

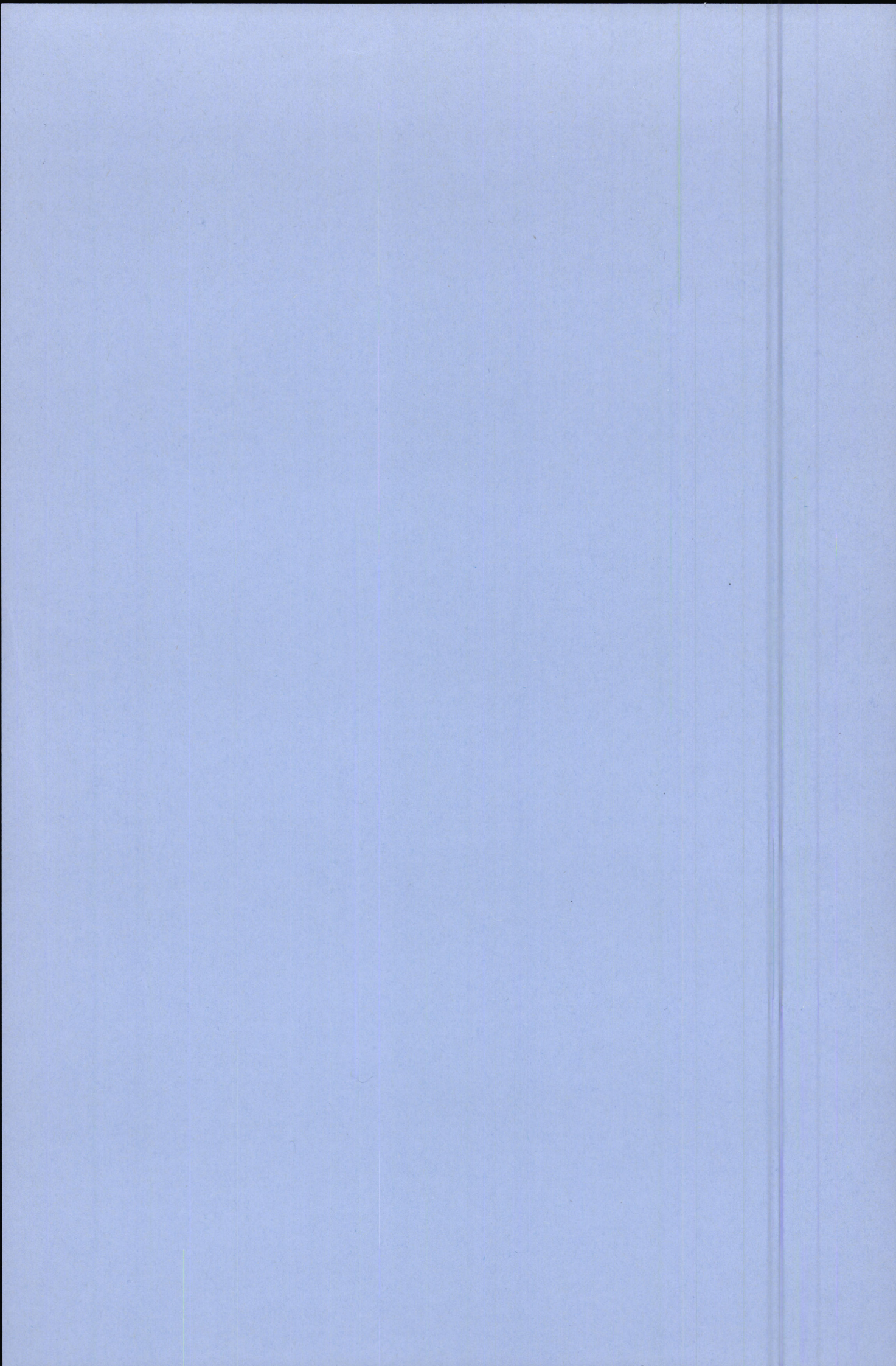
# ELÄKELÄISTYMISEEN VAIKUTTAVISTA TEKIJÖISTÄ

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ ERÄISTÄ TUTKIMUKSISTA

Markku Hänninen  
Hannu Härkönen  
Esko Kalimo  
Markku Lehto  
Jussi Vanamo

Eläkekomitea 1990:n tutkimusalatyöryhmä

Helsinki 1990



**ELÄKELÄISTYMISEEN VAIKUTTAVISTA TEKIJÖISTÄ**

**Johtopäätöksiä eräistä tutkimuksista**

Markku Hänninen  
Hannu Härkönen  
Esko Kalimo  
Markku Lehto  
Jussi Vanamo

**Eläkekomitea 1990:n tutkimusalatyöryhmä**

Helsinki 31.10.1990

ISBN 951-9043-90-X

31.10.1990

## SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
1. Työryhmän kokoonpano ja tehtävä	1
2. Varhaisen eläkkeelle siirtymisen kehityksestä ja tulevaisuuden näkymistä	1
3. Ongelman hahmottaminen	3
4. Tutkimustulosten esittelyä	5
4.1. Ikääntyvien työikäisten terveys ja toimintakyky	5
4.2. Työhön ja työpaikkaan liittyvistä tekijöistä	7
4.2.1. Työn arvostus on muuttunut	7
4.2.2. Työn haitoista ei yksiselitteistä tietoa	7
4.2.3. Teknologisen kehityksen monet kasvot	8
4.2.4. Oppimisen edellytyksistä ei riittävästi tietoa	8
4.2.5. Palkka yhä työn tärkein motiivi	9
4.2.6. Eläkkeelle siirtymiselle ei riittävästi vaihtoehtoja	9
4.3. Eläketurvaan ja eläkkeelle siirtymiseen liittyvistä tekijöistä	9
5. Tutkimustulosten tulkintaa	10
6. Toimenpiteiden kohdentaminen	12
6.1. Työkyvyn ja työhalukkuuden edistäminen	13
6.2. Työelämän kehittäminen	13
6.3. Sosiaaliturvan kehittäminen työntekoa suosivaksi	14
Liitteet	16

ELÄKELÄISTYMISEEN VAIKUTTAVISTA TEKIJÖISTÄ  
Johtopäätöksiä eräistä tutkimuksista

1. Työryhmän kokoonpano ja tehtävä

Tutkimusalatyöryhmän tehtävänä on ollut koota yhteen sellaista tutkimustietoa, jolla voidaan olettaa olevan merkitystä Eläkekomitea 1990:n työn kannalta. Ryhmään ovat kuuluneet Markku Hänninen kokoonkutsujana sekä Hannu Härkönen, Esko Kalimo, Markku Lehto, ja Jussi Vanamo.

Viimeaikaisia tutkimuksia on käyty läpi Eläketurvakeskuksessa, Kansaneläkelaitoksessa ja sosiaali- ja terveysministeriössä. Työryhmä on keskittynyt väestön terveydentilaa, työelämää ja eläkepolitiikkaa koskeviin tutkimuksiin. Tutkimuksia, jotka koskevat kansantalouden yleisen kehityksen yhteyksiä eläkeläistymiseen ei ole järjestelmällisesti tarkasteltu.

Käsiteltyjen tutkimusten referaatit, jotka on laadittu em. laitoksissa, on esitetty tämän muistion liitteinä. Muistio on yhteenveto referaateissa esitetyistä tutkimustuloksista ja tulkinnoista.

2. Varhaisen eläkkeelle siirtymisen kehityksestä ja tulevaisuuden näkymistä

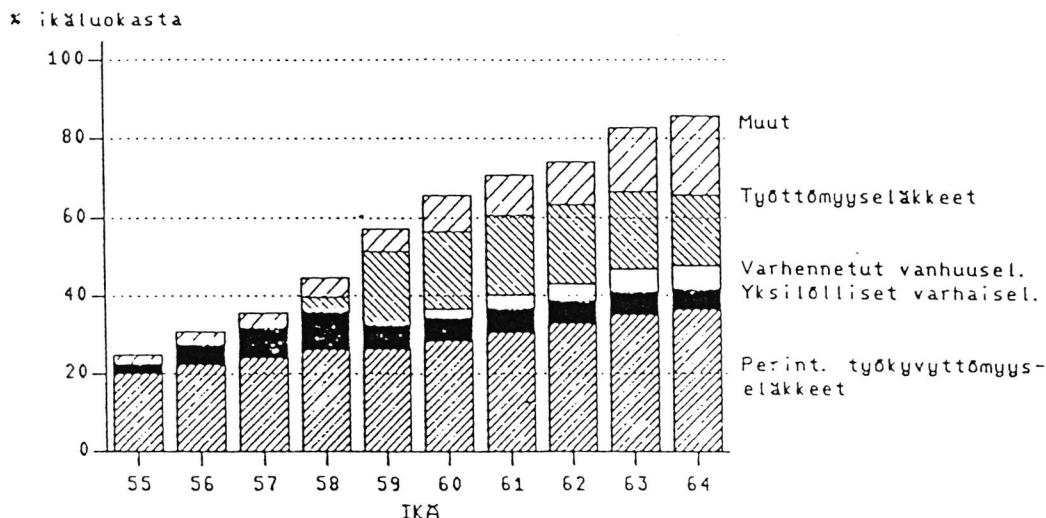
1980-luvulla eläkkeensaajien osuus 55-64-vuotiaista kasvoi huomattavasti. Työkyvyttömyyseläkeläisten väestöosuus yksilölliset varhaiseläkkeet mukaanluetuna kasvoi vuosina 1981-1989 vain kaksi prosenttiyksikköä (32 %:sta 34 %:iin). Sen sijaan kaikkien omaeläkkeen saajien väestöosuus on kasvanut 39 %:sta 54 %:iin. Tässä kasvussa ovat mukana mm. työttömyyseläkkeet sekä maatalouden sukupolvenvaihdos- ja luopumiseläkkeet.

Tarkasteltaessa eläkkeensaajien väestösuuksia ikäluokittain havaitaan, että 55-59-vuotiaiden eläkkeensaajien väestöosuus kasvoi vuoteen 1987 asti seitsemän prosenttiyksikköä. Vuosina 1988-1989 se pieneni kaksi prosenttiyksikköä. Yksilöllisten varhaiseläkkeiden määrän kasvu tässä ikäryhmässä ei ilmeisesti täysin vastaa eläkevaihtoehdoista poistuvien työttömyyseläkkeiden vähenemistä. Eläkkeensaajien osuus 55-59-vuotiaiden joukossa jäänee 1990-luvun alkupuolella alle 1980-luvun huipputasoon.

Eläkkeensaajien väestöosuus 60-62-vuotiaista on 1980-luvulla kasvanut 54 %:sta 70 %:iin. Vastaavat väestöosuudet 63-64-vuotiaiden ikäryhmässä ovat 69 ja 88 %. Kummassakin ikäryhmässä työkyvyttömyyseläkkeen saajien väestöosuus oli hieman pienempi vuonna 1989 kuin vuonna 1981, vaikka työkyvyttömyyseläkkei-

siin lasketaan mukaan yksilölliset varhaiseläkkeet.

Kuva 1. Oma- ja/tai erityiseläkkeelle olevien osuus 55-64-vuotiaasta väestöstä yksivuotisikäryhmittäin vuonna 1989



(Lähde: Eläketurvakeskus - Kansaneläkelaitos: Tilasto Suomen eläkkeensaajista 1989).

Eräs keskeinen piirre eläkeläistymisen trendeissä 1980-luvulla on ollut eläkettä saavien miesten ja naisten em. väestöosuuksien välisen eron kaventuminen 55-64-vuotiaiden ikäryhmässä. Vuonna 1981 miehistä 54 % ja naisista 40 % sai jotakin omaeläkettä. Vuonna 1989 vastaavat luvut olivat 59 % ja 57 %.

Varhaiseläkkeiden tuleva kehitys riippuu väestön terveydentilan, työelämän, eläkelainsäädännön ja yhteiskunnallisten arvojen kehityksestä.

Alle 65-vuotiaille myönnettyjen vanhuuseläkkeiden lukumäärä kasvaa hitaasti mm. julkisen sektorin työntekijöiden ikääntymisen myötä. Myös varhennetuissa vanhuuseläkkeissä jatkunee hidaskasvu.

Taulukossa 1 on esitetty projektio varhaiseläkkeiden kokonaismäärän kehityksestä olettaen, että eläkkeensaajien väestöosuudet pysyisivät vuoden 1989 tasolla. Lukumäärien muutokset heijastavat siis pelkästään väestön ikärakenteessa tapahtuvia muutoksia.

Taulukko 1. Alle 65-vuotiaden eläkkeensaajien lukumäärä 1970-1980 ja väestön ikääntymisen vaikutus eläkkeensaajien lukumääriin vuosina 1990-2010

Vuosi	Eläkkeensaajien lukumäärä.			Indeksi 1970 = 100		
	16-64	16-54	55-64	16-64	16-54	55-64
1970	216 000	80 000	136 000	1,00	1,00	1,00
1980	336 200	121 200	215 000	1,56	1,52	1,58
1990	410 700	121 300	289 400	1,90	1,52	2,13
2000	452 000	141 800	310 200	2,09	1,77	2,28
2010	568 500	125 500	443 000	2,63	1,57	3,26

### 3. Ongelman hahmottaminen

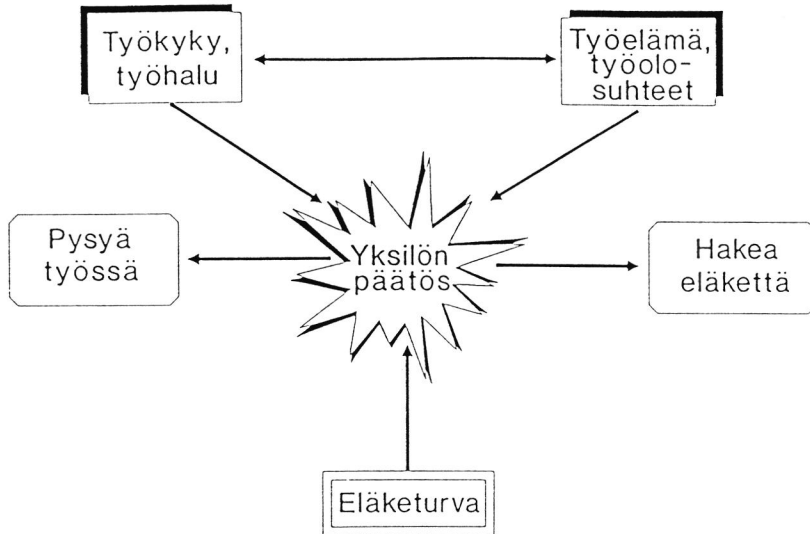
Viime vuosikymmeninä maamme sosiaaliturvan kehittymistä on pääasiassa ohjannut kaksi tekijää. Yhtäältä kansantulon lähes taukoamaton kasvu on mahdollistanut yhä suurempien taloudellisten voimavarojen kohdentamisen sosiaaliturvaan. Toisaalta pohjoismaista hyvinvointivaltiota koskevat arvostukset ovat ohjanneet poliittista päätöksentekoa siten, että sosiaalista turvallisuutta ja hyvinvointia tukevien yhteiskunnallisten järjestelmien kehittämistä on pidetty tärkeänä, lainsäädäntöä vaativana toimintana. Voimavarojen ja julkisen vallan tukema toimintojen jatkuva kasvu on ollut leimaa antavaa Suomen ohella monien muidenkin teollisuusmaiden sosiaaliturvalle.

Kehitys ei ole ollut pelkästään myönteistä. Tosi-asiallisen eläkeiän aleneminen on nopeasti kasvattanut eläkemenoja. Yhdessä nuorten ikäluokkien supistumisen kanssa se kärjistää työvoiman niukkuutta. Yksilön kannalta vaihtoehtoisten toimeentulomuotojen runsaus on periaatteessa myönteinen asia, mutta se saattaa johtaa myös epätarkoituksenmukaisiin valintoihin.

Eläkeläistyminen voidaan ymmärtää sivulla 4 olevan kaavion mukaisesti vastakkaisiin suuntiin vaikuttavien tekijöiden tuloksena (kuva 2). On tekijöitä, jotka voivat johtaa ihmistä eläkkeelle hakeutumiseen ja myös tekijöitä, jotka houkuttelevat häntä pitäytymään työssä. Nämä tekijät voidaan jakaa yksilökohtaisiin ja työelämään liittyviin tekijöihin. Eläketurvaan liittyvät tekijät voivat puolestaan tehdä eläkkeelle siirtymisen enemmän tai vähemmän houkuttelevaksi (eläkkeen vetovoima).

Työryhmä on pyrkinyt tarkastelemaan eläkeläistymisen kannalta relevanttia tutkimusta tämän mallin näkökulmasta.

Kuva 2. Eläkeläistymisen malli



Tutkimuksia niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat ihmisen pysymiseen työelämässä tai sieltä pois pyrkimiseen, on runsaasti. Muun muassa melkein kaikki työikäisen väestön terveydentilaa ja työelämän laatua käsittelevä tutkimus voidaan lukea tähän ryhmään. Viimeksi mainittua tutkimusta ei ole kuitenkaan toistaiseksi tehty eläkeläistymisen tai ikääntymisen näkökulmasta, joten työelämän olosuhteiden yhteydestä eläkeläistymiseen ei voida sen perusteella kovin spesifejä johtopäätöksiä tehdä. Asiaa auttaa luonnollisesti kuitenkin kokemusperäinen tuntuma ihmisten tarpeista.

Sen sijaan eläkkeelle siirtymisvaihetta ja eläkeikää käsitteleviä tutkimuksia on vähemmän. Jonkin verran tutkimustietoa on taloudellisten tekijöiden vaikutuksesta eläkehalukkuuteen sekä erilaisten eläkeikä säännösten ja järjestelyjen merkityksestä eläkeläistymiskehitykseen. Tutkimusten informaatioarvo vaikuttaa kuitenkin aika vaatimattomalta.

Sellaista tutkimustietoa, joka valaisisi ennen aikaiselle eläkkeelle siirtyneiden suhtautumista eläkei-kaan ja eläkeajan arvoa psykososiaaliselta kannalta, ei ole toistaiseksi juuri lainkaan. On ilmeisesti pidetty itsestään selvänä, että taloudellisesti turvattu vapaa-aika houkuttelee ikääntyviä ihmisiä. Eläkehakuisuuden selvittämiseen tarvittaisiin kuitenkin myös tietoa siitä, mitä ihmiset vielä työssä ollessaan eläkeajaltaan odottavat. Se auttaisi arvioimaan työelämän mahdollisuuksia kilpailla eläkeajan kanssa.



#### 4. Tutkimustulosten esittelyä

##### 4.1. Ikääntyvien työikäisten terveys ja toimintakyky

Vuoden 1989 lopussa oli kansaneläkelain mukaisella työkyvyttömyys- tai yksilöllisellä varhaiseläkkeellä 273 987 henkilöä eli 8,3% työikäisistä. Yksilöllistä varhaiseläkettä heistä sai 29 804 henkilöä. Näillä eläkkeillä oli 50-54-vuotiaista joka viides, 55-59-vuotiaista 28% ja 60-64-vuotiaista peräti 37%. Yleisimmät työkyvyttömyyseläkkeelle johtavat sairaudet ovat mielenterveyden häiriöt, tuki- ja liikuntaelinten ja verenkiertoelinten sairaudet. Mainitut sairaudet ja niiden yhdistelmät ovat lääketieteellisenä syynä yli 2/3:ssa kaikista työkyvyttömyyseläkkeistä.

Kelan haastattelututkimuksen mukaan vuonna 1987 oli jokin pitkäaikaissairaus 35-44-vuotiaista 30%:lla, 45-54-vuotiaista 47%:lla ja 55-64-vuotiaista 69%:lla. Vuodesta 1964 lähtien on haastattelussa ilmoitettuja pitkäaikaissairauksia sairastavien osuus yli 45-vuotiaista jatkuvasti hieman suurentunut.

Mini-Suomi-terveystutkimuksessa tutkituista oli työkyvyttömyyseläkkeellä jo olleiden lisäksi hyvin monilla oman ilmoituksensa mukaan sairauden aiheuttamia haittoja työssä. Ammatissa toimineista henkilöistä 11 % ilmoitti joutuneensa sairauden vuoksi vähentämään työntekoaan nykyisessä työssään ja lisäksi noin 10 % oli vaihtanut työtehtäviä, työpaikkaa tai ammattia. Esimerkiksi 55-59-vuotiaista työkyvyttömyyseläkkeellä oli joka neljäs, 49% oli joko eläkkeellä tai piti itseään ainakin osittain työkyvyttömänä ja lisäksi 5% ilmoitti jotain muita haittoja. Ammatissa toimivista, jotka ilmoittivat työkyvyn rajoituksia, oli lääkärintutkimuksen mukaan puolella joku haittaava sairaus.

Mini-Suomi-tutkimuksessa 30-64-vuotiaista tutkituista lääkärintutkimuksen mukaan oli työkyvyn rajoituksia lähes joka neljännellä. Täysin työkyvottomiä oli miehistä 10 ja naisista 6 prosenttia. Joko työkyvyttömyyseläkkeellä oli tai työkyky oli ainakin lievästi heikentynyt 50%:lla 55-59-vuotiaista ja 59%:lla 60-64-vuotiaista. Noin 20% kaikista 50-64-vuotiaista oli sellaisia ammatissa toimivia henkilöitä, joiden työkyky oli ainakin lievästi rajoittunut. Edelleen työssä olikin noin neljäsosa kaikista, joiden työkyvyn lääkäri arvioi ainakin huomattavasti heikentyneeksi ja noin puolet kaikista, joilla oli joku haittaava sairaus. Vaikka osa heistä lienee 1980-luvun aikana siirtynyt työkyvyttömyyseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle, on 50 vuotta täyttäneiden työssä käyvien joukossa edelleen

runsaasti henkilöitä, joiden työkyky on heikentynyt.

Kunta-alan työntekijöitä koskeneessa seurantatutkimuksessa arvioitiin verenkiertoelimistön toimintakyky kahdella kolmasosalla edelleen työssä olleista naisista ja yhdellä kolmasosalla miehistä riittäväksi työn vaatimuksiin.

Käytettävissä olevat tutkimustulokset osoittavat, että työssä olevista monilla on sellaisia sairauksia ja työ- ja toimintakyvyn rajoituksia, että ne voisivat johtaa työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutumiseen. Valtaosa näistä sairauksista on verenkiertoelinten, hengityselinten ja tuki- ja liikuntaelinten sairauksia sekä mielenterveyden häiriöitä.

Sairastavuus, työkyvyttömyys ja työkyvyttömyyseläkkeellä olo vaihtelevat alueittain ja väestöryhmittäin voimakkaasti, työkyvyttömyys kuitenkin sairastavuutta enemmän. Tilanne on edullisin Lounais- ja Etelä-Suomessa ja hallinnollisissa ammateissa, ylempään keskiasteen tai korkean asteen koulutuksen saaneilla ja huonoin Itä- ja Pohjois-Suomessa ja ruumiillisesti kuormittavimmissa ammateissa.

Vakavimpia verenkiertoelinten sairauksia sairastavien osuus väestöstä on pienenevässä mutta tuki- ja liikuntaelinsairaiden määrä suurenee. Diabetes ja kohonnut verenpaine ovat miehillä yleistymässä. Eräät syöpäsairaudet vähenevät ja toiset yleistyvät. Vaikeimmat mielenterveydenhäiriöt säilyvät verraten harvinaisina mutta ilmaistut psyykkiset oireet ja lievemmat häiriöt näyttävät yleistyvän. Nuorimpien aikuisten keskuudessa erilaiset allergiset oireet ja sairaudet ovat yleistyneet.

Lähimpien 10-20 vuoden aikana työikäisten suomalaisten terveys ja toimintakyky todennäköisesti asteittain edelleen kohenevat. Tähän myötävaikuttaa myös viimeaikainen elinolojen, elintapojen ja tottumusten monessa suhteessa terveydellisesti edullinen kehitys. Työkykyä voidaan parantaa myös tehostamalla sairauksien ehkäisyä ja kuntoutusta.

Sairauskirjon muutokset merkitsevät sitä, että vakavia pitkäaikaisia sairauksia sairastavien ja huomattavasti vajaakuntoisten osuus työikäisistä todennäköisesti pienenee. Ikärakenteen muutosten johdosta heidän lukumääränsä siitä huolimatta lähivuosina kasvaa. Eräät ihmisten elintapojen ja tottumusten, ympäristön tai työn muutokset voivat lisätä joidenkin sairauksien vaaraa.

Vaikka kehityksen yleissuunta siis todennäköisesti on myönteinen, on toisaalta mahdollista että jotkut sairaudet ja niihin liittyvä vajaakuntoisuus

olisivat lähivuosina yleistymässä. Sairastuvuuden mahdollisista muutoksista riippumatta ammatissa toimivien ikääntyvien työntekijöiden joukossa on lähivuosina runsaasti sellaisia henkilöitä, joiden työkyky on heikentynyt ja joiden työstä selviytymistä oireet ja sairaudet haittaavat.

#### 4.2. Työhön ja työpaikkaan liittyvistä tekijöistä

Työhön ja työpaikkaan liittyvät tekijät ovat sidoksissa tuotannonalaan, ammattiin, sukupuoleen ja ikään. Tuotantotapa ja työssä sovellettava tekniikka määräytyvät pääsääntöisesti tuotannonalan mukaan. Ammattirakenne on eriytynyt selvästi sukupuolen mukaan. Ikä vaikuttaa harvoin sellaisenaan. Yleensä se kytkeytyy taustatekijäksi ihmisen koko käyttäytymiseen. Kattavien selvitysten puuttuessa yleistysten suhteen on oltava varovainen.

##### 4.2.1. Työn arvostus on muuttunut

Työn merkitys ihmiselle on muuttunut kahdella tavalla. Ensinnäkin elämänkaareen sisältyvä kokonaistyöaika on supistunut koulutusaikojen pitenemisen ja eläkeiän alenemisen seurauksena. Toiseksi työn merkitys suhteessa muihin elämänpiireihin kuten perhe-elämään on vähentynyt. Työtä halutaan kuitenkin edelleen tehdä. Mistään laajemmasta työkielteisyydestä ei ole näyttöä. Odotukset työn laadun suhteen sen sijaan näyttävät kasvaneen eritoten nuorten keskuudessa.

##### 4.2.2. Työn haitoista ei yksiselitteistä tietoa

Kolmannes palkansaajista pitää työtään ruumiillisesti ja lähes puolet henkisesti rasittavana. Työviihtyvyys on yleisesti ottaen kuitenkin korkea. Vanhemmat ikäluokat ovat työhönsä tyytyväisempiä kuin nuoret.

Työn yksittäiset haitat ovat sidoksissa ammattiin. Koska ammattirakenne on eriytynyt sukupuolen mukaan, ovat haitat miehillä ja naisilla jonkin verran erilaiset. Työn fyysinen rasittavuus korostuu miehillä ja vastaavasti psyykinen naisilla. Molempien suhteen rasittavia työtehtäviä esiintyy erityisesti naisten ammateissa.

Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus ei yleisesti ottaen ole lisääntynyt. Naisilla arviot työn ruumiillisesta rasittavuudesta kasvavat iän myötä. Naisilla työn henkinen rasittavuus on jonkin verran kasvanut, miehillä hivenen laskenut. Työn henkinen rasittavuus näyttää korostuvan keski-iässä.

Yksittäistä fyysisistä haittatekijöistä yleisin on miehillä melu ja naisilla taas yksipuoliset työliik-

keet. Useiden fyysisten haittojen ammattialoja ovat kemian prosessi-, massa- ja paperityö, metalliteollisuus-, tekstiili-, vaatetusteollisuustyö sekä metsätyö. Myös monissa palveluammateissa esiintyy paljon fyysisiä haittoja.

Työn yksitoikkoisuus on vähentynyt. Sen sijaan kiire on lisääntynyt. Kiireen haitallisuus on naisten keskuudessa yleisempää kuin miesten. Kiire ja kireät aikataulut näyttävät heikentävän työviihtyvyyttä eniten keski-ikäisten keskuudessa. Työtahti on kiristynyt teollisen työn ohella myös monissa toimihenkilöammateissa, kuten markkinoinnissa, hallinnossa, opetus- ja pankkialalla sekä terveydenhuollossa.

