

Työolot – kadotettu avain pidempään työuraan?

Petri Böckerman ja Pekka Ilmakunnas

Artikkeli 5/2020

Kirjoittajat: Petri Böckerman ja Pekka Ilmakunnas
Avainsanat: työhyvinvointi, työllisyys, työolot, työurat
Päivämäärä: 20.4.2020

Yhteenveto

Artikkelissa tarkastellaan koettujen työolojen ja johtamisen merkitystä eläkkeelle siirtymiseen. Työntekijöiden kokema työn vaarallisuus ja siihen liittyvät haitat sekä alentavat ikääntyneiden työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tämä puolestaan aikaistaa lisääntyneiden eläkeaikomusten välityksellä havaittua eläkkeelle siirtymistä. Toisaalta uusilla johtamiskäytännöillä on päinvastainen vaikutus. Ne myöhentävät eläkkeelle siirtymistä.

Tulokset perustuvat tutkimukseen, joka käyttää Tilastokeskuksen työolotutkimuksen työoloja kuvaavien muuttujien lisäksi Tilastokeskuksen ja Eläketurvakeskuksen rekisteriaineistoihin perustuvia seurantatietoja henkilöiden työmarkkina-aseman todellisista muutoksista.

Työolot – kadotettu avain pidempään työuraan?

Petri Böckerman ja Pekka Ilmakunnas

Johdanto

Väestö ikääntyy kaikkialla teollisuusmaissa. Tämä aiheuttaa paineita eläkkeiden rahoitukselle ja eläkejärjestelmien taloudelliselle kestävyydelle. Keskeinen keino ikääntymisen aiheuttamien kustannusten hillitsemiseksi on eläkkeellejäämisiään myöhentäminen. Tähän on eri keinoja. Ne voidaan jakaa karkeasti ”koviin” ja ”pehmeisiin”. Edellisiin keinoihin lukeutuvat muun muassa varhaiseläkesäännösten tiukentaminen, virallisen eläkeiän nostaminen ja eläkekarttuman muuttaminen. Jälkimmäisiin kuuluu muun muassa työolojen parantaminen, mikä voi lisätä työntekijöiden viihtyvyyttä työpaikoilla ja siten vähentää heidän eläköitymisaikeitaan ja mahdollisesti myös todellisia siirtymiään eläkkeelle. Vaikka molempia keinoja on käsitelty eläkekeskustelussa, käytännössä eläkeiän nostamiseen tähtäävät politiikkatoimenpiteet ovat olleet ”kovia” ja hyvin vähän konkreettista on tehty työolojen parantamiseksi.

Tämän artikkelin tarkoituksena on arvioida työntekijöiden itsensä kokemien työolojen merkitystä eläkepäättösten määräytymisessä. Koetut työolot ovat tärkeitä, koska niihin on mahdollista vaikuttaa yritysten ja työntekijöiden tekemien valintojen kautta. Yritykset voivat panostaa työntekijöiden viihtyvyyteen esimerkiksi kehittämällä työympäristön virikkeellisyyttä. Työntekijät voivat puolestaan rakentaa yrityksen yhteishenkeä esimerkiksi tukemalla toisiaan työtehtävien suorituksessa ja auttaa uusien työntekijöiden perehdyttämisessä työpaikan kulttuuriin.

Työoloilla on merkittäviä vaikutuksia myös yritysten tuottavuuteen ja taloudelliseen menestykseen (esim. Böckerman ja Ilmakunnas 2012). Tämän vuoksi parhaassa tilanteessa koettuja työoloja parantamalla voidaan vaikuttaa positiivisesti sekä työntekijöiden että yritysten kannalta keskeisiin tulemiin. Työolojen parantaminen voidaan nähdä yrityksille taloudellisena investointina.

Tarkastelussa hyödynnetään Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen työoloja kuvaavien muuttajien lisäksi seurantatietoja henkilön työmarkkina-aseman muutoksista Tilastokeskuksen ja Eläketurvakeskuksen rekisteriaineistojen perusteella (Böckerman ja Ilmakunnas, 2019). Tarkastelun lähtökohtana on työntekijöiden itsensä raportoimien työolojen vaikutus työtyytyväisyyteen. Työolomuuttajat kuvaavat fyysisistä ja psyykkistä työympäristöä. Työtyytyväisyys vaikuttaa eläköitymisaikeisiin, jotka muovaavat toteutuneita muutoksia työmarkkina-asemassa.

