



Kestävä työelämä ja ikääntyvä työvoima

Tiivistelmä

Johdanto

Millaiset olosuhteet takaavat työssä jaksamisen elämänkaaren eri vaiheissa ja siten todennäköisesti pidentävät työuraa? Työelämän kestävyys käsitte ottaa huomioon työolojen ja aktiiviväestön rakenteen samanaikaisen, osittain vastakkaisen kehityksen. Se perustuu tutkimuksiin, jotka koskevat sekä ikääntyvien työntekijöiden työpaikkojen laatua että työpaikan laadun vaikutusta kaikissa ikäryhmissä. Tässä Euroopan viidennen työolotutkimuksen analyysiin perustuvassa selvityksessä tarkastellaan seuraavia viittä työelämään liittyvää tekijää, jotka ovat osoittautuneet ratkaiseviksi kestävä työelämän ymmärtämisen kannalta:

- työolot
- fyysinen ja psyykinen terveys
- työelämän ekspressiivinen ulottuvuus
- työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen
- sosioekonomiset olot.

Taustaa

Aktiivinen ikääntyminen työelämässä on jo pitkään ollut tärkeällä sijalla EU:n politiikassa, erityisesti työllisyysstrategioissa, ja se on hiljattain julkaistun Eurooppa 2020 strategian keskeisiä teemoja. Se on yksi aktiivisen ikääntymisen ja sukupolvien välisen solidaarisuuden eurooppalaisen teemavuoden (2012) kolmesta peruspilarista. Tarve nostaa ikääntyvien työntekijöiden työllisyysastetta on ilmaistu määrällisinä tavoitteina, joilla pyritään siihen, että 55–64-vuotiaat pysyisivät työelämässä ja että keskimääräinen työelämästä poistumisen ikä nousisi. On kuitenkin yleisesti tunnustettu, ettei näihin tavoitteisiin voida päästä ilman työolojen merkittävää kohentamista.

Keskeiset havainnot

Tietyt työhön liittyvät tekijät

Työolot: Yö- ja vuorotyön tekeminen vähenevät ikääntymisen myötä, samoin erittäin nopeatahtista työtä tekevien osuus. Ikäryhmien välillä tuli esiin vain pieni ero niiden osuudessa, jotka tekevät fyysisesti rasittavaa työtä (johon liittyy kivuliaita työasentoja ja stressaava työympäristö).

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen: Työn ja yksityiselämän tasapainottamiseen liittyvät vaikeudet hellittävät iän myötä, erityisesti 50 ikävuoden jälkeen. Naisilla pienenevät tällöin jyrkästi sekä säännöllisten työaikojen muutokset että vaikeudet vapaan saamisessa yksityisasioiden hoitamista varten. Miesten kohdalla näkyvämpänä muutoksena on työ- ja yksityiselämän välisen epäsuhdan tasoittuminen.

Työelämän ekspressiivinen ulottuvuus: 50 vuotta täyttäneille työntekijöille on tarjolla vähemmän tilaisuuksia uuden oppimiseen ja koulutukseen pääsyyn, ja he saavat vähemmän tukea työtovereiltaan ja esimiehiltään. Miehet ilmoittavat erityisesti uranäkymien heikentymisestä. Toisaalta ikääntyvät työntekijät kertovat saavansa työskennellä itsenäisemmin ja soveltaa omia ideoitaan.

Sosioekonomiset olot: Ikäryhmässä 55–59 noin 40 % naisista ja 10 % miehistä tekee osapäivätyötä. Luvut ovat hiukan korkeammat kuin ikäryhmässä 50–54. Yli 50-vuotiaiden ikäryhmässä 10 prosentilla miehistä ja 15 prosentilla naisista on määräaikainen työsopimus, ja joka neljäs heistä on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan alle viisi vuotta. Työpaikkaan liittyvät epävarmuuden tunteet lisääntyvät 40 vuotta täyttäneiden naisten samoin kuin 45–49-vuotiaiden ja 50–54-vuotiaiden miesten keskuudessa.

Tilastoanalyysin tuloksena saatiin kahdeksan keskeistä työelämän kestävyysindikaattoria: vuorotyö tai yötyö, rasittavat tai kivuliaat työasennot, työskentely tiukoissa määräaajoissa, työn ja muiden sitoumusten huono yhteensopivuus, vähäinen liikkumavara omassa työssä, työpaikan heikot

sosiaaliset tukiverkostot, kehnot uranäkymät ja työpaikkaan liittyvä turvattomuus.

Terveys, hyvinvointi ja tyytyväisyys

- Terveysongelmien indikaattorit, esimerkiksi selkäsärky ja univaikeudet, lisääntyvät ikävuosien 40 ja 60 välillä mutta vähenevät niillä 60 vuotta täyttäneillä, jotka jatkavat työelämässä (ilmiö tosin selittyy sillä, että heikkokuntoiset ovat siihen mennessä poistuneet työmarkkinoilta).
- Tyytymättömyys työoloihin on suurimmillaan ikäryhmässä 45–54, ja se on suurinta vähän ammattitaitoa vaativilla aloilla ja keskitasoista ammattitaitoa vaativassa ruumiillisessa työssä.
- Seuraavilla työelämään liittyvillä tekijöillä on tilastollinen yhteys 40–60-vuotiaiden työntekijöiden yleisen terveydentilan heikkenemisen suuntaukseen: työajan ja henkilökohtaisten velvollisuuksien yhteensopimattomuus, kivuliaat työasennot, kehnot uranäkymät ja heikot sosiaaliset tukiverkostot (varsinkin miehillä).
- Ikäryhmässä 50–59 työntekijöiden arvio omasta terveydentilastaan on erityisen heikko keskitasoista ammattitaitoa vaativaa ruumiillista työtä ja vähän ammattitaitoa vaativaa työtä tekevien keskuudessa. Fyysisten ja psyykkisten terveysongelmien keskeisiä aiheuttajia ovat kivuliaat työasennot, epätyytyttävät työajat, tiukat määräajat ja kehnot uranäkymät.