#### 4.2.3. Teknologisen kehityksen monet kasvot

Teknologisen kehityksen haasteisiin ei ole kyetty riittävästi vastaamaan. Ongelmien ilmeneminen vaihtelee tuotannonalan, ammattiaseman ja myöskin iän mukaan. Fyysisesti raskaat, kuluttavat ja terveydelle vaaralliset työt ovat teknisen kehityksen myötä vähentyneet, mutta eivät kokonaan loppuneet. Myös uusia ongelmia on syntynyt. Ensinnäkin fyysisesti kevyet työt voivat olla raskaita ja kuluttavia puutteellisen ergonomian vuoksi. Toiseksi tekninen kehitys on merkinnyt rationalisointia ja työvoiman tarpeen selkeää vähenemistä. Tämä lisää työsuhteeseen liittyvää epävarmuutta. Toimihenkilöillä yleisin epävarmuustekijä on siirto toisiin tehtäviin, työntekijöillä pakkoloman ja työttömyyden uhka. Kolmanneksi kehitys ja muutokset edellyttävät lähes jatkuvaa uuden oppimista ja luopumista totutuista työskentely- ja johtamistavoista. Tämä on osoittautunut vaikeaksi.

#### 4.2.4. Oppimisen edellytyksistä ei riittävästi tietoa

Käsitykset vanhojen työntekijöiden oppimiskyvyistä ovat ristiriitaisia. Poikkileikkaustutkimuksissa on yleensä havaittu henkisissä toiminnoissa selviä muutoksia iän myötä. Sen sijaan seurantatutkimuksissa ei työiän aikana ole todettu kovinkaan merkittävää henkisten suoritusten heikkenemistä.

Iän myötä heikkenemistä tapahtuu lähinnä reaktiivisuudessa ja muistin osa-alueissa. Mieleenpainuminen vaatii vanhemmilta pitemmän ajan kuin nuoremmilta. Toisaalta ikääntyneet pystyvät kokemuksen avulla osin korvaamaan mahdollisia suoritusheikkouksiaan.

Oppimisvaikeudet näyttävät kytkeytyvän muuhun kuin varsinaisesti ikään. Keskeinen tekijä joidenkin yksittäisten selvitysten mukaan on motivaatio. Tämä puolestaan on sidoksissa mm. terveydentilaan ja koulutustasoon, jotka molemmat ovat vanhemmilla

ikäluokilla nuorempia heikkommat.

#### 4.2.5. Palkka yhä työn tärkein motiivi

Palkka muodostaa keskeisen kiinnikkeen jatkaa työntekoa. Eräiden selvitysten mukaan juuri taloudellisten menetysten suuruus onkin tärkein eläkkeelle siirtymistä jarruttava yksittäinen tekijä.

Ansiokehityksen muutoksia työuran aikana on tutkittu hyvin vähän. LEL ja TEL aloja koskevien selvitysten mukaan ansiokehityksen nousuvaihe kestää kymmenisen vuotta huipun asettuessa ikävälille 35 - 45 vuotta. Yleisesti ottaen varhaiseläkeikäisten ansiokehitys on siis nuorempia hitaampaa. Sairastelu ja työttömyys voivat laskea tulotasoa.

#### 4.2.6. Eläkkeelle siirtymiselle ei riittävästi vaihtoehtoja

Kuntoutusta annetaan monen eri järjestelmän puitteissa. Järjestelmästä riippumatta se näyttää kuitenkin vähenevän ja yksipuolistuvan 45 ikävuoden jälkeen. Erityisesti mahdollisuudet ammatilliseen kuntoutukseen heikkenevät.

#### 4.3. Eläketurvaan ja eläkkeelle siirtymiseen liittyvistä tekijöistä

Tosiasiallinen työn lopettamisikä on viimeksi kuluneiden 25 vuoden aikana alentunut kaikissa läntisissä teollisuusmaissa. Tutkijat vaikuttavat yleensä epäileviltä eläkeikässännösten merkitykseen nähdessä sikäli, että jos yksi eläkkeelle siirtymistapa otetaan pois, työntekijät todennäköisesti etsivät muita teitä työnteon lopettamiseen.

Eläketurvakeskuksessa on tutkittu myönteisen YVE-ennakkopäätöksen saaneiden suhtautumista työnteon jatkamiseen. Yhtenä tutkimuskohteena oli ennakkopäätöksen harkinta-ajan pidentämisen vaikutus työnteon jatkamishaluun. Kävi ilmi, että vain vajaat seitsemän prosenttia vastaajista olisi valmiita jatkamaan työntekoa nykyistä pitempään, jos harkinta-aikaa pidennettäisiin. Jos työtehtävissä tai työajoissa tapahtuisi muutoksia, olisi työntekoa jatkavien osuus noin 14 prosenttia. Tärkeimpänä eläkkeelle siirtymisen syynä pidettiin terveydentilan heikkenemistä (67 %). Toiseksi tärkein syy oli yleinen väsyminen ja kyllästyneisyys (21 %).

Eläketurvakeskuksessa on parhaillaan tekeillä myös kyselytutkimus jonka kohteena ovat 50-64-vuotiaat. Otos on poimittu sekä YVE-eläkeläisistä että aktiiveista. Aineiston analyysi on kesken. Ennakkotuloksista voidaan kuitenkin päätellä, että eläkkeelle siirtyneet ovat valtaosaltaan tyytyväisiä ratkaisunsa ja elämäntilanteeseensa. Myös vielä työssä

olevien eläkehalukkuus on suuri. Toisaalta työntekijöillä näyttäisi olevan kiinnostusta osa-aikaeläkkeeseen (50-54-vuotiaat 35 %, 55-64-vuotiaat 17 %).

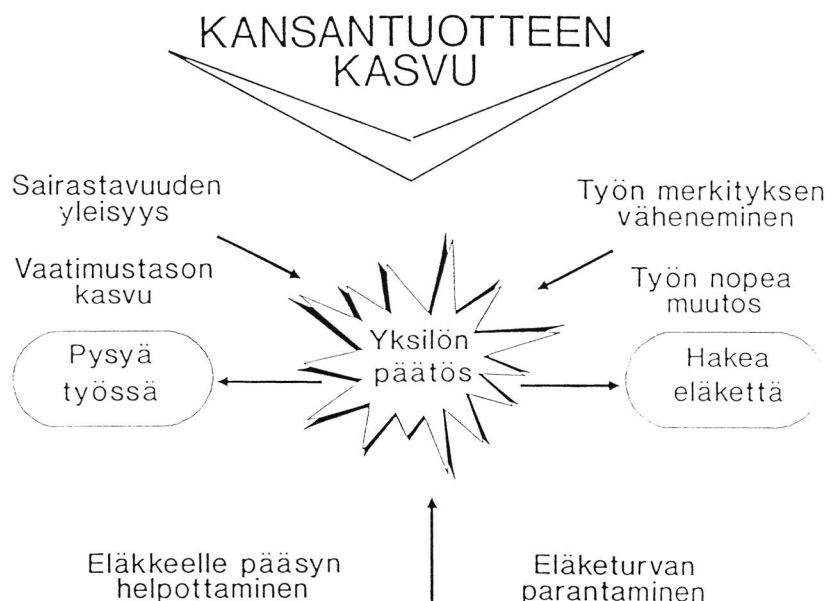
Hollannissa tehdyssä 50-58-vuotiaita miehiä koskevassa tutkimuksessa on sen sijaan todettu, että miestyöntekijöiden halukkuus hakea eläkettä näyttää riippuvan siitä, minkälaisiksi he arvioivat eläkeaikaiset tulonsa. Verraten pienikin alenema eläkeaikaisissa tuloissa, mm. eläketuloissa, vähentää olennaisesti halua pyrkiä työkyvyttömyyseläkkeelle.

Suhteellisen vähälle huomiolle tutkimuksissa ovat jääneet työmarkkinoiden rakenteelliset tekijät. Eläkeläistymiskehitystä ovat tosiasiallisesti suosineet sekä yritykset, työmarkkinajärjestöt että valtiovalta. Toistaiseksi ei ole tietoa siitä, mitä vaikuttaisi näiden aktoreiden politiikan muuttuminen.

## 5. Tutkimustulosten tulkintaa

Tutkimustulosten tarkastelu viittaa siihen, että tämän muistion alussa esitellyn eläkeläistymisen mallin kaikki elementit - ihmisen työkyky ja työhalu, työelämän olosuhteet sekä eläketurvan muodot - ovat eläkeläistymiskehityksen kannalta tärkeitä. Näyttää siltä, että parina viimeksi kuluneena vuosikymmenenä monissa näistä tekijäryhmistä on tapahtunut samansuuntaisia muutoksia, jotka ovat lisänneet eläkkeelle siirtymistä. Kuitenkin esimerkiksi ihmisten terveydentila on määrättyiltä osiltaan kohentunut ja fyysisesti raskaat työtehtävät ovat vähentyneet.

Kuva 3. Eläkeläistymiskehityksen yhteiskunnallinen tausta



Kansantuotteen jatkuva kasvu ja sosiaaliturvan parantamista tukevan arvomaailman kehittyminen ovat johtaneet siihen, että eläkkeelle pääsyä on pyritty helpottamaan ikääntyvien ihmisten hyvinvoinnin lisäämiseksi. Samaan suuntaan ovat vaikuttaneet työmarkkinoiden rakenteelliset tekijät. Korkean työttömyyden vallitessa ikääntyvien työntekijöiden eläkeläistymistä ei juuri millään taholla ole vakavasti yritetty hillitä.

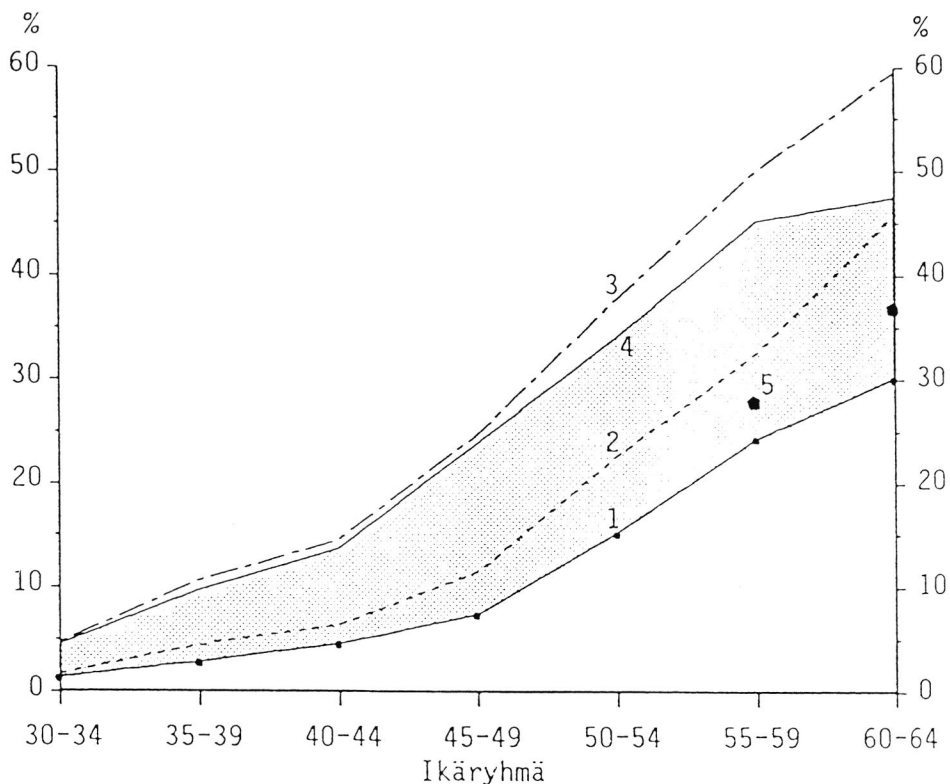
Eräät tutkimustulokset viittaavat siihen, että myös ikääntyvät työntekijät itse pitävät eläkkeelle pääsyä myönteisenä asiana. Tämän on joskus arveltu johtuvan työn arvostuksen vähenemisestä. Ei ole kuitenkaan varmaa, onko kysymyksessä todellinen arvojen muutos vai työelämän nopeasta muutoksesta aiheutuva sopeutumisreaktio. Yhteiskunnassa, jossa työ on edelleen keskeinen sosiaalisen osallistumisen ja kanssakäymisen väylä, eläkkeelle siirtyminen merkitsee välttämättä myös jonkinasteista syrjäytymistä.

Kansaneläkelaitoksen Mini-Suomi-terveystutkimus osoittaa, että työelämässä on mukana melkein työkyvyttömyyseläkeläisten määrää vastaava joukko ihmisiä, joilla on pitkäaikaisia, haittaavia sairauksia ja joiden työkyky on vähintäänkin lievästi alentunut (kuva 4).

Myös ns. suurissa ikäluokissa on lähitulevaisuudessa paljon henkilöitä, joiden työstä selviytymistä oireet ja sairaudet haittaavat. Heidän pysymisensä työssä riippuu siitä, miten toisaalta työ ja työympäristö ja toisaalta eläketurva kehittyvät. Koska monella työssäolevalla olisi lääketieteellisesti arvioiden riittävä peruste hakeutua eläkkeelle, työssäpysymiseen luonnollisesti vaikuttaa ratkaisevasti se, miten ikääntyneet työntekijät arvioivat työnsä ja sen tuottaman toimeentulon ja muut palkinnot suhteessa eläkkeelle siirtymiseen liittyviin etuihin.

Hollannissa tehty tuore tutkimus (Aarts - de Jong 1990) viittaa siihen, että työkyvyttömyyseläkkeen hakemista harkitsevat ihmiset ottavat päätöstä tehdessään herkästi huomioon odotettavissa olevat eläkeaikaiset tulonsa. Pienikin pudotus odotettavissa olevissa tuloissa, mm. eläketuloissa, vähensi eläkehalukkuutta. Kokemukset Ruotsin osa-aikaeläkkeen korvaavuustason muutoksesta ovat samansuuntaisia.

Kuva 4. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja kliinisessä tutkimuksessa todettujen työkyvyn eriasteisten rajoitusten yleisyys (%) ikäryhmittäin koko väestössä. Varjostettu alue kuvaa ammatissa toimivia, joiden työkyky oli ainakin lievästi rajoittunut.



- 5 ● ● Työkyvyttömyyseläke + yksilöllinen varhaiseläke vuonna 1989
- 4 — Ammatissa ja ainakin lievä työkyvyn rajoitus
- 3 - - - - - Ainakin lievästi heikentynyt työkyky
- 2 ······ Ainakin huomattavasti heikentynyt työkyky
- 1 —●— Työkyvyttömyyseläke

## 6. Toimenpiteiden kohdentaminen

Eläkeläistymiskehityksen suunnan muuttaminen näyttäisi vaativan vaikuttamista kaikkiin kolmeen eläkkeelle siirtymistä säätelevään tekijäryhmään. Ihmisten työkykyä ja työhalua tulisi pyrkiä edistämään. Työelämässä pitäisi panostaa työolojen kehittämiseen myös ikääntyville ihmisille sopiviksi. Sosiaaliturvaa olisi kehitettävä työntekoa suosivaan suuntaan.

On kuitenkin otettava myös huomioon, että käytettävissä olevilla keinoilla ei ehkä voida ratkaisevasti vaikuttaa kehityksen suuntaan. Kansainväliset vertailut ovat toistaiseksi vähäisiä, ja niihin



tulee suhtautua varauksellisesti. Ne osoittavat kuitenkin, että keskimääräinen työnjättöikä on alentunut kaikissa läntisissä teollisuusmaissa. Maiden välillä on eroja, mutta tendenssi on sama kaikkialla sosiaaliturvajärjestelmien eroista huolimatta.

Mini-Suomi-terveystutkimuksen tuloksilla on merkitystä kaikkien kolmen toimenpidesuunnan kannalta. Ne kiinnittävät välittömästi huomion ihmisten henkisen ja fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävien toimenpiteiden tarpeeseen. Ne saattavat osaltaan viitata työelämän kuluttavuuteen. Tuloksista voidaan myös päätellä, että sosiaaliturvan keinoilla voidaan ainakin jossakin määrin vaikuttaa ihmisten eläkehakuisuuteen, koska työkyky sinänsä ei näytä olevan ainoa tekijä ihmisen päätöksessä hakea eläkettä vaikeimpia sairauksia lukuunottamatta.

#### 6.1. Työkyvyn ja työhalukkuuden edistäminen

Työkyvyn ja työhalun ylläpitämiseen suoranaisesti tähtääviä toimenpiteitä ovat aikuiskoulutus ja työikäisen väestön terveydentilan yleinen edistäminen. Vaikka näiden toimenpiteiden yleisestä merkityksestä ei ole riittävää näyttöä, on tutkimuksilla voitu osoittaa kuntoutustoimenpiteiden vaikutus työkyvyn ylläpitämiseen ainakin eräissä taudeissa. Ollakseen tehokkaita ne pitäisi kuitenkin ottaa käyttöön riittävän aikaisessa vaiheessa. Ihminen, joka on jo kypsynyt eläkkeen hakemiseen, ei ole kiinnostunut uudelleen koulutuksesta eikä hänen eläkehalukkuuteensa luultavasti enää tällöin juuri voida kuntoutuksella vaikuttaa.

Päätös hakea eläkettä on lopputulos pitkäaikaisesta prosessista, johon pitäisi päästä vaikuttamaan jo prosessin alkuvaiheissa. Yksilön omatoiminen terveydenhoito on lähinnä terveyskasvatuksen varassa. Yleinen terveyshuolto ja työterveyshuolto ovat ilmeisesti niitä alueita, joihin sosiaali- ja terveyspolitiikalla voidaan vaikuttaa ja joita pitäisi kehittää. Esimerkkinä tästä olisi niiden välisen yhteistyön lisääminen työperäisten terveysvaarojen ehkäisemiseksi.

#### 6.2. Työelämän kehittäminen

Työelämän piirissä tulisi hillitä halukkuutta siirtyä eläkkeelle ennen työuran normaalia päättymistä. Työterveyshuollon mahdollisuuksia edistää ikääntyvien työntekijöiden työoloja pitäisi lisätä.

Tutkimustulokset korostavat, että huomiota tulisi kiinnittää ikääntyvien työntekijöiden työolojen kehittämiseen nimenomaan fyysisesti raskaissa

ammateissa. Alustavaa tutkimustietoa on myös siitä, että ikääntyvien työntekijöiden työoloihin ja niiden muutoksiin liittyvää psyykkistä rasitusta olisi erityistä syytä pyrkiä vähentämään eläkkeelle hakeutumisen ehkäisemiseksi.

Ulkoisten työolosuhteiden lisäksi olisi syytä harkita mahdollisuuksia kehittää työnantajan niitä ratkaisuja, jotka koskevat ikääntyvien työntekijöiden työn rytmiä, työaika ja työtehtävien laatua. Näihin kysymyksiin vaikuttavat myös koko työyhteisön ilmapiiri ja asenteet. Mainittujen tekijäin oikeasuuntaista kehittämistä tulisi tukea myös sosiaaliturvan keinoin.

### 6.3. Sosiaaliturvan kehittäminen työntekoa suosivaksi

Eläketurvan mahdollisuudet vaikuttaa työssöpysymiseen liittyvät toisaalta ihmisten asenteisiin eläkettä kohtaan ja toisaalta eläkkeen määrän ja eläkkeelle siirtymisen edellytysten säätelyyn.

Eräitä tutkimustuloksia voidaan tulkita niin, että eläkeajasta on viime aikoina tullut ihmiselle sosiaalisesti hyväksytty olotila, jota ei ainakaan tarvitse hävetä. Asia voi olla näin, mutta ei ole varmaa, johtuuko myönteinen suhtautuminen eläkkeelle siirtymiseen eläkkeen vetovoimasta vai siitä, että ihminen joutuu alistumaan kyvyttömyyteensä pysyä mukana kehittyvän työelämän tahdissa. Joka tapauksessa asenteisiin vaikuttaminen voi osoittautua vaikeaksi ja vaatia pitkän ajan.

Näyttää siltä, että eläkehalukkuus ei riipu yksinomaan sairastavuudesta. Jotkut pysyttelevät työssä, vaikka heidän työkykynsä olisi alentunut, toiset taas hakevat vastaavassa tilanteessa eläkettä. On tietysti sairaustapauksia, joissa valinnanvaraa ei ole, vaan eläkkeelle siirtyminen on ainoa mahdollisuus.

Jos nähdään tarvetta laajentaa eläkkeelle siirtymisen ikäaluetta nykyisestään, niin taloudellisten resurssien puitteissa tuntuisi järkevältä sitoa eläkkeen myöntäminen mahdollisimman selkeästi taudin aiheuttamaan työkyvyn alenemaan.

Koska eläkkeen määrä vaikuttaa todennäköisesti ihmisen päätökseen hakea eläkettä, olisi se yksi mahdollinen vaihtoehto ohjata eläkkeelle siirtymistä. Yhtenä kehittämislinjana olisi osatyökyvyttömyyseläkkeen sellainen kehittäminen, joka palvelisi varhaiseläkkeiden kehittämisen tarvetta.

Työkyvyttömyyden objektiivinen harkinta näyttää kuitenkin olevan vaikeaa, sillä asiantuntijoiden tulkinnat siitä vaihtelevat silloinkin, kun lääke-

31.10.1990

15

tieteelliset löydökset ovat samat. Tästä syystä työkyvyttömyyden tiheämpi porrastus tuskin tulisi kysymykseen, sillä työkyvyttömyyden asteen hienovärisempi arvioiminen saattaisi lisätä eläkepäätösten mielivaltaisuuden vaikutelmaa.

Osa-aikaeläkkeen nykyistä laajempaan käyttöön olisi Eläketurvakeskuksen kyselytutkimuksen mukaan halukkuutta. Se edellyttäisi, että työelämässä lisättäisiin osa-aikatyön mahdollisuuksia. Ei ole kuitenkaan selvää, vähentäisikö se varhaiseläkkeiden käyttöä vai lisäisikö se täysiaikaisten työntekijöiden hakeutumista osa-aikatyöhön.

**LIITTEET**

Arpo Aromaa ja Timo Klaukka, 12.11.1990

## IKÄÄNTYVIEN TYÖIKÄISTEN TERVEYS JA TYÖKYKY

Seuraavassa tarkastellaan suomalaisten työkäisten terveydentilaa, työkykyä ja niiden ajallista kehitystä pääasiassa Kansaneläkelaitoksen väestötutkimusten tietojen avulla. Näistä tärkeimmät ovat vuosina 1978 - 80 suoritettu Mini-Suomi-terveysstudium, jonka yhteydessä selvitettiin koko 30 vuotta täyttänyttä väestöosaa edustaneen otoksen terveydentila haastatteluin ja kliinisin menetelmin (Aromaa ym. 1989). Lisäksi Kela on suorittanut vuosien 1964 - 1987 välillä neljä maanlaajuista väestötutkimusta, joiden yhteydessä on haastateltu koko laitoshoidon ulkopuolista väestöä edustaneet otokset, suuruuksiltaan 13 131 - 17 910 aikuista (Purola ym. 1967; Purola ym. 1971; Kalimo ym. 1982; Kalimo ym. 1989). Osa tiedoista perustuu Työterveyslaitoksen vuonna 1981 aloittamaan kunnallisten työntekijöiden terveyttä, kuormittumista ja työkykyä koskevaan laajaan seurantatutkimukseen (Ilmarinen 1985; Ilmarinen 1988). Näiden lisäksi on hyödynnetty Kansaneläkelaitoksen työkyvyttömyyseläketilastoja ja eräitä työkyvyttömyyden ilmaantumista selvittäneitä seurantatutkimuksia (Heliövaara ym. 1986; Hytti 1988).

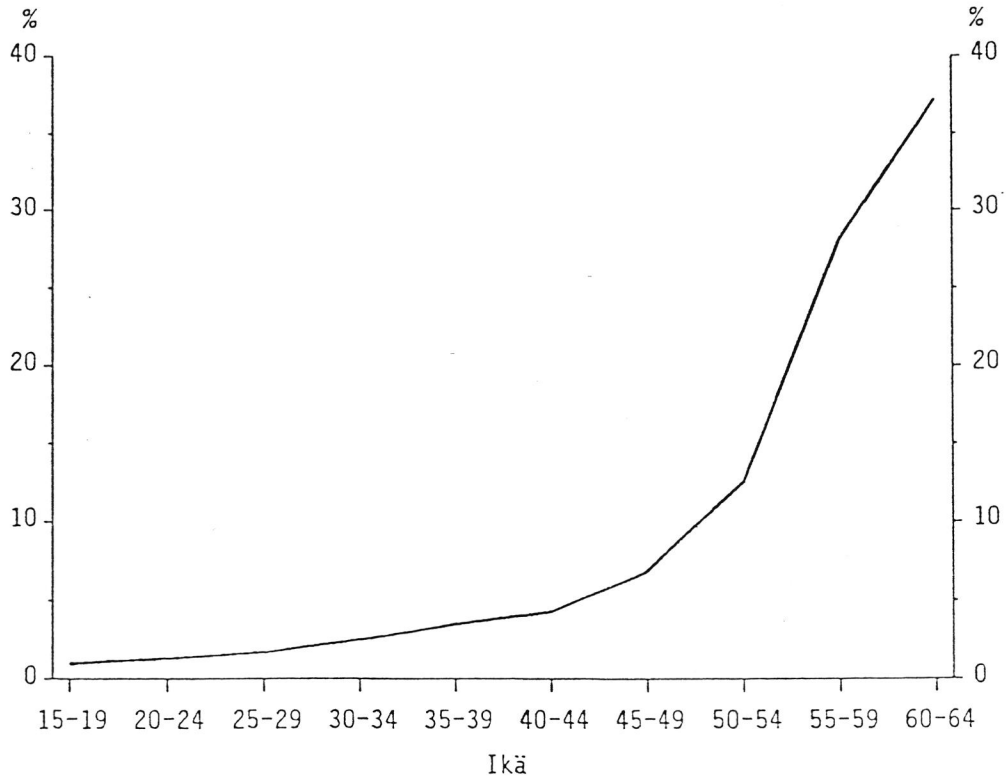
### Työkyvyttömyyseläkkeet

Vuoden 1989 lopussa oli kansaneläkelain mukaisella työkyvyttömyyseläkkeellä 273 987 henkilöä eli 8,3 % työkäisistä. Tässä luvussa ovat mukana yksilöllistä varhaiseläkettä saavat, joita vuoden 1989 lopussa oli 29 804 henkilöä. Vuonna 1970 työkyvyttömyyseläkeläisten osuus työkäisestä väestöstä oli 5,6 %, joten heidän määränsä on huomattavasti kasvanut.

Työkyvyttömyyseläkkeellä olevien osuus kasvaa nopeasti iän mukaan (kuvio 1). Vuonna 1989 oli 55 - 59-vuotiaista varsinaisella työkyvyttömyyseläkkeellä tai yksilöllisellä varhaiseläkkeellä 28 %, 60 - 64-vuotiaista 37 % ja kaikista

55 - 64-vuotiaista noin kolmasosa. Työttömyyseläkkeellä oli lisäksi 55 - 59-vuotiaista 4,7 % ja 60 - 64-vuotiaista 20 %. Vanhimmasta ikäryhmästä sai tämän lisäksi 3 % varhennettua varhaiseläkettä.

Kuvio 1. Työkyvyttömyyseläkkeellä olevien osuus työkäisistä ikäryhmittäin vuoden 1989 lopussa.



Tärkeimpiä työkyvyttömyyttä aiheuttavia sairauksia ovat tuki- ja liikuntaelinten ja verenkiertoelinten sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt. Näitä sairastamattomiin 30 - 64-vuotiaisiin verrattaessa pelkästään mielenterveyden häiriöitä sairastavan riski olla työkyvyttömyyseläkkeellä on 20-kertainen ja pelkkää TULE-sairautta tai verenkiertoelinten sairautta sairastavilla kuusinkertainen. Jos tauteja on samanaikaisesti useita on myös työkyvyttömyyseläkkeellä olo yleisempää. Näistä kolmesta sairaudesta ovat nykyisin työkäisillä yleisimpiä TULE-sairaudet ja ne ovat edelleen lisääntymässä.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen todennäköisyys vaihtelee alueittain ja ammattiryhmittäin ja on suurin Itä- ja Pohjois-Suomessa ja ruumiillisesti kuormittavimmissa ammateissa.