Aiemmat tutkimukset

Aiemmassa kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa on tavallisesti tarkasteltu työssä viihtymisen välittömiä vaikutuksia henkilöiden aikeisiin eläköityä (Topa ym. 2009). Tämä johtuu siitä, että tutkimusaineistoissa ei ole ollut yksityiskohtaisia tietoja henkilöiden kokemista työoloista eikä rekisteritietoja työmarkkina-aseman muutoksista. Koetut työolot ja eläköitymisaikeet ovat subjektiivisia, henkilön itsensä raportoimista tuntemuksista koostuvia mittareita ja henkilöiden vastauksiin vaikuttavat siksi muun muassa persoonallisuuspiirteet, jolloin subjektiivisten mittareiden välille voi syntyä näennäiskorrelaatio. Tämän vuoksi on tärkeää liittää subjektiiviset mittarit työmarkkina-aseman toteutuneisiin muutoksiin.

Työolomuuttujina tutkimuksissa on tavallisesti käytetty indikaattoreita fyysisesti raskaalle ja henkisesti raskaalle työlle sekä työtyytyväisyyttä. Muutamissa tutkimuksissa on ollut myös tarkempia työssä kohdattaviin haittoihin liittyviä muuttujia tai indikaattoreita vaikutusmahdollisuuksille työssä ja esimiehen antamalle tuelle työpaikalla.

Kysely- ja rekisteriaineiston yhdistelmä

Tarkastelumme pohjautuu vuosien 2003 ja 2008 Työolotutkimukseen (Lehto ja Sutela, 2009), joihin on liitetty seurantatietoja toteutuneista työmarkkina-aseman muutoksista Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastosta sekä Eläketurvakeskuksen ja KEVA:n rekistereistä vuosilta 2004-2013.

Työolotutkimuksen aineiston alkuperäinen koko on 4101 henkilöä vuonna 2003 ja 4392 henkilöä vuonna 2008. Keskitymme henkilöihin, jotka olivat täyttäneet vähintään 53 vuotta vuoden 2003 aineistossa ja henkilöihin, jotka olivat 58 vuotiaita tai vanhempia vuonna 2008. Nämä saavuttavat 63 vuoden iän tarkastelujaksolla. Seuraavaksi esittelemme tarkastelun kannalta keskeiset mittarit, jotka liittyvät työoloihin, johtamiskäytäntöihin, työtyytyväisyyteen ja eläköitymiseen.

Kuvaamme työoloja kahdella keskeisellä muuttujalla. Ne ovat ”Haitat” ja ”Vaarat”, jotka kiteyttävät työpaikan peruspiirteet. Työntekijöiden kokemiin haittoihin lukeutuvat muun muassa kuumuus, kylmyys, tärinä, veto, tilanahtauden kokeminen sekä homeen esiintyminen työpaikalla. Koettuihin vaaroihin sisältyvät puolestaan tapaturmavaara, väkivallan kohteeksi joutumisen vaara, kemiallisista aineista aiheutuva vaara sekä arvokkaan laitteen tai työtuloksen turmelemisen vaara. Muuttujat kuvastavat työntekijöiden kokemia erilaisia haittoja ja vaaroja työpaikoilla. Muuttujat saavat arvon yksi, jos työpaikalla esiintyy vähintään yksi selkeä haitta- tai vaaratekijä.

Työoloihin kuuluvat haitta- ja vaaratekijöiden lisäksi myös erilaiset uudet johtamiskäytännöt, jotka ovat yleistyneet suomalaisilla työpaikoilla viimeisten vuosikymmenten aikana. Ne liittyvät työntekijöiden omaehtoista osallistumista korostavaan johtamiseen. Niiden päämääränä on vahvistaa työntekijöiden sitoutumista yrityksen tavoitteisiin. Näiden johtamiskäytäntöjen vaikutuksia kuvataan muuttujalla ’Uudet johtamiskäytännöt’, joka kokoaa yhteen useita eri piirteitä. Näihin lukeutuvat itseohjautuvat tiimit, kannustinpalkkaus, työnantajan tarjoama koulutus sekä informaation jakaminen työntekijöiden kanssa työtä koskevista muutoksista jo

suunnitteluvaiheessa. Tarkasteluissa käytetty muuttuja saa arvon yksi, jos työpaikalla esiintyy enemmän kuin ainoastaan yksi uusi johtamiskäytäntö.

