ajasta ja paikasta riippumattomia työjärjestelyitä sekä työn organisoimisen muutoksia. Hänen viimeaikaisia kiinnostuksen kohteita ovat olleet myös työelämän epävarmuus, työurat ja nuorten työasenteet.

Mia Tammelin, YTT, dosentti, akatemiatutkija, Jyväskylän yliopisto

On tutkinut työaikoja, työn ja perheen yhteensovittamista ja perheiden arkielämää Suomessa ja Euroopassa. Tämänhetkessä tutkimushankkeessa hän tarkastelee erityisesti sosiaalisen median merkitystä työssäkäyville perheille.

SISÄLTÖ

Työolot ja työurat eläketurvan näkökulmasta.....	15
<i>Noora Järnefelt</i>	

OSA I: VAKAALLE TYÖURALLE

1 Vakautta vai epävarmuutta? Nuorten palkansaajien työuran alku 1980-luvulta 2010-luvulle	27
<i>Satu Ojala ja Pasi Pyöriä</i>	
2 Määräaikainen työ, henkilöstökoulutukseen osallistuminen ja työssä pysyminen	53
<i>Jouko Nätti, Merja Kauhanen ja Satu Ojala</i>	

OSA II: KESKELLÄ TYÖURAA

3 Työ, perhe ja hoiva – heijastuvatko kasautuvat aikapaineet myöhempään työuraan?	79
<i>Tomi Oinas, Mia Tammelin ja Timo Anttila</i>	
4 Koetun työkyvyn ja pitkäaikaissairastavuuden muutokset sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen mukaan	107
<i>Mikko Laaksonen</i>	
5 Parempi työn laatu, pidemmät työurat? Työn laadun vaikutus varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen	127
<i>Tomi Oinas, Timo Anttila ja Jouko Nätti</i>	

OSA III: MILLOIN ELÄKKEELLE?

6 Työolojen ja johtamisen yhteys eläköitymisaikeisiin ja toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen	149
<i>Petri Böckerman ja Pekka Ilmakunnas</i>	
7 Työn imun ja henkisen kuormittumisen yhteys eläkeaikeisiin työkyvyn mukaan.....	177
<i>Riku Perhoniemi</i>	
8 Miksi julkisella sektorilla aiotaan myöhemmin vanhuuseläkkeelle kuin yksityisellä?	201
<i>Noora Järnefelt ja Satu Nivalainen</i>	

LIITTEET

Aineistoliiite: Työolotutkimukset 1997–2013 sekä niihin yhdistetyt rekisteritiedot	227
Työolotutkimus 2013 haastattelulomake	233

Noora Järnefelt

Työolot ja työurat eläketurvan näkökulmasta

Työurat ja työllisyys ovat vuosikymmenen tärkeimpiä keskustelunaiheita. Eliniän jatkuva piteneminen pakottaa yhteiskunnan etsimään keinoja, joilla työelämän jälkeisten pitkien vuosien kustannukset saadaan katettua. Laajalti omakuttu vastaus tähän on, että pidentämällä työuria ihmiset vastaavat elämisen kustannuksista pitempään omalla ansiotyöllään ja osallistuvat väestön ikääntymisestä koituvien yhteisten menojen kattamiseen. Julkisen talouden ja eläketurvan kannalta merkityksellistä on työikäisten mahdollisimman laaja osallistuminen ansiotyöhön mutta myös ”työikäisyyden” venyttäminen myöhemmäksi. Vain näin eläkkeelläoloajan pitenemistä saadaan hidastettua.

Työurien pidentämisen ratkaisuissa ovat tähän mennessä korostuneet järjestelmäkokonaisuuksia koskevat toimenpiteet. Hyviä esimerkkejä tästä ovat vaikkapa eläkejärjestelmän uudistaminen tai sairauspäivärahan sääntö, jonka mukaan sairaspäivien kertyminen tietyn rajan yli laukaisee työkykyä tukevat toimenpiteet terveydenhuollossa ja kuntoutuksessa. Työelämän laadun ja työolojen osuus työurien pidentämisessä ja ylipäänsä työurien rakentumisessa on toistaiseksi jäänyt vähemmälle huomiolle.

Työoloista ja niiden merkityksestä esimerkiksi työssä jaksamiselle keskustellaan julkisuudessa aika ajoin, mutta tutkimustietoa työolojen ja työurien välisestä yhteydestä ei ole ollut kattavasti. Eniten on tutkittu työolojen yhteyttä sairastavuuteen ja työkyvyttömyyseläkkeen riskiin ja tältä osin näyttö on myös vahvinta (Takala ym. 2015). Muutoin tutkimustieto työolojen yhteydestä työuriin on ollut huomattavasti vähäisempää ja hajanaisempaa.

Työolot ja työurat -kirjaan on koottu uusimpia suomalaisia tutkimuksia työolojen merkityksestä työuran eri vaiheissa. Työolojen yhteyttä sairastavuuteen ja varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen tutkitaan kirjassa uusista näkökulmista. Työn fyysisten ja psyykkisten riskitekijöiden lisäksi kirjan tutkimuksissa tarkastellaan muun muassa työn ja muun elämän tasapainoa, uusia johtamiskäytäntöjä sekä työn voimavaroja ja imua. Kirjassa käsitellään myös sellaisia työuran vaiheita, joita on tutkittu vähemmän: nuorten työuran alun vakautta; sitä, mi-

ten määräaikaisessa työssä olevien työuria voidaan vahvistaa; perheen sisäisten ja ulkopuolisten hoivavastuiden kasautumista; ja työuran jatkamista vanhuuseläkkeen ikärajaa myöhemmäksi.

Työolojen yhteys työuriin linkittyy kiinnostavasti myös laajempiin työelämän kehityskulkuihin. Yksi tällainen on työn epävarmuus. Palkansaaajien keskuudessa epävarmuus työpaikan säilymisestä on viime vuosikymmeninä paitsi yleistynyt myös levinnyt ryhmiin, jotka olivat aikaisemmin tässä suhteessa varsin suojassa. Vuoden 2013 työolotutkimuksessa työnsä koki epävarmaksi noin kolmannes palkansaaajista asemaan katsomatta. (Mustosmäki ym. 2016.) Työttömyys on myös suurin yksittäinen työuria lyhentävät tekijä, se vie noin 4,5 vuotta työurien keskimääräisestä pituudesta (Laaksonen ym. 2016, 53). Työuran vakautta tutkitaan useassa tämän kirjan artikkelissa.

Toinen merkittävä nykytyöelämän osa-alue on esimiestyön ja johtamistapojen muutos ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Monet työpaikkojen ilmapiiriä ja vuorovaikutusta kuvaavat mittarit ovat viime vuosina kehittyneet myönteisesti: avoin tiedonvälitys työpaikoilla on lisääntynyt, työpaikan ilmapiiri koetaan kannustavammaksi, työtovereilta saadaan useammin tukea ja apua ja ikääntyneiden osaamista arvostetaan työpaikoilla aiempaa yleisemmin. Arviot oman esimiehen suoriutumisesta esimiestehtävässä ovat parantuneet. Kehittymismahdollisuudet työssä ja muun muassa työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen ovat lisääntyneet. (Sutela & Lehto 2014.) Suomalainen työelämä kuuluu näiltä osin hyvään pohjoismaiseen seuraan. Muun muassa työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet, mahdollisuudet käyttää ammattitaitoa ja kehittyä työssä sekä osallistuminen työnantajan tarjoamaan koulutukseen ovat pohjoismaissa huomattavasti korkeammalla tasolla kuin muualla Euroopassa. (Mustosmäki ym. 2013.) Nämä työelämän piirteet ovat osoittautumassa vahvuuksiksi myös työurien pidentämistä ajatellen.

Kirjan rakenne ja keskeisiä tuloksia

Kirja koostuu alkuperäisistä tutkimusartikkeleista, joissa analysoidaan työolojen yhteyttä työuraan ja eläkkeelle siirtymiseen. Ne käsittelevät työuran eri vaiheita, joskin suurin paino on työuran loppupäässä. Kirja kokoaa yhteen viimeisintä kotimaista tieteellistä tutkimusta työoloista ja työurista; aiheet ovat tutkijoiden itsensä valitsemia ja artikkelit ankkuroituvat kirjoittajien ajankohtaisiin tutkimushankkeisiin.

Tutkimusartikkeleita yhdistää myös niissä käytetty aineisto. Kaikki artikkelit perustuvat Tilastokeskuksen keräämiin työolotutkimuksiin (ks. tarkempi aineistokuvaus liitteessä tai Sutela & Lehto 2014). Työolotutkimuksia on toteutettu vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013. Niissä on haastateltu valtakunnallisesti edustava otos palkansaaajia, joiden työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Merkittävä osa työolotutkimusten sisällöstä on pidetty samana eri vuosina ja ne muodostavat ainutlaatuisen kattavan aikasarjan. Artikkeleissa hyödynnetään eri vuosien aineistoja sen mukaan, mikä on tutkimusasetelmien kannalta tarkoituksenmukaista.

Varsin yleinen tilanne työoloja koskevissa tutkimuksissa on, että aineistot rajoittuvat tiettyyn toimialaan tai työorganisaatioon. Esimerkiksi työoloja ja sairastavuutta koskevissa tutkimuksissa on tavallista, että aineisto koskee vain julkista sektoria tai vain jotain tiettyä ammattiryhmää. Toimialoittaisten tai ammattikohtaisten tutkimusten keskinäistä vertailua ja yleistettävyyttä hankaloittaa lisäksi se, että aineistot ovat sisällöltään usein erilaisia. Kirjassa käytetyt valtakunnalliset työolotutkimukset tarjoavat tähän verrattuna erinomaisen lähtökohdan työolojen ja työurien yhteyttä koskevien yleistysten ja johtopäätösten tekemiseen.

Useammassa kirjan artikkelissa käytetään lisäksi työolotutkimuksen haastatteluihin yhdistettyjä Eläketurvakeskuksen, Kevan ja Tilastokeskuksen rekisteritietoja, jotka mahdollistavat tutkimushenkilöiden myöhemmän työuran ja eläkkeelle siirtymisen seurannan kattavasti ja luotettavasti. Kokonaisuutena kyseessä on kansainvälisestikin vertaillen poikkeuksellisen laadukas ja monipuolinen aineisto.

Kirja jakaantuu kolmeen osaan, jotka väljästi noudattavat työuran ikäsidonnaista kaarta. Ensimmäinen osa *Vakaalle työuralle* käsittelee työuran alkuvaiheisiin ja työsuhteen laatuun liittyvää epävarmuutta.

Satu Ojalan ja Pasi Pyöriän tutkimus *Vakautta vai epävarmuutta? Nuorten palkansaaajien työuran alku 1980-luvulta 2010-luvulle* tarkastelee nykyisen heikon taloustilanteen oloissa erityisen tärkeäksi noussutta kysymystä nuorten mahdollisuuksista päästä vakaalle työuralle. Tulokset osoittavat, että vastoin yleistä käsitystä nuoret ovat työpaikan saatuaan päässeet vakaalle työllisyydelle verrattain hyvin myös vuoden 2008 finanssikriisin jälkeisissä oloissa. Sitä vastoin 1990-luvun lama haurastutti nuorten työuria poikkeuksellisen voimakkaasti. Tutkimus kertoo, että nuoret eivät automaattisesti ole haavoittuvassa asemassa työurallaan. Työuran konteksti kuten yleinen taloustilanne ja työsuhteen muoto heijastuvat ikää voimakkaammin työuran vakauteen ja siten mahdollisuuksiin kartuttaa eläketurvaa. Työuran alun vaikein vaihe saattaa olla ensimmäisen työ-

paikan löytäminen. Sen jälkeen nuorten työuraan ei näyttäisi kohdistuvan muita ikäryhmiä suurempaa riskiä. Tutkimuksen seuranta-aika päättyy kuitenkin vuoteen 2011. On mahdollista, että taantumien pitkittyminen 2010-luvulla on tuonut muutoksia työuraansa aloittelevien tilanteeseen.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuus palkansaajista kasvoi työolotutkimusten mukaan 1980- ja 1990-luvuilla, minkä jälkeen määräaikaisten työsuhteiden käyttöä hillittiin 1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alussa lainsäädäntöteitse. 2000-luvulla määräaikaisten osuus on laskenut ja vakiintunut noin 12 prosenttiin (Sutela & Lehto 2014, 36). Uusista työsuhteista noin puolet on määräaikaisia. Määräaikaisessa työsuhteessa olevilla myöhemmän työuran on havaittu olevan lyhyempi ja epävakampi kuin niillä, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Tämä pätee silloinkin, kun useita muita tekijöitä on kontrolloitu (Ojala ym. 2015). Määräaikaisten myöhemmän työuran epävakaus voi vaikuttaa tuloihin ja toimeentuloon hyvinkin pitkällä aikavälillä ja alentaa eläkekertymää.

Artikkelissa *Määräaikainen työ, henkilöstökoulutukseen osallistuminen ja työissä pysyminen* Jouko Nätti, Merja Kauhanen ja Satu Ojala osoittavat, että määräaikaisten myöhemmän työuran vakauten on mahdollista vaikuttaa työnantajan tarjoamalla koulutuksella. Henkilöstökoulutukseen osallistuvilla määräaikaisilla on myöhemmin yhtä vakaa työura kuin vakituudessa työsuhteessa olevilla. Työnantajan tarjoamasta koulutuksesta on tutkimuksen mukaan hyötyä erityisesti niille määräaikaisille, joilla on vähän koulutusta ennestään. Riskiryhmän muodostaa kuitenkin se määräaikaisten enemmistö, joka ei osallistu henkilöstökoulutukseen. Heille kertyy kahdeksan vuoden seurannassa jopa 13 työkuukautta vähemmän kuin vakituudessa työsuhteessa oleville.

Kirjan toinen osa *Keskellä työuraa* koostuu tutkimuksista, joissa tarkastellaan työn ja perheen yhteensovittamista, palkansaajien työkyvyssä 2000-luvulla tapahtuneita muutoksia ja työolojen pitkän aikavälin vaikutuksia varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen.

Työuran keskellä erityisen vaikea tilanne voi syntyä, jos perheeseen ja hoivaan liittyvät vaatimukset kasautuvat yhteen hankalien tai pitkien työaikojen kanssa. Artikkelissa *Työ, perhe ja hoiva – heijastuvatko kasautuvat aikapaineet myöhempään työuraan?* Tomi Oinas, Mia Tammelin ja Timo Anttila havaitsivat, että niin sanottu kahteen suuntaan hoivaaminen eli perheen jäsenten ja perheen ulkopuolisten henkilöiden samanaikainen hoivaaminen kasautuu vahvimmin 30–44-vuotiaiden ikäryhmään. Hankalat työajat ja vaativa hoivatilanne eivät kuitenkaan tutkimuksen mukaan juurikaan kasaudu samoille henkilöille eivätkä konfliktikokemukset heikennä pitkällä aikavälillä työuran kestävyyt-

tä. Tulokset ovat tältä osin myönteisiä. Eläketurvan kannalta voi olla kuitenkin jossain määrin ongelmallista, mikäli jousto työn ja hoivan yhteensovittamisessa tavallisesti merkitsee lyhyempiä työaikoja ja siten heikompaa eläkekertymää. Erityisen merkillepantavaa tutkimuksen tuloksissa on, että työn ja hoivan vaatimusten yhteensovittaminen koskee niin nais- kuin miesvaltaisiakin työpaikkoja; miehillä on jopa naisia enemmän hoivavastuuta ikääntyneistä sukulaisista.

Kun muita varhaiseläkereittejä on karsittu, työkyvyttömyyseläkkeen merkitys työuran varhaisen päättymisen syynä on tullut keskeisemmäksi. Toisin kuin muut varhaiseläkkeet, työkyvyttömyyseläke koskee kaikenikäisiä. Työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakioidussa alkavuudessa on nähtävissä trendinomainen aleneminen viimeisen kymmenen vuoden aikana (Työeläkeindikaattorit 2015). Alenevaan trendiin johtaneita syitä ei kuitenkaan kunnolla tunneta, vaikka monista mahdollisista tekijöistä voidaan tehdä oletuksia.

Mikko Laaksonen tarttuu kysymykseen artikkelissa *Koetun työkyvyn ja pitkäaikaissairastavuuden muutokset sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen mukaan*. Mikäli työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuden alenemisen taustalla on ensisijaisesti työikäisen väestön terveydentilan parantuminen, tulisi sen näkyä työolotutkimuksen aikasarjoissa keskimääräisen työkyvyn kohentumisena ja sairastavuuden vähentymisenä. Kiinnostavasti tutkimuksessa sen sijaan havaitaan, että keskimääräinen itsearvioitu työkyky ei ole muuttunut vuosina 1997–2013, vaikka niiden osuus, joilla on jokin pitkäaikaissairaus, on noussut. Samalla tutkimuksen vanhemmassa ikäryhmässä, 45–59-vuotiailla, työkyvyn kokeminen huonoksi on vähentynyt niillä, joilla on jokin pitkäaikaissairaus. Tutkimuksessa tehdäänkin johtopäätös, että sairauksien kanssa todennäköisesti pärjätään työelämässä entistä paremmin.

Pitkät ja kattavat rekisteriaineistot antavat Suomessa vuosi vuodelta paremmat mahdollisuudet tutkia ilmiöiden pitkäaikaisvaikutuksia. Tätä on ovat hyödyntäneet Tomi Oinas, Timo Anttila ja Jouko Nätti artikkelissaan *Parempi työn laatu, pidemmät työurat? Työn laadun vaikutus varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen*. He seuraavat työolojen yhteyttä varhaiseläkkeelle siirtymiseen vuodesta 1990 vuoteen 2011. Tutkimuksen mukaan työn laatu oli vahvimmin yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeelle ja työttömyyseläkkeelle siirtymiseen, mutta heikommin yksilölliseen varhaiseläkkeeseen. Tulokset vahvistavat aikaisempaa käsitystä, että työn fyysiset ja psyykkiset riskitekijät lisäävät työuran päättymistä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tämän lisäksi myös kiire ja kireät aikataulut lisäävät työkyvyttömyyden riskiä erityisesti miehillä ja ikääntyneemmillä palkansaajilla. Työn epävarmuus kietoutuu yhteen työkyvyttömyyden kanssa miehillä enem-

män kuin naisilla: miehet, jotka kokivat työn menettämisen uhkaa, päätyivät myös muita todennäköisemmin työkyvyttömyyseläkkeelle. Naisten erityispiirre puolestaan on, että työkavereilta saatu tuki vähentää selvästi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä.

Kirjan viimeisessä osassa, *Milloin eläkkeelle?*, tutkitaan työoloja lähellä eläkeikää ja sitä, miten ne liittyvät eläkkeelle siirtymisen ajoittumiseen. Artikkeleissa tulee kiinnostavasti esiin, että niin tärkeää kuin työympäristön kuormitustekijöihin puuttuminen onkin, se ei yksin riitä, jos eläkkeelle siirtymistä halutaan merkittävästi myöhentää. Johtamiskäytäntöjen kehittäminen ja työympäristön voimavarojen vahvistaminen ovat vähintään yhtä merkityksellisiä.

Artikkelissaan *Työolojen ja johtamisen yhteys eläköitymisaikaisiin ja eläkkeelle jääminen* Petri Böckerman ja Pekka Ilmakunnas yhdistävät työolotutkimusaineistoon rekisteriseurannan ja jäljittävät reittiä työoloista työtyytyväisyyden ja eläkeaikeiden kautta varsinaiseen eläkkeelle siirtymiseen. Tutkimuksen kohteena ovat 50–64-vuotiaat palkansaaajat. Tutkimuksessa havaitaan, että työntekijöiden kokemat työympäristön haitat ja vaarat vähentävät selvästi työtyytyväisyyttä ja lisäävät varhaisen eläkkeelle siirtymisen riskiä. Sen sijaan työntekijöiden osallistumista korostavat johtamiskäytännöt lisäävät työtyytyväisyyttä, vähentävät eläkeajatuksia ja myöhentävät myös toteutunutta eläkkeelle siirtymistä.

Samaa teemaa hieman toisesta näkökulmasta katsoen Riku Perhoniemi tarkastelee työolojen yhteyttä eläkeajatuksiin sen mukaan, onko itsearvioitu työkyky hyvä vai alentunut. Artikkelissa *Työn imun ja henkisen kuormittumisen yhteys eläkeaikeisiin työkyvyn mukaan* hän osoittaa, että valtaosalla ikääntyvistä työkyky on hyvä ja heidän kiinnostustaan jatkaa työssä vanhuuseläkkeelle asti voidaan lisätä työn voimavaroja ja työn imua vahvistamalla. Sen sijaan niillä, joilla työkyky on ehtinyt heikentyä, työn imu ei vaikuta eläkeaikeisiin, vaan työn aiheuttaman henkisen kuormittumisen ehkäiseminen on tärkeämpää.

Kirjan viimeisessä artikkelissa kiinnostuksen kohteena on eläkkeelle siirtymisen lykkääminen joustavan vanhuuseläkeiän alarajan yli. Elinaikakerroin leikkaa alkavia eläkkeitä sitä mukaa, kun elinikä pitenee, ja tämän vaikutuksen eläkkeen tasoon voi kumota vain lykkäämällä eläkkeelle siirtymistä riittävän pitkälle vanhuuseläkkeen alaikärajan yli. Yksilöiden vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevilla ratkaisuilla on siten merkitystä paitsi työurien pidentämisen tavoitteen myös eläketurvan riittävyden näkökulmasta.

Noora Järnefelt ja Satu Nivalainen tarttuvat tähän tutkimuksessaan *Miksi julkisella sektorilla aiotaan myöhemmin vanhuuseläkkeelle kuin yksityisellä?* He tarkastelevat taloudellisten kannustimien ja työolojen yhteyttä aikomuksiin jatkaa

työssä vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen. Tutkimuksessa havaitaan, että taloudellisilla kannustimilla on vaikutusta, mutta vain niillä, joilla taloudellinen kannustin on suurin. Yksityisellä sektorilla työpaikalla toteutetut irtisanomiset vähentävät jatkamisaikkeitä, samoin alentuneeksi koettu työkyky. Vastaavaa ei ilmennyt julkisella sektorilla. Tutkimuksessa päätellään, että julkisella sektorilla palkansaajat, joiden työkyky on alentunut, saavat paremmin tukea työssä jatkamiseen. Rohkaisevaa on, että molemmilla sektoreilla, sekä yksityisellä että julkisella, ikääntyvien työssä pysymistä tukeva henkilöstöpolitiikka lisää aikoja myöhentää vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Tutkijoiden johtopäätös on, että vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentymiseen voidaan ja kannattaa pyrkiä työoloja kehittämällä.

Työoloja kehittämällä voidaan vaikuttaa työurien vakauteen ja pituuteen

Kokonaisuutena kirjan tutkimuksista on tehtävissä päätelmä, että työoloja kehittämällä on mahdollista vaikuttaa työuriin. Mahdollisuuksia näyttäisi olevan erityisesti kolmella osa-alueella. Määräaikaisten työuria voidaan vahvistaa tarjoamalla henkilöstökoulutusta. Työuran päättymistä työkyvyttömyyden vuoksi voidaan ehkäistä vaikuttamalla työn fyysiseen ja psyykkiseen kuormittavuuteen. Kolmanneksi johtamiskäytännöt, työpaikan vuorovaikutussuhteet ja oppimismahdollisuudet ovat keskeisiä, kun halutaan myöhentää eläkkeelle siirtymistä. Näitä tulisikin nähdä yhtä tärkeinä kuin työn vaarojen ja haittojen ehkäiseminen.

Kirjan tulokset osoittavat, että työolojen yhteys yksilöiden myöhempään työllisyyteen ja eläkkeelle siirtymiseen voi olla merkittävä. Tätä kautta työolot vaikuttavat epäsuorasti myös yksilöiden eläketurvan tasoon ja riittävyteen. Nykyisessä työeläketurvassa eläkkeen taso heijastelee varsin tarkasti yksilöllisen työhistorian vaiheita. Työurien merkitystä eläketurvan määräytymisessä on vahvistanut myös se, että yhä useamman kohdalla eläke muodostuu kokonaan työeläkkeestä samalla, kun kansaneläkettä saavien osuus on pienentynyt.

Työolot eivät ole kuitenkaan samalla tavalla koordinoitusti yhteiskuntapolitiittisten toimijoiden vaikutuspiirissä kuin eläkepolitiikka. Tämä ei vähennä työolojen merkitystä, mutta tekee niiden kehityksestä vaikeammin ennakoitavaa, paikallisempaa ja ambivalenttia suhteessa työurien pidentämisen yhteiskunta- ja eläkepoliittiseen tavoitteeseen.

Tätä kautta työolot näyttäisivät myös asettavan reunaehdoja eläkeuudistusten vaikuttavuudelle. Olot työpaikoilla riippuvat organisaatioiden strategisista va-

linnoista eivätkä ne ole automaattisesti yhdensuuntaisia työurien pidentämisen tavoitteen kanssa. Irtisanomiset työpaikalla lisäävät eläkkeellelähtöhaluja niilläkin, joita henkilöstövähennykset eivät suoraan koske. Ikääntyvien työssä jatkamisen tukeminen, määräaikaisten kouluttaminen tai uusien johtamistapojen käyttöönotto riippuvat siitä, sopivatko ne organisaation laajempaan strategiaan.

Usein työolojen parantaminen on organisaatiolle investointi, joka parantaa sen tuottavuutta ja taloudellista menestystä (Böckerman & Ilmakunnas 2012; Kesti & Syväjärvi 2015). Joiltakin osin työolojen kehittäminen voi kuitenkin merkitä organisaatiolle kustannuksia ilman vastaavia hyötyjä. On ehkä otettava pohdintaan, voitaisiinko työolojen parantamisen kustannuksia tällöin ottaa leveämmille hartioille kannettavaksi, jos kerran työurien pitenemisestä koituvat hyödytkin ovat pitkälti yhteisiä.

Lähteet

Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka (2012) The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial and Labor Relations Review* 65 (2): 244–262.

Kesti, Marko & Syväjärvi, Antti (2015) Human capital production function in strategic management. *Technology and Investment* 6: 12–21.

Laaksonen, Mikko & Rantala, Juha & Järnefelt, Noora & Kannisto, Jari (2016) Työkyvyttömyyden vuoksi menetetty työura. *Eläketurvakeskuksen tutkimuksia* 04/2016: Helsinki.

Mustosmäki, Armi & Anttila, Timo & Oinas, Tomi & Nätti, Jouko (2013) Konvergenssi vai divergenssi? Vertaileva tutkimus työelämän laadun muutoksesta Euroopassa 1995–2010. *Yhteiskuntapolitiikka* 6/2013, 618–631.

Mustosmäki, Armi & Oinas, Tomi & Anttila, Timo (2016) Abating inequalities? Job quality at the intersection of class and gender in Finland 1977–2013. *Acta Sociologica*, published on-line before print, doi: 10.1177/0001699316657580

Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja (2015) Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. *Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Loppuraportti*. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 90/2015.

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

Takala, Esa-Pekka & Seitsamo, Jorma & Henriksson, Lea & Härmä, Mikko & Gould, Raija & Nivalainen, Satu & Kuivalainen, Susan (2015) Ikääntyvien työhön osallistuminen. *Kirjallisuusselvitys 2000-luvulla julkaistusta suomalaisesta tutkimuksesta*. Työterveyslaitos: Helsinki.

Työeläkeindikaattorit 2015. *Eläketurvakeskuksen katsauksia* 04/2015: Helsinki.

Vakautta vai epävarmuutta? Nuorten palkansaajien työuran alku 1980-luvulta 2010-luvulle

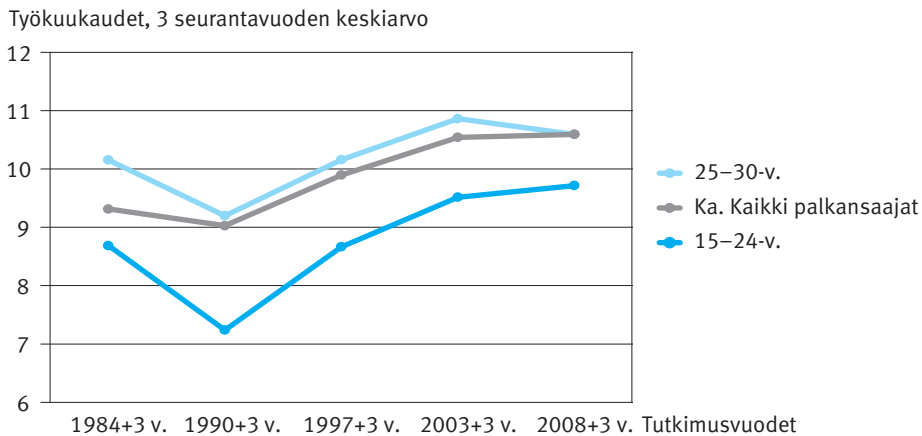
Satu Ojala ja Pasi Pyöriä

Nuorten palkansaajien työmarkkina-asema on työkuukausien perusteella mitattuna vakautunut 2000-luvun kuluessa. Vuosien 2008–2011 vaikea taloustilanne ei vaikuttanut nuoriin palkansaajiin yhtä pahoin kuin 1990-luvun lama.

Mitä aiheesta tiedettiin ennestään

- Nuorten työuran alku voi olla hankala.
- Taloudellisen taantuman oloissa nuorten kiinnittyminen työmarkkinoille vaikeutuu.
- Työuran alun sirpaleisuudella voi olla kauaskantoisia kielteisiä seurauksia sekä taloudellisesti että sosiaalisesti.
- Pitkittäistutkimuksia nuorten työurien kehityksestä on vähän.

Tulevien kolmen vuoden työkuukausien seurannan keskiarvot nuorilla palkansaajilla.
Malli 1, jossa vakioitu seuranta-ajan vuodet ja yhtäaikainen opiskelu oppilaitoksessa.



Lähde: Työolotutkimukset + rekisteriseuranta.

Mitä uutta tässä tutkimuksessa selvisi

- 2000-luvulla 15–30-vuotiaiden palkansaajien suhteellinen asema on parantunut 1990-luvun poikkeuksellisen vaikeaan tilanteeseen nähden.
- Viimeaikaisesta talouskriisistä huolimatta kaikilla palkansaajilla – myös nuorilla – on vuotta 2008 koskevassa kolmen vuoden seurannassa koko tarkastelujakson (1984–2011) korkein työkuukausien vuosikeskiarvo.
- Vuosina 2008–2011 nuorten palkansaajien suhteellinen asema on lähentynyt kaikkien palkansaajien työkuukausien keskiarvoa.
- Työuran alkuun kuitenkin kasautuu riskejä.
- Epävakaan työuran riskiä kasvattavat etenkin työsuhteen määräaikaisuus sekä aiempi työttömyys.

Satu Ojala ja Pasi Pyöriä

1 Vakautta vai epävarmuutta? Nuorten palkansaajien työuran alku 1980-luvulta 2010-luvulle¹

Tiivistelmä

Artikkelissa tarkastellaan nuorten alle 30-vuotiaiden palkansaajien työuria kolmella vuosikymmenellä. Tutkimuskysymyksenä on, miten 15–30-vuotiaiden palkansaajien työllisyys, mitattuna työssäolokuukausien keskiarvona, on muuttunut 1980-luvulta 2010-luvulle tultaessa verrattuna heitä vanhempiin ikäryhmiin. Aineistona hyödynnetään Tilastokeskuksen työolotutkimuksia vuosilta 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008 sekä näihin kytkettyä rekisteriseurantaa. Jokaisesta perusvuodesta alkaen samoja ikäryhmiä seurataan kolme vuotta eteenpäin. Tulosten mukaan 15–30-vuotiaiden palkansaajien työmarkkina-asema on työkuukausien perusteella mitattuna vakautunut 2000-luvun kuluessa: ikä ei selitä eroa työkuukausissa, kun keskeiset yksilölliset ja rakenteelliset taustatekijät vakioidaan. Vuosien 2008–2011 seurantajakson aikana nuorten palkansaajien suhteellinen asema on jopa parantunut, finanssikriisistä huolimatta, verrattuna kaikkien palkansaajien työkuukausien keskiarvoon.

Johdanto

Keskusteltaessa nuorten asemasta työelämässä usein esiin nousee huoli. Puhuttiin sitten opiskelun ja ansiotyön yhdistämisestä, opiskeluaajoista tai työuralle siirtymisestä ja sen vakiintumisesta, varjostaa tarkastelua monesti epäily, jonka mukaan nuoret eivät saavuta tai tavoittele riittävää, aktiivisen kansalaisen itsenäistä ja vastuullista asemaa (Sarpila 2012; Nätkin 2016). Pelätään esimerkiksi nuorten syrjäytymistä (Sandberg 2015), nuorisotyöttömyyttä (Larja 2013) tai nuorten työasenteiden heikkenemistä (Pyöriä & Ojala 2016a). Tämän artikkelin kiinnostuksenkohde on huoli, joka koskee nuorten työurille kiinnittymisen oletettua vaikeutta.

1 Kiitämme Työsuojelurahastoa Talouskriisit, työhyvinvointi ja työurat -projektin (2015–2017) rahoituksesta (hanke nro 114326).

Keskitymme tässä artikkelissa nuorten työurien kehitykseen kolmella vuosikymmenellä. Selvitämme, miten työhön jo kiinni päässeiden nuorten (15–30-vuotiaiden) palkansaajien työllisyys kehittyy kolmen vuoden seurannassa: kuinka vakaa tai epävakaa heidän työuransa on verrattuna heitä vanhempiin ikäryhmiin. Lisäksi tarkastelemme, miten tilanne on muuttunut 1980-luvulta 2010-luvulle tultaessa. Mittaamme työllisyyttä työssäolokuukausien keskiarvolla seuranta-aikana. Työttömyysjaksoja emme erikseen analysoi, mutta kontrolloimme vastaajien aiemman työttömyyden (vrt. Hämäläinen & Hämäläinen 2012; Hämäläinen 2014). Analyysimme siis kuvaa eri-ikäisten palkansaajaryhmien työmarkkina-asemaa vuosittaisten työkuukausien näkökulmasta eri vuosikymmenillä.

Hyödynnämme Tilastokeskuksen työoloaineistoja vuosilta 1984–2008 ja niihin kytkettyä, vuoteen 2011 ulottuvaa rekisteriseurantaa. Näkökulmamme poikkeaa aikaisemmasta nuorten työllisyyttä koskevasta rekisteritutkimuksesta siten, että keskitymme työuransa alussa oleviin palkansaajiin emmekä nuorten ikäluokkaan kokonaisuudessaan tai erilaisiin siirtymiin koulutus- ja työmarkkinoiden välillä (vrt. esim. Suikkanen ym. 2001; Hämäläinen & Hämäläinen 2012). Suomalaisnuorten työurien vakautta ei ole aiemmin tutkittu tässä artikkelissa hyödynnetyllä pitkittäisaineistolla ja -asetelmalla, joka mahdollistaa ajallisen vertailun kolmen vuosikymmenen yli sekä lukuisien taustatekijöiden vaikutuksen yhtäaikaisen arvioinnin.

Tutkimuksemme taustana on julkisessa keskustelussa vallitseva käsitys työurien sirpaloitumisesta ja epävarmuuden kasvusta, minkä uskotaan kohdistuvan erityisesti nuoriin. Aiemmat tutkimukset eivät kuitenkaan tue käsitystä, jonka mukaan työurien vakaus tai kesto olisi heikentynyt (Rokkanen & Uusitalo 2013; Sutela & Lehto 2014; Soininen 2015). Ennemminkin työmarkkinoiden integroiva kapasiteetti on varsin hyvä, vaikka yksilö kohtaisikin työttömyyttä (Jolkkonen ym. 2016; Kurvinen ym. 2016). Emme kuitenkaan vielä tiedä tarkasti, miten erityisesti nuorten palkansaajien tilanne eroaa varttuneemmista ikäryhmistä työuran alun vakauden näkökulmasta.

Huoli nuorista on ikäsuosongelma, oli kyse taloudellisesti huonoista tai hyvistä ajoista (Siltala 2013). 1970- ja 1980-lukujen vaihteessa kasvaneen nuorisotyöttömyyden pelättiin vaikeuttavan nuorten sosiaalistumista työhön ja heikentävän työn arvostusta (Siurala 1994). 1980-luvun lopun nousukaudella keskustelu kääntyi toiseen ääripäähän. Tuolloin puhuttiin jopa ”työlle viileästä sukupolvesta” (Tuohinen 1990). Opiskeluinnon ja työhön sitoutumisen arveltiin heikkenevän, kun nuorille avautui vanhempiaan paremmat mahdollisuudet toteuttaa itseään ja myös vaatia enemmän sisältöä työltään (Siurala 1994; Tuppurainen 2010).

1990-luvun lama nosti jälleen nuorisotyöttömyyden keskeiseksi yhteiskunnalliseksi ongelmaksi, ja vuosituhannen vaihteenkin jälkeen tämä kysymys on hallinnut nuoria koskevaa julkista keskustelua (Asplund & Koistinen 2014). Nuorten kiinnittämistä työelämään, tai työhön johtavalle polulle koulutuksen kautta, tavoittelee esimerkiksi vuonna 2013 laajennettu nuorisotakuu (Hämäläinen ym. 2014a) jopa siinä määrin, että muunlaista yhteiskunnallista aktiivisuutta, kuten vapaaehtoistyötä, ei tunnisteta. Nuoriin on viime vuosina kohdistettu perusturva (opintotukea, työmarkkinatukea) heikentäviä sanktioita, mikäli he eivät mukaudu poliittisesti viitoitetulle ja normitetulle koulutuksen ja ansiotyön polulle.

Yliopisto-opettajina olemme toistuvasti kuulleet nuorten itsensä toteavan pessimistisesti, että ”työttömiksihän me valmistutaan” tai että ”luvassa ei ole muuta kuin pelkkää epävarmuutta ja silpputöitä”. Median taipumus harjoittaa ongelmakeskeistä retoriikkaa (Juuti 2010) on omiaan vahvistamaan käsitystä epävarmuuden kaiken kattavuudesta. Esimerkiksi 16.4.2012 Taloussanomien kirjoitti, että ”Nuorisotyöttömyyden aikapommi tikittää jo”, joskin todeten pienellä, ettei Suomessa nyt niin pahalta näytä moneen muuhun Euroopan maahan verrattuna. Valitettavan usein etenkin nuorisotyöttömyydestä uutisoidaan räväkästi ottamatta huomioon sitä, että moni 15–24-vuotias työttömäksi tilastoitu nuori vielä opiskelee. Virheellinen käsitys nuorten koko ikäluokan heikosta työmarkkina-asemasta syntyy, kun ei tunneta työvoimatutkimuksen käsitteitä (Simpura & Melkas 2013, 21).

Tilastojen ja numeroiden tarkastelu auttaa asettamaan yhteiskunnalliset ongelmat oikeisiin mittasuhteisiin – jos numeroita tulkitaan oikein. Tilastot myös auttavat hahmottamaan ajallista muutosta ja asettamaan tarkasteltavat ilmiöt historialliseen kontekstiin. Kuten tässä artikkelissa näemme, 1990-luvun lama oli poikkeuksellista aikaa, jolloin työelämän epävarmuus kasvoi, mutta 2000-luvun alussa työmarkkinat normalisoituivat, mikä koskee myös nuoria (ks. myös Pyöriä & Ojala 2016b). Viimeaikainen keskustelu näyttääkin hämärtävän sen tosiasian, että nuorten työllisyys on monin verroin yleisempää kuin työttömyys (Hämäläinen ym. 2014b, 21).

Yleisten oletusten mukaan nuorten työuran alkua leimaa epäjatkuvuus. Tämä huoli ei ole vailla perusteita, mutta nuorta ikää ratkaisevampi merkitys on talousuhdanteilla. Taloudellisen taantumien oloissa nuorten kiinnittyminen työmarkkinoille tai ainakin vakaille työurille vaikeutuu, mikä voi arpeuttaa työuraa vuosiksi eteenpäin (Suikkanen ym. 2001; 2006; Knabe & Rätzl 2011; Nordström Skans 2011; Helve & Evans 2013). Väitettä laman aikana työmarkkinoille val-

mistuvien ikäluokkien pysyvästi muita heikommaksi jäävästä asemasta on tosin vaikeaa todentaa tilastollisesti. Se, kuinka pitkään lama kutakin ikäluokkaa varjostaa, riippuu ennen kaikkea lamaa seuraavien vuosien työllisyyskehityksestä. (Valtiovarainministeriö 2010, 23.)

Aiempien tutkimusten sanoma on joka tapauksessa se, että työuran alun sirpaleisuudella voi olla kauaskantoisia seurauksia. Lähtökohtana näissä tarkastelemissa on työmarkkinatutkimuksessa käsitteellistetty jako työmarkkinoiden primääri- ja sekundäärisektoreihin. Karkeistaen tämä kuvaa tilannetta, jossa työmarkkinoiden sisäkehällä asemansa jo vakiinnuttaneet pääsevät nauttimaan vakaan työelämän eduista, kun taas ulkokehällä tasapainoillaan työn, työttömyyden ja määräaikaaisuusien välimaastossa. Kansainvälinen tutkimuskirjallisuus viittaa lisäksi siihen, että talouden taantuminen on riski erityisesti nuorille työmarkkinatulokkaille (O’Higgins 2012; Chung ym. 2013; Madsen ym. 2013).

Suomessa 1990-luvun lama oli vedenjakaja, jolloin suurimmalla osalla työpaikkansa menettäneistä oli vaikeuksia löytää uutta työtä (Hämäläinen 2003). Laman aikana myös vastavalmistuneiden nuorten mahdollisuudet löytää työpaikka olivat merkittävästi heikommalla kuin 2000-luvun alussa, jolloin työmarkkinatilanne oli jälleen normalisoitunut (Loukkola 2012). Viimeisimmän vuoden 2008 lopulla Suomeen rantautuneen finanssikriisin kaikkia vaikutuksia emme vielä tiedä, mutta on perusteltua pohtia miten se koettelee nuoria verrattuna aikaisempien vuosikymmenten tilanteeseen (ks. myös Viinikka 2014). Kyse ei ole vain siitä, miten koulutuksesta sijoitutaan työmarkkinoille, vaan myös siitä, minkälaiselta työuran alku nuorille näyttää. Kysymme artikkelissamme, millaisessa asemassa nuoret aikuiset ovat työssäolokuukausien keskiarvolla mitattuna verrattuna heitä vanhempiin palkansaajiin huomioiden myös erilaisten yksilö-, työ- ja rakennetekijöiden yhteydet tilanteeseen.

Tutkimusasetelma

Tämän tutkimuksen näkökulmaksi olemme valinneet nuorten 15–30-vuotiaiden palkansaajien työssäolokuukaudet verrattuna vanhempien ikäryhmien tilanteeseen. Tarkastelemme eri-ikäisten palkansaajien työkuukausien keskiarvoja kolmen vuoden seurantajaksoissa lähtien vuosista 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008. Perusteena kolmen vuoden seurantajaksoille on se, että tässä ajassa nuorimmatkin juuri ammattiin valmistuneet palkansaajat ehtivät kiinnittyä työmarkkinoille, kunhan työpaikka on löytynyt.

Aineisto

Aineistona hyödynnämme Tilastokeskuksen työolotutkimuksia (1984–2008) ja niihin kytkettyä rekisteriseurantaa, joka ulottuu vuoteen 2011 saakka. Työolotutkimus perustuu työvoimatutkimuksesta poimittavaan palkansaajaotokseen, ja se edustaa 15–64-vuotiaita palkansaajia, joiden säännöllinen viikkotyöaika on vähintään 10 tuntia (Sutela & Lehto 2014, 237). Tässä kirjakokonaisuudessa muutoin käytettävään aineistoon nähden olemme hyödyntäneet myös kahta vanhempaa työolotutkimuksen aineistoa vuosilta 1984 ja 1990. Muuttujat, joita näiden vuosien osalta on otettu mukaan, ovat verrannollisia myöhempien ajan-kohtien vastaaviin muuttujiin.

Keskitymme erityisesti nuoriin, joiden ikäryhmät olemme jakaneet niihin, joista suurin osa vielä opiskelee eli 15–24-vuotiaisiin sekä 25–30-vuotiaisiin, joista enemmistö on jo valmistunut valitsemaltaan koulutuspolulta ja siirtynyt tai siirtymässä työelämään. Aineistomme edustaa näin ollen myös palkkatyössä olevia opiskelijoita, mikä on tärkeää huomioida, koska opiskelun ja ansiotyön yhdistäminen on tavallista. Esimerkiksi vuonna 2008 työvoimatutkimuksen mukaan yli 70 prosenttia 15–24-vuotiaista nuorista opiskeli tutkintoon johtavassa koulutuksessa, ja lähes kolmannes heistä teki samalla ansiotyötä (Hulkko 2009; ks. myös Aho ym. 2012).

Työolotutkimuksen poikkileikkaustieto ei kuvaa vastaajan aiempaa työhistoriaa tai kerro milloin työura on alkanut. Ylipäätään työuran tarkkaa alkupistettä on vaikeaa määritellä, koska se useimmiten alkaa jo opiskeluaikana. Aiempien tutkimusten mukaan ammattikorkeakoulututkinto ja ylempi korkeakoulututkinto suoritetaan keskimäärin 25–26-vuotiaana, jolloin työuraa on karttunut jo 4–5 vuotta. Ammattikoulusta valmistutaan keskimäärin 21-vuotiaana, ja myös ammattikoululaisten työura alkaa ennen valmistumista. (Salonen ym. 2014.)

Nuoria varttuneempien palkansaajien ikäryhmät (31–40-, 41–50- ja 51–60-vuotiaat) ovat mukana ennemmin vertailun vuoksi kuin analyysin kohteina. Vanhimmasta ikäryhmästä olemme rajanneet pois yli 60-vuotiaat, koska tavoitteenamme on analysoida sitä työikäistä palkansaajaväestöä, joka pääosin pysyy työmarkkinoilla seuranta-aikana. Tästä rajauksesta huolimatta osa lähtötilanteessa 51–60-vuotiaista siirtyy seurannan kuluessa eri eläkejärjestelmien kautta pois työmarkkinoilta, mikä on huomioitava vanhinta ikäryhmää koskevia tuloksia tulkittaessa.

Työoloaineistoissa on puuttuvaa tietoa vain vähän, ja silloin kun sitä on, se koskee työn sisältökysymyksiä ja on tarpeen mukaan koodattu muuttujakohtaisesti tyypilliseen vastaukseen. Iän, sukupuolen, koulutustason tai perhetilan-

teen tapaisissa, vastaajan taustaa kuvaavissa muuttujissa puuttuvaa tietoa ei ole pääsääntöisesti lainkaan. Myös rekisteriaineistossa on vain vähän puuttuvaa tietoa tässä käsiteltävien työkuukausien osalta. 2000-luvun rekisterimuuttujissa ei puuttuvaa tietoa ole, mikä tarkoittaa, että työn ulkopuolella olevilla henkilöillä työkuukausien määrä seurantavuonna on nolla. Tämän mukaisesti on myös tarvittaessa koodattu tieto kaikille rekisterivuosille. Näin kaikki vastaajat pysyvät mukana koko seuranta-ajan. Aineiston vastaajamäärät on esitetty taulukossa 1.1.

Taulukko 1.1.

Tilastokeskuksen työolotutkimusten vastaajamäärät ikäryhmittäin.

	1984	1990	1997	2003	2008
15–24-v.	670	481	251	302	358
25–30-v.	770	607	432	558	547
31–40-v.	1 489	1 032	827	1 009	1 033
41–50-v.	971	884	964	1 141	1 162
51–60-v.	532	459	471	998	1 135
Yht.	4 432	3 463	2 945	4 008	4 235

Menetelmä ja muuttujat

Analyysimme kohdistuu eri-ikäisten palkansaajien työllisyyteen, jota mittaamme vuosittaisten työkuukausien määrällä. Fokuksessa on se, miten ikä on yhteydessä tarkastelupistettä seuraavien kolmen vuoden työkuukausiin (kolmen vuoden keskiarvoon). Jokainen viidestä työolotutkimuksesta rekisteriseurantoinen analysoidaan erikseen. Vuotta 1984 koskevassa seurannassa on pieni poikkeama myöhempisiin analyysiin nähden, sillä työkuukausia ei ole aineistossa vuodelta 1986. Mukana ovat vuodet 1985, 1987 ja 1988.

Menetelmänä hyödynnämme yleistettyä lineaarista mallia pitkittäismuotoisille aineistoille (generalized estimating equations, GEE). Tämän perusteella muodostetuilla malleilla voi arvioida vastemuuttujan (työkuukaudet / seurantavuosi) tasoa seurannan aikana huomioiden yksilötason seurantatietojen korreloituisuuden. Menetelmä toisin sanoen ottaa huomioon sen, että seurantamittaukset eri ajankohtina riippuvat aiemmista mittauksista. Yleistetyt lineaariset mallit ovat käyttökelpoisia, kun vastemuuttuja on kaksiarvoinen tai lukumäärätyyppinen (kuten tässä työkuukaudet). (Ziegler 2011.)

Malleille on haettu parasta sopivuutta kokeilemalla eri jakaumille tarkoitettujen mallien sovelluksia. Päädyimme mallintamaan negatiivista binomijakau-

maa log-funktiolla, koska työkuukausimuuttajat ovat vuositasolla vinoja: suurimmalla osalla palkansaajista on vakaa työllisyys eli he ovat käytännössä keskeytyksettä palkkatyössä, mikä vinouttaa vasteet.

Analyysimme iän ja kolmen vuoden seurantajakson aikaisten työkuukausi- en yhteydestä perustuu neliportaiseen askeltavaan malliin. Lisäämme malleihin askeleittain yksilöllisiä ja rakenteellisia taustatekijöitä tutkiaksemme, säilyykö alkuperäinen yhteys iän ja työllisyyden välillä, ja jos yhteys muuttuu, minkä tason tekijöihin muutos tällöin linkittyy.

Vastaajan päätoiminen opiskelu on vakioitava heti ensimmäisessä mallissa, koska se vaikuttaa olennaisesti työkuukausien määrään; työoloaineistojen nuorista 15–24-vuotiaista vastaajista noin viidennes on eri vuosina opiskellut päätoimisesti tai on kirjoilla tutkintoon johtavaa koulutusta antavassa oppilaitoksessa, 25–30-vuotiaista viimeisimmissä aineistoissa on opiskellut noin viisi prosenttia mutta 1990-luvulla joka kuudes (16 %). Toiseen malliin lisäämme yksilö- ja perhetekijöitä, kolmanteen tuomme työsuhdetta ja työtilannetta koskevaa tietoa, ja neljännessä mallissa huomioimme yhteiskunnan ja työmarkkinoiden rakenteellisen tason tekijöitä. Mallit rakentuvat seuraavasti:

- I malli: seuranta-aika, ikä, kovariaattina opiskeleminen
- II malli: edeltävät + sukupuoli, koulutus, parisuhde alussa ja lopussa, lapsia, syntyvä lapsi
- III malli: edeltävät + viikkotyöaika, työsuhteen määräaikaisuus, aiempi työttömyys kyselyä edeltäneen viiden vuoden aikana
- IV malli: edeltävät + toimiala, työpaikan henkilöstömäärä, vastaajan asuinalueen työttömyysaste.

Suurin osa näistä muuttujista poimitaan työoloaineistoista. Muuttajat on vuosittain valittu alkuperäisaineistoista ja niitä on muokattu siten, että ne ovat analyseissa yhdenmukaisia eri vuosien välillä. Opiskelumuuttujaa rakennettaessa on eri työoloaineistoissa jouduttu yhdistelemään tietoja opintojen vs. työn päätömisuudesta sekä oppilaitoksessa opiskelusta. Koulutustieto on luotettavasti eri vuosien välillä yhdistettävissä niin, että perus-, keski- ja korkea-aste eritellään; tilastoviranomainen on kuitenkin muuttanut koulutustiedon luokittumista näille portaille niin, että loppupuolella tarkastelua osa aiemmin keskiasteelle sijoituneista koulutuksista on siirtynyt korkeasti koulutetuiksi.

Parisuhdemuuttuja on luotu rekistereiden puolisetietojen perusteella ja siinä luokitellaan neliluokkaisesti se, onko vastaaja parisuhteessa seurannan al-

ku- ja loppupisteessä (alussa ja lopussa parisuhteessa, eroaa, löytää puolison, yksin seurannan alussa ja lopussa). Tieto lapsesta seurannan lähtötilanteesta perustuu työoloaineistoon, ja syntyvästä lapsesta poimitaan lisäksi tieto rekisteriaineistosta. Mallin III työtilannetta koskevat muuttujat on poimittu työoloaineistosta, samoin kuin mallin IV toimiala- ja henkilöstömäärätieto. Alueellinen työttömyysaste taas saadaan vuosittain rekisteristä, ja tässä käytettävä muuttuja kuvaa kolmen seurantavuoden keskiarvoa.

Mallit ennustavat paitsi riskisuhteet (incidence rate ratios, IRR), jotka esitämme ikäryhmittäin askeltavissa malleissa, myös työkuukausien keskiarvot eri ikäryhmille. Erittelemme analyysit taulukossa 1.2. Muuttujat eri vuosiaineistoissa ovat aina samalla tapaa muodostetut, mikä mahdollistaa ajallisen vertailun. Kuitenkin koska kyseessä on tarkalleen ottaen viisi eri aineistoa, ei tule kiinnittää huomiota IRR-lukujen eroihin eri vuosien välillä, sillä IRR-luvut asettuvat ja riippuvat kustakin aineistosta; saman vuoden sisällä näiden kertoimien muutosta sen sijaan voi verrata. Keskiarvoja on mielekkäämpää verrata myös vuosien välillä, joskin täytyy muistaa että malli ”ennustaa” keskiarvot huomioiden malleissa mukana olevat muuttujat eivätkä ne näin ollen ole absoluuttisia, toteutuneita keskiarvoja. Taulukon 1.2 jälkeen esitämme kuvioissa 1.1 ja 1.2 tiivistyksen keskeisimmistä tuloksista.

Aineiston rajoitukset

Aineiston rajoituksista on mainittava, että työoloaineistossa mukana olevat nuoret lukeutuvat jo työvoimaan joko tiukemmin tai löyhemmin. Analyysin noin kolmen vuosikymmenen aikajänteellä nuorimman ikäryhmän viikkotyötuntien keskiarvo on lyhentynyt vuoden 1984 36:sta vuoden 2008 33 tuntiin. Muissa ikäryhmissä, mukaan lukien 25–30-vuotiaat, viikkotunnit ovat pysyneet täsmällisesti 37–38 tunnissa vuodesta toiseen. Tämä tarkoittaa, että työvoima-aineistosta on valikoitunut mukaan työoloaineistoon lopulta varsin tiukasti jo työelämässä mukana olevia nuoria, jotka tekevät lähestulkoon palkansaajien keskimääräistä viikkotyöaika. Tuloksemme edustavat kuitenkin kaikkia erilaisilla työ sopimuksilla palkkatyössä mukana olevia nuoria tukityöllistetyistä alkaen.

Tutkimuksemme koskee siis tilannetta, jolloin on jo astuttu työelämään. Sen sijaan mukana eivät ole työttömät eivätkä kokonaan työvoiman ulkopuolella olevat, kuten kokoaikaisesti opintoihinsa keskittyvät, töissä käymättömät opiskelijat, äitiys- tai vanhempainvapaalla tai kotihoidontuella olevat, varusmies- tai siviilipalveluksessa tai muista syistä työvoiman ulkopuolella olevat. Aineistomme

ei edusta myöskään nuorten ikäluokkia, kuten ei edusta työvoimatutkimuskaan, josta vastaajat tässä käytettävään työoloaineistoon on poimittu. Emme pääse käsiksi prosessiin, joka edeltää työhön astumista. Nuorten siirtymistä koulutuksesta työmarkkinoille on kuitenkin sekä kotimaisesti että kansainvälisesti tehty paljon määrällistä tutkimusta (ks. esim. Brzinsky-Fay 2007; Salmela-Aro ym. 2011; Virtanen ym. 2011; Saloniemi ym. 2013; Kivinen & Nurmi 2014). Näiden tutkimusten perussanoma on se, että suomalaisnuoret ovat kiinnittyneet työmarkkinoille varsin hyvin tutkinnon suorittamisen jälkeen, joskin suurin koulutustaso- ja alakohtaisin eroin (Asplund & Vanhala 2016).

Tulokset

Nuorten työllisyys on suhdanneherkkää

Ennustamme vuosien 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008 työolopoikkileikkauksista lähtien eri ikäryhmien työkuukausia seuraavien kolmen vuoden aikana. Taulukossa 1.2 on esitetty neliportainen askeltava malli iän yhteydestä palkansaajien työssäolokuukausiin kolmen vuoden seurantajaksoissa. Askellus on tehty, jotta voidaan arvioida eri taustatekijöiden välistä painoarvoa. Mallissa vertailuryhmänä ovat 31–40-vuotiaat, joille on seurannan kuluessa kertynyt eniten työkuukausia ja jotka tästä näkökulmasta ovat vakaimmassa työmarkkina-asemassa. Taulukko 1.2 sisältää myös mallin tarjoaman estimaatin työkuukausien kolmen vuoden keskiarvosta ikäryhmittäin, sekä ennusteen kaikkien ikäryhmien yhteenlaskettujen työkuukausien keskiarvosta vertailukohdaksi.

Mallimme ensimmäisellä askeleella vakioimme ikäryhmien eroja tutkiessamme ajankohdan ja opiskelun. Tämän analyysin mukaan nuorimmilla 15–24-vuotiailla palkansaajilla on jokaisena kolmen vuoden seurantajaksona vähemmän työkuukausia kuin vertailuryhmällä eli 31–40-vuotiailla. Tulos on odotusten mukainen. Nuoruus on etsikkoaika, johon kuuluu ansiotyön ja lyhyiden työttömyysjaksojen sekä opiskelun vuorottelu. Nuoret myös työskentelevät keskimääräistä useammin epätyypillisissä työsuhteissa. Lisäksi nuorten työllisyys on erityisen suhdanneherkkää. Nuorimmat palkansaajat tyypillisesti työllistyvät yksityiselle sektorille, joka on julkista alaa alttiimpi suhdannevaihteluille. (Järvinen & Vanttaja 2005; Valtionvarainministeriö 2010; Hämäläinen & Hämäläinen 2012; Hämäläinen & Tuomala 2013; Ojala ym. 2015.)

Taulukko 1.2.

iän ja tulevien kolmen vuoden aikaisten työvuokausien yhteys askeltavissa malleissa. Tilastokeskuksen työoloaineistot 1984–2008 ja kolmevuotiset rekisteriseurannat, Generalized Estimating Equations -mallit vuosikohtaisesti.

	Malli 1 IRR	CI 95 %	Ka.	Std.E.	Malli 2 IRR	CI 95 %	Ka.	Std.E.	Malli 3 IRR	CI 95 %	Ka.	Std.E.	Malli 4 IRR	CI 95 %	Ka.	Std.E.					
1984 15–24-v.	0,851***	0,82	0,88	8,7	0,1	0,868***	0,84	0,90	8,6	0,2	0,94***	0,91	0,98	7,6	0,2	0,939***	0,91	0,98	7,7	0,3	
25–30-v.	0,994ns	0,97	1,02	10,2	0,1	0,993ns	0,97	1,02	9,8	0,1	1,005ns	0,98	1,03	8,2	0,2	1,004ns	0,98	1,03	8,2	0,3	
ref. 31–40-v.	1			10,2	0,1	1			9,9	0,1	1			8,1	0,2	1			8,2	0,3	
41–50-v.	0,977*	0,96	1,00	10,0	0,1	0,978ns	0,96	1,00	9,7	0,1	0,978ns	0,96	1,00	7,9	0,2	0,981ns	0,96	1,01	8,0	0,3	
51–60-v.	0,764***	0,73	0,80	7,8	0,2	0,769***	0,73	0,81	7,6	0,2	0,769***	0,73	0,81	6,2	0,2	0,772***	0,74	0,81	6,3	0,3	
Ajan (3v) vuosikeskiarvo	9,3			9,3	0,1	9,1			9,1	0,1	7,6		7,6	0,1		7,6			7,6	0,3	
n	4 432					4 432					4 432		4 432			4 432				4 432	
1990 15–24-v.	0,724***	0,69	0,77	7,2	0,2	0,76***	0,72	0,81	7,0	0,2	0,833***	0,78	0,89	6,3	0,2	0,832***	0,78	0,89	6,4	1,0	
25–30-v.	0,92***	0,89	0,96	9,2	0,1	0,956*	0,92	1,00	8,8	0,2	0,991ns	0,95	1,03	7,5	0,2	0,99ns	0,95	1,03	7,6	1,1	
ref. 31–40-v.	1			10,0	0,1	1			9,2	0,2	1			7,6	0,2	1			7,7	1,2	
41–50-v.	1,013ns	0,98	1,04	10,1	0,1	0,995ns	0,96	1,03	9,1	0,2	0,977ns	0,95	1,01	7,4	0,2	0,975ns	0,94	1,01	7,5	1,1	
51–60-v.	0,891***	0,85	0,93	8,9	0,2	0,887***	0,84	0,93	8,1	0,2	0,867***	0,82	0,91	6,6	0,2	0,866***	0,82	0,91	6,7	1,0	
Ajan (3v) vuosikeskiarvo	9,0			9,0	0,1	8,4			8,4	0,2	7,1		7,1	0,2		7,1			7,1	1,1	
n	3 463					3 463					3 463		3 463			3 463				3 463	
1997 15–24-v.	0,82***	0,78	0,87	8,7	0,2	0,827***	0,78	0,88	8,1	0,2	0,921**	0,87	0,98	7,9	0,2	0,904***	0,85	0,96	7,9	0,8	
25–30-v.	0,961*	0,93	0,99	10,2	0,1	0,98ns	0,95	1,01	9,6	0,2	1,022ns	0,99	1,06	8,8	0,2	1,004ns	0,97	1,04	8,8	0,9	
ref. 31–40-v.	1			10,6	0,1	1			9,8	0,2	1			8,6	0,2	1			8,8	0,9	
41–50-v.	1,016ns	0,99	1,04	10,7	0,1	1,016ns	0,99	1,04	10,0	0,2	0,995ns	0,97	1,02	8,6	0,2	1,004ns	0,98	1,03	8,8	0,9	
51–60-v.	0,899***	0,86	0,94	9,5	0,2	0,908***	0,87	0,95	8,9	0,2	0,885***	0,85	0,93	7,6	0,2	0,899***	0,858	0,943	7,9	0,8	
Ajan (3v) vuosikeskiarvo	9,9			9,9	0,1	9,3			9,3	0,1	8,3		8,3	0,2		8,4			8,4	0,8	
n	2 945					2 945					2 945		2 945			2 945				2 945	
2003 15–24-v.	0,861***	0,83	0,90	9,5	0,2	0,889***	0,85	0,93	9,3	0,2	0,948*	0,91	0,99	9,0	0,2	0,954*	0,91	1,00	9,1	0,5	
25–30-v.	0,983ns	0,96	1,00	10,9	0,1	0,998ns	0,98	1,02	10,4	0,1	1,023ns	1,00	1,05	9,7	0,1	1,023ns	1,00	1,05	9,8	0,5	
ref. 31–40-v.	1			11,0	0,1	1			10,5	0,1	1			9,5	0,1	1			9,6	0,5	
41–50-v.	1,008ns	0,99	1,03	11,1	0,1	0,997ns	0,98	1,02	10,4	0,1	0,981*	0,96	1,00	9,3	0,2	0,983ns	0,97	1,00	9,4	0,5	
51–60-v.	0,926***	0,91	0,95	10,2	0,1	0,92***	0,90	0,95	9,6	0,2	0,908***	0,88	0,93	8,6	0,2	0,916***	0,89	0,94	8,8	0,5	
Ajan (3v) vuosikeskiarvo	10,5			10,5	0,1	10,0			10,0	0,1	9,2		9,2	0,1		9,3			9,3	0,5	
n	4 008					4 008					4 008		4 008			4 008				4 008	
2008 15–24-v.	0,871***	0,84	0,91	9,7	0,2	0,947*	0,91	0,99	9,9	0,2	0,983ns	0,94	1,03	9,5	0,2	0,977	0,937	1,019	9,4	0,5	
25–30-v.	0,95***	0,93	0,97	10,6	0,1	0,982ns	0,96	1,01	10,3	0,1	1,006ns	0,98	1,04	9,7	0,1	1,005	0,977	1,033	9,7	0,5	
ref. 31–40-v.	1			11,2	0,1	1			10,5	0,1	1			9,6	0,1	1			9,6	0,5	
41–50-v.	1,006ns	0,99	1,02	11,2	0,1	1,007ns	0,99	1,03	10,5	0,1	0,996ns	0,98	1,01	9,6	0,1	0,991	0,975	1,008	9,6	0,5	
51–60-v.	0,929***	0,91	0,95	10,4	0,1	0,944***	0,92	0,97	9,9	0,1	0,928***	0,91	0,95	8,9	0,2	0,923	0,902	0,945	8,9	0,5	
Ajan (3v) vuosikeskiarvo	10,6			10,6	0,1	10,2			10,2	0,1	9,5		9,5	0,1		9,4			9,4	0,5	
n	4 235					4 235					4 235		4 235			4 235				4 235	
Vakiooidut tekijät	Malli 1: aika, ikä, kovariaattina opiskeleminen																				
	Malli 2: + sukupuoli, koulutus, parisuhde, lapsia, syntynvä lapsi																				
	Malli 3: + viikkotyöaika, työsuhteen määräaikaisuus, aiempi työttömyys																				
	Malli 4: + toimiala, työpaikan henkilöstömäärä, alueen työttömyysaste																				

p ≤ 0,001 = ***, p ≤ 0,01 = **, p ≤ 0,05 = *

25–30-vuotiaiden työmarkkinatilanne on jo vakiintuneempi: tässä ikäluokassa mallimme ei ennusta vertailuryhmää vähäisempiä työkuukausia paitsi vuosien 1990 ja 2008 jälkeisissä kolmen vuoden seurantajaksoissa, jolloin elettiin kahden hyvin erilaisen mutta syvän talouslaman oloissa (vielä vuoden 1997 aineistossa yhteys on tilastollisesti melkein merkitsevä). 1990-luvun laman tiedetään arpeuttaneen nuorten työmarkkina-asemaa vuosiksi eteenpäin (Grönqvist & Kinnunen 2009; Loukkola 2012). Viimeisimmän vuoden 2008 lopulla Suomeen rantautuneen finanssikriisin vaikutuksia emme vielä kaikilta osin voi arvioida, mutta tälläkin taantumalla on arveltu olevan kauaskantoiset seurauksensa etenkin nuorille ikäluokille (ks. esim. Kinnunen & Mäki-Fränti 2016; vrt. Viinikka 2014).

Kun siirrymme mallimme toiselle askeleelle, kuva nuorten työuran alusta täsmentyy: 25–30-vuotiailla palkansaajilla sukupuolen sekä koulutus- ja perhetekijöiden vakiointi selittää pois iän yhteyden tuleviin työkuukausiin eli eroa vertailuryhmään ei synny. Toisin sanoen jo 25–30-vuotiaat palkansaajat ovat työkuukausien perusteella samalla viivalla 31–40-vuotiaiden kanssa, kun huomioidaan sukupuoli, perhetekijät ja koulutus. Tämän mallin merkitsevimmät taustatekijäyhteydet työkuukausien määrään paikantuvat seuranta-aikana syntyvään lapseen samoin kuin koulutustasoon. Toisin sanoen perheen perustaminen vähentää työkuukausia. Koulutustaso on vuoden 1990 seurantaa lukuun ottamatta aina tilastollisesti merkitsevä siten, että korkea koulutusta seuraa suurempi työkuukausien määrä.

15–24-vuotiailla iän yhteys vertailuryhmää vähäisempiin työkuukausiin säilyi tilastollisesti erittäin merkitseväenä myös mallimme toisella askeleella lukuun ottamatta vuodesta 2008 alkavaa kolmen vuoden seurantajaksoa, jolloin ero työkuukausissa pienentyi (tilastollisesti melkein merkitsevä ero vertailuryhmään nähden). Mallimme ei siis kerro työkuukausien mukaan tarkasteltuna kaikkein nuorimpien 15–24-vuotiaiden palkansaajien suhteellisen aseman heikentyneen finanssikriisin oloissa. Tämä on yllättävää, koska vuonna 2009 Suomen bruttokansantuote romahti yli kahdeksan prosenttia ja talous ajautui poikkeuksellisen pitkään taantumaan. Emme ole kuitenkaan finanssikriisissä nähneet samalaista massatyöttömyyttä kuin edeltävässä 1990-luvun lamassa, ja nuorisotyöttömyyskin on kasvanut varsin maltillisesti, mikä selittänee havaintoamme. Tuloksemme on linjassa aiemman rekisteritutkimuksen kanssa, minkä perusteella nykynuorten on päätelty olevan paljon paremmassa työmarkkinatilanteessa kuin 1990-luvun lama-ajan nuoret aikanaan olivat (Hämäläinen ym. 2014, 21). Tulosta voi selittää myös se, että kerran työhön päästyään – eli valikoiduttuaan

mukaan työvoimatutkimukseen ja sitä kautta työoloaineistoon – nuoret kiinnittyvät nyt työelämään hyvin, jopa aiempaa paremmin.

Kun lisäämme mallimme kolmannella askeleella kontrolloitaviksi muuttujiksi viikkotyöajan, työsuhteen määräaikaisuuden sekä aiemmin koetun työttömyyden, iän selitysvoima suhteessa työkuukausiin heikkenee edelleen kaikilla muilla paitsi tarkastelumme vanhimalla 51–60-vuotiaiden ikäryhmällä. Näin tarkasteltuna iän ja työkuukausien yhteys ei ole enää lainkaan merkitsevä 25–30-vuotiailla ja heitä nuoremmillakin tämä yhteys katoaa 2000-luvulle tultaessa. Nuorilla palkansaajilla ikää tärkeämmiksi työkuukausien ennustajiksi nousevat etenkin työsuhteen ehtoihin, kuten määräaikaisuuteen liittyvät tekijät. Alle 30-vuotiaista palkansaajista kolmannes on määräaikaisessa työsuhteessa, ja määräaikaisuus on selkeä työttömyysriski (Ojala ym. 2015). Toinen työkuukausimäärään tällä askeleella yhteydessä oleva tekijä on aiemmin koettu työttömyys, jonka tiedetään varjostavan kielteisesti palkansaajan työuraa (ks. esim. Heponiemi ym. 2008). Tämä aiemman ”leiman” vaikutus on vahvin vuosia 1990, 2003 ja 2008 koskevissa seurannoissa. Nuorimman ikäryhmän (15–24-vuotiaat) kannalta myönteisenä tuloksena on huomioitava, että vuoden 2008 jälkeisessä seurannassa tilastollisesti merkitsevä ero suhteessa vertailuryhmään katoaa tällä kolmannella askeleella. Näin työkuukausieroa alkavat tarkasteltavien vuosikymmenten kuluessa yhä enemmän selittää muut kuin nuoreen ikään liittyvät tekijät.

Mallimme neljännellä askeleella rakennetekijöiden (toimiala, työpaikan henkilöstömäärä, alueen työttömyysaste) vakioiminen ei edellä esitettyä kokonaiskuvaa enää muuksi muuta. Rakennetekijät selittävät seurannan aikaisista työkuukausista pienemmän osan, vaikka etenkin toimiala ja alueen työttömyysaste ovat pääsääntöisesti tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työkuukausiensa määrään. Taulukossa 1.2 kuvatut keskiarvoestimaatit eivät juuri muutu mallimme kolmannen ja neljännen askeleen välillä. Näin mallien toinen askel (syntyvä lapsi, koulutustaso) sekä kolmannen askeleen työsuhteen ehdot (etenkin määräaikaisuus, aiempi työttömyys) tuottavat suurimmat muutokset eri ikäryhmien työkuukausien keskiarvoestimaattien välille ja selittävät ensimmäisen askeleen ikäryhmittäiset erot.

Nuorten työssäolokuukaudet lähentyneet kaikkien palkansaajien keskiarvoa

Tiivistämme edellä esitetyt tulokset kuvioissa 1.1 ja 1.2, jotka perustuvat taulukossa 1.2 esitetyn analyysin ensimmäisen ja viimeisen askeleen mukaisiin seurannan kolmen vuoden työkuukausien ennustettuihin keskiarvoihin. Emme erit-

tele kuvioissa kaikkia ikäryhmiä, vaan vertaamme nuorten palkansaajaryhmien tuloksia kaikkien palkansaajien keskiarvoon. Ikäryhmittäiset työkuukausikeskiarvot voi lukea taulukosta 1.2.

Kuvioista 1.1 ja 1.2 on ensinnäkin havaittavissa työmarkkinoiden suhdanneherkkyys. 1990-luvun lamassa työkuukausien vuosittainen keskiarvo väheni jyrkästi kaikilla palkansaajilla, mikä pätee myös alle 30-vuotiailla nuorilla, kunnes työkuukausien keskiarvo kääntyi nousuun laman selän taituttua. Toinen keskeinen tulos koskee vuosia 2008–2011, jolloin Suomen talous ajautui jälleen kriisiin. Tällä kertaa talouskriisin vaikutukset jäivät palkansaajille edellistä lamaa lievemmiksi. Yllättävää on, että viimeisimmän kolmen vuoden seurantajakson aikana nuorten palkansaajien suhteellinen asema odotusten vastaisesti parani verrattuna kaikkien palkansaajien työkuukausien keskiarvoon. Kun tarkastellaan 25–30-vuotiaiden työkuukausien keskiarvoja, onkin niin että heidän työsäkäyntinsä on yleisempää kuin kaikkien tarkastelussa olevien palkansaajien keskiarvo (kuvio 1.2). Parhaiten työhön kiinnittyneitä ovat keskiarvojen perusteella kuitenkin 31–50-vuotiaiden ikäryhmät (taulukko 1.2).

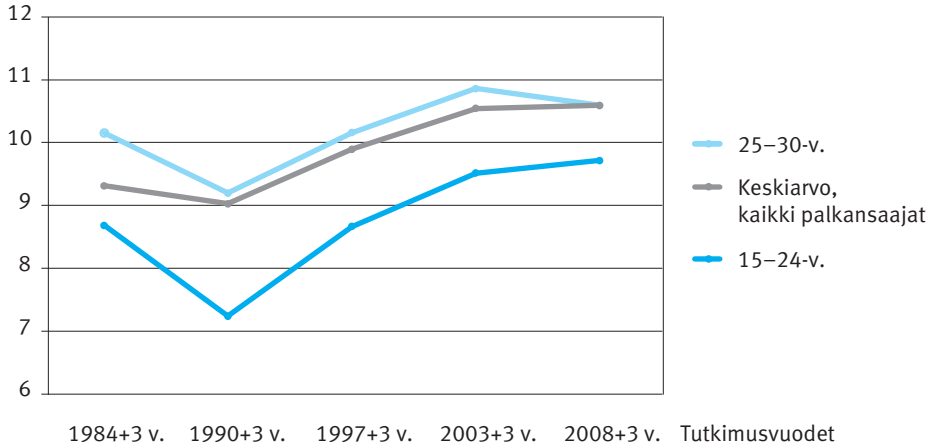
Edellä esitetyt havaintomme muodostavat yleiskuvan nuorten palkansaajien työuran alun jatkuvuudesta työkuukausien mukaan laskettuna. Emme voi tulostemme perusteella arvioida, kuinka katkonaista nuorimpien palkansaajien alkutaival työmarkkinoilla mahdollisesti on tai kuinka paljon ja minkälaisia siirtymiä on tapahtunut (siirtymistä ks. esim. Salmela-Aro ym. 2011; Virtanen ym. 2011). Keskeinen havaintomme, jonka mukaan nuorten työkuukausien keskiarvo on lähentynyt kaikkien palkansaajien keskiarvoa, kertoo kuitenkin siitä, että alle 30-vuotiaiden palkansaajien suhteellinen asema on parantunut etenkin 1990-luvun vaikeaan tilanteeseen nähden.

Talouskriisistä huolimatta kaikilla palkansaajilla, myös nuorilla, on vuotta 2008 koskevassa seurannassa koko tarkastelujakson korkein työkuukausien keskiarvo eli palkansaajiin lukeutuva väestönosa on jopa aiempaa tiukemmin kiinnittyneenä työhön: kun kuitenkin tiedetään että työttömyys on finanssikriisin aikana jälleen yleistynyt, voisiko tulos merkitä, että palkansaajiksi keran valikoituneelle väestönosalle tarjotaan suhteessa aiempaa enemmän työtä, mutta muulle väestölle aiempaa vähemmän? Onko joustavimmassa työmarkkina-asetuksessa olevaa väestöä jäänyt aiempiin vuosikymmeneihin nähden kokonaan palkkaamatta, jolloin palkatuksi tulleiden työkuukausikeskiarvot paranevat? Näin tulos voisi kuvata sitä, että palkkatyö jakautuu väestössä aiempaa polarisoidummin. Ainakin julkisen sektorin pitkään jatkunut leikkausohjaaminen voisi näkyä tämän tuloksen taustalla (mahdollisesti vähentynyt sijaisten käyttö, määräaikaistuuksien lakkauttaminen).

Kuvio 1.1.

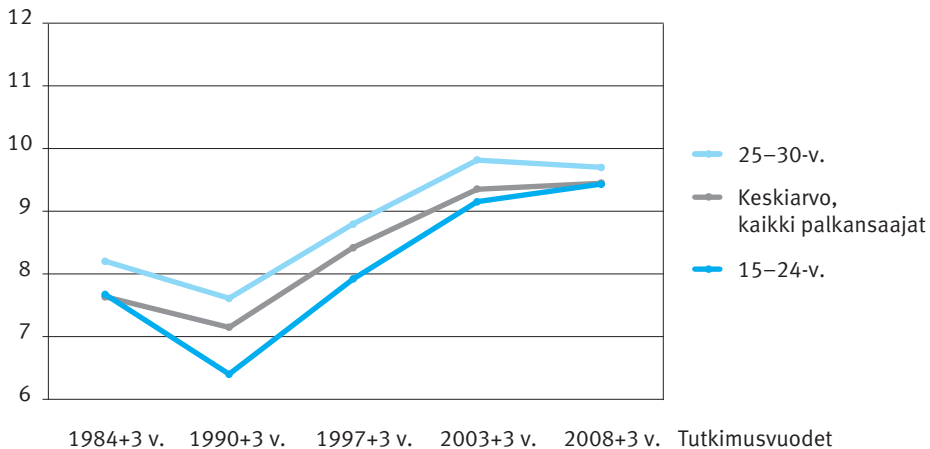
Tulevien kolmen vuoden työkuukausien seurannan keskiarvot nuorilla palkansaajilla.
Malli 1 (vakioitu seuranta-ajan vuodet, opiskelu oppilaitoksessa).

Työkuukaudet, 3 seurantavuoden keskiarvo

**Kuvio 1.2.**

Tulevien kolmen vuoden työkuukausien seurannan keskiarvot nuorilla palkansaajilla.
Malli 4 (vakioitu kaikki tekijät).

Työkuukaudet, 3 seurantavuoden keskiarvo



Lopuksi

Keskeiset tulokset

Tässä artikkelissa tarkastelimme palkansaajien iän yhteyttä työkuukausiin 1980-luvulta 2010-luvulle. Tulostemme mukaan nuori ja vanha ikä olivat järjestelmällisesti yhteydessä tulevan kolmen vuoden alhaisempaan työkuukausien keskiarvoon aina vuoden 1997 jälkeiseen seurantaan saakka. Sen sijaan 2000-luvun seurannoissa askeltaviin malleihin lisätyt tekijät selittivät nuoreen ikään yhteydessä olleet alhaisemmat työkuukaudet pois. Tulkintamme mukaan nuorten työmarkkina-asemaa määrittävät – yhtä lailla kuin muiden ikäryhmien asemaa – ennen kaikkea taloussuhdanteet, aiemman ja nykyisen työuran ja työehtojen asetukset samoin kuin perheellistyminen, koulutusala ja -taso, ei niinkään suoranaisesti ikä.

Kuitenkin moni työkuukausiin vaikuttavista työuran riskeistä kasautuu työuran alkuun. Alle 30-vuotiaista nuorista noin kolmannes on työsuhteessaan määrällisena, mikä lisää työttömyysriskiä (Ojala ym. 2015). Samankaltaisena riskinä tulevien työkuukausien näkökulmasta näyttäytyi tuloksissamme edeltävä työttömyys. Tämä osoittaa työpolitiikan näkökulmasta tarpeen työntekijän suojan parantamiselle, eikä anna tukea vaatimuksille lisätä työnantajalähtöisiä joustoja. Nykyisin noin puolet kaikista alkavista työsuhteista solmitaan määräajaksi, mikä koskettaa yleisimmin nuoria (SVT 2014). Aiemman tutkimuksen perusteella tiedetään lisäksi, että erityisesti vastentahtoinen osa-aikaisuus on yhteydessä keskimääräistä heikompiin uranäkymiin ja kehittymismahdollisuuksiin työssä (Kauhanen & Nätti 2015).

Ongelmia kohtaavat etenkin ne nuoret, jotka epäonnekseen valmistuvat talouden laskusuhdanteessa, jolloin työttömyys on nousussa ja yritysten ja muiden organisaatioiden rekrytoinnit jäissä. Tuloksissamme 1990-luvun lama näyttäytyi poikkeuksellisen vaikeana aikana työmarkkinoille kiinnittymisen näkökulmasta, kuten aiemmissakin tutkimuksissa on havaittu, vaikka aineistomme koskeekin jo vuonna 1990 työssä olleita. 1990-luvun lamavuosina työkään tulneiden ikäluokkien työllisyyden tiedetään jääneen pitkäksi aikaa muita ikäryhmiä heikommaksi (Grönqvist & Kinnunen 2009; Loukkola 2012; Kinnunen & Mäki-Fränti 2013).

Tulostemme perusteella viimeisin talouden taantuma ei kuitenkaan ole näyttäytynyt nuorten työuran alun näkökulmasta yhtä vaikealta kuin edeltävä lama. Finanssikriisin aikana, aineistossamme vuosina 2008–2011, nuorten palkansaajien suhteellinen asema on jopa parantunut verrattuna kaikkien palkansaajien työkuukausien keskiarvoon.

Rajoitukset

Vaikka tulostemme mukaan nuorten palkansaajien työmarkkina-asema on työkuukausien perusteella mitattuna pysynyt yllättävän vakaana 2000-luvun kuudessa, tämä ei tarkoita ettei ongelmia olisi. Aineistomme on siinä mielessä valikoitunut otos nuorten ikäluokasta, että se edustaa palkkatyöhön jo kiinnittyneitä. Työttömiä tai työvoiman ulkopuolella olevia aineistomme ei edusta. Kaikki palkansaajatkaan eivät ole erityisen hyvässä asemassa, vaan noin kymmenesosalle heistä kasautuu yhtäaikaisesti lukuisia epävarmuustekijöitä (ks. tarkemmin Pyöriä & Ojala 2016b). Huomiota pitäisikin kiinnittää erityisesti niihin palkansaajaryhmiin, joilla on aiempia työttömyyskokemuksia tai jotka toimivat erilaisissa pätkätyösuhteissa ja mahdollisesti ovat alityöllistettyjä. Tämä tosin koskee kaikkia ikäryhmiä, ei pelkästään nuoria.

Toinen huomionarvoinen rajoitus koskee aineistomme aikajännettä. On ennen aikaista sanoa, onko 2010-luvulla käsillä olevassa talouskriisissä kyseessä jotakin niin ennenkuulumatonta, etteivätkö työmarkkinat alkaisi jälleen vetää ja työttömyysasteet pienentyä. Tuloksemme ulottuvat ainoastaan vuoteen 2011 emmekä vielä tiedä, mitä seurauksia nykyisen finanssikriisin pitkittymisellä voisi olla. Jatkotutkimuksissa olisi tarpeen selvittää, minkälaisia väliinpuotoajaryhmiä viimeisimmän taantumun seurauksena mahdollisesti on muodostunut. Esimerkiksi nuorten 18–24-vuotiaiden miesten työttömäksi jäämisen riski oli vuonna 2013 kahdeksan prosenttia – eli huomattavasti suurempi kuin muilla iän ja sukupuolen mukaisilla ryhmillä (kaikkien palkansaajien työttömäksi jäämisen riski oli 4,4 %, SVT 2013). Samalla on havaintoja siitä, että koulutusala ennustaa työmarkkina-asemaa osin paremmin kuin koulutustaso (Asplund & Vanhala 2016).