#### Työikäisten terveydentila

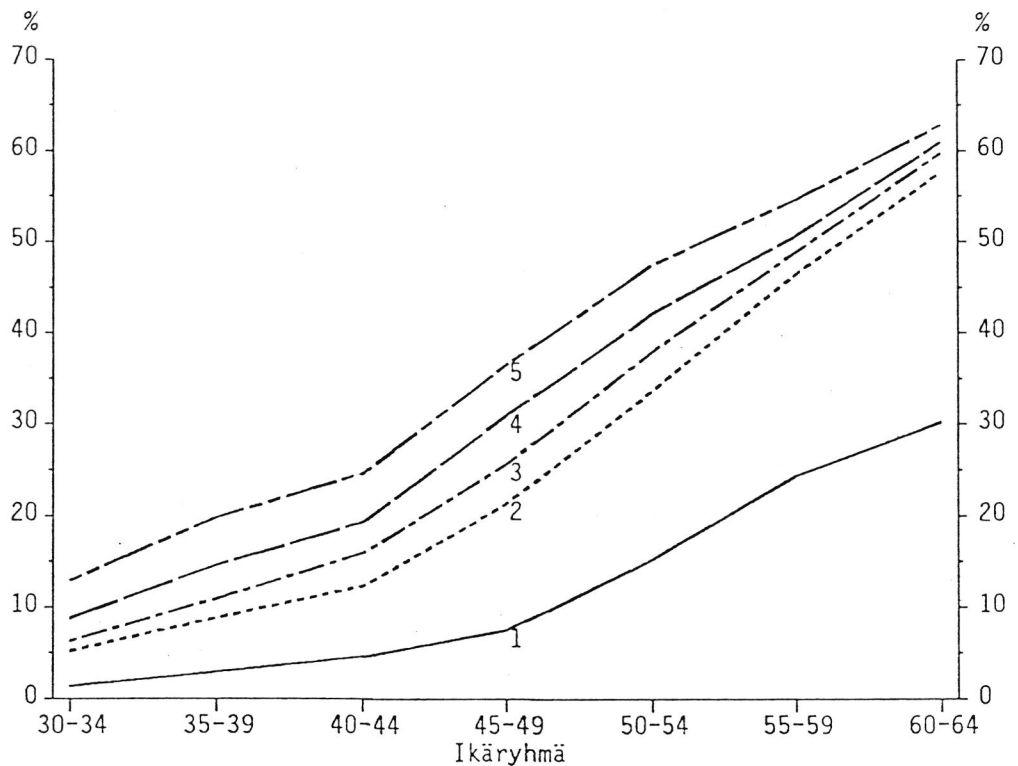
Kelan haastattelututkimuksissa vuosina 1964 - 1987 on selvitetty mm. pitkäaikaissairastavuuden yleisyyttä. Jonkin pitkäaikaisen sairauden ilmoittaneiden osuudet (%) eri tutkimusvuosina ovat 35 - 64-vuotiailla olleet seuraavat:

Ikä	1964	1968	1976	1987
35 - 44	31	27	26	30
45 - 54	43	44	45	47
55 - 64	59	62	68	69

Sairastavuus on lisääntynyt eniten (10 prosenttiyksikköä) vanhimmilla, 55 - 64-vuotiailla ja hivenen myös 45 - 54-vuotiailla.

Mini-Suomi-tutkimuksessa oli työkyvyttömyyseläkkeellä jo olleiden lisäksi hyvin monilla oman ilmoituksensa mukaan sairauden aiheuttamia haittoja työssä (Kuvio 2). Nämä tulokset aliarvioivat hieman vaikea-asteisen työkyvyttömyyden yleisyyttä vanhimmassa 60 - 64-vuotiaiden ikäryhmässä, koska ne koskevat terveystarkastukseen osallistuneita runsasta 90 % koko väestöstä. Ammatissa toimineista 30 - 64-vuotiaista henkilöistä 11 % ilmoitti joutuneensa sairauden vuoksi vähentämään työntekoaan nykyisessä työssään ja lisäksi noin 10 % oli vaihtanut työtehtäviä, työpaikkaa tai ammattia. Kaikenkaikkiaan 55 -59-vuotiaista 49 % oli joko jo työkyvyttömyyseläkkeellä tai piti itseään ainakin osittain työkyvyttömänä ja lisäksi 5 % ilmoitti joitain muita haittoja työssä. 60 - 64-vuotiaista taas yli 60 %:lla oli ainakin jotain työkyvyn rajoituksia.

Kuvio 2. Työkyvyn eri asteisten, itse ilmoitettujen rajoitusten esiintyvyys (%) ikäryhmittäin.



- 5 - - - - 4 tai  $\geq 30$  pv/12 kk poissa työstä sairauden takia  
 4 — — — 3 tai vaihtanut työtä sairauden takia  
 3 - - - - 2 tai vähentänyt työtä sairauden takia  
 2 ..... 1 tai kokonaan tai osittain työkyvyttö  
 1 — — — Työkyvyttömyyseläke

Ammatissa toimivista, joilla oman ilmoituksensa mukaan oli jokin työkyvyn rajoitus, oli kliinisen arvion mukaan yli 80 %:lla joku pitkäaikainen sairaus ja puolella joku haittaava sairaus (Taulukko). Sairaudet ja työkyvyn vajavuudet ovat työkyvyttömyyseläkkeellä olevilla luonnollisesti yleisempiä ja keskimäärin vaikea-asteisempiä kuin ammatissa toimivilla. Ne ovat kuitenkin myös ammatissa toimivilla yleisiä ja voidaan arvioida, että edelleen työssä oli noin neljäsosa kaikista, joiden työkyvyn lääkäri arvioi ainakin huomattavasti heikentyneeksi ja noin puolet kaikista, joilla oli joku haittaava sairaus.

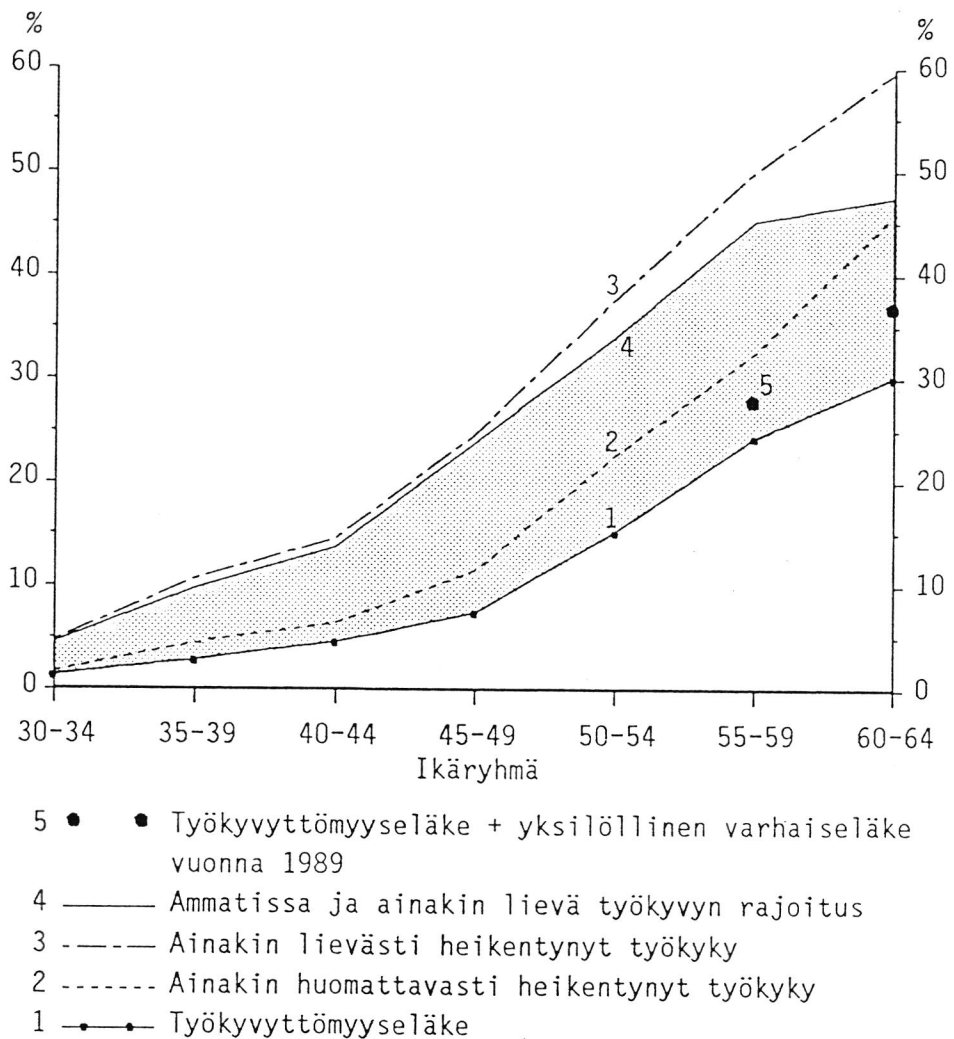


Taulukko. Pitkäaikaissairastavuuden ja vajaakuntoisuuden ikävakioitu esiintyvyys (%) ammatissa toimivilla, työkyvyttömyyseläkkeellä olevilla ja muilla 30 - 64-vuotiailla. Mini-Suomi-terveystutkimus. Ammatissa toimivien työkyvyn rajoitus on määritelty kuten kuviossa 2 ottaen huomioon kaikki itseilmoitetut työkyvyn rajoitukset.

	Lkm	Joku pitkä- aikainen sairaus (lääk.dg)	Joku haittaa- va sairaus (lääk.dg)	≥Huomat- tavasti heiken- tynyt työkyky (lääk.arvio)	≥Lievästi heiken- tynyt työkyky (lääk.arvio)	Terveystila melko huono - huono (oma arvio)
Ammatissa toimivat						
Ei työkyvyn rajoitusta	3309	52,3	15,7	1,2	8,8	2,5
Työkyvyn rajoitus	1108	83,2	49,8	12,4	39,1	20,7
Työkyvyttömyys- eläkkeellä olevat						
	617	97,3	95,9	71,5	78,3	44,4
Muut						
	639	60,4	31,3	10,1	19,0	10,9
Kaikki						
	5673	62,8	32,4	13,0	23,6	12,4

Mini-Suomi-tutkimuksessa 30 - 64-vuotiaista tutkituista oli lääkärintutkimuksen mukaan ainakin lieviä työkyvyn rajoituksia lähes joka neljännellä. Osuus oli miehistä 25 % ja naisista 22 %. Täysin työkyvyttömiä oli miehistä 10 ja naisista 6 prosenttia. Lääkärintutkimuksen mukaan viidesosalla 55 - 64-vuotiaista fyysinen kunto olisi riittänyt enintään istumatyöhön. Joko työkyvyttömyyseläkkeellä oli tai työkyky oli lääkärintutkimuksen mukaan huomattavasti heikentynyt 32 %:lla 55 - 59-vuotiaista ja 46 %:lla 60 - 64-vuotiaista (kuvio 3). Vastaavat osuudet olivat 50 % ja 59 %, jos otettiin huomioon kaikki ne henkilöt, joiden työkyky oli ainakin lievästi heikentynyt. Työkyvyttömyyseläkkeellä jolleiden lisäksi oli sellaisia ammatissa toimivia, joiden työkyky oli ainakin lievästi heikentynyt kaikista 50 - 54-vuotiaista 19 %, 55 - 59-vuotiaista 21 % ja 60 - 64-vuotiaista 17 %. Tämänikäisestä väestöstä oli vastaavasti sellaisia ammatissa toimivia, joiden työkyky oli huomattavasti heikentynyt 5 %, 5 % ja 7 %.

Kuvio 3. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja lääkärin kliinisessä tutkimuksessa toteamien työkyvyn eriasteisten rajoitusten yleisyys (%) ikäryhmittäin koko väestössä. Varjostettu alue kuvaa ammatissa toimivia, joiden työkyky oli ainakin lievästi rajoittunut. Mini-Suomi-terveystutkimus.



Näin ollen ammatissa toimivia, jotka olisivat saattaneet hakeutua työkyvyttömyyseläkkeelle oli vuosina 1978 - 80 tehdyn tutkimuksen ajankohtana paljon, ehkä jopa saman verran kuin heitä jo oli työkyvyttömyyseläkkeellä. Näistä henkilöistä on osa todennäköisesti siirtynyt 1980-luvulla työkyvyttömyyseläkkeelle tai varhaiseläkkeelle. Kuvioon 3 on merkitty koko väestöön suhteutettuna pistein näiden eläkkeiden yleisyys vuonna 1989. Työelämässä on eläkkeellä olevien osuuden kasvusta huolimatta epäilemättä edelleen runsaasti

henkilöitä, joilla on pitkäaikaisia sairauksia ja joiden työkyky on ainakin lievästi heikentynyt.

Kunta-alan työntekijöitä koskeneessa tutkimuksessa seurattiin terveydentilan, kuormituksen ja työkyvyn kehittymistä ryhmässä, jonka ikä vuonna 1981 oli 51 vuotta ja vuonna 1985 vastaavasti 55 vuotta. Jälkimmäisessä mittauksessa arvioitiin verenkiertoelimistön toimintakyky kahdella kolmasosalla edelleen työssä olleista naisista riittämättömäksi työn vaatimuksiin. Vastaava osuus miehistä oli yksi kolmasosa (Ilmarinen 1988). Tämä havainto tukee edellä esitettyä päätelmää, jonka mukaan huomattavistakin työkyvynrajoituksista kärsivistä vain osa on siirtynyt työkyvyttömyyseläkkeelle.

#### Sairastavuuden ja kuormituksen vaihtelu

Sairastavuus, työkyvyttömyys ja työkyvyttömyyseläkkeellä olo vaihtelevat alueittain ja väestöryhmittäin voimakkaasti. Kliinisin menetelmin mitattu sairastavuus vaihtelee kuitenkin vähemmän kuin työkyvyttömyys ja eläkkeellä olo. Tämä johtuu siitä, että sairastavuuden lisäksi työkyvyttömyyteen vaikuttavat voimakkaasti sekä yksilö- että aluetasolla erilaiset työhön, työllisyyteen, elinoloihin ja mahdollisesti sosiaaliturvaan liittyvät tekijät. Tämä käy ilmi myös siitä, että työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutuvien ja myönnettyjen eläkkeiden määrä vaihtelee mm. maan taloudellisen tilanteen, elinkeinoelämän rakennemuutosten ja työttömyyden vaihdellesa. Lounais- ja Etelä-Suomessa, teknisissä ja hallinnollisissa ammateissa, ylempään keskiasteen tai korkean asteen koulutuksen saaneilla työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen (Heliövaara ym. 1986, Hytti 1988) ja muutkin työkyvyn rajoitukset ovat selvästi harvinaisempia kuin muissa ryhmissä (Aromaa ym. 1989).

Työikäisen väestön sairastavuus on muuttunut rakenteellisesti siten, että pitkäaikaissairastavuus on yleistynyt ammatissa toimimattomien keskuudessa nopeammin kuin työssäolevilla. Työelämässä olevien ammattiryhmittäiset sairastavuuserot ovat pienentyneet vuosien 1964 ja 1987 välillä (Karisto 1989).

Tämä on kuitenkin johtunut lähinnä siitä, että aikaisemmin suhteellisen terveiden toimihenkilöryhmien keskuudessa sairastavuus on lisääntynyt enemmän kuin muissa ammattiryhmissä.

### Kehitysnäkymiä

Aikuisten pitkäaikaissairastavuus on muuttumassa niin, että verenkiertoelinten sairauksia sairastavien osuus väestöstä pienenee mutta tuki- ja liikuntaelinten sairauksia sairastavien määrä suurenee (Sievers ym. 1990). Vaikeimmat mielenterveydenhäiriöt säilyvät verraten harvinaisina mutta ilmaistut psyykkiset oireet ja lievemmat häiriöt näyttävät yleistyvän (Kalimo ym. 1989). Nuorimpien aikuisten keskuudessa erilaiset allergiset oireet ja sairaudet ovat yleistyneet. Mikäli tämä kehitys jatkuu voi niiden ohella yleistyä myös alttius sairastua eräisiin ammattitauteihin.

Lähimpien 10 - 20 vuoden aikana työikäisten suomalaisten terveys ja toimintakyky todennäköisesti asteittain edelleen kohenevat. Tähän myötävaikuttaa myös viimeaikainen elinolojen, elintapojen ja tottumusten monessa suhteessa terveydellisesti edullinen kehitys. Sairauskirjon muutokset merkitsevät sitä, että vakavia pitkäaikaisia sairauksia sairastavien ja huomattavasti vajaakuntoisten osuus työikäisistä todennäköisesti pienenee. Ikärakenteen muutokset puolestaan aiheuttavat sen, että heidän lukumääränsä siitä huolimatta lähivuosina kasvaa. Suurten ikäluokkien muodostama aikaisempaa vanhempi työvoima on aikaisempaa koulutetumpaa, mihin liittyy parempi terveydentila ja mikä myös parantaa heidän mahdollisuuksiaan sairastuttua hakeutua fyysisistä suorituskykyään paremmin vastaavaan työhön. Työkyvyn terveydellisiä edellytyksiä voidaan myös parantaa tehostamalla sairauksien ehkäisyä ja kuntoutusta. Epäedullisen kehityksen mahdollisuuden viittaavat toisaalta tiedot, joiden mukaan esimerkiksi lisääntyvä tuki- ja liikuntaelinten oireilu liittyyisi työn ja työympäristön epäedullisiin muutoksiin, kuten kiireisyyden, pakkotahtisuuden, yksipuolisuuden ja yksitoikkoisuuden lisääntymiseen etenkin monissa naisvaltaisissa ammateissa (Lehto 1988). Myös eräät ihmisten elintapojen ja tottumusten, ympäristön tai työn muutokset voivat lisätä joidenkin

sairauksien vaaraa. Lisääntyviä sairauksia voivat olla esimerkiksi diabetes, kohonnut verenpaine, jotkut tuki- ja liikuntaelämistön sairaudet, mielenterveysongelmat ja eräät allergiset sairaudet. Tapaturmien tulevaa kehitystä on vaikea ennakoida. Vaikka kehityksen yleissuunta todennäköisesti on myönteinen, on siis mahdollista että ainakin eräät sairaudet ja niihin liittyvä vajaakuntoisuus olisivat lähivuosina yleistymässä.

Sairastuvuuden muutoksista riippumatta on aikaisempaa toimintakykyisempien suurten ikäluokkien työikäisten joukossa lähitulevaisuudessa paljon sellaisia, joiden työstä selviytymistä oireet ja sairaudet haittaavat. Heidän pysymisensä työssä riippuu osaksi kuntoutuksen onnistumisesta. Erittäin vahvasti se riippuu toisaalta siitä miten työ ja työympäristö ja toisaalta eläketurva kehittyvät. Monella työssäolevalla olisi lääketieteellisesti arvioiden riittävä peruste hakeutua eläkkeelle. Työssä pysymiseen vaikuttaa siksi ratkaisevasti se minkälaiseksi ikääntyvät työntekijät yleensä arvioivat työnsä ja sen tuottaman toimeentulon ja muut palkinnot suhteessa eläkkeelle siirtymiseen liittyviin etuihin.

## Kirjallisuus

Aromaa A, Heliövaara M, Impivaara O ym. Terveys, toimintakyky ja hoidontarve Suomessa. Mini-Suomi-terveystutkimuksen perustulokset. Helsinki ja Turku: Kansaneläkelaitoksen julkaisuja AL: 32, 1989.

Heliövaara M, Aromaa A, Knekt P, Reunanen A. Työkyvyttömyyden ilmaantuvuus ja sen ammattiryhmittäinen vaihtelu väestössä. Helsinki: Kansaneläkelaitoksen julkaisuja ML: 66, 1986.

Hytti H. Ammatilliset työkyvyttömyysriskit 1976 - 80. Helsinki: Kansaneläkelaitoksen julkaisuja T9: 32, 1988.

Ilmarinen J, toim. Työ, terveys ja eläkeikä kunta-alalla. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 1985; 3 (2): 81 - 282.

Ilmarinen J, toim. Työ, terveys ja eläkeikä: seurantatutkimus ikääntyvillä kunta-alan työntekijöillä. Sarjassa Työ ja

ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 1988; 2 (4): 297 - 458.

Kalimo E, Nyman K, Klaukka T, Tuomikoski H, Savolainen E. Terveyspalvelusten tarve, käyttö ja kustannukset 1964 - 1976. Helsinki: Kansaneläkelaitoksen julkaisuja A: 18, 1982.

Kalimo E, Häkkinen U, Klaukka T, Lehtonen R, Nyman K. Tietoja suomalaisten terveysturvasta. Helsinki: Kansaneläkelaitoksen julkaisuja M: 67, 1989.

Karisto A. Sosiaaliluokka ja sairastavuus. Tutkimus muutoksista vuosina 1964 - 1987. Kirjassa: Sosiaaliset riskit, tutkimus ja päätöksenteko. Juhlakirja Tapani Purolan 60-vuotispäivän kunniaksi 14.11.1989. Helsinki: Yliopistopaino 1989, 80-101.

Lehto A-M. Naisten ja miesten työolot. Helsinki: Tilastokeskuksen tutkimuksia 138, 1988.

Purola T, Kalimo E, Sievers K, Nyman K. Sairastavuus ja lääkintäpalvelusten käyttö Suomessa ennen sairausvakuutusta. Helsinki: Kansaneläkelaitoksen julkaisuja A: 1, 1967.

Purola T, Nyman K, Kalimo E, Sievers K. Sairausvakuutus, sairastavuus ja lääkintäpalvelusten käyttö. Helsinki: Kansaneläkelaitoksen julkaisuja A: 7, 1971.

Sievers K, Klaukka T, Mäkelä M. TULES-vuori matalaksi. Helsinki: Kansaneläkelaitoksen julkaisuja ML: 96, 1990.

## MIKSI HALUTAAN SIIRTYÄ VARHAISELÄKKEELLE

### Tutkimustuloksia ja arvioita työhön ja työpaikkaan liittyvien tekijöiden vaikutuksista

1. Johdanto
2. Eläkeläisyyden muuttunut merkitys
3. Työelämän muutokset
  - 3.1. Johdanto
  - 3.2. Työmarkkinoiden yleispiirteet
    - 3.2.1. Työvoiman tulo- ja poistumavirrat
    - 3.2.2. Työmarkkinoiden tasapainottomuus
    - 3.2.3. Työmarkkinoiden joustavuus ja jäykkyys
  - 3.3. Tuotanto- ja työvoimarakenteen muutokset
    - 3.3.1. Työvoiman uusjako
    - 3.3.2. Koulutustason muutos
  - 3.4. Yritystoiminnan kehityslinjoja
    - 3.4.1. Olosuhteiden, tavoitteiden ja keinojen muuttuminen
    - 3.4.2. Johtamisstrategioiden muutokset
  - 3.5. Teknologinen kehitys ja työolot
  - 3.6. Työoloista ja niiden muutoksista
    - 3.6.1. Käsitteiden määrittely
    - 3.6.2. Työperäiset terveysriskit ja työn haitat
    - 3.6.3. Objektiiviset muutokset
    - 3.6.4. Työolojen kokeminen (subjektiiviset muutokset)
    - 3.6.5. Työilmapiiri ja työpaikan ihmissuhteet
    - 3.6.6. Ansiokehitys
    - 3.6.7. Ikääntyvät työntekijät
      - 3.6.7.1. Eri ikäisten palkansaajien työolot ja työasenteet
      - 3.6.7.2. Ikääntyvien työntekijöiden kuntoutus
4. Yhteenveto

Lähdeviitteet

## MIKSI HALUTAAN SIIRTYÄ VARHAISELÄKKEELLE

Tutkimustuloksia ja arvioita työhön ja työpaikkaan liittyvien tekijöiden vaikutuksista

### 1. Johdanto

Demografisen kehityksen seurauksena työvoiman tarjonnan kasvu pysähtyi 1980 -luvun jälkipuoliskolla. 1990 -luvulla kasvu on hidasta ja loppuu 2000 -luvulla. Tarjontaa on myös supistamassa koulutusaikojen piteneminen, työajan lyheneminen ja erilaiset varhaiseläkejärjestelmät. Myös työhön liittyvät arvostukset ovat voineet muuttua tarjontaa supistavasti. Merkittäviä työvoimareservejä ei ole toisin kuin 1970 -luvun työvoimapulan vuosina.

Työvoiman tarjonnan lisääminen edellä kuvatussa tilanteessa on vaikeaa. Väestökehityksen kautta vaikuttaminen tuntuu työvoiman tarjonnassa vasta vuosikymmenien kuluttua ja on sitä ennen lisäämässä työvoiman kysyntää. Koulutusaikoja tuskin voidaan olennaisesti supistaa. Kehitys on ollut jo pitkään toiseen suuntaan. Mikään ei myöskään viittaa siihen, että työajan lyhentämistavoitteista oltaisiin valmiita luopumaan. Vanhuuseläkeiän korottaminen ei sekään toisi erityisempää lisää työvoiman tarjontaan, koska enemmistö on erilaisten työkyvyttömyys ja varhaiseläkkeiden piirissä jo ennen "varsinaista" eläkeikää. Varhaiseläkejärjestelmiä voidaan periaatteessa muuttaa kireämmiksi, mutta on epävarmaa, kuinka paljon se todellisuudessa kasvattaisi työvoiman tarjontaa. Väkisin pitäminen työvoimassa tuskin on erityisen järkevää ajatellen tuottavuutta ja tehokkuutta. Arvostuksiin vaikuttaminen on hidasta eikä oikeastaan tiedetä, miten se pitäisi tehdä. Työvoimareservejä ei ole ainakaan mainittavassa määrin. Kaiken kaikkiaan kansallisen työvoiman tarjonnan olennainen lisääminen näyttää näin ollen olevan vaikeaa ellei mahdotonta. Strategiana tulisikin kenties olla työvoiman tarjonnan "venyttäminen" niin, että se ennakoitua pidempään säilyisi nykyisellä tasolla.



Ihmisen päivittäinen eläminen ja toiminta tapahtuu eri elämänpiireissä. Aktiivi-ikäinen käy työssä, osa päivästä kuluu perheen parissa, osa mahdollisesti omien harrastusten parissa vapaa-aikana jne. Eri elämänpiireillä on omat norminsa, arvonsa ja toimintamallinsa. Tämä ilmenee yksittäisen ihmisen kohdalla erilaisina sosiaalisina rooleina. Rationaaliseen käyttäytymiseen liittyy myös kalkylointia, miten aika jaetaan eri elämänpiireihin. Elämänpiirit ovat näin ollen "kilpailevia" elämänalueita. Missä elämänpiirissä ihminen parhaiten viihtyy, mitä hän eniten arvostaa, vaihtelee eri ihmisillä. Tässä suhteessa voi myös olla selviä kulttuurisia eroja.

Elämänpiirit voivat olla yhden päivän puitteissa vaihtuvia, mutta myös elämänkaareen liittyviä. Tällä tavoin ajatellen työssä- ja eläkkeelläoloa voidaan pitää omina elämänpiireinään. Näin ollen myös niitä voidaan pitää kilpailevina vaihtoehtoina ihmisten arvostuksissa.

Tutkimusten mukaan ennenaikaiselle eläkkeelle siirtyminen on yleensä vuosia kestänyt tapahtumasarja. Näin ollen siihen on vaikuttamassa hyvin erilaisia tekijöitä. Tässä esityksessä pyritään kartoittamaan työhön ja työpaikkaan liittyvien tekijöiden vaikutuksia ja yhteyksiä halukkuuteen siirtyä varhaiseläkkeelle.

## 2. Eläkeläisyyden muuttunut merkitys

Eläkkeelle siirtymisestä nykyisessä merkityksessä on voitu puhua yleisimmin vasta viime vuosikymmeninä. Alkuvaiheessa vanhuuseläkkeen saaminen oli pikemminkin eräänlainen palkkio pitkään hengissä pysymisestä kuin jokaisen ulottuvilla aikanaan oleva etuus (Abel-Smith 1990).

Eläkkeelle siirtyminen voidaan nähdä sopeutumisprosessina, jonka kuluessa työ poistuu tärkeiden päämäärien joukosta. Atschleyn

mukaan eläkkeelle siirtymisen onnistuminen riippuu siitä, kuinka tärkeässä asemassa työ on ollut ihmisen arvojärjestyksessä (Forss 1982, 1989).