Työtyytyväisyys mittaa työntekijöiden yleisesti kokemaa hyvinvointia työpaikoilla. 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 eläköitymisaikheet perustuvat tiedusteluun aikeista jäädä eläkkeelle ennen alinta virallista vanhuuseläkeikää. Tarkastelu perustuu kolmiluokkaiseen muuttujaan, joka saa arvon kolme, jos henkilö on ajatellut aikaista eläköitymistä usein tai jo jättänyt viranomaisten käsittelyyn varsinaisen eläkehakemuksen. Muuttuja saa puolestaan arvon kaksi, jos vastaaja on ajatellut aikaista eläköitymistä joskus ja arvon yksi, jos henkilö ei ole ajatellut eläköitymistä lainkaan.

Toteutuneen työmarkkina-aseman muutokset perustuvat Tilastokeskuksen työssäkäynti-tilastoon ja toisaalta ETK:n rekistereihin. Todellisia työmarkkina-aseman muutoksia tarkastellaan ajanjaksolla 2004-2013. Vuoden 2003 aineiston osalta seurantajakso kattaa vuodet 2004-2013 ja vuoden 2008 aineiston osalta vuodet 2009-2013. Tarkastelu perustuu kolmiluokkaiseen muuttujaan, jossa toteutunutta eläkeikää verrataan alimpaan viralliseen vanhuuseläkeikään (63 vuotta tai tätä alempi yksilöllinen eläkeikä). Toteutunutta työmarkkina-aseman muutosta kuvaava muuttuja saa arvon 3, jos henkilö jää tarkasteluikkunan aikana kokoaikaiselle eläkkeelle virallisen vanhuuseläkeiän jälkeen. 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 alimmassa virallisessa vanhuuseläkeiässä.

Käytämme malleissa kontrollimuuttujina henkilön keskeisiä taustatekijöitä kuten ikää, sukupuolta, indikaattoria naimisissa tai avoliitossa olemiselle ja indikaattoreita koulutustasolle (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.

Keskeiset tulokset

Esitämme aluksi kuvailevaa analyysiä selitettävistä muuttujista. Taulukoissa 1 ja 2 esitämme muuttujien ristiintaulukoinnin. Työhönsä tyytymättömistä 62 prosenttia on ajatellut usein jäävänsä eläkkeelle ennen alinta virallista eläkeikää, kun taas erittäin tyytyväisistä 49 prosenttia ei ole lainkaan ajatellut ennen aikaista eläkkeelle jäämistä (Taulukko 1). Työtyytyväisyys on negatiivisesti korreloitunut eläkeaikomusten kanssa (korrelaatio -0,252). Niistä, jotka eivät ole lainkaan ajatelleet aikaista eläkkeelle jäämistä, 62 prosenttia jää eläkkeelle alimman vanhuuseläkeiän jälkeen ja vain 19 prosenttia ennen sitä (Taulukko 2). Eläkeaikomukset ovat negatiivisesti korreloituneita sen kanssa, että töissä jatketaan yli eläkeiän (korrelaatio -0,288).

Estimointitulokset osoittavat, että työpaikalla koetut haitat ja vaarat vaikuttavat negatiivisesti ja uudet johtamiskäytännöt positiivisesti työtyytyväisyyteen, joka on kirjallisuudessa vakiintunut mittari työviihtyvyydelle. Työtyytyväisyys liittyy puolestaan eläkeaikaisiin siten, että työhönsä

tyytymättömillä henkilöillä on huomattavasti enemmän eläkeaikeita. Subjektiiiviset ja objektiiviset mittarit ovat myös vahvasti korreloituneita. Tarkastelu osoittaa, että eläkeaikomukset vaikuttavat toteutuneeseen eläkkeellejäämisikään seurantajakson aikana vuosina 2004-2013.