Sen lisäksi, että taantuma pitkittää vakaalle työuralle kiinnittymistä, sillä voi myös olla vaikutuksensa yksilön koko elinkaaren aikana kertyviin tuloihin, mitä myös olisi tarpeen kartoittaa tulevissa tutkimuksissa. Taantumun pitkittyessä esimerkiksi omistusasunnon hankkimista tyypillisesti lykätään tuonnetuksi, mikä heijastuu etenkin nuorten ikäluokkien varallisuuden karttumiseen. Lisäksi huono työmarkkinatilanne voi vaikuttaa negatiivisesti nuorten työmarkkinoille pyrkivien eläkekertymään. (Kinnunen & Mäki-Fränti 2013; 2016.) Toisaalta on muistettava, että tämänkaltaiset arviot ovat parhaimmillaankin suuntaa-antavia, koska emme voi tietää miten talous ja työllisyys tulevaisuudessa kehittyvät.

Päätelmiä

Nuoret ja etenkin opiskelijat ovat korvaamatonta puskurityövoimaa monilla aloilla, mikä vaikuttaa havaintojemme ja tulkintojemme taustalla. Nuoret tekevät muita useammin joustamista vaativia työsuhteita eli ovat määrä- ja osa-aikaisina tai vuokratyössä, minkä lisäksi heille kertyy paljon ilta- ja viikonloppu töitä (Ojala ym. 2015).

Taloudellisesti hyvinä aikoina todellinen työvoimapula realisoituisi ilman opiskelijoiden osallistumista työmarkkinoille. Talouden taantuessa opiskelijat taas voivat palata opintojensa pariin, jos työt eivät jatku. Finanssikriisin rantautuessa Suomeen juuri näin tapahtui. Kun vuoden 2008 ensimmäisestä neljänneksestä vuoden 2010 ensimmäiseen neljännekseen työllisten määrä Suomessa vähentyi 86 000:lla, opiskelun ohessa työskentelevien määrä vähentyi 39 000:lla (Lehto 2010). Näin ollen talouskriisin alkuvaiheessa lähes puolet työllisten määrän vähennyksestä oli opiskelijoita.

Taloussuhdanteiden ohella koulutuksella on väliä. Korkea koulutustaso näkyy edelleen positiivisesti niin nuorten kuin vanhempienkin työmarkkina-aseman vakaudessa ja työurien pituudessa (Myrskylä 2012; Järnefelt 2013; Jolkonen ym. 2016) kuten myös työuran kuluessa karttuneissa kokonaisansioissa (Koerselman & Uusitalo 2014). Joissakin tutkimuksissa tosin on havaittu merkkejä koulutusinflaatiosta (Aro 2014). Kun yleinen koulutustaso nousee, koulutuksen vaikutus työuraa lyhentäviltä riskeiltä suojaavana tekijänä saattaa tulevaisuudessa heikentyä (Järnefelt ym. 2013, 95).

Aivan uudesta huolesta ei tässäkään ole kyse. Korkeakoulutuksen inflaatiota on pelätty jo ainakin 1900-luvun alkupuolelta lähtien, jolloin esimerkiksi Iisakki Laati (1936) puhui *Sosialisessa Aikakauskirjassa* ”ylioppilaiden liikarunsaudesta”. Korkeasti koulutettujen suhteellinen etumatka työmarkkinoilla muihin koulutusryhmiin nähden on kuitenkin paitsi omien, vuoteen 2011 asti ulottuvien tulostemme, myös Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tuoreempien havaintojen mukaan edelleen olemassa (SVT 2014).

Yliopistojen rekrytointipalveluiden (www.aarresaari.net/uraseuranta) selvitykset kertovat, että valmistumisen jälkeinen etsikkoaika päättyy yllättävän pian ja usein vakaaseen työsuhteeseen. Myös kansainvälisissä vertailuissa suomalaisen korkeakoulutuksen työmarkkinarelevanssi on osoitettu erittäin hyväksi. Vaikka suomalaisyliopistoista valmistutaan keskimäärin vanhempina kuin useimmissa muissa Euroopan maissa, koulutusta vastaavalle uralle kiinnitytään alle puolen toista vuoden kuluessa tutkinnon suorittamisesta (Kivinen & Nurmi 2014). Vastavalmistuneesta nuoresta ja hänen parastaan toivovasta perheestään lyhytkin

työttömyysjakso tuntuu tietysti kurjalta, mutta toivoaksemme huolta voi helpottaa tiedolla siitä, että pian käy kuitenkin hyvin.

Politiikkasuosituksena huomautamme, että mikäli alamme tietoisesti heikentää väestön koulutustasoa esimerkiksi vähentämällä korkeasti koulutettavien määrää, se tarkoittaa yksilötasolla, että ryhdymme myös kohottamaan väestön työttömyysriskiä. Korkea koulutus tulee aina myös ymmärtää laajasti yhteiskuntaa hyödyttävänä investointina, koska se paitsi luo innovaatiopotentiaalia inhimillisen pääoman lisääntyessä, myös toimii lisäten luottamusta eri yhteiskuntaryhmien välillä.

Lähteet

- Aho, Simo & Hynninen, Sanna-Mari & Karhunen, Hannu & Vanttaja, Markku (2012) Opiskelijoiden työssäkäynti ja sen vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriö, työ- ja yrittäjyys 26/2012: Helsinki.
- Aro, Mikko (2014) Koulutusinflaatio. Koulutusekspansio ja koulutuksen arvo Suomessa 1970–2008. Turun yliopiston julkaisuja C 376: Turku.
- Asplund, Rita & Koistinen, Pertti (2014) Onko työmarkkinoilla tilaa kaikille? Katsaus erityisryhmiin kohdistetun politiikan tuloksiin ja haasteisiin. Työ- ja elinkeinoministeriö, työ ja yrittäjyys 22/2014: Helsinki.
- Asplund, Rita & Vanhala, Pekka (2016) Korkeakoulutettujen työmarkkinatilanne muutoksessa. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2016: 47–58.
- Brzinsky-Fay, Christian (2007) Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe. *European Sociological Review* 23 (4): 409–422.
- Chung, Heejung & Bekker, Sonja & Houwing, Hester (2013) Young People and the Post-recession Labour Market in the Context of Europe 2020. *Transfer: European Review of Labour and Research* 18 (3): 301–317.
- Grönqvist, Charlotta & Kinnunen, Helvi (2009) Taantuman vaikutus työvoiman tarjontaan: 1990-luvun kokemuksia. Suomen Pankki, BoF Online 1/2019. Viitattu 26.4.2016. www.suomenpankki.fi/pdf/160991.pdf
- Helve, Helena & Evans, Karen (2013) (toim.) Youth and Work Transitions in Changing Social Landscapes. The Tufnell Press: London.
- Heponiemi, Tarja & Wahlström, Mikael & Elovainio, Marko & Sinervo, Timo & Aalto, Anna-Mari & Keskimäki, Ilmo (2008) Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriö, työ ja yrittäjyys 14/2008: Helsinki.
- Hulkko, Laura (2009) Opiskelijoiden työssäkäynnissä on sukupuolieroja. *Hyvinvointikatsaus* 20 (1): 19–21.
- Hämäläinen, Kari (2003) Education and Unemployment. State Dependence in Unemployment among Young People in the 1990s. VATT-keskustelualoitteita 312: Helsinki.
- Hämäläinen, Kari & Hämäläinen, Ulla (2012) Matkalle maailmalle: nuorten työttömyyden esiintyvyys ja kesto. Työpoliittinen Aikakauskirja 55 (1): 6–18.
- Hämäläinen, Ulla & Tuomala, Juha (2013) Faktaa nuorisotyöttömyydestä. VATT Policy Brief 2/2103: Helsinki.

Hämäläinen, Kari & Hämäläinen, Ulla & Tuomala, Juha (2014a) NYT – mallia Euroopalle? Nuorten yhteiskuntatakuun vaikuttavuus. *Talous & Yhteiskunta* 42 (4): 34–40.

Hämäläinen, Kari & Hämäläinen, Ulla & Tuomala, Juha (2014b) Takuulla nuorten työttömyyttä vastaan. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 57 (1): 18–29.

Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti & Kurvinen, Arja & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka (2016) Työura katkolla. Henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen. Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 92: Tampere.

Juuti, Pauli (2010) Mitä lehdet kirjoittavat työelämästä. Johtamistaidon opisto: Helsinki.

Järnefelt, Noora (2013) Sosioekonomiset erot työurien pituudessa oletettua pienempiä. *Hyvinvointikatsaus* 24 (4): 57–64.

Järnefelt, Noora & Kautto, Mikko & Nurminen, Markku & Salonen, Janne (2013) Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013: Helsinki.

Järvinen, Tero & Vanttaja, Markku (2005) Nuoret koulutus- ja työmarkkinoilla. Viitattu 26.4.2016. www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain_neuvottelukunta/julkaisut/muut_tutkimukset/Nuoret_koulutus_ja_tyomarkkinoilla.pdf

Kauhanen, Merja & Nätti, Jouko (2015) Involuntary Temporary and Part-time Work, Job Quality and Well-being at Work. *Social Indicators Research* 120 (3): 789–799.

Kinnunen, Helvi & Mäki-Fränä, Petri (2013) Työvoiman tarjonta ja kohortit: suhdanteiden vaikutus työmarkkinoille kiinnittymiseen. *Euro & Talous* 3/2013: 61–69.

Kinnunen, Helvi & Mäki-Fränä, Petri (2016) Pitkittänyt taantuma heikentää nuorten sukupolvien asemaa Suomessa. *Euro & Talous* 1/2016: 3–14.

Kivinen, Osmo & Nurmi, Jouni (2014) Labour Market Relevance of European Master Education: From University Enrolment to Professional Employment in 12 Countries. *European Journal of Education* 49 (4): 558–574.

Knabe, Andreas & Rätzl, Steffen (2011) Scarring or Scaring? The Psychological Impact of Past Unemployment and Future Unemployment. *Economica* 78 (4): 283–293.

Koerselman, Kristian & Uusitalo, Roope (2014) The Risk and Return of Human Capital Investments. *Labour Economics* 30 (1): 154–163.

Kurvinen, Arja & Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka (2016) Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa – yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työllisyysurat ja eläkkeelle siirtyminen. *Eläketurvakeskuksen tutkimuksia* 02/2016: Helsinki.

Laati, Iisakki (1936) Koulunkäyneiden liikarunsaus ja sen synnyttämät ongelmat. *Sosiaalinen Aikakauskirja* 1 (2): 65–79.

Larja, Liisa (2013) Nuorten elinoloja ei voi kuvata pelkän työttömyysasteen avulla. *Hyvinvointikatsaus* 24 (1): 9–17.

Lehto, Anna-Maija (2010) Miksi päättäjät eivät kuuntele työelämän tutkijoita? *Pääkirjoitus. Työelämän tutkimus* 8 (2): 99–100.

Loukkola, Anna (2012) Lamavuonna 1992 tutkinnon suorittaneet työllistyivät huonosti. *Hyvinvointikatsaus* 23 (1): 40–42.

Madsen, Per K. & Molina & Oscar & Møller & Jesper & Lozano, Mariano (2013) Labour Market Transitions of Young Workers in Nordic and Southern European Countries: The Role of Flexicurity. *Transfer: European Review of Labour and Research* 19 (3): 325–343.

Myrskylä, Pekka (2012) Hyvin koulutetuilla pisimmät työurat. *Hyvinvointikatsaus* 23(1): 43–47.

Nordström Skans, Oscar (2011) Scarring Effects of the First Labor Market Experience. *IZA Discussion Paper No. 5556: Bonn.*

Nätkin, Ritva (2016) Onko maallamme malttia integroida nuoret? Teoksessa Halmetoja, Antti & Koistinen, Pertti & Ojala, Satu (toim.) *Sosiaalipolitiikan lumo*. Tampere University Press: Tampere, 74–83.

O’Higgins, Niall (2012) This Time It’s Different? Youth Labour Markets during ‘The Great Recession’. *IZA Discussion Paper No. 6434: Bonn.*

Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja (2015) Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. *Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014*. Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 90: Tampere.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016a) Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään? *Yhteiskuntapolitiikka* 81 (1): 31–42.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016b) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sosiologia* 53 (1): 45–63.

Rokkanen, Miikka & Uusitalo, Roope (2013) Changes in Job Stability – Evidence from Lifetime Job Histories. *Finnish Economic Papers* 26 (2): 36–55.

Salmela-Aro, Katariina & Kiuru, Noona & Nurmi, Jari-Erik & Eerola, Mervi (2011) Mapping Pathways to Adulthood among Finnish University Students: Sequences, Patterns, Variations in Family- and Work-related Roles. *Advances in Life Course Research* 16 (1): 25–41.

Salonen, Janne & Virtanen, Pekka & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Saloniemmi, Antti (2014) Tutkintoja suorittaneiden nuorten työurat. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2014: Helsinki.

Saloniemmi, Antti & Salonen, Janne & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka (2013) Opinnot ja työt. Kehityspolkuanalyysi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden nuorten työurista. Yhteiskuntapolitiikka 78 (4): 402–415.

Sandberg, Otso (2015) Hallittu syrjäytyminen – miten syrjäytymisestä muodostui lähes jokaiseen meistä ulottuva riski? Tampere University Press, Acta Universitatis Tampereensis 2011: Tampere.

Sarpila, Outi (2012) Minun sukupolveni, sinun sukupolvesi. Hyvinvointikatsus 23 (1): 14–18.

Siltala, Juha (2013) Nuoriso – mainettaan parempi? Nykynuorten sopeutumisratkaisut historiassa. WSOY: Helsinki.

Simpura, Jussi & Melkas, Jussi (2013) Tilastot käyttöön! Opas tilastojen maailmaan. Gaudeamus: Helsinki.

Siurala, Lasse (1994) Nuoriso-ongelmat modernisaatioperspektiivissä. Helsingin kaupungin tietokeskus: Helsinki.

Soininen, Tiina (2015) Changing Expectations and Realities of Employment Stability – Longitudinal Analysis on Tenures in Finland. University of Eastern Finland, Dissertations in Social Sciences and Business Studies 102: Joensuu.

Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne (2001) Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16: Helsinki.

Suikkanen, Asko & Martti, Sirpa & Huilaja, Heikki (2006) Nuorten aikuisten elämäntienkulku ja sosiaaliset valinnat. Teoksessa Mäkinen, Jarkko & Olkinuora, Erkki & Rinne, Risto & Suikkanen, Asko (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. PS-kustannus: Jyväskylä, 103–120.

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

SVT (2013) Suomen virallinen tilasto. Työssäkäynti. Työttömien Taustat 2013, Liite-taulukko 1. 18–64-vuotiaat työlliset vuonna 2012, työttömät vuonna 2013 ja työttömäksi jäämisen riski (%) vuonna 2013 sukupuolen ja ikäryhmän mukaan. Viitattu 26.4.2016. http://www.stat.fi/til/tyokay/2013/02/tyokay_2013_02_2014-06-05_tau_001_fi.html

SVT (2014) Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2014. Viitattu 26.4.2016. http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_002_fi.html

Taloussanomat (2012) Nuorisotyöttömyyden aikapommi tikittää jo. Viitattu 26.4.2016. <http://www.taloussanomat.fi/politiikka/2012/04/16/nuorisotyottomyden-aikapommi-tikittaa-jo/201227258/12>

Tuohinen, Riitta (1990) Työlle viileä sukupolvi? Nuorten työlle antamista merkityksistä, niiden tutkimisesta ja tulkinnasta. Työministeriö: Helsinki.

Tuppurainen, Simo (2010) Nuorten asenteita työtä, työn sisältöä ja koulutusta kohtaan. Työpoliittinen Aikakauskirja 53 (4): 14–22.

Valtiovarainministeriö (2010) Nuoret työmarkkinoilla. Miten nuorten työllistymistä tulisi edistää? Valtiovarainministeriön julkaisuja 14/2010: Helsinki.

Viinikka, Joanna (2014) Taantumana aikana valmistuminen ei ole jättänyt pysyvää jälkeä nuorten työllistymiseen. Hyvinvointikatsaus 25 (3): 60–65.

Virtanen, Pekka & Lipiäinen, Liudmila & Hammarström, Anne & Janlert, Urban & Saloniemi, Antti & Nummi, Tapio (2011) Tracks of Labour Market Attachment in Early Middle Age: A Trajectory Analysis over 12 Years. *Advances in Life Course Research* 16 (2): 55–64.

Ziegler, Andreas (2011) *Generalized Estimating Equations*. New York: Springer.

Määräaikainen työ, henkilöstökoulutukseen osallistuminen ja työssä pysyminen

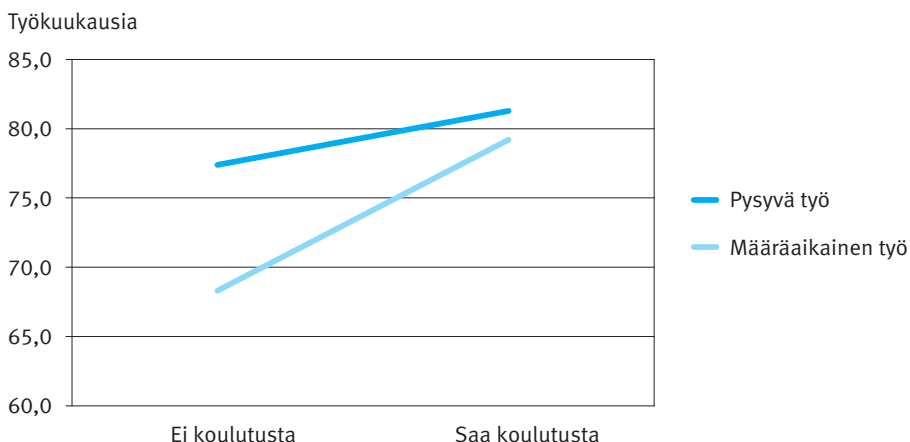
Jouko Nätti, Merja Kauhanen ja Satu Ojala

Määräaikaiset työsuhteet ja työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen ovat Suomessa eurooppalaista keskiarvoa yleisempiä. Henkilöstökoulutukseen osallistuminen ja mahdollisuus kehittyä ja oppia työssä on yksi keskeisimpiä työn laadun piirteitä, työhyvinvointiin ja työuraan vaikuttavia tekijöitä.

Mitä aiheesta tiedettiin ennestään

- Määräaikaisessa työsuhteessa olevat osallistuvat pysyvissä työsuhteissa olevia harvemmin henkilöstökoulutukseen ja heidän työuransa ovat epävakaampia.
- Vähemmän on tutkittu, miten määräaikaisuus ja henkilöstökoulutus ovat erikseen ja yhdessä yhteydessä myöhempään työuraan.

Työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutuksen yhdysvaikutus työssä pysymiseen (8 vuoden seuranta).



Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003 + rekisteriseuranta.

Mitä uutta tässä tutkimuksessa selvisi

- Ensinnäkin työsuhteen määräaikaisuus vähentää ja henkilöstökoulutus lisää työkuukausia.
- Toiseksi määräaikaisilla ilman henkilöstökoulutusta on muita vähemmän työkuukausia seuranta-aihana, mikä ilmentää riskien kasautumista.
- Kolmanneksi henkilöstökoulutus pidentää työuria erityisesti määräaikaisten ryhmässä.
- Koulutukseen osallistuminen (resurssi) puskuroi työsuhteen määräaikaisuuden kielteisiä yhteyksiä myöhempään työuraan, jopa niin, että määräaikaisille henkilöstökoulutusta saaneille kertyy yhtä paljon työkuukausia kuin pysyvissä työsuhteissa työskennelleille keskimäärin.
- Tulokset korostavat henkilöstökoulutuksen työllistävyyden näkökulmaa.

Jouko Nätti, Merja Kauhanen ja Satu Ojala

2 Määräaikainen työ, henkilöstökoulutukseen osallistuminen ja työssä pysyminen¹

Tiivistelmä

Artikkelissa tutkitaan määräaikaisuuden ja henkilöstökoulutuksen erillis- ja yhdysvaikutuksia myöhempään työuraan. Viitekehyksenä on työn vaatimusten ja resurssien malli. Tutkimusaineistona ovat Tilastokeskuksen työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003 sekä niihin lisätty kahdeksan vuoden rekisteriseuranta (n= 9 792). Tulosten mukaan määräaikaisuus ja henkilöstökoulutus ennustavat sekä erikseen että yhdessä myöhempiä työkuukausia. Ensinnäkin määräaikaisuus vähentää ja henkilöstökoulutus lisää työkuukausia. Toiseksi määräaikaisilla ilman henkilöstökoulusta on muita ryhmiä vähemmän työkuukausia seuranta-aikana, mikä ilmentää riskien kasautumista. Tulos tukee vaatimusten ja resurssien epäsuhtaan perustuvaa kuormitusoletusta. Kolmanneksi henkilöstökoulutus pidentää työuria erityisesti määräaikaisten ryhmässä. Tulos tukee puskurihypoteesia: koulutukseen osallistuminen (resurssi) puskuroi määräaikaisuuden kielteisiä yhteyksiä myöhempään työuraan. Tulokset korostavat siten henkilöstökoulutuksen työllistäväyyden näkökulmaa.

Johdanto

Määräaikaista työtä tekee Suomessa noin joka kuudes palkansaaja. Määräaikainen työ tarjoaa joustavuutta työvoiman käyttöön yrityksille ja osittain myös omaan elämäntilanteeseen sopivaa joustavuutta työntekijöille. Kaikille joustavat työsuhteet eivät ole kuitenkaan toivottu valinta (Kauhanen & Nätti 2014). Suomessa vuonna 2013 yli kahdelle kolmasosalle (71 %) määräaikaisista palkansaajista näiden työsuhteiden tekeminen oli pakkorako, kun pysyvää työtä ei ollut saatavilla (Sutela & Lehto 2014). Määräaikaisia työsuhteita on lisäksi hyvin monenlaisia melko korkeasti koulutettujen projektitehtävistä julkisen sektorin sijaisiin ja erilaisiin perifeerisempiin asemiin kausi-, kutsu- ja vuokratyössä (Ojala ym. 2015a; 2015b).

1 Tutkimusta on rahoittanut Työsuojelurahasto (hanke 112312).

Määräaikaisen työn yleistymisen on lisännyt kiinnostusta tutkia näiden työsuhteiden taloudellisia ja sosiaalisia seurauksia. Yksi keskeinen kysymys tässä yhteydessä on ollut määräaikaisten työntekijöiden työpaikkojen laatu ja koettu työhyvinvointi. Hyvät henkilöstökäytännöt ja työpaikkojen laatu ovat työorganisaatioiden tärkeimpiä menestystekijöitä, jotka vaikuttavat organisaatioiden tuottavuuteen, taloudelliseen menestykseen sekä työurien pituuteen (Buhai ym. 2008; Ojala & Ahonen 2003; Pyöriä 2012; Vanhala 2013; Zelenski ym. 2008). Hyvinvoinnilla on puolestaan yhteys työssä jaksamiseen ja sitä kautta työurien pituuteen. Artikkelissa tutkitaan, miten määräaikainen työ on yhteydessä myöhempään työuraan sekä voiko sen mahdollista kielteistä yhteyttä ehkäistä panostamalla työntekijöiden työpaikallaan saamaan koulutukseen.

Henkilöstökoulutukseen osallistuminen ja mahdollisuus kehittyä ja oppia työssä on yksi keskeisimpiä työn laadun piirteitä ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Gallie 2003; Green 2006; Kalleberg ym. 2009; Nätti ym. 2011). Muuttuvassa maailmassa elinikäisen oppimisen merkitys on kasvamassa ja työllistävyyden sekä aktiivisen työvoimapolitiikan näkökulmista koulutusmahdollisuudet ovat tärkeitä (OECD 2015). Työpaikkakohtaiseen koulutukseen pääsyllä ja myöhemmällä palkkakehityksellä on myös osoitettu olevan selvä positiivinen yhteys (Bishop 1996; Kahn 2016). Myös EU:n politiikkalinjauksissa on korostettu kaikille työntekijöille yhtäläisten koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien tärkeyttä. Mahdollisuus kehittyä työssä on myös yhdistetty organisaatioiden tuottavuuteen ja menestykseen (Hansson ym. 2004).

Tässä artikkelissa rajaamme tarkastelun määräaikaiseen työhön, henkilöstökoulutukseen osallistumiseen sekä niiden yhteyksiin myöhempään työuraan.

Määräaikaisuus ja henkilöstökoulutukseen osallistuminen

Määräaikaisen työn näkökulmasta koulutusta käsittelevissä artikkeleissa nousee esiin kaksi erilaista lähestymistapaa. Yhtäältä inhimillisen pääoman teoriasta (esim. Becker 1975) on johdettu ajatus, jonka mukaan työnantajalla ei ole motivaatiota kouluttaa määräaikaisissa töissä olevia, koska koulutukseen investoitu raha näkyy työn tuottavuudessa vasta pitkällä aikavälillä. Määräaikaisessa työssä työpaikan vaihtaminen on todennäköistä, jolloin määräaikaisten työntekijöiden koulutukseen panostaminen ei ole työnantajan näkökulmasta aina ollenaisista. (Jonker & De Grip 1999; Forrier & Sels 2003.) Toisaalta työnantajien kannattaa kouluttaa niitä määräaikaiseen työsuhteen palkattavia työntekijöitä, joi-

den taitotaso on jo lähtiessä korkea, ja joiden toivotaan myös jäävän yrityksen palvelukseen (de Vries & Wolbers 2005; Kahn 2016).

Työmarkkinanäkökulmasta määräaikaisena työskentelevien koulutusmahdollisuuksien nähdään parantavan heidän työllistyvyyttään (employability). Kaikille työntekijöille yhtäläisten kehittyemis- ja kouluttautumismahdollisuuksien tärkeyttä on korostettu myös OECD:n työllisyysdokumenteissa sekä EU:n kasvu- ja työllisyysstrategiaan keskeisesti sisältyvässä joustoturvalinjauksessa, jonka tavoitteena on joustavuuden lisäämisen ohella tai vastapainoksi myös lisätä työntekijöiden turvaa työmarkkinoilla. Useat tutkijat puhuvatkin koulutuksesta työllistyvyyden näkökulmasta.

Empiirisissä tutkimuksissa on vertailtu määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien pääsyä työnantajan maksamaan koulutukseen verrattuna pysyvissä työsuhteissa työskentelevien koulutukseen pääsyyn. Valtaosassa tutkimuksia on havaittu, että määräaikaiset työntekijät saavat selvästi vähemmän koulutusta. Esimerkiksi Jonkerin ja De Gripin (1999) tutkimus osoittaa, että joustavaa työtä tekevät (määräaikaiset) saavat koulutusta puolet vähemmän kuin pysyvissä työsuhteessa olevat. Sen sijaan saadun koulutuksen laadussa ei ollut eroja. Aronssonin, Gustafssonin ja Dallnerin (2002) tulokset ruotsalaisella aineistolla ovat samantapaisia: määräaikaisilla pääsy valmennukseen tai osallistuminen koulutukseen palkallisen työajan puitteissa (14–29 %) oli huomattavasti vähäisempää kuin pysyvillä työntekijöillä (55 %). Dracan ja Greenin (2004) australialaisella aineistolla saamien tulosten mukaan määräaikaisten palkansaajien todennäköisyys osallistua koulutukseen oli selvästi alhaisempi verrattuna pysyvissä työsuhteissa työskenteleviin. Erot koulutuksen intensiteetissä (koulutuksen kesto ja kurssien lukumäärä) olivat myös huomattavia. O’Connellin ja Byrnen (2010) tutkimuksessa Irlannista (v. 2003) ikä, koulutus, työsuhdetyyppi ja työsuhteen kesto samoin kuin työpaikan koko vaikuttivat saatuun koulutukseen, ja samalla tärkeiksi osoittautuivat korkeaa tuottavuutta tavoittelevat työkäytännöt (high-performance work practices).

Myös OECD:n (2002) 12 maata koskeva tutkimus havaitsi tilastollisella mallilla, että määräaikaisessa työsuhteessa työskentely vähentää työpaikkakoulutukseen pääsyä kuudella prosentilla. Jokaiselle maalle erikseen estimoidun mallin avulla vaikutus oli merkitsevä kahdeksassa maassa Suomi mukaan lukien. Eumaita koskevassa eurooppalaisessa työolotutkimuksessa on saatu samanlaisia tuloksia: määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevillä on pienempi todennäköisyys päästä koulutukseen verrattuna pysyvissä työsuhteessa oleviin työntekijöihin. Määräaikaisina työskentelevistä vajaa neljännes ja pysyvistä kolman-

nes oli saanut työssään koulutusta. (Parent-Thirion ym. 2007). Suomen kannalta on mielenkiintoista, että Suomi sijoittuu työnantajan maksamassa koulutuksessa EU-maiden kärkeen, kun tarkastelukohteena ovat palkansaajat keskimäärin. Suomessa yli puolet työntekijöistä oli saanut kuluneen vuoden aikana koulutusta EU-maiden keskimääräisen tason jäädessä alle 30 prosenttiin. Myös yhdeksän maan vertailevassa tutkimuksessa (Cutuli & Guetto 2013) pohjoismaisten ja suomalaisten saama tai hankkima koulutus oli korkealla tasolla moniin Euroopan maihin verrattuna; sen sijaan havaittiin koulutuksen polarisoituvan Pohjoismaissa kaikkein vahvimmin työsuhdetyypin mukaan (Arulampalam ym. 2004; Cutuli & Guetto 2013), viitaten siihen että Pohjoismaissa tarjottu koulutuksen taso on korkea erityisesti vakaassa työmarkkina-asetelmalla olevilla.

Sukupuolen osalta Arulampalam ym. (2004) havaitsivat, että erityisesti miehillä määräaikaisuus laski merkittävästi koulutukseen pääsyn todennäköisyyttä viidessä kymmenestä tarkastelun kohteena olleessa Euroopan maassa. Goudswaardin ja Andriesin (2002) tulokset vuoden 2000 eurooppalaisella työoloaineistolla osoittivat myös eroja määräaikaisten koulutukseen pääsyssä verrattuna pysyvissä työsuhteissa työskenteleviin. Lisäksi tutkimuksessa osoitettiin työsuhteen muotojen välisten erojen kumuloituvan, kun eroja tarkastellaan suhteessa työn sisällön tarjoamiin kehittymismahdollisuuksiin. Pysyvissä työsuhteissa työn sisältöön liittyi enemmän osaamista ja oppimista kuin määräaikaistissa työsuhteissa. Erot olivat erityisen suuria, kun ryhmiä tarkasteltiin suhteessa työtehtävien monimutkaisuuteen. Poikkeuksen edellisistä tuloksista muodostaa Forrierien ja Selsin tutkimus (2003), jossa taustatekijöiden kontrolloinnin (mm. ikä, sukupuoli ja koulutus) seurauksena erot määräaikaisten ja pysyvien työntekijöiden välillä koulutukseen osallistumisessa (joko työnantajan tai työntekijän itsensä rahoittamana) katosivat. Myös Oosterbeekin (1998) tutkimus on tuottanut samanlaisia tuloksia.

Määräaikaisuus ja myöhempi työura

Määräaikaisen työn yleisyys on tehnyt erittäin tärkeäksi tutkia näiden työsuhteiden taloudellisia ja sosiaalisia seurauksia. Yksi keskeisimmistä kysymyksistä tässä yhteydessä on määräaikaisten työsuhteiden yhteys henkilöiden myöhempään työuraan. Aiempi kansainvälinen tutkimus on kohdistunut pääosin määräaikaisten liikkuvuuteen lyhyellä aikavälillä. Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa on myös toistaiseksi melko vähäisessä määrin huomioitu määräaikaisten työsuhteiden heterogeenisuus tämän tyypisissä tarkasteluissa.

On olemassa paljon empiiristä tutkimusta niin sanotusta ponnahduslautahypoteesista, toisin sanoen edetäänkö määräaikaisesta työsuhteesta pysyvään työsuhteeseen, mutta paljon vähemmän on tutkittu sitä, mitkä ovat määräaikaisen työn yhteydet myöhempään urakehitykseen erityisesti pidemmällä aikavälillä (näitä tutkimuksia ovat esimerkiksi Autor & Houseman 2010; Andersson ym. 2007; Booth ym. 2002; Kahn 2016; Steijn ym. 2006;). Tältäkin osin kansainvälinen tutkimus on keskittynyt varsin paljon vuokratyötä tekeviin. Aiemman harvalukuisen tutkimuksen mukaan myös määräaikaisuuden tyypillä on merkitystä myöhemmälle työllisyyskehitykselle (esimerkiksi Booth ym. 2002) kuten myös sillä, mitä ryhmää käytetään vertailuryhmänä, toisin sanoen verrataanko työttömiin vai pysyvässä työsuhteessa työskenteleviin (ks. Steijn ym. 2006).

Aiemmassa Suomea koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että määräaikaisiin työsuhteisiin yhdistyy keskimäärin suurempi työn epävarmuus, suurempi työttömyyden riski sekä epävakaampi työmarkkina-asema verrattuna pysyvissä työsuhteissa työskenteleviin (Kauhanen 2002), samoin 'huokoisempi' työura aiemman työuran kokonaispituudella mitattuna (Palomäki & Tuominen 2010; tulokset koskien 45–64-vuotiaita palkansaaajia). Kauhasen (2002) mukaan määräaikaisesta työsuhteesta pysyvään työsuhteeseen liikkumisessa on eroja eri ryhmien välillä muun muassa henkilökohtaisten ja työhön liittyvien piirteiden mukaan. Myös määräaikaisen työn motiivien (vastentahtoinen, muu määräaikainen työ) mukaan katsottuna löytyy eroja, kuinka hyvin ja mille ryhmille määräaikainen työ toimii ponnahduslautana ja mille loukkuna, josta ei päästä eteneään pysyvään työsuhteeseen.

Samansuuntaisia tuloksia ovat julkaisseet Ojala, Nätti ja Kauhanen (2015a). Määräaikaisissa ja pysyvissä työsuhteissa olevien myöhemmässä työurassa oli selviä eroja. Tulosten mukaan määräaikaisen työn tekemisellä oli myös pidemmän aikavälin vaikutuksia yksilön työuraan. Määräaikaista työtä perusvuonna tehneiden työllisyyskuukausien määrä oli lyhempi ja työttömyyskuukausien sekä työmarkkinoilta poissaolokuukausien määrä suurempi verrattuna tilanteeseen, jossa yksilö olisi määräaikaisen työn sijaan tehnyt työtä pysyvässä työsuhteessa perusvuonna. Erikseen eri ajanjaksoja katsottaessa havaittiin, että määräaikaisen työn kielteinen vaikutus oli suurin 1990-luvun laman ja sen jälkeisenä aikana.

Tavoitteet

Aiempi tutkimus viittaa siihen, että määräaikaiset osallistuvat pysyviä harvemmin henkilöstökoulutukseen ja heidän työuransa ovat epävakaampia. Sen sijaan

vähemmän on tutkittu määräaikaaisuuden ja henkilöstökoulutuksen yhteyttä myöhempään työuraan. Tässä artikkelissa tutkimme (1) määräaikaaisuuden ja henkilöstökoulutuksen erillisiä yhteyksiä myöhempään työuraan ja (2) niiden mahdollisia yhdysvaikutuksia myöhempään työuraan. Tutkimusasetelmaa on kuvattu taulukossa 2.1. Työolojen ja terveyden tutkimuksessa työn vaatimusten ja resurssien mahdollisia yhdysvaikutuksia on jäsennetty kahdella tavalla. Yhtäältä kyse voi olla haasteellisten piirteiden kasautumisen (paljon vaatimuksia, vähän resursseja) kuormittavuudesta (kuormitusoletus). Toisaalta yhdysvaikutus voi ilmetä siten, että resurssit puskuroivat työn vaatimusten kielteisiä hyvinvointivaikutuksia (puskurioletus). Tässä artikkelissa mielenkiinnon kohteena ovat molemmat oletukset mahdollisista yhdysvaikutuksista. Kuormitushypoteesin mukaisesti oletamme, että myöhemmän työuran kannalta hankalimmassa asemassa ovat ne palkansaajat, joilla on määräaikainen työsuhde ja jotka eivät ole osallistuneet työpaikkakoulutukseen. Puskurihypoteesin mukaisesti oletamme, että työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen voi puskuroida määräaikaaisuuden kielteisiä vaikutuksia myöhempään työuraan.

Menetelmät

Aineisto

Tutkimuksen aineistot koostuvat Tilastokeskuksen työolotutkimuksista vuosilta 1990, 1997 ja 2003 sekä niihin liitetyistä rekisteriseuranta-aineistoista. Työoloaineistot ovat Tilastokeskuksen toteuttamia ja edustavia otoksia Suomen työikäisestä väestöstä. Jokaista tutkimusta varten on tehty noin 3 000–6 000 käyntihaastattelua. Analyysiä varten työoloaineistot on yhdistetty yhdeksi aineistoksi. Työoloaineistoihin on liitetty rekisteriseuranta-aineisto vuosilta 1970–2011. Pitkittäinen rekisteriaineisto sisältää runsaasti kuukausittaista ja vuosittaista tietoa yksilön myöhemmästä työmarkkina-asemasta ja sen avulla voidaan arvioida työntekijöiden myöhemmän työuran pituutta.

Myöhempi työura

Tässä artikkelissa myöhempää työuraa mitataan työkuukausien määrällä tutkimusvuotta seuraavien kahdeksan vuoden aikana (0–96 kuukautta). Työkuukausien määrä perustuu rekisteritietoon, jonka vaihteluväli on vuosittain 0–12 kuukautta. Seurantajaksot ovat vuodet 1990–1998, 1997–2005 ja 2003–2011. Tut-

kimus on rajattu 18–56-vuotiaisiin palkansaajiin (n=9 792). Yläikärajaus perustuu siihen, että osallistujat ovat enimmillään 64-vuotiaita seurannan päättyessä.

Ennustajat

Työsuhteen määräaikaisuus perustuu vastaajan omaan näkemykseen siitä, onko työsuhde sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi (n=8 224) vai määräaikaiseksi (n=1 562).

Määräaikaisuuden heterogeenisuutta ilmentävät osaltaan määräaikaisuuden tyyppi ja määräaikaisuuden motiivi. Määräaikaisuuden tyyppiä on tiedusteltu vuosina 1990–2003 kysymällä määräaikaisilta, ovatko he sijaisia ilman pysyvää tointa, työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa, koeajalla, työllistämisvaroin palkattuna, kausiluonteisessa työssä, tulevatko he töihin kutsuttaessa, oppisopimussuhteessa vai muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa. Osa ryhmistä on hyvin pieniä ja jatkoanalyysiä varten olemme muodostaneet kolme suurempaa ryhmää: (1) sijaiset, (2) perifeerisissä asemassa olevat työntekijät (vuokratyöntekijät, koeaika, työllistetyt, kausiluonteinen työ, kutsuttaessa työskentelevät, oppisopimussuhde) ja (3) muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa työskentelevät (kuten projektityöntekijät).

Määräaikaisuuden motiivia on kartoitettu kysymällä miksi henkilö tekee määräaikaista työtä. Vastausvaihtoehdot ovat vaihdelleet hieman vuosittain (Ojala ym. 2015a). Näistä mittareista olemme yhdistäneet kaksiluokkaisen motiivimitarin analyysia varten: (1) pysyvää työtä ei tarjolla -ryhmä ilmentää vastentahtoisuutta määräaikaiseen työhön ja (2) muut omaehtoisuutta tai vapaaehtoisuutta.

Henkilöstökoulutukseen osallistumista kysytään työolotutkimuksessa seuraavasti: Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa tai kurseilla siten, että olette saanut koulutusajalta palkkaa (kyllä n=4 737 /ei n=5 050)? (Koulutukseen osallistuneilta tiedustellaan lisäksi koulutuksen kestoa: Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut koulutuksessa viimeisten 12 kuukauden aikana?) Koulutuksen arvioimista henkilöstökoulutusta koskevalla mittarilla on edeltävässä tutkimuksessa kritisoitu siitä, ettei mittari erittele inhimillisen pääoman teoriassa esitettyä jakoa yleiseen ja spesifiin koulutukseen. Näistä spesifin koulutuksen katsotaan vastaavan enemmän työnantajan tarpeisiin kun taas haavoittuvassa työmarkkina-asemassa olevan työntekijän kannalta keskeisempää olisi saada yleisiä valmiuksia kohentavaa koulutusta. Empiirisessä tutkimuksessa on kuitenkin havaittu, että suurin osa työpaikallaan koulutetuista arvioi saaneensa nimenomaan yleisen tason taitoja parantavaa koulutusta. (O'Connell & Byrne 2012.)

Kontrollitekijät

Aiemman tutkimuksen perusteella kontrollitekijöiksi on valittu sellaisia tekijöitä, joiden on havaittu olevan yhteydessä määräaikaaisuuteen, henkilöstökoulutukseen ja myöhempään työuraan. Kontrollitekijät luokittelemme kolmeen ryhmään: taustatekijät, työn piirteet ja aiempi työura. Taustatekijöitä ovat sukupuoli, ikä (18–34 vuotta, 35–44 vuotta, 45–56 vuotta), koulutustaso (perusaste, keskiaste, korkea-aste), parisuhde (on/ei) sekä alle 18-vuotiaat lapset (on/ei). Työn piirteitä ilmentävät viikkotyöaika (1²–34 tuntia, 35–40 tuntia, 41+ tuntia) ja työnantajasektori (yksityinen/kunta/valtio). Aiempaa työuraa kuvaavat yhtäältä työkuukausien määrä edellisen vuoden aikana (rekisteritieto, luokiteltuna kolmeen ryhmään: 0–5 kk, 6–11 kk, 12 kk), toisaalta haastattelutieto työttömyyskertojen lukumäärästä edellisen viiden vuoden aikana (ei lainkaan, kerran, useasti).

Analyysimenetelmät

Osallistujien ominaispiirteitä sekä työsuhdetyypin, työkoulutukseen osallistumisen ja myöhemmän työuran yhteyksiä kontrollimuuttujiin tutkitaan ristiintaulukoimalla (khin neliö -testi) ja varianssianalyysillä (F-testi). Määräaikaisuuden ja henkilöstökoulutuksen yhteyksiä myöhempään työuraan tutkitaan negatiivisen binomimallin avulla. Työkuukausien määrän jakauma on vino: varianssi oli huomattavasti suurempi kuin keskiarvo, lisäksi lähes puolet (49 %) vastaajista kasautui työkuukausien maksimiryhmään (96 kk). Negatiivinen binomimalli on Poisson-mallia soveltuvampi myös silloin, kun tutkittavat ilmiöt eivät ole toisistaan riippumattomia (Hoffmann 2004): tietyn vuoden työkuukaudet ennustavat vahvasti seuraavan vuoden työkuukausia. Tulokset raportoidaan ”ilmaantumistiheyksien suhteina” (IRR, incidence rate ratios) ja luottamusväleinä (95 % CI, confidence intervals). Mikäli arvioitavan osaryhmän IRR on suurempi tai pienempi kuin yksi, on sillä silloin vertailuryhmään nähden suurempi tai pienempi todennäköisyys saavuttaa tulevaisuudessa vertailuryhmällä toteutuvien työkuukausien määrä. Mikäli luottamusväli ei sisällä tuota ykköstä, ero ryhmien välillä on tilastollisesti merkitsevä.

Määräaikaisuuden ja henkilöstökoulutuksen yhdysvaikutusten tutkimista varten on muodostettu neliluokkainen muuttuja ristiintaulukoimalla työsuhdetyypin (määräaikainen, pysyvä) ja henkilöstökoulutus (ei, kyllä). Näin muodostuu neliluokkainen yhdistelmämuuttuja: 1 pysyvä ja koulutusta; 2 pysyvä, ei koulu-

2 Työolotutkimuksen vuosien 1990–2003 otokset kohdistuivat vielä myös alle kymmenen tuntia viikossa työskennelleisiin palkansaajiin, mutta 1–9 tuntia työskennelleiden osuus jää marginaaliseksi.

tusta; 3 määräaikainen ja koulutusta; 4 määräaikainen, ei koulutusta. Kuormitushypoteesia testataan vertaamalla oletettavasti haasteellisinta tilannetta (ryhmä 4: määräaikainen työ, ei koulutusta) muihin ryhmiin. Puskurihypoteesia testataan vertaamalla niitä määräaikaisia, jotka ovat saaneet henkilöstökoulutusta (ryhmä 3) niihin määräaikaisiin, jotka eivät ole saaneet koulutusta (ryhmä 4) eli tutkimalla, edistääkö työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien myöhempää työuraa. Yhdysvaikutusten tilastollista merkitsevyyttä testataan Waldin testin avulla.

Taulukko 2.1.

Tutkimusasetelma.

Työsuhdetyyppi	Henkilöstökoulutukseen osallistuminen	
	Kyllä	Ei
Pysyvä	Pysyvä, koulutusta (1)	Pysyvä, ei koulutusta (2)
Määräaikainen	Määräaikainen, koulutusta (3)	Määräaikainen, ei koulutusta (4)
Kuormitushypoteesia testataan vertaamalla oletettavasti haasteellisinta tilannetta (ryhmä 4: määräaikainen työ, ei koulutusta) muihin ryhmiin.		
Puskurihypoteesia testataan vertaamalla niitä määräaikaisia, jotka saivat koulutusta (ryhmä 3) niihin määräaikaisiin, jotka eivät saaneet koulutusta (ryhmä 4) eli kysymällä edistääkö koulutukseen osallistuminen määräaikaisena työskentelevien myöhempää työuraa.		
Kontrollimuuttajat: Sukupuoli, ikä, parisuhde, lapsi, koulutustaso, viikkotyöaika, työnantajasektori, edeltävät työkuukaudet, edeltävät työttömyyskerrat, tutkimusvuosi.		
Selitettävä muuttaja: työkuukausien yhteismäärä 8 vuoden seuranta-aikana (0–96 kuukautta).		

Analyysit tehdään sekä kokonaisaineistolle (määräaikaiset ja pysyvät keskimäärin) että osaryhmittäin (sukupuoli, ikä, koulutusaste, työnantajasektori, tutkimusvuosi, määräaikaisuuden tyyppi, määräaikaisuuden motiivi).

Tulokset

Kuvailevia tuloksia

Liitetaulukko 2.1 kuvaa osallistujien ominaispiirteitä sekä työsuhdetyypin, työ- koulutukseen osallistumisen ja myöhemmän työuran yhteyksiä kontrollimuuttajiin. Vastaajien enemmistö on naisia (53 %), alle 45-vuotiaita (69 %), parisuh- teessa (65 %) ja ilman lapsia (54 %). Useimmilla vastaajilla on keskiasteen kou- lutus (52 %), 35–40 tunnin viikkotyöaika (79 %) ja yksityisen sektorin työnan- taja (63 %). Valtaosa on työskennellyt 12 kuukautta edellisenä vuotena (76 %),

samoin valtaosalla ei ollut työttömyyskokemuksia edellisen viiden vuoden aikana. Osallistujista 16 prosentilla on ollut määräaikainen työsuhde, ja työnantajan maksamaan henkilöstökoulutukseen edellisen vuoden aikana on osallistunut 48 prosenttia. Työkuukausien määrä seuraavien kahdeksan vuoden aikana on keskimäärin 79. Työkuukausien jakauma oli vino: lähes puolella (49 %) on täysi määrä kuukausia seuranta-aikana (96 kk).

Kaikki kontrollimuuttajat ovat yhteydessä työkuukausien määrään seuraavan kahdeksan vuoden aikana. Työkuukausien määrä on ollut keskimääräistä suurempi miehillä, keski-ikäisillä, parisuhteessa olevilla, niillä, joilla on lapsia, korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla, kokoaikatyössä, valtiosektorilla sekä niillä, joilla on paljon edeltäviä työkuukausia ja vähän edeltäviä työttömyyskuukausia. Työkuukausien määrä on kasvanut vuodesta 1990 vuoteen 2003. Lisäksi työkuukausien määrä on ollut suurempi pysyvissä kuin määräaikaisissa työsuhteissa, samoin henkilöstökoulutukseen osallistuneilla kuin ei-osallistuneilla.

Vastaavasti työsuhdetyyppi on yhteydessä kaikkiin kontrollimuuttajiin. Määräaikainen työsuhde on ollut yleisempi naisilla, nuorilla, ei-parisuhteessa olevilla, lapsettomilla, keskiasteen tutkinnon suorittaneilla, osa-aikatyössä, julkisella sektorilla sekä niillä, joilla on vähän edeltäviä työkuukausia ja paljon edeltäviä työttömyyskokemuksia. Määräaikaisten osuus oli korkeimmillaan vuonna 1997. Lisäksi määräaikainen työsuhde on ollut yleisempi henkilöstökoulutukseen osallistumattomilla kuin koulutukseen osallistuneilla.

Henkilöstökoulutukseen osallistuminen on samoin ollut yhteydessä kaikkiin kontrollimuuttajiin. Osallistuminen on ollut keskimääräistä yleisempää naisilla, keski-ikäisillä ja vanhemmilla työntekijöillä, parisuhteessa olevilla, niillä, joilla on lapsia, korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla, kokoaikatyössä, julkisella sektorilla sekä niillä, joilla on ollut paljon edeltäviä työkuukausia ja vähän työttömyyskuukausia. Henkilöstökoulutukseen osallistuminen on lisääntynyt vuodesta 1990 vuoteen 2003. Se on ollut yleisempää pysyvissä kuin määräaikaisissa työsuhteissa, lisäksi koulutuspäiviä on ollut koulutukseen osallistuneilla hieman enemmän pysyvissä kuin määräaikaisissa työsuhteissa (6,4 vs. 5,6 päivää).

Työsuhdetyyppin ja henkilöstökoulutuksen päävaikutukset myöhempisiin työkuukausiin

Taulukossa 2.2 on raportoitu työsuhdetyyppin ja henkilöstökoulutukseen osallistumisen päävaikutukset myöhempisiin työkuukausiin sekä ilman kontrolleja että kontrollien kanssa. Perusmallissa ilman kontrolleja sekä työsuhdetyyppi et-

Taulukko 2.2.

Työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutuksen päävaikutukset seuraavien kahdeksan vuoden työkuukausien määrään. Negatiivinen binomimalli. (IRR = Incidence rate ratios eli ilmaantumistiheyksien suhde; 95% CI = Confidence intervals eli luottamusväli; Estimated marginal means eli laskennalliset ryhmäkeskiarvot).

	n	IRR	95% CI	Wald test (p)	Estimated marginal means	95% CI
Ilman kontrolleja (ennustajat erikseen)						
Työsuhdetyyppi				0,000		
Pysyvä	8 224	1			81,4	80,5–82,3
Määräaikainen	1 562	0,82	0,80–0,84		66,5	64,8–68,2
Henkilöstökoulutus				0,000		
Ei	5 050	1			74,2	73,2–75,2
Kyllä	4 737	1,13	1,11–1,16		84,2	82,9–85,4
Ilman kontrolleja (mukana molemmat ennustajat samanaikaisesti)						
Työsuhdetyyppi				0,000		
Pysyvä	8 220	1			81,2	80,3–82,0
Määräaikainen	1 561	0,83	0,81–0,86		67,6	66,0–69,4
Henkilöstökoulutus				0,000		
Ei	5 046	1			70,1	69,0–71,3
Kyllä	4 735	1,12	1,09–1,14		78,3	76,9–79,7
Kontrollit mukana (ennustajat erikseen)^a						
Työsuhdetyyppi				0,000		
Pysyvä	8 186	1			79,3	78,5–80,2
Määräaikainen	1 550	0,91	0,88–0,94		72,1	70,1–74,1
Henkilöstökoulutus				0,000		
Ei	5 020	1			75,6	74,6–76,7
Kyllä	4 722	1,07	1,05–1,09		80,8	79,7–82,0
Kontrollit mukana (molemmat ennustajat samanaikaisesti)^b						
Työsuhdetyyppi				0,000		
Pysyvä	8 186	1			79,2	78,4–80,1
Määräaikainen	1 550	0,92	0,89–0,94		72,5	70,5–74,6
Henkilöstökoulutus				0,000		
Ei	5 016	1			75,7	74,7–76,8
Kyllä	4 720	1,07	1,04–1,09		80,7	79,5–81,8

a Mukautettu malli: sukupuoli, ikä, parisuhde, lapsi, koulutustaso, viikkotyöaika, työnantajasektori, edeltävät työkuukaudet, edeltävät työttömyyskerrat, tutkimusvuosi.

b Lopullinen mukautettu malli: sukupuoli, ikä, parisuhde, lapsi, koulutustaso, viikkotyöaika, työnantajasektori, edeltävät työkuukaudet, edeltävät työttömyyskerrat, tutkimusvuosi, työsuhdetyyppi, henkilöstökoulutus.

tä henkilöstökoulutus ennustavat myöhempiä työkuukausia. Määräaikaisilla on pysyviin verrattuna vähemmän työkuukausia kuin pysyvissä työsuhteissa olevilla (IRR=0,82). Vastaavasti henkilöstökoulutukseen osallistuneilla on enemmän työkuukausia kuin koulutukseen osallistumattomilla (IRR=1,13). Kun molemmat ennustajat ovat samanaikaisesti mallissa ilman kontroleja, tulokset pysyvät lähes ennallaan. Kontrollitekijöiden huomiointi vähentää hieman näitä vaikutuksia (työsuhdetyypin osalta IRR=0,91, henkilöstökoulutuksen osalta IRR=1,07). Kun sekä työsuhdetyypin että henkilöstökoulutuksen lisätään samaan malliin kontrollitekijöiden lisäksi, vaikutukset säilyvät merkitsevinä ja lähes ennallaan (0,92 ja 1,07).

Työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutukseen osallistumisen yhdysvaikutukset myöhempisiin työkuukausiin

Taulukossa 2.3 on raportoitu työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutukseen osallistumisen yhdysvaikutukset myöhempisiin työkuukausiin sekä ilman kontroleja että kontrollien kanssa. Perusmallissa (ilman kontroleja) niillä palkansaajil-

Taulukko 2.3.

Työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutuksen yhdysvaikutukset seuraavien kahdeksan vuoden työkuukausien määrään. Negatiivinen binomimalli. (IRR = Incidence rate ratios eli ilmaantumistiheyksien suhde; 95% CI = Confidence intervals eli luottamusväli; Estimated marginal means eli laskennalliset ryhmäkeskiarvot).

	n	IRR	95% CI	Wald test (p)	Estimated marginal means	95% CI
Ilman kontroleja						
1 Pysyvä, on työkoulutusta	4 251	1,38	1,33–1,43	0,000	84,8	83,6–86,2
2 Pysyvä, ei työkoulutusta	3 969	1,26	1,22–1,33	0,000	77,6	76,5–78,9
3 Määräaikainen, on työkoulutusta	484	1,27	1,20–1,34	0,000	78,0	74,6–81,6
4 Määräaikainen, ei työkoulutusta (ref)	1 077	1			61,0	59,5–63,2
Kontrollit mukana^a						
1 Pysyvä, on työkoulutusta	4 236	1,19	1,14–1,23	0,000	81,2	80,1–82,5
2 Pysyvä, ei työkoulutusta	3 950	1,13	1,09–1,17	0,000	77,3	76,2–78,6
3 Määräaikainen, on työkoulutusta	484	1,16	1,10–1,22	0,000	79,2	75,8–82,8
4 Määräaikainen, ei työkoulutusta (ref)	1 066	1			68,3	66,1–70,6

a Mukautettu malli: sukupuoli, ikä, parisuhde, lapsi, koulutustaso, viikkotyöaika, työnantajasektori, edeltävät työkuukaudet, edeltävät työttömyyskerrat, tutkimusvuosi.

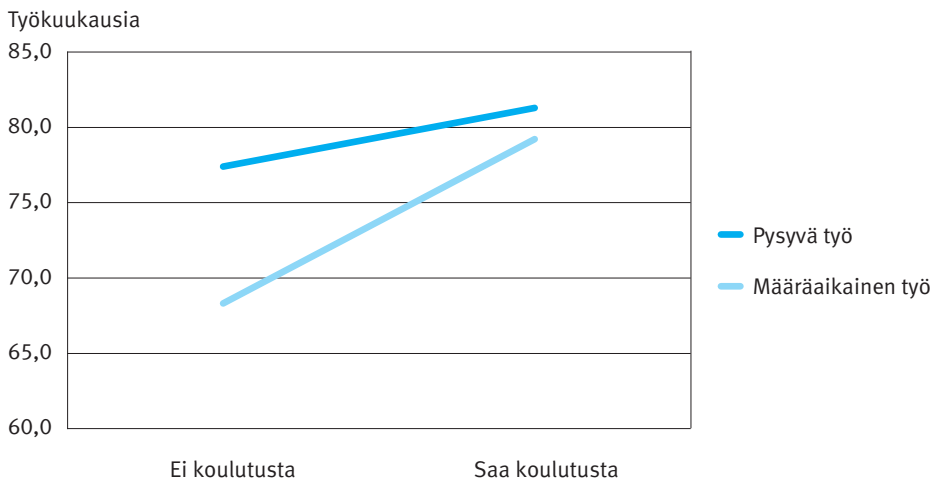
la, joilla on ollut määräaikainen työsuhde ilman henkilöstökoulutukseen osallistumista (ryhmä 4), on muita ryhmiä vähemmän työkuukausia seuranta-aikana (61 kk), ja erot ovat tilastollisesti merkitseviä. Kontrollien lisääminen supistaa eroja vain lievästi ja erot säilyvät tilastollisesti merkitsevinä. Määräaikaisille ilman koulutusta (ryhmä 4) on kertynyt muita ryhmiä vähemmän työkuukausia (68 kk) seuranta-aikana myös silloin, kun analyysissa huomioidaan kontrollimuuttujat. Tulos tukee kuormitushypoteesia.

Toinen mielenkiintoinen havainto on, että määräaikaisten ryhmän sisällä henkilöstökoulutukseen osallistuminen (ryhmä 3) on yhteydessä pidempiin työuriin verrattuna koulutukseen osallistumattomiin määräaikaisiin (ryhmä 4) (IRR=1,16). Tulos tukee puskurihypoteesia (kuvio 2.1).

Työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutukseen osallistumisen välillä on myös tilastollisesti merkitsevä interaktio sekä ilman kontroleja (Wald test $\chi^2(1)=26,21$, $p=0,000$) että kontrollien kanssa (Wald test $\chi^2(1)= 11,92$, $p=0,000$).

Kuvio 2.1.

Työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutuksen yhdysvaikutus työssä pysymiseen (8 vuoden seuranta).



Osaryhmittäiset tulokset

Liitetaulukoissa (2.2–2.8) on raportoitu osaryhmittäiset analyysit, joissa tarkastellaan määräaikaisuuden ja henkilöstökoulutuksen yhdysvaikutuksia myöhempiin työkuukausiin (sukupuoli, ikä, koulutusaste, työnantajasektori, tutkimusvuosi, määräaikaisuuden tyyppi, määräaikaisuuden motiivi). Kuormitushy-

poteesin mukaisesti määräaikaisilla ja koulutukseen osallistumattomilla (ryhmä 4) on vähiten työkuukausia seuranta-aikana. Ainoa poikkeus on korkea-asteen koulutuksen osaryhmä, jossa on vähiten seuranta-ajan työkuukausia pysyvillä ja ei-osallistuneilla. Nämäkin tulokset tukevat pääosin puskurihypoteesia.

Tulosten mukaan henkilöstökoulutukseen osallistuminen lisää määräaikaisien työkuukausia lähes kaikissa osaryhmissä ja yhdysvaikutukset ovat pääsääntöisesti tilastollisesti merkitseviä. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna koulutuksesta on hyötyä sekä nais- että miesmääräaikaisille. Ikäryhmittäin tarkasteltuna koulutuksesta on hyötyä kaikissa ikäryhmissä, joskin vanhimmassa ryhmässä tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä johtuen osittain määräaikaisten suhteellisen vähäisestä määrästä. Koulutustason mukaan tarkasteltuna työpaikkakoulutuksesta on hyötyä erityisesti niille määräaikaisille, joilla on vähän koulutusta. Sen sijaan korkeakoulutettujen ryhmässä yhteyttä ei ole havaittavissa: sekä koulutukseen osallistuminen että pitkät työurat ovat yleisiä korkeakoulutetuilla määräaikaisilla ja pysyvillä.

Työnantajasektoreittain tarkasteltuna koulutuksesta on hyötyä määräaikaisille sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Tutkimusvuoden mukaan tarkasteltuna henkilöstökoulutuksen hyödyllisyys määräaikaisille on korostunut vuoden 1990 jälkeen eli talouslaman oloissa, mutta yhteyttä ei ole vuoden 1997 jälkeen eli talousnousun oloissa. Määräaikaisuuden tyyppin mukaan tarkasteltuna koulutuksesta on erityisesti hyötyä kausityöntekijöille ja työllistetyille, sen sijaan sijaisten ryhmässä koulutuksesta on ollut vähemmän hyötyä. Määräaikaisuuden motiivin mukaan tarkasteltuna työnantajan kustantamasta koulutuksesta on ollut hyötyä sekä vastentahtoisesti että vapaaehtoisesti määräaikatyötä tekeville.

Pohdintaa

Keskeiset tulokset

Tavoitteena oli tutkia määräaikaisuuden ja henkilöstökoulutuksen erillisiä yhteyksiä myöhempään työuraan sekä niiden mahdollisia yhdysvaikutuksia myöhempään työuraan. Tulosten mukaan sekä työsuhdetyyppi että henkilöstökoulutus ennustavat erikseen myöhempiä työkuukausia. Määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleillä palkansaajilla on ollut seurannassa vähemmän työkuukausia kuin pysyvissä työsuhteissa olleilla. Vastaavasti henkilöstökoulutukseen osallistuneilla oli enemmän työkuukausia kuin koulutukseen osallistumattomilla työntekijöillä.

Määräaikaisuudella ja henkilöstökoulutuksella on myös yhdysvaikutus myöhempään työuraan.

Ensinnäkin niillä palkansaajilla, joilla on ollut määräaikainen työsuhte ilman henkilöstökoulutukseen osallistumista, on ollut muita ryhmiä vähemmän työkuukausia seuranta-aikana. Tulos tukee kuormitusoletusta. Työn vaatimusten (määräaikaisuus) ja vähäisten resurssien (ei koulutusta) yhdistelmällä on kielteinen yhteys myöhempään työuraan.

Toinen mielenkiintoinen havainto on, että määräaikaisten ryhmän sisällä henkilöstökoulutukseen osallistuminen (ryhmä 3) on ollut yhteydessä vakaampiin ja siten pidempiin työuriin verrattuna koulutukseen osallistumattomiin määräaikaisiin (ryhmä 4). Tulos tukee puskurihypoteesia: henkilöstökoulutukseen osallistuminen (resurssi) puskuroi määräaikaisuuden kielteisiä yhteyksiä myöhempään työuraan, jopa niin, että koulutetuille määräaikaisina työskennelleille on kertynyt yhtä paljon työkuukausia kuin vakituksessa työsuhteissa työskennelleille keskimäärin.

Määräaikaisuuden ja henkilöstökoulutuksen yhdysvaikutusta työssä pysymiseen olemme tarkastelleet myös osaryhmittäin. Kuormitushypoteesin mukaisesti määräaikaisilla ja koulutukseen osallistumattomilla on ollut vähiten työkuukausia seuranta-aikana lähes kaikissa osaryhmissä. Ainoa poikkeus on korkeasteen koulutuksen osaryhmä, josta löysimme vähiten seuranta-ajan työkuukausia pysyvillä ja ei-osallistuneilla. Tulokset tukevat pääosin myös puskurihypoteesia useimmissa osaryhmissä. Koulutukseen osallistumisesta on ollut hyötyä sekä nais- että miesmääräaikaisille, kaikissa ikäryhmissä, yksityisellä ja julkisella sektorilla, samoin sekä vastentahtoisesti että vapaaehtoisesti määräaikatyötä tekevillä. Koulutustason mukaan tarkasteltuna henkilöstökoulutuksesta on hyötyä erityisesti vähemmän koulutetuille määräaikaisille. Määräaikaisuuden tyyppin mukaan tarkasteltuna koulutuksesta on erityisesti hyötyä kausityöntekijöille ja työllistetyille.

Tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet

Tutkimusaineiston yksi haaste on se, että tieto keskeisistä ennustajista (määräaikaisuus ja henkilöstökoulutus) on saatavilla vain lähtötilanteessa (vuodet 1990, 1997 ja 2003), mutta ei myöhemmältä ajalta. Koulutuksen sisällöstä ei myöskään ole tietoa, vaikka aiempi tutkimustieto viittaa siihen, että työpaikkakoulutus on useimmin yleisluontoista eikä se hyödytä pelkästään työnantajaa (Cutuli ja Guetto 2013). Toinen haaste liittyy määräaikaisuuden heterogeenisuuteen

esimerkiksi määräaikaisuuden tyyppin ja motiivien osalta, mikä edellyttää jatko-tutkimusta. Kolmas haaste liittyy työuramittarina käytettyihin työkuukausien määriin. Rekisteriaineisto sisältää tiedon työkuukausien määrästä vuosittain, mutta ei tarkempaa tietoa työkuukausien ajoituksesta, mitä tarvittaisiin kesto-analyyseiin (kuinka pitkään pysyy yhtäjaksoisesti työllisenä).

Rajoitusten ohella tutkimuksella on myös vahvuuksia. Tutkimusaineisto on edustava ja se kattaa eri tutkimusajankohtia. Haastatteluaineistoihin liitetty re-kisteriseuranta mahdollistaa varsin pitkän seurannan.

Johtopäätöksiä

Koulutusmahdollisuudet ovat yksilön työssä menestymisen, työn säilyttämisen ja työelämästä syrjäytymisen ehkäisemisen kannalta keskeisiä resursseja. Työntekijöillä, joilla on pääsy näihin resursseihin työpaikallaan, on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ja suojautua työelämään liittyvää epävarmuutta vastaan. Tulostemme mukaan henkilöstökoulutukseen osallistumisesta on hyötyä määräaikaisille, ja koulutukseen osallistuminen edistää työssä pysymistä. Tuloksemme korostavat siten koulutuksen työllistävyuden (employability) näkökulmaa.

Lähteet

Andersson, Fredrik & Holzer, Harry & Lane, Julia (2007) Do temporary jobs improve long-term labour market performance? VOX EU report. Viitattu 21.10.2016. <http://voxeu.org/article/temp-jobs-dead-end-or-stepping-stone>

Autor, David & Houseman, Susan (2010) Do temporary-help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from "Work First". *American Economic Journal: Applied Economics* 2: 96–128.

Aronsson, Gunnar & Gustafsson, Klas, & Dallner, Margareta (2002) Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work & Organizational Psychology* 11(2): 151–175.

Arulampalam, Wiji & Booth, Alison & Bryan, Mark (2004) Training in Europe. *Journal of the European Economic Association* 2(2–3): 346–360.

Becker, Gary (1975) *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.* Second Edition. National Bureau of Economic Research: New York.

Bishop, John (1996) What we know about employer-provided training: A review of literature. CAHRS Working Paper 96-09. Cornell University: Ithaca, NY.

Booth, Alison & Francesconi, Marco & Frank, Jeff (2002) Temporary jobs: Stepping Stones or Dead ends? *The Economic Journal* 112 (480): 189–213.

Buhai, Sebastian & Cottini, Elena & Westergård-Nielsen, Niels (2008) The impact of workplace conditions on firm performance. *SSRN Electronic Journal*, DOI: 10.2139/ssrn.1262698.

Cutuli, Giorgio & Guetto, Raffaele (2013) Fixed-Term Contracts, Economic Conjuncture, and Training Opportunities: A Comparative Analysis Across European Labour Markets. *European Sociological Review* 29 (3): 616–629.

de Vries, M. Robert & Wolbers, Maarten (2005) Non-standard employment relations and wages among school leavers in the Netherlands. *Work, Employment and Society* 19 (3): 503–525.

Draca, Mirko & Green, Colin (2004) The incidence and intensity of employer funded training: Australian evidence on the impact of flexible work. *Scottish Journal of Political Economy* 51 (5): 609–625.

Forrier, Anneleen & Sels, Luc (2003) Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, Employment & Society* 17 (4): 641–666.

Gallie, Duncan (2003) *The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?* *European Sociological Review* 19: 61–79.

Goudswaard, Anneke & Andries, Frank (2002) *Employment status and working conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg.

Green, Francis (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press: Princeton, NJ.

Hansson, Bo & Johanson, Ulf & Leitner, Karl-Heinz (2004) *The impact of human capital and human capital investments on company performance. Evidence from literature and European survey results*. Teoksessa Descy, Pascaline & Tessaring, Manfred (toim.) *Impact of education and training, Third report on vocational training research in Europe: background report*. Cedefop Reference series 54: 264–295.

Hoffmann, John (2004) *Generalized Linear Models: An Applied Approach*. Pearson, Allyn, & Bacon: Boston.

Jonker, Nicole & De Grip, Andries (1999) *Do Employees with Flexible Contracts receive less Training?* Research Centre for Education and the Labour Market, Faculty of Economics and Business Administration: Maastricht University.

Kalleberg, Arne & Nesheim, Torsten & Olsen, Karen (2009) *Is Participation Good or Bad for Workers? Effects of Autonomy, Consultation and Teamwork on Stress among Workers in Norway*. *Acta Sociologica* 52 (2): 99–116.

Kauhanen, Merja (2002) *Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit*. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. KELA: Helsinki.

Kauhanen, Merja & Nätti, Jouko (2014) *Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work*. *Social Indicators Research* 120 (3): 783–799.

Kahn, Lawrence (2016) *The Structure of the Permanent Job Wage Premium: Evidence from Europe*. *Industrial Relations* 55 (1): 149–178.

Nätti, Jouko & Kauhanen, Meja & Miettinen, Joonas & Siponen, Katri (2011) *Epättyypillinen työ, henkilöstökoulutus ja autonomia*. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Heiskanen, Tuula & Collin, Kaija (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja: 227–243.

O’Connell, Philip & Byrne, Delma (2010) *The determinants and effects of training at work: bringing the workplace back in*. *European Sociological Review*, DOI:10.1093/esr/jcq063.

OECD (2002) *Employment Outlook*. OECD: Paris.

OECD (2015) Employment Outlook. OECD: Paris. DOI:10.1787/empl_outlook-2015-en

Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja (2015a) Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Loppuraportti, Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Tampereen yliopisto: Tampere.

Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja (2015b) Määräaikaisen työn monet muodot ja laatu. Hallinnon Tutkimus 34 (4): 341–355.

Oosterbeek, Hessel (1998) Unravelling supply and demand factors in work-related training. Oxford Economic Papers 50: 266–283.

Otala, Leenamaija & Ahonen, Guy (2003) Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY: Helsinki.

Palomäki, Liisa-Maria & Tuominen, Eila (2010) Työuran pituus ja siihen vaikuttavat tekijät 45–64-vuotiaassa palkansaajaväestössä. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2010:9.

Parent-Thirion, Agnès & Fernández Macías, Enrique & Hurley, John & Vermeylen, Greet (2007) Fourth European Working Conditions Survey. Office for Official Publications of the European Community: Luxembourg.

Pyöriä, Pasi (2012) (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus: Helsinki.

Steijn, Bram & Need, Ariana & Gesthuizen, Maurice (2006) Well begun, half done? Long-term effects of labour market entry in the Netherlands, 1950–2000. Work, Employment and Society 20: 453–472.

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

Vanhala, Sinikka (2013) (toim.) Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja, Kauppa ja talous 5/2013. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu: Helsinki.

Zelenski, John & Murphy, Steven & Jenkins, David (2008) The happy-productive worker thesis revisited. Journal of Happiness Studies 9 (4): 521–537.

Liitetaulukko 2.1.

Kuvailevaa tietoa vastaajista ja kontrollimuuttujien yhteyksistä määräaikaiseen työhön, henkilöstökoulutukseen osallistumiseen ja myöhempään työuraan.

Tutkimusvuoden tilanne	n	%	Työsuhdetyyppi (Tutkimusvuoden tilanne)			Henkilöstökoulutuksessa (Tutkimusvuoden tilanne)			Työkuukaudet (8 vuoden seuranta)		
			Pysyvä	Määräaikainen	2-testi (p)	Ei	Kyllä	2-testi (p)	Keskiarvo (kk)	(SD)	F-testi (p)
Työsuhte											
Pysyvä	8 224	84				48	52	0,000	81,4	24,5	
Määräaikainen	1 562	16				69	31		66,5	30,1	
Henkilöstökoulutus					0,000						0,000
Ei	5 050	52	79	21					74,2	28,4	
Kyllä	4 737	48	90	10					84,2	22,0	
Sukupuoli					0,000			0,000			0,000
Mies	4 681	48	88	12		54	46		79,7	26,0	
Nainen	5 111	52	81	19		49	51		78,4	26,0	
Ikä					0,000			0,000			0,000
18–34	2 270	23	69	31		62	38		75,7	25,3	
35–44	4 453	46	87	13		49	52		83,5	22,8	
45–56	3 069	31	92	9		48	52		75,0	29,6	
Parisuhte					0,000			0,000			0,000
Ei	3 400	35	78	22		57	43		77,9	26,4	
On	6 392	65	87	13		49	51		79,6	25,8	
Alle 18-v. lapset					0,000			0,000			,003
Ei	5 325	54	82	19		55	45		75,4	28,0	
On	4 467	46	87	13		48	52		83,4	22,7	
Koulutusaste					0,000			0,000			0,000
Perusaste	2 232	23	86	14		68	32		72,9	29,4	
Keskiaste	5 090	52	83	17		55	45		79,5	25,1	
Korkea-aste	2 470	25	84	16		29	71		83,6	23,4	
Viikkotyötunnit					0,000			0,000			0,000
1–34	1 325	14	68	32		62	38		71,1	30,2	
35–40	7 737	79	86	14		51	50		80,2	25,1	
41+	701	7	89	11		43	57		81,6	23,9	
Työnantajasektori					0,000			0,000			0,000
Yksityinen	6 195	63	89	11		57	43		79,1	25,5	
Kunta	2 537	26	75	25		44	56		77,3	28,0	
Valtio	1 057	11	79	21		39	61		82,7	23,3	
Työkuukaudet (ed. 1v)					0,000			0,000			0,000
0–5 kk	1 231	13	50	50		70	30		61,2	32,6	
6–11 kk	1 130	12	57	44		64	36		70,8	28,5	
12 kk	7 431	76	94	6		47	53		83,2	22,6	
Työttömänä (ed. 5v)					0,000			0,000			0,000
Ei lainkaan	7 357	75	91	9		47	54		81,3	24,5	
Kerran	1 256	13	71	29		62	39		76,3	26,8	
Useasti	1 165	12	52	49		73	27		67,5	30,5	
Tutkimusvuosi					0,000			0,000			0,000
1990	3 276	34	85	15		57	43		71,9	29,6	
1997	2 829	29	81	19		53	47		80,0	25,4	
2003	3 687	38	85	15		46	54		84,5	21,0	

Liitetaulukko 2.2.

Työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutuksen yhdysvaikutukset seuraavien kahdeksan vuoden työkuukausien määrään sukupuolen mukaan.

	Mies				Nainen			
	n	IRR	Sig.	EMM	n	IRR	Sig.	EMM
1 Pysyvä, on koulutusta	1 964	1,20	0,000	81,6	2 272	1,18	0,000	80,8
2 Pysyvä, ei koulutusta	2 116	1,15	0,000	78,0	1 834	1,12	0,000	76,9
Erotus (1–2)				+3,6				+3,9
3 Määräaikainen, on koulutusta	157	1,19	0,000	80,5	327	1,15	0,000	78,6
4 Määräaikainen, ei koulutusta (ref)	416	1	,	67,9	650	1	,	68,4
Erotus (3–4)				+12,6				+10,2
Interaktio: Wald test	$\chi^2(1) = 6,850, p = 0,009$				$\chi^2(1) = 5,974, p = 0,015$			

Liitetaulukko 2.3.

Työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutuksen yhdysvaikutukset seuraavien kahdeksan vuoden työkuukausien määrään ikäryhmän mukaan.

	15–29				30–44				45–64			
	n	IRR	Sig.	EMM	n	IRR	Sig.	EMM	n	IRR	Sig.	EMM
1 Pysyvä, on koulutusta	656	1,20	0,000	79,1	2 062	1,16	0,000	85,2	1 518	1,23	0,000	76,7
2 Pysyvä, ei koulutusta	896	1,16	0,000	76,4	1 775	1,12	0,000	82,1	1 279	1,15	0,014	71,8
Erotus (1–2)				+2,7				+3,1				+4,9
3 Määräaikainen, on koulutusta	197	1,16	0,000	76,6	218	1,14	0,000	83,5	69	1,20	0,040	74,9
4 Määräaikainen, ei koulutusta (ref)	503	1	,	65,9	374	1	,	73,5	189	1	,	62,6
Erotus (3–4)				+10,7				+10,0				+12,3
Interaktio: Wald test	$\chi^2(1) = 6,206, p = 0,013$				$\chi^2(1) = 5,682, p = 0,017$				$\chi^2(1) = 0,794, p = 0,373$			

Liitetaulukko 2.4.

Työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutuksen yhdysvaikutukset seuraavien kahdeksan vuoden työkuukausien määrään koulutusasteen mukaan.

	Perusaste				Keskiaste				Korkea-aste			
	n	IRR	Sig.	EMM	n	IRR	Sig.	EMM	n	IRR	Sig.	EMM
1 Pysyvä, on koulutusta	662	1,41	0,000	77,3	2 032	1,22	0,000	82,7	1 542	1,00	0,990	83,7
2 Pysyvä, ei koulutusta	1 250	1,32	0,000	72,0	2 175	1,16	0,000	78,6	525	0,95	0,181	79,2
Erotus (1–2)				+5,3				+4,1				+4,5
3 Määräaikainen, on koulutusta	49	1,36	0,001	74,7	228	1,15	0,000	78,1	207	1,01	0,823	84,6
4 Määräaikainen, ei koulutusta (ref)	254	1	,	54,7	627	1	,	67,8	185	1	,	83,7
Erotus (3–4)				+20,0				+10,3				+0,9
Interaktio: Wald test	$\chi^2(1) = 7,189, p = 0,007$				$\chi^2(1) = 6,339, p = 0,012$				$\chi^2(1) = 1,613, p = 0,204$			

Liitetaulukko 2.5.

Työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutuksen yhdysvaikutukset seuraavien kahdeksan vuoden työkuukausien määrään työnantajasektorin mukaan.

	Yksityinen				Julkinen			
	n	IRR	Sig.	EMM	n	IRR	Sig.	EMM
1 Pysyvä, on koulutusta	2 491	1,22	0,000	81,8	1 745	1,15	0,000	80,1
2 Pysyvä, ei koulutusta	2 978	1,15	0,000	77,5	9 72	1,11	0,002	77,0
Erotus (1–2)				+4,3				+3,1
3 Määräaikainen, on koulutusta	175	1,15	0,001	77,3	309	1,16	0,000	81,0
4 Määräaikainen, ei koulutusta (ref)	519	1		67,1	547	1	,	69,7
Erotus (3–4)				+10,2				+11,3
Interaktio: Wald test	$\chi^2(1)= 4,173, p=0,041$				$\chi^2(1)= 6,755, p=0,009$			

Liitetaulukko 2.6.

Työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutuksen yhdysvaikutukset seuraavien kahdeksan vuoden työkuukausien määrään tutkimusvuoden mukaan.

	1990				1997				2003			
	n	IRR	Sig.	EMM	n	IRR	Sig.	EMM	n	IRR	Sig.	EMM
1 Pysyvä, on koulutusta	1 298	1,33	0,000	75,2	1 168	1,11	0,005	82,2	1 770	1,14	0,000	85,9
2 Pysyvä, ei koulutusta	1 468	1,24	0,000	70,2	1 124	1,04	0,274	77,2	1 358	1,12	0,000	84,3
Erotus (1–2)				+5,0				+5,0				+1,6
3 Määräaikainen, on koulutusta	112	1,25	0,001	70,8	154	1,10	0,039	81,8	218	1,11	0,001	84,0
4 Määräaikainen, ei koulutusta (ref)	362	1	,	56,8	371	1	,	74,4	333	1	,	75,4
Erotus (3–4)				+14,0				+7,4				+8,6
Interaktio: Wald test	$\chi^2(1)= 4,792, p=0,029$				$\chi^2(1)= ,420, p=0,517$				$\chi^2(1)= 6,997, p=0,008$			

Liitetaulukko 2.7.

Työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutuksen yhdysvaikutukset seuraavien kahdeksan vuoden työkuukausien määrään määräaikaisuuden tyyppin mukaan.

	Sijainen vs. pysyvä				Kausityö vs. pysyvä				Muu määräaikainen vs. pysyvä			
	n	IRR	Sig.	EMM	n	IRR	Sig.	EMM	n	IRR	Sig.	EMM
1 Pysyvä, on koulutusta	4 236	1,11	0,001	82,8	4 236	1,31	0,000	82,4	4 236	1,17	0,000	82,2
2 Pysyvä, ei koulutusta	3 950	1,05	0,115	78,2	3 950	1,24	0,000	78,0	3 950	1,11	0,000	77,9
Erotus (1–2)				+4,6				+4,4				+4,3
3 Määräaikainen, on koulutusta	147	1,09	0,076	81,0	60	1,22	0,003	76,5	275	1,15	0,000	80,7
4 Määräaikainen, ei koulutusta (ref)	246	1	,	74,4	300	1	,	62,8	515	1	,	70,1
Erotus (3–4)				+6,6				+13,7				+10,6
Interaktio: Wald test	$\chi^2(1)=,324, p=0,569$				$\chi^2(1)= 4,405, p=0,036$				$\chi^2(1)= 5,973, p=0,015$			

Liitetaulukko 2.8.

Työsuhdetyypin ja henkilöstökoulutuksen yhdysvaikutukset seuraavien kahdeksan vuoden työkuukausien määrään määräaikaisuuden motiivin mukaan.

	Vastentahtoinen vs. pysyvä				Vapaaehtoinen vs. pysyvä			
	n	IRR	Sig.	EMM	n	IRR	Sig.	EMM
1 Pysyvä, on koulutusta	4 236	1,20	0,000	82,0	4 236	1,22	0,000	82,5
2 Pysyvä, ei koulutusta	3 950	1,14	0,000	77,8	3 950	1,15	0,000	78,1
Erotus (1–2)				+2,2				+4,4
3 Määräaikainen, on koulutusta	303	1,17	0,000	79,8	90	1,18	0,003	80,3
4 Määräaikainen, ei koulutusta (ref)	635	1	,	68,1	266	1	,	67,8
Erotus (3–4)				+11,7				+12,5
Interaktio: Wald test	$\chi^2(1)= 9,367, p=0,002$				$\chi^2(1)= 3,917, p=0,048$			

Työ, perhe ja hoiva – heijastuvatko kasautuvat aikapaineet myöhempään työuraan?

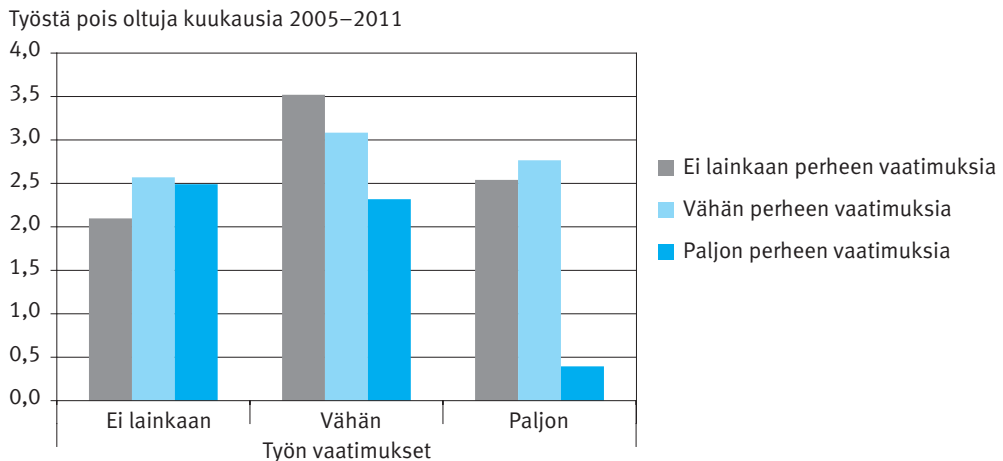
Tomi Oinas, Mia Tammelin ja Timo Anttila

Työn ja perheen aikavaatimukset eivät kasaudu tietyille palkansaajille. Perheen ja työn aikavaatimukset näyttävät lisäävän naisten ja miesten työmarkkinoille kiinnittymistä.

Mitä aiheesta tiedettiin ennestään

- Työ ja perhe ovat arkielämän keskeiset elämänalueet. Joskus nämä vaatimukset kasautuvat: on yhtäaikaisesti lasten ja ikääntyvien hoivatyötä ja samaan aikaan vaativa palkkatyö.
- Pitkät ja epäsosiaaliset työajat ovat keskeisiä työn aikaperustaisia vaatimustekijöitä.
- Perheen alueella vaatimustekijöitä ovat lasten hoiva, muut hoivavelvollisuudet, yksinhuoltaja-asema ja ns. kahteen suuntaan hoivaaminen.
- Työn ja perheen yhteensovittamisen hankaluuksista johtuvat ristiriitakokemukset voivat heikentää yksilöiden hyvinvointia ja työsuoritusta sekä aiheuttaa sairauspoissaoloja.
- Työn ja perheen ristiriidalla on yhteys työprosessiin ja työpaikkojen tuottavuuteen.