Asenteet työntekoa kohtaan 50 ikävuoden jälkeen

- Niiden miesten ja naisten määrä, jotka katsovat työnsä vaarantavan heidän terveytensä, on suurin ikäryhmässä 50–54. Luvut ovat erityisen korkeat johtajien ja korkeasti koulutettujen keskuudessa ikäryhmissä 50–54 ja 55–59 sekä tällaisissa tehtävissä työskentelevien naisten keskuudessa.
- Tärkeimpiä selittäviä tekijöitä sille, että 50–59-vuotiaat työntekijät katsovat työnsä vaarantavan heidän terveytensä ja vaikuttavan siihen kielteisesti, ovat kivuliaat työasennot, vuoro- tai yötyö sekä epätasapaino työ- ja perhe-elämän välillä.
- Kolmannes 50–54-vuotiaista työntekijöistä ei katso kykenevänsä jatkamaan töissä 60-vuotiaaksi asti tai ei haluaisi tehdä samaa työtä niin pitkään. Tämä näkemys on vallitsevampi naisilla keskitasoista ammattitaitoa vaativassa ruumiillisessa työssä (55 %) ja vähän ammattitaitoa vaativassa työssä (54 %), toisin kuin miespuolisilla johtajilla ja korkeasti koulutetuilla (17 %) ja keskitason ammattitehtävissä olevilla yleisesti (25 %).
- Tärkeimpinä esteinä saman työn jatkamiselle 60 ikävuoteen asti mainittiin kivuliaat työasennot, työ- ja perhe-elämän epätasapaino, työelämää koskevat epävarmuudentunteet ja kehnot etenemismahdollisuudet.

- Noin 29 % työntekijöistä ikäryhmässä 50–59 haluaisi lyhentää nykyistä työaikaansa, ja heidän osuutensa on suurempi korkeaa ammattitaitoa vaativassa työssä olevien keskuudessa kuin vähän ammattitaitoa vaativaa työtä tekevien keskuudessa.
- Tärkeimpinä perusteluina työajan lyhentämistä koskeville toiveille mainittiin työn ja yksityiselämän epätasapaino, heikot sosiaaliset tukiverkostot työpaikalla ja kivuliaat työasennot.

Vertailut maittain

- Maavertailuissa ilmeni, että muutamille maille on yhteistä tietynlaiset työolot, joita ikääntyvät työntekijät eivät pidä kestävinä. Kyseisissä maissa työllisyysaste laskee merkittävästi ikävuosien 45 ja 49 välillä, 50 vuotta täyttäneet työntekijät ovat yleisemmin tyytymättömiä työoloihinsa, ja työolot koetaan niissä vaikeammiksi kuin muissa maissa.

Päätelmät

On ilmeistä, että väestörakenteen nykykehitys ja uudenlainen työn organisointi heikentävät osaa niistä järjestelyistä, jotka aiemmin suojasivat ikääntyviä työntekijöitä vaikeilta työoloilta. Työn organisointia pohdittaessa onkin nyt otettava huomioon työvoiman ikääntyminen.

Kivuliaat työasennot, työ- ja perhe-elämän epätasapaino ja heikot etenemismahdollisuudet tulevat toistuvasti esiin syinä ikääntyvien työntekijöiden jaksamattomuuteen työelämässä. Ensin mainittu tekijä asettaa haasteita työsuojelualan sääntelylle sekä ergonomialle ja tehtävänjaolle. Jälkimmäiset kaksi ovat yhteydessä henkilöstöjohtamiseen, yritysonginisaatioon ja joustoon.

Työssä jaksaminen vaihtelee ammattiryhmittäin. Tutkimus tuo esiin työssä jaksamattomuuteen vaikuttavia tekijöitä, joita esiintyy sekä vähän ammattitaitoa vaativassa työssä ja keskitasoista ammattitaitoa vaativassa ruumiillisessa työssä että korkean ammattitaidon tehtävissäkin. Tämä koskee erityisesti naispuolisia johtajia ja korkeasti koulutettuja. Koska ilmiö koskettaa lukuisia erityyppisiä ammattialoja, tarvitaan eriytyneitä toimintalinjoja.

Työssä jatkamisen motivaatioon vaikuttavat tässä tutkimuksessa tarkasteltujen muuttujien lisäksi erinäiset jäsenvaltioiden sosiaalipoliittisten ja institutionaalisten mallien erityispiirteet, esimerkiksi tulonjako sekä eläke- ja verotusjärjestelmä.

Lisätiedot

Raportti *Sustainable work and the ageing workforce* (kestävä työelämä ja ikääntyvä työvoima) on saatavissa internet-osoitteessa www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm

Jorge Cabrera, tutkimusjohtaja
jca@eurofound.europa.eu