Työntekijöillä, joilla on korkea-asteen koulutus, on vähemmän aikomuksia jäädä aikaisin eläkkeelle ja suurempi todennäköisyys jatkaa töissä alimman eläkeiän jälkeen kuin työntekijöillä, joilla on perus- tai keskiasteen koulutus. Aineiston koko ei kuitenkaan mahdollista työolojen vaikutusten tarkastelua koulutustason mukaan.

Johtopäätökset

Taloustieteilijät näkevät eläkkeelle siirtymisen yksiön rationaalisenä valintana, jossa eläkeiän kynnyksellä olevat henkilöt punnitsevat aktiivisesti eläkkeelle jäämisen hyötyjä ja kustannuksia. Ikääntyneiden työn tarjontaan ja eläkkeelle jäämisen ajankohtaan vaikuttavat vapaa-ajan arvostus ja käytettävissä olevien tulojen tarjoamat kulutusmahdollisuudet. Perusmallia on myös mahdollista laajentaa, jolloin voidaan ottaa huomioon työympäristöön liittyviä näkökohtia.

Työoloilla on merkitystä eläkkeelle jäämiseen. Tämä johtuu siitä, että työntekijät saavat ainoastaan harvoin täysimääräisen rahallisen korvauksen korkeamman palkan muodossa työpaikoilla esiintyvistä haitoista ja vaaroista. Koetut työolot voivat tämän vuoksi vaikuttaa tilastollisesti ja taloudellisesti merkittävästi sekä eläkeaikomuksiin että eläkkeelle siirtymiseen.

Artikkelin tavoitteena oli tarkastella koettujen työolojen merkitystä eläkkeelle siirtymiseen. Tarkastelussa hyödynnettiin Tilastokeskuksen työolotutkimuksen työoloja kuvaavien muuttujien lisäksi seurantatietoja henkilön työmarkkina-aseman toteutuneista muutoksista Tilastokeskuksen ja Eläketurvakeskuksen rekisteriaineistojen perusteella.

Tulokset suomalaisella aineistolla osoittavat, että koetut haitalliset työolot, työssä esiintyvät haitat ja vaarat, heikentävät ikääntyneiden työntekijöiden työtyytyväisyyttä, mikä lisää eläkeaikomuksia. Kun työntekijät ajattelevat usein jäävänsä eläkkeelle ennen alinta vanhuuseläkeikää, osa näistä aikomuksista myös toteutuu aikaisena eläkkeelle jäämisnä seurantajakson aikana. Uudet johtamisjärjestelmät, kuten tiimityö ja kannustava palkkaus, vaikuttavat 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 arvioitu koko ketjua työoloista työtyytyväisyyteen, työtyytyväisyydestä eläkeaikomuksiin ja aikomuksista eläkkeelle jäämiseen (Böckerman ja Ilmakunnas, 2019). Tutkimme myös yhdessä sekä työolojen että johtamisen vaikutuksia, mitä ei ole tehty aiemmassa tutkimuksessa.

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 kuten persoonallisuuden piirteet, jotka vaikuttavat niihin kaikkiin.

Tulokset eivät välttämättä pysty tunnistamaan syy-seuraus-suhteita muuttujien välillä, mutta tukevat näkemystä, jonka mukaan työympäristön kehittämällä voidaan vaikuttaa väestön keskimääräiseen eläköitymisikään. Tutkimusaineistoon liittyy erilaisia valikoitumisongelmia, 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. Keskittyminen henkilöihin, jotka ovat vielä työelämässä (vuonna 2003 tai 2008) merkitsee sitä, että työntekijät, joiden työolot ovat erinomaisia ovat luultavasti yliedustettuina Työolotutkimuksen aineistossa. Toisaalta eläköityminen ennen virallista eläkeikää havaitaan todennäköisemmin sellaisille työntekijöille, jotka joutuvat työskentelemään huonoissa työoloissa. Nämä valikoitumisongelmat vaikuttavat eri suuntiin arvioitaessa työolojen merkitystä eläköitymiselle. Ideaalitilanteessa ne kumoavat toisensa.