Työn ja perheen aikavaatimusten yhteisvaikutus työstä pois oltuihin kuukausiin palkansaajamiehillä.



Lähde: Työolotutkimus 2003 + rekisteriseuranta.

Mitä uutta tässä tutkimuksessa selvisi

- Aikaan perustuvat työn ja perheen vaatimukset eivät kasaudu samoille palkansaajille.
- Kahteen suuntaan hoivaavien osuus palkansaajista oli kaikkiaan noin viisi prosenttia, ja 30–44-vuotiaista osuus oli hieman yli kymmenes. Kahteen suuntaan hoivaaminen oli hieman yleisempää miehillä.
- Työn ja perheen vaatimukset pääosin vahvistivat kiinnittymistä työmarkkinoille.
- Naisilla pienet lapset lisäsivät pitkäaikaisia sairauspoissaoloja seurannan aikana, kun taas lasten suuri määrä vähensi niitä. Miehillä tulos oli päinvastainen: pienten lasten olemassaolo vähensi pitkäaikaisia sairauspoissaoloja.

Tomi Oinas, Mia Tammelin ja Timo Anttila

3 Työ, perhe ja hoiva – heijastuvatko kasautuvat aikapaineet myöhempään työuraan?¹

Tiivistelmä

Tässä artikkelissa tarkastelemme sitä, miten laajasti työn ja perheen vaatimukset kasautuvat ja millaisia seurauksia niillä on myöhemmälle työuralle. Teoreettinen viitekehysemme nojaa Patricia Voydanoffin teoriaan työn ja perheen voimavara- ja vaatimustekijöistä. Pitkät ja epäsosiaaliset työajat ovat keskeisiä työn aikaperustaisia vaatimustekijöitä. Perheen alueella vaatimustekijöitä ovat lasten hoiva, muut hoivavelvollisuudet, yksinhuoltaja-asema ja niin sanottu kahteen suuntaan hoivaaminen.

Analyysissa käytämme vuoden 2003 Työolotutkimusta ja siihen liitettyjä rekisteritietoja pitkäaikaisista sairauspoissaoloista ja työkuukausista (2005–2011). Analyysimenetelmänä käytämme negatiivista binomiregressiota.

Tulostemme mukaan työn ja perheen vaatimukset eivät kasaudu samoille henkilöille. Myös kahteen suuntaan hoivaaminen on varsin harvinaista. Sukupuolten välillä oli joitakin eroja työn ja perheen vaatimuksien yhteyksissä myöhempään työuraan. Kaiken kaikkiaan perheen ja työn vaatimukset näyttävät pääosin lisäävän molempien sukupuolten työmarkkinoille kiinnittymistä.

Johdanto

Työ ja perhe ovat keskeiset elämäalueet, joiden aikatauluja, velvollisuuksia ja rutiineja sovitetaan yhteen. Joskus nämä vaatimukset kasautuvat: on yhtäaikaaisesti lasten ja ikääntyvien hoivatyötä ja samaan aikaan paineinen ja vaativa palkkatyö. Siitä, millaisia vaikutuksia kasautuneilla vaatimuksilla on, ei juuri ole tutkimusta. Tässä artikkelissa tarkastelemme työn ja perheen vaatimusten yhteyttä palkansaajien myöhempään työuraan. Tutkimus antaa uutta tietoa työn ja perheen vaatimusten välisestä suhteesta ja niiden seurauksista pitkällä aikavälillä.

Usein ajatellaan, että työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat koskevat vain lapsiperheiden työssäkäyviä vanhempia. Myös tutkimuksissa keskitytään usein vain pikkulapsiperheisiin. Monella palkansaajalla on kuitenkin hoiva- ja

1 Tutkimusta on rahoittanut Suomen Akatemia (hankkeet 287678, 277376 ja 252329).

huolenpitovastuita joko ikääntyvistä vanhemmista, omasta puolisoista tai lastenlapsistaan. Joskus hoivataan samanaikaisesti sekä pieniä lapsia että ikääntyviä vanhuksia (kahteen suuntaan hoivaavat, ns. sandwich-sukupolvi). Kun julkiset palvelut kaventuvat, voidaan olettaa, että jatkossa aiempaa useammalla on huolenpitovastuita ikääntyvistä läheisistä. Näin kysymys siitä, miten elämänalueiden aikataulu- ja hoivavaatimukset sovitetaan yhteen, on jatkossa vieläkin keskeisempi.

Työn, perheen ja muun elämän suhteita tutkitaan laajasti sekä Suomessa että kansainvälisesti (Bianchi & Milkie 2010). Kun perhemuodot ja -käytännöt monimuotoistuvat, puhutaan yhä useammin työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisesta. Samalla halutaan korostaa, ettei työn ja perheen yhteensovittamisen problematiikka koske vain pikkulapsiperheitä (ks. Fagan ym. 2012).

Erilaisista työ- ja perhetilanteista johtuen palkansaajien vaatimukset ja voimavarat vaihtelevat: muun muassa perhetilanne ja sosiaalinen verkosto, taloudellinen tilanne ja työolot tuottavat eroja palkansaajien välille. Tutkimustietoa työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisesta on paljon, ja myös seurausvaikutuksia on tarkasteltu varsin laajasti. On havaittu, että työn ja perheen ristiriidat tai myönteiset kokemukset välittyvät työntekijään ja hänen perheeseensä, työorganisaatioon ja laajasti työorganisaatioiden kautta koko yhteiskuntaan, muun muassa syntyvyyteen. Huolimatta aiheesta koskevasta laajasta tutkimuksesta vain verrattain harvassa tutkimuksessa on hyödynnetty pitkäjäsenasetelmiä ja tarkasteltu rekisteriseurantaa hyödyntäen sitä, mitä työn ja perheen alueelta kasautuvat vaatimukset merkitsevät myöhemmälle työuralle.

Tutkimuksessa hyödynnämme Patricia Voydanoffin (2004a; 2004b) teoretisointia työhön ja perheeseen liittyvistä vaatimuksista ja voimavaroista ja tarkastelemme erityisesti kasautuneiden aikavaatimusten merkitystä elämäntien näkökulmasta. Elämäntien näkökulma olettaa, että esimerkiksi eläköityminen on elämänsiirtymä (lifecourse transition), johon saattavat vaikuttaa aiemmat kokemukset elämäntien kulkussa (esim. von Bonsdorff ym. 2010). Vaatimuksilla tarkoitamme niitä tekijöitä, jotka hankaloittavat työn ja perheen yhteensovittamista ja saattavat aiheuttaa muun muassa ristiriitoja ja epätasapainoa elämänalueiden välille. Vaatimukset saattavat niin ikään vähentää elämänalueiden välisiä myönteisiä kokemuksia. Vaatimukset voivat kummuta yhtä lailla joko työn tai perheen alueelta. Voimavaroilla puolestaan viitataan tekijöihin, jotka edesauttavat yksilöiden kokemuksia työn ja muun elämän hyvästä tasapainosta ja vaittomasta yhteensovittamisesta. Myös voimavaratekijät pohjautuvat sekä työhön että perheeseen. (Ks. Voydanoff 2004a; 2004b.)

Vaatus- ja voimavaratekijät eivät ole toisilleen vaihtoehtoisia: ne saattavat olla läsnä samanaikaisesti. Seuraavassa teemme tiiviin katsauksen sekä työn että perheen alueelta juontuvista vaatimus- ja voimavaratekijöistä.

Työstä juontuvat vaatimus- ja voimavaratekijät

Työn ja perheen välinen ristiriita johtuu sekä työstä että perheestä juontuvista vaatimuksista ja voimavaroista (esim. Frone ym. 1997; Voydanoff 2005). Konfliktikokemus syntyy siitä, kun eri elämänalueet kilpailevat samoista resursseista (Goode 1960; Chen ym. 2014).

Työstä syntyvät vaatimukset liittyvät aikaan, kuormitukseen ja rooliristiriitoihin (Greenhaus & Beutell 1985). Aikaan perustuvia vaatimuksia ovat pitkät työajat (Caruso 2006), epäsosiaalisiin aikoihin sijoittuva työ ja kiire työssä (Gallicie & Russel 2009, Grzywacz & Marks 2000; Jacobs & Gerson 2001; Kinnunen & Mauno 1998). Aikaan perustuvat ristiriidat pohjautuvat siihen, että työ vie liikaa aikaa tai että työ ajoittuu niin sanottuihin epäsosiaalisiin aikoihin eli aikaan, joka on ristiriidassa yhteiskunnan yleisen ja yksilöiden oman aikarytmin kanssa. Esimerkiksi Caruso (2006) on osoittanut pitkien työaikojen olevan haitallisia yksilöille (fyysiset oireet), perheille (aiheuttavat hankaluuksia lastenhoitoon) sekä työorganisaatioille. Myös epäsosiaalisiin aikoihin sijoittuvan työn on havaittu huonontavan yksilöiden ja perheiden hyvinvointia ja lisäävän muun muassa avioeroriskiä (Strazdins ym. 2006; Täht 2011).

Kuormitukseen pohjautuvat ristiriidat perustuvat siihen, että työ vie niin paljon voimia, että energiaa ei riitä enää perheelle (Frone ym. 1997; Ruppanner 2013). Kuormitukseen perustuvat työn vaatimukset liittyvät esimerkiksi epävarmuuden kokemuksiin työssä ja jatkuviin nopeisiin muutoksiin työajoissa sekä työaikojen ennakoimattomuuteen (Mauno & Kinnunen 1998; Voydanoff 2005; Fagan ym. 2012).

Voimavaratekijät pohjautuvat työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen teoriaan. Teorian perusajatus on, että moniroolisuus hyödyntää toimimista eri elämänalueilla (Marks 1977). Lisäksi ajatellaan, että elämänalueilla on rakenteellisia ja laadullisia tekijöitä, jotka toimivat voimavaroina. Työhön liittyviä resursseja ovat erityisesti esimiehen ja kollegojen tuki (Lapirre ym. 2008), päivätyö, työaika-autonomia (Annink & den Dulk 2012; Hughes & Parkes 2007) ja lyhyt työaika (Grzywacz & Marks 2000). Esimerkiksi työaika-autonomia mahdollistaa sen, että työn pituus ja ajoitus joustavat työntekijän yksilöllisten tarpeiden mukaan. Jousto voi kohdentua päivittäiseen tai viikoittaiseen työaikaan tai esimerkiksi lomien ajoittumiseen (Hughes & Parkes 2007).

Rakenteellisten ja työoloihin liittyvien tekijöiden sijoittaminen joko vaatimus- tai voimavaratekijöiksi on jossain määrin keinotekoisia. Erityisesti jotkin työhön liittyvät tekijät sijoittuvat molempiin: sama työolotekijä saattaa olla sekä vaatimus- että voimavaratekijä. Työaika-autonomia on hyvä esimerkki tästä. Työaika-autonomiaa, tai työaikajoustoa, pidetään yleisesti yhtenä keskeisenä keinona parantaa työn ja perheen yhteensovittamista. Tutkimukset ovat havainneet työaika-autonomian myönteiset vaikutukset työn ja muun elämän yhteensovittamisessa (esim. Moen ym. 2008). Työaika-autonomia voi puskuroida työhön liittyviä negatiivisia vaikutuksia, kuten kiirettä ja aikapaineita. Autonomia mahdollistaa työn ajoittamisen siten, että se sopii perheen aikatauluihin. Mielenkiintoista on, että työaika-autonomia saattaa kuitenkin olla myös työhön liittyvä rasitustekijä. Merkittävän työaika-autonomian on nimittäin havaittu olevan yhteydessä työn ja perheen konflikteihin. Ristiriitaa selittää se, että autonominen työaika saattaa samaan aikaan merkitä työtä, jossa on paljon vastuuta ja velvollisuuksia. (Drobnic & Guillén Rodriquez 2011.)

Toinen esimerkki työn ulottuvuudesta, joka on hankalasti sijoitettavissa joko vaatimus- tai voimavaratekijäksi, on esimiesasema. Yhtäältä esimiesasema tarkoittaa sitä, että työaika sirpaloituu ja työhön liittyy monia kuormitustekijöitä, mutta toisaalta siihen liittyy paljon mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön ja työaikaan. (Tétard 2000; Nätti ym. 2006.) Niin ikään epätyypillinen työaika, eli iltoihin, öihin ja viikonloppuihin sijoittuva työ, merkitsee toisille palkansaajille mahdollisuutta viettää enemmän aikaa pienten lasten kanssa ja vapaa-aikaa arkipäivisin, kun se toisille merkitsee puutetta perheen yhteisestä ajasta, tiukasti aikataulutettua arkea, kiirettä ja aikatauluristiriitoja (Mills & Täht 2010).

Perheestä juontuvat vaatimus- ja voimavaratekijät

Myös perhe-elämään ja sen rakenteeseen liittyy sekä vaatimuksia että voimavaratekijöitä työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Perheen vaatimukset liittyvät keskeisesti seuraaviin tekijöihin: onko lapsia ja minkä ikäisiä lapset ovat, onko hoivavellisuuksia ikääntyneitä omaisia kohtaan, onko puolisoa ja mikä on hänen työaikansa sekä mikä on perheen taloudellinen tilanne.

Ensinnäkin se, että on lapsia, lisää aikavaatimuksia ja -painetta, erityisesti jos lapsia on useita tai lapset ovat hyvin nuoria (Hill ym. 2004; Kinnunen & Mauno 1998). Pienten lasten hoito lisää kotona olevien velvollisuuksien määrää, sitoo aikaa ja kuormittaa, vaikka myös tuo voimavaroja arkeen. Toiseksi, yksinhuoltajat ovat kaikkein hankalimmassa tilanteessa työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta (esim. Kröger 2010). Toisaalta, puolison työajat voivat ai-

heuttaa ristiriitaa työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta: erityisesti pitkät työajat tai työ epäsosiaalisina aikoina, kuten iltaisin ja viikonloppuisin, voivat lisätä ristiriitoja perheessä. Brittitutkijat Gallie ja Russell (2009, 446) huomauttavat, että koska kahden ansaitsijan perheet ovat yleistyneet, tulisi tutkimuksissa aiempaa paremmin huomioida perheen kokonaisuus ja perheen työaikakäytännöt. Silti vain harva tutkimus huomioi myös mahdollisen puolison työajan. Asiaa selittää sopivien aineistojen puuttuminen.

Perherakenteen lisäksi perheen tilanteeseen liittyy muita tekijöitä, jotka voivat lisätä työn ja perheen välistä ristiriitaa. Taloudellisten resurssien niukkuus kuormittaa yksilöitä ja perheitä: taloudellinen ahdinko voi aiheuttaa ristiriitoja, jotka välittyvät kokemuksiin työn ja perheen yhteensovittamisesta (Schienman & Young 2011). Hyvät taloudelliset resurssit puolestaan mahdollistavat muun muassa palvelujen ostamisen. Lisäksi etenkin brittiläinen tutkimus onkin keskustellut osa-aikatyön negatiivisesta vaikutuksesta perheen arjelle (Warren 2004). Osa-aikatyö merkitsee pienempää palkkaa; lyhyempi työaika ei välttämättä takaa tarvittavia taloudellisia resursseja. Taloudellisten resurssien yhteyttä työn ja perheen kokemuksiin on tarkasteltu vain harvoissa tutkimuksissa (Fagan ym. 2012).

Taloudellisten resurssien ohella myös muut tekijät ovat merkityksellisiä.

Perheen rakenne ja sosiaalinen verkosto on keskeinen voimavaratekijä. Suomessa kuten muuallakin isovanhempien apu lasten hoidossa on merkittävä osa lapsiperheiden arkea. Silti perheet eroavat siinä, onko tätä tukiverkosta käytettävissä.

Kaikkiaan näyttää siltä, että työn ja perheen väliset ristiriitakokemukset selittyvät paremmin työhön liittyvillä tekijöillä kuin perhetekijöillä. Eurooppalainen vertailututkimus havaitsi, että työn ja perheen ristiriidan kokemuksia selittivät pääosin työhön liittyvät tekijät (29 % vaihtelusta), kun puolestaan perheeseen liittyvät tekijät selittivät vain noin kaksi prosenttia vaihtelusta (Gallie & Russell 2009, 451–459). Sille, että perhetekijät selittävät vaihtelusta vain vähän, otaksutaan olevan useita mahdollisia selityksiä. Yhtäältä perheeseen liittyvistä tekijöistä on tyypillisesti varsin niukasti tietoa kyselytutkimuksissa: sellaisia tekijöitä kuin parisuhteen laatu, puolison työaikamuoto, harrastukset tai kuormittavat tekijät ei yleensä kartoiteta. Saattaa myös olla niin, että käytetyt työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista tarkastelevat mittaritot tavoittavat paremmin työhön liittyviä tekijöitä ja ilmiöitä kuin perheen alueelle sijoitettavia asioita.

Mitkä ovat työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisen vaikutukset työuraan?

Työn ja perheen yhteensovittamisen hankaluuksista johtuvat ristiriitakokemukset voivat heikentää yksilöiden, perheiden ja lasten hyvinvointia. Työntekijöiden hyvinvoinnin heikkeneminen välittyy muun muassa työntekijöiden stressikokemuksiin, ja ne voivat heikentää työsuoritusta ja aiheuttaa sairauspoissaoloja. (Carlson & Kacmar 2000; Frone ym. 1992; Greenhaus & Beutell 1985.) Näin ristiriitakokemuksilla on suora yhteys työprosessiin ja työpaikkojen tuottavuuteen. Kansainvälisesti ongelmat työn ja perheen yhteensovittamisessa on liitetty jopa vähäiseen syntyvyyteen (León 2009, 206).

Etenkin joillakin työn rakenteellisilla tekijöillä on havaittu hyvinvointia heikentäviä vaikutuksia. Epäsosiaalinen työaika, työn ajoittuminen iltoihin, öihin ja viikonloppuihin, on yhteydessä koettuun työn ja perheen väliseen aikaristiriitaan (Tammelin ym. 2015), ja se lisää muun muassa avioeroriskiä (Strazdins ym. 2006). Perhe-elämä vaatii ”kasvokkaista aikaa”, ja arjen jatkuva eriytyminen näkyy perheiden yhteisen ajan puuttumisena. Näin työn rakenteelliset ja työolotekijät välittyvät suoraan perheen hyvinvointiin. Silti vain harvassa tutkimuksessa on tarkasteltu sekä työn ominaisuuksien että muun elämäntilanteen ja -tapahtumien merkitystä työuralle. Suominen ja kollegat (2007) tarkastelivat sairauspoissaolojen yhteyttä sekä työssä että elämäntilanteessa tapahtuneisiin negatiivisiin muutoksiin yhdeksän vuoden seuranta-ajalla. Tutkimuksessa havaittiin, että naisten sairauspoissaolot olivat yhteydessä elämäntilanteen muutoksiin, mutta miesten sairauspoissaolot eivät.

Toistaiseksi vain harvassa tutkimuksessa on tarkasteltu kahteen suuntaan hoivaavien kokemuksia pitkittäisasetelmilla. Näiden kasautuneiden hoivavaatimusten yhteyttä työn ja perheen konfliktiin ovat tarkastelleet Huang ja kollegat (2004) vuoden seuranta-ajalla. Tutkijat testasivat erityisesti sitä, vaikuttaako työtyytyväisyys työn ja perheen välisiin konfliktikokemuksiin, ja havaitsivat, että naisten tyytyväisyys työhön vähensi ristiriitakokemuksia seuranta-ajalla. Tutkijat olettivat työtyytyväisyys välittyvän vahvemmin työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksiin. Konfliktikokemuksia voidaan siten vähentää parantamalla muun muassa työtyytyväisyyttä.

Varhaista eläköitymistä tarkastelleessa tutkimuksessa Monika von Bonsdorff ja kollegat (2010) havaitsivat, että naisten ja miesten eläkeaikeet olivat yhteydessä eri tekijöihin. Tutkimus hyödynsi 11 vuoden seuranta-aikaa. Naisten varhaista eläköitymistä ennustivat tyytymättömyys työhön ja elämään yleensä. Miesten eläkeajatuksia selitti niin ikään tyytymättömyys työhön. Miesten eläkeaikeet oli-

vat sitä etäämmällä, mitä paremmaksi he arvioivat fyysisen kuntonsa ja työkykynsä. Huonoksi koettu terveys ennusti varhaista eläkkeelle siirtymistä paremmin kuin ikä sinänsä.

Jouko Nätti ja tutkimusryhmä (2014) tarkastelivat työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä sairauspoissaoloihin vuorotyössä. Tutkimuksen mukaan hyvät vaikutusmahdollisuudet vähensivät sairauspoissaoloja viiden vuoden seuranta-ajalla. Vaikutusmahdollisuudet vähensivät sairauspoissaoloja sekä päivä- että vuorotyössä.

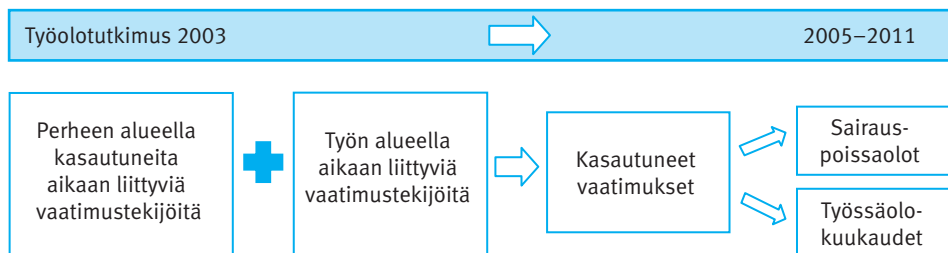
Myöhemmän työuran lisäksi aiempi tutkimus on tarkastellut vaikutuksia lyhyemmällä aikavälillä. Leslie Hammerin ja kollegojen (2003) tutkimus tarkasteli työn ja perheen välillä olevien ristiriitojen yhteyttä poissaoloihin, perheestä juontuviin keskeytyksiin työssä ja myöhästelemiseen työstä viimeisen kuukauden aikana. Tutkimuksessa tarkasteltiin lisäksi ristikkäisvaikutuksia puolisojen välillä. Tutkijat totesivat, että koetut ristiriidat työn ja perheen välillä ovat yhteydessä poissaoloihin ja että puolisojen välillä on vahva ristikkäisvaikutus: puolison kokemus työn ja perheen ristiriitaa ennusti myös toisen puolison työstä vetäytymistä (keskeytykset, poissaolot, myöhästeleminen). Hammerin ja kollegojen tutkimus antaa tukea sille, että puolisetietoja tulisi hyödyntää kattavasti tutkimuksessa.

Kaikkiaan tutkimuksissa on käytetty joko lyhyen tai pitkän aikavälin seuranta-asetelmia ja hyödynnetty sekä työhön että perheeseen liittyviä tietoja. Emme kuitenkaan löytäneet tutkimusasetelmaa, jossa olisi samanaikaisesti tarkasteltu sekä työstä että perheestä kumpuavien vaatimusten vaikutusta myöhempään työuraan.

Menetelmät

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme vuoden 2003 työolotutkimuksen pohjalta kasautuvien vaatimusten yleisyyttä (osuus palkansaajista) ja niiden palkansaajien profiilia, joille kasautuu vaatimuksia. Tämä tarkastelu käsittää kaikki palkansaajat ($n=4\ 104$). Lisäksi tarkastelemme näiden kasautuneiden rasitus-tekijöiden yhteyttä myöhempään työuraan: onko niillä vaikutus sairauspoissaoloihin ja työssäolokuukausien määrään (ajanjakso 2005–2011). Kuvailevasa analyysissä on mukana kaikki palkansaajat (sairauspäivät $n=3\ 906$, työkuukaudet $n=3\ 984$), monimuuttujamalleissa tarkastelu rajattiin alle 18-vuotiaiden lasten vanhempiin (sairauspäivät $n=1\ 550$, työkuukaudet $n=1\ 366$). Työolotutkimuksen tiedonkeruu ja siihen yhdistetyt rekisteritiedot on esitelty tarkemmin aineistoliitteessä. Tutkimusasetelma on kuvattu kuviossa 3.1.

Kuvio 3.1. Tutkimusasetelma.



Työn ja perheen vaatimukset

Sekä työn että perheen osalta katsomme aikaan liittyvien vaatimusten olevan keskeisiä työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Nämä tekijät ovat myös luotettavimmin operationalisoitavissa työolotutkimuksen pohjalta. Perheen vaatimuksista keskeisimmiksi katsomme lasten iän ja määrän sekä kotitalouden ulkopuoliset hoivavelvollisuudet. Alle kouluikäiset lapset vaativat vanhempien huolenpitoa enemmän, minkä vuoksi alle seitsemänvuotiaiden lasten läsnäolo määriteltiin yhdeksi perheen vaatimustekijäksi. Vastaavasti aikaisempien tutkimusten perusteella katsottiin kolmen tai useamman lapsen olemassaolon perheessä indikoivan keskimääräistä suurempia hoivavelvollisuuksia (Hill ym. 2004; Kinnunen & Mauno 1998). Lisäksi huomioimme kotitalouden ulkopuolisten aikuisten sukulaisten auttamisen ja yksinhuoltajuuden. Näistä neljästä tekijästä muodostettiin perheen vaatimusten indeksi (0–4), joka mittaa erilaisten perheeseen liittyvien vaatimusten kasautumista.

Indeksin ohella käytämme vaatimusten kasautumisen analyysissä myös yksinkertaisempaa luokitusta ”tuplahoivataakasta” eli siitä, onko vastaajalla omissa lapsien ohella hoivavelvollisuuksia kodin ulkopuolella. Tässä mittarissa kahden suuntaan hoivaaviksi määriteltiin sellaiset henkilöt, joilla oli samanaikaisesti joko vähintään yksi alle seitsemänvuotias lapsi tai kolme tai useampia lapsia sekä kodin ulkopuolisia hoivavelvollisuuksia sukulaisia kohtaan.

Työn aikaperustaisista vaatimuksista epäsosiaaliset ja pitkät työajat ovat keskeisessä roolissa työn ja perheen yhteensovittamisessa ja hoivavelvollisuuksien käytännön järjestelyssä. Analyyseissä käytämme tietoa vastaajan työn ajoittumisesta epäsosiaaliin aikoihin sekä työtuntien määrästä ja luomme näiden pohjalta indeksin työn vaatimuksille. Vastaajilta tiedusteltiin, kuinka monta kertaa he olivat työskennelleet viimeisen neljän viikon aikana iltaisin (18.00–23.00), öisin (23.00–06.00), lauantaisin ja sunnuntaisin. Tämän lisäksi yli 40 tunnin

viikkotyöajan katsottiin ilmentävän pitkiä työaikoja. Ensin alkuperäiset kysymykset koodattiin dikotomisiksi (1 = on työskennellyt, 0 = ei ole työskennellyt) ja tämän jälkeen niistä luotiin summamuuttuja (0–5), joka mittaa työhön liittyvien epäsosiaalisten piirteiden laajuutta.

Kasautuneilla vaatimuksilla tarkoitamme sitä, että palkansaajalla on sekä perheen alueella hoivavellisuuden että työn alueella työhön liittyviä rasisustekijöitä. Analyysin ensimmäisessä osassa pyrimme vastaamaan kysymykseen siitä, missä määrin nämä kahden elämänalueen vaatimukset kasautuvat palkansaajilla.

Myöhempää työuraa kuvaavat muuttajat

Työn ja perheen vaatimusten yhteyttä myöhempään työuraan tutkitaan käyttäen kyselyyn liitettyjä Tilastokeskuksen rekisteritietoja työssäolokuukausista ja pitkestä, yli yhdeksän päivän sairauspoissaoloista vuosina 2005–2011. Työssäolokuukausien luokitus rekisterissä muuttui vuonna 2005, minkä vuoksi seuranta aloitetaan vasta tästä vuodesta alkaen. Vuodesta 2005 alkaen tieto työssäolokuukausista perustuu vuoden aikana tehtyjen työpäivien kokonaismäärään, mikä huomioi paremmin mahdollisen osa-aikatyön. Työpäivät lasketaan työ- ja palvelussuhteiden päivämäärien tai kuukausitilitysten perusteella. Työkuukaudet sisältävät myös perhevapaita työsuhteen voimassaolon ajalta. Perhevapaiden sisältymisestä johtuen esimerkiksi sukupuolten välinen ero työkuukausissa näytetään todennäköisesti todellista pienempänä. Niin ikään työn ja perheen vaatimusten mittareiden yhteys työkuukausiin voi näyttäytyä todellista heikompana. Ennen vuotta 2005 kukin kuukausi laskettiin täydeksi työkuukaudeksi, jos vastaaja oli ollut vähintään 16 päivänä töissä. Tieto sairauspoissaoloista saadaan Kelan korvaamista, yli yhdeksän päivää kestäneistä sairauspoissaoloista.

Seurannan aikana vastaajat olivat keskimäärin 11 kuukautta vuodessa töissä ja heillä oli noin seitsemän Kelan korvaamaa sairauspäivää. Molempien muuttujien jakauma on erittäin vino, tosin eri suuntiin, minkä johdosta keskiarvo antaa hieman harhaanjohtavan kuvan ilmiöstä. Mediaanin perusteella suurin osa palkansaajista on ollut yhtäjaksoisesti töissä koko seurannan ajan (12 kk) ja heillä ei ole ollut yhtään sairauspäivää. 57 prosentilla vastaajista ei ollut koko seurannan aikana yhtään pitkäaikaista sairauspoissaoloa. Sama osuus vastaajista oli ollut koko seurannan ajan 12 kuukautta vuodessa töissä. Nämä luvut ovat kuitenkin jossain määrin harhaanjohtavia, sillä aineistoa ei ole tässä yhteydessä mitenkään rajattu iän tai muiden tekijöiden perusteella. Esimerkiksi pitkät sai-

rauspoissaolot eivät ole luonnollisista syistä mahdollisia eläkeläisille. Nämä rajuukset huomioidaan monimuuttujamalleissa.

Sairauspäivät ja työssäolokuukaudet kuvaavat vakavuudeltaan erilaisia työn ja perheen vaatimusten seurauksia. Periaatteessa taustalla voisi olla kehityskulku siten, että eri elämänalueiden ristikkäiset vaatimukset voisivat johtaa ensin työssäolon vähenemiseen esimerkiksi osa-aikatyönä. Kun vaatimukset kasautuvat, seurauksena voivat lopulta olla terveysongelmat, mikä näkyisi sairauspoissaoloissa. On myös oletettavaa, että sairauspoissaoloihin vaikuttavat ensi sijassa työhön liittyvät vaatimukset, kun taas työssäolon vähentäminen esimerkiksi osa-aikatyöhön siirtymällä voisi olla yhteydessä myös perheen vaatimuksiin ja rasisitustekijöihin.

Analyysimenetelmät

Käytämme aineiston analyysissa kuvailevien menetelmien ohella monimuuttujamalleja erityisesti työn ja perheen vaatimusten yhteisvaikutusten tutkimisessa. Kuten edellä mainittiin, molemmat jakaumat olivat hyvin vinoja, mikä tulee huomioida analyysissa. Sairauspäivien jakauma on vahvasti oikealle vino, työssäolokuukausien vasemmalle vino. Jakauman vinous kertoo ilmiön luonteesta: suurella osalla vastaajista ei ole lainkaan pitkiä sairauspäiviä ja toisaalta suuri osa vastaajista oli koko seurannan ajan joka kuukausi työssä. Sairauspäivien ja muiden oikealle vinojen jakaumien analyysiin parhaiten soveltuvina menetelminä pidetään Poisson tai negatiivista binomijakaumaa hyödyntäviä yleistettyjä lineaarisia malleja (Hoffman 2004). Negatiivisen binomimallin tuottamat kertoimet ovat niin sanottujen ilmaantumistiheyksien suhteita (IRR, incidence rate ratios), joiden tulkinta on varsin lähellä logistisen regression vetosuhdetta (odds ratio).

Vasemmalle vinoille jakaumille ei ole olemassa yhtä selvää ratkaisumallia, ja yleisin ratkaisu on muuttujan jakauman normalisointi sopivalla muunnoksella. Tässä tapauksessa käytettävissä on yksikertainen ja toimiva ratkaisu: vähennetään työssäolokuukausista kuukausien määrä vuodessa, jolloin saadaan työstä poissaolokuukaudet. Työstä poissa oltujen kuukausien määrä on tulkinnallisesti mielekäs ja samalla kertoo eriasteisesta, vastentahtoisesta tai omaehtoisesta, irtautumisesta työstä. Näin muodostettu muuttuja on myös helpommin suhteutettavissa sairauspoissaoloihin.

Tulokset

Työn ja perheen vaatimusten kasautuminen

Ensimmäiseksi tutkimme, missä määrin perheen ja työn vaatimukset kasautuvat, ja jos näin tapahtuu, mitkä palkansaajaryhmät ovat kaikkein haastavimmissa tilanteissa. Vain reilulla prosentilla vastaajista ($n=51$) oli suurin mahdollinen arvo työn vaatimusten indeksillä eli kaikki rasisustekijät olivat läsnä työssä. Mikäli pitkät työajat jätetään indeksistä pois ja jäljelle jäävät vain epäsosiaalisen työajan mittarit, kasvaa niiden palkansaajien osuus, joilla on kaikki rasisustekijät, jo 11 prosenttiin. Tämä ero johtuu yksikertaisesti siitä, että epäsosiaalista työaikaa tekevien työviikko on harvoin pitkä.

Myös kaikkien perheen vaatimusten samanaikainen kasautuminen palkansaajille on varsin harvinaista. Vain yhdellä vastaajalla kaikki neljä perheen vaatimustekijää olivat läsnä. Kun perheen vaatimusten kriteerejä vähennettiin, reilulla viidellä prosentilla (5,3 %) palkansaajista oli perheen piirissä kasautuneita hoivavaatimuksia eli kotona pieniä / tai useita lapsia sekä kotitalouden ulkopuolisia hoivavelvollisuuksia. Kahteen suuntaan hoivaaminen oli selvästi yleisintä 30–44-vuotiailla (noin 11 %), mikä on varsin luonnollista hoivan määrittelmä huomioon ottaen. Tuplataakka oli ehkä yllättäen hieman yleisempää miehillä (miehet 6 % vs. naiset 4 %). Koulutus ja sosioekonominen asema eivät sen sijaan olleet yhteydessä kahteen suuntaan hoivaamiseen.

Kun tarkastellaan työn ja perheen vaatimusten kasautumista järjestyskorrelaatiokertoimen (Spearman) avulla, havaitaan, että niiden välillä ei ole lainkaan yhteyttä ($r=0,02$). Vastaava tulos saadaan, jos käytetään kahteen suuntaan hoivaamista perheen vaatimusten mittarina. Yksittäisistä työn vaatimusten muutujista vain yötyö (24 % vs. 18 %) oli hieman yleisempää kahteen suuntaan hoivaavilla. Tämä antaisi viitteitä siitä, että yötyössä olevat pystyvät osallistumaan myös ikääntyvien tai muiden apua tarvitsevien hoivaan päiväaikaan, kun palkkatyö sijoittuu yöaikaan. Niin ikään yksittäisten perheen ja työn vaatimusten mitareiden väliset korrelaatiot olivat hyvin heikkoja. Nämä tulokset viittaavat siihen, että näin määritellyillä työn ja perheen vaatimuksilla ei ole taipumusta kasautua vaan kyseessä ovat selvästi erilliset ilmiöt.

Jatkoimme analyysiä tarkastelemalla sitä, kenelle näitä molempien elämänalueiden vaatimuksia kasautuu. Noin kolmella prosentilla koko vastaajajoukosta ($n=119$) on sekä kahteen suuntaan hoivaamista että suuria työn ajallisia vaatimuksia eli epäsosiaalisia työaikoja. Edellä havaitun mukaisesti kahden elämänalueen ”tuplataakka” on muita yleisempää 30–44-vuotiailla ja miehillä (4 % ja 2 %). Koulutus ja sosioekonominen asema eivät tässäkin tapauksessa olleet yhteydessä kasautuneisiin vaatimuksiin.

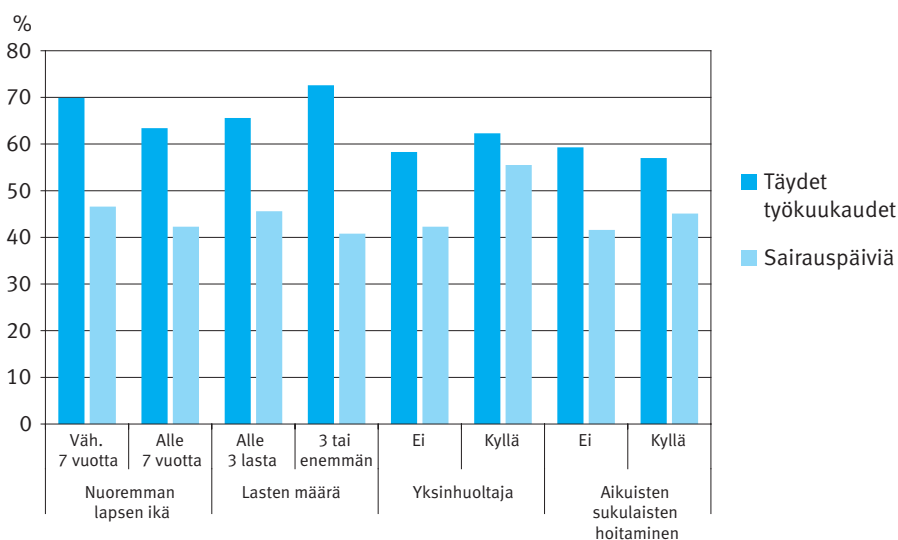
Työn ja perheen vaatimusten yhteys myöhempään työuraan

Toinen tutkimustehtävämme on tarkastella työn ja perheen vaatimusten vaikutusta myöhempään työuraan. Myöhempää työuraa kuvaamme vuosien 2005–2011 työstä poissa oltujen kuukausien ja sairauspoissaolojen avulla. Kuvailevassa analyysissä käytämme kutakin perheen ja työn vaatimusten tekijää yksittäin. Tällöin nähdään, ovatko jotkin vaatimuksista oleellisempia kuin toiset työssä pysymisen kannalta.

Kuvioissa 3.2 ja 3.3 on esitetty perheen ja työn vaatimusten yksittäisten mittareiden yhteys työkuukausiin (pysynyt koko seurantajakson työssä) ja pitkiin sairauspoissaoloihin (ainakin yksi sairauspoissaolojakso seurannan aikana). Tulosten perusteella täystyöllisyys oli seurantajaksolla 2005–2011 yleisempää niillä vastaajilla, joilla oli haastatteluhetkellä kouluikäisiä tai useita lapsia. Sairauspäivät olivat puolestaan hieman yleisempiä niillä, joilla oli haastatteluhetkellä kouluikäisiä lapsia, aikuisia sukulaisia hoitavilla ja yksinhuoltajilla. Perheen vaatimusten indeksi korreloi heikon positiivisesti työkuukausien kanssa ($r=0,07^{***}$), mutta ei ollut yhteydessä sairauspoissaoloihin. Tässä yhteydessä on syytä muistaa, että kyseessä ovat vakioimattomat yhteydet. Pienten lasten vanhemmilla oli myös muita todennäköisemmin useita lapsia kotona ja aikuisista sukulaisista huolehtiminen hieman muita harvinaisempaa.

Kuvio 3.2.

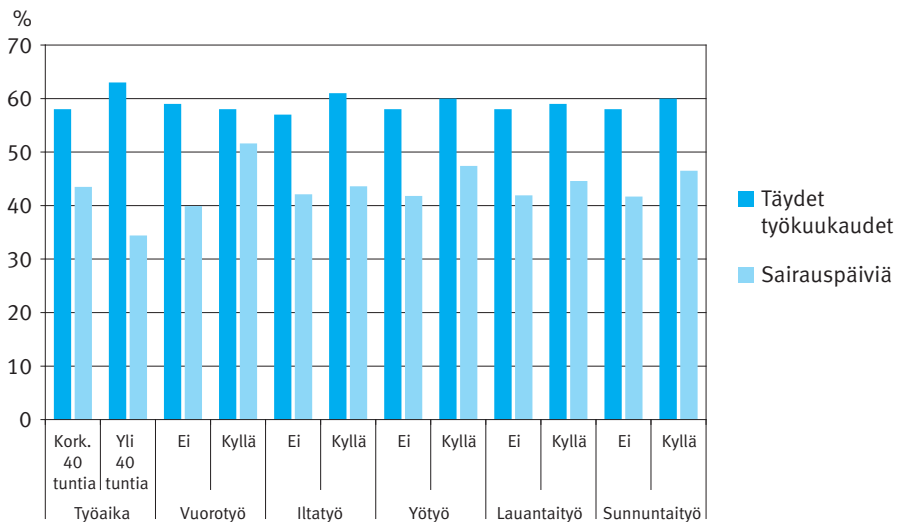
Perheen vaatimusten mittareiden yhteys työkuukausiin ($n=3\ 984$) ja sairauspoissaoloihin ($n=3\ 906$) palkansaajilla.



Työn vaatimukset olivat vain heikosti yhteydessä myöhempään työuraan. Haastatteluhetkellä iltatyötä ja pitkää työviikkoa tekevät olivat muita todennäköisemmin seurantajaksolla koko vuoden työssä. Vastaavasti sairauspoissaolot vuosina 2005–2011 olivat yleisempiä haastatteluhetkellä lyhyttä tai normaalia työviikkoa, vuorotyötä ja yötyötä tekevillä sekä sunnuntaisin työskentelevillä. Työn vaatimusten mittareista epäsosiaaliset työajat kytkeytyvät vahvasti tosiinsa. Vuorotyötä tekevät työskentelivät selvästi muita useammin iltaisin, öisin ja viikonloppuisin. Sen sijaan pitkä työviikko oli selvästi heikommin yhteydessä muihin mittareihin, iltatyö pois lukien. Työn vaatimusten indeksi korreloi heikon positiivisesti ($r=0,05^{**}$) työkuukausien kanssa, mutta ei ollut yhteydessä pitkäaikaisiin sairauspoissaoloihin.

Kuvio 3.3.

Työn vaatimusten mittareiden yhteys työkuukausiin ($n=3\ 959$) ja sairauspoissaoloihin ($n=3\ 878$) palkansaajilla.



Seuraavaksi tutkimme negatiivisella binomimallilla, miten haastatteluhetken työn ja perheen vaatimukset yksin ja yhdessä ovat yhteydessä myöhempään työuraan. Miesten ja naisten tulokset esitetään erikseen, sillä on oletettavaa, että vaikutukset eroavat sukupuolten välillä. Taulukoissa 3.1 ja 3.2 on esitetty perheen ja työn vaatimusten yhteys työstä poissa oltuihin kuukausiin. Vaatimukset on mitattu vuonna 2003 ja työstä poissa ollut kuukaudet on laskettu yhteen

vuosilta 2005–2011. Kuten edellä mainittiin, käytämme analyysissä teknisistä syistä työkuukausien sijaan työstä poissa oltuja kuukausia. Tarkastelu jouduttiin rajaamaan lapsiperheisiin, jotta lasten määrän ja iän vaikutus voitiin estimoida. Malleissa vakioidaan iän ja sosioekonomisen aseman ohella seurannan aikana työttömänä oltujen kuukausien määrä sekä saadut perhepäivärahat (lasten kodinhoidontuki sekä päivä- ja äitiysraha). Nämä jälkimmäiset tekijät tavoittavat ensi sijassa työn ja perheen vaatimusten vaikutusmekanismia: mikäli niiden lisääminen malliin hävittää jonkin vaatimusten alkuperäisen yhteyden työkuukausiin, on tämä tulkittava seurauksena perhevapaiden käytöstä tai lisääntyneestä työttömyydestä.

Taulukko 3.1.

Perheen ja työn vaatimusten mittareiden yhteys työstä poissa oltuihin kuukausiin (2005–2011) palkansaajamiehillä, joilla on vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi (negatiivinen binomimalli).

		Malli 1 ^a	Malli 2 ^b	Malli 3 ^c
Perheen vaatimukset	Nuorimman lapsen ikä (ref. 15–17 v)			
	0–5 vuotta	0,54*	0,57	1,00
	6–9 vuotta	0,43**	0,52	0,76
	10–14 vuotta	0,69	0,71	0,85
	Kotona asuvien alle 18-v lasten lukumäärä	1,00	0,99	1,03
	Puoliso	0,93	0,93	1,56
	Aikuisten sukulaisten hoitaminen	0,78	0,81	0,61**
	n	778	685	685
Työn vaatimukset	Pitkä työviikko	0,95	0,87	1,11
	Vuorotyö	0,75	0,36**	0,35**
	Iltatyö	0,95	1,31	1,17
	Yötyö	0,91	1,10	1,54
	Lauantaityö	1,81†	2,14*	1,29
	Sunnuntaityö	0,56	0,38*	0,65
		n	771	681

Kertoimet ovat ilmaantumistiheyksiä (incidence rate ratio, IRR).

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05; †p < 0,10.

a Mallissa mukana perheen ja työn vaatimusten vakioimattomat vaikutukset.

b Perheen ja työn vaatimusten vaikutukset, kun ikä ja sosioekonominen asema kontrolloitu.

c Perheen ja työn vaatimusten vaikutus, kun mallissa mukana työttömyyskuukaudet ja perhepäivärahat.

Taulukoista nähdään, että sukupuolten välillä on selviä eroja siinä, mitkä tekijät selittävät seurantajaksolla työstä poissa oltujen kuukausien määrää. Lisäksi vakiointi, eritoten iän ja perhepäivärahojen, vaikuttaa tuloksiin selvästi. Vakioidussa mallissa työn vaatimuksista vuorotyö ja viikonlopputyö olivat yhteydessä miesten vuosina 2005–2011 työstä pois oltuihin kuukausiin. Haastatteluhetkellä vuorotyötä tekevillä ja sunnuntaisin työskentelevillä oli seurannan aikana muita vähemmän työstä poissa oltuja kuukausia, lauantaisin työskentely sen sijaan lisäsi työstä poissa oltujen kuukausien määrää. Lauantaina ja sunnuntaina työskentelyn yhteys kuitenkin menettää tilastollisen merkitsevyytensä, kun malliin lisätään seurannan aikana rekisteröidyt työttömyyskuukaudet. Tämä tulos viittaa siihen, että viikonlopputyön yhteys työstä poissa oltuihin kuukausiin selittyy ennen kaikkea työttömyydellä. Vakionnin tuloksena myös perheen vaatimuksista aikuisten sukulaisten hoitaminen nousee tilastollisesti merkitseväksi tekijäksi: haastatteluhetkellä aikuista sukulaista hoitavilla on muita vähemmän työstä poissa oltuja kuukausia seurannan aikana.

Taulukko 3.2.

Perheen ja työn vaatimusten mittareiden yhteys työstä poissa oltuihin kuukausiin naisilla, joilla on vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi (negatiivinen binomimalli).

		Malli 1 ^a	Malli 2 ^b	Malli 3 ^c
Perheen vaatimukset	Nuorimman lapsen ikä (ref. 15–17 v)			
	0–5 vuotta	1,59†	1,76	0,89
	6–9 vuotta	0,73	0,95	0,54†
	10–14 vuotta	0,71	0,82	0,56*
	Kotona asuvien alle 18-v lasten lukumäärä	0,77**	0,77*	1,04
	Puoliso	0,76	0,66	0,84
	Aikuisten sukulaisten hoitaminen	1,10	1,06	1,08
	n	853	777	777
Työn vaatimukset	Pitkä työviikko	0,53	0,75	1,01
	Vuorotyö	1,27	0,76	1,13
	Iltatyö	0,90	1,08	0,92
	Yötyö	1,21	1,23	2,01*
	Lauantaityö	0,72	0,59†	0,55*
	Sunnuntaityö	1,06	1,22	0,92
		n	847	773

Kertoimet ovat ilmaantumistiheyksiä (incidence rate ratio, IRR).

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05; †p < 0,10.

a Mallissa mukana perheen ja työn vaatimusten vakioimattomat vaikutukset.

b Perheen ja työn vaatimusten vaikutukset, kun ikä ja sosioekonominen asema kontrolloitu.

c Perheen ja työn vaatimusten vaikutus, kun mallissa mukana työttömyyskuukaudet ja perhepäivärahat.

Naisilla lasten määrä haastatteluhetkellä vaikuttaa olevan ainoa seurantajaksolla työstä poissa oltujen kuukausien määrää selittävä tekijä: mitä enemmän lapsia, sitä vähemmän työstä poissa oltuja kuukausia seurannan aikana. Tämä yhteys kuitenkin katoaa, kun malliin lisätään seurannan aikana saadut perhepäivärahat. Samalla myös haastatteluhetken nuorimman lapsen ikä nousee tilastollisesti merkitseväksi, samoin kuin työn vaatimuksista yötyö ja lauantaityö. Työstä poissa oltujen kuukausien määrä näyttää olevan pienempi niillä naisilla, joiden nuorin lapsi oli 6–14 vuotta vanha haastatteluhetkellä. Vastaavasti yötyö näyttää lisäävän ja lauantaisin työskentely vähentävän naisten työstä poissa oltujen kuukausien määrää.

Työn ja perheen vaatimusten indeksit eivät olleet yhteydessä myöhemmin työstä poissa oltuihin kuukausiin vakioiduissa mallissa kummallakaan sukupuolella. Vakioimattomassa tilanteessa perheen vaatimukset lisäsivät seurannan aikana naisten työstä poissa oltuja kuukausia (IRR=1,26*). Sen sijaan miehillä havaittiin työn ja perheen vaatimusten indekseillä tilastollisesti merkitsevä yhdysvaikutus suhteessa vuosina 2005–2011 työstä poissa oltuihin kuukausiin. Yhdysvaikutuksen tulkinta voidaan tehdä mallin kertoimista: perheen vaatimukset IRR=1,22, työn vaatimukset IRR=1,25 ja näiden yhdysvaikutus IRR=0,78. Kertoimien perusteella vaikuttaa siltä, että miehillä perheen vaatimusten lisääntyessä työn vaatimusten vaikutus myöhempisiin työkuukausiin heikkenee ja päinvastoin. Naisilla vastaavaa ei havaittu.

Seuraavaksi tarkastelemme työn ja perheen vaatimusten vaikutusta pitkäaikaisiin sairauspoissaoloihin vuosina 2005–2011. Tässäkin miesten ja naisten tulokset esitetään erikseen (taulukot 3.3 ja 3.4). Sairauspoissaolojen osalta käytetään vuosien 2005–2011 työkuukausia niin sanottuna offset-tekijänä, joka huomioi vastaajien väliset erot työssäolossa ja siten mahdollisuuksissa päätyä pitkäaikaisille sairauspoissaoloille.

Taulukko 3.3.

Perheen ja työn vaatimusten mittareiden yhteys pitkäaikaisiin sairauspoissaoloihin palkansaajamiehillä, joilla on vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi (negatiivinen bino-mimalli).

		Malli 1 ^a	Malli 2 ^b	Malli 3 ^c
Perheen vaatimukset	Nuorimman lapsen ikä (ref. 15–17 v)			
	0–5 vuotta	0,43*	0,38*	0,33*
	6–9 vuotta	0,61	0,63	0,63
	10–14 vuotta	0,95	1,06	1,11
	Kotona asuvien alle 18 v lasten lukumäärä	0,94	1,05	1,10
	Puoliso	0,72	0,33	0,41
	Aikuisten sukulaisten hoitaminen	0,99	1,05	1,22
	n	778	685	
Työn vaatimukset	Pitkä työviikko	0,95	0,98	0,98
	Vuorotyö	1,89†	0,83	0,69
	Iltatyö	0,50*	0,66	0,64
	Yötyö	1,29	2,42*	2,87*
	Lauantaityö	1,44	1,35	1,44
	Sunnuntaityö	0,72	0,59	0,63
	n	771	681	681

Kertoimet ovat ilmaantumistiheyksiä (incidence rate ratio, IRR).

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05; †p < 0,10.

a Mallissa mukana perheen tai työn vaatimusten vakioimattomat vaikutukset.

b Perheen tai työn vaatimusten vaikutukset, kun ikä ja sosioekonominen asema kontrolloitu.

c Perheen ja työn vaatimusten vaikutus, kun mallissa mukana kaikki tekijät.

Tässäkin analyysissä havaitaan selvä ero miesten ja naisten välillä, jopa niin, että samoilla tekijöillä on sukupuolesta riippuen joko positiivinen tai negatiivinen vaikutus sairauspoissaoloihin. Miehillä pienten lasten olemassaolo haastatteluhetkellä vähensi ja naisilla lisäsi seurannan aikana rekisteröityjä sairauspoissaoloja. Naisten osalta haastatteluhetkellä alle 15-vuotiaat lapset lisäsivät selvästi myöhempien sairauspoissaolojen määrää, lasten suuri lukumäärä puolestaan vähensi niitä. Vastaavasti haastatteluhetkellä yötyön tekeminen lisäsi miesten ja vähensi naisten myöhempiä sairauspoissaoloja. Naisilla myös sunnuntaityö näyttäisi lisäävän seurannan aikana sairauspoissaoloja, mutta tämä yhteys menettää merkitsevyytensä viimeisessä mallissa.

Vakioitavista tekijöistä sosioekonomisen aseman vaikutus on myöhempien sairauspäivien osalta hyvin merkittävä, mikä selittää tulosten muuttumisen eritoten työn vaatimusten mittareiden osalta, kun tämä tekijä lisätään malliin. Työn ja perheen vaatimuksien indekseillä ei havaittu missään mallissa yhteyttä myöhem-

piin sairauspoissaoloihin. Perheen ja työn vaatimusten indekseillä ei myöskään ollut tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta suhteessa sairauspoissaoloihin.

Taulukko 3.4.

Perheen ja työn vaatimusten mittareiden yhteys pitkäaikaisiin sairauspoissaoloihin palkansaajanaisilla, joilla on vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi (negatiivinen bino-mimalli).

		Malli 1 ^a	Malli 2 ^b	Malli 3 ^c
Perheen vaatimukset	Nuorimman lapsen ikä (ref. 15–17 v)			
	0–5 vuotta	1,09	3,07**	3,04*
	6–9 vuotta	1,67	3,73**	2,87*
	10–14 vuotta	1,77†	2,63**	2,41*
	Kotona asuvien alle 18-v lasten lukumäärä	0,69**	0,72**	0,70**
	Puoliso	1,20	1,19	1,20
	Aikuisten sukulaisten hoitaminen	1,47†	1,17	1,22
	n	852	777	773
Työn vaatimukset	Pitkä työviikko	0,57	0,88	1,02
	Vuorotyö	1,13	1,16	1,12
	Ilttatyö	0,77	1,05	1,19
	Yötyö	0,67	0,43*	0,43*
	Lauantaityö	0,63	0,63	0,80
	Sunnuntaityö	2,13*	3,08*	2,16
		n	846	773

Kertoimet ovat ilmaantumistiheyksiä (incidence rate ratio, IRR).

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05; †p < 0,10

a Mallissa mukana perheen tai työn vaatimusten vakioimattomat vaikutukset.

b Perheen tai työn vaatimusten vaikutukset, kun sukupuoli, ikä ja sosioekonominen asema kontrolloitu.

c Perheen ja työn vaatimusten vaikutus, kun mallissa mukana kaikki tekijät.

Pohdinta

Keskeiset tulokset

Edellä saatujen tulosten perusteella voimme sanoa, että aikaan perustuvat työn ja perheen vaatimukset eivät kasaudu samoille palkansaajille. Työn ja perheen vaatimuksilla oli yllättävän heikko yhteys myöhempään työuraan, ja havaitut yhteydet olivat jossain määrin odotusten vastaisia. Sekä miehillä että naisilla työn ja perheen vaatimukset pääosin vähensivät työstä poissa oltujen kuukausi-en määrä ja siten indikoivat vahvempaa kiinnittymistä työmarkkinoille. Se, joh-tuuko tämä esimerkiksi taloudellisesta pakosta vai omasta halusta, on kysymys,

johon tässä tutkimuksessa ei voitu vastata. Sukupuolten välillä oli myös selviä eroja työstä poissa oltuja kuukausia ja eritoten sairauspoissaoloja ennustaneissa tekijöissä ja niiden vaikutuksen suunnassa. Naisilla perheen vaatimuksista pienet lapset näyttivät oletusten mukaisesti lisäävän pitkäaikaisia sairauspoissaoloja, kun taas lasten suuri määrä vähensi niitä. Tulos on varsin ristiriitainen: lapset yhtäältä lisäävät ja toisaalta vähentävät sairauspoissaoloja. Miehillä tulos oli päinvastainen ja selvempi: pienten lasten olemassaolo vähensi pitkäaikaisia sairauspoissaoloja.

Tässä tutkimuksessa tarkastelimme erityisesti työn ja perheen vaatimustekijöiden kasautumista ja niiden yhteyttä myöhempään työuraan, sairauspoissaoloihin ja työssäolokuukausiin. Keskityimme tutkimuksessa aikaan liittyviin tekijöihin, jotka on aiemmassa tutkimuksessa havaittu keskeisiksi työn ja perheen yhteensovittamista määrittävistä tekijöistä, ja koska aikaan liittyvät tekijät pystytään operationalisoimaan luotettavasti aineistosta. Vaikka työn ja perheen yhteensovittamista koskevaa tutkimusta on varsin paljon sekä kansainvälisesti että kansallisesti, pystytään vain harvoissa tutkimuksissa tarkastelemaan pitkän aikavälin seurauksia. Havaitsimme, että on varsin harvinaista, että aika-perustaiset työn ja perheen vaatimukset kasautuvat samoille palkansaajille. Mikäli määrittelyä väljennetään hieman ja keskitytään epäsosiaalisiin työaikoihin, havaitaan, että joka kymmenes palkansaajista kokee sekä työn alueella että perheen alueella kasautuneita vaatimuksia.

Kahteen suuntaan hoivaavien osuus palkansaajista oli kaikkiaan noin viisi prosenttia, ja 30–44-vuotiaista osuus oli hieman yli kymmenes. Kaikkiaan voisi todeta, että kahteen suuntaan hoivaaminen ei ole vain pienen erityisryhmän kysymys. Kansainvälinen tutkimus on havainnut, että sosioekonominen asema määrittää sitä, kuka hoivaa ikääntyviä omaisiaan, mutta tämä tutkimus ei havainnut vastaavaa yhteyttä palkansaajaväestössä. Huolenpito aikuisesta sukulaisesta, eli tyypillisesti ikääntyneestä, määrittyi tässä palkansaajan oman ilmoituksen mukaan, joten on selvää, että tämä hoiva saattaa sisällöltään ja aikatarpeiltaan vaihdella paljon. Se voi sisältää joko vaativaa päivittäistä hoivaa tai satunnaisempaa apua esimerkiksi kaupassakäynnissä. Suomessa palveluja voivat käyttää myös alempiin tuloluokkiin kuuluvat perheet, mikä saattaa vaikuttaa siihen, missä määrin tarvitaan apua sukulaisilta.

Hieman yllättäen miehet kuuluivat kahteen suuntaan hoivaaviin hieman naisia yleisemmin, joskin ero sukupuolten välillä oli varsin pieni, emmekä tiedä, millaisesta avusta on kysymys. Aiemmat tutkimukset ovat raportoineet, että miehet vastaavat naisia useammin sellaisista tehtävistä, jotka eivät ole sidoksissa ai-

kaan. Toisin sanoen niitä voidaan tehdä joustavammalla aikataululla kuin esimerkiksi päivittäistä hoivaa. Tämä saattaa helpottaa hoivan ja työn sovittamista yhteen. Silti huomionarvoista on, että miehillä on yhtä lailla – ja jopa enemmän – kuin naisilla hoivavastuuta ikääntyneistä sukulaisista. Näin työn ja perheen yhteensovittaminen välittyy myös miesvaltaisille työpaikoille.

Tarkastelimme myös työn ja perheen aikaperustaisten vaatimusten yhteyttä myöhempään työuraan. Ensiksi tarkastelimme vaatimusten yhteyttä työssäolo-kuukausiin ja toiseksi pitkiin, yli yhdeksän vuorokauden pituisiin, sairauspoissaoloihin. Merkillepantavaa oli, että perheen aikatarpeet eivät näytä vähentävän kiinnittymistä työmarkkinoille, vaan pääosin näyttävät lisäävän sitä molemmilla sukupuolilla. Ainoa poikkeus oli pienten lasten olemassaolo kotitaloudessa haastatteluhetkellä (2003): se lisäsi naisten myöhempiä sairauspoissaoloja selvästi. Hieman samansuuntaisia tuloksia on raportoitu kansainvälisessä tutkimuksessa (Chen ym. 2014), jossa havaittiin, että työn ja perheen välinen konflikti välittyi työstä perheeseen resurssina vuoden seuranta-ajalla. Tutkimus keskittyi kokeuksiin työstä ja perheestä, ei työn ja perheen rakenteellisiin tekijöihin, kuten tässä tutkimuksessa. Tutkijat selittävät havaintoaan siten, että työn ja perheen välinen stressitilanne saattaa antaa uusia taitoja ja resursseja, joita voidaan hyödyntää työssä ja perhe-elämän alueella. Voi olla, että myös työmarkkinoille kiinnittymisen taustalla osaltaan vaikuttaa vastaava voimavarojen kasautuminen.

Rajoituksia ja vahvuuksia

Tässä tutkimuksessa keskityimme aikaan liittyviin vaatimustekijöihin. Emme siten pystyneet hyödyntämään työhön ja perheeseen liittyviä voimavaratekijöitä, sellaisia kuten esimerkiksi työaika-autonomiaa, työpaikan ilmapiiriä taikka isovanhempien apua lasten hoidossa. Jatkossa olisi mielenkiintoista saada yksityiskohtaista tietoa tällaisista laaja-alaisista kontekstitekijöistä. Myös perhetilanteen huomioiminen nykyistä laaja-alaisemmin, esimerkiksi huomioimalla perheen taloudellinen tilanne tai puolison työtunnit, jää myöhempien analyysien kohteeksi.

Tutkimuksen vahvuutena on, että se tuo uutta tietoa aikaan liittyvien vaatimusten vaikutuksesta myöhempään työuraan. Aihetta ei ole juuri tutkittu. Tutkimuksessa hyödynnettävä aineisto ja siihen liitetty rekisteriseuranta edustavat palkansaajia: ne antavat siten luotettavaa ja yleistettävissä olevaa tietoa.

Johtopäätöksiä

Kaikkiaan näyttää siltä, että perheen aikavaatimukset näyttävät lisäävän poikkeikkausasetelmissä työn ja perheen välistä aikaristiriitaa, kuten aiemmat tutkimukset ovat raportoineet, mutta nämä konfliktikokemukset eivät kuitenkaan välity pitkällä aikavälillä sairauspoissaoloihin tai työstä pois vetäytymiseen. Päinvastoin vaativampi perhetilanne on yhteydessä tiukkaan kiinnittymiseen työmarkkinoille. Tutkimuksessa osoitamme lisäksi, että työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen koskee sekä nais- että miesvaltaisia työpaikkoja.

Lähteet

Annink, Anne & den Dulk, Laura (2012) Autonomy: The panacea for self-employed women's work-life balance? *Community, Work & Family* 15(4): 383–402.

Bianchi, Suzanne M. & Milkie, Melissa A. (2010) Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and the Family* 72 (3): 705–725.

Bruck, Carly. S& Allen, Tammy, D. & Spector, Paul E. (2002) The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior* 60 (3): 336–353.

von Bonsdorff, Monika, E. & Huuhtanen, Pekka & Tuomi, Kaija & Seitsamo, Jorma (2010) Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study. *Occupational Medicine* 60(2): 94–100.

Caruso, Claire C. (2006) Possible broad impacts of long hours. *Industrial Health* 44(4): 531–536.

Carlson, Dawn & Kacmar, Michele. K. & Williams, Larry J. (2000) Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour* 56(2): 249–276.

Chen, Zhen & Powell, Gary N. & Cui, WanTian (2014) Dynamics of the relationships among work and family resource gain and loss, enrichment, and conflict over time. *Journal of Vocational Behavior* 84(3):293–302.

Fagan, Colette & Lyonette, Clare & Smith, Mark, & Saldaña-Tejeda, Abril (2012) The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence. Geneva: International Labour Office.

Frone, Michael & Russel, Marcia & Cooper, Lynne M. (1997) Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 70(4): 325–336.

Gallie, Duncan, & Russell, Helen (2009) Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research* 93(3): 445–467.

Greenhaus, Jefferey H., & Beutell, Nicholas J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10(1): 76–88.

Grzywacz, Joseph G., & Marks, Nadine, F. (2000) Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (1): 111–126.

Hammer, Leslie B., & Bauer, Talya N. & Grandey, Alicia A. (2003) Work-family conflict and work-related withdrawal behaviours. *Journal of Business and Psychology* Vol. 17(3): 419–436

Hill, Jefferey E., & Yang, Chongming & Hawkins, Alan J. & Ferris, Marcia (2004) A Cross-Cultural Test of the Work-Family Interface in 48 Countries. *Journal of Marriage and Family* 66(5): 1 300–1 316

Hoffman, John P. (2004) *Generalized Linear Models: An Applied Approach*. Pearson Education: Boston.

Huang, Yueng-Hsiang & Hammer, Leslie B. & Neal, Margaret B. & Perrin, Nancy A. (2004) The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study. *Journal of Family and Economic Issues* 25(1): 79–100.

Hughes, Emily & Parkes, Katharine (2007) Work hours and well-being: the roles of work-time control and work-family interference. *Work Stress* 21(3): 264–278.

Jacobs, Jerry, & Gerson, Kathleen (2001) Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations* 28(1): 40–63.

Kinnunen, Ulla, & Mauno, Saija (1998) Antecedents and outcomes of work family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations* 51(2): 157–177.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija & Rantanen, Johanna (2010) Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83 (1): 119–137.

Kröger, Teppo (2010) Lone mothers and the puzzles of daily life: Do care regimes really matter? *International Journal of Social Welfare* 19(4): 390–401.

Lapierre, Laurent & Spector, Paul & Allen, Tammy & Poelmans, Steven & Cooper, Cary & O’Driscoll, Michael P. & Sanchez, Juan & Brough, Paula & Kinnunen, Ulla (2008) Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work–family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior* 73(1): 92–106.

León, Margarita (2009) Gender equality and the European employment strategy: The work/family balance debate. *Social Policy and Society* 8(2): 197–209.

Mills, Melinda, & Täht, Kadri (2010) Nonstandard work schedules and partnership quality: Quantitative and qualitative findings. *Journal of Marriage and Family* 72(4): 860–875.

Moen, Phyllis. & Kelly, Erin, & Huang, Qinlei (2008) Work, family and life-course fit: Does control over work time matter? *Journal of Vocational Behaviour* 73(3): 414–425.

Nätti, Jouko & Oinas, Tomi & Härmä, Mikko & Anttila, Timo & Kandolin, Irja (2014) Combined Effects of Shiftwork and Individual Working Time Control on Long-Term Sickness Absence. A Prospective Study of Finnish Employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 56(7): 732–738.

Rantanen, Johanna & Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija & Tilleman, Kati (2011) Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. Teoksessa Stephan, Kaiser & Max, Ringlstetter & Doris, Eikhof & Miguel, Cunha (toim.) *Creating balance?! International perspectives on the work-life integration of professionals*. Springer: Heidelberg, 27–47.

Ruppanner, Leah (2013) Conflict between work and family: An investigation of four policy measures. *Social Indicators Research* 110(1): 327–347.

Schieman, Scott, & Young, Marisa (2011) Economic hardship and family-to-work conflict: The importance of gender and work conditions. *Journal of Family and Economic Issues* 32(1): 46–61.

Suominen, Sakari & Vahtera, Jussi & Korkeila, Katariina & Helenius, Hans & Kivimäki Mika, & Koskenvuo, Markku (2007) Job Strain, Life Events, and Sickness Absence: A Longitudinal Cohort Study in a Random Population Sample. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 49(9): 990–996 .

Strazdins, Lyndall & Korda, Rosemary J. & Lim, Lynette & Broom, Dorothy H. & D'Souza, Rennie M (2004) Around-the-clock: Parent work schedules and children's well-being in a 24-h economy. *Social Science & Medicine* 59(7): 1 517–1 527.

Strazdins, Lyndall & Clements, Mark S. & Korda, Rosemary J. & Broom, Dorothy H. & D'Souza, Rennie M (2006) Unsociable work? Nonstandard work schedules, family relationships, and children's well-being. *Journal of Marriage and Family* 68(2): 394–410.

Tammelin, Mia & Malinen, Kaisa & Verhoef, Melissa & Rönkä, Anna (2015) Work-family conflict and nonstandard working time in Finland, the Netherlands and the United Kingdom. *Journal of Family Issues* (May 2015): 1–22.

Täht, Kadri (2011). *Out of sync? The determinants and consequences of nonstandard schedules for family cohesion: The Netherlands within a comparative perspective* (Doctoral dissertation). Faculty of Social Sciences. Amsterdam, The Netherlands: Free University Amsterdam.

Wight, Vanessa & Raley, Sara, & Bianchi, Suzanne (2008) Time for children, one's spouse and oneself among parents who work nonstandard hours. *Social Forces* 87(1): 243–272.

Voydanoff, Patricia (2004a) The Effects of Work Demands and Resources on Work-family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family* 66 (2): 398–412

Voydanoff, Patricia (2004b) Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9 (4): 275–285.

Voydanoff, Patricia (2005) Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues* 26(6): 707–726.

Warren, Tracey (2004) Working part-time: achieving a successful 'work-life' balance? *The British Journal of Sociology* 55(1): 99–122.

Koetun työkyvyn ja pitkäaikaissairastavuuden muutokset sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen mukaan

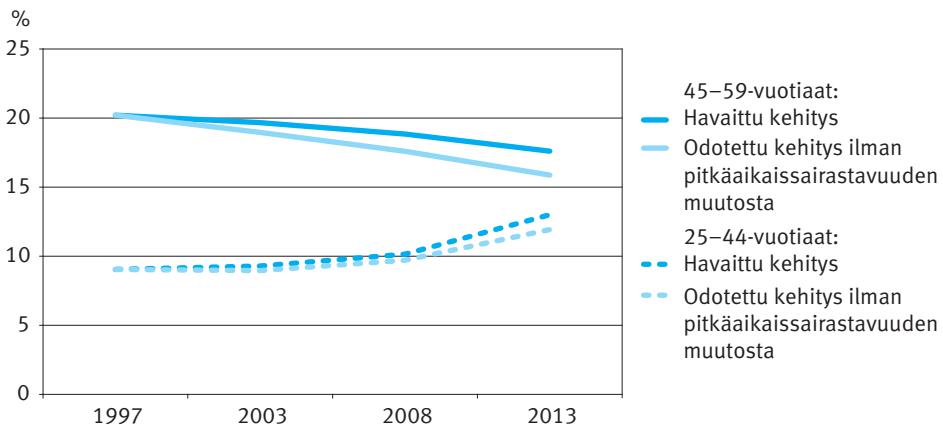
Mikko Laaksonen

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen vähenemistä voi selittää väestön terveyden ja työkyvyn paraneminen tai se, että työelämässä selviydytään entistä paremmin sairaudesta huolimatta.

Mitä aiheesta tiedettiin ennestään

- Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on vähentynyt erityisesti vanhemmissa ikäryhmissä.
- Koetun työkyvyn ja terveydentilan muutokset ovat aikaisempien tutkimusten mukaan olleet vähäisiä.
- Koulutus- ja ammattirakenteessa ja niihin liittyen työoloissa on tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeisten vuosikymmenien aikana, mutta sen yhteyttä koettuun työkykyyn ei ole tutkittu.
- Pitkäaikaissairastavuuden muutosten tarkastelu voi antaa lisävalaistusta koetussa työkyvyssä havaittuun kehitykseen.

Työkykynsä huonoksi kokeneiden osuus 25–44-vuotiailla ja 45–59-vuotiailla vuosina 1997–2013 ja huonon työkyvyn odotettu kehitys ilman pitkäaikaissairastavuudessa tapahtunutta muutosta.



Lähde: Työolotutkimukset.

Mitä uutta tässä tutkimuksessa selvisi

- Viimeisen 20 vuoden aikana palkansaajien koetun työkyvyn muutokset ovat olleet vähäisiä kun taas pitkäaikaissairastavuus on lisääntynyt.
- Huonoksi koettu työkyky hieman vähentyi 45–59-vuotiailla mutta lisääntyi 25–44-vuotiailla.
- Ilman pitkäaikaissairastavuuden lisääntymistä koetun työkyvyn muutos olisi ollut hieman toteutunutta kehitystä suotuisampaa.
- Jos koulutustaso ei olisi noussut, työkykynsä huonoksi kokevien osuus olisi tarkastelujakson loppussa ollut suurempi kuin todellisuudessa havaittiin.
- Sairastavuuden ja työkyvyn erilainen kehitys on yhdenmukainen sen ajatuksen kanssa, että sairauksien kanssa pärjätään työelämässä entistä paremmin.

Mikko Laaksonen

4 Koetun työkyvyn ja pitkäaikaissairastavuuden muutokset sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen mukaan

Tiivistelmä

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien määrä on 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puolivälin jälkeen selvästi vähentynyt. Taustalla voi olla väestön terveyden ja työkyvyn paraneminen tai se, että työolot ja työtehtävät ovat muuttuneet niin, että työelämässä selviydytään entistä paremmin sairaudesta huolimatta. Tässä artikkelissa tarkastellaan, liittyykö koetun työkyvyn muutos työssäkäyvän väestön rakenteessa ja työoloissa tai pitkäaikaissairastavuudessa tapahtuneisiin muutoksiin. Aineistona käytetään työolotutkimusta vuosilta 1997, 2003, 2008 ja 2013. Huonoksi koettu työkyky väheni 45–59-vuotiailla mutta lisääntyi 25–44-vuotiailla. Havaitut työkyvyn muutokset olivat kummassakin ikäryhmässä hieman suurempia kuin mitä olisi odotettu, jos tutkimusjoukon sosioekonominen rakenne ja koulutustaso olisivat pysyneet samoina koko tarkastelujakson ajan. Työn ruumiillisen ja henkisen raskauden muutosten yhteys koetun työkyvyn muutoksiin oli heikko. Huono työkyky väheni erityisesti niillä vanhempaan ikäryhmään kuuluvilla, joilla oli jokin pitkäaikaissairaus. Kummassakin ikäryhmässä koetun työkyvyn kehitys on ollut negatiivisempaa kuin mitä pitkäaikaissairastavuuden muutoksen perusteella olisi voinut odottaa. Kaiken kaikkiaan itse arvioitu työkyky ei ole kehittynyt samalla tavalla työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen muutosten kanssa. Sairastavuuden ja työkyvyn erilainen kehitys on yhdenmukainen sen ajatuksen kanssa, että sairauksien kanssa pärjätään työelämässä entistä paremmin.

Johdanto

Työurien pidentäminen ja työllisyysasteen nostaminen ovat merkittäviä yhteiskunnallisia tavoitteita. Työikäisen väestön vähentyessä yhtenä keskeisenä huolenaiheena on ollut työntekijöiden ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen (Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen... 2013). Muiden varhaiseläkereittien vähentyessä työkyvyttömyyseläkkeestä on tullut entistä keskeisempi ennenaikai-

sen työstä poistumisen väylä. Sen vuoksi on tärkeätä tuntea työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen kehitystä ja tähän kehitykseen vaikuttavia tekijöitä. Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuden voidaan ajatella heijastavan väestön työkyvyn muutoksia. Tässä artikkelissa tarkastellaan itse raportoidun työkyvyn muu-
tosta sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen mukaan ja verrataan sitä pitkä-
aikaissairastavuudessa tapahtuneeseen kehitykseen.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä lisääntyi 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puoliväliin saakka mutta on sen jälkeen vähentynyt selvästi. Vuonna 2005 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi lähes 29 000 henkilöä kun vuonna 2014 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä oli vain 21 200 (Eläketurvakeskus ja Kansaneläkelaitos 2015). Osittain työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrän muutoksiin on vaikuttanut eläkkeellesiirtymisiässä olevien lukumäärän vaihtelu. Kuitenkin myös työikäisen väestön kokoon suhteutettu työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on viimeisen 10 vuoden aikana huomattavasti vähentynyt. Erityisesti näin on tapahtunut vanhimmissa ikäryhmissä. Alle 45-vuotiaiden joukossa työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on sen sijaan pysynyt lähes ennallaan (Eläketurvakeskus 2015).

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen vähenemiselle voi olla erilaisia syitä. Työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen edellytyksenä on, että henkilöllä on vähintään vuoden kestävä sairaus tai vamma, joka rajoittaa työkykyä. Yksi työkyvyttömyyseläkkeiden vähenemistä selittävä tekijä voi siten olla se, että työikäisen väestön terveydentila on aikaisempaa parempi. Kyselyihin ja haastatteluihin perustuvien tutkimusten mukaan muutokset väestön terveydentilassa ovat kuitenkin olleet suhteellisen vähäisiä. Aikuisväestön terveyskäyttäytymistutkimuksen mukaan lääkärin toteamien sairauksien ja erilaisten oireiden esiintyminen on pysynyt viimeisen parinkymmenen vuoden aikana lähes ennallaan. Myös oman terveydentilansa hyväksi arvioineiden osuus on pysynyt ennallaan tai hieman lisääntynyt (Helldán ja Helakorpi 2015). Myös Terveys 2000- ja Terveys 2011 -tutkimusten mukaan monien yleisten kroonisten sairauksien esiintyvyys on säilynyt suunnilleen ennallaan tai muuttunut vain vähän (Koskinen ym. 2012). Vain työssä käyviä koskevien tutkimusten tulokset ovat olleet samansuuntaisia. Kuitenkin Työolobarometrin mukaan lääkärin toteamat pitkäaikaiset sairaudet ovat palkansaajilla yleistyneet viimeisen 15 vuoden aikana. Erilaiset vaivat ovat lisääntyneet, mikä voi liittyä palkansaajakunnan ikääntymiseen (Lyly-Yrjänäinen 2015).

Toinen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen vähenemistä selittävä tekijä voi olla se, että työelämässä selviydytään entistä paremmin sairaudesta huoli-

matta. Työkäisen väestön koulutustaso on parantunut huomattavasti ja toimihenkilöammateissa toimivien osuuden kasvu näkyy myös esimerkiksi työn ruumiillisen kuormittavuuden vähenemisenä (Sutela ja Lehto 2014). Työtehtävien muutoksen seurauksena entistä suurempi osa suomalaista työskentelee sellaisissa tehtävissä, joissa sairastavuudesta ei ehkä aiheudu samassa määrin haittaa kuin aikaisemmin. Ammattirakenteen muutos ja koulutustason paraneminen sekä niihin liittyvät työolojen muutokset voivat siis johtaa väestön työkykyisyyden paranemiseen vaikka sairastavuus pysyisi ennallaan.

Väestön työkykyä arvioitaessa yksi mahdollisuus on luottaa ihmisten itsensä raportoimaan koettuun työkykyyn. Työkyky on moniulotteinen käsite ja ihmisten arvioon omasta työkyvystään vaikuttavat monet tekijät. Terveys ja toimintakyky ja toisaalta työn asettamat vaatimukset ovat kuitenkin työkyvyn käsitteen keskeisiä elementtejä (Gould ym. 2015). Itse arvioidun koetun työkyvyn on havaittu ennustavan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä (Alavinia ym. 2009; Roelen ym. 2014).

Suomessa on useita tutkimusaineistoja, joiden avulla voidaan tarkastella väestön koetun työkyvyn muutoksia. Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksessa työkyvyn muutosta on seurattu kolmen vuoden välein vuosien 1997 ja 2012 välillä (Kauppinen ym. 2013). Työkykyä arvioitiin käyttäen työkykypistemäärää, jossa nykyistä työkykyä arvioidaan suhteessa elinikäiseen parhaimpaan. Työssä käyvien 25–59-vuotiaiden työkyvyssä ei tämän mittarin mukaan ole tapahtunut muutosta 2000-luvulla. Lisäksi koettua työkykyä arvioitiin suhteessa työn ruumiillisiin ja henkisiin vaatimuksiin. Vuonna 2012 81 prosenttia vastaajista arvioi työkykynsä erittäin tai melko hyväksi ja henkistä työkykyään piti hyvänä 84 prosenttia vastaajista. Näissä osuuksissa ei tapahtunut muutosta 2000-luvulla.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain toteuttamassa työolobarometrissa (Lyyly-Yrjänäinen 2015) palkansaajien työkykyä on mitattu työkykyindeksillä ja sen osakysymyksillä. Kokonaisarvio työkyvystä suhteessa elinikäiseen parhaimpaan on hieman heikentynyt 2000-luvun alkuun verrattuna. Sen sijaan arvio työkyvystä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin on hiljalleen parantanut. Työkykyindeksillä tarkasteltuna palkansaajien työkyky ei ole viime vuosien aikana muuttunut. Ikäryhmittäin tarkasteltuna työkykyarviot ovat kuitenkin kaiken ikäisillä hieman parantuneet vuosituhannen vaihteeseen verrattuna. Muutos on ollut selvintä 45–54-vuotiailla.

Terveys 2011 -tutkimuksessa aikuisväestön työkykyä on arvioitu kolmiporraisella kysymyksellä sekä työkykyindeksin osioilla ja tuloksia on verrattu vuosi-

kymmentä aiemmin toteutettuun Terveys 2000 -tutkimukseen (Gould ym. 2012). Työkykyisenä itseään pitävien osuus on kasvanut huomattavasti vuoden 2000 jälkeen. Yli 45-vuotiaat arvioivat työkykynsä paremmaksi vuonna 2011 kuin vuonna 2000. Varsinkin 55 vuotta täyttäneessä väestössä muutos oli suuri. Sen sijaan 30–44-vuotiailla muutosta ei havaittu: molempina ajankohtina lähes kaikki pitivät työkykyään hyvänä. Terveys 2011 -tutkimus poikkeaa muista tutkimuksista siinä, että se kattaa koko työikäisen aikuisväestön, ei pelkästään työssä olevia. Kuitenkin myös työssä käyvään väestöön rajatussa tarkastelussa työkykyään hyvänä pitävien osuus kasvoi erityisesti vanhimmassa ikäryhmässä. Myönteisiin tuloksiin on voinut vaikuttaa se, että vuonna 2011 tutkimukseen osallistumatta jättäneitä oli selvästi enemmän kuin vuonna 2000.

Tässä tutkimuksessa tarkastelen koetun työkyvyn ja pitkäaikaissairastavuuden muutoksia sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen mukaan sekä sitä, liittyykö työkyvyn muutos työssä käyvän väestön rakenteessa ja työoloissa tapahtuneisiin muutoksiin. Koetussa työkyvyssä tapahtuneet muutokset voivat vaihdella sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen mukaan, ja muutokset palkansaajakunnan rakenteessa voivat selittää työkyvyn muutoksia. Lisäksi tarkastelen pitkäaikaissairastavuuden ja koetun työkyvyn välisen yhteyden muutosta. Tämä tarkastelu voi antaa lisävalaistusta koetussa työkyvyssä havaitun kehityksen syihin.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten itse raportoitu työkyky ja pitkäaikaissairastavuus ovat kehittyneet sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen mukaan vuosina 1997–2013?
2. Miten sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen muutokset liittyvät työkyvyn muutokseen?
3. Miten koetun työkyvyn ja sairastavuuden yhteys on muuttunut vuosien 1997 ja 2013 välillä?

Menetelmät

Tutkimuksen aineistona käytän työolotutkimusta vuosilta 1997, 2003, 2008 ja 2013. Tarkastelu on rajattu 25–59-vuotiaisiin. Alle 25-vuotiaiden sosioekonominen asema ja työolot eivät vielä ole kovinkaan vakiintuneita ja heidän koettu työkykynsä on yleisesti ottaen hyvä. Yli 60-vuotiailla oli tutkimusjakson alkupuolella useita varhaiseläkkeelle siirtymisen mahdollistavia reittejä, minkä seurauksena yli 60-vuotiaiden palkansaajien osuus aineistossa oli ensimmäisinä tutkimusvuosina huomattavasti pienempi kuin viimeisinä vuosina. Työky-

vyttömyyseläkkeen myöntämisen ehdot eivät ole tutkimusjakson aikana muuttuneet. Yhteensä aineistossa oli 14 247 henkilöä. Vastanneiden määrä vuosittain on esitetty taulukossa 4.1.