Eräiden tutkijoiden mukaan nykyisessä nopean muutoksen yhteiskunnassa on nousemassa esiin vaatimuksia "mielekkäämmästä" elämästä. Nämä vaatimukset näyttäisivät ajoittuvan 50 ikävuoden jälkeen (The PRA:s Manual 1986). Eläketurvakeskuksen eläkeikä-tutkimuksessa tuotiin esiin samansuuntainen ajatus toteamalla, että nyky-yhteiskunnassa ihminen ei pidä "koneen viereen kaatumista" järkevänä ajatuksena.

On mahdollista, että 50 ikävuoden jälkeinen elämänvaihe on muuttumassa merkittävästi tähänastisesta sisällöstään. Jos aiemmin oli tietyssä mielessä kyse "jäähdyttelystä" ennen eläkkeelle siirtymistä, sisältyy tähän vaiheeseen nyt uusia elementtejä mm. parantuneiden taloudellisten mahdollisuuksien, parantuneen yleisen terveydentilan ja lisääntyvän vapaa-ajan myötä. On myös merkillepantavaa, että eläkeläistä arvostetaan entistä enemmän. Tämä on johtanut eläkeläisen "roolin" kasvavaan hyväksymiseen myös yksilötasolla (Aarnio, Forss ym. 1975). Kuten Osgood (1982) on todennut, eläkeajasta on tullut legitiimi yleisesti hyväksytty olotila.

Työn ja muiden elämänalueiden keskinäistä suhdetta on usein mitattu ruotsalaisen Hans L. Zetterbergin (1977) käyttämällä menetelmällä. Suomessa samaa mittaustapaa ovat käyttäneet ainakin Alkula (1981) sekä Kortteinen ja Ylöstalo, jotka ovat verranneet omia tuloksiaan Alkulan aineistoon. Menetelmää on myös käytetty Suomen Gallupin määrääjain suoritettavissa nuorisotutkimuksissa (Tuohinen 1990).

Kortteisen ym. palkkatyöläisistä koostuvaan otokseen perustuvan tutkimuksen mukaan työn asema ja merkitys ihmisten elämässä laski nopeasti 1980 -luvun alkupuolelta lähtien, kuten seuraavasta taulukosta ilmenee (Ylöstalo 1986):

Taulukko 1. Mikä palkkatyössä käyville on elämässä keskeistä?

	1979	1984	Muutos
Työ	51	35	- 16
Kotielämä	40	53	+ 13
Vapaa-aika kodin ulkopuolella	6	7	+ 1
Ei osaa sanoa	3	6	+ 3
Summa	100 %	100%	

Kysymys ei kuitenkaan ole työn merkityksestä jossain absoluuttisessa mielessä, vaan nimenomaan suhteessa muihin elämänalueisiin. Työn arvostuksen väheneminen on purkautunut perhe-elämän arvostuksen kohoamiseen. Mainitun tutkimuksen mukaan vapaa-aika sinänsä on hyvin harvoilla suomalaisilla keskeisin elämänalue. Mahdolliseen uudenlaiseen suhtautumiseen työhön viittaisi myös Työaikakomitean mietinnön tiedot, joiden mukaan ihmiset olisivat enenevässä määrin alkaneet antaa etusijaa vapaa-ajalle palkan kustannuksella (Työaikakomitea 1980 mietintö 1983).

Työn arvostuksen väheneminen ei automaattisesti merkitse työhalukkuuden vähenemistä. Kortteisen ym. tutkimuksen mukaan halukkuus tehdä palkkatyötä on jatkuvasti kasvanut. Suomalaisten sitoutuminen työhön on lähes itsestään selvyys. Työn merkityksen laskusta absoluuttisessa mielessä ei siis ole kysymys. Sitoutuminen työhön on näinollen säilynyt, mutta samanaikaisesti työn ulkopuolisten elämänpiirien (lähinnä perhe-elämän) merkitys on lisääntynyt (Ylöstalo 1986).

Kun tarkastellaan eri elämänalueiden tärkeyttä iän mukaan, näyttää siltä, että tärkeys riippuu voimakkaasti paitsi iästä myös elinvaiheesta. Kaikkein nuorimmille ikäluokille tärkeän vapaa-ajan asema laskee nopeasti perheen perustamisvaiheessa ja kotielämän arvostus kasvaa. Noin 30. ikävuodesta lähtien perhe-elämän arvostus heikkenee tasaisesti ja vastaavasti työn arvostus keskeisimpänä kasvaa (Tuohinen 1990). Mutta kuten aiemmin esitettiin, tilanne saattaa taas muuttua 50. ikävuoden vaiheilla.

Ikävaihehypoteesi on tärkeä siinä mielessä, että sen mukaan arvostukset työhön ja sen myötä halu jatkaa työntekoa vaihtelevat samoillakin ihmisillä. Kärjistäen siis jossain elämänvaiheessa työnarkomaani saattaa ehdottomasti haluta lopettaa työnteon ja vastaavasti vähemmän työhön orientoitunut tehostaa työntekoaan. Seurantatutkimusten puuttuessa mitään kovin varmaa tietoa ei kuitenkaan ole saatavissa.

Voimakas sitoutuminen palkkatyöhön ei kuitenkaan kerro, miten työ vastaa tekijänsä odotuksia ja vaatimuksia. Työhön sitoutumisessa voi myös olla kyse välttämättömyydestä, jotta saavutettaisiin enemmän tai vähemmän selkeästi kiteytyneet elintaso- ja kulutustavoitteet. Joka tapauksessa tuntuu itsestään selvältä, että vähemmän palkitsevasta työstä on helpompi siirtyä eläkkeelle kuin työstä, joka antaa ihmiselle monessa suhteessa paljon.

Työhön kohdistuvat odotukset näyttävät olevan sidoksissa ikään ja myös sukupolveen. Kärjistäen nuoremmat ikäpolvet korostavat työn mielenkiintoisuutta, kun keski-ikäiset painottavat palkkaa ja vanhemmat varmaa työpaikkaa (Lotti 1983, Lindström 1988).

Eläketurvakeskuksen eläkeikätkimukseen mukaan ammattia kuvaavat muuttujat ohjaavat voimakkaasti mielipiteitä sopivasta eläkeikästä. Ammattiryhmien välillä oli erittäin selvät erot eläkeikämielipiteissä. Ammattien työkyvyttömyystiheyden ja alhaista eläkeikää koskevien mielipiteiden välillä oli selvä yhteys (Aarnio, Forss ym. 1975, Forss 1989).

Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan terveyden ja työkyvyn heikkeneminen liittyvät työn sisältöön. Ero ammattiryhmien välillä alkavat näkyä jo noin 50 ikävuoden tienoilla (Ilmarinen 1985, Forss 1989). Kelan sosiaaliturvan tutkimuslaitoksen tutkimuksen mukaan keskimääräinen työkyvyttömyysriski TEL -alalla ruumiillista työtä tekevillä on selkeästi suurempi kuin henkisen työn tekijöillä (Hännikäinen 1988). Tehtyjen työkyvyttömyystutkimusten mukaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on keskimääräistä yleisempää vähänkoulutettujen, pienipalkkaisten ja fyysisesti raskaissa ammateissa toimivien keskuudessa. Raskaat ja hankalat työt ovat hyvin edustettuina myöskin YVE -ennakko-

päätöksiä hakeneiden joukossa (Gould 1985, Gould ja Rinne 1986, Forss 1989).

### 3. Työelämän muutokset

#### 3.1. Johdanto

Yleisesti ottaen työn tekemisen ehdot ovat viimeisten vuosikymmenien aikana muuttuneet voimakkaasti. Tämä on seurausta työmarkkinoiden ja tuotantotoiminnan muutoksista. Nämä muutokset ovat muovanneet kokonaan uudet puitteet työn tekemiselle.

Muutoksia on monenlaisia ja monentasoisia. Osa niistä on makrotason ilmiöitä osan ollessa yksityisten ihmisten subjektiiviseen tajuntaan liittyviä. Osa liittyy hyvin konkreettisesti työn tekemiseen osan ollessa tuotantostrategioiden ja työn organisoinnin muutoksia.

#### 3.2. Työmarkkinoiden yleispiirteet

##### 3.2.1. Työvoiman tulo- ja poistumavirrat

Arvion mukaan Suomessa vuosittain solmittujen työsuhteiden määrä on vaihdellut 700 000 aina 1 100 000 työsuhteeseen. Vuoden aikana solmittujen työsuhteiden virrasta laskettuna keskimäärin vähän yli 50 % oli pysyviä työsuhteita (Sääski 1985). Pysyvien työsuhteiden keskimääräinen pituus vaihtelee jonkin verran. Yksityisellä sektorilla keskimääräinen pituus kohosi 1980 -luvulla 6,8 vuodesta 8,2 vuoteen (Santamäki 1989).

Tilastokeskuksen eri vuosina laatimien työvoimatutkimusten ja työvoiman vuosihaastattelujen mukaan pysyvien ja määräaikaisten työsuhteiden suhteelliset osuudet pysyivät 1980 -luvulla hyvin vakaina. Vuonna 1987 kaikista työsuhteista kaikkiaan 85,6

% oli pysyviä ja 11,2 % määräaikaisia. Määräaikaisia työsuhteita esiintyy erityisesti julkisella sektorilla.

Selvitysten mukaan uutta työvoimaa virtaa työmarkkinoille entistä hitaammin. Kun vuosina 1970 - 1975 työvoimaa tuli työmarkkinoille 370 000 henkeä arvioidaan virtaamaksi vuosina 1995 - 2000 vajaat 300 000 henkeä. Työmarkkinoille tulevien keskimääräinen ikä on 23 vuotta eikä se ole juurikaan muuttunut viime vuosina (Sääski ja Weijola 1989).

Työmarkkinoilta poistutaan yhä nuorempina. Työmarkkinoilta poistuvien ikärakenne on muuttunut melkoisesti 1970 -luvulta. Tuolloin yleisin työmarkkinoilta poistumisikä oli 60 - 64 vuotta. Nykyisin 55 - 59 vuotiaiden osuus on suurin, mikä aiheutuu ennen muuta varhaiseläkejärjestelmien yleistymisestä (Sääski ja Weijola 1989).

Työministeriön laskelmien mukaan vuosina 1985 - 2000 työvoimasta poistuu 819 000 henkeä ja työvoimaan siirtyy noin 856 000 henkilöä (Työmarkkinoiden tulevaisuus 1988). Tarjonnan kasvumahdollisuus on näin ollen vajaat 40 000 henkeä. Sittemmin tätä ennustetta on korjattu ylöspäin, koska nuorten työvoimaosuuksien lasku ei ole ollut niin suuri kuin aikaisemmin oletettiin. Korjatun ennusteen mukaan kasvu olisi 50 000 henkeä vuosina 1990 - 2000.

Nykyisen tilanteen ymmärtämiseksi on merkillepantavaa, ettei työvoiman tarjonta kasvanut viisivuotiskaudella 1985-90 lainkaan ja 1987-88 tarjonta supistui 24 000 henkilöllä. Talouskasvu sen sijaan oli ennätysmäisen nopeaa. Lähimenneisyys ei siis ilman muuta jatku pahenevana työvoimapulana välittömässä tulevaisuudessa. Todenteolla työvoiman tarjonta supistuu vuoden 2000 jälkeen ja erityisen voimakkaasti 2010 -luvulla.

### 3.2.2. Työmarkkinoiden tasapainottumus

Työttömyysaste on sidoksissa BKT:n kasvuun. Heilahtelut koko työvoimaa koskevissa virroissa vuosina 1970 - 1990 selittyvät

pitkälle naisten työvoimavirtojen vaihteluista. Naistyövoima on joutanut miehiä enemmän kysynnän muutoksiin työmarkkinoilla. Tilanne kuitenkin tässä suhteessa muuttunut. Suuret uuden työvoiman tulovirrat ja naistyövoiman tarjonnan jousto kysynnän muutoksiin eivät enää menneitten vuosikymmenien tapaan toimi työmarkkinoiden sopeuttamismekanismeina.

Laskelmien mukaan naistyövoiman rekrytointitarve vuosina 1985 - 2000 ylittää naistyövoiman tarjonnan. Laskennallisesti ylikysyntä voitaisiin tyydyttää naistyöttömillä. Käytännössä tämä ei liene mahdollista. Miesten kohdalla työttömyys laskelmien mukaan kasvaisi työmarkkinoille tulovirran ylittäessä rekrytointitarpeen (Sääski ja Weijola 1989).

### 3.2.3. Työmarkkinoiden joustavuus ja jäykkyys

OECD:n arvioiden mukaan työmarkkinoiden kehityksessä on havaittavissa sekä trendi kohti jäykistymistä että joustavuuden kasvua. Molemmat trendit näyttävät vallitsevan rinnakkain.

Työmarkkinoiden jäykistymisen sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan heikentyneen kohtaannon on sanottu aiheutuneen mm. seuraavista syistä:

- sosiaalipoliittiset toimenpiteet (työsuhdeturva, työttömyysturva, ammattisuoja jne) estävät työmarkkinoiden sopeuttamista rakennemuutoksiin
- omistusasuntovaltaisuuden lisääntyminen ja puute vuokra-asunnoista heikentävät työvoiman alueellista liikkuvuutta
- työvoiman vanheneminen heikentää työvoiman ammatillista ja alueellista liikkuvuutta
- ammatillisesti eriytyneiden työmarkkinoiden synty ja kvalifikaatiovaatimusten kasvu rajoittavat työvoiman liikkuvuutta eri lohkojen välillä
- työvoiman kysynnän ja tarjonnan alueellinen eriytyminen heikentää myös kohtaantoa
- elinkeinorakenteen muutos hävittää työpaikkoja taantuvilla aloilla ja työvoiman kysyntä painottuu tietyille nouseville aloille

- liikkuvuus julkisen ja yksityisen sektorin välillä vähäistä

Jäykistymishypoteesia vastaan on esitetty seuraavaa:

- työvoiman käyttötapa yrityksissä on muuttunut: työaika-järjestelyt, alihankinta ja muut joustavuutta lisäävät toimenpiteet ovat lisääntyneet
- tilapäisten työpaikkojen lisääntyminen
- rekisteröimättömän työllisyyden ja keikkatyön kasvu
- määräaikaisen työvoiman käytön lisääntyminen

Keinoina tasapainottomuuden korjaamiseksi on esitetty mm. seuraavia toimenpiteitä:

- entistä suurempi ja joustavampi liikkuvuus työvoimasta pois ja takaisin
- työvoiman tarjonnan säätely työvoiman erilaisilla kiinnittymisillä: osa-aikaisuus, joustavat ja yksilölliset työajat, joustavat eläkejärjestelyt
- työn sisällön kehittäminen ottaen huomioon ammattien kuormittavuutta koskevat tutkimukset
- sukupuoleen perustuvan työmarkkinoiden eriytymisen vähentäminen
- liikkuvuuden lisääminen työmarkkinasektoreiden (julkisen - yksityisen) välillä

### 3.3. Tuotanto- ja työvoimarakenteen muutokset

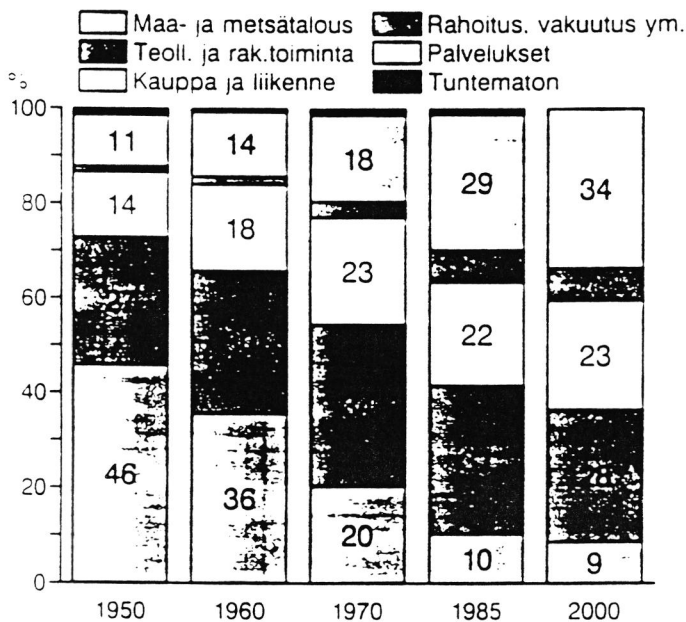
#### 3.3.1. Työvoiman uusjako

Työvoimarakenteen muutos ollut viime vuosikymmeninä voimakasta. Ennusteiden mukaan kehitysvauhti kuitenkin selvästi hidastuu.



Palveluiden osuuden kasvusta osa on yritystoimintaa palvelevien toimialojen kasvua, joka selittää osittain teollisuuden työvoimaosuuden laskua. Ts. yritykset ovat ryhtyneet ostamaan palveluja muilta yrityksiltä ja korvanneet tällä omia toimintojaan. Joka tapauksessa pitkällä aikavälillä tarkasteltuna työvoiman uusjako eri elinkeinohaarojen välillä on ollut rajua (Kuvio 1).

Kuvio 1. Työvoimarakenteen muutos elinkeinohaaroittain vuosina 1950 - 2000



(Lähde: Yhteiskunnan rakennemuuttujia 1988/1989)

Suomea voidaan luonnehtia myöhään ja nopeasti teollistuneeksi maaksi. Kuluvan vuosisadan puolivälin jälkeen Suomen elinkeinorakenteen muutos on ollut erittäin nopeaa. Erityisesti 1960 - luvulla elinkeinorakenteen muutos oli ennätyksellisen rajua. Maatalouden työvoima väheni vuosina 1960-85 noin 560 000 hen- gestä 220 000 henkeen. Metsätaloudessa työvoimakehitys on ollut samantapainen: vuonna 1960 työvoima käsitti runsaat 150 000 hen- keä, vuonna 1985 enää vajaat 50 000 (Kortteinen 1990).

1980 luvulla työntekijöiden poistuma on keskittynyt teollisuus- teen: vuosina 1981-89 teollisuuden työllisten määrä väheni noin 100 000 hengellä (Kortteinen 1990).

Työvoima näyttää jakautuvan uudelleen myös työnantajan mukaan. Kuitenkin yksityinen sektori on edelleen suurin työnantaja, vaikka sen rekrytointitarve alittaakin poistuman. Valtiosektori näyttää arvioiden mukaan pysyvän ennallaan. Sen sijaan kunta-alan työvoiman rekrytointitarve ylittää selkeästi poistuman. Työmarkkinoille tulevan uuden työvoiman virrasta 55 % menee yksityiselle sektorille, runsas kolmannes kunta-alalle ja 10 % valtiolle (Kuvio 2).

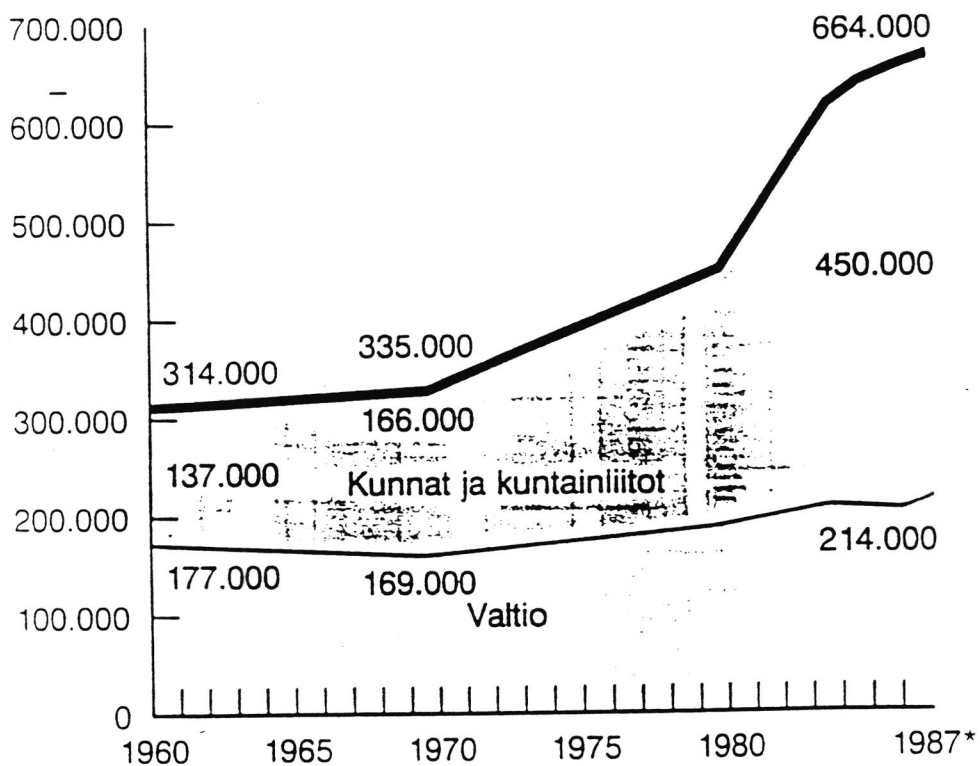
Kuvio 2. Työllisyyden kehitys työnantajan mukaan v. 1985 - 2000 (tuhatta henkeä)

Työnantaja	Työvoima		Muutos	Poistuma 1985—2000	Rekrytointitarve	
	1985	2000			%	
Valtio	226	230	+ 4	— 72	+ 76	9
Kunnat	447	600	+ 153	— 143	+ 296	35
Yksityinen	1 760	1 670	— 90	— 561	+ 471	55
Tuntematon	4	4				
Työlliset	2 437	2 504	+ 67	— 776	+ 843	99
Työttömät	129	99	— 30	— 43	+ 13	1
Yhteensä	2 566	2 603	+ 37	— 819	+ 856	100

(Lähde: Sääski ja Weijola 1989)

Julkisen sektorin henkilöstömäärän kasvu alkoi 1970 -luvulla kiihtyen sitten edelleen 1980 -luvulla. Kasvu on tapahtunut ja tapahtuu jatkossakin kunta-alalla (Kuvio 3).

Kuvio 3. Julkisen sektorin henkilöstömäärä 1960 - 1987



(Lähde: Yhteiskunnan rakennemuuttujia 1988/89)

Paitsi elinkeinohaaroittain ja työnantajan mukaan työvoima jakautuu uudelleen myös ammattilohkoittain. Ennusteiden mukaan tilanne näyttää seuraavalta:

Taulukko 2. Työllinen työvoima ammattilohkoittain vuosina  
1985 - 2000

Ammattilohko	1985		2000		muutos 1985-2000	
	1000 h	%	1000 h	%	1000 h	%
Joht. hallinnollinen	97.3	4.0	135.2	5.3	37.9	39.0
Toimistotyö	295.8	12.2	301.0	11.7	5.2	1.8
Kaupallinen työ	194.6	8.0	234.4	9.1	39.8	20.5
Joht. tekninen	158.6	6.5	248.8	9.7	90.2	56.9
Valmistustuo	375.1	15.4	288.4	11.2	-86.7	-23.1
Tekniset tukityöt	94.4	3.9	66.4	2.6	-28.0	-29.7
Huolto- ja asennus	155.0	6.4	152.0	5.9	-3.0	-1.9
Varasto- ja kuljetus	191.7	7.9	172.0	6.7	-19.7	-10.3
Henkilöpalvelutyö	198.6	8.2	227.6	8.9	29.0	14.6
Terveys- ja sos. työ	216.9	8.9	310.0	12.1	93.1	42.9
Kulttuuri- ja järj.	177.2	7.3	231.7	9.0	54.5	30.8
Alkutuotannon työ	277.0	11.4	202.5	7.9	-74.5	-26.9
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>2432.2</b>	<b>100.0</b>	<b>2570.0</b>	<b>100.0</b>	<b>137.8</b>	<b>5.7</b>

(Lähde: KM 1988:28 ja Silvennoinen ym. 1988)

Työn sisällön muuttuminen on pakottanut arvioimaan käytettyjä luokittelua uudelleen. Uusien luokitusten yhteisenä perusajatukseksi on ollut erottaa omaksi luokakseen kaikki ne työt, joissa tuotetaan, levitetään taikka käytetään informaatiota. Tällaisella luokituksella työvoiman uusjako näyttää seuraavalta:

Kuvio 4. Ammatissa toimiva väestö ammattitoimialan mukaan vuosina 1960 - 1985 (prosenttia)

	1960	1970	1980	1985
Alkutuotanto	35,6	20,4	12,8	10,5
Tekninen työ koneennoita	27,3	31,2	28,3	25,8
Informaatioammatit	15,0	21,8	30,5	35,6
Palvelut	21,7	25,9	25,9	27,0
Muu työ	0,5	0,7	2,5	1,1

Tämä luokka ei tassa perustu OECD:n käyttämiin luokitusperusteisiin vaan kärkeempaan arvioon, jossa informaatioammatiksi on laskettu tekninen luonnon- ja väitekkuntieteellinen työ sekä hallinnollinen ja konttoritekninen työ. OECD:n luokituksen mukaisia aikasanoja ei Suomessa ole saatavilla koko tarkastellun aikajan osalta. Informaatioammatin osalta ero on mitaton, alle puoli prosenttiosuutta sekä vuonna 1970 että vuonna 1980.

(Lähde: Kortteinen 1990)

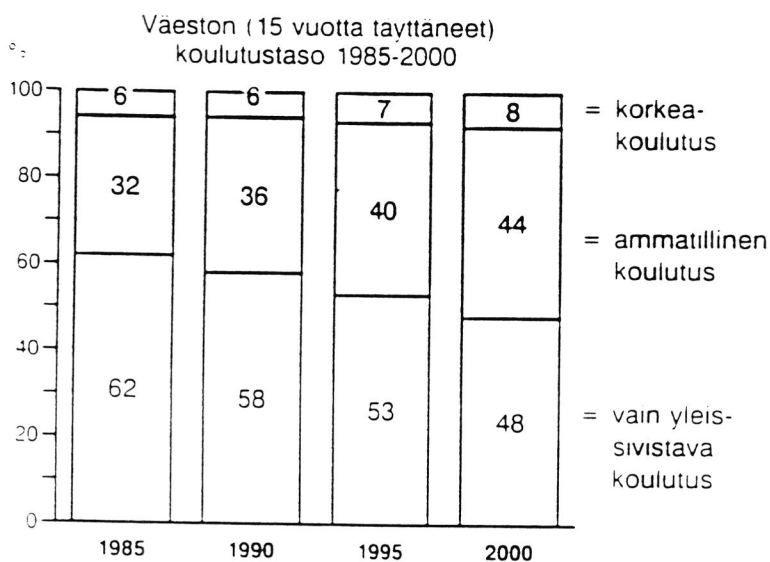
Palvelutyön osuus on kasvanut vuoden 1970 jälkeen ainoastaan hyvin vähän. Palveluiden asemesta nimenomaan ns. informaatioammatit ovat kasvaneet liki samaa tahtia kuin alkutuotanto on supistunut. Lähes kaikki kasvu kahden viime vuosikymmenen aikana onkin keskittynyt ns. informaatioammatteihin. Vuoden 1980 jälkeen nämä ammatit ovatkin muodostaneet selvästi suurimman yksittäisen ammattiryhmän Suomessa: vuonna 1985 jo 36 prosenttia ammatissa toimivasta väestöstä työskenteli sellaisissa tehtävissä, jotka OECD luokittaa ns. informaatioammatteiksi (Kortteinen 1990).

### 3.3.2. Koulutustason muutos

Väestön koulutustaso on kohonnut ja kohoaa ennusteiden mukaan edelleen. Sukupuolten väliset erot ovat tasoittuneet. Koulutetut jakaantuvat alueellisesti epätasaisesti: Korkeakoulututkinnon suorittaneita oli v. 1985 koko maassa 3,9 prosenttia koko väestöstä. Uudellamaalla määrä oli 7,4 prosenttia, Vaasan läänissä

2,2 prosenttia . Koulutustason muutos ilmenee kuviosta 5 ja taulukosta 3.