Tutkimuksessa ei ole myöskään arvioitu työolojen parantamisen aiheuttamia kustannuksia yrityksille. Työolomuuttujien kvantitatiivisen vaikutuksen suurusluokan arvioiminen onkin haastavaa, koska informaatio työoloista on luonteeltaan kvalitatiivista.

Työolojen kehittäminen voidaan nähdä sekä yritysten että työntekijöiden näkökulmasta investointina, koska se parantaa työtyytyväisyyttä, joka puolestaan vahvistaa yritysten tuottavuutta ja taloudellista kannattavuutta. Hyvät työolot myös vähentävät vaihtuvuutta ja parantavat yrityksen houkuttelevuutta työpaikkana. 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. Kustannukset ja hyödyt yhdessä ratkaisevat sen, kuinka paljon yritysten on taloudellisesti mielekästä panostaa työolojen kehittämiseen.

Väestön keskimääräiseen eläkeikään voidaan pyrkiä vaikuttamaan myös kehittämällä työympäristöä ja parantamalla työntekijöiden viihtyvyyttä työpaikoilla. Työolojen kehittäminen vaatii määrätietoista ja pitkäjänteistä työtä. Työoloja parantamalla voi olla myös mahdollista suitsia eläkejärjestelmän menopaineita. Kustannusten ja vaikutusten parempi tunteminen auttaisi politiikan suunnittelussa.

Kirjallisuus

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

Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2019). [Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data](#). *The Journal of the Economics of Ageing*, Ilmestyy.

Lehto, A. M., Sutela, H. (2009). *Three Decades of Working conditions. Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977–2008*. Statistics Finland, Helsinki.

Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C. M., Morales, J. F. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 38–55.

Taulukko 1. Työtyytyväisyyden ja eläkeaikomusten yhteys.

Eläkeaikomus	Työtyytyväisyys			Yhteensä
	1 Tyytymätön	2 Melko tyytyväinen	3 Erittäin tyytyväinen	
1 Ei lainkaan	18	210	220	448
	4.02	46.88	49.11	100.00
	20.22	29.01	50.00	35.75
2 Ajatellut joskus	16	252	128	396
	4.04	63.64	32.32	100.00
	17.98	34.81	29.09	31.60
3 Ajatellut usein	55	262	92	409
	13.45	64.06	22.49	100.00
	61.80	36.19	20.91	32.64
Yhteensä	89	724	440	1253
	7.10	57.78	35.12	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00

Taulukossa esitetään ristiintaulukointi työtyytyväisyyden ja eläkeaikomusten välillä. Molemmat mittarit perustuvat Tilastokeskuksen Työolotutkimukseen. Kussakin ruudussa ensimmäinen luku on havaintojen lukumäärä, toinen prosenttiosuus vaakarivin summasta ja kolmas prosenttiosuus pystysarakkeen summasta.

Taulukko 2. Eläkeaikomusten ja eläkkeelle jäämisen yhteys.

Eläkkeellejäämisikä	Eläkeaikomus			Yhteensä
	1 Ei lainkaan	2 Ajatellut joskus	3 Ajatellut usein	
1 Eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää	33 19.30 7.37	41 23.98 10.35	97 56.73 23.72	171 100.00 13.65
2 Eläkkeelle vanhuuseläkeiässä	139 27.04 31.03	181 35.21 45.71	194 37.74 47.43	514 100.00 41.02
3 Eläkkeelle vanhuuseläkeiän jälkeen	276 48.59 61.61	174 30.63 43.94	118 20.77 28.85	568 100.00 45.33
Yhteensä	448 35.75 100.00	396 31.60 100.00	409 32.64 100.00	1253 100.00 100.00

Taulukossa esitetään ristiintaulukointi eläkeaikomusten ja toteutuneen eläkkeelle jäämisen välillä. Eläkeaikomukset perustuvat Tilastokeskuksen Työolotutkimukseen. Toteutunut eläkeikä seurantajakson aikana pohjautuu ETK:n ja Kevan rekistereihin. Kussakin ruudussa ensimmäinen luku on havaintojen lukumäärä, toinen prosenttiosuus vaakarivin summasta ja kolmas prosenttiosuus pystysarakkeen summasta.