Työkykyä mitattiin työkykypistemäärän avulla. Työkykypistemäärä on työkykyindeksin ensimmäinen osio, jota käytetään usein myös itsenäisenä työkyvyn mittarina. Työkykypistemäärä kuvaa nykyistä työkykyä suhteutettuna elinaikaiseen parhaimpaan (Tuomi ym. 1997). Työolotutkimuksessa käytetty kysymysmuotoilu oli seuraava: ”Oletetaan, että työkykynne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?” Dikotomisoitiin työkykypistemäärän niin, että enintään seitsemän pistettä kuvasi alentunutta työkykyä. Vähintään kahdeksan pistettä on todettu vastaavan hyvää tai erinomaista työkykyä koko työkykyindeksillä mitattuna (Gould ym. 2006). Dikotomisoinnin tarkoituksena oli saada kysymyksestä helpommin vertailtava pitkäaikaissairastavuutta koskevan kaksiluokkaisen muuttujan kanssa. Näiden muuttujien erilaisesta jakaumasta johtuen pitkäaikaissairaiden osuus on kuitenkin selvästi suurempi kuin huonoa työkykyä raportoivien osuus. Herkkyystarkastelut työkykypistemäärän keskiarvolla tuottivat samankaltaisia tuloksia kuin tässä raportoidut tulokset.

Pitkäaikaissairauden esiintymistä kysyttiin seuraavasti: ”Onko Teillä jokin pysyvä vamma tai lääkärin toteama pitkäaikaissairaus? esim. sydän- tai verisuonitauti, keuhkosairaus, tuki- tai liikuntaelinten sairaus, ruoansulatuselinten sairaus tai jokin muu pitkäaikaissairaus”. Vuonna 1997 kysymyksessä ei mainittu pitkäaikaista vammaa eikä lomake sisältänyt jatkokysymystä siitä, kuinka paljon haittaa sairaus tai vamma aiheuttaa työssä. Vuosien 2003 ja 2013 välillä sairauden haittaavuudessa ei esiintynyt eroja: jokaisena tutkimusvuotena 44–45 prosenttia 25–59-vuotiaista vastanneista arvioi, ettei sairaus tai vamma aiheuta lainkaan haittaa työssä, 46–48 prosenttia arvioi sen haittaavan jokin verran ja 7–9 prosenttia erittäin paljon. Tässä tutkimuksessa tarkastelen vain pitkäaikaissairauden esiintymistä enkä huomioi sen haittaavuutta.

Sosioekonomisina muuttujina käytin sosioekonomista asemaa sekä koulutustasoa ja työoloista tarkastelin työn ruumiillista ja henkistä raskautta. Sosioekonomista asemaa ja koulutustasoa kuvaavat tiedot perustuivat Tilastokeskuksen rekistereihin (kts. tarkemmin aineistoliite). Sosioekonomisen aseman mukaan haastatellut jakautuivat työntekijöihin, alempiin toimihenkilöihin ja ylempiin toimihenkilöihin. Koulutustason luokittelu on kolmijakoinen: perusaste, keskias-te ja korkea-aste. Työn ruumiillista raskautta tiedusteltiin työolotutkimuksessa kysymällä, kuinka raskaana tai kevyenä vastaaja pitää nykyisiä työtehtäviään

ruumiillisesti. Vastausvaihtoehdot olivat: erittäin kevyt, melko kevyt, melko raskas ja raskas. Työn henkistä raskautta tiedusteltiin samanlaisella kysymyksellä.

Tarkastelen koetun työkyvyn ja pitkäaikaissairastavuuden muutosta ensin työolomuuttujien luokissa. Sen jälkeen tarkastelen koulutuksen, sosioekonomisen aseman ja työn ruumiillisen ja henkisen raskauden muutosten yhteyttä työkyvyn muutokseen. Työkyvyssä tapahtunut muutos on laskettu olettaen, että näiden rakenteellisten tekijöiden jakaumat olisivat myöhempinä tarkastelu vuosina pysyneet samoina kuin mitä ne olivat vuonna 1997. Vertaan tätä odotettua työkyvyn muutosta havaittuun työkyvyn muutokseen. Tällä tavalla saadaan suorin vastaus siihen kysymykseen, missä määrin koetun työkyvyn muutos liittyy koulutus- ja ammattirakenteen ja työolojen muutoksiin. Haittapuolena on, että muiden tekijöiden vaikutusta ei tällä tavoin voida kontrolloida. Iän vaikutus tulee kuitenkin karkeasti huomioiduksi tekemällä analyysit kahdessa ikäryhmässä. Vastaavalla tavalla tarkastelen pitkäaikaissairastavuuden ja työkyvyn yhteyttä ja pitkäaikaissairastavuuden muutoksen yhteyttä työkyvyn muutokseen.

Tulokset

Työkyvyn ja sairastavuuden muutokset sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen mukaan

Taulukossa 4.1 on esitetty iän sekä sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen jakaumat vuosien 1997 ja 2013 välillä. Tutkimusväestö on jakautunut eri ikäryhmiin melko tasaisesti. Vanhimpaan ikäryhmään kuuluvien osuus on kuitenkin vuonna 1997 pienempi kuin myöhemmin. Koulutustaso on parantunut niin, että pelkän perusasteen koulutuksen saaneiden osuus on vähentynyt kun taas korkea-asteen koulutuksen saaneiden osuus on selvästi kasvanut. Työntekijäammateissa toimivien osuus on vähentynyt kun taas ylempien toimihenkilöiden osuus on kasvanut. Työn ruumiillinen raskaus on vähentynyt. Erityisesti on kasvanut niiden osuus, jotka pitävät työtään ruumiillisesti erittäin kevyenä. Työn henkinessä raskaudessa tapahtuneet muutokset ovat sen sijaan olleet vähäisiä.

Taulukko 4.1.

län, sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen jakaumat (%) vuosina 1997, 2003, 2008 ja 2013.

	1997 (n=2 676)	2003 (n=3 661)	2008 (n=3 788)	2013 (n=4 122)
Ikä				
25–29	13	13	12	11
30–34	15	12	13	13
35–39	15	15	14	14
40–44	18	14	15	13
45–49	18	16	15	17
50–54	14	16	16	17
55–59	7	14	15	16
Koulutustaso				
Perusaste	23	16	12	9
Keskiaste	56	43	43	41
Korkea-aste	22	41	45	50
Sosioekonominen asema				
Työntekijät	36	33	29	27
Alemmat toimihenkilöt	41	39	40	41
Ylemmät toimihenkilöt	24	28	31	32
Työn ruumiillinen raskaus				
Erittäin kevyt	21	23	25	29
Melko kevyt	44	42	42	40
Melko raskas	30	31	29	26
Erittäin raskas	5	4	4	4
Työn henkinen raskaus				
Erittäin kevyt	4	5	5	6
Melko kevyt	43	41	41	44
Melko raskas	47	47	48	45
Erittäin raskas	7	7	6	5

Taulukko 4.2.

Niiden osuus (%), joilla on huono työkyky tai jokin pitkäaikaissairaus, työolojen ja tutkimusvuoden mukaan.

	Huono työkyky				Pitkäaikaissairastavuus			
	1997	2003	2008	2013	1997	2003	2008	2013
Kaikki	13	14	14	15	26	31	33	36
Ikä								
25–29	5	7	7	10	16	17	19	24
30–34	7	10	10	13	18	23	21	26
35–39	11	10	12	13	22	25	27	27
40–44	12	10	12	15	23	28	30	31
45–49	14	15	17	13	31	36	38	37
50–54	21	19	17	17	40	38	45	48
55–59	30	24	23	22	41	45	42	49
Koulutustaso								
Perusaste	18	18	19	20	30	38	37	42
Keskiaste	12	15	15	18	26	32	34	39
Korkea-aste	11	11	11	12	21	26	31	32
Sosioekonominen asema								
Työntekijät	16	18	19	20	28	35	33	39
Alemmat toimihenkilöt	12	13	13	14	28	30	34	37
Ylemmät toimihenkilöt	11	9	12	12	20	25	30	32
Työn ruumiillinen raskaus								
Erittäin kevyt	10	9	10	9	21	27	29	29
Melko kevyt	11	12	12	13	26	27	31	36
Melko raskas	16	19	17	21	29	36	37	42
Erittäin raskas	22	27	30	36	27	43	41	44
Työn henkinen raskaus								
Erittäin kevyt	11	12	12	12	25	32	27	35
Melko kevyt	11	11	10	12	24	29	28	34
Melko raskas	14	15	16	17	26	31	36	38
Erittäin raskas	23	25	26	29	35	42	38	38
Pitkäaikaissairastavuus								
Ei	8	9	9	9				
Kyllä	28	26	25	26				
Huono työkyky								
Ei					22	26	28	31
Kyllä					55	57	58	62

Taulukossa 4.2 on esitetty niiden osuus, joilla oli huono työkyky tai jokin pitkäaikaissairaus sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen mukaan erikseen kunakin tutkimusvuotena. Huonoksi koettu työkyky lisääntyi kolmestatoista viiteentoista prosenttiin vuosien 1997 ja 2013 välillä. Jonkin pitkäaikaissairauden ilmoittavien osuus puolestaan lisääntyi 27 prosentista 37 prosenttiin. Työkyvyn ja pitkäaikaissairastavuuden kehityksessä oli kuitenkin eroja ikäryhmitäin. Vuosien 1997 ja 2013 välillä huono työkyky hieman lisääntyi nuorissa ikäryhmissä (25–44-vuotiaat). Vanhemmissa ikäryhmissä huonoksi koettu työkyky sen sijaan väheni.

Huonoksi koettu työkyky oli yleisempää perusasteen tai keskiasteen koulutuksen saaneilla kuin korkeasti koulutetuilla. Keskiasteen koulutuksen saaneilla huono työkyky lisääntyi vuosien 1997 ja 2013 välillä, mutta perusasteen tai korkea-asteen koulutuksen saaneilla ei tapahtunut muutosta. Pitkäaikaissairauden ilmoittavien osuus puolestaan lisääntyi kaikissa koulutusryhmissä. Huono työkyky lisääntyi hieman erityisesti alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Pitkäaikaissairastavuus lisääntyi selvästi kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

Huono työkyky lisääntyi niiden joukossa, jotka pitivät työtään ruumiillisesti melko raskaana tai erittäin raskaana. Yhteys oli samantyyppinen myös henkisen raskauden suhteen: huono työkyky lisääntyi erityisesti työnsä henkisesti raskaaksi kokevien joukossa. Pitkäaikaissairastavuus puolestaan lisääntyi kaikissa työn ruumiillisen raskauden ryhmissä. Samoin pitkäaikaissairastavuus lisääntyi kaikilla työn henkisestä raskaudesta riippumatta.

Työelämän muutosten yhteys koetun työkyvyn muutokseen

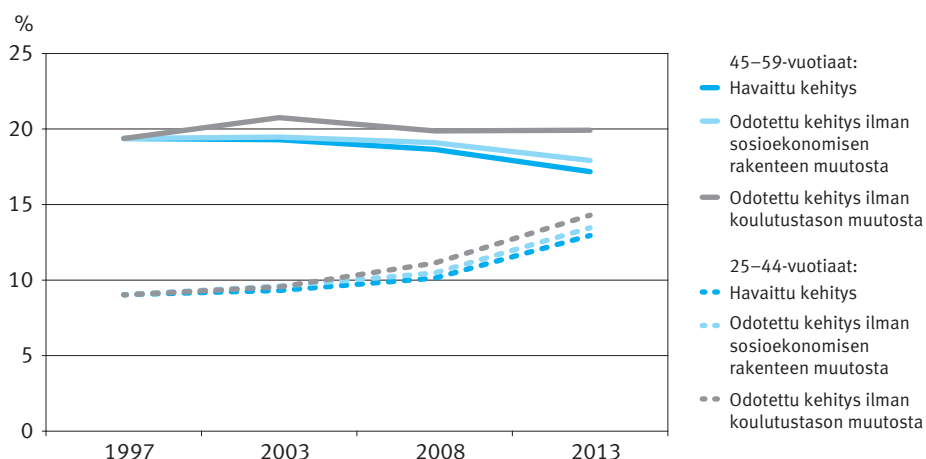
Koska työkyky kehittyi eri suuntiin nuorimmissa ja vanhimmissa ikäryhmissä, on rakenteellisten tekijöiden muutosten yhteyttä työkyvyn muutoksiin jatkossa tarkasteltu erikseen 25–44- ja 45–59-vuotiailla. Työkykyään huonona pitävien osuus lisääntyi nuoremmissä ikäryhmässä yhdeksästä kolmeentoista prosenttiin vuosien 1997 ja 2013 välillä (kuvio 4.1). Vanhemmassa ikäryhmässä huono työkyky sen sijaan vähentyi yhdeksästätoista seitsemääntoista prosenttiin.

Kuviossa 4.1 on myös tarkasteltu, millainen on työkyvyn toteutunut kehitys verrattuna tilanteeseen, että tarkasteltavan palkansaajajoukon koulutusjakoumassa tai sosioekonomisessa rakenteessa ei olisi tapahtunut muutoksia vuosien 1997 ja 2013 välillä. Jos koulutusrakenne olisi pysynyt samana kuin vuonna 1997, ei vanhemmassa ikäryhmässä olisi odotettu tapahtuvan lainkaan työkyvyn muutosta. Jos sosioekonominen rakenne ei olisi muuttunut vuoteen 1997

verrattuna, olisi huonoksi koetun työkyvyn väheneminen ollut havaittua pienempää. Nuoremmassa ikäryhmässä huono työkyky olisi lisääntynyt nyt havaittua enemmän, jos koulutusrakenne olisi pysynyt ennallaan. Jos sosionominen rakenne olisi pysynyt samanlaisena kuin vuonna 1997, olisi huonon työkyvyn osuus lisääntynyt hieman enemmän kuin todellisuudessa on tapahtunut. On kuitenkin muistettava, että työkyvyn muutokset ovat kaiken kaikkiaan olleet erittäin pieniä.

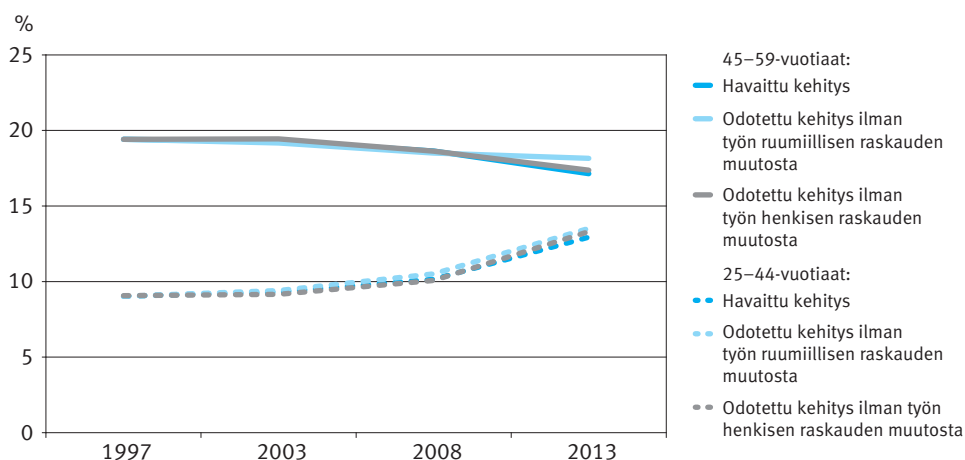
Kuvio 4.1.

Sosioekonomisten tekijöiden muutoksen laskennallinen vaikutus työkyvyn huonoksi kokeneiden osuuteen vuosien 1997 ja 2003 välillä.



Kuvio 4.2.

Työn ruumiillisen ja henkisen muutoksen laskennallinen vaikutus työkyvyn huonoksi kokeneiden osuuteen vuosien 1997 ja 2003 välillä.



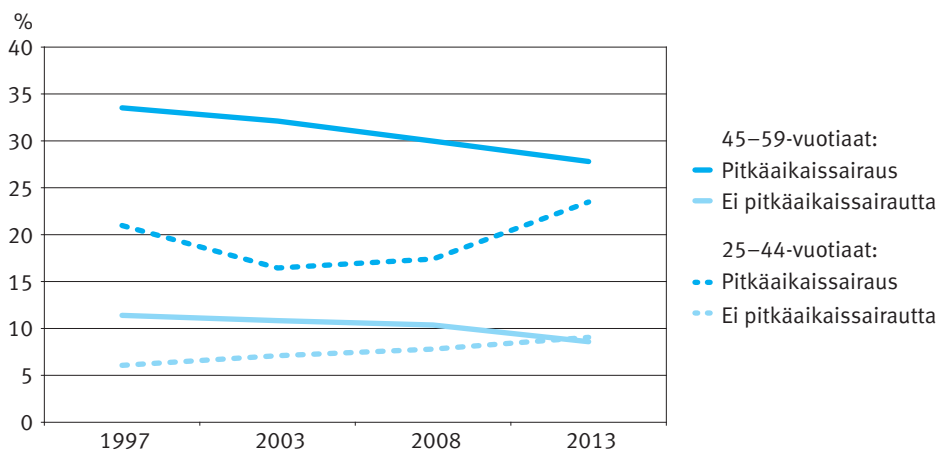
Työn ruumiillisen ja henkisen raskauden muutosten vaikutus koetun työkyvyn muutoksiin on ollut vähäistä (kuvio 4.2). Nuoremmissa ikäryhmässä huonon työkyvyn lisääntyminen on ollut hieman vähäisempää kuin jos työn ruumiillinen ja henkinen raskaus olisivat pysyneet samalla tasolla kuin vuonna 1997. Vanhemmassa ikäryhmässä työn ruumiillisen ja henkisen raskauden muutokset eivät juuri ole yhteydessä työkyvyn muutokseen.

Pitkäaikaissairastavuuden ja työkyvyn yhteyden muutos vuosina 1997–2013

Työkyky ja pitkäaikaissairastavuus kehittivät erisuuntaisesti. Työkyvyssä muutos oli vähäistä, kun taas pitkäaikaissairastavuus lisääntyi selvästi. Seuraavassa on sen vuoksi tarkasteltu pitkäaikaissairastavuuden ja työkyvyn yhteyden muutosta vuosien 1997 ja 2013 välillä. Tarkastelu tehdään edelleen kahdessa ikäryhmässä.

Kuvio 4.3.

Työkykynsä huonoksi kokeneiden osuus pitkäaikaissairastavuuden mukaan vuosien 1997 ja 2013 välillä.



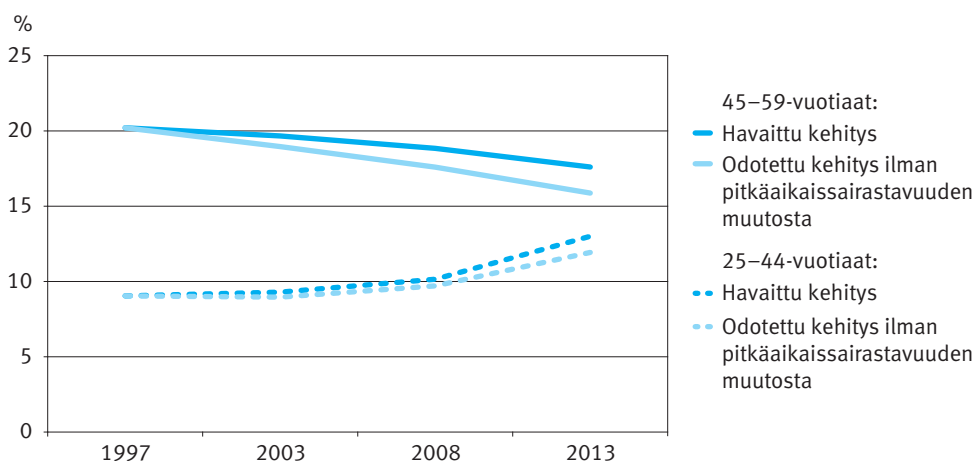
Kuviossa 4.3 on esitetty työkykynsä huonoksi kokeneiden osuus 25–44- ja 45–59-vuotiailla eroteltuna sen mukaan, onko heillä jokin pitkäaikaissairaus vai ei. Huono työkyky on yleisempää vanhemmassa ikäryhmässä ja niillä, joilla on jokin pitkäaikaissairaus. Huono työkyky vähenee erityisesti niillä vanhempaan ikäryhmään kuuluvilla, joilla on jokin pitkäaikaissairaus. Myös niillä vanhempaan ikäryhmään kuuluvilla, joilla ei ole mitään pitkäaikaissairautta, huonon työky-

vyn omaavien osuus vähenee. Sen sijaan nuoremmissa ikäryhmässä huono työkyky lisääntyy siitä riippumatta, onko henkilöllä jokin pitkäaikaissairaus vai ei.

Nuoremmissa ikäryhmässä huono työkyky on lisääntynyt enemmän kuin sillä oletuksella, että pitkäaikaissairastavuus olisi pysynyt vuoden 1997 tasolla (kuvio 4.4). Vanhemmassa ikäryhmässä puolestaan huono työkyky olisi vähentynyt havaittua enemmän, jos pitkäaikaissairastavuudessa ei olisi tapahtunut muutosta.

Kuvio 4.4.

Pitkäaikaissairastavuuden muutoksen laskennallinen vaikutus työkykyssä huonoksi kokeneiden osuuteen vuosien 1997 ja 2013 välillä.



Pohdinta

Koetun työkyvyn muutokset

Kaiken kaikkiaan itse arvioitu työkyky ei ole kehittynyt samalla tavalla työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen muutosten kanssa. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen lisääntyi 2000-luvun alkupuolelle saakka mutta on sen jälkeen vähentynyt. Sen sijaan koetussa työkyvyssä tapahtuneet muutokset ovat viimeisen parinkymmen vuoden aikana olleet vähäisiä.

Tyypillisesti työkyky heikkenee iän myötä. Koska työssäkäyvä väestö on viimeisen parinkymmen vuoden aikana ikääntynyt, voivat työkyvyn muutokset peittyä väestön ikääntymisen alle. Entistä suuremmalla joukolla palkansaajista voi olla huono työkyky vain siksi, että palkansaajat ovat vanhempia kuin aikaisemmin. Ikäryhmittäinen tarkastelu kuitenkin osoitti, että koetun työkyvyn pa-

ranemista on tapahtunut nimenomaan vanhemmissa ikäryhmissä. Nuoremmissa ikäryhmissä koettu työkyky on sen sijaan hieman heikentynyt. Ikäryhmittäin tarkasteltuna koetun työkyvyn muutos onkin samansuuntaista työkyvyttömyyseläkkeiden vähenemisen kanssa, sillä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on vähentynyt erityisesti vanhimmissa ikäryhmissä (Nyman & Kiviniemi 2015). Nuoremmissa ikäryhmissä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen muutokset ovat olleet pieniä. Viimeisen 20 vuoden aikana ikäryhmien väliset erot koetussa työkyvyssä ovat selvästi kaventuneet.

Työntekijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä sekä keskitason koulutuksen saaneilla työkyvyn huononeminen oli keskimääräistä suurempaa. Työkyvyn muutoksen erot koulutusryhmien ja sosioekonomisten ryhmien välillä olivat kuitenkin melko pieniä. Selvimmin työkykyarvot huononivat niillä, jotka kertoivat tekevänsä erittäin raskasta tai melko raskasta ruumiillista työtä. Työn ruumiillinen raskaus on palkansaajaväestössä hieman vähentynyt viimeisen parinkymmenen vuoden aikana. Siten huonoksi koettu työkyky näissä ryhmissä koskee entistä pienempää palkansaajajoukkoa. On myös huomioitava, että koetun työkyvyn ja työn ruumiillisen raskauden yhteys on kaksisuuntainen. Raskas työ voi heikentää työkykyä, mutta toisaalta jos työkyky on huono, työ myös koetaan raskaaksi.

Pitkäaikaissairastavuuden ja työelämän muutosten yhteys koetun työkyvyn muutoksiin

Toisin kuin koettu työkyky on palkansaajien pitkäaikaissairastavuus lisääntynyt selvästi viimeisen 20 vuoden aikana. Pitkäaikaissairastavuus lisääntyi kaikissa tarkastelluissa osaryhmissä. Sairastavuuden ja työkyvyn erilainen kehitys on yhdenmukainen sen ajatuksen kanssa, että sairauksien kanssa pärjätään työelämässä entistä paremmin. Työtehtävien muutoksen seurauksena entistä suurempi osa palkansaajista työskentelee sellaisissa tehtävissä, joissa sairastavuudesta ei ole samassa määrin haittaa kuin aikaisemmin. Viime vuosina on myös entistä enemmän panostettu siihen, että ihminen jatkaa töissä jäljellä olevan työkykynsä puitteissa. Tähän voidaan päästä esimerkiksi uudelleen koulutuksella tai työtehtävien muokkaamisella työkykyyn sopivaksi. Näin ollen on ymmärrettävää, että palkansaajien sairastavuuden lisääntyminen ei näy työkyvyn huononemisenä tai työkyvyttömyyseläkkeiden lisääntymisenä. Muiden kuin lääketieteellisten tekijöiden merkitystä korostetaan työkykyä arvioitaessa entistä enemmän. Voi olla että tämä kehitys heijastuu myös ihmisten omiin arvioihin työkyvystään.

Pitkäaikaissairauksien ja työkyvyn välinen yhteys näyttäisi siis heikentyneen.

Tähän viittaa myös se, että huono työkyky vähentyi erityisesti niillä vanhempaan ikäryhmään kuuluvilla, joilla oli jokin pitkäaikaissairaus. Nuorilla työkyky heikentyi sekä niillä, joilla oli jokin pitkäaikaissairaus että niillä, joilla ei sellaista ollut. Vuonna 2013 niillä, joilla ei ollut pitkäaikaissairautta, huonoksi arvioitu työkyky oli yhtä yleistä nuoremassa ja vanhemmassa ikäryhmässä. Nuorilla koettu työkyky heikentyi enemmän kuin pitkäaikaissairastavuuden muutoksen perusteella olisi voinut olettaa. Vanhemmassa ikäryhmässä puolestaan työkyvyn kokeminen huonoksi olisi vähentynyt havaittua enemmän, jos pitkäaikaissairastavuus olisi pysynyt vuoden 1997 tasolla. Pitkäaikaissairastavuuden lisääntyminen on siis voinut osittain peittää huonon työkyvyn vähenemistä.

Pitkäaikaissairastavuutta tiedustellaan usein myös kysymyksellä, jossa kysytään haittaako kyseinen sairaus tai vamma työ- tai toimintakykyä. Tällöin kysymyksessä on jo oikeastaan työkykyä kuvaava mittari. Tässä tutkimuksessa ei ollut mahdollista huomioida pitkäaikaissairastavuudesta aiheutuvaa haittaa, sillä sitä ei tiedusteltu ensimmäisenä tutkimusvuonna. Vuosien 2003 ja 2013 välillä pitkäaikaissairastavuuden haittaavuudessa ei tapahtunut muutoksia. Kun pitkäaikaissairastavuus lisääntyi, voidaan tämän perusteella arvella myös haittaavan pitkäaikaissairastavuuden lisääntyneen. Tulos on erilainen aikaisempien tutkimusten kanssa, joissa työ- tai toimintakykyä haittaavan pitkäaikaissairastavuuden on raportoitu pysyneen ennallaan (Helldán & Helakorpi 2015) tai vähentyneen (Koskinen ym. 2012).

Tarkastelujakson aikana erityisesti palkansaajien koulutustaso ja mutta myös sosioekonominen asema parantuivat selvästi. Työn ruumiillinen raskaus väheni myös hieman mutta työn henkinen raskaus ei muuttunut lainkaan. Koetun työkyvyn kehitys liittyy osittain palkansaajien koulutustason ja sosioekonomisen rakenteen muutokseen. Jos palkansaajien koulutus rakenne ei olisi muuttunut vuoteen 1997 verrattuna, vanhemman ikäryhmän koettu työkyky ei olisi parantunut lainkaan. Jos sosioekonominen rakenne ei olisi muuttunut, olisi työkyvyn paraneminen ollut vähäisempää kuin mitä se todellisuudessa on ollut. Samoin nuoremman ikäryhmän kohdalla havaittiin, että jos koulutustaso ja sosioekonominen rakenne eivät olisi parantuneet, olisi huono työkyky lisääntynyt enemmän kuin mitä nyt on tapahtunut. Koulutustason ja sosioekonomisen rakenteen parantuminen on siis padonnut huonon työkyvyn lisääntymistä nuorilla. Kaiken kaikkiaan on kuitenkin huomattava, että työkykynsä huonoksi kokeneiden osuudessa tapahtuneet muutokset ovat olleet erittäin pieniä, ja samoin tarkasteltujen rakenteellisten tekijöiden vaikutus niihin on ollut vähäinen.

Tutkimuksessa tehdyt hypoteettiset laskelmat osoittavat, että koulutustason

ja sosioekonomisen rakenteen muutokset ovat yhteydessä työkyvyn muutokseen. Yhteyden ei kuitenkaan voi ajatella olevan suoraviivainen niin, että hyvä koulu- tus automaattisesti johtaisi parempaan työkykyyn. Koulutusrakenteen muutok- sen yhteys työkyvyn muutokseen oli vahvempi kuin sosioekonomisen rakenteen tai työolojen muutokset. Väestön koulutustaso onkin viimeisten vuosikymmen- ten aikana noussut erittäin paljon. On kuitenkin arveltu, että koulutustason pa- raneminen tulee jatkossa olemaan huomattavasti vähäisempää (Kalenius 2014).

Tutkimuksen rajoituksia

Tähän tutkimukseen liittyy erilaisia tutkimusväestön rajauksia ja mittareita kos- kevia rajoituksia. On huomattava, että työolotutkimus kattaa vain palkansaajat. Eri aikoina vallitseva yleinen työmarkkinatilanne voi siten vaikuttaa tutkimus- joukon koostumukseen. Koetun työkyvyn on havaittu olevan heikompi työttö- millä kuin työssäkäyvillä (Martelin ym. 2006) ja työttömyyden lisääntyessä en- tistä suurempi osa huonon työkyvyn omaavista voi tällöin olla tutkimusjoukon ulkopuolella. Työttömyydellä voi myös olla entistä keskeisempi rooli työkyvyt- tömyyseläkkeelle siirtymisen taustalla (Laaksonen ym. 2014). Erityisesti van- himmissa ikäryhmissä voi myös olla palkansaajiksi valikoitumista terveyden ja työkyvyn mukaan. Tutkimus perustuu haastatteluihin ja saattaa olla, että koet- tu työkyky ja sairastavuus vaikuttavat siihen, ketkä tutkimukseen osallistuvat.

Ajallisen muutoksen tutkiminen on haasteellista itse raportoituihin tietoihin perustuvilla mittareilla. Työkyvyn käsitteen sisältö voi olla ajan kuluessa muut- tunut. Tutkimuksessa työkykyä pyydettiin arvioimaan suhteessa omaan elinai- kaiseen parhaimpaan työkykyyn, mutta tähän arvioon voi silti vaikuttaa ympä- ristö (muiden ihmisten sairaudet joihin omia sairauksia ja niiden haittaavuut- ta peilataan) samoin kuin työ ja työn muutos. Ei ole selvää, mistä nuorten työ- kykyarvioiden huononeminen kertoo. Koska kysymyksessä pyydetään arvioi- maan omaa työkykyä suhteessa elinikäiseen parhaimpaan, voi kysymyksen so- veltuvuus nuorille olla huono.

Myös pitkäaikaissairastavuuden ajallisen muutoksen tutkimiseen liittyy haas- teita. Pitkäaikaissairauksien koostumus on muuttunut ja niiden haittaavuus voi olla vähentynyt esimerkiksi tehostuneen hoidon ansiosta. Pitkäaikaissairastavu- den lisääntymisessä voi myös osin olla kyse siitä, että nykyisin entistä suurempi joukko sairauksia tai oireita tunnistetaan ja koetaan pitkäaikaisiksi sairauksiksi.

Päätelmiä

Koetun työkyvyn muutokset viimeisen 20 vuoden aikana ovat olleet vähäistä. Työkyky on kuitenkin hieman parantunut vanhemmissa ikäryhmissä. Tämän kehityksen voidaan ajatella olevan erityisen tärkeitä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen kannalta, sillä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen painottuu voimakkaasti vanhimpiin ikäryhmiin. Nuorten ikäryhmien merkitys työkyvyttömyyseläkkeiden siirtymisen kokonaisuuteen on vähäinen ja suurin osa nuorista arvioi työkykynsä hyväksi. Silti nuorten työkykyarvioiden huononemista voidaan pitää jossain määrin huolestuttavana ilmiönä.

Sosioekonomisten tekijöiden ja työolojen mukaan tarkasteltuna erot työkyvyn muutoksessa ovat olleet suhteellisen vähäisiä. Työkyky on kuitenkin huonontunut eniten niillä, jotka kokevat työnsä ruumiillisesti raskaaksi. Työkyvyn kehityksessä voidaan siis nähdä eräänlaista polarisoitumista: työolot ylipäättään ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan, mutta niiden joukossa, jotka edelleen työskentelevät ruumiillisesti raskaissa töissä, työkyky on entistä heikompi.

Työkyvyn ja pitkäaikaissairastavuuden kehitys on ollut erilaista. Pitkäaikaissairauksia ilmoittavien osuus on palkansaajien joukossa entistä suurempi. Työelämän vaatimukset ovat muuttuneet. Havainto viittaa siihen, että pitkäaikaissairauden kanssa on entistä paremmat mahdollisuudet selvitä työelämässä.

Lähteet

Alavinia, Seyed M. & de Boer, Angela G. E. M. & van Duivenbooden, Cor & Frings-Dresen, Monique H. & Burdorf, Alex (2009) Determinants of work ability and its predictive value for disability. *Occupational Medicine* 59: 32–37.

Eläketurvakeskus ja Kansaneläkelaitos (2015) Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2014. Eläketurvakeskus ja Kansaneläkelaitos: Helsinki.

Eläketurvakeskus (2015) Työeläkeindikaattorit 2015. Eläketurvakeskuksen katsauksia 4/2015: Helsinki.

Gould, Raija & Härkäpää, Kristiina & Koskinen, Seppo (2015) Työkyvyn arviointi väestötutkimuksessa. TOIMIA asiantuntijaryhmän suositus. Viitattu 31.5.2016. www.thl.fi/toimia/tietokanta/suositus/20/

Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo (2006) (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos: Helsinki.

Gould, Raija & Koskinen, Seppo & Sainio, Päivi & Blomgren, Jenni & Kivekäs, Jukka & Ilmarinen, Juhani & Husman, Päivi & Seitsamo, Jorma (2012) Työkyky. Teoksessa Koskinen, Seppo & Lundqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Raportti 68/2012. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL): Helsinki, 141–144.

Helldán, Anni & Helakorpi, Satu (2015) Suomalaisen aikuisväestön terveystilanteen ja terveys, kevät 2014. Raportti 6/2015. THL: Helsinki.

Kalenius, Aleks (2014) Suomalaisen koulutusjärjestelmän kehitys 1970–2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 1/2014: Helsinki.

Kauppinen, Timo & Mattila-Holappa, Pauliina & Perkiö-Mäkelä, Merja & Saalo, Anja & Toikkanen, Jouni & Tuomivaara, Seppo & Uuksulainen, Sanni & Viluksela, Marja & Virtanen, Simo (2013) (toim.) Työ- ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos: Helsinki.

Koskinen, Seppo & Lundqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (2012) (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Raportti 68/2012. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL): Helsinki.

Laaksonen, Mikko & Blomgren, Jenni & Gould, Raija (2014) Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden sairauspäiväraha-, kuntoutus- ja työttömyyshistoria. Rekisteripohjainen tarkastelu. Eläketurvakeskuksen raportteja 05/2014: Helsinki.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2015) Työolobarometri – Syksy 2014. Työ ja yrittäjyys 49/2015. Työ ja elinkeinoministeriö: Helsinki.

Martelin, Tuija & Sainio, Päivi & Koskinen, Seppo & Gould, Raija (2006) Työkyvyn vaihtelu pääasiallisen toiminnan ja ammattiaseman mukaan. Teoksessa Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos: Helsinki, 75–81.

Nyman, Heidi & Kiviniemi, Marja (2015) Katsaus eläketurvaan vuonna 2014. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 4/2015: Helsinki.

Roelen, Corné A. M. & Heymans, Martijn W. & Twisk, Jos W. R. & van der Klink, Jac J. L. & Groothoff, Johan W. & van Rhenen, Willem (2014) Work Ability Index as tool to identify workers at risk of premature work exit. *Journal of Occupational Rehabilitation* 24: 747–754.

Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen eliniän pitenemiseen. Eläkekysymysten asiantuntijatyöryhmän raportti (2013). Eläketurvakeskus: Helsinki.

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

Tuomi, Kaija & Ilmarinen, Juhani & Jahkola, Antti & Katajarinne, Lea & Tulkki, Arto (1997) Työkykyindeksi. 2. korj. p. Työterveyshuolto 19. Työterveyslaitos: Helsinki.

Parempi työn laatu, pidemmät työurat? Työn laadun vaikutus varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen

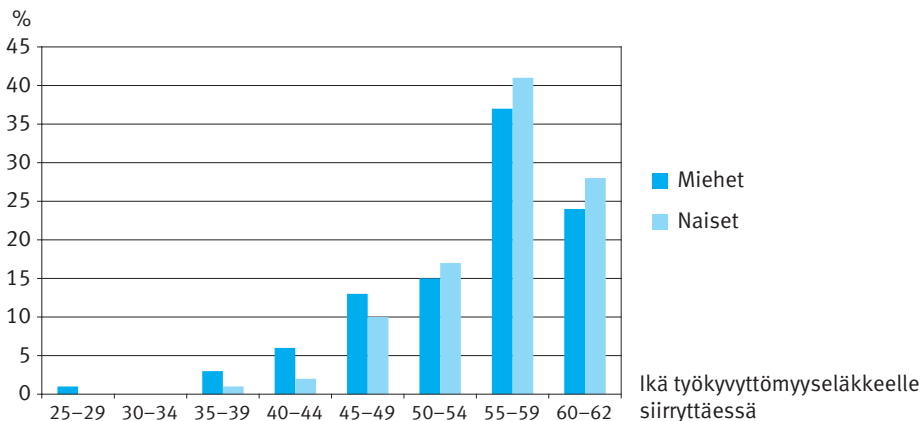
Tomi Oinas, Timo Anttila ja Jouko Nätti

Työn laadun piirteistä fyysiset ja psyykkiset rasitustekijät sekä alhaiset tulot ennustivat vahvimmin varhaista eläkkeelle siirtymistä. Työelämän laatua parantamalla voidaan pidentää työuria vähentämällä erityisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä.

Mitä aiheesta tiedettiin ennestään

- Työn laatu on tärkeässä roolissa, kun työntekijät tekevät päätöksiä koskien työhön palaamista tai työssä jatkamista.
- Työelämän laatu on moniulotteinen ilmiö ja sen mittaaminen on haasteellista.
- Korkeat työn vaatimukset, organisatoriset ja johtamiseen liittyvät rasitustekijät ja työhyvinvointi ovat yhteydessä aikeisiin siirtyä varhain eläkkeelle.
- Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on yksi keskeisimmistä syistä työurien ennenaikaiselle päättymiselle.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus siirtymään mukaan palkansaajamiehillä ja -naisilla.



Lähde: Työolotutkimus 1990 + rekisteriseuranta.

Mitä uutta tässä tutkimuksessa selvisi

- Monet työn laadun piirteet ennustavat varhaista eläkkeelle siirtymistä. Suuri osa näistä yhteyksistä kuitenkin selittyy niiden kytkeytymisellä sosioekonomiseen asemaan.
- Alhaiset tulot, työn fyysiset ja psyykkiset riskitekijät sekä kiire lisäsivät työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen todennäköisyyttä
- Työn laadun vaikutus varhaiseen eläköitymiseen on riippuvainen henkilön iästä: laadun piirteet näyttävät ennustavan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ensi sijassa alle 45-vuotiailla.
- Sukupuolten välillä oli myös eroja: naisilla työtovereilta saatu tuki vähensi ja työn fyysiset riskitekijät lisäsivät työkyvyttömyyseläkkeen riskiä. Miehillä työkyvyttömyyseläkkeen riskiä puolestaan lisäsivät työn menettämisen uhka, työn psyykkiset riskitekijät sekä kiire.

Tomi Oinas, Timo Anttila ja Jouko Nätti

5 Parempi työn laatu, pidemmät työurat? Työn laadun vaikutus varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen¹

Tiivistelmä

Tutkimuksen taustalla on vilkas keskustelu työvoiman ikääntymisestä ja työurien pidentämisestä Euroopassa. Korkean työn laadun on katsottu lisäävän työntekijöiden halukkuuttua ja kykyä jatkaa työelämässä nykyistä pidempään. Työn laadulla tarkoitetaan niitä työn piirteitä, joilla on selkeä ja suora vaikutus työntekijän hyvinvointiin. Korkean laadun omaava työ mahdollistaa laaja-alaisesti erilaisten tarpeiden tyydyttämisen. Artikkelissa tarkastelemme miten työn laadun ulottuvuudet ovat yhteydessä eri varhaiseläkereittien käyttöön.

Tutkimusaineistona käytämme Tilastokeskuksen työolotutkimusta vuodelta 1990, johon on yhdistetty rekisteritietoja eläkkeelle siirtymisestä vuoteen 2011. Työn laadun ulottuvuuksien mittaamisessa sovellamme European Job Quality Indeksiä (JQI). Analyysimenetelmänä käytämme elinaikamalleja (Cox regressio).

Tulosten perusteella kaikki työn laadun pääulottuvuudet olivat yhteydessä varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen. Työn laadun piirteet olivat selvimmin yhteydessä työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeelle siirtymiseen, selvästi heikommin yksilölliseen varhaiseläkkeeseen. Kaiken kaikkiaan korkea työn laatu näyttää olevan yhteydessä pidempiin työuriin.

Johdanto

Tässä artikkelissa tutkimme miten työn laatu on yhteydessä varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen Suomessa. Tutkimuksen taustalla on vilkas keskustelu työvoiman ikääntymisestä ja työurien pidentämisestä Euroopassa. Huoli hyvinvointivaltion pitkän aikavälin rahoituksen kestävyyydestä on herättänyt uudelleen kiinnostuksen eläkkeelle siirtymisen tutkimukseen.

Työn laatu on epäilemättä tärkeässä roolissa kun työntekijät tekevät päätöksiä koskien työhön palaamista tai työssä jatkamista. Työn laatu voidaan myös nähdä niin sanottuna ylellisyystavarana (luxury good), jonka kysyntä kasvaa nope-

1 Tutkimusta on rahoittanut Suomen Akatemia (hankkeet 287678, 277376 ja 252329).

ammin kuin tulotaso. Tällöin taloudellisen kasvun myötä työn laadun merkitys palkansaajille korostuu entisestään (Muñoz de Bustillo ym. 2009).

Työn laadulla tarkoitetaan tässä niitä työn piirteitä, joilla on selkeä ja suora vaikutus työntekijän hyvinvointiin. Työntekijöiden hyvinvointi laajasti ymmärrettynä on riippuvainen työtehtävän (job) suomista mahdollisuuksista vaikuttaa oman työn sisältöön sekä henkilökohtaisten työtavoitteiden saavuttamiseen. Yksilöiden välillä on eroja tarpeiden priorisoinnin suhteen, mutta ”korkealaatuinen” viittaa laaja-alaisesti näiden erilaisten tarpeiden tyydyttämisen. (Green 2006; Muñoz de Bustillo ym. 2011)

Korkea työn laatu, mukaan lukien hyvät mahdollisuudet työn ja perheen yhteensovittamiseen, on keskeisessä roolissa työntekijöiden (erityisesti naisten) halukkuudessa ja kyvyssä jatkaa työelämässä nykyistä pidempään (Smith ym. 2008). Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat yhteydessä psykofyysiseen hyvinvointiin ja siten työn tuottavuuteen muun muassa vähentyneiden sairauspoissaolojen kautta (Chandola 2010). Työn laatu on siten keskeisessä asemassa pyrittäessä parantamaan niin työntekijöiden työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia kuin työn tuottavuutta (Esser & Olsen 2012).

Työn laadun eri ulottuvuuksien välillä on todennäköisesti eroja sen suhteen kuinka voimakkaasti ne ovat yhteydessä varhaiseen eläköitymiseen. Suuri osa aikaisemmasta tutkimuksesta on keskittynyt eläkeaikeisiin ja todellisen eläkkeelle siirtymisen tutkiminen on jäänyt vähemmälle. Tässä artikkelissa pyrimme paikkaamaan osaltaan tätä puutetta soveltamalla laaja-alaista työn laadun mittaristoa ja tutkimalla sen osatekijöiden yhteyttä eri varhaiseläkereittien käyttöön.

Varhainen eläköityminen

Eläkkeelle siirtymisen reitit voidaan jakaa varhaiseen ja myöhäiseen eläköitymiseen. Varhainen eläköityminen on koostunut Suomessa kolmesta reitistä: työkyvyttömyyseläkkeestä, työttömyyseläkkeestä ja yksilöllisestä varhaiseläkkeestä. Vuoden 2005 eläkejärjestelmän muutoksen jälkeen yksilöllinen varhaiseläke ja työttömyyseläke on asteittain poistettu. Työttömyyseläkkeelle siirtyminen edellytti pitkäaikaista työttömyyttä työuran loppuvaiheessa, työkyvyttömyyseläke puolestaan todettua työkyvyn pysyvää tai väliaikaista heikkenemistä. (Saurama 2004; Gould & Saurama 2004; Järnefelt 2010). Yksilöllinen varhaiseläke oli tarkoitettu ikääntyneelle, jonka työkyky oli pysyvästi heikentynyt ja edellytti pitkää työuraa. Yksilöllinen varhaiseläke tarjosi siten mahdollisuuden eläkkeelle siirtymiseen varsinaista työkyvyttömyyseläkettä löyhemmin lääketieteel-

lisin kriteerein. Yksilöllinen varhaiseläke oli mahdollista yksityisellä sektorilla ennen vuotta 1944 syntyneille, joka oli täyttänyt 60 vuotta (ennen vuotta 2000 ikäraja oli 58 vuotta).

Eläkejärjestelmän muutoksessa yksilöllinen varhaiseläke käytännössä liitettiin työkyvyttömyyseläkkeeseen ja säädettiin mahdollisuudesta myöntää työkyvyttömyyseläke 60 vuotta täyttäneille lievemmin ammatillisesti painotetuin kriteerein. Työttömyyseläke oli ennen vuoden 2005 eläkejärjestelmän muutosta mahdollista 60 vuotta täyttäneille työttömille, jotka olivat olleet työttömänä vähintään 500 päivää. Eläkejärjestelmän muutoksessa työttömyyseläke poistui vuonna 1950 tai sen jälkeen syntyneiltä. Viimeiset työttömyyseläkkeet myönnettiin vuonna 1949 syntyneille vuoden 2011 aikana heidän täyttäessään 62 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen oli ja on käytännössä mahdollista iästä riippumatta. (Uusitalo & Nivalainen 2013). Kaikki varhaiseläkkeet muuttuvat vanhuseläkeiksi kun henkilö saavuttaa vanhuuseläkeiän.

Nykyisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on yksi keskeisimmistä syistä työurien ennenaikaiselle päättymiselle (Laaksonen ym. 2014). Suomessa siirtyy vuosittain työkyvyttömyyseläkkeelle yli 20 000 henkilöä (ETK & Kela 2013). Yleisimmät syyt työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisessä ovat mielenterveyden häiriöt (41 %), tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (27 %), verenkiertoelinten sairaudet (6 %) ja hermoston sairaudet (9 %). Työkyvyttömyyseläkkeelle on siirrytty nuorempana kuin muille varhaiseläkereiteille, keskimäärin 52 vuoden iässä. (Eläketurvakeskuksen tilastotietokanta). Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää 18–62-vuotiaalle henkilölle. Jos henkilö tulee työkyvyttömäksi 63 vuotta täytettyään, hänelle myönnetään suoraan vanhuuseläke.

Työn laatu ja varhainen eläköityminen

Aikaisempien tutkimusten mukaan korkeat työn vaatimukset (Elovainio ym. 2005; Forma ym. 2005; Siegrist ym. 2007) ja muut organisatoriset ja johtamiseen liittyvät rasisustekijät (Sutinen ym. 2005) ovat yhteydessä varhaiseläkeaikeisiin. Tutkimuksissa on myös havaittu, että työhyvinvointi on yhteydessä eläkkeelle siirtymistä koskeviin päätöksiin (Elovainio ym. 2005; Wang 2007; Wang ym. 2008; Gobeski & Beehr 2009). Kansainvälisistä tutkimuksista tiedetään, että hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työaikaan vähentävät varhaisen eläköitymisen riskiä (Nilsson ym. 2011). Aikaisemmat Suomalaisiin Työolotutkimuksiin perustuvat tutkimukset ovat osoittaneet, että irtisanomisen uhkan puuttuminen on keskeisin työssä jatkamiseen kannustava työhön liittyvä piirre iäkkäillä palkansaa-

jilla (Lehto & Sutela 2005; 2009). Työn jatkuvuus oli jopa tärkeämpää kuin työterveyshuollon, työolosuhteiden ja johtamisen kehittäminen tai koulutusmahdollisuuksien parantaminen. Suomalaisessa rekisteriseurantaan perustuvassa tutkimuksessa havaittiin useiden työn laadun tai työolosuhteiden piirteiden olevan yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. (Lahelma ym. 2012.) Vuorotyö, altistuminen haitallisille aineille, raskas fyysinen työ ja alhainen työn autonomia lisäsivät työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen todennäköisyyttä molemmilla sukupuolilla. Matalan työn autonomian havaittiin puolestaan lisäävän riskiä siirtyä sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista että mielenterveyden häiriöistä johtuvalle työkyvyttömyyseläkkeelle. Tarvitaan kuitenkin lisää tutkimuksia työn piirteiden yhteydestä eläköitymiseen, joissa sovelletaan laaja-alaista työn laadun mittaristoa.

Työn laatua voidaan mitata monella tavalla ja sille on kehitetty useita mittaristoja. Eri tutkimusperinteet korostavat erilaisia ja omista lähtökohdistaan tärkeitä laadun mittareita. Työelämän laatu sisältää monia ulottuvuuksia, eikä sitä voida helposti supistaa yhteen mittariin tai indeksiin. Tässä artikkelissa sovelamme Muñoz de Bustillon ja kumppaneiden (2011) alun perin Eurooppalaiseen työolotutkimukseen (EWCS) kehittämää laaja-alaista työn laadun mittaristoa: Job Quality Index (JQI). JQI käsittää viisi työn laadun ulottuvuutta, jotka muodostuvat useista eri aliulottuvuuksista ja osatekijöistä. Nämä viisi pääulottuvuutta on valittu kattavan kirjallisuuskatsauksen pohjalta ja ne esiintyvät tavalla tai toisella kaikissa keskeisissä työn laadun määritelmässä (ks. tarkemmin Muñoz de Bustillo ym. 2011). Mittariston pääulottuvuudet ovat: 1) palkkaus, 2) työn sisäiset tekijät (osaaminen, vaikutusmahdollisuudet, sosiaalinen tuki), 3) työolosuhteet (työsopimustyyppi, kehittymismahdollisuudet), 4) terveys ja turvallisuus (työn fyysiset ja psyykkiset riskitekijät) ja 5) työn ja muun elämän yhteensovittaminen (työaika, työtahti). JQI-indeksissä pyritään mittaamaan työn/työtehtävän (job) piirteitä, ei sitä suorittavan henkilön ominaisuuksia (vaikka yksilöt toimivat tyypillisesti työn piirteiden informanteina) (ks. Green 2006).

Yleisesti ottaen korkea työn laatu lisää sekä työntekijöiden kykyä että halukkuutta jatkaa pidempään työelämässä. Työn laadun piirteiden välillä on todennäköisesti eroja siinä, miten vahvasti ne ovat yhteydessä varhaiseen eläköitymiseen. On lisäksi mielenkiintoinen kysymys, miten työn laadun piirteet yhdessä vaikuttavat varhaiseen eläköitymiseen, eli onko eri piirteiden välillä niin sanottuja kompensatiomekanismeja. Tunnettu esimerkki kompensatiomekanismista on vaikutusmahdollisuuksien puskuroiva vaikutus suhteessa työn vaatimusten negatiivisiin terveysvaikutuksiin (Karasek & Theorell 1990).

Edellä mainituista varhaiseläkereiteistä yksilöllinen varhaiseläke ja työkyvyttömyyseläke voidaan selvimmän nähdä seurauksena huonosta työn laadusta. Työttömyyseläke puolestaan liittyy enemmän taloudellisiin suhdanteisiin, mutta työn laadun osuutta tässä ei voida myöskään sulkea pois.

Sosioekonominen asema ja ammatti kytkeytyvät vahvasti sekä työn laatuun että varhaiseläkkeelle siirtymiseen. Esimerkiksi korkea työn autonomia on tyypillistä asiantuntijatehtävissä työskenteleville ylemmille toimihenkilöille, kun taas työn fyysiset rasitustekijät ovat ylläpidettävissä työntekijäammateissa (Gallie 2007; Bakker & Demerouti 2007). Sosioekonominen asema on myös vahvasti kytköksissä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen: työntekijäammateissa toimivilla on toimihenkilöitä suurempi riski päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle, eritoten tuki- ja liikuntaelinten sairauksista johtuen. Ylemmissä toimihenkilöammateissa toimivilla on sen sijaan muita suurempi riski päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyshäiriöistä johtuen. Työolosuhteilla on tärkeä välittävä rooli sosioekonomisissa eroissa eläkkeelle siirtymisessä, eritoten työn fyysisillä rasitustekijöillä. (Polvinen ym. 2013; 2014.)

Tutkimuskysymys

Artikkelin tutkimustehtävänä on tarkastella miten työn laadun eri piirteet ovat yhteydessä varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen Suomessa. Analyysimme keskittyy työn laadun piirteiden yhteyteen työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle ja työttömyyseläkkeelle siirtymiseen.

Aineisto ja menetelmät

Aineisto

Analyysit perustuvat vuoden 1990 työolotutkimuksen aineistoon, johon on yhdistetty Tilastokeskuksen rekisteritietoja henkilön työmarkkinatilanteesta vuodesta 1990 vuoteen 2011 (ks. aineistoliite). Seuranta-aika on siten enimmillään 21 vuotta. Analyysit rajattiin palkansaajiin, jotka olivat työskennelleet työssään vähintään yhden vuoden ($n=2\ 568$). Edellisen lisäksi rajattiin eri varhaiseläkereitien siirtymien analyysit niissä sovellettavien ikärajojen mukaan. Työttömyyseläkkeen osalta analyysi rajattiin kyselyhetkellä (1990) 41–62 vuotta täyttäneisiin ($n=1\ 077$). Yksilöllisen varhaiseläkkeen analyysi rajattiin vastaavalla tavalla kyselyhetkellä 47–62 vuotta täyttäneisiin ($n=610$). Työkyvyttömyyseläkkeel-

le siirtymisen analyysissä ikärajaus oli 18–62 vuotta täyttäneet ($n=2\,410$). Vuoden 1990 työolotutkimus (vastausprosentti 85) vastaa hyvin pitkälle tuoreempia samaan sarjaan kuuluvia aineistoja, jotka on esitelty tarkemmin aineistoliitteessä. Aineiston alkuperäiseen otokseen ($n=5\,000$) sisältyi muista työolotutkimuksista poiketen myös yrittäjät, jotka on tässä rajattu tarkastelun ulkopuolelle.

Mittarit

Taulukossa 5.1 on esitetty käyttämämme työn laadun mittaristoon (JQI) sisältyvät pääulottuvuudet ja aliulottuvuudet sekä niitä vastaavat muuttujat vuoden 1990 Työolotutkimuksessa. Kaikki mittariston muuttujat paitsi tulodesiili (1–10) on skaalattu 0–1 välille. Työsuhteen pysyvyydestä, koulutukseen osallistumisesta, pitkästä työviikosta (yli 40 tuntia), epäsosiaalisista työajoista ja työaikajoustoista käytetään dikotomisista eli kaksiluokkaisia versioita. Sovellamme JQI:ta siten ensisijassa työn laadun teoreettisen viitekehjyn määrittelyssä.

Työolotutkimuksesta löytyy suhteellisen hyvin alkuperäisiä vastaavat muuttujat kaikkiin viiteen pääulottuvuuteen, tosin työn sisäisten piirteiden subjektiivisista kokemuksista vain sosiaalinen tuki voitiin operationalisoida. Sovellamme JQI mittaristoa kaikkein tarkimmalla tasolla, jotta tulosten tulkinta säilyisi konkreettisenä. Osa näistä aliulottuvuuksien mittareista on summamuuttujia (esim. työn autonomia), osa taas jouduttiin operationalisoimaan yksittäisellä muuttujalla (esim. sosiaalinen tuki).

Joissakin tapauksissa yksittäisistä muuttujista ei voitu muodostaa summamuuttujaa hyvin alhaisten korrelaatioiden vuoksi (esim. työn jatkuvuus ja varmuus; kehittymismahdollisuudet). Tällöin mallissa on mukana kaikki yksittäiset muuttujat edustamassa kyseistä ulottuvuutta. Muodostettujen summamuuttujien reliabiliteetit (Chronbach alpha) olivat pääosin hyviä, poikkeuksen ainoastaan työn tiedolliset vaatimukset, jonka reliabiliteettikerroin (α) oli vain 0,65. Työn autonomian ($\alpha=0,81$) sekä työn fyysisten ($\alpha=0,77$) ja psyykkisten ($\alpha=0,71$) riskitekijöiden mittareiden reliabiliteetit olivat hyviä. Eri työn laadun mittareiden keskiarvot ja muuttujien väliset korrelaatiot on esitetty liitetaulukossa 5.1. Korrelaatiot olivat suhteellisen alhaisia, joten multikollinearisuuden ei pitäisi olla ongelmana monimuuttujamalleissa.

Taulukko 5.1.

Työn laadun ulottuvuudet (Job Quality Index) ja sitä vastaavat muuttujat vuoden 1990 työolotutkimuksessa.

Ulottuvuudet Job Quality Indeksissä	Muuttujat TOL 1990
1. Palkkaus	Tulodesiili (rekisteri)
2. Työn sisäiset piirteet	
a. Objektiiiviset	
i. Työn tiedolliset/taidolliset vaatimukset	Työ edellyttää: uusien asioiden oppimista, itsenäisiä ratkaisuja, useita asioita samanaikaisesti
ii. Työn autonomia / vaikutusmahdollisuudet	Vaikutusmahdollisuudet: työtehtäviin, työjärjestykseen, työtahtiin, työmenetelmiin, työn jakamiseen, työtovereihin
b. Subjektiiiviset	
i. Vaikutusvaltaisuus	-
ii. Työn merkityksellisyys	-
iii. Sosiaalinen tuki	Työtovereilta saatu tuki
iv. Itsensä toteuttaminen	-
3. Työehdot	
a. Työn jatkuvuus/varmuus	Työsuhteen tyyppi (pysyvä vs. muut), koettu työn menettämisen riski
b. Kehittymis- ja etenemismahdollisuudet	Osallistuminen työnantajan maksamaan koulutukseen, koetut mahdollisuudet uralla etenemiseen
4. Terveys ja turvallisuus	
a. Työn fyysiset riskitekijät	Tärinä, melu, kuumuus, kylmyys, kaasut, pölyt, syövyttävät aineet, epämukavat asennot, raskaat nostamiset
b. Työn psyykkiset riskitekijät	Vaarana väkivalta, väkivallan tai sen uhan kokeminen
5. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	
a. Työaika	
i. Työtuntien määrä	Pitkä työviikko (yli 40 tuntia)
ii. Työaikamuoto / työn ajoitus	Työaikamuoto (päivätyö vs. epäsosiaalinen)
iii. Työaikojen joustavuus	Voiko vaikuttaa tulo ja lähtöaikoihin
b. Työtahti/kiireisyys	Kiire ja kireät aikataulut rasitteena

Menetelmät

Työn laadun ulottuvuuksien yhteyttä varhaiseläkereittien käyttöön analysoidaan käyttäen elinaikamallia (Cox regressio). Varhainen eläköityminen määritellään siirtymänä johonkin kolmesta varhaiseläkereitistä: työkyvyttömyyseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle. Kuten edellä mainittiin, varhaiseläkereittien välillä on selviä eroja ikärajausissa, eläkkeen saamisen oikeuttavissa tekijöissä sekä näihin tehdyissä muutoksissa. Tästä johtuen analyysit suoritettiin erikseen kullekin varhaiseläkereitille, sen sijaan että olisi sovellettu kilpailevien riskien mallia. Työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeelle siirtymisen analyysissa käytetään koko tarkastelujaksoa 1990–2011, yksilöllisen varhaiseläkkeen osalta tarkastelu rajautuu ajanjaksoon 1990–2005.

Kussakin analyysissä aikamuuttujana on vastaajan ikä siirtymähetkellä. Henkilöt sensuroituivat eli poistuivat riskiryhmästä täyttäessään 63 vuotta eli saatuaan vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän. Kuolleet ja muulle eläkkeelle siirtyneet poistuivat niin ikään riskiryhmästä tapahtumähetkellä.

Malleihin lisätään vakioivina tekijöinä vastaajan sukupuoli, ikä haastatteluhetkellä, perheasema (pariskunta jolla lapsia, pariskunta jolla ei lapsia, ei puolisoa), tieto pitkäaikaissairaudesta (kyllä, ei) ja vastaajan sosioekonominen asema (ylempi toimihenkilö, alempi toimihenkilö, työntekijä). Sosioekonomisen aseman vakiointi on oleellista, sillä muutoin tulokset voivat heijastella puhtaasti näiden ryhmien välisiä eroja työn laadussa, ei niinkään työn laadun piirteiden yhteyttä varhaiseen eläköitymiseen. Koska sukupuolten välillä tiedetään olevan eroja työkyvyttömyydessä ja siihen johtavissa syissä (Pensola ym. 2010), suoritetaan analyysit työkyvyttömyyseläkkeen osalta myös erikseen miehille ja naisille. Työttömyyseläkkeen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen osalta havaintojen määrä ei riitä tulosten sukupuolittaiseen tarkasteluun.

Vastaajien ikä haastatteluhetkellä vaihteli suuresti, mikä voi vaikuttaa työn laadun mittareiden yhteyksiin varhaiseen eläköitymiseen. Nuorilla palkansaajilla ammatti ei välttämättä ole vielä vakiintunut, jolloin tässä ikävaiheessa mitatun työn laadun yhteys varhaiseläkkeelle siirtymiseen on oletettavasti pienempi. Vastaavasti työhön liittyvät rasitustekijät voivat olla erityisen haitallisia iäkkäille työntekijöille. Toisaalta, haastatteluhetkellä iäkkäämmät palkansaajat todennäköisesti edustavat muita terveempää väestöä: tästä ryhmästä on jo karsiutunut pois ne, joilla on muita suurempi alttius sairastua tai muutoin päätyä työelämän ulkopuolelle (ns. healthy worker effect). Tältä pohjalta voidaan olettaa, että iäkkäämmillä vastaajilla työn laadun piirteillä olisi muita vähäisempi rooli varhaisessa eläköitymisessä. Jotta haastatteluhetken iän vaikutus tuloksiin saa-

daan huomioitua, estimoitiin lisäksi kaikkien työn laadun piirteiden yhdysvaikutus ikäryhmän kanssa varhaiseen eläköitymiseen. Analyysit olisi vaihtoehtoisesti voitu suorittaa kullekin ikäryhmälle erikseen, mutta tässä tapauksessa mallien tilastollinen teho olisi heikentynyt liikaa havaintojen alhaisesta määrästä johtuen.

Tulokset

Taulukossa 5.2 esitetään varhaiseläkkeelle siirtyneet vastaajan sukupuolen ja siirtymäiän mukaan. Työkyvyttömyyseläke oli selvästi yleisin varhaiseläkelajeista, työttömyyseläke jonkin verran ja yksilöllinen varhaiseläke selvästi harvinaisempia. Varhaiseläkereittien välillä oli suuria eroja siirtymisiän suhteen. Kuten edellä mainittiin, mahdollisuus työttömyyseläkkeelle ja yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtymiseen koski vain tiettyjä ikäryhmiä ja tämä näkyy aineistossa selvästi. Molempien edellä mainitun reitin osalta siirtymät ovat tapahtuneet pääosin vastaajan täytettyä 60 vuotta. Sen sijaan työkyvyttömyyseläkkeelle oli siirrytty myös selvästi nuorempana, tosin tässäkin tapauksessa enemmistö siirtymistä tapahtui vähintään 55 vuoden iässä. Miehillä siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle näytti tapahtuneen jonkin verran naisia nuorempana. Tämä liittyyneen sukupuolten välisiin eroihin työkyvyttömyyden syissä. Sukupuolten välillä ei ollut eroja varhaiseläkereittien yleisyydessä.

Taulukko 5.2.

Eri varhaiseläkereiteille siirtyneiden osuus siirtymäiän mukaan miehillä ja naisilla (palkansaajat).

Ikäryhmä	Työkyvyttömyyseläke		Työttömyyseläke		Yksilöllinen varhaiseläke	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
25–29	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
30–34	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
35–39	3 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
40–44	6 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %
45–49	13 %	10 %	0 %	0 %	0 %	0 %
50–54	15 %	17 %	0 %	0 %	0 %	0 %
55–59	37 %	41 %	13 %	13 %	13 %	20 %
60–62	24 %	28 %	87 %	87 %	87 %	80 %
n	229	236	136	145	45	55
Osuus vastaajista	18 %	18 %	11 %	11 %	4 %	4 %

Seuraavaksi tutkimme miten työn laadun piirteet ovat yhteydessä eri varhaiseläkereittien käyttöön. Taulukossa 5.3 esitetään Cox regressiomallien tulokset työn laadun ulottuvuuksien yhteydestä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen riskiin. Analyysit suoritettiin neljässä vaiheessa kunkin työn laadun piirteen osalta. Ensimmäisestä mallista nähdään työn laadun piirteiden vakioimattomat vaikutukset (malli 1). Seuraavassa vaiheessa (malli 2) malliin lisättiin taustatekijät eli sukupuoli, ikä, perhetilanne ja pitkäaikaissairaus. Kolmannessa ja viimeisessä vaiheessa (malli 3) malliin lisättiin vastaajan sosioekonominen asema haastatteluhetkellä.

Taulukko 5.3.

Työn laadun ulottuvuuksien yhteys työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen vuosien 1990–2011 aikana (18–62 vuotiaat palkansaajat). Kertoimet riskisuhteita (HR) Cox regressiomallista. (n=2 410)

Ulottuvuus	Muuttuja	Malli 1 ^a	Malli 2 ^b	Malli 3 ^c
Palkkaus	Tulot	0,91***	0,91***	0,94**
Työn sisäiset piirteet	Tiedolliset vaatimukset	0,73*	0,77	1,38
	Vaikutusmahdollisuudet	0,47***	0,52**	0,81
	Sosiaalinen tuki	0,86	0,89	0,89
Työolosuhteet	Pysyvä työsuhde	1,11	1,11	1,00
	Työn menettämisen riski	1,54**	1,54**	1,33
	Koulutukseen osallistuminen	0,69***	0,73**	0,95
	Mahdollisuus uralla etenemiseen	0,92	0,99	1,17
Terveys ja turvallisuus	Fyysiset riskitekijät	2,45***	2,05***	1,48*
	Psyykkiset riskitekijät	1,61	1,73*	2,20**
Työn ja muun elämän tasa-paino	Pitkä työviikko	1,07	1,05	1,30
	Epäsosiaaliset työajat	1,15	1,14	1,00
	Työaikajoustot	0,70***	0,73**	0,86
	Kiire ja kireät aikataulut	1,47**	1,38**	1,41**

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05.

a Vakioimattomat yhteydet.

b Sukupuoli, ikä, perheasema ja pitkäaikaissairaus vakioitu.

c Taustatekijät ja sosioekonominen asema vakioitu.

Vakioimattomassa tilanteessa tulot, tiedolliset vaatimukset, työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet, työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sekä työaikajoustot olivat negatiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen (malli 1). Nämä tekijät siten vähensi-

vät riskiä siirtyä työkyttömyyseläkkeelle. Vastaavasti mitä enemmän oli työhön liittyviä fyysisiä riskitekijöitä, koettiin työn menettämisen uhkaa tai kiirettä ja kireitä aikatauluja, sitä suurempi oli riski päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tulokset muuttuvat hieman kun taustatekijät vakioidaan (malli 2). Taustatekijöiden vakioinnin jälkeen työn tiedolliset vaatimukset menetti tilastollisen merkitsevyytensä ja työn psyykkiset riskitekijät muuttuivat merkitseväksi työkyvyttömyyseläkkeen ennustajaksi. Kun malliin lisättiin sosioekonominen asema, muuttuivat tulokset selvästi (malli 3). Nyt vain tuloilla, työn fyysisillä ja psyykkisillä riskitekijöillä sekä kiireellä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys varhaiseen eläköitymiseen. Tämä viittaa siihen, että työaikajousten, vaikutusmahdollisuuksien, koetun työn menettämisen riskin ja koulutukseen osallistumisen edeltävissä malleissa havaittu vaikutus heijasteli ainakin jossain määrin sosioekonomisia eroja. Havaintojen määrä oli kuitenkin varsin alhainen ja mallin tilastollinen teho heikko. Tilastollisen tehon heikkenemiseen viittaa myös se, että vakioinnin tuloksena kertoimet laskevat varsin maltillisesti mutta menettävät siitä huolimatta tilastollisen merkitsevyytensä.

Taulukko 5.4.

Työn laadun ulottuvuuksien yhteys työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen vuosien 1990–2011 aikana haastatteluhetken iän suhteen (palkansaajat). Kertoimet riskisuhteita (HR) Cox regressiomallista.^a

Ulottuvuus	Muuttuja	Ikä 18–44 vuotta (n=1 595)	Ikä 45–62 vuotta (n=802)
Palkkaus	Tulot	0,90***	0,99
Työn sisäiset piirteet	Tiedolliset vaatimukset	1,36	1,49
	Vaikutusmahdollisuudet	0,82	0,80
	Sosiaalinen tuki	0,69	1,13
Työolosuhteet	Pysyvä työsuhde	1,02	0,98
	Työn menettämisen riski	1,44	1,26
	Koulutukseen osallistuminen	0,84	1,12
	Mahdollisuus uralla etenemiseen	1,05	1,46
Terveys ja turvallisuus	Fyysiset riskitekijät	2,08**	1,10
	Psyykkiset riskitekijät	2,67***	1,69
Työn ja muun elämän tasapaino	Pitkä työviikko	1,42	1,18
	Epäsosiaaliset työajat	1,02	0,98
	Työaikajoustit	0,81	0,89
	Kiire ja kireät aikataulut	1,21	1,73**

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

a Sukupuoli, perheasema, pitkäaikaisraivaus ja sosioekonominen asema vakioitu.

Kuten edellä mainittiin, voidaan työn laadun piirteiden vaikutusten olettaa vaihtelevan haastatteluhetken iän mukaan. Tämän selvittämiseksi edellisen taulukon malli 3 suoritettiin erikseen kahdessa ikäryhmässä. Ikäryhmiksi valittiin alle 45-vuotiaat ja vähintään 45-vuotiaat. Taulukon 5.2 perusteella haastatteluhetken iän ylittäessä 44 vuotta lisääntyi työkyvyttömyyseläkkeen esiintyminen selvästi, joten tämän ikävaiheen katsottiin sopivan hyvin jakolinjaksi. Analyysin tulokset on esitetty taulukossa 5.4.

Tulojen, työn fyysisten ja psyykkisten riskitekijöiden sekä kiireen osalta havaittiin eroja ikäryhmien välillä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Tarkasteltaessa tuloksia ikäryhmittäin havaitaan, että kaikki laadun piirteet näyttävät ennustavan työttömyyseläkkeelle siirtymistä vain alle 45-vuotiaiden joukossa. Poikkeuksena tästä oli kiire, joka näytti ennustavan työkyvyttömyyttä haastatteluhetkellä yli 45-vuotiaiden joukossa. Mitä vähemmän tuloja ja mitä enemmän työhön liittyviä fysiologisia ja psyykkisiä riskitekijöitä tai kiirettä, sitä suurempi oli riski siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Yli 44-vuotiaat näyttävät edustavan tässä aineistossa valikoitunutta ryhmää, joilla työn laadun piirteillä ei juuri olevan vaikutusta työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Aineiston koon asettamien rajoitteiden vuoksi emme voineet analysoida tarkemmin haastatteluhetken iän yhteyttä työn laadun piirteiden vaikutuksiin.

Seuraavaksi tutkimme vielä onko miesten ja naisten välillä eroja työn laadun piirteiden vaikutuksessa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Taulukossa 5.5 on esitetty tämän analyysin tulokset.

Sukupuolten välillä löytyy eroja sekä työn laadun piirteiden vaikutuksen suunnassa että voimakkuudessa. Naisilla työtovereilta saatu tuki näytti vähentävän ja työn fyysiset riskitekijät lisäävän työkyvyttömyyseläkkeen riskiä, miehillä näillä ei ole vaikutusta. Sama ilmiö näyttää koskevan työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia, mutta tässä kumpikaan kertoimista ei ole tilastollisesti merkitsevä. Miehillä puolestaan koettu työn menettämisen uhka, työn psyykkiset riskitekijät sekä kiire lisäsivät riskiä siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Naisilla vastaavat kertoimet olivat pienempiä eivätkä tilastollisesti merkitseviä. Erityisen selvä tämä ero on työn psyykkisten riskitekijöiden osalta. Luotettavien päätelmien tekeminen sukupuolieroista on kuitenkin tässä vaikeaa pienen havaintomäärän johdosta. Joka tapauksessa joitakin eroja sukupuolten välillä on havaittavissa. Näiden erojen tarkempi erittely vaatii lisätutkimusta.

Taulukko 5.5.

Työn laadun ulottuvuuksien yhteys työkyyttömyyseläkkeelle siirtymiseen vuosien 1990–2011 aikana sukupuolen mukaan (palkansaajat). Kertoimet riskisuhteita (HR) Cox regressiomallista.^a

Ulottuvuus	Muuttuja	Miehet (n=1 248)	Naiset (n=1 283)
Palkkaus	Tulot	0,93*	0,92*
Työn sisäiset piirteet	Tiedolliset vaatimukset	1,36	1,41
	Vaikutusmahdollisuudet	1,20	0,62
	Sosiaalinen tuki	1,17	0,63*
Työolosuhteet	Pysyvä työsuhde	0,91	1,01
	Työn menettämisen riski	1,55*	1,12
	Koulutukseen osallistuminen	1,04	0,89
	Mahdollisuus uralla etenemiseen	1,36	1,14
Terveys ja turvallisuus	Fyysiset riskitekijät	1,22	1,61*
	Psykkiset riskitekijät	3,28**	1,64
Työn ja muun elämän tasapaino	Pitkä työviikko	1,48	1,27
	Epäsosiaaliset työajat	1,01	0,95
	Työaikajoustot	0,87	0,84
	Kiire ja kireät aikataulut	1,44*	1,34

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

^a Ikä, perheasema, pitkäaikaissairaus ja sosioekonominen asema vakioitu.

Lopuksi tarkastelemme vielä miten työn laadun piirteet ovat yhteydessä työttömyyseläkkeelle ja yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtymiseen. Kuten taulukossa 5.2 havaittiin, siirtymät näille varhaiseläkereiteille olivat selvästi harvinaisempia ja siten mallien tilastollinen teho on alhainen. Havaintojen alhaisen määrän vuoksi analyysija ei voida suorittaa näiden siirtymien osalta erikseen ikäryhmän ja sukupuolen mukaan. Tämän vuoksi käymme tulokset läpi vain pääpiirteissään tekstissä.

Työttömyyseläkkeen (n=1 077) riskiä vähentäviä tekijöitä olivat vakioimattomassa mallissa korkeat tulot, tiedolliset vaatimukset, koulutukseen osallistuminen, työhön liittyvät psykkiset riskitekijät, pitkä työviikko ja työaikajoustot. Sosioekonomisen aseman vakioinnin jälkeen vain tiedolliset vaatimukset, koulutukseen osallistuminen ja psykkiset riskitekijät säilyivät merkitsevinä. Kuten edellä mainittiin, työttömyyseläkkeelle pääseminen edellytti pitkäaikaista työttömyyttä työuran loppuvaiheessa. Suurin osa näistä tekijöistä liittyy tietotyövaltaisiin korkean koulutuksen työtehtäviin, joissa työskentelevät ovat tyy-

pillisesti organisaation ydintyövoimaa ja siten pienemmässä riskissä joutua irtisanotuksi. Toisaalta, korkeat työn tiedolliset vaatimukset ja työnantajan tarjoamaan koulutuksen osallistuminen lisännevät myös työttömäksi joutuneen todennäköisyyttä uudelleen työllistymiseen. Ainoa työttömyyseläkkeen riskiä lisäävä tekijä oli koettu työn menettämisen riski. Sosioekonomisen aseman vakiointi ei poistanut yhteyttä. Koettu työn menettämisen riski liittyy siihen, että vastaajat ovat olleet varsin tietoisia työpaikkansa taloudellisen tilanteen heikkenemisestä ja siten osanneet jo ennakoida olevansa riskiryhmässä. Psyykkisten riskitekijöiden selvä negatiivinen yhteys on sen sijaan hieman hankalampi selittää. Todennäköisesti tässä on kyse sektorin ja ammatin heijastuvasta vaikutuksesta: niissä tehtävissä, joissa koetaan väkivallan uhkaa, on joko ollut pienempi riski työttömäksi joutumiseen tai sitten rajatummalla mahdollisuudella työttömyyseläkkeen saamiseen.

Yksilöllisen varhaiseläkkeen osalta käytettävissä olevien tapausten määrä on ikärajauksista johtuen varsin alhainen (n=610), mikä heikentää selvästi tilastollista tehoa. Tulosten perusteella mikään työn laadun piirteistä ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä riskiin siirtyä yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtymiseen. Vaikutusmahdollisuuksien negatiivinen kerroin on suuri, mutta ei tilastollisesti merkitsevä.

Pohdinta

Keskeiset tulokset

Tässä artikkelissa tutkimme onko korkea työn laatu yhteydessä vähäisempään varhaiseläkereittien käyttöön ja siten pidempiin työuriin. Analyysimme perustuvat vuoden 1990 Työolotutkimuksen aineistoon, johon on yhdistetty rekisteritietoja vastaajan työmarkkinatilanteesta vuoteen 2011 asti. Sovelsimme työn laadun operationalisoinnissa Muñoz de Bustillo ja kumppaneiden (2011) kehittämää laaja-alaista työn laadun mittaristoa (Job Quality Index). Mittaristo sisältää viisi työn laadun pääulottuvuutta: palkkaus, työn sisäiset tekijät, työolosuhteet, terveys ja turvallisuus, ja työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Tutkimme Cox:n elinaikamallilla miten työn laadun eri piirteet olivat yhteydessä varhaiseläkereittien (työkyvyttömyyseläke, yksilöllinen varhaiseläke, työttömyyseläke) käyttöön seuranta-ajan (21 vuotta) kuluessa. Työkyvyttömyyseläkkeen osalta analyysit suoritettiin myös erikseen kahdessa ikäryhmässä (alle 45 vuotta ja vähintään 45 vuotta) ja sukupuolen mukaan.

Kaikki työn laadun viisi pääulottuvuutta liittyivät jollain tapaa varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen ja vaikutuksen suunta oli pääosin oletusten mukainen (esim. terveystriskit lisäsivät työkyvyttömyyseläkkeen todennäköisyyttä). Suuri osa näistä yhteyksistä kuitenkin selittyi niiden kytkeytymisellä sosioekonomiseen asemaan. Tulojen ohella erityisesti työn psyykkiset ja fyysiset riskitekijät sekä kiire ennustivat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Tämä vastaa hyvin oletuksia ja havaintoja aiemmista tutkimuksista (ks. Lahelma ym. 2012).

Työuran vaihe vaikutti tuloksiin selvästi. Työn laadun piirteiden yhteydet työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen riskiin olivat selvästi voimakkaammat alle 45-vuotiaiden joukossa. Ainoa poikkeus oli työn kiireisyys, joka näytti ennustavan työkyvyttömyyttä vain yli 45-vuotiailla.

Tulosten perusteella sukupuolten välillä oli joitakin eroja työn laadun piirteiden vaikutuksissa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Naisilla sosiaalinen tuki vähensi ja työn fyysiset riskitekijät lisäsi työkyvyttömyyden riskiä. Miehillä puolestaan työn menettämisen uhka, työn psyykkiset riskitekijät sekä kiire lisäsivät riskiä siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Sen sijaan korkeat tulot vähensivät työkyvyttömyyden riskiä molemmilla sukupuolilla.

Työn laadun piirteet eroavat selvästi sen suhteen minkä varhaiseläkereitin käyttöön ne olivat yhteydessä. Kaiken kaikkiaan työn laadun piirteet olivat selvimmin yhteydessä työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeelle siirtymiseen ja selvästi heikommin yksilölliseen varhaiseläkkeeseen.

Oletusten mukaisesti työttömyyseläkkeelle siirtymisen riski oli suurin niillä, jotka pelkäsivät menettävänsä työnsä. Vastajat ovat mitä ilmeisimmin olleet tietoisia työpaikkansa taloudellisesta tilanteesta ja siten osanneet jo ennakoida tulevaa työttömyyden riskiä. Työn tiedolliset vaatimukset ja koulutukseen osallistuminen puolestaan vähensivät työttömyyseläkkeen riskiä. Molemmat näistä tekijöistä liittyvät tietotyövaltaisiin korkean koulutuksen työtehtäviin, joissa työskentelevät ovat tyypillisesti organisaation ydintyövoimaa ja siten pienemmässä riskissä joutua irtisanotuksi. Toisaalta, korkeat työn tiedolliset vaatimukset ja työnantajan tarjoamaan koulutuksen osallistuminen lisännevätkin myös työttömäksi joutuneen todennäköisyyttä uudelleen työllistymiseen. Työn psyykkiset riskitekijät puolestaan vähensivät yllättäen riskiä siirtyä työttömyyseläkkeelle. Tässä lienee kuitenkin kyse ammatti- ja sektorivaikutuksesta, mitä ilmeisimmin julkisen sektorin naisvaltaisten alojen osalta.

Tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet

Tulostemme perusteella korkea työn laatu näyttää olevan yhteydessä pidempään työuriin. Tulokset ovat kuitenkin alustavia ja vaativat tarkempaa jatkoanalyysia. Aineisto asettaa myös omat rajoitteensa analyysille. Voimme mitata henkilön työn laatua haastatteluhetkellä, mutta myöhemmän tai edeltävän työuran laatua emme tiedä. Tämä tieto olisi keskeistä, sillä heikko työn laatu epäilemättä vaikuttaa varhaiseen eläköitymiseen sitä voimakkaammin mitä pidempään tehtävässä työskennellään. Tämän perusteella voidaan olettaa että työn laadun yhteys varhaiseen eläköitymiseen on todellisuudessa voimakkaampaa kuin mitä tässä tutkimuksessa havaittiin.

Johtopäätöksiä

Tulostemme perusteella työelämän laatua parantamalla voidaan pidentää työuria vähentämällä eritoten työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Keskeisessä roolissa tässä on työn luonteeseen liittyvät fyysiset ja psyykkiset rasitustekijät. Nämä piirteet epäilemättä liittyvät tiettyihin ammatteihin ja ammattiryhmiin, joihin toimenpiteet on syytä kohdentaa. Työympäristön fyysisiin riskitekijöihin kohdenetuilla interventioilla voidaan pidentää työuria eritoten työntekijäammateissa. Psyykkisistä rasitustekijöistä väkivallan uhka on selvä työkyvyttömyyden riskiä lisäävä tekijä. Joissakin ammateissa väkivallan kohtaaminen liittyy suoraan työn luonteeseen. Toisissa ammateissa väkivallan uhkaa voidaan sen sijaan vähentää työn organisoinnin tapaa muuttamalla, esimerkiksi vähentämällä yksin työskentelemistä. Kiireinen ja aikataulutettu työ on niin ikään työkykyä ja terveyttä heikentävä piirre, jolla näyttää olevan työkyvyttömyyttä lisäävä vaikutus erityisesti iäkkäämmillä palkansaajilla. Kiire ja työn kiireisyys on moniulotteinen ilmiö ja interventioiden kohdentaminen siitä johtuen vaikeaa. Työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä voidaan usein vähentää työn kiireisyyden tuottamia negatiivisia vaikutuksia.

Lähteet

Arnkil, Rbert (2012) EEO Review: Employment policies to improve active ageing, 2012: Finland. European Employment Observatory.

Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22(3): 309–328.

Chandola, Tarani (2010) *Stress at Work*. The British Academy: London.

Elovainio, Marko & Forma, Pauli & Kivimäki, Mika & Sinervo, Timo & Sutinen, Risto & Laine, Marjukka (2005) Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work & Stress* 19(1): 84–92.

Esser, Ingrid & Olsen, Karen (2012) Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework. *European Sociological Review* 28(4): 443–454.

Forma, Pauli & Tuominen, Eila & Väänänen-Tomppo, Irma (2005) Who wants to continue at work? Finnish pension reform and the future plans of older workers. *European Journal of Social Security* 7(3): 227–250.

Gallie, Duncan (2007) Production regimes, employment regimes and the quality of work. Teoksessa Gallie, Duncan (toim.) *Employment regimes and the quality of work*. New York: Oxford University Press: New York, 1–33.