Kuvio 5. Väestön koulutustason muutos vuosina 1960-2000<sup>15</sup>



(Lähde: Yhteiskunnan rakennemuuttujia 1988/89)

Taulukko 3. Ammatillinen koulutus ikäryhmittäin vuosina 1960-1985

ikä	1960	1970	1985
15—24	10.3	23.2	27.3
25—34	19.2	39.5	62.2
35—44	14.9	24.3	53.1
45—54	11.7	17.4	35.4
55—64	9.3	13.1	21.4
65—	6.9	9.3	14.8

(Lähde: Yhteiskunnan rakennemuuttujia 1988/89)

### 3.4. Yritystoiminnan kehityslinjoja

#### 3.4.1. Olosuhteiden, tavoitteiden ja keinojen muuttuminen

Yritystoiminta on vuosikymmenien saatossa tullut mutkikkaammaksi. Se ilmenee entistä useammin siten, että yhtäaikaa pitäisi hallita keskenään ristiriitaisia ilmiöitä. Tällaisia ovat mm. seuraavat ilmiöparit (Peltonen 1987):

- samanaikainen lama ja inflaatio
- samanaikainen työttömyys ja työvoimapula
- tarve ottaa huomioon yksilöt ja ryhmät
- tulos- ja prosessikriteerien huomioon ottaminen

Pidemmällä aikavälillä on tapahtunut eri "muuttujilla mitattuna" runsaasti muutoksia, kuten seuraavasta ilmenee:

Kuvio 6. Yritystoiminnan keskeisiä piirteitä 1950, 1960, 1970, 1980 ja 1990 -luvulla.

Kuvauskohde	Kohdetta luonnehtiva ilmiö				
	1950-	1960-	1970-	1980-	1990-
Yleispiirre	Staatisuus	Kasvu	Epävakaisuus	Hallittu kehitys	Varovaista kasvua
Tärkein funktio	»Jakelu»	Tuotanto	Talous ja henkilöstö	Markkinointi Tuotekehitys	Tutkimus Toiminnan koordinointi ja ohjaus
TES-tilanteen luonne	Painostus	Sopimus	Liukuma	Hallittavuus	Yhteistyö työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kesken lisääntyä
Työvoimatilanne	Tasapainossa	Lievää työttömyyttä	Työvoimapula → Työttömyys	Samanaikainen työttömyys ja työvoimapula	Työvoimapula kasvaa, mutta työttömyys ei häviä
Kriteeri	Tonnit	Liikevaihto	Tulos	Tulos- ja prosessikriteeri	Esteettinen ja eettinen kriteeri tulos- ja prosessikriteerin rinnalle
Suhde ympäristöön	Suljettu	Avautuva	Avoin, sidosryhmäajattelu	Suojaavasti avoin	Kilpailijoiden keskinen sekä julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyö
Suurin ongelma	Tuotanto Tekniikka	Vienti	Rahoitus Henkilöstö	Kilpailukyky Poliittinen epävarmuus	Fyysiset kuljetukset Työvoimakustannukset
»Hitausmomentti»	Pieni	Kasvava	Liian suuri	Säädeltävissä	Sisäisen yrittäjyyden järjestelmät helpottavat ratkaisua
Toimihenkilöiden osuus	10-20 %	20-30 %	30-50 %	yli 50 %	Toimihenkilöiden ja työntekijäin välinen raja hämärtyy, ensiksi palvelussa ja vähitellen myös teollisuudessa

(Lähde: Peltonen 1987)

Kaavion termi "jakelu" (1950-luvulla) viittaa siihen, että kaikesta tavarasta oli puutetta ja vallitsi myyjän markkinat eli tavaraa ei tarvinnut markkinoida. Käsitteelle "hitausmomentti" tarkoitetaan yrityksen joustavuutta ja muutosalttiutta. Siihen vaikuttavat yrityksen ikä, henkilöstömäärä, toimialojen määrä, liikevaihto ja sijoitettu pääoma. Poliittisella epävarmuudella tarkoitetaan kansainvälisiä markkinaolosuhteita jollain tietyllä alueella. Prosessikriteerillä tarkoitetaan toiminnan sujuvuutta ja häiriöttömyyttä.

### 3.4.2. Johtamistrategioiden muutokset

Työntekijöiden produktiivisuus on varsin uusi käsite. Amerikkalaisen liikkeenjohdon "profeetan" Peter Druckerin (1968) mukaan ei ole kulunut kuin vajaa sata vuotta siitä, kun ensimmäisen



kerran alettiin pohtia ruumiillisen työntekijän johtamisongelmia. Yhtälaillla ei oikeastaan tiedetty, miten tuotantoa tulisi mitata.

Erään arvion mukaan vuonna 1976 länsimaissa opetettiin yli 300 johtamistekniikkaa, teoriaa tai mallia. Samaisen arvion mukaan näistä oli käytössä runsas kymmenen ja näistäkin vain viidellä tekniikalla näytti olevan yhteyttä yrityksen menestymiseen (Asp ja Peltonen 1979). Olivatpa nämä arviot luotettavia tai ei, jo pelkästään sellaisten esittäminen on osoitus johtamiseen liittyvistä ongelmista.

Keskeinen viime vuosikymmenien johtamistaidollinen kehityspiirre on johtamisen on professionaalistuminen. Yritysten johtoon palkataan yhä useammin ammattijohtajia, joilla pääsääntöisesti on erikoistunutta koulutusta korkeakoulutasolla. Johtamisen professionaalistuminen kytkeytyy mm. seuraaviin ilmiöihin (Peltonen 1987):

- Johtajan pitää hallita aikaisempaa monimutkaisempia organisaatiorakenteita ja peli sääntöjä.
- Ihmissuhteiden hallinta on tullut tärkeämmäksi.
- Johtamisen teoriakenttä on laajentunut.
- Kilpailu on kiristynyt.
- Alaisten koulutustaso on noussut.
- Sidosryhmien hallinta tullut entistä tärkeämmäksi ja vaikeammaksi.
- Lainsäädäntö on lisääntynyt ja tullut vaikeammin hallittavaksi.

Johtamistrategiat ovat muuttuneet tai niiden olisi pitänyt muuttua vuosikymmenten myötä. Esimiehen asema ja rooli on sekin kokenut melkoisia muutoksia (kuviot 7 ja 8):

Kuvio 7. Johtamistyylien muuttuminen 1950 - 1990

Kuvauskohde	Kohdetta luonnehtiva ilmiö				
	1950-	1960-	1970-	1980-	1990-
Organisaatio	Puhelinluettelo	Linja-esikuntaorganisaatio	Projektit Matriisit	Joustava yhdistelmä edellisestä	Organisaatiotasot vähenevät, projektityö on yleisin organisaatiomuoto
Ihmissuhteet	Autoritaarisuus	Demokratisoituva	Epäselvä	Yhteistoiminta, yksilöllisyys	Näköyhteys tulee arvoonsa kaukokontaktien lisääntyessä
Henkilöstöhallinnon painopiste	Sosiaali-toiminta	Koulutus	Työsuhdeasiat Työsuojelu	Kehittäminen Kommunikaatio	Oppiminen Opettaminen Uusiutuminen
Teorioita	Ihmissuhde-koulukunta Tieteellinen liikkeenjohto	Tarveteoriat Grid Likert ym.	Tavoitejohtaminen 2-faktoriteoriat	Motivaatio Monifaktoriteoriat	Didaktiset teoriat Differensiaalipsykologia
Kriteeri	Tonnit	Liikevaihto	Tulos	Tulos- ja prosessikriteeri	Esteettiset ja eettiset kriteerit edellisten rinnalle
Johtamiskoulutus	Työnjohtajille	Spesialisteille funktioittain	Yleisjohtaminen	Vähitellen koko henkilöstölle	Kaikille
Talouden suunnittelu	Vähäistä	Budjetointi	Kokonaisvaltaiset systeemit	Joustavat, käytännölliset systeemit	Nopeat, joustavat ja arki kieliset systeemit
Tärkein johtamisen komponentti tai kohde	Ihmiset	Koneet	Johtamistekniikat	Asiat ja ihmiset	Toiminnan koordinointi ja ohjaus, kilpailukyky
Johtava perusfilosofia	Tuotantosuuntautunut patriarkalisuus	Keskitys funktiojohto	Tulosityksikköajattelu	Monisuuntainen vuorovaikutus	Sisäinen tehokkuus Luova uusiutuminen

(Lähde: Peltonen 1987)

Kuvio 8. Esimiehen aseman ja roolin muuttuminen

Kuvauskohde	Kohdetta luonnehtiva ilmiö				
	1950-	1960-	1970-	1980-	1990-
Arvostus	Korkea	Laskeva	Matala	Nouseva	Korkea
Vaikutusmahdollisuus	Suuri	Vähenevä	Epäselvä	Nouseva	Suuri
Toimenkuva	Sisaistetty	-Siirtymässä paperille-	Hämara	Selkiintyvä	Nopeasti muuttuva
Ulkonaiset olosuhteet	Huonot	Paranemassa	Parantuneet	Tarkoituksenmukaiset	Yksilölliset
Työmotiivit	Raha ja arvostus	Raha	Ei aina mikään	Työ sinänsä	Itsensä toteuttaminen

(Lähde: Peltonen 1987)

Muutosten merkitys käytännössä vaihtelee toimialan ja organisaation aseman mukaan. Joka tapauksessa ikääntyneet työntekijät ovat käymässä läpi mahdollisesti neljättä tai viidettä muutosta, jotka kaikki tulevat huomaamatta, mutta muuttavat ajan myötä työympäristöä.

### 3.5. Teknologinen kehitys ja työolot

Teknologisen kehityksen myötä työtehtävät ovat yleisesti ottaen muuttuneet fyysisiltä vaatimuksiltaan kevyemmiksi. Parantuneet työolot vähentävät työtapaturmien ja ammattitautien insidenssiä. Toisaalta nopeat muutokset työoloissa voivat aiheuttaa uuden oppimiseen ja sopeutumiseen liittyviä ongelmia erityisesti vanhempien työntekijöiden kohdalla. Nopea kehitys ei siis ole pelkästään myönteistä, vaan voi lisätä turvattomuutta ja epävarmuutta (Hännikäinen 1988).

Keskeinen viime vuosikymmen teknologinen muutos on ollut tietotekniikan hyväksikäytön erittäin nopea lisääntyminen. Tämä on erityisen merkityksellistä, koska sen vaikutukset ulottuvat lähes kaikille tuotannonaloille ja kaikkiin ammatteihin. Tässä mielessä puhuminen teolliseen vallankumoukseen rinnastettavasta prosessista ja tapahtumasarjasta on hyvinkin perusteltua.

Näkemykset "robottikumouksen" suunnasta ja ulottuvuudesta vaihtelevat melkoisesti. Itse teknologiaa on mahdollista kehittää siten, että suurin osa tehdastyöstä voidaan haluttaessa teettää roboteilla ja automatisoiduilla koneilla. Rohkeimpien arvioiden mukaan on teknisesti mahdollista korvata lähes kaikki auto-, sähkö-, kone- ja metallisteollisuuden työpaikat roboteilla. Automaation todelliset käyttömahdollisuudet arvioidaan kuitenkin 65-75 prosentiksi tehdastyövoimasta. Käyttöönottonopeus riippuu kuitenkin myös siitä, kuinka nopeasti uutta teknologiaa kyetään omaksumaan, työvoiman kustannuksista verrattuna pääoman kustannuksiin ja tuotettavien hyödykkeiden kysynnästä sekä kilpailu- ja markkinatilanteesta (Rauhala ja Gröhn 1985).

Huolimatta kaikesta teknologisesta kehityksestä yhä edelleen eri

aloilla on ruumiillisesti raskaita työtehtäviä. Näissä fyysinen suorituskyky ratkaisee edelleen, miten työstä selviydytään.

Tieto- ja viestintätekniikan kehitys on muokannut ja muokkaa työn tekemisen ehtoja. Kuinka suuressa määrin ja millä nopeudella vaihtelee aloittain. Vaikutukset eivät välttämättä ole yhdensuuntaisia. Tietotekniikalla on eri yhteyksissä arvioitu olevan mm. seuraavan kaltaisia vaikutuksia:

- Hävittää entisiä työtehtäviä, luo työttömyyttä.
- Luo uusia työtehtäviä ja työpaikkoja.
- Aiheuttaa työtehtävien vaatimustason nousua.
- Aiheuttaa työtehtävien vaatimustason alenemista.
- Muuttaa olennaisesti automaation avulla eräitä teollisia työtehtäviä: poistaa ikäviä, raskaita ja likaisia töitä.
- Muuttaa toimistotyön luonnetta: eräät työtehtävät siirtyvät joko kokonaan tietokoneille tai inhimillinen vaatimustaso laskee ja tietokoneen "väliintulo" katkaisee perinteisiä ylenemismahdollisuuksia.
- Aiheuttaa muutoksia työorganisaation sosiaalisissa suhteissa.
- Muuttaa teollisen toiminnan panos/tuotos -suhdetta: pienellä panoksella saadaan yhä parempi tuotos.
- Parantaa toimistotyön tehoa.
- Aiheuttaa työn olemuksen uudelleenarviointia koko yhteiskunnassa.

Asennoitumista teknologisiin uudistuksiin työpaikoilla on tutkittu pitkään. Lukuisten selvitysten mukaan työntekijät suhtautuvat hyvin eri tavoin uuden tekniikan ja teknologian tai organisaatiouudistusten toteuttamiseen työpaikoillaan. Uuteen ajatukseen tai keksintöön suhtautuminen riippuu ennenkaikkea näiden hyödyistä sekä siitä, missä määrin ne ovat sopusoinnussa vallitseviin arvoihin ja omaksujien kokemustaan (Asp ja Peltonen 1979). Jaffen ja Froomkinin (1968) mukaan mikäli työllisyystilanne on kunnossa, vain harvat sanovat uuden teknologian

aiheuttavan haitallisia vaikutuksia. Heikon työllisyystilanteen vallitessa kielteinen suhtautuminen on sitä vastoin yleistä.

Uudistusten toteuttamistapa vaikuttaa ratkaisevasti asennoitumiseen. Työntekijöiden mahdollisuus osallistua muutosten suunnitteluun on yleensä todettu myönteisyyttä lisääväksi tekijäksi. On tavallista, että muutosten toteutuksessa pyritään tehokkuus- ja tuottavuustavoitteiden lisäksi työolojen kehittämiseen työntekijöiden etujen mukaisesti. Mikäli uudistukset eivät aiheuta työttömyyttä tai työttömyyden uhkaa ja mikäli ne eivät heikennä ryhmien ja yksilöiden saavuttamia etuja, valtaa ja asemaa, ei muutoksia yleensä vastusteta. Myös erilaisten työpaikka- ja ammattikohtaisten tekijöiden on todettu vaikuttavan, miten uudistuksiin ja muutoksiin suhtaudutaan (Asp ja Peltonen 1979).

### 3.6. Työoloista ja niiden muutoksista

#### 3.6.1. Käsitteiden määrittely

Kahden eri ajankohdan tutkimustulosten vertailussa on useita ongelmia. Jos tuloksista esimerkiksi nähdään, että melun aiheuttama rasitus koetaan nyt suurempana kuin aiemmin, voivat taustalla olla vaikuttamassa ainakin seuraavat tekijät:

- todellisissa työolosuhteissa on tapahtunut muutosta ajankohtien välillä
- työntekijöiden tietoisuus ja työsuojelua koskevat vaatimukset ovat muuttuneet
- palkansaajaväestössä on tapahtunut rakenteellisia muutoksia (esim. ammattirakenne on muuttunut)
- tutkimusten tiedonkeruu- ja mittausmenetelmät ovat erilaiset
- erojen keskivirheet ovat suuremmat kuin havaittu muutos

Kyseessä voi myös olla näiden tekijöiden yhteisvaikutus. Vaiku-

tusten kartoittaminen käy erityisen ongelmalliseksi silloin, kun työoloja koskevien haastattelututkimusten avulla pyritään kartoittamaan työoloissa tapahtuneita todellisia muutoksia.

Työoloja arvioitaessa onkin syytä tehdä ero objektiivisten ja subjektiivisten työoloja kuvaavien tekijöiden välillä. Objektiivisillä työoloilla tarkoitetaan ilmiön pysyvyyttä tarkastelijasta riippumatta. Tällaisia asioita työpaikalla ovat esim. työvoiman määrä, rakennusten koko, työkoneet jne. Objektiiviset tekijät ovat tavallisesti luonteeltaan fyysisiä, jotain mitä voidaan "käsin kosketella". Osa objektiivisista tekijöistä sisältää subjektiivisia elementtejä. Tällaisia ovat esim. lämpötila, kosteus, melu, likaisuus, ilman laatu, joista on olemassa työsuojelunormeja. Mittareilla mitattuna ne ovat objektiivisia, mutta mittareiden mittaamat normit perustuvat sopimuksiin. Subjektiiviset työolot, esim. työpaikan ilmapiiri, ovat mitattavissa, mutta ei samalla tavalla "objektiivisesti" käsin koskeltavasti kuin objektiiviset tekijät. Mittausten tulosten tulkinta sisältää subjektiivisia elementtejä kuten myös tutkijoiden arviot, jotka perustuvat havainnointiin, haastatteluihin ja kyselyihin. Subjektiiviset työolot ovat siis sidoksissa sitä arvioivaan henkilöön tai henkilöihin. Pohjimmiltaan on kysymys siitä, kuinka luotettavasti ja yleisesti hyväksytyllä tai yhteisesti sovitulla tavalla työoloja ja sen osatekijöitä kyetään mittaamaan tai arvioimaan. Voi olla, että kannattaisi käyttää jaoteltua objektiiviset, puoliobjektiiviset ja subjektiiviset työolot.

Työolot voidaan kokea eri tavoin. Vaikka työoloissa ei tapahtuisi mitään muutoksia, reagointi niihin ja sitä kautta käyttäytyminen voi muuttua jos työolot syystä tai toisesta koetaan eri tavoin. Vastaavasti reagoinnissa ja käyttäytymisessä ei välttämättä tapahdu muutoksia, vaikka työolot muuttuisivatkin, jos myös kokeminen muuttuu. Näin ollen käyttäytymisen muutosten tai muuttumattomuuden syitä tulee etsiä paitsi työoloista myös työolojen kokemisesta. Kokeminen on yksilöllistä riippuen persoonallisuudesta, taustoista kolutuksesta jne., mutta siinä on tiettyjä peruslinjoja vaihteluvälin sisällä. Voi olla, että kokeminen määräytyy esim. sukupolven mukaan. Tavallaan kokeminen on tapa nähdä asiat, jäsentää asiat ja asennoitua niihin. Koke-

misesta on kysymys, kun haastateltava työntekijä vastaa esim. seuraaviin kysymyksiin: Ovatko työpaikan ilmastointi ja lämmitys sopivat, onko työpaineita liikaa, sopivasti vai liian vähän. Kokemisessa on siis kysymys tiedollisesta ja verbaalisesta tuntemisesta, mitä mieltä työoloista ollaan, mitä niistä ajatellaan, mitä niistä puhutaan, mitä työltä odotetaan jne.. Kun tämä "tunteminen" muuttuu "syväällisemmäksi" on kysymys reagoinnista.

Objektiiviset tekijät ja subjektiivinen kokeminen määräävät, millaiseksi reagointi muodostuu. Näiden ohella voi olla erilaisia väliintulevia muuttujia. Reagoinnissa voidaan erottaa fyysinen, somaattinen ja psyykinen elementti. Reagoinnissa on kyse, miten objektiiviset tekijät yhdessä kokemuksen kanssa saavat aikaan seurauksia tai tiloja.

Reagointi vaikuttaa väliintulevien muuttujien välityksellä siihen, miten lopulta käyttäytyään. Työolot voidaan kokea epämiellyttävinä, jolloin niihin reagoidaan väsymyksellä. Tästä puolestaan on seurauksena halu päästä varhaiseläkkeelle, mikäli lainsäädäntö sen mahdollistaa. Lainsäädäntö toimii väliintulevana muuttujana. Asetelma on yksinkertaistettuna seuraava (kuvio 9.):

Kuvio 9.

## OBJEKTIIIVISET TEKIJÄT

- melu, lämpötila jne.
- työn sisältö
- työn järjestelyt
- palkkausmuoto
- työaika
- työn sisällön muutokset
- jne.

SUBJEKTIIIVINEN KO-  
KEMINEN

- mitä työstä ajatellaan
- mitä työltä odotetaan
- mitä työstä puhutaan
- jne.

## VÄLIINTULEVAT MUUTTUJAT

- lomien pituus
- työterveyshuollon taso
- jne.

## REAGOINTI

- fyysinen
- somaattinen
- psyykkinen

## VÄLIINTULEVAT MUUTTUJAT

- lainsäädäntö
- tieto mahdollisuuksista
- jne.

## KÄYTTÄYTYMINEN

- työstä poissaolot
- työpaikan vaihto
- haetaan varhaiseläkettä
- halutaan jatkaa työntekoa
- jne.



Käyttäytyminen voitaisiin jakaa aktiiviseen ja passiiviseen. Passiivista käyttäytymistä on esim. alistuminen, kiinnostuksen puuttuminen, väsymys ja apatia, vaatimustason lasku, eristäytyminen, alkoholin väärinkäyttö. Aktiivista käyttäytymistä on esim. valitukset, muutosehdotukset ja vaihtuvuus.

### 3.6.2. Työperäiset terveysriskit ja työn haitat

Suomessa työolojen kehitystä seuraa työsuoja- ja työterveys- huoltojärjestelmä. Unohtaa ei pidä myöskään työpaikkojen henkilöstöhallintoa. Työsuojelun ja työterveyshuollon tehtävänä on työntekijöiden terveyden säilyttäminen ja edistäminen vähentämällä työolojen vaaroja ja haittatekijöitä, ja toisaalta edistämällä niitä tekijöitä, jotka mahdollistavat työntekijöiden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin.

Sekä työsuoja- että työterveyshuolto ovat lakisäätteisiä. Työsuoja- lulla on pitkä historia, mutta työterveyshuoltolaki säädettiin vasta 1978. Lain säätämisen aikaan työterveyshuollon peittävyys oli vajaa kaksikolmasosaa palkansaajina toimivista työntekijöistä vaihtedellen toimialoittain (Karisto ja Keinänen 1985).

Valtioneuvosto on hyväksynyt 12.4.1984 valtakunnallisen työympäristöohjelman, jossa on määritelty työsuoja- lutoimintaa ohjaavat periaatteet.

Toiminnassa korostetaan terveyshaittojen ennalta ehkäisemistä. Seuranta on painottunut työhygieeniin ja työtapaturmavaaroihin sekä työn fyysiseen kuormittavuuteen, mutta erityisesti 1980 - luvulla myös psyykkiseen kuormittavuuteen. Seurannan perustana ovat työpaikkaselvitykset.

Työtapaturmariski vaihtelee laajoissa rajoissa toimialoittain siten, että riskialteimmassa ammattissa se voi olla jopa nelinkertainen kaikkien ammattien keskiarvoon verrattuna. Maakohtaisia vertailuja vaikeuttaa tilastointiperusteiden eroavuudet. Näyttää kuitenkin siltä, että erityisesti työtapaturmien torjunnassa olemme selvästi Ruotsia jäljessä (Terveyttä kaikille vuo-

teen 2000, 1986).

Vuonna 1980 työtapaturmia sattui palkansaajille työpaikoilla Ruotsissa yhteensä 20,7 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. Vastaava taajuus Suomessa oli virallisen tilaston mukaan 35,5 eli 71 % suurempi. Lähempänä Ruotsin tilastointikriteerejä olevan tapaturmaviraston ja vakuutuslaitosten tilaston mukaan työtapaturmia oli 63 tapausta miljoonaa työtuntia kohden eli 200 % enemmän kuin Ruotsin virallisissa tilastoissa rekisteröity tapaturmataajuus. Kuolemaan johtavia työtapaturmia tapahtui Ruotsin työpaikoilla kaikkiaan 0,024 tapausta miljoonaa työtuntia kohden, kun vastaava luku Suomessa oli 0,037 eli 26 % enemmän (Terveyttä kaikille vuoteen 2000, 1986).

Työ on harvoin pelkästään kielteistä tai myönteistä. Kaikissa ammateissa on hyvät ja huonot puolensa. Missä määrin myönteiset asiat voivat kompensoida kielteisiä, ja missä määrin kielteiset mahdollisesti "hautaavat" alleen myönteiset? Tästä ei juurikaan ole tietoa. Valtaosassa tutkimuksia huomio on kiinnitetty lähinnä haittatekijöihin, joten toimialalle tyypilliset myönteiset piirteet ovat jääneet vähälle huomiolle.

Toimialakohtaisissa tarkasteluissa myönteisinä piirteinä ovat tulleet esiin esim. maa- ja metsätaloudessa työn vapaus ja itsenäisyys, rakennusosalalla työn vapaus, opetustyössä työn vaihtelevuus, luovuus ja lomien pituus. Yhtenäistä luetteloja eri alojen myönteisistä piirteistä on kuitenkin ole voitu esittää (Kallimo, Kauppinen-Toropainen ja Lindström 1979).

Työn haitoista sen sijaan on esitetty toimialakohtaisia luetteloja, jotka perustuvat eri tutkimuksissa esiin tulleisiin tietoihin. Näihinkin sisältyy kuitenkin varauksia. Jonkin toimialan kohdalla mainittua haittatekijää ei aina voida yleistää koskemaan kaikkia ao. alan työtehtäviä. Vastaavasti haittatekijän puuttuminen jonkin toimialan kohdalla ei välttämättä merkitse, etteikö haittaa alalla esiintyisi. Teknologisen kehityksen seurauksena olosuhteet myös koko ajan jonkin verran muuttuvat.

Toimialakohtaisina häirtatekijöinä on esitetty mm. seuraavia  
(Kalimo, Kauppinen -Toropainen ja Lindström 1979):

#### Maa- ja metsätalous

- fyysinen raskaus ja ulkotyöhön liittyvät ongelmat
- kiire
- urakkapalkkaus
- tapaturmavaaran edellyttämä jatkuva valppaus

#### Kaivannaistoiminta

- melu
- kireä aikataulu
- 2-vuorotyö
- urakkapalkkaus
- vastuu

#### Elintarvikkeiden valmistus

- yksitoikkoisuus
- työtehtävät työntekijän kykyjen kannalta liianyksinkertaisia
- työtahti kireää ja pakkoehtoista, etenkin naisten työtehtävissä
- vuorotyö, epäsäännöllinen työaikamuoto
- tekninen kehitys pääosin yksinkertaistaa työtä

#### Tekstiiliteollisuus

- kiire ja kireä aikataulu
- pakkotahti
- vuorotyö
- urakkapalkka
- yksitoikkoisuus ja mielenkiinnottomuus
- melu, tärinä
- sosiaalisten kontaktien rajoitukset

#### Vaatetusteollisuus

- kireä työtahti
- urakkatyö
- työ yksitoikkoista, vaatii näppäryyttä ja tarkkuutta
- työasento epämukava ja staattinen

#### Kumi- ja nahkateollisuus

- työtahdin kireys
- pakkotahti

Puutavaran valmistus

- pakkotahti
- työn yksipuolisuus
- sidonnaisuus
- jatkuva visuaalinen kuormitus
- vuorotyö

Paperiteollisuus

- yksitoikkoisuus
- yksinkertaiset työtehtävät
- epäitsenäinen työtahti
- kolmivuorotyö

Graafinen tuotanto

- työn yksitoikkoisuus
- pakkotahti
- sidonnaisuus
- vuorotyö
- vastuu

Kemian teollisuus

- koneen, liukuhihnan tai prosessin määräämä työtahti
- kiire
- vuorotyö, keskeytymätön 3-vuorotyö
- työtehtävien yksitoikkoisuus

Metallin perusteollisuus

- vuorotyö
- kireä työtahti

Metallituotteiden valmistus

- yksitoikkoisuus
- pakkotahti
- kiire
- informaatiokuormitus
- urakkapalkkaus

Rakennustoiminta

- työn fyysinen raskaus ja ulkotoimintaan liittyvät haitat

- (kuumuus, kylmyys, veto)
- työtahdin kireys
- urakkatyö
- työn saantiin liittyvät epävarmuustekijät, työttömyys

#### Tukku- ja vähittäiskauppa

- kiire
- sesonkiruuhkat
- epäsäännöllinen työaikamuoto, työssäolo lauantaisin ja aattoina
- liian kova henkinen rasitus
- työn huono arvostus
- hankalat asiakkaat, asiakkaiden näpistelyn vahtiminen

#### Ravitsemus- ja majoitusala

- iltatyö, epäsäännöllinen työaikamuoto
- muisti- ja valppausvaatimukset
- epätasainen työtahti, ruuhkahuiput
- vastuu, sosiaalinen ja taloudellinen

#### Kuljetus- ja tietoliikenne

- melu, tärinä, ergonomiset ongelmat
- kiire
- vuorotyö, epäsäännöllinen työaikamuoto
- jatkuva valppaus

#### Rahoitus- ja vakuutustoiminta

- kiire ja kireä työtahti
- vaihtelun puute
- vaikutusmahdollisuuksien puute (työoloihin ja työn suunnitteluun)

#### Opetustoimi

- ihmissuhdeammattien yleiset rasitustekijät
- ajankohtaiset muutokset alalla (ja julkinen keskustelu)
- palkkaus heikko
- ammatinarvostus heikko
- ristiriitaiset odotukset
- opetusryhmien suuruus
- työn paljous

### Sairaanhoidotyö

- työajat
- potilassuhteet
- vastuu
- kiire
- vaikutusmahdollisuuksien puute
- rooliepäselvyys ja -ristiriidat

Työterveyshuoltolaissa korostetaan ehkäisevän toiminnan merkitystä. Sekä työterveyshuollon että työsuojelun tavoitteena on työstä johtuvien haittojen ja vaarojen ehkäiseminen. Ehkäisevä toiminta koostuu työtä ja työympäristöä koskevista selvityksistä, tiedottamisesta ja terveysneuvonnasta, terveystarkastuksista, vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymisen seurannasta, hoitoon ohjauksesta ja kuntoutuksesta sekä ensiapuvalmiuden suunnitteluun osallistumisesta. Onnistuessaan toiminta lisää tuottavuutta ja vähentää työkyvyttömyysriskiä.