Gobeski, Kirsten & Beehr, Terry (2009) How retirees work: predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior* 30(3): 401–425.

Gould, Raija & Saurama, Laura (2004) From early exit culture to the policy of active ageing – the case of Finland. Teoksessa Maltby, Tony & DeVroom, Bert & Mirabile, Maria Luisa & Øverbye, Einar (toim.) *Ageing and the Transition to Retirement. A Comparative Analysis of European Welfare States*. Ashgate: Aldershot, 67–92.

Green, Francis (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press: Princeton.

Järnefelt, Noora (2010) *Education and Longer Working Lives: A longitudinal study on education differences in the late exit from working life of older employees in Finland*. Finnish Centre for Pensions Studies 1/2010: Helsinki.

Karasek, Robert & Theorell, Tores (1990) *Healthy work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books: New York.

Lahelma, Eero & Laaksonen, Mikko & Lallukka, Tuija & Mertikainen, Pekka & Pietiläinen, Olli & Saastamoinen, Peppiina & Gould, Raija & Rahkonen, Ossi (2012) Working conditions as risk factors for disability retirement: a longitudinal register linkage study. *BMC Public Health* 12(309): 1–10.

Laaksonen, Mikko & Blomgren, Jenni & Gould, Raija (2014) Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden sairauspäiväraha-, kuntoutus- ja työttömyyshistoria: rekisteripohjainen tarkastelu. *Eläketurvakeskuksen raportteja 5/2014*: Helsinki.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2005) Threats and Opportunities. Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977–2003. *Statistics Finland*: Helsinki.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2009) Three decades of working conditions. Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977–2008. *Statistics Finland*: Helsinki.

Muñoz de Bustillo, Rafael & Fernández-Macías, Enrique & Antón, José-Ignacio & Esteve, Fernando (2011) *Measuring More than Money: The Social Economics of Job Quality*. Edward Elgar: Cheltenham.

Nilsson Kerstin & Hydbom, Anna & Rulander, Lars (2011) Factors influencing the decision to extend working life or to retire. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 37(6): 473–480.

Pensola, Tiina & Gould, Raija & Polvinen, Anu (2010) Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen ja muihin mielenterveyden häiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet. *Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuksia 16*: 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.

Polvinen, Anu & Laaksonen, Mikko & Gould, Raija & Lahelma, Eero & Martikainen, Pekka (2014) The contribution of major diagnostic causes to socioeconomic differences in disability retirement. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 40(4): 353–360.

Saurama, Laura (2004). Experience of early exit. A comparative study of the reasons for and consequences of early retirement in Finland and in Denmark. *Finnish Centre for Pensions Studies 2/2004*: Helsinki.

Siegrist, Johannes & Wahrendorf, Morten & von dem Knesebeck, Olaf & Jürgens, Hendrik & Börsch-Supan, Axel (2007) Quality of work, well-being, and intended early retirement of older workers – Baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health* 17 (1): 62–68.

Smith, Mark & Burchell, Brendan & Fagan, Colette & O'Brien, Catherine (2008) Job Quality in Europe. *Industrial Relations Journal* 39(6): 586–603.

Uusitalo, Roope & Nivalainen, Satu (2013) Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeellesiirtymisikään. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 5/2013: Helsinki.

Wang, Mo (2007) Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology* 92(2): 455–474.

Wang, Mo & Zhan, Yujie & Liu, Songqi & Shultz, Kenneth (2008) Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology* 93(4): 818–830.

Liitetaulukko 5.1.

Työn laadun mittareiden tunnusluvut ja keskinäiset korrelaatiot (n=2 425).

	Ka	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Tulodesiili	6,52	1												
2. Tiedolliset vaatimukset	0,55	0,22	1											
3. Vaikutusmahdollisuudet	0,50	0,21	0,38	1										
4. Sosiaalinen tuki	0,62	-0,04	0,04	0,13	1									
5. Pysyvä työsuhde	0,94	0,16	-0,02	-0,01	-0,04	1								
6. Työn menettämisen riski	0,90	0,07	0,09	0,07	0,02	0,16	1							
7. Koulutukseen osallistuminen	0,48	0,26	0,33	0,22	0,06	0,07	0,11	1						
8. Mahdollisuus uralla etenemiseen	0,23	0,10	0,17	0,24	0,10	0,00	0,04	0,15	1					
9. Fyysiset riskitekijät	0,55	-0,21	-0,16	-0,22	-0,03	0,01	-0,13	-0,26	-0,17	1				
10. Psykkiset riskitekijät	0,09	0,01	0,17	-0,02	0,08	-0,04	0,07	0,11	0,00	0,03	1			
11. Pitkä työviikko	0,05	0,06	0,14	0,11	-0,01	-0,04	-0,03	0,02	0,02	-0,06	0,00	1		
12. Epäsosiaaliset työajat	0,25	-0,02	-0,03	-0,18	0,02	-0,07	0,04	-0,07	-0,02	0,15	0,29	0,03	1	
13. Työaikajoustot	0,45	0,14	0,18	0,32	-0,02	0,01	0,04	0,18	0,17	-0,25	-0,07	0,04	-0,17	1
14. Kiire ja kireät aikataulut	0,39	0,05	0,22	-0,04	-0,05	0,01	-0,06	0,05	-0,04	0,23	0,13	0,02	0,07	-0,04

Työolojen ja johtamisen yhteys eläköitymisaikeisiin ja toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen

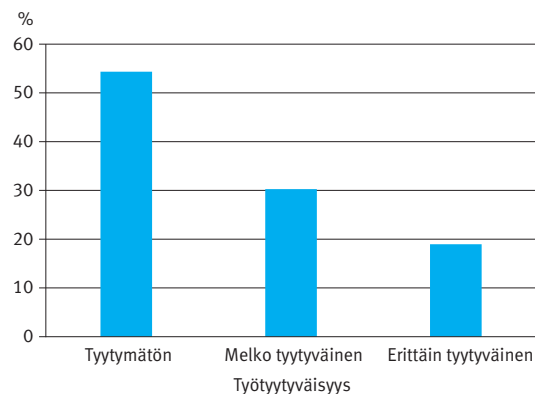
Petri Böckerman ja Pekka Ilmakunnas

Työntekijöiden kokemus työn vaarallisuus ja työhön liittyvät haitat sekä toisaalta uudet johtamiskäytännöt vaikuttavat merkittävästi ikääntyneiden työntekijöiden työtyytyväisyyteen. Tämä puolestaan vaikuttaa eläkeaikomusten välityksellä todellisiin siirtymiin eläkkeelle.

Mitä aiheesta tiedettiin ennestään

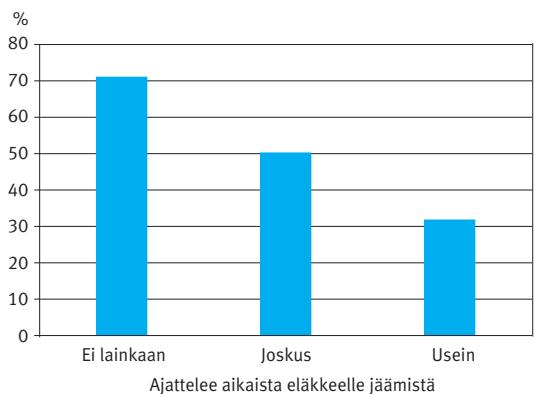
- Epämukavat työolot heikentävät työtyytyväisyyttä.
- Fyysisesti tai henkisesti raskas työ on yhteydessä eläkeaikomuksiin.
- Eläkeaikomukset ennakoivat todellista eläkkeelle jäämistä.
- Työtyytyväisyyden, eläkeaikomusten ja eläkkeelle jäämisen yhteisistä kytköksistä on vähän tutkimusta.

Ajattelee usein jäävänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää, %-osuus työtyytyväisyyden mukaan.



Lähde: Työolotutkimus 2008.

Jää eläkkeelle vanhuuseläkeiän (63 tai alempi henkilökohtainen eläkeikä) jälkeen, %-osuus eläkeaikomusten mukaan.



Lähde: Työolotutkimus 2008 ja rekisteritieto.

Mitä uutta tässä tutkimuksessa selvisi

- Uusilla johtamiskäytännöillä (tiimityö, kannustava palkkaus, työpaikalla tarjottava koulutus, informaation jakaminen) on positiivinen yhteys työtyytyväisyyteen. Epämukavat työolot (vaarat, haitat) puolestaan alentavat työtyytyväisyyttä.
- Tyytyväisyys työhön vähentää aikomuksia jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää.
- Henkilöt, jotka ajattelevat usein jäävänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää, myös jäävät aiemmin eläkkeelle.
- Työtyytyväisyyden, eläkeaikomusten ja eläkkeelle jäämisen taustalla on yhteisiä havaitsemattomia tekijöitä kuten persoonallisuuspiirteet.

Petri Böckerman ja Pekka Ilmakunnas

6 Työolojen ja johtamisen yhteys eläköitymisaikeisiin ja toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen¹

Tiivistelmä

Artikkelin tavoitteena on tarkastella koettujen työolojen ja johtamisen merkitystä eläkkeelle siirtymiseen. Hyödynnämme Tilastokeskuksen työolotutkimuksen työoloja kuvaavien muuttujien lisäksi Tilastokeskuksen ja Eläketurvakeskuksen rekisteriaineistoihin perustuvia yksityiskohtaisia seurantatietoja henkilöiden työmarkkina-aseman todellisista muutoksista. Käytämme useamman yhtälön mallia, jonka tulokset osoittavat, että työntekijöiden kokemaa työn vaarallisuus ja siihen liittyvät haitat sekä toisaalta uudet johtamiskäytännöt vaikuttavat merkittävästi ikääntyneiden työntekijöiden työtyytyväisyyteen, joka puolestaan vaikuttaa eläkeaikomusten välityksellä seurantajakson aikana havaittuihin todellisiin siirtymiin eläkkeelle.

Johdanto

Väestö ikääntyy vauhdilla kaikkialla teollisuusmaissa. Tämä aiheuttaa huomattavia paineita eläkkeiden rahoitukselle ja eläkejärjestelmien taloudelliselle kestävyydelle tulevaisuudessa sekä Euroopassa että muissakin kehittyneissä talouksissa. Keskeinen keino ikääntymisen aiheuttamien kustannusten hillitsemiseksi on eläkkeelle jäämisiän myöhentäminen. Tähän on useita eri keinoja. Ne voidaan jakaa karkeasti ”koviin” ja ”pehmeisiin”. Edellisiin keinoihin lukeutuvat muun muassa varhaiseläkesäännösten tiukentaminen. Jälkimmäisiin kuuluvat sitä vastoin muun muassa työolojen parantaminen, mikä vahvistaa työntekijöiden viihtyvyyttä työpaikoilla ja siten vähentää heidän eläköitymisaikeitaan ja mahdollisesti myös todellisia siirtymiä eläkkeelle.

Tämän artikkelin tarkoituksena on arvioida työntekijöiden itsensä kokemien työolojen merkitystä tosiasiallisten eläkepäätösten määräytymisessä. Koetut työ-

¹ Artikkelin on osa Suomen Akatemian yhteydessä toimivan Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittamaa hanketta ”Työ, tasa-arvo ja julkisen vallan politiikka” (293120).

olot ovat tärkeitä muun muassa sen tähden, että niihin on mahdollista vaikuttaa yritysten ja työntekijöiden tekemien valintojen kautta. Työoloihin vaikuttaminen on potentiaalisesti tärkeä ”pehmeä” keino, jolla voidaan vaikuttaa keskimääräiseen todelliseen eläköitymisikään. Työoloilla on myös merkittäviä vaikutuksia muun muassa yritysten tuottavuuteen ja taloudelliseen menestykseen (esim. Böckerman & Ilmakunnas 2012), joten parhaassa tilanteessa koettuja työoloja parantamalla voidaan vaikuttaa positiivisesti sekä työntekijöiden että yritysten kannalta keskeisiin tulemiin. Työolojen parantaminen voidaan nähdä yrityksille taloudellisena investointina.

Tarkastelemme artikkelissa koettujen työolojen merkitystä useamman yhtälön mallilla, jossa hyödynnämme työoloja kuvaavien muuttujien lisäksi seurantatietoja henkilön työmarkkina-aseman muutoksista Tilastokeskuksen ja toisaalta Eläketurvakeskuksen rekisteriaineistojen perusteella. Tarkastelun lähtökohtana on työntekijöiden itsensä raportoimien työolojen vaikutus työtyytyväisyyteen, mistä on olemassa aiempaa empiiristä näyttöä myös Suomesta. Työolomuuttujat kuvaavat sekä fyysistä että psyykkistä työympäristöä. Työtyytyväisyydellä on vaikutuksia eläköitymisaikeisiin, jotka puolestaan osaltaan muovaavat todellisia muutoksia työmarkkina-asemassa seurantajakson aikana. Empiirisen tarkastelukehikon keskeisenä ideana on huomioida havaitsemattomia tekijöitä, kuten esimerkiksi työmotivaatio, jotka vaikuttavat sekä työympäristön subjektiiviseen kokemiseen että toisaalta henkilökohtaisiin eläköitymisaikeisiin. Näitä havaitsemattomia tekijöitä ei ole mahdollista huomioida ainoastaan yhden yhtälön estimointiin perustuissa malleissa.

Aiemmassa kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa on useimmiten tarkasteltu ainoastaan työssä viihtymisen välittömiä vaikutuksia henkilöiden aikeisiin eläköityä. Tämä johtuu siitä, että tutkimusaineistoissa ei ole ollut yksityiskohdaisia tietoja henkilöiden kokemista työoloista eikä toisaalta rekisteritietoja työmarkkina-aseman muutoksista. Näiden empiiristen tutkimusten näkökulma on kuitenkin rajallinen, koska samat havaitsemattomat yksilötason tekijät vaikuttavat sekä työntekijöiden kokemaan tyytyväisyyteen työpaikoilla että myös aikeisiin eläköityä lähivuosien aikana. Koetut työolot ja eläköitymisaiheet ovat myös subjektiivisia mittareita ja henkilöiden vastauksiin vaikuttavat siksi muun muassa persoonallisuuspiirteet, jolloin subjektiivisten mittareiden välille voi syntyä huomattavaa näennäiskorrelaatiota. Tämän vuoksi on tärkeää liittää ne todellisiin työmarkkina-aseman muutoksiin.

Artikkeli jakaantuu neljään pääosaan. Seuraavassa jaksossa tarkastelemme tarkemmin aiemman tutkimuskirjallisuuden keskeisimpiä piirteitä. Tämän jäl-

keen kuvaamme tutkimusaineistoja ja muuttujia sekä esittelemme empiiristä tarkastelukehikkoa. Tulosten esittämisen jälkeen kokoamme keskeisiä huomioita johtopäätöksissä.

Aiempaa tutkimusta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella koettujen työolojen, eläkeaikomusten ja toisaalta toteutuneen eläköitymisen yhteyksiä. Aiemmassa empiirisessä tutkimuksessa, jota tarkastelemme jäljempänä tarkemmin, on tavallisesti arvioitu koettujen työolojen yhteyksiä joko eläkeaikomukseen tai eläkkeelle jäämiseen, mutta harvemmin molempiin. Aikomusten ja toteutumien yhteyttä on myös tarkasteltu joissakin empiirisissä tutkimuksissa.

Aiemmissa tutkimuksissa käytetty teoriatausta vaihtelee vahvasti tieteenalan mukaan. Useissa tutkimuksissa on käytetty Beehrin (1986) työpsykologian alalla kehittämää ajatusta eläkkeelle jäämisen prosessista. Sen mukaan henkilökohtaiset tekijät (A-tyyppin persoonallisuus², työtaitojen vanheneminen, huono terveys, hyvä taloudellinen asema) ja ympäristöön liittyvät tekijät (ammattillisten tavoitteiden saavuttaminen, huonot työolot, perhetilanne, vapaa-ajan harrastukset) vaikuttavat eläkkeelle jäämistä koskeviin arvostuksiin (ajatuksiin eläköitymisestä). Nämä preferenssit vaikuttavat päätökseen (aikomukseen) jäädä eläkkeelle, joka puolestaan realisoituu eläkkeelle jäämisenä.

Karasekin (1979) teoreettisessa mallissa on puolestaan keskeistä se, että tarkastellaan työntekijälle asetettujen vaatimusten ja yhtäältä hänen työhönsä liittyvien hallintamahdollisuuksien keskinäistä yhteyttä. Jos työntekijälle asetetut vaatimukset kasvavat, mutta samalla hänen mahdollisuutensa hallita työtään eivät parane tai heikkenevät, seurauksena on työtyytyväisyyden merkittävä heikkeneminen. Tällä on puolestaan tuntuja vaikutuksia muun muassa työpaikan vaihtoaikaisiin. Käytännössä työpaikan vaihtoon ja eläkkeelle jäämiseen vaikuttavat tekijät ovat suurelta osin samoja (esim. Beehr 1986), joten Karasekin esittämää mallia voidaan käyttää selittämään myös eläköitymistä.

Taloustieteilijät lähestyvät eläköitymistä rationaalisena päätöksenä (esim. Lazear 1986; Lumsdaine & Mitchell 1999; Laitner & Sonnega 2012). Yksilöiden työn tarjontaan kussakin iässä vaikuttavat toisaalta vapaa-ajan arvostus ja toisaalta tulojen tarjoamat kulutusmahdollisuudet. Eläkkeellä henkilöllä olisi runsaasti vapaa-aikaa, mutta koska eläke on palkkaa alhaisempi, kulutusmahdol-

2 A-tyyppiseen käyttäytymiseen liittyvät muun muassa kärsimättömyys, jatkuva kiireen tunne ja usean asian yhtäaikainen tekeminen.

lisuudet pienenevät. Tämän kehikon perusteella oleellista eläkkeelle jäämisen ajankohdalle on palkkatulojen ja odotettavissa olevan eläkkeen kehitys iän myötä. Ne vaikuttavat eläkkeelle jäämisen vaihtoehtoiskustannukseen. Toisaalta vapaa-ajan arvostus saattaa kasvaa iän myötä ja/tai puolison jäädessä eläkkeelle, mikä aikaistaa eläkkeelle jäämistä.

Filer ja Petri (1988) yhdistivät työolot rationaaliseen päätöksentekoon käyttäen hyväksi kompensoivien palkkaerojen ajatusta. Tämän perusteella huonot työolot vaikuttavat työstä saatavaan hyötyyn suoraan negatiivisesti ja epäsuorasti positiivisesti palkan kautta, jonka tulisi olla korkeampi epämukavassa työssä (ns. kompensoiva ero). Työoloilla on tämän vuoksi erisuuntaisia vaikutuksia myös eläkkeelle jäämiseen. Vaara tai haitta työpaikalla lisää eläkkeen houkuttelevuutta työhön verrattuna, mutta toisaalta huonoja työoloja kompensoiva korkeampi palkka houkuttelee jatkamaan töissä. Käytännössä kompensoivien palkkaerojen periaate ei näytä toimivan työmarkkinoilla kovinkaan hyvin. Työntekijöiden saama palkkakompensaatio subjektiivisesti koetusta epämukavuudesta työpaikalla on tavallisesti epätäydellinen. Esimerkiksi Böckerman ja Ilmakunnas (2006) havaitsivat, että epämukavat työolot alentavat työtyytyväisyyttä, mutta niillä ei ollut juurikaan yhteyttä palkkaan suomalaisilla työpaikoilla. Sen sijaan huonot työolot lisäävät merkittävästi alttiutta työpaikan vaihtamiseen (Böckerman & Ilmakunnas 2009a).

Erityisesti työpsykologian ja johtamistutkimuksen aloilla on tutkittu runsaasti työolojen yhteyttä eläkeaikomuksiin tai -päätöksiin (ks. katsausartikkeli Topa ym. 2009), mutta yleensä poikkileikkausaineistoilla, joissa työtä ja aikomuksia koskevat tiedot ovat samalta ajankohdalta. Aiemmat empiiriset tutkimukset työolojen ja myöhemmän eläkkeelle jäämisen yhteyksistä perustuvat joko kyselyaineistoihin, joissa on paneeliulottuvuus tai kyselyaineistoihin, jotka on yhdistetty rekisteriseurantaan. Kyselyistä saadaan tietoja työoloista ja eläkeaikomuksista ja kysely- tai rekisteriseurannasta puolestaan tieto eläkkeelle jäämisestä.

Paneeliaineistoja ovat erityisesti ikääntyville suunnatut kyselyt kuten SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) useissa Euroopan maissa, ELSA (English Longitudinal Study of Ageing) Iso-Britanniassa ja HRS (Health and Retirement Study) Yhdysvalloissa. SHARE-aineistolla on tehty lukuisia poikkileikkaustutkimuksia työolojen yhteydestä eläkeaikomuksiin, mutta myös muutama pitkittäistutkimus, joissa aiempien kyselykierrosten työolot on yhdistetty myöhemmässä kyselyssä havaittuun toteutuneeseen eläköitymiseen (Schnalzenberger ym. 2014; Dal Bianco ym. 2015). Vastaavanlaista tutkimusta on tehty ELSA-aineistolla (Hintsa ym. 2015) ja HRS-aineistolla (Angrisani ym. 2013). Joissakin

tutkimuksissa erityisesti Yhdysvalloissa paneelimuotoinen kysely ei sisällä lainkaan tietoja työoloista, vaan ne perustuvat ammattien keskimääräisiin ominaisuuksiin (esim. Filer & Petri 1988). Pelkästään ammatin perusteella muodostetut muuttajat ovat kuitenkin karkeita, eivätkä onnistu juurikaan kuvaamaan subjektiivisesti koettujen työolojen tosiasiallista vaihtelua työntekijöiden välillä. Rekisteriseuranta työoloista ja eläköitymisestä on tehty eniten Pohjoismaissa, joissa tilastoviranomaisten keräämät henkilötunnisteet mahdollistavat aineistojen yhdistämisen. Esimerkkejä näistä tutkimuksista ovat Lund ja Villadsen (2005), jotka yhdistivät tanskalaisen työolotutkimuksen (Danish Work Environment Study) rekisteriaineistoon, sekä Blekesaune ja Solem (2005), jotka käyttivät norjalaista elinoloaineistoa (Level of Living Survey) yhdistettynä rekisteriseurantaan.

Myös Suomessa on useissa tutkimuksissa käytetty rekisterien ja kyselyjen yhdistelmää tutkittaessa työolojen yhteyttä eläkkeelle jäämiseen. Käytettyjä aineistoja ovat olleet esimerkiksi Helsinki Health Study -terveystutkimus (Pietiläinen ym. 2011; Harkonmäki ym. 2009; Lahelma ym. 2012), Kunta 10 -tutkimus (Finnish Public Sector Study; Virtanen ym. 2014), Terveys 2000 -tutkimus (Polvinen ym. 2013) sekä Joustava eläkeikä -tutkimus (Tuominen ym. 2012).

Aiemmat Tilastokeskuksen Työolotutkimuksia käyttäneet tutkimukset ovat poikkileikkaustutkimuksia, joissa selitetään eläkeaikomuksia muun muassa koetuilla työoloilla. Esimerkiksi Forma ym. (2004) ja Forma ym. (2005) sekä Ilmakunnas ja Ilmakunnas (2008) ovat käyttäneet vuoden 2003 Työolotutkimusta, Tuominen ym. (2010) ja Kauhanen (2012) vuoden 2008 Työolotutkimusta sekä Järnefelt ym. (2014) vuoden 2013 Työolotutkimusta.

Edellä käsitellyissä tutkimuksissa on tarkasteltu työolojen yhteyttä joko eläkeaikomuksiin tai eläkkeelle jäämiseen. Jonkin verran empiiristä tutkimusta on myös eläkeaikomusten ja toteutuneen eläköitymisen yhteydestä. Erityisesti taloustieteilijät ovat testanneet eläkeodotusten rationaalisuutta (esim. Bernheim 1989; Disney & Tanner 1999; Benitez-Silva & Dwyer 2005) ja myös työpsykologian alalla aikomusten ja toteumien suhdetta on tarkasteltu joissakin tutkimuksissa (Topa ym. 2009). Tämän tyyppistä tutkimusta on kuitenkin harvemmin tehty rekisteriseuranta hyödyntäen. Esimerkkejä rekisterejä hyödyntävästä tutkimuksesta ovat Solem ym. (2016), jotka yhdistivät norjalaisen NorLAG-kyselyn (Norwegian Study on Life Course, Ageing, and Generation) rekistereihin, Örestig ym. (2013), jotka yhdistivät ruotsalaisen PSAE-kyselyn (Panel Survey of Ageing and the Elderly) rekisteriaineistoon, sekä Suomessa Tuominen ym. (2012), jotka käyttivät Joustava eläkeikä -tutkimusta ja Harkonmäki ym. (2009) Helsinki Health Study -tutkimuksessa.

Edellä mainituissa tutkimuksissa käytetyt tilastolliset mallit vaihtelevat logistisesta regressiosta (aiottu tai toteutunut eläkkeelle jääminen ennen varsinaista eläkeikää binäärisenä indikaattorina) multinomiaaliseen regressioon (useita poistumiskanavia työelämästä) ja duraatiomalleihin (kesto eläkkeelle jäämiseen). Myös ikää, jossa eläkkeelle jäädyään, on käytetty selitettävänä ilmiönä joko jatkuvana tai ikäryhmiin luokiteltuna muuttujana. Henkilöiden havaitsemattomia ominaisuuksia ei näissä tutkimuksissa ole pystytty ottamaan huomioon. Yksi syy tähän on se, että tutkimuksissa ei ole voitu hyödyntää paneeliaineistojen tilastollisia menetelmiä. Aineistot ovat usein vain yhdeltä ajankohdalta. Joissakin tapauksissa henkilöistä on tietoja eri vuosilta, mutta koska eläkkeelle jääminen tapahtuu vain kerran, käytännössä näitäkin aineistoja on käsitelty niin sanottuina poikkileikkauksina. Toisaalta aiemmissä tutkimuksissa ei ole tarkasteltu useaa ilmiötä yhtä aikaa, mikä mahdollistaisi ilmiöille yhteisten havaitsemattomien tekijöiden huomioon ottamisen.

Työolomuuttujina näissä tutkimuksissa on käytetty yleisimmin indikaattoreita fyysisesti raskaalle ja henkisesti raskaalle työlle sekä työtyytyväisyyttä, joissakin tutkimuksissa myös tarkempia työssä kohdattaviin haittoihin liittyviä muuttujia tai indikaattoreita muun muassa vaikutusmahdollisuuksille työssä ja esimiehen antamalle tuelle. Jotkin tutkimukset ovat yhdistäneet muuttujia niin sanotuksi ERI-indeksiksi.³ Tutkimusten välillä on eroja, mutta yleisesti ottaen tulokset tukevat ajatusta, että huonot työolot ja alhainen työtyytyväisyys ovat yhteydessä aikaiseen eläkkeelle jäämiseen ja toisaalta eläkeaikomukset ennakoivat toteutuneita eläkkeelle jäämisiä, mutta eivät täydellisesti. Tulokset saattavat kuitenkin vaihdella esimerkiksi sukupuolen mukaan. Eräissä tutkimuksissa on esimerkiksi havaittu että huonot työolot lisäävät erityisesti naisten eläkeaikomuksia.

Tutkimusaineisto

Tarkastelu pohjautuu vuoden 2008 Työolotutkimukseen, johon on liitetty seuranta-tietoja todellisista työmarkkina-aseman muutoksista Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastosta sekä ETK:n ja KEVA:n rekistereistä vuosilta 2009–2013. Työolotutkimuksen aineiston alkuperäinen koko on 4 392 henkilöä. Keskityimme henkilöihin, jotka olivat täyttäneet 50 vuotta vuonna 2008. Lisäksi vaadimme, että henkilö on joko täyttänyt 63 vuotta seuranta-ajalla tai jäänyt eläkkeel-

3 ERI (Effort-Reward Imbalance) määritellään osamääränä (summa vastauspisteistä koskien työn fyysisistä kuormittavuutta ja kiireettä) / (summa vastauspisteistä koskien tukea, ylenemismahdollisuuksia, työsuhdeturvaa ja palkitsemista).

le tätä aiemmin. Kun lisäksi otetaan huomioon mahdolliset puuttuvat tiedot ja jäljempänä mainitsemamme rajaukset eläkkeelle jäännin määrittelyssä, analyysiin jää jäljelle 567 henkilöä.

Kuvaamme työoloja kahdella keskeisellä muuttujalla, 'Haitat' ja 'Vaarat', jotka kiteyttävät työpaikan peruspiirteet. Ne kuvastavat laajasti palkansaajien kokemuksia erilaisia haittoja ja vaaroja työpaikoilla. Muuttujat saavat arvon yksi, jos työpaikalla esiintyy vähintään yksi selkeä haitta- tai vaaratekijä. Työntekijöiden kokemuksiin haittoihin (Työolotutkimuksen kysymys B13) lukeutuvat muun muassa kuumuus, kylmyys, tärinä, veto, tilanahtauden kokeminen sekä homeen esiintyminen työpaikalla. Koettuihin vaaroihin (kysymys B15) sisältyvät puolestaan tapaturmavaara, väkivallan kohteeksi joutumisen vaara, kemiallisista aineista aiheutuva vaara sekä arvokkaan laitteen tai työtuloksen turmelemisen vaara. Koettuja työoloja on kiteytetty vastaavilla muuttujilla myös aiemmissa empiirisisissä tutkimuksissa, jotka ovat perustuneet Tilastokeskuksen Työolotutkimukseen (esim. Böckerman & Ilmakunnas 2006; 2009a).

Työoloihin kuuluvat laajasti tulkittuna varsinaisten haitta- ja vaaratekijöiden lisäksi myös erilaiset uudet johtamiskäytännöt, jotka ovat yleistyneet suomalaisilla työpaikoilla nopeasti viimeisten vuosikymmenten aikana. Ne liittyvät läheisesti työntekijöiden osallistumista korostavaan johtamiseen. Niiden lopullisena päämääränä on vahvistaa työntekijöiden sitoutumista yrityksen tavoitteisiin. Näiden johtamiskäytäntöjen vaikutuksia kuvataan muuttujalla 'Uudet johtamiskäytännöt', joka kokoaa yhteen työpaikan useampia eri piirteitä. Näihin lukeutuvat itseohjautuvat tiimit (kysymykset C4a ja C4b), kannustinpalkkauksen esiintyminen (kysymykset A33A ja A33B), työnantajan tarjoama koulutus (kysymys B35) sekä informaation jakaminen työntekijöiden kanssa työtä koskevista muutoksista jo suunnitteluvaiheessa (kysymys B28). Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa tällaiset uudet työnteon muodot on liitetty työntekijöiden itsensä kokemaan hyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin (ks. Böckerman ym. 2012) sekä palkkaan (ks. Böckerman ym. 2013). Tarkasteluissa käytetty muuttuja saa arvon yksi, jos työpaikalla esiintyy enemmän kuin ainoastaan yksi uusi johtamiskäytäntö.

Työtyytyväisyys mittaa työntekijöiden yleisesti kokemaa hyvinvointia työpaikoilla. Se vaikuttaa aiemman tutkimuksen perusteella muun muassa työpaikan vaihtamisalttiuteen (ks. Böckerman & Ilmakunnas 2009a) sekä tuottavuuteen työpaikoilla (ks. Böckerman & Ilmakunnas 2012). Työtyytyväisyyttä on kysytty vuoden Työolotutkimuksessa 2008 viisiportaisella asteikolla (kysymys A10A). Tarkastelussa käytämme kolmiluokkaista muuttujaa, jossa korkeampi muuttujan arvo kuvastaa työntekijän kokemaa parempaa työtyytyväisyyttä. Käytetyssä

muuttujassa vastausvaihtoehdot ”vaikea sanoa”, ”melko tyytymätön” ja ”erittäin tyytymätön” on yhdistetty yhdeksi luokaksi ”tyytymätön”, joka saa arvon 1. Kaksi muuta luokkaa ovat puolestaan ”melko tyytyväinen” (muuttujan arvo 2) ja ”erittäin tyytyväinen” (muuttujan arvo 3).

Työntekijöiden eläköitymisaikeet perustuvat tiedusteluun aikeista jäädä eläkkeelle ennen virallista vanhuuseläkeikää (kysymys F15).⁴ Tarkastelu perustuu kolmiluokkaiseen muuttujaan, joka saa arvon kolme, jos henkilö on ajatellut eläköitymistä usein tai jo jättänyt viranomaisten käsittelyyn varsinaisen eläkehakemuksen. Muuttuja saa puolestaan arvon kaksi, jos vastaaja on ajatellut eläköitymistä joskus ja arvon yksi, jos henkilö ei ole ajatellut eläköitymistä lainkaan. Koska nuorempien henkilöiden tapauksessa eläköitymisaikeilla ei ole juurikaan informaatioarvoa, tarkastelussa mallit estimoidaan ainoastaan yli 50 vuotta täyttäneille henkilöille.⁵ Tämä pienentää luonnollisesti otoskokoa huomattavasti Työolotutkimuksen alkuperäisestä koosta.

Todellisen työmarkkina-aseman muutokset perustuvat Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastoon ja toisaalta ETK:n rekistereihin. Todellisia työmarkkina-aseman muutoksia tarkastellaan ajanjaksolla 2009–2013. Tarkastelu perustuu kolmiluokkaiseen muuttujaan, jossa toteutunutta eläkeikää verrataan viralliseen vanhuuseläkeikään (63 vuotta). Tarkastelussa otetaan myös huomioon se, että valtion ja kunnan tehtävissä toimineilla on käytössä erityinen henkilökohtainen eläkeikä. Valtion palveluksessa olevilla vuosina 1940–1959 syntyneillä työntekijöillä henkilökohtainen eläkeikä määräytyy porrasteisesti sen perusteella, kuinka paljon heillä oli valtion palvelusaikaa ennen vuotta 1995. Pidempi palvelusaika valtion tai kunnan palveluksessa merkitsee alhaisempaa henkilökohtaista eläkeikää. Lisäksi joissakin ammateissa on ollut alhaisempi eläkeikä. Määrittelyssä käytetään tietoa niin sanotusta vapaakirjaeläkkeestä eli vuoden 2004 loppuun mennessä kertyneestä eläkeoikeudesta. Määrittelemme vanhuuseläkeiäksi 63 vuotta tai tätä alhaisemman vapaakirjan mukaisen julkisen sektorin henkilökohtaisen eläkeiän.

Määrittelemme eläkkeelle jäämiseksi alkavan vanhuuseläkkeen, varhennetun vanhuuseläkkeen sekä täyden työkyvyttömyyseläkkeen. Sen sijaan osaaika-eläkkeen, osatyökyvyttömyyseläkkeen ja työttömyyseläkkeen luokittelemme tilanteiksi, joissa henkilö ei ole vielä siirtynyt todellisuudessa eläkkeelle. Pois-

4 Kysymys F15 sisältyy työolotutkimukseen 2008, mutta ei työolotutkimukseen 2013, jonka lomake on kirjan liitteenä. Kysymys kuuluu: ”Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää: ette ole ajatellut (1), olette ajatellut joskus (2), olette ajatellut usein (3), vai on jo jättänyt eläkehakemuksen (4)?”

5 Kysymys F15 on esitetty vähintään 45-vuotiaille.

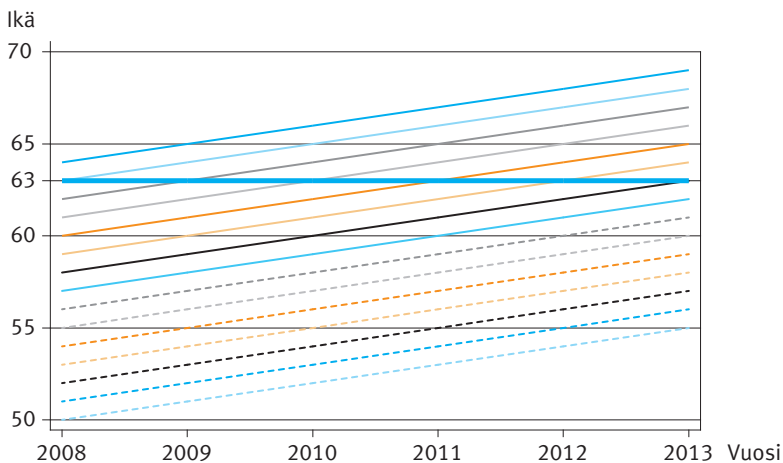
tamme analyysistä henkilöt, jotka Työolotutkimuksen aikana olivat jo kokoaika-eläkkeellä, mutta tekivät töitä. Lisäksi poistamme henkilöt, jotka ilmoittivat Työolotutkimuksessa aikovansa jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää, mutta olivat jo yli 63-vuotiaita (yksityinen sektori) tai yli henkilökohtaisen eläkeikänsä (julkinen sektori).

Todellista työmarkkina-aseman muutosta kuvaava muuttuja saa arvon 3, jos henkilö jää tarkasteluikkunan 2009–2013 aikana kokoaikaiselle eläkkeelle virallisen vanhuuseläkeiän jälkeen, on 2013 ylittänyt eläkeiän jäämättä vielä eläkkeelle, tai oli vuonna 2008 jo täyttänyt 63 vuotta mutta ei ollut eläkkeellä. Muuttuja saa arvon 1, jos eläkkeelle jääminen tapahtuu rekisteritiedon perusteella ennen virallista vanhuuseläkeikää. Kolmantena vaihtoehtona (muuttujan arvo 2) on puolestaan se, että eläkkeelle jääminen tapahtuu virallisessa vanhuuseläkeiässä. Koska aineistossa sekä syntymäajaksi että eläkkeen alkamisajaksi on aina merkitty kuukauden ensimmäinen päivä, määrittelemme muuttujan arvoksi 2 silloin, kun eläkkeelle jääminen poikkeaa vanhuuseläkeiästä enintään yhden kuukauden.

Kuvio 6.1, joka on niin sanottu Lexis-kuvio (ks. Le Bras 2008), havainnollistaa aineiston rakennetta. Kuviossa kukin viiva kuvaa yhden syntymävuosikohortin iän kehitystä tutkimusaikana. Paksu vaakasuora viiva osoittaa 63 vuoden iän, jota pidämme useimmille vanhuuseläkeikäenä. Alin nouseva viiva kuvaa 1958 syntyneitä, jotka olivat 50-vuotiaita vuonna 2008 ja 55-vuotiaita vuonna 2013. Ylin nouseva viiva puolestaan kuvaa vuonna 1944 syntyneitä, jotka olivat 64-vuotiaita vuonna 2008 ja siten vanhin Työolotutkimuksessa mukana oleva ikäluokka.

Kuvio 6.1.

Tutkimuksessa mukana olevien kohorttien ikä seuranta-aikana.



Koska seuranta-aika on suhteellisen lyhyt, kaikki vuoden 2008 kyselyssä mukana olevat eivät ole saavuttaneet 63 vuoden ikää tai henkilökohtaista eläkeikänsä seurannan aikana. Tällöin emme havaitse eläköitymistä muutoin kuin siinä tapauksessa, että henkilökohtainen eläkeikä julkisessa eläkkeessä on alhainen tai henkilö on eläköitynyt muusta syystä, esimerkiksi työkyvyttömyyden takia, suhteellisen varhain. Muiden seuranta-aikana alle eläkeiän jääneiden osalta havainnot ovat niin sanotusti sensuroituja, eivätkä ne tule mukaan analyysiin. Kuvion 6.1 mukaan ikäryhmät 50–57 vuonna 2008 (syntymäkohortit 1951–1958) ovat näitä mahdollisesti sensuroituja havaintoja.

Muut mukana olevat kohortit ovat täyttäneet seurannan aikana 63 vuotta tai olivat täyttäneet 63 jo vuonna 2008. Näiden osalta havaitsemme, ovatko henkilöt jääneet eläkkeelle 63 vuoden iässä (tai henkilökohtaisessa eläkeiässä) vai jatkaneet töissä. Kuvion 6.1 mukaan tällaisia ovat ikäryhmiin 58–64 vuonna 2008 kuuluneet (kohortit 1944–1949). Näistä ne henkilöt, jotka ovat seurannan aikana ylittäneet eläkeiän jäämättä eläkkeelle, saavat eläköitymismuuttujan arvon 3 (eläköityminen vanhuuseläkeiän jälkeen), vaikka havainnot ovatkin sensuroituja. Luonnollisesti kyselyssä mukana olleet 63–64-vuotiaat ovat jatkaneet töissä vanhuuseläkeiän jälkeen.

Käytämme malleissa kontrollimuuttujina esimerkiksi ikää, sukupuolta, indikaattoria naimisissa tai avoliitossa olemiselle ja indikaattoreita koulutustasoille (peruskoulu (vertailuryhmä), keskiaste, alempi korkea-aste, ylempi korkea-aste). Ne vakioivat yksilöiden perusominaisuuksiin liittyviä eroja tarkasteltavissa muuttujissa, kuten henkilöiden eroja tyytyväisyydessä työhönsä sekä aikeissa eläköityä. Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa on esimerkiksi havaittu, että naiset ovat yleisesti huomattavasti miehiä tyytyväisempiä työhönsä (ks. Clark 1997). Lisäksi käytämme muuttujana henkilön itse arvioimaansa työkykyä asteikolla 0–10 (Työolotutkimuksen kysymys E4).

Eläkkeeseen ja tuloihin liittyviä muuttujia ovat kuukausiansio (luonnollisena logaritmina) sekä indikaattori sille, saako henkilö jo jotakin (osittaista) eläkettä. Lisäksi käytämme indikaattoria sille, onko puoliso eläkkeellä. Kaikki nämä muuttujat mitataan vuoden 2008 lopussa. Vuoden 2008 jälkeisenä tietona käytämme indikaattoria sille, onko henkilö ollut työttömänä seuranta-aikana vähintään yhtenä vuonna (määriteltynä vuoden lopun tilanteen mukaan). Työpaikan osalta käytämme indikaattoreita toimipaikan kokoluokille (työntekijöiden lukumäärä alle 10 (vertailuryhmä), 10–49, 50–249, 250–999, 1 000–). Esitämme muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat liitetaulukossa.

Analyysimenetelmä

Tutkimme päätösketjua työtyytyväisyydestä eläkeaikomuksiin ja aikomusten toteutumiseen. Koska tutkittavat ilmiöt ovat kolmiportaisia, mutta portaiden erotukset eivät ole mitattavissa, käytämme järjestysasteikollista probit-mallia (ordered probit). Lisäksi oletamme, että ilmiöiden välinen yhteys on rekursiivinen siinä mielessä, että työtyytyväisyys vaikuttaa eläkeaikomuksiin ja eläkeaikomukset puolestaan eläköitymiseen, mutta vastakkaissuuntaisia vaikutuksia ei ole. Kaikista selitettävistä muuttujista oletamme, että niiden taustalla on jatkuvana mitattu, mutta havaitsematon (latentti) muuttuja. Kolmen selitettävänä olevan latentin muuttujan yhtälöiden virhetermien sallitaan olevan korreloituneita keskenään. Osana virhetermejä ovat henkilöiden havaitsemattomat ominaisuudet, jotka ovat yhteisiä kaikille kolmelle tutkittavalle ilmiölle. Mallin yhtälöiden virhetermien välisten korrelaatioiden mallittaminen ottaa siten osaltaan huomioon nämä havaitsemattomat ominaisuudet. Probit-mallissa mallitetaan todennäköisyyksiä sille, että jatkuva latentti muuttuja sijoittuu eri tasoille kolmiportaisella asteikolla. Selittävinä muuttujina rekursiivisessa mallissa nämä muuttujat esiintyvät havaitulla kolmiportaisella asteikolla tai vaihtoehtoisesti indikaattoreina asteikon arvoille 1 ja 3 (arvo 2 vertailuryhmänä). Estimoinnissa käytetään Roodmanin (2011) Stata-ohjelmistolle kehittämää sovellusta. Se perustuu simuloituun suurimman uskottavuuden menetelmään ('simulated maximum likelihood').

Muista selittävästä muuttujista oletamme, että kaikissa kolmessa yhtälössä ei ole täsmälleen samoja selittäviä muuttujia. Tämä niin sanottu poisjättämisrajoite ('exclusion restriction') auttaa identifioimaan mallin kiinnostuksen kohteena olevat parametrit.⁶ Oletamme, että kaikkiin selitettäviin muuttujiin vaikuttavat henkilön ominaisuudet, joita ovat ikä, sukupuoli, koulutus ja siviilisäätty. Lisäksi oletamme, että palkka vuonna 2008 heijastaa henkilön sosiaaliekonomista asemaa, joka ei välttämättä muutu vaikka hän vaihtaisi työpaikkaa kyselyn jälkeen. Siksi sisällytämme sen kaikkiin yhtälöihin. Työolot ja johtamiskäytännöt ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen, mutta eläkeaikomuksiin oletamme niiden vaikuttavan vain työtyytyväisyyden kautta. Kyselyajankohtaan liittyvät tekijät, työkyky ja toimipaikan koko, ovat yhteydessä vain työtyytyväisyyteen ja eläkeaikomuksiin, mutta eivät myöhemmin tapahtuvaan päätökseen eläkkeelle jäämisestä, koska työpaikka ja työkyky ovat voineet muuttua kyselyn jälkeen. Eläkekeisiin liittyvät tekijät, oma osa-aikaisella eläkkeellä olo ja puolison eläkkeellä

6 Tämän tyyppisten mallien identifioitavuudesta binäärisessä tapauksessa, toisin sanoen kun selitettävänä on 0–1 muuttujia, on keskusteltu kirjallisuudessa (mm. Monfardini & Radice 2008; Mourifié & Méan 2014) ja poisjättörajoitteiden käyttämistä suositellaan, vaikka mallin epälineaarinen muoto voi auttaa parametrien identifioinnissa. Järjestysasteikollisten mallien osalta asiaa ei ole tutkittu, mutta oletamme saman periaatteen pätevän myös niille.

olo, vaikuttavat eläkeaikomuksiin ja varsinaiseen eläkkeelle jäämiseen, mutta eivät työtyytyväisyyteen. Kyselyn jälkeen havaittu työttömyys taas voi olla yhteydessä vain myöhemmin havaittavaan eläkkeelle jäämiseen.

Taulukko 6.1.

Työtyytyväisyyden ja eläkeaikomusten yhteys.

Eläkeaikomus	Työtyytyväisyys			Yhteensä
	1 Tyytymätön	2 Melko tyytyväinen	3 Erittäin tyytyväinen	
1 Ei lainkaan	12	131	110	253
	4,74	51,78	43,48	100,00
	26,09	37,75	63,22	44,62
2 Ajatellut joskus	9	111	31	151
	5,96	73,51	20,53	100,00
	19,57	31,99	17,82	26,63
3 Ajatellut usein	25	105	33	163
	15,34	64,42	20,25	100,00
	54,35	30,26	18,97	28,75
Yhteensä	46	347	174	567
	8,11	61,20	30,69	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00

Kussakin ruudussa ensimmäinen luku on havaintojen lukumäärä, toinen prosenttiosuus vaakarivin summas-
ta ja kolmas prosenttiosuus pystysarakkeen summasta.

Taulukko 6.2.

Eläkeaikomusten ja eläkkeelle jäämisen yhteys.

Eläkkeelle jäämisikä	Eläkeaikomus			Yhteensä
	1 Ei lainkaan	2 Ajatellut joskus	3 Ajatellut usein	
1 Eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää	21	29	51	101
	20,79	28,71	50,507	100,00
	8,30	19,21	31,29	17,81
2 Eläkkeelle vanhuuseläkeiässä	52	46	60	158
	32,91	29,11	37,97	100,00
	20,55	30,46	36,81	27,87
3 Eläkkeelle vanhuuseläkeiän jälkeen	180	76	52	308
	58,44	24,68	16,88	100,00
	71,15	50,33	31,90	54,32
Yhteensä	253	151	163	567
	44,62	26,63	28,75	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00

Kussakin ruudussa ensimmäinen luku on havaintojen lukumäärä, toinen prosenttiosuus vaakarivin summas-
ta ja kolmas prosenttiosuus pystysarakkeen summasta.

Aineiston luonteesta johtuen on todennäköistä, että tuloksissa voi olla harhaa eri suuntiin. Sensuroinnin takia pois jäävät havainnot, toisin sanoen henkilöt joiden eläkkeelle jäämistä ei havaita seurantajaksolla, voivat aiheuttaa estimoinnissa harhaa, sillä analyysissä ovat yliedustettuna aikaisin eläkkeelle jääneet. Jos huonoilla työoloilla on ollut merkittävä vaikutus tähän aikaiseen eläkkeelle jäämiseen ja siten siihen, mitkä henkilöt ovat analyysissä mukana, niiden vaikutus tulee estimoinnissa yliarvioiduksi. Toisaalta on huomattava, että Työolotutkimuksen aineisto on itsessään jo valikoitunut. Tutkimuksessa ovat mukana vain ne, jotka olivat vielä töissä kyselyn aikana vuonna 2008. Siten ne henkilöt, joilla on ollut kaikkein suurin pyrkimys ja parhaimmat mahdollisuudet jäädä eläkkeelle ennen aikaisesta, eivät ole lainkaan mukana aineistossa.⁷ Jos huonoilla työoloilla on jälleen ollut merkittävä vaikutus siihen, että nämä henkilöt ovat jääneet aikaisin eläkkeelle, otoksessa mukana olevien osalta työolojen ja eläkeaikomusten yhteys on todennäköisesti heikompi. Siten Työolotutkimukseen valikoitumisen takia työolojen vaikutus tulee estimoinnissa aliarvioiduksi. On vaikea sanoa, mikä näiden kahden erisuuntaisen estimointiharhan yhteisvaikutus on. Parhaassa tapauksessa erisuuntaiset vaikutukset kumoavat toisensa ja estimaatit ovat harhattomia.

Tulokset

Esitämme aluksi hieman kuvailevaa analyysiä selitettävistä muuttujista. Taulukoissa 6.1 ja 6.2 esitämme muuttujien ristiintaulukoinnin. Muuttujien järjestykselliset korrelaatiot tukevat perushypoteeseja. Työhönsä erittäin tyytymättömistä 54 prosenttia on ajatellut usein jäävänsä eläkkeelle ennen eläkeikää, kun taas erittäin tyytyväisistä 63 prosenttia ei ole lainkaan ajatellut ennen aikaisesta eläkkeelle jäämistä. Työtyytyväisyys onkin negatiivisesti korreloitunut eläkeaikomusten kanssa (korrelaatio -0,254). Niistä, jotka eivät ole lainkaan ajatelleet aikaista eläkkeelle jäämistä, 71 prosenttia jää eläkkeelle vanhuuseläkeikään jälkeen ja vain kahdeksan prosenttia ennen sitä. Aikaista eläköitymistä usein ajatelleet jakautuvat sen sijaan tasaisesti eri ryhmiin. Eläkeaikomukset ovat kokonaisuudessaan negatiivisesti korreloituneita sen kanssa, että töissä jatketaan yli eläkeikään (korrelaatio -0,346). Työtyytyväisyys on positiivisesti korreloitunut eläkkeelle jäämisiään kanssa, mutta yhteys on heikompi kuin muiden muuttujaparien välillä (korrelaatio 0,134). Kaikki korrelaatiot ovat kuitenkin tilastollisesti erittäin merkitsevästi nolasta poikkeavia.

⁷ Vastaavasti henkilöt, joilla on heikoin terveys ovat todennäköisemmin kokonaan työelämän ulkopuolella (ks. Böckerman & Ilmakunnas 2009b).

Taulukko 6.3.*Yhden yhtälön järjestysasteikollisia probit-malleja.*

	Työtyytyväisyys	Eläkeaikeet	Eläkkeelle jäämisikä
Eläkeaikeet			-0,330*** (0,065)
Työtyytyväisyys		-0,445*** (0,090)	
Ikä	0,009 (0,022)	-0,083*** (0,022)	0,278*** (0,026)
Nainen	0,041 (0,106)	-0,070 (0,108)	0,042 (0,112)
Naimisissa	0,169 (0,118)	0,236* (0,123)	-0,071 (0,131)
Keskiasteen koulutus	-0,015 (0,130)	0,042 (0,127)	0,220* (0,133)
Alemman korkea-asteen koulutus	-0,083 (0,144)	-0,245* (0,142)	0,357** (0,153)
Ylemmän korkea-asteen koulutus	-0,116 (0,197)	-0,396* (0,204)	0,313 (0,219)
log(palkka)	0,028 (0,070)	-0,139 (0,088)	0,139** (0,071)
Osaeläke 2008		0,072 (0,147)	-0,420*** (0,149)
Puoliso eläkkeellä		0,025 (0,133)	-0,170 (0,139)
Työttömyys			-0,560*** (0,174)
Työkyky	0,119*** (0,037)	-0,141*** (0,038)	
Haitat	-0,238* (0,124)		
Vaarat	-0,410*** (0,115)		
Uudet johtamiskäytännöt	0,323*** (0,110)		
Toimipaikan koko 10–49	0,293** (0,132)	-0,109 (0,130)	
Toimipaikan koko 50–249	0,110 (0,143)	-0,169 (0,143)	
Toimipaikan koko 250–999	0,132 (0,195)	0,245 (0,193)	
Toimipaikan koko 1 000–	-0,247 (0,330)	-0,232 (0,333)	

Estimaattien keskivirheet suluissa.

Aloitamme ekonometrisen tarkastelun estimoimalla yksinkertaisia yhden yhtälön malleja (taulukko 6.3). Niissä selitetään erillisissä malleissa tosiasiallista eläköitymistä tarkasteluikkunan 2009–2013 aikana eläkeaikeella vuonna 2008, eläkeaikeita vuonna 2008 työtyytyväisyydellä samana vuonna sekä työtyytyväisyyttä työoloja kuvaavilla yhdistelmämuuttujilla vuonna 2008. Lisäksi malleissa ovat mukana muut edellä mainitut kontrollimuuttujat.

Tulokset osoittavat, että eläkeaikeet lisäävät todennäköisyyttä jäädä eläkkeelle ennen virallista eläkeikää. Työtyytyväisyydellä on myös selkeä yhteys eläkeaikomuksiin. Henkilöt, jotka ovat tyytyväisempiä nykyiseen työhönsä ajattelevat harvemmin jäämistä eläkkeelle ennen varsinaista eläkeikää. Taulukon luvut ovat mallin estimoituja kertoimia. Niiden perusteella voimme laskea niin sanottuja marginaalivaikutuksia, jotka mittaavat muuttujien vaikutusta todennäköisyyteen, että selitettävä muuttuja saa tietyn arvon. Kun työtyytyväisyys kasvaa arvosta 2 (melko tyytyväinen) arvoon 3 (erittäin tyytyväinen), alenee todennäköisyys ajatella usein aikaista eläkkeelle jäämistä 13 prosenttiyksiköllä. Todennäköisyys sille, ettei ajatella lainkaan ennenaikaista eläkkeelle jäämistä taas kasvaa 15 prosenttiyksiköllä. Kun eläkeaikomukset nousevat arvosta 2 (ajatellaan joskus aikaista eläkkeelle jäämistä) arvoon 3 (ajatellaan usein), todennäköisyys jatkaa töissä vanhuuseläkeiän jälkeen alenee 10 prosenttiyksiköllä ja todennäköisyys jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää nousee kuudella prosenttiyksiköllä.

Työpaikan koetut haitat ja vaarat ovat suoria subjektiivisia mittareita työoloille. Ne vaikuttavat myös odotetulla tavalla. Koetut haitat ja vaarat vähentävät selvästi työtyytyväisyyttä. Sen sijaan uudet johtamiskäytännöt lisäävät työtyytyväisyyttä. Marginaalivaikutuksilla mitattuna uudet johtamiskäytännöt nostavat todennäköisyyttä olla erittäin tyytyväinen työhön 10 prosenttiyksiköllä. Haittojen esiintyminen työssä alentaa tätä todennäköisyyttä kahdeksalla prosenttiyksiköllä ja vaarojen esiintyminen 13 prosenttiyksiköllä. Muista selittävästä tekijöistä palkalla ja koulutustasolla on positiivinen yhteys työssä jatkamiseen virallisen eläkeiän jälkeen, kun taas henkilöt, jotka ovat jo osaeläkkeellä vuonna 2008 tai kokevat työttömyyttä seurantajaksolla, jatkavat vähemmän todennäköisesti työkentelyä vanhuuseläkeiän saavutettuaan. Korkea koulutustaso ja hyvä työkyky ovat negatiivisessa yhteydessä eläkeaikomuksiin, kun taas naimisissa tai avoliitossa olevilla on voimakkaammat eläkeaikomukset. Iällä on selvä negatiivinen yhteys eläkkeelle jäämiseen. Se vähentää eläkeaikomuksia ja lisää todennäköisyyttä jatkaa töissä. Tämä voi liittyä aineiston valikoitumiseen eli mitä vanhempana on mukana työelämässä ja Työolotutkimuksen otoksessa, sitä todennäköi-

semmin jatkaa töissä pitkään. Naisten ja miesten välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa missään mallissa.

Seuraavaksi tarkastelemme yhteyksiä useamman yhtälön mallin antamien tulosten valossa (taulukko 6.4). Mallien rakenne on sama kuin yhden yhtälön malleissa, mutta nyt estimoimme ne yhdessä. Tulokset osoittavat, että työpaikalla koetut haitat ja vaarat vaikuttavat negatiivisesti ja uudet johtamiskäytännöt positiivisesti työtyytyväisyyteen, joka mittaa työntekijöiden yleistä viihtyvyyttä työpaikoilla. Työtyytyväisyys liittyy puolestaan eläkeaikaisiin siten, että työhönsä tyytymättömillä henkilöillä on huomattavasti enemmän eläkeaikeita. Subjektiiiset ja objektiiviset mittarit ovat myös vahvasti korreloituna. Tarkastelu osoittaa, että eläkeaikomukset vaikuttavat todelliseen eläkkeelle jäämisikään tarkasteluikkunan aikana vuosina 2009–2013. Yhtälöiden yhteisessä estimoinnissa useat muuttujat kuitenkin menettävät tilastollisen merkitsevyyden. Eläkkeelle jäämistä ja eläkeaikomuksia koskevien mallien virhetermit ovat vahvasti korreloituneita. Tämä tarkoittaa sitä, että yksilökohtaiset havaitsemattomat tekijät liittyvät toisiinsa ja niiden huomiotta jättäminen voi aiheuttaa harhaa tuloksiin.

Taulukoiden 6.3 ja 6.4 malleissa eläkeaikomukset ja työtyytyväisyys ovat selittävinä muuttujina kolmiportaisella asteikolla. Tällöin muuttujan kerroin tarkoittaa yhden yksikön muutoksen vaikutusta, tapahtuipa se arvosta 1 arvoon 2 tai arvosta 2 arvoon 3. Tämä on rajoittava oletus, koska muuttujat ovat järjestysasteikollisia eikä niiden arvoilla ole muuta merkitystä. Kun käytämme jatkuvien muuttujien sijasta luokiteltuja muuttujia, tulokset tukevat aiempia päätelmiä. Toisin sanoen käytämme indikaattoreita sille, että henkilö ajattelee eläkkeelle jäämistä usein ja sille ettei hän ajattele sitä koskaan (vertailuryhmänä se, että ajattelee eläkkeelle jäämistä joskus), ja vastaavanlaisia indikaattoreita hyvälle ja huonolle työtyytyväisyydelle (vertailukohtana keskimääräinen työtyytyväisyys). Indikaattorien arvot ovat suunnilleen yhtä suuret ja vastakkaismerkkiset, joten käytännössä tulos on sama kuin silloin kun käytämme yksikertaista kolmiportaista muuttujaa. Siksi emme ole esittäneet näitä tuloksia taulukoissa.

Taulukko 6.4.

Kolmen yhtälön järjestysasteikollinen probit-malli.

	Työtyytyväisyys	Eläkeaikeet	Eläkkeelle jäämisikä
Eläkeaikeet			-0,953*** (0,118)
Työtyytyväisyys		-0,727** (0,318)	
Ikä	0,009 (0,022)	-0,079*** (0,023)	0,187*** (0,036)
Nainen	0,038 (0,106)	-0,061 (0,107)	-0,017 (0,107)
Naimisissa	0,171 (0,118)	0,267** (0,125)	0,025 (0,125)
Keskiasteen koulutus	-0,016 (0,130)	0,057 (0,128)	0,215* (0,127)
Alemman korkea-asteen koulutus	-0,082 (0,143)	-0,203 (0,141)	0,160 (0,153)
Ylemmän korkea-asteen koulutus	-0,104 (0,197)	-0,295 (0,199)	0,081 (0,212)
log(palkka)	0,027 (0,069)	-0,111 (0,089)	0,041 (0,072)
Osaeläke 2008		0,051 (0,145)	-0,270* (0,148)
Puoliso eläkkeellä		0,026 (0,130)	-0,144 (0,132)
Työttömyys			-0,506*** (0,148)
Työkyky	0,124*** (0,037)	-0,140*** (0,042)	
Haitat	-0,252** (0,121)		
Vaarat	-0,389*** (0,115)		
Uudet johtamiskäytännöt	0,311*** (0,108)		
Toimipaikan koko 10–49	0,291** (0,132)	-0,048 (0,119)	
Toimipaikan koko 50–249	0,117 (0,143)	-0,166 (0,128)	
Toimipaikan koko 250–999	0,134 (0,195)	0,266 (0,170)	
Toimipaikan koko 1 000–	-0,239 (0,329)	-0,216 (0,304)	
Virhetermien korrelaatiot			
Työtyytyväisyys		0,208 (0,220)	-0,088 (0,064)
Eläkeaikeet			0,628 (0,128)

Estimaattien keskivirheet suluisissa.

Pohdinta

Keskeiset tulokset

Taloustieteilijät näkevät eläkkeelle siirtymisen pohjimmiltaan yksilön rationaalisenä valintana. Ikääntyneiden työn tarjontaan ja eläkkeelle jäämisen ajankohtaan vaikuttavat yhtäältä vapaa-ajan arvostus ja toisaalta käytettävissä olevien tulojen tarjoamat kulutusmahdollisuudet. Perusmallia on myös mahdollista laajentaa, jolloin voidaan ottaa huomioon työympäristöön liittyviä näkökohtia. Työoloilla on merkitystä. Tämä johtuu ennen kaikkea siitä, että työntekijät saavat ainoastaan harvoissa tapauksissa täysimääräisen rahallisen korvauksen korkeamman palkan muodossa erilaisista työpaikoilla esiintyvistä haitoista ja vaaroista. Koetut työolot voivat siksi vaikuttaa tilastollisesti ja taloudellisesti merkittävästi sekä eläkeaikomuksiin että myöhempään eläkkeelle siirtymiseen.

Artikkelin tavoitteena oli tarkastella koettujen työolojen merkitystä eläkkeelle siirtymiseen. Hyödynsimme tarkastelussa Tilastokeskuksen työolotutkimuksen työoloja kuvaavien muuttujien lisäksi seurantatietoja henkilön työmarkkina-aseman todellisista muutoksista Tilastokeskuksen ja toisaalta Eläketurvakeskuksen rekisteriaineistojen perusteella. Käytimme hyväksi useamman yhtälön mallia. Tulokset osoittavat, että koetut haitalliset työolot, työssä esiintyvät haitat ja vaarat, vaikuttavat merkittävästi ikääntyneiden työntekijöiden työtyytyväisyyttä alentavasti, mikä puolestaan vaikuttaa eläkeaikomuksia lisäävästi. Kun työntekijät ajattelevat usein jäävänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää, osa näistä aikomuksista myös realisoituu aikaisena eläkkeelle jäämisenä seurantajakson aikana. Uudet johtamisjärjestelmät, kuten tiimityö ja kannustava palkkaus, vaikuttavat puolestaan toiseen suuntaan. Ne lisäävät työtyytyväisyyttä, mikä vähentää eläkeaikomuksia ja lisää todennäköisyyttä jatkaa töissä vanhuuseläkeiän jälkeen.

Tulokset ovat samansuuntaisia kuin aiemmassa empiirisessä tutkimuksessa. Niissä on kuitenkin tutkittu työolojen ja työtyytyväisyyden yhteyttä joko eläkeaikomuksiin tai eläkkeelle jäämiseen, mutta harvoin molempiin, tai toisaalta vain eläkeaikomusten yhteyttä eläkkeelle jäämiseen. Tutkimuksessamme on sen sijaan tutkittu koko ketjua työoloista työtyytyväisyyteen, työtyytyväisyydestä eläkeaikomuksiin ja aikomuksista eläkkeelle jäämiseen. Tutkimme myös yhdessä sekä työolojen että johtamisen vaikutuksia, mitä aiemmassa tutkimuksessa ei ole tehty.

Vahvuuksia ja rajoituksia

Työolotutkimuksen kaltaisen kansallisesti edustavan kyselyaineiston ja siihen yhdistetyn rekisteriaineiston käyttö mahdollistaa subjektiivisten kokemusten liittämiseen kiinteästi objektiivisiin työmarkkinasiirtymiin. Tutkimusasetelman avulla voidaan myös arvioida aikomusten ennustekykyä. Kun tutkitaan useaa ilmiötä (työtyytyväisyyttä, eläkeaikomuksia ja eläkkeelle jäämistä) yhtä aikaa, voidaan myös ottaa huomioon yksilöiden havaitsemattomat tekijät, jotka vaikuttavat niihin kaikkiin.

Tulokset eivät välttämättä kuitenkaan pysty tunnistamaan syy-seuraussuhteita (kausaalisia vaikutuksia) muuttujien välillä, mutta tukevat näkemystä, jonka mukaan työympäristön kehittämällä voidaan vaikuttaa merkittävästi väestön keskimääräiseen todelliseen eläköitymisikään. Aineistoon liittyy myös erilaisia valikoitumisiongelmiä, sillä Työolotutkimuksessa on mukana vain henkilöitä, jotka eivät ole poistuneet työelämästä ja toisaalta nuorempien kohorttien osalta eläkkeelle jääminen havaitaan vain, jos henkilö jää eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää.

Johtopäätöksiä

Teollisuusmaiden väestö ikäänntyy nopeasti. Väestön ikäänntyminen kasvattaa vääjäämättä eläkemenoja tulevaisuudessa. Eläkejärjestelmän ja laajemmin julkisen talouden kestävyys on vakavasti vaakalaudalla useissa Euroopan maissa. Väestörakenteen radikaali muutos vaatii sekä merkittäviä talouspoliittisia päätöksiä että työelämän uudistamista. Menopaineita voidaan helpottaa kaventamalla mahdollisuuksia eläkkeelle siirtymiseen muun muassa kiristämällä lakisääteisen eläkeiän alarajaa. Toisaalta todelliseen väestön keskimääräiseen eläkeikään voidaan pyrkiä vaikuttamaan myös kehittämällä työympäristöä ja parantamalla työntekijöiden viihtyvyyttä työpaikoilla. Työolojen kehittäminen vaatii kuitenkin määrätietoista ja pitkäjänteistä työtä.

Työolojen kehittäminen voidaan nähdä sekä yritysten että työntekijöiden näkökulmasta investointina, koska se parantaa työtyytyväisyyttä, joka puolestaan vahvistaa yritysten tuottavuutta ja sitä kautta taloudellista kannattavuutta. Hyvin vähän tiedetään kuitenkin vielä siitä, millaisia kustannuksia työolojen parantamiseen liittyy ja kuinka suuri sen taloudellinen vaikutus on. Viimeksi mainittuun vaikuttavat myös toimialarakenne ja yritysten välinen kilpailutilanne. Kus-

tannukset ja hyödyt yhdessä ratkaisevat sen, kuinka paljon yritysten kannattaa panostaa työolojen kehittämiseen. Tuloksemme osoittavat, että työoloja parantamalla voi olla myös mahdollista suitsia eläkejärjestelmän menopaineita. Kustannusten ja vaikutusten parempi tunteminen auttaisi politiikankin suunnittelussa.

Lähteet

Angrisani, Marco & Hurd, Michael D. & Meijer, Erik & Parker, Andrew M. & Rohwedder, Susann (2013) Labor force transitions at older ages: The roles of work environment and personality. University of Michigan Retirement Research Center (MRRC) Working Paper WP 2013-295.

Beehr, Terry A. (1986) The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology* 39 (1): 31–55.

Benítez-Silva, Hugo & Dwyer, Debra S. (2005) The rationality of retirement expectations and the role of new information. *Review of Economics and Statistics* 87 (3): 587–592.

Bernheim, B. Douglas (1989) The timing of retirement: A comparison of expectations and realizations. Teoksessa Wise, David A. (toim.) *The Economics of Aging*. University of Chicago Press: Chicago, 335–358.

Blekesaune, Morten & Solem, Per Erik (2005) Working conditions and early retirement. A prospective study of retirement behavior. *Research on Aging* 27 (1): 3–30.

Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka (2006) Do job disamenities raise wages or ruin job satisfaction? *International Journal of Manpower* 27 (3): 290–302.

Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka (2009a) Job disamenities, job satisfaction, quit intentions, and actual separations: Putting the pieces together. *Industrial Relations* 48 (1): 73–96.

Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka (2009b). Unemployment and self-assessed health: Evidence from panel data. *Health Economics* 18 (2): 161–179.

Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka (2012) The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial and Labor Relations Review* 65 (2): 244–262.

Böckerman, Petri & Bryson, Alex & Ilmakunnas, Pekka (2012) Does high involvement management improve worker wellbeing? *Journal of Economic Behavior and Organization* 84 (6): 660–680.

Böckerman, Petri & Bryson, Alex & Ilmakunnas, Pekka (2013) Does high involvement management lead to higher pay? *Journal of the Royal Statistical Society, A: Statistics in Society* 176 (4): 861–885.

Clark, Andrew E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics* 4 (4): 341–372.

Dal Bianco, Chiara & Trevisan, Elisabetta & Weber, Guglielmo (2015) "I want to break free". The role of working conditions on retirement expectations and decisions. *European Journal of Ageing* 12 (1):17–28.

Disney, Richard & Tanner, Sarah (1999) What can we learn from retirement expectations data? Institute for Fiscal Studies. Working Paper W99/17.

Filer, Randall K. & Petri, Peter A. (1988) A job-characteristics theory of retirement. *Review of Economics and Statistics* 70 (1): 123–128.

Forma, Pauli & Tuominen, Eila & Väänänen-Tomppo, Irma (2005) Who wants to continue at work? Finnish pension reform and the future plans of older workers. *European Journal of Social Security* 7 (3): 227–250.

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* 37 (3): 252–259.

Hintsala, T. & Kouvonen, A. & McCann, M. & Jokela, M. & Elovainio, M. & Demakakos, P. (2015) Higher effort–reward imbalance and lower job control predict exit from the labour market at the age of 61 years or younger: Evidence from the English Longitudinal Study of Ageing. *Journal of Epidemiology and Community Health* 69 (6): 543–549.

Ilmakunnas, Pekka & Ilmakunnas, Seija (2008) Gradual retirement and lengthening of working life. Teoksessa Kemp, Peter A. & van den Bosch, Karel & Smith, Lindsey (toim.) *Social Protection in an Ageing World, International Studies on Social Security* 13. Intersentia: Antwerpen, 153–172.

Järnefelt, Noora & Perhoniemi, Riku & Saari, Pirjo (2014) Työolot ja eläkeajatukset 2013. Eläketurvakeskuksen raportteja 08/2014.

Karasek, Robert A. (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job design. *Administrative Science Quarterly* 24 (2): 285–308.

Kauhanen, Merja (2012) The impact of the near superior's management on worker wellbeing, retirement intentions, and establishment productivity. *Palkansaajien tutkimuslaitos. Työpapereita* 279.

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. *BMC Public Health* 12:309.

- Laitner, John & Sonnega, Amanda (2012) Economic theories of retirement. Teoksessa Wang, Mo (toim.) *The Oxford Handbook of Retirement*. Oxford University Press: Oxford, 136–151.
- Lazear, Edward P. (1986) Retirement from the labor force. Teoksessa Ashenfelter, Orley C. & Layard, Richard (toim.) *Handbook of Labor Economics Vol. 1*. Elsevier: Amsterdam, 305–355.
- Le Bras, Hervé (2008) *The Nature of Demography*. Princeton University Press: Princeton.
- Lumsdaine, Robin L. & Mitchell, Olivia S. (1999) New developments in the economic analysis of retirement. Teoksessa Ashenfelter, Orley C. & Card, David (toim.) *Handbook of Labor Economics Vol. 3C*. Elsevier: Amsterdam, 3261–3307.
- Lund, Thomas & Villadsen, Ebbe (2005) Who retires early and why? Determinants of early retirement pension among Danish employees 57–62 years. *European Journal of Ageing* 2 (4): 275–280.
- Monfardini, Chiara & Radice, Rosalba (2008) Testing exogeneity in the bivariate probit model: a Monte Carlo study. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 70 (2): 271–282.
- Mourifié, Ismael & Méan, Romuald (2014) A note on the identification in two equations probit model with dummy endogenous regressor. *Economics Letters* 125 (3): 360–363.
- Pietiläinen, Olli & Laaksonen, Mikko & Rahkonen, Ossi & Lahelma, Eero (2011) Self-rated health as a predictor of disability retirement – the contribution of ill-health and working conditions. *PLoS ONE* 6 (9): 1–7.
- 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.
- Roodman, David (2011) Fitting fully observed recursive mixed-process models with cmp. *The Stata Journal* 11 (2): 159–206.
- Schnalzenberger, Mario & Schneeweiss, Nicole & Winter-Ebmer, Rudolf & Zweimüller, Martina (2014) Job quality and employment of older people in Europe. *Labour* 28 (2): 141–162.
- Solem, Per Erik & Syse, Astri & Furunes, Trude & Mykletun, Reidar J. & De Lange, Annet & Schaufeli, Wilmar & Ilmarinen, Juhani (2016) To leave or not to leave: Retirement intentions and retirement behaviour. *Ageing and Society* 36 (2): 259–281.

Topa, Gabriela & Moriano, Juan Antonio & Depolo, Marco & Alcover, Carlos-María & Morales J. Francisco (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior* 75 (1): 38–55.

Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Ahonen, Kati & Karisalmi, Seppo (2010). Palkansaajien eläkeaikomukset 2000-luvulla. Teoksessa Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) *Työolot ja työssä jatkaminen*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2, 91–132.

Tuominen, Eila & Karisalmi, Seppo & Takala, Mervi & Kaliva, Kasimir (2012) 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.

Virtanen, Marianna & Oksanen, Tuula & Batty, G. David & 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, *PLoS ONE* 9 (2): 1–8.

Örestig, Johan & Strandh, Mattias & Stattin, Mikael (2013) A wish come true? A longitudinal analysis of the relationship between retirement preferences and the timing of retirement. *Journal of Population Ageing* 6 (1–2): 99–118.

Liitetaulukko 6.1.*Muuttujien perustunnusluvut.*

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
Eläkkeelle jäämisikä (verrattuna vanhuuseläkeikään)	2,37	0,77	1	3
Eläkeaikomukset	1,84	0,84	1	3
Työtyytyväisyys	2,23	0,58	1	3
Ikä	58,64	2,42	50	64
Nainen	0,57	0,49	0	1
Naimisissa	0,76	0,43	0	1
Peruskoulu	0,26	0,44	0	1
Keskiasteen koulutus	0,38	0,49	0	1
Alemman korkea-asteen koulutus	0,26	0,44	0	1
Ylemmän korkea-asteen koulutus	0,10	0,30	0	1
log(palkka)	7,75	0,82	0	9,53
Osa-aikaeläke	0,17	0,37	0	1
Puoliso eläkkeellä	0,19	0,39	0	1
Työttömyys	0,10	0,29	0	1
Työkyky	8,01	1,50	0	10
Uudet johtamiskäytännöt	0,39	0,49	0	1
Haitat	0,26	0,44	0	1
Vaarat	0,40	0,49	0	1
Toimipaikan koko alle 10	0,23	0,42	0	1
Toimipaikan koko 10–49	0,38	0,49	0	1
Toimipaikan koko 50–249	0,26	0,44	0	1
Toimipaikan koko 250–999	0,10	0,30	0	1
Toimipaikan koko 1 000–	0,03	0,16	0	1

Työn imun ja henkisen kuormittumisen yhteys eläkeaikeisiin työkyvyn mukaan

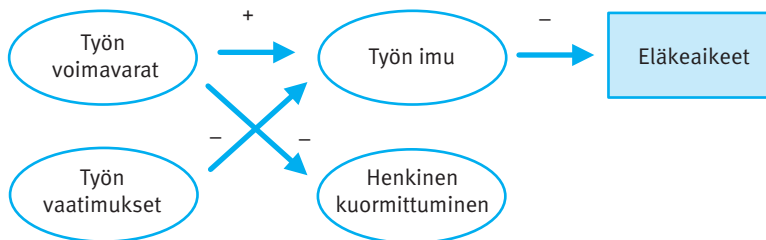
Riku Perhoniemi

Henkisen työhyvinvoinnin merkitys ikääntyvien palkansaajien työurille riippuu heidän työkyvystään. Valtaosalla ikääntyvistäkkin palkansaajista työkyky on hyvällä tasolla, jolloin aikeita jatkaa pitkään työurala näyttävät edistävän työn imun kokemukset.

Mitä aiheesta tiedettiin ennestään

- Työolot vaikuttavat lainsäädännön ohella siihen, kuinka aikaisin työntekijät suunnittelevat siirtyvänsä eläkkeelle.
- Henkinen kuormittuminen ja työn imu ovat työhyvinvoinnin kaksi itsenäistä ulottuvuutta.
- Tutkimusten mukaan työn imu pitää yllä aikomusta pitkään työuraan, kun taas henkinen kuormittuminen lisää aikeita eläköityä aikaisin.
- Työn imun ja henkisen kuormittumisen yhteyttä eläkeaikeisiin ei ole vertailtu – kummalla on suurempi merkitys.

Mikä selittää yli 49-vuotiaiden palkansaajien eläkeaikeita, kun työkyky on hyvä?



Lähde: Työolotutkimus 2013.

Mitä uutta tässä tutkimuksessa selvisi

- Niillä yli 49-vuotiailla palkansaajilla, joiden työkyky oli hyvä, työn imu vahvisti halua jatkaa työssä pitkään. Sen sijaan henkinen kuormittuminen ei ollut heillä yhteydessä eläkeaikeisiin.
- Palkansaajilla, jotka arvioivat työkykynsä heikentyneeksi, vain henkinen kuormittuminen selitti aikeita siirtyä eläkkeelle, työn imulla ei ollut merkitystä.
- Siten valtaosalle palkansaajista työn imun kokemuksilla ja työssä vallitsevilla voimavaroilla on keskeinen merkitys pitkään työssä jatkamisen kannalta.
- Tulosten perusteella positiivista esimiestyötä, työyhteisötaitoja ja oppimismahdollisuuksia olisi kehitettävä nykyistä painokkaammin työurien pidentämiseksi.

Riku Perhoniemi

7 Työn imun ja henkisen kuormittumisen yhteys eläkeaikeisiin työkyvyn mukaan

Tiivistelmä

Tässä tutkimuksessa tarkastelen Työn vaatimukset ja voimavarat -mallin mukaisesti henkisen työhyvinvoinnin yhteyttä palkansaajien eläkeaikeisiin: haluan jatkaa työssä omaan eläkeikään asti sekä omaan arvioon eläkkeelle siirtymisen iästä. Henkinen työhyvinvointi koostuu tutkimuksessa kahdesta erillisestä ulottuvuudesta, työn imusta ja henkisestä kuormittumisesta. Tutkimus perustuu 50–64-vuotiaiden vastauksiin työolotutkimuksessa 2013 (n=1 772), ja analysoin aineistoa rakenneyhtälömalleilla.

Tulokset osoittavat, että yleisesti työn imun ja henkisen kuormittumisen merkitys eläkeaikeille voi olla keskenään yhtä suuri. Työn voimavarojen tukema työn imu on myönteisessä yhteydessä haluan jatkaa työssä omaan eläkeikään asti ja myös arvioidaan eläkkeelle siirtymisen iästä. Työn vaatimuksista aiheutuva henkinen kuormittuminen vastaavasti näyttää lisäävän eläkeaikeita.

Tulokset riippuvat kuitenkin palkansaajien työkyvystä. Valtaosalla ikääntyvistä palkansaajista työkyky on hyvällä tasolla. Heillä työn imu vähensi eläkeaikeita, mutta henkinen kuormittumisen ja eläkeaikeiden välillä ei ole yhteyttä. Heidän työuriaan voidaan jatkossa pidentää erityisesti työn voimavaroja ja työn imua vahvistamalla.

Työn imu ei kuitenkaan näytä pidentävän työuria niiden osalta, joiden työkyky on ehtinyt heikentyä. Heidän kohdallaan korostuu sen sijaan työn henkisen kuormittumisen ehkäiseminen. Se vaatii sekä työn kuormitustekijöiden hallintaa että monipuolista työn voimavarojen lisäämistä.

Johdanto

Työelämän laadun kehittäminen on keskeinen keino työurien pidentämiseen. Tässä tutkimuksessa tarkastelen, miten henkinen työhyvinvointi selittää yli 50-vuotiaiden palkansaajien motivaatiota pysyä työssä eläkkeelle siirtymisen sijasta. Henkisellä työhyvinvoinnilla tarkoitan – erotuksena laajemmasta, turvallisen ja terveellisen työympäristön sisältävästä työhyvinvointikäsitteestä – subjektiivista

tilaa, jossa työntekijä ei ole liiallisen kuormittunut henkisesti ja/tai toisaalta hän kokee innostusta työtä tehdessään. Hyvä henkinen työhyvinvointi näyttää aiempien tutkimusten mukaan lisäävän aikomuksia pidempään työuriin ja ehkäisevän aikomuksia jättää työura (mm. Henkens & Leenders 2010; Shreuers ym. 2011). Edelleen puuttuu kuitenkin vertaileva tutkimustieto henkisen kuormittumisen ja työn imun rooleista pitkille työurille. Pyrin siksi tutkimuksessani kokonaisvaltaisesti hahmottamaan työolojen, henkisen työhyvinvoinnin eri puolien ja eläkeaikoiden keskinäistä suhdetta.

Yksilöllinen fyysinen ja henkinen kyky tehdä töitä on ilmiselvä ehto pitkälle työuralle. Kokemus omasta työkyvystä vaikuttaa samoin siihen, mitä työoloja työntekijät arvostavat eniten (esim. Väänänen-Tomppo 2010). On kuitenkin epäselvää, vaikuttaako oma työkyky myös siihen, millaiset työolot ja henkinen työhyvinvointi edistäisi työntekijän motivaatiota pysyä työuralla. Tarkastelen siksi myös työkyvyn moderoivaa vaikutusta työolojen, henkisen työhyvinvoinnin ja eläkeaikoiden keskinäisille yhteyksille.

Työn vaatimukset – työn voimavarat -malli

Tutkimus tuottaa hyödyllisimmillään monipuolisia välineitä työurien tukemiseen. Olisi ymmärrettävä erityisesti, millaisiin työoloihin ja työhyvinvoinnin osa-alueisiin kannattaa työpaikoilla panostaa. Tarkastelen henkistä työhyvinvointia siksi työpsykologisen Työn vaatimukset – työn voimavarat -mallin avulla (TV-TV-malli, Demerouti ym. 2001). Malli jäsentää henkisen työhyvinvoinnin kahtena osin erillisenä tilana – henkisenä kuormittuneisuutena ja työn imuna.

Henkinen työhyvinvointi syntyy tutkimusten perusteella pääosin työn olosuhteista (Bakker ym. 2010; Hakanen ym. 2011), oli kyse organisatorisista, työnkuvaan liittyvistä tai sosiaalisista olosuhteista työssä. Työolot voidaan jakaa mallin mukaan yhtäältä energiaa kuluttaviin ja työn tavoitteita vaikeuttaviin työn vaatimuksiin (esim. työn liiallinen määrä, liiallinen vaikeus tai ristiriidat työyhteisössä) ja toisaalta työn voimavaroihin, jotka puolestaan auttavat saavuttamaan työn tavoitteet tai selviytymään työn kuormitustekijöistä (esim. tuki esimieheltä sekä vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet).

Näiden kahdenlaisten työolojen tiedetään virittävän keskenään erilaisia työhyvinvoinnin prosesseja: Työn vaatimukset lisäävät ennen kaikkea henkistä kuormittumista ja työn voimavarat puolestaan positiivista työhyvinvoinnin tilaa, työn imua (Mauno ym. 2007). Oleellista teorian kannalta on, että kaksi henkisen työ-

hyvinvoinnin polkua ovat pitkälti itsenäiset ulottuvuudet (Schaufeli ym. 2002; Demerouti ym. 2010).

Henkisen kuormittumisen prosessista työssä tiedetään työpsykologian alalla melko paljon. Työuupumuksen, työssä esiintyvän stressioireyhtymän (Kalimo & Toppinen 1997) tiedetään kehittyvän hitaasti työn ollessa jatkuvasti liian vaativaa. Työuupumusoireiden seurauksia puolestaan ovat usein heikentynyt henkinen (Ahola 2007) ja fyysinen terveys (Shirom ym. 2005). Tätä kautta kuormittuminen laskee paitsi työkykyä myös halua jatkaa työssä työntekijän huomatesa työssä suoriutumisen heikentävän (Taris 2006). Henkisen kuormittumisen tiedetäänkin liittyvän aikomuksiin eläköityä aikaisin (Kalimo & Toppinen 1997; Henkens & Leenders 2010). Osin yhteys selittyy oletettavasti tyytymättömyydellä, jota kuormittuminen työntekijässä aiheuttaa. Samoin ammatillisen itsetunnon heikentyessä ja työntekijän kynnistyessä osana kuormittumisprosessia (Kalimo & Toppinen 1997) ajatukset voivat kääntyä eläkkeelle siirtymiseen.

Henkisen työhyvinvoinnin positiivista puolta, työstä nauttimista tai innostumista on tutkittu aktiivisesti vasta tällä vuosituhanella. Siksi positiivisesta työhyvinvoinnista, sen syistä ja seurauksista, tiedetään yhä kuormittumista vähemmän. Työn imu kuvaa myönteistä tilaa työssä, joka koostuu tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksista (Schaufeli ym. 2002). Työn imulla on tutkimusten perusteella myönteisiä seurauksia sekä yksilölle että työyhteisölle. Paitsi että työn imua kokevat suoriutuvat muita paremmin työssään (Xanthopoulou ym. 2008; Xanthopoulou ym. 2009), työstä nauttiminen myös tukee pitkittäistutkimusten perusteella työpaikkaan sitoutumista (Hakanen ym. 2008) ja aikomusta pidempään työuraan (Hakanen & Perhoniemi 2008; Perkiö-Mäkelä ym. 2012).

Henkinen työhyvinvointi ja eläkeaikeet

Kirjallisuudessa puhutaan eläkeaikeista, kun tarkastellaan työntekijän suunnitelmia liittyen eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan, erityisesti aikomuksia eläköityä aikaisin. Eläkeaikeita voidaan tutkia eri tavoin (mm. Forma 2004), mutta oleellista on hahmottaa ikääntyvien työntekijöiden motivaatiota jatkaa omaan vanhuuseläkeikään asti ja toisaalta oman vanhuuseläkeiän yli.

Aiempien tutkimusten mukaan sekä työn imu että henkinen kuormittuminen työssä vaikuttavat eläkeaikeisiin työkyvyn, yksityiselämän, työnantajan suhtautumisen, iän ja sukupuolen, taloudellisten olosuhteiden ja yksilöllisen työkeskeisyyden (mm. Karisalmi ym. 2008) ohella. Usein eläkkeelle siirtymiseen vaikutta-

vat tekijät jaetaan työstä pois työntäviin ja vastaavasti työhön kiinnittäviin tekijöihin (esim. Karisalmi ym. 2008). Tällaisessa viitekehyksessä henkinen kuormittuminen on työstä pois työntävä ja työn imu puolestaan työhön kiinnittävä tekijä.

Edelleen puuttuu tilastollinen tutkimus, joka vertailisi millaiset merkitykset henkisen työhyvinvoinnin kahdella ulottuvuudella – ”työpahoinvoinnilla” ja positiivisella työhyvinvoinnilla on eläkeaikeille. Onko toinen ulottuvuus toista tärkeämpi eläkeaikeiden kannalta? Schreurs ja hänen työtoverinsa (2011) tutkivat, miten kuormitustekijöistä seuraavat koetut terveysongelmat sekä työn voimavaroista seuraava työstä nauttiminen olivat yhteydessä eläkkeelle siirtymisen aikomuksiin. Työstä nauttiminen vähensi tutkimuksessa yli 45-vuotiaiden belgialaistyöntekijöiden eläkeaikeita. Vaikka työn vaatimukset lisäsivät koettuja terveysongelmia ja eläkeaikeitten todennäköisyyttä, koetut terveysongelmat sinällään eivät lisänneet eläkeaikeita. Tutkimus oli kuitenkin siinä mielessä epätasapainoinen, että työstä nauttimisen vastapariksi asetettiin terveys eikä henkinen kuormittuminen. Selkeämmän kuvan saamiseksi olisi TV–TV-mallin mukaisesti selvitettävä henkisen työhyvinvoinnin vastaparien roolia eläkeaikeille.

Työkyvyn rooli eläkeaikeille TV–TV-mallissa

Työkyvyllä on oleellisen suuri merkitys työssä jatkamiskyvyn ja -halunkin kannalta (mm. Forma 2004; Salokangas ym. 2005; Karisalmi ym. 2008). Olisi kuitenkin selkeytettävä, minkälainen rooli henkisellä työhyvinvoinnilla on eläkeaikeille yhtäältä hyvän työkyvyn omaavilla ja toisaalta heikentyneen työkyvyn omaavilla. Tämä on tärkeää työelämän kehittämisen ohjaamiseksi. Kun valtaosa ikääntyvistä työntekijöistä kokee työkykynsä hyväksi (Sutela & Lehto 2014) on ymmärrettävä, minkälainen työolojen kehittäminen pidentäisi erityisesti tämän enemmistön työuria. Vastaavasti on ymmärrettävä entistä perusteellisemmin, minkälainen työolojen kehittäminen saisi ne palkansaajat, joiden työkyky on heikentynyt, jatkamaan työssä pitkään. Työkyky toimii tämän tutkimuksen selitysmalleissa siksi muuttujasuhteita muokkaavana eli moderoivana tekijänä.

Työkykyä käsittelen kokemuksena omasta henkisestä ja fyysisestä kyvystä tehdä työtä. Oman arvion tiedetään ennustavan melko hyvin tulevaa työkykyä (Tuomi ym. 1995). Siten määrittelen työkyvyn suppeammin nimenmaan yksilölliseksi olotilaksi riippumatta siihen vaikuttavasta laajemmasta kokonaisuudesta (työympäristö, johtaminen, elintavat jne.).

Suomessa on tehty tutkimuksia, joissa työkyky tai terveys on yksi eläkeaikeita selittävä tekijä työolojen, yksilötekijöiden ja demografisten muuttujien joukossa

(esim. Karisalmi ym. 2008; Tuominen ym. 2010). Tietääkseni ei ole kuitenkaan tarkasteltu, riippuuko työolojen tai henkisen työhyvinvoinnin yhteys eäkeaikeisiin ikääntyvän työntekijän työkyvystä. Tämä on osin yllättävää, koska työolojen ja eläkeaikeiden yhteyttä on selvitelty viime vuosina melko ahkerasti, ja esillä on ollut työelämässä eri asemassa olevien työurien pidentämiseen tähtäävä monipuolinen kehittämistoiminta.

Väänänen-Tomppo (2010) tutki 45–64-vuotiaiden palkansaajien kokemuksia työssä jatkamisen kannalta tärkeiksi koetuista asioista. Hän erotteli palkansaajat sen mukaan, arvioivatko he terveytensä puolesta kykenevänsä työskentelemään ammatissaan kahden vuoden kuluttua. Jaksamisestaan epävarmat palkansaajat arvioivat kiireen vähentämisen, johtamisen parantamisen ja joustavammat työajat tärkeämmäksi työssä pitkään jaksamisen kannalta kuin muut palkansaajat.

Työoloja ja eläkeaikeita käsittelevässä tutkimuksessaan Järnefelt, Perhoniemi ja Saari (2014) puolestaan osoittivat, että heikentyneen työkyvyn omaavilla työolotekijät voivat olla vahvemmin yhteydessä työssä jatkamisaikeisiin kuin hyvän työkyvyn omaavilla. Tulosten perusteella useat työn voimavarat, kuten kannustava ilmapiiri ja hyvä lähiesimiestyö sekä työssä kuormittavien vaatimustekijöiden kohtuullisuus, voivat olla korostuneen tärkeitä työssä jatkamiselle, kun oma työkyky on heikentynyt. Järnefeltin ja hänen ryhmänsä (2014) tutkimus perustuu samaan aineistoon kuin tämä tutkimus. Tässä tutkimuksessa kuitenkin syvennän tutkimustietoa sisällyttämällä mukaan henkisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet ja tarkastelemalla niiden rooleja rakenneyhtälömallilla. Tämä mahdollistaa kahden ulottuvuuden selitysvoinman vertailun.

Hypoteesit ja tutkimuskysymykset

Aiemman työn imun ja henkisen kuormittumisen seurauksia käsittelevän tutkimuskirjallisuuden (Hakanen & Perhoniemi 2008; Henkens & Leenders 2010; Perkiö-Mäkelä ym. 2012; Schreurs ym. 2011) perusteella oletan, että henkisen työhyvinvoinnin molemmilla ulottuvuuksilla, henkisellä kuormittumisella ja työn imulla, on oma itsenäinen selitysosuutensa eläkeaikeista. Kuviossa 7.1 on esitetty tutkimusmalli.

- Hypoteesi 1: Työn vaatimukset ovat myönteisesti yhteydessä henkiseen kuormittumiseen ja heikommin käänteisessä yhteydessä työn imuun.
- Hypoteesi 2: Työn voimavarat ovat myönteisesti yhteydessä työn imuun ja heikommin käänteisessä yhteydessä henkiseen kuormittumiseen.

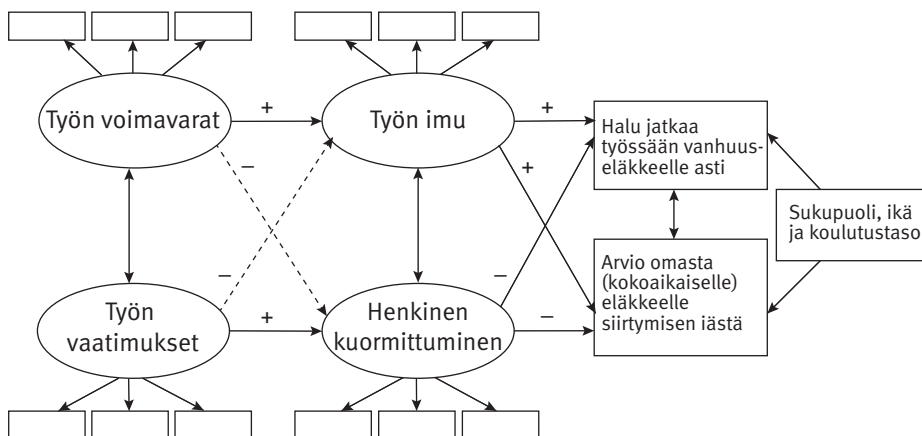
- Hypoteesi 3: Henkinen kuormittuminen on kielteisesti yhteydessä työntekijän haluun jatkaa työssä omaan vanhuuseläkeikään asti sekä motivaatioon jatkaa työssä vanhuuseläkeiän yli, kun työn imun vaikutus on vakioitu.
- Hypoteesi 4: Työn imu on myönteisesti yhteydessä työntekijän haluun jatkaa työssä omaan vanhuuseläkeikään asti sekä motivaatioon jatkaa työssä vanhuuseläkeiän yli, kun henkisen kuormittumisen vaikutus on vakioitu.

Koska tutkimusta TV–TV-mallin yhteyksistä eläkeaikeille ei ole riittävästi, en esittänyt tarkempia hypoteeseja erityyppisten eläkeaikeisyymysten osalta. Samasta syystä en esittänyt hypoteeseja TV–TV-mallin yhteyksistä eläkeaikeisiin erilaisissa työkykyryhmissä.

- Tutkimuskysymys 1: Onko henkisellä kuormittumisella ja työn imulla keskenään erilaiset roolit erityyppisten eläkeaikeiden kannalta?
- Tutkimuskysymys 2: Riippuvatko yhteydet työn imun ja eläkeaikeiden ja toisaalta henkisen kuormittumisen ja eläkeaikeiden välillä palkansaajien työkyvystä?

Kuvio 7.1.

Tutkimusmalli. Latentit ja mittaustason muuttujat sekä niiden väliset oletetut yhteydet. Katkoviiva kuvaa oletettua, mutta heikompaa muuttujayhteyttä.



Menetelmät

Aineisto

Tutkimusaineistona käytän työolotutkimusta vuodelta 2013, joka sisältää kysymykset työn imusta. Rajasin aineiston 50 vuotta täyttäneisiin ja sitä vanhempiin palkansaajajiin, koska heiltä oli kysytty eläkeaikeita ($n=1\,772$). Heistä 43 prosenttia oli miehiä. Keski-ikä oli 56,2 (nuorimmat 50 vuotta ja vanhimmat 64 vuotta) ja iän keskihajonta 4,0 vuotta. Vastaajien koulutustaso jakautui seuraavasti: korkeintaan perusaste (15 %), keskiaste (42 %), alin korkea-aste (21 %), alempi korkeakouluaste (8 %), ylempi korkeakouluaste (12 %) ja tutkijakoulutusaste (2 %).

Muuttujat

Vastaajien ikä, sukupuoli ja koulutustaso on vakioitu tutkimusmalleissa. Muut käytetyt muuttujat on koottu taulukkoon 7.1.

Työn voimavarojen mittaamisessa käytän hierarkkiseen ja sosiaaliseen tukeen sekä työnkuvaan liittyviä resursseja, koska ne edustavat laajasti erilaisia psykososiaalisia voimavaroja, koska niitä voidaan monella työpaikalla kehittää ja koska ne latautuivat samalle latentille muuttujalle riittävän vahvasti. Kolmen kysymyksen reliabiliteetti Cronbachin alphalla mitattuna oli $\alpha=0,59$.

Työn vaatimuksien mittarina käytän työn määrällistä kuormittavuutta ja henkistä raskautta. Nämä tekijät koskevat yhä useampaa suomalaista palkansaajaa (esim. Sutela ja Lehto 2014) ja ovat siten entistäkin ajankohtaisempia kuormitustekijöitä suomalaisilla työpaikoilla. Kolmen kysymyksen reliabiliteetti Cronbachin alphalla mitattuna oli $\alpha=0,55$.

Työn imua (Schaufeli ym. 2002) mittaan kolmella väitteellä, jotka heijastivat työn imu käsitteen kolmea ulottuvuutta (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen). Kolmen kysymyksen reliabiliteetti Cronbachin alphalla mitattuna oli $\alpha=0,77$. Henkistä kuormittumista mittaan vastaavasti kolmella kysymyksellä, joiden reliabiliteetti Cronbachin alphalla mitattuna oli $\alpha=0,71$. Työkykyä mittaan koetulla työkykypistemäärällä (Ilmarinen 1985), joka on laajasti käytetty mittari suomalaisessa työelämän ja työkyvyn tutkimuksessa.

Eläkeaikeita tarkastelen kahdella toisistaan erillisellä muuttujalla (taulukko 7.1) pyrkien kattamaan kahdenlaista motivaatiota – halua jatkaa töissä omaan vanhuuseläkeikään asti töissä ja motivaatiota jatkaa työssä ylipäänsä pitkään tai oman eläkeiän ylikin. Selkeyden takia käsittelen eläkeaikeita koskevia muuttujia käänteisesti motivaationa jatkaa pitkään työssä (vähemmän eläkeaikeita).

Taulukko 7.1.
Muuttujaluettelo.

Muuttuja	Kysymys / väite	Vastausvaihtoehdot
Työn voimavarat		
Esimiehen tuki	Esimieheni tukee ja rohkaisee minua	Täysin eri mieltä (1) – Täysin samaa mieltä (5)
Kannustava ilmapiiri	Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava	Täysin eri mieltä (1) – Täysin samaa mieltä (5)
Mahdollisuus oppia työssä	Työ antaa mahdollisuuden oppia uusia asioita	Ei pidä lainkaan paikkaansa (1) – Pitää täysin paikkansa (4)
Työn vaatimukset		
Kiireen aiheuttama työn laadun kärsiminen	En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin	Ei pidä lainkaan paikkaansa (1) – Pitää täysin paikkansa (4)
Riittämättömät mahdollisuudet lepoaikaan	Voitteko yleensä pitää työssänne tauko- ja lepoaikoja?	Riittävästi (1) – Aivan liian vähän (3)
Työn henkinen raskaus	Pidättekö nykyisiä työtehtäviäne henkisesti...?	Erittäin kevyinä (1) – Erittäin raskaina (4)
Työn imu		
Tarmokkuus	Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	Ei pidä lainkaan paikkaansa (1) – Pitää täysin paikkansa (4)
Omistautuminen	Olen innostunut työstäni	Ei pidä lainkaan paikkaansa (1) – Pitää täysin paikkansa (4)
Uppoutuminen	Tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni	Ei pidä lainkaan paikkaansa (1) – Pitää täysin paikkansa (4)
Henkinen kuormittuminen		
Voimattomuus	Kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut tunne siitä, että kaikki käy yli voimien?	Ei koskaan (1) – Päivittäin tai lähes päivittäin (6)
Vaikeudet jaksaa	Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni	Ei pidä lainkaan paikkaansa (1) – Pitää täysin paikkansa (4)
Työuupumuksen uhka	Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana? Vakava työuupumus	En koe vaarana lainkaan (1), Ajattel silloin tällöin (2), Koen selvänä vaarana (3)
Eläkeaikeet		
Halu jatkaa työssä vanhuuseläkkeelle asti	Haluan jatkaa työssäni vanhuuseläkkeelle asti.	Ei pidä lainkaan paikkaansa (1) – Pitää täysin paikkansa (4)
Arvio omasta kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisen iästä	Missä iässä arvelette itse jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle?	Avoin kenttä. Pienen arvo vastauksissa oli 51 ja suurin 86 vuotta.
Työkyky pistemäärä		
	Oletetaan, että työkykynne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin, kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärän antaisitte työkyvyllenne nykyisin?	0–10

Rakenneyhtälömalli

Tutkimuksen hypoteeseja testaan rakenneyhtälömallilla (suurimman uskottavuuden menetelmä, maximum likelihood estimation) käyttäen AMOS 22.0 -ohjelmaa (Arbuckle 2005). Malleissa neljä latenttia muuttujaa (työn voimavarat, työn vaatimukset, työn imu ja henkinen kuormittuminen) koostuvat taulukossa 7.1 esitellystä yksittäisestä mittaustason muuttujasta. Kaksi eläkeaikeiden tyyppiä ovat puolestaan malleissa mittaustason muuttujina. (Kuvio 7.1.)

Työn vaatimukset – työn voimavarat -mallin mukaisesti työn voimavarat ja työn vaatimukset selittivät molemmat sekä työn imua että henkistä kuormittumista. Työn imu ja henkinen kuormittuminen selittivät edelleen kahta eläkeaietta. Työn voimavarojen ja työn vaatimusten latenttien muuttujien annettiin malleissa korreloida keskenään, samoin työn imun ja henkisen kuormittumisen latenttien muuttujien keskenään ja kahden mitatun eläkeaiemuuttujan keskenään. Malleissa vakioitiin taustatekijöinä sukupuolen, iän ja koulutustason regressioyhteydet eläkeaikeisiin, sillä näiden tekijöiden tiedetään vaikuttavan eläkkeelle siirtymisen harkintaan (esim. Tuominen ym. 2010). Taustatekijöiden annettiin malleissa korreloida muihin tekijöihin.

Työkyvyn merkitystä yhteyksien moderaattorina analysoin jakamalla aineiston työkykyarvion mukaan niihin palkansaajiin, joiden työkyky oli hyvä tai erinomainen (arvot 8–10) ja toisaalta niihin, joiden työkyky oli heikentynyt (arvot 0–7). Kyseessä on aiemmin käytetty luokittelu (mm. Vahtera ym. 2002; Väänänen-Tomppo 2004; Gould ym. 2006; Lundell ym. 2014). Testaan tutkimusmallin tilastollista sopivuutta aineistoon ja selityspolkujen merkitsevyyttä erikseen näillä ryhmillä. χ^2 -erottelutestien avulla testataan tilastollisesti, ovatko mallin selityspolut saman- vai erisuuruisia kahdessa ryhmässä.

Mallien yhteensopivuutta aineistoon tarkastelen usealla tilastollisella tunnusluvulla: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI), the Normed Fit Index (NFI) ja Tucker-Lewis Index (TLI). RMSEA-arvot alle 0,05 kertovat erinomaisesta sopivuudesta, kun taas yli 0,1 suuruisien arvojen pitäisi johtaa mallin hylkäämiseen (Browne & Cudeck 1993). Muille indikaattoreille arvoon 0,90 (Hu & Bentler 1999) tai 0,95 (Kenny 2015) yltäviä osoittimia pidetään merkinä mallin sopivuudesta aineistoon.

Tulokset

Liitetaulukossa 7.1 on esitetty tarkasteltujen tekijöiden keskiarvot, keskihajonnat ja tekijöiden väliset Pearson-korrelaatiot, jotka olivat hypoteesien mukaiset.

TV-TV-mallin sopivuus aineistoon

Ennen varsinaisten selitysmallien testaamista testasin latenttien muuttujien rakenteellista toimivuutta mittamallilla, joka vastaa konfirmatorista faktorianalyysia. Mittamallin yhteensopivuus aineiston kanssa oli hyväksyttävä (taulukko 7.2). Mikä tärkeintä, kaikkien neljän latentin muuttujan (työn voimavarat, työn vaatimukset, työn imu ja henkinen kuormittuminen) tapauksessa niitä indikoivat kolme mittaustason muuttujaa (esimerkiksi työn imua mittaavat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) latautuivat melko hyvin ja tasapainoisesti latentteihin muuttujiin (pienin lataus 0,40 ja suurin 0,88). Suurin yksittäinen ero kolmen indikaattorin latausten välillä koski työn imun latenttia muuttujaa, jolle omistautumiskysymyksen lataus oli 0,88 ja tarmokkuuskysymyksen lataus 0,63.

Hypoteeseja ja tutkimuskysymyksiä testasin erillisillä tutkimusmalleilla. Tutkimusmallissa 1 testasin oletettuja selityspolkuja. Malli sopi aineistoon melko hyvin (taulukko 7.2). Mallin selityspolut ja regressiopainokertoimien vahvuudet on esitetty kuviossa 7.2. Työn voimavarat ja vaatimukset erottuivat korrelaatioyhteyden ($r=-0,05$ ns.) perusteella hyvin toisistaan itsenäisiksi tekijöiksi, samoin työn imu ja henkinen kuormittuminen. Huomionarvoista on myös, että kaksi eläkeaikeen tyyppiä eivät korreloineet vahvasti keskenään ($r=0,36^{***}$) ja näyttävät siten heijastavan keskenään eriluonteisia eläkeaikeita.

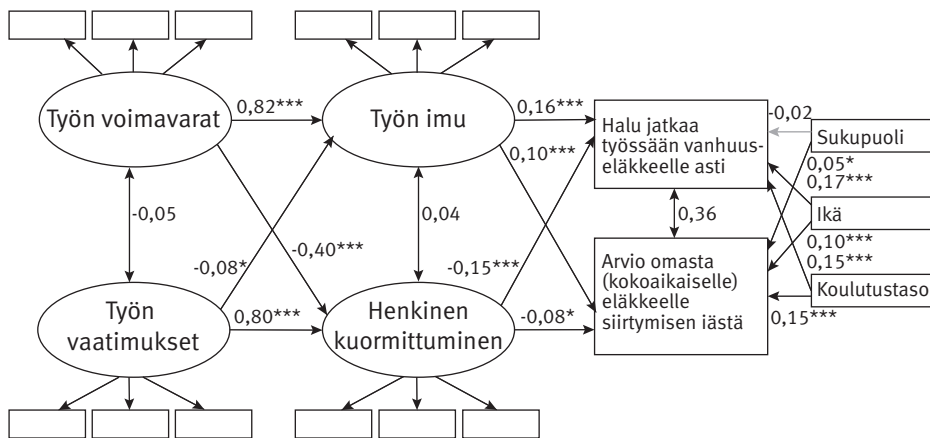
Tulokset vahvistavat hypoteesit 1 ja 2. Työn voimavarat selittivät vahvasti työn imun tasoa ($\beta=0,82^{***}$), samoin työn vaatimukset henkisen kuormittumisen tasoa ($\beta=0,80^{***}$). Lisäksi työn voimavarat vähensivät henkistä kuormittumista ($\beta=-0,40^{***}$). Työn vaatimukset puolestaan vähensivät heikosti, mutta tilastollisesti merkitsevästi työn imua ($\beta=-0,08^*$).

Työn imu ja henkinen kuormittuminen selittivät johdonmukaisesti eläkeaikeita. Työn imu selitti suurempaa halua jatkaa omaan eläkeikään työssä ($\beta=0,16^{***}$) ja korkeampaa arviota omasta (kokoaikaiselle) eläkkeelle siirtymisen iästä ($\beta=0,10^{***}$). Vastaavasti henkinen kuormittuminen vähensi halua jatkaa omaan eläkeikään työssä ($\beta=-0,15^{***}$) ja alensi arviota omasta eläkkeelle siirtymisen iästä ($\beta=-0,08^*$). Tulokset tukivat siis myös hypoteeseja 3 ja 4. Henkinen työhyvinvointi oli hieman vahvemmin yhteydessä haluun jatkaa omaan eläkeikään asti kuin arvioon omasta eläkeiästä (tutkimuskysymys 1).

Tarkastelin myös työolojen välittyntä yhteyttä eläkeikäisiin bootstrapping-menettelmää käyttäen. Menetelmä on tarkoitettu välittyneiden muuttujasuhteiden testaamiseen taloudellisella tavalla monimutkaisissakin tilastollisissa malleissa. Henkinen työhyvinvointi (työn imu ja henkinen kuormittuminen) välitti osin tai kokonaan työn voimavarojen ja työn vaatimusten vaikutusta eläkeikäismuuttujiin¹. Työn vaatimusten ja voimavarojen vaikutus eläkeikäisiin syntyy siis ainakin osin henkisen työhyvinvoinnin kautta.

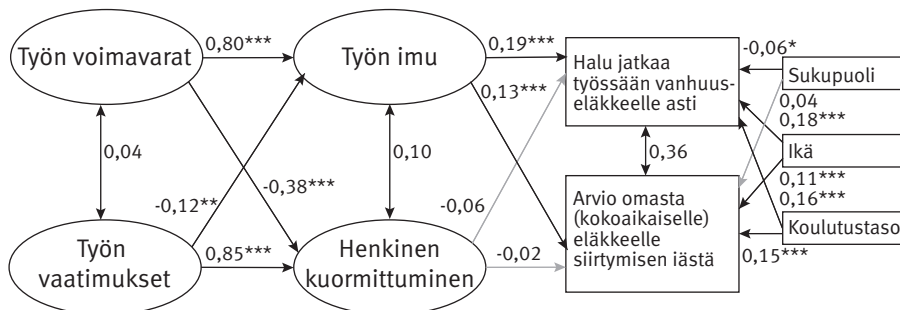
Kuvio 7.2.

Tutkimusmalli 1. Muuttujien väliset yhteydet (n=1 772).



Kuvio 7.3.

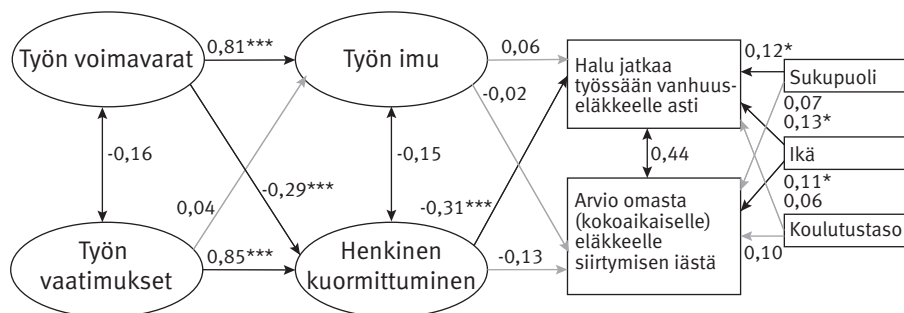
Työkyky hyvä tai erinomainen (n=1 424). Rajoittamaton malli (Tutkimusmalli 3).



1 Työn voimavarat → Halu jatkaa työssään vanhuuseläkkeelle asti: arvo 0,43; S.E. 0,08; Alempi BC 95 % 0,33; ylempi BC 95 % 0,61; $p < 0,01$; Työn voimavarat → Arvio omasta eläkkeelle siirtymisen iästä: arvo 0,57; S.E. 0,12; Alempi BC 95 % 0,40; ylempi BC 95 % 0,81; $p < 0,05$; Työn vaatimukset → Halu jatkaa työssään vanhuuseläkkeelle asti: arvo -0,44; S.E. 0,10; Alempi BC 95 % -0,63; ylempi BC 95 % -0,29; $p < 0,01$; Työn vaatimukset → Arvio omasta eläkkeelle siirtymisen iästä: arvo -0,58; S.E. 0,22; Alempi BC 95 % -1,03; ylempi BC 95 % -0,27; $p < 0,01$.

Kuvio 7.4.

Työkyky heikentynyt ($n=342$). Rajoittamaton malli (Tutkimusmalli 3).

**Taulukko 7.2.**

Rakenneyhtälömallien yhteensopivuustestit ($n = 1\ 772$). CFI = The comparative fit index; NFI = The normed fit index; TLI = the Tucker-Lewis Index; RMSEA = the Root Mean Square Error of Approximation.

Mallin kuvaus	χ^2	df	CFI	NFI	TLI	RMSEA	Malli- vertailu	$\Delta \chi^2$	Δ df
Mittamalli	721,18	87	0,90	0,89	0,83	0,06			
Tutkimusmalli 1	743,15	94	0,90	0,89	0,84	0,06			
Tutkimusmalli 2: selityspolut samansuuruiset työkyvyn tason mukaan	802,73	196	0,90	0,87	0,84	0,04	Malli 2 vs. Malli 3	20,11*	8
Tutkimusmalli 3: selityspolut erisuuruiset työkyvyn tason mukaan	782,62	188	0,90	0,87	0,83	0,04			

Työkyvyn vaikutus henkisen työhyvinvoinnin ja eläkeaikojen yhteyksiin

Seuraavaksi testasin selitysmallia erikseen kahdella ryhmällä: palkansaaajilla, jotka kokivat työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi (itsearvio 8–10) ja erikseen niillä palkansaaajilla, joiden työkyky oli heikentynyt (itsearvio 0–7). Näin hahmottaen valtaosa (81 %) arvioi työkykynsä vähintään hyväksi ja pienempi osa (19 %) heikentyneeksi.

Ensin vertailin kahta vaihtoehtoista tutkimusmallia tarkastelemalla niiden tilastollista sopivuutta aineistoon. Rajoitetussa tutkimusmallissa 2 kaikki selityspolut, paitsi taustatekijöiden yhteydet eläkeaikaisiin, oli pakotettu työkykyryhmien välillä samansuuruisiksi. Rajoittamattomassa mallissa (tutkimusmalli 3) selitys-

polut saivat olla kahden työkykyryhmän välillä keskenään erisuuruisia. Rajoittamaton malli sopi aineistoon paremmin kuin rajoitettu malli ($\Delta \chi^2 = 20,11$ (8), $p=0,01$). Toisin sanoen regressiopainokertoimien vahvuudet riippuivat palkansaajien työkyvyn tasosta (tutkimuskysymys 2). Kuvioissa 7.3 ja 7.4 on esitetty selityspolut ja regressiopainokertoimien vahvuudet kahdessa työkykyryhmässä.

Niillä palkansaajilla, joiden työkyky oli hyvä tai erinomainen (kuvio 7.3), työn imu oli positiivisessa yhteydessä sekä suurempaan haluun jatkaa omaan eläkeikään työssä ($\beta=0,19^{***}$) että korkeampaan arvioon omasta eläkkeelle siirtymisen iästä ($\beta=0,13^{***}$). Sen sijaan henkinen kuormittuminen ei ollut heillä yhteydessä kumpaakaan eläkeaikeiden tyyppiin. Palkansaajilla, jotka arvioivat työkykynsä heikentyneeksi verrattuna elinikäiseen parhaimpaansa (kuvio 7.4), muuttujayhteydet olivat sen sijaan erilaiset. Työn vaatimuksilla ei ollut yhteyttä työn imuun, kuten hyvän työkyvyn omaavilla. Mikä oleellisempaa, heikentyneen työkyvyn omaavilla työn imu ei ollut yhteydessä kumpaakaan eläkeaikeiden tyyppiin. Vain henkinen kuormittuminen selitti vähäisempää halua jatkaa työssä omaan eläkeikään asti ($\beta=-0,31^{***}$).

Vaikka työn imulla ei näytä heikentyneen työkyvyn ryhmässä olevan suurta merkitystä eläkeaikeille, työn voimavarat vähensivät heilläkin henkistä kuormittumista ($\beta=-0,29^{***}$) ja näyttivät sitä kautta ehkäisevän osaltaan aikeita aikaiseen eläköitymiseen.

Pohdinta

Työolojen ja työelämän laadun monipuolinen kehittäminen on yksi keskeinen työurien pidentämisen väline Suomessa. Sekä työn imun että henkisen kuormittumisen on aiemmin todettu selittävän eläkkeelle siirtymiseen liittyviä aikeita (mm. Hakanen & Perhoniemi 2008; Henkens & Leenders 2010). Vertailua ”työpahoinvoinnin” ja positiivisen työhyvinvoinnin yhteyksistä eläkeaikeisiin ei kuitenkaan ole tehty. Tarkastelin henkisen työhyvinvoinnin kahden erillisen ulottuvuuden – työn imun ja toisaalta henkisen kuormittumisen – yhteyttä eläkeaikeisiin samassa tilastollisessa mallissa.

Keskeiset tulokset

Ensimmäinen havaintoni on, että molemmilla henkisen työhyvinvoinnin puolilla on oma itsenäinen merkityksensä eläkeharkinnassa. Työn liiallisista vaatimuksista johtuva henkinen kuormittuminen näyttäisi laskevan halua jatkaa työssä

omaan eläkeikään tai oman eläkeiän yli. Toisaalta erilaisten työssä vallitsevien voimavarojen vahvistama työn imu näyttää kannattelevan työntekijöiden halua jatkaa työssä eläkeikään asti tai ja osalla eläkeiän ylikin.

Henkinen työhyvinvointi on monella tapaa tärkeää niille palkansaajille, jotka harkitsevat eläkkeelle siirtymisen ajankohtaa. Moni ikääntyvä työntekijä punnitsee työn hyviä ja huonoja puolia yhdessä muiden eläkeharkintaan vaikuttavien asioiden kanssa. Tällä kohtaa tunne omasta työhyvinvoinnista saattaa ”painaa vaakakupissa” paljonkin. Toisaalta hyvinvointi edistää sitoutumista sekä omaan työhön (Hakanen ym. 2008) että työyhteisön yhteisiin tavoitteisiin (Xanthopoulou ym. 2008).

Tutkimukseni päätulos koskee työkyvyn roolia. Kun ikääntyvän palkansaajan työkyky on hyvä, työn imu vähentää aikeita eläköityä, eikä henkisellä kuormittumisella näytä olevan oleellista merkitystä eläkeaikeille. Sen sijaan palkansaajilla, joiden työkyky on heikentynyt, ainoastaan henkinen kuormittuminen näyttäisi olevan merkityksellinen. Kuormittuminen lisää aikeita eläköityä ja vähentää halua jatkaa työssä omaan eläkeikään asti.

Kokonaisuudessaan tulokset vahvistavat käsitystä työn arjen tarjoamien voimavarojen ja positiivisen työhyvinvoinnin keskeisestä merkityksestä työurien pidentämiselle. Työkyky on hyvä valtaosalla yli 50-vuotiaista palkansaajista. Heille työn imun kokemuksilla ja työssä vallitsevilla voimavaroilla, kuten tässä tutkimuksessa kannustavalla ilmapiirillä, esimieheltä saatavalla riittävällä tuella ja oppimismahdollisuuksilla, näyttää olevan keskeinen merkitys pitkään työssä jatkamisen kannalta. Samansuuntainen havainto voidaan tehdä Väänänen-Tompon (2010) tutkimuksesta, jossa 55–64-vuotiaat palkansaajat arvioivat työn mielekkyyden erityisen tärkeäksi vanhuuseläkeiän yli jatkamiseen kannustavaksi tekijäksi.

Pitkistä työurista keskusteltaessa puhutaan yhä useimmiten jaksamisesta. Jaksamista uhkaavien tai työstä pois työntävien, kuormittavien tekijöiden hallinta ei kuitenkin riitä. Pyrittäessä ymmärtämään työntekijöiden päätöstä eläkkeen ajoittamisesta on tekijöitä, jotka nostavat työntekijöiden motivaatiota jatkaa työssä pitkään (mm. Työ- ja elinkeinoministeriö 2012) ja myös yli oman eläkeiän. Kun valtaosa suomalaisista siirtyy edelleen suoraan työuraltaan vanhuuseläkkeelle, on eläkkeelle siirtymisen ajoitus useimmiten työntekijän oma aktiivinen ratkaisu. Tässä yhtälössä luonnollisesti juuri työhön kiinnittävät voimat ovat päätöksen kannalta keskeisiä.

Vastaavasti niillä, joiden työkyky on heikentynyt, työn imu ei näytä pidentävän työuria. Sen sijaan henkisen työssä kuormittumisen ehkäiseminen, erityi-

sesti työn vaatimusten mitoittaminen on heille tärkeämpää. Ikääntyvä työntekijä saattaa työkyvyn jo heikennyttyä toivoa ensisijaisesti keinoja kiireen hallintaan, riittäviä taukoja tai jaksamista tukevaa ilmapiiriä. Vasta toissijaisena saatavat tulla toiveet palautteesta, kehittymismahdollisuuksista tai siitä, että työ veisi ”mukanaan”.

Väänänen-Tompon (2010) sekä Järnefeltin ja hänen ryhmänsä (2014) selvitykset viittaavat siihen, että työkyvyn ollessa heikentynyt sekä työn vaatimuksilla että työyhteisöön tai työkuvaan liittyvillä voimavaroilla olisi erityisen suuri merkitys eläkeharkinnalle. Tutkimukseni tarkentaa tätä kuvaa. Vaikka kuormittumisen estäminen vaatimuksia mitoittamalla on tärkeintä, työkyvyn heikennyttyä myös riittävät työn voimavarat näyttävät osaltaan vähentävän henkistä kuormittumista ja siten eläkeaikeita. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että työn voimavarat paitsi vähentävät suoraan henkistä kuormittumista myös auttavat työntekijöitä kohtaamaan työn kuormittavia puolia (Bakker ym. 2005).

Tarkastelin tutkimuksessa eläkeaikeita kahdesta näkökulmasta: haluavatko yli 49-vuotiaat palkansaajat jatkaa työssään vanhuuseläkkeelle asti ja toisaalta minkä ikäisenä he arvioivat jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle. Tämä heijastelee työurien pidentämisen keskeistä haastetta – työntekijöitä olisi tuettava jatkamaan omaan vanhuuseläkeikään asti töissä ja samalla motivoitava mahdollisimman monia jatkamaan työssä vapaaehtoisesti oman eläkeiän yli. Vain molempien tavoitteiden onnistuessa työurat pitenevät loppupäästä riittävästi. Tämän tutkimuksen perusteella työn imuun ja henkiseen kuormittumiseen vaikuttaminen ovat molemmat tärkeitä tähän lopputulokseen pääsemiseksi.

Rajoituksia ja vahvuuksia

Tutkimukseni suurin rajoite on poikkileikkausasetelma, jonka vuoksi tulkinnot vaikutussuhteiden suunnasta on tehtävä varovasti. Osaltaan poikkileikkausasetelma saattoi myös vahvistaa työolokokemusten ja työhyvinvointikokemusten välisiä yhteyksiä. Monimutkainen mallinnus poikkileikkausasetelmalla teki työolokokemusten ja eläkeaikeitten välisten suorien vaikutussuhteiden testaamisen mahdottomaksi. Henkisen työhyvinvoinnin kahden ulottuvuuden vaikutuksia eläkeaikeisiin on jatkossa tutkittava pitkäaikaisella seuranta-asetelmalla.

Toinen tutkimukseni heikkous on eläkeaikeiden mittarit. Selitettävät eläkeaikeet olivat mallissa yksittäisinä mittaustason muuttujina, eivätkä latenttina muuttujana muiden tekijöiden lailla. On hyvä muistaa, että eläkeaikeet ylipäänsä heijastelevat subjektiivisia aikomuksia eläkkeelle siirtymisen ajankoh-

dasta, eivätkä aina kerro lopullisesta toteutuvasta eläkkeelle siirtymisestä. Jatkossa voitaisiin malliin lisätä rekisteripohjaista tietoa, joka kertoisi todellisesta eläköitymisen ajankohdasta. Aikeet näyttävät kuitenkin tutkimusten mukaan enakoivan melko hyvin todellista eläkkeelle siirtymistä (Harkonmäki 2007; Tuominen ym. 2012) ja ovat siten jatkossakin mielekäs tutkimuskohde.

Myös melko alhaiset regressiopainokertoimet henkisen työhyvinvoinnin ja eläkeaikeiden välillä on rajoite. Vaikka työoloja kehittämällä voidaan vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon jatkaa työssään, on ilmeistä, että eläkeaikeisiin ja -päätökseen vaikuttavat monet tekijät.

Päätelmiä

Ikääntyvien palkansaajien kohdalla työelämän laatua voitaisiin nostaa entistä enemmän työn voimavaratekijöiden vahvistamalla. Hyvät henkilöjohtamisen taidot, kuten alaisten osallistaminen tai palautteen vastaanottaminen ja antaminen ovat 2010-luvun Suomessa entistä useammin esillä (esim. Valtiokonttori 2011; Työturvallisuuskeskus 2016).

Voimavaranäkökulma on silti työelämän kehittämisessä edelleen alihyödynnettyä. Taloudellisten haasteiden kanssa painivien työnantajien olisi syytä tarkastella voimavaranäkökulmaa myös resurssinäkökulmasta: esimies- tai työyhteisötason tekijöiden kehittäminen ei ole samassa määrin taloudellisiin resursseihin tai ajankäytön haasteisiin sidoksissa kuin monien muiden työolojen kehittäminen. Tällaiset työolojen kehittämistoimet ovat nykypäivän tuotannollisissa paineissa ylipäänsä mahdollisia useammin kuin absoluuttisen työmäärän vähentäminen.

Toisaalta tulokset kertovat, että työurien pidentämiseksi työpaikoilla tulee huomioida ihmisten erilaiset tarpeet. Valtaosalla henkilöstöstä työkyky on hyvä ja heidän valmiuksiaan jatkaa pitkään työssä tuetaan parhaiten lisäämällä erityisesti työssä innostavia mielekkyystekijöitä. Pienetkin positiiviset muutokset vaikutus- tai oppimismahdollisuuksissa ja saadussa sosiaalisessa tuessa voivat tutkitusti lisätä työntekijöiden työmotivaatiota (Schaufeli ym. 2002), samoin positiivinen palaute (Perhoniemi 2015).

Osa henkilöstöstä tarvitsee työssä jatkaakseen ensisijaisesti henkisen kuormittumisen ehkäisemistä. Toteutuuko tällainen työolojen suunnattu kehittäminen nykyisellään työpaikoilla? Työkyvyn heiketessä joko sairauden tai tapaturman myötä reaktiivista työn uudelleenjärjestelyä on usein tarjolla esimerkiksi ammatilliseen kuntoutuksen muodossa. Oleellista työurien pidentämisen kan-

nalta olisi kuitenkin ennen kaikkea ehkäisevä, ennakoiva ja joustava työn vaatimusten hallinta. Työkyvyn heikennyttyä työntekijällä olisi oltava paitsi mahdollisuus myös riittävää motivaatiota pysyä yhä työssä. Toki työkyvyn ongelmat täytyy ensin todeta. Tässä vastuu on sekä työntekijällä, esimiehellä ja työterveyshuollolla. Kaikkia toimijoita tarvitaan, jotta varhaiset merkit (esim. motivaation laskeminen, pidentyneet työpäivät tai lisääntyneet sairauspoissaolot) työkyvyn heikkenemisen riskistä tunnistetaan. Työterveyshuollon vastuiden painottaminen sairaudenhoidon sijaan selvemmin varhaisten työkykyongelmien ehkäisyyn on ollut sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen myötä harkinnassa.

Niin sanottuun varhaiseen tukeen liittyvä työnteon keventäminen on usein vaatimatonta ennen kuin työntekijät hakevat työkyvyttömyyseläkettä (Saari ym. 2011). Tilanteen muuttaminen vaatii työpaikoilla keskustelua ja joustavia ratkaisuja esimerkiksi muuttamalla kehityskeskustelukulttuuria. Kehityskeskustelut voidaan tulevaisuudessa nähdä yhä useammin kahdensuuntaisina mahdollisuuksina työnantajan ja -tekijän välillä. Usein työn rasittavuutta voidaan vähentää luovilla ratkaisuilla, joita sekä työntekijä että työnantaja ovat aktiivisesti suunnittelemassa.

Lähteet

- Ahola, Kirsi (2007) *Occupational Burnout and Health*. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Airila, Auli & Hakanen, Jari & Schaufeli, Wilmar & Luukkonen, Ritva & Punakallio, Anne & Lusa, Sirpa (2014) Do job and personal resources predict work ability 10 years later? The role of work engagement. *Work & Stress* 28: 87–105.
- Arbuckle, James (2005) *Amos 6.0 user's guide*. SPSS. Inc: Chicago.
- Bakker, Arnold & Boyd, Carolyn & Dollard, Maureen & Gillespie, Nicole & Winefield, Anthony & Stough, Con (2010) The role of personality in the job demands–resources model: A study of Australian academic staff. *Career Development International* 15: 622–636.
- Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia & Euwema, Martin (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180.
- Browne, Michael & Cudeck, Robert (1993) *Alternative ways of assessing model fit*. Teoksessa Bollen, Kenneth & Long, John (toim.) *Testing structural equation models*. Sage: Newbury Park, 136–162.
- De Lange, Annet & De Witte, Hans & Notelaers, Guy (2008) Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work and Stress* 22: 201–223.
- Demerouti, Evangelia & Mostert, Karina & Bakker, Arnold (2010) Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health & Psychology* 15: 209–222.
- Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold & Nachreiner, Friedheim & Schaufeli, Wilmar (2001) The job demands – Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86: 499–512.
- Forma, Pauli (2004) Antavatko erilaiset kysymykset erilaisen kuvan työssä jatkamiseen liittyvistä suunnitelmista? Teoksessa Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.) *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus: Jyväskylä, 189–208*.
- Gould, Raija, & Ilmarinen, Juhani & Jarvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo (2006) *Työkyvyn luottavuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia*. ETK, Kela, KTL, TTL: Helsinki.
- Hakanen, Jari & Peeters, Maria & Perhoniemi, Riku (2011) Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 84: 8–30.

Hakanen, Jari & Schaufeli, Wilmar & Ahola, Kirsi (2008) The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress* 22: 224–241.

Hakanen, Jari & Perhoniemi, Riku (2008) Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä – kolmen vuoden seurantatutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. *Työelämän tutkimus* 6: 30–43.

Harkonmäki, Katarina (2007) Predictors of disability retirement: From early intentions to retirement. *Helsingin yliopisto & Keva: Helsinki*.

Henkens, Kene & Leenders, Monique (2010) Burnout and older workers' intentions to retire. *International Journal of Manpower* 31: 306–321.

Hu, Li-tze & Bentler, Peter (1999) Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling* 6: 1–55.

Ilmarinen, Juhani (1985) (toim.) Työ, terveys ja eläkeikä kunta-alalla. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 3/1985: Helsinki.

Järnefelt, Noora & Perhoniemi, Riku & Saari, Pirjo (2014) Työolot ja eläkeajatuksat 2013. Eläketurvakeskuksen raportteja 08/2014: Helsinki.

Kalimo, Raija & Toppinen, Salla (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos: Helsinki.

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

Kenny, David (2015) Measuring Model Fit. Viitattu 3.2.2016. <http://davidakenny.net/cm/fit.htm>.

Lundell, Susanna & Visuri, Susanna & Luukkonen, Ritva (2014) Hyvinvointibarometri 2014. Suomen Yrittäjät. Viitattu 23.2.2015. <http://www.yrittajat.fi/File/4783ec0b-4d0c-4269-8fc9-3fc616d55bf/0/Hyvinvointibarometri2014%20raportti.pdf>.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla & Ruokolainen, Mervi (2007) Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* 70: 149–171.

Perhoniemi, Riku (2015) Työstä saatava kiitos. Ajallinen muutos 2000-luvulla ja yhteys palkansaajien työtyytyväisyyteen Suomessa. *Työelämän tutkimus* 2/2015.

Perkiö-Mäkelä, Merja & Hakanen, Jari & Hirvonen, Maria (2012) Työkyky, työn imu ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, Merja & Kauppinen, Timo (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen 41. Työterveyslaitos: Helsinki, 101–121.

Rongen, Anne & Robroek, Suzan & Schaufeli, Wilmar & Burdorf, Alex (2014) The contribution of work engagement to perceived health, work ability, and sickness absence beyond health behaviors and work-related factors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 46: 892–897.

Saari, Pirjo & Forma, Pauli & Kaartinen, Risto & Pekka, Toni (2011) Jaksaa käydä vielä töissä, jopa nauttii siitä – Osatyökyvyttömyyseläkkeen toimivuus kuntatyössä. *Kevan tutkimuksia* 6/2011: Helsinki.

Salokangas, Tiina & Vuori, Jukka & Huuhtanen, Pekka (2005) Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia. *Työ ja ihminen* 19: 307–325.

Schaufeli, Wilmar & Bakker, Arnold & Van Rhenen, Willem (2009) How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior* 30: 893–917.

Schaufeli, Wilmar & Salanova, Maria & Gonzalez-Roma, Vicente & Bakker, Arnold (2002) The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3: 71–92.

Schaufeli, Wilmar & Taris, Toon (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. Teoksessa Bauer, Georg & Hämmig, Oliver (toim.) Bridging occupational, organizational and public health. Springer: Dordrecht, 43–68.

Schreurs, Bert & Van Emmerick, Hetty & De Cuyper, Nele & Notelaers, Guy & De Witte, Hans (2011) Job demands resources and early retirement intentions: Differences between blue- and white-collar workers. *Economic and Industrial Democracy* 31: 47–68.

Shirom, Arie & Melamed, Samuel & Toker, Sharon & Berliner, Shlomo & Shapira, Itzhak (2005) Burnout and health review: current knowledge and future research directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 20: 269–307.

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

Taris, Toon (2006) Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work Stress* 20: 316–34.

Tuomi, Kaija & Ilmarinen, Juhani & Seitsamo, Jorma & Huuhtanen, Pekka & Martikainen, Rami ym. (1995). Ikääntyvien työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistäminen. Teoksessa Tuomi, Kaija (toim.) *Ikääntyvä työntekijä v. 1981–92. Työn, elämäntyö, terveyden ja työkyvyn muutokset. Työ ja ihminen*, Työterveyslaitos: Helsinki, 150–160.

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

Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Ahonen, Kati & Karisalmi, Seppo (2010) Palkansääjien eläkeaikomukset 2000-luvulla. Teoksessa Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) *Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2/2010*: Helsinki, 91–132.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2012). *Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020*. Viitattu 3.3.2015. https://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf.

Työturvallisuuskeskus (2016) Teemat: Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen kehittäminen. Viitattu 9.3.2016. <http://sykettatyohon.fi/fi/teemat/tyohyvinvoinnin-kokonaisvaltainen-kehittaminen>

Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Ala-Mursula, Leena & Virtanen, Marianne & Virtanen, Pekka ym. (2002) *Sairauspoissaolot ja hyvinvointi*. Teoksessa Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.) *Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita*. Työterveyslaitos: Helsinki, 16–28.

Valtiokonttori (2011). *Sisäasianministeriölle vuoden 2011 Kaiku-palkinto*. Kaiku-uutiskirje 2/2011. Viitattu 9.3.2016. <http://www.valtiokonttori.fi/uutiskirjeet/public/default.aspx?contentid=38935>

Väänänen-Tomppo, Irma (2004) *Kaikki hyvin työssä? Valtion henkilöstön työhyvinvointi vuosina 2000, 2002 ja 2004. Tulokuvia ja -taulukkoita*. Viitattu 23.2.2015 http://www.haus.fi/midcom-serveattachmentguid1e033671e2932fa336711e0adebdf1f0465235e235e/laitinen_timo_kaikki_hyvin_tyossa_2010__tulokooste_07022011.pdf.

Väänänen-Tomppo, Irma (2010) *Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään*. Teoksessa Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) *Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2/2010*: Helsinki, 59–90.

Xanthopoulou, Despoina & Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar (2009) Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior* 74: 235–244.

Xanthopoulou, Despoina & Bakker, Arnold & Heuven, Ellen & Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar (2008) *Working in the sky: A diary study among flight attendants*. *Journal of Occupational Health Psychology* 13: 345–356.

Liitetaulukko 7.1.

Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja tekijöiden väliset Pearson-korrelaatiot (n = 1 772).

	M	Sd	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
1. Sukupuoli	1,57	0,50	-																
2. Ikä vuonna 2013	56,18	4,00	0,00	-															
3. Koulutusaste	2,67	1,28	0,05	-0,08	-														
4. Esimiehen tuki	3,92	1,09	-0,01	0,05	0,05	-													
5. Kannustava ilmapiiri	3,72	1,03	-0,04	0,07	0,03	0,45	-												
6. Mahdollisuus oppia työssä	3,14	0,82	0,06	0,02	0,23	0,24	0,29	-											
7. Kiireen aiheuttama työn laadun kärsiminen	2,22	0,96	0,16	-0,10	0,20	-0,12	-0,14	0,10	-										
8. Riittämättömät mahdollisuudet lepoaikaan	1,33	0,61	0,22	-0,03	0,08	-0,11	-0,12	0,00	0,30	-									
9. Työn henkinen raskaus	2,46	0,69	0,11	-0,07	0,26	-0,10	-0,12	0,10	0,34	0,25	-								
10. Tarmokkuus	3,13	0,65	-0,03	0,08	-0,11	0,22	0,28	0,21	-0,23	-0,06	-0,20	-							
11. Omistautuminen	3,19	0,68	0,10	0,06	0,06	0,28	0,36	0,42	-0,06	-0,01	-0,04	0,55	-						
12. Uppoutuminen	3,39	0,60	0,10	0,05	0,11	0,23	0,25	0,42	0,01	0,00	-0,04	0,40	0,62	-					
13. Voimattomuus	1,90	1,01	0,17	-0,05	0,04	-0,19	-0,23	-0,11	0,31	0,21	0,25	-0,31	-0,22	-0,12	-				
14. Vaikeudet jaksaa	1,80	0,74	0,10	0,00	0,02	-0,22	-0,25	-0,14	0,39	0,26	0,33	-0,43	-0,29	-0,21	0,50	-			
15. Työuupumuksen uhka	1,50	0,62	0,10	-0,06	0,07	-0,17	-0,25	-0,07	0,37	0,30	0,39	-0,26	-0,15	-0,13	0,44	0,49	-		
16. Halu jatkaa työssään vanhuuseläkkeelle asti	3,33	0,96	-0,02	0,18	0,09	0,11	0,16	0,10	-0,07	-0,03	-0,06	0,16	0,22	0,17	-0,16	-0,21	-0,12	-	
17. Arvio omasta (kokoaikaiselle) eläkkeelle siirtymisen iästä	63,34	2,17	0,05	0,15	0,13	0,02	0,08	0,11	-0,01	-0,03	-0,03	0,11	0,15	0,09	-0,10	-0,07	-0,07	0,40	-
18. Itse arvioitu työkykyastemäärä	8,15	1,45	0,04	-0,05	0,12	0,13	0,14	0,16	-0,11	-0,09	-0,08	0,30	0,22	0,16	-0,31	-0,36	-0,23	0,15	0,15

Huom. Korrelaatiot $\geq 0,09$ tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,001$; korrelaatiot välillä $0,07-0,08$ tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,01$; korrelaatiot välillä $0,05-0,06$ tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,05$.

Miksi julkisella sektorilla aiotaan myöhemmin vanhuuseläkkeelle kuin yksityisellä?

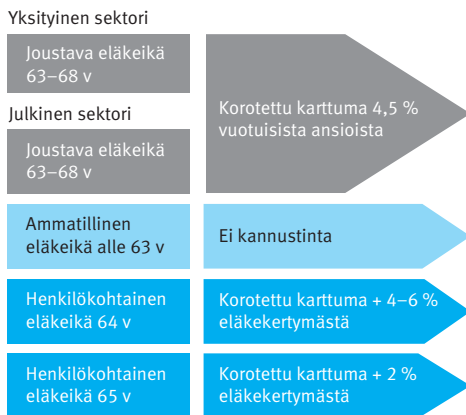
Noora Järnefelt ja Satu Nivalainen

Joustava vanhuuseläkeikä (63–68 vuotta) sallii yksilöiden valita eläkkeelle siirtymisensä ajankohdan. Viime vuosina aiheet siirtyä myöhemmin eläkkeelle ovat yleistyneet julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla tätä ei ole tapahtunut. Mikä selittää sektoreiden välistä eroa?

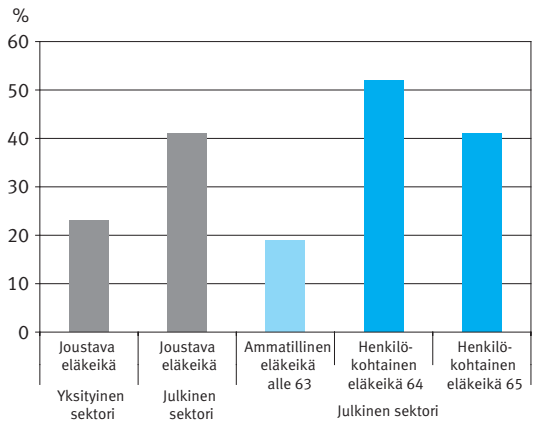
Mitä aiheesta tiedettiin ennestään

- Taloudelliset kannustimet myöhentävät eläkkeelle siirtymistä.
- Osalla julkisen sektorin palkansaajista on muita suurempi taloudellinen kannustin lykätä vanhuuseläkkeelle siirtymistä.
- Heillä on korkea henkilökohtainen eläkeikä, johon saakka työskentelystä saa lisäeläkettä sen lisäksi, että 63–68-vuotiaana työskentelystä saa korotetun eläkekattuman.
- Työolojen yhteydestä vanhuuseläkkeelle siirtymisen lykkäämiseen tiedetään hyvin vähän.
- Julkisen ja yksityisen sektorin työolot saattavat erota tavalla, joka liittyy eläkeaikeisiin.

Vanhuuseläkeikää koskevat säännöt ja kannustimet lykkää eläkkeelle siirtymistä.



Arvelee jäävänsä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana, osuus (%) 50–62-vuotiaista palkansaajista.



Lähde: Työolotutkimukset 2008 ja 2013.

Mitä uutta tässä tutkimuksessa selvisi

- Taloudellinen kannustin vaikuttaa eläkeaikeita myöhentävästi, mutta vain jos etu on merkittävä suhteessa vaadittuun lisätyöskentelyyn.
- Julkisella sektorilla aiotaan myöhemmin eläkkeelle silloinkin, kun kannustimet ovat samat kuin yksityisellä sektorilla.
- Yksityisellä sektorilla joka kolmannen työpaikalla on hiljattain toteutettu irtisanomisia ja irtisanomiset vähentävät jäljelle jääneiden aikeita myöhentää eläkkeelle siirtymistä.
- Ikääntyvien työssä pysymistä tukeva henkilöstöpolitiikka myöhentää eläkeaikeita merkittävästi molemmilla sektoreilla.

Noora Järnefelt ja Satu Nivalainen

8 Miksi julkisella sektorilla aiotaan myöhemmin vanhuuseläkkeelle kuin yksityisellä?

Tiivistelmä

Vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentäminen on noussut keskeiseksi kysymykseksi, kun elinajan odotetaan edelleen kasvavan. Palkansaajien eläkeaikeet ovat kuitenkin erilaiset yksityisellä ja julkisella sektorilla: yksityisellä aiotaan eläkkeelle heti 63-vuotiaana, julkisella aiotaan useammin lykätä eläkkeelle siirtymistä vanhemmaksi. Artikkelissa tarkastellaan, johtuuko sektoriero siitä, että taloudelliset kannustimet vanhuuseläkkeen myöhentämiseen ovat julkisella osin erilaiset kuin yksityisellä sektorilla, vai onko syynä erot työoloissa. Aineistona on vuosien 2008 ja 2013 työolotutkimukset. 50–62-vuotiaiden palkansaajien aikomuksia jäädä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana analysoitiin logistisella regressiomallilla. Taloudellisilla kannustimilla on tulosten mukaan vaikutusta eläkeaikeisiin, mutta vaikutus ilmeni vain niillä, joilla taloudellinen kannustin oli suurin. Merkittävä osa sektorierosta johtuu muista tekijöistä kuin taloudellisista kannustimista. Yksityisellä sektorilla työpaikalla toteutetut irtisanomiset vähentävät jatkamisaikeita, samoin alentuneeksi koettu työkyky. Vastaavaa ei ilmennyt julkisella sektorilla. Molemmilla sektoreilla ikääntyneiden työssä pysymistä edistävä henkilöstöpolitiikka lisää eläkkeen myöhentämisaikeita.

Johdanto

Tässä artikkelissa tarkastelemme eläkejärjestelmän taloudellisten kannustimien ja työolojen yhteyttä vapaaehtoiseen vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen, tarkemmin sanottuna palkansaajien aikomukseen jäädä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana. Artikkelin keskeinen idea on verrata yksityisen ja julkisen sektorin palkansaajien eläkeaikeita ja testata missä määrin kannustin- ja työolotekijät ovat yhteydessä niihin.

Suomessa ja muuallakin kehittyneissä teollisuusmaissa etsitään keinoja vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentämiseksi. Huomion kohdentuminen nimenomaan vanhuuseläkkeelle siirtymiseen on kuitenkin suhteellisen uutta. Päähuomio oli 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa varhaiseläkkeissä, joiden kautta

valtaosa eläkkeellesiirtymisistä tuohon aikaan tapahtui. Nykyään varhaiseläkkeille johtavat reitit on karsittu lähes minimiin, mutta elinajanodote jatkaa edelleen kasvuaan. Vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentäminen on sen vuoksi noussut aikaisempaa polttavammaksi kysymykseksi.

Vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentymiseen voidaan periaatteessa pyrkiä ainakin kolmenlaisilla keinoilla: ikärajaa korottamalla, taloudellisilla kannustimilla ja kehittämällä työoloja työssä jatkamisen kannalta suotuisaksi. Suomi ja useat muut maat ovat päätyneet korottamaan lakisääteisen vanhuuseläkkeen ikärajaa ja osa on myös sitonut ikärajan jatkossa eliniänodotteen kehitykseen (OECD 2015; HE 16/2015; Vanhuuseläkeiät eri maissa... 2016). Suomesa odotukset vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentymisestä perustuvat lisäksi siihen, että osa lykkää vapaaehtoisesti vanhuuseläkkeelle siirtymistä ja jatkaa työskentelyä alaikärajaa myöhemmäksi.

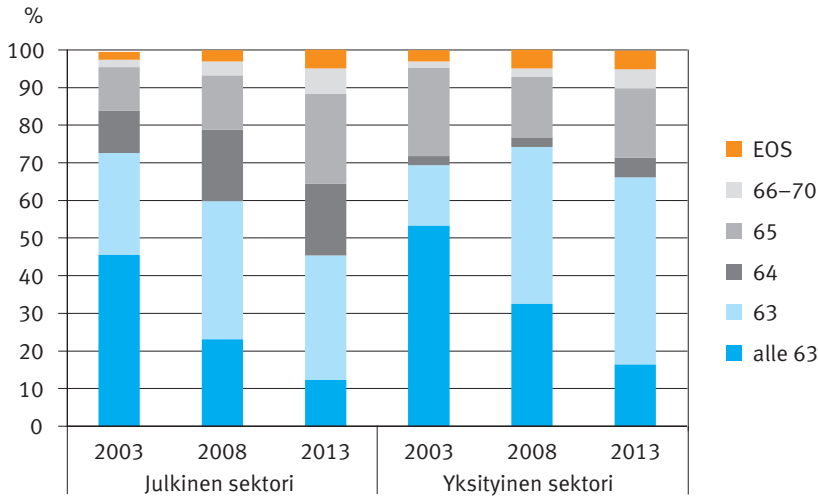
Subjektiiivinen oikeus vanhuuseläkeiän valintaan on ollut voimassa vuodesta 2005 lähtien. Tuolloin työeläkkeissä otettiin käyttöön joustava vanhuuseläkeikä aikaisemman kiinteän 65 vuoden eläkeiän sijaan. Joustavan eläkeiän alarajaksi tuli 63 vuotta ja yläikärajaksi 68 vuotta. Vuodesta 2018 lähtien ikäraajat nousevat kolme kuukautta vuodessa. Näiden ikärajojen puitteissa yksilöllä on oikeus valita itselleen sopivin eläkkeellesiirtymisikä.

Joustavan vanhuuseläkeiän käyttöönoton jälkeen toteutunut vanhuuseläkkeelle siirtyminen on keskittynyt voimakkaasti vanhuuseläkeiän alaikärajalle (Uusitalo & Nivalainen 2013; Kannisto 2015, 65). Hienoista muutosta myöhempään vanhuuseläkkeelle siirtymiseen on kuitenkin tapahtunut: vuonna 2005 kaikista työeläkkeelle siirtyneistä 17 prosenttia jäi eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana, mutta vuonna 2014 vastaava osuus oli 24 prosenttia. Muutos on tapahtunut vasta vuodesta 2010 eteenpäin.

Eriytyinen piirre kehityksessä on ollut, että julkisella ja yksityisellä sektorilla eläkeaikeet ja toteutunut eläkkeelle siirtyminen ovat kehittyneet erisuuntaisesti. Vielä vuoden 2003 työolotutkimuksessa 50 vuotta täyttäneistä yksityisen ja julkisen sektorin palkansaajista jotakuinkin yhtä usea arveli jäävänsä eläkkeelle yli 63-vuotiaana. Sen jälkeen kehitys on eriytynyt: julkisella sektorilla selvästi useampi kuin yksityisellä sektorilla arvelee jäävänsä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana (kuvio 8.1). Yksityisellä sektorilla arvioitu oma eläkkeellejäämiskä on keskittynyt 63 ikävuoteen.

Kuvio 8.1.

Missä iässä arvelee jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle? 50–64-vuotiaat palkansaajat työskentelysektorin mukaan.



Lähde: Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013.

Vastaavan ilmiön voi havaita myös toteutuneista eläkkeellesiirtymisistä. Nivalainen (2014) on verrannut työstä vanhuuseläkkeelle siirtymistä sektoreittain vuoden 2011 rekisteritiedoilla. Yksityisellä sektorilla yli puolet (54 %) jäi eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana. Julkisella sektorilla siirryttiin vanhuuseläkkeelle 63-vuotiaana tai nuorempana selvästi harvemmin (42 %) siitä huolimatta, että osalla julkisen sektorin työntekijöistä on edelleen oikeus alempaan ammatilliseen eläkeikään. Yleisin vanhuuseläkkeelle siirtymisen ikä julkisella sektorilla oli 64 vuotta. On huomattava, että näissä tarkasteluissa julkinen sektori sisältää sekä valtio- että kuntasektorin (kunnat ja kuntayhtymät).

Yllä mainitut havainnot herättävät kysymyksen: miksi julkisella sektorilla aiotaan eläkkeelle myöhemmin kuin yksityisellä sektorilla, ja myös jäädään eläkkeelle myöhemmin? Yksityisen ja julkisen sektorin välinen ero vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajoittumisessa on eläkepoliittisesti merkityksellinen, sillä valtaosa (noin 60 %; Järnefelt ym. 2014) ikääntyvistä palkansaajista työskentelee yksityisellä sektorilla, jossa eläkeaikeet siis eivät ole myöhentyneet.

Lähtökohtanamme on, että eron täytyy selittyä sellaisilla seikoilla, joiden suhteen yksityinen ja julkinen sektori eroavat toisistaan. Sektoreiden välillä on eroa eläkejärjestelmän taloudellisissa kannustimissa, ja oletamme, että myös työvoii-

man rakenteeseen ja työoloihin liittyvillä tekijöillä voi olla merkitystä. Sen sijaan ei ole realistista ajatella, että julkisen ja yksityisen sektorin palkansaajat eroaisivat ensisijaisesti yksilöllisten tekijöiden suhteen kuten siviilisääty, lasten lukumäärä tai perheen taloudellinen tilanne, joiden sinänsä tiedetään olevan yhteydessä eläkkeelle siirtymiseen (esim. Järnefelt 2003, 47–50; Hank 2004).

Aikaisempien tutkimusten perusteella voimme olettaa, että taloudelliset kannustimet vaikuttavat eläkkeelle siirtymisen ajoittumiseen (esim. Uusitalo & Nivalainen 2013; Brinch ym. 2014). Työolojen vaikutuksesta vanhuuseläkkeelle siirtymiseen on vain vähän tutkimusta (ks. kuitenkin Virtanen ym. 2014); varhaiseläkkeiden yhteydessä työolojen merkitystä on kuitenkin tutkittu melko laajasti. Ennen kaikkea tiedossamme ei ole tutkimuksia, joissa taloudellisia kannustimia ja työoloja olisi tarkasteltu samanaikaisesti. Työolotutkimusaineistolla ja siihen liitettyllä rekisteriseurannalla pystymme tässä artikkelissa huomioimaan molemmat.

Taloudelliset kannustimet ja henkilökohtainen eläkeikä

Taloustieteissä yksilö nähdään rationaalisena päätöksentekijänä, joka arvioi eri vaihtoehtojen hyötyjä ja kustannuksia itselleen. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme eläkejärjestelmästä aiheutuvaa eroa vanhuuseläkkeelle siirtymisen taloudellisissa kannustimissa julkisen ja yksityisen sektorin välillä.

Taloudellisia kannustimia voidaan mitata monella tavalla. Kansainvälisessä kirjallisuudessa taloudellisten kannustimien mittarit perustuvat tyypillisesti joko eläketasoon tai eläkevarallisuuteen ja näiden muutokseen (ks. esim. Gruber & Wise, 2004). Eläkevarallisuus on kullakin ajanhetkellä odotettavissa oleva tulevan eläkekertymän nykyarvo.

Tutkimuskirjallisuudessa vallitsee verraten yhdenmukainen käsitys siitä, että eläketason odotettavissa oleva muutos vaikuttaa eläkkeellejäämispäätökseen. Eläkevarallisuuden suhteen lyhyen aikavälin muutos näyttäisi selittävän eläkkeelle jäämistä paremmin kuin pidemmän aikavälin mittarit. On myös havaittu, että merkittävä eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan vaikuttava tekijä olisi lisätyöskentelystä karttuva lisäeläke, ei eläkevarallisuuden taso. (Esim. Samwic 1998; Dellis ym. 2004; Brinch ym. 2014.)

Suomessa eläkkeelle siirtymisen taloudellisia kannustimia on tarkasteltu pääasiassa eläkevarallisuuden näkökulmasta. Hakolan (2002) ja Laineen (2004) mukaan taloudellisilla kannustimilla ei käytännössä ole vaikutusta vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajoittumiseen. Sitä vastoin Uusitalon ja Nivalaisen (2013) vuo-

den 2005 eläkeuudistuksesta tehdyssä vaikuttavuusarvioinnissa eläkevarallisuuden muutoksella havaittiin vahva ja tilastollisesti merkitsevä vaikutus eläkkeelle siirtymisen riskiin. Mitä enemmän eläkkeellejäämisen lykkääminen kasvatti koko eläkeajalta kertyvää eläketuloa, sitä suurempi oli lykkäämisen todennäköisyys.

Lähestymme tässä tutkimuksessa vanhuuseläkeiän valinnan taloudellisia kannustimia eläketason muutosten näkökulmasta. Eläkkeellesiirtymisiän valintaan liittyy joustavan vanhuuseläkeiän puitteissa yhtäältä tietyt kaikille yhteiset taloudelliset kannustimet ja toisaalta erityiset julkisen sektorin henkilökohtaisiin eläkeikiin liittyvät taloudelliset kannustimet.

Kaikille yhteisenä kannustimena eläkkeelle siirtymisen lykkäämisestä ja työn teon jatkamisesta yli alaikärajan on saanut korotetun eläkekarttuman, joka vuodesta 2018 lähtien muuttuu muodoltaan lykkäyskorotukseksi. Molemmat vaikuttavat kuukausieläkkeen tasoa nostavasti. Alkavien eläkkeiden tasoon leikkaavasti puolestaan vaikuttaa vuonna 2010 käyttöön otettu elinaikakerroin, joka pienentää alkavaa eläkettä sitä enemmän mitä pitempi kunkin syntymäkohortin elinajanodote on 62-vuotiaana. Kertoimen vaikutusta on mahdollista lieventää lykkäämällä eläkkeelle siirtymistä. Yhdessä nämä mekanismit muodostavat taloudellisen kannustimen vanhuuseläkkeen myöhentämiseen samalla, kun yksilöllinen valinta sopivasta eläkkeellejäämisistä on mahdollinen ikärajojen puitteissa. Koska nämä kannustimet ovat voimassa kaikille, oletamme, että ne eivät voi selittää julkisen ja yksityisen sektorin välille syntynyttä eroa eläkeaikeissa.

Julkisella sektorilla osalla palkansaajista on voimassa henkilökohtainen eläkeikä. Nämä julkisen sektorin erityiset eläkeiät voivat olla yleistä vanhuuseläkeikää alempia ammatillisia eläkeikiä tai korkeampia henkilökohtaisia eläkeikiä. Korkeammat henkilökohtaiset eläkeiät juontavat juurensa 1990-luvun puoliväliin, jolloin julkisen ja yksityisen sektorin vanhuuseläkeikä yhtenäistettiin: myös julkisen sektorin yleiseksi vanhuuseläkeiäksi tuli 65 vuotta. Siirtymäsäännösten mukaan julkisen sektorin palveluksessa olleille määriteltiin palvelusvuosien perusteella henkilökohtainen eläkeikä 63 ja 65 ikävuoden välillä. Mitä pidempi palvelusaika henkilöllä oli vuonna 1995, sitä alempi on henkilökohtainen eläkeikä. Esimerkiksi 63 vuoden eläkeikä vaati vähintään 30 vuoden yhtäjaksoisen palveluksen. 65 vuoden henkilökohtainen eläkeikä puolestaan tuli viiden vuoden yhtäjaksoisesta palvelusta.

Kun joustava 63–68 vuoden vanhuuseläkeikä otettiin käyttöön, julkisen sektorin henkilökohtaiset eläkeiät säilytettiin. Jatkaessaan julkisen sektorin palveluksessa henkilökohtaiseen eläkeikään asti henkilöllä on oikeus ennen vuotta 1995 kertyneisiin korkeampiin julkisen sektorin eläkekarttumiin. Henkilöl-

lä on oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle heti joustavan vanhuuseläkeiän alarajalla, mutta jäädessään eläkkeelle ennen henkilökohtaista eläkeikänsä, hän menettää korkeamman eläkekarttuman ajalta ennen vuotta 1995 eikä eläkkeeseen myöskään saa lisäeläkeosuutta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että eläke jää pysyvästi keskimäärin 7–9 prosenttia pienemmäksi (Eläkekysymysten asiantuntijatyöryhmän raportti 2013).

Julkisen sektorin korkeampaan henkilökohtaiseen eläkeikään liittyvä taloudellinen kannustin voi selittää sektoreiden välistä eroa aikeissa lykätä vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Aiheesta ei ole kovin paljon tutkimustietoa. Pauli Forma tutkimusryhmineen (2006) havaitsi, että korkeampi henkilökohtainen eläkeikä liittyy aikomukseen jäädä myöhemmin eläkkeelle. Nivalaisen (2015) rekistereihin perustuvien tarkastelujen mukaan julkisella sektorilla henkilökohtaiset eläkeiät ohjaavat vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajoittumista, mutta yhteys on heikoin korkeimmassa (65 vuoden) henkilökohtaisessa eläkeiässä. Tämä voi johtua siitä, että aikaan ennen vuotta 1995 sijoittuva julkisen sektorin työura on näillä henkilöillä lyhyt ja sitä myöten henkilökohtaiseen eläkeikään työskentelystä saatava lisä kuukausieläkkeeseen on suhteellisen pieni.

Kaikilla julkisen sektorin palkansaajilla ei kuitenkaan ole henkilökohtaista eläkeikää. Henkilökohtaista eläkeikää ei ole, jos on tullut julkisen sektorin palvelukseen vasta vuoden 1992 jälkeen. Vastaavasti henkilökohtaisen eläkeiän ja siihen liittyvän lisäeläkeoikeuden menettää, jos palvelussuhde on välillä katkennut. Näillä henkilöillä eläkejärjestelmän taloudellinen kannustin työssä jatkamiseen on sama kuin yksityisen sektorin palkansaajilla.

Työolot ja työvoiman rakenne eläkeajatusten selittäjinä

Toinen lähestymistapa eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen korostaa työolojen merkitystä ja työelämän kehittämistä pitkään työssä jatkamisen kannalta suotuisaksi. Julkisen ja yksityisen sektorin työoloissa ja työvoiman rakenteessa on eroja, joilla saattaa olla merkitystä eläkeaikeiden yhteydessä.

Julkisella sektorilla naisten, yli 55-vuotiaiden, toimihenkilöiden ja korkea-asteen koulutuksen saaneiden osuus on suurempi kuin yksityisellä sektorilla (Forma ym. 2010). Sukupuolella on tosin aikaisemmin havaittu olevan heikosti tai ei lainkaan yhteyttä myöhempään vanhuuseläkkeelle siirtymiseen (Forma ym. 2006; Nivalainen 2015). Mitä vanhemmasta henkilöstä on kyse, sitä todennäköisemmin hän aikoo myöhentää eläkkeelle siirtymistä (Forma 2006). Julkisen sektorin työvoiman vanhempi ikärakenne voi siten selittää yleisempää aikomusta jäädä eläk-

keelle aikaisintaan 64-vuotiaana. Korkea-asteen koulutuksen on havaittu lisäävän myöhäistä eläkkeelle siirtymistä erityisesti naisilla (Järnefelt 2010, 126–129) ja myöhentävän eläkeaikeita molemmilla sukupuolilla (Forma ym. 2006). Sekto-
reiden ero eläkeaikeissa voi siten liittyä eroihin työvoiman koulutusrakenteessa.

Työolojen yhteydestä varhaiseläkkeelle siirtymisen riskiin on runsaasti näyttöä (esim. Lahelma ym 2012; Polvinen ym. 2013; Böckerman & Ilmakunnas sekä Oinas ym. tässä teoksessa). Työolojen yhteyttä vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen on tutkittu huomattavasti vähemmän (ks. kuitenkin Virtanen ym. 2014). Olemme kiinnostuneita erityisesti sellaisista työolojen piirteistä, jotka voivat erottaa julkista ja yksityistä sektoria ja siten olla myös eläkeaikeiden eroavuuden taustalla.

Forma ym. (2010) tarkastelivat sektoreiden välisiä eroja työoloissa ja havaitsivat, että yksityisellä sektorilla työ koetaan yksitoikkoisemmaksi, irtisanomisen uhkaa koetaan enemmän ja työnantajan maksamaan koulutukseen osallistumista on vähemmän kuin julkisella sektorilla. Vastaavasti kuntasektorilla työ koetaan fyysisesti ja henkisesti kuormittavampana, kiirettä koetaan enemmän ja vaikutusmahdollisuuksia työaikojen suhteen vähemmän. Työolot valtiosektorilla erosivat monessa suhteessa kunta-alasta, vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin oli enemmän, haittaavaa kiirettä vähemmän ja työn fyysinen kuormittavuus oli vähäistä. Valtiosektorilla myös työntekijöiden keskimääräinen koulutustaso on korkeampi kuin yksityisellä tai kuntasektorilla.

Tunnettuja varhaiseläkkeelle siirtymisen riskitekijöitä on fyysisesti kuormittava työ ja vuorotyö (Notkola 1995; Karpansalo 2002; Blekesaune & Solem 2005). Toisaalta työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien on todettu ehkäisevän varhaiseläkkeelle siirtymisen riskiä, erityisesti yhdistettynä fyysisesti raskaaseen työhön (Lahelma ym. 2012; Polvinen ym. 2013). Vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevien tutkimusten vähäisyyden vuoksi on epävarmaa, missä määrin varhaiseläkkeen riskitekijät ovat sovellettavissa eläkkeelle siirtymiseen vanhuuseläkkeen alarajan jälkeen. Vuoden 2003 työolotutkimukseen perustuvasa tarkastelussa Forma ym. (2004) kuitenkin havaitsivat, että henkisesti tai fyysisesti erittäin raskaana pidetty työ vähensi eläkkeen myöhentämisaikaita. Virtanen ym. (2014) tutkivat toteutuneeseen vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vaikuttavia terveys- ja työolotekijöitä kuntatyöntekijöiden (Kunta10) aineistolla ja havaitsivat, että vaikutusmahdollisuus työaikoihin ennusti voimakkaasti myöhempää vanhuuseläkkeelle siirtymistä.

Työoloihin yksityisellä ja julkisella sektorilla vaikuttavat myös erot organisaatioiden toimintaympäristössä, jotka heijastuvat organisaatioiden henkilöstöpoli-

tiikkaan ja työn tekemisen olosuhteisiin. Useiden tutkimusten (Forma ym. 2005; Gould 2006; Zappala ym. 2008) mukaan organisaatiotason tekijöillä, kuten työntekijöiden irtisanomisilla ja työnantajan suhtautumisella ikääntyviin työntekijöihin näyttäisi olevan yhteys halukkuuteen jatkaa pitkään työssä.

Anna Pärnänen on väitöskirjassaan (2011) kuvannut, kuinka julkisen sektorin organisaatioissa työvoiman vanhan ikärakenteen ja rekrytointivaikeuksien vuoksi panostetaan vanhempien työntekijöiden työssä pysymiseen ja pitkiin työuriin. Julkisen talouden säästöpainet toisaalta välittyvät julkisen sektorin työhön aiheuttaen muun muassa kiireen kokemusta (Järnefelt & Lehto 2002; Forma ym. 2010).

Yksityisellä sektorilla organisaatioiden toimintapa ikääntyneiden työntekijöiden suhteen vaihtelee ja riippuu Pärnäsen (2011) mukaan siitä, mikä on yritykselle strategisesti järkevää. Osassa yrityksistä panostetaan työurien pidentämiseen työvoimapulan, ”hiljaisen tiedon” menettämisen tai työkyvyttömyyseläkkeistä koituvien kustannusten vuoksi tai sen vuoksi että henkilöstön ikä on osa palvelun tuottamista ja sillä on merkitystä asiakkaan näkökulmasta. Osa tutkimuksen yrityksistä puolestaan suhtautui henkilöstön ikään passiivisesti, työurien pidentämiseen ei pyritty ja irtisanomisia ja työttömyysputkea käytettiin tarvittaessa.

Aikaisemmat tutkimukset ovat havainneet, että työssä pysymisen edistäminen organisaatioissa lisää halukkuutta jatkaa työssä hyvin pitkään (Forma ym. 2004; Järnefelt ym. 2014). Säästötavoitteiden tiukentumisen ja tulosseurannan tehostumisen puolestaan on havaittu vähentävän aikeita jäädä eläkkeelle yli 63-vuotiaana (Forma ym. 2004). Samoin esimiesten ja johdon välineelliseksi koettu suhtautuminen henkilöstöön näyttäisi vähentävän aikeita eläkkeen myöhentämiseen (Järnefelt ym. 2014). Esimiestyöllä on havaittu yhteys myös varhaiseläkeaikeisiin (Kauhanen 2012).

Yritysten on havaittu hyödyntävän tarjolla olevaa sosiaaliturvaa saneeraustilanteissa; irtisanomiset ovat kohdistuneet varhaiseläkkeeseen tai työttömyysputkeen eli pidennettyyn ansiopäivärahaan oikeutettuihin työntekijöihin (Hytti 1998; 2002). Irtisanominen on yleisin määrällisen jouston muoto organisaatioissa ja se on yksityisellä sektorilla selvästi yleisempää kuin julkisella (Sutela & Lehto 2014). Irtisanomisten vaikutus eläköitymiseen ei välttämättä rajoitu ainoastaan niihin, jotka joutuvat irtisanotuiksi. Henkilöstön irtisanomiset (Järnefelt ym. 2014), työn kokeminen epävarmaksi (Tuominen ym. 2010) ja työttömyysputken käyttö (Forma ym. 2004) ovat tutkimuksissa vähentäneet myös jäljelle jääneiden aikeita jatkaa työssä yli vanhuuseläkkeen alaikärajan.