Työterveyshuoltoon on usein sisällytetty myös työntekijöiden sairaanhoitoa. Tällä toiminnalla on pyritty vähentämään sairauden aiheuttamia tuotantotoiminnan häiriöitä. Työterveyshuollon toiminta onkin tilastojen mukaan sairaanhoitopainotteista. Ehkäisevään toimintaan käytetään huomattavasti vähemmän resursseja. Samaten työpaikkakäyntejä tehdään verraten vähän. Näin erityisesti silloin, kun työterveyshuolto on järjestetty työnantajien yhteisillä työterveysasemilla (Vinni ym. 1985).

#### 3.6.3. Objektiiviset muutokset

Ammatin raskauden yhteys työkyvyn heikkenemiseen on hyvin monimutkainen ilmiöprosessi. Ikääntyminen, terveydelliset ongelmat, koulutuksen puute ja marginaalinen asema työmarkkinoilla näyttävät kietoutuvan toisiinsa (Nieminen ja Puumalainen 1988). Työkyvyttömyysriski liittyy läheisesti tuotantorakenteeseen ja ammatilliseen rakenteeseen. Nämä taas liittyvät monin tavoin yhteiskunnan sosiaalistaloudelliseen kehitystasoon, joten työolosuhteiden vaikutuksista vertaillaessa eri ammattiryhmiä ja tuotannonaloja ei voida tehdä kovin täsmällisiä päätelmiä. Myös vali

koituminen eri ammatteihin ja tuotannonaloille, ammatissa pysyvyys ja erilainen ikärakenne tekevät yksiselitteisten johtopäätösten teon hankalaksi (Hännikäinen 1988).

Työterveyslaitos suoritti vuonna 1981 laajan poikkileikkaus-tutkimuksen työstä, terveydestä ja eläkeiästä kunta-alalla. Sen mukaan heikentynyt terveydentila, huono työ- ja toimintakyky sekä korostunut kuormittuminen kasaantuivat keskimäärin 51 vuoden iässä lähinnä ruumiillisesti kuormittaviin ammatteihin (Ilmarinen ym. 1985).

Vuoden 1981 tutkimukselle jatkoksi suoritettiin Kunnallisen eläkelaitoksen ja Työterveyslaitoksen yhteishankkeena seurantatutkimus ikääntyville kunta-alan työntekijöille. Seurantatutkimuksella selvitettiin, mitä muutoksia neljässä vuodessa ikävälillä 51-55 vuotta oli tapahtunut kunnallisen alan työntekijöiden

- töissä ja niiden kuormitustekijöissä
- työntekijöiden terveydentilassa ja työkyvyssä
- kuormittumisessa sekä
- mitkä tekijät ovat johtaneet työstä poistumiseen.

Vuonna 1981 huonoksi koettu terveys ja työkyky lisäsivät eniten kuoleman ja työkyvyttömyyden ilmaantuvuutta seuranta-aikana. Haitallisimmat sairaudet olivat syöpä, sepelvaltimotauti, nivelreuma, astma, tapaturmavamma selässä tai raajoissa sekä mielen-terveyden häiriöt. Kuormittumisella oli voimakas yhteys työkyvyttömyyden ilmaantumiseen (Ilmarinen ym. 1988).

Huonoon työssäselviytymiseen liittyivät erityisesti hankalat työasennot, lihastyö ja fyysinen työympäristö. Ammatin vaihtaminen liittyi naisilla hyvään ja miehillä huonoon työssä selviytymiseen. Seuranta-aikana tutkituista 9 % (544 henkilöä) siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle. Näistä yli puolet oli ruumiillisen työn ammateissa. Tavallisen syy oli tuki- ja liikuntaelinten sairaus (41 %) (Ilmarinen ym. 1988).

Seuranta-aikana kuoli 92 työntekijää (1,5 %). Kuolleisuus oli suurinta energeettisen eli ruumiillisen työn ryhmässä. Monitoraus liittyi alhaisempaan kuolleisuuteen, mutta korkeampaan

työkyvyttömyyteen (Ilmarinen 1988).

Terveydentilassa vuonna 1981 todetut huomattavat erot eri ryhmien välillä olivat pysyneet ennallaan myös vuonna 1985. Noin 55 vuoden iässä tuki- ja liikuntaelinten sairauksia oli noin puolella ja verenkiertoelinten sairauksia noin neljäsosalla kuntatyöntekijöistä. Eniten sairastivat energeettistä työtä tekevät sekä miehet että naiset. Monitautisuutta oli naisilla keittiötyön johdossa, apu- ja kodinhoitotyössä, miehillä vastaavasti asennus- ja kuljetustyössä. Työkyky alentui seuranta-aikana erityisesti henkisen työn tekijöillä (Ilmarinen ym. 1988)

Kuormittumiserot työn eri ryhmien välillä olivat pysyneet ennallaan vuosina 1981 ja 1985. Haitallinen kuormittuminen oli yleisintä energeettisessä työssä sekä eräissä energeettis-informatorisen työn ryhmässä. Fyysisessä kuormittumisessa oli suurimmat erot työn perusmuodon ryhmien (energeettinen/energeettis-informatorinen/informatorinen) välillä. Kuormittumisen tulokset olivat samansuuntaisia kuin toimintakyvyn objektiiviset tulokset. Toimintakyky liittyy näin kuormittumiseen (Ilmarinen ym. 1988).

Seuranta-aikana verenkiertoelimistön toimintakyky heikentyi naisilla ja parani miehillä. Miehillä parantuminen oli seurausta annettujen suositusten mukaisen liikunta-aktiivisuuden lisääntymisestä. Verenkiertoelimistön toimintakyvyn taso oli henkisen ja ruumiillisen työn tekijöillä sama sekä 51 että 55 vuoden iässä. Noin 2/3:lla naisista ja 1/3:lla miehistä verenkiertoelimistön toimintakyky ei ollut riittävä työn vaatimukseen nähden 55 vuoden iässä. Tuki- ja liikuntaelimistön osalta naisten toimintakyky heikkeni 11 testin perusteella noin 26 %. Heikentyminen oli yhtä voimakasta sekä ruumiillisen että henkisen työn ryhmässä. Miesten toimintakyky heikkeni erityisesti vartalon lihasvoiman osalta noin 20 % sekä ruumiillisessa että henkisessä työssä (Ilmarinen ym).

Psyykinen toimintakyky oli 55 vuoden iässä parhain henkisen työn tekijöillä. Ruumiillisessa ja ruumiillis-henkisessä työssä toimivien välillä ei ollut tasoeroja. Muistisuoritukset heikkenivät seuranta-aikana lähinnä henkisen työn ryhmässä, sai-



raanhoitotyössä ja hallinnollisessa työssä. Näköhavainnon nopeus ja tarkkuus heikkeni kuljetustyön ryhmässä. Tiedon käsittely hidastui ikääntyessä. Muutos oli selvintä henkisessä työssä (Ilmarinen ym. 1988).

#### 3.6.4. Työolojen kokeminen (subjektiiviset muutokset)

Tilastokeskus on tehnyt työolotutkimuksia vuosina 1972, 1977 ja 1984. Näiden työoloja koskevien tutkimusten tarkoituksena on ollut tuottaa sellaista tietoa työoloista, joita ei saada mitään muuta kautta, esimerkiksi tapaturma- ja ammattitautitilastoista. Toisaalta näillä tutkimuksilla on pyritty hankkimaan koko väestöä, kaikkia ammatteja ja toimialoja koskevaa tietoa. Työolotutkimuksissa ei ole ensisijaisesti pyritty todellisten työolosuhteiden muutosten kuvaukseen, vaan eri tekijöiden koettua haittaavuutta sinänsä pidettiin tärkeänä mittauskohteena.

Vuoden 1972 työolotutkimus tehtiin koeluonteisesti Työvoimatiedustelun postikyselyn yhteydessä. Vastausprosentti jäi kuitenkin melko alhaiseksi (69 %). Vuonna 1977 tehtiin laajempi haastatteluihin perustuva tutkimus Työvoimatutkimuksen vuosihaastattelun yhteydessä. Työolosuhteita koskevat vastaukset saatiin noin 7000:lta työlliseltä vastausprosentin ollessa 91. Vuoden 1984 tutkimus on jatkoa näille kartoituksille. Tutkimuksessa haastateltiin kaikkiaan 4502 henkilöä, jotka edustivat Suomen koko palkansaajaväestöä. Vastausprosentiksi saatiin nyt 89.

Vuoden 1984 työolotutkimuksen tuloksia on raportoitu paitsi itsenäisinä poikkileikkaustietoina myös vertailemalla niitä vuonna 1977 suoritettuun kartoitukseen. Vertailua vuoden 1972 tietoihin ei ole tehty, koska aineistot poikkeavat tiedonkeruutavoiltaan liiaksi.

Palkansaajaväestön keskuudessa työn haittojen kokeminen ei

muuttunut vuosien 1977 ja 1984 välisenä aikana tarkasteltaessa niitä yleisellä tasolla työn ruumiillista ja henkistä rasittavuutta koskevilla kysymyksillä (TY 1985:17). Joka kolmas palkansaaja piti työtään ruumiillisesti rasittavana. Henkisesti rasittavana piti työtään lähes puolet.

Miesten ja naisten keskuudessa työn henkinen rasittavuus koettiin vuonna 1984 eri tavoin siten, että naisilla henkinen rasittavuus oli kasvanut vuodesta 1977 ja miehillä taas hivenen laskenut.

Tuloksissa käytetyn ammattiluokittelun mukaan henkisesti rasittavimmiksi kokivat työnsä opettajat ja ruumiillisesti rasittavimmaksi metsätyössä olevat. Kun näitä työn yleisiä piirteitä tarkasteltiin yhtäaikaan, osoittautuivat erityisesti monet naisten ammatit sellaisiksi, joissa työ koettiin sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi.

Työolojen haittaavuus oli lisääntynyt selvästi, kun haittatekijöitä tutkittiin yksityiskohtaisemmin. Haittaavuus oli lisääntynyt selvästi mm. sellaisissa fyysiseen kuormitukseen liittyvissä tekijöissä kuin yksipuoliset työliikkeet, pölyt, savut, kaasut, höyryt ja melu.

Kaikkein eniten oli lisääntynyt kiireen haittaavuus. Sen sijaan toinen työn psyykkiseen kuormittavuuteen liittyvä tekijä työn yksitoikkoisuus - oli palkansaajien kokemana vähentynyt.

Työympäristöön ja työliikkeisiin kuuluvista haittatekijöistä yleisin oli melu, jonka vuonna 1984 joka viides palkansaaja koko kohdallaan rasitusta aiheuttavaksi. Seuraavaksi yleisimpiä olivat veto, pölyt, yksipuoliset työliikkeet ja vaikeat tai epä-mukavat työasennot, jota kutakin noin joka kuudes piti itseään haittaavina.

Tarkastellut haittatekijät jakoutuivat miesten ja naisten kesken eri tavoin sikäli, että miehillä yleisempiä olivat fyysiseen ja naisilla taas psyykkiseen kuormitukseen liittyvät tekijät.

Fyysisistä haitoista miehillä oli yleisin melu, josta kärsi joka neljäs. Naisilla taas yksipuoliset työliikkeet, joista joka viides koki aiheutuvan rasitusta. Melu oli kuitenkin ainoa fyysinen rasitustekijä, joka oli naisilla miehiä yleisempi.

Kiireen haitallisuus ja työn yksitoikkoisuus olivat naisten keskuudessa yleisempiä kuin miesten. Kiireen katsoi joka neljäs nainen haittaavan, samoin joka neljäs piti työtään yksitoikkoisena.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna useiden fyysisten haittojen ammattialoja olivat kemian prosessi-, massa- ja paperityö, metalliteollisuustyö, tekstiili- ja vaatetusteollisuustyö sekä metsätyö. Myös palveluammateissa fyysisiä haittoja esiintyi paljon siivoustyössä ja tarjoilutyössä.

Työn aikapaine koettiin korkeana ja työtahdin katsottiin kiristyneen teollisen työn ohella myös monissa toimihenkilöammateissa, kuten markkinointityössä, hallinnollisessa työssä, opetustyössä, pankeissa ja terveydenhuoltoalalla. Kuitenkin ammatit, joissa samanaikaisesti oli vaikuttamassa kiire, työn yksitoikkisuus ja vähäiset mahdollisuudet työtahtiin vaikuttamisessa, olivat lähinnä teollisia: tekstiili- ja vaatetusteollisuus, elintarviketeollisuus ja kemian prosessi-, massa ja paperiteollisuus.

### 3.6.5. Työilmapiiri ja työpaikan ihmissuhteet

Ihmisten väliset suhteet on aina ollut vaikeasti mitattava elämänalue. Suomalaisten ihmissuhteet on tutkimuksissa (esim. Pohjoismaisessa hyvinvointitutkimuksessa) kuvattu vähäisiksi, suomalaiset yksinäisiksi ja eritäytyviksi ihmisiksi.

Ihmisen psyykkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden tiedetään olevan vahvasti yhteydessä sosiaalisiin kontakteihin. Monen perheettömän aikuisen lähes ainoat ihmissuhteet saattavat olla

työpaikalla. Ei siis ole ihme, että työolotutkimuksen mukaan ihmissuhteiden laatua heijastava "työpaikan henki" oli keskeinen työssä viihtyvyyttä lisäävä tekijä joka toisella suomalaisella. Työpaikan ihmissuhteiden verkosto on paitsi henkilöstön hyvinvoinnin myös tuotannon kannalta keskeinen voimavara.

Tilastokeskuksen vuoden 1986 Elinolotutkimuksessa on kiinnostavaa tietoa työpaikan ihmissuhteista. Noin kaksi kolmasosaa suomalaisista on löytänyt ystäviä työelämästä tai opiskeluyhteisöstä. Vaikeita ihmissuhteita näissä elämänpiireissä on vajaalla kolmanneksella. Kun lasketaan haastattelussa mainittujen myönteisten ja kielteisten ihmissuhteiden suhde, on työ kielteisillä ihmissuhteiden alue. Asia ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Kielteiset ihmissuhteet näyttävät korreloivan positiivisesti siihen, että on myös myönteisiä ihmissuhteita. Tulos voidaan tulkita niin, että työyhteisöissä tapahtuu "klikkiytymistä". Toisaalta voi olla kyse myös siitä, että suhtautuminen työyhteisön ihmissuhteisiin muodostuu erittelevämmäksi niiden määrän kasvaessa (Melkas 1990).

Työhistoria liittyy työpaikan ystävyysverkostoihin siten, että työttömyyskausien pituus ja ystävien määrä korreloivat negatiivisesti. Samoin työpaikkojen runsaasta lukumäärästä näytti seuraavan ystävättömyyttä työpaikalla. Työttömyysjaksojen lukumäärä sen sijaan ei näyttänyt vaikuttavan ystävyysuhteiden määrään (Melkas 1990).

Kanssakäyminen työajan ulkopuolella työtovereiden kanssa on melko vähäistä. Työssäkävystä viikottaiseen kanssakäymiseen ylsi 10 - 15 prosenttia vastaajista. Vilkkainta kanssakäyminen on ylemmillä toimihenkilöillä ja ammattitaitoisilla työntekijöillä. Kanssakäyminen on harvaa yrittäjillä samoin kuin maanviljelijöillä, joiden kohdalla asiaan vaikuttaa luonnollisesti, ettei työtovereita välttämättä ole (Melkas 1990).

Kanssakäyminen työtovereiden kanssa näyttää liittyvän melko selvästi vastaajan ikään: mitä vanhempi vastaaja on, sitä vähemmän hänellä on kanssakäymistä työtovereidensa kanssa (Melkas 1990).

### 3.6.6. Ansiokehitys

Työn tärkein merkitys palkkatyöhön perustuvassa yhteiskunnassa on toimeentulon takaaminen. Hyvinvointivaltioissa työn ja toimeentulon välinen kytkentä ei kuitenkaan enää ole ehdoton, joten on perusteltua puhua työn osuudesta toimeentulon määräytymisessä. Erilaiset tulonsiirrot voivat näyttellä merkittävää osaa kokonaistoimeentulossa.

Työn painoarvo on erilainen elämänkaaren eri vaiheissa. Tavallaan kriittisiä tilanteita ovat juuri siirtymiset elämänkaaren sisältyvästä vaiheesta toiseen. Työn osuus toimeentulon takajana muuttuu.

Taloudelliseen merkityksen ohella työllä voi olla erilaisia "piilomerkityksiä". Näiden vaikutus ihmisten valintoihin voi olla hyvinkin suuri. Tietämys näistä muista merkityksistä on kuitenkin niukkaa. Joitain otaksumia kannattaa kuitenkin esittää.

Työn sisältö on saattanut muuttua niin, ettei onnistumisen elämyksiä, tunnetta että on suorittanut työnsä hyvin, ole enää samalla tavalla saavutettavissa kuin joskus aikaisemmin. Edellä on jo viitattu siihen, että esim. kiireen on koettu lisääntyneen. Erityisen vaikeaa onnistumisen tunnetta voi olla saada sellaisissa hallinto, valvonta ja palvelutehtävissä, joissa työn lopputulos ei ole jotain selkeästi konkreettista "käsin kosketettavaa". Ei vain ulkopuolisten, vaan työntekijän itsensä saattaa olla vaikea arvioida, kuinka hyvin työ loppujen lopuksi tulee tehdyksi. Työsuoritteet voivat olla sellaisia, ettei niitä itseasiassa kyetä mittaamaan tai yksiselitteisesti arvioimaan millään järkevällä tavalla. Tuntemus hyvin suoritettusta työstä halutaan kuitenkin saavuttaa. Keinoksi osoittaa tämä sekä itselle että muille on noussut palkkaus. Hyvä palkka koetaan selkeäksi signaaliksi työn merkittävyydestä ja sen hyvästä suorituksesta.

Ansiokehitys on sidoksissa yhteiskunnan taloudelliseen kehityssasteeseen ja sen kunkin hetkiseen kehityssuuntaan (nouseva/laskeva) ja -nopeuteen. Yksilötasolla ansioiden suuruus on sidoksissa mm. ammattiin, koulutukseen, ikään, sukupuoleen ja tehtyyn työmäärään. Alakohtaiset tuottavuuserot vaikuttavat palkkahaitariin kuten myös erilaiset historialliset tekijät.

Työeläkkeiden yhtenä perustana on ajatus eläkkeestä jatkopalkkana. Työeläkkeelle siirryttäessä eläkkeiden suuruus on sidoksissa sovellettavasta eläkelaista riippuen palkan suuruuteen. Taloudellinen menetys (palkan ja eläkkeen välinen erotus) vaikuttaa halukkuuteen siirtyä eläkkeelle. Etuuksien tasolla on selvä vaikutus harkittaessa työvoimaan osallistumista ja eläkkeelle siirtymistä. Hollantilaisten Aartsin ja Jongin (1990) tutkimuksessa taloudellisen menetyksen suuruus oli tärkein selittävä tekijä 55-58 vuotiaiden miesten eläkkeelle siirtymishalukkuudessa. Pienipalkkaiset ja iäkkäämmät näyttävät reagoivan keskimääräistä herkemmin taloudellisiin kiihokkeisiin (Luoma 1987).

Taloudellisten tekijöiden tärkeä merkitys on käynyt ilmi monissa tutkimuksissa. Myönteisen talouskehityksen ja hyvän työllisyystilanteen on katsottu lisäävän halukkuutta pysyä työvoimassa ja vastaavasti epävarmuuden vähentävän sitä. On kuitenkin myös esitetty toisensuuntaisia arvioita. Näiden mukaan taloudellinen vauraus voi synnyttää erilaisia sosiaalisia ongelmia ja siten epäsuorasti lisätä työkyvyttömyysriskejä. Tutkimukset eivät kuitenkaan ole olleet kattavia, joten mitään "globaalista totuutta" ei tällä hetkellä ole saatavissa (Hännikäinen 1988).

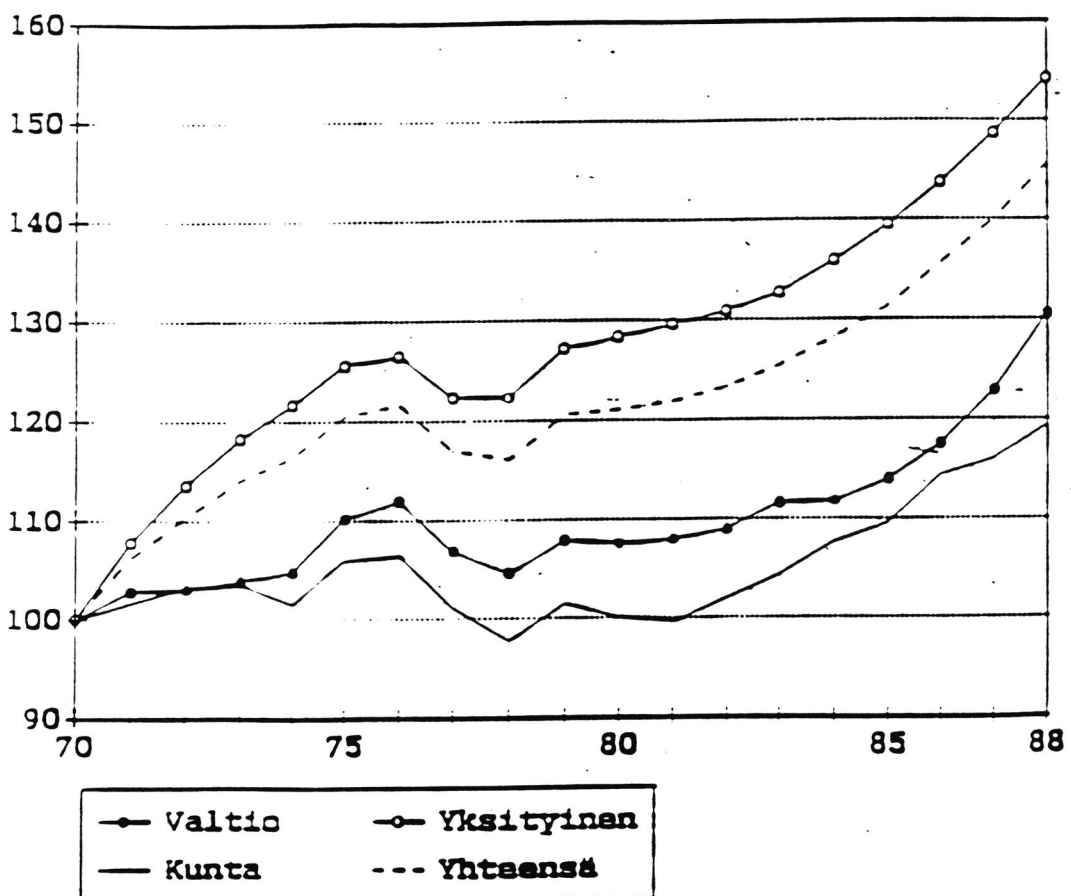
Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen työvoiman tarjontaa koskevassa tutkimuksessa on selvitetty taloudellisten tekijöiden merkitystä 9300 kotitaloudesta koostuvan poikkileikkausaineiston perustalta. Tutkimuksen mukaan pelkistetyllä taloudellisella tarkastelukehikolla voitiin selittää varsin hyvin yksilöiden työn tarjontaa. Haastatteluaineistosta ilmeni myös, että ihmisillä on sekä halua että suhteellisen paljon myös mahdollisuuksia työn tarjontansa sopeuttamiseen. Työpanoksen määräyty-

misen osalta verotustekijöiden rooli työmarkkinoilla osoittautui varsin vahvaksi. Niinpä suoritetuissa simulointikokeissa verojärjestelmän progressiolla saattaa olla tuntuvia vaikutuksia työtuntien tarjontaa (Ingberg, Lahdenperä, Pulli ja Skurnik 1987).

Viimeisen kymmenen vuoden aikana tapahtunut nopea naisten työhön osallistuvuuden nousun taustatekijät löytyvät pääasiassa taloudellisista tekijöistä. Keskeistä on ollut reaali-palkkojen kohoaminen, joka on tehnyt palkkatyöhön osallistumisen taloudellisesti kannattavammaksi suhteessa kotitaloustyöhön tai vapaa-aikaan (Ingberg, Lahdenperä, Pulli ja Skurnik 1987).

Palkansaajien reaaliensiot ovat kohonneet viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana jatkuvasti lukuunottamatta 1970 -luvun jälkipuoliskoa (kuvio 10.).

Kuvio 10. Palkansaajien reaaliensioiden kehitys sektoreittain 1970 -1988 (1970=100).



(Lähde: Valtion työmarkkinalaitos)

Kehityksessä on kuitenkin alakohtaisia eroja. Nopeinta reaaliansioiden kehitys on ollut yksityisellä sektorilla ja hitainta kunta-alalla. 1970 -luvun alkupuoliskolla reaaliansioidet kohosivat nopeasti yksityisellä sektorilla valtion ja kuntasektorin polkiessa lähes paikallaan. Kuntasektorilla reaaliansioidet jopa laskevat eräinä vuosina. Vuodesta 1975 lähtien kehityskäyrät näyttävät yleisesti ottaen samankaltaisilta. Yksityisen sektorin 1970 -luvulla syntynyt "etumatka" ei näytä kuitenkaan supistuneen. Tarkasteluperiodina 1975 -1988 yksityisellä sektorilla oli yksi "miinusvuosi", jolloin reaaliansioidet siis laskevat ja yksi "nollavuosi". Valtionsektorilla oli kolme "miinusvuotta" ja kunta-alalla viisi.

Palkkakehitys näyttää vaihtelevan paitsi aloittain myös ammattiryhmittäin. Niinpä esim. sosiaali- ja terveydenhuollon lohkolla pienipalkkaisten ammattiryhmien keskimääräiset kokonaisansioidet kohosivat 1970 -luvun alkupuoliskolla muita nopeammin. Jälkipuoliskolla kehitys oli tasaisempaa. Siinä oli eroja, mutta ne eivät näytä noudattaneen mitään selvää ammattiryhmittäistä jaottelea. 1980 -luvulla epäyhtenäinen kehitys näyttää jatkuneen eli joidenkin ammattiryhmien kohdalla ansiokehitys on ollut muita hitaampaa (Gröhn 1990).