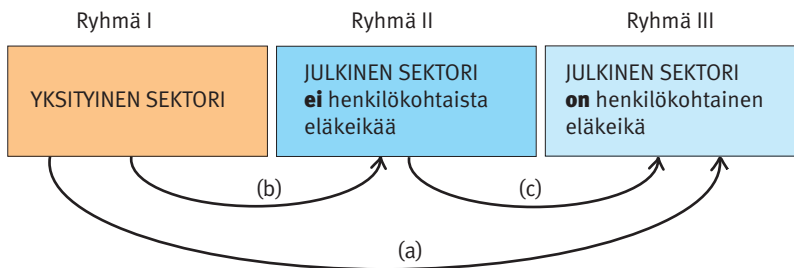
Tutkimuskysymykset

Kirjallisuudessa molemmilla, sekä taloudellisilla kannustimilla että työoloilla, on todettu olevan yhteys eläkkeelle siirtymiseen. Tiedossamme ei ole kuitenkaan, että niitä olisi analysoitu samassa tutkimuksessa, minkä vuoksi on epäselvää vaikuttavatko ne toisistaan riippumattomasti. Tässä tutkimuksessa otamme huomioon samanaikaisesti sekä kannustin- että työolotekijöitä. Tarkastelemme missä määrin ne ovat yhteydessä palkansaajien eläkeajatuksiin ja selittävät eläkeaikomusten eroa julkisella ja yksityisellä sektorilla.

Kuvio 8.2 kuvaa tutkimusasetelmaamme. Vertaamme yksityisen sektorin palkansaajia julkisen sektorin palkansaajiin. Suuremmat eläkkeen myöhentämisaikheet ryhmässä III viittaavat kannustinvaikutukseen (a). Mikäli eläkkeen myöhentämisaikheet ovat suuremmat ryhmässä II, viittaa tämä siihen, että taustalla on erot sektoreiden työoloissa tai työvoiman rakenteessa (vertailu b).

Lisäksi tarkennamme kannustimien merkitystä tarkastelemalla henkilökohtaisen eläkeiän ja eläkeaikeiden välistä yhteyttä julkisen sektorin palkansaajien kesken (c). Mikäli eläkeaikeet eroavat ryhmässä III verrattuna ryhmään II, vahvistaa se päätelmää, että taloudellisilla kannustimilla on vaikutusta työolojen ollessa samankaltaiset.

Kuvio 8.2. Tutkimusasetelma.



Aineisto ja menetelmät

Aineistona on vuosien 2008 ja 2013 työolotutkimukset sekä näihin liitetyt rekisteritiedot julkisen sektorin palkansaajien henkilökohtaisesta eläkeiästä. Tätä aikaisemmassa, vuoden 2003 työolotutkimuksessa, joustava eläkeikä ei ollut vielä voimassa, eikä yksityisen ja julkisen sektorin välillä myöskään ollut eroa eläkeaikeissa.

Rajasimme analyysin 50–62-vuotiaisiin palkansaajiin. Eläkeaiheiset kysymykset on aineistossa esitetty 50–64-vuotiaille vastaajille, mutta rajasimme pois 63- ja 64-vuotiaat, jotka ovat jo ylittäneet joustavan vanhuuseläkeiän alarajan. Lisäksi analyysistä jätettiin pois vastaajat, jotka olivat oman ilmoituksensa mukaan ensisijaisesti eläkeläisiä (vanhuuseläkkeellä, eläkkeellä vapaaehtoisen eläkevakuutuksen turvin, työttömyyseläkkeellä tai työkyvyttömyyseläkkeellä). Heitä oli vain muutamia. Aineistoon jäi yhteensä 3 058 vastaajaa.

Aikomuksia jäädä eläkkeelle vanhuuseläkkeen alaikärajaa myöhemmin mittasimme kysymyksellä: ”*Missä iässä arvellette itse jääväenne kokoaikaiselle eläkkeelle?*” Vastaukset on annettu täysinä vuosina. Analyysia varten koodasimme vastaukset dikotomisiksi muuttujaksi, jossa vastaukset 64 ikävuodesta eteenpäin merkitsevät aikeita lykätä eläkkeelle siirtymistä vanhuuseläkkeen alaikäraja myöhemmäksi.

Muodostimme vertailtavat ryhmät vastaajan työolotutkimuksessa ilmoittaman työnantajasektorin ja rekistereistä saadun henkilökohtaisen eläkeiän perusteella. Työnantajasektorin luokittelimme yksityiseen (ryhmä I) ja julkiseen. Julkisen sektorin vastaajat luokittelimme niihin, joilla ei ollut voimassa henkilökohtaista eläkeikää (ryhmä II) sekä henkilökohtaisen eläkeiän mukaan (ryhmä III). Jälkimmäisen ryhmän jaoimme edelleen pienempiin osaryhmiin sen mukaan, kuinka korkea heidän henkilökohtainen eläkeikänsä oli: korkeintaan 63 vuotta (sisältäen alemmat ammatilliset eläkeiät), 64 vuotta, tai 65 vuotta. Näin ollen ryhmiä muodostui kaiken kaikkiaan viisi, ryhmien koot ilmenevät taulukosta 8.2. Julkinen sektori sisältää tässä sekä valtio- että kuntasektorin. Valtiosektori työllistää kaiken kaikkiaan vain noin seitsemän prosenttia palkansaajista ja on tässä aineistossa liian pieni ryhmä analysoitavaksi, etenkin kun henkilöstö jakaantuu pienempiin ryhmiin henkilökohtaisen eläkeiän mukaan.

Sektoreiden työvoiman yksilöllisiä ominaisuuksia ja työoloja kuvaamaan muodostimme muuttujia, joiden jakautuminen yksityisen ja julkisen sektorin ryhmissä on kuvattu liitetaulukossa.

Yksilöllisiä taustatekijöitä mittasimme seuraavilla muuttujilla: itsearvioidu työkyky (asteikolla 0–10) luokiteltuna vakiintuneen käytännön mukaan hyvään (8–10) ja alentuneeseen työkykyyn (pistemäärä 0–7) (mm. Vahtera ym. 2002, Gould ym. 2006); ikä jatkuvana muuttujana yksivuotisikäryhmittäin; sukupuoli; koulutusaste luokiteltuna perusasteeseen (kansa-, keski-, peruskoulu tai vastaava), keskiasteeseen, alempaan korkea-asteeseen (alin korkea-aste ja alempi korkeakouluaste yhdistettynä) sekä ylempään korkea-asteeseen (ylempi korkeakouluaste ja tutkijakoulu yhdistettynä); sekä ansiotyön tärkeys vastaajalle. An-

siotyön tärkeys jakautui aineistossa erittäin vinosti siten, että 58 prosenttia piti ansiotyötä erittäin tärkeänä, 41 prosenttia melko tärkeänä ja vain kaksi prosenttia ei kovinkaan tärkeänä elämänaalueena, minkä vuoksi muutimme sen dikotomiseksi viittaamaan niihin, joille ansiotyö on erittäin tärkeä.

Työoloja mittasimme seuraavilla muuttujilla (ks. taulukko 8.1): työaikamuoto päivätyö (dikotominen muuttuja: kyllä/ei); fyysisen työympäristön haittatekijöitä (summamuuttuja: 1 = erittäin paljon, 6 = ei lainkaan; vrt. Oinas ym. toisaalla tässä teoksessa); kiireen haittaavuus (1 = haittaa erittäin paljon, 6 = ei esiinny lainkaan); työaikajoustoja (1 = vähän/ei lainkaan, 3 = paljon); vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön (summamuuttuja: 1 = vähän/ei lainkaan, 4 = paljon); kehittymismahdollisuudet työssä (1 = heikot, 3 = hyvät); mahdollisuudet saada ammatillista koulutusta (1 = heikot, 3 = hyvät); henkilöstöä irtisanottu viimeisen kolmen vuoden aikana (dikotominen muuttuja: kyllä/ei); välineellinen henkilöstöpolitiikka (skaalattu summamuuttuja: 1 = ei lainkaan, 4 = erittäin välineellinen); esimiehen johtamistyyli on valmentava (summamuuttuja: 1 = ei lainkaan, 5 = hyvin paljon); esimies koetaan luotettavana (summamuuttuja: 1 = ei lainkaan, 5 = hyvin paljon); työpaikalla edistetään ikääntyneiden työssä pysymistä (dikotominen muuttuja: kyllä/ei).

Aineistossa on hyvin vähän osittaiskatoa. Muuttujakohtainen osittaiskato voi kuitenkin teoriassa kasautua merkittäväksi malleissa, joissa on mukana useita muuttujia. Vähensimme osittaiskatoa koodaamalla puuttuvat havainnot dikotomisissa muuttujissa nollassi. Täysissä malleissa vuoden 2008 aineiston kokonaiskato oli 3,0 prosenttia ja vuoden 2013 aineiston kokonaiskato 2,5 prosenttia. Kadon osuus on niin pieni, että sen voi katsoa olevan merkityksetön tulosten kannalta.

Analyysia varten yhdistimme vuosien 2008 ja 2013 aineistot; molemmissa aineistoissa aikomukset jäädä eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana olivat yleisemmät julkisella sektorilla (taulukko 8.2). Tarkastelemme henkilökohtaisen eläkeiän, yksilöllisten taustatekijöiden ja työolojen yhteyttä eläkeajatuksiin logitmalleilla, jossa selitettävä muuttuja on kaksiluokkainen: 1 = Aikoo jatkaa työssä vähintään 64-vuotiaaksi saakka ja 0 = Aikoo jäädä eläkkeelle ennen 64 vuoden ikää. Estimointitulokset esitetään odds-ratioiden avulla (riskisuhteina).

Taulukko 8.1. Työoloja kuvaavat muuttujat.

Työolotekijät	Päivätyö	Fyysisen työympäristön haittatekijöitä (summamuuttuja)	Kiire	Työaikajoustot	Vaikutusmahdollisuudet (summamuuttuja)	Kehitysmahdollisuudet
	- Työaikamuoto päivätyö	- tärinä - melu - kuumeisuus, kylmyys - savut, kaasut ja höyryt - pölyt - ärsyttävät tai syövyttävät aineet - vaikeat ja epämu- kavat työasennot - raskaat nostamiset	- Kiire ja kireät aikataulut rasitteena	- voi vaikuttaa työhön- ja lähtöaikoihin - voi käyttää työaikajoustoja omiin tarpeisiin - riittävästi taukoja ja lepohetkiä	- voi vaikuttaa työnteon järjestykseen, työtahtiin, työmenetelmiin ja työaikoihin - on mukana työn suunnittelussa - voi soveltaa työssä omia ideoita	- Työpaikassa mahdollisuuksia kehittää itseään
Skaala	0–1	1–6	1–6	1–3	1–4	1–3
Cronbachin α		0,80			0,80	
	Mahdollisuudet ammatilliseen koulutukseen	Henkilöstövähennyksiä viimeisen kolmen vuoden aikana	Välineellinen henkilöstöpolitiikka (summamuuttuja)	Esimiehen johtamistyylin valmentava (summamuuttuja)	Esimies on luotettava (summamuuttuja)	Ikääntyneiden työssä pysymistä edistetään
	- Mahdollisuus saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta	- Irtisanomisia työpaikalla - Vuonna 2008 edellisen lisäksi: Työntekijöitä siirretty työttömyyseläkeputkeen	- Johto pyrkii vainsäästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä - Esimiehet lupaavat asiakkaille ja johdolle liikaa (Pearson korrelaatio = 0,47)	- Esimies antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista - Esimies on innottava - Esimies keskustelee runsaasti työntekijöiden kanssa ja antaa riittävästi palautetta	- Esimiehen kanssa ei ristiriitoja - Esimies välittää työntekijöiden tunteita - Esimies luottaa työntekijöihinsä - Esimies kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti	- Työpaikalla tuetaan ikääntyneiden työssä pysymistä (kyllä, voimakkaasti ja kyllä, jossain määrin)
Skaala	1–3	0–1	1–4	1–5	1–5	0–1
Cronbachin α				0,90	0,83	

Tulokset

Tarkastelemme sektorin ja henkilökohtaisen eläkeiän yhteyttä eläkeajatuksiin aluksi ristiintaulukoimalla. Taulukossa 8.2 esitetään vastaajien lukumäärät sekä niiden palkansaajien prosenttiosuus, jotka vuosina 2008 ja 2013 arvelivat siirtyvänsä eläkkeelle 64-vuotiaana tai vanhempana. Kutsumme heitä lykkääjiksi, koska he aikovat siirtää eläkkeelle siirtymistä vanhuuseläkkeen alarajaa myöhemmäksi.

Molempina vuosina vanhuuseläkkeen lykkäämistä aikovien osuus oli julkisella sektorilla suurempi kuin yksityisellä. Tarkempi jaottelu julkisen sektorin henkilökohtaisen eläkeiän mukaan tuo esiin eroja. Lykkääjien osuus on pienin niillä, joilla henkilökohtainen eläkeikä on korkeintaan 63 vuotta (63 v. 11 kk) ja yleisintä niillä, joiden henkilökohtainen eläkeikä on 64 vuotta (64 v. – 64 v. 11 kk). Tätä korkeampi henkilökohtainen eläkeikä (65 v.) ei enää näytä lisäävän eläkkeen myöhentämisaikeita.

Taulukko 8.2.

Arvelee jäävänsä eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana, 50–62-vuotiaat palkansaajat työnantajasektorin ja henkilökohtaisen eläkeiän mukaan.

	Vuosi 2008		Vuosi 2013		Vuodet 2008 ja 2013 yhteensä	
	50–62 v. n	eläkkeelle 64 v. tai vanhempana, %	50–62 v. n	Eläkkeelle 64 v. tai vanhempana, %	50–62 v. n	Eläkkeelle 64 v. tai vanhempana, %
Kaikki	1 389	25	1 669	34	3 060	31
Julkinen sektori yhteensä	664	34	676	47	1 340	41
ei hk eläkeikää	50	14	190	48	240	41
on hk eläkeikä	614	36	486	47	1 100	41
hk eläkeikä max 63 v	169	18	71	21	240	19
64 v – 64 v 11 kk	258	45	187	63	443	52
65 v	187	39	228	42	415	41
Yksityinen sektori yhteensä	725	20	993	26	1 720	23

Lähde: Työolotutkimukset 2008 ja 2013.

Seuraavaksi tarkastelemme eläkkeellesiirtymisaikomuksiin vaikuttavia tekijöitä kuvion 8.2 tutkimusasetelman mukaisesti. Täsmällisemmin ilmaistuna pyrimme selittämään sitä, aikooko henkilö jatkaa työssä vähintään 64-vuotiaaksi saakka

vai ei. Kiinnostuksen kohteena on lähinnä vaikutuksen suunta ja merkitsevyys, vaikutuksen suuruus ei niinkään ole oleellista.

Aloitamme hyvin yksinkertaisesti tarkastelemalla vuoteen ja työskentelysektoriin liittyvien tekijöiden vaikutusta (taulukko 8.3). Mallissa 1 on kontrolloitu vain vuosi ja työskentelysektori. Tulosten mukaan vuonna 2013 aikomus lykätä eläkkeelle siirtymistä vähintään 64-vuotiaaksi on selvästi vuotta 2008 suurempi. Julkisella sektorilla lykkäämisaikeet ovat huomattavasti yksityistä sektoria yleisempiä. Tulos ei riipu siitä, lisätäänkö malliin yksilöllisiä taustatekijöitä ja työolotekijöitä vai ei (Malli 1a).

Taulukko 8.3.

Arvelee jäävänsä eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana, Sektorivaikutus; logit-mallien odds-ratiot (riskisuhteet).

Vuosi ja sektori	Malli 1 Odds-ratio	Malli 1a Odds-ratio	Vuosi ja sektori	Malli 2 Odds-ratio	Malli 2a Odds-ratio
Vuosi 2013	1,55***	1,49***	Vuosi 2013	1,52***	1,44***
Yksityinen sektori (ref.)			Yksityinen sektori (ref.)		
Julkinen sektori	2,34***	2,09***	Julkinen sektori, ei hk eläkeikää	2,12***	1,80***
			Hk eläkeikä max 63 v.	0,88	0,68**
			Hk eläkeikä 64 v.	3,86***	3,43***
			Hk eläkeikä 65 v.	2,29***	2,20***
n	3 058	2 926		3 056	2 924

*/**/*** tilastollisesti merkitsevä 10/5/1 % merkitsevyystasolla. Mallit 1a ja 2a sisältävät kaikki kontrollimuuttujat ja työolotekijät. Molemmilla malleilla hyvä työkyky, korkeampi ikä, ylempi korkeasteen koulutus, ansiotyön tärkeys, hyvät työaikajoukot ja ikääntyneiden työssä pysymisen edistäminen lisäsi todennäköisyyttä jatkaa työssä vähintään 64-vuotiaaksi. Irtisanomiset ja välineellinen henkilöstöpolitiikka puolestaan vähensivät jatkamisaikkeitä. Nämä tekijät olivat tilastollisesti merkitseviä spesifikaatiosta riippumatta. Malleissa oli mukana myös sosioekonominen asema, mahdollisuudet ammatilliseen koulutukseen ja työssä kehitysmahdollisuudet, mutta nämä eivät nousseet kummassakaan mallissa tilastollisesti merkitseväksi.

Koska sektorien välillä on selvä ja pysyvä ero, tarkastelemme kysymystä, missä määrin yksityisen ja julkisen sektorin väliset erot ovat sidoksissa julkisen sektorin henkilökohtaisiin eläkeikiin. Taulukon 8.3 mallista 2 ilmenee, että julkisen sektorin eläkeikien ja yksityisen sektorin ero on positiivinen ja tilastollisesti merkitsevä muissa ryhmissä, paitsi niillä, joilla henkilökohtainen eläkeikä on korkeintaan 63 vuotta. Toisin sanottuna tässä ikäryhmässä eläkeaikeet eivät alustavassa tarkastelussa poikkeaa yksityisestä sektorista. Tilanne muuttuu, kun malliin lisätään kontrollimuuttujia ja työolotekijöitä, tällöin myös korkeintaan

63 vuoden henkilökohtainen eläkeikä on tilastollisesti merkitsevä (malli 2a). Tässä ryhmässä aikomus jatkaa vähintään 64-vuotiaaksi on pienempi kuin yksityisellä sektorilla. Muissa julkisen sektorin ryhmissä aikomukset jatkaa tähän ikään ovat yksityistä sektoria suurempia. Tämä pätee myös niihin, joilla ei ole henkilökohtaista eläkeikää. Tuloksista nähdään myös, että 64 vuoden henkilökohtaisella eläkeiällä on kaikkein suurin vaikutus.

Kuten taulukon 8.3 malleista 2 ja 2a ilmenee, julkisella sektorilla myös niiden palkansaajien, joilla ei ole henkilökohtaista eläkeikää eli eläkesäännöt ovat periaatteessa samat kuin yksityisellä sektorilla, eläkeaikeet poikkeavat yksityisestä sektorista. Vertaamme seuraavaksi näitä kahta ryhmää keskenään tarkemmin saadaksemme selville, miksi aiheet myöhentää eläkkeelle siirtymistä ovat julkisella sektorilla yleisemmät. Samalla analysoimme, vaikuttavatko henkilökohtaiset ominaisuudet ja työolotekijät samankaltaisessa valintatilanteessa oleviin eri tavoin eri sektoreilla.

Taulukon 8.4 mallista 3 havaitaan, että sektorien väliset erot pysyvät merkitsevinä myös silloin kun tarkastellaan yksityistä sektoria ja vain niitä julkisen sektorin työntekijöitä, joilla ei ole henkilökohtaista eläkeikää. Julkisella sektorilla vähintään 64-vuotiaaksi jatkamisen todennäköisyys on selvästi yksityistä sektoria suurempi. Tämä ero säilyy myös silloin, kun yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet ja työolotekijät on kontrolloitu (malli 3a). Kun tarkastellaan yksityisen ja julkisen sektorin palkansaajia yhtenä joukkona, aikomus lykätä eläkkeelle siirtymistä on yhteydessä hyvään työkykyyn, korkeampaan ikään, ylemmän korkea-asteen koulutukseen, vaikutusmahdollisuuksiin työssä ja siihen, että työpaikalla edistetään ikääntyneiden työssä pysymistä. Vastaavasti organisaation henkilöstövähennykset ja välineellinen henkilöstöpolitiikka vähentävät työssä jatkamisaikeita.

Sektorilla on siis selkeä itsenäinen merkitys aikeisiin lykätä eläkkeelle siirtymistä vähintään 64-vuotiaaksi. Mikä sektoreiden eroa jatkamishalukkuudessa sitten voi selittää? Tätä selvittääksemme tarkastelemme seuraavaksi yksityistä ja julkista sektoria erikseen. Näin saamme selville, eroavatko eläkeaikeiden taustalla vaikuttavat tekijät eri sektoreilla tilanteessa, jossa eläkesäännöt ovat samat, eli molemmat ryhmät ovat tavanomaisen joustavan eläkeiän säännösten piirissä. Eläkkeelle jäämisaikeiden taustatekijöitä yksityisellä sektorilla on tarkasteltu taulukon 8.4 mallissa 4. Malli 5 puolestaan esittelee samankaltaisessa valintatilanteessa olevien julkisen sektorin palkansaajien eläkeaikeisiin vaikuttavia tekijöitä.

Taulukko 8.4.

Arvelee jäävänsä eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana; logit-mallien odds-ratiot (riskisuhteet).

Sektorit	Malli 3 Odds-ratio	Malli 3a Odds-ratio	Malli 4 Yks. Odds-ratio	Malli 5 Julk. Odds-ratio
Yksityinen sektori (ref.)			X	
Julkinen sektori, ei hk eläkeikää	2,11***	1,78***		X
Kontrollimuuttujat				
Hyvä työkyky		2,13***	2,35***	1,51
Ikä		1,03*	1,03	1,11*
Nainen		1,21	1,22	0,69
Koulutus (perusaste)				
Keskiaste		0,91	0,88	1,19
Alempi korkea-aste		0,98	0,99	1,35
Ylempi korkea-aste		1,71**	1,24	6,94**
Asema (ylempi th)				
Alempi th		0,88	0,76	2,65*
Työntekijä		0,84	0,79	1,26
Ansiotyö erittäin tärkeää		1,83***	1,72***	2,56**
Työolotekijät				
Päivätyö		1,01	0,93	2,13*
Fyysisen työympäristön haittatekijöitä (1 = erittäin paljon; 6 = ei lainkaan)		1,04	1,05	1,31
Kiire (1 = erittäin paljon; 6 = ei lainkaan)		0,97	0,98	0,91
Henkilöstövähennyksiä		0,71**	0,72**	0,63
Välineellinen henkilöstöpolitiikka (1–4)		0,86*	0,89	0,86
Vaikutusmahdollisuuksia työhön (1–4)		1,21*	1,25**	1,10
Työaikajoustoja (vähän)				
Jonkin verran työaikajoustoja		0,77	0,78	0,48
Paljon työaikajoustoja		1,03	1,07	0,63
Kehittymismahdollisuudet (heikot)				
Jonkinlaiset kehittymismahdollisuudet		1,10	0,99	4,27*
Hyvät kehittymismahdollisuudet		1,05	0,91	4,84**
Esimiehen johtamistyyli valmentava (1–5)		0,88	0,90	0,65
Esimies on luotettava (1–5)		1,08	1,08	1,19
Ikääntyneiden työssä pysymistä edistetään		1,93***	1,83***	2,88***
n	1 958	1 871	1 644	227

*/**/** tilastollisesti merkitsevä 10/5/1 % merkitsevyystasolla. Malli 3 ja Malli 3a: julkinen sektori, ei henkilökohtaista eläkeikää vs. yksityinen sektori. Malli 4: Vain yksityinen sektori. Malli 5: Vain julkinen sektori, ei henkilökohtaista eläkeikää. Malleissa on kontrolloitu myös vuosi ja mahdollisuudet ammatilliseen koulutukseen.

Tuloksista havaitaan, että yksityiselle ja julkiselle sektorille yhteisiä eläkeaikaiden taustatekijöitä on vain muutama. Ainoastaan ansiotyön tärkeys elämässä ja ikääntyneiden työssä pysymisen edistäminen vaikuttavat kannustavasti vähintään 64-vuotiaaksi työssä jatkamiseen molemmilla sektoreilla. Näiden lisäksi yksityisellä sektorilla hyvä työkyky ja työskentelyyn liittyvät vaikutusmahdollisuudet edistävät työssä pysymistä. Mikäli organisaatiossa on toteutettu henkilöstövähennyksiä, jatkamisaikeet vähenevät. Julkisella sektorilla nämä tekijät eivät näyttäisi vaikuttavan, vaan eläkeaikoiden lykkäämisen taustalla ovat henkilökohtaisista ominaisuuksista korkea koulutustaso ja alempi toimihenkilöasema. Myös iäkkäämmillä henkilöillä on enemmän aikeita siirtyä eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana. Työoloihin liittyvistä tekijöistä päivätyö ja kehittymismahdollisuudet työssä lisäävät julkisen sektorin palkansaajien työssä jatkamisaikeita joustavan vanhuuseläkeiän alarajaa pidempään. Yksityisellä sektorilla näillä tekijöillä ei ole vaikutusta.

Toisaalta taulukon 8.3 mallit 2 ja 2a osoittivat myös, että verrattuna yksityiseen sektoriin, julkisen sektorin sisällä eläkesäännösten mukaisen eläkeiän vaikutus eläkeaikeisiin vaihtelee. Tämän vaihtelun suuruutta testataksemme vertaamme myös niitä julkisen sektorin työntekijöitä, joilla on henkilökohtainen eläkeikä niihin, joilla sitä ei ole. Tarkastelu on esitetty taulukossa 8.5.

Taulukon 8.5 malli 6 kertoo, että henkilökohtaiset eläkeiät ovat merkittäviä julkisen sektorin eläkeikäaikaisten selittäjiä. Ilman henkilökohtaista eläkeikää työskenteleviin verrattuna ne, joilla henkilökohtainen eläkeikä on korkeintaan 63 vuotta, aikovat jatkaa harvemmin vähintään 64-vuotiaaksi. Sen sijaan 64 vuoden henkilökohtaisen eläkeiän ja jatkamisaikoiden välinen relaatio on positiivinen, eli tässä henkilökohtaisen eläkeiän luokassa jatkamisaikeet ovat selvästi vertailuryhmää suuremmat. 65 vuoden henkilökohtainen eläkeikä ei ole tilastollisesti merkittävä. Toisin sanottuna niiden, joilla henkilökohtaista eläkeikää ei ole tai se on 65 vuotta, aikeet jatkaa vähintään 64 vuoden ikään ovat samankaltaiset.

Tämä tulos säilyy myös silloin, kun henkilökohtaiset ominaisuudet ja työolotekijät on kontrolloitu (malli 6a). Mallista nähdään myös, että hyvä työkyky edistää jatkamisaikeita vähintään 64 vuoden ikään, samoin korkeampi ikä. Korkeammin koulutetut aikovat jatkaa työssä pidempään heikosti koulutettuja useammin. Ansiotyön tärkeys vaikuttaa samansuuntaisesti. Työolotekijöistä päivätyö ja ikääntyneiden työssä pysymisen edistäminen lisäävät haluja lykätä eläkkeelle siirtymistä. Nämä samat tekijät ovat eläkeaikoiden taustalla myös silloin, kun tarkastellaan vain niitä julkisen sektorin palkansaajia, joilla on henkilökohtainen eläkeikä (malli 7). Merkillepantavaa on, että muista julkisen sektorin ryh-

mistä poiketen, tässä joukossa työaikajoustop nousevat tilastollisesti merkitseväksi myöhäisempiä eläkeaikeita selittäväksi tekijäksi.

Taulukko 8.5.

Arvelee jäävänsä eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana; logit-mallien odds-ratiot (riskisuhteet). Vain julkinen sektori.

	Malli 6 Odds-ratio	Malli 6a Odds-ratio	Malli 7 Odds-ratio
Julkinen sektori, ei hk eläkeikää (ref.)			
Hk eläkeikä max 63 vuotta	0,44***	0,36***	X
Hk eläkeikä 64 vuotta	1,92***	1,93***	X
Hk eläkeikä 65 vuotta	1,12	1,33	X
Kontrollimuuttajat			
Hyvä työkyky		1,61***	1,52**
Ikä		1,10***	1,07***
Nainen		0,93	0,99
Koulutus (perusaste)			
Keskiaste		1,26	1,08
Alempi korkea-aste		1,48	1,28
Ylempi korkea-aste		3,56***	2,65***
Asema (ylempi th)			
Alempi th		1,16	1,09
Työntekijä		0,81	0,95
Ansiotyö erittäin tärkeää		1,64***	1,41**
Työolotekijät			
Päivätyö		1,46**	1,46**
Fyysisen työympäristön haittatekijöitä (1 = erittäin paljon; 6 = ei lainkaan)		1,02	1,03
Kiire (1 = erittäin paljon; 6 = ei lainkaan)		1,01	1,02
Henkilöstövähennyksiä		0,79	0,87
Välineellinen henkilöstöpolitiikka (1–4)		0,93	0,96
Vaikutusmahdollisuuksia työhön (1–4)		0,85	0,83
Työaikajoustoja (vähän)			
Jonkin verran työaikajoustoja		1,07	1,26
Paljon työaikajoustoja		1,31	1,54**
Kehittymismahdollisuudet (heikot)			
Jonkinlaiset kehittymismahdollisuudet		1,35	1,21
Hyvät kehittymismahdollisuudet		1,48	1,22
Esimiehen johtamistyyli valmentava (1–5)		0,98	1,03
Esimies on luotettava (1–5)		0,95	0,90
Ikääntyneiden työssä pysymistä edistetään		1,80***	1,71***
n	1 338	1 280	1 053

*/**/*** tilastollisesti merkitsevä 10/5/1 % merkitsevyytasolla. Malli 6 ja 6a: Vain julkinen sektori, henkilökohtaiset eläkeiät vs. ei henkilökohtaista eläkeikää. Malli 7: Julkinen sektori, vain ne, joilla on henkilökohtainen eläkeikä. Malleissa on kontrolloitu myös vuosi ja mahdollisuudet ammatilliseen koulutukseen.

Pohdinta

Keskeiset tulokset

Edellä esitetyt tulokset heijastanevat osittain sektoreiden työvoiman erilaista ikärakennetta, koulutustasoa ja tehtävärakennetta. Kaikissa tarkastelluissa ryhmissä nousee kuitenkin selvästi esiin se, että organisatorisilla tekijöillä ja järjestelyillä voidaan saada ikääntyneet pysymään töissä pitempään. Eri ryhmissä taustalla vaikuttavat kuitenkin hieman eri työolotekijät. Yhteistä kaikissa ryhmissä on se, että ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen työpaikalla on tilastollisesti merkitsevästi ja positiivisesti yhteydessä aikeisiin jatkaa työssä vähintään 64-vuotiaaksi.

Julkisen sektorin henkilökohtaisen eläkeiän yhteys eläkeaikeisiin on selvä sekä verrattuna yksityiseen sektoriin että julkisen sektorin sisällä, mikä vahvistaa, että taloudellisilla kannustimilla on vaikutusta eläkkeelle siirtymisaikeisiin. Alemmilla eläkei'illä on selvä negatiivinen kannustinvaikutus ja niiden poistaminen on ollut eläkkeellesiirtymisiän nostamisen tavoitteeseen nähden hyvä ratkaisu. Alempia eläkeikä on nykyään jäljellä enää melko vähän ja korkeammilla henkilökohtaisilla eläkei'illä on siten suurempi merkitys. Korkeampi henkilökohtainen eläkeikä kannustaa tulosten perusteella eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen, mutta vain niiden kohdalla, joilla taloudellinen kannustin on suurin eli joiden henkilökohtainen eläkeikä on noin 64 vuotta. Tulokset vastaavat Niivalaisen (2015) rekisteriaineistoihin perustuvia tuloksia.

Tutkimuksemme perustella yksityinen ja julkinen sektori muodostavat selvästi toisistaan poikkeavan työympäristön jatkamisaikeiden näkökulmasta. Kokonaisuutena yksityinen sektori näyttäytyy tutkimuksessa työympäristönä, jossa työssä jatkaminen yli vanhuuseläkeiän edellyttää hyvää työkykyä, työpaikoilla toteutetut irtisanomiset syövät haluja myöhentää eläkkeelle siirtymistä eikä edes hyvä koulutus lisää jatkamisaikeita. Yksityisellä sektorilla olisikin panostettava nykyistä enemmän niiden tukemiseen, joilla työkyky on alentunut. Lisäksi on tärkeää löytää keinoja, joilla työpaikan henkilöstövähennysten haitallinen vaikutus jäljelle jäävien eläkeaikeisiin voitaisiin minimoida. Tällä on erityisen suuri merkitys sen vuoksi, että yksityisellä sektorilla merkittävä osa (33 %, ks. liitetaulukko 8.1) yli 50 vuotiaista on työpaikassa, jossa on hiljattain irtisanottu henkilöstöä.

Julkisella sektorilla työkyky vaikuttaa jatkamisaikeisiin vähemmän. Tulkitsemme tulosta niin, että julkisella sektorilla ne, joiden työkyky on alentunut, saavat enemmän tukea ja työkykyyn soveltuvia työntekomahdollisuuksia kuin yksityi-

sellä sektorilla. Toisin kuin yksityisellä sektorilla, akateeminen koulutus lisää julkisella sektorilla selvästi aikeita myöhentää eläkkeelle jäämistä. Tässä lienee taustalla erityisesti valtion korkeasti koulutetut asiantuntijat (Forma ym. 2010). Julkisella sektorilla jatkamisen haasteet näyttäisivät liittyvän erityisesti työaika-
muotoon, sillä päivätyöstä poikkeavaa työaikaa tekevät arvioivat harvemmin jatkavansa työssä vähintään 64-vuotiaaksi. Tämä vastaa Virtasen ym. (2014) kunta-alan tutkimuksen tuloksia.

Vahvuuksia ja rajoituksia

Tutkimuksen heikkoutena voi pitää sitä, että vastemuuttujana on aiottu eläkeikä eikä toteutunut eläkeikä. Toteutunut eläkeikä edellyttäisi kuitenkin pitkää seuranta-aikaa, jota ei vuoden 2013 aineiston osalta ollut vielä saatavissa. Käyttämällä sekä vuoden 2008 että vuoden 2013 aineistoa saimme suuremman havaintomäärän analyysiin ja pääsimme lähemmäs nykyhetkeä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on myös todettu vahva yhteys eläkeaikeiden ja toteutuneen eläköitymisen välillä (Tuominen ym. 2012; Böckerman & Ilmakunnas tässä teoksessa).

Tulosten tulkintaa julkisen sektorin osalta hankaloittaa jonkin verran se, että kunta- ja valtiosektori jouduttiin analyysissä yhdistämään, vaikka näiden välillä on merkittäviä eroja työvoiman koulutus- ja tehtäväarakenteessa. Näitä eroja pystyttiin uskoaksemme melko pitkälle vakioimaan tutkimuksessa käytetyillä sosioekonomisilla ja työoloja koskevilla muuttujilla, mutta koulutustason ja työaikamuodon vahva yhteys eläkeaikeisiin julkisella sektorilla saattaa silti olla pitkälti valtiosektorin vaikutusta.

Tutkimuksen vahvuuksia puolestaan on, että kontrolloimme samanaikaisesti eläkejärjestelmän kannustinvaikutuksia ja työolotekijöitä, analysoimme vaikutuksia erikseen yksityisellä ja julkisella sektorilla ja saimme uutta tietoa erityisesti organisaatiotason työolotekijöiden merkityksestä vanhuuseläkkeelle siirtymisessä.

Päätelmiä

Elinaikakertoimen eläkettä leikkaavan vaikutuksen kompensoiminen edellyttää tulevilta sukupolvilta eläkkeelle jäämisen lykkäämistä selvästi yli vanhuuseläkkeen alarajan. Mikäli kovin moni jää eläkkeelle heti alaikärajalla, saattaa kuukausieläkkeiden taso muodostua matalammaksi kuin olisi toivottavaa eläkeläisten toimeentulon kannalta. Sekä eläkeläisten itsensä että työurien pidentämisen

tavoitteen näkökulmasta on ongelmallista, että halukkuus eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen ei ole lisääntynyt yksityisellä sektorilla lainkaan joustavan vanhuuseläkeiän voimassaoloaikana. Julkisellakin sektorilla halukkuus myöhentää eläkkeelle siirtymistä saattaa tulevaisuudessa vähentyä sitä mukaa, kun henkilökohtaiset eläkeiät vähitellen poistuvat.

Tulostemme perusteella taloudellisilla kannustimilla voidaan lisätä ihmisten halukkuutta myöhentää eläkkeelle siirtymistä. Ongelmana on kuitenkin, että merkittävän vaikutuksen saamiseksi kannustimen tulisi olla huomattava. Tässä tutkimuksessa huomattava taloudellinen kannustin vuoden lisätöskentelystä oli mittaluokkaa 4–6 prosenttia kertyneestä eläkeoikeudesta, laskettuna aktuaarisesti neutraalin¹ kannustinkarttuman päälle. Laajamittaisesti käytettynä näin merkittävä taloudellinen kannustin tulisi kalliiksi ja johtaisi eläkeläisten keskuudessa kasvaviin eroihin kuukausieläkkeen tasossa.

Työoloihin liittyy vanhuuseläkeiän nostamisen kannalta sekä riskejä että mahdollisuuksia. Tuloksemme viittaavat siihen, että kilpailullisessa ympäristössä, kuten yksityisellä sektorilla, jossa saneeraustilanteet ovat yleisiä, halukkuus myöhentää eläkkeelle jäämistä voi jäädä odotettua matalammaksi. Julkisella sektorilla saneeraustilanteet ovat olleet toistaiseksi harvinaisempia ja alentuneellakin työkyvyllä on järjestynyt mahdollisuuksia jatkaa työssä. Tässä suhteessa tilanne voi julkisella sektorilla kehittyä heikompaan suuntaan toimintaympäristön muuttuessa kilpailullisemmaksi sosiaali-terveydenhuollon palvelurakennemuutoksen (sote) ja aluehallintouudistuksen myötä.

Työympäristöllä on tutkimuksemme mukaan merkittävä vaikutus myös toiseen suuntaan, sillä halukkuus eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen kasvaa, jos työpaikalla edistetään ikääntyvien työssä pysymistä. On rohkaisevaa, että tämänkaltaisella toiminnalla on selvästi havaittava vaikutus eläkeaikeisiin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.

Tutkimuksemme keskeisenä päätelmänä on se, että vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajoittumiseen ja työurien pidentymiseen voidaan ja kannattaa pyrkiä työoloja kehittämällä. Tällä voi olla kauaskantoisia myönteisiä seurauksia sekä työntekijöille että yrityksille ja tätä kautta koko yhteiskunnalle. Onnistuakseen tämä kuitenkin edellyttää pitkäjänteisyyttä ja sitä, että työoloja tukevat keinot räätälöidään tapauskohtaisesti niin, että ne tukevat myös organisaation toimintaa parhaalla mahdollisella tavalla.

1 Vuosina 2005–2016 voimassa ollut niin sanottu kannustinkarttuma eli korotettu karttuma eläkkeelle jäämisen lykkäämisestä ja työskentelystä 63–68-vuotiaana oli aktuaarisesti neutraali eli vastaa eläkkeen myöhentämisestä aiheutunutta eläketulon menetystä, mikäli henkilö elää elinajanodotteen mukaiseen keskimääräiseen elinikään asti. Julkisen sektorin henkilökohtaiseen eläkeikään liittyvä lisäeläke maksetaan tämän aktuaarisesti neutraalin karttuman lisäksi.

Lähteet

Blekesaune, Morten & Solem, Per Erik (2005) Working conditions and early retirement. A prospective study of retirement behavior. *Research on Aging*, 27(1): 3–30.

Brinch, Christian N. & Fredriksen, Dennis & Vestad, Ola L. (2014) Life Expectancy and Claiming Behavior in a Flexible Pension System. BI Norwegian Business School and Statistics Norway, Research Department.

Dellis, Arnaud & Desmet, Raphael & Jousten, Alain & Perelman, Sergio (2004) Micro-Modeling of Retirement in Belgium. Teoksessa Gruber, Jonathan & Wise, David A. (toim.) *Social security and retirement around the world, micro-estimation*. University of Chicago Press, 41–98.

Eläkekysymysten asiantuntijatyöryhmän raportti (2013) Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen eliniän pitenemiseen. Eläketurvakeskus: Helsinki.

Forma, Pauli & Tuominen, Eila & Väänänen-Tomppo, Irma (2004) Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa Tuominen, Eila (toim.) *Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssäjatkamisaikheet*. Eläketurvakeskuksen raportteja 37: Helsinki, 23–84.

Forma, Pauli & Tuominen, Eila & Väänänen-Tomppo, Irma (2005) Who wants to continue at work? Finnish pension reform and future plans of older workers. *European Journal of Social Security*, 7(3): 227–250.

Forma, Pauli & Tuominen, Eila & Tuominen, Kristiina & Väänänen-Tomppo, Irma (2006) Sukupuoli ja aiottu eläkeikä. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanne & Miittinen, Arto (toim.) *Kaikkilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Tilastokeskus, Tutkimuksia 244: Helsinki, 203–222.

Forma, Pauli & Kaartinen, Risto & Pekka, Toni & Saarinen, Arttu (2010) Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio- ja yksityissektorilla vuosina 1984–2008. Teoksessa Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) *Työolot ja työssä jatkaminen*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2: Helsinki, 31–57.

Gould, Raija (2006) Choice or chance – Late retirement in Finland. *Social Policy and Society*, 5(4): 519–531.

Gruber, Jonathan & Wise, David, A. (2004): *Social security and retirement around the world, micro-estimation*. University of Chicago Press.

Hakola, Tuulia (2002) Economic incentives and labour market transitions of the aged Finnish workforce. VATT-tutkimuksia 89. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus: Helsinki.

Hank, Karsten (2004) Effects of early life family events on women's late life labour market behaviour: an analysis of the relationship between childbearing and retirement in West Germany. *European Sociological Review* 20:3, 189–198.

HE 16/2015. Hallituksen esitys eduskunnalle työeläkejärjestelmää koskevan lainsäädännön muuttamiseksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Hytti, Helka (1998) Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. *Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 32: Helsinki.

Hytti, Helka (2002) Early exit from the labour market through the unemployment pathway in Finland. *Kansaneläkelaitos, Työpapereita* 2/2002: Helsinki.

Järnefelt, Noora (2003) Ikääntyvien työuran päättyminen lamavuosina ja nousukaudella. *Tilastokeskus, Työmarkkinat* 10/2003: Helsinki.

Järnefelt, Noora (2010) Education and longer working lives. A longitudinal study on education differences in the late exit from working life of older employees in Finland. *Finnish Centre for Pensions, Studies* 1010:1: Helsinki.

Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija (2002) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kii-rekokemuksista työpaikoilla. *Tilastokeskus, Tutkimuksia* 235: Helsinki.

Järnefelt, Noora & Perhoniemi, Riku & Saari, Pirjo (2014) Työolot ja eläkeajatukset 2013. *Eläketurvakeskuksen raportteja* 08/2014: Helsinki.

Kannisto, Jari (2015) Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä. *Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja* 03/2015: Helsinki.

Karpansalo, Minna & Manninen, Pirjo & Lakka, Timo & Kauhanen, Jussi & Rauramaa, Rainer & Salonen, Jukka (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.

Kauhanen, Merja (2012) The impact of the near superior's management on worker wellbeing, retirement intentions, and establishment productivity. *Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita* 279: Helsinki.

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* 12: 309.

Laine, Veli (2004) Eläkejärjestelmän kannustinvaikutukset. *VATT-keskustelualoitteita* 331: Helsinki.

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.

Nivalainen, Satu (2015) Miten elinaikakerroin vaikuttaa eläkkeelle siirtymiseen? Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 01/2015: Helsinki.

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

OECD (2015) Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators. OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en

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.

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

Samwick, Andrew (1998). New evidence on pensions, social security, and the timing of retirement. *Journal of Public Economics*, 70: 207–236.

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

Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Ahonen, Kati & Karisalmi, Seppo (2010) Palkansaajien eläkeaikomukset 2000-luvulla. Teoksessa Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2: Helsinki, 91–132.

Tuominen, Eila & Karisalmi, Seppo & Takala, Mervi & Kaliva, Kasimir (2012) 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.

Uusitalo, Roope & Nivalainen, Satu (2013) Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutukset eläkkeellesiirtymisikään. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 5/2013: Helsinki.

Vanhuuseläkeiät eri maissa. Eläketurvakeskuksen verkkosivu, <http://www.etk.fi/eläkejärjestelmat/kansainvalinen-vertailu/eläkeiät/>, luettu 30.5.2016.

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. *PLoS One* 9(2): e88695.

Zappala, Salvatore & Depolo, Marco & Fraccaroli, Marco & Guglielmi, Dina & Sarchielli, Guido (2008) Postponing job retirement? *Career Development International* 13(2): 150–167.

Liitetaulukko 8.1.*Muuttujien keskiarvot yksityisellä ja julkisella sektorilla.*

Sektorit	Yksit. sektori	Julkinen sektori			
		Ei hk eläke-ikä	Hk eläke-ikä kork. 63 v.	Hk eläkeikä 64 v.	Hk eläkeikä 65 v.
Aiottu eläkeikä vähintään 64 v.	0,23	0,41	0,19	0,52	0,41
Kontrollimuuttujat					
Hyvä työkyky	0,81	0,74	0,80	0,80	0,80
Ikä 50–55	0,53	0,52	0,30	0,42	0,63
Ikä 56–62	0,47	0,48	0,70	0,58	0,37
Nainen	0,45	0,69	0,73	0,73	0,77
Koulutus (perusaste)	0,21	0,15	0,06	0,10	0,11
Keskiaste	0,45	0,32	0,36	0,34	0,41
Alempi korkea-aste	0,26	0,29	0,41	0,36	0,33
Ylempi korkea-aste	0,08	0,24	0,17	0,20	0,15
Asema (ylempi th)	0,21	0,41	0,40	0,36	0,30
Alempi th	0,38	0,40	0,51	0,48	0,53
Työntekijä	0,41	0,19	0,09	0,16	0,17
Ansiotyö erittäin tärkeää	0,58	0,53	0,59	0,53	0,57
Työolotekijät					
Päivätyö	0,73	0,72	0,72	0,79	0,66
Fyysisen työympäristön haittatekijöitä (1 = erittäin paljon; 6 = ei lainkaan)	5,07	5,24	5,24	5,25	5,26
Kiire (1 = erittäin paljon; 6 = ei lainkaan)	4,12	4,13	3,69	3,85	3,80
Henkilöstövähennyksiä	0,33	0,15	0,08	0,10	0,12
Välineellinen henkilöstöpolitiikka (1–4)	2,27	2,21	2,20	2,16	2,13
Vaikutusmahdollisuuksia työhön (1–4)	2,76	2,76	2,82	2,83	2,70
Työaikajoustoja (vähän)	0,22	0,32	0,38	0,28	0,37
Jonkin verran työaikajoustoja	0,28	0,28	0,30	0,32	0,30
Paljon työaikajoustoja	0,50	0,40	0,32	0,40	0,33
Ammatillisen koulutuksen mahdollisuudet (heikot)	0,27	0,23	0,13	0,14	0,14
Kohtalaiset	0,33	0,32	0,34	0,37	0,39
Hyvät	0,40	0,45	0,53	0,49	0,47
Mahdollisuudet kehittyä (heikot)	0,20	0,18	0,12	0,12	0,11
Kohtalaiset kehitysmahdollisuudet	0,42	0,44	0,40	0,45	0,50
Hyvät kehitysmahdollisuudet	0,38	0,40	0,48	0,43	0,39
Esimiehen johtamistyylillä valmentava (1–5)	3,56	3,57	3,43	3,46	3,43
Esimies on luotettava (1–5)	4,21	4,25	4,23	4,20	4,20
Ikääntyneiden työssä pysymistä edistetään	0,29	0,33	0,26	0,28	0,33
n	1 711	237	239	442	412

LIITTEET

Aineistoliite: Työolotutkimukset 1997–2013 sekä niihin yhdistetyt rekisteritiedot

Tilastokeskuksen työolotutkimussarja sisältää yhteensä seitsemän tutkimusta vuosilta 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013. Tässä liitteessä kuvataan näistä neljä jälkimmäistä, jotka Eläketurvakeskus on hankkinut tutkijoiden käyttöön työolojen, työurien ja eläkkeelle siirtymisen välisten yhteyksien tutkimista varten. Näihin työolotutkimuksiin Tilastokeskuksessa on Eläketurvakeskuksen tilauksesta liitetty rekisteritietoja vuosilta 1997–2013, jotka myös kuvataan tässä liitteessä. Vuoden 2013 työolotutkimuksen lomake on kirjassa erillisenä liitteenä.

Osalla kirjoittajista on ollut omien tutkimushankkeidensa kautta käytössään työolotutkimuksen aineistoja myös varhaisemmilta vuosilta 1984 ja 1990 sekä niihin liittyvä rekisteriseuranta. Nämä aineistot vastaavat pitkälti tässä liitteessä kuvattuja, erityispiirteet käsitellään asianomaisissa artikkeleissa.

Työolotutkimukset

Työolotutkimuksen otos poimitaan Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä 15–64-vuotiaiden suomen- ja ruotsinkielisten vastaajien joukosta. Työolotutkimuksen otokseen kuuluvaksi katsotaan henkilö, joka

- on palkansaaja
- ja jonka säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia viikossa.

Heille on ehdotettu työolotutkimukseen osallistumista ja sovittu erillisestä käyntihaastattelusta. Otos on useimmissa työolotutkimuksissa poimittu tutkimusvuoden syksyllä työvoimatutkimukseen osallistuneista, poikkeuksena vuoden 2008 työolotutkimus, jonka otos poimittiin keväällä. Otoksen poiminta on eri tutkimusvuosina tehty seuraavien kuukausien työvoimatutkimuksen yhteydessä:

- vuonna 1997 syys- ja lokakuussa
- vuonna 2003 loka- ja marraskuussa
- vuonna 2008 maaliskuu- ja huhtikuussa
- vuonna 2013 syys- ja lokakuussa.

Työolotutkimuksen lopullisen otoksen rajaamisen kannalta ongelmallinen ryhmä ovat työvoimatutkimuksessa katoon jääneet henkilöt, joista ei tiedetä, kuuluisivatko he työolotutkimuksen kohdejoukkoon. Iän ja sukupuolen perusteella heille on estimoitu todennäköisyys työolotutkimukseen kuulumisesta. Näin estimoidun kokonaisotoksen perusteella työolotutkimuksen vastausosuus (ja vastaajien lukumäärä) on ollut

- 79 prosenttia vuonna 1997 (2 979 henkilöä)
- 78 prosenttia vuonna 2003 (4 104 henkilöä)
- 68 prosenttia vuonna 2008 (4 392 henkilöä)
- 69 prosenttia vuonna 2013 (4 876 henkilöä).

Työolotutkimuksessa ei käytetä painokertoimia. Kadon jakautuminen vaikuttaa estimointien perusteella samankaltaiselta kuin kyselytutkimuksissa yleensä: vastausprosentti on korkeampi naisilla kuin miehillä, alle 30-vuotiailla alempi kuin tätä vanhemmilla, ja korkein vastausprosentti on iäkkäimpien palkansaajien keskuudessa. Koska tutkimus on toteutettu käyntihaastatteluina, kysymyskohtainen osittaiskato on erittäin matala.

Työolotutkimuksen sisältö kattaa useita teema-alueita (ks. kysymyslomake liitteenä). Teema-alueiden keskeiset kysymykset on pääosin toistettu samanlaisina siten, että ne muodostavat aikasarjan. Tutkimuslomaketta on kuitenkin josain määrin myös uudistettu joka kierroksella niin, että tutkimus tavoittaisi työelämän muutosta ja uusia ilmiöitä ja tutkimusalueita. Haastattelujen keskipituus on vaihdellut 63 minuutista (vuonna 2013) 74 minuuttiin (vuonna 1997). Vuosien 1997, 2003 ja 2008 työolotutkimusten lomakkeet ovat saatavilla liitteen lähdeluettelossa olevissa julkaisuissa.

Työolotutkimukseen yhdistetyt työvoimatutkimuksen tiedot

Työolotutkimuksen aineistoon sisältyy myös tietoja, jotka ovat peräisin työvoimatutkimuksesta. Työvoimatutkimuksen tiedot kerätään pääasiassa puhelinhaastattelussa, minkä lisäksi työnantajasektoria ja työnantajan toimialaa koskeva tieto saadaan yritysrekisteristä, äidinkieltä koskevat tieto väestörekisteristä, asuinpaikkaa koskevat tieto kuntarekisteristä ja koulutustasoa ja -alaa koskeva tieto tutkintorekisteristä. Työvoimatutkimuksesta työolotutkimukseen tulevia tietoja ovat edellä mainittujen lisäksi

- ammatti (haastattelutieto)
- työaika koskevat tiedot

- työn etsiminen ja alityöllisyys
- työn ohella tapahtuvaa koulutusta ja opiskelua koskevat tiedot
- työsuhteen kesto
- pääasiallinen toiminta henkilön oman valinnan mukaan (voi olla esim. opiskelija tai eläkeläinen).

Työolotutkimuksiin erikseen linkitetyt rekisteritiedot

Työolotutkimukset ovat luonteeltaan poikkileikkaustutkimuksia. Työuraa ja eläkkeelle siirtymistä koskevia seuranta-asetelmia varten vuosien 1997, 2003, 2008 ja 2013 työolotutkimuksiin yhdistettiin Eläketurvakeskuksen tilauksesta laajasti rekisteritietoja Tilastokeskuksen, Eläketurvakeskuksen ja Kevan rekistereistä vuosilta 1997–2013. Lisäksi rekistereistä saatiin täydentävää tietoa vastaajien kotitaloudesta ja työnantajaorganisaatiosta, mikä mahdollistaa perhetilanteen ja työpaikan tilanteen paremman huomioimisen työuraa koskevassa tutkimuksessa.

Rekisteritietojen yhdistäminen alkuperäiseen työolotutkimuksen aineistoon tehtiin Tilastokeskuksessa. Tilastokeskus huolehti, että rekisteritietojen yhdistäminen tapahtui tietosuojalainsäädännön mukaisesti ja tietoja jätettiin tyhjäksi tai karkeistettiin tarvittaessa välillisen tunnistamisen estämiseksi. Jokaiselle työolotutkimuksen vastaajalle arvottiin anonyymi, satunnainen tunnistenumero, jonka avulla tutkijat pystyvät kohdentamaan eri rekistereistä poimitut tiedot oikeille henkilöille.

Rekistereistä työolotutkimuksiin yhdistetyt tiedot ovat karkeasti ryhmiteltyinä seuraavat:

Tilastokeskus käyttää tietojen kokoamisessa useita lähteitä, joista tärkeimpiä ovat Väestörekisterikeskuksen väestötietojärjestelmä, verohallinnon rekisterit, Eläketurvakeskuksen ja Kevan ansainterekisteri ja rekisterit eläkkeensaa-jista, Kansaneläkelaitoksen rekisterit eläkkeen- ja etuudensaa-jista, Työ- ja elinkeinoministeriön työnhakijarekisteri ja Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikka-rekisteri, tutkintorekisteri ja opiskelijarekisteri.

- Perustiedot, kuten asuinpaikka, siviilisäätö, tutkinto
- Perhetiedot, kuten perhetyyppi, perheen koko, lasten lukumäärä ja ikä
- Asumista koskevat tiedot, kuten talotyyppi, hallintaperuste, pendelöinti, alueluokitus
- Toimintaa koskevat tiedot, kuten pääasiallinen toiminta vuoden lopussa, työsuhteen toimiala, ammatti, sosioekonominen asema, työssäolokuukau-

det vuodessa, työttömyyskuukaudet vuodessa, tulot, velat, vanhempain-, työttömyys- ja sairasetuudet (päivää vuodessa), kotihoidontuen käyttö

- Työnantajaa koskevat tiedot (vain yksityinen sektori, vuoden lopun työnantaja), kuten omistajatyypit (kotimainen, ulkomainen, julkinen), palkkasumma, palkattu henkilöstö, henkilöstön ikä, sukupuoli ja koulutusjakauma, työnantajan vaihtuminen (verrattuna edellisen vuoden loppuun).

Eläketurvakeskus A, sisältää tietoja työeläkelaitosten ansaintarekisteristä ja eläkkeensaajien rekisteristä, ETK-Kela yhteistietorekisteristä ja Väestörekisterikeskuksen väestötietojärjestelmästä.

- Perustietoja, kuten syntymäkuukausi ja kuolinvuosi
- Eläkkeen karttumista koskevia tietoja, kuten työskentelyn eläkelaki (vuoden lopussa), eläkettä kartuttanut aika ansiotyöstä ja työeläketurvaa kartuttavista sosiaalietuuksista (päivää vuodessa), työuran pituus 18-vuotiaasta, ns. vapaakirjaeläke eli vuoden 2004 loppuun mennessä kertynyt eläkeoikeus.
- Maksettuja eläkkeitä koskevia tietoja, kuten eläkelaji, kokonaiseläkkeen määrä, omaeläkkeen määrä.

Eläketurvakeskus B, sisältää tietoja maksetuista eläkkeistä, jaksomuotoinen.

- Eläkkeen laji, eläkelaki, alkamis- ja päättymiskuukausi, työkyvyttömyyseläkkeen syykoodi (supistettu luokitus).

Keva, sisältää Kevan ja Valtiokonttorin vakuutettujen tietoja.

- Henkilön ammatillinen tai henkilökohtainen eläkeikä perustuen vapaakirjaan 2004, tieto, onko yhdenjaksoisessa palveluksessa 2013.
- Julkiselta sektorilta karttunut eläke, vuoden 2004 vapaakirja.

Lähteet

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolo-
tutkimusten tuloksia 1977–1997. Tilastokeskus: Helsinki.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimus-
ten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus: Helsinki.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolo-
tutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus: Helsinki. [http://tilastokeskus.fi/
tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf](http://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf)

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Tilas-
tokeskus: Helsinki. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yt-
mv_197713_2014_12309_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yt-mv_197713_2014_12309_net.pdf)

Kohdenumero -

Haastattelijanumero

Haastattelun kesto _____ — _____
 alkamisaika päättymisaika
 min

Työolotutkimus 2013

Sukupuoli: mies 1
 nainen 2

Ikä

HUOMAUTUKSIA:

A-KYSYMYKSET:

A1.	<p>Aluksi luettelen keskeisiä elämänalueita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kuinka tärkeitä nämä elämänalueet ovat juuri Teille:</p> <table border="1" data-bbox="834 287 1126 348"> <thead> <tr> <th data-bbox="834 287 924 348">Erittäin tärkeä</th> <th data-bbox="924 287 1014 348">Melko tärkeä</th> <th data-bbox="1014 287 1126 348">Ei kovin-kaan tärkeä</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="834 348 924 396">1</td> <td data-bbox="924 348 1014 396">2</td> <td data-bbox="1014 348 1126 396">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="834 396 924 443">1</td> <td data-bbox="924 396 1014 443">2</td> <td data-bbox="1014 396 1126 443">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="834 443 924 481">1</td> <td data-bbox="924 443 1014 481">2</td> <td data-bbox="1014 443 1126 481">3</td> </tr> </tbody> </table> <p>Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä?</p> <p>Entä koti- ja perhe-elämä?</p> <p>Vapaa-ajan harrastukset?</p>	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin-kaan tärkeä	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin-kaan tärkeä											
1	2	3											
1	2	3											
1	2	3											
A2.	<p>Kuinka monta vuotta olette yhteensä olleet ansiotyössä elämäne aikana? TYÖKOKEMUS LASKETAAN 15-VUOTIAASTA LÄHTIEN</p> <p>Vuosien lukumäärä <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Alle vuoden</p>												
A3a.	<p>Oletteko elämäne aikana ollut lasten hoidon vuoksi pois työelämästä äitiys- tai isyyshoidolla, vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muuten lasten takia (ei koske osittaista hoitovapaata):</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p>												
A4.	<p>JOS KYLLÄ: Kuinka monen lapsen vuoksi?</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>												
A3b.	<p>JOS A3a=1: Kuinka pitkään?</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> vv</p> <p>JOS USEAMPIA JAKSOJA, LASKE JAKSOT YHTEEN <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> kk</p> <p>VIIKOT MERKITÄÄN VAIN, JOS KOTONAOLO ON KESTÄNYT ALLE KUUKAUDEN <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> vk</p>												
A5.	<p>Oletteko ollut elämäne aikana:</p> <table border="1" data-bbox="302 1071 1126 1191"> <tbody> <tr> <td data-bbox="302 1071 481 1119">TILAPÄISTÖITÄ EI LASKETA</td> <td data-bbox="481 1071 924 1119">aina lähes samanlaisessa ammatissa</td> <td data-bbox="924 1071 1126 1119">1</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="481 1119 924 1148">2–3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa</td> <td data-bbox="924 1119 1126 1148">2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="481 1148 924 1191">vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?</td> <td data-bbox="924 1148 1126 1191">3</td> </tr> </tbody> </table>	TILAPÄISTÖITÄ EI LASKETA	aina lähes samanlaisessa ammatissa	1		2–3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa	2		vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?	3			
TILAPÄISTÖITÄ EI LASKETA	aina lähes samanlaisessa ammatissa	1											
	2–3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa	2											
	vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?	3											
A6a.	<p>Oletteko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 © A7a</p>												
A6b.	<p>JOS A6a=1: Kuinka monta kertaa? <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>												

A7a.	Kuinka monta kuukautta olitte kokopäivätyössä viime vuonna, siis vuonna 2012? LASKE PALKALLINEN KESÄLOMA MUKAAN <table style="float: right; margin-left: 20px;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td>kuukautta</td> </tr> </table>			kuukautta																																							
		kuukautta																																									
A7b.	Kuinka monta kuukautta olitte osapäivätyössä vuonna 2012? <table style="float: right; margin-left: 20px;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td>kuukautta</td> </tr> </table>			kuukautta																																							
		kuukautta																																									
A8.	Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana: (Työtön = työtä vailla, etsii työtä ja työhön käytettävissä) <table style="width: 100%; margin-left: 20px;"> <tr> <td style="width: 80%;">kerran</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>useamman kerran</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai ette lainkaan?</td> <td style="text-align: right;">3 @ A10A</td> </tr> </table>	kerran	1	useamman kerran	2	vai ette lainkaan?	3 @ A10A																																				
kerran	1																																										
useamman kerran	2																																										
vai ette lainkaan?	3 @ A10A																																										
A9.	JOS OLLUT TYÖTÖN TAI LOMAUTETTU: Kuinka monta kuukautta olette yhteensä ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana? Kuukausien lukumäärä <table style="float: right; margin-left: 20px;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>																																										
A10A.	KAIKKI: KORTTI 1 Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne? <table style="width: 100%; margin-left: 20px;"> <tr> <td style="width: 80%;">erittäin tyytyväinen</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>melko tyytyväinen</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vaikea sanoa</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>melko tyytymätön</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td>erittäin tyytymätön</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	erittäin tyytyväinen	1	melko tyytyväinen	2	vaikea sanoa	3	melko tyytymätön	4	erittäin tyytymätön	5																																
erittäin tyytyväinen	1																																										
melko tyytyväinen	2																																										
vaikea sanoa	3																																										
melko tyytymätön	4																																										
erittäin tyytymätön	5																																										
A10B.	KORTTI 1 Kun ajattelette työnne eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olette seuraaviin asioihin: <table border="1" style="width: 100%; margin-left: 20px; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 45%;"></th> <th style="width: 10%;">Erittäin tyytyväinen</th> <th style="width: 10%;">Melko tyytyväinen</th> <th style="width: 10%;">Vaikea sanoa</th> <th style="width: 10%;">Melko tyytymätön</th> <th style="width: 10%;">Erittäin tyytymätön</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Kehittämismahdollisuuksinne työssä?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>B. Ammattitaitonne arvostamiseen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>C. Mahdollisuuksinne vaikuttaa työyhteisönne toimintaan?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>D. Työpaikkanne sosiaalisiin suhteisiin?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>E. Työtehtävienne sisältöön?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>F. Työskentelytiloihinne?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>		Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	Vaikea sanoa	Melko tyytymätön	Erittäin tyytymätön	A. Kehittämismahdollisuuksinne työssä?	1	2	3	4	5	B. Ammattitaitonne arvostamiseen?	1	2	3	4	5	C. Mahdollisuuksinne vaikuttaa työyhteisönne toimintaan?	1	2	3	4	5	D. Työpaikkanne sosiaalisiin suhteisiin?	1	2	3	4	5	E. Työtehtävienne sisältöön?	1	2	3	4	5	F. Työskentelytiloihinne?	1	2	3	4	5
	Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	Vaikea sanoa	Melko tyytymätön	Erittäin tyytymätön																																						
A. Kehittämismahdollisuuksinne työssä?	1	2	3	4	5																																						
B. Ammattitaitonne arvostamiseen?	1	2	3	4	5																																						
C. Mahdollisuuksinne vaikuttaa työyhteisönne toimintaan?	1	2	3	4	5																																						
D. Työpaikkanne sosiaalisiin suhteisiin?	1	2	3	4	5																																						
E. Työtehtävienne sisältöön?	1	2	3	4	5																																						
F. Työskentelytiloihinne?	1	2	3	4	5																																						

A11.	<p>Onko nykyinen työnantajanne: MERKITSE KYSYMÄTTÄ, JOS SELVÄ. KOLMANNEN SEKTORIN TYÖ VOI OLLA ESIMERKIKSI YHDISTYKSESSÄ, SÄÄTIÖSSÄ, UUSOSUUSKUNNASSA TAI SOSIAALISESSA YRITYKSESSÄ</p> <table data-bbox="489 319 1018 477"> <tr> <td>valtio (myös yliopistot)</td> <td>1 © A11A</td> </tr> <tr> <td>kunta tai kuntayhtymä</td> <td>2 © A15</td> </tr> <tr> <td>yksityinen työnantaja</td> <td>3 © A12</td> </tr> <tr> <td>ns. kolmas sektori (kuten yhdistys, säätiö, uusosuuskunta tai sosiaalinen yritys)?</td> <td>4 © A15</td> </tr> </table>	valtio (myös yliopistot)	1 © A11A	kunta tai kuntayhtymä	2 © A15	yksityinen työnantaja	3 © A12	ns. kolmas sektori (kuten yhdistys, säätiö, uusosuuskunta tai sosiaalinen yritys)?	4 © A15										
valtio (myös yliopistot)	1 © A11A																		
kunta tai kuntayhtymä	2 © A15																		
yksityinen työnantaja	3 © A12																		
ns. kolmas sektori (kuten yhdistys, säätiö, uusosuuskunta tai sosiaalinen yritys)?	4 © A15																		
Ä11A	<p>Onko työnantajanne yliopisto tai korkeakoulu?</p> <table data-bbox="489 554 1002 620"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1© A15</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2© A15</td> </tr> </table>	Kyllä	1© A15	Ei	2© A15														
Kyllä	1© A15																		
Ei	2© A15																		
A12.	<p>JOS YKSITYINEN:</p> <p>Onko yritys tai vastaava, jossa työskentelette, pääasiassa ulkomaisessa vai kotimaisessa omistuksessa?</p> <table data-bbox="489 738 973 858"> <tr> <td>Ulkomaisessa omistuksessa</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Kotimaisessa omistuksessa</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Vaikea sanoa, mutta pääkonttori tai suuri osa omistusta on Suomessa</td> <td>3</td> </tr> </table>	Ulkomaisessa omistuksessa	1	Kotimaisessa omistuksessa	2	Vaikea sanoa, mutta pääkonttori tai suuri osa omistusta on Suomessa	3												
Ulkomaisessa omistuksessa	1																		
Kotimaisessa omistuksessa	2																		
Vaikea sanoa, mutta pääkonttori tai suuri osa omistusta on Suomessa	3																		
A13a.	<p>Onko työnantajallanne muita toimipaikkoja kuin se, missä Te olette työssä?</p> <table data-bbox="489 915 1018 982"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2 © A15</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2 © A15														
Kyllä	1																		
Ei	2 © A15																		
A14.	<p>KORTTI 2</p> <p>Kuinka monta henkilöä on arviolta tämän työnantajan palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä?</p> <p>TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA</p> <table data-bbox="489 1068 973 1401"> <tr> <td>1 – 4 henkeä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>5 – 9 henkeä</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>10 – 19 henkeä</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>20 – 29 henkeä</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>30 – 49 henkeä</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>50 – 99 henkeä</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>100 – 199 henkeä</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>200 – 249 henkeä</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>250 – 499 henkeä</td> <td>9</td> </tr> </table>	1 – 4 henkeä	1	5 – 9 henkeä	2	10 – 19 henkeä	3	20 – 29 henkeä	4	30 – 49 henkeä	5	50 – 99 henkeä	6	100 – 199 henkeä	7	200 – 249 henkeä	8	250 – 499 henkeä	9
1 – 4 henkeä	1																		
5 – 9 henkeä	2																		
10 – 19 henkeä	3																		
20 – 29 henkeä	4																		
30 – 49 henkeä	5																		
50 – 99 henkeä	6																		
100 – 199 henkeä	7																		
200 – 249 henkeä	8																		
250 – 499 henkeä	9																		

	500 – 999 henkeä	10			
	1000 henkeä tai enemmän	11			
A15.	KORTTI 2				
	KAIKKI:				
	Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa jossa itse työskentelette?				
	TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA.				
	1 – 4 henkeä	1			
	5 – 9 henkeä	2			
	10 – 19 henkeä	3			
	20 – 29 henkeä	4			
	30 – 49 henkeä	5			
	50 – 99 henkeä	6			
	100 – 199 henkeä	7			
	200 – 249 henkeä	8			
	250 – 499 henkeä	9			
	500 – 999 henkeä	10			
	1000 henkeä tai enemmän	11			
A16.	Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana toimipaikassanne:				
	lisääntynyt selvästi	1			
	lisääntynyt jonkin verran	2			
	pysynyt ennallaan	3			
	vähentynyt jonkin verran	4			
	vähentynyt selvästi?	5			
A17.	Onko työpaikallanne viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana työntekijöitä:				
		<table border="1"><tr><td>Kyllä</td><td>Ei</td></tr></table>	Kyllä	Ei	
Kyllä	Ei				
	B. Irtisanottu?	1	2		
	BB. Lomautettu?	1	2		
JOS A16=4,5,9	C. Vähennetty muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia?	1	2		

A18A.	<p>Onko Teidän työpaikallanne tapahtunut seuraavia muutoksia viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana:</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Kyllä	Ei	Ei sovi	1	2	3	1	2	3																					
Kyllä	Ei	Ei sovi																														
1	2	3																														
1	2	3																														
A18C.	<p>Entä käytetäänkö työpaikallanne vuokratyövoimaa?</p> <p>Kyllä</p> <p>Ei</p>	<p>1</p> <p>2 © A19</p>																														
A18D.	<p>Oletteko itse vuokratyöntekijä?</p> <p>Kyllä</p> <p>Ei</p>	<p>1</p> <p>2 © A18G</p>																														
A18E.	<p>JOS A18D=1</p> <p>Miksi olette vuokratyöntekijä:</p> <p>Siksi, että muuta työtä ei ollut tarjolla</p> <p>vai siksi, että halusitte itse?</p> <p>Muu syy, mikä? _____</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>																														
A18F.	<p>JOS A18D=1</p> <p>KORTTI 3</p> <p>Pitävätkö seuraavat väittämät kohdallanne paikkansa:</p> <p>A. Tilanteeni kahden työnantajan alaisuudessa on ristiriitainen?</p> <p>B. Olen oman koulutusalani mukaisissa töissä?</p> <p>C. Saan riittävästi esimiestukea työssäni?</p> <p>D. Tunnen itseni jossain määrin ulkopuoliseksi työpaikalla, jossa työskentelen?</p> <p>E. Voin olla pois töistä samoin eduin kuin "talon työntekijät", esim. oman tai lapsen sairauden vuoksi?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi																												
1	2	3	4	5																												
1	2	3	4	5																												
1	2	3	4	5																												
1	2	3	4	5																												
1	2	3	4	5																												

A18G.	JOS A18C=1 KORTTI 3 Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa työpaikallanne:	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi
	A. Vuokratyöntekijöillä on samat työsuhteeseen liittyvät edut kuin "talon työntekijöillä"?	1	2	3	4	5
	B. Vuokratyöntekijät perehdytetään työhön riittävän hyvin?	1	2	3	4	5
	C. Vuokratyöntekijät pääsevät osallistumaan työpaikkakoulutukseen siinä missä muutkin työntekijät?	1	2	3	4	5
	D. Vuokratyöntekijöillä on yhtä hyvät työterveyspalvelut kuin muillakin?	1	2	3	4	5
A19.	Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi?	Toistaiseksi voimassa olevaksi		1	© A28	
		Määräaikaiseksi		2		
A20.	JOS A19=2 Oletteko:	Sijainen ilman pysyvää tointa		1		
		Koeajalla		2		
		Työllistämisvaroin palkattuna		3		
		Kausiluonteisessa työssä		4		
		Tulette työhön kutsuttaessa		5		
		Oppisopimussuhteessa		6		
		Muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa?		7		
		EOS		99		
A21.	JOS A19=2 Määräaikaisia työsopimuksia voidaan käyttää vain, jos työnantajalla on siihen hyväksyttävä peruste. Onko työnantajanne perustellut määräaikaisen työsopimuksen käytön nykyisessä palvelussuhteessanne suullisesti tai kirjallisesti?	Kyllä, suullisesti		1		
		Kyllä, kirjallisesti		2		
		Ei		3		

A22.	<p>KORTTI 4 JOS A20=07 tai 99: Mikä on pääasiallinen syy määräaikaistuuteenne? JOS USEITA SYITÄ, VALITSE TÄRKEIN</p> <table border="0"> <tr><td>Avoinna olevan viran hoito</td><td>01</td></tr> <tr><td>Projektiluonteinen työtehtävä</td><td>02</td></tr> <tr><td>Urakkaluonteinen työtehtävä</td><td>03</td></tr> <tr><td>Rahoituksen katkonaisuus (budjettiperuste, projektirahoitus tms.)</td><td>04</td></tr> <tr><td>Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa</td><td>05</td></tr> <tr><td>Liittyy koulutukseen (työharjoittelu, erikoistuminen tms.)</td><td>06</td></tr> <tr><td>Epäpätevyys</td><td>07</td></tr> <tr><td>Määräaikainen virka tai työ</td><td>08</td></tr> <tr><td>Tuntiopettaja</td><td>09</td></tr> <tr><td>Jokin muu syy, mikä?</td><td>10</td></tr> </table>	Avoinna olevan viran hoito	01	Projektiluonteinen työtehtävä	02	Urakkaluonteinen työtehtävä	03	Rahoituksen katkonaisuus (budjettiperuste, projektirahoitus tms.)	04	Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa	05	Liittyy koulutukseen (työharjoittelu, erikoistuminen tms.)	06	Epäpätevyys	07	Määräaikainen virka tai työ	08	Tuntiopettaja	09	Jokin muu syy, mikä?	10
Avoinna olevan viran hoito	01																				
Projektiluonteinen työtehtävä	02																				
Urakkaluonteinen työtehtävä	03																				
Rahoituksen katkonaisuus (budjettiperuste, projektirahoitus tms.)	04																				
Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa	05																				
Liittyy koulutukseen (työharjoittelu, erikoistuminen tms.)	06																				
Epäpätevyys	07																				
Määräaikainen virka tai työ	08																				
Tuntiopettaja	09																				
Jokin muu syy, mikä?	10																				
A24.	<p>JOS A19=2 Kun nykyinen työsuhteenne lasketaan mukaan, kuinka monta lähes peräkkäistä määräaikaista työsuhdetta Teillä on ollut tässä työpaikassa:</p> <table border="0"> <tr><td>tämä on ensimmäinen</td><td>1</td></tr> <tr><td>kaksi</td><td>2</td></tr> <tr><td>kolme</td><td>3</td></tr> <tr><td>neljä</td><td>4</td></tr> <tr><td>viisi tai enemmän?</td><td>5</td></tr> </table>	tämä on ensimmäinen	1	kaksi	2	kolme	3	neljä	4	viisi tai enemmän?	5										
tämä on ensimmäinen	1																				
kaksi	2																				
kolme	3																				
neljä	4																				
viisi tai enemmän?	5																				
A25A.	<p>JOS A19=2 Entä kuinka monta työsuhdetta Teillä on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana ylipäänsä (nykyinen työsuhde mukaan lukien)?</p> <table border="0"> <tr><td>Yksi</td><td>1</td></tr> <tr><td>kaksi</td><td>2</td></tr> <tr><td>kolme</td><td>3</td></tr> <tr><td>neljä</td><td>4</td></tr> <tr><td>viisi tai enemmän?</td><td>5</td></tr> </table>	Yksi	1	kaksi	2	kolme	3	neljä	4	viisi tai enemmän?	5										
Yksi	1																				
kaksi	2																				
kolme	3																				
neljä	4																				
viisi tai enemmän?	5																				
A25B.	<p>JOS A19=2 Entä kuinka monta vuotta yhteensä olette työskennellyt määräaikaississa työsuhteissa elämänne aikana?</p> <p style="text-align: right;"> vv</p>																				

A26.	<p>JOS A19=2 Kun nykyinen määräaikainen työsuhteenne päättyy, arveletteko että:</p> <table border="0"> <tr> <td>LUE VAIHTOEHDOT, KUNNES SOPIVA LÖYTYY.</td> <td>määräaikaista työsuhtettanne jatketaan samassa työpaikassa</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>solmitte vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>aloitatte uuden työn muualla</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>joudutte työttömäksi</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>vai ettekö vielä tiedä, mitä tapahtuu?</td> <td>6</td> </tr> </table>	LUE VAIHTOEHDOT, KUNNES SOPIVA LÖYTYY.	määräaikaista työsuhtettanne jatketaan samassa työpaikassa	1		solmitte vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan	2		aloitatte uuden työn muualla	3		joudutte työttömäksi	4		ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)	5		vai ettekö vielä tiedä, mitä tapahtuu?	6																																																											
LUE VAIHTOEHDOT, KUNNES SOPIVA LÖYTYY.	määräaikaista työsuhtettanne jatketaan samassa työpaikassa	1																																																																												
	solmitte vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan	2																																																																												
	aloitatte uuden työn muualla	3																																																																												
	joudutte työttömäksi	4																																																																												
	ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)	5																																																																												
	vai ettekö vielä tiedä, mitä tapahtuu?	6																																																																												
A27.	<p>JOS A19=2 Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettanne? KORTTI 5</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A.</td> <td>Koen määräaikaisuuden hankalana siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B.</td> <td>Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C.</td> <td>Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D.</td> <td>Mielipiteeni otettaisiin luultavasti paremmin huomioon, jos työsuhteeni olisi vakainainen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>E.</td> <td>Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>F.</td> <td>Suhtautuisin työhöni nykyistä pitkäjäntoisemmin, jos olisin vakainainen työntekijä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>G.</td> <td>Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työni erityisen hyvin, jotta työsuhte jatkuisi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>H.</td> <td>Kaipaen vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>I.</td> <td>Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän työympäristössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakainainen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>J.</td> <td>Mahdollisuuteni osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen tai kehittämiss-hankkeisiin ovat yhtä hyvät kuin vakainaisilla työntekijöillä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>			Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	A.	Koen määräaikaisuuden hankalana siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi?	1	2	3	4	5	B.	Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti?	1	2	3	4	5	C.	Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa?	1	2	3	4	5	D.	Mielipiteeni otettaisiin luultavasti paremmin huomioon, jos työsuhteeni olisi vakainainen?	1	2	3	4	5	E.	Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein?	1	2	3	4	5	F.	Suhtautuisin työhöni nykyistä pitkäjäntoisemmin, jos olisin vakainainen työntekijä?	1	2	3	4	5	G.	Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työni erityisen hyvin, jotta työsuhte jatkuisi?	1	2	3	4	5	H.	Kaipaen vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta?	1	2	3	4	5	I.	Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän työympäristössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakainainen?	1	2	3	4	5	J.	Mahdollisuuteni osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen tai kehittämiss-hankkeisiin ovat yhtä hyvät kuin vakainaisilla työntekijöillä?	1	2	3	4	5
		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi																																																																								
A.	Koen määräaikaisuuden hankalana siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi?	1	2	3	4	5																																																																								
B.	Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti?	1	2	3	4	5																																																																								
C.	Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa?	1	2	3	4	5																																																																								
D.	Mielipiteeni otettaisiin luultavasti paremmin huomioon, jos työsuhteeni olisi vakainainen?	1	2	3	4	5																																																																								
E.	Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein?	1	2	3	4	5																																																																								
F.	Suhtautuisin työhöni nykyistä pitkäjäntoisemmin, jos olisin vakainainen työntekijä?	1	2	3	4	5																																																																								
G.	Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työni erityisen hyvin, jotta työsuhte jatkuisi?	1	2	3	4	5																																																																								
H.	Kaipaen vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta?	1	2	3	4	5																																																																								
I.	Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän työympäristössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakainainen?	1	2	3	4	5																																																																								
J.	Mahdollisuuteni osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen tai kehittämiss-hankkeisiin ovat yhtä hyvät kuin vakainaisilla työntekijöillä?	1	2	3	4	5																																																																								

	K.	Saan riittävän ajoissa tiedon siitä, jatketaanko työsuhdettani ?	1	2	3	4	5
	L.	Minun täytyy joustaa työssäni (esim. työvuorojen suhteen) enemmän kuin vakinaisten työntekijöiden, jotta varmistaisin töiden jatkumisen?	1	2	3	4	5
	M.	Minun kohdallani määräaikaiseen työsuhteeseen liittyy myönteinen vapauden tunne?	1	2	3	4	5
A28.	KORTTI 6 KAIKKI: Seuraavaksi muutamia kysymyksiä palkkauksestanne. Mikä kortin palkkausmuodoista vastaa omaanne? LUE TARVITTAESSA						
		Kiinteä kuukausipalkka				1	
		Kiinteä tuntipalkka				2	
		Kiinteä peruspalkka sekä lisät, esim. vuorolisä, palkkiopalkka, osa-urakka, provisio EI YLITYÖKORVAUKSET				3	
		Muu palkkausmuoto				4	
A29.	Perustuuko Teitä koskeva palkkausjärjestelmä työn vaativuuden arviointiin tai onko sellainen järjestelmä suunnitteilla?						
		Kyllä perustuu				1	
		Ei				2	
		Ei, mutta on suunnitteilla				3	
A30.	Entä perustuuko palkkausjärjestelmä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin, esimerkiksi vuosittain tehtävään, tai onko tällainen suunnitteilla?						
		Kyllä				1	
		Ei				2	
		Ei, mutta on suunnitteilla				3	
A31.	KAIKKI: Onko työpaikallanne käytössä tulospalkkausjärjestelmä eli maksetaanko työpaikallanne työn tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita?						
		Kyllä				1	
		Ei				2	© A36

A32.	JOS A31=1: Maksetaanko palkkioita: (useampi kohta sallitaan):	Yksittäisille henkilöille Työryhmille tai osastoille vai organisaation kaikille työntekijöille?	1 2 3
A33A.	JOS A31=1: Oletteko itse tällaisen järjestelmän piirissä?	Kyllä Ei	1 2 © A36A
A33B.	JOS A33A=1 Voitteko omalla työsuorituksellanne vaikuttaa näihin palkkioihin?	Kyllä Ei	1 2
A34.	JOS A33A=1 Entä oletteko itse saanut tällaisia palkkioita viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	Kyllä Ei	1 2 © A36A
A34B.	JOS A34=1 Mihin tämä palkkion maksaminen perustui: USEAMPI VAIHTOEHTO SALLITAAN	Omaan työsuoritukseen Työryhmän tai osaston työsuoritukseen Tai koko organisaation työsuoritukseen?	1 2 3
A35.	JOS A34=1: Paljonko saitte tulospalkkioita:	Alle 500 e 500 – 1 000 e vai yli 1 000 e?	1 2 3
A36A.	KAIKKI: Oletteko käynyt henkilökohtaisia palkkakeskusteluja esimiehenne kanssa viimeisen 12 kuukauden aikana?	Kyllä Ei	1 2 © A37

A36B.	JOS A36A=1	
	Oletteko sen perusteella saanut palkankorotuksen?	
	Kyllä	1
	Ei	2
A37.	KORTTI 7	
	Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä?	
	Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia.	
	alle 900 e	11
	901 – 1 100 e	12
	1 101 – 1 300 e	13
	1 301 - 1 500 e	14
	1 501 – 1 700 e	15
	1 701 – 1 900 e	16
	1 901 – 2 100 e	17
	2 101 – 2 300 e	18
	2 301 - 2 500 e	19
	2 501 – 2 700 e	20
	2 701 – 2 900 e	21
	2 901 – 3 100 e	22
	3 101 – 3 300 e	23
	3 301 – 3 500 e	24
	3 501 – 3 700 e	25
	3 701 – 4 000 e	26
	4 001 – 4 500 e	27
	4 501 – 5 000 e	28
5 001 – 5 500 e	29	
5 501 – 6 000 e	30	
6 001 – 7 000 e	31	
yli 7 000	32	
Ei halua vastata	98	

A38.	<p>Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen, jos vertaatte sitä muissa <u>ammateissa</u> maksettuihin palkkoihin.</p> <p>Onko palkkanne:</p> <table border="1" data-bbox="602 319 1089 500"> <tr> <td>selvästi korkeampi kuin pitäisi olla</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>oikeudenmukainen</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?</td> <td>5</td> </tr> </table>	selvästi korkeampi kuin pitäisi olla	1	jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla	2	oikeudenmukainen	3	jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla	4	vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?	5				
selvästi korkeampi kuin pitäisi olla	1														
jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla	2														
oikeudenmukainen	3														
jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla	4														
vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?	5														
B-KYSYMYKSET:															
B1.	<p>KORTTI 8 Kortilla on lueteltu erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on?</p> <table border="1" data-bbox="561 653 1067 910"> <tr> <td>päivätyö (klo 6 – 18)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>säännöllinen iltatyö</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>säännöllinen yötyö</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>kolmivuorotyö</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>jokin muu työaikamuoto</td> <td>7</td> </tr> </table>	päivätyö (klo 6 – 18)	1	säännöllinen iltatyö	2	säännöllinen yötyö	3	kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä	4	kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä	5	kolmivuorotyö	6	jokin muu työaikamuoto	7
päivätyö (klo 6 – 18)	1														
säännöllinen iltatyö	2														
säännöllinen yötyö	3														
kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä	4														
kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä	5														
kolmivuorotyö	6														
jokin muu työaikamuoto	7														
B2.	<p>Teettekö periodityötä tai jaksotyötä?</p> <table border="1" data-bbox="561 972 1059 1030"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2										
Kyllä	1														
Ei	2														
B3B.	<p>JOS B1= 04,05,06 TAI B2=1: Missä määrin voitte itse vaikuttaa työvuoroluettelon suunnitteluun:</p> <table border="1" data-bbox="669 1111 938 1245"> <tr> <td>Paljon</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Melko paljon</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Ei juurikaan</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ei lainkaan?</td> <td>4</td> </tr> </table>	Paljon	1	Melko paljon	2	Ei juurikaan	3	Ei lainkaan?	4						
Paljon	1														
Melko paljon	2														
Ei juurikaan	3														
Ei lainkaan?	4														
B4.	<p>Onko Teillä tarkasti määrätyt työhöntulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla?</p> <table border="1" data-bbox="487 1327 938 1403"> <tr> <td>Määrätyt tulo- ja lähtöajat</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin, esim. liukuva työaika</td> <td>2</td> </tr> </table>	Määrätyt tulo- ja lähtöajat	1	Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin, esim. liukuva työaika	2										
Määrätyt tulo- ja lähtöajat	1														
Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin, esim. liukuva työaika	2														

B5.	<p>Seurataanko työaikojenne toteutumista:</p> <table border="0"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">kellokortilla tai kulunvalvonnalla</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">tai kirjaattekko itse työaikanne</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai eikö kukaan seuraa työaikojanne?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	kellokortilla tai kulunvalvonnalla	1	tai kirjaattekko itse työaikanne	2	vai eikö kukaan seuraa työaikojanne?	3				
kellokortilla tai kulunvalvonnalla	1										
tai kirjaattekko itse työaikanne	2										
vai eikö kukaan seuraa työaikojanne?	3										
B6.	<p>Teettekö joskus ylityötä, josta saatte korvauksen:</p> <table border="0"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">rahana</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">tai vapaana?</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Molempia</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei kumpaakaan</td> <td style="text-align: right;">4 © B8</td> </tr> </table>	rahana	1	tai vapaana?	2	Molempia	3	Ei kumpaakaan	4 © B8		
rahana	1										
tai vapaana?	2										
Molempia	3										
Ei kumpaakaan	4 © B8										
B7A.	<p>JOS B6=1,2,3: Miten usein teette tällaista ylityötä:</p> <table border="0"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">lähes päivittäin</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">joka viikko</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">joka toinen viikko</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vähintään kerran kuussa</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai harvemmin?</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	lähes päivittäin	1	joka viikko	2	joka toinen viikko	3	vähintään kerran kuussa	4	vai harvemmin?	5
lähes päivittäin	1										
joka viikko	2										
joka toinen viikko	3										
vähintään kerran kuussa	4										
vai harvemmin?	5										
B7B.	<p>JOS B7A= 1,2,3 tai 4:</p> <p>Kuinka monta tuntia kuukaudessa keskimäärin teette tällaista ylityötä?</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> </tr> </table>										
B8.	<p>KAIKKI: Entä teettekö joskus sellaista ylityötä, josta ette saa korvausta?</p> <table border="0"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei</td> <td style="text-align: right;">2 © B10</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2 © B10						
Kyllä	1										
Ei	2 © B10										
B9A.	<p>JOS B8=1: Miten usein teette tällaista ylityötä:</p> <table border="0"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">lähes päivittäin</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">joka viikko</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">joka toinen viikko</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vähintään kerran kuussa</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai harvemmin?</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	lähes päivittäin	1	joka viikko	2	joka toinen viikko	3	vähintään kerran kuussa	4	vai harvemmin?	5
lähes päivittäin	1										
joka viikko	2										
joka toinen viikko	3										
vähintään kerran kuussa	4										
vai harvemmin?	5										

B9B.	<p>JOS B9A= 1,2,3 tai 4: Kuinka monta tuntia kuukaudessa keskimäärin teette tällaista ylityötä?</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>																								
B10.	<p>KAIKKI: Kuinka usein joudutte joustamaan työajoihonne työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 150px;">päivittäin</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>viikoittain</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>kuukausittain</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>harvemmin</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>vai ei koskaan?</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </table>	päivittäin	1	viikoittain	2	kuukausittain	3	harvemmin	4	vai ei koskaan?	5														
päivittäin	1																								
viikoittain	2																								
kuukausittain	3																								
harvemmin	4																								
vai ei koskaan?	5																								
B10B.	<p>JOS B10=1,2 tai 3 Johtuuko tämä siitä, että:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Kyllä</th> <th style="text-align: center;">Ei</th> <th style="text-align: center;">Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Joustatte työtehtävien vaatimuksesta?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>B. Joustatte esimiesten vaatimuksesta?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>C. Joustatte asiakkaiden tarpeiden vuoksi?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>D. Työskentelette eri aikavyöhykkeillä?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	Ei sovi	A. Joustatte työtehtävien vaatimuksesta?	1	2	3	B. Joustatte esimiesten vaatimuksesta?	1	2	3	C. Joustatte asiakkaiden tarpeiden vuoksi?	1	2	3	D. Työskentelette eri aikavyöhykkeillä?	1	2	3				
	Kyllä	Ei	Ei sovi																						
A. Joustatte työtehtävien vaatimuksesta?	1	2	3																						
B. Joustatte esimiesten vaatimuksesta?	1	2	3																						
C. Joustatte asiakkaiden tarpeiden vuoksi?	1	2	3																						
D. Työskentelette eri aikavyöhykkeillä?	1	2	3																						
B11.	<p>KORTTI 9 Kun ajattelette työaikojenne ja muun elämän yhteensovittamista, miten kuvaisitte kortin vaihtoehtoin seuraavia väittämiä:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Pitää täysin paikkansa</th> <th style="text-align: center;">Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th style="text-align: center;">Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th style="text-align: center;">Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th style="text-align: center;">Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>B. Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>C. Voin pitää kaikki ansaitsemani loma- ja vapaa-päivät?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	A. Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan?	1	2	3	4	5	B. Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?	1	2	3	4	5	C. Voin pitää kaikki ansaitsemani loma- ja vapaa-päivät?	1	2	3	4	5
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi																				
A. Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan?	1	2	3	4	5																				
B. Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?	1	2	3	4	5																				
C. Voin pitää kaikki ansaitsemani loma- ja vapaa-päivät?	1	2	3	4	5																				
B12.	<p>Voitteko yleensä pitää työssänne tauko- ja lepoaikoja:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 150px;">riittävästi</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>hieman liian vähän</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>vai aivan liian vähän?</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </table>	riittävästi	1	hieman liian vähän	2	vai aivan liian vähän?	3																		
riittävästi	1																								
hieman liian vähän	2																								
vai aivan liian vähän?	3																								

B13.