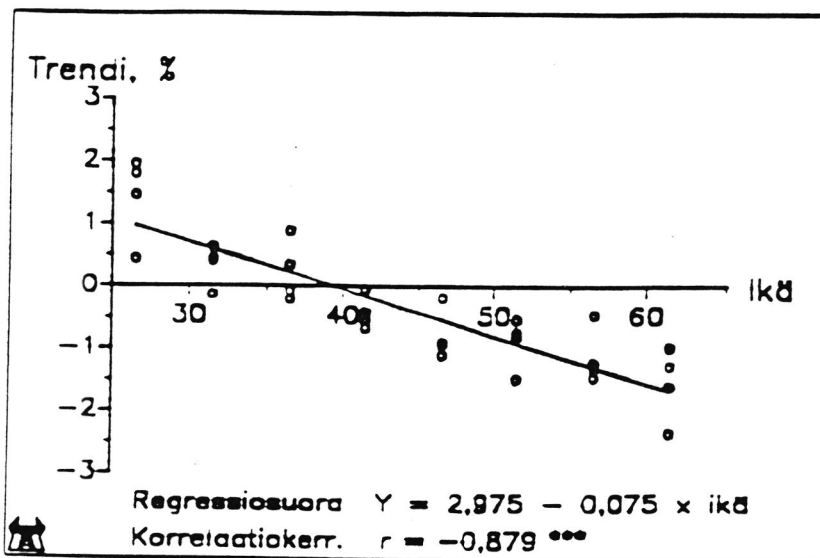
Reaalipalkkojen kehitys kuvaa yleistä hyvinvoinnin ja ostovoiman kehitystä. Miten tämä vaikuttaa työvoiman tarjontaan on kuitenkin monimutkainen kysymys. Työn tarjonta on tyypillisesti ihmisen elämäntilanteeseen sidoksissa oleva päätös. Näin ollen tarjontapäätöstä tulisi tutkia dynaamisena ihmisen elinkaareen liittyvänä käyttäytymisenä.

Eläketurvakeskuksessa on tutkittu TEL ja LEL -vakuutettujen ansiokehitystä vuosina 1964 - 1984 (Laesvuori ja Lundqvist 1989). Keskeisenä tavoitteena on ollut selvittää ansiokehityksen ikäriippuvuutta ja koko työuran aikaista ansiokehitystä. Otosaineisto koostuu yhdestätoista viisivuotisvälein valitusta syntymävuosiluokasta (1905, 1910, ..., 1950, 1955), joista kustakin on poimittu noin 420 TEL- ja/tai LEL-työsuhteessa eläkettään kartuttanutta henkilöä. Pisimmillään yksilöllistä ansiokehitystä on mahdollista tarkastella noin puolen työuran mitalta.



Ikäriippuvuuden mukaan tarkasteltuna ansiokehitys on työuran alussa lähes 2 % vuodessa nopeampaa kuin aineiston keskimääräinen kehitys. Vanhimmat ikäluokat puolestaan jäivät viisivuotisjaksolla aineiston keskikehityksestä enimmillään jälkeen 1 - 2½ % vuodessa (Kuvio 11.).

Kuvio 11. Ansiokehitys viisivuotisjaksoilla iän mukaan. Syntymävuosiluokkien keskimääräiset trendit eri jaksoilta sekä trendipisteille piirretty regressiosuora iän suhteen.



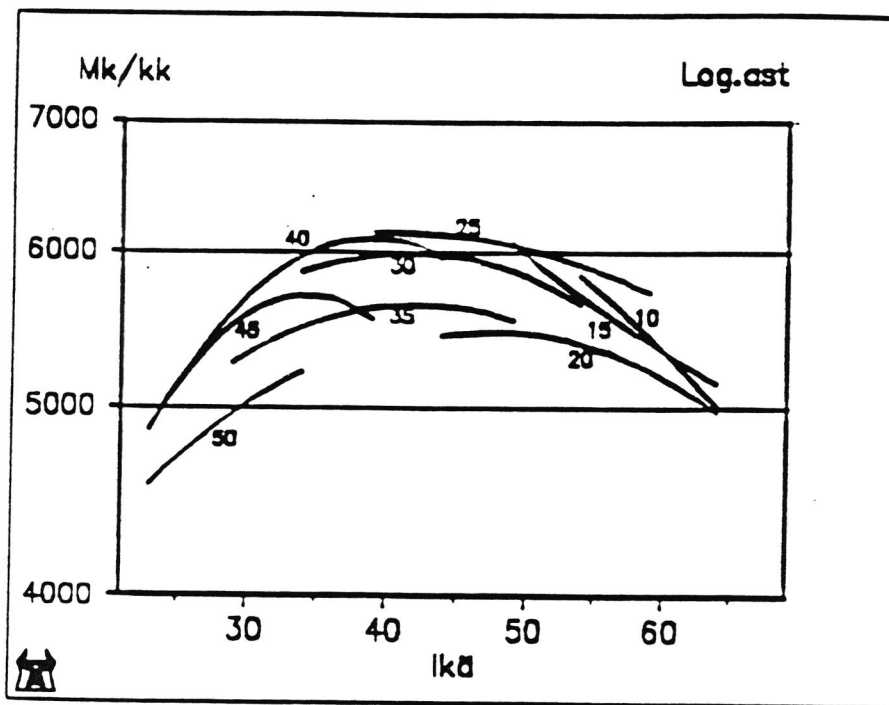
(Lähde: Laesvuori ja Lundqvist 1989)

Trendimuutosten korrelaatio iän suhteen ( $r = -0,879$ ) on erittäin merkittävästi nollaa pienempi. Trendipisteille piirretyn regressiosuoran mukaan ansiokehitys olisi noin 40:een ikävuoteen asti keskimääräistä nopeampaa, mutta alkaisi sitten jäädä keskimääräisestä kehityksestä jälkeen. Viidessä vuodessa trendi alenisi aina noin 0,4 prosenttiyksikköä (Laesvuori ja Lundqvist 1989).

Ansiokehityksen mahdollinen taittuminen saadaan esiin tarkastelemalla eri syntymävuosiluokkien työuraa. Jaksolla 1964 - 1984 viidellä tutkimuksessa mukana olleelle syntymävuosiluokalle

(1920, ..., 1940) saadaan 20 vuoden ajanjakso, vuosina 1915 ja 1945 syntyneille 15 vuoden jakso sekä vuosina 1910 ja 1950 syntyneille 10 vuoden jakso. Kuviosta 12. ilmenee, että suhteellisen ansiokehityksen huippu asettuu ikävälille 35 - 45 vuotta.

Kuvio 12. Keskimääräiset regressiokäyrät iän mukaan ikäluokkien 1910 - 1950 maksimijaksoilla. Ansiokehitys suhteutettu vastaavan osajoukon keskimääräiseen kehitykseen.



(Lähde: Laesvuori ja Lundqvist 1989)

Ansioiden kiivas nousuvaihe kestää noin 10 vuotta. Suhteellisen ansiokehityksen hitaampi kausi näyttää jatkuvan 45 ikävuoden jälkeen 20 vuoden ajan. Ansiot toki nousevat, mutta ei siis niin nopeasti kuin aiemmin (Laesvuori ja Lundqvist 1989).

Edellä esitetyn tarkastelun yhteydessä on tarpeen muistaa kaksi asiaa. Ensinnäkin kysymys on suhteellisesta ansiokehityksestä. Hidas kehitys ei merkitse, etteivätkö ansiot olisi reaalisesti kohonneet. Reaalinen kehitys on sidoksissa yleiseen talouskehi-

tykseen. Reaalinen ansionmuutos oli jaksolla 1964 - 1984 keskimäärin 3 % vuodessa. Toiseksi mukana aineistossa ovat vain koko tarkastelukauden työsuhteessa olleet (ns. pitkän uran henkilöt). Näin ollen se ei anna kuvaa sellaisten henkilöiden työuran aikaisesta palkkauskehityksestä, jotka ovat olleet työttömänä, sairastelleet tai muusta syystä olleet poissa työelämästä.

Sekä miesten että naisten ansiokehityksen ikäriippuvuus on selvä. Ansiokehitys on miehillä ja naisilla kuitenkin erilainen. Työuran alkuvaiheissa miesten ansiokehitys on nopeampaa kuin naisilla: Miesten ansiokehitys ylittää alle 30 vuoden iässä selvästi naisten ansiokehityksen. Tätä vanhemmilla naisten ansiot nousivat tutkimusjaksolla suhteellisesti enemmän kuin miesten. Naisten ansiokehitys säilyy aineiston keskimääräistä kehitystä nopeampana noin 50 vuoden ikään saakka. Nuorella iällä muodostunut miesten ja naisten ansiotason ero pienenee aikaa myöten, mutta ei kuitenkaan tasoitu (Laesvuori ja Lungvist 1989).

### 3.6.7. Ikääntyvät työntekijät

Ikääntymisen myötä ihmisessä tapahtuu erilaisia muutoksia. Tällaisia ovat mm. seuraavat (Lindström ym. 1984):

- Merkitysjärjestelmä muuttuu. Asioiden tärkeys ja tärkeysjärjestys muuttuvat.
- Arvio itsestä muuttuu. Ihminen tulee tietoisemmaksi arvostusten ja arvojen suhteellisuudesta ja oman panoksen suhteellisesta merkityksettömyydestä
- Maailmankuva muuttuu. Itsestä ja ympäristöstä tehdyt havainnot kasaantuvat, oppiminen voi muuttaa perusteellisesti maailmankuvaa.
- Roolit muuttuvat. Työ ja perhe-elämän roolit tulevat määräjoihin päätepisteeseen, jolloin on löydettävä uusia tavoitteita ja tyydytyksen lähteitä.
- Tavoitteet ja ihanteet muuttuvat. Ihminen irtaantuu ja vapautuu aikaisemmista tavoitteistaan ja unelmistaan.
- Suorituskyvyssä tapahtuu muutoksia. Ikääntymisen myötä fyysinen suorituskyky heikkenee. Henkinen suorituskyky osin paranee ja osin heikkenee.

Eri ikäisten työntekijöiden arviot omasta työstään, työoloistaan sekä terveydestään riippuvat useasta tekijästä. Näitä ovat biologisen, psyykkisen ja sosiaalisen vanhenemisen vaikutukset, elämänkaaren eri vaiheiden erilaisuus, tutkittavien ominaispiirteet, sukupolvien väliset erot ja tutkimuksen suorittamisen ajankohdan vaikutukset (Doering ym. 1983).

Rhodesin (1983) mukaan eri-ikäisten ihmisten työasenteiden ja työkäyttäytymisen eroihin voi olla syynä:

- Ikämuutokset. Ikääntymiseen liittyvät kokemukselliset tai perinnölliset muutokset.
- Kohorttiero. Eri aikakausina syntyneillä ihmisillä on erilaiset kulttuuriset ja sosiaaliset kokemukset.
- Erot tutkimusajankohdassa. Tutkimusajankohdan kulttuuriset, sosiaaliset ja taloudelliset tekijät heijastuvat tutkimustuloksiin ja tulkintoihin.
- Valikoituminen tutkimusaineistoon. Valikoitumista aiheuttavat esim. käytettävä otantatekniikka, systemaattinen kato, kuolleisuuserot ja tutkimuksen vaikutus siinänsä.

Tutkimuksellisesti on vaikea erottaa ikääntymiseen liittyviä biologisia ja kokemuksellisia tekijöitä toisistaan. Tottuminen ja sopeutuminen rasitustekijöihin vaikuttavat niiden ilmenemismuotoihin. Samaten vuorovaikutusta älyllisten tekijöiden ja kokemusten välillä tapahtuu koko ajan iän lisääntyessä (Lindström ym. 1989).

Poikkileikkaustutkimuksissa on yleensä havaittu henkisissä toiminnoissa selviä muutoksia iän myötä. Sen sijaan pitkittäistutkimuksissa ei työiän aikana ole todettu kovinkaan merkittävää henkisten suoritusten heikkenemistä. Heikkenemistä tapahtuu lähinnä reaktionopeudessa ja osin välittömässä muistissa. Mieleenpainaminen vaatii vanhemmilta pitemmän ajan kuin nuoremmilta. Toisaalta ikääntyneet pystyvät korvaamaan kokemuksen ja asiantuntemuksen avulla mahdollisia suoritusheikkouksiaan (Lindström ym. 1989).

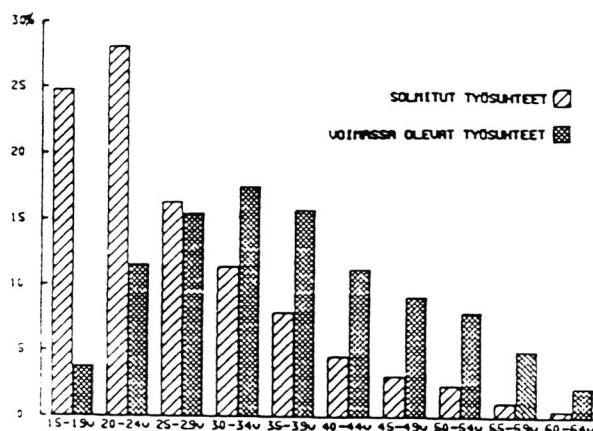
Ikääntymistutkimuksissa on ns. keski-ian kriisiä 40 ikavuoden vaiheilla tarkasteltu usein erikseen. Tulokset ovat kuitenkin olleet ristiriitaisia. Joidenkin amerikkalaisten tutkimusten mukaan ihmisellä on noin 40 ikavuoden tienoilla tietynlainen siirtymävaihe, jolle on ominaista epävarmuus, korostunut tietoisuus ikääntymisestä ja jäljellä olevan ajan rajallisuudesta (Lindström ym. 1989).

Yleensä kliinispsykologiset ja psykiatriset tutkimukset ovat tukeneet kriisihypoteesia, kun taas yhteiskuntatieteelliset ja sosiologiset selvitykset samoin kuin survey-tyyppiset tutkimukset eivät yleensä ole tunnustaneet mitään keski-ian kriisiä. Iän ohella asenteisiin ja käyttäytymiseen vaikuttavat hyvin monet muut tekijät. Ihmisen elämänvaiheet voivat olla hyvin yksilöllisiä, joten mitään ehdotonta kronologiseen ikään liittyvää käyttäytymismallia tuskin on olemassa. Ikä on yleensäkin taustamuuttuja, johon on sidoksissa erilaisia asioita. Kun esimerkiksi vanhemmilla ikäluokilla on nuorempia heikompi koulutustaso, voivat asenne ja käyttäytymiserot olla sidoksissa pikemmin tähän asiaan kuin ikään. Näin ollen iän vaikutusten selvittäminen edellyttää monien muiden asioiden vakiointia. Tämänkaltaisia selvityksiä on kuitenkin suoritettu sängen vähän.

#### 3.6.7.1. Eri ikäisten palkansaajien työolot ja työasenteet

Työsuhteiden kesto ja työvoiman vaihtuvuus näyttävät riippuvan hyvin paljon työntekijöiden iästä. Alle 25 -vuotiaat solmivat kaikista työsuhteista runsaat puolet. Kaikista päättyneistä työsuhteista alle 25-vuotiaiden osuus on myös puolet. Kun ikä lisääntyy, työvoiman vaihtuvuus vähenee ja työsuhteet pitenevät (Sääski 1985).

Kuvio 13. Solmittujen ja voimassa olevien työsuhteiden jakautumat ikäryhmittäin vuonna 1982.



(Lähde: Sääsäki 1985)

Lindström, Lehto ja Kandolin (1989) ovat tarkastelleet Tilastokeskuksen vuonna 1984 tekemän työolosuhdetutkimuksen aineistoa ikänäkökulmasta. He käyttivät ikäluokittelua alle 30-vuotiaat, 30 - 39-vuotiaat, 40 - 49-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat. Keski-ikä kriisihypoteesiin ei tutkimuksessa paneuduttu.

Tutkimuksen kenties kiintoisin tulos oli, että monessa koetussa työn piirteessä ja työasenteissa ammattiasema ja sukupuoli olivat iän vaikutusta keskeisempiä, tai sitten iän vaikutus korostui näiden perusteella muodostetuissa osaryhmissä.

Ulkoisen työympäristön haittatekijöiden (melu, pöly, veto,

toistuvat ja yksipuoliset työliikkeet, kiire ja kireät aikataulut) kokeminen ei juurikaan ollut yhteydessä vastaajan ikään, vaan pikemminkin ammattiasemaan. Myös työn vaatimat ominaisuudet riippuivat ammattiasemasta pikemminkin kuin iästä. Vain oppimiskyvyn vaatimukset olivat suuremmat nuorempien kuin vanhempien työssä. Työsuhteeseen liittyvät epävarmuustekijät riippuivat enemmän ammattiasemasta kuin iästä. Toimihenkilöammateissa epävarmuutta aiheutti useimmin siirto toisiin tehtäviin ja työntekijöillä työttömyyden uhka. Ikä vaikutti ei-lineaarisesti siten, että epävarmuustekijät liittyivät useimmiten nuoriin tai sitten vanhempiin ikäryhmiin (Lindström ym. 1989).

Sukupuoli ja ammattiasema olivat keskeisiä tekijöitä tärkeimmän elämänalueen arvioinnissa. Työ oli tärkein elämänalue 43 %:lle miehistä ja 33 %:lle naisista. Työ ohitti tärkeudessa koti- ja perhe-elämän miehillä 40 ja naisilla 50 ikävuoden jälkeen. Alemmilla toimihenkilöillä koti- ja perhe-elämän merkitys säilyi vanhempaan ikään ensimmäisellä sijalla (Lindström ym. 1989).

Naisilla työn ruumiillisen rasittavuuden arvio kasvoi hieman iän myötä, miehillä taas laski. Työn henkinen rasittavuus näytti liittyvän keski-ikäisyyteen. Miehillä huippukausi kesti 50 ikävuoteen saakka. Samalla tavalla yhteydessä ikään olivat myös koettu työtahdin kiristyminen ja työmäärän väheneminen. Sen sijaan työn yksitoikkoisuus oli nuorempien kuormitustekijä ja koski erityisesti työntekijämiehiä (Lindström ym. 1989).

Työilmapiiriongelmissa kilpailuhenki korostui hieman keski-ikäisillä. Muita työilmapiiriongelmiä oli eniten yli 50 -vuotiailla ylempillä toimihenkilönaisilla (Lindström ym. 1989).

Työtyytyväisyys oli korkea. Tyytymättömien osuus vaihteli 4 - 9 %:iin ammattiaseman ja sukupuolen mukaan. Vanhemmat ikäluokat olivat työhönsä nuoria tyytyväisempiä. Nuorilla työhön liittyi suurempia odotuksia (Lindström ym. 1989).

Työviihtyvyyttä lisäävistä tekijöistä korostuivat nuorilla uusien asioiden oppimismahdollisuus ja uralla eteneminen, keski-ikäisillä vaikutusmahdollisuudet työssä ja työn mielenkiintoisuus, vanhoilla puolestaan oli tärkeää työsuhteen varmuus.

Sopeutuminen työhön korostui yli 50 -vuotiailla, mikä ilmeni lisääntyneenä työtyytyväisyytenä ja vähentyneenä työpaikan vaihtohalukkuutena (Lindström ym. 1989).

Monet työviihtyvyyttä huonontavat tekijät olivat tyypillisiä alle 30-vuotiaille nuorille. Etenemis- ja kehittymismahdollisuuksien puute, työpaikan huono henki, työn yksitoikkoisuus ja työmatkat olivat nuorille tyypillisiä viihtymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä. Myös huono palkka, heikot ulkoiset työolot ja vaikutusmahdollisuuksien puute liittyivät nuoreen ikään (Lindström ym. 1989).

Koetuista oireista selvimmin iän mukana lisääntyivät unen häiriöt. Jännitteisyys, hermostuneisuus sekä ärtyneisyys ja masentuneisuus korostuivat erityisesti yli 50 -vuotiailla ylemmillä toimihenkilönaisilla. Keski-iässä työn henkinen kuormitus korostui ja kiire sekä kireä työtahti huononsivat työviihtyvyyttä.

#### 3.6.7.2. Ikääntyvien työntekijöiden kuntoutus

Kuntoutuksen tavoitteena on vähentää vajaatoimintaa ja siitä aiheutuvia haittoja sekä auttaa vammaista liittymään yhteiskuntaan. Varhaiskuntoutuksella puolestaan tarkoitetaan työkykyiseen väestöön kohdistuvaa kuntoutustoimintaa, jossa tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen ja sen alenemisen ehkäiseminen jo siinä vaiheessa, kun työkyvyttömyyden riski on selvästi todennettavissa. Varhaiskuntoutukseen voidaan ryhtyä, kun ilmenee työkyvyttömyyteen mahdollisesti johtava fyysisen, psyykkisen tai sosiaalisen toimintakyvyn alenema (Lind 1989).

Hallinnollisesti kuntoutus on hajallaan sosiaali- ja terveydenhuollon, opetustoimen ja työvoimahallinnon piirissä. Näiden lisäksi sosiaalivakuutusorganisaatioilla, järjestöillä ja säätiöillä on tärkeä tehtävä yksilöllisten kuntoutussuunnitelmien laatimisessa ja kuntoutuksen rahoituksessa.

Kuntoutuspalvelujärjestelmän kehittämistoimikunnan mukaan kuntoutuksen hallinnollinen hajanaisuus oli osasyynä kuntou-



tusarvioiden sattumanvaraisuuteen. Kuntoutusmahdollisuuksia ei harkita säännönmukaisesti ennen eläkeratkaisua. Näin ollen kuntoutustoimenpiteiden aloittaminen viivästyy tarpeettomasti (Komiteanmietintö 1979:9).

Työpaikoilla tapahtuva kuntoutukseen ohjaus kuuluu työterveys- huoltoon. Selvitysten mukaan sekä työnantajien että työntekijöiden asenteiden olisi kuitenkin muututtava myönteisemmiksi, jotta työpaikoilla tapahtuva kuntoutukseen ohjaus pystyttäisiin järjestämään. Kaikkein torjuvimmin työpaikkakuntoutuksen laajentamiseen suhtaudutaan pienillä työpaikoilla (Nieminen ja Puumalainen 1988).

Yksityisessä työsuhteessa olevien kuntoutus hoidetaan pääosin Vakuutusalan Kuntouttamiskeskuksen kautta. Julkisella sektorilla kunnallisella eläkelaitoksella on oma kuntoutusjärjestelmänsä. Valtion eläkelaisissa ei ole säännöksiä kuntoutuksesta muutoin kuin työtapaturmien ja ammattitautien osalta. Sen sijaan valtionhallinnossa toteutetaan varhaiskuntoutusta.

Kuntoutustarvetta koskevissa tutkimuksissa on todettu kuntoutustarpeen ja iän välinen yhteys. Myös sairausvakuutuksen päiväraha- ja työkyvyttömyystilastojen sekä epidemiologisten tutkimusten mukaan kuntoutustarve todennäköisesti lisääntyy iän myötä (Nieminen ja Puumalainen 1988).

Kelan kustantamaan kuntoutukseen osallistuminen lisääntyy iän myötä 45 - 54 vuotiaiden ikäryhmään asti alkaen sitten laskea. Vanhemmissa ikäluokissa on tehty kuntoutuspäätöksiä enemmän kuin 35 - 45 vuotiaille, mutta kuntoutus on tällöin lähes yksinomaan lääkinällistä kuntoutusta (fysioterapiaa, lääkinällisiä apuvälineitä, kuntolaitoshoitoa). Toiseksi yleisin kuntoutuksen muoto ikääntyneillä on ollut ohjaus työvoimatoimistoon (Nieminen ja Puumalainen 1988).

Tapaturmavakutuslain nojalla tapahtuvaa kuntoutus suuntautuu pääosin nuoriin vammautuneisiin tai ammattitautiin sairastuneisiin. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämästä kuntoutuksesta ei ole kovin tarkkaa tietoa, koska lääkinällistä kuntoutusta on vaikea yksiselitteisesti erottaa hoidosta. Kunnat ja

kuntainliitot voivat itse tuottaa kuntoutuspalveluja tai ostaa ne ostopalveluina (Nieminen ja Puumalainen 1988).

Opetushallinnon osalta on syytä mainita, että vuonna 1987 astui voimaan laki ammatillisista oppilaitoksista, joka velvoittaa ammatilliset oppilaitokset antamaan aikuiskoulutusta. Tämä palvelee osaltaan ammatillista kuntoutusta. Työvoimahallinnon puolella iäkkäillä henkilöillä on mahdollisuus päästä työllisyyskoulutukseen. Tämä toiminta on kuitenkin ensisijaisesti työvoimapolitiittista (Nieminen ja Puumalainen 1988).

Kuntoutus näyttää järjestelmästä riippumatta vähenevän tai yksipuolistuvan, kun sen tarpeessa olevat ovat täyttäneet 45 vuotta. Erityisesti mahdollisuudet ammatilliseen kuntoutukseen heikkenevät. Näin ollen vanhojen työntekijöiden työkyvyn heikentyessä hakeutuminen varhais- tai työkyvyttömyyseläkkeelle voi olla lähes ainoa toimintavaihtoehto.

## 6. Yhteenveto

Demografisen kehityksen, koulutusaikojen pitenemisen, työajan lyhenemisen ja vahaiseläkejärjestelmien kehittymisen myötä työvoiman tarjonnan kasvu on hidastunut ja loppuu ennusteiden mukaan 2000-luvulla. Sellaisia kansallisia työvoimareservejä, joilla tarjontaa voitaisiin tasapainottaa ei juurikaan ole. Riittävän työvoimatarjonnan turvaamiseksi tulisi pyrkiä tarjonnan "venyttämiseen" niin, että se ennakoitua pidempään säilyisi nykyisellä tasolla.

Missä määrin tämä on mahdollista riippuu hyvin monista tekijöistä. Keskeinen tekijä on työelämä ja työolot itsessään, näiden laatu, vetovoima ja edut, sillä vaikka arvostukset ovat muuttuneet, ei mistään laajemmasta työkielteisyydestä varsinaisesti ole näyttöä.

Tiedot siitä, miten ja kuinka nopeasti työelämä ja työolot ovat muuttuneet ovat monessa suhteessa sangen puutteelliset ja sir-

paleiset. Hyvin usein tieto joudutaan korvaamaan arvioilla ja suppeisiin aineistoihin perustuvilla yleistyksillä. Yleistysten tekoa vaikeuttaa myös eri suuntaan vaikuttavien ilmiöiden samanaikainen esiintyminen. Rakenteellisten tekijöiden vaikutusta on myös vaikea arvioida siitä syystä, että ne vaikuttavat usein taustamuuttujien tapaan. Näin ollen väliintulevat muuttajat ovat suodattamassa tai vahvistamassa niiden vaikutuksia. Oman ongelmansa muodostaa vielä ihmisen tapa jäsentää ympäristöönsä enemmän tai vähemmän subjektiivisesti. Vaikka työolot muuttuvat, ne saatetaan kokea entiseen tapaan. Vastaavasti muuttumattomat olosuhteet voidaan ajanoloon kokea eri tavalla. Kuitenkin ikääntyneiden työntekijöiden työuran aikana muutokset ovat olleet niin suuria ja niin kattavia, että hyvin harvat tekevät työtään samalla tavalla kuin alkaessaan säännöllisen kokopäiväisen työn. Yhteinen muuttuja onkin erilaisten muutosten läpikäyminen, joka monien kohdalla on merkinnyt paitsi tuotannonalan, ammattin ja työpaikan myös asuinpaikan ja asumistavan muutosta. Ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla muutoksia ja näihin liittyvää epävarmuutta on voinut olla kuluttavan paljon. Ikääntyneet ovat myös voineet joutua tekemään hyvin raskasta ruumiillista työtä. Heidän pohjakoulutuksensa on myös selvästi matalampi kuin tulevien vuosien ikääntyneiden. Näin ollen nykyikäntyneiden valmiudet käydä läpi ja sopeutua tapahtuneisiin muutoksiin eivät ole olleet kovinkaan hyvät.

Muutokset ovat koskeneet kaikkia, niin työntekijöitä, toimihenkilöitä kuin johtoakin. Vaikka teknologinen kehitys on edennyt eri aloilla vaihtelevalla tavalla eli vanhaa ja uutta on ollut rinnakkain, ja vaikka muutosnopeutta on usein liioiteltu, on sen merkitys pitkällä aikavälillä ollut dramaattinen. Uuden oppiminen on ollut monesti kivuliasta. Toisaalta vanhassa pitäytyminen on merkinnyt näivettymistä ja ennenpitkää koko alan häviämistä. On siis oltu puun ja kuoren välissä. Eikä muutoksia aina ole osattu junaila erityisen onnistuneesti. Tutkimuspohjaista tietoa on kuitenkin niukasti. Mitään laajempia seuranta-tutkimuksia suurten tuotantoteknisten muutosten läpivienneistä ja erilaisista saneerauksista ei juurikaan ole.

Teknologinen kehitys on merkinnyt myös johtamisstrategioiden muutoksia. Näin useammastakin syystä. Ensinnäkin yritysten toi-

mintaedellytykset ja ongelmat ovat muuttuneet. Aikaväli suunnittelusta toteutukseen on lyhentynyt. Tuotteiden teknologinen ikä on lyhentynyt ja jatkuvan tuotekehittelyn tarve kohonnut. Perinteiset jaottelut esim. massa- ja erikoistuotteisiin saattavat uudelleen muotoutua hyvin nopeasti. Toiseksi tiedon osuus ja tiedon jalostamisen osuus työssä on kasvanut. Kukaan ei kykene enää hallitsemaan huipputiedosta kuin kapeita viiluja. Samaan aikaan ruohonjuuritasolla kenties mikään ei ole muuttunut.

Työn haittatekijöistä on yleisellä tasolla ja myös ammateittain melko paljon tietoa, joskin kokonaiskuvan piirtäminen on silti edelleen monia epävarmuuksia sisältävää. Kattavia seurantatieto- ja pidemmältä ajalta ei juurikaan ole. Keskeisenä päätelmä voidaan kuitenkin pitää, että huolimatta teknologisesta kehityksestä yhä edelleen on runsaasti fyysisesti raskaita työtehtäviä. Fyysinen raskaus ei välttämättä ilmene samalla tavalla kuin aikaisemmin, vaan on luonteeltaan enemmän ergonomista. Tässä mielessä fyysisesti periaatteessa kevyetkin työt voivat pitkäaikaisina olla fyysisesti rasittavia. Huolimatta teknologisesta kehityksestä on myös yhä edelleen työympäristöltään (melu, lämpötila, likaisuus, kosteus jne.) ja työajoiltaan (vuorotyö, epäsäännöllinen periodityö jne.) raskaita työtehtäviä.

Työn haitat näyttävät olevan sidoksissa nimenomaan ammattiin. Ikä vaikuttaa harvoin sellaisenaan, vaan pikemminkin taustatekijänä siten, että eri ikäluokat ovat käyneet läpi tietynlaisten koulutus- ja työhistorian vaiheet. Vanhoilla työntekijöillä on selvästi suppeampi sekä perus- että ammatillinen koulutus nuorempiin verrattuna. Tämän seurauksena he ovat usein joutuneet tietynlaiseen työuraputkeen ilman todellisia valinnanmahdollisuuksia. Näin ollen ikääntynyt työntekijä nyt ja esim. kymmenen vuoden kuluttua on tieto-, taito- ja valmiusprofiililtaan erilainen.

Ammattirakenne on yhä edelleen eriytynyt sukupuolen mukaan. Näin ollen työn haittojen ilmeneminen ja haittojen yhdistelmä on miehillä ja naisilla jonkin verran erilainen. Työn fyysinen rasittavuus korostuu miehillä ja psyykinen naisilla.

Kaikkialla vaikuttavana tekijöinä näyttävät olevan erilaiset

rakenteelliset muutokset. Osa näistä on luonteeltaan fyysisiä, osa toimintapoliittisia ja osa laajempia aatevirtauksia. Fyysiset muutokset koskevat toimintaympäristöä, esim. missä yrityksen on sijaittava, jotta toiminta olisi kannattavaa. Toimintapoliittikan muutoksia ovat esim. tuotannon aikajänteen muutokset, turvautuminen alihankkijoihin tai niistä luopuminen. Aatevirtauksien muutoksia ovat esim. asennoituminen yritystoimintaan.

Rakennemuutosten olennainen piirre on niiden ulottuminen sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti läpi työelämän. Ei juurikaan ole muutoksilta suojassa olevia ammatteja. Muutokset koskevat niin johtajia, toimihenkilöitä kuin työntekijöitäkin.

Rakenteellista muutoksista sinänsä on tietoja suhteellisen paljon, mutta niiden vaikutuksista ja vaikutusmekanismeista ei. Rakennemuutoksen vaikutukset ovat osin myönteiset osin kielteiset. Makrotasolla tarkasteltuna rakennemuutokset voivat olla toivottavia ja välttämättömiä. Yksilötasolla vaikutuksia on vaikeampi tunnistaa ja myönteisten ja kielteisten vertaileva punnitseminen on problemaattista. Keskeisenä haittana voidaan pitää muutoksiin liittyvää epävarmuutta ja suoranaista turvattu- muutta. Kysymys voi olla normaalista muutosvastarinnasta uuden edessä, mutta myös objektiivisesti ottaen muutosvaran loppuun kulumisesta. Ikääntyneet työntekijät ovat joutuneet työuransa aikana niin monien muutosten eteen, että nämä yhdistyneenä muiden elämänpiirien muutoksiin voivat olla ylivoimaisia. Ylipäänsä tietämys muutosten hallinnoinnista organisatorisesti ja psykologisesti on riittämätöntä.

Keskeinen rakennemuutoksiin liitettävissä oleva yksittäinen työn haitta on kiireen lisääntyminen. Tämä liittyy toimintastrategian muuttumiseen ja myös teknologiseen kehitykseen. Tulosta-voitteiden saavuttaminen on edellyttänyt tuottavuuden jatkuvaa kohentamista, mikä yksilötasolla ilmenee tehokkuuden kasvuna. Tuottavuuden kasvu on saavutettu osin pääomapanoksia lisäämällä, osin paremmalla koulutuksella, mutta osin myös intensiivisemmällä työnteolla. Osa kiireestä lienee hukkakiirettä opeteltaessa uutta ja sopeuduttaessa muutoksiin. Osa kiireestä on kaikesta päättäen myös seurausta organisaation puutteellisuuksista ja taitamattomasta johdosta. Rakennemuutoksen myötä kiire näyttää

tunkeutuneen kaikille aloille ja kaikkiin ammatteihin. Kun puolestaan ikääntymisen myötä suoritusnopeus monissa tehtävissä heikkenee, tämä näyttäisi selittävän eläkkeelle hakeutumista. Koettu kiire on kuitenkin lisääntynyt kaikissa ikäryhmissä. Iän mukaan tarkasteltuna kiire ja kireät aikataulut työviihtyvyyden huonontajina näyttävät liittyvän etupäässä keski-ikäisyyteen (40 - 49 v.). Kaiken kaikkiaan työn aikapaineiden vaikutuksesta eläkkeellehakeutumiseen ei ole riittävästi tietoa.

Käsityksen ikääntyneiden työntekijöiden oppimisedellytyksistä ovat ristiriitaisia. Tämä ei sinänsä ole yllättävää, koska aikuisikäisten oppimisesta ja opettamisesta ei tiedetä riittävästi. On kuitenkin olemassa joitain viitteitä, joiden mukaan uuden oppimiseen liittyvät vaikeudet kytkeytyvät ennenkaikkea motivaatioon eikä sinänsä ikään. Motivaatio puolestaan on sidoksissa terveydentilaan, koulutustasoon ja taloudellisiin edellytyksiin.

Kuntoutus on hallinnollisesti hajallaan sosiaali- ja terveydenhuollon, opetustoimen ja työvoimahallinnon piirissä. Kuntoutusta annetaan monen eri järjestelmän puitteissa. Näyttää kuitenkin siltä, että järjestelmästä riippumatta kuntoutusmahdollisuudet vähenevät ja yksipuolistuvat 45 ikävuoden jälkeen. Tämä pätee erityisesti ammatilliseen kuntoutukseen. Sekä kuntoutustarvetta koskevissa selvityksissä että epidemiologisissa tutkimuksissa on todettu kuntoutustarpeen liittyvän ikään. Näin ollen ikääntyvien työntekijöiden kuntoutusmahdollisuuksia tulisi tehostaa. Tämän lisäksi varhaiskuntoutusta, mahdollisuuksia työkiertoon ja työnohjausta tulisi selvästi laajentaa.

Palkka näyttää olevan keskeinen motivaatiotekijä ikääntyneillä työntekijöillä jatkaa työntekoa. Eräiden ulkolaisten selvitysten mukaan juuri taloudellisten menetysten suuruus onkin tärkein eläkkeelle siirtymistä jarruttava yksittäinen tekijä. Näin ollen työuran aikainen ansiokehitys ja sen muutokset ylös- tai alaspäin toimisivat siis kiinnikkeinä tai irrottajina harkittaessa siirtymistä pois työstä. TEL- ja LEL aloja koskevien selvitysten mukaan ansiokehityksen huippu asettuisi ikävälille 35-45 vuotta. Tämän jälkeen ansiokehitys hidastuu. Huipun muodosta eri aloilla ja sijoittumisesta työuralle tarvittaisiin

lisätietoa. Mikäli huippuansiot ajoittuisivat esim. kymmenen vuotta myöhemmäksi, saattaisi eläkkeellehakuisuus pienentyä. Kaiken kaikkiaan eläkkeen määräytymisen kytkeytymistä työuran aikaiseen ansiokehitykseen ja sen muutoksiin olisi tarpeen selvittää tarkemmin. Tämä puolestaan liittyy siihen, miten ikääntyvän työntekijän työpanosta arvostetaan. Täsmällistä tietoa työpanoksen tosiasiallisesta heikkenemistä suorituskyvyn heikentymisen myötä ei juurikaan ole, sillä heikkenemistä voidaan kompensoida kokemuksella. Mihin kaikkiin tekijöihin työuraan liittyvä palkkauskehitys on sidoksissa ja miten tilanne vaihtelee aloittain ja ammateittain on epäselvää.

Jotkut tutkimukset viittaavat siihen, että ikääntyneiden työpanosta ja mahdollisuuksia oppia uutta on voimakkaasti aliarvioitu. Ikääntyneiden mahdollisuuksia arvioitaessa on ilmeisesti kiinnitetty liian paljon huomiota heidän matalaan peruskoulutukseensa. Tiedollisiin valmiuksiin on työelämässä ylipäänsä ehkä kiinnitetty liikaa huomiota työkokemuksen mukanaan tuomien valmiuksien kustannuksella. Näistä asioista tarvittaisiin runsaasti lisäselvitystä.

## VIITTEET:

- Aarnio, M., Forss, S. ym.: Ikääntyvä työntekijä ja ammatti. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1975:1.
- Abel-Smith, Brian: Age Work and Social Security: The Policy Context. Esitelmä 13-15.6.1990 Luxemburgissa pidetyssä "Transatlantic Research Conference on Age, Work and Social Security" konferenssissa.
- Asp, Erkki ja Peltonen, Matti: Työnsosiologia. Otava. Helsinki 1979.
- Doering, M., Rhodes, S.R. ja Schuster, M. : The aging Worker. Sage Publications, Beverly Hills 1983.
- Drucker, P.: Muuttumisen aika. Helsinki 1970.
- Forss, Simo: Vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja hyvinvointi. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1982:2. Mänttä 1982.
- Forss, Simo: Eläkkeelle siirtymisen syitä ja seurauksia. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1989:3.
- Gould, Raija: Työkyvyttömyys - erivapaus työstä vai työttömyydestä? Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1985:1. Helsinki 1985.
- Gould, R. ja Rinne, S.: Yksilölliset varhaiseläkkeet vuonna 1986. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1987:1. Jyväskylä 1987.
- Hännikäinen, Martti: The Disability Risk and underlying Factors. Studies of The Central Security Institute 1988:3.
- Ilmarinen, J. (toim.): Työ, terveys ja eläkeikä kunta-alalla. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 2/1985.



- Ilmarinen, J. (toim.): Työ, terveys ja eläkeikä: seurantatutkimus ikääntyvillä kunta-alan työntekijöillä. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 4/1988.
- Jaffe, A.J. ja Froomkin, J.: Technology and Jobs. Automation in Perspective. New York 1968.
- Kalimo, R., Kauppinen-Toropainen, K. ja Lindström, K.: Psyykkinen työsuojelu. Haittatekijä- ja toimialakohtainen katsaus. Työterveyslaitos, Helsinki 1979.
- Karisto, A. ja Keinänen, T.: Rakennusalan työolot ja työterveys huollon kehittämistarve 1980 -luvun alussa. Kelan julkaisuja M:54. Helsinki 1985.
- KM 1979:9. Komiteanmietintö 1979:9. Kuntoutuspalvelujärjestelmän kehittämistoimikunnan mietintö. Helsinki 1979.
- KM 1988:28. Komiteanmietintö 1988:28. Väestön koulutus 2000. Valtion painatuskeskus, Helsinki 1988.
- Kortteinen, M.: Kohti informaatioyhteiskuntaa. Teoksessa Suomi 2017. Toim. Olavi Riihinen. Gummerus, Jyväskylä 1990.
- Kortteinen, M., Lehto, A-M., Ylöstalo, P.: Tietotekniikka ja suomalainen työ. Tilastokeskus. Helsinki 1986.
- Laesvuori, A. ja Lundqvist, B.: TEL-LEL-Työntekijöiden ansiokelahitus 1964-1984. Eläketurvakeskus, katsaus 29.11.1989.
- Lindström, K.: Age-related Differences in Job Characteristics and their Relation to Job Satisfaction. Scandinavian Journal of Work and Environment Health, 14/1988.
- Luoma, K.: Taloudellisten tekijöiden vaikutus työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Sosiaalivakuutus 1987/6.
- Lotti, Leila: Suomalaisen ystävä. Markkinointi-instituutti, Helsinki 1983.
- Melkas, Jussi: Ihmisten väliset suhteet. Teoksessa Ahola, A., Melkas, J. ja Sauli, H.: Nuoruus, terveys, ihmis-suhteet - suomalaista elämänlaatua? Tilastokeskus, SVT, Elinolot 1990:1. Helsinki 1990.

- Nieminen, H. ja Puumalainen, J.: Ikääntyneiden työntekijöiden-ongelmat ja kuntoutuksen kohdentuminen. Esiselvitys. STM, Suunnitteluosasto. Helsinki 1988.
- Osgood, N. (ed.): Life after Work. New York 1982.
- Peltonen, M.: Koulutus 2000. Perustietoja ja suuntaviivoja koulutuksen kehittämiseksi. Aavaranta sarja n:o 5, Helsinki 1987.
- Rauhala, U. ja Gröhn, K.: Näkökulmia vaihtoehtoiseen sosiaalipoliittikkaan. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tutkimusosasto, julkaisuja 9/1985.
- Rhodes, S.R.: Age-related Differences in Work Attitudes and Behaviour: A Review and Conceptual Analysis. Psychological Bulletin 1983:2.
- Silvennoinen, H., Kivinen, O. ja Rinne, R.: Rakennemuutoksen koulutusstrategiat. Lähtökohtia "uuden" aikuiskoulutuksen tutkimukseen ja arviointiin. Turun Yliopisto, sosiologisia tutkimuksia 120. Turku 1988.
- Sääski, N.: Työsuhteiden kesto. Työvoimakatsaus, helmikuu 1985. Työvoimaministeriö, suunnitteluosasto. Helsinki.
- Sääski, N. ja Weijola V.: Riittääkö Suomessa työvoima? Työvoimakatsaus 1989. Työvoimaministeriö, suunnitteluosasto. Helsinki.
- Terveyttä kaikille vuoteen 2000. Suomen terveystalouden pitkän aikavälin tavoite- ja toimintaohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 1986.
- The PRA:s Manual of Pre-Retirement. The Pre-Retirement Association. London 1986.
- Tilastokeskuksen työolotutkimukset vuosilta 1972, 1977 ja 1984.
- Tuohinen, Riitta: Työlle viileä sukupolvi? Nuorten työlle asetamista merkityksistä, niiden tutkimisesta ja tulkinnasta. Työministeriön työpoliittinen tutkimus, nro 1, Helsinki 1990.
- Työaikakomitean 1980:n mietintö. Komiteamietintö 1983:69. Helsinki 1983.

Työmarkkinoiden tulevaisuus. Työvoimaministeriö, suunnitte-  
luosasto. Työvoimapoliittisia tut-  
kimuksia nro 73. Helsinki 1988.

Valtakunnallinen työympäristöohjelma. Sosiaali- ja terveysminis-  
teriö, Helsinki 1984.

Vinni, K., Ohtonen, J., Arajärvi, E., Luoma, K. Paqvalin, R. ja  
Ylikoski, M. : Työterveyshuollon evaluaatiotutkimus.  
SVT, Sosiaalisia erikoistutkimuksia XXXII:104. STM,  
Tutkimusosasto, Helsinki 1985.

Yhteiskunnan rakennemuuttujia 1988/1989. EVA 1988.

Ylöstalo. P.: Työn arvostuksen muuttuminen ja palkkatyöhön  
sitoutuminen. Sosiologia 2/1986.

TU/Jussi Vanamo

15.8.1990

1

## ELÄKETURVAAN LIITTYVISTÄ TEKIJÖISTÄ, JOTKA VAIKUTTAVAT VARHAISEEN ELÄKKEELLE SIIRTYMISEEN

Tutkimuksia niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat ihmisen haluun pysytellä työelämässä tai pyrkiä sieltä pois, on runsaasti. Muun muassa melkein kaikki työikäisen väestön terveydentilaa ja työelämän laatua käsittelevä tutkimus voidaan lukea tähän ryhmään.

Sen sijaan eläkeaikaa ja eläkkeelläoloa käsitteleviä tutkimuksia löytyy niukasti. Jonkin verran tutkimustietoa on taloudellisten tekijöiden vaikutuksista eläkehalukkuuteen sekä erilaisten eläkeikäsäännösten ja järjestelyjen merkityksestä. Nämä ovat tietysti asioita, joista on saatavissa tietoa eri maiden osalta, ja ne ovat myös tekijöitä, joihin voidaan lainsäädännöllä vaikuttaa. Kuitenkin tutkimusten informaatioarvo vaikuttaa hiukan vaatimattomalta.

Sellaista tutkimustietoa, joka valaisisi eläkeajan arvoa psykososiaaliselta kannalta ei ole toistaiseksi juuri lainkaan. On ilmeisesti pidetty itsestään selvänä, että taloudellisesti turvattu vapaa-aika houkuttelee ikääntyviä ihmisiä. Eläkehakuisuuden selittämiseen tarvittaisiin kuitenkin myös tietoa siitä, mihin ihmiset eläke aikaansa käyttävät ja mitä he vielä työssä ollessaan siltä odottavat. Näitäkin kysymyksiä tosin lähestytään Eläketurvakeskuksessa tekeilläolevassa kyselytutkimuksessa.

## Taloudellisiin tekijöihin liittyvä tutkimus

Leo J.M. Aarts - Philip R. de Jong: Economic Aspects of Disability. Ei painopaikkaa, 1990.

Tekijät tarkastelevat hollantilaisten miestyöntekijöiden eläkekäyttämisen responsiivisuutta eläkeaikaisiin tuloihin ja uranäkymiin. Aineisto koostuu 50-58-vuotiaista miehistä, joiden työkyvyttömyyden aste on poissaololla mitattuna samaa luokkaa. Näillä edellytyksillä heidän analyysinsa voidaan sanoa mittaavan Hollannin työkyvyttömyyseläkkeen varhaiseläkeaspektia.

Tutkimus osoittaa, että ikääntyvät miehet reagoivat erittäin herkästi eläkeikäisten tulojen muutoksiin. Suhteellisen pieni vähennys odotettavissa olevissa eläkeikäisissä tuloissa vähentää tuntuvasti alttiutta hakea eläkettä. Tuloja määriteltäessä on otettu huomioon varsinainen eläketulo sekä kotitalouden muut tulot.

Vähäisemmässä määrässä eläkehalukkuuteen vaikuttaa vapaa-ajan lisääntyminen eläkeaikana. Tämä viittaa siihen, että ikääntyviä työntekijöitä voidaan houkutella työntöön jatkamiseen lyhentämällä heidän työaikaansa.

Työmahdollisuuksien lisääntyminen odotettavissa olevan työvoimapulan seurauksena vähentää myös halukkuutta valita eläke. Tekijät tosin toteavat, että heidän mallinsa hiukan liioittelee työmarkkinatekijöiden vaikutusta.

## Eläkeikäjärjestelyjä koskeva tutkimus

Norrmén, Kimmo: Yksilöllisen varhaiseläkkeen ennakkopäätöksen saaneet ja työntöön jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1989:2. Helsinki 1989.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää myönteisen YVE-ennakkopäätöksen saaneiden palkansaajien kiinnostusta työntöön jatkamiseen. Varsinaisena kiinnostuksen kohteena oli se, siirtäisikö kuuden kuukauden harkinta-ajan pidentäminen työntöön lopettamista.

Harkinta-ajan pidentäminen saisi ainoastaan vajaat seitsemän prosenttia vastaajista jatkamaan työntökoä. Jos työtehtävissä tai työajoissa tapahtuisi muutoksia, olisi työntökoä jatkavien osuus noin 14 prosenttia.

Tärkeimpänä eläkkeelle siirtymisen syynä oli terveydentilan heikkeneminen ja toiseksi tärkeimpänä eräänlainen yleinen väsymisilmiö.

Tuire Santamäki: Osa-aikaeläke Suomessa ja muissa pohjoismaissa. Työväen Taloudellinen Tutkimuslaitos. Helsinki 1990. Käsikirjoitus.

Tutkimuksessa arvioidaan vaihtoehtoisia selityksiä osa-aikaeläkkeen heikkoon suosioon vertailemalla osa-aikaeläkeläisiä muuhun väestöön ja muihin varhaiseläkeläisiin. Sen lisäksi Suomen kokemuksia osa-aikaeläkkeestä verrataan muihin pohjoismaihin, erityisesti Ruotsiin ja Tanskaan.

YVE:ä koskevien tietojen perusteella tutkija päättää, että eläkeikärajojen muuttelu (OSE 55 v, YVE 60 v.) ei välttämättä vaikuttaisi toivottuun suuntaan. YVE-eläkettä hakeneiden työkyky on jo liiaksi heikentynyt. Ikärajan nostaminen vaikeuttaisi kohtuuttomasti heidän asemaansa. Toisaalta kovin varhainen osa-aikatyöhön siirtyminen saattaisi pikemminkin jouduttaa lopullista työstä lähtöä työkyvystä riippumatta.

Ansionmenetyksen korvaavuusaste on Suomessa matalampi kuin muissa pohjoismaissa. Se ei liene ratkaiseva pidäke osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen. Korvaavuustason nostaminen saattaisi sen sijaan kannustaa nimenomaan kokoaikatyötä tekevien siirtymistä osa-aikatyöhön.

Mahdollisuudet osa-aikatyöhön näyttävät Suomessa rajoitetuilta. Osa-aikatyöhalukkuus on suurinta juuri teollisuusammateissa, joista osa-aikatyön mahdollisuus on toistaiseksi lähes tyystin puuttunut.

Council of Europe: The Flexibility of Retirement Age. Strasbourg 1989.

Kysymyksessä on aika perusteellinen selvitys varhaiseläkejärjestelmien periaatteista ja kehityksestä. Johtopäätösosassa tekijä, J. van Langendonck, arvioi järjestelmien mahdollisuuksia pitää yllä eläkeiän joustoa. Siinä tuodaan esiin tunnetut taloudelliset, sosiaaliset ja demografiset näkökohdat ja käsitellään myös sukupolvien välisen solidarisuuden ongelmaa. Varsinaisesti uusia näkökohtia tekijä ei kuitenkaan ole löytänyt.

Martin B. Tracy - Paul Adams: Age of First Pension Award under Social Security: Patterns in Eight Industrial Countries, 1960-1986. University of Iowa 1990.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää erilaisten eläkeiän joustavuutta lisäävien järjestelyjen vaikutusta varhaiseläkekäyttäytymisen malleihin ja kehityssuuntiin. Vertailussa on mukana kahdeksan maata, mm. Suomi.

Vertailun tulokset jäävät aika laihoiksi. Tekijät toteavat, että Englantia lukuunottamatta kaikissa tutkituissa maissa on runsaasti varhaiseläketapauksia. Euroopan maissa joustavilla eläkeikäjärjestelyillä on pyritty toisaalta helpottamaan työllisyystilannetta, toisaalta tarjoamaan ikääntyville työntekijöille suurempi valinnan vapaus. Yhdysvalloissa runsas varhaiseläkkeiden hyväksikäyttö on pikemminkin sikäläisen eläkepolitiikan tarkoittaman sivuvaikutus.

Ihmisen elämänkaaren kehitystä koskeva tutkimus

Martin Kohli: The Evolution of the Labor Force Participation of the Elderly: An International Comparison. Free University of Berlin (FRG) 1990.

Tekijä pitää tosiasiallisen eläkeiän alenemista yhtenä syvällisimmistä rakenteellisista muutoksista viimeksi kuluneiden 25 vuoden aikana. Ilmiö on tapahtunut, tosin eri asteisena, kaikissa länsimaissa yhteiskunnissa niiden institutionaalisista järjestelyistä riippumatta. Varhaisen eläkeläistymisen selittäminen on itsessäänkin tärkeää, mutta se tarjoaa myös teoreettisen näkökulman ikääntymisen ja elämänkaaren sosiaaliseen muotoutumiseen sekä työmarkkinoiden ja sosiaalipolitiikan välisiin yhteyksiin. Selitystehtävän onnistuminen edellyttää kansainvälistä vertailua.

1960-luvun loppuun mennessä eläkkeestä oli tullut ihmisen elämänkaaren normaali osa. Nykyinen tapa jakaa elämä valmistautumisvaiheeseen, aktiiviin työikään ja eläke-aikaan merkitsee elämänkaaren institutionaalistumista. Tämä on pitänyt paikkansa erityisesti miesten osalta. Jako on vastannut eri ikäkausia: nuoruutta, työikää ja vanhuutta. Eläkeiän aleneminen ja differentioituminen murtaa tätä kaavaa.

Etsittäessä eläkeläistymisen syitä on luultavasti tärkeämpää kiinnittää huomiota eri yhteiskuntien työmarkkinoiden yhteisiin rakenteellisiin tekijöihin kuin sosiaalipoliittisten järjestelmien piirteisiin. Rakenteellinen selitys on kuitenkin vain alustava. On myös pyrittävä ymmärtämään mukana olevien aktoreiden toiminta.

Tutkijan analyysin perusteella useimmat mukana olevat aktorit ovat suosineet varhaista eläkeläistymistä. Siihen ovat myötävaikuttaneet yritykset, työmarkkinajärjestöt, valtio ja ikääntyvät työntekijät itse.

Pelkillä sosiaalipoliittisilla toimenpiteillä lienee vain rajoitettu merkitys eläkeläistymiskehityksen

muuttamisessa. Jos yksi tie, esim. varhaiseläke, suljetaan, työntekijät etsivät todennäköisesti muita vetäytymistapoja, esim. työkyvyttömyyden.

Anne-Marie Guillemard: International Comparison of Arrangements for Early Cessation of Work: Towards a Re-Examination of the Role of Retirement. Univeristy of Paris I and Study Centre for Social Movements 1990.

Raportissa referoidaan kansainvälistä vertailevaa tutkimusta uusista eläkejärjestelyistä ja niiden vaikutuksista ihmisen elämänkaaren sosiaaliseen organisoitumiseen (M. Kohli - M. Rein - A.-M. Guillemard - H. Van Gunstenen: Time for Retirement. Cambridge University Press. Ilmestyy piakkoin).

Tutkimuksessa on käytetty kahta teoreettista lähestymistapaa. On pyritty yhdistämään eri elämänvaiheiden uudelleenorganisoinnin analyysi sosiaaliturvan muuttuneiden rakenteiden analyysiin. Toiseksi työn lopettamista säätelevät institutionaaliset säännöt on tulkittu sosiaalisiksi ohjeiksi ihmisen elämänkaaren, työn ja ikäkausien määrittelyn suhteista.

Teollistuneissa maissa ikäkausiin perustuva ihmiselämän aikataulu näyttää hämärtyvän ja tulevan hiukan sattumanvaraiseksi. Varhainen eläkkeelle siirtyminen on useammin pakollista kuin vapaaehtoista. Uusi joustavuus kolmannessa elämänvaiheessa heijastaa pikemminkin työmarkkinatilanteen merkitystä ja työvoimapolitiikan toimenpiteitä.

Ainakin Englannissa ja Ranskassa suurin osa 55-65-vuotiaista epäaktiiveista ei pidä itseään eläkeläisinä.

Perinteisen ikäkausijaon hämärtyminen vaikuttanee tulevaisuudessa muun muassa sukupolvien väliseen solidaarisuuteen. Työssäolevat ihmiset alkavat epäillä, onko seuraava sukupolvi enää valmis maksamaan heidän eläkkeitään yhtä auliisti kuin he itse kustantavat vanhempiansa eläkkeitä.