KORTTI 10

Tällä kortilla on lueteltu eräitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä.
Mitä niistä esiintyy Teidän työympäristössänne?
VAIHTOEHTOJA EI LUETA.

MERKITSE ENSIN KAIKKI
VASTAAJAN MAINITSEMAT
HAITAT. ESITÄ VASTA
SITTEEN LISÄKYSYMYKS

LISÄKYSYMYKS: Aihettaako (HAITTATEKIJÄ)
työssänne haittaavaa rasitusta: KORTTI 11

	Kyllä	Ei esiinny	erittäin paljon	melko paljon	jossain määrin	melko vähän	vai ei lainkaan?
1. Kuumuus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
2. Kylmyys	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
3. Tärinä	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
4. Veto	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
5. Melu	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
6. Savut, kaasut ja höyryt	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
7. Kosteus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
8. Puutteellinen ilmanvaihto	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
9. Pölyt	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
10. Työympäristön likaisuus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
11. Heikko tai häikäisevä valaistus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
12. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
13. Työympäristön rauhattomuus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
14. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
15. Vaikeat tai epä-mukavat työasennot	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
16. Kiire ja kireät aikataulut	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
17. Raskaat nostamiset	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
18. Tilanahtaus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
19. Hometta työympäristössä	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5

	20. Ei mitään näistä <input type="checkbox"/>		
B14B.	Seuraava kysymys koskee lähinnä toimistotyypistä työtä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Kyllä	Ei
	C. Työskentelettekö avokonttorissa?	1	2
	JOC B14BC=1:		
	D. Onko Teillä omaa työpistettä?	1	2
B15.	KORTTI 12 Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajattelette silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan:		
		Kokee selvänä vaarana	Ajattelee silloin tällöin
			Ei koe vaarana lainkaan
	A. Tapaturmavaara?	1	2
	B. Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara?	1	2
	C. Kemiallisista aineista aiheutuvat vaarat?		2
	D. Sairauksien tartuntavaara?	1	2
	E. Ihotautiin sairastumisvaara?	1	2
	F. Rasitusvammat?	1	2
	G. Mielenterveyden järkkäminen?	1	2
	H. Vakava työuupumus?	1	2
	I. Entä vaara, että aiheutatte tapaturman jollekin toiselle?	1	2
	J. Entä turmelette arvokkaan laitteen tai työtuloksen?	1	2
B16.	Liittykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Kyllä	Ei
	A. Siirto toisiin tehtäviin?	1	2
	B. Lomautuksen uhka?	1	2
	C. Irtisanomisen uhka?	1	2
	D. Työttömyyden uhka?	1	2
	E. Työkyyttömyyden uhka?	1	2
	F. Ennakoimattomat muutokset?	1	2
	G. Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn?	1	2

B18.	Käytättekö työssänne seuraavia tietotekniikkaan perustuvia laitteita:		
			Kyllä Ei
	A.	Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätettä?	1 2
	B.	Tietokonetta tai tietokonepäätettä?	1 2
	BB.	Jotain sellaista mobiililaitetta, kuten älypuhelinta tai tablettia, josta pääsette esimerkiksi lukemaan työsähköpostinne?	1 2
	C	Jotain muuta tietotekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta tai työstökonetta?	1 2
	Jos ei mitään ATK-laitetta© B21		
B19.	KORTTI 13		
	JOS KÄYTTÄÄ TIETOTEKNIIKKAA:		
	Kuinka suuren osan työajastanne käytätte tietotekniikkaan perustuvia laitteita:		
		Suunnilleen koko työajan	1
		3/4 ajasta	2
		1/2 ajasta	3
	1/4 ajasta	4	
	Vai vähemmän?	5	
B19B.	KORTTI 14		
	Kuinka usein tietotekniset ongelmat haittaavat työtänne?		
		Vähintään kerran viikossa	1
		Pari kertaa kuussa	2
		Harvemmin	3
	Ei koskaan	4	
B20.	Saatteko tukea tietotekniikan tai tietojärjestelmien käytössä:		
		Aivan riittävästi	1
		Lähes riittävästi	2
		Hieman liian vähän	3
		Vai aivan liian vähän?	4

B21.	<p>KAIKKI: Teettekö joskus päätyöhönne liittyviä töitä kotona?</p> <p>Tekee joskus tai osittain kotona 1</p> <p>Tekee pelkästään kotona 2 © B23</p> <p>Ei tee lainkaan kotona 3 © B24</p>
B22a.	<p>Ovatko kotona tehtävät työt lähinnä:</p> <p>ylitöitä tai työtä ilman korvausta 1</p> <p>vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona? 2</p> <p>vai molempia 3</p>
B22b.	<p>Montako tuntia viikossa keskimäärin työskentelette kotona?</p> <p style="text-align: right;"> </p>
B23.	<p>Käytättekö tietokonetta tai mobiililaitetta työtehtävienne suorittamiseen kotona?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>En 2</p>
B24.	<p>KORTTI 15 KAIKKI: Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.</p> <p>Teettekö etätyötä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?</p> <p>ETÄTYÖ ON TYÖTÄ, Teen parhaillaan 1 JOTA VOISI TEHDÄ MYÖS Olisin kiinnostunut 2 VARSINAISELLA TYÖPAIKALLA. En ole kiinnostunut 3</p>
B24B.	<p>KORTTI 16 Entä liikutteko työhonne takia päätyöpaikkanne, esimerkiksi toimiston, ulkopuolella: Vastatkaa kortin avulla kuinka suuren osan työajastanne?</p> <p>lähes koko ajan 1</p> <p>noin 3/4 työajasta 2</p> <p>puolet työajasta 3</p> <p>noin 1/4 työajasta 4</p> <p>vähemmän 5 © B25</p> <p>ei lainkaan 6 © B25</p>

B24C.	JOS B24B = 01,02,03,04 KORTTI 17 Missä seuraavista paikoista liikutte työhönne takia?	USEAMPI Päätyöpaikkani sijaintipaikkakunnalla, esim. asiakkaan tiloissa VAIHTOEHTO Eri puolilla Suomea SALLITAAN Naapurimaissa Euroopassa Muissa maanosissa	1 2 3 4 5
B24E.	JOS B24C=2 KORTTI 18 Kuinka monta matkapäivää teillä on vuodessa kotimaassa?	1 – 4 5 – 19 20 – 100 Yli 100	1 2 3 4
B24F.	JOS B24C=3,4,5 KORTTI 18 Kuinka monta matkapäivää teillä on vuodessa ulkomailla?	1 – 4 5 – 19 20 – 100 Yli 100	1 2 3 4
B25.	Onko Teihin otettu yhteyttä päätyöhönne liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimen tai sähköpostin avulla, viimeisen kahden kuukauden aikana:	MYÖS JÄRJESTELMÄ- HÄLYTYYS ei kertaakaan kerran, pari useammin?	1 © B27 2 © B27 3

B26B.	<p>KORTTI 19 JOS B25=3: Odotetaanko Teidän vastaavan näihin yhteydenottoihin välittömästi?</p> <table border="0"> <tr> <td>Lähes aina</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Joskus</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Ei, mutta usein haluan itse vastata</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ei, enkä yleensä vastaa</td> <td>4</td> </tr> </table>	Lähes aina	1	Joskus	2	Ei, mutta usein haluan itse vastata	3	Ei, enkä yleensä vastaa	4																																																				
Lähes aina	1																																																												
Joskus	2																																																												
Ei, mutta usein haluan itse vastata	3																																																												
Ei, enkä yleensä vastaa	4																																																												
B27.	<p>KORTTI 20 KAIKKI: Kuinka paljon voitte vaikuttaa:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pajlon</th> <th>Melko pajlon</th> <th>Jonkin verran</th> <th>Ei lainkaan</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C Työtahtiinne?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D. Työmenetelmiinne?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>G. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>H. Työaikoihinne?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>I. Työmäärään?.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Pajlon	Melko pajlon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi	A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?.....	1	2	3	4	5	B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?.....	1	2	3	4	5	C Työtahtiinne?.....	1	2	3	4	5	D. Työmenetelmiinne?.....	1	2	3	4	5	E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	1	2	3	4	5	F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	1	2	3	4	5	G. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?	1	2	3	4	5	H. Työaikoihinne?.....	1	2	3	4	5	I. Työmäärään?.....	1	2	3	4	5
	Pajlon	Melko pajlon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi																																																								
A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?.....	1	2	3	4	5																																																								
B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?.....	1	2	3	4	5																																																								
C Työtahtiinne?.....	1	2	3	4	5																																																								
D. Työmenetelmiinne?.....	1	2	3	4	5																																																								
E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	1	2	3	4	5																																																								
F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	1	2	3	4	5																																																								
G. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?	1	2	3	4	5																																																								
H. Työaikoihinne?.....	1	2	3	4	5																																																								
I. Työmäärään?.....	1	2	3	4	5																																																								
B28.	<p>Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista:</p> <table border="0"> <tr> <td>jo suunnitteluvaiheessa</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>vähän ennen muutosta</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?</td> <td>3</td> </tr> </table>	jo suunnitteluvaiheessa	1	vähän ennen muutosta	2	vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?	3																																																						
jo suunnitteluvaiheessa	1																																																												
vähän ennen muutosta	2																																																												
vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?	3																																																												
B29.	<p>Onko Teillä työaikana mahdollisuus poistua työpaikaltanne lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai muita omia asioitanne:</p> <table border="0"> <tr> <td>KOSKEE SEKÄ PAL-KALLISTA ETTÄ PAL-KATONTA POISTUMISTA</td> <td>Aina tarvittaessa</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Joskus</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Hyvin harvoin</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Vai ei koskaan?</td> <td>4</td> </tr> </table>	KOSKEE SEKÄ PAL-KALLISTA ETTÄ PAL-KATONTA POISTUMISTA	Aina tarvittaessa	1		Joskus	2		Hyvin harvoin	3		Vai ei koskaan?	4																																																
KOSKEE SEKÄ PAL-KALLISTA ETTÄ PAL-KATONTA POISTUMISTA	Aina tarvittaessa	1																																																											
	Joskus	2																																																											
	Hyvin harvoin	3																																																											
	Vai ei koskaan?	4																																																											

B30B.	<p>KORTTI 21 Kuinka suuren osan työajastanne olette työssänne tekemisissä ihmisten kanssa, jotka eivät ole työtovereitanne, esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden tai hoitolasten kanssa? KYSE ON MYÖS SISÄISISTÄ ASIAKKAISTA, ESIM. MIKROTUEN ASIAKKAAT SAMAN ORGANISAATION SISÄLLÄ.</p> <table border="0"> <tr><td>Suunnilleen koko työajan</td><td>1</td></tr> <tr><td>3/4 ajasta</td><td>2</td></tr> <tr><td>1/2 ajasta</td><td>3</td></tr> <tr><td>1/4 ajasta</td><td>4</td></tr> <tr><td>vähemmän</td><td>5</td></tr> <tr><td>vai ei lainkaan</td><td>6</td></tr> </table>	Suunnilleen koko työajan	1	3/4 ajasta	2	1/2 ajasta	3	1/4 ajasta	4	vähemmän	5	vai ei lainkaan	6																																																																								
Suunnilleen koko työajan	1																																																																																				
3/4 ajasta	2																																																																																				
1/2 ajasta	3																																																																																				
1/4 ajasta	4																																																																																				
vähemmän	5																																																																																				
vai ei lainkaan	6																																																																																				
B31.	<p>KORTTI 22 Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtänne:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C. Mietin ja teen työhöni liittyviä asioita myös vapaa-aikana, koska työni on niin mielenkiintoista?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D. Työni sisältää tiukkoja aikatauluja?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>E. Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>F. Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>G. Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>J. Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>K. Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>M. En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>O. Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>P. Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-aikana?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Q. Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>V. Juodun käyttämään liikaa aikaa työn tulosten tai työaikani raportointiin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	A. Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni?	1	2	3	4	5	C. Mietin ja teen työhöni liittyviä asioita myös vapaa-aikana, koska työni on niin mielenkiintoista?	1	2	3	4	5	D. Työni sisältää tiukkoja aikatauluja?	1	2	3	4	5	E. Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä?	1	2	3	4	5	F. Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa?	1	2	3	4	5	G. Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä?	1	2	3	4	5	J. Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin?	1	2	3	4	5	K. Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi?	1	2	3	4	5	M. En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin?	1	2	3	4	5	O. Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi?	1	2	3	4	5	P. Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-aikana?	1	2	3	4	5	Q. Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän?	1	2	3	4	5	V. Juodun käyttämään liikaa aikaa työn tulosten tai työaikani raportointiin?	1	2	3	4	5
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi																																																																																
A. Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni?	1	2	3	4	5																																																																																
C. Mietin ja teen työhöni liittyviä asioita myös vapaa-aikana, koska työni on niin mielenkiintoista?	1	2	3	4	5																																																																																
D. Työni sisältää tiukkoja aikatauluja?	1	2	3	4	5																																																																																
E. Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä?	1	2	3	4	5																																																																																
F. Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa?	1	2	3	4	5																																																																																
G. Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä?	1	2	3	4	5																																																																																
J. Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin?	1	2	3	4	5																																																																																
K. Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi?	1	2	3	4	5																																																																																
M. En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin?	1	2	3	4	5																																																																																
O. Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi?	1	2	3	4	5																																																																																
P. Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-aikana?	1	2	3	4	5																																																																																
Q. Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän?	1	2	3	4	5																																																																																
V. Juodun käyttämään liikaa aikaa työn tulosten tai työaikani raportointiin?	1	2	3	4	5																																																																																

	W. Työpäiväni on usein lähes samankaltainen kuin aikaisemmat.	1	2	3	4	5		
	X. Päivittäinen työni sisältää pääasiassa lyhyitä ja toistuvia työtehtäviä.	1	2	3	4	5		
	Y. Työssä viihtymistäni heikentää jatkuva uuden omaksumisen vaatimus.	1	2	3	4	5		
	Z. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni?	1	2	3	4	5		
	XX. Olen innostunut työstäni?	1	2	3	4	5		
	YY. Tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni?	1	2	3	4	5		
	ZZ. Työ antaa mahdollisuuden oppia uusia asioita?	1	2	3	4	5		
	U. Työssämme on usein hyvä tekemisen tuntu ?	1	2	3	4	5		
B32.	KORTTI 23							
				Aina	Useimmiten	Joskus	Ei koskaan	Ei sovi
	A. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>esimiehiltänne</u> kun työ tuntuu hankalalta aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?	1	2			3	4	5
	B. Saatteko tukea ja rohkaisua <u>työtovereiltanne</u> kun työ tuntuu hankalalta?	1	2			3	4	5
	C. Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?	1	2			3	4	5
	D. Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)?	1	2			3	4	5
	E. Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne?	1	2			3	4	5
	F. Näettekö oman työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä?	1	2			3	4	5
B32B.	Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt työpaikallanne aloitteita, jotka koskevat:							
						Kyllä	Ei	
	A. Omaa työtänne?					1	2	
	B. Tuotteita tai palveluita?					1	2	
	C. Työpaikkanne työjärjestelyjä?					1	2	

B33.	KORTTI 24 A. Entä saatteko kiitosta työstänne työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta? B. Oletteko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne, esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta? C. Oletteko joutunut työpaikallanne häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?	Vähintään kerran viikossa	Pari kertaa kuussa	Harvemmin	Ei koskaan
		1	2	3	4
		1	2	3	4
		1	2	3	4
B34.	Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta? Hyvät Jonkinlaiset Heikot			1	
				2	
				3	
B35.	Seuraava kysymys koskee työnantajan kustantamaa koulutusta. Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa tai kursseilla siten, että olette saanut koulutusajalta palkkaa? TARKOITETAAN MYÖS ERILAISIA SEMINAAREJA	Kyllä		1	
		Ei		2 © B37	
B36.	JOS B35=1 Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut koulutuksessa viimeisten 12 kuukauden aikana? (MUUNNA KOKONAISIKSI TYÖ PÄIVIKSI)		Päivien lukumäärä		
B37.	KAIKKI: Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet? Hyvät Jonkinlaiset Heikot			1	
				2	
				3	
B38.	Kuinka tärkeää teistä on, että voitte edetä parempaan asemaan työpaikallanne:	Erittäin tärkeää		1	
		Melko tärkeää		2	
		Ei kovinkaan tärkeää?		3	

B39.	<p>Entä kuinka tärkeää on se, että voitte kehittyä nykyisessä työssänne:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Erittäin tärkeää</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Melko tärkeää</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei kovinkaan tärkeää?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	Erittäin tärkeää	1	Melko tärkeää	2	Ei kovinkaan tärkeää?	3																								
Erittäin tärkeää	1																														
Melko tärkeää	2																														
Ei kovinkaan tärkeää?	3																														
B40.	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Hyvät</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Jonkinlaiset</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Heikot</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	Hyvät	1	Jonkinlaiset	2	Heikot	3																								
Hyvät	1																														
Jonkinlaiset	2																														
Heikot	3																														
B40B.	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua oman työorganisaationne toiminnan kehittämiseen?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Hyvät</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Jonkinlaiset</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Heikot</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	Hyvät	1	Jonkinlaiset	2	Heikot	3																								
Hyvät	1																														
Jonkinlaiset	2																														
Heikot	3																														
B42.	<p>KORTTI 25 Onko työpaikallanne viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia <u>suurehkoja</u> muutoksia:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;"></th> <th style="width: 10%;">Tapahtunut</th> <th style="width: 10%;">Tulossa</th> <th style="width: 10%;">Sekä että</th> <th style="width: 10%;">Ei ole</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Esimiehen tai johdon vaihtuminen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>B. Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>C. Suurehko tietojärjestelmien muutos?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>D. Asiakasryhmien tai tuotteiden muuttuminen?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>E. Muut suurehkot organisaatiomuutokset?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </tbody> </table>		Tapahtunut	Tulossa	Sekä että	Ei ole	A. Esimiehen tai johdon vaihtuminen?	1	2	3	4	B. Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen?	1	2	3	4	C. Suurehko tietojärjestelmien muutos?	1	2	3	4	D. Asiakasryhmien tai tuotteiden muuttuminen?	1	2	3	4	E. Muut suurehkot organisaatiomuutokset?	1	2	3	4
	Tapahtunut	Tulossa	Sekä että	Ei ole																											
A. Esimiehen tai johdon vaihtuminen?	1	2	3	4																											
B. Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen?	1	2	3	4																											
C. Suurehko tietojärjestelmien muutos?	1	2	3	4																											
D. Asiakasryhmien tai tuotteiden muuttuminen?	1	2	3	4																											
E. Muut suurehkot organisaatiomuutokset?	1	2	3	4																											
B43.	<p>Onko työpaikkanne taloudellinen tilanne mielestänne tällä hetkellä</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">täysin vakaa ja turvattu</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">jokseenkin vakaa ja turvattu</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">hieman epävarma</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">hyvin epävarma?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	täysin vakaa ja turvattu	1	jokseenkin vakaa ja turvattu	2	hieman epävarma	3	hyvin epävarma?	4																						
täysin vakaa ja turvattu	1																														
jokseenkin vakaa ja turvattu	2																														
hieman epävarma	3																														
hyvin epävarma?	4																														
B44.	<p>Entä onko työpaikkanne taloudellinen tilanne viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Parantunut</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Pysynyt ennallaan</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Vaiko heikentynyt?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	Parantunut	1	Pysynyt ennallaan	2	Vaiko heikentynyt?	3																								
Parantunut	1																														
Pysynyt ennallaan	2																														
Vaiko heikentynyt?	3																														

C-KYSYMYKSET:

C1.	Työskentelettekö pysyvässä työryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään:				
	Kyllä, aina samassa	1			
	Kyllä, useissa	2			
	Ette työskentele ryhmässä?	3	© C5		
C2.	JOS C1=1,2 Kuinka suuren osan työajastanne työskentelette ryhmässä:				
	lähes koko ajan	1			
	noin 3/4 ajasta	2			
	puolet ajasta	3			
	noin 1/4 ajasta	4			
	vähemmän	5			
	vai ei lainkaan?	6			
C4.	JOS C1= 1,2 KORTTI 26 Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa ryhmätyössänne:				
	JOS USEITA RYHMIÄ, VALITSE SE, JOSSA TYÖSKENTELEE ENITEN	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa
	A. Ryhmä valitsee itse esimiehensä?	1	2	3	4
	B. Ryhmä päättää sisäisestä työnjaostaan?	1	2	3	4
	C. Ryhmä voi asettaa itse työnsä tavoitteet?	1	2	3	4
	D. Ryhmässä voidaan vaihtaa tehtäviä tarpeen mukaan?	1	2	3	4
	E. Työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä?	1	2	3	4
	F. Työn tuloksellisuus paranee ryhmätyössä?	1	2	3	4
	G. Ryhmätyöstä aiheutuu ristiriitoja?	1	2	3	4
	H. Olen yleisesti tyytyväinen tiimimaiseen työtapaan?	1	2	3	4
	i. Olen tyytyväinen siihen, miten voin osallistua ryhmän päätöksentekoon?	1	2	3	4
	j. Ryhmässä työskentely edistää työssä oppimista?	1	2	3	4

C5A.	<p>KAIKKI: Seuraava kysymys koskee ammattiliittoon kuulumista. Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1 © C5C</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 © C5B</p>																
C5B.	<p>JOS C5A=2 Entä kuuluttekö työttömyyskassaan?</p> <p style="text-align: right;">Kyllä 1 © C7</p> <p style="text-align: right;">Ei 2 © C7</p>																
C5C.	<p>JOS C5A=1 Mihin keskusjärjestöön kuulutte:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding-right: 10px;">SAK</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding-right: 10px;">STTK</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding-right: 10px;">AKAVA</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding-right: 10px;">Muu?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table> <p>JOS VASTAAJA EI TIEDÄ KESKUSJÄRJESTÖÄ, MERKITSE AMMATTILIITON NIMI:</p>	SAK	1	STTK	2	AKAVA	3	Muu?	4								
SAK	1																
STTK	2																
AKAVA	3																
Muu?	4																
C6.	<p>JOS C5A=1 Kuinka tärkeitä seuraavat syyt ovat ammattiliittoon kuulumisenne kannalta:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 70%;"></th> <th style="border: 1px solid black; text-align: center;">Erittäin tärkeä</th> <th style="border: 1px solid black; text-align: center;">Melko tärkeä</th> <th style="border: 1px solid black; text-align: center;">Ei kovinkaan tärkeä</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>b. Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>c. Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhde-etuja?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </tbody> </table>		Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä	a. Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan?	1	2	3	b. Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan?	1	2	3	c. Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhde-etuja?	1	2	3
	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä														
a. Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan?	1	2	3														
b. Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan?	1	2	3														
c. Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhde-etuja?	1	2	3														
C7.	<p>Toimitteko tällä hetkellä työpaikallanne:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;"></td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;">Kyllä</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;">Ei</td> </tr> <tr> <td>A. Työsuojelutehtävissä?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>B. Luottamushenkilönä tai luottamusvaltuutettuna?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </table>		Kyllä	Ei	A. Työsuojelutehtävissä?	1	2	B. Luottamushenkilönä tai luottamusvaltuutettuna?	1	2							
	Kyllä	Ei															
A. Työsuojelutehtävissä?	1	2															
B. Luottamushenkilönä tai luottamusvaltuutettuna?	1	2															

C8.	<p>KORTTI 26 Missä määrin seuraavat väittämät pitävät mielestänne paikkansa omalla työpaikallanne:</p> <table border="1" data-bbox="693 277 1110 338"> <thead> <tr> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei pidä juurikaan paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> </tr> </thead> </table> <p>C. Tunnan työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta? 1 2 3 4</p> <p>D. Työsuojeluorganisaatio (-päällikkö, -valtuutettu, asiamies, -toimikunta) toimii tehokkaasti? 1 2 3 4</p> <p>E. Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin?..... 1 2 3 4</p>	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa																				
Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa																						
C9.	<p>Onko sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut työpaikallanne:</p> <table border="1" data-bbox="387 573 861 792"> <tbody> <tr> <td>erittäin hyvin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>melko hyvin</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>keskinkertaisesti</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>melko huonosti</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai erittäin huonosti?</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Ei sovi</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	erittäin hyvin	1	melko hyvin	2	keskinkertaisesti	3	melko huonosti	4	vai erittäin huonosti?	5	Ei sovi	6												
erittäin hyvin	1																								
melko hyvin	2																								
keskinkertaisesti	3																								
melko huonosti	4																								
vai erittäin huonosti?	5																								
Ei sovi	6																								
C10.	<p>Oletteko havainnut erityisiä toimia työpaikallanne sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Onko työpaikalla: JOS VASTAAJA SANOO ETTEI TIEDÄ, MUISTUTA, ETTÄ KYSE ON SIITÄ, ONKO HÄN HAVAINNUT KO. TOIMIA</p> <table border="1" data-bbox="387 887 1064 1106"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Laadittu tasa-arvosuunnitelma?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>B. Pyritty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>C. Kannustettu miehiä perhevapaiden käyttöön?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>D. Edistetty oikeudenmukaista työnjakoa sukupuolten välillä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>E. Kannustettu naisia hakemaan johtotehtäviin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	Ei sovi	A. Laadittu tasa-arvosuunnitelma?	1	2	3	B. Pyritty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?	1	2	3	C. Kannustettu miehiä perhevapaiden käyttöön?	1	2	3	D. Edistetty oikeudenmukaista työnjakoa sukupuolten välillä?	1	2	3	E. Kannustettu naisia hakemaan johtotehtäviin?	1	2	3
	Kyllä	Ei	Ei sovi																						
A. Laadittu tasa-arvosuunnitelma?	1	2	3																						
B. Pyritty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?	1	2	3																						
C. Kannustettu miehiä perhevapaiden käyttöön?	1	2	3																						
D. Edistetty oikeudenmukaista työnjakoa sukupuolten välillä?	1	2	3																						
E. Kannustettu naisia hakemaan johtotehtäviin?	1	2	3																						
C11A.	<p>Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne:</p> <table border="1" data-bbox="387 1182 905 1401"> <tbody> <tr> <td>kaikki naisia</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>enimmäkseen naisia</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>sekä miehiä että naisia</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>enimmäkseen miehiä</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>kaikki miehiä</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	kaikki naisia	1	enimmäkseen naisia	2	sekä miehiä että naisia	3	enimmäkseen miehiä	4	kaikki miehiä	5	kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?	6												
kaikki naisia	1																								
enimmäkseen naisia	2																								
sekä miehiä että naisia	3																								
enimmäkseen miehiä	4																								
kaikki miehiä	5																								
kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?	6																								

C11B.	KORTTI 27 Onko työpaikallanne ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä: LUE MYÖS ÄÄNEEN <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä, ulkomailta muuttaneita tai tilapäisesti täällä työskenteleviä</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä, muuten ulkomaalaistaustaisia, esim. toisen polven maahanmuuttajia</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Molempia?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	Ei	1	Kyllä, ulkomailta muuttaneita tai tilapäisesti täällä työskenteleviä	2	Kyllä, muuten ulkomaalaistaustaisia, esim. toisen polven maahanmuuttajia	3	Molempia?	4
Ei	1								
Kyllä, ulkomailta muuttaneita tai tilapäisesti täällä työskenteleviä	2								
Kyllä, muuten ulkomaalaistaustaisia, esim. toisen polven maahanmuuttajia	3								
Molempia?	4								
C11C.	Onko äitinne syntynyt jossain muussa maassa kuin Suomessa ? <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei halua vastata</td> <td style="text-align: right;">98</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2	Ei halua vastata	98		
Kyllä	1								
Ei	2								
Ei halua vastata	98								
C11Cc.	JOS C11C=1 Missä maassa äitinne on syntynyt? <p style="text-align: center;">-----</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei halua vastata</td> <td style="text-align: right;">98</td> </tr> </table>	Ei halua vastata	98						
Ei halua vastata	98								
C11D.	Entä isänne, onko hän syntynyt jossain muussa maassa kuin Suomessa? <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei halua vastata</td> <td style="text-align: right;">98</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2	Ei halua vastata	98		
Kyllä	1								
Ei	2								
Ei halua vastata	98								
C11Dd.	JOS C11D=1 Missä maassa isänne on syntynyt? <p style="text-align: center;">-----</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ei halua vastata</td> <td style="text-align: right;">98</td> </tr> </table>	Ei halua vastata	98						
Ei halua vastata	98								
C11E.	KORTTI 28 Kuulutteko mielestänne johonkin vähemmistöryhmään? USEAMPI VAIHTOEHTO 3-7 SALLITAAN <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">En kuulu</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">En halua vastata</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä, etniseen vähemmistöön (esim. romani, saamelainen, maahanmuuttaja, ulkomaalainen, ihonväri)</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä, uskonnolliseen vähemmistöön</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	En kuulu	1	En halua vastata	2	Kyllä, etniseen vähemmistöön (esim. romani, saamelainen, maahanmuuttaja, ulkomaalainen, ihonväri)	3	Kyllä, uskonnolliseen vähemmistöön	4
En kuulu	1								
En halua vastata	2								
Kyllä, etniseen vähemmistöön (esim. romani, saamelainen, maahanmuuttaja, ulkomaalainen, ihonväri)	3								
Kyllä, uskonnolliseen vähemmistöön	4								

	Kyllä, seksuaalivähemmistöön	5																																										
	Kyllä, vähemmistöön vammaisuuden perusteella	6																																										
	Johonkin muuhun vähemmistöryhmään	7																																										
C12A.	Kuuluko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?																																											
	Kyllä	1																																										
	Ei	2 © C 13																																										
C12B.	JOS C12A=1: Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessaanne? <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> henkeä Ei varsinaisia alaisia.....000																																											
C12C.	KORTTI 29 Seuraavat väittämät koskevat esimiestyötä. Missä määrin ne pitävät Teidän kohdallanne paikkansa?																																											
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei pidä juurikaan paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Koen ongelmallisena sen, että joudun tekemään esimiestyötä oman työni ohella?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Minulla ei ole tarpeeksi aikaa alaisilleni?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C. Koen eri suunnista tulevien vaatimusten yhteensovittamisen hankalaksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D. Pystyn esimiestyössäni motivoimaan alaisiani kehittämään itseään?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>E. Saan riittävästi vertaistukea esimiestehtävien hoitamiseen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>F. Pystyn riittävästi vaikuttamaan alaisteni työsuhteen ehtoihin kuten palkkaan?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	A. Koen ongelmallisena sen, että joudun tekemään esimiestyötä oman työni ohella?	1	2	3	4	5	B. Minulla ei ole tarpeeksi aikaa alaisilleni?	1	2	3	4	5	C. Koen eri suunnista tulevien vaatimusten yhteensovittamisen hankalaksi?	1	2	3	4	5	D. Pystyn esimiestyössäni motivoimaan alaisiani kehittämään itseään?	1	2	3	4	5	E. Saan riittävästi vertaistukea esimiestehtävien hoitamiseen?	1	2	3	4	5	F. Pystyn riittävästi vaikuttamaan alaisteni työsuhteen ehtoihin kuten palkkaan?	1	2	3	4	5
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi																																							
A. Koen ongelmallisena sen, että joudun tekemään esimiestyötä oman työni ohella?	1	2	3	4	5																																							
B. Minulla ei ole tarpeeksi aikaa alaisilleni?	1	2	3	4	5																																							
C. Koen eri suunnista tulevien vaatimusten yhteensovittamisen hankalaksi?	1	2	3	4	5																																							
D. Pystyn esimiestyössäni motivoimaan alaisiani kehittämään itseään?	1	2	3	4	5																																							
E. Saan riittävästi vertaistukea esimiestehtävien hoitamiseen?	1	2	3	4	5																																							
F. Pystyn riittävästi vaikuttamaan alaisteni työsuhteen ehtoihin kuten palkkaan?	1	2	3	4	5																																							
C13.	KAIKKI: Onko lähin esimiehenne:																																											
	mies	1																																										
	vai nainen?	2																																										
	Ei esimiestä	3																																										

C14.	KORTTI 30						
	Kuinka paljon työyksikössänne esiintyy:						
		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi	
	A Kilpailuhenkeä?	1	2	3	4	5	
	B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5	
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5		
D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5		
C15.	(MIKÄLI EI ESIMIESTÄ C13=3 <input type="checkbox"/> C 19)						
	JOS C13 =1,2						
	KORTTI 31						
	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimestänne. Vastatkaa kunkin kohdalla, oletteko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.						
		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei sovi
	A. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?	1	2	3	4	5	6
	B. Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista?	1	2	3	4	5	6
	C. Esimieheni on innostava?	1	2	3	4	5	6
	D. Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme?	1	2	3	4	5	6
	E. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?	1	2	3	4	5	6
	F. Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?	1	2	3	4	5	6
	G. Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja?	1	2	3	4	5	6
	H. Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista?	1	2	3	4	5	6
	I. Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?	1	2	3	4	5	6
J. Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?	1	2	3	4	5	6	
K. Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni?	1	2	3	4	5	6	

	L. Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?	1	2	3	4	5	6
	M. Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja?.....	1	2	3	4	5	6
	N. Esimieheni kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti?	1	2	3	4	5	6
	O. Esimieheni kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti?	1	2	3	4	5	6
C16.	JOS C13 = 1,2: Entä yleisesti, miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan:						
	hyvin tyytyväinen						1
	melko tyytyväinen						2
	vaikea sanoa						3
	melko tyytymätön						4
	hyvin tyytymätön?						5
C17.	JOS C13=1,2: Työpaikoilla käydään yleensä noin kerran vuodessa niin sanottuja kehityskeskusteluja esimiesten ja alaisten välillä. Oletteko itse käynyt tällaista keskustelua oman esimiehenne kanssa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?						
	Kyllä						1
	Ei						2 © C 19
C18.	JOS C17=1: Miten tyytyväinen olitte tähän keskusteluun:						
	hyvin tyytyväinen						1
	melko tyytyväinen						2
	vaikea sanoa						3
	melko tyytymätön						4
	hyvin tyytymätön?						5
C19.	KAIKKI: KORTTI 31 Seuraavaksi esitän joitakin omaa työpaikkaanne koskevia väittämiä.						
		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei sovi
	A. Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin?	1	2	3	4	5	6
	B. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden?	1	2	3	4	5	6

C. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?	1	2	3	4	5	6
D Työpaikamme ilmapiiri on kannustava?	1	2	3	4	5	6
E. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta?.....	1	2	3	4	5	6
F. Työpaikallamme keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista?.....	1	2	3	4	5	6
G. Työpaikallamme arvostetaan vanhempien työntekijöiden työkokemusta?.....	1	2	3	4	5	6
H. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti?.....	1	2	3	4	5	6
I. Työpaikallamme käytetään eri-ikäisten kykyjä työssä tasapuolisesti hyväksi?	1	2	3	4	5	6
J. Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa?.....	1	2	3	4	5	6
K. Työpaikallamme suhtaudutaan tasa-arvoisesti ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin?	1	2	3	4	5	6

C20.

Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

	Havainnut omassa työorganisaatiossa			On itse kokenut	
	Kyllä	Ei	Ei sovi	Kyllä	Ei
1. Ikään, kohdistuen erityisesti nuoriin?.....	1	2	3	1	2
2. Ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin?	1	2	3	1	2
3. Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti naisiin?.....	1	2	3	1	2
4. Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti miehiin?	1	2	3	1	2
5. Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay- liikkeessä?.....	1	2	3	1	2
6. Perheellisyyteen tai raskauteen?.....	1	2	3	1	2
7. Suosikkijärjestelmiin?	1	2	3	1	2
8. Työsuhteen tilapäisyyteen	1	2	3	1	2

	tai osa-aikaisuuteen?					
	9. Kansallisuuteen tai ihonväriin?	1	2	3		
	10. Suomen (ruotsin) kielen taitoon?	1	2	3		
	11A. Terveystilaan tai vajaakuntoisuuteen?.....	1	2	3		
	12. Seksuaaliseen suuntautumiseen kuten lesbouteen tai homouteen?	1	2	3		
	ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA KOHTIEN 1 – 8 "KYLLÄ" –VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYKS: Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleen syrjityksi (SYY):n perusteella?					
C21.	Oletteko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa:					
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> </table>		Kyllä	Ei	
Kyllä	Ei					
	A. Työhönotto- tai nimitystilanteessa?	1	2			
	B. Palkkauksessa?	1	2			
	C. Arvostuksen saamisessa?	1	2			
	D. Etenemismahdollisuuksissa uralla? ...	1	2			
	E. Työn tai työvuorojen jaossa?...	1	2			
	F. Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä?	1	2			
	G. Tiedon saannissa?	1	2			
	H. Työsuhde-etujen saamisessa?	1	2			
	I. Työtoverien tai esimiesten asenteissa?	1	2			
C21S.	ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA KOHTIEN A – I "KYLLÄ" –VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYKS: KORTTI 32 Sanoitte kokeneenne syrjintää xx:ssa. Mihin tämä eriarvoinen kohtelu tai syrjintä mielestänne perustui? Valitkaa kortin vaihtoehdoista: USEAMPI VAIHTOEHTO SALLITAAN					
	1. Nuoreen ikään					
	2. Vanhaan ikään					
	3. Sukupuoleen (nainen)					
	4. Sukupuoleen (mies)					
	5. Poliittisiin mielipiteisiin tai ay-toimintaan					
	6. Perheellisyyteen tai raskauteen					

	<p>7. Suosikkijärjestelmin</p> <p>8. Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen</p> <p>9. Kansallisuuteen tai ihonväriin</p> <p>10. Suomen (ruotsin) kielen taitoon</p> <p>11. Terveystilaan tai vajaakuntoisuuteen</p> <p>12. Seksuaaliseen suuntautumiseen</p> <p>13. Muuhun syyhyn tai vaikea eritellä?</p>								
C22.	<p>Henkiselällä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta):</p> <table border="1"> <tr> <td>ei lainkaan</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>joskus</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>jatkuvasti?</td> <td>3</td> </tr> </table>	ei lainkaan	1	joskus	2	jatkuvasti?	3		
ei lainkaan	1								
joskus	2								
jatkuvasti?	3								
C23.	<p>Entä oletteko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena:</p> <table border="1"> <tr> <td>kyllä tällä hetkellä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>tai ette ole koskaan ollut?</td> <td>4</td> </tr> </table>	kyllä tällä hetkellä	1	kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	2	kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	3	tai ette ole koskaan ollut?	4
kyllä tällä hetkellä	1								
kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	2								
kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	3								
tai ette ole koskaan ollut?	4								
C24.	<p>JOS C23=1,2,3: Ovatko kiusaajat olleet: USEAMPI VAIHTOEHTO SALLITAAN</p> <table border="1"> <tr> <td>esimiehiä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>työtovereita</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>alaisia</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>asiakkaita (esim. oppilaita)?</td> <td>4</td> </tr> </table>	esimiehiä	1	työtovereita	2	alaisia	3	asiakkaita (esim. oppilaita)?	4
esimiehiä	1								
työtovereita	2								
alaisia	3								
asiakkaita (esim. oppilaita)?	4								

D-KYSYMYKSET, PERHEEN JA TYÖN YHTEENSOVITTAMINEN:

D1.	<p>KAIKKI: Seuraavaksi kysyn perhetilanteestanne.</p> <p>Oletteko:</p> <table border="1"> <tr> <td>naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>asumuserossa</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>eronnut</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>leski</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>naimaton?</td> <td>5</td> </tr> </table>	naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa	1	asumuserossa	2	eronnut	3	leski	4	naimaton?	5
naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa	1										
asumuserossa	2										
eronnut	3										
leski	4										
naimaton?	5										

D2a.	<p>Asuuko taloudessanne lapsia? TARKOITTAÄ MYÖS YLI 18-VUOTIAITA KOTONA ASUVIA LAPSIA.</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">Kyllä, pysyvästi</td> <td style="text-align: right;">1 © 2b</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, osan aikaa</td> <td style="text-align: right;">2 © 2b</td> </tr> <tr> <td>Sekä että</td> <td style="text-align: right;">3 © 2b</td> </tr> <tr> <td>Ei?</td> <td style="text-align: right;">4 © Jos D1=1 © D4 Jos D1=2,3,4,5 © D11</td> </tr> </table>	Kyllä, pysyvästi	1 © 2b	Kyllä, osan aikaa	2 © 2b	Sekä että	3 © 2b	Ei?	4 © Jos D1=1 © D4 Jos D1=2,3,4,5 © D11								
Kyllä, pysyvästi	1 © 2b																
Kyllä, osan aikaa	2 © 2b																
Sekä että	3 © 2b																
Ei?	4 © Jos D1=1 © D4 Jos D1=2,3,4,5 © D11																
D2b.	<p>Jos D2a=1: Kuinka monta heitä on? _____</p>																
D3.	<p>Jos D2a=1: Minkä ikäisiä nämä lapset ovat? (nuorimmasta alkaen) MERKITSE IÄT, EI SYNTYMÄVUOSIA</p> <table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1.</td><td>2.</td><td>3.</td><td>4.</td><td>5.</td><td>6.</td><td>7.</td><td>8.</td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td> </tr> </table>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.										
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>										
D4.	<p>JOS D1=1: Onko puolisonne (avopuolisonne) nykyisin:</p> <p>LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN, KUNNES SOPIVA LÖYTYY</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä</td> <td style="text-align: right;">2 © D6</td> </tr> <tr> <td>isyys- tai äityslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla</td> <td style="text-align: right;">3 © D6</td> </tr> <tr> <td>opiskelija</td> <td style="text-align: right;">4 © D6</td> </tr> <tr> <td>työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkä-aikaisesti sairaana</td> <td style="text-align: right;">5 © D6</td> </tr> <tr> <td>muulla eläkkeellä</td> <td style="text-align: right;">6 © D6</td> </tr> <tr> <td>hoitaa omaa kotitaloutta</td> <td style="text-align: right;">7 © D6</td> </tr> <tr> <td>vai tekee jotain muuta?</td> <td style="text-align: right;">8 © D6</td> </tr> </table>	työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)	1	työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä	2 © D6	isyys- tai äityslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla	3 © D6	opiskelija	4 © D6	työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkä-aikaisesti sairaana	5 © D6	muulla eläkkeellä	6 © D6	hoitaa omaa kotitaloutta	7 © D6	vai tekee jotain muuta?	8 © D6
työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)	1																
työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä	2 © D6																
isyys- tai äityslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla	3 © D6																
opiskelija	4 © D6																
työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkä-aikaisesti sairaana	5 © D6																
muulla eläkkeellä	6 © D6																
hoitaa omaa kotitaloutta	7 © D6																
vai tekee jotain muuta?	8 © D6																
D5a.	<p>JOS D4=1: Onko hän:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">kokopäivätyössä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>vai osa-aikatyössä?</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> </table>	kokopäivätyössä	1	vai osa-aikatyössä?	2												
kokopäivätyössä	1																
vai osa-aikatyössä?	2																
D5b.	<p>Entä onko hän:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa	2	vai yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer?	3												
palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa	2																
vai yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer?	3																

D6.	<p>KORTTI 33 Vastatkaa kortin avulla, mikä on puolisonne koulutus? KORKEIN KOULUTUS VALITAAN</p> <table border="0"> <tr> <td>kansakoulu tai vähemmän</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>keskikoulu tai peruskoulu</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ammattikoulu</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>lukio</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>ammattillinen opisto</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>ammattikorkeakoulu</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>korkeakoulu tai yliopisto</td> <td>7</td> </tr> </table>	kansakoulu tai vähemmän	1	keskikoulu tai peruskoulu	2	ammattikoulu	3	lukio	4	ammattillinen opisto	5	ammattikorkeakoulu	6	korkeakoulu tai yliopisto	7				
kansakoulu tai vähemmän	1																		
keskikoulu tai peruskoulu	2																		
ammattikoulu	3																		
lukio	4																		
ammattillinen opisto	5																		
ammattikorkeakoulu	6																		
korkeakoulu tai yliopisto	7																		
D7.	<p>KORTTI 34 Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallanne paikkansa:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jossain määrin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jossain määrin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	A. Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä?	1	2	3	4	5	B. Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä?	1	2	3	4	5
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jossain määrin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi														
A. Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä?	1	2	3	4	5														
B. Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä?	1	2	3	4	5														
D8.	<p>KORTTI 35 Vastatkaa kortin avulla, onko perheessänne ristiriitoja työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta?</p> <table border="0"> <tr> <td>Ei, ajat sovitellaan sopuisasti</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää</td> <td>4</td> </tr> </table>	Ei, ajat sovitellaan sopuisasti	1	Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin	2	Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta	3	Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää	4										
Ei, ajat sovitellaan sopuisasti	1																		
Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin	2																		
Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta	3																		
Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää	4																		
D9.	<p>Entä kumpi teistä tekee enemmän kotitöitä vai teettekö niitä yhtä paljon:</p> <table border="0"> <tr> <td>Te teette paljon enemmän</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Te teette jonkin verran enemmän</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>teette puolison kanssa saman verran</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>puolisonne tekee jonkin verran enemmän</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>puolisonne tekee paljon enemmän?</td> <td>5</td> </tr> </table>	Te teette paljon enemmän	1	Te teette jonkin verran enemmän	2	teette puolison kanssa saman verran	3	puolisonne tekee jonkin verran enemmän	4	puolisonne tekee paljon enemmän?	5								
Te teette paljon enemmän	1																		
Te teette jonkin verran enemmän	2																		
teette puolison kanssa saman verran	3																		
puolisonne tekee jonkin verran enemmän	4																		
puolisonne tekee paljon enemmän?	5																		

D10.	KORTTI 36 Kenellä perheessänne on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä:						
		vaimo huolehtii yksin	lähinnä vaimo huolehtii	vaimo ja mies yhtä paljon	lähinnä mies huolehtii	mies huolehtii yksin	joku muu, ei sovi
	A Ruoan valmistuksesta?.....	1	2	3	4	5	6
	B. Astioiden pesusta?.....	1	2	3	4	5	6
	C. Ruokaostosten teosta?.....	1	2	3	4	5	6
	D. Pyykkien pesemisestä?.....	1	2	3	4	5	6
	E. Siivouksesta?.....	1	2	3	4	5	6
	EB. Kulkuneuvojen huollosta?	1	2	3	4	5	6
	EC. Muusta huollosta, korjauksesta tai rakentamisesta?	1	2	3	4	5	6
	Jos alle 18v. lapsia	G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä? ...	1	2	3	4	5
Jos alle 18v. lapsia	H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?	1	2	3	4	5	6
D11.	KAIKKI: Ihmisille voi tulla erilaisia huolenpitovastuita läheisistään. Käyttekö auttamassa tai huolehditteko muuten läheisistänne, esimerkiksi omista tai puolisonne vanhemmista taikka hoidatteko lapsenlapsia?						
	Kyllä	1		© D12			
	Ei	2		Jos alle 10 v lapsia © D13a			Jos ei alle 10 v lapsia © D16
D12.	JOS D11=1: Kuinka monta tuntia kuukaudessa yhteenlaskettuna hoidatte tai autatte:						
	A. Aikuisia?						tuntia
	B. Lapsia?						tuntia
D13a.	JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: Oletteko ollut poissa työstä lapsen sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?						
	Kyllä						1 © D13b
	Ei						2 © D14
D13b.	Jos D13a=1: Montako 1 – 4 päivän poissaoloa ?						
D13c.	Montako vähintään viiden päivän poissaoloa ?						

D14.	<p>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: Jos joudutte jäämään pois töistä lapsen sairauden takia, kuinka monelta poissaolopäivältä Teille maksetaan palkkaa?</p> <p>0 Ei yhdeltäkään päivältä</p> <p><input type="text"/> päivältä</p>																																										
D14B.	<p>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: Miten pääasiassa järjestätte sairaan lapsen hoidon:</p> <table border="0"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Hoito pyritään jakamaan tasapuolisesti vanhempien kesken</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Äiti hoitaa useimmiten</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Isä hoitaa useimmiten</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">vai järjestetäänkö hoito useimmiten jollain muulla tavoin?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	Hoito pyritään jakamaan tasapuolisesti vanhempien kesken	1	Äiti hoitaa useimmiten	2	Isä hoitaa useimmiten	3	vai järjestetäänkö hoito useimmiten jollain muulla tavoin?	4																																		
Hoito pyritään jakamaan tasapuolisesti vanhempien kesken	1																																										
Äiti hoitaa useimmiten	2																																										
Isä hoitaa useimmiten	3																																										
vai järjestetäänkö hoito useimmiten jollain muulla tavoin?	4																																										
D14C.	<p>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: KORTTI 37 Kuinka helppoa tai vaikeaa on Teidän työpaikallanne:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Erittäin helppoa</th> <th style="text-align: center;">Melko helppoa</th> <th style="text-align: center;">Melko vaikeaa</th> <th style="text-align: center;">Erittäin vaikeaa</th> <th style="text-align: center;">Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Äidin jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>B. Isän jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>C. Äidin jäädä pidemmälle perhevapaalle?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>D. Isän jäädä pidemmälle perhevapaalle?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>E. Äidin jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>F. Isän jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>		Erittäin helppoa	Melko helppoa	Melko vaikeaa	Erittäin vaikeaa	Ei sovi	A. Äidin jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?	1	2	3	4	5	B. Isän jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?	1	2	3	4	5	C. Äidin jäädä pidemmälle perhevapaalle?	1	2	3	4	5	D. Isän jäädä pidemmälle perhevapaalle?	1	2	3	4	5	E. Äidin jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?	1	2	3	4	5	F. Isän jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?	1	2	3	4	5
	Erittäin helppoa	Melko helppoa	Melko vaikeaa	Erittäin vaikeaa	Ei sovi																																						
A. Äidin jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?	1	2	3	4	5																																						
B. Isän jäädä pois töistä sairaan lapsen vuoksi?	1	2	3	4	5																																						
C. Äidin jäädä pidemmälle perhevapaalle?	1	2	3	4	5																																						
D. Isän jäädä pidemmälle perhevapaalle?	1	2	3	4	5																																						
E. Äidin jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?	1	2	3	4	5																																						
F. Isän jäädä osa-aikatyöhön lasten hoidon vuoksi?	1	2	3	4	5																																						
D15A.	<p>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: Työntekijän on mahdollista jäädä osittaiselle hoitovapaalle eli tehdä lyhennettyä työviikkoa siihen asti, kun lapsi on käynyt peruskoulun toisen luokan loppuun. Oletteko tällä hetkellä tai oletteko aiemmin ollut osittaisella hoitovapaalla?</p> <table border="0"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kyllä parhaillaan</td> <td style="text-align: right;">1</td> <td style="text-align: right;">© D16</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">En</td> <td style="text-align: right;">2</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Olen ollut aiemmin</td> <td style="text-align: right;">3</td> <td></td> </tr> </table>	Kyllä parhaillaan	1	© D16	En	2		Olen ollut aiemmin	3																																		
Kyllä parhaillaan	1	© D16																																									
En	2																																										
Olen ollut aiemmin	3																																										
D15B.	<p>KORTTI 38 Olisitteko kiinnostunut jäämään osittaiselle hoitovapaalle?</p> <table border="0"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä</td> <td style="text-align: right;">1</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista</td> <td style="text-align: right;">2</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista</td> <td style="text-align: right;">3</td> <td style="text-align: right;">© D16</td> </tr> </table>	Kyllä	1		Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista	2		Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista	3	© D16																																	
Kyllä	1																																										
Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista	2																																										
Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista	3	© D16																																									

	En	4				
	Ei sovi	5	© D16			
D15C.	JOS D15B=1,2, 4 Vaikuttavatko seuraavat syyt siihen, että ette tällä hetkellä ole osittaisella hoitovapaalla:					
			Kyllä	Ei	Ei sovi	
	A. Töittäni järjestäminen osa-aikaisiksi on hankalaa?	1	2	3		
	B. Joutuisin vain tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla?	1	2	3		
	C. Osa-aikatyö vaikuttaisi haitallisesti asemaani työpaikalla ?	1	2	3		
	D. Asiaa olisi vaikea ottaa puheeksi työnantajan kanssa?	1	2	3		
	E. Koen osittaisen hoitovapaan kohdallani tarpeettomaksi?	1	2	3		
	F. Olen saanut asiasta liian vähän tietoa?	1	2	3		
D16.	KORTTI 39 KAIKKI: Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovitettavien vaatimusten kohteeksi. Pitävätkö seuraava väittämät Teidän kohdallanne paikkansa:					
		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi
	A. Ajattelen usein työasioita kotona tai vapaa-aikana?	1	2	3	4	5
	B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?	1	2	3	4	5
	C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?	1	2	3	4	5
	CB. Olen töiden jälkeen usein niin väsynyt, etten jaksa tehdä asioita, joista nautin?	1	2	3	4	5
Jos alle 18-v. lapsia	D. Jaksan paremmin lasten kanssa, kun käyn myös töissä?	1	2	3	4	5
Jos alle 18-v. lapsia	E. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa kohdallani sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu?	1	2	3	4	5
JOS d11=1	F. Työn ja perheen yhteensovittamista kuormittavat kohdallani kotitalouden ulkopuoliset hoitovastuut?	1	2	3	4	5
JOS D1=1 tai D2a=1	G. Perheen kanssa vietetty aika estää minua panostamasta työhöni niin paljon kuin haluaisin?	1	2	3	4	5
JOS D1=1 tai D2a=1	H. Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä?	1	2	3	4	5
	I. Työn ja vapaa-ajan raja on kohdallani häilyvä?	1	2	3	4	5

D17.	KAIKKI: Jos ajattelette elämäännne, oletteko tehnyt tietoisia "kompromisseja", joko työn tai perheen hyväksi tilanteessa, jossa näiden yhteensovittaminen on tuntunut vaikealta?			
	Oletteko:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?	1	2	3
	B. Lykännyt lasten hankkimista työhönne liittyvistä syistä?	1	2	3
	JOS EDELLISEEN KYLLÄ:			
	C. Lykännyt lasten hankkimista työsuhteenne määräaikaisuuden vuoksi ?	1	2	3
	D. Luopunut työssäkäynnistä tai tarjotusta työpaikastaperhesyiden vuoksi?	1	2	3
	E. Luopunut työpaikasta puolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?	1	2	3
	F. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?	1	2	3
	G. Työkennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?	1	2	3
H. Karsinut työtehtäviänne perhesyistä?	1	2	3	

E-KYSYMYKSET, OMA TERVEYS:

E1a.	Oletteko ollut pois töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	Kyllä	1	© E1b
		En	2	© E2
E1b.	JOS E1a=1 Montako 1-3 päivän poissaoloa Teillä on ollut?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	kertaa
E1c.	JOS E1a=1 Montako 4 – 9 päivän poissaoloa Teillä on ollut?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	kertaa
E1d.	JOS E1a=1 Entä montako vähintään 10 päivän poissaoloa?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	kertaa Jos = 00 © E2 Jos # 00 © E1e
E1e.	JOS E1e # 00 Kuinka pitkään olitte poissa?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	pv
	LASKE YHTEEN, JOS USEITA YLI 10 PÄIVÄN POISSAALOJA. JOS VASTAAJA ILMOITTAA KUUKAUSIA, MUUNNA PÄIVIKSI: KUUKAUSI VASTAA 22 TYÖPÄIVÄÄ.			
E2.	Montako päivää voitte olla pois töistä ilman terveydenhoitajan- tai lääkärintodistusta?	00	Ei yhtään päivää	
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	päivää

E2B.	<p>Oletteko ollut sairaana töissä viimeisen 12 kuukauden aikana:</p> <table border="0"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Ette ole lainkaan sairastanut?</td> <td>3</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2	Ette ole lainkaan sairastanut?	3									
Kyllä	1															
Ei	2															
Ette ole lainkaan sairastanut?	3															
E2C	<p>JOS E2b=1 Ovatko seuraavat syyt vaikuttaneet siihen, että olette ollut sairaana töissä?</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th style="border: 1px solid black;">Kyllä</th> <th style="border: 1px solid black;">Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Asemani työpaikalla vaarantuisi poissaolojen vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B. Taloudelliset syyt, esimerkiksi palkan menetys?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C. Töiden kasaantuminen poissaolojen vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>D. Poissaolo lisäisi työtovereiden työtaakkaa?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Asemani työpaikalla vaarantuisi poissaolojen vuoksi?	1	2	B. Taloudelliset syyt, esimerkiksi palkan menetys?	1	2	C. Töiden kasaantuminen poissaolojen vuoksi?	1	2	D. Poissaolo lisäisi työtovereiden työtaakkaa?	1	2
	Kyllä	Ei														
A. Asemani työpaikalla vaarantuisi poissaolojen vuoksi?	1	2														
B. Taloudelliset syyt, esimerkiksi palkan menetys?	1	2														
C. Töiden kasaantuminen poissaolojen vuoksi?	1	2														
D. Poissaolo lisäisi työtovereiden työtaakkaa?	1	2														
E4.	<p>KORTTI 40 Seuraavat kysymykset koskevat työkykyänne ja terveydentilaanne.</p> <p>Oletetaan, että työkykynne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin, kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?</p> <p>00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 -pistettä</p>															
E5.	<p>Onko Teillä jokin pysyvä vamma tai lääkärin toteama pitkäaikaissairaus? ESIM. SYDÄN- TAI VERISUONITAUTI, KEUHKOSAIRAUS, TUKI- TAI LIIKUNTAELINSAIRAUS, RUOANSULATUSSELINTEN SAIRAUUS TAI JOKIN MUU PITKÄAIKAISSAIRAUS</p> <table border="0"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2 © E7</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2 © E7											
Kyllä	1															
Ei	2 © E7															
E6	<p>JOS E5=1: Onko sairaudesta / vammasta haittaa työssänne:</p> <table border="0"> <tr> <td>erittäin paljon</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>jonkin verran</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai ei lainkaan?</td> <td>3</td> </tr> </table>	erittäin paljon	1	jonkin verran	2	vai ei lainkaan?	3									
erittäin paljon	1															
jonkin verran	2															
vai ei lainkaan?	3															

E7.	<p>KAIKKI: Onko terveydentilanne mielestänne nykyisin:</p> <table border="0"> <tr> <td>Hyvä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Melko hyvä</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Kohtalainen</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Melko huono</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Huono?</td> <td>5</td> </tr> </table>	Hyvä	1	Melko hyvä	2	Kohtalainen	3	Melko huono	4	Huono?	5					
Hyvä	1															
Melko hyvä	2															
Kohtalainen	3															
Melko huono	4															
Huono?	5															
E7B.	<p>Uskotteko, että terveytenne puolesta pystytte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua:</p> <table border="0"> <tr> <td>melko varmasti pystyn</td> <td>1</td> <td>© E8</td> </tr> <tr> <td>en ole varma pystynkö</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>tuskin pystyn?</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>vaikea sanoa, koska silloin jo siirtynyt pois työelämästä</td> <td>4</td> <td>© E8</td> </tr> <tr> <td>vaikea sanoa, koska en edes halua jatkaa nykyisessä</td> <td>5</td> <td>© E8</td> </tr> </table>	melko varmasti pystyn	1	© E8	en ole varma pystynkö	2		tuskin pystyn?	3		vaikea sanoa, koska silloin jo siirtynyt pois työelämästä	4	© E8	vaikea sanoa, koska en edes halua jatkaa nykyisessä	5	© E8
melko varmasti pystyn	1	© E8														
en ole varma pystynkö	2															
tuskin pystyn?	3															
vaikea sanoa, koska silloin jo siirtynyt pois työelämästä	4	© E8														
vaikea sanoa, koska en edes halua jatkaa nykyisessä	5	© E8														
E7C.	<p>JOS E7B= 2 tai 3: Jotta pystyisitte olemaan työssä myös kahden vuoden kuluttua, olisitteko valmis:</p> <table border="0"> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;"> <table border="1"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> </table> </td> </tr> <tr> <td>A Kouluttautumaan uuteen ammattiin, jossa toimiminen olisi terveytenne puolesta mahdollista?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B Kokeilemaan jotakin uutta työtä, jossa toimiminen olisi terveytenne puolesta mahdollista?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>			<table border="1"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> </table>	Kyllä	Ei	A Kouluttautumaan uuteen ammattiin, jossa toimiminen olisi terveytenne puolesta mahdollista?	1	2	B Kokeilemaan jotakin uutta työtä, jossa toimiminen olisi terveytenne puolesta mahdollista?	1	2				
		<table border="1"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> </table>	Kyllä	Ei												
Kyllä	Ei															
A Kouluttautumaan uuteen ammattiin, jossa toimiminen olisi terveytenne puolesta mahdollista?	1	2														
B Kokeilemaan jotakin uutta työtä, jossa toimiminen olisi terveytenne puolesta mahdollista?	1	2														
E7D.	<p>Onko työyhteisössänne viime vuosina ollut henkilöä, jonka työkyky on heikentynyt ja tämä on edellyttänyt erityistä tukea tai järjestelyjä työpaikalla?</p> <table border="0"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1 > E7DA</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2 > E7DB</td> </tr> </table>	Kyllä	1 > E7DA	Ei	2 > E7DB											
Kyllä	1 > E7DA															
Ei	2 > E7DB															
E7DA.	<p>JOS E7D=1 Miten työyhteisössänne on suhtauduttu siihen, että tällaista henkilöä tuetaan työpaikalla erityisin järjestelyin? Onko suhtautuminen ollut <u>pääasiassa</u>.</p> <table border="0"> <tr> <td>Erittäin myönteistä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Melko myönteistä</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Melko kielteistä</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vai erittäin kielteistä?</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Ei sovi</td> <td>5</td> </tr> </table>	Erittäin myönteistä	1	Melko myönteistä	2	Melko kielteistä	3	vai erittäin kielteistä?	4	Ei sovi	5					
Erittäin myönteistä	1															
Melko myönteistä	2															
Melko kielteistä	3															
vai erittäin kielteistä?	4															
Ei sovi	5															

	Vaikea sanoa, koska suhtautuminen vaihtelee paljon	6	
	Samanlaista kuin työyhteisön muihinkin jäseniin	7	
E7DB.	JOS ED7=2 Pohtikaa tilannetta, että työyhteisössänne olisi tällainen henkilö. Arveletteko, että työyhteisön suhtautuminen siihen, että häntä tuetaan työpaikalla erityisin järjestelyin, olisi pääasiassa:		
	Erittäin myönteistä	1	
	Melko myönteistä	2	
	Melko kielteistä	3	
	vai erittäin kielteistä?	4	
	Ei sovi	5	
	Vaikea sanoa, koska suhtautuminen vaihtelee paljon	6	
	Samanlaista kuin työyhteisön muihinkin jäseniin	7	
E8.	Koetteko tarvitsevanne kuntoutusta, jolla pyritään parantamaan työ- ja toimintakykyänne?		
	Kyllä	1	
	Ei	2	
E8B.	JOS E8=1 Millaista kuntoutusta koette tarvitsevanne:		
		Kyllä	Ei
	A. Fyysistä jaksamista tukevaa kuntoutusta	1	2
	B. Henkistä jaksamista ja henkistä hyvinvointia tukevaa kuntoutusta	1	2
	C. Ammatillisia valmiuksia edistävää kuntoutusta?	1	2
E9.	Oletteko osallistunut kuntoutukseen viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?		
	Kyllä	1	
	Ei	2	
E9B.	JOS E9=1 Kuka toteutti kuntoutuksen: USEAMPI VAIHTOEHTO SALLITAAN		
	Julkinen toimija	1	
	yksityinen toimija (esim. ammatinharjoittaja, yksityinen laitos)	2	
	vai järjestötoimija?	3	

E10.	Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä:	Kyllä Ei					
	A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2				
	B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2				
	C. Ristiselässä?	1	2				
	D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1	2				
E11.	KORTTI 41 Vastatkaa kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut:						
	KYSY YKSITELLEN	Päivittäin tai lähes päivittäin	Muu- taman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvem- min	Ei koskaan
	A. Päänsärky?	1	2	3	4	5	6
	B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1	2	3	4	5	6
	C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1	2	3	4	5	6
	D. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?	1	2	3	4	5	6
	E. Huimauksen tunne?	1	2	3	4	5	6
	F. Masennus?	1	2	3	4	5	6
	G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?	1	2	3	4	5	6
	H. Ylläsurinaisuus?	1	2	3	4	5	6
	I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1	2	3	4	5	6
	J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?	1	2	3	4	5	6
	K. Muistin ja keskittymiskyvyn ongelmat?	1	2	3	4	5	6
	E12A.	JOS JOKIN KOHDISTA E11A-E11J = 1,2,3 Onko mielestänne työllä tai työoloilla osuutta näihin oireisiin: <table border="1" data-bbox="498 1157 817 1258" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td data-bbox="498 1157 794 1182">Huomattavasti</td> <td data-bbox="794 1157 817 1182" style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="498 1195 794 1220">Jonkin verran</td> <td data-bbox="794 1195 817 1220" style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="498 1233 794 1258">Vai ei lainkaan?</td> <td data-bbox="794 1233 817 1258" style="text-align: center;">3</td> </tr> </table>	Huomattavasti	1	Jonkin verran	2	Vai ei lainkaan?
Huomattavasti	1						
Jonkin verran	2						
Vai ei lainkaan?	3						

E12.	<p>KORTTI 41 Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Päivittäin tai lähes päivittäin</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Muutaman kerran viikossa</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Noin kerran viikossa</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kerran pari kuukaudessa</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Harvemmin</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Tai ei koskaan</td> <td style="text-align: right;">6</td> </tr> </table>	Päivittäin tai lähes päivittäin	1	Muutaman kerran viikossa	2	Noin kerran viikossa	3	Kerran pari kuukaudessa	4	Harvemmin	5	Tai ei koskaan	6
Päivittäin tai lähes päivittäin	1												
Muutaman kerran viikossa	2												
Noin kerran viikossa	3												
Kerran pari kuukaudessa	4												
Harvemmin	5												
Tai ei koskaan	6												
E13.	<p>Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen <u>työtapaturma</u>, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kyllä</td> <td style="text-align: right;">1 © E16</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Ei</td> <td style="text-align: right;">2 © F1b</td> </tr> </table>	Kyllä	1 © E16	Ei	2 © F1b								
Kyllä	1 © E16												
Ei	2 © F1b												
E16.	<p>Kuinka pitkän poissaolon tapaturma aiheutti?</p> <div style="text-align: right; margin-right: 20px;"> <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> pv </div> <p>JOS VASTAAJA ILMOITTAÄ KUUKAUSIA, MUUNNA PÄIVIKSI: KUUKAUSI VASTAA 22 TYÖPÄIVÄÄ.</p>												
F-KYSYMYKSET													
F1.	<p>KAIKKI: Vielä joitakin kysymyksiä työstänne. Onko työnne:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">erittäin yksitoikkoista</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">melko yksitoikkoista</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">melko vaihtelevaa</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">vai erittäin vaihtelevaa?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	erittäin yksitoikkoista	1	melko yksitoikkoista	2	melko vaihtelevaa	3	vai erittäin vaihtelevaa?	4				
erittäin yksitoikkoista	1												
melko yksitoikkoista	2												
melko vaihtelevaa	3												
vai erittäin vaihtelevaa?	4												
F2.	<p>Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">erittäin kevyinä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">melko kevyinä</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">melko raskaina</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">vai erittäin raskaina?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	erittäin kevyinä	1	melko kevyinä	2	melko raskaina	3	vai erittäin raskaina?	4				
erittäin kevyinä	1												
melko kevyinä	2												
melko raskaina	3												
vai erittäin raskaina?	4												
F3.	<p>Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne henkisesti:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">erittäin kevyinä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">melko kevyinä</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">melko raskaina</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">vai erittäin raskaina?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	erittäin kevyinä	1	melko kevyinä	2	melko raskaina	3	vai erittäin raskaina?	4				
erittäin kevyinä	1												
melko kevyinä	2												
melko raskaina	3												
vai erittäin raskaina?	4												

F3B.	<p>KORTTI 42</p> <p>Oletetaan, että työhyvinvointinne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja huonoimmillaan arvon 0. Minkä pistemäärään antaisitte työhyvinvoinnillenne nykyisin?</p> <p>00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 -pistettä</p>										
F4.	<p>Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">kirstynyt huomattavasti</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>kirstynyt jonkin verran</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>pysynyt ennallaan</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>keventynyt jonkin verran</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td>vai keventynyt huomattavasti?</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	kirstynyt huomattavasti	1	kirstynyt jonkin verran	2	pysynyt ennallaan	3	keventynyt jonkin verran	4	vai keventynyt huomattavasti?	5
kirstynyt huomattavasti	1										
kirstynyt jonkin verran	2										
pysynyt ennallaan	3										
keventynyt jonkin verran	4										
vai keventynyt huomattavasti?	5										
F6.	<p>Pidättekö itse nykyistä työtänne:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">erittäin tärkeänä ja merkittävänä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>melko merkittävänä</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>ei erityisen merkittävänä</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>vai ette lainkaan merkittävänä?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	erittäin tärkeänä ja merkittävänä	1	melko merkittävänä	2	ei erityisen merkittävänä	3	vai ette lainkaan merkittävänä?	4		
erittäin tärkeänä ja merkittävänä	1										
melko merkittävänä	2										
ei erityisen merkittävänä	3										
vai ette lainkaan merkittävänä?	4										
F12.	<p>Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">samalle ammattialalle</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>eri ammattialalle</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai ette lainkaan vaihtaisi?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	samalle ammattialalle	1	eri ammattialalle	2	vai ette lainkaan vaihtaisi?	3				
samalle ammattialalle	1										
eri ammattialalle	2										
vai ette lainkaan vaihtaisi?	3										
F13.	<p>Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">hyvät</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>kohtalaiset</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai huonot mahdollisuudet?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	hyvät	1	kohtalaiset	2	vai huonot mahdollisuudet?	3				
hyvät	1										
kohtalaiset	2										
vai huonot mahdollisuudet?	3										
F14.	<p>Oletteko ajatellut, että voisitte siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">ette ole ajatellut</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>olette joskus ajatellut</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai olette ajatellut usein?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	ette ole ajatellut	1	olette joskus ajatellut	2	vai olette ajatellut usein?	3				
ette ole ajatellut	1										
olette joskus ajatellut	2										
vai olette ajatellut usein?	3										

F15B.	<p>KORTTI 43 VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE Entä missä määrin seuraavat vanhuseläkkeelle siirtymiseen liittyvät asiat pitävät paikkansa Teidän kohdallanne? HAASTATELTAVAN TULISI AJATELLA NYKYISTÄ AMMATTIA, MUTTA EI VÄLTTÄMÄTTÄ NYKYISTÄ TYÖPAIKKAA</p> <p>VANHUUSELÄIKEIKÄ ON YLEENSÄ 63 VUOTTA</p> <table border="1" data-bbox="682 338 1104 434"> <thead> <tr> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> </table> <p>A. Haluan jatkaa työssäni vanhuseläkkeelle asti? 1 2 3 4 5</p> <p>B. Terveyteni puolesta pystyn työskentelemään vanhuseläkkeelle asti? 1 2 3 4 5</p> <p>C. Uskon, että itselläni on töitä eläkeikään asti? 1 2 3 4 5</p>	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi
Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi		
F17D.	<p>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE Arveletteko, että ennen kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymistä haluatte lyhentää työaikaanne?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>Tekee jo lyhennettyä työaika/osa-aikatyötä 3</p>					
F17E.	<p>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE, JOS F17D = 1,2 KORTTI 43 Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän kohdallanne?</p> <table border="1" data-bbox="682 872 1104 967"> <thead> <tr> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jokseenkin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkaansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> </table> <p>A. Työajan lyhentäminen olisi nykyisessä työssäni mahdollista? 1 2 3 4 5</p> <p>B. Työajan lyhentäminen olisi minulle taloudellisesti mahdollista? 1 2 3 4 5</p>	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi
Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi		
F20.	<p>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE: KORTTI 44 Pitkään työssä jatkaminen parantaa eläkettä. Eläkettä kertyy 63 vuoden iästä lähtien suuremmalla prosentilla. Lisääkö tämä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana?</p> <p>Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista 1</p> <p>Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli 2</p> <p>Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan 3</p> <p>Ei 4</p>					

F20B.	<p>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE: KORTTI 45 Toisaalta, jos jää eläkkeelle heti 63-vuotiaana tai nuorempana, vanhuuseläkettä pienennetään pysyvästi niin sanotulla elinaikakertoimella sen vuoksi, että suomalaisten elinaika jatkuvasti pitenee. Eläkkeen leikkauksen voi estää jatkamalla työssä 63 vuotta täytettyään. Lisääkö tämä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana:</p> <p style="text-align: right;">Kyllä, merkittävästi 1</p> <p style="text-align: right;">Kyllä, jossain määrin 2</p> <p style="text-align: right;">Ei juurikaan 3</p> <p style="text-align: right;">Ei lainkaan 4</p>
F24.	<p>Edistetäänkö työpaikallanne ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pidempään:</p> <p style="text-align: right;">Voimakkaasti 1</p> <p style="text-align: right;">Jossain määrin 2</p> <p style="text-align: right;">Ei erityisemmin 3</p> <p style="text-align: right;">Ei lainkaan? 4</p> <p style="text-align: right;">Ei sovi 5</p>
F18C.	<p>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE: KORTTI 46 Mitkä seuraavista tekijöistä lisäisivät halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Työkykyä tukeva kuntoutus 2. Hyvä työterveyshuolto 3. Varmuus töiden jatkumisesta 4. Työtehtävien keventäminen 5. Työajan lyhentäminen tai työaikajoustot 6. Mahdollisuus käyttää osaamistani 7. Mielenkiintoiset työtehtävät 8. Työpanostani tarvitaan 9. Esimies kannustaa töissä jatkamiseen 10. Työpaikan hyvä ilmapiiri 11. Ei mikään näistä
F18.	<p>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAAT: Missä iässä arvelette itse jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle? TARVITTAESSA PYÖRISTÄ LÄHIMPÄÄN TÄYTEEN IKÄVUOTEEN</p> <p style="text-align: right;">[] [] -vuotiaana -</p>

F19.	<p>VÄHINTÄÄN 50-VUOTIAILLE: Voisitteko harkita työnteon jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessanne:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kyllä, voisin jatkaa kokopäivätyössä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kyllä, mutta vain osa-aikatyössä</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kyllä, tilapäisesti silloin tällöin, esimerkiksi sijaisuuksia tehden</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">En?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	Kyllä, voisin jatkaa kokopäivätyössä	1	Kyllä, mutta vain osa-aikatyössä	2	Kyllä, tilapäisesti silloin tällöin, esimerkiksi sijaisuuksia tehden	3	En?	4		
Kyllä, voisin jatkaa kokopäivätyössä	1										
Kyllä, mutta vain osa-aikatyössä	2										
Kyllä, tilapäisesti silloin tällöin, esimerkiksi sijaisuuksia tehden	3										
En?	4										
F19B.	<p>KAIKILLE: Miten arvioitte itse tulevanne taloudellisesti toimeen eläkeaikana:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Hyvin</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Melko hyvin</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kohtalaisesti</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Melko huonosti</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Huonosti?</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	Hyvin	1	Melko hyvin	2	Kohtalaisesti	3	Melko huonosti	4	Huonosti?	5
Hyvin	1										
Melko hyvin	2										
Kohtalaisesti	3										
Melko huonosti	4										
Huonosti?	5										
F25.	<p>M KORTTI 47 KAIKKI: Mikä tämän kortin vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielipidettänne työstä? LUE TARVITTAESSA</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">palkka on ehdottomasti tärkein</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	palkka on ehdottomasti tärkein	1	palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö	2	työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka	3	vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein	4		
palkka on ehdottomasti tärkein	1										
palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö	2										
työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka	3										
vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein	4										
F26.	<p>M Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">lopettaisitte työnteon kokonaan</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">pyrkisitte lyhentämään työaikaa olennaisesti</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työnteoa?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	lopettaisitte työnteon kokonaan	1	tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä	2	pyrkisitte lyhentämään työaikaa olennaisesti	3	vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työnteoa?	4		
lopettaisitte työnteon kokonaan	1										
tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä	2										
pyrkisitte lyhentämään työaikaa olennaisesti	3										
vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työnteoa?	4										
<p>Viimeiseksi kysyisin vielä, hyväksytkö sen, että Tilastokeskus säilyttää yhteystietonne 4 vuotta mahdollista uutta työoloja koskevaa haastattelututkimusta varten?</p>											
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Kyllä</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Ei</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> </table>		Kyllä	1	Ei	2						
Kyllä	1										
Ei	2										

Kiitos haastattelusta!

Työolot ja työurat

– tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä

Kirjaan on koottu suomalaisten tutkijoiden alkuperäisartikkeleita työolojen merkityksestä työuran eri vaiheissa. Kaikki artikkelit perustuvat Tilastokeskuksen keräämiin työolotutkimuksiin ja niihin liitettyihin rekisteritietoihin. Artikkelit osoittavat, että työoloilla ja niiden kehittämällä on mahdollista merkittävästi vaikuttaa työurien vakauteen ja eläkkeelle siirtymiseen.

TUTKIMUS ON VERTAISARVIOITU TIETEELLISESTI.

ELÄKETURVAKESKUKSEN TUTKIMUKSIA

Eläketurvakeskus on lakisääteinen työeläketurvan kehittäjä, asiantuntija ja yhteisten palvelujen tuottaja. Tutkimuksia-sarjassa julkaistaan tutkimuksellisista lähtökohdista tehtyjä ja tieteelliset kriteerit täyttäviä tutkimuksia eläketurvaan ja eläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista.

